

平成29年度 第1回「働く女性応援ネットワーク会議」議事録（概要）

- 1 開催日時 平成29年7月5日（水）午前10時から正午
- 2 場所 県庁7階 707会議室
- 3 出席者
 - （1）委員（16名中10名出席）
加渡いづみ、藍原理津子、兼松文子、川原佳子、佐藤有美、川崎博子、
仁木喜久美、松浦素子、元木秀章、米澤和美（敬称略）
 - （2）オブザーバー
佐藤真理子 徳島労働局 雇用環境・均等室長
 - （3）事例発表者
田中静江 大塚製薬株式会社
人事部部長補佐 兼 ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー
- 4 会議次第
 - （1）開会
 - （2）労働雇用戦略課長あいさつ
 - （3）議事
 - ① 平成29年度の働き方改革に関する県施策について
 - ② 大塚製薬株式会社における取組みについて（事例発表）
 - ③ 意見交換（テーマ働き方改革について～働く女性が期待すること～）
 - ④ その他（とくしま消費者行政プラットフォーム視察）
 - （4）閉会
- 5 会議概要

※会議開催前に、昨年度末に委員任期が満了したことにより、改めて委員の互選により当会議の会長の選任手続きを実施。
委員からの推薦により、加渡委員が会長に就任（再任）。
会長の氏名により藍原委員が副会長に就任（再任）。

(加渡会長)

議事次第に従いまして、まず平成29年度の働き方改革に関する県施策について事務局より説明をお願いします。

(事務局)

- ・国の働き方改革実行計画の概要及び計画に即したH29年度県施策について
- ・「働き方改革推進統括本部」および働き方改革タスクフォース」活動状況を説明。

(加渡会長)

事務局の説明に対して、ご質問、ご意見等ございましたらお願いします。

(米澤委員)

働き方改革に関連して、事業の紹介をさせていただく。

厚生省の委託事業として、「徳島県医療勤務完全支援センター」を運営している。

医療関係者の勤務環境の改善のために医師会の方も労働基準法の順守を意識して取り組みをスタートさせたもの。事務局は医療政策課が担い、労務管理相談については、「徳島医療労務管理相談コーナー」を県社会保険労務士会内に設置して対応している。

頑張る中小企業支援事業として、最低賃金を引き上げるために労務面や金銭の相談についても、県社会保険労務士会で対応している。

働き方改革実行計画には、社労士を活用することとされており、現在各方面から引き合いがある。県社労士会としてできることは、コンプライアンス。まず労働条件について就業規則をきちんと作ること。作った就業規則をきちんと守ること。それをきちんとチェックすることと考える。

労働条件に関するチェック機能を社労士が担っているということで、最近では、企業の監査役に社労士が入ってきている。電通の事件があってから、労務面の監査が必要という声が上がってきたため。

企業の監督も社労士がすべきとの意見もあるが、(労働基準)監督官と社労士がすべきことはちがうので、行政と社労士が協力して取り組みができればと思っている。

(松浦委員)

社労士の方々のお話があったが、いろんな情報を教えてくれる。

従業員と経営者をつないでくれる。労務管理をきちんとすることが会社のよりよい経営につながると考える。

実際アルバイトの人も有給休暇を取得できるが、一斉に休まれると業務が回らない。従業員の方にも労務管理の事を知ってもらうことも重要で、普段

からのコミュニケーションがベースになると思う。

(加渡会長)

テレワークの導入についても、制度ができていても職場の風土がきちんとできてないと、導入しても活用できないと思うが、その点はどうか。

(松浦委員)

制度ばかり主張されると企業は疲弊する。考え方がきちんとされている方でないと導入は難しいのでは。

(加渡会長)

働く方を守る立場からはいかがでしょうか。

(川原委員)

私は国の計画の中ではファミリー・サポート・センターでの病児・病後児預かりに取り組んでいる。

昨年度板野東部で病児・病後児預かりが始まり、利用実績は26件。徳島でも今年の秋からの開始に向けて取り組んでいる。市町村の担当者に話を聞いても、病気の子どもを見るのはまずは親だろうという意見が多い。

しかし、どうしても休みがとれない親もいる。制度を利用されている方からは本当に助かっているとの意見。

あまりに多く休みを取っていると仕事を辞めざるを得ない状況にもなり、経営者側にとっても困ることになる。

より良い制度にすべく取り組んでいるが、制度ばかり主張されてもとの意見があるように、(制度を)どのようにすればいいか悩ましいところ。

(松浦委員)

制度の主張については正しいことをおっしゃえていると思う。

有給休暇の制度もあるが、男性の方にも問題があるのかもしれない。男性の方が交代要員がおらず有給休暇が取得しづらい。

長年働いている方にそのような傾向が強かった。そこで、昨年就業規則を改定した。「休んでいいんですか」との主張が出たぐらい、(男性が有給休暇が取得しづらい)社風があった。

就業規則等の制度についても定期的に伝えていくべきと思った。

コミュニケーションを図っていくことで、会社との良い関係ができいろんな制度を活用できていくことにつながると思う。

(加渡会長)

女性が活躍するには男性にも頑張ってもらうことが必要。女性の活躍は女性だけの問題ではない。

(川崎委員)

私の世代は子育てに頑張っている方もいるが、介護の方のウエイトが高くなる。言い方は悪いが、子育ての方は終わりが見えているが、介護の方は終わりが見えないところがあり、時短制度を使うにしてもいつまで使うのかという所がある。

女性も男性も介護の時間と仕事の時間のバランスをどういう風にとっていくのか。

介護をする時期になると、それなりの年齢となり、職場でもそれなりの立場となって仕事をされている方が多いと思う。介護のために早く帰るのは現実的にも問題となっている。

(加渡会長)

県内で99.7%を占める小規模事業者では代替要員が確保できないという悩みもある。

(藍原副会長)

経営者側がどれぐらい歩み寄れるか。制度的に設けることは難しいところがあると思うが、それぞれの立場を理解することが必要で、中小企業の経営者がもっとしっかり勉強しなければならないと思う。

中小企業の男性経営者にどのように浸透させていくか。(男性経営者は)頭では理解しているが納得はしていない。従業員に対してもそのような接し方だったり、命令になってしまっている。

まずはトップの意識が変わらないと、ウーマンビジネススクールなど素晴らしい取り組みをしても、そこに社員を送り込んでくれない。そこが何とかならないか。

(大塚製薬(株) 田中 様)

「健康経営」を推進していこうとしている際、経済産業省の方のお話で、リーマンショックで経営が悪くなった時に、女性経営者の方が経営が持ちこたえた会社が多く、男性経営者の方は経営が悪くなっていったとのこと。

中小企業を中心としたいろんな会社に対して、「健康経営」と女性がつながっていくところで、長時間労働の是正などにきちんと取り組んでいる会社に対しては、金融機関からの借入れをかなり安くするという動きがあって、男性経営陣の考え方も変わってきている。

こういう動きも、男性の意識変革に利用できるものではないかと思う。

(加渡会長)

ここでご発言のありました田中様からの事例発表に進みたいと思います。

○大塚製薬株式会社

人事部部長補佐 兼 ダイバーシティ推進プロジェクトリーダー

田中 様からの事例発表

- ・ 大塚製薬のダイバーシティのテーマとして、「尊敬され存続を望まれる会社」で在り続けたいということで、そのために「成長」と「変革」が必要としている。「多様性は変化に耐えうる強い組織になる」、「異質な人々の交流が革新につながる」と考え取組みを続けている。
- ・ テレワークの導入については部署に応じて導入。
特徴としては福利厚生が目的としておらず、業務効率化を目的として導入。福利厚生としてだけでは、お子さんがいるという理由だけで認めざるを得ない。きちんと業務効率が上がる社員に対して在宅勤務を認めている。
- ・ 有給休暇制度に関しては、不妊治療・更年期障害の治療のために取得できるよう制度の充実を図っている。
- ・ 働く女性がより働きやすい環境を整えられるよう、健康セミナーを開催。女性だけでなく、なるべく男性、特に管理職員に聞いてほしいので、奥様や部下を連れてきていただき、相互理解を深めてもらうようにしている。
- ・ 営業職の方に大きく影響があった制度として、結婚時同居支援制度があり、結婚後も基本同じ部署で働けるようにしている。
- ・ 再チャレンジ制度として、退職者を正社員として再雇用する制度を導入。
- ・ ダイバーシティフォーラムに関しては、女性・若手の活躍を推進する場として、経営トップも参加する。経営層が女性や若手を輝かせたいとの思いを持っており、断続的に開催。
- ・ 自主勉強会「Wing」については、私たちが変わらることによって会社を変えようと、全国から営業職、研究職、本社の社員などが参加。内勤者は育児休業の取得は進んでいるが、営業はまだまだの状況。近くに取得者がいれば取りやすくなると思うが、いなければ職場をやめてしまう。そうならないために、横のつながりを作るために、Otsuka Women's Work Shopを行っている。
- ・ イクメン関係のセミナーについて、女性だけでなく、男性の意識も変革できるとのテーマで他の会社にいるご主人にも育児休業を取得してもらい、女性社員が安心して働けるようにする思いから、女性社員のご主人を連れてくるようお願いして実施。

(元木委員)

大塚製薬さんは制度の充実されているが、こういう取り組みを他の皆さんにもっと分かってもらいたい。

産業界は人が足りないと、自分の事を棚にあげて言っているように私は思う。自分の足元を見直して、やることをやらないと人が採用できない時代がきていることを分かってもらうチャンスが来ているのでは。人手不足は今後5年間でますます進むと思っている。

もっとセミナーとかで働きかけるとか、県の方も言い放しではなく一緒に取り組んでいきましょうということで、一回やれば終わりというのではなく、3か月後、それ以降、企業がどう変わったかを伺い、その後も企業と関係と続けていく仕組みをつくれば、3年後ぐらいには企業も変わっていくと思う。ある程度時間をかけてフォローしていくことで企業も前向きになってくる。

事業の連続性として、国の制度がころころ変わるが、県も年度が替わって人が変われば、今まで積み上げたものが途中で変わってしまうと意味はないので事業の根幹にあるものきちんと継続していくべき。各課が連携してしっかり取り組んでほしい。

(加渡会長)

連続性、継続性が大事ということですね。

(仁木理事長)

子育て中のお母さんからいろんな意見がでるのですが、保育所もできた、学童保育、放課後子ども教室もできてきた中で、やはり切れ目のない支援が必要な方もいる。

格差が広がってきて、お金や仕事がない母子家庭・父子家庭がおり、布団等何か提供いただける物がないでしようかとの問い合わせが県民局等からくる。

切れ目のない支援に関してもっと声をあげていき、実際に支援ができていてもその中からこぼれている人達がいるという事実を理解いただきたい。

(佐藤委員)

働くこととは。個人においては、お金をもらうことと、今までできてなかったことができて、相手にも喜んでもらい、社会的地位も上がる。企業において、雇用するというのは同じこと。人にレベルアップしてもらい、あわよくば（会社に）稼がせて。（社員に）還元する。

規模がどうであれスキルアップしてさらに上を目指すそのためにこのような会議もあって、上を目指しましょうと続けている。

今回の県の施策でもたくさんいい事をしている。だけれども言い放しではいけない。

外から徳島を見ると温度差があると思うので、先進地を見る必要があるのでは。自分が周囲を引っ張っていくなら自分も力をつけていかないといけない。

(加渡会長)

委員である私達自身も意識を高めなければならないし、そのためには先進地事例の勉強も必要であるとのことでした。

(兼松委員)

経営者、特に男性経営者の考え方の一つで、いろんな形態での就労環境づくりができる。

四国で一番大切にしたい会社大賞を受賞した企業は、人材派遣の過程の一つとして、子育てしたり、病気治療をしたりしながら働いている会社を探してつないで、そこで頑張って正社員になって欲しいとの願いを込めて送り出している。

県内の中小企業で70名ぐらい企業に、最初職場体験学習を受け入れてもらい、その後はぐくみ支援企業の認証を受けてはどうかと働きかけたところ、1年半後には表彰を受けるまでになった。その後その企業はテレワークを推進するということで、テレワークセンターの方にもつないだ。

労働雇用戦略課も次世代育成青少年課もいろんなことをしているが、連携し、スピード感を持って経営者に働きかけていくことが、多様な働き方の推進につながるのではないか。

昨年度末にセミナーを夜間に開催したが、たくさんの方にきていただいた。

勤労者との意識の違いがでたのは、経営者は社会風土が変わってくれることを望んでいる。働く人は職場風土が変わってくれることを望んでいる。経営者もまずは足元から見なさいよと言いたい。

(加渡会長)

徳島労働局の佐藤室長にも何か一言お願いしたい。

(佐藤室長)

皆様のご意見を聞きまして、制度や法律は整備されているのですけれども、まだまだ意識の面は難しい所があるのかなと思います。

労働局の取組みとしまして、企業のトップの方のところへ訪問して働き方改革や女性活躍促進に取り組むように要請を行ったり、経済団体へ養成を行ったり、働き方休み方改善コンサルタントに社会保険労務士5名に委嘱して、県内全域に要請があれば赴いて、長時間労働の是正や休暇取得促進、幅広い働き方の見直しについてのアドバイスなどを行っている。

また、無料相談支援事業ということで、非正規社員や女性社員の待遇改善、中小企業の方の最低賃金引き上げに関する相談事業や、医療関係従事者の労

務管理改善事業を行っている。

無料相談以外でも依頼があれば専門家を派遣してアドバイスを行う事業もしている。これらの事業を是非ご利用いただけたらと思う。

(加渡会長)

制度設計も必要だが、それに連続性がないと意味がないということ。制度の網から漏れているところにもっと目を向ける必要があるのではないかとということ。私たち委員をはじめとして県内のリーダー達がもう少しレベルアップするために、外部視察を含めてもっと外を見ていこうと。

大塚製薬さんの事例発表の中にもありましたが、働き方改革は福利厚生ではない。本質的な働き方を変えることが重要ということ。

事務局においては、委員からの意見を今後の施策に反映していただきたい。