

# 防府市働き方改革推進協議会第3回会議 議事録等

## ■開催日時・場所

平成29年11月10日（金）午後2時から午後3時30分まで  
防府市役所1号館3階南北会議室

## ■次第

1. 開 会
2. 議 事
  - (1) 「ほうふ幸せます働き方推進企業」認定制度について
  - (2) 「ほうふ女性しごと応援テラス」について
  - (3) その他
3. 閉 会

## ■配布資料

	資料名
・	議題関係資料
・	防府市『働き方改革』シンポジウムチラシ

## ■議事録

### 1. 開 会

---

### 2. 議 事

---

#### (1) 「防府幸せます働き方推進企業」認定制度について

事務局が資料を説明

(委員による質疑)

- A 委 員 | 認定制度の効果的な広報ということだが、商工会議所との連携は？
- 事 務 局 | 当初、制度の周知についても利用させていただいたが「会議所だより」を定期的に発行されているので、今後も利用させていただけたらと考えている。
- B 委 員 | 見ていただきたい対象が企業ということになれば、会議所の会報2千部以上を企業宛てに送っているのだから、会報に情報を掲載する。一般の人、働く側の人向けは、やはり市広報が一番効果があるのではないかと。せっかく「幸せます」を使ってもらっているのだから、このマークが印象に残るような形で掲載していけたら。
- C 委 員 | 認定制度をこれからさらに普及させていきたいという主旨だと思うが、今回10社認定したということで、これからどんな企業や業種が認定されると、より働きやすい防府市というイメージになるか。どのあたりの業界、業種、事業規模は？一番効果的と思われる働きかけをしたいターゲットがあれば教えて欲しい。
- 事 務 局 | 認定した10社は、すでに国や県に認定・登録されたところで、すぐに申請書を作られるレベルの会社。現在、順次企業を回っているところで小さいところから大きいところまで市内企業にお願いしたいが、建設や介護といった人材不足感が強いところについては、しっかりとこの認定制度を利用してもらい、市でPRさせていただければ、新しい人材の好循環が生まれていくのではなかろうかというところを狙っている。
- C 委 員 | 認定された企業はモデルになるような企業で、これに続けという形で出てくれると良いと思う。それぞれ企業シートを見ると取組内容のところ具体的に書いてあり、次はこの取組内容で掲げている目標がいかにか達成に繋がっているかといった評価的なところをいろいろな媒体でPRしていただきたい。認定を取得するまでに社会保険労務士等のアドバイザー派遣がある。それも何企業までという予算的な上限もあると思うが、それらを有効に使うためにも今は建設、介護業界といったところにぜひ力を入れていただきたい。
- | 広報のことで二つ。一つは事業所向けと一般の方々向けとあり、まず事業所で行くと

防府には社会保険労務士の協会があるし、中小企業診断士等に積極的にお願いをしていく。それからあと一つ、県の中小企業団体中央会、経済団体、中小企業の改革制度等あるのでこの辺りまでお願いに行く。一般的なところでいくと、マスメディアもそうだが、こういうことに関心のあるNPOの方々とは広報の活動を一緒にやっていくかセミナーを開くと良いと思う。

事務局 | 今のご意見を参考にさせていただき、しっかり市民にもPRできる広報をやっていき  
たい。

(2)「ほうふ女性しごと応援テラス」について

事務局が資料を説明

D 委員 | 登録した人が80人位いるが、専業主婦なのか、職を希望しているのか、子育てが終  
わったシニア世代なのか、相談に来る女性の層と最終的に就職が決まった人は何人なの  
か教えて欲しい。

事務局 | 登録者の子どもの年齢や数などの家族構成はNPOも遠慮があって今まで調べていな  
いが、これからはしっかり家族形態もとっていくよう集計の方法についても協議してい  
る。進路決定者の年代内訳は10代が1人、20代が3人、30代が4人、40代が2  
人、50代が4人、60代が1人という状況。その中で子育てが終了したかしていない  
か等の集計は今後しっかりやっていきたい。

会長 | この4ヶ月間、80人の登録で15人の就職となっているが、この状況についてどう  
思うか。

事務局 | 徐々に浸透して増加しているが、もっとたくさんの方に知ってもらえるよう活動を継  
続している。登録者の人数だけにとられると効果は出ないので、本気で就職を考えて  
いる人をターゲットに絞り、親身になってしっかり活動していきたい。

会長 | 4ヶ月でこの状況は順調な滑り出しと言ってよいと思う。  
防府は2人子どもを持たれる方が多く、2人目の子どもが保育園等に入園したら働こ  
う思っている方が多いので、更にたくさんの子育て機関に出向き、資料だけでなくもっ  
と突っ込んだPRをして欲しい。また、セミナーを工夫しているが、その後にアンケ  
ートは取っているか。

事務局 | すべてのセミナーでアンケートを取っていて、一部フェイスブック上にも案内、紹介  
している。

B 委員 | 非常に良い制度だと思う。職業安定所との連携もあれば教えて欲しい。

E 委 員 | ハローワークとしても子育てセミナーを市と共催で実施し、その中で応援テラスの紹介の時間を設けている。ハローワーク内の子育て中の方対象の求人コーナーではテラスのチラシ、セミナーの広報をしている。ハローワークでも就職セミナーをやっているが、一般求職者がいる中で、子ども連れでの受講はなかなか難しく、そのような方にはテラスを紹介し、見守りや託児を利用し受講してもらっている。先日、テラスに登録している方にハローワークを見学してもらったが、子育てで一定期間職場から離れているとハローワークへの敷居が高いという意見を聞いた。そういったこちらの情報をテラスに毎週伝え、連携しながらやっている。

副 会 長 | この制度だと企業の人事・雇用制度を前提として、女性の働きたい方がどれだけいるのかということだと思うが、神戸大学で女性のキャリアの研究をしている女学生によると、ライフステージごとにニーズが違って、ある程度正社員でいたい、子育て中はパートや非正規に移り、また戻れるというのがいいという。女性は多様な働き方を求めている。労働時間を1人で一日中ではなく半分に割って、午前と午後に分けると子育てしている方でも働けるというニーズもあり、就職がうまくいくということもある。マイナビでもそういったデータがあると思うので、社会保険労務士・中小企業診断士に情報提供して、働き方改革のコンサルティングをやっているところとして、このように制度を変えて募集をかけるとミスマッチを解消できると思うので、企業の中の制度を少し変えて働きやすい環境を作っていくと良いと思う。

事 務 局 | せっかく応援テラスという女性が来る窓口があってニーズを把握できる場があり、また、認定制度があって企業に提案をしていける環境を持っているので、言われたことを実践し成功事例をつくりながら広げていくことを進めていきたい。マイナビも来ているので、打ち合わせをして新しいことを考えていきたい。

副 会 長 | 今のところで重要なのは、応募してくる女性は「パートなら9時～17時であろう」、「こういう会社ならこういう労働条件だろう」ということを予期してきていて、それ以外あまり考えていない。女性に「どうですか?」と聞いても、それを前提に話をします。なので、「こういう条件なら働ける」という話がどれくらい出てくるか、なかなか難しい。マイナビの協力で全国でこんな聞き方したら女性の対応が良くなったというのがあると思うので、そういうものを活用してぜひとも、中小企業診断士・社会保険労務士をつかって企業に提案していく仕掛けをして欲しい。

(株)マイナビ  
水 野 課 長 | すぐに資料を提出するわけにはいかないが、今まで愛知県・岐阜県・三重県・静岡県の西部の事業をいくつか行ってきた。あくまで一例だが、岐阜県の旅館業が面白い雇用形態で運営している。今、委員が仰ったように女性の働ける時間、ニーズはまちまちで、面接に来た人の働きたい時間・曜日を全部聞いて基本的にそれを受け入れる形で雇用し、旅館業を運営している。例えば子どもを預ける時間が決まっているから午前だけ働く、午後だけ働く、夕方だけ働く、ご主人が帰宅してから夕方から夜22時位まで働けると

という方のニーズを拾ってローテーションを組み、回していく。その会社の雇用形態が面白い取組だということで、岐阜県高山市周辺で一般企業でもパート2～3人で一日8時間の業務を交代制でやる取組をする企業が発生している。そういった全国の情報をもっと提供していきたい。

(3) その他

事務局が資料を説明

事務局

働き方シンポジウムの紹介を。企業認定制度と女性テラス、二つの働き方改革推進事業の総まとめとして「防府市働き方改革シンポジウム」の開催を計画している。テーマは「働きやすさと生産性の向上の両立を目指した働き方改革」。今まで「働き方改革」というと働きやすさにスポットが当たっていた。働きやすさを追求する、言い換えれば労働時間がどんどん短くなっていくということがある。これまでと同じような仕事のやり方をしていると当然アウトプットの部分、成果・利益・売上が下がってしまう。そうなると企業は困ってしまう。我々が認定制度の件で企業訪問していると経営者の方からそういう意見を聞く。このシンポジウムで、インプットが少なくなる中で生産性をどうやっていくのかについて著名な講師をお呼びする。シンポジウムの対象者は企業の経営者、管理職、チームリーダー、プロジェクトリーダーそして人事労務担当者。働きやすい職場や生産性向上に関心のある方々ということでプログラムを作っている。日時は来年2月9日（金）13時から、場所はデザインプラザ防府。講演は株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表取締役佐々木常夫氏に依頼。佐々木氏は株式会社東レで何度かの事業改革の実行や三代の社長につかえた経験から独特の経営観を持ち、現在経営者育成のプログラムの講師をつとめる。まさに生産性向上について突き詰めてこられた方。続いてパネルディスカッション。ほうふ幸せます働き方推進企業の取組ということで認定企業5社に登壇していただき、働きやすい職場を作るためにどういうことをされているかを各社紹介していただく。その後最後に、働きやすく、そして生産性向上に頑張っている企業には当然優秀な人材が多く集まるというメッセージを伝えるということで、株式会社マイナビ執行役員池本氏に「若者の就業意識と傾向について」の講演をお願いしている。皆様方にはぜひご参加いただき関係団体、取引相手等にもシンポジウムをご紹介いただきたい。

A 委員

山口県の働き方改革の取組について紹介する。働き方改革の実績のある企業を「誰もが活躍できるやまぐちの企業」として認定する制度を創設。チェック項目を設けてそれにいくつ以上該当するかということで認定をしている。企業の規模に応じて必要な項目数や必須項目を設けている。今年度の認定は11月1日付で9社。防府市からは、市の認定も受けている(株)丸久を認定している。県の方でも募集・認定を年に一回ずつ行うということで来年度はもっと増やしていきたい。3～4年間で100社程度を目指していきたい。それから、山口働き方改革実践モデル企業中間報告会のお知らせ。働き方改革を進めるためには職場のリーダーを養成することが必要ということで、この夏からリーダー養成を行っており約20社ほど対象に実施。その中で特に意欲的な4社に対してはコ

ンサルタントを派遣して現在職場の中で検討推進している。その4社の中間報告を11月28日に山口市で行う。この4社の中で防府市の山一(株)も取組んでいる。来年3月14日には最終報告会を予定。また、働き方改革セミナーを12月21日に行う。先ほどの認定制度の交付式と先進事例紹介、講演も予定している。先進事例として三重県の(株)エムワンの人事部課長柴田さんをお迎えする。この会社は従業員60人未満の調剤薬局のチェーン店で、働き方改革に取り組み、育児休業で出産した方が倍増し、しかも年休の取得も3倍以上増え、なおかつ売上も2倍増えている。そういった成果から最近では大学卒の薬剤師の就職希望が殺到し、募集開始から1ヶ月で人材確保が終わる人気の企業になっている。現在政府関係の働き方改革の会議での講師をつとめられている。どう経営者を説得し、やる気にさせ会社の力を引き出したかというノウハウが聞けるものだと思う。もう一つ講演があり、白河桃子さん。少子化問題のジャーナリストで国の「働き方改革実現会議」の議員で婚活という言葉を流行らせた方で、働き方改革で陥りやすい問題点の指摘や役に立つお話が聞けると思う。

閉会