

防府市働き方改革推進協議会第1回会議 議事録等

■開催日時・場所

平成28年11月30日（水）午後3時から午後4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. 委員依頼状の交付
3. 会長、副会長の選任
4. 議 事
（1）防府市における働き方改革の推進について
5. 閉 会

■配布資料

	資料名
・	防府市における働き方改革の推進について

■会議風景



■出席者名簿

敬称略・順不同

	分野	委員名	所属団体及び役職	出欠
委員	産業	松田 和彦 (代理) 山本 進	防府商工会議所 商工振興部長	代理 出席
		佐々木 宏 (代理) 加藤 聡一	山口県中小企業団体中央会 連携支援部次長兼支援第一課長	代理 出席
		山本 一成	一般社団法人防府医師会 副会長	出席
	行政	南 政彦	厚生労働省山口労働局 雇用環境・均等室 室長補佐	出席
		柴野 毅	厚生労働省 防府公共職業安定所長	出席
		秋本 浩之	山口県商工労働部 労働政策課 働きやすい環境づくり班 主幹	出席
	学識	岡本 早智子	防府市ファミリーサポートセンター センター長	出席
		内田 恭彦	山口大学 経済学部 教授	出席
	金融	藤村 義孝	(株)山口銀行 防府支店 副支店長	出席
		田中 基浩	東山口信用金庫 融資管理部 経営相談課 課長補佐	出席
	労働	西山 愛子	連合山口県央地域協議会	出席
	住民	田中 元昭	公募委員	出席
		松浦 和子	公募委員	欠席
	事務局	平生 光雄	総合政策部 部長	
		伊豆 利裕	総合政策部 部次長	
白井 智浩		総合政策部総合政策課 課長		
齊藤 忍		総合政策部総合政策課地域創生総合戦略室 室長		
田村 裕之		総合政策部総合政策課 課長補佐		

■議事録

1. 開 会

(事務局から開会を宣言した後、市長あいさつ、並びに委員・事務局紹介)

2. 委員依頼状の交付

(委員の各席上に事前配布しており、これにより依頼状の交付とした)

3. 会長、副会長の選任

協議会設置要綱第5条に従い、委員による互選。

柴野委員から、防府市ファミリーサポートセンターの岡本委員を会長に、山口大学教授の内田委員を副会長に推薦する発言があり、全会一致で岡本会長、内田副会長を承認。

(岡本委員が会長席に、内田委員が副会長席にそれぞれ移動した後、会長、副会長あいさつ)

会 長 | ファミリーサポートセンターのセンター長、男女共同参画審議会の会長を務めている。協議会の設置要綱第1条に、『働くことに意欲のある女性の就職支援や、仕事と生活の調和の推進を「含めた」誰もが働きやすい職場環境の形成』とある。「誰もが働きやすい職場環境」、即ち、若者も、男性も、皆が働きやすくなる、「働くなら防府」実現のための協議会であると思っている。副会長と共に頑張って、実りある協議会にしていきたい。

副 会 長 | 働き方の改革は非常に大きな問題。基礎自治体の中でこれだけ丁寧に議論していこうというのは素晴らしいことと思う。経営学という角度から雇用の問題を考えてきた。地方では人口減少が問題となっているが、地方の中でも中山間地域は大変厳しい状況で、介護の問題と雇用の問題と密接に繋がってくる。また、雇用そのものが地域経済に繋がる、雇用のあり方が企業の競争力に関わってくるなど、重要な問題だと考えている。昨今、雇用に関しては、景気を鑑みて労働力の不足などの短期的な問題をよく聞くが、我々は中長期的に捉えていかなければならない。皆さんと議論しながら最も良い解を見つけていきたい。

4. 議事

(事務局より資料を説明)

会 長 | 防府市の状況をお示しいただいた。それぞれのお立場で、自己紹介を含めて質問や意見をいただきたい。

A 委 員 | 女性の活躍中心で取組を進めていくのはよくわかった。潜在労働力という意味では、子育て世代の女性に加えて、元気でキャリアのある定年後のシニア世代が挙げられるが、その点が反映されていないように思う。「高齢者」といえば、介護問題など消極的な話題となり、専ら消費者としての扱いになりがち。企業や事業所で、インターネットの活用や、ごく短時間の勤務など、元気な65歳～75歳位のキャリアを活かしていく制度に

取り組んでいただきたい。人材確保支援事業の中で、シニア世代への取組を重点的に進めていけば良いのではないかと。

会長 ファミリーサポートセンターで子育て世代の女性に接するが、2人目が産まれた後に「すぐにでも働きたい」という方が多い。その際には、職場の事や子育て支援などが問題になる。ファミリーサポートセンターの利用者が増加しているが、間に合わないと思う。

B 委員 私の妻も、出産後、働きたいという意思は持っていたが、やはり預ける場所が無い点が問題。保育園や幼稚園は時間が短い。小学校入学後にしても、留守家庭児童学級等もあると思うが、制約があり難しい面がある。フルタイムで働こうとすると預ける場所が少ないことが課題と考えている。他の自治体で、保育園に預ける子を駅周辺のセンターに集め、そこからバスでピストン輸送しているところがある。夜間も20時くらいまではそのセンターに預けることができる。子育て支援に手厚いところは人口が伸びている。経済面も非常に重要だが、住みやすさや子育てのしやすさが自治体の魅力となるのではないかと。防府市においても、もっと子育て支援を手厚くすれば人口が増え、活気ある市になると考えている。

C 委員 シニア層の活用に関しては、雇用の受け皿となる産業界をしっかりとしていくことが重要と考えている。国でも盛んに創業支援を掲げ、新たな働く場を創ることに取り組んでおり、経済産業省の統計ではようやく開業が廃業を上回ったが、ほぼ同じ数字で廃業がある。開業当初は信用も薄く、雇用の受け皿としてもまだ弱いことから、廃業をいかに防ぎ、事業承継をいかに円滑にするかということが、活力ある地域経済を創るだけでなく、雇用の場をしっかりと創っていくためには重要と捉え、取り組んでいる。

国内外での競争が激化する中で、シニア層がもつ組織の中での経験や技術的なものを活用し、いかに若者や女性を含む、働きたいという意欲のある方に承継していくのが重要と感じている。

国で、介護でどうしてもやめざるを得ない方が出た際の、働き方に関する取組を行った企業に対する助成金制度を設けたところ、かなりの企業が取り組まれたと聞いている。助成金等をインセンティブに、女性が働きやすい職場への改善を企業に求めることも必要。

日本商工会議所が実施したアンケートにおいても、半数以上の企業が人材不足を大きな課題として挙げている。今後人口減少が進む中、既存企業存続のために労働力をどう確保していくのか、重要なテーマと思う。

D 委員 ものづくり補助金の地域事務局を担っている。当該補助金については国の方針もあり、雇用拡大や賃金上昇に貢献された企業に関しては補助金を1.5倍から3倍お出しするような制度となっている。個人的には保育園など、働く環境が整っていけば、来年度からの配偶者控除の適用範囲が150万円以下に拡大されることもあり、もっと働きたいという方が増えるのではないかと。子育て環境、待機児童の状況等について、資料

には記載が無かったが、また教えていただきたい。

事務局 待機児童に関しては概ね充足している。認定こども園や幼稚園、ファミリーサポートセンターに御協力いただいている。留守家庭児童学級についても御要望に応じて時間延長もしたところで、子育て環境の充実については引き続きしっかりとやっていきたい。先程御紹介いただいた、駅を中心とした子育て支援サービスについては、通勤での駅利用が多いという地域特性に応じて実施されていると認識しており、当市においての実施は難しいと考えている。子育て支援の充実、子育て環境の創造にはしっかり取り組んでいるので、また御提言いただきたい。

E 委員 防府医師会の会員数が減少している。防府市民の健康、医療、福祉を守るためには、医療機関の充実が欠かせないが、防府市で開業される医師が少ない。過去5年間、開業はほとんど無く、医療機関が少なくなってきた。端的な例では、産婦人科で出産ができる病院が開業医では2件しかない。総合医療センターを入れても3件。それで年間約1,000件の出産を賄っている状況。

もう一点、医療従事者の確保に苦慮しているということがある。20年ほど前は看護が学べる大学の定員は600から700人だったものが、現在は200校20,000人の定員となっており、地方の医師会立看護学校への進学者が減ってきている。看護学校では、定時制であることから比較的授業料が安く、働きながら学んで、2年間で准看護師の資格取得が可能。新卒の学生はもちろんのこと、社会経験を積んで、子育てを終えて、また働きたい、手に職を付けたいという方の受け入れ先でもある。当校では、2年かけて准看護師の資格を取得して看護科へ進学し、働きながら3年間学ぶことで看護師の国家資格取得までが可能。ところが、大学教育への移行が進んでいることから、受験生が減少し、学校運営も困難な状況を抱えている。大学で看護を学んだ子は、都会や大病院で働く。いわゆる町医者や福祉施設に大卒の看護師が就労してくれるという事はあまり期待できない。防府市には防府高等学校衛生看護科、専攻科があるが、半分以上は県外に出て行ってしまう。県立大学の看護専攻にしても、かなりの割合で県外に出られる。対して、医師会立の看護学校の県内就職率は9割を超える。地元で学んで、地元で働く、地元で定着するという意味において、当校の存在は貢献しており、地域の医療を守るためには、当校は必要と考える。今回は、女性の活躍応援、人材確保の2本柱であることから、医師会だけでは行き詰っている医師会立の看護学校と医師会の医療従事者確保に、皆様の知恵をお借りしたい。防府市民の皆様の健康と地域医療を守っていくための御意見を頂戴したい。

会長 防府市は医師が充足していると思っていたが。

E 委員 県の総合医療センターには100名を超える医師がいるが、いわゆる町医者などで医師が不足している。院長自らが何日も当直勤務をするなど、疲弊した医師も多い。意外に多くないということ。

- F 委員 本年4月に全面施行された女性活躍推進法には、女性の活躍を推進している企業の認定制度があるが、山口県内での認定企業がまだ無い状況。広島県では2社あるが、基準が厳しくハードルが高い。防府市では、今年度、中小企業向けの企業認定制度を設計されるとのことだが、是非中小企業に合った基準を設けていただきたい。併せてインセンティブ付与制度の検討もされるとのことだが、認定を受けることが公共調達の際の加点要素となるようなことも、可能かどうかはわからないが要望しておく。
- G 委員 シニア世代の就労については、国としても一億総活躍社会を目指す中で議論が進められている。平成29年1月1日から、65歳以上の就労についても雇用保険の加入をしていただき、一定の条件の中で失業保険を給付していくという形になるため、この制度の周知を進めている。先程の配偶者控除の拡大を含め、高齢者、女性の就労促進、雇用対策をしっかり進めていきたい。
- また、来年度、市内の商業施設等に設置を検討されている「女性しごと応援テラス」については、ハローワークで実施している子育て後の再就職支援にかかるセミナーや託児付き講習会や研修会など、市の取組と連携を密にして、女性の就労促進を進めていきたい。
- ハローワークとしては、一億総活躍社会を目指す中で、若者、高齢者、女性、障害者を含め、可能な限り県や市の施策と連携し、効果的な雇用対策、就労支援を進めていきたいと思っている。
- H 委員 山口県の人口は現在約140万人で、30年前の昭和60年が約160万人であったことから、30年間で20万人減少したことになり、人口流出、人口減少問題が最大の課題である。雇用情勢については、有効求人倍率1.4倍を超えており、正社員でも1.0倍は超えていることから、近年改善されている状況。しかし、求人があるにもかかわらず、若い人の県外流出に歯止めがかからないことが深刻な問題。これを受けて、山口県においても地方創生推進交付金を活用し、働き方改革に着手したところ。防府市同様、8月に推進会議を設立し、労働団体、経営者団体、商工団体、金融機関、労働局、山口大学に参画していただき、企業や従業員向けのアンケートなどを実施して施策の検討を進めている。
- 若者向けの取組としては、県外の大学や山口県出身者の多い大学と就職連携協定を締結し、県内企業の情報が伝わるように取り組んでいる。
- 山口県では、新山口駅の南側に若者就職支援センターを設置している。労働局のヤングハローワークと連携し、若者の就職支援のための情報提供やマッチングを実施している。県内の高校へ卒業時にセンターへの登録をしてもらうよう呼びかけているところ。就職前のインターンシップに対する助成も進めている。
- 防府市で今年度検討される認定制度について、既に県では色々な認定制度を設けている。子育て応援企業については県内760社程度。子育て世代の村岡知事になってからは、イクメン応援企業という認定制度も設け、現在166社程度。それ以外にも男女共同参画事業者や、女性活躍推進法と連動した女性活躍推進事業者などの制度も設けている。これら認定企業を応援するインセンティブ付与の仕組みについて、現在検討している。

仕事と子育ての両立支援については、男性の家事・育児参加促進が大きな課題と捉えている。男女同じように取得できる育児休業については、女性が80数%ある中、男性は1.1%となっており、比較にならないほど少ない状況。国の統計で、夫が家事・育児に参加する時間の長さと、その夫婦に2人以上子どもがいる割合の相関関係を調べたものがある。2人以上の子どもがいる割合は、男性が全く家事・育児を手伝わない場合1割程度、男性が2時間以上家事・育児を手伝う場合は概ね半分程度となっており、データ的にも男性の家事・育児参加が重要と考えている。従って、300人以下のイクメン応援企業が男性従業員に育児休業を取得させた場合に奨励金を支給することも取り組んでいる。関連して、いわゆる両親学級、パパ・ママ教室において、妊婦体験という取組がある。7キロあるジャケットを着用し、実際に家事や育児をやってみて、どれほど困難かということを男性や妊娠初期の女性に体験していただく。本年、村岡知事自らが体験し、動画をYouTubeにアップするといったこともしている。実際に家事・育児に参加されている男性は「時間の効率的な使い方に対する意識が高くなった」というアンケート結果もあり、仕事の効率的な進め方、マネジメントの仕方について意識が高まるということ。男性の家事・育児参加は単に男女共同参画という観点だけでなく、社会全体で見れば、例えば企業の生産性向上、コストダウンに繋がることから、県では積極的に呼びかけているところ。

I 委員

金融機関といえば長時間労働の最たるものとされてきた。20数年前は21時、22時は当然のこと、土日も出勤する状況だったが、本年10月から19時までに全員退社することとなった。19時を過ぎる場合は役員までの報告が必要となり、実際に19時までにほぼ退社できる状況となった。働き方改革の一環として定着してきている。10月以前は、いわゆるノー残業デーを設定していた。

今、長時間労働や過労死が問題となっているが、「長時間働くのが素晴らしい」という意識を変えていかなければならない。例えば、市として特定の曜日をノー残業デーに設定し、飲食業や商業施設等とタイアップして家族で外食をしましょう、何か楽しみましょう、というようなキャンペーンを実施し、割引など、御賛同いただける企業には認定制度のひとつとして「〇〇マーク」のようなものを考えてはどうか。繰り返しになるが、意識改革が働き方改革の一番の前提と考えている。

20数年前、金融機関においては、「結婚した女性は退職するのが当然」という風潮があったが、その後、育児休暇などの制度が設けられるなどし、現在では、結婚された女性を逆に引き止めるような状況となっている。今後、例えば、週休3日制度や短時間労働勤務の導入など、様々な取組を行っている事業者に対してのインセンティブ、補助金等の制度ができ、併せて市が積極的にPRしていただけるような制度ができれば、働き方改革が進んでいくのではないかと。

J 委員

同じ職場の育児をされている女性が、勤務時間の前後で非常に焦っている姿をよく見る。どんなに預けるところがあっても、時間は足りないのではないかと。今既に働いている方は、結婚して出産しても、そのまま働き続けられることを望む人が多いと思う。再就職の支援も必要だが、働き続けやすい環境の整備にも重点を置いていただきたい。ど

んなに預けるところがあっても、会社の制度が良くなると、働き続けるのは難しい。会社に対して女性が働きやすい、就職しやすい職場作りを働きかけていただきたい。

また、女性が多く働いている地域に保育所を設置したり、女性が多く働いている事業所が保育所を設ける際に補助があったりしても良いのではないかと思う。

協議会の設置要綱に「誰もが働きやすい職場環境の形成」とあるが、読んで最初に思ったのは女性より障害のある方だった。最近、同じ職場に聴覚障害をお持ちの方が一人異動してこられたが、仕事もコミュニケーションも問題ない。しかし、職場で障害のある方に初めてお会いした。障害のある方はもっとおられるはずだが、なぜこれほど出会わないのかと思う。「誰もが」という言葉に障害のある方が含まれるのであれば、障害のある方への就労支援はどのように進められているのかと思った。

副 会 長

厚生労働省が「多様な正社員」について提言している。従来、正社員はフルタイムで定年まで働くものだったが、勤務時間や勤務地域、職種を限定していくような正社員制度を導入していこうというもの。この提言の中で、「キャリアコースの転換ができる」というものがある。若くして正社員として就業される中で、結婚し、子どもが産まれたら時間や勤務地を限定して働き、ある程度落ち着けばまた元に戻る、というようなこと。

中小企業を含む日本の多くの企業は、その会社独自の能力で競争力が決まってくる。多様な働き方を活用して長期に働いてくれば、企業の競争力の蓄積にも貢献していくということ。上手く活用していけば、防府市内の企業や産業の発展にも役立つのではないか。ただし、この「多様な正社員」制度は、使い方を間違えると、正社員全体に占める、今でいうフルタイムの正社員の数が減ってしまうということが起こりかねない。パート・アルバイトより少し待遇の良い人たちを多様な正社員として雇用し、今でいうフルタイムの正社員が急激に減ってしまうということ。そのあたりをしっかりと議論されていけば、有用な見解が出てくるのではないかと思う。

また、男女やライフステージごとに、どんなニーズがあって、それに対してどのような制度を設けるのか、という議論も必要と思う。

中小企業の認定制度という話があったが、地方経済を考える上で重要だと思う。最初は社長だけの非常に小さな会社だったが、少し業績が伸び始めた時に、人材サービス会社の助言により大卒の正社員を社長の右腕として採用してから伸びた、という例がある。小さな中小企業でも、「このポジションに正社員を採用すれば伸びていく可能性がある」ということがある。また、女性を積極的に活用することで良い労働力が得られ、会社が伸びるということもある。様々な事例もしっかり準備して、情報提供していくことも重要ではないかと思う。

以上のような、雇用の種類、キャリアの視点、中小企業を含めた具体的な施策の展開を頭の片隅において今後議論をさせていただければと思う。

会 長

本日は1回目ということで、委員それぞれのお立場から、働き方改革に関して様々な御意見をいただいた。子育てがしやすい環境づくりが大事であるとか、シニアもしっかり活用できるまちになって欲しいとか、男女共に働きやすくするためには職場環境づくりが大事である、というようなお話があった。進行を事務局にお返しする。

事務局 | 貴重な御意見をいただき感謝申し上げます。認定制度については、アンケート結果をしっかり分析し、国の認定制度のようなハードルの高いものではなく、特色のある事業所を認定し、そこにまた雇用が生まれるような形を目指していきたい。働きたい人が働けていないことと、深刻な人材不足の両面を充足できるような事業を考えていきたい。引き続き御意見をいただきたい。

会長 | 今後の流れはどうか。

事務局 | 2月に2回目の協議会を開催したいと考えている。アンケート結果の報告と、認定制度の素案をお示しし、年度内の認定制度構築に向けて御意見をいただきたい。

閉会