

令和元年度 第1回富士宮市女性応援会議

日時：令和元年6月7日（金）14時15分から15時45分まで

場所：富士宮市役所 4階 430会議室

出席者：白井千晶、松浦由美、後藤久美子、朝日康典、渡邊美穂、松井敬子（敬称略）

事務局(滝川、田村、白井)

議事：働き方改革、女性活躍に関する自社の取り組みについて

内容：

事務局

(1. 開会)

事務局

(2. 挨拶)

(3. 議事)

(1) 意見交換

働き方改革、女性活躍に関する自社の取り組みについて

各委員から自社の取組みを発表、意見交換

朝日委員

リフレッシュ手当を毎月2,500円支給する制度を導入。ちゃんと使えているかどうかは、今後意見を聴いていきたいです。また、働き方について、イクボスという面では、私がいつまでも残っていると帰りづらいと思うので、できるだけ早く退社することを意識して実践しています。以前より残業は減ったように思います。

話は変わりますが、以前、お父さんの介護で仕事を辞めざるを得なかった社員がいたという話をしたかと思いますが、別の社員で、父が高齢で自動車免許の返納をしたことで足がなくなり、そのサポートのために、仕事を夜にできるものに変えようとした者がいましたが、そのサポートをしながら、柔軟に働くことを提案し、仕事を続けてもらっています。こういった場合については、企業側の理解、支援が欠かせないと思います。今後も足を奪われた方への対応などで、家族を支えていけたらと思います。

・リフレッシュのための2,500円/月

・定時退社に努める

・免許返納した親へのサポートに対する理解、支援

後藤委員

2019年4月関連法が施行され、まずはこの法律を周知することが必要と感じ、社員全員に対し説明会を実施。法律が変わったからこうしなければいけない、何かしなければいけない、ということではなく、働き方改革の目的をきちんと理解して、自らのリフレッシュのために遠慮せずに休むことができる、ということを社員ひとりひとりに認知してもらうために実施しました。社員は、テレビでいろいろなことは聞いているが、実際自分たちは働き方をどんな風に捉え、行動していけばいいのか、というところがピンとこないところがあります。そのあたりの解消にも役立つと思い、実施しました。説明のポイントとして、年間5日間の年次有給休暇の取得義務化、残業への考え方などを説明しました。

それから、今年から保存年次有給休暇を導入しました。年次有給休暇は翌年に限り繰り越せませんが、繰り越し上限が40日のため、それ以上の繰り越せなかった有給休暇を保存し、今後介護や育児で必要になったときに利用できるように制度として取り入れました。この休暇はまた、リフレッシュ休暇にも使用できるようにしました。

現在、年次有給休暇は毎年70%以上の取得率になっています。2017年度に関しては81.6%の取得率。消化できているほうではないかと思えます。できるだけ社員が活用できるように調整をしていく方針です。

- ・社員への説明会
- ・有給休暇の5日間取得義務
- ・有給休暇の繰り越し上限以上の休暇の保存制度

松井委員

学校でも働き方改革への周知は必要です。働き方改革を進めるには、学校、職員だけでなく、保護者、地域の方へもきちんと伝え、理解を深めてもらう必要があります。これまでもやるのがめいっぱい、それでもやらなければいけず、自分の時間を削り、休日も出勤してやってきた経緯がありますが、自分自身の生き方を充実させることで、ゆとりをもって子どもたちのことを考えることができると思います。そうして先生たちが豊かになることは子どもたちに還元されていくと思います。保護者、地域の方にもこのようなことをお話しています。

ただ、改革といってもまだまだ、残業する時間が45時間はざらで、60、70、職員の中には100時間を超えてしまう人もいますので、その部分は周知徹底を図りながら削減していく必要があると感じています。

2点目は、女性が活躍するという点では、若い女性の中で、昇格などあまり考えず、ずっと担任など子どものそばで教員として務め上げる、という夢を持つこともいいのですが、教務や教頭といった管理職に若いうちからプラスのイメージを持つこと、私もその生き方ができるかもしれないという意識を持ってもらうことは必要かと思っています。私自身、若いころは自分のクラス、そして保護者で精いっぱい、自分が学校の運営をしていくなんてことはとても考えられなかったという時代でしたが、今は、2年目でも3年目でも自分の分掌で体育、図工、図書、給食など強化面でいろいろな役割を持たせるとともに、学校の経営目標を達成するためにどう計画して実行していくかという学校運営という視点をキャリアや年齢に関わらず持たせています。そのような点では、女性も学校全体を見られる、視野が広がると思いますし、そういうサポートをしていくことが私の仕事のひとつと考えています。

- ・地域の理解が必要、自分自身の生き方を充実させることによって仕事へのエネルギーが湧いてくる、ということでもやはり働き方を変えていくことが大切
- ・若いうちから学校運営の目を育てる指導を続けていく

渡邊委員

女子会を社内で開催しています。お昼休みに会社が昼食を用意し、勤続年数も年齢も様々な女性の社員を招き、食事をしながら会社に求めるもの、困っていることなどざっくばらんに話す会を1年間開催。終わった時には、経営陣に向けて発表会を開き、要望書を提出しま

した。これについて今年4月、経営陣が協議し、要望事項に優先順位をつけて計画を立案。まず初めに実行したのが、有給休暇の取得です。1日単位のみでの取得でしたが、半日有給を導入しました。結果、取得率が向上、業務も半日出勤になったことで業務の進み具合が向上しました。そのほかの要望として、トイレの改修や、ランチにコーヒーの提供など過ごし方などについても、いろいろな意見が出ています。また、業務の効率化や会社の利益につながるような提案も出ていまして、例えばうちの業種は生産分野なので、日報を書くのですが、その際に二重であった手間をシステムを導入するなどして、改善したいと思っています。業務効率化により2人かかっていた仕事が1人で足りれば、その分の利益率もあがり、給与があがり社員に還元できる、そんな循環ができるので、システム導入やタブレットを使つての入力簡易化もできるようになるので、実際の業務効率化を行い、企業と社員がウィンウィンになるような取組みを行っていきたいと思っています。

- ・社員の声を受け止め、有給取得の仕組みを変えるなどの結果、有給取得率の向上と業務効率化を実現

- ・今後、システム導入するなどして改善の取組継続

松浦委員

時差出勤が認められていて、原則定時に退庫することになっています。その定時退庫を促進するために、部署ごと支店ごと一斉に定時退庫する日を月に4回定めて実施しています。また、全職員が一斉に帰る日というのが月に2回決まっていて、よっぽどのがない限りは全員一斉に定時退庫。月に2回つくったことで、異なる支店の人とも交流ができるようになりました。

有給の取得の義務化により、今年は4月に1年間のカレンダーが届き、5日間の休暇の年間計画をたてることになった。申告通りにいかないと、上長にチェックされて、勧告される仕組みです。それまではほかの職員に遠慮してなかなか休みがとれないということがありましたが、本部スタッフによる応援体制を整え、遠慮なく休暇を申し出ることができるようにサポートする取組みを行っています。

- ・定時退社日の設定

- ・休暇の年間計画の立案、実施

芝切委員

(事務局代読)

弊社は従業員が5名。かつうちパートが3名(女性)という小規模事業所のため、働き方改革という大げさな対応はしていませんが、小規模が故に全体の業務量に占める一人一人の役割の比重は大きなものがあります。従い、個々が毎日の業務を楽しく遂行でき、長く勤務してもらうことが重要であると考えています。そのため、個々の家庭状況に応じたフレキシブルな勤務体系をとり、それぞれが安心して力を発揮してもらえよう配慮しています。

職員の構成ですが、社長は40歳代のスポーツマン、営業部長である私、60歳代の再就職者です。経理担当の女性(会社設立当時から会社を支える70歳代の女性)。旅行企画、手配担当のうちひとり40歳代の女性で、子どもが大学、高校、中学生の母親。もう一人は30歳代の女性で、小学生と幼稚園児の二人の母親で、お客様への対応が素晴らしい女性です。社長は企画から添乗まで、私も企画添乗など。勤務日の振替えなど適宜行わせてもら

っています。女性職員は、それぞれ家庭の状況があるため、1週間ごと勤務できる日を確認しながら、全体の業務に支障がないよう勤務日の配置をとっています。また、パートの方たちにも、今後、添乗員など現場での活躍を期待していますが、過重な負担とならないよう、企画旅行実施の際、家庭の状況が許される範囲で研修として添乗員の補助員を務めていただくこともしております。

- ・小規模ならではのチームワークで相互フォロー

事務局(滝川)

市役所の取組みについてもお伝えします。主に人事課がリードして行っていますが、5月9日付で、ワークライフバランス推進のための取組みの実施について、という通達で市の各部署の若手の職員が1年間かけて話し合いまとめたものを、人事課が検討して、表にしました。お手元に資料がございます。2月に市長に提言を行ったという形です。

項目としては7個ほど、職員から提案があり、すぐにできることばかりではないのですが、例えば人事評価制度へのワークライフバランス項目の追加などがあります。これについては、ここ1～2年で徐々に手当や給料に勤務の評価が反映されるころまで来ています。また、休暇の管理であったり、職員相互のサポートを喚起したりなどを、私たち管理職がイクボスとなってマネジメントしていかなくはいけませんので、このことについてより力を入れていくことになりました。

3点目のダブルワークについては、市役所の中でも時節的に多忙を極める部署があり、その部署の経験者が業務終了後にサポートに入ることがよくあります。そのサポートをもっと広く認めていこうという制度を導入していく形になっています。

あとは、まず全庁的なノー残業デーを実施しようということで動いています。午後6時には、市役所全部消灯するという取組みです。

退庁時間の意識付けや連続休暇の取得もまだまだこれからになりますが、公務員は有給休暇を時間単位で取得できることはよく評価されています。必要なだけ休暇が取れるということは、自分自身もありがたいことだと思っています。

また、庁内の会議の見直しを行っています。特に終わりの時間について意識を高め、事前に資料を渡して目を通しておいてもらうことで会議を効率的に進めるなどの対策を検討しているところです。

これ以外に入退庁管理にシステムを導入し、職員や外部の人にもその際にはシステム記入を義務付けています。これは同時にセキュリティにも効果を発揮しています。業務量が多いのであればきちんと時間外勤務申請をするべきで、これにより、職員が時間外勤務の申告をせずに隠れて残業することは難しくなりました。一人の職員が長時間市役所にいるようなことがないように、バランスよく業務を割り振ることにつながりますし、そんなことにも記録簿を活用しています。

- ・全庁的ノー残業デー実施予定
- ・会議時間の短縮化
- ・入退庁時間のシステム管理

そのほかございますか。

後藤委員 市役所の時間単位の年次有給休暇の取得についてですが、例えば私たちは2時間単位になっているのですが。ちょっと子どもを病院に連れて行きたいな、学校に子どもを迎えにいきたいな、といったときによくその制度を利用しているようです。

事務局(滝川) 授業参観にも使えますね。

後藤委員 子育て世代のお父さんお母さんは、有給休暇いくらあっても足りないと思いますが、例えば、半日でとれるようにすると1日単位と比べて2回とれるし、時間単位で取得はさらに利便性がある。ただ、休暇取得は労使協定で取り扱われており、それを変えていく必要があると思います。

後藤委員 私たちも始めたばかりですが、4月1日から12月末までの時点で5日間取得していない人については面接をすることにしています。残りの3か月間のどこで休暇を取るかどうか決めることにしています。そうしないと、会社が指定できるということにはなっていますが、そうはいつでも取りたいときに休暇をとれたらいいと思うので、その場合は該当者と会社と話し合いをしながら決めていこうと考えています。基本的にはなるべくその該当者を減らすように、冒頭お伝えした説明会の中で12月までに5日取ってくださいというお話をしました。

松井委員 確かに、時間単位でお休みできるし、育児休暇などのお休みが多様に法律でも定められているので、取る権利はありますし、有給も年に20日の付与、最大で40日間ありますが、実際使うことはほとんどないです。なぜかという、遠慮なく休めるよう本部スタッフがサポートする、というような制度がなくて、自分が休めば誰かがその負担を受けることになるため、出張に行っても、自分がお休みをとっても、その分ほかの職員が、自分が空き時間に職員室で事務作業する時間を削って私のクラスに入るといった対応をしてもらうことになってしまいます。そのあたりは特殊な職場なのかな、と思います。休みがほしい、といわれれば、どうぞと、気持ちよくとれるようにしていますが、休んだ部分の穴埋め、支援については追いついていないと感じます。

後藤委員 松浦委員のところのように、欠員のところに本部スタッフがサポートに行くという制度ができるといいですね。そのためには、スタッフの多能化を進めなければいけないことですね。

松浦委員 本部スタッフのサポートといっても、実はそのサポート要員にも仕事はあるので、正直厳しい状況はあります。本部業務と営業店の業務が異なるため、サポート側の要員が、それに適応することが必要です。

事務局(田村)

前に勤務していた部署では、人事の仕事をしておりました。働き方改革の変貌期の真っ最中でして、私も昨年までに開かれたそういった研修に参加していた一人です。最近の若者の職の選び方って、自分が担当していてすごく感じるのですが、ワークライフバランス制度の充実さ、というのはかなり関心が高いと感じています。というのは、看護師を求人するのにも、若い人自身が少なくなっている中でなかなか集まらず、苦戦していたのですが、勤務する看護師の中で働き方を変えたいという動きがあり、ワークライフバランス推進委員会というものを立ち上げ、3交代の制度を、3年かけて独自で検討しました。そのとき提案したのが変則2交代勤務というもので、夜勤と日勤の2つしかない、というスタイルに変えていったんですね。その中でいろんなぶつかりあいもあったりしたんですが、それをやるようになって、就職説明会に行くと、みなさん安心感を持っていただけるようで、それをやって良かったなど、今になって思う次第です。

あとは、当たり前のように年休取得5日の義務の話をされていたところがすごいなと思ったところです。まず、勤務時間の管理は大事なんですけど、職員になかなか浸透できないでいます。それをまずやっていくことと、年休取得とか、職員ひとりひとりの勤務スタイルを上司が確認する必要があるのかなと思います。

松浦委員

特に若い人を求人するときに必要だと思います。それから、人のためになる仕事かどうか、ということも選ぶ要素の一つにあるようですね。働き甲斐とか、ワークライフバランスとか、人に喜ばれるとか、そういうことも大切な要素のひとつとして考えている人が多いようです。

後藤委員

私のところでは、30分以上前の出勤をやめる取組みをしていて、8時半始業なので、8時以前にタイムカードを押している人は、管理職がきちんと指導するようにと、リストアップされ、各部署に配布されます。例えば自分の部下が30分以上前に仕事をしていたら、30分早出の理由を本人に確認して、対策をとり、役員に報告するという流れが決まっています。10分か15分前に来れば大丈夫ですよ、というメッセージです。私たちは、制服への着替えの時間、ラジオ体操の時間は仕事に必要な業務とのことから勤務時間と捉え、8時半以降に行っています。8時30分が始業。ラジオ体操はそのあと約8時35分から。着替えはその間にしてもらいます。残業も1分単位で計算、支給しています。17時30分が終了ですが、5分前にはお先に失礼しますと事務所を出て、その後着替えをして、タイムカードの前で、17時30分になるのを待っています。なったらカードをさして、静脈認証で帰ります。

あとは、昼休みの時間で仕事しないように、パソコンは絶対閉じる、電気、照明は全部落としていきます。

終業時間の20分くらい前にはミーティングをしますが、そこで残業をやる人は手を挙げてもらい、名前、理由、時間、内容を確認し、申告をして、名前の入った掲示板に「～時まで残業」と明記して周りの人へも知らせます。上司からの声かけも行っています。基本的に、

明日できる仕事は明日やる、というスタンスで、必要のない残業をなくすようしています。

〈総括〉

白井アドバイザー

一番関心があり、これからの課題かなと感じたのは、ワークライフバランスでワークの部分が合理的になってきたときにライフをどういう風に充実させるかというのは、やはり課題だと思います。行政の役目があるとするれば、そちらのほうも大きなテーマであるかなど。例えばいま、独身の方とかで仕事しか居場所がないような人とかいたりしますよね。今はジムに行ったりとか習い事もあるけれど、わりとそれも個人化しています。それはそれでいいけども、人のつながりができるようなところ、第3の場所、サードプレイスと呼ばれていますけども、家庭じゃなくて仕事じゃなくてもう一つ自分が好きな趣味だったりスポーツ観戦だったり、第3の場所が持てるようなライフの充実がないと、仕事に依存してしまい、やりがい仕事にしか持てないような人が増えてくると思うので。これからその生活の部分を「生活」＝「家庭」ではない、世代交流の場でもあってもいいし、企業間どうしの交流でもいいし、ライフをどう充実させていくか、というのは一番ソフトにでていて、でもこの部分が誰の役目にもなっていないので、すごく隙間化している気がします。子どもも早く家に帰ってきて居場所がなかったり、一人でゲームしていたりするので、その部分を考えていけたらいいな、というふうに思いました。

それでお聞きしながら思ったのは、例えばNPO活動とか、市民活動とかを充実させるというか、仕事以外で自分が参加して役に立っていると感じられる機会があるといいなと思いました。私自身はいま、秋に静岡市で大きな映画とトークのイベントをするんですね。11月9日に沈没家族という映画を上映します。その計画を今立てていて、子育てドキュメント映画のため子育て中の方が観たいだろうということで、託児室をつくりたいと思い、託児を担ってくれる方を募ったりしています。イベント当日もちろん楽しいですが、その映画イベントを創るまでのプロセスで人と繋がるのが楽しいです。次の打合せでは、顔を合わせて食事したりと、とても楽しみです。

一連の行動で、社会に参加している感覚がとてもあります。人が生きるために、人と出会い、活躍する場所、プラットホームが必要だと思うので、そういった仕組みを考えていけるような機会があればとてもいいと思います。

(4. 閉会)