

会 議 録

名 称	酒田市子ども・子育て会議（平成 28 年度第 2 回）	
議 題	<p>・ 内容</p> <p>(1) ワーク・ライフ・バランス出前講座</p> <p>(2) 山形いきいき子育て応援企業事例紹介</p> <p>(3) 出前講座及び事例紹介に関する質疑応答、意見交換など</p>	
開催日時場所	<p>平成 28 年 11 月 30 日（水）15 時 30 分～17 時 00 分</p> <p>酒田市総合文化センター4 階 412 号特別室</p>	
出席者	委 員	中條委員、池田委員、赤松委員、北谷委員、阿部（勇）委員、近藤委員、大滝（宗）委員、石垣委員、宮田委員、加藤委員、武田委員
	関係課等	健康福祉部長、福祉課長、健康課長
	事務局 （所管課）	子育て支援課長ほか
会議の概要	※詳細別紙	
配付資料	資料 1 ワーク・ライフ・バランス出前講座 （パワーポイント資料）	
特記事項	傍聴者 1 名	

別紙

酒田市子ども・子育て会議（平成 28 年度第 2 回）（要旨）

【 午後 3 時 30 分開会 】

○司会進行：阿部（衛）課長補佐

定刻になりましたので、始めさせていただきます。暫時の間、司会進行を務めさせていただきます子育て支援課長補佐の阿部（衛）と言います。どうぞよろしくお願いいたします。

会議に先立ちまして資料の確認をいたします。事前に郵送しました資料は、「資料 1」と表記しておりまして「ワーク・ライフ・バランス出前講座」のパワーポイント画面をコピーしたものでございます。本日お持ちで無い方がいらっしゃいましたら予備がありますので事務局までお知らせください。

なお、林建設工業株式会社様の発表につきましては、特に資料は有りません。スクリーンを見ながらの発表になります。よろしくお願いいたします。

20名の委員中11名の出席をいただきました。遅れて出席予定の委員もいらっしゃいます。子ども・子育て会議条例第7条第2項に定める定足数を満たしておりますので、これより平成28年度第2回子ども・子育て会議を開会いたします。

なお、本会議の委員である庄内総合支庁子ども家庭支援課高橋桂子委員に代わりまして、庄内総合支庁でワーク・ライフ・バランスを担当されている小池宏平主査から傍聴という形でご参加いただきました。ご紹介を申し上げます。

それでは次第に従いまして進めさせていただきます。はじめに健康福祉部長岩堀よりごあいさつ申し上げます。

■ 1. 開会あいさつ

○岩堀慎司 健康福祉部長

委員の皆さま本日はお忙しい中お集まりいただきまして誠にありがとうございます。そして引き続きよろしくお願い申し上げます。

本日の子ども・子育て会議は、就労環境向上セミナーとの同時開催とさせていただきます。本会議ではこれまでワーク・ライフ・バランスに関する勉強会を開催し、現状と課題の共有を図って参りました。その中で、山形いきいき子育て

応援企業の認定企業が増えれば、経営者・従業員のみならず地域全体にとってもワーク・ライフ・バランスの気運醸成に効果があるのではないかと建設的な意見が出されました。

一方で、なかなか進まない経営者の意識改革や、育児休暇中の人員確保の問題など、課題も浮き彫りになりました。

このことを受けまして、今回は委員の皆さまにワーク・ライフ・バランス出前講座を体験していただくとともに、仕事と子育ての両立に向けた具体的な取り組み事例をお聞きいただくことが、今後の本会義での議論を深めていくうえで貴重な機会となると考え、企画させていただきました。

はじめに、社会保険労務士佐々木晃子（ささきあきこ）様から、実際に企業へ出向いて出前講演している内容を、本日は特に子育てにポイントを絞った形で、ご講演を賜りたいと思っております。

引き続き、林建設工業株式会社総務部係長堀口和枝（ほりぐちかずえ）様からは、仕事と子育ての両立について、男性従業員も積極的に育児休暇を取得している具体的な取り組み事例についてご講演をいただきます。なお、林建設工業株式会社様は、山形いきいき子育て応援認定企業であり、酒田でいち早く認定に取り組まれた企業でいらっしゃいます。

おふた方にはお忙しいところ講師をお引き受けいただきまして誠にありがとうございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

■ 2. 内容

○司会進行：阿部（衛）課長補佐

講演に際しまして、講師は着席したままでの講演とさせていただきます。委員の皆さま、あらかじめご了解ください。

子ども・子育て会議条例第6条の規定により、会長が会議の議長を務めることになっておりますので、武田会長、よろしくお願いいたします。

○議事進行：武田真理子会長

皆さまこんにちは。平日の大変忙しい時間帯にも関わらずお集まりいただきまして誠にありがとうございます。

本会議は、酒田っ子すくすくプランの進捗状況や施策の実施状況等について点検・評価する役割を担っています。私たち委員は、その中で気づいたことを共有し協議する役割となっております。本日のテーマは、基本施策7つすべての土台になるテーマだと思っております。保護者にとっては「待った無し」の本当に重要な問題です。そして、地域の担い手づくり、子育ての仲間づくりの視点からも、また、幼稚園、保育園、学童保育所、学校、NPO団体をはじめとする子どもを取り巻く職場で働く職員にとっても大変重要なテーマだと考えております。

いままでの経緯を踏まえて、本日は勉強会の機会を設けたものです。

社会保険労務士の佐々木晃子（ささきあきこ）様と林建設工業株式会社総務部係長の堀口和枝（ほりぐちかずえ）様から説明していただきます。わたし自身、大変楽しみにして参りました。どうぞよろしく願います。

委員の皆さまにおかれましては、後半に質疑応答、意見交換の時間を設けますので、忌憚のないご意見をお願いいたします。

講師の皆さんにおかれましては、そこまでお付き合いをお願いし、終了時刻は午後5時を予定します。

まずはじめに社会保険労務士の佐々木晃子様から、出前講座という形で私達も学習したいと思います。どうぞよろしく願います。

●（１）ワーク・ライフ・バランス出前講座（要旨）

講師：社会保険労務士 佐々木晃子 氏

はじめまして、社会保険労務士の佐々木晃子と申します。社会保険労務士として、普段は企業の就労環境の整備に関するお手伝いをしている一方で日本年金機構からの委託を受けて年金相談もいたしております。

このように人が働くことに深い繋がりがある仕事をしている関係で、本日このような形で重要な会議に参加させていただき、大変光栄に思っております。

出前講座については、昨年度から酒田市の依頼を受けて、企業へ出向いて講演しています。今日は私から、はじめにワーク・ライフ・バランスについてお話しいたしますが、わたし個人としては、概念を正しく理解していただいた上で、より良い事例に触れることが、これからの酒田市におけるワーク・ライフ・バランスの浸透には非常に重要であると思っております。

従いまして、次の林建設工業株式会社様の事例紹介に上手く繋がられるようなお話しができればと思っておりますので、どうぞよろしく願います。

ひと昔前までは、ワークとライフは相反する概念であって、両立するためには、どちらか一方を犠牲にするものという風潮があったことは否めません。ところが社会を取り巻く環境の変化などによりまして、両者の最適なバランスをいかに取っていくかという考え方が重要となって参りました。

そして国からも各種方針が打ち出されまして、仕事と生活の両立を支援するための様々な制度が出来ていますし、それを受けて自治体でも独自の政策を実施しております。しかしながら、国や自治体の思惑とは裏腹に、一般の企業やそこで働く方々にとってはまだまだ馴染みの無いものであって、まだまだ浸透しているとは言えない状況にあります。

酒田市役所はワーク・ライフ・バランスの浸透のために随分と前から啓蒙活動などの地道な取り組みをされており、今日の勉強会もその一環とお聞きしています。本日お集まりの委員の皆さまの名簿を拝見しますと、そういった取り組みには造けいが深い方々と承知しておりますが、まずは概要説明という形でお話しを聞いていただきたいと思います。

本講座の目的

- ・ワーク・ライフ・バランスの基本事項の確認
- ・現状の課題について

↓

- ・酒田におけるWLB浸透のために、有益な議論の下地にしたい

ワーク・ライフ・バランスとは？

仕事→ 家事→ 育児→ 介護→ ボランティア活動

↑

← 休養 ← 学習 ← 趣味 ← 地域活動←

↓

WLBを巡る現状①

- ・人口構造の推移

WLBを巡る現状②

- ・働き方の現状

WLBを巡る現状③

- ・労働時間の現状

今なぜWLBが必要なのか？

- ・仕事と生活が両立しにくい現実
- ・働き方の二極化など
- ・共働き世帯の増加にも関わらず、変わらない働き方、役割分担意識
- ・仕事と生活の相克（そうこく）と家族と地域・社会の変貌

※相克（そうこく）とは、対立・矛盾する二つのものが相手に勝とうと争うこと

WLB推進の方向性

- ・多様な働き方の模索
- ・多様な選択肢を可能とする仕事と生活の調和の必要性
- ・企業にとっては明日への投資

WLBを達成するために

- ・ 誤解のない定義の浸透
- ・ 良き事例に学ぶこと

庄内にはワーク・ライフ・バランスに真っ向から取り組んで成長を続けている企業がたくさんあります。正しい定義の浸透と良き事例に学ぶ取り組みを地道に続けていくことこそが、酒田の人達を将来必ず輝かせて、酒田を活性化させていく原動力になると信じております。この後、林建設工業株式会社様からの事例紹介があると聞いております。早速良き事例に触れることで、その後の活発な議論に繋がればとても嬉しく思います。私からは以上です。ご清聴ありがとうございました。

○武田会長

佐々木晃子様ありがとうございました。たいへん分かり易くご説明いただきました。みんなで、まず基本的なことをいま一度確認できましたし、新しく気付いた点もありました。のちほど質疑がありましたらよろしく願いいたします。

続きまして、林建設工業株式会社の堀口和枝様、よろしく願いいたします。

●（２）山形いきいき子育て応援企業事例紹介（要旨）

講師：林建設工業株式会社 総務部 係長 堀口和枝 氏

林建設工業株式会社総務部の堀口と申します。今日は当社の子育て支援の取り組み紹介について、このような機会をいただきましてありがとうございます。最初にお話しをいただいたときは、他社と違うような大胆な子育て支援の取り組みは、特別にやっていないという意識でした。しかし何もやっていない訳ではありませんでした。従いまして小さな取り組みではありますが紹介させていただくことをお引き受けいたしました。

会社紹介

・酒田市幸町1丁目にあります。酒田駅から徒歩2分。平成31年に創業100周年を迎えます。それにともない社屋を新築予定で現在設計中。従業員数は男性91名、女性12名。業種は総合建設業で圧倒的に男性が多い職場。女性は事務職を中心に技術職2名在籍。

当社は平成28年9月に女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を提出しております。その取り組み内容として女性技術者を増やす取り組みを実施しておりまして、将来的に働く世代が減少していく中で女性技術者を積極的に採用して、労働力不足に備えていこうという意識があります。そんな中で、会社と

して子育て支援やワーク・ライフ・バランスの推進について真剣に考えて行かなければならないことと認識しながら、できるだけ職員のニーズに合った取り組みをやっていければと考えております。

年齢構成は、20歳代以下が21名、30歳代が19名、40歳代が18名、50歳代が26名、60歳代以上が19名。全体の平均年齢は44歳、男性の平均年齢は43歳、女性の平均年齢は45歳。新卒採用を毎年おこなっております。その中で技術職・技能職の採用は男性が多い現状です。

社長と専務もまさに子育て世代で、若い二人がトップを務める当社は、カジュアルな雰囲気活気が溢れる職場です。

当社は総合建設業です。橋や道路の工事からビルの建設まで請け負っております。小学生から高校生まで積極的に現場見学や職場体験を受け入れております。建設業の良さや地図に残るものづくりの素晴らしさをPRして、未来の建設業の担い手を増やす活動を毎年行っております。

当社は一般住宅も設計施工をしております。お客様のニーズにお答えして住宅専門職員が打合せさせていただき、快適なお住まいをご提供しております。洋風なものから純和風なものまで様々なご要望にお答えしております。

さて、当社の子育て支援の取り組みを4つご紹介いたします。

子育て支援取り組み①

- ・ 育児休業7日間を有給休暇にした
- ・ 社内提案制度を活用して会社へ提案した

- ・ いままで育児休業が利用されない理由
 1. 職場の雰囲気：取得できる空気でなかった
 2. 職員の意識：育児に関心が薄い男性職員
 3. 無給：収入が減ってしまう

- ・ 育児休業7日間の理由：出産後の家事及び兄弟の育児を想定した

- ・ 育児休業取得者が出た場合のバックアップマニュアルを作成した
 - どんな準備が必要だろうか？
 - 現場代理人の代わりの人はどうするのか？
 - 施主への対応はどうするのか？
 - 引受者はどの程度まで引き受けるのか？
 - 引き継ぎはどうするのか？

- ・マニュアル作成にあたってヒアリング調査した
対象者：育児休業を取得する世代
 - 〃 取得する世代の部門長
 - 〃 国土交通省、山形県、酒田市

- ・バックアップマニュアル項目
 1. 会社での育児休業取得までの手続き
 2. 育児休業取得の事前情報公開
 3. 総務部との面談
 4. 部門長へバックアップ体制確定まで詳細を説明
 5. どの程度、部内で対応できるのか確認
 6. 本人・部長・緊急時対応者・代替要員で業務引き継ぎ
 7. 復帰後も同様に、本人・部長・緊急時対応者・代替要員で業務引き継ぎ

- ・課題として未解決のところ
 1. 復帰後の業務量が増えてしまう
 2. 仕事の難易度が一定していないので、代替要員の割り当てが難しい
 3. 引継ぎの為にそろえる施工管理書類や引継ぎの時間も取られてしまう
 4. 少ない人数で行っている特殊な仕事をしている部署では、代替要員の調達が困難である

- ・厚生労働省が子育てサポート企業を認定している「くるみん」について、酒田地区で第1号の認定を目指している。

くるみんとは、「くるみんマーク」、「くるみん認定マーク」、「次世代認定マーク」、「次世代育成支援認定マーク」などと呼ばれるものの愛称名。
 少子化対策を図り子育て支援など一定の基準を満たした企業や法人などが厚生労働省によって認定され、そのマークを広告や商品などに付け加えることができるもの

子育て支援取り組み②

- ・年次有給休暇を半日単位で取得できるようにした
年間を通して学校行事等の参加にとっても利用しやすくなり、無駄なく取得できるようになった。授業参観、学習発表会、持久走大会、水泳大会、家庭訪問、合唱コンクールなどに利用を想定している。
- ・社内提案制度を活用して会社へ提案した

子育て支援取り組み③

・車両の無料貸し出し

仕事で使用する車両は会社が貸与している。その車両は私用でも使って良いことになっている。そのほかに家族旅行などに使える社用車（ミニバン）を準備して無料で貸し出している。

子育て支援取り組み④

・60歳以上者の短時間勤務制の導入

正社員を60歳で定年退職し、その後も継続雇用を希望する方は、フルタイム勤務か短時間勤務かを選択できるようにした

1. 仕事と心身の健康のバランス調整
2. ご両親の介護を想定して
3. 子育て世代への協力

以上、当社が独自で行っている4つの取り組みでした。今後も会社としては、職員のニーズに合った子育て支援ができるように、家族ぐるみで会社と関わられるような取り組みを実施していきたいと思っております。

最後になりますが、行政機関へのリクエスト、叶うか叶わないかは別として、こういった支援があると子育ての推進に繋がると思われる点を4つ挙げてみました。

・子育て支援推進のために（要望事項）

1. 育児休業取得について、公共工事の工事成績等に加算する制度
2. 加点するとなった時は、短い期間での設定から
3. 大学生とのコミュニケーションの場を設定
4. 児童手当の見直し（年齢に対して一律ではなくて）

1番は、育児休業を取得した社員がいる会社には、公共工事成績に加点される制度があると子育ての推進になると感じています。続きとして2番は、公共工事に加点するとなった場合に、育児休業の期間が1ヶ月以上ですとなかなかハードルが高すぎて現実的でないので、もしやるとすれば短い期間からの設定が望ましいと思います。3番は、大学生からの求人応募が増えるように、大学生との接触の機会を作ってほしいというもので、子育て支援は働いてくれる社員が居てこそその制度ですので、建設業と関連する学部の学生とのコミュニケーションの場を作ってほしいと感じています。1～3番はおもに建設業に関係する内容です。4番は、児童手当の金額を見直してほしいというものです。現状は、子どもの年齢が増すとある一定の年齢で金額が下がります。実際は、年齢が増せば子

どもに掛かる経費は増加して行きます。子どもが大学を卒業するまで約1千万円以上掛かると言われている時代ですので、手当も年齢とともに段階的に上がる仕組みの方が現実に沿っていると感じています。どうか前向きに検討していただきたいと思います。

以上で当社の子育て支援の取り組み紹介を終わります。ありがとうございました。

○武田会長

堀口和枝様ありがとうございました。たいへん分かり易く丁寧にご説明いただきました。

子育て支援は、企業にとって明日への投資でありつつも、いま現実的な課題が出てきて、社員の皆さまが困っていることについて社内提案制度を活用して提案した結果、林建設工業株式会社様独自のいろいろな工夫があることが分かりました。まず出来ることから取り組む姿勢も学びました。ありがとうございました。

■（3）出前講座及び事例紹介に関する質疑応答、意見交換など

○武田会長

本日は講師をお招きして、新しい情報及び皆さんで考える材料を頂戴しました。残りの時間を利用して、質疑応答又はご意見やご感想がありましたらお願いいたします。

○赤松委員

講師の方々ありがとうございました。林建設工業株式会社様の事例を聞いて感じたことは、社長と専務がまさに子育て世代であり、社員の皆さんも子育てに関心を持って話を聞いてくれて、総務部の事務職員が現場で働く男性職員のためにこのような提案をして育児休業を取得できるようにしてくれた会社があるということは、とても素晴らしいと感じました。私は今年13年ぶりに専業主婦から職場復帰しました。こういう会社が増えてくれれば私はもっと早く職場復帰できたのではないかと感じました。企業規模によるとは思いますが、私からもこんな素晴らしい企業があるということを広報していきたいと思いましたが、一般の方々にも広く知っていただける機会が増えれば良いなと思いました。

○武田会長

企業規模によってバラツキがあるのかどうか、酒田市内のワーク・ライフ・バランスの進み具合につきまして、佐々木様が感じている酒田市内の特長や課題があれば教えてください。くるみんは、酒田市内でまだ無いとのことでした。

○佐々木社会保険労務士

顧問契約してお手伝いしている会社はいくつかあります。酒田市内にある企業は、規模の小さな会社が大多数を占めております。現場からは代替要員の確保が難しいとか女性職員の育児休業が取り難いといった声を多く聞きます。酒田市内の企業にはワーク・ライフ・バランスの意識がまだまだ浸透していないと実感しています。

意識改革が必要だとお話ししましたが、若い経営者に代替りするタイミングに提案することもあります。社会保険労務士としては、できるだけ突破口を開いて行ければ良いなと思いながら経営者とお話ししている状況です。

○池田委員

佐々木様と堀口様どうもありがとうございました。一連のお話しをお聞きして感じたことは、ワーク・ライフ・バランスの決定打、速攻薬、特効薬をなかなか見い出せないのかなという印象で聞いていました。

そこで佐々木様に質問です。お話しの中に意識改革が進まないことが出てきましたが、地方都市であればあるほど根強いのでしょうか。イメージで結構です。例えば、山形市に行けば少し違うとか、仙台に行けばまた少し違うとか、東京は全然違うとか、街の規模や風土など、地域性の違いをどう捉えていますか。

○佐々木社会保険労務士

個人的な感想ですが、大都市圏は福利厚生に投資ができる余裕のある会社が多いと感じます。一方、酒田地域は本業優先が多く、福利厚生へ予算を振り向けられる余裕のある会社が少ないように感じます。

社会保険労務士として企業に対して、福利厚生への投資は長期的に見れば優秀な人材確保や雇用安定に繋がることを提案しています。ですが企業は会社を存続するのが第一の命題です。酒田地域においてはまだまだ道半ばだと感じます。

国及び地方自治体の方針がある中で、労働力人口が確実に減少していく現状を踏まえると、酒田地域においても必ず近い将来、必要になってきます。特効薬は無いのがこの考え方の難しいところだと実感しています。こういった会議で意見交換した内容を企業の皆さんに拡散していくことが、地道な取り組みながらも非常に重要だと考えています。

○池田委員

解決策としての良い薬が無いのだなと感じました。私は酒田市内でも田舎の方に住んでいます。田舎であればあるほどそういった意識が根強いです。現に、地域の集まりの参加者は、男女どちらが多いかという想像どおりです。ワーク・ライフ・バランスの意識改革がもっともっと必要だと感じました。

○武田会長

厚生労働省がワーク・ライフ・バランス表彰をはじめた頃に、大手企業だけではなく、実は中小企業も多くありました。そのひとつに秋田県の株式会社カミテが有名です。製造業ですとライン工程が決まっていますので、職種を超えて助け合う仕組みづくりをしています。県内では、株式会社朝日相扶製作所があります。家具製造業です。田舎であればあるほど介護をひとりで担わなければならないなどの非常に深刻な問題があり、高齢者介護の必要性から介護休業などに関する規定からはじまり、育児休業にも積極的に広げていって必要なときに対応できる体制を整えています。

お互い様、助け合い精神で、普段からの業務の見直しを進め、中小企業だからこそ或いは田舎だからこそ地域コミュニティの延長線上で取り組んでいるところがあります。では酒田はどうなのかとなると、佐々木社会保険労務士がおっしゃったように課題が残っているように感じます。

他にありませんでしょうか。

○中條委員

林建設工業株式会社堀口様、ご講演ありがとうございました。

中小企業はメリットが大きくないとなかなか取り組みづらいですし、デメリットだけが先行してメリットがおもてに出てこない気がします。

林建設工業株式会社様は地元の中小企業でありながら、まもなく 100 周年を迎える歴史を持ち、素晴らしい取り組みをやっている会社だなと感じました。特に年代別にバランスのとれた職員構成が、将来を見据えた人事採用をされていること、また 65 歳までの再雇用制度を積極的に取り入れていることに興味を持ちました。

私が勤めている会社（東北エプソン株式会社）では、有給休暇とは別にすこやか休暇というものがあります。これは、育児・学校行事・PTA 活動・介護などへ使えるように年間 20 日程度もらえるものです。我々の会社も仕事と生活の両立に積極的に取り組める環境にあります。これらの取り組みを踏まえ、広く認知されれば、企業側にもメリットがありますし地域にとっても発展する土台が作られていくと感じました。

○近藤委員

意識改革が困難な地域性を感じました。男女共同参画行動計画の審議会に集まったときも、意識を変える或いは変わるには半世紀必要だとの言葉が、その当時とても印象に残っており、代々受け継がれた意識はなかなか変わっていきませんでした。変わらないだけでは何も始まらないので、できるところからが大事だと改めて思いました。

我々の職場（中平田保育園）は、比較的若い職員構成で次々と出産ラッシュです。ちょうど産まれた職員、一週間前に育休から復帰した職員、来月から産休に入る職員、ほかに2名産休中の職員などが居て、そういった中で遣り繰りをしているところです

保育士は専門職でありながら、唯一可能なのは、誰でも何処のポジションでも担える体制は、我々の努力で可能になる職場だと私は感じています。園長として、誰もが休暇で抜ける可能性を考えながら職場を回していくことが大事で、且つ子ども達にシワ寄せがいかないことが何より大事だと考えています。とにかく取れる休暇はどんどん取ってほしいという思いがあります。うちの職場は既に1時間単位で時間休が取れるようになっていて、通院や授業参観などに対応するために時間単位で年休を消化しています。また、職員の休暇の取り方が上手になってきていて、自分の子どもが病気で医者に連れて行かなければならないときはすごくストレートに休暇申請を出て来ます。一方で子育て環境に無い先生の休暇保障はどうすべきかという課題も残ります。

本日のワーク・ライフ・バランスの主眼は、皆が公平に休暇を取り合ってリフレッシュして、いかに職場復帰できる環境を作れるかでした。それに関わらず、良好な職場環境を作っていくかがワーク・ライフ・バランスの課題解消に繋がっていくものと思います。

ここからは行政への要望です。くるみん認定が話題になりました。うちの職場も認定を受けたいと思って認定条件を見ると、その中に男性の育児休業取得が必須とあります。保育園に女性職員はいっぱい居ますが男性職員は居ませんので要件に該当しなくなり認定がもらえません。それもおかしな話ですので改善してほしいと思っています。

県庄内総合支庁担当者への要望です。うちの保育園は産前8週産後8週を有給で給料保障しています。産休を取るにあたって代替職員がいる場合は山形県に補助金申請すると（補助金を）いただける制度がありますが、保育業はとても人材不足で代替職員がなかなか見つかりません。その分は普段からいる職員がシェアし合って現場を支え続けることが日常になっています。ですので、代替職員に対する補助制度を是非とも改めていただいて、産休取得者がいる事業所に対して補助金を拠出するような新制度を作っていただくと現場はとても助かります。そうすれば、年度初めからある程度計画的に人員採用することができる

ようになります。行政の方々からは現実に即した対応をお考えいただきたいと思ひます。

○武田会長

具体的でたいへん大事なお話しをありがとうございました。事業所規模によつても違ひはあると思ひますが、福祉関係施設でも同じような現象があると思ひますので、こういった要望が出たということを持ち帰つていただきたいと思ひます。また市から国・県へ、私からも機会を捉えて、伝えて行きましよう。

○林建設工業株式会社総務部齋藤氏

こういった機会をいただきましてありがとうございました。子育て支援策に関しましてはもっとももっとアドバイスをもらいたい状況ではありますが、折角の機会をいただきましたので当社の取り組みを発表いたしました。

当社はまもなく 100 周年を迎えます。林建設工業株式会社を担つてくれた先輩達のお陰です。なお一層企業が成長していくためには人材の雇用が不可欠です。人を採用しないと企業は成り立たなくなってしまうという危機感からスタートしました。いわゆる福利厚生充実が現在の経営戦略の一つに成つていません。

しかしワーク・ライフ・バランスには、就職してから退職するまで、それぞれの年代にそれぞれの事情があります。遊びたい年代、結婚する年代、育児する年代、介護する年代、退職を見据えた年代がある中で、すべて 100%達成しようとするれば無理が生じます。現実に、育児休暇をとりたい、介護休暇をとりたい、再就職したいといった要望に、一つだけの視点で見ているは無理だと感じました。

例えば、育児休暇を長期間とろうとすると、現場代理人という立場上、なかなか難しいという現実がありましたので 7 日間から取れるようにしました。また、55 歳以上の退職を控えた職員のために、新たに金融・保険の生涯設計講習会を開催しました。

ひとつひとつを 100%達成しようとするは無理でしたが、少しずつ掻い摘んで導入して行こうという流れを作りました。社員を少しずつそういった状況に置いて誘導していき、ようやくここまで来ています。一気に目標を達成するのは難しくても、全体的にボヤっとしたところで少しずつ導入していき、いつの間にか達成していたという状況に持つて行きたいなと考えております。

社員の子どもを健やかに育てるために会社として何ができるかという視点で考えた結果です。当社の事例紹介が参考になっていただけると幸いです。

○武田会長

一番大事なお話しをしていただきました。どの職場にも共通すると話題だと思えます。働く側も考えなければいけないものと思えます。

改めまして会議に参加してくださいました佐々木様と堀口様に拍手でお礼申し上げたいと思えます。(拍手)

委員の皆さまには会議の進行にご協力いただきありがとうございました。ここで議長の職を解かさせていただきます。事務局へお返しいたします。

■ 3. その他

○司会進行：阿部（衛）課長補佐

次回第3回目を年明け1月～2月頃に開催を予定しております。開催日時が決まりましたらあらためて開催通知を郵送させていただきますので、よろしくお願いいいたします。

○事務局：阿部（健）家庭支援係長

報酬及び旅費等についてお知らせいたします。公務員の方が公の仕事としてお出でいただいた以外の方には、報酬及び旅費の「内訳書」を封筒に入れてお配りしております。およそ1ヶ月程度で口座へ振り込みますので、ご確認いただければと思えます。

あわせてお願いです。マイナンバー制度が始まっています。法定調書を作成するために必要がありますので、報酬等をお受け取りいただいている方々からは、個人番号(=マイナンバー12桁)の申し出にご協力をお願いいたします。

いまだ市に登録がお済でない方には、「個人番号報告書」様式を同封させていただきました。趣旨をご理解のうえ速やかに申し出へのご協力をお願いいたします。以上事務局からのお知らせでした。

■ 4・閉会

司会進行：阿部（衛）課長補佐

長時間に渡りご協議をいただきありがとうございました。以上をもちまして平成28年度第2回子ども・子育て会議を閉会いたします。お疲れ様でした。気をつけてお帰りください。

【 午後5時00分閉会 】