

第11回 第六次東大和市男女共同参画推進審議会 研修（概要）

日時	平成29年2月16日（木曜日）午後7時から午後8時45分まで
場所	会議棟第6会議室
出席委員	久保田委員、奥田委員、小山委員、鈴木 _富 委員、外池委員、 田口委員、野口委員、松本委員、水落委員、矢野委員
欠席委員	小鷹委員、鈴木 _京 委員、忽滑谷委員
講師	安田委員
市出席者	子ども生活部長、市民生活課長、消費・共同参画係
会議次第	別紙のとおり
当日配布	・次第 ・研修資料 ・情報誌『はーもにいNo.37』 ・第12回男女共同参画川柳応募作品一覧 ・共働き子育てしやすい街ランキング2016 総合編 ・都区市町村別の出生率 ・都の女性活躍推進大賞 ・男女平等上位国に学ぶ

○会長あいさつ

皆さんこんばんは。先日第3回男女共同参画フェスタに参加しました。男女共同参画川柳の入賞作品を見ると、随分と男女共同参画の考え方が浸透していると感じました。今回も、五中の生徒さんが沢山応募してくれましたが、若い方の関心が高いと将来が安心だと思います。第12回目まで地道に取り組んできた事は良い事だと思います。入賞者が感想を述べる所で、中学生の感想の場面では、ひとときわ拍手が多くて感動しました。今日は、研修がありますが、最後までよろしくお願いします。

○子ども生活部長あいさつ

皆さんこんばんは。お忙しいところご参加頂きありがとうございます。先週の土曜日に男女共同参画フェスタを開催しました。以前はフォーラムと言っていましたが、フェスタになって3回目になりました。例年に比べて多くのご来場がありました。関係者を除くと160人位の参加で、含めると180人位になりましたので、ハミングホール小ホールは、かなり席が埋まっているように見えました。これも皆さま方の活動に対する成果だと思います。前回の12月の会議では、市では市長を筆頭に子育てしやすい街づくりを進めていますとお伝えしましたが、たまたま日経の子育てしやすい街ランキング調査では、都内で4位、全国4位にランクインしましたのでお知らせします。また、一昨年前の出生率が先月公表されまして、当市は26市23区の中で出生率が高かったという結果が出ました。子育て世代の流入が大きく影響していると思います。これが続くことはなくて、次の年は下がるということは、出生数でわかっていますが、1.67という数字は過去の数字を見てもなかなか出ない数字ということでお知らせしました。また、東京都女性活躍推進大賞に、当市の地域自立支援協議会会長が選ばれて新聞にも出ていました。来月の市報には、市長に報告した様子が載ると思います。これは少し前の情報ですが、まだまだ日本は、男女共同参画ランキング（世界ジェンダーギャップ指数）が低いということが記事になっていました。

(1) 事業について（2月は、男女共同参画推進月間）

- ・男女共同参画フェスタ 2月11日（土曜日・祝日）開催済み
- ・情報誌『はーもにいNo.37』2月15日（水曜日）発行（市報折込）
- ・男女共同参画図書展 2月1日（水曜日）から2月15日（水曜日）まで開催済み
- ・男女共同参画川柳展 2月17日（金曜日）から2月28日（火曜日）まで 市役所1階市民ロビーにて開催
- ・男女共同参画職員向け研修 2月15日（水曜日）開催済み
内容：男女共同参画社会形成研修

東大和市役所内では、育児休暇を取得した男性が23年前に1人だけですので、先生のお話を聞いて、子育てに関する認識を新たにしたい若い職員が発掘できるといいなと思います。私としても男性職員が育児休暇を取得できるような環境整備を、管理職もイクボスとして進めていけるようにしたいと思います。（課長）

(2) 次回審議会について

- ・平成29年5月18日（木曜日）午後7時から 会議棟 第6会議室
- ・第六次男女共同参画推進審議会の任期も近づいてきましたが、第七次男女共同参画推進審議会の市民公募を5月1日の市報でお知らせします。次回の審議会の前に公募が始まりますので本日お伝えいたしました。概要については、担当からご説明します。
市民公募の概要について 皆さまの任期が、7月31日までになります。公募の応募期間は、5月1日から31日までの1ヶ月の期間に、市民公募の方にご応募いただくということになります。なるべく続けてお願いできればと思いますのでよろしくお願ひいたします。
- ・担当からご説明しましたが、2年間は早いもので、活発にご審議いただきましてありがとうございます。市民公募枠の皆さま是非ともご応募いただきまして、当市が益々男女共同参画の推進に向けて主軸になっていただければと思います。また、学識経験者の皆さまにも続けてお願いしたいと思ひますので、是非ともその節にはいいお返事を聞かせていただければと思います。次年度から組織改正で部課名が変わります。子ども生活部が子どもだけに特化した子育て支援部になり、男女共同参画のある市民生活課は、部も移動し、市民部地域振興課になります。皆さまには、この席に座っていただきまして男女共同参画を推進していただければと思います。（部長）

2 研修テーマ：『働き方の多様化について』他

本日どのようなこととお話しさせていただこうかと、年末年始で考えました。できれば、今後の審議会に役立つ事があると思いました。そこで、企業がこんな働き方に替えましたというと、ニュースになってしまうくらいなので、どんな働き方が巷で話題になっているのかをお話しさせていただきます。改めて自己紹介します。私は社会保険労務士として働いていて、持っている資格としては、開業カウンセラー、キャリアコンサルタントです。平成28年4月から国家資格になりました。マニアックなものでは、セクハラ・パワハラ防止コンサルタントという資格を持っていて、主に社会保険労務士の仕事をしています。「社会保険労務士はどんな仕事をしているのか」と聞かれますが、イメージとしては、企業の人事部のアウトソーシングのような形になります。例えば、「従業員が入社しましたので、入社の手続きをお願いします。」と連絡が来たら、ハローワークと年金事務所に手続きに行きます。今は電子申請ができるようになったので、役所に出向くことはあり

ませんが、そのようなお手続きと、会社のお給料の計算といった事務周りから、企業のメンタルヘルス研修、会社と従業員のお約束事になる就業規則の作成、会社の工夫によって、厚生労働省から助成金が出るのでそのお手続きをしています。「なぜ、多様な働き方なのか」ということを、審議会の皆さまはご存じだと思いますが、確認させていただきたいと思います。まず、長時間労働ができる人ばかりではなくなってきました。それには、様々な理由があります。育児、介護、病気などです。社労士会でも、新しく癌患者の方の労務管理の部会ができました。ちょうど今日、国立癌研修センターから、癌患者の方の5年後、10年後の生存率のデータが出ました。5年後の生存率は、69.4%、10年後の生存率は58.5%ですので、意外に癌で死ぬというイメージがなくなってきました。「今後癌を抱えながらどのように生きていかなければいけないか」という事を考えるようになってきました。やはり治療にお金がかかるので、仕事を続けたいという方が多いので、その願いをどのように企業の中で叶えていくのかが、話題になっています。それと、仕事中心の価値観を持たないということです。お手元の資料に、日本生産性本部で、毎年新入社員の春の意識調査というものを出していますが、4月に新入社員の研修を行い、アンケートを取っています。28年度の新卒社員さんは、「残業が少なく、自分の時間が持てる職場が良いと思っている」という人が、74.7%と過去最高になっています。仕事ばかりという人ではないというのが多い状況です。また毎年4月に新入社員のタイプを出しているのをご存じでしょうか。例えば、「自動ブレーキ型」と言われた年もありますが、28年度は「ドローン型」だそうです。これは、学識経験者が考えているようなのです。「強い風、就活日程、経済状況など、めまぐるしい変化にあおられたら、なんとか自立飛行を保ち、目標地点に着地できたものが多かった。さらなる技術革新やスキルアップにより、様々な場面での冒険が期待できる。内外共に社会の転換期にあるため、様々な働き方ができると思います。世界を広く俯瞰できるようになってほしい。」ここからが少し面白いところです。「尚、夜間飛行や深夜残業や目視外飛行は、規制されており、ルールを守った運用や使用者の技量、ワーク・ライフ・バランスへの配慮や適正な見極めも必要なのか。」というのが28年度の新卒社員のテーマらしいです。こういう若者になってきています。少し戻りますが、女性の高学歴化に伴って、女性は補助業務だけでなく、本業務に回るようになってきました。一般職ではなく、総合職で働く女性が多いです。教育投資をしてから7、8年後の30歳前後で、「出産するので仕事をやめます。」となると、その人に投資した分の回収ができないのは、今に始まったことではないと思いますが、企業もやっと、長く働いてくれたほうが、メリットがあることに気がついたのではないかと思います。メリットがあることは、昔から変わらないと私は思っています。こちらの審議会でもよく話題になりますが、人口減少社会ですから、企業も働き方の多様化を認めないとやっていけないので、30歳くらいで辞めることを想定して新たに雇うよりも、多様な働き方を認める事によって働いてもらったほうが企業としても良いという事で、多様な働き方が出てきています。日本社会の諸悪の根源は何かというと、いろいろあると思いますが、「これかな。」と思うものがありますでしょうか。会長いかがでしょうか。ヒントは、私だったら旦那様がそうだったら嫌だなと思います。これは私の個人的な考えですが、「長時間労働」ではないかと思います。内閣府は長時間労働をなくすために、次世代育成推進本部や女性活躍推進本部を作っています。安倍首相が座長をしている「働き方改革推進会議」が1ヶ月に2回のペースで行なわれていますが、企業によっては、本来であれば労働者と会社が労使協定を結び、その上限まで残業はいいですよというルールがあります。ただ、特別条件付きとってちょっとした工夫で、無制限で働けるようになるのですが、その時間を月60時間までに替えようではないかという話が出ました。なぜ長時間労働を減らしたいかということ、日本の最大の悩みである少子化を何とかしなくてはいけないからだだと思います。皆さんいろいろとご存じだと思いますが、長時間労働のデメリットを少しご紹介します。OECD加盟国の、労働生産性で

35カ国中、日本は22位と下から数えたほうが早いような状況です。OECDという言葉聞いたのは大学受験依頼ですね。経済協力開発機構の事です。先ほど出てきた日本生産性本部の表にあるように、1位アイルランド、2位ルクセンブルグというように、なんだかピンとこない感じではありますが、この2つは頭が一つリードしているような状況です。この理由は、産業構造に原因があって、どちらも金融業が盛んです。金融業が盛んだと比較的生産性が出やすいです。3位アメリカ、その後ヨーロッパが出てきて、陽気なイタリアでも10位という状況で、なんと財政破綻したギリシャよりも日本は下です。私はこれにはびっくりしました。そして、少子化が進んでいて学歴社会の韓国がもっと悪いです。日本よりも学歴社会なので、少子化が一層進んでいます。日本は、平均以下になっている事がすごく残念です。「トヨタ式」という言葉を聞いたことはありますでしょうか。本屋のビジネスコーナーに置いてあります。日本は、生産現場の工場は、業務改善をしてもしきれないくらい生産性を上げまくっています。その方法がトヨタ式と言って、世界でも有名になっています。それなのに、なぜ22位なのかというと、事務職を行なっているホワイトカラー（白襟）が原因だと言われています。事務職の方は、皆さん疲れているので能率が下がり、本来8時間の間で行なえばいい事を、始める前から12時間くらいでやる計画になってしまっていることが挙げられます。メンタルヘルス不全の原因として、長時間労働が挙げられると思います。最近のニュースでは、電通の長時間労働が話題になっていました。パワハラもあったと言われています。うつ病の医療費は、年間2090億円かかっていると言われています。うつ病は、本人がうつ病だと気付いてないケースもありますので、その方たちが全て病院に行ったら、もっとかかると言われています。厚生労働省が出した資産の経済損失は3兆円で、直接的な損失と間接的な損失があります。個人的には、仕方なくうつ病になる人もいますが、ある程度は癌などと違って防げると思います。長時間労働がなければうつ病にならなかったという方もいらっしゃると思います。どこの文献にもあまり出ていませんが、常識的に考えて長時間労働は、不健康だと思います。不健康に関する資料がないかと思い探しましたが、見つかりませんでした。今日ちょうど海外の研究機関が寝不足による経済損失を計算した研究が発表されていたのでご紹介します。日本の経済損失は、年間16兆円、アメリカは47兆円となっており、この数字をみるとこのくらい寝不足の良くない事がわかりますし、少子化にも繋がります。男女が長時間労働をすることによって、出会いが減る、仕事が落ち着いてから結婚を考えればいいという気持ちになりますので、晩婚化、晩産化になります。晩婚化による不妊は深刻で35歳になると妊娠率がかなり下がります。20代から30代に向かって下がり傾向で、30歳から35歳に向けてガタンと下がるので深刻な問題です。また、長時間労働がある職場では、人間関係がギスギスしていますので、介護などを抱えているような従業員を許さない風潮があります。そうすると介護離職に繋がってしまうことがあります。ワーク・ライフ・バランスでいうと、ライフイベントを楽しむことが、すごく大切なことだと思います。人生の荒波を表現した表では、結婚、妊娠、出産、育児、受験、思春期の育児、この辺りでは親として随分悩むのではないのでしょうか。その後、子離れしてやれやれと思ったら、親が年老いて介護が始まり、親をどのように看取るのかというような、人間としてのイベントが必ず訪れると思います。このようなものを一つ一つしっかり受け止めて乗り越えていくところに、人としての成長があるのではないかと思います。このような事を学問的に研究した人がいます。心理学の中に、キャリアという分野があり、昭和25年にアメリカのドナルド・スーパーさんが、「ライフキャリアレインボウ」を考えました。今から65年も前のことです。表の年齢軸の25歳を見ると、家庭人としての自分が始まり、労働者としての自分もいます。下にへこんでいるところは、出産でもして育児でもしたのでしょうか。そして、市民としての自分、アメリカなのでボランティア活動も活発です。余暇人としては、レジャーをする自分、時々社会人大学に行く学生としての自分。子どもとしての自分。

だんだん子どもとしての役割は減っていきますが、介護をする自分。25歳の人を見ても、労働者以外に様々な役割を人は抱えていることで、労働者としての自分だけを見てもいい仕事は選べないのではないかということ、昭和25年に言い出したということは、すごい事だと思います。アメリカでこのような考え方の研究がさらに進み、サニー・ハンセンさん（女性）が、今から20年前に「労働的人生設計」という本を書きました。題名のごとく、人生設計は労働的という内容です。仕事の選び方は、4つのLがあると言っています。労働の *labor*（レバー）、愛の *love*（ラブ）、学習の *learning*（ラーニング）、余暇の *leisure*（レジャー）、この4つがパッチワークのようになっていて、どれか抜けてもいい職業は選択できませんと言っています。仕事していれば、豊かな人生が送れるわけではなく、仕事と並行して、余暇、学習、愛がなければ本当に良い仕事ができず、偏った生活の中で、人生は味気ないもの、貧しいものになると提唱しています。ですから、ワーク・ライフ・バランスを整えていくということは、労働者のわがままではなく、やったほうが返って仕事に役立つという研究が盛んに行なわれています。いよいよ本題に入ります。多様な働き方は、これ以外にも種類がありまして、子連れ出勤や事業所内保育が流行ってきています。代表的なもので知っておいてほしい事を5つピックアップしてご紹介します。「短時間正社員」について聞いた事ありませんか。いますね。ありがとうございます。当たり前を確認しますが、雇用形態としては、正社員になります。労働契約としては、期間の定めのない労働契約です。実は、労働基準法には、正社員という言葉はどこにも出てきません。出てくるのは、期間の定めのない雇用契約で、定年まで働けるかと期間の定めのある有期雇用かのどちらかしかありません。労働時間は、フルタイム正社員と比較して規定労働時間が短いです。短時間正社員のポイントは、待遇です。同種の仕事のフルタイム方と比べて、同一時間賃金が時給にすると同じ時給で賞与も退職金の算定の方法が同じなので、正社員とパートの間くらいの位置になります。正社員は、フルタイムで責任がある。パートは、短時間で責任が軽い。短時間正社員は、時間は短いけど責任がある。今までなかったのが、不思議なくらいです。短時間正社員の制度がどのようなものか少し深く見ていきます。私は、育児・介護・病気を抱えた人でも、働き続けることができる制度ではないかと思います。問題はいくつかありまして、会社が9時から5時までの会社の場合、短時間正社員は10時から4時まで、そうすると、9時から10時まで、4時から5時までの間をどうするかという事になります。短時間正社員は、正社員のサポートがないと成り立たないのですが、正社員と給料が一緒なので、「短時間正社員っていいね。」となってしまうのですが、通常の日だけの事ではなく、残業があるかないかの違いがあります。正社員が19時まで働けるから、短時間正社員は残業がないという裏の意味まであるので、長時間労働者の仕事を削減する努力をしないと人間関係がものすごく悪くなります。短時間正社員制度を使った人は、ひんしゅくを買い、嫌われ、いじめられるので、短時間正社員制度を取り入れたい企業は、長時間労働者の削減に取り組まなくてはいけないと思います。そのほかに、仕事の見える化として、短時間正社員がどんな仕事をしているのかを知る必要があります。また、複数担当制で、一人に二人の担当を付けるようにしないと、導入は厳しいです。「仕事の見える化」と書くのは簡単ですが、実際は手強くて、今までならお客様との電話で話した事を頭の中に入れておけばよかったものが、仕事の見える化をした場合は、会社の規定のソフトに「〇月〇日〇〇様と電話をしました。この前の提案は検討中と言われました。」という事を書き残さなくてはいけないので、一旦は業務量が増えますし、慣れるまでは面倒臭いです。ただし、これを1、2年続ける事によって、業務改善されますから、例えば、従業員の急な休みがある場合でも、他の人が担当でき、細かい仕事の内容を記録することによって、不要な仕事はわかり、簡素化に繋がりますが、長期計画なので、従業員も相応の覚悟が必要になってきます。次は、「週休3日逆にいうと週4日勤務の正社員」です。週休3日正社員、週4日正社員と言います。最近では、ヤフーが導入しました。ユニクロは以前か

ら導入しています。両方とも制度は同じで、1日8時間、週5日勤務の週40時間で運用していたものを、1日10時間、週4日の週40時間で1日休みを増やした形です。労働基準法では、変形労働時間制度がありまして、ざっくりいうと、平均をとって週40時間以内なら、残業代は支払わなくてもいいという制度があります。本来なら1日8時間を超える勤務には、残業代を支払わなくては行けませんが、週に換算すると同じになるので、残業の支払いは必要ないです。ユニクロはお仕事柄土日を含んだシフトになるそうです。私の友人の社会保険労務士事務所では、1日8時間週4日勤務で週32時間勤務に挑戦しています。いろいろな事に挑戦しているのですが、ネックになるのが、週40時間の会社にくらべてお給料が安くなりますが、挑戦は続いています。週4日にした事によって、だらだら残業や出社したら夜7時までには帰りにくいという会社があるように、そのような会社の時数が減るので、残業が減ります。ただこれは企業がこの制度を導入する時に、狙ってなったことではありません。週休3日を企業が取り入れる目的としては、休みが1日増えることによって、副業（副業OKの会社が増えている）、ボランティアや地域活動、セミナーを受けるなどのように自分らしい時間を持つ事ができると、従業員は生き生きしますし、会社にもいい影響が出ます。このような社員を採用できるかもしれないということを考えて導入しています。次に、「朝方勤務」です。毎年春になるとサマータイムを導入するかしないかが議論されますが、始業前に働く事が朝方勤務です。有名実施企業では、伊藤忠商事、官公庁でも行なっています。伊藤忠商事以外聞いた事がなかったので、ネットで検索しましたが、他には出てきませんでした。あまり普及していないのではという印象があります。メリットとしては、能率のいい朝に仕事をする事によって、生産性がアップするし、朝の9時よりも早い時間ですと問い合わせの電話が来ないので、業務に集中できます。人間の脳は、朝の6時から9時までがとても活動しやすいので、人間の生態に合わせた働き方にする。夕方に強制的に帰らせるようにすれば、長時間労働の抑制にもなるし、10時間掛かっていた仕事を8時間で終わらせることができるのではないかとということです。伊藤忠商事では、朝早く来た従業員には、おにぎりなどの軽食を用意しているそうですし、9時よりも前の勤務には、時給単価を上げて支払っているようなので、形だけではない本気を感じます。デメリットとしては、長時間労働ができる人だけが、朝方勤務ができるのではないかと考えます。例えば、保育園の送迎や小学生のお子さんがある家庭では、登校時間の問題が出てきます。私は小1の壁とは、学童に入れるか入れないかの事だと思っていましたが、そうではなく、お母さんが都内に勤めていると、朝7時30分くらいには学校に送り出すことになりませんが、校門は開いていても校舎が開くのが8時というところが多いようです。私の保育園のママ友の長男が小学校1年生なのですが、お母さんの出勤が早いけど家の鍵を持たせられないので、雨だろうが、雪だろうが、台風だろうが、7時くらいに学校に行かせて、校舎の外で開くののを待たせているそうです。他にもぎりぎりの時間の方がいるのではないかと思います。朝方勤務には、夕方にすっきりと帰る事ができるような体制がないと、長時間労働に繋がると思います。朝方勤務をしている人の感想がネットに出ていましたが、時々朝方勤務をしても、生活スタイルそのものを変えていかないと、結局眠くて能率が上がらないとありました。次に、「テレワーク」です。telephoneにworkでテレワークです。「在宅勤務」「サテライトオフィス」「モバイルワーク」の3種類があります。在宅勤務は家で仕事をすること、サテライトオフィスは、例えば会社が大手町にあって、従業員が東大和市に住んでいると、通勤時間を省き、より近い立川にサテライトオフィスを作り出勤するという感じです。オフィスには、机と椅子とパソコンがあり、そのパソコンで大手町にあるデータを使用して仕事をすることができます。モバイルワークは、電車の中などでパソコンをカチャカチャしている人を見かけますが、どこでも仕事をできる事です。テレワークのメリットは、通勤時間の短縮です。通勤時間があるがゆえに、短時間正社員でないと働けないという方もテレワークタイプの勤務をすることができます。

テレワークの環境を整えると、悪天候の中3時間かけて出社しましたということがなくなります。また、遠隔地雇用ができるようになります。総務省では、ふるさとテレワークに力を入れています。東京にある会社が、九州の人を雇用することや、東北にサテライトオフィスを作って現地の方を雇用するなど、地方創生の手助けにもなります。従業員が出勤できない状況の時も仕事ができるので、東日本大震災の時から需要が増えています。在宅勤務について詳しくお話しします。在宅勤務には、「完全在宅勤務」「終日在宅勤務」「部分在宅勤務」の3種類があります。完全在宅勤務は、基本家で仕事をして、月1回出社する感じです。終日在宅勤務は、1日単位で在宅と出社を変えていく働き方です。部分在宅勤務は、午前中にお客様のところへ訪問して自宅に戻り、午後は在宅勤務をする感じです。企業の取り入れ方としては、週3日在宅、週2日出社という感じが多いです。家で仕事をすると、自己管理が求められるので、まず上司がやる事から導入するようです。リクルートは、管理職が始めています。企業にとっては、オフィススペースの光熱費や、例えば従業員が100人いても、在宅勤務が進めば机や椅子の節約にもなります。ポテトチップスのカルビーでは、フリーアドレス制と言って、朝出勤すると自分の席をくじ引きで決めているそうです。今日は3番の席という感じで、パソコンさえあれば仕事ができるような感じです。おそらくペーパーレスにしていると思います。少し余談ですが、フリーアドレス制にすると、パワハラが起りにくいのではないかと思います。毎日同じ席だと起きやすくて、毎日違う席だと起きにくいような気がします。カルビーは、この4月から週5日テレワークができるように変えていくそうです。そこで、障害者雇用の促進もできると考えています。私の友人は、脳梗塞で右半身に麻痺が残ってしまいました。彼女は、右利きだったので、利き手を左手に変えて、杖をつけて歩いています。以前は、自宅から徒歩30分のところに、障害者雇用で事務職として雇ってもらっていましたが、人間関係があまり良くなかったので、障害者雇用のエージェンシーに登録して転職しました。そこで、在宅勤務としてその会社が持っている著作権をネットで確認するという仕事です。私は、いい仕事見つけたと思っていたら、お母さんが反対しているというので、その理由を聞くと、半身麻痺なのに自宅に居るとさらに動かなくなるからということでした。今までは、会社への行き帰りで、強制的に往復で1時間歩いていましたが、その時間がなくなったので、体力が落ちてしまうことが心配なようです。在宅勤務にもデメリットはあると感じましたが、今後も障害者雇用は進んで行くと思います。アメリカでは、日本でいう終日在宅勤務を随時テレワークというようです。企業の導入率は83%、常時在宅勤務が40%だそうです。アメリカ政府もテレワークを導入していますが、アメリカらしい理由としてはテロ対策もあるそうです。オフィスも分散化させているようで、2011年にニューヨークでハリケーンと大洪水が起こった時も、在宅テレワークが多いので、役所には、大きな混乱はなかったようです。他のことでは、テレワークがなくて介護をしていたら、朝6時に朝食を食べさせて、7時30分に出勤、9時から18時までの8時間勤務を済ませて帰宅すると、19時30分。夕食をすませたら、20時30分を回っているという状況では介護も大変です。週1日水曜日だけ、在宅勤務を取り入れたら、どうなるでしょうか。朝6時に起きて朝食を食べた後、2時間は家事をし、9時から11時30分まで仕事、昼食の時間を取り、13時30分から17時30分まで仕事をし、20時まで家事や介護をして、その後時間満たなかった分の仕事をすれば、8時間勤務ができます。例えば、一緒に住んでいるお母さんの介護をしている奥さんがいて、大変だからと言って旦那さんが週1日だけでも家にいて手伝ってくれたらうれしいですね。テレワークを導入している企業を、具体的にご紹介します。佐賀県庁です。佐賀県と聞いて何か思いつくものはありますか。私は九州に行った事がないので、はなわのSAGA佐賀(エスエージーエーさ) くらいのイメージしかありません。佐賀県庁は、2008年に都道府県庁の中で初めてテレワークを導入しました。種類としては、在宅勤務、モバイルワーク、サテライトオフィスです。サテライトオフィスに関しては、

県内に11ヶ所、県外には、大阪と東京の2ヶ所に作っています。導入環境としては、タブレット端末のiPadを1000台導入しています。すごいと思うところは、iPadの電源の入れ方から研修し、だれでも使えるように本庁だけでなく県税事務所などの人も使えるように研修したことは、実行性があると思います。この事は、県内の民間企業にも良い影響を与えているようです。実施後は、テレワークがどれだけ効果を上げたのかを調べました。農業開発普及センターでは、農家さんの作物に関する指導をしていますが、導入前は1ヶ月に47回の持ち帰り仕事がありましたが、24回に減りました。こちらの職場は職員の平均年齢が若いので、iPadを使い慣れていたので導入に問題がありませんでした。仕事内容は、農家さんのところへ行って、作物の相談を受け、その場でわからなかったらiPadでパシャッと写真を撮って、その場には居ない農業普及委員（農家さんにお仕事を指導するという国家資格の方）に情報を送ったり、テレビ電話したりしてその場で解決することができます。また、沢山の資料をiPadに保存できますので、今までは帰って調べなくてはわからなかったものも、その場でわかるように業務が改善されました。復命書という書類提出がありますが、今まで2時間で作っていたものが1時間で作る事ができるようになり、作成時間の削減ができました。隙間時間の活用としては、モバイルワークが月10回から30回に増え、在宅勤務ができるので、出先から自宅に直帰することが増え、ワーク・ライフ・バランスにも効果があったそうです。具体的にこれだけ浸透するには、どのように取り組んだのかというと、2008年の導入の時は、育児や介護で在宅勤務がやむを得ない人だけを対象にし、翌年の2009年に厚生労働省から、鳥インフルエンザ等の発生を想定して、自治体の仕事が滞らない事業計画を作るようにという指令により、全職員を対象にしました。ここからはなかなか普及しなかったので、テレワークの推進に向けて、民間の人を職員に登用し、少しずつ変えていきました。2013年に管理職を対象に、週1回のテレワークを行う努力目標立てました。2014年には、嘱託職員にまで含めた全県庁4000人対象の大規模導入に踏み切りました。何が変わったかということ、テレワークの本格導入によって、対象者が増え予算が付けられるようになったことで、使い勝手の悪かった物が、良くなりました。例えば、車の中で移動しながらweb会議に参加すること、部下とはテレビ電話で会話すること、業務用のLINEアプリを使って、職員同士のコミュニケーションが活発になるようにすることなどハード面を強化しました。ソフト面では、人事部への申請なしでテレワークを利用できるようにしました。例えば、テレワークをする時は、上司に自宅でする仕事内容をメールで伝えてテレワークができるような状態にし、育児や介護で作業が中断した場合は、業務の終了時間をずらすようにし、使い勝手がいいようにしました。その結果昨年、テレワーク協会から会長賞を受賞しました。これは、職員にテレワークが根付いたという事がわかります。次に愛媛県松山市の取り組みをご紹介します。女性のための在宅支援事業という事で、働きたい人と企業の仲介をするという取り組みで、松山市が助成金も出すという取り組みです。地方では、なかなか雇用が無いところが問題ですが、これはふるさとテレワークの例です。今までは、テレワークはいいですよということばかりお話ししてきましたが、次はデメリットについてお話しします。まずは、セキュリティの問題です。よくUSBメモリをなくしてしまったというニュースを聞きますが、物質的な紛失をした場合どうなるのか、iPadは丸いボタンのところで、指紋認証の設定ができます。私以外がタッチしても、ロックが解除されないようになっています。私の指紋が認証されない場合、パスワードを入れる事になりますが、この数字がわからない限り、絶対に開けない上に、10回間違えたら中のデータを消去するという設定もできます。半年前くらいに、アメリカのFBIが捜査のために、iPadのパスワードが解除できなくて、アップル社に解除を依頼したら、断られて喧嘩になっていました。FBIでも解除できないということです。ネットは、セキュリティキやウイルスが不安に感じると思います。以前に、日本年金機構の個人情報の大規模流出がありまし

た。次に、会社から従業員の働いている様子が見えないことです。さぼりも頑張りも見えないので、ここに目を付けたキャノンアイティエスという会社が、テレワークに関するシステムを発表した事が、日経新聞にありましたが、「在宅勤務者をカメラで監視」という見出しを付けたがために、このシステムの評判を下げてしまったのですが、実際は少し違いました。パソコンにカメラを付けるという事で、今のカメラ機能は、顔認証が発達して使う人が違うと区別することができます。私とそのカメラに写れば座った事を認識してくれて、顔が消えれば席を離れたことがわかるようなシステムでした。こういうカメラのシステムではなくても、パソコンの画面に着席・退席ボタンを作っておいてそれを利用することで、この画面を常に別の場所に居る上司が見る事ができるシステムがあります。「あっ雨が降って来たから洗濯物を取り込まなくちゃ。」という場合は、退席ボタンを押すとその間の労働時間はカウントされません。在宅勤務をしている人は、意外とさぼっているというイメージがあるようなのですが、このようなシステムによって、心理的負担を無くしています。家事との両立はどうか、国土交通省のHPにある画面を引用すると、ハイハイしている赤ちゃんを見ないで仕事をしているお母さんはどうでしょうか。子どもは不思議なもので、静かな時ほどろくな事してないですから、私にも子どもがいますが、赤ちゃんを無視して仕事はできません。私も今日のように夜仕事がある時は、仕事の合間に食事を作っておこうかなと思っていたのですが、仕事に集中してしまいおでんを焦がしました。忙しいのにまた作り直しということになってしまいましたが、実際に仕事に集中してしまうと、家事との両立は思いのほか難しいです。評価はどうでしょうか。成果物で評価するのか、時間で評価するのかですが、日本の労働基準法では、よほどの例外が無い限り、基本的に時間で管理してくださいという事になっています。先ほど大雨、雪、台風でも3時間かけて会社に行けば、やる気を評価してくれると言いましたが、テレワークで見る評価は、あくまで姿勢ではなく成果物になります。働く人にも厳しい評価になってきます。テレワークを導入する会社は、成果に評価の重きを置きたいと考えているようです。人事を悩ましているのは、日中に育児や介護がある人が、深夜に仕事がしたいという要望もあります。もし従業員がこれを言ってきたら、健康管理上絶対にやめてくださいと言うように指導しています。従業員の不公平でいうと、例えば介護事業所の職員の場合、介護する職員は現場に行かなければ仕事ができないので行くしかありませんが、事務職員は在宅勤務できますから、もし親の介護をしていたとしても働けます。そうすると、介護の仕事をしているのに親の介護はできないということになりますから、どのように不公平を解決していくかというテレワークを受け入れる風土作りが難しいです。先ほど週休3日の会社で、ヤフーを紹介しましたが、ヤフーはITの会社なのにテレワークをやめました。なぜかという、コミュニケーションが足りなくなっていて、業務上良くないという理由でした。一昨日くらいには、日本IBMもこの4月から、テレワークをやめると言っていました。理由は、やはりコミュニケーション不足の問題だそうです。ヤフーも日本IBMもITの会社で、テレワークが得意なはずなのに、それでも解決できないコミュニケーションの壁をどうしていくのがテレワークの課題です。テレワークについて長くお話ししましたが、次は「転勤」についてお話しします。転勤というと転勤する人が主人公のことが多いですが、今日は、転勤と一緒にいく配偶者が主人公のお話しをします。従業員300人以上の企業の内、80%が会社主導で転勤を決めています。20%くらいしか社員の希望を聞いていないという現状です。私も新卒採用で、大阪に飛ばされました。結婚している場合は、単身赴任か家族帯同か、一家を揺るがす大きな出来事です。旦那が転勤する場合で、奥さんが共働きの場合は、退職しかないので、キャリアの断絶、賃金の減少になります。女性だと30歳を超えている事が多いので、雇用の少ない地方に行った場合、正社員は絶対に無理だと思いますし、数年経つと、元の地に戻るのであればなかなか正社員としては働けないし、未婚の場合でも結婚しにくくなります。いろいろな地を転々とすると、出会いがなく結婚後も相手

に迷惑をかけるのではないかという思いもあります。私の友人は33歳の独身女性ですが、大阪に転勤になりました。彼女は彼氏がいたら結婚したかもしれないのですが、いなかったのが大阪に行きました。その後大阪で彼氏ができました。自分の人生なので悩むところです。彼女は、大手の有名な会社で英語が堪能です。3ヶ月間シンガポールに研修に行かせるような会社です。彼氏は、他に支社がないような中小企業に勤めている人でした。おそらく年収の格差がかなりあると思います。結局はお別れしたのですが、もし、お別れしていなくて彼女が東京に戻された時はどうなっていたのかと考えます。転勤については、今までガイドラインがありませんでした。やっと3月下旬をめぐりに、厚生労働省がガイドラインを出すそうなので、内容を楽しみにしています。余談ですが、私の父は、転勤先で母と出会い東京に連れて来て、結婚したということもあります。皆さんは「TKT48」をご存じでしょうか。NHKで何度か紹介されていて、T（転）K（勤族）T（妻）48（通称てんつま）47都道府県+海外駐在妻の団体のことです。このTKT48は何をしているかというと、ファンの方も2200人います。メンバーとしては、1300人45チームで2チーム足りないですが、活動内容は、ランチ会や呑み会での友達作り、おでかけや体験コーナーをやって、転勤先を知ることと、ここからがすごいです。地元の団体や企業とコラボして、転勤先を盛り上げるという活動がNHKで紹介されましたし、そして自分のキャリアについても考えてみる。このTKT48を支援している方で、産業カウンセラーがいますが、その方が、転勤族の奥さんは、キャリアが断裂し、本人の希望ではなくいやいや会社を辞めた上に、地域に馴染めない、初めての子育ての不安などがあってもやもやしていることが多い。もやもや具合によっては、うつ病になる方もいる。このTKT48の目的は、パートナーの転勤や、出産・育児などで、企業で働き続ける選択肢を失った女性に、社会復帰を果たした転妻、駐妻のロールモデルを提示してサポートすることで、自立したキラキラと輝く女性を増やす事だと言っています。女性活躍推進ともものすごく合致しています。もしご興味があれば、HPをご覧ください。転妻対策として民間企業でも一部始まりつつあります。地方銀行では、地銀人材バンクを2016年に始めました。全国地方銀行協会がありますが、64銀行全て地銀人材バンクに登録しています。どんな制度かということ、四国の伊予銀行に奥さんが働いていて、旦那さんも四国で働いています。旦那さんが東京に転勤になったら、奥さんの勤める伊予銀行が東京の地方銀行の人事部とやり取りして空きがあると、夫の転勤先である東京の地方銀行に勤めることができるというシステムです。素晴らしいことです。これは、銀行だからできたのではないかと思います。銀行には銀行業務検定協会があって、銀行の窓口〇級、渉外〇級というように、銀行に必要な検定がたくさんありますから、この人がどれくらいの知識を持っているのかということが、具体的に量りやすいです。ちなみに私は、年金アドバイザー2級を持っています。地方銀行に就いて、信用金庫でも同じ取り組みを始めたそうです。素晴らしいですね。次は、「配偶者転勤帯同制度」についてです。夫の転勤に家族が帯同したら、奥さんが転勤先の支社で働くことができるという制度です。これをやっている企業は、損保ジャパン、富士ゼロックス、P&Gです。今日お配りしている資料のワーク・ライフ・バランスにも損保ジャパンとP&Gが出ていましたが、やはり企業として一歩進んだ取り組みを行なっている会社だと感じました。国家公務員には、配偶者同行休業法があります。配偶者が、公務員や民間問わず、配偶者の転勤に帯同する場合は、休職ができるという制度です。夫が元のところに戻るようになったら、妻も元のところ働けるようになる。民間で導入しているところは、丸紅、資生堂、三菱化学、キリンビールなどです。女性も働くことが当たり前なので、女性をどのように雇用し続けるのかが、民間での取り組みです。今までは、働き方のことでしたが、様々な働き方がありますが、与える上で一番重要なのは、管理職であるボスです。初めに課長からも出ましたが、「イクボス」という言葉を聞いたことがありますでしょうか。ほとんど

いませんね。この言葉は、ファザーリングジャパンというNPO法人が作った言葉で、次のように定義しています。「職場で共に働く部下やスタッフの、ワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も上げなくてはならない。自らも仕事と生活を楽しむことができる上司のこと」としています。このファザーリングジャパンは、イクメンやイクボスなどのことを世間に広める活動をしています。実は2年前に東大和市に代表の方がお見えになっています。ネットで調べましたが、議員さんのブログにしか出てきませんでした。NPO法人ファザーリングジャパン代表を講師にお招きして、「父親が変われば、地域が変わる」という講演をしています。このように、自治体に対する研修や民間での管理職研修をしています。その中でお父さんが育児に関わるには、会社が変わらなるとなかなか難しいということで、ファザーリングジャパンでは、イクボスプロジェクトを行なっています。イクボス宣言という全国マップがありまして、東京をクリックするとイクボス宣言をしている自治体と企業がわかるようになっています。イクボス企業同盟というのも手掛けていて、大手企業が加盟しています。2017年1月27日現在では、127社が加盟していて、最後に入ったのが、日本郵政です。企業同盟は何をするかということ、今の管理職の世代は、若い頃に無制限に働ける時代に育っているので、自分の部下に介護などの制約がある社員がいた場合のマネジメントがわからないので、どんな風にマネジメントしているのかというノウハウやイクボスのあり方を加盟企業の中で共有することによって、ますます社会にイクボスを広めようということです。イクボス10カ条の内容が素晴らしくて、まず「理解」「ダイバーシティ(多様化)」「知識」知っていれば受け入れられる、知らなくてよくわからないから受け入れにくい、介護は奥さんがやっていたからよくわからないし、奥さんがやればいいのではないかという勉強不足。「組織浸透」「配慮」すごいのはここからです。「業務を改善してください。」「時間が無いのは当たり前だから捻出してください。」そして、「提言、まず上司からやる」「言ったことは有言実行」「まずできることからやるのがイクボスです。」となっています。イクボス10カ条は、働き方改革10カ条と言われるくらいです。このイクボス企業同盟が、いろいろな会社に共感を得られているのは、育児をしている人を応援していればいいですよという事だけでなく、業務改善して業績を上げるといっているところが共感するところのようです。イクボスのロールモデルやノウハウは、大手企業と中小企業では違うので、中小企業バージョンもあって、35社が加盟しています。最後は、私の個人的な意見をお話しします。働き方改革の肝は、心の改革だと思います。結局は、経営者、管理職、現場の人たちの意識が上手いかないから、ヤフーもIBMもテレワークが上手いかなかったと思います。意識がしっかりしていれば、どんな制度でも続きます。日本はおもてなし文化のいきすぎではないかと思います。取引先が変わらないと、自社も変えられないと思います。今年のお正月が終わった後に、三越伊勢丹の社長が、来年のお正月からは3日まで休みたいという事が記事になっていました。4日からの営業にすれば、地方出身者が実家でお正月を迎えられるからという理由でした。そこで、三越伊勢丹に勤めている友人に聞いてみたところ、「無理、無理。」と言っていました。現場はそんな感じです。来年のお正月に立川伊勢丹がどうなるのか楽しみです。その他に、ファミレス、コンビニが24時間営業の必要性が本当にあるのか。マクドナルドは24時間営業の店舗を減らしました。業績が悪かったということもあると思います。お客様は神様という思いは日本のいい文化だと思いますが、社会が変わっていかないと、働き方改革はなかなか難しいです。NHKで、建設会社のことが紹介されていましたが、建設業は、官公庁がお客様になることが多いので、予算上3月納期が多いことから、2、3月は業務が増えるし、残業もすごくなります。そこで、建設業の業界団体が、国土交通省に3月納期を減らしてほしいと要望したところ、8割中2割を違う納期月に回してくれたので3月の業務量が3分の1に減ったそうです。このようにお客さんを巻き込んで改革していく必要があると思います。電通さんの事も、お客さんの体質による

があると思います。最後になります、私が社会保険労務士として胸に刻んでいる言葉は、二宮金次郎の言葉で「道徳なき経済は、罪悪であり、経済なき道徳は寝言である。」例えば、大企業が残業を60時間に減らしますといっても、中小企業の社長には、寝言に聞こえるかもしれません。私は社会保険労務士として寝言は言うてはいけませんが、寝言に聞こえるけど、寝言ではないという話是可以すると思いますので、私は私で頑張る道が、働き方改革であると思います。長い時間ご清聴ありがとうございました。

○どうもありがとうございました。皆さんからご質問があればお願いします。

・短時間正社員についてお聞きします。もともとフルタイムで働いていた正社員の方が、育児や介護があるから短時間で働きたいとってなるものだと思うのですが、中途採用での募集はあるものなのでしょうか。

→短時間正社員制度は、法律で決まっているものではなく、会社で従業員の定義を決める事ができるので、今までは正社員として雇っていた人に、企業から提案するものですから、最初から短時間正社員としての募集もできると思いますし、企業によっては子ども服メーカーだから女性募集というように、企業の実情に合わせて作る事ができます。

・パートでの募集しか見たことが無いのですが、実際に見た事はありますか。

→短時間正社員としての募集はあまりないと思います。正社員の方に事情があつて、一旦短時間になるけれど細く雇用を続けていけば、また事情がなくなれば、正社員に戻れるし、3年から5年の短い期間のために仕事をやめて、働けなくなるのはもったいないから、ちょっと会社が手助けすれば雇用が繋がる人を引きとめたいというイメージです。女性だと短時間正社員制度は助かると思います。

・働く時間によって年金支給額は変わるのでしょうか。

→ちょうど昨日の働き方改革実現会議に、東大の水町勇一郎という労働に関する有名人がいますが、その方が同一労働、同一賃金と言っていますが、その方が提出した資料にエージェレスな働き方というのがありました。60歳を超えて65歳から年金をもらっている人は、働きたいけれど、いい働き方は年金をもらいながら非正規で10万円くらいもらえる働き方がいいというアンケート結果があつたようで、その方の働ける範囲でしっかり働ければ高齢だからと言って安い給料になるということではなくて、働きに見合った給料をあげましょうという考え方が会議ででていますので、エージェレスという新たな考え方が出ればと思います。民間企業の実態としては、従業員のお給料を決める時に、私の様な社会保険労務士にいくらにしたらいいのかという相談があります。その時はご本人の同意を取って委任状をもらい、日本年金機構に給料によって年金がどのくらい削減されるのかを聞いてお給料の設定をします。ご本人が年金を減らしてまで働きたくない事や生きがいとして働きたいなど、いろいろな希望がありますので、柔軟にやっている会社が多いです。できればいいですが、実情によります。

・昔のタイプなので、今日の様な話しも面白いと思いますが、評価というのは、画面に出る事だけではないと思うし、成果も出せるものと出せないものがあります。特にサービス業はそうだと思います。そういう事を、テレワークではどのようにしたらいいのでしょうか。

→一つの会社の例ですと、仕事の成果を短期間で求める風潮があります。短期間の成果も重要ですが、仕事の内容によっては、長期間のスパンのものを、人事評価するという制度を取り入れています。ですから、自分の会社の仕事の分析をしっかりしていかないと実情にあつた評価はできないと思います。

○以上で研修を終わらせていただきます。講師に今一度大きな拍手をお願いします。

事務局から

- ・資料と一緒に、東京オリンピックのピンバッチをお配りしています。2020年に向けて盛り上げていきたいと思しますので、機会があれば付けていただけるようお願いします。

以上