

平成30年度 会派調査研究報告書

(視察先1か所につき1枚)

会派名	葎 真 ク ラ ブ
出席者	宮川文憲 一木長博 田原一孝 内藤正之 浅川裕康
事業名	1. サントリーグループのダイバーシティ経営について 2. 水の資源性と人と自然との共生について
事業区分	①研究研修 ②調査

1. 葎崎市での課題と研修・調査の目的

1 「ダイバーシティ」とは、おおまかに言えば「多様性」を意味する。多様な人材、多様な働き方が求められている。本市においても、女性の管理職登用、職員の働き方改革など課題が存在する。民間事業者の取組みを学ぶことで、本市の参考としたい。

2 電気・水道・ガス。これらは人が生活していくうえで、欠かすことのできない「ライフライン」と呼ばれている。そのうち、水道事業を本市が担っている。民間事業者の「水」への姿勢を学ぶことで、ライフラインに対する知識をより確かなものとし、本市水道事業への参考としたい。

2. 実施概要

実施日時	平成30年7月6日(金) 10:25 ~ 12:15
視察先	サントリーグループ サントリーホールディングス(株)・サントリー-MONOZUKURIEキキョク(株)
担当部局	HR本部人事部ダイバーシティ推進室 及び 品質保証本部品質保証推進部
報告内容	<p>視察対象は、当会派の研修としては初めての試みとなる民間企業である。サントリーは、1899年、創業者である鳥井信治郎が大阪に「鳥井商店」を開業し、日本人の口に合う洋酒づくりを始めたことによる。その後1907年には「赤玉ポートワイン」を、1937年には「サントリーウィスキー角瓶」を販売し、本格的な国産ウィスキーを誕生させた。その後、県内北州市白州町に蒸留所を開設し、その頃から既に環境との調和を目指し「環境のバロメーター」である野鳥が安心して住める環境を守るため、「愛鳥活動」をスタートしている。現在では、酒類だけでなく、清涼飲料水やポリフェノール研究から開始した健康食品事業など、その活動範囲を拡大している。</p> <p>第1：ダイバーシティ経営について 最初のステージは目指す姿勢と課題の抽出にある。多様な価値観や発想を受け入れ、活かすことにより、より大きな価値を創出できる組織にならねばならないとし、取り組むべき重点課題は①多様な人材創出、②働き方革新、③マネジメント革新、④一人ひとりの考勤革新、⑤基盤整備を掲げる。そして次のステージとして、働き方革新を、業界を勝ち抜くための「競争戦略」と位置付けている。生産性の向上、ワークライフバランスの実現、健康、生き活きの実現を目指し、企業としての付加価値を創出し、競争力の強化につなげるというものである。これらを実現するためには、トップ・現場双方が積極的に取組み、労働組合との協働の中でPDCAを徹底するということがあった。推進施策としては、産休、育休後のフォローアップや、男性の意識改革、女性リーダー育成のプログラムや、障がい者雇用の推進など多様な取組について説明を受けた。</p> <p>第2：水の資源性と自然との共生について 「サントリーの天然水」が生産されるまでには、4つのポイントがある。①厳選された水源、②貴重な自然の恵み、③自然との共生、④環境負荷低減である。①については、水質、水量の確保だけでなく、環境保全が可能で将来的にもその水質・水量を守り続けることができる場所でないといけない。②については、雨水が20年以上の歳月をかけて大地に染み込み、地中に浸透することで「自然に磨かれた」天然水であること、③については、サントリーの使用水量の2倍を目標に森の涵養活動を実施し、森林の整備に取組むこと、④については、ペットボトルの軽量化や植物由来の原料を用いるなど省資源容器の生成に取組んでいることが説明された。</p>

1. 運営状況

視察研修は、サントリーグループ、品質保証推進部課長の進行のもと、ダイバーシティ推進室室長及び当会派所属議員5名の計7名の出席のなかで、開会し、互いの代表者及び出席者が挨拶を交わした後、まず第1のテーマである、「サントリーグループのダイバーシティ経営」について、推進室長から説明を受け、その後質疑を行った。続いて、第2のテーマである、「サントリー天然水、4つのポイント」について、品質保証推進部専任課長から、説明を受け、その後質疑を行うという流れであった。

説明後の質疑にあっては、男性社員の育児休暇取得率について、障がい者雇用の推移、担当推進としての苦労や課題など、また、「サントリーの天然水」市場シェアについて、水の貴重性や森林涵養活動についてなど、多くの質問や、民間企業としての働き方改革への取組み内容や経営努力について、さらには、森林環境税に対する民間としての意見など、忌憚のない意見交換がなされた。

推進室長及び専任課長から、それぞれ率直かつ丁寧な説明をいただくことができ、当会派から謝辞を述べ、閉会となった。

2. 考察（これらの取組みを韮崎市にどう活かせるか）

働き方改革においては、「公務」「公務員」という性質上、民間企業とは異なるという視点を忘れてはならない。そのうえで、多様性を認め、職員の意識改革に取組み、女性の、そして障がい者の活躍の場を広げていく努力が必要である。女性職員の復職への取組みや、男性職員の意識改革などは本市においても十分活用できると考える。今後の提言に活かしたい。

また、「水」に関しては、ペットボトルによる販売と、管による供給とその配給方法に差異はあるものの、安心して安全な水の供給は本市水道事業に通ずるところである。安心して安全な供給だけでなく、災害時などにおける安定的な供給のためにもそのインフラ整備に対しては適切な対応が図られるよう提言していきたい。



感想（まとめ）
・ 市政に活かせること