

平成 28 年度 西三河地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：平成 28 年 9 月 5 日（月）午後 2 時から 4 時まで

場所：愛知県西三河総合庁舎 7 階 701 会議室

（長時間労働の改善）

- ・仕事の属人化を解消し、協力体制を整えた。
- ・所定外労働時間の削減として、総労働時間を下げるには、休暇取得率を上げて、所定外時間を減らすことになるが、平準化が非常に難しい。
- ・特に輸送業界、トラックでは大変な人手不足のため、今いる人達に負荷が掛かり、悪循環になっている。

（定時退社）

- ・事務系はノー残業デーに定時退社できるが、事務系以外はなかなかできない。
- ・一斉退社できない部門は月 4 回個別に設定している。周りの協力がなくなかなかできないため、「今日のノー残業は誰か」を見える化し、周りが支援していく風土作りを進めている。
- ・自分の会社はこの 1、2 年で残業時間をほとんどゼロにしたが、他の会社から連絡があると、誰か 1 人残らなくてはならない。全体的にどの会社も残業がなくなると、こちらも残業がなくなる。

（女性の活躍）

- ・女性でも活躍できる現業職場を開拓してきたが、なかなか定着しない。
- ・女性は「出産、育児によって、仕事上のキャリアが途切れてしまう」と不安に思っている。子育ての時期を乗り越えて、ビジネスの第一線で活躍している先輩女性の実例が必要である。
- ・若いうちにやりがいのある仕事を経験しておくことで、短期的にはブランクやペースダウンが生じたとしても、再び力を発揮する機会に、難度の高い新たな仕事にも挑戦しやすくなる。
- ・ほとんどが育児休暇を終えると、流れで短時間勤務に入っていく。短時間勤務が難しい部署では、一時的に事務系に変えている。今はそれで何とか回っているが、将来的にそのやり方では無理が生じる。
- ・男性が家庭活躍をしていくと、その結果、問題視されている短時間勤務はおそらく減っていく。夫婦が定時で帰れば、短時間勤務は必要ないからである。
- ・女性が管理職までは望まないという意識の改革が課題である。
- ・短時間勤務だが実力は十分備えている女性に管理職を勧めたが、尻込みされてしまった。会社がどのようにバックアップし、意識を変えてもらい、役職に就いてもらうかが課題である。
- ・「管理職は残業あってなんぼ」の部分が多く、「子育てしながら管理職になるのは難しい、無理だ」と思われている。管理職自身の働き方を変えていかなければ、女性管理職というのは口先だけで終わってしまう。
- ・「男性並みに働くことが当たり前」といった上司の言動に関する教育や、時短勤務や可能な限り転勤のない働き方の推進が必要である。

- ・中小企業が女性をうまく活用している事例は、地域の中ではなかなか聞こえてこないが、実際の事例はたくさんある。どうやって女性を活かしているのかPRしていくことが必要である。
- ・「女性を活かすと実は売上げにつながる」「売上げにつながるような女性の活かし方を考えましょう」というセミナーやサポートをするなど、中小企業の中でも女性活躍が前向きに進むような取組が必要である。
- ・「受付の女性でも製造現場のことがわかって欲しい。機械が動かせるようになって欲しいため男女の区別なく資格を取らせる。」「出産後になるべく早く戻ってきてもらいたいので、会社の中に託児所を作った」という事業所がある。女性が働きやすくて、働き甲斐のある職場は、会社にとっても有益であるという理解が少しずつであるが浸透してきている。
- ・男性が家庭で活躍しないと女性が活躍するのは無理である。男性が家庭活躍するために、誰の協力が必要かということ、会社の上司の理解である。少子化問題も含めて、男性の働き方を変えていかなければ、未来はない。

(ワーク・ライフ・バランス)

- ・組織風土を変えるには数年掛かるため、形を変えた様々なコミュニケーションが必要である。
- ・中小零細企業では、採用で人が来ないため、企業存続の死活問題となっている。その中で、中小企業だからこそ今、ワーク・ライフ・バランスに着手しないといけないと考えている経営者もあり、取り組みを始める企業が徐々に増えてきている。大企業と違って、社長がその気になると、ものすごいスピードで進む。
- ・介護で短時間勤務制度を使いたいという要望が少し出ている。これから増えていく介護で離職させない、労働力を確保する意味でもそうした改善に向けてどう進めて行くのかが課題である。魅力ある企業であることが、人が集まるということに繋がっていく。
- ・県民事務所ではワーク・ライフ・バランスを推進しているが、他部署では知られていないので、県の中で横展開をして周知を進めて欲しい。
また、国の方で働き方改革相が作られて、トップダウンでやるというイメージを安倍総理がやっているが、県が引っ張るイメージで、市町村に働き方見直しの活動を進めて行って欲しい。
- ・愛知県では、ファミリーフレンドリー企業や女性活躍推進の施策があるが、企業にほとんど知られていない。どんなメリットがあるのか、どうしたら取り組んでいる会社が称賛されるのか知られていない。
- ・他県では労働局と信用金庫が手を結んで、信用金庫の融資担当者が中小企業事業主に、意識改善助成金など国の助成金の活用をアドバイスする、という取り組みが始まっている。意識改善助成金はワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業に支給される制度である。愛知県でも行政と金融機関などが連携し、ワーク・ライフ・バランスを促進するような支援が今後ますます広まっていくといいと感じている。
- ・3歳未満児を長時間預けることは、非常に多くの保育士の手が必要となる。これからの働き方を見直していくことで、子どもたちの幸せにつながるような保育のあり方につながることを期待している。