

令和3年度 東三河地域産業労働会議における主な発言要旨

日時：2022年1月14日（金）

午後2時から午後4時まで

場所：東三河総合庁舎 3階 301会議室

（コロナ禍における雇用状況）

- ・求人は新規・有効ともに昨年は激減し、今年は、少し回復したが依然厳しい状況であり、雇用調整助成金によって何とか雇用を維持しているが、企業が新たに雇用するには至っていない。特に、宿泊業・サービス業の減少が顕著である。
- ・新規求職は、10月までの緊急事態宣言中2、3割減少し、宣言解除後、少し回復したが12月は再度減少した。
- ・宿泊業の求人は、Go To トラベルで一時的に人手不足になったが、現在でも雇用調整助成金を利用する所もある。
- ・中小企業の社長は、大企業の生産が戻ってきた時の人手不足を心配している。
- ・宿泊業では急に盛況になり、人材不足で即戦力人材が欲しい時期もあるが、コロナの再拡大を懸念して求人が出せないもどかしさがあるようである。
- ・インターン学生が活動しにくく、就職に結びつかないことから、企業の動きも鈍くなっている気がする。
- ・3月にオンラインでの企業フェアを予定しており、対象は高校2年生で、企業は15社を集めたいと考えている。
企業を知ってもらうことを趣旨として、各高校へ会社案内を送付し、将来の就職に繋がればよいと思っている。
- ・「誰もが安心して働き続ける安定した就職」のため、障害者・高齢者・氷河期世代を対象にしたミニ面接会を実施している。
- ・今年度、愛知労働局の指示のもと、東三河のハロワーク4所（豊橋、豊川、蒲郡、新城）が連携し、合同就職相談会等のイベントを実施することにより、東三河内のマッチングの向上を図っている。

（コロナ禍におけるテレワーク等の取組等）

- ・コロナ禍ということで、労働条件の確保及び労働災害防止を最重点施策として取り組んでいる。
- ・各省庁がテレワークに取り組む中、厚労省としては、適正な労働条件におけるテレワークの普及促進を図るため、テレワーク総合ポータルサイト・テレワーク相談センターを開設した。
- ・今年度、人材確保等支援助成金テレワークコースを新設したが、前年の働き方改革推進支援助成金テレワークコースの支給実績が1,000件を超えていた一方で、支給は5件に留まり、全国でも伸び悩んだことから、12月21日に支給要件を見直した。
- ・オンライン職業相談の仕組みはあるが、利用者はいない状況である。対面での面接を望む企業が多いことから、オンライン面接は馴染んでいないと考えられる。
- ・市内に在住または市内の学校に通学している大学生・高校生の交流スペースである「ガクラボ」のために用意した施設を、2020年は「お試しサテライトオフィス」として無料開放し、4社に利用していただいた。
- ・今年度、市内に新たに本社と同等な業務を行う事務所を移転・開設する企業にサテライトオフィス整備費補助金を新設した。補助率2分の1で100万円を上限に行っている。
- ・テレワークに係る所内の取組としては、職員の在宅勤務用のパソコンを70台整備して6月から活用しており、ウェブ会議も、月3回ほど実施している。
- ・環境整備を進めるため、レジ機器の導入、パソコンの導入に対して補助を行っている。

(テレワーク導入にあたって問題点、改善点)

- ・テレワークにおいても、労働関係法令の順守が求められる。労働時間の把握や安全と健康の確保が必要である。労災も適用となるが、詳細な状況を記録しておくことが望ましい。
- ・テレワークの求人は余りないが、障害者には在宅勤務であれば就業可能という方も多い。
- ・大企業においては、Wi-Fi が会社から貸与される場合があるが、多くの中小企業においては、貸与されず、また、サーバー機能を利用する上でも心配がある。
- ・商工会議所にも IT ベンダーの相談があるが、会社を推薦するとなると難しい。
- ・商工会議所においては、パソコンの持ち帰り、サーバーの接続、労務管理、人事評価の点で問題があり上手くいっていない。中小企業においては、なかなか難しいのが実態かと思う。
- ・会社からは、勤怠管理・人事評価の難しさ、コミュニケーションの低下などの問題点が挙げられている。
- ・職場での長時間労働の解消にはなるが、その一方で、労働時間管理が難しい。
- ・緊急事態宣言中、在宅勤務を2度実施した。Zoom 会議は可能だが、組織内のサーバーとの接続ができず、一部の業務しかできなかった。
- ・中小企業でも技術者が居れば既に利用している。小規模事業者は在宅では、なかなか仕事にならない。エッセンシャルワークもできるような方法を考えてほしい。
- ・商工会議所内に市の支援でコワーキングスペースを設けており、新規創業以外にもコロナ禍における在宅勤務場所として利用されている。
- ・テレワークの推進として、先進的事業所の例を紹介することが必要と思う。
- ・加盟組合の多くが製造業であり、テレワーク実施は同じ製造業においても大企業だけである。
- ・テレワークを導入する前段階である資料のデジタル化も遅れている。
- ・テレワークでは、役員の顔が見えないことから組織力の低下を招くなどといった課題があり、どのように導入していくべきか考えている。コミュニケーションをどう取るかが問題である。
- ・企業側から与えられた通信関係の機器に頼らざるを得ないため、市町村に対して通信環境整備の要望書を提出している。
- ・都市部からテレワークが普及することに伴い、山間部への移住希望があるが、通信障害や通信速度の関係などから断念した事例が起きている。改善していくには、財源など大きな問題がある。
- ・製造業は現場作業が多く、テレワークの導入は働きやすさで難しい点がある。
- ・労使協議において、希望者は在宅勤務できるが、利用者は少ない。
- ・テレワークのアンケートの結果では、通勤時間がかからず、家庭でのこともでき都合がよいという意見がある。しかし、その一方で業務環境が整わず気が滅入るとの意見もある。
- ・自身の通信環境の問題、セキュリティの問題がある。また、業務に集中できる場所が必要である。
- ・コロナ禍で急速にデジタル化が求められたが、設備投資を一挙に行うことも難しい。労働環境改善に努力することが必要である。
- ・テレワークはセキュリティが難しく、また、庁舎外の対人関係で仕事をする部署においては、その導入が難しい。