

## 平成 29 年度とやま県民活躍・働き方改革推進会議（第 1 回）議事概要

1 日時 平成 29 年 6 月 14 日（水）10:00～11:30

2 場所 パレプラン高志会館 3 階 薫風の間

### 3 議事

- (1) 「働き方改革」の背景と行方について
- (2) 国の動向等について
- (3) 働き方改革に関連する本県の労働環境や県の施策について
- (4) 意見交換

### 4 主な意見

#### (A 委員)

働き方改革は、さまざまな取り組みを息長くやっていく必要があるのではないかと  
思う。

最近、人材不足の中で、コンビニエンスストアや 24 時間営業のレストランがようやく  
時間短縮をするようになったが、社会があまりに過剰なサービスを求めないことも必  
要ではないか。行政や経済界が、そのようなキャンペーンを張っていくことが必要で  
はないかなと思う。

#### (B 委員)

高齢者の活用という話が出てきたが、富山県に大変マッチした取り組みで  
はないかと思う。また、富山県人は働き者だと言ってきたのかもしれないが、富山県  
の労働時間は、かなり多いのだなということを改めて認識し、やはり認識を改めなけ  
ればいけない。また、有給休暇の取得率についてもキャンペーンを張っていくくらい  
の取り組みをしなければいけないのではないかと思う。また、長時間労働を減らすこ  
とよりも、柔軟で多様な働き方を推進することがより重要だと思う。

#### (C 委員)

人手不足の時代には、労働条件を良くしていかないと、人がなかなか集まらず、企  
業の競争力に非常に大きな影響があると思う。労働条件の改善には非常によい時期だ  
と思うので、最低賃金なども含めて取り組んでいくことが、大事だと思う。

外国人労働者については、確かに単純労働については非常に問題があると思うが、  
留学生として、日本へ特に北陸へ来ている学生もたくさんおり、そういう方々につい  
ては、もう少し県内で働いてもらうことを考えてもいいのではないかなと思う。

#### (D 委員)

中小企業の立場として言わせてもらうなら、やはりその企業の立場によって随分差  
があるので、一概に言えないところがある。

少子化、高齢社会になり、介護も必要となると、それぞれの立場でそれぞれの企業  
が最善を尽くすようにやっていくべきである。というのは、会社は残業を減らそうと  
しても、中には「長時間労働をした方が、稼ぎがいいから」と言う人も出てくる。そ  
ういう場合、経営者側としてはすごく困るので、強制的に残業を止めるようにやってき

ている。

#### (E 委員)

外国人労働者については、当社も人手不足で大変困っており、7月ぐらいから、受け入れる予定である。いろいろと心配する面もあると思うが、会社としても安全性や社会性の面などをフォローしながらお互いに協力し合って頑張っていたらいいなと思っている。

#### (F 委員)

ライフ・ワーク・バランスは一人ひとりの人生にとって、大変必要なことであり、イクボス、イクメンの社内の勉強会をしたり、あるいは、当社は製造業なのだが50%が女性なので、女性の意識を変えるためにも、リーダーに女性の活躍の研修会に行ってもらったり、社内で研修を行ったりしている。

外国人労働者については、海外展開する際に、研修を終わったリーダーが実際に現地で主要なメンバーとして頑張ってくれている。

県主導で働き方改革における成功事例、参考事例の発表会などを開催していただけたら、参考になると思うので、ぜひご検討いただきたい。

#### (G 委員)

当社の15年前の決算書を見ると、土日出勤した分と残業した分がその年の利益だった。残業と休日出勤で儲けるような会社では駄目だということで改革をして、開発や設備投資をして今日に至っているが、経営者の意識改革が大きなポイントになってくるのではないかと思う。

今年の採用でも、育児休暇を100%取っている、有給休暇の取り方が非常にいいから御社を希望したという意見が非常に多かった。

#### (H 委員)

農林水産分野については、季節性があり、年間で平準化していろいろなことがないため、これらの期間、対応に大変苦慮するのが実態である。また、農業の生産現場は65歳を過ぎた方が中心になっており、それらに対応しなければいけないということで、苦慮している。

65歳を過ぎた方でも大変な戦力なので、もし皆さん方で、「では、少し農業の手伝いでもしてみようかな」という方がいらっしゃるようなら、背中を押していただけるとありがたい。

#### (I 委員)

看護職は、夜勤交代を行いながら仕事をしている。35年前、40年前と比べると、育児休業制度や短時間勤務制度、院内保育や病児保育、夜間保育などの制度が整いつつあるので、子育てをしながら働き続けられる環境はできてきていると思う。

また、雇用する側としては、多様な勤務形態での雇用を推進していかなければいけないと思っている。

医療は日々進歩しており、研修が必須であるが、自分の空いた時間で、自分の学習

の程度に合わせて勉強できるようなe-ラーニングの研修制度を取り入れてきつつあるところである。

#### (J委員)

金融機関の立場からすれば、行政の方で助成金や補助金などがたくさんあるが、今まであまりお客様に普及してこなかったのも、これを一層進めて、IT化の時代に対応したいと思う。

#### (K委員)

求職者の訓練をしているが、ものづくり中心のため、女性は受講者全体の20%ほどである。その中でもCAD、CAMなどは50%を超える女性が入所されていて、ものづくりの中でもNCを使ったりしているところについては女性が多くなっている。

募集にあたって、女性の修了生の声をなるべく載せるなど、女性にもものづくりについて学んで、企業の方に就職していただきたいことを進めているところであり、今後も県とも協力して進めてまいりたい。

#### (L委員)

シルバー人材センター連合会では、会員が年々減少しており、これが最大の課題である。65歳までの継続雇用が当然になっており、現在シルバーの方に入っていく方は、大体65歳を超えてからとなってきた。

団塊の世代の方は、大体その年齢を超えたので、この後は大体安定した人数になるのかなと期待している。

(M委員) 私はメーカー勤務の経験があるが、女性が仕事と子育ての両立が難しい理由として、職場に両立を支援するような雰囲気がないことが諸悪の根源だと思っている。

例えば子どもが熱を出して休むというときに、職場がチームワークで守ってくれるような雰囲気ができれば、私は必然的に女性も働きやすい職場になると思っており、大学でもそのようにしたいと思っている。

#### (N委員)

制度ありきだとは思いますが、実際には家族の協力なくしては働き続けることはできなかったなと思っている。職場の中での休みを取れるとか、柔軟な働き方を認めてもらえるような雰囲気ということもあるが、家庭や一般的な社会でも、そのようなものが認められるような雰囲気の醸成も大事なのではないかと思う。

#### (O委員)

国、県、市町村という一つの流れを持って、働き方改革に取り組む姿勢も必要ではないかと思う。

また、働けばいいのだということばかりではなく、心のケア、健康というものを考えてやっていかなくてはならない。