

## 平成 29 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 29 年 9 月 5 日（火）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

### （地域における課題）

- ・多種多様な顧客と取引しており、それぞれに品質基準が異なるため、限られた人員ですべての顧客要求に応じなければならない。
- ・金属を削る仕事でいわゆる 3 K とされる職場。女性からの応募が無いことが当たり前で、会社も女性採用を視野には入れていなかった。
- ・小規模事業者は多能工を、大企業はラインで一定の仕事をする者を求めている。小規模事業者が求める人材は能力や技術レベルに大きな差があるため、なかなか女性は働きづらい。
- ・小規模事業者は人員ギリギリで経営している。1 人退職したらすぐ次の人員を雇用しなければならず、一度退職すると復職しようにも戻るところが無い。
- ・男性でバリバリ働き残業を厭わない人は大手企業に取られ全く採用できない。労働環境が悪ければいい人材は来ない。中小・零細企業こそ労働環境の改善に真剣に取り組まなければ淘汰されていく。
- ・「子どもが小さいときは母親が面倒を見てあげることが子どもにとっての幸せ」、「女性が無理に働かなくてもよい」と考えたり、時間の制約がある職員は戦力にならないと考える経営者もいる。
- ・女性管理職と管理職候補者を対象に昨年度 4 回のワークショップを行った。企業に女性が少ないという地域特性があるせいか、参加者集めに大変苦労した。
- ・日ごろ企業に販路拡大や効率化について提案をしているが、女性の活躍促進について提案できる渉外担当者は限られていた。

### （女性活躍に向けた取組）

- ・まず工場内トイレの全面リフォーム、女性専用ロッカールームの設置、工場内空調のリニューアル。次に育児休業制度等の規程類の整備を行った。社内風土の形成も重要と考え、男女ともに子どもの病気や学校行事で休みやすい雰囲気づくり、急な休みでもフォローできるコミュニケーションの円滑化を行っている。
- ・高齢の女性は親の介護など家庭内の事情を抱えているため、出退勤の時間に配慮したり、出勤後すぐ業務に着手できるよう資料をまとめておくなど業務の効率化にも努めている。
- ・現場の男性職員も女性職員の働きぶりを理解すること、男女の相互理解ということを推進している。
- ・職員とは常にワーク・ライフ・バランスについて話し合い、テレワークやテレビ会議を試行した。
- ・パートから勤務時間を延ばして短時間正社員になる道があり、さらに時間を延ばせば正社員にもなれるというように、パートでも今後の自分のキャリアを意識させるとやる気が出て前向きに働いてもらえる。
- ・自動車部品の樹脂切削加工業では O J T による人材育成、担当制によるやりがい向上、柔軟な勤務体制により女性だけでなくシングルファーザーにも働きやすい職場づくりを行っている。

- ・ 運送業の女性社長は、細やかな気配りや丁寧な運転など女性ならではの能力を活かす「働く女性支援プロジェクト」を立ち上げ、女性を積極的に採用している。
- ・ 訪問介護ステーションではスマホやパソコンで業務の効率化を図り、その分従業員には本業である訪問介護に力を入れてもらっている。さらに従業員が過重労働とならないよう労務管理を行い、休息所を設置するなど働きやすい環境も提供している。
- ・ 宿泊を伴う研修会のカリキュラムを見直し日帰りとしたところ、女性役員の増加に繋がった。
- ・ 平成29年1月26日に県内に本店がある地方銀行3行と愛知県で地方創生に関する包括協定を締結した。これに基づき、「あいち女性の活躍サポータープロジェクト」として3行が連携して取引先中小企業等に女性の活躍促進についてのPRを行っている。

### (女性活躍の効果)

- ・ 理系人材の採用にこだわっていたが、文系OK、女性OKとしたところ、かなり基礎能力の高い女性から応募があった。現在では全部署に女性の正社員を配置している。
- ・ 月2回の現場安全パトロールに女性職員を同行させている。男性職員の目が届かない女性ならではの気配りなどが見られる。
- ・ 女性視点を活かした商品開発による新事業の立ち上げで自動車部品の下請けから脱却し、売り上げを増加させた。
- ・ 女性が大型免許を取得するのは大変なため、普通免許で軽運送を行い、大手企業からドライバー指名で受注が来るようになった。
- ・ 社内で助け合いの精神が強くなった。女性から刺激を受けることで男性も積極的に取り組むようになり相乗効果があった。

### (多様な人材の活用)

- ・ 女性活躍推進はフルタイムだけではなく、パートタイムも含めて考えるべきである。
- ・ 結婚等で退職した女性の再雇用に配慮している。長年勤めていた職員はスキルが高く、時間の制約がある中で業務を全うし、それ以上の効果を発揮してもらえる。
- ・ 高齢の女性が活躍する場として、土木工事の各現場事務所でパートタイムで伝票整理をしてもらっている。
- ・ 人手不足の運送業で短時間の求人を出したところ採用に繋がった。働く側の事情に寄り添うことで意欲の高い人に来てもらうことができる。
- ・ 日本人ばかりに頼っていると希望する能力の人材が確保できない。多国籍で採用活動を行い、日本に来て頑張りたいという外国人を日本人と同じような条件で働いてもらっている。
- ・ エンジニアの育成を目標に、ミャンマーから女性候補者を2名採用し育成にあたっている。
- ・ 海外の人材に100パーセント頼っている。海外の人材も日本人も分け隔てなく扱い評価することが肝心。彼らは少しでも差別されると感じると定着しない。
- ・ 大手企業を退職した人に短時間で来てもらい、ノウハウを伝授しつつ人材育成していくことも考えていかねばならない。