

## 平成 29 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：平成 29 年 8 月 24 日（木）

午前 10 時から午前 11 時 30 分まで

場所：東三河総合庁舎 3 階 301 会議室

### （地域の現状について）

- ・新規求職者の減少傾向に伴い有効求職者が減少。新規求人は人手不足を背景に多くが未充足による更新求人が大半である。求人要件と求職者の希望条件とのミスマッチがある。
- ・建設、運輸、サービスいずれも実態は本当に人手不足である。
- ・ワーク・ライフ・バランス等の大切さは認識しているが、人手不足の中で処遇改善の必要に迫られ、労務コストと仕事をこなすこととの中で悩みが中小企業の中にある。
- ・少子化による生産労働人口の減少のため全業種で人手が不足している。
- ・人の採用において建設業は人材確保が非常に難しい。
- ・産業労働ビジョンの中で、中小・小規模企業の企業力強化という施策があるが、人材不足を補うためにシステムの見直し、平準化を相当詰めてやっているが限界がきている。

### （長時間労働について）

- ・徹底した監督指導の実施のため、残業月 80 時間を超える全事業場の監督指導を徹底する。
- ・11 月に過重労働解消キャンペーンを実施。指導で直らない場合、また悪質な場合は司法処分を含め厳しく対応する。
- ・きちんと休みがとれる、残業が少ないというところを求職者は要望している。
- ・人材確保の適った求人の特徴を分析すると、残業 10 時間以下が 83%、パート求人ではより顕著で残業なしが 91.3%と、求職者の基本条件として残業時間の長短が重視されていることがわかった。
- ・製造業においては改善を図り生産性を上げている。生産計画を 1 カ月単位や 1 週単位で立てるなどして残業の削減を図っている。
- ・長時間労働撲滅のため、是正に向けた街頭アンケートを実施した。4 つの項目のうち、1 日 8 時間週 40 時間を超えて働くことはあるかについて、ある 54%、ない 46%と半々の回答。36 協定を知っているかについて、知っている 72%、知らない 27%。勤務間インターバル制度を知っているかでは、知っている 30%、知らない 70%とまだまだ周知が足りないようである。有給は取りたいときにとれるかでは、取れる 70%、取れない 30%という状況であった。アンケート結果を市民に広く周知するため、豊橋駅街頭で結果を配付した。
- ・労働相談ダイヤルでは労働時間関係の相談がかなり多いため、撲滅に向けて市民に訴えていく。組合があるところは組合を通じて企業に向けて対応をお願いしていく。
- ・長時間労働については、企業間やユーザーとの関わりの中、社会全体に重要性を広げていくことで長時間労働の削減を目指して、取組を強化していく。

### （働き方改革について）

- ・サービス業の事例では、出産・育児による退職防止のため、子供が小学校 6 年生になるまでは、本人が希望する曜日・時間での就労（身分は限定社員）とし、その後正社員となる取組や、配偶者の扶養家族となっているパートについても子供手当を支給する取組などがある。

- ・人材確保のためには残業削減、生産性の向上が必要で、時間の有効活用・効率化による生産性向上を通じて残業時間の削減を図ることが不可欠ということで、各企業の取組状況を聴き取りながら必要に応じて助言を行っている。
- ・長時間労働、働き方改革についての問題は会員全体で承知しているため情報収集、勉強会を行っている。会員の中には、「何から手をつければよいか、具体的に何をすればいいか」という声もあるため、セミナー、勉強会を通じて情報収集などに努めていく。
- ・新しい設備・機械投資、IOTの導入などにより生産性の向上を進めていく。
- ・従業員の定着率を上げていくことが一番必要であるため、健康経営を推進していく。
- ・協会健保、市、商工会議所三者一体となり、市内企業に3年で100社程度の「健康経営宣言」をしてもらうことを目標とし、8月1日現在は37事業所となった。
- ・従業員の健康管理、従業員同士のコミュニケーションの促進、従業員の適切な働き方の実現、長時間労働者へのメンタルヘルス等に取り組んでいただくようを経営者の方々に広報していきたい。
- ・労働人口の低下に伴い、女性、高齢者の方が活躍できるような環境をつくり、また設備投資や自動化による対応を進めるなか、人の必要性を精査し付加価値を引き上げていく。
- ・人材確保には、処遇改善も大きいですが、従業員の作業負担の軽減を図る機器やシステムが開発され、普及することにより労働環境が改善されれば、多様な人材の就業・活躍が促進されることになると思う。「長時間労働と働き方改革」に繋がっていくことを期待している。

#### (その他)

- ・非正規雇用労働者の正社員転換ということで、優良企業には人が集まるということから、求人の中身を充実して条件の緩和等をしていくことが必要。
- ・障害者の法定雇用率が平成30年4月1日から2.0%が2.2%（3年以内に2・3%）に引き上げられる。障害者が安定して活用するには現場サイドで共に働く上での配慮が必要であるため、一般従業員等を対象とした精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開催予定。
- ・10月より育児休業給付金支給期間が保育所等における保育の実施が行われないなどの理由により、再延長の場合は2歳までの延長ができるようになる。
- ・中小企業に向けた融資、補助金等生産性向上に向けた伴走型の支援が必要となってくる。
- ・愛知県の設備資金貸付制度が人手不足が生じる前に廃止になったが、会員より復活の要望がある。
- ・採用していただくための施策として、企業に対する見学案内等を実施し、少しでも多くの障害者の方が就職できるように努めている。
- ・生き活きと働くということは、仕事にやりがい感を持つことであるので、技術や技能を身に付けることが大事であり、そのため資格取得を進めていくことは大きな課題である。厚生労働省のものづくりマイスター認定などにより、愛知県職業能力開発協会では、事業所や学校にそのマイスターを派遣している。ぜひそういったことを進めていっていただきたい。
- ・QCサークル活動が盛んに行われているが、これは自主的に全員参加ということになっていて、これが「かくれみの」になっていることがある。休み時間にやるというのは日本ぐらいのものではないか。欧米では就業時間中にやる。そのため、英語では「ボランティア」となっている。過重労働で亡くなられた方があったが、この活動には、日本独特の文化が反映しているところがあるので、この改善を難しくしているところがある。こういったこともご一考いただきたい。