

愛知県産業労働計画策定委員会労働部会（平成26年10月24日）における主な意見要旨

- ワーク・ライフ・バランス、女性・高齢者・障害者の活躍については、上司や周りの人たちが意識を変えていく必要があるとの意見があった。
- 雇用の定着化と流動化、正規と非正規について、多様な働き方を維持する必要性と、移行が可能となるシステムの必要性に関する意見があった。
- ワーク・ライフ・バランスやキャリア教育について、学校教育の重要性に関する意見が多くあった。
- 総労働時間の短縮に関連して労働生産性の向上についても多くの意見が出た。

（ワーク・ライフ・バランス）

- ・管理職がワーク・ライフ・バランスを考える体験をし、部下に伝えていくことが大切。
- ・ワーク・ライフ・バランスには、総労働時間の短縮が必要。生産性の上がる働き方を労使で検討できれば総労働時間は圧縮できるのではないか。
- ・夫婦の総労働時間を短縮させ、家庭に割く時間を増やすことが本当のワーク・ライフ・バランスではないか。
- ・日本はメンバーシップ型の雇用システムが前提。ワーク・ライフ・バランスだけ変えるのは難しい。
- ・ワーク・ライフ・バランスで大切なのは、「いきがい」と「定着」。（障害者も）働いて賃金をもらうことで、やりがいを感じ定着している。
- ・ワーク・ライフ・バランスは解っているようで意外と広義。ビジョンの中では、言葉をわかりやすくした方が良い。
- ・ワーク・ライフ・バランスは学校教育の段階で教えていくべき。
- ・ワーク・ライフ・バランスは中小企業・小規模事業者への普及が課題。
- ・団塊の世代が後期高齢者となっていく2025年を見据えて計画を立てていく必要がある。仕事と介護を両立できるシステムを考えて行く必要がある。

（女性・高齢者・障害者の活躍）

- ・女性の活躍には男性の意識を、障害者の問題も健常者の意識を変えたと、環境が変わってくる。
- ・女性の就労の問題を女性の問題とするのは良くない。男性がどうすべきかを盛り込むべき。
- ・女性、高齢者、障害者の就業促進は図っていくべき。
- ・高齢化が深刻。高齢者がもう一度労働市場でがんばれるマーケットを創ることが大切。
- ・障害者の雇用では、何をしたら良いかわからないとの声が多いが、障害それぞれの特徴を把握し、時間と労力をかければ、きちんと対応できる。
- ・モノづくり離れは女性にも当てはまる。当地域は男性中心社会なので様々なことに女性を絡めていくべき。

（非正規職員）

- ・正規・非正規の問題が全体に欠けている。非正規が正規に移行できるシステムが必要
- ・高齢化社会を踏まえ、短期間勤務などの環境を整備すべき。非正規のシステムは必要。
- ・時間給や育休、家庭との両立のシステムは正社員のみ。非正規には普及していない。国の問題だが検討して欲しい。

（労働生産性の向上）

- ・労働生産性の向上には指導者が大切であり、その教育が必要。
- ・効率的な働き方ができるようなプランを企業に示していければ良い。

- ・介護の分野は生産性が低いと言われているが、作業標準を作ったことにより労働時間の縮減に成功した。スキルを上げるには、作業標準が必要。
- ・サービス業における生産性も上げていく必要がある。
- ・TWI(Training Within Industry)のテキストは製造業中心であるが、これを発展させ介護等の分野に広めていくことは、愛知だからこそ可能ではないか。

（人材の育成・確保・定着）

- ・人材の「育成」「確保」に加えて、「定着」の要素もあった方が良い。
- ・一つの会社で技能を高めていく業種と、転職しながらスキルアップしていく業種が併存できる社会にすべき。定着が必須ではない。
- ・「定着」と「流動化」両方とも必要。バランスが大切である。
- ・若年者の「定着」には大学との連携が大切。
- ・人は「育成」するのではなく、自分で成長して行くようにすべき。トップのマネジメント、セカンドマネージャーのスキルが大切。
- ・仕事の教え方、カイゼンの仕方等を企業に見直してもらえるような働きかけをしてはどうか。

（キャリア教育）

- ・キャリア教育の推進には、小中高大の縦の連携・交流が必要。キーワードとして、「小中高大にわたる発達段階に応じたキャリア教育の連携・交流」があった方が良い。
- ・地域のプラットフォームを設け、連携・交流の場を作りたい。
- ・学校をサポートするコーディネーターやカウンセラーなどの専門人材の育成・活用が必要。
- ・就職後の離職・失業など将来のリスクへの対応の仕方についての指導も重要。

（支援機関等の連携）

- ・連携を当事者として意識し、一歩前に出られるよう、支援機関が当事者意識を持てる表現を入れてはどうか。
- ・連携においてはコーディネーターが大切。コーディネーターの育成を考えてはどうか。

（数値目標の設定）

- ・進捗管理では、数値目標の達成にとらわれすぎず、施策の実効性の検証をしていくような運営をお願いしたい。
- ・効果測定ができる目標を設定しないと絵空事になってしまう。
- ・達成しやすい数値目標を立てがちであるが、県民の働く姿をイメージし、笑顔で働けるように目標を立てなければならない。

（全体に対する意見等）

- ・雇用環境が悪化する可能性も考慮に入れてそれに対応できるビジョンとすべき。
- ・全体に物理的豊かさを目指しているように見える。CSRの色を入れてはどうか。
- ・ワーク・ライフ・バランス、人材育成、就業促進は、振り分けるのが難しい。どれもリンクしている。
- ・ビジョンがはっきりしないと企業は動いてくれない。県が目指す方向性について、具体的なイメージができるよう検討して頂きたい。
- ・「ワーク・ライフ・バランスの推進」は「多様な働き方の推進」の方が良いのではないか。