

第3回 愛知県産業労働計画策定委員会 労働部会議事要旨

日時:平成27年7月30日(木) 午前10時から正午まで

場所:愛知県産業労働センター18階

- 総論的な目標に加えて、問題点を明確化することが可能な数値目標を設定するべきであるとの指摘があった。また、各種施策を、個別の中小企業に対して着実に伝える仕組みについても議論された。
- 女性・高齢者・障害者・外国人の就労に関して活発な議論が行われた。働く上で、時間や能力的な制約のある人材の活躍を促進させるためには、勤務体制や作業環境に関する工夫など、現場レベルでのノウハウの共有や経営者への啓発が大切であるという意見が多く出た。
- 人材育成については、技術力に加えて教育力を有する指導人材を育成することが重要であるという意見があった。

(目標の設定と施策の実施)

- ・中期計画に総論的な目標を設定する必要性は理解できるが、課題を的確に把握するための数値目標を設定する必要もある。
- ・例えば、障害者雇用の観点では、雇用率が高く事業所数の少ないエリアと、雇用率が低く事業所数の多い地域のどちらが多く障害者を雇用しているのか？女性活躍においては、M字カーブの谷が深いこと自体が問題なのか？本来、解決すべき課題は、働く意識があるにも関わらず、職に携わることができない社会的弱者の現状を改善することにある。
- ・データ化することが難しい課題が多いが、個別施策は、具体的な課題を把握できる数値目標に基づき実施されるべきである。
- ・個々の中小企業を支援するためには、困難に直面している中小企業に対し、立案された施策を直接届ける仕組みが大切である。単なるセミナーで事業を終了させるのではなく、経営者同士の交流を促進させたり、中小企業の現場に一步踏み込んだりする取組を盛り込んで欲しい。
- ・行政が予算を措置して直接支援を行うことには限界がある。補助金等の施策実施に加えて、社会的な仕組み作りやコーディネーターなどの役割を担うことも重要である。

(女性、高齢者、障害者、外国人の活躍)

- ・子育て中の世代は、子供の体調不良などで急に休む必要がある。小規模事業者は、制度面で大企業に劣る部分は多いものの、従業員同士で顔の見える関係が築きやすく、柔軟な働き方が可能であるため、子育て中の女性にとって魅力的な職場となり得るのではないかと。
- ・子育てに目途がついた女性の再就職を促す「あいち子育て女性再就職サポートセンター」は認知度が向上しており、相談件数が増加している。子育ての経験を仕事に生かす視点が大切だと考えている。また、再就職を希望する女性を受け入れる職場を開拓することも必要だと感じている。
- ・65歳となって働き慣れた職場を離職し、再就職を目指す高齢者は、これまでのキャリアを棚卸して、自己の強みを新たな職場で生かす視点が有効である。
- ・障害者雇用に関しては、「障害者にどのような業務を任せられるのか?」、「勤務時間や給与水準はどの程度が妥当か?」といった疑問を抱える中小企業が多い。

- ・障害者雇用について先進的な取組を行っている企業では、障害者が働きやすくするための作業の工夫や、育成プログラムなどを保有している。職場見学会などを通じて、障害者雇用に関するノウハウを共有するのは有効な施策ではないか。
- ・障害者雇用を、法定雇用率で管理する現行の仕組みでは、障害の程度が軽度な人から大企業が採用していく傾向にあり、重度の障害を有する人が残りやすいため、中小企業は障害者を雇いにくい状況にある。障害者雇用について、愛知県独自のルールを定めることは出来ないか。
- ・外国人労働者は、日本に入国した労働者自身から、子供世代まで幅広い課題があるものの、統計データが少なく実態がつかみにくい。
- ・外国人労働者が言語や社会風習の違いを乗り越えて、社会の一員となるためには、社会との交流を増やす試みや、仕事のレベルを段階的に高度化させるキャリア形成の仕組みが必要ではないか。

(ワーク・ライフ・バランス)

- ・年休の取得率も大切だが、年休を取ったために残業が増えるのは本末転倒であり、生産性の向上に取り組み総労働時間を短縮させることが大切である。
- ・人口構造の変化に伴い、子育てや介護など家庭内の課題を有する労働者が増える中で、これまで通りの働き方を維持するのは難しい社会となっている。
- ・組織的に事業を実施する大企業と比較して、小規模事業者では、全社的な売り上げに対する1人の従業員が担うウエイトが大きいため、休みを取得しにくい側面もある。
- ・介護は喫緊の社会課題である。現役世代に対して早めに介護に関する啓蒙を図ったり、介護サービスを充実させたりするなど、仕事と介護を両立させる取組を早急に実施すべきである。
- ・働き方の柔軟性を高めるため、フレックス制度などを導入する企業は多いが、利用が少ない面もある。「自分の働き方は自分で決める」といったように、労働者の意識改革を促す必要もあるのではないか。

(人材育成)

- ・中小企業は、単独で人材育成の部門を保有することは難しいため、数社で連携して人材育成に取り組む例もある。こうした取組は、他社と人材育成について情報交換が可能となるため、良い影響があるようだ。
- ・人材育成を効果的に実施するためには、技術・技能に加え教育力を有する指導人材を育成する必要がある。
- ・技能検定の活用は、従業員自体の技能を高めるモチベーション向上に加えて、企業側にとっても社内の技能人材の評価の共有と育成をシステマティックに進める上で有効である。

(その他)

- ・愛知県の現時点での景況は比較的良好であるが、2020年までの中期的な視点で産業労働政策を検討する際には、景気の変動を見据え、不景気となったとしても産業活力や雇用の維持が可能となる計画を立案すべきである。
- ・サービス産業の振興は重要である。製造業が集積する本県では、デザインやマーケティングなどのビジネス支援サービスを提供する事業者が少ない。サービス業の人材育成についても計画的に取り組むべきではないか。