

第2回奈良県働き方改革推進協議会議事要旨

【使用者委員コメント】

- ・「集中して時間にこだわる」を会社の重点方針に掲げ、残業削減ミーティングや現場の改善を実施。
- ・勤務時間を40分間遅くしたことで、取引先との時間に合わせることでタイムロスが減り効率化につながった。
- ・配達現場での雇用難から、70歳まで働くことができる制度を整備。
- ・営業社員の詳細な業務日報を廃止し、その代わりに管理職もしくは役員からフィードバックを実施。
- ・他品種少量生産の工場現場ではアルバイトで対応できることが少なく、急に受注が増えた場合、従業員の長時間労働にならざるを得ない。
- ・10数年にわたり長時間労働の抑制、有給休暇の取得促進、女性の活躍推進に取り組み、結果年休の取得率や女性の役職者比率等で成果を出しているが、いかにサービスの質を落とさず働き方改革の取組を続けられるかが課題。
- ・女性の活躍が不十分で、一般職から総合職へ、あるいは一般職のまま今以上の仕事をしてもらえるかが課題。
- ・本部では仕事の棚卸しや仕事の見える化による業務の効率化を推進、支店では各課が今まで以上に連携し、より生産性を高められるよう努めている。
- ・働き方改革には管理職のマネジメント能力の向上が必須だが、一朝一夕にはいかず、管理職の管理が必要。

【労働者委員コメント】

- ・リフレッシュデーを設定しており、このことが社員各自の業務の計画的な実施、マネジャーのマネジメント能力の向上、あるいは課題の共有に繋がっている。
- ・時間外労働の割増率を法定より引き上げ、多少コストがかかってもやってもらうことでメリハリの効いた対応を実施。
- ・労働者が当事者意識を持ち会社と真剣に話し合える土壌作りが必要
- ・労働力不足が賃金単価の高騰を招きくとともに、要員不足に起因する時間外労働の増加が生産性を低下させているのではないか。
- ・必要な労働力を確保するために、料金体系の見直しとともに、短時間勤務制度の拡充や女性労働力の大幅な投入等が必要。
- ・教育現場では、子ども達の生活状況の変化や学校に馴染まない子への対応、あるいは部活動等に時間をさかれ、勤務時間内に実務をこなすことができず、長時間労働にならざるを得ない。
- ・育児休業等制度は充実しているが、実際に取得する人が少なく、特に男性が顕著。取得しやすい職場環境の整備が必要。
- ・飲食・小売りの現場では24時間365日営業が多く、企業方針で正月営業をしないと決めたとしても、要望でせざるを得ない店が多い。企業の覚悟がないと長時間労働になりがちになってしまう。
- ・企業のトップの考え次第で、働き方改革に取り組んでいる企業と今一步踏み出せない企業がある。

【知事コメント】

- ・ 地域で人材を活かすことができるような積極的な労働政策が必要。
- ・ 県内で給与付きインターン制度を中小企業で実施し、それにより地元での就職につながらないか。
- ・ 職務を細分化することでチーム内で上手に仕事を分担できるが、それには管理職のマネジメント能力の向上が必要で、これが課題。
- ・ 働き方のテーマは非常に幅が広く、現場のノウハウを積み上げていく必要があり、勉強していく必要があると思っている。