



厚生労働省福島労働局発表
平成28年2月23日

担
当

福島労働局総務部企画室

室長 松野 正佳
室長補佐 菅野 幸成
電話 024-536-4600

「福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項」について

平成27年12月21日に福島県魅力ある職場づくり推進会議が下記のとおり開催されましたが、同会議における意見交換をもとに、「福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項」を、別紙1のとおり取りまとめましたので公表します。

なお、同会議における主な意見・提案については別紙2のとおりです。

記

- 1 開催日時 平成27年12月21日（月）13時30分～15時30分
- 2 開催場所 福島合同庁舎 3階 共用会議室（福島市霞町1-46）
- 3 出席者 別添名簿のとおり
- 4 議 題
 - （1）各テーマに関する説明と施策の取組状況
 - ① 長時間労働対策、年次有給休暇取得促進施策等の働き方改革
 - ② 非正規労働者の正社員への転換、待遇改善の推進
 - ③ 女性の活躍推進
 - （2）関連する取組事項
 - （3）各テーマ、施策、取組等についての意見、提案

福島県魅力ある職場づくり推進会議出席者名簿

(平成 27 年 12 月 21 日)

構成機関・団体等、役職	氏 名
福島県 副知事	はた としゆき 畠 利行
日本労働組合総連合会福島県連合会 会長	いまいずみ ゆう 今泉 裕
福島県経営者協会連合会 会長	かさはら けんじ 笠原 賢二
福島県商工会議所連合会 会長	わたなべ ひろみ 渡邊 博美
福島県商工会連合会 会長	くつわた くらじ 轡田 倉治
福島県中小企業団体中央会 会長	うちいけ ひろし 内池 浩
経済産業省東北経済産業局 総務企画部長	わたべ よしたか 渡部 義賢
厚生労働省福島労働局 局長	ひきち むつお 引地 睦夫

「福島県の魅力ある職場づくり推進に関する確認事項」

(平成 27 年 12 月 21 日)

福島県においては、全国的な景気回復基調に加え、震災復旧・復興需要の高まりを背景として、雇用情勢が着実に改善しているが、子育て世代の女性を始めとして、県外に避難している県民はいまだに多く、建設業や介護分野など、様々な分野で人手不足が顕在化している。福島県の復興・再生を持続的に進めるためには、これを支える人材の確保が重要であり、雇用環境の整備を促進する「魅力ある職場づくり」の推進が必要である。

このため、福島県魅力ある職場づくり推進会議の各構成員は、若者、女性、高齢者、障がい者、非正規労働者を始めとする県内労働者の労働環境や処遇の改善等に向け、長時間労働対策や年次有給休暇取得促進等の働き方改革、非正規労働者の正社員への転換や待遇改善、女性の活躍推進等に関し、同会議で提起された様々な課題の克服に努めつつ、積極的に機運の醸成を図るなど、互いに協力して、福島県における「魅力ある職場づくり」の実現のために取り組むこととする。

平成 27 年 12 月 21 日

福島県魅力ある職場づくり推進会議

○ 福島県魅力ある職場づくり推進会議における主な意見・提案

(1) 長時間労働対策や年次有給休暇取得促進等の働き方改革に関するもの

- ・ 働き方改革については、ただ単に労働時間を短縮するだけでなく、労働時間の短縮により企業の生産性を向上させられるかどうか重要な問題である。カイゼンする力を作る、人材を育てて投入するということが大事になってくるだろう。
- ・ 時間にとらわれないクリエイティブな働き方や、育児・介護といったライフステージに合わせた働き方など、多様な働き方ができる社会を構築することが必要である。
- ・ 労働の質が変わってきており、必ずしも時間で量れる仕事ばかりではなくなってきている。個人の力量に依るところが大きい仕事については、成果で量ることも必要である。
- ・ 福島においては、製造業は強く、比較的生産性は高いが、観光業は、企業規模が小さいことや風評被害等により、生産性が低いと言われている。観光業などの生産性を向上させるために、今後、企業再編や企業協働による生産性向上や、風評被害を払拭しての販路拡大等を考えていく必要があるのではないか。

(2) 非正規労働者の正社員への転換や待遇改善に関するもの

- ・ 正社員を希望する者や、長らく非正規就労をしている者については、正社員への門戸をもう少し広げる必要がある。
- ・ 非正規という言葉自体が良くないと思うが、それによって家族も含めてモチベーションを下げるというケースもある。正社員を希望する場合には、転換を支援するというようなことがないと、不満につながってしまうのではないか。
- ・ 希望して非正規就労している方もいるので、正規就労と非正規就労を二極対立させて、非正規就労は正規就労へ転換しなければならないとするのは、現実には合わない。
- ・ 非正規労働者の正社員への転換については、例えば、就職氷河期などで正社員になれず、不本意ながら非正規就労をしている方が正社員を希望する場合に支援していくものであり、労働形態の多様化を否定するものではない。
- ・ 自分の都合のよい時間に働きたいからという理由で希望して非正規就労をしている方々の中にも、もう少し時給を上げてほしいという意見は多い。正社員と同じ給料というのは現実的には難しいが、それに近づけていくのは可能だと思う。

- ・ 年収 300 万円を境に既婚率が変わってくるので、少子化問題の解決のためにも、所得向上策が大事になってくる。
- ・ 非正規労働者の多くを正社員へ転換する場合、退職金のための積立てが増加するなど、対応が必要となる場合もあり、中小企業においては負担が大きい。

(3) 女性の活躍推進に関するもの

- ・ 働く女性の約 6 割が第 1 子出産を機に離職している現状からすると、結婚、出産をしても働き続けられる職場環境整備が重要な課題と考える。
- ・ 少子高齢化により労働力が絶対的に不足するわけであり、女性、シニアにどう働いてもらうかが、企業にとって重要である。
- ・ 労働力が減っていく中で、潜在的に職場に復帰したいと考えている女性がたくさんいるので、こうした方々を紹介するようなシステムを作ることが必要だろう。
- ・ 女性の活躍推進については、自分の会社の中でできることと、制度等を改革してもらわなければならないことを分けて考えなければならない。保育所の拡充、育児休業給付の増額、女性のキャリア研修などの取組のほか、いわゆる 103 万円、130 万円の壁の問題の解決も必要ではないか。
- ・ 育児休業については、制度の活用促進だけでなく、例えば、産前産後休暇や育児休暇を取得して休んだ職員の周りで業務をシェアしてサポートしてくれた同僚にボーナス等で見返りを出したところ、職場の雰囲気が大変良くなり、そうした休暇が取りやすくなったということがあった。そういった工夫もあってよいと思う。

(4) その他

- ・ 小規模・零細事業場は赤字企業が多く、今回の 3 つのテーマに係る取組を実施する余裕がなく、労働条件の改善はなかなか難しいというところが多いのが実情である。
- ・ 高校生は地元意識が強く、9 割近くが地元で働きたいと考えているなど、頼もしいが、一方で、離職率が全国平均より高い。キャリア教育やインターンシップの充実が必要であるが、このほかに、学校・家庭・地域が一体となった教育など、社会全体で取り組んでいく課題もある。

以 上