

「働き方改革」勉強会第1回会議を開催しました

5月10日（木）の午後、宇都宮市明保野の宇都宮第2地方合同庁舎の5階小会議室で、宇都宮労働基準監督署管内「働き方改革」勉強会第1回会議を開催しました。出席者は人事労務担当者を中心に18事業場中、16事業場18名でした。勉強会は宇都宮労働基準監督署の堀澤署長の挨拶の後、栃木労働局雇用環境・均等室の木本室長による「女性の活躍に関する状況の把握と課題分析」、栃木労働局労働基準部監督課の井口・過重労働特別監督監理官による「長時間労働の是正・改善の取組について」と題した説明の後、出席事業場による意見交換がなされました。

木本室長からは①働き方改革法案の説明②働き方改革推進支援センターの案内がありました。また、③出席各社の女性活躍状況についてタイプ別分類を行い、④タイプの特徴とタイプに応じた具体的な課題分析の進め方、⑤課題に応じた具体的な目標設定と取組内容について説明があり、「女性活躍を進めるためには、トップが『女性を活躍させる』という明確な方針と具体的な目標をうちだし、経営戦略の一つとして取り組む事が重要である」とのコメントがありました。

井口監理官からは、働き方改革に何を求めているのか、何を重視するかは会社、従業員それぞれで、これまでの管理者主体の「働かせ方」から、これからは一人ひとりの従業員主体の「働き方」への転換、そのための労使それぞれの意識改革を進めることが重要で、具体的には、「無駄の見える化」、「多能工化」、「ダブルアサイン化（1業務2人担当制）」なども取り入れながら、残業を生む思考と行動パターンからの脱却を図ってはどうかとのアドバイスがありました。

まとめとして、長時間労働の是正のために、①「何をやるか」ではなく、「いつ、誰が、何を、どのようにやるか(やらせるか)」を明確にする取組、②働き方改革のゴールがイメージでき、従業員の満足度を上げて会社も満足となるような取組、③従業員の思考、行動、環境に合わせた取組、これら①、②、③の「見える化・具体化」と「共働化・全員参加」をキーワードとして、積極的に進めてほしいとの話がありました。

参加事業場からは、①人手不足で理系の人材が集まらない。②夜勤を含む勤務シフトのため、女性が応募しない③正社員が集まらず、派遣に頼らざるを得ない④求職者は大手志向が強いなどの悩みが表明されましたが、⑤中途採用の募集において、求人内容の工夫を行ったところ、女性から応募があり採用した。力の弱い女性でも機械設備を扱えるよう治具を工夫して作業しやすくしたなどの好事例の紹介もありました。

最後に、今後の進め方として、「6月後半～7月上旬にセミナーを開催する方向で準備を進めていきたい」旨の事務連絡を行い、第1回目の勉強会を閉会しました。