

渥美構成員提出資料

1. 私の活動

二十数年前から、WLBやダイバーシティに取り組む先進企業・国内外1000社を訪問ヒアリング。大半は、地方の中小企業。人材確保に悩み、働き甲斐のある職場、働きやすい職場に取り組んできた中小企業は少なからずある。「中小企業には無理」と諦めている企業と「中小企業のメリット（社員と経営の距離が近い、臨機応変な対応が可能）を生かそう」と取り組んできた企業と二極化。ご参考：『2006年版 中小企業白書』第3部第3章「子どもを産み育てやすい社会」に向けた中小企業の役割」は、委託先企業に在籍していた筆者が中心となってデータを作成、検証。

2. 人口減少社会、人手不足期における『働き方改革』

大半の一般企業：社員1人あたりの業務量を増大させる

先進企業：増える制約社員の多能職化を進め、制約社員の気付きを活かして業務効率を高める

3. 中小企業ならではの『働き方改革』を具体的にわかりやすく、地域社会に広める必要

①先進企業の発掘策

次世代法は、制度の充実⇒職場改善：演繹法的アプローチ（前提から結論を導き出す）

企業子宝率（合計特殊出生率の企業版）は、子どもたちが生まれている職場⇒両立しやすい特徴
：帰納法的アプローチ（事実から類似点をまとめ上げることで、結論を引き出す）

ご参考：福井県、静岡県、鳥取県、三重県、佐賀県、山梨県、大津市、岐阜経営者協会など
これまで5000社のデータ蓄積。

☆総じて、大企業は低く、中小企業は高い。

☆業種別にみると、医療福祉、建設で高く、サービス業で低い

☆県庁は地域平均より高めだが、女性は男性よりも低い。

ただし、出先機関の女性は高い（マミートラックの存在）。北海道は例外。

②先進企業の創出策

A. 取り組みたい企業のコンサルティング

ご参考：筆者は約10年前からコンサル。埼玉県、神奈川県、石川県、三重県等。

⇒ノウハウが一部企業にとどまるという難点あり。

B. マニュアル作成

ご参考：筆者は約10年前から作成。上記自治体に加えて、大阪府、中小企業庁等。

⇒取り組みは百社百通りなので、マニュアルどおりにやればいいというわけでもない。

C. 取り組みたい企業のみならず、スキルを学びたい社労士や中小企業診断士等を中間支援

ご参考：約5年前から合同研修。1社担当の社労士も10社パターン学習。岐阜県、石川県。

4. 企業における課題と対応策

2000年代後半に先進企業で流行った制度充実（特に休ませる制度を法定以上に充実）。

背景に次世代法。このため、一部で、ぶら下がり社員、権利主張型社員が発生。

当時から私は「休ませる制度の充実は、子育て社員のキャリア形成を阻害する面もある」と主張。
コンサル企業での主な実施内容は以下のとおり。

○制度は法定並でも十分。不足社員について臨機応変に対応できるマネジメントスキルの向上。

○目指すは、「キャリアとライフの両立」女性社員の夫が育休を分担するようカップル研修。

○親族&地域サポートの『バトンリレー』体制をどう組むか、を社員が中長期プランを描かせる。

ご参考：私自身、IT企業で部長職を務める妻と二人で家事育児を分担。2回育休を取得（第二子出産時、妻の育休は1日のみ）。私が保育園お迎えの日は、妻は22時の会議に出席。7年前から父が認知症・統合失調で要介護1。私が主たる介護者。部下を客先に出向かせ、テレビ会議（会議中に父が徘徊しノートPC片手に追跡）。ITツールをフル活用し、ギリギリまで働く覚悟を決めれば、必ず乗り切れると確信。