

地域働き方改革支援チーム構成員のご意見

（第2回地域働き方改革支援チーム（平成28年6月10日）におけるご発言）

<包括的支援、アウトリーチ支援関係>

- 働き方改革について問題意識をもっていない企業、事業主に対しアドバイスするための仕掛けが必要。
- 自治体のなやみとして企業認証がなかなか広がっていないというのがある。周知が難しい。ユースエール認定等の認定を受けている企業だけが参加できる合同採用説明会などを行ってみてはどうか。
- アウトリーチ支援を行うためには、地域ぐるみで働き方改革の気運醸成を行うこととセットで進めないとうまく進まない。地域ぐるみの取組により積極的にPRし、意識が低いところにも取り組んでもらうことが必要。
- 兵庫県の取り組みがうまくいっているポイントは、理念、四者協議、財源。理念は、人口減少社会において地域の雇用を活性化させるということ、四者協議については、県、労働局のみならず、労使も加わって協定を結んでいる。また、財源については、法人県民税の超過分を拠出している。お金をみんなで出し合っているため、みんなで取組を検証している。
- 中小企業における働き方改革の取組は様々。ボトムアップで対応した方がうまくいき、マニュアルを作成するといったことよりも、いかにカスタマイズして現場に合うプランを提供するかといったことが大事。
- 情報の伝え方、アドバイスの仕方も中小企業というひとくくりになるが、中堅企業と零細企業では全然状況が異なってくるので、きめ細かなアプローチが大事。
- アウトリーチはすばらしいが、企業が動くためには腹オチしないと駄目。就業規則の文書作成のところだけ支援しても経営者のマインドが変わらないと駄目。

＜地方創生インターンシップ事業関係＞

- インターンシップについては既に取り組んでいるところでそれぞれでホームページがありばらばら。それを連携し、広報も1本とすることを視野に入れるべき。
- インターンシップをやるのであれば、1年間でも半年でも講座を開講して地方就労の意義などを説明してから行った方が効果があるのではないか。
- インターンシップについて、これまでのものは1日だけのものになっていてこれでは駄目だということで、3つに整理しなおした。5日以上インターンシップ、1日単位で仕事を体験するジョブシャドーイング、複数の企業を巡る企業ツアー。この中で企業ツアーについてはストーリー性を持たせて回るのが良いと思っている。例えば、水産業でとれた魚を加工して、流通するというのをサプライチェーンをたどりながら1日で回ってみて、学生に関心を持たせる。学生はBtoCの企業に集まる傾向があるが、それはBtoBの企業は知らないからで、サプライチェーンで見せるとそれが分かるようになる。インターンシップは1つの形にこだわらなくてもいいのではないか。
- 地方のインターンシップはなるべく長期間行った方がいいと思う。プロジェクトだと効果が上がるのではないか。
- それぞれの自治体がはじめからインターンシップ制度を作るのは大変なのでいくつかパッケージ化したものを用意してそれを利用する形にすればいいスタートが切れるのではないか。
- インターンシップについて、特に女子大はもともと地方に働いている人が少なく、先輩をつてにして地方就職をしようとしてもネットワークがない。女子大にはメリットが大きいのではないか。共学であれば、男女両方の就職先の開拓ができるが、女子大だとどうしてもそういう部分が薄くなる。
- インターンシップについて、東京圏から人材を還流するのみでなく、東京圏で成功したら、中京圏、名古屋圏などエリアコンパクトにして実施してもいいのではないか。

- 自分の経歴の中でプラスになるものにする必要がある。マイナスの経歴になるようなものでは駄目。

＜そのほか＞

- そもそも少子化対策として働き方改革を始めた。働き方改革の取組を推進するに当たっては目的をしっかりと伝えなければいけない。女性活躍を促進するには男性の家庭参加を進めなければならない、そのためには企業は長時間労働をさせてはならない、その結果、少子化、出生率、企業子宝率が改善する。また、人材不足解消、生産性向上につながるといったことを事例を示してあげないと企業は納得しない。
- 地域働き方改革会議にクォータ制を導入してはどうか。いきなり地域働き方改革会議にクォータ制を導入するのは難しいのであれば、その下部組織（ワーキンググループ等）においてクォータ制を導入することはできるのではないか。