

働きやすさと働き方改革

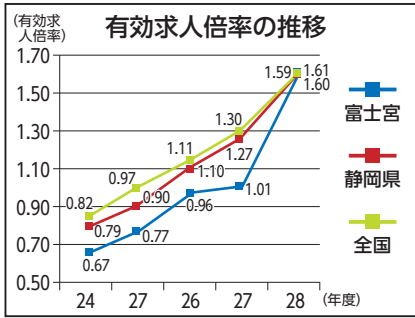
平成29年は「働き方改革」元年といわれ、企業では人手不足が深刻になる中、長時間労働の是正や多様な働き方で社員の能力を高め、収益向上につなげるのが急務となりました。今回は、対談企画として、「働き方改革」を語るうえでとても重要な「働きやすさ」を主題に、市内で長く操業を続けるテルモ株式会社富士宮工場の大江学工場長と、富士宮管内の雇用に関する業務を所管するハローワーク富士宮の山崎孝義所長を富士宮市役所にお迎えして須藤秀忠富士宮市長と意見交換を行いました。

人材の確保

（人材の有効活用・育成）

聞き手 ●「働きやすさ」を語る上で、人口減少に伴う人手不足にどのように対応していくのか、「人材の確保」が重要と思いますが、最近の全体的な傾向について伺います。

山崎所長 ●私は平成28年4月に愛知から赴任してこの2年間、多くの事業所を訪問させて



いただいたきでは、特に「人手不足の深刻さが増している」との声が多く聞くようになりま

した。ハローワーク富士宮の数
 字を見ても、昨年12月の有効求職者数は1529人、これに対して有効求人者数は2459人でした。有効求人倍率は1・61倍となり、これは静岡の1・60、全国1・59を上回る非常に高い数値となりました。特に、建設、介護・福祉、製造の各分野での人手不足が顕著です。
 このような中、労働局では人手不足に対応するため緊急人材確保対策に取り組んでいます。ハローワークにおいては「人材確保支援コーナー」を設け、人材不足、人手不足に悩む事業主の相談に応じたり、ハローワークに配置している求人者支援員を「人材確保コンシェルジュ」に任命し、事業所の個別訪問も行っています。そのほかにも、建設、介護・福祉分野など、人手不足に悩む事業主を対象に就職面接会も開催しています。
 また、人材育成に取り組む事業主の支援にも力を入れています。その一つに、非正規雇用労働者の正社員化・人材育成・処遇

改善に取り組んだ事業主を助成する「キャリアアップ助成金」があります。従業員のキャリアアップを図る際には、ぜひこの助成金を活用していただきたいと思えます。そのほかにも、離職した方が再就職に必要な知識や技能を習得する職業訓練（愛称：ハロートレーニング）を行っていますので、ぜひこの職業訓練を受講した人を採用していただきたいです。

聞き手 ●団塊の世代の大量退職への対応が課題になっていると思いますが、テルモではどのように対応していますか。

大江工場長 ●「人材確保」、これは今とても大きな課題になっています。この富士宮市には、富士宮工場と愛鷹工場があり、2つの工場で約1600人ほどの社員を雇用しています。今日に至るまで徐々に規模を拡大してきており、現在も拡張基調にあります。

富士宮地区の工場では1980年代に非常に多くの採用をしており、そのときの社員が定年を迎え始めています。しかし、定



（左から）須藤市長、ハローワーク富士宮 山崎孝義所長、テルモ株式会社富士宮工場 大江学工場長＝富士宮市役所

年を迎えても、65歳までは元気に働いていただこうと、雇用継続を行っています。また、拡張基調に合わせて増員もしています。特に、高卒の就職希望者が年々減っている状況の中で、地元の高校の先生にもお願いしながら高卒者の計画的な採用も行っています。

聞き手 ● ありがとうございます。お二人の話を伺った上で、「人材の確保」のための人手不足対策について、どのように考えているのか須藤市長に伺います。

須藤市長 ■ 日本は世界的にも経験がない少子高齢社会に突入しており、国では東京一極集中の是正対策などに積極的に取り組んでいます。富士宮市においても、総合計画の中で「人口減少に打ち克つ社会づくり」を重点目標に掲げ、「女性の社会参画推進」、「子育て環境改善」、「Uターン施策の推進」を積極的に進めています。そのような中であって、「女性が輝くまちづくり推進室」を市民部に組織として設け、女性が活躍できる環境づくりを進めているほか、幼児保育の受入体制の充実、公園整備や遊具の施設の充実などの環境整備、またUターン者向けの補助メニューの充実も図りました。



体感型安全道場＝テルモ富士宮工場



山崎所長

くことで今よりもはるかに成長していくのではないかと考えます。それには、学校教育の在りかたというものを国も県も考えていくべきではないかと思えます。

売り手市場 (学生優位 業種間格差の広がり)

聞き手 ● 最近の就職活動は売り手市場、つまり学生優位になっていると言われていますが、この動向や傾向についてお話を伺います。

山崎所長 ● 大学生の就職の状況としては、静岡県における平成29年3月卒業者の就職内定率は94・3%と非常に高くなっています。しかし県外の大学に進学した人の多くが戻ってこないという現状があります。なぜUターンしないのかを聞くと、「やってみたい仕事や勤め先がない」、「給与水準の高い仕事がない」という声が多く挙げられています。逆に言えば、働きたい仕事があること、給与水準が高いことが、大卒新卒者を呼び戻すことにつながると考えられます。

一方、高校の新卒者の求人・求職の状況としては、富士宮市内にある高校の平成29年3月の卒業者の就職希望者が290人。それに対して求人数は633人、求人倍率2・18倍とこちらも非常に高くなっています。そして290人のうち就職決定者は287人とほぼ100%就職できています。しかし、富士宮の高校を卒業しても富士宮市内の事業所に就職した数は114人とどまり、60%近くが市外または県外で就職する現実がありますので、地元で就職してもらうことに力を入れていく必要があると

考えています。

聞き手 ● テルモでは、愛鷹工場の開発・生産体制の拡充を図っていますが、売り手市場の現状についてどのように考えていますか。

大江工場長 ■ 開発環境を整備することで、さらに新製品開発型の工場にしたいという思いがあります。先ほど、「働きたい職場がない」という話がありましたが、大学を卒業した技術系・開発系の人材は本社の人事部で全国採用し、各地域の拠点で働いてもらうという形になります。そのためには、「働きたい」と思える環境をつくるのがまず第一です。開発エリアは、開発のしやすさ、仕事のしやすさにこだわりました。そのような環境を整備することで、売り手市場の中、優秀な人材を全国から募ることができます。

生産の中心となる高校の新卒者については、基本的に富士宮市、もしくは富士市



大江工場長

の中で採用されていて、働きながら力をつけてもらう仕組みになっています。

更に、協力会社には富士宮市の中で生産の協力をいただいています。生産拡充に伴い、全国から社員を採用していただくなどの支援もいただいている状況です。

結果として、大卒系・生産系も含めて富士宮市の人口増にも貢献しているのではないかと思っています。特に、高校の新卒者については地元を中心に正社員として採用しています。これは、売り手市場の現状で体制を整えていくための基本的な考え方となっています。

聞き手 ● 売り手市場や業種間格差の広がりについて、須藤市長の意見を伺います。

須藤市長 ■ 富士宮市の産業分類別の売上では、全体の7割以上を製造業が稼ぎ、富士宮市の経済を支えています。この製造業の99%が中小企業で、従業員数が300人に満たない会社が大半です。要は、この『もづくり産業界』が富士宮市の経済を支えているのです。

しかし、製造業、建設業では、人材確保、後継者の育成、技術の伝承が課題となっています。人材の業種間格差の解消というのは富士宮市のみならず日本の経済発展にとって必要不可欠な問題だと考えています。サービス業に偏りがちな若者の就業意識をどのように変えるかということが大事だと思っています。

昔はブルーカラーと言って、作業着を着て一生懸命汗と油と埃にまみれて一つの仕事を成し遂げるといふことに誇りを持っていた時代がありました。現代では若者の気質も変化していますので一概には言えませ



んが、若者の意識改革にもつながる施策も引き続き実施していきたいと思っています。

そしてなにより、若者たちがふるさとへ戻ってきて、働きやすい職場、仕事しやすい環境づくりをしていかなくてはと思っています。特に今考えているのは南陵工業団地の完売を受け、次の新たな工業団地を建設して優良な企業に進出していただき、若者にリターンしてもらう。あるいはここにいる人は地元で働いてもらう。そのように、若者の働く場所を政策的にしっかりと考えていきたいと思っています。小学校や中学校の教育の中でも、地域企業紹介を含めた、地域産業学習の充実を図り、「もづくり」の楽しさを教えていくことも考えています。

地元企業への就職と職場定着 (地元企業の周知・就職ガイダンス、 インターンシップ)

聞き手 ● ここまで「人材の確保」や「売り手市場」について伺ってきて、地元企業にとって雇用を確保するための課題は、大きいことがわかりました。

このような状況の中で学生に地元企業へ就職して地元で定着してもらうにはどのような取り組みが必要と考えますか。

山崎所長 ● 富士宮市には優良企業がたくさんあります。そのような企業に就職してもらうためには、まず地元企業を知ってもらうことが重要だと考えます。昨年12月にはイオンモール富士宮を会場に、商工会議所、市、ハローワークの共催で「出張ジョブマッチング in イオン」を開催し、多くの求職者にご来場いただきました。また、8月には高校生を対象にした職場見学会を開催しバス4台、136人ものご参加をいただきました。

今後もこのような地道な努力を継続していくことが大事だと思っています。

高校生の就職については、職場定着が大事と考えており、市、高校と連携し、特に離職率の高い企業を中心に指導・助言を行うってまいります。

人手不足は今後も継続する恐れがあります。これを克服するには、子育て、介護などさまざまな事情を抱える方々が、意欲を持って働くことができる「魅力ある職場づくり」の実現が不可欠です。これを実現するために長時間労働の是正や同一労働同一賃金の実現を柱とした「働き方改革」が重要となってきます。「働き方改革」は、「魅

力ある職場づくり」の実現による人手不足解消のチャンスにもなるのです。ハローワークでは事業主の方に働き方改革についてご理解をいただくためにセミナーの開催を予定しています。

聞き手 ● 採用する民間企業にとっても、「インターンシップ」の活用など、様々な工夫をされていると思います。テルモではどのように見えていますか。

大江工場長 ■ 山崎所長がお話された「魅力ある職場づくり」は、弊社でも非常に重要だと思っています。つまり「働きやすさ」に大きく関係してくると思っています。ここで弊社の取組の一部を紹介いたします。

「働きやすさ」の追求については、インターンシップの活用を含め過去からいろいろ行っていました。昨年、富士宮工場、愛鷹工場を含め全国各拠点から31人のメンバーを選び、「働き方改革推進担当」に任命し「働き方改革」の全社的な推進がスタートしました。この取組の意味は、「働きやすさ」、「働き方改革」を人材の活性化に結び付け、「競争力・企業価値」の向上につながるというコンセプトがあります。また、働く現場の声を大切にし、働くスタイルの変革というところも目指しています。具体的には、先ほど開発エリアの話をしてきましたが、まずは環境を整えることです。働く環境。働きやすい職場の環境整備です。また、制度的な環境整備としては、出産、育児、結婚などで一旦職を離れても会社に戻ってくることでできる仕組みづくりを行いました。キャリアリターン制度といえます。さらに、営業職においては仕事の合間に職場をちょっと離れて育児や

介護に行くことができる育児・介護休業制度も充実させています。また、社員には長く働いていただきたいので、入社後10年単位でリフレッシュする休みを取る制度も作り上げました。それ以外にも、有給休暇の取得の促進や、ノー残業デーの推進にも力を入れていきます。

女性の育児休暇は定着しましたが、男性についても、子どもが生まれたときは休暇を取ることを勧めています。

働き方改革については、さらに加速するようテルモの「T」をとって、「T-Style (TERUMO Work Style Contest)」と名付け、現場での働き方の改革・改善事例や提案を募集し、実行可能で優れているものとして選ばれた提案を実行していく、社員提案型の働き方改革も行っています。各企業に合った「働きやすさ」を向上さ



働きやすさが企業の魅力に繋がる＝テルモ富士宮工場

せることで、魅力ある職場、魅力ある企業が実現し、富士宮市へのUターン、もしくはIターンが増えてくるのではないかと考えます。これからは、働きやすさということと自体が、企業の魅力そのものになっていくと考えます。

聞き手 ● 本日の対談を振り返りながら、「働いてよし」の富士宮の実現のためにも、そのような産業振興を目指していくのか、須藤市長に伺います。

須藤市長 ■ 働き方というのは、給与などの待遇や休暇などの労働環境に対する満足度だけではなく、「働きがい」と言いますが「生き方」と言いますが、精神的要因に対する満足度というのが大事なのではないかと思えます。人材の確保だけでなく、現場への定着も考えていかなければならないと思います。人口減少、高齢化が国力を弱めるということも言われていますが、それをひっくり返すような働き方改革を考えていかなければならないと思えます。楽しいまち、心の豊かな気持ちももてるまち、生き甲斐があるまち…知恵比べの時代になってくるのではないかと思います。

富士宮市として、企業経営に関わる助成だけでなく、子育て環境の充実や奨学金の返済助成などのUターン者への助成、優良田園住宅制度や指定大規模既存集落制度などの整備を行いました。今後も、都市計画などの研究、住みやすい環境改善など積極的に進めていかなければならないと考えています。

富士宮市では、平成27年に中小企業振興基本条例を制定しました。懇話会を設置して金融機関や産業界と産業振興施策につ

て議論を深めています。いろいろな立場から、いろいろな角度からご意見を聞くと、働く人たちのことを考えていく時代になっていると感じます。

新たな工業団地の整備などのハード面の研究と合わせ、今日話題となった働きやすさなど、働き方の改革となるソフト面の施策も充実を図っていくことがこれから何よりも大事なのではないかと思います。

おわりに

聞き手 ● 最後に一言ずつお言葉をいただきたいと思えます。それぞれ質問形式でお尋ねしますのでお答えください。

聞き手 ● ハローワークで今一番力を入れている取組を教えてください。

山崎所長 ● ハローワークは、求職者に就職していただくことが一番の使命です。同時に、求人を出している事業所、人手不足の事業所に対するサービスの充実も大事です。求人を出してもなかなか人が来ないという状況のなか、世の中を見渡すとまだまだ多くの離職者がいます。そのような皆さんには、せっかく市内にハローワークという国の機関があるのですから、ぜひご利用いただきたいと思えます。

「ハローワークにはいい求人がある」、「ハローワークを利用して就職できた」。そのような声がたくさん聴けるよう、我々も、市・関係機関と連携して取り組んでいきたいと思えます。

聞き手 ● テルモで今一番力を入れている取組を教えてください。

大江工場長 ■ 弊社には、「医療を通じて社会に貢献する」という普通の企業理念があります。これを実現するために、いい医療機器、医薬品を開発して、常に安定した品質で供給していくことが使命です。そのレベルをさらに上げていくために力を入れていることは、本日の対談の主題「働きやすさ」、「働き方改革」です。社員が働きやすいからいい製品を作ることができる。環境整備により、社員が生き生きと、いい仕事ができるようになると思えます。

聞き手 ● 最後に市長に伺います。10年後富士宮市にどんなまちになってほしいですか？

須藤市長 ■ 私の好きな言葉に「近き者喜び遠き者来る」という孔子の言葉があります。やはり富士宮市に住む人が喜びを感じるようなまち、それを聞きいろいろな人たちが来るといいうまにしたいということが基本にあります。

何より一番大事なことは、働く場所の創出だと考えます。新たな工業団地を作りたいと思っています。優良企業にどんどん進出していただき、働く場所があり、若者が生き生きとまちづくりを語れる、そういうまちにしたいですね。

聞き手 ● 本日は誠にありがとうございました。



聞き手 深澤史織
(商工振興課)