

「平成 29 年の取組に関する確認」に対する課題等

長野県中小企業団体中央会
長野県商工会連合会

【働き方改革】

取組項目	成果が出ない場合 考えられる原因・問題点等	今後の課題 平成 30 年に取り組みたい項目
1 長時間労働の削減	○取引先との納期の問題もあり、計画的に対応できない状況がある。(中央会)	○長時間労働(時間外労働)削減のための取り組み事例の紹介及び法改正等の周知など、各種施策を活用しながら人手不足と生産性向上への対応策など、経営・労働両面からの支援に取り組む。(中小企業団体中央会)
2 年次有給休暇の取得促進		
3 多様な働き方制度の普及促進		

【女性活躍推進】

取組項目	成果が出ない場合 考えられる原因・問題点等	今後の課題 平成 30 年に取り組みたい項目
1 300 人以下の企業・団体の女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定の推進		○宣言者拡大のための啓蒙・普及。(機関紙等による周知及び役職員への啓蒙)(中小企業団体中央会)
2.イクボス・温かボス宣言者拡大の取組		
3.女性リーダー育成に向けた学びの場づくり		

「平成 29 年の取組に関する確認」に対する課題等

日本労働組合総連合会長野県連合会

【働き方改革・女性活躍推進】

取組項目	今後の課題、平成 30 年に取組みたい項目
1 長時間労働の削減	<ul style="list-style-type: none"> ○労使協議の定期化・定例化 ○取引の適正化と健全・安全で働きがいのある職場の実現 ○労働の質的向上 ○生産性三原則に基づく生産性向上
2 年次有給休暇の取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ○すべての職場や地域での集団的労使関係の拡大 ○すべての働く者の働き方改革実現に向けた倫理的な消費行動の実践 ○「人材の確保・定着」と「人材育成」 ○ワーク・ライフマネジメントの実践 ○すべての労働者の均等・均衡待遇の実現
3 多様な働き方制度の普及促進	<ul style="list-style-type: none"> ○不本意非正社員対策 ○安心して育児・介護・治療と仕事の両立を可能とする取組み ○健康で働き続けられる労働時間と過労死ゼロの実現 ○超少子高齢化・人口減少社会が生み出す社会構造を踏まえた「社会生活の時間」の充実
1 300 人以下の企業・団体の女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定の推進	<ul style="list-style-type: none"> ○ワーク・ライフ・バランス、働き方改革と質の高い社会づくり <ul style="list-style-type: none"> ・時間は財産でありサービスも無償ではないという意識を社会に広め、適切なコスト負担や環境負荷へのチェックなどにより、行き過ぎたサービスによる労力提供を見直す。 ○ワーク・ライフ・バランス、働き方改革と地域の人づくり
2.イクボス・温かボス宣言者拡大の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭と地域における教育力向上や地域の諸課題解決のための活動への参加を促すなど社会の持続的発展の手段として、時間的ゆとりと活動機会を生み出す
3.女性リーダー育成に向けた学びの場づくり	

「平成 29 年の取組に関する確認」に対する課題等

長野労働局

【働き方改革】

取組項目	成果が出ない場合 考えられる原因・問題点等	今後の課題 平成 30 年に取組みたい項目
1 長時間労働の削減	働き方改革を阻害する要因として、企業等からの声を参考に、労働局が考えるものは、次のとおりである。 ○働き方改革の必要性等を理解しつつも、企業は労働法の遵守に向けた取組に追われ、働き方改革の取組が後手になっていること。 ○働き方改革の取組に伴う処遇改善、制度整備等の手間、コスト等の負担感が強いこと。	平成 29 年の取組内容に加え、平成 30 年度予算及び平成 30 年度行政運営方針に沿って、引き続き、関係機関と連携の上、働き方改革の実現に向けた気運の醸成に努めるとともに、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」の動向に注視しながら、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善を含めた多様な働き方制度の普及促進、及び現行制度の周知啓発をしたい。 特に、中小企業・小規模事業者に対しては、中小企業庁の実施事業とも連携しつつ、労働関係助成金、相談窓口等の周知、活用促進の支援に力を入れたい。
2 年次有給休暇の取得促進	○人手不足の中、長時間労働の削減、年次有給休暇取得促進に取組む必要があること。 ○長時間労働の削減、年次有給休暇取得促進と生産性の向上を同時に進める必要があり、それぞれの方策を具体的に進めることは容易でないこと。	
3 多様な働き方制度の普及促進	○業種により働き方改革を進めるうえでの課題が異なり、課題に応じた取組を行う必要があること。 ○企業によっても課題が異なり、研修会等に参加しても、具体的な取組につながらず、個別相談会、専門家派遣等を実施する必要があること。	

【女性活躍推進】

取組項目	成果が出ない場合 考えられる原因・問題点等	今後の課題 平成 30 年に取組みたい項目
1 300 人以下の企業・団体の女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定の推進	働き方改革と同じであり、女性活躍推進の必要性は理解されつつあるが、労働法の遵守に向けた取組に追われ、努力義務の一般事業主行動計画策定・届出等が後手になっていること。	今年度に引き続き、関係機関と連携の上、努力義務企業の一般事業主行動計画の策定届出、男性の育児休業取得促進等を、働き方改革の実現との一体的な取組支援の中で推進したい。
2.イクボス・温かボス宣言者拡大の取組	なお、女性活躍推進の取組に対するインセンティブ、メリットが少ないとの意見もある。	
3.女性リーダー育成に向けた学びの場づくり		

「平成 29 年の取組に関する確認」に対する課題等

長野県

【働き方改革】

取組項目	成果が出ない場合 考えられる原因・問題点等	今後の課題 平成 30 年に取組みたい項目
1 長時間労働の削減		働き方改革を一層進めるため、「多様で柔軟な働き方」の導入を促進
2 年次有給休暇の取得促進		<p>主な事業（予算要求中のため、変更の可能性あり）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働削減等に前向きな企業に対し、専門家チーム派遣による支援、成功事例を発信 ・企業の経営者等を対象とした働き方改革の先進企業の事例研究を行うとともに、多様な勤務制度の導入とアドバンス認証取得に向けた支援
3 多様な働き方制度の普及促進		

【女性活躍推進】

取組項目	成果が出ない場合 考えられる原因・問題点等	今後の課題 平成 30 年に取組みたい項目
1 300 人以下の企業・団体の女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定の推進		女性の活躍推進のため、引続き、男女の固定的な役割分担意識の解消や企業における意識改革を進める。
2.イクボス・温かボス宣言者拡大の取組		<p>主な事業（予算要求中のため、変更の可能性あり）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経営者や管理職を対象にした女性活躍推進に関するセミナーの開催 ・子育て中や離職中の女性等を対象にしたライフデザインを学ぶ講座の開催
3.女性リーダー育成に向けた学びの場づくり		