

平成 29 年度香川働き方改革推進会議

平成 30 年 1 月 26 日（金）

10:00～11:30

高松サポート合同庁舎南館 702 会議室

出席者

遠山 誠司	香川県経営者協会会長
森 信夫	日本労働組合総連合会香川県連合会会長
奥山 環	（一社）香川労働基準協会会長
植田 博司	香川県社会保険労務士会会長
安藤 照文	香川県商工労働部長
辻 知之	香川労働局長

オブザーバー

安藤 初	四国経済産業局地域経済部産業人材政策室長
和田 めぐみ	日本政策金融公庫高松支店長
大天 健一	独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構香川支部求職者支援課長
砂川 秀喜	四国総合通信局情報通信部情報通信振興課長

1 開会

香川労働局長

本日は大変お忙しいところ、お集まりいただき、ありがとうございます。

政府が掲げている一億総活躍社会の実現の最大のカギとなるのが「働き方改革」です。働き方改革については、着実に機運が醸成されてきており、今後は特に中小企業での取組が大きな課題であると認識しています。

本日の会議において、働き方改革に関する県内の課題を踏まえつつ、今後の取組方向を議論して、共通認識の下で働き方改革を一丸となって推進するようにしたいと考えております。

本日はよろしく願いいたします。

2 議題

（1）香川県社会保険労務士会入会について

香川県社会保険労務士会会長が香川働き方改革推進会議に入会することが決定した。

香川県社会保険労務士会会長

香川県社会保険労務士の植田です。今回から会議に出席させていただきます。

社会保険労務士制度は事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資するという目的の

下、50年前に設立されました。今年、制度設立50周年を迎えます。皆さんとともに働き方の改善に貢献できればと思います。よろしくお願いします。

(2) 各団体の取組について

香川労働局長

今年度の香川労働局の働き方改革に関する主な取組としては、「働き方・休み方改善に向けたアンケート」の実施及び結果の公表、治療と職業生活の両立支援を推進するための連絡会の立ち上げ、「働き方改革フォーラム」の共催、大手ゼネコン四国支店長との働き方改革に関する意見交換会等があります。

その他、年間を通じてさまざまな取組を行っています。

香川県商工労働部長

主に、女性活躍・両立支援推進アドバイザー事業、働き方改革モデル企業サポート事業、働き方改革コンサルタント養成講座事業という3つの事業を行っています。

このほか、県が策定した香川働く女性活躍推進計画に基づき、働く女性活躍応援セミナーや女性のための出張労働相談、その他の啓発活動を実施しています。

県としては今後、県内企業における働き方改革を促進して企業の魅力を高め、人手不足解消につなげていきたいと思っています。

連合香川会長

連合香川は労働組合としての取組を行っています。主なものは日々の労使の協議、学習会、街頭行動です。また、昨年10月に開催した香川働き方改革フォーラムには労働組合からも多数参加しています。

引き続き、このような取組を通じて働き方改革を支援していきます。

香川経営者協会会長

私は経営者協会と銀行の両方に所属していますので、その両方における働き方改革の取組を紹介します。

経営者協会においては、県内企業を対象に働き方改革に関する講演会やセミナーを実施し啓蒙を行っています。また、経営トップによる働き方改革宣言の実施等の重点項目を会員企業に周知しています。

銀行においては、県内企業初のイクボス宣言、全店統一のノー残業デー、事業所内保育所等の取組を行っています。

取組を通して、働き方改革は個人が意識をもって取り組むことが重要であると感じます。

香川労働基準協会会長

香川労働基準協会では普及啓発事業、教育講習事業、健診事業等を行っています。普及啓発事業としては講習会を実施したり、機関誌の労基かがわを発行しています。

中小企業で働き方改革を進めるためにはさまざまな課題があります。厚生労働省や中小企業庁の支援策や働き方改革関連法案が成立した場合は利用者の立場に立って、分かりやすく周知広報していきます。

一方、私が勤務する（株）タダノではノー残業デーの実施、三六協定の特別条項の延長時間の縮小、年休の取得目標の設定等に取り組んでいます。生産性を向上させ、社員の自己実現、会社の成長につなげていく取組をしているところです。

（３）香川働き方改革宣言

雇用環境・均等室長

平成 27 年 1 月 20 日に本会議において「香川働き方改革推進基本方針」を策定しておりますが、平成 29 年 3 月 28 日に政府が取りまとめた「働き方改革実行計画」の内容を踏まえ、改めて宣言を行うこととしました。

自社のみの取組が困難な中小企業・小規模事業者が働き方改革に取り組むために、自治体や金融機関とも連携を図り、中小企業・小規模事業者への情報発信に積極的に取り組みますとしています。

これらについては各機関で日常業務として取り組んでいることですが、改めて「香川働き方改革推進会議」として一丸となって取り組むことを宣言したものです。

（４）オブザーバー説明

①四国経済産業局

中小企業・小規模事業者の働き方改革に対する支援策ですが、生産性向上についてはものづくり関係の予算、サービス等生産性向上向け IT 導入支援事業などがあります。取引状況の改善のための取組では下請代金支払遅延等防止法に基づいた検査を行っています。また、下請ガイドラインにより適正な下請取引を示し、違法な下請取引をなくしていこうとしています。

中小企業庁のホームページに人手不足対策の事例集を載せています。中小企業の方も是非参考にしてください。

②日本政策金融公庫

日本政策金融公庫では中小企業・小規模事業者の方への事業資金の融資という形で働き方改革を支援しています。

具体的な取組としては地域活性化・雇用促進資金の中の次世代育成支援対策推進法関連という融資制度があります。また、仮称ではありますが、来年度は働き方改革推進支援資金という制度を設ける予定です。

生産性向上を図るための設備投資、非正規労働者の賃上げ、正社員化等、働き方改革を推進する中小事業者への融資を準備しています。

③高齡・障害・求職者雇用支援機構

高齡・障害・求職者雇用支援機構ではモノづくり人材に対する支援として、能力開発セミナー、生産性向上支援訓練、職業訓練指導員の派遣に取り組んでいます。

生産性向上支援訓練は個別の事業所の相談内容にあった教育訓練のプランを提案するもので、個別の事業所でこのような講習を計画するのは大変な作業になりますが、われわれは比較的 low コストで実現することができます。

皆様のご協力をいただき、今後、少しでも中小企業の皆様方を支援させていただきたいと思います。

質疑応答・自由討議

(質問) 生産性向上の訓練で具体的にはどのようなコースの申込が多いのですか。

(回答) 全国的には生産現場の問題解決が人気ですが、香川県内では品質管理の基本の受講が多いです。また、時間管理、成果を上げる業務改善も人気です。

(質問) コースとして今日のテーマである働き方改革につながるコースもあるのですか。

(回答) 研修は人材育成にかかるもの、製品の品質改善にかかるものどちらかですので、結果的に働き方改革につながるものだと考えます。

(質問) IOT については、講師はどのような方を派遣しているのですか。

(回答) 今年度は中小企業診断士協会の中から選んだのですが、ICT 香川の先生方も比較的活動されていますので、またお願いできればと思います。

(質問) 利用している企業の規模とか業種はどうですか。

(回答) 比較的中小企業が利用していると思います。

(意見) 人手不足と長時間労働の削減という課題を解決するため、生産性向上支援は一つの答えだと思います。行政の立場として、ポリテクセンターの取組をもっと周知していきたいと思います。

(意見) こういう取組は素晴らしいと思います。PR 次第で申込はもっと増えると思います。

(意見) 本年度の達成率が香川県は 100 を超えたのですが、他府県では目標より低く、他府県では目標達成が結構難しいので、香川県内の企業はもっと利用していただければと思

います。

(5) 平成 30 年度香川働き方改革推進会議事業 (案) について

①事業 (案) 説明

来年度も引き続き香川働き方改革フォーラムを開催したいと提案します。第一部は基調講演、第二部は IOT を活用した多様な働き方改革を進めるということで総務省四国総合通信局の方から情報提供をいただき、活用事例を紹介いただきたいと考えております。IOT の活用は人材確保、業務効率化の観点からむしろ中小企業・小規模事業者に必要なことではないかと思えます。

②四国総合通信局から説明

テレワークには就業者からするといろいろな働き方ができる、働き方の選択肢が増えるというメリットがありますし、企業にも育児や介護による離職を防ぎ人材確保が図れるというメリットがあります。

平成 29 年 12 月に閣議決定された新しい経済政策パッケージの中で、テレワークと生産性向上の効果について分析し、経営層の意識改革を図るという風に進めているところですが、テレワークは必ずしも普及が進んでいません。セキュリティの問題や勤怠管理の問題が課題として挙げられますが、セキュリティの問題は総務省でテレワークセキュリティガイドラインを策定し、労務管理については厚生労働省で在宅勤務ガイドラインを策定すると取り組んでいるところです。

ICT の活用については、その成功事例があれば、われわれは積極的に収集し紹介していきたいと考えています。

質疑応答・自由討議 (全体を通して)

(質問) テレワークにかかる経費はどれぐらいで、投資にみあった効果がえられますか。

(回答) テレワークを固く考える必要はありません。メールからでもテレワークととらえられますし、携帯やパソコンがあればよく、経費がかかると考える必要はないです。

(質問) 県や自治体の職員の働き方改革を推進していくにはどうすればよいですか。

(回答) 働き方改革の手法としてのテレワークですが、自治体の中には進んでいるところもあります。逆に超過勤務が増えたところもあり、なぜかというところとタブレット端末をもっただけでメールを送るのは本部にもどってからという実態があるような場合です。改善の余地はあります。

(質問) 新幹線に乗ると、車内でパソコンを操作している者が見受けられますが、ずっと仕事をしているのではないかと心配になります。

(回答) テレワークをすると生産性が下がるという人もいます。定時までには仕事を切り上げる意識がないと仕事を持ち帰る人も出てしまう。そういった問題は労務管理の問題です。

(意見) 仕事好きな人がいて、管理職が余計な資料はつくらなくていいと言う必要がある場合もあります。職員の意識を変えるためにも管理職の指導が必要です。

(意見) 高齢・障害・求職者雇用支援機構では今後テレワークに対応したカリキュラムを設ける予定です。

(質問) 今カリキュラム開発をしているとのことですが、一般的なパソコン教育との違いはなんですか。

(回答) 基本操作ではなく、ネット関係でトラブルがあったときに問題解決ができるようにという要請に応えられるように、働き方改革に役立つカリキュラムをつくりたいと思います。

(質問) ノー残業デーを実効性あるものにする方法があれば教えてください。

(回答) ノー残業デーそのものが目的ではなく、大事なのは生産性の向上です。事務の集中化やムダの削減等でノー残業デーにつなげていくことが重要です。

(意見) 経営者の立場から言うと、働き方改革が生産性向上につながるのか疑問をもつ方もいます。また、テレワークで仕事の量と質を確保できるか、設備投資の費用等、経営側のジレンマもありますので、枠組みを決めてある程度方向性を明確にする必要があると思います。

3 閉会