

平成 30 年度香川働き方改革推進会議 議事録

H30.9.26 (水) 15:00~16:30
高松サンポート合同庁舎南館 102 会議室

(司会)

ただいまから、平成30年度香川働き方改革推進会議を開催いたします。

私は、本会議の司会を務めさせていただく香川労働局雇用環境・均等室の監理官 森脇と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

はじめに、開会に当たり、香川労働局長 亀澤からご挨拶申し上げます。

(亀澤 香川労働局長)

香川労働局長の亀澤でございます。本日は、お忙しいところ、本会議にお集まりいただき、ありがとうございます。

本会議は、県下企業において、労使の話し合いを通じ従来の働き方を見直す「働き方改革」の実現に向けた取組を強化するため、平成27年度から香川県との連携のもとで開催しております。昨年度は「香川働き方改革フォーラム」を開催するとともに、「香川働き方改革宣言」を行い、中小企業・小規模事業者への情報発信にも積極的に取り組んでまいりました。

さて、皆様ご承知のとおり、平成29年3月に策定された「働き方改革実行計画」の大きな柱として盛り込まれた2つのこと、具体的には「罰則付き時間外労働の上限規制」と「同一労働同一賃金の実現による非正規雇用労働者の待遇改善」を図るため、労働基準法等8本の法律を改正する「働き方改革関連法」が成立、公布されました。

さる9月7日には、労働基準法等の省令、指針が公布されたところでございます。時間外労働の上限規制等の改正は、大企業においては来春から施行されますので、労働局としては周知に全力を挙げてまいりたいと考えております。

また、関連法により改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」において、中小企業における取組が円滑に進むよう、国は関係者により構成される協議会の設置等に努めることとされました。香川労働局としては、本会議を改正法に基づく協議会と位置づけるとともに、中小企業・小規模事業者の支援に積極的に取り組むことを期待しております。

本日は、限られた時間の中ではございますが、忌憚のないご意見を頂戴し、県内企業の働き方改革のより一層の推進を図ってまいりたいと考えております。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

続いて、出席者のご紹介ですが、本来であれば、お一人ずつご紹介させていただくところですが、時間の都合上、配布しております出席者名簿及び座席表のご確認をもってご紹介に代えさせていただきます。ご了承ください。

議題に入ります前に、本会議要綱の改正についてご承認をいただきたいと存じます。資料の「香川働き方改革推進会議設置要綱」(案)をご覧ください。

冒頭、局長のあいさつでも触れましたように、本会議を働き方改革関連法において改正された「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」第10条の3で、国の努力義務とされた協議会としての位置づけを明確にするため、1の目的にその旨を加えました。

また、3の構成員について、中小企業等の取組支援という目的を達成するため、中小企業等を傘下会員に持つ香川県商工会議所連合会、香川県商工会連合会、香川県中小企業団体中央会各会長にご参画いただくとともに、四国経済産業局地域経済部長にもご参画いただくことといたしました。

そして、4の実施内容に中小企業・小規模事業者支援を追加しております。

ご承認をいただきたいと存じます。当改正案について、ご意見はございませんか。

(「異議なし」のご発声)

(司会)

異議なしのご発言、ありがとうございました。要綱改正についてご承認をいただきました。後ほど案のとれたものを配布いたします。

それでは、次第に沿って進めてまいります。これからの説明は着席のまま行います。

はじめに、「働き方改革関連法について」雇用環境・均等室長 藤田からご説明いたします。

(藤田 雇用環境・均等室長)

働き方改革関連法について、資料に基づきご説明いたします。働き方改革関連法は、局長のあいさつにもございましたように、平成29年3月に策定された「働き方改革実行計画」に盛り込まれた事項に関し法的整備を行うものでございまして、パンフレットの表紙に書かれてあるとおり、今回の主な改正内容は2点、1点目は、労働時間法制の見直し、2点目は雇用形態に関わらない公正な待遇を確保に関するものとなっております。パンフレットの2ページをご覧くださいと、1点目の労働時間法制の見直しについて、労働基準法、労働安全衛生法等の改正により、①から⑧の大きく8項目の改正点があり、残業時間の上限規制、1日の勤務終了後翌日の出社までの間に一定時間以上の休息時間を設ける「勤務間インターバル」の導入促進、そして年5日の年次

有給休暇の取得を企業に義務づけるなどの改正が行われております。中でも、大きなポイントとなる、残業時間の上限規制については、労働基準法で残業時間の上限を定め、これを超える残業ができなくなります。具体的な改正事項は、3ページの点線の枠組みをご覧ください。36協定を締結し、届け出た協定に基づき労働させる場合であっても、残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。また、臨時的な特別の事情があって、労使が合意する場合であっても、年720時間以内、複数月平均80時間以内、単月100時間未満とし、これを超えることはできません。

そしてパンフレット4ページをご覧くださいと、自動車運転の業務など残業時間の上限の適用が猶予されるもの、あるいは適用除外の業務がございますので、関係する業種についての適用をご確認いただきたいと思います。

続いてパンフレット10ページをご覧ください。改正の大きな2点目の雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保については、同一企業内の正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇格差を禁止するため、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法が改正されました。

主な改正内容は3点、1点目は、同一企業内において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、基本給や賞与など個々の待遇ごとに、不合理な待遇差を禁止します。正規雇用労働者との間で待遇の差がある場合に、いかなる差が不合理で、いかなる差が不合理でないのか、個々の待遇ごとに具体例を示した「同一労働同一賃金ガイドライン案」が現在示されているところですが、これを今後ガイドラインとして確定し、明確に示すこととしています。そして、2点目は、非正規雇用労働者が求めた場合には、「正規雇用労働者との待遇差の内容やその理由」について説明を行うことが事業主の義務となり、3点目に、行政による助言・指導や裁判外紛争解決手続き、いわゆる行政ADRの規定を整備します。

これら改正法は、労働時間法制の見直しに関しては2019年4月から、公正な待遇の確保に関しては2020年4月から、大企業から中小企業へと順次施行されます。

また、さる、9月7日に、労働時間法制の改正に関し、時間外労働の上限規制と年次有給休暇の時期指定等に関し必要な関係政省令や指針が制定されたところです。上限規制に関しては、36協定締結の際に協定が必要となる事項、例えば、業務の範囲や労働者数等などが定められるとともに、協定締結の際に留意すべき事項についての指針が定められました。また、年次有給休暇の時期指定の方法や労働者からの意見聴取等についても規定されたところでございます。本日お付けしております資料は厚生労働省のHPに公開されておりますので、後ほどご確認をお願いしたいと思います。

一方で、労働時間法制の見直しのうち、高度プロフェッショナル制度等に関する政省令、公正な待遇の確保に関する政省令・ガイドライン等は、現在労働政策審議会で検討されており、年内の取りまとめをめざしていると聞いており、明らかになり次第

お知らせいたします。

改正内容については、パンフレット裏面の問合せ先へ遠慮なくお問い合わせ下さい。
以上でご説明を終わります。

(司会)

続きまして、中小企業・小規模事業者支援策についてご説明いたします。まずは、香川労働局雇用環境・均等室長 藤田からご説明をいたします。

(藤田 雇用環境・均等室長)

中小企業・小規模事業者支援策についての資料をご覧ください。厚生労働省関係の中小企業・小規模事業所に対する支援策について、6点ご説明をいたします。

まず1点目ですが、先ほどもご説明いたしました、働き方改革関連法の内容を県内各企業に理解していただくため、ご出席の皆様のご協力もいただきながら、あらゆる機会を通じ周知を行うこととしております。各機関が実施する研修会等において、説明が必要ということであれば、お伺いいたしますので、雇用環境・均等室までご連絡いただきたいと思います。

2点目が、特に中小企業を対象とした相談体制として、本年度から設置した「香川県働き方改革推進支援センター」による支援でございます。当局においては香川県経営者協会に事業委託しております。センターでは、働き方改革に向けた、あるいは法改正を受けた就業規則や賃金制度の見直し等についての相談対応はもとより、労務管理などの専門家が事業所へ個別訪問し、無料でコンサルティングを実施するとともに、生産性向上などの経営に関するご相談を受けた場合は、商工会や商工会議所等と連携を図るなど、ワンストップでの支援を行っており、積極的にご活用いただきたいと思います。

3点目は、労働基準監督署における支援でございます。監督署においても本年度から、法令に対する知識や労務管理体制が十分でない中小企業等に対し、法制度の理解や長時間労働の削減に向けた自主的な取組みを促すため、県内すべての監督署に「労働時間相談・支援コーナー」を設置し相談対応を行うとともに、労働基準監督官が企業訪問し、相談を受け付けることとしています。

次いで、4点目。資料裏面ですが、助成金の支給でございます。こちらは後ほど資料に基づきご紹介いたします。

5点目の金融機関を通じた支援でございますが、助成金の内容や働き方改革関連法の内容に関し、融資等を通じ地域の中小企業と密接に関わっておられる金融機関の皆様のご協力をいただきながら、中小企業・小規模事業者の方々に、きめ細かに情報をお届けしたいと考えております。本日ご出席の高松信用金庫様とは「働き方改革」に関する連携協定を締結しております。当協定に基づき、様々な支援策を地元企業の皆

様にお届けしてまいるとともに、今後とも各金融機関との連携協力をお願いしたいと考えておるところです。

最後の6点目でございますが、「香川働き方改革推進会議」の継続的開催であり、今後も当会議を開催し、中小企業等における働き方改革の取組促進について、協議を行ってまいりたいと考えています。

そして資料について説明します。働き方改革関連法の周知の一環として「香川働き方改革フォーラム」を10月18日に開催することとしております。昨年度の当推進会議の申し合わせにより、推進会議と四国経済産業局、四国総合通信局等との共催で行うもので、今年度は中小企業におけるIT、AI活用をテーマに実施いたします。後ほど香川県様からもご説明があるかと思いますが、香川県の事業とタイアップさせていただき実施することとしております。

次の2枚の資料は労働基準監督署における支援について、支援の内容、そして各監督署の連絡先を記載したものです。

その次のオレンジの資料以降4枚が、中小企業を対象とする助成金の資料でございます。まず1枚目、「時間外労働等改善助成金」の時間外労働上限設定コースは、長時間労働の見直しのため、働く時間の縮減に取り組む中小企業主の支援を行うもの、そして1枚めくっていただいて、勤務間インターバル導入コースは、勤務間インターバルに取り組む中小企業事業主を支援するものです。これらの助成金はいずれも、企業内の生産性向上を図ることを目的とした外部専門家によるコンサルティングの実施や、労務管理機器やソフトウェアの導入などに要した費用の一部を助成するという仕組みになっています。各コースとも申請期限が12月3日までとなっておりますので、早めに相談いただきたいと思います。

そして、「キャリアアップ助成金」です。この助成金は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進する、具体的には、正社員化や処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成するものでございます。資料にもあるとおり、7つのコースを設けており、より具体的な内容については労働局職業安定部、最寄りのハローワークまでお問合わせください。

最後に、厚生労働省と中小企業庁が連携し作成した「働き方改革支援ハンドブック」をお付けしております。後ほどご確認ください。

以上で厚生労働省関係施策の説明を終わります。

(司会)

次に、四国経済産業局地域経済部 松本産業人材政策室長から説明をお願いします。

(松本 四国経済産業局地域経済部産業人材政策室長)

松本です。よろしく申し上げます。経済産業局の資料は、1枚もので、これは先ほど

厚生労働省から紹介のあった「働き方改革支援ハンドブック」の内容をまとめたものがこの資料となっております。その中で、生産性向上のための支援、予算について簡単にご説明します。

この表の左、「予算」の最初に、「ものづくり・商業・サービス補助金」とあります。29年度補正予算で1000億円を計上しています。これは革新的なサービス開発、生産プロセスの改善に資する設備投資を支援するもので、補助金の上限額は、500万円から1000万円、補助率は1/2から2/3となっております。2次公募は9月半ばまで行われていましたが、すでに終了しております。この補助金は、次年度概算要求にも計上されております。また、場合によっては、平成30年度補正に計上される可能性もございます。事務局は県の中小企業団体中央会がしております。

次に、「IT導入補助金」、これは29年度補正予算で500億円を計上いたしました。生産性向上に資するITツール、ソフトウェアの導入を支援するものです。ハードウェアは対象になりません。補助金の上限額は、50万円、補助率は1/2となっております。現在、3次公募を行っており、9月12日から11月19日までが公募期間となっております。事務局は「一般社団法人サービスデザイン推進協議会」ですが、今年、香川県に設立された「うどん県IT活用推進コンソーシアム」、ここがこの補助金の活用を支援しておりますので、この事務局にお問い合わせいただいてもよろしいかと思います。

次に、「小規模事業者持続化補助金」、小規模事業者というのは製造業で20人以下の事業者ですが、29年度補正予算で100億円を計上しました。商工会議所等と作成した経営計画に基づいて行う販路開拓等を支援します。補助対象は機械装置費、広報費、展示会費等出展費となっております。補助金の上限額は50万円、補助率が2/3となっております。公募期間は今年5月で締め切っておりますが、今年の補正予算で計上する可能性もございます。事務局は商工会連合会と商工会議所でございます。

業務改善助成金は労働局担当であるので割愛します。

次に、「税」のところ、「中小企業の投資を後押しする大胆な固定資産税の特例」、新規施策でございます。これは、今年の6月に施行された「生産性向上特別措置法」に基づき、平成32年度末までの特別措置として高い労働生産性向上を目指す企業が導入する設備について、3年間固定資産税をゼロから1/2に軽減するものでございます。併せて、ものづくり・商業・サービス補助金の予算措置を拡大、重点支援します。重点支援について補足しますと、本税制では事業者は先端設備導入計画を市町村に申請します。市町村は当計画を認定する。認定された事業者はこの税制の特典を受けることになるわけですが、併せて先ほど説明したものづくり補助金等の審査に加点されて、優先的に採択される、という流れでございます。

最後に、「所得拡大促進税制」が延長、拡充されます。これは従業員の給料を増加させた場合、その増加額の一部を法人税から税額控除する税制で、今回、その内容を拡充し、32年度まで3年間延長するものでございます。具体的には1.5%以上の賃上げを

行った中小企業に、前年度からの給与増加額の15%を法人税から税額控除します。さらに、拡充の部分ですが、2.5%以上の賃上げに加えて人材投資や生産性向上に取り組む企業には税額控除率を25%上乘せするというものです。経済産業局からの説明は以上です。

(司会)

続いて、香川県 浅野商工労働部長からご説明をお願いします。

(浅野 香川県商工労働部長)

香川県商工労働部長をしております浅野でございます。本日はご参会の皆様方には、日頃から労働行政の専門家といたしまして、県施策に関し、ご理解とご支援をいただいておりますことをあらためて厚くお礼申し上げます。

私からは、県の取組について、お手元に配布しております「平成30年度かがわ働き方改革推進事業」香川県商工労働部労働政策課と書かれた資料に基づきましてご説明申し上げます。

県内企業においては、様々な分野で人手不足が顕在化しておりまして、中小、小規模事業者が大半を占めております県内企業は、人材確保に大変苦勞なさっておられることを十分痛感しているところでございます。こうした中、県では県内企業の働き方改革を支援して魅力ある職場づくりを推進することで、人手不足の解消にもつなげていこうということで、新たに「かがわ働き方改革推進事業」を今年度から推進しているところでございます。

まずは、「かがわ働き方改革推進トップセミナー事業」ですが、働き方改革についての理解を深めていただくため、企業そして行政のトップを対象としたトップセミナーと中小企業向けセミナーの2種類を開催することとしております。企業・行政トップセミナーでは講師として全国レベルで働き方改革に先進的な取組を進めておられます企業の方をお招きし、開催する予定でございます。現在日程を調整中でありまして決まり次第開催案内のチラシ等をお送りしますので、会員企業の皆様方にご周知等よろしくお願いいたします。

また、中小企業経営者、人事労務担当者向けセミナーでは、働き方改革のコンサルティングに豊富な経験を持つ講師をお招きし、高松、東讃、中・西讃の県内3会場で開催する予定にしています。こちらについては配布資料にチラシを付けております。こちらはすでに日程、場所が決まっておりますので、チラシを会員企業の皆様に配布いただくなどご周知いただければ幸いです。こちらのセミナーについては、先ほどからお話が出ております働き方改革関連法が成立したところでございまして、香川労働局の協力をいただきまして、関連法とかそれに関わる助成金について、企業の皆様方に周知していくこととしておりますのでご参考にしていただけたらと思います。

それから、次に「働き方改革推進アドバイザー事業」といたしまして、社会保険労務士等のアドバイザーが、県内中小企業を年間 300 社程度訪問いたしまして、働き方改革の意義や取組事例をご紹介するなどして、働き方改革に対する理解を深めていただいているところでございます。また、企業の要望に合わせて一般事業主行動計画の策定支援や県の施策、各種宣言制度や認証制度等の申請のお手伝いを行っているところでございます。

次に、「働き方改革啓発促進事業」でございます。「かがわ働き方改革推進宣言企業」制度を新たに創設して、働き方改革の目標などを宣言いただき、県のHPにその取組内容をご紹介するとともに、働き方改革推進宣言ロゴマークを会社のホームページや求人用パンフレット等に掲出できるようにしております。先月 8 月末現在で、27 の事業者にご登録をいただいております。

次に、資料の裏面をご覧ください。これは昨年度から始めておる事業ですが、「働き方改革モデル企業サポート事業」でございます。働き方改革に意欲のある事業所を募集しまして、選定した企業、今年度は 5 社でございますが、社会保険労務士や中小企業診断士、さらにはキャリアコンサルティングの資格をもつ専門家を派遣して、企業の状況に応じて、伴走型で約 7 か月間コンサルティングを行っているところでございます。こうした取組の成果を紹介するパンフレットとして、「働き方改革香川モデル」というグリーン色のパンフレットがありますが、こちらに昨年度取り組んだ企業さんの先進的事例を紹介しております。また後ほどご覧いただきたいと思っております。

次に、「働き方改革環境づくり助成事業」でございます。こちらはテレワークの導入にかかる費用とか、女性、高齢者、障害者等の職域拡大を目的として行う環境づくりにかかる、たとえば設備工事等にかかる経費に対し、その一部を助成する制度を新たに創設したところでございます。助成額は対象経費の 1/2 以内、上限額は 150 万円としておりまして今年度は 8 社を選定したところでございます。

こうした働き方改革推進にも関連する事業として、働く女性の活躍を促進するための事業にも取り組んでいるところでございます。「働く女性活躍応援セミナー実施事業」として、今年度は女性の再就職を支援するセミナー等の開催を予定しているところでございます。また、「働く女性活躍促進啓発事業」として、女性のための出張相談会を開催するほか、女性が活躍できる職場環境づくりの目標や活動内容を企業に宣言してもらって、県ホームページ等に紹介する「かがわ女性キラサポ宣言制度」や、一般事業主行動計画の策定が努力義務となっている企業を対象に、働きながら子育てしやすい職場環境づくりに取り組む企業に交付する、「子育て行動計画策定企業認証マーク」制度を引き続き実施するとともに、キラサポ宣言企業の中から優れた取組を行うなど実績を上げた企業、毎年 1 社でございますが、表彰を行っているところでございます。

これまでも、企業立地した場合の助成金など、従来であれば製造にかかる部分だけを助成の対象としておりましたが、加えて従業員の福利厚生、たとえば食堂ですとかそう

いった施設を整備した部分についても助成金の対象とするなど、企業が取り組む働き方改革とか、働きやすい職場環境づくりについても、県としてもしっかりと様々な施策を通じてサポートをしていこうと考えているところでございます。県からの説明は以上です。

(司会)

ただいまの説明内容に対しご質問はございませんでしょうか。

ご質問がないようでしたら意見交換に移りたいと思います。

それでは、これから意見交換を行います。意見交換については香川労働局の亀澤局長が進行いたします。

(亀澤 香川労働局長)

それでは、ここからは私が進行させていただきます。

さきほど、働き方改革関連法についてご説明したところですが、今回の改正法は、施行期日の猶予はあるものの、中小企業・小規模事業者にも適用されます。取引等において大企業の影響を受けやすい、また大企業に比べて人手不足の影響を受けやすい中小企業等においても、法の趣旨や内容をご理解いただきまして、ご対応いただくことが求められます。

このため、この推進会議においては、どのような取組を進めていけばよいか、中小企業等の現状や各構成員の皆様で進めておられる取組のご紹介もいただきながら、忌憚のないご意見をいただきたく存じます。

大変恐れ入りますが、時間等の制約もございまして、ご発言を5分程度でお願いできますと幸いです。

まず、最初に、会員事業者の現状なども踏まえて、経営者のお立場でご発言を賜りたいと思います。香川県経営者協会会長 遠山様、よろしくお願いいたします。

(遠山 香川県経営者協会会長)

ご指名ですので説明をいたします。団体や会員企業における「働き方改革」への取組について、簡単にお話をさせていただきます。

私共、経営者協会は、経団連の傘下に入っております。これまで、「経営トップによる働き方改革宣言」や「年休取得促進に向けた重点取り組みのお願い～トップが主導年休3(サ)！4(シ)！5(ジ)！～」といったことも取り組んできました。本年度は、新たに「早めの計画、職場の理解、しっかり休暇—有休 My plan 7(シ)！5(ジ)！3(サ)！—」を展開しております。

これは、まず、年休取得率70%以上を目指す。また、年間取得日数が5日未満とにならないよう取り組む、そして土日・祝日に年休をプラスして3日以上連続をつく

る、というものです。こうした取組を会員企業などに広く周知して啓蒙を図っております。

また、協会では、本年度から「中小企業に対する働き方改革推進事業」に取り組んでおりますが、これまで相談対応や専門家派遣などを通じて、働き方改革が進んでいることを実感しております。

例えば、36協定の締結、時間管理、労働基準法などに対する認識が薄かったが、数回の指導により、出退勤の労務管理をオンラインシステム管理するよう改善を行った、また、長時間労働が常態化していたが、健康や安全管理の面からも、新勤怠管理システムを導入し、生産性アップをはかる対策をこれまで以上に推進していくことになった、そして、ファーストフード事業では、非正規のアルバイトが従業員の大半を占めている中で、アルバイト定着が難しい状況では、正社員に負担がかかっている。そこで、アルバイトの処遇改善、たとえば、皆勤手当など人材定着につながる処遇改善をはかっている。これはほんの一例であります。共通しているのは、トップ自らが本気になって、課題に取り組む、また、従業員の働く意欲やモチベーションに結びつく、そうしたことが働き方改革の成功への道筋だということがよくわかります。

次に、香川銀行の取組を申し上げます。私共は、瀬戸内経済圏を中心とする「広域金融グループ」として成長する姿を描いております。一つは、地元地域に対する中長期的な投資です。もう一つは、成長エリアと位置付ける東京・大阪地域への積極的な投資です。こうした成長戦略の要は、やはり人です。具体的に言えば、「人間力」の高い人材とスペシャリストの養成に注力しております。

こうした人材育成のベースとなるのが働き方改革です。当行では、産休や育休の取得推奨のための取組として、香川県内の金融機関で初めて、「イクボス宣言」を行いました。加えて、高松市内に企業主導型保育所を開設するなど、女性にとっても働きやすい「仕事と家庭の両立」が可能な職場環境の整備を進めております。

もう一つ重要なのが、長時間労働の問題です。私共では、全店統一「ノー残業デー」の実施を行っております。具体的には、月2回、17時40分までの退行を原則として、時間外労働の抑制を図っているところです。全店統一「ノー残業デー」につきましては、時間外労働の抑制や時間の効率的利用の意識が徐々に高まり、生産性の向上に結びついているだろう、と評価しているところです。

最後に、働き方改革の成果を上げるには、企業の風土そのものを変えなければならぬと思います。残業削減に取り組むところは多いのですが、生産性の高い働き方を評価する風土を浸透させるには、労働時間の長さではなく、成果で評価する仕組みを導入する必要があります。評価の仕組みを変えることによって、従業員の働く意欲を引き出すことができれば、生産性はおのずと向上すると思います。

このため、従業員に対する教育を1番とし、2番目として生産性向上は一時ストップするかもしれませんが、将来の生産性向上のための環境整備が最も重要だと考えてい

るところでございます。

(亀澤 香川労働局長)

ありがとうございました。香川県商工会議所連合会専務 高畠様、お願いいたします。

(高畠 香川県商工会議所連合会専務)

働き方改革について意見要望等を申し上げたいと思いますが、まず、働き方改革を言う前に、人手不足の現状等について申し上げたいと思います。商工会議所では毎年4月にアンケート調査を実施しておりますが、今年の調査では65%の企業の方々が人手不足であると回答しております、ここ4年間、毎年5%ずつ増えてきており、将来的なことを見込みますと、少子化等で人手不足がますます強くなることは予想されても、そうでなくなることは予想しにくい環境にあると思います。そういう中でぜひ、先ほどからの説明にもありましたが、女性、高齢者の方々の多様な人材の確保、定着だけではなくて、外国人材などの活用もしやすいよう、政府のほうでは一定の専門的スキルを有する外国人を、新たな在留資格を検討して受入を推進していくという方向を検討していると聞いておりますが、そういうことも必要だと思いますし、それは人を確保するという点からであります。先ほどの説明にもありましたITを活用して生産性を向上させたり、省力化、効率化を図ることによって人手不足に対応することも必要だと考えております。

そういう中で、会議所の皆様のご意見の中には、働き方改革、罰則付き上限規制とか同一労働同一賃金につきましては、このような人材確保がままならない中で、人員増で対応するのは困難というような声がございまして、同一労働同一賃金については、具体的な対応がまだよくわからないという声が上がっているところでございます。先ほどご説明がございましたが、丁寧な周知とか情報の強化、それから専門家の無料派遣とか窓口相談体制の拡充等のお話がありまして、大変ありがたいことですので、個々の企業の実績に応じたきめ細かな支援をお願いしたいと思いますし、特に同一労働同一賃金については、グレーゾーン、これ、だいぶ解消されてるのかどうか、今の状況がよくわかりませんが、最初出されたガイドラインではかなりグレーゾーンがあったと思いますが、これを狭めていただくことをよろしく申し上げます。

それから、懸念することといたしましては、働き方改革は推進すべきだと思いますが、発注企業が働き方改革をすることによって、下請け等、我々中小、小規模事業者に対してしわ寄せがくるのが懸念されるところでございますので、取引の適正化等バランスの取れた推進をお願いしたいと思います。

(亀澤 香川労働局長)

ありがとうございます。いろいろご要望をいただきましたが、また後ほど国や県の

ほうから発言をさせていただくことにしたいと思います。

香川県商工会連合会会長 篠原様、お願いいたします。

(篠原 香川県商工会連合会会長)

会員企業の働き方改革に向けた取組についてご説明いたします。商工会連合会では、働き方改革の推進に対して、広報活動、職員研修での周知、専門家派遣による支援、補助金等を活用した生産性向上への支援などに取組んでいます。

まず、「広報活動」について、香川県が作成した「働き方改革取組み事例集」について、商工会の「情報誌MADO」平成30年5月号に記事を掲載して周知いたしました。6月7日の香川労働局、四国経済産業局、香川県、香川県教育委員会による「働き方改革の推進に関する協力要請」を受けて、各商工会へ文書を発出するとともに、「情報誌MADO」7月号に記事を掲載して周知いたしました。同じく、「情報誌MADO」7月号に「香川県働き方改革推進支援センター」設置の記事を掲載して、センターの紹介と活用推進を周知いたしました。7月25日に香川労働局長と小規模事業者に対する働き方改革の周知方法等について協議を行い、周知方法として、本会の「情報誌MADO」への記事掲載、「情報誌MADO」へのチラシ等の封入、商工会ホームページへ働き方改革ホームページへのリンクなどを協議してまいりました。

次に、職員研修での周知について、本年度の職員研修会において「働き方改革」をテーマにして、小規模事業者の労働時間管理や雇用管理などを盛り込んだ研修会を開催いたしました。9月12日に「経営発達支援研修」を開催して、公益社団法人全国労働基準関係団体連合会担当者から、「小規模企業も対応が必要な制度改正（働き方改革）」をテーマに研修を実施いたしました。本日、9月26日に経営支援員研修会を開催して、社会保険労務士から「働き方改革と労務管理」をテーマに研修を実施いたしました。

次に、専門家派遣による支援については、本会では、小規模事業者へ専門家を直接派遣して課題解決を図るエキスパートバンク事業を実施しております。本事業を通じて、個々の事業者が抱える雇用や労働問題等の経営課題に対して、社会保険労務士を派遣して課題解決に向けた支援を実施しております。

次に、補助金等を活用した生産性向上への支援について、商工会地区の商工業者の大半は小規模事業者であり、大企業と比較して、新規の人材確保や賃金の引上げなどへの取組は、困難な事業者が多いことから、新規設備投資やIT化による生産性向上の必要がある、このため、商工会では、小規模事業者の生産性向上のため「ものづくり補助金」や「IT補助金」等を活用した設備投資への支援や「小規模事業者持続化補助金」を活用した販路拡大などへの支援を実施しております。

会員企業の取組好事例について、現在は、まだ紹介できるような事例の把握はできておりません。

次に、国、県等への要望であります。各種助成制度への小規模事業者による複数年

助成制度の創設についてお願いしたいと思います。国では働き方改革を推進するため、時間外労働等改善等助成金やキャリアアップ助成金、業務改善助成金といった助成制度を創設されておりますが、いずれも単年度の助成であります。小規模事業者にとっては、単年度の助成では経営基盤改善に大きな効果は表れない場合が多いと考えております。このため各種助成制度について小規模事業者枠を設けていただくとともに、3～5年程度継続して助成いただける制度の創設を要望いたします。就業規則及び賃金規則等の作成にかかる費用助成の創設についてであります。働き方改革のために改めて就業規則や賃金規則を作成する小規模事業者に対して、働き方改革推進センターや商工会等を助成対象とした時間外労働等改善助成金を活用して当初の相談対応は可能であるものの、その後は社会保険労務士に対する具体的な相談費用や規則作成費用について、事業者自ら負担しなければなりません。しかしながら経営基盤の脆弱な小規模事業者においては、事業所自身が費用を負担して就業規則等を作成するのは困難な場合が多い、このため小規模事業者が働き方改革に向けて具体的に各種規則等を作成する際にかかる費用の助成制度の創設をお願いしたいと思っております。

最後にもうひとつお願いをしたいのですが、我々は地域交付税交付金をいただいておりますが、小規模事業者にとって商工会は一番身近な相談窓口として、労働保険の事務手続きを始めとした経営に関する支援を幅広く行っています。今回の働き方改革に関しても商工会に対し事業所から相談が増えることが大いに想定されます。しかしながら、商工会では、現在、国の中小、小規模事業者対策の大きな命題である事業承継支援をはじめとして、経営発達支援計画に基づく伴走型支援による事業者へのきめ細かな支援にまい進しております。併せて、来年度から予定されている消費税の増税および軽減税率制度に関しても制度周知から転嫁対策までの支援を行っております。このような中、商工会の合併による職員の退職補充や県の交付金の減少などにより経営指導員、経営支援員の人数が大幅に減少しております。今後働き方改革にかかる個別具体的な支援を商工会で行うためには現在の人員では対応は困難な場合が想定されますことから、働き方改革支援のための人員の拡充のための予算措置をぜひお願いしたいと思います。参考ですが、商工会連合会では、かつて200名くらいの経営指導員、経営支援員がおりましたが、現在約120名、全国では4000名おりましたが、いま3000名、約1000名の職員が減っております。これは合併等いろんな問題がありまして大変な状況になっておりますので、ぜひ、意をお汲みいただきたく思います。以上です。

(亀澤 香川労働局長)

ありがとうございました。香川県中小企業団体中央会会長 国東様、お願いいたします。

(国東 香川県中小企業団体中央会会長)

会員組合に対する取組でございますが、会員組合に対し、6月発行の機関誌に「働き方改革支援ハンドブック」を同封し各種の支援策を周知いたしました。加えて、11月発行の機関誌を通じて、残業時間の上限の規制、年次有給休暇取得の義務付け、同一労働同一賃金等中小企業者にとって影響が大きいと思われる関連法の概要を周知することとしております。また、今後各組合への指導等を通じて機会がある毎に働きかけていきたいとこのように考えているところでございます。

次に、会員企業の取組好事例についてでございます。当中央会は中小企業・小規模事業者が、生産性向上に資する革新的サービス開発・試作品開発・生産プロセスの改善を行うための設備投資等を支援する国のいわゆる「ものづくり補助金」の地域事務局となっておりますが、当補助事業は平成24年度より始まっており、平成28年度までの5年間で香川県内の延べ575事業者が、約56億円の補助金を活用しております。この補助金を活用した事業の実施により生産性向上とともに、省力化が図られ、ひいては長時間労働の是正等に繋がっているものと考えております。

次に好事例のひとつといたしまして、印刷業でございますが、業界においては印刷物の小ロット化・短納期化が求められており、製造工程では加速度的にデジタル化が進んでいるところです。こうした中、補助金を活用して、生産能力が現有製版機の約3倍となる最新製版機を導入することで、製版工程における生産性向上と、それに伴う製版作業での残業の低減を図ることができました。

あとひとつの好事例でございますが、食料品製造業、冷凍うどんの会社でございますが、作業現場は体に負担が多い単純作業が多く、また体力的な問題で長期的な人材育成及び雇用が困難な状況にありましたが、補助金を活用して新規設備を購入することで、安全性の確保、品質の安定、生産性の向上等を実現することができました。加えて重労働で危険の伴う作業現場をより安全に効率よく作業できる環境に変えることで、作業員のモチベーションの向上が図られ、雇用の安定と長期雇用が実現するものと思われま。

最後になりますが、要請事項についてでございます。9月12日に京都府で開催されました第70回中小企業団体全国大会におきまして、働き方改革の実現に向けた中小企業に対する配慮のお願いといたしまして、改正労働基準法で罰則規定が強化されることから、その改正内容について中小企業に対して懇切丁寧な周知と働き方改革推進センターの相談体制の拡充を図ることなど4項目を大会決議し、国に要望したところでございます。以上でございます。

(亀澤 香川労働局長)

ありがとうございました。香川労働基準協会会長 奥山様、お願いいたします。

(奥山 香川労働基準協会会長)

香川労働基準協会の今年度の働き方改革に関する取組についてご説明いたします。当協会は県内に 5 支部をおき、2500 の会員事業場で組織されており、香川労働局、各労働基準監督署と連携して働き方改革を推進するために広報、普及啓発を実施しております。この広報、普及啓発につきましては、本日配布の各関係機関資料につけておりますので、また後ほどご覧いただきたいと思っております。

まず、広報については、機関誌「労基かがわ」を毎月 5 日に 3700 部発行しており、年度当初の 4 月号では、平成 30 年度労働行政の最重点施策として、働き方改革の推進の一体的取組支援について掲載したほか、ほぼ毎月、働き方改革に関連する記事を掲載し、周知広報を図っております。

普及啓発については、9 月には全国労働衛生週間説明会において、香川産業保健総合支援センターの協力により、治療と仕事の両立支援についての講演の実施や、香川県商工会連合会の経営発達支援研修において、経営指導員を対象とする専門家育成セミナーを実施しております。来る 10 月 12 日には政府の働き方改革実現会議のメンバーである東京大学の水町教授を講師に招き、「働き方改革セミナー」を開催することとしており、また 12 月 4 日には、経営指導員、中小企業診断士、税理士などを対象とする「働き方改革関連法等読み解きセミナー」を開催するなど、働き方改革の普及啓発を図ることとしています。今後とも働き方改革の実現に向けて広報、普及啓発に努めてまいります。

次に、当協会の会員事業場の取組事例ですが、四国化成工業では、年度単位、月単位で時間外労働の管理を行っており、前年度の時間外労働が長い労働者については、労働時間の実態を、4 月と 10 月、毎月 10 日に、本人、本人の上司、本人所属事業場の総務担当責任者に報告し、労働時間の削減に必要な対応を事前に促しております。また、前月の時間外労働が長い労働者については、労働時間の実態を毎月 25 日に本人、本人の上司、本人所属事業場の総務担当責任者に報告し、所属部署に対して労働時間削減を働きかけております。労働時間削減の対応としては、季節商品や受注が集中する商品については、閑散期に生産を振り向け業務の平準化を図っております。また生産の効率化を進めるために労働者の多能化を進めるなどしております。

もう 1 社、タダノですが、働き方改革と生産性向上は一体であるとの考え方のもと、昨年 9 月、働き方改革プロジェクトチームを立ち上げております。そのなかで全社的・部門横断的な働き方改革を推進するチームを部長クラスで構成しており、全社会議の効率化、自動化（ファイリングシステム化など）、アウトソース、RPA の活用、多様な働き方改革支援（育休、看護、介護制度など）等の検討を行っており、できることから実施に移しています。さらに部門内で働き方改革を推進するチームを係長クラスで構成しており、業務の棚卸し、部門内の会議の見直し、資料の見直し、手戻り防止（資料等の作成段階で上司等の確認、意思疎通により手戻りをなくす）等の検討を行っており、効果的なものは横展開を図っています。また 9 月から従業員満足度調査、これは経営理

念とか報酬評価とか、業務、上司との関係、働き方改革等についての5段階評価を行いまして、満足度の把握や取り組むべき課題の把握を行うこととしています。さらに、今年度は各自の目標管理シートに働き方改革の自己宣言（ノー残業デー等）の記入をすることとし、意識改革、自己管理を進めるようにしています。以上簡単ですが、当協会の取組、会員事業所の取組事例の報告とさせていただきます。

（亀澤 香川労働局長）

中小企業や小規模事業者に日頃から接しておられるお立場から、お気づきのことなどについて、香川県社会保険労務士会会長 植田様お願いいたします。

（植田 香川県社会保険労務士会会長）

社会保険労務士の植田です。よろしく申し上げます。今日のいろいろな話の中で専門家派遣であったり、社会保険労務士派遣という言葉をお聞きしました。いろいろな場面で社会保険労務士を活用いただいております。県の事業でも、労働局の事業の中でも社会保険労務士が中小企業に出向いて行っているいろいろとアドバイスをしたり、いろいろな取組をしたりということでさせていただいております。

私が体験することもあるれば、そういうところに行ってみ聞きたことを聞いてみると、働き方改革というのはいろいろな企業で順位付けがある、何から取り組んでいくかということにもなりますが、残業時間を減らしていこう、というところもあるれば、休日を増やしていきましょう、採用をやっていきましょう、というところもある。いろいろなところがあるので、企業に応じた働き方改革のサポートをしていく、もしくは自分の会社にとっていま何が働き方改革にとって必要か、ということ洗い出していく、その協力が必要であろうと思っています。

それとは別に、先ほど労働局からの説明にありましたが、働き方改革関連法、これは法律ですので遵守しなければいけないので、まず来年4月に向けて、有給休暇それと残業規制、これを周知することが大切だと思っています。その上で、それをどうやってやるかということが難しく、残業規制の数字はあるんですが、それを達成するために、わが社では、各社では、何にどういうふうに取り組んでいくかということだろうと思っています。先ほどもおっしゃられてましたが、人員増ができれば簡単なんだろうがそうではない、という中で、どの業務を減らし、どの業務を分担し、どういうふうな時間を減らしてくか、そこをアドバイスしていくのがひとつかなと思っています。

その2つを終えたら、次の段階が同一労働同一賃金なのかなと思っています。6月に最高裁で判決が2つ出まして、その判決を意識したガイドラインになってくるのかなと思いますし、今後、同一労働同一賃金に関しては、これこそ各社、各社の賃金体系

はばらばらであり、それはそれでいいと思うんです、各社に応じた賃金規定、体系になってくるのはいいんだと思うんですが、それを同一労働同一賃金にどう落とし込んでいくのかということ、正規、非正規の間でどうふうな調整をして、どういうふうな払い方をして、どういう手当をつけてというところを、その会社に応じた賃金体系としていくのが大切になってくるんだらうと思っております。それをまた、今度はどう評価して賃金に結び付けるか、どう評価して社員の成長に結びつけるか、ということも評価制度、人事制度、いわば労務管理と人事制度の両方から企業はサポートをしていかなければ底上げにはなっていないかと思っています。

香川県社会保険労務士会、全国社会保険労務士会の取組として、今日、参考資料としてつけておりますが、ガイドブックを作ってセミナーを開催するとともに、資料が間に合わず本日お持ちしましたが、e-learning という社会保険労務士自体の底上げをしていかなければならないということで、全国社会保険労務士会連合会が作成し、パソコンを通じて全国の労務士が学んでいこうという取組をしております。

今後、我々がサポートすること、できることもあると思いますので、またいろいろとご活用いただくとありがたいなと思っております。以上です。

(亀澤 香川労働局長)

労働組合のお立場から、日本労働組合総連合会香川県連合会会長 森様、お願いいたします。

(森 日本労働組合総連合会香川県連合会会長)

私は労働団体を代表してということですので、労働者の立場ということで、少し皆様方の観点とは違うということもあろうと思います。ひとつは働き方改革の法案がいろんな議論があって作られたわけですが、私からしますと、こんな多くの附帯決議がある法案は初めてではないかと思っています。附帯決議をそれぞれ見ていくと、これが入れば何にも問題ないのに、と思ったりしています。いろんな意味で働き方改革は、先ほどからお話あるように、生産性向上と働く者のモチベーション、意欲、これは家族含めてだと思っていますけども、そういった部分をしっかり捉えた上でやっていく、そういう意味では労働組合からすると、17%しか組織化されてないということで、今日お越しの中小企業含めた団体さんもいらっしゃいますから、しっかり従業員の方ともお話していただくことも必要だと思っています。

2つ目に、日本の労働生産性は諸外国に比べて、特に先進国の中でも特に低い、その大きな要因として長い労働時間ということがあろうかと思っています。ただ、時間だけではないことというのは、承知の上でお話ししますが、特にドイツなんか見ると、国を挙げて休みを労働者に増やしていく、労働時間を減らしていく、有給休暇等の貯蓄制度もありまして、それでたまった分を長期のリフレッシュ休暇を家族と一緒に使う、

ということもされています。仕事と生活、家族との関係を切り分ける、そのタイミングがあるんだろう、そのことが働く意欲につながり、新たな創造力とか発想力になっているのではないかと受け止めております。労働者がいろんな制度の中で、強制ではない、法律だから守らないといけないということはありますが、労働者が自主的に働く環境が選択できる、さらには作っていきける、しっかり労使でそういった環境を作るという意味も含めてお願いしたいと思っています。

3番目に中小企業の関係、この会議の中にもそれぞれ参加いただいていますから、いろんな意味で先ほどもお話ございました、働き方改革を阻む原因、この点をしっかり国も自治体も企業も労使で一緒に解消していく、そういったことが、時間がかかるかもしれませんが必要だと思っております。

それとご説明はありませんでしたが、高度プロフェッショナル制度があります。当初は年収の上限とか高度専門職とか条件はありますが、将来的には一般的な労働者に適用されていくのだろうと考えております。労働組合でいう組合員は、当面は対象外と思っておりますけども、導入に当たっては、労使協定は重要とか、労働基準監督署の立入調査とか、必要な監督指導を行うことが附帯決議に入っておりますし、そういった意味では監督官の方も少しずつ増えていると聞いておりますけど、やはりマンパワーは労働局の内部でも必要と思っております。我々も、国に対し、中央も含めて意見を上げていきたいと考えております。

最後に、同一労働同一賃金はかなり難しいというお話がありました。非正規労働者への待遇差の説明とかを理解してもらうことが必要と言われておりますので、対象となる非正規労働者の理解はどうなっているのかという状況把握も必要だと思っておりますし、そういった方々の相談体制等も必要ではないかと思っております。私も元県庁職員でございましたが、国家公務員に会計年度任用職員が入って、自治体職員にも3年間の間に、間もなくその期間もきますが、状況を聞きますと、各自治体で人事当局の検討があまり進んでいない、考えていないというのが率直な状況です。ネックがありまして、非正規の方の処遇改善、諸手当、一時金等を増やすとなると予算がいる、そのことが地方自治体、国も財政厳しいのは同じなんですが、人事当局としてはネックになっていると聞いております。中小、小規模事業者、大企業も含めて問題は同様であろうと思っておりますので、今後、国の中でも議論し、助成支援をしてくことも必要かと思っております。

ほんとに最後なんですけど、会の初めの部分で新たに設置要綱を変更された、今回はこれでよかったと思っております。この設置要綱の頭にもありますけど、そこで働く人の心身の健康確保、この点も働き方改革の中で重要な観点と思っております、そこを進めていく会議ですから、今回追加された団体も適当であると考えておりますが、心身の健康確保の観点から言いますと、今日のオブザーバーで産業保健総合支援センター副所長が出ておられますが、私もそのセンター会議には出ておりますけれども、

医師会長もトップでおられますし、そういった方も今後指導的な観点からもお話の出来る会議としていただきたいとお願いして発言を終わります。

(亀澤 香川労働局長)

ありがとうございました。企業の支援に関わっておられるオブザーバーの方からも3人の方にご発言賜りたいと思います。まず、香川県働き方改革推進支援センター 統括責任者 福家様、お願いいたします。

(福家 香川県働き方改革推進支援センター統括責任者)

平成30年度 働き方改革推進支援事業の統括責任者を務めております、香川県経営者協会の福家と申します。お時間を頂戴して少し説明させていただきたいと思います。

先ほど、会長のほうから、好事例をいくつかご紹介申し上げましたが、働き方改革推進事業及び当センターの紹介を少しさせていただきます。資料はチラシを3枚ほど参考につけております。ご覧いただきながら説明を聞いていただけたらと思います。

この事業は、働き方改革の実行に向けて、同一労働同一賃金ガイドライン案を参考とした非正規労働者の処遇改善、過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築および生産性向上による賃金引上げに向けた支援、人材の確保・育成を目的とした雇用管理改善などによる人手不足対応に資する技術的な相談など総合的な支援を行うため、働き方改革推進支援センターを設置したものであります。

具体的には、センターチラシにありますように、4つの活動を行っております。ひとつは、個別相談。それから2つ目が、企業訪問。これらの対応として、事務所に社会保険労務士の先生がたに常駐していただき、来所、電話、電子メールなどによる相談に応じております。

また、企業訪問ということで、個別支援を希望する事業主に対して、社会保険労務士や中小企業診断士など専門家を派遣しております。

3つ目として、出張相談会を実施しておりますが、これまで、商工会議所や稼ぐ力応援チームセミナーなどに先生方を派遣し、センター事業の紹介などを行っております。

4つ目としまして、センター独自にセミナーや講演会などを実施しております、その際、相談会もセットで、対応しております。

具体的な相談としましては、助成金に関する相談、長時間労働の是正などがございます。また、専門家の派遣としましては、非正規雇用の処遇改善、助成金制度の紹介、労働時間等の労務管理などの相談に対応しております。

助成金では、申請の手間をかける割に、助成額が少ないとか、手続きに手間暇かかるというようなご意見も頂戴しております。また、締切が10月1日というような、時間切れのような助成金制度もあり、これらの普及活用がなかなか進まないのが実態

です。

また、多くの中小企業では、「働き方改革」といっても、なんとなくピンとこないという声もいただいております。そうした事業主には、まずは、セミナーや講演会などに参加して下さい。そして、できることから、専門家の助けも借りて、改善していきませんかということをお願いしているところです。

センターがスタートして、半年余り。これからも当局や関連団体の連携を図りながら、下期、精力的に、相談対応、また、専門家の派遣に務めてまいりたいと思っています。ご支援ご協力のほどお願い申し上げます。

(亀澤 香川労働局長)

ありがとうございました。香川県よろず支援拠点チーフ・ディレクター 本多様、お願いします。

(本多 香川県よろず支援拠点 チーフ・ディレクター)

本多です。それでは、よろずについて、働き方改革に関する相談案件について、ご報告させていただきます。香川よろずから皆様にお配りした資料は3点となっています。8月の相談案件、拠点のチラシ、相談者向けのプロモーションの冊子です。パンフレットと事例集は後ほどご覧いただきたいと思います。

8月のよろず支援拠点の相談案件について簡単にご紹介させていただきます。香川よろずは、2014年の6月2日に各県に1か所ずつ設置されたそのひとつとして業務を開始しています。皆さんにお配りしているのは8月の相談状況で、よろずのメンバーと関係者間で情報共有するために毎月作っているものでございます。真ん中ほどに月別の相談件数とありまして、今年度に入ってから、ひと月の相談件数はだいたい300件前後となっています。この要因は、昨年の11月、12月にかけて、よろずのPR、それから春先を含めて創業される方、新しい事務所に替わるなどの動きがありますので、全員で協力しながらプロモーション、PRを行いました。そうしたこともあり、新規の相談者が月に40人、既存の相談者に加えて毎日2名ほど何らかの相談者の方がよろずに相談に来ているような状況です。現在、よろずは私をいれて12名ですが、こういった状況があり、相談内容によっては1、2週間程度お待ちいただくような状況となります。

それから、働き方改革関連の相談案件としましては2、3事例をご紹介したいと思います。事例のひとつとして、ある社長さんから、これまでのように情報誌などに求人広告に出すけれども全然レスポンスがない、以前なら2、3の電話の問い合わせがあったけれども最近ない、これからは求人の方針を変更して、むしろ社員の離職率を下げる方向で考えていこうと思う、そのために社員のスキルアップや業務の効率化、福利厚生充実などについて教えてほしい、というような相談がありますし、また、

人材不足に関係しますが、県内のある農業法人ですが、東南アジアの国から研修実習生を受け入れたい、県内、国内の市場が縮体化しており、思い切って海外進出を考えている、受け入れた研修実習生が帰国した際に現地の責任者として我々も出ていくステージを考えたい、そのためにアドバイスがほしい。事例の3つ目としては、事業承継に関係しますが、ある食品製造会社の社長さんから、現在会社の業績はそう悪くない、これから5、6年したら世代交代を考えているので、いまのうちに、人材不足、職人等がいなくなるのでそのあたりを考えたい、については、AIやIoTなど技術の導入について勉強を始めたいので、その端緒となるものを何か教えてほしいなどの相談もあります。また、最近の相談でこれも農業法人ですが、これまで臨時雇用でやっていましたが、これではどうかと思っている。農業法人になることを考えていて、法人化のメリットを出したい、また6次化を進めてそれなりの収入を確保したい、そのためには臨時雇用のままではどうかと考えているので、雇用の安定が不可欠と考えている。そのために就労条件の整備等に向けて準備をしたい、労務管理全体について教えてほしい—このような相談があります。こういった相談は、たぶん人材不足や事業承継や生産性向上、そして働き方改革に関する相談がそれぞれ単独の課題ではなく、複合的に重なっているのかな、と。こういった相談が増えることはあっても減ることはないと考えています。香川よろずは県内の中小企業の発展のために我々の業務を遂行する所存でございます、そのために今日お越しの皆さんと有機的な連携を図りたいと考えています。引き続きよろしく申し上げます。以上です。

(亀澤 香川労働局長)

ありがとうございました。高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部求職者支援課長大天様、お願いします。

(大天 高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部求職者支援課長)

生産性向上人材育成支援センターを担当しております、大天と申します。一番分厚い資料のカリキュラムモデルがあります、そちらの1ページ目を開いていただきますと、大きく3つのカテゴリーに分けて、プログラムを分類しており、要は企業の人材育成をわれわれがお手伝いさせてもらうというものです。具体的にはこちらの冊子に掲載しているカリキュラムをもとに、事業所と個別に相談させていただいて、それぞれカスタマイズしたコースを提供するというのがひとつでございます。もうひとつはオープン型コースということで、一度にたくさんの人数の教育ができないという事業所さん向けに、ちょっと薄い資料になりますがこちらのオープン型コースで公募型のプログラムを提供するというやり方をしています。時間の関係もあって一つだけ事例を紹介したいと思います。まず最初に相談に来ていただいたきっかけは、とても残業ばかりしていて困る、みんなまじめで元気にやってくれるのだがいくら言っても残業

してしまう、定時が6時なのにいつも7時まで残業しているという相談から始まったんですね。コンサルタントにも相談して、社長自ら説得しているんだけどなかなか応じてくれないので困って来たんだ、というのがそもそものきっかけでした。じゃあ一番親和性が高いカリキュラムがあるので受けませんか、ということで紹介したのが、「業務効率向上のための時間管理」、21ページの下にあるコースです。実はこのコースは香川県では大変人気がありまして、オープン型コースでも追加しまして小豆島のほうでも1コースやることになりました。これは業務の分析をして無駄をできるだけ外していこうというコースになります。皆が集まってやれる会社の方を対象に、話し合いをして、これ無駄じゃないのということをやりあう、どんどんこれを外していこうということで、そこの会社の方は研修の場の中で、6時半になったら絶対帰る、これを約束して合意して実践しようということをそこで取り決めていただきました。それを3か月後に聞きますと、実践されているということでした。やっぱりやってみると、そこは小売業で販売するんですが、陳列ができないと間に合わないの、次の日の朝、バタバタとやり出すということが起こった、要は何か変えてみると、次の問題とか改善点とかが出てくるんですね。それに対してどうしようかということを考えるようになった、というのがそこの経営者の方が一番評価していただいたポイントでした。まずは変えようと、帰ることを決めたので実践しようと、実践してみたら不具合が出たのでそれをどうしようか考えるようになったことが非常に大きなポイントだったということでした。

去年はちょっと無理して2日間のコースで従業員を集めて、従業員10名なんですが、仕事の手を止めて休みの日にやったということでしたが、今年度どうしようかということでしたが、実際にやってみて人の行動が変わるということを知ることができたことはなかったの、ぜひ継続的にやっていきたいということで、それも社員と話し合っただけでプランニングしてやっていこうということになっています。ちょうど22ページになりますが、21ページの時間管理をやって、22ページの一番上の業務改善のプログラムを今年度実際やってみよう。前回は何の制度も使わずにやったが、今回は助成金制度も活用して人材育成を活用してやろうと考えています。書類を作ったこともないし、どうしようかということになったんですが、半年やってみて、書類も仕上がってまして、11月にプログラムを走らせようということになっています。中小企業でアルバイトも含めて30名そこそこ、正社員が10名ほどで、社長が自ら先頭をきってプログラムを使って働き方改革を進めていこう、より働きやすい職場を作ろうということで取り組んでいらっしゃる事例が出ています。ほかにもたくさん紹介したい事例がありますが、時間の関係で一つだけ紹介させていただきます。どうもありがとうございました。

(亀澤 香川労働局長)

どうもありがとうございました。皆様、貴重なご意見をいただきありがとうございました。国、県からコメントがありましたらお願いいたします。

まず、労働局から申し上げたいと思います。先ほど何人かの方から丁寧な説明がさらに必要だというお話がございましたが、引き続き今日オブザーバーとして参加いただいております、働き方改革推進支援センターほか様々な関係機関、専門家の方にご協力いただきながら、引き続き懇切丁寧な説明を労働局全体として行ってまいりたいと思います。それから、コンサルティングなども進めていただいていますし、今日いろいろな好事例のご紹介もありましたが、ぜひ好事例も共有させていただいて、いろいろな方々に提供していけたらと考えております。また、同一労働同一賃金に関しましてコメントいただきましたが、現在審議会で検討が行われておりますので、まとめましたら情報提供させていただきたいと思います。助成金について、複数年で使えないのか等のご要望もいただきましたが、この点につきましては、厚生労働省に報告してまいりたいと思います。発注機関の理解も必要というご意見については 厚生労働省としても認識しており、各府省連携して働き方改革を進めて参りたいと考えておりますので、私ども労働局も、関係の行政機関とも相談していきたいと考えております。最後に、働く方の健康が大事というご意見もございましたが、本日オブザーバーで香川産業保健総合支援センターにもお越しいただいておりますが、法律改正の中にも産業保健機能の強化との項目もございますので、そこも含め、産業保健総合支援センターとの連携を図りながら、進めてまいりたいと思います。

(松本 四国経済産業局地域経済部産業人材政策室長)

発注企業の働き方改革が、中小企業へのしわ寄せが来るという話、中小企業施策、下請法の関係などもございますので、関係機関との連携を図りながら対応してまいりたいと思います。以上です。

(浅野 香川県商工労働部長)

働き方改革、県内中小企業が多い中でかなり経営に関わる負担が大きいと認識しております。とはいっても法律ですので、正しく理解したうえで遵守していただければならない、ここは労働局さんと一緒になって、企業さん、特に経営者の皆さんに正しい情報をいち早く、正確にお伝えしていくことがまず大事だと考えております。また、働き方改革に向けた環境づくりの支援制度を県も設けておりますが、これだけでは難しいと思いますので、先ほどもお話のあった AI を使うなど、生産性を向上させることによって効率的な業務運営を行っていただく、そういった取組も企業さんにとっては働き方改革に沿った部分で、コスト面でも削減効果があるのではと考えます。県、国にもいろんな助成制度がありますので、それらを活用していただき、そういったところで捻出できた人材や資源を投資していく、そういうことをすることが大きな流れだと思っております。

し、そういうことをしないといい人材が集まってこない、これからの問題だと思います。経営者の皆さんもそのような意識を持って取り組んでいただきたいと思います。

それと併せまして、商工会議所、商工会さんが働き方改革の中小・小規模事業者の相談窓口であったりということは十分認識しておりますが、窓口としての機能が果たしていけるように、県としてサポートしていきたいと考えております。

(亀澤 香川労働局長)

引き続き、様々な場で意見交換させていただきながら、県内企業が円滑に働き方改革に取り組まれるよう、支援策を進めて参りたいと思いますし、いろいろなご協力をいただきたいと思います。以上、私の担当を終わります。

(司会)

それでは、当会議ご出席の構成員等団体それぞれが、県内企業の働き方改革の取組を進めていくために今後お取り組みいただく内容について、本日の会議の確認事項として、今後広く周知を行っていきたいと考えておりますので、その内容についてご確認をお願いいたします。「働き方改革の推進に向けた関係機関の今後の取組について(案)」の資料をご覧くださいと思います。内容について読み上げさせていただきます。

取組の方向性として、働き方改革関連法について、広く県内企業に周知し、法改正への対応を促すとともに、特に中小企業・小規模事業者に対する支援を手厚く行うことにより、県内企業の働き方改革の取組を促進する。

2つめ、関係機関連携・協働の取組として、「香川県働き方改革推進支援センター」が、県内の働き方改革推進の拠点として、関係機関との連携を図り、働き方改革関連法を周知するとともに、各企業の取組事例を集約し、積極的に発信する。また、企業の実態に沿った支援を、必要に応じ関係機関が協働して行う。

3つめでございます。各関係機関が共通して行う取組として、働き方改革関連法や企業の取組好事例の周知、企業、特に中小企業・小規模事業者における取組の支援、関連情報の提供。

そして、国や県の取組として、法令・制度に関する相談対応、各種支援制度の情報提供、専門家による支援の実施、助成金の支給等による支援。

最後に、関係機関の連携・強化として、香川働き方改革推進会議の開催でございます。以上5つの項目となっております。

当内容について、ご意見等はございませんでしょうか。

それでは、ご意見ないようでございますので、(案)をお取りいただいて本会議の確認事項とさせていただきたいと存じます。各構成員、オブザーバーの皆様にはそれぞれの取組をお願いすることといたしまして本会議を終了いたします。

本会議は、来年度も開催する予定ですが、関係の皆様と協議の上、開催日程等を決定

したいと存じます。

本日はお忙しいところ、ご出席いただきましてありがとうございました。

(了)