

令和3年度香川働き方改革推進会議

令和4年1月18日(火)

高松サンポート合同庁舎低層棟2階アイホール

(ZoomによるTV会議併用)

出席者

福家 良一 日本労働組合総連合会香川県連合会 会長
本田 典孝 香川県経営者協会 会長
安藤 照文 香川県商工会議所連合会 専務理事
篠原 公七 香川県商工会連合会 会長
国東 照正 香川県中小企業団体中央会 (Zoom参加)
石井 芳徳 (一社)香川労働基準協会 専務理事
植田 博司 香川県社会保険労務士会 会長
近藤 清志 香川県商工労働部長
保積 賢勇 四国経済産業局 地域経済部地域経済課長
松瀬 貴裕 香川労働局長

オブザーバー

福家 正一 香川働き方改革推進支援センター センター長
矢野 稔洋 香川県よろず支援拠点 チーフコーディネーター
岩倉 正敏 (一)香川県中小企業診断士協会 会長
赤星 孝和 (独)高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部 生産性センター業務課長
大内 智隆 四国税理士会香川支部連合会 会長
石丸須弥子 四国総合通信局 情報通信部情報通信振興課長 (Zoom参加)
大橋 和夫 高松信用金庫 理事長
田所 誠治 日本政策金融公庫高松支店 支店長
小山 正博 (独)労働者健康安全機構 香川産業保健総合支援センター 副所長

1 開会

香川労働局長

本日は皆様大変ご多忙のところ本会議にお集まりいただきまして誠にありがとうございます。本会議は香川県内における働き方改革の実現に向けた取組を推進強化していくために、平成27年度から、香川県庁様をはじめ関係各機関・団体様の連携のもとに開催していると承知しております。

働き方改革の主旨は、今更申し上げるまでもございませんが、現在日本で進行している少子高齢化、労働力人口の減少を見据え、引き続き持続可能な社会を目指してゆくと

めに、多様な働き方の選択肢を労働者に示し、労働参加率を高めていく、ということをご
ざいます。労働力調査の2022年平均をみると、香川県の場合、15歳以上人口が83万6
千人、うち労働力人口が49万9千人です。うち就業者数が48万7千人ですので、実は
完全失業者数はわずか1万人ちょっとなわけですね。ハローワークの有効求人数だけ
でも2万人を超えておりますが、もちろん労働力需給調整はハローワークだけでやって
いるわけではないので、おそらく香川県内の求人需要は数万に及ぶわけです。完全失業者
の約1万人が完全に雇用されたとしても、とてもこの人手不足は解消されません。従い
まして、現在非労働力人口が香川県内33万7千人おりますけれども、この中には無業状
態の主婦の方や、無業状態の若者、あるいは、定年退職されてもまだ働けそうな高齢者
の方々が未だボリュームゾーンとして残っておりますので、こういった方になんとか労働
市場に出てきてもらわないといけないわけでありまして、そうしていかないと香川県経済
は人が足りないわけでございます。そのための方策の一つとして、労働行政としてはこ
の働き方改革を推進させていただいているわけでございます。

一方でコロナ禍はまだ進行中でございます。本日最後にご紹介させていただき働き方
改革行動宣言(案)の中でもまず冒頭コロナ禍が経済社会の様々な側面に大きな影響を
与えていることを述べさせていただいたうえで、これからどういった進め方をしようか
ということをお述べさせていただいておりますけれども、もちろん、足元コロナ対応し
っかりやらずにやらないと、国も県も総がかりで事業者の皆様をお支えしていかなく
ちゃいけない、これは一方で重要なことではありますけれども、先ほど申し上げまし
た人手不足は何とかしなくちゃいけない、構造的に手を打たなくてはならないとい
うことに関しましては、中長期的な視点でぜひとも進めていきたいと考えておりま
す。これがまさしく制度改革を伴います働き方改革ではなかろうかと考えておる
次第でございます。

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たいと存じ
ます。そして、関係各機関の連携を深めていただき、働き方改革を一層推進して
いただければと思いますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

2 議題

(1) 働き方改革の現状について(労働局説明)

雇用環境・均等室長

働き方改革の現状について、資料No.4に基づきご説明いたします。

香川県の人口・高齢化の推移については、1頁をご覧ください。香川県の人口は、平成
11年の103万人をピークに減少しており、令和2年は95万人となっております。国立社
会保障人口問題研究所の推計によると、現状のまま何ら対策を講じなければ、今後、
人口減少は加速的に進み、令和22年には81万人程度まで減少することが見込まれて
おります。また、令和2年の高齢化率、65歳以上の人口の割合は31.8%と、全国平均
の28.6%を上回って高齢化が進展しております。

2 ページをご覧ください。赤色の折れ線グラフが、香川県の有効求人倍率の推移になります。令和 3 年 11 月の有効求人倍率は 1.42 倍で、新型コロナウイルス感染症の影響は残るものの、人手不足の状況は続いております。

労働力需給推計の活用による政策シュミレーションについては、3 頁をご覧ください。2040 年の就業者数は、2017 年の 47 万 7 千人から減少するものの、経済成長と労働参加が適切に進まないケースでは 10 万 2 千人の減少になるのに対し、働き方改革の推進等により経済成長と労働参加が適切に進むケースでは 4 万 5 千人の減少と、減少幅が小さくなると試算されています。

企業規模 30 人以上の常用労働者の労働時間の状況については、4 頁をご覧ください。

令和 2 年の総実労働時間は、香川県が 1,727 時間で、全国の 1,685 時間より 42 時間長くなっている一方で、所定外労働時間については、香川県は 123 時間で全国の 130 時間より 7 時間短くなっており、香川県においては、所定内労働時間が長いこと全国より総実労働時間が長くなっています。

5 頁は産業別の労働時間です。建設業、運輸・郵便業、教育・学習支援業の順で、労働時間が長くなっています。

年次有給休暇の取得率の推移については、6 頁をご覧ください。令和 2 年の全国の年次有給休暇の取得率は 56.6%と過去最高となったものの、政府目標である令和 7 年までに 70%とは少し乖離があります。また、同じ調査の香川県の取得率は 53.9%で全国より低くなっております。

賃金の状況については 7 頁をご覧ください。令和 2 年の「きまって支給する現金給与額」は、香川県は 30 万 3500 円で、全国 24 位となっております。

労働災害の状況については、8 頁及び 9 頁をご覧ください。労働災害による死傷者数は減少傾向にありましたが、ここ数年はやや増加に転じております。また、50 歳以上の高齢者の占める割合が増加しております。

女性労働者の状況については、10 頁をご覧ください。女性の年齢階層別の有業率は、出産・育児期にあたる 20 代後半から 30 代にかけていったん低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる M 字カーブを描いていますが、M 字の底は年々上昇しております。

女性の年齢・雇用形態別有業者割合については、11 頁をご覧ください。女性の有業者のうち正社員の占める割合は、25 歳から 29 歳がピークで、30 歳以降は減少する、いわゆる L 字カーブを描いております。

女性の仕事と生活の両立をめぐる現状については、12 頁をご覧ください。全国の調査ですが、約 5 割の女性が出産・育児により退職しており、退職した理由を見ると、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさでやめた」と回答した者が約 4 割となっております。

労働局では、子育て中の女性に対する就職支援を行うため、ハローワークに専門窓口

「マザーズコーナー」を設置しておりますが、その実績が13頁になります。

仕事と治療の両立については、14頁をご覧ください。全国の調査ですが、15歳から64歳のがん患者数は増加傾向にあり、2019年の調査では、仕事を持ちながら通院している人は44万8千人となっております。

がん患者の就労の状況については、15頁をご覧ください。がんと診断を受けて退職した人の割合は、約2割となっております。また、退職後、再就職の希望はあるが無職の人は22.5%となっております。

長期療養者就職支援事業の状況については、16頁をご覧ください。がん患者等長期にわたる療養が必要な求職者の就職を支援するため、ハローワークとがん診療連携拠点病院が連携し、就職支援ナビゲーターによる出張相談等の支援を実施しております。

若者の地元定着とUIJターンの推進にかかる労働局の取組については、17頁にまとめておりますので、ご確認ください。

新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用維持・継続のための支援については、18頁をご覧ください。「雇用調整助成金」等の申請件数は、令和3年11月末で37,155件と、リーマンショック時の実績を大幅に上回っております。

また、企業から休業手当を支払われない労働者を対象とした「新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金」の利用状況については、19頁をご覧ください。令和3年11月末現在の申請件数は、17,470件となっております。

在籍型出向を活用した雇用維持を促進する「産業雇用安定助成金」の利用状況については、20頁をご覧ください。令和3年11月末現在の申請件数は41件で、出向労働者数は21人となっております。

(2) 各構成員団体の働き方改革推進に関する取組について（各構成員・団体の発表・意見交換）

香川労働局長

資料を準備されてこられたところもありますが、それぞれのお取組のご紹介、あるいはそれぞれの業界・構成組織の、特にコロナ禍を踏まえた現状はこうなっている、働き方改革の進め方についての留意事項はこういったものがある等、そういったご意見等を頂ければと考えております。

四国経済産業局地域経済部地域経済課長

四国経済産業局地域経済課の保積でございます。

働き方改革を進めるため、冒頭労働局長様が仰ったように人手不足を解消するという意味では企業の皆様方の生産性を向上させるというのが非常に大事だということで、各種補助金もしくは税制を本日お集まりの関係諸団体の皆様のご協力も得ながら利用の促進を進めさせていただいているところでございます。

例えば、一つ目は「ものづくり補助金」でこれは中小企業者の生産性の向上に資する設備投資を支援するような補助金です。

二つ目が「IT 導入補助金」で生産性向上につながる IT ツールの導入を進めるものです。

その次が「小規模事業者持続化補助金」で小規模事業者の販路開拓等を支援するものです。

また、税制では、生産性を向上するような設備投資等を行った場合に法人税減税や固定資産税を最大でゼロにするようなものがあります。積極的にご活用いただければと思います。

そのほか、支援制度の普及とは別に、働き方改革は中小企業も大企業も皆様取組んでおられるわけですが、例えば、親企業の皆様方の働き方改革によって下請け事業者へ不当なしわ寄せがないようにと、啓発用のチラシを配ったりとかセミナーで周知したり、経済産業局や中小企業庁に下請 G メンを配置して取引の状況のヒアリングを実施したりしております。もし何かお困りごとがございましたら下請け駆け込み寺がございますのでお問い合わせいただければと思います。

また、令和4年度も令和3年度の補正予算を使って、この3つの補助金につきまして拡充していく予定になってございますのでご活用いただければと思います。

香川県商工労働部長

今年度の本県の取組は、県内企業の働き方改革を支援して魅力のある職場づくりを促進することで人手不足の解消につなげるため、「かがわ働き方改革推進事業」として各種施策を実施しています。

「働き方改革推進アドバイザー事業」については、改革に取り組みたいが何から始めてよいのかわからないという県内中小企業を中心に、県からアドバイザーを派遣し、年間300社程度を訪問して働き方改革についての理解を進めるとともに、働き方改革の取組事例の紹介などを行っています。

また、啓発促進事業としては、県内企業における働き方改革の機運を高めていくことを目的として、「働き方改革」の目標などを宣言していただく「かがわ働き方改革推進宣言」制度を実施しており、宣言企業と宣言内容を県のHPに掲載しています。また、宣言のロゴマークは、会社のHPや求人チラシ等で使用できることにしており、昨年の12月末現在で244事業所が登録されています。

また、「かがわ働き方改革推進大賞」については、宣言企業の中から優れた取組をされている企業を表彰するもので、昨年度は最優秀賞として特定非営利活動法人のわははネット、優秀賞として株式会社ラブ・ラボが受賞しています。

また、「働き方改革推進人材育成支援事業」とは、社内で働き方改革を推進する人材を育成しないと取組が進まないため、働き方改革の専門家によるDVDセミナーや個別フ

フォローアップにより、それぞれの企業に合った実践的なアドバイスを行っています。

今年度は新たに、テレワークの導入や運用に必要な知識・技術等についてパソコン等を使った実践的な講習や、労務管理や人事評価等の導入方法の講習なども実施しています。講習については、県内2か所で実施予定でしたが、感染症拡大により2回目はオンラインのみで実施しています。

また、働き方改革推進宣言を行った上で、テレワークの導入など新しい働き方への転換や、誰もが働きやすい職場づくりに取り組む県内企業に、費用の一部を県が助成しており、今年度は32社を選定して助成しています。

加えて、女性の活躍推進については、働く女性活躍応援セミナーを平成27年度から行っており、今年度は12月に再就職支援セミナーを実施しました。今月には経営者・人事担当者向けを、来月には女性従業員の方を対象としたセミナーを実施予定です。

また、啓発事業では、「女性のための出張お仕事相談会」を今年度は昨年12月に実施したところで、そのほか「かがわ女性キラサポ宣言」制度は、女性が活躍できる職場環境づくりの目標や活動内容を宣言していただき、県のHPに掲載しており、12月末現在で285事業所の登録があります。

このほか、「子育て行動計画策定企業認証マーク」制度もあり、12月末現在282事業所に交付しています。これらの取組が優れている企業を「かがわキラサポ大賞」として、昨年度は特定非営利活動法人アイルコートが受賞しています。香川県の取組は以上です。

香川県経営者協会会長

令和3年の取組について御説明いたします。

まず1点目、働き方改革推進の取組について説明いたします。

昨年6月に香川県、香川労働局、香川県教育委員会、四国経済産業局から「雇用の維持と求人の確保・働き方改革の推進等に関する要請」を受けました。その要請内容につきましては会員に対して周知・啓蒙し、かつ広く協会HPにより周知も行いました。また、当協会の総会や理事会、毎月発行しております会報・HPにおいて働き方改革に関する法令の制定や改正並びにセミナー・シンポジウムなどの各種情報を適宜提供するとともに、社会保険労務士による会員向けの労働相談なども実施しております。昨年2月に実施しました理事会後の講演会におきましては、「中長期的な企業成長を支える健康経営」と「働き方改革のこれまでとこれから」というテーマで、日本政策投資銀行並びに社会保険労務士から講演いただき、働き方改革の一層の推進に向けた意識付けを行いました。さらに労働問題に精通する弁護士を講師としてウイズコロナ時代の労務管理、多様性を尊重する職場づくりや高年齢者の雇用対策などのテーマで労働法ビジネスセミナーを開催するなど働き方改革推進への支援を行っております。

2点目、今後の働き方改革推進のための支援について申し上げます。今後につきまし

では引き続き香川県や香川労働局をはじめとする諸機関や諸団体との連携を図りながら働き方改革への取組を進めるとともに当協会の会合や会報並びに HP 等による情報提供、周知さらに各種セミナー開催による一層の推進活動を行ってまいります。以上です。

香川県商工会議所連合会専務理事

香川県商工会議所連合会専務理事の安藤でございます。よろしく申し上げます。

長時間労働の是正や同一労働同一賃金といった働き方改革につきましては、国や県から情報提供がありました時に県内の各商工会議所を通じ会員に対して周知していくということで会報・HP を使って広く発信しています。

また、商工会議所では多様で柔軟な働き方の推進に取り組んでおり、その一つが、このコロナ禍におけるテレワークの普及・啓発でございます。ご案内のようにテレワークに関しましては高松、香川県のような地方都市はほかに比べて導入率は低い。何故かと言いますと仕事そのものがテレワークになじまない現場仕事が多いことに加え、機器がない、社員の労務管理が難しいあるいは情報セキュリティの確保が難しいというようなことがアンケート結果などに表れており、こういったことに取り組んでいくということがDXの推進にもつながっていくとの考えから、セミナーでありますとか専門家につなぐといった形の取組を進めていっているところでございます。

もう一つの多様で柔軟な働き方としては、兼業・副業人材の活用に取り組んでおります。やはり地方都市においては専門家がなかなかいないという中で、首都圏の大企業に勤める、デジタル関連をはじめ様々な分野の専門家を兼業・副業という形でうまく活用していくことが有効ではないかと考えております。商工会議所では昨年末に企業の経営者等160人余りが集まる会議を開催し、その場でセミナーを開催いたしまして事例の紹介をしたところです。この取組は人手不足対策に有効ではないかということで次年度以降も続けていこうと考えています。

このほか多様な人材の活用としては、就職氷河期世代への対応、女性、シニアへの対応について、国の中小企業小規模事業者人材確保等事業を活用させていただいて取組を進めてきているところでございますが、これに加えてコロナが収束した後は外国人材の活用が脚光を浴びることになると考えておまして、商工会議所独自の取組を大学・専門学校等と連携を取りながら進めてまいりたいと考えております。以上です。

香川県商工会連合会会長

商工会における働き方改革について説明させていただきます。

県内15の商工会の事業者向けの取組では地域の中小・小規模事業者にとって身近な経済団体として巡回訪問を通じて事業者の経営課題の把握に努め、その課題解決に向けて経営指導員による事業者に寄り添った支援を行っております。同時に中小・小規模事業者の働き方改革など専門的な経営課題に対しては香川県の交付金による「エキスパー

トバンク事業」や上部団体であります全国商工会連合会からの委託を受けた「制度改革に伴う専門家派遣事業」を実施しており、県連合会に登録した専門家を直接中小・小規模事業者へ派遣して指導を行うことで課題解決に努めております。

また、連合会では2ヶ月に1度会報を発行して県内15商工会を通じて情報提供を行っており、働き方改革に対する広報では2019年4月から順次施行にあわせて社会保険労務士からの中小・小規模事業者が働き方改革に取り組む際の注意点の寄稿文の掲載や、香川県による働き方改革取組事例集の活用に向けた周知、さらに国・県・関係機関等からの要請に応じて各施策のパンフレットを折り込むなどして周知広報を行っております。

また、商工会の組織内部での働き方改革の取組では、働き方改革をテーマにした研修を実施して支援能力の向上を図るとともに、働きやすい職場環境の実現に向けた職員の意識改革を推進しております。

また業務の属人化を防ぐためにジョブローテーションや業務の標準化を推進し、さらに繁忙期等における役割分担など協力体制の整備、時間単位年休制度など年次有給休暇の柔軟な運用を通じて時間外労働の削減や年次有給休暇の取得促進などに努めております。

ここで、折角の機会ですのでひとつお話ししたいことがあります。

商工会では国や県からの要請に応じて、労働者の多様で柔軟な働き方の支援に向けた生産性の向上の観点から中小・小規模事業者への伴奏型支援を推進しております。しかしながら中小・小規模事業者を取り巻く経営環境は新型コロナウイルス感染症の影響に加えて人口減少や少子高齢化の加速、デジタル技術の進展さらには円安の進行やその影響を受けた原油をはじめとする原材料や資源価格の高騰など様々な課題を抱えています。

特に新型コロナウイルス感染拡大による度重なる不要不急の外出・移動の自粛、営業時間の短縮や会食人数の制限などの要請によって、中小・小規模事業者は、とりわけ飲食業、宿泊業者の経営はかつてない厳しい状況となっております。

このため県下の中小・小規模事業者の窮状を十分ご理解いただき、国・県が実施する各施策について特例措置や猶予期間の延長など弾力的な運用をお願いいたしますとともに、商工会による中小・小規模事業者支援に対して引き続き特段のご支援ご協力を賜りますようお願いいたします。

香川労働局長

はい、ありがとうございました。最後に仰ったご提言の部分は我々行政に向けたものと認識しております。引き続き今のお言葉をしっかり受け止めて中小事業者様のご支援に尽力してまいりますとともに、必要に応じて本省にも進達して、よりよい、皆様のためになるような制度が創設されていきますよう取り組んでいきたいと考えております。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

具体的な取組といたしましては、資料の配布による情報提供に加えて講習会を開催するとともに会員団体が所属企業に向けて開催する講習会に対して講師の派遣、開催補助等の支援を行っております

また、本会では中小企業振興に向け適切な労務支援対策を実施することを目的に、昭和39年より中小企業労働事情実態調査を実施しております。その中でコロナ対策における労働環境の整備は「特に整備していない」が全体の61.1%で最も高く、「テレワークの導入」については従業員規模別で100人以上の事業所では43.8%と積極的な取組も見受けられましたが、30人未満の事業所では11.6%にとどまるなど小規模事業所での柔軟な働き方実現への取組については、今後の課題であると考えております。

事業継続のための方策についての質問では、各種補助金の申請・活用が42.4%と最も高く、労働生産性の向上が26.8%と上位を占めております。引き続き本会では、ものづくり補助金などの活用を通じて、長時間労働の是正にもつながる中小企業の設備投資や生産性向上への支援を実施していければと考えております。

働き方改革関連法は中小企業においても来年4月から全面適用となります。コロナ禍においても働き方改革を進めることが、会員団体、所属企業にとっても喫緊の課題となっております。こうした中引き続き会員団体を通じてその所属企業に情報提供を行うとともにセミナーの開催並びに開催支援等に努めてまいります。

香川労働基準協会専務理事

昨年1年間の働き方改革推進の取組につきまして、ご説明いたします。

香川労働基準協会は主たる事務所を高松市に置き、県下5つの支部、約2,500事業場の会員様で組織して、労働局、各労働基準監督署、関係団体と連携協力して働き方改革推進の取組について、広報による周知、また、講習会の開催による普及啓発に努めているところでございます。

広報活動の詳細でございますけれども、機関誌「労基かがわ」を毎月5日、3,700部発行しまして、労働行政の重点事項について情報提供しております。昨年は1月号から12月号まで40回情報提供させていただきました。

普及啓発の内容については、労働基準法・労働安全衛生法などの労働関係法令について講習会などを開催しております。昨年は、県下の各労働基準監督署と連携して各地域で労務関係説明会を開催いたしました。また、関係機関と連携して建設業者を対象として雇用管理研修を開催し、10月19日には近い将来に社会人として働く高校生を対象に労働契約の基本と賃金を巡る問題をテーマにして労働関係法令の基本についてセミナーをさせていただきました。この普及啓発事業については年度前半の講習は新型コロナウイルス感染症拡大のため全て中止となり、秋からの再開となったため7回の開催となっております。以上です。

香川県社会保険労務士会会長

我々社会保険労務士は、土業で唯一の労務管理の専門家として企業等を支援しております。

先ほどから皆様のご発言にもありましたが、様々な団体・組織の中で労務管理のアドバイザーとして社会保険労務士をご起用いただきありがとうございます。引き続きよろしくお願いいたします。

我々は、このコロナ禍で一社でも多くの企業の経営を維持し、一人でも多くの雇用を守るために様々な場面で企業の人事労務の面からサポートしてまいりました。

働き方改革に関しては、残業時間の上限規制や年次有給休暇の取得等のフェーズ1から多様な働き方の推進等のフェーズ2に移行しつつあり、各企業にマッチした人事制度や労務管理を推進していくことが重要ではないかと思っております。

我々は、「人を大切にする企業を支援し、人を大切にする社会の実現する」というコーポレートメッセージを掲げて企業等のサポートを行っております。そういう中、本日の資料の中にも入れておりますが、「HR INNOVATION 2022 人を起点とする新しい経営の実現へ」と題したオンラインセミナーを2月から開催する予定にしております。セミナーのテーマは、デジタル化が生み出す人事労務戦略イノベーション、「ビジネス人権」が企業に与えるインパクト、働き方の革新を通じた「人を大切にする企業づくり」です。このオンラインセミナーを通じて、地域の皆様のお役に立てればと考えております。本日も参会の皆様方には、戻られましたらそれぞれの機関・組織におきまして、是非PRしていただければと考えております。なお、チラシ、データ等につきましては香川県社会保険労務士会にご連絡いただければ、お手元に届くように手配いたします。このセミナーにより皆様の幸福な組織づくりに少しでも貢献できればと思っておりますので、是非ご参加いただけますようよろしくお願いいたします。以上です。

連合香川会長

私共連合香川は以前から労働者並びに経営者の方も含めて、電話による労働相談をずっとやってきております。昨年1年間は近年で一番多い相談件数でして、308件の相談がございました。昨年は、医療福祉関係が多くて、また、コロナの関係が29件あったという状況でございます。私共の相談は労働組合の組合員だけにというわけではございませんで、他の市民の方にもお気軽にご相談してくださいという周知をしております、駅前などで街宣活動などもやっているところでありますし、商店街で簡単なアンケート調査などもやらせていただいております。

下のほうに労働相談の今後ということで書かさせていただいておりますが、電話による相談窓口は今まで47都道府県各県に置いておりましたが、今後は、連合本部で全国3

か所で集中して相談を受け、ノウハウを蓄積することにしております。それとあわせて、チャットボットというネット上の仕組みを利用しまして、インターネットでいろいろな相談を受け付ける仕組みを導入したところでございます。特に最近では外国人労働者の方からの相談も多くなってきておりますので、15か国語に対応して相談を受け付けております。LINEを使って相談を受け付けることもっております。

また、毎年ですが11月には過労死防止月間ということで駅頭での周知活動をやっておりますし、資料に記載しておりませんが、いつも10月には最低賃金の周知活動もやっているところでございます。

昨年の2月には、2020年の10月に最高裁判決が出ました大阪医科薬科大学、メトロコマース、日本郵便の非正規労働者に関わる判決でありましたけれどもその内容について、組合内で学習会を催しました。各種手当及び休暇につきましてはその格差が認められないケースが多かったですけれども、賞与・退職金についてはなかなかそうはならなかったという判決内容であったかと思っております。私ども労働組合は企業との集団の労使関係もありますので、労使関係・労使協議の中でさらに引き上げていく取組をする、働く人たちが働きがいをもって労働生産性を上げて取り組んでいただくためには、労使協議の中で法律以上に引き上げていくという取組をやっけていかないといけないと思っておりますので、こういったことも勉強しつつ労使協議の中で活かしていくといった取組をやっているところでございます。

女性活躍につきましては、講演会を実施しましたし、労働組合の中での女性活躍についても議論しております。

労使で集団的労使関係の中で春闘とか労使協議の中で賃金等に限らず、働き方改革や同一労働同一賃金の視点を含めた労働条件の向上に向けた取組もやっておりますし、その結果、勤務間インターバル制度が導入されている企業もあるという報告も受けております。

最後にワークルール検定というのもやっております。これは、一般社団法人日本ワークルール検定協会が主催しまして、連合がそのお手伝いをしており、昨年は59名の方が受験いたしました。この中には組合の役員に限らず企業の管理者の方も受講されておりますので、もしよろしければ、皆様も受験をご検討いただければと思っております。以上です。

香川働き方改革推進支援センターセンター長

まず、本日までご出席の当局をはじめ経済団体、社会保険労務士会など多くの団体様には、これまでセンターに対するご支援、ご協力を賜り、大変お世話になっておりますことに對しまして厚く御礼を申し上げます。

では、センター活動についてご説明したいと思っておりますが、センターでは、3つの柱を重点に事業活動を行っております。本日の資料に事業チラシを入れておりますのでご参照ください。

ひとつは、個別企業訪問で、企業等から指導をしてほしいという要望をいただき、専門家を派遣しております。2つ目は、ご要望に応じてセミナーや講演会の講師を務めております。3つ目は、センターで常駐の専門家が、電話やメール、来所などでご相談をお受けしております。

このうち、個別訪問支援は、これまで、160件を超えるご要請をいただいておりますが、具体的な事例としていくつかご紹介したいと思います。

中でも多いのが、労働時間管理です。1例をご紹介します。

これは高松市内の会社で、業種は印刷会社です。従業員34名くらいで、長時間労働の是正のため、2交代制を取り入れたいという総務部長様の希望で、センターへ相談がありました。8月末ころから専門家が会社へおじゃまして、現状をうかがい、長時間労働を解消するため、2交代制を取り入れたいということで、専門家がそれ以降9月、10月、11月、12月と5回ほど訪問し、その他の相談も含め、きめ細かい支援を行った結果、2交代制が軌道に乗り、時間外労働の抑制にもなったという事例です。

2例目は、観音寺市の軟包装資材の加工、販売を行っている会社です。ここの従業員は110名ほどで、そのうち、90名くらいが正社員、非正規が20名という構成の会社です。ここでは、まず、働き方改革全般の話を知りたいということで、センターに相談がありまして、専門家が会社を訪問して、どのようなことでお困りなのか、あるいは現在抱えている課題などをお聞きしました。その結果、働き方改革の中で、特に生産性向上、業務効率化に関心が深く、中でも同一労働同一賃金の取り組みについては、従業員の構成から、特に指導をしてほしいというものでした。そこで、専門家が、現在の従業員の正社員、非正規従業員の就業規則や住宅手当、通勤費、賞与の支給などをひとつひとつ点検し、正規と非正規で不合理だったり、説明のつかないものはないか、総点検いたしました。その結果、9月、11月、12月と3回の支援の結果、就業規則や住宅手当、通勤費などの整備を行い、正規、非正規ともに働きやすい環境に改善されたという事例です。

3例目は、同じく観音寺市にある会社の事例です。ここの会社は石油製品、ガス、太陽光、住宅設備などの事業を営む従業員160名ほどの会社ですが、事業が多岐にわたりどうしても労働時間管理や時間外労働の問題に加え、女性活躍推進法の改正にあわせて、行動計画を策定しなければならなくなっておりました。そこで、専門家が訪問し、現状の問題点を点検するとともに、女性活躍推進法に基づく、行動計画の策定について1月、12月に3回ほど支援を行っていく中で、別途、労働時間についても相談があり、並行して、行動計画の策定に取り組んでいるところです。

以上、時間の制約もありますので、事例紹介はこれでとどめますが、センターでは、企業のお悩みに、なんなりと相談に乗り、懇切丁寧に支援してまいりますので、どうぞ遠慮なくご相談いただければと思います。

香川県よろず支援拠点とは国の事業として主に中小企業・小規模事業者への支援を行っております。

昨今コロナの経営関係等に奔走しておりますけれども、相談件数は月平均 700 件という状況でございます。

働き方改革に関する取組は、国の方からの重点支援施策として人手不足、労働生産性の向上等の課題解決のために活動しておりますけれども、19 名のコーディネーターのうち 2 名社労士がいます。助成金等の周知、雇調金等の手続き、セミナー等、あとプロ人材等の兼業・副業の活用とかその辺をご案内させていただいて他の支援機関と連携させていただいております。

普段の経営改善等、企業さんの声を聴く中で 3 点ほど気づきがあります。

今たちまち資金繰り等が厳しい企業さんも多いですけども、やはり資金が安定したあと、もしくは利益が出ている時もそうなんですけども、経営者自身の意識・ビジョンがしっかりとしており、社員の環境等をどのようにしていくか見ている企業が少ない気がいたします。

2 点目はやはり人材の育成です。社員が 100 名以上の大規模になってきても IT の人材、人事労務管理の人材がなかなか育っていない環境があります。そういった中、セミナー等もありますが、やはり率先して働き方改革をやっているような企業さんに出向いて体験していただくような OJT 研修も必要ではないかと。いろいろな職場でやる事の指示だけが一方的に走っている。やめることの指示ができていない。そういった所を見直していき権限の委譲を促進させる。そういった意味で中小企業・小規模事業者はこれから伸びてくるのではないかと考えています。

もう一点が、仕組みです。評価制度等、問題にはなっていると思いますが、就労から定着していくような仕組みを作っていくことが重要じゃないかなと考えています。

今後の展望としては、我々は働き方改革の連携を他の機関と一緒にやっていきたいと思っていますのでよろしく申し上げます。

香川県中小企業診断士協会会長

中小企業診断士協会は中小企業診断士の集まりですので経営コンサルタントの集まりでありまして、働き方改革、労働関係に特化している団体ではないので、ここでは今年度の簡単な取組等を説明させていただきます。

香川県中小企業診断士協会の会員は、現在は 85 名おりまして、そのうち 30 名が東京や大阪の他府県からで、両方の会に属している県外の優秀な方がたくさんいらっしゃいます。そういった中で現在診断士協会で行っておりますのは、一つはコロナ脱却に向けて国の方で用意させていただいております補助金申請の代行で、これにつきましては昨年 12 月までで金融機関・支援機関からの紹介により 85 件ほど相談ありました。県外の方もいらっしゃいましたからオンラインによる対応もしつつ申請業務の手続きをして

いるところ です。

もう一つは、ポリテクセンターの講師を香川県の診断士協会ですけれども、全国 22 県ポリテクセンターに登録しております、県の診断士協会から講師を派遣し研修等の事業を行っております。

今日も大阪ですごくコロナ感染者数が多くなっており依然先行きが見えない中で、中小企業の皆様は資金繰りがまず第一だと思いますけれどもその次にきているのが労働力・人材の確保に難色を示している方がたくさんいらっしゃいます。具体的に言うと技能実習生の問題ですね。これコロナが解消しないと無理かもしれませんけれども、実際の労働力が不足で廃業もしくは工場閉鎖等をした所も何件もございます。働き方改革自身の情報等を集めて管理強化等今後も適宜会員あて情報発信等をしていきたいと思っていますので新しい取り組み等ありましたら協会の方までお教えいただければと思います。以上です。

(独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構香川支部生産性センター業務課長

ポリテクセンター香川は高松市花ノ宮町に位置しており、求職者向けの職業訓練を行っていますが、それ以外にも働き方改革を支援するメニューもございますので、そちらについて説明させていただきます。

資料については「令和 3 年度 生産性向上支援訓練のご案内」という緑色の資料をご覧ください。

私どもポリテクセンター香川では求職者向けの職業訓練だけではなく社会人向けの職業訓練も行っております。その一つがこの生産性向上支援訓練になりまして、具体的にどのような内容をやっているかと言えば、一枚めくっていただきまして左側にそのメニューの一部が載っております。コースについてはこれ以外にも 100 以上のカリキュラムがございます、資料はその一部ということになっております。令和 3 年度は 12 月末時点で 1,227 人という沢山の方に受講いただいております。

先ほどカリキュラムは 100 以上のメニューがあると申し上げましたが、年々時代のニーズに合わせて色々な内容が追加されております。例えば昨年度からの話をさせていただきますと、現在定年後に再雇用される方が沢山いらっしゃいますので、そのような方に向けた職業訓練が新設されました。定年されて再雇用された方もしくは定年の前段階の準備として中高齢者の方向けの職業訓練が昨年度から始まっています。また、コロナ禍ということもありテレワークに関する訓練も新設されました。先ほど他の方の話題にもございましたが、テレワークをやる時のセキュリティ対策や労務管理等の訓練もございます。

このような訓練を通して働き方改革の推進を支援させていただこうと思っておりますので今後ともよろしく願いいたします。

四国税理士会香川県支部連合会会長

御案内のとおり、税理士会というのはどういうものかといいますと資格を持った会員に対する指導連絡および監督をしているところでございます。

なお会員の大半のクライアントは、香川の経済を支えます中小企業者でありまして、税理士は税法に基づいての申告等の作成及び相談に従事しています。

よって会合運営には協力は認めるわけではございますけれども、今回の働き方改革等の基本方針につきましては、各会員に各団体よりいただきましたチラシ等を機会あるごとに配布するなどして周知を図っておる次第でございます。

高松信用金庫理事長

今回このような会議に参加させて頂き非常にありがたく思っています。

本会の参加者一覧を見れば、関連する支援団体等の皆さんが、大半を占めている中で、高松信用金庫は、金融機関・金融団を代表してという立場ではなく、単体での参加としてこの場に来させて頂いております。

本会のオブザーバーとして、参加することになった背景は、平成30年2月に香川労働局と協働して、中小・零細企業との事業者の皆さんへの働き方改革に対する情報発信、生産性の向上、地域経済の活性化を図ることを目的として連携協定を締結させて頂いたものであります。

特に我々、信用金庫は地域の中小・零細企業専門の金融機関と位置付けられていますので、昨今のコロナの影響や人口減により、地域が衰退している中、地域の中小・零細企業が抱える悩みをより多く共有している私共がオブザーバーとして参加させて頂いたと認識しております。

今回、発言の機会があるということで当金庫の内部で行っている働き方改革の事例を発表する予定でしたが、本会の趣旨から単体での取り組み事例でなく高松信用金庫が、各種支援団体等と連携して行っている、中小・零細企業への課題解決に向けた取り組み事例を発表させて頂くこととしました。

本会に、参加されておられる香川県経営者協会の会長で香川銀行の本田会長のところの香川銀行さんと香川を元気にしようという大きな目的のもと業務連携協定「かがわアライアンス」を、昨年5月に結び地域の課題などに共同で取り組むこととしました。実は今日も香川銀行さんと合同でハラスメント研修を香川銀行本店三階大ホールで人数を制限しながら一緒に行っています。

それと昨年10月、本会に参加されている日本政策公庫さんおよび香川県よろず支援拠点さんと高松信用金庫と香川銀行さんとが連携して、「かがわアライアンス新型コロナ対策ローン」の協調融資スキームを創設しました。

その融資スキームの特徴は、コロナで苦しんでおられる中小・零細企業の皆さんがゼロ融資で、かなり資金繰りの方は助かってはいますが、債務には変わりなく多重債

務となり、財務内容はかなり厳しい企業が増えてきています。

そこで、事業継続の意欲を失わないためにも、日本政策金融公庫の資本金劣後ローンを導入することで、債務を一定期間資本と見なすことができ、中長期的な計画で財務内容の改善に向けた伴走型支援を高松信用金庫と香川銀行さんの協働で行い、さらに、香川県よろず支援拠点の専門家の皆さんの協力のもと、事業改善計画書を作成することで、極力、事業者の皆さんの負担を減らしワンストップで出来る協調融資スキームとなっており、中小・零細企業の事業活動を守り雇用を守るということに力点を置いて取り組んでいます。

そのほかの取組では中小・零細企業の皆さんのあらゆる経営相談に乗るということで香川よろず支援拠点の皆さんには、毎月高松信用金庫本店にお出で頂いて、個別の経営相談をやっています。また、DXの加速化に取り残されないためのITの導入のセミナーやSDGsの取り組みや事業再構築補助金の活用により、新しいビジネスモデルの構築にチャレンジしようという企業も非常に増えてきていますので、そういった中でのアドバイスのセミナーを高松信用金庫と四国経済産業局さんとも連携して実施させて頂いております。

また、今日参加されておられる支援団体の皆さんのあらゆる施策を、より多くの事業者の皆さんに届けられるように、一緒に手を組んで特に香川に根をはっている中小・零細企業の皆さんのお役に立てればとの思いを強く持ちましたので、どうぞ皆さんよろしくをお願いします。

日本政策金融高校高松支店支店長

日本政策金融公庫は主に中小企業や農林水産事業者向けの事業資金を融資している政策金融機関です。ご多聞に漏れず、最近ではコロナ関連の融資が中心となっております。売上げが減少して資金繰りに困っている事業者さまを支援することが多いです。

コロナの感染が拡大し始めた2年前は売上が半分、中にはゼロになったという事業者さまもいらっしゃって、その一方で人件費とか家賃の支出はありますので資金繰りが非常に厳しくなり、当面は今を乗り越えなくてはいけないということで、融資の相談に来られる方が非常に多かったです。決算書の数字を見ましたら売上げが激減していますが、人件費等の支出はあります。社長さまとしましては過去の人手不足の経験もあり、とにかく今を乗り切れれば元にもどるだろうという、当時はそういった風潮もありましたので、雇用を継続した方は結構いらっしゃいました。我々としては「なかなか厳しいなあ」と思いつつも中小企業の雇用の吸収力を改めて実感したところでございます。

また最近では前向きな投資、取組が増えてまいりました。当時は「今を乗り切れれば」という話が多かったですが、もう2年もたっていますから、巣ごもり需要とかりモトワークといった、新しいスタイルが出てきております。中小企業もそういったところに対応していこうとしていますが、やっぱり人手不足ということがネックになっているとこ

ろがあります。いずれにしましても資金繰り支援は引き続き行ってまいります。

別の観点から、創業支援にも取り組んでいます。最近の相談内容ではいわゆる「リストラ型」と言われる創業の相談も増えている印象があります。この場合は準備が十分にできていないケースもあるのですが、その辺は関係機関と連携して、なるべく実現できるように取り組んでいます。

先ほどの資金繰り支援も含めて、商工会、商工会議所、民間金融機関、よろず支援拠点、中小企業診断士の方など、関係機関の皆様と連携して、支援してまいりたいと考えておりますので引き続きよろしく願いいたします。

(独)労働者健康安全機構 香川産業保健総合支援センター副所長

当センターが所属する独立行政法人労働者健康安全機構は、厚生労働省労働基準局安全衛生部の所管する独立行政法人でありまして、普段から労働者の健康確保に資するような企業向けの研修会やセミナー、健康相談、などを行っています。当センターの働き方改革に関連する取組としては、がん、脳卒中、糖尿病などといった体の病気の治療と仕事の両立支援があります。

治療と仕事の両立支援ですが、継続して病気の治療をするということになりますと会社を度々休まないといけない。そうなると会社に迷惑をかけてしまうので治療を止めてしまうという方もおられると思います。逆に、会社に迷惑をかけるので仕事を辞めてしまうという方もおられます。そういう事がないように、治療と仕事の両立支援を企業に取り組んでいただくことは、労働者の健康確保とともに継続的な人材確保、労働者の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上、労働者のワークライフバランスの実現といったことに繋がっていきます。

具体的なセンターとしての取組としては主に4点ありまして、1点目は、治療と仕事の両立支援のガイドラインの普及・啓発のためのセミナーや、事業者、産業保健スタッフの能力向上の研修会というものを実施しています。2点目は、専門スタッフを企業に派遣して、両立支援に関する制度を導入していただくためのアドバイスを行う個別訪問支援というのがあります。3点目は、患者である労働者と企業との間に入って職場復帰支援プランを作成したり、治療に対する配慮の検討や、就業上の措置の検討などを専門のスタッフがアドバイスする個別調整支援というものをしています。最後の4点目としまして、患者さんである労働者の方や企業からの相談対応を行っています。この4点目の相談対応ですが、香川労災病院と三豊総合病院の2つの病院でも、当センターの両立支援相談窓口を開設していただいております、そちらでも患者の方や企業の方からの相談も受け付けております。

両立支援に関する当センターの取組としては大きくは4点ですが、両立支援では様々な人や、病名など専門の言語が関わってきます。また、患者である労働者、会社の担当者、医師、看護師など、多数の方が関わってきますので、そういった方々の仲をとりとつと言

いますか、関わり合いを持っていただく役割を担っていただくために「両立支援コーディネーター」を養成する研修会を機構本部で行っています。

両立支援に限らず、産業医を始めとした産業保健スタッフや人事労務担当者といった方々の能力向上や機能強化のための研修会、セミナーなども当センターで実施しているところですが、研修会やセミナーの参加者、個別訪問支援などの利用状況というのが香川県は低調です。本日までご参加されています各団体様などが行う企業の集まりなどにお呼びいただき、普及・啓発に関するお時間をいただければありがたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

四国総合通信局 情報通信部情報通信振興課長

総務省では「テレワーク・マネージャー」という制度をもっており、ICTを活用した働き方改革、ビジネス改革といったことについて、中小企業様等の相談に対応する専門家を派遣しており、定期的なセミナーやオンラインでの相談会等も開催しております。厚生労働省様も同じような相談事業をお持ちで、来年度に向けては両省で調整し、重複しているところは支援内容を見直し、連携を強化していくと聞いております。

セミナー等には中小企業のご参加を多くいただきたいということで、労働局様やよろず支援拠点様にも開催周知に御協力いただいております。ありがとうございます。なかなか私どもだけでは中小企業様に情報が届きづらいということで、関係機関の皆様と今後とも連携させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

香川労働局長

構成員・オブザーバーの皆様からお取組の状況のご説明や貴重なご意見を頂いたところでございます。ここで、香川県庁様、経済産業局様コメントがございましたらお願いします。

香川県商工労働部長

皆様方のお話を、県内における人手不足をどうしたら解消できるか、働き方改革と重ねて伺っていました。職場定着も大変という話を頂きましたが、例えば地域ぐるみで採用し、地域ぐるみで人を育てていくという動きもあるようで、商工会議所連合会様からお話頂いた、東京や大阪の優秀な人材を副業・兼業で活用するといった様々なご意見等も参考にしながら、働き方改革をはじめとする施策を進めてまいりたいと思います。

四国経済産業局地域経済課長

関係団体の皆様方の様々な取組の力をお借りしながら、多様な働き方を取り入れて、労働者の皆様が生き生きと働けるような地域を目指してしっかり取り組んでまいります。

いろいろご意見を賜りながら連携を深めてまいりたいと思っておりますのでよろしくお願い

します。

香川労働局長

ありがとうございました。これで、全ての参加者の方にご発言いただきました。これは継続的な取組でございますので、様々な場で情報共有・意見交換をして、より良い形で働き方改革が浸透・普及していきますように引き続き取組んでいただきたいと思います。

(3) 「～ポストコロナ社会に向けて～働き方改革行動宣言」について

雇用環境・均等室長

資料No.7「事務局（案）への意見・回答」についてご説明いたします。資料No.6「働き方改革行動宣言（案）」も併せて御覧ください。

まず、タイトルの「ポストコロナ社会に向けて」に関する、1の「変異株が拡がるとまた「ウイズコロナ」のほうがいいのか」とのご意見については、「ポストコロナ社会」は、人と人、人と空間、働き方などコロナ禍以降に様変わりした社会といった意味で使われることが多く、ポストコロナ＝ウイズコロナとアフターコロナとあわせた概念とすれば、感染拡大期でも矛盾のない表現であると考えております。

次に、囲みの部分について、3の「テレワークなど柔軟な働き方が可能となる制度等の具体例」については、テレワークの他、選択的週休3日制度、多様な正社員制度などを考えております。

また、4と5の「会員企業には零細なところが多く、現場での仕事も多くテレワークは難しい」、「会員企業の大半が現場に出るので、テレワークといってもなかなかイメージが湧いてこない」といったご意見については、コロナ禍で「テレワーク」が感染対策として急速に広がったところですが、「テレワーク」は、ポストコロナの新常態に対応した働き方であるだけでなく、業務の効率化、労働時間の削減、ワークライフバランスの実現にも資する働き方でもあります。また、テレワークの形態には、「在宅勤務」や「サテライトオフィス勤務」の他に、モバイル端末を利用し、移動中の交通機関や顧客先、出張先で就業する「モバイル勤務」もあります。現場での作業や対面でのサービスを主たる業務としている企業では、テレワークは不向きと思われがちですが、「モバイルワーク」は様々な業種・業態での運用が期待されています。例えば、建設現場でVRやタブレットなどで施工管理ができれば、会社と現場の間の移動時間が不要になるとともに、複数の現場管理も可能になることから、テレワークの導入支援は「行動宣言」の重要な項目であると考えております。

7の当初の事務局案の「最低賃金引上げに向けた業務改善助成金の活用と労働生産性向上の取組への支援」について、「最低賃金」という記載について、地域最賃と混同される」、「最低賃金引上げに向けた…の記述について、目的と手段がわかりにくい」というご

意見がございました。

ご意見を踏まえ、「最低賃金引上げ」を「賃金引き上げ」に修文しました。また、生産性向上のための助成金・補助金には経済産業省の「ものづくり補助金」など他にもあることを念頭に「業務改善助成金等」とし、あわせて「労働生産性」を「生産性」とし、目的と手段がわかりやすいよう、「業務改善助成金等の活用による生産性向上と賃金引上げに向けた取組への支援」に修文しました。

それから10の「仕事と治療の両立」については、先ほど産業保健総合支援センターから詳細な説明がございましたので省略します。

11の「あらゆるハラスメントのない職場環境づくりを宣言に追記していただきたい」については、ご意見を踏まえて追加しました。

香川労働局長

事前に各団体様とは意見交換などし、修正等させていただいたものでございます。資料ナンバー6「働き方改革行動宣言」、これについて何かご意見などございますでしょうか。

香川県社会保険労務士会会長

「仕事と生活の調和がとれた香川の実現」と「事業の持続力強化と雇用維持のための支援」の二つに分けられていますが、この二つがどう切り分けられているかについて伺います。

例えば、「仕事と生活の調和がとれた香川の実現」に入っている生産性の向上とか賃金引上げは、「事業の持続力強化と雇用維持のための支援」に入るような気がします。また、出産、子育て、介護ができる環境の整備が「仕事と生活の調和がとれた香川の実現」に入っていることを考えると、「事業の持続力強化と雇用維持のための支援」に入っている「治療と仕事の両立」は、「仕事と生活の調和がとれた香川の実現」に入るような気がします。

「仕事と生活の調和がとれた香川の実現」と「事業の持続力強化と雇用維持のための支援」それぞれの定義と具体的取組の関係性を明確にしておいた方が良く考えます。

香川労働局長

ありがとうございます。ほかに何かございますか（意見等無しの旨確認した上で）。説明の中ではポイントのみしか触れていませんでしたけれども、これは前の行動宣言から沿革的に引き継いだ項目を土台に構成しているところもあり、各項目がどこに置かれるかについては、国あるいは県の施策の中での位置づけをある程度反映させているところがございます。会長が仰るように、一つ一つ見れば両方にわたる部分があるのですが、そのところをあえて割り切ってどちらかの項目に入れているということであろうかと思えます。当然説明責任は主に県と労働局にございますので、ご指摘を踏まえ、今後、質問等きたら対応できるようにしていきたいと思えます。よろしいでしょうか。

香川県社会保険労務士会会長

はい。

香川労働局長

それでは、この内容で決定させていただきたいと思います。どうもありがとうございました。

(4) その他

最後に議題その他とありますけれども、何かございますでしょうか。

(特に発言なし)

よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

3 閉会

それでは、各構成員オブザーバーの皆様方には、各々のお取り組みをお願いすることといたしまして本年の会議を終了させていただきたいと存じます。

本日はお忙しいところご参集いただきまして誠にありがとうございました。