

## 第 3 回 高知県働き方改革推進会議 議事概要

- 1 開催日時 平成30年1月23日（火）14:00～16:00
- 2 開催場所 ちより街テラス ホール
- 3 議事事項
  - (1) 「高知県における魅力ある職場づくり推進」に向けた取組状況、今後の施策（高知労働局，高知県）
  - (2) 経済産業省における関連施策について（四国経済産業局）
  - (3) 金融機関から見た高知の企業状況及び生産性向上の方策について（四国銀行，高知銀行）
  - (4) テレワークの推進
  - (5) 高知県における魅力ある職場づくり推進に関する意見交換

### 4 議事概要

議事事項について事務局や高知県、四国経済産業局、四国銀行、高知銀行から資料等に基づき説明を行った後、「高知県働き方改革推進会議における確認事項(修正案)」「高知県働き方改革推進会議設置要綱(一部改正案)」「平成30年度における高知県の働き方改革取組方針(案)」の説明、意見交換が行われた。

出席者からの主な意見等は、以下のとおりであった。

- 働き方改革は社会意識を変えていくことが重要。とりわけ象徴は「長時間労働の課題」と「同一労働同一賃金」と考えており、そういう意味でワーク・ライフ・バランスが可能な働き方が、働く者や企業にとってもウインウインの関係であることを社会に浸透させていくことが大変重要。その中でお願いしたい点が2点。1点目が、三六協定がなければ長時間労働、残業を命じられないことのみならず、過半数代表ときちんと協定を結ぶ、正規の法で定められた手続きで、このことが働く者に対する啓発につながるため、ここを含めた宣伝、啓発活動をお願いしたいこと。

2点目が、中小企業が抱えるいくつかの問題の中で、高知県の場合いわゆる賃金制度がない企業が多いと感じており、賃金制度を整備していくことが大きな課題。安心して働き続けることも含めて、困難性は承知しているが、是非ともお願いしたい。取引関係の問題は、中小企業庁でかなり取組が進められていると思うが、「かけこみ寺」の機能がある中でどのくらい相談が寄せられているか教えていただきたい。

経営者協会や他の団体と一緒に、若者の離職率の高さをターゲットにしたシンポジウムを3回開催し、キーワードとして「若者を1人ぼっちにさせない」、メンター制度等、中小企業だけでは、なかなか導入困難。行政、企業、労働組合だけでもできない、地域ぐるみでそういう若者をフォローしていく体制、「地域同期の会」のような仕組み作りが必要と提言をし、皆様にも協力をお願いしたい。（日本労働組合総連合会高知県連合会）

- 小規模、あるいは零細企業では同じ会社に同年齢がいない、同期がいない、だから地域ぐるみ、横断的に同期をつくるようなことを、意図的にやっていった方がいいという提案を、問題視し、県では内定した高卒生対象として、入社前に社会人の心構え等のセミナーを行いながら、仲間作りをする。入社 2、3か月後にもフォローアップセミナーを行い、同じ悩みのあるもの同士を繋ぐような仕掛けを今年やってみた。まだ、検証していないので、これが有効であるかはわからないが、問題意識は同じ。

給料表のないところについては、事業戦略、経営計画の策定の過程を通じて、県の方からもアドバイスさせていただきたいと思っている。(高知県)

- 地域ぐるみのメンター等については、高知県働き方改革推進会議幹事会の議題にこれから取り上げていけばよいと思う。(高知労働局)

- 高知の働き方改革を行うということで標榜するなら、全体の中でどのような状況にあるのか、それがないと各項目の検証ができない。妥当性はどうかやって出したのかと感じた。

基本となるものが、どれだけ足りないところがあるか、基本的なことをやらなければ、目標も非常に高いものもあれば、そうでないところもある。

また、対象者数が高知は 3,300 事業所位ですが、そのものがどうなのかということからスタートしてもらいたい。そうでなければ、全体的に入れられてもどうなのか、どのようにチェックをして PDCA をまわしているか、その部分が今一つ不透明と思った。(高知県商工会議所連合会)

- 数字の部分は、国勢調査、毎勤統計、労働局で集計した数字で表れるものは良いが、全てを把握できてはいない。他の県では取り組んでいるところもあるが、企業規模別等について、働き方改革の指標となるような数を調査する等方法がある。(高知労働局)

- 就業規則や労働条件を明示しないところが働き方改革なんておかしい。そういうことができたうえで、どうするか考えるべき。まず底上げていくこと。高知の場合、小零細企業が多いだけに、このことが高知版の働き方改革の基礎になると思います。(高知県商工会議所連合会)

- 小さなところの実態をどう掴むか、今後考えてみたい。(高知労働局)
  
- 中小零細で働く女性とか若者、障害者とかなかなか厳しい状況で働いている方が多くいます。そのような中で、上に上げられる人は上げられる、華々しい、光輝くという印象が計画全てにあります。それに取り残されていく方々をどういうふうを支えていくか、それがないと数字だけのものになってしまうと思います。やはり皆が働きやすい環境が前提だと思しますので、この点もクローズアップしてもらいたい。(日本労働組合総連合会高知県連合会)
  
- 一個人農業の中で就業規則がどうなっているか、個別にそういう疑問もある。業種ごとに整備、農業以外の業種も、そういう面での試算なりご検討をいただけたらと思います。

今回、国の方の働き方改革推進センターは、総合窓口ということで国が出てくるのでしようけれども、われわれが委託事業で培ったノウハウを是非活用していただきたいと思っていますので、高知県働き方改革推進会議幹事会というのは、そういう意味で、事業フォローという意味で立ち上げられていたと思うので是非、よろしくお願い致します。(高知県経営者協会)
  
- 女性のパーセンテージの変更というのが話題になったけれど、平成22年から平成27年の増加というところに着目して、プラス設定しているようですが、この22年から27年にかけては政府の女性活躍というところに力を入れ、上昇したと思うので、これがそのまま同じ増加幅になるとは限らないと思う。民間企業の労働組合があるところが三千組合。課長相当職にあなたはなりたいですかとの質問に、「なりたい」と答えている女性は二割、高知県の「働く女性の調査」における割合も24%くらいだと思います。やはりそこに男性は半数、5割くらいは、「課長職以上を目指す」というのがある。なぜなりたくないですが、という第一位は、やはり家庭と育児・介護など、ワーク・ライフ・バランスということが出てくると思う。どの課題にしてもやはりワーク・ライフ・バランスと相関関係がある。県もワーク・ライフ・バランスということで男性の育休取得もやっているけれども、今の男性の働き方のところに、女性がついてこいってという働き方では、絶対この2.1ポイント増がそのままでは伸び率にはならないと思うので、やはりどの課題にしても、ワーク・ライフ・バランスと同時に進めていかなければならないなという意見としてお願いします。(日本労働組合総連合会高知県連合会)
  
- 目標は取りあえず三つ出していますけれども、これはどの目標も単体ではできな

い。大袈裟に言えば、社会インフラであるとか、人々の生き方全体に絡む話で、今の事で言えば、例えば育児のための環境をどれだけ整えるかとか、我々のテリトリーを大きく超えたものまで含まれてくると思われるので、そういうところは皆さんにも認識をしていただいて、社会全体の取組として思っただけだとありがたい。また、どういう進捗状況になっているのかっていうのは一定程度見ていくのは必要という風には思います。(高知労働局)

- 高知県中小企業団体中央会は340位の組合があるわけなんですけれども、その下に企業が約25,000社、それで、全体の高知県の企業数というのが、40,000位じゃないかと思う。10人以下の企業がその中で、大半を占めているこの現実において、この働き方改革をいかに浸透させていくかということは、あまり早急に事を進めようとするれば抵抗が出てくるから、ある程度この仕方方を、慎重に取り計らっていただきたいと思う。

反面、働き方改革はどんどん浸透していっているのは確かです。こういった啓蒙はしていかなければいけないことは確かですが、これを実際に全体に浸透させていくことについては、まだはっきりわかりませんけれど、いろいろな連携を取りながら、持っていかなければならないという風に私は考えています。(高知県中小企業団体中央会)

- 働き方改革といっても、実際これだけ人がいない、働いている人も1人とか2人とかしかいない中でどうやってやるのか、特に経営基盤が小さい、働き方改革を進めることの困難性が高い、零細企業でも実現できるような取組を、という意識がありますが、実際はどうやってやるかは難しいと思います。把握自体が難しいと思いますし、一番、二番の事も、そこを念頭に置いて国の今回の予算案というのは、専ら中小企業をターゲットにして作られていると認識していますので、特に、高知の場合は、ほとんどそういう企業が多いということで、なおかつその従業員の数も相当多い訳ですから、そういう零細企業で働いている方が落ちていかなないようにできるだけしていくことも運営の中で考えていったらいいけれども、非常に難しい課題だと思います。(高知労働局)

- 労働局の方でさきほどご説明いただきました中に対象企業数、まずは3,300社、これが県内の従業員が10人以上の企業数ですが、全体がおそらく40,000程度。まず、この3,300件というのは、高知県内では相当上位の方のグラフになると思います。それから、商工会・会議所の中で経営計画を作ろうというのが、二千数百ある。それと産業振興センターの方で200、合わせれば、2,500位、大体その数とこれが近い数です。そのことから、このフレームというのはまず適用

していこうではないかという意味で、全部が全部これをやるというのは、正直マンパワー的に行政の支援というのは行き届かない。かと言って、中小零細を本当にどうするんだ、というお話があります。これは、一つにはこういったスキームにのっていただくように、ちゃんと頑張って企業を成長させて下さい。できたら商工会の会にも行って、商工会に入れば、休暇はないなんてことはありえないということですから、しっかり指導していただいて、企業として成長していただくというのが、望ましい方向なんだろうと思いますが、現状どうするかといったところは、正直、さきほど局長のお話もありましたけれども、今、世の中が働き方改革という掛け声があるのとあわせて、一方で、現実的にこれだけ人材不足・人手不足、若者が減っているというのがある状況の中ですから、企業を維持していこうとしたら、企業が努力をせざるを得ない。人がいなければ企業は倒れ立ちいかないわけなので、そういった企業側の努力は是非啓発活動を通じて、一歩踏み出していただければと。我々、行政としては、そこを一番重要視していくことになる。(高知県)

- 高知の事業所数が約 3 万、事業内容が不詳のものを除いていますので、少し実際より少なくなりますけれど、約 35,000 のうち 10 人から 19 人が 3,700～3,800 ある。10 人以上の 3,300 が、どの数字に妥当性があるかということ、ちょっと数字が違うので、10 人以上になると、6,000～7,000 あると思います。そのあたりを是非、なぜ 3,300 なのかを含めて、全体的に数字がどうなのかということを含めて、少し検証していただきたい。(高知県中小企業団体中央会)
  
- これも承知はされていませんが、幹事会での議題ということにさせていただきたいと思います。当然当局も整理してみますが、県とも話をして行きたいと思います。(高知労働局)
  
- さきほどから、働き方改革が高知県内では進んでいる、関心が高くなっているという話の中で、非常に申し上げにくいのですが、私どもの商工会地域はご存じのように特に小規模企業が多い。そういった事業所とか企業において、この働き方の取り組みをどう進めていくのかを考えたときに、経営者の皆さんは、魅力ある企業づくりという観点においても、取り組まなければいけないと思っているが、そういう理念とか、考え方は理解できるけれど、果たして自分の会社でどういう取組を進めたらいいのだろうかという、迷いみたいなものも一方であるのかなと思っています。そんな中で、小規模事業者が多くいるのが高知県の特徴の一つですが、そういった零細企業も参画するような働き方改革を進めるにおいて、どんな取り組みがあるのかということで、是非そういう事案とか事例、また、設備投資も働き方改革につながるというような、非常に幅広いものが働き方改革になっていくことなので、どう

いう取り組みが働き方改革として進んでいるのかといった具体的な取組事例があれば、我々のところに情報提供していただければ、現在も取り組んでいる経営計画策定の支援の中で、こういうのも働き方改革の一つなんですよという形で、事業所なり、企業の社長さんに紹介できると思っていますので、そういった事も是非検討していただきたい。（高知県商工会連合会）

○ 経産局の方でもそういう事例を持っていますし、我々は金融機関の方たちにも、実はそういう小さいところでの生産性向上の好事例みたいなものをご紹介いただけないかというオファーをしております。それと、まだごく一部ですけども、ポリテクセンターで今年度予算からすでに始まった事業で、実際に従業員が1人か2人しかいないので、働き方改革を担当できる人がいないというところに手を貸しますよという事業を始めています。これは、世間にも広めていかなければならないと思っていますので、使っていただければと思います。（高知労働局）

○ 社労士の方々、結構現状把握もできているだろうし、現状から各企業の課題も分かっている社労士もいると思いますが、社労士の関わりはどうでしょうか。（高知銀行）

○ 最低賃金の部分の業務改善助成金とかの取扱いを委託事業で受けてもらっていますし、それ以外でも通常の業務の中で、助成金を取り扱う実際の窓口になっている社労士の方も多くおります。行政サイドとしては、実際に活用している状況にはありますけれど、さらにどう協力してもらおうかということについては、考えていけないといけないかもしれない。県によっては、協定を結んだり、この会議のメンバーに入ってもらったりしているところもあるが、場合によっては、オブザーバー参加もあると思いますし、社労士は労働条件の労務管理のプロですから、大いに関わりがあることは間違いないです。（高知労働局）

## 5 まとめ

高知県働き方改革推進会議における確認事項（修正案）、高知県働き方改革推進会議設置要綱（一部改正案）、平成30年度における高知県の働き方改革取組方針（案）については、原案のとおり承認された。