

第4回 高知県働き方改革推進会議 議事概要

- 1 開催日時 平成31年2月7日（木）10:00～12:00
- 2 開催場所 ちより街テラス ちよテラホール
- 3 議事事項
 - (1) 設置要綱改正について
 - (2) 「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）
 - (3) 経済産業省における関連施策について（四国経済産業局）
 - (4) 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）
 - (5) 高知県働き方改革推進支援センターの取組状況について（高知県働き方改革推進支援センター）
 - (6) 平成31年度における高知県の働き方改革取組方針について
 - (7) 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、まず事務局から「高知県働き方改革推進会議設置要綱（一部改正案）」の提案があり承認された。その後、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、「平成31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。

- 働き方改革に至った経緯として、将来的に労働力が不足していく。今の段階でも人手不足が叫ばれている中で、人を増やしたいけれど中々人を増やせない現状にある。企業としては、生産量や売り上げは当然維持したいわけですから、業務の効率化に尽力、努力をしているところだと思います。それぞれ無駄を省いたり効率化を図ったりご努力をされていると思うが、企業経営者側の視点と必ずしも労働者の視点は違うということもある。業務をカットしていく段階では是非現場の労働者の声も反映していただきたい。

現場の無駄を一番感じている、わかっているのは現場の労働者だと思います。

そういった意味で現場の労働者側の意見をしっかり聴いたうえで、経営の判断をしていくといった手順でお願いしたい。様々な説明会やセミナーも行われているが、そのことも併せて企業側のトップの方にはご理解いただきたい。

この働き方改革は、労働者（現場）の声を聴くということで、労使の一体感や職場の一体感も醸成していくいいチャンスになる。働き方改革をしっかりとやれば、企業にとっては前進できる絶好の機会、逆に言えば、働き方改革をしなければ後退していく要因になるので、全体でご理解いただけるような取り組みをお願いしたい。

(日本労働組合総連合会高知県連合会)

- 私共の会社では、健康経営を目指して、現場の話を聞きながら進めていくのが本筋だと思っている。現場の声を聞くというのもアンケートの方法、第三者のコンサルタント等を入れて、どうすれば一番効率的になるかという話を聞いて進めております。会員の企業も、働き方改革の国が取り組んでいることを生かして、経営のほうで現場の声を聴きながら順次進めていくことが効率としても一番いいのではないかと。

ただ、そのネックになるのが、人手不足という雇用の厳しい状態が続いているため、そういうことを考えながら進んでいっているのではないかと。大企業であればITを導入しながら国の補助をもらいながら進めていけるが、高知県における中小企業は、それを導入することによって良くなることはわかっているけれども、投資に対してほんとに活用できるかということを考えながら進めていかなければならない。大企業のように高価な物を入れて経営のほうがり立ちにくいような投資は難しいのではないかと。現場の声を聴いてどうすることが一番自分の会社にとっていいか判断しながら一緒に取り組んでいくことが大事と感じている。

(高知県経営者協会)

- 設置要綱の背景・目的を振り返ってみると、県は産業振興施策、もう一つは、だれもが安全・安心に働ける職場環境を実現し、正社員として働ける安定した雇用を確保するとういことで、所定労働時間等色々ありますが、これが大きな背景です。

目的は、定住の決め手は良質な正社員雇用の確保が働き方改革推進会議の大きな目的なんでしょうか。(高知県商工会議所連合会)

- 一つは正社員の安心・安定した雇用ということで、正社員を打ち出しております。定住促進は、労働条件を中心にやってはいるものの働き方改革は人手の確保もあるので、両方とも重要なポイントだと考えている。(高知労働局)

- 一番大きなのが、高知県の産業振興計画の推進ということですが、正社員の求人倍率が0.8倍未満の状況と、現状把握として日銀の高知支店から出ていた非製造業の売上高30億以上の企業でも経営計画がない企業が57%という数字が出ており、取組方針で掲げている基盤整備を推進することは極めて大事なことだが、労働協約なり労働条件なり就業規則といったところが、十分整備できているか疑念を持たざる得ない状況。高知県は経済センサスによると3万6千の事業所があるが、その内9割以上が20人未満の企業、その少ないところに波及させるためには、企業が、十分対応できているかどうか、これをトップダウン的にやるということが、極めて大事なことはないか。高知県の働き方改革の目的に沿った形にするためには、現状把握を今一度きちっとやっていく必要があるのではないかと、そのあたりが一番のポイントではないかと思っている。(高知県商工会議所連合会)

- 働き方改革において大事なものは、基盤の整備ということで、これには2点ある。
一つは、労働面からともう一つは経営面。経営面については、一定の企業以上においても経営計画がしっかり作成されていない。要綱内にも入っているが、昨年までは気運の醸成ということで、昨年の会あたりでは気運は凄く醸成した、そろそろ具体的に取り組んでいく時期ということで、総務部長から来年度に向けての方針ということで提案させてもらった。中小零細の基盤整備については、労働行政でいうと、就業規則とかをしっかりと整備しなければいけないのは当然のこととして、ルールとして10人以上の企業は義務としてやっているが、10人以下は届け出の義務がなかったり整備されていなかったりする。そういう義務でないところであってもしっかりと整備させていくことが非常に大事だと思って、来年度において労働面の基盤整備について、本来義務でないところまで深く取り組んでいくということで具体的な進め方をしたいと考えている。(高知労働局)

- 経営をするというのは、従業員をどのような形で幸せにするのか、あるいはその企業がどのような形で社会に存在価値として生き残っていくことが大事で、その視点というのが経営計画なり経営戦略に必ず入れております。そういう視点を失ったらだめではないかと思っている。
商工会議所も典型的なことが、夫婦で子供を育てるといった視点から一番可能な状況はどうかと考えると、妻の出産に夫が立ち会うこの運動を進めようとしている。それは、いつ生まれるかわからない状況もあるが、時間的には極めて短時間。つまり有給休暇の時間単位取得とか、なければそういった制度を作るとか、そのことによって子供が生まれてきて、そうすると夫は子供がかわいい、そうすると育休や子供の学校の送り迎えも夫がやっていかなければという意識の醸成に知らず知らずのうちに夫の側にも伝わっていく。それは1週間や2週間仕事を休む話ではなく、そのような形でやっていこうかと具体的に掲げてこれから周知徹底を行っていく。(高知県商工会議所連合会)

- 私どもの労働条件の改善の中で、会頭さんが言われたような形での視点を盛り込んだうえで、ただ単に休みを取れということだけではなく、例えばご家族の出産とかに立ち会うために有給休暇を取れるような仕組みを導入してくださいという計画を進めたい。(高知労働局)

- 働き方改革と経営戦略(事業戦略)、経営計画が両輪で動いていくことが非常に重要だと考えている。県としてもその方向で取り組んでいるところです。
経営計画、事業戦略策定にここ数年取り組んでいるが、ものづくり系の企業に関しては、産業振興センターが中心となって、製造業も含め商工会議所、商工会と連携して経営計画作りを進めています。ものづくり系では、今150社程度、事業戦略を県が関わりながら作成をさせていただきました。商工会議所、商工会の傘下でも今現在1600社を超える経営計画が累計で出てきている。ただ、3万6千事業所がある中で、まだわずかであるため、これから拡充していかなければならない。

一定規模の事業所が一つの模範を示して、しっかりと人材を確保し、そのことが横展開で広がっていくことが重要だろうと思っている。働き方改革の推進に向けたバージョンアップの中で課長から説明させていただいたように、優良事例の横展開、あそこはしっかり人を確保できて経営基盤の強化にも繋がった、労働環境を良くすることで人材が確保できて、経営基盤の強化に繋がって企業が発展する良い循環を生み出して行きたい。まだまだ、ボリューム的にも質的にも強化していかなければならない。

いただいたご意見を参考に益々バージョンアップさせて行きたい。
(高知県商工労働部)

- 私どもが受け持っている地域というのが、主に中山間地域で、その中でも 10 人以下の小規模事業者が大半を占めている状態。商工会としては、昨年 9 月から働き方推進支援センターと一緒に各商工会単位で順次セミナーを開いて、延べ 361 事業者が受講された。実際のところは受講したからと言って実施するかは必ずしもリンクしないというところが、今後の課題になっていくと実感している。

我々が 4 年前から取り組んでいる事業で、経営計画の策定が必要な事業があります。四国経済産業局さんの資料に載っている補助金施策、これを受けるためには経営計画の策定が必須になってくる。この中でも小規模事業者の持続化支援の補助金は、小規模事業者が比較的チャレンジしやすい施策となっているので、これを柱として各単会の指導員さんを通じて、各事業者さんに相談をして挑戦してみようというところで、事業計画を各経営者の方にお問い合わせをする。その中で事業承継にも繋がっていくが、高知県は高齢者の経営者が非常に多く、こういう書き物は苦手という高齢者の方も多くて、この際だから事業承継も考えていこうということで繋がって行く、そうすることで、若い経営者が生まれて、ワーク・ライフ・バランスや社員の待遇とか接遇とかいろんなことが良好となっていく傾向が、少しずつ成果が出ている実感も得ている。これを少しでも押し広げて、郡部とはいえ事業所がそこにあり続ける形を目指していこうと思っている。(商工会連合会)

- 中央会はどちらかというと小さな事業者が大半の組合が会員でございます。実態がわかりません。年休をどのくらい取っているのか？そういうこともあってこの 2 月 1 日を締め切りにまだ集計はできていないが、県内 4000 社くらいにアンケートを送って、1000 社くらいにご回答をいただいている。

たとえば年次有給休暇の取得状況を教えてくださいという質問ですが、規模と関係なく従業員数が多いところが必ずしも取得しているとうことでない。今後、取りまとめをして、この会議等でお示しをするので、それを材料に、議論できるのではないか。

それとアンケートの 11 番のところに書いているが、働き方改革に対して支援を望むかというところでは、3 割くらいが制度の説明とか就業規則の作成の説明が欲しいと書いているので、啓発活動も必要。中央会としては、こういうものを取りまとめたものを組合等の総会等で、お示しをしていきたい。

また、中央会は、先ほど経済産業局からご説明があった補助金の事務局となっている。具体的にはこれからですが、全ての生産性向上に取り組む場合の支援を商工会、商工会議所と一緒にやっていきたい。(高知県中小企業団体中央会)

- 四国経済産業局からご説明をいただきました IT 関係の助成金、こういった生産性効率を上げるためのいろんな設備の導入、特に IT 関係は非常に重要な位置づけになってくる。ただ、そういった IT を活用するための人材の育成が大変重要なことになってくると思っている。それに対する助成金の活用状況がどういう状況かと、先ほど少し説明をいただいたが、300 件くらいの導入実績ということ。ツールだけでなくそれを活用できる人材の育成が非常に大切ではないかと感じている。
(高知県経営者協会)

- 補助金の中で、サービス等生産性向上 IT 導入補助金は、今年度は予算が 500 億だったが、次年度はそこまでいかないものの、引き続いて、予算計上させていただいて、企業の方に IT ツールの導入をしてもらう予定があります。その中で今年は高知県では、338 件の申請件数があって 323 件の採択をしたところです。

IT 人材の教育が必要かというご質問ですが、まさにその通りで、いろんな企業を回ってみると IT だけではなく、IOT とか AI といったところに非常に興味をお持ちで、IOT、AI を導入しようと思ってもなかなか中小企業では導入できない。一般的に 3000 万以上必要と言われている。その辺を知恵と工夫で、安くして数百万単位で導入しないと IOT、AI は進まない。それにはなにが必要かというところ企業の中で IT 人材がないのがわかっていて、その IT を導入するための IT ベンダーと IOT の設備を導入する企業を繋ぐ産業支援機関とか、学校関係とかの力も借りながらマッチングすることが必要ではないかというところで、マッチング機構みたいのができればと、今検討しているところです。

高知県においても「地方版 IOT 推進ラボ」という組織があり、その中で県知事が中心となって IOT、IT に関するいろんな取り組みをしていると聞いている。なかなか IOT 人材の教育は一朝一夕にはできない中で、県をはじめとした支援機関と協力しながら IOT、AI を進めていくことが大事と思っている。(四国経済産業局)

- 県から若干補足をさせていただきます。

IT 人材の育成については、ここ数年非常に力をいれている。一般的には、プログラマーからいろいろレベルがあるが、職業訓練校にコースを設けたり、民間でも専門学校で、そういったコースがたくさんあるが、特に専門学校で勉強をされた方は、相当数が県外へ就職で出られるということが多くある。そういった人材の受け皿になれるような企業が県内にどの程度あるのかということもあるが、そういった方がまず県内に残っていただけるような企業の環境、それから親御さんが高知県内にもいい企業がいっぱいあるよという情報を知っていただくことも必要だと思っている。

併せて県で昨年からは始めている IT コンテンツアカデミーということで高知大学等の大学と連携し、学生、社会人を対象にスキルアップのコースを設けている。これまで延べで 1400 人くらい受講いただいたが、初級講座から相当レベルの高い即戦力となるような人材育成まで併せてやっている。それは企業の人材育成にもご活用いただけるし、個々の働く側の方が自らのスキルアップをして転職したり、いろんなところにチャレンジしていく、そういったスキルアップにも繋げていただくためのコースもやっている。IT 系の企業だけでなく製造業でも卸売業でも IT 人材が必要となってきていますので、人材育成には一層力を入れます。

また、国、関係機関のお力添えをいただきながら、人材育成には力を入れていきたい。(高知県商工労働部)

- IT 関係も物もそうですが、これからは所有から使用へという時代に入って行く。そういうことから言えば、銀行でも企画ソフトなどは地方銀行で共同でやっているグループを作っていますし、運用もデータセンターのバックアップもそうですが、IT 導入補助金と同時にそういったコンサルを外からソフトを提供して共同で使用して費用を払うとか、そんなことも経済産業省では物の補助金だけではなくて、実質どうすればそれが導入できるかという観点が非常に大事な視点なので、そのことを考えられてはどうか。(高知県商工会議所連合会)
- 先ほど紹介した生産性向上の支援訓練、こちらで今年度から新たに IT リテラシーのコースを用意している。3000 円程度から始めれるリーズナブルな形で IT の活用方法や意味、そういったものについても機構で支援を実施することとしました。オーダーで企業へ訪問できますので、個別の支援になるが、有効にご活用いただけます。また、全体としては、基礎的な IT リテラシーの講座を開催予定です。こちらについては、高知県とも相談しながら取り組んでいます。(高知労働局)
- それぞれの機関が努力されていることがわかって、非常に良かった。
私が申し上げたいのは、この一点だけでこの議論はなかなかいい議論になった。私は会頭のご意見に賛成で、現状を分析したのち全体が進むということが大事だろうと思っている。現状分析をしっかりとしていくためには、拡充されたオブザーバーのみならず方も情報をきちっと共有して共有した情報に基づいて議論することが極めて大事で、そういう意味で中央会の今回のアンケート、次の機会に集約結果をとということですが、これで中小企業の働き方改革の現状の一端が明らかになるだろうと思っている。そういう意味で県は KPI の話を出されて示されているが、就業規則がどれくらい作られているか、我々の問題意識でいえば三六協定がそもそも労働者への周知度が低いが、経営者の皆様方の周知度もあまり高くないと思っている。重要項目について、実態がどうだということ共有化して議論していくと、高知の働き方改革推進会議が機能していくのではないかとと思っている。そういう意味で、労働局が事務局をされているので、それぞれの各団体が取り組まれている情報をきちっと集約し実態把握をしたうえでこういう会議を設定すると、高知県として何を

やっていくんだ、どこまで来たんだ、だからこれからどうするんだという方向性が明らかになるのではないかと思っている。(日本労働組合総連合会高知県連合会)

- 働き方改革関連法が4月から施行される中で、大きくは3つというところで、長時間労働の是正で上限規制がされる。休暇の取得を確実にしなければならない。同一労働同一賃金ということで、この中で私たち連合は長時間労働の是正をなんとかしたいと考えております。三六協定の必要性をなんとか社会の中に浸透させたいということで、アクション36という名称で今キャンペーンをやっている。蛇足ですけど日本記念日協会に3月6日を三六の日ということで申請をして、認定をいただいた。やはり労働時間の管理というものが、基本原則ですが大事だということを経営者の方だけではなく労働者も含めてきちりお互いが把握しないと働き方改革といってもなんか上滑り感が出てしまう。そういった意味で労働時間をきちり管理把握をしていくということをまずは全体に認識いただくような取り組みを是非お願いしたい。(日本労働組合総連合会高知県連合会)

5 まとめ

高知県働き方改革推進会議設置要綱の改正案及び平成31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。