

第 8 回 高知県働き方改革推進会議
議事概要

- 1 開催日時 令和5年2月17日（金）14:00～16:00
- 2 開催場所 高知会館 白鳳
- 3 議事事項
 - 1 「高知県働き方改革推進会議における確認事項」にかかる取組状況
（高知労働局・高知県）
 - 2 県の働き方改革及びワークライフバランスの推進に向けた取組状況
 - 3 高知県働き方改革推進支援センターの取組状況
 - 4 「高知県働き方改革推進会議における確認事項（改正案）」及び「令和5年度における高知県の働き方改革取組方針（案）」について
 - 5 意見交換
- 4 議事概要

議事事項の「高知県働き方改革推進会議における確認事項」にかかる取組状況について高知労働局、高知県より説明を行った後、引き続き「県の働き方改革及びワークライフバランスの推進に向けた取組状況」の説明、高知県働き方改革推進支援センターの取組みについての説明を行った。

その後、「高知県働き方改革推進会議における確認事項（改正案）」及び「令和5年度における高知県の働き方改革取組方針（案）」について提案がなされた。

意見交換は、高知県経営者協会及び、高知県中小企業団体中央会の実施したアンケートに関する報告が行われた。

主な内容は以下のとおりであった。

（1）「高知県働き方改革推進会議における確認事項」にかかる取組状況について

高知労働局から「高知県内の年次有給休暇の取得率促進」「正社員就職・正社員転換促進」「女性活躍推進法に基づく認定制度の推進」、高知県から「県内企業等の働き方改革の推進」にかかる取組内容及び状況について説明。

（2）県の働き方改革及びワークライフバランスの推進に向けた取組状況について

高知県から「高知県ワークライフバランス推進企業認証制度」等支援策について説明。

（3）高知県働き方改革推進支援センターの取組状況

当該センターの概要、取組み内容及び、状況について説明。

（4）「高知県働き方改革推進会議における確認事項（改正案）」及び「令和5年度における高知県の働き方改革取組方針（案）」について

労働局から確認事項にかかる改正案及び、5年度取組方針について説明。

※「確認事項にかかる改正案」については「高知県商工会連合会」「日本労働組合総連合会高知県連合会」より意見あり（後記）

【質疑応答】

・議事4「高知県働き方改革推進会議における確認事項（改正案）」のうち「正社員就職・正社員転換」について、氷河期世代の正社員就職・正社員転換数 2,000 人以上を達成したとのことだが、なぜ「正社員就職・正社員転換」を次期取組から除外するのか。

また、新たな取組である「ユースエール認定」もわかるが、「企業10社以上の新規認定数」は低すぎるのではないかと、桁が違うのではないかと。

（高知県商工会連合会）

→氷河期世代対策は今後も続けてゆく。

ユースエール認定企業数については、現在の認定数が少なく、今後新たに10社以上の認定企業を増やしたいとの考えである、高い目標が望ましいが、100社以上は不可能な数字であり、現実的な10社以上とした。

（高知労働局）

→県としても来年度以降も「氷河期世代対策」を労働局と協力して実施する。

（高知県）

（3）意見交換

高知県経営者協会

会員企業（80社）に実施したアンケート結果の発表

・従業員の状況について

約7割の企業が人手不足を感じている、すべての業種で人手不足を感じている、中でも、運輸・卸小売業・金融保険業・複合サービス業においては深刻な人手不足であるとの結果であった。

・従業員採用について

55社の企業が毎年募集を行っている。16社は3年間採用ができず、25社は採用目標に達していない。

・男性社員の育児休業取得について

約半数が取得している。

・時間外労働の上限規制について

51社が影響なし、27社が業務見直しを行った。

・年次有給休暇の取得について

年5日の時期指定について、約6割の企業が労働者の意向で取得、4割の企業が時期指定を行っている。

・副業兼業について

29社が副業を認めており、20社で制度利用あり。22社が検討中、29社が認めていない。

高知県商工会議所連合会

高知県は人口減少が進んでおり、人手不足が顕著である。求人倍率が1倍を超える状況が続いているが、求職者が減っていることが大きな要因だと思う。

生産性向上が大切であり、事業の再構築を考える企業もあるが、経営者の高齢化も進んでおり簡単ではない。

商工会議所、連合会としても協力し、知恵を出し合い働き方改革を進めてゆく。

時間外労働の上限規制について、建設業においては県市町村の発注工事について平準化が進んでおら

ず、工事が一定時期に集中している。短い工期、人手不足の状況では時間外労働で対応するしかない。労働時間の短縮については民間企業だけでなく、官民一体となった対応が必要である。

高知県商工会連合会

働き方改革推進のため、事業所に対しチラシ配布等の周知啓発の活動、社会保険労務士の協力のもと規定等の見直し等の支援を実施している。

働き方改革を進めるには、人材確保・育成が必要である。

高知県中小企業団体中央会

働き方改革が重要であることは理解しているが、高知県の事業所の多くは中小零細企業であり、厳しい現状であることを理解して欲しい。人手不足はますます顕著になっており、外国人労働者の受入れについて高知県とともに進めていきたい。

年間実労働時間1800時間達成のため、有給取得率向上、残業時間の削減に取り組んでいるが限界を感じている。また、生産性向上にも限界があり、付加価値を上げる等の発想が必要であると考えます。

以下、資料に基づき【令和4年度 高知県中小企業労働事情実態調査概況】について説明。

株式会社 四国銀行

昨今の厳しい経営環境の中ではコストカットを考えなければならず、従業員を増やすことは難しい状況であり、総労働時間の短縮は厳しい命題である。

一方で時代は変わっており、中途退職者を減らし、優秀な人材を確保することは重要な課題であり、働き方改革に真正面から取り組まないと企業の存続にかかわる。

広く従業員の意見、要望を取り上げ、取組を行っている。

株式会社 高知銀行

従業員にはそれぞれ様々な事情等があり、それぞれ好ましい働き方がある。企業は多様性のある集団であるとの前提で、働き方改革の推進に取り組んでいる。

様々な意見を取り上げるため、幅広い年齢層、立場の異なった従業員より構成された働き方改革推進のための組織を立ち上げている。そこで出た意見等を骨子として取組を行っている。

働き方改革については、経営陣がリーダーシップをとり、可能な限り実施しなければならないと考えている。

日本労働組合総連合会高知県連合会

「働き方改革」が「働かせ方改革」になってはならない。

従業員からの意見要望をよく聞き「働き方改革」を進めてほしい。

議事4「高知県働き方改革推進会議における確認事項（改正案）」について、今回「ユースエール認定」が項目となったが、良質な雇用の創出のため正社員就職・正社員転換は残して欲しい。数値目標までは求めないが、良質な雇用を増やす方向性は維持すべきである。

ご意見のあった、議事4「高知県働き方改革推進会議における確認事項（改正案）」については事務局で再度検討を行い、書面で提案する。

(高知労働局)

【議事4「高知県働き方改革推進会議における確認事項（改正案）」及び「令和5年度における高知県の働き方改革取組方針（案）」について】

- ・「令和5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する。
- ・「高知県働き方改革推進会議における確認事項（改正案）」については、「正社員就職・正社員転換」の文言を残す方向で、再度書面にて提案する。

※「高知県働き方改革推進会議における確認事項」にかかる取組（再提案）

- 1 「まち・ひと・しごと創生総合戦略 2016 改訂版」（平成 28 年 12 月 22 日閣議決定）を踏まえ、高知県内の年次有給休暇の取得率を令和 7 年までに 70%以上にする。
- 2 正社員求人確保し、正社員就職・正社員転換を図る。また、若者雇用促進法に基づき、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を「ユースエール認定企業」として、令和 5 年 1 月から令和 7 年 12 月までの期間に 10 社以上新規認定する。
- 3 第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）を踏まえ、令和 7 年までに女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）を受けた企業数を 10 社以上とし、プラチナえるぼし認定企業を 1 社以上誕生させる。
- 4 「まち・ひと・しごと創生総合戦略 2020 改訂版」（令和 2 年 12 月 21 日閣議決定）、少子化社会対策大綱（令和 2 年 5 月 29 日閣議決定）及び第 5 次男女共同参画基本計画（令和 2 年 12 月 25 日閣議決定）を踏まえ、県内企業における男性の育児休業取得率を令和 7 年までに 30%以上にする。

- ・「高知県働き方改革推進会議における確認事項（改正案）」について、全構成員より令和 5 年 4 月 4 日承認。