

第 11 回 高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）
議事概要

1 開催日時 令和8年2月17日（木）13:30～14:30

2 開催場所 高知会館 2階「白鳳」

3 議事事項

- (1) 「賃金引上げ」に向けた取組について
- (2) 男性育休の取得促進
- (3) 「高知県働き方改革推進会議における確認事項（案）」及び「令和8年度における高知県の働き方改革取組方針（案）」について

4 議事概要

我が国の重要課題となっている「賃金引上げ」等について、国、高知県、労使団体、金融機関が更なる連携を図り今後の取組に活かす目的から、濱田高知県知事も出席の上、地方版政労使会議として開催した。

【「賃金引上げ」に向けた取組】について、高知労働局、高知県、公正取引委員会、四国経済産業局より、関連する議事事項である【男性育休の取得促進】について高知労働局及び高知県より説明後、各構成員による意見交換が行われた。

また、「高知県働き方改革推進会議における確認事項（修正案）」及び「令和8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、原案どおり承認された。

主な内容は以下のとおりであった。

<濱田高知県知事挨拶>

今回の会議は、基本的には中央と足並みを揃え、県内企業に賃上げを促していくことが主題とし、男性育休の取得促進といったテーマについて、人口減少対策という観点からも、男性の育児休業取得は重要な取り組みの一つであり、本日、関係の皆さまと意見交換ができますことを大変ありがたく思っています。さて、現在県内では、あらゆる産業分野で人手不足、担い手不足が深刻化しています。こうした状況を打破していくためには、第一に賃金の引き上げ、第二に多様な人材が活躍できる環境づくり、この二つが極めて重要であると考えています。このため県では、賃金引上げの実現に向け、昨年、官民共同で16の業種別検討チームを設置し、「若者定着向上検討チーム」として議論を進めた結果、60近い具体的な経営改革モデルを提示いただいたところです。せっかく作成したこれらのモデルを横展開し、各事業所の稼ぐ力向上につなげていきたいと考えており、今後も営業的・商談的かつ協力的に支援していきたいと思っています。このための支援措置については、明日、県の予算発表を予定しており、現在最終調整を行っているところです。いわゆる総合補助金的な新たな制度を設け、従来よりも質・量ともに充実した形で支援を拡充していく方向です。また、これまでは一定以上の賃上げを行う中小企業に対し、設備投資補助金の補助率上乘せという形で支援してきましたが、新年度予算では、一定の条件を満たした場合には、賃上げ原資そのものも支援対象とする補助金の創設を検討しており、最終調整中です。もう一つの柱となる、多様な人材が活躍できる環境づくりについては、本日の議題でもある男性育休の取得促進を原動力として、共働き・子育ての生活スタイルを広

げ、育児・家事と仕事の両立を容易にしていく環境づくりが求められていると考えています。県としては、男性育休推進企業の登録制度を設け、従業員 300 人以下の、法的に育休取得状況の公表義務がない企業についても自主的な公表を促す枠組みを準備いたしました。新年度予算でも、これまで以上に規模の大きい財政支援措置を用意する方向で調整しています。また、国からは昨年末、重点支援交付金として、従来の 2 倍から 3 倍規模の、自治体が自由に使える物価高対策予算が配分されることとなりました。これを最大限活用し、景気回復と賃上げの原動力として応用できるよう、準備を進めています。こうした状況も踏まえ、ぜひ本日、政労使会議の場を通じて、賃上げと働き方改革がますます前進することを期待しております。

(1) 「賃金引上げ」に向けた取組について

① 「賃金引上げ」に係る取組状況説明

以下の資料に基づいて、各行政機関より説明。

資料No.1 「高知労働局配布資料」 高知労働局

資料No.2 「第 11 回高知県働き方改革推進会議（高知県地方版政労使会議）」 高知県

資料No.3 「中小企業・小規模事業者の賃上げ支援策について」 四国経済産業局

資料No.4 「適正な価格転嫁の実現に向けた取組」 公正取引委員会四国支所

② 各構成員による意見

<日本労働組合総連合会高知県連合会>

物価上昇が続く中で、賃上げをしても生活が向上したと実感できている労働者はごく少数であり、個人消費は依然として低迷している。この状況では、経済や社会を新たなステージに移行させたいという思いがあっても、なかなか実現には至っていないと感じている。そのため、2026 年春闘においては、物価上昇を上回る賃上げ、すなわち実質賃金の向上を目指して取り組む所存である。また、その賃上げの裾野を、中小企業、小規模企業、労働組合のない企業へも広げていきたいと考えている。

これまで、労働組合として「人への投資」の重要性を訴えてきた。賃上げを中心とする人への投資は、生産性向上や付加価値創出の原動力であるとともに、働く者の労働意欲を高める源でもある。一方で、経済や企業業績が必ずしも良好とは言えない中で、民間企業が大幅な賃上げを継続するためには、原資確保が難しい状況にあることも一定理解している。このため、賃上げが可能となる環境整備に向け、行政や関係者と知恵を出し合い、議論を重ねながら協力して取り組んでいきたいと考えている。以上を踏まえ、以下の二点を要望する。

(1) 補助金・行政制度の利用しやすさの向上について

国や県の補助金制度等について、事業者からは「分かりにくい」「手続きが煩雑」といった声が寄せられている。可能な限りワンストップで迅速に手続きできるよう、制度の整理や運用改善を強化していただきたい。

(2) 価格転嫁および適正取引の促進について

中小企業を中心に、価格転嫁がなお十分に進んでいない。県として、価格転嫁や適正取引の推進により一層力を入れ、啓発活動・アピールを強化していただきたい。必要であれば広報的手段も活用していただきたい。

<高知労働局>

国が様々な各種助成金制度を設けているが、まとめて見られる環境にはないことは承知しています。

業務改善助成金の制度が分かりにくいという声を頂いたので、分かりやすいリーフレットを作成し配布させていただいています。制度の整理や運用改善については強化するよう本省にも意見をあげていきます。

<四国経済産業局>

ただいまご要望いただいた点のうち一つ目の内容について、制度の周知・活用については、経済産業省や中小企業庁だけで完結するものではなく、今回は県や自治体の側でも、さまざまな取り組みが進められていると承知しています。私ども四国経済産業局としても、四国4県で実施されている施策や取組内容をしっかり把握し、国としての取組と合わせて、皆さまにお伝えできるよう工夫してまいりたいと考えています。

<高知県>

令和8年度に新設予定の「所得向上推進企業総合支援補助金」において、これまで各部署が個別に持っていた補助金を一元化し、事業者の皆さまにとって使いやすい仕組みにしていき窓口も一本化する予定です。価格転嫁の促進には、県民を含む全国の消費者、いわば“ユーザー”の意識向上が不可欠であると認識しています。そのため昨年来、知事を筆頭に、消費者庁など関係機関に対し、政策提案という形で、価格転嫁の重要性について広く周知できる仕組みづくりを求めてきたところです。伺っているところでは、来年度に向けて、国の側でもPRを積極的に行う取組が検討されているようです。県としても、そうした動きと連動しながら、より効果的な形で取り組みを進めていきたいと考えています。

<高知県中小企業団体中央会>

高知県は公的需要が都道府県GDPに占める割合が42.4%と全国1位であり（資料に基づく）、官公需の占める割合が非常に高い。そのため、まずは官公需に対する価格転嫁をしっかりと進めていただきたい。また、当会の会員である製造業の現場では、価格転嫁はまず大企業に認めてもらい、その後に中小、さらに零細へと順に浸透していく構造となっている。このため、価格転嫁が実際に行き渡るまでに1年から2年、場合によってはそれ以上のタイムラグが生じる。

そうした事情を踏まえ、中小・零細企業への価格転嫁を促進し、スピードを上げるための施策が必要だと考えている。さらに、今年も最低賃金の引上げが見込まれ、利上げ等も含めて、企業を取り巻く環境はますます厳しくなることが想定される。高知県は産業構造に独自の部分もあるため、賃上げが本当に難しい企業群を特定し、ターゲットを絞った支援策を講じる必要があると考える。その際には、我々団体はもちろん、金融機関や信用保証協会などとも連携し、県内には多くの施策が存在することから、それらを効果的にPRし、連携して支援につなげていく取組を強化していただきたい。

<株式会社高知銀行>

まず「稼ぐ力」をどう向上させるかについてであるが、基本的には ①収益を増強する、②コストを削減する の二つしか方法がない。

1. 収益の増強について

収益を高めるためには、収益性の高い分野に進出する必要がある。

人口減少が進む高知県では、既存事業の量的拡大は難しく、収益性を高めて収益増強する以外にない。また、県内だけでは難しい場合、県外市場への進出を主体的に検討していく必要がある。

その際、高知県内企業に不足しているのは、

- どの分野に進出すべきかという「情報」
- その具体的な方法論（これも広い意味で情報）

であると感じている。当行としても、お客様に対し収益性の高い事業分野に関する情報提供を進めている。具体的には、これまで存在しなかった 新たなビジネスマッチングの提供 など、さまざまな形で新規事業の機会提供に取り組んでいる。

2. コスト削減（効率性向上）について

一人当たりの賃金を上げるには、一人当たり生産性を高める必要がある。生産性が向上すれば実質賃金も上がるため、生産性向上のための効率性向上のツールがあるのか、分かりやすい例で言えば デジタル化 が挙げられるが、これは単にツールを導入するだけではなく、どのように実践（インプリメンテーション）するかという方法論が重要 である。当行では、この観点からの支援にも力を入れており、ここ1年から1年半の間、積極的に企業への紹介・支援に取り組んでいる。こうした取組が、高知県全体で進められれば良いと考えている。以上が、「稼ぐ力の向上」について、私なりの整理である。

収益増強と効率性向上の二つに分け、それぞれ細分化し、具体的な施策まで落とし込んだうえで、実行に移していくことが重要である。

3. 賃金上昇への考え方について

賃金上昇は当然取り組むべきであり、当行としても行員の賃金を引き上げる努力を続けている。しかし、現在の物価上昇は円安を背景とする部分が大きく、金融機関のような内部産業では、円安以上に「稼ぎ」を増やすことは理論上難しい と感じている。そのため、自社で支払う給与の引上げだけでは物価上昇に追いつかない面があることから、従業員が副業等で追加収入を得られる環境を、どの程度柔軟に認められるかについても検討している。もちろん、

- 法律の範囲内であること
- 残業時間の管理
- 従業員の健康確保

などの観点から、自由に認められるものではないが、可能な範囲で研究し、提案できるものがあれば従業員に対して提示していきたいと考えている。

（2）男性育休の取得促進

〈日本労働組合総連合会高知県連合会〉

男性育休の取得促進について、高知県の「男性育休推進企業登録制度」は非常に良い取り組みであると感じている。男性育休の取得については、当初は「無理やり取らせる」ような雰囲気があったが、ジェンダー

平等の観点から見ても、一定の強制力をもって子育ての経験をしてもらおうという考え方もあり得ると考えている。その意味でも、なるべく長い期間の育休取得が実現できるような取組を、今後さらに進めていただきたい。男性育休が当たり前となる社会の実現には、職場の同僚や企業全体の理解度の向上が最も重要であるが、理解が十分に進んでいない現状がある。理解が深まることで、取得しやすいことが当たり前の社会に近づいていくのではないかと考える。そのため、取得率の達成度といった数値だけにとらわれず、より踏み込んだ分析や実態把握も必要であると考え。また、企業トップが先頭に立って企業風土をどうつくっていくかという点も重要であり、この制度はそのための一つのツールになり得る。労働組合の視点から付言すると、男性育休に限らず、働く者が権利行使をする際には、嫌味を言われたり、ハラスメントを受けたりする例が少なくない。実際、当方にも多くの相談が寄せられている。若い世代が長く働き続けられる環境を整えるためには、賃金引上げや労働条件整備とあわせて、ハラスメントの撲滅に向けた取組の強化を求めたい。県の岡田部長から説明があったとおり、知事による宣言を契機に、ここ数年で男性育休の普及・取得率は飛躍的に向上した。私自身もその変化を現場で感じている。施策の一つとして、育休を取得した職員の職場の仲間に対してボーナスを加算する仕組みが導入されているが、現場が最も求めているのは人員補充である。人件費に余裕がないことは理解しているが、「育休取得者をカバーしたからボーナス加算」という対応だけではなく、必要な人員を確保することを第一義に検討していただきたい。

<高知県経営者協会>

男性育休が進まない理由の一つとして、同僚に迷惑をかけてしまうのではないかとという心情的な問題があると考えている。この点について、職員・従業員一人ひとりが「マルチプレイヤー化」することが非常に重要ではないかと考えている。これは賃金の面でも、労働生産性を高めるうえで有効である。したがって、マルチプレイヤー化に資する取組を行う企業に対し、助成を強化していくことが重要であると考え。従業員の誰もが幅広く仕事を担える環境を整えれば、「迷惑をかけるから休みにくい」という心理的負担が軽減され、結果として育休の取得もしやすくなるのではないかと考えている。

<高知県商工会議所連合会>

賃上げ、そして男性育休を無理なく取得できる社会環境を整えていくことが非常に重要だと考えている。そのためにも、「生産性の向上」という言葉は極めて大きな意味を持つ。その前提として、今までにない新たな価値を創造していくことが必要であり、それにより生産性が向上し、継続的に付加価値のある財・サービスを提供できるようになる。そうした取り組みが、賃金や待遇の改善につながり、男性育休の実現にも結びつくと考えている。したがって、100年に1度と言えるような仕事の進め方の抜本的な見直しを行うことが重要である。そうした変革を行って初めて、DX（デジタルトランスフォーメーション）が本当の意味で効果を発揮するものと認識している。それほど変化のスピードは早く、また、取り組み方を根本から変えなければ、とても持続可能なものにはなり得ないと感じている。

<株式会社四国銀行>

企業側における男性育児休暇の取得をはじめとする各種制度の環境整備が非常に重要であると考えている。ダイバーシティ経営、人的資本経営、この中には、健康経営、人材育成などが体系的にわかりやすく職員に説明できる環境整備が、今まさに求められていると感じている。特に、DE&I（ダイバーシティ・エキイティ&インクルージョン）の中でも、いわゆる三要素に関連する心理的安全性の確保が重要である。こ

の分野について課題があれば、私どもの組織にも支援できる部署があり、各種の補助金・助成金については、国・県・市など多くの制度が存在している。これらを整理したうえで、各金融機関にご相談いただければ、最適な条件で課題解決に向けたサポートが可能であるので、ぜひご活用いただければと考えている。

(3)「高知県働き方改革推進会議における確認事項(案)」に係る取組状況と 「令和8年度における高知県の働き方改革取組方針(案)」について

- 以下の資料に基づいて、取組状況説明及び修正案説明

資料No.8 「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

→修正案

「高知県働き方改革推進会議における確認事項」

- 項目1 高知県内の年次有給休暇の取得率は目標値の「70%」を超え、令和6年実績が71.1%となっていたが、必要なサンプル数が抽出できておらず結果が大きく変動する可能性があることから「70%以上を継続する」に変更する。
- 項目2 ユースエール認定企業を3年間で10社としていたところ新規認定が12社あったため実績を考慮し、3年間で12社以上と変更する。
- 項目3 プラチナえるぼし認定企業を2社に上げる。

→異議なしのため修正とする。

「令和8年度における高知県の働き方改革取組方針(案)」

取組方針と大きな変更はなく各項目に見出しを追加。

→原案のとおり承認する。

資料No.9 「令和8年度事業における「高知県働き方改革推進会議」の名義使用について」

県より昨年度同様に裏面にある、令和8年度高知県にて実施予定の3事業「働き方改革トップセミナー」「働き方改革普及促進事業」「属人化解消支援事業」について当会議の名義使用をお願いしたい。

→名義使用について異議なし。