

第3回 働き方改革推進熊本地方協議会 概要

平成 29 年 9 月 25 日開催

(労働局長開会挨拶)

- 本日はご多忙の中、「働き方改革推進熊本地方協議会」にご出席いただき感謝申し上げます。
- 本協議会は平成 27 年 12 月に設立し、第 1 回協議会を開催し、その後、本年 2 月の第 2 回協議会開催に続いて 3 回目の開催となる。
- この間に政府では、働き方改革の具体的取組を検討する働き方改革実現会議で様々なテーマにおける議論を経て、本年 3 月に「働き方改革実行計画」がまとめられた。これにより、法改正や制度改正など、必要な施策が行われる方向で審議が進んでいる。
- 熊本地震からの復旧・復興を進めることはもちろん最重要である一方、労働者の健康確保等に配慮をしつつ、各職場において改善などを図り、労働環境を整備することもまた重要なことと考えられる。
- 本日は、事務局から予めお伝えしたが「くまもと働き方改革宣言」の取組を提案して、今後の展開や取組促進に資するご意見などをお話いただこうとお集まりいただいた。
- 限られた時間ですが、よろしくお願いします。

◆国の施策等について

(熊本労働局)

- 毎月勤労統計調査による年間総実労働時間をでは、平成 27 年の協議会設立時の共同宣言には、熊本県の年間総実労働時間は 1,828 時間と書かれているが、その後、熊本県の統計値は減少している。全国平均も減少傾向。
- フルタイム労働者とパートタイム労働者とを区分した年間総実労働時間に関する統計を見ると、フルタイム労働者の年間総実労働時間は、全国平均、熊本県ともにほぼ横ばいで推移し、一方、パートタイム労働者の占める割合は年々増加し、パートタイム労働者の年間実労働時間数は減少している。これらにより全体の年間総実労働時間が減少しており、フルタイム労働者の年間総実労働時間は改善されていないことが明らかとなる。
- 熊本県の産業別・月毎の総実労働時間の推移を平成 27 年～平成 29 年を比較すると、建設業の今年の値は昨年よりも落ち着きを見せるが、一昨年よりも高い水準で推移しており、製造業の今年の値は、昨年、一昨年を上回り高い水準で推移している。
- 年次有給休暇の取得率を全国平均と熊本県で比較すると、熊本県は従来、全国平均を下回ってきたが、平成 26 年以降取得率の向上が見られ、平成 28 年はわずかながら全国平均を上回った。但し 2020 年までの政府目標値は 70%である。年次有給休暇の取得促進の取組を通じて、取得率のみならず働き方改革の取組促進を図りたい。
- 雇用者に占める女性の割合は 49.5%であり、全国平均より高いが、女性が第 1 子を出産するときの「出産後継続就業率」は 53.0%。約 5 割が離職する。従来より改善されてい

るものの、依然、就業継続が容易でない状況が見受けられる。離職者の離職理由のうち「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立の難しさで辞めた」を挙げた方の具体的な理由のうち、「勤務時間が合いそうもなかった」が最も多数を占めた。働き方を改善することで、こういった方の継続就業にも繋がるのではないかと。

○労働条件等実態調査による熊本県の管理職に占める女性の割合は、係長相当職で 30%前後であり、全国平均よりも高い割合で推移している。特に、医療・福祉で大きな割合を示している一方、建設業、製造業では低い割合である。労働局では、女性の活躍推進を働き方改革とともに進めていく。

○今年 6 月に県内の大学・専修学校の学生・生徒を対象に、就職先選択に関するアンケートを行った。その結果、卒業後の進路選択の際に最も重視する要素は「働きやすさ」が最も多く 58.6%、次いで「仕事の内容」、「給与等の処遇」の順であった。

「働きやすさ」の具体的要素では、「職場の雰囲気が良い」「年休が取りやすく、仕事と家庭が両立できる」の順に多く選ばれた。特に女子学生ではそれが顕著であった。

○新卒社員の過労自殺事案が大きく報道されたことなどを受け、学生の「働きやすさ」に対する関心は高まっているものと推測される。地元志向も見られることから、このアンケート結果を参考として、職場環境の改善・魅力ある職場づくりにつとめていただきたい。

○日本の労働人口の 3 人に 1 人が、何らかの疾病を抱えて就労していると言われている。がん患者の場合、本格的な治療前に離職する割合が 4 割を占める例からもわかるように、治療を続けながら就労を継続できる環境が不十分と言わざるを得ない。一方、大部分の事業主も、労働者が私傷病になった際、配置や雇用管理の対応に苦慮し、治療と仕事の両立支援を課題としてとらえている。

○このたび、医療機関、地方公共団体などで進められてきた患者たる労働者の就労支援などの情報を共有化と団体・関係機関の連携が必要であるとして、「熊本県地域両立支援推進チーム」を 9 月 1 日に立ち上げた。今後は、推進チーム参集団体が連携して、病気治療を理由とした解雇、離職等が発生しないよう労使に周知啓発を行っていく。

○社会的関心が高い人手不足問題、人材確保対策では、4 月にハローワーク熊本に「人材確保対策コーナー」を設置し、人材不足が顕著な介護・福祉、建設、運輸、警備の 4 分野を重点分野として選定し、総合的な人材確保対策を実施している。

○主な支援策として、4 分野における「雇用管理改善セミナー」を 6 月に、「介護・看護の就職相談会」を月 1 回、「介護の仕事セミナー、施設見学会」を 8 月に、「建設技能者仕事説明会、技能見学会」を 7 月に、積極的に開催してきた。今後、「運輸業就職相談・面接会」を 10 月開催予定であり、警備業の「ミニ面接会」の開催も検討している。

○働き方改革、人材投資・生産性向上の取組を推進するため、平成 30 年度予算で次の事項

について重点的に要求を行っている。

- ・ 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
- ・ 賃金の引上げ、生産性向上のための支援
- ・ 女性・若者の活躍の推進
- ・ 人材投資の強化、人材確保対策の推進
- ・ 治療と仕事の両立、障害者・高齢者等の就労支援

(九州経済産業局)

- 「新産業構造ビジョン」のうち、産業人材について説明する。

変革期に必要な若者の情熱と才能を存分に解き放ち、それゆえ、人材が育ち、世界からも才能が集まる社会を目指すために、座学中心、文理の壁、終身雇用、年功序列、職務内容の不明確等による若者の活躍・世界の才能を阻む雇用・人材システムを打ち破ることが必要と記されている。

- 就業構造転換のポイントとして、非定型労働にも省力化が進展して人手不足の解消につながる反面、ミドルスキルのホワイトカラーの仕事は大きく減少と予測している。就業構造の転換に対応した人材育成・成長分野への労働移動が必要である。

- また、産業構造の将来変化等を織り込み、IT・データ等の分野に重点化した人材育成の抜本的強化と成長産業への転職・再就職支援が重要。

産業界のニーズの高い成長分野に対応するため、働きながら第4次産業革命を見据えた能力・スキルを獲得できる教育訓練の充実を行わなければならない。

- 本年4月より「日本版外国人材グリーンカード」が創設されている。永住許可申請に要する在留期間が短縮化の傾向である。

- 中小企業・小規模事業者人材対策事業は、本年度16.7億円の予算規模であり、平成30年度は28億円を要求している。

- 厚生労働省と中小企業庁が連携し、「中小企業・小規模事業者の働き方改革・人手不足対応に関する検討会」を立ち上げている。

◆就労現場の状況、働き方改革の現状について

(連合熊本)

- 実現会議の審議内容は注視していた。働き方改革実行計画は各組織に周知している。臨時国会で法案審議の機会が失われたことは残念だ。

- 時間外労働・休日労働に関する協定に関し取組を行う予定だが、具体的には決定していない。取組内容は今後決定していく。

(商工会連合会)

- 働き方改革の取組について周知は継続して行っていきたい。働きやすい職場づくりの推

進につとめたい。

○人材不足の中での事業継続に苦慮している現状がある。

（中小企業団体中央会）

○「チャレンジ中央会 2017」として、稼ぐ力をつける取組として販路拡大、人材育成を図っている。これらの取組を促進する素地として働き方改革の取組は重要。高校生の人材確保のため、給与体系を見直した例がある。その他、休暇取得促進なども積極的に取り組んでいくべきと考えている。

○人材確保の上で、大変重要な取組と位置づけている。会員企業に取組の重要性を伝えた

（経営者協会）

○労働力不足、人材確保の観点から取組を推し進めている。3つの柱があり、

①若者の熊本県内への就職を高めるための活動を行う。

②女性が家庭と仕事を両立できる企業・職場環境を整える。

③定年退職後もそれぞれの企業で本人が希望するとき（歳）まで働ける企業社会を目指す。

を定めている。これをそれぞれの企業が、自社の状態にあった目標や手法で改善を図ることとしている。

（商工会議所連合会）

○働き方改革実行会議に日本商工会議所の三村会頭が構成員となっている。このため、会議の審議の進捗に合わせて日本商工会議所から報告される資料を基に、会議所内でも同一労働同一賃金、外国人労働力の受入、労働生産性向上、時間外労働の規制などのテーマについて役員会などで議論をしてきた。とりわけ労働生産性向上についてはセミナー、研修会を開催して意識啓発を図っている。また、外国人労働力の受入についても会議所内での議論を深めている。

○健康経営の取組も継続して進めており、会報誌の中で周知を図っている。

○県が推進する「ブライツ企業認定制度」も広く周知している。

○熊本商工会議所としての取組として、ノー残業デー（毎週水曜）、メモリアルデー取得推奨（月1回）を継続している。

◆熊本の経済動向

（熊本銀行）

○震災後の回復が続いている。生産活動をみると、鉱工業生産指数（2010年=100）は、2017年4月で148.5（前月比5.7%上昇）である。

- 個人消費については、震災直後に大きな落ち込みが見られたが、今年に入り前年同月を大きく上回る実績を示している。
- 住宅建設については、2017年5月の新規住宅着工戸数は1,249戸(前年同月比61.0%増)であり、9か月連続で前年を上回っている。
- 公共工事については、2017年5月の工事保証請負状況で458件、金額が206億円となっている。国の災害復旧工事や、市町村の庁舎改築工事などで前年を大きく上回った結果、10か月連続で前年を上回っている。
- 企業倒産は、2017年5月で3件、負債総額は5億円となっている。
- 2030年までの中長期展望が取りまとめられた。世界的にGDP成長率の鈍化が予想されている。持続的発展のためには技術の変革、制度の変革などが条件とされる。

◆働き方改革に資する施策

(熊本県)

- 「働き方改革セミナー」「個別相談会」を11月29日に開催する。講師は白河桃子氏であり、同氏は少子化問題を研究する働き方改革実現会議有識者である。その他、県外企業の事例紹介を予定している。本事業は地方創生交付金事業である。
- 「アドバイザー派遣制度」は、ワーク・ライフ・バランスに取り組もうとする中小企業を対象で年3回まで無料で派遣できる。「出前勤労者セミナー」も事業者が実施する職場内の研修に専門家を講師として派遣する制度で無料。いずれもご活用いただきたい。
- 「ブライト企業」認定制度は、働きやすい職場づくりを目指す企業の取組を広く周知して、県全体の労働環境・処遇の向上と若者の県内就職を促進する狙い。先週の熊本県労働審議会では今回86社を認定予定。通算すると194社になる。今後も普及と広報を続ける。

(熊本市)

- まず、熊本市役所の労働環境の話をさせていただくと、改革プロジェクト推進課という部署を新設し、行政サービス全般の見直しを行っている。職員自身の働き方も含めて、「自ら解決策を考え、組織内で議論を交わし、真に市民が求める質の高いサービスを提供」「自ら考え、自ら見直し、自ら行動する」という基本理念により、職員の意識改革に取り組む。
- 職員の平成28年度の時間外勤務削減の目標として、前年度比で35%削減を掲げた。結果は35.4%削減が果たせたが、実は災害救助法に基づく復旧・復興業務を含んでいないものであり、実質的には増加の結果となった。
- 市の施策として、県と連携し「ブライト企業」の周知広報を実施している。また、子育て支援優良企業の認定を平成27年度から実施しており、その支援の一環として事例集を発行している。

◆「くまもと働き方改革宣言」について

(取組提案の趣旨=熊本労働局)

- 平成 27 年度に本協議会設立し、今回 3 回目を迎えるが、熊本地震の影響もあり、共同宣言を行った時とは大きく状況が変化した。地震による大きな被害を受けた事業場も多く、まだまだ未回復の事業場も見受けられる。
一方、有効求人倍率が高い水準を続ける中、復興に取り組む建設業・運輸業、介護分野などを中心に人手不足が深刻な状況である。
- そのような中、働き方改革を進めるに当たっては、復旧・復興の状況を見ながら実施することが必要となるが、今後、復旧・復興が長期にわたることが考えられる中においては、長時間労働を長期に続けることは、従業員の健康、安全、モチベーション、家庭状況などを考慮すると、困難な状況にあることが推定される。
- 事業場においては、働き方や休み方について考えながら、人手不足の中、業務に無駄の更なる掘り起しや勤務時間の再設定等の工夫など、様々な取組による更なる効率化を進めつつ、労働生産性の向上、職場環境の改善について、今後の経営戦略を立てていただくことが重要な課題になる。
- そのため、会員企業に長時間労働削減や休暇取得促進も含んで、働き方全体の見直し、職場環境改善について考えていただき、宣言をしていただくため、まずは当協議会にお集まりいただいている機関・団体の皆様方が自ら宣言していただくよう勧めさせていただくことにした。
- 学生を対象としたアンケート結果から、学生の「働きやすさ」を志向する傾向が見受けられる。また、熊本県が認定を行う「ブライト企業」も人材が集まる効果が見られていると伺った。働き方改革に取り組む機関・団体であることや、働きやすい職場づくりに取り組む企業であることを是非PRしていただきたい。
- 時間をかけることにより成果を上げていくことも必要な時期もあるが、従業員の健康・安全、仕事と家庭との両立、地域への貢献も配慮して、従業員満足度を上げていただくことが、従業員のやる気、ひいては生産性の向上につながる。選ばれる企業となっただけのよう、是非、取組を進めていただきたく、働き方改革宣言をしていただくようお願いする。

(取組について=連合熊本)

- 取組実施に異存はない。あらゆる機会を通じて、取組が必要であるという意識づけやきっかけを作ることは有意義。当方も宣言をすることを考えている。
- 経団連が「下請に長時間労働をさせない」共同宣言をしたことは報じられている。こういった慣行を是正するような取組も検討してほしい。取組の効果が増すと思われる。

(同=商工会連合会)

- 宣言の取組は進めていかなければならないものだと考えている。
- 但し、人手不足で困難を極めている状況も踏まえるべき。
- 大企業では取組が促進されるであろうが、中小企業には、下請の長時間労働の例にみられるように、慣行などが障壁となって浸透しづらいことが危惧される。国が主導して解消していただきたい部分だ。企業規模や業態により取組は異なるはずで、一律の取組はなじまない。

(同＝中小企業団体中央会)

- 宣言の趣旨の周知を図り、単位組合の宣言につなげたい。
- 熊本県においては、「地域の実情に応じた」働き方改革の取組が必要である。
- 人手不足が影響し、女性、高齢者、外国人技能実習生を労働力として求める例が多い。
- 中小企業に配慮した取組をお願いしたい。

(同＝経営者協会)

- 当会では、次の指標を掲げ、これを目標として宣言することとしている。
 - ①若者の熊本県内への就職を高めるための活動を行う。
 - ②女性が家庭と仕事を両立できる企業・職場環境を整える。
 - ③定年退職後もそれぞれの企業で本人が希望するとき（歳）まで働ける企業社会を目指す。
- 今後は、これを会員に周知し、各企業の実情に合った宣言を促していく。

(同＝商工会議所連合会)

- 働き方改革を進めることには異存がない。ただ、地震により、特に零細企業の多くは、人手不足が続く中、顧客のニーズに応えるため社員一丸となって、必死に立て直しを図っている時期である。そのようなときに、宣言の取組を勧め、その進捗管理まで行われることには実効性の観点から異論がある。
- まずは、取組の好事例をまとめたガイドラインを示して普及に努めるであるとか、インセンティブを伴う認定制度などを設けるなどして、当面各企業の意識啓発を図って、自主的な取組を促すべきではないだろうか。

◆熊本労働局長による「くまもと働き方改革宣言」について

(労働局長)

- 宣言の趣旨について申し上げる。当局は働き方改革を推進する行政機関であることから、率先して取組を推進することを本協議会開催に合わせて宣言するもの。
- 過重労働による健康障害防止、人材確保につながるサポートなどの施策とともに、職員の健康保持等について取組を進める内容とした。

○構成団体の皆様には、取組の意義や必要性について各構成企業等にお伝えいただき、取組開始を促す機運を醸成していただきたく存じる。

◆質疑・意見交換

(連合熊本)

○女性の活躍推進についてお尋ねする。報道されたばかりだが、職場での「付度ミス」として、労働者が育児休業や休暇が取りたいのだが、その労働者自身が「きっと周りはそれを良しとしない」と付度をして休業・休暇の取得が抑制される弊害が指摘されている。女性の短時間勤務についても、人手不足で利用しづらい状況である。これを代替する労働者については同一労働同一賃金のことも考えなければならない。

労働局の宣言文の第5項に、「男性職員の育児休業取得率を毎年度30%以上となるよう制度運用する」とあるのは意義がある。イクボス宣言などと同様、普及につとめてほしい。

(熊本労働局)

○熊本労働局、労働基準監督署、公共職業安定所の幹部職員は「イクボス宣言」を行っており、子育てを行う職員を応援する意思の表明を行っている。

また、厚生労働省での取組であるが、子が生まれた男性職員には、労働局長自筆の育児休業取得を勧奨する私信を送っている。先ほどご指摘のあった「付度ミス」を排除する一助となっているのではないかと。

(中小企業団体中央会)

○経済産業局さんにお伺いする。先ほどの説明の中で、厚生労働省と中小企業庁で、中小企業向けの働き方改革・人手不足対応に関する検討が始まっている、と伺った。内容を教えていただけないか？実行計画の中でも、中小企業向けの働き手と企業のマッチングについて盛り込まれていたのでは。

(九州経済産業局)

ご指摘のとおり、厚生労働省と中小企業庁で、これまでに2回検討している。内容は、人手不足への対応、中小企業における働き方改革実現のための支援、業種別の支援策、の3点が検討されている。どのような支援をしていけば効果的で、働き方改革の取組に進展が図れるか、といった観点からの検討である。全国から効果的な事例やご意見を収集しており、好事例やご意見を元に新施策を考えているようである。年度内には内容が明らかになるものと思われる。

◆要請文書交付

労働局長より連合熊本、熊本県経営者協会、熊本県商工会議所連合会、熊本県商工会連合会、熊本県中小企業中央会あて、①年次有給休暇取得促進月間の周知広報依頼、②無期転換ルール取組促進キャンペーンの取組依頼、に関する要請文書を交付した。

(労働局長閉会挨拶)

- 本日ご出席の皆様から貴重なご意見を頂き、感謝申し上げます。今後の働き方改革の取組の参考としたい。
- ただいまお渡しした要請については、今後、継続的に年次有給休暇の取得促進の流れを作っていくべき必要性があり、また、無期転換ルールにつきましては、十分に周知が浸透していない現状にあり、本格的な運用が始まる平成30年4月ま残り6か月となっていることから、このルールへの計画的な対応を促し、併せて紛争の未然防止を図る観点から、より一層の周知協力をお願いするもの。
- 今後とも働き方改革に関する取組について行政の重要施策として進める予定としておりますので、各団体、各機関におかれても取組をご検討の上、着実に進めていただきますよう改めてお願い申し上げます。