

第6回 働き方改革推進熊本地方協議会 概要

令和3年2月24日開催

(労働局長開会挨拶)

皆様ご存じの通り、この協議会は、県内の人材の定着や還流を図り、若者や女性の県外流出に歯止めをかけ、ワーク・ライフ・バランスの推進、長時間労働等の是正、女性活躍推進法における熊本県独自の働き方改革を関係機関が連携して積極的に推進するために設立され、共同声明を出すなどこれまで連携的に取り組んできました。

しかしながら、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大ということで、私たちの活動も抑制されている状況です。やっと、熊本県も収束の方向にあり、独自の緊急事態宣言も先週18日に解除され、さらには医療関係者に対するワクチン接種というように少しずつ動いてきておりますが、まだまだ予断の許さない状況であります。

働き方改革の関連では、新型コロナウイルス感染拡大に伴って、テレワークに対する関心が社会的に高まっており、事業場においてもテレワークの導入に対し少し動きが出てきているところです。新型コロナウイルス感染症の感染防止を主に資するとともに、移動時間が無くなるということで、生産性の向上にもつながる新しい働き方とっておりますので、本日のこの会議におきましては、令和2年度における構成委員の皆様方の取り組みについて交流するとともに、少しだけテレワークに軸足を置いた議論を行いたいと思います。

労働局におきましても、テレワークの整備を行っていますが、1月18日に労働局と包括連携協定を締結している金融機関との意見交換を行ったところ、テレワーク導入等に関し、中小企業等が取り組んでいくためには、好事例の共有や経済的なメリットが分かるように伝えていくといった、いわゆる伴走型支援が重要であるというご意見をいただいたところです。

本日の会議におきましては、令和3年度にどのような連携を行い、伴走型の支援ができるかということも含め、意見交換をさせていただきたいと思っております。

皆様方に寄せられている相談や支援の状況など、忌憚（きたん）のないご意見を伺い、令和3年度、テレワークの動きがこの協議会を実施することで加速できればと思っております。

(議事)

(1)「令和2年度における中小企業、小規模事業者に対する取り組み及び令和3年度の取り組み予定について」

(熊本県経営者協会)

この1年間、なかなか活動ができなかった。1年ほど前に、熊本で感染者が出た時、よく分からなく、どう動いていいのかわからない状況だった。外出規制等がなされた時、九州の中の経営者協会の中でも、いち早くテレワークのために、Zoomをパソコンに入れて、セミナー等を1回か2回は行いました。その後は、5月頃からはZoomでの会議という形に整ってまいりました。

当協会では、熊本県と一緒に女性のリーダー養成セミナーを3種類(初級、中級、上級)行っていますが、都合11回ぐらいのものも全部テレワーク実施しました。その研修の卒業生がKUMADONNAという女性のグループを作っておりますが、その会の運営もテレワークで全部済ませました。それから、週単位で行っているセミナー等も全部Zoomで行っています。ただ、キャリア支援関係、地域活性化、社会貢献とかいった部会につきましては、懇談会の開催もあるものについては、実施できませんでした。

そのキャリア支援の部分に関しては、学校のカリキュラムが後ろにずれていた関係で、高校からのオファーはほとんどありませんでした。

ただし、県外流出を食い止めようということでは一生懸命やっていますが、なかなか進まなかったものが、この新型コロナウイルス感染症により、逆に県内志向が高まったというお話も今聞いています。

私どもは経団連の地方組織ですので、熊本では比較的大きい企業が多いが、熊本で大きいといっても中小企業の範ちゅうになります。

そのため、4月から始まります同一労働同一賃金等に関しましては、理事会や評議員会でもあらためて、皆さんに同一労働同一賃金等関しまして説明をいたしました。

通常は、この理事会等、メルマガ等、それからいろんな配布物などを皆様方にお配りしながらやっているところでございまして、令和3年度におきましても、基本的にはこの状況がまだ収まらない限りは同じような形でやっていくのかなと思っております。

(熊本県商工会議所連合会)

冊子の配布による広報の実施、ウェブセミナーの開催及び公的機関が実施するセミナーやアドバイザーを派遣する導入支援の周知が中心です。

「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」の主な取組としては、介

護を理由とする離職を防ぎ、介護をしながらでも働き続けることができる職場環境の整備等の提案を目的として設立した「女性ヒューマンリソース研究会」において、「介護と仕事の両立支援に関する提言書」を取りまとめ、年度内に県、市に対し、提言書を提出する予定である。

テレワークについて説明をするにあたって、当商工会議所では働き方改革でいろいろな分野で前向きに取り組んでおり、その中で新型コロナウイルス感染症の拡大によって、相談窓口自体をオンライン化した。4月30日には、Zoomにより会員さんからの相談を受けられる態勢をとったが、会員さん方の環境が整わず、来所での相談が多かった。Zoomによる相談件数は、10カ月の間で3件でした。

この件もあって、ICTツール活用経営戦略セミナーを12月に開催した。出席者76名で、講師はNTTの支店長にお願いし開催した。その時、支店長が在宅勤務であったので、図らずも自宅からのリモート出演となった。このような遠隔地からのリモート講演いわゆる非接触での出演であって、会員の皆様にICTの使い方・活用の働きかけの良い例となった。

商工会議所内部で新型コロナウイルス感染症の感染者が出たら全ての相談業務ができなくなる可能性があるため、2チームに分けてテレワークを試みたのだが、実際の来所者が多かったので、在宅勤務者と出勤者と分けることが実際には難しかった。そのうち、新型コロナウイルス感染症の感染状況が落ち着きました。結果、思ったように2分の1出勤ということはできなかった。

しかし、テレワークの実施のために、設備投資・環境整備をした。また、IT補助金について、申請したが受けられなかった。IT補助金は、企業の皆さんへ私どもが一緒になって支援を行い、補助を受ける申請なのですが、その支援元のうちが落ちていくという、そういう状況であります。

なかなか道のりは遠いものの、切羽詰まった状況でこそ、こういった改善が進むのかなというのを本当に実感しています。世の中、働き方改革をしましょうということではなく、もうせざるを得ないという状況の中で、本当ICTというものが、最も働き方改革に取り組んでいる状況です。

(熊本県商工会連合会)

商工会連合会の会員は、小さな小規模事業者の集まりですし、場合によっては家族経営であり、従業員がとてごく少数です。

基本的には周知啓発活動は、あらゆる機会、あらゆる手段を使っています。

それから社会保険労務士、中小企業診断士にもお世話になり、個別に働き方改革の取組を実施したいという申し込みがあれば、専門家を直接事業所に派遣して、1回3時間ほどですが、そこでいろんな相談を伺うという事業をやっており

ます。国の事業を使い中小企業診断士や社会保険労務士に当方の会議室で相談を伺い働き方改革に対してもいろんな支援を行っています。

テレワークについては、小さな事業所でそういう環境にないというところが多い。また、持続化給付金も電子申請やネット申請だったのですが、その環境をお持ちでないとか或いはあっても使えないという事業者がかなり多い。

そのため、依然として当会の経営指導員が直接指導したり、機器の取扱い方を含めて支援したりしており、まだまだ時間がかかるようです。

それとやはり何といっても、今年度について、小規模事業者は、働き方改革どころか事業が存続できるかどうかという厳しい状況でしたので、おそらく小規模事業者の方々はそのままでちょっと余裕がなかったと思います。

うちの取組みとして、これは全国商工会連合会から全国の商工会に働き方改革に関するアンケートの調査があり、去年の秋に100社ほど抽出して調査をしました。その中で、自由な意見を聞いたところでは、「たくさんの制度があつて、その制度の意味がまだまだ分かりづらい、理解できていない」ということと、「小規模事業者の規模に見合った働き方改革というのがあつていいんじゃないのか」というご意見もある。あるいは、働き方改革を進めるにあたって、「そもそも人的資源、経費、財政面も非常に厳しいので、改革というのがなかなか進められない」「もっと支援措置を拡充してほしい」という要望も上がっています。

(熊本県中小企業団体中央会)

熊本県中小企業団体中央会は、約400組合の会員組合の傘下に、延べ2万5,000社の中小企業者がおります。

その中で、労働生産性向上で生産性向上を図った事例がある企業に周知を含め、ものづくり補助金(国の事業)の事務局になっています。毎年、成果事例集(生産性向上に資する設備投資を行った企業)を毎年発行しております。

それから、先ほどから出ておりますように、テレワークですが、いわゆる働き方改革を推進する上で重要なツールがやはりIT活用です。これは前からいわれておりましたが、このコロナ禍におきまして、感覚で、2~3年分ぐらいのIT活用の事業を令和2年の1年に集中して行ったと思っています。

それから、ウェブ会議とかテレワークについての積極的な投資も行うとともに事業自体も行いました。

また、県からの受託事業で中小企業者業態変換等支援事業補助金の助成金制度の事務局を行いました。この制度は、例えば、店頭で販売しているものをデリバリーで行う等の業態変換を行う場合に業態変換補助金を出しております。

それから外国人材受入事業ですが、熊本県からの受託事業で外国人受入支援センターの運営を行っています。平成29年11月から受入支援センターとし

て、外国人技能実習生の受入団体の支援を行っています。もう、受入団体は30以上の団体もできており、その支援もやっております。

全体的に見ると、コロナ禍においてテレワーク進捗、例えば受け入れできる下地がある組合はなかなか多くはないんですけども、着実にテレワークの実施というのは進んでいるという感想を持っています。

(熊本県)

働き方改革全般のところですが、県では働く人がいきいきと輝いて、安心して働き続けられる企業を「ブライ企業」として認定しています。この制度は、企業の優れた取り組みを広く周知することにより、県全体の労働環境や処遇の向上を図るとともに、若者の県内就職を促進するものです。今年度は、新たに27社を認定しています。

また、職場環境整備に取り組む企業の支援として、勤労者セミナー派遣制度を設けています。これは、県内中小企業や団体が実施する職場内研修（例えばハラスメントやメンタルヘルス、働き方改革）などに社会保険労務士の方などを講師として派遣するものです。

熊本市水道町の「しごと相談・支援センター」、「くまジョブ」で、賃金、労働時間等に関する相談への対応や再就職支援を行っています。

また、「柔軟な働き方がしやすい職場環境」に関し、テレワークの事業につきましてご説明します。県は、昨年6月に熊本県情報サービス産業協会と、特定非営利法人のNEXT熊本との間で、テレワークの推進に関する連携協定を締結し、ICT相談窓口を設け、テレワーク導入を検討している企業にアドバイザーを派遣して社内制度の整備などを支援しています。

また、1月27日に、県内企業にテレワークの具体的な導入方法などを紹介する熊本県テレワークセミナーをオンラインで開催しました。令和3年度は企業向けのテレワークセミナーを引き続き開催するほか、先進導入事例集の作成なども行う予定です。

また、新規事業としまして、テレワークの拠点等になる各地のコワーキング施設（例えば、熊日新聞社様のびふれすイノベーションスタジオ）で先進的なテレワークのいろんな研修とかをやっておられますので、コワーキング施設のネットワーク化などに向けて、民間主導により施設間の情報共有や交流などを進めていくための調査事業も実施することとしています。

そのほかとしまして、「子育て・介護等と仕事の両立」として、九州各県と連携して、共通広報コンテンツを活用し本県の取組や模範的な事例の紹介などを行っています。

さらに、「雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援」として、

U I J ターン就職の推進のために、熊本、東京、大阪、福岡にU I J ターン就職支援センターを設置しています。

(日本労働組合総連合会熊本県連合会)

非常に経営の継続維持、そして雇用の維持等でご苦勞もあつたと思いますが、本年4月1日の中小企業への同一労働同一賃金の施行をもって、ほぼ働き方改革関連法は施行されます。ただ、一部分で猶予措置もありますが、そういった中で、あらためて私たちの立場で周知と啓発活動について取り組んでいきたいと思っています。

テレワークについては、やはりコロナ禍があつて緊急避難的に導入されたところとか暫定な面は、多くあります。この春季交渉時に改めて、労働組合のある組織については協議を行い、しっかりと労使協定を締結していかれるものと思っています。

いずれにしても、しっかりと労使で話し合つて、このテレワークも今後恒常的に導入されるでしょうし、厚生労働省や労働局の方でも、いろいろと手引き等が出てくると思いますが、併せて支援をやっていただくことが、民間等も含めて非常に支援強化になりスムーズな拡大につながっているのではないかと思います。今次春闘においてそうしたところも協議しながら進めていきたいと思っています。

併せて、今後も中小企業等の支援拡大については、公正な取引等の拡大も、公正な取引等も必要か思います。中央での取組ですが、先週、連合本部が公正取引委員会に対して、下請法の周知、理解の徹底、法令違反等の取り締まり強化等の要請を行いました。地方においても、今、内閣府等でパートナーシップの構築宣言等が広がっていけば、地方における課題等についてもいろいろ解決に進むのではと思っています。そういったところを構成組織とともに、地方連合としても取り組みを行っていききたいと思っています。

(株式会社 熊本銀行)

1 点目は、当行の広報ツールを使用した労働局の支援制度の周知でございます。企業の皆様も、働き方改革が大きな課題であり、強い関心が寄せられています。当行ではコロナ禍において、お客様への情報提供のツールといたしまして、F F Gの調査月報、現状ではコロナが中心の労働局の支援制度等をお客様に配布しご案内します。また、全行員が閲覧できるパソコン上に、チラシ、パンフレット等を添付し、各自で印刷して、内容の確認、取引先への配布をできるようにしています。

2 点目は、当行行員を対象とした説明会、研修会の開催です。お客様に周知し

ていくためには、行員自身が労働局の支援制度について理解をする必要がありますので、チラシ等だけでなく、詳細を確認することと併せ、提携業者からの行員の説明会、研修会も一部実施しております。今のところ、熊本市内店舗は終了しています。今後は、全営業店に周知、理解できるように引き続き活用していきたい。

また、既に実施している主な取り組みですが、働き方改革関連助成金を含め行政が、展開する各種優遇制度、補助金、税制優遇、助成金について、本部が所管となり情報収集を行い、営業店に還元して、お客様への能動的な面を強化するための提案ツールとして活用しています。

また、取引先へ働き方改革を進める上での補助金、助成金申請の支援について、早めに情報提供を行うことで、提供業者をマッチング先として案内しています。付加価値、効率化等にも影響しており、取引先からの問い合わせも増加しています。

次に、令和2年度における新型コロナウイルス感染下における支援、新生活様式での令和2年度の推進の取組及び令和3年度の取組予定ですが、先に説明しました「当行の広報ツールを使用した労働局の支援制度の周知」「働き方改革関連助成金を含めた行政優遇制度の本部の情報集約と営業店への還元」を働き方改革への取組と並行して周知していく考えです。

内部的には、銀行の担当者の営業店、支店が、中心的ですが、私どもF F G（ふくおかファイナンシャルグループ）では、福岡銀行、熊本銀行、十八親和銀行、営業店についてはテレワークの仕組みは作っていますが、課題も残っております。ただ、本部については、本部フロント部分は実施しづらい部分ではありますが、総合企画部門、事務IT、人事部については、既に積極的に対応しています。

全体を通じまして、形成段階ではありますが、労働局の皆様と連携しながら実現に向けて活動していきたい。

（熊本県社会保険労務士会）

私ども熊本県社会保険労務士会は、構成委員である会員が、労働関係法や労務管理の専門家であり、常に労働の現場に接している者として、自分が携わる各企業さんに働き方改革の導入の助言や支援、指導を行う立場にあります。そのため、会員一人一人に色々な情報提供、研修の実施等に取り組んでいるところです。

具体的なものは、皆様のお手元にあります資料に記載しています。

会員一人一人といたしても、会員間にも意識や知識等の違いがありますので、本来は多くの研修を実施する予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の影響もあり、年度の当初はあまり研修会等開催することができませんでした。後半は、オンラインでの研修会やオンライン研修では伝わらない場合は新生活様

式に従って集合方式の研修会等を行い、会員の働き方改革に関する意識だけではなく知識のレベルの向上を図っています。

それから、社労士会といたしまして、各方面から委託事業等を承っております。まず、労働局から働き方改革推進支援センターの事業を受託しており、センターを社労士会の事務局に置いております。本日はセンター長も同席していますが、全国で8例しかないグッドプラクティスの1つに熊本の事業が選ばれて、非常にいい成果を上げております。

ただし、目標の数値については、コロナの影響もありまだまだ達成できていない状況です。

もう一つ、熊本県からテレワーク推進事業のアドバイザー派遣等の事業を受託させていただきました。私どもはICT等、そういう技術面のプロではありませんので、導入すべきツールであるとか設置、そういったものに関しては、熊本県でご紹介のあった別の団体さんの力を借りながら、私ども社労士はテレワーク等に関してどのような労務管理が必要なのか、あるいは就業規則等にどのような規定をすべきなのか等ご相談に応じ事業所に情報提供あるいは具体的な普及促進へ落とし込む方法等のアドバイスを行っています。

これらは、熊本社労士会は、たまたま熊本県の受託したのですが、全国社会保険労務士会連合会もテレワークの推進を掲げています。テレワークの推進だけではなく、働き方改革は社労士の“一丁目一番地”だということで、全国的にも積極的に関わっていきます。今後もテレワーク等について、円滑に支援できるように会員に対しても、会全体としても取り組みます。研修会も一部オンライン等で行うようになったと説明しましたが、会議もオンラインの実践を行っています。

まず、社労士自身が、リモートでの会議、研修を何回も経験することで、専門的な知識等に加えて事業者さんに助言することができるようになると思っています。会全体としても引き続き、リモートでの研修や会議を重ねていき、自らが体験者として、事業者に「こういうところっていいよね。逆にこういったところは課題ですよ」ということを話せるようになっていきたいと考えています。

令和3年度も引き続き、働き方改革と同一労働同一賃金の中小企業への施行も始まりますので、それも含めてしっかりと取り組んでまいりたい。

(事務局)

欠席の熊本経済産業局、熊本市の資料の紹介をします。

九州経済産業局様の方からは、ダイバーシティ経営の普及促進、生産性向上の業務効率化のための補助事業の実施、下請取引適正化の要請をおこなっております。

柔軟な対応については、IT業務補助金の特別枠として、ソフトウェアの導入費用と合わせてPC、タブレット等のレンタル費用の補助の対象も行っているとのことです。さらに、就職氷河期の活躍の支援、中小企業の人材確保等の支援も行っています、とのことです。

次に、熊本市様からは、生産性向上を導入する事業場の先端設備、特別の導入の認定、設備の減免、柔軟な働き方について、雇用維持と就職面接をオンラインで実施しています。テレワークにつきまして、在宅勤務、在宅ワーク等について、先進事例を交えたセミナーを開催しているとのことです。

それから、テレワークの促進を図るために、熊本市内の各施設についてテレワークプランの利用料金を本年の3月31日まで一部市が支援しているということです。

さらに、働き方相談所の開設、女性活躍に向けた事例発表会、男女共同参画型の冊子を支援、女性の活躍応援、子育ての支援について実施しているとのことです。

(熊本労働局)

働き方改革全般についての周知啓発、局独自の資料の作成、説明会の開催、相談対応、個別企業訪問、各種助成金の支給等を行っています。

テレワークについては、今年度新たに取り組みました。新型コロナウイルス感染症対応として、テレワークについて取り組みましたが、主な取組内容は、当局的ホームページにテレワーク特集ページとして掲載しました。

また、労務管理等について掲載されている「よりよいテレワークガイドライン」、「よりよいテレワーク推進」といったガイドラインの周知広報、テレワーク取組企業に対する好事例の収集、好事例のホームページへのアップがあります。

ほかには、テレワーク研修会では、中小企業・小規模事業者の支えとなる働き方改革推進支援センター、経済団体、県社労士会への研修、テレワークに関するワークショップを開催し、個別企業に対する取組支援を行いました。

ほかには、経済的支援として、働き方改革推進支援助成金(テレワークコース)は、今年度はテレワーク相談センターが担っていましたが、来年度は、人材確保等支援助成金テレワークコースが創設されます。この人材確保等支援助成金テレワークコースにつきましては、熊本労働局が担当いたします。

主に非正規雇用労働者に対する支援といたしまして、フリーター等不安定就労者に対する支援、就職氷河期世代活躍支援等も行っています。

また、令和3年3月1日から障害者の法定雇用率の引き上げについても、周知啓発等を行っています。

(議事 2)

「意見交換、中小企業、小規模事業場の支援に関する連携の仕方について」

(議事進行：熊本労働局長)

ご報告ありがとうございました。新型コロナウイルスの最中でのテレワークが、明確な選択肢として各事業場で行われていたというところかと感じます。

まず、熊本県のテレワークの現状についてですが、テレワークの実施率という資料がございます。全国と熊本を比較して、3月、4月、5月で、3月は6.8%だったのが、11月には14.2%と少ないながらも増えている。全国の順位でいうと、4月は47分の42位だったのが、11月には18位と、順位が上がっているということは少しずつテレワークの導入したところも、わずかずつ増えているという感じですね。ところが、東京を見てみると、もう4割になっています。首都圏は通勤に関する移動時間が長いので移動を避けるために、結果としてテレワークとか、最寄り駅の近くでサテライトオフィスでテレワークを実施するとかさまざまな選択肢があると思います。

ところが、熊本の場合は、車で通勤するから密にならないと言う人もいますが、働き方改革に伴う働き方の1つの選択肢としてテレワークを行うことで、移動時間がなくなったり、育児や介護ができたり、家庭で仕事ができたりと、さまざまな両立が可能になる面があります。そのため、生産性向上の1つのツールとしてテレワークがあると思っています。この協議会で何ができるかの検討も必要ですが、まずは各構成委員がどんな活動しているかということを知って、「この分野だったら、ここに聞くといいよ」というようなことになればいいと思っています。

今日は、オブザーバーも入っていますので、その中で少しずつ説明をしていきたいと思っています。まずは、先ほど社労士会からありました働き方改革推進支援センターについて、私の方から3点ほど事業を説明いたします。

資料ナンバー5をご覧くださいと思います。

働き方改革推進支援センターでは、企業に直接アプローチをするという、いわゆるプッシュ型の支援を行っています。テレワークに関する相談が寄せられた場合には、その内容が労務管理に関することであれば、ガイドラインに沿った説明をします。相談内容がテレワークの導入方法やテレワーク実施時の課題解決や効果的な運用に関することなどのように、より専門的な支援を求められた場合には、テレワーク相談センターへ取りつぎます。また、個別企業支援を行う中で、テレワークに係る実践的な支援を求められた場合には、相談センターの相談員と同行して支援を行っています。

令和2年度は、社労士会が受託しましたので、このセンターと社労士会の事務

所と同じ場所にあるため、社労士の方を同行して個別支援とかいう形も行って
いるところです。来年度は、さまざまな説明会などもオンラインを活用し、相談
員、専門家の方が移動しなくてよいような支援も今後は行っていく必要がある
と思っています。引き続いて、このセンター事業はまだ継続しますので、活用に
ついてはよろしくお願いいたします。

今日は、さらにオブザーバーの九州総合通信局からも資料が出ておりますの
で、説明をお願いします。

(九州総合通信局)

総務省はテレワークを推進しており、総務省自身も、テレワークを行っていま
す。今回、緊急事態宣言が発令されたということで、緊急事態宣言の対象地域は
7割の通勤抑制、テレワーク自体は5割実施しようということで、九州総合
通信局においても5割以上の出勤抑制ということを行いました。

総務省のテレワーク支援ですが、総務省は、ノウハウ支援とサテライトオフィ
ス等の導入支援、それから先進事例の周知啓発を担当しています。導入などは、
厚生労働省、経済産業省が実施されています。

テレワーク普及展開推進事業では、先ほどお話しました普及展開とノウハウ
支援の方の事業です。

具体的には、周知啓発で「テレワーク・デイズ」、あるいは11月は「テレワ
ーク月間」ということで、優良事例の企業を表彰し広報を実施しています。

それから、ノウハウ支援につきましては、大きく2つございまして、1点目が
テレワークマネージャー事業というものです。こちらは、企業にテレワークマネ
ージャーという専門家を派遣する事業になっており、色々な相談をしていただ
けるという事業です。

ICTの次の紹介あるいは企業からであれば、自社はどこから始めていいか
分からないということもありますので、そういったことも含めて、相談できる
というものになっています。こちらは、令和3年度も継続して実施するという
ことになっています。

それから、令和2年度から始まりましたテレワーク・サポートネットワーク事
業というものがございます。こちらは中小企業も含めて、企業の支援する窓口の
方々がセミナーとか相談会をする際に、支援を行うという事業になっています。
具体的には、講師の紹介や派遣の費用などの支援、それから会場設定、あるいは
オンラインで配信を実施される際の機材の準備とか、を支援させていただく
こととして、先日も熊本県の方でご利用いただいて、セミナーの開催をして
いただきました。

テレワーク・サポートネットワーク事業の活用で昨年6月から開始しました

が、昨年7月に熊本労働局と共催でテレワーク研修会を開催しました。県内の働き方改革を推進する方々向けに研修会を開催しました。先ほど、商工会議所からお話がありましたけれども、なかなか参加する方の環境が整わないということもあったのですが、会議を開催する数時間前から会議室で会議への参加方法を個別に教えながら参加していただきました。

それから、デジタル活用環境構築推進事業（地域サテライトオフィス整備推進事業）こちらはグループ支援の方です。どちらかという、個別の企業様ということではないのですが、最近、サテライトオフィスが、働き方改革の中で注目されております。そのため、サテライトオフィスを自治体が整備する場合に、導入の支援を行おうという自治体向けの補助金です。先週、今週で、オンラインで説明会を開催しており、それを経て3月から公募を開催するというスケジュールになっています。

最後、テレワークのセキュリティの紹介が、総務省でテレワークセキュリティガイドラインというものを策定しております。令和2年度、さらに中小企業の方々にもテレワークが普及しているということもあり、中小企業様の担当者の方々が参照しやすいような形で、チェックリストも作っております。

それから、専門相談対応ということで、こちら先ほどのテレワークマネージャー事業と同じような中身ですが、テレワークの専門家にテレワークの際のスキームの相談ができるということもごございます。

コロナ禍で、ICTの活用が少し増えてきて、注目されてきました。テレワークではなくても、支援を進めておりますので、何かございましたら九州総合通信局にご相談、ご連絡をお願いいたします。

(熊本労働局長)

生産性向上人材育成支援センターから資料が出ていますので、説明をお願いします。

(ポリテクセンター熊本 生産性向上人材育成支援センター)

生産性向上人材育成支援センターでは、労働生産性を高める取組としまして、3つの取組を行っています。具体的には、ポリテクセンターの指導員や施設設備を使い在職者向けの能力開発セミナーをものづくり、在職者のため実施しています。

次に2つ目ですが、生産性向上人材育成の取組です。こちらは、ポリテクセンターが実施者になり、民間に委託して実施するものになります。具体的には、生産管理、IoT、クラウドの活用、組織マネジメント、マーケティング、データ活用などで、あらゆる産業分野の生産性向上に効果的なカリキュラムとして実

施しているセミナーです。

あと一つは、ポリテクセンターの支援を利用した指導員の派遣や施設設備の貸出を行っていますが、本日は、テレワーク或いはオンラインが主なテーマということで、生産性向上支援訓練をピックアップしてご紹介いたします。

具体的には、生産管理やクラウド活用といった内容を民間に委託し実施している在職者訓練です。主なカリキュラムの中に「テレワークを活用した業務効率化」、「テレワーク活用」といったような、2 コースのカリキュラムを用意しております。

本来、こういった内容全てのコースに対して、オンラインを令和2年度から入れており、既に7コースの実施させていただいています。

具体的には、まちまちになりますが、生産性向上人材育成支援センター、IT活用力セミナーは、令和3年度から、IT活用力セミナーで生産性向上支援訓練に一本化されます。そのIT活用力セミナーの中で「テレワークの推進」をオープンコースということで実施しています。オープンコースについては、1社のオーダーメイドではなくて複数の会社から幅広く受講者を募って実施するコースをより多く実施しています。

他にオンラインコースということで、従来は就労型一本だったので、令和2年度につきましてはコロナ禍の環境の中で全66コースを計画していましたが、そのうち13コースがオンラインになっており、ZoomやTeamsを使ってオンラインコースの設備も進めて実施させています。

このような内容で、多種多様なコースのカリキュラムを幅広く用意しています。繰り返しになりますが、テレワークのカリキュラムを広げ、オンラインコースの推進を今後も考えていますので、ぜひ連携できることがありましたら、ポリテクセンターまでお問い合わせいただければと思っています。

(熊本労働局長)

ありがとうございました。各構成委員の方々から、さまざまな取組を行っているということで、資料の8をご覧ください。今ご紹介のあった取組をマッピングしたらこうなります、情報提供や施設セミナーの開催はどんなところがやっていますとか、相談会についてはどういうところが設置しています、個別支援に関して専門家派遣はこんな機関がやっていますというところをまとめてみました。

これを、ここにおいでになる皆さんと共有させていただくことによって、相談内容に応じ、自分のところで実施できること、ほかの機関を紹介するということ、まずは出来上がるのではないかなと思いますので、試みに作ってみました。その他に、こんなこともやっていますよとか過不足があれば、後ほど事務局に申しつけていただきたい。

それから、今日は産業保健総合支援センターからも来てもらっていますが、最近テレワークを実施することによって、効率化だけで、孤独になってメンタルに不調をきたしたとか、新聞に出たりとかしていますが、この点に関する健康相談について、今どんな現状なのか教えていただいてもよろしいですか。

(熊本産業保健総合支援センター)

さまざまな産業保健に関する相談を受けており、その中でテレワークに関する相談は、それほど多くはないのですが、中には、やはりテレワークを行うことでのデメリット、例えば先ほどの話のような孤立が進むとか、1人で行うことでいろいろなストレスがあったり、例えば新入社員の方などであれば、新しい仕事に分らないとか、コミュニケーションが取れないとか、そのようないろいろな問題が出てきているかと思えます。また、家庭での仕事を行うということで、運動不足等の健康問題もいろいろ生じてくることもありますので、産業保健センターで相談コーナーを設け、そのような相談支援等も行っています。

そのため、場合によっては直接訪問しての支援を行うことも実施できます。もし、そのようなご相談がございましたら、当センターをご紹介いただければと思います。

(熊本労働局長)

ありがとうございます。この資料の中の、個別企業への専門家派遣のところ、熊本産業保健総合支援センター「労務管理（健康管理含む）」という形で位置づけても大丈夫ですね。

(熊本産業保健総合支援センター)

はい。ぜひ入れていただければと思います。

(熊本労働局長)

はい。そこは修正をいたします。

本日はさらに、よろず支援センターからもご出席いただきます。この表を見ながら、センターさんの方で実施できることがあったらご紹介をお願いします。

(熊本県よろず支援拠点)

情報提供というところまで、いかないのですが、現在、テレワーク関係では1年ぐらい、私どもは対応していますが、私どもで把握していることを3点ほどお話しします。

私どもは、年間、来訪相談だけで、4,000～5,000社ほどあります。私ども

は、益城町のテクノリサーチパークのくまもと産業支援財団に拠点を構えていますが、専従だけでなく、熊本商工会議所さんには、私どものコーディネーターを派遣させていただいて、指導員の皆様と一緒に相談の対応をしております。ほか、金融機関の皆様とか、多くの信用機関の皆様にもコーディネーターを派遣していますが、昨年の4月の緊急事態宣言の発令によって、私どもは、中小企業庁の名前が入っていますので、4月20日過ぎから5月10日ぐらいまで約3週間は、対面の面談が全て停止になりました。訪問も基本的は対面ですから、禁止・停止いたしました。

ですから、ほとんどの相談は、電話とメールでのやり取りでした。対面での相談対応が基本ですので、全てZoomによるリモートすなわち、Zoomによる対話方式の相談対応をいたしました。内容的には、ご承知のようにコロナ関係の緊急支援、そのようなご案内、それから各金融機関におつなぎする、あるいは非常に厳しいところには経営改善等の支援に入っていく、そういう内容の対応をいたしました。

実は、令和元年度においては、テレワークでの相談、いわゆるZoomの相談は、1年間で1件だけでした。1件ですが、対応を取りましたが、今年度は3週間に全て対面の面談が停止になったものですから、その中で非常に相談は逆に増えました。

実は、11月までの把握している中では、テレワークというかいわゆるリモートのZoom相談対応したのが、約1,000件です。1,000件ほど、11月まででZoomを中心に対応しました。私どもの相手は、ほとんどが小規模事業者、4～5名程度の事業所の皆さんが大半ですから、携帯電話を各コーディネーターが持ち、メールのやり取りから始めました。先ほどの皆さんの例にもお話がありましたが、環境が全く整っていないあるいは利用したこともない状態です。何しろ給付金関係もかかっていますので、携帯電話を持って手取り足取り、非常に何回も何回も時間をかけて、場合によっては訪問してセッティングまでして、そしてZoom対応に取り組んでいくということでした。

一度対応された方は、非常にZoomを活用した相談に慣れてこられまして、われわれも資料等、複雑ものがある場合には対面面談をやりますが、移動時間、あるいは中には家族の介護を行っており非常に時間的に融通が利きにくいということもあります。そういう時に、リモートで相談対応していただくと、移動時間や遠隔地それから介護対応等いろいろな点でZoomを活用した相談対応は好評を得ました。

今年度が1,300件ぐらいのZoomによる相談を、予定しております。私どもでは、22名ぐらいのコーディネーターがおりますが、そのうちの大体4～5名ぐらいは定期的にテレワークで対応しています。

働き方改革においても、びふれすイノベーションスタジオで同一労働同一賃金のセミナー関係を含めて、積極的にセミナーを実施しています。そのうち、大半はリモートでのセミナーを開催しますが、必要に応じて感染防止を含めた上でリアルとリモートでのセミナー、相談会をセットにした対応を今やっているところ です。

それから、個別のITを絡めたリモートあるいは働き方でのリモート、テレワークに関しては、まだまだ専門家の実績というのが非常に少ないのですが、多分、非常に厳しい状況の中、特に雇用状況がひっ迫しているところに関しては、先ほど社労士会からあったかと思いますが、就業規則を含めて、私どもにも社労士もおりますので、経営改善、それから売上拡大、そのあたりをセットにした上でのITを絡めた専門家派遣ということ を、令和3年度実施していきたいと思っています。

(熊本労働局長)

ありがとうございます。そうすると、よろず支援拠点さんも、この絵の中の例えば、個別支援のうちの個別企業への専門家派遣とか、この中の一翼を担っていただくということは可能ですか。

(熊本県よろず支援拠点)

そうですね。毎日、よろずにコーディネーターが勤務しているわけではありませんので、そちらの方に対応できるコーディネーターの出勤日数の中で対応できることは、積極的に、ほかのコーディネーターを交えて、ITとか資金繰りとかいろんなものを交えて、チーム支援等のところを専門家として活用いただければと思います。

(熊本労働局長)

分かりました。3年度に向けて、こういう支援とか、あとどんな支援ができるのかとか、連携の方法として、きちんとしたとしたものはないのですが、企業さんから相談があったときに、このメンバーから適任者をピックアップしてチームを作り支援を行うという形式もあり得るのかなと思います。

その場合、よろず支援拠点さんからも適任者を出してもらったり、また先ほどの九州総合通信局も含め、設備施設的な面、ソフトウェアの支援と両方行っていく必要があると思いますので、そういう場合に、適任者を選びすぐりチームを編成して支援していくという方法もあるのかなと思います。少しこの絵の中に、よろず支援拠点さんを位置づけていきたいと思っていますので、後ほど、どう描いていくのかはご相談させていただきますので、よろしくお願ひします。

(熊本県よろず支援拠点)

こちらこそ、よろしく申し上げます。

(熊本労働局長)

令和3年度にそれぞれの構成委員の方々が実施される内容をちょっとこういうふうイメージしていったって、一番右側に表彰がありますけれども、表彰を目的として導入することはないと思いますが、結果として取り組みが表彰にもなるということです。先ほども申し上げましたように、テレワークの実施率は東京なんかと比べると3分の1ぐらいになっていますので、まだまだ開拓の余地があるのではないかと考えています。

この資料の8をご覧ください、何かご意見やうちはもっとこんな取組も行っている、強化するからここに位置づけてほしいというのがありましたら、お願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

(熊本県商工会議所連合会)

先ほどご説明した、商工会議所のZoom相談が非常に少ないので、再度、帰ってすぐ確認をしてみます。

それから、この資料の8番によると、テレワークの実施率の全国、熊本、福岡、東京の推移が記載してありますが、福岡のような推移、例えば4月に高い実施率が出て、だんだん下がっている。これは、コロナ対策で対応しテレワークをせざるを得なかったという状況だったと想像していたのですが、コロナが収束しても、働き方改革の一つとしてテレワークが有効であるということが定着していったら、テレワークをみんなで目指すとしたならば、急速に、人の流れそのものが変わっていくということですよ。

やっぱり、全国の数字では、24.7%。4分の1の人が、今まで行っていた所に行かなくなるという世の中が出てくるということは、つまり経済の形が変わっていくことになる。まさに熊本でいうと、中心市街地でどういう経済的な波及が起こるのか注視する必要がある。

東京と地方の関係でいえば、今は、ほとんど東京に出張して会議に出ることがなく、全部リモートで済ませています。これは意外と良い方法であるということもみんな分かってきている。そういうことからすると、東京の経済環境もまた変わってくる。そのような中で、テレワークがよくて、働き方改革にもよくてという進め方をする中で、経済をどのように回していくのかということを実践的に考える必要があると思います。

例えばあるホームページで、ゆうのうあーるの中に、「県民の皆様、通販をし

ましょう」と書いてあるのです。確かに、ゆうのうあーるの支援であれば、それに対応できる小規模事業者がどれだけいるのか、そういうところで売上をつなげて、大手の通販から買う、あるいは県外のものが入ってくる、そのようになるわけです。そのため、今後、コロナ後の世界というものをどういうふうにとらえ、それにどう対応していくかということは、単にテレワークという以上の影響がここには、存在するというのを行政として考えていただきたいと思います。

(熊本労働局長)

何かすごい大きな話になりましたが、何か同じような意見でもいいですけども、どうでしょうか。熊本県経営者協会様。

(熊本県経営者協会)

今のお話は、私も常々考えていたことですが、その中で県の方にお伺いしたいのです。先ほどU I Jターンの部分に関してのご準備や活動しているというお話もお聞きしましたが、今、人の流れとか色々なことの反応が今、どのようになっているか。数値でなくて、感覚的なところでも構いませんが、お答えいただければと思います。それからコロナと地震もありました関係で、東京の一極集中というものに対して、懸念を持たれている企業さんも出ているように聞いております。

地方への一部移転、例えばパソナさんみたいな例もあるように聞いておりますが、熊本県も、熊本にどうぞ来てくださいというような形でのアクションを起こしていると聞いていますが、そういう状況が分かりましたら教えていただきたいと思います。

(熊本県)

新聞報道でご覧になられたかと思いますが、例えばアステリアさんとか、そういう企業さんが地方に拠点を設けるといふ動きもあります。1つ、ものすごく模範的な事例ですと、芦北町に元々学校だった廃校跡の計石小学校があります。ここには、大きな企業ではないのですが、東京のIT企業さんを、企業が企業を呼ぶような形で理想的なサテライトオフィスとして利用するように、今、県と町と一緒にあって、応援している事例もございます。確かに今、地方回帰の流れというのは、特に企業誘致を担当しているセクションもありますが、そういうことではなく、このコロナ禍でも相当、立地件数は、去年も昨年を上回るぐらいの数になっていますので、そのような流れがあるというのは事実です。

それから、U I Jターンのについても、サイトを作っていますが、雇用関係はいろいろな団体さんとかサイトが多くて、利用するときどこを見ればいいのか、

少し分かりにくいという話がある団体さんからあっています。そのため、ワンストップでいろいろな求人、求職情報をスマホあるいはパソコンで閲覧できるシステムを関係機関と相談しながら取り組んでいる状況です。

それから、少し話がずれますが、IT人材というのが当然大事になってくると考えています。その拠点として、注目をしている1つが空港周辺でございます。熊本空港があと2年後、新しくなりますので、「UXプロジェクト」というものを発表しました。これのキーになるは、特に医療とか熊本の強みの企業です。当然ですが、デジタルトランスフォーメーション、また、コワーキング機能というのにも必要になってきますので、テレワークというのは非常に大きなポイントになります。

それから、もう一つが、7月豪雨水害で傷んだ人吉球磨地域でございます。ここは現在、募集中であります国の国家戦略特区のスーパーシティ構想を出すということです。大きなIT企業さんが関心を持たれており、スーパーシティ構想は、いかに企業さんの関心を集めるかというのが非常にキーになります。現在、人吉を中心に3月の公募を検討されておられるところですので、拠点としては空港周辺と被災地の人吉球磨地域です。そのようなところで、IT人材が足りない企業さんに関心を持っていただけるような取組を進めたいと思っています。

(熊本県経営者協会)

ありがとうございます。それから追加でお伺いします。企業にお勤めの方で、企業さんをこちらの方にとということもあるかと思いますが、ある程度、技能を持った方々あるいはフリーランスの方とかが、地方に対して興味を持っているというお話もお聞きします。また、熊本県全体であるのかどうかわからないのですが、空き家構想あるいはそのあたりの空き家対策が少し遅れているように感じます。それで、そのあたりについても力を入れていただければと思います。

(熊本労働局長)

ありがとうございました。おそらく、先ほどお話がありましたように、熊本はテレワークも含めて、働き方改革が進んでおり、働きやすい県ですよということが口コミで伝わると、例えば関東圏から「じゃ、熊本に行ってみようか」「海もあるし、山もあるし、食べ物もおいしいし」みたいな感じで進んでいく。それが経済になってくると、人の動きは少ないが、物の動きは確かにあるというような物流が出てきたりする。そうするとやはり結果として、物の支援であれば個人消費が増加し経済が回るというようになると思います。

いろんな雇用に関する地元回帰というところも、このコロナで少し動いているところがございます。

この3月の卒業者の就職の状況について事務局よりお話しします。

(熊本労働局)

今年の3月の県内新規高等学校の職業紹介状況につきましては、12月末現在の数値をご説明します。就職内定率は、全数が89.4%となっておりまして、県内希望者が86.1%となっています。

また、今年度につきましてはコロナの影響で選考開始が1カ月遅くなったりとかもあります。前年度と比較すると、選考会期日から2カ月半がたつていすので、前年度の11月末現在の数値と比較すると、全数、県内希望数ともに就職内定率については1.0%上向いている状況です。

また、就職者の中で県外希望者、県外での就職を希望する方の割合も、昨年度よりも高くなっているという状況です。

(熊本労働局長)

ありがとうございます。このような試みがありますので、いずれコロナが収束したときに、リバウンドしないようにということも、われわれの役割と思っています。たまたま、何かの機会に熊本に就職して、「やっぱり熊本の就職もありじゃないですか」ということが、親御さんも含めて進んでいけば、そのように思う方々が少しずつ増えていけばいいと思います。働き方改革を進めて、その結果としてテレワークとかリモートワークとかオンライン業務が進むことによって、熊本に来る人が増えればいいと思っています。

この協議会は働き方改革の協議会ですけれども、その結果として熊本県内の企業の経営状態が良くなったりとか、県が活性化されたりとかということも、副産物として頭に入れながら仕事を進めていけばいいと思っています。

それで、今ご覧になっていただいている資料8をまず皆様と共有させていただいて、よく見ると情報提供などはほとんどの機関が行っています。こういった点はうまく連携をして、どこの機関が実施しても同じ情報が提供される仕組みがいいと思っています。さらに、資料の9として、労働局の方で考えました令和3年度の連携の大まかな考え方ということで、さまざまな情報は労働局が取りまとめることとします。

さまざまな助成金がありますよとか、こういう支援制度がありますよというのは、労働局が取りまとめて資料にしていきますし、さまざまな周知啓発、リーフレットなども労働局で作成して皆様方へ提供していきます。出来次第、周知活動に入っただけであればと思っています。また、さまざまな専門家がが増えていたということも、いろいろな立場、立場でいろいろな専門家がいらっしゃいますので、先にもうしあげましたように、企業から相談があったときに、相談に応じ、

相談内容の対応が得意ないくつかの機関同士が集まってチームを組んで対応できれば導入がスムーズにいくのではないかと考えています。その時は、皆様方とおそらくリモートで話し合いをして決めていくことになると思っています。

その場合には、労働局に協力していただきたいというふうに考えています。構成員等の相互連携の様々な活動ですが、例えば、今日の話聞いても、それぞれがそれぞれに事業計画があって進んでいますので、共催や連携できるところは行った方が、私たちの活動も効率的に進んでいくし、周知を受ける企業の方々も経営者協会も実施しているし、商工会議所も実施しているし、どれに行けばいいのか迷うことがないように、労働局も間に入って、そこを束ねた形での周知活動ができればいいと思っています。本日、答えを出すわけではありませんので、このような考え方で令和3年度を進めていきたいと思っています。こういうことも取り入れたらいいのではという意見がございましたらお願いいたします。

いきなり言われても難しいかと思えます。また、熊本県も、令和3年におよびましてさまざまな取組が期待されると思えます。

本日は、欠席の熊本市の方も参加を考えているところですので、行政は行政で連携していきますので、皆様方の立場、立場で取り組んでいただき、少しでも生産性向上あるいは働きやすさを高めるためのツールの一つとしてテレワーク或いはリモートワークについて明確な選択肢としてご提示していただければありがたいと思えます。

特に意見がないようですので、私が司会を務める意見交換の時間はこれで終わりにしたいと思います。どうも貴重なご意見ありがとうございました。

(事務局)

どうもありがとうございました。それでは、最後になりますけれども、労働局長より一言お願いします。

閉会挨拶

(熊本労働局長)

本日はお忙しい中ありがとうございました。テレワークが、たまたまクローズアップされたこともあり、これを契機に加速してきているのではないかと思います。また、九州総合通信局さんが熊本に所在するということもあり、熊本独自のオリジナリティーとして十分に連携していただきたいなと思っています。テレワーク導入後の労務管理や健康管理等も含めて、フォローしていくような協議会であればいいと思っています。引き続き、労働局と皆様方が、相互に協力しながら進めていきたいと思えますので、よろしく申し上げます。本日はどうもありがとうございました。