

令和2年度第1回とやま県民活躍・働き方改革推進会議

- 1 日時 令和2年12月7日（月）10:30～12:00
- 2 場所 オンライン・富山県庁4階大会議室
- 3 議事 (1) 国の動向等について（富山労働局）
(2) 働き方改革に関連する県の施策について
(3) 「とやま働き方改革行動宣言」に関する取組みについて
(4) 意見交換

4 主な意見

(A委員)

働き方改革の最終的な目標は、いかに生産性を上げるか、あるいは、いかに付加価値を高めていくかということだ。〇〇〇では、〇〇〇ビジョンを策定して、1人当たりの域内総生産（GRP）を今の400万円から2030年代の中ごろまでに700万円に高めようという非常に高い目標を掲げており、そのためにはいかに働き方を変えていくか、あるいは柔軟な勤務制度、多様な働き方ができるようにしていくかということが非常に大事だと思っている。

もう一つの目標としては、多様性と一体性の両立ということを挙げている。具体的には、女性、高齢者、外国人の方にも活躍していただけるような地域にしていこうということだが、特に女性については若い女性が県外、あるいは域外に出ていく傾向が続いているので、女性が働きやすい地域だというブランドづくりに取り組んでいきたい。それには、女性だけではなく、男性の意識改革も非常に重要な要素だ。ともすると、北陸は保守的な気風だと言われるので、そういうところも含めて改革していかなければいけないのではないかと考えている。

(B委員)

現状、新型コロナウイルス感染症の影響で、雇用環境が急速に悪化している。この8月、9月、10月にかけて自殺者が急増している。特に女性の自殺が急増しているということに関して、やはりこれは緊急な対応を取っていかなくてはならない。働き方改革も中期の課題として進めていただきたいが、今は喫緊の課題として経済対策で雇用を守ることに全力を挙げたい。

(C委員)

働き方改革が、どうして徹底できないのか、あるいは、どうして浸透しないのか、そのネックのところにもっと着目すべきだ。例えば女性の活躍、それから女性の管理職、リーダーをつくっていくことのネックを一言で言えば、女性は、仕事はしなければいけない、家に帰ってご飯の用意はしなければいけない。要するに、これが大変になっている。男性の育児、家事参画にもっとクローズアップしていかなければいけないのではないかと。〇〇〇〇では、「男性育休100%宣言」をして、男性も育児休業を取ろうではないかという活動もしている。

2番目は、在宅勤務になったが、家で仕事をする環境ができているのかということだ。ここにもっと着目して、Wi-Fi環境やパソコン環境の整備を応援するような何かを考えなければいけないのではないかと。

3番目は、日本は、やはりIT人材が全く足りないということだ。足りない上に加えて、そ

の IT 人材の 7~8 割が IT 企業にいるということが問題だ。行政や教育の分野に IT 人材を投入しないといけないのではということを実感している。県庁としても努力をしていただければと思う。

(D 委員)

〇〇〇〇では、健康経営の普及に今力を入れている。各企業、あるいは各企業団体が持っていた健保が、財政的に厳しくなって解散し、協会健保にみんな入ることになった。具体的な利点としては、健康診断の受検率が上がり、その結果、富山県内の健康保険の料率が全国で 2 位に低くなった。なおかつ、あらゆることのベースである従業員、あるいは経営者が健康で働ける。働き方改革のベースはそこだと思うので、こういう動きをそれぞれが役割分担して、しっかり進めていくということが大事ではないか。

(E 委員)

コロナで、本当にいろいろな産業が傷められた。相談を受けた企業は、〇〇〇産業で成長したが、今年になって全ての供給がストップし、本当にこれでいいのだろうか。ついでに、新規の事業の取り組みを始めたい。富山県内には医薬品産業というウィズコロナの時期でもしっかりと成長される産業があるので、そこに自社の技術を活かせないだろうかということだった。地域の企業の再起支援事業として、コロナ禍においてもまだ成長が期待できる産業との結び付きといったところに県として何か取り組んでいただければ、新しい力が出てくるのではないかと。

(F 委員)

富山の女性は、他県から比べると一生懸命頑張っている。県人気質から言ったら、控えめで、本当に女性管理職比率を上げるのは富山県では難しいなと思う。私は男も女もないと思っている。女性でも男性以上にすごい人もいらっしゃるし、女性らしいと言われるような女性もいらっしゃる。そういう中で、どうやったら女性をといるときには、やはり何を言っても教育であるから、教育にお金を使ってほしいなと思う。

ワーク・ライフ・バランスと言われているが、家庭も充実し、男性も女性もともに、前を向いて生き生きと仕事をする。そのためにはどうすればいいのかということ、役人の人たちから率先してやってくだされれば、富山県はすごく良くなるのではないかと。

(G 委員)

本年、コロナによって、世の中のデジタル化が本当に加速しており、デジタル化の地盤づくりが大事だと思っている。また、女性や、子育て世代、若手が働きやすい場などの環境づくりが大切だと感じている。ぜひ、そういったことについても補助等の支援をしていただければと思っている。

(H 委員)

中小企業は、このコロナ禍において非常に厳しい状況が続いており、ペーパーレス化や、Zoom など中小企業家同士でビジネスマッチング等、本当にこつこつとした、生き残りかけた改革を今必死で行っている状況である。県の方でも中小零細企業をもう少し引き上げ

る取り組みを私たちの方にも届くような形で強化していただければと思っている。

(I 委員)

働き方改革の目的は、やはり労働力が不足している、そうすると1人当たりの生産性を高めないといけない、あるいは付加価値を高めないといけない、そのためにどうしなければいけないか、ということである。日本の生産性は国際的にも非常に低いと言われている。そうすると国の競争力が落ちていく。長時間労働や同一労働同一賃金は取り組まなければいけない課題だが、やはり目指そうとするところをしっかりと捉えて取り組む必要がある。

(J 委員)

経営者は、常に働き方改革を念頭に置いて、いろいろ取り組まなければいけない。会社によって課題はいろいろだと思うが、労働力が足りなかったら、機械化するとか、いろいろなことをやっていかなければいけない。それから、将来に向かっての投資も、会社だけでなく、従業員の教育にも十分にしていかなければいけない。それが働き方改革なのではないかと思う。

(K 委員)

このコロナの状況は、不可逆的な変化であると思っている。コロナの後の社会を見据えた働き方や、あるいは、どのような経済社会構造にしていくかは大変重要になってくる。例えばデジタル化が急速に進んでいく、ロボティクスなどの技術も進んでいく。そうになると、提携型の労働集団を管理していくマネジメントスキルよりも、個々の技能や仕事に対するスキルを評価していく形に変わっていかなければいけない。そういう意味では、女性の管理職比率うんぬんというのは、ちょっと違和感がある。

デジタルトランスフォーメーションの中でデータサイエンティストであるとかデータアナリストがすごく重要になってくる。企業構造や産業構造が変わっていかなければいけないので、リカレント教育は非常に重要になってくる。ぜひ行政でも支援していただければと思う。

リモートワークや RPA などのロボティクスが進んでいくと、休日の在り方や労働時間の在り方をもっとフレキシブルに考えなければいけない。個々人が主体性を持って休みを決められるような形を取っていかなければいけないと思っている。変形労働時間制も、もっと一般的にならなければいけない。それをまずお役所がロールモデルとして進めていただければと思っている。

(L 委員)

昨年の6月から女性の希望があって、半日休暇を取り入れたところ、休暇の取得率が増えた。

また、各自がスマホを使っているので、役員、店長、部長、女性と、いろいろなくくりを付けて、業務連絡にアプリを利用している。いろいろな意見を集約できるので、非常に良かった。データの数字やいろいろな意見が私に直接来る。会議だと意見が出てこなかったが、スマホでは結構出てくる。最初は出てこなかったが、私とその意見を誰にも絶対漏らさないという情報が口コミで回って、意見が出てくるようになった。多少なりとも改革に結び付き

たかなと思っている。

(M委員)

私自身がまだ若いころ、米国の大学で「ビジネスで人が集まってくれば、あるいは、おまえのように米国の大学を訪れてくれば、ビジネス関係の情報もそこに集まって、俺たちはずっとここにいるだけでいい」と言われたのは非常に印象的だった。このコロナ禍で、なかなか難しいとは思いますが、富山県にもいろいろな人が集まって、あるいは訪問してきて、さらにそれに加えて情報が集まってきて、新産業や新しい考え方が富山県から発生、起源となって出ていくようになってくればいいと思う。

(N委員)

働き方改革が進むことで、親も子どもと向き合っ一緒に過ごせる時間、家族全員で過ごせる時間も長くなって、充実した子育てができていくことになろうかと思う。

働く母親たちは、本当に毎日忙しい。父親の手助けは必須になっている。私の周りでは家事とか育児に上げられないようなことで父親が手助けをしていることも多い。そういう父親たちがどんどん増えていけばいいなと思っている。これからも行政や企業やさまざまな団体で、個々人の意識改革も含めて、働き方改革を強く強く推し進めていただくことによって、富山全体の気風も全部変えていただくように、この改革を実現に結び付けていってほしいと思っている。

(O委員)

働き方改革が地に着いた改革になるためには、県民に分かりやすく改革を訴えていく努力が必要。何をどのように改革するのかという県民目線に立った分かりやすい訴え方というのが、県民の協力を得るためにはとても大切なことだ。

先ほどから女性の意識改革という言葉が出てくるが、女性の意識改革というのはイコール、男性の意識改革でもある。女性が活躍できる環境づくりを県も、もっと主体的に応援していただければいいのではないか。富山県に〇〇〇〇という組織が316あるが、この中に女性の会長は1人だ。もっと地域の理解、それから男性の意識改革による男性の理解というものが醸成されてくれば、女性が輝く富山県になっていくのではないか。

(P委員)

コロナがあったということもあり、生産性向上については、かなりの予算を付けて支援をしている。ものづくり補助金だけではなく、IT導入補助金では、オンライン環境の整備もできるようにしている。IT、テレワークの環境づくりに当たっても、専門家の派遣を、制限回数を撤廃して実施をしている。

最近の傾向では、東京圏から地域のビジネスマッチングに参加する人が増えている。特に時間と場所の制約をなくした働き方、これがこれからかなり出てくると思う。今までのメンバーシップではなくて、ジョブ型の仕事の切り出しができないと、東京の人材を受けることができない。IT人材、クリエイティブ人材を受けるときには、受け入れ方についても、これからしっかりと施策を作っていきたい。

(Q委員)

1年半前に働き方改革の行動宣言を出したときよりも、取り巻く環境がものすごく変わってしまっている。一つは、企業業績がかなり悪化していて、そこに雇用問題も発生しているということである。今年は、経済対策、そして雇用対策、そして生活支援対策、この大きな三つの柱に取り組みながら、働き方改革の取り組みを継続して行うという方針である。

(R委員)

〇〇〇〇では、職業訓練を通じて人材育成をしている。幾つかある訓練コースの中で、生産性の向上を目的として、IT、IoTを活用した訓練を行っている。また1日、2日のコースだが、短期間のセミナーもやらせていただき、こちらも大変好評で、多くの方に受講していただいている。コロナで、国民、県民のライフスタイルが非常に変わったと実感もしているが、逆に言えば、変わることができるのだなというところも実感している。少しずつ働き方改革に向けた仕組み変えるということを柔軟に受け入れていければ、なおよろしいのかなと思っている。

(S委員)

〇〇〇〇では、現在、7000人余りの会員さんがいろいろな分野で活躍していらっしゃるが、女性の会員比率が、まだ4割に達していない。女性の会員は、専業主婦から、あるいはパートからということで、60代になっても、これからまだまだ頑張りたいが活躍できていないという方もいらっしゃるのではないかと思っている。そういった特に資源をお持ちの方々のお力の掘り起こしに努めさせていただきたいと考えている。