

## 令和元年度第2回とやま県民活躍・働き方改革推進会議

1 日時：令和元年12月16日（月）10:00～11:30

2 場所：富山県民会館8階 バンケットホール

### 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)

働き方改革という考え方は経営層に相当浸透してきており、生産性を落とさずに働き方改革を進めていくという具体論に入っていく必要がある。

例えば、行政における申請のオンライン化が進んでいないが、比較的単純な作業ですら現状を変えたくないという意識が強いと、本当の改革に結び付かない。24時間営業の業態においても、人手不足から年末年始は休む、24時間営業も減らすという声が上がってきている。社会、個々の企業・団体におけるさまざまな仕組みを見直し、より生産性の高い、本来人間がやるべき仕事に集中していく環境を作っていく必要があるのではないかと思う。

#### (B 委員)

〇〇〇では、2030年代中頃を想定し「〇〇〇ビジョン」を策定した。この中で、1人当たりの域内総生産を700万円に引き上げることやダイバーシティ&インクルージョンを目標に掲げている。そのためには、AI、ロボットを活用した生産性の向上とともに、少子高齢化の中で働く人をいかに確保していくかも課題であり、高齢者の方が元気で働けるような環境をどう作っていくかが重要である。働き方改革、さらに付加価値の高い仕事をいかにやっていくかということが非常に重要である。

#### (C 委員)

働き方改革に関する課題として、生産性を上げることは重要だが、小規模事業者等はIT化一つ取ってもなかなか進まないことがある。時間はかかるけれども、きちっと仕事をするという社員が多く、そういった社員を時間で切ってしまうと、仕事が中途半端なところで終わってしまうのではという危惧がある。

最低賃金の上昇あるいは生産性の上昇ありきではなくて、中小・零細も含めて生産性を上げていく中で最低賃金も上げていくことが大切だと思う。

#### (D 委員)

意識改革については、それぞれの団体でセミナーを実施し、啓発することが大切であり、構造改革については、好事例とともに、何がネックで進まないのかを深掘りしていかないと、現実の問題にはできないと思う。

また、女性就業支援センターはまだ認知度が低いと思われるので、マスコミ等を使って

PR することも必要だと思う。さらに、富山県では生産年齢人口を 70 歳、75 歳まで上げてやっていくというぐらいの認識がなければいけないと思う。

(E 委員)

〇〇〇では、傘下の組合の活動が減少しているが、外国人の技能実習生を受け入れる企業の組合だけは新たに設置されているという状況である。

残業時間の上限規制が令和 2 年 4 月から中小企業にも適用されるが、どうやっていいか悩んでいるという声を会合等で聞いており、紹介された好事例も活用したい。

生産性の向上について、今年度新たに指導者を育成していただいたということもあり、人材の活用についても、一緒になって活用してもらいたい。

(F 委員)

中小会社では、残業ができないといった規制が多すぎると、売り上げが前年に比べて大きく減少している。それでも、人材を確保するために、昇給やボーナスをしっかりと出すということを続けると恐ろしいぐらい企業の体力がなくなる。

社員が喜ぶことをするためにはどうすればいいかを、経営者も本音は悩んでいらっしゃるのではないかと思う。おかげさまで、当社では、若い社員も増えており、今のところ人材派遣や外国人労働者がいない中でやっているが、世の中の状況によってどのような結果になるか、恐怖でもある。

(G 委員)

〇〇〇は、中小・小規模事業者の集まりであり、私の住んでいる南砺市でもイクボス宣言されているが、男性の育児休暇は取りにくいのが現状である。南砺市は就業環境の整った職場は多くなく、富山市や高岡市に集中するのではなく、中山間地を含め県内全域でサテライトオフィスなど働きやすい就業環境を創出していただきたい。

(H 委員)

「働き方改革業種別取組事例集」を会員に配布し、活用していきたい。会員からは休みがなく、残業もできずということで、生産性が上がらない、利益が出ないという声を聞くが、力のある企業は就業規則を見直しするなど対応している。私たちが前向きに働き方改革に挑戦していきたい。

(I 委員)

学び直しに関しては、〇〇〇講習会を年間通じて計画的に行っている。こういった取組みは他の団体でもやられていると思うが、一元的に見えるようなものがあると、他の業界の技能・知識を吸収するなど展開ができるのではないかと思う。また、県の IoT 推進コンソーシアムの PR、支援をこれからも強化していきたい。県で IoT 推進に関する補助金等を 3 年間設定していただいている。導入コストがネックになることから、導入コストに対する助成があると助かるという声を聞く。

(J 委員)

当社では、12年前にコンサルタントを入れ、残業と日曜出勤でもうけている会社だと屈辱的なことを言われたことから、社内で改革した。その結果、年商が100億円以上伸び、社員はあまり増えていないが、効率のいい生産を続けている。機械化や開発など様々な取組みを実施し、付加価値の高いものを作るという目標に向かって、現在まで来ている。

(K 委員)

看護職員の職場環境づくりについて、ワーク・ライフ・バランス推進事業を平成23年から実施しており、107病院のうち28病院が参加している。今後、取組みの成果を冊子にまとめ、PRしていく予定である。また、60歳以降も働き続けていただくために、セカンドキャリアを考える機会をタイムリーに持つことが重要であり、60代や退職間際になってからの働きかけではなくて、40代ぐらいから、働きかけていくことが重要だと思っている。

(L 委員)

〇〇〇で効果のあった取組みとして、シニアの就職の説明会を開催したところ、想定以上に参加者が集まり、多くの就職が決定した。このため、もう少し深掘りして、いろいろな形でやっていけばいいかなと思っている。

(M 委員)

働く側も職場のことを会社側に責任を転嫁するのではなくて、まず自らがその意識を変えていくということが大事である。

来年4月から罰則付き時間外労働の上限規制が中小企業に適用されるが、中小企業の中での周知はまだまだ少ない。36協定を実効性あるものにしていくことも、しっかり周知を図るように訴えていきたい。

様々な窓口やコールセンター、宅配等々で相当のクレームやトラブルがあり、消費者教育の推進について、働く者の立場からも社会に訴えていくということを皆さんとともにやっていきたい。

(N 委員)

睡眠時間について世界の先進国の中で日本が一番が短いと言われているが、最近「富山県の女性は全国一睡眠時間が短い」という報道を見て、私自身の専門の領域からショックを受けている。

勤勉性とか、家庭の中での家事の分担等々についての意識改革が進んでいない部分があり、一朝一夕にはうまくいかないと思うが、経済損失を減らし、生産性を向上させるためにも、生活時間の管理、未病というところからも攻めていく必要がある。

(O 委員)

産業や医療・看護、介護、健康の分野で生産性の向上や健康寿命の延伸のためにIoTとか、ロボットの技術研究開発とか、人材育成に貢献するというのが〇〇〇のミッションだ

と思っている。通信で 5G、LPWA などが使えるようになってきているので、このような基盤を利活用して、貢献していきたい。

(P 委員)

女性が、母親になっても生きがいを持って働き、男性が、家事・育児に積極的に取り組み、子育ての充実感や喜びを両親ともに共有できるということは、親にとっても、子どもにとっても大変素晴らしいことだと思う。

行政だけではなく、あらゆる業種、業態において広く意識を持って働き方改革に取り組んでいただきたい。また、教員の方々の働き方改革、多忙化解消についてもご配慮いただきたい。

(Q 委員)

働き方改革というと、労働力不足の解消、長時間労働の削減という側面に光が当たるが、量と質という側面から見ると、働く方々の生きがいにもスポットを当て、働く方々の笑顔をもっと広げていく質の側面というものを考えていく必要があるのではないかな。

そういう意味では好事例の収集・周知だけでなく、自分の団体に役立つところがあれば少しでも取り入れていくことが大切なのではないかなと思う。

(R 委員)

中小企業に人気がある 3 つの補助金（ものづくり補助金、小規模の持続化、IT 導入支援補助金）について、単年度の計画でなく、年度をまたいで事業できるような仕組みに変えていく予定である。また、申請手続きの DX（デジタルトランスフォーメーション）を推進しており、これらの補助金について電子申請が可能となる予定である。また、経験値豊かな人材をサポート人材として、中小企業に例えば月 1 回とか、週 1 回というような形で副業的に使っていただくようなマッチングをやっており、ぜひうまくご活用いただきたい。