

令和3年9月定例会

働き方改革・産業人材確保対策特別委員会会議録

令和3年9月22日

場 所 第5委員会室

令和3年9月22日（水曜日）

午前10時0分開会

会議に付した案件

○意見聴取

働き方改革と生産性の向上に関する企業の取組や近年の動向など

○協議事項

1. 県外・県内調査について
2. 次回委員会について
3. その他

出席委員（11人）

| | | |
|-----|---|-------|
| 委員 | 長 | 田口雄二 |
| 副委員 | 長 | 窪菌辰也 |
| 委員 | | 坂口博美 |
| 委員 | | 井本英雄 |
| 委員 | | 山下博三 |
| 委員 | | 日高博之 |
| 委員 | | 野崎幸士 |
| 委員 | | 日高陽一 |
| 委員 | | 坂本康郎 |
| 委員 | | 前屋敷恵美 |
| 委員 | | 囷師博規 |

欠席委員（なし）

委員外議員（なし）

意見聴取のために出席した参考人

みやざき働き方改革推進支援センター
センター長 中野 宏

事務局職員出席者

| | |
|-----------|------|
| 政策調査課主事 | 高山紘行 |
| 政策調査課主任主事 | 田中孝樹 |

○田口委員長 それでは、ただいまから働き方改革・産業人材確保対策特別委員会を開会いたします。

本日の委員会の日程についてであります、お手元に配付の日程案を御覧ください。

本日は、「働き方改革と生産性の向上に関する企業の取組や近年の動向など」について、「みやざき働き方改革推進支援センター」のセンター長中野宏様から意見聴取を行います。

その後に委員会の県内調査等について御協議いただきたいと思いますが、このように取り進めてよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 それでは、そのように決定いたします。

ここで、参考人と傍聴人に入室をいただきますので、暫時休憩いたします。

午前10時1分休憩

午前10時3分再開

○田口委員長 それでは、委員会を再開いたします。

本日は、「みやざき働き方改革推進支援センター」のセンター長中野宏様にお越しいただきました。初めに中野様の御紹介をさせていただきます。

中野様は、本県において18年間にわたり、経済団体や宮崎市、民間企業などに在籍し、宮崎労働局や県の雇用労働政策課が行う就職支援・職場定着支援・雇用創造支援など、本県企業の雇用・就労対策をサポートする委託事業の責任者を務められています。

現在は、開設4年目である「みやざき働き方改革推進支援センター」のセンター長として、

本県企業の「働き方改革」に関する幅広い内容の相談に対応し、また社会保険労務士などと連携し、多くの講習会や出張相談会を開催するなど、活躍されております。

それでは、私から一言御挨拶を申し上げます。

私は、当委員会の委員長で、延岡市選出の田口雄二と申します。本日は、大変お忙しい中、この働き方改革・産業人材確保対策特別委員会に御出席いただき、誠にありがとうございます。

本日の委員会では、「働き方改革と生産性の向上に関する企業の取組や近年の動向など」について御説明いただきますとともに、意見交換をさせていただきたいと存じますので、どうぞよろしく願いいたします。

なお、委員の紹介につきましては、お手元に配付の委員名簿に代えさせていただきます。

それでは、中野様、よろしく願いいたします。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長

御紹介いただきました、働き方改革推進支援センターの中野と言います。よろしく願いいたします。

今回、貴重な機会をいただきまして誠にありがとうございます。いろいろと広範囲にわたってお話をさせていただければと思っております。

働き方改革と生産性の向上に関する企業の取組や近年の動向などについて、というのがお題でありますけれども、サブテーマを幾つか付けております。「誰でもいつでもどこでも活躍できる社会」をつくっていきましょうというのが、働き方改革の取組であろうかと捉えております。

働き方改革の入り口と出口はどのようなものであったかといいますと、2015年に、「新しい勤勉」という政策提言書が厚生労働大臣に出されました。このタイトルをネットで探していただけ

ば、すぐに出てまいります。90ページぐらいの結構分厚いもので、幸せと活力ある未来をつくる働き方とは、という提言がまとめられております。ここに、働き方改革による「新しい勤勉」や「新しい働き方」といった言葉が、随時出てまいります。

法が成立したのが2018年で、2019年から施行されていますが、その入り口となったものではありません。

では、働き改革を続けていけばどうなるか、という出口については、2016年に「働き方の未来2035」という懇談会の報告書が出ております。これは、時代が移り変わる中で、働き方がどのように変化していき、その中で、目指すべき姿に向けていろいろと改革していきましょう、というようなことが記載されています。

その背景は皆さんもよく御存じのことだと思えますが、生産年齢人口の減少や、超少子高齢化、それから産業構造の変化による働く環境の変化などがあげられます。

今回、「作業能率を維持しつつ残業時間の削減を進めることについて」、「社員のライフステージに合わせた働き方について」、「人材確保のための取組について」、「本県における状況と相談内容などについて」、「今後の課題」という5つのテーマとしてお預かりいたしました。資料の中で、該当するテーマを番号でお示ししておりますので、御確認ください。

まず、内閣府の令和2年版高齢社会白書に出てくるデータで、これには人口の推計が出てきます。生産年齢人口は2019年で7,500万人ですが、これが2065年で4,529万人と、約4割減ってしまうという推計が出ています。

生産年齢人口が4割減ると、人員を確保したり産業を起こしたりするのに、当然変わらな

ればならないという状況が来ます。

それから、これも内閣府の資料ですが、労働生産性の国際比較です。先進7か国における時間当たりの労働生産性の順位変遷を示したグラフで、日本は安定の最下位です。ほかの国々もありますが、この7か国の中では、ずっと下をいっています。これはなぜなのか。改善しなければなりません。

次のグラフでお示ししているのが、全国の求人数、求職者数及び求人倍率の推移です。これは令和3年6月分のデータで、求人数と求職者数に逆転現象が起こっています。今は求人のほうが多い。

しばらくは、宮崎県においても有効求人倍率が1.5倍——1人当たり1.5件求人がある——という状況にありました。

急激にグラフが落ちているのは、当然、コロナの影響です。宮崎でも、一番悪いときは1.14倍ぐらいまで落ちたんですが、今は1.37倍まで回復してきており、少し変わりつつはあります。

このような現状に対して提言されたのが、入り口として紹介した、新しい勤勉宣言です。ここから、「新しい勤勉」や「新しい働き方」といった言葉が、どんどん出てくるようになりました。

ここでは、「多様かつ柔軟に働くこと」、「幸福感と生産性と両立させる」、「マネジメント力と自律力」という3つの原則が挙げられています。

それから、7つの提言ということで、総労働時間に規制をかけるとか、多様な働き方を可能にする「3We」の雇用環境をつくるなどといった提言が出されています。

これを基礎として、同一労働同一賃金や長時間労働の上限規制などが、法案として成立し、今に至るところです。

ただ、働き方改革実現会議というものがあり、その中で、法律で規制するものばかりではなく、事業主や労働者など、皆が意識を変えていかないと取り組めない課題が多くある、といった提言もされています。

さっき「3We」という言葉が出てまいりました。これが、「誰でも、いつでも、どこでも働ける社会」ということです。

誰でもというのは、当然、女性でも高齢者でもということです。

いつでもというのは、フレックスタイムや短時間正社員など、その人が働ける時間に働いてもらうことです。

どこでもというのは、このコロナ禍で大分普及してまいりましたが、別に事務所でなくてもテレワークでどこでも働ける、ということです。

この「3We」は、個人の働き方を会社に合わせてたり、就業規則に従わせたりすることではなく、働く者一人一人の希望や事情を考慮し、それを生かしながら組織的に成果を出し得る制度に変えていく、という提言です。

もう一つの雇用契約についてです。これが同一労働同一賃金につながるわけですが、この提言の中では正社員、正規雇用という呼称はやめましょうとなっています。正しい社員、正しくない社員といった印象を与える言葉になっていますよね。

これが、大きく格差にもつながっておりますので、みんなが同じ従業員という意識の下、排除していくことがうたわれております。

この「新しい勤勉」というタイトルは、何のことかと思われるかもしれません。

「勤勉」という言葉は、従来であれば時間の長さ、長時間働く人を意味してきたかもしれません。

しかし、その考えは昭和の、つくればつくるほど売れるというような時代だから通用してきました。

これからは、「勤勉」を時間の長さではなく、成果や時間当たりの生産性で評価するということです。

このことを、分かりやすく図に示しております。従来の報酬は、時間に対してだけであり、今の労働基準法も時間に対する規制しかありません。

図によりますと、定時で業務の100%を達成した人は、時給1,000円であれば8,000円が上限です。

ところが、だらだら仕事をして定時で業務が80%しかできなかった人は、残業をしますが、100%を達成するために2時間残業したとすると、この人は残業代がついて1万500円もらえるわけです。

ちょっとおかしくないですか、というお話です。成果や生産に対する報酬という、新しい報酬の姿を考えていかなければなりません。

定時の8時間で成果を100%上げた人には、成功報酬を出したらどうでしょうか。一方で、8時間働いて80%しか達成できなかった人は、残業許可制にして残業を禁止し、報酬も8,000円を上限にする、ということです。

このように、考え方を変えましょうというのが、提言書の中でうたわれております。

それから、こういった取組を続けていくとどうなるのかという、働き方の未来が、懇談会の報告書として出されております。

これをざっくり言うと、企業が変わります、個人も変化し、働く目的が変わるということです。

今は、生活のための収入を得ることが主な目

的になっておりますが、もともと「労働」は社会への貢献というのにも含まれており、今後はそちらのほうの比重が大きくなって、より自己肯定感を持ちながら働くことができる社会になっているだろう、ということです。

今後、こういったことも見据えながら、いろいろな政策を御検討していただくといいのかなと思います。

さて、現実の問題として、地域の企業が抱えている人材確保という問題があります。求人をしても応募がなく、皆さん悩まれているところだと思います。

宮崎における有効求人倍率の推移は、平成24年度ぐらいからずっと少しずつ上がってきて、1.5倍ぐらいで割と安定していました。しかし、コロナの影響で急激に落ち、そこから1.37倍に回復しているという現状です。

さて、なぜ人材確保ができないのでしょうか。5つの例を挙げました。

はじめに、以前と同じ採用活動をしているのではないのでしょうか。平成21年度の有効求人倍率は0.4倍で、応募者が殺到しておりました。これが今は1.37倍で、誰も応募してくれない。当然、採用活動のやり方を変えなければいけません。

ちょっと前の1.5倍を再考してみます。何か1.5倍という数字は、そんなに低いものでもないような気がします。しかし、例えば、求人する企業が15社あって、求職者が10人いる場合に、この10人の求職者は条件のいい人気企業に集中するわけです。あと残りの10何社には誰も応募がない、これが1.5倍の現状です。

求められているよい条件、というのは何なのでしょう。これは県の課によって発信される情報がときどき違うのですが——決して給料

だけではないという意見が、最近徐々に強くなってきております。求められているのは就業環境や、今いる従業員の満足度などです。やっぱり人がやめない企業で働きたい、というように、だんだん重点が移ってきております。

給料がたくさん欲しければ、どうぞ東京に行って頑張ってください、という話で、宮崎においてはちょっと違うものを求めているらしいです。求めているものが違うということは、人材確保において大きなポイントです。

次に、求人情報がターゲットに届いていない。こういったところは、採用コンサルが取り扱うような問題です。

それから、ここから働き方改革が入ってまいります。採用条件を会社が制限しているということです。

今までは、企業が人を選ぶ時代でしたが、今は多様な価値観と働き方を求められ、企業が選ばれる時代であります。

働いてくれる人の条件を重視する、というところが、採用する際のポイントになると思います。これは、お題でいただいていた「社員のライフステージに合わせた働き方について」に対するアンサーになると考えます。

4つ目に、求められる条件の中でもお話しましたが、従業員が職場環境に満足をしていない、ということが挙げられます。

従来の企業に盛んに求められていたものは、顧客満足度です。ところが、現在は従業員満足度を重視しなければなりません。

従業員に対して何を求めるかという会社の期待値と、従業員の意欲をすり合わせ、働く人を重視する意識に転換しなければなりません。

それから5番目ですが、ここで、ちょっと皆さんに考えていただこうかなと思います。

ディズニーランドは何屋さんでしょうか。

まず、皆さんは、アミューズメントパークやテーマパークをイメージし、夢を売るところだとお考えになるかもしれません。

しかし、この夢を売るということを求人では発信したら、誰が来るかというと、ミッキーマウスになりたがる人が来るわけです。でも、会社としては、ミッキーマウスになる人は、下請の派遣業者のイベント屋さんが、ミッキーマウスになればいいわけです。会社は、ミッキーマウスを募集しているわけではないのです。採用担当の方も、こういう募集は目的が違っていると、書類審査でばっさり落とす、と言われていました。

では、何屋さんかということ、採用担当者の方はお土産屋さんと言われるそうです。

ディズニーランドとといいますと、例えば、百円均一店で売っているようなボールペンを、「ディズニー」と入れるだけで1,000円で売れます。生誕100周年、とかいってキャップを売れば、3,000円で売れるわけです。ほかとは、付加価値が違います。

夢を売りながらももうけないといけない、ということが、運営する側の本音のようです。

求人において発信する内容が、夢売るところですとか、みんな楽しく働きましょうねとかでは、ミッキーマウスや白雪姫がやってきてしまいます。

では、具体的に、会社が思う自社の魅力と、求められる魅力とは、どこが違うのでしょうか。

従来は、我が社はこんな会社です、という会社案内で採用活動をしていました。ところが、この会社案内は、取引先やお客様用の会社案内で、従業員向けではありません。さっきの、ミッキーマウスがやってきます、という話と同じです。

これからは、求職者の一番の本音である、この会社に入ったら自分はどうなるんだろう、という、働く人の視点に対してストレートに答えましょう。入社して3年後や、5年後の働く姿を、ちゃんと見せてあげる。そして10年後、あなたと会社でここを目指しましょうビジョンを見させてあげることが、非常に大切です。

6年前ほどに、県の雇用労働政策課が、高校生の県内就職率アップのための取組について、委託事業を出しておりました。県内就職率について、宮崎県が全国最下位になり、その対策として行われた、高校と企業とのネットワーク強化事業です。

事業初年度、私が企画をさせていただき、いろんな高校の進路指導の先生と、お話をいたしました。その中で、2校の先生が、トリドールという会社の会社案内について、ここに皆行きたがるんだと言っていました。トリドールは、丸亀製麺の運営会社です。丸亀製麺の会社案内に、高校生が殺到すると言うのです。

では、どういう会社案内だったのでしょうか。案内の中で、うどんの映像なんかどこにも出てきません。10何ページある会社案内ですが、全ページにわたって、入って3年目や、入って5年目に、私は今こんな仕事をしています、という人の紹介ばかりなのです。「こうなりたい人はおいで」という会社案内なんです。うどんがおいしいとか、そういう話ではありません。

進路指導の先生から、ぜひこれを県内の中小企業の方に伝えてください、と言われました。

我が社にはこんなサービスがありますとか、うちの製品はこんなにすごいですよという会社案内を持ってきても、高校生は興味を持ちません。高校生自身が、ここに入ったらどうなるんだろう、というビジョンが見える会社案内を出

すように、御意見をいただきました。

そこで、とても有効な取組なのですが、社内における未来会議をおすすめしています。

これは、絶対管理職は入れず、入社3年目までの若年社員同士で会議をやる、というものです。入って数年がたち、自分の成長を口にして共有することで、人に認められるようになります。そして、あんなふうになりたい、こんなふうになりたいと、数年後の自分の姿を口にします。

すると、会社から与えられていた仕事が、自分事になり、漠然としていた目標や未来像がはっきり見えてきて、会社への帰属意識が高くなります。

要するに、ここで働けば数年後はこんなふうになれる、なりたい、といった意見をどんどん出して、その情報を会社案内に出せばいいのです。

これはとても効果があるので、ぜひ取り組んでいただきたいと思います。

また、有効な求人方法として、今いる従業員に人材を連れてきてもらうという、リファラル採用があります。県内でも、何社か取り入れているとお聞きしています。従業員の紹介で人が集まるので、求人を出さないのですが、逆に、求人していませんか、という問合せが頻繁にくるところもあるそうです。

これが、目標である「人が集まる・働きたくなる職場づくり」というところにつながります。

さらに提案として、早期離職対策があります。

離職理由のアンケートを集計して、それに対する対策を練るところがあるのですが、本音を言ってやめる人はいないので、正直いって何も解決しません。

では、企業で何ができるかという、「辞めな

い理由」をどれだけ提供するか、ということです。ここで働いていたらこうなれるんだという、辞めない理由を、どれだけ提供するかによって、人が集まる企業につながるか否かが決まります。

もう一つの大きなテーマである、生産性の向上です。これは、いただいていた「作業能率を維持しつつ残業時間の削減を進めることについて」というお題に関係します。

方法は幾らでもあろうかと思えます。

まず、長時間労働の是正、そして定時意識の醸成で、残業を申告、許可制にします。

どうしても、仕事があるから仕事をしてしまいます。よく建設業の社長さんなどから、目の前に仕事があって何でやってはいけないのか、と言われますが、定時で終わらせるための工夫をしなければなりません。先ほどの図で出したように、定時で業務の100%を達成した人を評価しましょう。

ところが今、定時で帰ってしまう人に対しては、もっとできるのに、もう帰るのかと言われます。残業をしてやっと100%を達成した人に、よく頑張りましたと時間外の報酬が与えられるわけです。ちょっとおかしいですね。この慣習を変えなければ、スタートしません。定時で頑張った人を評価するシステムを、どんどん導入しなければいけません。

それから、これはもう盛んに行われていることだと思いますが、事業や業務の見直しです。無駄なものはどんどんそいでいって、もう一回検証し直しましょうということです。

それから、休み方改革です。

ある介護施設の方から、有休が義務化されるが、勤務システムを既に組んでいるのに、有休で休まれるとその日のスタッフが少なくなり、万が一事故が起こったらどうしてくれるのですか、

という御質問をいただきました。

おっしゃることはごもっともかもしれませんが、労働契約というものがあり、何時から何時まで、月給20万円で、半年たったら有休を10日付与して、こんな仕事をしてください、という契約を、雇用者と被雇用者が結ぶわけですから。それを、雇用者側が忘れてしまっています。

ぜひ、休みというのはフレッシュな労働力を確保するためのお休みだと、捉えていただきたいです。日本では、ストレスのたまらない働き方セミナー、みたいなことが行われますが、仕事はそもそもストレスがたまるものです。

頼むから年に一度はゆっくり休んでリフレッシュしてきてください、フレッシュな労働力を提供してくださいと雇用側が従業員に示すことが、休み方改革ということです。これが、有給休暇の本来の目的ですので、そのことを大いに考えてほしいと思います。

それから、生産性の向上として、会議の見直しが挙げられます。

今回、傍聴されている方は、本日使用しているこの資料を、今日初めて目にされたかと思いますが、会議の資料は事前に配布し、参加者に目を通してもらっておくべきです。そして、会議の場で議論する。

その場でいきなりデータを提示してから、売上げがまだ足りない、このグラフを見てお前らどうするんだ、というような会議をやっても意味がありません。

そのデータをあらかじめお渡ししておいて、会議では参加者が考えてきたそれぞれの意見を交換し、そして結論を出す、方向性を出すということが、会議だと思います。

あるいは、今、私が1人でしゃべっておりますが、こんな感じで、課長が1人でしゃべって、

そこに参加している従業員は一言もしゃべらずに会議が終わりという会議は、会議ではありません。会議の目的と効果というものを、ちゃんと考えましょうということです。

それから、これはちょっと見過ごしがちですが、教育環境です。

今は仕事をする上で、パソコンは絶対に使われるものですが、これのスキルを上げることについて、まだ取り組みがいま一つのところがあります。

従業員の10人中1人にパソコン先生を任命し、周りのパソコン技能をどんどん上げていけば、生産性が上がります。

ベテランの課長は3日かけて1枚の書類を作成するが、派遣社員にやらせたら半日で終わる、ということもなくすためにも、何とか徹底してやりましょう。

それから、誰も言わない生産性向上の決め手について、ちょっと面白いネタがネットにありました。

まずは、管理職って本来どのような仕事なのか、管理職の資質を見直しましょうということです。

今、様々な訓練コースがある中で、管理職研修というものが必ずありますが、残念ながら、管理職にふさわしいかどうかを見極める研修はありません。昇格させてしまったら、もう管理職なのだからこんな仕事をしてください、というような研修しかないわけです。

でも、よく御存じのように、名選手が名監督になれるわけではありません。名プレイヤーはそのまま名プレイヤーでいて、人の管理はしなくていいと、これでもういいのではないかと思います。

それから、実はもう四、五年前に県内のある

企業から、40歳、50歳でフリーエージェント制のような話を伺いました。

今、45歳定年制をサントリーが導入するのかということで、ちょっと物議を醸していますが、既に県内でそれに近いことをやっていたら結構大手の企業がありました。

管理職に上げようかどうかという年齢のときに、「どうする、このままうちで頑張るか。」と、一言確認をされるそうです。「このままでは、ちょっと君は難しいよ。」と、はっきり言ってあげるそうです。覚悟を決めるのか、このままぶらぶら組織の端っこにいるのか、考えさせる機会を設けます。

このように管理職を見直すということも、非常に大切なことだと思います。

管理職の話題ですが、「ムダ業務」を愛する駄目課長の3タイプ、というものを、資料にピックアップしております。

口うるさい小じゅうとタイプの「マイクロマネージ課長」さん、上には絶対服従、太鼓持ちタイプの「イエスマン課長」さん、私は頑張っていますという保身タイプの「アリバイ課長」さん、の3つがあります。こういうものが無駄を生んでおり、考え直したほうがいいでしょうということです。

対策は、管理職を成果評価する、組織自体を見直す、役割別の管理職を設ける、新しい管理職を考える、といったものが挙げられます。これは、結構大切なポイントだと思います。

それから、もう一つの提案といたしまして、お客様教育があります。

「労働時間等設定改善法」という法律が、平成31年4月に施行されており、無理な短納期発注や、頻繁な発注の内容変更などを行わないよう、配慮させる法律です。

私は、このような委託事業の仕事を18年間いたしております。その前は、宮崎への誘致企業として出てきていた東証一部上場の精密機器製造メーカーに、営業として勤めておりました。学園木花台に工場があったのですが、私が営業の責任者であり、注文をとってきて工場を回さなければなりませんでした。

水道メーターの製造工場だったのですが、御用聞きみたいに、お客様からいいように注文を受けていたら、注文が夏場に集中していました。年度が替わり、仕様書をつくって、入札を行い、メーター交換するとなると夏場に発注が集中し、工場がパンクしてしまうわけです。逆に、夏場の前後はがらんとして仕事がありませんでした。それでは製造メーカーとして成り立ちませんので、安定して工場が回るように、こんなふうに発注してくださいと、上手にやり取りしていました。

このお客様教育は、私がその会社に入った最初に、当たり前な大切なことだと言われました。お客様の言いなりに注文を取ってくる人というのは出世できない、いつまでも評価が低い、きちんとお客様をコントロールして工場が安定して操業できるようにしなさい、と言われてきました。

これは、営業力ですので、ぜひ取り組んでいただきたいと思います。

私は水道メーターやガスメーターなどを売っていましたが、そのお客さんといえば、水道メーターは水道局、ガスメーターは宮崎ガスなどです。延岡市の水道局や都城市の水道局など、お役所さんが相手であり、その仕様書を私ががんがんに変えていったりしました。「仕様書をつくるのは大変でしょうから、私がつくってきます」、「これが仕様書の見本ですから、使ってください

い」という提案をしていました。役所ですので、担当は替わります。異動で、全然関係のない部署から水道局に來られて、仕様書をつくらなければならなくなり、困っていた方もときどきおりました。そんなとき、メーカー側にとって便利な仕様書を、私からどんどん提案して、変えていっていきました。

とても大切なことだと思いますので、お客様教育について参考にしてください。

これら様々な取組が、生産性を上げ、人材を確保する対策になります。ぜひ、御相談いただければ、企業の課題に応じて、解決の御提案ができるのではないかと考えております。

ここで、宮崎の成功事例と応用事例を挙げさせていただきます。これは、県雇用労働政策課のセミナーなどでよく講師をされる製造業の方が、お話をされるものです。

今までは、入ってくる仕事はできる限り受け、残業や休日出勤で受注をこなしてきました。これに従業員が疲弊してきて、だんだんと家庭からの不満なども耳に入ってくるようになりました。売上げが上がるからといってどんどんやっていったら、社員がまいってしまい、人がやめていってしまうというわけです。

これはまずいなということで、職場には主婦が多く、いきいき働きながら仕事と家庭の両立を大切にしてもらいたいと思い、定時内でこなせる仕事に絞って受注するよう、方針をがらっと切り替えました。

そうすると、定時までには仕事を終わらせようと従業員が自主的に段取りを考え、作業能率を上げたり、作業中の無駄話が少なくなったり、態度が変わって、結果的に従業員自身の意識が変わったという成果が出たそうです。すばらしい会社ですね。定時で仕事が終わるので、仕事

と家庭の両立ができるようになり、雰囲気は非常に明るくなってきたそうです。

これだけではなく、ほかの成果もありました。決算で計算してみたら、残業代がほとんどなくなったために、びっくりするぐらいの利益が出たそうです。残業代に、経費がこんなに食われていたのかと、驚いたそうです。

着ぐるみをつくっていらっしゃる会社さんの例でした。

そのセミナーを聞いた建設業界の方が、うちの会社の時間外手当も集計してみようと思い、計算すると、金額の高さにびっくりされたそうです。そこで、こんなに時間外手当を出していたのであれば、この金額で最新の設備を導入できると、思い至りました。この設備を導入すれば、半日かかっていた仕事が2時間で終わり、その分残業しなくてもいいというわけです。結果的に、生産性がものすごく上がり、大成功を収めました。さらに、設備投資は1回で済み、生産性は高い状態は続きますので、今まで払っていた時間外手当の経費が浮き、これをインセンティブとして従業員に還元できたそうです。このように、セミナーを聞いて成功しました、という例もございました。

それから、宮崎ならではの働き方を書いておりますが、宮崎には時間の長さや時間の緩さという、てげてげな時間感覚があります。

ちょっと統計が古いですが、通勤時間が17.7分と、日本一短いんです。一番長いところで48分かかります。ただ、イメージとしては、都会は往復2時間というイメージもありますので、それに比べると、とても時間的なゆとりがあるわけです。

日向時間といわれるような、時間の緩さもございます。この辺も、宮崎ならではの働き方で

はないかなとは思っています。

働き方改革の成功例として、資料に幾つか挙げております。

1つ目は、建設業者の方が目の前の課題を解決してみたというものです。

従業員の意見があったそうですが、ある建設業において、男性も女性もずらっと並んだロッカーを使っていました。女性の従業員が、これはいやだと社長にお願いしたところ、女性用のロッカーが設置されました。

ついでに控室をつくってくださいと意見があり、控室もつくりました。その女性が産休に入りましたが、その人がいないと困るということで、自宅でテレワークをしてもらいました。子供がちょっと大きくなり、産休も明けたところで、赤ちゃんを職場に連れてきていいかという話が出ましたので、託児所までつくったそうです。

目の前の従業員の意見に耳を傾けることが、働き方改革の肝かなと考えます。

2つ目の人材確保は、先ほど言いました丸亀製麺の例です。入社したらこうなる、というのを提示すると、人材確保が結構できます。

3つ目は、仕方なくやった離職防止対策が、会社の魅力となってきたというものです。

逆に、ちょっと働き方改革を考え直したほうがいい例を挙げています。

最初の例は、実際に聞いた豚足屋さんの話です。その社長は、「全社一丸」がポリシーだったそうで、お正月であっても、豚が入荷されると、解体部門の人さえいればいいのに、事務員も全員出勤させていたそうです。そこにどうして事務員が必要なのか、というようなぼやきがありました。今は、随分と改善されているそうです。

2つ目は、毎朝朝礼で社長のお話20分を、本社の100名、支店それぞれにおいてウェブで100名、合計200名が黙って聞かなければならないという例です。

これはすみません、恥をさらすようですが、我が社でございます。私は、アソウ・ヒューマニーセンターという人材サービス会社に勤めております。アソウというのは、副総理のあの麻生さんの実家の関連会社です。私の給料は委託事業のほうから出ていますので、アソウからは一銭ももらっていないのですが、この委託事業のスポンサーになっていただいているという関係です。

このアソウ・ヒューマニーセンターという会社は、毎朝、このような朝礼をやっています。私は、入社してからびっくりしました。これは何をやっているのかと、アソウの社員の人に聞きましたが、いまだにやっています。ちょっといかなものかなと思いますが、そういったところは、ぜひ改革を考えていただければと思います。

このような例やヒントは、厚生労働省のホームページに、幾つも出ております。生産性向上のヒントや、事例集といったのが業界別に載っておりますので、ぜひ御覧いただきたいと思っております。

それでは、みやざき働き方改革支援センターの御案内をさせていただきます。

支援として、センター窓口での相談、出張相談会、個別に訪問しての支援、セミナー、この4つを主に取り組んでおります。

みやざきセンターの特色としましては、現在、47名という、他県に比べて大変多くの専門家に、相談員として登録をいただいております。他県のセンターは、社労士会が受託されている

ところが10県ぐらい、あとのほかの30何県は、団体や企業が受託されています。社労士会が受託しているセンターは、相談員を社労士さんばかりでやっております。みやざきセンターも、33名の社労士に登録していただいておりますが、みやざきの場合は、そのほか採用コンサルタントや、キャリアコンサルタントなど、様々な分野の方に登録していただいております。

このことにより、様々な専門家のリレーができるようになっております。

採用の問題は、採用コンサルタントの方に支援していただき、働き方改革による人材確保の実現を目指します。次に、社労士にお手伝いをしていただき、規則をまとめます。そして、ルールを変えるだけでは会社は変わりませんので、意識改革を行うために、キャリアコンサルタントに社員研修をさせていただきます。

この流れからちょっとはみ出るような場合には、連携の団体や商工会議所、よろず支援拠点などといったところに、案件を引き継ぎます。このようなリレーで、支援いたしております。

関連法の3つの大きなポイントと、センターの活用を挙げております。

1つ目は、時間外労働の上限規制についてです。当然、会社の就業規則も法律に合わせて変えなければなりません。ただ36協定を変えましょうというだけではなく、どうやったら時間外勤務を削減できるのか、というサポートを行っております。

2つ目に、年次有給休暇の確実な取得が必要です。これも、就業規則を変えなければなりません。どうすれば年休を申請しやすくなるのかといった、環境整備のアドバイスをさせていただきます。

3つ目は、同一労働同一賃金についてです。

従業員に待遇の差の説明を求められたら、その説明をしなければいけないという、説明義務の強化というものがあります。何で私は交通費をもらえないのか、と説明を求められる前に、対応しなければなりません。聞かれるときは、既に会社に不信感を持っているからです。法律では、説明を求められたらしなければならなくなっていますが、求められる前に説明し、納得感を持って働いていただくように、アドバイスするなどサポートをしております。

センターの活動実績について、ざっと資料に出させていただきます。

一番左側の下から2番目、仕様書で与えられた目標件数ですが、合計で700件は受けなさいと、受託する際に言われております。これに対し、令和2年度の実績は、おかげさまで133.3%、933件の御相談を受けることができました。

これを、相談内容別に見てみます。

業種別に見ますと、やはりコロナ禍の中ですので、飲食業、宿泊業が最も多いです。次に建設業、そして小売業と、こういったところの相談が多い状態です。

何について相談が多いのかというと、一番多いのが労働時間等の労務管理で、続いて人材確保となっています。

令和2年度につきましては、雇用調整助成金の相談が非常に多くありました。助成金の相談全般で、150件を超える相談になります。ふだんは、助成金の相談はなかなかないのですが、前年度から今年度にかけて、相談が多く寄せられております。

このような、業種別の出張相談会や、各商工会議所、商工会の相談会などを、前年度は750回ぐらい行いました。出張相談となると、飲食店が非常に多かったです。また、ニシタチ振興組

合から依頼がありまして、商店の方々の助成金の相談が、今はダントツで多いです。

助成金や補助金の相談というのは、働き方改革支援センターの設置趣旨と違うので、委託元の労働局も、相談を受けることに初めはちょっと抵抗されました。

しかし、これらの相談を受けていると、賃金台帳もなく、ちゃんと労務管理をしてない方が多いことがわかりました。結局、労務管理のアドバイスや指導を行いますので、労働局も、それならいいと認めていただきました。

今年度は、相談の件数について若干出遅れております。コロナがまん延したり収まったりを繰り返し、なかなか企業も訪問しづらいし、出張相談会もできないようなことがあります。

目標の680件に対し、8月時点で40%の達成率で、若干遅れているなという印象があります。このように、いろいろな角度で相談を受けております。ホームページや、本日配布したチラシもお配りしていますので、相談があれば、ぜひ御連絡ください。

現在、セミナーも毎月開催しております。今月は、同一労働同一賃金について3回シリーズのセミナーを開催しております。来月は、時間外労働の削減と生産性の向上について3回シリーズを開催します。関心のある方は、ぜひお申し込みください。

私の話は以上になります。御清聴ありがとうございました。

○田口委員長 どうもありがとうございました。

それでは、ここから御説明いただきました内容について、質疑や意見交換を行わせていただきます。

委員の皆様からお伺いしたいことがあればお願いいたします。

○坂本委員 御説明ありがとうございました。

先ほど、お話の中でも触れられておりましたが、45歳で定年の提案をするという話について、私も一番関心を持っています。ニュースで見て、一瞬えっと思いました。

しかし、現在、生産性の向上や、労働環境の見直しなど、様々な労働環境の課題がありますが、この提案は、就職氷河期の問題解決にもつながるような、非常に大事な視点だなど、一考に値すると思っています。

先ほど、お話されていたように、民間企業の間では、既にそういった動きが起きていますが、公務員の方たちも含めて、今後、官民の間での人材交流が大事なのではないかというのが、私の意見です。

今後、この45歳定年という考え方、またはそれに近い考え方が、トレンドになり得るのか、見通しや御意見をお聞かせください。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長

ありがとうございます。

これは国の法律の話にもなりますので、答える立場ではありませんが、現在、法律としては、年金の関係もありますので、定年延長の方向に向かっております。

割とよく聞く話ですが、民間の考え方として、経営が厳しくなったら早期退職者を募集するような動きは、以前からあります。

今お話しいただいたように、官民の人事交流については、大いに賛成です。ぜひやっていただきたいと思います。

45歳定年ができるかという、ちょっと厳しいかもしれません。

例で挙げた宮崎の会社のように、あるタイミングで一声かけると、スイッチが入る方もいらっしゃるでしょうし、このままただらと働きた

い、という人もいるかもしれません。このように区切りを設けることは、そういう人の見極めにもなるのかなと思います。その宮崎の会社は、やめなさいという趣旨ではやっておりませんでした。

このような、大きなボーダーラインというか、節目を企業なりに設けるといことは、いいことだと考えております。

答えになるかどうか分かりませんが、以上です。

○日高博之委員 先ほどもありましたが、高校生の県内就職率が、コロナ禍の影響だと思うのですが、ぐんと上がってきました。また、都会から戻ってくる人の割合も増えてきています。若者が都会に行けずに、戻ってきているという状況にあります。

これから、宮崎に戻ってきた若者を、引き止めなければなりません。また東京の景気がよくなったら出ていきます、では意味がありません。そこで出てくるのが、報酬の話だと思います。県の雇用労働政策課か産業政策課のどちらかだったと思いますが、最終的に求められるものは報酬である、という説明を、いまだにしています。

しかし実際は、職場環境や従業員の満足度などが求められており、求めるところが違うとセンター長はおっしゃいます。

このような意識に持っていくためには、宮崎の企業はどうすればよいのでしょうか。

従業員もですが、経営者の意識改革が非常に重要視されると、私は思っています。

県は、ひなたMBAというものをされており、まさに働き方改革も含めて経営者向けのセミナーを行っています。このような取組も必要だと思います。

センター長は、若者の定着や、今後の宮崎の雇用についてどう考えていらっしゃるのか、考えをお聞かせください。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長

ありがとうございます。

先ほどお話があった報酬の話は、県産業政策課が盛んに発信されてきました。どちらかというと、県雇用労働政策課は働き方改革にも一緒に取り組んでいただいていますので、従業員の満足度向上や、働きやすい職場づくりという方向で、発信しています。

県産業政策課は、3,000人からアンケート行って得たデータだと言っています。

ほかのアンケートですが、回答する時期によって回答率が変化するそうです。大学生からの回答も、就職活動を始めたとき、活動1か月後、活動2か月後、そして4か月後で、それぞれ答えが変わってきます。最初のころは、待遇がいい会社がいいと答えるのですが、だんだんと自分を認めてくれる会社がいい、というように答えが変化していくそうです。マイナビなど大手のサイトで、月ごとに回答が変わっていく、という結果が出てきています。

このことを踏まえると、県産業政策課のアンケートは、誰に、どこで、いつ聞いたのかということに疑問を感じます。実際、ひなたMBAのセミナーの場でも、このことについてお話しいたしました。

もちろん、報酬も上げなければなりません。ただ、先ほどお話しましたとおり、単純に時間だけを指標にし、労基法に従って報酬を出しては、宮崎の賃金はなかなか上がりません。それでは、若い人もつなぎとめておけません。報酬の在り方も変えなければいけないでしょう。現在、非常に多くの若い人が宮崎に帰ってきて

いる状態は、例えば大学に進学しても、自宅にいながらリモートで講義を受けられるとか、東京の会社になくても、宮崎でリモートワークできるなどといった要因があると思います。別に都会に行かなくても、東京の会社に入って、東京の賃金をもらえるということが、だんだん可能になってくるのかもしれない。

宮崎を拠点にしている企業であっても、現在、そのような流れになっていますので、商売圏は県内だけではなく、全国、あるいはアジアが入ってくるでしょう。

すると、徐々にでしようが、どこにいても仕事はできるという流れになります。このことを、事業主は見据えてビジョンを立てていかなければなりません。それがちゃんと見えている企業であれば、人は集まってくる気はします。

現状を把握し、なぜ人が帰ってきているのかということ进行分析していただいて、そこを今後の強みにしていただきたいです。宮崎は空気や天気のいいところだけど、がつつり全国相手に商売もできる、というビジョンを持っていくことが大切かと思います。

センターとしては、そのような働き方改革の視点を持ってくださいということを、事業主にお伝えすることが仕事かと思っています。

○日高博之委員 そうですね。

先ほど説明がありました、この3Weというところに当てはまるのかなと思います。

都会は、デジタル化がかなり進んでいます。宮崎は、ほぼ中小企業ですから、都会並みにデジタル化をいきなり推進することは、現実的に難しいと思います。

事業継承をするという意味でも、宮崎で若者に働いてもらうということは、非常に重要なことですから、デジタル化はやらざるを得ない対

策であると思います。

県立看護大の県内就職率について、一昨年度は37%だったのが、昨年度は57%に上がったそうです。だから今は、宮崎にとって雇用の重要な時期に入ってきていると、私は感じています。

それと、もう一つ聞きたいのが、管理職の話についてです。

今、傍聴している県職員の中にも管理職がいるかと思うのですが、どうですか、職員の皆さん。駄目課長には3タイプがあるらしいですが、皆さんこれはクリアできているのでしょうか。今日、職員がこうやって傍聴に来るということは、当然、センター長の話に興味津々で来られたからだと思いますが、話を聞いていて、自分の上司はどんなのかなど、皆思い浮かんだと思います。その辺は重要だと思います。

県職員というものは、業務における賃金の対価は、なかなか生まれづらいのではないかと思います。行政という組織は、上司がどんなのかなど、賃金ではなく違う部分に対してどう出るかです。一部でなかなか大変なのは、県民サービス向上のために、求められたら残業せざるを得ません。

このような働き方改革に実際取り組もうと思っても、県民から電話が来れば、夜中でも出てこなければなりません。

行政職員に対しては、生産性の向上も含めて、どのように考えればいいのでしょうか。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長

残念ながら、労働基準法は公務員に対し、そのまま適用はされません。公務員は別枠なので、ちょっとスタンスが違う部分はあるかもしれません。

仕事の目的が社会貢献と大きく、絶対的に一番上にきます。民間の場合は、まず利益を上げ、

それを通して社会に貢献するというスタンスなので、取り組み方が大きく違うのかなと思います。

それから、管理職の役割についても、公務員と民間は違います。公務員の管理職は難しいと思います。

昇格させるかどうかというのは、上の方が決めるのでしょうから、その物差しをどう据えるのかが重要になります。ただ単に、人を管理すればいいのか、あるいは取り組んでいる事業を管理するのか。様々な管理職の在り方があっていいと思います。あなたは人を管理してください、あなたは事業を管理してくださいと、適材適所に人を割り振って、業務ごとに1つの課でも複数の課長がいてもいいのではないかと思います。

○日高博之委員 最後にします。

県庁には部長や課長がいますが、評価が難しいところがあります。県庁の部長や課長は、予算を持っているわけではありません。しょうがないことですが、財政課が持っているので、余計なことは言えないところがあります。

先ほど、労働基準法がそのまま適用されないという話がありましたが、一方で改革を進めていかなければなりません。

行政は、県民に向けて働き方改革をしましょう、デジタル化をしましょうと、知事を中心に大手を振ってやっているにも関わらず、一番進みが遅いのは、結局行政になってしまっているのではないかと思います。県民サービスは、生まれた赤ちゃんから超高齢者の方まで、広い範囲をカバーしなければなりませんので、一番遅くなってしまうのは行政なのかなと思います。旗は振っているけれど、やっている本人たちが一番遅いというジレンマがあります。

今、県庁の中でも、ペーパーレス化とか言われていますが、遅れています。テレワークだって、かなり遅れています。ここはしっかりやっていかないと、県民に示しがつかないと思います。

センター長は、麻生さんが関係している会社に勤められているということで、公務員の働き方改革についても、ぜひ考えていただきたいと思えます。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長

公務員については、延岡市から依頼があり、市職員の方に対して研修をしたことがあります。そこでも、意識を変えましょうという御提案をいたしました。公務員の場合は難しいと思えます。

一つの切り口ですが、JAにおいて、トップから働き方改革をやろうと、号令がかかったそうです。時間外労働が多すぎるということで、全体で取り組もうとしたのですが、反発があったり、全然取り組まない部署があったりと、うまくできなかったそうなのです。

そこで、全体ではなく、部署ごとに考えてもらうように、方針を変えました。うちの部署は何が変えられる、何ができるということを考え、できるだけ時間外労働を削減していきました。

小さい単位で取り組み、成果が上がる部署があると、隣の部署もまねをしまして、連鎖が始まり、結果的に全体へ波及すると思えます。

県庁も、全体が一緒になってやろうとすることは難しいと思うので、部署単位でやることは何か、というところから少しずつ進むべきではないかと思えます。

○山下委員 今日ありがとうございます。様々な整理しなければならないことが、見えてきたなという思いで聞かせていただきました。

この特別委員会は、先ほどセンター長からもありましたように、生産年齢人口の減少という課題に対し、何らかの解決、意識変革等、糸口を見つけないといふことで、つくられました。働き方改革は、国を挙げ、様々な角度から大きな議論になっています。その成り行きを見ると、どうしても公務員や大企業が中心で週休2日制度などの変革が進んでいきます。

末端の中小企業はどうか、ということを考えてときに、先般、日南の介護福祉専門学校にも行ったところ、ほとんど日本人の方は入学せず、外国人に頼らなければならないという状況があります。

その理由は、365日、24時間、業務交替があって、従業員が拘束される厳しい仕事なので、人が集まらないからだと思えます。

宮崎県の基幹産業は農業です。特に畜産が中心で、6割以上の生産額を占めています。鳥、豚、牛の世話は24時間、365日必要です。家族型経営のときはよかったのですが、今は畜産系を中心に、土地利用型農業の人たちも人を雇用する時代になりました。その雇用した人たちに対して、週休2日など改善しようと思っても、どうしても費用的にも追いつかないという実態が、中小企業、そして農家にはあると思えます。

この問題を解決していくときに、どうしても対応が遅れる、そしてついていけない産業、企業が出てきてしまうと思えます。それらに対しての手立てをどうしていくのか、という課題があります。

畜産価格や、農産物の価格は相場で決まりますから、変動もします。そこにしっかりと目を向けなければなりません。

有休などを消化していくと、公務員は年間120日ぐらい、3日に1日は休むと思えます。それ

に合わせた働き方改革を農畜産業で求めていくと、畜産や農産物の価格が莫大に上昇してしまいます。

その産業ごとに目標をつくっていかないと、追いつけない企業が出てくると思います。このことについて、センター長の考えをお聞かせください。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長

それは難しいところですね。

この事業自体は、中小企業や小規模事業者など、零細企業も対象になっています。末端の小さな中小企業や、小規模事業者まで含めて対応することが、この事業の委託の内容ではありません。

確かに、大きな企業は予算をかければ、様々な改革を実行することもできます。

一方で、小さな企業は小回りが利くということもあります。親父と従業員1人みたいな農業の方、あるいは農業法人の方などは、大企業がやっている取組をそのまま同じようにやれというのは難しいですが、やれるところからやる、ということしかないのかなと思います。

デジタル化については、人件費を1人分増やすより、そのお金で労務管理のシステムをクラウドで利用したほうがいい、などがあります。こういった技術は、従業員1人分の予算で利用できますので、逆に小さいところのほうが導入しやすいかもしれません。

それと、今回の資料には上げていませんが、小さい企業については、これから淘汰されたり、合併があったり、農業であれば農家が集まって農業法人に変わるなど、集合するという何となくの未来像を私は予想します。合併すれば、管理する部門は一つで済むわけです。3社あり3人管理をする人がいるとして、合併して1社に

なれば、管理する人は1人でいいわけです。このような合併のメリットがあると思います。それが企業になるのかどうかは分かりませんが、小さいところ同士で結び合っていくような気がします。

年休や産休などが取りづらく、スタッフをぎりぎりまで回しているというようなところは、合併するメリットがあります。建設業も、JVを組んで一緒に仕事をする、といった風潮があります。

例えば、介護施設が3社集まって、グループでスタッフを補い合おうというようなになると、ある程度、対応できるのかなというような気もしております。

グループ化することで、管理部門の仕事は1人でいいです。このような感じで、改革もできるのかなと考えております。

○山下委員 最後にしたいと思います。

今、建設産業も、給料だけ上げてみても駄目で、週休2日を求められるそうです。どんどんそういう社会になってきました。

農業分野も、農業法人が780社ぐらい設立されており、人材確保をしなければならない。養豚業も、給料を上げただけでは人が来ません。

生産規模を拡大したいけど、人が来ないという現状があり、働き方改革についていけない状況です。

皆さん、休みを求めてきますから、週休2日にすると人員を1.3倍か1.4倍ぐらい入れないと、やりくりができません。

だから、私はこの問題がどんどん進んでいくと、生産年齢人口が減少する中で、このような365日稼働しなければならない産業について、どんどん格差が開いてくるような気がします。

そういうところにも光を当てるようなことを、

もちろん我々も考えていかなければならないと思っています。

以上です。

○井本委員 恐らく、働き方改革を通して、生産性を向上しようということですね。日本の労働生産性は本当に低く、アメリカの6、7割しかないと言われていますが。

これは、働き方改革を続ければよくなると、そう考えているのですか。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長 国はそう考えていらっしゃると思います。私は、改善する策はいろいろありますよという御提案をして、改革に取り組んでいただくサポートをしています。

○井本委員 働き方改革の何が原因で、労働生産性が低いと思いますか。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長 無駄を愛する課長ではないですが、業務の中にもっと改善でき、時代の流れで機械化できるものは多々あるはずですよ。

そのままやっていませんかと、見直したほうがいいと思います。

○井本委員 日本はGDPが伸びていませんよね。そして、世界もほとんど頭打ちになっています。この資本主義はこれ以上伸びないのではないか、既に限界にきているのではないかという説もあります。

これ以上、生産性は上がるのでしょうか。また、上げなければならないのでしょうか。人間の幸せということを実際に考えれば、生産性の向上は、一番の目的にはならないと思います。

坂本委員の質問と同じですが、心理学者が言うには、人間は食べていければいいという段階から、自分の希望を実現していきたい、自己を実現していきたい、最終的には人のために生き

たいという欲望があると聞きました。一人一人、気持ちも段階があって違うと思うのですよ。

誰でも、いつでも、どこでもとか言っているけれども、本当にこれが可能でしょうか。一人一人の価値観は違うし、一人一人の生き方も違うのに、誰でもいつでもどこでもなんて社会は、なかなか難しいのではないかと思います。

いかにして日本のGDPを上げるかということが目的であるなら、私はこの働き方改革は、おかしなことを考えているのではないかと思います。そういう時代ではありません。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長 働き方改革の提言や政策の趣旨は、事業の見直しであると大きく出ております。

右肩上がりが当たり前ではない時代がきます。卵は人口とほぼ同じだけ消費されると言われていますので、今は1億3,000万個売れるのかもしれませんが、人口が8,000万人になれば8,000万個しか売れません。そういう時代になるということを見越して、今からちょっとでも改革していかないとイケません。売上げが必ず右肩上がりをしてきた、昭和の高度経済成長時代とは違う時代になります。

今おっしゃったとおり、人それぞれで働く価値観も違います。それを社会に合わせるのではなく、それぞれの価値観を生かすということが、いつでもどこでも誰でもという趣旨です。働きたい人は働き、家庭半分、仕事半分の人はそれでいい。働ける時間だけ提供してほしいという価値観を、受け入れなければなりません。

日向のお掃除屋さんがよくそのお話をされます。求人を出しても誰も来なかったのですが、午前中だけ働きたいという人を受け入れました。次に、月水金しか働けないという人を受け入れ、そのように続けていくと人材が確保できだした

そうです。

働ける時間を提供してほしいという意見も、柔軟に受け入れたほうがいいです。全員同じ就業規則でないと駄目という時代ではない、というところが、この働き方改革の大きな趣旨でもあります。

右肩上がりではない時代を見据え、政策やビジョンを立てていきましょうということです。

それから、商品自体もターゲットが変わっていきます。今まで、町内で商売をしていたものが、アジアと平気で商売できるようにも変わります。

このようなことに、しっかり目を向けることが必要です。

○井本委員 今はイノベーションを繰り返して、G A F Aとか、SDG sとか席卷しているでしょう。

しかし、G D Pは伸びていないわけです。彼らがイノベーションを繰り返して、何をやっているのか。彼らのところに富がたくさん集まって、その分だけ労働者への配分が少なくなるわけです。要するに、格差が広がっています。

むしろその辺にこそ、この働き方改革も焦点を合わせるべきなのではないでしょうか。

本当に同一労働同一賃金を実現しようという気があるのでしょうか。非正規雇用というのも、本当はおかしいですね。

会社を退職するとき、退職金とかが全部違います。雇用保険も違うでしょう。オランダみたいにやればまた別でしょうが、そのようなことにはならないでしょう。

恐らく日本の場合は、掛け声だけにすぎないのではないかと私は言っているのですが。

○中野みやざき働き方改革推進支援センター長
同一労働同一賃金については、ガイドラインが

出ておりますが、全部が白黒はっきりで示されているわけではなく、グレーゾーンが多々あります。

同一労働同一賃金で何もかも一緒にするわけではなく、不当にある格差を是正しようという話です。交通費は誰だって使いますが、正社員に交通費を出してパートには交通費を出さないというような状況は、改善しなければならないということです。

現在、ガイドラインで示されていることは、不合理な格差を是正しようということで、何事も一緒にしましょうというわけではありません。

以前、小泉元首相が改革をやってしまい、派遣がどんどん認められるようになりました。そしたら、非正規が増えだしたとって問題視している。格差が広がっちゃったとって、自民党が自民党のやり出したことの対策をしているところです。

今、取り組んでいる政策は、不合理な格差の是正で、国がやろうとしていることは、今のところそこまでだと思います。

○井本委員 では、同一労働同一賃金とは言うなと思うよ。

○田口委員長 大体予定した時間には来ましたが、これだけ聞いておきたいというものはありますか。よろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 それでは、これで質疑・意見交換を終わりたいと思います。

それでは、私から一言お礼を申し上げます。

中野様には、大変お忙しい中、働き方改革に関連する貴重なお話を御丁寧に説明いただきまして、本当にありがとうございます。心より感謝申し上げます。

委員一同、本日お聞かせいただきましたことは、今後の活動に十分反映させていただきたいと思っております。

最後になりますが、中野様のますますの御健勝と御活躍を祈念申し上げまして、大変簡単ではございますが、お礼の言葉とさせていただきます。

本日は誠にありがとうございました。

それでは、暫時休憩いたします。

午前11時35分休憩

午前11時37分再開

○田口委員長 それでは、委員会を再開いたします。

初めに、協議事項（1）の「県外・県内調査について」です。

前回の委員会におきまして、県外調査の実施の判断につきましては、正副委員長に御一任いただいております。

新型コロナウイルス感染症の状況や他の委員会の動向などを勘案し、10月19日から21日に予定していた県外調査は中止することといたしましたので、御了承ください。

代わりに、10月19日から21日の2泊3日で、8月に延期した県北地区の県内調査を実施してはどうかと考えております。

正副委員長で協議し、外国人技能実習生や人材確保に関して調査を充実させるため、8月に延期した県北地区の県内調査の調査先に加え、漁業協同組合や民間企業への訪問を計画しております。

このことについて委員の皆さんの御意見を伺いたいと存じます。

暫時休憩いたします。

午前11時38分休憩

午前11時41分再開

○田口委員長 委員会を再開いたします。

それでは、10月19日から21日の日程で県北地区の県内調査を実施してよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 ありがとうございます。

ここで資料1を御覧ください。現在計画している県内調査の行程案です。

10月19日ですが、まず「宮崎県立農業大学校」を訪問します。農業分野における人材育成などについて調査する予定です。

次に、「みやざき林業大学校」を訪問します。林業分野における人材育成などについて調査する予定です。

なお、林業技術センターではお話を伺う前に、みやざき林業大学校の研修生宿舎を見学いたします。

調査後、1泊目は日向市内に宿泊予定です。翌20日はまず「日向市漁業協同組合」を訪問します。人材確保や外国人技能実習生の受入れなどについて、調査する予定です。

次に、「延岡市キャリア教育支援センター」を訪問します。キャリア教育による人材育成について、調査する予定です。

そして、「株式会社キサヌキ」を訪問します。外国人技能実習生の受入れなどについて調査する予定です。

調査後2日目は延岡市内に宿泊予定です。

最終日の21日は、「ポリテクセンター延岡」を訪問します。職業訓練による産業人材の育成などについて調査する予定です。

以上のような行程を考えております。この行程案について、御了承いただきたいと思います存じますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 ありがとうございます。それでは、そのように決定いたします。

諸般の事情により若干の変更が出てくる場合もあるかもしれませんが、正副委員長に御一任をいただきますよう、よろしく申し上げます。

なお、調査時の服装につきましては、「夏季軽装」でお願いいたします。

次に、協議事項（２）の「次回委員会」についてです。

次回委員会につきましては、11月2日に開催を予定しております。

次回の委員会では、総合政策部の労働委員会に「雇用における男女共同参画」について何う方向で検討しております。

次回委員会での執行部の説明資料などについて、何か御意見や御要望はございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 よろしいですか。御一任いただいているいいですか。それではそのようにいたします。

最後に、協議事項（３）の「その他」で、委員の皆様から何かございますか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○田口委員長 ありませんか。では、次回の委員会は、11月2日火曜日午前10時からを予定しておりますので、どうぞよろしく申し上げます。

それでは、以上で本日の委員会を閉会いたします。お疲れさまでした。

午前11時44分閉会

署 名

働き方改革・産業人材確保対策特別委員会委員長 田 口 雄 二

