

第3回秋田いきいきワーク推進会議議事録

日時：平成30年1月16日（火）13：30～15：30

場所：ルポールみずほ

○開会（事務局）

○秋田労働局長

秋田労働局長の松本でございます。私からは、この会の事務局の立場で簡単に本会議の経緯と本日の議題についてご紹介をさせていただきます。

まず、ご案内のとおり、この秋田いきいきワーク推進会議は、平成28年2月5日に第1回が開催され、設置要綱が了承されました。この会議の目的は、働く者がやりがいを持って安心して働き続けられる雇用形態や職場環境の整備・改善が不可欠であることを踏まえ、労使や行政機関等が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることであるとされております。

第1回会議では、当面の取り組みとして労働実態調査を実施することとして、本会議のもとに設置されます検討部会の協議事項とすることが決められました。この決定に基づき検討会が設置され、本会員の吉村会長を部会長とし、秋田大学の石沢先生、秋田県経営者協会専務理事、連合秋田事務局長、秋田県雇用政策課長の皆様にご参集いただきました。

検討会議は、昨年度は3回開催されまして、県内の事業主と労働者に対するアンケート調査の実施と結果取りまとめについてご検討をいただきました。アンケート調査の結果報告書（案）やアンケート調査結果などに基づきまして秋田県内の働き方に関する論点・課題というペーパーなどを取りまとめまして、平成29年2月21日に開催されました第2回の本会議に提出し、ご議論、了承をいただいたところでございます。

昨年度取りまとめた論点・課題というのが、本日、本会議における検討の中間的な取りまとめに当たるもので、その中では、アンケート調査では十分把握できなかった点についてヒアリング調査を行うということが盛り込まれておりました。

今年度、平成29年度に入ってから検討部会が2回開催されまして、28年度のアンケートの回答企業のうち、なるべく多様な業種になるように配慮して選定しました101人以

上規模の46社とシルバー人材センター3カ所に対するヒアリング調査を実施しまして、その結果報告書（案）と、アンケート及びヒアリングの調査結果を踏まえて秋田県内の働き方に関する課題と方向（案）の取りまとめを検討会でいたしました。

この課題と方向は、その前年度に取りまとめました論点・課題からさらに一步進めたものでございまして、この2年間をかけた本会議における調査・検討の一応の最終取りまとめとなるものでございます。本日の議題の1番目は、これらの案についてご議論いただきたいというものでございます。

また、平成28年の第1回会議では、29年度に秋田県内の働き方に関するシンポジウムを開催する予定であるということの説明させていただきましたが、これにつきましても、これまでの検討部会でご検討いただき、部会の判断で2月2日に実施ということで既に準備に入らせていただいております。今回はその具体的な内容についてご紹介させていただくというのが議題の2番目でございます。

また、議題の3番目と4番目は、厚生労働省など中央の方で進めております最近の働き方改革関係の支援施策のご紹介です。特に4番目の方は、本日ご出席いただいております金融機関と労働行政が連携して、働き方改革の必要な労働生産性向上を支援する施策のご紹介となっております。

また、議題の5番目としましては、本日ご出席の東北経済産業局と秋田県の方から取り組みについてご紹介いただくというものでございますので、本日はよろしく願いいたします。

○事務局

それでは、ここからの会議の進行につきましては吉村会長にお願いしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○吉村会長

吉村でございます。本日は大変お忙しい中ご参集をいただきまして、まず冒頭厚くお礼を申し上げます。

本日の会議では、議題として4つ項目を挙げてございます。それぞれの議題について、事務局から説明を受けた後に皆様方からご意見を賜りたいというように思っております。

それでは、議題で（1）「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書Ⅱ（案）」及び「秋田県内の「働き方」に関する課題と方向（案）」、それから（2）秋田県内の働き方に関するシンポジウムについて、この1番と2番を併せて事務局に一括

説明をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

【事務局説明】

○吉村会長

どうもありがとうございました。ただいま事務局から、昨年度のアンケート調査に基づき今年度、46社に直接ヒアリング調査した結果と、正社員転換と処遇改善、それから2つ目が長時間労働の削減、3つ目が年次有給休暇の取得促進、4番目が育児・介護休業の取得促進、5番目が女性活躍の推進、6番が高齢者の活躍推進等について、まとめていただきました。この件について、皆様方からご意見をいただきたいと思っております。まず、最初に、秋田銀行と北都銀行の金融機関には、県内各地の経営者から様々な相談が寄せられているのではないかと思いますので、ヒアリング調査の結果を見てご意見がございましたら少しお話をできればと。で、最初に秋田銀行、工藤さんからお願いします。

○工藤委員

秋田銀行の工藤でございます。

企業の皆様からいろいろな働き方の相談というのがありますけれども、実はあまり具体的な事例としてはございません。ただ、言われているのが、働き手が足りない。その働き手の足りないものを何でカバーするかということに関して、効率化投資といいますか、合理化投資といいますか、設備投資や省力化で何とかしていきたいというような話は聞きます。その働き方の周辺について、実はあまりヒアリングできてないので、今の論点整理に沿って、銀行でどういうことをやっているかということをお答えして発表にかえさせていただければと思います。

まず、正社員以外の労働者の正社員転換でございますが、手前どもではパートから嘱託、嘱託から銀行員というふうに転換の制度がありまして、毎年6、7名ずつそれを使って正社員化しております。また、採用は少ないのですが、一度辞めた行員が戻ってくるジョブリターン制度というのもあります。

それから、2つ目の長時間労働の削減ですけど、これまでは長時間労働が多かったのですが、今は19時で原則禁止です。どうしてもそれ以降やりたければ、1週間前に人事部に許可を得るというやり方をとっています。その一方で、一般にはフレックスタイム制と言われる、手前どもでは「セレクト時差勤務」と呼んでいるものがありまして、これは通

常は8時40分スタートのところを前倒し、1時間、あるいは後ろに2時間、合計3時間の幅を設けて始業を調整できることをしております。ただ、金融機関で長時間労働の削減というのはホワイトカラーの生産性向上の課題があることなので、全産業には通じませんが、例えば全部ペーパーレス化するかとか、ルーチンワークは一部、RPAというんですけど、単純に作業するシステムに任せる等々の研究を行っております。

それから、年次有給休暇は一通りの休暇制度がありますが、最近始めたのは半日休暇を取れるようにしたということでございます。

育児・介護休業の取得促進につきまして、女性はほぼ100%取れていますけど、男性はなかなかおりません。介護に関しても同じです。ただ、職場復帰という観点から育児休業中の職員が復帰する前に、「復帰準備のためのセミナー」というものを行って、年2回、復帰する先の上司も入ってやるという取組みをしております。

それから、女性活躍推進については、行内的なプロジェクトを組んでやっておりますが、なかなか思うように進んでいません。3年前にいわゆる係長以上の監督者が8%ぐらいだったのが、3年かけてようやく15%まで来たという状況で、まだまだもう少し頑張っていかなければいけないと思っておりますが、女性向けのキャリア形成の研修もさることながら、やはり女性の業務範囲を限定しないというのがこれからの課題じゃないかと思っております。というのは、銀行というと女性行員というのは窓口で、男性が法人渉外というふうに、外から見てそういう感じの職務分担がありますが、この先は男女を問わずどちらもできるというような働き方にしていかなければいけないと思っております。

高齢者の活躍推進については、手前どもも65歳までは継続雇用の仕組みがありますが、それ以降も勤務を希望する者にどう対応するのかが課題となっております。

あと、この中に書いてない論点整理として1点だけご紹介したいんですが、今、秋田県が目指している健康寿命日本一ということに関して、やはり健康経営を標榜していかなければいけないんだという論点がございまして、我々自身も健康宣言ということをやっていますし、協会けんぽさんと連携して健康経営を目指す事業に所属する職員に対してローンを優遇する等のサービスを昨年の10月から展開しております。

以上でございます。

○吉村会長

どうもありがとうございました。それでは、北都銀行の相場さんの方からお願いします。

○相場委員

北都銀行の相場と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

たまたま今日出てくる前にNHKのニュースを見ておりましたら、秋田県内の企業で働き方改革に取り組んでいるという、私どもの銀行の調査結果が放映されていました。

5割以上の企業が何らかの働き方改革に取り組んでいる一方で、4割前後の企業はまだ取り組んでいないと。その理由は、どうしたらいいかわからないとか、やる必要がないですとか様々ありました。今回の調査の結果等でもいろんな側面が出てきているわけですが、働き方改革自体はその会社の生産性を高めたり、あるいは人材の確保に結びついたり、そして持続的な成長につながっていくものであり、そういう観点でさらに各企業の認識を深めていく、高めていくというのが大事だと感じたところです。

この資料の35ページに非常によくまとめていただいているなと感じたわけですが、大事なのが「働きやすさ」と「働きがい」で、「働きがい」の方は先ほどのお話にもありましたように、さらに詰めていく必要があるという話がありました。

私どもの会社の事例でいきますと、まさしく「働きやすさ」というところは、環境整備であったり、あるいは現場の管理者の意識を変えていく、そういった観点が大事だということで、遡ると7年ほど前にフレックスタイム制をいち早く導入したりしています。やはりその意識の改革という面で行きますと、イクボスの考え方を早くから取り入れて、イクボスの企業同盟にいち早く入れてもらって、考え方を変えていこうという取り組みをしてまいりました。

また、職場の環境ということで行きますと、休暇制度の充実や残業の削減といった取り組みをしてきています。一方で先を見越した形で行きますと、テレワークを昨年の4月から段階的に、非常に難儀しながら進めておりますけれども、ひとつの方策として、時間を有効に使っていくという取り組みをしています。

プレミアムフライデーなども金融機関は月末の金曜日に帰るとするのは難しいということで、だったら月末に限らず毎週に広げてやってみたらどうだという発想で、取り組みを進めたりしています。

環境の整備ももちろん大事ですが、社員の働きがい、やりがいを高めていくっていう側面が非常に大事だと考えておまして、今取り組んでいるのは、1,500人の行員、一人一人と1年に1回ないし2回面談をして、本人が自分の職業人生においてどういうふうになっていきたいのか、キャリアプランをそれぞれにつくってもらおうというものです。

最初取り組んだ時は、そんなことやれといってもなかなかできなくて、分からないって

いう声も多々あったわけですが、段々回を重ねていくうちに、自分の働いていく将来イメージを持ってきてくれていると思っておりまして、その本人のキャリアプランを職場の上司と本店人事部とが三位一体で、それを共通の認識を持って応援していこうといった取組みをしているところです。本人も自分の将来像を思い描く中で、短期的にはどういうことをしていかなきゃダメなのか、長期的にはこういうポジションをやってみたいとか、様々な思いが出てくると思っております。それを会社と一緒にその成長を後押しするとかを今、意識してやっておりますが、そうすることで「働きやすさ」の環境整備の部分と「働きがい」の追求といった部分で両立できるのかなという思いで取組みをしています。

いずれ個々の項目はちょっと割愛いたしますけれども、冒頭お話ししました県内の企業にもこれから動きが出てくるとの認識でおりますので、今回のこの会議や様々なシンポジウムなどを、もっとその動きを進めながら秋田県の企業をそういう方向にもっていければ、いろんな面の課題解決にもつながっていくのではないかなと思っております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

今日は、お忙しいところ堀井副知事がお見えでございます。後ほど県の取り組みについてはご報告お願いしますが、今回の労働局の調査結果について何か印象とかコメントございましたらお願い申し上げます。

○堀井委員

県の副知事の堀井でございます。

まずはアンケートを行い、そして今回、ヒアリング調査の結果ということで、とりわけこのヒアリング調査は県内の46の事業所について詳細に聞き取り調査を行ったということで、これを拝見しますと、本当にこう個々の企業あるいは事業所の実態とか、いわば本音のようところが非常に分かりやすく記載されていまして、改めて今回のヒアリング調査の内容、そしてまた、こうした報告書をまとめられたこと、大変ご苦労が多かったのではないかなと思っておりますけれども、これは、これからの私どものいろいろな取組みについての参考になる基礎的な調査ではないかなということで、まず謝意を申し上げたいと思っております。また、今政府を挙げてこうした働き方改革ということで、それぞれの産業界にも、そしてまた労働界にも、あるいは我々行政の分野にも様々な取組みが今求められているわけですが、やはり5年、10年のスパンで考えるとまだまだではあります、そうした

働き方改革というものを確実に行わなければいけない機運というのは、今朝の北都銀行さんの調査結果の報道にもありますように、非常に進行してきているのではないかなと
思っているところです。そうした流れが今回のこの調査結果、そしてまた労働局さんの方
で取りまとめていただいた課題と方向に、非常に反映されているのかなというような感じ
がしているところです。

大きく4つのジャンルにまとめられていますが、最初に第1のジャンル、報告書でいく
と5ページから14ページまでのところのいわゆる「働き方」をめぐる現状と変化という
ところで私なりの感想を申し上げますと、これまで新規学卒者、とりわけ高卒者の定着率
が非常に悪いということで、3年ぐらい経ちますとほぼ半数が離職するという現状、そし
てその離職した相当の方が県外へ転出して、社会減に拍車をかけるという状況があるわけ
ですが、今回この調査におきまして、特に10ページのところに新卒3年以内の離職率と
いうデータが示されております。大卒については依然として全国よりも悪いのですが、高
卒につきましては全国平均を下回るところまで改善されているということは、私どもがこ
れまで高校の現場や、あるいは各企業、産業界に、改善に向けた定着率の向上にむけた取
組みを求めておりましただけに、非常に明るい、これからの希望を持てるような結果では
なかったかと思っていまして、これまでの皆様のご努力に対しまして改めて感謝を申し上
げたいと思っております。

これからますます定着率を高めていくことは非常に大事だと思っておりますので、これ
からも皆様のご努力、あるいは私どもも一緒になって取り組んでまいりたいと思ってい
ます。

それから、2つ目の大きなテーマであります15ページ以下の労働実態に関する調査の
結果ですが、とりわけ18ページの残業の削減の取り組みのところでは、残業削減に取り組ん
でいる企業数の割合は高いのですが、残業時間が減少した結果、勤労者の方々にとっては
収入の減収を招いているということで、それがそれぞれの企業、事業所において、さらに
労働時間を短縮するようなモチベーションがなかなか高まらないという、いわば悪循環を
招いているというようなことが浮き彫りになっているのではないかと思っているところ
です。これにつきましても、残業削減によって一方では生産性の向上を図るというような取
組みを行い、所得の減少につながらないような取り組みに先行的な事例を、各企業、事業所
の方に情報提供、お知らせするなどして、皆様と一緒に取り組む必要があるの
ではないかと思っているところです。

それから、3つ目の大きなジャンルで、県内の労働実態に関する調査の結果と、27ページ以降のところですが、この中で最初に28ページに多様な働き方の推進というのがございます。私ども公務の場でもそうでありまして、とりわけ高齢者の方々の雇用、あるいはまた子育て中の方々の雇用というものを考えますと、やはりフルタイムの勤務はなかなか大変だという方々も大変多くいらっしゃるわけですし、まだまだそうした柔軟な働き方というものを充実させる取組みが県内の各産業界、あるいは私どももそうですが、求められているのではないかなという感じがしました。

それから、4つ目の大きなジャンルですが、35ページ以降の県内の「働き方」に関する課題の部分です。その今回の大きなテーマとして「働きやすさ」とともに「働きがいのある職場づくり」ということ、大變的確な視点、切り口だと思っております、「働きがいのある職場づくり」を進めるためにはもともと参考となる、あるいは目指すべき取組みをしているような事業所の取組みを、もっと広くお知らせをすることか、あるいはそうした取組みに対して何らかの政策的なインセンティブを与えるようなことを行政の側から展開していくとか、そうしたことがまだまだ必要なのではないかと私どもに思わせる結果だったと思っております。

全体的に、大變本当に今回一定の効果が出ている分野の取組みもこうして拝見させていただきましたし、また、まだまだという取組みについての課題も教えていただいたところですし、そうした非常に、いわば労作というのも大變口幅ったい言い方ではありますが、優れた報告となったのではないかと感じたところです。

○吉村会長

どうもありがとうございました。後ほどまた県の施策について報告をお願いしたいと思います。

竹下さん、唯一女性という視点から何かコメントございますか。

○竹下委員

まずこちらのヒアリング調査を見させていただいたんですけども、非常にご難儀だったろうなって感じるものが結構多かったです。私が注目していた点が2点ございまして、1点目が女性の年齢階級別による労働力率であるM字型カーブが、秋田県の場合は緩やかだということが今回の調査で改めて感じました。全国的にはM字型カーブの問題点が非常に大きく取り上げられているんですが、秋田県の女性の方たち、あるいは企業者の経営者の方たちのご判断で、妊娠・出産、そういったことを踏まえても産後も働き続ける環境をつ

くっていただいているんだなということで、非常に秋田県の持っている可能性みたいなのをここで感じることができました。

あとは23ページに、調査の中で労働者が職場に望むことというところで、賃金を上げてほしいというのが70%、という結果が出ていましたけれども、私の方で女性の方たちと個別にお話する機会が非常に多いんですが、その方々が口々に言うのは職場の環境で、賃上げして欲しいという方は私の周りには一人もいないですね。皆さんおっしゃるのは、職場での自分のあり方ということよりも、人生において自分がどうやって生きていきたいのかとか、どうやってその仕事を捉えていきたいのかという働きがいについてご相談に来られる方が非常に多いので、今回の調査結果と私の周りにはいる女性たちの感覚っていうのは、ちょっと乖離があるのかなというようなことを感じました。

実際、かなり能力の高い女性たち多いのですが、その方たちは働きたくても自分が働けるものを見つけられないっていう相談が非常に多いです。そういった能力が高い方は何をするかというと、例えば自分の中である程度自分をごまかしてまでも働くという選択をするよりは、自分の能力を試せるようなものに出会うまでちょっと様子を見ているっていう感じで、企業にとってはすごく戦力になる方たちが実は秋田県にはたくさんいるんだっていう状況を、何とかして企業とつなげていくことはできないのかなっていうことをいつも感じています。そうした中でもらう相談が、例えば短時間でも仕事できないのかなっていうことだったり、子どもさんが熱を出した時にすぐ駆けつけてもいいようなそういう理解のある会社さんってないのかなということだったり、本当に小さな悩みっていうのを持っている方が多いです。そういう方たちが働けるような環境が整うと、企業にとっても大きな財産になっていくと思いますので、企業に対する要望としましては、そういった柔軟な対応ができるような環境を整えていただければ、さらに能力の高い女性たちを雇用することができて、今の人手不足の問題の解決の一助になるんじゃないかなというふうに思っています。

今回の調査ですけれども、調査の対象企業ですが101人から300人の企業さんが結構多いなっていうふうに思ったんですが、101人未満の会社さんでもいろんな挑戦をしている会社さんが割と多いなというふうに感じています。小さい会社だからこそ、そういった個別の対応ができるというメリットもあると思うんですが、そういったことをやっている会社さんの中には大企業さんでも参考になるような事例があると思うので、今後そういった調査をされる際に、ちょっとおもしろい取組みをしている企業とか、あるいは、

ちょっと斬新なことをやっているんだけど実は会社の従業員にとっては非常に満足度の高い取り組みをしているだとか、そういった事例などもピックアップすることができたらいいのかなと思っています。

○吉村会長

どうもありがとうございました。大変いいご意見だと思います。

ほかに何かこの際ご意見、何かございますか。はい、近江谷さんどうぞ。

○近江谷委員

商工会議所の近江谷と申します。よろしく申し上げます。

ちょっと述べさせていただきたいのですが、今ほど竹下さんからもお話がありましたが、この調査そのものは100人以上という比較的大きな企業さんのヒアリングだったと思います。私ども本日参加している経済団体の方につきましては、むしろ小規模の事業所さんをメインに、ともに一緒に考えながら経営革新を進めるという団体でございます。

先ほど堀井副知事さんがおっしゃっていましたが、小規模の事業所さんでも恐らくこういう課題のヒアリングは、ほぼ同じだと私は思っております。ただ、取組んでいる割合はやっぱりずっと低くなるのかなと感じています。

それで、私ども経済団体として今何が一番課題であるかとなれば、当然のごとく働き方改革という部分では、人材の育成というよりも経営本体の課題であるとの認識を持っております。中小企業では生産性を上げながら働く従業員のためという部分が、避けて通れないと思っております。先ほど秋田銀行の工藤さんからもお話がありましたが、当所としましても働き方改革と健康経営というのが大きな柱に今なりつつあるのかなと思っております。

それで、意見としましては、全体の取りまとめはこのとおり私は素晴らしいと思います。ただ、業種的に見ますと、製造業関連とサービス・小売というホワイトカラー的な部分では、やはり働き方改革についての対応の仕方というのは違ってくるのかなと思っています。と申しますのは、私ども経済団体というより、職場での私の立場で見ますと、ホワイトカラー、プラスアルファ営業活動の中で、いかに生産性を上げていくかというのが大きな課題でないかと思っています。

それから最後に、先ほど堀井副知事さんからお話ありましたが、私どもの相談の案件で、直近で一番多いのは、超過勤務を減らしたが手取りも減ってしまい、そのモチベーションをいかにするかという相談です。これにつきましてはいろいろな助成金等の話もあると思

ますが、小さな企業はなかなかそうもいきません。その部分で一応経営のお手伝いをする職員がいますので、それぞれの事業所さんの実情に合った解決策を探っていかなければいけないのかなというのが今思っていることでございます。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

藤井さん、連合側で、検討部会の部会員ですから、この状況をよく知っていると思いますが、一言何かございましたら。

○藤井委員

藤井です。よろしくお願いたします。

ただいまたくさん意見を聞きまして、たくさんうなずける部分がありました。まとめていただいたこの35ページ以降のところ、まさにこのとおりだと認識をしております。各企業の経営者、また人事労務管理者、労働者、こういった人たちが今後もきっちりとコミュニケーションをとっていくことによって、この労使が避けて通れない働き方改革、これを一層進めていかなければならないと実感をしているところでございます。加えて、今日はそれぞれの立場でいろんな発言をさせていただいている状況ですけれども、これを職場のみんな、また各地域それぞれの団体、企業、それぞれのお立場にある皆さんに広く広報・周知をしていく、そしてみんなで考えて秋田をよくしていく、こういうオール秋田的な取り組みに資すればいいなということで参加をさせていただいた次第です。連合といたしましても、組合員の皆さんからの声だけでなく、働いているすべての労働者の皆さんからの声を聞いて、労働相談という形で様々な声を聞きますけれども、勘違いもたくさんございます。思い込みもあるようなものもやはりありますので、直接面談をしてちゃんと顔と顔を合わせて取り組みを進めるという作業をしています。そういった中で、職場の中で働ける環境をつくる取り組みもしっかりしていかなければならないと考えておりますし、働き方改革については、むしろ国家で様々な議論がなされてから地域におりてくるという状況もございますので、そうした動向を注視しながら皆さんとともに引き続き連携して取り組んでまいりたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願いたします。

○吉村会長

どうもありがとうございました。時間がそれほどございませんので、皆様方のご意見はちょっとご勘弁を願えればというふうに思いますが、ちょっと一言だけ。

私、この間、毎月、羽越線のいなほで2、3回ぐらい秋田酒田間を往復するんですが、

酒田駅で運転士が新潟から来ると交代するんですね。私1号車に乗って、運転士のすぐ前にいました。女性が運転士になるんですね。初めて見ました。JR東日本の特急で女性の運転士、しかも一人で運転士になって乗り込んで秋田まで運転してくれたのですが、最初はちょっと大丈夫かなと思って。変なこと言いますが、そういうふうに女性の進出が少しずつ出てきているんだなということを実感しました。

女性の車掌は結構いるんですが、運転士まで女性の方が出てきたなということと、それから、私の今おります山形県の酒田市、人口10万ですが、今、来年度から10年間の総合計画を策定して、その審議会の会長を仰せつかっているんですが、その中の言葉に「日本一女性の働きやすい環境をつくる」ということがうたい文句にしているんです。

ですから参考までに、そういう市町村が秋田県にも出てきてもいいのかなというふうに一応思いますので、一言だけ述べさせていただきました。

それでは、時間の関係で、以上で議題の1番と2番は終わらせていただきます。今日いろいろなご意見がありましたが、その件については今後まとめる上で、再度事務局で協議させていただきますので、今後の件につきましては会長にご一任願えればと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは、次に議題の3番、中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業及び働き方改革関連助成金等についてということで、事務局より説明をお願いいたします。

【事務局説明】

○吉村会長

今年度は秋田県内の企業で該当の件はないということですか。

○事務局

あります。

○吉村会長

何社あったか教えていただけますか。

○事務局

今年度のキャリアアップ助成金には様々なコースがあるのですが、トータルでいきますと支給決定件数が265件です。28年度からの累計で言いますと737件ということで、キャリアアップ助成金は非常にたくさんの企業に活用していただいている形になっており

ます。職場意識改善助成金については非常に利用が少なく、二桁に届くか届かないかぐらいです。両立支援等助成金につきましても様々なコースがあるのですが、本年度の利用事業所は現在まで支給決定済んだ事業所は43事業所ほどです。こちら前年度に比べまして二桁以上、10企業以上伸びているなど着実に利用企業が増えている状況になっております。それから業務改善助成金も10件ほどあり、こちらは例年この程度のペースですが、しっかり周知して取組んでいただいている企業があるというような状況になっております。

○吉村会長

企業に対して説明会はやられているんですか。

○事務局

はい。実は来年度の春、大体5月以降に労働保険の年度更新の説明会の場を利用して説明させてもらったり、いろいろなセミナーの場に出掛けて行って、こういった助成金があるという説明をさせていただいています。つい先日も労働行政で基準、安定、雇用環境・均等が連携した3行政のセミナーを行いました、その場でも中小企業の方を中心に呼びかけをして助成制度の説明をさせていただいております。

○吉村会長

助成金の予算は大いに使った方が秋田労働局の成果になるでしょうから、是非今日ご参会の皆様方、是非利用して大いに国の予算を使われた方がよいと思いますので、よろしくお願いたします。

何かご質問ございますか。私だけ質問してしまいました。

それでは、続きまして議題の4番、労働関係助成金における金融機関との連携について、事務局より説明をお願いいたします。

【事務局（森岡職業安定部長）説明】

○吉村会長

どうもありがとうございました。ただいまの説明、何かご質問はございますか。はい、どうぞ。

○工藤委員

最後のページのスキーム、私は承知してなかったんですけども、実際に金融機関へ照会

したというのは、本年度何件ぐらいあったんでしょうか。

○事務局

実際には1件にとどまっております。6%以上の生産性要件を超えているものについては受理した件数としては15件、1%以上6%未満について見立てをお願いした件は1件にとどまっております。

○工藤委員

わかりました。周知させていただきます。

○吉村会長

ほかにご意見はありますか。無いようですので、それでは、4番をこれで終わらせていただきます。5番、その他で、このたびの会議では東北経済産業局、秋田県からそれぞれ資料がございますので、最初に東北経済産業局の方から資料についてご説明をお願いいたします。

【東北経済産業局説明】

○吉村会長

どうもありがとうございました。

それでは、堀井副知事の方から秋田県の取組みについてよろしく願いいたします。

【堀井委員説明】

○吉村会長

どうもありがとうございました。ただいまのご説明に対して質問はございますか。特にないようですので、最後に事務局から補足説明がございましたらよろしく願いします。

○事務局

それでは、3点ほどご説明をいたします。

まず1点目は、資料No.1「秋田県内の労働実態に関する調査報告書(案)」のパート2と、資料No.2「秋田県内の『働き方』に関する課題と方向について(案)」につきまして、本日皆様からご意見、様々なご議論をいただいたところですが、再度、事務局で見直しを行った上で会長からご了解をいただいたものを(案)を取った形で皆様方にお届け

したいと考えております。

次に２点目ですが、秋田県内の働き方に関するシンポジウムということで今日１部ずつリーフレット、チラシの方をお配りしておりますけれども、こちらの事務局にご連絡をいただければ、ある程度の部数をお届けいたしますので、本日も出席の皆様からも様々な機会を捉えて周知していただければというふうに考えております。

最後に３点目ですが、来年度以降の推進会議の取り組み等について新年度のできるだけ早い時期に改めて検討部会を開催して今後の進め方、方向性、テーマ等調整してまいりたいと考えております。

○吉村会長

ただいまの事務局からの説明で何かご意見ございますか。（意見なし）

そろそろ予定の時間でございますので、これにて第３回目の推進会議を終了させていただきます。

最後に繰り返しますが、来月２日、文化会館で働き方に関する秋田県内のシンポジウムを開催させていただきます。皆様方のご理解とご協力を重ねてお願い申し上げまして、本日の推進会議を終了させていただきます。本日はどうもありがとうございました。