

第 38 回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和元年 11 月 27 日（水）
午後 3 時 00 分～午後 5 時 00 分
会場：秋田合同庁舎 5 階第一会議室

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 題

- (1) 会長の選出について
- (2) 各部会委員の指名について
- (3) 秋田地方労働審議会家内労働部会報告について
- (4) 秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の改定について（諮問）
- (5) 秋田県正社員転換・待遇改善実現プランの報告について
- (6) 令和元年度秋田労働局行政運営の進捗状況について
- (7) その他

4 閉 会

第 38 回 秋田地方労働審議会

○田村雇用環境改善・均等推進監理官

本日はご多忙のところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日の審議会は、第 10 期委員によります最初の審議会となりますので、会長が選出されるまでの間、事務局が司会進行させていただきます。私は、本日の司会進行を担当します、秋田労働局雇用環境・均等室の田村です。よろしくお願いいたします。

それでは進めさせていただきます。

会員の皆様におかれましては、第 10 期委員にご就任いただきありがとうございます。

資料の上に委嘱状を置かせていただいておりますのでご確認ください。

本来であれば、局長より交付させていただくところですが、時間の都合上、机上配付とさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

開会に際しまして、本日の配付資料につきまして確認させていただきます。

本日の配布資料は、封筒の中に入っておりますが、第 38 回秋田地方労働審議会次第、第 38 回秋田地方労働審議会席図、第 10 期委員名簿、労働局出席者名簿、厚生労働省組織令等を一括りにしたものの 1 組でございます。また、説明資料としまして、クリップ止めのもので資料 No. 1 から資料 No. 7 までございます。また参考資料としまして参考資料 No. 1 と、参考資料 No. 2 がございます。そのほか秋田県の最低賃金のリーフレット 1 枚でございます。ご確認のほどよろしくお願いいたします。

それでは、ただ今から第 38 回秋田地方労働審議会を開会いたします。

初めに、秋田労働局長 甲斐三照よりご挨拶申し上げます。

○甲斐労働局長

秋田労働局長の甲斐でございます。本日、委員の皆様方には大変ご多忙のところ本審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。本日の審議会でございますが、先程司会の方から話があったとおり、第 10 期委員をお願いして初めての審議会となります。

前期から継続でご審議いただいている委員の皆様、また、今回、新たにご就任いただきました委員の皆様には、改めて就任のご承諾をいただきまして誠にありがとうございます。また、今後のご審議につきましてもよろしくお願いいたします。

本日の審議会でございますが、議事次第でございますとおり、議題が 7 項目ございまして、その中でも、項目 6 「令和元年度秋田労働局行政運営の進捗状況について」、こちらの方に特にお時間を頂戴してご意見をいただければと思っております。この行政運営方針につきましては、今年の 3 月の審議会でご承認いただいたところでございますが、今年度上半期の取組実績と併せまして、課題、それから今後の取組等について、ご説明、ご報告させていただきたいと考えております。詳細は、後ほどご説明いたしますが、時間外労働の上限規制、これが来年 4 月から中小企業に適用されるという事になりますので、今年度後半、中小企業に対する中心的な支援が重要になってまいります。また、県内の 6 月の有効求人倍率が 1.41 倍と高止まりの状態が続いているという事でございますので、この状況、事業主からは深刻な人手不足といった声が上がっているところでございます。この対策についても、喫緊の課題であると考えてございます。私ども労働局といたしましては、こういった課題への対応・取組を重点的に、行政運営を推進していく所存でございますが、本日委員の皆様方の忌憚の

ないご意見をいただき、参考にさせていただきながら、更に的確な行政運営に努めてまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○田村雇用環境改善・均等推進監理官

ここで、委員の皆様を事務局よりご紹介させていただきます。お手元の会議資料の中の第10期委員名簿順により、ご芳名のみ読み上げさせていただき、委員のご紹介とさせていただきます。

最初に「公益代表委員」をご紹介します。

赤坂 薫委員でございます。「赤坂です、よろしくお願い致します。」

石沢 真貴委員でございます。「石沢です、よろしくお願いいたします。」

小川 浩義委員でございます。「小川です、よろしくお願い致します。」

面山 恭子委員でございます。「面山です、よろしくお願い致します。」

佐藤 緑委員でございます。

森 和彦委員でございます。「森です、よろしくお願い致します。」

続きまして、「労働者代表委員」をご紹介します。

伊藤 櫻委員でございます。

小川 純委員でございます。

佐藤 成樹委員でございます。「佐藤です、よろしくお願いいたします。」

澤田 宏委員でございます。

曾我 章生委員でございます。「曾我です、よろしくお願い致します。」

畠山 百合子委員でございます。「畠山です、よろしくお願い致します。」

続きまして、「使用者代表委員」をご紹介します。

阿部 聖子委員でございます。

小宅 錬委員でございます。「小宅です、よろしくお願い致します。」

境田 未希委員でございます。「境田です、よろしくお願い致します。」

廣嶋 正彦委員でございます。「廣嶋です、よろしくお願い致します。」

若泉 裕明委員でございます。「若泉です、よろしくお願い致します。」

脇 正雄委員でございます。「脇です、よろしくお願い致します。」

以上18名の委員のご芳名のみご紹介させていただきました。

なお、佐藤 緑委員、伊藤委員、小川 純委員、澤田委員、阿部委員につきましては、所要により本日欠席されております。

○田村雇用環境改善・均等推進監理官

次に、本日の定足数の確認でございますが、公益代表委員5名、労働者代表委員3名、使用者代表委員5名が出席されました。公・労・使それぞれ3分の1以上の出席が得られましたので、地方労働審議会令第8条第1項により、本審議会は成立しております事をご報告させていただきます。

○田村雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、秋田労働局の職員を紹介します。

総務部長の米沢です。「米沢です、よろしくお願いいたします。」

雇用環境・均等室長の石原です。「石原です、よろしくお願いいたします。」

労働基準部長の奈須川です。「奈須川です、よろしくお願いします。」
職業安定部長の大坪です。「大坪です、よろしくお願いいたします。」

○田村雇用環境改善・均等推進監理官

次に会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項では、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」となっております。如何いたしましょうか。

○石沢委員

「秋田大学の教育文化学部教授の森先生にお願い出来ればと思います。」

○田村雇用環境改善・均等推進監理官

会長に森委員を推挙する発言がございました。委員の皆様、いかがでしょうか。

○脇委員

森先生には昨年からお願いをいたしておりました。適任と存じますので、よろしくお願
いしたいと思います。

○田村雇用環境改善・均等推進監理官

会長に森委員を推挙する発言がございました。委員の皆様、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし。」の声)

○田村雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、会長を森委員にお願いするご意見という事で、よろしければ拍手でご承認をお
願いいたします。

(委員から拍手)

○田村雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、会長は森委員にお願いいたします。これからの議事進行は、森会長にお願いい
たします。よろしくお願いいたします。

○森会長

ただいま、僭越ながら推挙されました森でございます。なにぶんにも、この業界について
は専門外でございますが、多少関わりのある部分もありますが、基本的には皆様に教えてい
ただきながら進めてまいりたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

それでは、実際に議事に入ります前に、地方労働審議会令第5条第3項により、会長代理
の指名を行いたいと思います。

地方労働審議会令第5条第3項では、「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ
指名する委員がその職務を代理する。」こととなっておりますので、私から会長代理をお願
いする委員を指名させていただきます。会長職務代理者に赤坂委員を指名いたします。

よろしく申し上げます。

○赤坂委員

よろしく申し上げます。

○森会長

次に、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。本日の議事録署名委員は、私のほか、労働者代表委員の佐藤成樹委員、使用者代表委員の脇委員にお願いしたいと思います。

本日の地方労働審議会の議事録につきましては、情報公開の対象となっておりますので、あらかじめご了承くださいませようお願い申し上げます。

それでは、これから審議に入りますが、先程、労働局長のお話にもありましたように、秋田県は、今、重要な時期に差しかかっています。特に少子高齢化という事で、若者の流出や人手不足といった課題は、労働局長が申すまでもなく、皆が共通している課題として挙げられております。また、今、この課題に対しては、ワーク・ライフ・バランスの確保といったような、働き方改革というような事が非常に重要視されていて、その辺のところもどういふふうに対応したらいいのかという事は言われているところであります。これからの皆様には、このへんのところは是非とも念頭に置きながら、ぜひ審議の方をよろしく申し上げます。

それでは、具体的な審議に入らせていただきますが、本日の議題は（２）「各部会委員の指名について」、（３）「秋田地方労働審議会家内労働部会報告」、（４）「秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の改定について（諮問）」、（５）「秋田県正社員転換・待遇改善実現プランの報告について」、（６）これが本日一番重要だと局長もお話しされていましたが、「令和元年度秋田労働局行政運営の進捗状況について」、（７）「その他」、以上となっております。

初めに、議題（２）「各部会委員の指名」についてとなりますが、秋田地方労働審議会運営規程第９条により、審議会に常設部会として設置しております「労働災害防止部会」、それから「家内労働部会」及び家内労働法第２１条第１項の規定により地方労働審議会に置かれる「最低工賃専門部会」の委員の指名を行います。

部会の委員は、地方労働審議会令第６条第２項及び第７条第１項により、会長が指名することとなっておりますので、配付しております資料No.1「各部会の委員名簿」の案のとおり指名させていただきます。

よろしいでしょうか。

それでは次に議題（３）「秋田地方労働審議会家内労働部会報告」に移りたいと思います。

赤坂部会長から報告をお願いします。

○赤坂部会長

私から、家内労働部会についてご報告をいたします。

秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の今後の在り方につきましては、昨年１１月２８日に労働局長から諮問を受け、本年の２月１２日、２月２７日及び４月２３日の３回にわたって家内労働部会を開催いたしました。その結果、工程の見直しを含め、速やかに最低工賃の見直しの為の議論を行う必要があるという事で意見がまとまりましたので、本年４月２３日付けで労働局長あてに答申しております。答申文の写しは、資料No.2についておりますので、ご覧になっていただきたいと思います。私からの報告は以上です。

○森会長

どうもありがとうございました。

ただいまの報告につきましてご質問等ありますでしょうか。

特に無ければ、次の議題に移りたいと思います。

次の議題は、(4)「秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の改定について（諮問）」となっております。

諮問があるようですので、お受けしたいと思います。

それでは労働局長、お願いします。

○甲斐労働局長

家内労働部会の結論を受けまして、今回、「秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の改定について」諮問をいたします。よろしくお願ひ申し上げます。

(労働局長から、会長に「諮問文」を手交)

○森会長

ただいま、労働局長から諮問をお受けしました。事務局は、諮問文を読み上げてください。

○奈須川労働基準部長

諮問文の写しにつきましては、資料No.3に添付させていただいております。1枚めくっていただきまして、1ページ目にございます。それでは読み上げさせていただきます。

秋田地方労働審議会会長 殿、秋田労働局長 甲斐三照

秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃（平成14年秋田労働局最低工賃公示第1号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上でございます。

○森会長

ただいま、最低工賃の改定について調査審議を求められました。

調査審議については、秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃専門部会でお願ひします。

ただいまの諮問について、何かご質問等ございませんでしょうか。

無いようですので、最低工賃にかかる議題は終了させていただき、次の議題に進めさせていただきます。

次の議題は、(5)「秋田県正社員転換・待遇改善実現プランの報告」についてとなっております。事務局から報告をお願いいたします。

○石原雇用環境・均等室長

私から、資料No.4によりまして、秋田県正社員転換・待遇改善実現プランについて報告させていただきます。

資料No.4に、秋田県正社員転換・待遇改善実現プランの概要と、それから全体版と進捗状

況がついております。一番上の概要版で説明させていただきます。

こちらの正社員転換・待遇改善実現プランですが、名前のとおり非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善につきまして、28年度からの5か年計画によりまして、全国の労働局で進めていくものです。当初の計画につきましては、28年度から始まるという事で、27年度末の審議会で概要を報告しておりますが、本日は計画期間の3行目にございますように、プランの中間年である平成30年度に、進捗状況等を踏まえて目標値等を見直すという事になっておりまして、30年度の末に目標値、4か所ほど見直しておりますので、その報告をさせていただきます。概要版でいいますと、大きく分けてこちらのプランですが、1ページの下の方の(1)正社員転換等についてと、3ページの(2)の待遇改善についてという事でまとめて、それぞれ目標と取組についてまとめております。変わった点は赤字で書いているところで、1ページの(1)の正社員転換等についての、①不本意非正規雇用労働者の正社員転換等で、目標値3つほどございますが、3番目の年間就職者数、当初目標8,350人、これを秋田県の未来総合戦略の数と合わせまして5,146人に目標値修正しております。

次に2ページ目の②の、対象者別正社員転換等の有期契約労働者数取組目標につきましては、キャリアアップ助成金を活用した有期契約から正規雇用へ転換した労働者の数ですが、当初目標1,350人を、それまでの進捗状況を踏まえまして、2,153人に目標値修正しております。

それから3ページ目で、③の多様な正社員の推進、これにつきまして、事業所訪問の際に短時間正社員制度の情報提供を行った件数を、当初目標120件としておりましたが、それまでの進捗状況を踏まえて、目標値300件という事で修正しております。

それと下の(2)待遇改善についてですが、目標値の2つ目、ユースエール認定企業の数、当初目標12社でしたが、それまでの進捗状況と計画変更を踏まえまして、17社という事で目標値変更しております。目標値の変更については、以上の4点となっております。

○森会長

ありがとうございました。

ただいまの事務局からの説明について、何かご質問等ございませんでしょうか。

ないようですので、次の議題に進みたいと思います。

次の議題は、(6)「令和元年度秋田労働局行政運営の進捗状況について」となっております。

これも事務局から説明をお願いいたします。

○甲斐労働局長

改めましてよろしくお願いたします。今年度前半の進捗状況・実績等の評価詳細につきましては、この後、各部・室長の方からも説明いたしますので、私からは行政運営方針の最重点施策でございます「長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底」、それから「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、こちらについて、働き方改革と併せましてご説明させていただきます。また、3つ目の「人材確保支援の総合的な推進」につきまして、現在の雇用失業情勢等々、併せましてご説明させていただきます。

以上、3つにつきまして、現状それから課題、そして今後の課題に対する取組、以上につきまして代表的なものになるかと思いますので、ご説明をさせていただきます。

失礼ですが座って説明させていただきます。

私の方からの説明、資料No.5とNo.6になります。まず資料No.5をお開きください。1ページ目、「県内の人口の推移」となっております。先ほど、森会長の方からもお話がありました秋田県の人口減少の推計値でございます。左が全国で右の方が秋田県でございますが、秋田県の2040年をご覧になっていただけたらと思います。ちょっと見づらい小さな数字ですが、右から2つ目のところでございます。ここの上の青い折れ線グラフが生産年齢人口の率でございます、それから紫色の上昇傾向を辿っているのが高齢化率の折れ線グラフでございます。2040年に秋田県ではクロスするという事で、65歳以上人口が、生産年齢人口を上回るという事で推計されております。このままの状態であれば、人材不足が懸念されるというか、間違いなく深刻な人材不足に陥るという事でございまして、こうした高齢者の方の活用、また女性の活躍推進や仕事と家庭の両立支援等による女性の活躍、女性の雇用促進、また、それ以外にも障害者の方の雇用の促進、また外国人材の受け入れ等、様々な課題があると考えております。

2ページ目の「年間総労働時間の推移」、これも全国・秋田とございます。折れ線グラフ、上から秋田の総実労働時間、その下が全国、3つ目が秋田の所定内労働時間、一番下が全国の所定内労働時間でございます。ほぼ横ばい状況になっておりますが、一点、一番上ですが、秋田の総実労働時間、ここ最近、上昇傾向になっております。この実態につきまして、このページの2つ目の黒丸に書いております企業の声をちょっと拾ってみましたのですが、「人手不足の為ハローワークに求人を出しても応募者が来ないので残業せざるを得ない。」といった人手不足を訴える声、また「社員の中には『自分がいなければ…』との考えを持っている者がまだいて、その意識を変える事が必要であると考えている。」といった声。また、東北管内、色んな企業の声聞いていますと、「有資格者が現場作業を終えてから日々の報告書の作成に追われて時間外労働を行っている。」、「他の社員に資格取得を促すような対応を検討している。」という事で、生産性の向上や多能工化といった取組を課題としている企業、またそういった中でも法の順守と社員の健康を優先させ、業務の省力化を進めて対応をしているといった、既に取り組んでいる企業もあれば、一方、中小企業では取引先からの納期短縮や品質等要求の対応に苦慮しているという、いわゆる「しわ寄せ」といった点かと思われれますが、こういったところを課題に掲げている企業もあるようでございます。

次のページ、3ページでございます。これはご承知の話だと思います、「県内の中小企業の各割合」となります。中小企業白書からでございます、ちょっと古い数字になっておりますが、県内の中小企業数は、県内企業の99.9%を占めています。

また、そこに雇用される常用雇用者数につきましても、全体の90.7%を占めており、秋田県の企業、それから雇用者、ほとんどが中小企業という事でございます。

それから4ページ、これはもう我々の取組の現状になろうかと思っております、「働き方改革の対応状況について」のアンケートをとっており、まずは「時間外労働上限規制」についての結果でございます。この中の「労働上限規制について知っているか」というアンケートについては、4月～6月の年度当初でございますが、「知らない」と答えた事業場が42.3%ございましたが、9月では7.4%という事で、周知については図られているというふうに考えております。一方、右の表の円グラフでございますが、9月においてもまだ25%、4分の1の事業場が「その対応に課題がある」というふうに答えております。また、その課題の内容につきましては、下の表にございますが、事業場の70%近くがまず一番に挙げたのが人材確保という事でございます。そのあと仕事の繁閑の差が大きいといった声、また3つ目、先程もございましたが、取引先からの短納期発注・急な対応の発生、こういった声がござい

まして、こういったものが課題というふうに挙げられております。

それから次の5ページでございます。こちらは「不合理な待遇格差禁止」についてのアンケートでございます。「不合理な待遇格差が禁止されていることを知っていましたか」については、これも年度当初につきましては29.2%が「知らない」と答えておりますが、これが9月には12.8%と、これについても一定の周知は図られているというふうに評価しております。ただ、その対応について右の円グラフをみますと、「対応に課題がある」と答えた事業場が9月になって増えてきております。その「課題」の内容については、一番は「人件費が増加する」となっておりますが、特に次の2番目、3番目の「待遇差の理由について説明が難しい」、「何が不合理な待遇差なのか分からない」といった内容については、9月になってからの方が増えてきております。この中身につきまして判断しますと、改正法の内容について周知は図られてきておりますが、じゃあいざどうやって対応していこうかといったところで、その具体的な取組手法についての周知あるいは支援がまだ行き届いていないというふうに思っています、ここは必要であると考えております。

それから6ページにつきましては、「雇用者に占めるパート・アルバイト、派遣・契約社員・嘱託、いわゆる『非正規労働者』の割合」でございます。全国と秋田、上が秋田、下が全国となっておりますが、あまり差はございません。全国が38.2%、秋田は少し少なくて36.1%という事でございます。「ちょっと秋田の方が多いな」と見られるのは、契約社員・嘱託のところでございます。

7ページは、「不本意非正規雇用の状況」でございます。左の表は、「不本意である。いわゆる正規の職員・従業員の仕事がないからこうした形態の仕事に就いている」と答えた方の割合でございます。派遣社員・契約社員が特に多くなっており、続いて嘱託となっております。それから真ん中が男性、一番右が女性の内訳となっておりますが、男性のほうが女性と比べ、正規職員の仕事がないから、いわゆる不本意雇用であると答えた方の割合が高くなっております。年齢層でいきますと、特に35～44歳、それから45～54歳の年代で割合が高くなっております。いわゆる就職氷河期の世代とほぼ被ってくるかなというふうに思っています。また女性については、パートの方などが多くございますが、ただ、もともと母数が多くございますので、割合が少ないからといっても、不本意であるといった方々は、女性においてもかなり相当数いらっしゃるという事が言えると思っております。

今申し上げました、現状を踏まえての課題と今後の取組を次のページからまとめております。8ページをご覧くださいと思います。まず時間外労働の上限規制についてです。

先程申し上げましたとおり、4月1日から時間外労働の上限規制が中小企業に適用されます。先程も説明したとおり、秋田県内の中小企業、県内企業99.9%を占めると、さらに、9月現在で25%が課題ありとしている。また、その課題は7割近い企業が人材確保にあるといった事もございました。後半に向けての私共の取り組む施策でございますが、真ん中に書いてあります、中小企業に対する集中的かつ総合的な支援、集中的施策パッケージを実施してまいります。その内容でございますが、まず周知につきましては、先程も申し上げたとおり、大体、周知については図られてきたかなという事でございますが、まだ100%ではございませんので、まだこういった声が届いていないといった企業を中心に行っていきたいという事でございます。主要な経済団体を訪問し、時間外労働の上限規制の内容・支援策について改めて説明していく、また中小企業、顧客としてたくさん持っていらっしゃるでしょう社会保険労務士会と連携しまして、時間外労働の上限規制等を含む説明会の実施を周知してまいります。また、特別条項付き36協定を労働基準監督署に届け出た事

業場を対象に、説明会、訪問支援を実施してまいるという事で、また秋田働き方改革推進支援センターとの連携によって、よりきめ細やかな支援を図っていくという事でございます。また、時間外労働等改善助成金につきましても、締め切りの延長、それから解説等分かりやすい動画を作成しリリースする等の利便性の向上も図っているところでございます。また3つ目でございますが、先ほど来、取引先からの納期短縮といったような声がございました。大企業、親企業の働き方改革に伴う下請け等中小企業へのしわ寄せ防止対策、これはこの夏から始めておりますが、一層推進してまいるといった内容でございます。

それから9ページになります。こちらは雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてです。こちら先程申し上げましたとおり、改正法の周知は進んでおりますが、実際の実施に際しまして、待遇差の理由については説明が難しいという課題がございますので、こういった事業場にどうやって周知をしていくかという事、それからこうした取組、賃金制度の変更、賃金規定の要綱等、時間を要する内容がございますので、一定の準備期間が必要になるという事で、早期に取り組む必要があると考えております。

今後の具体的な取組につきましては、これからでございますが、説明会、会議等、あらゆる機会を利用して、改正法の周知、それから早期の取組を促していくという事、また局独自で、自社の社員の雇用形態の待遇差に関する分析シートといったものを作成しております。このシートを活用した取組を促しまして、不本意な待遇差に関する理解、「分からない」といった声が多くございますので、その理解を図っていくというところでございます。

また、これにつきましても、働き方改革推進支援センターの活用を図ってまいりたいと考えております。

さらに、非正規雇用労働者のキャリアアップを促進する為のキャリアアップ助成金の周知、これも引き続き行っていきます。またこれからの取組になりますが、実際にもう取り組まれている好事例というか、そういった取組事例を収集しまして、労働局のホームページに掲載するなど、さらに周知を図ってまいりたいと考えております。

以上でございますが、10ページは参考で付けさせていただいております。高齢者数と女性という事でございますが、今般、女性活躍推進法の改正がございましたので、付けさせていただきました。下の方の図でございますが、女性の雇用者数、全国も秋田も右肩上がりで伸びている。それから、管理的職業従事者数と女性の割合、これも伸びていますが、下の折れ線のとおり、ちょっと秋田と全国では差が広がっているといった事もございますので、何度も申し上げますが、女性活躍推進法の改正がございましたので、こういった取組も図ってまいりたいと考えております。

続きまして、資料No.6「秋田県内の雇用情勢等について」ご説明をいたします。

まず1ページをご覧ください。ちょっと現状認識という形で簡単にお話をさせていただきます。雇用情勢についてでございますが、人口減少・流出などを背景として、求職者は長期的には減少傾向にあるというふうに思っております。また、米中貿易摩擦などを背景に、求人の一部に先行き不安要素はございますが、求人倍率につきましては、当面は高水準を維持していくというふうに考えております。

2ページでございます。有効求人倍率の動向。令和元年9月の有効求人倍率は1.41倍でございますが、前月を0.01ポイント下回っております。これで4か月連続で1.5倍を下回ってはおりますが、求人が求職を大幅に上回る高止まりの状態、これは依然として続いているというふうに考えております。参考で、右の棒グラフ、これは平成20年度からの年単位の数値でございます。平成20年度のリーマンショックの時でございますが、この時は、有

効求人倍率 0.43 倍、赤い棒が有効求職、青い棒が有効求人でございます。有効求職者がはるかに求人を上回っている状況。21 年度は更に悪化し 0.32 倍と。その後少しずつ上昇してまいりまして、平成 27 年度にやっと 1 倍を越えたという事です。またこの前、平成 20 年以前にさかのぼっても、1 倍を超えたのは平成 2 年度ですから、バブルの頃に 1.02 倍というのがあるだけでございまして、現在推定 1.4 倍というのが、いかに高止まりかというのがお分かりになっていただけるというふうに思っております。先程ちょっと一部に不安要素があると申し上げたのは、この黒い丸の 3 つ目に書いております、有効求人数が 7 か月連続減少しております、実際に一部の製造業において受注が減少しているといった声が聞こえております。これが先行き不安要素という事でございますが、ただ一方、建設業、医療福祉業などでは、前年同月を上回る求人提出が旺盛に出されておまして、依然として多くの求人が提出されている状況でございます。また、有効求職者につきましても、先月は 2 か月ぶりに増加しておりますが、これらも一時的なものと考えておまして、減少傾向については、まだ長期化しているというふうに捉えております。

1 枚めくっていただいて 3 ページでございます。これが求人の動向でございます。左の折れ線グラフが分かりやすいと思います。有効求人倍率の推移を表しております。最も高い赤い線が建設業で 7.27 倍でございます。次に、医療・福祉 2.84 倍、運輸・郵便業 2.27 倍、卸・小売業 2.11 倍、こうした業種では人材不足、人材確保が大きな課題となっております。またそれに起因する企業の声という形で、こちら企業の声も拾ってきております。「職員不足により入所者を減らさざるを得ない状態である。」、「人手不足でベトナム人の技能実習生を受け入れている。コストはかかるものの、さらに 5 人の実習生を受け入れる予定。」、「常時、求人を提出するも反応がない状態が続いている。業務量に対応出来る人員が確保できず、入札の参加を見送るといったこともある。」といった、非常に深刻な声が聞こえてきているところでございます。

一方、正社員求人倍率でございますが、これは 1.10 倍と 16 か月連続で 1 倍台を維持しております。これも人材不足の中で、同業他社よりも好条件・好待遇で人材を確保したいという企業の姿勢が表れているというふうに思っております。

続きまして 4 ページ、今度は求職者の動向でございます。9 月の新規求職者が、有効求職者同様 2 か月ぶりに増加しておりますが、これも一時的なものと考えております。これも年度で述べさせていただきますが、一番左のグラフでございます。リーマンショックが発生した平成 20 年度の月平均、これが 7,869 人ございましたが、この後は右肩下がりで減少が続いておまして、平成 30 年度につきましては月平均 4,110 人と約半分、20 年度と比べると約半分 47.8% 減少しております。これを態様別に見ますと、この一番左のグラフでございますが赤い折れ線グラフ、これが事業主都合でございますが、これは大幅に減少になっているのがお分かりになると思います。それに比べまして在職者、青い線でございます。また自己都合、これが緑の線でございます。その減り幅が小さくて、これらにつきましては、最近も月によっては逆に増加に転じることもございます。労働市場としては高い有効求人倍率でございます。求職者側に有利な転職市場が展開されているというふうに思っております。また、年齢別に見ると、もう少し顕著な違いが出てきます。真ん中のグラフでございます。軒並み新規求職者が減少しておりますが、65 歳以上、一番下の茶色の線でございますが、これは増加傾向が続いてきております。少子高齢化もございまして。また人材不足もございまして。また、「まだまだ活躍したい」と希望する高齢者もたくさんいらっしゃるという事で、そういった方々が労働市場に参入してきているというふうに考えております。

続きまして5ページ、大きな2つ目の「若者の状況について」でございます。現状認識としましては、若者の求人は増加傾向でございます。また、県内に就職する高卒者の割合、60%後半で推移していますが、全国で挙げますと35位という事でございまして、この動きについては、県内就職促進が急務であると考えております。

6ページが「新規学卒者の職業紹介状況」でございます。左の表、青い棒を見ていただければと思います。高卒県内求人数は、9年連続増加しております。また、折れ線グラフにあるとおり、求人倍率につきましても、平成24年3月卒以降上昇を続けておりまして、平成31年3月卒では3.28倍と3倍を超えております。また、県内へ就職する高卒者の割合でございます。これは右の表の緑の折れ線グラフでございます。一時期53%台といったようなこともございましたが、高校生を対象とした企業説明会、セミナー等の実施によって県内企業への理解の促進を図ってまいりました。平成23年3月以降は60%台の高水準が続いてはおりますが、先ほども申し上げたとおり、全国では35位ということで、ここは改善の余地があると考えております。

続きまして7ページ「Aターン就職状況」でございます。労働局、秋田県、各地域振興局も含めまして、また、ふるさと定住機構等関係機関との連携を深めまして、Aターン就職希望者を対象とした求人の確保、あるいは、これは新しい施策ですが、移住支援金等の就職支援制度の周知を図ってきたところでございます。また、お盆やお正月などの帰省時期に合わせまして、Aターン就職相談会、これは秋田、またそれに加えまして東京、仙台でも同様のAターン就職相談会を実施しているところでございます。早くから県内企業を認知させることが必要であり、いずれ迎える就職活動の予備知識を取得させることも大事だということで、これまで就職希望の高校生に対してのみ企業説明会を実施しておりましたが、県外の大学に進学して、また戻ってくるということも考えまして、進学希望者に対しても地元企業説明会を実施して、受け皿を整備するべく新しい取組を進めているところでございます。

社会減、人口減少が激しい秋田県にとりましては、こういった県内定着、県内就職、こういった取組も図ってまいらなくてはと考えております。

大きな3つ目、「外国人労働者の状況について」でございます。この現状認識につきましては、人手不足を背景に外国人労働者に対するニーズが高まっているというふうに思っております。これを進めるためには、技能実習生等適切な受け入れに関する事業主の理解が必要でございます。また、課題といたしましては、外国人労働者採用のためのチャンネル整備が少ないと思っております。

1ページめくっていただいて9ページでございます。左上の表、外国人労働者数。これはご承知かと思われま。秋田県は、平成30年10月末で1,953人、東北の中でも少なくございまして、全国で最下位でございます。次が高知の2,590人という数字だったと思いますので、言い方は悪いですがダントツで最下位ということでございます。また、左下のここ5年間の図でございますが、過去5年間で全国では85.4%と、非常に増加しております。秋田県も増加はしておりますが東北では98.8%とほぼ倍近い増加であったところ、秋田県においては56.4%に留まっているということでございます。また、右上の表が国籍別の外国人労働者の推移でございます。秋田県における在留資格で一番多いのが技能実習でございまして、約半数の49.1%となっております。また、国籍別で一番多いのが中国でございまして、伸び率を見ていただいてもわかると思いますが、一番伸び率が高いのがベトナムでございまして、52人から377人と、2番目に多いフィリピンにもうすぐ追いつこうかといったような増加となっております。また、ネパール、フィリピンについても大きく増えている

ということでございます。

それから10ページ「秋田県における監理団体の状況」でございます。令和元年8月7日現在で秋田県における管理団体は13団体となっておりまして、これも東北では最少ということでございます。また、秋田県の監理団体の大きな特徴としましては、取扱える職種が縫製、アパレルという縫製のみの特化している監理団体が13団体中12団体と9割を超えているということでございます。これに特化していない特定の監理団体であれば、建築大工、食料品製造、金属加工、電子・電気機器組立製造、ビルクリーニング、介護等多岐にわたる職種を取り扱えるわけでございますが、これらの技能実習を行う場合には、他県の監理団体も利用するということになります。受け入れているのは、秋田県の監理団体1団体26人、一番多いのが東京でございます、東京の監理団体から77人ということでございます。

また、以上を踏まえた諸課題がございます。その対応でございますが、11ページ以降まとめさせていただいております。まず人手不足への対応でございますが、これは県、業界団体と連携した充足に向けた一層の支援が必要であると考えております。建設、介護、保育、運輸等特に人材不足と考えている分野、こちらにフォーカスした支援の強化が必要であると、また、県や業界との連携による体験会等を通じた業界イメージ向上の積極的展開。子育て世代、高齢者、先ほどの説明の際にも触れましたが、子育て世代、高齢者の方々、また就職氷河期世代など、いわゆる潜在求職者の掘り起こし、さらに定着支援、こういったものが必要になると考えております。その根っこしましては、県と結んでおります雇用対策協定、また、人材確保支援に向けた共同宣言ということで、県内企業、業界団体等と連携した取組をさらに進めてまいりたいと思っております。その具体的な方向性でございますが、人材不足分野を中心とした企業説明会や就職面接会を積極的に開催するほか、業界団体との連携のもと、業界のイメージの向上に資する新しい発想でのイベント等の展開、すでにご案内のとおり、介護ロボット導入企業に限定した企業説明会や就職面接会、それから見学・体験会を併せて開催し、運輸業界では大型トラックの展示等と併せた就職説明会を展開しているところでございます。2つ目、ハローワーク秋田に人材確保コーナー「ミタス」を設置しております。これは、後ほど安定部長から話があると思います。「採用できる求人活動」の好事例発信、これは介護、建設、運輸等といったところを特化してやっておりますが、人材確保の前線基地としての機能強化を図っているところでございます。また、子育て世代や高齢者、就職氷河期世代に向けた就職説明会や、小売店等への求人配架による求職者の掘り起こしを進めるほか、子育て世代等に向けた配慮ある求人の開拓を増やすということにより、職場定着の支援を図ってまいりたいと考えております。

それから2つ目、若年者の確保、Aターン等でございます。関係行政機関、団体や学校との連携によって県内企業の魅力を発信、また企業情報の発信、これをさらに進めてまいりたいと考えております。また、事業主に対するわかりやすく、魅力ある求人票への転換指導と採用力の向上指導も図ってまいりたいと思っております。教員、保護者をターゲットとした企業情報のさらなる発信、また、東京都内ハローワーク等との連携強化等による、Aターン希望者の就職促進など、こういったものが必要であろうと考えております。具体的な方向性でございますが、県内就職希望者の割合、昨年度で見ると60%台後半だったのですが、今年9月の段階で70%を超えております。そういった状況ではございますが、やはり全国に比べて改善の余地は残っているというような、先ほど申し上げたとおりでございます。さらなる取組のために、県・学校等との協力・協働によりまして県内企業のさらなる、魅力ある企業の情報発信を進めるほか、進路決定に影響力のある教員、担任、それから進路指導の先

生、保護者をターゲットとした県内企業の周知活動を図ってまいりたいと考えております。

また、県外進学者の A ターン、これを確実に取り込む必要がございますので、都内ハローワークとの情報連携強化、それから金融機関との連携協定を活かした、移住支援金の活用促進、これは都内にある銀行支店に置かせてもらっております。移住人脈活用に向けた取組を加速させてまいりたいと考えております。また、若者の早期離職を防止する、これも取組強化する課題の一つと考えております。内定から就業までの不安解消を図る等、メンターを中心とした職場定着支援、これも新しい取組を含めまして強化を図ってまいりたいと考えているところです。

最後になりましたが、外国人労働者対策でございます。やはり周りの十分な理解が必要でございます。各セミナーを通じた外国人労働者雇用に関する事業主理解の促進が必要であり、また、外国人労働者の雇用に向けた採用プロセス、よくわからないとか不安があるとかいった方々もございますので、そういった支援と、それをわかりやすい形で構築していくといったことが必要ではないかと、また、留学生などへの支援、また、秋田県内には、日本語学校というのは存在しないものですから、日本語学校についても考えないといけない。

また、先ほど申し上げた監理団体、これも縫製に特化しているということでございますので、こういった監理団体の育成を含めました、横断的な政策パッケージをこれから考えていかなければと考えております。具体的な方向性でございますが、何度も申し上げておりますが、秋田県の外国人労働者は全国で一番少なく、雇用経験値が低い、成功例が少ないということでございますので、引き続きセミナーや好事例の発信を行いまして、正しい受入れ理解を今後も促進してまいりたいと思っております。

また、事業主と外国人労働者のマッチング強化のために、県・各市との協定による A ターンの枠組みを活用したマッチングを進めるほか、ハローワークの雇用管理指導を通じて、外国人労働者が働きやすい職場への助言を進めてまいりたいと考えております。

3つ目でございます。県内大学等に在籍する留学生について、対象者へのアプローチを強化して、留学生向けのインターンの受け入れ拡大を図ってまいりたい。また日本語学校、監理団体育成といった、雇用に関すること以外の課題についても、県・関係団体との引き続きの連携を図って、総合的な政策パッケージの取りまとめを進めてまいりたいと考えております。長くなりましたが、私からの説明は以上でございます。

○奈須川労働基準部長

続きまして労働基準部の施策につきまして資料No.7、説明用概要版の2ページ、3ページに基づきまして進捗状況等について説明させていただきます。

最初に最重点施策であります「長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底」でございます。上半期の取組としましては、長時間労働による脳・心臓疾患等にかかる労災請求が行われた事業場をはじめ、過重労働が疑われる事業場への監督指導を実施してございます。右のほうに、過重労働重点監督の違反状況につきまして円グラフを載せてございます。9月末時点でございますが過重労働を重点として実施しました監督36件のうち34件、約95%の事業場におきまして法違反があり、そのうち6件につきましては時間外労働が100時間を超えていたという状況でございます。また、取組実績に戻っていただきまして、時間外・休日労働協定の適正化についての指導、また、時間外労働の上限規制をはじめとする改正労働基準法の内容等についての周知、監督署に編成しました「労働時間・相談支援班」による事業場支援等を実施させていただいているところでございます。

5つ目になりますが、上半期ではございませんが、今月11月を「過重労働解消キャンペーン」として著しい過重労働や悪質な賃金不払い残業などの撲滅に向けた取組を行っているところでございます。課題としましては、先ほど局長からも説明させていただきましたが、来年4月からの時間外労働の上限規制の中小企業への円滑な適用に向けた対応と上限規制が猶予されている業種等の自主的な取組を促進していくことというふうを考えてございます。

今後の取組でございますが、局長の説明にありましたように中小企業に対する集中的かつ総合的な支援、集中的施策パッケージを実施するとともに、時間外労働の上限規制の中小企業への適用に伴いまして36協定も新様式での提出となりますので、受理時の確認とともに、不備等があった場合の窓口指導の徹底、また、違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業への指導を含めた取組の徹底に取り組んでいくこととしているところでございます。

その下に、重点施策としまして「最低賃金制度の適切な運営」を載せさせていただいております。上半期の取組としましては、秋田地方最低賃金審議会においてご審議いただいた結果、秋田県の最低賃金を28円、3.6%引上げ、時間額790円に改定させていただいたところでございます。地域別最低賃金につきましては、今回の改定まで鹿児島県が単独最下位となっておりましたが、今回の改定で秋田県を含む15県が時間額790円で並ぶ形となっております。右下にグラフを載せてございます。平成28年以降をみていただきますと20円を超える引上げ額となっております。平成27年以降の5年間で111円引上げられてございます。影響率につきましては、平成28年以降4年連続で10%を超える状況となっております。今年度につきましては13.1%となっております。課題としましては、大幅な引上げにより影響率が高くなってきておりますので、最賃額が改定されたことを知らないということがないように、特定最低賃金も含めまして周知・広報をしっかりと行っていくことが必要と考えてございます。今後の取組予定ですが、秋田県を含む26市町村のうち市町村広報誌にまだ掲載していただいている12市町村への働きかけをはじめ、引き続き幅広く最低賃金の周知・広報を行うとともに、中小企業への支援策であります業務改善助成金についても周知を行っていくこととしているところでございます。さらに、第4・四半期には、最低賃金の履行確保のための監督指導を実施することとしております。

3ページにまいります。重点施策2つ目の「労働者が安全で健康に働くことができる職場環境の整備」でございます。まず13次防の取組の推進の表を左上に載せてございます。見ていただきますと、令和元年10月末現在ですが、死亡者数4人で、前年同期に比べまして5人の減少、また、休業4日以上死傷者数につきましては834人ということで、前年同期に比べまして98人、10.5%の減少となっております。上半期の取組実績でございますが、建設業につきましては、ページの真ん中に写真を載せてございますが、7月の全国安全週間の初日になる7月1日に、建災防秋田県支部と合同で局長による建設現場パトロールを実施してございます。写真の左側に建設業の死傷災害の表を載せてございます。見ていただきますと、上段のカッコ内が死亡者数になりますが、昨年、建設業につきましては秋田県の死亡災害全体の5割強を占めておりましたが、10月末現在、建設業における死亡災害はゼロとなっております。林業につきましては、右下に写真を載せてございますが、10月30日に林災防秋田県支部と合同で、局長による林業現場パトロールを実施させていただいております。一番上に林業の死傷者数の表を載せてございます。10月末現在、休業4日以上の死傷者数は33人と、残念ながら前年同期に比べまして2人増えておりますが、建設業

同様、林業につきましても、10月末現在、死亡災害ゼロとなっております。上半期の取組の中で見えてきた課題としましては、一点目としまして休業4日以上死傷災害につきましても、前年同期に比べ10.5%減少してございますが、昨年が平成29年に比べて、20.8%増加しております。そのため、単純に前年と比較するのではなく、13次防の2年目の目標、右上に掲載させていただいてございますが、943人を念頭に取組んでいく必要があると考えてございます。また2点目としまして、建設業、林業ともに死亡災害は発生していないものの、土木工事業など、中小建設工事の死傷者数が増加しており、その原因として、現場管理者等の人材不足による安全管理の不徹底が懸念されること、また、林業の伐木作業時の重篤災害が後を絶たないといったところがあると思っております。3点目としまして、治療と仕事の両立支援の意義などがまだ十分に理解されていないこと、また4点目としまして、労働者数30人から49人の事業場で、メンタルヘルス対策の取組割合が63.7%と低調であることと考えてございます。

今後の取組予定でございますが、建設業につきましては12月の1か月間を「建設現場無災害運動月間」と定め、建設現場における災害防止対策の徹底を、また林業につきましては、林業現場に対する局署合同監督を通じて伐木作業時等の安全対策の徹底を図ることとしております。(3)になりますが、治療と仕事の両立支援対策につきましては、秋田産業保健総合支援センターと連携し、事業所の取組に対する実態把握を行うとともにニーズを踏まえた個別支援の実施。また、メンタルヘルス対策につきましては、自主点検の実施と取組促進のための指導を実施することとしております。

引き続き、最重点施策をはじめとする各種施策に取り組んでまいりますので、ご理解ご協力のほどよろしくお願いいたします。

○石原雇用環境・均等室長

引き続きまして私のほうから雇用環境・均等室の施策について、同じ資料No.7の4ページ、5ページで説明させていただきます。最初に4ページの最重点施策「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」についてです。こちらにつきましては、パートタイム・有期雇用労働法が改正され、同一企業内の正規労働者・非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消することが求められておりますが、上半期につきましては2020年4月施行、中小企業につきましては2021年4月施行のパートタイム・有期雇用労働法によりまして、秋田働き方改革推進支援センターと連携して、監督署、ハローワークの説明会の機会をとらえて、改正法の説明、また秋田労働局主催の働き方改革関連法セミナーを9月と10月に、県内6か所で計12回開催し、局作成の自社の社員の雇用形態間の待遇差分析シートを活用して企業の正規・非正規雇用労働者間の待遇差の分析、見直しを促しております。参加者数はこちらに記載のとおりです。それから(2)として、短時間労働者の割合が高い企業に対して、現行法のパートタイム労働法に基づき、個別企業訪問により、法施行状況調査ということで報告徴収を実施して、正規・非正規労働者間に不合理な待遇差が生じている可能性がある場合は、その解消に向けた助言を行っております。また課題ですが、中小企業への適用が2021年4月ということもあり各企業の対応にまだ差が見受けられるということ、それから、正規・非正規労働者間の不合理な待遇差の解消にどのように取組むべきかわからない等の意見がみられるということです。今後の取組予定につきましては、引き続き、特に中小企業にはまだまだ法の説明が不足しているということから、主催セミナー、また事業主会合等の機会に説明することによりまして改正法の周知徹底を図るということ、それから個々の企業の待遇差の

解消については、秋田働き方改革推進支援センターの利用を促進するという、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するためのキャリアアップ助成金の周知を引き続き行うということを予定しております。また、正規・非正規雇用労働者間の待遇差の解消に関して、県内で先進的に取り組んでいる事例を収集して労働局ホームページに掲載する等により事業主の取組の機運の醸成を図ることを予定しております。

次に、重点施策「総合的ハラスメント対策の実施」です。上半期の取組につきましては(1)として、職場のセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントについては、均等法、育児・介護休業法の規定に基づきまして報告徴収を実施し、その対策が不十分なところに対して助言しております。それから、一体的ハラスメント対策の整備として、パワーハラスメントを含み具体的に取り組むよう助言しております。また、秋田県内では企業におけるパワーハラスメントを含んだハラスメント対策の社員研修の要望が多いということで、ハラスメント研修を実施しております。これは1社だけだと行政サービスに偏りがあるということで、同業他社を集めていただき、上半期につきましては17回実施し、参加企業57社、参加者575名で開催しております。また、職場のパワーハラスメントについては、法改正で対策措置義務が予定されておりますので、その概要について併せて説明しているところです。課題につきましては、現行法のセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、こちらの対策はしていても、措置義務の細かいところに不十分な点がみられたということ、また、パワーハラスメントを含めた一体的ハラスメントに取り組んでいる企業は、まだ少ないということです。それから、総合労働相談の中では、右側に表がありますが、いじめ・嫌がらせに関する相談が6年連続で相談項目のトップということになっております。改正法も踏まえパワーハラスメントの防止対策について義務付けられることも念頭に、周知徹底する必要がございます。今後の取組予定につきましては、改正法による職場のパワーハラスメント対策の具体的内容が方針で示される予定ですのでそちらの内容も含めて、ハラスメント対策の説明会を法施行前に、年度内では2月に県内で4回開催する予定を組んでおります。また、引き続き均等法、育介法での指導を行うこと、また、いじめ・嫌がらせに関する現在の個別労働紛争解決促進法の紛争解決のためのあっせんが開催されますと、ほとんどが解決しているとのことですので、あっせんの申請があった時にはそのメリットを相手側の会社に説明して、あっせんの参加率を高めるということで解決を図っていきたいと考えております。

次に参考資料のNo.1をご覧くださいと思います。女性活躍推進につきましては、先ほどの概要版では触れておりませんが、こちらのとおり女性活躍推進法等の改正が予定されております。改正法につきましては、令和元年6月5日に公布されております。改正点はこちらに書いている主に青いところの3点で、女性活躍推進についての一般事業主行動計画の策定・届出義務、自社の女性活躍に関する情報公表義務の対象が常時雇用する労働者が301人以上の企業から101人以上の企業に義務が拡大されます。この施行は、今後3年以内に政令で定める日となっておりますが、まだ政令が決まっておりません。ただ、令和4年4月1日予定ということで進めていると本省から情報を得ております。2点目は、常時雇用する労働者301人以上の事業主は、現在、女性活躍に関する情報公表項目が一つ以上あればいいのですが、改正によりまして男女の機会の提供に関する項目、それから、職業と家庭の両立に関する項目、それぞれ各区分から一項目以上公表するということが義務となります。これは令和2年4月1日の施行の予定です。それから3つ目が女性活躍に関する取組が優良な企業に対する認定制度、えるぼし認定がございますが、さらに、特例認定制度が創設

されるということで、こちらにつきましては令和2年6月1日の施行の予定です。併せてパワーハラスメントの対策につきまして、事業主の義務となるということでパワーハラスメント対策を法制化、同じく令和元年6月5日に公布されています労働施策総合推進法の改正で法制化されています。施行時期は、公布後1年以内で政令の定める日となっておりますが、令和2年6月1日の予定で進めているということです。中小企業は、公布後3年以内の政令で定める日までは努力義務となりますが、義務となるのが令和4年4月1日の予定で進めているということです。パワハラは真ん中に書いてあります3つの要素全てを満たすということで、今後具体的なパワハラの内容、それから事業主の講ずべき措置については指針で示される予定になっており、政令、省令ともに年内公布を目指しているということです。一連の指針ができましたら、これを受けて女性活躍推進法とともに、先ほど申し上げた説明会を実施し周知していく予定です。私からは以上です。

○大坪職業安定部長

続いて職業安定関係についてご説明させていただきます。

初めに、6ページの最重点施策「人材確保支援の総合的な推進」についてでございます。星印、県と労働局による雇用対策協定及び共同宣言に基づく人材確保支援ということで、特に建設、介護、看護、保育、運輸、警備といった人手不足分野について重点的に取り組んでいるところでございます。取組の一例といたしましては、介護ロボット導入企業に限定した企業説明会・就職面接会、および介護ロボットの見学・体験会というようなことをやっております。模様については、写真1、こちらにその様子を載せておりますけれども、内容としましては、介護ロボットもしくは介護機器を既に導入している企業とそのロボットのメーカーさん、そしてこれから介護機器、ロボットなどを導入しようと検討している企業さん、最後に介護業界に興味を持ってらっしゃる求職者の方、これら4者を一同に集めて開催したのになります。こういった催しは、全国で初めてだったということで、結果、求職者のアンケートをみますと、「今まで持っていた介護業界のイメージが非常に変わった。」、「本や情報でしか見ていなかった介護機器、そういったものについて非常にリアルにわかり、業界に対するイメージが変わりました。」というような回答をいただいているところから、開催により業界のイメージの刷新につながっているものと考えております。

次に1つ目の丸印ですが、ハローワーク秋田内の人材確保対策コーナー、「ミタス」と愛称をつけておりますけれども、この「ミタス」を活用した支援についてになります。こちらの詳細につきましては、参考資料の2-1を見てください。「応援します！あなたの会社の人材確保」と太く書いてありますけれども、その取り組みをひとつだけご紹介しますと、「人材確保対策コーナー『ミタス』における取組」というところの、②1つ目の赤字「未経験から就職、その後のキャリアアップによる職場定着」までをイメージできるロードマップを作成して好事例などを発信していくとあります。その具体的な例としては、1枚めくっていただいて「知る、未経験からの出発、45歳からの介護職」というような形で、具体的なキャリアアップのイメージを求職者の皆様にご提案するというので、それぞれの方の今後のキャリアイメージを描いていただけるようにご提案するというのを、「ミタス」において取り組んでいる状況でございます。またちょっと戻っていただきまして、取組実績の下から3行目の丸のところになります。東京労働局の協力を得てのAターン希望者の就職に対する支援事業の実施になります。今年度から内閣府の移住支援の一環として、移住支援支度金を支給するというものがありまして事業が開始されております。県外出身の進学者が多く

在籍する東京労働局と連携して進めているところですが、東京管内に於いて、秋田出身の求職者で、秋田に戻りたいというような方がいらっしゃるようであれば、その情報を秋田のハローワークにバックしていただき、その方に見合う求人をこちらで開拓して、マッチングさせていこうということで、県外求職者の方の取り込みにも力を入れていくというところがございます。課題、それから取組の方向性というところに移りますが、記載のとおり、引き続き人材確保対策コーナーを使って潜在求職者の掘り起こしを進めていきたいということと、A ターン対策の強化、さらに来年度からスタートする就職氷河期世代活躍推進プランに基づく各種の取組、こういったものについて課題になってくるだろうと思っております。そうしたことから、その取組の予定としましては、まず人材確保対策コーナー「ミタス」を人材不足対策の拠点にしていきましょと、そこで県内企業の好事例の発信、全県規模による各種イベントの開催などを行っていきたくと考えております。

それから2つ目の丸です。「子育てママ・パパ等就職面接会」とありますが、先ほど局長のお話にもありました、女性・高齢者の潜在求職者の発掘という観点で、女性に関してはこういった面接会を実施していくことで取組を図っていきたくと考えております。

そして、3つ目の丸ですが、東京の有楽町に「ふるさと回帰支援センター」というのがありますけれども、そのセンターと連携して、A ターン就職の充実・強化をしていくということも、今後の取組として進めていきたくと考えております。そして最後の丸になりますが、関係機関と連携した就職氷河期世代に向けた検討会の実施になります。今のところ就職氷河期の秋田における対象者ですが、現状では 2,000 人程度というふうに推計しているところです。ハローワークにおいでいただいている中での状況がそれくらいですので、ハローワークにおいでいただいていない方も含めると 1,000 人くらいプラスされて 3,000 人くらいはいるのかなというように推計をしているところがございます。氷河期プラン自体が来年度から3年の限定集中プランとなりますので、これは県とも協力しながら、今年度のうちから頭の体操をするということで検討会を立ち上げていって、来年の春、ロケットスタートを切れるように準備を行っていきたくと考えているところがございます。

続きまして7ページの「若者の県内就職の促進・職場定着の推進」について説明いたします。上半期の取組実績についてですが、やはり県内企業を知っていただくための取組が重要であろうということで、県内企業の魅力発信に力を入れていくということがございます。実際、秋田県内の企業の場合ですと、県外企業に比べると、高校へのアプローチ不足であったり、生徒へのアピール不足といったところがございます。そういった県外企業との差について取りまとめて対応策をまとめたパンフレットを作っております。こちらについて具体的には参考資料の2-2になりますが、「求人活動を大いに応援します」というものになります。開いていただきますと左側のところに、県内企業、県外企業の活動の違いとか、今後のスケジュールというところがございます。ちょっとだけ説明しますと、県外企業の1番目のところ、「あいさつを兼ね2年時の秋以降から積極的に応募をしてくださいと訪問している。」と学校の先生からうかがっております。それに対して、「県内企業は、求人票を提出した3年生の6月以降に初めて訪問している。」というような状況です。そもそもこういったところで出遅れていますよということで事業所さんにアドバイスをさせていただいており、また、右のページの県内外の企業アピールと求人票の記載の違いというところをご覧いただければと思いますけれども、これでいきますと例えば、県外企業の2つ目、「仕事内容が分かりやすいパンフレットや、企業紹介のDVD、若しくは製品の見本、こういったものを持ってきていただける。」というふうに書いてありますが、県内企業をみますと、「パンフレ

ットがある企業が少ない、あっても営業に使うパンフレットを持ってこられても仕事内容がわかりづらい。」というお話をうかがっております。こういったところをいろいろとまとめまして、事業所さんに、こういうところに気を付けて求人活動をしていただくというような取組を進めているという状況でございます。資料のほうに戻っていただきまして、取組実績の県内就職促進の中の3つ目で、高校の担任教諭や進路指導教諭の県内企業の理解促進のための地元企業見学ツアーというものをやっております。進路指導の先生もしくは担任の先生ですけれども、進路決定にあたってのいろいろなアドバイスをされておりますので、こういった先生方にむしろ県内企業を知っていただくということも重要であろうということで、こういうツアーを実施させていただいております。そして4点目です。先ほど局長からもありましたけれども、進学者についても、県外に出て行って帰ってくるようなタイミングで、いろいろと思い出していただくということも含め、県外進学者に対して説明会というものをやっております。2年生のうちからこういうものをやっているという状況でございます。こうした取組を踏まえてですけれども、真ん中の赤字のところ、県内就職希望割合というものを載せております。現在70.3%ということになっております。前年同期で3%ほどプラスということで、少しずつ日頃の効果も出ているのかなと考えております。そして丸の2つ目、職場定着支援になりますが、中小企業においては、年齢の近い、相談相手になるような社員が非常に少ないということでございまして、そういったところで、まず新卒者の孤立化とそれに伴う早期離職、これらの防止のために、ここにあります赤字の部分ですが、「若者サロン」というものをやっております。それから3つ目になりますけれども、内定時期が最近では早まっているということでございまして、就職までの期間において、会社さんと内定を受けた生徒とのコミュニケーションをとる必要性、こういったものをアドバイスする橋渡し支援というものもやっております。会社さんのほうについては、右側に橋渡し支援ということで載せております。それから課題と方向性ですが、課題については記載のとおりでございます。当分の予定になりますが、引き続き職場見学ツアーを関係機関と協力してやっていきたいという事、それから少し飛びますが赤字の部分2つ目、県内外で就学・就労する子をもつ親を対象とした地元就職セミナーを秋田市・秋田銀行と共に開催していきたいという事、秋田銀行に関しましては、例えば東京に出て行った時のお金のかかり方、ライフプランであったりマネープランであったり、そういったものをご説明していただく事で経済的な面で県内定住によるメリットを訴えていきたいと考えております。

1枚めくっていただいて、最後の重点施策「外国人材受入れの環境整備等」になります。

いろんなアンケートにございますけれども、外国人関係、まだまだ事業主さんの理解が足りないというアンケート結果が出ております。こういった点を踏まえまして、上半期の取組としては、外国人雇用を理解するための企業・事業主団体向けセミナーというものを開催してまいりました。実績につきましては青の囲みにありますとおり、14回、参加者数474人となっております。まだまだ周知が必要だろうとは思っておりますが、一定のところまでは来ているかなというふうに感じております。参加者からの声としてはここに記載にあるとおりですが、コスト面、日本人労働者よりもコストがかかるということだったり、技能実習生受け入れの住宅、備品、そういったものの負担が大きいんだなということが分かったということだったり、もしくは秋田県が就業先として選ばれるためには、賃金水準の引き上げも必要ではないかというようなことなど色々と寄せられているところでございます。次に(2)の外国人受け入れを円滑に進めるための関係機関との情報共有と意見交換というところで、こちら外国人労働者に関しては、労働関係のみならず、共生といったところもポイント

になる部分もございますので、関係機関との情報共有を積極的に行ってきたところです。具体的には青で囲ってありますが、秋田商工会議所の主催している検討会、そういったものに参画させていただき、また、同規模の県で外国人受け入れの先進地である徳島県への視察に参加させていただきまして、労働局としての立場で、他県の好事例の収集といったものを精力的に進めているところでございます。そして（3）につきましては、当然、適正な雇用管理というものが必要になりますので、改正外国人雇用管理指針について周知を行っているという状況です。実績については書いてあるとおりでございます。課題につきましては、各種アンケートでもございましたが、まだ制度理解というものの不足がありますので、引き続き制度理解を進めていきたいということ、現に外国人労働者を雇用している会社から講師を招いて講演を行ったり、実際に雇っている会社の工夫などについても発信していく必要があるかなと考えております。そして、さらに雇用だけではなく、共生というものの観点が必要ですので、県と連携して秋田県で就業していただくための横断的な施策が必要かなということで（3）に書いてあるような形で進めていきたいと思っております。

今後の取組予定については、雇用管理セミナーを地域のハローワーク単位で開催していきたいと考えております。また、外国人労働者採用ガイドブックを作成して、事業所支援に活用していきたいと考えております。そして、外国人を実際に雇っている会社から取組事例を収集し、雇用経験・知識に乏しい事業主への発信といったもの、それから講演の場を設定するといったことを予定しています。最後に、総合的な政策パッケージという形で、もう少し具体的な受け入れ支援の枠組みを作る必要があるだろうということで、そういったものも県と一緒に連携して進めなければいけないと考えております。今現在、調整中のところも若干ありますけれども、参考資料の2-3に現段階での政策パッケージというようなものを載せております。大きく、制度周知、生活支援、それから企業と外国人労働者のマッチング支援、もしくは離職した方への支援、それから留学生の県内就職支援といったような形で、支援メニューを書き出しているところでございます。秋田県とも調整をしながら、こういった政策的なパッケージを打ち出して、共生を含めた支援を行っていきたいと考えております。私からは以上になります。

○米沢総務部長

私のほうからは、労働保険の適用・徴収関係につきましてご説明させていただきます。

まず1つ目、「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」でございます。秋田労働局の取組といたしまして、秋田運輸支局、東北地方整備局、秋田県などの関係機関と連携を進めるとともに、業種ごとの事業者一覧といったものを入手するなどによりまして、労働保険の適用状況を把握して、加入勧奨を進めているところでございます。こういった取組を進めていくにあたっての課題についてでございますが、加入勧奨を複数回行って、自主的に手続きを行わない事業場といったものがございます。また、関係機関との情報共有をさらに進めていく必要があると考えております。こういったことを踏まえまして、今後の取組の予定でございますが、手続きを行わない事業場に対しましては、引続き電話、呼出、訪問によりまして、速やかに確認作業を行って加入勧奨を進めていくこととしております。また、11月は適用促進強化期間でございますが、この期間に、県内の各自治体や業種別事業主団体などと連携し、適用促進の広報を行い、加入勧奨を進めてまいりたいと考えております。

2つ目の、重点施策でございます「労働保険料等の適正徴収について」でございます。上半期の取組ですが、計画対象としている高額または複数年度にわたって滞納している事業

主に対しましては、呼出や臨戸による納付督促を実施しまして、自主納付をさせるように努めているところでございます。また、口座振替制度というのがございまして、その利便性の説明をいたしまして、みなさんにわかっていただいて、この口座振替制度というものを進めていこうと考えております。そのため業界団体等のホームページなどに掲載を依頼するなどによりまして周知に努めているところでございます。その課題についてですが、重点対象事業主につきましては、他に多額の債務を有しているものが多いといったような状況でございます。また、口座振替率につきましては、16.9%、前年度は15.6%というのを踏まえまして、昨年度より上昇しているものの、さらなる取組の推進が必要と考えているところでございます。

今後の取組予定でございますが、重点対象事業のうち納付誠意が認められない事業主に対しましては、積極的に差押え等の滞納処分を執行する等の対応を行っていくこととしていくところでございます。また、口座振替制度につきましては、窓口へ行く手間が省かれることや納付にゆとりができるといったメリットもございますので、こういったところを強調して、あらゆる場面で周知を図っていきたいと考えているところでございます。

以上になります。

○森会長

長時間にわたり説明をいただきました労働行政運営方針の進捗状況につきまして、ご意見ご質問をいただきたいと思いますが、ご意見の場合はどこでも構わないですけれども、ご質問の場合は、どの資料のどこのところと、資料の番号等を特定していただきましてご発言いただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○境田委員

境田と申します。ちょっと頓珍漢な質問のようであれなんですが、6ページの「人材確保支援の総合的な推進」の中の、人材不足分野で建設、介護、看護、保育、運輸、警備とありますが、以前はサービス業というものが、あったようななかったような気がするんですけれども、サービス業というのは含まれないのでしょうか。

○大坪職業安定部長

人材不足分野としてはですね、サービス業を排除するわけではないですけれども、従来からこういった、特に人手、労働吸収力が高い分野というところを重点として、これは全国でもこういった分野を重点的にやろうという形で進めておりまして、だいたい6分野を中心にやっているような状況でございます。とはいいいながらも、もちろん製造であったりサービスであったり、そういったものについても当然、ご紹介申し上げないわけではないんですが、重点としてはこういった分野でやっているということでございます。

○境田委員

秋田としても、この全国的な6分野でやっていくってことになるのですか。

○大坪職業安定部長

はい、中心に据えてということになります。

○境田委員

わかりました。ありがとうございます。

○森会長

ほかにありませんか。

○佐藤成樹委員

はい。

○森会長

佐藤委員どうぞ。

○佐藤成樹委員

連合秋田の佐藤です。2ページになりますけれども、「長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底」というところで、来年から中小のところで長時間労働の上限規制がかかってくるわけですけれども、連合としましても、昨年来から春闘期に合わせまして、各職場におきまして36協定の点検活動をしてくださいということで、周知広報をしております。昨年はまず大手というところだったんですけれども、今年は、いよいよ秋田のほうもほとんど対象になるということで、連合としてもさまざまなキャンペーンですね、アクション36ということで、労働者に対しての36協定の周知、あとは各組合における点検ということで、3月6日を36の日と制定してやっていますし、年明け12月からになるんですけれども、春闘方針のほうにも落としまして、各構成組織に広げていくということを予定しているんですけれども、こちらの計画を見ますと、やはり企業、経営者のほうに対する周知のほうに見えますので、やはりいろいろ話を聞きますと、過半数を代表するものが会社のほうから一方的に、あなたが代表で…みたいな感じでハンコ押してというようなこともあると一部では聞かれますので、やはりこう一般労働者の方にもきっちり制度の周知なり、取組などをしていただければと思います。私からは以上です。

○森会長

ご意見をいただきましたが、事務局のほうからお願いします。

○奈須川労働基準部長

今、ご意見を頂きましたように長時間労働を是正するためには、各事業場におきまして適正な時間外・休日労働協定、いわゆる36協定ですけれども、締結して頂いて守って頂くというのが重要になってくると思っております。先程、説明の中でも話をさせて頂きましたが、来年4月からの中小企業への上限規制の適用に向けまして、様式自体も新様式になるという事がありますので、窓口届け出られました36協定の適正化については、きちんと確認し必要な指導をしていくといった事、また併せまして、監督指導におきまして適正に36協定を締結していただいているかといったところも確認をさせて頂いておりますので、その取組につきましては引き続き行っていきたく思っております。

○森会長

よろしかったでしょうか。

○佐藤成樹委員

はい。

○森会長

他に、どうぞ。

○畠山委員

畠山でございます。3ページの課題のところですが、「治療と仕事の両立支援対策」というところですけど、ここら辺、具体的にどんな事をするのか、あるいは病気になった本人が、ハローワークとかに出向いて相談をするものなのか、ちょっとわからないのでご説明をお願いします。

○森会長

よろしくをお願いします。

○奈須川労働基準部長

治療と仕事の両立支援につきましては、いままでですとどうしても長期間入院するといったことがありますと、仕事を辞めてしまうということがございます。そうなりますと当然企業側としましては、優秀な人材に辞められてしまうといったことになりますので、治療しながら離職することなく、仕事に就いていながら治療に専念できるという環境を作っていただくというのが、治療と仕事の両立支援ということになります。ただ、なかなか各企業の側からすれば、そういう方がいらっしゃれば当然対策をたてなければいけないというのがあるんですけども、今現在そういう方がいない企業では、ある程度今後に向けて、どう対応していくのか、そういったところを今から考えておいてくださいということでございます。しかしながら、そうはいてもなかなか企業としてまだ十分に達成できていないといったところがあると思っております。

○畠山委員

企業側のお話だけだというような気がするんですけど、本人が相談するという窓口もあるのでしょうか。

○奈須川労働基準部長

本人のほうにつきましては、例えばハローワークのほうにも窓口がありますけれども、例えば病院の中にも職場復帰に向けてどうするのかといったところを、病院の担当の方が、企業の方と話し合い、主治医の先生と企業の間に入って進めていくといったこともさせていただいております。

○大坪職業安定部長

補足させていただきますと、ハローワークに治療と仕事の両立ということで、専属の相談員を配置しております。その方が今7つの病院とハローワークを回られて提携を結んでお

りまして、相談員が病院に出張して、そこでのいろんな治療、お医者さんとも話をする中で、相談員を通じて、どういう仕事であればある程度まだ続けられるのかとか、そういうご相談に応じているものやっております。

○畠山委員

わかりました。ありがとうございます。

○森会長

よろしかったでしょうか。

ほかに、どうぞ。

○若泉委員

若泉です。何点か質問と要望と、あとまあちょっとご指摘とあります。高齢者、女性、それから県外流出者を県内にとどめて、労働人口を保持しようという内容だと思うんですけども、現在休んでいる方、高齢者、女性、県外流出している人を全員足して、果たして秋田県の必要とされている労働者を満たすことができるのか、もしくは何人くらいいるのか、それが質問です。それからもう1つ質問がありまして、資料No.6のページ2で、ダブルワークの推奨とまでは言わないですけども、ダブルワークの希望者という書き方をしていますが、ダブルワークをした場合の残業の責務というのは最初のA社、B社どちらになるのか、36協定に抵触するのか、その辺をご質問したいと思います。

それから、希望としてはですね、働き方改革、うちの会社は中小企業ですけども、以前に少しお話はほかのところでもさせてもらったんですけども、どうしても大企業から中心に先に手を打たれると、中小企業が後から手を打てないんです。うちは製造業ですが、仮に運送会社さんが働き方改革で、この時間は配達できませんとか、運賃が1個、何十パーセント上がりますって先に言われちゃうんです。一年先に。それをのまざるを得ない。それをのんだ後に、中小企業が来年からですよって言われても、製品に単価は乗せられるという状況が実際は起きているような気がするんで、大企業さんは大企業さんなりの、当然、働き方改革があると思うんですけども、中小企業と大企業を同じ枠組みでやるっていうのはちょっと厳しいのかなというふうに感じています。それと、あとこれちょっと指摘なんですけど、大変生意気なんですけど、資料No.5の6ページに、秋田の男女の人数が書いてありますが、合計が合わないの、どちらかが全国と秋田に入り込むのかなという気がします。0.05%ほどしか変わらないんですけど、100人合わないの、ちょっと精査していただければと思います。

○森会長

はい、それではまず1つ目、それで人は足りるのかのほうから答えていただきます。

○大坪職業安定部長

お答えします。1つ目、高齢者の方だったり女性の方だったり、全部掘り起こしたとしてもどうなんだというご指摘だと思いますけれども、ちょっと具体的なデータは持ち合わせておりませんが、1つ考えられるとすると、例えば、学卒の求人段階では3倍ぐらいの求人倍率ですので、高校生に関しては、全員が県内に残っていただいても充足しないという状況

なんですね。ほぼ同じような形で高齢者や女性の方をですね、何とか活用していただくことにはなると思うんですが、完全に人材を作れることをどれだけできるのか、なかなか言いがたいものがあります。ですので、逆の視点で、県内の人材をしっかりと活用していくということ、プラスアルファ、やはり外から、もしくは国の外からというところの視点を、やはり、両輪というか3輪なんですけども、必要なのかなということで、やはりAターンということも、外国人労働者ということも大事にという感じなのかなと思っております。

○森会長

最初の質問について、それでよろしいですか。

○若泉委員

はい。

○森会長

それでは次、ダブルワークについて。

○奈須川労働基準部長

ダブルワークの際の時間外労働の責任をどっちが持つかということでよろしかったでしょうか。基本的には後から雇用契約を結んだほうが、時間外労働の責任を持つというのが原則になろうかと思えます。

○若泉委員

すると、最初に働いている会社さんで、例えば所定労働時間プラス30時間残業したとします。するとB社さんは12時間若しくは16時間くらいしか働けないと思えます。

○奈須川労働基準部長

A社さんの所定労働時間によると思うんですけれども、時間外労働だけを見れば若泉委員が言われたように、A社さんで30時間働いていれば、当然、ひと月45時間という前提であれば、B社さんは15時間しか働けないという形になりますが、そもそもA社さんの所定労働時間を超えて働いたB社さん自身が、最初の働いた時点から、場合によっては時間外というカウントになるということもありますので、そこは所定労働時間によると思えます。

○若泉委員

B社さんは、A社さんで何時間働いたかということはどうやって調べるんですか。

○奈須川労働基準部長

確かに言われるように、本人が「A社さんで働いて、B社さんでダブルワークしています。」と申告があれば、そこは企業として把握はできると思えますけれども、本人が黙っていた場合どうなるのかいうところが多分ご指摘かなと思っております。そうするとB社さんは把握するすべがないといったことは確かにあります。ただ、本人が申告している場合であれば、本人がA社さんでこれだけ働いていますよということをB社さんのほうに伝えても

らう、それで B 社さんのほうとして把握していただくという形にはなりますけれども、たぶん一番の懸念は、本人が言わないだろうというところだと思います。本人が言わない場合は、今のところ把握するすべがない場合もございます。

○若泉委員

ただ、責任は B 社さんにいくんですよね。

○奈須川労働基準部長

A 社さんも B 社さんもまったく知らなかった場合にどちらが責任を負うかっていうところは、明確にこちらですよっていうのは、今のところ諸説分かれていますので、こちらですよっていうのは言えません。ただ、当然知っていれば後に契約した B 社さんのほうが責任を持つというようなことになります。

○森会長

この件に対して何か付け加えたいことありますか。大丈夫ですか。

それでは次の、大企業さんに先に手を打つと、これなんか難しい問題だと思うんですけども、どうぞお願いします。

○奈須川労働基準部長

大企業が先に働き方改革を進めて、中小企業にしわ寄せがかかってくるというのが当然懸念されるところでございます。その中で政府全体として、先ほど局長のほうからも説明させていただきましたが、秋田県内で言えば中小企業が 99.9%あるといった中で、中小企業をはじめとする全ての企業さんに働き方改革を進めていただくという中では当然この 99.9%の中小企業さんにきちんと取り組んでもらわなければ、日本全体として働き方改革は進んでいかないというように思っております。その中で、途中説明させていただきましたが、政府としては大企業の働き方改革のしわ寄せが、中小企業に及んで、中小企業が働き方改革を実施できないといったことがないように、しわ寄せ防止のための総合対策というものを作って取り組んでいるところでございます。

○森会長

よろしかったですか。

最後のご指摘に関して何か言い訳なり説明なり、お願いします。

○甲斐労働局長

資料を確認させていただいておりますが、この出所が総務省調査となっておりますので、もしかしてそちらのほうの間違ってればちょっとこちらのほうでは確認できないんですが、もしかしたらこちらの記載ミスかもしれませんので、記載ミスであれば訂正していきたいと思っております。

○森会長

よろしかったでしょうか。

それではほかに何かあれば。ぜひ手を挙げていただきたいと思います。

じゃあ私のほうから1つ質問させていただきたいのですが、秋田県内に日本語学校がないということですが、これに対して何か策を練っておられるのかどうなのか、私もちょっと聞き漏らしたようなのでお願いします。

○大坪職業安定部長

お答えさせていただきます。日本語学校に関しては、おっしゃるとおり秋田には、本当に今まで1校もなく、お隣の岩手には4つあるんですね。こういったところもおそらく外国人労働者の採用につながっていない一因になっているのだろうというふうには思っています。

ご指摘の、何か策があるかというところについては、また別な会議になるんですけども、そちらのほうで議論をしておりまして、労働局として日本語学校を設立するというのは難しいんですが、これ秋田県さんのほうとも共有させていただいておりまして、もしくは先ほど資料でも説明しましたが、秋田商工会議所の検討会議、こういったところでも認識を共有させていただいて提言を行っております。今のところ特効薬というものではないんですが、そういう議論は進めさせていただいている状況でございます。

○森会長

はい、ありがとうございます。

ほかにご覧いませんか。もう数分ございます。どうぞ遠慮なさらずに。

○石沢委員

ちょっと確認ですけれども、3ページの一番下になりますけれども、労働者が安全で健康に働くことができると書いているところで、課題として、建設業と林業の死亡される方、あるいはケガをされる方が、まあちょっと問題視されているようなんですが、これは、どういう背景なのかというものをもしあれば、例えば高齢化が大きな要因かなと思うんですが、建設とか林業の仕事となると、高度な技術が必要になる仕事かと思うんですが、そういった技術不足とかそういったところも背景になっているのか、そうだとしたら、そういうスキルをちゃんとトレーニングできるようにとか、そういう安全に配慮した仕事ができるようにするというのも必要だと思うんですが、そのあたりどうなっていっているのか、もしわかれば教えていただきたいと思っています。

○森会長

よろしくお願いします。

○奈須川労働基準部長

建設業につきましては、一時期、公共工事がガクンと減った時期がございます。その時期に各企業さんといいますか、建設業者さんが労働者の方を新規採用できなかつたり、場合によっては早期退職を促したりといったことで今現在ちょうど書かせていただいておりますけれども、現場管理者に該当するような方たちの世代が薄く、人がいなくて育っていない、今現在、また新たに雇っているんですけども、まだその現場管理をキチンとできるところまで、新規採用された方たちがまだ到達していない、いうところがひとつ背景にあって、要するに建設業自体人手不足っていうのはありますけれども、さらにその中で見ると現場管理者、現場責任者にあたるような職位の方たちも当然足りないといったことがあると思っ

ております。林業についていうと、なかなか若手の方が入ってこないという中でどんどん高齢化していくといったところが背景にあるのかなというふうに考えております。

○石沢委員

ありがとうございます。そのほかにも何かケアできる部分があれば検討していただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○森会長

よろしかったでしょうか。

すでに5時を回っておりますが、まだ何かご意見があればお伺いしたいと思います。もしかするとまだご意見あるけれどもこれはちょっとどうかなということでは言えない方もいらっしゃるかもしれませんが。

なければここでそろそろ閉会にしたいと思います。

秋田労働局におかれましては、今後とも秋田県をはじめとした関係機関と連携を取り、働き方改革の推進、それから人材確保といった労働施策をよりいっそう実効のあるものになるように、取組をお願いしたいと思います。それではこれもちまして、第38回秋田地方労働審議会を閉会いたします。ご協力いただきまして本当にありがとうございました。