

令和元年度第1回（第6回）秋田いきいきワーク推進会議議事録

日 時：令和2年2月3日（月）13：00～15：00

場 所：秋田合同庁舎 5階第一会議室

○事務局

本日はご多忙中のところ、「令和元年度第1回秋田いきいきワーク推進会議」にご出席くださいまして、誠に有難うございます。

議事に入るまでの間、司会を務めさせていただきます秋田労働局雇用環境均等室の田村と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日の配付資料につきまして確認させていただきます。封筒に入っておりますが、令和元年度第1回秋田いきいきワーク推進会議次第、座席表、推進会議会員・出席者名簿、配付資料一覧がございます。また、秋田労働局資料としまして、資料No.1から資料No.4-2までのものがございます。また本日、オブザーバーとして参加していただいております秋田商工会議所の資料としましてクリップ留めされているものが資料No.5から資料No.8までございます。それから、秋田労働局の資料としまして資料No.9から資料No.11までございます。以上が本日の配付資料でございます。また、本会議の設置要綱につきましても机上配付させていただいておりますのでご確認願います。

本日の出席者は、代理出席を含めましてお配りしました秋田いきいきワーク推進会議会員・出席者名簿のとおりでございますが、急用により株式会社北都銀行人事部長の伊藤様が欠席され、代わりましてキャリア支援チーム長の西本様が出席となっております。

秋田大学教育文化学部教授の石沢様、秋田県商工会議所連合会長の三浦様におかれましては所用によりご欠席でございます。

なお、この名簿の裏面に記載されておりますが、オブザーバーとしまして秋田商工会議所企画振興課長の伊藤様、秋田県働き方改革推進支援センター長の菅野様、秋田産業保健総合支援センター副所長の佐藤様、秋田県よろず支援拠点コーディネーターの小笠原様にもご出席いただいております。よろしくお願い申し上げます。

また、堀井委員におかれましてはご公務の都合により、14時半で退席させていただきますので、予めご了承の程お願いいたします。

それでは、ただ今から令和元年度第1回秋田いきいきワーク推進会議を開会いたします。

始めに、事務局を代表しまして秋田労働局長 甲斐三照よりご挨拶申し上げます。

○秋田労働局長

秋田労働局長の甲斐でございます。よろしく申し上げます。

本日は、大変お忙しい中、令和元年度第1回秋田いきいきワーク推進会議にご出席いただきましてありがとうございます。

本会議でございますが、平成28年2月に第1回が開催されておりまして、今回が第6回目ということでございます。この会議の目的は、先程机上配付させていただきました設置要綱にございますとおり、働く方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・改善への取組、特に中小企業における取組が円滑に進むよう、労使や行政機関が意見を述べ合い、課題をまず共通認識し、それから包括的な課題解決のための共通認識を得るということでございます。

先日発表しました有効求人倍率は1.50倍となっておりますが、ここ2年程1.50倍程度で推移しております。これは、人手不足が深刻な状況で長期間続いているということでございまして、特に当県におきましては、人口減少、人口流出、少子高齢化が全国にさきがけて進んでいるということでございますので、人材確保対策、これが急務となっておりますところでございます。今現在、働き方改革に取り組んでいただいているわけですが、働き方改革を進める上で何が課題となるかというアンケートをとらせていただいたところ、人材不足、人材確保が課題であるというような声が一番多く聴かれております。そういった問題につきまして、私どもとしましては、若年者の県内の定着であるとか、あるいは女性活躍推進、高齢者、障害者の雇用の促進、推進に様々な角度から取り組んできているわけでございますが、なかなか結果に結びついておりません。今後の解決策としましては、もちろんAターン、それから移住・定住の政策に秋田県さんに頑張ってもらっていただいておりますが、そういった対策と合わせまして外国人労働者受入れについても対策が必要となってきております。

これも先日発表したものですが、秋田県の外国人労働者の数は年々増加しておりまして、令和元年の10月現在で始めて2,000人を超えまして、2,203人となっております。ただ、全国で見ますと、相変わらず一番少ない人数でございまして、これで6年連続ということでございます。このような成功例、経験値が少ないといったところで、外国人雇用を進める上で色んな不安の声、これは前回のアンケート結果等についてもお話させていただいたと思いますが、事業所からは雇用の制度や手続きがよく分からない、あるいは、採用後の雇用管理に不安があるといった声をこれまでよりも沢山頂戴しているところでございます。ご承知のとおり、外国人労働者の受入れ、労働環境だけではなく住環境の整備であるとか、コミュニケーションに関する問題、文化的な問題など様々な角度から解決しなければならない課題があるというふうに思っております。

本日の会議でございますが、主に外国人雇用を巡る諸問題、諸課題について、それから外国人雇用の政策パッケージについてご意見をいただきながら外国人労働者を取り巻く秋田県の現状と課題、こちらを明確にいただき今後の取組を加速させていただきたいと考えております。

後程ご説明いたします政策パッケージでございますが、現在、秋田県さんと調整中のものがございます。ですから、今日の会議の中では、このパッケージの細部を今後色々な形で詰めていく中で、効果的に実施していくための情報であるとか色々な助言等をいただければ幸いです。そういったご意見を参考にさせていただきたいというふうに思っております。あと、パッケージの検討に先立ちまして、労働局安定部から外国人材確保、それから環境整備の取組についてのご説明を申し上げたいと思っております。また、オブザーバーとして参加していただいております秋田商工会議所様からも取組状況についてご説明をいただくということになっております。ぜひ皆様方から忌憚のないご意見を賜りまして、県内の労働環境の改善、それから人材確保の取組を加速させていきたいと思っておりますので、本日の会議についてよろしくお願い申し上げます、私からの挨拶とさせていただきます。改めまして、本日はよろしくお願いいたします。

○事務局

本日の議事内容については、秋田労働局ホームページに公開しますので予めご了承ください。それでは、これからの会議と進行につきましては吉村会長にお願いいたします。

○吉村会長

皆さま本日はお忙しいところ、また、今雷が鳴っておりましたが、雷が鳴るところをお集まりいただきましてどうもありがとうございました。余計なことになりますが、雷は私、多少専門に近いところがあるので学生に毎年講義をしておりました。余計なことを言って申し訳ありません。私、静電気工学が専門ですので、そういう意味では秋田は雷が多いというのは、今頃初冬が一番危ないのです。ハタハタがよく捕れる頃です。

それからゴルフ場で危ないから雷が鳴ったらすぐ逃げるという認識をしておりました。余計なことを言って申し訳ありません。それでは議事を進めさせていただきます。

働き方改革を進める上での議題はいくつかありますが、その中の一つが人手不足の問題に関し県内の企業からは受注を増やしたいが、人手が足りないため受注を制限しているといった声も聞こえているところがございます。このため、本日の会議では人手不足解消の対策として、外国人材の受入れに着目し、外国人雇用を巡る様々な課題を取り上げるということにさせていただきました。本日の議題ですが、議事4の(1)として、外国人雇用を巡る諸課題について、(2)外国人雇用に向けた政策パッケージについて、(3)情報提供となります。その前に、ご議論いただくにあたりまして、議事3において秋田労働局と秋田商工会議所から外国人材確保に関する取組状況などについて説明・紹介がございますので、最初にそちらから進めさせていただきます。それでは議事に入りたいと思います。議事3の(1)外国人材の確保・受入れの環境整備の取組等につい

て秋田労働局からご説明をお願いいたします。

○職業安定部長

秋田労働局職業安定部長の大坪と申します。どうぞよろしく申し上げます。

それでは私のほうから資料No. 1～4につきまして説明させていただきたいと思えます。まず資料1の2ページ、県内の外国人労働者の雇用状況についてご説明いたします。こちら令和元年10月末現在の外国人雇用事業所数を左側、労働者数を右側に記載している資料になります。左の事業所数からご説明いたしますが、囲みのところ1にありますとおり県内の外国人雇用事業所数は486事業所ということで全国最少という形になっております。平成30年10月の調査と比べてみると12.8%の増加となっているような状況になります。しかしながら2にありますとおり、全国では過去5年間59.3%の増加、東北では68.1%増加したとなっておりますけれども、県内においては40.1%、139か所の増加に留まっている状況でございます。更に、東北の増加率を県別に見た場合、3にありますとおり宮城県、青森県、福島県という順番になっております。秋田県も増加はしているところでございますけれども、伸び率においては東北ではまだまだというような状況になっております。続いて右の表、労働者数のほうの囲みの部分ですが、秋田県の全体の労働者数は先ほど局長のご挨拶にもありました2,203人ということでこちらも全国最少という形になっております。やはりこちらも前年比で12.8%増加しているという状況ですが、全国では最少ということで、前年と変わっておりません。3のところですが東北において増加率が高い県は、青森県の137.6%、福島県の120.9%、宮城県の113.8%というような順になっております。東北6県で秋田の次は一応青森にはなっているところですがけれども、青森は非常に伸びたという結果になりました。なお全国で秋田の一つ上の46位は和歌山県で2,809人となっております。

続きまして3ページは、県内における外国人労働者を在留資格・国籍別に見たものになります。囲みの部分1にありますとおり、県内で最も多い在留資格は技能実習で1,152人、52.3%を占めている状況となります。次いで身分に基づく在留資格で471人。なお、身分に基づくというのは、下の表の永住者から日本人の配偶者、定住者、永住者の配偶者等こちらを足したものが身分に基づく在留者ということになります。そして次に多いのが専門的・技術的分野387人という状況になっております。技能実習の増加について前年比で申し上げますと、こちら20.3%増加、5年前の平成27年度との比では97.6%増加しているという状況になっております。専門的・技術的分野および資格外活動（留学）、こちらも平成27年度比がそれぞれ両方とも同じですが39.7%ということですから、97.6%の技能実習がいかに増加しているかというのがお分かりになるかと思えます。次に、下の表の国籍別になりますが、こちら初めてベトナム人が596人という形で最多になりました。多い順に中国、フィリピンという状況になっておりまして全国においても同様な傾向となっており、ベトナムの増加が非常に顕著となっております。ベトナム

の増加につきましては、前年から 58.1%増ということで、これも 5 年前の平成 27 年に比べると 627.4%というような大きな伸びを示しております。他方で、今まで最多でありました中国につきましては頭打ちからやや減少といった感じに転じている状況でございます。

続きまして 4 ページは、産業別に事業所数と労働者数を見たものになります。

一番目の赤の囲みになりますが、事業所数および外国人労働者数ともに製造業が最も多いという形になりました。事業所については、製造業の次は宿泊・飲食サービス業、外国人労働者数については、製造業の次は教育・学習支援業という形になっております。製造業では、5 年前の平成 27 年比較では 25.2%増という形で、やはり人手不足を反映して、外国人労働者を積極的に採用している実態が見えるかなという状況になります。ここまでの統計的な説明は資料 2 のほうで詳しく載せておりますので、お時間がある時にご覧いただければと思います。

資料 1 に戻りまして 5 ページは、外国人受入れに関する環境整備等ということで、事業主の声を拾ったものになります。左の囲みの雇用ノウハウの情報提供というところでは、雇用の制度、手順、手続等がわからないといった声、採用後の雇用管理に不安があるといった声が寄せられております。また、雇用相談窓口の充実というところでは、外国人や企業に対する相談体制の整備が必要であるという声、トラブルが発生した場合の相談、対処機関の整備が必要だといった声が上がっております。これらに対する秋田労働局の取組として、右の囲みに記載しておりますが、制度周知と事業主の方の知識を向上させるという目的で外国人雇用管理セミナーを県内 3 ブロックで開催しているところでございます。続いて、外国人受入れの概要や外国人雇用のルールの周知ということで、こちら企業向けのセミナーというものも実施してまいりました。実績については記載のとおり 14 回開催しております。更に三つ目として、経済 5 団体への外国人雇用管理指針というものがありますのでこちらの周知要請というものも行いました。

このようなことを受けて、1. 外国人雇用に係る制度の更なる周知と相談支援、2. 企業と外国人労働者のマッチング支援、3. 離職した外国人労働者への支援、4. 留学生の県内就職促進、こちらを今後の取組方針として掲げていくということとしております。更に、一番下のその他のところになりますが、事業主の声としては、日本語教育の充実、これを求める声が非常に多くあります。具体的には公的な日本語教育施設の整備が必要、こういった声をもらいました。更に、下の受入れ・生活環境の整備としましては、外国人が生活しやすい環境の整備が必要という声、それから文化、宗教、生活習慣の違いに不安があるという声、外国人材受入れ、管理費用への補助が必要といった声、そして大きな病気にかかった際の通訳が必要という声が上がっております。こうした声につきましては、この矢印の右横にあります「秋田県外国人材受入れ・共生にかかる連絡会議」、商工会議所主催の「外国人材受入支援事業検討会」において情報共有をしているところでございます。

こうした声を踏まえまして6ページになりますが、秋田県外国人雇用に向けた政策パッケージの概要ということでまとめております。こちらは、秋田県と検討を重ねているところがございますけれども、その概要についてご説明いたします。さきほど局長からもご説明があったとおり、県予算の関係でやや調整中ということについてご了承願います。一つ目の外国人労働者の適正・円滑な受入れ促進ということにつきましては、県内は先程から申し上げているとおり、外国人雇用の受入れ経験が少ない会社が非常に多いということですので、制度の周知徹底ということが必要だろうということで周知を行っていくこととしております。具体的には(1)の外国人雇用の制度及びルールの周知、こちらは事業主を対象としたセミナーが主な活動になろうかと思っております。それから(2)の企業への相談支援としましては、県のサポートデスクの周知を図るほか、外国人受入れ好事例の収集と発信、それから外国人労働者採用ガイドブックというものを作って広めていきたいと思っております。そして(3)の監理団体設立機運の醸成になりますけれども、技能実習の受入れにつきましては、当然、監理団体設立が非常に大事な訳ですけれども、こちら関係機関等、例えば金融機関と連携をして団体設立に向けた助言を行うほか、技能実習生受入れ企業からの情報収集と発信というふうに書いてありますけれども、こちら例えば監理団体を選ぶ時のルートだったりとか、どういうところを選べばいいのかという着眼点であったりだとか、そういうものを収集してセミナーで発信するようなことを想定しております。

少し飛ばしまして、今度は真ん中の2. 企業と外国人材のマッチング支援についてご説明します。県内の求人情報に接する機会が少ない外国人、効果的に求人情報を提供できない企業への支援が必要ということで、(1) マッチング機会の提供等ということで外国人を対象とした面接会、「東京外国人雇用サービスセンター」の活用促進という様なことを想定しております。それから(2) 農業・介護分野の雇用促進として、例えば農業であれば大都市圏と差別化が図れるのではないかなというようなこともありまして、農業分野での受入れ促進、もしくは介護分野でも受入れ促進を進めていきたいと思っております。さらに(3)では、留学生へのアプローチとして、留学生を対象としたセミナー、就職相談会を検討していきたいと思っております。

続いて3. 在留外国人への就業等の支援になります。身分に基づく在留外国人の活躍や離職した外国人労働者の再就職支援が必要になるということで、その対策として各地域、身分に基づき在留する外国人の就業促進、こちらハローワークでも職業相談において外国の方が応募しやすい求人開拓を行うほか、多言語型コールセンターというものがありますので、こちらを活用した職業相談を行ってまいります。それから(2)にありますように、再就職支援を行う事業主に対しても指導、助言を行ってまいりたいと思っております。そして(3) 安定した就労の取組としては、ハローワークに配置する外国人雇用管理アドバイザーを通じて支援を行ってまいりたいと思っております。続いて4. 多文化共生社会の実現に向けた環境整備の促進についてですが、外国人材を適正に受入れる

為には生活者としての安心、安全な暮らしが求められること、そのための支援が必要となってくるということになりますので、そういった共生社会に向けた環境整備に取り組んでまいりたいと思っております。まず（１）受入れ共生に向けた情報共有等については、受入れに関する課題等を協議会で共有していくほか、例えば生活上のトラブルや交通安全、事件、事故、法律トラブル、人権問題、こういったものの対応を充実させる為、警察署や弁護士会等のネットワーク構築なども必要ではないかということで進めていきたいと思っております。それから（２）の安心・安全な生活のための支援ということで「秋田県外国人相談センター」の充実をはかって、それから日本語学習機会の提供、地域住民との交流の促進などを進めてまいりたいと思っております。そして、（３）多文化共生の普及啓発と人材育成ということで、こちらいわゆる「やさしい日本語」の活用促進といったものを進めていきたいということになっております。以上が政策パッケージの内容となっております。こちら、政策パッケージにつきましては資料３に詳しく載せておりますので、是非ご参照ください。

続いて資料４－１秋田県内就労外国人アンケート調査結果概要についてご説明いたします。労働局では事業所についてのアンケートは、色々そろってきているところですが、これは、実際に就労している外国人の方にアンケートを実施した結果の概要となっております。まず、調査回答者について、国籍別ではベトナム、中国、フィリピン、インドネシア、それから在留資格別では、技能実習、技術・人文知識・国際、それから日本人の配偶者、主にこういった方々にご回答いただきました。まず右のところですが、日本に来る前から秋田県を知っていたという方に対して、どのように知りましたかというところでは、最多がインターネットやスマホだったということで 40.8%となっております。やはり情報発信には、インターネットや最近の SNS といったものが非常に有効なのかなということがうかがえる内容でした。それから中段の左ですが、秋田県をどういうところだと思っていましたかということについては、やはり、たくさん雪が降る、寒いという回答が多く、中段右の秋田県の良いところについては、地域の人が非常に親切である、自然が豊かであるという回答が多くなっております。下段の秋田県の悪いところについては、やはり、寒い、雪が多いという回答が多く、そして、右側の生活に必要な情報をどこから得ていますかということにつきましては、インターネットやスマホが一番多く 33.3%となっております。ほかには、会社の人、日本、母国の友人となっております。次のページになりますが、普段の生活で困っていることを尋ねましたところ、やはり言葉が通じないという回答が一番多く 40.7%となっております。次いで文化や習慣の違いが 20%程度、そして病気やケガの時に困る 13.3%という順になっております。それから、言葉が通じないと回答した方に対して、どんな時に通じなくて困ったかということで、さらに具体的にうかがったところ、トップは病院ということで、30.7%という状況になりました。また、仕事、銀行や郵便局、市役所や役場で言葉が通じず非常に困っているということでございました。まさに、医療ほか、行政の各方面で多言語

化というものが求められている内容だと非常に感じております。

そして、暮らしやすい秋田県にするために必要だと思うことを最後にうかがったところ、日本語を勉強できる場所や場所を増やす、色々な国・地域の言語での情報提供をして欲しいという声が 20.5%、20.4%となっております。以上がアンケートの概要でしたが、こちらも、詳細については資料4-2にまとめておりますのでご参考にしていただければと思います。私からは以上でございます。

○吉村会長

どうもありがとうございました。説明に対します質問や意見は秋田商工会議所からの説明も含め後程まとめてお聞きしたいと思います。

それでは、続きまして議事3(2)秋田商工会議所の外国人材受入れ支援に関する取組についてご説明をお願いいたします。

○秋田商工会議所 伊藤企画振興課長

秋田商工会議所企画振興課伊藤と申します。よろしくお願いいたします。

当所の資料は、資料5から資料8になりますので、資料5から順にご説明をさせていただきます。

まず、資料5「外国人材受入支援事業検討会における検討事項」をご覧ください。

検討の背景と致しましては、全国的に人手不足感が高まる中、本県においても、有効求人倍率が高水準で推移するなど、県内企業にとりましても人材確保は喫緊の課題となっております。また、国でも対応策の一つとして、2025年までに50万人を超える外国人材の受入れを増やすこととし、昨年4月に改正入管難民法が施行されております。こうした現状も踏まえまして、秋田商工会議所では、県内の商工団体、大学、行政、金融機関などを委員に委嘱し、外国人材受入支援事業検討会を立ち上げ、会員企業をはじめとする人材確保を支援する為の検討会をこれまで3回開催してまいりました。検討会における取組が一番下の段にありますけれども、県内の外国人材受入れに関する課題と致しましては、外国人材の受入れに関する県内企業の情報不足、受入れに不慣れな企業が多い、そして受け入れ対応が進んでいないといったところになります。その課題に対応する為、2019年度は秋田市内事業所の実態を把握する為の外国人材に対するニーズ調査の実施、本県における取組の参考にする為の国内先進地視察の実施、会員企業の外国人雇用に関する意識醸成をはかる為の外国人材活用セミナーの実施をしてまいりました。

次からの資料で各事業の実施内容を個別にご説明させていただきます。資料6「外国人材活用ニーズ調査結果」をご覧ください。当所では、昨年5月に秋田市内の企業約500社を対象として実施、対象企業は従業員数が5名以上、技能実習制度の対象業種及び特定技能制度の対象業種の内、縫製、農業、漁業、造船、鉱業を除く業種の条件のもと、

秋田市内の本社、事業所、各企業の中から選定し、回答数は 194 社、回答率が 39% でした。始めに人員確保の状況でございます。現状では全体の 50% が不足していると回答がございました。今後 5 年後の見通しでは 66.5% まで上昇し、雇用情勢は今後さらに厳しさを増す見通しであるとの結果でございました。これを業種別に見ますと建設、製造、印刷製本、自動車整備、介護においてその割合が高くなってございます。

次に、外国人材の雇用、技能実習生の受入れの実績、予定についてお伺いしております。現在受入れしている企業と過去に受入れしたことがある企業合わせて雇用・受入実績のある企業が 18.5% で全体の 2 割近くとなっております。これを業種別に見ますと、宿泊、外食、自動車整備で割合が高くなってございます。次に、受入れの予定時期についてお伺いしております。今後の外国人材の雇用・受入を前向きに考えている企業の 6 割が 3 年以内の受入れを検討しておおり、これを業種別に見ますと、印刷製本、ビルクリーニング、宿泊での割合が高くなってございます。次に雇用・受入実績がある企業において苦労した点についてお伺いしております。言語の違いによるコミュニケーションや価値観の違いによるトラブルを上げてございました。また、外国人材に求める知識、能力についてお伺いしたところ、素直で勤勉な人柄、日本語能力、コミュニケーション能力が上位にあげられてございます。次に、希望する人材の国籍では、過去に雇用した人材の国籍は中国が最も多かったものの、雇用・受入を前向きに考えている企業での希望が最も多かったのがベトナム、次いでタイ、フィリピンと続いてございます。希望する支援内容でございますが、これは裏面をご覧ください。6 つのカテゴリーがありますけれども、時間の関係でかいつまんでのご説明とさせていただきます。調査結果でニーズが高いものと致しまして、日本語、技能等の教育の充実では、公的な日本語教育施設の開設を望む意見がございました。また、受入れノウハウ等の情報提供では、県内事業所の成功事例等の情報提供、受入れ企業に対する講習会の開催を望む意見が寄せられてございます。受入れ負担の軽減については、実習生受入れに関する費用の補助を望む声、またマッチング支援では web サイト上での登録可能なマッチングサイトの開設を希望する意見が出されてございます。

次に、資料 7 「徳島県の視察報告書」をご覧ください。当所では本事業の検討を行うにあたり、その参考にする為、人口や産業規模等が秋田県と比較的類似し、外国人材受入れに向けた取組が先行している徳島県徳島市を 8 月 1 日、2 日の両日視察致しました。視察先は徳島県庁、徳島大学、社会福祉法人健祥会、ダイチ建設の 4 か所です。参加者は記載のとおり 9 名でございました。次のページから各機関の取組についてご説明いたします。始めに徳島県庁でございます。留学生の県内定着対策と致しまして徳島大学に留学生共同サポートセンターを設置し、留学生の居住確保支援を住宅供給公社と連携して行うほか、産業会と連携したインターンシップに関する情報発信強化、企業見学バスツアーを実施する計画にしております。また、相談窓口の多言語対策と致しまして徳島国際戦略センターの相談窓口を 11 言語に対応させるほか、弁護士会、行政書士会、

入国管理局と連携し専門的な相談窓口の開設を計画しておりました。また、日本語教育の充実をはかる為、徳島県には日本語学校はございませんが、現在ある日本語教室を9件から11件に拡充することや日本語指導者の養成を行うことにしてございました。次の取組と致しまして徳島大学の取組についてご説明いたします。徳島大学では、2018年度に卒業した留学生81名の内、国内の就職は16名、内2名が県内就職でございました。この課題と致しまして、留学生が日本の就職活動スケジュールを分かっていないこと、それに加えて県内企業のことを十分に把握していないこと、ということが言えるそうでございます。県内就職促進の課題、対策として留学生向けの就職ガイダンスの実施、県内企業情報の周知についてはまだ未着手であり、産業界との連携による実施を望んでいる現状でございました。ページをおめぐりください。次に社会福祉法人健祥会の取組についてでございます。健祥会様では、四国、関西、東京で60施設を運営し、2008年から累計で370人の受入れ、現在は184人を雇用し、その中で管理職の方もいらっしゃるという状況でございました。健祥会では経済連携協定EPAに基づく人材の受入れをメインとしながら、4年前に技能実習監理団体を設立し、技能実習生の受入れにも着手してございます。この企業の特徴ですけれども、介護福祉士試験に向けて入国後2年半でN2まで向上させる必要があるんですが、同社が経営している日本語及び介護福祉の教育施設には日本語教師が7名いらっしゃる状況でございました。国内の介護福祉士試験の合格率が50%程度であるのに対して健祥会での合格率は80%を超えているという状況でございます。

また、待遇面、給与面につきましてもEPA人材は住宅等手当を含むと、国内大卒職員よりも給料が高い状況にありました。技能実習生の給料についても手取りで135,000円以上であり、加えて監理団体に管理費3万5千円を支払う必要があるため、国内パート職員よりもかかりましになるとの説明がございました。

最後のページをご覧ください。有限会社ダイチ建設の内容でございます。同社は約20年前から中国人の技能実習生を受入れてまいりましたがトラブル等により現在はベトナムのハノイから実習生を受れているとのことでした。実習生には日本語能力よりも建設現場における技能やセンスを重視して採用しておりまして、現場でのコミュニケーションにつきましては先輩実習生のフォロー、またポケトークを活用しながら十分に対応できているという説明がございました。採用時には代表者が実際に現地を訪問して技能試験と面接をして採用を心掛けているというご説明がございました。

次のページ資料8をご覧ください。

外国人材活用促進セミナーの報告でございます。当所では外国人材の受入れ事例を紹介するほか、特定2の技能実習に対しての受入れ制度のメリットやデメリット等の情報提供を通じまして、外国人材雇用に関する意識醸成をはかる為、11月22日、外国人材活用促進セミナーを開催してございます。講師は、ここに書いてあるとお二人でございまして、お一人目が整体師で、ASEANインターンシップ推進協会の鈴木副理事長で、

外国人材の受入れ方と自社との検討についてをテーマに外国人材雇用のポイントとインターンシップの活用に関して情報提供をいただきました。続きまして、お二人目の講師、東京都の有限会社ワイアンドエムエム代表代行のクリエンクライ ラワンクル氏から技能実習生の受入れ現場でよくあるトラブルと解決策と題しまして受入れ企業と技能実習生との間での SNS への書き込み等のトラブルへの対処法についての講話をいただいたところでございます。資料にはございませんが、当所では 12 月、秋田県と秋田市に外国人材の受入れ促進に向けた企業負担の軽減及び日本語教育の充実を図っていただきたいとの要望を出してございます。要望の内容と致しましては、企業の負担軽減につきましては、既存の雇用関連助成制度を外国人材を雇用する企業も対象となるよう補助対象の拡充、または新たな制度を創設していただきたいこと、もう一点は、外国人向け日本語教育につきまして県内の日本語教室の学習内容が会話、文法等の基礎レベルであり、外国人材に求められる日本語能力を生かす内容となっていない為、外国人材の日本語能力の向上に向けて、秋田市や秋田県と県内の大学と連携しながら日本語教育の充実に向けた施策を講じるよう要望致してございます。最後になりますけれども第 4 回の外国人受入支援事業検討会を 2 月 25 日に開催する予定にしてございます。本検討会では、構成員の各幹事様より来年度の外国人材受入れに関する事業内容等を情報提供いただくこととしております。秋田商工会議所では今年度検討した結果を踏まえまして、外国人材の受入れについての専門家による相談、対策強化を含めた具体的な内容を今検討しているところでありますので、第 4 回をもちまして、ある程度具体的な事業をそれぞれ出していただきながら、来年度の新たな受入れについての参考にしていきたいと考えてございます。簡単ではありますが、以上が秋田市商工会議所で開催しております外国人材受入れ支援に関する取組の状況でございます。ありがとうございました。

○吉村会長

どうもありがとうございました。大変具体的な説明、資料で大変参考になるかと思えます。それでは今までの説明内容につきましてご質問やご意見等ございますでしょうか。秋田労働局の資料、それから商工会議所の資料につきまして何かご質問ございませんか。ところで、徳島県は外国人が何人いるんですか。

○職業安定部長

5,000 人弱です。

○吉村会長

秋田県の 2.5 倍くらいですか。

どうもありがとうございました。ほかに何か、はいどうぞ。

○黒崎委員

連合秋田の黒崎と申します。ご説明ありがとうございました。

労働局の資料1で少し教えていただきたいのですが、青森県がなぜ急に伸びてきたのか、その要因がもし分かればということと、またベトナム人が多くなったということですが、先程のアンケートを見れば、感覚的に青森県も寒いとか雪が多いなどといったところは、秋田県よりもイメージされるんですが、そういったことを踏まえて、なぜ青森県が多くなったのかというところが分かれば教えていただければと思います。

○職業安定部長

労働局から少し説明します。青森県が伸びも非常に大きくてということなんですが、正確な統計ではないかもしれませんが、いわゆる屠殺場ですかね、そういうところでの受入れが非常に進んでいるというふうに聞いております。

それから、もう一つベトナム人が伸びた理由ですが、本県でもベトナム人は一番伸びておりますが、事業主さんの方々のベトナム人を雇った時の評価が非常に良かったということ、これが口コミで、非常にまじめに取り組んでらっしゃるという様な評価が伝わっているのではないかなと、そういったところでベトナムバブルといいますか、物凄い引き合いが出ているという様な状況で、こういう結果になったんじゃないかなというふうに思っております。

○吉村会長

よろしいでしょうか。ほかにございますか。

○堀井委員

例えば、本県では特にアパレルとか縫製産業に偏っていると言われてはいるわけですが、他県に比較して例えばこの業種等が特に外国人労働者の受入れが進んでいないという様な、そうした代表的な業種があると思うんですが、そのあたりをちょっと教えていただければと思います。

○職業安定部長

今年、技能実習監理団体が1つ増えて14監理団体となっておりますが、やはり14団体の内13団体が縫製業の監理団体となっており、おっしゃるとおりの状況でございます。実は、産業別で見ますと製造業がやはり非常に多くなっております。製造業界が増えているのは縫製とかもありますけれども、他県の監理団体を使って入ってきているというのが非常に多いという状況になります。ですので、製造業が一番ニーズがあるといったところなのかなということと、あと若干母数が少なくてあれなんです、建設においても、非常に技能実習の伸びが大きい。これも、他県の監理団体を使って入ってきて

いるという状況ですので、このあたりを監理団体として手配できるようなことがあれば事業主さんたちにとっても非常に使い勝手がいいものになるのかなというふうに考えております。

○秋田商工会議所 伊藤企画振興課長

追加でいいですか。正確な数字をつかんでいないのですが昨年の段階ではですね、秋田県の場合は食料品製造業の分野での外国人労働者数がちょっと少ない、あと近隣の山形、岩手と比べますと桁が違うというのが昨年見ていたところでした。

○吉村会長

ほかにございますでしょうか。はいどうぞ。

○秋田県商工会連合会 金子専務理事（代理出席）

資料ナンバー6で、左下の希望する人材の国籍、先程もちよっとベトナムの方、非常にまじめに働いているというところなんですけれども、かつては中国の方が非常に良く雇用されていて、中国って近いし人も沢山いますし、そういう意味ではいっぱい入ってきたりしているんですけれども、その辺は中国からベトナムにシフトしていったところ、ちょっとその辺が知りたいものですから、おわかりであれば教えて欲しいんですけれども。

○秋田労働局職業安定部長

中国からベトナムにシフトした理由ということですが、具体的なことをご説明いただけますでしょうか。

○秋田県商工会連合会 金子専務理事（代理出席）

例えば、中国も発展してきているので賃金が高くなってくるとか、そういうことはあるんでしょうか。

○職業安定部長

はい、ございます。基本的に産業移転が非常に進んで、東南アジア関係の方々の賃金が上昇しているという実態は間違いなくあります。そういった中でより安いところという意味合いでベトナムになった部分も一つの要因だろうとは思いますが。

○秋田県商工会連合会 金子専務理事（代理出席）

はい、わかりました。

○吉村会長

それでは、時間の関係もありますので先に進ませていただきまして、後でまとめてご議論をというふうに思います。どうもありがとうございました。

それでは、議事の4に移ります。最初に議題について事務局から説明をお願いいたします。

○雇用環境・均等室長

それでは4の議題について説明させていただきます。4の議題(1)、(2)につきましては、ただいまの議論、本日の局長のあいさつ、会長の説明にございました様に、秋田県内の急速な少子高齢化による人材不足への対策の1つとして外国人材の受入れ確保に関する協議、これが各団体、各機関で進んでいるということです。その中で外国人雇用ノウハウ、雇用相談窓口の充実、日本語教育の充実、生活環境の整備の必要性など諸課題が見えてきているところです。只今の職業安定部からの説明、また秋田商工会議所からの説明を踏まえまして、秋田いきいきワーク推進会議本会議の中でも外国人雇用をめぐる諸課題などについて意見交換を行いたいと考えております。そのほかに議題(3)情報提供として各団体の働き方改革に関する取組状況でございますが、当いきいきワーク推進会議は、その設置要綱にございますように昨年度成立の働き方改革関連法の労働施策総合推進法の第10条の3に基づきます、中小企業への働き方改革への支援の為の協議会の性格が設置要綱の目的に追加されております。各団体の働き方改革に関する取組状況についての情報共有も合わせて図りたいと考えております。議題については以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。それでは4番の議題(1)外国人雇用をめぐる諸課題について、(2)外国人雇用に向けた政策パッケージについてのところまで、先ほどの議論の続きというふうに思っていたいただいて結構でございますので、さきほどのご議論も含めて、ご発言、また最初の方への質問などもよろしく申し上げます。

竹下さん何かございませんか。

○竹下委員

オルウィーヴの竹下です。先程ご説明受けた中でちょっと質問ですけれども、外国人の方の雇用ということで男女比が分かれば、もし調査結果でわかれば教えていただきたいというふうに思います。雇用されている方の男女比と、そういったものの分析をされているものなのかどうかお聞きしたいと思います。

○職業安定部長

資料2の最後のページに参考表というのが載っております。こちらの各年10月末現在とあるところ、ここに外国人労働者数、男性、女性という形で載せておりますが、やはり圧倒的に女性が多いという結果になっております。

○竹下委員

その数の女性の方達ってというのは配偶者がいての、奥さんとして秋田に来られた方の就職、再就職での雇用ということなのか、それとも例えば留学生だったりするのか、そういったあたり詳しいところあるのでしょうか、もしあれば教えてください。

○職業安定部長

この統計では出てこないところではあるんですが、イメージとしてはやはり縫製業のところを考えると、留学生というよりは技能実習の縫製業、ここで女性が非常に多いのでこういったところがここに反映されているのかなというふうに思っております。

○竹下委員

ありがとうございました。

○吉村会長

ほかにご質問ございませんでしょうか。

○堀井委員

商工会議所のご報告にもあった様に課題として大きく二つ、一つはやっぱりその各県内の企業なり事業所がどうやって外国人の労働者を確保するのかをまだ分からないというところが入口のところであると思うんですね。そこは、労働局さんもそうですけれども、経済団体もそうですけれども、我々もそうですけれども、いろんな業種別に、あるいは、例えば誘致企業だとか、あと製造業のほうでも、本社でもう既に外国人の雇用をしっかりとやっているというようなところもあるわけですが、地場の企業だとなかなかそうしたノウハウもなく、監理団体とかいろんな設立とかも手数ななどで、そうしたところをまたシミュレートとなって、これからどうやって実施していくのかということではいろんな対策を講じていきたいといいますが、私ども一生懸命頑張って実施していきたいと思っているわけです。一方で もうひとつ大きな課題として、その来られた方々が例えば日本語教育だとか、あるいは生活の利便性とか、地元になじむ為のそうした対策ということが大きく課題として今示されていましてけれども、この点は、まだ私どももいろんな方々から特に秋田、賃金の面ではなかなか中央に勝てないと、雪国だという様なところで秋田を選んでもらう為には日本語教育が充実しているとか、あるいは住宅も含めて生活しやすいとか、そういったメリットとかを訴えていく必要がある

んでないかというようなご意見を私も頂戴しております。そういうところを具体的に私どもの務めでもありますけれども、どうやってその日本語教育を充実していくのかということについて関係団体の方々と、より具体的にどんな形で充実していくのかという答えにみんなこれから協力していきたいというふうに思います。

○吉村会長

どうもありがとうございました。
黒崎会長どうぞ。

○黒崎委員

副知事のお話のとおりだなと思っていました。今回のアンケートは非常に参考になったと思います。秋田県に対する受入れているというふうな外国人の今就労している方々がインターネット、スマホで情報収集している、秋田の良さをきちんと捉えている、課題としては監理団体との関係ですとか、秋田県内の企業の経営者のみなさんがどのような形で受入れるかというのがそれぞれ課題になるなというのが分かったというところでございます。商工会議所のこのニーズ調査の裏面にですね、受入れ負担の軽減っていうのが企業の望む支援内容といった部分の、外国人材の居住地への補助制度の創設ですとか、外国人用の整備の補助制度、これは前回、労働局が説明をされた時ですね、実は河北新聞に記載されていたんですけども、厚労省で介護事業所を開設する方々の寮を建築する場合ですね、一定程度補助するというふうな新聞記事が載ってましてですね、非常にいいことだと思いました。こういった助成制度、介護職に限らずですね、例えば秋田県でもどちらかという、例えば製造業なら製造業がそれこそマッチングをしてですね、独自にその一つの企業ではなくて複数の企業が、例えばこういった空きを利用した寮を作るとかですね、そしてその住宅補助的なもので軽減させると、先程の地方の視察の中でも賃金の関係ですとか住宅の手当の2万円とか、そういうふうな関わりもあるとすれば、ここは非常にファクター的には大きいのかなというふうに思っているんです。自然環境もあるし、秋田県の人柄というものは非常にいいなと、なおかつ賃金は少しは安いんですけども、こういった居住費ですとか、こういったものを県全体でといたしますか、経営者も含めて全体でこういった環境整備をすると、より一層よくなるのかなというふうなことは思いました。しかし反面ですね、これは秋田県に限らずどっちかというところなんですけれども、外国人の方々が1ヶ所に集まったりするとですね、非常に怖いすとか、そういうふうなのが少しあると思います。私の具体的な例でいいますとコンビニエンスストアに外国の料理を販売している会社があります。11時くらいになると閉店してですね、従業員の方々が隣のコンビニエンスストアの前でタバコを吸うわけです。娘がお父さんコンビニに行こうと思うんだけども外国人の人いっぱいいるから怖いからなんとかして、一緒についてきてとかですね、やっぱりその中で、例えば

仮にそういった寮なり、集合住宅なんかをやったときに地域のコミュニティですとか、そういったものを一緒になってですね、活用して住民の人たちの理解を得られるような、そういったコミュニティもセットでやっているんですよというふうなのをですね、自治体、市町村を含めてですね、考えていかないとなかなかこの秋田の場合、賃金が低い、不安定な部分がありますので、そういったものがひとつの要素として、私もこのニーズ調査を見て同感だなと思いましたので、こういったものにも少し手を入れていただきたいなと思っております。

もう一点は、就労した際にきっちり雇用管理、再就職支援もありましたけれども、きちんと社会保険に加入するんだというふうなことですとか、あるいはもし製造業なんかは特に事故が起きたときにですね、労災保険に入っているんだとそういった部分なんか非常に外国人の方々っていうのは不安になるんだっていう統計が連合の調査でもありましたので、そういったものをきっちり担保できるような、秋田はそういった面も含めてきっちり考えてるんだよというふうなのをですね、行政だけに限らず企業、あるいは私達微力ですけども、そういうところを訴える様なことも考えていかないと秋田県には外国人の方がなかなか来ないかなと思っておりますので、今日いただいた資料を参考にしまして、あるいは政策パッケージも参考にさせていただきまして私達も必要なことに取り組んでまいりたいと思っております。

以上です。

○吉村会長

事務局で何かよろしく申し上げます。

○職業安定部長

はい、ご意見ありがとうございました。最後の黒崎会長からご発言あったところですが、政策パッケージのほうでも実は例えば地域のコミュニティへの参加、夏祭りだとか盆踊りだとかっていうものへの参加を促すような仕掛けが必要になってくるんじゃないかとかいうことも少し検討の中には入れさせてもらっています。それから、あと社会保険に関して正にそのとおりだと思いますし、ハローワークのほうでも職業斡旋していく中で、当然、会社さんには安い労働力じゃないんだよというようなところはきちんと訴えていかなければ定着しませんから、そういうものは非常に事業主さん、もしくはご本人さんにもきちんと説明をしていかなければならないというところをこちらでも認識をしているところです。引き続きやっていきたいと思っております。

○吉村会長

秋田銀行と北都銀行、銀行から代表2名参加しておりますけれども、ぜひ今後の事業の一つのあり方ができると思います。どうぞ、秋田銀行からお願いします。

○秋田銀行 芦田執行役員人事部長（代理出席）

秋田銀行の芦田と申します。

金融機関の立場から見て、我々もお取引先総じて人手不足ということでいろいろご相談受けているところで、我々のルートで外国人の人材の雇用のご相談を受けて対応しているものもありますし、中には外国人雇用を実現しているというケースもございます。そういった活動の中での課題ということで、こちらのそういう活動をしている立場から感じているところを少しお話させていただければ、もしかしたらご参考になるのかなと思います。

資料の中にありましたけれども、コストが高上がりだったり、あとは住居のこととかというので、もう日本人を雇うよりもコストが高くなるケースというのがままだりまして、事業者の方々からすると人手不足で人材を確保したいというニーズはあるんですけど、賃金水準が安い労働力というふうに見なしていらっしゃる方々もまだまだいるんじゃないかなと思ってまして、実際はこういうコスト、こういうものがかかりますよということをお話すると、そんなにかかるんだったら国内でみたいなお話をされる方もまだいるんですね。その意識の問題をこちら側から対応する場合は、決してそういう賃金水準の安い労働力ということではなくて、こういうコストをかけてでも労働力を確保するんだということをお話をして事業者の方の意識を変えていただく必要があるのかなというふうに思っています。あとは、住居の問題はやはりあって、秋田県内の我々が対応させていただいているのは製造業のほうですけど、結局いろんな送り出し機関とか監理団体とつながりながら、実際にこういう人がとなって雇用しようという話になったときに、やはり住む場所がまだまだ外国人ということで賃貸できない、借りられないアパートとかそういうところもまだまだ多くて、そこはひとつ課題かなというふうに思っております。こちらで対応させていただいている実際に外国人を雇用されている企業さんの中ではそういう課題もあって、その地域の一軒家を丸ごと会社で借りて、あるいは買ったりしてですね、そこに複数受入れている会社なものですから、そこで外国人の方々を共同生活させて賃貸借というところの壁を超えるのと、あとは外国人の方々を孤立させないという意味では、共同生活をさせて、その中でコミュニケーションをとらせているというような工夫をされてるところもあって、そこは時々日本人の社員がその一軒家に行って一緒に晩御飯を食べるとか、そういうコミュニケーションをしているというところていくと、事業者側のそういう配慮というか努力も必要な部分であるのかなと思われまます。逆にいうとそういう形をとっていくとあまり大きなトラブルもなく雇用が継続していく、まだまだ増やしたい、定期的に毎年少しずつだけ増やしたいという事業者もいますので、その辺はこちらもご相談をいただければ、こういうふうな材料も必要じゃないですか、というお話はします。課題とするとそのへんの、まあ今申し上げた事業者の意識だとか、特に住居ですね、そのところが重要かなと思いますの

で、先ほどの政策パッケージの中にもありましたけれども、そのへんの概要みたいなものを記載してはいかがかなと思っています。わたくしからは以上です。

○吉村会長

それでは北都銀行お願いします。

○北都銀行 西本キャリア支援チーム長（代理出席）

北都銀行の西本でございます。まずもって人事部長の伊藤が欠席しまして申し訳ございませんでした。

わたくしのほうでは、商工会議所と労働局のほうの説明にもありましたが、ポイントは企業と外国人労働者のマッチング支援かなと思っています。弊行も先月1月より、東京に本社があるゴーウェルという外国人人材紹介会社とマッチング契約をしまして、この1か月あまりで想定していた以上の企業からお声がかかりまして、昨年8月に国内の事業紹介業務をスタートしたんですが、その勢いを増すような形で各種業種から外国人人材の労働者の支援が欲しいといった声をかけていただいていますので、こういったあたりもスピード化していきたいなと思っています。ゴーウェルの資料を見ますと外国人登録者の特徴として、この会社には今4,800名の登録者がいること。その95%が東南アジア、東アジアといったことで、年齢層も30代ということで、こういった外国人人材を多く抱えている業者とタッグを組みまして秋田県内の雇用を促進していく、こういった活動を取組んでいきたいなと思っています。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

脇さん、検討部会のメンバーですのでよろしくお願いします。

○秋田県経営者協会 脇専務理事（代理出席）

まず友達の会社の社長さんとよく話すんですけども、人手不足、そのとおり猫の手も借りたい、じゃあ外国人労働者どうですかと聞くと、なんと、そんたの危ねくてやってられねということなんですね。さっき黒崎さんもおっしゃったように、怖いと。怖いというのは、教えたことをきちんとやらないということではなくて、やっぱり乱暴、それから素行が悪い、それからいつの間にか逃げ出してしまうというようなことで、とてもじゃないけれど雇ってられないというようなことをおっしゃる社長さん等がまだにいらっしゃる。実際には、もうそれは一昔前の話であって今はそうじゃないんですけども、やっぱりそういうイメージが地元の企業さんの中にもあるということは、やはり広報等を通じて、例えば秋田県はこういうところですよ、こういう需要があります、こういう働き場所があります、というようなことをPRしていかないといけない。です

から、そういうものについていろんなメディア等を通じて PR していく、それが大事なんじゃないかと思います。それからどの資料を見ても、つまるところは言語だと思いません。ようするに外国人といってもほとんど東南アジア、アジア系ですよ。すると英語じゃないわけですよ。いろんな国、地域の言語、これをきちんと理解して日本語に変換してお互いのコミュニケーションを図る、これをすすめるような大それた外国人学校とかそういうものでなくてもいいんですけれども、教える人とそういう場所の提供、これが非常に重要じゃないかなと、ですからそこをクリアできればそれこそネットとかで見ても、秋田ってただ雪が多い、寒いだけじゃないんだというような感じで、例えば外国人人材派遣業等に雇用をお願いしたときに、秋田はいいなというような感じで見てくれる外国人の方が増えていくんじゃないかというような感じがします。とにかくいわゆる言語関係をクリアして秋田を PR できるような体制作りが重要じゃないかなと思います。以上です。

○吉村会長

それでは順番にお願いします。

○秋田県商工会連合会 金子専務理事（代理出席）

はい、今ちょっと PR という話も出たんですけれども、パッケージ概要の中に、1のところの（2）企業への相談支援で、外国人労働者受入れ好事例の収集と発信というのがございますけれども、これどんどん進めてもらいたい。東京にいとコンビニの店員さんも外国人だったりして結構ありますね。それが当たり前になっているということなのでありますけれども、秋田の場合はいまだそういう状況になってないんで雇用する側、特に小規模事業者の方だとか年配の経営者の方たちはやはり不安とか不慣れなところがあるんじゃないかと思います。なので是非ですね、こういう身近なところでの好事例みたいなものをたくさん発信していただけないかなと思います。例えば外国人労働者の雇用でこんないいことが、こういういいことがありましたよとか、それは会社にとってもお店にとってもいいでしょうし、それから地域にとってもいい影響を与えたいと思います。あるいは外国人労働者の雇用には、こんな課題があったんだけどこれはこうやって乗り越えましたよとか、まあそのトラブルはこうやれば解決できるというような、そういういい事例をどんどん発信していただければいいのかという気がします。先ほど視察の関係でどっかに行ったときにポケットク使ってみたいな話がありましたが、わたくしこの前、山形に行きましたら、山形の JR の人たちはもうポケットクでお客さんたちとやり取りしてますね。ものにもよるんでしょうけれども、そういう発達したものをしっかりと取り入れてやっていくということもひとつ手法としてあるのかなと思いました。以上であります。

○吉村会長

それでは佐藤さんどうぞ。

○秋田県中小企業団体中央会 佐藤専務理事（代理出席）

中小企業団体中央会の佐藤です。うちのほうは監理団体、これ組合さんなんですけれども、それを直接監理している立場でいうのもなんですけれども、今までの監理団体は、ほとんど縫製業でございました。今年度4つの組合が設立されましたけれども、その内3つは建設業とか介護とかそういう分野でございます。縫製関係の組合は全県各地にありますので新しく入れたい企業さんがあれば近くの組合から人を入れればいいので、これからはやはり縫製以外のほうに伸びていくと思っておりますので、中央会としまして、そちらのほうを中心に今後説明会等やっていきたいと思っております。なお今、5つくらい新たに団体作りたいたいところがありますけれども、それ全て縫製業以外でございまして、建設、介護それから農業関係の方も相談に来ております。また、リネンといいますか洗濯関係、そちらの方もきておりますので、これから少しずつではありますけれどもそういう形で縫製業のある程度の成功からほかの業種のほうも少しずつ壁が低くなっているといいますか抵抗が低くなっているのかなと考えているところです。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。経済産業局の安藤さん一言お願いします。

○東北経済産業局 安藤産業人材政策室長（代理出席）

経済産業局の安藤でございます。私共も新しく特定技能創設という機会をもちまして、仙台を中心に説明会等を開催させていただいており、宮城労働局とも一緒にやっております。先程から話が出ている中で、パッケージの中にもインターンシップの活用というのが書かれております。例えば東北大学とか山形大学につきましては文部科学省の留学生の国内就職促進プログラムの受託を受けておりまして、その中で県内の企業とのインターンシップを積極的にやっていくという取組をしてらっしゃいます。やはり受入れる企業もそうですが、学生も果たして自分が日本の企業で通用するのかとか、あるいは企業さんも外国人を受入れたときにどういうことが必要なのかとか、やっぱりちょっとやってみないと分からないっていうのがありまして、そういう点もあって是非インターンシップを活用していただきたいというのが一つございます。経産省のほうでも実はインターンシップ受入れの補助というか支援をしておりまして、すみません、資料を持って来ればよかったんですけど、国際化促進インターンシップ事業というのを毎年やっております。これは経済産業省からパソナに委託して、パソナはジェトロとも協力しているんですね。外国からのインターンシップの受入れを支援するというのをやっております。

す。東北の企業でもいくつかそれをやっていた実績がありまして、割と毎年人気があるインターンシップ事業です。これは企業さんの負担はほぼわずかです。後程、何かしらの形で事務局を通じて資料を提供したいと思いますが、今年も4月あたりから募集を開始する予定です。事務局のパーソナのほうで、地方の中小企業さんと、あと、外国のインターンシップを希望している外国人の方のマッチングもしてくれますし、あとはある程度の手当、留学生に対する手当もそうですし、企業に対する受入れの手当も一日いくらという形でやっております。そういったところでも、インターンシップを受入れていったんお試してみようということも重要だというふうに思っております。以上です。

○吉村会長

はい、どうもありがとうございました。最後にオブザーバーで本日ご出席の佐藤様、何かございましたらお願いします。

○秋田産業保健総合支援センター 佐藤副所長

秋田産業保健総合支援センターの佐藤でございます。当センターの取組としては、特に外国人向けというような形にはならないんですけども、働くうえで例えば環境管理の進め方ですとか、それから、働くことで生きがいを持っていくとか、あるいはメンタル不調にならない為の取組としていろいろなカウンセリングの研修とか関係者の研修なんかを行っております。外国人を雇用された事業所という形ではないんですけども、例えば会社で新たに雇用する際には研修やなんかについては事業所から依頼があれば実際そこに行って支援するというも行っておりますので、そうした部分で協力ができるのではないのかなと思っております。以上です。

○竹下委員

今の話から思っ、皆さんのお話も聞いていたんですが、先ほど堀井副知事のほうから実際に来られた方の対策だとか、環境をどういうふうに整えていくかみたいなことの課題もあるとお話があったんですが、逆に秋田に来られた方が頼れるような場所とかコーディネーター的なのかフォローアップとかできるようなそういう窓口っていうのがもしあればいいのかなというふうに思いました。先程の佐藤様のほうからのもお話があったと思うんですけども、そういった窓口が一元化されているとか、ここにアクセスすると困った人がここに連絡ができると、そのフォローが受けられるというような、そういった窓口があるとすごく助かるのかなと感じました。日本人は外国に行きたくらいに現地にいる日本人のコーディネーターだとか結局日本語の分かるってことで、感情の部分も含めて話を聞いてくれて安心して働き続けることができる聞いたことがありました。逆のパターンで今ベトナムの方が増えているのであれば、ベトナム人の方で日本語をしゃべれる方で現地の方のフォローアップが出来

ような方をコーディネーターという形で迎え入れるとか、何かそういったような窓口があると、定着、来られた方たちの課題とか悩みを聞いてもらえるような場所になるのかなというふうに思いました。先程いただいた資料の4-1の中で生活に必要な情報をどこから得ているかというアンケート調査でもインターネット、スマホとあるんですが、そのインターネット、スマホで何にアクセスしているかっていうのが重要なのかなというふうに思いました。2番目にあるのが日本にいる母国の隣人、知り合いっていうふうになっているんですが、実際インターネット、スマホでどこに検索して何をやっているかというところの情報、その先ですね、そこを結びつける場があればいいかなというふうに感じました。

○吉村会長

はい、どうもありがとうございました。

一つの課題は日本語学校なんですけどね。これは興味を持って進めていきたいなという方がおられますので私も何とかと思っているんですが、問題は講師陣がなかなかつかめないというところで、これを私がなんとかしようということで今いろいろ画策中です。日本語を教える認定をされた正式な教員になれるかどうかですね。それから、法務省が管轄ですので、その人材をきちんと作っていかないと正式な日本語学校はできませんので、興味をもって進めていきたいという方おられますから、そこに教師陣をしっかり作ってあげて育ててほしいと思っていますけども、勅命的な協力をちゃんとしてあげたいなと思っていますので先生方の協力を是非お願いできればと思っています。

それから、ベトナム人が多いというのは、必然的に秋田大学のベトナム人留学生も私が学長の当時からずっと増えてきてますね。今30名近くベトナム人留学生がおるんですが、国際資源学部を作った時に留学生枠を5人作って、その5人の中の3名から2名はベトナムから呼ぶということを私が当時決めてですね、ホーチミンに日本語学校、日本語教育できる高等学校、日本語高等学校というのがあるんです。そこを出ると日本語ちゃんとできるんでそこから留学生を迎えて。モンゴルにも日本語学校ありますのでモンゴルとベトナムから定員5名で呼びして、国際資源学科に留学生を呼んで。ベトナム人はもともと優秀でまじめな人が多いのでそのまま大学院行って勉強して、もっと優秀な人はドクターになって、私の知っている教え子のそのドクターは、今、東京大学の助教やっていますけども、そういう方もいますので是非、今後おそらく中国が今こういう状況ですので、ベトナムからの受入れが増えてくるんだろうと、一番紳士的だし非常にまじめだし日本語もある程度できるとなればですね、より日本的雇用に叶った、私も一度ハノイに行ってますけども、成田から6時間で行けますので、そんなに遠い距離でもないしということで今これから更に増えていくのではないのでしょうか。日本の大学のほとんどがベトナムの大学と協定を結んでいますので、そういうことになって留学生もどんどん増えていきますので、ということで。ほかに何か、副知事、退席される時間

でございますが何か最後に。

○堀井委員

今日は本当に大変参考になるアンケートの結果等をお知らせいただきありがとうございます。今、いろんな皆様のご意見にもありましたように、まず企業が事業所がそれぞれ外国人の労働者に就業してもらう為のきっかけ作りだとか、あるいはマッチング、こうした取組が今日おいでの労働局、あるいは各経済団体とかに主としてお願いをしたい分野であると思います。また今、竹下さんのご意見もありました様に例えば、こちらに来られた方々にどういうきめ細かい相談センターを作っていくのかとか、あるいは住宅の確保をどうやって進めていくのかだとか、あるいは日本語教室とか、日本語教育をどうやって充実させていくのかと、こうしたところの取組はどちらかという県、あるいは市町村が中心となって進めていかなければいけない分野にはなろうかと思えます。そうしたものを織り込んで、今、労働局さんと私共で政策パッケージというものを作っているわけですが、これを今日のご意見を踏まえながらより充実させていけるということがより大切だと思っていますので、なにとぞ私も県もがんばってまいりますけれども、皆様のご協力もお願いしたいと思っています。

○吉村会長

それでは、ここで堀井副知事退席されます。お忙しいところありがとうございました。

○堀井委員

どうもすみません。ここで失礼します。よろしく願いいたします。

○吉村会長

それでは、議題（３）情報提供ということでご説明お願いします。

○雇用環境・均等室長

議題の（３）について説明させていただきます。各団体の働き方改革に関する取組状況ですが、事前に各団体、機関に報告をいただきましてその内容を取りまとめたものが資料9となっております。横長の表を3枚、こちらが取りまとめたもので、その後ろのほうに各団体から提出いただいたものを付けております。本日は時間の関係から2つの団体の方に各5分程度で説明をお願いしております。ほかの機関、団体の状況につきましては資料提供でかえさせていただきたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。説明をお願いしておりますのは秋田商工会連合会さんと、秋田働き方改革推進支援センターさんです。よろしく願いいたします。

○吉村会長

それでは、お願いいたします。

○秋田県商工会連合会 金子専務理事

商工会連合会と申します。資料の2ページの一番上とそれから、その裏面のほうになりますが、まず2ページのほうの関係でございます。実は当連合会では、具体的な働き方改革につながるものとして人手不足対策を何とかしたいと思ひまして、全県の12,000会員ございますけれども、9割を占める小規模事業者の人手不足の実態を明らかにして商工会ならではの支援を検討するという事で、まずアンケート調査を行っています。小規模事業者で従業員を有する商工会、あるいは商工会員を対象として、6月から8月までのおおよそ2か月、商工会職員の巡回訪問による聞き取りという形で調査を実施させていただきました。資料の7ページをご覧ください。回答数は4,733社ということで、回答をいただいております。その結果、実は人手が不足しているかどうかという問いかけに関しては、33.8%の企業から不足しているという回答をいただいております。意外と少なかったのではないかなという印象を抱いたと思ひますけれども、実は商工会の会員さん達、比較的、家族的経営の方たちが多くて、働き方改革の対応も含めまして、そういう部分は自ら事業主の方や家族が補っているということで、あまり人手不足ということを前面に打ち出したような回答にはなっておりません。ただ、従業員数が多いところほどやっぱり人手不足だという回答が多く出まして、6人から10人のところは52.8%、11人から20人のところは63.9%という状況になっております。従業員が多いほど人手不足だという結果になっております。人手不足による影響、これはもうご存じのことと思ひますけれども、売り上げ機会の損失だとか、経費コストの増加、納期の遅延、質の低下というふうな回答が多くなっています。さらに人手不足の相談相手というところなんですけど、この辺についてはだれにも相談していないというところが非常に多くて、商工会もわずかにございますけれども意外とどこにも相談しないという実態が見えてきております。そういう意味で、それぞれの内部課題ととらえて支援機関には相談しにくいというような状況があるようでして、有効的な対策には至っていないというような現状でございます。こうしたアンケート調査を行ひまして、現在いくつかの対策を検討しているところであります。商工会組織としてそれなりに支援対策を構築していくということ、あるいは生産性の向上だとか、事業者間の連携を進めていくということで人手不足を解消していこうと、乗り越えようということでもいろいろ検討しております。来年度、令和2年度以降にかけて今後いろいろな課題をさらに検討しながら対策をしっかりと作っていくと考えております。

それからもう一つ、次のページをご覧ください。

秋田女性活躍・両立支援センターというものを運営しておりますけれども、今年で2年目になっております。1月末現在で、行動計画ですね、女活法、次世代法等に基づく

行動計画、108企業が届け出済みということになっております。私ども3人の推進員を配置して県北、県南、中央というところを巡回指導しているところでございます。業種別では建設業、介護・福祉、製造業、運輸業というところでございますけれども、建設業の届出づくりが進んでいるのは、県入札参加資格審査の加点評価が非常に大きいのではないかなというふうに考えております。傾向としましては、通信を中心に啓発活動に努めた結果、仕事と家庭の両立支援や女性の活躍推進に対する事業者の意識が高まっている一方で、義務化になるまで対応しないというような企業も散見されているところでございます。さらに、えるぼし、くるみん認定取得に向けた取組でありますけれども、女活法に基づく認定になるということで、今年度、えるぼし認定に向けた取組が一件ございましたけれども最終的には認定されないということでございました。この取組も、要件をクリアすることができなくて今年度は取得はないということでございますけれども、認定取得に向けた取組が進まない要因としましては、記載のとおり申請に向けた労力を要するというようなことだとか、認定による人材確保に効果が見られない、それからなかなか認知度が低くて対外的な反応も薄いということもあって、まだモチベーションに繋がっていないのじゃないか、また、求人難が続く中で、男女間の採用倍率条件等のハードルが非常に高いなという印象を受けております。

それから3番、法改正に向けた取組状況ということでございますけれども、女活法の改正が4月1日施行ということで推進員を中心として一生懸命県内の周知に回っているところですが、先ほどありましたように義務化までは計画の策定を行わないという企業が多く、これは休暇5日の取得だとか、時間外労働の上限規制だとかいろいろございますので、最終的にこれら改正に対応すればいいと思っているところが多いということでございます。当センターとしては、これからもしっかりと取組んでいきたいと思っております。以上であります。

○吉村会長

はい、どうもありがとうございました。それでは、秋田働き方改革推進支援センターさんをお願いします。

○秋田働き方改革推進支援センター 菅野センター長

秋田働き方改革推進支援センターの菅野と申します。どうぞよろしくをお願いします。

私どもでは、主に戸別訪問支援とセミナーの開催を行っておりますが1月末現在で戸別訪問支援を210件、セミナーを12回行っております。それ以外にも秋田県各地で出張窓口相談会を実施しておりまして、商工会さんや市町村の協力を得て秋田県の25市町村のうち15市町村で計234回行ってまいりました。あと特筆すべき実績としまして、私どものほうでは実際にセンターのアドバイザーが直接企業に訪問させていただきまして、センターの周知と働き方改革関連法についてご説明をさせていただいております。

た。その数延べ1,305件の結果となっております。この数字は全国47都道府県に働き方改革推進支援センターがあるんですけれども、全国1位、2位くらいの数字となっております。非常に活発的に活動を行った結果だと思っております。あと、個別のテーマとしましても説明させていただこうかと思うんですけれども、時間外労働の上限規制の対策についてということですが、実際には時間外労働を削減するために作業の見える化だとか平準化、マニュアル化というところで対策方法等伝えておりますが、実際結果までというところは確認ができていない状況でございます。課題としましては、上限規制に抵触していない企業への時間外労働軽減に向けた取組の実施が必要かなと考えております。実際に上限規制720時間というのが中小企業でも来年の4月から始まりますけれども、そこまでいかない企業に関しては特に問題視してないというところがございます。ただ、それでも時間外労働自体は、ほぼ40時間から60時間の企業さんが多いといった中で、実際に我々も企業に関与して取組の支援をしていきたいと考えております。

次に、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保の対応についてということですが、来年から同一労働同一賃金の施行が始まりますけれども、現在は派遣業のほうから問い合わせが非常に多い状況でございます。実際に支援していくと、均衡均等方式というのと、あと労使協定方式で結ばなきゃいけないというやり方があるんですけれども、秋田の派遣の場合ですと、基本的に労使協定方式であれば一括で終わるような形になりまして、均衡均等方式であれば企業ごとに一つ一つを確認していかなければならないということではあるんですけれども、労使協定方式を行うと大きく時給が上がるということもありまして、取引先が多い企業であっても均衡均等方式をとられる会社さんが多いというような状況です。ですので、その点で非常に派遣業の同一労働同一賃金に関しては社労士でさえ非常に困惑しているようなところがございますので、その点で我々もきちんと勉強して会社の支援ができるように努めてまいりたいと考えております。

業務改善と生産性向上についてですけれども、あと女性活躍の推進への対応についてというところになります。この点に関しては正直我々のほうではあまり関与できてないという部分があります。基本的には助成金にかかわることをご説明させていただいているという状況でございます。ですので、やはり関係各所との連携に務めていくという形で働き方改革について、小さい論点ではなく大きく会社を巻き込んで支援していただけるように勉強に務めてまいりたいというふうに考えております。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。ただ今の2人の説明につきまして何かご意見、ご質問ございますでしょうか。

○吉村会長

ないようであれば、最後になります。労働局から女性活躍推進法の法改正に関する情報提供をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○秋田労働局雇用環境・均等室長

女性活躍推進法改正に関する情報提供を説明させていただきます。

まずは資料No.10の「改正女性活躍推進法が施行されます」ですが、1ページの1番目にありますように、今現在、女性活躍推進法の行動計画の策定等の部分、常時雇用する労働者301人以上の企業でございますが、そちらの企業に関して2点ほど改正がございまして、1点目が一般事業主行動計画、これが数値目標1つ以上でよかったものが数値目標2つ以上を定める必要があるということになります。それから2日目、女性活躍推進に係る情報公表項目、これも1項目以上でよかったものが、2項目以上公表する必要があるということです。1点目が下を書いておりまして、一般事業主行動計画の改正内容、令和2年4月1日以降が施行となります。一般事業主行動計画、これを策定する際は原則として以下の①、②の区分ごとに1つ以上の項目を選択して、それぞれ関連する数値目標を1項目以上作って行動計画を策定していただくということです。①、②というのは下にありまして、①は女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供ということで、一番上にある採用した労働者に占める女性労働者の割合、それから管理職に占める女性労働者の割合等、女性の活躍状況を示したものです。こちらに関して目標を1つ以上作っていただくということです。それから②に関しては職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備ということで、男女の平均勤続年数の差異があるかどうか、それから労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間、これ前までは管理職の労働時間は特に分析しなくてもいいということだったのですが、管理職の時間も、健康管理時間ということで、含めて状況把握をして課題分析いただくということで、この②のほうからも1項目以上課題を見つけて数値目標を定めていただくということになりました。まずそれが1点目で、2ページ目に移りまして、2点目に改正されたのが、2ページ目の2のところの女性活躍推進に関する情報公表の改正、これは令和2年6月1日施行でございますが、以下の①、②の部分からそれぞれ1項目以上選択して2項目以上情報公表すべしとなる、これは今までは1項目でよかったものですが、現状の女性活躍推進に関してやはり先ほどと同じく、①機会の提供に関する項目、②両立支援に関する項目からそれぞれ1つ以上は少なくとも公表していただくということになりました。

そして3ページ目、今まで一般事業主行動計画の策定届出等は301人以上の企業が義務だったんですが、101人以上から300人の企業に義務の対象が拡大されます。それは令和4年4月1日以降ということで一般事業主行動計画の策定届出および情報公表を令和4年4月1日、その前までに行っていただくということとなりました。なお100人以下、令和4年3月31日までは300人以下の事業主の皆様は行動計画の策定届出等の努力義務ということで、これは変わっておりません。101人以上の企業が義務となるの

は下の1番、2番とありますが、一般事業主行動計画の目標自体は301人以上と違って1つ以上の数値目標でいいということになっております。それから2番の女性活躍の情報公表項目も1項目以上ということとなっております。そして次のページで、認定制度があるのですが、えるぼし認定を取得した企業がさらに高い認定ということで、プラチナえるぼしという認定が、令和2年6月1日から創設されます。

以上が改正点ですが、次のページに女性活躍推進法に基づく認定を取得しようということ、えるぼし認定の資料がついております。これは通常は1枚物で使っているものですが、現在秋田県で認定されている企業は3段階目の端にあります4社のみとなっておりますが、この認定企業を増やしていきたいというところですが、認定基準ですが、下にもあるのですが裏面に認定基準の評価項目が5点ありまして、こちらのすべてを満たすということ、満たさない時も過去2年向上しているということが条件となっております。今回の改正で下線部分のところが法改正により追加されて、令和2年6月1日適用となります。今まで評価項目で1番の採用と、2番の継続就業、ここで通りにくいというところが多かったんですけども、そこにもう一つ下線の部分、(2)の部分がありましたので、ここで若干認定要件は緩和されたと思っております。これからも認定企業を増やしていきたいと考えております。そして最後のページは学生向けに作っている資料で、秋田県内の厚生労働大臣認定企業一覧のチラシです。ユースエール認定企業とくるみん認定、それからえるぼし認定、こちらの一覧を作成しまして裏面に簡単に認定基準を紹介して学生さんの労働法制セミナー等で学生さんに宣伝しております。併せて企業向け説明会で配付して、少しずつでも認定というものを広げていきたいというようところで作成しているものでございます。

そしてもう一つ、資料No.11に移りまして、職場におけるハラスメント防止対策。2点ほど改正がありまして、1点目がパワーハラスメント対策、これが令和2年6月1日から企業の義務、中小企業については令和4年3月31日までは努力義務ということでスタートします。それから2点目がセクシャルハラスメント対策。妊娠・出産・育児休業等に対するハラスメント対策、これも強化されるということです。同じく令和2年6月1日からです。1つ目のパワーハラスメント防止対策の法制化ですが、労働施策総合推進法の中で改正されております。その法律条文が真ん中あたりにありましてその30条の2ということで、雇用管理の措置等というところですけども、「事業主は職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものによりその雇用する労働者の就業環境が害されること」、これが職場のパワハラ法律上の定義ですが、これがないように「当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。」と規定されております。30条の2の第2項で、その不利益取扱いを禁止しております。3項のほうで、事業主が講ずべき具体的措置については指針で定められております。そしてパワーハラスメントに関する事業主および労働者の責務についても併せて

規定しております。2ページ目に移りましてその指針の内容ですが、2ページの真ん中から指針の概要でございます。職場のパワーハラスメントの内容をまず規定しております。職場のパワーハラスメントは、パワハラ3つの要素、この①、②、③を満たしたものと定義されております。そして3ページのほうに指針の概要を書いておりますが、職場のパワハラ分類、類型と該当すると考えられる例、該当しないと考えられる例を書いております。ただこれは例示ですので限定ではないということと言及しております。そして具体的に講ずべき措置は最後のページの3番目にありまして、職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し事業主が雇用管理上講ずべき措置ということで、この(1)から(4)、①から⑩の措置を必ずしなければならないということで規定されております。このつくりはだいたい職場のセクシャルハラスメント防止対策と同じです。それからあと下のほうに5番、少し問題となりました点について、自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関してですが、これは行うことが望ましい取組ということで規定されております。それから6番に、他の事業主の雇用する労働者等からのパワハラや、顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)に関し、行うことが望ましい取組ということも併せて規定されているというところです。今後、これらの法施行について明日から秋田県と共催でちょっと説明会、2月に4回、開催いたします。今後とも各機関団体さんの協力をお願いしながら、円滑な施行に向け準備を進めてまいりたいと思います。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。法改正でなかなか大変ですけれども何かご質問はございますか。説明会をこのあと2月に4回、開催いたしますが、ぜひご参加いただけるということで。それではすべての議題が終わりましたのでこれにてこの会を閉会したいと思います。事務局から何かありますか。

○事務局

それではこれを持ちまして、会議を終了させていただきます。
ありがとうございました。

以 上