

## 第40回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和2年11月27日（金）

午前10時00分～正午

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) 部会委員の指名について
- (2) 秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）
- (3) 令和元年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等について
- (4) 令和2年度秋田労働局行政運営の進捗状況について
- (5) その他

### 4 閉 会

### 【古宇田総務企画官】

本日はご多忙中のところご出席くださいます、誠にありがとうございます。  
定刻になりましたので、ただ今から、第40回「秋田地方労働審議会」を開会いたします。  
司会進行は暫時、秋田労働局総務部総務課の古宇田が務めますので、よろしくお願いたします。

それでは開会に際しまして、本日の配付資料を確認させていただきます。

本日の配付資料は、

- ・第40回秋田地方労働審議会次第が1枚
- ・第10期委員名簿が1枚
- ・秋田労働局出席者名簿が1枚
- ・座席表が1枚
- ・厚生労働省組織令等が4枚

続きまして

- ・資料No.1 各部会の委員名簿（案）
- ・資料No.2 秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について
- ・資料No.3 令和元年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等について
- ・資料No.4 秋田県内の働き方改革の状況等について
- ・資料No.5 秋田県内の雇用情勢等について
- ・資料No.6 令和2年度秋田労働局行政運営方針（上半期）実績及び課題と今後の取組
- ・参考資料No.1 労働基準部関係参考資料
- ・参考資料No.2 雇用環境・均等室関係参考資料
- ・参考資料No.3 職業安定部関係参考資料です。

以上が本日の審議会の資料でございます。ご確認のほどよろしくお願いたします。

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4名が出席されています。公益代表・労働者代表・使用者代表それぞれ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、本会議が成立しておりますことをご報告いたします。

本日、公益代表委員の石沢委員、労働者代表委員の伊藤委員、小川委員、畠山委員、使用者代表委員の阿部委員、廣嶋委員は所用により欠席されております。

それでは、開会に当たりまして秋田労働局長の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、委員の皆様におかれましては、御多忙のところ御出席いただきまして誠にありがとうございます。

この地方労働審議会は、毎年3月に翌年度の業務運営方針を御審議いただき、11月に上

半期の業務運営状況を御報告するとともに、下半期の業務運営について御審議いただくものであります。今年3月の審議会は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止の観点から開催を見送らせていただきましたので、業務運営方針について詳しい説明のないまま今回の審議会の開催となってしまう大変恐縮ですが、何卒、俯瞰的な見地からの御審議をよろしくお願い申し上げます。

さて、議題の中でも御説明いたしますが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けて、昨年度末以降、多くの業務が縮小・中止・延期を余儀なくされるなど、業務運営状況は例年と大きく異なっております。現在は、ほぼ通常業務に戻っておりますが、多くの方を集めての説明会等の開催はいまだに制約も多く、当初予定していたとおりの進捗状況とはなっていないのが実情であります。一方で、経済活動の縮小により打撃を受けた事業主を支援するための雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金につきましては、早期支援の観点から支給要件の緩和や手続きの簡略化が図られたこともあり、これまで利用実績のなかった業種も含め、非常に多くの事業主から相談・申請をお受けしているところでございます。今年度の県内における支給決定件数は11月20日時点で約8,300件ののぼり、80億円弱を支給しております。しかしながら、こうした施策にもかかわらず、県内の労働基準監督署やハローワークの窓口には事業の縮小や廃止についての相談が寄せられており、既に相当数の解雇も発生しております。1年前には人手不足対策への対応が喫緊の課題であると申し上げたところであり、現在も求人数が求職者数を大きく上回る状況は続いておりますが、数値の背景は大きく変わっております。

現在の労働行政には、コロナ禍の影響を受けている事業主、労働者に対する助成金支給や業務上の感染者への労災保険給付などの支援と、働き方改革の推進や人材確保などコロナ禍収束後を見据えた業務展開が同時に求められております。こうした課題にバランスよく的確に取り組んでいく必要がありますが、本日の審議会において、委員の皆様から忌憚のない御意見と御助言をいただき、効率的で効果的な行政運営に努めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

**【古宇田総務企画官】**

ここで、今年度新任となられました委員1名をご紹介します。

公益代表委員の、一関 智子（いちのせき ともこ）委員でございます。

**【一関委員】**

一関です、よろしくお願いいたします。

**【古宇田総務企画官】**

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。」

労働基準部長の酒井です。「酒井です、よろしくお願いいたします。」

職業安定部長の橋です。「橋です、よろしくお願いいたします。」

それでは、これからの議事の進行につきましては、森会長にお願いしたいと思います。  
会長、よろしくお願いいたします。

#### 【森会長】

会長の森でございます。よろしくお願いいたします。事務局からの報告のとおり本審議会は成立しておりますので、議事を始めたいと思います。

まず、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委員、使用者代表委員の脇委員にお願いいたします。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、予めご了承くださいますようお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日の議題は、

- (1) 部会委員の指名について
- (2) 秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）
- (3) 令和元年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等について
- (4) 令和2年度秋田労働局行政運営の進捗状況について
- (5) その他、意見交換

以上となっております。

初めに、議題(1)部会委員の指名についてです。

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」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（案）」のとおり指名させていただきます。

次の議題は、(2)秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について（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】

「秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について」諮問申し上げます。

＜甲斐労働局長から森会長に、「諮問文」を手交＞

**【森会長】**

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。

**【酒井労働基準部長】**

諮問文の写しは、資料No.2に添付されております。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 森和彦殿、秋田労働局長 甲斐三照

秋田県男子服・婦人服・子供服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、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃（平成17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、最低工賃の改正決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、秋田県男子服・婦人服・子供服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か。

ないようですので、最低工賃にかかる議題は終了させていただき、次の議題に進みたいと思います。

次の議題は（3）「令和元年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等について」です。事務局から説明をお願いします。

**【橋職業安定部長】**

令和元年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等についてご説明いたします。資料3をご覧ください。

ハローワークのマッチング機能の強化を図るため、従来の主要指標である就職者数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数の3点による評価に加え、業務の質に関する補助指標による評価、地域の課題を踏まえたハローワーク毎の重点指標、職員の資質向上の取組や継続的な業務改善の取組等の実施状況を評価する取組を平成27年度から実施しています。

厚生労働省において全国437カ所のハローワークを対象に、労働市場の状況や業務量、体制などが同じようなハローワークを11のグループに分けて評価しているものです。

秋田労働局の8所については、資料3-1、1の（1）のとおり、区分1の「非常に良好な成果」に鹿角所、区分2の「良好な結果」に秋田所、大曲所、本荘所、横手所、湯沢所の5所、区分3の「標準的な成果」に能代所、大館所の2所となっています。区分1の「非常に良好な成果」と評価されたのは全国437所中9所であり、前年度の「良好な成果」6所、

「標準的な成果」2所を上回る結果となりました。

(2)の中核業務である就職者数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数の3つの主要指標の実績は、局全体としては、就職件数が目標19,554件に対して実績は19,901件、達成率101.8%、求人充足件数は目標18,622件に対し19,238件、達成率103.3%、雇用保険受給者の早期再就職件数が目標4,409件に対して5,104件、達成率115.8%となり、所別に見ますと目標に達していない所もありますが、全体的には目標を達成しています。

主要指標を含め、補助指標、所重点指標・項目の所別の実績等は資料3-2の例年各所長が取組を分析し、コメントを作成のうえ、県民に公表する「就職支援業務報告」の所毎の最終ページに掲載しています。

各所とも、これまでの求職者支援の他に人材不足分野（医療・福祉、建設、運輸、警備）を中心とした求人者支援、求人充足を重点に業務運営に取り組んでいます。

就職面接会（ミニ面接会）の開催、求人充足のための求人充足会議の充実、求職者担当者制の実施によりマッチング機能の強化を図ったほか、県・市との雇用対策協定や協定に基づく共同宣言等により地位と連携した雇用対策に取り組んでいます。

各所の主な取組をご説明いたします。まずは秋田所です。

秋田所においては、「良好な成果」との評価を受けています。特に重点的に取り組んだ事項といたしましては、人材不足分野を中心とした人材確保対策として、人材確保対策コーナー（愛称：ミタス）における求職者担当者制によるきめ細かなサービスや面接会、会社説明会、業界団体と連携した合同就職面接会を開催し、人材不足分野の就職件数、目標1,816件のところ、1,904件となり目標を達成いたしました。

令和元年度の新たな取り組みといたしまして、全国で初めて介護ロボットや補助器具を導入し、職場環境の改善に取り組んでいる事業所の説明会及び面談会と、介護の現状をより具体的に知っていただくための介護ロボットや補助器具の体験会を同時開催し、そこに介護業界の職場環境改善の底上げを目的に介護補助器具等の未導入事業所も参加していただき、介護分野の総合的なマッチング支援を行いました。

続いて能代所においては、「標準的な成果」との評価を受けています。特に重点的に取り組んだ事項といたしましては、以前から行っていた就職促進に向けたセミナーの内容を見直すとともに、参加の申し込みを予約制とし、参加者を事前に把握することで個々の参加者のニーズに合わせた求人情報を事前に準備し提供することとしたところ、雇用保険受給者の早期再就職割合が高まり、再就職件数も目標414件のところ472件となり目標を達成いたしました。

また、能代市と若年求職者、Aターン、高齢者、福祉関係支援対象者等多様な人材の就労促進や人材確保等の地域課題を掲げた雇用対策協定を令和2年2月19日に締結したところです。能代市との相互連携により各種事業を進めて参ります。

大館所においては、「標準的な成果」との評価を受けています。特に重点的に取り組んだ

事項といたしましては、大館市との一体的実施事業施設である「職の窓口【活 j o b おおだて】」を活用し、大館市福祉課と支援対象者の生活面に配慮した丁寧な職業相談を実施し、生活保護受給者等の就職件数、目標 47 件のところ 78 件となり目標を達成いたしました。また、大館市との雇用対策協定の事業計画に基づき、大館市、北秋田地域振興局と連携した高校 3 年生を対象とした「求人求職情報交換会」の開催や高校 2 年生を対象とした地元企業に対する理解を深めるための「地元企業説明会」を開催し、地元企業の魅力を P R いたしました。

大曲所においては、「良好な成果」との評価を受けています。特に重点的に取り組んだ事項といたしましては、人材不足分野を中心とした「求人企業説明会」と「職場見学会」を多数開催し、関係機関と共同で大曲仙北地域では初めて合同就職面接会を開催しました。その他、平成 30 年度に締結した大仙市雇用対策協定に基づく就職面接会や、新たに大仙市が厚生労働省から委託を受けた地域雇用活性化推進事業に基づき、A ターンに係る面接会を日曜日に開催し多くの求職者を集めることができました。

その他、ハローワークの紹介により正社員に結びついたフリーター等の就職件数が目標 270 件を大きく上回りとなり目標を達成いたしました。これは、求職受理時に職歴等から支援が必要な方を的確に把握し、求職者担当制による支援を行い、応募書類の作成指導、模擬面接の実施、マッチングによる求人情報の提供等きめ細やかな支援を行った結果と分析しています。

本荘所においては、「良好な成果」との評価を受けています。特に重点的に取り組んだ事項といたしましては、人材不足企業の人材確保のため、地方自治体等関係機関と連携し、大規模イベント施設において「合同就職面接会」を 2 回、その他、所内会議室で「会社説明会 & 面接会」を月に約 2 回開催し、企業と求職者のマッチングを行いました。

その他、地方自治体との連携し、新規学校卒業者を含む求職者の地元就職及び地元企業の人材確保を支援するイベントを積極的に取り組むほか、新規学校卒業者を含む若年者の正社員就職を支援する学卒ジョブサポーターが企業訪問による正社員求人の確保、学校訪問による未内定生徒に対する職業指導、若年者に対する求職者担当者制による就職支援のほか、学卒向けイベント開催後の学校との連携による就職支援など、若年者の正社員就職の促進に向けた取組を積極的に実施し、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職は目標 260 件のところ 403 件となり目標を達成いたしました。

横手所においては、「良好な成果」との評価を受けています。特に重点的に取り組んだ事項といたしましては、求人者支援として、募集人員の一部しか採用できない、応募者そのものがないなど、求人充足が困難な事業所に対して、紹介部門職員が求人内容を求職者目線に立って添削し、求人者支援担当職員と一緒に求人事業所を訪問し、事業所の魅力を求人内容に反映した求人を提案するなどし、求人充足件数の目標 2,090 件のところ、2,167 件となり目標を達成いたしました。

また、高年齢者求職者が増加していることから、定年又は継続雇用終了者の就職促進に向

けたセミナーを毎月開催しています。開催に当たり、受講者同士のグループディスカッションを取り入れるなど工夫し、再就職意欲を喚起し、高年齢者の就職割合を上昇させることができました。

湯沢所においては、「良好な成果」との評価を受けています。特に重点的に取り組んだ事項といたしましては、生活保護受給者等の就職を促進するために、就職支援ナビゲーターによる福祉事務所への巡回相談を月1回実施するとともに社会福祉協議会の支援調整会議に出席し、県及び市の福祉事務所からの支援対象者の円滑な送り出し、担当者制による就職支援を行い、生活保護受給者等の就職件数、目標47件のところ80件となり目標を達成いたしました。

また、正社員就職を促進するため、「求職者担当者制」において正社員就職を意識した個別支援（求人情報の提供、履歴書の作成指導、各種セミナーの受講勧奨など）を実施し、正社員就職件数の目標510件のところ646件となり目標を達成いたしました。

鹿角所においては、「非常に良好な成果」との評価を受けています。特に重点的に取り組んだ事項といたしましては、新規学卒者の就職対策として、学卒ジョブサポーターによる職業の適性を診断するキャリアインサイトを活用した職業相談や職業講話等の支援を積極的に行うなど、重点的に取組、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職の目標70件のところ87件となり目標を達成いたしました。

また、鹿角市と締結している雇用対策協定に基づき、鹿角市と連携し若者の地元就職への支援や、地元就職希望者及び正社員転換・処遇改善・職場定着をはかる企業に対する支援など各種対策を実施しているところです。

続きまして、令和2年度の目標です。令和2年度の主要指標の目標値は次のページをご覧ください。

就職件数は18,554件、充足件数は17,935件、雇用保険受給者の早期再就職件数は4,621件となっています。求職者が減少基調であることを反映して、就職件数及び充足件数は令和元年度よりも目標数が少なくなっています。

なお、グループ3の秋田所、グループ8の大館所及び大曲所が地域の雇用に関する課題等を踏まえ選定した重点指標の具体的な目標数については水色の網掛けの指標となっています。

今年2月以降、新型コロナウイルス感染症の影響による経済活動の低迷により、求人が減少する一方で、事業主都合離職者が発生しています。

全国において、新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、事業所訪問やミニ面接会等求人者や求職者を集めたイベント開催を控えることとなったほか、雇用維持のため雇用調整助成金の迅速支給の体制確保を優先して業務を実施していることから、令和2年度の総合評価は参考とする旨厚生労働省より通知があったところです。

秋田労働局としては、新型コロナウイルス感染症拡大防止と雇用調整助成金の迅速支給の体制確保を図った上で、コロナ禍においてできることを工夫しながら雇用対策に取り組むよう指示しています。

具体的には、ハローワークインターネットサービスで新たに導入された求職者マイページ、求人者マイページの開設を勧め、インターネットを活用した求人・求職活動への支援を行うこととしています。

令和元年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等については以上です。

**【森会長】**

ただいまの説明について、何かご質問等ございませんでしょうか。

**【一関委員】**

よろしいでしょうか。

ご質問になりますが、各ハローワークの目標値はどのようにして決めていらっしゃるのでしょうか。

**【森会長】**

ありがとうございます。では、事務局よりご説明をお願いします。

**【橋職業安定部長】**

各ハローワークの目標値に関しましては、ハローワークの規模等により、厚生労働本省から示されるものでございます。

**【森会長】**

よろしいでしょうか。はい。ほかにごございますか。

**【森会長】**

それでは、私からご質問いたします。

鹿角所の取組としてキャリアインサイトとはどのようなものか。紙媒体のものか。

今後他のハローワークでも活用していくのか、あるいは現在活用しているのかについてお願いします。

**【橋職業安定部長】**

職業適性の診断ツールで、パソコン上で行うものでございます。各ハローワークでも活用している状況でございます。

**【森会長】**

ありがとうございます。他にございませんか。

**【佐藤委員】**

よろしいでしょうか。

ご質問ではなく、感想になってしまいますが、先日ハローワーク秋田を見学させていただきました。その際にですね、人材確保対策コーナー「ミタス」での取り組みが大変印象に残りました。専門ブースで様々な情報や体験談が掲載されており、是非ほかのハローワークでも同様に取り組んでいただきたいと思います。

**【森会長】**

ありがとうございます。他にございませんか。

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（４）「令和２年度秋田労働局行政運営の進捗状況について」です。事務局から説明をお願いします。

**【甲斐労働局長】**

改めましてよろしくお願ひいたします。

今年度前半の進捗状況、実績等の詳細につきましては、この後、各部室長から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」、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、いわゆる同一労働・同一賃金にあたります、「人材確保支援の総合的な推進」、それから新たな最重点と考えて進めております「就職氷河期世代活躍支援」について、現状、課題、そして課題に対する今後の取組についての概要を説明させていただきます。

また、現在では最重点施策となっております「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対策の推進」についても説明させていただきます。

資料４「秋田県内の働き方改革の状況等について」及び、資料５「秋田県内の雇用失業情勢について」で最重点施策についての背景を簡単に説明した上で、「令和２年度秋田労働局行政運営方針」の説明概要版でご説明させていただきます。

それでは資料４「秋田県内の働き方改革の状況等について」、１ページをご覧ください。

「県内の人口の推移」ですが、左のグラフが全国、右のグラフが秋田県の、人口の推移と推計値でございます。秋田県の２０４０年をご覧ください。秋田県では２０４０年には、６５歳以上人口が生産年齢人口を上回ると推計されています。

生産年齢人口の減少による深刻な人材不足が懸念され、長期的には確実に人手不足に陥ります。人材確保のためには、高齢者の活用、女性の活躍促進、仕事と家庭の両立、障害者雇用の促進、外国人材の受入など、様々な取組が重要となります。

続きまして、２ページでございます。秋田県の人口等ですが、先ほどの推計通りに令和２年、２０２０年には９５万５千人まで減少、高齢化率も全国と比べるとその差は拡大しておりま

す。

3 ページでございますが、「年間総労働時間の推移（全国、秋田）」です。総実労働時間、所定内労働時間とも、ここ数年、全国は横ばい、秋田は増加傾向にあったものが、2019 年にはどちらも減少しておりますが、全国平均との差は縮まってはいません。

続きまして、4 ページになりまして、「県内の中小企業数」です。本年 4 月から、時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されておりますが、令和 3 年度からはパートタイム・有期労働法が中小企業にも適用となってまいります。県内では、県内企業の 99.9%が中小企業であり、そこに雇用される常用雇用者数も県内常用雇用者数の 90.7%を占めておりますので、中小企業への周知、支援が重要な取組となってまいります。

そうした中、雇用者に占めるパート・アルバイト、派遣労働者、契約社員・嘱託・その他の割合ですが、5 ページでございますとおり、全国では 38.2%、秋田県では 36.1%を占めております。また全国に比べると秋田県では、「契約社員・嘱託・その他」の割合が 12.0%と高くなっています。

続きまして、6 ページです。「不本意非正規雇用」の状況です。こうした雇用形態をご自分で選択している労働者もいますが、「不本意、正規の仕事がないからこうした雇用に就いている」と答えた方は、平成 30 年に比べると、若干減少はしておりますが、相当数いると言えます。右のグラフは、非正規雇用に就いた理由別ですが、男性では 25 歳～34 歳、35 歳～44 歳、45 歳～54 歳の世代で不本意の割合が高く、女性ではその比率は低いものの母数が多いですので、かなりの数の方が「不本意」であると考えていることがわかります。

こうした背景を踏まえての今年度上期の取組、課題等、今後の取組予定についてでございます。

7 ページ、8 ページはその課題を記載しておりますが、この点は「令和 2 年度秋田労働局行政運営方針」の説明概要版でご説明いたします。

続きまして、資料 No. 5 「秋田県内の雇用情勢等について」 ご説明いたします。

1 ページをご覧ください。まず、「雇用情勢について」の現状認識としましては、新型コロナウイルス感染症の影響により在職者及び無業者の求職者数は減少、事業主都合離職者も雇用調整助成金の活用で雇用が維持、求職者は減少傾向にあること、米中貿易摩擦等の海外情勢の影響により一部の製造業や派遣業の求人数が減少傾向にあったことに加え、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化し、幅広い業種において求人数の減少が見られること、一方一部の業種ではミスマッチによる人手不足感があること、以上が現状認識でございます。

2 ページの「有効求人倍率の動向」ですが、令和 2 年 9 月の有効求人倍率は 1.21 倍でございます。求人数が求職者数を上回る状態は依然として続いております。

左のグラフですが、前年同月 1.44 倍から大きく低下しており新型コロナウイルス感染症の影響が大きく見られます。正社員求人倍率は 1 倍台ですが、先ほど申し上げたとおり、米中貿易摩擦等の海外情勢の影響により一部の製造業や派遣業の求人数が減少傾向にあつ

たことに加え、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化し、幅広い業種において求人数の減少が見られ、特に宿泊業・飲食サービス業、卸売業・小売業、運輸業・郵便業などで大幅な減少が見られています。

3 ページの「求人の動向・ミスマッチの状況」についてです。幅広く各産業で求人数が減少していますが、建築関係技術者の有効求人倍率は7.21倍となるなど、一部業種では人材不足が深刻化しています。資格などの採用要件や夜勤や休日勤務等の勤務条件が厳しい保安・警備、県の高齢化に伴う医療・福祉関連需要の増加に人材供給が追いつかず、看護師や介護職などでも高い有効求人倍率となっております。

4 ページの「若者の状況について」です。現状認識としましては、新型コロナウイルス感染症の影響により求人数が減少しているが、生徒数の減少もあり求人倍率は高止まりの状態にあること、県内に就職する高卒者の割合が目標としておりました70%を15年ぶりに超えましたが、人口減少に対応するためには一層の県内就職の促進が急務であることを現状認識しております。

5 ページをご覧ください。求人数の減少は見られますが、9月の有効求人倍率は3.01倍となっております。また、県内の就職割合は15年ぶりに目標としてまいりました70%を超えて、70.6%となっております。しかしながら、新卒者の県外流出は人口減の大きな要因となりますので、一層の県内就職促進を図っていく必要がございます。

6 ページの「就職氷河期世代への支援について」です。現状認識ですが、プラットフォームを立ち上げたばかりで事業も始めたばかりですので、気運の醸成、支援策の積極的な周知・広報が重要であると認識しております。

7 ページをご覧ください。「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」の事業実施計画の概要でございます。

背景としまして、就職氷河期世代では、希望する就職ができず、現在も、不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業や引きこもりなど様々な課題に直面している方が全国で約100万人と見込まれています。各界が一体となってこうした世代の方々の正社員化、社会参加等の支援に取り組むこととしています。

目標としましては、不本意ながら不安定な就労状態にある方等については、数値目標として、県内での正規雇用者を3,000人増やすこと、長期無業者の方については、就職活動等自立に向けた支援につなげること、引きこもりの方等については、特に県や市町村等の福祉分野との連携や協力が重要ですが、就労に限らない多様な社会参加に向けた支援を実施することとしています。

主な取組としましては、先ほど申し上げたとおり、気運の醸成が重要であると考えております。周知・広報に努めてまいります。さらに一人一人の状況に応じた取組を実施してまいります。

不安定な就労状態にある方については、ハローワークを中心とした職業相談等を通じて、正規雇用につなげていく、職場定着を進めていくこと、長期に無業状態にある方については

地域若者サポートステーションや福祉施策担当機関との連携による相談体制の整備、職業訓練などによる自立に向けた支援、引きこもりの方、こうした方については把握自体が難しいことから、何よりも福祉施策担当部署、市町村との連携が重要となりますので、市町村プラットフォーム設置を進めていくことが重要であると考えております。

以上を踏まえて、行政運営方針の最重点施策の「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」、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保（いわゆる同一労働・同一賃金）」、「人材確保支援の総合的な推進」、「就職氷河期世代活躍支援」、「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対策の推進」について、現状、課題、そして課題に対する今後の取組についての概要を説明させていただきます。

「令和2年度秋田労働局行政運営方針（上半期）」説明用概要版の目次の次、1ページでございます。

「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」についてご説明します。

新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、外に出での指導や説明会の開催などにつきましては、困難な状況がございました。

長時間労働の是正等に係る監督指導につきましては、昨年度をやや下回る実績となっておりますが、一方、外に出でいけなかったことから、不適正な36協定に対する文書指導につきましては昨年を上回る214件という実績となっております。労働局長による指導及び企業名公表につきましては対象がありませんでした。改正労働基準法の内容や制度等につきまして、あらゆる機会、監督等の機会も通じて、周知を実施してまいりました。

ページの右上部に数値目標がございますが、「労働時間相談・支援班」による事業所への訪問は、年間目標366件に対しまして、99件実施となっておりますが、計画自体が下半期の方が多くなっておりますので、年間目標は概ね達成できるのではないかと考えております。

さらに、特別な支援となりますが、新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等が行われる事案に対しましては、特別相談窓口、ハローワークとも情報共有など連携し、適切な労務管理などの啓発指導を実施してまいりました。

課題でございますが、本年4月から中小企業にも時間外労働の上限規制が適用されておりますが、先ほど申し上げたとおり、本県のほとんどが中小企業ですので、さらにきめ細やかな支援等が必要であること、新型コロナウイルス感染症につきましても未だ収束が見えておりませんので、新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等が行われる事案への対応が必要であると考えております。

このため、今後におきましては、改正労働基準法の内容や36協定の適正化につきまして、引き続きあらゆる機会を通じて周知・指導、これまでの取組をさらに強く進めてまいります。

違法な長時間労働等の事例がありましたら、局長指導や企業名の公表も行ってまいります。

「労働時間相談・支援班」による事業所への訪問につきましても、数値目標がございます

ので、その達成に向けて実施してまいります。また、この11月は「過重労働解消キャンペーン」期間ですので、過重労働抑制に向けた集中的な周知・指導を実施してまいります。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等が行われる事案への対応、特別な支援となりますが、引き続き実施してまいります。

続きまして「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、いわゆる同一労働・同一賃金についてです。3ページをご覧ください。

上半期の取組実績でございますが、令和3年度にはパートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用される予定ですので、県内に本社のある労働者20人以上の企業、1,000社余りに対しまして、局独自作成の雇用形態間の待遇差に関する分析シートを送付し、各社での分析・見直しを促しました。

説明会につきましては、その開催が中止、制限されていましたが、9月には、写真がございますとおり、徹底した感染症対策を講じ、2回に分けて、パートタイム・有期雇用労働法等説明会を実施し、191社の参加をいただいたところです。

さらに非正規雇用労働者の割合が高い企業、比較的大きな企業になりますが、報告徴収を実施した上で、待遇差の分析、不合理な差が生じている可能性がある場合はその解消に向けた取組について助言しました。これはページ右上にあります通り、周知目標として、年間140件以上を実施することとしておりますが、60社にとどまっております。新型コロナウイルス感染症の影響によるものですが、これも下半期には達成に向けて取り組んでまいります。

その中で、課題でございますが、令和3年度にはパートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用される予定ですが、その対応について企業によって差が見られること、正規と非正規雇用労働者間の不合理な差がどのようなものか、その解消にはどのように取り組むのかがよく分からないといった声がございます。

そのため、今後の取組としましては、徹底した感染防止を講じた上で、パートタイム・有期雇用労働法説明と個別相談会のセットを県内3か所で開催することとしております。申し上げました通り、正規と非正規雇用労働者間の不合理な差がどのようなものか、その解消にはどのように取り組むのかがよく分からないといった声に対しまして、個別のサポートが必要であると考えております。

また、引き続き、非正規雇用労働者の割合が高い企業に対して報告徴収を実施した上で、待遇差の分析、不合理な差が生じている可能性がある場合はその解消に向けた取組についての助言に取り組むこととし、その際は秋田働き方改革推進支援センターの利用の促進、併せてキャリアアップ助成金の活用の周知にも取り組むこととしております。

続きまして、「人材確保支援の総合的な推進」についてです。

「令和2年度秋田労働局行政運営方針（上半期）」説明用概要版の5ページです。

上半期の取組としましては、昨年10月にリニューアル、ハローワーク秋田に設置しております人材確保対策「ミタス」を活用した取組を実施してまいりました。

先ほど申し上げましたとおり人材不足分野、建設、介護、看護、運輸、警備などですが、

こうした業界団体や企業等と連携した取組が重要であると思っております。

このため、ここにございますとおり、県や社会福祉協議会と連携した「ふくしのしごと総合フェア」、トラック協会と連携した面接会、看護協会やナースセンターと連携した無料相談会などを開催しました。

写真にございますが、ミタスに設置しております大型ディスプレイでは企業PRや動画を配信しております。

その他、ハロートレーニングアンバサダーAKB48 チーム8による職業訓練のPRや訓練修了者の人材確保支援、職業訓練を活用したリカレント教育等による介護人材の育成にも取り組んでおり、介護訓練受講者数は前年同期を上回る数となっております。

さらに、若者の県内就職、定着も喫緊の課題でございますし、県や市と締結した雇用対策協定に基づく取組を実施してまいりました。

そのうえで、先ほど申し上げましたこととも関係するのですが、課題等につきましては、やはり中小企業への「働き方改革」を意識した雇用管理指導が必要であること、ミタスを人材不足対策の拠点として位置付けてまいりまして一定の軌道に乗ってきたと考えておりますので、こうした好事例などの情報を県内に広げていくことが重要ではないかと考えております。

さらに、求職者の減少もあり限られた中で、潜在求職者を掘り起こしていくこと、また多様な人材の活躍促進の強化にも今後とも取り組んでいく必要があると考えています。

このため、今後の取組といたしましては、「ミタス」で実施してきた業界団体とタイアップした面接会、体験会、情報配信等の好事例を県内ハローワークに水平展開し、各ハローワークでも人材不足分野に特化したセミナーの新規開催、ミニ面接会の積極的な開催について検討、実施する予定としております。

人材不足分野における潜在求職者の掘り起こしの観点からは、育児等で介護分野等のキャリアを中断した女性等に対する支援、リカレント教育をさらに進めることとしております。

また秋田所、大館所及び横手所に設置しております生涯現役窓口を活用した高齢者対応や、新型コロナウイルス感染症の影響でそもそも外国人材が入国できない状況にあり、進めることができませんでしたが、昨年度に秋田県等と連携して策定しました外国人労働者受入に係るパッケージ施策についても、今後着実に実行していきたいと考えております。

雇用対策協定未締結の市がまだありますので、特に湯沢市との協定締結を目指しております。

さらに、これは新しい取組ですが、コロナ禍において、WEBを活用した新たな職業相談や面接に取り組む予定としております。

続きまして、今年度から新たに取り組んでおり、最重点課題と考えております「就職氷河期世代活躍支援」についてでございます。

「令和2年度秋田労働局行政運営方針(上半期)」説明用概要版の6ページをお開き下さい。

上半期の取組ですが、昨年度から準備会議を重ねまして、5月28日に「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設置し、7月22日は「あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業実施計画」を策定するとともに、「あきた就職氷河期世代応援宣言」を採択したところでございます。

また、これらに先立ち、2月24日にはハローワーク秋田に就職氷河期世代を支援する窓口として「ミドル世代応援コーナー」を設置し、支援を開始し、進めております。

この事業計画に基づく目標でございますが、先ほど申し上げましたとおり、数値目標として、県内での正規雇用者を3,000人増やすこと、長期無業者の方については、就職活動等自立に向けた支援につなげること、引きこもりの方等については、特に県や市町村等の福祉分野との連携や協力が重要ですが、就労に限らない多様な社会参加に向けた支援を実施することとしています。

今後の取組ですが、先ほど申し上げましたが、まだ開始したばかりの事業でもあり、何よりも社会気運の醸成、事業に関する効果的な周知広報が重要であると考えております。メディア、ホームページ、広報誌等あらゆるルートを通じての取組を実施したいと考えております。

「ミドル世代応援コーナー」の活用促進などハローワークを中心とした支援、就職氷河期世代限定・歓迎求人確保のための求人開拓にこれまでも取り組んできましたが、これをさらに進めてまいりますし、地域若者サポートステーションや福祉施策担当機関との連携など、他にも短期資格取得への支援や助成金の支給による事業主支援にも努めてまいります。

また把握することが難しい引きこもりの方等への支援につきましては、県だけではなく市町村の福祉施策部門と連携を深めるため、市町村プラットフォーム設置支援や好事例の横展開などに取り組む予定としております。

最後に、これが現在では最重点の中でも最も重点としております「新型コロナウイルス感染症に関する緊急対策の推進」についてでございます。

「令和2年度秋田労働局行政運営方針（上半期）」説明用概要版の10ページをお開き下さい。

上半期の取組としましては、まず2月14日以降、局、各監督署・安定所に特別相談窓口を設置しております、当初は事業主から雇用調整助成金や休業に関する相談が多く、1日100件前後の相談、4月には2,247件が寄せられていましたが、9月は195件と大きく減少しております。業種別では、製造業約1,100件、飲食業約800件と多くなっており、次いで宿泊業と卸売・小売業が約400件となっております。

雇用調整助成金特例措置による雇用の維持ですが、現在はこれが一番重要な施策となっております。これまで製造業中心に申請がされておりましたが、これまで活用の少なかった飲食や宿泊、運輸といった事業主団体へ周知依頼を行いました。また、5月の連休には局と安定所に相談窓口を開設、ホームページやYouTube公式チャンネルやラジオなど積極的な周知に努めてまいりました。10月16日現在支給申請7,306件、支給決定が6,902件となっ

ており、11月20日までには支給申請8,457件、支給決定8,288件まで増えています。

また7月から創設された新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金についても、集中処理センターを新設し迅速な支給に努めており、11月20日までには申請件数1,816件に対し1,696件の支給決定を行ったところ です。

このほか、これも創設されました新型コロナウイルス感染症による小学校休業等助成金・支援金につきましても、積極的な周知、制度内容やQ&A等を情報共有し、相談窓口での相談に応じてまいりました。

さらに、働き方改革推進支援助成金、これにはテレワークコースと職場意識改善特例コースがございますが、こちらも周知に努め、新型コロナウイルス感染症に関する母性管理措置による休暇取得支援助成金や介護離職を防止するための両立支援等助成金等の創設等に伴いましては、関係機関等への周知依頼を始めあらゆる機会を捉えて周知してまいりました。

課題としましては、相談窓口の件数が減少したとは申し上げましたが、最近 は労働者の方から、解雇や雇止め、収入が激減し転職やダブルワークを考えているといった切実な相談が寄せられています。新型コロナウイルス感染症の収束は見え ず、第3波とも言われているように全国的には再拡大が見られております。まずはしっかりと相談に対応していくこと、そして「雇用を守ること」が現在求められております最重要施策でございます。

このため、引き続き特別相談窓口での懇切丁寧な相談、各種支援金等の周知に努めてまいります。雇用調整助成金等の特例措置につきましても、本日、2月末日までの延長がプレス発表されたところですが、雇用調整助成金を始めとした各種助成金等の周知と迅速な支給に努めてまいります。

最後になりますが、新型コロナウイルス感染は未だ収束は見られず先行きも不透明、全国的には再拡大しております。こうした状況では、「雇用を守ること」が最重要施策でございますが、申し上げましたとおり、解雇等で離職するケースも今後増加する懸念もありこの対策も重要となってまいります。またコロナ禍の中で、様々な制約がございますが、働き方改革や人材確保対策は進めていかなければなりません。

難しい業務推進となると思っておりますが、委員の皆さまには業務の推進に当たりまして、これまで以上のご指導ご協力をお願い申し上げて、私からの説明とさせていただきます。

**【森会長】**

ありがとうございました。

それではここで、いったん休憩を入れさせていただきたいと思 います。

<休憩>

**【森会長】**

それでは、事務局の方からの説明を引き続きよろしくお願 います。

### 【酒井労働基準部長】

では私、酒井の方から、基準行政の説明をさせていただきます。

資料はNo.6の1ページ、下段のところからになります。

一つ目としましては、最低賃金制度の適切な運営ということでございます。取り組みについてですが、今年は新型コロナウイルス感染症の拡大等の影響もありまして、地方最低賃金審議会の方からは目安が示されない中での審議会ということになりました。こういった状況でしたが、秋田県の地方最低賃金審議会の動きとしましては、審議して頂いた結果、最低賃金2円引き上げて792円に改定するという事と決定致しまして、10月1日から発行ということに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、今回の改定までは秋田県含む15県で時間額790円と最も低い金額で並んでいたところですが、今回の改定で秋田県含む7県が時間額792円と最も低い金額で並んでいるという状況になったところでございます。

また、この最低賃金の10月1日発行に向けまして、県内の全市町村広報誌への掲載依頼、ポスター、リーフレットを活用した周知を行ったところでございます。参考までですが、市町村広報誌につきましては、県を含めます26の地方自治体のうち、10月号までに18の市町村で掲載頂いているところでございます。また、今回リーフレットについては、自治体をはじめ、経済団体、業界団体、図書館等の公共施設、コンビニの統括本部等にも送付しまして周知を依頼しております他、ハローワークへ改定前の最低賃金での求人を出している企業にもリーフレットを送付させて頂いております。

今後の課題ですが、下段の中ほどにグラフを掲載させていただいておりますが、引き上げ額としましては、前年まで20円以上の引き上げが続いたところでございますが、今回2円という小幅な引き上げとなっております。また、現在の賃金額をこの改定後の最低賃金額まで引き上げないと、違反となる労働者の割合、影響率と呼んでおりますが、これは13.1%から9.1%への低下で、4%ほどの低下にしかならず、やはり1万2000人弱の労働者がまだ賃金引き上げが必要となる状況にあると推定されます。それからもう一つ課題としましては、特定最低賃金というものがございますので、年内発行を目指し、作業を進める必要があるというところがございます。

こういった課題を踏まえまして、今後の取り組みの予定でございますけれども、最低賃金に関しまして、市町村の広報誌等、まだ掲載頂いてないところへの働きかけをはじめ、引き続き幅広く最低賃金の周知、広報を行うと同時に、中小企業への支援策である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おります。また、最低賃金を引き上げる為には、まず最低賃金をきちんと守っていただく、行政としてはきちんと守られていると、こういったことも重要であると考えておりますので、第4四半期、最低賃金の履行確保の為の監督指導、こういったことも必要であると考えているところでございます。

最後に特定最低賃金についてですが、専門部会では円滑な運営を図るということでやっております。実際には既に四業種ございますが、いずれも10月に審議を終えまして、12月

25 日以内の発行ということで審議が終了しております。

続きまして、二つ目の重点施策ですが、資料 No. 6 の 2 ページになります、「労働者が安全で健康で働くことが出来る環境の整備」でございます。2 ページ目一番右上のところに、第 13 期労働災害防止計画 3 年目の数値目標がございます。今年はこの第 13 期労働災害防止計画も 3 年目になるのですが、死傷者数 931 人以下ということを目標にやっております。9 月末現在の状況でございますが、2 ページ左上の表でございますけれども、死亡者数 5 人で、前年同期に比べ 1 名増えている状況でございます。休業四日以上死傷者数は 739 人となっております、前年同期と比べると 10 人、1.4% の増加という状況でございます。

上半期の取り組み実績でございますが、まず建設業につきましては、7 月に墜落・転落災害防止を重点として、中小企業、建設工事現場に対する監督指導、個別指導等集中的に実施しております。尚、例年では全国安全週間というものが 7 月にありまして、そこで建災防の秋田支部さんと合同で、局長も参加のうえ現場建設パトロールというのをやっていたところでしたが、今年度は新型コロナウイルス感染症拡大の為、中止となっております。

建設業の労働災害の状況ですが、2 ページ左側中ほどの表でございます。9 月末現在、建設業全体では死傷者数が 133 人、前年に比べて 5.7% の減少という状況でございますけれども、土木工事だけに着目すると休業四日以上死傷者数が 54 名ということで、例年同期と比べると 7 名、14.9% 増加という状況でございます。かっこの内の数値は死亡者数でございますけれども、昨年 9 月末現在では 0 件といったところですが、今年度は残念ながら 1 名の方がお亡くなりになっているという状況でございます。

続きまして、2 ページの真ん中上のところに、林業の死傷者数の記録がございます。9 月末現在、休業四日以上死傷者数 31 名ということで、前年同期と比べて 5 人増えてしまっている状況です。また、昨年林業は死亡災害 0 件でしたが、すでに 9 月末現在、今年度は残念ながら 3 件発生してしまっているという状況でございます。

今後林業につきましては、今年 1 月から 9 月までの間に、先ほど申し上げたように死亡災害多発しましたので、10 月から 12 月を林業の死亡災害撲滅の為の防災防止対策特別強化期間という位置付けにいたしまして、上半期中の 9 月にはまず、こちらに係る関係団体への要請を実施しております。また、年間計画に基づきまして、林業の現場に対する労働局監督署での合同での監督を実施したところでございます。

(2) としましては、健康確保対策についてでございます。2 ページ中ほどの林業の死傷者数状況表の下のところに記載しておりますが、健康確保対策としては、「治療と仕事の両立への為のガイドライン」、こちらの周知を年間通して行っております。それから、「小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の普及促進」として文書指導及び自主点検を 9 月に実施したところでございます。

そういった取り組みの中で見えてきた課題でございますが、2 ページ左下、まずは (1) 建設業ですが、建設工事量の増加傾向にある中で、現場管理者と人材不足による安全管理の徹底というのが懸念される状況です。そういった中で死亡災害が 1 名発生しておりますし、

土木工事業において死傷者数が増加しているという状況が見られます。(2) 林業については、死亡災害が3件発生しているといった状況が課題として見られます。(3) 健康確保対策推進の関係では、労働者数30人以上事業所でメンタルヘルス対策の実施が80%という、この目標の方は達成できましたが、その一方で、まだ治療と仕事の両立への意義、こういったものが十分に理解されていないところが見えてきています。

このようなことを踏まえて今後の取り組み予定でございますけれども、通年の取り組みに加え、2ページ右下に記載してございますが、まず(1)建設業について、発注者や災防団体と連携した合同パトロール、それから10月には木造家屋建築工事現場における個別監督指導、個別指導実施しております。

次に(2)林業についてですが、2ページ右下のところにある写真は昨年度のものですが、今年は10月21日に局長による林業現場のパトロールというのを労働局と林災防、合同で実施しております。また10月の第3週には林業の現場に対する監督指導、個別指導、こういったことも実施しております。

3つ目の「治療と仕事との両立支援対策」でございますが、今後も秋田県の産業保健総合支援センターと連携して、治療と仕事の両立支援のためのガイドラインの周知と取り組み支援、それから、今年度はweb開催になりますが、治療と仕事の両立支援セミナー、シンポジウムへの参加勧奨、こういったことを実施することとしております。

局長からの説明にありました重点施策をはじめとして、引き続き各種施策に取り組んでまいります。ご理解ご協力、引き続きよろしく申し上げます。以上です。

#### 【石原雇用環境・均等室長】

続きまして、雇用環境・均等行政の重点課題について説明させていただきます。

資料の3ページをご覧ください。3ページ下の方、重点施策「女性の活躍推進等」でございます。上半期の取組実績としましては、令和2年4月から順次施行されております「改正女性活躍推進法」の周知を図るということで、秋田県内に本社がある企業1070社に改正法の資料を送付しました。また、9月に労働局主催のパートタイム・有期雇用労働法等説明会の中でも改正法の説明を行っています。

(2)として、一般事業主行動計画の策定届出、情報公表等の義務が現在301人以上の企業の義務ですが、令和4年4月から、101人以上企業に義務が拡大されるということに伴いまして、新たに義務となる予定の101人以上から300人以下企業を対象に、男女雇用機会均等法の報告徴収を実施しました。各企業の女性活躍の課題、それを調査の中で指摘しまして、その解決の為に女性活躍推進法の行動計画を策定するよう促しています。

それから、次世代育成支援対策推進法が別にございますが、こちらも行動計画の受理時に、女性活躍の状況も確認しまして、女性活躍推進法の行動計画も策定するよう個別に説明しております。上期の101人以上から300人以下企業の新規届け出数は、46社となっております。累計は85社、母数は秋田では10月末で245社ですので、30%というような届け出

状況となっています。

課題としては、義務予定企業の計画届け出がまだ少ないということです。それから、各企業への調査状況で、主要業務への女性の採用配置が少ない状況がありまして、指導的職務に女性が育成されていない、管理職女性が少ないという企業が多いということです。

今後の取り組み予定としましては、新たに行動計画策定等が義務となる無届の企業について策定の届出を促し、特に訪問した企業については、女性活躍の課題は指摘済ですので、その取り組み状況を確認し早めの作成と届け出等促すことと致します。

それから、男女雇用機会均等法の報告徴収によりまして、個別企業の男女間格差の是正を助言して課題解決に繋げる為にも、女性活躍推進法の行動計画を策定し実行することを促してまいります。その際に、県内企業の「えるぼし認定」と「くるみん認定」の企業の具体的な取り組み内容を書いた事例集、これを作成しております、こちらの例を示していきたいと思っております。尚、この事例集は参考資料のNo2にございますので、ご確認いただければと思っております。

次に、4ページの「総合的ハラスメント対策の推進」ですが、6月施行の改正労働施策総合推進法によりまして、パワーハラスメント防止対策についても義務ということになりました。こちらにつきましては、施行前の5月に改正法とハラスメント防止対策例の資料で、ハラスメント防止対策への対応を促しています。また9月の労働局主催の説明会でパワーハラスメント防止対策についても、改めて説明させていただいております。また、総合的ハラスメント防止対策についても対応助言集を作成いたしまして、労働局のHPに掲載、個別指導の際に提供する等して周知、啓発しております。そのハラスメント防止対策参考事例集ですが、真ん中の下の方に画像ございます。内容は参考資料No2につけておりますので、後ほどご確認いただければと思っております。また、真ん中の上のほうに画像で、パワーハラスメント防止対策の周知用動画を秋田労働局の公式YouTubeに作成して、掲載しております。少し物語風になっていて、どうすれば解決するのかというようなところを分かりやすく解説していますので、ぜひご覧いただければと思っております。

課題につきましては、以前からになりますが、総合労働相談においては、いじめや嫌がらせがまだ多いというところ、そして均等法関係のセクシャルハラスメント、また、マタニティハラスメント関係の相談も多いというところで、総合的ハラスメント防止対策の周知、啓発、指導、これを確実にやっていくことが必要となっています。

下半期の取り組み予定としましては、12月は全国的にハラスメント撲滅月間ですので、こちらを中心に総合的ハラスメントの防止対策を講ずるよう、より意識して頂くということです。

また、労働施策総合推進法で既に施行対象となっている大企業につきましては、報告徴収を実施していくということ。それから紛争になっていることに関しては、今まで個別労働紛争解決促進法の紛争解決援助である助言、斡旋等で援助しておりますが、大企業については労使解決を援助していくというようなことです。

また、妊娠出産等に関するハラスメント防止につきましては、母子手帳へ挟み込む用の資料を毎年作成しております。市町村と連携し、妊娠中の女性の方に確実にそのような施策があるということを知らせる活動を、今年度もやっていきたいという予定であります。私からは以上です。

#### 【橋職業安定部長】

続きましては、職業安定関係についてご説明をさせていただきます。

先ほど局長より、「最重点施策の人材確保支援の総合的な推進」についてご説明いたしました。現在の県内地方公共団体の雇用対策協定による取り組みについて、ご紹介させていただきます。

参考資料3、秋田県雇用対策協定の概要をご覧ください。令和2年度におきまして、事業計画、緊急重点事項として、新型コロナウイルス感染症に伴う雇用対策を織り込む等、事業の継続による雇用の維持を掲げております。また、ページを捲っていただきまして、秋田県内における雇用対策協定の実施状況、秋田県の他、6市と現在締結をしているところです。今後、まだ締結していない市については、締結に向けて、検討していきたいと考えております。現在、湯沢市と雇用協定を結ぶ方向で調整しているところでございます。

続きまして、就職氷河期世代支援につきましても、「秋田就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム事業計画」を策定しており、それと合わせまして、秋田就職氷河期世代応援宣言を採択しております。あらゆるツールを通じて、積極的に周知することとしておりますので、この場をお借りしまして、参考資料3の3ページ、「あきた就職氷河期世代応援宣言」がありますので、後程ご覧頂けますと幸いです。

資料6に戻って頂きまして、7ページ、若者の県内就職の促進、職業定着の促進について、ご説明いたします。高卒者等の就職支援といたしまして、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、ハローワーク職員による学校訪問や事業所の魅力をお伝えするような形で進路指導担当教諭等に参加して頂く企業向けツアー等が行われない状況でございました。県内の就職に繋げる為には、県内企業の魅力を知って頂く必要があると考えており、活躍している先輩方の声等を盛り込んだ企業PRシートを活用して、同意を得られた企業のPRシートにつきましては、秋田労働局のホームページに掲載する等、広く周知してまいりました。

県内就職希望の割合は、9月末現在で、前年が70.6%のところ、2%上昇しまして、72.6%になったところです。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、高卒求人が減少する可能性がありましたので、過去に求人提出の実績がある企業に対して、電話による求人開拓を行いました。令和3年3月卒の学生数そのものが減少する中で、就職を希望する人も減少しているところでございますが、県内求人倍率は前年比0.02ポイント増の3.01倍となったところです。

大卒者等も就職支援では、6月7月と予定していましたが秋田県との合同就職面接会が新型コロナウイルス感染症の影響により中止となりましたが、8月27日、28日の2日間に分

散して、感染防止対策を徹底した上で開催したところですが、昨年度実施した同時期の約3倍の来場者となりました。

若者の採用、育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が有効な中小企業を厚生労働大臣が認定する、ユースエール認定企業のPRにも努めました。今年度は、新規の2社を認定し、県内の認定企業は17社となったところです。以前から、秋田労働局ホームページに一覧を掲載していたところですが、認定企業のPR動画を秋田労働局公式YouTubeチャンネルで配信し、PRしています。この取り組みは全国に先駆けた取り組みです。

今後の課題について、県内企業の魅力の継続的な発信、職場定着、コロナ禍の中、就職活動に影響があった学生・施設に対する就職支援が必要と考えています。

今後は引き続き県内企業の周知に努めると共に、一度は進学の為県外に出たとしても、就職で戻って貰う為にも、進学希望者も含めた高校二年生を中心にした地元企業の説明会を開催し、進路指導担当教諭等、企業見学ツアーを再開、大学生等を対象とした業界研究会、企業説明会の開催を進めてまいります。

また、中小企業によっては年齢の近い相談相手となるような社員が少ないこともあり、新卒者の孤立化と、それに伴う早期離職が問題と考えております。こうしたことを踏まえ、若手社員と交流する若手サロン等、職場定着支援を意識していきたいと考えております。

現在、取り纏め中ですが、12月中旬に公表予定している令和3年3月、高校卒業者の就職内定率について、例年より今年度は採用内定開始日等、1ヶ月後ろ倒しになる傾向で、前年同期と比べますと、当然低い水準となるのですが、採用内定開始日時点で比べますと昨年を上回る状況となっています。就職内定者に対して、きめ細やかな支援を行う為、各ハローワークに学卒集中支援コーナーを来月1日から開設し、就職希望者全員が就職出来るよう支援をしてまいります。

最後に、8ページ、外国人材の受け入れ、環境整備等になります。外国人労働者関係については、新型コロナウイルス感染症の影響により、出入国や国内移動が制限されたことから、上半期の時は小さいものとなりました。外国人を雇用している事業所に対する雇用管理指導についても、年間120件以上を目標としていますが、9月末現在で5回に留まっております。

しかしながら、支援策として、外国人雇用の適正な管理の周知、多言語翻訳機の配備、多言語コレクトセンターの周知をしてまいりました。課題と致しましては、コロナ禍の中で、外国人を対象とした面接会等のイベント、企業と外国人材のマッチング支援のあり方に課題あると考えております。

今後の取り組みと致しましては、秋田県と共同で策定した、外国人雇用に向けた政策パッケージメニューを着実に取り組む為、関係機関と連携し、外国人雇用の制度周知、実際に外国人を雇用している事業所からの事例発表等、セミナーを開催してまいります。

また、目標としております、外国人材の受け入れ企業の雇用管理指導と合わせて、外国人雇用の好事例を収集し、情報発信することを予定しています。その他、外国人留学生の卒業

後の進路ニーズ等について、大学等の担当者との意見交換を行い、身分に基づく、在留外国人等への就労支援について引き続き実施してまいります。職業安定部としては以上になります。

#### 【米沢総務部長】

米沢でございます。労働保険制度の取り組みに関しまして説明させていただきます。

9ページ目でございます。労働保険制度につきましては、2点、重点施策として挙げさせていただいております。「未手続事業の一掃対策推進」と、「労働保険料等の適正徴収」でございます。

取り組み実績としましては、関係機関との連携を行いまして、未手続事業の把握に努めたところがございます。また未手続事業に加入勧奨を推進しているところがございますが、課題としまして、理解を示さない事業主さんが一定程度いらっしゃいます。そういった方たちにつきまして、今後の取り組み予定でございますが、労働保険制度といったものを理解して頂いて、加入勧奨を進めてまいります。11月は適用促進強化期間でございましたが、こういった期間等を中心としまして、労働保険制度の周知、また、未手続事業に対して加入勧奨文を送付するといった取り組みを行っていきたいと考えております。

続いて労働保険料等の適正徴収についてでございますが、こちらの方も一定程度保険料を納付して頂けない事業主がおられます。こういった事業主に対しまして、自主納付をさせるように進めております。またそういった納付誠意がみられない事業主に対しましては、財産調査等行って、差し押さえ等も視野に入れて、保険料を納めて貰うように進めております。口座振替納付制度につきましては、制度の利便性を積極的に説明しまして、利用の促進に努めております。また新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う労働保険料等の納付ルールの特例ルールを設けまして、納付を一年間猶予することとしております。こういったものも周知しまして、審査許可の手続きを速やかに行っております。

課題としましては、引き続き納付誠意のみられない事業主に対しまして、差し押さえ等、滞納処分を厳正に執行していきたく思っております。また、収納率の向上に努めてまいります。また、新型コロナウイルス感染症に伴う納付猶予につきましては、事業収入に減少のあった事業等に対してしっかりと相談のうえ、対応していきたく思っております。以上になります。

#### 【森会長】

どうもありがとうございました。ただいま事務局から説明がありました、令和2年度秋田労働局行政運営と進捗状況につきまして、皆様からご意見・ご質問を頂きたいと思っております。どうぞ、挙手をお願いします。

### 【曾我委員】

よろしいでしょうか。

質問から入らせて頂きますけれども、5 ページ目の求人に対するミスマッチということですが、いわゆる建設関係技術者、あとは、保安警備というところが非常に高い求人条件になっています。私が素人目に考えるところにお話しいたしますと、やはり建設関係技術というのはそれなりの資格というものが必要になってくるという部分で、高い求人倍数というところではないかと思いますが、それに対する高校であるとか、大学であるとか、専門学校であるとか、そういったところへの支援といいますか、こういう高い求人があるということであれば、県内に残る確率といいますか、そういう方々も増えるのではないかという風に思っています。

あと、保安警備の部分なのですが、やはりこれは仕事内容と賃金がミスマッチしている関係が、この分野に対して労働者が危惧しているのではないかと思っています。現状、最賃とは言いませんが、そういった部分の面でも考える必要があるのかなというように思いました。

あと、もう1点ですが、就職氷河期世代のプラットフォームを立ち上げて、その議題になると思うのですが、実際、非正規、パートの方々が正社員の雇用がないということで、本当は正社員で働きたいけれども企業の中にその枠がないという方々が一定数いる中で、就職氷河期世代の正規雇用者を3000人増やすことを目標にという風なアナウンスではありますけれども、実際に、具体的な企業名だとか、あとは分野ですね、そういったものがあるのか、あるということだと思いますが、そういった部分について少しお考えを聞かせて頂ければと思います。以上です。

### 【森会長】

ありがとうございます。では事務局よりご説明の方、よろしく申し上げます。

### 【甲斐労働局長】

まず建設関係につきましては、仰る通りですね、土木技術者・管理者が非常に不足しておりますので、実際に求職登録されている方もほぼいっしょやらないような状況でございますので、訓練等必要になってまいるとは思っております。例えば、いろんな委託訓練の方を行っておりますので、そういったことを図りながらですね、私どもの方、労働局、ハローワークで、そういった訓練施設との連携をした資格取得を努めてまいるとというのが、今一番考えられる考策と考えております。

また、保安警備に関する賃金とのバランスについて、それは仰る通りだと思います。ハローワークの窓口ではですね、賃金それから労働条件等の要件緩和についても指導しておりますので、そういった形でマッチングをさせていくといった方法を今現在進めているところでございます。

また、就職氷河期世代につきましては、先ほどのページにもあるのですが、就職氷河期世代の限定あるいはそういった方々を歓迎する求人といったものを確保してまいりたいと思っております。もちろん、正社員求人になってまいりますが、そのための求人開拓を、今後ハローワークを中心に進めてまいるといった計画を立てているというところがございます。正社員求人はまだ1倍台を越えているということでございますが、本当に1倍程度でございますので、特にこの方々、氷河期世代をターゲットにした限定歓迎求人といったものの確保に努めてまいりたいと考えております。

**【森会長】**

よろしかったでしょうか。はい、それでは他に、どうぞ、遠慮なく。

**【赤坂委員】**

よろしいでしょうか。

とても幅広い施策をしていてすごいなという風を感じているのですが、質問がありまして、10ページのコロナ対策のところになるのですが、(4)で働き方改革推進支援助成金というところにテレワークコースというのがありますが、秋田でどの程度テレワークというものが行われているか分からないですけれども、テレワークというものが働き方改革の一つの問題として捉えられているのかちょっとわからないので質問ですけれども、働き方改革というと普通、長時間労働とか同一賃金という話かなと思いますが、テレワークがそれを何か改善するようなものとして捉えられているのかというのが一つ目のご質問です。

それから秋田で、もしテレワークというものがどの程度行われているのか、何か問題はあるかというのが分かれば教えてください。

それから、全国的にはすごくテレワークがコロナとの関係で行われているという風に聞いていて、雇用環境というのがすごく変わってきたと感じています。雇用主側から見れば、労働時間の管理とか、勤務の評価とか、そういったことが難しくなっていますし、あるいは労働者の方から見ると、テレワークハラスメントとかそういう問題も生じているというような話を聞いたりするのですけれども、色々なそういった相談にも応じていく、労働局は大変だと思いますけれども、そういったことにも対応をよろしくお願いします。質問は以上です。

**【森会長】**

よろしく申し上げます。

**【甲斐労働局長】**

まず1点、テレワークが働き方改革とどう結びつくかということについてですが、昨今のテレワークの推進というものについては、コロナ対策という形で進めてまいっているわけ

ですが、実はコロナの前から、もちろんこのテレワークコースというものがございまして、例えば育児等をされている場合とか、実際の勤務時間とは異なる、会社に出なくていい時間帯に就業するというところでございます。これも多様な働き方の一つということで、働き方改革推進の中で進めているものでございます。

秋田についてはですね、すみません、統計をとっておりませんので、秋田県内でどれほどのものが行われているかというのは、把握はしていないのですが、テレワークコース、これは全国のセンターで支援の申請・審査を行っておりますが、秋田では現在 17 件の申請が出ているところでございます。

また、環境変化についてのハラスメントのお話がありました。実は今、厚生労働省の方で、新型コロナウイルス感染症の対策がメインになっているのですが、テレワークでの働き方について、労務管理、それから環境整備の経過、検討を進める為の、テレワークでの働き方に対する検討会というのを実施しておりまして、先月 11 月 18 日に中間報告がされたと聞いています。

年度内に報告を出すという予定になっておりまして、そこには仰る通りですね、色んな問題点として、情報通信業とかそういった比較的導入しやすい企業がある一方、やはり医療福祉の専門職といった方々が全くといっていいほどテレワークの導入が出来ていないというようなこともございます。また、特に難しい問題としましては、会社側の方としては、やはり人事評価、勤怠管理、そういったものが難しいということ、それから、労働時間の申告、つまり長時間労働が問題に含まれるということになれば、これは働き方改革と全く逆行するものでございますので、そういった労働時間の申告等々、勤怠管理を含めてのものですが、こういったものが難しいといった懸念の声があがっている、これは事実でございます。

そういった中で、未だに人事評価が適正なのか、あるいは、こういった業務であれば更に実施可能であるかとか、そういった問題は、今後洗い出していくというような予定になっているという風に聞いております。

また、余談になりますが、テレワークの内ですね、実際にテレワーク進んでまいったわけですが、これは JILPT、労働政策研究研修機構が 8 月に行った調査だったかなと思いますが、5 月には、1 日でもテレワークをやったことがある企業、これが 90% 程度あったんですが、7 月末にはですね、半減して 49%、また元に戻ってしまいました。定着をするまでには、全国的に至ってないというような状況になるという風に思っています。

まだまだ問題点はたくさんあると思いますが、働き方改革の一環、それからコロナ対応の一環として、私共としては引き続き周知、これを続けていきたいと考えております。

#### 【森会長】

よろしかったでしょうか、はい。他に、どうぞ遠慮なく。

**【若泉委員】**

すみません。質問になると思うんですけども、二点ほど。

資料 No. 5 の 5 ページ目で右側の方に、高卒者、大卒者の県内就職割合というのがあって、私のちょっと個人的な意見かもしれないですけど、大卒者の県内就職 43%というのが、というところがあって、出来れば分母がどういう分母で 43.6%なのかということが一つ。

あと、うちは製造業なので、なかなか大卒者が集まりづらいという部分が当然あっての中の見解として聞いて頂ければと思うんですが、分母が何に対して 43.6%なのか、それから、我々中小企業も生き抜いていかなきゃいけないので募集はしているんですけども、公務員の割合というのがどれぐらいを占めているのかというのをもし数字で捉えていけば教えて頂きたい。

それから二番目はですね、大学を卒業の段階で 43.6%、仮に県内に就職していた場合、私は 4 年前からトレースする、順調にいけば 4 年前からトレースすべきだと思っていました、入学した時のその学年の子らが何割ぐらいの子が県内の子で、何割ぐらいが外から来てくれた子か、その人達が 4 年後もしくは 6 年後かもしれません。その子達が 4 年後にどういう風な身の動き方をしたかということをしないと、単純差の単年だけを見て増えた結果といっても、わからないんじゃないかなという気がしていますので、もしその入学年度とその卒業年度のリンクが出来るのであれば、した方がいいかなというのが、これは意見になるかもしれません。

それと、あと資料 No 6 の 8 ページで、外国人材のことが書いてありますけども、これは研修生も含めてですか。

**【甲斐労働局長】**

技能実習生、在留も含めてです。

**【若泉委員】**

在留も含めて、ということですか。分かりました。

**【森会長】**

ではご説明の方、よろしくお願いします。

**【甲斐労働局長】**

まずは大学生の分母でございますが、県内にある大学の就職希望者の方々と、実際に県内の企業に就職された方ということございまして、卒業生が昨年ですと、細かい数字まで至れず、2800 人程度ということございまして、この内 984 人、1000 人弱ですね、県内の企業に就職しているということでございます。

それから公務員の数については、すみません、こちらの方で把握はしておりませんので、

公務員というのは県ですが、市町村、国も含めてですか。

**【若泉委員】**

色んな公務員の方があると思うのです。

ですので、ここでちょっと非常に言いづらいなと思ったんですけども、学校の先生もわかりだろうし、市だとか県の職員の方もいらっしゃると思うんですけども、そういうところに大卒の方が集まっている数字なのかなと。仮にこの数字が、本当に40何パーセントが秋田県に残っているのであれば、固まっていつているのかなという民間企業の意見です。

**【甲斐労働局長】**

はい。もちろん公務員も入っていますので。

**【若泉委員】**

分かりました。

**【甲斐労働局長】**

それから、入学期間のトレースにつきましては、申し訳ございません、やってはおりません。ただ、私どもも例えば県外の方から秋田へ、県内の大学へこられた方々にはやはり秋田に残っていただきたいですし、秋田の方から他県の大学へ進学した、そういった方々を秋田になんとか、という体制を整えていきたいと思っておりますが、なかなか進学した方に対する情報がない部分もございましてですね、外に出られた方を把握ができてない状況でございますので、それにつきましては大学の方と連携致しまして、検討を進めてまいりたいと思っております。

**【森会長】**

ありがとうございます。

今の付け加えますと、大体秋田大学の場合でも、県内出身者が3割から4割です。そこから考えると、結構就職している人が多いなど。逆に、そういう風に思いますけれども、やっぱりそれが秋田県の企業さんの努力、やっぱり『あ、ここでもいいや』とか『ここがいい』、『秋田がいい』という風に思ってこられるところが非常に重要なんじゃないかなという風に思っております。圧倒的に公務員多いんですけどね。

他に、もう時間にはなっておりますが、まだどうしても何か付け加えたいですとか、よろしいでございましょうか。

ないようですので、秋田労働局におかれましては、当審議会議の各委員からの意見等を踏まえながら、秋田県を始めとした関係機関と連携を取り合って、働き方改革の推進、それから人材確保、特に今一番問題となっております新型コロナウイルス感染症に関する様々な施策等に

つきまして、これから、上半期の状況が続いてくるような、同じようなことが下半期にも続くという可能性も十分にありますし、また、令和3年度もそういうところをまた考慮しなければいけないので、その辺のところを見越しながら、実効ある要請令をお願いしたいなと思います。

それでは、これを持ちまして、第40回秋田地方労働審議会を閉会したいと思います。円滑な議事進行にご協力くださり誠にありがとうございます。

以上で終わります。