

第7回秋田いきいきワーク推進会議

日 時：令和3年1月25日（月）13：00～15：00

場 所：秋田市文化会館 第7会議室

○事務局

本日は御多忙中のところ、第7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、誠にありがとうございます。私、会議に入るまでの間、進行を務めます、秋田労働局雇用環境・均等室の西村です。

本日の出席者ですが、代理出席を含めまして、お配りさせていただき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。秋田大学教育文化学部教授の石沢先生は所用により欠席となっております。

また、この名簿の裏側に記載していますが、オブザーバーとして、秋田働き方改革推進支援センター 齋藤様、秋田産業保健総合支援センター 佐藤様、秋田県よろず支援拠点 加藤様に出席いただいております。なお、東北税理士会秋田支部連合会様は欠席となっております。

お配りしております資料ですが、本日の会議の次第、出席者名簿、座席表、その他は配付資料一覧のとおり、資料 No. 1～資料 No. 3－2までの4種類です。念の為ご確認ください。よろしいでしょうか。

それでは、まず初めに事務局を代表しまして、秋田労働局 甲斐三照局長より挨拶申し上げます。

○秋田労働局長

改めまして、秋田労働局の甲斐でございます。

本日は大変お忙しい中、この第7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。また本会議にあわせまして、資料の作成等ご協力いただいたことに関しても、重ねて御礼申し上げます。

この推進会議でございますが、平成28年2月に第1回、今年で5年目ということでございます。この会議の主旨はご案内のとおり、人口減少が進む中で、労働力をいかに確保して、地域経済が継続的に持続出来るか、その為に何をすべきかということでございます。安心して働き続けられる雇用形態・職場環境の整備・改善、特に中小企業への取組を円滑にするような方策につきまして、行政のみならず、公・労・使が一体となって、意見を述べ合って、包括的な問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。

この5年間、ご承知のとおり、大きく言いますと①働き方改革、②正社員転換・待遇改善、③女性活躍推進、この3点について議論を重ねてまいりました。パネルディスカ

セッションの開催等も行いましたし、また、一昨年度から、新しい取組として、全国で一番遅れておりました外国人雇用対策、外国人の受入についても新たに議論をしていただきまして、一部ではございますが、私どもが進める施策にも反映させてまいった次第でございます。

先般、この会議に先立ちまして、検討部会を開催し、本日も説明いたします、これまでの取組、課題、そして、これからの方向性についてご意見をいただいた結果を踏まえて、今回の資料、「秋田いきいきワーク推進会議～これまでの取組・課題と方向について～」とタイトルを示し、取りまとめさせていただいたところでございます。

この中でも、記載しておりますが、働き方改革につきましては、一定程度浸透してきたかと思っております。秋田県内の企業の皆様方にもご理解いただいていたかなと思っておりますが、高齢化や人口減少の中で労働力不足・人材不足につきましてはまだまだ解消されていない、道半ばと思っております。この点については今後も継続的にご議論をお願いしたいと考えているところでございます。

また、今年5年目ということでございますので、これまでの総括と、今後の課題、そして特にご議論、ご意見いただきたいと思っておりますのが、「今後の取組について」でございます。活発なご議論をお願いしたいと思っております。

また、今後の取組につきましては、働き方改革、女性活躍推進等、これまでの課題等に加えまして、やはりコロナの関係について、少し記載させていただいております。ご承知のとおり、2回目の緊急事態宣言が発せられ、県内でも独自の警戒レベル3への引き上げであるとか、感染拡大と言われている状況でございます。未だ収束について見通しが立っていない、ワクチンの接種等いろいろな期待があるとは思いますが、まだまだ避けて通れない関門であると思っております。今後、ウィズコロナ、ポストコロナ時代にどういった対応をしていくのか、その点を含めまして、ご提案をさせていただいたところでございます。

是非、皆様方には忌憚のないご意見を頂戴いたしまして、県内の労働環境改善と労働に関する課題解決に資する会議になることを祈念いたしております。

繰り返しますが、今後の取組についての活発なご議論について再度お願いしまして、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

○事務局

議事に移る前に本日の議題とする資料など、若干ご説明をさせていただきます。

本日の会議は次第のとおりですが、議題は、「秋田いきいきワーク推進会議のとりまとめについて」ということで、(1)「これまでの取組に対する課題と方向」、(2)「今後の取組について」、「その他」として設置要綱の改正案についてご議論をいただきたいと思っております。

局長の挨拶にもありましたが、当いきいきワーク推進会議は平成28年から働き方改革、正社員転換・待遇改善、女性活躍推進に関して5年後の目標を立てて取組を進めて

きたところですが。また、この間、外国人の受入、高年齢者の活躍促進等の課題も明らかになったところですが。

資料No. 1と2は、この5つの論点に関して、各会員の皆様の取組をご報告いただき、今後の課題と方向について、検討部会を経て、概要版と本文版の案として取りまとめたものになっております。

資料No. 2の本文編第I部では『秋田県内の「働き方」をめぐる現状・変化』に触れております。

会議では主に資料No. 1の概要版をご覧いただきながら、ページの1～4の「働き方改革」、5～6ページの「正社員転換と処遇改善」、7～8ページの「外国人材の受入れ」、9～10ページの高年齢者の活躍促進、11～14ページの女性の活躍推進、この5つの項目の課題と方向についてご意見を申し上げます。

また、最後の15ページに、今後、取り組むべき課題について、3つの項目を挙げておりますので、こちらについてもご意見を申し上げたいと思います。

資料No. 3-1と3-2は、本会と検討部会の設置要綱の変更案となっておりますので、こちらについてもご意見を宜しく申し上げます。

なお、本日の議事内容は秋田労働局のHPに公開させていただきますので、あらかじめご了承をお願い申し上げます。

それではこれからの会議の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

吉村でございます。お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。

今回は5年間のとりまとめということですが、この間、秋田県全体としての労働者の環境等、5つの課題について取り上げて進めてまいりました。

どうか、今日は忌憚のないご意見をいただき次期のテーマにつなげていきたいと思っておりますので、何卒よろしく申し上げます。

コロナの感染の問題で、大変動きが悪い、動きにくい状況にありますが、何とか踏ん張って頑張っていたいただければありがたいなと思っております。

それでは議事に入らせていただきます。

先ほど事務局から説明がありましたように、本日の議題は「秋田いきいきワーク推進会議の取りまとめについて」です。

最初に議事2の(1)「これまでの取組に関する課題と方向について」ですが、検討部会での意見に基づきまして事務局で課題と方向について取りまとめ案を作成いたしております。初めに事務局から説明がありますので、そのあと皆様から忌憚のないご意見をいただきたいと考えております。

最初に「働き方改革について」です。事務局から課題と方向(案)について説明をお願いいたします。

○労働基準部長

労働基準部長の酒井と申します。

まず、最初の「働き方改革に関する課題と方向性の案」につきまして、私より説明させていただきます。

長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進、いずれにおきましても、先ほど局長からも発言がありましたが、推進会議メンバーの皆様の積極的な周知啓発活動等の成果により、一定の効果があったということが認められるところです。

しかし、長時間労働については、違法な時間外労働があった事業場の割合が下げ止まりの状況にあること、年次有給休暇の取得促進については目標である取得率 70%、これには依然として乖離があるといったような課題が認められます。

従いまして、これらの取組については、課題解決に向けて引き続き取り組んでいく必要があると考えております。

一方、新型コロナウイルス感染症の感染防止のため、いわゆる三つの密を避け、極力、非接触・非対面とする新たな生活様式、これは働き方を大きく変えつつあります。ウィズコロナ、ポストコロナの新しい働き方としてテレワークが広がる中、情報通信技術を活用した働き方、これは雇用に限らず拡大しております、雇用によらない働き方ですとか、副業・兼業で働き方が広がる可能性もあります。

従いまして、今後の方向性としてしましては、①新型コロナウイルス感染症への対応として広まったテレワークの定着・加速、②兼業・副業の促進など複線的な働き方の周知啓発、③育児や介護など一人一人の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を労働者が自由に選択できるような環境の整備、こういった取組を進めていく必要があると考えております。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。

資料 No. 1 の 2～4 ページまで、働き方改革の中の長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進等について説明をいただきました。

各企業、団体の方からそれぞれご意見をいただければと思います。

2 ページ目にそれぞれの団体の取組をまとめてありますが、最初に秋田県商工会議所連合会からご意見をいただきたいと思います。宜しく願いいたします。

○水澤委員（代理出席）

商工会議所連合会の水澤でございます。

資料に記載したとおり、働き方改革につきまして、長時間労働、有給休暇の取得などの制度については HP その他周知の機会を設けております。

それ以外に、特に働き方改革については、推進セミナーを開催しています。また、従業員の働きやすい環境整備のために重要な健康経営に力を入れてセミナーを開催して

います。

もう一つは生産性向上、これを図らないとなかなか勤務時間の短縮にもつながらないということがありまして、最近言われております IT を活用した生産性向上、特に RPA セミナーを開催するなど、生産性向上のための取組について会員企業の皆様に情報提供しながら進めているところです。取組状況としては以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございます。続いて秋田県商工会連合会、お願いします。

○金子委員（代理出席）

私どもの取組については資料に記載のとおりです。

特に、年次有給休暇の取得について、全国との差が縮小していることは良いことだと思っております。ただ、目標数値が 70% に対して実績が 51.8% で、この乖離が課題ということは、そのとおりだと思います。

いろいろ調べてみると、フランスとかドイツだと平均で 30 日くらいの年休が取得できて、しかも 100% 取得されている。ところが、日本では平均で年 20 日、そこから 10 日程度の取得で 50% の取得率にとどまっている。理由は「人手不足で休めない」、「仕事をする気がないと思われたくない」、「いざという時のために取っておく」、「ただ人に迷惑をかけたくない」ということのようなようです。

法制度的には長時間労働の罰則付きの上限規制だとか、年休付与義務で整ってきていると思いますが、取りにくいという心理が働く雰囲気根強く残っているのではないかと思います。特に「仕事をする気がないと思われたくない」、「ただ人に迷惑をかけたくない」、「いざという時のために取っておく」などは、そういうところが染みついているという状況だと思いますので、働き方改革はある意味、意識改革のことだと思いますので、今後も粘り強く啓発・啓蒙をしていく必要があるのではないかと思います。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。続きまして秋田県中小企業団体中央会、お願いします。

○佐藤委員（代理出席）

はい、中小企業団体中央会の佐藤でございます。当方の取組につきましても、2 ページに記載してあるとおり、広報活動が主でございます。

その他に「秋田県における中小企業の労働事情」ということで、県内の労働力の事情を調査しております。それによると、遅々とはありますけれども、時間外労働の短縮等については進んできている状況です。

その他に県内では、有給休暇の取得率、時間外に休憩を取れる環境整備にも力を入れております。例えば、運送業界は、「高速道路に駐車場がないからなかなか休憩が取れない」とか、「長時間労働になってしまう」という問題がありましたので、ハード面の整備につきましては、国の方に陳情等しながら、働き方改革、時間外労働の削減等に努められるような環境整備に努力しているところです。以上です。

○吉村会長

ありがとうございます。続いて秋田銀行、お願いします。

○芦田委員（代理出席）

秋田銀行の芦田と申します。

当行では資料に記載しているとおりの、長時間労働の削減と、年次有給休暇の取得促進に取り組んでおります。

定時で退行する日の設定や、今、皆さんが発言されました、意識の面での働きかけと制度との組合せで対応しております。

ここ3年ほどをみますと、時間外労働に関しては2割弱くらい減少し、少しずつ下がってきている傾向はありますが、一方で、労働力・人材・人口減少、人の不足といったところもあります。これは各事業者様でそれぞれ状況は違うと思いますが、一方では人員削減等いろいろしているという部分もあります。

人員削減と労働時間の縮減などの取組が並行すると、必然的に労働密度が一人あたりに偏り、生産性が上がるということでしょうが、こうした状況も一方ではあり、なかなか年次有給休暇の取得というのは、制度面を整えても実際取れない、取りにくいことがあります。そのあたりが今後の課題と思っております。

そういう意味では事務局からの説明がありましたが、もう一歩進んだ働き方改革であるとか、どう働きがいを見い出させるかといったところを含めて、単なる制度ではなくてもう一歩進んだ対応が必要と思っております。以上になります。

○吉村会長

ありがとうございました。北都銀行、お願いします。

○佐々木委員（代理出席）

北都銀行の佐々木でございます。

北都銀行の取組については記載のとおりですけれども、労働時間・有給休暇の取得については関連法施行前から問題なく運用できていると考えております。

また、2020年8月には新しくアニバーサリー休暇という制度を新たに制定し、有給休暇を取得促進しているところです。

その他としては、2017年4月からテレワーク制度を導入しております。当初は管理

職を対象としましたが、2020年8月からは対象者を全従業員に拡大し、利用促進を行っているところです。一方で、各支店については利用できる業務が限られおり、利用促進に課題を持っております。

また、各支店においては働き方改革全般に関しまして、5項目、働き方改革宣言を掲げまして、支店ごとに掲げた働き方改革宣言を実施する取組を行い、意識づけ、意識改革を並行して行っております。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。続いて東北経産局、お願いします。

○安藤委員（代理出席）

東北経済産業局の安藤と申します。

私どもの取組に関しましては記載のとおり、下請け、中小企業等のしわ寄せ防止、この周知に関しまして労働局と一緒に、中小企業課で引き続き対応しております。

また中小企業の生産性の向上ということでは、従来からモノ作りの補助金とか、IT関係の補助金などの交付し、生産性向上に資する設備投資に活用いただいているところですが、昨今のコロナの影響により、最近はこの機会に設備投資を積極的に行う企業さんがある一方で、先行きが不安なので投資を差し控えるという動きの企業さんもあり、二極化している動きがみられているところです。簡単ですが、以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。取組について2ページに記載の6つの団体にご意見をいただきました。何か発言ございますか。堀井副知事なにかご意見ございますか。宜しくお願いします。

○堀井委員

いわゆる労働時間法制の見直しで、特に中小企業含めて今年の4月からは、全面的な実施が始まったところですが、こうした法改正が県内の様々な事業所に着実に浸透すべく、呼びかけてまいりました。この取りまとめにありますように、年次有給休暇の取得率も着実に改善をしており、この間の皆様のご努力に、お礼を申し上げたいと思います。

ただ、先ほど課題というお話もありましたが、まだまだという現状もあるわけです。例えば教職員、教育の公務員の長時間労働は恒常的に続いており、そこは単なる法制度の改正だけではなく、具体的なそれぞれの仕事のありようについても見直しをする必要があると思います。

また、慢性的な人手不足に向かい合っております。医療介護、福祉の現場、あるいは建設業の現場は一定の処遇改善を踏まえながら人員を確保するという取組が進まない、なかなか長時間労働や有給休暇の取得の向上に結び付かないというような面もある

と思います。介護や医療の世界であれば、一定の制度の改善を図っていく、建設業であれば処遇改善を図っていくということを、行政の面からも取り組んでいかなければと思っています。これからは皆様のご協力をお願いしたいと思います。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

今、副知事がおっしゃったように医療の長時間労働というのはなかなか減らない。というのは、地方の病院からの依頼で大学病院の医者が助けに行く、ある意味ボランティアで助けに行くという、両方持っているんですね。長時間労働とそれからボランティアで助けるという、秋田県の場合、非常に医者不足ですので、難しいなということ、実態としては感じておりました。

日本の社会ですけど、少しずつ変わってきておりますので、今後少しでも良くなる方向に変われば良いなと思っております。

連合の会長、なにかございますか。

○才村委員

今、吉村先生からもありましたとおり、いろいろなところで差がついてきているという感想を持っております。

とりわけ労働時間の問題、あるいは賃金水準の問題は、秋田県の労働人口をしっかりと維持する、若者の県外流出や女性の活躍、それから少子化ともかなり関連する大きな課題だと思っています。

このコロナの状況を見ている、例えば労働組合のあるところとないところで、いろいろと差も大量に出てきています。残念ながら私どもの力不足で組織率が今 17%少しくらいという数字になってしまっていて、労働組合のあるところは議論できるのですが、残念ながら、労働組合のないところは、行政にどうしても頼らざるを得ないという状況になっております。そのあたりについても、課題認識として持っておりますので、しっかりと対応していきたいと思っています。

○吉村会長

それでは時間も限られていますので、次の2番の課題、5ページをご覧ください。

「正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善」という2番目のテーマについて、非正規社員、これを正規社員に転換する、あるいは処遇改善することについても取りまとめを行いましたので、秋田労働局から説明をお願いします。

○職業安定部長

職業安定部長の橋と申します。

「正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善」について、課題と方向の案について

説明いたします。

これまでの取組により、平成 28 年度から令和 2 年 10 月末現在の累計で正社員就職、正社員転換した労働者数は 45,568 人となりました。また正社員求人倍率の直近のデータといたしまして、令和 2 年 11 月において 1.03 倍となりました。3 か月連続で 1 倍を上回っている状況です。

これまでの取組を踏まえた課題案といたしまして、中小企業においては「多様な働き方」が必ずしも定着しているとは言えないこと、労働者から賃金が上昇したという実感が得られていないという意見があること、またバブル崩壊後の雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った、いわゆる就職氷河期世代は希望する就職ができず、不安定な就労、無業、引きこもり状態など、様々な課題に直面している人が多いこと、労働相談の状況ではパート、アルバイト、契約社員、派遣社員からの相談が全体の 5 割を超え、相談内容としては賃金関係、労使間契約関係、労働時間関係が約 6 割を占めていることから、さらなる多様な働き方などの理解促進や、正社員転換後の処遇安定を図ること、正社員以外の労働者の処遇改善を課題の案といたしました。

今後の方向の案といたしましては次の 4 点にまとめました。

1 点目は、「人材不足の解消に向けた取組、多様な人材確保支援のための取組の推進」として、正社員就職、正社員転換はその処遇の安定を図ることについて引き続き取り組むとともに、就職氷河期世代に対するきめ細やかな支援等に取り組むこと。また、本県では少子高齢化、人口減少の進行によるさらなる労働力不足が想定されることから、正社員以外の労働者の正社員転換と、処遇改善を推進するとともに、人材不足の解消に向けた事業についてもさらなる展開を図ること。

2 点目は、「働きやすい職場づくり、働きがいのある職場づくりのさらなる推進」として、企業規模・職種などによって「働きやすい職場」、「働きがいのある職場」は様々ですが、他の企業の取組事例などを入手・活用しやすい環境整備をさらに進めるとともに、他の企業の取組事例を広く発信する仕組みを構築すること。

3 点目は、「公的助成制度の利用促進」として、国や地方自治体などにおいては各種助成金制度を設け、利用促進を図ることにより、正社員転換促進や処遇改善に努めているところではありますが、企業が利活用しやすい制度にするために、制度の簡素化などを要望し利用を促すこと。

最後に 4 点目といたしまして、「就職氷河期世代の活躍推進」として、秋田就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて令和 2 年 7 月に策定いたしました事業実施計画に基づき、各界一体となって就職氷河期世代からの課題やニーズを踏まえ、正社員就職、正社員化、職場定着の促進及び多様な社会参加の実現を目指すことを案としてまとめました。「正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善」について以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。秋田県として堀井副知事何かご意見ございましたら、

5 ページに県の取組の記載がありますので宜しくお願いします。

○堀井委員

県といたしまして、県内の様々な事業所に対して、正社員化を進めてほしいというような呼びかけ、啓発活動を展開しております。また、キャリア形成に向けてのさまざまな職業訓練、資格取得の場も提供しているところです。

また、特に就職氷河期世代の正社員化に向けては、県、市町村においても、氷河期世代の採用に努めているところですが、大変な応募を頂戴しておりまして、改めてこの世代の対策の必要性というものを痛感しているところでした。

こうした対策につきましては、国も義務づけ、実行しているわけですが、地方公共団体においても、引き続き強化して行きたいと思っております。

何卒よろしく願いいたします。

○吉村会長

ありがとうございました。続きまして経営者協会、お願いします。

○脇委員

経営者協会の脇でございます。

5 ページ目の資料に載せた数字は令和元年調査のものですが、令和2年も同じように「雇用動向調査」の結果が出ております。

「正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善」ということですが、労働者の構成比をみますと、毎年の調査からほとんど変わっておりません。ただし、定年後の再雇用が若干増加しております。更に、今後の採用方針については、正規・非正規とも新規採用は減少して、当面現状維持というような企業が増加しております。これは多分にコロナの影響もあるのではないかと考えております。

また、処遇改善につきましては、正規・非正規も待遇改善に取り組んでいる企業が、毎年増加しており、策としましては、基本給の増加、賞与・一時金の支給、年次有給休暇の付与等が上位を占めているところです。

少しこの資料と離れましたので、大変申し訳ございませんが以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続きまして、連合秋田の才村会長お願いします。

○才村委員

連合としては、とりわけ、春季生活闘争の期間を最大限に利用して、賃金の交渉だけ

ではなく、労働環境に関しても交渉させていただいて、その中でも法制を踏まえて、正社員転換ルール・制度、ここについて、それぞれのところでどうやったら有期の方、無期の方が正社員化することが出来るのかという点についても、それぞれ産別で制度を確立させていただいているところです。

また、有期から無期への転換というところもかなり進めさせていただいておりますので、そういう意味では同一労働・同一賃金の議論とも絡んできますが、有期から無期転換の面での労働条件の議論は一定程度進んできていると思います。

ただ、これも冒頭にお話したとおり、どうしても労使交渉が出来るところと出来ないところでの差というものがありますので、労働相談にウェイトを置きながら対応しているという状況です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続きまして商工会議所連合会、水澤さんお願いします。

○水澤委員（代理出席）

資料の記載のとおり制度の周知が中心でございます。

今年、専門サービス部会で商業・サービス業の休日に働く職場を対象にセミナーを開催し、講師を小坂町のカミテさんという、製造業の会社にお願ひしました。

休暇と関連する話ですが、この会社は全員が正社員で多能工として働ける生産体制を取っていることから、いろいろな休暇制度を設けており、社長さんは「労働力はコストではなくて投資だ」、「資産だ」というような言い方をしております。

経営上の理由で止むを得ず非正規雇用社員を雇用する企業さんが多いわけですが、そうした企業がどのようにしたら正社員化が出来るかは、生産性の向上とか、働き方にも繋がる部分がありますが、それぞれの企業が自社の事業を展開する中でどのように繋げていくかというようなことを、一つ一つ丁寧にやっていかないといけない。「制度がこうなりました」「周知します」というと、我々出来ることは行いますが、実際の現場としては難しい面がある。

ただ、人手不足の状況の中で、だいぶ改善したというのはありますが、人手不足の中でいかに優秀な人材を採用するかということを含めて、非正規雇用社員を正社員化し、更に自分の企業の生産性の向上に繋げていくところを、今後も、是非この良い取組を紹介しながら、少しでも多くの企業が正社員化に向けて取り組んでいければと感じております。以上です。

○吉村会長

続いて、商工会連合会、よろしくお願ひします。

○金子委員

正社員以外の労働者の処遇に関しては、大きな課題とっております。

しかしながらコロナの現状で、今、生き残りを賭けて融資だとか、雇用調整助成金などで、何とか息を繋いでいるという飲食店等の小規模事業者の厳しい現状があります。そうしたところでは、正社員化というよりも、今後パートだとかアルバイト等の非正規雇用社員の雇止めなども懸念される状況にあり、気を配る必要があると思います。

また今後の方向性の（ウ）公的助成制度の利用促進という項目がありますが、商工会では、この度のコロナの対応にあたり国・県・市町村、関係機関・関係団体の行う様々な支援制度の相談窓口を設置しまして、昨年3月からこれまでに14,000件を越える相談対応になっております。県民・市民に制度を活用して貰うためには、制度は分かりやすく簡素化されたものが必要とっております。そして、利用促進対策をしっかりと進めていかなければならないという必要性を感じているところです。以上です。

○吉村会長

はい、ありがとうございました。続いて、秋田銀行、お願いします。

○芦田委員

秋田銀行でございます。資料に記載のとおり、我々は嘱託職員、パートタイマーという、非正規雇用職員に関して正規行員登用に毎年度取り組んでいます。あとは処遇改善のような同一労働・同一賃金への対応についても、本年度の期初から対応していくという状況です。

事業所側からいけば、当然、非正規雇用職員の方々が正規行員になることによって、能力や活躍の場が広がるという歓迎すべきことでもありますし、正規行員になっていただくことで労働力としても安定性が図れるという意味では、経営側としても望ましいことだと思います。また、実際の運用では、パートタイマーの方や職員の方がいらっしゃいますが、それぞれの個人のライフサイクルというのがあって、意欲もあるのですが、この時間・この日数でしか働けませんという方がいることも事実です。ですので、その辺はきめ細かく、個人単位でライフサイクルが変化しますので、そこを見極めながら、自分から手を挙げるケースもありますが、例えば、お子さんがもう就職をして手を離れるとか、そういった変化みたいなものも捉えて、事業者の側から声をかけるような動きも合わせて必要だと思っております、実践をしていくところです。以上です。

○吉村会長

はい、どうもありがとうございました。

正社員以外の労働者の転換ということなども、各企業のご努力下、ぜひ処遇改善や、正社員転換に取り組んでいただくということでもよろしく願い出来ればと思います。

続いて3番目が、7ページにございますが、「外国人材の受入れ」というテーマに移

ります。

秋田県内で何とか外国人材をたくさん受入れ、是非、人手不足の解消に出来ればと思っておりますが、最初に労働局から説明をお願いします。

○職業安定部長

「外国人材の受入れ」について、課題と方向の案について説明いたします。

外国人材の受入れについては、外国人労働者に対するニーズが人手不足を背景に高まっている一方で、秋田県内は受入人数が全国最少の状況にあります。平成31年4月から新たな在留資格の特定技能による外国人の受入れが開始されましたが、新型コロナウイルスにより令和2年度の外国人材の受入れに関する取組については低調となっております。ただ、引き続き技能実習に加えて特定技能等、外国人労働者の増加が見込まれる為、受入れ体制の整備、適切な雇用に向けた政策の実施により、県内の人手不足を解消していく必要があると考えます。

外国人材の受入れにかかる課題の案といたしまして、外国人雇用の経験が少ない企業が多く存在するため、外国人受入れ制度や、適正な雇用管理の周知が必要であること、県内の求人情報に接する機会が少ない外国人がいる一方、効果的に求人情報を提供できない企業への支援が必要であること、永住者や日本人の配偶者等の身分に基づく外国人の活躍、離職した外国人労働者への再就職支援と安定した就労支援が必要であること、生活者として、外国人が安心して安全に暮らせる共生社会の実現に向けた環境整備の促進、相談・対応等の支援が必要であることから、今後の方向案といたしまして、次の4点をまとめました。

1点目といたしまして、外国人労働者の適正・円滑な受入れを促進するため雇用管理セミナーによる外国人雇用の制度及び法規の周知、事業所訪問による助言・指導、秋田県外国人サポートデスク等を活用した企業への相談支援、県内監理団体の設立支援や、住環境や生活環境などの地域の魅力の効果的な発信方法の検討を行うこと。

2点目は、企業と外国人材のマッチングを支援するため、東京外国人雇用サービスセンターの周知と、活用によるマッチング機会の提供、大都市圏と差別化が図れる農業分野、人材不足が顕著な介護分野での受け入れ促進、県内留学生の動向を把握し、留学生へのアプローチを検討すること。

3点目は、定住外国人等への就業等を支援するため、外国人が応募しやすい求人開拓、求人情報の提供、多言語コンタクトセンターを活用した職業相談、再就職を希望する外国人労働者及び事業主に対する支援、外国人雇用管理アドバイザー等を活用した雇用管理改善、適正な労働条件の確保を行うこと。

最後4点目といたしまして、外国人材の受入れ・定着、共生社会の実現に向けた環境整備を促進するため受入れに関する各種問題・課題等を県の協議会で情報を共有化する、秋田県外国人相談センターの機能の充実、日本語学習機会の提供、地域住民との交流促進等により安心・安全な生活のための支援、多文化共生の普及啓発、外国人材の受入れ・

定着に向けたモデル的取組を行う企業・団体等に対する財政支援を行うことを案としてまとめました。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。労働局としてのまとめです。

それでは取組等につきまして、順番にお願いしたいと思います。最初に秋田県堀井副知事お願いいたします。

○堀井委員

これまで外国人の就労者の受入れは、全国の都道府県の中では秋田県が最も少ないという状態が続いているわけであります。この間、様々な業種でのニーズを把握し、これまではアパレル産業等に偏っておりましたがけれども、他の業種につきましても、監理団体の設立を支援するなど受入れの基盤の拡大に努めてきたところです。ただ、今回の新型コロナウイルスの感染拡大により、そうした受入れが全国的にスタート地点に戻ったというような状況にあるわけです。これからの終息後を見据えながら持続的な取組を進めて行きたいと思っておりますが、その中でも生活支援、日本語教育の場の充実など、行政がやること、やるべきことがありますので、そうした点につきましてはこの新型コロナウイルス感染拡大の中にもありましても着実に取組を進めて行きたいと思っております。また、さまざまな業界の事業所におきましても監理団体設立等につきましては着実に進めていただくように、私どもからも様々な支援、呼びかけをして行きたいと思っております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。それでは東北経産局お願いします。

○安藤委員

経済産業局でございます。私どもは、一昨年前新しくできた特定技能制度の製造業を管轄しておりますけれども、その制度の周知にあわせて相談窓口も設置しておりますので、その周知をしております。

技術・人文化学・国際業務の知識を持った高度外国人材の活躍推進プラットフォームをジェットロに設置しておりますけれども、そのコーディネーターが東北各地を歩いて、高度外国人材の活用を支援するといった取組を行い、周知をしております。

また「ダイバーシティの研究100選」というものがあり、表彰の周知もしております。

他県でも外国人材を活用して実際に経営の拡大などを図っている企業もありますので、その周知も進めているところです。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。続きまして連合の方をお願いします。

○才村委員

外国人労働者の方が秋田で働くことのメリットってどこにあるのかなと考えたときに、賃金水準というよりは、やはり秋田でないと身につかないスキルや、秋田でないと享受できない付加価値があれば、定着しやすいと考えていますので、連合としてしっかりと一人の労働者として寄り添えるようにセーフティネットという部分で議論に参画をしていくということや、他言語でも労働相談が受けられるような体制というものを意識して検討させていただきたいと思っています。以上です。

○吉村会長

ありがとうございました。商工会議所連合会、最も外国人技能実習生と密接につながっていますので、何かあるかと思っておりますのでよろしくをお願いします。

○水澤委員

2019年から本格的に外国人材受入れのための検討会を設置して、検討を重ねてまいりました。そうした中で昨年の12月、外国人材受入れのための具体的なセミナーを開催し、秋田労働局からも来ていただいて説明いただきました。

秋田商工会議所として相談窓口を開設したというアピールが一つです。一般的な制度についての説明は専門の社労士・行政書士にお願いし、具体的に受入れ、マッチングの話も聞きたいとした4社は、実際に受入支援機関と協定を結びまして、具体的な相談に乗っていただくということをしております。県外、県内の機関もありますが、県内の場合は、先ほど県から報告がありましたアパレル関係以外の業種の相談への対応を秋田国際人材開発振興協会が担っていますので、連携しながら様々な業種の外国人の受入れに関する相談を、できるだけ具体的に対応できるように取り組んでいるところです。できるだけ企業目線で、困っていることにサポートできるよう取り組んでいくために、相談窓口を開設したということです。以上です。

○吉村会長

相談窓口には結構相談はあるのですか。

○水澤委員

まだです。ただ、提携している4社と、また具体的に話を聞きたいという県内の会社が8社ありますので、実際のマッチングのための相談会をこのセミナーでは開催しています。今後そういう相談があれば会議所が中に入ってマッチングのところまで対応していく予定にしております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。続いて中央会、お願いします。

○佐藤委員

はい。当方の取組につきましては記載のとおりです。平成 27 年度からの外国人技能実習制度は全国中央会の補助により行っております。監理団体は、協同組合が多いため、我々の管轄ということになりますので、各監理団体に対する指導をしております。

元年度からは県から委託を受け、外国人技能実習生の受入れを盛んにしていくために、外国人材受入れセミナー開催事業を行いました。おかげさまで元年度は 4 組合を設立することができました。これは縫製もありますが、介護や建設機械工業、リネンサプライなど、縫製からかなり離れた、様々な分野に拡大してきたと思っております。また、今年度も 2 組合ほど設立できまして、監理団体としての申請を機構に行っているところで

す。

外国人の受入人材につきましては我々の管轄の組合では、平成 28 年度は 375 人でしたが、毎年増えまして、令和元年度の 4 月 1 日現在で 502 人でした。ところが令和 2 年度の 4 月 1 日は 495 人と減っています。やはりコロナの影響によるもので、直近では、昨年 11 月 30 日には 422 人とさらに減っております。やはり外国から人を呼べないという状況が続いております。今年度、また昨年度設立した組合も受入れがまだできていない状況でございます。これからコロナが正常になり、受入れ始めましたらまた適正な指導をしていきたいと思っております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。宜しくお願ひしたいと思ひます。秋田銀行は、外国人材は採用していますか？

○芦田委員

今、台湾に拠点の一つあり、そこに現地スタッフがおりますが、それ以外はおりません。秋田大学や県立大などの現役の留学生が、新卒で、日本国内で就職するというのが、キャリアにとってプラスになると考えている留学生も多いと、大学関係者からは聞いています。ダイバーシティの観点でいくと、途中で外国人材というと、生活習慣や言葉の面などでハードルが高くなってしまうので、現状では、県内の教育機関に今留学している学生で、金融機関で働く意思がある人がいるのではないかについてはいろいろ調査をして探っている段階です。

○吉村会長

北都銀行はいかがですか。

○佐々木委員

バンコク事務所で1名、行員として採用しております。なかなか外国人材の受入れが難しい現状ではありますが、銀行業務での外国人材の登用については、職務開発も含めて、今後の課題として取り組んでいく必要があるという認識を持っております。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございます。竹下さん、何かご意見はございませんか。

○竹下委員

弊社では外国人材の受入れ等はしていませんが、今 IT など、いわゆる DX 人材の育成というところで、高度人材の方が日本で労働したいという話を聞いております。例えば先ほどジェトロの話がありましたが、ジャイカなどとの連携を組むことによって、日本で、そして秋田で働きたいという人材を受け入れる場を作っていくことは、これからの人手不足や人材不足の解消に繋がっていくと感じております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。他に何かご意見はございますか。

それでは、次の4番目「高齢者の活躍推進」というのがございます。9ページをご覧ください。高齢者の活躍については、秋田県は全国でもトップクラスでございますが、この件について、まず最初に労働局から、説明をお願いします。

○職業安定部長

「高年齢者の活躍促進の課題と方向の案」について説明いたします。

労働力の減少が著しい本県では、働く意欲のある高年齢者が労働力として長年培ってきた知識や経験を活かし、年齢に関わりなく活躍し続けることが出来る生涯現役社会の実現が重要となりますので、課題の案と致しまして、①高年齢者の再就職促進及び多様な就業機会の確保に向けた取組と、シルバー人材センター事業を労使団体、地方公共団体、労働局が一体となって推進していく必要があること、②高年齢者雇用確保措置の徹底をするとともに、令和3年4月1日に施行される改正高年齢者雇用安定法による70歳までの就業機会等にかかる普及・啓発を行っていく必要があること、③70歳まで働ける企業割合は、資料は令和元年のものになっておりますけれども、最新発表いたしました、令和2年6月1日時点で70歳まで働ける企業割合は45.9%とアップしております、7年連続全国1位と高水準になっております。高年齢者に占める有業者の割合は全国を下回っている等、働ける制度はありますが働く意欲のある高年齢者の就業促進及び職場環境の整備の改善が必要であることを案としてまとめました。

今後の方向の案といたしましては、次の3点をまとめました。

1点目といたしましては、生涯現役支援窓口事業にて、65歳以上の求職者の再就職を重点的に支援するため、生涯現役促進地域連携事業を実施している横手市、大館市への支援と、秋田県が実施する「秋田県地域高齢者就業機会確保計画（令和2年5月～令和5年3月）」に基づき、高齢者の雇用・就業機会の拡大を推進すること。

2点目は、高齢者雇用確保措置未実施企業を把握した場合には、必要な助言・指導を実施し、早期の実施を図るため、高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部と連携し、希望者全員が70歳以上まで働ける企業の普及・啓発とともに、改正高齢法による70歳までの雇用以外の措置を含めた就業確保措置の周知徹底を図ること。

3点目といたしまして、高齢者の就業ニーズに対応した労働条件の緩和に向けた助言・指導、退職後のリカレント教育の環境整備、能力開発機会の提供とともに、健康管理、高齢化に伴い増加する転倒や腰痛等の労働災害防止のための職場環境改善に取り組む企業への支援を行うこと。この3点を今後の方向案としてまとめました。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9ページ、取組について説明をお願いしたいと思います。最初に秋田県堀井副知事からお願いします。

○堀井委員

秋田県は全国で最も高齢化が進んでいますので、こうした年齢を迎えた世代がずっと様々な職業に就くことができることが、秋田県全体の経済の発展にも繋がりますし、また一人一人が充実した人生を過ごすためにも、こうした取組も非常に大切だと思います。

70歳まで働くことのできる企業の割合は一番高くなっていますが、実際に有業者の割合は全国平均を下回っている現状については、厳しく認識する必要があると思います。この真ん中のグラフを見てもおわかりのように、男性の場合、特に69歳までは全国平均が高いが、あとは全国平均並み。女性の場合は、有業率は全国平均よりも低いという残念な状況にあります。

県庁でも、65歳までは出来るだけ再任用により継続勤務できるように努めておりますが、これからは65歳を越えて、さらに勤務できる職場づくりを進めていきたいと思っております。また県内の様々な業界、あるいは企業にもそうした取組について協力を呼び掛けていきたいと思っております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。それでは、連合秋田の才村会長をお願いします。

○才村委員

高齢者については、実態を把握しようということで調査を検討したいという段階です。グループ会社に残って雇用されている方もいますが、別の業態に異動した方などもいま

す。しっかり実態を把握したいというのが1つと、もう1つは、働くにあたり65歳を過ぎてもお元気なのですが、若い方と身体は違いますので、安全衛生面にしっかり留意していく必要があるということ、加えて、企業側が65歳以降の働き方に関しては、選考というところに少し動きを置いておりますので、我々としては希望者全員というところも意識をしながら、先ほど堀井副知事からあった課題も含めて対応をしていきたいと思っています。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。それでは、経営者協会お願いします。

○脇委員

現状として、新規採用がなかなか難しいという社会情勢の中で、企業にとって人手不足対策として最も重要性を増しているのが、高齢者の雇用だと思います。

70歳までの定年退職者の再雇用や定年延長制度については、昨年、今年の当協会のアンケートの結果を見ますと半数以上の企業が取り組んでいるということになっております。

コロナがいつまで続くかわかりませんが、採用という面からすれば、高齢者、いわゆる実績のある方々の採用が非常に重要性を増してくると思っております。以上です。

○吉村会長

ありがとうございました。続いて、商工会議所の水澤さんお願いします。

○水澤委員

高齢者の雇用が大変増えております。なかなか新規の人材が採用できないという側面もありますが、十分に活躍できる高齢者が多いということで、当所においても、労働局の様々な施策をHPやメールマガジン等で周知しております。

今後70歳までの就業機会の確保にかかる普及・啓発も必要になってきますので、引き続き情報提供に努めていきたいと考えております。以上です。

○吉村会長

続きまして、商工会お願いします。

○金子委員

はい。ここに記載したとおり、内部的には商工会、商工会連合会のこの5年間での定年退職者42名については、うち26名が再雇用制度を活用しており、全ての退職者に仕事を紹介する、提案するということになっております。これは内部の話ですが、会員企業に対しては、定年延長等の相談があれば、専門家である社労士を派遣するという仕組み

があり、その制度を活用していただくことも行っています。いずれにしましても、現場で経営指導する一貫として、そうした高齢者の活用についても、引き続き啓発していきたいと考えております。以上です。

○吉村会長

ありがとうございました。続いては秋田銀行からお願いします。

○芦田委員

はい、当行の行員の70歳までの継続就労は、引き続き検討して行きたいと思います。

また、当行のグループ会社だけではなく、今、全体として人手不足の影響から、当行の取引先を中心に、人材を確保したいというニーズが、ここ1、2年増えています。先ほどお話がありましたが、グループ会社だけではなく、他業態への再就職も含めて、取組みたいと思っております。以上でございます。

○吉村会長

それではオルウィーヴの竹下さん、お願いします。

○竹下委員

弊社では、シルバー人材センターからの依頼によって、職場での高齢者の活用ということテーマにしたセミナー形式のワークショップを開催し、ファシリテーターを務めさせていただきました。清掃業、介護、運輸といった業態の方にご参加いただいているのですが、企業としては再雇用したいが、どのような点に注意したらいいのか、あるいは高齢者の人材育成について、経験を踏まえて企業としても長く勤めてもらいたいが、健康面や安全面など、どういうところに配慮すればいいのか、といったことをワークショップ形式で、それぞれの抱えている課題等を踏まえて、参加者で情報交換をしたという状況です。

弊社で人材紹介を行っている中で、人材・人手不足という問題から、高齢者でも、あるいは他業種でも受け入れたいという話もあります。介護施設で勤務している今65歳ぐらいの方が、社労士の試験に挑戦しているという話を聞きました。高齢者であっても自分自身の自己研鑽に努めながら働きたいという意欲のある方は、たくさんいらっしゃると思います。職場で自己研鑽を支援していくような環境づくりも必要ではないかと感じております。以上です。

○吉村会長

東北経産局の方お願いします。

○安藤委員

私どもでは、高齢者の活躍推進とその次に女性の活躍推進をダイバーシティの制度の周知ということで記載しておりますが、様々な企業の取組を周知しています。ただ、ダイバーシティと言ってもやり方が決まっているのではなく、必要に迫られて経営課題の解決のために人材を採ったら、結果的にダイバーシティに繋がったという取組の方が多く、経営課題にどう反映させるか、あるいは中小企業の方に多様な人材を確保して経営課題に取り組む、新商品開発に繋げていくことをどのように広げていったらいいかというところが悩みです。こういった様々な取組事例をご覧いただくということは貴重と思いい取り組んでいきたいと思っております。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。ひととおりの説明をいただきましたけども何かご意見はございますでしょうか。

定年が60歳、それから非正規雇用ですけども65歳までの再雇用制度が、大体定着していると思います。それを70歳まで延長できるか。企業によって、あるいは業種によって、それぞれ変わってくると思いますので、その辺を今後の課題としたいと思います。

それでは、最後、5つ目ですが、女性の活躍推進になります。11ページから女性の活躍推進という課題がまとめられていますので、最初に事務局から課題と方向性案についてご説明をお願いいたします。

○雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の石原と申します。概要版の11ページから「女性の活躍推進」ということでまとめております。

目標と結果につきましては、11ページのとおりで、指導的地位割合の増加につきましては、結果的には、令和元年度、秋田県では部長相当職13.5%、課長相当職18.4%で、右の表のとおり、28年度からほとんど、国も、県も横ばいという状況です。

2つ目の目標の男性の育児休業取得率の増加については、令和2年度までに13.0%でしたが、秋田県では8.8%で、右の表で秋田県の育休取得率がありますが、1割に満たないというところでは。

それぞれの取組につきましては、次のページに記載がありますが、14ページの課題と今後の方向性について説明させていただきます。

まず課題につきましては、(1)女性活躍に向けた取組については、秋田県では、少子高齢化と人口減少ということで、特に県外への人口流出、社会減が続いております。中でも若年女性の流出が顕著となっていることが問題かと思っております。14ページの1番上に表がありますが、令和元年10月1日それ以前の1年間の人口社会動態が載っております。特に社会減が多いのは20歳から24歳の女性、男性も多いのですが女性が特に多くなっています。それから18歳・19歳の男性、女性が多いというところでは。

そういった課題を踏まえ、先ほど申し上げました管理職もですが、女性の職位が低いことが原因として、男女の賃金格差が見られます。

また、企業実態調査によりますと、秋田県では女性の正社員数が少ない、女性正社員は若年層に偏っている、主要業務への女性の採用・配置が少ないことが問題として見られます。

また、女性活躍推進法の一般事業主行動計画については、内容が女性活躍に取り組むというより、とりあえず取り組みやすい年休取得についてなどが、特に努力義務企業には多いことから、質的にも向上させていくように助言・指導していく必要があります。

2番目の仕事と家庭の両立支援については、男性の育休取得率は、徐々に上昇はしていますが、1割と低率になっております。企業としては、休業中の体制整備、先ほどお話しもありましたが休業中のカバー体制の問題があります。認定企業の中には多能工化を進めて、誰でも、年休もですが、育児休業・介護休業をしても、休業中の体制整備が出来るという事例がありますので、そういう取組を進めていく必要があると思います。また、男性の育休を進める上では、男女の家事負担の平等に繋がるような意識向上が必要だと思います。

今後の方向性としては、秋田県内で女性が、特に若年層の女性が活躍出来る職場を増やさないと社会減はなかなか止まらないと思いますので、女性が能力を発揮出来る職場を増やす必要があると思います。それから、多様な働き方を可能とする職場環境の整備を同時に推進していく。そのために、国の認定制度、えるぼし認定・くるみん認定、また秋田県の女性活躍推進企業表彰、子ども子育て支援知事表彰等など行っておりますので、取組みが進んでいる企業の事例を積極的に発信しまして、各企業に波及させていきたいと考えております。また、男女共にワーク・ライフ・バランスが実現できるように仕事と家庭の両立、男性の家事・育児への参加、これらの機運の醸成を進めることが必要と考えております。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、12 ページからそれぞれ記載がございますので、最初に秋田県ということで、堀井副知事からご説明お願いいたします。

○堀井委員

県で設置しております女性の活躍推進会議、この会議で座長を務めさせていただいております。今日おいでの皆様にも、大変ご協力をいただいております。改めて、感謝を申し上げたいと思います。

この人口社会減の抑制に向けて、様々な取組を進めておりますが、昨年の9月末までの1年間の社会減の数については、前年が3,800人程度だったものが、今回は2,910人、2,900人というところまで大幅に圧縮することが出来ました。これは、コロナウイルスの感染拡大に伴い、秋田から県外への転出が少なくなったことももちろんありますが、

皆様の様々のご協力により、県内就職の向上や、Aターン就職などが着実に制度波及したものだと思っております、心からお礼を申し上げます。

ただ、このグラフにもありますように、若い女性の転出割合が大変大きく、残念な状況にあります。最初の長時間労働の是正、働き方改革のところでも、連合の会長からも話がありましたが、やはりAターン就職、あるいは秋田への転入や、移住・定住を進めていく上でも、県内の働く場について、非常に働きやすい環境を作っていくこと、いろいろな多世代の方々が活躍する、男女の分け隔てなく活躍する、そうした多様性に富んだ働く場を作っていくことが、若い方々も含めて、みな活躍出来、定着していける社会に繋がっていくと思っております。

特に女性が働きやすい環境を作るために、例えば県においても、女性の管理職を着実に増やすという取組を進めているところです。また、子の出産時の男性の育児休暇の取得促進に関する取組を進めて、男女共に働きやすい環境作りを進めているところです。ただ、こうした取組については、なかなか成果が出るところまで至っていないのが現状です。改めて女性の職員の登用や男性職員の家事育児参加について取り組んでいきたい思います。また、県内の各業界、企業の皆様にもそうした取組について頑張ってください取組も進めて参りたいと思っております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。続いて連合秋田、お願いします。

○才村委員

はい、連合としても女性の活躍推進に関しては最重要課題の1つとして重く受け止めています。その上で、記載のとおりですが、この課題については行政や経営者側の皆様と認識を合わせて、啓発を含めた取組を行っております。ただ、やはり根本的にある男性の意識改革や、企業の意識改革というところが不足な状況と思っておりますし、先ほど堀井副知事からもあったとおり、労働条件についても女性の約6割がいわゆる非正規雇用で働いている状況ですから、同一労働・同一賃金という観点も含めて、切り込んでいかないと解決には至らないと思いつながら、重く受け止めて継続していきたいと思っております。

○吉村会長

ありがとうございました。それでは経営者協会お願いします。

○脇委員

雇用動向調査によりますと、数年前までは各企業において女性の活躍に向けて様々な取組が行われており、かなりの程度、定着してきたと判断しておりました。ただ、それがある程度定着してきたことにより、実績の横ばい、つまり、新たに取り組んでいる企

業の比率が低下しているという状況になっております。

また、育児・介護休暇、それから短時間勤務制度については、制度そのものは理解出来るが、実際に自社において実施する場合には課題が多く取り組むのが難しいという企業が多くなっており、これに取り組んでいる企業は大体3割程度と低迷しております。

これも今後コロナの難しい問題もありますが、働く場を確保するという観点からも今後の社会情勢から見ても、非常に取り組まなくてはいけない、必要であるものと思っておりますので、情報提供や指導を行っていきたいと思っております。以上です。

○吉村会長

はい、それでは続きまして、オルウィーヴの竹下さんお願いします。

○竹下委員

はい、弊社では行政からの依頼によって、各取組事業等を推進しております。

女性活躍推進ですが、参加者の方が100%女性です。その参加者の方達に最後にアンケートを毎回取るのですが、そのアンケートで、例えば、現在働いている自分の職場内での女性活躍の取組は進んでいるかという項目があると、かなりの割合で進んでいないという回答をもらいます。おそらく様々な企業さん、あるいは団体で取組としてこの女性活躍推進に取り組まれているとは思いますが、その足元にある問題に本気で取り組む姿勢だとか、女性の方達の能力を發揮させる、本当に企業づくりを根本から取り組むというように、経営者、男性の方々の意識啓発を、行っていかなければいけないのではないかと感じております。

女性の能力を活かした企業というのは、業績が上がるという数値も出ております。女性の方達、様々なライフステージにある中で、正社員でなくても、自分の能力を活かして働きたいと考えている方の意見をたくさん聞きます。今、このコロナの状況で、在宅勤務をされている方々もいらっしゃると思うのですが、女性のコミュニケーション能力、細やかな対応ができる、よく気が付くということが会社・企業においても、かなり助けになる面が大きいと思いますので、こういう取組を、せっかくこういう会議の場で意見交換が出来ますので、本当に女性の方達の能力をどのように活かして、企業活動に活かしていくのかということをもう少し深く議論したいなと思っておりますが、時間も限られておりますので、私が今感じていることを述べさせていただきました。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、商工会議所連合会の水澤さん。

○水澤委員

はい、資料記載のとおりです。ビジネススクールの一環で、女性活躍サポート研修を

行っております。また、女性会では毎年女性起業家大賞の表彰の授与を行っております。秋田県で選出された企業が全国女性起業家大賞の大会にも出て、賞を授与しております。

それから、会員企業を中心に、仕事と家庭の両立支援セミナーを、県の方から講師を務めていただいておりますし、ここには記載していませんが、市役所からも講師を務めていただいております。仕事と子育ての両立支援セミナーも開催しております。いずれ様々な機会を捉えて女性活躍のベースとなるような環境整備について、情報提供・情報発信していきたいと考えております。以上です。

○吉村会長

続いて、商工会連合会からお願いします。

○金子委員

私どもの連合会では、県の委託を受けまして、平成 30 年の 6 月から女性活躍・両立支援センターを設置して活動しております。ここには推進員を県南・県北・中央に配置しまして、女性活躍推進法あるいは次世代育成対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援を行っております。ここ 3 年間で 2,700 社、複数回行ってるところもありますので、述べ 3,700 件ぐらいサポートを行っております。その最前線で企業訪問している、女性活躍推進法あるいは次世代育成対策推進法に基づく行動計画づくりを支援している推進員の話によりますと、全体の雰囲気としては、非常にこの両制度については浸透してきているということですが、制度に対して理解とか知識のない事業主の方、あるいは経営者の方もまだいるという話をしております。また、先ほど労働局の方からお話がありましたように、既に女活法や次世代法の行動計画を策定しているところについても、計画の実効性をどう担保していくかと、次の計画を作る時にどうステップアップしていくかが課題となっております。

いずれにしても、制度に一層の定着を図っていくためには、こうした企業へのフォローアップや再アプローチということを地道に続けていく必要があると思います。県と連携しまして取組を強化して参りたいと考えております。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。続いては中央会お願いします。

○佐藤委員

はい、当会では女性の活躍支援に向けた取組ということで、直接女性の起業家を増やしてみようということで、昨年度から女性だけを対象とした起業セミナーを年 4 回開催してございます。昨年度が 110 名、今年は 112 名と実際に起業した方も出てきております。また、研修会の雰囲気は、女性同士ですので、話しやすく、悩みも共通しているのでやりやすく、雰囲気がよかったと思っております。その結果受講者の中でも、連絡が

頻繁にきてまして、結果、中央会のほうで音頭をとって参集する機会を作ってほしいという話が出ております。ただ、コロナ禍で何をやったらいいのかというのが見えなくて悩んでおりますけれども、これからそういう支援にさらに深度の深い支援をしていきたいなと考えているところです。

○吉村会長

どうもありがとうございました。それでは秋田銀行からお願いします。

○芦田委員

秋田銀行でございます。資料に記載のとおりですけれども、ダイバーシティとか、いろいろなものの多様化というので、性別であるとか、先ほどでていた国籍の話とか、あるいは高齢者の隔たりも関係してくると思いますすが、基本的にはいろいろな物事に対する考え方の多様化をどう進めていくかが会社の力になっていくのかなと理解しております。その大きな柱というのが女性の活躍という部分と思っております。そういう意味では営業店本部などいろいろなポストがありますが、そこにも積極的に女性を登用していくということを現在行っていますし、この後も継続していくということ、仕事と家庭の両立という意味ではどう働きやすさを確保していくかということとっております。

あとは一番下の(4)にもございますけれども、一旦何かの都合で退職をした行員で、一定期間内で退職を選択した事由が変化するとか、解消するといった場合にまた行員として再雇用する制度などもありまして、また再雇用される方もいるという状況です。以上です。

○吉村会長

それでは北都銀行お願いします。

○佐々木委員

北都銀行でございます。こちらに記載のとおりですけれども、女性の活躍に向けた取組としては、育児休業取得者及び今後出産予定の産休取得予定者を対象とした情報交換とか、ママDoカフェというものを、従前行内のみで実施しておりましたけれども、こちらを自治体と共同で開催し、いろいろな考え方や情報交換の場としてさらに広めているところです。また、30代の行員を対象とした女性向けのキャリアアップセミナーを毎年開催し、今後のキャリアプランを考える機会を作っております。

また、男性の育児休暇取得については3年間継続中ですが、100%取得中です。

今後の課題と方向性ですが、銀行の業務においては男性の仕事と女性の仕事というような昔ながらのくくりというのがあったのですが、そういう仕事の垣根をなくす取組を積極的に行いまして、特に女性が法人融資を取組むなど、積極的に登用し指名研修や育

成対象者として指名し積極的に行っているところです。

また、女性の管理職比率に加えて、今後女性の役員登用に向けた管理も検討を始めております。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

北都銀行は女性の支店長が非常に多いですね。何パーセントくらいいるんですか。

○佐々木委員

最近、店舗の統廃合も進んでおりまして、特に女性の支店長が担当していた支店が少なくなってきたりまして、今現在ですけれども女性の支店長は4名となっております。率としては少し少なくなっています。

○吉村会長

減ったのですね。私の知っている支店が、代々女性の支店長で、今久しぶりに男性が支店長で、昔は女性が7人で男性が1人なんていう支店もあったので、女性を支店長に登用する率が高かったですね。間違いないですね。

○佐々木委員

間違いないです。はい。

○吉村会長

それでは最後に東北経産局お願いします。

○安藤委員

はい、経済産業局は先ほどと同様で、取組自体の周知はしておりますが、今後東北全体、秋田県だけではなく、生産年齢人口の減少が進む中で、女性、高齢者、外国人等の力を借りないとなかなか企業の存続が難しくなってくるだろうといったところもありますので、そういう点で企業さんに、各社の取組をいかに知らせるか、というところが課題と考えています。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。ひととおりの皆様方からご意見をいただきました。

企業によってずいぶん違いますし、業種によってもそれぞれ違いますので難しい面はありますが、ぜひ今後、アメリカ、ヨーロッパ型の社会構造に変わりつつありますので、ぜひ男女平等、女性活躍の推進を進めていただければと心から願っております。

私も40年前にアメリカの大学に研究員で行ったときに、ニューヨーク州シラキュー

スの電力会社にお邪魔して 10 人くらいで打合せをしたら、当然女性が、お茶を持ってくるものだと思っていたら、そういうことが全くない。40 年ぐらい前でさえ、男性と女性は同じ仕事をして、お茶は自分で勝手に自販機で持ってきてくださいと、40 年位前からアメリカは全体的にそういう風になっていました。当時、日本は、まだ女性はお茶を入れるものだという時代でしたので、それを考えるとずいぶん日本の企業も変わってきていますが、もう一步脱皮して、是非秋田県、今日副知事おられますので、秋田県ある意味で一つの特化、モデル事業に作り上げていただければ、秋田の売りになるかなと思いますので、宜しく願いしたいと思います。

それでは皆様からご意見をいただきまして、大変貴重なご意見ありがとうございます。今日の検討結果、1 番から 5 番までまとめまして事務局に一任したいと思います、皆様よろしいですか。

○会員

異議なし。

○吉村会長

それでは異議がございませんので、事務局でとりまとめをお願いしたいと思います。甲斐局長宜しく願い申し上げます。

それでは議事の 2 (2)、今後の取組についてです。事務局から今後の案について説明をお願いします。

○事務局

今後の取組につきまして概要版の最終頁の 15 ページをご覧ください。

ただ今、議論いただきました個別課題 5 点を踏まえまして、今後秋田いきいきワーク推進会議で取り組むべき重点課題として事務局側として 3 点にまとめております。

1 点目が新しい働き方等に対応した働き方改革でございます。三段落目の長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進、これは従来からの取組で今後にも必要になってきますが、それに加えまして、新たな日常下ということで柔軟な働き方がしやすい環境整備の推進として、テレワークの推進、また副業・兼業のガイドラインの周知を図る等を 1 つ目の課題として挙げております。

2 点目が多様な人材確保支援の総合的推進です。個別論点で正社員以外の社員の正社員化・処遇改善、外国人材の受入れ、高齢者の活躍促進と 3 点課題がありました。それらをひとまとめにして多様な人材確保支援の総合的推進ということで課題案をまとめております。こちらの 2 つ目の段落にありますように女性、高齢者また、学生の県内就職率向上、外国人材の受入れ、非正社員の正社員化、就職氷河期世代の活躍推進等多様な人材活躍ができる環境整備を進めていくということを重点課題の 2 つ目として挙げております。併せて下の段落にありますように、多様な人材の能力開発等についても

支援するというところでございます。

それから3点目が女性活躍推進ですが、特に就職期の若年女性の県外流出が秋田県においては非常に多いという現状から、秋田県内の女性が能力を発揮できる職場を増やすというところでございます。

以上の3つということで重点課題まとめております。以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。15 ページの今後の取組ということでこの4月からいきいきワーク推進会議で取り組むべき重点課題ということで1番の新しい働き方等に対応した働き方改革、2番が多様な人材確保の支援の総合的な推進、3番が女性の活躍推進、3つほどここに挙げられておりますが、それぞれ分けなくても全体で何かご意見等がございましたらご発言願えればと思っておりますが、どなたかおられますか。

はい、水澤さんどうぞ。

○水澤委員

はい、ありがとうございます。

是非このような方向でと思っておりますが、少し論点がそれで申し訳ないのですが、経営者の皆さんが「よし、やろう」と思って、気合を入れてできる部分はもちろんあると思います。一方で、経営上の課題を解決しないとそこに踏み込めないというところもあると思います。

という点で考えますと、実は先ほど改めて資料を見て2ページの東北経済産業局の生産性革命推進事業というのがございまして、これに限らないのですが、特に中小企業では、それぞれいろいろな経営課題を抱える中で、事業がしっかり回らないと取り組めないという部分があるかなと思います。そういう生産性向上、企業の事業の円滑な推進・活性化という企業活動そのものをしっかり支えないと、こういうことに取り組めないのではないかと少し感じています。

意識に訴えることはしっかり周知しながらも、一方でどうしたらこういう方向に進んでいくことができるのかという課題のところに対してのサポートといいますか、経営支援なのかどんな形がいいのか分かりませんが、是非、これを進めるためのサポート部分、これは東北経産局かもしれませんが、企業経営のサポート部分もどこかに考え方としてベースがあればいいかと、少し労働局とは違った観点になるのですが、実際に企業の経営者の立場からすると、企業経営サポートが、何をやるにしても重要なのかなと思います。

少し感想みたいな話で申し訳ないのですが、そういうところがあればいいかなと感じております。以上です。

○吉村会長

安藤さん、いかがですか。

○安藤委員

はい、ありがとうございます。

私どもがそういうところをどのようにやっていかなければいけないかということは結構議論になっておりまして、各地によろず支援拠点を設置させていただいております。企業の経営者の方、いろいろな課題だらけでもう訳が分からなくなっているという方が結構いらっしゃいます。県の相談窓口もありますし、私どものよろず支援拠点のコーディネーターもおりますので、そういう企業経営者の方に相談窓口の紹介ということでお勧めしているところですが、なかなか忙しくて相談に行けないという方、あるいはなかなかそういう相談システムに抵抗があるという方もいらっしゃいますが、窓口でまず経営課題の整備だとか、自分の考えをまとめることで、活用していただければと考えております。私どもとしてもいろいろな議論をしておりまして、また県の商工会議所、商工会にもいろいろな相談をして進めていきたいと思っております。ありがとうございます。

○吉村会長

よろしいですか。他に何かございますか。副知事どうぞ。

○堀井委員

今後の課題として3点挙げられている訳ですけども、この点につきましては全く異存ございません。今回のコロナウイルスの感染の拡大によりまして、特に本県におきましても、12月の下旬から感染が大変拡大しておりまして、直近1週間では増加率というのが全国の都道府県の中でも1番多いという、大変厳しい状況に今面しております。この中で、特に院内クラスターを発生したことがありまして、医療、あるいは介護の場で、特に女性の方の就業している数が大変多い訳ですが、そうした方に大変なご難儀をかけている状況です。そうしたことも視点に据えながら、やはり女性の方々がもっと働きやすい環境づくり、あるいは処遇改善等進めていく必要があるのだらうと思います。また、今回このテレワークの活用拡大等、これはこれからも、先ほどもお話しありましたように、新しい日常ということで、今回のこの緊急避難的な取組には限らないで、終わらないで定着させていく必要があると思います。また、東京への一極集中に歯止めをかけるということが今回の感染症の拡大の教訓でもあると思います。この真ん中に隠れております多様な人材を確保して、多様性に富んだ働きやすい地域を作っていくということが、とりもなおさず、東京の一極集中の是正にも繋がると思いますので、何卒そうした視点を据えながらこの3つの課題に私どもも一生懸命取り組んでいきたいと思っておりますし、皆様からのご協力もお願いしたいと思っております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。最近の調査で労働局のデータがテレビで出ておりまして、県内高校の3月卒業生の県内企業就職が約73%ということが出ておりました。これは去年も70%は越えているのですけれども、70%を越えないと社会減が止まらない、73%ですと社会減が減ってくるだろうということで、秋田県にとっては大変よかったなと思います。コロナの問題もありますので、やっぱり地元になりたい、自宅から通勤したいとかそういう希望もあるのだろうという感想をもっております。

本来は4年制大学からそのぐらい入ってくれるようになれば本当は有難いのですが、大学に入ってそのまま県内に就職するということがもっと増えてくると尚一層社会減が減ってくるということもありますので、今後とも課題としては、高卒は今少しずつ増えています、大卒もなんとか県内就職に繋がればいいなと思います。短大は元々県内就職が多いですから、4年制大学は非常に問題かなと思っております。

他に何かございませんか。はい、連合会長どうぞ。

○才村委員

すいません、1点だけ手短かに。今後の取組3点全てに関わるのですが、先ほども少しお話したとおり、同一労働・同一賃金の法施行が中小企業含めて4月からということで完全実施になります。おそらくご案内のとおり、求めに応じて待遇の違いとか理由を説明する義務というものも履行されるようになりますので、どうか経営側の皆さん、あるいは事業者の皆さん含めて、私どもも全力で頑張りますので、そういった対応を、あれもこれもということで難儀をかけますけども、お力添えいただきたいなと思いますのでよろしくお願ひします。そのことがまたこの3点の課題を克服していく上での1つのステップになるのかなと思います。どうかよろしくお願ひします。

○吉村会長

ありがとうございました。それでは終了時間も近づいていますので、今日の検討結果を踏まえまして、事務局には次期計画の策定を是非お願ひしたいと思ひます。事務局から何か補足説明はございますか。

○事務局

本日いただきましたご意見を参考にいたしまして、事務局で次期計画案を策定しまして、次年度以降になりますが検討部会を経て、次期本会議にて、皆様に計画案をお示しする予定でいますので、よろしくお願ひいたします。

○吉村会長

はい、ありがとうございました。それでは続いて、議事の3その他について検討します。事務局より説明お願ひします。

○事務局

はい、続きまして資料 No. 3 の 1 と 3 の 2 でいきいきワーク推進会議の設置要綱の変更案につきまして説明いたします。

変更案は赤字の部分でございます。資料 No. 3 の 1 の本会議につきましては、第 2 につきまして、「別紙に掲げる者を会員として構成する」としておりましたのを、表現、それから実態に合わせて「有識者及び構成団体の役職者」と変更したいと考えております。

それから第 3 の協議事項でございますが、働き方改革推進と正社員転換・待遇改善、女性活躍推進、これが 28 年度からの 3 点の主要な協議事項として要綱にございましたが、真ん中の「正社員転換・待遇改善」につきまして、先ほどありました今後の方向に合わせて、「多様な人材確保の総合的な推進」と改めたいと考えております。

それから資料 No. 3 の 2 の検討部会開催要項の変更点でございますが、赤字で示しておりますように同じく第 2 の構成につきまして、「別紙に掲げる有識者及び構成団体の役職者」と表現を変更したいと考えております。以上です。

○吉村会長

ただいまの説明につきましてご質問ございますか。

それでは、一応 5 年間の総括をさせていただいて、来年度から、今のような体制で進めさせていただきたいと思っております。是非皆様にご協力いただき、是非、秋田県の尚一層発展に出来るように是非よろしく、副知事を先頭に、各業界企業・団体、皆で頑張ればなんとかなると思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

これにて定刻で終了したいと思っております。特に質問がなければ、終わりたいと思っておりますがよろしいですか。

それでは、局長、何か一言あったら最後にお願ひします。

○秋田労働局長

本当に活発なご議論・ご意見ありがとうございました。

最後に事務局の方から申し上げますとおり、今後の取組について伝えていきたいと思っております。最後感想になりますけれども、秋田県、中小企業が殆どでございますので、いろいろな話にありました環境整備とか、それも含めて、やはり意識啓発と合わせて企業の手助けができるような、そういった対応も絶対必要になってくると思っております。

その橋渡しができるようなものにつきましては、またいろいろと考えていかなくてはいけないと思っております。女性活躍等につきまして、これは本当に意識の話で、まだまだ議論しなくてはいけないと思っておりますし、強いリーダーシップの元にこういった対応が出来るのかといったことも必要になってくると思っておりますので、是非次年度以降に向けましても、この大きな柱は今ご了解いただいたところでございますが、個別の話が様々なところで出てくると思っておりますので、またその場その場で活発なご議論をお願ひ

したいと思っております。

本日は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す。

以上で終了させていただきます。ありがとうございました。