

第41回秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和3年3月10日（水）

15時00分～17時00分

会場：秋田合同庁舎5階第一会議室

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 事

(1) 秋田地方労働審議会最低工賃部会報告について

(2) 令和3年度秋田労働局行政運営方針（案）について

(3) 秋田地方労働審議会運営規程の一部改正について

(4) その他

4 閉 会

【古宇田総務企画官】

皆様、本日はご多忙中のところご出席くださりまして、誠にありがとうございます。

定刻にはまだ時間がございますが、皆様お揃いでいらっしゃいますので、ただいまから第41回秋田地方労働審議会を開会させていただきます。

議事に入りますまでの間、私、秋田労働局総務部総務課の古宇田が進行を務めさせていただきます。

開会に際しまして、本日お配りしました資料の確認をさせていただきたいと思っております。

封筒の中に入っている資料ですけれども、本日の会議次第、委員の皆様の名簿、秋田労働局側の出席者名簿、本日の座席図、ここまでが1枚ものの資料になっております。続きまして、4枚もので厚生労働省組織例をはじめ、この審議会に関する規定をまとめたものでございます。その次からは資料ナンバーを振っております。資料No.の1といたしまして、秋田地方労働審議会最低賃金部会報告についてということで、これは資料No.1-4まで、6枚で一綴りになっております。続きまして、A4で資料No.の2といたしまして、秋田県内の雇用情勢等についてという資料、これは11ページまでのものとなっております。次に、資料No.3の1といたしまして、令和3年度秋田労働局行政運営方針（案）というものですけれども、こちらA4横版で9ページまでとなっております。その次が資料No.3-2といたしまして、A4縦長の令和3年度秋田労働局行政運営方針、令和3年3月10日（案）というものですけれども、そちらやや長く48ページとなっております。その下に資料No.の4といたしまして、秋田地方労働審議会運営規程の一部改正についてということで、こちらはA4版の7ページものでございます。この後、参考資料No.1、2、3と続きますけれども、参考資料の1番としまして、労働基準部関係参考資料ということで、表紙に続きましてリーフレット、パンフレットが4種類となっております。参考資料の2番、雇用環境・均等室関係の参考資料でございますが、こちらは全体といたしまして32ページもの、そしてNo.2から15まで番号が振られているかと思っております。最後、参考資料の3番といたしまして、職業安定部参考資料、こちらは1枚めくりますと三つ折りになっている資料、1種類のリーフレットが挟まれています。以上がお配りしました資料ですが、不足はございませんでしょうか。

それでは、次に本日の労働審議会の定足数の確認でございます。

本日、公益代表委員5名、それから労働者代表委員6名、使用者代表委員3名が出席されております。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、使用者代表委員の阿部委員、境田委員、廣嶋委員は所用により欠席されております。

それでは、開会にあたりまして、労働局長の甲斐三照からご挨拶を申し上げます。

【甲斐労働局長】

秋田労働局長の甲斐でございます。

皆様方には、日頃から労働行政、労働局の業務運営に対しまして格別のご理解とご協力を賜っております。この場を借りて厚く御礼申し上げます。また、ご多忙のところ、本審議会にご出席いただき、ありがとうございます。

この1年間、新型コロナウイルス感染拡大の影響があり、私ども労働局の業務は、事業の継続、雇用の維持に必死に努めてこられた企業の皆様方への支援、これに尽きるのかなというふうに思っております。昨年11月にこの会議において、雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金の支給決定件数を約8,300件とご紹介させていただいたと記憶しておりますが、2月末1万1,500件というところまで来ております。また、この感染症、いまだ収束が見えておらず、新たに雇用調整助成金を申請するケース、あるいは申請再開するケース、そういったケースも見受けられるところがございます。また、残念ながら事業の停止、事業解散をせざるを得ない、そういったケース、そういった企業も少なからず見受けられるところがございます。雇用維持への支援、これはもちろんでございますが、こうしたやむを得ず失職された方々への再就職の支援、早急な支援、これにも取り組んでいくものでございます。また、後ほど申し上げますが、今後に対応する新たな分野への労働行政運営、こういったものにも取り組んでいるところでございます。

厚生労働省では、令和2年度第3次補正、それから今、参議院の方で審議いただいておりますが、令和3年度当初予算、これを一体となって15か月予算という形で切れ目のない予算措置を講じているところでございます。本日の審議会でございますが、こうした予算にも基づく施策でございます来年度の最重点施策をはじめとしまして、令和3年度秋田労働局の行政運営方針(案)についてご説明をいたしまして、これをご審議いただきたいと考えているところでございます。

現状を考えますと、雇用の維持という対応、これは当然ではございますが、感染防止の観点から、例えばテレワークであるとか、あるいは副業兼業の関係とか、多様な働き方、こういったものも行われてきております。こういったポストコロナ時代への対応というものにつきましては、ウィズコロナ時代、今現在進めている政策からやはり発展させていくべきものだというふうにも感じているところでございます。コロナ禍以前から取り組んでまいりました働き方改革、これも進めてまいりたいというふうに考えております。

労働行政、国民の生活、雇用を守り、安心して安全な暮らしを実現させていくという使命、これを改めて強く自覚いたしまして、直面する課題、その解決のために将来的ポストコロナの先を見据えた長期的な戦略をもって行政運営に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

労働行政が一層効果的、効率的に運営できますよう、本日、審議会におきまして、皆様方にはそれぞれのお立場から忌憚のないご意見、ご助言をいただきたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

【古宇田総務企画官】

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、どうか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、このまま議事を進めたいと思います。

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、労働者代表委員の曾我委員、使用者代表委員の脇委員にお願いしたいと思います。

本日の地方労働審議会の議事録につきましては、情報公開の対象となっておりますので、予めご了承いただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日の議題は、事前にお知らせしていたものに一部変更がございます、(1) 秋田地方労働審議会最低工賃部会報告、(2) 令和3年度秋田労働局行政運営方針(案)について、(3) 秋田地方労働審議会運営規定の一部改正について、(4) その他の以上となっております。途中4時になりましたら休憩を入れて、空気の入れ換え等、コロナ対策をしたいと思っておりますので、その辺の議事進行もよろしくお願いいたします。

それでは、はじめに議題(1)、秋田地方労働審議会最低工賃部会報告についてです。

地方労働審議会令第6条第8項及び秋田地方労働審議会運営規程第10条の第1項により、最低工賃専門部会がその所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とすることができることされており、最低工賃部会の議決が本審議会の議決となります。秋田地方労働審議会最低工賃専門部会運営規則第4条に基づきまして、赤坂委員からご報告をよろしくお願いいたします。

【赤坂委員】

それでは、最低工賃専門部会から報告をいたします。

まず1点目ですが、最初に秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正につきましては、本年1月29日、専門部会を開催し、審議をいたしました。

その結果ですが、資料No.1-1にあります秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の決定について(報告)のとおり、全会一致により改正することで結審をいたしました。

今回改正となります工賃については、この報告書の別紙を見ていただくと記載がありますけれども、31工程全てについて1円から2円引き上げるものとなっております。また、秋田地方労働審議会運営規程第10条第1項に基づきまして、資料No.1-2のとおり、同日付、会長名により局長に答申をいたしました。

次に、秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の改正につきましては、本年の2月3日に専門部会を開催して審議をいたしました。

その結果、ただいまの資料No.1－3にあります秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の決定について（報告）のとおり、全会一致により今回は改正しないということで結審いたしました。また、秋田地方労働審議会運営規程第10条第1項に基づきまして、資料No.1の最後のページ、1－4ですけれども、こちらのとおりの同日付、会長名により局長に答申をいたしました。

最低工賃専門部会からの報告は以上でございます。

【森会長】

ありがとうございました。

ただいまの報告につきまして、ご質問等はございますでしょうか。

（委員から「なし」の声）

【森会長】

ご質問がなければ、次の議事に移りたいと思います。よろしいですか。

（委員から「異議なし」の声）

【森会長】

それでは、次の議題は（2）、令和3年度秋田労働局行政運営方針（案）についてです。では、事務局から説明をよろしくお願ひします。

【甲斐労働局長】

改めまして甲斐でございます。

行政運営方針（案）につきましては、この後、各部室長から説明いたしますが、私からは、この中で最重点施策につきましてご説明したいと思っております。また説明に入る前に、資料No.2、秋田県内の雇用情勢等につきまして、この政策等についての背景を簡単にご説明した上で、最重点施策についてご説明したいと思います。

失礼ながら座って進めさせていただきます。

それでは早速、資料No.2、秋田県内の雇用情勢等についてでございます。

まずはじめに1ページをご覧ください。

現状認識ということを書かせていただいております。

1つ目としては、新型コロナウイルス感染症の影響により新規求職者が減少している中、一方、事業主都合離職者数は増加しているということです。後ほど申し上げますが、1月の

段階では前年同月比で4カ月連続増加しているということでございます。

また、2つ目としまして、新型コロナウイルス感染症の影響が、長期化しているということもございます。ただ一方、慢性的な人手不足産業、あるいは製造業の一部でございますが、求人が増加傾向にあるということもございます。

またこういったことから、3つ目、求人求職者のミスマッチがございまして、一部の業種では人手不足感があるというふうに考えております。

2ページをご覧ください。

長期的なものでございますが、新型コロナウイルス感染症による影響、求職者数、有効求人倍率の推移でございます。折れ線グラフにございますとおり、年度で見ますと、平成30年度が過去最も高く、年度で1.53倍。昨年度も1.45倍ございましたが、右側がここ1年間の推移でございますが、下降傾向というふうに考えております。この1年間でございますが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響でございまして、まずインバウンド、その後、宿泊、飲食、サービス、また観光客の激減等もございまして卸売・小売、さらにサプライチェーンの影響等もあって運輸、郵便業、さらに製造業など、ほぼ全ての産業で求人の減少が見られました。宿泊業、飲食サービス業などにつきましては、県のプレミアム券、あるいはGoTo等の下支えもあって一時は減少幅が小さくなっていたのですが、感染再拡大、県内での感染拡大、こういったものを受けまして、まだまだ先行き不透明、先行き不安の声が聞こえているところでございます。

なお、ご参考までに申し上げますと、左の長期的なものでございますが、このグラフにありますとおり、有効求人倍率、バブル時、平成2年度、これは1倍を超えておりました1.03倍であったのが、平成5、6年度、バブル崩壊後は0.72倍と0.31倍の低下、その後、いわゆる失われた10年、金融危機等もございまして、平成9年度0.82倍あったのが、平成10年度では0.54倍、平成13年度には0.42倍、4年間で半分という下降になっております。さらに、リーマンショック時、ここが一番低くて平成21年度には0.32倍となっております。就職氷河期世代、あるいはリーマンショック時は、非常に厳しくて、それに比べると現在1倍を超えておりました、それほどの落ち込みじゃないのではないかという感じがありますが、しかしながら新型コロナウイルス感染症の影響、ほぼ全ての産業、業種に影響しているということ、それから、長期化して先行きが見通しもなかなか立たないという状況を考えますと、非常に厳しい状況にあるというふうに考えております。

次に、最近の雇用失業情勢です。3ページをご覧ください。

下の黒いポツのひとつ目にありますとおり、令和3年1月の有効求人倍率1.31倍と、前月を0.08ポイント上回っております。上の左の折れ線グラフ、赤い太いのが秋田県の有効求人倍率の推移でございますが、いずれにしましても1倍を超えておりました求人が求職を上回る状況にはございますが、新型コロナウイルス感染症の影響から前年同月からは0.1ポイント、前々年同月、2年前から0.21ポイントという下げ幅となっております。

また、3つ目の黒いポツにございますとおり、有効求人数を前年同月と比較いたしますと

23 カ月連続で減少するという一方で、新型コロナウイルス感染症の影響、様々な業種で広がっておりまして、先ほど申し上げましたとおり、宿泊業、飲食サービス業、卸売・小売業、運輸業、郵便業で大きく減少、製造業など一部を除きまして求人が減少している状況でございます。

一方、その下の黒ポツに書いておりますが、新規求職者数は前年同月と比較しますと16カ月減少、連続で減少しています。ただ、先ほども申し上げましたが、有効求職者は6カ月連続で増加しておりまして、これは不安定な雇用情勢を踏まえて自発的な離職であるとか、よりよい条件での仕事探し、これまでどおりとはいかないため慎重にならざるを得ないということもございますが、やはり求人数の減少の影響がございまして、求職活動が長期化しているという状況にあるというふうに考えております。

また、当面、新型コロナウイルス感染症の影響は続くと考えられるところでございますので、求人・求職の動向にはこれまで以上に注視しなければならないというふうにも思っております。

また、ここには記載しておりませんが、特別相談窓口を設置しており、相談が急激に増えてきたということではございませんが、解雇あるいは期間満了、あるいは収入減による自発的な離職、こういった相談も相変わらず毎日数件ございますし、先ほども申し上げました離職者を詳しく見てみますと、前年同月比5カ月連続で減少している中で、事業主都合の方は前年同月比4カ月連続増加しているということで、足下の雇用失業情勢、かなり厳しいものでないかというふうに考えるところでございます。

ただ、そんな中でもミスマッチ、人手不足の産業業種もございます。4ページをご覧ください。ミスマッチの状況でございます。

まず求人の動向でございますが、左の棒グラフ、赤の建設、黄色の医療・福祉、特に求人が令和元年まで増加、あるいは高止まりしております。こうした分野では人材不足が深刻化してきたわけでもございまして、実際に新型コロナウイルス感染症の影響でこの1月、新規求人数、有効求人数とも減少する中で、一部の産業、建設業、医療・福祉、派遣、また製造業の一部、こういった求人数の増加も見られているということでございます。こうした状況でございますので、もともと人手不足感の強かった建築関係技術者の有効求人倍率7.91倍と、非常に深刻化しているということでございまして、介護関係求人倍率も3.42倍となっております。

また、ミスマッチの状況でございますが、今申し上げましたとおり職種間のアンバランスもございます。また、資格や経験等の採用要件、勤務条件、夜勤であったりとか休日出勤であったりとか、そういった厳しい職種でミスマッチになっておりまして、右の折れ線グラフの数字にもございますが、建築関係技術者7.91倍、保安警備7.46倍、建設土木4.85倍となっております。こうした職種では人手不足が慢性化しているというふうに考えておるところでございます。また看護師や介護職でも、新型コロナウイルス感染症の影響もあると考えております。介護職は3.42倍、看護師も2.39倍と高くなっております。一方、女性か

らのニーズが高い事務職は 0.43 倍、あるいは高齢者のニーズが高い軽作業、運搬、清掃、労務が 0.58 倍となっております。こうした人材不足分野への就職促進、企業への支援、人材確保の取組も進めてまいらなければならないと考えておりました、前回でもご説明いたしました、昨年 10 月にハローワーク秋田に設置しております人材確保対策コーナー「ミタス」、こちらの活用などをより図りながら引き続き進めていきたいというふうに考えております。

先ほどのご挨拶の中でも、労働局が雇用を守るということを進めてきたということですが、雇用調整助成金の迅速な支給、これが何よりも重要であると考えております。5 ページをご覧ください。

雇用調整金の拡大措置というタイトルでございます。ご承知のとおり特例措置につきましては、上の囲みである部分でございますが、昨年 2 月に数回拡充・拡大を実施してまいりまして、特に助成額の引き上げ、ここに書いてありますとおり通常大企業の 2 分の 1、中小企業 3 分の 2 のところ、大企業は 3 分の 2、解雇がなければ 4 分の 3、中小企業につきましては 5 分の 4、解雇等がなければ 10 分の 10 を助成する、また上限額につきましても 8,330 円から 15,000 円まで引き上げると、さらに拡充を行っておりまして、緊急対応期間につきましても、その上に書いてあります緊急事態宣言が全国で解除された日の翌月までというふうになっているところでございます。

その中で当県におきましての申請支給決定状況でございますが、下の左のグラフ、支給申請件数、これは青い折れ線グラフでございますが、5 月 534 件であったのが、6 月が最も多く 1,578 件、7 月、8 月もそれぞれ 1,522 件、1,535 件となっております、ここ数カ月は 900 件から 1,000 件と、下げ止まりというのか、高い状況でずっと推移しているというふうに考えておるところでございます。

この支給申請につきましては、前回は申し上げました 2 週間以内の迅速な支給決定を心がけておりまして、2 月末現在で、先ほども申し上げましたが、支給決定数 11,379 件ございまして、申請につきましても決定割合は 98%を超える形で支給決定をしているところでございます。

また、下の右側、これは支給決定したものを産業別・地域別に見たものでございますが、全体では製造業が最も多くなっておりまして、続いて宿泊、飲食サービス業、卸・小売業と続いているところでございます。

雇用の主な支援としてこれから進めていく施策について 1 点ご説明したいと思っておりますけれども、6 ページをご覧ください。

在籍型出向等支援事業でございます。感染症の影響が長引いているということございまして、単に休業ではなく、一時的な在籍型出向により労働者の働くというモチベーションを維持しつつ雇用を維持するための支援でございます。

右側の囲みにございます産業雇用安定助成金でございますが、この仕組みと支援とを考えておりまして、右側にありますとおり出向元、出向先事業主の支援、その双方への支援を

図ってまいるというものでございます。運営経費はここに書いてあるとおり出向運営経費という形、出向初期経費といったものを考えて実施しているところでございます。

左に図がございしますが、マッチング支援、一番上にありますとおり産業雇用安定センター等、それから労働局、各ハローワークと連携して行うものとありますが、なにぶんまだ新しい試みでもございますし、その仕組みの周知が今何より重要であると考えてございます。また、その後の受け入れ企業の情報など労使団体との連携、これは何よりも重要となつてまいるといふふうに考えております。

今後は、この一番下の方に協議会設置となっておりますが、5月中旬ぐらいをめどに、この協議会の設置を考えておりまして、新規に取り組んでいく予定としているところでございます。

それから、7ページから8ページの若者の状況、それから資料9ページ以降、就職氷河期世代の支援についてでございます。

少子高齢化、労働力人口減少が全国の中でも進行している秋田県、若者の地元定着の促進をはじめ、ちょっと今、残念ながら掲載できていませんけれども、女性、あるいは高年齢者、障害者、外国人、非正規雇用と、こうした多様な人材の雇用を進めていくことが重要でございます。この後、安定部からの説明があるとは思われますが、ここでは若者の状況と就職氷河期世代活躍支援について簡単にご説明をいたします。

まず、若者の状況でございます。これは8ページの方を見ていただければと思います。課題としまして一番下に書いておりますが、新規採用の県内就職数増加というふうに考えております。県内就職希望割合、上の右側の折れ線グラフでございますが、各年の1月末と比較しております。令和2年3月卒70.9%と、これは平成17年3月卒以来、15年ぶりに70%を超えて、私どもも含めまして県との連携等、取組の一定の成果があったのかなというふうに思っておりますが、令和3年3月卒、これは新型コロナウイルス感染症の影響による地元志向の強まり、こういうのもあろうかと思っておりますが、75.6%まで上昇しています。

また、求人数でございますが、左の棒グラフでございます。新型コロナウイルス感染症の影響で、令和3年3月卒の高卒県内求人数、1月末現在で前年同期比524人、11.1%の減少、ほぼ全ての産業で減少しているという状況ではございますが、それでも県内求人倍率、緑の折れ線グラフです、3.20倍ございまして、県内企業の皆さんは採用意欲そういったものはあるかというふうに感じております。

今申し上げましたとおり、県内の就職を希望している割合、1月末時点で76%を大きく超えておりまして、生徒の選択肢を増やす意味でも、厳しい状況にはございますが、引き続き求人確保等に努めてまいりたいというふうに思っております。

下に書いておりますが、県内地元志向の強まり、これはある意味チャンス、機運と捉えまして、今後は内定就職に向けた支援、さらに進めていくことが重要であるというふうに考えております。

それから最後に、就職氷河期世代の支援でございます。資料では9ページ以降でござい

す。

9 ページの方には現状認識ということで、10 ページにはこれまでのプラットフォームから事業実施計画をまとめるまでの経緯を出させていただいております。11 ページをご覧ください。具体的な取組でございます。

今後の取組としましては、まずやはりこれも何よりも就職氷河期世代の支援を、社会全体で実施する。支援策が対象者に届くための取組としましては、やはり社会気運の醸成、効果的な周知広報、これが一番大事ではないかというふうに考えておるところでございます。このため、社会気運の醸成、効果的な周知・広報のところに書いております秋田県のプラットフォームの専用ホームページを開設したところでございます。今後このホームページを活用しながら各支援、好事例の周知、さらにオンラインのセミナーの開催に努めてまいりたいというふうに考えております。以上が秋田県内の雇用情勢についての説明でございます。

新型コロナウイルス感染症の影響でございますが、まだまだ厳しいものがございまして、こういったものを背景としまして、何度も申し上げておりますが、ウィズコロナへの対応、ポストコロナへの対応も含めまして行政運営に取り組んでもらいたい、そういった考えから行政運営方針を策定したものでございます。

以上を踏まえまして最重点施策につきましてご説明いたします。

資料No.3-1をご覧ください。

1 ページ目でございます。目次がございまして、その1 ページ、ポストコロナ時代の雇用機会の確保、雇用の維持・継続に向けた支援になっております。令和2年度 of 取組実績につきましては、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の迅速支給、こういったものに取組みまして、先ほどこれは申し上げたとおりでございますので省略させていただきます。

また、休業手当が支払われない中小企業の労働者の方を対象とした新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金、この支給についても、これまで進めてまいったところがございます。

課題等、それから令和3年度 of 取組予定といたしましては、休業手当を支払っていない事業主がまだいらっしゃいますので、雇用調整助成金の活用勧奨、これも引き続き進めてまいりたいというふうに考えております。また、中小企業だけでなく大企業の一定のシフト労働者であるとか、そういった非正規労働者の方、これを新型コロナウイルス感染症対応休業支援給付金の対象となりましたので、こうした方々も含めて支援が真に必要な方に迅速な支給による支援を届けてまいるといった政策を進めてまいりたいというふうに考えております。

また、一番下につきましては先ほど説明いたしましたものでございます。在籍型 of 出向により雇用維持を図る、出向元、出向先の企業への支援を図るためというふうに考えております。

続きまして2 ページをご覧ください。

業種・地域・職種を超えた再就職の支援でございます。

令和2年度の取組といたしましては、1つ目の丸、コロナ禍における職業紹介業務の充実強化というところで、ハローワークインターネットサービスの利用促進に合わせまして、求職者マイページ、それから求人者マイページ、こういったものを開設いたしまして、利用、活用を勧奨してまいったところでございます。実績につきまして、2月末時点につきましてはここに書いてあるとおりでございます。

また、障害者、あるいは長期にわたる治療等が必要な疾病を持っていらっしゃる求職者でハローワークへの来所が困難な方、また就職氷河期世代の新卒者も対象としましたオンラインによる職業相談、職業紹介、また各種セミナー面接会、これもオンラインでできるような形で環境整備をしてまいったところでございます。ちょっと順番が変わりますが、真ん中に書いてあります秋田銀行との包括連携協定、秋田県、秋田市との雇用対策協定に基づきまして、企業等の説明会、こういった連携も深めてまいったところでございます。

また、2つ目の丸、白丸でございますが、職業訓練を活用した再就職支援。

それから、3つ目の丸、これも連携業務になりますが、Aターン事業などに取り組んでいきたいと考えております。

その中で課題というか考え方でございますが、1点目はマイページの利用勧奨をしておりますが、先ほど申したとおりで実績についてはまだまだ低調であるというふうにご考えておるところでございます。

また、新型コロナウイルス感染症の影響でハローワークに来所できない、できなくなった方々が実際にいらっしゃいます。増えているという状況でございます。

また、コロナ禍において地方への就職の希望ニーズ、先ほど若者のところで申し上げましたように地元志向が強まっているのではないかと。また、コロナ禍で先が見通せないということで、みずからのキャリアアップの見直しを進め、不安を抱える労働者が増えるのではないかと、こういったことが考えられます。

このため令和3年度取組予定としましては、ハローワークシステムの刷新を踏まえた職業紹介業務の充実強化、具体的には、1つ目、オンラインでの求職登録、また、求職者マイページの活用によるオンラインハローワーク照会、また、求職者マイページ活用によるオンライン自主応募、求人者、求職者マイページを活用したリクエスト求人送信応募、こういったものを進めてまいりたいというふうにご考えております。また、もちろんインターネットサービスだけではなくて、来所される求職者の方、来所によって支援が必要な求職者の方がいらっしゃいますので、課題解決支援サービス、具体的には求人情報の提供、労働資料の提供、応募書類の指導、個別求人会、会社説明会等へのご案内、これらも担当者制で支援するものでございますが、こういったものも進めてまいりたいというふうにご考えております。また併せて求人者に対しての支援、これも重要であると考えてございまして、求人充足フォローアップ、これと併せた事業所訪問、これもコロナ禍でございますが積極的に取り組んでいきたいというふうにご考えております。

また、先ほどの話でも離職した方が経験のない職種を希望するという可能性もございま

すので、雇用助成金の活用、それから職業訓練によるキャリアアップ、キャリアチェンジリスキリングの支援、こういったものも強化してまいりたいというふうに思っておりまして、地元志向の強まり等、これをチャンスと考えまして、県、各市町村、金融機関との連携協定に基づいて、また協定以外であってもこれまで以上に協働をしまして、Aターンの促進などを図ってまいりたいというふうに考えております。

続きまして3点目、ちょっと飛びまして5ページでございます。

ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場作りでございます。取組実績、課題、そして令和3年度の取組予定いずれも3点ございます。

1点目は、職場における感染防止対策等の実施でございます。これまでのチェックリストを活用した自主的な対策の実施を促したり、集団感染が発生した事業場に対しては感染拡大防止の要請に合わせて労働者死傷病報告の提出、あるいは労災請求の勧奨を実施しているところでございますが、新型コロナウイルス感染症の収束はまだ見えておりませんので、職場における感染症対策をさらに進めていく必要があるというふうに考えております。このため、秋田労働局労働基準部に職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止相談コーナーを設置したところでございますが、このコーナー、あるいは窓口、監督署窓口、あるいは事業所訪問の際、こういったものを利用して感染防止対策の取組状況を確認、また、仮に取組が十分でない場合にはリーフレット等によって感染防止対策を奨めてまいりたいというふうに考えております。

2点目は、働き方改革実現に向けての取組でございます。取組実績にあるとおり、なかなか外に出たの指導等、難しかったものでございますが、それでも実績としましては、労働時間の相談支援班の訪問支援を実施してまいりました。長時間労働の是正に向けた勧告指導など、こういったものは、コロナ禍の中であっても、見方によってはコロナ禍であるからこそ働き方改革の実現を進めていかねばならないというふうに考えておりますので、長時間労働の是正に向けて監督指導等、そういったものは引き続き進めてまいりたいと考えております。また、その場合には、ここにも書かせていただいておりますが、これまで以上に中小企業、小規模事業者等の状況を考えた相談支援が必要であるというふうにも思っております。また、先ほどご挨拶で申し上げた副業・兼業、こういったものに取り組み企業への支援についても、周知を進めてまいりたいと思います。

3点目は、新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施でございます。こちらも雇用調整助成金同様で、迅速な労災請求勧奨、それから迅速かつ的確な調査、そして迅速な支給を行ってまいりたいというふうに思います。

4点目、また飛びまして7ページをご覧ください。同一労働同一賃金、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保です。今年度の取組実績でございますが、ここに書いてあるとおり中小企業支援に努めてまいりまして、説明会等を9月以降進めてまいりまして、こういった実績となっているところでございます。そういったことを進めながら課題でございますが、

10月に各種アンケートを実施しておりますが、やはり今の何が不合理な待遇差なのか分からないといった回答があるということがございます。また、取組が遅れている企業が一定数あるのだろうというふうにも考えております。コロナ禍の中で雇用の維持が優先されます。人件費の増加の対応に苦慮している企業もみられるところがございます。このため、令和3年度取組といたしましては、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、不合理な待遇の可能性がある場合には取組についての助言、あるいは指導等を行ってまいりまして、法の履行確保を図ってまいりたいと考えております。また、先ほど申したとおり、どういう取組が必要かよく分からないといった声もございますので、個別のサポートが必要であるという場面におきましては、働き方改革推進支援センターの特別相談、出張相談等の支援を図ってまいります。併せて、正社員転換推進に関しましては、キャリアアップ助成金の活用の周知、また業務改善助成金の活用、こういったものも促してまいりたいということがございます。

以上が行政運営方針の（案）でございます。

最後に何度も恐縮でございます、再度でございますが、新型コロナウイルス感染症、まだ収束がみられないという状況でございます。雇用を守ることが最重要施策でございますが、その雇用を守ることと併せて、ウィズコロナ時代、それからポストコロナ時代に対応すべきという形で設定したものでございます。また、この後、各部室長からご説明いたしますけれども、いずれも最重点といっても過言ではない施策であろうというふうに考えております。皆様方には、業務の推進にあたりましてこれまで以上の理解とご協力をお願い申し上げまして説明とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

【酒井労働基準部長】

労働基準部長の酒井でございます。

皆さんには日頃より労働基準行政の運営にご理解、ご協力を賜っておりますこと、この場をお借りして感謝申し上げます。

私の方からは、労働基準部の施策のうち、重点施策でございます最低賃金制度の適切な運営と、労働者が安全で健康に働くことができる職場環境の整備、この2点について説明させていただきます。座って説明させていただきます。

まず、重点施策の1つ目ですが、最低賃金制度の適切な運営でございます。資料の方は、資料3-1の5ページ下段の方に該当箇所がございます。

まず、秋田県最低賃金についてでございますけれども、こちらは2円引上げとなりまして、時間額792円に改定し、令和2年10月1日より発効となっております。

次に、既設4業種の特定最低賃金については、3円から4円引上げて、いずれも令和2年12月25日より発効となっております。

また、改定に伴いまして、これら最低賃金について県内全市町村広報誌への掲載依頼やポスター、リーフレットを活用した周知を行ったところです。

課題等についてでございますけれども、こちらは昨年11月のこの場でも申し上げた内容と同様となりますけれども、1つ目に、地域別最低賃金について、今回、新型コロナウイルス感染症の影響により小幅な引き上げになったところですが、右下の方にグラフを添付しておりますが、こちら見ていただくと分かると思うのですが、現在の賃金額を改定後の最低賃金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けれども、こちらは令和元年の13.1%から令和2年9.1%と、前年比で4%程度の低下にしかかっていないという状況でございます。このため、全ての労働者の賃金のセーフティネットである最低賃金、これが本来の役割を果たすということが引き続き重要であるというふうに考えております。

これらの課題を踏まえまして、来年度の取組予定でございますけれども、まず今年度と同様、県内の経済動向及び実情等を踏まえつつ、最低賃金審議会の円滑な運営を図り、幅広く最低賃金の周知広報を行うことといたします。また、最低賃金が全ての労働者の賃金のセーフティネットとしての役割を果たすよう、引き続き監督指導を行い、違反事業所に対して是正を求めていくことといたします。

続きまして、重点施策の2つ目です。労働者が安全で健康に働くことができる職場環境の整備、資料の方は1枚めくっていただきまして6ページになります。

まず、今年度の取組実績ですけれども、(1)の死亡災害の撲滅及び災害減少を目指した対策の推進といたしましては、建設業では、局長による建設工事現場へのパトロール、林業では、林業の死亡災害撲滅のための特別強化期間において、関係団体への要請、局長によるパトロール、こういった取組を実施いたしました。

次に、(2)の健康確保対策の推進としましては、先ほど重点施策のところでも局長からの説明がありましたが、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止するためのチェックリスト、これを用いた職場における感染防止対策の推進、あるいは治療と仕事の両立支援のためのガイドラインの周知、また、小規模事業所におけるメンタルヘルス対策の普及促進、こういった取組を実施いたしました。

取組の結果、見えてきた課題等でございますが、6ページ右の下の方にも書かせていただいております。まず1つですが、令和2年第13次労働災害防止計画の3年目でございます。前年との比較では多くの業種で死傷者数は減少したのですが、目標値である931人以下というところは達成できなかったところがございます。

次に、林業、建設業、製造業、重点3業種と言っておりますが、この重点3業種の死亡災害は、計6件です。特に昨年は死亡者数がゼロ人であった林業において3名もの尊い命が奪われるなど、伐木作業時の重篤災害が後を絶たない状況でございます。また、建設業においては、建設工事量が増加している中、現場管理者等の人材不足による安全管理の不徹底による災害が懸念されます。こういった課題が見えているところでございます。

次に、労働衛生分野の課題でございますが、最近、県内では大分落ち着いているようではございますが、全国的に見るとやはり新型コロナウイルス感染症の集団感染事例、特に職場

感染の事例が後を絶たないというところ。それから、治療と仕事の両立支援のためのガイドライン、これを理解している事業所の割合が規模 50 人以上のところでも 54%と、約半数にとどまっていること。それから、規模 30 人未満の小規模事業所において、メンタルヘルズ指針が十分に理解されていない、こういったところが見えてきてございます。

こういった課題を踏まえまして、来年度における取組ですが、6 ページの右上の方に詳しく書かせていただいておりますけれども、まず先ほど最重点施策のところでも局長からも説明ありましたとおり、第 1 に、職場における新型コロナウイルス感染症防止対策に取り組むことといたします。また、(2) であります死亡災害の撲滅及び災害減少を目指した対策の推進としては、第 13 次労働災害防止計画の 4 年目の目標値、6 ページ右上の最上欄では 919 人と記載しておりますが、これの達成に向けて監督指導等を実施するほか、労働災害の多い業種、労働災害で災害の型として多いもの、全業種で通じてやはり転倒災害というのが最も多いようでございます。また、建設業では墜落・転落災害といったものが多いようでございます。それから、災害の多い年齢層、やはり秋田県は高年齢で働かれる方がたくさんいらっしゃいまして、高年齢の労働者の方の災害が多い傾向にございます。こういったところに対して優先的に指導を実施していくことといたしております。

それから、健康確保対策の推進としては、まず治療と仕事の両立支援対策として、秋田産業保健総合支援センターと連携した集団指導の実施や、秋田地域両立支援推進チーム会議の開催及び推進チームの各団体との連携の強化、職場におけるメンタルヘルズ対策としては、6 ページ中段の右端に記載しておりますけれども、メンタルヘルズ対策に取り組んでいる事業場、規模 20 人以上の事業場になりますけれども、これの割合の 80%以上を目指して、秋田産業保健総合支援センターと連携した集団指導の実施やメンタルヘルズ指針周知のための個別指導等の実施に取り組むことといたします。

局長の説明にありました最重点施策をはじめとして引き続き労働基準行政の各種施策に取り組んでまいりますので、ご理解、ご協力のほどよろしくお願いいたします。私からは以上です。

【石原雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の石原と申します。

引き続き同じ資料で 8 ページの雇用環境・均等行政の重点施策について説明させていただきます。座って説明させていただきます。

8 ページ、まず女性活躍と男性の育児休業取得の推進です。令和 2 年度の取組といたしましては、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、それから令和 3 年 1 月に施行された子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得等の周知のために、県内企業に改正法の資料を送付し、パートタイム・有期雇用労働法等説明会の際に両法律を説明しております。そして令和 4 年 4 月に女性活躍推進法の一般事業主行動計画の策定の義務が常時雇用する労働者 101 人以上の企業に拡大されますが、そちらの新たに義務となる 101 人から

300人企業に対しまして男女雇用機会均等法の報告徴収、法の実情把握ですけど、そちらを実施しまして、併せて女性活躍の行動計画、これを策定することを個別に促しております。また、男性の育児休業取得促進に関しては、両立支援等助成金の活用を推進しているところでございます。

課題につきましては、新たに女性活躍推進の行動計画、これは義務となります企業の届出ですが、これが1月末現在では244社中87社と、まだ少ないということがあります。それから、男女雇用機会均等法の報告徴収で秋田県内の雇用管理の実情を見ますと、主要業務への採用、女性の採用配置がまだ少ないというところが多く、指導的職務に女性が育成されていないという結果につながっております。これは共通した課題だと思います。また、男性の育休取得、これは男性だけの話ではなく、社員全体の働き方の改善を進めることだということで、その改善が必要だということ。それから、男性の育休取得は男女の家事分担の偏りの是正であるという認識がまだ不足しているところです。

令和3年度の取組予定としましては、新たに女性活躍推進法の行動計画策定が義務となる未届企業に関しては早期に勧奨するという。それから、男女雇用機会均等法の報告徴収の際、個別企業の男女格差、これの是正を具体的に助言して課題解決につなげるためにも女性活躍推進法の行動計画の策定・実行を促すということ。また、その際、県内企業のえるぼし・くるみん認定企業に具体的に参考となる事例がたくさんあるので、そちらの事例を示したいということです。また、男性の育休取得促進のためには、企業全体の休業中のカバー体制の整備、これが必要であるということで、県内の男性育休取得促進企業事例の中にそのカバー体制も入っておりますので、その事例を示していくということ。また、育休取得男性事例、これは秋田県の方で資料としておりますので、そちらの方の紹介、また、対象者に個別に制度を知らせる措置の周知、現行法では努力義務でございますが、こちらの措置を推進するという。また、男性の育休取得促進のための改正育児・介護休業法、これは2月26日に本国会に提出されておりますので、成立後にその円滑な施行に向けた周知を行うということで進めてまいります。

次に、総合的ハラスメント対策の推進でございますが、令和2年度の取組としましては、令和2年6月に施行されておりますパワーハラスメント防止対策義務、こちらについて各企業に周知しております。また、局独自のハラスメント対応事例集、こちら11月に審議会でお配りしているものですが、こちらを作成してホームページに掲載しております。こちらダウンロードもできますので、この事例を活用するという。また周知的動画も作成しまして、ホームページのYouTubeチャンネルに掲載しております。また、秋田働き方改革推進支援センターにおきまして、個別企業向けのハラスメント防止セミナーを実施しております。

課題につきましては、令和2年度におきましても秋田労働局の総合労働相談、内容別で見ますとパワーハラスメントを含め、いじめ・嫌がらせに関する相談、これが最も多くなっております。件数的にはちょっと下がっておりますが、確かにまだ多いというところ。す。

それから、労働施策総合推進法によりまして、中小企業におきましてはパワーハラスメント防止措置、これは令和4年3月末までは努力義務ですが、令和4年4月1日からは全ての企業が義務になるということで、その措置を促すということとなっております。

令和3年度を取組予定につきましては、中小企業へのハラスメント防止措置、これの実施を促進していくということ。また、ハラスメント月間によりまして集中的に取組の実施。また、紛争解決援助制度、報告徴収によりまして、個別紛争に関しては早期に解決を図るということで取り組んでまいります。

私からは以上です。

【森会長】

ありがとうございました。

【橋職業安定部長】

職業安定部の橋でございます。

それでは、職業安定関係の重点施策についてご説明いたします。

職業安定関係は、局長からご説明いたしました最重点施策2点のほかに、若者の県内就職の促進、職場定着の推進と多様な人材の活躍推進の2点説明したいと思います。

まず、若者の県内就職の促進、職場定着についてご説明いたします。

資料3-1の3ページをご覧ください。

今年度の取組においては、新型コロナウイルス感染症の影響を避けられず難しい面もありましたが、県内企業の求人の確保、県内の企業情報の発信に取り組み、12月以降は未内定者に対するきめ細やかな就職支援を実施しています。

令和3年3月の高校卒業者への就職支援といたしましては、関係機関と連携して経済団体等に求人の早期提出要請を行い、また、事業所に対して電話等による求人開拓を行いました。採用選考開始が1カ月後ろ倒しとなるこれまでにないスケジュールの中、新型コロナウイルス感染症の影響により当初全ての業種で求人の減少がみられ、特に宿泊・飲食、サービス業の求人数が大きく落ち込み、高卒求人の受け付けを開始した5月末時点で求人倍率は前年同期比0.32ポイントの大幅な減となる2.15倍となりましたが、取組を進め、令和3年1月末時点では前年同期比0.05ポイント減の3.02倍となっております。

県内企業の情報発信といたしましては、今年度は高校3年生向けの地元企業説明会が新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止せざるを得ず、作成した企業PRシートについて、紙媒体だけでなく一部はインターネットでも公開し、いつでも見られるよう活用いたしました。また、セミナー等による生徒への職業意識の啓発のほかに、学校の進路担当教諭だけでなく担任教諭も含めた地元企業見学ツアーを開催し、県内企業の理解促進への取組も実施いたしました。そのほか、進学しても就職で秋田に戻ってもらうために、進学希望者も含めた高校2年生に対する地元企業の理解促進のため、企業説明会を県内各地で開催

しております。一方、令和3年3月に大学等を卒業する方への就職支援といたしましては、新型コロナウイルス感染症の影響により企業説明会の延期や中止、一部企業の採用選考活動の取りやめなどにより学生の就職活動への影響が生じたことから、2020年度、2021年度新卒者及び3年以内の新卒者等の採用維持促進を県内主要経済団体に要請したほか、関係機関と連携した県内企業と学生・大学とのマッチングイベントを、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を徹底した上で開催いたしました。

県内企業の情報を関係機関と連携し長年にわたり周知することにより、県内就職希望者の割合は近年、高卒者で上昇傾向にあります。1月末時点で高卒者が75.6%、大卒者で46.5%となっています。高卒者では、昨年、15年ぶりに70%を超えましたが、それを上回る水準となっています。

大卒等のマッチングイベントとして6月に予定していた合同面接会は新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止せざるを得ませんでした。例年では遅い時期となる8月に開催した合同面接会に多くの学生が来場し、就職活動の遅れが懸念されましたが、内定率は1月末現在で前年同期比1.7ポイント減の91.6%となっており、高卒者は前年同期比1.2ポイント減の94.7%となっております。引き続き、未内定者に対するきめ細やかな就職支援を実施してまいります。

そのほか、新規学卒者の職場定着支援として、求人者に対して内定から採用までの期間の重要なコミュニケーションの周知アドバイスや、新卒採用事業所への訪問によるアドバイスを行うほか、若者職員の孤立化の解消、不安や悩みについて相談を受けるなどの若者社員交流会、「若者サロン」を開催し、若者の職場定着を支援しています。

また、令和2年度を取組の最後となりますが、県内の若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況が優良な中小企業を認定するユースエール認定企業の普及拡大と周知を進め、令和2年度は4社を新たに認定し、現在19社が認定を受けています。このユースエール認定企業の紹介動画を秋田労働局ホームページに掲載し、広く周知しているところです。

今後の課題は、新型コロナウイルス感染症の影響により学卒求人が減少する可能性があること、県内就職希望率が上昇傾向にあるため、県内就職希望者の維持・促進への取組を継続すること、早期離職防止に向けた継続的な取組を行うことが必要と考えます。令和3年度においては、学卒求人確保のため、引き続き早期の求人提出の要請、学生・生徒のニーズを踏まえた求人開拓、企業に向けた学生・生徒に企業の魅力が伝わる学卒求人の作成、魅力ある職場づくりの支援とセミナーの開催、ユースエール認定企業の拡大など、取組を進めてまいります。

また、県内企業を知ってもらう、理解してもらうことは、県内就職、早期離職防止の両立で有効と考えておりますので、オンラインを活用するセミナーや企業面接会、説明会等、マッチングイベントの開催を予定しております。

今年度、新型コロナウイルス感染症の影響で一部地域の実施となった若者サロンについては、若手社員の身近な場所での開催が必要と考えておりますので、令和3年度におい

では、感染防止対策を徹底し、県内各地域で開催したいと考えております。

続きまして、4ページ、多様な人材の活用促進についてご説明いたします。

県内の雇用情勢は新型コロナウイルス感染症の影響から回復の動きは弱まっているものの、1月末の有効求人倍率は1.31倍と依然として求人が求職を上回って推移しており、少子高齢化により労働力不足が見込まれる中、就職を希望しながらも様々な課題を抱えた方を支援するため、関係機関とも連携し、きめ細やかな就職の支援や職場環境の整備など、多様な人材の活躍に向けた取組を推進してまいります。

さらに、就職氷河期世代の支援です。就職氷河期世代が雇用環境の厳しい時期に就職活動を行い、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、長期間無業状態にある、社会参加に向けた支援が必要であるなど様々な課題に直面している方に対して、個々人の状況に応じた支援により活躍の場を広げられるよう、関係機関と協働し、令和2年5月に、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、事業実施計画に基づき取組を進めてまいりました。就職氷河期世代に対する採用、処遇改善の気運醸成や支援策の効果的な周知・広報のため、ハブとなる専用ホームページを作成し、公開したところです。また、3月に行われた企業向けウェブセミナーやテレビCMなどでも周知を図っています。また、ハローワークでは専門担当者によるチームを作成し、個別の支援計画に基づき、就職相談、職業紹介、職場定着までの伴走型支援を実施しています。そのほか、就職氷河期限定・歓迎求人確保のために就職氷河期世代の失業者等を、正社員で雇い入れる企業に対して助成金を活用することで就職を支援してまいりました。

今後の課題に関しては、就職氷河期世代支援対象者の取り込みの強化が必要と考えます。令和3年度は、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着実に推進し、気運醸成、支援策の周知を継続的に行い、求人確保のため、県内企業への働きかけを進めてまいります。

次に、子育て等により離職した方に対しましては、今年度、セミナー等での就職支援のための各種情報提供、担当者制による希望条件や子育て環境等、求職者に応じた再就職を支援しております。引き続き、求職者のニーズに応じた就職支援を行うため、仕事と家庭の両立が可能な求人やダブルワークなど多様な働き方に対応した求人確保により早期就職の支援を行ってまいります。

高齢者の就労支援、社会参加の促進として、生涯現役支援窓口での重点的な支援、65歳までの雇用確保措置が講じられるよう、事業所訪問等を行い、指導を行ってまいりました。改正高齢法による70歳までの高齢就業措置が令和3年4月から努力義務化されることから、改正高齢法の周知徹底を図り70歳までの就業確保の措置を導入勧奨、環境整備及び処遇改善を行う企業の支援を行ってまいります。

障害者の活躍促進として、障害者雇用率の向上のため、関係機関と連携し、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した企業支援を行ってまいります。また、多様な障害特性に応じた就労支援と職場定着支援を関係団体や医療機関等と連携して取り組んでまいりました。

令和2年6月1日現在で、民間企業における障害者雇用率が初めて法定雇用率2.2%を上回る2.25%となりましたが、雇用率未達成企業が報告対象企業中、約36%であり、さらにそのうち約60%の企業が障害者雇用ゼロ企業となっています。令和3年3月1日に障害者法定雇用率が0.1%引き上げられ、民間企業においては2.3%となりました。引き続き法定雇用率達成に向け、地域関係機関と連携して職場定着支援等の実施により、障害特性に応じた就労支援を実施してまいります。

概要版には載せていませんが、外国人材の受け入れについて、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響により人材の受け入れが進みませんでした。関係機関と連携した雇用管理セミナーの実施、事業所訪問による雇用管理指導などを行っています。外国人材の受け入れに不安や知識のない企業がまだまだ多く存在することから、関係機関と連携し、適切な雇用管理等の周知を図っていく必要がありますので、令和3年度も秋田県と共同で作成した「外国人雇用に向けた政策パッケージ」をウィズ・ポストコロナ時代を踏まえて着実に推進してまいります。

安定部の重要施策の説明は以上になります。

【米沢総務部長】

総務部長の米沢でございます。

皆様大変お世話になっております。

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

資料は9ページになります。

労働保険関係につきましては、2点ほど重点施策として載せていただいております。

まず労働保険の未手続事業一掃対策の推進でございます。令和2年度の取組実績としましては、関係機関との連携強化を図ってまいりました。また、自動車運転代行業等の集団指導によりまして、労働保険制度の説明を行ってまいりました。また、電話帳などをもとに作成した業種別リストなどによりまして労働保険加入状況調査を行い、未手続事業につきまして訪問による加入勧奨を実施しております。また、11月は適用促進強化期間でございまして、県内の各自治体などに適用促進の広報依頼をするなど、労働保険制度の周知、また加入勧奨を進めてまいりました。

課題でございますが、関係機関との連携は一層強化する必要があると考えておりまして、諸情報の取得を進めてまいりたいと考えています。また、自主的に手続きを行わない事業主につきましては、対応していく必要があるところでございます。

そういった点を踏まえまして、令和3年度の取組予定でございますが、関係機関と情報を共有するなどしまして、引き続き連携を図って適格に事業場の情報を把握して加入勧奨を促進してまいります。また、リーフレット、ホームページ等によりまして労働保険制度の周知を図ってまいります。また、適用促進強化期間におきましては、屋外看板、掲示板やFMラジオ放送等を通じまして集中的な広報周知を図ってまいります。

続いて、2点目の労働保険料の適正徴収等でございます。令和2年度の取組実績でございますが、滞納額100万円以上の事業主、また複数年度にわたって滞納している事業主に対しましては、定期的に文書、電話による納付特例を実施して実効性のある納付計画を立てさせて、自主納付の徹底を指導してまいりました。納付誠意が全く認められない事業主に対しましては、預貯金照会等の財産調査を実施するなど、滞納処分を時期を失することなく執行に努めてまいりました。また、口座振替及び電子申請の周知でございますが、コロナ禍での感染予防にもつながることになると考えますので、積極的な利用を呼びかけております。また、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして事業収入に相当の減少があった事業主に対しましては、納付を1年間猶予するといった労働保険料の納付猶予の特例を実施してまいりました。

課題についてでございますが、数年度にわたって滞納している事業主等への対応は引き続きしっかりと対応していくこととしております。また、口座振替及び電子申請のさらなる利用促進も図る必要があると考えております。

令和3年度の取組でございますが、関係機関との連携、また適切な納付督促の実施により収納率の向上を目指してまいります。また、納付誠意が全く認められない事業主に対しましては、照会等滞納処分を適切に執行することとしております。また、口座振替納付及び電子申請につきましては、確実に説明をあらゆる場面でしていくとともに周知を図って、新型コロナウイルス感染防止の観点からも引き続き利用促進に努めてまいります。また、納付猶予等につきましては、きちんとホームページ等で周知を図って、実施していこうと考えているところでございます。

以上になります。

【森会長】

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3年度秋田労働局行政運営方針（案）につきまして、皆様からご意見、ご質問をいただきたいと思っております。ここは委員の皆様の活躍するときでありますので、よろしく願いいたします。

佐藤委員どうぞ。

【佐藤委員】

佐藤です。

労働局の皆様におかれましては、ウィズコロナ、ポストコロナ時代に対応すべく、具体的かつ詳細な方針のご説明をいただき、これまでの取組実績、課題、今後の取組について理解をさせていただきました。ありがとうございます。

私からは1点質問させていただきます。

こちらの方針の3ページのところになります。重点施策の3、若者の県内就職の促進・職

場定着の推進というところですが、令和3年度を取組予定ということで、早期離職防止のために様々な施策を書いているのですが、私の方でも持っている数字ですと、その早期離職者に関しては、業種・業態によって離職大きいところであれば50%から10%くらいまで開きがあったりと、そういうふうなところでこう具体的な細かい対応という予定はあるかということを質問させていただきます。

【森会長】

事務局からよろしく申し上げます。

【橋職業安定部長】

橋でございます。

若者の早期離職を防止するというので、就職後の支援ですけれども、定着指導として、個別の企業にお伺いをしてその状況を把握したりですとかアドバイスをしたりといったことと、あとは、今年度は1回しかちょっとできてないのですが、若者サロンということで、同年代の方、中小企業の規模が小さいところだと同年代の方が周りにいらっしやらないというところで相談相手がないような形があるかと思っておりますので、地域のそういった方を集めての形で若者サロンを開催いたしまして、身近な同年代の中で悩みを相談したりですとか、意見交換ということを、来年度については各地で実施しようと考えております。

【森会長】

よろしいでしょうか。

【佐藤委員】

はい、ありがとうございます。

【森会長】

それでは、ほかにどうぞ。

【小川委員】

小川と申します。よろしく願いいたします。

今日午前中ですね、春闘要請で今日は知事の方に行きまして、その際にいろいろ意見交換をさせていただいたところ、一旦県外に出た女性がなかなか県内に帰ってこないという部分で、そういう問題を指摘しておりまして、それを解消するためには、単純にその賃金をよくするというだけではだめで、そのためにはやはり女性が働きやすい環境をつくってやるということが極めて重要だという話をいただきまして、これもポイントを抑えた発言だったなというふうに、さすが知事だなと思ったのですが、秋田の場合、そもそも一旦、申し上

げたとおり賃金がなかなか上がっていかないということも含めてなんですけども、やはり働く以外に家事とか育児とか介護というのが押しつけられているというような状況が社会的な背景としてあるのではないかなというふうに思っています、これは男性問題だと思っています、むしろね、どちらかというところ。この今回資料拝見して、重点施策に女性活躍、そして男性の育児休業取得の推進というのがあります、しっかりやって進めていただきたいなど。7ページ、8ページですね、推進していただきたいというふうに私どもも思っています。

で、その課題等の中に、これは重要だと思ったんですが、男性の育児休業取得は社員全体の働き方の改善、男女の家事・育児分担の偏りの是正であるという認識、そういう大変重要な指摘が書いてあります、この辺がすごく重要だなというふうに思いました。で、実は私も育休を取得した経緯があるのですが、育休取得した後、やはり積極的に育児に関わっていく、あるいは家事に関わっていくというふうなことが自然にできるようになるという非常に大きな効果があるという、私自身、自分自身でも思っていました。この女性活躍と男性の育児休業取得というのを平行に、並列に書くというのは極めて重要だなというふうに思っていたのですが、一方で、その様々な計画とか何か認定制度を企業に使ってもらって認定したり、計画をつくってもらったりということもあるのですけれども、残念ながらいわゆるそういったガバナンスコードと言えるようなものを無視するような企業、あるいは企業のあり方というのが結構あるのではないかなと思っています。例えば最近の例でいくと、女性の理事を40%と決まってはいるけれども、あんまりそれを守らなくてもいい的なそういう発言をされた有名な方がいらっしゃいましたけれども、そういう部分もあってなかなか定着が文字通りいかない。認定されたことが理念のとおりいかないというようなことがあるのではないかなと思っています、先ほどいわゆる申し上げたような男性問題という部分を是正していく、改善をしていくためには、もうちょっと何かこう取組予定にあるような中身、さらに一歩進んだような取組が必要なんじゃないかなというふうに思っています、その辺は労働局さん単独ではなくて県とも一体となった連携の中で取り組んでいく必要があるのかなと思っていますけれども、そのあたりについてちょっと労働局さんの考え方をお伺いしたいなと思っています。よろしく願いいたします。

【森会長】

ありがとうございます。では事務局からお願いします。

【石原雇用・環境均等室長】

貴重なご意見、ありがとうございます。

女性活躍推進につきましては、知事のおっしゃったとおりで、秋田県では女性の特に若年層の社会減というのが毎年4,000人、3,000人が若年女性というような状況で、県の方も女性活躍についても重点的に取り組んでもらっております。

労働局といたしましても、労働局ですので県内企業等に女性の活躍、それから男性の育休取得というようなことは当然進めていくものですが、現状では秋田県内の企業は、先ほどちょっと申し上げたのですが、まだ正社員も女性を採り始めたのが最近だと、人口減少が始まってからだというふうなことで、若年、若い人だけ採用して中間層の女性がまだいないという会社さんが多くて、課題が多いと感じております。このようなことから、女性の、若い人を採るのもそうですけど、中途採用も増やしていただきたいとか、非正規の方も正社員転換というようなところを進めていただきたいというふうなお願いはしております、均等法に関するようなところは指導を当然しているんですけども、違反とまでは言えないところは、ここを課題として女性活躍推進法の行動計画につなげるようにというようなことで指導しているというところなんです。

男性の育休取得については、ただ男性の育休は表面的に進めればいい、数字を見ればいいというわけではなくて、課題に書きましたとおりですが、男女の家事分担、育児家事分担の偏り是正、これを進めない限り女性の活躍というのは進みませんというところがありますので、今後、改正法も成立しますので、その中で問題、男性の育休取得推進の意義というものをもうちょっと強調して話をして、少しずつでも変えていくしかないと思って感じております。

あとは地域の意識については、労働局でできない場合もあるんですが、企業の意識を変えていくことによりまして地域の方にも広めていくということで、そのあたりはしっかり進めてまいりたいと考えております。

【森会長】

ありがとうございました。この問題は働き方改革とも実はリンクしております、実際には育児を前提としない長時間労働、自身の問題というのもありますので、この辺も含めて指導なり、それから今日私も含めて教育関係者もおりますので、協力的な施策を含めて進めていく必要性はあるのではないかなというふうには思います。ありがとうございました。

ほかに、曾我委員どうぞ。

【曾我委員】

曾我です。よろしく申し上げます。

私からは意見と要望といいますか、お願いといいますか、ちょっとありますので申し上げます。

この資料の中でも、今までもこういう表記ではあったのですが、障害者と言われる表記の部分について、全国的な決め事ではないので、この害という字が、連合の中では平仮名表記であったり、障害そのものを平仮名表記であったりという、全国的にも自由にあって平仮名表記をしようというふうに決めているところがあるみたいですが、今回の東京オリンピック・パラリンピックを控えて、障害者スポーツというものをパラスポーツというふうに名称

を変更しようというような動きがある中で、これは意見、私のあくまで意見なのですが、少し日常で障害者と言われる方々、健常者と呼ばれる方々だけがこの世界に住んでいるわけではないので、意識を持つ意味での資料の表記の仕方についてご検討願えればなというのが意見でございます。

もう一点ですが、小川委員と少しかぶる部分はあるのですが、この資料の中にもありました女性活躍推進法であるとか男性の育児休暇の促進であるとか、国際社会との兼ね合いでやはり女性の社会進出というのを促すというのが大きくあるのだろうというふうには思うんですが、その背景として、同一労働同一賃金を掲げるその背景には、やはりどうしても現実問題、秋田でも非正規と呼ばれる有期・パート、その女性の方々のトータルの賃金が低い状態にあるというのが否めない状態であると思っています。それで、文字面だけ見ると、最低賃金の引上げ、そして同一労働同一賃金という、労働者に寄り添った施策であるというふうには見てとれるのですが、これは賃金を上げることによって、いわゆる内需拡大、そして回り回って経営者の皆さんのところにそれが返ってくるというようなことは間違いない循環システムでありますので、労働行政に携わる皆様方が企業を訪問してご指導なさる際も、ぜひそのことを皆さんのために最低賃金を上げなきゃいけないし、同一労働同一賃金をやっていくことによって皆さんのところに返ってくるんだよというふうな物の言い方で、決して文字面だけにとられることのないようなご指導をぜひお願いしたいなという思いでございます。

以上です。

【森会長】

ありがとうございます。これに対しては、特に。

【曾我委員】

特に、はい。

【森会長】

ないですね。これに関連した内容で皆様発言される方いらっしゃいますか。関連した内容よろしいですか。

それでは私の方から一つお願いしたいことがあるのですが、今、障害者の雇用促進ということでパーセンテージが上がりましたが、実際は障害者と呼ばれると、どうしても一般の方は身体障害者を念頭にイメージすることが多いですけれども、実際は目に見えない障害を持っておられる方も多数おられまして、障害者としてみなされていないし、みなしたくない人たちもいるので、この辺のところ非常に難しいのかなと。身体障害であれば一部を機能的な側面で克服できる側面もありますので、できるんですが、目に見えない障害を持っておられる方は、本当にその障害を理解していただかないと雇用が難しいという側面がありま

す。秋田大学でもこの目に見えない障害者を雇ってうまくやっっていこうと思っているんですが、やっぱり各職員の気持ちがそこについていけないとですね非常に難しいというようなことを経験して、いろいろ対策をとっているところですが、これが民間企業さんになるとますますこの辺のところは難しくなるかなと思いますので、その辺の、ただ障害者雇いませうだけではなくて、いろいろな障害があつて、でも活用は能力の高い人たちいっぱいおりますので、その辺のところも含めて何かアピールする努力があつたらいいかなというふうに思いますので、その辺のところもよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、ほかの質問を受けたいと思いますが、どうぞ遠慮なくご発言をお願いします。どうぞ、若泉委員。

【若泉委員】

若泉です。

ご説明いろいろありがとうございました。資料の中、一つ、1ページずつ読んでいくと確かにそのとおりだなと思つて、全部できたら素晴らしいなと思うんですけども、使用者側、まあ企業、民間企業としてですね、これを全部達成しようと思うと会社潰れちゃうかなというのが正直な印象です。

1ページずつ見ていくとつてお話しさせてもらったんですけども、相反することが実は結構あるんじゃないかなと思つてしまつて、例えば人が足りないよつて言つてるんだけど男性に休みなさいと、これ非常に厳しいんですよ、正直なところ。それとか、実際に残業、まあ我々の会社も42時間で、月42時間で縛つていますけども、働きたい人つて42時間じゃ足りないんですよ。所得を得るために。例えば42時間、まあ何時間という上限はあると思つますよ。あると思つますけども、例えば時給1,000円だとすればですね42時間、4万2,000円多く、月もらえるんですよ、所得。これを60時間だったら月6万円もらえるんですよ。ですんで、一概にその数字だけで縛られると非常に、残業は42時間以下に収めなさい、男性は休ましてください、男女雇用機会均等ですよとかというふうになるとですね、非常にこう企業としてはやりづらくなるのかな。じゃあ、人を増やさないかんなくなつてくるんですけど、今度、人がいませんよつていう話になつてくるんで、やはりこう全体的にこう見ていただいて、まあ一つ言えることは働ける人の頭数を増やすつていうことは共通して言えるのかなというふうに思つますんで、全体的にこういろんなバランスを取つて施策を打つていただければなというふうに思つています。

それから、個人的な意見になりますけども、残念ながら会社都合で離職される方がいらつしゃると思うんです。今の特にこのコロナ禍ではいらつしゃると思うんですけども、失業保険が手厚くてですね、すぐに復職しない方が結構いらつしゃるんじゃないかなと私は思つています。まず10カ月ぐらい休むかと。10カ月ぐらい休んで、そこから、ハローワークには月1回行つて、戻ろうかなつていう人が、私が感じる中では、個人的な意見ですが、結構いらつしゃるんじゃないかなと思つます。ぜひこの方たちが早く仕事に戻つていただける

ような支援だとかご説明だとか、そういうものをしていただければなというのが一つです。

それから2番目はですね、うちの会社は製造業ですけども、うちの製造業も人手不足が起きています。それから、先ほどのご説明の介護だとか建設業だとか人手は慢性的に足りないところもありますけれど、これもあくまでも個人的な意見ですけども、しかも使用者側で言うちょっと怒られちゃうかもしれないですけど、例えばそういう業種を特定最低賃金に指定して、ある程度その業界として働く魅力がある単価設定といいますか、私は高い低いと言ってないですよ、単価設定をして、要は労働人口の移動をしない限り、必ず人手不足の業界と人がそこそこいますよという業界、これ移動が変わらないと思うんです。で、10年前にいろいろリストラだ、とかあったと思いますけども、あのときも私、中小企業振興委員をやっていましたが、製造業は大打撃を受けて皆さんお金をもらって休んでいましたけども、片や建設業の方は人がいないってしゃべっていたんですね。非常に手当が厚く、あのときも皆さん人の移動はしなかったんですけど、やはりこう労働人口を移動させる、先ほどの特定最低賃金に指定するっていうのは極端な例かもしれませんが、労働人口を移動させてある程度こうバランスよくしていく、全ては賃金だと思いませんけど、そういうような方策をですねぜひ入れていただけたら、もう少しバランスがよくなるのかなというふうに思っていますので、これはもうあくまでも個人的な意見でありますので、ぜひ秋田県の皆さんにはいろんなことを考えていただければと、そういうふうに思います。

以上です。

【森会長】

ありがとうございました。この件に関して言いたいことある人、もしくは事務局側から何かこういう対応をしていますよとありますか。よろしくお願いします。

【橋職業安定部長】

職業安定部でございます。

失業者の方、雇用保険を受け取って10カ月くらい休んでからと言われる方がいらっしゃるのではないかということですが、早期就職をした際の手当は追加するような形で、早く就職したら失業手当としてもらうのではなく再就職手当をもらえるというような形で早期就職の取組を行っていますし、相談に来られたときにも早期就職を勧めているところでございます。

【森会長】

ありがとうございました。

ほかにどうぞ。せっかく来たんだから。よろしいですか。小宅委員お願いします。

【小宅委員】

小宅といいます。よろしくお願いします。

現実的な話をしたいんですが、うちの会社はパートの人って結構いるんですけども、ほとんどの人が年間 130 万円未満でと言うんですよね。ここで同一労働同一賃金って出てきていますけども、これ見ると大体が待遇差をなくすとか、いわゆる待遇改善ですよ、そういうふうに謳われているんですけども、いざその待遇改善しようとしても、皆さん 12 月になってくると調整に入るんですね。130 万超えないように休むんです。で、さらに待遇を改善してあげようと思って時給を上げよう、あるいは何か手当をつけようとする、つけた分だけ、ただ休むだけというのが現実なんです。もちろん皆さん収入はたくさん欲しいんでしょうけれども、実際に採用するとき面接でこう話を聞くと、ほとんどの人が時給が高いとかそういうものじゃなくて、前に勤めていたところが子どもが熱を出したとか P T A だとかそういうのがあっても休めない、なかなか休ましてもらえないというのでこっちを応募してきたというのがほとんどなんです。ですから、ただ単に待遇改善のそっちばかりじゃなくて、もっと別の方を改善していった方がパートの方々は助かるんじゃないかなというふうな感じがしています。

以上です。

【森会長】

ありがとうございます。この件に関しまして何かつけ加えることとかありますか。よろしいですか。

まだまだご意見を承りたいところなんですけれども、次の議題を控えておりますので、令和 3 年度秋田労働局行政運営方針につきましては、ただいま何人もの委員の皆様からご発言いただきました意見を踏まえて作成していただき、よりよい労働行政運営に努めていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いしますと思っております。

それでは、次の議題（3）、秋田地方労働審議会運営規程の一部改正についてに移りたいと思っております。

では、事務局から説明の方、よろしくお願いします。

【事務局】

それでは、秋田地方労働審議会運営規程（案）につきましてご説明させていただきます。

資料の方は No.4 になります。No.4 の中に、5 ページ目になりますが、運営規定（案）の赤字で見え消しをしたものがございまして、そのご説明をさせていただきます。

今回、内閣官房行政改革推進本部事務局から署名押印廃止の手続を決定する方針が示されたことを踏まえまして、地方労働審議会におきまして、テレビ会議システムを利用した委員会への出席を認めるということと、また、審議会の議事録はメール等により出席委員全員が確認することを前提にこれまでいただいていた会長を含む 3 人の委員からの署名を廃止すること、2 点について、厚生労働省の方から運営規定の見直しを行うよう通知がございま

して、秋田地方労働審議会運営規程の改正を行うこととしております。

2点目のテレビ会議についてでございますが、第3条になりますが、第1項としまして、テレビ会議システムによる出席を認める旨の規定を追加するとともに、第2項としまして、テレビ会議システムによる出席も審議会定足数議決に定めました地方労働審議会令第8条第1項及び第2項に含める規定をおきまして、改正前の第1項を第3項に定めております。

2点目につきましては、第6条になりますが、第1項から委員の署名に係る部分を削除しております。ただし、この改正に当たりましては、作成した議事録をご出席いただきました委員の皆様にもメールでお送りするなどしまして内容をご確認いただくことを前提としております。

お手元の新旧対照表をご覧くださいますと、そこにも今までの説明がございますが、これらの文言や記載方法を変更したものでございます。

なお、改正後の運営規程につきましては、令和3年4月1日、次年度からの適用とさせていただきますことを想定しております。

運営規程に関する説明については以上でございます。よろしくご審議のほどお願いいたします。

【森会長】

ただいま事務局から説明がありました秋田地方労働審議会運営規程の一部改正につきまして、ご質問等ありますでしょうか。はいどうぞ、若泉委員。

【若泉委員】

若泉です。

質問といいますか、テレビ会議システムのところなんですけれども、我々もいろんな会議の中でよくこの話題出るんですけど、非公開にする場合、先方側がもし録画してたらどうするのかっていう話がよく出るんです。そういうものを何かこう規程の中に一文入れていた方がよいと思いますんで、それはご検討していただきたい、そういうふうに思います。

【森会長】

よろしいでしょうか。実際これでは話が済まなくて、実際に様々なテレビ会議を我が大学でもやってるんですけども、取り決めはこういう形、細かなところできっちりしておかないととんでもないことが起きるってことがたびたびありますんで、運営規程上ではこれでもいいかもしれませんけれども、細かいところは附則等で詰めておかないと後でいろいろなことが起こり得ますので、その辺のところを専門の方いらっしゃると思いますので詰めていただきたいなというふうに思います。

よろしかったでしょうか。ほかに何かこの件に関しまして。

【森会長】

それでは、秋田地方労働審議会運営規程につきまして、案のとおり改正したいと思います。一応いろいろ附則事項等つくかなとは思いますが、お諮りいたします。よろしいでしょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

【森会長】

異議なしということだと認識させていただきましたので、秋田地方労働審議会運営規程案のとおり改正するということにしたいと思います。

次に、議題（４）に移りたいと思います。

そのほか、何かご意見、ご質問等ございますでしょうか。

【「なし」と呼ぶ者あり】

【森会長】

ないようですので、以上をもちまして本日の議事は全て終了いたしました。

秋田労働局におかれましては、当審議会での各委員からの意見を踏まえて、また秋田県をはじめとした関係機関と連携を図りながら働き方改革の推進、特にこの辺重要ですが、あとは人材確保対策、新型コロナウイルス感染症に関する各種施策等について、より一層実効ある行政運営をお願いしたいと思います。

それでは、これもちまして第41回秋田地方労働審議会を閉会いたします。円滑な議事進行にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。