

第二期 第1回秋田いきいきワーク推進会議

日時：令和4年1月31日（月）14:00～16:00

場所：秋田合同庁舎5階 第1会議室

○事務局

秋田労働局雇用環境・均等室の西村です。本日の会議は、リモートでの開催とさせていただきます。

本日の資料を確認させていただきます。

資料は、事前にお送りさせていただきます。会議次第、会議資料一覧、その後、資料No. 1からNo. 7となっております。

次に、本日の会議参加者でございますが、資料No. 1の名簿のとおりとなっております。

（出席者紹介）

また、本日は、オブザーバーとして、映画監督 成田洋一様にもご参加いただいております。よろしくお願いいたします。

それでは、はじめに事務局を代表して秋田労働局長 川口秀人よりご挨拶申し上げます。

○秋田労働局長

皆さん、こんにちは。秋田労働局の川口でございます。

本日は、大変お忙しいところ、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。

また、本会議にあわせまして、資料の作成等にご協力いただいたことに対しまして、重ねて御礼申し上げます。

この会議でございますが、今から6年前、2016年2月に第1回を開催し、今年で6年目となります。昨年1月の第7回会議におきまして、第一期5年間の総括とともに、第二期を迎えるに当たりまして、今年度を含む次の5年間に取り組むべき重点事項についてご了承をいただいたところです。

第二期の初回となります本日の会議でございますが、今後取り組むべき重点事項として

ご了承いただきました三つの課題、具体的には、一つ目「新しい働き方等に対応した働き方改革」、二つ目「多様な人材と支援の総合的な推進」、三つ目「女性の活躍推進」、これら三つの課題とそれぞれの取組方針（案）につきまして、事務局からご説明申し上げますとともに、会議構成機関における本年度の取組内容などの情報共有をお願いしたいと存じます。

また、本日は二部構成といたしまして、途中休憩を挟み、試写会及び講演として、秋田労働局で昨年10月から広報戦略の一環として取組を開始いたしました「秋田はたらく応援大使」、あるいは「秋田ではたらくLab」の動画配信などで多大なご協力をいただいております映画監督 成田洋一様とオンラインで東京と結び、現在作製いただいております配信動画の試写会と、続けて成田監督による『「秋田ではたらく」を考える』をテーマとしたご講演をいただくこととしております。

本日は、成田監督のご講演の後、意見交換とさせていただきますと存じます。

本日は、当会議初のオンライン開催となり、まさに新しい働き方に対応した形式で進めることになりました。皆様におかれましては、どうぞ忌憚のないご意見を賜りまして、この第二期を迎えた秋田いきいきワークの取組推進に向けて、議論が一層深まることをご期待申し上げまして、冒頭のご挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○事務局

議事に入る前に、本日の進め方についてご説明させていただきます。

本日の会議は、二部構成となります。前半で第二期秋田いきいきワーク推進会議の取組方針（案）の協議と、令和3年度における会員構成機関における各種取組等の情報共有と意見交換をお願いしたいと存じます。

休憩を挟みまして、後半は労働局の広報戦略に多大なご協力をいただいております秋田出身でCM、映画監督としてご活躍の成田洋一様にご参加いただいておりますので、成田様の視点から『「秋田ではたらく」を考える』と題し、当会議の重点課題の解決の参考になる講話や秋田労働局広報戦略の最新映像のご紹介等をお願いしております。

講演の後には本会議の出席者の皆様と意見交換を行っていただきたいと存じておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、ここから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

本日は、皆様、お忙しい中ご出席をいただきまして誠にありがとうございます。

本会議初めてのオンライン会議に切り替えて、今日このような形で会議を進めさせていただきますので、ご協力、何とぞよろしくお願い申し上げます。

それでは議事に入ります。

第二期秋田いきいきワーク推進会議取組方針（案）について、事務局から説明をお願いいたします。

○事務局

それでは、事務局からご説明させていただきます。

資料通し番号で2ページご覧ください。第二期秋田いきいきワーク推進会議取組方針（案）でございます。

第一期は、平成28年から令和2年までの5年間として取組を進め、昨年1月25日に第一期の取組、課題と方向について取りまとめ、今後、秋田いきいきワーク推進会議の取り組むべき三つの重点課題について、皆様のご了承をいただいたところでございました。

これを基に第二期の取組方針（案）を策定し、令和3年11月の検討部会でご協議いただいております。本日は、この会議において簡単に内容をご説明させていただきます。

第二期の期間は、令和3年度を初年度とし、令和7年度までの5年としております。国の働き方改革の実行計画が2026年の実現を目指していることや、県の第5次男女共同参画推進計画の期間などと整合を図ったものとしております。

方針の構成としては、1. 目的、2. 関連する各種政策の推進計画等の動向、3. 推進会議における三つの重点課題、4. 推進会議の取組、5. 年度予定、6. 周知・広報となっております。

資料の3ページご覧ください。

1. 目的としては、当会議の設置要綱に準じた内容としております。

2. 関連する各種政策の推進計画等の動向として、○働き方改革実行計画、県の○第2期あきた未来総合戦略、○第5次秋田県男女共同参画推進計画について記載しております。

3. 推進会議における重点課題。重点課題の一つ目として、（1）新しい働き方等に対応した働き方改革です。目標を3点、2025年度までに週60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする。年次有給休暇取得率を70%以上とする。テレワークに関しては、社会情勢の

変化等を踏まえて設定するとしております。取組項目としては、○長時間労働の抑制、○年次有給休暇の取得促進、○柔軟な働き方がしやすい環境整備、○その他としております。

取組項目ごとに、労働局で取り組む内容を記載させていただいております。

5 ページをご覧ください。

(2) 多様な人材確保支援の総合的な推進です。こちらについては、今後、人材確保がより困難になることが予想されることから、多様な人材が活躍できる環境を整備し、業種・地域・職種を超えた多様な人材の確保をすることを課題と捉えております。目標としては、高年齢者雇用の観点から、65歳以上人口に占める雇用保険被保険者の割合、若年者の県内就職の観点から高卒・大卒の県内就職率、そしてAターン就職者数、障害者の雇用者数、外国人労働者数、こちらの増加を目標としており、高年齢者・若者・障害者・外国人等、それぞれの取組項目を記載しております。先ほどと同様、取組項目ごとに労働局で取り組む内容として記載をしております。

6 ページをご覧ください。

(3) 女性の活躍推進です。就職期の若年女性の県外流出、男性の育児休業取得が進まない等の課題がございまして、目標としては、2020年代の早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度、2025年までに男性の育児休業取得率を30%以上としております。取組項目は、女性の活躍に向けた取組、子育て・介護を両立しやすい職場環境の整備、男性の育児休業取得の促進、その他としております。他の課題と同様、取組項目ごとに労働局としての取組を記載した内容となっております。

7 ページには推進会議の取組を、簡単に記載しております。

5. 年度予定は、第二期が5年間の計画になりますので、初年度である令和3年度は本方針の策定、2年後の令和5年度は中間取りまとめ、そして最終の令和7年度は第二期の取りまとめとして記載しております。

6. 周知・広報。現在は秋田労働局のホームページに会議資料等を掲載しておりますが、できれば会員機関の皆様のホームページ等でも共有をお願いしたいと存じます。

8～9 ページには、関連する各種政策の推進計画等における取組や施策などを記載しております。

以上を第二期秋田いきいきワーク推進会議の取組方針として、皆様で連携し、取組を進めていければと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

ただいま第二期秋田いきいきワーク推進会議取組方針（案）について説明をしていただきました。ご質問、あるいはご意見ありますでしょうか。

○水澤委員

確認が一点と、意見が一点あります。８ページの「参考」はどのような資料なのかというのを一点確認したいと思います。、本会議の取組方針はこれでよいのですが、最近の世の中の流れとして、「賃金の引上げ」が政府でも、秋田県でも最重要課題とされており、秋田県の場合は、若者の県内定着における最重要課題としています。この８ページの参考の項目２に、「賃金引上げ」とありますので、これがどのような資料かという確認と、そして意見としては、本会議の重点課題の（２）多様な人材確保の中に「若者の県内定着」がありますので、こういったところで賃金引き上げについても具体的に取り組んでいく必要があるのではないかと考えております。その二点について説明をお願いします。

○事務局

事務局からお答えいたします。

資料８ページでございますが、「国の働き方改革実行計画」の一番新しい情報を掲載しております。項目２の「賃金引上げと労働生産性の向上」については、本会議の取組方針の中には明記しておりませんが、同じ方向性で進めていければと考えております。本会議の取組方針の（１）新しい働き方等に対応した働き方改革に含めてお考えいただければ非常に有り難いと思います。

○吉村会長

よろしいでしょうか。

○水澤委員

ありがとうございました。

○吉村会長

ほかにご意見、ご質問ありますでしょうか。

特にないようですので、続きまして、議題の2「各重点課題の取組について」に移ります。

各重点課題に対して、令和3年度における会員機関における取組を事前に把握させていただいています。この情報は、第二期秋田いきいきワーク推進会議会員機関の取組として、毎年度、会議議事録と同様に秋田労働局ホームページに掲載していくことといたしますので、ご了承をお願いいたします。

それでは、最初に重点課題の1. 新しい働き方等に対応した働き方改革に関する各所属機関の取組やご意見、共有すべき情報、コメントなどがあればご発言をお願いします。

10ページから進めていきますが、最初に秋田労働局から説明をお願いいたします。

○酒井労働基準部長

秋田労働局労働基準部長の酒井でございます。よろしくお願いいたします。

新しい働き方等に対応した働き方改革の労働局の取組といたしましては、長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進につきまして、前期から継続しての取組とさせていただいております。

主な取組事項についても、前期とほぼ変更ございません。

新しく取り組む目標として、柔軟な働き方がしやすい環境整備として、テレワークや副業・兼業ガイドラインの周知を入れてございます。

コロナ禍ということもあり、このテレワークといった働き方は、これからどんどん普及してくると思いますし、働き方改革の中で、本来一番に掲げられる項目ではないかとも思います。ただ、このテレワークは、以前からあった制度ですが、このコロナ禍で急に注目されるようになったこともあり、なかなか目標値を立てづらいところがございます。このことから、目標値は、コロナ感染症の状況等その後の社会情勢を踏まえて設定することとし、まずは厚生労働省で作成したテレワークのガイドラインの普及を中心に進めていこうと考えているところでございます。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、テレワークが目標とされています。続き

まして、秋田県の猿田副知事、説明をお願いいたします。

○猿田委員

猿田です。よろしくお願いします。

長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進については、令和２年度に作成した「働き方改革企業事例集」を活用し、県内企業にモデル事例を周知することにより、働き方改革に向けた取組の普及を図っています。

柔軟な働き方がしやすい環境整備については、多様な働き方の推進と生産性向上に向けた取組として、令和２年度から県内企業を対象に、テレワーク導入のための講習会を開催しています。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続きまして、連合秋田 才村会長、お願いします。

○才村委員

才村です。よろしくお願いします。

基本的には報告させていただいている中身でございますが、焦点として長時間労働に関しては、特に三六協定の運用がポイントだと思っていますので、その点検を継続しています。

テレワークに関しては、どうしても緊急避難的に導入された経緯があり、少しルールが追いついていない状況と考えています。したがって、労使間で一つの働き方として定着をさせていくという意味合いも含めて、しっかりルールづくりの議論を継続させていただきたいと考えています。

また、従来の働き方は、イコール自己責任ではないという点や、副業に関して連合は、慎重なスタンスですので、いずれにしても長時間労働、あるいは健康管理、労災について意識しながら、労働相談などを受けながら対応させていただ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。

続いて、秋田県経営者協会、お願いいたします。

○協委員

当協会では、ここに取り上げる三つのテーマのいずれについても、協会主導の取組は特に行っておりませんが、毎年会員に対して「雇用動向調査」を実施しておりますので、その結果に基づいてご説明します。

この働き方改革ですが、まず長時間労働の抑制につきまして説明します。

「36協定を既に見直した・または見直す予定がある」企業は、前回の調査51%に対して、今回は50%となっています。長時間労働の最大の原因は、数年前までは「人手不足」となっていました。今回は、「時期的な仕事量の変動や取引先への納期、発注対応」に変化しており、今後、コロナ禍の影響でどのように変化していくかは不透明です。

また、年次有給休暇の取得促進については、「取り組んでいる」という回答が、前回の88.4%に対して、今回は86.5%と、いずれも働き方改革への取組施策中、第1位となっており、定着していると考えています。

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。

続きまして、オルウィーヴ合同会社、お願いいたします。

○竹下委員

弊社については、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進については、通常どおり取り組んでおり、特に問題は発生していないので、資料には掲載はしていません。

今回は、柔軟な働き方がしやすい環境整備ということで、実際にどういった働き方が自分にとって働きやすいスタイルなのか、そして、このコロナ禍においてどのような働き方をすれば安全を確保しながら働くことができるのかについて、キャリアコンサルタントによる相談を実施しています。これによって、自分の働きやすい、本来のパフォーマンスが出しやすい働き方ができる環境整備を会社で実施していくことができるのではないかと考

えております。

また、働きやすい職場環境を推進している企業の実態についても着目しており、企業への取材などを通してメディアで発信していくことを、本年度進めていき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。

続きまして秋田県商工会議所連合会、お願いいたします。

○水澤委員

取組としては、秋田労働局の資料の周知を行っています。

柔軟な働き方については、秋田働き方改革推進支援センターから講師を招き、2回ほど勉強会を開いています。その中で副業やテレワークなどの内容についても説明いただいています。

ただ、課題として感じているのは、テレワークについてなかなか県内の中小企業において進んでいないということです。大手の会社の秋田支店などでは、それなりにテレワークをしているという話は聞きますが、中小企業での推進が今後の課題と考えております。厚労省で作成したテレワークガイドラインなども活用しながら、今後の進め方を検討していきたいと思います。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて秋田県商工会連合会、お願いいたします。

○金子委員

秋田県商工会連合会では、平成30年6月に県の委託事業として、あきた女性活躍・両立支援センターを設置しています。女性の活躍推進と仕事と家庭の両立支援に取り組んでいるところですが、4年間の取組として、県北・中央・県南に3名の推進員を置き、従業員3

00人以下10人以上の中小企業を巡回訪問しています。法制度の支援策の周知や企業ニーズの把握、個別相談への対応、社会保険労務士資格を持つ専門アドバイザーの派遣による一般事業主行動計画の策定支援などを行っています。

令和3年度は、これまでの5年の総括ですが、積み残しを集中的に企業訪問しています。新規訪問については、今年度の目標を12月末で95%ほど達成しており、さらに再訪問についても100%の実績をすでに達成しています。

総務省の専門アドバイザーの派遣についても、89%の目標に達しております。

ここに記載してありますように、時間外労働を削減する、あるいはノー残業デーを設置する、あるいは年次有給休暇の促進、これは法定どおり取得しやすさなど、そうしたことに関する相談への支援等が多くなっています。例として、ノー残業デーを顧客にメールで周知して、外部の理解促進を図り積極的に取り組んでいる企業もありました。

以上であります。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

それでは、続きまして、秋田県中小企業団体中央会、お願いいたします。

○佐藤委員

よろしくお願いします。

当方の取組としては、ここに記載のとおり、基本的には会報で広報をしています。ただ、今回、資料No. 7として配付させていただきましたが、「秋田県における中小企業の労働事情」として、県内企業の労働状況を調べており、全国との比較ができるようにし、また、業種ごとの状況もわかるようにして、会員に配付するとともに、ホームページにアップして、働き方改革の推進に使っていただけるように取り組んでおります。

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。

続いて、秋田銀行、お願いいたします。

○原岡委員

秋田銀行でございます。

長時間労働の抑制については、いわゆるノー残業デーとして「定時退行日」を設けており、原則水曜日としておりますが、第2・第3水曜日については、完全に定時退行日として、定時に必ず帰るということを実施しています。さらに本部では、第2金曜日にも完全定時退行を実施しています。

ただ、これ以外に残業が発生することが多い現状がありまして、法定時間外勤務40時間を超過した場合は、必要に応じて医師の面談を実施しており、2回連続で超過した場合は、本人の希望の有無にかかわらず必ず実施をしています。

年次有給休暇の取得促進ですが、3カ月に一度「シーズン休暇」として1日、1年で4日の休暇を取得できる制度があります。また、「連続休暇」として、1年に1度、最長5営業日を連続して、前後の土日を加えると最高で9日間、休暇を取得できる制度があります。さらに、今年の4月1日から、年に1日の「リフレッシュ休暇」の運用を開始しています。これにより、シーズン休暇で4日、連続休暇で2日、リフレッシュ休暇で1日、合わせて7日間の年次有給休暇を自動的に取得できる状況です。

また、柔軟な働き方ですが、コロナ対策の一環として在宅勤務のルールを整備しました。簡単なルールですが、銀行の業務用端末を貸与します。ただし、全員は難しいので、銀行の端末を貸与できない者については、自宅でウェブの自己啓発をしていただくというルールにはなっています。

さらに、総労働時間の短縮について、「セレクト時差勤務」という制度を設けており、30分、または1時間の始業時刻の繰り上げ・繰り下げを申請により実施しております。自動的に終業時間も30分繰り上げ・繰り下げとなりますので、繁忙期などは比較的客户様のところに行く時間が遅かったり早かったりということがありますので、柔軟に適用しています。

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。

14ページ、最後に東北経済産業局、ご説明をお願いいたします。

○椎根委員

経済産業局です。

東北局においては、間接的ではありますが、各制度を通じて、中小企業への支援を行っています。中小企業の生産性向上等へ向けた支援として、生産性拡大推進事業の三つの補助金があります。「ものづくり補助金」で生産性の向上を図っていただく、また、2番目として、「持続化補助金」商工会議所や商工会に大変お世話になっていますが、コロナ対応や販路開拓をしていただく。また、3番目として、「IT補助金」としてIT部分によって生産性を上げていただきといった支援を行っています。

また、これに加えて、昨年度補正と昨年末の経済対策でも追加補正されました「事業再構築補助金」については、ウィズ秋田コロナとして、思い切った業態転換を図る事業者に、起業への補助などを行っており、このような制度を活用して支援をしています。

また、もう一点は、当局中小企業課において、下請けいじめ防止のための総合対策として立入検査をしており、下請け法に基づく振興基準等の説明や周知等々を行っています。

以上になります。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

いろいろとご説明をいただきましたが、何かコメントやご質問ございますか。特にございませんか。

今朝、ある大きな病院の事務から電話があって、濃厚接触者が職員の中に非常に増えてですね、家にいざるを得ないので欠勤になって業務が大変な状態になっているという話を聞きました。小学生でも今ものすごくコロナの陽性者が増えていますので、その親御さんに濃厚接触者が増えていると思いますが、そういう事例で困っているようなことはありますか。秋田銀行の場合はいかがですか。

○原岡委員

小・中学校や高校で学級閉鎖や学年閉鎖になっています。やはり小学校や幼稚園・保育園の場合、親御さんが家で世話をしなくてはならない状況が発生しています。その場合は、柔軟に休暇を取得していただいて、子どもの世話をしていただいています。それによって業務が立ち行かなくなるという状況までには、今のところなっていません。ただ今後、ど

れだけ影響を受けているのか、もしくは、これから受ける可能性があるのかについて、行内で状況調査をする予定です。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

北都銀行さんはいかがですか。

○佐々木委員

秋田銀行と同じように、毎日のようにどこかの職場で家族が濃厚接触となって出勤できないという事例が続いています。周りの支店や本部応援で、その欠けた人員を補充しており、今までのところは従前同様の支店運営を継続しています。これまで2カ店で全員を入れ替えて運営するという事例もありました。

今日から実施しますが、本部に出勤をする行員は、できるだけテレワークを推奨するということで、今まで以上に勤務機能を維持する取組を実施しているところです。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

猿田副知事、県では勤務体制などはどのような状態になっていますか。

○猿田委員

今現在、数名陽性者が出ていますが、1カ所に固まって出ている状況ではありませんので、まず周囲でフォローができている状況にあります。

国からは、本人の感染や家族の感染による事業の停滞を心配しており、県も含めて各市町村には事業継続計画に今回の対処がしっかりできているか点検するよう指示が出されているところであり、県としても、注視しているところです。

○吉村会長

よろしくお願いいたします。

ほかにご意見がなければ、次に移ります。

それでは、続きまして、15ページ、多様な人材確保支援の総合的な推進に移ります。

それでは、秋田労働局からお願いいたします。

○橋職業安定部長

職業安定部の橋でございます。

取組につきましては、資料に記載されていますので、記載以外の情報共有をさせていただきます。

高年齢者の就労・社会参加の促進につきましては、通常、高年齢者の雇用状況の公表が1月となっており、令和2年については、令和3年1月8日に発表したところです。今回、令和3年については、令和3年4月1日施行の高年齢者雇用安定法の改正により、高年齢者の雇用状況報告の項目や様式が変更になったことから、現在集計中となっています。

若者の県内定着・回帰の促進については、1月4日に発表しました令和4年3月卒業者の11月末時点の高校生の県内就職希望割合は80.3%と過去最高となっており、大学生の県内就職希望割合は49.0%と前年度比2.9ポイント増加しているところです。

障害者の就労促進につきましては、令和3年3月より、民間企業の法定雇用率が2.2%から2.3%となりました。12月24日に公表いたしました雇用障害者数は過去最高の2630.5人となりましたが、実雇用率は2.21%と前年度比0.04ポイント減少となっています。未達成の企業等に対して、達成に向けた雇用支援を行っています。

外国人労働者の円滑な受け入れ促進につきましては、先週末に公表しました令和3年外国人雇用状況の集計結果より、外国人の労働者数169人減少しまして2,233人となりました。コロナの影響で来日できないことも影響していると思いますが、東北6県すべてで前年と比較して減少している状況です。

安定部からは以上です

○吉村会長

どうもありがとうございました。

今説明のあった数値は、資料には記載していない数値ですね。

○橋職業安定部長

はい。

○会長

それでは続きまして、16ページ、猿田副知事、お願いいたします。

○猿田委員

本県の取組について説明します。

高年齢者の就労・社会参加の促進については、秋田県シルバー人材センター連合会が実施する各種事業に連携して取り組んでいます。

若者については、中・高生を対象とした企業説明会等、大学生を対象とした業界研究会・合同就職説明会等を開催しているほか、大学生が先輩社会人にいつでも気軽にオンライン上で相談できる機会を提供するなど、県内企業を知る機会の提供やマッチング支援を行っています。

非正規労働者については、秋田就職活動支援センターにおける就職相談や資格取得のための職業訓練等を実施しています。

就職氷河期世代の就職支援のほか、就職氷河期世代の正社員転換促進のための事業者向けの奨励金を令和3年度に創設しています。

障害者については、障害者雇用優良事業所の知事表彰を行っているほか、実習受入れ企業と実習生に対して奨励金等を支給し、実習機会の拡大と就労の促進を図っています。

外国人労働者については、外国人雇用サポートデスクを設置し、外国人材の雇用に関する企業からの相談に対応しているほか、国際交流協会内に秋田県外国人相談センターを設置し、秋田に暮らす外国人を支援しています。

その他、コロナ禍による離職者を対象に、職業訓練、スキルアップ支援と奨励金給付を併せて行い、早期就業と職場定着、人材不足分野への就業促進を図っています。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて17ページ、連合秋田 才村会長、お願いします。

○才村委員

高年齢者の就労促進としては、「希望者全員」をポイントに労使協議を進めさせていただいています。

若者の県内定着に向けては、労働教育の必要性を感じており、山形や岩手では、国立大学で連合が寄附講座を実施しておりますが、秋田でも実施に向けて進めているところです。

あとは記載のとおりです。

○吉村会長

それでは秋田県経営者協会、お願いいたします。

○脇委員

はじめに、高年齢者の就労・社会参加の促進について説明します。

新規採用も難しい社会情勢の中で、企業にとって人手不足対策の一環として、高年齢者の雇用は十分な方策の一つであると考えます。定年退職者の再雇用や定年延長制度の導入が必要となっています。前回調査では、53%の企業が「取り組んでいる」と回答していますが、今回の調査では73%に増加しています。また、ここには記載していませんが、70歳までの就業機会の確保は努力義務ではありますが、これに「取り組んでいるもしくは検討中」と答えた企業は58.5%となっており、今後増加していくものと思われます。

一方で、若者の県内定着・回帰の促進については、人手不足の解消にとって高年齢者雇用以上に喫緊の課題と思われますが、Aターン就職促進事業等を通じて当県をPRしていく必要があると考えております。

続いて、非正規労働者の正社員化及び処遇改善についてですが、その一助となるべく一昨年5月に設置されましたあきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの活動に参画していきたいと考えております。

最後ですが、外国人労働者の受け入れについては、まだまだ十分とはいえず、働き方改革の取組として捉えている企業は、僅か7%程度となっております。言葉の問題ですとか、斡旋・派遣業者の問題等あると思いますが、人材確保の施策として捉えていくべきだと考えています。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いてオルウィーヴ合同会社、お願いいたします。

○竹下委員

弊社では、若者の県内定着・回帰の促進に力を入れています。具体的には、県内在住者の女性の意見交換会や県外にいる秋田県出身者の意見交換会の実施などを行っています。

それにあわせて、今年度は、企業経営者向けのセミナーの開催も行っており、いずれも県事業ではありますが、県内の若者定着・回帰の促進に取り組んでいます。

以上です。

○吉村会長

ありがとうございました。

続きまして、秋田県商工会議所連合会、お願いいたします。

○水澤委員

内容については記載のとおりですが、2点補足として、若者の県内定着の新卒者応援事業として、当ホームページの動画サイトで地元企業の採用情報発信とあります。各企業においていかに自社の魅力を伝えるかが課題になっており、そこをサポートしながら、この動画サイトで紹介する取組を行っています。

もう一点は、外国人労働者の受け入れに関して、一昨年に相談窓口を設置しています。受け入れ支援機関5社と提携しておりまして、具体的な受け入れについての専門的なサポートを行う体制をとっております。今のところは具体的な動きはありませんが、今後、外国人労働者の動きが出てきた際には、相談体制を活用しながらサポート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。

それでは、19ページに移ります。秋田県商工会連合会、お願いいたします。

○金子委員

当方では、先ほどの説明のとおり、両立支援センターの推進員がそれぞれの職場に巡回して、それぞれの対応を行っています。

記載のとおり、若者定着や離職者、Aターン等の採用に向けた取組については、相談7件、インターンシップ等に関する相談も8件となっており、今、コロナ禍でなかなかつらい状況ですが、その対応をしているところです。

その他の変わった取組として、「子どもの参観日」を設けて、一般事業主行動計画に組み入れて取り組んでいる企業もありました。

以上です。

○吉村会長

ありがとうございました。

続いて、秋田県中小企業団体中央会、お願いいたします。

○佐藤委員

当会の多様な人材確保の支援ですが、基本的には会報による広報活動が中心になります。特に力を入れているのは、外国人労働者の円滑な受け入れ促進として、全部で12組合ある県内の管理団体に実際に訪問して指導、あるいは運営状況を確認する事業を行っています。

また、実際に外国人労働者を受け入れている企業22社を直接訪問して、実際の労働環境をチェックしているところです。

コロナ前までは、カラオケ大会など、日本の文化になじんでもらう、また、交流できるような取組をしていましたが、コロナ禍で実際の人同士の接触が制限されていますので、現在は活動が停滞している状況です。

以上です。

○吉村会長

ありがとうございました。

続いて20ページ、秋田銀行、お願いいたします。

○原岡委員

記載の6項目ですが、3項目について補足をさせていただきます。

まず1番目の高年齢者の就労ですが、65歳としていました再雇用制度の上限を70歳に引き上げています。

また、これは行員ではなく、一般のお客様の「アクティブシニアのコミュニティづくり応援」の観点から、「あきぎん長生き学校」を開催しており、比較的コロナが落ち着いていた昨年10月に、コロナ禍の生活の楽しみ方という座談会を開き、その模様を会員の皆様に広報紙としてお届けしております。

次に、若者の県内定着ですが、2019年11月に秋田労働局から、有料職業紹介事業の許可をいただき人材紹介業務を行っています。また、明日、2月1日から運用をスタートする「キャリピタAKITA」というポータルサイトで、県内の新卒予定者と県内企業とのマッチングの機会を創設したいと思っています。特徴としては、大手就職サイトに比べて、比較的安い価格で提供をしています。さらに、目的としては、県内企業が自社の魅力や求人情報を求人者に広く訴求できる場としてサイトを提供して、人材の採用の面から県内企業の持続的成長を支援させていただきたいと考えております。

最後に、外国人労働者ですが、2021年4月1日から勤務を開始している外国人を1名採用しています。イギリス出身の30代の男性ですが、たまたま香港の大学に通っているときに来日、秋田に来県されて、そのイメージが非常に良かったということで、一旦香港に就職されたのですが、日本の大学に入り直して、昨年3月、四年制大学を卒業したので、新卒扱いで採用させていただきました。現在、で、秋田と世界をつないでいきたいという志で働いていただいています。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて、北都銀行、お願いいたします。

○佐々木委員

多様な人材確保支援の総合的な推進としては、記載のとおりです。

高年齢者の就労・社会参加の促進については、再雇用制度の上限を65歳から70歳に引き

上げております。

また、若者の県内定着については、こちらに記載のとおりですが、インターンシップは毎年開催しており、今年度も12月に開催しています。また2月には、新卒学生向けに「頭取トップセミナー」の開催を予定しています。

また、昨年12月末のAターンフェアに初めて参加させていただきました。コロナ禍において、首都圏から秋田県になかなか帰れずに転職を考えているニーズに対して応えたいという思いをもって、Aターンフェアに参加しています。当日は10名の方と面接をして、今現在2名の方と採用に向けて面談を進めているところです。

また、非正規労働者の正社員化については、非正規社員の勤務状況、資格取得状況に応じて、本人の申出による形で行員の登用制度を年々行っており、毎年数名程度、契約社員から行員に登用しています。

以上です。

○吉村会長

ありがとうございました。

それでは最後に、東北経産局、お願いいたします。

○椎根委員

記載のとおりですが、少し紹介をさせてください。

東北地域における多様な人材確保等総合支援事業、委託事業で秋田総研が実施をしています秋田県内企業の支援です。記載の(1)～(5)を柱に事業展開していき、一つに外部人材の活用促進(副業・兼業等)、コロナ禍もあって首都圏等を中心に外部人材、副業の登録者数が急増しており、そういった大企業に勤務している方の知恵を経営課題解決の一つのツールとして、地域の企業に活用してほしいということで進めています。関係人口の増加などにもつながると考えております。

また、先ほどもご説明がありましたが、「企業の魅力発信事業」については、企業にアンケートを取ると、採用できない理由として「自社の魅力発信力の不足」が必ず上位になりますので、そういったものをなるべく改善していただけるように、セミナーや重点支援・専門家派遣のような形で支援させていただいています。

こういった形で就職氷河期も含めて、秋田県内の中小企業の人材確保を側面支援してお

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。

次に、女性の活躍推進について、秋田労働局より説明をお願いします。

○石原雇用環境・均等室長

秋田労働局雇用環境・均等室の石原です。

秋田労働局の女性活躍の取組については、女性活躍推進法の行動計画の策定義務がこの4月から101人以上企業に拡大されることから、現在、策定・届出の勧奨の最中です。

また、均等法に基づく報告徴収で、各企業の男女間格差の是正のための課題解決、これに女性活躍推進法の行動計画策定を結びつけるように助言をしています。

そして、くるみん・えるぼし認定企業等の県内の優良企業の効果的な取組の事例を紹介することに力を入れており、こちらを活用して課題等を作るようにという話をさせていただいております。

次に、子育て・介護と仕事を両立しやすい環境整備につきましては、改正育児・介護休業法が、令和4年4月、令和4年10月と段階的に施行されます。改正法の説明会につきましては、コロナ感染拡大の影響で先週とあと2回開催予定でしたが、それについては中止となり、今月3回実施いたしました。中止となった2回につきましては、動画配信で対応させていただいております。

改正育児・介護休業法、男性の育休取得促進が中心となっており、次の課題にもつながりますが、この周知を実施しております。

そして、2段目にある男性の育休取得促進のための企業における休業中のカバー体制の整備は、働き方改革・業務改善にもつながりますが、そういった取組について、事例を通して促進している状況です。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて22ページに移ります。秋田県の取組について、猿田副知事、お願いいたします。

○猿田委員

女性の活躍に向けた取組については、離職中の女性や求職者を対象とした会社見学会や企業を対象とした職場環境の改善に向けたセミナーを開催するほか、合同就職説明会等を実施しています。

秋田女性活躍両立支援センターにおいて、一般事業主行動計画策定の企業に対する指導、助言を実施しています。

また、昨年7月から民間企業の経営者の経験のある方を理事として招聘しまして、女性自らの挑戦や活躍への意識改革を促進するため、働く女性のネットワークを官民一体で構築し、相互研鑽をラウンドテーブルを開催しています。

両立しやすい環境の整備については、センターにおける企業の取組支援のほか、秋田子育て応援企業表彰を実施しています。また、秋田県男女共同参画センターにおいて、県民向けのセミナーを開催しています。

男性の育児休業については、ワーク・ライフ・バランス読本により、県内企業の好事例や制度等の普及啓発を実施しています。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて23ページ、連合秋田 才村会長、お願いします。

○才村委員

連合秋田の取組は記載のとおりですが、女性組合員を対象とした学習会を開催し取り組んでいます。ただ、女性の活躍推進という部分では、女性が今までどおり育児・家事・介護をしながら、さらに仕事でもっと頑張るというプレッシャーにならないように、根っこにある男性の意識、あるいは職場の意識改革に向けて対応をしていきたいと思います。

以上です。

○吉村会長

ありがとうございました。

続いて、秋田県経営者協会、お願いします。

○協委員

管理職総体に占めます女性管理職の比率は、ここ数年安定してきており、前回の8%台から今回9.8%と、10%に迫る状況となっています。

女性の活躍推進に対しては、85%以上の企業が何らかの取組を行っており、具体的な施策としては、「男女区別のない能力評価・昇給制度」がトップを占めています。

また、育児・介護休暇の取得に取り組んでいる企業は46%程度であり、僅かずつではあるが上昇しています。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて、オルウィーヴ合同会社、お願いします。

○竹下委員

弊社では、女性の活躍推進に特に力を入れて進めています。相談会やセミナーなどを実施するほか、女性活躍推進企業取材して、メディアでの発信をしていくことを特に進めていこうと考えております。

子育て・介護と仕事を両立しやすい職場環境整備についても、主に相談会を実施していきたいと考えています。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて24ページに移ります。秋田県商工会議所連合会、お願いします。

○水澤委員

資料記載のとおりです。補足は2点、一つは女活法の関係で、今年4月から101人以上の企業が行動計画策定義務の対象となりますので、昨年12月の評議委員会で会員に情報提供しております。

また、NPO法人フォレシアが、大変熱心に不妊治療の相談を受ける活動をしておりませんが、不妊治療への雇用保険適用やその相談体制、職場の理解がないとなかなか進まないということがあるので、会員企業への周知及びフォレシアの活動のサポートをしているところです。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて、秋田県商工会連合会、お願いします。

○金子委員

「女性の活躍に向けた取組」については、管理職への女性の登用に関する相談や指導が多くなっております。管理職へ抜擢しようとしても断られたときにどうするかという相談もあるようです。

それから、女性技術者を増やして、女性社員が活躍できる場を拡大するという相談等の対応も行っています。また、女性管理職のロールモデルが少ない、周りにいないということもあると思いますが、女性のキャリアイメージづくりの取組も必要かと思っています。

子育てと介護と仕事を両立しやすい環境整備については、産休・育休、介護休暇などの給付金の制度や情報提供にしっかりと取り組まなければならないという状況です。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて25ページ、秋田県中央企業団体中央会、お願いします。

○佐藤委員

中央会の取組としては、女性活躍に向けた取組に特に力を入れていまして、本年度3年ぶりになりますが、女性のみを対象とした企業セミナーを開催するものです。本年度は、女性ならではの経験が重要ではないかとのことで、講師には女性のコンサルタントや、あるいは起業した女性の経営者などを招聘しまして集会を開催したところです。来年度からは、そのフォローをしていくこととしており、アンケートを実施し、企業の状況や悩んでいること等を調査しながら、また新たな取組をしていきたいと考えています。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

続いて、秋田銀行、お願いします。

○原岡委員

女性の活躍推進ですが、新しく「ライフサポート休職制度」を昨年の10月から新設しています。勤続3年以上の行員を対象として、不妊治療または法定の看護休暇や法定の介護休暇・介護休業では対応できない親族の看護や介護を対象としています。

それに伴い、「あきぎん妊活サポートデスク」、「Hugサポート」を新設しています。先ほど商工会議所連合会から説明のあったフォレシアと提携して、当方の職員であれば誰でも、パートの方でも、嘱託の方でもいいのですが、男女を問わず相談をできる窓口を設置いたしました。

また、子育ての両立については記載のとおりですが、「パパ・ママ休暇」を平成30年12月から運営しています。普通の休暇と違い、育児を事由とした休暇の取得です。幅広い理由で、例えば入学式、卒業式、学校行事、もしくは子どもの誕生日なども休暇の事由になっています。

それから、もう一つ、男性の育児休業取得の推進ですが、1月20日から、社内の出産予定報告書を改正して、男性の育児休業の取得の意向確認をする欄を設けています。

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

女性の活躍推進に向けては、女性キャリアアップセミナーを開催しています。仕事のキャリアアップのみならず、多角的にキャリアを考え、女性が抱えるライフイベントの転機をプラスに受け止めながら働き方や物事の捉え方の視野を拡大することを目的としたセミナーであり、今後も毎年開催していきたいと考えています。

子育ての両立については、育児休業中の行員への職場復帰に向けたフォローを強化しています。全員に iPad を支給し、銀行の情報を共有しながら職場復帰に向けた体制を整えるといったフォローアップを行っています。

男性の育児休業取得については、育児休暇取得率は毎年100%ですが、取得漏れがないよう管理を徹底し、今後は取得期間を延ばしていくことに取り組んでいきたいと考えています。

以上です。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

以上で、女性の活躍推進について、各意見をいただきました。

石沢先生、何かコメントありませんか。

○石沢委員

もしかして別の視点になってしまうかもしれませんが、重点課題の1の働き方改革と、今説明のあった女性の活躍推進の二つに関わることと思いますが、特にテレワーク、在宅勤務が今後の課題として取り組んでいく必要があるということと、女性に限らず、今後非常に大きな問題となっていく介護の問題について、育児については、常に重点的に言われていますが、一方で育児・介護休業法といいつつ、介護については、なかなか見えてこないといつも感じています。皆さんご存知だと思いますが、介護離職が毎年10万人いるという現状があります。、育児ももちろん若い人への支援は必要ですが、介護となると40代・50代の働き盛りの方の働き方の問題となってきます。そういった点で、育児だけではなく、

介護についても、どのように皆様が取り組まれているのかを知りたいと思っています。

○吉村会長

わかりました。それについては事務局に預けておきますので、次の機会に、介護の問題についてお願いしたいと思います。

○事務局

はい。

○吉村会長

労働局でやりますという回答をしていますので、次回よろしく願いいたします。

○石沢委員

よろしくお願いします。

○会長

ありがとうございました。

それでは最後に、26ページ、連合秋田からその他としてご意見が出ていますので、才村会長、よろしくお願いします。

○才村委員

その他として、ワークルールについて、これは先ほど若い人たちへの労働教育の説明もしましたが、それに関連した取組をさせていただいたという報告ですので、よろしくお願いいたします。

○吉村会長

わかりました。

それでは、続いて議題の3番「事務局アンケート結果について」、事務局から説明をお願いします。

○事務局

事務局から「秋田いきいきワーク推進会議（案）働き方改革アンケート試行結果」について説明させていただきます。

資料ナンバー 4、27ページをご覧ください

こちらのアンケートでございますが、いきいきワーク推進会議で三つの課題としている点を検討する上での資料として試行しております。

アンケートの具体的様式は30ページ、31ページになりますが、県内各企業に協力いただいております。

では、27ページに戻っていただきまして、こちら12月、1月に試行的に実施した結果となります。

実施方法は、改正育児・介護休業法説明会案内を12月に県内の労働者数21人以上の企業1,270社に発送した際に、同時に協力をお願いしているものです。また、雇用環境・均等室で実施した個別企業の訪問の際にアンケートへの協力依頼をした企業が33社、合計240社の回答を得ております。

結果ですが、一つ目の課題の働き方改革の推進のQ1「貴社の働き方改革を推進するために必要な取組」については、上位三つを選択していただき、多かった項目が、1番 生産性の向上、2番 労働時間の見直しや改善、3番 休暇取得の促進、7番 多様な人材確保、8番 賃金の引き上げ等となっております。

次のQ2「実際、実施している取組について」はこちらに書いてあるとおりです。

次の多様な人材確保支援の総合的推進、「貴社における多様な人材確保支援に必要な取組について」上位三つを選択していただいております。多いところとしては、2番 休みやすい体制の整備、それから3番 休暇取得の促進、6番 多様な労働時間の設定、7番 退職者の再雇用制度導入、9番 定年年齢引上げ・雇用延長の実施、11番 社員の能力開発支援等となっております。

Q4「貴社で実施している取組について」は、こちらに記載のグラフのとおりとなっております。

次に、女性活躍推進をする上での課題、上位三つを選択していただいております。2番 担当できる仕事配置が限られている現状がある、3番 本人が昇進を望まない、4番 家事・育児・介護等家庭の責任が重い、6番 管理職に登用できる女性社員の人材育成ができない等が多い項目となっております。

Q 6「どのように取り組んでいますか」につきましては、こちらのグラフのとおりとなっております。

事務局としましては、以上のアンケートにつきまして、今回試行的に12月、1月で実施しておりますが、来年度につきましても、いきいきワーク推進会議、三つの課題を検討する上での材料となるものと考えておりますので、県内企業に接触する機会を捉えて、引き続きアンケートを実施していき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。このアンケートに関しては、もしご質問があれば、後ほど事務局にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは、5分休憩させていただきまして、第二部で成田監督の講演と意見交換をさせていただきます。それでは5分休憩をして、25分に再開とさせていただきます。よろしくをお願いします。

(休 憩)

○事務局

それでは、再開いたします。

秋田労働局では、10月から新しい試みとして広報戦略を展開しております。「秋田ではたらくL a b」を開設し、秋田はたらく応援大使として秋田県出身の女優として活躍している生駒里奈さんに就任していただいております。

本日は、秋田労働局の広報戦略に多大なご支援をいただいている秋田県出身で、全編秋田ロケによる映画「光を追いかけて」の監督であり、第一線のCM監督としてもご活躍し、まちおこしにも携わられている成田洋一監督にご参加いただきました。

本日は、成田監督から、当会議の目的としている「秋田でいきいきと、やりがいをもって、安心して働き続けられる職場づくりの実現」につながるようなお話や、秋田労働局の広報戦略に関する内容で講演をお願いしております。

それでは、はじめに、秋田労働局広報戦略の最新映像で成田監督自ら手掛けていただきました題名『働きたい@AKITA』を上映しますので、どうぞご覧ください。

(上映)

○事務局

上映は以上になります。

続きまして、成田監督、ご講演よろしくをお願いいたします。

○成田洋一監督

成田と申します。初めまして、よろしくお願いします。

今、見ていただいた動画は、本当は秋に撮りたかったけれども、いろいろありまして去年の年末、冬に撮影しました。しかも雪がすごく降ってきて、秋田らしいといえば秋田らしいのですが。いろいろな方々にインタビューをして、仕事風景を撮りましたが、自分が思っている以上に、皆さん、すごく秋田に対する思いやプライドなどそういうものを持っていて、話を聞いていて面白いんですね。あとやはり未来を感じるというか。僕は、普段東京に住んでいるのですが、秋田に関して、東京に聞こえてきているのが、あまりよくない話ばかりで、例えば人口がもう100万人を切ったとか、人口減少率が1位とか、自殺する方々も増えているとか。ですが、実は今回インタビューした方々もそうなのですが、また、今日、皆さんのお話を聞いていても、やはり秋田の未来はあるなと、結果的に思いました。皆さんすごく考えていらして、ああこれ、きっと良くなるなと、今日も思いました。

秋田労働局の仕事をすることになったのは、僕の映画を労働局の方が観に来ていて、終わった後すぐに話しかけてくださいまして、明日打合せできないかということで。ちょっとびっくりしましたが、映画を観に来て、翌日打合せというのは、すごい行動力があると思いました。やはり労働局の方が、僕の映画を観て何か感じていただいたと思うんです。それは有り難いことです。この映画、「光を追いかけて」という映画、皆さん、ご覧になったのかわからないですが、とても好評で、カナダとチェコとドイツの国際映画祭で正式招待されました。クオリティ的にも世界でもある程度評価された映画になって、僕はとても嬉しく思っています。、この映画をそもそも撮るきっかけになったのは、割と労働局の話と近いというか、僕の叔父が井川町で小さなボイラー会社をやっているまして、僕が帰る度に、「もう秋田だめだ」、「お前コマーシャルをやっているだろう。映画でもやってちょっと何とかしてくれないか。」と言われていました。ただ、それを言われたのがITバブル

の頃なので、もう20年近く前だと思うのですが、僕もとても忙しくてできなかったのですが、やりたいとは思っていました。ここ6、7年程前から当時の忙しさも何とか少し余裕が出てきたので、じゃあやっぱり秋田でやろうかな、何か恩返しする時期なんじゃないかなとか思い始めました。ただ、ネタが無かったのですが、たまたま同じ井川町に住んでいる叔父が、「いや、俺、U F O見たことある」という話をされて、消防士をやっていた叔父なのですが、「1991年に119番を待っていたら、いや、光が見えたんだよ」という話をされていて、「週刊プレイボーイ」に載ったっていうんです。「週刊プレイボーイ」見たら、彼が載っていて、U F O見たぐらいだったらいいのですが、翌日、朝に田んぼの様子を見に行ったら、ミステリーサークルができていたと。「えっ、これ何だ」という話になったらしいのですが、これちょっと面白いから、これをネタにして秋田の現実を描きたいと思いました。ですので、多少エンターテインメントは入れていますが、現実を入れたいと思いました。その現実というのは、田舎によくある過疎化しているところだと思いますが、ただそれを「だめ」なまま描くのではなくて、確実に未来は少しずつだけあるんだという話にしたかった。やはりこれからの秋田を担っていく子どもたちがいいなと思ったので、中学生を主人公にしました。ですから、映画はものすごいハッピーエンドにしているわけではなくて、リアルなまま、皆さんに考えていただきたいという、観た人がそれぞれ違う感情を持ってもらっていいと思います。登場人物に感情移入してもらって、自分たちが近い立場に当たる人もその中にいると思います。この僕の映画というのは、3人の典型的な秋田に住んでいる人を作り上げていて、一人は柳葉さん演じるずっと秋田で農業をやってきて、秋田に誇りを持っている人。二人目は、駿河太郎さん、釣瓶さんの息子さんが演じているのですが、良太という東京にミュージシャンになろうと思って行ったけれども、夢破れて帰ってきて、町のために何かやりたいということで町役場に勤めている人。もう一人は、生駒ちゃんが演じている東京の大学にいて、東京で頑張りたかったけれども、呼び戻されて、東京に出ていきたいけれども先生をやっているという人、つまり、出ていきたいけど出ていけない人、一旦出ていったけど夢破れて帰ってきた人、あとずっと秋田に居る人っていう3人の方が今回の映画では、割と重要な役を演じています。秋田の人が観ると、どれかに当てはまるんじゃないかなと。ちなみに今回の映画は、井川町でほぼほぼ撮ったのですが、町長まだ若くて30代かな。町長は駿河太郎さん演じる良太の役に完全に感情移入して、結構あの居酒屋のシーンで、観た方はわかると思うのですが、かなりシビアな話になるんです。そのときはもういたたまれなくてしょうがなかったと。人によっては生

駒ちゃんに感情移入する人もいれば、柳葉さんに感情移入する人もいる。ただ、やっぱり秋田の人が観て、全員が多分おそらくどこか響くというか、そういう映画にしたかったんですね。そういうのは秋田の人に限らず、カナダで国際映画祭の人とオンラインで話した時に言われたのですが、この映画は、ここケベック州の人たちにもささる、全世界各地で過疎は進んでいるし、この映画で出ている人たちは、どこの国にもいるという話をされた時に、ああよかったなと思ったんですよね。ですから、僕は秋田のことを考えて撮りましたが、世界中にもちゃんと通じるような、今でいうステレオタイプの映画になったと思うと嬉しいなとは思います。

面白かった話があって、映画ができたばかりの時に初放試写会をしますが、東京では、大体スタッフや役者さん、関係者だけでやります。その時は、自分が思っていたよりもすごく好評で、とっても映画としていいという反応だったのですが、秋田でもそれをやったんですよ。ご協力・ご協賛いただいた企業の方々や、自治体の方々、メディアの方々に来ていただいて、いわゆる経営者の方やメディアの社長クラスの方、あと知事もいらしてくれて、その時の反応が東京と大分違っていきまして、映画が終わった後に、僕、前に出て挨拶させていただいたのですが、東京の時は何かみんなこう割と好意的な雰囲気、何かいいな、みんな良かったと思ってくれたんだと思ったのですが、秋田で前に立ってお話しようとしたら、違う空気が感じられ、これ何だろうと思って、何か全面的にいいという感じではなかったんです。その後、知事がお話してくれたのですが、それを聞いて、「ああっ」と思いました。知事が第一声「胸が痛い」っておっしゃったんですよ。この映画は、今の地方を如実に表していると。秋田を、ここに秋田があるっていうんです。知事がその後、これは総理大臣にも観てもらいたいし、議員さんにも観てもらいたいと、そうおっしゃったんです。今回参加されている方々もそうですけれども、秋田を何とかしていかななくてはだめだっていうリーダー的な存在の方々にとっては、胸が痛かったんだと。つまり、リアリティがある、ある意味リアリティがあると。それはすごいよかったとは思いますが、それで僕の映画をきっかけに何か大きく変わろうと、変わることもそんなにないだろうとは思っていますが、僕自身、やはりこの映画を撮ったことでいろいろやりたいと思い始めました。というのは、映画をやる上で、いろんなところにご挨拶に行きましたが全然相手にしてくれなくて、どうしようと思った時に、ある人が協力してくれることになってから、割と進んでいって、結果的に映画ができたんですね。そこにはいろんな方が、数百名と思われる方々の協力があったからできたわけです。特に秋田の方々には、すごい感謝の気持ち

ちで一杯になりました。僕は秋田県出身ですが、18から東京に出てきました。ここでやはり映画に携わってくれた方々、それから自分のふるさとに対して、何か返していかなくてはいけないんじゃないかと、それも映画に関してだけではなくて、これからもいろいろ返していきたいと思っています。労働局からこのお話をいただき時に、生駒ちゃんも映画に出ていて、僕と生駒ちゃんもプライベートで話す時に、ちょっと秋田のために何かやりたいねってということで二人で話していた時に、そういう話が来たものですから、「あっもう生駒ちゃんお願いしたの？、じゃあ俺もやるよ」ということで、関わることになりました。もともとコマーシャルの人間ですから、人々に何かを訴えたいというのを、できるだけ心に刺さるような形で表現するのは得意なところですよ。皆さんが先程の映像を見てどう思われたかわかりませんが、僕としては、秋田の若者、秋田の人たち、高齢者の方も障がい者の方も、実はキラキラしていると。秋田ってすごい、秋田にプライド持っていていいんだということを、今回の映像を作った時に感じました。これから撮影して、あと来年度、またちょっと面白いことをやるので、僕のこの動画が秋田の働きたい人たち、それから、雇用したい方々にとって、少しでも役に立てればいいとは思っています。

ほかにも今、いろいろやってまして、まだお話できないところもあるのですが、皆さんすごくいろいろな面白いことをやってらっしゃるのに、ばらばらな気がします。それをハブになって入っていけば全部つながるみたいなこともやりたいと思っているので、これからは、ユーチューバーや、T i k T o k などもあります。若者たちの心もつかまなくてはいけないし、高齢者の方々、小学生の方々の心もつかまなくてはいけないということで、動画やインターネットというのは、もう避けて通れない、それを利用した方がいいと思います。その辺に関しては僕もプロですので、そんな角度から少しでも秋田で働きたい方々の応援になっていければいいと思っております。

こんなことでよろしいでしょうか。今日は、お招きいただきありがとうございました。

○事務局

成田監督、ありがとうございました。

これから先の進行は、また会長にお願いいたします。

○吉村会長

それでは、せっかくの機会ですので、ただいまのご講演の内容、それから前半の議題も

含めて、意見交換をお願いしたいと思います。

成田監督、どうもありがとうございました。今後ともまた秋田を応援していただければと思います。

井川町のご出身ということでお聞きしましたがよろしいですか。

○成田監督

いや、出身は秋田市です。母親が井川町の出身です。

○会長

ありがとうございます。秋田市出身ということで、失礼しました。どうもありがとうございました。

私事で恐縮ですが、私が2008年の秋田大学の学長時代に、若松節郎監督とひよんなことで知り合いになって、彼に秋田大学の客員教授になってくれとお願いしました。秋田のために是非一肌脱いで欲しいということをお願いしたら、快く客員教授を引き受けてくださりまして、その後、男鹿市に秋田大学男鹿なまはげ分校というのを創って、そこで、年に1回、学生向けに講演をしてもらったり、いろいろお付き合いをさせていただきました。成田監督もそういうご縁があれば、是非若い学生にもご講演をお願いできればと思いますが、今後ともよろしく願いいたします。

○成田監督

喜んで。僕は、いろいろやりたいことがありますが、その中の一つで、秋田を「映像県」にしたいと思っています。今、やはり若者たちの就職先が県内にないということもありますが、東京の商業業界では、プロダクションに勤務しているのは半分ぐらい女性です。女性がたくさん多くて、楽しんで一生懸命頑張っています。今、そういう働き方がテレワークで秋田でもできるし、秋田に居ながらにして東京の仕事もできる世の中になってきたと思います。ですので、今、映像塾のようなものもやりたいと思っていますし、それこそ大学などで学びたい方、興味がある方がいたら、是非教えてあげたいと思っています。その結果、秋田に居ながらにして、映像でご飯を食べていけるようになる、全国の人から、「秋田って格好いいよね」「秋田って映像すごいよね」と言われるようなものにしていきたい、というのが僕のやりたいことの一つでもあるので、何かありましたら喜んで。

○吉村会長

はい、是非お願いします。

猿田副知事、何かご意見ございませんか。

○猿田委員

ありがとうございました。

今説明がありましたプロダクションですが、女性が多い、それであれば、今もリモート
その他で、ITで、秋田でもできるのではないかと、全くのご指摘のとおりでして、県の
誘致も、車の部品の製造業等も誘致してきましたが、ソフト事業の企業を誘致できないか
ということで取り組んでおりまして、秋田市内に何社か、マンガの制作会社も誘致してお
ります。是非ともこれから、そういった視点で企業誘致なり、県内企業の支援もしていき
たいと思います。特に、やはり今、課題が若い女性にいかに県内に就職していただくか
ということですので、非常に参考になりました。ありがとうございます。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

川口局長、何かございませんか。

○川口労働局長

ありがとうございます。成田監督、ご無沙汰でございます。

私も今日の映像は初めて見ましたが、本当に秋田の魅力を感じるし、刺さる映像だと思っ
て、もう一度、何度も繰り返し再生して見ていたいと、そんな感じでございます。

私もいろいろ秋田県内を歩いていますが、やはり紹介したい方がたくさん県内にいらっ
しゃるということがだんだんわかってきている状況ですので、また成田監督と一緒にコラ
ボして、いろいろな映像を作り、映像県あきたというところと、秋田で働く魅力を一層伝
えるような取組と一緒に続けていけたらいいなと感じた次第であります。ありがとうござ
いました。

○吉村会長

ほかに何か、お聞きしたい、お話ししたいという方、おりませんでしょうか。

○才村委員

連合秋田の才村ですが、よろしいでしょうか。

○吉村会長

どうぞ。

○才村委員

せっかくの機会なので、成田さんに、最近テレビで「ポツンと一軒家」や「人生の楽園」など、そういった番組が非常に人気があって、若い女性が、随分ご覧になっているという印象を受けています。若い女性が農業に非常に興味を持たれて、最終的には少し田舎暮らしといったイメージを持っている方も多いので、具体的には、そういったところが秋田へのAターンや、秋田への人口増加、秋田に来ていただくことにうまくつながっていけばいいという思いを持っています。そういうブーム的なイメージを、成田監督はどのようにご覧になっていますか。

○成田監督

まさにそれは僕も考えているところで、「ポツンと一軒家」であるとか、秋田で放送しているかどうか分からないのですが、「家ついてっていいですか」ですとか、今、そういう番組がすごい流行っています。それはなぜかという、土地や立地などもあるかもしれませんが、結局「ポツンと一軒家」って“人”だと思います。そこに住んでらっしゃる方の歴史というか、人生のストーリーが魅力的だから、みんな見ていると思います。土地ではないと思います。「ポツンと一軒家」の“ポツン”というところは、あくまでも入り口でしかなくて、だから魅力的な人間、どんな人でもストーリーはあると思います。先程見ていただいたこの映像も、それぞれがやっぱり魅力的に見えるように作ったつもりです。何を言いたいかというと、これから秋田を売っていくには、もはや、食とか土地とか景色ではないと思ってしまして、僕は“人”で売るべきじゃないかなと思ったんですよ。すごい面白い魅力的な方々がたくさんいるんですね。僕もいろいろな方々と今回、映画を作るに当たって知り合っていくと、若い人からラッパーやDJの友だちもすごい増えましたし、アーティストも増えましたし、経営者の方も増えましたし、いろいろな魅力的な方々がいます。新しいことをやろうと思っている、農業を新しくやろうと思っている人もいますし、

新しくやりたがっている人たちがいっぱいいる、その人たちの一人一人を人で売っていくか、会社で売っていくのではなく人で売っていくことで、こんな面白い人がいるんだったら会いたい、それがイコールその人の会社で働きたいというふうに変わっていくべきじゃないかなと思います。ですから、何かこう売り方みたいなものが変わってきているのではないかと思っていまして、今そういったことをやろうとしています。なので、全く同感です。これでよろしいでしょうか。

○吉村会長

ほかにどなたかおられませんでしょうか。

竹下さん、何かありませんか。

○竹下委員

ありがとうございます。

成田監督、ありがとうございました。大変に興味深くお聞きしました。先程その映像県、特に若い女性方だという話だったのですが、弊社でも、若い女性、しかも秋田出身で県外在住の方の話を聞く機会が最近多くて、例えばそういった方たちから、ものすごく秋田に対する思いや、秋田に何か役に立ちたいといった強い思いをものすごく感じます。ただその一方で、秋田には仕事がない、そして給料が安いという問題が結構大きいのしかかっていて、今、賃金の問題も結構大きく取り上げられてはいますが、自分のやりがいや思いということとプラスその現実とのせめぎ合いを、ものすごく若い女性の人たちは感じているんだろうということを思っています。やりがいだけだと、やっぱり結構エネルギーが下がってしまったりすることもあります。ただ一方で、給料が高ければ何の仕事でもいいのかということは、また別だと思います。例えば今、都内でそれなりの給料をもらっている方が秋田で働くといった時に、今、成田監督がおっしゃったようなことがすごく大事だと思うんですが、どういったことをケアしていけばいいのかというところを、監督がお感じになっているところをお聞きしたいと思いました。

○成田監督

コロナになって、やはりテレワークが当たり前になっています。東京はコロナの数も増えてますので、今、僕の仕事もほとんどテレワークです。オーディションさえテレワークで

す。今、撮影とロケ班ぐらいしか外に出ていません。女性の方がプロダクションに多いと話しましたが、1人の女性の方は、東京都内から飯能市という埼玉の田舎に引っ越しをするというんです。それはもう業界自体が外に出ないからです。飯能市でゆっくりとのんびりと暮らしながらやっていきたいと。できるのって言ったら、できますっていうんです。だったら秋田でもできます。今、やりがいと、それから収入とが、アンバランスといった話があったと思いますが、まず秋田での動画やデザインの需要があった方がいい。経営者の方々にも伝えたいことなのですが、動画の威力ってすごいですから。動画を作りたいという方々がいても、秋田ではそこに提供する人材がいらない。それつくってあげればそれまでだと思いますし、東京の仕事も秋田でできちゃうんです。ですから、やりがいと需要があれば、収入も伴うと思います。そういった意味で、今度は秋田の企業の動画を作りたいと思っていまして、東京ほどは予算はないと思います。10分の1ぐらいだと思いますが、効果的にやっていけば、今、1人で全部作れる世の中になっていますから、収入は見合うものにはなるのではないかと思います。ですから、もうすぐ両立は可能な時代になると思います。このコロナの時期を利用して、そこで準備をする段階だと思っています。僕はいけるのではないかと考えていて、いけるというか、やるつもりでいます。

○竹下委員

ありがとうございます。何かこちらでもお手伝いできることがあればと思いますので、よろしくお願いします。

○成田監督

よろしくお願いします。ありがとうございます。

○吉村会長

ほかに何かご意見ございますか。

それでは成田監督、今日はどうもありがとうございました。

○成田監督

こちらこそありがとうございました。

○吉村会長

貴重なお時間、映像とご発言をいただきまして感謝申し上げます。今後とも秋田労働局はじめ秋田のため、県民のためにも、よろしくお願いいたします。ありがとうございました。

皆様、ありがとうございました。

今日の意見交換につきましては、事務局で整理し、推進会議の取組として反映させていただくようお願いいたします。

それでは、本日ご承認いただきました第二期秋田いきいきワーク推進会議取組方針を基に、会員所属機関における取組等、引き続きよろしくお願いいたします。

議事が全て終了しましたので、これをもちまして第二期第1回秋田いきいきワーク推進会議を閉会します。

本日はありがとうございました。