

第42回秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和3年12月1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）会長の選出について

（2）各部会委員の指名について

（3）令和3年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について

（4）その他報告等

（5）質疑・意見交換

4 閉 会

古宇田総務企画官

定刻少し前ではございますが、皆様お揃いですので、ただいまから第42回秋田地方労働審議会を開会いたします。

開会に際しまして、本日の配付資料を確認させていただきます。

封筒の中、順番に申し上げます。一番上、第42回秋田地方労働審議会の次第が入っております。その下でございますが、第11期委員名簿、それからその次が秋田労働局の出席者名簿、その下に本日の審議会の席図が入っております。ここまでが一枚ものになっております。その次に厚生労働省組織令など4枚一綴りにしたものが一つ入っております。次からが資料になりますが、説明資料のNo. 1からNo. 5まで、No. 1がA4になって、No. 2以下はA4横、資料No. 4が一枚ものになっております。資料No. 5がA4横になっています。それから、その後に参考資料としまして、参考資料の1番が労働基準部関係参考資料、参考資料の2番が雇用環境均等室関係、そして参考資料の3番としまして、職業安定部関係の参考資料ということになっております。

以上が本日の審議会の資料でございますが、ご確認のほど、よろしく願いいたします。

不足のある方いらっしゃいますでしょうか。

それでは、ただいまから第42回秋田地方労働審議会を開会いたします。

議題の(1)の会長選出までの間、私、総務課の古宇田が進行を務めさせていただきます。

はじめに、秋田労働局長川口秀人からご挨拶を申し上げます。

秋田労働局長

改めまして、皆さん、こんにちは。

秋田労働局の局長をしております川口と申します。本日初めての審議会でございますけれども、どうぞ皆様、よろしく願いいたします。

また、司会からもありましたけれども、本日は大変お忙しい中、また、足元の風の強い中ですね、このようにご出席いただきまして本当にありがとうございます。

県内の雇用情勢について申し上げますと、昨日公表いたしました、秋田県の有効求人倍率1.51倍ということになってございまして、これは10月の数字なんですけれども、9月の数字と比べますと0.06ポイント下がっているというようなことではございますが、1.51倍というのは1.5倍を超えているということなので、これは4カ月連続続いておりまして、比較的県の中では、全国的にもですね高い水準で推移しているなというふう

に思っております。ただ、新型コロナウイルスのですね変異株がまた新たに出現しているとかですね、あるいは原油高等もありまして、そういう影響も出てくると思いますので、雇用情勢の判断については改善の動きに足踏み感がうかがわれるというふうにさせていただいております。そういった中、コロナウイルスについては、今申し上げましたようにオミクロンという新しい株が出てという風でございまして、先行き不透明なところでございます。考えてみますと、コロナウイルスの影響をいわれてから、もう2年近くなるというような格好でございましてけれども、そういった中で多くの方々、特に非正規労働者の方とかですね、女性の方、そういった方々、大変深刻な打撃を受けたというようなことございます。こうした中ですね、こういった方々を少しでも救わなければいけないというようなことが私ども秋田労働局の使命というようなことございまして、令和3年上半期を終えて、今、下半期に入っているわけでございますけれども、これらの取り組み状況についてご説明させていただきまして、今後のそれを受けての課題、今後の取り組みについて、これから説明させていただき、ご審議を賜りたいというようなことでございます。

大変貴重な時間でございます。なるべく説明は短く、皆様のご意見をたくさん拝聴してですね、今後の行政展開に生かして行きたいと思っておりますので、どうぞ皆さん、本日はよろしくお願いいたします。

古宇田総務企画官

ここで、委員の皆様を事務局からご紹介させていただきます。

お手元の会議資料の中の第11期委員名簿の順番に、ご芳名のみ読み上げさせていただいて、委員のご紹介とさせていただきます。

着席のままでの発言お許してください。

最初に、公益代表委員のご紹介いたします。石沢真貴委員です。一関智子委員です。小川浩義委員です。面山恭子委員です。森和彦委員です。山本尚子委員です。

続きまして、労働者代表委員をご紹介いたします。伊藤櫻委員です。小川純委員です。佐藤成樹委員です。澤田宏委員です。曾我章生委員です。福士麻衣委員です。

続きまして、使用者代表委員をご紹介いたします。金田弥生委員です。佐藤宗樹委員です。廣島一朗委員です。堀江重久委員です。若泉裕明委員です。脇正雄委員です。

以上、18名の委員のご芳名のみご紹介させていただきました。

なお、公益代表の小川委員と労働者代表の福士委員は、本日、所用により欠席されております。

次に、本日の定足数の確認でございます。公益代表委員 5 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 6 名が出席されました。公労使それぞれ 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。

続きまして、秋田労働局の職員を紹介させていただきます。

総務部長の兼坂です。

雇用環境・均等室長の石原です。

労働基準部長の酒井です。

職業安定部長の橋です。

次に、会長の選出でございます。地方労働審議会令第 5 条第 1 項では、審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとなっておりますが、事務局で事前に公益委員の皆様にお諮りしたところ、前期の会長でありました森委員にお願いしたいとの総意をいただいておりますので、森委員を会長に選出してもよろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

古宇田総務企画官

異議がないようですので、会長を森委員にお願いするご意見を賜りましたので、よろしければ拍手でご承認をお願いいたします。

（拍手）

古宇田総務企画官

それでは、会長は森委員にお願いいたします。

では、これからの議事進行は、森会長にお願いいたします。

森会長

第 1 1 期審議委員会の開催にあたりまして、会長にまたのご推挙をいただきました森でございます。皆様のご協力、ご支援を賜りまして、役割を果たしていきたいと思っておりますので、ひとつよろしくお願ひしたいと思います。

何よりもここは審議会の場でございます。これは A か B かを決める場所でもなければ、A がいいか悪いかを決める場所でもなくて、皆様方からの様々な立場からご意見をお伺いして、より良いものにしていく、常に施策を進化させていくための一つの重要な場だと心得ておりますので、そのためにも、ただ今日ここに座りましたというだけではなくて、ちょっとしたことでも気がついたところをご意見をいただければ、できる限り吸い取ってい

きたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

何よりも重要なのは、こういう施策をやりましたということが大事なのではなくて、それは政治家はそう言うかもしれませんが、問題は、それが本当に効果的であったかどうかの検証作業をちゃんと踏まれているかですね。検証はされても効果が出てなければ、その施策は意味がないわけですから、やはりどれだけ効果的なのか、より効果的な方向は何があるのか、皆様からいろいろご意見をいただければと思います。

本当に今日はどうなるかと思うくらい風が強く吹きまして、大変な中、皆さんにお集まりいただきましたので、できる限りこの場を盛り上げていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願ひいたしたいと思います。

では、この後は、失礼ながら座って議事を進行させていただきます。

ここで議事に入ります前に、地方労働審議会令第5条第3項により、会長代理の指名を行います。地方労働審議会令第5条第3項には、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理するということになっておりますので、私から会長代理をお願いする委員を指名させていただきます。会長職務代理者に面山委員を指名いたしたいと思いますが、よろしくお願ひします。

面山委員

よろしくお願ひします。

森会長

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、ご発言等よろしくお願ひしたいと思います。予め了承していただきますようお願いいたします。

それでは、早速議事に入らせていただきます。

本日の議題は、次第を見ていただきたいと思うんですけれども、各部会委員の指名、それから、3番目に令和3年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について、4番目がその他様々な報告、それから5番目に質疑・意見となっております。それぞれの進捗状況、報告の度に質疑・意見をするのではなくて、まとめて最後の5番のところで質疑・意見交換をするとなっておりますので、それまで何かご意見、質問等ございましたら、今お手元にあるメモ等にメモをしていただいて、この5番のところで発言をしていただければなと思います。

また、時間、1時間くらい経ちましたら随時休憩を入れさせていただきますので、換気等も含めまして、かなりみんな密になっておりますので、換気等をして議事を進めていき

たいと思います。

はじめに、議題の（２）の各部会の委員の指名についてです。

秋田地方労働審議会運営規程第９条により、審議会に常設部会として設置しております労働災害防止部会、家内労働部会の委員の指名を行います。

部会の委員は、地方労働審議会令第６条第２項及び第７条第１項に、会長が指名することとなっておりますので、既に配付しております資料No. １、各部会の委員名簿（案）のとおり指名させていただきたいと思っております。よろしかったでしょうか。

では、次に議題（３）に移りたいと思っております。令和３年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について。それでは、事務局から説明をよろしく申し上げます。

秋田労働局長

会長ありがとうございました。

それでは、事務局を代表しまして、労働局長の川口から説明したいと思います。

先ほど自己紹介で申しおくれましたけれども、私９月１４日にですね、秋田労働局に参っておりますので、今日ご審議いただく上期のほとんどが着任前でございますが、今後の取り組み等についてご意見を賜りたいと思っておりますのでどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず資料No. ３、県内の雇用情勢についてご覧いただきたいと思っております。資料めくりまして２ページ、ご覧ください。

資料No. ３でございます、県内の雇用情勢等について。

有効求人倍率を載せておりますが、グラフのとおり左側の折れ線グラフ１．５１倍ということで、高水準に推移しております。下にですね解説を入れておりますが、正社員の有効求人倍率、原数で１．２７倍ということで、正社員の有効求人倍率の推移を見ても１４カ月連続で１倍を上回っている状況でございます。

その下、３ページになります。ハローワーク別求人倍率、職種別求人倍率ということで、右側の求人求職バランスシートをご覧いただきたいと思っておりますが、これは雇用のミスマッチを表したものになっております。下に二つ目のポツで解説を入れております。職種間のアンバランスというようなことが生じているというようなものと、その中で折れ線グラフありますけれども、建築関係技術者、保安警備、建設・土木という中で建築関係技術者の８．７５、建築労働６．６６倍、保安警備７．５７倍、その下に介護関係３．０６倍ということで、求人倍率が高水準で推移している中で大変こういった業種については求人倍率がかなり高いと言うようなこと、それ以外の事務職でありますとか、運搬・清掃・労務に

については低いということになっております。

続いてですね、飛ばしまして5ページご覧ください。

新規学卒者の職業紹介状況ということでございます。左側に県内の高卒の求人倍率の推移等書いてございますが、最近では3倍を超えるような倍率が高い状況で推移しております。それで、下に解説を入れておりますけれども、令和3年3月卒については、コロナ禍の影響というのは多少減っておりますが、3倍を超えてございます。令和4年3月卒というところを解説しておりますけれども、10月末現在、過去最高3.21倍の求人倍率というようなことになってございました。さらにその下のポツでございます。県内高卒就職内定割合75.4%、過去最高というふうになってございますが、その下、令和4年3月卒に係る県内就職希望割合は、10月末現在80.3%ということで、過去最高ということで今日プレスリリースしてございます。

そういうことで、高卒を中心とした県内の就職状況についてはですね、非常に高い就職内定割合という風なことで推移してございます。

大卒を最後書いていますが、10月末現在、直近の数字45.3%ということで、昨年よりは増えているといった状況でございまして、それを受けまして、その資料No.2、この資料が、令和3年度秋田労働局行政運営方針（上半期）実績及び課題と今後の取組でございまして。

表紙を捲っていただきまして、ちょっと書いてございますが、簡単に申し上げればですね、コロナ禍がずっと続いておりますけれども、コロナと共に、あるいはコロナだけでですね、どういった雇用対策、労働対策ということが課題になるかというようなことで、目次の最初のところ、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保ということで、雇用調整、非常に高水準の求人倍率でございましてけれども、その背景には雇用維持、継続支援があるということと、それと業種・職種を越えた再就職ということで、ミスマッチが続いているということがあります。また、地域によっても多少のいろんな格差が出ておりますけれども、そういった中で就職をどうやって繋げていくのか、さらに、秋田県、人口が減少している中でですね、県内就職をどうやって進めていくのかというようなこと。4番では、就職氷河期とかですね、高齢者、障害者、女性の方々の支援というのがございます。真ん中、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備ということで、これは労働基準部、雇用環境均等でございまして、主に働き方改革の取り組みについての支援措置を書いてございます。その下、黄色の部分で労働保険徴収室の施策ということで、雇用保険、労働保険、

それをどうやって徴収していくのかというところについての課題についての取り組みを書いています。

1 ページになります。

最重点施策、雇用の維持・継続に向けた支援ということで、右上に目標を書いてございます。雇調金等の迅速支給となってございますが、支給申請から原則2週間以内の支給100%というところ、その下、折れ線グラフが書いておりますが、コロナ禍、令和2年9月からの折れ線グラフということで、赤が支給件数、緑というか青というのが申請件数ということで、100%、この申請件数、決定件数の状況が出ておりますけれども、昨年度はですね大変数字がかなり増えておりましたが、4月以降、本年度に入ってから千件程度の高止まりの状況となっております、この8月・9月にかけて幾分減少傾向というところでございます。その中、上半期の取組実績、左側の囲みになりますけれども、雇調金等の支給については2週間以内の支給決定率100.9%という数字が出ています。ですので、目標は超えている、2週間以内の支給決定を達成できている状態になるということでございます。

それと3つ目の丸ですね。雇用維持だけでなく雇用継続の支援というのがございまして、国としては産業雇用安定助成金による在籍出向についての支援という取り組みをしていますが、これについては5件ということで、数値としてはまだまだ頑張らなければいけないと思います。課題としては、雇調金だけでなくそういった助成金の利用促進というのを挙げております。今後の取り組みとしては、周知を挙げておりますけれども、右下にですね在席型出向等支援事業ということでございまして、こちら産業雇用安定センターと労働局で連携をいたしまして、出向でありますので送り出し企業、受け入れ企業のマッチングをいかに図っていくかということになってございます。先般、アンケートを実施しておりますけれども、その中で、秋田の中では、雇用維持の取組にあたる雇用継続の取組としての在籍出向についてのニーズはそれほどないと。むしろ雇調金の活用でですね十分足りるというお声があるんですが、アンケートの中でですね、在籍出向をそもそも知らないといったお声もございましたので、そういったところには個別にアプローチしていくということで取り組みをしております。

続きまして、2 ページであります。

業種、地域、職種を超えた再就職等の促進でございます。就職件数、数値目標は17,158件以上ということでありますが、9月末現在では9千弱ということで、半数強、上

半期としては目標を達成している状況でございます。

その下、右、真ん中の上に赤い囲みがありますけれども、就職紹介関係、主要指標を見ますと、9月末現在としては昨年を超えるような数字だというようなことで順調に推移していると思っております。

左上に上半期取組実績を書いておりますが、ミスマッチの解消というのが大きな課題というふうに冒頭申し上げておりますけれども、その右側にですね写真があります。人材確保対策コーナー「ミタス」、これは審議会で何度もご紹介しておりますけれども、ハローワーク秋田、茨島にあります。そちらでこういうコーナーを設けていまして、その中で真ん中にモニターがございますが、動画で閲覧できるようにするとかですね、いろんな企業の取り組みを、人材不足は深刻な、ミスマッチが課題になっているところの業種についての情報提供する取組をしております。

また、ミスマッチの解消のためには職業訓練というのが非常に重要だということで、最近も岸田政権の中で職業訓練の重要性が指摘されているところでありますが、この左側のですね赤い数字の4つめのところですね、上半期の訓練受講率68.2%というようなことで、ここには書いてございませんが、昨年の同じ期と比べますと1.1%減少ということでございました。これは秋田県庁で実施している施設内訓練の受講率が昨年と比較してですね、かなり受講率が低いというようなことで、全体的には下がっていると。ただ、トータル的には1.1%の微減となっているといった状況でございます。

そういったところ、さらに加えてミスマッチ等の解消に関係してくることといたしまして、2つ目の丸、ハローワークシステム刷新というようなところでもあります。9月21日からですね、ハローワークに来なくてもパソコン上でいろいろなサービスを受けられる仕組みを取り入れております。これについて周知していくこととしています。9月21日なので、実績はこれからというようなところがございます。左下、課題になりますが、ミスマッチは相変わらず続いているということでございます。人材不足が顕在化しているということでございます。それと、オンラインハローワークシステムの刷新というところでもあります。9月21日から開始というようなことで、数字を見てみますけれども、全国平均をやや下回っているぐらいで、低調と書いていますが、まあ何とかやっているかなといったところがございます。今後の取り組みとしては、さらなる周知強化というようなことでありますので、いろんな取り組みをもう少し現場でやっていきたいというところあります。

右下にですね、インスタグラム、そういった画像を入れておりますけれども、これ4月からですね、こういったものを始めてございます。情報発信の強化については、後程総務部長から説明させていただきますので私からの説明は割愛させていただきます。

3 ページ、若者の県内就職、先程申し上げましたが、右上で県内就職希望割合について目標値を定めております。75.4%に対して、9月末現在では8割弱というようなことになっています。詳しい状況は、その右下、数値目標の下の囲みでございます。

これを、従前からやっている取組を継続しているわけでありまして、結果として目標はクリアしているかなというようなことでございます。ただ、課題、左の真ん中下に課題等入れておりますけれども、職場定着というものが十分ではないということでございます。今後の取組予定という中に幾つかありますけれども、右のですね真ん中に写真がございます。若者交流サロンといたしまして、これは新聞報道に出ておりましたが、ここに車座になってお話ししているのが、中小企業、県内は多いので、県内の中小企業の若い方でですね、今、どんなことを悩んでいるのかということをお互いに語り合うという対応ですね、複数の車座を作って話をし、定着に向けた課題をお互い共有してですね、職場定着に結びつけるような取り組みでございます。

また、県内就職の促進ということで3 ページ右下のところに県内就職希望率の推移を書いてございますが、秋田としては8割弱ということで、数字としては右肩上がりで上昇しているという状況です。

次のページ、4 ページでございます。多様な人材の活躍促進ということで、就職氷河期世代、高齢者、障害者、外国人ということで多様な人材を併記しておりますが、数値目標としては、特に就職氷河期世代といわれるバブル期以降、急に景気が減速した時の就職が困難な方々の支援というようなことで、1,010人以上の就職件数ということで、9月末現在543人ということで数字を出してございます。これについては課題の方も幾つかありますが、特に就職氷河期世代については、プランを定めておりますけれども、その情報がなかなか伝わっていないんじゃないかという課題認識を持ってございます。右にですね写真、画像を入れておりますけれども、11月23日勤労感謝の日ですね、就職氷河期世代活躍支援のシンポジウムを開催してございます。その中でも就職氷河期世代の方を活用する企業側のメリットとか、その課題等についての意見交換をさせていただいてございます。今後もですねそういった取り組みもしつつ、情報発信を繰り返しながら就職氷河期世代の就職促進等を進めていきたいと思っております。

続きまして、5ページでございます。今まで職業安定行政の話を中心に申し上げましたが、続いては労働環境の整備、主に労働基準部、労働基準監督署関係のことでございます。

最重点施策は、安全で健康に働くことができる職場づくりとしましたが、数値目標としては、訪問支援、年間計画を全数実施する。数字は出ていませんが、年間計画が379件ということで、9月末現在では208件という数字になってございます。大体半分ぐらいになってございます。

上半期の取組実績ということで、安全で健康に働くためにはということで幾つか課題がありますけれども、その中ではコロナ感染対策でありますとか、あとは働き方改革実現に向けた行政の課題等を説明会を通じて改善していくような取り組み等を行うこととございます。

隣のちょっと表が見にくいんですが、右の方ですね、真ん中に課題等というのがございますけれども、課題等ということでコロナの感染の防止等について引き続き取り組むということとあります。今後の取り組み予定としては、コロナもありますけれども、一つはコロナ感染です。ね労災請求ができるというようなことがあるんですけども、業務に起因する起因しないというところはありますけれども、そもそもコロナ感染で労災請求しているかどうかという、そういうご認識が十分県民の方に伝わっていない可能性があるということで、労働局の中にYouTubeチャンネルを開設しましてそういう広報を強化してですね、届けていきたいと考えております。

続いてその下、最賃の適切な運営ということで、これはうちの目標値じゃないんですけども、ご案内のとおり30円引き上げて822円に1月1日から改定をしております。これはもうとにかく対処していただくということとありますので、広報等をしていくということとございます。

そのグラフですね、右の下の方に影響率と出てございます。30円引き上げると、それに伴って県内の企業に影響が出てくるということで、令和2年が9.1%だったものが18.1%とか倍増している中での最賃引き上げとなっております。

続きまして6ページ、同じくウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備でございますけれども、やはり労働災害の防止というテーマに沿って書いてございます。右上に死傷者数919人以下という数値目標を定めてございます。それについては取り組み実績、左側でございますけれども、(2)をご覧くださいますと、ここに表としてですね令和2年、令和3年死傷者数の数字が出てございますが、令和2年1月から9月までで739人が令

和2年の数字でございます。今年令和3年1月から9月ですけれども、9月までの数字でいきますと871人ということで、計算すると132件増えてしまっているということでございますが、この原因はですね、書いてないんですけれども、今年1月からということなので、1月・2月は県内、大雪が降ったということで、雪による滑落とかそういったところで災害が発生してしまったといったようなところなんです。それと昨年もそうでしたけれどもコロナの影響がですね1月からずっと続いておりますので、コロナによる集団感染、業務に起因する死傷者ということで、死者は出ていませんけれども、傷病ということでカウントが入ってきたということでございました。そういったことでありまして、課題というところ右下にですね書いてございますが、集団感染、コロナ感染と何より災害が多く発生してしまっているというようなことになってございます。そこで今後の取り組みとしましては、建設現場でですね死傷者が多いと。今年は6人、実は10月までに6人亡くなっていらっしゃるんですけれども、そのうちの半分の3人が建設業ということでございます。今日も風が強いんですが、11月、12月以降になりますと、風が強いということで、雪が降るわ、災害の危険性がより高くなるということ踏まえまして、明日12月2日にですね建設現場のパトロールを局長自らが行うというようなことを予定としております。それ以外に既にもう行った分としては、10月、林業のパトロール等も行っております。あとは監督署でそれぞれ集団指導等を展開しまして、目標はちょっとクリアは無理なんですけれども、これ以上死傷者数は増やさないという思いで取り組んでおります。

7ページでございます。こちらが働き方改革の関係ですが、労働局でいいますと雇用環境・均等室の業務になります。同一労働、同一賃金、あと雇用形態に関わらない公正な待遇の確保ということで、数値目標、助言企業数140件以上でございます。上半期の取り組みとしてはですね、140件の目標に対して数字としては報告徴収実施件数79件という数字が目標に対する上半期の取組実績になってございます。そういう同一労働、同一賃金、非常に難しい判断が伴うものでありますけれども、そもそも同一労働、同一賃金はどういうものかといったセミナーを開催するなど周知をしてございます。

主な課題として、真ん中にありますけれども、同一同一が実現できていないじゃないかといったところがありました。今後の取り組みとしては、右側にですね画像を貼っておりますが、秋田働き方改革推進支援センターという私ども業務委託しているセンターがございまして、そちらでですねいろんな相談を受け付けてやっております。こちらの取り組みを継続して、多くの方々にそういった相談対応をしてやっていきたいというようなことで

ございます。

また、いろんな好事例の取組企業がありますので、今年は労働局雇用環境・均等室におきましては、認定企業、こちら右の真ん中にですね画像がありますけれども、県内の認定企業好事例集も作成しております。

その下でございます。7ページ、女性活躍、男性の育児休業取得の推進というようなことがあります、目標値としては真ん中です。行動計画届出率100%ということで、こちら大企業は100%達成できておりますけれども、上半期取組実績でありますけれども、中小企業等の、中小企業101人以上の規模ですね、についても適用対象になるというようなことで、適用対象となる企業の届出率100%を達成しなきゃいけないといったことがあります、9月末現在の達成率は54.3%という数字になってございます。引き続き周知の取り組みをして必要があると思っております。

8ページに進めさせていただきます。総合的なハラスメント対策の推進、数値目標はございませんが、右上に労働局で行っている個別労働紛争関係相談延件数。赤い点線で囲んでいるのが令和2年度、令和3年度ということで最新の数字でございますが、ちょっと見づらくはございますけれども一番多い相談は上のグラフでいいますと、いじめ嫌がらせ、次は自己都合退職、といった相談が個別紛争では多いといったようなこと、真ん中のハラスメント相談件数については、黄色い部分のパワハラが一番多くなっているところでございます。

上半期の取組実績を左に網掛けでございますけれども、企業から相談が多いということで、支援センターによるセミナーにより周知を実施しているところでございます。

課題についてはですね、繰り返しになりますけれども、ずっとこの相談件数ではいじめやパワハラが多いところ、今後の取り組みとしては、状況を改善していきたいというところでございます。

また、この後に説明をいたしますけれども、労働局の相談窓口の中で特に今年と、去年からありますが、コロナに関する相談も寄せられておりますので、これについては後ほどまとめたものをご報告させていただければと思っております。

最後9ページになりますが、こちらは労働施策を進める基本となる労働保険の未手続事業一掃対策の推進でございます。こちら表がないんですけれども、重点施策としては、未手続事業一掃対策の推進ということでございます。労働局へ入りますとですね、入り口の左側に看板がありまして、11月末手続一掃月間という表示をしていますし、FM放送、労働局ミニインフォメーションで未手続事業一掃の取組をさせていただいております。そ

ういった中で、この右側ですねやや上の方に、加入勧奨による保険成立件数、9月末98件となっております。これは昨年度の比較でいきますと10件増えて、88件でございましたけれども、昨年よりは数字が増えています、背景としてはですね、コロナで企業は多く打撃を受けておりますけれども、コロナにおいて助成金を利用するに当たっては、労働保険手続をしないと助成金のサービスを受けられないというようなことがございまして、そういうコロナの影響もあり、労働局職員の努力もあってですね、昨年よりは件数が増えているということでございます。

なお、課題としてですね、左側、真ん中にありますけれども、理解をしない方もいらっしゃる訳でございますので、理解をされる取組が必要ということでございます。

それと、9ページ、最後、真ん中から下にありますが、労働保険料の適正徴収でございます。こちらの実績は真ん中から右側の方に囲みがありますけれども、労働保険料の収納率、これは令和2年度ですね、昨年の数字でございましてけれども、その右側、口座振替の利用率というところは、9月末現在の数字が載っております。またですね、もう一つ、電子申請というのもございます。数字は出しておりませんが、電子申請利用率というものを確認しましたところ、14.67%というふうになっております。これは令和2年の数字と比べますと5.13ポイント増加をしているわけですが、電子申請利用率をもっと高めなければいけないというところでございます。

あとは、労働保険適用徴収なので支払わない方が多くいらっしゃるということでありまして、局長としてですね納付誠意が認められない事業主については厳正に滞納処分、差押えも執行するといったところでございます。

以上ですね、上半期の取組、課題、今後の取組についてご報告させていただきました。

また、コロナの相談の内容等については、この後、担当の方から説明させていただきます。私からの説明は以上とさせていただきます。

森会長

ありがとうございました。

それではですね、引き続き、この次の議題に移りたいと思います。

議題（4）その他報告等ということでございますので、事務局の方から引き続き説明の方をよろしくお願いします。

石原雇用環境・均等室長

それでは、続きまして、次の資料No. 4、横長の二枚物の新型コロナウイルス特別労

働相談窓口の相談状況ということでまとめたものを報告させていただきます。

新型コロナウイルス特別労働相談窓口でございますが、令和2年2月14日、コロナ感染が拡大し始めた頃から全国の労働局に設置している労働相談窓口でございます。

秋田労働局の場合は、一番上の囲みにありますように、雇用環境・均等室をはじめとした各課室、また、各監督署の労働相談コーナー、各ハローワークの相談窓口で対応をしております。

令和2年2月14日からの開設以来、令和3年10月末でひとまずまとめた相談件数、真ん中に示しておりますが、相談件数では8,558件、秋田局管内でありました。そのうち雇用調整助成金に関する相談、これが全体の割以上、3,706件となっております。また、令和2年4月以降は、はじめは事業主からの相談が多かったんですけども、労働者からの相談、これが事業主からの相談を上回り、中身としましては雇用調整助成金、解雇・雇い止め、休業の相談が上位となっております。そちらは右下のグラフの方で、時系列が横にありまして、あとは積み上げ方式で色別に示しております。それから、県の警戒レベル、左下のグラフの背景にありますけれども、こちらに連動して休業・休暇に関する相談が増減しているという傾向が見られます。

それでは、裏面をめくっていただきまして、こちらの特別相談の中で左の囲みのところですが、新型コロナウイルス関連に関するハラスメント案件の相談がどのくらいあるかというところを、令和3年4月から10月の相談の中から拾ってみたものがこちらの左の囲みでございます。

まず1つ目としては、県外に行ったことを理由に出勤停止とされた、自身あるいは家族が濃厚接触者となったことで嫌がらせを受けたなどの相談、これは20件ございました。また、ワクチン接種の関係で、ワクチン接種を強要される、また、接種を受けなかったことで無視されるなどの相談が21件ございました。そちらの表に主な相談内容、主な対応につきましては、真ん中、主に3つということで類型させていただいております。内容はこちらのとおりでございます。

今後の対応としましては、引き続き、厚生労働省の方で新型コロナウイルス関連に関するQ&A、本省の方でまとめて公表しておりますが、こちらを基に各、先ほど申し上げた特別相談窓口におきまして、事業主、労働者等からの相談に丁寧に対応するというところで対応してまいりたいと思います。

私の方からは以上です。

兼坂総務部長

総務部長の兼坂です。よろしくお願いたします。

資料No. 5、秋田労働局効果的な広報戦略についてという資料でご説明したいと思います。

先ほど局長の方からありました秋田県は人口減が問題となっております。秋田で生きていくためには、秋田で働くことも必要かと思っております。秋田で働くこと、秋田で働くことの魅力、秋田で働くことに必要なことなどを、秋田で働いている人、秋田で働きたい人、秋田で今働いていないですがこれから働き出したい人たちですね、働く人を守っている秋田労働局が、より働くことの情報に強力で発信していく必要があると私ども考えまして、効果的な広報戦略というものを今検討して、模索しているところです。

目的としては、情報をよりわかりやすく表現する環境を整備して、幅広い層に情報を届けるため、話題性発信力も必要だろうということです。労働行政の話というのは、専門性が高く、ちょっと取っ付きにくいものも多いです。それを伝えたい人に、よりわかりやすい内容で伝えていこうと。話題性・発信力というのは、今まで以上に幅広い層の人に、若者が秋田から出ていってしまう、特に若い世代にも響くように、どうやったら伝えていくんだろうか、労働局の情報に関心を持ってもらうためのきっかけを見出していこうという目的でやっております。

その手段といたしまして、わかりやすく表現する枠組みとして、統一的な情報発信の枠組み、フィールド、「秋田で働くLab」を、架空のフィールドなのですが創設いたしました。秋田労働局は今、FMラジオ番組、YouTubeチャンネル、SNS、ホームページを持っています。ラジオ番組やYouTubeチャンネルを持っている労働局は、47局ほかにありません。これをうまく活用していこうということで、「秋田で働くLab」というフィールドで枠組みを作ろうと。ラジオのタイトルにも「秋田で働くLab」に改編します。YouTubeチャンネルにも「秋田で働くLab」というコーナーを作って、そこは、よりわかりやすい、より親しみやすい内容で動画を作っていこうと。それをツイッターで情報発信する、よりたくさんの人を引きつける。よりたくさんの人を引きつけるときに、より強固な話題性・発信力が必要となります。それを「秋田働く応援大使」というものを任命しよう。秋田県由利本荘市出身の女優、生駒里奈さんを秋田働く応援大使に任命しております。若年層をはじめ、幅広い世代に知名度があります。県内・県外にもその知名度があります。県民の皆さん、県外の皆さん、秋田働く応援大使の生駒里奈さん、私たち秋田労働局が、『秋

田で働く』ということの研究、学んでいこうというコンセプトのもとで情報発信をしていこうという試みです。

まだ10月からやり始めたばかりなので、ちょっとまだ、森会長がおっしゃられたように、この情報発信するだけじゃなくて効果を検証していきたいと思っております。まだちょっと、先ほどの繰り返しになりますけれども、10月から始めたばかりなので、ちょっと効果は検証できていませんが、もっともっと情報発信していきたいと思っておりますので、あたたかく見守っていただければと思います。

1枚めくっていただいて、大変有り難いことにマスコミさんからは好意的に取り上げていただいております。12月、来月もいろいろと試みをまたやっていこうと思っておりますので、またその試みができましたら皆様にご紹介させていただければと思います。

3枚目です。資料。これが今、具体的になっている秋田労働局YouTube公式チャンネルで、以下の動画を公開中です。秋田働く応援大使公式ツイッターを連動して、動画を上げたらツイッターで紹介するという形にしています。1月からラジオも改編していきます。どうぞよろしくお願ひします。ありがとうございます。

じゃあ幾つか上げた動画をご覧いただければ。

【動画鑑賞】

以上です。貴重なお時間、ありがとうございました。

森会長

どうもありがとうございました。

それではですね、ただいまから10分ほど休憩を入れたいと思っておりますので、寒いので開けるっていうのはちょっとあれかもしれませんけれども、換気等をですね、していきたいと思っておりますので、あまり長時間座っているのが一番健康に良くないといわれていますので、是非10分少々の間ですけれども休憩に入りたいと思っております。その間、皆様、質問、それからご意見等あると思っておりますので、まとめていただいて、ばんばん質問していただければ、もしくはご意見いただければなと思っておりますので、よろしくお願ひします。

では休憩に入ります。

【休 憩】

森会長

皆さんお揃いのようなので、そろそろ次に入りたいなと思います。

ご質問、ご意見いただく前にですね、どの資料の何ページのことについて質問したいとか、意見したいとか、場合によっては、あのちょっと映像に問題があるとかっていう場合には映像と言っただけであればいいかと思えますけれども、動画の方にはしてるのかしてないのかとか、いろいろご質問あるかと思えますが、どうぞ誰からでもご発言いただければと思います。どっちが先でもないの、議題（３）でも議題（４）でも、もうちょっと後からしようじゃなくて、全然ミックスして構いませんので、どうぞご質問、ご意見いただければと思います。いかがでしょうか。どうぞ澤田委員、お願いします。

澤田委員

お疲れさまです。私の方から1点質問でした。資料No. 3の雇用情勢の3ページの求人・求職バランスシートについてでした。私が働く運輸産業、私たちの業界、それからいわゆる自動車運転業務、バス、タクシーの従事者の今の業界といいますか、一番の課題というのは、やっぱり運転者の高齢化、それと慢性的な不足というのが大きな課題になっていますけれども、この表を見ると、どこに入っているのかというのがよくわからないし、見ると、運搬・清掃・労務というところに括られているんじゃないんだろうなとは思いますが、どこに配置されているのかまず教えていただければと思います。

以上です。

森会長

よろしくお願いします。

橋職業安定部長

安定部からお答えいたします。

こちらのバランスシートには、ちょっと掲載されていないんですけれども、今年10月の運転の関係では2.18倍という有効求人倍率となっていますので、人手不足の状態が見られているということでございます。

澤田委員

この表の中には含まれていないということですのでよろしいんですね。

橋職業安定部長

はい、申し訳ありません。

澤田委員

いいです。ここ数年、こうした業務に従事する人のいわゆるミスマッチというか、もち

ろん募集はするんですけれども、ほとんど応募が無いという状況の中で、いる人は毎年歳とるけれど、若い人が来ないので高齢化は改善しないという状況が続いていますので、是非そういう一項みたいなのも入れていただいで、こういう職種というか業種も大きな問題抱えていますよということを表明していただくのがですね、具体的な対策というか、労働局もそういうことを考えていただいでいるんだっていうのがわかりますし、業界全体一体となったようないろんな充足に向けた対策もとれると思いますので、是非問題がある業種というか、課題の大きい業種についてはですね、入れていただければ有り難いなと思いますので検討していただければと思います。

以上です。

森会長

何か今のご意見に対して、お願いします。

橋職業安定部長

次回、資料を作る時に検討させていただければと思います。

森会長

よろしくお願いします。

川口局長

今のお話でちょっと補足いたしますと、澤田委員ですかね、資料No. 2のですね2ページ、最重点項目のミスマッチの関係で、真ん中右側にですね人材確保対策コーナー「ミタス」というのがあるんですが、ここでですね実は今、今話に出ました運輸の分野のですねこの中で情報提供で出しています。なので、福祉だと介護、看護とございますけど、建設業、あと警備業、さらには今ご指摘のあった運輸、自動車運転手等が充足できないといったお話がありますので、ハローワーク秋田でも人材確保対策コーナー「ミタス」、「ミタス」というのは「満たす」という意味も含めてですが、その中で運輸業務をですね、画像とか動画については掲示をしておりますけれども、引き続きちよつとこのPRも強化してですね、ミスマッチの解消に向けて取り組んでまいりたいと思います。

森会長

ありがとうございました。

関連したものであれば引き続きと思いますが、よろしいですか。どうぞ。

面山委員

ただいまのミスマッチの問題なんですけれども、この「ミタス」というところではお仕

事の紹介などをしていただいて、関心を持っていただくというようなことだとは思いますが、こういう特定の業種において、どうしてこんなに人材不足になっているのかという、全国的な傾向ではあると思うんですけども、分析はどのようになされているのかというところと、簡単に、採用とか問題とか何かってというようなことを書いてありますけれども、やはり労働の環境が厳しいのか、そういうことがあるのでは、「ミタス」でお仕事の紹介をしても、どういう効果があるのかなっていうところは少し疑問に思いました。特に秋田の場合、介護の現場において人手不足があるということは大変心配しているのですが、お仕事大変だろうなと思うんですけども、そのための対策・方策としては、有資格者を掘り起こしする方法とか、機械化が当然考えなきゃいけないでしょうけれども、外国人労働者というのは、あんまり秋田にはほとんど見たことがないですよ、介護の現場では。他県に行くと、結構外国の方が働いていらっしゃるんですけど、秋田の場合、もともと外国人の労働者の方あまり多くないですけど、介護の分野にはほとんどいらっしゃらないというのは何か原因があるのかなというのは常々ちょっと疑問には思っておりました。その辺のところ、ちょっと分析されているのであれば教えていただきたいと思います。

森会長

よろしく申し上げます。

橋職業安定部長

外国人労働者の状況につきましては、昨年、コロナというところもありまして、受け入れの希望があるということは話は聞くんですけども、実際受け入れていこうというところまではちょっと至ってないのかなというところですよ。

外国人の方、秋田県内で外国語の学校が無いというふうに私聞いていまして、そうなることややはり受け入れたはいいけれども、日本語教育をどうしようみたいのところ、秋田県内の課題かなと思っています。

こちらの「ミタス」のコーナーですけども、こちらの方で業界団体さんですとか、特定の事業主さんの事業所紹介、いろいろ放送しています。そちらで効果があるかといわれますと、今まではコーナーに行かないと、入口入って正面にコーナーがありますので、ハローワークに来られる方皆さん見るんですけども、そのコーナーにとどまるというところが今までちょっと弱かったのかなと思ひまして、待合室の皆さん待っているところ、必ず目に入る場所で見ただけのような形で、若干レイアウトも変更して改善をしております。また引き続き、効果的な周知方法を考えていきたいと思ひます。

森会長

面山委員、よろしいですか。

面山委員

はい。

森会長

今のに関連したところで何かあれば。はいどうぞ、若泉委員。

若泉委員

若泉です。

バランスシートのところで求人倍率が高い、数値的にですね高いところというのは、そもそも有効求職者が少ないところが高く出ている傾向にあると思うんですよね。その業種にもよると思うんですけれども、新卒を採っていきたい業種と、経験が必要で中途採用という言い方は適切じゃないかもしれませんが、経験が必要な方が欲しいという業種があると思うんです。まずそこが分析がしっかりできているのかということと、どちらにしても、例えば新卒であれば職業訓練校に、例えば職業訓練校に行った子がその学費のうち、一部を奨学金としてその同業の県内の同業の仕事に就いた場合、その奨学金を返済しないでいいとか、県全体ではこの仕組みはあると思うんですけれども、同じ業種に導くような仕組みというのがあるのかということが、まず質問として一つあります。

それから、先ほど外国人の話がありましたけれども、こちらに関しては送り出し機関、要はその国、中国なり、ベトナムなり、送り出し機関と受け入れ機関というのが必要で、秋田の場合は受け入れ機関が少ないということと、送り出し機関をしっかりと県の方で、我々個人的にもやっていますけれども、民間企業としてもやっていますけれども、送り出し機関が日本語学校のところがたくさんあるんですよ。ですので、送り出し機関が日本語学校で、受け入れ機関を秋田にしっかりとしたものを作ればですね、既に日本語を話す子らが来ます。うちの会社、今6人いますし、その子ら別に普通にコミュニケーションとれます。ですので、是非県の方も各国の送り出し機関をもう少しリサーチしていただいて、特に日本語学校を運営している会社さんが現地でありますので、そういうところが送り出し機関になっている可能性は非常に高いですから、是非そういうところをリサーチしていただければなというふうに思っています。

それとあともう一点、さっき映像の話がありましたので。映像、いろいろとトライすること、特に私はちょっと疎い方なので、インスタだとかSNS、私非常に疎い方なので、

素晴らしい活動だなと思いますけども、誰に向かってアピールしているのか、ちょっと正直わからなかった。誰に向かって宣伝をしているのかというのが正直わからなくて、仮にこれが県内の事業者向けであれば就職者は増えないだろうし、首都圏に向かっていのであれば、822円アピールしたってなおさら来ないと私は思うんですよ。ですので、やっぱり目的、ターゲットをしっかりと決めて、ターゲットに向けて発信する内容というのを決めた方がいいのかなというふうにちょっと思いましたので、是非、活動としては私は素晴らしい手法で、私は出来ないことですから、是非その方向性というのは、せっかく大使を任命されたわけですから続けていただきたいと、そういうふうに思っています。

森会長

よろしくお願いします。

実際、どういう目的で、ターゲットは誰なのかということ、今ここでお話できるならばよろしくお願いします。

兼坂総務部長

貴重なご意見ありがとうございます。

ターゲットは、先ほど少し申しましたが、幅広い層です。県内・県外、あわせてAターンというものもありますので、幅広い層です。先ほどの最低賃金のコンテンツは、事業主さんと労働者の皆さん、両方をターゲットにしました。そして、県内です。もう少しわかりやすくいえばいいんですが、ああいうYouTubeには概要欄もありまして、そこに少し書いてあります。コンテンツごとにターゲットは変わってきます。実はさっきの最低賃金のコンテンツの次に、最後の方に業務改善助成金、企業内の賃金を上げてくれた人、852円までなんですけど、上げてくれた事業主さん向けに業務改善助成金というコンテンツで紹介しています。なので、ちょっとターゲットはコンテンツごとに変わってきています。秋田働く応援大使の生駒里奈さんという有名人を選んだのは、県外の方のターゲットに入れています、もちろん県内、県外の若い人が実は一番響くんだろうなどは思っているんですが、県外からAターンで戻ってくる方もターゲットに、幅広いターゲットにしております。

今、貴重なご意見をいただいたと思いますので、そのターゲットに届くように今後、告知をしたらいかなと思いました。どうもありがとうございます。

森会長

ついでに、こういうのをやっていくには、検証方法はどうするつもりなのかというの

もお話いただけると助かるんですが。

兼坂総務部長

今考えておりますのは、コンテンツ、例えば今言った業務改善助成金の申請は増えています。最低賃金も上がったことですし、増えているところですよ。アンケートを取るなどして、何で知ったのかとかというのをコンテンツごとにちょっと検証したいと思っておりますし、ハローワークに来所される方がちょっと減ってきていたんですよ。その人数が増えているかどうか、そしてまたアンケートを取って検証したいと思っております。

森会長

ありがとうございます。

それでいいかどうかも含めて、もし何かまたご意見があればお願いします。

金田委員

私も同じように、すごくいい取り組みだなと思ったんですけども、誰が何を見るために、どうしてYouTubeを選んだのかなというところは少し疑問があって、すごく広く対象を設けたのはすごくいいことだとは思いますが、対象と狙いをはっきりさせておかないと、後々にぼやけてくるんじゃないかなと思うのがこの感想でした。誰に何を伝えたいのか、いまいはっきりわからなくなるときつと閲覧する方も、あつ何か毎回難しいコンテンツだなどと思うと、見なくなったり、逆に必要なコンテンツが出てないなどと思うと、どうしてもやっぱり遠のいてしまうもので、あらかじめ狙いと対象と、それにふさわしいコンテンツだとかSNSを選んでやっていった方法の方が効率的じゃないかなと少し思ったのと、検証の方法の実際にハローワークへ来た方からの聞くのも有りですが、YouTubeの閲覧数だとか、YouTubeそのコンテンツを見ている年代とかも調べようと思うと調べられると思うので、その辺は外注してもいいと思うんですが、どういう方が実際ご覧になって、どのくらい閲覧されているとか、そのあたりも検証していくと、より良いコンテンツが作っていけるかなと思います。

兼坂総務部長

ありがとうございました。貴重なご意見いただいて、そのようにやっていきたいと思っております。ありがとうございます。

森会長

石沢委員お願いします。

石沢委員

関連してなんですけれども、秋田ご出身であるということで生駒さんと成田さんが関わってくださるというのはすごくいいなと思って聞いていたんですが、ただ、もう一点、加えるとすると、実際に秋田で働いていらっしゃる、何らかの形で有名な方とか、実際にもう深く秋田に関わっているという方が本当に加わると、全部具体的であり、現実的な宣伝になるのかなと、やっぱり単に有名だとか、出身だけと言うのは、じゃあ何で秋田に来るのかな、魅力、動機付けというか、話題性はあるかもしれないですけど実際にどうなのかというところは、やっぱり違ってくるかなと、生駒さん、成田さんはもちろんなんですけど、それに加えて実際に非常に深く秋田に関わっていらっしゃる方もいればと思います。

兼坂総務部長

ありがとうございます。貴重なご意見、全部生かしていきたいと思っております。

内容を話すことになっちゃうのであれなんですけども、次回、コンテンツ、先ほどのはたまたまあれだけなんですけども、まだどんどん作ってございまして、次回は社労士の会長の館岡さんと私に対談する、私は出ないんですけども、労働保険を紹介するといったことをやってみたり、ちょっとご挨拶遅れましたけど、秋田酒類製造の労働者の方に出てもらったり、実際、秋田で働いている方にも出演していただこうと思っております。生駒さんとも対談して、秋田で働く魅力を語ってもらったりしたいと思っております。まだちょっと始めたばかりでコンテンツが足りないので、少し皆さんにお伝えしづらいですけども、今、貴重なご意見をいろいろもらいましたので、ターゲットを絞って、秋田で働いている方とか、事業主の方も含め、どんどんコラボレーションしていこうと思っています。秋田銀行からもちょっと取り上げていただけないかというお話ももらっていますので、あそこ協定を結んでおりますので、何かコラボレーションできないかなと思っております。貴重なご意見ありがとうございました。生かしていきます。

森会長

ありがとうございました。

関連するところで、はいどうぞ。佐藤委員。

佐藤（宗）委員

広報のところのですね関連ということで、資料のNo. 2の5ページのところになりますけれども、一番下のところの最低賃金の適切な運営というところで、こちらの方、目標の数値が無いんですけども、10月1日に発効して、翌年には各事業所なり調査をして、どのくらいがクリアしているかというかあると思うんですけども、やはりそこら辺は広

報によってどのくらい違反しているところが、無いようになっているのか、例年変わらないような数字なのか、その周知を図っているのは出ているんですけども、具体的にどのくらい徹底されているのかなというところが、この資料から見るとわかりづらいというところが一点と、あとは（３）のところで、先ほどの業務改善助成金の申請しているところが増えているという話があったんですけども、具体的に何件が何件くらいになったのかというような数字がわかれば、この助成金の利用促進に実際つながっているのかなとわかるんですけども、もう少し具体的な数字なり目標なりを入れた方が、わかりやすいのではないかなと思いました。

以上です。

森会長

ありがとうございます。

今のご意見に対して、どなたか、よろしくお願いします。

酒井労働基準部長

基準部長より回答させていただきます。

まず、最低賃金の広報の関係でございますけれども、こちら、資料２の方に目標としては記載なかったんですが、実は県内の自治体の広報紙、全自治体の広報紙に載せるということを目標として掲げております。ただ、もちろんこれだけではございませんで、当然、広報紙の掲載要請は経済団体にもお願いしておりますし、公共施設、駅前看板とかにもですね掲載するようにお願いしております。また、FMラジオといったものや、局ホームページ、こういったものも活用してやられておりますし、新たに秋田労働局のYouTubeのチャンネルの方にも、先ほどご覧いただいたように載せてですね、広く周知を図っているというところになります。

それから、違反率にどう反映したのかというところは、ちょっと申し訳ございません、把握しておりませんで、ただ、令和２年度は引き上げ幅が小幅であったということもあって、毎年第四四半期には監督署が最賃のそういったところを主眼として監督しておるんですけども、令和２年、今年の１月から３月に関しては、非常に違反率、低い結果となっております。

それからもう一つ、業務改善助成金に関するご質問ございました。例年ですと大体、年間通しても一桁ぐらいの秋田では申請件数なんですけれども、今年度は制度が拡充されたり使いやすくなったりといったこともございました関係もありまして、１０月末時点で３

4件の申請が上がっております。やはり10月から30円アップになりますので、その前にまず上げるという企業さん大変多かったようでございまして、9月は大変駆け込みで請求件数多かったといったような状況でございました。

以上でございます。

森会長

どうぞ、ほかに。

石沢委員

資料2の4ページなんですけれども、就職氷河期世代への対応は重要と思っております、40代でしたっけ、その方たちへの就職する機会の確保が必要という状況で、現在は非正規雇用が非常に多いという状況は、見えると思うんですよね。だけど、おそらく見えない部分もあって、引きこもりの問題であるとか、それこそ貧困世帯の問題は大きいんですよね。見えてこないところで。そうすると、もしかしたら、労働というだけではなくて、社会保障全般に関わる必要性、福祉の面の実態を把握するとか、そのあたり連携をされるのがより一層重要と感じました。

森会長

何かこれに対して、よろしくお願いします。

橋職業安定部長

安定部からご説明いたします。県とあきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォームというか、県の単位で会議体をやっております。こちら是非正規の方の安定雇用ですとか、社会に出てくる一歩手前の方への支援、あとは引きこもり、そういった方の支援という大きなところの括りでやっています。そのほか、市町村プラットフォームというような形で、各市を単位としてハローワークも参画するような形で、そちらの方はやはり目に見えてこない福祉との連携というところで、引きこもりの方ですとか、そんな方を中心とした形で会議体を運営するという、令和3年度中に市町村プラットフォームは立ち上げるというような形、今まさに活動しているところでございます。

石沢委員

ありがとうございました。

今、ご紹介いただきましたプラットフォーム会議、大変重要なことですが、例えばこういった公といいますか、で発信するというだけではなくて、もうちょっと生活に密着した部分、例えば、その地域性の強い民生委員、このあたりから情報をもっと下の部分とかね、

叫んでいくというか、広くやっぱり情報を発信できるといいのかなって。やっぱりどうしても出席しようかな、関わろうかなっていう方たちは、自ら情報を得ようと思うんですよね。そうではない人たちに情報を届けるというか、何でもそうなんですけど、もしそこらへんができればいいなと思います。

森会長

よろしいですか。

橋職業安定部長

あきた就職氷河期世代活躍支援プラットフォームで、ハブとなるホームページを立ち上げておまして、そこに皆さん、情報を見に行っていたら、いろんな情報につながれるというものも昨年度立ち上げました。先生がおっしゃられたような、社会に出てきていない方、家庭の中にいる方について、どう支援をするのかというところは、やはりこれからだと思います。市町村プラットフォームという形でもっと身近な形で今後進めていきたいと思いますので、引き続きよろしくお願いします。ありがとうございます。

森会長

ありがとうございました。

どうぞ、ほかに。はい、どうぞ。

小川（純）委員

小川と申します。

就職氷河期世代と関連してくるかと思うんですが、同じ資料の2の3ページでございますが、若者の県内就職の促進と定着というところ、今、他の資料にありますとおり、県内就職の希望割合というのは、総体的に希望者数が全体として減っているけれども県内就職的にはあまり変わっていないということで、総体的に県内就職の方が割合が増加をしているというふうなことが記載されています。高校を卒業の就職希望の方に関しては、きちんと補足をして対策を打っているというのが今の現状なんですけれども、この県外の大学に進学した方が例えば県外の大学に通っていて、その皆さんを県内に就職をしてもらうということについては、途端に数字がわからなくなってしまって、いろいろ情報提供もご苦労されているんじゃないかというふうに思っています。こちらにもインターンシップの受け入れの企業情報を県内外の大学に提供しているのか、あるいは高校2年生に対する地元企業の説明会を開催するとかということもございますけれども、もう少し確実な方法で情報を提供する手段を何らかの形で検討していく必要があるんじゃないかというふうに思います。

例えば高校卒業の段階で親の方に働きかけて、最終的に4年後には情報提供ができるようにするとか、あるいは直接県外の大学で秋田出身の方がいらっしゃったら、こういう情報が欲しいという、就職部ってあるでしょうから、そちらの方に提供していくという形。オンライン的には本人に直接語りかけるような形になっているんでしょうけれども、なかなか実際には個人情報の関係もあって補足できないのが現状だろうというふうに思っています。

潜在的には県内に戻ってきたいけれども、情報が無いとか、あるいは企業がわからないというふうなのがあって、なかなか二の足を踏んでいる若い人たちもいるんじゃないかと思っておりますから、その点の工夫を例えば県とか教育庁の方と連携をとりながらやっていかないと、なかなか的確な情報提供ができないんじゃないかなと思っておりますので、ある程度工夫をお願いしたいなというふうに思っています。よろしくお願いたします。

森会長

この件に関して一関委員いかがでしょうか。

一関委員

県の移住定住促進課との連携で、高校を卒業する際に県外に大学等で進学する生徒を対象に、情報を、県内にこういう企業があるよという情報提供のパンフレットを配布しておりますし、またさらに、大学2年・3年ぐらいの年代に高校を經由してAターンの情報を送っております。そういったことがどの程度、効果が出ているかということについては、ちょっと数値はわかりませんが、県教委や県の施策と、あと、連携してという形で、平成30年頃からそういった事業をやっております。引き続き、その事業については継続しております。以前は卒業の段階で大学3年生の頃にAターンの可能性ある場合には情報提供を希望するかというのを各卒業生に登録してもらって、そちらの方に希望した生徒に県の方から情報を送ってAターンの説明会とかそういったものの情報を送るということもしておりました。最近ちょっとそれはやっていないようですけれども、そういった施策については、まずやっている実績はあります。

あとちょっとついでに、すいません。

高校のことでちょっとお話したいんですけれども、現在、県教委の主催する企業説明会や職場見学会というのもあります。ですから、各学年ごとに地元の企業を知る機会というのは、あるんですけれども、やはり高校生も希望する職種が確かにアンバランスだなというところはあります。事務系を希望する生徒には、あまり求人来ませんし、求人がいっぱい

い来るところについては、逆に希望者が少ないというジレンマがやはりあります。1年生の頃からそういった地元の企業を紹介していただくことで、あっこういう企業があるんだということが子どもたちもわかった上で選択肢が増えていくということは、確かに効果はあると思いますので、こういった事業に関しましては継続をお願いしたいと思いますし、あと、高校教諭を対象とした地元企業見学ツアーなどは、ちょっと参加者が多くはないかもしれませんが、各学校に戻ったときにいろいろ情報を提供してくださる機会になっておりますので、これも継続がお願いできれば有り難いなというふうに思っているところです。

あと、インターンシップについてちょっとここ数年で話題になっておりまして、実は秋田県では高校2年生は原則全員インターンシップを行うという事業があります。ただ、学校の事情によりまして、希望者のみでやっているという学校もあるんですけれども、やはり見るだけ、聞くだけよりも、このインターンシップ、実際には短期ですので3日程度、会社の方に行ってインターンさせていただいて、あとまず事前や事後のいろいろ活動がありますので、合計5日から1週間程度の事業なんですけれども、これが非常に生徒にとって効果が高い事業です。ただ、このコロナのせいで、なかなか今までのように活動ができていないという実情がありまして、昨年度につきましては県の事業としては実施することができませんでした。ただ、各学校が独自に、ちょっと規模はかなり縮小する形になりましたけれども、実施したり、本年度に関しては、県の事業として実施はしましたが、原則全員というのは、ちょっとなかなか難しいということで、希望者のみの実施をいたしました。これがですね例年、受け入れてくださる企業が、ちょっと今回は難しいとか、あるいは人数を制限してくれとか、時期はこの時期はできませんとかいろいろ問題ありまして、やはり高校の方である程度時期が集中する傾向がありますので、受け入れ先を探すのが非常に学校側の大きな負担となっております。以前、実績がある企業さんのリストも出していただいたことがあるんですが、毎年改めてお願いをして、引き受けてくださるかどうかが打診をした上で動き出すということになりますので、なかなか希望する生徒の職種を希望どおりとか、あるいは期間とか、お願いできる企業さんも確保するのが難しい状況があります。以前、ハローワークさんと話をした時に、求人が出た企業さんに高校生のインターンシップを受けることが可能かどうかというアンケートを取っていただいて、集約してくださるとい話もあったのですが、その場合、どうしても集約するのが8月・9月という形になってしましまして、高校生の夏休みに実施したいという時期には間に合わない

いう現実がありました。もしそういった連携が可能であれば、少し早めにそれを出していただくようなことを協力していただけると、結局、各学校が全部同じことをやっていますので、一斉に各地区ごとにリストアップしていただければ大変助かるというふうに現場では考えております。是非検討いただければ有り難いなと思っております。

森会長

今のご意見に対して、何かコメント、事務局側からございますでしょうか。お願いします。

橋職業安定部長

安定部から、毎年、求人の早期提出をお願いしていますので、そのタイミングで何らかこう、全てというふうにはならないかもしれませんが、何かできるかちょっと検討させていただければ有り難いと思います。ありがとうございます。

森会長

ありがとうございました。

ほかにどうぞ。はい、どうぞ、佐藤委員。

佐藤（宗）委員

私の方から2点ほどございます。

資料のNo. 2の重点施策4のところなんですけれども、ここで高齢者雇用とか障害者雇用というのが書かれております。企業としても前向きに取り組まなきゃいけないなと思っております。その中で高齢者雇用なんですけれども、うちも今66歳を定年として、70歳まで再雇用ということで、できるだけ長く勤めていただけるような環境づくりをしています。ただ、やっぱり年齢とともにやれることというのは、残念ながらものづくりの工場ですと限られてくることもあります。その中で、ただ、70歳まで元気で働いていただきたいなという気持ちもありますので、この施策、この資料の中で若者のサロンとか教育とかいろいろ書かれているんですけれども、ある程度の高齢者の方に対しても今一度サロンとか教育ですね、心構えとか気をつけなきゃいけないことを含めてやっていくことで労働災害も減りますし、職場のコミュニケーションのところが良くなるんじゃないかなと思っておりますので、是非その点もご検討いただければなと思っております。

この障害者雇用に関しても、以前ちょっとほかの会議でもお話した時に、障害者雇用をしていかなければいけないんですけども、そこには例えば車椅子の方ですとか、いろんな方を受け入れるには、やはり企業側としてもは費用がかかることがあるんですが、この辺

の補助を含めたフォローが、前聞いた時は全く無いということを県の方から聞いたことがありまして、それも今どうなっているのかわかりませんが、そういったこともすることによって、より促進できるのかなと思っております。

というのが一つと、2つ目が、またこの資料の6ページですね。6ページのところで、健康というところで、メンタルヘルス対策というのがあります。これ、会社としても健康診断をやったり、産業医の方と連携して進めているんですけども、肉体的な、内科的な健康のところであると、いろいろ今フォローができていますけれども、メンタルヘルスの話になると、なかなかどこにどう相談していったらいいかというのが明確になっていないなど、産業医に聞いてもはっきりした答えは出てこないという状況ですので、今、ここに掲げているので力を入れていくということだと思いますので、その辺も、企業側も含めてですけども、わかりやすくしていただければと思います。

以上です。

森会長

ありがとうございます。

この件に関していかがですか。秋田大学には、そういう心理相談所もありますので、活用されている企業さんもいらっしゃいますので、是非活用していただければと思います。

佐藤（宗）委員

ありがとうございます。

森会長

ほかに。はいどうぞ。

廣島委員

清酒高清水製造しています秋田酒類製造の廣島です。この中で飲食関係の業界の方いらっしゃらないようでしたので、せっかく私来てるので、要望ということですけども、資料2の雇用調整助成金につきましては、今、飲食業の状況非常に悪くて、私ども食品メーカー、お酒関係はですね非常に苦労していますけれども、お店は休業補償とかいろいろ東京の方ではいただいているようでございますけれども、秋田の方ではないという話も聞いていますし、二次的な卸さんやメーカーは休業することで雇用調整助成金を頼りにという状況でございますけども、だんだん助成金が少しずつ減っていくということで、今、オミクロンというのが、また新しいのが出ましたけど、取りあえず来年の春、9,000円まで下がるということで、それで何とかしたいなと思っておりますけど、その辺、具体的に金

額を下げている、臨機応変というか、予算の関係もあると思いますけども、飲食業というのは非常に労働というか人間がやることですので、人間がいなくなったらお酒もいらいんですけども、その辺ちょっと業界のフォローをちょっとお願いしたいというのは、資料見ていると、これ飲食業に限ったことじゃないんですけども、非常に厳しい業界なので、この辺ちょっと雇用調整助成金につきましてお願いしたいなと思っております。どんどん弱小の業界も少し重点的にしていただければなど。最後に、なかなかコロナで大企業さん中心に、あまりお食事をしないことになっていまして、中小企業は規制を緩めて、10人、20人でも開催して言いますけれども、公務員さんとか大企業は4人以上は駄目だというまだそういう規制があるようですので、その辺も何とか国の方でも少しずつ緩めていただくような、そういうのは個人的にお願いしたいところで、今回はとにかく業界の支援をお願いしたいというのが、代表としてちょっと一言申し上げたいなと思っております。

森会長

ありがとうございます。

この件に関して何か事務局、よろしいですか。

はい、どうぞ、曾我委員、お願いします。

曾我委員

曾我です。

資料2番の7ページに関してちょっとご質問といたしますか、私からの意見といたしますか、お願いしたいと思います。

連合としまして来年春の2020春闘というのには、未来づくり春闘というスローガンを掲げています。人への投資と、この間ずっと言い続けてきたではあります。経済の後追いではなくて、経済・社会の原動力となるように人への投資を優先させたいという思いです。その中の柱の一つとして、男女間の格差是正を訴えています。労働生産人口の減少が問題視される中、女性活躍推進法の改正に基づき、100名以上の企業に対して来年春から行動計画の報告義務があるということになります。その中で資料にあるとおりなんでしょうけれども、労働局として企業から報告を受ければそれで終わりというものなのか、報告内容を精査して指導であるとか、特に問題意識を持って、法律そのものが認識があるのかをもってちょっと向き合うのかなという部分も含めて、もしお考えがあるのであればお聞きしたいというところです。法律そのものが時限的であるということを見れば、もう早期に改善されて当然なのかというふうには受け止める内容ではあると思っております。当然、

連合としても問題意識を持って取り組むというものをもっていますが、なかなか現場で状況確認であるとかそういうものができたとしても、意見提言で終わってしまうという部分が多いのかなというふうに思っています。パート有期法の枠組みに大きく関わる問題ではあると思いますが、是非その差別の部分も含めてお答えいただければと。私の出身の関係で労基法20条の関係で最高裁の判決が出されました。要は、母子手当の部分であるとか、休暇の部分がメインになって、採用時と条件が違うということから、基本給であるとか賃金に関しては、なかなか触れられないというところが大きいというふうに思っています。男女間の格差である、やはり管理職の比率の問題であるとか、性別の役割分担意識など、課題はまだまだあるんだろうなというふうに考えています。えるぼし認定が企業を選ぶ判断基準であったり、イメージにつながるというのは思うんですが、なかなか進まない企業に対して、どう対策をとっていくのかというのも一つあるのかなと思っています。冒頭、会長が申し上げたとおり、法律を作っても、じゃあ実際、中身がこれ伴っているのかといった部分は、やはり検証が必要でしょうし、その指導は行政機関だけではできないというふうに思っていますので、そこら辺についてのお考えもしあればお聞かせいただきたいというふうに思います。よろしくお願いします。

森会長

よろしく申し上げます。

石原雇用環境・均等室長

ご意見ありがとうございます。男女間の格差是正につきましては、秋田では特に重要な問題と思っております。また、男女雇用機会均等法が施行されてもう30年で、随分たっておりますが、正社員への女性採用、また、問題意識としましては、特にIT化対応のためにその会社のメインとなる業務に女性がなかなか配置されていないというところが一つ大きな問題かと思っております。それが巡り巡って処遇に反映して管理職にもつながらないと。管理職を増やせばいいというわけじゃなくて、もっと職位、女性が力を発揮して上げていくと。別に女性活躍といわなくても、普通に働いていくというところに改正法の取り組みをしていただきたいということで、均等法の報告徴収では、その会社の課題につきましては大体把握できますので、その課題について指摘して、それを女性活躍推進法の行動計画に反映させるようにというような指導を具体的に行っております。ただ、個別ですので、年間何十件、それを積み重ねて、違反じゃなくても何回も行くことによって、だんだん改善していくということをしてまいりたいと考えております。

パート・有期法につきましても報告徴収で行った時にご指摘いただいたフルタイムのパート、10年ぐらい前までは女性でそういうような方が多く、特にフルタイムの方が問題かなと考えております。それがパート・有期法の同一労働同一賃金という宣伝があったので、割と前向きに取り組んでいただいている、フルタイムパートの方を正社員にしたという企業も、まあまあ多く見られるというところです。ただ、再雇用の方が、これは女性に限らないんですけども、同じ仕事をしているのに待遇が5割強だとか、そういったところが多く、そこはちょっと不本意な待遇、はっきりするのは裁判ということになりますが、そこは指摘して直していただくというようなことをお願いしておりますので、今おっしゃられたご意見を参考として生かして行きたいと思っております。

森会長

よろしいですか。

ほかにどうぞ。

脇委員

ちょっと時間あれですので、手短に申し上げますけれども、資料3の中には有効求人倍率の状況とか、それからいろいろ資料等ございますけれども、今、各企業にとって一番問題となっているのが雇用の確保だろうと思っております。その雇用の確保という意味からすると、ここもちょっと探せなかったんですけども、離職率、これがどのようになっているか。経営者協会の調査とかでは、秋田県の場合、全国レベルよりは低いんですけども、東北の中で離職率が高いという結果が出ています。それを踏まえて、いわゆる離職率を低めていくことをどうやってやったらいいかというようなことも、このいわゆる雇用の確保にとっては重要なことであろうというふうに思います。そこら辺についても、調査というか、そういうものをお願いしたいなというふうに思っております。

以上でございます。

森会長

ありがとうございました。

ほかにまだ発言されていない方、発言しようかなと思っている方、どうぞ、お願いします。

伊藤委員

一つだけお聞きしたいことがありまして、広報全般の関係だったんですけども、FMラジオでも発信していきますよというお話あったんですが、秋田県内でも各地域にコミュ

ニティFMございますので、是非そちらの方にも、そちらの方のFMを使っただいて、
いろんな発信をしていただければ有り難いなと思っております。よろしくお願ひします。

以上です。

兼坂総務部長

ありがとうございます。参考にします。

森会長

よろしいですか。

川口局長

実はこの会場です、ハローワークの所長さんと監督署の署長さんを集めた会議をした
んですけれども、コミュニティFMを活用を活用してくださいと申し上げておりますの
で、もう一度改めて指示したいと思います。

森会長

まだ発言足りないという方もいらっしゃるかもしれませんが、残念ながらですね、そろ
そろ予定の時間が近づいてまいりましたので、ここら辺でお開きにしたいなというふう
に思います。

秋田労働局さんにおかれましては、今後ともですね様々な関係機関と連携を図りながら、
労働局さんの責任というよりは秋田県どうするよってという話もかなりあるんですけれど、
やっぱり連携を図って働き方改革を含めて、人材確保含めて、様々な施策に、結果的にや
っぱり実効力のある、効果のあるものをやる。そのためには、効果検証を必ず付け加えて、
何かあがってないかといったところがあれば、その辺のところはやはり改善していただく。
数字の中には細かなところが出ていところもありますが、見落としている部分とか、パ
ッケージ化された大きなコンテンツの数字、結果的にそれが上がれば仕事したって感じに
なるんですけれども、中身を見ていると肝心なところが上がってないよっていう部分もある
し、何が秋田県における強みで、何が弱みなのかというところを分析しつつ、強みはさら
に強化するのか、弱みの部分をなくしていくのかというのは、これは考え次第だと思
うんですけれども、その辺のところ、より質的分析、数字は重要ですが、やはり質的分析、
今かなりいろいろな形で我々の業界でも質的分析の研究がされていますので、是非ご利
用いただいでですね、その辺のところを取り組んで今後ともひとつよろしくお願ひしたい
なと思うところで、これで本当に、外は大荒れに荒れているようでございますけれども、
取り組みをお願ひしたいなと思ひます。

それでは、これもちまして、第42回秋田地方労働審議会を閉会といたしたいと思
います。

円滑な議事進行に、皆さん本当にご協力いただきましてありがとうございました。終わ
らせていただきます。