

第44回秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和4年11月28日（月）

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）部会委員の指名について

（2）令和4年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について

（3）質疑・意見交換

4 閉 会

【小林総務企画官】

本日はご多忙中のところ、ご出席くださいまして誠にありがとうございます。

只今から、第44回秋田地方労働審議会を開催いたします。私は本日の司会進行をいたします、秋田労働局総務部総務課の小林と申します。どうぞよろしく願いいたします。

さて、開会に際しまして、本日の配布資料を確認させていただきます。

本日配布しております資料は、第44回秋田地方労働審議会次第、同じく席図、同じく第11期委員名簿、同じく労働災害防止部会委員名簿、同じく秋田労働局出席者名簿、厚生労働省組織令等を一綴りにしたものの1組、説明資料といたしまして、資料ナンバーの1、令和4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、最後に参考資料といたしまして、参考資料ナンバー1、ナンバー2、ナンバー3の1、ナンバー3の2、以上が本日の審議会の資料でございます。ご確認の程、よろしく願いいたします。

よろしいでしょうか。

次に、本日の定足数の確認でございますが、公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名が出席されています。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、本会議は成立しているということをご報告いたします。

続きまして、今年度新任となられました委員で、本審議会から出席されておられる委員をご紹介します。

使用者代表委員の小野秀人委員でございます。恐れ入りますが小野委員、一言ご挨拶をお願い申し上げます。

【小野委員】

経営者協会の小野でございます。どうぞよろしく願いいたします。

【小林総務企画官】

小野委員、ありがとうございました。

現在の秋田地方労働審議会委員につきましては、本日お配りしております、第11期委員名簿でお示ししておりますので、ご確認ください。

それでは開会にあたりまして、秋田労働局長川口秀人よりご挨拶を申し上げます。

【川口労働局長】

改めて皆さんこんにちは。秋田労働局長の川口でございます。

委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政の運営にご理解、ご協力を賜りまして、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

また、本日は大変お忙しいところ、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。前回ですね、コロナの関係で書面開催とさせていただきましたので、対面での開催は1年ぶりということとなりました。

さて、県内の雇用情勢でございますが、今年に入ってから有効求人倍率については、概ね1.5倍台で推移をしております。求人の数が仕事を求める方の数、求職者数を大幅に

上回る状況が続いております。最新の数値であります、今年9月の有効求人倍率は1.41倍。若干低下いたしました。雇用情勢の判断につきましては、改善の動きに足踏み感が伺われ、物価上昇等が今後の雇用に与える影響に注意する必要があると、下方修正した情勢判断というようにしております。雇用情勢に関しまして、実際にハローワークに寄せられた報告を見てみますと、事業所の方からは原材料価格の高騰のほか、電気料金の値上がり等が経営を圧迫している、といったお声を受けております。

また、仕事を求めている方からは、人手不足感の高まりによります、負担感の増大でありますとか、過重労働を不安視する声等が寄せられています。

このように、企業や働き方を取り巻く環境は厳しいものがございますが、秋田労働局におきましては、これまで取り組んできました働き方改革、更には、今年の大課題の1つであります、男性の育児休業取得促進を図る、改正育児・介護休業法の施行等と併せまして、賃上げの促進でありますとか、人への投資、労働力の円滑化等、各種活動の推進や支援に努めているところでございます。

加えまして、県民の皆様から信頼され、頼りにされる行政機関として、必要な情報が、必要な方々に、確実に届くように、継続的な情報発信、周知・広報にも力を入れております。

本日は3月の書面開催によりご承認いただきました、令和4年度秋田労働局行政運営方針につきまして、上半期の進捗状況を中心にご審議を賜りまして、下半期の行政運営に活かしてまいりたいと考えております。

行政分野ごとの重点施策進捗状況につきましては、この後、各担当の部室長より説明いたします。的確に労働行政を展開していく上で、委員の皆様から忌憚りの無いご意見、ご助言をいただければと思います。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

続きまして、秋田労働局の職員を紹介いたします。

総務部長の目黒です。

【目黒総務部長】

目黒です。よろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

雇用環境・均等室長の田中です。

【田中雇用環境・均等室長】

田中です。どうぞよろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

労働基準部長の立花です。

【立花労働基準部長】

立花です。どうぞよろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

職業安定部長の今野です。

【今野職業安定部長】

今野です。よろしくお願ひ申し上げます。

【小林総務企画官】

それではこれからの議事の進行につきましては、森会長にお願ひいたします。会長、よろしくお願ひいたします。

【森会長】

森でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

事務局からのご報告のとおり、本会は成立しておりますので、議事を進めたいと思います。

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、お願ひいたします。よろしいでしょうか。それでは議事に入らせていただきます。

本日の議題は、4(1)番、家内労働部会委員の指名について、4(2)番、令和4年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について、4(3)番、質疑・意見交換、以上となっております。

始めに、議題の4(1)の家内労働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定第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については、地方労働審議会第6条第2項及び、第7条第1項により、会長が指名するということになっております。家内労働部会の委託者代表1名となっておりますので、小野委員を指名させていただきたいと思ひます。よろしいでしょうか。

それでは、議題4(2)の令和4年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について、事務局のほうから説明をお願ひいたします。

【今野職業安定部長】

職業安定部長の今野でございます。

まず始めに、秋田県内の最新の雇用情勢について、説明させていただきたいと思ひます。お手元の参考資料の3-1をご覧ください。

令和4年9月の雇用情勢等について、1枚おめくりいただきまして、有効求人倍率の動向から説明させていただきます。

有効求人倍率の動向ですが、今年度は左上の表にありますとおり、概ね1.5倍前後で推移しております。直近の令和4年9月の有効求人倍率につきましては、1.48倍となっております。前月を0.02ポイント下回っております。

2つめの丸のところですけれども、有効求人倍率につきましては、引き続き全国平均を上回っており、依然として高い水準を推移しております。

3つめの丸のところですが、前年度月比の有効求人率は4か月連続で減少しております。製造業では半導体の供給が回復傾向であるということ等から求人数が増加しております。そのほかにも全国旅行支援の期待等から多くの求人が増えました。運輸・郵便業等では求人は増加しておりますが、一方、建設業では原材料の価格高騰等の影響で求人を控えるような動きがありました。

4つめの丸のところですが、有効求職者数につきましては、コロナの感染拡大で就職活動を控えるような動き等もございまして、15か月連続で減少しております。

以上を踏まえまして、最新の情勢判断としましては、有効求人倍率が全国平均を上回って推移しているが、「改善の動きは足踏み感がうかがわれ、物価上昇などが今後の雇用に与える影響に注意する必要がある」としております。

1枚おめくりいただきまして、ハローワーク別求人倍率、求人・求職バランスシートになります。左上の表をご覧くださいなのですが、有効求人倍率につきましては、表の左側が県北、真ん中が中央、それから右側が県南となっておりますが、左側の県北の有効求人倍率が高い状況となっております。

下の1つめの丸のところですが、所別有効求人倍率につきましては能代所が2.1倍で県内トップ、次いで鹿角所ということで県北地域が高い傾向にあるということになっております。

2つめの丸ですが、職種ごとにこれを見ますと、建設関係でコロナでの人手不足等が続いております。建設関係技術者で9.04倍、建設土木が5.62倍、その他保安警備については6.52倍。それから高齢化に伴う需要増の影響等も受けまして、介護関係で3.06倍というふうな高い水準となっております。

1ページ飛ばしていただきまして、最後の新規学卒者の職業紹介状況になります。

県内の高卒求人につきましては、令和3年3月分は新型コロナウイルス発生の影響により減少いたしました。その後ですが、令和4年3月分としてはほとんどの業種で前々年同期比水準まで回復はしているのですが、一部業種では回復してないものもあります。

このような背景もあるのですが、求人倍率につきましては県内高校生の生徒数、就職希望者数が年々減少しているということもありまして、過去最高の3.32倍となりました。

令和4年3月高校卒業者の就職決定者全体に占める県内就職決定者割合につきましては80.2%となっております。過去最高となりました。

続いての令和5年3月卒、今動いているものですが、こちらにつきましては、現時点、昨年度には及ばないのですが、これも過去2番目に高い76.6%となっております。

4つめの丸ですが、令和4年3月の大卒者のほうですが、こちらについては依然として県内就職割合は高くはございません。48.5%となっております。

以上で簡単ですが、雇用情勢についての説明になります。

続きまして、資料の1番をご覧ください。令和4年度・秋田労働局の行政運営方針実績及び課題と今後の取組について、という資料があります。

1枚おめくりいただきまして、そこから行政運営方針に基づく、職業安定部の重点施策の状況についてご説明させていただきます。

1ページ目が、雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、1枚おめくりいただいて、2ページ目は地域の労働力確保対策、3ページ目が多様な人材の活躍促進となっております。1つ目から順番に説明させていただきます。下のページ番号1番、雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応をご覧ください。

まず1つ目、上半期の取組実績としましては、人手不足分野ですけれども、医療福祉ですとか、建設、警備、運輸といった業種になりますが、こちらについてはハローワーク秋田に設置した人材確保コーナー等で情報発信に努めたり、ミニ面談会の開催や、オンラインによる施設見学会等に努めまして、就職件数については2,198件となっております。

こちらの目標、下の真ん中ら辺の表ですけれども、一番右のところですが、年間目標は4,640件というのに対しまして、9月で1,198件、達成割合としては47.4%ということになっております。

続きまして(2)のところですが、雇用維持への取組の支援、ということで、補助金について、原則2週間以内に支給決定ということで、迅速な支給決定に努めておりまして、2週間以内の支給決定率100.4%となっております。

加えまして、雇用維持、それから労働移動の方に充てる、在籍型出向の取組への支援ということで、産業雇用安定センター秋田事業所と合同で、企業訪問件数205件回りまして、産業雇用安定助成金の周知と併せて訪問等行って参りました。

(3)のデジタル化の推進になりますが、デジタル分野における公的職業訓練2コース開講いたしまして、現在定員充足率73.9%となっております。そのほか、ハローワークでもオンライン化を進めておりまして、オンラインの相談件数、現時点で40件となっております。

その下の課題のところですが、これらを踏まえまして、人材不足分野におきましては、先ほどの目標達成率47.4%とお話しさせていただきましたが、就職件数の減少というのがございます。前年比87件となっております。

それから(2)ですが、迅速支給っていうのも重要ではございますが、それだけではなかなか難しい場合ということで、産業雇用安定助成金の利用促進、というのも必要ではないかと考えております。

それから(3)になりますが、デジタル分野の訓練機関が少ないということで、今後の取組予定として、建設等も含む人手不足分野として、例えばなんですけれども、介護就職デイの開催ですとか、積極的に取り組んでいく必要があると。

それから(2)になりますが、雇調金の迅速支給による労働者の雇用の維持・継続に取り組む事業主の支援、出向支援、産業雇用安定助成金の周知等にも取り組んでいく必要があ

ると。

それから(3)としまして、機構ですとか、高障求機構ですとか、県と連携してデジタル訓練の機関の開拓に進めていく必要があると考えております。

あと、(4)のところですけど、求人者・求職者内定時の周知ということになっておりまして、政府としてもデジタル化が進んでいるところでもございますので、秋田労働局として、2月末までの期間を強化期間として各ハローワークで、重点的に事業主さんに進めさせていただいております。

求人申し込みでハローワークに来ていただく必要も無くなりますし、応募状況等オンラインで確認できるようになりますので、是非ご利用をお願いしたいというふうに考えております。

それから1枚おめくりいただきまして、2の地域の労働力確保対策の推進になります。

(1)が高卒者等の就職支援、(2)が大卒者等の支援、(3)が職場定着支援、(4)がAターン就職の支援となっております。

まず高卒者等の就職支援ですが、経済団体様等に、高卒求人の早期提出をお願いしています。併せてですね、5月をサポート月間に定めまして周知していくほか、全ハローワークで高卒求人の作成支援等を実施して参りました。

それから③のところですけど、高3生を対象に、地元企業説明会を県内全域で開催しております。

(2)の大卒になりますが、県内企業の担当からインターシップについて紹介するような、オンライン紹介セミナーを実施し、合同就職面接会に取り組みました。

(3)になりますが、今度は入ってから職場定着の支援ということで、若者交流サロンを開催いたしました。加えて、秋田に働きに来ていただくということで、Aターン就職の促進ということで、東京と秋田でAターンフェアの実施にも取り組んでおります。

これらの取組で、右側のところですね、先ほどの説明ともちょっと重なりますが、高卒の県内就職希望割合76.6%。下の表をご覧くださいなのですが、昨年度の80.2%からちょっと下がっておりますが、これまで過去2番目の水準となっております。

課題としまして、若年就職希望者数。少子化等に伴って減少しておりますので、県内就職促進ですとか、定着の取組が必要と。

それから(2)ですが、人口減少に伴ってAターン就職の促進が必要と考えております。

今後としましては、高3生だけでなく、早いうちから利用していただくということで、高2の参加を中心にした地元企業説明会ですとか、あとは進路指導担当教諭を対象として、地元企業見学会、見学ツアーにも取り組んでいきたいと考えております。

それからですね、(3)のところですけど、新卒応援ハローワークについて。

今、御所野の秋田テルサにございますが、これを年内で閉館いたしまして、秋田駅前です、便利なですね、アトリオンに移転しまして、年度内に学卒部門を集約して、利便性と機能を強化しながら実施していきたいというふうに考えております。

それから3番、次のページの多様な人材の活躍促進をご覧ください。

上半期の取組実績としまして、就職氷河期世代の活躍促進として、プラットフォーム会議の開催をいたしまして、それから就職氷河期の世代の限定・歓迎求人確保ですとか、就職支援セミナーを県内全ハローワークで開催する等の取組を行っております。

こちら右下の表をご覧くださいなのですが、年度の目標1,049件に対しまして、9月末530件の就職ということで、50.5%の達成具合となっております。

お戻りいただきまして、(2)の子育て中の女性ですとか、困窮者といったような特別な配慮が必要な方々への支援ということで、こちらは各種イベントの実施ですとか、あとはマザーズコーナーの周知等に取り組むほか、②の生活保護受給者の方にも県市町村と連携しまして取り組んでおります。

それから③、癌ですとか、糖尿病の方につきましては、県内10病院と提携しまして支援を実施しております。

(3)のところ、高齢者の方になりますが、継続雇用制度の導入等に向けた機運醸成ということで、高齢者等の雇用管理セミナーの開催ですとか、あとは70歳までの就業機会確保措置に取り組みまして、現在70歳までの確保措置の割合は30%となっております。

(4)が障害者雇用の関係ですが、こちら障害特性に応じた就労支援に取り組んで、就職件数444件となっております。

(5)が外国人となっております、こちら適正な雇用管理を実施いただくために事業者訪問に取り組んでおりまして、66事業所に訪問して、指導を行いました。

課題としまして、氷河期世代につきましては、マッチング機会の確保は引き続き持っていった方がいいんじゃないかと。それから(2)の特別な介護が必要な方については、支援の周知が必要と。それから、長期療養就労者の方につきましては、拠点病院の確保が必要ではないかと。3番の高齢者につきましては、改正高齢法で70歳までの確保措置の努力義務がありましたので、こちらもしっかり推進していくと。それから、(4)障害者につきましては、ゼロ企業等に対して、しっかり指導していく必要がある、ということを考えています。

これらを踏まえまして、今後の取組予定として、氷河期世代につきましては、周知の強化、それから合同就職説明会ですとかの開催。それから、長期療養者の方につきましては、連携病院の確保に取り組みたいと。それから、高齢者につきましては、努力義務の周知・意識啓発等の勧奨を努めていきたいと。障害者につきましては、チーム支援ですとかによる支援の強化に取り組みたいと。外国人に関しましては、適正な雇用管理を事業所訪問等によりですとか、セミナーを実施していきたいというふうに考えております。以上でございます。

【田中雇用環境・均等室長】

では、続きまして、雇用環境・均等室からご説明をさせていただきます。

ページは4ページから3枚分になります。参考資料No.2、雇用環境・均等室関係という

ことで、各法律の改正内容、業務改善助成金のリーフレット等を配布させていただいております。

まず4ページの1つ目、女性活躍・男性の育休取得促進についてなんですが、この4月から改正育児・介護休業法が順次施行されておりまして、昨年度から周知に努めているところですよ。

右側の表のとおり、改正があるということで相談件数も増加している状況ですが、左の(1)の②にありますように、事業主や社労士さんからの制度の内容や、就業規則整備の関係が主になっておりまして、具体的に「男性が取るんだけど」というようなご相談はまだ少ないかな、という印象です。

③に報告徴収と書いておりますが、これは法に基づいて雇用管理の状況をヒアリングさせていただくものになりますが、改正法の対応状況を聞かせていただいた19社のうち、12社で不備があるという状況でした。4月1日からは、取得の意向確認、それから個別に制度を周知するということが義務化されているわけですが、その対象者があまり見込めない企業様において準備が遅れていたり、という状況があるかなと思っております。

企業側にお話を伺いますと、「男性の育休取得が増えてきそうか」ということにつきましては、やっぱりお子さんができて、お金があるので、収入が減るのが困るということで、さほど進まないのではないかというご意見をいただいております。特に、後で出てきますが男女の賃金差等もあって、女性の方が休む、ということが指摘されているわけですよ。

雇用保険から、手取りで8割給付されるというような状況がありまして、なかなか取得のハードルは高いのかもしれない、という印象を受けております。

ただこれにつきましては、子どもに関する予算を増やしていこうという流れも出てきておりますので、どう動いていくのかと思っております。

今回の改正では、産後パパ育休ということで、産後8週間の間で2回、それから1歳までの間で2回分割して取れるという制度になってきましたので、奥さんと交代で取る、ということで賞与の関係ですとか、キャリア形成も含めて、世帯ベースでの収入の影響をできるだけ少なくする、というような取り方等も出てくるのではないかと、ということも考えているところですよ。

取得についてはきちっとさせていきたいけれども、納期がきつくなってきた場合に、発注元さんとかの理解がないとなかなか厳しいということが予想されるというお話もありました。一次請、二次請等の理解も含めて、というようなお話を伺って、やはり、1社でどうにか頑張ってくださいではなく、社会全体で支えていくという仕組みも作っていかないとなかなか変わっていかないんじゃないかなということを考えております。

取る側の意識も、子育ての中心は女性というような流れもありますし、管理職世代は、ご自分のときは子育て等に関わられていない、というようなギャップもあるかもしれません。そういったそれぞれの立場がおありですが、法改正等があり、変化が起きていますの

で、それに沿った対応をしていただけるように情報提供・周知に努めたいと思っております。

お話を伺った企業様の中では、しっかり男性にも取得をしてもらって、社内のエンゲージメントを高め、それをアピールしていくことで、人材確保に向けての前向きなご意見等も聞かれておりますので、こういった事例をしっかりと共有できるようにしていきたい、と考えております。

それから上の囲みのところの女性活躍ですが、こちらも法改正の動きがありました。

今年4月から、これまで301人以上の企業が行動計画の策定届出等の義務があったわけですが、101人まで拡大されまして、新たに269社の企業様にお届出をいただいたところ です。

またこの7月からは、301人以上の企業に男女の賃金の差異の情報公表が義務付けられました。秋田におきましては80数社が対象となりますが、情報提供しまして説明会を開催したところです。

賃金の差異については、どこの企業様もあるということになりますが、単に数字に着目する、ということではなくて、その差が出ている要因等を分析していただいて、しっかり取り組んでいくという動きに繋げていきたいと考えております。

下の欄の今後の取組のところですが、育児休業については、制度を利用される側にしっかり理解をしていただいて、ご夫婦でこれから育児をどうしていくか、両立をどうしていくか、ということをお話し合っただくというか、そういうきっかけになるような情報を関係機関とも連携してやっていきたいと考えております。

また、(3)のところにありますように、助成金の活用や事例等の周知に努めたいと考えております。

次に5ページ目、2つ目は同一労働同一賃金等、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保です。こちらも大きなテーマになっております。

右の同一労働同一賃金ガイドラインに概要を載せておりますけれども、正社員と非正規雇用労働者との間で待遇差が存在する場合に、いかなる待遇差が不合理なものであり、不合理でないか、原則となる考え方と具体例を示しているものになります。

3つ目の段落にありますように、労使で議論をしていただくということで、一番下にありますように、最終的には司法判断ということになるわけですが、労働局としましては、そういった動きの中で、紛争となれば解決の援助をさせていただく、といったかかわりを想定しておりますけれども、左側にありますように、説明会等で周知に取り組んでおりますが、相談件数としては大変少ない状況となっております。

内容としては、定年再雇用の方で仕事も同じなのに待遇がかなり変わっている、といったようなご相談等も来ているところです。

③にありますように、42社に状況を確認させていただきました。これは待遇ごとに、目的等に照らし不合理ではないと説明できるのかという観点での見直しをしていただくこと

を求めているわけですが、賞与の部分にありますように、士気向上とか業績に対する貢献度に応じてという目的になっているにもかかわらず、一律に支払わない、あるいは一律寸志になっているところがあります。

課題のところにありますように、法律上、労働者から求められれば、待遇の違い、そして理由について説明をする義務があるわけですが、その説明を求められたことがない、という企業様が大半というようなこともありまして、見直しが十分に行われていない企業様もあるのかなという状況です。

これにつきましては、しっかり待遇に納得して能力を発揮していただく、それから人材確保する、という観点からも重要なことだと思っております。

具体的にどうすればいいのかということにつきましては、下の(2)にありますように、働き方改革推進支援センターで社労士の相談・コンサルティング等も利用できるようになっていきますので、こういったものを活用して取り組んでいただきたいという動きをとっているところです。

それから上の(2)(3)ですが、賃金引上げ、それから正社員転換処遇改善に向けての支援、具体的には助成金ということになりますが、こちらも活用促進に取り組んでいきたいと考えております。

最後は、ハラスメント対策の関係です。

右上にありますように、各種ハラスメントといじめ・嫌がらせの相談の増加傾向が続いております。

右下にありますように、今年度から中小企業に対しましてもパワハラ対策が義務付けられました。

ハラスメントの内容とか、やってはいけない、それから相談窓口等を入れ込んだ周知例を活用して取組を進めていただくようお願いをしているところです。

パワハラの相談は、労働者からの相談が圧倒的に多くて、何がパワハラかということが周知されていないということで、中には指導の範囲の内容をパワハラと受け止めていらっしゃる方というのもしらっしゃいますし、まさにパワハラというようなご相談というものどももありまして、社内における研修の必要性、それから課題のところの(3)に書いてありますけれども、相談窓口がきちっと機能していない、ということで事態が悪化しているケース等もありますので、しっかり措置を講じていただくということと、紛争となっている場合は間に入って、解決のための援助をすることに取り組んでいきたいと考えております。

【立花労働基準部長】

続きまして労働基準部の重点施策についてご説明をさせていただきます。

それでは7ページになりますけれども、職場における感染防止対策等の推進と的確な労災補償実施ということになります。

上半期の取組としましては、監督署の定期監督や、安全衛生指導時における事業場の感

染防止対策の実施状況の確認を3,650件行ってきました。

また、集団感染を把握した事業場に対する労災請求勧奨を85の事業所に対して行い、労災として決定した件数は129件となっております。

課題としましては、感染対策の継続した取組と、業務によって感染した可能性のある労働者への労災請求勧奨の実施を続けて行っていくこととしております。

今後の取組予定としましては、職場の感染防止対策の指導や周知を引き続き行っていくことで、コロナ感染対策を行っていくこととしております。

続きまして8ページですが、長時間労働の抑制になります。こちらの上半期の取組としましては、労働時間相談・支援班、監督署に設置していますが、支援班による説明会や訪問支援を実施し、説明会28回、訪問支援は265件行ってきました。

過重労働が疑われる事業所への監督指導は60件行っており、医療保健業、自動車運転者を使用する事業所に対する集団指導等の実施等を行っております。

課題としましては、長時間労働が疑われる事業所に対する監督指導を行い、違法な時間外労働があった事業所が123件確認されており、この事業所数は横ばいという状況になっております。

過重労働対策主眼監督において、何らかの違反があった事業所は、60件のうちの35件という状況になっております。

今後の取組としましては、引き続き、監督署の相談支援班による説明会であるとか、訪問支援を実施していくということと、11月が過労死等防止啓発期間となっておりますので、過重労働解消キャンペーンによる、啓発を行っていくということ、また、来年4月から施行されます、中小企業の時間外労働に対する割増賃金の引上げについては、周知を徹底していくことをしております。

続きまして9ページに行きまして、死亡災害の撲滅及び労働災害減少を目指した対策の推進等となります。

上半期の取組としましては、建設業における墜落・転落災害等の防止と、林業における伐木等作業の安全対策の徹底を行って来ました。また、転倒災害防止プロジェクト会議を開催しています。

課題としては、令和4年の死亡者数は9人となっております、また休業4日以上之死傷者数も1,629人と例年と比べて大幅に増えております。ほとんどが新型コロナウイルス感染によるものですが、転倒災害も増加をしているという状況になっております。

そういった状況を踏まえて、今後の取組予定としては、建設工事関係者との合同パトロールと、林業現場のパトロール、また転倒災害防止キャンペーンの展開というのを行い、併せて職場における感染防止対策を実施していくこととしております。

続きまして10ページにいきまして、労働者の健康確保対策の推進となります。

上半期の取組としましては、小規模事業場におけるメンタルヘルス対策の普及促進と、治療と仕事の両立支援の普及促進を行って来ました。

課題としては、小規模事業場における理解と取組が未だ不十分という状況となります。

今後の取組としては、秋田産業保健総合支援センターと連携をした集団指導の実施等によって、周知や理解を進めていくこととしております。

次に 11 ページにいきまして、最低賃金制度の適切な運営となります。

上半期の取組として、秋田県の最低賃金については、秋田地方最低賃金審議会において審議いただいた結果、目安額の 30 円を 1 円上回る 31 円の引上げ、時間額で 853 円の改定となりました。10 月 1 日に発効しております。

また、特定最低賃金につきましては、既設の 4 業種で 23 円～31 円の引上げとなる 891 円～938 円に改定となりまして、こちらは 12 月 25 日の発効予定となっております。

いずれも大幅な引上げになったことから、生産性向上等に取り組む中小企業・中小事業者に対しまして、業務改善助成金等の利用拡大を周知している、という状況になっております。

課題としましては、大幅な引上げが続いており、影響率が高水準で推移しております。中小企業事業主への支援策、業務改善助成金等になりますけれども、そういったものにつきまして、一層の周知が必要と考えております。

今後の取組予定としましては、引き続き最低賃金額の周知・広報を行っていくとともに、中小企業への支援策である、業務改善助成金等につきましても周知を行っていくことにしております。

また、最低賃金はきちんと守られていることが重要と考えておりますので、最低賃金の履行確保の為に監督・指導の実施をしていくこととしております。

労働基準部からは以上です。

【目黒総務部長】

続いて労働保険徴収室の関係でご説明をいたします。12 ページと 13 ページです。

重点施策としては 2 点ありまして、まず 1 つ目は電子申請の利用促進です。ここに書かれている取組実績のとおりですね、様々な方法を活用しまして、周知に取り組んできたということと、劳保連さんのご協力をいただきながら周知していった結果、ここに書いてありますように、僅かですが利用率が向上してきているところでございます。

スタートしたての頃は 1 桁%でしたので、徐々に上向いているのかな、というところで

す。

今後の課題としてはこのように上向いてはいるものの、まだまだ我々としては低い水準であるかなと思っておりますので、さらに向上できるように同じ取組をしながら進めていきたいと思っております。

2 点目ですけれども、未手続事業の一掃対策、それから収納未済の縮減という課題です。

資料には取組実績を 5 点書いてありますけれども、大きく分けると、(1)、(2)はですね、様々な関係機関から、労働保険未加入の事業情報収集の間口を広くしまして、情報収

集に努めている、といったところです。

(3)、(4)は、その把握した情報を基に通信調査等をして、労働者が1人でも雇われているようであれば、労働保険に加入しなければならないわけですので、そうなりますと(4)に滞納整理ということで、納付督促から最終的には滞納処分まで進めてきている、といった流れで取り組んでいるところです。

(5)はちょっと毛色が違いますけれども、口座振替の利用拡大ということで、ご存知のとおり、口座振替は事業主さんの利便性向上のためのものではありませんけれども、同時に収納率向上にも資するところでもありますので、利用促進に努めてきているところです。

実績としての数字は、左の囲みの加入勧奨の状況ということで、比較の数字がありませんけれども、昨年水準並みとなっているところです。

真ん中の口座振替の利用状況としましては、1.5ポイントぐらいですけれども、わずかながら少しずつ向上しているところです。

収納率の方はですね、右の表がわかりやすいかなと思いますけれども、29年度を比べまして、青い線が全国平均ですが、この全国平均と比べてこれまで秋田県は少し低い水準でしたけれども、こういった取組を続けたことによって、全国水準くらいに上向いてきているところです。

課題としては先程と同じような形になりますけれども、同じ取組を続け、これは中身の工夫というよりも、粘り強くやっていく必要があるような業務だと考えておりますので、そういった取組を継続して更に向上していきたいと思っております。以上です。

【森会長】

ありがとうございました。

これから質疑応答・意見討論になりますが、先程館内放送もありましたように、ここで空気の入替えをさせていただきたいと思えます。10分間ほど休憩いたしまして、この部屋の空気の入替え等をしていただきたいと思います。トイレ等を済ませていただいて、質疑応答の内容についてまとめておいていただく、ということですので。

今3時50分としまして、4時からということでよろしいでしょうか。

4時から再開したいと思います。よろしく願います。

〈休憩〉

【森会長】

大体皆さん整ったようなので、そろそろ始めさせていただきたいと思えます。

事務局から説明がございました、議題4(2)につきまして、ご意見・ご質問をいただきたいと思えますが、質問される方は手を挙げていただければ指名させていただきます。質問内容に関しまして、「資料の何ページ」とか「その件に関しまして」という形で始めていただくと、他の委員もそのページを開きやすくなりますので、是非、よろしく願います。

せっかく来ていただいたので、1人1回ずつは最低質問していただくぐらいの気持ちで

よろしくお願ひしたいと思ひます。

今日は事務局説明以外のもので、ご質問・ご意見についてのも、もしあるかもしれませんが、それでも構いませんので、その場合はそういう形で私に言って質問をいただければと思ひます。それではどうぞ、お願ひします。

【堀江委員】

ちょっと分らなかつたので教えてほしいのですが、こちらの資料 No. 1 の 1 ページの”雇用維持労働強化に向けて支援者リストラケアに対応するところ”で、課題の(3)の「デジタル分野の訓練期間が少ない」とありますが、具体的に今は訓練期間というのはどのくらいあるものなのでしょう。

【森会長】

よろしくお願ひします。

【今野職業安定部長】

今、訓練やっていたい学校といひますか、そういう機関が2つになっておりません。

【堀江委員】

この上にある、公的職業訓練コースの開講について、このことといひことですか？

【今野職業安定部長】

左様でございます。

【堀江委員】

その下の、”今後の取組予定”のところでは、(3)のところに”訓練機関の開拓”とあるのですが、これは新たな学校とかそういうのを開設するみたいなイメージなのでしょう。

【今野職業安定部長】

そうですね、デジタル分野の職業訓練ですけれど、都道府県が委託するようなパターン、それからですね、民間の訓練機関さんみたいなところがやられているのが認定するパターンといひのがございまして、それぞれ2パターン、1つずつという状態になっているのですが、デジタル分野の訓練機会を、秋田県内にもたくさん増やしていきたいといひことで、やっていたいようなところを探していきたいといひことでございます。

【堀江委員】

ありがとうございます。ちょっと私は全然素人なので分らないのですが、例えば、本当にデジタル分野を主に仕事としている企業さんとかありますよね。私が今ふと頭に浮かぶのは例えばトラパンツさんとか。そういうところで、働くのとか、訓練についていひのは違ふとは思ひますが、例えば、何人かそこで実際に働きながら訓練を行えるようなこととかについていひのは、やっぱりなかなか難しいものですか。

【今野職業安定部長】

実際に IT 会社さんで働いて、働きながら勉強もさせてもらう、についていひ。

【堀江委員】

そうですね、だから決してそこで正社員として雇用してもらわなくて、あくまでも訓練機関として、例えばインターンシップではないですけど、なにか期間を決めて、例えば、実践を踏まえた訓練の場を作る、というようなことができれば、次に今度そういうところで訓練した人を受け入れる企業側としても、ただ学校で学ぶよりは、実践を経験してきたってなると、次の就職の先としても全然違うのかな、とかつて私は思ったので。ちょっとかなり夢のような話をしていると思いますけども。そういうのが実現できれば、是非。うちの会社もデジタルにすごく弱いので、そういう方が就職して、雇用できればな、なんてことを思いましたので、それで、一応ちょっと聞いてみました。

【今野職業安定部長】

直接お応えをできているか、っていうのはちょっと微妙なところで。やっぱり、公的職業訓練っていう形だと、こういったところで訓練をしていって、みたいな感じになりますけれど、人材開発支援助成金っていうのがございまして、OJT と OFF-JT を合わせたような訓練に対して助成するというような仕組みをやっております。

なので、自分のところで雇った従業員の方に、働きながら教える、ということに合わせて、あと外部で、どこか IT の訓練機関に行っていただいて、それを組み合わせて、っていうような場合に、それに掛かった訓練機関にお支払いするお金とかもありますので、そういうところについて助成するという仕組みを設けております。

【堀江委員】

ありがとうございます。

【森会長】

よろしいでしょうか。この件に関して、他に質問ある方いらっしゃいますか。特になければ、私の方から1つ質問ですが、ここで”少ない”と書かれていますけれども、どのくらい少ないのか。今、2か所というお話がありましたが、何か所増えれば対応できるだろう、というようなその辺のところは全く記述なかったような気がしますので、その辺よろしくをお願いします。

【今野職業安定部長】

どのくらいあったら十分かはですね、いくらだからという数字は持ち合わせてはいないという状況ではあります。

訓練するのにどういう考えか、という点だと思うのですが、IT といってもいろいろなものがあると思います。

例えば、本当に IT 会社で、ITSS3 とか 4 とかすごく高レベルなものやっけていくっていうことで、すごく長い訓練をやっけていきたい、というケースもあると思いますし、あとは例えば、働いている中で、しっかり営業とかやりながらベータさんとしっかりと話せるような能力を、ITSS1 とかですね。

そういうようないろいろなレベルに応じた訓練っていうのがあるっていうことが、求職者に対して、または求人側にとってのニーズに応えられるというところだと思いますの

で、それに対して見越すというのは、なかなかそういった広がりも持ちづらいですし、やっぱり機会として十分なのかな？というような考えは持っております。

【森会長】

ありがとうございます。他県ではどんな状況でしょうか。

他県に多ければ近隣の仙台を始めとして、そこに行ってくる時の何らかの助成とかですね、そういうやり方もあるかと思えますけれども、いきなりこういうような訓練機関を作れというのは難しいと思うので、その辺のところはどういうふうに考えていますか。よろしくをお願いします。

【今野職業安定部長】

今いただいたようなお話、他県全部のデータを持ち合わせているわけではなくて、秋田県の周りのところでも具体的に何件ってというのはちょっと持っていないのですが、やっぱり多くないというお話は聞いております。仙台とかそういった大都市だとそういう訓練をやっていただけるような業者さんも多いというような話は確かに聞いているところです。県外から来てもらうということも1つですけれど。

ちょっと本題にピッタリ合うかっていうのはありますが、ITの人材訓練機会の確保っていう点で考えますと、人材開発助成金というので、“人への投資コース”というのを新しく設けておまして、こういうところで遠隔で訓練を受講するようなものについても、一部助成対象となっておりますので、その辺直接のお答えなのかちょっと微妙なところだと思いますけれど、そういうのも活用しながら訓練を受けられる機会を全体として確保していくということになるかな、とは思っています。ただ、対面で受けられる機会というのも、ある程度は確保できた方がいいのかな、という考えでございます。

【森会長】

ありがとうございました。他にこの件に関して何か。

【山本委員】

すみません、山本でございます。ちょっとわからない点があるので、教えてください。

今のところに続いてなんですけども、訓練コース2コース開講しているのですが、この定員の充足率が80%に届かず73.9%と1ページのほうに書かれています。そうしますと、コースを増やしたいということ、訓練機関を開拓したいということですけども、今あるものが100%に至っていないなくても、新しい開拓をしなければならない理由と申しますか、つまりこの、今あるコースがどういうものかっていうことと、このコースを受けたいという人たちがどういう人で、他のこういった構想が望まれている、みたいな。私よくITのこと分からないのですが、いろんなレベルがあって、今やっているレベルがどれくらいのもので、それを受けている受講生の年齢層とか、例えば高校卒業してすぐなのか、とか、今までパソコンとかに親しんでない人たちが対象なのか、とか、そこら辺が分かれば教えていただきたいな、と思います。

【森会長】

よろしく申し上げます。

【今野職業安定部長】

細かいものが手元にないのですが、まず訓練コースとして、公共職業訓練と求職者支援訓練で1個ずつあるような形になっておりまして、1つ挙げてございますのが、公共職業訓練のほう。こちら2年間のコースとなっております。もう1つの求職者支援訓練については、5か月のコースとなっております。ちょっとお待ちいただいてよろしいでしょうか。

一応73.9%というので、ちょっと低めには見えますけれども、合計定員に対してはですね、申し込みはかなりあったというところではあります。

ただ、訓練の受講にあたって適性検査なども実施することになっておりますので、そういうところで上手くマッチせずに、落ちてしまったと。だから定員を上回るだけの申し込みは来てはおります。

あと年齢構成としては、やっぱり20代の方が半分くらいいらっしやって、30代が大体20%くらい、40代が20%くらいということで、大体、40代までで9割くらい、というような感じになっております。前職も、製造業とか様々になっていまして、キャリアチェンジということも考えている方も結構いらっしやるようです。

【森会長】

よろしかったでしょうか。

【山本委員】

そうすると、技術的なものを学ぶレベルとしては初級みたいなイメージでよろしいのですか？

【今野職業安定部長】

2年間ですので、初級ではないです。

【山本委員】

5か月の方が。

【今野職業安定部長】

2年間のほうはですね、専門学校でみっちりやるような形になりますので、本当に中核の技術者になるような方に向けたものになっています。

求職者支援訓練の方の5か月のほうはWEBデザインみたいな感じにして、比較的、どちらかというところ初歩というようなものになっております。

【山本委員】

ありがとうございました。

【森会長】

この件に関してはよろしいでしょうか。

【金田委員】

はい、金田です。よろしく申し上げます。

弊社も中途入社の方を募集している時に、よくその「ITを勉強して訓練してきました」という話がよくあって、「じゃあどういう勉強をしてきているの?」という話をよく面接でしますけれども、どんどんパソコンの業務が当たり前になってきて、20代の方でも、50代の方でも、即戦力として働いていただくとすると、基本的なパソコンだとか、携帯電話もiPhoneですとか、SNSを使えたり、そういうのが求められていて、会議もほとんど今オンラインになってきているので、何かあった時にすぐ対応してくださるような人材をすごく求めているので、この取組すごくありがたくて。どんどん、5か月の方でも、2年間の方でもいいですけど、ITに詳しい人材が非常に求められているので、今後もより一層取組をお願いしたいなと思っております。

【森会長】

よろしかったでしょうか。

それでは別のご意見、ご質問等いただきたい、どうぞ。

【佐藤委員】

佐藤です、よろしくお願いいたします。

2ページ目になりますけれども、”地域の労働力確保対策の推進”というところで、4(2)のところ、”大卒者等の就職支援”というところがありますけれども。先程の別紙の新規学卒者の就職照会状況のところでも、高校生に比べて、「大卒者の県内就職の内定率が低い」というところの記載あったと思いますけれども、実際のところ高校生ですと、基本的に県内の出身者が多いと思いますし、大学生となると、やはり県外からの学生の割合というのも一定程度いると思いますけれども、そういうふうなところで、県内出身者の内定の割合ですとか、県外からの内定の割合。あとは、やはり低いのであれば、いかにして県外から秋田に進学で来た人を秋田に引き留められるか、というような施策なども重要になってくると思いますけれども、やはりそこら辺のきめ細やかな就職支援、というものの現状と言いますか、今後の見通しなどについて教えていただければ、と思います。以上です。

【森会長】

よろしくお願いいたします。

【今野職業安定部長】

大学生の県内就職の状況につきましては、毎年記者発表をしているような形になっておりまして、48.5%と、ちょっと低い状況ではあるのですが、新卒応援ハローワークを今度駅の近く、アトリオンに持って参りまして、移転して学卒部門をそこで集約してですね、やっていきたいと考えています。そこではですね、県外に出て行った方とかですね、県外に就職している、県内の大学に通われているような県外出身の方に対してもアピールしていくような施策をやっていきたい、ということで今検討をしております。

【森会長】

よろしいですか。

【佐藤委員】

ぜひご検討をよろしくお願いいたします。

【森会長】

どうぞ。

【小川委員】

小川でございます。

今説明の中で、県外の大学の方っていうふうにおっしゃいましたけれども、秋田県から県外の大学へ出ていらした、外の大学ですね。そういう方に対する働きかけなり、あるいは、どの程度実数を捕捉されているのかということをちょっと知りたいのですけれども。

なかなか県外の大学に出た方の実数を捕捉するというのは困難な状況ではないかなと思います。それを捕捉して行かないと、施策って打てないと思うんですよね。どういう工夫をされているのか、捕捉するための工夫であるとか、働きかける、県内に就職してください、と県外の大学の方に働きかけをする、その辺りの工夫っていうのはどのようなことをされているのか、ちょっと教えていただきたい。

それからもう1つ関連して、関連しないかもしれないかもしれませんが、同じ2ページのその右下のグラフ、高卒者の県内就職希望割合の推移とございます。全国の平均というのは、各都道府県の平均ということなのだろう、と思うのですが、この全国との10ポイントぐらいの差が最大でこのグラフだけで言ったらあるのです。この差をどういうふうに分析をされていらっしゃるのか？例えばこれは東北の平均でいくとどういう数字になるのか、とかっていうのがもしあれば、教えていただきたいと思ひますし、実際にこの県内の就職先が少ないのか？まあ希望ということですから、そうではないと思ひます。

何故県内の企業を希望、就職しないのか？なぜ低いのか？というような辺りを実際に労働局として分析をどのようにされているかというのを併せて教えていただければと思ひます。よろしくお願いいたします。

【森会長】

よろしくお願いいたします。

【今野職業安定部長】

お待たせいたしました。

まず、県外に進学で出て行ったような方をどう捕捉するか、というところはやっぱり非常に難しい部分もありまして、関東とかに行ってしまうと大学の数もものすごくありますので、秋田県さんとか一部ですね、大きな大学とかは連携しながら、協定を結びながらある程度把握に努めているというようなところはあるようです。

これはなんとか把握していきたいところではありますけれども、なかなか難しいところもありまして。できるだけですね、情報発信の機会を増やす、というようなことで、できるだけそういう方に届くような情報の届け方、というのを考えていきたいな、というふうにひとつ考えております。

それからあと、東北の平均とか、すみませんがその数字は持ち合わせておりません。県外に出て行ってしまふところですけど、1つ、県内の企業を知らないまま進学をしてしまふ、というようなこともあったりすると思います。人によっては「この県内の会社さん大卒採用やっていたんだ」というのも、知らないぐらいの方というのもいらっしゃると思いますので、こういう方は、この資料の中でもですね、今後の取組なんかも(1)に高2を対象にした地元企業説明会の開催、というところなどもございますけれど、これは就職する人だけじゃなくて、進学する人も含めてですね、大学の3年生とか就職活動するときになって「あっ、この会社あったな」と思い出してもらふようなですね、こういう支援というものも取り組んでいきたいというふうに考えております。

【森会長】

今のコメントでよろしかったでしょうか。

【小川委員】

このグラフでいくと、高卒者の場合、全国でいくと地元の企業には就職しようと思う方が例えば8割程度、平均でいる。ところが、秋田の場合は地元の企業に就職したいという方が6割~7割程度、最近では8割まで上っていますけれども。この差をどういうふうに分析をされているのかな、それに対する施策については今ご説明があったのですが。周知が足りないから、というふうなおっしゃり方でしたけれども、そのほかに何か原因があるとするれば、その辺りはどうすればいいのか。分かる範囲で何かないかな。というのがちょっと疑問だったのでお願いしたいのですけれど。

【森会長】

すいません、一関委員の方から、よろしくお願ひします。

【一関委員】

秋田北鷹高校の一関と申します。

まず、最近の高校の就職希望の生徒たちの県内の希望の割合が非常に高いのは、やはりコロナの影響ということになります。まず県外にほとんど行けない時期もありましたし、企業見学すらできない、という時期もありました。今年度もちょっと下がってはいるのですが、本校の場合は昨年度より更に希望者の割合が増えていますし、地元に残りたいという生徒は一定数おります。

ただ、以前このよく低かった時代に関しては、やはり待遇の差と言いますか、大きな企業からの求人票見るとどうしても給料等、県内との差が確かにありまして、あと仕事の内容等も、学んできたことを活かせるか、活かせないかとか。そういった事もありますので。

まず、一概に県外の企業が良いか県外が悪いかそういうことではないですけども、卒業していく生徒たちの今後の生活設計の上で、魅力ある企業がどうしても県外の方にいずれもやっぱり多かった、ということがあったと思います。

ただ、コロナの関係で県内の企業をもう一回見直そう、という動きもありますし、1年

生・2年生の頃に地元の企業の見学会等も秋田県の主催でもやっておりますので、そういったものも含めながら、「こういった企業があるのか」ということを生徒たちも知って、また考えを改める、ということもあります。

もらった機会ですのでもう少しお話させていただければ、Aターンに関しても、秋田県の就活情報サイトというのがありまして、KocchAkeというサイトです。これは「こちらにおいで」という方言でいった恐らく名前の付け方だったと思いますが、基本的に高校3年生になりますと、こちらの登録を県の方から依頼がありますので、生徒にしてもらっております。

基本的に、一時期はまず県外に就職する生徒はあまり登録しませんでしたけども、進学する生徒には「3年後くらいにこういう情報が来ますよ、だから登録しましょう」という形で登録してもらっていましたが。最近はですね、県外に就職したけれど、こっちは戻って来たいという生徒もおりますので、県外に就職する生徒にも登録をしてもらっているところなんです。

これも含めて、秋田県の移住・定住促進課のほうで、高校を通して、高校卒業して県外に進学した生徒たちに、だいたい3年生・2年生・3年生・4年生にそれぞれ違う資料を。4年生になると直前の資料を、秋田県が郵送費全部持ってくださいまして、パンフレットを送っているという取組もあります。

こちらで挙がっていたAターンフェアとか、こういった情報、これだけでなく様々県ので事業所を紹介する説明会みたいなのがありますので、そういったものを全部そこで見られるようになっていきます。せっかくそういうのもありますので、二本柱で行くっていうより、連携してどちらの情報も一本化して見られるような、そういった取組も有効なのかな、というふうに思います。

最近、これも県の方でお金を出していただきまして、1年生が全員いろいろなところに、クラスごとにバス一台ずつ仕立てていただいて、県内の事業所を、午前はこちら、午後はこちらというふうに回るっていう。そこに行きますと、その事業所の代表の方にその説明をしていただき、講話をもらうなんていうこともやりながら、企業見学をしたりするという、地元の魅力を発信するような、事業をやっております、それは1年生対象ですけども。2年生対象の説明会とかいろいろやっておりますので、是非連携しながら。

学校の方では実は、県がやっているものなのか、国がやっているものなのかとか、ハローワーク主体なのかちょっと分かりにくいところありまして。一本化するような…これは去年も言ったのですが、同じような授業があるのでちょっと整理しつつ、分かりやすい取組になればいいな、というふうに考えているところです。

【森会長】

ありがとうございました。今野部長何か付け加えることはございますか。

【今野職業安定部長】

秋田県さんともいろいろ一緒にイベントの共催とかもさせていただいておりますので、引

き続き連携してやらせていただければと考えております、よろしく申し上げます。

【森会長】

小川委員大丈夫ですか。他にこの件に関して。

なければ別のご意見・ご質問でも構いませんので是非。

【面山委員】

只今の点に関連いたしまして、就職や転職のサイトなど、公共のもの、それから民間のものも多数あるようなイメージですけれども、それぞれ棲み分けというか、そういうのがあるのかもしれませんが、ハローワークはハローワークとして独特の強みがあると思うので、そういうものをPRしていただきたいなということと、それから只今お話があったように、いろいろなサイトとの連携とか協力とか、そういうものの可能性をもう少し探っていただきたいなど。

民間と協力っていうのはなかなか難しいのかもしれないですけど、使う側からすればバラバラとあるような感じだと、やはり使いにくいのかなと思いますし、そういうふうに若い人たちはサイトなどを見て就職とか転職とかをすることが多いのではないかと思うので、その辺のところの整理をお願いしたいなというふうに思いました。

【森会長】

ありがとうございます。面山委員からのご意見でした。

よろしいですか。この件に関しては。座ってどうぞ。

【佐藤委員】

すみません、ちょっと同じような話になりますけども、KocchAke の話が出たので。あれは県がやっているのですか。

今、一関委員が「県外の大学とかに進学した方にも登録してもらって、3~4年後に連絡くるかもしれないよ」というのは、僕も登録しながらも初めて聞いたのですが。それっていうのは先生の学校だけやられているものですか。

【面山委員】

全県。

【佐藤委員】

全県でやられているのですか。

【面山委員】

各学校のホームページに、KocchAke に入れるようにリンクが貼ってあります。

【佐藤委員】

なるほど、ありがとうございます。KocchAke、私やっていますけども、どうしても働いてくれる方が少ないという状況で、短期的な目線でも見てしまっています。今年来ないな、とか今来ないな、っていうのがあるのですけども。今のお話を聞いて、今来なくても3年後4年後もしかしたら、っていうような目線でKocchAke を見られる、っていうのもありますので。その辺は県のほうの話でしょうけども、上手くPRしていくと、より中小企

業の方も。これもなかなか、登録してくれないとかいろんな話もありますので、登録する確率が高くなるのかな、というのが1つと。

あともう1つだけすみません。2ページの右の、高校生の就職率ということで、今上がってきたのがコロナだな、というのはなんとなくグラフ見て分かっているのですけれども、率で言うと、求人倍率とかってというのが高いっていうのは、良い悪いは別ですけども。結局その背景って、生徒さんが少なかったり、秋田県の就職する人が少なかったり、というところがまず背景であると思いますが、なんとなくこの表だけ見ると、すごい活気づいているようなイメージがあって、なんか現状を捉えづらいなと思っているんですね。こういう表に併せて、実際でも生徒さんの人数減っているの、就職している人数のグラフも併せて示していただくと、より分かりやすいのかなと思いました。以上です。

【森会長】

佐藤委員からのご意見でした。

他にこの件でなくても構いませんので、別の分野でもどうぞ。

【小野委員】

同じ2ページの上半期の取組実績の(3)。

今、新卒の高卒、それから大卒の就職率を上げる、あるいはUターンの、要するに引っ張ってこられる人数を上げるということも、非常に大事な施策ではあるのですが、一方で、例えば、高卒・大卒の3年以内での離職率。こちらの方が、確か秋田県の場合は、東北6県に比べてはかなり高いレベルにある。全国レベルよりはもちろん、低いレベルにはまだ収まっているのですが、東北6県の中では最多に高い、というような状況にあらうかと思えます。その辺りはもう実態を掴まえておられると思えますけども。

中には例えば人材の育成、県内企業が、人材育成のスタンスでありますとか、働き方改革を通じた魅力ある職場づくり、といったような点で、まだまだ県内企業、不足している部分があるかもしれない、というふうな懸念を持っているのですが、労働局さんの方でその辺りの実態を踏まえながら、情報交換機会の提供というのみではなくて、その他の施策等もお考えになっている部分があれば、お教えいただければと思います。

【森会長】

よろしくをお願いします。

【今野職業安定部長】

まず、入った人をどう人材育成していくのかと、それと離職しないように、というところですけど、さっきもお話が出たとおり、待遇が、というようなお話もありますので、そこはある程度求人をいただく時に、しっかり、どのような条件がいいのかということ、ハローワークでもいろいろご相談とかありますので、そういうところをしっかりと支援していきたいと思っております。

資料でも(1)のところにありますけれど、求人作成支援等、しっかり取り組んでいきたいな、と考えております。

それから離職しないように、というところですけど、待遇が入ってから違っていた、思っていたのと違う、というようなこともやっぱり問題になってきますので、そういうところをしっかりと事業者さんとそういった求人の話の中で共有していくとか。あとはここにも書いてありますけれど、(3)のところの若者交流サロンのような、ある程度時間が経った時に、離職するというようなことにならないように、寂しいとかそういうようなことにならないように、やっていきたいというふうに考えております。

それから人材育成のスタンスというところですけど、ハローワークだけで人材育成というのは、なかなかちょっと難しいところがありますけれど、どのような人材が必要とされているか。地域で、どのような人材が必要とされているか、それからどういう訓練機会を用意していくべきか、というところですね、これから訓練協議会というのも固定化もされてきましたので、そういう中で、どういう能力が必要とされているのか、どういうキャリアパスがいいか、そういったことについて議論していきたいというふうに思います。

【森会長】

よろしいでしょうか。じゃあ他に。

いきますか。どうぞ、若泉委員。

【若泉委員】

若泉です。ちょっと他の件で2点ほどお願いといたしますか、ご意見伺いたいといたしますか、2点ばかりあります。

まず1点目はですね、資料ナンバー、両方共に1番の3ページと11ページに関わるのですが、まず11ページの方で最低賃金の件が書かれています。ご存知のとおり最低賃金30円ちょっと上がっていて、扶養範囲の社会保険控除額、130万円の上限が上がらないと、どれぐらいの労働力がなくなっているかっていう計算をされているのか？ちなみに計算はしなくてもすぐ分かりますので、1人頭大体1か月当たり4時間の労働力がなくなっているという計算ですね、30円というのは。

ですので、やはり社会保険控除額の上限をある程度上げていくこと、少なくとも同じ比率で。最低賃金の比率と同様に上げていかないと、目先毎年毎年、単純に労働力を無くしているだけなのですよ。

ですので、これは実は何年前からお願いしていますが、私がお願いしたところでこういうところではしか言うことはできないですけど、労働力が特に乏しくなっている秋田県で、目先の労働力を無くしているっていう現実を、やはり皆さんの県の力をお借りして国の方に上程していくと、ということもやっぱり必要じゃないかな、というふうに思っています。

それから2点目はですね、障害者の雇用のところですね。

できれば、全然関係ないですけど、障害者の「がい」っていう字は最近漢字で書くのは流行りじゃないので、是非平仮名で秋田県の方も直した方がいいと思いますので、障害者の「がい」は平仮名で最近書くことがトレンドですので、是非お願いしたいと思います。

ど。

障害者の方に仮に直接お支払いをしている、お金があったとしたら、それは雇用していただいている企業経由で払うべきじゃないかな、というふうに私は思っています。もし直接お支払いしているお金があるとすれば、雇用している企業経由でお支払いするべきじゃないかなと思います。その代わりその企業には、その障害者の方を健常者と同等・同様に雇用させる。ということが、初めてそこでイコールになるのではないかな、と思っています。今私も会社を経営していますが、うちは今障害者の方は3名いますけど、変な話、賃金は健常者と一緒。能力は残念ながら、障害者の持っている能力とかあるわけであって、果たして賃金と同等の効果を会社にもたらしてくれているかっていうと、難しいのではないかな、というふうに私は思っています。

であるのであれば、その障害者の方に直接お支払いするお金がもしあるとすれば、それを企業経由でお支払いする代わりに、その企業はその障害者の方を健常者の方と同等に雇用するのだ、ということは強く言っています。

今の場合だと、単純に企業が負担している部分というのが非常に多くあって。できればそういうところも含めて、全員が平等である、というふうに方向性を打ち出していただければな、というふうに思っています。以上です。

【森会長】

ご意見を2つほどいただきましたが、この件に関してどなたか。

【立花労働基準部長】

基準部です。

最低賃金の話で、おっしゃるとおり最低賃金を上げた結果として、パート・アルバイトの方の労働時間配分をどうするかという部分は、企業としての考えがあると思います。ただ、労働局でなかなか踏み込めるところではございませんので。そういったご意見があるということは本省にも伝えた上で、あとは本省の方で関係する省庁ともそういった話ができれば、と考えております。

【森会長】

他に、この件に関して。

【今野職業安定部長】

2件目の方でよろしいでしょうか。

障害者の雇用に関しては、今は特定求職者雇用開発助成金とかもございますけど、今はですね、雇用関係ではご本人に直接お支払いしているというものはなくて、みんな企業経由で助成しています。

入口ではですね、なかなか難しいところあるときもありますので、そういったところに関して雇い入れた場合に、しばらく賃金を助成するというような方法をやってはおりません。

【若泉委員】

ストレートにお話しすると、補助金がなくなると切られちゃいますよその人。

【今野職業安定部長】

そこがですね、企業さんとしても、なかなか雇い始めるのにハードルというのはやっぱりあると思います。いろいろ合理的な配慮をしっかりとっていくという点でもですね、最初のところは大変なので、ということで助成をさせていただきますけれど、それと併せて並行して、そういった就職してからの定着の支援まで、高齢・障害・求職者雇用支援機構ですとか、あとハローワークでも専門の担当者を置いております。ナカポツセンターとかありますので、そういったところでしっかりチームを作ってですね、企業さんのご負担がないようにやっていきたいな、ということでは取り組んでおります。

【若泉委員】

ありがとうございます。ちょっと厳しい質問で申し訳なかったですけども、非常にありがたいなと思います。

できれば、障害者の方の雇用に関して一番私が求めているのは、通勤です。ですので、例えば通勤をバスでというか、送り迎えがあるとか、というのがないと非常に雇いやすいです。申し訳ないですけど、秋田の場合はどうしても車通勤が非常に多いので、そういうところが県とか、国とか、そういうところから助成が入ると非常にありがたいかな、というふうに思いますので、是非よろしくお願ひしたいと思います。

【森会長】

ありがとうございます。この件に関してよろしいですか。

それ以外のことで構いませんので、どうぞご発言いただきたいと思います。特にまだ、発言なさっていない方。

はい、どうぞ。曾我委員。

【曾我委員】

曾我です。ちょっと声の調子が悪いので、発言を控えていました。

資料1番の8ページ、”長時間労働の抑制”の部分ですけども、ここにあるとおり、取組実績のところ、訪問支援265件、監督指導60件というふうにあります。課題等のところについても、違法な時間外労働があった事業場はほぼ横ばい状況だということですけども、いわゆる基準の差ということで、何名体制で基本、行っているのかというのを1つと、例えば訪問支援があったときに、内部告発じゃないですけど、「うちの会社、長時間労働長いね」という話があって訪問しているのか、それとも労働局さんのほうで、「この実績はちょっと多すぎるのではないか」ということを把握した上で行っているのかと、いった部分であるとか。

今後の見通しとして、やはり長時間労働を減らしていくという部分であれば、どのような策といいますか、働きかけを行っていくべきなのかということのお考えを聞かせていただければな、というふうに思います。

【森会長】

よろしく申し上げます。

【立花労働基準部長】

体制としましては、ここにも書いてありますとおり、相談支援班として各監督署の2人ないしは3人の体制で、事前にある程度決めた事業所に対して行っていくパターンと、事業所の方から相談があった場合にこちらから出向いて行くというパターンなど、いくつかあります。

その中で、労働者の方から相談なりいただくということもありますけれども、それがどのくらいの割合か、という話になりますと、公表しているものではありませんので、回答は差し控えさせていただければと思います。

時間外労働、長時間労働は、働き方改革の流れもあり、労働者の健康対策ということもあるので、まずは長時間労働にならないような働き方をさせていただくことが重要と考えておりますので、今後の取組のところにも書いてありますが、11月の過労死等防止啓発月間の中で、取組事例や長時間労働にならない努力をしている会社の紹介など、そういったものを続けていながら、できるだけ経営者の方に長時間労働にならない取組をしていただくことを、目指していきたいと考えています。

【曾我委員】

要は、長時間労働にならないようにするということには、やはり生産性の向上が必要だと。ということであれば、設備投資をして、やはり機械化できるところは機械化してくれ、というような。

やっぱりお金を掛けないと長時間労働というのは無くなっていかないと思うんですよ。そういったところも踏まえて、やはり労働局さんの立場でアドバイスして差し上げるだとか、要は、融資の関係であるとか、まあ専門外でしょうけれども。そういったところを押し進めていかないと、この問題ってなかなか解決しないのかな、というふうに思うので。そこら辺への指導とかはないのですよね。

【立花労働基準部長】

どうしても監督機関ということになりますので、生産性の向上という観点での指導するよりかは、法が守られているかどうか、あるいは長時間労働にならないようにしてくださいと、そういう指導なり相談という形になってくるとは思います。

ただ、一番確実なのは、やはり企業の生産性を向上していくことによって、長時間労働を削減していくということが重要だと思います。

ただし、直接生産性向上に資するための助成金というのは厚生労働省ではありません。

似たようなものでは、最低賃金の絡みでいきますと、業務改善助成金などにつきましては、目的が長時間労働削減ではないですけど、生産性を向上することによって最低賃金を引上げるということであれば、業務改善助成金で助成できるということにしておりますし、場合によっては、監督署ではないですけども、同じ中小企業の支援ということであれば、例えば信用保証協会が行っている融資を提示することはできる、と考えておりま

す。

【森会長】

よろしいですか。

【曾我委員】

もう1個いいですか？あとはこの60件指導したということで、監督指導があったときに、その企業はその後、長時間労働が直っているのですか。

要は、申告する時には「長時間労働していませんよ」というようなところ、そこら辺どうですかね。

【立花労働基準部長】

監督署が入った後に、フォローアップまでやっているか、というところになってきますと、こちらも多く企業に対して指導をしていることもあり、全てでやっているわけではありません。

一度監督指導が入った場合、事業主から場合によっては、「指導してくれたお陰でちゃんと経営状態含めて改善できるようになった」という話もあります。監督指導をやった後にどのくらいの改善があったのか、全て把握しているわけではないですけども、ある一定の効果はあるのではないかと考えております。

【森会長】

数字だけなんとかしても、その根本になっているところ、どこが直すべきか、監督すべきところかというのをやっぱり見直しておかないと、なかなか難しいのではないかなと話しましたけれども。この件に関しまして何か他に。よろしいですか。

じゃあ他の件で構いませんのでよろしくお願いします。

どうぞ、福士委員。

【福士委員】

UA ゼンセン秋田県支部・いとく労働組合の福士です。よろしくお願いします。

私からは4ページ目の男性の育児休業取得促進についてなんですけど、男性の育児休業取得に関する具体的な相談が、事業主よりも男性労働者が少ないということでしたけれども、事業主に対しては参考資料2番にあるような資料で周知していると思いますけども、実際働いている労働者が、この件に関してちゃんと分かっているかどうかというのが、働いている私たちにしても伝わっていない部分があるので、課題であったり今後の取組予定に周知の促進であったりとしていますけれども、主に具体的なこの取組を教えてほしいと思います。

【森会長】

お願いします。

【田中雇用環境・均等室長】

ありがとうございます。

おっしゃるように取られる方たちに伝わっていないと、というのが一番大事だと思って

おります。

今年度につきましては9月くらいに、母子健康手帳に挟み込んで、窓口で配布いただける小さいリーフレットに法律の内容を載せたものを各窓口にお送りして、これは以前から続けているところですが、特に男性育休という内容も今年度は配布しています。

あとはSNSの活用など、要するに労働者の方と直接つながるっていうところが、労働局ではなかなか機会がありませんので、市町村さんなどの力もお借りして取組を始めているところです。そんなに各行政機関も活発ではない部分もありまして、ちょっと試行錯誤中という状況です。

【森会長】

今の件に関しましてはよろしいですか。これに関してご質問・ご意見ある方いらっしゃいますか。よろしいでしょうか。

はい、じゃあ別の件で構いませんのでよろしくお願いします。

【佐藤委員】

教えていただきたいという感じですけども、6ページのハラスメントのところですが、先程もちょっといろいろお話聞かせていただいて、ハラスメントなのかどうかっていうところがすごく微妙だね、っていう話はすごく感じています。社内でもいろんな企業さんのお話を聞くと、やはりこう、すごく難しくなっているの、教育をし始めている会社さん、すごく多いですね。

うちも外部の講師に来ていただいたりですとか、あとは市とか県とかでやっているセミナーに参加させていただいたりとかしていますけども、じゃあ全従業員が参加できるかっていうと、まだ管理職だったり、リーダーだったり、まとめる方を中心にやっています。

そこでちょっと2つ、教えていただきたいのですが、この6ページにあるような、社内周知例というものは、労働局さんのホームページ行くとダウンロードができるようなものなのか、ってことが1つと。

あともう1つが、やはりこの件って、1人じゃなくて全従業員が知っていないといけない内容だと思うので、12ページのほうにYouTubeを使った申請のお話とかありますけれども、こういったもの、まあYouTubeじゃなくてもいいですけども、動画を使って県内の企業がいつでも見て勉強できるよ、というような取組をしていただけるとより浸透していくのかな、と思いましたので、その辺の今後の動き含めて教えていただきたいなと思います。よろしくお願いします。

【森会長】

よろしくお願いします。

【田中雇用環境・均等室長】

この社内周知例は、おっしゃるとおりホームページからダウンロードしていただいて、相談窓口を直接打ち込んでいただいて使っていただけるようにしているところです。

後はいろんな社内研修用の動画とか、他にも資料文をまとめたサイトを作っております。

て、全国的なものになります。アクセスしていただいて、どんどん使ってもらっていいですよ、というふうになっていますので、その活用をお勧めしているところです。

【佐藤委員】

すみません、知らないところありがとうございます。

【森会長】

アクセスすればいいよ、って言われても、アクセスすることすら知らさなければ、アクセスのしようがないわけで。それをどうするかですよ。

【田中雇用環境・均等室長】

そうですね。

【山本委員】

今のパワハラとか、いわゆるハラスメントについて動画とか、研究している資料もあるってことでしたけれども、私幹旋の方やらせていただいているいつも思うのは、先ほど室長がおっしゃったように、微妙なラインの話が多いな、っていうのをいつも感じています。

大抵動画とか出ているのは、明らかにアウトみたいなものなので、分かりやすいものだとあまり意味がないのではないかなと思っていて。できれば差し支えない範囲で、こういう相談があった、っていうのをせつかく全国規模なので、微妙な事例で出した上で、こういうものも場合によっては当たりますみたいな感じ、ちょっと網を広くかけてこのハラスメントについて注意喚起していくことがいいのかな、って思った次第でした。すみません、以上です。

【森会長】

ありがとうございます。この件に関してよろしいですか。

残念ながら、まだまだご意見を承りたいところですが、時間となってしまいました。

秋田労働局さんにおかれましては、今後とも秋田県をはじめとした、関係機関と連絡を図ってですね、働き方改革や促進、それから人材確保対策といった、労働施策がより一層、実効のあるものとしての取組をお願いしたいと思います。ヒントはいくつかあったようにも思いますので、是非、今後ともよろしく願いできればと思います。

それではこれを持ちまして、第44回秋田地方労働審議会を閉会したいと思います。円滑な議事進行にご協力いただきまして、沢山ご意見いただきまして、本当にありがとうございました。