

## 第 45 回秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和 5 年 3 月 9 日（木）

15 時 00 分～17 時 00 分

会場：ルポールみずほ

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 事

（1）秋田地方労働審議会労働災害防止部会報告について

（2）令和 5 年度秋田労働局行政運営方針(案)について

（3）質疑・意見交換

4 閉 会

### 【小林総務企画官】

本日は御多忙のところ、御出席いただきまして誠にありがとうございました。定刻になりましたので、只今より、第45回秋田地方労働審議会を開催いたします。

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45回秋田地方労働審議会次第」が1枚、「同審議会第11期委員名簿」が1枚、「同審議会労働災害防止部会委員名簿」が1枚、「同審議会家内労働部会委員名簿」が1枚、「秋田労働局出席者名簿」が1枚、「座席図」が1枚、「厚生労働省組織令」が1部、資料No.1-1「第14次労働災害防止計画(案)」が1部、資料No.1-2「秋田労働局第14次労働災害防止計画(案)説明資料ポイント」が1部、資料No.2-1「令和5年度秋田労働局行政運営方針(案)説明資料ポイント」が1部、資料No.2-2「令和5年度秋田労働局行政運営方針本文(案)」が1部、参考資料No.1「労働基準部関係参考資料」が1部、参考資料No.2「雇用環境・均等室関係参考資料」が1部、最後に参考資料No.3「職業安定部関係参考資料」が1部。以上が、本日の審議会の資料でございます。御確認のほどよろしくお願いたします。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4名、労働者代表委員4名、使用者代表委員6名が出席されています。公益代表、労働者代表、使用者代表、それぞれ3分の1以上の出席が得られましたので、地方労働審議会第8条の第1項により、本会議が成立していることを御報告いたします。なお、本日公益代表委員の山本委員、一関委員、労働者代表委員の伊藤委員、福士委員におかれましては、所用により欠席されております。

それでは開会にあたりまして、労働局長の川口秀人よりごあいさつを申し上げます。

### 【川口労働局長】

改めまして、皆様こんにちは。厚生労働省秋田労働局長の川口でございます。皆様には、日頃から秋田労働局の労働行政運営に御理解、御協力を賜りまして、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中、このようにお集まりいただきまして誠にありがとうございました。昨年3月は、コロナの感染状況を踏まえまして対面での開催は断念しまして、書面開催ということにさせていただきました。2年ぶりでの対面ということで、ちょっと窮屈な思いをさせて大変恐縮でございますが、どうぞよろしくお願いたします。

雇用情勢ですが、先般、令和5年1月の有効求人倍率(季節調整値)を公表いたしました。1.49倍ということで、全国平均が1.35倍ですので、全国平均を大きく上回る高い水準にあるということでございます。雇用情勢判断としましては、持ち直しの動きが弱まっているというふうにして、その前の月の12月と比べまして、下方修正の判断としました。これについては、1.49倍というのは高い水準ですが、企業の声を聴きますと、物価高、特に電気料金の値上げで経営が厳しいというお話を伺っております。そのため、求人がなかなか出せない中で、特に県内で堅調な製造業においても半導体の状況が良くないということで、製

造業は2年近く求人が増えていたのですが、前月比で下がったというようなこともありました。また、求職者は増えてきているのですけれども、物価高の影響で生活が苦しくなり、仕事を探さなければいけない状況に追い込まれているということもあり、求人倍率は高いのですが、なかなか厳しい状況だということで、情勢判断を下方修正したということです。

直近の話ですが、県内の人口が92万人ということで、かなり減少のスピードが上がってきているという状況がございます。そういう中で、より深刻な人手不足状況というのが県内に生じておまして、人手不足になりますと必要な人材が確保できないということもありますし、勤めている方の負担が増え、労働環境が悪化してくるということも非常に懸念がございます。その中で、今年4月からの中小企業を対象とした割増賃金率の引上げがありますので、非常に企業にとっても大きな影響があるだろうと思われまして、2024年、即ち来年の4月以降、人手不足が深刻な業種について労働基準法の適用猶予措置が廃止されるというようなことで、なかなか厳しい状況だと感じております。そういう状況の中で労働災害も増えており、直近の数字は発表しておりませんが、令和4年1年間の数字で恐らく3,000件前後であり、ここ最近10年程大体1,000件台だったのですが、3,000件となると、かなり増えているということでもあります。コロナの影響で、相当増えているのですけれども、それだけではなく転倒災害も増えています。やはり労働力の高齢化というところで、働く方が以前よりも少し元気がなくなっているのか、怪我をされる方が増えてきている。だからここも非常に懸念されると思います。人手不足の上に怪我をしたり、病気で仕事離れたり、ますます厳しい状況にはなっているということです。

そのような状況で、この令和5年度の労働局行政運営方針においては、そういった課題を踏まえつつ、必要な施策を打たなければいけません。本日は皆様にそれぞれの立場から忌憚のない御意見・御助言を賜ればと考えておりますので、何卒よろしく願いいたします。ありがとうございました。

#### 【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、森会長にお願いしたいと思います。森会長、よろしく願いいたします。

#### 【森会長】

会長の森です。よろしく申し上げます。せっかくここに集まっていただきましたので、是非最低1回は質問なり意見なりいただき、盛り上げていただければと思います。皆さん御意見をお持ちだと思いますが、事務局の報告のとおり、本議会はここで成立しておりますので、早速でございますけれども議事を始めたいと思いますのでよろしく申し上げます。

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、予め了承していただきますようによろしく申し上げます。

それでは、議事に入らせていただきます。本日の議題は、次第をご覧いただきたいと思いますが、(1)秋田地方労働審議会労働災害防止部会報告について、(2)令和5年度秋田労働局行政運営方針(案)について、(3)質疑・意見交換となっております。よろしかったでしょうか。

まず初めに議題 4(1)秋田地方労働審議会労働災害防止部会報告についてです。地方労働審議会令第6条第7項及び秋田地方労働審議会運営規程第10条第1項より、” 部会長が委員である部会がその所掌事務について議決をした時は、当議決をもって審議会の議決とする” とされております。労働災害防止部会の議決が本審議会の議決となっております。

秋田地方労働審議会、労働災害防止部会運営規程第4条に基づきまして、石沢部会長から報告をよろしく申し上げます。

#### 【石沢委員】

石沢でございます。私から3月2日に開催されました、労働災害防止部会の内容について、ご連絡申し上げます。

本日の配布資料 1-1 と 1-2 をご覧ください。秋田労働局第14次労働災害防止計画(案)につきましては、部会委員の皆様から様々な御意見・御質問をいただき、それに対する事務局からの説明を受けました。その結果、非常災害減少対策及び健康確保対策などを推進する今後5ヵ年の労働災害防止計画(案)につきましては、資料のとおりの内容で要請されましたのでご報告いたします。よろしく願いいたします。

#### 【森会長】

只今の報告につきまして、質問はございますでしょうか。御質問がなければ、次の議事に移りたいと思います。よろしいですか。

それでは次に、議題(2)の令和5年度秋田労働局行政運営方針(案)でございます。これに関しまして、事務局のほうから説明よろしく申し上げます。

#### 【立花労働基準部長】

労働基準部長の立花でございます、どうぞよろしく申し上げます。

まずお手元の資料 No. 2-1 の令和5年度秋田労働局行政運営方針(案)と説明資料のポイントを中心に説明し、詳細については資料 No. 2-2 の秋田労働局行政運営方針(案)で説明します。どうぞよろしく申し上げます。

資料 No. 2-1 の説明資料の1ページの“最低賃金制度の適切な運営”になります。まずは令和4年度の取組ですが、秋田県の最低賃金については皆さんご承知のとおり、秋田地方最低賃金審議会によって審議をいただき、目安額の30円を1円上回る31円の引上げとなり、時間額は853円に改定となりました。また特定最低賃金についても、既設4業種で23円～31円に引上げとなる891円～938円に改定となります。最低賃金額の改定については、各

自治体または事業主、労働団体にご協力いただきまして、広報誌やホームページへの掲載などにより広く周知を行っているところです。課題としましては、引上げ額が大きく、影響率が高水準で推移をしたこととなりますので、中小企業への支援策、特に業務改善助成金や、賃金引上げをしやすい環境整備の取組が必要と考えられます。

令和5年度の取組予定としては、これは行政運営方針の7ページに詳細が書いていますが、重要なところは、最低賃金だけではなく賃金の引上げに向けた支援が中心になってくるかと思えます。そのためにも、そういう支援の推進は政府をあげた重要な取組ということになりますので、最低賃金審議会を円滑に運営するという事もですが、最低賃金の引上げに向けて生産性向上に取り組む中小企業等への業務改善助成金の利用促進の周知や、労働基準監督署による企業の賃金引上げの支援、働き方改革推進支援制度センターの活用といった支援を行っております。

ページをめくっていただきまして、“長時間労働の抑制”になります。令和4年度の取組実績になりますが、ここに書いてあるとおり、労働時間相談・支援班による説明会61回、訪問支援371件の実施となります。また過重労働が疑われる事業場への監督指導として125件実施し、医療保健業や自動車運転者を使用する事業場に対する集団指導等についても、医療保健業82件、バス18件、タクシーが80件、トラックが274件、建設業565件、それぞれ集団指導を行っています。課題としましては、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の結果を踏まえると、違法な時間外労働があった事業場数は横ばいという状況になっており、過重労働対策の主眼監督、先程言った125件においても何らかの違反があった事業場というのは72件あるということです。令和5年度におきましては、行政運営方針の18ページに詳細がありますが、引き続き相談支援班による訪問支援の実施と、一番重要になってくるのは、令和6年の4月1日から時間外労働の上限規制の適用猶予等、現在上限規制適用猶予事業種となっている医師、自動車運送業、建設業への周知と、それらの業種における労働時間短縮に向けた支援というのを行っていくことです。また長時間労働が疑われる事業場については、監督指導にて対応する必要があります。

次は3ページ目、“第14次労働災害防止計画を踏まえた、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備”になります。令和4年度の取組につきましては、現在第13次労働災害防止計画の最終年度という事になりますが、その結果としまして、令和4年の死傷者数というのは、速報値で2,774人と、令和3年度の確定値を超えて大幅に増えています。ほとんどが新型コロナウイルス感染による休業者という事になりますが、こういった状況を踏まえた上で、先般の部会でも了承いただきましたが、第14次労働災害防止計画は令和5年度を始点として、5年間の計画によって推進していくということになっています。重要事項においては、特に労働者の作業行動に起因する労働災害の防止や、高齢労働者等の労災防止対策、また職場におけるメンタルヘルス対策を中心に対策をしていくこととしております。

次に4ページ目になります。“職場における感染防止対策等の推進と的確な労災補償の実施”ということで、令和4年度の取組実績はここに書いてあるとおりになります。感染防止

対策は 7,717 件実施し、労災についても集団感染を把握した事業場に対する労災請求勧奨の実施を 179 件、また労災として決定した件数についても 656 件となっております。

令和 5 年度については、行政運営方針の 26 ページに労災給付の処理について掲示されています。27 ページに感染防止対策が掲示されており、それらを含めまして職場の感染防止対策の資料について周知・広報を引き続き行っていくこととしています。現状、政府の方針では、新型コロナ対策に関しまして厚労本省から新たな指示というのがまだありませんので、新たな指示を踏まえまして、対応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。

#### 【今野職業安定部長】

続きまして、職業安定部の重点施策について職業安定部長今野から説明させていただきます。

資料 5 ページ目をご覧ください。“地域の労働力確保対策の推進”ということで、令和 4 年度、地域の人材確保支援としまして、ハローワークの人材確保対策コーナーで動画による業界情報提供や、各種体験会等による魅力発信、それから魅力的な求人票作成に向けた事業所向けセミナーの実施等によって求人者支援に取り組んできました。こちら記載のとおり 3,520 件、目標 4,640 件としていて、これは 1 月末の数字ですが、少し目標としては厳しいかと感じます。全体的に新規求職者、大分減ってきておりまして、そういった影響もあって全国的にも結構厳しいと聞いております。

続きまして、新規学卒者について(4)のところになりますが、右表の県内就職希望割合につきましても、前年以上という目標を定めており、高校生 77.3%と過去 2 番目に引き続き高い水準となっております。ちょっと前年度には及ばないという状況になっております。続いてその下の大卒者等ですが 47.5%ということで、こちらもコロナの影響が少し薄まってきたことを踏まえての影響なのか、少し下がっている状態になっております。高校生の県内就職の割合につきましても、表のとおり、近年上昇傾向にございますが、就職した人数全体で見ますと、平成 20 年 3 月で大体 3,000 人位だったのが、令和 5 年度の 3 月の卒業生で 1,600~1,700 人位となっております。卒業生の減少や進学率の向上、こういった事から人数としては大分減少しております。一方の新規大卒者等の卒業生の就職希望者数につきましても、こちらも平成 20 年の 2,500 人から大体 2,200 人位というところまで減少傾向にございます。(4)にございますとおり、新規学卒者等の県内就職に向けて、県と密接に連携をしまして、共催という形で地元企業の説明会や早期離職防止のための若者の集まりというようなものをこちら積極的に実施してきました。有効求人倍率 1.5 倍前後という事で、人材不足としてはやはり深刻な状況には変わりはないという状況にあります。多少、事業者からは、直近では少し不安視するような声もありますが、やはり求人倍率としては高い状況ではありますので、求人者の方に対する充足の支援や円滑に労働移動していただける再就職、技能を変える等、新規大卒者等の県内就職の促進に取り組んでいく必要があると考えてお

ります。これを踏まえまして、令和5年度は、かなり求職者の方も減っているという事情を踏まえ、事業所訪問やセミナーの充実等も通じて求人への充足支援、ハローワークの利便性向上という意味ではオンラインサービスの充実等、情報発信の強化や、雇いやすくなるような助成金の活用促進、新規学卒者等に向けたセミナー・マッチングイベントの開催等、教育問題や人口問題に密接に関係しますので、県と密接に連携して実施していきたいと考えております。

次に6ページをご覧くださいと思います。“円滑な労働移動”ということで、個人の主体的なキャリア形成や、それが可能になるような環境整備というのが必要になりますので、令和4年度公的職業訓練、即ち公共職業訓練と求職者支援訓練を取り組んでまいりまして、ものづくり・介護・事務・デジタル分野等の訓練を実施してきました。デジタル分野の訓練につきましてはIT技術者に必要な高度な知識・技術の習得を目指すような訓練や、WEB担当者として必要なスキル習得を行う訓練を実施し、普通のパソコンを使えることではなく、もう少し高度なITとしての訓練、デジタルの訓練ということで、3コース31人に対して訓練を実施いたしました。訓練期間の確保にも取り組みまして、令和5年度から新たに専門学校1校で訓練を開講予定としております。

その次の課題のところですが、これら職業訓練の実施については、訓練内容が地域ニーズを踏まえていることや、デジタル分野を実施する訓練機関の確保、実際に訓練を企画する県等の関係機関と連携したり、訓練内容をしっかり検討していく必要があると考えております。これを踏まえまして、令和5年度は、関係機関と連携し、訓練効果の把握・検証やデジタル分野の訓練期間の確保に取り組んでいきたいと考えております。

続いて7ページをご覧ください。ここは“多様な人材の活躍促進”ということでございます。令和4年度は就職氷河期世代の方への支援としてハローワークにおける個別支援や就職支援セミナー、氷河期世代の方に特化したセミナーや、面接会等の開催に取り組んでまいりました。こちらは就職件数が878件となっております。目標は1,049件となっており、概ね残りの期間で達成できるのではないかと考えております。

次に(2)の高齢者の箇所ですが、就業機会の確保に取り組んでまいりまして、65歳までの雇用機会の確保措置は義務になっており、導入企業割合99.8%となっておりますが、残りの会社につきましても指導済で、現在100%となっております。続くその下の近年改正された高齢者雇用の努力義務の70歳までの就業機会確保措置は31.5%となっております。

(3)の障害者につきましては、米印のところ就職件数716件となっております。県内の雇用障害者数につきましては過去最高となっております。

(4)の外国人につきましては、増加する外国人労働者の対応として、事業所等への雇用管理の指導等を実施しております。

次の課題のところですが、引き続きこれらの属性の方々に対する支援を積極的に行っていく必要があります。特に障害者は、法定雇用率については障害者雇用促進法が改正されまして、今政令について本省で議論しており、法定雇用率現行の2.3%から令和6年の4月に

2.5%、令和8年7月から2.7%と引上げることになっております。併せまして、対象の企業の労働者数、今43.5人以上となっておりますが、令和8年7月までに段階的に37.5人以上に拡がることになっております。これも踏まえまして、新しく今後対象となってくるような企業、引上げにより法定雇用率を満たさなくなってしまう、というような企業に対して重点的に支援を行っていく必要があると考えております。職業安定部からは以上でございます。

#### 【田中雇用環境・均等室長】

続きまして、雇用環境・均等室からご説明させていただきます、田中です。よろしくお願いいたします。

ページは8ページから3枚分になります。法改正があったものや履行施行業務となります。

女性活躍に関してですが、上の(1)の後段にありますように、男女の賃金差異の情報公表、について、301人以上の企業、秋田では82社くらいが義務付けられております。これは事業年度終了から3ヶ月以内の公表ということになりますので、3月末で終える企業が多く、ここから本格的な時期になりますので、今月再度通知させていただいたところです。

雇用環境・均等室の参考資料もよろしければご覧いただきたいです。左下にありますように、全体と雇用形態毎で数字を公表する一律な形になります。次のページでは、自社の実情を正しく理解していただくために説明を付け加えていただくことをご案内させていただいているところです。

白塗りのところにありますように、例えば背景事情や、勤続年数や役職者で見た時の差はこのぐらいだというような追加情報を入れていくことや、時系列で賃金の男女差異を公表し、複数年度にわたる変化を示すというような内容を一緒に公表していただくというような方法をご案内しております。

そもそも、男女の賃金差異が個々の事業主における過去の取組の結果ということもありますが、同時に、我が国の社会や家庭の過去の在り方の結果も反映しているということで、例えば社会や家庭での男女の役割分担意識や、学業における進路選択や職業選択等、全部積み重なっていると思います。企業において公表する時に、そういうものも踏まえた背景等も分析いただいて、我が社でどういうふうに関後取り組んでいくか、ということを考えていただきながら、さらに取組を進めていただきたいと思います。

義務企業が限定されていますが、努力義務の企業においても、数字に着目しながら取り組んでいただけるようなご案内をしていけたらよいと考えております。

資料に戻り、“男性の育児休業取得促進”についてです。右下に相談件数を出しております。増加しておりますが、一番増えているのがその他で、これは社会保険労務士が多いという現状であり、当事者間の相談を受けるのはあまり多くない状況です。労働局も実は子育て世代が少ないという実情がありまして、取得率としては全体でも9割ということはありませんが、やはりなかなか身近ではないという捉え方がまだまだあるのかな、と感じているとこ

ろです。子育て支援の動きも出てきていますし、年収の壁への対応等、色々と取り巻く環境の変化も出てきていますし、若い方の子育ての考え方等も変わってきておりますので、これは今後しっかり対応していくべきものと思っております。改正の内容につきまして、4月からは1,000人を超える企業について男性の育児休業取得率等の公表が義務化されます。秋田におきましては14社ほどが対象です。これにつきまして、義務化へ向けた準備に関しての通知をさせていただいているところです。先程の男女の賃金の差異も同じですが、有価証券報告書に記載を求められるという方向にもなっておりますし、学生や求職者もこういった数字については注目度が高いということで、人材確保の観点からも取組を進めていただきたいと考えております。

8ページの(2)の③に“報告徴収”という法律の用語を使用しており申し訳ないのですが、法律のとおり対応されているのかというのを企業に訪問して確認させていただいていますが、まだ対応できていない企業がありますし、課題(2)にありますように、実際に取得者が出た時に業務の代替どうするか、という体制整備もまだまだ課題が多いという企業も多いと思います。

雇用環境・均等室の参考資料の2枚目、助成金の資料をご覧になっていただきたいのですが、今申し上げました、業務代替をどうするかについて、“子育てパパ支援助成金”が活用できます。これは業務体制整備を行っていただいた上で、連続5日以上取得していただいた場合に20万円払われるというような助成金です。どのように体制を整えると良いのか等、整備における規定等も示されておりますので、こういった助成金も活用して整えていただきつつ、1人目の取得者を出していければ良いと考えております。

それから、次の9ページの“同一労働同一賃金”についてです。

こちらも大きなテーマになるわけですが、課題にありますように、厚生労働省の調査によって、“雇用形態による待遇差の解消又は縮小に向けて取り組んでいる”、“待遇差がない”と回答している割合は半数を超えています。見直し等について”特にしていない”と回答している企業の割合は36%もあるというのが実態です。ページ右に労働者向けのリーフレットを載せておりますが、労働者から待遇差について説明を求めていただいた上で「納得できない」ということでお話し合いがつかなければ、雇用環境・均等室が援助する制度も整えております。相談は少ない状況にあり、昨年、全国で調停会議が行われたのは30件程度という状況です。そんな中、令和5年度の取組にありますとおり、労働基準監督署のお力もお借りしてアンケートを実施しまして、点検・見直しができている事業場にしっかり対応していくという仕組みを整えていくこととしております。見直しが必要ということでしたら、「秋田働き方改革推進支援センター」において必要なコンサルティングの活用も可能です。

次に10ページをご覧ください。ハラスメント対策の関係です。

ハラスメントの対応に必要な資料が載っているサイトがあり、その周知が足りているのかという話が前回もありましたが、その後意識して発信をしているところです。雇用環境・均等室の参考資料の最後のページに、サイトのトップページを参考に付けております。「あ

かるい職場応援」というサイトでは、様々な事例に対応した資料を掲載しております。資料に戻って、右に相談件数を載せております。今年度から中小企業にも対策の義務化が適用になっております。赤色はパワーハラスメント件数を示しており、大きく伸びている状況です。左の②番の紛争解決の援助等については、「トラブルになっているので援助をしてください」という件数については、少し少ないかと感じています。お辞めになったけれども、残っている人のためにやってくださいというような相談端緒による報告徴収は多くなっているような状況です。課題等にありますように、パワハラと認めるか認めないか等、双方意見が一致しない事例や、対応の仕方についてトラブルになる事例は多く存在しております。労働局の援助としては、解決に向けた話し合いを促すようなものになります。以上です。

#### 【目黒総務部長】

総務部長の目黒と申します。よろしく申し上げます。資料の最後の1、2枚について説明させていただきます。内容は“労働保険徴収室の重点施策”です。

1点目は電子申請の利用促進です。令和4年度の取組実績としては、SNS等による周知広報を行いつつ、利用勧奨として、徴収室の中にある体験コーナーに来られる方に電子申請を体験していただくということを行いました。また、協力要請としては、関係団体にその傘下企業への周知を図っていただく、という取組をしまりました。こうした取組の結果、電子申請利用率は、右の図のとおり何ポイントか上がってはおります。これをどう評価するか、というところがポイントだと思うのですが、全国の47局の中で秋田労働局はどの位置付けにあるのかというと、これは30何番目となっております、後ろの方の順位ではありますが、これは数字のマジックみたいなところもありまして、例えば、47局の真ん中23位か24位くらいに位置する局について、局名は言いませんが、利用率は19%くらいになっています。つまり、当局の利用率とそれほど変わらないところでありまして、このように、10何%台という局が大変多く、全国で見ると20何%で推移している局は、ほとんど都市部の局であり、30何番目という順位ほど当局の利用率は低いものではない、といったところです。

他方、東北各局の取組内容を確認してみたのですが、その結果何が分かったかということ、当局とあまり取組内容に変わりがないことが分かりました。むしろ秋田局の方が周知広報の手数としては多かった、という現状でございました。以上のことから何を導き出せるかということ、都市部とそうじゃないところの大きな差があるのではないかと考えています。隘路としてはおそらく、知らないからやってもらえないわけではない。知ったらやってもらえるということならば周知すれば利用率は広がりますが、知ってはいるけれどもやってもらえないところに隘路があるのではないかと分析しております。電子的な手続きの敷居の高さ、つまり、「難しそうだな」といった先入観に大きな隘路があるのではないかと分析しております。今までの取組により数字は上がっておりますので、同じ取組を進めつつも、今申し上げた隘路を解消するために、いかにして「そんなに難しいものではないですよ」と、敷居を取っ払えるような周知に今後努めてまいりたいと思っております。

続いて最後のページですが、未手続事業の一扫対策というのが重点施策の2点目です。こちらの取組内容は(1)から(5)まで書かれていますが、大きく分けると(1)と(2)が「未手続事業場」という“見えないもの”を探すという取組ですので、関係機関から情報を集めたり、地道に情報収集するという事に尽きるかと思えます。そして(3)と(4)は、そうした取組の結果発覚した未手続事業場に対して加入勧奨や滞納整理の手続きを地道に取り組んでいくというものになります。最後の(5)は少し毛色が違って、労働保険料の口座引き落としの手続きの周知や、労働保険に加入していただくことによって、労働保険料を安定的に納めていただくことができるという、別の切り口からのアプローチということになります。

こうした取組の結果はここにいくつか数字が並んでいますが、右2つの囲みの収納率についてご説明しますと、令和5年1月末現在で全国平均では73.96%、一方、秋田局だと76.19%となっていて、去年の収納率を比較すると、大体同じ数字でしたので、去年どおりであれば今年も同じくらい全国平均レベルの収納率は確保できるものと考えております。

続いて、当局の収納率の推移については、右の折れ線グラフにあるように数年前から随分と改善していますので、こうした取組を継続していきたいと考えております。以上です。

#### 【森会長】

ありがとうございました。大体約50分のお話合いができましたが、この後御意見・御質問をいただきたいのですが、少し整理していただきたいです。今から10分程換気等も含めて休憩させていただきまして、10分後の16時から次の質疑・応答に関しまして行いたいと思いますので、御準備・御休憩のほどよろしく申し上げます。それでは休憩させていただきます。どうもご苦勞様でした。

<休憩>

#### 【森会長】

そろそろお時間になりましたので、質疑応答に入りたいと思います。

御意見・御質問、それからもちろん、事務局の説明以外のところで、「ここは説明しないとまずいのではないか」というところでも構いませんので、説明以外のところでも、御質問・御意見があれば手を挙げて言っていただければお願いしたいと思います。その際、関係している資料の場所がありましたら、例えば、「資料No. 2-1の何ページの何段目」とかっていうように仰っていただくと、非常に話が分かりやすくなると思いますので、是非「資料のここを説明してほしい」や、「ここの方に意見がある」というような具体性を帯びた言い方をしていただけると大変助かりますのでよろしくお願いします。

それでは、1人1回ずつぐらいは質問するぐらいの気持ちで是非どうぞ。細かなところからでも構いませんので、お手をお挙げになってください。

**【小川委員】**

小川と申します。よろしく申し上げます。女性活躍の促進の関係ですので、資料の8ページ、女性の活躍に関する情報公表のチラシを見ていただければ幸いです。チラシもありがとうございました。法律で新たな賃金差異の公表が発せられたということなので、3月決算時期ですので、どういう形で公表が行われていたのかということこれから注視していく方向性なのではと思うのですが、ご説明の中でもわざわざ触れていただいたとおり、この説明欄の有効活用が重要だと思います。「こういう結果でこの辺が義務付けられなかった」、あるいは「できればここも義務付けたかった」ということが滲み出ている説明があったので少し伺いたいのですが、“女性の活躍推進企業データベース”を見ても、この説明欄を有効活用している企業はあまり多くないように見受けられますし、マスコミ等でもそういう論調が多くございます。新採用と申しますか、就職活動している学生の皆さん、この辺をとて注目しているように見受けられますし、この辺りの説明欄をいかに活用し、どのように促進していくか、ということについても考え方をお示しいただきたいと思っています。特に、勤続年数や役職等が全くないと、おそらく単純な平均だけでは比較できないと思います。これは大きく違いますし、説明の中にもあったとおり、「そういう理由があるからちょっと違っている」という部分を強調しないと企業側も「ここは後ろ向きだ」という捉え方をされたりすることもあるでしょうし、その辺りはちゃんと活用してほしいと思います。その辺をどういうふうに工夫していくか、ということをご説明いただければと思っています。よろしく申し上げます。

**【森会長】**

どうもありがとうございました。田中室長からよろしく申し上げます。

**【田中雇用環境・均等室長】**

ありがとうございます。説明欄については、どれだけの企業がしっかり対応されるのか、というのは未知数と申しております。ただ、本当にその数字のみを切り取るのではなく、企業側で「こういう事情がある」というものを書いていただけて、求職者の参考としていただくということが広がるようにしていかなければならないといけないと思っております。昨年7月施行で、3月終了企業が一番多いので例は少ないですし、これから6月末までが期限ということになりますので、全国的にも、「どういう工夫がいいのか？」というような内容を含めて決めて、仰っていただいたとおり、しっかりと状況等も見て報告できるようにしたいと思います。以上となります。

**【森会長】**

この件に関しまして御意見のある方、もしくはさらに質問付け加えたい方ございますか。石沢委員どうですか。

**【石沢委員】**

女性の活躍に関する情報公表のチラシについて、300人以上の企業が対象という事で質問です。こちらの300人以上にしている、一般的に規模別に分けられていることは分かりますが、男女の賃金の差異を見た際にどうしてその事業規模で分けられているのか、というのが少し気になりました。規模に関係なく賃金というのは全て同じ仕事をしていれば同じ賃金に上げるべきだと思いますが、この辺りをどのように設定されているものなのかが気になりました。今後いろいろと改善はされていくと思うのですが、A～Cの3項目について。AとCの1項目だけで良いというのが少し気になっていて、この辺りもどういう理由でこうなっているのか、あるいはどう改善していくか、検討されているのか、その辺りを教えていただければと思っております。

**【田中雇用環境・均等室長】**

301人以上対象ということにつきましては、法律が施行された時、行動計画策定においても301人以上から、ということで始まっておりまして、そこから最低101人以上となっています。その間は努力義務ですので中小企業への配慮といたしますか、なかなか大変ということでまず先行して301人以上から、という施行をしてきている法律と理解しております。この義務付けの項目ですが、義務付ける方法として1つ以上というようなことでできておりまして、その議論でどうだったかというのはすぐ言えないのですが、見直しについては、条文に入っていて、またそこをどうするというのは、施行の状況を見ながら動いていくということになると思います。

**【石沢委員】**

ありがとうございます。秋田県で考えなければいけないよりは、国全体の課題にはなると思うので、大変答えづらい質問をしてしまったので申し訳なかったです。やはりこれはそもそも設定が規模別ということ自体がどうなのか、一般的に使われているのは分かるのですが、男女の賃金の格差を考える際に果たして規模で設定するっていうのは適切かどうか、ということに関しては、もし今後見直しがあるのであれば、是非検討いただければと思います。以上です、ありがとうございます。

**【森会長】**

「何故、その数字が？」という根拠が示されて納得できればいいのですが、ただ機械的に300人以上と分けている感じがするので、納得できる説明が欲しいと思っておりますが、使用者代表の方から何かこの件に関して御質問はありますか。面山委員、何かこの件に関する情報はございますか？

**【面山委員】**

特にはないです。

**【森会長】**

これに関するものがまたあれば、その時またお願いします。どうぞ、曾我委員。

**【曾我委員】**

関連して、賃金格差のことについて1点だけ確認しておきたいのですが、7ページについて、前回の審議会でも障害者の表記の件で話題に上がっていたと思います。私も3年くらい前にこの場で、障害者の「がい」の字は平仮名にするべきだというような発言をしました。前回の審議会での話題があり、今回も同じような表記になっているのですね。全国的に「こういう表記なのだ」ということであれば理解できますが、秋田労働局として「これはこういう意見が立て続けにあったので、次回からはこういう表記にしましょう」というような考えがあるのかないのか、というのを1点だけご回答いただければと思います。9ページの同一労働同一賃金にあるように、それを踏まえて、昔からパートタイマーという言葉あったと思うのです。ですが30年程前には、例えば「有期雇用」や「派遣」といった言葉は社会に存在しなかったと思います。その中で、この同一労働同一賃金という言葉において、休暇や手当については労働契約法第20条に書かれているとおり、例えばパートであっても、同じような職種にしているのであれば同じ休暇を与えなければいけないというのは分かりますが、そもそも非正規と呼ばれる方々の給与と、正社員の給与が格段に違うというのが一番の問題だということが、今日の新聞各社でも“官製ワーキングプア”というような言葉を使って、“公務員の非正規の方々の女性が大変なんだ”というような記事が書かれていました。そういった文言からもやはり、労働行政の立場から同一労働同一賃金という文言も必要ですが、そもそもの基本給を正社員と同じようにするべきだと感じます。それに合わせるようにそういう制度があるのであれば、このページの(3)に書かれているように、非正規から正社員に転換、ということについて、もっと積極的に後押しをしていただきたい、と思います。私からの意見は以上です。

**【森会長】**

ありがとうございました。どなたかご回答をよろしくお願いします。

**【今野職業安定部長】**

障害者の件ですが、前回御意見を頂きまして、非常に悩んだ部分ではありますが、この法律、“障害者雇用促進法”の中では「がい」の字が漢字というのに見られますとおり、行政文書は全て「がい」が漢字になっております。非常に迷って、漢字にしようかという感じにはなりました。そのため、これも一応行政文書、やはり政府文書の一つですので、それとの

整合性を今回重視したというところではあります。頂いたような御意見もありますし、私も10年程前に、障害者専門で担当していたこともありますので、そういった御意見、お話は当時からあることは存じておりました。悩みましたが、今回こういう形にいたしました。

【森会長】

それではもう1つの質問の回答について、よろしくお願いします。

【田中雇用環境・均等室長】

同一労働同一賃金の基本給等についてご指摘いただきましたとおり、仕事の内容や責任の程度、人事異動ルールの部分、その他の事情に関して、不合理か否かというような判断になると思います。基本給については職務と密接な部分があり、我々労働局としても、企業のお話をお聞きしていると感じるのが、責任負担が違うことや、仕事も、重なっている部分があるがここが違う、という説明をいただく実態があります。その違いがどのぐらいで、それが基本給の違いに見合っているのか、というところが最終的には司法判断ということになるわけですが、そこで納得いかない場合は基本給、職務をどのように考えるか、分析のツールというのを作っていますので、それをやってみませんか、と改善に促す動きを取っていくこととなります。そこを企業側にどれだけ取り組んでいただけるかが重要になっています。

【森会長】

ご納得いただけるでしょうか。

【曾我委員】

1点だけよろしいでしょうか。

【森会長】

はい。

【曾我委員】

そういう回答になると思いますが、我々労働組合としても、相談窓口で受けた際に感じた事例として、例えば10名以下で働いていらっしゃる会社は、就業規則の届け出は努力義務ですよね。そうすると「私の会社に有給休暇ってそもそもあるのでしょうか？」というような質問が来たりします。ということは、「あなたは有期雇用で採用します」というように会社から言われた場合に、それに整合性があるのかないのかというのは、個人にとってもおそらく判断できないですよね。であれば、採用の段階から正社員だろうが「あなたは立場上有期だけでも、最低限の基本給は一緒だよ」というところからスタートしないと、今のこのデ

フレの状況は絶対直らないと思います。そういったものも国策にあると思いますけれども、労働行政ですのでそういった部分を是非お願いしたいです。以上です。

**【森会長】**

ありがとうございます。これに関連した件でもよろしいのですが、何かありますか。これ関連しなくても良いので、御意見・御質問どうぞ。遠慮なく手を上げてください。

**【小野委員】**

よろしいですか。

**【森会長】**

はい、どうぞ。小野委員。

**【小野委員】**

2点ございます。1点目は、こちらの資料の6ページ目にあるとおり、特に昨今注目されているデジタル分野の職業訓練の実施状況について、現状3コース、31人が実施している訓練について、現状としてこちらの訓練を受けてらっしゃる方々は、就業中の方でしょうか。それとも離職された方向けの訓練でしょうか。なおかつ労働局として、昨今、円滑な労働力の実現ということに鑑みれば、やはり就業中であってもリスクリング等を行ってこの推奨分野あるいは非常に重要な分野へのスキルを高めて、円滑な労働移動を実現していくというのが本来の姿かと思いますが、今離職されている方のみを対象としているということであれば、将来的に何か展望をお持ちになっておられるのかということ、お聞きしたい1点目でございます。

2点目について、これは細かな点で大変恐縮ではございますが、1ページ目にあるとおり、令和5年度の取組予定について、最低賃金の引上げに向け、生産性向上等に取り組み云々、とありますが、この“向け”という文言について、要するに生産性の向上を推進することが賃上げ体制を高める、ということの必須要件だと思います。賃上げの状況の中にあるというのは分かりますが、最低賃金がここに入り込むというのが少し違和感を覚えました。この辺りは最低賃金も引上がって影響率も高まっている状況にあるので、そういった状況下にあって生産性を向上させていくのが必須だ、ということに関する表記として、この“向け”という表記になったかと思います。この辺り、微妙に生産性の向上ということがご承知のとおり、賃上げや人材確保等の為には必須要件だと思います。それのみではなく、競争力を高め、付加価値を高めて、ということもありますので、少し気になった点でした。その辺について御意見を頂戴できれば大変ありがたいなと思います。この2点教えていただければと思います。

**【森会長】**

小野委員ありがとうございました。それではまず1点目からよろしく申し上げます。

**【今野職業安定部長】**

デジタル訓練について、在職中の方も含め、円滑な労働移動に利用できる支援があるのかというお話ですが、デジタル分野の職業訓練は、離職者に対する訓練となっております。

公的職業訓練というところを書いてある訓練は、すべて離職者向けの訓練となっております。一方で在職中の方はどうするのか、という質問ですが、企業に対する助成金として、人材開発支援助成金というのがございます。これにより企業が行う訓練に対して助成を行い、間接的に労働者側に支援が行き届くということです。そのうち令和6年度までの措置としてかなり拡充も進んでおりまして、労働者の自発的な能力開発に対して企業が支援する場合の費用を負担する等、デジタル訓練を行う場合は比較的高い助成措置が受けることができる、といったこともございます。規模としてはあまり大きくありませんが、個人の方が行っていただく教育訓練給付金についても、デジタル関係の講座を増やす取組を政府全体で行っております。また、企業が新しい事業に参入するために技能を学ばなければいけない、というところで、高齢・障害・求職者雇用支援機構における在職者訓練というものもあり、こちらは有料で、新しい技能を何日間かで学んでいくものです。さらに、まだあまり知られてない部分あると思いますが、生産性向上訓練というものを新しく始めておりまして、これはDXに特化したような、企業のDX化を支援するような在職者訓練です。離職した時に労働移動できるように、さらに在職した時にも円滑に労働移動できるように、人開金(人材開発支援助成金)の人への投資促進コース等の新しいコースや、既存の在職者訓練、生産性向上訓練、教育訓練給付金等、積極的な支援を全体的に拡充していく流れとなっております。

**【森会長】**

よろしかったですか。では、もう1つお願いします。

**【立花労働基準部長】**

最低賃金引上げですが、小野委員の仰るとおり、本来であれば賃金引上げは生産性の向上によって行うものと思います。現状、最低賃金はいわゆる春闘の状況を見た上で、夏に公労使の審議を経てそれぞれの地域ごとに決めます。ただし、政府の方針としては、まずは賃上げがあり、その上で賃上げが達成できてくれば最低賃金も底上げをしていくということになるため、このような書きぶりになっているのではないかと、思っております。

**【小野委員】**

よく分かりました。

【小川委員】

最低賃金引上げて政府の方針じゃなかったですか。

【立花労働基準部長】

そうです。

【小川委員】

そうですよね。

【立花労働基準部長】

はい。

【小川委員】

では問題ないということですね。

【立花労働基準部長】

そうですね。

【森会長】

よろしかったでしょうか。

それでは他に、御質問はありませんか。御意見でも構いませんので。

【面山委員】

すみません。

【森会長】

どうぞ。面山委員。

【面山委員】

6 ページの訓練について伺います。地域ニーズを踏まえた訓練として今のところデジタル分野、パソコンの分野をすごく重視されているように感じました。令和4年度の取組によって、訓練を受けた方々は上手にマッチングして企業に勤められているのかどうか、という点と、訓練を希望する皆が訓練を受けられるような状況なのか、それとも一部の方しか受けられてないのか、伺いたいと思います。

**【今野職業安定部長】**

デジタル訓練については、令和4年度の訓練をみると、主に2年間の長期で難しい応用情報技術者試験のようなものを目指すかなり高レベルな訓練と、Web関係、Webデザインを行う訓練、主にこの2通りに今はなっております。

2年間の訓練の方は、企業からの引手は多いというような状態になっております。Webの訓練の方は、少し就職としては改善の余地があるか、というようなものであり、内容も初心者が6ヶ月で行うようなものになっており、少し難しいところ等もあり途中で希望を変えてしまう、ということもあります。実績は3ヶ月程で訓練終わってから就職したかということになりますが、そこで少し時間がかかってしまうというようなケースもあると聞いています。そういったところは、今後の運用面でどういう改善ができるのか、と考えていきたいと思っております。

それから、訓練したい人がみんな受けられるかという質問ですが、今申し上げたように、「訓練に入っても難しい」と感じられる方もいらっしゃいますので、ある程度の基礎学力ではありませんが、そういうような訓練は受けていただいております。それで漏れてしまうような方もいますが、基本的に門戸は全員に開かれています。

**【面山委員】**

ありがとうございました。

**【森会長】**

よろしいですか。その検証指標としては、就職率、再就職率、もしくは昔その高度な技術試験の合格率というところが検証指標として出てくるというわけでしょうか。

**【今野職業安定部長】**

合格率というのは、必ずしもその試験までを出口にしているか、というところは少し訓練によるため断言できませんが、訓練が終わって早めに就職できたか、というところは検証指標だと考えています。

**【森会長】**

そうですね。その辺が、結局どうだったかと省みたときに、検証指標としてなんらかの形で出てきた方が妥当だったのかどうか、もしくは「次年度の取組に関して、その辺を改善しないとダメだ」や、次年度どうすべきか対応できるような検証指標を出しておかないと、ただ「やりました！」というだけで終わってしまうと思います。本質的に「やったけれどみんな落ちちゃってダメでした」では、本来あまり意味がないわけです。ただ、そのためじゃ何をやるべきか、というところを含め、何か具体的な検証指標を予め明示していただけるとすごく助かります。

**【今野職業安定部長】**

分かりました。

**【森会長】**

この件に関して他によろしいですか。何か関連することがあれば、どうぞ。若泉委員。

**【若泉委員】**

若泉です。

労働移動に関して、現在、秋田県内で求人倍率が1.0倍を下回っている業界があるのか、ということをお伺いしたいと思います。それから、どこの業界からどこの業界へ労働移動があるかお伺いしたいです。本来、県のことを考えれば、円滑な労働移動を行うのであれば、私は「どこへ」の方は、建築・建設や介護等、そういった業界だと思います。ITやWeb等をやりたいモチベーションがあるというのは県の補助がなくても自分でどんどん勉強しますし、学校も行くし、やると思います。ただ、現在秋田県が直面している労働が不足している部分等を補完する目的の労働移動であれば、建設・介護、そういう分野をどれだけ手厚く保護して、将来長く生きていける秋田県を作るか、ということが私は労働移動ではないか、と少し考えましたが、その辺りの意見と、求人倍率が1.0を下回っている業界があるなら、そこはどんどん出せばいいと思います。

11～12年前にリーマンショックがあった時、私は中小企業振興条例の選定委員をやっていました。ちょうど由利本荘地区の企業が大リストラをして雇調金を結構受給していたと思いますが、果たしてあの時、労働移動が起きたのか。少し言葉は慎みますが、遊興施設にかなり行列ができて平日からたくさん繁盛していたお店もあるという現実があったと思います。これは事実としてあったはずですので、果たして労働移動というのは本人の意思、やりたい思い、そういったものを尊重していくような、サポートするような補助、勉強する機会等が必要なのか、と思います。元々、若い子達は、自分達がやりたいものはモチベーションがあればやっていくと思います。若い人に区切ってはいけないかもしれません。やれる人は自らどんどん進んでいくのではないかと、思いますので、やはり県の将来を考えていくと、今必要な分野でどれだけ労働移動させるのか、というのが重要と私は思います。できれば色々な御意見いただければと思います。

**【森会長】**

させるというよりはそこに誘っているということですね。もしデータを持っている方はお答えいただければと思いますし、それ以外に全体的な御意見、お返しできる人はよろしくお願いします。

**【今野職業安定部長】**

1点目の求人倍率1.0倍を下回っている業界について、業種ではありませんが、職種であればございまして、例えば事務職種は非常に求人が少なく、応募倍率が高いです。運搬・清掃業務等、こういうところは少ないという状況になっております。

確かに仰るとおり、建設や介護等は、かなり県の経済としての基本になる部分、生活にとっても非常に大切な部分だと思いますが、そういったところはかなり人手不足が深刻な状況にあると認識しておりまして、色々資料でもご説明させていただいたように、ハローワークでコーナー等を持ちながら、様々支援を行っているところです。コーナーを置くだけというところだとなかなか上手くいかないため、様々やっていく中で工夫もしております。例えば、コロナで介護事業者はなかなか施設見学を受け入れにくい、というような話もあったりしますので、これをオンラインでやってみる。建設業であれば業界団体の方にご協力をいただいて実際に現場を見てみる。企業見学ではないですが、職業訓練であれば実際に訓練施設に行ってどんなことをやっているのかを見てもらう。そういったある程度リアルな情報に触れられるような機会というのを多くして、なかなかキャリアチェンジは勇気もいると思いますので、興味持ってもらいきっかけにならないか、ということで各所様々工夫をしておりますので、そういうのを労働局で拾い上げ、全国的なものも拾って、各所に良い取組がないかブラッシュアップを進めております。

それから、本人の思いをサポートするような補助や機会というところですが、やはり職業訓練になってくると思います。先程申し上げたような、ハローワークで実際に物を見てもらうような機会を設けまして、できるだけ後押ししていきたいと考えております。なかなか希望する人が少ない中でも、できるだけ知ってもらうことは、少なくともどういう状況であっても疎かにはできない部分だと思いますので、そういうところは力を入れてやっております。

**【森会長】**

ありがとうございます。よろしかったですか。

**【若泉委員】**

今、ハローワークさんの話が出たので、1つだけ質問したいです。

**【森会長】**

どうぞ。

**【若泉委員】**

色んな働く機会があって、労働者が選択する自由は私もあっていいと思います。ただ1点だけ。

ハローワークって、現在勤めていると、情報が見られないです。情報を深く、仕事を探しに行った時に情報開示が全てされないですよ。例えば、今ウチの会社で働いている子が「〇〇〇〇じゃダメだ、もっといい会社に行きたい！」となった時、ハローワークに探しに行った時、就労していると情報開示がされないです。

**【今野職業安定部長】**

おそらくほとんどは見られるようにはなっている、窓口に来ていただいたら、離職後か在職中かで変わってはいないのではと思っていますが。

**【若泉委員】**

間違いないですか。

**【今野職業安定部長】**

もし把握してなかったら申し訳ありません。

**【若泉委員】**

実は2～3日前にそういう子がいました。「ハローワークに行ったけれども、『情報がこれ以上言えません』って言われた」という話が上がってきていました。別に私は、その子の後押ししているつもりはないです。

**【今野職業安定部長】**

求人を出されている企業によって、ある程度求職者に対して求人の公開・非公開というものが、企業さんの希望によってというのがあります。もしご不便があればお話しいただきたいなと思います。

**【若泉委員】**

少しそういう話がありまして。もし選択の自由があるとすれば、その情報の開示の範疇だ、ということについては納得がいきます。

**【森会長】**

ありがとうございます。どうぞ、佐藤委員。

**【佐藤委員】**

連合の佐藤です。今の労働移動の件に関連してですが、労働移動等の問題が人手不足の分野に対する労働移動というところと、県でも実施していると思いますが、県民の賃金水準を向上させる為により高い賃金を伴う運営の労働移動というところで、2つの方向性があると

思います。どこの分野も、人手がいない中で人の奪い合い等、人手不足分野や建設・医療、ものづくり関係だったり、色んなところが人手不足になっている中で、ただただ人手不足の分野というだけではなく、そこに高い賃金というのが伴わなければ、労働移動は起こらないと思います。業界を知ってもらうというのは重要だと思いますが、待遇も含めて「建設現場給料良いよ」、「医療福祉も給料良いよ」っていうようになって、「お金稼ぎたい」っていうようなのであれば全然良いと思います。しかしながら、紹介の部分に「こういうのがあるよ」というところに留まっているのであれば、「それでは移動したい人にとって本当に幸せなのかどうか」という政策として実施し、「その先に何かあるのだろうか」と考えると、両方満たした上での労働移動は厳しいと思いますので、その辺りを含めてきっちりと組み立てをしていかなければ、選択する人が迷ってしまうような政策になると思うので、取組の要点にもあるように、より高い賃金を伴う労働移動促進を目指す部分を、きっちりできるように周知活用をお願いしたいと思います。私からは以上です。

#### 【森会長】

ありがとうございました。

この件に関連して何か付け加えたいところありますでしょうか。お願いします。

#### 【澤田委員】

関連しているか、してしないか少し微妙ではありますが。

資料5ページと7ページについて質問です。5ページ1(4)にあります、“新規学卒者等の県内就職と職場定着促進”ということで、今お話ししたとおり、どこの分野でも人が足りない、新規の人員を採用するのに苦労しているという中で職場の定着率を如何に高めていくかというのが非常に大切だと思っていました。前は3年後までの離職率みたいなものが表で示されていた事もあるのですが、そういう数値も少し検証しながら、高卒3年以内に5割近く職場を去るというような具合を見たときに、「ではここはどういうふうな対策を打つか」っていうことがなければ、採用は採用ではあるが、一方で30%、40%の方が職を去っているという現実も、現状対策が必要だと思っていました。その措置と、状況が変わっているのか変わっていないのか、掴んでいる事があればお聞かせいただきたいと思います。

また、7ページの就職氷河期世代の関係について。資料2-2の2ページにあるとおり、令和2年4月から令和5年1月までの間に2,937名の方を正規社員として雇用されたと記載がありますが、数字的にも少し大きいのでは、という思いがあります。いわゆる就職氷河期世代の求職者に対して2,937名という数は、どの程度の割合なのか、この方々は、就職はしたけれども、続けていくという気力はあるのかないのか、そうしたところもあれば教えてくださいたいと思います。以上です。

**【森会長】**

よろしく申し上げます。

**【今野職業安定部長】**

定着率につきましては、この資料では記載されていませんが、おおよそ3割程度です。高卒、短大卒、大卒、いずれもその位となっております。高卒、短大卒は全国より少し下回っており、大卒が全国より2～3%程高い状況となっております。離職率はやはり、どれだけ働きやすい職場を作っていくかということが重要かと思っております。そもそも、「新卒の方をなかなか採用できない」というような声もありますし、「条件が合わない」という話もあります。よくよく1つ1つ話を聞いていますと、意外と着地点があったりする。例えば8時半～17時だとちょっと厳しいけれど、8時～16時半だったら就業できる等、そういう調整で上手くマッチングができるようなケースというのもあります。そういう例はハローワークの中でも定期的にマッチングできるような会議等も行っており、事前にしっかり擦り合わせ、マッチングを進めていく事が重要なのかと思います。非常に、地道にそういう取り組みを行っていくことが、長い目で見ると離職率を下げるというところにも繋がってくるのではないかと考えております。

もう1つの質問の就職氷河期世代のお話ですが、2,937件という数字について、資料の7ページにあるように、様々、担当者制等の取組により氷河期の方支援を続けており、これにより取り組んできた結果が2,937件となっております。令和4年度でおおよそ878件という実績です。昨年度でだいたい1,000件程となっております。今まで取り組んできた累計となるため、そんな離れた数字ではないです。

**【森会長】**

よろしかったでしょうか。どうぞ。

**【澤田委員】**

離職率についてはそんなに数字でずっと変わっていないというのは、それを見越した体制が必要かもしれないと思います。特に、高校生が知る前に就職先を決めてしまうと、それが良いか悪いかという問題が別にあると思うので、それは対策が必要なのではと、また、企業努力だけではなかなかそこを改善していくのも難しい面があるのかという感じがしました。就職氷河期世代の観点では就職者2,937名、このくらい正規社員で採用されているという実績はすごく良いと思いますが、全体の就職氷河期世代の範囲の大きさがどれくらいで、そのうちの2,937名がどれくらいか、ということが分かれば、と思います。

**【森会長】**

離職率で単純に数値を出すというのは非常に大雑把な議論で、先程若泉委員から言わ

れたかもしれませんが、問題は内容だと思います。キャリアアップのためにどんどん離職して別の会社に行くという場合と、少し自分には耐えられないという形で辞めていく場合があると思います。やはり離職理由が分類されていないと単純に離職率というところで括ってしまうのは非常に乱暴かな、と思いますので、その辺りを分類した上でデータが欲しい、と思います。ただしこれは個人の問題になるため、そう単純に分けられるのか、と話になると非常に難しいデータの取り方になりますので、ちゃんとした研究調査を行わないとなかなか出てこないかもしれません。ただ、本当は、一般的に離職しなければいいという考え方は今後の将来どうなのか、とも思いますし、これからの色んな産業構造のことを考えると、離職するかしないかではなく、どういう理由で離職せざるを得なかったのか、その辺りをもう少し分析していただければと思います。よろしかったでしょうか。

時間が大変押しております。ここは是非一言。どうぞ。金田委員。

#### 【金田委員】

金田です。すみません、時間がないので。

また職業安定部様への質問で申し訳ないのですが、5ページの令和4年度の実績の(4)について、「合同就職面接会等を県と密接に連携して開催」とありますが、実際、私が会場に行った訳でなく、作業担当から聞いたお話なので大変肌感覚なお話で申し訳ないのですが、やはり年々、集客が良くないと感じているようです。広告宣伝費の予算等の関係もありますが、せっかく開催していただけるのであれば、民間の企業説明会もどんどん人が少なくなっている感じなので、秋田県が実施するこういった説明会やイベントが、もう少し「やって良かったな」と思えるようなという効果的な開催を求めたいという話をずっとされていたので、「是非今日話してきてくれ」という話もあったため、話させていただきました。

高校生は秋田県に就職してくれる方が結構多いという、希望割合からもお分かりのとおり、大学生がそもそも秋田に戻ってきて就職してくれるのかという不安がやはり年々増えてきており、課題にもあるとおり、県内就職の促進について、去年辺りにYouTubeで生駒里奈さんを起用して「秋田に就職しようよ!」という取組をしているお話もあったので、そういうYouTubeでの結果や進捗等はどうだったのか、とお聞きしたかったです。

3つ目になりますが、最近、Aターンとして、「秋田県に帰ってきて、経験者で採用してくれないか?」という希望が結構会社に届きます。そういう方のお話もいっぱいありますし、それとは別で「県の移住支援について共有いただけませんか?」という話も会社の方に届きますが、秋田県の移住支援と経験者採用と上手くリンクして取り組みをいただければ、もっと効果的に秋田県の就職がどんどん増えていくのではないかと考えておりますので、その辺りを今後取り組んでいただければ良いかと考えております。

**【森会長】**

ありがとうございます。何かコメントはありますか。

**【今野職業安定部長】**

仰ったとおりで、こういった合同就職面接会等は、集客がなかなか難しくなっており、様々オンラインで開催する等、工夫は行っていますが、なかなか難しいというところもあり、それについては引き続き考えていきたいと思っております。

生駒里奈さんのお話がありましたが、直接的な関係性はなかなか取りづらいのですが、注目していただける1つのきっかけとして、フォローしていただくようなケース等もありますので、注目できる結果となると思っております。こういった SNS を活用したアピールも含め、今後しっかり考えていかなければいけないと考えております。引き続き、色々工夫をしていきたいと思っております。

経験者採用や移住支援というのは、先程の新卒の話と同じように、どうやって集まってくるかというのは、非常に難しいところもあると思っております。いずれも、戻ってきてもらうというカテゴリーでは大きなところで一致するものだと思っており、県とも連携が必要な重要な部分と思っておりますので、しっかり話し合いながら改善していきたいです。

**【森会長】**

ありがとうございました。「考えたい」、「工夫したい」、「連携します」ということは、度々聞くことがありますが、それは皆さんに見える形で展開しているということが見える形で情報提供していただかないと、なかなか伝わりにくいと思っております。「私はそこについて、もう少し言いたいことがある」と思っていたらば必ずと考えが出てくると思っておりますので、是非その辺りをよろしくお願ひしたいと思っております。

**【小野委員】**

1点だけ教えていただきたいです。5ページに記載のある大卒等の県内就職希望割合について、分母は秋田県内の大学及び専門学校が分母ですよね。本題の社会現象になっている、秋田県生まれで県外の大学等に行ってしまった方々は分母に入っていないよね。県内就職という観点からしますと、かなりの数が県外の大学等に出ていますので、その人をどう秋田県に引き付けてくるのか、ということと、秋田県内の大学等を卒業される方をどう秋田県内に就職していただくか。この2つの施策を交えて実施しないと、全然話がずれてしまうことになると思っております。この両面は、秋田県も含めまして一緒になって実施していく必要があるかと思っております。そこだけ1点、確認をお願いします。

**【森会長】**

この問題は、以前私共も話をしたことがあるのですが、問題は県外の大学で秋田県に戻っ

て来るのか、来ないのかっていう把握の仕方が非常に難しいということです。そこをなんとか把握できる方法を獲得できないと、こちらも分析のしようがないことになります。手を挙げていただければ分かります。手を挙げていただかないと、黙ってやっていると、分かりません。県内の場合、大学は分かりますが、特に県外の場合は非常に分かりづらいので、その辺のデータをどう集めるか、研究していただきたいと思っています。

本当に申し訳ございません。まだまだ足りないところがあるかと思いますが、予定の時間をとうに過ぎておりますので、今後秋田労働局におかれましては、秋田県を始めとした関係機関と連絡を取って、労働状況・学校対策・その他雇用対策等を言うだけでなく、一層の実行をするようお願いしたいと思っています。

大変、司会の不手際で時間をオーバーしてしまいましたが、これを持ちまして第45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本当にありがとうございました。お疲れ様でした。

【一同】

ありがとうございました。