

## 第 46 回 秋田地方労働審議会 次第

日時：令和 5 年 11 月 30 日（木）

午前 10 時 00 分～午後 12 時 00 分

会場：秋田社会福祉会館 2 階 展示ホール

### 1 開 会

### 2 秋田労働局長あいさつ

### 3 議 題

(1) 会長の選出について

(2) 各部会委員の指名について

(3) 秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）

(4) 秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃改正決定の必要性の有無について（諮問）

(5) 令和 5 年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について

(6) 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、また、お足元の悪い中、ご出席くださりまして誠にありがとうございます。

私は本日の司会を担当します、秋田労働局総務課の小林と申します。よろしくお願いいたします。

会員の皆様におかれましては、第12期委員にご就任いただきまして、ありがとうございます。資料の上に委嘱状を置かせていただいておりますので、ご確認ください。本来であれば、局長より交付させていただくところですが、時間の都合上、机上配布とさせていただきますので、ご了承ください。

続きまして、本日の配付資料を確認させていただきます。本日の配付資料は、第46回秋田地方労働審議会次第、同席図、同第12期委員名簿、秋田労働局出席者名簿、厚生労働省組織例等を一綴りにしたものの1組。資料No.1「各部会の委員名簿（案）」、資料No.2「秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃改正決定の必要性の有無について（諮問）」、資料No.3「秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）」、資料No.4「令和5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」、最後に参考資料でございます。ご確認の程よろしくお願いいたします。

それでは、只今から第46回秋田地方労働審議会を開会いたします。はじめに、秋田労働局長、山本博之よりご挨拶申し上げます。

### 【山本局長】

労働局長の山本と申します。委員の皆様方にはお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。また、日頃より労働行政の運営にご理解、ご協力を賜りまして、この場を借りて厚く御礼を申し上げます。

本日は第12期の秋田地方労働審議会の第1回目の審議会でございまして、新たに委員に就任された方々、併せまして、ご就任、ご承諾いただいたことに感謝申し上げます。

本日の審議会は、主に令和5年度の上半期の労働局の業務の運営実績と、今後の取組予定をご説明し、意見交換を行うものでございます。また、併せまして、2つの業種の最低工賃の決定について諮問をさせていただくことになっておりますので、よろしくお願いいたします。

さて、令和5年度上半期の県内の雇用情勢でございますが、有効求人倍率は概ね1.3倍台で推移しておりまして、全国平均を上回る状況が続いております。一方で、足下では製造業の一部等で業績が悪化している業種もあることから、昨今の物価の上昇や燃料価格の高騰が雇用にどう影響を与えているか、ということを引き続き注意していく必要があると考えております。

ご承知のとおり、中期的には少子高齢化によりまして、就業者数の減少で人手不足が年々進んでいるところでございます。

企業の労働力確保のために、若年者の県内就職やAターン就職の促進、それから職業訓練で円滑な労働移動を図る、ということを取り組んでいるところでございます。加えまして今年度は、就業者の県外流出を少しでも食い止めるためということで、秋田県の最低賃金額がこれまで以上に大幅に引き上げられたところでございます。中小零細企業事業者が生産性の向上を行って賃上げが可能となるよう、様々な助成制度を設けておりますので、今後とも支援を行っていきたいと思っております。

また、賃上げの流れを非正規労働者にも波及させるために、同一労働同一賃金の遵守を徹底しているところでございますが、今後はさらに、いわゆる年収の壁という問題もございまして、当面の対応策が厚労省本省でまとめられたことから、この助成制度の周知も進めていきたいと思っております。

それから、来年4月には、いよいよ建設業、自動車運転の業務、医業に従事する医師にも時間外労働の上限規制、というのが適用されることとなります。引き続き、労働時間の短縮や、生産性の向上に取り組む事業者に対して、丁寧な支援を行っていきたいと思っております。

本日はこれらの施策の上半期の進捗状況を中心にご説明いたしますので、委員の皆様方には忌憚のないご意見、ご助言をいただければ、と思っております。よろしくお願いいたします。

**【小林総務企画官】**

本日は、本年10月1日付で委員の改選がありました関係から、議題の(1)「会長の選出について」まで、事務局が議事を進行いたします。

ここで委員の皆様をご紹介させていただきます。お手元の会議資料に第12期委員名簿をお付けしております。まず、ご出席の委員の皆様からご紹介させていただきます。

最初に公益代表委員をご紹介します。石沢真貴委員です。

**【石沢委員】**

石沢です。よろしくお願いいたします。

**【小林総務企画官】**

武蔵美佳委員です。

**【武蔵委員】**

武蔵です。よろしくお願いいたします。

**【小林総務企画官】**

森和彦委員です。

**【森委員】**

森です。よろしくお願いいたします。

**【小林総務企画官】**

渡部永和委員です。

**【渡部委員】**

渡部です。よろしくお願いいたします。

**【小林総務企画官】**

続きまして、労働者代表委員をご紹介します。伊藤櫻委員です。

**【伊藤委員】**

伊藤です。よろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

小川純委員です。

【小川委員】

小川です。よろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

佐藤成樹委員です。

【佐藤委員】

佐藤です。よろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

曾我章生委員です。

【曾我委員】

曾我です。よろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。小野秀人委員です。

【小野委員】

小野でございます。よろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

金田弥生委員です。

【金田委員】

金田と申します。よろしくお願いいたします。

【小林総務企画官】

廣島一朗委員です。

【廣島委員】

廣島です。よろしくお願いいたします。

【小林和範企画官】

堀江重久委員です。

【堀江委員】

堀江です。よろしくお願いします。

【小林総務企画官】

若泉裕明委員です。

【若泉委員】

若泉です。よろしくお願いします。

【小林総務企画官】

本日、公益代表の面山恭子委員、山本尚子委員、労働者代表の阿部美代委員、小林久美子委員、使用者代表の佐藤宗樹委員は、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5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します。

総務部長の目黒です。

【目黒総務部長】

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】

よろしくお願いします。

【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】

よろしくお願いします。

【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】**

よろしく願いいたします。

**【小林総務企画官】**

それでは議題に入らせていただきます。

議題の(1)「会長の選出について」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、前期も会長でありました、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よろしいでしょうか。

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ということで、よろしければ拍手でご承認をお願いいたします。

それでは会長は森委員にお願いいたします。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】**

はい。第12期審議会の開催にあたりまして、会長に席をいただきました森でございます。委員の皆様方のご協力、ご支援を賜りまして、役割を全うしていきたいと思っておりますので、よろしく願いします。それでは着座して続けたいと思っております。

今現在、新型コロナウイルスも収束しつつあるとはいえ、まだ終わってはおりませんが、秋田県は少子化問題や、来年度の2024年問題等、これらは待ったなしである課題と認識しております。常に少子化が続く中で、様々なご意見、もしくは新しい様々な考え方が出てまいりまして、ハラスメントをはじめとするような、いじめ等のコンプライアンスの問題は、今現在も全国を賑わすニュースになっているところでございます。

今まで当たり前だと思っていたことが当たり前でなくなる、今まで当然だと思っていたことが当然でなくなるというのがこの時代でございます。その意味では、現在この労働審議会におきましても、非常に過渡期といいますか、変革期というかたちで重要な意味合いを持っていると考えますので、是非その辺を加味しながら、審議を進めて会長の職を全うできれば良いと思っておりますので、皆様どうぞよろしく願いします。

早速ですが、議事に入ります前に、会長代行の指名を行います。地方労働審議会令第5条第3項より、“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ます。本日残念ながらご欠席ではございますが、あらかじめご了承を得ておりますことを申し添えます。

なお、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たいと思います。様々な発言の趣旨等を捉えられることがあるかと思いますが、よろしく願いします。

それでは、議事の(2)「各部会委員の指名について」から始めたいと思っております。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、及び家内労働法第21条第1項の規定により、地方労働審議会における最低工賃専門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項により、会長が指名するということになっております。配付しております、資料 No.1「各部会の委員名簿(案)」をご覧ください。この内容のとおり指名させていただきますので、各委員の皆様、よろしくお願いいたします。

続きまして、議題(3)「秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃改正決定の必要性の有無について(諮問)」です。それでは労働局長、よろしくお願いいたします。

【山本局長】

はい。秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃改正決定の必要性の有無について、諮問を申し上げます。

【森会長】

ただ今、労働局長から諮問をお受けしました。事務局は諮問文を読み上げてください。

【立花労働基準部長】

はい。諮問文の写しにつきましては、資料 No.2 に添付されておりますので、読み上げさせていただきます。

秋労発基 1130 第1号、令和5年11月30日、秋田地方労働審議会会長森和彦殿、秋田労働局長山本博之、秋田県通信機器用部分品製造業最低高賃改正決定の必要性の有無について(諮問)。標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃(平成14年秋田労働局最低工賃公示第1号)の改正決定の必要性の有無について、貴会の意見を求める。以上でございます。

【森会長】

只今の諮問につきまして何かご質問はございますか。

ないようですので、今後は家内労働部会で調査・審議をお願いすることになりますので、よろしくお願いいたします。

それでは次の議題(4)「秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について(諮問)」に進みます。それでは労働局長、お願いします。

【山本局長】

はい。秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について、諮問を申し上げます。

【森会長】

ただ今、労働局長から諮問をお受けしました。事務局は諮問文を読み上げてください。

【立花労働基準部長】

諮問文の写しは資料 No.3 に添付されておりますので、読み上げさせていただきます。

秋労発基 1130 第 2 号、令和 5 年 11 月 30 日、秋田地方労働審議会会長森和彦殿、秋田労働局長山本博之、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について(諮問)。標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃(平成 17 年秋田労働局最低工賃公示第 1 号)の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。以上です。

**【森会長】**

はい。ただ今の諮問につきまして、何かご質問等ありますでしょうか。

ないようですので、今後は秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃専門部会で調査・審議することをお願いすることになりますので、よろしくをお願いします。

それでは次の議題(5)「令和 5 年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況」に進みます。事務局から説明をお願いします。

**【立花労働基準部長】**

それでは、事務局から順次ご説明をさせていただきます。資料 No. 4「令和 5 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」に基づいて説明をさせていただきます。1 枚めくっていただきまして、1 ページからになります。

最低賃金制度の適切な運営ということで、上半期の取組としまして、まず秋田県の最低賃金につきましては、秋田地方最低賃金審議会において審議をいただいた結果、中央最低賃金審議会の目安額である 39 円を 5 円上回る 44 円の引上げとなり、時間額 897 円に改定されました。これは 10 月 1 日で発効しております。その他にも、特定最低賃金、業種別につきましては、既設の 4 業種で 23 円から 41 円の引上げとなる、930 円から 961 円に改定されまして、これは 12 月 24 日に発効予定となっております。生産性向上等に取り組む中小企業や中小事業者に向けた、拡充された業務改善助成金の周知も、上半期の取組として行っております。

課題としましては、最低賃金の大幅な引上げが続いておりまして、影響率が高水準で推移をしております。そのような意味で、中小企業事業主への支援策、業務改善助成金等についての一層の周知が必要と考えているところです。

今後の取組としましては、最低賃金額が上がったことによる周知・広報と、履行確保のための監督指導を適切かつ確実に行っていくということと、中小企業への支援策である業務改善助成金、よろず支援拠点等の支援機関への誘導を効果的に行っていくこととしております。

次のページにいきまして、長時間労働の抑制になります。上半期の取組としましては、労働時間・相談支援班による説明会、訪問支援の実施等の回数を書いておりますが、特にこれから上半期について課題となるのは、次年度 2024 年 4 月 1 日から適用される時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援というものになりますので、そういった意味で、医療保健業、あるいは自動車運送業、建設業に対しての説明会等の回数をかなり重ねてきたということになります。

課題としましては、長時間労働抑制対策を主眼とする監督指導の結果について、違法な時間外労働があった事業場数はまだ一定数存在しているという状況です。今後の取組としましては、労働時間の縮減等に取り組む事業主等への支援、あるいは、監督指導の徹底、また、上限規制適応猶予事業・業種への的確な支援を行っていきます。



次のページにいきまして、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。

上半期の取組として、第14次労働災害防止計画自体が今年度からスタートした、今後5年間の計画のうちの今年度が初年度ということになります。第14次労働災害防止計画の中では、特に高年齢労働者の転倒災害や、そういった事案に対する重点項目というのを決めておりまして、それらの取組をしていくこととしております。

課題としましては、未だに高年齢労働者の転倒災害の増加が少々目立っていること、作業行動に起因する労働災害が、今まではハード面の対策がメインだった一方で、これからは労働者の協力という意味でソフト面も重点的にしていくことと、小規模事業場内メンタルヘルスへの理解と取組がまだ不十分というものでございます。

今後の取組としましては、転倒災害防止のためのハード面の支援へプラスして、ソフト面からの特に小売業、介護施設の転倒災害防止対策取組事例集の作成や、腰痛になりにくい介護方法等の紹介、あるいは、その自主点検の実施による、メンタルヘルス対策の履行状況の確認と、取組の促進といったものを進めていくこととしております。私からは以上です。

#### 【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、私、今野から説明させていただきます。

秋田県内で福祉・医療や、建設業等を中心として、人手不足が深刻化し、少子高齢化も伴って人口減少が著しく、若者の県外流出が課題になっております。このため、運営方針で地域の労働力確保、さらに個人がスキルアップしながら、円滑に労働移動を図れる環境の整備が必要とされていますので、こういったものに取り組むこととしております。また、多様な人材の活躍にも取り組むこととしております。これらを踏まえまして、引き続き資料の4ページから緑色の部分、職業安定部の施策について、分けて記載しております。

1、地域の労働力確保対策の推進についての説明になります。上半期の取組としましては、(1)の部分、現在の人手不足の状況を踏まえ、事業所からいただいた求人の充足支援が必要となっております。このため、右の写真にございますように、ハローワークで、業界団体からいただいた動画の放映、体験会の開催等で魅力発信を行っております。それから、積極的な事業所訪問による雇用状況の説明等と併せて、採用しやすいような求人票の作成支援等にも取り組んでおります。

次に(2)になりますが、求職者について、ハローワークの利便性強化のために、求人者向けのオンラインサービスの利用促進やオンライン相談等のオンラインサービスの向上等に取り組んでおります。

次に(3)になりますが、求人充足のために賃上げというのも一つの選択肢になりますので、こういった賃上げも含めて採用がしやすくなるような助成金について、秋田県庁とも連携して積極的な周知に取り組んでおります。

次に(4)になりますが、新規学卒者の県内就職と職場定着が重要になりますので、これも秋田県庁と密接に連携した企業説明会や、新規学卒者の職場定着のための若手社員の交流会を設けており、これは若者交流サロンと呼んでおりますが、こういったものの開催についても取り組んでおります。

今後の課題として、引き続き求人者に対する充足支援、質を上げていく、強化していく必要がある、それからオンラインも活用し、求職者の支援強化を行っていく、利便性を向上させていくことが上げられ

ます。それから引き続き、新規学卒者の県内就職促進についても取り組んでいく必要があると考えております。

今後の取組としては、魅力的な求人票の作成に向けた、事業者に向けたセミナーの充実や、事業所向けの充足支援の強化、オンライン職業相談の推進が上げられます。また、直近で年収の壁関連で、例えば手当を支給して労働者本人の社会保険料相当分を事業主が負担する場合等に助成を行うキャリアアップ助成金の新メニューが新設されており、これも含めた各種助成金の利用促進、それから、特に高校2年生に対しての、なるべく早い段階からの新規学卒者の関係、地元企業の紹介の機会確保等に取り組んでいく必要があると考えております。

次のページ、5ページ目になりまして、個人の主体的なキャリア形成と円滑な労働移動に資する環境の整備についての説明となります。こちらは主に職業訓練の内容となっております。

(1)ですが、公共職業訓練と求職者支援訓練を併せた公的職業訓練の実施状況としましては、公共職業訓練は51コースで受講者109人、求職者支援訓練は10コースで受講者109人となっております。また、効果的に訓練や就職支援を行うことができるよう、2つ目の中黒の箇所、労使の方々、秋田県、高齢・障害・求職者雇用支援機構等の有識者で構成されます、秋田県地域職業能力開発促進協議会におきまして、訓練効果の把握や検証を行い、今後の訓練の方向性について議論しております。

(2)ですが、デジタル分野の訓練につきましては、秋田県庁のご尽力もありまして、訓練機関の確保が課題ではありましたが、2施設だったものを今回1施設増やし、令和5年度は3施設で実施しております。特にデジタル分野の訓練に関しましては、企業のDX化の観点から関心が強い部分もありますので、(1)のとおり、先ほど述べた協議会において重点的に議論を行っております。8月から10月に同協議会にワーキングを設けまして、訓練機関や企業、受講生の方々の声も聞いた上で検証を行いまして、在職者も含めたデジタル分野の訓練の提供の拡大や、様々な訓練でデジタル要素を取り入れていくことで取りまとめました。今後、こちらに基づいて訓練内容の見直し等を秋田県庁や、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携して進めていきます。

赤字の定員充足率のとおり、(1)、(2)を含めて6～7割となっております。いずれも一応全国平均は上回っている状態ではありますが、引き続き積極的に受講していただけるよう確保に取り組んでいきたいと考えております。

今後の課題は、先ほど申し上げたとおり、効果検証として、職業訓練を実際に実現できるように、ニーズに即した訓練内容の設定と職場定着が進むための取組が必要になると考えております。そのため、今後の取組予定として、令和6年度以降の訓練の実施にあたりまして、この協議会の議論も踏まえ、地域ニーズを踏まえた訓練の計画を作成していきたいと考えております。

続きまして次のページになります。6ページ目は多様な人材の活躍促進の説明になります。こちらは様々な求職者の支援についての説明となります。

1つ目は就職氷河期世代です。支援が必要な対象者につきましては、全国で令和2年度から4年度まで重点的な取組を実施してきましたが、この取組を令和5年度と令和6年度も延長して実施します。このため、ハローワークで個別支援や、セミナーの実施等に取り組んでおりまして、前年度を上回るような実績、就職数となっております。

2つ目が高齢者になります。65歳までの雇用確保措置が義務となっており、こちらはほぼ全ての企業で対応済という状態です。現在の方向性としては、できるだけ70歳まで働ける機会の確保をすることで

取り組んでおります。そのため、企業向けにどのような配慮を行うか、働き方を工夫していただく必要があるか等、知っていただけるようなセミナーを開催しております。また、高齢者の就職支援としてハローワークの生涯現役支援窓口を中心として、個別相談等の支援を行っております。

3つ目が障害者になります。参考資料の一番最後にも1枚付いていますが、法定雇用率が令和6年の4月から順次上げられることになっております。現在2.3%ですが、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に上げられ、これに伴って新たに雇用率を満たさなくなるような企業等に積極的な支援を行っていく必要がある状況です。現在、まだ雇用をいただけていない企業に対し、障害者就業・生活支援センターや、様々な支援を行っている関係機関がございますので、このような機関と連携してチームで支援に取り組んでおります。

4つ目は外国人雇用についてです。秋田県は外国人が多い県ではないのですが、できるだけ雇用管理をしっかりと実施いただけるように訪問指導を行っております。

課題としましては、就職氷河期世代は支援メニューの周知による支援対象者の確保やマッチング機会を積極的に十分に提供していく必要と考えられます。高齢者に関しましては、70歳までの就業機会、就業確保措置について、例えば社長が認めたものの運用や、慣行で実施している企業に関して、ある程度制度的に実施していただけるように指導を行うことがあります。障害者に関しましては、法定雇用率引上げに向けた事業主支援強化に取り組む必要があります。また、外国人労働者の適切な雇用管理にも取り組んでいく必要があります。

今後の方向としましては、就職氷河期世代の方々を対象とする企業説明会等による支援や、70歳までの就業機会確保措置導入に向けた高齢者を対象とした企業説明会等の開催、障害者に関しましては、関係機関と連携した、法定雇用率引上げに伴った未達成見込みとなる企業に対する支援・強化、外国人労働者の適正な雇用管理のための事業主セミナー等に取り組んでいきたいと考えております。職業安定部からは以上となります。

#### 【田中雇用環境・均等室長】

それでは、雇用環境・均等室から3ページ分になりますが、各法律の施行状況についてご説明いたします。

まず女性活躍の関係です。昨年度の省令改正によりまして、301人以上の企業の男女の賃金の差異の公表が義務化されました。秋田の義務企業は現在79社ですが、公表済みの企業が68社、残りは今督促中という状況です。右の図にありますように、同じ算出方法で数値だけを公表いただくというかたちになりますので、より理解を深めていただけるように、自社の実情も合わせて公表するという事をお勧めしております。ただ、追加的な情報を公表している企業は11社程に留まっているという状況です。賃金差異の要因を分析して、解消する取組に繋げていただくことが重要ですが、その主たる要因につきましては、勤続年数や管理職比率、労働時間の男女差、とする分析があります。

企業にヒアリングさせていただきますと、やはり女性が管理職になりたがらない、という声をお聞きます。それが何故かを分析して取り組んでいるという企業は少ないと感じております。ベテランの女性が能力を発揮できていない、というのは大変もったいない状況ではないか、と感じているところです。例えば、女性に自信がないということであれば、経験を積ませて成功体験を得られるようにフォローしていく、労働時間がネックになっているのであれば、管理職のマネジメントの在り方を見直すなど、具体

的な取組に繋げていただいて、男女とも能力が発揮できる組織づくりをしていただく働きかけをしていきたいと考えております。具体的には、行動計画期間が終わる時期に、次の計画を策定してください、という旨の通知を送っているのですが、その際に資料を同封して問い合わせ等に対応していくというきめ細かな支援が必要と考えているところです。

次に、(2)の改正育児・介護休業法です。この4月から、1,000人を超える企業の男性の育児休業取得率の公表が義務付けられております。秋田県内の該当企業は11社で、現在公表されている7社の取得率の平均が35.3%。全国で実施された849社を対象にしたアンケートでは、46.2%となっております。5人以上の事業場を対象とした雇用均等基本調査において、毎年、男性の育児休業取得率を見ておりますが、これは17.13%であり、やはり公表義務のある企業で取得が進んでいると思っております。この公表義務については対象企業を拡大する議論が始まっています。(2)に記載のとおり、秋田で行われた子育てイベントでアンケートを行った結果、子育て世代の8割近くの方が育休の取得を希望されていて、実際に3割超える方が取得済みということが分かりました。「男性が育休を取るなんて考えられない」という時代ではなくなってきていると思います。むしろ、男女とも育児と両立しながら働ける環境整備をしっかりと整えて、それをアピールして若い方を中心に、人材確保・定着を図っていただくことが重要かと思っております。

(3)にありますように、取組の優秀な企業を認定する、くるみん、えるぼしという制度があります。これを目指す企業も増えてきています。問い合わせも増えているという実感を持っております。取得された企業からは、「若い方がこういう制度をよく知っており、人材確保に繋がっている」との声があり、取得によって社員に誇りを持っていただいて、更なる取組を続けていくインセンティブになっている、というようなお声もいただいているところです。

(4)にある両立支援等助成金は、育児休業を取りやすく、復帰しやすい環境を整備していただくためのものですが、今年度は申請が減少しております。こういった各種制度を周知することで、企業の支援をしっかりと行う必要があると考えているところです。

次のページの、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等について説明します。パート・有期雇用労働法の施行状況についてのご説明です。

上半期に80社を対象にヒアリングをさせていただいた結果を載せているのですが、企業によって聞く内容がバラバラですので、その単純な総数とご理解いただければと思います。特に右の図にあります、1、不合理な待遇差の禁止（法第8条均衡待遇規定）についてご説明します。不合理かどうかは個々の待遇ごとにその性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されます。下の2、労働者に対する待遇に関する説明義務に記載があるとおり、労働者から求めがあった場合、待遇決定に際しての考慮事項、待遇差の内容、その理由について説明する必要がありますが、実際は、説明を求められたと仰っている企業がほとんどない状況です。左側の図に、均衡待遇規定に違反しているのではないかと、という疑いがある場合は是正をお願いした項目を載せております。例えば通勤手当が正社員と同一の基準になっていない企業で、待遇の目的に照らしてパートタイム従業員や有期雇用労働者の方々に手当を支払わない説明がつかない場合、是正をお願いしています。これは法第8条違反となり、80社のうちの18社が該当しています。また法違反ということではなくても、全ての待遇について、きちんとこれらに照らして均衡待遇が取れているか、という見直しを進めていただいているかを確認させていただいて、不十分な際にはそれをしっかりとやってください、ということをお助言してございまして、それは法19条事業主に対する援助

として、80社のうちの65社へ対し実施しているという状況です。

課題等にありますが、物価上昇等の中で賃金総額に占める割合の高い基本給・賞与について、見直しを促す働きかけをしっかりと実施する必要があります。具体的には、下の今後の取組予定にありますように、文書で要請を行いまして、(2)に記載のとおり、秋田働き方改革推進支援センターによる専門家の支援に繋げて、しっかりと対応が図られるように進めていきたいと考えております。

今年度の労働経済白書では、同一労働同一賃金の施行がされたことで時給の差が縮小したのではないかと、また、非正規雇用労働者に賞与を支給する事業所割合が増加した可能性があるのではないかと、という分析を載せておりました。この同一労働同一賃金の関係は、引き続きしっかりと取り組んでいきたいと考えております。

上半期の取組実績の(2)、助成金の活用状況等の説明となりますが、業務改善助成金、これは賃金引上げ支援が目的の助成金で、前年度に比べて増加しており、全国的に見ると、秋田県内の企業に十分に活用いただけているのか、という状況にあります。引き続き周知に取り組んでいきたいと考えております。

その下に年収の壁・支援強化パッケージと記載されておりますが、毎回ご意見いただいております、就業調整に係る内容となります。年収の壁の問題への当面の対応として創設された助成金になりますので、こちらの制度の活用につきましても、周知に努めていきたいと考えております。

9ページの3、総合的なハラスメント対策の推進についてです。相談事項として最も多い、パワーハラスメントと、個別労働紛争解決援助制度の助言が最も多くなっている、いじめ・嫌がらせについてご説明をいたします。

相談件数については、高止まりの状況が続いております。その下の紛争解決援助制度の利用は、当事者の申し立てが必要ということで、大きな変化はないです。

パワーハラスメントは、法制化により行政指導による対応も可能となっておりますので、ここは増加している状況にあります。右の図に載せておりますように、①～⑩が措置義務として企業に義務化されており、この内容は、就業規則への規定の雛形、あるいはポスターの雛形をお示ししておりますので、形式的に整っている企業はかなり増えてきているのではないかと、思います。相談窓口があっても相談しづらいことや、「公正な対応がされるか不安だ」、「相談しても対応してもらえない」、「事業主側の動きが見えない」等といったことで、労働局へご相談に来ているという例が見られます。実際に、事業主側でもパワハラに当たるかどうかと判断に迷い、感情的にこじれて社内での解決が難しいということもあろうかと思っております。そのための労働局の紛争解決援助制度になりますので、しっかりと活用いただけるように周知をして、早期に解決を図って再発防止に向けた措置を講じていただけるように、取り組んでいきたいと考えております。以上です。

#### 【目黒総務部長】

では最後に労働保険徴収室のご説明をいたします。10ページ、11ページの2ページになります。この2ページは本省が示した重点施策であり、かつ、当局の組織目標でもあります。

まず、1の電子申請の利用促進ですが、取組としては、こちらに記載されている周知活動を行ってきたところ、電子申請の利用率はご覧のとおり少しずつ上がっています。絶対値として決して高い数字ではありませんが、引き続き周知を行っていきたく思います。そのアプローチとしては、知らない人にも知ってもらうことも大事ですが、今のこの時代、どの役所も電子申請をやっているだろう、ということは皆さ

ま認識されているかと思しますので、つまり、「知られていないから使ってもらえていない」ということではなく、「知っているけど利用しようと思っただけではない」と捉えておりますので、単に周知ということに留まらず、例えば、労働保険徴収室では電子申請体験コーナーを設けていますので、実際に触れてもらう機会をつくる等、周知の隘路となっていることにアプローチした周知を図っていきたいと考えています。

次は、2の労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減の説明をいたします。取組としては、(1)から(5)にあるとおり、大きく分けると(1)、(2)が情報の未手続事業場の把握、ということで関係機関との連携を図り、(3)では、(1)、(2)で把握した方法をもとに、次のステップとして加入勧奨に入っていくという流れとなります。それでも納付していただけないような場合は、納付督促や滞納処分の実施となります。そして、(5)は、これらとは少し別のアプローチになりまして、口座振替を利用していただきますと、口座から自動引き落としになりますので、利便性が高いというメリットに加え、副次的に収納未済を防げるという効果があるため、利用促進の取組を進めているところでして、以上のような取組を進めることによって、労働保険料収納率を上げていきたいと考えております。なお、秋田労働局は全国平均と同程度の収納率となっておりますが、47都道府県の中の順番で言えば、20番代前半ぐらいの位置付けとなっております。現在はそのような状況となっておりますが、右の折れ線グラフが示すとおり、数年前は97%台で全国的な順番としてもかなり後ろの方でして、少しずつ収納率が上がってきたところで。課題としては、そもそも制度を知ってはいるが、理解をしていただけなくて加入しない事業主の方や、理解はしているものの資金繰りの面から納付が困難な事業主の方がいらっしゃると思いますので、そういった方々に、如何にして加入して納付していただけるかを良く考えながら、引き続き取組を進めてまいります。以上です。

**【立花労働基準部長】**

はい。

**【森会長】**

どうぞ。

**【立花労働基準部長】**

一点補足です。参考資料の「2024年4月から労働条件のルールが変わります」という見出しのリーフレットを配付しておりますので、ご説明をさせていただきます。

令和6年度、2024年4月から労働条件の明示ルールというのが変更されることになっております。労働契約を新たに締結する際や、更新時に明示が必要な労働条件として、新たに就業場所、業務の変更の範囲が追加されることとなっております。モデル労働条件通知書については、厚生労働省のホームページに掲載をされておりますし、各労働基準監督署においても、集団指導等の機会を活用した周知を行うこととしております。来年の4月からこれが変わるということについて、是非承知をいただければと考えますのでよろしくお願いいたします。以上です。

**【森会長】**

ありがとうございました。全部で5件、それぞれ部局から説明がありましたが、令和5年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況につきまして、只今からご意見、ご質問をいただきたいと思います。ご意見、ご質問のある方は挙手の上、私が指名しますので、ご発言いただきたいと思います。なお、ご意見、ご質問をいただく際は、「資料の何ページのここについて意見を言いたい、質問したい」、「ここが分からなかった」というようなかたちで仰っていただきたいと思います。順番は問いませんので是非、ここに来た以上、最低1回は発言をしていただくようお願いしたいと思います。どうぞ。

では、小川委員。

#### 【小川委員】

小川と申します、よろしくお願ひいたします。

9ページ、総合的なハラスメント対策の推進ということで記載をされております。ご説明ありがとうございました。

先般、過労死等防止対策推進シンポジウムというものがございまして、参加させていただきました。講演もそうですし、あとは施策の説明、それからの事例報告、遺族からの声と、それぞれ興味深く拝聴したところでございます。

とりわけ津野先生のご講演ですが、直接お話を聞く機会を得られるとは思っていませんでしたので、大変興味深く聞いて関心をしたところです。その中で津野先生が仰っていたのは、やはりパワハラが起きた時、あるいは起きたと思われる時に、「どのような対策をまず一番最初にやるべきか」というお話をされて、トップが断固とした姿勢を示すということが極めて重要だということ仰っていました。それは例えば処分や、トップからのメッセージであるということのようでしたが、先ほどご説明の中でいろいろ防止措置が義務化されて、いろいろ義務付けられている状況がありつつも、相談の件数なり、あるいは行政指導の状況が高止まりをしているという話がございました。なかなか徹底をしない、あるいは解消しないと思うんですが、今後の課題、取組予定を書いています、判断がつかずこじれる場合もあるというお話もされておりました。トップがしっかりと「ダメだ」と言う、あるいは処分をする、というふうなことに向けて、ある程度強制力を伴った行政処分というのが必要ではないかと思ひます。トップに対する働きかけの部分においては、今後どのような施策の展開をお考えになっているのか、具体的な施策があればお伺ひをしたいと思います。

せつかくの機会ですので、これは先ほど申し上げたシンポジウムの感想ということで受け止めていただければありがたいです。そのため、直接のお答えということにはならないかもしれませんが。

消防職員の方の自殺の事例がありました。遺族の方から大変悲痛なお話があったんですが、私共の所属しております自治労のほうでは、消防職員に対して早期に団結権を付与すべきだということで要請をしております。ILO87号条約も批准をしておりますし、結社の自由委員会の勧告もございましてから早くやるべきだ、というふうに申し上げていますので、そうしたことで団結権が一定程度機能していけば、こうした悲劇は減るのではないかと私共も考えておりますし、実際に上命下服の組織体制なので、団結権付与は馴染まないという日本政府の説明はありますが、今のところ状況を見る限りは、消防職員委員会の機能はしていないのではないかと、と思われるような今回の事例でもございましたので、その点については何らかの機会に本省に対して要請をする等、私の立場からもお願ひをしたいと思います。以上でございます。

### 【森会長】

ありがとうございました。それでは雇用環境・均等室長よろしく申し上げます。

### 【田中雇用環境・均等室長】

パワハラへの対応はトップの役割といえますか、そのようなところができていないことが多いのではないかと、そしてそこに対する対応についてどういったことが考えられるか、ということかと思えます。仰るように、事案が起こって対処ができずにこじれているというようなケースに、やはりトップの関与が感じられない、ということが多く感じています。長年にわたって退職者が出るような状況だというような情報が寄せられる等、なかなか声を上げられないという部分も、トップや幹部の関与の仕方、雇用管理の仕方、そういったものが要因になっていることは多くありますので、ご指摘いただいた部分というのは大事なことだと思います。法律上は、資料に書いておりますように、企業としてこのような措置が取られていれば法違反ではない、ということですが、それを単に型通りのものを入れるのではなく、企業に合ったかたちで実施していく必要があります。その時にトップの方の意識、メッセージ発信等が一番大事で、雛形にはそのようなものを入れたものをお作りして、お示しして、それを使っただいておりますが、そこに魂が入っていない、というような場合にパワハラが起こってしまい、その後の対処がきちんとできない、ということに繋がっているかと思えます。個々の企業に合ったかたちでどう対応するかが大事だということ、ご相談を受けた場合は対応していかなければなりませんし、企業の体質的なところも含めて大きな問題だと理解いただけるように、その辺りの周知・啓発も含めて取り組んでいかなければならない、と考えております。

### 【山本局長】

2つ目の点に関連して、1つ目のご質問にも若干関連するところで直接的な答えにはなりません、職場環境や労使関係というところで、シンポジウムであったようなところまで行くと、非常に悲しい事態になってしまいます。やはり、管理職の方からそうでない担当の方まで、1日のかなりの部分を会社の中で過ごしていくわけですので、職場環境の在り方については、管理職が整えなければいけないわけですが、気が付かないところについては、一般の労働者の方々から何かフィードバックできるような仕組みというのが本当は必要ではないのか、と思えます。ハラスメントみたいなことが起こると、行為者かもしれない人や行為を受けた人が何かするということになるかと思えますが、そこに至らないまでも、「最近少し職場の様子が前ほど良くないね」というような声が聞こえるのであれば、労働組合があるところは、労働組合のルートを通じて労使協議ではありませんが、懇談のようなかたちで管理者に伝えていただき、組合がないところでも、そのような懇親会的なものがあれば、管理職にも状況は伝わっていくと思えます。それが少し機能していけば、トップの立場として経営者も少しは緊張感が出てきて、こういうハラスメント的な問題も、真剣に取り組もうかという緊張感も少し生まれてくるか、と思っております。ただ、それに対して労働局はどのように対応していくかというのはなかなか非常に難しい問題で、行政ができることは限られているかと思えますが、全体的な労使関係の円滑な運営も労働局が直接やるかどうかは別として、様々な機会を通じて発信していくことは重要ではないか、と思っております。最近特に、そのような意味で労使関係については着目されていない感じも無きにしも非ずです。そこも含め、少しでも何らかの発信ができれば良い、と思っております。



**【森会長】**

小川委員よろしかったでしょうか。

**【小川委員】**

はい。

**【森会長】**

この件に関しまして、何かご意見付け加えたい、もう一つ質問したいということがあれば、どうぞ、堀江委員。

**【堀江委員】**

意見というほどでもないんですけど、今経営者側として感じたこととしては、やはり今、仰られたとおり、いろいろな課題を行政の側だけから、何か問題を解決しようというのは、すごく難しいことではないかと思えます。今、労働者側でもかつてと違って、労使関係というのはすごく重要であるという意識が高まってきていると思えます。様々な各種団体が様々なセミナーを開いていると思えますが、労働局、行政側で、こういうセミナーやります、と言ってもなんとなく参加しづらいというか、堅苦しく感じてしまいます。経営者だけが参加するのではなく、労働局と一般企業の経営者の様々な団体とコラボして、何か一つのテーマを設けて、社員さんが一緒に参加できるような、そのようなものを開催できればと思えます。本来、経営者と労働者は同じ視点で共に働いて、そして共に自社の経営を良くしていきたいという経営者の意識は今すごくあると思うので、その時に経営者だけが学んでも全く実践はできないので、一緒に働く社員の方も一緒に参加できるような、そのようなものを労働局さんとコラボで何かできれば良いのでは、と感じましたので、もし機会があれば是非考えていただければと思えます。以上です。

**【森会長】**

ありがとうございました。今の堀江委員に意見して付け加えることありますか。よろしいですか。それではそれ以外の質問、なんでもありますので、ぜひ挙手してお願いします。はい、金田委員。

**【金田委員】**

金田です。5 ページ目の職業訓練修了者の就職支援の推進についてです。これだけではなく、全体的なことですが、今年の採用を見ていて、学生側も会社側もだんだん変化してきていて、「こういうスキルがあるから我が社に欲しいです」ではなく、「こういう人物だから弊社に来ていただきたい」という考えを持つように変化してきています。今日森会長も仰っていたと思えますが、すごく昔と変化してきているので、どちらかという、学生側も自ら訓練してから「どこの会社に行こうかな」と考えているよりは、「この会社に行きたいからこういう訓練をしたい」、「こういうスキルを学びたい」という方が増えてきているようにすごく今年感じました。そのようなスキル、訓練を必要とする学生を、さらに企業側も支援していきたいですが、今までそのようなことを特段されてなかったようです。様々なところに相談をして、親身に答えてくださる方もいますが、各組織体が違うことや、従来やったことがないので、「秋田県では無いんですよ」と言われることが多いです。そのような新しいチャレンジをしたい、と企業側も考え

た時に、本当にどこに相談したら良いか分からないので、そのような時の問い合わせ先や、こういうことをやっているんですよ、という新しいものがあったら教えていただきたいと思います。

**【森会長】**

ありがとうございました。職業安定部長、よろしくお願いします。

**【今野職業安定部長】**

学生や若手が入社する時に、どのようにキャリアアップしていったら良いのか、どのような段階でどのような訓練を受けていったら良いのか、そのようなことが相談できると良いか、どのようなものができるか、あれば良いか、そのようなご質問でよろしかったでしょうか。

**【金田委員】**

すみません、言葉が足りずに。

例えば、(株) TSA だと自動車業界なので、すごく今整備士が足りない状況ですが、整備士になりたい気持ちはあるが、そのような技能を取得するための学校に行くために、やっぱりお金がないから行けないことや、他県に行かなければいけない、といった時に、是非うちの会社に入っていたきたい、という人物像だったとき、彼のそういった気持ちや技能取得の支援を企業側もしたい、となった際に、普通の学校だと奨学金や、文部科学省の方だといよいよ、という話にはなるかと思えます。技能取得だとなかなか少し難しいところが多々あって、今年それが行き詰まってる壁です。

**【今野職業安定部長】**

会社に入る時にどのような資格が必要かというところで、今、自動車整備士のお話をいただきました。資格を持っていない人は難しいというところで、今よくあるのが、資格は持っていないんだけど、いずれ取ってもらえば良い、というかたちで採用いただくなど、そのような声はよく聞こえてきております。

そのような中で、ハローワークでご紹介している支援制度で、転職の場合であれば教育訓練給付等があります。就職後の教育訓練の支援としては、人材開発支援助成金という事業所向けの支援制度もあり、労働者さんの教育に要した経費の一部を支援する助成金等も設けております。そのほか、建設関係など業界によって、様々な助成等もあり、そのようなものについては労働局でご案内しておりますので、ご相談いただけたらと考えております。

**【森会長】**

金田委員、よろしいですか。

この件に関しまして、よろしいでしょうか。武蔵委員何かございますか。

**【武蔵委員】**

武蔵です。矢島高校におります。

少々話がずれるかもしれませんが、高校でも、例えば生徒に対しては、この会社に入社するためには、このような資格を持っていればよい、持っていた方がいい、というような指導は、生徒としてその会社に

入りたいという気持ちがあるのであれば、資格についての指導等はしております。ただ、やはりまだ高校生ですので、この会社に行きたいが、こういうスキルを身につけたい、というような具体的などころまではまだ考えていない高校生はたくさんいると思います。その前段階として、高校では、その職業について知るために、例えば、高校1年生は、職場見学で職場の方から会社の説明を受けるような機会というものがありますし、高校2年生になりますと、県の教育委員会が主催する事業として、高校2年生向けのインターンシップ推進事業があります。ここ数年は新型コロナウイルスの影響でなかなかインターンシップが実施できない状況が続いてきました。今年度に入りまして、様々な事業所で高校生のインターンシップを受け入れてくれる事業が以前のように戻ってきていると思います。インターンシップでは、県内の高校2年生は原則5日間程度インターンシップの実施をすることになっていまして、事前指導1日、事後指導1日ですので、事業所での実習は実質3日間設定しております。こういった機会があることで、実際に働いている方々の現場を見ることによって高校生の意識も変わり、職業意識、進路意識も高まってくるように思っておりますので、インターンシップは非常に重要な、大切な機会ではないかと思っております。今後も様々な企業で学生の受け入れの確保を是非お願いしたいと思っております。少しとりとめない話になってしまいましたが、以上です。

**【森会長】**

ありがとうございました。どうぞ、職業安定部長。

**【今野職業安定部長】**

先ほどのお話に少々補足させていただきたいんですけれど、学生が、今後どのような仕事をしたいか、どのような能力を身につけていったらいいだろう、ということで、厚生労働省で提供している「job tag(ジョブタグ)」という職業情報のサイトがございます。それぞれの職業がどのようなものか、だいたい何年目でどのような役職になっていきますか、どの段階でどのような能力が必要になっていきますか等、年収も含めて、非常に様々な職業について適応しております。ハローワークの相談窓口でも使っております。学生が職業を勉強していただくのに非常に良いサイトではないかと思っております。

併せて、企業からしても、例えば採用条件を考える際に、どのようなことを説明していったらいいのか、だいたいどのぐらいでどのような能力を身につけてもらうと良い、入り口段階でこういうものが必要である等、そのようなものも棚卸ししていただけるようになっておりますので、もしよろしければお使いいただけたら、と考えております。

**【森会長】**

ありがとうございました。

この問題は、スペシャリストなのか、ジェネラリストを養成するのかっていう企業側の考え方にもいろいろ寄ってくると思います。スペシャリストの養成だとフィルターかけやすいのでやりやすいが、逆に首を切りやすいってこともあります。そのようなところをどのように企業が考えているのか、というところもポイントになるのか、と思います。大学側はどうでしょうか。石沢委員、何かありますか。

この件に関しまして何か付け加えることあれば、是非。何度でもいいですよ。よろしいですか。では、石沢委員、お願いします。

**【石沢委員】**

同じ5ページの、(2)訓練コースについてなんですが、特に離職者向けの訓練計3コース、こちらで先ほど説明いただいたように、充足率63%ということで、全国よりは上回っているということでお聞きしました。一方で、これらに関心は高いということを知ったので、そうすると、関心が高い割には少し低いのではないかと思ったものです。どんな状況か、あるいはどのような内容なのか、というところを教えてくださいたいと思います。

**【森会長】**

よろしく申し上げます。

**【今野職業安定部長】**

今ご質問をいただいたとおり、デジタルの訓練、非常に関心の高いところでありまして。だいたい2年間、みっちりITをやるようなコースと、6ヶ月間で主にWEBをやるようなものと、主に2パターンというところになっております。2年のコースは、非常に人気もあって関心が高く、場合によっては開催時期で充足率が下がるケースはあるのですが、応募者は来るものの、適性検査もやっております、元々がハイレベルなものでもあるので、そのようなところで落ちてしまうというケースがあります。WEBについても概ね同様の傾向があります。

**【石沢委員】**

ありがとうございます。

そうしたら、希望はあるが、少し難しいのではないかと、ということでできないとすると、もう少し初心者向けのコースを新設する等、そのような工夫をされる余地はあるのでしょうか。

**【今野職業安定部長】**

その部分は職業能力開発促進協議会で議論になりまして、その時に出たご意見の中でもありましたが、そもそも会社さんの中では、パソコンから始めないと、ということもありますし、そこにもう少し上乘せをしてセキュリティや、初歩的なプログラムを入れるというものもあります。使い方としても、デジタルからは少しレベルが下がってしまいますが、例えば介護をやるのであれば、記録を取るのにパソコンを使う等、そういったものもあるということになっています。純粹にデジタルと考えれば、ある程度の仕上がり像というのは求められるものもあります。ただし、デジタルには様々なところで使えるものもありますので、具体的なところはこれから検討していくこととして、様々な訓練の中でデジタルの要素を入れていこうということで進めたい、と考えております。

**【森会長】**

この件に関してはよろしいですか。

それでは、それ以外の件でどなたでも。では、渡部委員。

**【渡部委員】**

質問ですが、4ページです。4ページを見てパッと思ったのは、この新規学卒県内就職希望割合のところで、高卒・大卒とも少しずつ上がってきて、これ良い傾向なのかと思いましたが、令和5年3月卒のところで両方ともぐっと下がってきています。これの考えられる要因と、それをまた上げていくための対応等があれば聞かせていただきたいと思います。

**【森会長】**

お願いします。

**【今野職業安定部長】**

令和4年度3月卒をピークに少し落ちている部分は、新型コロナウイルスの流行が落ち着いて行動制限がなくなり県外の傾向がまた戻ってきた、コロナ以前の状況に少し戻ってきたというところなのかと思っています。秋田県庁では、教育の段階から、地元定着を考えて様々実施してきているところですが、そういったところとしっかり連携して取り組んでいきます。具体的には、4ページの一番下、今後の取組予定ですが、関係機関と連携した高校2年生の参加を中心とした地元企業説明会の開催とありますが、場所によっては中学生の段階から近いものを実施しています。早い段階で地元のことをしっかり知ってもらおうと、できるだけハローワークとしても進めたいと考えております。

それから、(2)にありますオンラインサービスですが、どちらかというと特に大卒の方になりますが、県外に進学してしまっ、そのままその大学のある県で就職してしまうというような話もあります。遠くからでも地元の情報を提供できるようにということで、9月から秋田駅前ハローワークプラザトリオンで、オンラインの予約システムを導入しました。実際、応募もオンライン相談の申し込みも来ておりまして、県外の大学生の方が相談をされて実際に県内就職に結びついたというケースもありますので、地道ではありますが、このような取組を経て、地元の就職を目指して取り組んでいきたいと考えております。

**【森会長】**

ありがとうございます。よろしいですか。

他に、どうぞ、若泉委員。

**【若泉委員】**

若泉です。

今のグラフのところでも少し気になっていましたが、これは希望の割合です。実態がどうだったのか、という数値は捉えていますか。もし捉えているのであれば、令和4年度は分かるはずですので、教えていただきたいと思います。

それから県内に残っていただいた高校卒業の方、大学卒業の方の就職された分野は分類されていますか。分類をしていないと、どの分野の人材が秋田県に不足していきだろうということが分からないと思います。上に、建設・医療・福祉等が足りません、と赤字で書いていますが、これは結果論で、今非常に苦しんでいる方々の声を赤字で書いていただけだと思います。やはり、新しくフレッシュに卒業される学生方が、どのような分野に多く県内に残ってくれているかというトレンドを取っておかないと、秋田

県全体として、例えばどの分野の専門学校を作ろう等、事前にそのような前向きな手を打つようなことができないのではないかと思います。すみません、少々意見も入ってしまいましたが、結果が分かる場合は、その分野を教えていただきたいと思います。

【森会長】

職業安定部長よろしく申し上げます。

【今野職業安定部長】

まず1つ目の希望と結果についてのご質問ですが、基本的には希望がだんだん結果に切り替わってきますので、記載として適当ではないかもしれませんが、これは結果の数字になっております。申し訳ありません。

それからもう一つの新卒の方が採用できた企業、採用できない企業についてのご質問ですが、あまりしっかりしたかたちでは取っておりませんが、ざっと見たところでは、一般的にこちらに人手不足分野がありますが、ここにイメージするようなおりの結果になっております。建設業や医療・福祉、農林業等は、なかなか採用することに苦戦しているのか、という感じが伺えます。どちらかという、現業が多くないからか分かりませんが、比較論ではありますが、例えば金融等はそのようなところは高卒の状況では比較的採用できているのかなという印象は持っております。

【森会長】

その結果は、何かグラフや数字で出せるものでしょうか。

【今野職業安定部長】

ちょっと数字にまでは、まとまってはいないので。

【森会長】

エビデンスはどうしても欲しいのですが。

【今野職業安定部長】

産業別の内定者というかたちでは取っておりますので、それであればございます。

【森会長】

今聞きたいですか。

【若泉委員】

3年ぐらい前と同じ質問をしたのですが。

【森会長】

ですよね。できればこれにその表を随時載せていただくことが必要だと思います。まだ今年の審議会

は第1回目ですので、第2回目にはそのグラフなり、数字を記載する。前にも同じようなことを言った覚えはありますが、是非それをご検討お願いしたいと思います。

**【今野職業安定部長】**

はい、わかりました。

**【森会長】**

よろしく申し上げます。

他に。どうぞ、広島委員。

**【広島委員】**

今、若泉さんが言ったことに関連しますが、当社は清酒製造業です。新型コロナウイルスでだいぶやられちゃいまして、雇調金でだいぶお世話になりました。ようやくその制度がなくなって、宿泊業や運輸関係も大ダメージがあったのでしょ、結構大手のところは復活してきて、当社のような食品関係がまだなかなか苦戦しているという状況です。4ページですが、職業安定部さんには本当にお世話になっておりますが、当社の大卒は結構Uターンの学生が、転勤がないという理由で、結構戻ってきて入るんです。一方、高卒や障害者、せっかく地元企業で地元を採用したいということで、指定校で例年募集しているようですが、ここ3~4年、1人も入ってこないという状態です。インターンシップで来ても、結局他の会社に内定が決まってしまう、それで様々話を聞くと、やはり最低賃金に結びつくのか、調子がいい業界はすごい給料が高くて、少し苦しんだ業界はなかなか一気に賃金を上げれないということもあり、その問題かと聞いています。あと労働力不足について、100人募集して80人しか来ないということは確かに不足ですが、1人募集して1人も来ないということも非常に不足です。それが3年も4年も続くと、非常に労働力不足になって、65歳以上の方に、もう1年、もう1年ってどんどん延長して頼んでいる状態です。短期パートも、それでまた今度様々な法律で、待遇を同じにしないではいけない等、様々そのような問題も抱えていますので、労働力不足というのはそのような比較的順調な業界だけではなく、まず地元を支えようと、細々とやっている企業にも少し採用ができるようなご支援をいただきたいです。もちろん、企業の努力不足もあると重々分かっておりますが、今後ともまた様々な支援をいただきながら、地元企業の1つとして頑張っているところもありますので、それはお金の面ではなくて、情報なり、そういったご支援をいただきたいと思っております。お願いでございます。

**【森会長】**

ありがとうございました。

他に。どうぞ、小野委員。

**【小野委員】**

ご承知のとおり、秋田県は全国最速で少子高齢化が進んでおります。労働局で扱っているものというのは要するに、安定した労働環境と言いますか、労働市場を巡る需給ギャップをあまり拡大させないようにするためにはどうしていくのか、というものだと思います。そうした中で、少子高齢化が急速に進展

していきますと、産業が一定であれば、ますます需給ギャップは拡大していくというのは当然のことです。様々部長さんからご説明あったことについても、これまでは、安定した供給環境を作り上げていくためにはどうしていくのか、ということで供給面が主にあったかと思います。その供給面としては、新卒者や、あるいは離職した人たちがすぐ就業をしていくために、あるいは、これまで人口減少が進む中で、それをカバーしてきたのが女性や高齢者でした。そのための環境づくりもあって、雇用均等や高齢法等がありましたが、その環境を整えるということが、並行して行われてきたかと思います。

ただ、皆様もご承知のとおり、秋田県の場合は、女性あるいは高齢者の労働参加率は、全国に比べますと高水準にあるということは統計上も出ている数字でございます。今後とも安定した供給の確保を図っていくということの施策は、引き続き非常に重要であることに間違いはありませんが、一方で、需要を減退させていく、労働需要が高まらないようにしていくための施策、これよく言われますデジタル化や、DX等、そういったものを活用した様々な業務の仕組みの見直し等、そういったことに関わるのが重要であると思います。重要なものとして、今後は引き続き、供給面への施策、需要を減退させていくような施策に対するサポート、これは労働局だけではなくて、もしかしたら経産省等の他省庁とも関わることであろうかと思えます。5ページに職業訓練、デジタル関連の記載がありますが、定員充足率が低かった意図はあると思いますが、そもそも離職者向けの訓練でありますので、なかなか募集も少ないですし、その後卒業されてからの就職率も、確かあまり高くなかったかと思えます。このようなものに関しましても、離職者に限らず、在職者にも拡大していただければ良いかと思えます。秋田県を考えれば、要するに労働需要を下げっていくような施策を取っていかないと、もっともっと需給ギャップは拡大していくことは目に見えていますので、需要を低減させていくような施策に対するサポートということも、労働局でもこれまで以上に強力に推進していただければと思います。その一例を挙げれば、デジタル人材の育成という観点では、離職者のみならず、就業者向けの訓練、要するにデジタル人材はどんどん不足していますので、秋田県としても、人材を育成して、それで企業に実際に居ていただいて、自社の業務の効率化、あるいはDX等を活用して、人手が掛からないような仕組みを作り上げていくというような役割を担う人材を育成するためにも、離職者向けの訓練のみならず在職者向けの訓練へのサポートというのも十分対応していただければありがたいと思えます。要望でございます。

#### 【森会長】

ありがとうございました。職業安定部長、どうぞ。

#### 【今野職業安定部長】

職業訓練にしても、どうしても労働行政の基本として、求職側としては、働けない求職者が希望に沿って働けるように、というところが大きいので、少しそこは崩しにくい部分ではあります。その前提にあっても、在職者訓練で、例えばデジタルの何日かの訓練を受けていただくことによって、会社の中での回しがすごく楽になって、少し人手不足が緩和された、というような副次的な効果も期待できると思えます。

ハローワークとして一番何ができるのか、というところで言いますと、会社の状況をとにかく良く知って、その中でどのような労働条件でやっていくのが一番良いのか、という情報を的確にお届けしていく、例えば、「他の会社ではこんなことしていますよ」等、そのような情報を提供できるか、と思っております。4ページの一番上に、積極的な事業所訪問という記載がありますが、コロナでなかなか訪問でき



なかったこともありますので、今後はしっかりと訪問させていただいて、よくお話を聞いて、一番良い採用の仕方をご提案していけたらと考えております。

**【森会長】**

よろしいですか。  
どうぞ、武蔵委員。

**【武蔵委員】**

情報提供というかたちになるかと思いますが、先ほど新規学卒者の県内就職についてのお話が出てきておりました。秋田県教育委員会では、就職を希望する生徒の多い高校に、今年度は20名だったと思いますが、職場定着就職支援員と呼ばれる方々を各学校に配置しております。県内就職を希望する生徒の雇用を確保するとともに、生徒、保護者への様々な情報提供や、あるいは進路相談、早期に離職してしまった卒業生の把握や、そういった卒業生の支援等を行っており、県内就職の促進を図っています。以上です。

**【森会長】**

ありがとうございました。  
他に。どうぞ、佐藤委員。

**【佐藤委員】**

はい、佐藤です。  
7ページの雇用環境・均等室の部分ですが、取組実績の(3)のところですが、えるぼしや、プラチナくるみんの企業認定について、くるみんは、認定基準の引上げに伴って、トライくるみんの制度を導入したかと思えます。認定基準が上がったプラチナくるみんや、くるみんの推進も重要だと考えていますが、やはり、まだまだ取り組めていないところに対するトライくるみんのも重要かと思えますので、県内におけるトライくるみんへの取組状況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。  
今ご質問いただきましたトライくるみんについては、元々の要件で取れるものということで引き続きあるわけですが、どのレベルのくるみんを取るか、ということは要件次第になってきます。現在様々ご相談いただいている企業は、他社が取られたのをご覧になられて、「うちももしかして」と改めて見てみたらどうか、「もしかしたらいけるんじゃないか」と気付かれて、そこからご相談する企業は増えるといったことが今起こっているという状況です。トライくるみんも含めて、周知をもっとしっかり行い、取られた企業のお声も含めて周知することで、やってみようかな、という企業が増えていくようにしたいと思

っております。

取っていただいた企業は、労働局で認定通知書を交付させていただいて、その情報も発信しておりますし、企業側におかれましても、自社のホームページ等に載せて励みにさせていただいています。秋田県内の認定件数は、えるぼしで11社、くるみんで35社、プラチナくるみんが1社です。これがぐっと増えてくれば、もっと認識が高まってくると思いますので、トライくるみんも含めて実施していきたいと思っております。

**【森会長】**

よろしいですか。

**【佐藤委員】**

はい。

**【森会長】**

他にどうぞ。では、金田委員。

**【金田委員】**

はい。同じく今の続きで、7ページになります。

課題のところで、情報を公表することが重要だ、アピールすることが有効だ、と記載されていますが、そのような強い言葉に目についてしまい、目標の達成が大切で、本来の目的が忘れられているようにどうしても見えてしまいます。現場でも、男女ともに強制的にやらなきゃいけない、会社が言っているからやらなきゃいけない等、それは少々違う気がしています。目的をもっともっと、なぜこういうことをしなければいけないのか、というのを知ってもらうことは大事だと思っています。自戒も含めてですが、実際に取得することや活躍する本人よりも、周りの方々の気持ちを結構大事にしていかないと、なかなか定着していかないと思っておりますし、企業風土にも関わってくることでありますので、他の会社さんってどうやって取り組んでいるか、取得しているか等、そのような好事例を今後聞かせてもらえたなら、すごく取り組んでいきやすいと思っております。

**【森会長】**

はい、若泉委員。

**【若泉委員】**

すみません。今のお話の続きではないのですが、3点程、質問とお願いと、こういうことができませんか、ということをご相談させていただきます。

まず1つ目はお願いとなりますが、6ページで、障害者雇用の記載があります。うちの場合は製造業、メッキ屋さんであり、100名を超えているので、2人の雇用義務があります。今2人雇用はしていますが、正直なところ、危なくて仕事させられないです。私は障害者の方が悪いとは全く思いませんが、使用者側、要は雇用する側が、納得できる仕組みにしないと雇用って促進しないと思っております。以前にもご提案し

たことがあったかとは思いますが、障害者の就労できるレベルに合わせて賃金テーブルを作って、仮に最低賃金との差額を障害者手当から補填する等、そのような仕組みを作ることができれば、使用者側の方は気持ち良く雇用すると思うのです。ただ、100%の能力を出せないその方が悪くないが、100%の能力が出せない方に、100%の割合の賃金払ってください、と言われても、なかなか二の足を踏むものだと思います。それよりは、そのできる能力に合わせた賃金テーブルを作って、最低賃金、もしくは基準内賃金に満たない部分を、障害者手当から補填するという仕組みを、是非検討していただければ、という願いが1つです。

それから2つ目は質問です。今、秋田県の場合は総労働時間を増やすというのが緊急の課題だと思います。以前に国も推していましたが、副業という話があったかだと思います。例えば、誰々さんが36協定を結んでいるA社で働いた後に、副業でB社で50時間働きました。これは36協定違反です。このB社で50時間働いたというのは、A社はどうやって管理するのか、という問題。それから、就労違反が起きた場合に、A社とB社のどちらに責任があるのか、ということが明確になっているのか。

それから3番目です。俗に言う、パートさんって言われている、社会保険控除枠内、扶養範囲内で、年収の壁で働く方がいらっしやると思いますが、この方々のパート労働を希望している大半の理由が子育てです。ごめんなさい、違う方もいるかもしれません。その1人の方を何とかするより、その地域に朝7時から夜19時まで割増料金がかからない保育園を作れば、1人に手を打つより、一気に20人ぐらいに増やせます。これはみんな思っています。早く帰って迎えに行くのは当然家庭の事情もあると思いますが、17時以降は割増になります。保育園割増になります。なので、みんな15時に切り上げて迎えに行きます。是非、朝少し早くオープンする保育園、もしくは夕方割増料金の掛からない保育園、そのようなところを、労働力がある1つの地域に1箇所作れば、おそらく20~30人の方々がパート時間からフルタイム労働に切り替わるということができないかだと思います。是非、こういう補助なのか、支援なのかは分かりませんが、そのようなこともご検討していただければと思います。あともう1つは、できれば今回暫定で処置はありましたが、最低賃金に見合った年収の壁の引上げをしないと、単純に労働時間が減るだけです。1週間に5時間減ります。今回の最低賃金のアップで5時間減るのです。ですので、その辺は是非検討していただきたいと思います。

#### 【森会長】

はい。では、職業安定部長から。

#### 【今野職業安定部長】

私から障害者雇用についてお答えします。仰るお話、現場の声として大事に受け止めさせていただきたいと思います。

障害者雇用促進法のそもそもの考えとしては、障害者の方ができない部分というのはもしかしたらあるのかもしれませんが、そのようなところも踏まえ、支えながら全員が参加できる社会を目指していきたいというのが根底にあります。そもそも法の建て付けとして、どのような社会を作りたいのかというものが、どうしたら障害者の方も健常者の方と一緒に仕事をしていけるのか、できるだけ職場内の配慮でやっていこう、というところになっております。やはり、納得という言葉がありました。我々としてはそのような社会を目指してやっていますということを会社さんに理解をしていただく。

法定雇用率と言うと義務と書いてありますので、どうしてもちょっと押し付けるような感じにはなってしまいますが、やはりそれは企業の皆さんに納得していただかないと、やっていただけるものではないと思っております。こちらとしては、具体的にできるだけそのギャップを縮めていきたいというところなんです。今の方向性としては、例えば障害者の方で、通常の方がやっている業務を、例えばA、B、Cさんといったら、Cさんが10%だけやってる業務があって、それなら障害者の方でもできそうだと、いう業務を整理して、1人分の仕事として提供すること等があるかと思えます。雇用していただいている事業者の多くは、そのような工夫をしていただいているかと思えますが、専門の機関もございまして、そのようなところと連携しながら、仕事の切り出しの方法の検討から、実際に障害者の方にとって仕事が合っているのか、それから実際やってみて本当に継続して従事できるか等、かなり長い期間かけて、支援していくようなことで実施しておりますので、ご協力をお願いできないか、と考えております。

**【森会長】**

次、どちらが答えますか。では、労働基準部長お願いします。

**【立花労働基準部長】**

副業についてですが、一応、政府の方針としては、多様な働き方ということで、副業を推進しているという状況です。まだ若干、法整備的なところで追いついていないことが正直なところで、今まさに、中央で検討会を立ち上げて、どのようなかたちで行っていくか議論しているところです。

ただ一般的には、例えばA社で所定時間働いた後に、B社で働いているのであれば、割増賃金は当然B社で払わなければいけないことになります。長時間労働が原因で、例えば労災だ、ということになれば、それはどちらの事業場で働いていることが原因で発生したのか、という観点で見っていくこととなりますが、その辺りの事例をここで説明していくのは難しいと思えます。個別の事については申し訳ありませんが、所管の労働基準監督署、あるいは労働局の監督課にご相談いただければと思います。よろしく申し上げます。

**【若泉委員】**

他社の労働時間は把握できないですね。

**【立花労働基準部長】**

一応、双方連絡することになってはいますが、労働者にしてみたら、「喋りたくない」、「隠したい」という場合もありますので、そこをどうするかということも含めて、今まさに検討しているという考えで良いと思います。

**【森会長】**

よろしいでしょうか。

実を言いますと、もう時間が過ぎております。本当にまだまだご意見を賜りたいところですが、質疑・意見交換を終了したいと思います。秋田労働局におかれましては、現在、今のところ当審議会ですいろいろなご意見いただきましたので、下半期もより一層、実行のある行政運営に努めていただき、ここに来たこ

とが無駄にならないように、是非お願いしたいと思います。議論を途中で打ち切るようで大変申し訳ないのですが、これをもちまして、第46回秋田地方労働審議会を閉会したいと思います。本当に皆様、円滑な議事進行にご協力いただきまして誠にありがとうございました。以上で終わります。お疲れ様でした。