

第37回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成31年3月18日（月）

午前10：00から正午まで

会場：ルポールみずほ 3階会議室

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 題

（1）秋田地方労働審議会家内労働部会報告について

（2）平成31年度秋田労働局行政運営方針（案）について

（3）その他

4 閉 会

第37回秋田地方労働審議会

金谷監理官

おはようございます。

本日は、ご多忙中のところご出席くださいます、誠にありがとうございます。

定刻前ではございますけれども、予定の皆様方お揃いでございますので、ただいまから第37回秋田地方労働審議会を開会いたします。

開会に際しまして、本日の配付資料を確認させていただきます。

本日の配付資料は、第37回秋田地方労働審議会次第1枚、第9期委員名簿1枚、秋田労働局出席者名簿1枚、座席表1枚、第37回秋田地方労働審議会資料一覧1枚、資料No.1「平成31年度秋田労働局行政運営方針（案）」一綴り、付属資料No.1「秋田県内の雇用情勢（平成31年1月末）」一綴り、付属資料No.2「労働基準部関係資料」一綴り、付属資料No.3「雇用環境・均等室関係資料」一綴り、付属資料No.4「職業安定部関係資料」一綴り、そして、資料番号は付けてございませんけれども、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」1冊でございます。なお、付属資料には資料一覧に記載された内容のものが含まれております。以上が本日の審議会の資料でございます。ご確認のほど、よろしくお願い申し上げます。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3名が出席されております。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申し上げます。

本日、公益代表委員の森委員、労働者代表委員の伊藤委員、使用者代表委員の阿部委員、廣嶋委員、脇委員は所用により欠席されております。

開会にあたりまして、佐藤労働局長よりご挨拶申し上げます。

佐藤労働局長

おはようございます。労働局長の佐藤でございます。

大変年度末のお忙しい中、渡部会長をはじめ各委員の皆様には、秋田地方労働審議会へご出席賜りましてありがとうございます。

この地方労働審議会は年2回開催しておりますけれども、この年度末に行いますのは、来年度の行政運営方針（案）をご審議いただくこととなっております。行政運営方針は全般に相当な幅広い分野を占めておりますけれども、今日お示ししますのは、各部室の最重点

事項、それと重点事項を特記してご説明申し上げる予定でございます。これまでは重点事項という取扱いだったのですが、メリハリをつけるため、最重点と重点に分けて整理をしたところでございます。

とにもかくにも間もなく施行が始まります働き方改革関連法でございますけれども、県内の労働者の方、使用者の方がスムーズにテイクオフできるかというところが課題でございますけれども、それに関わる労働環境、あるいは県内の人手不足対策、それと外国人問題、そういうものも併せてご説明をする予定でございます。

それともう一つは、議題（１）でございますが、秋田地方労働審議会家内労働部会の赤坂部会長から家内労働部会についてのご報告もいただく予定となっておりますので、よろしくお願い申し上げます。

午前中の時間でございますけれども、説明の後、忌憚のないご意見を賜り、来年度の行政運営方針に活かしていきたいと思っておりますので、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

金谷監理官

それでは、これからの議事の進行につきましては、渡部会長にお願いしたいと思います。会長、よろしくお願いいたします。

渡部会長

では、着座にて進めさせていただきます。

事務局からの報告のとおり、本審議会は成立しておりますので議事を始めたいと思っております。

まず、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。

本日の議事録署名委員は、私のほか、労働者代表委員の小川委員、使用者代表委員の若泉委員にお願いいたします。

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いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日の議題は、（１）秋田地方労働審議会家内労働部会報告について、（２）平成31年度秋田労働局行政運営方針（案）について、（３）その他、意見交換、以上となっております。

最初に、議題（１）秋田地方労働審議会家内労働部会報告についてです。

赤坂家内労働部会長から報告をお願いいたします。

赤坂家内労働部会長

それでは、私から家内労働部会についてご報告いたします。

秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の今後の在り方につきましては、本年2月12日と2月27日に家内労働部会を開催して審議を重ねてまいりました。その結果、概ね意見がまとまりつつあるのですが、最終的に答申するところまでには至っておりませんので、引き続き審議していく予定としております。

家内労働部会からの報告は以上です。

渡部会長

ただいまの報告につきまして、ご質問等ございますでしょうか。よろしいですか。

ご質問がなければ次の議題に移りたいと思います。

次の議題は（2）平成31年度秋田労働局行政運営方針（案）についてです。

事務局から説明をお願いいたします。

大坪職業安定部長

職業安定部長の大坪です。

まず、付属資料の1に基づきまして、平成31年1月末の県内の雇用情勢について、簡単に概況をご説明したいと思います。

1ページになります。おめくりください。

有効求人倍率の動向はこちらに記載しております左のグラフです。有効求人倍率と正社員の有効求人倍率を表したものになります。上の2本の線が有効求人倍率で、下の2本が正社員の有効求人倍率となります。

まず、有効求人倍率につきましては、平成31年1月時点で秋田県の場合1.52倍となっております。11カ月連続で1.5倍台ということでございまして、基調判断としては高水準を維持し続けているという状況となっております。

そして下の方のグラフですが、正社員の有効求人倍率になります。こちらは31年1月時点で1.15倍ということで、過去2番目に高い水準となりました。これが何を示しているかということですが、深刻な人手不足状況の中で、企業が正社員ということで待遇を良くして人材を集めようという動向がうかがえるかと思えます。

次のページをおめくりください。2ページ目になります。

職種別の求人倍率とハローワーク別の求人倍率の動向を掲載しております。

左のグラフになります。リーマンショック後の景気回復基調の中で職種としては建設、製造、宿泊、飲食サービス、医療・福祉において求人が増加している状況でございます。その中で特に建設の関係ですけれども、求人倍率が8倍を超えるということで、事業主にとっては深刻な人手不足状況に陥っているという状況でございます。

コメントの赤字のところになりますけれども、事業主の方の声でございます。1つ目の「技術者不足により定年を先延ばしして何とか今は凌いでいる。5年、10年先を見据えた募集をしていますが、若い人材の確保に苦労している。将来の事業継続に不安がある。」という建設業からの声でございます。

2つ目のところ「工事の需要は非常に旺盛ですが、技術者を確保できず入札に参加できない。」と、こちらも建設業の声でございます。

そして3つ目「人手不足により在職者に過度の負担がかかっている。企業経営と従業員管理の両方で対応に苦慮している。」ということで、複数の業界からそういう声を頂戴しているところでございます。

また、製造業に関しましては、派遣事業所から職種を「製造工」とする求人が大幅に出ておきまして、製造業については直接雇用以外にも派遣を活用して人材を集めようと、そういう意図がうかがえる状況になっております。そういう意味合いでは、製造業につきましても、数字以上に人手不足感が強いのではないかと考えているところでございます。

求人倍率の状況をハローワーク所在地において分割したものが右のグラフになります。これを見ますと、31年1月におきましては、鹿角地域においては受理地別の有効求人倍率が2.16倍と2か月連続で2倍を超える状況になりました。また、能代地域においても1.84倍と高くなっている状況でございます。全体として県北地域は有効求人倍率が高いという状況になってきております。

さらにこちらを就業地別で見ますと、県北においては1.90倍、県南においても1.68倍ということで、両地域の人手不足が非常に深刻であるという状況がうかがえるかと思えます。

以上、一般の雇用情勢のご説明になります。

3ページをご覧ください。

変わって学卒の状況についてご説明いたします。

左のグラフです。青い棒が求人数となります。高校生の求人数は、平成22年3月を底に9年連続で増加している状況でございます。また、求人倍率も過去最高の3.24倍と

いう状況でございます。

人手不足ということも影響していますが、例えば今まで大学生をターゲットとしていた会社が人手不足で採れなくなったということで、高校生にも手を伸ばしている、そういったことも相まって求人倍率が伸びているということかと思えます。

右の折れ線のグラフです。こちらは就職内定者全体のうち、県内にどれだけ就職していただけたかを割合で示したものになります。こちらを見ますと、1月末現在では、高校生では31年3月卒、この春卒業の方ですけれども66.6%という状況になっています。昨年の同時期よりも若干下回っておりますけれども、ここ最近の傾向としては高い水準で何とか推移しているという状況です。

但し、記載の2つ目の黒丸のところに赤字で「全国34位」と書いてありますけれども、全国での県内の就職割合ということで見ますと、各県いろいろあるんですけど、秋田の場合は今34位ということで、まだまだ少し改善の余地があるかなという状況でございます。

そして、右のグラフの青い線になります。こちらは大学生の県内就職内定割合ということで、43.9%というのが直近の数字でございます。昨年度よりは少し改善しているところでございますが、大学生については県内の就職率を把握しているのが全国では23県ぐらいしかないもので、全体の数字がわからないんですけれども、秋田の場合は23県中19位ということでございまして、こちらも伸びているものの対策がやはり必要になってくるという状況でございます。

囲みのところになりますけれども、高校生の県外就職した生徒が、どの県に就職したかということをお聞きいただきました。ご覧いただいておりますとおわかりになるかと思いますが、まず1位が東京都、そして2位が宮城県という状況で、県外就職の多くの生徒がこの2地域に就職しているという状況です。県外就職した生徒の75%ほどが関東圏に出ているという状況でございます。県内企業の魅力をどのように発信していくかということは課題かと思えます。

続きまして、外国人材の受入れの関係についてご説明いたします。

おめくりいただいて1ページです。

いよいよ改正入管法が施行され、始まるわけでございますけれども、秋田県内の外国人雇用関係の状況です。

資料を3段に分けておりますけれども、一番上が外国人雇用状況の集計結果です。こちら、

毎年10月末時点での就労状況を調べているものでございますけれども、30年10月末現在で1,953人、前年に比べて16.3%伸びている状況でございます。但し、全国での秋田県の位置を見ますと、2,000人に届かないのは秋田県のみということでございまして、全国最下位の登録者数ということです。また、東北で見ますと、1つ上が青森県なんですけれども、青森県が3,137人ということですので、若干開きがあるという状況になっているところでございます。

真ん中のところでは、こちらは入管法の改正を踏まえて労働局で事業主の方にアンケートを実施させていただきました。その結果、155社ほどアンケートさせていただきましたけれども、外国人労働者を雇用中、もしくは過去に雇用したことがあるという会社が全体で3割程度にとどまっており、県内のほとんどの事業所は外国人の方の雇用経験が無いという状況でございます。

また、外国人を雇用した企業、雇用した経験がある企業にその理由をお聞きしたところ、やはり人材不足の解消という理由が72%ほどに上っている状況でございます。

最後に一番下の棒グラフですけれども、こちら、企業の外国人労働者の雇用経験を業種で分類したものになります。左から2つ目の製造ですけれども、製造においては雇用経験がある、もしくは経験がないという企業が、ほぼ同数という状況になりましたが、一番左の建設、そして右から2つ目の医療・福祉といったところ、こちらについて人手不足分野ですけれども外国の方の雇用経験がないという会社が非常に多いという状況でございます。

次のページを説明させていただきます。

左の円グラフです。外国人労働者の雇用経験がない企業に対して、雇用しない理由を伺いました。まず、青のところは「不安がある」といったところが一番で48.1%ほどです。次いで「日本人を優先します」といった会社、そして、赤の「手順がわからない」といった順になっています。

不安がある、もしくは手順がわからないということで、こちら合わせますと65%ほどの割合を占める結果となりました。

さらに、不安がある、手順がわからないと回答した企業に対し、不安が解消されれば、もしくは手順がわかれば、外国人労働者を雇用したいという企業がどれくらいかといいますと、この青と赤の所で約30%という状況になっております。

左下に外国人労働者を雇用する上での不安な点を具体的に事業主の方に聞いております。赤字のところ、丸の3つ目ですけれども「採用にあたりどのような手順が必要かわからな

い。」といった声がやはり寄せられている状況でございます。

右の監理団体の状況の所でございます。

こちらは技能実習生に係る部分です。県内監理団体は13あるわけでございますけれども、今回のアンケートにおいて企業が利用している監理団体で最も多かったのは、東京の監理団体で5団体、そして次いで岩手の4団体という状況でございます。秋田の監理団体を利用いただいているのは、このアンケートの限りにおいては1団体だったということで、他県の監理団体の方からの引き合いが非常に伸びているという状況がうかがえるかと思えます。

そして、その下に事業主の声、ご意見をまとめております。2つ目の丸に「実際に採用した企業からの生の声を聞きたい。」といった声、もしくは「企業同士の意見交換会、交流の場などを設けていただきたい。」といった状況です。

さらに一番下「トラブル発生時のサポート機関みたいなものを是非お願いしたい。」という声が寄せられているところでございます。

続きまして、在留資格関係について若干ご説明したいと思います。

法務省の資料になりまして非常に恐縮ですが、特定技能1号のポイント、2号のポイントといった囲みのところをご覧ください。

特定技能1号については、在留期間が1年ということでございまして、通算で上限が5年までという状況です。報道でもいろいろご案内のとおりですが、家族の帯同が基本的にできないという資格になります。

そして特定技能2号につきましては、在留資格が3年、そして家族の帯同ができるということでございます。

特定技能2号につきましては、右に絵がありますけれども、現在の専門的・技術的分野が現行の在留資格でございますが、ここに相当する資格として特定技能2号といったものが位置づけられます。特定技能1号につきましては、若干下のカテゴリーだということで、技能実習生との間に挟まれているようなイメージになります。

おめくりください。

次の受入れ機関と登録支援機関についてご説明します。

まず、受入れ機関につきましてですが、受入れ機関を大雑把に言いますと、いわゆる外国人の方を雇い入れる事業主、企業になりますけれども、外国人を雇う場合には、この1の①から④の基準を満たしていただくということになります。労働関係法令、入管

法の遵守といったものは言わずもがなですが、特に③及び④、外国人を支援する体制があるか、もしくは支援計画が適切であるかという基準といったものが必要になります。例えば、入国前のガイダンスを適切に行える体制であったり、生活のための日本語習得の支援をやれる態勢であるかといったようなところになります。

そして、2の受入れ機関の義務として載せておりますけれども、①から③にあるとおり、この義務を実行していただくということになります。

この義務の中で留意していただきたいところは矢印の所ですけれども、支援については登録支援機関に委託も可と書いてあります。受入れ機関としては、先ほどの義務を履行していただくことが必要なんです、登録支援機関に委託をすることによってその義務を履行したとみなされるという規定がございます。その登録支援機関は何なのかということでも下の所でございますけれども、こちら、個人でも法人でも構わないわけですけれども、ここに書いてあるのは登録を受けるための基準ということで、外国人を支援する態勢があるといったようなことが出てきます。登録支援機関としては、まず地方にできます出入国在留管理庁に登録申請をしていただいて、要件としては支援の責任者及び支援をする担当者をきちんと選任していただく、そして業として外国人に関する各種相談業務に従事した経験を持っていただく、それが2年以内に必要ですといったこと、そういった実績などが一定の要件としてございます。

右の絵は、様々な場面で出入国在留管理庁に届出を出していただく必要がございますので、こちらで流れをご確認いただければと思います。

以上、雇用情勢と外国人関連のご説明を申し上げます。

奈須川労働基準部長

続きまして、秋田労働局行政運営方針（案）について説明させていただきたいと思いません。

私の方から労働基準部関係ということで説明させていただきますが、使わせていただくのが資料No.1「秋田労働局行政運営方針（案）」と付属資料No.2「労働基準部関係資料」、この2点を使って説明させていただきます。

資料No.1の方は、2ページと3ページが労働基準部の施策になりますので、開いてみていただきたいと思いません。

まず、最重点施策であります長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底ですけれども、関係資料の2ページ目、右側に図を載せておりますけれども、この図につ

きましては、脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となっております医学的検討結果を踏まえたものになってございます。この中では、時間外・休日労働時間が長くなるほど健康障害のリスクが徐々に高まるというふうに言われております。

また、実際に監督署が監督指導する中では、先ほど安定部長の方からも話がありましたが、各企業で人材不足になっている中におきましては、特定の部署、特定の社員に業務が集中し、長時間・過重労働になっているといったケースも見受けられるところでございます。

そのため、労働局では長時間労働・過重労働による健康障害防止に向けた対策に取り組んでいるところでございます。

資料の2ページ目でございますが、データとしてはちょっと古くはなりますが、平成29年4月から平成30年3月までに実施しました長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果のポイントになってございます。

(1)のところで監督指導の実施事業場ということで書かせていただいておりますが、監督指導を実施した事業場が310事業場となっております。このうち(2)の主な違反内容の①のところがございますが、違法な時間外・休日労働があったもの、これは三六協定がなく時間外労働を行わせているものでありますとか、三六協定で定める限度時間を超えて時間外労働を行わせているもの、こういうものが入りますが、この違法な時間外・休日労働があったものが151事業場、48.7%となっております。このうち、下に書いてございますが、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数というものが1か月当たり80時間を超えているというものが122事業場ということで80.8%ございました。2ページ目の一番下に四角で囲って記載させていただいておりますが、違法な時間外・休日労働があった事業場のうち約8割で1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められているところでございます。

また、2ページ目の下になりますが、(3)の②で法違反ではないものの指導を行ったものとしまして、労働時間の把握方法が不適正なため指導したというものが27事業場、全体の8.7%でございます。このうち時間外労働の最も長い労働者の時間数が1か月当たり80時間を超えるものが14事業場、51.9%ということで半分を超えているという状況でございます。

説明用概要版の2ページ目に戻っていただきまして、来年度の最重点施策となります長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底につきましては、今年度も取組実

績のところでは書かせていただいておりますが、過重労働重点監督、また、11月に行っている過重労働解消キャンペーンの期間におきます取組、時間外労働の上限規制など、労働時間法制の見直しを内容とします昨年7月に公布されました改正労働基準法の周知を行ってきたところでございます。

その下、課題等というところをご覧いただきたいと思います。

(1) としまして、今年度の過重労働対策を重点とする監督におきましては、2月末現在でございますが107件実施し、法令違反が認められた事業場が76.6%、そのうち時間外労働が100時間を超える事業場が全体の24.3%ということで4分の1あったという状況でございます。

その下、(2) になりますが、本年4月の改正労働基準法施行前に、監督署や労働局の方に時間外労働の上限規制でありますとか年次有給休暇の取得義務付けなどの問い合わせが増えてきており、引き続き改正法の周知を図っていく必要があるという課題も見えてきたところでございます。

来年度の取組予定でございますが、まず、過労死と労災請求事案など長時間労働・過重労働が疑われる事業場に対する過重労働対策を重点とする監督の実施、また、先ほど関係資料の方で説明させていただきましたが、三六協定が無い、また、労働時間の把握方法が不適正など問題の認められる事業場におきましては、時間外・休日労働時間数が長くなっているといったところも見受けられますので、基本的な労働条件の枠組みの整備に向けまして労働条件の枠組みが確立されていない業種等への監督指導を行っていくこととしてございます。

また、(2) になりますけれども、4月から改正労働基準法が施行されますが、問い合わせが直前で増えてきているということもございますので、中小企業、小規模事業場をはじめとしまして改正労働基準法の内容がまだ十分に理解されているとは言いきれない状況にあるのかなというふうに思っております。そのため、改正労働基準法の内容でありますとか法制度等を理解して事業場として取り組んでいただくために、監督署に編成しております労働時間相談・支援班による中小企業への個別訪問による支援でありますとか説明会を実施させていただき、法の内容、法制度を十分理解していただくということに取り組んでいきたいと思っております。

また、(3) でありますけれども、11月に例年どおり過重労働解消キャンペーンを実施する予定としてございます。キャンペーン期間におきましては、働き方の見直しに向け

た取組の協力要請、また、時間外労働削減に向けた取組を積極的に行っておりますベストプラクティス企業への局長訪問によりまして、県内企業の過重労働解消に向けた気運の醸成を図っていきたくと思っております。

次に、重点政策の1つ目になります最低賃金制度の適切な運営について説明させていただきます。

関係資料の3ページをご覧くださいと思います。

最低賃金の引上げにつきましては、日本再興戦略や経済財政運営と改革の基本方針というものにおきまして、中小企業、小規模事業者への支援を図りつつ最低賃金の引上げに努めるとされてきたところでございます。

左上に書かせていただいておりますが、平成27年11月に一億総活躍国民会議において決定されました一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策の中で、下線を引かせていただいておりますけれども、最低賃金について年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより全国加重平均が1,000円になることを目指すというふうに明確に年率3%程度、全国加重平均1,000円という数値目標が示されたところでございます。

左上の四角の下に黒丸で4つ書いてございますが、それ以降もニッポン一億総活躍プラン、経済財政運営と改革の基本方針2016、日本再興戦略2016、平成9年3月に決定されました働き方改革実行計画におきましても、同じように3%、また、1,000円という記載がなされているところでございます。

右上の方に改定額の推移のグラフを載せております。先ほども説明させていただきましたように、平成27年11月に最低賃金について年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていくというふうにされた以降の改定であります平成28年からは、見ていただきますとわかるように、全国で25円から26円、また、秋田県では21円、22円、24円と20円以上の改定が行われている状況になってございます。

その下に影響率の推移のグラフを載せております。最低賃金の大幅な引上げによりまして、左下に四角で囲ってある中に書いてございますが、改定後の最低賃金を下回る労働者の比率というのが影響率になりますが、この影響率が平成28年以降見ていただきますと、全国、秋田県、ともに10%を超える状況となってございます。平成30年におきましては、全国で13.8%、また、秋田県では16.6%となってございます。

また、説明用概要の2ページ目に戻っていただきまして、今年度の取組実績としまして

は、最低賃金審議会におきましてご審議いただき、秋田県最低賃金を24円、3.25%引上げ、時間額762円に改定していただいたところでございます。

先ほども説明させていただきましたように、大幅な引上げによりまして影響率が16.6%と高くなってきておりますので、自治体が発行する広報誌への掲載依頼、また、広報看板の設置、事業主団体等への周知など、周知啓発に取り組んできたところでございます。

来年度も引き続き最低賃金の周知、広報を行うとともに、最低賃金を引き上げるためには最低賃金をきちんと守っていただく、また、行政としましてきちんと守らせていくことが重要というふうに思っております。そのために最低賃金の履行確保のための監督指導を実施していくというふうにさせていただいているところでございます。

次に、重点政策の2つ目になります労働者が安全で健康に働くことができる職場環境の整備ということで、概要版では3ページ目になります。

まず、関係資料の4ページを見ていただきたいと思います。

全国と秋田県の労働災害発生状況の推移ということで、棒グラフと折れ線グラフを載せさせていただいております。

休業4日以上之死傷者数及び死亡者数を見ますと、全国、秋田県ともに長期的には労働災害というのは減少傾向を示しているというのが見ていただけるかなと思います。一番下にコメ印で書かせていただいておりますが、平成30年の数値につきましては、平成31年1月末現在の速報値ということになってございます。速報値の段階でございますが、全国では死亡者数が減少、死傷者数がグラフを見るとほぼ横ばいなんですけども、増加という形になってございます。また、秋田県では死亡者数、死傷者数ともに増加ということになってございます。

1枚めくっていただきまして、関係資料の5ページ目を見ていただきたいと思います。

5ページ目につきましては、平成30年の秋田県内での死傷者数、死亡者数を円グラフにしたものでございます。グラフを見ていただきますと、死傷災害では製造業、建設業、行政の方では第3次産業という言い方をしておりますけれども、商業、保健衛生業、接客娯楽業をまとめて第3次産業と言っております。この3つ、製造業、建設業、第3次産業で全体の約7割を占めている状況にございます。

また、死亡者数を見ていただきますと、建設業が全体の53.8%ということで5割強を占め、建設業と林業の2業種で全体の8割弱を占めている状況になってございます。

次に、関係資料6ページを見ていただきたいと思います。

特に死亡災害が多かった建設業に限って、労働災害発生状況ということで円グラフにしております。このグラフですけれども、どのような災害だったのかという事故の型別で分類したものになってございます。見ていただきますと、グレーの部分、墜落・転落というのが死傷者数、死亡者数ともに割合が多くなっているのを見ていただけるのかなと思います。木造住宅の屋根の軒先や足場の開口部などからの墜落といった墜落・転落災害が死傷災害の3割強、死亡災害の6割弱を占めているというところでございます。

説明用概要版の3ページ目に戻っていただきまして、今年度の取組としましては、先ほど説明させていただきました労働災害の発生状況を踏まえ、死傷災害を多く発生させている業種でありますとか、実際に災害を発生させた事業場等への指導を行うとともに、建設業、林業におきましては、安全意識の高揚を訴えることなどを目的としまして、労働局長による現場パトロールというものも実施させていただいたところでございます。このような安全対策とともに右の方に「健康確保対策の推進」と書かせていただきましたが、治療と仕事の両立支援講習会の開催や、事業場に対してメンタルヘルス対策の取組を勧奨するなど、衛生確保対策の推進にも取り組んできたところでございます。

左下の方に評価及び課題等ということを書かせていただいておりますが、その中の(2)ということで、取り組んできた中で治療と仕事の両立支援の意義等がまだ十分に理解されていないことや事業場の規模が小さくなるほどメンタルヘルス対策に取り組んでいる割合が低調にあるという課題も見えてきたところでございます。

来年度の取組予定でございますが、死傷者数が大幅に増加した業種や死亡者数が増加した業種、特に死亡災害全体の8割弱を占める建設業と林業に対して、重点的に監督指導等を実施することとしております。特に死亡災害が一番多かった建設業におきましては、死傷災害の3割強、また、死亡災害の6割弱を占めます墜落・転落災害につきまして、フルハーネス型制止用器具に係る省令改正内容の周知、また、墜落防止措置の徹底等を重点的に指導することとしております。

フルハーネス型制止用器具につきましては、皆様なじみがないのかなと思いますので、関係資料の8ページの方にフルハーネス型安全帯とはということで付けさせていただいております。

フルハーネス型安全帯とは、四角で囲ってございますが、肩や腿、胸などの複数のベルトで構成され、これによって身体が安全帯から抜け出すことや胸部・腹部を過大に圧迫するリスクを低減するといった安全帯になってございます。今までよく使われておりました

胴ベルト安全帯というのが右の方にございますが、胴ベルト安全帯ですと墜落阻止時の衝撃荷重によって胴ベルトが伸びて緩みが生じ、胴ベルトがずり上がることにより胸部・腹部への圧迫、これは実際に国内におきましても死亡事例がありますが、こういう圧迫、あるいは抜けによる地面への落下の危険性が考えられるということで、フルハーネス型安全帯に変わっていくというふうになってございます。

また、概要版の3ページに戻っていただきたいのですが、林業におきましては、毎年、伐木等作業におきまして死亡災害が発生している状況にございますので、引き続き伐木等作業の安全対策の徹底について指導することとしております。

また、来年度の取組予定の下の方に書かせていただいておりますが、産業保健総合支援センターと連携した治療と職業生活の両立支援についての集団指導、職場におけるメンタルヘルス対策の取組を促進するため、自主点検の実施と集団指導等も実施することとしております。

これらの取組によりまして、3ページの右上の方に書かせていただいておりますが、第13次労働災害防止計画2年目の数値目標であります死傷者数943人以下、また、重点対象業種の労働災害減少、メンタルヘルス対策の実施の目標を達成していきたいと思っております。

私からは以上でございます。

鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木でございます。

私からは、引き続き資料1、概要版の4ページにございます雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、これと5ページにございます総合的ハラスメント対策の実施について説明いたします。

まず、4ページにございます雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、これはいわゆる同一労働同一賃金への対応に向けた取組でございます。これを私どもの最重点施策と位置付けて取り組んでまいります。

パートタイム労働者につきましては、パートタイム労働法が制定された以降も年々増加しておりまして、企業においてもなくてはならない存在になっているわけですが、その一方でなかなか正社員との待遇の差が、格差が縮まらないなど、未だに多くの問題を抱えているところでございます。

パートタイム労働者の企業における重要性が増しているにもかかわらず正社員と比べて

低い賃金ですとか、低い待遇であるというような実態を考えまして、適正な労働条件の確保、これは雇用管理の改善などを図るために制定されたのがこのパートタイム労働法でございますけれども、昨年の働き方改革関連法の成立によりまして有期雇用労働者もこの法律の対象に含めることとされまして、法律の名称もパートタイム・有期雇用労働法となりました。施行は2020年4月1日からですが、中小企業の適用はその1年後の2021年4月1日からとなっております。このパートタイム・有期雇用労働法の改正内容について周知を行っていくということでございます。

4ページの今年度の取組実績という部分でございます。

先ほど労働基準部からも説明がありましたけれども、時間外労働の上限規制など改正労働基準法と併せて局一体となって、今年度県内全域で開催いたしました事業主向けの働き方改革関連法セミナーによる周知啓発ですとか、秋田県社会保険労務士会が運営しております働き方改革推進支援センターの出張相談会などを活用いたしまして、企業様からの各種相談を受け付けているところでございます。

働き方改革推進支援センターの活動状況について少し説明させていただきますと、資料右上にセンターの活動実績と書かれた枠がございます。2月末現在で企業からの相談件数が510件、働き方改革に関するセミナーを70回、出張相談会を62回開催しております。その下に主な相談内容と書いてございますけれども、こちらはお配りしております付属資料3の雇用環境・均等室関係資料と書かれた資料に詳細を載せてございます。その付属資料3の1ページ目と2ページ目でございます。労務管理全般、就業規則等の見直し、助成金、人手不足対策などに関して企業様から相談を受け付けております。その主な相談内容を載せておりますので、ご覧いただければと思います。少し紹介しますと、特定の部門で早出残業が常態化しており改善するにはどうすればよいか相談したいとか、年5日の年次有給休暇の取得についてですが、これは4月から施行される分ですけれども、対応策を教えてくださいとか、人材を確保するための求人票の書き方、募集方法等を教えてくださいなどといったような内容となっております。

資料1に戻っていただきまして、今年度の取組実績の②の部分でございますけれども、2月19日に秋田銀行、それから北都銀行と働き方改革に関する包括連携協定を締結いたしました。この4月から順次施行されてまいります時間外労働の上限規制ですとか有給休暇の取得義務化、そして来年施行になります同一労働同一賃金への対応など、その周知、広報が非常に重要な時期となっております。こうしたタイミングを捉えまして、地域の

中小企業、小規模事業者に対する支援を強化するという目的で金融機関と連携協定を締結いたしまして、金融機関の持っているネットワークを活用することにより、効果的な広報活動を展開していくこととしております。

この金融機関との連携協定について少し説明させていただきます。

付属資料3の4ページ目をご覧くださいと思います。

連携協定について（その1）と書かれたページでございますけれども、ここには連携協定締結の背景と連携協定が目指すものについて整理しております。

今回、金融機関と連携するメリットといたしましては、労働局としましては働き方改革がより一層その地域に浸透するよう各種取組を進めていく中で、現在抱えております人材確保の問題ですとか、外国人労働者の雇用に関する問題ですとか、そういった様々な問題の解決に向けまして、より効果的・効率的な広報活動を行う必要がありますけれども、融資などを通じて地域の企業に関する様々な知見ですとかネットワークを有している地域の金融機関と連携いたしまして、そのネットワークを活用することによって労働局の持っている助成金制度などの企業支援ツールを広く周知しまして、県内企業に活用していただくことによって地域企業の生産性向上の加速ですとか働き方改革の取組の円滑な推進、こういったことが期待されるということでございます。

次の5ページ目をご覧くださいなのですが、こちらには連携協定について（その2）と書かれたページでございます。ここでは具体的な連携内容を記載してございます。

今回の連携による主な実施項目といたしましては、企業の労働生産性向上に関する事、労働者の処遇や職場環境の改善などに関する事、人材確保や若年者等の県内就職の促進に関する事、この3つを柱としているところでございます。

この3つの柱を実施していくに当たって、その下に幾つか具体例を挙げておりますけれども、例えば労働局が行う支援内容といたしましては右側の部分ですけれども、顧客企業、または金融機関の職員向けのセミナー、セミナーの内容としては助成金制度とか働き方改革、それから外国人雇用などに関するものを想定しておりますけれども、このセミナーを開催する際の講師派遣ですとか顧客企業からのニーズとして助成金を活用したいですとか、働き方改革について知りたいといったような相談があった際の働き方改革推進支援センターなどによる無料相談の実施、顧客企業から把握した人材確保ニーズに対するハローワークによる求人充足に向けた支援などが挙げられると思います。

また、金融機関の方で行う支援内容といたしましては、左側の部分になりますけれども、

私ども労働局の実施する施策につきまして顧客企業ですとか各店舗でリーフレットの配布による周知やPRなど、金融機関の持っているネットワークを最大限活用させていただいて、県民に対して情報発信をしていくということが挙げられます。

資料1の概要版4ページに戻っていただきまして、来年度の取組内容についてでございますけれども、同一労働同一賃金の対応については、そもそものような準備が必要なのかも全くよくわからないというような事業主の方々が多くいらっしゃると思います。実際にそういう声も多く聞いております。このため、2020年4月の施行に向けまして同一労働同一賃金の内容が浸透するように、同一労働同一賃金ガイドラインですとか、対応のための取組手順書、導入支援マニュアルといったものの活用を促進するとともに、特別相談窓口を設置するなどによって丁寧な相談対応を行っていくということでございます。

同一労働同一賃金ガイドラインは、正社員とパートタイム労働者などの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、いかなる待遇差が不合理なものでないか、原則となる考え方と具体例を示したものでございます。この際、典型的な事例として整理できるものについては、問題となる例、つまりだめな例と問題とならない例という形で具体例を示しております。4ページの左下にこのガイドラインの概要を少し載せておりますけれども、これで見ますと、基本給、賞与、各種手当、福利厚生・教育訓練とありますけれども、基本的に同一の場合には同一の処遇を、違いがあれば違いに応じてということが書かれてございます。ガイドラインの本体は30ページほどある少し厚いものですが、付属資料3の8ページ、9ページ、10ページ目に、このガイドラインの概要を3ページほど添付しておりますので、参考にご覧いただければと思います。

それから、自社の状況が改正法の内容に沿ったものか点検することができる取組手順書というものがございます。お配りしている資料の中に「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」と書かれた冊子をお配りしていると思います。少し紹介させていただきますと、最初に見開き2ページに漫画が描かれておりますけれども、ここでは通勤手当を例に正社員とパート社員との待遇差のことが書かれています。パートの女性が私はパートなので通勤手当をもらえないのは仕方がないと言っていますけれども、通勤手当が通勤に必要な経費を支給するのであれば、パートに支給しない理由は何なのかという疑問が生じてきますと。総務部長に掛け合ってみて、社内で検討した結果、支給されないことは不合理な待遇差であるということで、最終的にパート社員にも正社員と同様に通勤手当を

支給することになったというような内容になってございます。

めくっていただいて3ページ目にフローチャートが書かれています。最初に短時間労働者・有期雇用労働者はいますかという問いに、いますとした場合に、次に、ではその正社員との待遇に違いがありますかと進んでいって、対応する課題などがあるかどうか確認することができます。

次の4ページ目では、施行までの間にどういう手順で取り組んでいけばいいのかというようなことが書かれておりまして、めくっていただいて5ページ目からは実際にその手順に沿った形で自社の状況を確認していくようになっております。

こういった取組手順書ですとか、先ほどのガイドラインを配布いたしまして、来年度におきましても改正法セミナーの開催ですとか、働き方改革推進支援センターによる丁寧かつきめ細やかな相談対応、そして県内企業の先進事例ですとか好事例を収集しまして、局のホームページや金融機関のネットワークを最大限活用しながら周知活動するなど、同一労働同一賃金の考え方を普及させていくこととしているところでございます。

次に、資料1の概要版に戻っていただきまして、資料1の5ページ目でございます。

雇用環境・均等室の重点施策としまして、総合的ハラスメント対策の実施、これについて取り組んでまいります。今年度の4月から12月までの間にハラスメント撲滅キャラバンと銘打ちまして、事業主、それから人事労務担当者や労働者などがセクシュアルハラスメントですとか、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止の必要性と法令に基づいて必要となる取組についての理解を深めて、またその企業のパワーハラスメントの無い職場づくりに向けた取組を促進するために、労働者や企業の担当者からの相談に対応する特別相談窓口を開設し、事業主等を対象とした説明会を実施いたしました。右側にグラフがありますけれども、これは11月に開催しました前回の審議会の資料にも載せてございましたけれども、労働基準法の違反などの件数を除いた労働相談の内容で一番多く寄せられる相談は、いじめや嫌がらせでいわゆるパワハラに関連する相談となっているというグラフでございます。

付属資料3の13ページをご覧いただきたいんですけども、13ページの左下にいじめ・嫌がらせに関する相談件数の推移のグラフを載せております。やはり年々増加傾向にあるということがおわかりいただけるかと思えます。今年度においても、2月末で既に935件の相談があったところでございます。

ハラスメントの対策につきましては、資料には記載がございませんけれども、今月8日

に職場でのパワーハラスメントの防止策に取り組むことを企業に義務付ける労働施策総合推進法、この法律は働き方改革関連法において旧雇用対策法を改正して制定された法律ですけれども、この労働施策総合推進法の改正案を閣議決定いたしました。今国会に提出、成立を目指すというものでございます。職場のハラスメント対策では、セクハラや妊娠・出産をめぐる嫌がらせ、いわゆるマタハラについては、防止措置を講じることが企業に義務付けられておりますけれども、パワハラ対策については企業の自主性に任されております。法令上、明確な定義も定まっております。法改正案では、パワハラを優越的な関係を背景にした言動で、業務上必要な範囲を超えたもので労働者の就業環境が害されることと定義をいたしまして、防止策を企業に義務付けるというものでございます。今国会でこの法案が成立すれば、企業において相談窓口などを設けるなどの対応が必要になってまいります。

こういった法改正の動きも踏まえまして、来年度においても引き続き関係法令の周知徹底を行うための説明会の開催ですとか、特別相談窓口の設置を行って、セクハラ、マタハラ、そしてパワハラ予防・解決に向けた環境整備について総合的なハラスメント対策として一体的に実施していくということでございます。

以上が雇用環境・均等室の最重点及び重点施策の取組内容でございます。

大坪職業安定部長

続きまして、職業安定部の関係施策についてご説明させていただきたいと思っております。

付属資料につきましては、安定部の関係は4になりますので、こちらを併せてご覧いただきながら聞いていただければと思っております。

概要版資料1の6ページになります。

安定部関係としましては、最重点事項としては人手不足対策の一層の推進と、7ページ以降の若年者の県内就職の促進といったこと、それから、外国人材受入れの環境整備といった2つを重点事項として掲げさせていただいております。

まず、6ページの人材確保関係ですけれども、今年度の人手不足関係の取組としましては、(1)の1つ目の星印の所にございますけれども、県と労働局との共同宣言を中心に展開してきたということでございます。こちらは前回の審議会の際にも少しご説明をさせていただいたかと思っておりますけれども、その宣言に基づいて着実に実施していくといったことは重要だろうということで考えています。

そうした中で、より人手不足感が強い建設、介護、看護、保育、運輸、こういった各業

種への支援に取り組んできたという状況でございます。

取組の1つとしては、まず人材確保対策連絡協議会を開催しております。こちらはこの5つの業界団体の方においでいただきまして、それぞれの業界団体の抱える課題、もしくは取り組んでいる内容につきまして、横串しで連携をすることによりまして、いろいろな課題の共有をしたということでございます。

そして、その下の情報交換会になりますけれども、こちらは県の方でも様々な事業主支援員といったものや相談員の配置がございますので、それぞれバラバラで動くということよりは、こういった企業を訪問する方を一堂に集めまして行政横断的に効果的な人材確保施策のあり方を議論したということを行ってまいりました。

さらに、求職者の方がどうしても減少傾向にあるという状況でございますので、働きやすい、応募したくなるという職場にはやはり応募者の方も集まるだろうということとして、働き方改革と絡めて魅力ある職場の創出ということでの働き方改革のスポットセミナーというものを各ハローワークで実施してまいりました。

(1)の丸の部分です。県内の地方公共団体との連携といったところでございます。冒頭の雇用情勢の説明の際にも申し上げましたけれども、地域ごとで有効求人倍率について少し特徴が異なっている部分がございます。地域の特徴に応じた雇用対策を進めるということございまして、それぞれの自治体との雇用対策協定締結を行っております。

今年度は、新規と記載してありますけれども、大仙市、秋田市について雇用対策協定を締結ということでございます。特に大仙市につきましては、大仙市と我々労働局、そして私たちの傘下にある独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構という独立行政法人との三者協定を結んでおります。このような三者協定というのは全国で初めての取組という形で注目されたということでございます。

こうした取組の結果ですけれども、(1)の2つ目の星印の所です。効果的な取組と書いてあります。建設業の県内新規高卒内定者が大幅に増加したということございまして。県の建設政策課とも連携を深めたことの効果でもございますけれども、1月末現在で169人、19.1%増加となっております。実数にしますと27人ほど増加したということで、やはりいろいろ対策を打っていけば建設でも伸びてくるという状況でございます。

そして、こうした状況を踏まえた県内事業主の声と労働局としての課題ということでございます。例えば建設や製造などでは、技術者の不足によって事業継続に危機感を持っているということでございます。ですので、県外流出者の呼び込みとして、例えばAターン

の充実であったりとか、外国人労働者の受入れの基盤を作っていく、それから、いわゆる3Kみたいな話というのは、どうしてもついて回っているところございますので、業界イメージの刷新といったようなことも挙げられるかと思えます。

また、人手不足のために現在従事している従業員に非常にしわ寄せがいつているという実態もございますので、働き方改革を意識した雇用管理指導を行う、または、せっかくハローワークで頂戴した求人ですが、こちらに対する求人を出しても反応がないというご意見もございますので、求職者の求める内容であるとか、求職者は求人票のどういうところを見ているんですよと、どこを重視しているんですよといった情報を事業主の方にダイレクトに伝えていくといったようなことも進めていきたいと思っています。

そうしたことで、来年度の取組予定ということでございますけれども、1つ目は、人材不足分野別の人材確保の取組といったことで、まず建設業については、引き続き仕事に対する理解を特に学生、生徒に関して促進するということ、そして女性が入職しやすい環境整備といったものの助言などを進めていきたいと思っています。

また、介護や看護、保育といった医療・福祉関係の分野におきましては、例えば休業中の看護師の登録制度といったものもございますので、こうした登録制度をもとにして活動をしていない看護師の方へのアプローチ、退職者の掘り起こしといったものを展開する、こういったものも進めていきたいと思っています。

若者の県内就職及び外国人材は、後ほどご説明します。

そして、3つ目の星のところでは、若者、女性、Aターン、高齢者、外国人材など人手不足対策の進展ということに関しましては、やはり働きやすい魅力ある職場をつくっていきましょうということと、応募しやすい求人票づくりの支援強化といったものも行っていきたいと思っております。

例えば、新卒者に関しましては、年齢に近い従業員がメンターのように指導するという形をとれないかといったことだったり、求職者のニーズを的確に求人票に反映するような助言を行ってまいりたいと考えております。

また、ハローワーク秋田には、人材確保対策コーナーといったものも設置しておりますので、このコーナーを通じた求人の充足、こちらをしっかりとやっていこうと考えております。

そして、一番下の丸のところでは、先日、秋田銀行、それから北都銀行との金融機関の連携協定を締結させていただきました。こちら、金融機関の行員の方が、事業所

を回る中で寄せられる情報が多々ございます。そういったものの情報をもとに、具体的な人手不足の対策を金融機関と連携して検討してまいりたいと思っております。

7ページの若者の関係になります。

今年度の取組につきましては、(1)の星印にありますように、高校生を対象とした地元企業の見学ツアーといったことを展開してまいりました。高校生に関しては、先生や保護者といった人の影響力は非常に大きいという状況ですので、まずは先生に県内の企業を知ってもらうということが重要ではないかということで始めたものになります。こうした取組によりまして、矢印の先の部分ですけれども、高卒の県内就職希望割合は過去10年で2番目に高い水準ということで67.6%まできているところです。そして大学生の県内への就職希望割合は、こちら44.7%と4年ぶりに上昇したというところになっております。

(2)の新規高卒者、大卒者等若者の職場定着支援の実施ということで、定着支援ですけれども、県内企業の中には内定を出した後も春まで生徒とコンタクトを取らないという会社もまだまだ非常に多い状況でございます。内定を出した後、会社と全く連絡がないということで、生徒にとっては非常に不安に思っている時期でございます。その結果、この会社でいいんだろうかというような離職にもつながりかねないという状況でございますので、我々が配置している学卒ジョブサポーターという相談員がいますけれども、内定後の会社と生徒の橋渡し支援ということで、例えば入社前の職場見学であったりだとか、社内報を提供するだとか、そういったような取組が大切ですよというような助言を行ってまいりたいと考えております。

そして、(3)ユースエール認定企業の確保ということで、若者雇用促進法に基づく認定ですけれども、こちら東北で2番目となる12社の認定となっております。

そして、(4)の県外在住者の県内就職促進につきましては、Aターンの関係ですけれども、県と共同で積極的に開催してきたという状況でございます。

企業説明会、地元企業見学ツアーの参加者からの声というところがございますけれども、地元こんな会社があることを初めて知りましたということ、もしくは地元就職を考えるきっかけになった、こういう声もございました。ツアーに参加した先生からは、会社訪問したことで県外企業に負けない会社があることが分かったと。例えば、うちの学校だとこの会社にはどういう生徒が合うだろうかという視点で見ましたというようなお声もいただいております。一定の効果があったのではないかなというふうに考えております。

こうしたことを踏まえて来年度の取組の予定になりますけれども、1つ目の丸です。若者の県内就職促進の取組ということで、まずは学生、生徒に対する早い段階からの県内企業の情報提供、企業研究といったものが求められていると考えているところです。企業にとっては、学生や生徒がどういうところを見て企業を選んでいるんだろうといったところがわかるような、学生の視点を生かした求人票の作成を支援するセミナー、そうしたものを開催したりですとか、引き続き保護者や生徒に対する県内企業の見学ツアー、こういったものを積極的に展開してまいりたいと考えております。

2つ目の丸です。先ほど少し触れましたけれども、定着支援としては引き続き内定者と企業の橋渡し支援を実施してまいりたいと考えております。そもそも生徒の数が減少しているという状況ですので、同年代の新入の社員、若手社員が会社の中に少ないという状況も考えられますので、例えば業界団体の協力を得ながらですけれども若手社員の交流のサロンのような場を設けて、新入社員の方々の不安や悩みの解消を図るといったことを通じて職場定着を促進していきたいというふうに考えております。

そして3つ目、Aターンの関係です。県や市町村においても様々な移住・定住施策が打ち出されておまして、県の方でも今年、来年度の予算として若者のAターン予算を打ち出しております。

国の方でも特に東京からの移住に関する助成金といったものが来年度できる予定でございます。こうした施策等を連動させてAターンの説明会など充実させていきたいと考えているところでございます。

最後に、外国人材受入れの環境整備等ということで、8ページでございます。

こちら冒頭で少し申し上げましたけれども、全国で一番外国人労働者の数が少ない秋田県ということでございますので、逆に言うと、だからこそ伸びしろがあるんじゃないかということを考えています。

まず、今年度の取組ですけれども、(1)にあるように秋田いきいきワーク推進会議を2月26日に開催しました。これは地方版政労使会議ですけれども、先ほども申し上げたようなアンケートの概況報告のほか、外国人雇用を長年行ってきた会社から、その経験、知識といったものをご報告いただきました。

会議での意見については、記載にあるとおりでございますけれども、留学生を県内企業に就職させるような取組が必要ではないかといったことであったり、技能実習制度をますます活用すべきでないかということ、そして、日本語学校の設置というふうになってます。

ちょっと労働局関係ではないかもしれませんが、秋田県内には日本語の学校といったものは実は1つもないという状況でして、岩手県辺りは4校もあるということでございますので、このあたりをどういうふうにやっていくかというのは、県の方ともいろいろ相談する話になってくるのかなと思います。

(2)のアンケートについては、先ほども少し申し上げておりますが、少しこちらで詳細を書かせていただいております。

企業側からは、不安の解消や手続が明確になれば、一定程度外国人雇用を考えるという声がありました。特に雇っている会社からは、外国人の方は非常に真面目で業務が安定した、そして、作業効率が向上し生産量も増加したという声もございます。

外国人雇用を行うに当たっては、一定のかかり増しの費用がいろいろかかってくる部分がございますけれども、それ以上の効果がありましたという事業主もおられました。

他方、やはり雇用して苦勞した点ということで、コミュニケーションや生活習慣の指導といったものがやはり大変だったという声が寄せられております。

そして、特別に配慮した点というところでも、寮の新設と赤字で書いておりますけれども、会社の敷地内に寮をつくって、いつでも事業主が相談に乗れる体制をとったという会社もございました。

(3)の事業主向け外国人雇用管理セミナーを開催ということでございます。

こちらは先週ですけれども、3月12日にセミナーを開催いたしました。セミナーの内容としては、改正入管法の概要、もしくは外国人の募集・採用・雇用管理、それから技能実習制度の活用、そして好事例など、こういったものを中身としてセミナーを開催しました。来場者が250名ほどということで、非常にたくさんの方に来ていただきまして、人手不足を背景に事業主の期待と不安が垣間見える形のセミナーだったかというふうに考えております。

そのほか、(4)と(5)でございます。従来から行っておりますけれども、6月の外国人労働者問題啓発月間といったものの周知、それから、雇用状況報告を出していただく必要がございますので、その報告への取組といったことに取り組んでまいったところでございます。

こうしたことを受けての課題ということになりますけれども、2つ目の点の所にございます。外国人雇用の実績が全国最少ということで、雇用に関する知識・経験が非常に乏しいということです。こちらはその経験が絶対的に少ないということ、そして、3つ目のと

ころでは、技能実習生に関しては他県の監理団体から利用勧奨が非常に進んでいて、相次いでいるということでございまして、その辺りを踏まえますと技能実習生に関しては県内監理団体の育成とか設立だとかについて、県の方とも踏み込んで議論していかなければいけないというようなことが課題だろうと思っております。

そうした認識の中での今後の取組の予定でございますけれども、まずは外国人雇用に関する知識、こういったものを事業主さんたちに勉強してもらい経験値を高めたいということでございますので、先週行ったような雇用管理セミナーを県内各地で開催していきたいというふうに考えております。

そして、企業からは、外国人の受入れを実際に行った企業から生の声を聞きたいというご意見を伺っておりますので、実は労働局では4月から新たに外国人雇用の担当する相談員を配置することができましたので、事業主さんの好事例を収集してそうした情報を発信していくというような取り組みを考えております。

そして技能実習制度に関しましては、こちらも現に技能実習生に実習をしてもらっている会社との意見交換会の場を設けたりですとか、実際にどういうことを取り組んでいるのかといったことを意見交換してもらうことで、知識・経験を上げていきたいというふうに考えているところでございます。

以上、職業安定部の最重点、重点施策のご説明になります。

渡部会長

それでは、ただいま事務局から説明のありました平成31年度秋田労働局行政運営方針(案)につきまして、ご意見、ご質問をいただきたいと思っております。ご意見、ご質問も含めてございませんでしょうか。小川委員、お願いいたします。

小川委員

連合秋田の小川でございます。

丁寧なご説明をいただきましてありがとうございます。

一つ、冒頭の雇用情勢の中でもお話があった外国人材受入れについてなんですけれども、労働局の会議なのでこの場でお話するしかないんですけれども、どうも労働力だけ日本に来るといふような印象のお話がすごくこの間の国会の議論でもそうですし、今日の説明でもそうなんですけれども、労働力だけ来るわけじゃなくて、人が来るんですよ。人が来て、地域で生活をして、そこで仕事をするという視点に欠けるような議論がこの間行われてきているような気がしまして、その点について議論のバランスに欠けるような印象があ

ります。もちろん労働局ですから、労働部分についてのお話をされるのはもちろんなんですけれども、我々県民として、あるいは住民として、国民として、例えばそういう地域で外国の方と一緒に生活をするということがあるわけですよ、今後。そういう覚悟が住民にあるのか、あるいは企業にあるのか、自治体にあるのかということが、どうも今のところが明確にならないままこの話が進んでいるような気がして、ちょっと何でしょうね、こういう議論でいいのかというふうな不安、漠然としたこう何ていいますかね不安というか、そういうのがあるんです。もちろん法務局が原則的には説明をしてというふうな話になろうかと思うんですけれども、具体的にこの辺について、例えば地方自治体、公共団体と綿密に打合せ、施策のすり合わせ等をして進めていく必要があるというふうに思っていますから、具体的に労働局の方からこういう政策がありますという説明を聞きたいわけではないんですけれども、そのあたりの不安に全体として誰がどう答えるのかっていうのをせっかくの機会ですから聞きたいと思って発言させていただいたんですけども、よろしくお願いたします。

渡部会長

この外国人労働力受入れの問題につきまして、ただいまの小川委員のご発言と関連して、何かご質問、ご意見ございましたら、もうお一方くらいお願いしたいと思いますけれども、何かございますでしょうか。

では、小川委員のご発言につきまして、労働局長お願いたします。

佐藤労働局長

小川委員のおっしゃることはもっともだと思います。我々ちょっと人材不足の観点からばかり申しあげましたけども、その前提として小川委員からお話があったようなどこに解決していくべき課題があるのかということを含めまして、秋田版の政労使会議の秋田いきいきワーク推進会議で全体の整理をしたところでございます。その中には、県の担当部署からもご出席いただきまして、地域とのコミュニケーションですとか、そういった関連の施策、それと仮に外国人が来られた場合の生活支援の対策ですとか、そういうのもご報告いただきまして、そういうところでどういう課題があるのかというのを政労使会議で議論したところでございますので、そういったことを十分に踏まえつつ、雇用、あるいは技能実習生の受入れという大きな課題はありますけれども、いざ多数の外国人の方が地域に来られたら、どういうふうな対応をしていけばいいのか、仮に申し上げますと、県内に日本人より外国人の方が多くなってしまった地域が仮に存在するようなことも想定されますの

で、そういった場合はどういうふうにしていけばいいのかということで、全体の議論として秋田いきいきワーク推進会議でやっているということをお踏まえいただきまして、今後とも小川委員のおっしゃるような意見を踏まえながら議論をして、先走りしないようなことをしてまいりたいと、このように思っております。

渡部会長

小川委員、よろしいでしょうか。

小川委員

言い忘れたんですけども、秋田県は外国人の方が少ない、就職する方が少ないというのが何回か資料の中で強調されていました。何かこう具体的な目標を定めていらっしゃるということがあるんですか。

佐藤労働局長

少ない理由の一つは受入れの業種がアパレル産業に結構限定されていること。それは監理団体がアパレル業界にしかないという背景がございますけれども、それと制度を厳格に運用して秋田県中小企業団体中央会の方が厳格にご指導していただいているという関係で、秋田県は業界が限定されているということもありまして、技能実習生の方も少ないという状況になっております。ただ、各業界の方のお声を頂戴しますと、建設業でも介護業界でも、仮にその監理団体が設立できれば受入れをしたいとの声があります。相当な資金が必要になってくるとか、あるいはノウハウが必要になってくるとかという課題もありますので、一步を踏み出せない状況ではあるんですけども、事業主の方から聞きますと、他県の監理団体から相当電話を頂戴しているというところがございます。先ほどのご意見で、そういう時には地域のコミュニケーションですとか生活習慣ですとかいろんな課題があるんですよということを念頭に置きながらやるということで、そういった意味での雇用管理セミナーの開催というふうに捉えていただいても構わないと思いますので、十分に慎重に対応はしてまいりたいと、このように思います。

それから、数値目標は無いです。

渡部会長

小川委員、よろしいでしょうか。

この外国人材受入れの環境整備等につきまして、ほかに何かご意見やご質問はございませんでしょうか。赤坂委員、お願いいたします。

赤坂委員

質問と意見なんです、秋田県で外国人材が少ないというのは、受入れ側が外国人に対して不安がある、受入れに不安があるというようなことが書いてますけれども、その受け入れる側があんまり求めていないということだけなのか、それとも外国人側が例えば秋田県の賃金が少ないとか、何かそういった外国人側が余り行きたくないというような、そういうこともあるのかどうかということが質問です。

それから、秋田県に若者が少ないということ、人材不足ということで、都会に行くと例えばコンビニなんかに行っても、夜になると大体外国人の方がいらっしゃるんですけども、今、コンビニの24時間営業に対応できなくて経営者の方が大変な状況というような報道もありますので、やっぱり秋田県でも受け入れていかざるを得ないと思うんですけども、例えば生の声が聞きたいなんていうお話も先ほどありましたけど、そういう何となく外国人の方に対して不安というところが大きい要素かなと思うので、こういった生の声を聞くような機会がほしいというようなことに対しては、積極的に労働局として対応していただきたいと思いますというふうに思います。

佐藤労働局長

外国人技能実習生の中で国別に多いのは、フィリピンとベトナムが最近多く伸びています。アパレル業界は、県内の縫製業の社長さんが先行して中国に行かれて受入れ団体を作ったりして、そういった環境が整ったのでアパレル業界はどんどん受入れが進んだわけですが、仮に受入れ団体がいない場合、県外の監理団体を経由して1人を受け入れるとなると、給料プラス月4、5万円ぐらいの手数料が発生するわけです。その4、5万円を高いと見るか、それを自分たちの監理団体を作って平均的にならしていくのかというところの兼ね合いで、外国人の雇用経験があるアパレル業界の社長からお聞きしますと、長年そうやって経験値を積むとだんだん安くなっていった平等に受入れが始まるといった話もございますので、建設業ですとか介護業界は一旦作ってしまえば軌道に乗るかとは思いますが、ちょっと難しいので二の足を踏んでいるという状況だと思います。そういった話をする機会がなかなか少なかったものですから、事業主の方は受け入れたいけどもどういう手順が必要だっという情報が少なかったと思いますので、そこは雇用管理セミナーで詳しくご説明をしたり、受入れ実績が十分にある事業所をはじめとして、いろんな話をお伺いしながら労働局として発信してまいりたいと思います。ただ、小川委員がおっしゃったようないろんな課題もありますよと、特に地域との共生というのが大きな課題になるかと思しますので、それは県との施策で共同宣言の中にも折り込んでいますので、ご意見を賜

りながら労働局が発信できる範囲内で情報提供してまいりたいと思います。

渡部会長

赤坂委員、よろしいでしょうか。

それでは、ほかにこの外国人労働者受入れに関しまして、何かございますでしょうか。

若泉委員、お願いいたします。

若泉委員

若泉です。

外国人労働者の方、いろいろあると思うんですけども、恐らく日本人も100万人ぐらい外国に行って働いていると思うんですよ。ですので、入ってきてるからとか出ていってるからということじゃなくて、どこで働くかっていうことだけであって、余りそんなに構えなくてもいいのかなということと、当社では今年の5月からベトナム人が3名入りますけれども、ちなみに監理団体は福島の監理団体です。手数料は1万5千円です。いろいろご質問もありましたが、最低賃金で基本的には給料が守られていますけども、やはり給料の高い所に流れる傾向にあります。ですので首都圏へどうしても行きます。ただ、うちの場合も募集して数十名は面接しましたので、ベトナムに行って、秋田県の最低賃金プラス少しアルファする程度でも、外国から秋田に来て働きたいという人はたくさんいるんじゃないかなと思います。

それで、私が1年ぐらいかけてやった結果で一番残念だったのが、寮が必要なんですけども、会社でアパートを契約して寮にしますよという話をして、ああわかりましたって、最後の契約までやって、外国人が入るんですといたら、ある日突然やめてくれって言われて断られたんです。何で日本人がよくて外国人がだめなのかなって、言わなかったですけど、やはりその地域のそういう受け入れるという環境がまだまだ抵抗があるんじゃないのかなというふうに思います。私は最初に、日本人が100万人ぐらい海外へ行って働いてますよという話をしたのはそこにあって、私も実は6年ほど海外で働いていますけども、何かその悪いイメージが、外国人イコール犯罪みたいな悪いイメージが確かにゼロではないと思います。ですので、そこを何か変える手段が必要じゃないかということで、うちの方では地域の祭りに参加させるとか、町を掃除するとか、そういうことをやりながら地域の方たちの気持ちを少しずつ解いていくという努力はしようと話しています。

渡部会長

ありがとうございます。貴重なご報告、それからご意見ありがとうございます。

局長から。

佐藤労働局長

すみません、さっき赤坂委員から何で秋田に来るのかという質問に回答を忘れていたので、アパレル業界の社長の経験談をお借りしますと、秋田の給料は他県に比べて安いですが、使うところが余りない、貯蓄ができるというところで、そういった魅力があるそうです。十分な仕送りがほかの県に比べると可能であるという利点があるということでございました。

赤坂委員

外国人にとっては、人気がないということではないということですか。

佐藤労働局長

ええ、いざ来てみると、案外ほかの地域よりも仕送り額は多いと。

住宅の関係で、また社長のお話をお借りすると、食生活の違いで排水口に油を捨てるという、そういうところでちょっとアパートの管理会社は抵抗を示したんで、自分たちで寮をつくってしまいましたというような話はされてました。

渡部会長

よろしいでしょうか。

外国人につきましてもほかにもあろうかと思われますけれども、ただいま若泉委員から、この外国人のお話がありましたが、この点は企業側、使用者側からというようなお言葉を頂戴しまして、この企業側から、使用者側からということで、この概要版の4ページのいわゆる同一労働同一賃金につきまして、最近メディアでも盛んに報道されておりますけれども、この点について、若泉委員から続けて何かございましたらご質問、ご意見、同一労働同一賃金のところも続けてお願いできますか。

若泉委員

すみません、外国人に限ってになると思えますけども、私、最低賃金審議会の方も出ていますので、最低賃金の方も承知していますけども、以前、もしかしたら少しお話ししましたが、外国人の賃金は最低賃金で守られているわけなんですね。ですので、問題はですね、企業側の経営者の資質であって、なぜかというとはですね、最低賃金を支払った後に、これは住宅費用だとか光熱費だとか例えば通勤費だとかとあって、会社の経営者が天引きをすることができちゃうんですよ。例えば13万5千円を外国人労働者の方にお支払いした後に、家賃手当2万円、光熱費1万円、交通費1万円とかって引いていって、例えば彼らの

手取りが6万円しかありませんとかっていうケースを作ってしまうと、外国人労働者っていうのもやはり高いところに働きに行きたくなるんで、いなくなってしまうたりだとか、悪いことに手をつけてしまったりだとか、そういうことが出てくると思うんですね。給料は最低賃金で守られているんですけども、その後の天引きの部分というのは、企業の経営者の方の考え方に基本的には則ってしまっているんで、その部分をやはりこう強制力はないかもしれませんが、例えば外国人労働者を雇い入れている企業の訪問だとかで適切な金額にされているのかとか、そういう部分を見た方がいいのかなという気はします。

渡部会長

ありがとうございます。

この同一労働同一賃金、小宅委員は何かご発言、ご質問ございますでしょうか。

小宅委員

同一労働同一賃金というか、今、外国人にちょっと話が偏ってるんですけども。

渡部会長

そうですね、日本人の方を対象としたご意見はありませんか。

小宅委員

同一労働同一賃金、いわゆる非正規社員から正社員にするという問題があるんですけども、うちの場合も前は27名の非正規社員がいたんですよね。非常にたくさんいたんですけども、今はいません。それで、去年の1月にいろんな事情を考えて、やっぱり正社員化するべきだなというような話になりまして、ちょうどこのキャリアアップ助成金というのがありますから、じゃあこれを利用しましょうと、計画的にやっていきましょうという話になったんですよね。その時に参考にしたのは、この1枚のリーフレットなんですけども、これは平成30年度以降のキャリアアップ助成金について、拡充などの主な変更のご案内ということです。30年度からはこうなるよ、「(予定)」って書いてますけどね、なりますということなんで、我々から見ると、いくら予定であってもこうなるだろうと当然判断して検討するわけですよね。これ見ると、1事業者当たり上限が15名ですよ。次からは20名になりますよということで、初年度じゃあ15名やりましょうと。次の年度になってから残り的人をやりましょうということで計画的にやったんですよね。やって、いざ申請に行ったら、初年度の人はいいいんですけども、次の年度の人、もう7名しかできませんよという話になったんです。ええっ？と、これに書いてあるじゃないですかということになったら、その1事業年度の人数というのは、正社員に転換した日じゃなくて、申

請を行った日だということなんですよね。ですから、去年の2月に正社員にして、申請するのは6カ月後なんです。そうすると、翌年度になってしまうわけですよね。そこからまた別の人を正社員にして申請すると、同じ年度に入っちゃうわけですよね。ですからこれはなりませんというふうになって、ええっということになったんですけども。

それともう一つですね、これに明らかに5%収入が増えることというふうに書いてあるんですけども、下の方に但し書きで、賞与、それから諸手当を含む賃金と書いてあるんです。当然、じゃあ賞与も諸手当も含むんだなということで転換後はそれを含めて明らかに5%以上は軽くクリアするんですけども、クリアしたということで申請したら、やはりだめですと。それは要件から外れてますという話なんですよ。なぜかという、その中の基本給の部分だけを取って、それを時間で割るんですよね。非正規社員の時の時給と比べるとその部分が下がっているから、これは適用になりませんよという言い方をされたわけですよね。そうすると何かね、次から次とせっかく正社員にしようとしてやっているのに、いろいろ細かいとこを突っ込まれてだめだめだめと言われて、結局この分でどれだけ申請できなかったかという、504万円だけないことになったんですよ。何のためにやったのかよくわからないということがあるので、今日この席で言うことかどうかちょっと迷ったんですけども、現実そういうことがあるので、こういうもの出し方はその辺をよく加味してやってもらいたいなということです。

渡部会長

ここで事務局から一言お願いいたします。

鈴木雇用環境・均等室長

大変複雑な申請要件とかですね、そういった手続でご迷惑をおかけして申し訳ございません。そういった現場の企業様の生の声ということで、ご要望として伺いたいと思います。どうも貴重なご意見ありがとうございます。

渡部会長

鈴木委員、お願いいたします。

鈴木委員

外国人労働者は同一労働同一賃金、この新しい規定に入らないんですよ。もう一点は、日本人同士であっても正社員と非正社員の同一賃金にするというのは、私は想像するに至難の業だろうと想像しています。理念ではわかるんですけど、これをどうやって実効性を持たせていくのかについて説明していただければなと思うんですけど。

渡部会長

お願いいたします。

鈴木雇用環境・均等室長

1つ目の外国人にというのは、これは当然そこで雇っていらっしゃれば適用になります。

2つ目のいろいろと至難の業というのが確かにございますので、ここにつきましては、施行に向けて先ほど説明させていただきましたガイドラインですとか取組手順書などで丁寧に相談・支援をしながら、それぞれの会社の状況に合ったやり方なり、ご相談を受けたいと思います。

渡部会長

鈴木委員、よろしいでしょうか。

鈴木委員

全然納得できません。

佐藤労働局長

至難の業だっというのはおっしゃるとおりで、必ず同一労働同一賃金にしないかという、しなくてもいい事例もあるわけで、例えば仮にスーパーのレジで正社員の人とパートタイム労働者の方がいて、その正社員の方には職責がある、あるいは人事異動の対象者であるという場合には、たまたま同じその時間帯は同じ作業をしているかもしれませんが、そのレジ作業を外れた時には別の業務が発生したりとか職責が違ったりとか、その会社の中全体でも、やっぱり正社員にはそれなりの職責がありますので、一部の業態だけを見て同一労働同一賃金じゃないかという疑問も発生しますが、そうではないその背景もございますので、そういうのを加味しながら判断していくということでございます。

鈴木委員

でも、実際上は同じ仕事をしていて、いわゆる雇い方が違うというだけで賃金が違うということは、ままありますよね。いや、今のようなご説明では確かにそうかもしれませんが、そうするとパートなり何なりが、私よく聞く話は、私同じ仕事をしていて、逆に言えばもっと時間も結構長く働いているのに、何で彼、彼女の方が給料が高くて私は安いのかって話ってよく聞くことで、これを同一なのか同一でないのか誰がどう判断するかと。逆に言えば、私なんかもしも雇用主になった時には、なぜパートを雇うか、なぜアル

バイトを雇うかという、ある意味で雇用の調整がしやすいし、あるいは安く使えるからなわけで、同一労働同一賃金にきなさいというのは理念上わかりますけれども、私はかなり目標に終わる、これを真面目にやろうとすればするほど、企業も労働者側もかなり苦勞するのでないかなと思うんですけど、いかがでしょうか。

渡部会長

鈴木委員のただいまの、質問に対してよろしいですか。

佐藤労働局長

一つの考え方として、本当に同じ仕事であれば同じ賃金にしてくださいよというのが、その事業主が負うべき責務で、そこは必ず同じ待遇にしてくださいと。仮に同じであればですね。今、鈴木委員がおっしゃったような雇用調整機能があるだろうとか、スポット雇用で、そのために正社員の負荷を軽減するために雇うんですよというのも十分に背景としてはわかりますけれども、ただ、その職務内容に違いを、差をつけるのであればですね、職務内容の差を明確にしてくださいというのが今回の同一労働同一賃金に対する考え方でございます。事業主が歴然とそこは職務内容が違いますよという判断であれば、それは処遇は変えていただいて構わないわけですけども、全くの一緒であれば、それは同一労働同一賃金にしてくださいという、今のところのガイドラインでございます。

鈴木委員

労働局は一生懸命指導をするということですか。

佐藤労働局長

そういうことでございます。ご理解いただくように内容を周知するということでございます。ただ、おっしゃるとおり、総論としては皆さんご理解いただくわけですけども、長年のそういった雇用調整機能ですとか、そういった概念がまだ歴然とありますので、そこを十分に、そういう意味で好事例を収集するというのは、そういう意味でございます。徐々に徐々にご理解を賜っていきたいということでございます。

鈴木委員

もう一点、ヨーロッパとかつまり横の同じ職種でつながっているところの社会と、全く企業別に、連合のようなオーナー組織もありますけれども、基本的に企業ごとに日本の会社というのは、あるいは労働者が成立しているので、私はかなり難しいだろうなど、やっぱり使用者側が強いらろうなというふうに思ってます。

渡部会長

ただいま連合の名前が出てきましたので、それでは藤井委員、何かご発言お願いいたします。

藤井委員

連合秋田の藤井です。よろしく申し上げます。

私からちょっと質問になりますけれども、総合的に多分こういった問題はですね、ハラスメント、若者の県内就職、外国人の問題、私ども連合では、ほぼ取り扱う入り口が労働相談で扱う事例が大変多くなってくると思っています。労働局の方で、いずれ労働相談を一括で取りまとめというかですね、連携をしてやっていこうということで協議会を作って取組をされているというふうに認識をしていますけれども、連合の中でもこのお配りいただいた資料の8ページですね、やはりコミュニケーションですとか言葉の壁、こういったものについては非常に今危惧をしまして、外国人の方が特に労働相談を寄せられる場合、恐らく外国語だろうというふうに思ってます。連合でもいろいろ検討はしているものの、なかなか先進的な取組ですとか、連携していく際の取組も含めて、いろいろ今後確認をしていきたいと思っているんですが、何か今後の予定みたいなものを含めて教えていただければと思います。

佐藤労働局長

ハラスメント対策、あるいはこういった同じような相談事例を取扱うのは法テラスですとか、県である労働委員会でありますとか、連合も同じですけど、年1回法テラスと労働委員会と合同の連絡会議をやっておりますし、もし可能であれば一緒にお話していただければと思いますし、今後ますます増えるであろう労働相談は、各地にいろいろ話がいくと思いますので、総合的に労働局として把握をして、適切な対応をしていきたいなと思います。今後ますますいろんな話が出てくるだろうと、今、話題になった同一労働同一賃金なんかですね、ガイドラインを進めれば進めるほど、私は処遇が違うみたいな話が出てきて、でも社長は歴然と違うと、こう言っているみたいなことになるとと思います。具体的にハローワークでの事例を申し上げますと、ハローワークで非常勤職員が窓口で職業相談をやっている方が多数います。その中でも歴然と謝金の単価が違う方がいます。労働局でも同一労働同一賃金じゃないじゃないかと、こうなっていますが、その職務内容で明確に、ただ簡単な職業相談をして紹介状を交付する方と、いろんな個別支援を通じて就職までもっていくという方と、職務内容で明確に差を設けていますので、先ほど社長はどうやって答えればいいのかというような話になるとと思いますが、そこは歴然と職務内容の違いをつ

けていただければ説明できるんだろうと思いますし、職務内容が全く一緒に本当に同じ待遇にしたいよというふうに積極的に思われている事業主の方は、本当に同一労働同一賃金にしていいただければいいんじゃないかなというふうに思います。

渡部会長

時間も押してまいりましたけれども、この働き方といってもまずは若者にたくさん定住してもらわなければ困るということで、この概要版の7ページの若者の県内就職の促進等につきまして、数値は上向きでございますけれども、佐藤緑委員、何かご発言ございませんでしょうか。

佐藤（緑）委員

いろいろご説明、それから企業様たちの若者、高校生、それから大学生の新卒の生徒たちへの雇用というふうなことで、いろいろご配慮いただきまして皆様に感謝申し上げたいと思います。

ご存知のとおり秋田県の一番の課題でございますけれども、少子化ということは私たち高校にも学校運営に影響を与えるほど深刻なものであります。それが県内就職というふうなことで増やしていこうというふうなところにも、私たちも努めてまいりたいと思います。しかし、なにせ駒がないといいますか、なかなか希望する生徒がいなかったりするというふうなことで、私たちも心苦しい思いをする場面があります。そういった中で、私たちとしては高校卒業生だけの、高卒の就職だけではなくて、やはり大学進学をして、一度県外に出ていろいろなことを経験して、人間的な幅を広げた上で、その上でまた秋田県に戻ってきてほしい、そういうふうな思いも考えて、高校卒業に向けての進路指導というものを重ねております。そういった中でいろいろな大卒さん相手、あるいはAターンも含めましていろいろなセミナー等を開いていただいたりとか企業説明会、様々な機会を設けていただいているというふうなこと、本当にありがたいと思います。高校の方にもいろいろなことをやっていただいているんですが、これをどうか学校現場としてお願いしたいのは、例えば県でもいろいろな事業をやられますよね、振興局等で。それで労働局の方でもいろいろなことをされている。商工会だったりとか、もう様々なところでいろいろなイベントでありますとか事業を設けられてらっしゃいます。とても有り難いんですが、こちらを取ると、こちらをお断りせざるを得なくなってしまうとか、日程の関係であつたりもいたしますので、横断的に情報交換をやっていただいて、その上でいろいろな私たちの方に情報提供もいただくと有り難いなというふうに思うことがあります。同じようなことが同じ

ような日程で行われたりいたしますと、私たちも非常に困ってしまうというふうなことがあります。そののところ、感じるところであります。

あともう一つですけれども、高校生の離職率というふうなこと、前々から話がありまして、それがだんだん減っております。教育委員会といたしましては、各高校に、全部の高校ではないんですけれども就職支援員でありますとか、就職定着員でありますとか、キャリア探求アドバイザーであるとか、そういった人材を各学校に1人ずつ配置いたしまして卒業後のキャリアというふうなことについて、いろいろな対応をしてもらっております。そういった方たちのネットワークも含めまして、就職した後、ですから卒業した生徒につきましても、何年も遡っていろいろと情報をもらいに行ったり、そういうふうな地道な作業もしております。何とか私たちも、せつかく県内に残ってくれる、秋田県の活性化のために頑張りたいというふうに残ってくれている生徒ですので、是非支援していきたいなというふうな体制で教育委員会としてもやっておりますので、ご理解いただければと思います。

あともう一つですけれども、これ余りいい話ではないんですが、親御さんたちの価値観が少し変わってきてるなというのがあります。いろいろな相談とかが多いというグラフの数値の提示がありましたけれども、いろんなことを例えば疑問に思っていること、不安に思っていることを言いやすいついていうふうな体制が社会として整えられている。ですので、親御さんたちはそういうふうなところでいろんな意見を言ったり相談したりっていうふうなことに対するハードルがどんどん下がっているわけですね。そういったことが実は子供たちにもそういったあたりが見える部分がありまして、何と申しますか、例えばちょっと我慢するべきだとか、そういったふうなところなんかについても学校としても教えていきたいなと思っておりますが、親御さんたち世代というのは、もう現役で企業の方で仕事をされている方たちですよ。そういうふうな価値観のいろいろな、少しの、少しずつの変化なんでしょうけれども、それが将来的にもいろいろ影響もまた出ていくんだろうなというふうなこと、まだずっとずっと先の話にはなるかもしれませんが、そういったことも私たちは考えながら、学校としてやるべきことというのは当然やっていきますけれども、社会全体としてもそういったことを理解した上で、じゃあどうしていったらいいのだろうかというふうなことを考えていければいいんでないかなと思います。外国人の方たちの受入れとかいうふうなことに対しても、その時のそういった私たちの価値観ですけれども、やっぱり変えていくべきことは変えていかなければいけないですし、守っていくべき

ラインというのは、それはそれなりにあるかと思えます。それはいろんなことに対してですけれども、そういったことを私たち全体、社会全体として大人が考え、それを子供たちに伝えていくというふうな気持ちを持っていければいいかなというふうに思っております。

とりとめのない感想で申し訳ございません。

渡部会長

貴重なご意見ありがとうございます。

職業安定部長、何かございますでしょうか。

大坪職業安定部長

ご意見ありがとうございます。

施策の様々な部分でやっているいろんなものの重複ということにつきましては、実はですね、秋田県の人口減対策を担っている未来創造部とつい最近も会合を設けるような形を少し模索していきまして、そこに教育庁、それから県の雇用労働関係の担当の方、様々ないわゆるAターンだったり人口減だったり若者を担当する方たちの頭脳を結集し、その中で少し施策の調整・整理をしていくということも来年度、少し動かそうと思っております。そういった中でいろいろ発信できればと思いますので、よろしく願いいたします。

渡部会長

まだまだご意見を賜りたいところでございますけれども、予定の時間が近づいてまいりました。これまでの意見交換を踏まえ、平成31年度秋田労働局行政方針（案）につきまして、当審議会として了承したいと思っておりますが、いかがでございましょうか。

（「異議なし」の声あり）

渡部会長

それでは、異議なしとの声がございましたので、当審議会として了承することといたします。

お認めくださいますようお願いいたします。

秋田労働局におかれましては、当審議会での各委員からの意見を踏まえ、また、秋田県をはじめとした関係機関との連携を図りながら、働き方改革や人材確保対策等について、より一層実効ある行政運営をお願いいたします。

それでは、これもちまして、第37回秋田地方労働審議会を閉会いたします。

円滑な議事進行にご協力くださいますようお願いいたします。