

## 第36回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成30年11月28日（水）

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いて（諮問）

（2）平成30年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について

（3）その他

### 4 閉 会

## 第36回秋田地方労働審議会

事務局

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。

定刻前でございますけれども、皆様方お揃いでございますので、ただいまから、第36回秋田地方労働審議会を開会いたします。

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、封筒に入れてお配りさせていただきましたけれども、第36回秋田地方労働審議会次第1枚、秋田地方労働審議会第9期委員名簿1枚、第36回秋田地方労働審議会秋田労働局出席者名簿1枚、第36回秋田地方労働審議会座席表1枚、厚生労働省組織令等々一綴り、資料No. 1「秋田県通信機器用部分品製造業最低賃金の諮問関係資料」一綴り、資料No. 2「平成30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」一綴り、資料No. 2の付属資料1「外国人労働者の状況について」一綴り、資料No. 2の付属資料2「労働相談の状況について」一綴り、資料No. 2の付属資料3「秋田県内の求人・求職・職業紹介の状況（平成30年9月末）」一綴り、参考資料1「もうチェックした？秋田県の最低賃金」リーフレット1枚、参考資料2「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」パンフレット1冊、参考資料3「『働き方改革』の実現に向けた中小企業等支援制度のご案内」一綴り、「過労死等防止対策推進シンポジウム」リーフレット1枚、以上が本日の審議会の資料でございます。ご確認のほど、よろしくお願いたします。

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6名、使用者代表委員5名が出席されております。公・労・使それぞれ3分の1以上の出席が得られましたので、地方労働審議会令第8条第1項により、本会議が成立しておりますことをご報告いたします。

本日、公益代表委員の石沢委員、森委員、使用者代表委員の阿部委員は、所用により欠席されております。

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

労働者代表委員の小川純委員でございます。

小川委員、一言ご挨拶をお願い申し上げます。

小川委員

どうぞよろしくお願いたします。

事務局

ありがとうございました。

現在の秋田地方労働審議会委員につきましては、本日お配りしました「第9期委員名簿」でお示ししておりますので、ご確認ください。

それでは、開会にあたりまして、佐藤労働局長よりご挨拶申し上げます。

佐藤労働局長

皆様、おはようございます。労働局長の佐藤でございます。

労働局長をこの4月から拝命いたしておりまして、8か月経つところでございますが、記者会見あるいは障害者雇用問題をはじめとしてマスコミへ出る機会が多かったと思いません。本日はどうぞよろしくお願いたします。

地方労働審議会の意義でございますが、この審議会は年2回程度開催する予定でございます。本日は、この年度内で第1回目でございますが、3月の末頃にご承認いただきました労働局の行政運営方針に基づいて労働局がとってきた行動、それと課題、今後の取組予定について、今回各委員の皆様からそれぞれのお立場からご意見を賜るとというのが第1回目の内容でございます。年度末に開催予定であります第2回目は、翌年度の行政運営方針を、これまでの課題あるいは反省を踏まえつつ、どういう対応をしていくのが適切であるかというのを各委員の皆様にご審議をいただくという場でございます。労働局には、審議会が2つございまして、この地方労働審議会と最低賃金を決める審議会でございます。また、大きな会議としましては地方訓練協議会というものもございまして、秋田県内で秋田県、あるいは高齢・障害・求職者雇用支援機構をはじめとして職業訓練校が各種ございますけれども、それらの訓練定員を決める大きな会議でございます。それらのトップの位置付けになるのがこの審議会でございますので、本日はよろしくお願したいと思えます。

議題は2つほど用意しておりまして、家内最低工賃の今後の在り方について諮問する予定でございますし、2つ目といたしまして、先ほど申し上げました今年度の行政運営方針の取組状況について皆様からご意見を賜りたい、このように思えます。

大変お忙しい中、ご出席いただきまして本当にありがとうございます。今日はよろしくお願申し上げます。

事務局

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、よろしくお願ひいたします。

渡部会長

おはようございます。座らせていただきます。

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います。

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、労働者代表委員の伊藤委員、使用者代表委員の小宅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、早速議事に入らせていただきます。

本日の議題は、(1)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いて、(2)平成30年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について、(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いてでございます。

諮問があるようですので、お受けしたいと思います。

それでは、佐藤労働局長、お願いいたします。

佐藤労働局長

ただいまから会長に諮問文をお渡しします。よろしくお願ひ申し上げます。

【会長に諮問文を手交】

渡部会長

労働局長から諮問をお受けいたしました。

労働基準部長は、諮問文を読み上げてください。

奈須川労働基準部長

諮問分の写しにつきましては、資料No. 1秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の諮問関係資料を1枚めくっていただきまして、資料No. 1-1としまして添付させていただいております。

それでは読み上げさせていただきます。

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いて（諮問）

標記について、秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃が適用される労働者は平成17年に100人未満となり、それ以降も適用家内労働者数の減少が続いているところである。

よって、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の今後の在り方について、貴会の調査審議をお願いする。

以上です。

渡部会長

ただいま、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いて、調査審議を求められましたが、諮問に至った経緯等について労働基準部長から説明をお願いします。

奈須川労働基準部長

それでは、引き続き、説明させていただきます。

資料No. 1-4「最低工賃対象業務の家内労働者・委託者の推移」という資料を付けさせていただきます。ご覧いただきたいと思っております。

一番下の欄に家内労働者数、委託者数の推移を載せてございます。諮問文にも書かせていただいておりますが、家内労働者数が平成17年に100人を切り、その後も減少が続く、本年平成30年に調査したところでは、家内労働者数18人となっております。

次に、1枚めくっていただきまして、資料No. 1-5ということで、最低工賃の一覧を付けております。家内労働者数が減少する中、家内労働部会で調査審議していただいておりますが、最低工賃につきましては、ちょうど真ん中ぐらいの欄にございますが、平成18年3月15日から適用ということで、平成18年3月に改定した以降、10年以上改定が見送られている状況にございます。そのため、今回、通信機器用部分品製造業最低工賃につきまして、今後の在り方、今後どうすべきかということに関して調査審議をお願いする諮問をさせていただいたところでございます。

また、あわせまして家内労働部会での調査審議の際に参考としていただくため、関係家内労働者、委託者から意見聴取を行うための公示を行わせていただきたいと思います。思っております。

以上でございます。

渡部会長

ただいまの説明につきまして、何かご質問ございますでしょうか。よろしいですか。

それでは、家内労働部会で調査審議をお願いします。

次に、議事（２）平成３０年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況についてでございます。

佐藤労働局長から説明をお願いします。

佐藤労働局長

資料Ｎｏ．２「平成３０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」についての資料を用意しております。それを中心にご説明させていただきます。

座らせて説明させていただきます。

はじめに、この資料Ｎｏ．２に入る前に、労働局をめぐる労働市場がどうなっているかということについてご説明申し上げます。

資料Ｎｏ．２の付属資料３「秋田県内の求人・求職・職業紹介の状況」という資料をご用意ください。

表紙を１枚めくっていただきますと、左に有効求人倍率の動向という図がございます。現在、９月末現在、有効求人倍率は１．５２倍でございますが、今年の４月に過去最高の１．６０倍を記録し、その後やや微減しましたが、相変わらず１．５倍台という高水準を維持している状況でございます。

全国の状況はどういう状況かと申しますと、有効求人倍率が高い都道府県は、特に福井ですとか香川、労働市場の小さなところが好景気に応じて多数の求人をいただいて求人倍率が高くなっている、あるいは、災害等がございまして復旧・復興の関係で西日本地域、中四国を中心に有効求人倍率が高いという状況がございます。

秋田は東北の中では３番目、宮城、山形に続いて３番目、北東北の中、青森、岩手、秋田の中では常にトップを維持している状況でございます。秋田は仙台までの時間が長いですとか、あるいは他県からの流入が少ないというところがございますので、やや閉鎖された労働市場の中で動くというところで既に求職者数の減、あるいは多数の求人を頂戴しておりますので、かなりの期間の間、有効求人倍率が高い水準を維持しているのではないかと、このように予測はしております。

右の有効求人・有効求職の推移、原数値でございますが、平成１９年以降１０年間の有効求人と有効求職を表しております。平成１９年当時、年間の有効求人倍率は０．６１倍でございます。ですので、相当高上昇しているというところ、それと、労働市場の規模でございますが、平成１９年の有効求人が１万６，５２６人、有効求職が２万７，１２９

人、合わせますと4万3千人ほどでございます。それに対しまして平成29年、昨年度の労働市場の規模は2万3,774人と1万6千人余りで、約4万人ほどですので、労働市場は3千人規模ほど縮小している。この縮小はどこから始まっているかという点、平成25年が4万人台でございますので、5年前ぐらいから労働市場は縮小傾向にあり、有効求職者が減少しつつ多数の有効求人が存在しているというのが秋田県の実情でございます。

これを産業別に見るとどうなるのかというのは次の2ページでございますが、緑の縦の線が10年前の状況でございます。オレンジ色が29年度でございますが、大きく増えていますのは医療・福祉関係、特に介護の求人でございますが、これが大幅な増加となっております。続いて宿泊・飲食・サービス業が増加傾向、逆に減少傾向になったのは製造業でございますけれども、これは製造業はサービス業の方に派遣求人として流れているという傾向がございますので、製造業自体の規模が縮小しているのではなくて、求人の形態が変わったというふうにご理解していただければと思います。

続きまして、県内各地の有効求人倍率がどうなっているのかというのを直近の常用で見たところ、過去最高を示したのは大館の1.76倍、鷹巣の1.77倍、角館1.78倍、本荘、横手、湯沢となっております。特に人手不足に悲鳴が出ていますのは県北地域となっております。それと県南も横手を中心に、横手が大きな介護施設等がありますので、その状況から求人倍率の高上昇を描いているというところでございます。

2ページ目の中ほどに事業主様からの声を記載しておりますけれども、旅館業では、人手不足により採算が取れなくなったので閉館することにしたと。あるいは、介護事業では、業界内の有資格者の引き抜きが頻繁である。また、施設は規模縮小や廃業もやむなしの状況だと。複数の業界で、ここは相当留意しなくてはいけないんですけれども、人手不足により、今いる労働者の方に過度の負担がかかっているということで、雇用管理に相当苦慮しているということでございます。

また、先ほど製造業の関係で派遣会社に流れているとご説明申し上げましたが、派遣会社にお問い合わせしても派遣できる社員そのものの登録が不足していて、なかなかうまくいかないという状況になっています。そういうことで、相当有効求人倍率が高い中で県北を中心に人手不足の傾向が顕著になっているというのが秋田県の状況でございます。

それと資料No. 2の付属資料1をお開きください。

今、臨時国会で外国人労働者の受け入れについて、昨日衆議院を通過したようでございますけれども、外国人労働者の状況について、秋田の状況についてご説明申し上げます。

1枚めくっていただきますと、外国人雇用事業所数、これが全国で19万4,595社あるうち、秋田は401社、全国最下位でございます。これは4年連続でございます。

続いて、次のページ、外国人労働者数について、これも全国最下位でございますが、一番下の段のところは1,679人ですので、1,700人程度しか外国人労働者の方はいらっしゃらないということでございます。

続いて、3ページを見ていただきますと、在留資格・国籍別の分析表でございます。上の表が在留資格別でございますが、1,679人のうちが一番多いのが技能実習生で780人ほどの方、続いて専門的技術的分野、これは大学関係者だと思っていただいて構わないのですが、ここが300人程度でございます。国籍別で一番多いのは中国でございますが、最近伸びていますのはベトナムやネパール、あるいはフィリピンということになっておりますが、何故このように秋田は外国人労働者が少ないかと申しますと、特に技能実習生は、アパレル業界に限定されております。技能実習生を斡旋する監理団体が5団体ほどしかございませんので、厳しくこれまで法違反がないように指導をされている結果、業界に絞ってなおかつ監理団体が少ないという状況で技能実習生が少ないということになっております。

また、受け入れているその事業所のところでございますが、4ページを見ていただきますと、産業別で401社のうち製造業が163社となっておりますが、これはほとんどがアパレル業界だと思っていただいて結構です。また、外国人労働者の製造業も、ここもアパレル業界に800人ほどの方々がいらっしゃっております。今回、特定技能1号、特定技能2号のご審議が国会の方でされておりますが、特に秋田で留意しなくてはいけないのは、このように少ない外国人労働者、技能実習生も限られた産業でしか受け入れていないところでありますので、経験値が全然ないというのに等しいということ、それと、今度は技能実習生の受け入れではなくて、労働者の受け入れでございますので、斡旋機関、我々ハローワークも含めて民営の職業紹介機関ですとか、あるいはNPO、職業紹介事業者が慣れていないというところがございまして、そういったところをどうするのか。それと、仮に人手不足が甚だしい県北の地域に外国人労働者の方を受け入れた場合に、そこのおそらく定住する、長期間定住することになるでしょうから、文化ですとか地域住民との関わり方とか、そういったことが慣れてない分、諸問題がいろいろ出てくるのではないかと、このように思いますので、慎重に検討を県の方と労働局の方と進めつつ、それと法違反のないように基準行政を中心に監督指導を行いつつ、どうやって外国人労働者を受け入

れていくのかということが重要な論点になるかと思えます。

現在、県の方で各事業所から外国人労働者の方を受け入れたい、こういう要望がございますので、中央の方から外国人受け入れの機構の方を説明者としてお迎えをして、事業所セミナーをいろいろやっているところでございます。それは技能実習生の受け入れについてのセミナーでございますが、今回、法律が通った暁には、その職業紹介機関がどのように関わっていくのか、あるいは受け入れた時に受け入れ事業所の雇用管理をどうしていくのかというのが労働局の務めでございますので、その辺も含めて検討課題は多々あるかと思えますが、何より経験値が少ないというのが秋田の一番の実情でございますので、そこは重要な課題として捉えていく必要があるのではないかと、このように思えます。

これらを踏まえつつ、資料No. 2の本題をご説明させていただきます。

今ほど申し上げましたとおり、秋田は限られた労働市場の中で労働市場が縮小傾向にあり、そういう中で人手不足が生じている。その中で一番大きな課題である働き方改革を進めていかなくてはいけないという実情がございます。働き方改革は、長時間労働の是正、それと同一労働同一賃金、健康確保ということに尽きますが、各地域で事業主セミナーを展開しておりますが、事業主の皆さんの声をお聞きしますと、総論は皆さんご理解いただいているようでございますが、自社内で展開していくにはややハードルが高い、あるいは就業規則、36協定、その他諸々の整備をしなくちゃいけないところがありますが、その存在自体を知らない小規模事業者の方もいらっしゃるということですので、施行日が来年の4月1日に迫っておりますので、それぞれの地域に労働局が馳せ参じまして事業主セミナーをやる予定でございます。働き方改革の今後の取組予定の中で書いてございますが、事業主向け働き方改革関連セミナーを県内全域で15回開催することとしており、特に労働基準法の施行が来年4月でございますので、12月から2月にかけて集中的に行っていく予定でございます。

また、お手元に参考資料の3として「働き方改革の実現に向けた中小企業等支援制度のご案内」というものがございます。特に中小企業、小規模事業者の方からお声を頂戴すると、大企業を中心に働き方改革を進めると、下請けの関係で相当負担が中小企業の方にくるのではないかと、あるいは事業所自体の存在が小さいので、制度全体を展開するには、ややちょっと難しい側面がある。そういったところへの支援制度がないのかということ踏まえて、このようなパンフレットを作ったところでございます。このページを簡単にご説明申し上げますと、1枚開いていただくと、働き方改革実現に向けた中小企業、小規

模事業者支援策ということで、左側の方に項目、①長時間労働の是正、続いて②は同一労働同一賃金の話でございます。③は女性の活躍、続いて高齢者の活用、そういう中を横展開しまして、A～Dで制度の導入ツールがございます。あるいは個別に相談していただくためには「働き方改革推進支援センター」の社労士さんに行くことができますとか、関係の助成金、奨励金、それと補助金がありますのでご活用くださいというように項目ごとに制度のご案内をするパンフレットを作りました。また、3ページ以降は、それぞれの項目ごとの詳細を載せておりますので、このようなパンフレットを使いつつ、事業者の方は我が労働局の方にご質問、ご要望いただきまして、混乱のないように取り扱ってまいりたいと、このように思います。

また資料No. 2に戻っていただきまして、適正な労働条件により、安全と健康の確保、これは労働基準行政についてでございます。

秋田の状況を申し上げますと、総労働時間は全国で第5位に長い労働時間でございます。但し、時間外労働は下から4番目ぐらいで短い労働時間でございますので、全体の労働時間は長いですが、超過勤務は少ない。ですので、稼働日を少なくすることによって労働時間を縮小することができるので、長時間労働というのは、あることはありますけれども全国的に見れば少ない状況がうかがえると。それと、年休の取得は8日ほどでございますので、それに加えて働き方改革が求める休暇の付与制度をご理解していただくということでございます。これはワークライフバランスにおいても労働者の権利の確保のためにも大変有効な手段でございますので、この辺を理解していただく必要があるのではないかと、こういうふうに思います。

資料の中ほどに上半期の取組実績ということで、過重労働に対する定期監督指導、重点監督をやった結果を9月末時点で書いております。全体で48件ありましたが、そのうち時間外100時間超えが24件、そのうち法違反があったのは15件ということでございます。そういうことで、100時間を超える事業所が半数を占めて、なおかつ法違反が3割を超える状況であったというところで、この辺を労働基準行政としては課題として捉えているところでございます。

また、先ほども申し上げましたが、課題の(2)で書いておりますが、中小規模事業場では、36協定を届けていない、基本的な労務管理が不十分、労務管理の知識が事業主の皆様にも備わっていないというところがございますので、これは監督署、あるいは社会保険労務士の方のお力をお借りしながら知識を付与していく必要があるのではないかと、このよ

うに思います。

続いて、中ほどのグラフに秋田県最低賃金の推移というのが書いてございます。本日ご出席していただいている赤坂委員のもと、最低賃金について8月にご審議いただきましたが、秋田県はDランクでございます。Dランクの平成30年の目安は23円でございますから、公労使皆様の活発なご議論、あるいは積極的な意見交換から、目安プラス1円「24円」というところで、8月2日にすぐ結審したところでございます。これは余談になりますが、これは全国的に「秋田ショック」と呼ばれておりまして、まさか秋田が8月の冒頭に目安プラス1円で結審するとは、全国、特に九州で影響が大きかったようで、これはどうゆうことか、俗な言い方になりますが、最下位だけはどうしても避けたいということで、秋田を超えるためには九州地方ではプラス2円にせざるを得なかったということで、公労使の皆様の強い意識が全国的に波及をして、A・Bランクはおおむね目安どおりの結審になったんですが、Dランクはいわゆる秋田ショックのおかげといたしますか、相当波及効果を生みまして、Dランクはそれぞれの各県では目安プラス上積みをしなないと最下位から免れることができなかつたということになります。こういう状況がございましたので、大分秋田ショックが全国に波及したと、それは赤坂委員のおかげでございます。どうもありがとうございます。そして、我々が注意しないといけないのは、課題の(4)でございます。影響率は15、6%でございます。この最低賃金の周辺で働く方が15から16%いらっしゃる。その近辺はもっといらっしゃいますので、そういった方の賃金が適切に上げられる、あるいは業績に影響が及ばないように中小企業、小規模事業者に支援をしていくということが大事だと思います。周知方法について今後も助成金の活用も含めて広めていく必要があるのではないかと思います。

続いて、今後の取組予定で、特に過重労働についてでございますが、先ほども申しましたとおり、事業主の皆さんは働き方改革全般についてご理解いただいていますけれども、どうやったら長時間労働を是正したらいいかわからない、あるいは生産性の向上をどうやっていいかわからないというところがございました。そういうことで、ベストプラクティス企業として、大曲にあるMEP株式会社という会社に私が訪問をしました。そこは社長さんが自ら監督署、あるいは局をご訪問していただいて、なかなか長時間労働を、いろいろ業務に波動性があつて是正することができない、どうしたらいいかという相談があつたことで、我が局の雇用環境・均等室が支援に出向きまして、最初から取り掛かった事業所でございます。ワークショップでグループ化をして意見交換をする中で、最初は社員

の皆さん、誰も話さなかったのが、原点に戻っていろいろ自分なりの生産性向上の仕方、あるいは超過勤務縮小の方法を模索しまして、今や、大分理想的な姿になったということで、今回ベストプラクティクス企業として私が訪問させていただいたところでございます。

もう1枚めくっていただきますと、労働基準行政のうちの安全・健康の確保でございます。担当課としては、健康安全課となりますが、その上半期の取組実績が(1)でございます。第13次労働災害防止計画、今年度が第1年目でございますが、平成30年10月末現在、4日以上死傷者数が既に932人、死亡者が9人となっております。昨年を超える勢いでございますので、緊急要請を災防団体にさせていただいたところでございます。また、12月3日には、秋田監督署で一日署長ということでイベントを開催する予定でございます。そういったイベント、あるいは私のパトロールを起点といたしまして、災害防止の意識を高めていくと。特にこの死亡者の原因をいろいろ調べてみますと、ベテランの方が油断をして転落をして亡くなるという傾向が多くございます。また、ここに計上されておられません、一人親方の方も6人亡くなられておりますが、この方も実際はあり得ないような屋根の塗装工事で、つい油断をして転落をしてしまった、そういう油断、防げるような死亡事故が多数ございますので、災防団体にはその辺を改めて徹底をさせるよう要請をしているところでございます。

課題として、今ほど申し上げましたとおり、木造家屋建築工事業で死亡者数、死傷者数が大幅に増加と、上の方で書いてありますが、問題は、やっぱり人材不足の影響が生じておまして、現場管理者、安全管理者が不足して安全管理が不徹底になっているところがございますので、そういうところをやっぱり人材不足対策として労働基準行政も大いに関わっていく必要があるというところでございます。

今後の取組予定、右の方に書いておりますが、省令改正によりましてフルハーネス型安全帯をつける、あるいは墜落防止措置の徹底をしていただく、それと監督署では、木造家屋の建築工事現場に対する一斉監督をやるということで、この一斉監督の結果につきましても、やっぱり転落防止のための安全措置がとられていないというところが多数見受けられましたので、その辺も厳しく監督、指導して、人命を尊重していきたいと、このように思います。

続いて、4ページ目がハローワークの状況でございます。

冒頭申し上げましたとおり、労働局を巡る状況は、秋田県は人口減少とともに人手不足が甚だしい。ただし、人手不足は人口増のところにも起きている状況でございますので、

人材確保対策を何かやるべきではないかということで秋田県の方にご提案申し上げたところ、雇用対策協定の中で秋田県と秋田労働局による「人材確保対策共同宣言」というのを9月7日に締結し、署名をさせていただいたところでございます。何ページかめくっていただいて、この本資料の9ページ目に人材確保対策に向けた共同宣言に基づく取組概要版というのをお示ししております。私がやや感じた素直な印象を申しますと、それぞれ県も国も対策はやっているけれども、ちょっと上滑りの対策になっているのではないかと、それぞれがそれぞれの担当課で各々やっているけれども連携した取組がされていないのではないかと、こういう感想を持ちましたので、雇用対策協定を利用してこの共同宣言を実施し、県と国が手を取り合って人材不足に積極的に取り組んでいくというのを発信したところでございます。

※印の1、2、3とありますが、一番我々が強調しておりますのは※印1、業界団体を対象とした連絡協議会の開催、特に業界の中のヒアリングとご理解していただいて構わないのですけれども、人手不足が甚だしい介護、看護、保育、建設、運輸、それらの業界団体のトップの方をお呼びしまして、連絡協議会をしたところでございます。もう既に、次の10ページ目に実績を書いておりますが、魅力ある企業情報発信の強化ということで11月13日、13時半から関係団体をお呼びしまして行政に対する要望、あるいはこれまでの実際について、生の声を頂戴したところでございます。これがどういう生の声かというのは、次の11ページに人材確保対策連絡協議会の概要というところで、いただいた意見をちょっと簡単にまとめているところでございます。

介護につきましては、職員確保が思いどおりにいかないことで事業の廃止を検討する事業所が出てきている。保育では、労働条件が悪化し、職員が疲弊している。建設関係では、現場監督者の人材を確保できない。これは不景気な時に建設業界が人材確保してこなかった、採用抑制の影響で中堅的な監理監督者の立場の方が少ないという状況に加えまして、一般建設労働者についても災害復旧、あるいはオリンピック関係で県外に人材を取られる関係で、自分たちの災害復旧関連工事について対応がうまくできていないという声を頂戴したところでございます。

2番の入職の隘路となっている、こういうものがありましたということで、介護は学卒ルート、養成課程ですとか養成短大、学卒ルートが減少しているということでございます。また、業界のイメージが、ややきついという先入観が先行されておりますので、そういったことで敬遠される傾向にある。運輸も同様に、危ないですとかきついというネガティブ

なイメージが脱却できていません。看護は、就労条件が多様化しているので、実際にもう一度労働市場に看護師としてリスタートしようとする時に、なかなか求人とマッチしにくいといったような声を頂戴しているところでございます。

3の人材確保に向けた取組、工夫ということで、建設では技能実習制度の講習会の開催、介護・看護では潜在有資格者の掘り起こしといった取組です。特に介護につきましては、ハローワークを中心に、かつてヘルパー2級制度を相当受講者として受け入れて資格付与したところがございます。ヘルパー2級の資格を持ってらっしゃいますけれども、自分の親の介護とか、そういうことのためにヘルパー2級を取った方が多くて、実際に労働市場に貢献されていないという方が結構多いのではないかと思います。

また、建設業界では、これは素晴らしい取組ですけれども、学校と連携した体験学習、教職員との意見交換、特に建設業界に対するイメージアップを保護者や学校を通じて図っているということでございます。

同様に、運輸業界についても高校生向けの物流業界ガイダンスを開催ということで、若者向けに業界イメージを転換しようという取組が目立つところでございます。

4番の働き方改革など従業員定着のための取組についてで、ここは中身を省略させていただきますが、人材不足の対策として、離職はしても業界の外には出さないということで、業界の外に出してしまうと本当に業界にとって人材が不足してしまうので、ある事業所を辞めても業界の外には出さない定着制度、こういうのが必要だということで、それぞれ自社内の福利厚生充実ですとか、孤立させない仕組み、あるいは建設ですと女性部会を設立して相談の拠点を作ったと、そういった取組がございますので、肝心なのはやっぱり業界の外に出さないということが一番大事なんじゃないかと思います。

もう1枚戻っていただきまして、先ほど対策が空回りしているのではないかと、このように申しました。それぞれ対策には、非常勤職員さんが多数ついてらっしゃるのですけれども、県にいる非常勤職員さん、我が方のハローワークにいる非常勤職員、それとナースセンター等にいらっしゃる非常勤職員さん、それぞれが人材確保対策をやってらっしゃるんですけれども、それぞれの悩みですとか特色ある対策ですとかそういうのを共有化した方がいいのではないかと思います。人材確保対策の情報交換会を、ちょうど明日、11月29日の午後に職業安定部の会議室でやる予定となっております。このような実際に窓口や現場で人材確保対策に従事されている方の経験値をアップさせることによって、等しく人材確保対策をやっていくということにつながるのではないかと思います。これも繰

り返し会合を重ねていきたいと思いをします。

先ほどの業界ヒアリングの用法については、現在、県と国と対策を詰めておりますので、また何らかのタイミングで皆様にお示しすることができるのではないかと、このように思っております。

また、4ページ目へ戻っていただきますと、課題の(1)、今、人材確保対策の対応をご説明しました。共同宣言に基づいて県と国と共同実施をして県内に広まっている人手不足感を払拭していこうという取組でございます。

もう一つ(2)ハローワークにおけるマッチング機能の充実ですが、皆様、ハローワークというのは雇用保険を受給される方が中心にいらっしゃるのではないかとと思われるかもしれませんが、半数が在職者の方、もう半数が失業者の方という理解をしていただいて構いません。

一つは、不景気な時に今働いている事業所に入社している在職労働者の方が、多数求人がある中でどこか良いところはないかということでハローワークに登録されている方が半数の方、もう一つが、離職者の方でも自分の都合でどこか良いところがないかということでハローワークに登録をしているということで、労働市場は転職市場に完全に転換をしているという理解をしているところでございます。

こういう中で求職者が減少し、求人を多数頂戴している。ハローワークの務めは、やはり就職先を確保するというところでございますので、反省すべきところは、紹介件数の減少が前年比8.5%でございますけれども、ここを確実に上昇させて在職労働者の方であっても各種相談を通じて就職先を確保していく。ハローワークの斡旋機能を高めていくというのが大事なところなのではないかというふうに思います。

今後の取組予定の(3)求人充足への対応でございますが、なかなか処遇、あるいは福利厚生条件をアップさせないと、求人を多数頂戴しても埋まらない状況でございますので、ハローワークの窓口では求人票を添削したりですとか、あるいは求職者の方のリクエストがあつたら個別対応をして、その対応をしていくというような、これまでのやり方と一風変わった個別支援の強化をすることによって、求職者が少ないものですから、いろいろな方策を講じて就職件数を上げていこうという考えにしております。

続いて、5ページ目でございます。5ページ目は学卒の状況でございます。

学卒の状況、中ほどに県内求人倍率3.17倍となっておりますが、これは何ほどこんな高水準になっているかという、一般労働市場で人手が確保できないので、学卒求人

各事業所が殺到してきたということで高条件になっております。

また、秋田の大命題である県内就職希望割合、これも昨年並でございますが67.3%と、7割近いのが数値目標でございますが、それに近づけるため、県と手を取り合っ力を入れていくところでございます。

課題でございますが、課題の上から3つ目、保護者や学校関係者に地元企業の理解を促進する取組の強化とありますが、学校関係者の方はこれまでの求人の流れを重視するという傾向がありますし、保護者の方ですとネームバリュー等自分の子どものためにとということでいろいろ考えていらっしゃると思いますけれども、実際に地元の企業をしっかりとご理解していただいて進路を決めていただくということが必要なもので、そういったセミナーあるいはイベントを強化する予定でございます。

今後の取組予定でございますが、県内企業の魅力を発信する業界研究会の開催ですとか、高校の先生を対象とした地元企業見学ツアーの実施、それと内定後でございますけれども、ほったらかしは駄目ですよと。内定をした後でも、しっかりコミュニケーションを取って橋渡しをしてくださいと、こういう話をしているところでございます。

6ページに移らせていただきます。

世間を騒がせました障害者雇用の問題でございます。(1)いわゆる水増しと称されたところが※印1に赤字で書いておりますが、再点検の結果、雇用障害者数が減少した機関が13機関でございます。秋田県、秋田県警察本部、県教育委員会、秋田市をはじめとした13機関、これに労働局がどのように関わったかと申しますと、9月7日に公的機関の担当者の方、人事担当者の方を集めまして、もう一度ガイドラインの徹底、それと、それぞれの行政機関のトップに現状を正しく理解してくださいと、トップの方あるいは議会にそれぞれ報告をして、障害者雇用の実態をその行政機関としてどのようなことになっているのかというのを正しく報告をしてくださいと要請しました。それとガイドラインに沿ってもう一度実数を調べて、しっかり手帳所持者であるのか療育手帳所持者であるのかというのを確認して、障害者の定数をいたずらに提示をするのでなくて、正しく報告してくださいということを9月7日に要請しました。9月末までに報告を求め、10月22日ぐらいに労働局の方で公表させていただいたところでございますが、問題は公的機関の障害者雇用は当たり前、そういった責務をしっかりと認識していただく。それと、我が行政機関では障害者の仕事はないというふうにとらわれずに、しっかりと職域を理解して職域を拡大して障害者雇用の場を広めていくというのが本当に必要な取組でございますので、数の水

増し等が問題ではなくて、今後、自分たちの行政機関の中でどのように障害者雇用に関わっていくのかということのを正しく理解するというのが大事なことということのを労働局としては思っておるところでございます。

ハローワークに新規求職者数755人程度しかいらっしゃいません。ですので、各支援機関の方、ハローワークに登録をしていなくても障害者の方で働きたい方がいらっしゃいますので、民間企業を指導していく立場上、公的機関としてはしっかりとした行動、振る舞いをしていくということをもう一度理解をしていただいてやるべきだということのを各公的機関にはお願いしているところでございます。

今度、平成30年6月1日現在の状況が年内に発表されるだろうと思いますが、そこでも相当大幅な不足数が生じる機関が出てくるだろうと思いますが、あらゆる機会をとらまえてハローワークを通じて個別支援をやっていきたい、このように思っています。

続いて、高齢者の状況でございます。(2) 高年齢者の定年延長、継続雇用の促進についてでございますが、70歳以上まで働ける企業割合は5年連続全国第1位ということで、これが良いことなのか悪いことなのかよくわかりませんが、70歳まで働ける職場環境を整える事業所が秋田では多いということが、一つは積極的に職場環境を整備していったというのがわかることかと思えます。実際に戦力となるのが65歳以上の方、70歳以上の方、旺盛な就職意欲を見せておりますので、それらの方が不都合なく働けるように環境整備を整えておりますが、一方で翻ってみると、若年者が不足しているということのも実情でございますので、これらを踏まえながら総合的に雇用対策をやっていく必要があるのではないかとございまして。

続いて、7ページ目が職業訓練の状況でございます。ここは簡単にご紹介にとどめさせていただきますが、(1)の公的職業訓練の実施状況をご覧になっていただくと、公的職業訓練は高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施していますポリテクセンターの中の施設内訓練、これはものづくり訓練と、電気工事ですとか建設関係ですとか、そのようなコースをやっているところでございます。充足率は7割程度定員が埋まって、就職率は83.6%というところです。ポリテクセンターで職業訓練をすると、8割以上の方が希望どおり就職をされるということです。秋田県でやっております委託訓練は離職者訓練でございます。雇用保険を受給されている方が離職者訓練ということで、介護の初任者研修ですとか、ITの訓練をやっている状況でございます。充足率が73.6%、就職率も8割に迫る勢いですが、問題は、国の求職者支援訓練で、充足率が50%いかない、就職

率も6割に届かない状況でございます。これは雇用保険を受給しない、全然今まで職業機会がなかった若者を中心とする職業訓練を中心として行っているところでございますので、好景気な影響もあって定員も埋まらず、就職意欲も少ない方たちを対象とした訓練でございますので、就職率がなかなか上がらないというところもございますけれども、ここが大きな課題という認識をしております。雇用情勢がこれだけ改善しておりますので、職業訓練をどのように対応していくのかということが必要になってきます。

8ページをご覧になっていただきますと、職業訓練のもう一つのキーワードは「急がば学べ」ということで、ハロートレーニング、急がば学べということがございますが、職業訓練をすると、このような就職の好事例がございますよというのを1枚付けさせていただきました。まず、事例の1としましては、39歳男性の方、これまで前職はスーパーのレジ係、外壁等の防水工等を経験された方でございますが、これが訓練をした結果、就職者はマシンオペレーター、NC旋盤の作業員として就職ができたということがございます。それと、事例の2としまして、47歳の男性、スーパーでの鮮魚販売、離職して26年間無職の状態が続いていたという方でございますが、介護の研修をした結果、施設介護職員として働くことができたということで、いわゆる職業訓練は、このような好景気な中でも一定のこのような効果があるということをしかりと求職者の方にご理解をしていただいて、目の前の求人にも左右されるのではなくて、もう一度自分のスキルを見つめ直してやるというのも必要なのではないかとこのように認識しております。

次に、大きく飛びまして13ページ、14ページ、これが最後の説明でございます。

雇用環境・均等室で所掌しております女性の活躍推進、両立支援対策でございます。女性の雇用者数は通常M字カーブを描いておりますが、秋田県はM字になっておりませんで、台形のカーブ状態でございます。それは相当女性の社会進出が進んでいるのですけれども、これは旦那さんの所得が少ない影響もあるかと思いますが、相当程度、女性の活躍が進んでいる一方、課題のところを赤字で書いておりますが、女性の管理職登用の取組が進んでいない。女性の労働者自身の意識も変えていかなくてははいけませんし、事業所自体の取組の意識も変えていかなくてはいけないということで、えるぼし認定企業、女性の管理職者を積極的に登用しているというのは、まだ、9月末時点で1社、最近また認定しましたので全体では2社でございますが、これは介護事業所が2社で、えるぼし認定企業、女性の登用が進んでいますよということを認定マークとして差し上げたところでございます。

続いて、男性と女性との両立支援ということがございますが、課題の脇にくるみんなマー

クがありますが、このようにしっかりとした取組をしているところには、このくるみんマークを与えて育児・介護休業制度がしっかりとできるようにマークとして求職者の方とかに示しておるんですけれども、秋田の特徴としてやっぱり男性の育児休業取得者が少ないので、なかなかこのくるみんマークを差し上げることができないという状況が続いております。そういうことなので、雇用環境・均等室を中心に男性の意識改革も含めて両立支援対策は積極的に進めているところでございます。

最後の説明になりますが、14ページ、総合労働相談コーナーには多数の労働相談を頂戴しているところでございます。平成29年度全体の項目別の状況でございますが、全体で3,656件頂戴したところ、項目別としては、いじめ・嫌がらせが870件、全体の23.8%、自己都合退職と事業主に言われてしまって自分は納得できないというような問題が16.4%、普通解雇に関わる問題が10%でございます。

もう一つ、資料No.2の付属資料2、労働相談の状況についてということで、このようにやや細かくグラフ化したものがございます。1ページ目が平成29年度の状況でございます。相談の区分、全体で1万113件のうち法制度の内容等に関わる問い合わせが半数近く、それと②が労働基準法違反の疑いがある相談、個別労働関係紛争等に係る相談が2,830件ということでございます。

(2)で個別労働紛争に係る項目別相談状況でいくと、トップが先ほどのいじめ・嫌がらせ、次いで自己都合退職、普通解雇ということになります。

それと(3)男女雇用機会均等法などのいわゆる均等三法の中で、ハラスメント関係でどんなものがあるかと申しますと、セクシュアルハラスメントが61件、妊娠・出産等のハラスメントが32件、育児休業等不利益取扱いが49件、介護休業等不利益取扱いが10件、育児ハラスメントが93件、介護ハラスメントが79件ということで、ハラスメントの中でも様々な女性に係るハラスメントの相談が状況として存在をしているという状況でございます。

また、(2)では、全体で、これはパワハラに近い話でございますけれども、自分にとって不本意なハラスメントを受けるということで、どうしたらいいのかということでの労働相談が依然として多く、いじめ・嫌がらせを中心として相談を受けている状況でございます。

これは労働局長の助言・指導やあっせん、このような制度を使いまして事業主の方をお呼びしまして、指導するなり労働者の方と和解に導くなり、様々な手法を通じてやってお

りますが、そもそも14ページ目の今後の取組予定に書いておりますけれども、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の周知をしまして、事業主の方の皆様の意識を変えていく必要があるのではないかと。今の世の中、なかなか昔のような意識ではだめなんですよということを正しくご理解していただくというのが大事なんじゃないかと思います。

ちょっと長くなりましたが、以上が当労働局をめぐる状況、それと最近の流れでございました。説明を終わりますが、各委員の皆様から様々なご意見を頂戴したいと思います。どうもありがとうございました。

渡部会長

それでは、ただいまの説明のありました「平成30年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について」につきまして、ご意見・ご質問をいただきたいと思います。どなたからでも結構ですので、いかがでしょうか。まず、藤井委員、何かございませんでしょうか。

藤井委員

藤井です。よろしくお願いたします。

大変丁寧なご説明をいただきました。また、前半という形で簡単に上半期の状況報告を含めていただいたというふうに思っております。大変ボリュームのある状況の中で取組をいただきまして非常に有り難いなと思うところです。

率直に1点だけ、意見というか質問になるのですがけれども、先ほどちょっとハラスメントの関係で少しお話をいただきました。連合でも労働相談をやっています、ハラスメントの相談が結構あり、やはりウエイトを占めております。労働行政の皆さんと相談をしながらその対応を心がけてやっているところではあるのですが、連合に労働相談が来る時に、まず相談者の方に言われるのが、会社にハラスメントの相談を聞く部署がないと。普通であれば、女性の方々というのは会社側にどの人に聞けばいいのかなっていうのがわかるように、今だと普通にわかるようになっていなきゃいけないのですがねと話をしますが、あったとしても担当の方が男性一人で、なかなか自分の思った相談ができなくてというようなこともあったというような相談がよくこちらに寄せられています。そういった場合は、まず会社の上と相談をしていろいろと取り組まれるのがいいんじゃないですかと一旦返すものの、女性の方がやっぱり女性の相談員など女性の担当がいらないという場合については、当方で女性の相談に行ける人間を1人、2人用意しているのですがけれども、なかなか問題解決に時間がかかるのかなという経緯がありましたので、そこら辺についてもし指導の対象ですとか教えていただければ、ご意見みたいなものがあればちょっと教えていた

できればと思います。

佐藤労働局長

まずは自社内に相談窓口をしっかりと確立していただくということが第一で、女性職員を中心にしっかりと相談体制を取って、問題事案として上層部に上げていくということが大事なことだと思いますけども、なかなかそういう意識が徹底されていないというのが労働局や監督署に寄せられた相談票を読ませていただいても、なかなか上が理解してくれない、あるいは男性社員しかいなくて、なかなか相談しづらいというのを散見するところがございます。雇用環境・均等室においでになって、雇用環境・均等室には女性を中心とした相談員が多数いますので、そのようなハラスメントの相談をしてくださいということで誘導したり、監督署の中でも女性職員がいれば、そういった方に相談をしてくださいというふうなことで、取り締まることはなかなかできないのですけれども、ハラスメントをなくす方向、あるいはどういうきっかけでそのセクハラやパワハラが起きてしまったのかというのを相談しやすい環境は整えておく必要があるんじゃないかと思いますが、先ほど申しましたとおり、マニュアルを配付しながら、やっぱり今の世の中社会的ダメージが大きいですよというのを事業主の方もしっかりと認識していただいて行動をとっていただくということが大事なんじゃないかと思いますので、連合とベクトルは一緒だと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

渡部会長

よろしいでしょうか。もし、ただいまのこの労働相談は、付属資料の2にもございますけれども、事業主の方々にも逆にこれは悩ましいとか、何かご意見・ご質問ございましたら、お願ひできますでしょうか。境田委員、いかがでございましょうか。

境田委員

労働相談ということで、ちょっと話がずれてしまうかもしれないのですが、雇う方としても人手不足ということで、いろいろ求人を出す中で、いろいろな方々が面接に来てくださるんですが、職業訓練を受けた方の意見の中で書いてあるように、欠席もせずに無事に受講ですとか、決まった時間に通学することで生活リズムを整えることというのは、雇う方からすれば、そこら辺はできていて当たり前、できて欲しいなというのが実際の意見です。その中で、でも、本当に人手がなくなって外国人の方でも一緒に働けたらなという条件を出す中で、そこもままならないまま会社に入ったから学校のように会社で教えなさいだとか、そういったことはきついなと思いながら、でも最低賃金だけは上がって会社のお金と

銀行さんと相談すると、銀行さんでは人を雇うのはこの賃金はちょっと厳しいですねと言われる中で、その中で最適な人を使っていかなければいけない、そういった状況が今、使用者の中では特に問題になってくるのかなと思います。また、そういった中で働く側からのハラスメントまではいかないにしろ、介護でお休みをいただきたいですとか、妊娠・出産でお休みをとというのは、もちろんそれはどうぞということで声をあげるんですが、きついなという状況も使用者の中ではありまして、ただ単に賃金を上げて人が来ればいいという、その人の質というところが一番今、大きく私たちの中では問題になっている部分のかなとも思いますので、誰でもかれでも働きの手になればいいだろうという状況ではないということも使用者の方からの声として上げていきたいし、そこら辺の部分も意識していただきたいというのが私からの意見です。

以上です。

渡部会長

ありがとうございます。

ただいまのことに関連しまして、委員の皆様方で何か関連したご発言はございますでしょうか。

もしなければ、労働局の方からただいまの使用者側のご意見につきましてお願いいたします。

佐藤労働局長

人の質というキーワードがございましたが、当然、ハローワークでは、例えば学卒の方に関しましては職業講話ということで、働くことは何ぞや、あるいは社会人となったらこういうことが必要な基礎的な知識を付与していく機会を増やしているところでございます。

また、求職者の方にもそういったセミナーを通じて、今、境田委員がおっしゃったような事業主任せではなくて、自らが質を高めていくということもやっていく必要がありますので、大変貴重なご意見でした。その辺もせっきやく雇った後の事業主の皆様には負担が生じないような人材育成というのにも必要なのではないかというふうに承りたいと思います。

渡部会長

では、ほかにご意見・ご質問ございませんでしょうか。鈴木委員、お願いいたします。

鈴木委員

資料のページでいうと11ページになりますが、人材確保対策連絡協議会という、これも随分積極的におやりになっているというのが率直な感想です。

ただ、いわゆる賃金とか休日についての質問とか不満とか意見というのはなかったのですか。

佐藤労働局長

業界団体の皆様それぞれ処遇を良くしないと人は来ないんだということは大変よく理解していただいていると思いますが、それ以外のことについての意見が主だったものですから、諸条件としては皆さんそういったご不満というか、そういうのをお持ちの上で、それ以外の話がヒアリングの中で展開されたというふうに我が方では認識しておりますが、委員おっしゃったようなところは業界自体が既に問題として捉えているというふうには思っております。

鈴木委員

わかりました。

渡部会長

ほかにございませんでしょうか。小宅委員、お願いいたします。

小宅委員

特別質問とか意見じゃないのですけども、この資料の中に外国人労働者の状況について、これをちょっと見させてもらって感じたのですけれども、人手不足は深刻ですから、どの企業もいろいろ頭を悩ませていると思うのですけれども、秋田にいと身近に外国人労働者がいないんですね。ですから、私自身、あまりその状況というのはよくわからないんですね。ただ、知るのテレビだとか、あるいは何かの記事を見て、そういうものなのかなというふうにしか感じることでできないのですけれども、そういうのを見てみると、外国人が増えてから、その国だけのコミュニティを作ってしまった、なかなか日本の文化とか人間関係、そういうのになじんでこないのだというのを書いてあったり、あるいは治安の問題が非常に心配だとかいろいろ出てくるのですけれども、基本的に感じるのは人手不足だから外国人労働者を入れなきゃいけないという企業であれば、何とかそれを受け入れてうまくやらなきゃいけないわけですね。そうすると、必ずその必要となるのは日本人と同じ条件で雇用しないと、絶対にうまくいかないだろうなという感じが個人的にしています。その辺で企業側の努力も必要だと、考え方も変えなきゃいけないのかなと個人的に思っています。

渡部会長

ありがとうございます。

この外国人労働者の状況につきまして、付属資料の1もございますけれども、若泉委員、何かございますでしょうか。ご発言ありましたらお願いいたします。

若泉委員

東電化工業の若泉です。

ご説明いただいた中で使用者側の立場なのですけれども、正直うちの会社、80人足らずの会社ですけど、来年、新卒3名と中途6名を採用予定です。ベトナム人の研修生を3名入れますし、すべて会社の判断でいこうと思えば、やろうと思えばできることだと思うんですね。その中で人が足りないってなっている中で秋田県の外国人労働者の受入企業が一番少ないというのが、私にはちょっと腑に落ちなくて、必要であれば、ちなみにうちは受入団体は福島県の団体です。福島県の団体さんからベトナム人の方を紹介してもらいましたけれども、本当に必要であれば、秋田県の受入団体さん、最近できたというお話ちょっと聞きましたけれども、本当に必要であれば、やっぱり県に欲しいなっていう気持ちはありますけれども、なければ申し訳ないけれども他県さんの力を借りてでも人を連れてこない、やっぱり企業運営というのはできていかないのですよね。ですので、やろうと思えばできるのかなと思うのですけれども、なぜ人が足りないって思っているのに外国人の受け入れの企業は少ないのかなというのがちょっと腑に落ちないです。介護のところも含めて、テレビなんかでよくインドネシアの方だとかフィリピンの方、結構介護をやられている方いらっしゃると思うのですが、そういうところも、ちょっと介護の方、私、介護、建設には疎いのでよくわからないのですけども、その辺どういうふうに感じているのかなというのと、ちなみに私、秋田へ来て16年なのですけども、秋田ってすごく魅力的なところがたくさんあるのだけれども、若干外から来る者に、一回中に入ってしまうと素晴らしいのですけども最初に入る段階でちょっとハードルがあると感じていまして、そこを是非誰かに引っ張っていただけるといったようなことがあれば入りやすいんじゃないかなと思います。

渡部会長

ありがとうございます。

労働局の方からお願いいたします。

佐藤労働局長

何故少ないのかと申しますと、監理団体が5団体あって、それがアパレル・縫製業界に限定されている、これは中小企業団体中央会が中心となって、法違反のないように厳しく

指導をしているというのが実情でございます。ですので、今、若泉委員のおっしゃったように、どうしても必要な場合は他県の監理団体を通じて受け入れをせざるを得ないということですので、アパレル業界以外の業界も、例えば製造業、別の業界でも構いませんが、それぞれ監理団体を作っていただいて技能実習生の受け入れをやっていくということが実際に必要になっておりますので、県の方でそういったセミナーを開催して積極的に監理団体を作ってくださいよと、あるいは今まで相当功績を上げていただいた中小企業団体中央会の指導のおかげで、法違反が少ないのが実情でございますので、それらの経験値を踏まえて、ほかの業界も法違反がないような技能実習生の受け入れを積極的に進めていく必要があるのではないかというのが今、議論しているところでございます。

寂しいのは、他県の監理団体を通じての技能実習生の受け入れ、あるいはこのままですと外国人労働者の受け入れも他県の優良職業紹介事業者を通じて外国人労働者の受け入れが始まって、問題となるのは県内の指導がままならなくなるのではないかというふうに思っておりますので、そういうことにならないようにですね、拠点づくりが大事なんじゃないかなというふうなことで、今、県の方では積極的にそういったセミナーを企画しています。それと山形での金融機関の紹介をさせていただきますと、介護の受け入れなんかですと、融資と絡んでそのセミナーを開催して人手不足を解消することによって積極的な融資展開をやっていくということで、金融機関も積極的に関与していくという動きが最近ございます。ですので、秋田銀行、北都銀行には、労働局の方から金融機関との提携をして、そういったいろんな労働対策も、金融機関が絡んでいくようにということで、今呼びかけている状況でございますので、下地はできつつあるんじゃないかと思えます。何分経験値が少ないので何があるかわからないというのも心配なところでございますので、経験値を少しずつ高めながら外国人労働者の受け入れ問題について幅広く議論をしていく必要があるんじゃないのかなというふうには思っております。

渡部会長

よろしいでしょうか。もう一言何かございましたら。

若泉委員

いろいろ言っちゃって申し訳ないのですが、労働局の方で銀行さんということだったんですけども、正直なところ、銀行さんも他県の団体を連れてくるんで、もし労働局の方ができればこの秋田県ということであれば、なるべく早めに秋田県の団体さんというふうにはやられた方がいいような気がします。

佐藤労働局長

おっしゃるとおりだと思います。

渡部会長

ありがとうございます。

先ほど局長の方から外国人の受け入れにつきまして、その生活、文化というようなご説明もございましたけれども、生活、文化ということだと鈴木委員、何か一言ご意見ございますでしょうか。外国人労働者の受け入れに関しまして。

鈴木委員

恐らく必ず軋轢が起きるので、どうするのかと。まず、言葉が通じない、あるいは使う方も使われる方も英語ぐらいしゃべればなとかなるのでしょうけども、言葉が通じない、文化が違う、風呂の入り方が違うとか、いろいろなのが出てくるのは、これ間違いないところで、それ本当に生活の細かなところで違うので、それはそれで大変、ある意味で覚悟しないといけないことなのだろうなとは思いますが。

文化以外に私が一番心配しているのは、結果的に、先ほども伺いましたけども、賃金とか休日の扱いがどうなるのだと思います。今回、国の方で一生懸命、今、法案を通そうとしていますけれども、やっぱり結果的に外国人労働者を安く使うというところに収斂していくことが最も怖いので、どうもその雰囲気が見えなくもないものですから、いわゆるそうすると、ヨーロッパで起きているように移民の方々は安く働くけれども、自国民はそういう労働条件で働かないというのであふれてしまうと。今、ヨーロッパも長い歴史の中でそういうことが起きていますので、かなり単一民俗に近い日本が積極的に外国人を受け入れた時に、どんなことが起きるのかということは、やはりもしやるのであれば余程の覚悟をしてやらないと、うまく回らないんだらうなというふうにはつつらつつら考えておりました。

渡部会長

ありがとうございます。

局長、何かございますでしょうか。

佐藤労働局長

鈴木委員おっしゃったのは同意見でございます。経験値が少ないというのはそういうところで、安く外国人労働者の方を雇うことによって秋田県民の労働条件が低条件に収斂されるということが一番防がなくちゃいけない。そうすると、ますます県外流出が進んでしまいますので、何か10年後みたら周りは外国人だらけみたいになるとまた困りますの

で、県内の労働者の方の条件をしっかりと確保をしながら外国人労働者を受け入れていくということを基礎的な理解をしっかりとした上で雇用対策をやっていかないと、それは相当な軋轢が生じるだろうなというのは委員おっしゃるとおりだと思いますので、労働局としては注視していきたいところだと思います。

鈴木委員

よろしくをお願いします。

渡部会長

さて、その労働力人口でございますけれども、一番重要なところは若手と申しましうか、佐藤緑委員、何かございませんでしょうか。

佐藤（緑）委員

由利高校の佐藤でございます。

高校生の就職につきまして、いろいろなご支援をいただいております。十数年前よりも、本当にいろいろな情報をいただきまして、業界さん、それから県の方、それから国の方ということで様々な事業を展開していただいております。

一番最近、そうですね最近心に残っていますのが、地元企業の説明会がありまして、地元企業さんのブースに高校生たちがどんどん行きましていろいろな質問をしたり説明を受けたりするというふうなことで、それが2年生に対して行われている。3年生になってからの具体的な進路希望の決定というようなことで、非常に参考になっているというふうなこともあります。それから、内定後につきましても、いろいろなフォローをしていただきまして、社会人に対する心構えであるとか、そういったことに関しましてもいろいろな講座等を開いていただきまして、本当に有り難いことだなと思っております。今後ともご協力をして、ご指導いただければなというふうに思っております。

最近、ただちょっと気になっておりますのが、そういった事業は本当に有り難いんですけど、これ私たち教育の場での悩みなんですけど、インクルーシブ教育というふうなことが言われておりまして、障害を持った子どもたちも普通の学校に在籍しております。その場合、特別支援の学校に行っている生徒さんたちは大体はそれなりにいろいろな手厚く就労につきまして支援を受けられるんですけども、普通高校の場合、まだそこまでいっていない、さらに手帳を持っている生徒が若干はおりますけれども、大概においては手帳を持っていない。彼らを私たち日常生活で観察をいたしまして、うーんどうだろうかというふうなことがあります。そういった生徒に対して、ちゃんと診察を受けて手帳をもらいな

さいというふうにもなかなか言いにくいところもある。私たちも判断をしにくいですし、高校まで来ていて何をいまさらというふうな状況にもなりかねませんので、なかなか苦しいところでおります。そういった生徒であっても、その子の良いところを見て、得意なところを伸ばしていただけるであろう企業さんを私たちも一緒になって考えていくのですけれども、そういった子どもたちは得てして環境が変わりますと、かなり苦しい思いをされる場合があります。それが残念ながら離職というふうなことに繋がっていきはしないかというふうなことで不安を感じることもあります。ですので、学校としてそういった生徒たちの情報等をですね、うまく事業所さんと共有できるような体制もあればいいのかなというふうに最近思っております。小学校から中学校に上がる場合、中学校から高校に上がる場合、情報交換をかなり行います。そういうことを例えば高校を卒業した場合に、事業所さんと何らかの形で情報交換できる場面もあっていいかなというふうに最近思うようになっております。これは本当に私見で、私の個人的な意見でありますので、どうかそうしてくださいということではありませんが、子どもたちが、よりその子その子の持っているものを開花させていただきますように、どうか今後ともよろしく願いいたします。

以上です。

渡部会長

労働局、お願いいたします。

佐藤労働局長

後段の部分の障害者の方ですけれども、実際に働いてみたところ、ややちょっと発達障害で定着しづらい状況になった、あるいは学校の勉強はできるけれども、社会人としてなかなか適応することが難しかったというような場面が多々あります。そういう中でどういうことをやっているかといいますと、高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者職業センターというのが県内に1カ所ございます。その中にカウンセラーの方ですとかジョブコーチという方がいらっしゃって、学校ですとかその職場で定着できるように、どういう仕事がふさわしいのかも含めて相談にのるジョブコーチの方がいらっしゃいますし、それは公的機関のジョブコーチなんですけれども、民間のジョブコーチも養成しております、それは各地域に存在する障害者就業・生活支援センターというところがあるので、そういう方にも機構と同様のジョブコーチを講習で認定しまして、学校や職場に出向いてその方の就業支援を行っているという対策がございますので、それらを広く紹介していきながら進路指導の先生方が困らないような対応をしてまいりたいというふうに、なかなか広

まっけないことも事実かと思いますが、小さい世界の中での話ですので、複雑困難化していますので、その人その人それぞれの障害の程度や発達障害等の程度が大分違う中で就業支援をしていくかというような課題が多々ありますけれども、そういった専門家もいらっしゃるということをご理解いただきたいと思います。

佐藤（緑）委員

そういった専門家の方、専門機関の支援を受けたいとかいうふうに、保護者の方たちも含めて割り切ってもらえる場合はいいのですけれども、なかなかそういかない場合があります、そこが一番の私たちとしての悩みです。

佐藤労働局長

保護者の方、なかなか自分の娘、息子に限ってということがあるので、敷居が高いのは事実だと思いますけれども、実際にその事業所で働いてうまくいかないと、やっぱりカウンセリングを繰り返し、保護者の方も含めてやることによって、その環境を認識していただいて、その後、職場定着をどういうふうにしていくか、あるいは新しい仕事をどうやって確保していくかということが大事だと思いますので、いろんなサポーターの方ですとかジョブコーチの方いらっしゃいますので、気軽に相談していくということが大事なんじゃないかなと思います。

佐藤（緑）委員

その際には、企業の方たちのご理解等、かなり必要となってくるかと思いますが、どうかよろしく願いをいたします。

渡部会長

貴重なご意見ありがとうございます。

ただいまのことに関連しまして、協委員、何かご発言ございますか。実際、企業の使用者側でも大変なことと思われまますけれども、何かございましたら。

脇委員

若干違っていいですか。先ほどの話の中で、ちょっと離職という話が出たんですけども、我々のところもアンケートを毎年9月末ぐらいにやっているんですけども、秋田県の場合、例えば有効求人倍率が非常に高い。それから、70歳以上まで働ける仕組みを整えている企業が全国1位だというような中で、非常にその就職採用が苦戦している中で、離職率、いわゆる入社3年以内、これは恐らく新卒だと思うんですけども、高卒、それから大卒、この入社3年以内の離職率が全国平均に比べれば低いんですけども、東北の

中では高いというようなデータが出ていまして、せっかく一生懸命頑張って採用したにもかかわらず、すぐいなくなってしまう。この対策というものは、やっぱりちょっと必要なのかなというふうに思っていますけれども、その辺はいかがでございますか。

渡部会長

労働局からお願いいたします。

佐藤労働局長

先ほど境田委員からも、人の質の関係でご意見が出たのと一緒だと思いますが、職場定着をどうやって図っていくのかということだと思います。入職する前、就職する前に、やっぱり労働とはどういうものか、社会人とはどういうものかというのをしっかり認識していただくというのが、まずその入る労働者それぞれにとって必要なことで、しっかりと基礎知識を身に付けた上でネームバリュー等にとらわれず、自分の人生を踏まえながら社会人としてどうやって生きていくのかというのをしっかりと意識をすることが大事だと思います。

もう一つ事業主側の取組として、雇用管理を徹底していくということがございます。私、秋田の前は宮崎の労働局長をしておりましたが、宮崎でも秋田と同様で、他県流出が高く、大阪、あるいは名古屋、東京の方に県外流出するのですけれども、離職をして宮崎に戻ってくる地域が高いのが東京と大阪でした。トヨタを中心とする名古屋は離職率が低いという傾向があり、そこで追跡調査をしたら中部地方からの離職率が低かったという結果がありました。これはやはりトヨタ式の雇用管理をしっかりその下請を含めてやっている、その職場内での和気あいあいとした仕事のやり方とか、先輩後輩とのつながりとか、福利厚生自体規模も大きいでしょうから、そういったところで職場への愛着が増えて中部地方の離職率が低かったということがございますので、今、それぞれ人手不足で悩んでいる業界、団体が福利厚生を充実しなくちゃいけないですねとか、女性部会を中心とした拠点を作らなくちゃいけないですねというそれぞれの取組がございましてけれども、やっぱり事業主側もそういった雇用管理をしっかりやっていくことが必要なのかなと思います。それと、仕事に入る前の労働教育というのも必要だと思いますので、先ほど佐藤委員からご紹介いただいたように、地元企業の説明会を前倒しして2年からやっているというようなこと、そういったその情報をしっかりやって、進路指導をあやふやなままではなくて、しっかりと意識を高めた上で就職をしていただくことと、両面からやっていく必要があるのではないかとこのように思いますので、地道な取組でございましてけれども、やっぱり拠点作りと

というのがやっぱり必要なのではないかなと、相談ができる体制が整っておれば、悩んだ時でもその事業所にしっかり定着していくということができないのではないかというふうに思っておりますので、両面から労働局としては対策を取り組んでいきたいと思えます。

渡部会長

職場定着というようなことですがけれども、その条件としまして、佐藤成樹委員、何かご質問・ご意見ございましたらお願いいたします。

佐藤（成）委員

連合の佐藤です。よろしくお願ひいたします。

若者の定着というか離職率のお話が今出たと思うのですけれども、ちょっと前までは離職率高いな、問題あるなという、せつかく入ったのに辞めるというのもったいないなという考え方を持っていたのですけれども、先日、あるアンケート調査で、辞めた方へのアンケートの結果を見て、辞めて若干待遇は下がったのだけれども企業に対する満足度というか、働いているところに対する満足度が上がったというアンケート結果を見て、高卒・大卒で就職するわけですがけれども、本来であればそこできっちりとマッチングして定着すればいいのですけれども、やはり合う合わない、自分の思っていたものと違うということも出てくるので、その中での離職というのは一つの選択肢としては、無理をしてまでということもあると思えますので、一番最初のそのマッチングのところと、あとは先ほどトヨタさんの話もありましたけれども、少しでも定着してもらえる、本当にそこに働いていたいというような気持ちを持っていただいて長く勤められるというのが一番のところですので、離職率が高いというのは問題ではありますけれども、そこも一つの選択肢だろうかなというのを考えている次第です。

以上です。

渡部会長

ありがとうございます。

ただいまのことに関連しまして、澤田委員は何かございますでしょうか。

澤田委員

澤田と言います。

離職に関しては、今回ちょっとが資料ないですけども、3年後の離職率、学卒3割、高卒4割というような、大体こういうような数字の認識でよろしいのですよね。はい、わかりました。その離職については、今、佐藤委員が言った中身もありますし、ただ、そのど

うでしょう、職場へ入ってから、やっぱり景気が低迷した際に採用を抑制していたということによって、さあこれから新しい人材を入れます、入ってくださいと採用したものの、なかなかその年齢の近い先輩がいないとか、相談できる仲間がいないということに苦労して孤立感がある、これは会社のせいでもないのですけれども、やっぱりどうしても年齢が離れていると身近に相談できないという現象も確かにあり、それで辞めてしまうということもありますし、あと、望まない離職、介護だとか未だに子育て等で望まないんだけど離職を余儀なくされるというケースもありますので、いろんな離職といっても形態がありますので、せつかく企業の方でも採用して教育してお金かけて育てるわけですので、できるだけ定着するために、望まない離職をいかにして防ぐかと、これは企業もですし労働者もですし行政としてもそういうことを是非考えていただきたいです。あと、人口減の話はここで話してもしょうがないですけど、減少面ではそういうこともあるということ踏まえていろんなことを考えていかなければ、外国人を入れると何とか解消するのかという問題では決してないんじゃないかなと思いますので、引き続き努力のほどよろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

渡部会長

ありがとうございます。

貴重な事例を、アンケートを交えたご紹介をいただきました。ありがとうございます。

廣嶋委員、何かございますでしょうか。

廣嶋委員

先ほど外国人の雇用ということも話として出ておりましたけれども、何と申しますか、やはり労働環境を日本人と同じくしなければ、たぶんうまくいかないだろうと、そういうところは私もそう思います。ただ、文化的な面だとか、いろいろなことを考えると、開発途上国からの労働者というよりは、私たちの業界の場合ですと、割りと先進国からの外国人が来ているんです。例えば日本酒というのは、海外で和食とともに非常に広がっておりまして、その清酒、日本酒を学びたいという方たちも結構いらっしやいまして、つまりこれは日本の文化を学びたい、清酒だけじゃなくて日本の文化ということを広めますと、いろんなところで学びたいという、今、日本に対する興味というのはたぶん多々あると思います。ですから、外国人労働者というのは、一概に低開発国だけではない、先進国にもいる可能性があるとは私は思っているのです。ですから、そういう人たちを呼び込んで、い

ろいろ一緒に文化を創り上げていくということも一方では必要なのではないかなという気はしております。

それと、この間、例えばサッカーの本田選手が面白いことを言っておりまして、というのは、勤勉さという点は日本最大の強みだと思っていて、最近の働き方改革は日本人が幸せに向かっている反面、強みを無くしていく可能性があると思うのですというふうなことを言っているのですね。これ非常にある意味確信を突いている部分がありまして、やはり何というのでしょうか、本田選手等の立場は、どちらかという自分たちで非常にマインドを高めて、自分たちを鍛えていくみたいなスポーツ選手ですから、やる気とかそういうふうなところが非常に大切だということを言ってるのだと思うのですけれども、やはり働く人たち一人一人の満足感、仕事をして満足を得るといようなところが、やはり一番重要なのではないだろうか、いわゆる達成感を含めてですね、そういったことで働いている人たちが生き甲斐をそこに感じて、だから長時間労働がいいとかは言いませんけれども、その範囲内での労働をしていくというようにその満足感を高めていく。そうすれば、これはそういう人たちも労働の満足感を得て離職とかそういった部分もだんだん減ってくるのではないかなというふうな気がいたします。

渡部会長

ありがとうございます。

この働き方改革につきまして、このリーフレットにもございますように、一億総活躍社会、ここはまだこの文言がひとり歩きしている状況でもございますけれども、今ちょうど働き方改革が出てまいりましたので、労働局の方から何かただいまのような働く満足感等々を含めてお願いいたします。

佐藤労働局長

サッカーの本田選手の話がありましたが、働き方改革を進めていく上で今年の夏の甲子園ですね。夏の甲子園が始まる前は、投手の分業制だとか、あんな暑い日に1人で投げさせていいのかとか、県外の選手を連れてきて、その高校だけ強くていいのかと、こんな議論がされていたのですけれども、金足農業の吉田輝星君一発で、旧手法でも十分準優勝できるんじゃないかと。要は、働き方改革というのは、そのような議論の中で、旧来の手法でも十分できるんじゃないのというのも、一方でリセットした環境で議論づくりの土台を作ってくれたという意味では、吉田輝星投手の役割というのは本当に大きかったんじゃないかと思います。あのまま、あの真夏の本当に暑い日に1人で投げるといのは大変過酷な

状況で、見直さなくちゃいけないのでしょうけど、旧来の手法でも十分事業主活動が活発にできるんですよというのは、働き方改革の真逆をいっているような金足農業の健闘ぶりには本当にびっくりしたところで、今、廣嶋委員がおっしゃったように、本田選手はそんなことを言いたかったのではないかなと、だから旧来の手法でも、やっぱりしっかりと伸ばすべきところは伸ばして、なおかつ見直すべきところは見直して一億総活躍の中で、どのような働き方を模索していくのが日本人にとって一番いいのかというところが大事なんじゃないかというふうに思っておりますので、本当に今年の夏の甲子園は、観戦しながら働き方改革をどうやって広めていこうかな、ああいうふうに旧昭和的な活躍すごい、行政がいろいろ秋田のPRしても何ら響かないのに、吉田輝星君一発があれだけ輝きを取り戻してくれるというのは、やっぱり見習うべき点はいろんなところにあるんじゃないのかなと思ながら甲子園を観戦しております、それが素直な実情でございますが、やっぱり旧来のやり方を全否定するのではなくて、その中で自社内に合った働き方改革を模索していただきたいというのが労働局の素直な実感でございます。

渡部会長

ほかにございませんでしょうか。鈴木委員、お願いいたします。

鈴木委員

若者の離職に関してなんですけれども、私も結構歳をくいまして、私、魁新報社に勤めているのですが、若手がどんどん入ってきて、良い意味、悪い意味、どちらを価値判断する意味ではなくて、昔「新人類」とかという言葉が流行りましたけれども、歳の追うごとに昔の価値観なんて一切通じないんじゃないかと思うことがしばしば出てきました。それはどっちが良いとか悪いとかではなくて、既にそういう人たちが育ってきている。そうすると、我々は働くってこういうことだよって暗黙のうちに思っていることが、今の若者には通じないのではないかと思うことが私の職場でもあるので、私は由利高校の先生に今の若者に毎日接してらっしゃって、私なんかは一言で言うと、ふわふわしてるんですよ。人の感じが。お年を召した方も多いんですけども、意外と何ていうんでしょう、太っているとか痩せているとか大きいとか小さいとかではなくて、それぞれ一定のこう重量感があると思うんですよ。ところが今の若者は、これがおっきいとかちっちゃいとかじゃなくて、非常にふわふわと浮遊している感じが私はするんですよ。これ、表現はいろいろあると思うんですけど、要は昔の価値観が通用しない人々に、お前、石の上にも三年だって言たって、これ全然通用しない話ですから、かつ今の若者は、そんなに困ったことがない、

昔に比べれば明日の食べるものがないという経験はまずほとんどない。貧困問題はありますけれども。そうすると、別に今辞めたって何とかなるでしょうと、例えば離職する時に。先ほどの話で、何でこんな嫌なこと我慢しなきゃいけないの、次の場所あるじゃないって、意外と良いところを見付けるというのは、そういう若者とは我々の考え方では捉えきれないのだということを一回私らの方で認識しておかないと、いろんな制度の改革につながらないんじゃないかと最近思っておりますので、一言申し上げたいと思います。

渡部会長

貴重なご意見ありがとうございます。

なお、この企業と、それから若者のマッチングの問題もございますけれども、資料No. 2の本資料の5ページでございます。ここの赤で書いてありますが、高校生の学校関係者、高校教諭等を対象にして地元企業の見学ツアー、若者と企業のちょうど間になる高校の先生方ですね、この企画等につきまして佐藤緑委員、何かご意見ございましたらお願いします。

佐藤（緑）委員

今の高校生は、本当に価値観が多様化しております。家族といいますか、家庭環境も様々ですし、本当に多様な考え方を持っている。こっちの生徒に言ったことが、こっちの生徒に通じるかという、通じないという言い方は変ですけども別のスイッチが入ってしまったりすることがあって、非常にデリケートな生徒が多いですし、何を言っても自分の意思を曲げない生徒もいて、そういった多様な生徒たちでも、基本的には素直な子どもが多いです。昔よりも破天荒な子どもたちがちょっと減っているかなという印象があります。昔は、かなり自分の意見を堂々と誰に対しても言える生徒が結構いたのですが、最近そういう生徒が少なくなってきました。言われたことは、まあとりあえず素直に従おうかというふうな、表向きはですね。だけれども、やっぱり価値観が多様化している。そこら辺の難しさのところを私たちいろいろ走り回ることもあるのですけれども、いろいろなイベント等をやっていただきますと、生徒たちは1発目は駄目でも、2回目、3回目というふうないろいろな取組の方に参加させていただきますと、やはり考え方が変わっていく。だから、芯のところは、そんなには変わっていないのかなとも思います。ただ、1年生はまだ駄目です。やっぱり目の前に具体的に自分の進路をこれから決めなきゃいけないというのがぶら下がってこない、なかなか動けない。ですので、私たちも早いうちから意識付けをというふうなものを学校でもやっておりますけれども、どうか事業所さん、それから県、

国、いろいろなところから、皆さんから一緒に高校生を育てるというふうな意識をお持ちになっていただければ、とてもうれしいなと思っております。どうかよろしく願いいたします。

渡部会長

ありがとうございます。

ほかに何か、この機会にというご発言、伊藤委員、お願いいたします。

伊藤委員

伊藤です。よろしく願いいたします。

先ほど高校生の就職の関係のお話がありました。就職するにあたって、やはりその人の質ということもありますけれども、何もわからない状態で社会に出ることになると思いますので、困った時に相談できる場所というところが、自分でわかっているのとわからないのとでは全然違うのではないかなというふうに思っております。

そこでなんですけれども、労働局さんの方とかで学校の方に説明とか何かに上がる際に、相談室というのがあるんだよとかというふうな、やはりチラシ等も秋田県や連合などと協力して作っていただいて、そういうものを高校生の方にまずお知らせするというのを一つ何かの対策になるのではないかなというふうに思っております。やはり職場に就きますと、自分たちの価値観でものを教えたりすると、いやそれ、パワハラ受けたっていうふうにすぐ言われるんですよね。なので、それがすべてではないんですけれども、ちょっと本当に言えない話など、そういうことを聞いてくれるっていうところがあれば、その職場自体を離れなくてもいい場合ということもかなりあると思いますので、少しの本当に小さい話なんですけれども、ちょっとお話させていただきたいなと思えました。ありがとうございます。

渡部会長

ありがとうございます。

労働局の方からお願いいたします。

佐藤労働局長

学校関係者への取組としましては、高校生に対しては職業講話を通じて、今のような悩みがあったら、こういうところに相談してください、あるいは本当の基礎知識を付与して、働くとはどういうことかということ、大学を中心に労働局がやっている労働法講座というのを一コマお借りしまして、そこで労働法講座をやっております。これは秋田大学の2年

生からそれぞれこういうリクエストがあったところに行って講師として話をしております。普通高校からは、やっぱり基礎的な労働法講座をやって欲しいということで、今、佐藤先生もおっしゃったように、まだ1年生ですと目の前に進路が具体化されていないからあれですけども、2年生以上を中心に基礎的な労働法講座みたいなものを順次やっておりますので、小さい取組ながらじわじわと浸透していくのではないかと考えています。

現在の学卒の未内定状況をご紹介いたしますと、大体250人ぐらいの方がまだ就職が決まっていないと。鈴木委員がちょっとふわふわした浮遊感があるというふうにあります。同じような意見で、自分の進路についてちょっとややふわふわ感があるというのを現場から頂戴しているところがございます。

もう一つは、あまりにもたくさんの求人をお願いしているので、友達と比較をして、あの子があそこならもっと高いところとか、そういったところで2回ぐらい落ちてしまっているというようなことで、その250人の方に対しては個別支援を通じてもう一度自分の立ち位置をご理解していただいて、保護者と共に具体的な進路相談をして、多数の求人の中から自分の働きたいところの職探しをやっていくということになっています。ですので、内定率は7、8割をカウントしていますので、もう最終的な未内定対策の方に学卒の方は移行しつつあるということをご紹介しておきたいと思います。

渡部会長

ありがとうございます。

それでは、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、そろそろ予定の時間がまいりましたようですので、この辺で終わらせていただきたいと思います。

秋田労働局におかれましては、今後とも秋田県をはじめとした関係機関と連携を図り、働き方改革の推進、労働条件確保対策、人材確保対策等に、より一層実効ある取組をお願いいたします。

最後に、秋田労働局から何かございますでしょうか。

奈須川労働基準部長

本日資料の中に最後に入れさせていただいておりますリーフレットにつきまして、一つご案内をさせていただきたいと思っております。

12月7日に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催することになっております。このシンポジウムにつきましては、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、毎年、全国各都道府県において

開催しているものでございます。裏面ご覧いただきますと当日のプログラムということで書いておりますけれども、プログラムにありますように、遺族からの声としまして、家族会の方にお話をさせていただくことになっております。直接遺族の方のお話を聞くことは、過重労働防止対策の必要性や重要性を感じていただくいい機会になるというふうに思っておりますので、関係企業や参加団体、また、お知り合いの方などにご案内いただきますようお願い申し上げます。よろしく願いいたします。

渡部会長

ここのご遺族の方、確か新聞等でもかなり有名の方のようですので、こういう方の生の声を秋田で聴けるっていうのは、非常に貴重な機会と思われまますので、できるだけご参加いただければと思います。参加申込が東京の方ですけれども、お問い合わせの電話番号がフリーダイヤルとなっておりますので、是非お知り合いの方にもお声掛けいただければと思います。

それでは、これもちまして、第36回秋田地方労働審議会を閉会といたします。

円滑な議事進行にご協力くださいますと誠にありがとうございました。