

第 48 回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和 6 年 11 月 29 日（金）

13 時 30 分～15 時 30 分

会場：秋田合同庁舎 5 階第一会議室

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 題

（1）令和 6 年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について

（2）質疑・意見交換

4. 閉会

【高橋監理官】

本日はご多忙中のところご出席くださいまして、誠にありがとうございます。

ただ今から、第48回「秋田地方労働審議会」を開会いたします。

私は、本日の司会進行を担当します秋田労働局雇用環境・均等室の高橋と申します。よろしくお願いいたします。

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48回秋田地方労働審議会次第、第48回秋田地方労働審議会席図、第12期委員名簿、秋田地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿、秋田地方労働審議会家内労働部会委員名簿、労働局出席者名簿、厚生労働省組織令等を一綴りにしたもの1組、説明資料、資料No.1「令和6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」参考資料として、No.1からNo.9となっております。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3名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名が出席されています。

地方労働審議会令第8条第1項に定める「委員の3分の2以上」または「各側委員の3分の1以上」の出席が得られましたので、本会議は成立しておりますことをご報告いたします。

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

公益代表委員の熊谷 禎子委員でございます。

【熊谷委員】

熊谷です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

労働者代表委員の妹尾 力委員でございます。

【妹尾委員】

妹尾です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

現在の秋田地方労働審議会委員につきましては、本日お配りしております「第12期委員名簿」でお示ししておりますので、ご確認ください。

それでは、開会にあたりまして、秋田労働局長山本博之よりご挨拶申し上げます。

【山本局長】

秋田労働局長の山本でございます。

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

また、本日はお忙しいところ、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

さて、令和6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1.2から1.3倍の間で推移し、全国平均を上回る状況が続いております。

足下では人の流れや景況の回復から好調であるとした業種がある一方で、価格転嫁が進まないことによる収益悪化や、景気の先行き不透明感への懸念を示している情報も寄せられており、これらが今後雇用に与える影響について注視してきたいと考えております。

一方で、県内では急速な少子高齢化と若者の県外流出による就業者数の減少により人手不足が年々深刻化しており、県内企業が労働力を確保していくためには、継続的な賃上げに加えて、多様な人材が活躍できる環境の実現を図ることが必要であると考えています。

このため、秋田労働局では、関係機関と連携を図りながら、賃金引上げに取り組む中小零細企業に向けた支援を行うとともに、多様な人材の活躍と安全で健康に働くことができる環境づくりを支援していくことで、秋田県全体として労働力を確保し、労働者全体の労働条件の向上に努めていきたいと考えております。

また、県民の皆様から信頼され、頼りにされる行政機関として、制度改正等を含めた必要な情報が必要な方々に確実に届くよう、継続的な情報発信や周知広報にも力を入れております。

本日の審議会では、今年3月にご承認いただきました「令和6年度秋田労働局行政運営方針」につきまして、上半期の進捗状況と今後の取組予定等を説明し、ご審議を賜り、下半期の行政運営に活かしてまいりたいと考えております。

行政分野ごとの重点施策の進捗状況につきましては、後ほど各担当部室長より説明いたします。的確に労働行政を展開していく上で、委員の皆様から忌憚のないご意見、ご助言をいただければと思います。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

続きまして、秋田労働局の職員を紹介します。
総務部長の立花です。

【立花総務部長】

よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

雇用環境・均等室長の西村です。

【西村雇用環境・均等室長】

よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

労働基準部長の山口です。

【山口労働基準部長】

よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

職業安定部長の今野です。

【今野職業安定部長】

よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

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

【森会長】

早速ではございますが、議事に入らせていただきます。

本日の議題でございますけれども、議題（1）令和6年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について、事務局から説明の程、宜しく申し上げます。

【山口労働基準部長】

基準部長の山口でございます。

私からは労働基準関係につきまして説明していきます。資料の1ページをご覧ください。

まず最低賃金、賃金引き上げに向けた支援、最低賃金制度の適切な運営です。上半期の取り組みにつきまして、秋田県の最低賃金は、秋田地方最低賃金審議会において、ご審議を頂いた結果、中央最低賃金審議会の目安額である50円を4円上回る54円の引き上げがあり、時間額951円に改定されたところです。こちらにつきましては既に10月1日に発効しております。それ以外に、特定最低賃金、既設4業種ですが、こちらは右の方にあります4業種、非鉄、自動車、自動車部分品、電子部品につきまして、958円から1020円に改定しているところです。こちらにつきましては、4業種とも12月25日発効予定となっております。あとは最低賃金が改定されたことで、それに対する周知・広報を上半期に行うというところです。

課題につきましては、最低賃金の大幅な引き上げが続いておりまして、影響率が高水準で推移しているところです。そういう意味でも、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であると考えているところです。

次に、今後の取り組み予定ですが、最低賃金が上がったことに対する周知・広報と、最低賃金の履行を行うための監督を確実にや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、また、働き方支援センターを活用した生産性向上という事業主への支援を行っていきます。

次に、2ページをご覧ください。長時間労働の抑制です。これは上半期の取組実績ですが、監督署による監督・指導、説明会、訪問支援を実施しております。また、令和6年度からの時間外労働の上限規制が適用された事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援として、医療・保険業、自動車運送業、建設業に対する説明会を実施しております。

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所がまだ一定数存在し、引き続き監督・指導を徹底する必要があるということです。

今後の取り組みといたしましては、引き続き監督指導の徹底、労働時間短縮等に取り組む事業主等への支援、また、時間外労働の上限規制が適用された事業・業種への支援を行っていきます。

次に、3ページをご覧ください。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です。上半期の取り組みの実績ですが、第14次労働災害防止計画自体が、昨年度からスタートしていきまして、今後5年間の計画のうちの今年度は2年目ということになっております。第14次労働災害防止計画の中では、特に高齢労働者の転倒災害やそのような事案に対する重点項目というものを決めておりますので、そちらに対する取り組みを実施しております。

課題としましては、高齢労働者の転倒災害が増加しているため、高齢労働者の特性に配慮した、安全衛生や教育の実施に加えまして、腰痛予防体操や転倒しない体づくり等のソフトの対策の充実・強化をする必要があること、また、小規模事業所のメンタルヘルスへの理解と取り組みが不十分な為、事業所に対して個別指導を実施する必要があるということになります。

今後の取り組みとしましては、エイジフレンドリーガイドラインの周知、また、小売業・社会福祉施設の転倒防止対策の為に、今年度上期に作成いたしました、「小売業・社会福祉施設の取組好事例集」の周知、また、産保センターと連携した理学療法士の無料派遣による転倒防止、腰痛予防の推進、次にメンタルヘルス対策として、企業への個別支援等を行っていきます。

私からは以上です。

【今野職業安定部長】

続きまして、職業安定部から説明いたします。

行政運営方針に沿って、3つに分けて説明します。

1つ目が「中小企業等に対する人材確保支援」で、2つ目が「リ・スキリングによる能力向上支援と成長分野への労働移動の円滑化」、3つ目が「多様な人材の就労・社会参加の促進」となっております。

それぞれ説明していきます。まず1つ目、4ページをご覧ください。「中小企業等に対する人材確保の支援」ということで、上半期、(1)にもありますが、建設、警備、運輸、医療、福祉といったようないわゆる人材不足分野では、特に人手不足が深刻というようなこともありますので、業界団体や自治体といった関係機関と「人材確保対策連絡協議会」を開催して、今後の取り組み方針等について議論しました。これまでは人材不足分野、全てまとめて1本で会議を開催していたところですが、より細かい議論ができるようにということで、本年度から「建設・警備・運輸」と、「医療・福祉」の2つに分けて開催し、それぞれの分野について企業説明会、広報、マッチング支援、業界の魅力発信などについて連携して取り組むこととして、計画にまとめました。現在計画に基づく取組を進めております。

また、人材不足分野にとどまらずに多くの企業で人材確保が困難な状態というのは続いております。

これを受けて(2)ですが、積極的な事業所訪問等によって、求職者はこんなことを考えていますというようなニーズの提供とか、これを踏まえた求人条件の緩和とか、あとは求人票をもう少し詳しく書いてみてはどうですかとか、こういった支援の充実に取り組んでおります。

それから3つ目ですが、高校生や大学生の県内就職も重要です。県、それから市町村と連携し、地元企業説明会などを実施するほか、あとは県内に就職した方が仕事を継続できるように、入社数年の若手の

方々の懇談の場としての「若者交流サロン」の開催等の定着を図る取組を行っております。

それで現在の課題ですが、いずれの人材不足分野についても重点的な対応は必要ですが、特に医療・福祉分野については、公的な職業紹介機能に対する期待も多く、マッチング支援の充実が必要です。

このようなことも踏まえて、今後の取組予定の(1)にありますように、就職面接会等の積極的な実施のほか、応募する前に職場を見てもらおうということで、応募前職場見学の受け入れ勧奨といったような、求人者支援の更なる強化を図ることしております。

それから求人充足を図っていくためには、求職者の希望を正確に把握して、マッチングを適切に行っていく必要もありますので、今後の取り組み予定(2)にありますとおり、事業所訪問による人材ニーズなどの情報提供、情報収集に加えて求職者に対してそれぞれのニーズとか課題に応じたきめ細かな就職支援を実施してマッチング力を高める必要があるというように考えております。

それからもう1点ですが、新規学卒者の県内就職割合については、右の下の表ですが、少しコロナの影響の落ち着きとともに少し低下しており、令和6年3月卒、高卒で74.7%、大卒で44.9%となっております。この点ですが、令和7年の3月卒業見込み、次の卒業見込みについて、新規高卒の方の県内就職の内定と決定した割合は、9月末現在で73.7%となっており、前年度9月末と比較して7.2%上回っております。ただ、そういった傾向にあります。右上、一番上の表の通り、新規高卒者の求人倍率の方は、右表のとおり4倍前後の非常に高い状況にあり、企業の皆さんから見られると新規学卒者の採用には非常に困難な状態は続いている状況にあります。

こういったこともあり、1番下の今後の取組予定(3)、(4)にありますように新規学卒者の県内就職に向けて、高校2年生といった早い段階から企業説明する機会を設けて、地元企業への理解とか周知の促進とか、県や市町村それに比例した積極的なもの、学生に限りませんが、Aターンの支援、一度就職した人に帰って来てもらう、東京等に就職した人に帰って来てもらうための就職支援に取り組むこととしております。

続きまして、2点目になります。1ページ進んでいただき、「リ・スキリングによる能力向上支援の成長分野への労働移動の円滑化」になります。上半期の取組ですが、公的職業訓練、公共と求職者支援訓練合わせていくと、令和6年度上半期で合わせて471人と168人で、639人と昨年度を上回る方に対して訓練を実施しておりますが、公共職業訓練の就職率は昨年度の同時期に比べて、少し下がっております。一方で求職者支援訓練は昨年度の同時期に比べて上昇しています。大きなものは令和4年度中の制度改正で主に雇用保険受給者とか、①と②の括弧に書いてありますが、令和4年度中の制度改正によって雇用保険受給者であっても従来受けられなかった求職者支援訓練の訓練を受けられるようになったということで、どちらかと言うと求職者支援訓練は元々公共と比較して少し就職が難しい方ということになっていきますので、この方々②の方は対象の方①の訓練を受けることができていましたので、相対的に早期に就職しやすい人が、この雇用保険受給者の一部が、おそらく求職者支援訓練の方に流れ込んだということで、このあたりが公共のほうが低下した主な要因ではないかと考えております。

また、この2つ目の訓練のあり方についても効果検証を行っております。今回、介護分野を選び、訓練修了者、事業主の方等へのアンケート調査等を行い、効果検証を行いました。この結果、修了者の方、事業主の方、いずれからも就職前から職場の様子がわかるとよいのでは、というご意見等もいただきましたので、次年度以降、職場実習の強化等を改善方針の方に書いておりますが、こういったものを内容とする改善方針を取りまとめました。

それから2つ目(2)ですが、公的職業訓練等によるデジタルを活用できる人材の育成についてです。こちらについては、新たにデジタルリテラシーを組み入れたコースとか、IT分野の事務にちょっとプラスアルファ出来るような、eラーニングコースですが、令和6年度から新たに実施をしております。あと従来から進めておりますが、人材開発支援助成金といったような、助成金などの活用も進めており、これによってデジタル推進人材の育成に取り組んでおります。

(3)ですが、今、人件費が上がっているとか、能力開発が必要とか、色んなご意見、ご要望もいただきますので、助成金を活用していただけるように動画を作成して広報したり、あとは、積極的に企業にお伺いして助成金の活用を勧めております。直近ではオンラインを活用した助成金説明会を新たに始め、51社の企業に参加していただきました。こういった中で、助成金ですが、参考資料の方にいくつか添付しております。例えばキャリアアップ助成金とあります。これは、非正規の方を正社員にするとか、2番は正社員化する場合で、3番は、今の年収の壁ですが、新たに社会保険を年収の壁を越えて適用させます、という企業に対して、その負担を一時的に助成するような内容です。4番、5番は会社の能力開発に使っていただける助成金と、このようにご用意していますので、活用をお薦めしております。

続きまして、課題として、引き続き公的職業訓練ですが、効果検証とか訓練人数を踏まえた改善の方針の検討は進めてきましたが、内容についての具体的な検討を進めて行く必要もあり、助成金の活用も引き続き取り組んでいく必要があると考えております。

今後の取組予定ですが、今後の訓練の改善方針を踏まえて、次年度実際にどのように訓練をしていくのかというところを実施計画に取りまとめるほか、引き続き助成金の積極的な活用を通じてデジタル分野をはじめとする人材育成の取組を支援していく必要があると考えております。新たに実施した助成金の説明会について、アンケート調査等では、わかりやすかったという話もいただき、活用について前向きに検討したいというようなご意見も多くいただきましたので、今年度、追加で開催し、色々やってみながらという改善点もありますので、色々少し手直ししながら、できるだけ分かりやすく、使いやすく感じていただけるような説明会を実施していきたいと考えております。

次のページに進みまして、多様な人材の就労・社会参加の促進になります。

上半期の取組結果ですが、一番上の(1)が高齢者になります。希望する方が70歳まで円滑に就業できるようにすることが事業主の努力義務と現在されております、70歳までの就業確保措置の促進に向けた支援とか、県内の3つのハローワークに設置されている生涯現役支援窓口を中心とした高年齢求職者の就職支援という取組を進めております。

(2)の障害者につきましては、法定雇用率がこの4月から2.5%に引き上げになったことも踏まえて障害者就業生活支援センター、障害者職業センター、という機関がありますので、連携して、いわゆる障害者が1人もいないゼロ企業を中心に連携して支援を進めてきました。

(3)ですが、外国人労働者の適正な雇用管理のために、事業所訪問を実施するとか県の実施するセミナーの周知にも協力しております。

(4)ですが、就職氷河期世代の方々を対象として、こちら個別支援セミナーなどに取り組みました。セミナーでは、10人程度でこれまでの経験を踏まえた互いの長所とか、今後の就職活動に向けてお互いのアドバイスをするような、求職者同士の懇談の機会を設けております。参加者の方からも新たな気付きがあったとか前向きな感想等も多くいただいております。課題ですが右の表のとおり雇用保険の高年齢被保険者数の推移ということで、高年齢者の方の割合というのが、年々増加しています。これを踏まえて

課題のところですが、70歳まで働ける環境整備に取り組む必要があると考えております。

また4月の法定雇用率引き上げに伴って、新たに未達成となった企業、それからゼロ企業への支援、氷河期の方々、それから増加する外国人労働者に向けた支援というのにも必要となっております。

今後の取組として、70歳までの就業確保措置の導入に向けた関係機関と連携した指導の実施、それから令和8年7月の法定雇用率2.7%への引上げを見据えて、関係機関と連携した、障害者、企業、それぞれに対するチーム支援とか、助成金も活用勧奨しつつ、受け入れから定着までの一貫した支援というのにも必要と考えております。また外国人労働者や氷河期の方に対しても引き続き支援を取り組んでいきたいと考えております。安定部からは以上です。

【西村雇用環境・均等室長】

続きまして、雇用環境・均等室からご説明いたします。

雇用環境・均等室では、重点施策4つについての説明とさせていただきます。

資料の方はNo.1の7ページです。グラフの右側の方に付けさせていただきました。現状ということで記載させていただいたものとなります。男女別の所定内給与額の格差ですけれども、こちら賃金構造基本統計調査の結果ですが、令和5年の秋田県の労働者の所定内給与額、女性が22万8,200円男性が28万5,700円ということです。男女間の賃金格差79.9%。こちら全国の差が74.8%ということになっております。

全国よりは差が小さいということになっております。下の図は役職者に占める女性の労働者の割合で、秋田県の労働条件等実態調査、そして厚生労働省の雇用均等基本調査、こちらを基にしたグラフになっています。秋田県は部長相当職が15.6%。課長相当職が22.4%と昨年、令和4年に比べてやや上昇しているふうにご覧になっていただけたかと思えます。

これを踏まえて上半期の取り組みの状況です。(1)ですが、令和4年7月に女性活躍推進法で300人超えの企業の方には、男女の賃金の差異の要因分析と情報公表が義務付けられたところでした。これらの情報公表を契機として、雇用管理の改善や一層の女性活躍推進を促すとともに、女性活躍推進企業データベース、こちらにも積極的に活用を推奨する取り組みを進めているところです。公表の状況は、対象となる県内82社、全てで公表をしていただいているということです。ただ賃金差異の注釈、説明欄の効果的な活用がなかなか出来ていないといったケースが見受けられます。

(2)ですが、こちらにも情報公表になりますが、こちらは令和5年の4月から改正育児法で1,000人超えの企業の方に男性の育児休業の取得状況となっています。こちらについても対象事業所11社、全て公表はして頂いているということです。

(3)ですが、女性活躍推進法に基づく、えるぼし認定、そして次世代育成支援対策法に基づくくるみん認定の状況です。こちらは9月末の段階ですが、秋田局内ではくるみん認定37社、えるぼし認定15社といったことになっています。こちら令和6年度に入ってから各2社認定ということになっておりまして、6年度は年度当初から秋田女性活躍両立支援センターの会議などで、認定に関する説明とか意見交換、企業を対象としたセミナー、説明会、こういったところで積極的に認定制度をPRしてきているところです。こうした取り組みによって、くるみん、えるぼし、それぞれ2社の認定がありました。制度の問い合わせも確実に増えてきているということです。ちなみに今週もくるみんとえるぼし、各1社について認定交付式を実施させていただいているところです。

(4) ですが、男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境に向けて、こちらは今年5月に改正育児介護休業法が公布されたところです。来年の4月から法の施行が順次進んでまいります。

改正法の周知とともに、両立支援等助成金の活用促進を進めているといったところです。両立支援等助成金の活用状況でございますが、男性労働者の育児休業取得の環境整備とした出生時両立支援コース、それから育児休業等支援コースともに件数は少ないですけれども、前年度同期の倍以上の申請ということになっております。

こうした取り組み状況を踏まえた課題ですが、男女の賃金差異の情報公表として数値のみの公表が多く、要因の分析とか企業の実情などの情報公表が少数となっていたこと、それから女性活躍推進企業データベース、こちらのさらなる活用促進ということを1つの課題と捉えています。

もう1つの課題としては、男性の育児休業の取得に関しては、政府目標が令和7年までに50%、令和12年までに85%といった計画となりましたが、企業の方には育休しやすい雇用環境の整備や育児中の業務体制の整備などに取り組んでいただき、育児と仕事を両立しやすく働きやすい企業であることをアピールしていただくことが、人材確保定着に有効になるといったようなことなどを、ご理解いただき取り組みを進めていきたいというふうに考えています。

今後の取り組みの予定ですが、改正育児・介護休業法が来年4月1日から順次施行することになります。この関係で今年度下期は室内に設置している仕事・育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口の運営に加えまして、県内3地域、県北・県南・中央で説明会の方を開催する予定としております。

こちらの説明会の開催にあたっては、参考資料ということでお付けしております、8番・9番ですね、改正休業法のポイントとか、両立支援等助成金のご案内、こちらをセットで周知していくといったように考えております。

もう1つの取り組みとしては、くるみん認定、助成金活用といったことを引き続き周知し、支援等を進めていきたいということになります。

続きまして、8ページ非正規雇用労働者の処遇改善等ということです。右側の方に、年収の壁・支援強化パッケージ、こちらの資料をつけさせていただいています。昨年からパート・アルバイトで働く方が年収の壁を意識しないで働ける環境づくりの後押しということで、当面の対応でこちらのパッケージを展開していくこととしておりましたので、参考として掲載しております。

令和6年度の上期の取組状況ですが、同一労働同一賃金への対応ということで、パート有期労働法に基づく報告徴収により法の履行確保を図っているところですが、令和4年12月から監督署による定期指導等によって、同一労働同一賃金に関する確認を行っていただき、これらの情報を当室に連絡いただくことで、効率的に報告徴収または、監督指導を行い、指導の実効性を高めて、正社員との待遇差の理由が不十分な企業等に対する点検要請、あるいは働き方改革推進支援センター、こちらの活用を促すなどの取り組みができるようになっていきます。

表に記載があります通り、9月末までの報告徴収の実施ですが、昨年の倍以上で、昨年の同期以上での取り組みということになっております。

年度の目標も60%以上の実施状況ということになっていきます。是正指導のうち不合理な待遇差については、非正規労働者の通勤手当の支給は無いとか、慶弔休暇が無いといったようなことが多くなっております。

(2)、助成金を活用した処遇改善等の支援の状況ですが、年収の壁・支援強化パッケージのメインに

もなっております、キャリアアップ助成金、社会保険適用時処遇改善コースですが、9月末までで1,166人を対象に32件の計画の受理ということになっております。

こうした状況での課題でございますが、待遇差があるにもかかわらず、労働者への説明の準備をしていない事業所が一定程度確認される等、雇用形態に関わらない、公正な待遇確保のための取組が引き続き必要であるということ。それから各種助成金の活用等による賃上げや、非正規雇用労働者の収入改善の推進を引き続き課題ということにしております。

今後の取組ですが、待遇差の根拠の説明が不十分な企業に対しては、経営者へ文書での対応を要請し、その意向の確認を徹底して行うということ。それから働き方改革推進支援センターによる相談コンサルティングの活用を促す、そして、引き続き助成金の活用による賃金引き上げ、処遇改善、そして、正社員転換支援等、行っていくということとしております。

続いて、9ページ、ハラスメント防止対策についてです。労働局では、計画的な報告徴収や労働相談を契機とした報告徴収により、パワハラ、セクハラ、マタハラ等、職場におけるハラスメントの防止措置を構築していない事業主に対して厳正な指導により、法の履行確保を図り、関連資料の活用等を促して、企業のハラスメント防止対策が進むよう支援をしてきております。

右の相談件数のグラフですが、年度ごとの各種ハラスメント、いじめや嫌がらせの相談状況ということになっています。令和6年度の傾向も変わっていません。9月末までに500件、パワハラといじめ、嫌がらせで全体の9割以上を占めているといった状況です。

相談内容としては、職場に相談窓口がなくてどこに相談すれば良いか分からなかった。あるいは窓口担当者が公正に判断してくれるか不安だ。相談しても対応してもらえない、あるいは事実確認されたが状況は変わらない、といったような相談が寄せられています。

このような相談に対して、企業内における自主的な対処が未解決の場合は、労働者の意向に沿って労働局長の助言指導勧告、調停会議による調停案の作成、受託勧告、労働局長による行政指導、こういったことによって対応をしているところです。上期は、いじめやパワハラ、嫌がらせの報告徴収を33事業所の方に実施しているといったところです。

こうした取り組みを踏まえた課題ということになりますが、相談内容の方からは企業によっては、ハラスメント防止措置を講じているものの、適切に対応するための体制整備が定められていないため、迅速適切な対応となっていないといったケース、窓口担当者が1人体制で相談しづらいとか、組織的に対応してもらえないか不安といった声があります。企業の実情に合った対策を講じることが重要といったことを課題としております。

また、報告徴収の方から就業規則への規定があるが、ハラスメントの内容や相談窓口が社員に認識されていないケース、あるいはまだハラスメントの防止措置を講じていない企業といったところもありますので、適切な措置が講じられるよう周知が必要であるといったことを、課題として捉えています。

今後の取組ですが、説明会セミナー個別企業との接触時などによって、ハラスメントの防止措置をしっかり講じていただくように予定しております。

企業内において自主的解決が難しい場合は労働紛争解決制度の活用を周知してまいります。

また12月はハラスメント撲滅月間ですが、当室内に特別相談窓口を設置し、対応することとしております。措置義務違反が疑われる場合は、確認後直ちに是正指導を行うとともに、事案が生じている場合は、速やかに適切に対応するよう働きかけることとしています。

最後、フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行です。

右側にあります通り、フリーランス法ですが、この11月1日施行ということになっています。あらゆる機会に周知広報を行ってきているところですが、年度当初から県、市町村、経済団体等に対して労働局幹部による訪問や当室員の出席する会議、あるいは各種説明会セミナー等といった機会に法の周知広報、周知の協力依頼といったことを実施してきているところです。新しい法律の為、労働局内部においても、局内の会議や監督署、ハローワーク等の連絡会議などで法律の概要を説明し周知を行ってきたところです。その他、雇用環境・均等室による企業訪問や局ホームページ、YouTube等そういったものを広く活用して周知を行ってきました。この間フリーランスの方から発注事業者との契約とのトラブルになった場合は、必要に応じてフリーランス110番を案内するという対応を行ってきたところです。

課題ですが、まずはフリーランスの方が安心して働けるよう、相談窓口がしっかりと広く認知されることが必要と考えております。一義的な相談窓口が労働局雇用環境・均等室、各署の総合労働相談コーナー、といったようなことをしっかりと認識していただくことを課題と捉えております。

今後の取組予定ですが、法施行後においても引き続き周知啓発を図ってまいります。

フリーランスの方からの相談への対応のため、担当職員との相談スキルの研鑽、あるいは事案の共有、こういったことにより、法違反に関する申し出があった場合は申し出内容の聴取、発注事業者等の調査を行い、今後の履行確保を図っていくというふうになっております。

以上、雇用環境・均等室からの説明を終わります。

【立花総務部長】

では最後に労働保険徴収関係の重点施策について2点、私の方から説明させていただきます。

まず1点目が、電子申請の利用促進ということになります。行政手続きコストの削減というところが行政側のまず目的とするところで、事業所側からすると24時間、365日使えるということ、ペーパーレス化、あるいは、役所の窓口に行かなくても手続きができるという利便性を高めるものになります。

電子申請での利用率指標としては、利用率として労働保険の年度更新時のものを数字として出していますが、令和5年度が20.06%、令和6年度は25.8%で、電子申請の利用率自体は上がっているという状況になっています。

ただし、令和6年度の全国の目標値は、30%になっておりますので、秋田はまだそこへ追いついていないという状況になっています。

今後の取組に関しては、電子申請の利用に関しては、とにかく利用促進の利用勧奨を積極的に行うしかないと考えております。

2点目が、労働保険の未手続き事業一掃対策の推進と収納未済の歳入額の縮減になります。労働行政の施策をきちんと行うための原資が労働保険となりますので、そういった意味で制度の維持であるとか、あるいはきちんと保険料を納めていただくことで公平性の確保という観点から、未手続き事業の一掃対策と収納未済の歳入額を縮減することを目的としております。

指標としては、加入勧奨、これが未手続き事業の部分になり、口座振替の利用というのが収納未済と、労働保険の収納率が収納未済の指標となります。現状ではこの数字の通りになっており、令和5年度に関しては、全国の平均値よりは、若干、秋田は数字としては、良い状況ということになります。

課題としては未手続き事業場の一掃対策、収納未済もそうですが、どれだけ説明をしても、手続きの指

導を行ってもなかなかやってくれない、あるいは保険料を収めてくれないという事業場さんも一部まだいらっしゃいますので、そういった方に対して、丁寧な説明と併せて、厳格な手続きを行っていくことにより、収納未済歳入額の縮減に取り組んでいくこととしております。

以上でございます。

【森会長】

はい、どうもありがとうございました。

議題（１）の進捗状況について以上でございます。

議題（２）質疑・意見交換になります。委員の皆様方からご意見、質問等ですね、ご確認をいただければなというふうに思います。

事務局説明以外のご質問ご意見も承りますので、もしそちらがありましたらそれでも構いません。順番は問わないので、ご質問をされた方は、もしくはご意見、確認された方は、まずその参考資料の何ページとか、説明資料の何ページのところ、ここについてご質問、意見、確認したいと、そういう形でお話ししていただけると、他の方々も確認できますので、そういう形式でいきたいなと思います。それでは、はい、どうぞ曾我委員。

【曾我委員】

曾我です。

資料の１ページ、（２）業務改善助成金利用促進というところで、申請件数が全国で下位ということに対する質問なんですが、これは前年度の４７件ということが下位なのか、今年度の１１４件という数字も下位なのかということが１点と、今後の取り組み予定という中の（３）最低賃金引き上げには、中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であると、全くごもつともであるというふうに思っているんですが、全国の段階で助成金の活用方法であるとか、そういったものを労働局さんとして検証したことがあるとか、例えば県に置き換えたときに、こういう業種がこういう助成金の活用方法が適しているのか、という部分でも把握できれば、アドバイスするときにも非常に参考になると思いますので、そういったお考えというか検証結果などございましたら、教えていただきたいと思います。以上です。

【森会長】

はい。よろしく申し上げます。

【西村雇用環境・均等室長】

業務改善助成金の関係でご質問いただきました。

雇用環境・均等室の方からお伝えさせていただきます。業務改善助成金の活用状況を基準部長の方から説明させていただいた通りになると思いますが、業務改善助成金については、中小企業小規模事業者で事業場内の最低賃金を引き上げ生産性向上のための設備投資を行った場合に、その設備投資にかかった費用の一部を助成するといった制度になっています。９月末時点で記入させていただいたとおり 114 件の申請をお預かりしたという状況です。昨年同時期に比べ倍以上の申請というふうになってはいますが、これは秋田県だけではなくて、やはり全国的に申請が大きく増加しているといったような状況です。

昨年本県については、全国最下位というようなお話をしていたと思われませんが、今年度については全

国最下位からは脱しております。ただ、あの下位の方ということであるところは、これは今年度も同じような状況です。こちらの交付申請期限 12 月 27 日までとなっていて、事業の完了期限が 1 月 31 日ということになっています。今後は、この事業実施結果の報告書と支給申請書の提出を受けて、速やかに交付額の確定と助成金の支払い、審査を実施していくということにしているところです。

令和 6 年度の傾向ということなんですけれども、同一業種の方からの申請が結構多くみられているかと、業界内の情報共有というようなことも利用促進に繋がったのかというふうな印象は受けているところです。同一業種の方から申請の要因としては局のホームページの方で公開しております、事例集や本省で作成している生産性向上のヒント集、こちらの方に掲げられているスチームコンベクションオープン、あるいは特殊ミシンについて具体的に申請が通り易そうなもの、そういったものの印象を受けているようなところが多いと言ったところと考えています。それから昨年度と同じ事業所から、今年度も申請が約 2 割位あるといったようなところも増加の 1 つの要因というふうに考えております。業種的に先ほどお話ししましたように、飲食業とか縫製業、具体例を示しているところから、申請が結構多くできたのかなというふうにとらえています。以上です。

【森会長】

よろしいですか。はい、どうぞ。

【曾我委員】

私の方から検索とかさせてもらいましたが、活用方法とか紹介されており、秋田において例えばそういうベルトコンベアーを使ったりどうのこうのとかあったりもしますが、そこに馴染む業種っていうのが無いから少ないのかなとか思ったりもします。そういうことではないのかなと思い、どのようなものでしょうか。

【西村雇用環境・均等室長】

様々な業種でご活用いただいておりますが、小規模事業主・中小企業事業主を対象ということでは、助成額も設備投資の全額を支給・補助できるというようなことでもないので、そこまで設備投資を大掛かりに行うことには躊躇もあるのかなと、個人的にですがそういった所もあるのかなというようには思っております。

【森会長】

よろしいですか。他に、はい、どうぞ、阿部委員。

【阿部委員】

マルダイ労組執行委員の阿部と申します。

本日は貴重なお時間参加させていただきましてありがとうございます。説明資料の 4 ページに関して私から意見ですが、人手不足、人材不足は、秋田県は今に始まったことじゃないので、学生の新卒者は大事だと思っています。

息子が今、大学 3 年生なんですけど仙台の方に行っちゃってまして、親としては秋田で就職して欲しいなと考える

ていますが。本人は情報や説明会とか、職場に行って感じるということか、体験できることってやっぱり大事かと思います。高校の時も入学するとすぐ進学か就職かって選択してそれに向けて選択していくんですが、やはり選べる情報というか、就職を色々体験できる機会があれば、学生の人も選びやすいのかなと思いますので、今後もよろしくをお願いします。

【森会長】

よろしいですか。はい、どうぞお願いします。

【今野職業安定部長】

先ほど一般の人手不足のところ、職場見学とかの積極的なというのを申し上げましたが、学生さんに向けて、今行っているところでは、例えば企業との出会いの場というようなものとしてインターンの説明会、大学2年生向けのインターンの説明の機会を設けているというのがあります。そのほか、少し申し上げたいのが、高校2年生とか早い段階で、企業とマッチングする機会も設けております。これはなかなか難しいところだと思いますが、県庁でも同じような問題意識を持っていらっしゃると思います。

例えばですが、高校1年生とか中学生の卒業ぐらいとか、かなり就職までまだまだ先ですよ、というような人に向けても実際に企業の人のお話を直接聞いてもらうようなことも、例えば自治体、高校では行っていて、ハローワークでも協力しています。

ただ、数字にありませんとおおり、まだ県外に出てしまっている人はかなり多くいます。実際、何が問題になっているのかというのは、取り組みながら課題を見つけて1つずつこういうふうにはやったらいいのかなというのを、変えていくというのが重要なのかなと思っています。

あとは、やはり県庁、学校も色々問題意識を持っていらっしゃるの、そういうところの取組と合わせて効果的な対応をできるだけ探っていくということになるのかなと思っています。いただいたとおりの問題意識だと思ひまして、引き続き、労働局としてもしっかり取り組んでいきたいと思っています。

【森会長】

ありがとうございます。熊谷委員、どうぞ。

【熊谷委員】

由利高校の熊谷です。今、お話しいただいた件について、高校の側からということで、情報提供させていただきます。

由利高校の場合は、普通科と国際科と理数科と3科あり、ある意味進路多様校と言われております。大体3分の1から4分の1ぐらいは就職で、それ以外は進学です。4年制大学、短大・専門学校と、生徒の状況に応じて学校では指導している形になっています。

先ほど就職のことについてですが、学校としてはキャリア教育をかなり重視しておりますので、1年生から就職希望の生徒も、総合的探究の時間を使って、スタートアップ企業の方々、若い社長などの方々からお話を聞きました。その方々は、ご自身が秋田県内の方もいれば他県から秋田に入って、そして会社を起こされたという方でした。高校の時ほどどんな希望を持っていたのか、それから就職ということについて生徒に十分伝わる言葉で話してくれたなという印象があります。

そして、3年生になった時に進路決定していく事になりますが、本校の場合は理数科のトップの生徒が実は就職希望だったり、必ずしも国際科・理数科の生徒が進学、国公立に行くというわけではありません。ですので、やはり1年生の時から自分なりの将来を思い描くことができれば、柔軟に進学・就職を時間をかけて決めれば良いと思います。

学校によって一概には言えませんが、本校の様な進路多様校というのは意外と多いと思うんです。ですので、そうした生徒それぞれの希望に応じて進めていく為には、先ほどお話があった様にやはり1年生段階から、生徒に将来の姿が思い描けるような方々のお話を聴く機会というのは本当に必要だと思います。

本校の場合は、ハローワークさんは勿論なんですけど、経済同友会の方がいらしてその方を中心に希望職種で座談会を開いたり、希望する生徒には公務員試験対策や、就職対策など、ある意味個別の対応を充実させています。

ただ、そうやってやっても最終的には進学を目指すという生徒も中にはいます。比較的ここ最近の傾向としては県内に就職したいという生徒がすごく増えていると思います。ただ、やはりその受け皿ということを考えると、先ほどお話いただいていた様に一旦外に出てしまうと中々そこにどんなふうに関がればいいのかっていうのがわからないということも感じています。

あともう一点ですが、就職の説明会で色々な方がいらしてくださるんですが、先ほどのスタートアップ企業の方々も、すごく若いので生徒に響く言葉で話してくれます。でも、場合によっては、やはりかなり年齢差があってもあまりにもキャリアのあるお話をされても、今の生徒ちょっとピンとこないというのも一方ではあると感じます。

それから生徒の情報を得るものとしては、やはり SNS とか YouTube だとかそうしたものがすごく多くなっています。ですから、例えば新聞を読んだことがあるかとか、最近テレビを見たこともあるかというところと本当にここ少なくなっていて、情報ツールにおいては極端な言い方をすると偏りもあるのかなという感じもします。ですから、余計に生の言葉、具体的にどんな自分の将来を思い描けばいいのかっていうあたりについては、本当に若い段階から関わっていく必要があるだろうなというふうには思っています。以上です。

【森会長】

ありがとうございました。貴重な情報ありがとうございました。

この件に関して、はい、どうぞ。金田委員。

【金田委員】

金田と申します。よろしくお願ひします。

この件に関してですが、4ページの新規学卒者支援の所で地元企業説明会や合同就職面接会を開催とありますが、弊社の採用担当からお話を聴いても、やっぱり全国的に企業説明会で学生さんが全然いらっしやなくて、説明会に行ったまま成果が無かったよって報告をたくさん受けていますが、ここにある数字の方でも企業 207 社の中で学生が 101 名だとか、企業 43 名、ここはオンライン開催ですね、学生 19 名だとか。非常にやっつけてくださっているのは大変嬉しいことだと思うんですが、参加している学生さんがすごく少ないと思うんですね。なので、そもそもの目標はどのくらいを予定されていて、それに

対してどういう達成率だったのか、この人数を増やしていく上でどんな対策を練っているかとかそういうのを少しお聞きしたいのと、もう一つ職場定着支援という所で若者交流サロンの開催ってあるんですけど、そこもやっぱりせっかく入ってくださった学生さんたちが3、4年でやめることも多々あるんですが、こういうサロンがあると定着をしていくのかなという期待も含めて、そのサロンの効果というものを少し聞かせていただきたいです。お願いします。

【森会長】

よろしくお願いします。

【今野職業安定部長】

2つお話をいただきまして、まず1つ目の企業説明会の目標ですが、ちょっと具体的に何人というような目標は立ててないですが、感覚的なところでは企業ごとにブースを個別に分けて開催しますが、折角お集まりいただいたのに、ブースに誰も来ませんでしたということはないようにと考えております。そういう中で色々呼びかけをしていくことになっていきますが、高校生の方であれば当然学校経由でということになります。大学生の方とかだとそのほかもありますので、高校生の方だと、高校経由となりますが、大学生の方だとある程度、幅広にはなってくる面はあります。東京も含めてということになりますが、この場合、勿論 YouTube で動画を作って流してみたりとか、あと方々の大学にこちらの支援員が行った際に勧めて来るとか、あと大学によっては県庁とも色々共催しているものも多くありますので、県庁と合わせても周知をしていきますが、その中で県庁も、東京の大学と繋がりを持っていらっしゃるというのがありますので、そういう方面から声をかけてもらったりというような取組もさせていただいております。それでも難しい面はありますが、引き続き一人でも多く来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。

サロンの方ですが、これも参加した人が、例えば何年後、どのぐらいまだいるのかとか、そこまでは取れているわけではありません。その中でこれをやる意味は何かということで、以前今日いらっしゃらない委員にも、ご指摘もいただきましたが、若い人がまずどういうことを考えているのか知りたいというようなお話もいただいたりしております。

例えば、サロンでは、何人かグループになって色々話し合いますが、その中にハローワークの職員が一人入ってファシリテーターみたいな役割を果たします。その中で色々、例えば、よくある意見で同じ悩みを持っている人がいて安心したなんていう意見がよくありますが、要は職場でどんなことに悩んでいるのかというようなことを、やっぱり生の声を聴ける機会でもあります。また、ハローワークでは、新卒の方を採用された会社に対して、定着に関して何か困っているようなお話があれば、色々相談に乗ったりということも行っておりましたので、こういうところで拾った様々な声も活かしながら取り組んでいます。

【森会長】

よろしかったでしょうか。この件に関して、まだ何かあれば、関連してるところで。はい、どうぞ、若泉委員。

【若泉委員】

若泉です。

私も結構だんだん年取ってきましたけども、最近の若い子、一概ににくくりで話しちゃいけないかなと思いますが、若干受け身というか、そういう子が多いのかなと。我々の時代とは、ちょっと違うのかなって部分を考えると、色んな施策をやっていただいていると思いますが、何々を準備したからここに来てくださいとか、間口があるから入ってきてね、みたいなのが多くて、積極的に企業が取りに行くってところが、私も使用者側としてこちらにいながら言うのもあれなんですけど、ちょっと不足しているのかなと思ってます。

ちなみにうちの会社の話をする、ここ18年、19年ぐらい、新卒取れなかった年は無いです。毎年入ってもらっています。3人から8人ぐらい入ってもらっています。うちの会社は企業訪問じゃなくて、学校訪問ですね。うちの総務は、男性1人しかいませんけど、年間で30回ぐらい学校訪問します。1校に対して3回行きます。行くタイミングは3月の末と6月と9月の2週目です。これはみんなポイントがありまして、4月から解禁される場所、それから高校生が先を考える6月のところ。それと9月の2週目ってというのは、実は一次審査で落ちた子が大体9月の1週目で分かるんですよ。ですので、9月の2週目にまた学校訪問させていただいた時に高校生になりますけども、学校訪問させていただいて、大体10校から12校ぐらいを3回、回ります。うち1人で。30何回、回っています。それぐらいにしてもやっぱり3人とか4人、来年3人ですが、やっぱり残ってくれる子っています。

何が言いたいかというと、間口を広げて待ってますから、ここに来てください、っていうところに助成をするのでなくて、例えばアグレッシブに活動して成果を出した企業に助成をするってやらないと誰も動かない。誰も動かないお金を使っちゃうことになるんじゃないかなって感じがしています。

ぜひ、当然、今までやってきたことも素晴らしいことだと思うんですけど、行動して動いて成果を出したところに、例えば、その学生に対して企業経由で3年間例えば2万円ずつ出します、とか、そういうふうな活動、お金の使い方をしないと、企業が動かないんじゃないかな、と思います。私、こちらに座っていながらですけど、やはりその企業努力の部分ってというのが非常に、学生には響くのかなってというのが、ちょっと肌感覚としては1点です。

それともう1点は、うちの会社は、先ほどの企業努力の部分に通じると思いますが、インターンシップたくさん受け入れてます。大学生の場合はアルバイト代を出してます。他の企業さんはちょっと分からないんですけども、「いや、大変だから、うちインターンシップ、いいいい」っていう企業さんに、インターンシップは来ないでしょうし、学生も見つかる機会を失ってしまうだろうし。やはりそういう部分も企業側が、例えば積極的にインターンシップを受け入れる、そういう仕組みづくりを作っていただくとか。あとは学生さん側の方から言えば、例えば義務化じゃないんですけども、カリキュラムの一つにさせていただくとか、そうされている学校さんもあると思いますけども、カリキュラムにさせていただくとか。ある程度、強制的に学生の場合はそこまで先が見えないので、ある程度、強制的に行く仕組みってものをちょっと作っていただけたら、非常にありがたいかなと思っています。

うちの場合はですね、大仙市の協和っていうすごい山の中にあるんで、秋田市の人からはあそこは大仙市だと、大仙市大曲の人はあれは秋田市だと、人が来ないところなんですけども。うちは今何をやってるかと言いますと、近くに協和小学校って小学校があります。5校、合併しましたけども。そこをお願いに行って社会科の授業の中で、社会科見学を作ってくださいと学校にこっちをお願いしました。今、3年生

と6年生が、毎年うちの会社、社会科見学バスで来ます。これはもう学校の授業になりました。3年かかりましたけども。最初は無理に押し掛けて勝手に授業やりましたが、3年かけて社会科見学の授業になっています。

地元で働く。地元で働くことだけが全てじゃないとは思いますが、やはり地元で働いていただく方が非常に重要ですし、やっぱり地域コミュニティがしっかりと維持されるとか、そういう観点から地元の方の採用っていうのは率先してやってるんですけど、そういう方たちを動かす努力をしている企業の方に助成をする仕組みっていうのもあると、ちょっとありがたいなと思います。これお願いになると思いますので、是非、検討していただければと思います。

【森会長】

はい、ありがとうございました。

ただいまの意見にご反対とかご意見、若泉委員も受け止めると思いますので。もしあれば。よろしいですか。はい、どうぞ、熊谷委員。

【熊谷委員】

今の話し伺って、ぜひお願いしたいというふうに思いました。インターンシップに行ったかどうかっていうのは、すごく高校生にとっての実感がずっと後まで残るっていう、それは確かにあると思います。もう一つは今、盛んに総合的探究の時間にですね。起業体験を生徒自身がやってる高校もあると思うんですね。

いつも探究学習をやっていく時に、生徒自身が一人で課題を見つけて、そしてそれをただひたすら研究を進めていくだけでは、やっぱり限界があるんです。そうなった時に学校として考えられることっていうのは大学の力を借りる。例えば秋田大学さんだとか、県立大学さんだとか。国際教養大学とか。そういうところはすぐに結びつくんですが、なかなか企業、会社の方と結びつくっていうことは本当に難しいと実感しています。探究学習は1年生の時からやってますので、そういう意味では、アントレの延長線上ってことではないですけども、何らかの形でものづくりであるとか、秋田で働くっていうことが直結していくような、経験っていうのは本当に大事なんだなというふうに、今、お話を伺って改めて思ったところです。確かに9月にですね、本校も某地元の会社に希望する生徒たちの中には、落ちてくる生徒がいるので、求人があれば助かります。企業努力があるところに助成金というのは本当にもっともだな、というふうにお話伺いながら思ったところです。

先ほどの若者交流サロンの話もありましたけれども、実際そこにどのぐらいの若者が行って、そこで気持ちの変化が起きるのかっていうのは、私も正直言ってその活用がよくわからないなっていうのがあったところでしたので、もっと高校生の若い、気持ちが柔らかいうちからですね、社会とこちらが繋がる機会がたくさんあれば、また困った時にそういう場所を利用するとか、もう少し生徒自身も多様に柔軟にものを考えられるようになるのかなと、思ったところです。ありがとうございました。

【森会長】

ありがとうございました。他にこの件に関して。なければ私から一つ。

若者の交流サロンの効果検証の話があったんですけども、我々の世代だと一つの会社に就職したら、

ずっと最後までそこってイメージでくるので、悩みがあると、いやそこは我慢しないと、とかっていう話になりがちなんですけど、どれだけ我慢したかっていうことが効果検証の指標になるのかっていうと、かなり怪しくて。

むしろ、今の若者たちは、かなりその仕事をどんどんチェンジしていくっていう、そういう流れもありますので。逆に言えば、交流サロンによって、こんな道もあるんだ、みたいな形で転職も含めてですね、そうすると転職した時の人たちを取りたいっていう企業もあるわけですから、その辺も活用できている、どういうふうに活用できているかっていうことが重要なのと、やはりあの専門の産業カウンセラーを含めてですね、交流サロンに来ていただいて、色々活発化していただいて、もう我慢しなさいっていう発想ではないと思うんですから、その辺のところを上手に活用していただければなという風に思ってる次第です。

ポイントなのは先ほどから、インターンシップ云々とかって話もありますけれども、基本は我々は説明しました、周知しましたっていうふうに言うんですが、重要なのは未来のビジョンが見えないと、全くお話にならないんですね。だからこれこれ守ってくださいねって言って回りましたっていうふうに言うんだけど、じゃあ守らなかったらどんなことになるんですかとか、守るとこういうふうになりますっていう展開が、見せれないと実はなかなか皆さん腰を上げないので、それは特に若い人ほど経験値が不足してますので、ビジョンが見えないので、ビジョンを見せてあげるっていうことがすごく重要で、私は訪問企業の様子とか見せていただいたこともあるんですが、やっぱり私達そういうふうに働いてこんなビジョンがありますよっていうのが、ただ単に文字の説明だけじゃなくて、やっぱりビジョンを示す、その辺が重要だよ、だからこそ動画とかインターンシップとか、それから超ベテランのロールモデルなんか示しても、なかなか納得していただけないんで、今こうやって苦しんでるけど、こうやるとこういうふうに面白くて頑張れるっていう、そういうロールモデル、若者のロールモデルを、ちょっとした上の先輩のロールモデルを提供するとかですね、その辺のところは、工夫する必要があると思う。ただ説明しました、言いただけではなくて、やっぱり先を見せるっていうことがないと人間は動かないんですね。だからその辺のところを、皆さん色々工夫していただければなと思います。

こればかり話するわけにいかないんで、これ以外の点でも構いません。もう一度、どうしても話したいっていう方はいないですか。はい、小野委員どうぞ。

【小野委員】

小野です。

今の件について若干触れさせてもらいます。

秋田県の場合には、人手が不足しているのが全業種にあたって不足している状態のことは皆さんご承知だと思うんですけども、その中であって人材の確保定着って言われますけども、この労働局さんのホームページの方には人材確保の支援ということでお書きになってますけど、これ定着の策も一部入ってるかと思うんですけども、確保という観点ではですね、やはり今まで皆さんもお話ししていた通り、こういうことでは私たちは採用者を待ってます、こういう説明会に出ました、ですからどうぞ集まってください、こういう待ちの姿勢ではですねもうすでに十分な人材は確保できないと思います。

そういった中で、やはり待ちの姿勢にあっては、人材を確保できないという観点から、様々な、先程ありましたけれども、インターンシップもそうです。企業見学もそうです。やっているとところは動いて学生さん

どうぞ私たちの会社の方に来ていただいて、私の方の会社をどうぞ見学してください、見てください、体験してください、という活動を積極的に行っています。

あるいは情報を発信する場合にも、単なるホームページを改良しました、見やすいようにしました、どうぞ見てくださるのではなくて、SNS であるとか、要するに YouTube を使って、個別具体的に自社の強みをアピールする、そういうチャンネルを展開していく、こういったような動きをほとんどしております。こういった採用活動を労働局さんの方にあつては、今、昨今ではインターンシップ、非常に県内の企業によってもインターンシップを積極的になさっている企業さん増えています。自社がそうやっているということを他社に知られたくないということもあるかもしれませんが、行政にあつては、これは組織立って、何らかの形で学生さんの方に情報提供していくということを県内企業の人材の確保という観点では非常に有効な手立てかもしれません。企業の抵抗に合うかもしれませんが。

インターンシップは企業側にとっても、ある意味学生さんが一定の期間中、自社の中において、活動してくれる中で、その学生さんが自社の社風に合ってるかどうかを、ある意味知ることでもできる機会なわけです。そういう意味では、ウィンウィンの関係作りという観点でも、非常に重要ななという風に思います。

また定着という観点からすると、残念ながら秋田県の場合は、新卒の学生さんが入社して3年以内に離職している割合が東北6県の中では高い方なんです。これは非常に学生さんが、良い条件を求めて積極的に自分をアピールしている、そういう結果として離職率が高いんだったら良いのですが、そうではないケースもあろうかと思えます。

要するに企業側からすると、せっかく自社に入っていたら、これから活躍を期待していた方々が、早いうちから自社を去って行ってしまう、というような事態にならないようにしているわけですが、その一番の難点は、やっぱり孤立させないということ、非常に企業側が心がけてきているように思います。

例えばメンターであるとか、あるいは1 on 1 といった制度的な対応もされて、若年層の労働者の相談に適宜、相談に乗るような体制を取って様々やっています。若手同士の交流についても、自社の若手だけの懇親会、意見交換の場を設けたり、場合によっては、そのエリア、地域で連携を取って企業間で連携を取って若者同士、交流させるような場を持とうじゃないかということで、交流の場を設けたりして、非常に企業としては、積極的に外部情報を得ながら自社に引き込んでいくという、出て行ってしまうというよりも、いろんな面で繋がりを持っていただき、地域の中に残っていただくような努力をしているケースもあるので、そのようなことについてこれからも十分検討していただきたいと思えます。

それで私の方から質問ですが、教えていただきたいのですが、資料の2ページ、長時間労働の抑制です。

本年度の2024年問題で医療、建設、運輸についての長時間労働の暫定措置が解除されましたが、例えば(1)長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等で、監督指導事業場数が同じですが、例えば特に2024年問題と言われるような対象になっていた業種において、長時間労働に違反とは言わないまでも問題がありそうだというようなケース、あるいは指導を要するようなケースというのは多くなっているのか、どうかについて、お教えいただければありがたいと思えます。

最後に確認ですが、(2)についてですが、説明会訪問件数が前年同期に比べては減っていますが、これは前年が2024年問題を控えて起ったということで説明会を積極的に行った。それが一段落して若干

収まったということですのでよろしいですね。

一番目の質問について教えていただけますでしょうか。

【森会長】

はい、ありがとうございます。お願いします。

【山口労働基準部長】

上限規制が適用される業種についてという事でよろしいですか。

【小野委員】

わかる範囲でお願いします。

【山口労働基準部長】

6年度がまだですね、出てないので、実際どうかという説明は出来ないのですが。

【小野委員】

結構です。分かりましたら、また後ほど教えていただければと思います。

【森会長】

よろしいですか。はい。他に、はい、どうぞ。妹尾委員。

【妹尾委員】

はい、新任の全日通労働組合の妹尾と申します。今程ありました、長時間労働の勤務に対する取り組みについて、2ページです。取り組みの実績のところを2024年問題も含めて、上限規制が適用開始された業種への対応強化ということについては大変ありがたく思っております。

その中で、特に私が所属している自動車運送業に対しては業界自体低賃金、長時間労働、これが過酷な労働条件で成り立ってきた産業については、もうそろそろ手打っていないとダメな時期に来てるということは感じております。

そういった中で、集団指導を頂いたということでもありますけれども、具体的にどのような指導がなされて、それに対してどのような効果があったかというところをお聞かせいただきたいのと、説明会を昨年度は実施をした道路貨物運送業で、今年度は11月の実施予定ということは言っておりますけれども、我々が認識しているのは2024年問題は、もう2024年過ぎたらもう解決するということではなく、以降も継続的にこのような取り組みも含めて様々な対応が必要だと感じておりますので、その辺についてご回答頂けますとよろしくお願い致します。

【森会長】

よろしくお願い致します。

【山口労働基準部長】

説明会、集団指導というか結局説明会になるんですけど、法の内容とかですね、そういったところを説明するっていう形になります。後は勤改センターが、そのような制度を説明する、要するに各業者に対して説明しているということになります。効果については特に何かやっているわけではありません。

【森会長】

よろしいですか。他に、はい、どうぞ堀江委員。

【堀江委員】

堀江です。2ページの引き続きです。

こちらの方の今の2ページの(3)、最終的に労働時間短縮等に向けた支援とあるのと、それから今後の取り組み予定で、時間短縮等に向けた支援とありますが、この支援っていうのは具体的にどのようなことをするということになるのでしょうか。

【森会長】

お願いします。

【山口労働基準部長】

その取り組みとして言えば、労働時間の短縮に向けたケースなので、勤務時間の把握の仕方とか、あとは先ほどお答えしました勤改センターとか、そのような制度の導入をどうするかを、説明していくという形になります。

【森会長】

はいどうぞ、堀江委員。

【堀江委員】

すみません。当社は全くもって長時間労働はしてないんですけども、ただ、やはり同じ経営者仲間で、かなり結構長時間労働をしている方が、しているという社員の皆さんがいるようです。ただそれは、会社としては、仕事があるとお客様に求められている、そしてやはりお客様が急いで欲しい、社員もそれに応えたいということなので、長時間労働がダメなのはわかるんですけども、そこをどうやって解決していったらいいのか。単純に言うと、長時間労働をしないとすれば、仕事を断るしかない。仕事を断るっていうことは売り上げが落ちる。そうなっていくと会社の存続だったりとか、色んな事に関わっていく。そして、そういう時にどういうふうにそういう事を解決していったらいいのかっていう事が、非常に経営者側としても、すごく難しいところがあるんですけども、なかなか労働局さんとしては難しいところだとは思いますが、何かそういうのを一緒に考えると、何か策があってそういうのを導入するといいですよとか、個別の何か支援とかっていうのは、特には今はやっていないのでしょうか。

【森会長】

どうぞ、お願いします。

【山口労働基準部長】

個別の支援ですと、働き方支援センターというのがありますので、そちらの方で相談していただくとかということになります。

【森会長】

よろしいですか。

【堀江委員】

はい。

【森会長】

他に。どうぞ。山本委員。

【山本委員】

弁護士の山本です。

皆様の話を色々拝聴してて、労働局からの回答で、少し気になったので教えてください。

例えば、色々な情報を発信したりするのを、色々な媒体を通じてインターネットを通じて、インターネットにアクセスできる人が情報得やすくなりますし、そのような手立てをして広がったようにも思うんですけども、秋田県は高齢者が多いので高齢者の求人、求職についてどうやって、情報弱者とまでは申しませんが、なかなか情報にアクセスしにくい方々に色々なことを発信したり、それを周知するための何か取り組みがあるということであれば教えてください。

同じように若者交流センターというのを若者向けのものが、そうではなくて中途採用された高齢の方々も、先程、孤立させないというふうにおっしゃってましたけども、やはり途中から入った場合にはある程度のキャリアがあって、また別の業種に入ったりすれば孤立してしまうというような、問題も若者と同様に生じかねないと思うんです。そこら辺について、どのような取り組みをしているか、教えていただければと思います。

【森会長】

よろしくお願いします。

【今野職業安定部長】

まずは、高齢者の方にどのように情報提供していくかという点ですが、色々、情報発信というので SNS やホームページも使っておりますが、従来からの方法を見ると、やはり市町村広報に載せていただくとか、例えばスーパーに置かせてもらう等はよく行っております。また、ホームページで SNS でも X とか LINE とか色々ありますが、見てきた中で、世代全般で見れば少なくとも SNS とか要はインターネットを使ったものの中では、やはりホームページは圧倒的であります。続いては、難しくなってきますが、やは

り LINE は比較的年齢層が上がっても、家族の連絡で使っているという人もいるので、比較的見てもらいやすいという傾向はあります。

やはり、一番効果があるのは、窓口で直接こういうのあります、窓口に貼っています等、情報へのアクセスもその場にいれば、楽ですのでやはりそういったものが一番効果が高いと思っています。世代に応じて現場ではしっかりと使い分けながら、周知を進めております。

もう一点の、中途の高齢の方については、やはり馴染みにくいという点はあると思います。若年者のようなサロンは、行ってはいないです。ただ、まず入社前に出来るだけ職場を見てもらえれば、多少なりとも合いそうだな、合わなさそうだなというところは見てもらえると思いますので、そういったところは積極的にやっつけていこうということで、今、全所にも指示をして取り組んでおります。

あともう一つ、ハローワークの支援担当者も就職して終わりというのばかりではなくて、就職してからもある程度、困っていないかというような話は引き受けさせていただくこともありますので、そのようなところを通じて、相談の方に持っていきたいと考えております。

【森会長】

よろしいですか。他にどうぞ。はい、どうぞ、小林委員。

【小林委員】

小林です。

7ページのところでよろしいでしょうか。

生活・仕事と育児・介護の両立支援という非常に大事な視点だと思います。

色々な面で進んでいることは確かなんですけども、私は教職員組合ということで、色々な教育実践等もみんなで持ち寄ったりしているんですが、実はこの間、ある中学校の先生が女性の労働と言うことで、M字カーブ、L字カーブがあります。出産育児とともに職場を離れる女性が多いとか、あとM字カーブで、出産育児を経た後は、正規じゃなくて非正規で働く女性が非常に多いという学習をしたということがありました。

その時に対象は中学生だったのですが、中学生の女の子から、女性は子育てをするんだから正社員じゃなくてもいいんじゃないか、非正規でもいいんじゃないかっていう言葉が出てきたという話を聞いて。これが労働局の仕事なのかはわからないのですが、色々な制度・環境は整えるのが大事ですが、まだまだその認識や意識の面で女性が正規社員として一生働くことが、浸透していないように思います。いくら制度を整えて行っても、女性は非正規でもいいんじゃないかと言う人が周りに多ければ、社会がそのようになれば、いつまで経っても女性が活躍と言うのは進まないのではないかなと思った次第でした。

労働局だけの話ではないとは思いますが、そのようなことがありましたので、お知らせをしておきたいと思ってお話しさせていただきました。以上です。

【森会長】

はい、情報提供ありがとうございます。この件に関して何か、よろしく願います。

【西村雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の西村です。

今のM字カーブ、L字カーブの話をしていただきました。状況としては、秋田としてはM字カーブの底は全国に比べ台形に近づいていることは、まずは一つお伝えさせていただきたいと思います。

女性の正規・非正規のお話ですが、確かに正規で長く働いていただくことによって職場の地位とかに関しては、間違いなく高い水準を長く維持していただく格好になると思いますが、逆の話になるかもしれませんが、正規以外の非正規に関しても、育児休業・介護休業を取りやすい環境ということでは、育児介護休業法が少しずつ変わって、そうした方々の取りやすい環境にはなってきたことも、お伝えさせていただきたいと思います。

私共としては、非正規労働者の処遇改善等ということになりますので、出来れば非正規であれば正規へということでの働きかけ、支援に繋がるように取り組んでいければと思いますので、よろしく申し上げます。

【森会長】

はい、ありがとうございます。他に、はい、どうぞ。

【佐藤委員】

連合秋田の佐藤です。

正規・非正規のところ、M字カーブ等々ありましたけれども、最近ある会議に出席して、最近では共働きが当たり前になってきているという中で、我々年代の感覚では、男性の家事への時間の割き方についてですが、男性は長時間労働を前提とした働き方で、家事は女性がというような認識というところもありました。

ただ、やはりそのような中で、長時間労働の改善とか、男性の家事への協力等で徐々に変わってきてるのかなと思います。

私は50代ですが、20代の若い人だと男性も含めて家事に対する考え方というのが随分変わってきてるので、着実に世の中が変化してきているのかな、変わらないのが、ある程度上の年代層で、やはり実際に若い人の話を聞くと、随分認識が違っている、世代間のギャップを逆の意味で感じさせられるということがあります。やはり若い人たちの考え方を理解しながら、世の中の変化にも合わせて我々が変わっていかなければいけないんだろうなというのを実感しているところです。

感想みたいなことではありますが、以上です。

【森会長】

ありがとうございました。

本当はまだまだご意見等賜りたいところですが、時間になりましたので、これで終了さ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て先程、委員の方々からもありました色々な関係機関と連携を取りながら、最低賃金、賃上げの支援、労働力の確保等、随分長時間に渡り議論していただきましたけど、人材確保だけではなく、今回、安全と健康については、あまり話が出ませんでした。環境作りに関しましても取り組んでいただき、一層のご助力いただければと思います。

それでは、時間になりましたので、これをもちまして第48回秋田地方労働審議会の閉会といたしたいと思えます。

この度は皆様からご協力いただき、全員から発言までいただきまして、ありがとうございました。最後に事務局からご連絡があるようです。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

ありがとうございました。最後に議員の皆様へご連絡でございます。

次回の第49回秋田地方労働審議会につきましては、令和7年3月に開催する予定としておりますので、何卒よろしくお願いいたします。

以上でございます。本日は誠にお疲れさまでした。