

第 50 回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和 7 年 11 月 28 日（金）

午後 1 時 30 分～午後 3 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）会長の選出について

（2）各部会委員の指名について

（3）秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の廃止決定について（諮問）

（4）令和 7 年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について

（5）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りまして、誠にありがとうございます。

私は、本日の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。

はじめに、委員の皆様におかれましては、第 13 期委員にご就任いただきありがとうございます。

資料の上に委嘱状を置かせていただいております。

本来であれば、局長よりお一人ずつ、お渡しさせていただくところですが、時間の都合上、机上配付とさせていただきますのでご了承ください。

続いて、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 50 回秋田地方労働審議会次第、第 50 回秋田地方労働審議会席図、秋田地方労働審議会第 13 期委員名簿、秋田労働局出席者名簿、厚生労働省組織令等を一綴りにしたもの 1 組、資料 No.1 各部会の委員名簿（案）、資料 No.2 秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の廃止決定について（諮問）、資料 No.3 令和 7 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、参考資料として一綴りにしたものととなりますのでご確認のほど、お願いいたします。不足等がありましたらお知らせください。

それでは、ただ今から、第 50 回「秋田地方労働審議会」を開会いたします。

初めに、秋田労働局 山本局長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。今回は、第 13 期秋田地方労働審議会が発足して第 1 回目の審議会であり、新たに委員にご就任いただいた方もおられます。

前期から継続して就任いただいた委員の皆様も合わせまして、就任のご承諾に感謝申し上げます。

さて、令和 7 年度上半期の県内の雇用情勢でございますが、有効求人倍率は全国平均と同水準の 1.2 倍台で推移しております。

足下では、原材料費等の高騰に関連した収益悪化にかかる情報が引き続き寄せられており、今後においても雇用に与える影響について注視してい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確実

に必要な方々へ届くよう、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、主に「令和7年度の秋田労働局行政運営方針」に基づいた上半期の運営実績と今後の取組予定等について、行政分野ごとに説明させていただき、ご審議いただくものであります。また、併せまして、最低工賃の廃止について諮問をさせていただくことになります。

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】

本日は、本年10月1日付けで委員の改選がありました関係から、議題（1）の「会長の選出」までは、事務局が議事を進行させていただきます。

ここで、本日出席いただいた委員の皆様をご紹介します。

最初に、「公益代表委員」をご紹介します。中澤俊輔委員です。

【中澤委員】

中澤です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

山本尚子委員です。

【山本委員】

山本です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

面山恭子委員です。

【面山委員】

面山です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

渡部永和委員です。

【渡部委員】

渡部です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

佐藤哉子委員です。

【佐藤委員】

佐藤です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

続きまして、「労働者代表委員」をご紹介します。
曾我章生委員です。

【曾我委員】

曾我です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

阿部美代委員です。

【阿部委員】

阿部です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

小林久美子委員です。

【小林委員】

小林です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

妹尾力委員です。

【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】

武田友也委員です。

【武田委員】

武田です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

内藤陽子委員です。

【内藤委員】

内藤です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

続きまして、「使用者代表委員」をご紹介します。

【高橋監理官】

小野秀人委員です。

【小野委員】

小野です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

若泉裕明委員です。

【若泉委員】

若泉です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

廣島一朗委員です。

【廣島委員】

廣島です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

伊藤修委員です。

【伊藤委員】

伊藤です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

なお、本日は、公益代表の木村久仁子委員、使用者代表の佐藤宗樹委員、堀江重久委員は所要により欠席されております。

次に本日の定足数の確認でございますが、公益代表委員 5 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 4 名が出席されています。

以上より、各代表委員から、それぞれ 3 分の 1 以上の出席が得られましたので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項により、本会議が成立しておりますことをご報告いたします。

続きまして、秋田労働局の職員を紹介します。総務部の立花部長です。

【立花総務部長】

立花です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

雇用環境・均等室の西村室長です。

【西村雇用環境・均等室長】

西村です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

労働基準部の山口部長です。

【山口労働基準部長】

山口です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

職業安定部の紫藤部長です。

【紫藤職業安定部長】

紫藤です。よろしくお願いいたします。

【高橋監理官】

各課室長については、時間の都合もありますので、出席者名簿での紹介とさせていただきます。

それでは議題に入らせていただきます。

議題の（１）会長の選出でございます。

地方労働審議会令第５条第１項では、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」となっておりますが、いかがいたしましょうか。

【渡部委員】

面山委員に会長をお願いするのが、よろしいかと思います。

【高橋監理官】

会長に面山委員を推挙する発言がございました。委員の皆様、いかがでしょうか。

【小野委員】

異議なし。

【曾我委員】

異議なし。

【高橋監理官】

会長を、面山委員にお願いしたいとのご意見をいただいておりますので、よろしければ拍手でご承認をお願いいたします。

それでは、会長は面山委員にお願いします。

これからの議事進行は、面山会長をお願いいたします。

【面山会長】

第13期審議会委員の改選に当たりまして、会長に選任いただきました面山でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。委員の皆様方のご協力を得て、責任を果たしていきたいと思っております。先ほど山本局長からお話しがありましたように、労働をめぐる問題、課題は山積しております。労働者にとっても、企業側にとっても、これらの課題を解決していくことが大変重要なことであり、また、人材の県外流出を防ぐというような社会課題に対しても重要なことであると考えております。そのような状況で、労働局が市民の皆様から、あるいは県民の皆様から寄せられる期待がますます大きくなっている状況だと思います。本日は、そのような多様な労働をめぐる問題に対して、労働局でどのように対応しておられるのかというようなことを伺いながら、皆様とともに審議を深めてまいりたいと考えております。活発にご意見を交わしていただき、充実した審議の場となりますようお願いして、私の挨拶とさせていただきます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

ここで議事に入ります前に地方労働審議会令第5条第3項により会長代理の指名を行います。

地方労働審議会令第5条第3項には「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する」こととなっておりますので、私から、会長代理をお願いする委員を指名させていただきます。会長職務代理者に、中澤委員を指名いたします。

【中澤委員】

よろしくお願いいたします。

【面山会長】

なお、本日の地方労働審議会の議事録につきましては、情報公開の対象となっておりますので、予めご了承くださいようをお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。議事(2)各部会委員の指名から始めます。秋田地方労働審議会運営規程第9条により審議会に常設部会として設置しております「労働災害防止部会」「家内労働部会」委員の指名を行います。

部会の委員は地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとなっております。

配付しております資料No.1「各部会の委員名簿(案)」のとおり指名させていただきますので、各委員の皆様、よろしくお願いいたします。

次の議題は、(3)秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の廃止決定について(諮問)となっております。

それでは山本労働局長、お願いします。

【山本局長】

はい。秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の廃止決定について、諮問申し上げます。

【面山会長】

労働局長から諮問をお受けしました。事務局は、諮問文を読み上げてください。

【山口労働基準部長】

諮問文の写しにつきましては、資料No.2の1ページに添付されております。

それでは、読み上げさせていただきます。

秋労発基 1128 第1号、令和7年11月28日、秋田地方労働審議会会長面山恭子殿、秋田労働局長山本博之、秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の廃止決定について（諮問）。標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃（平成14年秋田労働局最低工賃公示第1号）の廃止決定について、貴会の意見を求める。

諮問については以上でございますが、今回の廃止決定諮問に至った経緯につきまして簡単にご説明をさせていただきます。

資料No.2の2ページをご覧ください。令和6年1月10日付けの秋田地方労働審議会会長から、秋田労働局長への答申の写しになります。本文にありますとおり、令和5年11月30日の第46回秋田地方労働審議会で、秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃改正決定の必要性の有無についての諮問を受け、家内労働部会を開催し審議の結果「改正の必要性はない」との答申を行ったものですが、本文4行目「また」からは、家内労働部会としての意見を付しております。読み上げますと、「今後の秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃の審議については、最低工賃が適用される家内労働者数が平成17年に100人を割り込み、令和5年度実地調査結果では8人まで減少していること、設定されている品目、工程と実際の品目、工程が乖離していること、さらに、新たな品目、工程の追加や見直しが困難であることから、次回改正審議予定である令和7年度に実態調査を実施し、調査結果が今回の結果と大きく相違しない場合は、家内労働部会において、改正決定の必要性の有無に係る審議は行わず廃止についての審議を行う必要があるとの意見で一致したことを申し添える。」となっております。

資料No.2の3ページをご覧ください。当該最低工賃の対象業務の家内労働者・委託者数の推移でございます。表の一番右側が今年度実施した実地調査結果でございます。家内労働者数が5名、委託者は3事業場と、前回令和5年度の調査結果よりも家内労働者が減少していることが確認されました。また、今回調査でも新たな品目、工程の追加や見直しは困難であるとの結果となっております。そのほかにも家内労働部会委員から口頭で、数項目について確認するよう要望が出されておりましたが、全てクリアしていたことから、今回、改正の必要性の有無の議論は行わず、廃止の議論を行うこととし、廃止決定について諮問をさせていただいたという事でございます。以上でございます。

【面山会長】

ただいまの諮問について、何かご質問などはございませんか。

質問などはないようですので、今後は、家内労働部会で調査審議をお願いすることになりましたので、よろしくお願いします。次の議題に進みたいと思います。

(4)「令和7年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について」事務局から説明をお願いします。

【西村雇用環境・均等室長】

それでは雇用環境・均等室から、最初にご説明をさせていただきたいと思います。令和7年度秋田労働局行政運営方針、こちらの上半期の実施状況などです。資料の方はNo.3をご覧ください。めくっていただきまして、目次を見ていただければと思います。秋田労働局の最重点施策として2項目、以下行政分野ごとの重点施策を項目として行政運営方針としてまとめました。雇用環境・均等室からは秋田労働局の最重点施策から1項目、それから雇用環境・均等室の重点施策3項目についての説明となります。まずは局の最重点施策の1になります。1ページをご覧ください。賃金引き上げに向けた中小・小規模企業等の支援、非正規雇用労働者の支援になります。こちらは資料右側にリーフレットを表示させていただいております。令和7年度は賃上げ支援に係る助成金について、個々の企業のニーズに沿った活用ができるよう、パッケージとして周知し、活用促進に取り組んできたところです。上半期における取組実績(1)ですが、周知としては年度当初から局ホームページのトップ画面への掲示をはじめ、労働局全体として局内各課室、各監督署、各ハローワークにおいて積極的に周知広報に取組ました。また、関係機関や団体等へも周知の協力依頼を続けて実施していくこととなります。こうした取組によって事業場内最低賃金の引き上げと、設備投資を行った企業等を助成する業務改善助成金ですが、9月末時点での申請は前年より若干少なかったところですが、10月末時点ではすでに昨年度の申請を上回る件数となっております。キャリアアップ助成金の賃金規定等改定コースは前年度同比比と同数で、正社員化コースは減少しておりますが、こちらは昨年度のコースが拡充されまして、計画が大幅に増えた反動によるものと見ております。

取組実績の(2)になります。監督署における定期指導などによって、同一労働・同一賃金に関する正社員との待遇差の理由の説明が不十分な企業に対しては、秋田働き方改革推進支援センターと連携して、点検要請を実施しているところです。また、雇用環境・均等室においては同一労働同一賃金の取組の実態を把握するため、計画的な報告徴収を実施しております。基本給、賞与の差の根拠の説明が不十分な企業に対しては、文書で要請を行い、その対応を求めるなど法の履行確保に努めているところです。本年度は160件の報告徴収を計画しておりますが、上半期で半数の80件の実施となっております。前年に比べ減少しておりますけれども、年度当初の体制整備に若干時間を要したというところでした。現在は体制の整備も整いましたので、減少幅がどんどん縮小してきているというところです。

取組実績(3)になります。働き方改革推進支援センターの活用状況ですが、個別コンサルティングの件数は、昨年同程度で順調となっております。一方で相談件数が前年同期に比べて減少しております。こちらは今年度から相談内容をできるだけ明確に区分することが求められており、相談内容をその他として区分しているものが大幅に減少しました。また、個別の相談に関してもかなり絞られた内容の相談が多くなっているということが考えられます。なお、センターの相談件数の減少でございますが、全国的にも同様の傾向ということになっておりました。課題ですが3点となります。1点目として個々の企業ニーズに応じた助成金のさらなる活用、2点目として正社員との待遇差の事業場が一定数確認されていることから、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇の確保を実施していく必要がございます。

3点目として働き方改革推進支援センターの活用の促進を課題として捉えてございます。

今後の取組予定ですが、1点目として秋田県の改定最低賃金の発行日が令和8年3月31日となっております。賃上げの各種支援策が県内事業主に行き渡るよう、引き続き周知・広報に努めていくことになります。なお、その過程で関係機関や団体等への周知の依頼の際には、県の緊急支援制度、こちらも併せて周知したらいいいのではなどのお声をいただいておりますので、県と連携した周知に取り組んでまいります。

2点目として監督署における集団指導及び雇用環境・均等室、需給調整事業室で実施する各種説明会において、不合理な待遇差の解消に向けて要請を行ってまいります。

3点目として働き方改革推進支援センターを活用いただくために、過去に利用のある系列企業や、業界への働きかけなどで、センターの活用促進につながる周知広報の強化に取り組むこととしております。

続きまして、雇用環境・均等室の重点施策の説明をさせていただきます。資料は8ページをご覧ください。女性活躍推進に向けた取組促進等・仕事と育児・介護の両立支援になります。8ページの右側に表を掲載しておりますが、改正育児・介護休業法が本年4月と10月、段階的に施行となっております。表には育児関連を緑色、介護関連を青色、次世代法を紫色に分けてお示ししておりますが、4月から育児関連では、残業免除の対象は小学校就学前の子を養育する労働者まで拡大し、子供の介護休暇が小学校3年終了時まで延長します。新規取得事由として、入園・卒園、それから入学式が追加されております。また、育児休業取得の状況の公表義務が300人超えの事業主まで拡大されております。介護関連では4月から介護離職防止のための個別周知・意向確認、研修・相談窓口の設置など雇用環境整備等の措置が事業主の義務となっております。また、10月から育児関連で「柔軟な働き方を実現するための措置」等と、仕事と育児の両立に関する個別の意見聴取・配慮が事業主の義務となっております。上半期の取組ですが、改正・改法に伴う意向確認については、今年度中に100件の実施を増やすとして取組を進めているところです。こちらに関しては自主点検表によるものとして、年内には概ね100件以上の実施となる見込みとなっております。また300人超え企業の男性の育児休業取得の状況の公表については、対象となる64件全てにおいて公表いただいているところです。(2)女性活躍推進法の履行確保と改正法の周知の取組ですが、令和8年4月1日からは100人超え企業に男女間賃金差異の情報公表が求められるところになります。現状で公表が義務となっている301人以上企業は80社80件全てにおいて公表となっております。またこの間、えるぼし認定企業は1社増えて20社になっております。(3)男女とも仕事と育児・介護を両立できる職場環境の整備への取組となりますが、次世代育成法に基づく、くるみん認定が上半期4社増加、プラチナくるみん認定も1社増えたところです。また仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主を応援する両立支援助成金の活用ですが、改正育介法とセットで周知してきたことの効果として、これまで活用のなかった育児育休中の業務体制の整備を支援する育休中等業務代替支援コースの申請が8件ということになっております。

課題としては2点、改正育児・介護休業法の対応の遅れている企業は、10月施行に対する相談の増加、企業内整備の遅れにより制度が利用できないケースなどが少なくないということ。

課題の2点目ですが、募集・採用、配置・昇進に関し、女性の状況が男性に比べて遅れている企業はまだ多い。さらに、男女間の賃金差異の要因分析やこれに基づく取組の検討など雇用管理改善を実施していくことが重要ということで捉えております。

今後の取組としては2点記載させていただきました。改正育介法に関して、仕事と育児の両立できる職場環境の整備に向け、くるみん認定制度・助成金制度の周知、活用で企業支援を引き続き実施してまいります。

ます。2点目として、女性活躍推進法と雇用機会均等法の履行確保と男女賃金の差異の要因分析の働きかけとその分析の結果を活用していただくこと。さらに、女性活躍推進法の改正内容の周知と施行後の企業に求められる対応の準備を促すといったことを取組予定としております。続きまして9ページ、総合的なハラスメント防止になります。ハラスメントの法的な位置づけではセクシャルハラスメント、妊娠・出産等に関するいわゆるマタニティハラスメント、求職者等に対するセクシャルハラスメントが男女雇用機会均等法によって、それから、育児・介護・休業等に関するハラスメントは育児法、パワーハラスメント・カスタマーハラスメントは労働政策総合推進法により雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主の義務になります。

上半期の取組ですが、(1)としてハラスメント防止を講ずることの徹底と企業内の自主的解決が難しい場合は上段の左側資料にもありますが、労働局では相談の受付後、法律に基づく紛争については、当事者の意向に応じて労働局長による助言・指導・勧告、または調停会議による調停案の作成・受諾勧告、法違反については労働局長による行政指導を行うなど、紛争解決援助制度の活用ができることを周知しております。

(2)措置義務違反等への対応としては、パワハラ・セクハラ・マタハラなどハラスメントの関係の相談が347件、いじめ・嫌がらせの相談が205件に対応しておりますが、相談を端緒とした報告徴収を25件実施し、内17件助言させていただいております。取組の3つ目です。上段の右側資料になりますが6月11日にハラスメント対策女性活躍推進に関する法律が改正され公布されております。公布から1年6ヵ月以内にカスタマーハラスメントの対策と求職者等に対するセクハラ、いわゆる就活セクハラ対策が義務化となります。これらの周知と共にカスタマーハラスメント対策企業マニュアル等の各種ツールの活用を促進を進めている所です。

課題としては3点です。1点目は紛争解決援助制度の利用件数が少ないということ。2点目としては企業においてハラスメント防止措置は講じられているが社員に認知されていない、相談体制が整備されていない、防止措置が形骸化し実情に合った措置となっていないといったようなことが散見されているということ。3点目としてセクハラ・マタハラ・パワハラなどに加え、今後はカスハラ・就活セクハラ対策の体制整備が必要になることといったことを課題として捉えております。こうしたことから今後の取組予定としても3点記載しております。1点目は、労働相談時においては引き続き相談者の意向に沿った紛争解決援助制度を丁寧に説明し利用を促します。また、12月のハラスメント撲滅月間に合わせ特別相談窓口を設置することから、これに合わせて紛争解決援助制度の利用を改めて周知することとしております。2点目として措置義務違反が疑われる場合の厳正な是正指導により法の履行確保を図るため企業の実効性のある措置の実施に向けた支援を行ってまいります。3点目としてカスタマーハラスメント及び就活セクハラなどが事業主に義務付けられることから引き続き改正法の周知と現状のカスタマーハラスメント対策企業マニュアルや厚生労働省ホームページ特設サイトの明るい職場応援団こちらに掲載されている各種支援ツールの活用により企業の取組を促進してまいります。最後、10ページになります。あらゆる形態の「働き方」に関する相談体制の整備になります。総合労働相談件数ですが、右上のグラフのとおり、令和2年度に新型コロナウイルス感染に伴う休業や雇調金、労災補償の問い合わせなどの相談が激増しまして、令和2年度がピークとなりました。その後、平準化し令和5年度には新型コロナ感染症が5類に移行となり、さらに、一段相談件数が減少しております。低い方のグラフですが、民事上の個別労働紛争の状況です。令和6年度においてはいじめ・嫌がらせ・退職勧奨・労働条件の引き下げなどの

相談件数が増え、前年度に比べ増加といった状況が見られておりました。取組として、こうした状況ですが、労働局と各監督署の「総合労働相談コーナー」において、解雇・雇い止め、不当な配置転換、賃金引下げ、募集・採用しない嫌がらせなど、あらゆる労働分野の相談に幅広く対応しているということを、ホームページやYouTubeにおいて広く周知に努めているところです。(3)「フリーランス・事業者間取引適正化等法」いわゆるフリーランス法ですが、昨年11月施行から丁度1年過ぎたところです。今後履行確保のため、就業環境整備違反に関する計画的な調査の実施や、引き続き各監督署に「労働者性の疑義がある方の相談窓口」を設置して相談に応じております。また、フリーランスの労災保険特別加入制度の周知・啓発を進めている所です。

課題としては、2点です。総合労働相談件数が4年連続して減少しているということから、「総合労働相談コーナー」の利用促進。2点目として、フリーランス法とその労働相談窓口の認知に向けて受託者・委託者への一層の周知が必要ということを課題として捉えております。今後の取組としては、様々な労働相談に対応する「総合労働相談コーナー」の更なる周知による利用の勧奨と、2点目として、フリーランスの方から就業環境整備、違反に関する申し出があった場合には、委託事業者に対する調査と是正指導等を実施し法の履行確保に努めていくこと。3点目として、取引上のトラブルの相談にはフリーランス110番の確実な案内や労災保険特別加入制度の周知・啓発を引き続き実施していくことを取組として予定しているところです。雇用環境・均等室からの説明は以上になります。

【山口労働基準部長】

続きまして、労働基準関係について、私からご説明申し上げます。まず、2ページをご覧ください。最低賃金制度の適切な運営になります。上半期の取組実績ですが、まず秋田県の最低賃金を1,031円に改定しております。目安額64円を16円上回る80円の引き上げとなっています。過去最高の引き上げになります。発効日につきましては令和8年3月31日となっております。

次に、秋田県の特定最低賃金です。こちらは資料右をご覧ください、4業種の特定最低賃金がございます。非鉄金属精錬・精製業が1,091円、対前年に比べて80円の引上げ額となっております。次に自動車・同附属品製造業が1,060円、こちらにつきましては40円の引上げとなっております。自動車部分品・附属品小売業につきましては1,032円、引上げ額が52円、電子デバイス等製造業が1,032円で、74円の引上げとなっております。非鉄金属精錬・精製業が令和7年12月25日の発効となり、他の3業種につきましては県最賃と同じく令和8年3月31日の発効となっております。

次になります。県最賃などの引上げに際しては業務改善助成金等の各種賃上げの支援助成金の周知広報を行っております。また、地方公共団体使用者労働団体の広報誌、ホームページへの掲載、ポスター掲示などの周知広報と、ホームページ、YouTube、SNSにより周知広報を行っております。

課題ですが、最低賃金の引き上げに対する中小企業・小規模事業者への支援が必要と考えております。

また、併せて最低賃金の大幅な引き上げが続いておりますので、最低賃金の円滑な履行確保を図るための取組が必要と考えております。今後の取組予定ですが、最低賃金につきまして、効果的な周知広報を行っていくこととしております。また、中小企業・小規模事業者の賃金引き上げを支援するために、業務改善助成金をはじめとする、賃上げ支援助成金の積極的な周知を行い、利用促進を行っていくこととしております。また、監督署の定期監督や集団指導において、企業が引き上げを検討するための参考資料を提供し、賃金引き上げの支援を行うこととしております。

続きまして、3ページをご覧ください。長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策になります。上半期の取組実績でございますが、長時間労働の抑制に向けた監督指導を行っております。また、今月、11月ですが、「過労死等防止啓発月間」となっており、その中で「過労死等防止対策推進シンポジウム」「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。キャンペーンについては使用者団体や労働組合に対し、秋田労働局長名による協力要請も行っており、中小企業・小規模事業者等の支援としては、担当各監督署において、説明会や訪問支援の実施を行っております。次ですが、令和6年度からの時間外労働の上限規制が適用開始された事業・業務への労働時間短縮等に向けた支援として、医療保険業に対して集団指導の実施、宿日直許可申請等に関する相談への対応を行っており、自動車運送業に対しては説明会、荷主事業者に対して要請等を行っております。また建設業に関しての説明会も実施しているところです。

課題ですが、長時間労働が疑われる事業場の監督指導結果は、引き続き監督指導を実施した数の112のうち未だ月80時間を超える事業場が29事業場あり、引き続き監督指導の徹底が必要と考えております。

今後とも監督指導の徹底、中小企業・小規模事業者等に対する支援、令和6年度から時間外労働の上限規制が適用された事業・業種への労働短縮に向けた支援を引き続き行っていくとしております。

次に、4ページをご覧ください。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。上半期の取組実績ですが、中高年の女性労働者を中心とした作業行動に起因する労働災害防止策の企業の自主的な安全衛生活動の推進として、対象労働者が多く就労している小売業や社会福祉施設に対しての監督署による集団指導を実施しているところです。

次に、高年齢労働者が安心、安全に働ける職場環境の実現に向けたエイジフレンドリーガイドライン及びエイジフレンドリー補助金の周知として、局のホームページや、監督署の集団指導、個別指導等による周知、Xによる補助金の利用案内を行っているところです。新たな化学物質管理について効果的な周知・指導の実施、石綿ばく露による健康被害防止対策の徹底として、中小建設事業者を対象とした集団指導による周知等を行っております。また、各種個別指導等による周知・指導を行っているところです。

次は、労働者死傷病報告等の電子申請のための秋田労働局HP特設ページの活用促進及び丁寧な説明として、監督署の集団指導や個別指導によって説明を行っているところです。

次が、労働安全衛生規則改正に伴う熱中症対策の周知、6月に規則の改正がありましたが、改正に伴い建災防に対して局長が要請を行っております。また、例年要請を行っている災害防止団体、警備業に加えて、商工団体4団体に対しても要請を行っているところです。また、新たに労働局版熱中症の対策資料として、参考資料4のリーフレットの作成や、資料右のとおり、キャンペーンロゴマークを作成いたしました。また、オンライン説明会を行って周知を図ったところです。

次に、建設業における労働災害防止対策につきましては、全国安全週間中に建設現場パトロールの実施、7月は、「建設業における災害防止集中取組月間」における監督指導・個別指導による墜落・転落防止対策等の徹底を行っております。また5月から7月に建設業に対する墜落転落防止対策や熱中症対策を含めた署による集団指導の実施も行っております。

課題ですが、増加傾向にある転倒災害に対する転倒災害防止におけるソフト対策の取組強化や冬期間の転倒災害防止対策への周知、新たな化学物質管理について、対策が遅れがちな第三次産業に対する指導、死亡災害が発生している建設業や林業に対する基本的対策の周知・指導、改正労働安全衛生法における各種取組内容の周知を課題等と考えております。

今後の取組ですが、高年齢労働者に対する転倒・腰痛予防対策について局で運営している協議会におき

まして、各委員から意見を集約した活動の実施を行うこととしております。こちらにつきましては資料の赤字の部分になりますが、資料右下のポスターを作成しまして周知を行っていることとなります。また、新たな化学物質管理につきましては、効果的な周知・指導の実施、石綿ばく露による健康被害防止対策の徹底を行っております。また建設業や林業における労働災害減少に向けた意識啓発を含めた労働災害防止対策の実施、最後に改正労働安全衛生法について、あらゆる機会を捉えた周知の実施を行うこととしています。基準部からは以上でございます。

【紫藤職業安定部長】

続きまして、私から職業安定行政の重点施策についてご説明いたします。5ページをご覧ください。地域の労働力の確保の推進についてです。上半期の取組実績ですが、先ほど局長のご説明にもありましたが、秋田県の有効求人倍率が直近の令和7年10月末時点で1.20倍となっております。ただ、特に医療とか福祉、建設・警備・運輸といったいわゆる人材不足分野をはじめ、多くの産業から人材不足の声が多く寄せられているところです。

このような状況を踏まえまして、(1)に記載のとおり、SNS等の活用促進や地方自治体等と連携したハローワークサービスの周知による潜在求職者の掘り起こしや、業界団体と連携した「就職支援セミナー」「就職面接会」の開催による人材確保支援を実施しております。特に医療・福祉や建設等の人材不足分野については、業界団体ごとに2回に分けて人材確保対策連絡協議会を開催して、自治体や業界団体とも連携し、取組計画を作成したところでございます。

また、(2)に記載のとおり、充足支援やマッチング力強化の取組として、今年度からハローワークの部門間の連携強化を目的に立ち上げました「マッチング力強化プロジェクトチーム」を中心にして、職業相談部門と求人部門のペア制による事業所訪問による充足力の向上、求職者情報の提供や求人条件緩和の提案、応募前職場見学の受入れ勧奨を実施しているところです。さらに、求人充足のための応募につながる魅力ある求人票の作成を支援するための求人者向けセミナーの開催も実施しております。

次に(3)新卒者の県内就職促進やAターン支援の取組についてです。右上の表のとおり、新規高卒者の県内就職内定割合については、令和7年3卒は77.2%と過去2番目の高さとなっております。ハローワークとしては、県内10の自治体と締結している雇用対策協定に基づいて、各自治体などと連携し、各種企業説明会等の積極的な開催によるマッチング支援や、事業主向けの魅力的な求人票作成セミナーの開催等に取り組んできました。また、秋田県等と共同開催のAターンフェアである「あきた就職フェア」では本年度初の取組として、ハローワークのオンラインサービスである「求職者マイページ」の登録者やハローワークで開設しているLINE等において積極的に情報発信を行ったことなど、各会場の来場者数が前年度よりも倍増させることができました。

(4)職業紹介事業者、派遣元・派遣先事業所に対する指導監督の実施、派遣法セミナーの開催につきましては、計画に基づいて適切に実施しているところです。

続きまして、課題等と取組予定についてです。

(1)(2)につきましては、多くの業種の人材確保への対応が課題となっております。このため今後の取組予定としては、積極的な事業所訪問、きめ細やかな事業所情報の収集、ハローワーク職員のキャリアコンサルタント関連資格の取得促進等による相談能力向上を通じた、さらなるマッチングの強化等に取り組むこととしております。

(3) 新規学卒者等につきましては右表のとおり、少子化による高校生の減少や企業の求人数の増加を背景に、県内就職促進と職場定着が課題となっております。引き続き自治体と連携して、若者やAターン就職希望者への就職支援を行うほか、きめ細やかな求人者・求職者への支援に取り組みたいと考えております。

(4) 雇用仲介事業者への対応につきましては、「法令遵守徹底のためのルールと施行強化」の観点から、職業紹介事業において、お祝い金・転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に令和7年1月に追加されたところです。募集情報等提供事業者におきましては、金銭等の提供が禁止となったところで、こちらは令和7年4月施行でございます。また、「雇用仲介事業のさらなる見える化の促進」の観点からは、職業紹介事業者の手数料の実績の公開と募集情報等提供事業者の利用料金・違約金規約の明示が義務化となりました。こちらは令和7年4月施行です。これらの改正内容も実効性の確保が課題となりますので、周知の徹底や計画的な指導監督の実施に引き続き取り組みたいと考えております。

続きまして、6ページをご覧ください。こちらリ・スキリングによる人材育成の支援についてです。

上半期の取組実績ですが、まず、(1) 企業向け及び個人向け支援策の周知・活用促進についてです。企業向け支援としましては「人材開発支援助成金」がございます。こちらは従業員の職業能力向上を支援できるように、事業主が従業員に実施する訓練に要する経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。上半期の活用状況は前年同月比で、計画件数がやや下がっているものの支給決定件数が大きく増加しております。

次に個人向け支援としての「教育訓練給付金」があります。こちらは厚生労働大臣が指定する教育訓練講座を受講して終了した場合に、受講費用の一部を個人に給付する制度です。こちら前年同月比で受給者数が増加しております。次に(1)の3つ目のポツになりますが、参考資料のNo.7からNo.9をご覧ください。個人向けの支援策となりますが、参考資料のNo.7と8については、令和7年10月に新たに創設されました、「教育訓練休暇給付金」です。労働者が離職することなく、教育訓練に専念するために自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合に、失業給付に相当する給付として賃金の一定割合を支給することで、訓練・休暇期間中の生活費を保障する制度です。No.7が事業者向けのリーフレット、No.8が労働者向けのリーフレットとなっております。

続きまして、参考資料No.9をご覧くださいなのですが、こちらと同じく今年の10月に創設された制度の「リ・スキリング等教育訓練支援融資事業」です。本事業は雇用保険被保険者や、雇用保険の受給資格者ではない方が、年齢18歳から66歳未満の方、就業経験3年以上等の要件があるのですが、一定の要件を満たした場合に、スキルアップのために訓練を受講するとき、その訓練に必要な教育訓練費用と訓練受講中の生活費について融資が受けられる制度です。なお、訓練終了後に就職して賃金の上昇等の要件を満たせば、債務の一部返済免除を受けることができます。融資内容はリーフレットの表にあるとおりです。ハローワークで貸付要件の確認などの手続き後に、別途指定の金融機関、労働金庫になりますが、貸付の手続きが必要となります。こちらの新制度についてSNSやハローワークの窓口で、周知広報を実施しております。

説明資料6ページに戻っていただきたいのですが、(2) 職業訓練についてです。公的職業訓練ワーキンググループによって求職者ニーズ・求人者ニーズを把握するために、パソコン事務分野の訓練について訓練実施機関、訓練修了者、採用企業へのヒアリングを実施いたしました。検証結果につきまして、先般開催されました、「地域職業能力開発促進協議会」、県や労働者団体、事業主団体、教育訓練機関の皆様

などで構成されている協議会になりますが、こちらにおいて検討課題や今後の取組の方向性について協議を行いました。その結果、パソコン中級科の設定に向けた検討や、ビジネスマナー等の重要性を共有し訓練を実施することなどについて取りまとめたところです。

次に（３）デジタル分野における、公的職業訓練の実施状況につきましては、右下の表のとおり、令和４年度から令和６年度にかけて定員充足率は高い割合で推移しており、受講者数は増加傾向となっております。今年度上半期の実績につきましても、受講者数は前年同月比で増加しているところです。

次に（４）各種助成金の活用促進についてですが、年金事務所と連携したり、事業所訪問等を通じて事業主への活用促進のための周知を実施しているところです。

続きまして課題と今後の取組予定についてです。（１）リ・スキリングによる能力向上支援に取り組む上で、労使協働による職場における学び・学び直しの取組を広めることが課題になっております。企業向け支援・個人向け支援策につきまして、ハローワークのオンラインサービスである「求人者マイページ」などを活用しまして、周知・活用促進を実施する予定です。

（２）職業訓練ですが、訓練効果の検証結果や訓練ニーズを踏まえた訓練内容の設定をする必要がありますので、先ほどの訓練ニーズ把握のためのヒアリングや「地域職業能力開発促進協議会」での検討課題・取組方針を踏まえ、次年度の訓練実施計画について取りまとめを実施する予定です。

（３）デジタル分野の訓練につきましては、受講者の確保・就職率の向上が課題となっておりますので、積極的な受講あっせんや受講者に対する担当者専用の就職支援を実施していきたいと考えております。

（４）助成金の活用促進につきましては、説明会の開催や企業訪問を通じて、より一層、活用を促進していきたいと考えております。

続きまして、７ページをご覧ください。多様な人材の活躍の推進と職場環境改善に向けた取組となっております。

上半期の取組実績ですが、（１）高齢者雇用になります。高齢者の就労による社会参加の促進の取組についてですが、右上の表のとおり県内の６５歳以上の新規求職申込件数・就職件数はともに年々伸び続けております。県内の３カ所に設置していますハローワークの専門窓口、生涯現役支援窓口と呼んでいますが、こちらを中心にしまして職業生活の再設計などに係る支援や、高齢者が活躍できる求人の確保など高年齢求職者の就職支援に重点的に取り組んでおります。その他事業所訪問による指導や監督署などと連携したセミナーを開催する他、各ハローワークで高年齢者に向けた個別支援などに取り組んできました。その結果、今年度の上半期の実績は６５歳以上の新規求職者数・就職件数ともに、前年同月比よりも増加しております。

こちらの課題と今後の取組予定ですが、７０歳までの就業機会確保措置未実施企業に対して、セミナー等によって定年の引上げや継続雇用制度の導入等に向けた制度の周知啓発指導に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして（２）障害者の就労促進の取組については、障害者雇用促進法に基づきまして、障害者の法定雇用率は昨年４月に２．５％に引き上げられ、令和７年４月に除外率が１０％に引き下げられました。これを踏まえて、特に障害者が１人もいないゼロ企業を中心に、高齢・障害・求職者雇用支援機構や障害者就業・生活支援センター等と連携したチーム支援によって、障害者の就職促進に取り組んできたところであり、前年度を上回るペースでの就職を実現しているところでございます。

課題と今後の取組予定ですが、令和8年7月には、さらに2.7%に法定雇用率が引き上げられる予定でもありますので、今後、増加が見込まれる法定雇用率未達成企業に対する支援が必要となっております。このため、今後未達成となることが見込まれる企業に対して、引き続き関係機関と連携して支援を進めたいと考えております。

次に(3)外国人の雇用労働者の適正な雇用管理の推進についてです。県内では外国人労働者数・事業所数は全国で最も少ない状況ではあるのですが、近年、右下の表のとおり増加して労働者数・事業所数ともに過去最高となっております。これを受けて、適正な雇用管理の徹底に向けて、事業所訪問指導に取り組んできました。訪問指導事業所数は前年同月比で増加して推移しております。また、秋田県庁の開催するセミナーの周知等の協力も実施してきたところです。

課題や今後の取組予定ですが、外国人労働者の増加を踏まえ、適正な雇用管理や職場定着支援に引き続き取り組む必要がございます。今後も事業所訪問指導やセミナー開催等によって、適正な雇用管理の確保等に取り組みたいと考えております。

次に(4)就職氷河期世代を含む中高年層、ミドルシニア世代と呼んでいますが、35歳から59歳の不安定就労者の方々の中には職務経歴を積めていなかったり、就職活動の失敗によって自分に自信が持てないなど、様々な課題を抱えている方が少なくありません。今年度よりこれまでの氷河期世代を含むミドルシニア世代の方々を対象を広げて専門窓口を中心にして支援を実施しているところです。こちらの窓口ではキャリアコンサルティングや、職務経歴書の作成指導、職業訓練のアドバイス、就職可能性の高い求人開拓、就職後の定着指導まで一貫した支援を、専門担当者による個別の就職支援を実施しているところです。

課題と今後の取組予定になりますが、マッチング機会の確保が課題となっておりますので、ミドルシニア世代を対象とした就職支援セミナーや合同企業説明会の開催などを実施する予定です。引き続き必要な方に支援が行き届くように取り組んでいきたいと考えております。職業安定部からは以上となります。

【立花総務部長】

それでは、労働局からの最後になりますが労働保険徴収業務の重点施策について2点ご説明をさせていただきます。

資料につきましては、11ページになりますが、まず1点目が電子申請の利用促進となります。電子申請の利用促進につきましては、行政手続コストの削減を大きな目的としており、また事業所・事業主側からしますと、24時間365日使えるということ、またペーパーレス化であるとか役所の窓口に行かなくても手続きができるといった利便性を高めるものになります。取組実績については利用率を掲載しております。労働保険の年度更新時のものとなります。令和6年度が25.80%、令和7年度が28.09%となっております。利用率自体が上がっている状況となっております。今後の取組としましては、様々な機会を通じた利用勧奨を積極的に行うこととしております。2点目は12ページになりますが、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減となります。労働行政の各種施策を行うための原資が労働保険料になりますので、労働保険制度の理解促進とともにきちんと保険料を納めていただくこと、労働者を一人でも雇っている場合は、原則として必ず加入しなければならない制度となっておりますので、公平性の確保という観点から未手続事業の一掃対策と収納未済歳入額を縮減することが目的となっております。取組実績の指標としましては、加入勧奨の状況については手続事業対策に関するもの、口座振替の利

用と労働保険収納率が収納未済歳入額の縮減に係るものとなっております。現状は数字のとおりとなっております。令和6年度の収納率に関しては全国平均をやや下回った状況となっております。課題としましては、どれだけ説明や手続きの指導を行ってもなかなか加入なり、収納してくれない、あるいは保険料を収めてくれないといった事業所も一部存在しておりますので、そういった方に対しては丁寧な説明を尽くしつつ、滞納処分の実施といった厳格な手続きを行うということとしております。以上です。

【面山会長】

それではご説明いただきました、令和7年度秋田労働局地域情勢運営方針の進捗状況につきまして皆様からご意見ご質問などを出していただければと思います。よろしくお願いします。

【曾我委員】

それでは私から質問をさせていただきたいと思います。1ページの業務改善助成金関係、2ページの取組にも該当してくるかと思うのですが、西村室長からご説明のありましたとおり、申請件数が前年の実績からは9月末現在でマイナス10と伺っていますけど、10月の段階では前年を上回るペースという報告がありました。可能であれば、件数として企業からどれくらいの申請があったのかをお聞きしたいというのが1点と、例えば申請を申し出る際に中小企業からこういう条件であれば出しやすいのになあとか、そのようなご意見とかはなかったかというところを少しお聞きしたいと思ってご質問させていただきます。あとは、1月末で事業完了という時期になってしまうのですが、11月が終わりまして残り2ヵ月ということになるかと思いますが、この2ヵ月の間でどの程度の伸びを想定しているか、あと広報の形です。我々のところでも周知活動は組合としてはやるのですが、多くは組合の無い企業というように思っていますのでホームページだけではなかなか浸透はしないのかなあというように思い、その辺の考えがあれば、お聞かせいただければと思います。

【面山会長】

それでは労働局からただいまのご質問に対してご回答をよろしくお願いします。

【西村雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室からお答えさせていただきたいと思います。ご質問は3点かと思います。昨年度の件数と今年度は今後どのくらいの見込みがあるのかということ、企業の方から、何か利用方法について意見などがなかったかということ、それから業務改善助成金自体、事業終了1月31日となっていることに関しての今後の対応、といった3点のご質問を頂いたかと思っております。

まず、1点目の申請件数です。先ほど、少しお話をさせていただきましたが、資料に記載させていただいているのが9月末現在の申請件数です。今年度に関しては、最賃の改定が令和8年3月31日ということで、まだ期間があります。昨年は10月1日からの最低賃金の改定ということでしたので、9月末までの申請となり、9月中に申請がかなり多かったというところですが、現在の申請受付の状況ですが、昨年度の最終値140件あまりあったのですが、10月末の時点で、すでにその件数は超えています。今後、11月、12月になると200件をおそらく超えていくと見込んでいます。また、企業の方からのご意

見ということですが、取りかかり段階では申請方法がちょっと分からないとか、分かりづらかったといったようなご意見をいただいております。そのように問い合わせに関しては窓口の方にご相談いただければ丁寧な説明をさせていただいているということと、それから秋田働き方改革推進支援センターという社会保険労務士会に委託している事業もありますが、そちらでは雇用管理と助成制度、業務改善助成金だけではなく助成金制度全般について、総合的に相談をしていただけますので、ご利用いただけると申請に進みやすいといったようなお話などもさせていただいているところです。

それから3点目、業務改善助成金の事業終了が令和8年1月31日というお話をいただいております。

業務改善助成金の申請が、今年度は最低賃金の改定日前日の令和8年3月30日まで申請をお預かりできることとなっております。ここで業務改善助成金の申請期限が令和8年1月30日であることとの矛盾が生じてくるわけですが、その対応に関しては、今年度中に事業を実施して令和8年1月31日までに事業完了したいという事業主と、3月31日までに賃金を引き上げることとして事業を実施していくという事業主など、申請事業主の考え方をしっかり聞き取り1月31日以降でも申請はお預かりできるとの説明をしております。ただ、1月31日以降の申請の場合には予算的に令和8年度への繰り越しという取り扱いになりますので、今年度中の交付決定にはなりません申請は今年度中にお出しいただけること、また、その場合でも来年度の業務改善助成金は利用できるという説明はさせていただいているところです。取扱いとしてはこのような状況になりますので、ご承知おき頂ければと思います。

【面山会長】

曾我委員、よろしいでしょうか。

【曾我委員】

ありがとうございます。加えてもう1点、先ほど社労士さんなどの方にご相談いただけるというようなお話もありましたが、相談料は事業主負担ということになるのでしょうか。

【西村雇用環境・均等室長】

働き方改革推進支援センターの利用は無料ということになっておりまして、費用の負担がございませんので、ぜひご利用いただければと思っております。

【曾我委員】

ありがとうございました。

【面山会長】

ただいま最低賃金のことを含めて、賃金の引上げに関連することでしたが、皆さんからこの点に関しまして何かご意見ご質問などございますでしょうか。よろしいでしょうか。では他の点に関していかがでしょうか。はい、阿部委員どうぞ。

【阿部委員】

マルダイ労働組合の阿部です、よろしくお願いします。8ページの仕事と育児と介護はやはりこれから

どの企業も会社も関わってくるかと思うので、くるみん認定もやはりいろいろ広めていただいて、これからは助成金の周知とか広めていきたいと思っており話を聞いておりました。説明会などいろいろあったらよいかなと思います。5ページになるのですが、新規学卒者の県内就職がやはり大卒の学生さんも割合がどんどん減っていていることがグラフでわかるのですが、県外の大学に行った方でも秋田に戻って就職できるような環境を作っていただきたいなと思います。以上です。

【面山会長】

ありがとうございます。ただ今のご意見につきまして、労働局からご説明をお願いします。

【西村雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室から最初のご意見にお答えさせていただきたいと思います。制度の周知と助成金の活用にご協力いただけるというようお願いをいただきました、ありがとうございます。雇用環境・均等室では、働きやすい職場の環境整備ということに関して、両立支援等助成金という制度を大きくPRしているところです。今年度に関しては先ほどもお話ししましたが、育児・介護休業法の改正がございました。来年は女性活躍推進法と労働施策総合推進法の改正の周知ということで、説明会をWebで実施することなどを考えておりますので、そのような場面で助成金と改正法の周知をセットで取り組んでまいりたいと思いますので、ご協力の方をよろしくお願ひしたいと思います。

【面山会長】

それでは制度の周知などについては引き続き、ご努力いただくということですね。それから地域の労働力確保の問題では、高校生の就職思考などについて、佐藤委員から何かありますでしょうか。

【佐藤委員】

羽後高校の佐藤でございます。このように人口減少が続き生徒減少も同様で、真っ先に議論されるところであります。県南地区を見てみますと、ある一定の高校以外は全て定員割れの状態であります。そうした中で本当に生徒数が少なくなっているからこそ、一人一人が秋田県の宝であります。その宝をどのようにして社会に送り出していくかということが、これから私たちにも課せられているものだと思います。このような労働環境を整えてもらった上に、高校生の就職活動、それから指導が成り立っていることに感謝申し上げます。羽後高校は小規模校でありますので、県内就職が多くおります。この3月に卒業した卒業生は、全員が県内就職を希望いたしました。その中でも湯沢雄勝地区が多く、この地域で生きていってもいいんだ、この地域でも頑張れるということを3年間で培ってもらいました。そして、そういう選択をしてくれたことに本当に感謝しております。一方で近隣の進学校を見ますと、大学などに出ていく、そうすると4年後、秋田県に戻るという選択肢を様々な広報をしていただいておりますけれども、大学卒を、受け入れられる企業がまだまだ少ないことも事実です。それから今は大学院に行く学生も非常に多いとなると、そうした人たちが戻ってきける土壌がまだ整備されていないということを伺う場面があります。羽後高校の場合は県内就職で製造業が非常に多いわけですが、それ以外の進学校についてはやはりAターンを含め、大学を卒業した後の大事な秋田県の宝をこちらに呼び戻すような大きな動きを長い時間をかけて進めていただければ幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

す。

【面山会長】

ありがとうございました。ただ今の地域の労働力確保という観点をお話いただきましたけども、皆さん何かご意見ご質問などございますでしょうか。

【紫藤職業安定部長】

労働局からよろしいでしょうか。貴重なご意見ありがとうございます。おっしゃるとおり、県内の高校生や県内の大学生については、地元で就職していただくような取組を行っているところではあるのですが、県外の大学に入られた方については、なかなか支援が行き届かないという課題があるかと思います。先ほど、ご説明をさせていただいたところですが、「あきた就職フェア」を今年度も実施しており、夏休みや今年の12月末からお正月休みの期間など秋田・東京において、マッチングのイベントを開催させていただくところです。他にはハローワークで実施している支援として、首都圏の東京と大阪になるのですが、地方就職支援コーナーという地元に戻っていくことを考えている方向けの専門の相談窓口を設けております。ハローワークは全国ネットワークがありますので、首都圏のハローワークと秋田のハローワークで連携して、マッチングを取り組んでいるところです。また、秋田県の取組ではございますが、「こっちゃけ」という秋田県の就活情報サイトがあります。元々県内の高校生で県内就職を考えている方に登録していただくことをメインに利用されていたと思うのですが、県外就職を考えている方や進学を考えている高校生についても、幅広く登録をしていただいて、県外の大学に進学した方にもサイトからいろんな情報を継続して発信する取組を行っております。それによって、例えば、県外の大学に入って、そのまま首都圏で就職したとしても、1年や2年で早期離職する方もおりますので、情報発信し続けることで、一度秋田に帰ってみようと思っただけのような取組も行っておりますので、秋田県ともしっかり連携して、Aターンの就職支援を進めていきたいと考えております。

【面山会長】

ありがとうございます。はい、小野委員どうぞ。

【小野委員】

同じページで、5ページの(3)のポツの4つ目になりますが、最後の方に職場定着支援の実施という記載がございます。実は当方の協会で、毎年アンケート調査をしている雇用動向調査というものがあるのですが、高卒・大卒の3年以内での離職率等がどのような状況であるかを東北6県の経営者協会、それぞれにアンケート調査を実施して、それを集約し、秋田県は東北6県の平均値に比べてどうなのかという数値を出しているのですが、秋田県の場合は全国平均よりは高卒・大卒とも低いレベルにはなりますけれども、実は東北6県の平均値に比べてはかなり高い数値にあります。

そのような状況なので、資料右上に県内就職内定割合ということで、特にコロナ禍にあっては、特に高校生の方が親御さんのお勧めもあって、県外ではなくて県内に就職するというケースが多かったのかなというように思いますけれども、実はその辺りに高校を卒業されて就職された方が1年目2年目で結構離職することが多くなっており、それがちょうど今3年を迎えて秋田県の場合は特に高くなっていると

いう状況の一旦一因になっているかなというように分析しているのですが、いずれにせよ職場定着支援ということであれば、離職する事由がどういふ事由があるのかという原因をある程度明確に探っておきながら、支援策を的確に、適切に対応していかないと的外れと言いますか、表面的な支援になっていくかと思うのですが、労働局では、県内における離職の事由というものについてある程度原因等について把握されているものがあるかどうか、あるとすればそれに対してどのような支援策を講じていらっしゃるのか、あるいはここでいうところの就職支援ナビゲーターによる企業側への職場定着支援とありますが、具体的にどういふことを行われておられるのかについて少し教えていただければと思います。

【面山会長】

それでは労働局の方からご説明をお願いします。

【紫藤職業安定部長】

ご質問ありがとうございます。毎年、離職者の離職理由調査を労働局で実施しているわけではないのですが、令和4年にハローワークで窓口アンケート調査をしたことがございます。そちらの離職理由につきましては、一番多かった理由としては、仕事上のストレスが大きいというものでした。その他では、職場の人間関係が辛い、仕事がきついというものが離職理由として多かったものです。アンケートでは、働き続けるために会社に求めること、という項目もありまして、そちらについては休日を取りやすいようにしてほしい、従業員が職場で話しやすい雰囲気を作してほしい、自分の希望に沿った配置、福利厚生を充実してほしいといったことが、離職者が会社に求めることというアンケート結果が出ております。また、先ほどご説明の求人票作成セミナー、就職支援ナビゲーターによる求人者への職場定着支援の実施、というところになりますが、就職した若年者については、ハローワークから、その後どうですか、と事業所と連絡を取って相談に乗ったりするという取組を行っており、そこで悩みがあったりするというお話があれば、アドバイスをするなどで、職場定着支援をしているというところでございます。

【面山会長】

ありがとうございます。そうしますと、離職者の離職の原因というのは、はっきり断定はできないけれども、職場の環境とかに問題がある場合もあるということにはなるのでしょうか。

若い方たちが、転職するのが普通だと思っていらっしゃる方も、もしかしたら多いかもしれないですけども。

【紫藤職業安定部長】

そうですね。おそらく、このアンケートはそれほど母数も多くなかったので、いろんな調査によって結果は変わってくると思いますが、この時の調査ではそういった傾向が見られたというところでございます。

【面山会長】

そうすると、企業に対する労働環境をきちんと向上させるべきだというような活動も必要、重要なことということですね。

【紫藤職業安定部長】

そうですね。ハローワークが事業所を訪問させていただいた時には、こういったアンケートの結果を活用し、若い方が辞めた理由、このような声もあるということをお伝えしながら、求人内容に求職者の声を反映していただくことや、職場環境の改善に取り組んでいけるような働きかけをしているところです。

【面山会長】

小野委員、いかがでしょうか。

【小野委員】

はい、実は東北活性化研究センターというところがあるのですが、女性がなぜ県外の方に、特に東京圏の方に就職してしまうんだろというようなことで、アンケート、あるいはヒアリングをしていたのですが、その中でも結構多かったのはIT化がなかなか進みませんね、あるいはリモートワークできない環境にありますね、というようなことがまず一つ。それから、特に就職する方は育休・産休っていうのを目前のこととしてとらえてないのかもしれませんが、漠然と育休・産休後のキャリア支援、あるいはスキルアップをするための支援がどうも不足しているので、そのあたりをフォローアップしていただきたいなど、主に3つありました。そういったことを、おそらくは離職ということになる場合も、今SNSなどで情報が気軽に素早く伝達される時代でありますので、やはりそういう状況が整っていない企業さんよりは、やはり整っている企業の方に向かうかというようなことで動く方も考えていらっしゃるのかなと思いますので、引き続き事情をヒアリングしていただいたうえで、適切にご対応いただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

【面山会長】

ありがとうございます。ただいま女性活躍という点にも関わるかなとは思いますが、今はより女性を労働力として、企業が必要とする場面に社会がもう来ていますので、やはり女性にとって働きやすい職場環境というのも非常に重要かと思います。どこまで在宅勤務などができるかどうかは、なかなか秋田の企業では追いついていかないところかとは思いますが、その辺のところも少し留意していただくということをお願いしたいと思います。その他、皆さんご意見、ご質問でございますでしょうか。はいどうぞ。

【若泉委員】

資料の7ページ目で2つお伺いしたいと思っています。秋田労働局だけで当然対応できないこと、国の指針だとか、そういうことがあると思いますけども、企業側としての意見として聞いていただければと思います。1点目が、障害者雇用のところで、来年から障害者の雇用率を上げるというお話がさきほどあったと思うのですが、まず秋田県内に何人の障害者の方がいて、どういう分布、どこにおられて、どういう障害の程度になっているのかという統計があるのか、という質問が一つです。

と言いますのは、障害者を雇用する場合に、大概問題になるのが通勤なんです。通勤が問題になるので、例えば秋田県内の地方の企業が雇いたくても通ってくれないとか、そういう問題が出てきます。ちなみに当社は、今は満たしていますけども、正直なところ非常に探すの大変です。ですので、支援を出す、

それから、労働に参画していただけるというのは非常に素晴らしいことだと思うのですが、そのような実態が伴っているのかということをお伺いしたいと思います。また、障害者雇用の中で、これは意見になってしまうかもしれないですけども、まず1点目は、一律で全ての業種で同じ率で雇ってくださいと言われると、正直な話として建設業とか製造業は厳しいと思うんです。

これは、私の偏見になってしまうのかもしれないですが、例えばコールセンターさんとかのように座って働ける業務のところであれば雇いやすい。でも、当社のような製造業は、同じ一律で2.何%ですと言われても、もしかすると罰金を支払った方が早いかなという考えがよぎる可能性もあるわけです。ですので、これは要望になると思いますけども、業種によって率を変えとか、障害者の方がいらっしゃる地域分布を見て、通勤をサポートする仕組みを作るとかというものを企業側のサポートとしてあればいいかなと思います。

反対側を見ると、障害者の方にも障害の程度があって、本当に普通に働ける方で手帳を持っている方もいらっしゃいますし、かわいそうだと思いますが重度な障害を持っている方もいらっしゃいます。ですので、障害を持っている方を雇うにしても、企業側が同じ負担で雇うことは非常に難しいと思うんです。すると、企業側としては軽微な障害を持っている方をやはり探し始めてしまうと思うんです。ですから、その時点で、仕組みとして全員に平等ではないと思うんです。それで、障害者の方の障害の程度に合わせて、やはりサポートの体制を変えていく必要があるのかなというように企業側として、これはお願いになると思いますけども、少しお話をさせていただきました。

それから、2点目は、同じページで外国人労働者の雇用という部分があったと思うのですが、外国人労働者は、技能実習生のことを指すのか、単純に外国人の労働者を指しているのかというのが、資料を見ている限りでは読み取れなくて、外国人の方であれば、日本人と同じではないかと単純に思われます。

雇用条件は日本人と同じなのではないかと思うんですね。これが技能実習生とすると、技能実習生は職場定着というか、離職かできないので、居なくなってしまうとか逃走とか、そういう意味なのかというように読み取れてしまうんですね。来年から技能実習生も転職ができるという仕組みに変わりますので、来年以降であれば、定着という意味は理解できるのですが、今の段階で技能実習生は転職もできませんし、辞められないですし、この定着という意味がまずは技能実習生のことなのか、定着はどういう意味なのかというのをご質問させていただきます。

【面山会長】

ありがとうございます。障害のある方と外国人労働者に関して、ご質問とご意見ご提案いただきました。労働局の方から、ご回答をお願いします。

【紫藤職業安定部長】

はい、ご質問ありがとうございます。まずは、障害者の方が県内のどこに住んでいるかというデータはございません。また、障害者の方の業種について、製造業や建設業といった業種によってはなかなかお仕事がしづらいのではというご指摘ですが、除外率というもので、障害者がなかなか就職につくのが難しいような業種については、障害者の雇用義務を軽減する制度がございます。ただ、ノーマライゼーションの考えの元で、いつまでもこの制度があることは適切ではないのではないかとということで、段階的に廃止されているところです。

次に、外国人労働者についてのご質問ですが、雇用管理や職場定着支援の実施というように書かせていただいておりますが、外国人労働者には技能実習生も含まれております。おっしゃるとおり、技能実習生については、人権侵害とかがない限りは基本的には転職ができないというようにはなっております。技能実習であれば監理団体というところが定期的に事業所訪問し、管理・指導しているところではあるのですが、職場内に、外国人労働者のために母国語表示がされているかですとか、最低賃金を下回っていないかですとか、そういった雇用管理指導は、ハローワークでも行っております。ご指摘のとおり、職場定着というところについては、技能実習生に関しては少し意味合いが変わってくるかもしれないのですが、技能実習生以外についても職場定着支援を実施しておりますので、このように資料に書かせていただいているところです。

【面山会長】

よろしいでしょうか。

【山本局長】

若泉委員からのご質問の2点目、障害者の方の障害の程度という話になりますが、雇用率は計算が単純に人数だけでやるわけではなくて、それぞれの障害者の方がどういう障害をもっておられるかによって、つまり、重度か軽度かによって、重度の方を1人雇うとなれば雇用率をダブルカウントするという仕組みもあったりするので、雇うことがより困難な障害者を雇った場合には、それなりの障害者雇用率に対してプラスの加算をするということを認めているという制度もあり、そのような仕組みになっていますし、実際に障害者の方を雇用する場合はハローワークだけではなく、関係機関が障害のある方に応じたサポートを会社と話し合いながら実際は進めていきますので、より重度の方であればその人に合わせた具体的な支援、サポート機関を、会社と話し合いながら進めていくと思いますので、それなりに配慮をしながら進めて行けるのではないかと思います。

【面山会長】

はい、どうぞ、若泉委員。

【若泉委員】

せっかくアドバイスいただいて大変恐縮なのですが、障害の重度によって雇用率があるとすれば、賃金を雇用率に比例して下げても良いということでしょうか。人数が増えれば賃金が増えると思うんです。人ですので、2人が1.5人にはならないと思うんです。確かに達成率の率を満たすためにはその雇用率で2.4%というのは満たされるかもしれないですけど、雇用率を満たすために4人雇えば4人分給料が出てくると思うんです。私も数年前から提案してますけども、やはり障害に応じて企業側の負担する賃金の金額はレベルをつけて、そのマイナスの部分例えば補填していただくとか、そういうことをやらないと進まないんじゃないかなというように思います。

【面山会長】

いかがでしょうか。

【紫藤職業安定部長】

ご意見ありがとうございます。おっしゃるとおり、重度の場合の障害者であっても賃金を雇用率によって下げて良いという制度ではございません。ただ、ご存じかもしれないのですが、特定求職者雇用開発助成金の中で、重度障害者の雇い入れの場合は支給額が高くなっており、そういった制度を活用していただきながら、ぜひ障害者雇用を進めていただけると大変ありがたいと思っております。

【面山会長】

障害者の程度に応じて助成金があるということでしょうか。

【紫藤職業安定部長】

重度とか障害の程度に合わせて支給額が少し変わっていると申しますか、重度の方の設定が高くなっているということです。

【面山会長】

それも多分十分ではないというご意見なのでしょうか。

【若泉委員】

企業側からすると足りないと思います。ただ、補助していただいていることは事実だと思います。

【面山会長】

ありがとうございます。なかなか障害のある方を雇用するというのは、企業側も色々な努力をしていただかないと難しいことではあるのかなという感想を持ちました。他に、いかがでしょうか。渡部委員、どうぞ。

【渡部委員】

若い方ということですがけれども、同じページの（４）ミドルシニア世代とか氷河期世代ということになるのですが、秋田県において氷河期世代の方の状況というのは、どのような状況なのか分からなくて、例えば、対策というのは、今言えるのはかなり前からやっているような気もしますが、そのような支援を求めている人が実際は減ってきているのか。あるいは依然として横ばいのような状態なのかというところが分かれば良いと思います。また少しページが変わるので申し訳ないのですが、３ページの長時間労働で（３）令和６年度からの時間外労働の上限規定が適用開始された事業・業務への労働時間短縮に向けた支援というところ、当時は人手不足で大変なんですという話を色々ニュースで見ましたけれど、実際の所、スタートしてみてもの状況は、どのようなものなのでしょうか。分かっている範囲内で、ご説明をお願い出来ればと思います。以上です。

【面山会長】

それでは、ご説明をお願いいたします。

【紫藤職業安定部長】

はい、ご質問ありがとうございます。まず氷河期世代についてですが、こちらは一定の年齢、年代に生まれた方を氷河期世代と呼んでおりまして、その方々がどんどん高齢化しているところです。元々氷河期世代の方というのは安定した雇用についていない方が非常に多いこともあり、高齢化によって、就職が非常に難しい方というのが増えているところです。氷河期世代の人数としての母数としては変わっていないのですが、その中で就職困難者というのがどんどん増えているという事はあるのかと思います。

【面山会長】

もう一点については、いかがでしょうか。

【山口労働基準部長】

時間外労働の上限規制の状況でございますが、上限規制を超えるような違反というのは今のところございません。

【面山会長】

渡部委員、よろしいでしょうか。

【渡部委員】

違反は無いということで、何かやってみて相談が多いとか少ないとかそういうことは別にありますか。

【中島監督課長】

少し実務的な内容になりますので、担当からご説明を申し上げます。山口から申し上げたとおり、令和6年4月まで時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた自動車運転の業務ですとか、医療に従事する医師等について、年間の時間外労働の上限に関する違反は、現在のところ確認はしておりませんし、大きな問題や相談が増えてきたというようなこともありません。一方で2024年問題として、この年間の時間外労働の上限の関係は、適用開始の前に非常に話題になったと承知しております。特に自動車運転者の関係につきまして、令和6年度に秋田労働局で長時間労働が疑われる企業に対して監督指導を実施した結果を、10月30日にプレスリリースしておりますが、監督指導の対象が301事業場ございまして、その中で違法な時間外労働が認められたのが102事業場、33.9%という結果でしたが、運輸交通業につきましては、少し多くて44.4%となっております。ただ、トラック運送業など、例えば取引慣行の関係で事業者だけでは解決できないような荷待ちの時間ですとか、そのような課題も残されているのではと考えておりますので、取引先への協力等も含めた支援等も引き続き継続していきたいと考えております。

【面山会長】

他に皆様からご質問やご意見がありますか。よろしいでしょうか、それではそろそろ予定された時間も迫っておりますので、これでご意見・ご質問を終了したいと思います。秋田労働局におかれましては、先ほどの皆様からのご意見を踏まえて下半期もより一層実効ある行政運営をお願い

したいと思います。それではこれをもちまして第 50 回秋田地方労働審議会を閉会したいと思います。円滑な議事進行にご協力くださいます様誠にありがとうございました。最後に事務局からご連絡をお願いいたします。

【高橋監理官】

お疲れ様でした。最後に委員の皆様へご連絡です。次回の第 51 回の秋田地方労働審議会の開催については皆様に後ほど日程調整をさせていただきますが、令和 8 年 3 月の開催で調整を考えておりますのでご承知おきください。以上となります。本日は本当にお疲れ様でした。