

第51回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和8年3月13日（金）

15時～17時

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）秋田地方労働審議会家内労働部会報告について

（1）令和8年度秋田労働局行政運営方針（案）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りまして、誠にありがとうございます。

ただ今から、第 51 回「秋田地方労働審議会」を開会いたします。

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。

開会に先立ちまして、本日の配付資料を確認させていただきます。お手元の資料をご覧ください。

本日の配付資料は、第 51 回秋田地方労働審議会次第、第 51 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 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（報告）、資料No.2-1 令和 8 年度秋田労働局行政運営方針ポイント版（案）、資料No.2-2 令和 8 年度秋田労働局行政運営方針本文（案）、参考資料として一綴りにしたもの 1 組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。

次に、委員の皆様のご紹介ですが、時間の都合もございますので、配付しております秋田地方労働審議会第 13 期委員名簿により紹介に代えさせていただきますので、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 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、秋田労働局の出席職員でございますが、出席者名簿のとおりとなっておりますので紹介は割愛させていただきます。

それでは開会にあたりまして、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ましては、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、2025 年、昨年の春季労使交渉では、人手不足を背景に 2 年連続で 5 % を超える賃上げが実現するなど、賃上げの力強い動きがでてきました。賃金の上昇と経済の好循環が動き出しつつある中、このモメンタムを維持していくことが重要であると考えております。

また、昨年 11 月には、2026 年春季労使交渉に向けて、内閣総理大臣と労使団体の代表者による「政労使の意見交換」が行われました。賃上げの流れを中小企業に波及させていくためには、それぞれの地域で議論することも重要であることから、本県においても先月、2 月に「秋田地方版政労使会議」を開催し、「賃金引上げに向けた取組」をテーマとして、各種の支援策や独自の取組等について情報共有を図り、意見交換を行ったところです。

賃上げしやすい環境整備のためには、適切な価格転嫁や生産性向上支援を着実に進めていくことが必要であり、令和 8 年度予算案においては、労働市場全体の賃上げを支援する「賃上げ」支援助成金パッケージがとりまとめられています。秋田労働局においてもこれを十分に活用して、個々の企業の状況やニ

ーズに応じた適切な支援を行うとともに、秋田県全体で、一層の賃金引上げに向けた機運の醸成に努めてまいりたいと考えております。

一方で、少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少や若者の県外流出により人手不足が著しい秋田県においては、地域の労働力を確保し、企業の活力を維持していくためには、男性女性を問わず働く意欲のある方が働きやすい環境を整えていく必要があると考えており、労働災害の防止や女性活躍推進についても引き続き取り組んでいく必要があると考えています。

これから、ご議論いただく「令和8年度 秋田労働局行政運営方針」では、このような賃金引上げに向けた支援、地域の労働力確保の推進、多様な人材の活躍促進と職場環境改善などに労働局一体となって取り組むこととしております。

また、併せまして、前回の審議会で諮問させていただいた最低工賃の廃止にかかる検討の結果につきまして、家内労働部会から、ご報告させていただきます。

委員の皆さまには、忌憚のない、ご意見、ご助言をお願いし、開会のあいさつとさせていただきます。本日は、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、面山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。

【面山会長】

会長の面山でございます。

本日は、委員の皆様方のご協力をいただきながら、充実した意見交換の場となりますよう、役割を果たしてまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

事務局からの報告のとおり、本会議が成立しておりますので議事を始めたいと思います。

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

それでは議事に入らせていただきます。はじめに議題（1）秋田地方労働審議会家内労働部会報告についてです。地方労働審議会令第6条第7項及び秋田地方労働審議会運営規程第10条第1項により、家内労働部会がその所掌事務について議決をしたときは、当議決をもって審議会の議決とすることができることとされており、家内労働部会の議決が本審議会の議決となります。

秋田地方労働審議会家内労働部会運営規則第4条に基づき、家内労働部会長の山本委員から報告をお願いします。

【山本委員】

家内労働部会長の山本でございます。よろしくお願いいたします。私の方から家内労働部会の報告をさせていただきます。令和7年11月28日、秋田地方労働審議会において委託されました秋田県通信機器用部品製造業最低工賃の廃止決定につきましては、本年1月13日に課内労働部会を開催し、審議いたしました。その結果につきましては、お手元の資料1の1ページにあります秋田県通信機器用部品製造業最低工賃の廃止決定について（報告）のとおり全会一致により廃止することで結審いたしました。なお、

秋田地方労働審議会運営規程第10条第1項に基づきまして、資料1の5ページのとおり、同日付会長名により、秋田労働局長へ答申いたしました。家内労働部会からの報告は以上でございます。

【面山会長】

ありがとうございました。ただいまのご報告につきまして、皆様から何かご質問などございますでしょうか。ご質問などないようですので、次の議題に進みたいと思います。次の議題は（2）令和8年度秋田労働局行政運営方針案についてです。それでは事務局から説明をお願いします。

【西村雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の西村でございます。

私の方から令和8年度秋田労働局行政運営方針（案）について資料に基づいてご説明させていただきます。資料の方は資料No.2-1、カラー刷りの資料を基に説明いたします。ここから着座にて失礼します。

資料の1ページをおめくりいただきますと、目次になってございます。令和8年度の秋田労働局行政運営方針のポイントということで、秋田労働局の最重点施策、そして各行政分野の重点施策、こちらに分けた項目立てとなっております。それぞれの項目ごとに令和7年度に実施してきた取組の状況、そして課題、それらを踏まえた令和8年度の取組予定といった構成としております。雇用環境・均等室の方からは秋田労働局の最重点施策の1項目目と、それから雇用環境・均等行政の重点施策2項目についての説明となります。

それでは1ページをご覧ください。賃金引上げに取り組む企業の生産性向上に向けた支援、非正規雇用労働者への支援ということになります。令和7年度の取組実績（1）ということで、生産性向上、公正な待遇の確保や労働市場全体の賃上げを支援する、「賃上げ」支援助成金パッケージ、こちらの周知と活用状況を記載しております。周知としては局ホームページへの掲示をはじめ、年度当初から局内各課室、そして各監督署、各ハローワーク、こちら労働局一体として周知広報、そして関係機関・団体等への周知依頼を行ってきたところです。またこの1月からは県の「賃上げ緊急支援金」の受付も始まりましたが、連携した周知ということで、説明会の開催や県の説明会に労働局の方から、講師派遣などを行ってきたところです。1月20日、21日に開催した説明会は、早々に定員に達するなど賃上げ支援制度に関する関心は非常に高いものというところで見ております。こうした取組によって、事業所内の最低賃金引上げと生産性向上に資する設備投資等、こちらを支援する業務改善助成金の申請でございますが、1月末で250件と過去最多の申請状況となっているところですが、この申請が地域の最低賃金の発行の前日、秋田県の場合は3月30日までとなっております。今後さらなる申請の増加が見込まれるところで、まもなく300件を超えるといったような状況となっております。また非正規労働者の処遇改善、労働者の社会保険加入と収入増加への支援としたキャリアアップ助成金ですが、賃金規定等改定コースにおいても順調な活用が見られているところです。この正社員化コースについては減少となっておりますが、こちらは前年度にこのコースが拡充されまして、計画の大幅に増えたその反動によるものといったことになっております。

取組実績の（2）になりますが、正規と非正規雇用労働者の間の公正な待遇の確保の一環ということで、監督署における集団指導・定期監督等において、同一労働同一賃金に関する基本給・賞与等について正社員との待遇差の理由の説明が不十分と把握した企業に対しては、秋田働き方改革推進支援センター

と連携した点検要請を実施、当室の方においては計画的な報告徴収を実施し、文書などにより経営者に対して対応を求めるといった対応をさせていただきます。こういった対応によって法の履行確保を図っているというところでございます。

取組実績の(3)になります。秋田働き方改革推進支援センターにおいては、同一労働同一賃金に関する点検要請の対応のほか、無料でワンストップ相談や個別企業のコンサルティングやセミナーなどにも応じているところです。こうした取組を実施しているところですが、賃上げ支援助成金に関しては活用が大きく増加してきているところです。しかしながら全国的に見ると、まだ活用が少ない方ということでもございました。それから同一労働同一賃金に関しては報告徴収、点検要請においては未だ一定数の待遇差が確認されること、働き方改革推進支援センターに関しては相談件数の減少が見られること、ということ課題として捉えているところでございます。

このため令和8年度の取組ということでは持続的な賃上げの継続・定着に向け、個々の企業ニーズに沿った、賃上げ支援助成金のさらなる活用に向けた周知広報、SNSや説明会などを実施してまいります。基本給・賞与等の待遇差の根拠の説明が不十分な企業等に対する、文書要請等による法の履行確保の徹底を図ります。それから働き方改革推進支援センターの活用促進につながる周知・広報の強化ということで、ハローワークと連携し、ハローワークシステムの求人者マイページなどを活用した利用の周知や、業界などを通じた利用勧奨、こちらの働きかけを行っていくことにしております。

続きまして女性活躍推進に向けた取組促進等ということで、8ページをご覧ください。8ページ9ページは雇用環境・均等行政分野の重点施策の説明ということになりますが、まず8ページ、女性活躍推進に向けた取組の推進等と仕事と育児・介護の両立支援ということになります。7年度の取組でございますが、(1)として女性活躍推進法の履行確保及び改正法の円滑な施行に向けた取組ということになります。主として年間延べ400件余りの報告徴収時や、当室関係者が出席した各種会議等を活用した周知を実施してきているところです。こうした取組により男女間賃金差異の公表が義務となっている301人以上企業の情報公表は100%となっております。

参考ということになりますが、情報公表については右側にチラシの写しも載せておりますけれども、女性活躍推進法が改正されまして、令和8年4月1日の施行により101人以上の企業に男女間賃金差異と女性管理職比率の公表、これが義務となったところです。女性活躍推進法に基づく県内のえるぼしの認定企業でございますが、最新の状況で7年度は6社、2月中に2社増えましたので25社ということになってございます。(2)、(3)は仕事と育児・介護の両立支援に向けた取組となります。改正育児・介護休業法が昨年4月と10月に順次施行となっております。この改正に合わせた周知と法施行の徹底に取り組んでまいったところです。履行確保には自主点検票を活用し、法違反が疑われる80件以上の報告徴収につながっていること、また301人以上企業が男性の育児休業取得状況の公表、これが義務となっておりますけれども、これに関しても県内対象企業全てで公表になっているということでもございます。

次世代育成支援対策推進法に基づく、くるみんの認定企業でございますが、こちらにつきましても7年度5社増えまして44社、さらにプラチナくるみんも1社増え、3社の認定ということになっております。

秋田労働局雇用環境・均等室の方では、えるぼし及びくるみんの認定時には通知書の交付式を行っております。認定となった企業からは、認定を目指したきっかけや、公共調達要件といったことから、認定後は働きやすい職場のアピールなど、人材確保への効果を期待している、認定に向けた取組により離職率が低下した、社内一丸となって認定を目指すことが会社を強くするきっかけになるといった声なども

聞かれました。一般事業主行動計画を策定する企業等に、認定となった企業の声を伝えるなど、引き続きこうした認定企業の増加を図って参りたいと考えております。

また、仕事と育児・介護等の両立支援に取り組む事業主の皆様を支援する両立支援等助成金でございますが、こちら各コースとも前年度以上の活用状況となっております。特に、令和7年度新設となりました、柔軟な働き方選択制度等支援コース、こちらは改正育児法の10月の施行を見据えて、申請が増加してきたといったようなところが見られました。

女性活躍推進に向けた課題ということでは、男女間賃金差異、女性管理職割合、こちらに関しては企業における募集・採用、配置・昇進、昇格、育成等の取組の結果として表れることから、その要因の分析と、それに基づく今後の取組等の雇用管理改善を実施していくということが重大と捉えております。

また、仕事と育児・介護の両立支援の課題としては、昨年4月と10月に施行となりました、改正育児法、こちらに関しては、まだまだ企業内の規定整備などの対応が遅れているといったところが見られます。引き続き、法の履行確保と両立できる環境整備に係る取組の支援が必要と捉えているところです。

このため、令和8年度の取組予定としては、女性活躍推進法の履行確保とともに、男女間賃金差異の要因分析と今後の取組への働きかけ、女性管理職比率の情報公表と女性の活躍推進企業、データベースの活用の勧奨、それから改正法に沿った対応について説明会の開催や、個別の企業には報告徴収等に合わせ、そういった対応をしていきたいと考えております。

また、改正育児・介護休業法は既に施行となっているところですが、規定の整備など、対応が遅れている企業もありますので、引き続き、改正法と両立支援等助成金の周知により、仕事と育児・介護等の両立に取り組む企業を支援するとともに、他方、計画的な報告徴収等の実施により改正法の履行確保を図っていききたいと考えているところです。

続きまして、9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でございます。7年度の取組実績ということで、(1)になりますが、各労働基準監督署と雇用環境・均等室の総合労働相談コーナーでございますが、あらゆる労働分野の相談や解決のための情報提供をご案内して、提供しているところです。総合労働相談件数の推移を、資料の右にグラフでお示しさせていただいておりますが、令和2年度新型コロナウイルス感染に伴う助成金の問い合わせや労災補償の問い合わせなど激増したところがございますけれども、令和2年度をピークに翌年度にはほぼ平準化し、以降は減少傾向ということでございます。令和5年度、6年度は約7,200件ということで、落ち着いた感じとなりましたが、今年度はこれまでのところ、更に一段、相談が減少してきているといった状況でございます。また、民事上の個別労働紛争の相談も減少しているところです。一方で、労働施策総合推進法に基づく、パワハラ関連の相談といじめ・嫌がらせを合わせた相談件数は本年度も昨年度同様1月末で800件を超えており、高止まりの状況ということになっています。

(2) 番になります。相談等の際には、各種ハラスメント防止措置を講じることが事業主の義務となっていることを説明しています。また、事案が生じている場合はできるだけ速やかに、社内の相談窓口などに早めに相談するということや、相談に応じてもらえないなど自主的解決が難しい場合は紛争解決援助制度が活用できることを周知し、措置義務違反が疑われる場合には直ちに是正指導を行い、適切な対応を促すなどしているところです。

(3) 番となります。令和7年6月11日に労推法等の一部改正が公布され、カスタマーハラスメントと、求職者等に対するセクハラ対策、こちらが義務になることになっております。こちらの周知にこれま

で努めていたところでございますが、令和8年2月26日にこの施行日が今年の10月1日にするということで公布されたところとなっております。

(4) 番ということで、一昨年11月に施行されました、フリーランス・事業所間取引適正化等法にしましては、計画的な調査を実施するとともに、各監督署の方に労働者性に疑義がある方の労働相談窓口を設置し相談に応じているほか、フリーランスが労災保険特別加入制度の対象になったことなど、周知啓発を進めているところです。実態としては、フリーランスの方からの相談はそれほど多くない状況で、そのほとんどが、就業環境以外の問い合わせということになっているところです。

課題でございますが、総合労働相談コーナーにおける相談が減少してきているというところですが、コーナーではあらゆる労働分野の相談や解決のための情報提供をワンストップで実施できることと、相談を必要としている方が必要とするときに躊躇なく利用できるよう、引き続き、周知・利用促進に努める必要があること、そして、ハラスメント防止措置は講じているが、禁止されるハラスメントや相談窓口などが社員に認知されていない、相談対応の整備が整っていない、あるいはハラスメント防止措置が形骸化しているといったような声も聞かれます。こういったことに関しては、企業の実情に合った対策を講じることが重要ということと捉えております。

こうしたことから、令和8年度の取組ということで、「総合労働相談コーナー」では、労働契約のほか、請負人と契約方式に関わらず働く方からの相談等に幅広く対応していることなどを、引き続きホームページやYouTube等、SNSで周知・利用勧奨を行うこととしております。また、ハラスメント防止措置義務違反が疑われる場合は確認の上、厳正に是正指導を行うとともに、文書指導とそれに対する報告による実効性のある措置の実施に向け、事業所の取組を支援してまいります。今年10月1日からカスハラ及び、就活セクハラ対策が事業主に義務付けられることから、この施行に向け、事業主説明会の実施や事業主及び、教育機関等への改正法の周知に取り組む予定としているところです。雇用環境・均等室に関しては以上となります。

【山口労働基準部長】

労働基準部長の山口でございます。本日はよろしく申し上げます。私からは、労働基準関係につきまして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。7年度の取組につきましては、秋田県の最低賃金につきましては、今年度は3月31日発効日となっております。また特定最賃4業種でございますが、非鉄金属製錬・精製業は既に発行されてございますが、残り三業種につきましても3月31日発効予定でございます。次でございますが、秋田県はそれに向けまして、最低賃金と業務改善助成金等の各種の賃上げ支援の周知・広報に取り組んでいるところでございます。特に3月につきましては秋田駅前にデジタルサイネージをおきまして、周知・広報を行っているところでございます。次でございますが、監督署におきます賃上げを検討する際の参考となる資料の提供や、働き方改革推進支援センターを活用した生産性向上に取り組む事業者への支援等を行ってきたところでございます。

課題でございますが、中小企業・小規模事業者への支援策の周知が必要であること、また最低賃金の円滑な履行確保を図るための取組が必要となっております。

8年度の取組の予定でございますが、引き続き中小企業に対しまして「賃上げ」支援助成金パッケージ等の支援策について積極的な周知を行ってまいります。また監督署におきまして、賃金引上げの際の参考

となる資料を提供し、地域企業の賃金引上げに向けた支援策の紹介等を行っていきます。また最低賃金の改善につきましては、各種団体の協力を得て使用者や労働者に周知徹底を図るとともに、監督署におきまして重点的に監督指導を行うこととしております。最後に（４）でございますが、本省の賃金課と連携を図りながら充実した審議を尽くせるように、最低賃金審議会の円滑な運営を図っていくこととしております。

次に３ページをご覧ください。長時間労働の抑制と労働条件の確保・改善対策でございます。７年度の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の徹底を行っております。また１１月の「過労死等防止啓発月間」におきまして、シンポジウムやキャンペーンを実施しております。次に中小企業や小規模事業に対する支援として、監督署に再編されております「労働時間相談・支援班」による説明会や支援の実施を行っております。次は６年度から上限規制の適用を開始された事業への労働時間短縮等に向けた支援として、まず医療保健業に対する今回の改正内容についての集団指導、また宿日直許可申請等に関する相談への対応を行っております。次に自動車運送業に対しまして、改善告示や改正法の今回開催された法律の内容の説明会の実施、「荷主特別対策チーム」による発着荷主等に対する長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等に対する要請を行ってございます。次に建設業に対しましては、改正法の内容についての説明会の実施を行っております。次でございますが、法定労働条件の確保ということでございまして、定期監督の実施、また重大・悪質な事案への厳正な対処を行ってございます。

課題でございますが、未だに、長時間労働月 80 時間を超える事業場がありますので、引き続き長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底が必要であると考えております。また、定期監督につきましても違反率がありますので、引き続き法定労働条件の確保に向けた取り組みを行うことが必要であると考えています。

８年度の実績でございますが、引き続き、長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底、中小企業・小規模事業場に対する支援と、６年度の適用開始事業場に向けての支援、労働条件の確保等を行うこととしております。

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ございます。

７年度の実績でございますが、まずは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のための企業の自主的な安全衛生活動の推進としまして、小売業や社会福祉施設を対象にした監督署による集団指導、あと転倒災害につきまして、転倒防止用の資料を作成しまして事業場に周知するとともに冬季特有の転倒防止対策を周知するために、市町村の広報誌にも掲載を実施しております。次でございますが、新たな化学物質管理について効果的な周知・指導の実施、また石綿ばく露による健康被害防止の対策を徹底としまして、化学物質管理につきましては製造業や建設業、ビルメンテナンス業に対して集団指導を実施しております。石綿ばく露対策につきましては、建設業について集団指導を実施しております。次が建設業における労働災害防止対策としまして、建設現場のパトロールを安全週間、また建設現場年末無災害運動月間におきまして実施しております。また墜落転落防止対策や熱中症を含めました署による集団指導を実施してございます。次でございますが、安衛規則改正に伴う熱中症対策周知としまして、こちらは各種建災防団体に対しまして要請を実施したところでございます。

課題でございますが、増加しております高齢労働者の労働災害防止対策及び転倒災害を含む労働者の作業行動に起因する労働災害に対する周知・指導が必要、また新たな化学物質管理につきまして、対策が遅れがちな業種に対する指導、死亡災害が発生している建設業や林業に対する指導、また改正安衛法

における周知等が必要であると考えております。

8年度の取組予定でございますが、高齢労働者及び労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策を推進していくということで、特に高齢者の特性に配慮した災害防止対策につきまして周知指導を行う、あとは補助金の周知・活用促進を行っていきたくと考えております。次に、化学物質及び石綿に関する健康障害防止の推進と対策の推進としまして、第三次産業等に対する化学物質管理に関する業種別マニュアルを周知・活用促進、石綿につきましては、有資格者による事前調査等の適切な石綿ばく露防止措置の徹底についての周知・指導を行っております。次に業種別の労働災害防止対策の推進といたしまして、建設業・林業におけるパトロールや関係ガイドライン等の周知を行っていくこととしております。最後であります、改正労働安全衛生法の周知徹底等といたしまして、①～④に書きました改正内容につきまして、周知・指導の徹底を行っていくこととしております。労働基準関係につきましては以上でございます。

【紫藤職業安定部長】

職業安定部長の紫藤でございます。私から同じく資料No.2-1の5ページから7ページにかけて職業安定行政の重点施策についてご説明させていただきます。まず5ページ目になりますが、こちら地域の労働力確保の推進でございます。令和7年度の実績になりますが、秋田県の有効求人倍率、直近の令和8年1月末時点での季節調整値で1.23倍となっております。医療・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ございます。

このような状況を踏まえまして、(1)に記載のとおり「人材確保対策コーナー」を主体とした担当者制によるきめ細やかな就職支援とSNS等を活用した潜在求職者の掘り起こしを実施しております。LINEによる広報につきましては、これまで実施していなかったハローワークにおいても、LINEのアカウントを新たに開設しまして県内11箇所のハローワークにおいてLINEによる周知を実施しているところでございます。また、医療・介護・保育分野につきましては昨年の6月から今年の2月にかけて、3ヶ月ごとに集中取組期間を設定いたしまして、重点的に事業所訪問・アウトリーチによる支援を実施しているところでございます。本期間においては業界団体と連携した新たな取組として、「看護補助者の仕事面談会」の開催や「警備の仕事セミナー」といったオンラインの配信を実施したところでございます。

次に(2)ですが求職者が抱える課題に応じて必要な支援サービスへの誘導と、支援を行います課題解決支援サービスの実施や、職員の専門性の向上のためにキャリアコンサルティング関連資格の資格取得の取組を実施しているところです。労働局内で研修を実施するなどいたしましてキャリアコンサルティング関連資格取得者数についても、年々増加しているところです。

次に(3)新卒者の県内就職促進やAターン就職支援の取組についてです。下半期につきましても高校生や大学生向けの地元企業説明会を開催したほか、仲間づくりや孤立感の解消を目的に若手社員を対象とした「若者交流サロン」を前年度に引き続きハローワーク全所で開催いたしました。さらにAターンフェアであります「あきた就職フェア」では、夏開催時同様に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等におきまして積極的に情報発信を行ったことなどで各会場の来場者数が前年度より増加させることができました。

次に(4)の職業紹介事業者等に対する指導監督の実施については、計画に基づいて適切に実施しているところでございます。

次に同じ5ページの右の下のグラフをご覧頂きたいのですが、こちら厚生労働省の雇用動向調査の入職経路の割合を示しているグラフでございます。青色の点線が令和7年上期のところで14.7%と出ているのが、全国ハローワークの入職経路の割合になっております。その他の色の実線につきましては秋田県の実績になっておりまして、赤色、こちらが秋田県ハローワークを経由した入職経路の割合を示している数値54.1%となっております。こちら過去5年間しかこのグラフには載ってはいませんが、秋田県においてはサンプル数が少ないので振れ幅が大きくなるのですが、平成24年ぐらいから振り返ってみましても、ハローワークを経由した入職経路の割合はだいたい40%から50%ぐらいとなっております。ただ一方、全国の数値については、先ほど令和7年上期が14.7%と申し上げましたが、平成24年ぐらいは20%以上あったのが徐々に低下傾向ということになっております。

続きまして課題と取組予定についてです。まず(1)、(2)については右上のグラフのとおり、こちらは原数値になっておりますが、医療・介護・保育分野の有効求人倍率が全職種の平均よりも高くなっております。また、この医療・介護・保育の3分野については国民生活の重要なインフラであるということで重点的に支援が必要と考えております。このため、令和8年度につきましては「医療・福祉ささえる求人充足プロジェクト」と銘打ちまして、こちら医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチにより求人充足支援の強化をハローワークの最重要課題として取り組む予定としております。さらに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。

続きまして、同じく課題と取組み予定の(3)新規学卒者等につきましては、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ので、引き続き自治体と連携いたしまして若者やAターン就職希望者への就職支援を行うほか、職場定着支援、ユースエール認定等によりまして地元企業就職の魅力発信に取り組むと考えております。

(4)の雇用仲介事業者への対応については、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追加され、募集情報等提供事業者においては金銭等の提供が禁止となったところです。また雇用仲介事業者のさらなる見える化の観点から職業紹介事業者の手数料実績の公開と募集情報等提供事業者の料金、違約金規約の明示が義務化となったことから、これらの改正内容を実効性確保が課題となりますので、引き続き周知の徹底や計画的な指導監督の実施に取り組むと考えております。

次に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推進になります。まず令和7年度の取組実績の(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。企業向け支援といたしましては人材開発支援助成金がございます。こちら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が、令和7年度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いるところです。個人向け支援といたしましては教育訓練給付金がございます。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修了した場合、受講費用の一部を個人に給付する制度となっております。こちら一般教育訓練給付金の受給者数は前年同月比でやや減少しておりますが専門実践教育訓練給付金受給者数については増加しているところです。

次に(2)、(3)の職業訓練についてです。公共職業訓練と求職者支援訓練の実施状況は資料に記載のとおりです。デジタル分野における公共職業訓練実施状況については、定員充足率は高い割合で推移しておりまして、受講者数は増加傾向となっております。また(2)の上から二つ目のポツになりますが、

今年度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、訓練終了者、採用企業へのヒアリングを実施いたしました。検証結果については昨年11月に開催されました第1回地域職業能力開発促進協議会において、検討課題や今後の取組の方向性について協議を行った結果、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等について取りまとめたところでございます。

次に(4)各種助成金の周知・広報についてですが、年金事務所と連携した事業所訪問等を通じて事業主へ活用促進のための周知を実施して実施件数については前年同月比で増加しているところです。

続いて課題と令和8年度の取組予定についてですが、まず(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となっておりますので、企業向け支援・個人向け支援策につい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等を活用いたしまして周知・活用促進を実施する予定としております。(2)職業訓練については来週17日開催予定の第2回地域職業能力開発促進協議会において第1回協議会を踏まえた令和8年度の対応方針及び地域職業能力開発実施計画の策定に向けた方向性等について、委員の皆様にご審議いただきたくておりますので、協議会後に策定の本実施計画に基づきまして、地域ニーズを踏まえた訓練コースの設定と訓練内容を生かした就職実現に向けた支援を行ってまいります。

(3)デジタル分野の訓練については受講者の確保・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制による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い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。

次に7ページをご覧ください。多様な人材の活躍推進に向けた取組でございます。まず(1)が高齢者の就労による社会参加の促進の取組についてになります。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いるところです。県内3カ所に設置していますハローワークの専門窓口、生涯現役支援窓口を中心にして、職業生活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等と連携したセミナーを開催するほか、各所で高年齢者に向けた個別支援などに取り組んでまいりました。その結果、今年度の実績は65歳以上の新規求職者数、就職件数ともに前年度同月比より増加しているところです。

課題と今後の取組予定についてですが、まず(1)の、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と指導に取り組んでいきたいと考えております。

次に(2)の障害者の就労促進の取組についてです。障害者雇用促進法に基づいて障害者の法定雇用率は令和6年4月に2.5%に引き上げられまして、令和7年4月に除外率が10%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・生活支援センターと連携したチーム支援により、障害者の就職促進に取り組んでいるところです。

課題と今後の取組予定ですが、令和8年7月には障害者の法定雇用率が2.7%に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考えております。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。

(3) 外国人労働者についてですが、県内では外国人労働者数、事業所数は全国で最も少ないのですが、近年右下の表のとおり増加し、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まいりました。訪問指導事業所数は前年同月比よりも増加して推移しております。また秋田県庁の開催する外国人材定着支援セミナーの周知等を実施してまいりました。

課題と今後の取組予定ですが、外国人労働者の増加を踏まえて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あります。今後も事業所訪問指導やセミナー開催等による適正な雇用管理の確保等に取り組むと考えております。

次に(4)の就職氷河期世代を含む中高年層ミドルシニア世代、35歳から59歳の不安定就労者の方の中には職務経歴を積めていない、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、専門窓口を中心に支援を実施しております。キャリアコンサルティングや職務経歴書作成指導、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おります。

課題と8年度の取組予定についてですが、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等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。

【総務部長】

総務部長の立花と申します。最後の項目2つについて説明をさせていただきます。まずは10ページ、1つ目は電子申請の利用促進についてです。令和7年度の取組実績については、図のとおり利用率は令和6年度から令和7年度にかけては、若干のポイントアップという状況になっています。これを受けて令和8年度につきましては引き続き様々な手段を通して電子申請等の更なる促進を図っていくこととしております。

2つ目が11ページ、労働保険の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減についてです。令和7年度取組実績につきましては数字のとおり、労働保険料の収納率については令和8年1月末の時点では全国よりも若干ポイントが高いという状況になっています。令和6年度、昨年度の収納率は全国と比較しても若干ポイントが足りてないという状況になっています。これを受けて課題等としましては、制度や理解を示さず、指導を複数回行ってもなかなか自主的な成立手続きを行わない事業主であるとか、多額の債務を有する等計画的な納付が困難な事業主、また通知や訪問をしても接触できない事業主というのが少なからずまだ存在するということになりますので、そういう事業主に対して滞納整理、実効ある納付督促や財産調査や滞納処分の実施といった手続きを行っていくということ、としております。私からは以上です。

【面山会長】

ありがとうございました。

それでは議題3、質疑・意見交換に移ります。

事務局から説明がありました、「令和8年度秋田労働局行政運営方針(案)について」につきまして、

多くの課題がありますので、特に課題を特定せず、ご自由にご意見・ご質問をいただきたいと思います。どなたかよろしく願います。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。よろしく願います。5ページ目のグラフの右下、秋田県内における入職経路割合についてですが、職業安定所さんはだいたい分かりますが、民間職業紹介所がとても低い数字となっていますが、どういった紹介所なのか教えていただきたいです。広告（インターネット含む）の黄色い棒線の割合が減少していますが、これはスマホとかパソコンからの登録のことなのかなどと思いついて、だとしたらスマホからだが入社したらお祝い金をプレゼントとかよく聞きますが、そういうので割合が増えているものだと思っていましたので、その質問でした。願います。

【面山会長】

ありがとうございました。

それでは事務局からご説明を願います。

【紫藤職業安定部長】

ご質問ありがとうございます。職業安定部からご回答いたします。まずは、グレーの民間の職業紹介所ですが、こちらは職業紹介事業者の数値になります。低い理由ですが、やはり全国的に、例えば直近の全国の数値ですと、7%台になっておりまして、やはりまだ地方においてはハローワークの役割が大きいというか、民間の職業紹介事業者自体がそれほど多くないというのもあるので、地方の数値が高くなっているところがございます。求人広告ですが、こちらは例えば新聞広告なども含まれますので、それについては数値としては低いのですが、ただこれも県内の年による振れ幅が非常に大きくなっておりまして、直近が下がった理由については、なかなか分析が難しいなと思っているところがございます。

【面山会長】

よろしいですか、はい。では、皆さんこの点でも結構ですが地域の労働力の確保の推進に関しましては、ハローワークの方でかなりの割合を占めているということだと思っておりますが、この点など含めて他に皆さんご意見やご質問などありますでしょうか？はいどうぞ願います。

【小林委員】

小林です。同じページのところで、秋田県の労働と考えた時に人材確保はすごく大事な視点かなと思っておりますが、先ほど言った続きでもないですけど、5ページのところで高校2年生向けの地元企業説明会を開催しているようですが、ここに9回開催していると書いてありますけれども、どのぐらいの人数を対象にしたのかとか、その時の反応はどうだったのかといったあたりを教えていただければありがたいと思います。もう一点は、7ページです。人材確保といったところで外国人労働者の力がこの後やはり必要になってくるのかなと非常に思うわけですが、このページで「適正な雇用管理のための」という言葉が何回か出てきますけれども「適正な雇用管理」のために支援を実施するということは、今現在適正ではない雇用管理の状態にあるのかなとちょっと思ってしまったのですが、具体的にどういったところが一番問題

なのかといったあたりを、差し支えのない範囲で教えていただければありがたいかなと思います。以上です。

【面山会長】

それでは高校生に対する説明会の点と、それから外国人労働者の雇用の支援の点ですね、どのようになされているのか実態はどうなのかというあたりご説明いただけたらと思います。

【紫藤職業安定部長】

はいご質問ありがとうございます。高校2年生向けの説明会、地元企業説明会については、今手元に何人参加したかといった資料などは持ち合わせておりませんが、やはり高校生ですね、地元の企業の情報をよく知らない、非常に地元の企業の情報を知りたいのだけれど、なかなか情報としてやはり東京とか大手と比べて知る機会が少ないので、こういった説明会については、アンケートではとても良かったという、そういった回答をいただいているところです。こういった機会は労働局としましても非常に重要だと考えておりますので、令和8年度も引き続き実施したいと考えているところです。

7ページの外国人の雇用管理についてですが、適正なということで現在適正ではないということかと、そういったご質問かと思えます。現在適正ではないということではございませんが、やはり外国人労働者を雇用していると、日本語だけではなくて母国語の表記を事業所内に行っているかですとか、もちろん適切な賃金を支払っているかですとか、そういった基本的な事項を、ハローワークで定期的に訪問して確認をさせていただいているところでございますので、そこで何か問題がたくさんあるかということではないですが、気になる点を確認したらそこで指導するというのをやっております、こちらにつきましても今外国人労働者が非常に増えているところでございますので、令和8年度も引き続き実施していきたいと考えているところでございます。

【面山会長】

ただいまの件に関しまして、皆様から何かございますか。労働力確保、外国人労働者の問題などに関しまして、どうぞ。

【渡部委員】

今の外国人労働に関してはこのグラフを見るように、右肩上がりになっているようなので、さらに増えていくということが多分確実だと思いますので、それに対応できるように環境整備、サポートですとか、力を入れていただきたいなと思っております。5ページの方に戻りまして、地域の労働力確保の推進に関して、若者の就職という点でよく言われている進学・就職の際に離れていく、子供たちの中でも特にここに統計はないですけども、確か女性が秋田を離れていくのが非常に多いというふうに言われていたなと記憶しております。その辺についての何らかの要因につながるような情報というのはあるものなのかという質問でした。

【面山会長】

それでは事務局からご説明をお願いします。

【紫藤職業安定部長】

女性が特に秋田県外に出てしまうことについての要因ということですが、なかなか確たる要因というのは難しいところなのかなと思いますが、国の方で今年度進めておりますのが、ジェンダーギャップと申しますか、アンコンシャス・バイアスと申しますか、そういった女性に対する意識みたいなものが東京と地方ではちょっと違うというそういった議論がございました。例えば女性は家庭に入ってとか、そう思っている割合が東京に比べて地方のほうが高いと、そういったアンケート調査があったりするので、国とか県で進めているのは、そういったアンコンシャス・バイアスを取り除こうという、そういった施策も進めているところです。あとは地元でなかなか自分のやりたい仕事が見つからないとか、そういったところで東京の方に出ていく割合が高いのかなと思っております。

【西村雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室西村でございます。資料等で先ほど説明もさせていただきました女性の管理職割合、こちらの公表を101人以上、来年4月からというお話もさせていただきました。これに関連するお話になると申しますが、この秋田県の場合、女性の就業割合は非常に高いというふうなことで、女性の雇用割合も非常に高いという状況でございます。一方で管理職割合が全国に比べて低いといった状況がございますので、例えば女性が活躍する機会が少ないということなども一つあるのかな、ということでございます。これに関して先ほど申し上げましたとおり、来年度情報公表を契機にして、各企業さんの方でなぜ女性の管理職の割合が低いのかとか、そういった部分は過去に遡ってちょっと分析していただきながら、その対応を考えていただくということを促していければなと思っております。以上になります。

【面山会長】

労働環境の問題だけではなく、社会全体の問題として女性があまり秋田に住みたくないというようなことがあるかもしれないですが、労働環境の点からも女性が県外に行かず、秋田に留まって働いていただけるような環境を目指していくことが大事ということですのでよろしいですかね。はい、その他いかがでしょうか。

【小野委員】

経営者協会の小野です。今の件ですけれども実は当協会の方で、昨年3回ほど大館・秋田・横手でなぜ東京圏の方に女性が就職してしまうのか、東北6県と新潟の女性の方々が東京圏の方に就職してしまう理由を、東北活性化研究センターという関連団体があるのですが、そこでアンケート調査とその実際に就職された方にヒアリングを行った結果というのをまとめたものも含めて、お話いただいたんですけども、それによれば、やはり大きくは3つぐらいはですね、賃金はもちろんあります、賃金はありますけれども、それは置いておいて賃金以外にどのようなものがあるのかということで、一番トップに挙げられておったのが自らのキャリアアップですね、これに対する見通しがなかなか持てるような企業が少なくと、逆に言えば首都圏においては自らキャリアアップできそうだと思う企業が多そうだということをやまず一点挙げられておりました。もう一つはですね、働き方改革、働き方の観点ですけれども、働き方においてやはり昨今はリモートワークですとか、デジタル化を使ってですね、デジタルを使って必ずしも職場

に行かなくても、リモートワークで就業できるようなシステムが構築されている企業が結構多くなっています。そういったやはり働き方において選択できるような余地のあるような企業さんが好ましいと考えていらっしゃる女性の方も多くいらっしゃる、この辺りについては笑い話もありまして、なぜ秋田は大雪の時にもわざわざ車で遅刻してでも行かなきゃいけないんだというような、逆にそういった豪雪地帯においてはリモートワークこそ、そういった環境整備こそ、非常に企業は若い者を引きつけることにおいて、必要な措置ではないかなど、冗談めいて話された方もいらっしゃったようです。今アンコンシャス・バイアスについてありましたけれども、田舎にいると息苦しいというようなことに陥る、参考までにそういったご意見が女性の方々から出たということは承知しております。

それから、私の方から教えていただきたい点が2点ございまして、1つは2ページ、最低賃金のところで、この令和8年度を取組予定のところに(2)として最低賃金引上げで、中小・零細も自社の賃上げが必要となる企業もかなり多くなってきていますが、その時に企業が賃金引上げに計上する際の参考となる地域の平均的な賃金、あるいは企業の好取組事例の提供とありますが、地域の平均的な賃金かわかる資料は、現行どういった資料を提供して、令和8年度においてはさらにプラスアルファで何か、分かりやすい指標として提供することを考えていらっしゃるものがあるかどうか、こちらについて教えていただきたいというのが1点目、2つ目が、これが先程の均等法の改正も伺うので8ページ、4月から女性活躍推進の関連で報告徴収となる対象企業が、従業員が301人以上から101人以上になりますということでしたが、これは令和7年度を取組実績の(1)のところに男女間賃金差異の情報公表ということで、80件とありますけれども、これは80社ということではよろしいですか。ということであれば、今回101人以上ということになると301人以上とは大きく違い、かなり対象企業が多くなると思いますが、そちらはすでに通知、文書を送付したり、いろいろ個別に、あるいは説明会を開催するなど、労働局さんのチェックも大変だろうかと思いますけど、その範囲についてどのぐらいに拡大する見通しにあるのか、この辺りについての参考までに教えていただければと、以上に2点質問とします。

【面山会長】

それでは只今のご質問に関しまして、ご説明をお願いいたします。

【山口基準部長】

はじめの質問につきまして事務局の私から説明させていただきます。地域の平均的な賃金というのは、本省の方で賃金引上げの特設サイトというのを設けておりまして、その中で、業種とか、その地域における業種の一般的な平均賃金というものを自分で調べることができるようになっております。あとはその中に企業の好事例などが入っておりますので、そういうところを監督署の職員が示すというような形になっております。8年度新たにというところではございますが、今のところは特に新しい資料というものを出すということ考えておりません。以上でございます。

【西村雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の方から101人企業のことについてお答えさせていただきます。雇用環境・均等室では一般事業主行動計画の策定届ということで、101人以上の企業を把握させていただいているところで、今、301人以上80社とお話いただきましたが、101人以上300人以下ということだと、私ども把

握しているのは 290 社でございますのでご承知ください。以上です。

【小野委員】

先ほどの最低賃金の件ですが、本省の方でもうすでに統計的にお示ししてある資料があるので、それを個別にご紹介するというのを今のところは考えていると、従来通りということによろしいですか？

【山口基準部長】

はい。

【小野委員】

はい。承知しました

【面山会長】

それではあと皆様からご意見のほうはいかががでしょうか。

はい、よろしく申し上げます。

【曾我委員】

1 ページお願いします。令和 7 年度の取組実績（1）の所で真ん中あたりに業務改善助成金の申請件数が 300 件を超えるという報告がありました。私の認識が間違っていなければこれは一度申請したものに対してさらにまた申請が翌年なりその翌年にできるものだと考えています。重複して当然審査などがあるところもあるかと思いますが、全国に比べるとこの申請数というのは非常に少ないという中で、当然予算もあるというようなことではありますけども、労働局さんの方で秋田県内において、この助成金を活用できる企業がどの程度あるのかというのは、想像といいますか把握などがされているものなのかというのを 1 点と、もう 1 点、我々でもお客さん等々に要請に伺う際に広報・周知という言葉をよく使わせてもらいますが、課題の所にある「賃上げ」の支援助成金パッケージについてのところで、より一層の周知が必要というものがあります。これは事業所を把握していて、そこへの周知なのか、ウェブサイト等で一般的な広報・周知するという意味なのかということをお聞きしたいと思います。非常に大切な視点でございますのでこの支援助成金のパッケージは広く周知いただきたいという思いも当然ありまして質問させていただきます。以上です。

【面山会長】

ご説明をお願いします。

【西村雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室からお答えさせていただきます。まず秋田県内で業務改善助成金がどのくらいの使用企業があるのかというお話でございました。一つの参考ということで私どもも見ていたのが、労災保険の適用事業所数というところでございます。こちら全国では 290 万 6 千ということでの数を見ていたところでした。これに対して秋田県内では 23, 130 件くらいの適用事業所数があるというところでした。これ

までの活用状況を見ますと、昨年度は全国で 21,700 件くらいの業務改善助成金の申請があったところです。これに対してこれを割り戻した活用率という、ちょっと私個人的に見たところですけども 0.0007% くらいというのが平均でございました。これに対して去年の秋田県が 0.0006% ということで、平均より少々少なかったという実態でございます。これを今年度の状況で見ているところ今年度に関しては全国で 27,600 件くらいの申請がございます。これを割り戻すと 0.00093% ということで活用率は去年より全国的にもかなり上がっていると見ていました。さらに秋田県の状況を見ますと 0.00124 ということで全国を上回る活用と見ておりますので活用は着実に増えていると見ています。去年と今年の伸び率から見ても全国の 5 番目 6 番目くらいの伸び率という風になっておりましたので、そちらを一つご承知いただければ思っております。それからより一層の周知という所もご意見いただきました。こちらに関しましては、今回は助成金の説明会が非常に効果的だったと見ております。その時期にもよると思いますが、この説明会の積極的な開催と、これまでの SNS 等を活用した周知、こちらの方で対応を進めていければと思っていますところでは。

【面山会長】

ありがとうございます。

【曾我委員】

説明会の周知を了解しました。その説明会ありますよという周知に対してはいわゆるウェブサイト上での周知ということでよろしいでしょうか？

【西村雇用環境・均等室長】

そのようにお願いしたいと思っております。

【面山会長】

様々な方法を使って周知していただくということですね。ほかにご意見は？

【廣島委員】

秋田酒類製造の廣島と申します。お酒を作っている会社の、労働者の雇用調整助成金には大変お世話になっております。今回 1 つ質問があるのは、私、実は会社経営者として入る前はシステムエンジニアをやっていたという経歴がありまして、会社で DX の責任者もやっておりますけれども、今そういう立場で少子化や働き方の多様化で、採用も厳しいですし、採用しても 3 年以内に辞めてしまう方も結構いて、非常に労働局さんにはご迷惑かけておりますけれども、このままというか定年延長して 70 歳ぐらいまでは年金ももらわないで働く、もらいつつ働くとか、もらえないとかありますが、リ・スキリングの話となりますので 6 ページでございます。要は DX の評価ということで政府の方で、一兆円規模のなにかいろいろと補助を出すという情報も今ありましたけども、秋田県として中小企業人材不足で定年を延長しながらやっていかないといけないという状況で教育っていうのは非常に必要だと思っております、ただ今 Excel ができます Word ができますだけだと 20 年前の世界なので、今生成 AI を使ってこういうことをしますとか、業務運営をしますとか、そういうことを進めたい時、どうしても管理職以上、高齢者の年齢の高い

方々に教育って非常に大事だと思っております、若い方だいたい 45 歳以下だとほとんどできますが、45 歳以上だとできる方もいますが、ほとんど生成 AI ってなんですかという方も多くて業務改善ができないので、その辺国とか自治体の補助とか援助を得ながら、リ・スキリングの事前協力をしたいなと思っているので、高齢者向けのそういう取組があるのか、あまりその辺の仕切りはなく広くやっているのかということと、あまりハードルが高いと補助金ももらえないので、もう少しハードルを落とした形で要請できないものかなと思っています。職業安定所さんの管轄かもしれませんが、ちょっとお聞きしたいなど。取組についてどういう感じで考えていらっしゃるのかなと、分かる範囲で結構でございますのでよろしく願います。

【紫藤職業安定部長】

ご質問、ありがとうございます。先程の高齢者向けの生成 AI とかそういった訓練があるのかということになりますが、先ほど最初にご説明いたしました地域職業能力開発促進協議会というところで、事業所からこういった訓練があると会社で活用、非常に助かるとかそういったご意見をいただきながら、次年度の訓練のカリキュラムの設定ですとか、効果検証ですとか、そういったことをやっておりますが、過去にも高齢者向けの訓練があるといいという、そういったご意見がありました、やはり今訓練の定員の充足が非常に厳しいという、そういったことがございます。少子化で、非常になかなか訓練者数を確保するのが難しいという状況がございまして、高齢者に限ってしまうとなかなか充足せずに、その充足率が非常に悪いと訓練自体が成り立たなくなってしまうということがあるので、現時点では高齢者に限った職業訓練はやってはいないところでございます。

【廣島委員】

生成 AI をどういうふうにご利用したらいいかというのが本いっぱい出ていますけど、そういったものを基準にした若干 40、50、60 くらいの方にそういう啓蒙をするような取組というのはあるのでしょうか？ 高齢者に限ったわけではなく、生成 AI を使ってどういうふうに進めるか、みたいな例えばそういう具体的なものというのはあるのでしょうか？

【紫藤職業安定部長】

今もパソコン事務の訓練はたくさんありますが、その中でも生成 AI をカリキュラムの中で時間を割いた訓練を今もやっております。先ほど申し上げた地域職業能力開発促進協議会においても、実は昨年 11 月にまさに生成 AI を使った訓練があるといいという、そういったご意見をいただきまして、来年度は、そのコース名にも生成 AI という冠を設けた形で、より生成 AI に特化した訓練ができないかということ、今、県の方と調整をしているところでございます。

【廣島委員】

ありがとうございます。私自身も今、本で一生懸命勉強している最中でございますので、よろしく願います。ありがとうございました。

【面山会長】

時代に即したり・スキリングというのが大切ということになりますかね。企業の方の DX、深刻な人手不足を解消したい、先ほどご意見があったように、在宅勤務・多様な働き方を実現するためには必要なのかなと思っていますけど、それは企業側にそういうことを人材確保のためにも、DX を推進した方がいいということの働きかけもあるのでしょうか？

【紫藤職業安定部長】

企業に対する働きかけという意味では、人材開発支援助成金というのがございまして、企業の方で在職者・従業員向けに職業訓練を実施して、そこで訓練費を国の方で助成するという制度がございまして、その中でデジタル人材、デジタル分野の訓練というのが、近年非常に伸びているところでございます。その中で生成 AI 関連の訓練を実施している企業も増えておりまして、そうした助成金の支給を通じて、生成 AI 関係・デジタル分野のそういった訓練の必要性についても、労働局の方で事業所とやり取りする中で必要性を訴えていきたいというふうに考えております。

【面山会長】

ありがとうございます。他に皆様いかがでしょうか。

【山本委員】

今のご質問というか、ちょっと関連するかと思いますが、7 ページのところ、中高年世代を対象とした就職セミナーできめ細やかな支援の実施ということが書かれていて、セミナーに 659 人に参加されたという話ですが、実際にこの同じページの中に 65 歳以上の中高年の少し上の高齢者の方の、就業・職業紹介状況があって、それによれば求職者と求人数がかなりの差が出ていますけれども、中高年世代というのはどのようなものなのでしょうか？求職者と求人のバランス、パーセンテージとかどのくらいで、65 歳以上と同じような表というのはあるのかどうか、というのをまずお聞きしたいと思いました。

【紫藤職業安定部長】

雇用統計表で、中高年世代、65 歳以上の求職者数ですとか就職件数というのは別途取っておりますが、それ以外の世代については年齢別に 5 歳刻みで取っているところです。新規求職者数につきましては、中高年世代ということで 35 歳以上から 50 代にかけてですが、令和 6 年度の実績については、例えば 65 歳以上の新規求職者数が約 8200 人というところです。その他、35 歳から 39 歳であれば約 3600 人、40 歳から 44 歳、45 歳から 49 歳についてはそれぞれ約 4000 人。そういった大体 4000 人規模の人数が新規求職者数になっております。

【山本委員】

新規求職者数に対して就職件数が 65 歳以上の方だと 5 分の 1 あるかないかくらいの就職件数しかないようですけども、それをやっぱり 30 代、35 歳、年齢が若ければ若いほど、就職件数・求める人に対する就職できる件数というのは割合が増えていくということによろしいですか？

【紫藤職業安定部長】

割合としては、就職件数自体の割合の手元のデータはないですが、各5歳刻みの先ほど申し上げた年齢幅での就職件数は、各年代でそれほど大きな差はございません。ただ、先ほどの65歳以上という年代の幅が広いので、新規求職者数自体は多かったのも、そう考えると先ほどのミドル・シニア世代の方が就職率といえますか、そういった割合としては高く出てくると考えております。

【山本委員】

もともと就職する企業の方が少ないので就職件数が少ないということになるか、就職できる人が少ないというのは、狭い小さいパイをみんなで取り合うみたいなイメージになるかと思いますが、この時に企業が求めているスキルというものと、就職してくる方の持っているスキルというものがうまくマッチングできているのか、もしマッチングできてないというか、企業に求めているものに対して就職する人が持っているスキルがちょっと噛み合っていないようであれば、その噛み合っていない部分を補えるようなリ・スキリングというか何かを提案していけるのがさらに就職率を高めたり、企業の方たちとほとんどの中老年世代とか高齢者の方を採用しようとするきっかけになるのかなと今の委員のご意見のことと思うのですが、その人に見合ったマッチング、企業の方の意見を聞きながらその世代に合ったリ・スキリングができればいいのかなと思いました。以上です。

【面山会長】

よろしいでしょうか？皆さんご意見いかがでしょうか、どうぞ。

【武田委員】

すいません。武田と申します。7ページのところでですね、多様な人材の活躍を進めているところで、障害者の方の法定雇用率がどんどん上がっているというのがあると思いますが、令和7年度の状況で、前年度同月比から5%ぐらい障害者にかかる就職が減っているというふうに受け止めたんですが、実際秋田県内で障害者の方は雇用を求めている、実際に就職のバランスといえますか仕事を求めている人の方が多いのかどうなのかと、我々の会社としてもこの法定雇用率を達成するために採用活動を行っているんですけども、なかなか現状として非常に厳しい、会社の採用担当の方から非常に厳しいということを言われているので、少し県内の状況について教えていただけたらというふうに思います。

【面山会長】

お願いします。

【紫藤職業安定部長】

障害者の需給バランスについてご質問かと思いますが、障害者に限ったの有効求人倍率みたいなデータとして示す資料はございませんので、分析はなかなか難しいところですが、身体障害者の方については、既に就職状況にある方が多いので、特に精神障害者の方が今これから新たに採用する場合には多くなってくるのかなというふうに考えております。なかなか精神障害者の方もいろんな障害をお持ちなので、すぐに就職できる方もいらっしゃるじゃない方もいらっしゃいますので、そこはその状況をハローワークと支援機関とチームになって、少しでも就職に近づけるような形で職場実習ですとかそういった

たことを通じて就職に結びつけるような形で、引き続きやっていきたいと考えております。

【面山会長】

よろしいですか？いかがでしょうか、どうぞ。

【若泉委員】

今私も似たような意見がありまして、昨年もしかしたらお話ししたかもしれませんが、障害者の雇用で地域別の障害者の数だとか、そういう秋田県内だけでももちろんいいと思いますが、例えば過疎地域でそのパーセントを要求されても多分達成できない企業があると思います。そこを一律で仕切ってしまうのは、企業側としては厳しいのかなというふうに思いますので、やはりもちろん秋田労働局でできることとできないことというのはあると思いますが、県内の数字的な統計というのは取って、その地域に合ったスタイルというか、そういうものを作っていたらありがたいなと思います。ちなみにうちの会社も秋田市と大仙市の間にありまして、両方とも車から40分ぐらいで、障害者がそもそも車を運転してくるとかそういうことが非常に厳しい地域です。すると雇用を仮にしたくても交通の便がないとか、やはり企業側がどこまでやればいいのかという、単純に同じ賃金を払って雇えばいいのかというそれだけじゃなくて、サポートがいるのかとか交通をどうするのかとか、そういうところまで、もしヒアリングをする機会があれば企業の困り事というのを聞いていただければなというふうに思います。あとは全てのことに言えるのですけれども、女性の活躍とか障害者の雇用とか、最低賃金とかいろいろあると思いますが、これは私の個人的な意見ですけど、経営者の思想だと思います。その経営者の思想が醸成されないと、どうしても底辺側で物事を考えてしまう、だから仕切りを作る発想になるのですが、その経営者の思想を上げていく施策というのは何か打っているのか、もし労働局さんの方で打っているのであれば教えていただきたいと思います。

【面山会長】

それではただいまの点をお伺いします。

【紫藤職業安定部長】

まず障害者の方が何人どこに住んでいるかですとか、そういった情報は労働局において把握はしていないところでございまして、おっしゃる通りなかなかその都市部と比べると全体的な、ただでさえ人手不足の中において障害者雇用というところをやるには非常に、地方ほどハードルは高くなっていくのかなというふうには、そこはご指摘のとおりかなというふうに思っております。また、先ほどの経営者の思想について、労働局の方での働きかけといったご指摘かと思いますが、障害者雇用を進めるにあたって企業の方からお話とかでよく聞こえてくるのが、最初のきっかけとしてはハローワークの指導でしたということが多いのですが、そこで我々としてもそういったご説明をしますし、企業の方からもおっしゃっていただくことではあるのですが、やはり障害者の方が働きやすい職場というのは、誰にとっても働きやすい職場ですし、障害者の方が働きやすいように業務の切り出しですとか、仕事のマニュアル化ですとか、働きやすさの配慮をすることというのは、職場全体の生産性の向上につながるという声もいただいております。実際に雑多な作業をシンプルに検討するきっかけになった、あるいは特定の作業を任

せることで他の職員が他のメイン業務に集中できるようになった、あとは属人化していた業務の「見える化、マニュアル化」で、誰でもできるようになるきっかけになったとか、あとは障害者に対する配慮の姿勢が周囲の社員から、組織全体に派生してコミュニケーションが活性化したという、そういった声を実際にいただいております。また、こういった業務の切り出しですとか細分化というのは、特に昨今、人手不足において特に求められることだろうと思っております。今やはり人手不足ではありますが、女性やシニア層の就業者数は増えており、一方で、一人当たりの働く時間が減少している状態です。障害者に限らないと思いますが、そういった短時間での仕事を求める方、その人手不足に対する対応というのは、障害者雇用が一つのきっかけとして、企業の方にとってもプラスになるということはハローワーク・労働局からも働きかけていく必要があると考えております。

【山本局長】

2番目の話の補足ですけれども、今申し上げたように障害者の関係ではきっかけがハローワークでということで、やってみたらこういうことに気がつきましたみたいな話だと思いますが、関連すれば例えば女性で言えば、妊娠・出産とかいろんなイベントがありますし、場合によっては介護が必要ということもあって、働く上でいろんな制限が出てくる場合があります。その時に急に休まなければいけない場合もあるので、そういった場合でもその仕事がうまく回るように、その人個人にその仕事を属人的な仕事のやり方ではなくて、急に何か休みになっても、さっきもありましたが周りの人はカバーできるように、今何をやっているのか分かりやすくしておくという形がだんだん増えてきているのかなという風に思っています。そういう比較的柔軟な働き方というのは、女性という面で言えば女性に優しいだけではなくそこで働く男性の方々にも働きやすい職場になりますし、そうするとその企業の働く場としての魅力というのが以前よりは高くなるということで、多少でも人手不足の解消というか、魅力ある企業になっていくのではないかという風に思っています。労働局として何をやっているかと言われると、個別のそれぞれの高齢者に指導、女性に指導、障害者に指導、個別の場面でそれぞれのこうすればこういうふうな発見もありますよとか、こういう考え方でやってみませんか、みたいな話はするのですが、トータルでしてみれば働く場として今後どういった職場がいいのかということ、そういう言葉を使ってはいませんが言っているような気はするので、そのあたり、これは労働局として言うのは難しいですけども、トータルとしてそういう観点から働く場というか働く環境というのを見ていただければ、人手不足もそうですけど、様々な問題が少しでも解決していくのではないかという風に私自身は思っています。

【面山会長】

ありがとうございます。

【若泉委員】

ありがとうございます。うちは製造業なので、やっぱり工場に来て働いてもらわなければいけないという部分があって、もちろんいろんな業種があって、DXだとかAIだとかそういうのを利用して改善できる部分というのもあると思います。うちは子供が多い人も多いので、まず朝と夕方の学童の問題、これを解決していただくとだいぶ進むのかなというふうに思っています。それから先ほどあえて障害者の方のお話をさせてもらいましたけれども、うちは難病を持っている人をテレワークにしています。通勤しな

くていいので。テレワークにして資料作りをその人にお願いをしています。メールで飛ばせばいいですからね。だからいろんな企業がいろんなことを考えて一つでも前に行けるような方法というのは多分いろんな企業さんがいろんなアイデアがあると思うんです。そういうものを共有して、多くの方が働きやすい社会になればという風に思っています。ありがとうございました。

【面山会長】

はい、わかりました。

非常に活発にご意見をいただきました。

秋田労働局におかれましては、当審議会での各委員からの意見を踏まえ、「令和8年度秋田労働局行政運営方針」を策定し、より一層実効ある行政運営をお願いします。

それでは、これをもちまして「第51回秋田地方労働審議会」を閉会いたします。

円滑な議事進行にご協力くださりまして、誠にありがとうございました。最後に事務局からご連絡があります。

【高橋監理官】

最後に委員の皆様へご連絡でございます。

次回は令和8年度に開催する予定としておりますが、日程等については決定次第ご案内いたしますので、ご承知おきください。

以上でございます。本日はお疲れ様でした。