

## 第32回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成28年11月7日（月）

10：00～12：00

場所：ルポールみずほ 3階会議室（ふよう）

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 事

（1）平成28年度秋田労働局重点施策の進捗状況について

（2）意見交換

4 閉 会

【津川総務企画官】

ただいまから第32回秋田地方労働審議会を開会いたします。

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

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

本日、公益代表委員の古谷委員と石沢委員、労働者代表委員の畠山委員、使用者代表委員の阿部委員と境田委員は、所用により欠席をされております。

それでは、開会にあたりまして松本労働局長よりご挨拶を申し上げます。

【松本労働局長】

労働局長の松本でございます。

渡部会長をはじめ皆様にはご多忙中の中、この審議会にお時間をいただきまして誠にありがとうございます。

本日、お願いしております議題は、「平成28年度秋田労働局重点施策の進捗状況について」でございます。

私ども労働局の業務は、大きく3つほどに分かれます。一つは労働条件の最低基準や労働者の安全を守るために、時に司法警察権限を行使しながら進める労働基準行政、労働基準監督署は、この最前線でございます。

またもう一つは、全国ネットワークサービス行政であり、都道府県市町村の施策とも密接な連携をしつつ進めております職業安定行政、ハローワークがその最前線でございます。

さらにワークライフバランスや女性の活躍の推進、働き方改革などを進める雇用環境・均等行政でございます。この4月から雇用均等室から雇用環境・均等室という形で組織の充実を図っております。

今回の審議会はこれまでと違い、分野ごとに一つずつの重要なポイントに絞って説明をさせていただき、ご意見を賜りたいと思っております。

全体を説明する資料としましては、資料No.1の上半期の実績と今後の取組（概要版）がございますが、こちらは必要に応じて参照していただくことにさせていただき、本日は資料No.2の平成28年度秋田労働局の取り組み・重要説明ポイント資料に基づいて説明をさせていただく予定でございます。こちらは、働き方改革の推進、労働災害防止対策、職業紹介と若者に関わる就職支援、3点に絞ってございます。最近では、新聞などで「働

き方改革」という言葉を見ない日はないくらいにポピュラーな言葉になっており、また、似たような言葉としましては「1億総活躍」という言葉も使われておりまして、それぞれ明確な定義があるはけではございませんが、だんだんその意味が膨らんでいるようなところがございます。いずれにしましても長時間労働慣行をはじめ日本人の働き方についての問題意識が、社会的にかなり深まっているということは間違いないかと思われます。

また、県内有効求人倍率1倍以上の状況が長く続いており、人手不足状況も言われている中では、働きやすい魅力ある職場づくりやワークライフバランスの視点が重要であるということも広く認識されていると思います。

資料No. 2の1ページ目をご覧くださいと、働き方改革や1億総活躍という文脈で使われております具体的な項目が並んでおります。必ずしもこれで全部ではありませんが、本日は、この中でも赤い2つの丸を中心に説明をさせていただきたいと思っております。

また、2点目の労働災害の防止は、まさに人命に関わることであり、決してゆるがせにできないものです。

さらに、若者の就職支援につきましても、新規高卒の就職内定率がいよいよ100%を達成しております現在としましては、県内就職をどのように進めていくかという点に議論のポイントが移っている状況でございます。

なお、資料ナンバーなしで机上に配付させていただいている二枚組の資料がございます。秋田県の雇用保険被保険者の年齢別構成のここ5年間の変化を示したグラフでございます。1枚目のグラフを見ていただきますと、この折れ線が年齢別人口で、青が平成22年、赤が昨年27年でございます。19歳以下と65歳以上は、それぞれ15歳から19歳と、60歳から69歳の5歳刻みの人口になっております。棒グラフの方は、薄い緑が平成22年の年齢別の雇用保険被保険者、濃い緑が平成27年の年齢別の雇用保険被保険者です。

ご承知のとおり雇用保険は、週20時間以上の労働者は基本的に全員加入でございます。この数字は県内の週20時間以上の労働者のほぼ全数に近い数字でございますが、わずか5年間で秋田県内において働く方の年齢構成が、これだけ右側にシフトしております。今後5年間でも更に右側にシフトすることが容易に想像されます。もちろんこれは程度の差がありますが、日本全国で起きていることでございます。

また、薄いオレンジは平成22年、濃いオレンジが平成27年のハローワークの新規求職者です。これも若い層を中心に大幅に減少しておりますが、65歳以上だけが増加して

おります。

また、2枚目の裏側をご覧くださいますと、これは女性だけのグラフでございますが、基本的には同じようなシフトですけれども、この5年間で30代の後半から40代の女性の雇用保険被保険者がかなり増加しているということが見てとれます。このような急速な変化には、官民労使問わず県内関係者が力を合わせて対応していく必要があると考えます。

本日は、忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げます、私からの挨拶とさせていただきます。よろしく願いいたします。

【津川総務企画官】

今年度、新任となられました委員の方々をご紹介しますと思います。

公益代表委員2名が新任となっております。それではご紹介いたします。村田勝敬委員でございます。

【村田勝敬委員】

どうぞよろしく願いいたします。

【津川総務企画官】

佐藤緑委員でございます。

【佐藤緑委員】

はい。よろしく願いいたします。

【津川総務企画官】

それでは、これからの議事進行につきましては、渡部会長にお願いをしたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

【渡部会長】

渡部でございます。どうかよろしく願いいたします。

それでは、まず、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。

本日の議事録署名委員は、私のほか労働者代表委員の柴田委員、使用者代表委員の齊藤委員にお願いいたします。

また、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、あらかじめご了承くださいますようお願いいたします。

それでは、早速、議事に入らせていただきます。

本日の議題は、1、平成28年度秋田労働局重点施策の進捗状況について、2、意見交換、以上の2件となっております。

最初に、議題1、平成28年度秋田労働局重点施策の進捗状況について、事務局から説明をお願いいたします。

では、雇用環境・均等関係からお願いいたします。

**【富塚雇用環境・均等室長】**

雇用環境・均等室の富塚です。

それでは私から、当室業務の重点課題である働き方改革の推進の取り組み状況について、ご説明いたします。

資料No. 2の1ページをご覧ください。働き方改革や1億総活躍に関わる5つの項目を並べておりますが、その5つの項目のうち、雇用環境・均等室が取り組んでいる項目は、「仕事と生活の調和のとれた魅力ある職場づくり」と「女性活躍の推進」でございます。それぞれのテーマの方向性と個別施策は、資料2ページのとおりでございますが、これらの施策の取り組み実績などについてご説明する前に、昨年度から各労働局が設置している、いわゆる地方版政労使会議、秋田県における会議の名称は「秋田いきいきワーク推進会議」と申しますその実施についてご説明いたします。

資料は3ページをご覧ください。

地方版政労使会議とは、地域の実情に応じた働き方改革をさらに進めていくため、厚生労働省の指示に基づき、地域の実情に応じ、各労働局が地方公共団体と労使団体などの地域の関係者から構成される会議を継続して開催するというものでございまして、会議の主たるテーマは、各地域の実情に応じて決定することとなっております。

秋田県においては、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進などの働き方改革並びに正社員転換待遇改善と女性の活躍推進を主たるテーマとしております。

また、秋田いきいきワーク推進会議を円滑に運営するため、推進会議での協議事項等について事前に検討する検討部会を設けております。

これまでの取り組みの欄に記載したとおり、第1回推進会議は今年の2月5日に開催しております。今年度の上半期は、8月に第1回検討部会を開催し、秋田いきいきワーク推進会議における議論の基礎資料とすることを目的に、「秋田県内における労働実態に関する調査」を実施いたしました。調査の対象は、県内に本社機能を有する従業員31人以上規模企業概ね1,300社と、連合秋田傘下の組合に加入している労働者約3,000人でございます。企業の回答率は82.4%、労働者の回答率は64.1%でございました。下半期は先週金曜日に第2回検討部会を開催し、調査の結果概要について部会員への説明

を行ったところです。下半期中に第3回検討部会と第2回推進会議を開催し、調査結果の分析や取りまとめ、これを踏まえた秋田県内における働き方改革に関する課題と方向性について、議論していただくことを予定しています。これにより、推進会議構成組織の共通認識を得て、それぞれの組織の取り組みにつなげていきたいと考えております。

続きまして、雇用環境・均等室が取り組んでいる第1の項目「仕事と生活の調和のとれた魅力ある職場づくり」について、ご説明します。

資料2ページにお戻りください。

魅力ある職場づくりの方向性として、「企業への働き方・休み方改善の働きかけ」から「過重労働の防止」まで4つ並べておりますが、このうち「過重労働の防止」のための監督指導は労働基準部が行っており、雇用環境・均等室は法定労働条件の履行確保を前提とした上で個々の企業が労使の話し合いを通じて所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進など雇用環境を見直すよう促す施策を行っております。したがって、長時間労働の削減等過重労働防止対策については、労働基準部長よりご説明することとし、私からは企業への働き方・休み方改善の働きかけ、ゆう活、フレックスタイム制の導入など働き方改革の取り組みに向けた周知・啓発、年次有給休暇の取得率向上に向けた個別施策について、ご説明いたします。

資料4ページをご覧ください。

上半期の取り組み実績は、このページに記載したとおりです。

①主要企業への労働局長等による訪問につきましては、幹部職員が地域、業界の主要な企業を訪問し、企業トップへ働き方・休み方の改善をはじめとする働き方改革や1億総活躍社会の実現に向けた取り組みを働きかけました。

②業者団体への協力要請につきましては、働き方改革の推進、夏季休暇、プラスワン休暇の取得促進に関する文書要請を実施しました。

ここで資料5ページ、秋田県における年次有給休暇取得の現状をご覧ください。

右上の折れ線グラフは、年次有給休暇の取得率、左下の棒グラフは、取得日数の推移で、全国値の資料出所は厚生労働省の就業条件総合調査、秋田県の値は秋田県が行った労働条件等実態調査によるものです。

全国平均と比べて秋田県の年次有給休暇の取得率は低く、取得日数は少ないというのが現状です。

資料4ページにお戻りください。

③好事例紹介につきましては、従業員規模100人以上で秋田県内に本社がある企業に対し、「ゆう活と夏季休暇に関するアンケート」を実施しました。

また、朝方勤務やフレックスタイム制に取り組む企業の事例を秋田労働局ホームページに掲載して周知しました。

④働き方・休み方改善コンサルタントによる働き方・休み方の見直しの助言として、好事例収集につきましては、銀行業、社会福祉業の事業場に対し、助成金やコンサルタントの活用を文書により勧奨し、コンサルタントの事業場訪問により長時間労働抑制、年次有給休暇の取得促進を助言しました。

さらに、長時間労働抑制、年次有給休暇取得促進をテーマにしたワークショップの実施や、働き方・休み方改善ポータルサイトへの好事例掲載の勧奨といった取り組みを行っております。

⑤各種助成金制度を活用した取り組みの支援につきましては、企業訪問の際や説明会において、また、広報誌等への掲載依頼によって制度の周知・利用勧奨を行いました。

下半期は、資料6ページ上段に記載したとおり、引き続き企業トップへの働きかけや団体・市町村に対する広報依頼、コンサルタントの個別企業訪問とワークショップの開催等を実施するほか、本日午後、秋田県との共催により、働き方改革セミナーを実施することとしております。

次に、雇用環境・均等室が取り組んでいる2番目のテーマ「女性の活躍推進」についてご説明します。

最初に、資料8ページをご覧ください。

左下のグラフですが、秋田県の女性の労働力率は20歳～59歳まで全国平均を上回っております。出産、子育て期に仕事からリタイヤする女性が多いために、30歳～34歳を谷とするアルファベットのM字型を描くというのが日本の女性の働き方の特徴であると言われておりますが、見ていただくとおわかりになるとおり、秋田県は、ほぼ台形を描いております。

また、右上のグラフ、育児休業取得率については、秋田県が行った労働条件等実態調査の値と厚生労働省の雇用均等基本調査による全国値とを比較すると、秋田県の育児休業取得率は男女とも全国平均を上回っておりますが、そのうち男性労働者の育児休業取得率は、日本再興戦略などに定められた政府目標13%には遠く及ばない3.6%となっております。

それでは、資料2ページにお戻りください。

女性活躍推進の方向性としてここに並べているのは、女性が働きやすい職場環境の整備の促進、仕事と家庭・介護の両立ができる職場環境の整備の促進、次世代育成支援対策の推進の3つ、その個別施策については女性活躍推進法の履行確保と中小企業における行動計画策定の促進、助成金制度の活用による事業主の取り組みの促進、育児・介護休業制度等の定着、次世代育成支援対策推進法に基づく認定申請の促進でございます。

平成28年度の行政運営方針には、この中の2つの施策に関わる数値目標を設定しております。資料6ページの下段をご覧ください。

1つは、女性活躍推進法の履行確保に関わるもので、労働者数301人以上の義務企業における一般事業主行動計画策定・届出率100%という目標に対して、上半期実績は100%となっております。

もう一つは、次世代法に基づく認定申請の促進に関わるもので、年度内の認定取得企業3企業以上という目標に対して、上半期の実績は2企業でございました。

続いて、資料7ページ上段の女性活躍推進法に基づく行動計画策定・届出状況をご覧ください。

労働者数300人以下の努力義務企業における届出件数は、まだ少ないというのが現状です。

なお、下段に記載した次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定・届出状況と比べて、301人以上企業数が少ないことにお気付きかもしれませんが、これは届出時点の労働者数をもとに規模別件数を集計しているため企業数に違いが生じるもので、誤りによるものではございません。

下半期につきましては、資料7ページ下段に記載いたしましたとおり、引き続き中小企業における女性活躍推進法に基づく行動計画策定届出の促進や次世代育成支援対策推進法に基づく認定申請の働きかけを行うとともに、女性活躍推進法に基づく認定制度の周知や改正育児介護休業法等の周知・広報も実施してまいります。

私の説明は以上です。

**【渡部会長】**

ありがとうございます。

それでは続きまして、労働基準関係についてご説明をお願いいたします。

**【半田労働基準部長】**



労働基準部の半田でございます。大きく2点でございます。

1点目は、働き過ぎ防止に向けた取り組み、また、労働災害の防止の関係でございます。

9ページをご覧ください。

働き方改革の柱の一つ、長時間労働の削減がございます。背景として、長時間労働によります脳・心臓疾患、また、精神疾患を発症した労災請求が増加をしてございます。この背景として、9ページから10ページにかけて、秋田県の労働時間の現状を把握していただきたいと思っております。

9ページの折れ線グラフ、毎月勤労統計調査によります秋田県、また、全国の労働時間の推移を示しております。増減の傾向はほぼ同じであり、また、平成20年と比較いたしますと3%から7%減少しております。全国と比べますと、平均80時間の差があり、秋田での総労働時間が長くなっております。

10ページをご覧ください。

労働時間の現状を業種別に捉えたものであります。この円グラフは月80時間を超える三六協定を監督署に提出した事業場に自主点検を行ってもらい、実際に80時間を超える時間外・休日労働を行った、また、そのように思われる事業場、さらには過重労働により脳・心臓疾患等の労災請求があった事業場、また、賃金不払い残業をさせているとの情報があった事業場を業種別に網羅したものです。製造業、建設業、運輸交通業の3業種で全体の計数の6割を超えております。なお、建設業におきましては、建設現場というよりも現場代理人、また、設計部門であります者が主体と思われれます。

また、80時間を超えて最も多い運輸交通業での長時間労働の要因の一つとして、右上の方にありますが、トラックの運行の関係で荷受場所での待機時間の問題が課題となっております。

続いて、11ページをご覧ください。

前の方で述べました秋田での労働時間の実態を踏まえまして、私ども労働局の対応概要を記しております。

働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進として、1点目としては、臨検監督によります対応ということで、臨検監督をした事業場につきまして、労働時間の適正把握、タイムカード等により客観的な時間管理がなされているか、また、三六協定の当事者の適格性、過半数で組織する労働組合等との協定がきちんとなされているか。また、これら三六協定が誰でも見られるような形で掲載をされているかなど、適正な運用が図れているかなどを確認

することにしております。

上半期の実績として510の事業場に臨検監督し、これら事項について全件を確認しております。

また、2点目として、監督署に届けられた三六協定は、現在までのところ約4,800件ございますが、監督指導と同様受理時におきましても適格性等の確認を行っております。

さらに過重労働による健康障害防止を図るための監督指導として、月80時間を超える三六協定を届出した事業場すべてに実際の労働時間、時間外労働の実績を報告していただき、80時間を超えている事業場を重点に臨検監督約100社ございますが、これらを実施することにより過重労働の防止に向けた対応を行っております。

12ページ、ご覧いただきたいと思っております。

ここでは長時間労働の削減のため、下半期、今後の取り組みの概要を示しております。過労死防止対策の推進として、既に述べましたように、三六協定の確認、臨検監督を引き続き行いますとともに、過労死防止対策推進法により、この11月を過労死等防止啓発月間とされておりますことから、周知・啓発を集中的に行うこととしております。

まず、過重労働解消キャンペーン、過労死防止対策推進シンポジウムを開催し、事業主、労働者の方への意識啓発に努めることとしております。

また、連合秋田、秋田県経営者協会をはじめとしました労働団体、経済団体等への協力を要請、さらに過重労働に関する過重労働解消相談ダイヤル、これを11月6日に、全国で実施しております。ちなみに東北管内におきましては、全体で57件の相談があり、秋田におきましては2件の相談がございました。

また、労働局長によりますベストプラクティス企業訪問として、大手スーパーを訪問し、長時間労働の是正に向けた具体的な取り組み状況について企業トップと意見交換、取り組み事例の見学等を行い、長時間労働削減に向けても積極的に取り組んでいる状況確認をすることとしております。

また、11月25日には、過労死防止対策推進シンポジウムを開催いたしまして、過労死防止に取り組んでおります医師、団体の講演、活動報告を行うこととしております。

次に、特定分野における長時間労働の抑制の取り組みとして、交通運輸業を取り上げております。主としてトラック運転者の長時間労働の抑制に取り組んでおります。トラック運送での待機時間の問題がございましたが、トラック業界独自での取り組みには限界があり、荷主、配送先の協力が不可欠と考えております。このため、労働局、陸運局、トラッ

ク協会、荷主の代表を交え、長時間労働削減に向けたパイロット事業を展開し、荷捌きの待機時間の削減に向けた要因分析、北東北3県におきましては、青森・岩手に比べ秋田が待機時間で30分ほど長いのですが、これがどのような要因によるものかなど、検討を行うことにしております。これらを通しまして長時間労働削減に向けた取り組みを行うことにしております。

続きまして、13ページご覧いただきたいと思います。

労働基準部の大きな柱の2つ目の労働災害の防止の関係でございます。

上の折れ線グラフに秋田県の労働災害の現状につきまして、発生頻度の高い4業種の推移を示しております。これら4業種で労働災害の全体の約6割を占めております。休業4日以上労働災害、平成27年は、製造業、建設業、小売業、社会福祉、主な業種で減少しております。このため、全体では935件、過去最少となっております。

また、下の折れ線グラフもご覧いただきたいと思います。

これは各年の9月末時点で捉えました全産業の発生件数の推移でございます。本年9月末現在、693件でございます。建設業では前年同月比でマイナス8%減少しておりますものの、製造業、小売業などで増加をしております。

また、年初1月から3月までの転倒災害、主に雪によるもの、また、凍結によるものですが、従前と比べまして約4割増加しています。

次に、14ページをご覧いただきたいと思います。

重篤な災害が多い建設業での労働災害の推移を示しております。上の折れ線グラフは建設業、建築と土木に大きく分かれますが、その災害の推移を示しております。

多少の増減はありますが、建築、土木、ともに減少しており、平成18年からこの10年で、全体で約4割、建築で約5割、土木で1割強の労働災害が減少しております。

また、建築工事での災害要因別では、墜落・転落災害が最も多くなっております。

下の折れ線グラフをご覧いただきたいと思います。墜落災害の推移を示しております。建築工事での墜落災害、仮設足場の組立の点検強化、また、墜落防止措置の充実を図る制度改正等により、この10年で半減をしております。

15ページをご覧いただきたいと思います。

労働災害の防止の上半期の実績、また、下半期の取り組みについて示しております。本年度重点業種として建設業を中心に重点的に取り組んでおります。建設業の労働災害は減少傾向が続いているものの、災害の発生件数では最も多く、また、災害の要因としては、

墜落・転落が35%と最も多くなっております。次に多い転倒などの3倍にもなっておりますことから、建災防秋田県支部等と連携し、墜落防止措置のための集団指導を実施しております。

また、国交省や秋田県等で構成いたします発注機関連絡会議での協議、また、7月の安全週間を中心にした建設業重点監督月間におきましても、県内で施工中の建設工事現場に対し、集中的に臨検監督を実施しております。

なお、この重点監督での結果につきましては、97現場、164事業場を臨検し、安全带等を使用していないなど墜落防止措置をとっていないなど、何らかの法令違反が約8割に及んでおります。引き続き重点を絞った監督指導に取り組むことにしております。

16ページをご覧くださいと思います。

災害防止の観点でもう一つ、労働衛生の分野としてメンタルヘルス対策について記述しております。メンタルヘルス対策、また、ストレスチェックの実施状況を把握するため、県内の従業員50人以上の事業場約1,000社ございますが、自主点検をお願いしております。現在集計中でございますが、8割方回答がありますので、これらの仮集計で記述をしております。

何らかのメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は9割近くに及んでおります。これから予定しているところを含めると、大半の事業場がメンタルヘルス対策に取り組んでいただくことになっております。

また、過去に調査した取り組み状況から、50人未満の事業場への取り組みがさらに必要と考えております。

17・18ページ、ご覧くださいと思います。

県内におけるストレスチェックの取り組みの現状でございます。

ストレスチェックにつきましては、4割方の事業場では既に取り組んでおります。

また、6割方の事業場では、これからという状況ですが、既に何らかの予定があるという回答をいただいております。

18ページには、労働衛生の上半期の実績、また、今後の取り組みを記載しております。

上半期の取り組みとして、9月に50人以上の事業場へのメンタルヘルス対策・ストレスチェック実施状況の把握のためのアンケートを実施しておりますが、ストレスチェックの実施のための実務講習会を産業保健総合支援センターと連携して開催しております。

また、下期に向けましては、先ほどの自主点検の結果を取りまとめ、ストレスチェック

未実施事業場への周知、指導を行うことにしております。

以上、労働基準部から長時間労働の関係、また、労働災害防止の関係について説明をさせていただきます。ありがとうございます。

**【渡部会長】**

ありがとうございます。

では続きまして、職業安定関係につきましてお願いします。

**【森岡職業安定部長】**

職業安定部の森岡と申します。

当部からは、資料2の19ページ以降で説明をさせていただきますが、大きく2点についてお話をさせていただきます。

1点目として、職業紹介の状況、2点目として、若者に関する就職支援について、説明をいたします。

では、19ページをご覧ください。

上の表をご覧ください。都道府県別有効求人倍率は、平成28年9月の季節調整値で、全国平均は1.38倍となり、前月と比べ0.01ポイントの上昇となりました。

秋田県は1.20倍となり、前月と比べ0.03ポイント上昇し、全国では33番目、東北6県では5番目の数値となっております。これは前月8月と比べ、季節調整値ベースで求人数が3.4%の増加、求職者数が0.6%の増加となったことなどにより、有効求人倍率が上昇したものでございます。

なお、県内で有効求人倍率が1倍台となっているのは、平成26年12月以降22カ月連続している状況でして、高い水準を維持しておりますが、一方で資料の下、平成28年9月の求人・求職バランスシートのとおり、職種間のばらつきが依然として見られる状況が続いております。

具体的には、項目1番目の管理から23番目のその他まで、職種別にまとめております。ここで記載している有効求人倍率は、季節調整を行っていない原数値で記しております。

具体的に人材不足が顕著な職種としましては、2の建築関係技術者、常用有効求人倍率が5.52倍、3の看護師・保健師等の2.12倍、9の接客求人の4.98倍、11の保安警備の4.80倍、21の建設土木の2.52倍などがございます。

また一方で6の事務職の0.33倍、15の機械組立の0.22倍などは、希望求職者に対する求人件数が非常に少ない状況となっております。

次に、資料の 20 ページをご覧ください。

各ハローワーク別の求人・求職の状況につきまして、県北地域、中央地域、県南地域のそれぞれのハローワーク別の状況を原数値で示しており、下の表は前年同月との比較を示しております。

上の表の一番下の項目は、原数値の有効求人倍率を示しておりますが、県北地域では 1.49 倍、中央地域では 1.26 倍、県南地域では 1.28 倍となっており、大館所、鹿角所などの有効求人倍率が高い状況が示されております。

一方で本荘所や湯沢所などの有効求人倍率については、1.10 倍台に達していない状況となっており、若干平均を下回っている状況となっております。

下の表は前年同月との比較ですが、有効求職者数が湯沢所など一部を除き全体としては減少傾向にあり、この傾向については 81 カ月連続した状況となっております。

次に、各ハローワークにおける職業紹介関係の業務実績について、21 ページをご覧ください。

3 段に分かれております。まず上段の常用の就職率、真ん中の雇用保険受給者の早期再就職割合、一番下の常用の求人充足率をそれぞれ記しております。

この中で一番上の就職率と一番下の求人充足率につきましては、全国でもトップクラスの実績を上げており、適切な業務運営が上半期においてなされたものと認識しております。

以上、県内の雇用情勢をまとめますと、有効求人倍率については、季節調整値で 22 カ月連続の 1 倍台となり、高い水準を維持しております。しかしながら、職種間のアンバランスに加えまして求職者が希望する就業条件、実務経験や資格の保有状況などと、求人における採用条件、求める実務経験や資格の保有状況等の採用要件との相違、いわゆるミスマッチが引き続き生じている状況でございます。こうしたことから、マッチング力の向上を目指し、求職者や求人者への担当者制によるきめ細かな相談支援、ミニ面接会や企業説明会の開催などによるマッチングの機会づくりなどに引き続き尽力していきたいと考えております。

以上が 1 点目でございます。

次に、地域の活力維持に向けて重要とされる若者の雇用対策に関しまして、資料の 22 ページより、新規高校卒業予定者と新規大学等卒業予定者のそれぞれに関する就職支援について説明をいたします。

22 ページをご覧ください。

平成29年3月に卒業を予定している高校生の9月末現在の県内求人倍率は、全体で2.26倍となり、今年3月の高卒者に比し、0.11ポイントの増加となっておりますが、本荘所、能代所、鹿角所、湯沢所では減少に転じております。

また、職種別につきましては、生産工程の職種を除く職種について、前年同期比で増加している状況となっております。

近年は企業の採用意欲の高まり、経済団体をはじめとする地域関係機関皆様のご協力などにより、県内求人倍率は増加傾向となっております。これにより県内就職を希望される新規高卒者の県内就職内定率が早い時期から高水準で推移し、全体としては良い状況が続いているものと認識しております。

新規高卒予定者の県内就職内定率につきまして、23ページをご覧ください。

本年も9月16日から新規高卒予定者の採用選考が開始されたところです。来春、平成29年3月に卒業を予定している高校生の県内就職内定率については47.1%となり、前年同期比で1.5ポイント増加しております。

下のグラフをご覧ください。

平成28年3月卒業の新規高卒者の県内就職割合につきまして、文科省の調査による都道府県別の割合を記しております。全国平均が81.0%であるのに対し、本県は64.6%にとどまっており、東北の中でも青森県に次ぐ低い水準となっております。県内就職割合の経年での推移を示したものが、次の24ページ、上の折れ線グラフとなります。平成9年3月卒業の73.1%以降、平成21年3月卒の53.2%を底として、ここ数年は60%台を維持している状況でございます。

このように新規高卒者の県内就職割合は、ここ数年60%台を維持しておりますが、全国平均である81%に遠く及んでおらず、さらなる取り組みを要する状況となっております。

県をはじめとする県内各自治体、経済団体など関係機関の皆様と引き続き連携をさせていただき、高校卒業後に就職を検討している若者や、その保護者の方々に県内企業を広く知っていただく機会を増やしていくことが必要であります。さらには、そうした機会などを通じ、県内の各企業がそれぞれの魅力を若者やその保護者の方々にPRしていく必要があるものと考えております。

次に、資料の下の項目、若者の職場定着支援に関しまして、採用後の若者に対する職場定着の支援が重要な状況となっております。これにつきましては、新卒応援ハローワーク

をはじめとする各ハローワークに所属している学卒ジョブサポーターが採用企業に対し、若者が仕事をしやすい職場環境の整備を推奨するとともに、若者に対してはその仕事に関する不安や悩みに耳を傾けるとともに、採用企業の許可を受けた上で職場定着のための指導を行うなど、各種の支援を実施しているところです。これは若者の早期離職が若者自身の職業経験の蓄積、職業能力の形成の阻害要因となってしまうとともに、採用企業にとっても若者の早期離職による若年労働力の損失などを招くことから、これを防ぐため、平成26年度よりハローワークにおいて新卒者、若年者に対する職場定着の支援を行っており、今後もこの取り組みに尽力したいと考えております。

それでは、資料25ページをご覧ください。

新規大学等卒業予定者に関する状況ですが、最初に就職内定率の推移についてです。平成18年3月卒業から平成28年3月卒業まで、上の折れ線が各年の3月末現在、下が卒業前年の12月末現在でのそれぞれの内定率を記しております。

リーマンショック、東日本大震災を乗り越え、直近の平成28年3月の大学等卒業者の就職内定率については、28年3月末現在で就職希望者数2,334人に対し、就職決定者数が2,317人、内定率99.3%となっており、平成13年3月卒業分からの統計開始以降で最も高い水準となりました。

大学・短大等の学校区分毎の内定率の内訳につきましては、資料に記載のとおりでございます。

次に、県内大学等卒業者の県内就職割合の推移です。こちらも平成18年3月卒業以降分を示しており、近年は50%前後で推移しております。換言すれば、県内大学等を卒業し就職した者の約半数が県外に就職をしているといった状況が見て取れるかと思えます。

資料の26ページをご覧ください。

県教育庁の調査による県外の大学等への進学者割合を記しております。大学については75.8%、短大等については59.4%の方々が県外の大学等へ進学をしております。進学者数全体でも県外進学率については68.9%と、かなり高い水準となっております。

以上が、新規高卒及び大学等卒の若者に関する雇用関連の状況についての説明となります。

最後に、現在の労働局及び秋田県のそれぞれの若者に対する就職支援の主な施策について説明をいたします。

資料の27ページをご覧ください。



高卒者に対する労働局の施策は、学卒ジョブサポーターによる高卒求人開拓やユーザーの認定企業制度及び若者応援宣言事業を通じた採用企業への支援のほか、学卒ジョブサポーターによる就職後の職場定着支援に取り組んでおり、これについては9月末時点での企業への支援件数が184件、高卒就職者への支援件数が667件となっております。

一方、県においては、県内高校1年生を対象とした職場見学会、各地域振興局に配置されている雇用労働アドバイザーなどによる企業訪問のほか、各高校に配置されているキャリアアドバイザーなどによる高校生へのキャリア教育を実施しております。

また、労働局と秋田県の共同実施事項として、本年5月に県知事、労働局長、教育長による主要経済団体への早期求人提出・採用枠拡大要請を行ったほか、先月、秋田市において高校生を対象とした就職面接会・合同説明会を開催し、さらに高校2年生を対象とするジュニア・インターンシップなどを実施しているところでございます。

次に、大卒等に対する労働局の施策は、高卒者と同様、学卒ジョブサポーターによる大卒等求人の開拓や就職後の定着支援のほか、新卒応援ハローワークを中心に学内での出張相談の開催などを行っております。

一方、県においては、大卒者等県内就職希望登録制度による情報発信や県の就職活動情報サイト「こっちゃけ」における県内企業情報や採用情報の配信といったこれまでの取り組みのほか、今年度から学生向け県内インターンシップ推進事業による県外学生の受入促進、秋田女子活応援事業による県内就職情報の提供を始めるとともに、本年3月以降、首都圏私立大学など県外大学とAターン協定の締結を推進するなど、県外学生の確保策に注力して取り組んでいるところでございます。

また、今年度におきましては、4月に仙台・東京を会場とした企業説明会を、7月と9月に秋田市内で合同面接会をそれぞれ労働局と県の共同により開催したところでございます。

以上が、現在の労働局及び秋田県のそれぞれの若者に対する就職支援の主な施策となります。

皆様ご承知のとおり、本県は我が国で最も少子高齢化が進行しており、この秋田における地域活力の維持・発展のためには、とりわけ雇用の場の創出などにより若者の県内定着を一層進めていく必要がございます。労働局といたしましては、引き続き、県及び各市町村、関係団体の皆様と連携を図らせていただき、秋田県における有効な雇用対策の取り組みを着実に進めていくとともに、厚生労働省の出先機関として全国ネットワークを活用し

た取り組みについても可能な限り実施していきたいと考えております。

以上が職業安定部の報告でございます。

**【渡部会長】**

ありがとうございました。

ただいま事務局から説明がございましたが、本日は、働き方改革の推進、労働災害防止対策、職業紹介と若者にかかわる就職支援という3つの課題に重点を置いて説明をしていただきました。

それでは、次に、議題の2の意見交換に移らせていただきたいと思います。

ただいま説明がありました内容に対するご意見、ご質問のほか、委員の皆様方が日頃お考えになられていることなど、率直なご意見、ご質問、頂戴できればと思います。

では、マイクをお持ちいたしますので、どなたかご質問ございませんでしょうか。瀧澤委員、お願いいたします。

**【瀧澤薫委員】**

瀧澤でございます。

秋田労働局におかれましては、限られた人員で多岐にわたる仕事に取り組まれて、所定の成果を上げていることに、まずもって敬意を表したいと存じます。

私からは2点お話をさせていただきたいと思います。

まず1点ですが、労働力の確保という点でございます。冒頭、局長よりお話がありましており、現状、中小企業にとっても非常に採用の難しい時代になってきております。私どもの方の例ですが、当社は来年の春、募集をいたしましたところ、大学生につきましては、応募がゼロでございました。高校生は5人の方を募集したのですが、お二人のみと。慌てて二次募集ということで1人を追加いたしました。若い人の採用というのは難しくなっているというのが現状でございます。

また一方、安定部長からもお話ありましており、若年で企業を離れてしまっている方も、理由はいろいろあるのですけれども、当社ではそういうことはございません。そういったところから、私ども、非常に将来的にこういった企業の規模を維持していけるかというところが喫緊の課題になってくると思うのですけれども、このような状況から、新卒だけではなく、Aターン等、高齢者等の活用も含めまして、総合的な労働力の確保ということにも何とか振り向けていかざるを得ないというような状況でございます。この資料にございましたユースエールという企業認定ですが、私ども準備を進めておりまして、そろそろ申

請する予定になっているかと思えます。そういったことも含めまして、是非とも労働局には幅広い面からの支援をお願いします。

2点目でございますが、本日の議題とは直接関係ないのですが、最近「同一労働同一賃金」について幾つか判例がございました。今年の5月ですが、東京地裁で運送業の方たちの定年後の再雇用について、賃金の引き下げは違法であるという判決があったわけですが、これは先週、高裁の方の判決はそれを認めるということになっておりました。我々にとっては非常にショックを受けた判決だったと思えます。この定年後再雇用について我々の認識としては、年金が受給されるまでの支援という形でありまして、定年退職時の労働条件を引き継ぐ必要はないと考えていたのですが、そういった判決が出るということで、少し難しい面があるのかなと思えます。

一方で、この9月でしたか、名古屋高裁で、トヨタ自動車の例でございましたが、再雇用時に別の業務を提示したところ、それも違法であるという判決がございまして、地位の確認を認められなかったと思うのですが、違法であるという判決があったわけでございます。

再雇用時に同じ業種であれば、その賃金を下げるというのは違法である、一方、別の業務を提示するということも認められないということになると、我々としては非常に戸惑いを覚える判決があったわけでございます。

最終的には恐らく最高裁の判断を待つということになると思うのですが、労働局におかれましては、現時点でどのような方向で我々に指導していただけるか、もしくはどのような方向をお考えなのか、現時点での考え方をお聞かせいただきたいと思えますので、よろしく願いいたします。

#### 【渡部会長】

ありがとうございます。

まず第1点目の労働力の確保ということで、採用の問題、それから離職につきまして、離職理由等で何か労働局で把握しているようなことがございましたらお願いいたします。

#### 【森岡職業安定部長】

離職の状況について、説明をさせていただきます。

直近のデータで平成25年3月に卒業された高卒、短大等卒、大卒等のそれぞれの3年後の離職状況の割合でございます。

秋田県における高卒の方の3年後の離職状況は42.7%、短大等卒では37%、大学

卒では33.1%という数字であり、今申し上げた中で高校卒と大学卒については、全国平均を若干上回っている状況でございます。

離職率が比較的高いとされる業種、これは全国計のデータでございますが、宿泊・飲食サービス業や生活関連サービス、娯楽業といったところが離職率の比較的高い業種として推移しております。

具体的な職種や、実際にどのような理由で離職されたのかという点までは、実態を把握しておりません。その点は今後の課題であると考えております。

こうしたことから、先ほどの説明のとおり、採用後の職場定着支援、これも入り口での取り組みとともに、また、さらにそれ以上に非常に重要な施策かなと考えておりますので、学卒ジョブサポーターが新卒ハローワークを中心に県内各ハローワークに配置されておりますので、企業、あるいは若年労働者の方に対するサポートというものを、きめ細かくやっていきたいと考えております。

また、ユースエール認定企業制度についてもお話をさせていただきました。現在、県内では2つの事業所を認定しているところでございます。具体的には、秋田精錬株式会社、2社目が社会福祉法人小坂福祉会でございます。これにつきましては、昨年の10月以降、全国各地でも認定企業が徐々に増えているところであり、本県においても増やしていきたいと考えております。実際に認定を受けることで期待される効果としましては、求人票に記載されている情報以上の企業・職場情報というものを見ていただく制度であることから、若い方が就職先企業への理解を深めた上で入職することにより、職場定着に資するものになると考えております。あわせて従前からの取り組みであります若者応援宣言事業についても、県内で約100社が宣言企業となっており、これについても同様の効果が期待されるものと認識しておりますので、この制度についても引き続き活用し、若年者及び企業へのサポートをいたしたいと考えております。

以上でございます。

#### 【渡部会長】

ありがとうございます。

瀧澤委員から、大卒採用ゼロというお話がございまして、資料の27ページは県の施策ではございますが、インターンシップ等の実施もございます。何か有効な手立てというようなことについて、労働局でお考えがあればお聞かせいただければと思います。

#### 【森岡職業安定部長】

大学生の部分でございますが、今お話いただいたとおり今年度から秋田県では県内インターンシップ推進事業についても県外学生の受け入れを始めたところであります。今後、労働局におきましても、若者の雇用対策に関し、県との連携をより深めていきたいと、考えております。

**【渡部会長】**

ありがとうございます。

1点目についてはよろしいでしょうか。

また、2点目の非常に難しいところでございますけれども、同一労働同一賃金につきまして、事務局の方からお願いいたします。

**【半田労働基準部長】**

私の方から、同一労働同一賃金の関係について説明をさせていただきます。

先ほど委員の方からございました各地方裁判所での判決、また、高等裁判所での判決例幾つかございました。また、原告側の主張、被告側のいろいろありますけれども、まだ判例として最高裁で固まっているわけではありませんので、私どもは注視してまいりたいと思っております。

また、これは3月のこの審議会でも、当時の小林局長からご説明したかと思いますが、同一労働同一賃金の実現に向けた検討会を、現在、厚生労働本省で行っております。平成28年9月の段階で都合8回、検討会を行っております。この中で経済団体へのヒアリング、また、労働団体に対するヒアリング、また、諸外国の裁判例についての検討等を行っております。いずれにしましても一定のガイドラインが出ると伺っております。法令改正も含めて検討するというような報道もございましたので、こういった流れを注視しております。

**【渡部会長】**

ありがとうございます。

それではほかにご質問、ご意見ございましたらお願いいたします。それでは伊藤委員、お願いいたします。

**【伊藤櫻委員】**

このような場におきまして発言することにつきまして、大変緊張しております。普段、現場で働いておりますので、本日も年次休暇をいただいてこの場に参加させていただいております。働き方、休暇の関係等についての先ほどの説明で、いろいろ思うところがあ

りましたので、お話をさせていただければと思います。

最近、テレビ報道等で話題になっておりますが、過労自殺等、大変痛ましい事件が起きております。私どもの職場の関係でも、ワークライフバランスの関係で、長時間労働によりストレス等が原因で病気を発症し、がん等になり若くして亡くなった方も結構いらっしゃいます。若い年齢で今の職場に魅力がないということで離職されていく方々もたくさん見ております。それから、同じ職場の中で働いている人から聞いた話ですけれども、自分と全く同じ仕事をしているわけではない方のお話ということで、お仕事に行っている会社の方でお給金がちょっと遅れたりしていてという相談をされたこともありました。私のところではそういうのは何ともできないという話をしたこともあります。実際、現場で働く一人の者として、仕事を確実に続けていけるということは、やはり生活をしていく上で、お給金も必要です。もちろん自分の退職に向けて、頑張っってやっていかなければならないと思っております。実際には労働組合に属していなくても、働いている人はすごく困っているんだってという話を、聞く機会が多いので、すごく漠然とした話になって申し訳ないのですけれども、少しお話したいなと思い、お話をさせていただいたところです。すみませんでした。申し訳ありません。

#### 【渡部会長】

ありがとうございます。

現場の具体的な例をお話くださいますと、ありがとうございます。

その中で過労自殺ということが出てまいりましたので、過労自殺につきまして、労働局で何かデータをお持ちでしたらお話いただければと思います。

#### 【半田労働基準部長】

過重労働、長時間労働の削減についてのお話がありましたので、あらかじめ補足資料を用意しております。この資料で説明させていただきたいと思っております。

長時間労働の削減につきまして、お話をさせていただきます。

1枚目に長時間労働削減推進本部ということで、本省も含めて記載をさせていただきます。

2枚目をご覧いただきたいと思います。

一番上に法規制の執行強化ということを書いております。平成26年に閣議決定された日本再興戦略改定2014に働き過ぎ防止のための取り組みも含まれております。

また、過労死防止対策推進法が成立し、長時間労働対策の強化が喫緊の課題となっております。監督の対象範囲が月の残業時間100時間から80時間へ拡大されております。

また、平成27年には、東京・大阪局に違法な長時間労働への専従チーム、過重労働撲滅特別対策班、通称「かとく」が設置されております。

また、過重労働特別監督監理官を各局に配置し、長時間労働に対する指導を実施することにしております。

次のページをご覧ください。三六協定届出による自主点検の対象条件と同じように重点監督対象を拡大しております。平成27年度は、全国では100時間を超えるものを対象に監督していましたが、秋田では既に80時間超えとして取り組んでおり、平成28年度からは時間外・休日労働を含め80時間超えを重点として、提示された三六協定を確認することにしております。

5ページをご覧ください。(1)に秋田局における過重労働違反率の推移を、項目別に記しております。対象を拡大したことにより、一時的な比較はできませんが、週40時間、一日8時間を超え労働させることができる適切な三六協定を締結していなかったものの違反項目が多くなっております。

また、(2)として平成28年度、80時間を超える残業が可能な三六協定を提出した事業場672社に自主点検、アンケートを行い、実際に80時間を超えて残業が行われた事業所は円グラフの赤い色と黄色の部分の合計18%、また、全体の9%が100時間を超える仕事が行われておりました。

6ページをご覧ください。先ほどの事業場から提出されました自主点検結果をもう少し詳しく見てみますと、実際に80時間を超えて仕事をしていたのは、ごく少数の限られた人が働いている実態が浮き彫りになっております。

左側の円グラフでは、80時間を超えた人の上限は12人となっておりますが、2人までが67%です。また、右側のグラフの100時間を超えた人2人までの割合はほぼ同じですが、上限が7人以下となりまして、長時間になるほど限られた人に集中していることが伺われます。

8ページをご覧ください。監督指導以外の取り組みとして、過労死防止対策等解消キャンペーン等を行うことにしております。これは先ほどご説明をさせていただきました。

また、9ページをご覧ください。これも過労死防止対策推進シンポジウム等を行うことにしております。

10ページですが、就職前のアルバイトを行います高校生、大学生、また、将来、経営

者になり得る皆様のために基本的な労働法を学んでいただき、生徒、学生が不当な労働環境に置かれるのを防ぐためのセミナーを県内の大学・高校等に職員が出向いて行っております。

最後に、過労死の実態ということにつきましては、全国で毎年6月ぐらいに状況が発表されております。平成27年度については、脳・心臓疾患によります労災請求795件、また、精神障害によります労災請求が1,515件となっております。ちなみに秋田局での請求件数ですが、平成23年からここ5年の平均では、脳・心臓疾患の請求が2.8件、精神障害の請求が7.6件となっております。今年度におきましては、脳・心臓疾患が2件、精神障害が5件との請求がございました。これにつきましては、現在、必要な調査を実施し、認定業務を行っております。

私からは以上でございます。

**【渡部会長】**

ありがとうございます。

伊藤委員、よろしいでしょうか。伊藤委員からの、せっかくのご質問でございますので、もし村田委員、何かご発言ございましたら、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、ほかにご質問、ご意見ございませんでしょうか。藤井委員、お願いいたします。

**【藤井真悟委員】**

藤井です。よろしくをお願いいたします。

私から、お配りいただいたレジュメの27ページの職業紹介と若者に関する就職支援のところ、県で取り組んでいる中身になるのですが、下から2つ目の奨学金の返還助成制度のところ、少しご説明をいただければ有り難いと思っています。様々な取り組みやられている中で、奨学金の問題については、先ほどの雇用のミスマッチのお話もございましたが、実は借金を背負った状態で就職をする学生が最近増えている状況が私ども労働組合の中でも散見をしていると感じております。それに対しまして様々な取り組みを実施しているのですけれども、ここで記載をされているその奨学金の返還助成制度の中身、また、今後取り組む予定のものなどについて、少し触れていただければ有り難いと思っています。よろしくをお願いいたします。

**【渡部会長】**

資料27ページは、これは県の取り組みでございますけれども、お願いいたします。



**【森岡職業安定部長】**

ご照会の事業に関する資料が手元にございませので、後ほど報告をさせていただくということでご了承いただければ幸いです。大変申し訳ございません。

**【渡部会長】**

では、そのようにお願いいたします。

ほかにございませんでしょうか。高野委員、お願いいたします。

**【高野力委員】**

要望でございます。先ほどの資料のほかに概要版を見て、話をするのですが、雇用環境・均等室からは学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取り組みという項目で、大学等に幹部職員を派遣して労働法に関する講義をしたとあります。これは、さきほど配付された10ページにも載っていますけれども、労働法制の普及、キャンペーンの周知を図るため5大学に訪問をして、文書で22校に協力要請を行ったとございます。

また、労働基準部からも法定労働条件の確保等の中で若者の使い捨て対策として、労働法制周知の講話実施予定で、高校3校とありますが、これを是非行っていただき、継続していただきたいと思います。

今月は過重労働解消キャンペーンの月でございます。いろんな悲惨な事件がございまして、監督官を増員するというをしているのでしようけれども、これから社会に出る若い人に対する未然の防止という言葉がふさわしくないかもしれませんが、あるいは自己防衛という観点からも、このようなことも並行して行う必要もあると考えますので、是非実施を継続していただきたいという要望でございます。

**【渡部会長】**

ありがとうございます。

要望ということでございますが、事務局から何かございましたら、一言お願いいたします。

**【富塚雇用環境・均等室長】**

アルバイトの労働条件の確保に向けた取り組みということで、今年度4月から7月にキャンペーンを実施いたしました。この問題に関しまして、厚生労働省が行った調査によると、労働条件通知書を交付していないといった労働基準法違反ではないかと疑われるような回答であったり、あるいはシフトを入れる場合に、学業との両立が困難になるような配慮に欠ける取扱いがなされているという回答が見られたりということで、厚生労働省とし

ても、この問題への取り組みを強化しているところでございますので、引き続きこういった相談への対応や、学校の要請に応じて幹部職員による労働法講義の実施といった取り組みを続けていきたいと思っております。

**【渡部会長】**

ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問、あるいはご要望等ございましたらお願いします。澤田委員、お願いいたします。

**【澤田宏委員】**

すいません、高野委員のお話に乗らせていただきます。

私もその件に関しては、非常に大切だと思っていました。高校に対する、概要版の5ページに、高校3校に対して実施するということとあわせて、私の知っているところでも、今春に高卒者が入社し、6月に入ったら会社に来なくなったという2名がありまして、「その1か月に非常にどういう使い方したんだ」みたいな話をしたら、「いや、ただ研修してただけです。」と、こういう方だったようです。辞められてしまうという話を聞いていると、その方ではないのですが、一般的な話を聞いていると、働くに当たっては土日祭日は休みたい、時間外はしたくない、7時を過ぎると「ブラック企業だ」みたいな話をしている学生や若者もいる、一方では、長時間労働で苦しんでストレスによる精神疾患を発症させるという事例もあるということから考えますと、労働局単体でできるということではありませんが、この取り組みを引き続き、是非行っていただきたい。社会に出る前ですから学生の段階で、社会へ出る準備といえますか、労働法についても、しっかり一定程度の知識を持って出さないと、結局就職しても4割も辞めてしまうということになりますと、本人にとっても不幸ですし、採用した企業にとっても、コスト増というか、お互いにとって良くないと思っております。是非、教育カリキュラムの中に社会に出る準備について、必須で入れるようなことをしていかないと、なかなか働き方というのは変わらないと感じまして、これは要望といえますか、意見といえますか、お話をさせていただきました。よろしくをお願いします。

**【渡部会長】**

ありがとうございます。

高校、短大、大学におきますキャリア教育の充実、あるいは、もしまだやっていないところがあれば、そのようなキャリア教育をこれから重点的に行うというご意見、要望とし

て承ってよろしいでしょうか。ありがとうございます。

ほかにございますか。鈴木委員、お願いいたします。

**【鈴木亨委員】**

人口減とも関連するのですけれども、いただいた資料からすると若者の就職支援のところに当てはまると思いますが、県内の高校卒業で、ほぼ35%が県外に就職する。恐らく1,000人位、その絶対数35%程度が県外に出るということですが、その絶対数を教えてください。

それと、県内の大学卒業者の50%強が県外へ就職するというのも実数があると思いますので、どうかお願い申し上げます。

それと、もっとわからないのが、大学・短大等で26ページに3,800人余りが県外に進学しますが、このうちどれくらい戻ってきて、どれくらい戻ってこないのかというところを、推計でも結構ですので、おわかりになれば教えていただければと思います。非常に人口、特に若者の人口流出というのが、歯止めが全くかからないで、秋田県どうなるのだろうという機運もある中で大事な論点だろうと思いますし、労働局でやれることも限りがあるでしょうけども、とりあえず県施策も含めて労働局で把握している中で、「こういうことをやっていくしかないな」というところを概括的に教えていただければと思います。

**【渡部会長】**

データにつきましては、多分、秋田県の方でまとめていると思いますけれど、もし今、労働局で把握しているものがあれば、詳細をお願いいたします。

**【森岡職業安定部長】**

先ほど離職率の数字でお示ししたのが、平成25年3月卒です。まず、高校生の就職者数の全数が秋田県で1,709人、このうち729人が3年以内に離職をされていたという状況です。大学につきましては、就職者数の全数が1,197人、そのうち離職者数が396人となっております、離職率が33.1%になっている状況がまず一点です。

県外に進学をされた方が県内にどの程度戻ってきているかという数字につきましては、実際把握ができていないというのが実情でございます。これは労働局だけではなく、秋田県も含めて把握ができていないという実情となっております。

**【鈴木亨委員】**

すいません。県内の高卒離職率ではなく、県内高卒のうち35%が県外へ就職します。それは1,000人くらいでしょうか。実数としてどれくらいいるのか。それと県内の大

卒のうち、50%強が県外に就職してしまうそうですが、割合はあるので実数があると思うので、教えていただけませんか。

【渡部会長】

もし今だいたい分かるようでしたらお願いいたします。

【森岡職業安定部長】

大変お待たせいたしました。

平成28年3卒、資料の24ページ目では66.7%と県内就職割合を示しているのですが、具体的な就職の内定決定者数については、708人が県内です。県外が549人で、合計が1,257人という状況になっております。今申し上げたのは平成28年3月卒業のものです。

【鈴木亨委員】

資料25ページに県内大卒の県内就職割合は47.2%ということは、50%以上が県外に出てしまうということですよ。

【渡部会長】

25ページの右側に載っているグラフのバックデータをお持ちでしたら。

【松本労働局長】

大卒はまた後ほど回答ということでお願いします。

【渡部会長】

それでは後ほどお願いいたします。よろしいでしょうか。

ほかにご質問、ご意見ございますか。倉部委員、お願いいたします。

【倉部稲穂委員】

倉部です。よろしく申し上げます。

今のお話の流れの中で少し気になったのが、離職者数の割合が非常に高い。我々が想像していたよりも、大学生も高校生も非常に多いというような感じがします。しかし、離職が多いということは良いことなのか悪いことなのかというあたりが、抜けているのではないかと、ということは、選択肢が秋田の場合、学生が求めているような就職先が少なく、それでもやはりどこかに就職しなければいけないということで、学校の先生や、父兄にいろいろ言われて、やむなく勤めたけれども、やっぱり合わなかった。そういうケースってというのはあると思うのです。そこら辺の議論というのは、ほとんどされていない。そこで言いたいのは、30%を超えているから悪いとか良いとかということだけでなく、根本的な問

題で、我々もそうですけれども、親御さん、それから、局も、そこら辺どういうふうと考えていくのか。特に今日はこのような会議ですから、局の皆さんに意見ではないですが、どう考えているのかを伺いたしたいと思います。

**【渡部会長】**

離職に関する分析は非常に難しいわけで、最終的には終身雇用なのか、それとも離職と言ってもバージョンアップの転職なのか、そのような分析は非常に難しいとは思われますが、お願いいたします。

**【森岡職業安定部長】**

離職の理由の細かな内容までは把握できておりません。

**【渡部会長】**

ありがとうございます。

倉部委員、非常に貴重なご提案ありがとうございます。ちなみに、Uターンということになりますと、東京なり大阪なりの企業を離職して秋田に戻ってくるということでございますので、この離職につきましては、離職が良いとか悪いというようなことではなく、客観的な分析も必要かと思われますので、今後とも貴重なご発言をまたよろしくお願いいたします。

ほかに。佐藤委員、お願いいたします。

**【佐藤成樹委員】**

今のこの質問に対する回答ではないのですが、私の手持ち資料で「平成26年度若者の職場定着に関するアンケート調査結果の概要について」ということで、こちらは県の雇用労働政策課でアンケート調査実施し、結果も出ております。これを見ますと、調査対象事業所が約1,000社のうち、回答あったところが535社、あとは34歳未満で離職経験のある若年従業員274名から回答を得たとあります。この中の職場定着の取り組みの回答として、若年の従業員がどうしたら前の会社を辞めなかったか、辞めるのをとどめたかかという回答で、一番高いのが賃金水準の引き上げが15.3%、そのほか、本人の希望を生かした配置になっていなかったことと、休みがきっちりと取れなかったか、または希望どおり取れなかったというのが同率で13.5%になっております。県としてこのようなアンケート調査を行って、調査結果がネットで出ておりますが、やはり県、労働局含めて情報の共有化をしていかなければ、問題解決できないのではないのかなと思っておりますので、こちらの方もあわせてお願いします。以上です。

【渡部会長】

ありがとうございます。

佐藤委員から、データの提供、併せて問題提起ということで承らせていただきます。  
事務局から何か関連してございますか。

【森岡職業安定部長】

貴重な情報提供をいただきましてありがとうございます。

引き続き、県との連携を図っていきたいと考えております。

【渡部会長】

ありがとうございます。

ほかにございますか。

事務局から何か補足説明等でございますか。よろしいですか。

そうしますと、かなり核心に触れる、それから、今後の課題というようなことでもご要望・ご意見を頂戴いたしました。

以上のところで、ご意見、ご要望もないようですので、終了の予定時刻前ですけれども、これで閉会させていただきたいと思えます。

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

この安倍内閣が掲げます一億総活躍プランの中でも「働き方改革」というのは最大のチャレンジと位置づけられております。ただし、冒頭、労働局長からお話ございましたように、明確な定義がないというのも皆様お感じになっていらっしゃるのではないかと思えます。

ただいまの議論の中でも、あるいはこのデータの中でも出てまいりましたけれども、秋田県は高齢者の雇用、これは非常に良い、それから、今日のデータにはございませんけれども、待機児童数は非常に少ない、保育所に入りやすいというようなことで、この秋田にも良いところがたくさんあります。但し、先ほど瀧澤委員からもございましたし、ほかの委員の皆様方からもございましたように、雇用のミスマッチと申しましょうか、そういうところで有効求人倍率、トータルとしては高いものの職種によっては必ずしもうまくいっていない、そういう中で地域の活力というものを、どう上げていくのかということは非常に重要なことだと思われます。今後とも秋田労働局におかれましては、働く意欲のある全ての方、もちろん女性だけではなく、男性も含む全ての方が安心して将来に希望を持って働くことができますように、環境整備に向けた取り組みを着実に進めていただくようお願いいたします。

願いたしたいと思います。

なお、次回の審議会は、来年3月中旬を予定しておりますので、その旨ご承知おきいただきたいと思います。

それでは、これもちまして第32回秋田地方労働審議会を閉会させていただきます。  
議事進行にご協力いただきまして誠にありがとうございました。