

報道関係者 各位

平成30年1月24日

【照会先】

厚生労働省 秋田労働局 雇用環境・均等室
室長 鈴木 雅征
雇用環境改善・均等推進監理官 松岡 勇人
(電話) 018(862)6684 内線 450

「秋田県内の『働き方』に関する課題と方向について」等の公表 ～秋田いきいきワーク推進会議第3回会議の開催結果～

1月16日、政労使及び有識者を構成員とする「秋田いきいきワーク推進会議」（いわゆる「地方版働き方改革会議」）。設置目的、構成員、開催経過等については【別紙1】参照。）の第3回会議が開催され、「秋田県内の『働き方』に関する課題と方向について」等がとりまとめられましたので公表します。

同会議では、平成28年2月に第1回会議を開催した後、県内の事業主・労働者に対する「働き方改革」関係項目に関するアンケート調査を実施して、その結果を「秋田県内の労働実態に関する調査報告書」（平成29年2月）としてとりまとめ、公表しました。また、今年度（平成29年度）に入り、個々の企業等における取組実態や課題・方向性等をより掘り下げて把握するためのヒアリング調査を実施して、今般、その結果を「秋田県内の労働実態に関する調査報告書Ⅱ」（平成30年1月）にとりまとめ、本日公表することにしました。

さらに、これらの調査結果等を踏まえ、秋田県内の関係団体や行政機関のみならず、広く事業主や労働者に「働きやすい職場づくり」・「働きがいのある職場づくり」に関する共通認識を得ていただく一助として「秋田県内の『働き方』に関する課題と方向について」（平成30年1月）を作成し、本日公表することとしました。この中には【別紙2】のような提言等が含まれています。

なお、同会議では、これまでの取組を広く県民の皆様に理解していただくため、2月2日（金）に「秋田県内の働き方に関するシンポジウム」を開催することとしています（リーフレット参照）。

【参 考】

○ 「秋田いきいきワーク推進会議」の成果物掲載場所について

これら「秋田いきいきワーク推進会議」の成果物は、いずれも秋田労働局ホームページ内の「秋田いきいきワーク推進会議」のページに掲載されています。

1 「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書」（平成 29 年 2 月）

(URL)

<http://akita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0113/7371/20175294240.pdf>

2 「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書Ⅱ」（平成 30 年 1 月）

(URL)

<http://akita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0113/7380/2018122154940.pdf>

3 「秋田県内の『働き方』に関する課題と方向について」（平成 30 年 1 月）

(URL)

<http://akita-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/var/rev0/0113/7382/201812215504.pdf>

※ 秋田労働局ホームページ(トップページ)の「秋田いきいきワーク推進会議」のバナーをクリックして入り、上記の資料名をクリックするとダウンロードできます。

秋田いきいきワーク推進会議について

(1) 設置趣旨

平成 28 年 2 月に、働く人がやりがいをもって安心して働き続けられる雇用形態や職場環境の整備・改善について、秋田県内の労使団体、行政機関、学識経験者等が課題解決に向けた共通認識を持つことを目的に、いわゆる「地方版の働き方改革会議」、「地方版政労使会議」として設置されたもの。調査等を行う検討部会も設置している。

(2) 構成員（団体等）

| 秋田いきいきワーク推進会議会員名簿（敬称略） | | |
|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| | 氏 名 | 構成団体・役職名 |
| 有識者 | ◎ よしむらのぼる 吉村 昇 | 東北公益文科大学長 |
| | ○ いしざわまさき 石沢 真貴 | 秋田大学教育文化学部教授 |
| | たけしたかおり 竹下 香織 | ヴィーナスクラブ・オルウィーヴ合同会社代表 |
| 産業界 | みうらひろき 三浦 廣巳 | 秋田県商工会議所連合会長 |
| | むらおかよしお 村岡 淑郎 | 秋田県商工会連合会長 |
| | ふじさわまさよし 藤澤 正義 | 秋田県中小企業団体中央会長 |
| | ふじわらせいえつ 藤原 清悦 | 一般社団法人秋田県経営者協会会長 |
| 労働界 | しょうじさとる 東海林 悟（第 1 回） | 日本労働組合総連合会秋田県連合会長 |
| | くろさきやすき 黒崎 保樹（第 2, 3 回） | |
| 金融機関 (第 2 回会議～) | みなとやたかお 湊屋 隆夫（第 2 回） | 秋田銀行取締役頭取 |
| | あらやあきひろ 新谷 明弘（第 3 回） | |
| | さいとうえいきち 斉藤 永吉 | 北都銀行取締役頭取 |
| 秋田県 | ほりいけいいち 堀井 啓一 | 秋田県副知事 |
| 国 | もりもとかずひろ 守本 憲弘（第 1 回） | 東北経済産業局長 |
| | たがわかずゆき 田川 和幸（第 2, 3 回） | |
| | こばやしやすき 小林 泰樹（第 1 回） | 秋田労働局長 |
| | まつもとやすひこ 松本 安彦（第 2, 3 回） | |

◎会長、○会長代理

| 秋田いきいきワーク推進会議 検討部会員名簿（敬称略） | |
|--|----------------------|
| 氏 名 | 構成団体・役職名 |
| 部会長 <small>よしむら のぼる</small> 吉村 昇 | 東北公益文科大学長 |
| <small>いしざわ まき</small> 石沢 真貴 | 秋田大学教育文化学部教授 |
| <small>たかの ちから</small> 高野 力（28年度） <small>わき まさお</small> 脇 正雄（29年度） | 秋田県経営者協会専務理事 |
| <small>ふじい しんご</small> 藤井 真悟 | 日本労働組合総連合会秋田県連合会事務局長 |
| <small>いしかわ さとし</small> 石川 聡（28年度） <small>たかはし ひろひで</small> 高橋 博英（29年度） | 秋田県産業労働部雇用労働政策課長 |
| <small>まつもと やすひこ</small> 松本 安彦 | 秋田労働局長 |

(3) 開催経緯

- 平成 28 年 2 月 5 日 第 1 回推進会議開催
- 平成 28 年 8 月 2 日～平成 29 年 1 月 31 日 第 1 回～第 3 回検討部会開催
- 平成 29 年 2 月 21 日 第 2 回推進会議（「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書」及び「秋田県内の『働き方』に関する論点・課題」の取りまとめ）
- 平成 29 年 7 月 11 日、12 月 15 日 第 4 回と第 5 回検討部会開催
- 平成 30 年 1 月 16 日 第 3 回推進会議（「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書Ⅱ」及び「秋田県内の『働き方』に関する課題・方向について」の取りまとめ）

「秋田県内の『働き方』に関する課題と方向について」における提言等

1 「働きやすい職場づくり」・「働きがいのある職場づくり」のための共通事項

- ・ 各職場にどのような課題があるか、解決のために何が必要かなどについて、労働者のみでなく経営者や人事労務管理者を含めた共通認識を形成すること
- ・ 各企業内・業界内で「働きづらさ」・「働く上での困りごと」に関する相談等をきっかけとして、課題の明確化や円滑な解決に向けたコミュニケーションが図られるよう、仕組み・システムを充実すること
- ・ 他企業等で既に取り組みされた事例などが入手・活用しやすい環境を整備するため、必要・有益な情報を収集・蓄積・整理し、広く提供するための仕組み・システムを充実すること
- ・ 行政機関・関係団体では、関係する公的助成制度の一層の充実を図るとともに、各企業への周知を図りつつ「働き方」に関する課題解決の取組を促すこと

2 個別論点に関する課題・方向

(1) 正社員以外の労働者の正社員転換と処遇改善

- ・ 人口減少が継続し、人材確保が困難な状況が続くと見られる中で、正社員転換や「多様な働き方」（職務限定正社員、勤務時間限定正社員、勤務地限定正社員、テレワーク、在宅勤務等）を進める動きはさらに広がるとみられる。
- ・ その際まず重要なのは、各企業が個々人の希望・事情を把握すること、正社員以外の労働者との一層のコミュニケーションを進めることである。

(2) 長時間労働の削減

- ・ 各企業・各部署で残業発生原因に応じた取組を推進することが重要であると考えられるが、「季節的な繁忙」、「突発的なトラブル・ニーズへの対応」、「取引先等（サービス利用者を含む）の要求」のような社外的な要因については、発注者との調整やサービス利用者を含めた社会的な調整が必要な場合もある。
- ・ また、今後、機械化・OA化や労働者の能力開発（スキルアップ）を含む労働生産性向上に向けた取組やこれに対する各種支援の必要性も増大する。
- ・ 超過勤務の発生要因に対応した効果的な取組事例をさらに把握・整理することで、各企業が適切な方策（又はその組み合わせ）を選択しやすくすることも効果的。

(3) 年次有給休暇の取得促進

- ・ 「（時間単位や半日単位の）細切れ取得の促進」、「計画的付与」、「連続取得の促進」などが業種等の特徴に応じて取り組まれており、「同じ仕事が複数の人にわかるようにし

ている」などの年休取得の基盤となる方策を講じているケースも見られたが、人手不足の影響やシフト制職場の場合のように個別業種の事情に応じた困難さもある。

- ・ 職場内でのコミュニケーションの円滑化を基盤とした取得しやすい雰囲気醸成や仕事内容の共有化などを進める他に、業種や業務の実情にあった取得促進の工夫も必要。

(4) 育児・介護休業の取得促進

- ・ 各企業ではまず、これら休業についてどのような制度内容・手続きになっており、いざ当事者になった時にどうすればよいか、周囲はどのように対応すべきかを全員によく周知することが重要であり、こうした日常の取組が自ら当事者になった場合の円滑な取得や取得希望者に対する周囲の理解・協力の基盤になる。また、介護離職のような事態を防止するためには、介護負担等の状況を積極的に伝えるよう、もっと労働者に呼びかける、又は話しやすい環境を作ることも課題。
- ・ 育児・介護などの家庭・個人の事情等に関しては、「多様な働き方」によって仕事との両立可能性を高める方策についても、さらに検討を進める必要がある。

(5) 女性活躍の推進

- ・ 女性比率が少ない業種の企業においても、女性活躍の環境整備に取り組んでいる例があるが、経費面での企業負担が大きいことがネックになっているケースもある。また、女性に不向きなイメージなどから、就職前の教育訓練段階を含め、女性に敬遠されがちの声がある他、女性の管理職登用に必要なこととして、育成ノウハウや研修・教育システムの必要性を挙げる声もある。
- ・ このような実態や、男女の区別ない採用・キャリアという視点、人材確保の観点等を踏まえ、女性活躍を進める業種・企業の取組を支える支援措置（情報・ノウハウの収集・提供や助成措置など）を充実することが重要。

(6) 高齢者の活躍推進

- ・ 既に多くの企業が就業可能な高齢者を再雇用等の形で可能な限りつなぎとめている状況になっているとみられるものの、今後さらに人口の減少・高齢化が進むと見込まれる中で、高齢者の希望や体力等の制約に対応できる多様な雇用形態の導入や作業環境の整備などについて、工夫を凝らしていくことが重要。
- ・ また、行政等は、企業の側に高齢者の希望・制約等に配慮した就業環境を整備するよう促し、支援する一方で、多様な経験・スキルを持つ高齢者の側に対しても、就労に向けてより積極的になるよう意識の転換を促す必要がある。