

## 第1回秋田いきいきワーク推進会議

日時：平成28年2月5日（金）13：30～15：00

場所：秋田県市町村会館 5階大会議室

### 1 開 会

### 2 局長あいさつ

### 3 議 題

- (1) 秋田いきいきワーク推進会議設置要綱について
- (2) 秋田いきいきワーク推進会議会長等の選出について
- (3) 取組の推進について（秋田労働局説明）
- (4) あきた未来総合戦略について（秋田県説明）

### 4 意見交換

### 5 閉 会

事務局（町田）

時間となりましたので、ただいまより第1回秋田いきいきワーク推進会議を開催させていただきます。

本日は、ご多忙中のところ、秋田いきいきワーク推進会議にご出席くださいますこと、ありがとうございます。

本日の会議は、第1回目の会議となりますので、会長が選出されるまでの間、司会進行は私、秋田労働局総務部企画室長の町田が行います。

初めに、秋田労働局長小林泰樹より、ご挨拶を申し上げます。

小林秋田労働局長

労働局長の小林でございます。

本日は皆様、お忙しい中ご参集いただきまして、ありがとうございます。

また、日ごろより私ども秋田労働局並びに管内の労働基準監督署、公共職業安定所が、いろいろな立場で皆様のご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、全国に先駆けまして少子高齢化が進む秋田県におきましては、労働力人口の減少、高齢化比率の上昇並びに市場規模の縮小など、地域経済の低迷や地域社会の活力の低下が懸念される所です。このような状況下にあつて、働く方が元気にいきいきと安心して働き続けられる職場づくりが求められている所です。

このため、この秋田いきいきワーク推進会議におきましては、県内の経済界、労働界のトップ並びに有識者、行政機関として秋田県、東北経済産業局及び私ども秋田労働局が、雇用に係る問題点等につきまして意見交換をして問題点の把握のための調査なども併せ行い、今後の雇用環境のあり方等に関する共通認識を形成して、企業や働く方々に職場環境改善の取り組みを働きかけることとしたいと考えております。

ちなみに、秋田県におかれましては、昨年10月、秋田県人口ビジョンと、あきた未来総合戦略を策定され、将来を見据えられた取り組みを始められた所です。総合戦略の中には、雇用に係る施策が含まれている所です。労働局といたしまして、従来同様、秋田県と連携し、その目標の実現に取り組むこととしております。

また、会員に就任いただいた皆様方には、それぞれの団体・機関の窓口として、雇用問題に取り組まれている所です。本会議においてお互いの取り組み内容を共有し、連携できるところにつきましては、効果的にその取り組みを推進することができるのではない

かと、考えております。

つきましては、意見交換の場では、忌憚のないご意見を賜り、県内の労働環境改善に資する会になることを祈念申し上げまして、冒頭私からのごあいさつとさせていただきます。

本日はよろしくお願い申し上げます。

#### 事務局（町田）

ここで、事務局より本日ご出席の皆様を名簿順にてご紹介いたします。

初めに、東北公益文科大学学長、吉村昇様でございます。

秋田大学教育文化学部教授、石沢真貴様でございます。

ヴィーナスクラブ・オルウィーヴ合同会社代表、竹下香織様でございます。

秋田県商工会議所連合会は会長がご都合により欠席しておりますが、本日、代理出席として常任幹事の柴田誠様にご出席されております。

続きまして、秋田県商工会連合会会長、村岡淑郎様でございます。

秋田県中小企業団体中央会会長様はご都合により欠席されておりますが、本日、代理出席として専務理事の伊藤邦夫様にご出席されております。

一般社団法人秋田県経営者協会会長、藤原清悦様でございます。

日本労働組合総連合会秋田県連合会会長、東海林悟様でございます。

秋田県副知事、堀井啓一様でございます。

東北経済産業局からは代理出席となっておりますが、地域経済部長、岩瀬恵一様でございます。

先ほどあいさつをしました秋田労働局局長の小林泰樹様でございます。

続きまして、秋田労働局の事務局側の職員を紹介いたします。

総務部長の松本和之様でございます。

労働基準部長の半田和義様でございます。

職業安定部長、森岡巨博は業務の都合で欠席しております。

雇用均等室長の富塚リエ様でございます。

それでは、本日の議事内容は、情報公開の対象となっておりますので、あらかじめご了承いただきますようお願いいたします。

それでは、会議に入ります。

議題1、「秋田いきいきワーク推進会議設置要綱」につきまして、事務局、松本総務部

長より説明願います。

松本総務部長

では、設置要綱についてご説明をさせていただきます。

資料につきましては、皆様のお手元に配付しております。

会議開催に当たりまして会員の皆様方に事前に送付をさせていただくとともに、事務方よりご説明させていただきました。

事務局としては、この要綱（案）に基づきまして会議を運営したいと考えております。

また、本会議は、各界のトップの方々にお集まりいただいておりますが、要綱の第5の部会を設けて各種協議などを進めていきたいと考えております。よろしいでしょうか。

事務局（町田）

皆さん、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

事務局（町田）

異議なしがありましたので、本要綱、部会につきましては、会員の皆様からご了解いただきました。今後は、これに基づき会議を運営させていただきます。よろしく申し上げます。

続きまして、議題（2）「会長の選任」と、これと併せ、「会長代理の選出」でございます。

事務局（案）を松本部長から説明願います。

松本総務部長

事務局として、会長には、東北公益文科大学、吉村学長にお願いしたいと考えております。

また、会長代理につきましては、秋田大学、石沢教授にお願いしたいと考えておりますが、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

事務局（町田）

異議なしという声がありましたので、会長には東北公益文科大学学長の吉村学長にお願いいたしまして、会長代理には、秋田大学教育文化学部、石沢教授にお願いいたします。

それでは、これからの会議の進行は、吉村会長に議長となっただき、進行をお願いします。会長、よろしくをお願いします。

会長（吉村）

ただいま会長にご推挙いただきました吉村でございます。よろしくお願い申し上げます。

秋田大学に長らくおりまして、最後の6年間、学長をさせていただきましたが、その時に文部科学省の競争的資金、男女共同関係の競争的資金がございまして、平成21年度、平成22年度、平成23年度と3年間、無事採択されました。男女共同参画推進室を立ち上げて、県内の大学と共同で女性の研究者、教員の職場環境改善、ワークライフバランスをしようということで3年間取り組みました。1年間休んで、また平成25年度から、今度は発展型を申請し、平成25年度から3年間、競争的資金を取らせていただきました。計6年間、文部科学省から予算をいただいたわけですが、秋田大学は県内で最も大きな総合大学ですので、女性の教員や研究者がかなり多いということで、最後の3年間は女性の研究者が結構おられる県の公設試験研究機関と一緒にワークライフバランスとか様々なことについて取り組んでまいりました。今もそれは秋田大学でつながっていると思っておりますが、是非今の世の中、ワークライフバランス、あるいは女性の立場の発展ということで、ずっと私もそれには取り組んできたつもりですが、幸いこの度、小林局長のリーダーシップで、このような会議を立ち上げたということで大変うれしく思っておりますし、秋田県全体が、今日は堀井副知事も委員としてお出ましになっておりますし、県を先頭にして、県内市町村初め大学、それから高等教育機関以外の県公設の試験研究機関も含めて民間企業も一緒になって、女性の立場を少しでも立ち上げられるような指針ができればいいなと思っております。よろしくお願い申し上げます。

どうもありがとうございました。

それでは、これから議題に入らせていただきます。

（3）「取組の推進について」、秋田労働局の小林局長から説明をよろしくお願い申し上げます。

小林秋田労働局長

お手元にお配りしている資料に基づきまして、秋田労働局の取組状況についてご説明させていただきます。

資料1-1の1ページ目、秋田県の雇用課題ですが、平成26年5月に発表されました、増田レポートと言われる「ストップ少子化 地方元気戦略」の条文です。この中で消滅可能性のある自治体が多いところで、秋田が一番右側に赤い棒グラフでありますように、1位になっておりまして、国の総合戦略が各地方自治体の総合戦略策定に引用されております。

雇用関係では、労働力の確保が困難な状況が到来し、雇用環境改善対策が必要であると、いろいろな場で説明する際に引用している部分です。

次に、2ページ目ですが、平成26年11月に、「まち・ひと・しごと創生法」が施行され、同年12月に、「まち・ひと・しごと創生総合戦略」が閣議決定され、今後の施策の方向において、雇用関連では、この中段にあるように、2020年までの5カ年間の累計で地方に30万人の若い世代の安定した雇用を創出するという目標が定められ、そのための取り組みとして赤字の部分の「魅力ある職場づくり」「正規雇用等の割合の増加」「女性の就業率の向上」などで、雇用創出のカギが下段にあります①から③の取り組みとなり、これを本推進会議において議論いただきたいと考えております。

3ページ目は、就職先を決定する際、大きな要件となる収入の格差の現状で、47都道府県における平均年収の状況を棒グラフにしたところでは、一番高い東京都と右から4行目の秋田県との格差、そのうち青の部分が20歳から24歳の平均年収で、この若い層の収入格差も約76万円の差があります。

下段には、県内の若者の進学状況と、そして右側にはAターンの登録状況です。県外の大学に進学し卒業した女性のAターン登録者数は、男性に比べて少なく、もしかすると県外大学等で卒業した女性が県内に戻ってくる状況が少ない、女性を受け入れる職場が少ない、あるいは働きたい職場がない、という思いから、県外の就学地区近郊での就労につながっているのではないかと推測しております。

4ページ目です。上部の棒グラフに黄色の折れ線グラフがあります。このグラフは、秋田労働局及び管内6カ所の監督署に設置してあります総合労働相談コーナーへの相談件数の状況が棒グラフで、そのうち項目として、いじめ、いやがらせ等に関するものが、この

黄色い折れ線グラフです。平成18年度以降平成26年度に至るまでに右肩上がりが増加しております。魅力ある職場づくりのために、いじめをはじめ各種ハラスメントの防止は、当然必要なところですが、いじめの増加につきましては、秋田のみならず全国的な傾向ですが、その未然防止につきましては、企業の経営トップのリーダーシップが求められているところですが、本会議で取り組む下段右側の3点につきましては、左側の秋田県の作成された、「あきた未来総合戦略」の各種施策とリンクしているところです。

5ページ目です。本会議の今後の取り組みとして、県内の労働実態調査の実施とともに、後ほど説明させていただきます本会議において検討いただきたい事項について、5年間という期間の中で計画的に実施して、その効果を評価しながら次のステップに進むといったPDCAサイクルを回しながら3つの目標について、県内企業や働く方々に対して浸透を図ってまいりたいと考えております。

6ページ目以降です。先ほど申し上げました3つの目標について、今どのような取り組みをしているのか述べさせていただきます。

1点目の「働き方改革」です。

これにつきましては、長時間労働の削減と年次有給休暇の取得促進を重点に、平成27年1月に労働局内に推進本部を設けて、局幹部が県内の主要企業を訪問して各企業の取り組み状況について把握を行って積極的な「働き方改革」の推進を要請しているところで、県内企業の取り組みで好事例につきましては企業の協力を得て関係するポータルサイトへ載せて、見える化の取り組みをしているところです。

長時間労働につきましては、一つは、週60時間労働以上の労働者の割合の減少が目標になっております。週40時間労働が法定労働時間で、それを上回る週20時間、一月4週として月80時間という数字は、もし職場の業務が原因で脳・心臓疾患で倒れたような場合、労災補償を受ける認定の数字としてあります。つまり、過労死と言われているような状況になってもおかしくない働き方をする方を少しでも減らさなければならないということです。週60時間労働につきましては、右下のグラフのとおり、平成20年で537万人で、赤い折れ線グラフで全体の10%です。これを半減するという目標です。

もう一つの年次有給休暇の取得状況等につきましては、7ページ目をご覧ください。左側中段に棒グラフと折れ線グラフ、棒グラフにつきましては上の白枠の部分も含めた中で労働者1人当たり付与される年次有給休暇の付与日数の平均値、緑の部分は、そのうち実際にそれを取得して消化したという日数です。平成20年では、18日の付与日数中8.

5日の取得をして、その取得率は上の赤線の折れ線グラフで47.4%となっております。

これら2つにつきましては、右側の一番下のところに①と②とありますが、長時間労働は平成32年までに週60時間以上の雇用者の割合を10%の半分、5%以下にする。もう一つ、年次有給休暇の取得率については、平成32年度までに消化率を70%以上にするという目標にしております。

話が外れますが、先の国会で継続審議の扱いになりました改正労働基準法におきましては、年休の付与日数が10日以上労働者について、使用者は5日について毎年時期を指定して取得をさせることを義務化せよという改正部分もあります。これが改正されれば、少なくとも70%という取得率に向けて大きな弾みになるのではと考えております。

いずれにせよ、年次有給休暇は権利として働く者の利用が大前提ですが、少なくとも5日は業務の繁閑に応じた付与を計画的に事業者側からも働きかけるという改正の内容です。

2点目の「正社員転換・待遇改善」です。

昨今、派遣労働者、あるいは契約社員といった非正規雇用労働者に係る報道が新聞紙上等でご覧いただいていると思いますが、そのような方々について正社員への転換、あるいは非正規雇用労働を継続するに当たっても正規雇用されている労働者と同じ働きをするのであれば同じ待遇をしてもらうという取り組みです。県内の有効求人倍率は、昨年4月から12月まで9カ月間連続で1倍を超えており、秋田県としては平成2、3年の15カ月連続に続く状況です。昨年11月には1.10倍と統計的には過去最高となっております。このような雇用情勢が改善しているタイミングを捉えまして、昨年10月に労働局内に「正社員転換・待遇改善実現本部」を設置して、派遣や契約社員等の非正規雇用労働者の方々の正社員への転換を図っていただく取り組みを行うために、自治体を初め経営者団体に協力を要請しております。

県内求人の正社員の割合は、中段の右側の表にあるように年々増加しているものの、4割に満たないという状況であり、下段の右側にあるように正社員の割合も減少傾向で7割を切っている状況です。正社員として就職することにより、将来の生活設計がしやすくなり、若者の場合は、結婚など家庭を築く自信を持つこともできます。秋田に定着したい若者が働きやすい環境の改善も必要ですが、正社員採用はその第一歩と考えております。この点につきましては、県の成長戦略と通じるところであります。

なお、非正規の勤務を選択している方々、例えば育児でパートタイムの働き方を希望する主婦の方もいます。そういう方についても、同一の働き方をしている正社員との均衡が



とれた処遇を要請しているところです。

具体的な取り組みとしては、9ページを見ていただきたいのですが、事業主はもとより、働く人やその関係者への各種改正法の周知と、正社員転換に取り組む事業主等への助成金等の支援措置の活用を積極的に行うということです。この取り組みに関して上段右側に、「地域プラン（地域計画）（仮称）」の策定及び実施とありますが、これは後ほど別の資料で説明させていただきます。

最後になりますが、10ページの「女性の活躍推進」です。

左上段にあるように、今後の女性の就業状況等が経済成長等に大きな影響を及ぼすと言われており、女性が活躍しやすい職場環境の整備が一層求められている状況で、昨年8月、女性の活躍推進法が成立して、今年4月に施行されます。女性がもっぱら育児や介護を担う状況では、職場における活躍を期待することが困難な状況ですが、これには配偶者である男性にも育児や家事への協力が求められることから、「働き方改革」の部分で述べましたように、長時間労働の削減、あるいは年次休暇の取得なども求められていると考えております。

秋田労働局の取り組みとその目標につきましては、下段に記載しております。これは国として全国的に展開しているところです。家庭責任の重い女性の場合、パートタイマーとして、いわゆる非正規雇用労働者として働く方が多いわけですが、育児が終了した後に正社員転換が図られ、活躍できることが望ましいところです。

なお、一番下のかぎ括弧ですが、「平成28年4月以降云々」と書いていますが、これは今述べた「女性の活躍推進」並びに「働き方改革」について関係機関初め労使団体等に対する協力要請をする先が同じということで、労働局の組織を見直して均等室と企画室を中心に新たな部署で対応することを平成28年度以降考えておりますので、付け加えさせていただきます。

以上、資料1-1です。資料の1-2につきましては、先ほど述べました「正社員転換・待遇改善実現プラン」に関するもので、1月28日に本省が作成したものです。正社員転換については、派遣社員や契約社員の多い不本意非正規雇用労働者を中心に、対象毎に目標として取り組みを進めているところです。

2ページをご覧くださいですが、「正社員転換」について、①の不本意非正規雇用労働者の正社員転換が重点になると考えておりますが、大都市部においてリーマンショックの際に正社員雇用されなかった方々が、まだ随分残っている状況です。ただ、秋田において

は、このウエイトは若干少ないと思いますが、②以下にあるように、若者、そして3ページにまたがりませんが、派遣労働者、有期契約労働者、短時間労働者と対象は多く、例えば若者については若者雇用対策推進法が昨年成立しておりますし、派遣労働者につきましても昨年、改正派遣法が施行になって、派遣労働者に対する雇用安定措置の義務化の中で、派遣元は派遣先に対し正社員雇用を働きかゝる取り組みが求められます。

また、有期契約労働者につきましては、労働契約法で5年経過し、更新がなされた段階で無期への転換を申し述べる権利が平成30年には発生することを有期契約労働者の方々に周知していく必要があります。

「待遇改善」につきましては、4ページ目の中段の(2)です。これは正社員転換と対象は同じですが、取り組み内容は、雇用管理改善に取り組む事業所への支援、良好な事業所認定制度などの活用を指導していくものです。

下段の①の「非正規雇用労働者共通の待遇改善」にあるように、同一労働同一賃金の推進を初め、最低賃金等賃金の問題、あるいはハラスメントのない職場づくり、福利厚生制度への勧誘促進といったような、安心して働ける職場環境を求めているところです。この本省版のプランに基づきまして、年度内に秋田労働局のプランを作成することにしております。この会議で出されたご意見なども、そのプランに反映させて作成したいと考えておりますので、非正規に係る取り組みについてのご意見もいただければと思っております。

最後に、資料1-3の「いきいきワーク推進会議(5か年)」です。

1点目の「実施事項」につきましては、本会議の開催頻度を記載しており、2の「秋田労働局で考えている会議で検討して頂きたい事項」を、一つのメニューとして提案させていただきました。働き方改革等、他の労働局において取り組んでいる好事例を列挙しております。秋田県内においても取り組める事例と思い、一つの叩き台として提案させていただいております。意見交換の場におきまして、ご意見などを承れればと思っております。

簡単ではございますが、資料1につきましては、秋田労働局の取り組み状況についてご紹介させていただきました。

不明な点につきましては、また意見交換等の場においてお伺いさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

会長(吉村)

どうもありがとうございました。

小林局長から資料1-2、1-2、1-3について、その概要をご説明いただきました。

働き方改革の問題、それから、非正規社員の正社員転換の問題と待遇改善、3つ目が女性の活躍推進ということで、分けていろいろご説明ございました。

後ほど、すべての説明が終わりましたら意見交換の場を設けさせていただきますので、とりあえず次に移らせていただきます。

(4)で、本日、堀井副知事、お忙しい中ご出席してございますが、「あきた未来総合戦略」につきましてご説明をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

堀井秋田県副知事

副知事の堀井でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私ども、労働行政の推進に当たりまして、経済界、あるいは労働界、あるいは学界の皆様いろいろなご協力をいただきながら、国の労働局の皆さんと県の担当の職員と、人事の交流も含めながら手を携えながら様々な課題に取り組んできたという、自負を持っております。そうした労働局さんのご協力、いろんなご指導をいただいていることに対して、改めてお礼を申し上げたいと思います。

今回こうした場をつくっていただいたことについても、重ねてお礼を申し上げます。

これまで国全体を挙げて、地方の振興に向けた、例えば全国の開発計画など、いろんなものを重ねてきていますが、今回の地方創生で各都道府県、あるいは各市町村で、それぞれ取り組むことが求められていることについては、今、労働局長さんのお話にありましたように、増田レポートも踏まえながら、人口減少という流れがこのまま加速度的に進行すれば、地域の維持がままならない、危機的な状況にあることを踏まえて、それぞれの地域がどのような工夫を重ねながら地域の維持・存続を図っているのか、その取り組みを求められており、これまでのように国が主導して全国一律に底上げを図るといような取り組みは、もう国としてもできないということで、大変私どもも厳しい取り組みが求められていると、受け止めております。

本来であれば、人口減少対策として、自然減対策、少子化対策については、社会保障にかかわる施策のテーマでもありますので、できれば国が主導して全国一律の施策の展開が求められていると私は思っておりますが、今回はそれぞれの地方の主体的な取り組みが求められております。

そうした観点に立って、人口減少の著しい本県において、こうした状況を少しでも食い

止め、脱却していくために、この地域の現状に目を凝らしながら、工夫を凝らして、独自の取り組みをしていく必要があるという思いから、今日お手元に差し上げております「あきた未来総合戦略」を策定したわけです。

資料２－１が概要で、資料２－２は県の未来総合戦略のリーフレットを用意させていただきました。資料２－３は具体的な取り組みと内容を取りまとめたものです。

かいつまんでお話をさせていただきますと、資料２－１で、現在秋田県の人口１０２万人であります。国の推測によりますと２０４０年（平成５２年）、およそ四半世紀後には青い線の７０万人まで減少すると。そして、２０６０年には４６万８千人まで、現在の半分以下にまで減少をしかねないという、見通しを公表されております。そうした流れに少しでも歯止めをかけたいということで、様々な取り組みを通して、黒のグラフですが、２０４０年には７６万人、社人研の推計よりも１割方減少がとどまる人口数、そして２０６０年には６１万１千人に抑えたいという目標を立て、様々な施策を講じたいと考えております。

そのためにどんなことをするのかということで、その下に黒で囲んだ４つの目標を掲げております。

１つ目は、雇用の場を確保することが大切で、産業振興による仕事づくりにより、平成２７年度から５年間で新たに１万２，６３０人の雇用を創出したいということです。

２つ目は、移住・定住ということで、Ａターンにつきましては労働局さんと平成に入ってから間もない頃から、全国に先駆けてＵターン、Ｉターンも含めたＡターンということで取り組みを進めていますが、Ａターンの就職者数、あるいは生活の移住ということで、本県の移住者数を増やしたいということです。

３つ目は、少子化の対策として、人口当たりの婚姻数、今、全国で秋田県が一番低いですが、これを増やす。それから、合計特殊出生率１．３４が本県の数字であります。これも東京都や北海道、宮城県よりは多少高いわけですが、全国平均には達しておらず、これを１．５０に上げたいということです。

４つ目は、人口が急速に減少するという趨勢はなかなかとどめようがなく、そうした状況にあって誰もが住みやすい地域をつくっていくことは、一方で大切だということで新たな地域社会の形成となっております。また、高齢者の方々が秋田においでいただいて豊かな生活を送っていただきながら、医療のケアも含めて、まちづくりをしたいということも今回の取り組みに加配をさせていただきました。

具体的な取り組みにつきましては、資料2-2ですが、産業振興の仕事づくりについては、一番左側の青の文字のところで、例えば航空機産業やエネルギー産業のものづくり、あるいはICT産業などのサービス産業では、観光等も加えながら産業の振興を図っていききたい。第1次産業の農業、林業ではここに記載した取り組みを重ねていききたいと。このような重点的なプロジェクトを掲げております。

2つ目は移住・定住ということで、移住者の増加に向けまして様々な取り組みをしていききたい。例えば、大学を卒業して秋田へ就職される方に対して奨学金の返金の免除制度を新たに開始する取り組みをここに掲げたところです。

3つ目は、ピンクの文字ですが、少子化対策ということで、これまでも子育ての継続的な支援につきましては、様々な取り組みを重ねてまいりました。全国でもトップクラスの水準で進めておりますが、さらに充実させ、第3子の子どもさんが生まれた場合には、第2子からの保育料の助成を行う、医療費の助成を現在の小学生までから中学生まで拡大する、大学への奨学金制度を新たに創設する、というような取り組みを考えております。

4つ目の新たな地域社会の形成では、女性あるいは若い方々が活躍できる社会を創っていききたい。また、高齢者が元気で活躍できる地域づくりを考えております。

取り組みは多岐に及びますが、雇用の場をつくるため様々な事業化を進める場合に、求人を行っているが就業する方々を確保できない、という課題に直面をしている企業、事業者が数多くあります。

一方で、県内に雇用の場を求めたいけれども、処遇等の面で、あるいは仕事の環境の面で、なかなか踏みきれないという声も数多く聞かれます。そうした意味で、働き方改革は、私どもが今目指している取り組みを実現するために、表裏一体の課題であると思っています。これは少子化対策を進める上でも、女性の方々の社会参画をしながら、なおかつ父親と一緒に生み育てる環境づくりをしていく、ワークライフバランスの改善を図っていくということがなければ、少子化対策に掲げた目標の達成も難しいものがあります。また、新たな地域社会の形成で、高齢者の方々も活躍できる社会をつくりたいという場合に、高齢者の方々がまだまだ働ける場をつくるのが大切だと思っております。それぞれの課題について、皆様に様々なご議論をいただき、ご指導をいただき、この働き方改革というのはまさに一体のものであると私ども考えておりますので、何とぞよろしくお願いしたいと思います。

会長（吉村）

どうもありがとうございました。

これで議題（３）と（４）を終わらせていただきますが、先ほどの小林局長から説明ございました（３）の取り組みの推進ということで、３つの項目、分けてございましたが、この場で今後協議するのも大変でございますので、部会で今後協議をし、それをこの推進会議に持ち上げてきたいと思っております、部会の担当は有識者と産業界と労働界、秋田県、秋田労働局のメンバーで構成させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

（「はい」の声あり）

会長（吉村）

どうもありがとうございました。それでは、異議なしということでお認めをいただきましたので、担当は私から事務局に指示をさせていただきますので、その都度ご協力のほど、よろしく願いいたします。

以上で、議題は終わらせていただきましたので、この後、４０分ほど時間がございますが、意見交換に移らせていただきます。

意見交換の最初に、本日、東北経済産業局から岩瀬さんをご出席で、資料もご提出ございますので、意見交換の冒頭にその説明をしていただいて、それから皆様方のご意見をお願いいたします。それでは岩瀬さん、お願いいたします。

岩瀬東北経済産業局地域経済部長

意見交換に先立ちまして、私どもから提出しました資料を簡単にご説明させていただきます。

資料は「働き方改革に資する企業経営普及啓発事業について」ですが、経産省として、雇用する側の中小企業の方々にとっての人材確保や、人材定着のための人材確保をご支援する取り組みを、経産省はこういうことやっているということをご紹介させていただきます。

それでは、資料２ページですが、日本再興戦略の抜粋が書いています。文字ばかりで読みにくいと思いますが、要するに、今、内閣全体でローカルアベノミクスの推進をやっておりまして、アベノミクスの成果を地方に行き渡らせるということをここ２、４年やって

きております。ローカルアベノミクスというのは、どういうことかと申しますと、雇用の受け皿である地域の企業の方々にとって雇用の機会を拡大するとか、できれば賃金上昇させて、それから収益を上げていき設備投資を増加させていくことを日本全体でうまく循環して、経済の好循環を実現するということです。その好循環を実現するために、どういうことが必要かと言いますと、企業が体力をつけて、いわゆる稼ぐ力と言っていますが、稼ぐ力を強化していくことが必要であって、稼ぐ力を強化することによって人材確保につながっていくとか、設備投資に結びつけていくとか、賃金上昇に結びつけていくことが可能になるだろう、ということなのです。

では、稼ぐ力をつけていくために、どういうことをやっているかですが、これが資料左下にあるように、事業者の方々の方々の成長戦略の見える化や、中堅・中小企業の経営指針対策の強化、つまり、地域で頑張っている中小企業に対して、かゆいところに手が届くような支援をさせていただいたり、企業がイメージしやすいような「成長戦略見える化」ということが重要ではなかということを取り進めてきております。

資料3ページにいきますと、稼ぐ力の強化のために、どういうことをやっているかということで1番「成功の秘訣の見える化」とありますが、つまり、いろんな成功事例や失敗事例を収集し、それを分析して、企業の方々にわかりやすくお示ししていくことが、イメージをつくるためには良いだろうという仮説の元に、取り組みをしております。それをさらにブレイクダウンしたものが資料4ページになります。実際に具体的にその話をお伺いしたり、見たり聞いたりした失敗事例や成功事例を集めまして、それをわかりやすくお示ししまして経産省のホームページとか、中小企業の方々にご利用いただくための、よろずのお助けサイト「ミラサポ」で閲覧できるように、成功事例や失敗事例をいろいろ見て体験していただける取り組みをしたり、今「ミラサポ」と申し上げましたが、資料真ん中の②ですが、地域企業の方々にとって活用いただける支援施策、支援施策は国レベルと自治体レベルのものがありますが、各種いろんな新施策、補助金メニューや専門家派遣メニュー、相談するにはどこがいいのか、活用いただけるいろんな支援施策を一覧できるようなものを、ワンストップでホームページで検索したり閲覧できるようにしております。

次に③で、具体的な事業として、例えば製造現場の経験豊富な改善指導員の方々に企業を巡回していただいて改善指導を行っていく事業や、企業の相談にのっていただけるコーディネーターの方々をマッチングしたりというようなことをしております。

このページの一番下にありますダイバーシティ経営の普及啓発があります。先ほど労働

局様からのご説明にありましたが、多様な方々に活躍の場を与えることによって経営の多様化や経営改善がなされるということで、ダイバーシティ経営の普及啓発をやっております。それが資料5ページ以下になりますが、ダイバーシティ経営、一言で申し上げますと、従来の男性中心の職場ではなくて、女性や高齢者、障害者を含めた多様な方々に活躍の場を与えていただく、ダイバーシティ経営のすぐれた取り組みを行っている企業に対しては表彰するというのをやっております。それが資料6ページになりますが、ダイバーシティ経営企業100選と言いまして、ダイバーシティ経営ですぐれた取り組みをやっていない企業を表彰する、経済産業大臣表彰の事です。これは過去3年ぐらい継続してやっておりまして、平成24年度は43社、25年度46社、26年度52社で、日本全国で141社が表彰を受けております。残念なことに、東北地方は意外と少なく3件ですが、141分の3ですから、ものすごく少ないですが、決してダイバーシティ経営が遅れているということではなくて、知名度の問題ですとか、応募するチャンスがなかったり、そういう複合的な理由もあろうかと思いますが、東北地方141件中3件ということにとどまっています。実際に東北で受賞された企業は、資料7ページのように、山形県のマイスターさんという企業や、仙台市のセレクトィさんという学習、個別指導の学習塾の企業、宮城県の佐藤金属さんという企業が受賞されております。

具体的にどういった企業がダイバーシティ経営を受賞されているかという事例は、資料8ページ以下にあります。ここはご説明を省略させていただきますが、いずれにしても多様な方々が働けるような環境づくりを重視してお手伝いさせていただくということです。以上です。

会長（吉村）

どうもありがとうございました。

これで、資料すべてご説明を終わりますので、これから約30分弱ぐらいの時間がありますので、今までの資料を含めてご懇談をお願いします。

どなたでもかまいませんが、どうぞ何かご意見、あるいはご質問、その他ありましたら、ご遠慮なくご発言をお願いしたいと。本日は各界のトップの皆様にお出ましをいただいておりますので、それぞれご意見あるかと思いますが、どうぞご遠慮なくご発言願えればと思います。皮切りどなたかおられますか。

それでは私から指名で、連合の東海林会長から、日ごろの、この件に関しての今後のあ



り方、今の現状についてご意見を申し上げます。

東海林委員

連合の東海林と申します。

今、説明を伺いまして、我々日ごろ、労働条件の改善や賃上げなど様々やっていますが、認識していただいているのは同じなのかなという認識を持ちました。

人口減少は大変な課題だということはそのとおりですが、我々労働組合がメンバーシップですが、実際に働いている人の労働組合加入というのは2割切っています。ほとんどの働いている方が未加入で、労働組合がないという方なので、労働組合に加入者の働き方や職場の実態はある程度把握しているつもりですが、労働組合がないところについては実際わかりません。ですから、県や国の調査でないと実態はわかりませんが、いずれ傾向的なものは労働者さんが組合加入者・未加入者とも同じだろうという認識の上で意見を申し上げます。秋田でなぜ若者が少なくなる、それだけで人口減少とはならないですが、その傾向が強いため、どうしても人口は増えていかないでしょうから、そこを労働組合の立場でいいますと、第一に、いい雇用の場がない、あったとしても賃金が安い、労働条件がよくないということだと思います。そのことについては、労働組合も様々な部分でやっていますが、一気に解決することはないと思いますが、労働組合がどうこうじゃなくて、経営者の皆さんも同じではないかと思います。人材、働く方をきちんと確保しないと、産業として、経営として成り立たないわけなので、人材をしっかりと確保するということが非常に重要で、そこで初めて人口減少に歯止めをかけられると思っています。私としては労働組合が会社に要求するのは宿命なのでやりますが、それとは別に、労働組合とか経営者とか国・県だとかの枠を超えて、しっかり本音で話し合いをしながらやらないと、簡単にはいかないと思いますが、今の人口減少に歯止めはかけれないと思いますので、しっかり労働組合として様々な発言、意見は述べていきたいと思っています。

その上で、今日、説明を受けた年次有給休暇や労働時間で、例えば年休を取るとその分、人出が不足になります。そのバランスをきちんとやっていかないと、国がやっている計画的に年休を5日間充てるという制度は、年休消化にはなるでしょうが、私、40年近く働いていますが、40年前から計画年休制度があります。前年度10日、あるいは前々年度10日残った年休を計画的に休むんですが、結局、20日の繰越年休を新年度に消化することはなかなか難しく、もし年休を与えるのであれば、その補充というか、その代わり

に働く人をきっちり確保しないと、結局、過重労働になり、年休はあるけれども人がいないと働く側の負担が絶対に出てきますので、そのバランスも考えてやらないと、制度はいいですが、実際に働く側は過重労働がどうしても出てきます。年休は取れるが日ごろの労働はきつくなるとか、時間外労働はいつまでたっても減っていかないとか、そういう状況をきちっと考えながら進めていかなければならないと思います。議論の場ではしっかり労働組合の立場で日本、秋田県をよくするためにしっかり意見を言って、また、一生懸命努力して、それぞれの立場も考えながら、しっかりやっていきたいなと思いますので、よろしくをお願いします。

会長（吉村）

どうもありがとうございました。

小林局長、何か一言ありますか。

小林秋田労働局長

後段言われた年休の取得に関して、補充要員が必要だということは、十分わかりますし、そのために過重になることがないように、例えば平均、1人20日の年休付与日数があった場合に、働く人が12人いたら12かける20で、それだけで240日、1年間の所定労働日に近いです。ですから、12人で年休を取るとすれば、13人体制で計画年休を検討していただくように私どもとしては企業の方にご理解を求めていきたいなと考えております。

会長（吉村）

それでは続いて、経営者の立場で藤原会長、よろしくをお願いします。

藤原委員

先ほどの労働局長さんのご説明の資料4ページの中で、労働相談件数が減少している中で、いじめ、いやがらせの件数が著増しているという現実があります。この数字を見ますと平成18年度の164件から平成26年度の805件、約5倍に増えているという現実がありますが、卒業して間もない、就職して間もない若い人たちの認識不足みたいなものがあるのかもしれませんが、看過できないような数字だと思います。

そういうことで、若者の職場定着、あるいは人材育成という観点からすると、卒業前、就職前に、就職とはこういうことだ、働くということはこういうことだ、職場に入って仕事をするというのとはこういうことだ、ということを経験者に教えたり、講習や説明会といったものを教育庁さんの応援を得ながらできないものかと、感じましたが、いかがなものでしょうか。

小林労働局長

今、藤原委員のお話の件は、確かにいじめ、いやがらせについては、いろいろ知られてきている部分があり、企業内の人間関係に誤解があったりして、いじめ、嫌がらせがあるかもしれません。ただ、私どもでいじめ、いやがらせの意見を集計した中で、就職したばかりの方が相談に来るよりも、長年働いていた人、既にもう5年以上働いている人、あるいは前職もあって転職した年齢的には高い方からの相談が全体的には多いと思っています。

また、後段、生徒さん、あるいは学生さんに対する就労前の教育の一環として知識の付与という点につきましては、県教育委員会の方と連携させていただく中で、高校、あるいは大学等に対して、私どもから労働法令の周知ということでイラスト入りの資料を提供し、要望に応じて答えるようにしています。是非、声をかけて使ってくださいとやっておりますし、また、ハローワークにおいても民間企業の社長さんなどから、働くということはこういうことだよ、というようなことを高校の生徒さんに説明する場も、要請に応じてやっております。これは各経営者団体におかれても、それぞれの地域で高校と連携し取り組まれていると思いますが、今後も継続して県内全域で私どもはやりたいと考えておりますので、今いただいた意見につきましては、今後、各教育庁始め私立の高校等にも働きかけてまいりたいと考えております。ありがとうございました。

会長（吉村）

どうもありがとうございました。

それでは村岡会長、何かございましたら、よろしくご発言をお願いします。

村岡委員

私は局長のお話の中で最初に言われた、日本創成会議の人口減少問題、初めて見ましたが、これでいくと自治体の消滅が51.9%の岡山ぐらいまでは、半分以上の自治体がな

くなるという結果になります。いろんな場面を考えていくと、都会と地方の男女問わず賃金の差があり過ぎるんです。例えば秋田県の未来総合戦略で副知事が言っておりましたが、少子化対策の基本目標、婚姻数は自分でもわかるので、こういう目標はいいんですが、結婚する人は半分以上減っているんです。出生率の目標が1.5とありますが、冒頭に言いました地方と都会の賃金の差があまりにも大きくなりすぎたんです。労働局資料の1ページを見ただけでも、すごい数字だなと思うのとあわせて、全国の市町村のうち896しか残らないということが書かれています。先ほど言ったとおり秋田から岡山まで半分の自治体がなくなるということについて考えさせられました。

会長（吉村）

どうもありがとうございました。

石沢先生、よろしく申し上げます。

石沢委員

ご報告をお聞かせいただきながら考えていたところですが、今回私、労働局さんに呼ばれて委員にさせていただいたのは初めてのことであり、経済的な問題が専門というわけでもないのに、どのようなことがお役に立てるのかなど、すごく不安に思うところも実はあったのですが、今回いろいろご説明をいただいた中で、秋田労働局さんのこれからどういうことをやらなければいけないのかという考え方、姿勢に大変共鳴いたしました。なぜかといいますと、一般的にこういう施策が必要であるとか、こういう方向でやっていきましょうという文章はいくらでも作れると思うんですが、そうではなくて、実態をきちんと捉えた上で対策をしていきたいということ、すごく強くおっしゃっていたことが印象深くて、私は社会学をやっておりますので、社会調査というのは、現実をきちんと捉えていくということが重要であると思っていますし、実態をきちんと踏まえたところから出発しようとする労働局さんに対して敬意を表したいと思います。また、協力できることがあれば様々やっていければなと思っています。

調査自体はまた別の機会に検討されるかと思うので、今回そこまで踏み込むお話をするつもりはないのですが、今日の報告の中身で、まず気になったなという点をひとつ申し上げます。

資料1-1で4ページのいじめの相談件数と同じところですが、左下の秋田県で作られ

た未来総合戦略に対応する部分で、秋田県に限らず少子化対策で子育てしやすい職場づくりの推進は重要な部分ということで基本目標に書かれているんですが、一般的に子育てしやすい、働きやすいといった場合の指標として、育児休業や介護休業、ここでは有給休暇等の取得の取り組みの啓発がありますが、おそらく、この実態のデータは出てくると思いますが、これだけでは足りなくて、もう一点もし調査等可能であればということで申し上げますと、休業を取得した後の働き方がどうなっているのか。育児休業をした後の就業の割合、継続して就業できている割合は、女性でいうと、私も大雑把な数値しかわからないんですが、4割程度にとどまっています。育児休業を取ったはいいけれども、その後に働きにくくなっていくという問題が、おそらく見えにくいと思いますので、そこを含めた調査なりデータが得られれば、よりいいのかなと思いますので、ご検討いただければというのが一点です。

もう一点は、非正規雇用の問題はすごく大きいと思いますが、私の身近で見聞きする話であまり客観性がないかもしれませんが、契約で働かされている女性が大変多いです。そういう方は、やむを得ない事情で、例えば一人で子育てをしなければいけない、介護が必要であるなど、必ずしもすすんで契約期間のある働き方をしているわけではないという実情をいろいろ聞くのですが、現実として、契約期間がある働き方をせざるを得ない。そうだとしたら、それを正規雇用に変えていきましょうという改善策だと思うんですが、それと同時にですが、もし契約期間がある働き方をしていたとしても、その後の保障もあわせた働き方の改善があると、よりいいのではないかと思います。働くことと貧困の問題は、大きくかかわってくると思いますので、セーフティネットをセットで考えていただけるような、また、我々が考えなければいけないと思うんですが、何か改善点なり、秋田が独自に打って出られるようなものがあれば、よりいいのかなと思って検討の材料として重視していただければと思います。

もう一点だけですが、どうしても労働局の会議ということで、経済的雇用の問題は重要な課題、テーマとしてあがっている意味で、増田レポートがベースになっていると思いますが、これは様々な議論をされているところかと思います。一般的に言われている点は、経済活性化を重視した方向で人口減少が問題だということで、経済活性化を中心とした対策をとるという、経済重視の方向性で議論されていると思うのですが、我々の雇用ももちろんですが生活というのは、経済だけで成り立っているわけではないという点では、私たち社会学の立場で言えば、社会的な課題、社会的なつながりが大変重要だと思います。わ

かりやすい言葉で言えば人と人とのつながりをどういうふうにつくっていくのか、こういうところも働く場で必要になっていくと思いますので、増田レポートの使い方は少し気を付けながら見ていただければと思いました。

以上です。

会長（吉村）

どうもありがとうございました。

それでは、竹下さん、お願いいたします。

竹下委員

ヴィーナスクラブの竹下と申します。このような席に呼んでいただき、本当に恐縮しております。私、2年ほど前に女性の活躍、何か始めたいといった方たちのサポートする団体としてヴィーナスクラブという団体を立ち上げました。今、会員数は約450名、昨年の4月には仙台支部も立ち上げまして、起業されたい方、あるいは自分で何か始めたい方、そういう方たちのご支援をさせていただいております。

今、うちの団体の機能としまして、会員さんの相談に乗っているのが結構大きな、主要な位置を占めております。年間150件ほどの相談が寄せられまして、その中では起業されたいという方もいれば、社会復帰したいんだけどどうしたらいいんだろうか、あるいは働き方について悩んでいる方、育児休暇が終わるんだけど、この先どうしたらいいんだろうかというような多様な悩みの相談に乗っております。その中で非常に気付いている部分をお伝えできればいいかなと思っています。

例えば、先日相談に来られた方ですが、自分自身はCADのスキルを持っているので、CADのスキルを使って再就職をしたいんだけど、家族のことがあって、体調も思わしくないので復帰が難しいかもしれないので、起業したいんだけど、起業をどうやってやったらいいかわからないし、営業もどうしたらいいかわからないと、おっしゃっていました。今、主婦の方でも、ものすごいスキルのある方、仕事に就いてなくても、すごいスキルや経験をお持ちだったり、いろんな過去の実績を持ちながらも今自宅でしか子育てをすることができない、あるいは休むことしかできないという方が結構秋田には多くいるなと私は感じています。そういった方たちが働ける場だったり、自分のスキルを生かせるような場所をつくっていくのが、一つ私としての使命があると思っていますので、今、働き

たいという方の生の声にもっと耳を傾けて、そういった声を施策だったり、今後の方針の中に生かしていくのも非常に重要なことではないかと思っています。

あとは、育児休暇をした後に、子どもがあまりにもかわいくて、1年後に復帰をするのがすごく自分の中でためらうという相談をされている方がいました。その方がおっしゃっていたのは、何とかして自分の家で仕事ができないのか、今、テレワークとかいろいろありますけれど、そういった相談も結構寄せられます。今、クラウドソーシングというネットを使った、仕事を請け負って自宅でパソコンで作業をしてお返しするといった仕事の仕方があったり、自分で何かを始めたいと思った時にSNSを使って自分で発信して自分で仕事をつくっていくという方たちも増えています。必ずしも正社員で働くということだけが働くことではないので、そういった多様な働き方を、どうやって企業の人たちを取り込んでいくのかをもう少し注目していただくと、入社して必ず4時間、5時間勤務でない働き方に、もう少し寛容になっていただくと、すごくスキルが高い人材を確保することが可能ではないかと思っていますので、何かこちらでマッチングできたらいいなと思いながら、いつも相談を受けております。今回のこの会議に参加させていただいたのも、私はどちらかというところそういう生の声をたくさん聞いている立場から、何かお役に立てればいいなと思っています。

以上です。

会長（吉村）

どうもありがとうございました。

今日、代理ですが、柴田さん、何かご意見ございましたらお願いいたします。

柴田委員（代理）

一つは、私どもの商工業の団体としては、労働局と本当に密接に協力しながら我々の会員企業の発展につなげていくことになっておりまして、昨年から労働関係法令が大幅に改正されています。また、新しい法律もできていますので、こういったものは本当に新しい働き方というか、働き方の改革につながるものであるし、企業経営者としても、内容をきちんと把握した上で企業経営に生かしていくことは必要と思っていますので、法律等、制度等の改正の内容については、きちんと企業の方にお知らせして生かしていきたいなと思っています。

それから、我々商工団体、企業としても、人口減少や人材の確保というのは当然課題になっておりまして、昨年、会議所内で人口減少社会に対応した会議所の中期行動計画を策定いたしました。その中で、会員企業が経営を万全にして雇用の場を増やしていくというのが1番だと思っております。そのほかに、経営者が高齢化していなくなるという現状がありますので、後継者、事業承継が大きな問題になっていきますので、これを解決しなければということで会議所内に事業引き継ぎセンターを設置して取り組んでおります。秋田県は相談件数が、東京、大阪に次いで3番目の多さで、昨年からもう500件になろうとしております。非常に相談件数が多いので、秋田県の事業承継に悩んでいる経営者が多いんだなと思っております。これを解決するために、今、後継者人材バンクというのをつくっています。悩んでいる事業の経営者の方と、自分がそこの経営を担ってもいいという方をマッチングする人材バンクですが、少しずつそれぞれの登録が増えていきますので、推進していければと思っておりますし、いろいろな面でご支援していただければなと思っております。

それから、人材不足の中で女性や高齢者を活用すること。今、有効求人倍率が1倍を超えている中で、人材不足で悩んでいる企業が結構ありますが、女性の従業員が出産で辞めていかれるのは困っているのだが、どうやって会社に残ってもらうのかが、本当に経営者としても悩みになっておりますので、こういった支援もいろいろとやってもらっておりますが、企業の表彰制度等もあるようですので、我々としても表彰を支援していければと思っておりますし、高齢者の場合も同じく考えています。

最後に、ヴィーナスクラブの竹下さんからありましたが、去年も一緒に協力して起業の研修会、講習会をやらせていただきました。こういった場こそ、女性の力が結構発揮できやすいので、起業・創業についても一生懸命頑張っていきたいと思っております。

以上です。

会長

どうもありがとうございました。

伊藤さん、何かございましたら、よろしく願いたします。

伊藤委員（代理）

中小企業の立場で参加していますが、県内4万社とも言われている中小企業の中で、一般の労働局さんのデータを見ますと、従業員が50人以上いる企業が680でしたか、1



00人以上いる企業になると300、いわゆる4万のうちの300しかないんですが、私ども日ごろ付き合ってる企業というのは、相当零細な企業で、なおかつ業種が様々でございます。この会議が、いわゆる地域経済を持続的に発展させる、そのためには何の課題があるかという会議ですが、さっき石沢先生もおっしゃいましたし、事前に事務局から調査を予定していると伺っておりますが、県内の企業の実情をしっかりと洗い出して、部会の設置も決めましたが、その調査をしっかりとした上で議論を始めた方がいいのかなと思われましたので、一点だけ申し上げます。

会長（吉村）

どうもありがとうございました。しっかりデータ調査をするということで、局長と話し合いしておりますので、よろしく願いいたします。

堀井副知事、今日、ご出席して一言ご印象、その他ございましたらお願いいたします。

堀井秋田県副知事

今、県内の秋田大学を初めとする大学でも、卒業後に地元へ残る方々を増やそうという取り組みを始められるということ伺っておりますし、これまでより踏み込んだ取り組みが各界で広がっていくと私も実感をしていまして、そうした取り組みを私どもも一緒に行い、成果に結びつけていきたいと思っております。

一方で、子どもの貧困問題の対策につきまして、ひとり親家庭の保護者の方、父親、あるいは母親の就業の環境がなかなか十分でない。そのために子どもを大学へ進学させることができないということで、世代の円滑な循環がなかなか進んでいかないという課題があり、私どもこの4月から7月ぐらいまでかけまして、県内の1万9千世帯のすべてに個別訪問し、いろいろな現状、どんな課題を持っておられるのか、就労環境、生活支援、子どもの就学支援だとか、どういうニーズがあるのかを伺いたいという取り組みを今準備をしておりますが、伊藤さんからも話ありましたが、つぶさな実態を我々なりに受け止めて、それを今日おいでの皆さんの様々な施策に反映させていただきたいと思っております、石沢先生からもお話ありましたが、経済成長によって様々な課題を打破していくということだけではなくて、いろいろな地域のコミュニティであり、ネットワークの取り組みについても様々なご提言をいただいて、それが結果的に働き方の改革に結びつける、あるいは、国の目指している地方創生の様々な目標の実現につなげていければと思っております。よ

ろしく願います。

会長（吉村）

どうもありがとうございました。

時間が少し過ぎてしまいましたが、最後に私から一言だけまとめさせていただきます。

今日このような会議を初めて開催をさせていただきまして、活発な意見、ありがとうございました。また、資料も建設的に今後どうするかという推進目標まで出てまいりました。

私は、今、山形の酒田に週に三日ぐらい行って、山形と秋田の比較が非常によく見えるんです。それで、法政大学は毎年全国で幸福度調査、全国で47都道府県の調査をしていますが、ご承知のように、いつも第1位が福井県です。北陸3県が非常に高く、福井が1位で次が石川ですかね、富山が少し離れているんですが。山形県が東北で第1位、全体の17位か19位ぐらいに山形県が入ってきます。福井と似てますし、秋田とも似てるんですが、三世代の同居率が非常に福井県は高い。それから中小企業の数が非常に多くて、その割には共働きが多い。それから、正社員の率が非常に高い。ですから、夫婦の年収でいくと、比較的年収が高くなってきます。1人では低いけども2人で働くと非常に高い。おじいさん、おばあさんが、よく子育ての面倒を見てくれるとか、そういう県だということの数値上は出てまいります。ほかにもいいところで、学力が秋田といつも1位、2位を争っています。秋田県の幸福度はこの間調べましたら全国で37位です。学力調査は全国1位ですが、幸福度調査は37位で、一番悪いのは青森県ですが、是非、その辺のギャップも含めて、働く側の立場で見ると、今のようなこともある程度見えてくるのかなと思いますので、今後、こういう場で時間があれば、そういうはっきりとした数値も出せばいいのかなと思います。今後の指針にもっていければ、何かのお役に立つのかなと思って、今日の会議を終わらせていただきます。

10分ぐらいオーバーして申しわけございませんでしたが、これにて本日の会議は終了させていただきます。

本日はどうもありがとうございました。

なお、次回は、また調整をして決めたいと思いますので、ご協力方よろしく願い申し上げます。