

第 49 回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：令和 7 年 3 月 14 日（金）

10 時～12 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）令和 6 年度秋田労働局行政運営方針の進捗状況について

（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いまして、誠にありがとうございます。

ただ今から、第49回「秋田地方労働審議会」を開会いたします。

私は、本日の司会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。

本日の配付資料は、第49回秋田地方労働審議会次第、同審議会座席表、同審議会第12期委員名簿、同審議会委員出席者名簿、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の1組、説明資料として資料No.1-1 令和7年度秋田労働局行政運営方針（案）、ポイント版資料No.1-2 令和7年度秋田労働局行政運営方針（案）、参考資料No.1からNo.5までをひと綴りにしたものとなっております。

以上が、本日の審議会の資料でございます。ご確認のほどよろしくお願いたします。

次に、委員の皆様のご紹介ですが、時間の都合もでございますので、配付しております審議会委員出席者名簿により紹介に代えさせていただきますので、よろしくお願いたします。

続いて、本日の定足数の確認でございます。本審議会には、公益代表委員4名、労働者代表委員4名、使用者代表委員4名が出席されています。

以上より、地方労働審議会令 第8条第1項に定める「委員の3分の2以上」または「各側委員の3分の1以上」の出席が得られましたので、本審議会は成立しておりますことをご報告いたします。

続いて、秋田労働局の出席職員でございますが、配付しております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、昨年の春闘における賃上げ率は、厚生労働省の集計で5.33%となり、約30年ぶりの高水準となった令和5年をさらに上回る高水準となりました。今年の春闘でも、労働組合側の高い要求水準は続いており、「物価上昇を上回る賃上げ」が定着するかどうかの重要な局面を迎えていると考えています。

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7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7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。

委員の皆さまからの忌憚のない、ご意見、ご助言をお願いし、開会の挨拶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、森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。

【森会長】

森でございます。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、本会議は成立しておりますので議事を始めたいと思います。

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せ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。

本日の議題は、(1) 令和7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、以上となっております。

それでは、議題(1)の令和7年度秋田労働局行政運営方針(案)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】

雇用環境・均等室長の西村でございます。

令和7年度秋田労働局行政運営方針について、説明資料No.1-1により説明させていただきます。目次をご覧ください。説明資料は秋田労働局における最重点施策として2項目、以下、各行政分野ごとの重点施策を項目とさせていただきます。

雇均室からは、秋田労働局の最重点施策から1項目、雇用環境・均等行政の重点施策3項目についての説明になります。

1番目は賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援になります。

令和6年度の取組実績から、(1) 各種助成金の活用による処遇改善・正社員化等の支援となります。事業場内最低賃金引上げ、設備投資をした事業所を支援する業務改善助成金ですが、年度当初から県・市町村、経済団体、機関等への周知依頼、各種説明会での広報などにより、1月31日の申請期限までに交付申請141件と昨年度を23件上回る活用が見られています。

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の各種コースの活用においても、いずれも昨年度以上の活用が見られているところです。

取組実績(2)ですが、正規と非正規雇用の間の公正な待遇の確保の一環として、監督署による定期監督等において同一労働同一賃金に関する確認を行い、これらの情報を雇用環境・均等室に連絡いただくことで、効率的に報告徴収等指導の実効性を高め、正社員との待遇差の理由の説明が不十分な企業に対する点検要請や「秋田働き方改革推進支援センター」の活用を促すなどの取組を進めているところです。

秋田局においてはパート・有期雇用労働法に係る報告徴収約 220 件のうち監督署からの情報によるものが約 3 割で、そのほとんどが是正指導につながっています。

課題としては、各種助成金の更なる活用による非正規労働者の処遇改善推進のための周知と、待遇差の説明準備ができていない等の事業所も見られることから、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため法の履行の徹底を引き続き課題として捉えております。

令和 7 年度を取組予定としては、資料右上と参考資料 1 にもありますが、厚生労働省は令和 7 年度予算案として、個々の企業が生産性向上、格差是正、労働移動等、それぞれの目的に応じて助成金が利用しやすいよう選択肢を増やした「賃上げ」支援助成金パッケージとしてとりまとめております。労働局としては予算成立後、令和 7 年度はこの「賃上げ」支援助成金パッケージとしての情報発信等に取り組み、賃金引上げに向けた企業支援を行っていくことにしています。

正規・非正規の基本給・賞与の差の根拠の説明が不十分な企業等には文書による要請を行い、経営者に対応を求める等、法の履行を徹底することとしています。

また、労務管理の専門家が無料で相談・コンサルティングに応じている「秋田働き方改革推進支援センター」の活用促進を引き続き行っていくことにしています。

続いて雇用環境・均等行政の重点施策の説明に移ります。資料 8 ページをご覧ください。

女性活躍推進に向けた取組推進等・仕事と育児・介護の両立支援になります。

令和 6 年度を取組ですが、(1) と (2) は企業における情報公表の履行確保の状況となりますが、301 人以上の企業における男女の賃金差異と、1,000 人超え企業における男性育児休業取得状況の公表ですが、それぞれ 100% の公表となっております。

参考となりますが、右のチラシの中ほどや参考資料 5 にも記載がありますが、改正育児・介護休業法の施行により、令和 7 年 4 月 1 日から育児休業取得状況の公表義務が従業員 300 人超え企業に拡大することになっているところです。

(3) 女性活躍推進法に基づく「えるぼし」、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」の認定状況ですが、公共事業の入札時におけるポイント加算や人材確保におけるアピール効果への期待などから、ここ 3 年では最も多い認定状況となっております。

(4) 令和 7 年 4 月から順次施行となる改正育児・介護休業法に関しては、1 月と 2 月に県内 3 か所で計 4 回の説明会を実施しています。開催状況は 4 回で延べ 415 社の参加が見られたところです。中央会場、秋田市で開催した 2 回は対面及びオンラインで行ったところ、オンライン希望が早々と定員に達したこともあり、今後の説明会等開催の際の参考になる結果となったところです。なお、説明内容は局ホームページにアップし、いつでもご視聴いただくことができるようにしております。

(5) 両立支援等助成金の活用状況ですが、令和 6 年度は男性の育児休業取得の促進のための出生時両立支援コース（通称：子育てパパ支援助成金）、円滑な育児休業取得支援の育児休業等支援コース、令和 6 年 1 月に新設となった育休中の業務体制整備支援の育休中等業務代替支援コースのいずれも、昨年を上回る活用状況となっております。令和 6 年度は改正育・介法の説明会をはじめ、各種周知活動には両立支援等助成金の活用もセットで周知広報してきたところでしたので、当該助成金の今後の活用の増加に期待しているところです。

課題としては、企業における情報公表に関しては、男女間賃金差異の数値だけでなく、自社の実情や差異の要因分析結果などの追加的情報の公表、「男性の育休取得が当たり前」の社会の実現に向け、企業等

には、雇用環境の整備や育休中の業務体制の整備などに取組み、仕事と育児が両立しやすく働きやすい企業としてアピールすることが人材確保・定着に有効となることなどを、ご理解いただき、取組を進めていきたいと考えております。

このようなことを踏まえ、令和7年度取組予定についてですが(1)改正育・介法が令和7年4月1日と10月1日に順次施行となることから、改正内容と改正時期に併せて改正法の施行を徹底していくこと、(2)今国会において女活法の期限延長などの改正が予定されていることから、成立後は円滑な施行に向けた周知啓発を実施することになります。加えまして情報公表の関連で、男女間賃金差異分析ツールが先日公開されましたので、必要な企業への情報提供によりその活用を促進したいと考えております。

(3)男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備に取組む企業支援を引き続き行っていくこととしているところです。資料上段に新しいくるみん、プラチナくるみんの認定マークを掲載していますが、認定基準とともに、令和7年4月1日から施行されるものとなりますので引き続き周知広報を行って参ります。

また、参考として掲載した資料右の「両立支援のひろば」のチラシですが、育・介法等の改正と、仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイトとして、全国の企業の両立支援に関する事例、助成金制度や法令の解説などの情報をご覧いただけるサイトの紹介を兼ねたものとなりますが、「女性の活躍推進企業データベース」と同様、その積極的な活用を推奨して参ります。

続きまして、9ページをご覧ください。総合的なハラスメント防止についてです。

令和6年度の相談等ですが、1月末までの総合労働相談件数は5,999件、昨年同時期の3.0%増となっております。このうち相談件数が多いものは、労推法に関するパワハラ関係の相談と、個別紛争関係のいじめ・嫌がらせの相談となっております。ほぼ昨年と同程度となり、高止まりの状況となっております。なお、セクハラ、妊娠出産等ハラスメント、育児休業ハラスメント、介護休業ハラスメントなどは、二桁から一桁の相談となっております。

相談者への対応は、上段真ん中の資料のとおり、相談受付後、法律の対象となる紛争については、当事者の意向に応じて労働局長による助言・指導・勧告、又は調停会議による調停・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っております。

寄せられる相談内容としては、会社内でどこに相談すれば良いかわからなかった、相談窓口が公正に判断してくれるか不安、相談しても対応してもらえない、事実確認後も放置されているといったものとなっております。

労働局では、計画的な報告徴収や労働相談を契機とした報告徴収を令和7年1月までで320件以上実施し、パワハラ、セクハラ、マタハラ等職場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主に対しては報告期日を定めた是正指導などにより、法の履行確保を図り、関連資料(厚労省HPサイト「明るい職場応援団」)の活用などを促し、企業のハラスメント防止対策が進むよう支援してきているところです。課題については、相談内容からは、企業においてハラスメント防止措置を講じているものの、迅速、適切な対応となっていない、相談しづらいといった声があり、企業の実情にあった対策を講じることが重要であること。また、未だハラスメント防止措置を講じていない企業も見られることから、適切な措置が講じられるよう周知が必要であることを引き続き課題と捉えています。

令和7年度取組予定については、(1)ハラスメント防止措置を講じることが徹底し、企業内での自主的解決が難しい場合は、紛争解決制度の活用を周知し12月の「ハラスメント撲滅月間」には雇用環境・

均等と室に「特別相談窓口」を設置し対応することとしております。

(2)として措置義務違反が疑われる場合は、確認の上、直ちに是正指導を行うとともに、事案が生じている場合は、速やかに適切に対応するよう働きかけを行っていくこととしております。

(3)カスタマーハラスメント及び就職活動中の学生等に対するハラスメントについては、それぞれ対策を事業主の雇用管理上の措置義務にすることが今国会に改正法が提出されているところです。こうした状況を注視しつつ、現状の「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」の活用やウェブサイト「あかるい職場応援団」等各種ツールの活用促進により企業の取組を支援して参ります。

続いて10ページをご覧ください。3あらゆる形態の「働き方」に関する相談体制の整備についてです。総合労働相談ですが、令和に入ってから相談件数の推移を資料右に棒グラフで示しておりますが、令和2年度は新型コロナウイルス感染に伴う休業、雇用調整助成金、労災補償の間合せなどが激増し1万2千を超える相談がありました。翌年度以降はほぼ平準化し減少傾向となり、令和5年度は新型コロナウイルス感染症が5類に移行となったことなどもあり、さらに一段、相談件数が減少しております。令和6年度は1月末で5,999件、前年同期に比べ174件、3%増加し、このうち民事上の個別労働紛争も、いじめ・嫌がらせ、退職勧奨などの相談が増え、対前年同期で208件、12.9%増加しているところです。

取組実績(2)の記載にもありますが「フリーランス・事業者間取引適正化等法」は11月1日に施行されたところです。秋田労働局においては、年度当初から県、市町村、経済団体等への周知、周知協力依頼、また、局、監督署、ハローワーク実施の各種説明会などでの周知は延べ94回実施したほか、企業訪問による周知ではフリーランスに対する業務の発注状況の把握なども行い、あらゆる機会にフリーランス法と相談窓口の周知広報を行ってきたところです。

また、10月29日にプレスリリースしていますが、11月1日から各監督署に「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となったことなど周知啓発を進めているところです。

課題になりますが、労働局、各監督署の「総合労働相談コーナー」の利用促進とフリーランスの方が安心して働けるよう、法律及び相談窓口が受託事業者及び委託者に広く認知されることと捉えております。

令和7年度取組予定については、総合労働相談コーナーでは、労働契約のほか、請負、委任等の契約方式に関わらず、働く方々からの相談に幅広く対応することなど、引き続きホームページ、YouTube等で周知し、利用勧奨を行うこととします。

(2)(3)ですが、フリーランスからの就業環境整備違反に関する申出には、委託事業者に対する調査、是正指導等により履行確保に努め、そして取引上のトラブルの相談の際は、右下の資料にもありますが「フリーランス110番」をご案内するなど適切な対応を行って参ります。

(4)(5)ですが、フリーランスの労働者性の疑義などの相談があった場合及び申告事案があった場合の適切な指導等を実施すること、そしてフリーランスの労災保険特別加入制度については、引き続き周知啓発を実施することとしています。雇用環境・均等室からは以上となります。

【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。令和6年度取組実績ですが、まず(1)として秋田県最低賃

金は951円、前年54円を引き上げて951円となり、発効日は10月1日となっております。次に(2)ですが、特定最低賃金について、既設4業種の金額を改定いたしました。最低でも28円、最高で59円引き上げております。次に(3)ですが、改定された最低賃金と最低賃金引上げの支援施策利用促進に係る周知、広報を行っております。課題ですが、まずは(1)として最低賃金審議会の円滑な運営が必要であることと、(2)として最低賃金の大幅な引上げが続いており、影響率が高水準で推移しているため、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。

令和7年度取組予定につきましては、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図っていくことと、秋田県最低賃金の周知徹底、特定最低賃金の効果的な周知広報を行っていくこと。監督署におきまして、監督指導、違反事業場に対する是正勧告、最低賃金額以上の支払の確保を行うこと。あわせて、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる資料を提供して企業の賃金引上げの支援を行っていくこととなります。

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。令和6年度取組についてですが、まず、長時間労働の抑制に向けた監督指導を行っております。次に、中小企業、小規模事業場に対する支援として、説明会、訪問支援を行っております。次に、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・業種への労働時間短縮等に向けた支援として、医療保健業に対する集団指導、宿日直許可申請等に関する相談への対応、自動車運送業に対する改善基準告示や、改正労働基準法等の内容についての集団指導等の実施、建設業に対する改正労働基準法等の内容についての集団指導等の実施を行っております。

課題については、監督指導を実施しておりますが、いまだに80時間を超える事業場があるところですので。そのため引き続き、長時間労働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。

令和7年度取組としては、監督指導の徹底、中小企業・小規模事業場等に対する支援、上限規制が適用開始された事業・業種への労働時間短縮等に向けた支援を行っていくこととしております。

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になります。令和6年度取組実績ですが、まず、転倒・腰痛等の労働災害の防止についての取組、冬期は転倒災害の防止の取組を行っております。次に、職場のメンタルヘルス対策等としてメンタルヘルスセミナーの開催等を行っております。また、第14次労働災害防止計画の目標達成に向けた企業の取組の推進及び、進捗状況の確認を行っております。課題ですが、高年齢労働者の転倒災害の増加、特に小売業、社会福祉事業の中高齢労働者を中心に同じような災害の増加が顕著であるということと、また、高年齢労働者に対する安全衛生対策の教育の実施に加えて、腰痛予防体操や転びにくい身体づくり等のソフト対策への取組の強化が必要であること。また、新たな化学物質管理の施行に伴って、製造業を対象に行った説明会の出席率向上、第三次産業における対象事業場の把握・周知方法等の検討、また建築物の解体工事がピークを迎えることから石綿含有建築物の解体業者に対する関係法令の周知、健康障害防止対策の履行確保が必要であること、本年1月1日から労働者死傷病報告等の電子申請義務化に伴う円滑な履行が課題となっております。

令和7年度取組予定については、中高年齢の女性労働者を中心に作業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、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、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の防止対策の徹底、労働者死傷病報告等の電子申請のためのホームページの活用促進及び懇切丁寧な説明を行っていきたいと考えております。労働基準部からは以上です。

【今野職業安定部長】

職業安定部部長の今野でございます。私から職業安定行政の内容について説明いたします。資料が5ページからになります。まず、重点施策として地域の労働力確保の推進です。

令和6年度を取組実績、有効求人倍率が6年度は大体1.2倍台で推移し、秋田を就業地にする求人倍率が大体1.4倍前後となっており、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として多くの産業から人材不足の声というのが寄せられております。こういった状況をふまえて、(1)になりますが、ハローワークにおいて積極的に事業所に伺い、求人条件を、もう少し緩められないかとか、求人票の記載内容をより魅力的になるように、内容の充実を支援するほか、主に医療福祉、建設等のいわゆる人材不足分野中心になりますが、社労士の方へ委託による雇用管理改善コンサルタントを活用したような雇用管理体制の支援も行っております。

また、医療福祉、建設等の人材不足分野に関しましては、(2)記載のとおり協議会を設置しまして自治体、業界団体とも連携をして取組計画を作成し連携して面接会等の実施に取り組んでおります。

(3)が新卒関係、Aターンの取組になります。右上の表にあるように新規高卒者の県内就職決定割合、黄色の折れ線ですが現在7年3月卒で76.5%となっており、昨年度と比較して少し持ち直していることになります。ハローワークとしても左側の(3)に記載のとおり企業説明会等を積極的に開催してマッチング支援、事業主向けの魅力的な求人票の作成セミナーの開催等に取り組んできました。

ハローワークにおいても、自治体と連携して、中学生、高校生といった早い段階から地元企業と触れ合う機会を設けてきました。地元就職を今回決めた高校生の方からは地元から通える範囲で仕事をしたいというような、地元志向の高まりを感じさせるような声というのも聞こえてきております。

続いて課題になります。冒頭に申し上げたとおり、様々な業界で人材確保は課題になっております。

これに対して令和7年度を取組予定のとおり、雇用管理改善も含めて働きやすい場の確保による人材確保支援を取り組むほか、ハローワーク職員の相談能力の向上も通じたマッチング支援の強化に取り組んでいきたいと考えております。

新規学卒者等に関しては、右表下のとおり、少子化による高校生の減少とか、企業の求人数がかなり多い状況という背景に対して、人手不足・人材不足分野を中心に充足しない求人も依然にして多くある状況にはあります。引き続き自治体と連携して、若者・Aターン就職希望者への就職支援を行っていくほか、きめ細かな求人者の方、求職者の方への支援を取り組みたいと考えております。

さらに、人材不足を背景に民間職業紹介事業者を利用する動きが結構出てきております。ほとんど健全な事業者だと思いますが、中には紹介手数料の負担が非常に大きいというお話とか、採用したらすぐに離職されてしまって、転職勧奨されているんじゃないか、というような声もあります。

これについて、令和7年度以降制度改正が行われております。それが参考資料の2番からになります。職業紹介事業の許可条件が追加されますと表示されている下部に青色の四角で囲ってあるところですが、常用就職で就職した方について、就職後2年間、転職勧奨を行ってはならない。また、求職者に対してお祝い金等の金銭提供を行ってはならない。ということが記載されております。

こちらは以前から指導事項として禁止されてきたのですが、より実効性を高めるということで、令和7年1月1日から許可条件とされたことになります。

あわせて、この点について、これまで規制がされていなかったものが資料No.4のとおりになります。求

人情報誌等、募集情報等提供事業者に対して指導監督になりますが、4月1日より新たに原則禁止されることとなります。

資料戻りまして、No.3の紹介手数料ですが、今までは手数料を公開することになっていたところ、常用就職の実績が多い上位5職種の実績を公開するということになり、(2)のとおり、違約金規約を設けている場合、これまでトライアルで申し込んだところトライアル期限が切れて高い料金が発生してしまったという話もありましたので、分かりやすく説明を行うようにと明示が義務になったこととなります。このような改正内容の実効性が課題になっていきます。

説明資料の5ページにお戻りください。この課題等の(4)に、ただいま説明した内容が書かれており、7年度の取組予定の(4)に改正内容も含めた計画的な指導監督の実施や制度の周知徹底に取り組みたいと考えております。

続きまして6ページの能力向上支援と成長分野の労働移動の円滑化についてです。令和6年度の取組実績としては(1)の①、②に公的職業訓練、公共・求職者支援訓練をまとめており、実施状況を記載しております。

求職者支援訓練については、今年度からeラーニングコースが設定されております。

全国的には、一般的にeラーニングコースというのは受講者の利便性向上につながる一方で、対面実施よりも少し就職率が低くなる傾向が見られ、就職率の減少に繋がっています。ただし、受講者自体は訓練全体では伸びていることになっております。

また訓練地域ニーズに即したものになるようにということで、(1)の※印ですが、秋田県や高齢・障害・求職者雇用支援機構、労使の皆様等で構成される職業能力開発促進協議会で議論を行い、改善方針について取りまとめております。前回の地方労働審議会でも報告いたしました。主に介護分野の改善について議論を行い、職場実習の強化などに取り組むとしております。

課題の(2)地域ニーズに対応した訓練で引き続き課題としており、令和7年度も取組予定(2)にもあるとおり引き続き、訓練効果の検証を行って訓練内容のブラッシュアップを図りたいと考えております。

続いて、取組実績(2)(3)になります。(2)は公的職業訓練によるデジタル人材の育成等になっております。この点についてはデジタルリテラシーを組み入れたコースを6年度から新たに設置しております。また、人材開発支援助成金について、全般的にデジタル関連部分は助成率が高く設定されており、こういったものも活用したデジタル人材の育成に取り組んでおります。

取組予定(3)ですが、引き続きデジタル分野の再就職実現に向けた訓練の実施とか、受講者確保・訓練内容を活かせる就職支援の実施が必要になっていると考えております。

さらに取組実績(3)(4)になりますが、人材開発支援助成金をはじめとして企業内の人材育成等で活用できる助成金は色々あるので、取組予定にもありますが、オンラインによる助成金説明会の活用を図ってきております。

課題(1)に記載のとおり、社会的にリ・スキリングへの関心も高まっているので、労働者個人個人の学び直し支援の促進についても、さらに取り組んでいく必要があると考えております。

課題の(4)のとおり、企業内でも、労働者の能力開発を進めるにあたって、助成金のさらなる活用促進も必要になってくると考えております。

取組予定の(1)と(4)に記載していますが、企業向けの人材開発支援助成金をはじめとする各種助成

金や在職者訓練、個人向けの給付である教育訓練給付、離職者訓練等もありますが、このような各種支援策の周知や、活用促進に取り組んでいきたいと考えております。

その際、資料右側に記載のとおり、労働者一人一人が自ら主体的にキャリアを考えられるようにということで、様々な職種の業務内容や、キャリアパス・年収といった情報を包括的に得られるジョブタグというものもありますので、活用促進を図っていき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。多様な人材の活躍推進と職場環境改善に向けた取組となります。

令和6年度の取組実績として、(1)では高齢者について記載しています。資料右の表下の段ですが、全年齢の新規求職者が濃いピンクの棒グラフとなり、減少していますが、折れ線グラフの65歳以上の新規求職者や就職件数は伸び続けており、年齢にかかわらず働くことができる環境を整備していくことが必要と考えております。取組(1)のとおり、事業所訪問による指導や監督署等と連携したセミナーの実施開催、各所での高齢者に向けた個別支援に取り組んできました。

課題として、課題(1)に今後も高齢求職者の増加が見込まれるので70歳まで働ける環境整備に取り組む必要があると考えております。

取組予定として、高齢者に対し、特に県内3か所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置しており、各ハローワークでも支援を行ってまいりますので、きめ細かな再就職支援に取り組んでいきたいと考えております。

また70歳までの就業機会の確保措置の導入に向けて、関係機関と連携した指導にも取り組んでいきたいと考えております。

続いて、取組実績(2)障害者雇用になります。昨年4月に法定雇用率が2.5%に引き上げられたことを踏まえ、高齢・障害・求職者雇用支援機構、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み、前年度を上回るペースでの就職を実現しております。

課題として、令和8年7月から、法定雇用率がさらに2.7%に引き上げられる予定であるので、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。

令和7年度の取組(2)で、今後未達成となることが見込まれる企業に対しては引き続き関係機関と連携して支援を進めていきたいと考えております。

続いて、取組実績(3)外国人の雇用になります。県内では外国人労働者数、雇用事業所数は全国最少ですが、近年資料右の上表のとおり外国人労働者が増加し労働者数、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、事業所の訪問指導に取り組んできました。

また、秋田県庁開催のセミナー周知等への協力も行っております。

課題としては、外国人労働者の増加を踏まえて適正な雇用管理、職場定着支援に引き続き取り組む必要があると考えております。

今後の取組については、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に取り組むと考えております。

(4)就職氷河期世代の方々を対象とした支援については、今後氷河期世代も含むミドル・シニア世代ということで、もう少し幅を広くして、引き続き必要な方に支援が行き届くようにしっかり支援を行っていききたいと考えております。

職業安定部からは以上です。

【総務部長】

総務部長の立花でございます。私からは、徴収業務の重点施策について説明をいたします。

重点施策は2点ございまして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関しては厚生労働省が定めているオンライン利用率引き上げに係る基本計画の中で令和8年度末までに30%を目標と掲げているところです。秋田局においては令和6年度の取組実績の中で電子申請の利用率が令和6年度で25.8%となっており、引き続き令和8年度までに30%に近づけるように取り組んでいくことにしております。令和7年度においては、取組予定として利用勧奨と関係団体への協力要請を続けていくこととしております。

2点目は、労働保険の未手続き事業一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減の2つになります。

これは労働保険制度の根幹でもある、未手続き事業、要するに労働保険に加入をしていない加入の手続きをしていない事業場への対策と収納未済保険料を支払わない事業場への対策となります。

令和6年度の取組実績は加入勧奨の状況として未解消で137事業所がまだ残っており、収納率に関しては令和7年1月末時点で75.57%。令和5年度の最終的な収納率は99.12%と全国と比べ若干高い数値になっております。

課題等については、最終的には制度等への理解を示さない事業場、保険料を支払わずに済んでいる事業場に対して出来るだけ厳しい対応をしていくこと。令和7年度においては取組予定として未手続き事業には加入勧奨等手続き指導の実施を行っていく、収納未済には滞納整理等、出来るだけ厳しい対応をしつつ、きちんと保険料を支払ってもらうという対応をしていくことです。以上となります。

【森会長】

ありがとうございました。

それでは事務局から説明がありました、議題(1)についてご意見、ご質問をいただきたいと思いますが、まずは挙手をいただいて、私が指名させていただきますので、それからお話をいただきます。

その際には、説明資料の何ページののところと最初におっしゃっていただければ、他の委員の皆さんも同じページを開けますので、その後ご発言をいただければと思います。

なお、事務局説明以外でも、質問したいこととか、このような意見があるということがあればそれでも構いません。その場合には、その旨を説明していただいて、発言していただければと思いますのでよろしくをお願いします。

それでは皆さんどうぞ。はい、曾我委員どうぞ。

【曾我委員】

意見を申し上げる前に1点だけ、今まさに2025春季生活闘争の真っ只中であるということ踏まえまして、現時点での情勢共有をいただければということで発言させていただきます。

昨日まで、大手企業の指定回答日を迎えたということ踏まえ、数字が大きく出揃ったところです。満額回答、もしくはそれ以上と、業種によっては賃上げをしたくてもなかなか追いついていけないという企業間のバラつきがあるということが昨年から続く傾向なのかと思っています。

冒頭、山本局長のご挨拶にあったとおり、33年ぶりの高水準という状況にあったわけですが、秋田においては、今現在の要求ベースということですが、5割程度の要求の状況にあり、1万7,800円台、率に

して7%以上という連合秋田が掲げた要求水準よりもかなり高め的水準となっています。これは全体の水
準というよりも300名未満のいわゆる中小といわれる企業が1万7,000円台という大きな数字を出して
います。

要求ですので、あくまで結果が伴わなければ意味が無いわけですが、問題としているのは33年ぶりの
高水準と言われた昨年ですけれども、実質賃金がそれに追いついていないといった問題が非常に大きな
課題であります。ぜひ、社会保険料の割合が高いであるとか、物価高について安心して暮らせるための施
策を、全員で共有いただきたいという思いで、1点目の発言とさせていただきます。

それでは意見ということで、2ページをご覧ください。

最低賃金制度の適切な運営、今後の取組予定という部分で(3)の右側に、事業主の皆様へというこ
とで賃金引上げの特設ページというのがありました。

私も、拝見させてもらったのですが、県内企業のどういう業種がこのぐらいの平均賃金であるとか、従
業員が2名であってもこういう施策で賃上げに取り組んでいるという実績が載っておりました。

ぜひ、この部分を県内広く事業主の皆さんにご覧いただいて、これだったら自分の会社でも出来るんじ
ゃなかろうか、というような気づきにいただければと思いますので、ぜひ情報発信含めよろしくお
願いしたいということを申し添えて、私からは以上です。

【森会長】

ありがとうございます。

今の事に関連して、何かご発言ありますか。

【面山委員】

今の事に関連しまして、2ページのところです。

最低賃金、昨年もかなり上げたんですけど秋田は残念ながら全国で一番下ということになっているん
ですが、資料を拝見しますと、影響率がかなり高いということになっているようなんですけども、今年も
かなり最低賃金が上がることを予想されていると思うのですが、実際まだそれを達成できていない事業
所がかなりたくさんいるという状況にあると思うので、賃金を上げることの支援というのを先ほどご説
明いただきましたけど、短期的な支援も重要なのでしょうか、やはり企業がどういうふうにしたら
賃金を上げていけるのか、事業の合理化とか、あるいは設備投資とか、そのようなことをして賃金が上げ
られるような事業内容にするということも重要なのではないかと思うのですが。

そういうところにつなげる支援とか、そういうところに相談するというようなことは、仕組みとしてあ
るのでしょうか。

【森会長】

面山委員、ありがとうございます。では事務局からお願いします。

【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。

先ほど曾我委員からもお話がありました、賃金引上げを起点とした成長分配の好循環が動き出しつつ

ある中で、この動きを一時的なものにとせず、好循環を持続させるために2025年の賃上げが最も重要と捉えております。

このため昨年の11月26日内閣総理大臣と労使代表による、政労使の意見交換が行われて、その後各地域において地方版の政労使会議が開催されています。

秋田労働局においても1月30日に秋田県知事、連合の小川会長等にご出席いただき、秋田いきいきワーク推進会議を開催させていただいています。

公労使、有識者、金融機関により、賃上げに向けた各機関における取組の共有・意見交換等を行って、賃上げの地域への波及に向けて取り組んでいるところです。

また令和5年6月に、秋田県において県内13機関団体による価格転嫁の円滑化に関する協定を締結しています。

秋田労働局もこの協定に参加して、先ほどご説明した、業務改善助成金をはじめとした賃上げに向けた環境整備の各種支援策の周知活用に取り組んでいるところです。

引き続きこうした取組みにより地域における賃上げの波及に向けた対応を進めていくということにしています。

なお、今年度に関しては賃上げ支援の取組として、参考資料の方にもお付けしております。

参考資料の1番目として、「賃上げ」支援助成金のパッケージとし、業務改善助成金だけではなく、賃上げに向けて企業の様々なニーズに応じて利用しやすくなるよう、パッケージとした助成金ということを示しながら、企業等支援に向けて取り組んでいきたいと考えています。

それから、企業への相談等に関しては、秋田働き方改革推進支援センターという機関があり、労務管理の方を含め社会保険労務士の先生等が無料で相談に応じていただけることとなっています。

来年度も委託事業として実施することになっていますので、機関の周知等も含めて賃金引上げに向けた支援を、労働局として、しっかり取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【森会長】

よろしいでしょうか。他にこれに関連したことで何かありませんか。

それ以外でも構いません。はい、阿部委員どうぞ。

【阿部委員】

マルダイ労組執行委員の阿部です。よろしくお願いいたします。本日は貴重なお時間ご参加させていただき、ありがとうございます。私からは8ページの仕事、育児、介護両立支援についてです。男女の賃金差異はやはりあって、女性は上を目指せなくてパートの方等は、現状で満足してしまっているところがあり、そこには家事、育児、介護等の限られた時間の中で働いていることが現状で、女性でも活躍できる場やチャンスがもっとあれば視野が広がって色々な分野で活躍出来るかと思えます。

これから社会に出る若者達、学生に向けても、このことは大事かと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【森会長】

はい、ありがとうございます。この意見に関しまして、何か付け加え、もしくは意見があるという方はいらっしゃいませんか。はい、渡部委員どうぞ。

【渡部委員】

質問ですけれども、8ページの課題の男女の賃金の差異のところ、差異の要因を分析し、数値だけで分からない云々というところから、これからの課題に挙げられているんですけど、現状でこの差異の要因というものは一体どういうものがあるのか、分かる範囲で教えていただけますでしょうか。

【森会長】

はい、では、事務局からよろしく申し上げます。

【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。

阿部委員から女性活躍についてのお話がありました、女性の活躍ということでは男性の育児参加などが非常に重要となります。令和7年4月から改正育児・介護休業法が順次施行になりますので、法改正の部分に関してしっかりと周知をさせていただきつつ、企業が男性も女性も仕事と育児を両立しやすい環境整備に取り組んでいただきやすい助成制度として両立支援等助成金もございますので、これをセットにしてお示ししながら、女性活躍に向けた環境整備への取組を進めて参りたいと思います。

渡部委員から男女の賃金の差異についてのお話がありました。しっかりした分析ということでは、企業によって違っておりますが、私共としては、採用時点では男女ほぼ同一なのですが、採用後の配置部署、異動、あるいはお子さん、育児等の関係があって職場復帰するまで時間が少しかかる部分として、育児休業等の期間があると、復帰した際にブランクがあり、その分昇進が遅れるということ等も結果として出ているのかと思われま。資料としては添付しておりませんが、賃金差異の要因の分析ツールを3月に厚生労働省で公開しましたので、必要に応じてこうしたツールの活用を企業の方に促し、それぞれの企業の課題等を確認していただきながら、その対策をしていただくよう働きかけをしていきたいと思っております。

【森会長】

はい、局長どうぞ。

【山本局長】

補足ですが、男女の賃金の差異にどういうものがあるか、色々あるかと思いますが、例えば、良し悪しは別として、実態として女性社員は非正規の方がかなり圧倒的な数になり、対して男性は正社員がほとんどであるという状態だとすれば、例えば、男性の賃金は高いところになります。女性の賃金の平均を取れば、非正規の方がほとんどであれば比較的安く出てしまい、男女の差異が出てくるパターンが一つありますし、例えば、男女で勤続年数が少し差があるような企業では、男性の方が勤続年数が長ければその分賃金が上がってくるので、比較的高くなるのですが、女性はそこまで勤続年数が長なくて、短期間で辞める人が多くなれば相対として女性の賃金水準は低くなり、男女の差が出てくるということもあ

すので、それぞれの企業の状態や、どのような採用をしてきたかというところにも関わるので、企業次第だと思いますが、イメージとしては、こういったことがあるのではないかと考えております。

【森会長】

はい、ありがとうございました。金田委員、どうぞ。

【金田委員】

T S Aグループの金田と申します。よろしくお願いします。

今のお話はイメージでしょうか。それとも数字的な根拠があったり、聞き取りが実際あった差異の言葉なんでしょうか。

【森会長】

はい、局長、お願いします。

【山本局長】

私が今申し上げたのはイメージで、説明の中でも少しあったかと思いますが、男女の賃金の差異の情報の公表を一定規模以上の企業はしなければいけないのですが、現状として秋田の企業では、数字としてどうなっているかというところは比較的公表されており、その数値は100%ですが、差があった場合に何故そのような差が生じているのかということまで公表していただいている企業は、かなり少ない現状です。我々としては、そこが実は一番重要であり、差があって、それを修正といいますか、直していく方向にあるのかということと、可能であれば直していただきたいところですし、なかなか短期間では難しいということであれば、そのような事情ははっきり言っていただければと思っています。企業個々のところまでなかなか把握できてない部分もありますが、これから少しずつ事情を聞いて、少しでも男女の差というのが無くなるようになればいいと思っています。

【金田委員】

ありがとうございます。

それと、もう一つあるのですが、男性育休についてのお話が結構あったのですが、現場では企業と本人の気持ちだけではなかなか進まないということは最近すごく感じています。男性自体は育休を取りたいと思っても、自分の親が反対していたり、あとは実際に育休をしている間、自分が何をしたらいいか、どのような給料になるかとか、その辺りは企業側も色々説明ができればいいとは思っていますが、男性が育休を取った際の好事例のようなものをもっと展開していただければいいなと思います。ですので、企業側の努力や本人の気持ちも大事だとは思っていますが、これはもしかすると労働局の仕事では無いかも知れませんが、働く人の親世代へのアピールとか、若しくは小さい時から教育制度として男性もきちんと育児に参加するようなことが整わないと社会として受け入れが今後出来ていかないのではないかと、根本的な部分で少し疑問を感じていたので、お話をさせていただきました。ありがとうございます。

【森会長】

この件に対して、どうぞ。

【西村雇用環境・均等室長】

今のご意見については、非常に貴重なご意見とお受けいたします。

労働局では定期的な報告徴収として各企業を回らせていただく機会があります。その中には、育児休業、男性の育児休業等を取得している企業もあると思います。そのような企業から、取組がこのような結果になった等の好事例的なものを収集して、何らかの形で出来るだけ皆さんに広報していければ良いかと思っておりますので、検討して参ります。よろしくお願ひいたします。

【森会長】

ありがとうございました。あと、この件に関しまして何か付け加えもしくはご意見等は、はいどうぞ、佐藤委員。

【佐藤委員】

ホクシンエレクトロニクス佐藤と申します、よろしくお願ひいたします。

同じページで少し教えて頂きたいというところなのですが、6年度を取組実績(3)に、「えるぼし」とか「くるみん」のことが書かれてますが、年々少しずつ増加しているということは良いのかなと思うのですが、全国的に見てこの数字は、どういった位置関係にあるのかというのが一つと、もう一つ少し教えて頂きたいのが、先ほどの説明の中でも、認定をすることによって企業のPRとか採用のPR等に繋がればというお話があったのですが、恥ずかしながら、まだ自社では取ってなくて、これから取ろうという準備をしている最中なのですが、このメリットが、なかなかまだ正直感じられていないんです。

国の事業と思うので秋田県独自というのは難しいのかもしれませんが、秋田県の中でもっと「えるぼし」や「くるみん」を取った企業というのがPR出来たり、先ほどの話ですと公共事業の入札とありましたが、そのようなことに関係しない企業も多分多いのではないかと思うので、取ると良いという良い意味でのメリットをもっとPR出来ればと思うのですが、いかがでしょうか。

【森会長】

はい、回答よろしくお願ひします。

【西村雇用環境・均等室長】

お答えさせていただきます。まず、「えるぼし認定」「くるみん認定」の全国的な状況に対する秋田の位置付けについてですが、「えるぼし認定」に関しては25年1月末現在で全国的には3,307件の認定を把握しております。そのうち、秋田県が19件の認定で全国32番目という位置付けになります。「くるみん認定」は同じく1月末では4,894件の認定を把握しております。秋田県が38件の認定で全国40番目という位置づけになります。

この3月中に本県で2件認定の予定とおりますので、併せてお伝えさせていただきたいと思ひます。各種認定のメリットですが、先ほども少しお話しいたしました、公共事業でのポイント加算はありますが、それ以外として、子ども家庭庁でも「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」として「くる

みん認定等」を受けた企業への助成制度があることはお伝えさせていただきます。

企業のメリットということでは、認定を取ることによって、新たな人材を確保する時に当局で実施している各種面接会等では希望の企業をお断りせざるを得ない機会もあるのですが、優先順位を高くさせて頂いたりしておりますし、女性の募集や学生の応募状況等の話を聞くと、「えるぼし」「くるみん」の認定企業ということを確認して応募してくるといったようなお声なども聞かれているということでしたので、そのような部分に関して、若年労働者にもPRをして効果的な募集採用に繋がるように、私どももしっかりアピールしていきたいと思えます。また「くるみん」「えるぼし」認定の際には労働局で認定交付式を行い認定される企業をプレスリリースや局ホームページなどで広報、PRさせていただきます。

今後は、認定交付式など意見交換の場で企業の取組等の状況、認定後にどういった効果、変化があったかというものを把握し、制度の周知に活用していければと思っております。

【森会長】

私から、よろしいでしょうか。この点に関してですが、重要なことは、本日、教育関係の委員が一人もいらっしやらないので大変忸怩たる思いなんですけれども、この内容に関しましては先ほど金田委員からもお話がありましたように、文科省とも連携して教育的な指導として、教育的な配慮というところで、授業の中に色々もっと盛り込んで含めていただくというようなことをやっていかないとなかなか難しいのではないかと思います。

これは省庁間での色々な立場もあるのかもしれませんが、発信するのはやはり厚生労働省しかない。ただ行っていただくところとしては文科省も含めて総合的に取り組んでいかないといけない。全体を上げるということなんです、一番の問題点として秋田県の実情を今お話いただいたようにかなり下の方にある。そうすると秋田県出身の若い女性は、やはりもっと条件の良い所にどんどん出ていってしまいます。そうするとますます人口が減る。出て行った向こうで結婚されるということになるとまず戻って来ないということもありますので、そういう意味では全体の問題でもありますけれども、同時に、各県対抗という訳ではありませんが、秋田県の質、レベル、状況を上げていかないといけない、人口対策も含めてです。色々なところで活力が失われることになっていきますので、その意味でぜひ秋田県の教育委員会に何か物申しても良いとは思いますが、よろしくお願ひしたいと思えます。

それではこの件は終わりにしまして他の内容でも構いませんので、どうぞ若泉委員。

【若泉委員】

東電化工業の若泉です。よろしくお願ひします。

質問が一つと、外国人雇用に関する現状をお伝えしたいというのが一つです。

その前に今日の運営方針をちょっと見てまして、今までであれば例えば女性をもう少し社会進出するためにはどうしたら良いか、外国人を、障害者を社会進出させるためにはどういう補助をしたら良いか、という内容で進んでいたと思うんですけど、今回は雇用しているありきの管理面と言いますか、そのような運営方針が多いのかなというように少し感じています。まだ進出していないんじゃないのかというところは、これは個人的な感想として先に述べさせていただきます。

それで、質問ですが、公的にオフィシャルとして大学生の就職活動はいつから出来て、いつ内定を出せて、いつ会社が判子を押せるのかというのが、オフィシャルにその時期はいつなのかをまず知りたいと

というのが1点です。

【森会長】

事務局、よろしくお願いします。

【今野職業安定部長】

まず、広報活動開始、情報提供は3月1日以降になり、採用選考活動開始が6月1日になっており、正式内定が10月1日以降となっております。

【若泉委員】

すみませんが、何年生ですか。

【今野職業安定部長】

4年生です。

【若泉委員】

現実的には、3年生は、もうほとんど決まっています。これは許されるんですか。

【今野職業安定部長】

お願いをしていくということになります。

【若泉委員】

我々の企業は真面目に従っているんですけども、正直に言って、その時にもう大学生はいないです。

【森会長】

少なくとも、東京の大学の場合には、まず卒論を担当する前に決めてくるようにと。それからでないと卒論も出来ないの、まず決めてくるようにというように言われますので、当然なことながらその前から動きますよね。秋田県はしていませんけれども、東京の大学でそうしていると言われると、秋田大学の学生たちもかなり焦ってですね、いろんなところへ行かざるを得ない。

【若泉委員】

そのように思いますので、そこがダメだということじゃなくて、やはり、私は現実に合わせていくということだと思えます。

現実に合わせて、例えば3年生の12月からは就職活動はしていいんだとか、内定は出していいんだとか、そのようにオフィシャルに解除していただかないと、純粹に守っている企業が動き出す頃には、正直言ってもう学生はいないんです。ですので、その辺はぜひ是正と言いますか、陳情と言いますか、ぜひ現実に合わせてところで改定をしていただければと思います。それから2番目は、外国人雇用で7ページ、外国人労働者の適切な雇用管理のためとなっているのですが、全国最低ですというお話の中で、すで

にもう管理の話が出てきてしまっていて、それよりは外国人がもっと働きやすい県にしましょうとか、採用を促す方が先なのかなというように思っています。

他県を見ると雇用してても、少し乱雑な扱いをしたりというところは確かに見受けられると思うのですが、秋田県として、まだそんなに居ないのに管理の方に先に行ってしまうので、今後増えるのかなという疑問があります。その中の一つで、私の会社でも、今、外国人研修生の方が13名いますが、何点か問題とといいますか、企業努力が足りないと言われればそれまでなのですが、私の会社は山の中にあります。すると働く時は近くに家を借りてあげればいいのですが、食べ物に困ってしまいます。特に冬は自転車も乗れないので、今、私の会社で何をしてあげてるかという、管理職が日曜日に彼らを車でスーパーまで、買い出しに毎週連れて行っております。

雪が無い時は、自転車で行って来てくださいと話してますけども、秋田の場合は季節柄どうしてもそういう利便性が少し悪くなるという部分が企業としては少し困っている部分かなとは思っていますので、適切に雇用管理をするのも然りなんですけども、雇用管理をしているかどうかを各企業に回った時に、困りごとというかそういうものも、ぜひ聞いていただいて、県として、何か助けていただける方法等があれば非常にありがたいと思います。

【森会長】

若泉委員の会社の研修生は、どこの国の方ですか。

【若泉委員】

ベトナム人が13人おります。ただ寒いと言ってみんな3年で帰ってしまいます。

【森会長】

ベトナム語とのコミュニケーションは大丈夫なのですか。

【若泉委員】

基本的には日本語です。私の会社の場合はベトナム側の送り出し機関が日本語学校なので、日本語学校で学んだ方が来ます。ただし日本側の受け入れ機関は、福島県の会社です。ですので、やはり秋田県の方も受け入れ団体、確かに最近2~3出来てきてますけども、受け入れ団体の方は、みんな日本人の方が行っている、しっかりされてると思うんですけど、その国の送り出し機関がしっかりしたところだといいい方が来てくれる。それとあとは来年だったかと思いましたが、法改正されて研修生も転職できるようになると、必ず時給の高いところに流れてしまう。そうすると研修生だから、必ず取れるという時代がもうすぐ先に無くなってしまいうんです。

すると秋田県の労働力ってどこから確保するんだということは、別に外国人研修生が最後の切り札じゃなくなる時代が1年、2年先にあるので、やはり賃金も含めて真剣に労働人口確保というのは必要かと思えます。

【森会長】

ありがとうございます。はい、どうぞ。

【今野職業安定部長】

若泉委員の実態の話、まさにおっしゃるとおり、難しいという声、たくさんあると思います。

労働行政としてもものすごく難しい部分があり、果たして外国人雇用を進めるべきというふうに前面に出すのか、それとも外国人雇用というのは一つの選択肢ですよという形なのか。ここは非常に難しく、労働行政の基本としては困っている求職者と人材確保に困っている事業者を結びつけるということになっており、日本国内だけの労働市場で見れば、現実はずっとあえて置いておいてという話になるのですが、例えば高齢者の方とか障害者の方とか生活保護の方とか、働けなくてむしろ困っている、何か支援が必要だという方もいる。そのような困っている人はとりにあえて置いておいて、外国人雇用を促進するのか、ということになってくると、なかなか、価値判断としては難しい部分が出てくる部分があるということになります。これは、あくまで労働行政としての話をしております。そのような中で労働局の役割としてはどうなるかということになると、雇っていただく時のルールを決めておきましょう、それを守るようにしましょうということ、雇うにあたっての基盤として、基本的には雇う方、雇われる方相対でということになると思うのですが、その間がスムーズに動くようにというような支援になってくるということになっております。

今回、育成就労で、転職して出ていくんじゃないかという話もあったのですが、そこもやはり同じような話で、3年間ずっと同じ会社で働かなければいけないとなって、転職というのは、例えば労働基準法違反のような、労働者の方に非常に厳しい状況があったというような特殊事情でなければ認められてこなかったというような状況がありました。それが人権侵害ではないかというような国際的な批判も受けておりましたので、今回、育成就労制度になるのに、転職を一定程度の要件で認めたというような流れになっています。

現実面では、なかなか難しい部分はあると思っております。その中で労働局は今後どう関わっていくかということですが、育成就労の中で転職が円滑に行くようにということには何らかの形で入ることになって、検討が進められております。

具体的にはまだ決まっていますが、新たな役割が決まってくれば、それに沿って進めていくということになっております。確かに、いただいたようなお話はいろいろ聞いており、管理団体に入ると、毎月何万か上乗せになる、宿舎も用意しなければならぬ、おっしゃったような話も聞いたことがあります。毎週末に社長の方が釣りに連れて行って気晴らしをしてあげているという話も聞いたことはあります。そのような中で、どういう事が出来るかということになってくるのですが、雇用管理面で相談に乗るといって、雇用管理の改善と言いますか、先ほど日本語、ベトナム語というお話があったのですが、例えば就業規則の多言語化とか、外国人が働きやすい場を作るという点では助成措置等を設けています。

あとは、能力開発になります。人材開発支援助成金として日本人労働者の職業能力開発を行っていますが、外国人でも、技能実習でも可能となっており、現に一部コースで使っていただいているような例もあります。このような限定的な支援になりますが、出来ることについては行ってまいりたいと考えております。

【森会長】

はい、ありがとうございます。よろしいですか。

【若泉委員】

外国人は、あくまでも一例ですので、何もかも全部よそに置いて外国人をたくさん入れてくださいというつもりはないです。私は、根本的には秋田県の労働人口をどうやって確保するかっていうところの一つとして、外国人も私の会社でも雇っていますので、それを少しお話させてもらいましたので、ぜひ外国人だけではなくて、例えば障害者雇用とか、障害者雇用であれば本当は障害レベル別の賃金を作ってほしいと思ってますけれども、そういうところだとか、女性もどうやって活躍していくのかというところもまだまだ可能性があるのかなと思いますので、是非そちらにも力を入れていただければと思います。

【森会長】

ありがとうございます。はい、どうぞ。

【小野委員】

外国人労働の量的な側面と言いますのは、国の方で増やすべきか増やさないのかという地域ごとにニーズが違うでしょうから、一律にというお話でしたが、秋田県の方も増やそうとしておりますので、その後について、管理の仕方等々も含めて、あるいは量的な増加を図るためにはどういうものが必要なのかということについても、国の方から秋田県の方への連携、指導の方を強化していただいて、おそらく労働力人口の改善の一策だと思いますので、ぜひ強力に進めていただきたいと思います。

それで、一点だけ質問させていただいてよろしいでしょうか。1ページの「賃上げ」支援助成金パッケージということで右上の方に表がございます。秋田県はご承知のとおり、賃上げもなかなか厳しい状況にありながらも支援助成金の利活用についても、申請件数含め、非常に低迷しているという実態にあることは、皆さんもご承知かと思うのですが、その改善を図るためにも「賃上げ」支援助成金パッケージを今回設けましたと説明がありました。これが一つのポイントになっているのですが、どうも説明を聞いて、何がどう変わるのか、なぜこれが一つの起爆剤と言いますか、申請件数を増やす大きな力となるのか、と言いますのも、これは助成金の申請受付窓口が労働局の中でも多岐に渡っているはずで、ここで書かれている生産性向上のための支援、正規・非正規の格差是正への支援、より高い処遇への労働移動等への支援、それぞれに現行でも申請受付の窓口が一つとなっている可能性もあるのですが、いずれにせよこのパッケージという事を進める事によって現状からどう変わるのかということについて、もう少し詳しく、例えば一つの申請が来たら、いや、実はこういうものも利活用可能かもしれませんよ、ご検討くださいということを労働局から逆に企業側に持ちかけてみるとか、やり方も含めて、何がどう変わるのかということ、かいつまんで教えて頂ければありがたいと思います。以上です。

【森会長】：はい、では、よろしく申し上げます。

【西村雇用環境・均等室長】

確かに小野委員がおっしゃっていただいたように、助成金は各分野にまたがっており、申請窓口もそれぞれ違っている所があります。まず、説明させていただくと、業務改善助成金とこのパッケージにおける

働き方改革推進支援助成金、こちらに関しては、雇用環境・均等室の取り扱いとなっております。それ以外の助成金に関しては、審査等を職業安定部で実施しているというところです。今回、パッケージとしてお示しさせていただく事については、これまでは問い合わせも含めて、周知等もそれぞれの助成金、個々でお願いする事が多かったということで、パッケージにさせていただいた事によって、まずは、助成制度全般を労働局として、それぞれの部署においてもパッケージとしてPRをさせていただくという格好で動いて参りますので、各企業にとっては、ご覧になって、それぞれの目的に応じて選択していただきやすくなるという事かと考えております。

助成金に関しては、併用してお使いいただくことも可能になっていますので、そういったこと等もご提案させていただきやすくなるのかと思っています。

さらに、助成金は電子申請という取り扱いもさせていただいていますので、それに関しては、それぞれの窓口ではなくて、電子を通じた申請という事も併せて進めていければと思っています。

【森会長】 はい、小野委員、どうぞ。

【小野委員】

お聞きしたいのは、パッケージを作って、これを用いながら周知徹底して、利活用を拡大していきますという事なんですけれども、このパッケージを作ることによって、何がどう変わるんだと、労働局の方でどういう事が変わるんだということを分かる範囲内で、ある程度ポイントを、一つ二つお教えいただければありがたいと思います。全部ではありません。

【森会長】

はい、では、お願いします。

【今野職業安定部長】

確かにおっしゃるとおり、助成金は色々な窓口で受けているとか、どこに相談したらと良いかというお話があり、これらを一つにまとめることによって、我々としても一つとして押し出していくという事になっています。助成金説明会を開催する際に今まではあまりテーマを用いず、また、助成金の説明会自体もそれほど行っていなかったのですが、テーマを設定して、状況に応じてこの助成金が使えますと、説明していくことが出来、まとめただけで十分だとは思いますが、多少なりとも事業場に使っていただく、または、制度を少しでも理解いただくための助けになるのかと考えております。

【森会長】

つまり、メニューやコース化することによって、分かりやすくなったという事ですね。

【今野職業安定部長】

そのようなことになります。

【小野委員】

実は、今野部長には大変お手数をおかけしまして、当方の経営者協会の下部組織に説明会にお越しいただき、生産性向上に特化した助成金について、非常に時間をかけて特別な資料をお作りいただいて、ご説明いただいた事によって非常に分かりやすかったことがありました。今までは助成金は色々ありますと言われてもこれはどこと連携しているんだというのがあまり分からなかったものですから、それが生産性向上のための助成金には具体的にこういうものがあり、窓口が違う場合もあるところも受付窓口を全部一覽でお示しいただき、分かりやすくなったとは思いますが。ただ、今ひとつこのパッケージでということとそういったテーマごとに説明会を開いてやると受け止める方が分かりやすくなるだろうという効果が期待されるということによろしいでしょうか。

【今野部長】

はい。よろしいです。

【森会長】

よろしいですか。他にも、はいどうぞ、佐藤委員。

【佐藤委員】

連合秋田の佐藤です。今のパッケージに関連してなんですけれども、キャリアアップ助成金のところの正社員化コースがあるかと思うのですが、同様のことを県内の市町村でも、秋田市であればアンダー40だとか、様々な支援というのがあると思います。労働局と市町村の補助制度、助成制度等との連携、一緒にPRする等どのような連携を図っているのか教えていただければと思います。以上です。

【森会長】

よろしくお願ひします

【今野職業安定部長】

キャリアアップ助成金のお話もいただきました。市町村で行っている助成措置との連携というのは、すみませんが、今の段階では各所単位ということになります。

各所で出来ていればというところなので、それについてはしっかり行っていかなければいけないと思っています。

秋田県庁でも行っている助成金もあり、例えばキャリアアップであれば、一定要件の場合、氷河期の場合は上乘せになるものもあります。そこは、一緒になって、周知を図ったりということも助成金の説明の機会に県庁と一緒にやっており、引き続き連携していきたいと考えております。

【森会長】

よろしいですか。はい、では山本委員どうぞ。

【山本委員】

山本でございます。話が行ったり戻ったりして申し訳ないです。

先ほど若泉委員からお話があって労働力確保の件で、私も少し思うところがあって述べさせていただきます。スタートダッシュのところでは他のところに秋田が出遅れてしまっているのが若手を確保できないというお話が先ほどありました。

5ページを見ますと、そうは言いますがAターン支援等で東京会場に来場者が67名来たり、秋田会場にも来場者数が延べですけれども389名来る等して、それなりに秋田に興味を示してくださっている方もいらっしゃるというふうに拝見しておりました。

こういった場合、皆さんが、秋田に就職されたわけではなくて、やっぱり合わなくて秋田ではないというところに就職された人もいます。そういった個々の事情について、なぜ秋田に就職したか、だけではなく、秋田に就職されなかった理由について何か調査をして統計をとって、それを資料として企業の方に提供することで、企業の方としても新たな自分たちのアピール点、このようなことをすれば若い人が来てくれるんじゃないかということの次の募集を考える時の資料になるかと思えますけれども、そういった点については何かもう既にされているということでしょうか。

それとも何もそういうことはしていなくて、ただマッチングの時には協力はするけれどもマッチングしなかった時のその理由とかの統計というのは取っていらっしゃらないのでしょうか。

【森会長】

よろしくをお願いします。

【今野職業安定部長】

新規学卒というところで言いますと、どうしてもこちらから統計を取るとするのは難しく、学校にご協力をということになっています。

ただ、秋田県庁において、学生ではないのですが、若い方に関しては調査を取っているものもあり、例えばやりがいのある仕事をやりたいからとか、都会で暮らしてみたいか、あとは、賃金面等、各種魅力的だということが他県へ出た理由として挙げられたりしています。

細かいところでは、おそらくこの話は、若いというか中核的な企業の今後を担える学生に特化する話ではなくて、中核的な長期を担える人材の確保というところに議論はなると思えます。そういう点では、ハローワークで求職者の方に対してどのようなところが魅力的であれば応募しますかというアンケートは取っております。その結果を持って、会社に行って、このようなことをやるというのですよとお話ししております。ただ、経営上の都合もありますのでそう簡単に行くものではないとは思いますが。5ページ目の(1)にありました求人条件緩和については、緩和しなければいけないと見えてしまうかもしれません。

あとは、雇用管理改善コンサルタントについては、雇用管理というと法を違反しているものを元に戻すみたいな印象がありますが、そうではなくて、より良いものにといいところに、集めたところの情報をつなげていくということによってやっております。

高校生で見ると、4,000人位の求人をいただいておりますが、実際の就職希望者数が1,600人位となっております。全員が県内に採用されたとしても充足できないという状況にはなっております。

少し、長い形にはなりますが、魅力ある場というのをしっかり確保していくということと、それをしっかり訴えていくというところで、各所で取り組んでいきたいと考えております。

【森会長】

ありがとうございます。まだまだご意見を承りたいところですが、そろそろ予定の時間となりました。瀬尾委員、よろしいですか。

【瀬尾委員】

はい。次の機会で、発言させていただきます。

【森会長】

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、当審議会の各委員の意見をふまえて令和7年度秋田労働局行政運営方針をもう一度見直していただいて、より一層実効のある行政運営方針にしていきたいと思います。

それではこれをもちまして第49回秋田地方労働審議会を閉会いたします。

円滑な議事進行でご協力いただきまして本当にありがとうございました。最後事務局からよろしく申し上げます。

【高橋監理官】

本日は長時間にわたりまして貴重なご意見等誠にありがとうございました。

以上をもちまして本年度の審議会は終了させていただきます。

令和7年度の開催につきましてはまだ先になりますが、改めて日程調整の上でご案内させていただきますのでどうぞよろしくお願いいたします。

本日は年度末のお忙しい中ご出席いただきまして誠にありがとうございました。