

第2回 秋田いきいきワーク推進会議議事録

平成29年2月21日（火） 13:30～15:30

秋田県市町村会館 5階大会議室

○開会（事務局）

○秋田労働局長あいさつ

本日はご多忙の中をこの第2回秋田いきいきワーク推進会議にご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

会議に先立ち、本会議事務局の立場でご挨拶と若干の説明をさせていただきます。

まず1点目は、第1回会議からこれまでの経緯についてです。

前回の第1回会議は昨年2月5日に開催され、本会議の設置要綱について了承をいただきました。本会議の目的は「働く者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・改善が不可欠であることを踏まえ、労使や行政機関等が意見を述べ合い、包括的な課題解決のための共通認識を得ることを目的に、官民一体となった推進組織として、『秋田いきいきワーク推進会議』を設置する」とされております。

第1回会議では、当面の取り組みとして「労働実態調査」を実施することとし、本会議のもとに設置されます検討部会の協議事項とすることが決められました。

この決定に基づきまして、8月2日に第1回の検討部会が開催されました。

検討部会は、本会議の吉村会長を座長に、秋田大学の石沢先生、経営者協会の高野専務理事、連合秋田の藤井事務局長、秋田県雇用労働政策課の石川課長にご参集いただきまして、事務局の方で用意しました事業主と労働者に対する労働実態調査の調査表と調査方法等の案につきましてご討議をいただきました。その後、事務局の方で労働実態調査を実施して、結果の取りまとめを行っている中で第2回目の検討部会を11月4日に開催し、調査の集計結果についての取り急ぎのご説明を行い、ご意見をいただきました。

1月31日には第3回の検討部会を開催し、本日提出させていただいております資料No.1「秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書（案）」、No.2「秋田県内の『働き方』に関する論点・課題について（案）」及びNo.3「秋田いきいきワーク推進会議工程表（案）」についてご議論をいただきました。

本日は、部会の検討結果を踏まえた上で、資料を提出させていただいておりますが、説

明の2点目としまして、これらのアウトラインを簡単に紹介いたします。

まず労働実態調査の事業主調査につきましては、県内の31人以上の規模の企業の80%以上にご回答いただき、業種別・規模別の結果について、かなり信頼のおけるものになっていると思われまます。

また、労働者調査につきましても、連合のご協力で傘下労働組合経由で3,000人ほどの労働者の方に配付いただき、6割以上の回答を得るといふ、これまでにないような画期的なものになっています。

こちらの方は性別や勤務先の業種・規模等の偏りはあるものの、それらを踏まえて読み取れば、これも大変参考になる結果になったと思います。

これらを踏まえて資料No.1の調査結果報告書は、秋田県における「働き方」に関する議論の土台として、データやグラフを中心にまとめています。

また、資料No.2の「秋田県内の『働き方』に関する論点・課題について(案)」は、おおまかに3部構成になっています。第1部は、既存の各種統計などから秋田県内の「働き方」をめぐる現状・変化を概観する部分で、一般的な統計資料に加えて労働行政が集計している各種データを、なるべく使っております。また、第2部として、先ほど説明しました労働実態調査の結果から、ごく簡単な抜粋を置いております。第3部は、秋田県内の働き方に関する論点・課題をまとめるという形になっております。

資料No.2は、本会議におきます最終的な取りまとめのもとになるものであり、今の段階では、論点・課題の提示までの中間的な整理にとどめさせていただいております。

資料No.3のなかで具体的に記載しているとおおり、今後、事務局でこのアンケート調査を補完するための企業等に対するヒアリングを行い、その結果などを踏まえながら本会議としての最終的な取りまとめを行いたいと考えています。

3点目として、本会議のメンバーとして、新たに秋田銀行と北都銀行に加わっていただいたことについてです。

生産性向上に裏打ちされた働き方の見直しを進めるために、厚生労働省では、融資等を通じて地域の中小企業等と密接に関わっておられる金融機関に対し、労働生産性の向上方策について助言や自社の取り組みを含めた好事例紹介などによるノウハウの提供を期待申し上げます。このため、全国的に本会議のような「働き方」をテーマに、労使や行政などが参集した会議に金融機関の参加を進めさせていただいているところです。

秋田におきましても、秋田銀行と北都銀行に、本会議への参加をお願いしましたところ、

ご快諾をいただいたところです。これら両銀行におかれましても、本会議における積極的なご発言を期待申し上げます。

本日は、よろしくお願い申し上げます。

○出席者紹介（事務局）

○事務局

それでは、議事に入りますので、ここからの進行は会長の方をお願いいたします。

○吉村会長

それでは、議事に入ります。

議題の1番、秋田県内の労働実態に関する調査結果報告書（案）、それから議題の2番の秋田県内の「働き方」に関する論点・課題（案）及び議題3番、秋田いきいきワーク推進会議工程表（案）、これを一括して事務局富塚室長よりご説明をお願いいたします。

【事務局（富塚雇用環境・均等室長）より説明】

○吉村会長

どうもありがとうございました。

大変分厚い資料でございますが資料No.1、それを整理したものが資料No.2で、最後No.3がスケジュールということになっております。

最初に、本日初めてご出席をしております秋田銀行と北都銀行の両銀行の東海林専務様と斉藤頭取様から、もしご意見がございましたら、冒頭、ご発言を願います。

○東海林会員

これからいろんな意見が出されると思いますので、そうしたご意見を聞きながら、発言させていただければと思っております。

また、私どもでこういった案件に対してこういったアドバイスをしてきたという事例があれば、いろいろとお話しさせていただければと思います。

○吉村会長

はい、随時ご意見を言っていただければと思っております。

○斉藤会員

資料No.2に、残業発生の原因として人手不足を挙げたものが5割以上あるということで、長時間労働になっている労働者の方々が考えているのは人手不足のようですが、経営から見ると、その分、人を増やしていくかという、なかなか難しい面があります。

休みも取ってもらいたいのですが、それで生産性の向上が落ちてしまうと、企業の成長がありませんので、そのギャップをどうしていくかというのが大変重要なことだと思います。そのためには、人はある程度増やさないといけないところがあるかもしれませんが、仕事の改革や人事労務の流れなどを経営としてやっていかなければいけないのかなと思います。

○吉村会長

どうもありがとうございました。後ほどまたご意見いただきたいと思います。

それから、資料が今日出ております東北経済産業局岩瀬部長からご説明願います。

○岩瀬会員

東北経済産業局の岩瀬でございます。

それでは、経産局から出しました資料につきまして、簡単にご説明いたします。

【資料の説明】

○吉村会長

どうもありがとうございました。

まだ十分時間がございますので、ここで先ほどの資料No.1、2、3、さらに東北経産局からの今の説明も踏まえて、ご意見ございましたらご発言願います。

○黒崎会員

今回の調査が、非常に多くの対象企業、事業主さんの皆さん、経営者側の皆さんのご協力をいただき、かなり高い精度の回収率を得られたことについて、会議の目的である秋田県内の経済が発展しながら、県民が健康で安心して働き、生活できる社会の実現に向けて、政労使一体となった取り組みの道標的なものになったと思っています。

その上で、アンケートの中身や今後の29年度の取り組みに対する要望をお話させていただきたい。

育児・介護休業に関する調査も補完ヒアリングの中で実施するとなっておりますが、回答の中で「わからない」という回答がかなり多くあったということ、どのように受け止め

るべきかと考えております。制度として育児・介護の制度があるのかという点を確認していただきたいと思ひますし、制度があるとすれば、その周知がどのような方法でされておるのかについても少し深堀をしていただきたいと思ひております。

秋田県は全国的に非正規労働者の割合が低い状況にあります。非正規労働者の拡大によって賃金が低下し、介護の施設に入所することができないとして、やむなく在宅介護をするという理由で会社を辞めざるを得ないという方が非常に増えております。調査の中でも65歳以上の労働者を雇用している企業が75%という状況を踏まえ、今後ますますそうした65歳以上の方々が就労する機会が増えるということからすれば、介護離職の増加も、ますます増えていくのではないかなと思ひます。是非、この補完ヒアリングでは、育児・介護の制度の状況、あるいは周知の方法などについて対応頂きたい。

2点目は、シンポジウムの開催について29年度に実施するとの提起がありましたが、超少子高齢化や人口減少により、労働力が減少している中で、秋田にとどまって働いてもらうために、また、安心して働ける、そして、誰もが活躍できる社会のためにも、連合として一生懸命汗をかいて協力していきたいと思ひています。

3点目は、「働き方改革」の動向を踏まえた検討をしていただきたい。

昨年12月、政府は同一労働、同一賃金のガイドラインを公表し、この3月末までに長時間労働の抑制を含めた働き方改革の実行計画をまとめる流れになっています。今後の取りまとめ案の作成に向けては、こういった政府の動向なども注意する必要があります。

秋田労働局が昨年の4月から9月の期間に県内103の事業所を対象に実施した監督指導の結果、その103の80%に当たる83の事業所で長時間労働や残業代不払いの法違反があったという発表が1月末の新聞記事に載っていましたが、この要因は、さきほど来、言われています人手不足を背景に、長時間労働が増えたことにより、一部の労働者への過重労働の傾向が見られるということです。

アンケートの結果でも秋田県内において1か月に80時間、あるいは100時間という過労死ラインの部分はごく僅かなパーセンテージしかありませんが、他方、このような状況も県内には存在するわけであり、対応策を労働局や経営者団体の皆さんと連携しながら、この機会に行わなければ、どんどん秋田から人が離れていくような懸念を感じています。

○吉村会長

どうもありがとうございました。3点、介護離職の問題、それから12月開催予定のシンポジウムの問題、それから3つ目が働き方改革の動向を踏まえてどうするかという問題、

この点、事務局でご意見はございますか。

○松本局長

1点目の育児・介護休業の深堀については、おっしゃるような形で進めさせていただきます。

シンポジウムにつきましても、なるべく広く県民にアピールするようなものになるよう、皆様のお知恵をいただきながら検討させていただきたいと思っています。

働き方改革の動向を踏まえたという部分については、今まさに中央の方でも検討をしているところですので、そういった状況も踏まえながら、更に来年度の取り組みを進めていきたいと考えております。

○三平会員

私の方からは3点ほどです。

まず1つ目は、資料No.2の15ページの基本的な認識の1番のところ。「人口面での対策とともに」と書かれていますが、受け皿である企業の景況感というものが大きな影響を与えると思いますので、人口面での対策とともに産業振興も組み立てていかないと、なかなか働く場の確保、改善といったものにつながっていかないと考えられます。まずその点をご検討いただければと思います。

2つ目は、こちらの同じ資料の18ページのところです。女性の活躍推進のくだりの一番最後のところで、消極的となる要因を具体的に明確にし、その要因に応じた方策についての検討を行うとのことですが、この女性活躍推進に限らず、現状なかなかしっかりと行われていないという要因も確実にあると思います。なので、是非このヒアリング調査のときには好事例の収集もよろしいのですが、阻害要因、なぜそうなっているのかというような要因もしっかりと分析していただき、それを政策の中に入れていただくことによって秋田モデルというものができていくのではないかなと思います。

最後に3点目は、今もお話が出ましたシンポジウムです。こちらの計画では12月に実施予定とのことですが、12月というと、足元も悪くなっていく中で最適なタイミングなのかどうか、この点についてご検討いただければと思います。

○吉村会長

ただいま3点ご指摘、コメントございましたが、事務局で何かご回答ございましたら、よろしく申し上げます。

○松本局長

1点目につきましては、その辺、皆様のご意向も踏まえて検討させていただきたいと思
います。常識的に言えば、おっしゃるご意見のとおりだと思いますが、一応、皆様のご意
向を個別に確認させていただき修正したいと思っております。

いろいろな阻害要因につきましては、ヒアリングの中で、そういったことも織り込んで
やるつもりです。この資料No.3の2の(4)「基本的なヒアリング内容」の下から3行目
のあたりで、「実施に際しての問題点」を書いていますし、それを当該企業の業種規模の
特徴や企業固有の特徴等との関連も含めて把握したいと思っております。また、政策化と
いうことにつきましては、取りまとめの中で、しっかりとした分析を行い、その結果は中
央に向かって発信しますので、秋田だけでなく中央での政策にも生かされるものと考えて
おります。

シンポジウムの時期につきましては、ご指摘のようなことがあると思いますので、前倒
しにするのか、思いきって後ろにするのか、その辺は来年度のヒアリングや取りまとめの
進行状況にもかかわりますので、皆様と相談させていただきながら、あとは部会で検討し
ながら進めさせていただきたいと思っております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

ほかに、はいどうぞ、浅野さん。

○浅野会員

2つほどお話ししたいと思っております。

1つは、非正規の方の正社員化を図るという流れの中で、秋田商工会議所では厚生労働
省から日商経由でジョブカード制度の事業を受託してやっており、その中で有期実習型訓
練の活用も進めています。

実態調査では助成金の活用などのニーズも出てくるかと思っておりますので、具体的にそうい
う事業所のリスト提供というのは難しいかと思っておりますが、情報をいただけたらと思ってい
ます。

また、非正規を正社員化する中で、様々な形態の正社員化があると思っておりますが、特に、
短時間正社員という言葉はわかっても、具体的にどういうふうに進んで就業規則を直して、
賃金体系を直してやればいいのかというイメージはわきにくいと思っております。ですので、今
後のヒアリング等の中でいろんなその具体例を収集してオープンにさせていただくことによ
って、より短時間正社員というものがそんなに難しくないということが周知され、いろん

な働き方の普及にもつながっていくんじゃないかと思っておりますので、よろしくお願いをしたいと思っております。

○吉村会長

正社員化のテーマですが、局長、何かございますか。

○松本局長

資料の中で正社員化については、キャリアアップ助成金などの施策を例示していますが、有期実習型の助成金には触れていませんでしたので、該当部分に追加させていただきたいと思っております。

多様な正社員化への取り組みはこれからというところが多いかと思っておりますが、ヒアリング先を選定するに当たっては、多様な正社員に取り組んでいるところを優先的に選定して具体例を把握していきたいと思っております。

○加藤会員

前のお二方と関連した形で、重複するかもしれませんが、はじめに正社員転換の話です。

我々の調査の中でも建設業は、技術者のみならず作業員が不足している状況で、県内で工事をする場合に、臨時でやるという方はほとんど無く、正社員で採用するという形になります。そのため、建設会社では雇用の部分でコスト負担が増えています。

ある職種の工事業では、東京と給料が一日3,400円も違うという話があります。

それであれば、もう東京の方へ行ってしまうということになりかねず、なかなか県内への定着というのは難しい。ただ正社員にするだけじゃなく、賃上げもしながら正社員にしなければならないとなれば、東京とのハンデは益々大きくなっていくと思っております。

東京と秋田という、この格差を埋めるような形、まさしく地方創生にもつながることですが、そういう部分を解消していかない限り、全体的な底上げで埋まっていかないんじゃないかと思っております。

ボーナスを増やしてくれとか、今ある臨時の方たちが同一賃金、同一労働というのはわかりますが、もう少し地域格差というものも加味しながら調査していただきたいと思っております。

それから、長時間労働の削減ということがありました。先ほど岩瀬部長さんから説明ありました中小企業経営強化法、これは我々の方でも推進しております。生産性を高めるための設備投資等をやることによって様々な形でそれが人的な部分の負担を少なくしていく

ということにつながる。報告書の16ページに「OA化を含む労働生産性の向上で対応をしていく必要がある」というのはまさにそのとおりだと思いますので、我々も具体的な部分を普及していきますし、是非そちらのアンケートでもそういう話をさせていただければなと思います。

それから、その労働生産性の向上ですが、やっぱり一番なのは、お客さんの注文にいかなる形でも対応していくのが我々の仕事だろうと。いろんな納期があった場合に、業種によっては労働のためのフレキシブルな体制みたいなものも考えているのかどうかというのにも興味がありますので、調べていただければと思います。

女性の活躍推進ということに特に異論はないですが、あえて女性ですかという話です。ことさら女性の活躍推進って、何か女性を優先的にするような施策のように聞こえてしまう。やはり平等の考え方の中で女性がどうだというような考え方を見直してもよろしいのではないかなと思います。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

今の加藤さんの発言は、まさに現実的な問題含んでいるかなと思いますが、

○松本局長

例えば地域格差も加味してとか、長時間労働を削減するための生産性向上の具体策とか、あるいは社内体制で納期との関係や顧客対応との関係をどのように意識して受けとめて、それをどうしようとしているのかとかという部分も含め、アンケート調査は広範な形で行っておりますので、今後のヒアリングの中ではそのあたりも十分意識して把握していきたいと思います。

顧客対応や納期との関係についても、中央の長時間労働削減の議論の中でそれを含めた議論がなされているんじゃないかと思っていますので、いずれ結果が出てくると思います。

女性の活躍に関して、資料に即して説明しますと、まず人口減少の中での労働力率の高まりというのがあり、労働力の中でも人口や性別構成が変化しています。こういった流れを受けて女性、高齢者がますます活躍を期待されるという文脈で整理をしております。

そういった意味では、別にどちらを優遇するとかそういったことを取り上げているつもりはありませんので、もし誤解があるような表現があるとなれば、そのところは直していきたいと思っていますので、何かありましたらご指摘をいただきたいと思います。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

ほかにご意見ございますか。齊藤頭取、北都銀行は女性の活躍推進で先進的な事例を秋田県では進めていますけど、その辺も含めてご発言願えればと思います。

○齊藤会員

実は私も今のご意見に大賛成で、女性の活躍ばかりやっていると逆に女性の方がモチベーション下がってしまうというような状況があります。

私の体験から話をさせてもらいますが、労働力が不足してくるから女性が必要なんだという観点があまりにも強すぎると間違った方向に行くのではないかと思っています。世の中、変化しているわけで、この変化の中にこそ女性の感性、女性の視点が必要だという理解も入れた方がいいと思います。

管理職、あるいは女性の活躍のために管理職をどのくらいにするとかをしてしまうと、モチベーションがぐっと下がるようです。我々のアンケート調査によると、キャリアアップしなくてもいい、今のままで十分働いていけばいいという人が50%以上いました。女性で管理職にならなくたって輝ける人はいっぱいいるわけですので、そういうところを少し強調してスポットライト当てていくというのが、よろしいのではないかと思います。

○東海林会員

加藤会員のおっしゃるとおり男女とも平等だということで、スタートから育てていけばいいんですが、女性を入社させたらこちらからスタート、男性を入社させた場合はこちらからスタートという企業も結構あると思います。ほんとにスタートから平等かということ、ちょっと違うんじゃないかと。

今、齊藤頭取もおっしゃいましたが、女性にどんどん輝いてもらう、活躍してもらわないと、企業がこれからは発展できないというのは事実だと思います。労働人口の比率がどんどん変わってきますので、その辺を見ながらもっていかざるを得ないと思います。

数字目標をどうするかということについて、経営が本気でやるということを示してやるのも一つの手じゃないかと思っています。女性と男性の比率や規模などに応じたやり方があると思いますが、企業に合った育て方や比率などを作っていくことが、全体の底上げにつながっていくんじゃないかと思っています。

本当にこれから女性にどんどん頑張ってもらわないと、なかなか大変な時代になってくるんじゃないかなと私も肌身に感じて思います。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

私が二十数年前にアメリカで経験したことですが、アメリカでは男性と女性が育児も食事も全てフィフティー・フィフティーでした。日本もだんだんそういう姿が出てこない、男女平等の雇用の機会、女性の活躍を更に管理職とか、なかなか出ていかないのかなというのを経験として述べさせていただきました。

○石沢会員

調査結果の関係で確認させていただきたいのですが、今回、企業を対象にすることを先行して行う理由をちょっとお聞きしておきたい。なぜかという、アンケート調査結果で気になったのが労働者の調査の結果で、例えば育児・介護休業のとりやすさとか年休のとりやすさというところで、「わからない」という回答が多かった。ほかの調査結果と異なり、「わからない」というのがすごく目立っているところが気になりますし、年次有給休暇が「とりにくい」と答えている方も軽視できない割合になっています。その理由は、休養や休みをとると同僚に迷惑がかかってしまうとか、自分の仕事がこなせなくなるからとしていますが、これはすごく一杯一杯で働いているということを示しているんじゃないかと思います。こういう実態をもう少し深く掘り下げて、そのポイントをつかむという方が自然じゃないかなと思いますので、理由をちょっとお聞きできればと思いました。

○松本局長

労働者側のヒアリングまでは検討していませんでした。といいますのも、企業の場合には、業種・規模や回答内容を見て、先進的な取り組み、例えば、多様な正社員の取り組みをやっているところや代表性のあるところをセレクトしやすいということや、連絡先を書いてもらっている、そこに電話してアポが取れるということがあります。労働者については、属性的に代表性のある方を選ぶということからして至難の業ということがあり、そこまでの労力を割きづらいために、結果の信頼性が確保できる数の労働者からヒアリングをすることはなかなか難しいというのが本音です。

企業が労働者とよくコミュニケーションをとってれば、その企業を通じて労働者の声もある程度把握できるだろうと思いますが、それ以上に踏み込んだ労働者側のヒアリング調査は、なかなか難しいのではないかと考えております。

○石沢会員

恐らくそういう課題もあるとは思いますが、もし可能であれば、労働者側の深堀のところを今後検討していただければと思います。

○竹下会員

私は女性の方たちの団体を主宰しているので、30代、40代の子育て中の女性の方から再就業についての相談を結構いただきます。その女性の人たちの話を聞くと、キャリアや資格、スキルがありながらも、自分自身を過小評価している方が非常に多いということを感じます。

また、実際に再就職して行ってみたら、状況と違っていて辞めるに辞められないし、どうしたらいいんだろうっていう悩みを打ち明けてくださる方もいますが、なぜこういうミスマッチングが起こるのか非常に疑問に感じます。

昨年の4月に国家資格化されたキャリアコンサルタントを企業で受け入れることで改善につなげたり、企業がテレワークや在宅勤務、ワークシェアリングといった柔軟性を持たせた働き方を認めるような動きをつくっていかなければ、なかなか女性の人たちが再就業してそのまま定着するのは難しいのかなと思います。

私は今年度、厚生労働省から女性の活躍推進アドバイザーを受けましたが、相談はゼロ件でした。これを取得することによって、女性活躍推進の施策を打ち出して様々なアピールすることが企業にとって可能になると思うのですが、そういったことの認知が進んでいないことは非常に残念です。また、新しい働き方を取り入れている企業の実態を見る機会がないと感じているので、それをやることで企業の業績がどういうふうに変わっていったという調査があるものすごくいいと思います。また、離職率が高い企業とか低い企業を分析することによって、一歩進んだ時代に合わせた働き方というものについて感じられるようなものがあるとさらにいいと思います。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

局長、ただいまのご意見について何かコメントございますか。

○松本局長

ヒアリング調査に対するいろんな具体的な注文であり、期待であったかと思いますが、今のご意見も十分踏まえてヒアリングやっていきたいと思っております。

女性活躍につきましても、本人の側の自信をつけるとか、受入企業、再就職に際して体制づくりとか、いろんな柔軟な形が必要だと思いますので、そうしたところも深堀できれば、かなりいいノウハウが掘り起こしできるんじゃないかなと感じた次第でございます。

女性活躍についていろいろ難しい議論はあるかと思いますが、基本的に労働行政として

は、機会均等という大原則がある中で、女性活躍の推進を具体的にどのように進めるかという風に考えています。女性本人が希望されないという場合もありますが、企業側の受け入れの仕組みに行き届かない点があるのも事実です。そういった中で女性活躍を推進することは、人口減少の中での労働力の確保や有能な働き手の確保にもつながることであり、その点に関しては、多分それほど皆さんも異論はないと思うので、そういった点で今後も調査や取りまとめを進めさせていただきたいと思っています。

○吉村会長

最後に、赤川次長、県を代表してご意見を申し上げます。

○赤川会員

県の産業労働部次長の赤川でございます。

数年前まで我々よく一般県民の皆さん、あるいは県議会から雇用の場を確保しろ、雇用の場を増やせということよく言われていましたが、昨年あたりから企業の経営者の皆さん、あるいは県議会から人手不足や人材確保を何とかしろといわれるようになりました。状況が非常に変わったと率直に感じています。

また、県にとってもう一つの非常に大きな課題である人口減少問題への対応についても、4月から新たな部を設置すべく、今、関連条例案を県議会に提案をしているところです。

人口減少問題や人材確保の対応のためには県内企業の付加価値性を高めて、足腰を強くしていくことをしなければいけません。同時に、働く方々が安心して働ける、そしてやりがいをもって働いていくことができる職場環境や賃金水準、労働時間を含めた労働条件の整備、改善ということが非常に重要になってくると思います。

そうした意味で今回の調査結果や今後のヒアリング結果を踏まえてこれから新たな施策の企画立案、そして施策事業の実施、展開に当たって、より実効性のある効果的なものにしてまいりたいと考えております。

○吉村会長

どうもありがとうございました。

私の感想としては、さきほどの東北経産局の岩瀬部長のお話のように、様々な施策事業化に国の財政的支援がありますので、秋田県、企業、あるいは地方自治体も含めて国の財政的な支援をなるべく獲得できるよう進めていただきたいということが一つ、人口減少問題は喫緊の課題ですので、この離職対策がどうあるべきかをしっかり検討しないといけないと思います。

今回、大変いいアンケート調査をしていただいたので、これをもっと我々も含めて深堀をして、どういう業種で何がどうなっているかをしっかり把握し、広くこの場で開示して今後の企業のあるべき方向性や企業をどう強くするかということについてしっかりやるべきと思っております。

そろそろ時間でございますので、資料No.1の秋田県内の労働実態に関する調査報告書、について、今回のご意見をいただきましたものは見直しながら活用させていただきたいということによろしいでしょうか。

また、資料No.2の秋田県内の「働き方」に関する論点・課題につきましても、中間的な取りまとめとしてご了承をいただいて、見直しを含めて、今後、周知徹底していきたいと思っております。

資料No.3、今後の工程表についてもいろんなご意見をいただきましたので、事務局で検討して、今後、成案にしてい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。

それでは、事務局で作業を進めていただきたいと思います、補足説明を事務局の方でお願いします。

○事務局

今日、お配りした資料の取扱いにつきましては皆様方からいただいたご意見を踏まえ、訂正を加えた上でそれぞれの資料から「(案)」を外して活用させていただきたいと思っております。

あわせて、次年度に向けて部会、あるいはヒアリング等行う予定にしておりますので、検討部会開催の都度、皆様方の方には、その結果内容をまたお知らせしてまいりたいと思っております。

資料No.1と資料No.2、本日の議事概要を取りまとめたものについては、労働局のホームページやマスコミ発表を行い、広く周知をしてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○吉村会長

ただいま事務局から説明がございましたが、ご異議がなければ、この方向で進めさせていただきたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○吉村会長

どうもありがとうございました。

局長、どうぞ。

○松本局長

今回、金融機関に新たに参加していただきましたが、参加いただいた趣旨に沿ったご発言について、もしご用意されているものがあればお願いできますでしょうか。

○東海林会員

またの機会で結構です。

○吉村会長

いずれシンポジウムの開催も予定していますので、その際にでもご発言いただければと思います。

それでは次回の開催予定ですが、3回目は11月ごろを予定してございますので、詳細につきましては事務局を通じて皆様にご連絡を差し上げたいと思います。

本日は、これにて閉会をさせていただきます。

どうもありがとうございました。