

## 平成 26 年度 第 1 回長野県労働問題審議会議事録

日 時：平成 26 年 7 月 14 日（月） 13：30～15：40

場 所：県庁 3 階 特別会議室

出席委員：

労働者委員 小林委員、千野委員、徳武委員、根橋委員、細尾委員

使用者委員 加藤委員、水本委員、宮城委員、吉田委員

学識経験者 井澤委員、島村委員、柳澤委員

### 黒柳労働雇用課企画幹

皆さんお揃いになりましたので、ただ今から、平成 26 年度第 1 回長野県労働問題審議会を開催いたします。お集まりの委員の皆様には、お忙しいところ、本審議会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。

本日の審議会は、委員改選後、初めての審議会でございますので、会長が選出されるまでの間、私、産業労働部労働雇用課の黒柳が進行を務めさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。

最初に、本審議会について簡単に説明させていただきます。委員の皆様には予めお配りしました資料の「資料 1」をお願いいたします。本審議会は労働問題審議会条例に基づき設置され、労働問題に関する重要事項について調査審議することとされております。

本審議会の委員につきましては、審議会委員名簿のとおり労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び学識経験者である委員各 5 人、計 15 人の皆様に委嘱申し上げました。委嘱状については、まことに恐縮ではございますが、本日机上に用意させていただいております。

「資料 1」にお戻りいただきまして、審議会委員の任期は 2 年となりますので、何卒よろしくお願い申し上げます。また、審議会の会長につきましては、学識経験者である委員のうちから委員が互選いただくことになっております。

当審議会は公開で開催させていただいており、会議録は発言者の氏名を明記したうえで、県のホームページにて公表させていただいております。後日公表に先立ち議事録の確認をさせていただきますので、よろしくお願い致します。

次に本日の審議会の開催についてご報告します。委員総数 15 名のうち、労働者を代表する委員 5 名、使用者を代表する委員 4 名、学識経験者である委員 3 名のご出席で、長野県労働問題審議会条例第 6 条第 2 項の規定により成立しておりますことをご報告申し上げます。

それでは、小林雇用・就業支援担当部長からごあいさつを申し上げます。

### 小林雇用・就業支援担当部長

皆さん、こんにちは。本日は平成 26 年度第 1 回労働問題審議会に御出席を賜り、まことにありがとうございます。長野県産業労働部雇用・就業支援担当部長の小林資典と申します。どうぞよろしくお願い致します。私の職は、施策を横断的に進めるべく、本年度

設置されたものでございます。よろしく願いいたします。

皆様方お忙しい中を、当審議会の委員改選にあたりまして、委員を快くお引き受けいただき、改めて感謝申し上げます。本年度は、本日を含め2回審議会を予定しております。少ない機会ではございますが、各委員のお力添えをいただき、ご審議を賜りたいと思っております。

さて、最近の景気動向ですが、日銀松本支店が7月1日に発表した長野県内の金融経済動向によりますと「長野県経済は、穏やかに回復しつつある。」とされています。また、県が先月発表した春季賃上げ調査第2報では、平均妥結額4,021円と前年同期比で598円増えており、また、先週発表した夏季一時金調査第1報では、平均妥結額467,154円と前年同期比で59,385円増えています。

長野労働局が6月に発表した5月の有効求人倍率は、前月と同水準の1.08倍となっており、対前年同月比では0.24ポイント上回りました。全国の有効求人倍率は、1.09倍で、前月を0.01ポイント上回っており、雇用情勢は、一部に厳しさが見られるものの、改善が進んでおります。

しかしながら、若者をめぐる就職環境は依然として厳しく、企業と学生との間のミスマッチが生じ、非正規で働く若者が増加するなど問題が生じています。また、女性の就業継続への意識が高まる一方、出産後の継続就業率、女性管理職率は低い状況にあります。さらに、急速な人口減少時代への移行による労働力の不安が日本の将来を左右するような問題として懸念されています。

こうした状況の中、県では、昨年度策定しました長野県総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン」を着実に推進すべく、全力を挙げて取り組んでまいります。具体的には、「確かな暮らしが営まれる美しい信州」の実現に向け、「次世代産業創出プロジェクト」と「雇用・社会参加促進プロジェクト」の2つのプロジェクトを軸に、次世代産業の創出や雇用の促進等を積極的に推進してまいります。

また、3月には、この支えとなる重要な条例として、中小企業振興条例を制定しており、雇用の機会の確保等についても、うたわれております。

本日は、平成26年度の労働行政の概要等につきまして説明申し上げますとともに、特に、将来を担う若年者の就労対策について審議いただきたいと考えております。皆様の豊富な知識と経験に基づく、ご意見ご提言を賜り、県の施策に反映させてまいりたいと思っておりますので、よろしく願い申し上げます。私の挨拶とさせていただきます。

## 黒柳労働雇用課企画幹

続いて、本日は委員改選後初めての審議会となりますので、恐縮ですが、私の方から委員の皆様を着席順にご紹介申し上げます。

柳澤祐子委員、加藤恵美子委員、水本正俊委員、宮城恵美子委員、吉田寧裕委員、井澤和子委員、島村暁代委員、小林和雄委員、千野由香里委員、徳武淳委員、根橋美津人委員、細尾俊彦委員、なお、本日、安藤絵美子委員、福沢恵子委員、百瀬真希委員の3人は、都合によりご欠席でございます。よろしく願い申し上げます。

続いて、長野県側の出席者を紹介申し上げます。先ほどごあいさつ申し上げました小林雇用・就業支援担当部長のほか、着席順に吉澤産業労働参事兼産業政策課長、鈴木人材育

成課長、地域福祉課今井課長補佐、岸田障がい者支援課長、濱村労働雇用課長、米久保人権・男女共同参画課長、大月次世代サポート課長、こども・家庭課福田企画幹、教学指導課春原企画幹、熊谷調整総務課長、以上でございます。

それでは、「議事（１）会長選出」をお願いしたいと思います。

長野県労働問題審議会条例第５条第１項の規定により、「学識経験者である委員のうちから委員が互選する」とされております。この案件の取り扱いについていかがいたしましょうか。

### 根橋委員

第１回目ということもありますので、事務局から案があればお聞かせいただきたい。

### 黒柳労働雇用課企画幹

ただいま根橋委員から事務局からの案とのご意見がございました。それでは、事務局案を提示させていただいてよろしいでしょうか。

（異議なしの声）

### 黒柳労働雇用課企画幹

それでは、事務局案を提示させていただきます。事務局といたしましては、会長には、信州大学で社会保障法、労働法を研究されている島村委員を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）

### 黒柳労働雇用課企画幹

ありがとうございました。それでは、島村会長には会長席へお移りいただき、ごあいさつをいただくとともに、議事進行についてよろしくをお願いしたいと思います。

### 島村会長

ただいま会長に選任されました、島村暁代と申します。昨年、信州大学に赴任したばかりの若輩者で、会長という大役に就くのは大変僭越ですが、精一杯頑張らせていただきます。また、信州に移り住んできたのも昨年で、土地勘がございません。皆様には、ご迷惑をおかけすると思いますが、ご協力をいただきながら、会長職を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

労働法の教育に携わっていて、また、学生を新しく社会に送り出す身としては、ブラック企業の問題やメンタルヘルスの問題など労働環境に関する様々な問題が山積していると認識しております。

この審議会では、労働者側、使用者側、学識経験者そして行政が一同に介して、労使関係や雇用の問題について、お互いの考え方や立場の違いなど理解し合ったうえで、改善策を検討できる良い機会になると思います。

委員の皆様から忌憚のないご意見をご発言いただき、今後の長野県の労働問題に関する施策に反映できますようお願い申し上げまして、簡単ではございますが、ご挨拶とさせていただきます。

会議を進めさせていただきますので、皆様のご協力をお願いいたします。

審議会条例第5条第3項の規定によりまして、会長代理を指名させていただきます。それでは、井澤委員に会長代理をお願いしたいと思っております。井澤委員、どうぞよろしくお願い申し上げます。

#### **井澤委員**

よろしく申し上げます。

#### **島村会長**

次に、本日の議事録署名委員を決めさせていただきますが、私からご指名でよろしいですか。

(異議なしの声)

#### **島村会長**

ご承認いただきましたので、私からご指名申し上げます。小林委員と加藤委員にお願いいたします。

本日の議事は、お手元に配布してある資料の次第により進めてまいります。まず、「(2)労働雇用情勢の現状と課題について」、事務局からそれぞれご説明をお願いいたします。質疑に関しては、ご説明いただいたうえで一括して伺います。それでは、事務局から説明をお願いいたします。

#### **吉澤産業労働参事兼産業政策課長**

(資料2、3により説明)

#### **濱村労働雇用課長**

(資料4～12により説明)

#### **島村会長**

ありがとうございました。ただ今吉澤課長から経済情勢に関して、濱村課長からは労働雇用行政に関してご説明いただきましたが、委員の皆様、ご質問やご意見など順次ご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

#### **根橋委員**

連合長野の根橋でございます。よろしく申し上げます。多岐に渡って経済等の状況をご説明いただきましたが、質問と要望を申し上げたいと思っております。労働行政の概要の働きやすい職場環境づくりの推進、そして我々も非常に期待をしております中小企業振興

条例について等、私どもの認識を含めてご発言させていただきたいと思っております。

県行政で労使コミュニケーションですとか労働教育そして労働相談等、様々な施策に取り組んでいただいているというところがございます。先ほどもご説明がありましたとおり、景気動向や様々な労働の指標が高まってきている一方で、我々に寄せられる労働相談は日を追って多くなっており、また深刻な内容が私どもの相談にも多くなってきているという状況でございます。例を上げると、長時間労働です。歯止めをかける意味で36協定があるのですが、その特別条項が青天井でどんどん伸びていっている現状があり、一番悪い例が1,000時間を超える時間外労働を容認するような特別条項が労使協定の中で結ばれているという状況です。最近ハラスメント等も非常に増えておりまして、非情なハラスメントを組織内で隠ぺいするような状況が進んでいるという相談もあるのが実態です。

また、最近特に目立って、「この会社は大丈夫ですか」とか「この会社はいわゆるブラックですか」というご家族の皆さんから寄せられる相談も増えてきて、社会問題化もされております。そうした対策を今後どうとっていくか、また辛い思いをされている働く皆さんが、トンネルの出口を見いだせずにあえいでいる状況をどう打破していくのかといったことが、今まさに求められているのではないかと思っております。

中小企業振興条例のご説明をいただいたとおり、中小企業は地域社会、産業発展を担う原動力であり、雇用政策と中小企業の振興は密接不可分の関係にあって、その双方が成り立たなければ中小企業の発展はないと考えているというところでもあります。そうした中で、県の労働相談の受付状況が1,800件を超えるとご説明をいただきましたが、相談を受けて解決に至るまでどういった過程でされているのか、また労働行政間や労働局等と連携がなされているのかどうかといったことについて、お聞かせいただきたいと思います。

若者の労働相談ですが非常に悩まれている方が多い。先日私どもで学生に対する調査を行ったところ、どこにも入れないかもしれないという心配の声が69%、ブラック企業に入ってしまうのかというのが41.7%寄せられております。そうした中で、この後の課題にも入るかもしれませんが、就職後3年の離職率が非常に高いということが報告されております。3割、4割ということがありまして、長野県内は若干いいということも聞いておりますが、そうした数字をつかんでいればお聞かせいただきたいと思います。

あとは要望の部分でございます。様々な施策も、こうした雇用の現場をどう立て直していくのかということで、課題の本質の追究がなければ、なかなか実行される取組につながらないと思っております。こうした審議会だけではなくて、中小企業振興条例もそうなのですが、地域の現場で、そうした労使の実態また企業の実態等の意見を聞く場を是非とも設けていただきたいと思います。労政事務所が県内4カ所に設置されております。そうした機関も通じて機能強化も図る中で、地域の課題、地域の労使の実態等を吸い上げて、県行政に活かす取組をいただければと思っております。先日も中小企業振興条例で申し上げたのですが、三重県では県下5箇所にそういった場、協議会を設けて、実際に課題を吸い上げて具体的な実効性のある取り組みにつなげていくという報告もなされております。全体を含めて現場実態や課題の本質を踏まえた形で県行政の推進をいただきたいと思います。以上です。

島村会長

ありがとうございます。ただ今根橋委員より、県の方で、労働相談を受けてから解決までどういう過程であるのかという点、並びに労働行政等の連携はどうですかという質問をいただきましたので、まずそちらについて事務局でご回答をお願いいたします。

#### 濱村労働雇用課長

労働相談の関係でございますが、労働相談は4つの労政事務所で行っています。長野県は広いので4箇所だけで全部を網羅することはできないという中で、電話相談が7割位占め、最近ではメール相談等も行っております。1人が何度も相談するケースも出てきておりまして、通常の電話だけでは解決できないものもいくつかございます。そういったものは特別労働相談員の弁護士、社会保険労務士あるいは産業カウンセラーの方々につないでいく仕組みをとっております。更に難しいものは、労働委員会のあつせん、あるいは緊急的なものは労働局にも情報提供をして、お互いに連携を図っていくというのが現状でございます。昨年の特別労働相談の状況を申し上げますと、回数が18件、これは24年の10件から非常に増えております。また延べ人数も24年が18人に対し、25年は29人と増えております。労働相談の関係は以上です。

#### 島村会長

根橋委員よろしいでしょうか。

#### 根橋委員

はい。

#### 島村会長

その他現場の立て直しとして、地域や地域の労使の課題を吸い上げる場を作っていたきたいというご要望がございましたが、この点については前向きに検討ということによろしいでしょうか。

#### 濱村労働雇用課長

労使がうまくやっていくのが私どもとしても望むところでございますので、どのような形がいいのか、そこでどんな議論をするのかというところを確認しながら、また現地機関の意見もどんな様子なのかを踏まえて検討していきたいと思っております。

それから根橋委員から、先ほど離職の話も分かっていたということでございます。今回若者について、新卒者の関係をご審議いただく予定でしたので、資料は出していませんが、昨年度、県で離職状況調査を行いました。その結果、ジョブカフェ信州の来所者で、学校卒業後就職し、離職をしてしまった691人から回答をいただきました。大卒の関係は3年以内に離職した方が17.2%、短大卒では22.9%、高卒では25.2%でございます。中卒はサンプルがわずかしかないものですから、参考までに申し上げますと、中卒はサンプルが2人で、2人100%、3年以内に離職したということでございます。平均すると21.3%でございます。参考までに全国を申し上げますと、全国の大卒は31%、短大等卒は39.9%、高卒が39.2%、中卒が62.1%でございます。

#### 島村会長

ありがとうございます。その他の委員の皆様、ご意見ご質問いかがでしょうか。ただ今、労働側からご意見いただきましたので、使用者側の委員の皆様いかがでしょうか。

では私から質問させていただきたいのですが、中小企業振興条例のところでも聞き洩らしてしまいましたが、2 ページの説明をなさったときに長野県が全国初とおっしゃった部分のご説明をいただけますでしょうか。

#### 吉澤産業労働参事兼産業政策課長

見開きの2 ページの3 の関係者の役割を説明している部分で第6 から 11 条までなのですが、その下から2 つ目の労働団体につきましては、今まで 32 の道府県が制定しておりますが、これを規定しているのが長野県だけでございます。使用者側だけではなく労働団体側も働いている方々の雇用環境の整理などについて一緒に協力してくれることを規定するというところでございます。

#### 島村会長

ありがとうございます。労働団体というのは具体的には、組合とかが入ることですか。

#### 吉澤産業労働参事兼産業政策課長

労働組合法に規定されているものでございます。

#### 島村会長

その他いかがでしょうか。

#### 徳武委員

連合長野の徳武と申します。よろしく申し上げます。先ほど説明があった中で、「資料5 雇用・社会参加促進プロジェクトについて」の「アクションの1 女性の雇用と社会参加の促進」というところですが、平成 26 年度はハローワーク求人端末を利用した就職支援だとか、色々な取組をされるということですが、課題の中に「相談やアンケートから、就職に向けた具体的な行動に移せない女性が多く、就職活動の実践につながる適切な支援が必要」となっています。具体的な行動に移せないという理由なのですが、例えば子育てが始まって子供を預ける場所がないとか様々な理由があると思うのですが、どういった事が理由として多いのかをお聞きしたいということ。あと先ほど離職率の県と全国の割合のお話もございましたけれども、先日も新聞報道等でも理由についてはありました。その理由についても県内について全国のものと同様なのかどうかも含めて、その辺りのところもお聞きしたいと思っております。2 点でございます。よろしく申し上げます。

#### 島村会長

ありがとうございます。その問題についての理由と離職率の全国との比較について事務

局の方でよろしくをお願いします。

#### 濱村労働雇用課長

労政事務所等で行っているのですが、新しく始めた就労相談で子育て中の女性が集まっている所に行って相談等をしてきております。そういった中で就労になかなか結びつけない理由というのが、一つは条件面がございまして、女性の場合の働く理由が家庭との分担がありますし、所得を少しでも増やしたいといった時に労働条件でなかなかいい企業を見つけれない。あと1番は保育の関係です。色々悩んでいる方が多い。すぐに働きたい人もいれば、1年後子供がようやく学校に入るタイミングで働きたいとか色々な方がいます。今回行っている就労相談でもいくつかセミナーを考えているのですが、そのセミナーの中でも保育関係、あるいは所得税の関係、そういった色々なセミナーで相談に乗っていきたくて思っております。

それから離職の理由でございまして、昨年の調査では事業所側と離職した人側からの理由を聞いておまして、事業所側の理由で1番多いのは「家庭の事情」、次いで「仕事が面白くない」、「職場の人間関係がうまくいかない」というところで離職しているのではないかとというのが事業所として感じているところです。一方離職した方に聞いたところ、男性の場合は「契約期間満了による等その他」の理由が多く、次は「仕事上のストレスが大きい」、「キャリアアップのため」次に結びつけないから辞めていく方、「解雇」で辞めていく方がいらっしゃる。一方女性は「結婚、出産、介護等家庭の事情」で辞めていく方が1番多い。次は「仕事上のストレスが大きい」、それから「肉体的、精神的な健康上の問題」となっているところでございます。

#### 島村会長

全国との比較ではいかがでしょうか。

#### 濱村労働雇用課長

離職の理由は私ども独自で調査したもので、全国比較はできていないところでございます。

#### 島村会長

ありがとうございます。徳武委員よろしいでしょうか。

長野県は保育所の待機児童がゼロだとよく伺っていたのですけれども、やはり保育にたどり着けていない親御さんが多いのでしょうか。

#### 濱村労働雇用課長

待機児童はゼロなのですが、親からすると少しでも条件のいい所に保育所があればいいというのが1番の理由だと思っています。それは保育料の関係もそうでしょうし、働く上では自宅の近くがいいのか、あるいは働く場所の近くがいいのか、いろいろとあろうと思いますが、親が求めている所に果たしてどのくらいあるかという事が問題ではないかと思っています。

## 島村会長

ありがとうございます。

## 水本委員

経営者協会の水本です。新卒の離職率の関係で言いますと、先ほど、私ども正副会長会議を行ってしまして、その中でも出たのですが、経営者の方が離職をする理由が良く分からないという。それで昔よりはずっと増えてきているようなご意見がございました。経営者側からすれば研修もして費用をかけて育成している訳ですけれども、それが1年も満たずに辞めていく。経営側は辞めていく理由が分かっていないというのが現状だと思います。一応参考までにお示ししておきます。

## 島村会長

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。

## 井澤委員

お伺いしたいのですが、離職者の関係で、今使用者の委員さんからお話があったのですが、例えば労働者側の委員さんの方で、相談として1番切実な「辞めたい」、「続けたい」という相談も沢山あるのではないかと思うのですが、たぶんそちらの方へは本音でお話しする事が多いのではないかと思うのです。今これを見ると3割から4割の人が3年で辞めてしまう。辞めてしまってもいいのなりたいのですけれども、多分その後また新しく就職ということは大変なのではないかと思っているものですから、離職の理由、その辺りの感触としてはどんなものがあるのかということをお話していただければと思うのですけれども。

## 根橋委員

完全に結びつくかどうかは分からないのですが、我々に相談を寄せられる中で、基本的なワークルールなり労働法の知識が学生時代に学ぶ機会がなく、そのまま入ってきてしまっているというのが相談によると結構多いのです。入社されて話し合う相手もいないと。自分が会社でやられていることが、本当に常識なのか非常識なのかといったところも分からずに、1人で悩まれているというケースが非常に多いと思います。我々に相談に来た方はいいのですが、来られてないということ。これは一般的に全てに当てはまるかは分かりませんが、以前は企業側で短期、中期、長期で人材育成をしっかりと、就労感も社会人としてのマナーも含めて、多彩な人材育成や教育も含めた形でしたが、今はそういったシステムが成績成果主義みたいなのも含めてあると思います。社会システムは歯車で回っていますので、そうした機能を企業側が変革してきている、ところが、教育機関も含めて、以前のままで、ただ単にそういう教育指導を受けることもなしに、企業側にお任せをして入った実態があって、すぐに入れば求められるというのも多いのかという認識はしていますけれども。

## 水本委員

確かに、企業も人員を絞ってきていますので、昔は大勢の人に関心を持ってもらっていたのだけれど、最近はおっしゃるとおり希薄になってきていると思います。技術もそうですけれどもやはり教えてくれる人がいない。ですから1人で浮いてしまうという問題もあると思います。人員もどんどん非正規が多くなっていますから、社会的な弊害の一つなのかと思います。ただ辛抱が足りないというのも、ふっと辞めてしまうというケースもかなりあるみたいで、会社側としてもどこが悪かったのかそこが分からないといったケースも結構あるみたいですから。

## 小林委員

私も何件か相談を受けたことがあるのですが、理想と現実のギャップがあまりにもすごかったというのがあって、「こらえて頑張るべきですか」「見切りをつけた方がいいのでしょうか」という相談を受けたことがあります。先ほど根橋委員がおっしゃったように、ブラックなのかこれが普通なのかその判断がつかない。私もちょうどこれから就職をする子供が3人おりますが、後で論議になるのでしょうかけれども、インターンシップというのは大事だなと。それから高校生や中学生のうちの就労のための勉強といえますか研修が、今は中学生が4日間位ですか。

## 春原教学指導課企画幹

教学指導課の春原です。平均すると2～3日位です。

## 小林委員

これが大事だというのがすごく感じて、女性から相談を受けた時には「こんなはずではなかった。こんなことなら、もう少しその時に経験しておけばよかった」というそんな話はいただいたことがあります。

## 細尾委員

県労連の細尾と申します。私は高等学校教職員組合出身ですので、関連があるので話をさせていただきますが、高校生の就職のことが出ていますけれども、大学生の就職について今まづいなと思っていることがあって、私どもも学力をつけて、一流の大学に進学させてあげたいのですが、行った大学の就職活動で子供達が本当に誇りとかそれから人格とかがめちゃくちゃになる訳です。1人で何十社もエントリーをするのが当たり前、その中で正社員にならないと人生の落伍者みたいな錯覚をしてしまうのです。私は同級会で大学生のちょうど3年生位の子と会うと、もう顔色は真っ青ですよ。そのことの強迫観念とか圧迫観念が、正しい選択をなかなかできないような事情があって、もちろん子供の頃からのキャリア教育というのは大事かもしれないですが、それをやればやるほど自分の生きがいとか働きがいは何だということと正社員はどっちで選ぶのかの狭間があって、結果的には正社員を選んでくる事情があると思っています。その辺りについてまた色々な形でご議論いただければと思っています。

## 島村会長

どうもありがとうございます。インターンシップの件もそうですし、正社員か生きがいかという点でも若者の就労、雇用に関わる大事な点ですので、続いて議事の「(3) 若年の就労対策について」に早速入らせていただきます。本日は若年者の就労対策のうち、新規学卒者の支援について議事を進めたいと思います。まず事務局から提案理由のご説明をお願いします。

## 濱村労働雇用課長

資料に移る前に私の方で提案の理由を説明させていただきます。雇用の情勢は今まで説明いたしましたとおり改善しつつありますけれども、雇用環境という視点で見ると、若者の就労環境というのはまだまだ厳しい面があると認識しております。求人求職のミスマッチ、あるいは未就職者が存在するといった中で、希望を持って高校あるいは大学を卒業できないという非常に残念な結果にもなっている生徒もいる訳であります。あるいは先ほどから議論がありますように、せっかく入った会社なのに何らかの理由で辞めてしまうといった、まことに残念なケースもある訳でございます。こういった多くの課題がある中で、私どもはその若者の能力がしっかり発揮できる職場環境を作っていかなければいけないと考えるとともに、離職も防いでいかななくてはいけないと思っております。

そこであまり若者が広がってしまうとなかなかまとまりませんので、本日お願いしたいのは、まずは大学3年生、短大1年生の就職活動からスケジュールが大きく変わってまいります。いかにそういった学生を就職に結びつけるかといったことと、一部では県内の企業の人手不足といった中で、県内企業の人材確保にいかに結びつけていくかといったところで、是非ともご意見ご提言をいただければと思います。秋に予定しております第2回の審議会では、今日意見をいただきました若者の離職防止、あるいは定着支援に向けて意見をいただきたいと思っております。

## 島村会長

ありがとうございます。ただ今事務局から説明いただきましたとおり、新規学卒者、大学3年生と短大1年生に関しての議事を進めてまいります。まずは早急な対応が必要となる就職や採用活動のスケジュール変更の件に関しまして、ご質問ご意見をいただきたいと思っております。それではまず事務局から、資料のご説明をお願いいたします。

## 濱村労働雇用課長

(資料13により説明)

## 島村会長

ご説明ありがとうございました。若者を取り巻く環境についてご説明をしていただきましたが、最初に私の方から感想めいたことを述べさせていただきます。実際に信大の学生にスケジュールの後ろ倒しになることについてどう思うか議論をしてみたことがあったのですが、やはり期間が短くなる分、自分のやりたいことをしっかり見極めて、希望する業種に絞って集中的に就活しなければいけないという、ある種の焦りのようなものを感じてい

る学生が多いという風に感じました。就活の始まる前に自己分析をし、どういう仕事に就きたいのかを考えて、夏休みなどには積極的にインターンシップなり、企業に入らせていただくという授業をこちらでは設けているのですけれども、そういうものに行って職業体験がしたいという希望が多かったというのが私の率直な感想でした。

やはり学生も応募が集中するだろうという企業と、そうではなくて閑散としてしまう企業の二極化を、学生が心配すべきか分かりませんが、心配しているような子達もいましたし、就職と勉強の両立にすごく不安を抱えていました。

長野県が99%中小企業というお話もあつたのですけれども、学生目からしてみるとなかなか中小企業の話聞く機会が少ないということにして、中小企業のフェアとかがもう少し開催されればというような希望も持っていました。

今日のお話を伺っても学生を見ても感じることは、情報があまりに多すぎてしまって、情報の洪水になっている感も否めないということを感じています。複数の情報ツールがあつて、それはそれぞれ重要なのですけれども、それぞれのすみ分けとか自分にとってどこが重要な情報なのかというのを、まだ判断できない時もあるので、その洪水にならないような仕組みというのが必要なのかなと思いました。具体的には民間のものも含めて、県が、このサイトに行けばこういう情報が得られるみたいな交通整理のマッピングのようなものがあるといいのかなと思った次第です。それと県独自のものという、やはり県でしかできないものというのを県には是非作っていただきたいと思っています。アクターがたくさんいらして、国がいて県がいて大学もあつて、民間の企業などがあつて、それがターゲットである学生にいかにか道筋を作ってあげることが重要で、それぞれの機関の役割分担というのをこの場で少しでも議論できればいいのかなと思った次第です。

あと3年生向けという点にも関わるのですけれども、一度3年生で機会があつたにもかかわらずそれを逸してしまった学生をどうフォローするかというのも是非検討に入れていただいて、例えば公務員志望でずっと頑張ってきたけれども、実際に公務員の場所に行ってみたらちょっと違ったかもと思った時にでも、ちゃんと別のルートはここに行けばこういう道があることが分かるというようなマーキングがあるといいと思いました。ちょっと雑駁に申し上げて申し訳ないのですが、皆さんも忌憚のないご意見をいただければと思います。吉田委員いかがでしょうか。

## 吉田委員

吉田工業の吉田と申します。自動車・二輪車等の部品製造をしておりますが、先ほど大学の学生さんのお話がありましたが、弊社は信大フォーラムに参加させて頂いて、直接弊社の製品、技術を見て頂いて、学生さんも研究内容を出していただき、お互いに現物を見て、取り組まれている研究と企業就職とのマッチングを図ることも重要かと思えます。

就職面談の際は、会社としてどういう方向を目指しているかを伝えていきます。どのような社員になっていただきたいかを伝え議論することも必要と考えています。教育訓練の充実も重要な要素であると認識しています。

先ほど、女性の就労についてありましたが、弊社では子育て支援活動をしています。結婚、妊娠後も継続雇用できる仕組みを取り、現在子育て中で休まれている方が4名、これ

から産休に入る方が3名いらっしゃいます。今後の人口減を考えた際企業として取り組むべき事であり、安心して休めて、戻って来れる職場環境が必要だと感じています。

ちなみに去年従業員の結婚式が5件あり祝辞を述べさせていただきました。雇用安定の結果であると思っています。

#### 島村会長

ありがとうございます。その5件に結びつくために会社がこんな取組をしましたとかというのがあったのでしょうか。

#### 吉田委員

そうですね、一つは毎年確実に新入社員を継続的に雇用する事。いままでの経験ですが大卒が取り易い環境だからと偏って採用せず、専門学校、高校、中途とバランス良くとっています。

受け入れる側にも、どういう目的で採用するのかを議論して予め目的を持って採用することも重要です。

それによって先輩と後輩の関係が築けて、年齢ギャップをつくらない関係ができていきます。

#### 島村会長

ありがとうございます。他の企業さんの取組などはいかがでしょう。

#### 宮城委員

うちの会社は本当に零細の漬けもの屋です。社員も2、30人しかおりませんので大卒を採るという状況ではないものですから、高卒の話をしたと思います。実は本当に高齢化していて新卒を採っていなかったのですが、4年前にこれではまずいと思ひまして、高校生を1人採ろうと思って面接をしたら皆さんすごく熱意があつて、情にほだされて5人採ってしまいました。やむを得ない事情がありまして2人は辞めて、あとの3人は今4年目ですが、小さい会社ですので会社の各部門の中核を担ってやっていて、思い切って採って良かったと思ひました。

30代40代はいないものですから、このまま採用を続けないと多分その3人は潰れてしまうのではないかと思ひまして、吉田委員がおっしゃったように、毎年新入社員を採用しました。その後1人ずつ採用して、今年は2人採用しました。最初の3人は先頭に立って頑張ろうとしてくれているので、こんな零細企業ではありますがそういうことに挑戦してみても良かったと思っています。

噂で真実かどうか良く分からないのですけれども、わずか数年で感じたことがあります。昔は携帯のお金を払うために学生さんがアルバイトをしたということで、4年目の彼らは皆さんだいたいコンビニでバイトをしていたのです。うちの会社に入って来た時には、教育の研修の準備もなかったのですが、ある程度の基本は教育をされていてとても助かりました。

あとうちでは現在農業高校と商業高校しか採っていないのですが、兄や姉は大学に行っ

たので僕は親に負担をかけたくないとか、兄や姉を見ていて自分のやりたいこととは違うと思ったから就職しましたという理由も多いのですが、農業高校を出た社員が原価計算の勉強をしたいとか、自分に関わる仕事に対してすごく熱意を持ってやりだすのです。高校時代に十分に遊んだ子達が社会人になってから勉強したくなるのかなとも思って、もう少し勉学の機会を設けてあげないといけないと思っています。自分達で知識の交換などをして助け合っている姿を見ると、責任重大だと思っています。

就職の事例ではないのですが、大卒ということと言いますと、数年前に私達の仕事上のテーマで、漬けものが衰退していく中で、どうやって次の世代に広めていくか私立大学の学生さんが卒論のテーマにして、それでうちの会社に来るということがありました。東京のかわいらしいお嬢様だったのですが長野に頻繁に来て、興味を持ってきて、とうとう就職したいと言い出したのです。会社ではその受け入れの準備がなかったのもうちょっと待つてということでも残念ながらお断りをしたのです。先ほどの話ではないのですが、触れあう機会が沢山あると、例えば東京の大学の学生さんもひょっとしたら就職するなんていうそんなことも起こるかもしれない。そうやって意欲のある大学生が集まればいいと思います。うちなどは1人で構いませんのでそういう出会いを大切にすべきだなと、情報を発信すべきだなということを思います。吉田委員のお話を聞いて私も励まされました。

#### 島村会長

ありがとうございました。加藤委員はいかがですか。

#### 加藤委員

私の企業では今こちらの資料にもある建設関係とサービス業と関連がありまして、やはり採用するのにすごく手間をとっています。学生の方が訪れた時にトップの人達が話をするというのは、理想はすごくいいと思うのです。そしてそれも大事なことです。その言葉を聞いて学生が就職するのはいいかもしれないですけど、それだけではだめだなということを何年前前に感じました。私とかそういう人達は排除してというか外に出て、入社1、2年の人達を直接本音でトークをするというか、「何でもいいから聞いてよ」、「こんなのは採用の段階で点数に入る訳ではないから」ということで、学生の人達と話をする機会を設けております。現実を知った上で入るのでほとんど辞める人もいません。けれどやっぱり1年位経つとどうしても人間関係でそういう相談が来るのですが、それは是非学校側の方にお願いをしたいのですけれども、必ず人間関係で悩む、私も悩んで、辞めようかと思うことは絶対に皆さんもあると思うのです。それを乗り切ればまた新たな壁が出てくるかもしれないですが、「そういう壁を乗り越えましょう」ということを是非教育現場で言っていたきたいなど。誰でもあることなので、それを言うだけであればそれから企業の方としてやっていけば、離職率がなくなっていくかなという風に思います。

それからこちらの資料をいただいたのですが、長野県の企業がPRしていてすごくいいなと思ったのですが、このPRがどの程度されているのかというところで、もっと民間と一緒にやったらどうかという話が先ほどでしたが、私もそういう風に思います。色々なところで色々な情報を出して、学生さんもどれを見ていいのか分からないということが

あって、そういう風を感じるので、是非こういう時にはこういうものを見たらどうかということがあるかなと思います。

それから志望動機が無いという事が良くないと言っていますけれども、志望動機なんか無くてもいいと思うのです。入ってみた会社が自分に心地いい会社であれば、ずっと仕事をしていくと思っています。そんな企業に私達はしていかないといけないと思うので、誰もがみんな志望動機を持っていなくてもいいと思うことが、学生にとって大切ではないかと思っています。そう思うこと自体がプレッシャーではないかと。ただ単に地元に戻りたいということだけで十分いいと思いますので、そんな安心感を学校現場では与えていきたいと私は思っています。

#### 島村会長

ありがとうございます。他にありますか。ご意見いかがでしょうか。

#### 宮城委員

加藤委員と同感で、たいそうな理由はなくても覚悟ができているかどうかだけで全然違うと思います。必ず地元で働くのだとか長野に帰るのだと決めているのかどうかで違ってくるなど、私もすごく感じています。

#### 島村会長

学生の自覚、働くことへの決意がやはり大事ですかね。

#### 宮城委員

商業高校などでは職業教育をされていていいのですが、普通科ではそういうことがあまりありません。家庭でそういう部分の話してみるとか、働くということの基本、働いてお金をいただいて、お客様とか地域の方が喜んでくださってお金が入るとい、その基本を社会全体なりがきちんと伝えていくと、どんなところに行っても割といいのではないかと思うのですけども。

#### 島村会長

ありがとうございます。今企業側から複数ご意見いただきましたが、労働側の方がいかがでしょうか。

#### 根橋委員

先ほどもお話ししたように学生の皆さんと会話をしたりしているのですが、会長が申されたように、情報の洪水だということを皆さん言っていて、どこの情報を見るのか、どこが信用できるのかということ盛んに言っていました。そういうところへいくと、県から発信される情報は結構信用があるのです。先ほどご紹介頂いたようなところと、やはり中小企業振興にも絡むところなのですが、中小企業の魅力の発信をどう学生に向けてするかというのは必要だと思っていますし、以前と比べて企業を選ぶポイントが、やりがいとか働きがいみたいところを希望される方が非常に増えてきました。大きい小さいと

いうところよりも、入って自分の活かされるところへということからすると、情報の洪水というところに便乗するとすれば、長野県のより良い中小企業側の情報をどう発信するかというのは、非常に重要かと思っております。是非ともそういう形でいただきたいと思っております。情報の洪水というところは、最近ソーシャルメディアを使った就活が増えて、学生の間ではソー活と言われていると聞いておりますが、色々な媒体がある中でいかにそういったことを、長野県として発信するのかということ、本当にこだわってより取組を進めていただければと思っております。

経営者側の方にお聞きしたいのですが、3年後の離職率を求人票に記載をするという取組が、来春始まると思うのですが、義務ではなく任意の掲載になるのですが、そういうところを重視するという学生が結構あるのですが、その辺の抵抗感とかこだわりとかいうのは企業側としてあるのですかね。

#### 島村会長

いかがでしょう。

#### 根橋委員

どの位記載されるかというのはこれからの取組なので分からないですけど。

#### 宮城委員

事実は事実として。

#### 吉田委員

なぜそうなのか、自分達の反省材料としていかなければいけないと思います。

#### 島村会長

ありがとうございます。

#### 柳澤委員

ハローワークからということで、国で進めている中小企業のいわゆる人材確保対策の中で、若者応援企業宣言事業というのが昨年度から始まっています。中小企業がハローワークを通して求人を出していただく際に、「若者を応援する」という趣旨で「ブラック企業ではない」という部分をPRしていただくことで、こういった中小企業であれば安心して受け入れもできるし、若い皆さんを歓迎しますという事業を行っているのですが、昨年度から始まってなかなか数が増えてこないということです。それはやはりPRする際にいくつか要件がありまして、どんな企業がそういった宣言企業になれるのかという宣言基準が示されています。この事業に賛同する中小企業というのは、先ほど言った離職率がどうか、3年以内にどの程度の離職者がいて定着率がどの程度になっているかということも公にする、そういったPRシートになっています。それは開示情報の一つなのですが、もろもろ自分の企業の実態をすべて情報化して、それを学生たちに発信していくことでなかなか広がっていかないところがあるようです。発想としては非常に

いいかと思っておりますが・・・。

ただ先ほどのテーマにあります時期的な問題ですが、学生たちがどういう形でその情報にたどり着いてくれるのかというところになった時に、やはり首都圏といいますか都会の大手の企業が先に情報の発信をした後、地方の中堅の企業に学生たちが目を向ける一つのきっかけというか動機付けとなるのがなかなか難しく、色々な施策を立ててもなかなかそれに学生たちがうまく乗ってきてくれないという事情があります。就職活動が後ろにずれ込んでいくということになると、なおその部分が難しくなってくると心配しています。

さらにインターンシップ制度という中で、実態は大手の企業がどちらかというところと青田刈りというところに走っていってしまうのではないかと予想され、学生たちはまたその中で翻弄されていくのかというところを心配しているところです。その部分で学生への支援としてどういった助言をしていくかというところが重要になってくるかという風を感じております。

#### 島村会長

ありがとうございます。やはりインターンシップをやっている企業というのは、中小企業では難しいのですか。

#### 柳澤委員

やりたいという企業さんは非常に多くて、だけどなかなか学生が集まってこないということで、実態としては大手の方のインターンシップに行ってしまうと、なかなかすぐに中堅の所には人はそもそも行かないということでしょうか。

#### 島村会長

学生に情報がたどり着いていないのですかね。

#### 柳澤委員

学生の思考が現実的な就職思考というところについていない。やはりエントリーシートの段階で振り回されて、自己肯定感が低下していくというような、変なスパイラルに入っ

#### 島村会長

先ほどの細尾委員のご意見とも重なってきます。ありがとうございます。やはり情報をどういう風に精査して県としても出していくかというのも一つ大事なポイントのような気もしているのですが、どういう情報が欲しいのですかね。やはり離職率というのは今までのテーマで出てきているように重要な点だと思っておりますけれど、あと吉田委員が先ほどおっしゃってくださった育児休業をどれだけ取っているとか、その他どういう情報が企業からは開示してほしいとかご意見ありますでしょうか。企業側からでもこういう情報でどんどん人を引きたいとかございますか。あるいは県の側からもこういう情報をまとめていきたいと思っておりますなりございましたらお願いいたします。

### 濱村労働雇用課長

情報が混在しているというのが、私自身が自分の子供がそういう年齢ですので感じているところなのですが、最初に島村会長さんから県しかできないものというお話がございました。例えば先ほど触れた中で新社会人セミナーという形で、社会人に行く前に我々が労働相談の一環や、あるいはジョブカフェを使って、学生の段階で県内の企業の素晴らしさ、あるいは労働法制そういったものを伝えていかななくてはいけない。例えば、テキストがあまりにも分かりづらい、堅いとか色々課題等がある中で、県しかできないことを工夫してやっていかなければいけないと思っています。

また先ほど企業さんの説明会の力も、戦力といいますかつけなくてはいけないという話もあったと思いますが、今年やる事業の中で合同企業説明会とか、あるいは企業独自の学生向けの説明会というのは、非常に集まってくる学生は真剣に聞くとおもうのです。その時の発言者の言葉や印象で、学生の本当に最後までやるぞという力が出てくるかどうか違ってくると思うのです。そういったこともありまして、今年の実業で学生の志望度を引き上げるための説明者のプレゼンテーション能力あるいは面接官での質問力を高める研修会、そういったものもやりたいと思っています。

### 島村会長

採用側の人材の育成ということですね。

### 濱村労働雇用課長

そうです。

### 島村会長

ありがとうございます。他はいかがでしょう。

### 水本委員

採用する会社の面接官の人材育成を県がやっても、会社ではそれぞれの能力があると思って人事担当者を配置している訳ですから、そこら辺はどうなのですかね。

### 小林雇用・就業支援担当部長

私も合同説明会のお話を聞きしていると、学生にとっては数少ない機会なのですが、その時に学生に会社の魅力を持って帰っていただきたいというところだと思うのですが、実際は残念ながら合同説明会の状況を見ますと、企業のテーブルの賑わいに格差が出てしまっている。それは企業の善し悪しでは決していない。むしろその機会をなかなか慣れずに活かさないのか、残念な結果に結びつくそういったところも実際はあります。できれば学生の就職活動の方向も含めて、企業の上手な人事の担当者が学生をまず惹きつけてキャッチしてしまって、自分の机の前に座らせるというところから始まっているようですので、その辺のノウハウを是非企業の皆さんに身につけていただいて、結果的に学生が素晴らしい情報を持って帰れるようにお手伝いできる工夫もさせていただければと思っています。

#### 宮城委員

一つアイデアが浮かんだのですけれど、プレゼン力も大切ですが、その表面的なもので入ってきてしまって、現実就職してみたらギャップが大きかったりするということが起こるような気がします。では、どうすればいいのかということで、例えば長野県内で、できれば観光と結びつけて、就職活動が深刻にならない大学の1年生のうちから気軽に体験ができるような、観光も含んだそういう体験のコースがあったらチャンスが増えるのかと思いました。そうするともっと気楽に、そして言葉は上手ではなくても「こんなすごく真剣な仕事をしているのだ」、「こんな技術があるのだ」ということをそこで感じ取ってくれば、その先の就職活動の時にそこも一つの選択肢になるかなということが起こるかもしれないので、3年生4年生の短期決戦ではなく、もう少し緩やかにスタートできる何かがあったらいいのかということをおもいました。

#### 島村会長

ありがとうございます。経済産業省で中小企業を回るツアーとかやっていますか。

#### 柳澤委員

あまりそれは注目されていないような。

#### 宮城委員

大人の工場見学とか、子供と行く学生の楽しい見学ツアーみたいなものがあると交流ができるかなと。

#### 島村会長

そうですね。結局そこで実際に働かなければいけないので、プレゼンがいかにもよくても実際の現場では不都合が多いと問題が生じますよね。決して県の施策を否定する趣旨ではないのですけども。

千野委員いかがでしょうか。

#### 千野委員

私は今組合の仕事をしているのですけれども、実際職場で働いておまして、今長野市内の電子部品のエンジニアとして働いています。その中から職場を見ていて思うのですけれど、学生の時にこういう仕事をしたいといって会社に入って来ても、実際に入ってみると違うと思ってしまう。でも周りの人達の助言であったり指導であったり、やっていくだけの自分のモチベーションの維持ができて、それを私もばねにして働いているのですけれども、今につなげてきていることができていると思います。それから今宮城委員がおっしゃったように、早いうちに体験できるような仕組みがあれば私もいいと思います。ただ、まだ何がしたいというのが分からないうちに見ておくよりも、こういうことがやりたいという風に決まってからの方がいいと思います。

## 島村会長

ありがとうございます。その他いかがでしょうか。

## 小林委員

就職で学生なり高校生の卒業生にきちんと社会に出て、間が空くことなく就職ができるまでの施策を当然今お話があったとおり、様々な企業では苦勞されて、また行政でも苦勞されて、そういう不幸な状況がないようにされているというお話がありました。ただ現実としてその一方で先ほどからお話があるとおり3年以内に辞めてしまう人達は何人かいるというのもこれも現実で、先ほど水本委員がおっしゃったように、こらえ性がないという風に感じるとか、確かに私もそれは感じたりする。それから会社に入ってメンタル障害になってしまう。こういう会社での色々な施策と同時に、長野県の教育なのか家庭か分かりませんが、先ほどの加藤委員さん達がおっしゃっていたように、働く意欲さえあれば大丈夫、働く動機がしっかりしていれば大丈夫という、そういう精神面をどういう風に育てるかというのをやはりしっかりとやっていかないと、漠然と働けるようになっただけではやはりだめだと思うし、何のために働くのか。すごく難しい決断になってしまうかもしれないかもしれませんが、きちんとやらないとだめなのではないかと感じます。話が重たくなってしまうのですが、やはり私どもの追跡調査という程ではないのですが、3年以内に辞めてしまった人が次の会社で幸せになったという例は非常に少ないのです。1回そういうところに陥ると負のスパイラルになってしまって、結局なかなかうまくいかないというか、何人かそういう見ていると。

## 島村会長

そういう人はやはり色々な企業に行ってもだめで、今もそのスパイラルの中にいると。

## 小林委員

ですから働く意欲、精神面の強さ、働くことは何で大事なのかと理想みたいな話になってしまうのですが、それがやはり備わっていないと本当の意味での対策になっていかないのではないかとそんな感じがどうしてもします。

## 島村会長

その辺りについてはハローワークで対策とかは議論されたりしているのですか。

## 柳澤委員

今に始まったテーマではないという、ハローワークにいると学卒者の離職に係る「七五三現象」ということで、卒業後3年以内の離職者がやはり3割4割いるのは当たり前というような捉え方があります。確かにそういったつまづいた若者たちが再就職できずに、社会の底辺の所に位置してしまうという傾向もあります。そういった人達をいかに正規雇用結びつけていくかとそういった対策というのを色々展開しているところなのですが、やはり本人の意識の問題というか成長過程での課題というのが大きくて、窓口の相談の過程でそれが修正できるのかどうかと言われるとなかなかやはり難しい。そこはできれば早

うちにそういったこと（職業観）を身につけて、つまずいてもそこで立ち直れるという、再チャレンジできるチャンスを作っておく必要があって、ここで救えればいいのだろうけれどもなかなか現実的には非常に難しいという風に感じています。

#### 島村会長

ありがとうございます。教育に携わる者としてはそのところをバックアップできればいいのですが、なかなか難しいというのが現状なのかと思います。今までかなり沢山のご意見をいただきまして少しだけまとめさせていただきますと、会社での技術だったり人間関係だったり、連続的に採用をとることで先輩後輩の人的な関係ができて、それが技術も継承されるし会社自体のいいサイクルにもまわっていくというご意見をいただきました。そしてバイトの経験があるかないかというところで、やはりその人のどれだけできるかということも変わってくるのですけれども、色々なところで学ぶきっかけを与えるということが大事ですし、学生なり職を求めている人と企業がなかなか触れ合う機会というのが足りないと思われますので、先ほど出ました見学というのも一つの案だとは思いますが、触れ合う機会というのを設けられればいかなというのが具体的に可能な施策かと思いません。

そして情報の洪水の点に関しては、やはり県から発信していただく情報というのは信頼性があるかと思しますので、中小企業の魅力というのを存分に書いていただいた情報というのを県から発信していただくといいかと思えます。その中では離職率や育児休業率というのを入らせていただけるといいかなというのが案として出たところかと思えます。気軽に学生がもう少し企業に近付くような何かイベントなりを、就職という堅苦しいものに限らないでも作っていったら一つのいいきっかけになるかと思えます。

そして最後のメンタルの問題に関しては、教育から始まる問題ですので引き続きいかに働く者としての覚悟を学生さん達みんなに持っていただいて、強く逆境にも負けずに働き続けていただけるか、教育の面も含めまして今後も検討させていただければと思います。

事務局におかれましては、本日委員の方々から出していただいたご意見やご提案を踏まえて十分ご検討いただければと思います。

#### 宮城委員

最後のことで若者についてですが、うちには今7人の若い社員がいます。辞めたくなくても助け合うという話ですが、彼らもそのようになんとか励まし合っていると思います。例えば大きな会社だと労働組合とかがあって駆け込み寺的な所があると思うのですが、小さいとありません。例えば電話相談できる場所や悩んでいる仲間が会えるとか、こういう風に乗越えたんだということ自慢できる、そういう情報交換ができる場がある程度あれば、私達零細企業にとってはよりいいのかなと思いつきました。

#### 島村会長

ありがとうございました。やはり中小企業ならではの小ささもいい時があれば、それが次の相談に向けて難しい時もあるので、それについて県で中小企業専用のダイヤルだったり、こんな風に復帰した人がいますというような事例集だったり情報交換の場というご意

見もいただきました。ありがとうございます。では最後に「(4)のその他」に入らせていただきます。次回の審議会では、今日も話として出ましたが、若年者の就労対策について、定着支援に関することを議事としたいと思います。次回に向けて、今日の段階で、何かご意見やご質問、こういうものも資料としてほしいなどありましたらご意見いただけますでしょうか。

特にないようですので、これで予定した事項は以上になります。今日は皆様から大変貴重なご意見をいただきまして、どうもありがとうございました。それでは進行を事務局にお返しいたします。よろしくお願いいたします。

#### **黒柳労働雇用課企画幹**

本日は大変ありがとうございました。最後に小林雇用・就業支援担当部長よりお礼のあいさつを申し上げます。

#### **小林雇用・就業支援担当部長**

本日は長時間ありがとうございました。最初に根橋委員から課題の本質を見極めてというところから議論がスタートしまして、本当に実のあるご意見を頂戴いたしました。また次回、第2回目には更に深めていただければと思います。また学生に対する情報提供等、今現在も動いているものがございます。今日のご意見を参考に、見直せるべきもの、また加味できるものについては、現在のものについて直ちに対応してまいりたいと思います。どうぞ次回もよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

#### **黒柳労働雇用課企画幹**

次回の開催につきましては、本年11月初め頃を予定しております。委員の皆様には、改めて担当から日程調節等のご連絡を申し上げますので、よろしくお願いいたします。それでは以上を持ちまして閉会といたします。本日はまことにありがとうございました。