

平成 26 年度 第 2 回長野県労働問題審議会議事録

日 時：平成 26 年 11 月 7 日（金） 13：30～15：20

場 所：県庁西庁舎 111 号別会議室

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 水本委員、宮城委員、

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

ただ今から、平成 26 年度第 2 回長野県労働問題審議会を開会いたします。お集まり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。私は司会を務めさせていただきます、産業労働部労働雇用課の黒柳と申します。よろしく願いいたします。この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上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願いいたします。次に、本日の審議会の開催についてご報告いたします。委員総数が 15 名の内、労働者を代表する委員が 5 名、使用者を代表する委員が 2 名、学識経験者である委員が 3 名のご出席で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。なお本日の資料でございますが、あらかじめお送りしておりますが、資料 1 と 6 と 8 につきましては、お手元にお配りしたものと差し替えをお願いしたいと思います。初めに島村会長さんにご挨拶をお願いいたします。

島村会長

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まことにありがとうございます。本日は第 1 回の会議に続きまして若年者の就労対策について、離職防止や定着支援に関することを皆様方にご議論いただきたいと思っています。労働雇用施策等につきまして、労使、学識経験者、行政が一堂に会し、お互いの考え方や状況等の理解を深めて、課題や方策を検討する活発な意見交換や提言をいただく場としたいと思いますので、皆様のご協力をよろしくお願いいたします。

黒柳労働雇用課企画幹

ありがとうございました。それではこれからの議事につきましては、島村会長さんをお願いいたします。

島村会長

それでは会議を進めさせていただきますので、委員の皆様のご協力をお願いします。

次に、本日の議事録署名委員を指名させていただきますが、千野委員と水本委員のお二人をお願いいたします。

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、「(1) 労働雇用情勢について」、事務局からそれぞれご説明をお願いいたします。
質疑につきましては、ご説明いただいた後に一括して伺います。それではご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1により説明)

濱村労働雇用課長

(資料2～3により説明)

島村会長

ありがとうございました。ただ今の事務局の説明に対する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。

では私から一つ質問させていただきたいのですが、労政事務所における労働相談の「勤労者福祉に関すること」というのは、保険の適用などの質問が多いのでしょうか。具体的にどのような内容が多いのでしょうか。

濱村労働雇用課長

一番多いのは、労働保険や社会保険など保険制度の相談が多い状況です。勤労者福祉でするので中には細かいこともあるのですが、多くは保険制度の関係でございます。

島村会長

労災相談も労働保険の中に入っているということですか。

濱村労働雇用課長

そうです。どちらかというと労災の関係は「その他の問題に関すること」にも絡んでくると思いますが、勤労者福祉に入ってくるものもあると思います。

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。

ではもう一点、前回第1回の会議の時に、子育て支援などの県の施策についてご報告いただいたと思いますが、そちらの進行状況はどのようになっていますか。

濱村労働雇用課長

資料はありませんが、前回、今年度から始めました女性の就労支援の話をさせていただきました。具体的には、長野ハローワークマザーズコーナーでのアドバイザーの相談やセミナー、4地区に就労相談員を設けて、市町村が行っている子育て中の女性が集まるイベントに出向いての出張相談、また、9月からすべての地方事務所にハローワークと同じ紹介機能を持つ端末機を設置させていただき、子育て中の女性の就労における相談や、職業

紹介をさせていただきました。

10月末の相談件数は606件で、相談の多くは、例えば美容師や福祉の関係の資格を持っていて、これを就職する時に使いたいとか、だいぶ離れていたのではどんな準備が必要かなど初歩的なことから、すぐに就職したいという方はハローワークに紹介をしています。私どもの方に来られるのは、今は子育て中ですが、来年の春に保育園に入れます、あるいは入学しますという方が、相談に来られるのが多い状況です。その中でもすぐに就職という方が何人もおまして、現在こういった窓口を通じて就職に繋がった方が50名程いらっしゃいます。後半の資料に付けましたワークライフバランスの関係は、後ほど資料に基づいて説明をさせていただきたいと思います。

島村会長

どうもありがとうございます。徳武委員、お願いいたします。

徳武委員

資料3ですが、男女雇用機会均等に関する相談が、この数字を見ますと意外と少ないという感想を持ちました。私どもも労働相談をやっているのですが、今数字は忘れましたが、雇用や労働条件に関するところが私どもの相談でも一番多く、その次に、最近セクハラ相談が多くなってきています。一つお伺いしたいのが、この集計の中には男女の比が入っていないのですが、できれば男女比を入れていただくと参考になるとと思いますので、要望として提案をしたいと思います。

濱村労働雇用課長

承知しました。

島村会長

ありがとうございます。根橋委員、よろしく申し上げます。

根橋委員

後半で触れようと思ったのですが、ここで発言させていただきます。要望の部分もあると思いますが、資料2に雇用情勢が出ております。これを見ると着実に改善という指標なのですが、私どもはこの中に占める正社員雇用の率に注目をしておりまして、今回は32.1だったと思います。この数字は全国では下から3番目の数字で、全国的に長野県は正社員の求人が少ないということになると思っております。労働局にもお願いはしているのですが、色々な対策をとっている中で、資料2の4「地域別の雇用状況」には、全体でしか指標は出ておりません。多分、労働局も出していないと思いますが、県としても、後ほどさまざまな対策を発表いただきますが、各地区の正社員の雇用の状況等の指標もお出しいただくと地域ごとの状況も分かると思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

島村会長

ありがとうございます。事務局からいかがでしょうか。

濱村労働雇用課長

私どもは、労働局が発表した資料に基づいてデータを使っておりますので、今後労働局とも相談をして提供していきたいと思っております。

島村会長

ありがとうございました。その他ご質問ご意見いかがでしょうか。特にないようでしたら、先ほど徳武委員からありました集計の中に男女の比を入れていただきたいというご要望と、根橋委員から出ました各地区の正社員の雇用情勢の点については、労働局にご相談をいただくということかと思いますが、事務局で十分にご検討をいただければと思います。

続きまして議事の(2)に移らせていただきます。「若年者の就労対策について」事務局からご説明をお願いいたします。

濱村労働雇用課長

(資料4～8により説明)

島村会長

ありがとうございます。ただ今事務局からご説明いただきましたので、それを基に順次ご発言をお願いします。

根橋委員

ありがとうございました。時宜を得たいろいろな対策をとっていただいていることに感謝申し上げたいと思います。先ほど申し上げたように、私どもも、非正規雇用というところに問題を抱えているという認識をしております。そういったことを踏まえて、私ども連合で9月に県下11のハローワークの前で求職者のアンケートを実施しております。11ヶ所で217名の方にアンケートを取ったのですが、30歳以下の方が2割、50歳以下の方が6割強でした。その求職者のアンケートで離職した理由の1番目が仕事上のストレスで長時間労働を含む、あと契約期間の満了、先ほども出ていました職場の人間関係等が続き、全体としては、雇用対策として正社員雇用を何とか希望したいと、そういった場を求めているが、なかなかそういった場がないという回答が非常に多く、全体で正社員雇用を希望する人が7割いたという結果になっております。

一番課題なのは先ほどもお話がありましたが、非正規労働者が若年層で増えているということと、一度非正規になってしまうと正規雇用への転換が難しいこと、またその傾向は女性において顕著であるということが問題だと思っております。今、高卒でなかなか雇用の場がなくて四年制大学に進む方も多いという傾向が、厚生労働省や総務省等の調査でも出ています。90年代は、その初職の雇用形態が8割位は正規雇用だったものが、直近でいくと初職の正規雇用率が55%ということで、最初から非正規雇用になってしまっている若い皆さんが非常に多く、そういった皆さんが一度非正規になってしまってなかなか正規になれないことが一番の問題だと思っております。

資料6でご説明をいただいたように、様々な施策をとっていただいているのですが、その大きな問題の一つに、正規に比べて非正規の皆さんが教育訓練を受ける機会がなかなかない。そういったことがゆくゆくのチャレンジ、キャリア形成に繋がっていないという問題が多くあるという認識を持っているということでもあります。

そうした中で離職防止や定着支援、また両立支援等を行っていただいているのですが、資料6「若年者の離職防止・定着支援」でご説明いただいた中で、新入社員向け、中途入社者向け、若手社員のキャリアアップ研修等、冬から取り組まれるということですが、これは非正規の皆さんも含めて想定されているのか、こういった形で参加者を事業に結び付けていくのかといったことをお聞かせいただきたいというのが一点であります。

2ページの「仕事と家庭両立支援促進事業について」のところで、推進員の皆さんが働きかけを行っていただくというご説明をいただいております。「短時間正社員制度」「在宅勤務制度」これもいいのですが、これが本当に働く側のニーズを捉えたものになっているかどうか。中途入社であっても正社員雇用を増やすために、県側からも企業側に求めている。先程も申し上げましたが、求人に占める正社員雇用の率が今32%ということで、こここのところずっと4割以下になっておりますので、その辺をまずは繋げる施策もお願いしたいと思っております。

あとは調査して気になったところは、最近人口定着等の会議も県で行っていただいておりますが、県外で正規雇用された方が親の介護で県内に戻って来て、働く場がなくて求職をしているという方が多くいらっしゃいました。介護をしているので、当然夜勤の仕事ができないということと、時間がどうしても制限されるということ、そして家族を養っている方が非常に多く、非正規では困るという中で職を探している方が複数いたのですが、長野県内では職が無いので、このままだと親を連れて県外に行かざるを得ないという回答も非常に気になったところでもあります。良質な雇用の場をどう確保していくのかということで、経営者側だけに求めても実現できないことでもありますので、そういったことも含めてこの事業の取組をいただきたいということでもあります。以上質問と要望であります。

濱村労働雇用課長

まず一点目の資料6の1ページ、この冬から始めようとしています新入社員向けの定着支援研修や中途入社向け社員研修ですが、具体的にはこういった方が対象かというところまではまだ絞り込んでいませんが、対象としては新入社員といったことで今年入ったばかりの方、中途入社といったことで転職してきた方、あるいは若手社員向けのということに入って2年目、3年目の方々を対象にするスキルアップ研修などモチベーションアップ、キャリアアップの研修会を考えております。正規、非正規という区分はこの事業を発注するところでしっかり考えていきたいと思っております。

それから2番目の今求人を見ても正規ではなくて非正規の求人が多いので、県としての対応もやっているけれども事業者に対しても何らかの働きかけをというお話かと思っております。私ども、3,000社回るという中で一つ一つ企業さんに対しても、こういった制度に取り組むことが企業さんのイメージアップにもなるということでも進めながら、今年の8月には労働局と一緒に経済団体に参りまして、人材不足と言われている業種のところからはじまり、正規雇用に向けた枠の拡大等をお願いしてきたところでもあります。それだけでも足り

るは思っていないので、機会を捉えて色々な働きかけもしていきたいと思っております。

小林雇用・就業支援担当部長

一点私から補足させていただきたくします。先ほども根橋委員からアンケートのご報告がありました。平成24年度就労構造基本調査の数字では、35歳以下で非正規の方は7万人ほどいらっしゃるという数字が出ております。その内の正規化を希望されている方ということについて、私どもの別の調査になりますけれども、4分の1の25%程度が非正規の中で正規化を希望されているというデータを持っています。そういうことからすると、2万人弱が非正規から正規へ希望されながら今勤めているという現実があると捉えています。もう一つは、業種ごとに正規、非正規の割合が相当違います。製造業の現場、それからサービスの現場、それぞれ正規、非正規違ってまして、それも今分析をしながら非正規の割合が多いところ、これは業態のこともございますけれども、もう1割正規化を進めていただけないかというような形で、少し絞り込んでより効果的な支援策も考えられたらということで、その辺りの分析も合わせて進めさせていただいております。以上です。

島村会長

ありがとうございます。水本委員お願いします。

水本委員

根橋委員から非正規の問題で7割という話がありましたけれども、私どもも非正規については深刻に考えておりますが、一番深刻に考えなければいけないのは不本意非正規という部分だと思うのです。資料5の3ページにもありますように、非正規を選んだ方の色々な理由がある訳ですが、私ども経団連でも捉えているのは、派遣それから契約社員のこの辺りを少し正社員化していかなければいけないと考えております。そこを見ても正社員として働ける会社がなかった、他に仕事がなかったところをもう少し重大に考えていかなければいけないのですが、この上の3つ位は色々事情があつてご自分で非正規を選んでいるということで、そこは区分けをして、不本意非正規という限定で取り扱っていただければと思います。小林部長からも説明がありましたように、70%は少し多いと私は思いましたけれども、意見だけ申し上げます。

島村会長

ありがとうございます。では井澤委員さんお願いします。

井澤委員

資料7の「若年未就職者等人材育成事業」についてお聞きします。まず一点、今現在88人の方が対象者ということになっていますが、実際の希望者は何人位いらっしゃるのか、そして全員受け入れられるのか、それとも何人までならできるのか教えていただければと思います。

濱村労働雇用課長

予定では80名を考えておりました、昨年度も80名でやってきています。ハローワークのお力をいただきながら募集するのですが、年度によって多い年もあれば少ない年もあます。予算的には80名だったのですが、今年は88名来て、委託先の業者とも相談をし、予算を超えるけれども受けていただいて88名ということでございます。

井澤委員

この事業は去年もやられたということですが、実際に就職が100%できたということでしょうか。

濱村労働雇用課長

就職になりますと、残念ながら企業で研修はするのですが、その段階で辞めてしまう方、あるいは企業との面接等の中で残念ながら正規雇用までいかなかったということがありまして、昨年は80人その研修を受け、43人が就職に結びついたということでございます。

井澤委員

確率的には半分くらいですね。

濱村労働雇用課長

そうです。

井澤委員

研修もうまくいかない方の理由などは調査してありますか。

濱村労働雇用課長

個別なケースになってくるのですが、個人の理由が多いと聞いております。本来ならば卒業して就職をしていただければいいのですが、残念ながら就職に至らなかった方ということですので、その段階で何らかの理由があったと思うのです。そこで、いきなり職場実習ではなくて、社会人としての基礎的な研修をまず1ヶ月位やって、そこで社会人としてのモチベーションではないのですが、そもそもあいさつから始まって色々なところで難しいということでだめになったケースもございますし、本人が続かなかったケースは本当に色々でございます。

井澤委員

もう一点、先ほど就職されたという43名の方は続いていますか。そういう調査はしていないのですか。

濱村労働雇用課長

今年はまだ追跡調査まではしておりません。

井澤委員

分かりました。これは面白い制度だと思うのですが、50%というのが実績としてどの位のものなのかが判断できなかつたので、今お伺いしたのですけども。

小林雇用・就業支援担当部長

よろしいですか。私の方でも現場の方からお聞きしていると、濱村が申し上げたことが一つのステップなのですが、もう一つ自分が適していると思ってOJTに入っても実は違った。または想定していた会社の雰囲気ではなかつたということはあると思いますので、その場合に一つの企業でだめであれば次の企業をご紹介しますというところまで、今拡充が進んでいます。これは年数を経て、いわゆるご紹介できる企業もリストが多くなってきておりますので、そういった積み重ねが成功の可能性に結び付いていくということで、今年は70%という目標を立てて、昨年よりは上とそういった理由も付けられるのではないかとということで目指させていただいております。

井澤委員

分かりました。今ニュース等で、今年は新卒の就職が今までとあべこべの売り手市場になっており、中小企業は新しい人材がなかなか採用できず、状況が180度変わったようですが、この制度との兼ね合わせと、今度は新しく希望をして入った人達との違いというか、その辺が県も逆に難しくなってくるのではないかとと思うのですが、来年度に向けてまた新しいことを考えようと思っていらっしゃるかということだけ教えていただければと思います。

濱村労働雇用課長

確かに、この段階の新卒、大卒の関係ですが、昨年の就職状況と今年では全然違っています。昨年度は就職の出来ない人を何とか支援しようとやっていました。ただ今年はそのだけではなくて、これは企業にとってもありがたい事業で、特に人出不足の企業にとっては、この事業で少しでもいい職員を拾いたいというところがあります。今小林部長も言いましたが、今年受け入れたいという企業が200近くもあるのです。それは昨年よりも増えておりまして、この制度は企業のための人材確保にも繋げていける事業かと思っております。仕組みは大きくは変わらないのですが、こういった事業はもう少し手広くやっけていかなければいけないだろうと考えておりまして、若者という切り口ですけれども別の切り口でやっていくことは検討していかなくてはいけないと思っております。

柳澤委員

説明をお聞きしまして2点ほど質問と私の意見ということで発言させていただきたいと思っております。「長野県離職状況調査結果」の離職状況のところを先ほど説明いただき、県下の974事業所からとった新卒採用数に対しての離職者数と過去3年の離職率ですけれども、数字的には非常に低いというのが見てびっくりしたところなのです。その横に全国の数字がパーセンテージで載っていて、離職率が全国で大卒の場合だと31%、これは労働局による県内の数字で見ますと25.9%ということで、その数字よりも低い。短大等卒については

全国が 39.9%ですが、県内では 33.1%とその数字よりもはるかに低い。高卒については 39.2%が全国の数字に対して長野県の数字では 37.3%と、全国平均に比べて長野県の離職率は低いのですけれども、その数字よりもさらに低いといったところをどんな風に分析されたのかと思います。一つ私は先ほども出ていましたけれども、平成 22 年度に就職をした方達ということでは、この時期まだ就職環境として非常に厳しいところを就職活動して採用になったところの 3 年後ということで見えておりますので、今年度のように非常に選択肢が多くて、そこから就職先が比較的スムーズに決まっていた場合の離職率というのは、おそらくもう少し高くなってしまおうのかという心配を一部でしているところです。

この率について、先ほど就業地域別でという話がありましたけれども、労働局で業種別で見たところでは、やはり定着率の高い傾向にあった産業というのは製造業なのです。製造業に対して、離職率が高く出たのが医療・福祉業で、どちらかというと製造業に入った学生や生徒については非常に定着率がいいと。それに対して医療・福祉も含めていわゆるサービス業の方の離職率が高いという傾向があるのです。これについて先ほど正規雇用、非正規雇用の話が出て、ハローワークでも正規雇用、すなわち正社員の求人を開拓してくるよというよということで、必死に事業所を回るのですけれども、全国との比較において、リーマン・ショックまではほぼ同レベルかそれ以上に正社員の求人が多かったのに、リーマン・ショックを境に全国平均からかけ離れて低下してきている。なかなか正社員の求人が増えていかないという状況があって、リーマン・ショックで一番ダメージが大きかったところは製造業なのです。そうして見ると、製造業の求人において正社員化が非常に難しくなってきたというのは、先ほど言った定着率が高いという現実が一方にありながら、正社員ではなかなか採れないということになるわけです。会社の経営方針といいますか採用計画の段階で、長野県というのはどちらかというと倫理観が強いため、正社員で受け入れることの責任の重さ、これが逆に求人の段階で災いをして、リーマン・ショックのような時に企業にとって非常にリスクが高まるということを心配して、正社員の求人が増えないのかと、ハローワークの窓口ではそんな事も話しつつ、どうしてこれは増えていかないのだろうというのが最近の悩みではあるのです。そんなこともありましたので、その辺りを経営側の方ではどういった業種と、その業種の事業所側の意識をどんな風に捉えられているか、その辺りも聞かせていただければありがたいと思います。

島村会長

では経営側の方がいかがでしょうか。

水本委員

確かにリーマン・ショック以降正社員化が難しいというのは分かるのですが、要は、メーカーさんはリーマン・ショック後も海外へどんどん出てしましまして、ここで円安になったからといって戻ってくるということもありませんし、国内で作るものはかなり少なくなってきたということが一つあるかと思いますが、それとともに経営のリスクとしましては、景気の波によって人員も動いてくる訳ですが、正社員を多くしますと当然のことながら人件費が高止まりしてしまつてというリスクがかなりあります。そのようなことで、もう少し従業員の流動化を高めようと、退職金を増やしてというような制度を入れようと

しているのですが、こちらにつきましては、労働側の方が反対されているということです。

今の制度自体は労働側にかなり傾いていまして、一度採用すると解雇できないという現実があるものですから、どうしても経営側とすると身構えてしまうということです。それとともに、リーマン・ショックという急激な変化がありますので、それに対応するためにはどうしたらいいのかという中から、自己防衛するしかないという姿勢が余計に強まったのではないかと思います。

ただメーカーさんとしまして、技術者がほしいという要望が非常にありまして、数ものを作るのは海外、技術開発をするのは国内という思いを持っている経営者がかなりいるのですけれども、なかなか優秀な技術者が集まってこないということで、そこが今中小企業の皆さんの一番頭の痛いところです。今専門学校生の就職率が非常に高い訳です。特に高校生などは、普通科の就職率があまりよくないということで、普通科の皆さんはサービス業とか第三次産業にどうしても流れてしまうということで、それが一つの原因ではないかと思っています。

マイクをお借りしたところで申し訳ないのですが、資料4の離職率のところですが、私がショックを受けたのが4ページの「最初に就いた勤め先」で、柳澤委員の質問にも絡むのですが、大卒では72%、短大では75%と約7割強の人がここだったら就職してもいいと思って就職したのに辞めたということで、この原因がよく分からないというところです。私どもの正副会長会議の中でも、最近離職している職員が多いと。なぜなのか経営者もよく分かっていないという声がちらほら聞こえたものですから、こちら辺が、今後景気がよくなって先程売り手だという話もありましたけれども、買い手市場だったところがこういう人達が勤めてそれでもだめだったということですから、これからどうなってしまうのかというところが非常に心配になります。

それからもう一つ、5ページの「定着支援として行政への要望」で、ここに「新入社員の雇用継続のための助成制度」というのがあります。質問ですが、これは具体的にどんな制度で、事業所へ望む方あるいは事業所の方も同じ項目が出ています。就職を希望する人達がこういうものを求めるのであればいいのですが、事業側が新入社員の雇用継続のための助成制度は何を求めているのかよく分からないので、分かったら説明してください。

濱村労働雇用課長

5ページの選択肢の3番目と2番目は似ていて、2番目はハローワークで行っているキャリアアップ助成金の人材育成のメニューとか、今水本委員がおっしゃった3番目の雇用継続のための助成制度はハローワークで行っているキャリア形成促進助成金があります。例えば入社5年目以内とか35歳未満の方に対する若手人材のための研修コースがありまして、そういったことを事業主がやった場合に助成する制度がございます。スキルを高めていって、自分の職場に対する愛着心を求めていく制度が対象となるのかという風に考えたところでございます。

水本委員

お金の補助ですか。

濱村労働雇用課長

そういうことです。

島村会長

話が戻ってしまって申し訳ないのですが、先ほど水本委員から、7割肯定的に入っても辞めるというのがなぜか不明というご発言があったと思います。その点について、労働側の相談等で聞かれていることなどあれば、教えていただけますか。

根橋委員

先ほども申し上げましたように、今回のアンケートでも離職した理由で仕事上のストレスとか長時間労働というのが際立って多かったということもありますし、前回この場で発言をさせていただきましたけれども、私どもの労働相談にもストレス、長時間労働と職場の人間関係というのが際立って多く出ていました。県の労働相談もそんな傾向が出ていると思いますが、最近際立って多くなっているというのが気になるところであります。先ほど、労働側の反対があるからというご発言もあったのですが、労使の話し合いの中で最低限のルールはしっかり守っていくということができている企業はいいのですが。説明の中で過労死等防止対策推進法の話もありましたが、今月初めての過労死防止月間になっておりまして、私どもも労使の話し合いを通じて今一度職場のワークライフバランス等を考えようという取組も行っているところであります。働く側の現場がどうなっているか、もう一度チェックが必要かと思っておりますし、相談等からもそうした長時間労働みたいところが現実に出てきているという認識も私どもは持っております。労働局も今月は対策月間ということで取組を進めていただいておりますが、もう一度チェックする必要があるのではないかと考えています。

島村会長

ありがとうございます。小林委員、お願いします。

小林委員

水本委員と同じで、私もこの結果を見て非常にショックを受けました。私どもの組合では、毎年同じ質問でアンケートをやっているのですが、職場満足度の高い職場ほど何が整備されているか、いいかという、自分の立ち位置がしっかりしている、はっきりしているということ。要は会社から私が求められているそういう仕事がちゃんとできているかということ。それから上司とコミュニケーションがとれているとこの二つが圧倒的に多いところほど職場満足度が高い。辞める一番の理由は、相談する相手が自分にはいなかったということなのですが、何が一番辛かったかという営業職に就いた時のいわゆる目標、ノルマという言い方はないのですが、要はそういうイメージです。インターンシップでは見えなかった目標について、実際に入ってみたら、私どもは協同組合だから社とは言いませんが、入ってみてそんな事は聞いていなかったし、こんなにきついものとは思わなかったとそういう理由が多かったです。希望に胸を膨らませて入って、1ヶ月、2ヶ月目は新入社員には優しくしてくれるのですけれども、3ヶ月のだいたい試用期間がある会社が主だと

思うのですが、それを過ぎた途端ポンと押し出されてしまったというような感じでというのが、追跡調査をしてもはっきりしたというのもあります。ただこの前も言いましたが、もうちょっと頑張ってみようという風にならないかという思いはあります。

島村会長

ありがとうございます。継続的にフォローするという環境を使用者も作る必要もあるし、労働者としても仕事をするに対して覚悟が必要で、それは私達教育の場でも事前に叩き込まなければいけないという感じなのですかね。その他いかがでしょうか。

細尾委員

質問なのですが、資料6の「平成26年度労働教育講座」の基本講座「新社会人のワーキングセミナー」、先ほども話が出たと思うのですが、新社会人として必要な労働関係の基礎知識について労政事務所職員等が実施校に出向いて講義をするということなのですけど、今年度について、実施校は具体的にもう決まっているのか、それとも対象地域とか数とかそういうものが分かっているのか教えていただきたいです。その下に書いてある労使団体の協力を得て研修用テキストの作成中とあるのですが、このテキストはいつ頃できて、もし教えていただければ、そのテキストの内容はどんなものなのか教えていただければありがたいと思います。

濱村労働雇用課長

「新社会人ワーキングセミナー」ですが、今年度予定が入っているところもありますけれども、多くは短大、専門学校、高校生が主になってきますので、これから学校側から要望が出てきたところを訪問するという事になっております。テキストの中身は、以前から行政向けの資料ではなく、高校生や大学生が分かる資料にしてもらいたいということでいろいろと意見が出ていて、今年教育委員会にも相談をしています。例えば文字を読ませるのではなくもっとイラストを使うという話から、先ほどからも離職防止というものがありました、いわゆるキャリア教育という意味で、学校に入っている時から社会人とはこういうものだ、そんなに甘くないといったところもテキストに書きましようといった意見が出てきております。もう一つは、長野県はこんなに素晴らしい産業があるという誇りを持って社会人になってもらうという観点で、今整備をしております。セミナーは12月位から多くの学校等で始まってきますので、それまでには間に合うように新しいテキストでやりたいと思っております。

細尾委員

希望校は手を上げれば実施をしていただける、その位の規模の考えをもっているのでしょうか。

濱村労働雇用課長

はい。その位は大丈夫です。その中には労働法の関係も非正規職員とは何かから始めて、働くことの意義など大事なところはしっかりと押さえていますし、困った時の相談窓

口はこういったところがあるとかそんな形で今考えております。

細尾委員

まさにそのとおりで、先月も高校生の就職等で労働基準局と懇談をした際に、できれば労働法みたいな事についてやさしく分かりやすく高校にも伝える機会は、教育行政と労働行政で作っていかねばいけないと話をしたばかりですので、もしそのテキスト等にその部分を織り込める部分があれば、是非お願いしたいと思います。

島村会長

その他いかがでしょうか。離職防止や定着支援について県としての取組をあげていただいているのですが、そこについて十分と評価していいのか、それとももう少しこういう点をやった方がいいのかというご意見を、宮城委員いかがでしょうか。

宮城委員

先ほどノルマがすごくきついということを聞きましたが、確かにきつくて辞めてうちに来た社員がいます。年をとってくると何となく強気で大きな気持ちで対応できるのですが、若い子はノルマの感じ方が強く、若い子はそれを純粹に一気に感じてしまうのだということを感じました。その直属の上司がそういう上からのプレッシャーを感じやすく、頑張っている人なものですから、そのまま若い子にストレートにいつてしまって具合が悪くなってしまうようです。過ぎたことですので、私は聞いてあげただけなのですが、その前にできることがあったのではないかと感じました。その直属の上司は悪気があってプレッシャーをかけている訳ではないように思われましたし、その上の人とか周りの人が、もう少し広く見てあげることができたら、そこまで悩まないで済んだのではないかと感じました。

島村会長

ありがとうございます。千野委員さん。

千野委員

それでは「仕事と家庭両立促進事業について」一点ご質問させていただきたいと思います。2 ページのステップ1にあります、男性の育休制度の取得推進やワークライフバランスの啓発とあるのですが、男性の育休制度の取得推進やワークライフバランスの啓発とあるのですが、家事や育児となると女性にしわ寄せがいてしまうものと思います。私も今正社員として働いていますが、主人とは家事などは完全に2人で半分半分という状態でやっています。ただそうでもしないと正社員でずっと働き続けていくことは難しいと思います。では具体的にどのようなことをすれば取れるかというのは非常に問題で、私の会社は比較的大きな会社ではあるのですが、男性が育児休暇を取っている事例はほとんどありません。是非長野県では取りやすい制度にするために具体的な政策などありましたら教えていただきたいと思います。

次のページに各種制度とあるのですが、こちらも会社の規模やニーズによって本当に合っているのかというのが私は疑問に感じました。この様な制度を導入したことによって、

会社が運営していけなくなってしまう状態というのがあり得るのではないかと思います。例えば育児休業を3年までとった場合、女性がまた働き続けるというのは非常に難しいのではないかと思います。そんなに休んでしまっただけでは会社の方では困るという事もあるでしょうし、休む方としても周りとはついていけなくなってしまうということもあると思います。それぞれニーズに合った制度というものを導入して、女性も男性も共に家事と育児や介護の両立をしながら働ける環境というのを是非作っていただきたいと思います。

島村会長

ありがとうございます。県の方からいかがでしょう。

濱村労働雇用課長

まず男性の育休ですが、本県では平成24年の実績は1.8%と少ない率でございます。男性の育休が進まないというのは私どもも真剣に考えていかなければいけないと思っております。一番は会社の中の雰囲気かと思います。そういった意味で、この両立支援の中での子育て応援宣言をする企業というのは、会社の従業員に対してトップから応援してもらい、育休を取りやすい職場作りそういった事も宣言してもらおう形で、企業訪問等をしているところでございます。少しずつでも広がっていけばいいと思っております。

それから、3年育休を取った場合に復帰に対して簡単にはいかないというお話かと思っております。委員さんのおっしゃるとおり一人ひとりが復帰するには、どういう職場に復帰するかに始まって色々ケースがあると思うのです。今検討しているのが、先ほど若者の未就職でOJT、OFF-JTの話をしましたけれども、女性版のこういうのがあってもいいのではないかと考えてはおりますし、あるいは女性のインターンシップではないのですが、改めて企業の雰囲気を感じてから就職するといったことも、これから考えていかなければいけないのではないかと思っております。

島村会長

ありがとうございます。私ごとなのですが、私の夫は育休を6ヶ月取ってくれたのです。公務員なのですが、育休取得率アップに貢献するからというので職場のバックアップを得て取ることができたのです。6ヶ月空いただけで社会復帰にはかなり大変そうだったのが一点と、やはり先程長野県の率が1.8%とおっしゃっていましたが、それでも取っているのは1週間とか取れて2週間で、夫の様に6ヶ月とかそれ以上だともっと愕然と低くなるというのが現実で難しいところだと思っております。

いかがでしょうか。ありがとうございました。一旦ここで閉じさせていただきます。

課題として皆さんからご意見いただきましたのは、若年層の非正規というのが増えてきて、一旦非正規になってしまうとそこから這い上がって正規に戻るのが難しい。それが更に女性の場合だと顕著だということが出たと思います。そしてその非正規の中でも特に不本意非正規、本来であれば正規でお仕事をしたいのだけれども、そういう職には就けないという方を特に区別して取り扱っていただきたいという使用者側からのご意見もあったかと思っております。若者未就者等人材育成事業については、企業側にとっても人材の確保などの点で非常にプラスになっているとのことでしたので、是非継続的に進めていただければと

思います。離職状況調査は、去年やっただいて今年調査の予定はないとのことだったのですが、今年の状況として売り手市場になりましたので、その人達が就職してから3年後にどうなっているか、スパンを1年おきではなくてもいいですけども、定期的に調査をやって是非動向を見ていただければいいかと思われま。あとは職場環境としては人間関係を良くするというをさせていただきたいというのと、本人の働く人としての居場所と、そしてコミュニケーションをとれる上司なりその更に周りの人との人間関係をうまく作れるような場や環境というのが整備されるということが望まれます。最後に労働側のニーズに合うような環境というのを、育児、介護、家事等を男性も女性も積極的にやりつつ仕事と両立できる環境になるように、県としてもバックアップを是非していただければというご意見が出たかと思ひます。雑駁で申し訳ありませんが今回のまとめとさせていただきます。

次にその他に入らせていただきます。その他、これまでの事務局からの説明に対してご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

特にないようでしたら、本日予定した事項は以上になります。委員の皆様から大変貴重なご意見いただきまして、どうもありがとうございました。それでは進行を事務局の方にお返しいたします。

黒柳労働雇用課企画幹

どうも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

本日はどうもありがとうございました。国もそして私達もこれから雇用というものを最大のテーマにしながら、これからの10年、20年を見据えていかなければいけないとそんな風に考えております。今日は貴重な様々なご意見をいただきましたので、是非今年の冬からというような、先程の説明の中にもあったと思ひますが、すぐ出来るものについては直ちに取りかかりながら、来年に向けて頑張っていきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひします。ありがとうございました。

黒柳労働雇用課企画幹

今回の開催につきましては、来年6月から7月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整のご連絡を申し上げますので、よろしくお願ひいたします。それでは、以上をも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。