

平成 27 年度 第 2 回長野県労働問題審議会議事録

- 開催日時 平成 27 年 11 月 17 日（火）13 時 30 分～15 時 27 分
- 開催場所 県庁議会棟 第 1 特別会議室
- 出席委員 労働者代表：小林委員 千野委員 根橋委員
使用者代表：加藤委員 水本委員 宮城委員 百瀬委員 吉田委員
学識経験者：井澤委員 福沢委員 柳澤委員

1 開会

（黒柳労働雇用課企画幹）

定刻になりましたので、ただ今から、平成 27 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。

私は司会を務めさせていただきます労働雇用課 企画幹の黒柳です。よろしくお願いたします。

当審議会は公開で開催させていただいておりますので、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ので、恐縮ですが、発言の際は、マイクをお使いいただきますようお願いいたします。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、よろしくお願いいたします。

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 3 名、使用者を代表する委員 5 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。

なお、本日、島村会長、徳武委員、細尾委員、安藤委員の 4 人の委員は、都合によりご欠席でございます。

続きまして、資料の確認をさせていただきたいと思います。

資料につきましては、先週、あらかじめお送りさせていただき、本日お持ちいただいているところでございますが、一部差替えと追加がございます。資料 1 はお手元にお配りしたものと差し替えをお願いします。資料 3 は追加でお配りしておりますので、よろしくお願いいたします。

なお、本日の審議会はおおむね 15 時 30 分終了を予定しております。

本日、会長が欠席されておりますので、これからの議事につきましては、井澤会長代理にお願いいたします。それではよろしくお願いいたします。

(井澤会長代理)

会長代理を務めさせていただきます井澤と申します。

委員各位のご協力をいただき、議事を進めてまいりたいと存じますので、よろしく願いいたします。

本日は、委員の皆様から忌憚のないご意見をいただき、今後の長野県の労働問題の施策に反映していくことができますようお願いいたします。簡単ではございますが、ご挨拶とさせていただきます。

まず、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。根橋委員と加藤委員のお二人をお願いいたします。

本日の議事は、お手元に配付してある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」事務局からご説明をお願いいたします。

2 議事

(1) 労働雇用情勢について

(内田産業政策課長)

産業政策課長の内田でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。私からは資料の1の最近の経済情勢について説明をさせていただきます。

ではお手元の資料1をご覧ください。最近の経済情勢についてでございますが、まずⅠの世界の経済情勢でございます。10月14日に内閣府が発表いたしました月例経済報告によりますと、世界の景気はアジア新興国等、特に中国において弱さがみられるものの、全体としては緩やかに回復していると。これまでどおりの回復基調を維持しながら、先行きについても緩やかな回復が続くことが期待をされております。各国の状況はご覧のとおりでございますが、アメリカ及びヨーロッパの景気が回復しつつあり、先行きについても回復が続くことが期待されるものの、原油価格の下落の影響などに留意する必要があるとしております。

次に2ページをご覧ください。Ⅱの我が国の情勢でございます。先ほどの内閣府の月例経済報告によりますと、景気はこのところ一部に弱さもみられるが緩やかな回復基調が続いていると。こちらも回復基調を維持し、設備投資についても総じて持ち直しの動きがみられると、前月と同様の分析がされております。今後の先行きにつきましても、アメリカや中国などの景気について幾つかの不安要素を上げながらも、引き続き緩やかに回復していくことが期待されております。

実質 GDP の成長率は昨日11月16日に内閣府から発表されましたが、今年7月から9月期の実質成長率は前期比でマイナス0.2%、年率換算でマイナス0.8%の成長となり、2期連続でマイナス成長となっております。

次にⅢの長野県の金融経済動向でございます。11月6日に日銀松本支店が発表した金融経済動向によれば、長野県経済は生産に新興国経済減速の影響などがみられるものの緩や

かに回復しつつあると、総じて回復基調を維持しております。

また、県で実施いたしました平成 27 年 7 月分の景気動向調査結果でも、長野県経済は一部に弱さがみられるものの、緩やかな回復基調が続いているとしておりまして、総じて内閣府、日銀の調査と同じ内容になってございます。内容的には製造業では回復傾向にある設備投資や堅調な海外需要に牽引されて一般機械を中心に受注生産が回復しているものの、国内向けの自動車部品など一部には弱さがみられると。それから非製造業につきましては業況が大きく改善した 4 月の調査に比べて、すべての業種で悪化はしているものの、収益率の DI 値には改善がみられるというような形で分析をさせていただきました。

なお 10 月分の景気動向調査につきましては現在取りまとめ中でありまして、取りまとめ次第発表させていただきます。

次の鉱工業生産指数の推移でございますが、グラフのとおりでございます。県内経済は総じて引き続き緩やかな回復傾向にあるものの、中国を中心とする景気の減速ですとか円安傾向によるコストアップ、人手不足などの懸念材料もございますので、回復の動きをより確実なものとするため、引き続き効果的な施策を考えてまいりたいと思っております。説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(酒井労働雇用課長)

労働雇用課長の酒井でございます。私からは資料 2 と資料 3 を説明させていただきます。資料 2 をお願いいたします。

長野県労働局が発表いたしました最近の雇用情勢について申し上げます。まず有効求人倍率ですが、9 月は 1.26 倍で前月を 0.01 ポイント下回り、前年同月比では 0.14 ポイント上回っています。平成 26 年 7 月以降全国を上回る状況が続いています。実際に求職者が就業する就業地別の有効求人倍率は 1.33 倍となっております。

次に新規求人数ですが、9 月は 1 万 7,268 人で前年同月比 3.4%の増となっており、下記のグラフのとおり伸び率に差はありますけれども、引き続きプラス傾向となっております。産業別の増減は記載のとおりでございます。

裏面をお願いいたします。新規求職者数でございます。9 月は 7,845 人で、前年同月比 10.1%の減となっております。状況を見ますと在職者が 2,000 人で、前年同月比 5.0%の減。離職者が 2,652 人で前年同月比 13.6%の減となっております。最後に地域別の雇用状況ですが、すべてのブロックで前年同月を上回り、公共職業安定所管内で見ますと 12 所のうち 11 所で前年同月を上回っています。

末尾に参考といたしまして長野労働局の雇用情勢判断を示しました。2 カ月連続で雇用情勢は着実に改善が進んでいるとしております。

以上のとおり雇用情勢は改善が進んでおりますけれども、中国経済の減速を主因とする世界経済の動向によっては製造業を中心に影響が懸念されることから、注意深く見守り関係機関と連携し、適切な対応を取ってまいります。

次に資料3をお願いいたします。平成27年度長野県労働環境等実態調査結果概要をお願いいたします。こちらの資料、昨日まとまったところで事前配付することができずに申しわけありませんでした。本日は概要で説明させていただきます。

まず、調査の概要ですけれども、目的は、県内民営事業所における人材の不足感及び人材を確保するために整備している労働環境等の実態を把握し労働行政の基礎資料とすることで、景気の改善によりまして人材確保が難しくなってきたことから実施いたしました。調査期日は平成27年4月1日で、調査対象は常用労働者10人以上を雇用する民営事業所の本社または単独事業所で、1,281事業所から回答をいただいたところでございます。

調査結果にまいります。まず人材の不足感ですけれども、過去1年間における採用の充足状況はこちらの円グラフのとおりで、「計画どおりに充足できた」が44.4%で、「計画どおりに充足できなかった」が39.6%となっています。下のほうのグラフになりますけれども、この下のグラフの真ん中のところの帯が「計画どおりに充足できなかった」というところなんですけれども、こちらを産業別に見ますと宿泊業、飲食サービス業が63.4%と最も高く、次いで運輸業、郵便業の51.5%となっております。

2ページをお願いいたします。人材の不足感と将来的に不足する懸念は、「現在不足感はないが、将来的には不足する懸念がある」こちらが43.1%と最も多く、次いで「現在不足感があり、業務に影響が出ている」が25.5%、「現在不足感はあるが、業務に影響はない」が15.2%ということで、こちらの3つを合計いたしますと、全体の8割を超える事業所で人材の不足感があり、または将来的に不足する懸念を持っているということになっております。下のグラフでは、不足する懸念を持っている企業の割合というのを出しているんですが、こちらのグラフ一番左の一番濃い部分というところが「現在不足感がなく、将来的にも不足する懸念がない」というところですので、この黒い部分を除いた部分というのが何らかの懸念を持っているところなんですけれども、例えば上から5番目、宿泊業、飲食サービス業では100%、「懸念がない」のがゼロになっておりますので、こちらのほうでは100%で最も高く、次いでその下にあります医療、福祉では91.1%、上から3番目の運輸業、郵便業では89.7%となっております。

その下の人材の不足感と将来的に不足する懸念の要因ですけれども、こちらは複数回答でございすけれども、「従業員の年齢構成の歪み」が49.7%と最も高く、次いで「他企業との採用をめぐる競争が厳しく、自社に応募者が集まりにくい」が34.6%、「景気、社会情勢などによる急速な需要の拡大」が20.9%となっております。

3ページでございす。人材不足を補うために雇用したい労働者の雇用区分、形態というところです。こちらはグラフのほう左端のところを見ていただきたいんですが、一番上の専門的・技術的職業というところ以下のところに職種が書いてありまして、その職種ごとに雇用したい労働者の雇用区分、正規、非正規ですとかそれから新規学卒者、中途採用者等、そういうものを複数回答で伺ったものでございす。こちらを見ていただきますとすべての職種で正社員・中途採用者、グラフでいきますと上から2番目のものですが、こ

ちらが最も高く、専門的・技術的職業では調査事業所の 46.7%ということで5割近くとなっております。次いで多くの職種では正社員の新規学卒者ということで、グラフでは一番上の一番色の濃いところなんですけれども、こちらを雇用したいとなっておりますけれども、例えば生産工程の職業ですとか販売の職業では、非正規社員の中途採用者というのを雇用したいとなっております。下から2番目の帯の非正規社員・新規学卒者というところは、すべての職種で低い割合となっております。

その下、人材を確保するために実施していることとございますけれども、こちらは「新規学卒者・中途採用者に対する求人募集活動」が 59.1%と最も高く、次いで「従業員の待遇・処遇の改善」が 37.8%となっております。

4ページをお願いいたします。新規学卒者・中途採用者に対する求人募集をするために実施している方策というのでは、一番上のところにあります「ハローワークへの求人票の提出」がそれぞれ新規で 49.1%、また中途採用者では 61.7%と最も高くなっております。

次5ページになりますがワークライフバランス施策になります。ワークライフバランス施策への取り組み状況、こちらのほうにつきましては円グラフになりますが、「取り組んではいるが不十分である」が 52%と最も高く、次いで「あまり取り組んでいない」が 36.7%となります。産業別に見ますと「取り組んでいるが不十分である」が最も高いのが医療・福祉、下から2番目の医療・福祉のこの真ん中のところの 60.0%、また「あまり取り組んでいない」という一番右のところが一番多いのは宿泊業、飲食サービス業の 50.0%となっております。下のワークライフバランスの取り組み内容につきましては記載のとおりでございます。

6ページをお願いいたします。ワークライフバランスに取り組む上での問題点ですけれども、「人員に余裕がない」が 66.3%と最も高くなっており、次いで「育児・介護休業などによる代替要員の確保が困難」が 42.3%となっております。またその下のワークライフバランスに取り組む上で重要なことは、「両立に取り組みやすい雰囲気、企業風土の醸成」が 57.3%と最も高くなっており、次いで「企業トップの意識」が 49.0%、「管理職への理解・周知徹底」が 35.4%となっております。

その下従業員の待遇・処遇の改善につきましては記載のとおりでございます。

7ページになります。こちらのほうは非正規社員の関係なんですけれども、非正規社員を活用している理由というのは「高齢者の定年後の再雇用のため」が 43.5%と最も高く、次いで「経験・知識・技能のある人を即戦力として採用するため」が 33.1%、「人件費削減のため」が 33.1%となっております。

非正規社員の正社員化につきましては(2)、(3)記載のとおりでございます。

最後8ページをお願いいたします。もう一つ多様な働き方の制度についてお伺いしたところなんですけれども、多様な働き方の制度のある事務所は全体の 13.1%で、規模の大きい事業所の割合が高い傾向にあります。真ん中の段右側の棒グラフ、産業別に見ますと製造業が 15.9%と最も高く、次いで下から2番目になりますが医療、福祉が 13.9%となっております。

す。また一番下になりますけれども、制度別の設置状況、こちらで見ますと短時間正社員制度が7.7%と最も高く、次いでフレックスタイム制度が5.1%となっております。説明は以上でございます。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。ただいまの事務局の説明に対するご質問がありましたらお願いいたします。いかがでしょうか。何かお聞きになりたいようなことはありませんか。大丈夫でしょうか。よろしいですか。

それでは続きまして議事の(2)女性の活躍と多様な働き方について、に入ります。事務局からご説明をお願いします。

(2) 女性の活躍と多様な働き方について

(酒井労働雇用課長)

それでは労働雇用課から資料の4、5、6について説明をさせていただきます。

まず資料4でございます。こちらは前回第1回の審議会にていただきました主なご意見を項目別に整理させていただきました。いただいたご意見につきましては、この後説明いたします県版総合戦略において具体的な施策展開の中に記載できるものは取り入れさせていただいたところがございます。本日はその辺を中心に、総合戦略や関係する施策等についてご説明させていただきたいと思っております。

では資料5をお願いいたします。資料5は長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略でございます。まずA3の概要から説明させていただきます。A3の概要ですけれども、まず上のほう左側に策定趣旨というところがございます。こちらですけれども、長野県総合5か年計画のしあわせ信州創造プランのうち、人口減少への歯止めと人口減少を踏まえた地域社会の維持・活性化に向けた取組をさらに深化・展開するものということで、また、まち・ひと・しごと創生法の総合戦略としての位置付けでございます。こちらの総合戦略、対象期間は平成27年度から31年度の5か年間となっております。

右側にまいります。人口の現状と将来展望になります。長野県の総人口は2000年をピークに減少に転じ2010年に215万人となっており、特段の政策を講じない場合、減少が続きますけれども、一定の政策を講じた場合、2060年に161万人、2080年頃からは150万人程度で定常化すると見込まれております。

左側の信州創生の基本方針というところをご覧ください。人口の将来展望を踏まえた2060年の信州創生に向けた中長期にわたる施策構築の考え方や未来の姿を明確化したものということで、こちらの下の方になります。以下の6つということで基本方針としてあらわしてあります。1番が人生を楽しむことができる多様な働き方・暮らし方の創造、2として若者のライフデザインの希望実現、3活力と循環の信州経済の創出、4信州創生を担う人材の確保・育成、5賑わいある快適な健康長寿のまち・むらづくり、6大都市・

海外との未来志向の連携という6つでございます。

右側真ん中のほうになりますけれども基本目標というのがございます。2060年の信州創生に向け、今後5年間で達成を目指す4つの基本目標というのを設定してございます。まず自然減への歯止めというところでは、合計特殊出生率、平成26年1.54を平成31年に1.68とするもの。また社会増への転換につきましては、平成26年に社会増減マイナス3,703人だったのを平成31年にマイナスの2,000人とするもの。それから仕事と収入の確保というところでは、労働生産性、平成24年度に801万2,000円1人につきですが、これを平成29年度に822万円とする。また就業率は、平成26年59.5%を平成31年で60%というのを目指すというもの。最後地域の活力の確保では、県民1人当たりの公共交通機関の利用回数を1人平成25年度48.2回だったものを平成30年度49.9回、また健康寿命は、平成25年の男79.83歳、女84.35歳を平成31年には延伸するという基本目標を掲げております。

そしてその下になりますけれども、この基本目標の達成に向けた今後5年間の施策の基本的方向と具体的な施策展開というものが示されております。今回こちらでご審議していただいているテーマに沿うものとしたしましては1の自然減への歯止めにつきましては(2)の信州ならではの魅力ある子育て環境づくりのところ、また3の仕事と収入の確保におきましては(2)の経済の自立的発展を支える担い手の確保のところの1点目の県内経済を支える労働力の確保、また3点目のワーク・ライフ・バランスの実現、このようなところに記載をさせていただきました。

一番下になりますけれども推進体制といたしましては、人口定着・確かな暮らし実現会議をハブといたしまして、子育て、移住などの施策の推進組織とネットワークを形成し、県がコーディネート機能を発揮しつつ、オール信州で推進することとしておりまして、この人口定着・確かな暮らし実現会議というものでは、人口減少への歯止めと人口減少を踏まえた地域社会の維持、活性化の取り組みを全県をあげて推進するために設置したもので、メンバーは長野県のほか市長会、町村会、それから長野労働局、信州大学、経営者協会、農協中央会、連合長野また連合婦人会の皆さまがメンバーとなっていっております。

それでは具体的な施策につきまして冊子のほうで関係の部分をご説明させていただきますので、冊子のほうの22ページをご覧ください。22ページになりますが、先ほど申し上げました信州ならではの魅力ある子育て環境づくりというところなんですけれども、具体的な施策展開各項のところをご覧くださいんですが、子育てと仕事の両立支援ということで、企業に対して男女ともに子育てと仕事が両立でき、出産、子育てしやすい職場環境づくりに向けた啓発を行い、企業トップが宣言することにより意識改革を促す「社員の子育て応援宣言！」の登録企業を増やすとともに、多様な勤務制度の導入を働きかけます。

またその下、多様な働き方の導入や職場環境の改善に取り組む企業を「職場いきいきアドバンスカンパニー」として認証しまして、こちらはホームページなどにより推奨事例の紹介を行うようなこと、またそのような企業がもっと増えますように借入金の金利優遇ですとかのインセンティブによる支援とともに、認証企業に対する減税についても検討しま

すということ。また3つ目といたしましては長時間労働の抑制や休暇の取得促進について検討するために、労働局、経済団体、労働団体等の連携による働き方改革推進協議会を設置する。その下は市町村等と連携した身近な地域での就業相談などにより、子育てなどを理由に離職した女性の再就職を支援しますということ。またもう一つ就業継続への支援といたしましては、企業向けセミナーや職場復帰経験者との交流会により、出産、子育てを経ても就業継続を希望する女性を支援しますということを書き込んでおります。こちらの重要業績評価指標といたしましては、男性の育児休業取得率、平成26年度は2.1%だったものを平成31年度に13%とするという目標がございます。また23ページにわたりますが「社員の子育て応援宣言！」の登録企業数も26年度は675事業所だったのを平成31年度に2,000事業所とする目標を設定いたしました。

また24ページをご覧ください。子育て支援サービスの充実といたしまして、前回の審議会でも病後児保育についてお話が出たんですが、こちらでは子どもの急病等でも仕事を優先せざるをえない場合の保育需要に応えるため、病児・病後児保育を県内全ての広域圏で利用できるよう市町村を支援します。またその下になりますけれども、放課後や休校日等に保護者が家にいない子どもなどが安全・安心に過ごせるよう、放課後児童クラブや放課後子ども教室の運営・整備を支援しますということを記載しております。

次50ページをお願いいたします。先ほど概要で申し上げましたもう一つのところ、経済の自立的発展を支える担い手の確保の中の県内経済を支える労働力の確保のところの施策展開でございます。(ア)で若者、女性の就業促進というのがございますが、特に女性の部分につきましてはこのダイヤの形のところでいきますと下から5つ目以下が女性ということで書き込んでございます。上2つにつきましては先ほど申し上げたところなんですが、下から3番目のところでは女性の職域の拡大というようなことで、男性が多い業種で活躍する女性や起業した女性を広く紹介することなどを通じて、女性が選択できる職域の拡大を図ります。また企業訪問による求人開拓とともに、地方事務所においてハローワークの求人情報を活用した職業紹介等を実施し、子育て期の女性やシングルマザーなどの就職を支援します。その下、NAGANO 農業女子等の女性のネットワークを進めるとともに、異分野の女性間の交流促進により、女性の発想と行動力による新しい仕事づくりを支援します。こんなようなこと書いてございまして、重要業績評価指標のところでは子育て期に再就職した女性というのを、27年度から31年度で1,000人というのを目標にしております。

次53ページをお願いいたします。53ページの中ほどからちょっと下のところでワークライフバランスの実現というところになりますけれども、こちらの施策展開では1つ目、短時間正社員制度や在宅勤務制度など多様な勤務制度の導入の働きかけ、ワークシェアなどの柔軟な働き方の提案、ワーク・ライフ・バランスの考え方の啓発を企業訪問により実施するとともに、優良事例について幅広く発信を行いますということ。また次の2つにつきましては先ほど申し上げたものの再掲となっております。

54ページにはこちらの重要業績評価指標といたしまして、一般労働者の総実労働時間な

んですけれども、現状、長野県は1人 2,035 時間で全国平均を下回るものということで、平成 31 年には 2,020 時間以下とすることを目標としております。また職場いきいきアドバンスカンパニーの認証企業数は、平成 31 年度までに 200 社というのを目標としております。総合戦略については以上でございます。

引き続きましてもう一つ資料の 6、先ほど申し上げました職場いきいきアドバンスカンパニーの認証について申し上げます。資料の 6 につきましてはチラシになっておりますので、チラシのほうご覧いただければと思います。この認証、仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や雇用の安定を進めるため短時間正社員など多様な働き方の制度を導入し、実践的な取り組みを行っている企業を認証するもので、今年の 7 月にスタートいたしました。アドバンスとは「一歩進んだ」という意味で認証マークはアドバンスの頭文字の A、こちらを背景にデザインしまして、男女がともに手を取り合って笑顔で協力できる職場をイメージしたものです。認証された企業にはこちらの認証マークを使っていただきまして、企業のイメージアップや優秀な人材の確保、定着に役立てていただき、県としても認証企業の取り組みを県ホームページなどで幅広く発信し、県内企業全体に発信していきたいと考えております。その他の認証メリットといたしましては、金利の優遇や入札参加資格における加点などがございます。

チラシの裏面をお願いいたします。認証要件でございますが、前回の審議会でも認証の基準を明確にというご意見をいただいたところでございます。まず認証要件なんですけれども、囲みが 2 つに分かれているんですが、上の部分の要件の 1 のところではまず「社員の子育て応援宣言」の登録企業であること、それから雇用制度が整備されていることというこの 2 つをいずれも満たすことということを前提条件といたしまして、そして次下の四角で囲まれている部分、要件 2 の部分になりますが、要件 2 では C の多様な働き方の導入・実践、D の非正規社員の処遇改善、E の職場環境改善の該当項目の点数、このチェックを入れるようになっているんですが、それぞれ入れた点数が合計が 5 点以上となるということを基準といたしまして、こちらのいずれの項目も直近 2 年以内に実績があることということが要件となっております。

先ほど 31 年度までの目標を申し上げたところでございますけれども、当面平成 28 年度の末までには 100 社の認証を目標としておりまして、10 月 13 日には初めて 4 社を認定したところでございます。そちらの 4 社ですけれども、このチラシの下のところは 1 枚資料を付けさせていただきましたが、アドバンス認証済企業概要というところでございまして、こちらのほうに認証した 4 社の取り組み内容を添付いたしましたので、またご覧いただければと思います。

労働雇用課からは以上でございます。

(堀内人権・男女共同参画課企画幹)

県民文化部の人権・男女共同参画課の企画幹の堀内です。資料7の女性の職業生活における活躍の推進に関する法律について説明をさせていただきます。こちらにつきましては第1回の審議会の際に法律案ということで説明があったところでございますが、今年の9月4日に施行がされましたので、ここでまた簡単にご説明をさせていただきます。

この法律の制定の背景でございますが、国では2020年までに社会のあらゆる分野におきまして指導的地位に占める女性の割合を30%とするという目標を掲げて、女性の活躍を推進してきております。また我が国最大の潜在力である女性の力を最大限に発揮していくことが喫緊の課題であるということで、日本再興戦略などにも位置付けまして、そうしたことから新たな法的な枠組みが必要であるということで、この女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が平成27年9月4日に施行されております。

資料7のまず四角で囲った最初のところでございますが、目的といたしましては女性の職業生活における活躍を推進することで、豊かな活力ある社会の実現を図るというものでございます。次の基本方針の策定というところですが、1つ目の黒い丸のところでは女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を策定するということになっておりまして、こちらにつきましては既に閣議決定をされております。また地方公共団体は、この、国の基本方針を勘案しまして当該区域内における推進計画を策定することとなっております。この県の推進計画につきましては、長野県男女共同参画計画をただいま策定中でございまして、平成28年度から5年間の第4次男女共同参画計画として決定する予定ですが、その男女共同参画計画とあわせて一体的に策定をする予定としております。

次に事業主行動計画の策定でございます。この法律の中心となる事業主行動計画でございますが、国は事業主行動計画の策定に関する指針をまず策定することとなっております。この指針につきましては、現在国で検討中となっておりますが、11月中には出される予定ということでございます。国や地方公共団体また民間事業主は、この国が策定する指針を勘案いたしまして、以下の事項を実施するという事で書かれてございますが、まず女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を行います。その中では必須の項目として女性の採用比率、また勤続年数の男女差、労働時間の状況、女性管理職の比率の4項目と、そのほか任意の項目について、状況把握し課題分析することとなっております。またその分析の結果を踏まえまして、定量的な目標や取り組み内容などを内容とする事業主行動計画を策定し、公表することとされております。この法律でございますが、一番下のその他のところに書かれておりますが原則、公布日施行となっておりますが、事業主行動計画の策定につきましては、平成28年4月1日施行となっております。また法律につきましては10年間の時限立法ということで制定をされております。

次に資料の裏面をお願いいたします。民間事業主の関係部分ということで書かれてございます。基本方針は先ほどのとおりでございますが、事業主行動計画等につきましては、自社の女性の活躍に関する状況把握・課題分析をまず出しまして、それから②番のとおり

状況把握・課題分析を踏まえました行動計画の策定・届出・公表をすることとなっております。右側に行動計画の策定指針ということで国が策定する指針について書かれています。これが今月中に出される予定になっているものですが、その指針の内容といたしましては、各企業はここに書かれているような取り組みを参考に自社の課題解決に必要な取り組みを選択して行動計画を策定するというので、女性の積極採用に関する取り組みですとか、また配置・育成・教育訓練に関する取り組み、継続就業に関する取り組み、長時間労働是正など働き方の改革に向けた取り組みなど、こうした中から自社の課題に応じて必要な項目を選択して計画を策定することとなっております。

それでは次に女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の概要の資料をお願いいたします。こちらは内閣府のほうで9月25日に閣議決定をされております。基本方針の位置付けとしましては、女性活躍推進法の規定に基づきまして国が策定するもので、女性の活躍を推進していく上での基本的な方向や事業主行動計画策定指針の策定、国による施策の実施、地方公共団体の推進計画の策定等に当たっての基本的な考えを示すものとされております。

内容は第1部から第3部までに分かれておりまして、第1部のほうに基本的な方向が書かれております。このうち基本的な考え方といたしまして、この法律の対象となる対象者ですが正規雇用、非正規雇用といった雇用形態や自営業等の就業形態に関わらず、既に働いている女性は当然のこと、これから働こうとしている女性も含めて、自らの希望により働きまたは働こうとするすべての女性が対象とされております。またこの法律の推進によって目指すべき社会ということで、就業希望など働く場面における女性の思いを実現するというので書かれてございますが、働きたいと希望をしつつも働いていない女性や職場でステップアップしたいと希望している女性等、自らの意志によって働きまたは働こうとする女性がその思いをかなえることができる社会、ひいては男女がともに多様な生き方、働き方を実現でき、ゆとりがある豊かで活力あふれる、生産性が高く持続可能な社会の実現を図る、こういうことを目指すとしております。

それから一番下の事業主の取り組みに必要な5つの視点ということで基本方針に定められておりますが、まずトップが先頭に立って意識改革・働き方改革を行う、また女性の活躍の意義を理解し積極的に取り組む、働き方を改革し男女ともに働きやすい職場を目指す、男性の家庭生活への参画を強力に促進する、育児・介護等をしながら当たり前キャリア形成できる仕組みを構築する、この5つの視点で取り組むこととされております。

次に資料の裏面をお願いいたします。第2部ということで、事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項ということで基本方針に定められております。こちらに事業主行動計画の指針の策定に当たっての観点が書かれておりまして、先ほどの視点に応じた内容で取り組むことが記載されております。それから資料の一番下でございますが、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関するその他の重要事項ということで、国の推進体制とそれから地方公共団体の推進体制のこと

が書かれています。このうち地方公共団体の推進体制ですが、PDCA サイクルのある推進計画の策定、それから相談体制や多様な主体による協議会の構築、こういったことが県や市町村など地方公共団体の努力義務とされております。女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の概要につきましては以上でございます。

(中村こども・家庭課企画幹)

続きましてこども・家庭課の企画幹の中村でございます。資料8をご覧ください。病児・病後児保育の概要についてご説明をいたします。この病児・病後児保育に対する保護者のニーズも徐々に増えているため、安心して子育てをする上で重要な保育事業と考えており、より多くの市町村で取り組みが進むように支援しているところでございます。この資料ペーパーにつきましては国庫補助事業、国庫補助要件について記載しておりますので、これに従ってご説明をさせていただきます。

この病児・病後児保育の概要でございますが、地域の児童、この児童というのはおおむね10歳未満を対象にしております。この児童が発熱等の急な病気となり、集団保育等が困難であって保護者が家庭において看病できない場合、具体的には仕事がある、仕事が休めないというような状況のときに、病院又は保育所に付設された専用スペース、又はこの本事業のための専用施設において病気の児童を一時的に保育するほか、保育中に体調不良となった児童に対し、当該保育所の医務室において緊急対応並びに病気の児童の自宅に訪問し一時的に保育を行う事業でございます。このうち最後の訪問型については、本県ではまだ事業例はございません。

それでは事業の類型についてご案内をさせていただきます。事業の類型は4類型ございまして1つ目が病児対応型、そして2つ目が病後児対応型、3つ目が体調不良児対応型、4つ目が非施設型ということで家庭訪問型ということになります。このうち病児対応型それから病後児対応型については、病気である、病気になった後の児童の受け入れをするというものでございます。また体調不良型については、学校にいるときなり保育所に行っているときには特に何でもなかったのだけれど、保育中に微熱を出すなどの体調不良になった場合に一時的に預かるということでございます。

続いて事業の実施要件でございますが、まず人員配置についてかなり細かい補助要件が決まっております。まず病児対応型、病後児対応型につきましては、看護師等が児童10名につき1名以上かつ保育士は児童3名につき1名以上ということになってございます。次に体調不良児対応型については看護師等が1名以上、また家庭訪問型については研修を受けた看護師等が1名以上ということでございます。

続きまして実施場所でございますが、病児対応型、病後児対応型については大きく2つに分かれると言っているかと思いますが、1つは専用スペースを病院とか診療所で持つ場合、もう1つは保育所に隣接した、又は保育所内に専用スペースを持つ場合になっております。例えば、通常保育所内に置く場合についてはあらかじめ保護者がその保育所の専用

スペースに連れてくる、病院とか診療所に持つ場合には保育所との連携の中で保護者がその当該病院や診療所へ子どもを直接送り届ける、こんなことになります。また体調不良型については、これも当たり前ですが保育所の医務室等にスペースを確保しておきます。

裏面をお願いいたします。今も若干触れましたが医療機関との連携体制でございますが、言うまでもありませんが、病気という部分がありますので医療機関との連携は不可欠になっております。特に緊急時に児童の受け入れを依頼する協力医療機関をあらかじめ選定しておくということが重要になってございます。それから実施方法でございますが、病児対応型それから病後児対応型につきましては保護者が児童をかかりつけ医に受診させた後、受け入れを行うということになっております。それから病児対応型で保育所等で行う場合なんです、この場合には医師の診断書の中で入院が不要であるというような、連絡票を持って保育所等の専用スペースで預かるということになっております。

最後に費用負担でございますが、ボリュームゾーンであります病児対応型、病後児対応型については基本分と加算分の2階建てになっておりまして、先ほどから申し上げている比較的厳しめの配置基準の費用負担を軽減するような補助体系になっております。また体調不良児又は家庭訪問型については定額ということになってございます。

なお県内の実績でございますが、この国庫補助事業のほか、少し基準を緩めた県単と合わせまして、平成26年度が19市町村で行っております。先ほど労働雇用課長さんからもお話がありましたが、広域単位でやはり穴のないように取り組んでいかなければいけないということで、また鋭意取り扱っているところですが、今現在、木曾地域はまだ対応できてないような状況でございます。また、これについては長野県の子ども・子育て応援プランの中で数値目標を決めておりまして、平成29年度の目標で22市町村ということで考えております。説明は以上でございます。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。それでは女性の活躍と多様な働き方についての議事を進めてまいります。第1回の議論を踏まえまして、さらに掘り下げて皆さまからご発言をお願いいたします。また、今の事務局からの説明に対するご質問等がありましたら、あわせてお願いいたします。いかがでしょうか。

(根橋委員)

ご説明ありがとうございました。連合長野の根橋でございます。前回発言致しました内容を踏まえた形で、さまざまの戦略等々に盛り込んでいただいていることを感謝申し上げます。これまでも申し上げますが、やはりすべての働く者に良質な就業機会を確保するために、私どもは、働く力をつける、働く場をつくる、働く場と結ぶ、そして働き続けられるという観点で総合的な取り組みを進めるということが大変重要であると思っております。

そういった中で、前回も働き続けられるという視点で発言もさせていただいておりますが、総合戦略ご説明いただいた中で50ページの若者・女性の就業促進戦略のご説明をいただきました。その中で若年者雇用の関係、量の面では改善をしてきたものの、やはり質の面ではさらに踏み込んだ取り組みが必要であると考えております。厚労省の調査で、学校卒業後の初めて就いた仕事が非正規雇用である若者の割合であります。全国で39.8%、ほぼ4割というのは非常に衝撃的でございます。その中で不本意非正規対策はさまざまな取り組み進められておりますが、すべての学生を対象に学校教育で正規雇用に結び付けていただく取り組みが必要です。若い皆さんに調査をした結果も載っておりますが、やはり自分の都合のよい時間に働きたいというニーズで非正規に雇用を選ばれる方も非常に多いというように聞いております。このような実態から、学校教育の場でも正規就職に結びつけられるような政策誘導も必要であると思っておりますので、是非ともそんな視点の取り組みもお願いしたいと思っております。

そういった中で51ページ上段にも上げていただいておりますが、やはり若い皆さんに勤労観、職業観そして社会性を理解いただく取り組みを進めていただいております。この間、県の皆さんにもご協力をいただいて、また経営者協会の皆さんとともに行労使で『はたらく若者ハンドブック』を作成いただきまして、それぞれ現場で活用をいただいているかと思っております。私どもの組織でも、行労使でこういったハンドブックをつくるというのは全国的にも注目をされておまして、先日東京でもこの取り組みを発表してきたところではありますが、こちらが注目されても意味がありませんので、実際の現場でどう活用されているかについて今後の見直しも含めて必要なかどうかということも、お聞かせいただければと思っております。

あと、ワークライフバランスの件でも幾つか施策説明をいただいております。52ページ、53ページのところで説明もいただいておりますが、やはり全体の視点でそれぞれ実態を踏まえた形でどうやるのかということが現場では必要ではないかと思っております。ぜひとも施策制度のみが、導入されることが優先されるのではなく、それぞれの職場実態を踏まえた形で労使しっかりと協議をした上で、さまざまな施策の導入をしていただくような取り組みをお願いしたいと思っております。

あと、53ページの部分であります。先日内閣府の調査見ておりましたら男女共同参画白書というものがあまして、夫の労働時間と妻の有職率の関連性をあらわした調査がございました。旦那さんの労働時間が長ければ長いほど奥さんの有職率が低いといった相関性が見られるということで、各都道府県ごとに調査結果が示されております。やはりワークライフバランスの働き方見直しと女性の活躍促進も含めて、すべての課題はつながっているというふうに思っておりますので、それぞれ関連付けた取り組み、現場の実態に即した形で進めていただくような形で推進いただきたいと思っております。以上でございます。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。それでは、ハンドブックの現場での活用について教えていただきたいということと、内容についての訂正等があればということだったと思うんですけどもお願いします。

(酒井労働雇用課長)

新社会人ワーキングセミナーテキストということで、昨年、平成26年度に労使を含めた編集委員会というのを組織してテキスト内容の大幅見直しを行って、労働法の基礎知識から職場での必要なマナーまでを網羅しました『はたらく若者ハンドブック』というものを作成いたしました。特に新社会人としての心構えとか職場のマナーなどについて記載を充実したほか、県内で働くことの魅力についてのページを新たに加えたものでございます。こちらにつきましては昨年大きな改訂をしたということで、今年につきましてはわずかな訂正というか若干修正だけさせていただいて今年度もつくらせていただきました。昨年につきましては、テキスト1万4,600部印刷しまして、こちらの労政事務所のほうで行っています新社会人ワーキングセミナーで使用するほか、県内の高等学校、専修学校、大学、短大等に配布いたしました。

平成26年度の新社会人ワーキングセミナーの実施状況でございますけれども、合計で23校に行ったところでございまして、受講者数は1,834名、こちらのほうは県立高等学校、特別支援学校の高等部の実績でございまして、それ以外にも私立の高等学校それから技術専門学校、大学、短期大学等につきましては27校1,281人、合計50校、3,115人が受講していただいております。また学校によりましては、こちらのセミナーのほうの日程調整がうまくできなくて、とりあえずテキストだけでもいただきたいというようなお申し出いただいております。合計で90カ所で5,972部ということで配布させていただきまして大変好評をいただいているということでございます。

(井澤会長代理)

根橋委員さん、今のお答えでよろしいでしょうか。ワークライフバランスについては使用者の皆さまから何かお聞き、よろしいですか。現実に今の提案で何かやってらっしゃるかどうかお伺いしますか。加藤さんどうでしょう。何かワークライフバランスで、今ぜひこういうことでというようなことがございましたら。

(加藤委員)

うちの会社は全くやってません。男社会なのでそういう言葉すら飛び交ってない状況です。なので何もいい発言ができなくてすみません。

(井澤会長代理)

水本委員さんは、いかがでしょうか。

(水本委員)

ワークライフバランスにつきましては、労働局さん等もいろいろ要請ございますし、私どもの入ってます経団連のほうでも国を挙げてやっておりますので、私ども経営者協会もこれについて積極的に推進していくということで今考えておりますけれども、じゃ具体的にどうかということになりますとまだまだ具体的な事例等については、具体的にどうするかというふうなことについては、検討中としか今申し上げようがございません。以上です。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。どうですか、使用者側の委員さんのほうで何かご意見というか発表していただけることがありましたらお願いしたいと思います。

(宮城委員)

うちは何遍も言いますが、ちっちゃい会社なのでよいことを思いつくと割とすぐ実行に移せます。季節による繁忙期と暇な時期がすごく極端なので、忙しいときは日曜日しか休みがない、暇なときは土日休みみたいな年間カレンダーにしてたんですけど、最近若い人がたくさん入って週休2日がいいという意見が強くなりました。来年のカレンダーは完全週休2日にして祝日は逆に出勤にしようということになりました。そこで、またよいことを思いつきました。有休の取得ってすごく格差が、個人差があるので、祝日は有休を取るよにということで、両方の問題を解決できるかなと今検討しているところです。世代間の格差を解決しながら何かできることはないかなと今検討中で、いい方向にいきそうです。

(井澤会長代理)

ありがとうございます。

(百瀬委員)

ワークライフバランスという観点とはちょっと違うかもしれなですけれども、まずそもそも働く労働時間として、今自分がどういう状況に置かれているかということを社員のみんなはどう認識するか、ここの理解をしていただく事を今うちはやっています、具体的に言うと残業時間を公表するというをやっているんです。特に職場の中で30時間を月を超える人が出てくると課長会議の席で、この人は30時間をこえましたということを提示します。当然会社なので行動することが会社の利益につながる、あるいは利益が出ることによって社員の皆さんにどう還元できるか、ここが見えてこない、みんな別に残業するこ

とは仕事があって一生懸命残業してくれているので、「残業することが悪いです。」という話し方では当然できないし、かといって労働時間が8時間を超えるとときに125%を会社が払うことになるじゃないですか、あれ今うちの会社の中では会社に対する国のペナルティですという位置付けにしているんです。8時間以内に労働を終わらせられる状況を会社が作り出せないペナルティを会社は負うことになるので、25%ペナルティ分としてみんなに払わなきゃいけないものだから、ペナルティを受けなくていい状況にしてくださいという公表の仕方をしているのです。そうすると25%払うよりはその時間を例えばパートさんを雇って、パートさんの賃金のベースで考えたときに、今まで1人でやっていたことを2人あるいは3人雇えるような環境ができる、そうすると当然8時間以上の労働をやっている人たちも楽になるし、25%アップの給料を払うことを考えると会社もパートさんに置きかえることができれば、払うという行為に対して固定費の部分はそんなに変わらないので、人材を増やすことによって仕事をもっと細分化できる可能性もあるし、こういう形の会社としてのもっていき方をしませんかというようなことを提示させていただいています。

私が社長の立場で言ってしまうと、「社長がかってに会社の経営の都合で言っているのでは」という誤解を生じる可能性が多にあるので、総務の課長に「残業は会社のペナルティなのですよ。」と話をしてもらっています。やっぱり社員の皆さんが自分の問題だとして理解できるように何をしてもらおうのか、それは教育という位置付けにしています。今、毎週水曜日にビデオ学習の時間というのを設けて、お昼休みとパートさんが自分の仕事が終わった3時以降、それと社員みんなの仕事が終わる5時以降に、毎週テーマを決めてビデオ学習会を開いています。そのテーマは、今回の様な労働環境に関する物にかかわらず例えば仕事の効率化とかいろんなテーマのビデオを無料で貸し出ししてくださるところがあるものですから、そこからリストアップしてきて、今週は労働問題に対するビデオを見ようとか、次の月は自分の職場の改善活動をやるビデオ見ようとか、結局そういうことが相互につながっていかないと、一方的にワークライフバランスです、残業時間減らしましょうと言ったところで、人によっては残業してお金をもらうために残業している人もいるけれど、一生懸命頑張っても終わらなくて残業している人もいるし、その元を断たない限りは幾ら制度だ制度だと言ってもなかなか減らないので、会社として相互にお互いが残業というものをどう見るか、それによって8時間で終わらせる、それによって家庭に帰れる状況をつくるというようなことを私たちは取り組みとしてやらせていただいています。以上です。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。吉田委員さん。

(吉田委員)

百瀬委員のご意見はおっしゃるとおりだと思います、今後参考にさせていただきます。

弊社で取り組んでいる内容を踏まえて発言させていただきます。本日お聞きしたアドバンス認証ですが、弊社で取得しているくるみんマークの内容に酷似しております。素晴らしい内容ですので弊社も今後挑戦したいと思います。また取得により減税措置が行われるのであれば企業の競争力がつきますので、実現していただきたいです。

ワークライフバランスですが、企業においては総合力でとらまえなければと思います。

残業の問題については通常8時間みっちり働けばそれ以上は働けないはずで、時間内での生産性を追求して、残業は無くすべきです。理想論ですが、時間内で今までの残業代分をオンできれば最良です。その分生産効率が上がっているならば操業費等は圧縮できるわけですから不可能な話ではないと社内では話しています。

日本の構造上、大量生産大量消費の時代は終わり、単純労働は消費地の海外に移転され、日本では考える、知的労働が必要になります。ひとりひとりの仕事の質を上げていかなければなりません。また、企業も総合力を上げて働きやすい職場環境を整えていかなければなりません。

女性の働きやすい職場、機会といった点では、弊社でも今後女性の管理者候補を決めて育てていきたいと考えています。経理職などは実施しやすいと思います。エンジニアでもCAD/CAMによる設計に於いて弊社では新卒の女性をエンジニアを育てようと現在取り組んでいます。

時短就業については子供の送り迎え等を考慮し、6時間就業を実施しています。

こういった対応へのトップの意識の向上という面では、今後女性経営者が増えていくことが大きな変化に繋がるのではないかと思います。また実現し易い社会になっていくべきかと思っています。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。根橋委員よろしいでしょうか、何か。

(根橋委員)

ありがとうございました。先日連合総研というところで勤労者短観という調査をやっておりまして、仕事と暮らしのアンケートという調査結果が出ておりました。週の平均労働時間が50時間を超える皆さんの調査で、そのうちの半数が、上司による明確な業務指示ですとか明確な業務量の調整がなかったという回答が出ておりました。また、50時間以上60時間未満の層では、25%以上が何らかの体調を崩したことがあるという回答も出ております。我々も経営者の皆さんだけに任せるのではなく、常日頃経営者協会の皆さんにもご理解いただいて一緒に取り組んでおりますが、エンプロイアビリティといった働き続けられる能力を我々側もつくらなきゃいけないと思っております。経営者の皆さんとともに現場の実態を踏まえた形で、労使でしっかりと知恵を絞りながら取り組みを進めていくことが必要かというように思っております。ぜひともそういった課題解決に向けた取り組みには、

従業員の皆さんを巻き込んだ形で、さまざまな改革に向け、知恵を出し合える環境構築を我々も呼びかけています。経営者の皆さんもぜひ呼びかけていただきたいなと思っております。以上です。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。今使用者の委員さんの皆様から、それぞれの立場を踏まえた赤裸々な実態を今説明していただいたと思いますので、ぜひ県のほうでも施策を打つ上において実態と施策との乖離が余りないようなそういう施策を中心に、どういうふうにやったらいいかということを考えてやっていただければいいのかなというふうに、今5人の委員さんの意見を聞きながら思いましたので、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。ほかには何か。小林委員さんお願ひします。

(小林委員)

説明ありがとうございました。ちょっとこれは私ごとですが、つい先だって8月の下旬に同級会を開きました。そうしたらいつも出席する女性が何人か欠席をされて土曜日の夕方からやったんです。すべてみんな出れない理由が親の介護またはおしゅうとさんの介護という理由でした。私の年代50歳代半ばになるとちょうど親御さんがそういう年代にさしかかって。つい先だって安倍首相が介護離職ゼロを日本でどうにか達成をしていきたいという決意を表明をされたわけですけれども、子育てについては非常にだいで充実して、先ほども病気の子どもを預けるそういった施策何かもあって前回の第1回のときに島村先生のほうから私もそれを利用しているみたいなお話があって、ああなるほどなというふうに思ったんですけれども。私の実感から言っても介護離職ゼロに向けて県としてどういうふうなこの中で総合戦略という中でやっていくのか、これからやろうとしているのか、何か施策があったらということと、また使用者側のみなさんで、何かうちではこういうふうな考えてみたいなのがあったら教えていただければなというふうに思ひます。よろしくお願ひいたします。

(井澤会長代理)

それでは県のほうで今介護離職ゼロということで目標、何か施策的なものがありましたら説明していただければと思ひます。

(酒井労働雇用課長)

介護離職ゼロ、介護だけに特化するわけではございませんけれども、先程来、総合戦略の中で申し上げましたワークライフバランスの関係の中での多様な働き方、その辺が非常に、そういう介護をしながら仕事も続けるというところでは有効になるのではないかとこのように考えております。ほかの場でも実は例で申し上げたんですが、社員の子育て宣言

ですと2年で継続していただくときに「うちの会社もう子育て世代の社員さんいなくなったもので、継続はなしで」っていうような話たまに出てくるんですけども、でもこれから先いろんな企業さんにおきましては、やはり介護というのは全ての社員さんに関係するところかと思しますので、両立支援のところでは、多様な働き方推進員というものがいろんな企業さんに回って、そして短時間正社員制度とかそういういろんなものを推進して進めております。またその際には、就業規則の変更とかも必要である場合には社会保険労務士さんなんかの専門家の派遣というのをおわせてやって、そしてその小さい企業さんであっても就業規則を変えて、それで皆さんが働きやすいような条件が整備できるようなこととやっておりますので、この辺から皆さんがいろんな形で働き続けられるというようなことを広げていきたいというふうに思っております。またその成果といたしまして、そういうふうに働き方を変えた企業さんがそういうことで就業継続ができた実績があれば、また職場いきいきアドバンスカンパニーのほうで皆さんに紹介していけるようになればいいかなというふうに思っております。こちらのほうも始めたところでございます。

(井澤会長代理)

小林委員さんいかがでしょう。よろしいですか、この件につきまして。それでは介護離職ゼロということで、使用者委員の皆さまのほうで何かこういう施策をやっていますというのがもしございましたら教えていただければと思うんですけど、いかがでしょうか。

(宮城委員)

今の課長さんのお話すごうありがたかったです。うちは小さなゆえにやっぱりいいことだと思えば就業規則変えないで実行してしまったんです。いざ何か申請するときに就業規則と合っていないというようなことが起きて、ちょっとトラブルになっちゃったことがありました。知識を持った方がきちんとアドバイスしてくださるような環境があるとすごうありがたいなと思えました。私たちも、もちろんいいことやったんだったら就業規則をきちんと変えていく必要があります。社員にとって、いいことを積極的にやるための後押しをしていただけるしくみがあることをとてもうれしく思います。

(井澤会長代理)

ほかに何かございますか。はい、水本委員。

(水本委員)

かなりの企業で介護休業の制度、これは導入しているところは結構あると思います。実際に使っているかどうかは別としまして。ただ介護の場合に問題なのは、育児の場合にはある程度年数が出るんですけども、介護の場合にはエンドレスになる可能性があるとい

うようなことで、特に私ども聞いているのは特に男性の方が一番キーになっている世代になってきて、経営にも携わってきている方々が介護にかかわるために退職せざるをえないというようなことで、経営者の中でどうやって引き留めていいのかという、これが一つの悩みになっているっていうふうにはお聞きしております。大方、女性のほうが圧倒的に数は多いんですけども、男性の場合にもそういうケースが出てきておまして、介護休業の制度だけで対応できるかどうかというのはちょっと疑問には思いますけれども、それ以上の対応が必要かなと。これはもう個々の企業でお願いするしかないというふうに思っています。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。ほかにはとりあえずよろしいでしょうか。

(百瀬委員)

今お話が皆さんから出ているように、やっぱり介護ってどこまで続くかわからないというところが誰にとっても悩みかなと思います。それで、あまり議事録に載せていただきたくないお話をしているのですが、もう私くたくたです。なぜならば女性の経営者ということで皆さん「女性経営者頑張ってるね」って言ってくれますけれども、現実、家に帰るとうちの母までもが「もうちょっと自分の旦那様の面倒を見なよ」って私に言うのです。今日も埼玉からここへ飛んできたのですけれども、昨日も2時まで打ち合わせをして、そのまま寝て朝一から打ち合わせをして、今日も間に合わせようと思って高速を飛んできました。でも家に帰ると主人が家事全般をやってくれるわけではないし、正直主婦がもう1人いたらうれしいなって思いながら働いています。

うちの両親も高齢化してきたので、やっぱりいつかうちの両親が高齢化したときに誰かが見てあげなきゃいけないんだらうなと思うのですけれども、そのときに今すぐ矛盾していると思うのは、国がここで大きく制度を変えて、要介護1とか2の方たちが施設に入ることがとても厳しくなるじゃないですか。うちの両親は今、意識はもちろんきちんとしていますので、自分たちで何かをするということはまだできてます。そして両親そろっておりますのでお互い支え合ってます。でも片方になったときに、果たして近所へ買い物に行ったりするのに、仮に母が残ったとして母のあの運転技量で近所に買い物に行く、しかも近所に車で行かないと買い物もできないような場所ばかりなので、車で買い物に行くということが果たしてできるかなと思うと、そのときに介護が始まるということになると思います。健康だし意識もあるので、要介護の認定でいったときには多分そういう対象にはならない。でも実際の生活は多分困るであろうことがいろいろ起きてくる。家において、私が働いていて、さてどうやって母を支えてあげたらいいのだからというものは、これはもう自分の問題としてとても切実です。ですので、女性の就労を促すのと在宅介護を進めるのは政策としてはとても矛盾していると思っています。この矛盾がはっきり見えているにも

関わらずどっちも押し進めなきゃいけない。そして事あるごとに、経営者の意識を変える、経営者としてどう取り組むのかを推進させますというのは、正直なところ、無理があります。なので、その矛盾、無理な内容も含めて、私たちは労働問題どう取り組まなきゃいけないのか、ここは正直、私自身あまり答えがないです。

すごくベテランだった総務の係長に4人のご両親がご健在でいました。そのうちのお1人がちょっと倒れるという状況があって、意識はしっかりしているのだけでも「私、家に入らざるをえないので社長辞めさせて」。そんな人を引き留められないです。彼女は退職されました。でも「家の中にこもっちゃったら、もう私も爆発しそうだから、たまに会社に遊びに行ってもいい？」と言うんで、「そりゃ来てくれればありがたいから週1バイトとかやらない？」と話しているのですが、現実、週1で会社の中でどれだけのことがやれるのかというのは、これは整備もしてかなきゃいけないし、みんながどういう受け入れ方をするか、ここもつくってかなきゃいけないと思うのです。なので、やっぱり介護も育児も同じだとは思いますが、働きやすい環境はあまりにも人によって千差万別なのでそれを1つの制度の中に押し込むのは難しいし、またそういう内容を経営者の意識というところに持ってかれてしまうと、経営者もやりたいことはいっぱいあるけど自分も働いているし介護もしなきゃいけないし、状況が従業員の方とは何ら変わらないというところにあたりするのですね。そのときに、経営者である私も例えば辞めてしまったとすると失業保険ももらえないという状況の中に私はあるわけで、本当にどこまで自分のモチベーションと気力を持たせることができるのか。ここが国の政策の中で見えてくると働く1人としてもっとモチベーションをつくって働くことができるのにな、と感じたりしています。ですので、理想と建前じゃなくて、何かもう少し現場に寄り添ったことが政策として見えるようなやっぱり取り組みがあったらいいなということを感じています。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。

(根橋委員)

介護離職の関係、前回も触れさせていただいております。百瀬委員の言うことはもっともだと思います。我々の50万人規模の労働団体で先日調査をやりまして、家族に要介護者が出た場合に働き続けられるかどうかという調査をしたときに、「働き続けられない」という回答が32.6%、「働き続けられる」というのが16.4%、「わからない」というのは47%でした。そもそも介護の問題、介護離職ゼロを経営側とか企業側にすべて任せるのは所詮無理な問題であり、国がよく「ゼロ」って簡単に言えるなっていうほどの社会問題化している課題であると思っています。2001年から要介護認定者が1.9倍にもなっていますし、単年度で10万人以上の介護離職、2007年から45万人が介護離職しているという中で、1企業ですべて解決するというのは無理であると思っています。ぜひともこういう問題こ

そ、行政も労使も知恵を絞って、また国のほうも今、介護保険の改正等々も今行っているところでありますので、そうした問題については、ぜひとも共通な問題として取り上げていっていただきたいというお願いでございます。以上です。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。加藤委員さんお願いいたします。

(加藤委員)

介護の関係なんですけれどもやっぱりうちの会社も 40 代 50 代でやはりぼつぼつ出てきました。本当に一生懸命働いていてそれから中心的にやっている人が両親介護になってしまったということがあって、今のところはみんなで仕事を分け合っているんですが、それが多く出たときということで、先ほど誰に相談したらいいかということ宮城委員から話がありましたけれども、社労士のほうに話をして、就業規則でフレックスタイムにしたほうがいいんじゃないかということで、これで整備をしていくんですけれども、時短勤務っていうのはそれはそれで子育ての関係もいいかもしれないんですが、ほかの人から見るとお互いさまっという話もこの間出たんですが、何で私だけその人の分まで働かなきゃいけないんだっていう部分がたくさん出てしまうと、働く意識が低下しちゃうといけないんで、その分をどこか家でやるとか、違うときに出勤日じゃないときに出てやるとか、そういうことで自分自身も介護をしているから上に上がれないんだとかそういう意識じゃなくて、平等に働いているんだという意識でやるのがいいんじゃないかというふうに考えています。

あと介護のところが矛盾しているという話もあって、雇用の関係もそれも考えられると思うんですけれども、介護分野というのは労働力が本当になくて、うちも特養の関係をやっているんですけれども人を集めるのがものすごく大変で、それでいて 40 代でも月々の賃金が高い人でも 23 万ぐらいなんです。そんなんじややっていけないんです。それで人を集めようとしてもなかなか来なくて、だからといってそんなに要らないっていう人が、そんなにお給料要らないというもし定年を迎えた人っていても、重い人たちを運ぶことができないので、そんなところでだからといって私たちの普通の企業だと売上利益を上げてそれでその分を上げられるんですけれども、もう範囲が決まっているので、それで県からも市からも補助がなくなっていくんですよね。どうしたってもう、介護の人たちの給料上がっていかないの、職場としてそのフォローをしようとしてもなかなかフォローできないという状況があって、もう本当矛盾だらけでみんなちゃんと統一してやっていただきたいなというふうに思っているところです。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。介護については、皆さんまだいろいろあろうかとは思いますが

けど一応ここで打ち切らせていただきまして、ほかに何か委員さん、ございましたらどうでしょうか。福沢委員さんいかがでしょうか。

(福沢委員)

今回あまり詳しくは触れられなかったテーマですが、非正規の方たちの労働についても目を向ける必要があると思います。先日派遣法の改正があって、今までは3年を超えてまた雇用することができていたのが、法改正後は同じ人が同じ仕事を3年を超えてやることができなくなった。これは働く人にしてみたら、働く機会を失うことでもあるわけです。立法側からすれば、これは「ずっと派遣に留めておくのではなく正社員に転換する可能性を高めることだ」と説明していますが、現実には非正規の人を正規に転換していくのはそんなに簡単ではありません。正規で雇われなくてもいいから、雇用が続いていたほうがいいと考える人たちも存在するのに、どんな人でも3年経過したらもう雇用が継続しないという状況はおかしい。つくづく働く現場のことを知らない人がつくった法律だと思います。

私は非正規で働く人たちがどのようにキャリア形成をしていくのかについてとても関心があります。特に先ほどのお話にもありましたように、現在の若い世代の人たちは新卒で40%ぐらいが非正規です。そこから正規に変わっていく人たちもいるけれども、一方では20代後半や30代になっても正規にならないまま年を取っていく人たちもいる。また、いったん仕事を中断していた女性が再就職する際は、いきなり正規で雇用されることは少なく、多くの場合非正規で再就職して、途中から正規に変わっていくということが多いです。でも3年で事実上雇い止めの状況ができてしまったら、「ぶち切れのキャリア」になってしまう。それをどのようにサポートすべきなのかもひとつの重要なテーマだと思うのです。

(井澤会長代理)

非正規の方のキャリア形成ということで、何か具体的の施策としては、先ほどの中にはまだ見えてこない、まだこの間法律が変わったばかりですのでその点はまだ無理なのかなとは思いますが、何かこういう施策の中で少しは救えるといいますか、使えるものがあるというものがもしあれば、県のほうで説明していただければと思いますがいかがでしょうか。

(酒井労働雇用課長)

まず非正規の正規化というような施策につきましては、私どものところで今、数年前からやっておりますのが、非正規で働いていらっしゃる方等を正規の職員につなげるために座学による研修と、それから職場におけるOJTを組み合わせたものをしていただきまして、そしてそのまま正規の職員についていただくというような取り組みです。

またもう一つ、松本に本所を、それから長野に分室がございますジョブカフェ信州にお

きましても、そういう非正規で今いらっしゃるような方の就職、職業相談に応じまして、能力とか適性等に応じた職業生活設計の個別相談、それから就職情報の提供、職業紹介の機能により、就職に悩みを抱える若者の方の職業的な自立を図るといようなこと、実際に職を具体的に探していらっしゃる方を、マンツーマンで支援するという施策がございます。

同じように、女性の部分に特化いたしますと、現在女性の就職の相談員といいますか支援員というのは、例えば市町村にあります子育ての支援センター等のところに行きまして、そして子育て中なんだけれども、そろそろ就職を考えたいという方の相談というのにも乗っておりまして、そちらの場合でも、今お話に出ましたように最初は非正規というようなお話もあるかもしれませんが、よく言う「103万の壁」とか130万円の話なんかしながら、正規を目指せる方には正規という相談にも個別に乗っているというところがございますけれども、もっと大きな意味での法律改正とかそういうものにつきましてはなかなか難しい問題もあろうかと思っておりますので、個別の問題とかもありましたら労働相談等をご案内させていただいているというような、そういう部分で受けているというような形になっております。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。柳澤委員さん。

(柳澤委員)

ちょっと補足ということで、国側の施策ということですが。非正規雇用の方が非常に多いため、各事業所で抱える非正規雇用の方をどうにかして正規雇用に移行するということをめざし国のほうではキャリアアップ助成金という名称で、そういった形で正規雇用に移した事業主に対して助成金を支給することを進めているところです。これは比較的以前、数年前から実施しているんですけどもなかなか普及しなかったのですが、最近になってそれを活用して正規雇用に移っていく企業あるいは事業所が多くなってきました。実際の雇用のスタイルからいいますと、正規雇用で今はとれないと、経営者側はその方がどういう人なのか、生涯通じて雇えるのかどうかという見極めの期間がないということで、非正規で受け入れた方たちの中から、これはわが社にとって優秀な人材だといった方たちを正規雇用に移していくというのが、一つの採用活動のルートになってきているのかなという感じはしています。

ただ、今私はハローワークの篠ノ井に勤めていまして、そこでたまたま大量離職者が発生しました。その多くの離職者に対して、地域の事業所から求人をいただいて何とか引き受けてほしいとお願いし、近隣の事業所から非正規で求人をいただき就職面接会を開催しても、なかなかその大量離職になった求職者たちが集まってこない。それはやはり契約社員でありパート社員でありということで、正社員雇用を解消された方たちにとっては「えっ」といようなそんな感覚が労働者側にもあるようです。その同じ事業所が正社員

ということで広告を打ちましょうということで、正社員の求人を出したらそこにわんさと人が集まってくるという現状です。その、国行政が考える非正規から正規への移行というものと、働く側の意識というのは、まだちょっと雇用の入口の段階では当たり前のルートとしては受け入れがたいという思いがあるのかなと思っています。

特にそういった中で、私がやっぱり心配になりますのは、キャリア形成という視点で、果たしてその優秀な方たちを正規雇用にしていくということだけで、正規雇用を増やしていても、そこでこぼれた方たちがどうなるのかということでは、やはりどこかできちっと企業の皆さんが、企業の中で教育する体制というのができてないと、なかなか人材として育っていかないんじゃないかなと、個人的には正規雇用の採用拡大を願うところです。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。福沢委員さん、今のところはそのようなところだと思うんですけどもいいでしょうか。また改正したばかりですので、またいろいろな問題もこれからは出てくるかもしれませんけれども、またそのときということでよろしいでしょうか。ほかに何かございますでしょうか。千野委員さん、もし何かございましたら。

(千野委員)

これまで、女性の就業、あとワークライフバランスなどについて使用者の皆さん、県の皆さんからご説明いただき、すごい貴重な意見として聞かせていただきました。ありがとうございます。今実際、私も6カ月の子どもがいて、今日は主人が午後会社をお休みして見てもらってここに出席しています。私の会社では比較的男女ともにお休みが取りやすく、みんな結構子育てをしているというような雰囲気があるんですけども、やっぱり長野県内中小企業が多いそういう中であり、まず育児休業を取っている人たちの穴埋めをどうするかということが大きな問題になっているのではないかと感じました。また大きな企業になるとその部分は満たされてはいるんですけども、やっぱり休みを取りづらいという空気があったりとか、また違った問題が出てきているのではないかと感じています。そのため、もし長野県のほうにおいても、そういった中小企業で、そういう人材不足を解消するための方法などもし考えていくことなどありましたらぜひまた聞かせていただいて、ぜひそういった部分を補っていけるような方法などぜひ実施していただければと思います。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。今、千野委員さんの中小企業における人材不足についての施策についてということで何かございましたら県のほうでお願いします。

(酒井労働雇用課長)

中小企業さんにおける人材不足の施策という大きなくくりで言いますと、新規学卒者の

Uターン就職の促進とかそういう施策というのはいろいろあるんですけども、今おっしゃったみたいな育休の代替をする方をどんなふうに助けることができるのかという、そういうところに絞ったものというのは、正直言って施策としてまだございませんので、今いただいたご意見をまた私どもでも考えさせていただければというふうに思います。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。千野委員さん、それでよろしゅうございますか。ほかに何かございますでしょうか。百瀬委員さん。

(百瀬委員)

すみません、ちょっと話を戻して恐縮なのですが、非正規雇用の方を正規雇用にするという点で、例えば、うちにはすごく優秀なパートさんがいて何度も社員にならないかってアプローチをしているんです。でもその方はやっぱりご両親を抱えていて、介護の問題があるから9時3時が一番働きやすいし、9時3時以外は嫌なんです。「5時まであと2時間延長して9時5時どう？」っていうご相談もしたことがあるんです。でも旦那さんが「何で9時5時にする必要があるんだ、3時で帰ってきてくれ」と言われて、結局その方は何度かアプローチしているのですが、正規雇用っていう道はクリアノーです。

人材派遣からちょっと応援で来てくださった方ですごく優秀な方がいて、その方もうちに勤めないかっていう話をしたのです。人材派遣のほうでは、今法改正がされたせいだと思うのですが、「同じ職場に3年間しか置きません、3年たったらほかの職場に移します」っておっしゃるのです。そうするとうちで仮に3年間その人がキャリアを積んでくれて、「正社員になりませんか」と言ったときに、その派遣をしている会社を一旦辞めて、うちに来るっていう選択肢をすることになのですけれども、当然派遣会社のほうとすると優秀な方を手放すということはデメリットになってしまうので、なかなかその話し合いをスムーズに進めるということはちょっと難しいという事例が起きたり、そもそも何でその方が非正規で働いているかという子どもをつくりたいからなんです。いつ子どもができるかわからないので派遣会社に勤めているのが一番働きやすいからなんです。

というようなところを踏まえると、先ほどおっしゃられたように、ただ法律だけでぽーんと正規社員に3年たったらやりなさいっていうのは、これはすごく乱暴な話でそれが本当の働きやすさにつながるかというところと全然違うなという実感を持っています。うちにも非正規のパートさんたちはたくさんいて頂いているので、でもお話ししてますように、みんな9時3時とか1時5時がよくてうちに来ている皆さんなんで、短時間労働の正社員にするという方法もあるのかもしれないのですけれども、正社員にすることによって付いてくる義務を果たさなきゃいけないっていうのが、皆さんの重荷の一つになっているという意識もあって、働きやすくて自分が休みやすくて自分が今やりたい、例えば育児をするとか介護をするとか、それを考えたときに正社員になるっていう道ではなかったりするんで

すね。ここも現場とすごく乖離しているなということを感じていますので、やっぱり法律は法律なんですけど法律ありきじゃなくて、本当にそれが現場に即してるのかどうかということは、もっともまなきやいけないんじゃないかなということをととても感じています。以上です。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。それでは、宮城委員、お願いします。

(宮城委員)

本当、百瀬委員の言うこと本当にもっともだと思って、今日来てよかったです。私も法律とかじゃなくて、もう何かそもそも論みたいになっちゃうんですけど、本当に非正規が悪くて正規がいいとか、だから8時間で正社員で、6時間でパートっていう考え方が、何かその2つだけでいいのかなっていうか、もっと多様性を認めるっていう考え方に、差別じゃなくていろんな区別があって、多様性を選択者の幅がいっぱいあるっていう世の中になると、本当に別にうちは実際週3日来ない正社員もいますし、短時間の正社員もいて、そこはちっちゃいのでルールが緩いんですけど、だから実際の法律に即してないところでさっきの話ちょっと若干誤解を招くんですが、それはもう一人一人の顔と生活がわかっているのでお互いの信頼の中でやってしまっているんですけども、それがもうちょっと世の中全体として多様性を認める、自分が例えば趣味のために非正規で一生頑張ってる何かすごいことやったり、家族のために尽くすことで非正規でいいんだとか短時間でいいんだっていう方が、やはりその価値観で生きることが、人として人生としてすばらしいということが認められるようなそういう社会に、少なくとも長野県がそういうふうになると、正規がよくて非正規が悪いとかそういうことではないっていう、豊かな生活が待っているんじゃないかっていうのを思いました。

あともう一つが、本当に百瀬委員さんの先ほどの考え方で、発言で、私ももう本当にいっぱいいっぱいなんです。もうくたびれ果てて、私は専務ですのでやりすぎると「専務はでしゃばる」っていうし、控えてると「専務なんだからやれ」っていうし、社員について「いいよね、みんなは失業保険もらえるから」って言ったらすごい怒られて、「そんな専務についてけません」って言われて、もう本当にこんなこと言っちゃいけないって落ち込んだときもありました。本当にだからそれであと私の右腕の女性がこの間ちょっと大病してしまって本当に思ったんですね、いっぱいいっぱいやっちゃいけないんだっていうことです。その彼女も後取り娘みたいなのに長男の嫁なので、ご主人の親と自分の親の介護の心配してたのに、自分が親より先に大きな病気になったっていう現実に直面してしまいました。バカンスとはいわないまでも長期休暇も取らなきゃいけないし、週休2日もちゃんとやらなくちゃいけないと強く思いました。仕事が好きな私達は土日も働きたいタイプなんですけれども、土日は休まなきゃいけないっていうことを生活のルールにし

ておかないと、いっぱいいっぱいだったら本当に駄目なんだ、だから正社員が社会のルールじゃなくて、例えば6時間労働の人が基準ではどうでしょう。うんと働きたい人は8時間働けばいいし、普通は週休2日で祝日も休んでバカンスも取るっていうことが大切だと思います。フランスとかそうらしいですけど、やっぱり労働時間が平均が下がって、働く人も休む人も認められるっていうそういうような長野県になったらいいなと思います。長野の場合は、農作業もありますし。多様性が認められる長野県の労働環境っていうものをとても期待しています。

(井澤会長代理)

ありがとうございました。

本日のところはこの辺でよろしいでしょうか。

(3) その他

(井澤会長代理)

それでは、次に「(3) その他」ですが、事務局で何かございますでしょうか。

それでは、本日予定した事項は以上でございます。委員の皆様から、大変貴重なご意見をいただきましてありがとうございました。これもちまして、議事を終了いたします。それでは、進行を事務局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。それでは、最後に、山本雇用・就業支援担当部長からお礼のあいさつを申し上げます。

3 雇用・就業支援担当部長あいさつ

(山本雇用・就業支援担当部長)

雇用・就業支援担当部長の山本でございます。今日は、委員の皆様には長時間大変熱心に御審議をいただきましてありがとうございました。

会議の中でご説明をさせていただきましたけれども、県では、しあわせ信州創造プランを今進めておりまして、さらに地方創生につきましては、そのフロントランナーとなるべく、「人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」を10月に策定をしまして、総合戦略に基づいて、施策の具体化を関係の皆様とともに一緒に進めていきたいと考えているところでございます。

その総合戦略を進める上で、雇用の安定であるとかワークライフバランスの推進とかは、大変重要な施策でございまして、今後一層精力的に取り組んでいきたいと考えておりますので、皆様のさらなるご支援、ご協力を賜りたいと考えております。

本年度の審議会では、その柱でもございます「女性の活躍と多様な働き方」につつまし

てご審議をいただき、それぞれのお立場から、専門的なご意見やあるいは現場の実態に即したたいへん貴重なご意見をいただきました。また今日は、介護離職の問題や非正規労働の問題とかさらに多岐にわたるような問題に踏み込んでいただきまして、本当に参考になりました。いただきましたご意見につきましては、今後の施策に可能な限り活かしてまいりたいと考えております。

今年度の審議会につきましては、今回が最後となる予定でございます。委員の皆様には、お忙しい中、時間を割いていただきまして、ご審議をいただいたことに、心から感謝申し上げます。今後とも、県の労働雇用行政に様々な場面でご支援、ご協力賜りますようお願い申し上げます。私からのお礼のあいさつとさせていただきます。本当にありがとうございました。

4 閉会

(黒柳労働雇用課企画幹)

以上をもちまして閉会といたします。本日は、誠にありがとうございました。

議事録署名委員
