

平成 29 年度 第 1 回長野県労働問題審議会議事録

日 時：平成 29 年 11 月 20 日（月） 13：30～15：30

場 所：県庁議会棟 第 1 特別会議室

出席委員：

【労働者委員】小林和雄委員、根橋委員、岩崎委員、細尾委員

【使用者委員】加藤委員、水本委員、宮城委員、百瀬委員、小林清素委員

【学識経験者】高野尾委員、井澤委員、島村委員、福沢委員、岡安委員

1 開会

茅野労働雇用課企画幹

大変お待たせいたしました。ただ今から平成 29 年度第 1 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、誠にありがとうございます。本日の審議会は本年度委員委嘱後、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茅野が進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いたします。

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、あらかじめお配りしました資料中、資料 1 をご覧ください。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、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。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上で、県のホームページにて公表させていただきます。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 15 名のうち、労働者を代表する委員 4 名、使用者を代表する委員 5 名、学識経験者である委員 5 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。

それでは内田雇用・就業支援担当部長からご挨拶を申し上げます。

2 あいさつ

内田雇用・就業支援担当部長

皆さん、こんにちは。雇用・就業支援担当部長の内田でございます。本日はご多忙の折、委員の皆様方にはご出席をいただきまして誠にありがとうございます。また、日頃から県の産業労働行政はもとより、県政全般にわたりましてご理解とご支援を賜っておりますことを厚くお礼申し上げます。

司会の方からもちょっとご説明申し上げましたけれども、当審議会は県労働問題審議会条例に基づきまして、労働福祉ですとか労働教育を始め、雇用関係などの重要事項について審議をするために設置をされてございまして、労働者及び使用者の代表の方、学識経験

者の方々のご意見、ご提言をいただき、県産業労働行政を中心とした施策に反映させるためにこれを開催してございます。

さて最近の経済状況を見ますと、日銀松本支店が11月7日に発表した県内の金融経済動向では、景気は緩やかに拡大しているというかたちで、10月に「回復」という表現から「拡大」という表現に変わったわけですが、10月に引き続き拡大基調にあるとの観測でございませう。

また雇用情勢につきましては、長野労働局発表の9月の県内有効求人倍率は1.68倍と、3か月連続1.6倍台の高水準で推移をしてございます。

景気回復に伴いまして慢性的な人手不足感が強まってきております。加えて少子高齢化の進展により働く世代が減少するなど、本県産業における人材労働力の確保が大きな問題になってございます。このような状況におきましては、短時間の正社員制度ですとか、テレワークの導入など柔軟な働き方を取り入れた職場の環境改善を進める働き方改革を実施し、魅力ある働きやすい職場を作ることにより、若者、子育て世代の女性、高齢者、外国人などの人材を県内外から呼び込むとともに、現在の従業員の離職を防ぐなど、県内での定着を進めていくことが重要だと考えております。また県の方では現在次期5か年計画を策定中ですが、この中でも人口や働き手の急激な減少への対応など、時代の変化、情勢を敏感に捉えまして、誰もが自分の能力を発揮して活躍していただけるような雇用、就業施策を展開して、県民の皆様の夢や希望の実現につなげてまいりたいと考えてございます。

本日は、喫緊の課題でございます労働力確保に向けた取組を中心にご審議いただきたいと思っておりますので、委員の皆様におかれましては、それぞれのお立場、ご専門からのご意見ですとか現場の声など、率直なご意見、ご提言を賜りますようお願い申し上げ、冒頭の挨拶とさせていただきます。どうぞ、よろしく願いいたします。

茅野労働雇用課企画幹

続きまして、本日は、今年度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。

福沢恵子委員、岡安文夫委員、加藤恵美子委員、水本正俊委員、宮城恵美子委員、百瀬真希委員、小林清素委員、高野尾三穂委員、井澤和子委員、島村暁代委員、小林和雄委員、根橋美津人委員、岩崎恵子委員、細尾俊彦委員。なお本日、松澤佳子委員はご都合により欠席でございます。よろしく願いいたします。

続きまして、本日お配りしました委員名簿の中で細尾委員様のところの備考欄に欠席と付いておりますが、間違いです。大変申し訳ございませんでした。同じ上の方の松澤佳子委員が、本日欠席となっておりますのでよろしく願いいたします。お詫びして訂正させていただきます。

3 議事

(1) 会長選出、会長代理の指名

茅野労働雇用課企画幹

それでは議事(1)会長の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。この案件の取扱いについていかがいたしましょうか。

根橋委員

事務局に案がありましたらお願いします。

茅野労働雇用課企画幹

ありがとうございます。ただ今根橋委員から事務局からの案とのご意見ございましたので、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、会長には元長野県労働委員会事務局長の井澤委員に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)

茅野労働雇用課企画幹

ありがとうございます。それでは井澤会長には会長席にお移りいただき、ご挨拶をいただくとともに、議事進行についてよろしくお願ひしたいと思ひます。お願ひします。

井澤会長

ただ今、会長に選任されました井澤でございます。委員各位のご協力をいただき、長野県労働問題審議会会長の務めを果たしてまいりたいと存じます。よろしくお願ひいたします。

労働環境を取り巻く雇用情勢は、先ほど部長さんの挨拶にもありましたとおり、有効求人倍率は、高水準を維持している一方、企業における人手不足、企業と求職者が求める職種や雇用条件を巡るミスマッチ、さらには働き方改革など課題が多いと感じております。

本審議会は、労使、学識経験者、行政が一同に会し、労使関係、労働福祉、雇用に関する事項等につきまして、委員の皆様が把握されていらっしゃる状況等をご発言いただき、共に課題や方策を検討する良い機会でございます。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各施策に反映していただ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。

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。それでは福沢委員に会長代理をお願いしたいと思います。福沢委員、どうぞよろしくお願ひいたします。

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、私からご指名申し上げてよろしいでしょうか。

(異議なしの声)

井澤会長

ご承認いただきましたので、私からご指名申し上げます。小林和雄委員と加藤委員のお二

人をお願いします。

(2) 労働雇用情勢について

井澤会長

本日の議事はお手元に配付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。質疑につきましても、ご説明いただいた後に一括して伺います。それではお願いいたします。

合津産業政策課企画幹

産業政策課の合津と申します。私の方からは最近の経済情勢についてご説明をさせていただきます。

(以下、資料2により説明)

青木労働雇用課長

労働雇用課長の青木でございます。私からは資料3に基づきまして、最近の雇用情勢についてご説明申し上げます。

(以下、資料3により説明)

井澤会長

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がありましたら、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

すいません。ありがとうございました。今、雇用環境についてご説明をいただきました。この間、県の方をお願いをしておりますし、また労働局の方にもお願いをしておりますが、数字面では全て良好に推移しているという報告はいただきましたが、私どもの調査でいくと、良好な数字の裏側にある実態については是非着目をしていただきたいと思いますと思っております。

正社員求人、求人倍率も1.06倍ということで回復したというようなご説明がありましたが、一方で労働市場の二極化が進んでいるということも是非着目をいただきたいと思いますと思っております。

今私どもいろんなところで調査をしておりますが、これまで労働市場の二極化というと正規、非正規があげられますが、労働の質の問題で、技能職と技術職との二極化とともに、技術革新の振興により、中間的な業務の正社員求人が少なくなっているという実態が一方では出てきています。

先日も調査したところで、ヒアリングをすると、中間的な業務を求めて求人を探しているけれども、その中間業務の正社員求人が長野県では少ないということで、県内の就職を諦めて、東京、名古屋に職の場を求めるといった方が増えてきています。

今後、そういった実態を踏まえた取組がされるというふうに思っておりますが、教育訓練とのつながりですとか、先ほどありましたようにミスマッチの対策等が、人手不足に対する施策だけではなく、そうした現場の実態調査をしっかり踏まえた対策を労働行政の中

に取り入れていただきたいと思います。以上、要望ですが、お願いいたします。

井澤会長

ありがとうございました。今のご意見ご要望につきましてはいかがでしょうか。

青木労働雇用課長

はい。根橋委員からご要望ありました点もきちんと対応していくようにしたいと思います。雇用情勢が非常に好転しているという一方で、企業側も人手不足に悩んでいるという状況です。それにつきましてはこの後またご議論いただきたいと思いますし、また労働者側の視点を忘れずに取り組んでまいりたいと思っております。

井澤会長

根橋委員、よろしいでしょうか。

根橋委員

はい。

井澤会長

はい。ほかに誰かございますでしょうか。

福沢委員

この求人と求職の7ページの方ですけれども、求人と求職の差について著しいのが専門技術的職業と、それからサービスの職業と、生産工程の職業、建設・採掘の職業ですが、特に専門的・技術的職業とサービスという非常に広範囲のもので、具体的にはどのようなものかおわかりであれば伺いたしたいと思います。

井澤委員

事務局の方でご答弁お願いします。

青木労働雇用課長

細かい分類でございまして、ちょっと整理をさせていただいて、また後ほど回答したいと思います。

井澤会長

後ほどということで、ほかに委員さんよろしいでしょうか。

(3) 労働力確保に向けた取組みについて

井澤会長

続きまして議事の(3)労働力確保に向けた取組みについてに入ります。事務局からご説明をお願いいたします。

青木労働雇用課長

資料4をご覧いただきたいと思います。

(以下、資料4により説明)

井澤会長

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、ご意見など順次発言をお願いいたします。

今、最後に課長さんがおっしゃいました人材不足の対応等につきまして、使用者側の委員さんの中で何かご発言あればお願いしたいと思います。いかがでしょうか。これというご苦勞なさっているという現状でもよろしいです。

百瀬委員

株式会社みやまの百瀬と申します。私どもはプラスチックの射出成形と金型の製作をやっているのですけれども、現在とても活用しているのが、障がい者の施設の方たちと契約をさせてもらい、障がい者施設に社内外注として入って頂くことです。そして労働力確保をしています。現在5施設と契約をさせていただいており、施設へ持ち帰っていただく部品と、社内で一緒に生産や検査等をやっていただく仕事に分類しているのですが、この時に、ネックになるのが、どの障がい者の方にもどういう仕事が適性なのかというものを見極めることです。管理者の方も付いてこられるので、管理者の方たちにまずご説明をさせていただいた上で、実際働いていただく障がい者の方たちに仕事の分類をしてもらうということをしているのですが、管理者の方が製造現場を経験されたことがない方も多いため、まず作業を覚えていただいて、振り分けをするというところに相当な時間を掛けなければいけないということがあります。

一人の管理の方に対して多分何名の障がい者の方がつけられる、という決まりがあるのだと思いますが、お一人お一人の特性が異なる中で、仕事の導入をするまでの時間を丹念に、腰を据えて見極めをすることに、どれだけ会社側が時間を割けるか。現在たまたまうちには非常に適性のある女性の係長が居まして、彼女が居るおかげで根気強く作業指導をしてくれるので、今みたいな5施設に作業員として入っていただくことができいております。最初の導入にすぐ時間を掛けるころさえクリアできると、うちに入っているのは知的障がいの方と身体障がいの方なんですけれども、適性がマッチさえすれば、ある意味健常者の方よりも能力を発揮できるような仕事もあったりするもので、もっと障がいを持つ方を労働力の一つとして導入できるような支援というか、施設側の管理者の人たちのスキルアップを図れるような支援を行政側からしていただくとだいぶ導入しやすくなると思います。製造業の人手不足というところでは、障がい者の皆さんに協力していただけることはありがたいことですが、スキルを身に付けてもらうまでの期間がネックになると思いますので、是非管理者の人たちが、製造業の多くの作業を体験していただき指導するイメージをお持ちいただく機会があると、割と導入がすんなりいくのかなと感じています。

続けてもう一つ。私どもの社内の中で社員の皆さんにヒアリングをやっているのですが、育児は割と計画を立てやすいとおっしゃる方が多いんです。いつ生まれるかは多少のずれがあったとしても予想がつかますし、大体どのぐらいの年齢になれば保育園が預かってくれるとかか予想がつけやすいところがあるのですけれども、介護が発生した時に、介

護は待たないで突然始まるという状況が往々にしてあるものですから、介護が始まったご家庭の働く戦力の皆さんを、どうやって職場の中でつなぎ止めておくのか、ここがとても課題だなあというふうに感じています。今、うちの社内の制度とすると一昨年からの介護のフレックス制度というのを設けて、会社の方へ申告をしていただけると、3か月間ごとの更新なのですが、いろいろ公的なものを使った後、それでも介護が長引いてしまったりする時に、朝7時から夜10時までの間で、出入り自由で、当社の8時間労働に沿って、8時間つじつま合わせの働き方をしてくれれば、ある程度そのご家庭の融通に合わせますというようなフレックス制度を設けさせていただきました。

今のところまだそんなに多くの方がこのフレックス制度を使用される状況になられたわけではないですけれども、中には、障がい者のお子さんを持つご家庭で、あえてフレックス制度の中で子供さんが学校に行くまでの時間は家庭に居たいので、遅出にさせてくれとか、そういうことはすごく出てきています。それも、ちょうど働く年代の皆さんを確保できるということに繋がっているのだなと思うんですけれども。ただ、これも一つやってみて実はリスクだなと思うのが、その人自身の8時間のつじつまは合うんですけれども、対外業務をやっているような人だと、抜けている間を今度どうやってカバーするのかというと、一人プラスアルファの人員を会社が確保しておかないと、なかなかその部分を網羅してあげることができなくなってしまって、かえってフレックスを取ったら負担が多くなったなということにつながりかねないわけです。逆にできたら60才、あるいは65才以上で、短期的に、例えばフレックス制度の3か月の中だけ、ある時間帯も取れるような人材がもし確保できると、うまくマッチングして、各々にとって働きやすいという環境を作り出せるかなということを検討したりもしているのですが、60才とか65才以上のそういう働き方をできる方をどこで探せばいいのかということもあって、もう少し検討が必要だなと考えています。以上です。

井澤会長

ありがとうございます。大変実態に即したお話だったと思いますが、先ほどの中にも障がい者、最後のお話では企業内の人材ストックの登録というような話と合ってくるのかなと思いましたけども、まだ具体的な動きというのは、企業の方まで下りていくところまでいってないのでしょうか。

青木労働雇用課長

先ほどの、資料の10ページでご説明いたしましたけども、②の一番下の部分でございますが、実際に企業で、人材をストックとして登録して対応するという事例はございます。ただ、やはりある程度規模の大きな企業でないと、そういうこともなかなか難しいかと思えますので、全ての企業で対応できるというものではないかと思えます。

逆にご質問になってしまうのですが、やはり、実際に経験された方々というのは、大体仕事の内容はわかるかと思うんです。他の企業で働いていた方では、例えばみやまさんではほかの企業で働いていた方だと、対応は難しい状況なんではないでしょうか。

百瀬委員

高齢者の方を含めてですよね。他の企業で働いておられる方でもいいのですけれども、

やはり、どういうスキルをお持ちか次第かと思います。現実、今うちの社内でも夏場は農業をおやりになっていて、ちょうど今週から来てくれているのですが、金型の技術者が冬場だけ来てくれるという、68才の方が来られるのです。その方は他社さんに勤めていて金型をずっとおやりになっていた方で、ご紹介いただいて来ていただいたわけですが、ちょうど、うちは繁忙期が冬場なものですから、定年退職後は夏場は農業で、冬場は手が空いちゃったんで何か仕事が無いか？というような人も、すごく有り難いなと思っています。他社では駄目だということではなくてスキルを持っておられるかどうか次第かと思います。

青木労働雇用課長

先ほど申しあげました、ある程度規模のある大きな企業であれば自社のOB、OGの活用が考えられるんですけども、中小の企業の皆様、例えば事業協同組合に加盟している方だったら、例えば今考えたんですけども、組合の関連企業の中で共同してストックするというようなことが考えられないかどうかと。それから企業協同組合に入っていらっしゃらない企業は、任意のグループを作ってですね、そういうことができないかどうかということも、これは行政の机上の考えなんですけども、一案としては、持っております。

井澤会長

ありがとうございました。是非前向きに検討していただいて、ニュースソースをおろしていただければ、役に立つと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

ほかに何かございますでしょうか。

福沢委員

海外人材の就業促進ということで、信州大学、金沢大学協同で留学生の就業促進に取り組んでいかれるということですが、海外の人材の受入れの環境整備ということについては、具体的にどのようなことを考えていらっしゃるのか？留学生たちは在学期間に日本の言葉や生活習慣などを十分理解はしているかと思いますが「学生として学ぶ」ということと「日本で働く」ということではかなり違いがあるかと思いますが。その人たちがどうすれば余計なストレスなく日本で働けるかということについて、どんなサポートが可能でしょうか？また、サポートできる人材を育成していくというようなプランがあるのかも併せて伺えればと思います。

井澤会長

では事務局の方でお答えをお願いします。

青木労働雇用課長

例えば信州大学に学んでいらっしゃる留学生の方というのは、ある程度、一定期間日本で生活しているということで、日本語についても、もちろん日本人と同じようにというわけにはいきませんが、ある程度日本語もしゃべれるし、実体験、生活をされているということで、いきなり来られた人材の方よりも受け入れやすいのではないかと考えているところでございます。

実際に、サポーターとかそういうお話がございましたけれども、まだそこまでのことはちょっと考えてはいないのですけれども、企業の方に外国人材の活用について、簡単なアンケートをさせていただいたところ、なかなか人手不足で悩んでいるけども海外人材に頼ることまで考えていないという企業の割合がかなり高かったんですけども、そういった中でどういったことが障害になるのかということも併せて企業の方にお伺いしながら、また一方で、企業の方だけではなくて、外国人の方が生活する地域の日本人の方が、なかなか日本人はですね、鎖国している期間が長かったということがあるのかどうかわかりませんが、ちょっと遠慮してしまうとか、敬遠してしまうとかそういったことが多いかと思います。長野県でもそういった方々が多いかと思っておりますので、そういった方々にですね、いかに外国人を受け入れる土壌を作っていくかといったことを含めて、広く検討してまいりたいと考えております。今、具体的には、これをやってくというものがまだ腹案として持っておりますので、少し長い目で検討してまいりたいと考えているところでございます。

井澤会長

はい。それでは福沢委員をお願いします。

福沢委員

そういう段階であるということで理解しました。通常、海外人材の受入れ整備となると、宿舎の確保をはじめとするハードウェアの方に関心が行ってしまいがちです。もちろんそれもとても重要なことですが、それと同時に居心地の良いコミュニティ作りも重要です。基本的に留学生の方はコミュニケーション能力が高い方が多いので、それほど心配は要らないかもしれませんが、日本に同化することだけを一方的に求めるのではなく、彼ら彼女らの側に立つことのできるコーディネーターは絶対に必要です。そういう人たちを予算化してちゃんと採用しないと、結果的には留学生本人がとても辛い思いをすることになります。この種の事業の場合、ハードウェアにはお金を使うが、人材確保など目に見えないソフトウェア部分にはお金を使わない傾向があるので、是非長野県では「長野モデル」と呼べるような「心に寄り添う留学生支援」をしていただきたいと思っています。

これは先走った話で申し訳ないのですが、コーディネーターには日本在住歴の長い留学生や外国の方、もしくは日本人けれども海外での経験が豊富な方で、留学生の心理や置かれている状況について理解の深い方。そのような方を是非登用していただきたいなと思っています。

井澤会長

ありがとうございます。事務局の方でこれからもいろいろ検討されると思いますので、一つの案として十分練って、またいかしていただければと思います。ほかに何かございますでしょうか。

根橋委員

すいません。海外人材の活用の件で、私も質問しようと思っていたんですが、よろしいでしょうか。人材不足の対策で、外国人材の登用やサポートする方法・施策について、是

非そういった視点での対策をやっていただきたい。とりわけ、労働環境の整備も併せて講じていただきたいと思います。

技能実習生等々の法律も今緩和をされていますし、これから技能実習を守る拡充をされてくるということですが、現在の制度においても、外国人の皆さんからの労働相談が多くなっています。就労環境を含めて、今後、単純労働にも拡大されるということも法律で検討もされているところでもありますし、その特区認定に向けた環境整備という中に、今の実状も踏まえたかたちで、是非労働・雇用環境の整備をいただきたいと考えます。人材不足対策のためだけに、海外人材の活用拡大をしていただきたくないということも、是非お願いしたいと思っております。以上です。

井澤会長

ありがとうございました。ほかに何かございますでしょうか。

小林和雄委員

委員の小林です。10 ページの一番下、⑤その他の取組という中の「新規学卒者の県内就職促進」という項目の起こし方なんですけども、長野県、ご案内のとおり高校を卒業すると県外の大学に行く人が圧倒的に多く、そしてほとんどが戻ってこない。仕送りは全国一でそれが全然回収できず終わってしまうと言われているんですけども、ちょっとこの書き方とか弱いんじゃないかと。それから、つい先だって、信濃毎日新聞でこのことを特集されていて、私も読んだんですが、東京都内の大学、またこの近郊だと、情報は学生向けに一杯あるけれども、長野県の近郊の石川県、新潟県そういった地方の大学に行った人への情報は非常に少なくて苦勞したというコメントが載せられていました。そういうことも少し考慮しながらですね、ここはちょっとパワーアップするところではないのかなという感じがしますが、いかがでしょうか。

井澤会長

ありがとうございました。事務局の方で、もし何かお答えがございましたらお願いします。もし持ち帰ってご検討ということならそれはそれでよろしいですけど、いかがですか。

青木労働雇用課長

若者、特に新規学卒者をその他に入れるのはいかがなのかというご意見かと思えます。決して新規学卒者を軽視しているわけではございませんで、そういう意図は全然ございません。また表現につきましては、再度検討してまいりたいと思っております。

それから情報がなかなか行き届かないということは、学生からも聞いておりますので、その点も含めまして、企業情報のデータベース化ですとか、それからまた今インターンシップが盛んに行われていますので、インターシップの情報等も学生に届くような方策を併せて検討してまいりたいと考えております。

井澤会長

小林委員、よろしいでしょうか。では水本委員お願いします。

水本委員

今のお話でちょっと参考なんですけれども、最近、お二人の社長に会う機会がございまして、一人がかんてんばば、伊那食品の塚越さん、それからもう一人がサンクゼールの久世社長さんとお会いする機会がありました。最近の就職はどうかというお話を出したらですね、やはり、企業理念が非常に大事だなと思ったのは、伊那食品は30名ぐらいの募集のところに300人ぐらい応募があると。伊那の駅前にある伊那バスさんをチャーターして会場まで輸送して。断る必要があるんですけれども、将来のお客さんになるものですから、なかなか断るのに苦労しているような状況でした。それからサンクゼールさんも同じような状況です。ですから人の採用については苦労していないといったところが実感かと思えます。

片や、やはりメーカーさんは非常に苦労してまして、内定を幾ら出しても、半分以上辞退されるというような状況です。企業努力もありますけどね。やはり企業イメージも大事なのかなというような、このところ1、2週間続けてお会いしてお話聞いたものからちょっと参考までに。

井澤会長

ありがとうございました。それでは、宮城委員さんお願いします。

宮城委員

私も、この「その他の取組」なんですけれども、うちみたいな零細は、本当に新規の学卒者なんてとてもとてもというところなんです。たまたま最近あった事例をお話ししますと、長男なので、結婚して家族が増えた中で、長野に帰ってこようかといった時に、帰る先がわからないという相談を受けて、ご近所ということもあって採用させていただきました。そういう事例、新規じゃなくても生活が変わるタイミングに帰ろうかなというようなことを気軽に相談しやすい環境があるといいのかなと思いました。

彼の話を見ると、多忙な会社に勤めていたらしくて、こんな楽でいいんですか、体がなまっちゃう、昼休み取っていいんですかみたいな感じのことを言って喜んでます。大学を出て、立派な経歴で、東京で仕事に追われながら、余裕もなく働いていたんだなっていうことを聞いて、ちょっと可哀想にもなりました。人生の転機など、どこのタイミングでも、長野に戻ってきて健全な働き方ができるような仕組みができたらいいなと感じました。

井澤会長

ありがとうございます。はい。小林委員さんお願いいたします。

小林清素委員

中野市でやはりプラスチック成型をやっています小林と申します。私ももう本当に今、新卒者の話が出ていますけれども、それは本当に肌身に感じています。メーカーなものですから、やはり技術者、技術系の新しい優秀な人材というのは、採ってきたいというのがメーカーの共通のところだと思うんですけれども、先ほど、水本委員さんの方からも話

がありましたが、やはり会社のアピール力というんですかね、そういうのはまず多分、大きい大学に行ってらっしゃる、関東圏、都市圏、あるいは国立大学に行っているような学生さんは、まず名のあるところから自分を売り込んでいると思うんですけれども、そうなってくると我々みたいな零細企業の場合は、もちろん我々も企業アピールをいろんな部分ではしていく必要があると思いますけれども、どうしても上場だったりもしませんし、そういった部分では限界があると。優秀な人が欲しいんだけどなかなか採用できないと。大手さんから優先的に決まってしまう、その後に残っている人が来るか来ないかという、実情だと思うんです。

そういった部分では、中央会さんですとか、あるいは信毎さんですとか主催しているガイダンス等には顔を出して、アピールしているつもりです。後は県外ですね。例えば関東圏で開催されるガイダンスも、今年も参加したんですけれども、ほとんど学生さんが来ていないんですよ。我々はブースを構えて待っているのですが、東京の方だから、何とか行って一人でも二人でも相手してこようかなと思って行くんだけど、学生さん自体が集まってないというのをこの間非常に感じました。

我々としても当然民間の、例えばマイナビですとかそういったところに加盟はして、けっこうなお金を払ってやっていますけれども、やはりそれも限界があります。なかなかそこで採用ができたというケースはほとんどありません。何とか県の力ですとか、そういったところで、そういった先ほどいったように県外に出ている人たちで、そういったところに何とか県内の我々みたいな会社も、もっともっとアピールできるような頑張っている企業って一杯あると思うんですね。そういったところをアピールして、何とか一人でも二人でも戻ってきてもらってというところを、もっともっと考えてもらえると、我々としても非常に有り難いかなと思う次第です。

井澤会長

ありがとうございました。切実なご要望だと思います。是非よく施策にいかしていただければと思います。ほかに何かございますでしょうか。岩崎委員さんお願いします。

岩崎委員

連合長野の岩崎です。よろしくお願ひいたします。3点ほどありますが、まず10ページのところの子育て期の女性の労働参加促進ですけれども、やはり子育て中の女性が仕事と育児等を両立しながら働くということについては、なかなかまだ厳しい実態があるということが、連合長野の労働相談でも多く寄せられています。大きな会社ですと就業規則等の制度はありますので、今度はきちんと運用されているかどうかという話になりますが、やはり中小企業の会社になればなるほど、法律の義務である部分については会社の制度も整備されていますが、努力義務の部分になると、そうした環境が整っていないことによって、働き続けることを躊躇してしまう女性が多い実態について、労働相談で寄せられています。

具体的には、短時間勤務制度ということで、3歳までは法律上義務であるため、制度もあり、短時間勤務制度を利用しながら、保育園等の送り迎えをし、働き続けることができますが、そこから先となると会社の規則が整っていないので、保育園の時間までに仕事が終わらず残業になってしまうとか、また周りのサポートが得られにくく、働き続けることが苦しくなってしまうと。ここにあるように女性がもう少し就業しやすいような環

境整備との視点で、すでに取り組みいただいているとは思いますが、両立支援の周知・啓発等、企業規模に関わらず、働かれている女性の皆さんが、継続できるような環境を整えていただきたいなと思っています。

それと長野県の全体の課題として、女性のM字カーブの解消と、非正規で働かれている女性が多いことが課題としてありますが、やはり正規職員として就業をする女性の皆さんを増やす、もう少し非正規から正規の方に転換する、有期契約から無期契約に転換する、非正規から正規雇用に登用する流れを、全体として、県として作っていただく中で、非正規の問題、女性のM字カーブの底上げということが進むと考えていますが、県の取り組みで正規雇用や非正規対策についてお聞かせください。

また、9ページに戻りますが、今回この審議会、初めて出席させていただきましたが、労働、雇用情勢のご説明をいただき、様々な県の労働力確保に向けた取組み・施策の方向性をお聞きしたなかで、気持ちの違和感を覚えました。県の施策の方向性として、人手不足をなくすために、魅力ある職場をつくり、多様な人材の労働参加と記載がありますが、確かに情勢の中では人手不足が問題であることは承知していますが、私は、労働者は自分又は家族の豊かな暮らしを実現するために、働くことを通じて自己実現や家族の生活のために働いており、企業は従業員に気持ちよく職場の中で働いていただきながら、生産性を向上し企業発展をしていくのだと考えております。県の施策では、人手不足ということが、施策の全面に表れていることに、働く人たちという視点が欠けていると感じましたので、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上です。

井澤会長

ありがとうございました。それでは先ほどの、非正規職員と正規のことについてのご質問にお答えをお願いします。

青木労働雇用課長

岩崎委員ありがとうございました。非正規についてですね、非正規から正規への転換という、ここに具体的な記載がないということだと思いますけれども、決して非正規を正規への促進を今後やらないとか、そういうことではもちろんございません。現在も行っておりますけれども、もちろん望む方には引き続き支援をしてまいりたいと、そういった事業も実施してまいりたいと考えております。

また施策の方向性につきまして、これはどうも視点がですね、多分企業側に立ったような表現になっているのではないかというご指摘かと思ひます。これについては、また表現については、労働者側の視点と併せて考えてまいりたいと思ひております。

それから子育て期の企業側の再就職のところ、努力義務がなされなくなっているというようなご意見もいただきまして、それについては、今ここでも申し上げましたけれども、新規学卒者が集まらないという状況の中で、今居る従業員の方とにかく辞められてはもっと困るような状況になりますので、従業員を引き止めるという意味で、これもまた企業側の視点になってしまいますけれども、働き方改革というのが重要なことになってくるかと思ひますので、中小の企業の皆様に、そういった視点からも努力義務を含めた働きやすい職場環境というのにご尽力いただくようなかたちで、企業の方にも働き掛けてまいりたいと考えております。

井澤会長

ありがとうございました。岩崎委員さん、今の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。はい。福沢委員さんお願いします。

福沢委員

その他のところで、Uターンの話が出ているのですが、私はIターンの方も是非視野に入れていただけたらと思っております。というのが、私は県外からの唯一の参加者になるわけですが、外部の人間から見ますと、長野県に対しては「教育的な環境がいい」とか、「伸び伸びと子育てができる」というような非常にポジティブなイメージを持っている人が多いのです。ところが強力なライバルがおりまして、それは山梨県です。先日朝日新聞に「山梨で子育てしませんか？」という大きな広告が出ているのをご覧になりましたでしょうか。多分長野版には掲載されていないかと思いますが、その広告には「いかに山梨での子育てが素晴らしいか」というアピールがありました。もちろん、山梨も決して悪くはありません。でも長野も決して負けてはいないと思うのです。例えば、ブラック企業で働いているお父さんが、自分も子育てにもっと関わりたい、もっと人間らしく働けるようなライフスタイルに変えたいと思って長野に移り住むという選択があってもいいし、高度な専門職のお父さんやお母さんが長野に住んでテレワークも利用して働く。そんな多様性のある働き方の可能性をアピールしていくのも労働力を増やす方法なんじゃないかなと思うのです。せっかく社会的に良いイメージを持たれている県だと思しますので、他県に負けずにもっとアピールをしていただけないものかと思っております。

井澤会長

ありがとうございました。県内に居ては知れない情報だと思しますので、また十分ご検討いただければと思います。ほかに何かございますでしょうか。

百瀬委員

今の件に私も少し絡んでなんですけれども、Iターンの方を何人か受け入れていまして、ここでまた12月に一人、名古屋の女性の方の面談をするのですけれども、就職氷河期に就職された方たちの中には、大卒けれども正規雇用されてない方が、結構、名古屋あるいは都内におられまして、正規雇用で採用するんでは是非、先ほどの山梨もすぐ隣にあるような場所なんで、茅野なんで来ませんかというようなアピールさせていただくとですね、もう生涯こちらへ住むつもりで来たいんで、一度じっくり見させてくださいというような意志を持ってこられる方がおられまして。既にもう名古屋の方と神奈川の方も採用させていただいているのですけれども、またここで名古屋の方が一人面接に来たいとなっているんで、Iターンの方に力を入れるというのはいい施策かなあと思います。

もう1点は学生さんが就職活動をするときに、地元の中小企業を選ぶかという課題は、その時点でPRしても既に遅いと思うんですね。イメージが凝り固まっているんで。ちょっと労働問題で取り組む内容ではないかもしれませんが、やはり、若年層からいかに地元の中小企業の魅力を伝えるか、それが社会科授業の中でどうやって組み込まれるのかは、とても大事ななあと思っています。小学校5、6年生ぐらいになるとある程度理解

度も高まってきていますし、かといって先日も、小学校5年生のクラス、2クラスを受け入れたことで、この気持ちを持ったのですけれども。正直、私どもへ来てくれる前は子供たちが感想として持っていたのは、地元で車の部品なんてやっているなんてイメージを全く持っていなくて、大きくなったら都会に出て働きたいというイメージを、もう小学校5年生ぐらいから持っていたりするんですね。ところが工場見学に来て、車の最先端の部品を受注していることを知ったら、見学後、皆さん感想文をくれたんですが、まさか自分の住んでいる、常に道路を通っているような会社が車の部品をやっていたり、自分が好きな物の部品をやっているとは思ってもいなかった、というような感想文をくれて、子供の中には21歳になったら入りたいのでまた会いましょう、というようなことを書いてくれた子もいて、リップサービスといえどすごく嬉しかったです。

やはり、近いだけに地元がよく見えてないお子さんたちが、進学はもう都会に行ってそのまま都会に住もうというところを、もっと早い段階から地元を一度きちんと見直してみようという意識を持てば、潜在意識の中で、やはり地元で良かったよな、戻ろうかなあということにつながっていくのではないかと思います。非常に長期戦にはなるかとは思いますが、せつかく今居るお子さんをいかに地元に残すかということも、これからの人材不足という括りを考えたときには、やはり考えてかなきゃいけない労働問題だなと思いますので、是非、若年層へ向けての教育等も視野に入れるご検討いただけたらと思います。

井澤会長

ありがとうございました。内田部長お願いします。

内田雇用・就業支援担当部長

貴重なご意見ありがとうございました。実は私どももキャリア教育への必要性というのを非常に痛感しております。現在のキャリア教育と言いますと、どちらかというところと高校生が、目の前に就職がぶら下がってきている時に、どこへ行くかという問題で、結構多いのですけれども。やはり義務教育段階からですね、地域にどんな企業さんがおられるか、どんなことやっておられるのか、それからあと創業してどんな創業した人がおられるのか、そういうことを勉強していく必要があると思います。

これは子供だけではなくて、親御さんもそうだと思います。親御さんの場合は、よく言われるのが、いい大学へ行って、大きな企業へ行くことがスタンダードになっている。それはやはりおかしいよということがあると思います。ですから私どもも、教育委員会と連携を図って、これを進めていきたいということで、今いろいろとやっているところであります。

ただ、いわゆるキャリア教育というのは、今、百瀬委員がおっしゃったように、中学校になると職場体験に行くとか、今はそのぐらいの段階でしかないものですから、もっと踏み込んで地元を愛してもらえるように、地元の企業さんを知って、愛してもらうという取り組みが必要だと思います。

それと今回、方向性ということでちょっとお示ししているものは、既存施策と、それから今後やっていきたい施策がちょっと混在してしまっていて、この中に入っていないものがあります。Iターンというのは、移住交流推進の部局がありまして、そこが中心に進めている

ものですから、当然我々も連携を図ってやっていますが、もっと強化していきたいという部分もあります。他のところでも、まだ具体化していないものはここに入れてありません。進めているものもありますので、そんなところでご理解をいただきたいと思います。

井澤会長

はい。ありがとうございます。ほかに何かありますでしょうか。

根橋委員

要望になります。先ほどご発言があったように、やはり働く側の実態に応じた視点により、対策を講じていただきたいということ。特に職業訓練ですとか、先ほど百瀬社長が言われているスキルアップのための学び直しの支援であるリカレント教育等々も叫ばれておりますので、そうした対策を、是非拡充いただきたいと思います。

先ほど雇用環境のところでご発言した内容で、特に明日からの生活に困る方、例えば一人親世帯の方などが、今、求人や雇用環境が改善している一方で、正社員の求人がない、学び直しもできない、直近の生活が困っているということで、良質な雇用を求めるのは長野県の今の労働環境では難しいとあって、長野県に居場所をなくし、東京、名古屋に出てしまうという皆さんも増えてきております。そうした実態も見据えた対策を是非取っていただきたいという要望でございます。

井澤会長

ありがとうございます。ほかに何かご意見、ご要望、よろしいでしょうか。

(4) 働き方改革にかかる長野県の取組みについて

井澤会長

それでは続きまして、議事の(4)働き方改革に係る長野県の取組みについてに入らせていただきます。事務局から提案のご説明をお願いいたします。

青木労働雇用課長

はい。その前に、先ほど福沢委員さんからいただいた質問ですけれども、お答えしたいと思います。7ページの専門的・技術的職業、具体的にどのようなものかというご質問でございます。冒頭でもご説明申し上げましたが、長野労働局の方でまとめているものですから、問い合わせまして確認しましたところ、専門的・技術的職業では、例でございますけれども、建築土木技術者ですとか建設採掘作業技術者、そういったものが含まれているということでございます。サービスの職業という中には、これも大変広いわけでございますけれども、介護ですとか調理、接客、宿泊、飲食等でございます。個々の詳細データについては、公表していないようでございますので、申し訳ございません。

それでは資料5でございます。

(以下、資料5により説明)

このような取組を行っているところでございますけれども、委員の皆様には、是非これ

以外に、こういった視点が必要ではないかとか、こういった取組が必要ではないかといった働き方改革に対するご意見を頂戴したいと思います。よろしくお願いいたします。

井澤会長

ありがとうございました。ただ今、事務局からの説明がありました。最後に課長さんの方から何かほかにあればという提案もございましたので、そのことも踏まえて委員さんの方から順次ご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。はい。根橋委員さんお願いします。

根橋委員

何度も発言して申し訳ありません。働き方改革に関しては、私どもも県の取組に参画をさせていただいておりますし、様々な発言をしておりますし、共に取り組むという視点で、行動をしています。取り分け働き方改革に向けては、特効薬はないということで、職場を熟知した労使の話合い、論議が起点であるという取組を進めているところでございます。

私どもの取組の中で、新たな視点として、倫理的な消費行動を併せて進めないと、すべての働く者の働き方改革は進まないということを新たな視点として行っております。

私ども加盟団体の UA ゼンセンが、流通サービス業の従事者に行ったアンケートの結果が、新聞ですとか今日のテレビでも報道されました。悪質なクレームを受けたことがあるかどうかという問いに対し、全国で5万人の流通サービス部門で働く皆さん、長野県でも従事している働く皆さんから多く回答をいただいているとのことですが、実に73.9%が迷惑行為に遭遇をしているという結果が示されています。他の取組では、運輸業の団体が、運輸業・宅配業の今の取引関係の改善に向けた取組等々、様々な行動をしておりますが、こうした場で働く皆さんの働き方改革に向けては、倫理的な消費行動が必要となります。私たちも地域に戻れば消費者でありまして、そうした消費行動がなされないと、幾ら個々の企業が努力して働き方改革に取り組んでも、消費行動を通じて他者が長時間になったりするということがあります。私どもの取組でもそうした視点にも、新たにかじを切りながら、取組を推進していきたいと思っておりますので、是非、県も、消費者行政も含めた取組を、連携して取っていただきたいということで発言をさせていただきます。以上です。

井澤会長

はい。ありがとうございました。ほかに何かご提案ありますでしょうか。島村委員さん、お願いします。

島村委員

働き方改革が進むことに関連して、やはりモデルになる企業の事例というのがとても重要になってくると思うので、ここら辺を労働局さんの方でも、もちろんなさっていることではあると思うんですけども、県と協力されて、県としてまとめていただければいいかなと思います。先ほどのことと関連するかもしれないですけども、学生といろいろ話している限りは、やはりネットが何よりも第一で、学生側からするとやはりマイナビ、リクナビが一番というふうに言っているところもありますので、県のポータルサイトで成功例の発信というのは是非やっていただければ有り難いと思います。

井澤会長

ありがとうございました。ほかにどうでしょうか。

加藤委員

加藤です。働き方改革について、うちの会社もいろいろな指摘を受けて、使用者側の意識を変えて、今までは9時、10時まで残業していたものを、すっぱり9時半までということによってやっております。最初のうちは取引先から色々言われることもありましたが、だんだんと浸透してきて、良くなってきました。それから社員の人たちも本当にいきいきとして働くようになりました。業績も下げちゃいけないと言って、みんな一所懸命頑張ってやっていたのですけれども、それも限界があり、会議資料にあるように、技術的な仕事、現場での仕事というのが、本当に人が居なくて、そこが充実してこないと、先ほどの根橋さんのお話じゃないですけれども、施主さんの話を聞いていると、どうしても工期に間に合わせなきゃいけないとなると、現場の技術者が不足しているので、その人ばかり残業や休日出勤が増えるということがあります。ヤマトさんの例がすごく良い例だと思いますが、みんなに公開することによって、消費者側の意識が変わり、やあすいません、こんなときにまた配達してもらって、いいんですよ、ゆっくり配達してもらって、と本当に良くなったという話を聞いています。そのような発信ができる場というか、これは建設業の関係ですが、他の業種でもあると思いますので、そんな発信ができればもっともっと働き方改革が、押し進められていくのではないかと思います。

井澤会長

ありがとうございました。ほかに何かございますでしょうか。細尾委員さん、お願いします。

細尾委員

県労連の細尾です。私は、高教組の執行委員長と同時に地公労共闘の議長もしておりますが、この間、長時間労働でいろいろな働き方を見ていると、県庁なんかいつも不夜城のように明かりが明々となっているということがあったんですが、この前急に、勤務間のインターバル制度がぼんとして、模範的な率先的な取組なんだろうなと思ったのですけれども。私どもにしてみれば、それがいかに効果的に使われるか、これからの皆さんの働き方次第だと思っていますけれど、是非またインターバルの効果について、また課として部として積極的に県内にも県外にも発信できるような取組に繋げていただければと思います。以上です。

井澤会長

ありがとうございました。高野尾委員さん、何かございますでしょうか。

高野尾委員

今回初めて参加させていただきました。皆さまのお話をお伺いし、大変参考になりました。

井澤会長

はい。岡安委員さん、お願いいたします。

岡安委員

労働局の岡安でございます。いつも大変お世話になっております。私どもの労働行政推進には日頃から大変ご協力いただきまして、また、働き方改革の推進につきましては、労使の団体の皆さまにご協力をいただいております。今後も、県と連携しまして働き方改革につきましてもさらに、中小企業、小規模事業者等周知を図ってまいります。今回、県の施策を今一度確認、聞かせていただいております。こちらの働き方改革の国の関係の資料ですが、こちらにつきましては先ほどのご説明にございましたとおり、今年9月15日にですね、法律案要綱ということで、審議会の答申がされていまして、詳しくは、厚生労働省のホームページに出ておりますので、ひとつよろしくお願いいたします。

井澤会長

ありがとうございました。ほかに何かご提案ございますでしょうか。

それでは、ありがとうございました。使用者の皆様の方から働き方改革を実践した生の声とか、是非こういうことをやっていただければ求人が少しでも良くなるんじゃないかとか、なかなか実態に即したご意見をいただいたような感じがいたします。是非事務局の方でも、次期5か年計画等、いろいろこれから施策に反映していく段階だと思いますけれども、検討していただきまして、良い施策を作っていただければなと思いました。それでは今まで事務局からの説明に対しまして、まだご意見、ご質問、何か聞き忘れたこと等がございましたらおっしゃっていただければと思います。いかがでしょうか。よろしいですか。それでは事務局の方から参考資料についてのご説明をお願いいたします。

青木労働雇用課長

それではお手元の資料19ページでございますが、参考資料1ということで、その後ろに参考資料2が入っておりますので、簡単にご説明させていただきます。

(以下、参考資料1及び参考資料2により説明)

井澤会長

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等がございましたら順次ご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは本日予定しました審議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。それでは進行を事務局にお返しいたします。

4 閉会

茅野労働雇用課企画幹

ありがとうございました。最後に内田雇用・就業支援担当部長よりお礼の挨拶を申し上

げます。

内田雇用・就業支援担当部長

本日は、熱のこもったご検討いただきまして、どうもありがとうございました。またそれぞれのお立場から有益なご意見、ご提案をいただきまして、私ども今、次期総合5か年計画を策定中でございますので、皆様のご意見を踏まえながら、より有益な施策を考えてまいりたいなど、またそれぞれの観点から、様々な立場に立った働き方、労働問題というものをよく考えていきたいと思っております。それと今回は、働き方改革、非常に大きな全般のものでご議論をいただいたわけですが、ちょっと皆様方のご意見いただくのが難しかったところもあろうかと思っておりますが、次回以降は、やはり本来の趣旨に立ち戻りまして、個別具体的な問題とか案件についてご議論いただけたらと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。本日は本当にありがとうございました。

茅野労働雇用課企画幹

次回の開催につきましては、来年度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、よろしくお願いいたします。それでは、以上をもちまして閉会といたします。本日は誠にありがとうございました。