

平成 30 年度 第 1 回長野県労働問題審議会議事録

日 時：平成 30 年 6 月 14 日（木） 13：30～15：30

場 所：県庁 3 階 特別会議室

出席委員：

【労働者委員】小林和雄委員、松澤委員、根橋委員、岩崎委員、細尾委員

【使用者委員】加藤委員、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、福沢委員、堀江委員

1 開会

茅野労働雇用課企画幹

ただ今から平成 30 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。私、司会を務めさせていただきます産業労働部労働雇用課企画幹の茅野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

当審議会は公開で開催させていただいており、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 5 名、使用者を代表する委員 4 名、学識経験者である委員 4 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、水本委員、島村委員は都合によりご欠席でございます。よろしくお願いいたします。

それでは長田雇用・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

長田雇用・就業支援担当部長

皆さん、こんにちは。4 月から雇用・就業支援担当部長を務めております長田敏彦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、ご多忙のところご出席いただきまして、感謝申し上げます。また、日頃長野県政にご理解、ご協力をいただいていることに、重ねて感謝申し上げます。

昨年度の審議会では、労働力確保に向けた取組み全般につきまして、様々な御意見、御提言をいただきました。今年度も引き続き、活発なご議論をお願いしたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

さて、最近の景気動向については、日銀松本支店が 6 月 8 日に発表した、今月の県内金融経済動向の総括判断では、「緩やかに拡大している」とされ、8 か月連続の据え置きとなりました。雇用情勢につきましては、長野労働局発表の 4 月の県内有効求人倍率は、1.69 倍で、10 か月連続で 1.6 倍以上となり、一層堅調に推移していますが、一方で、人手不足感が顕著になっている状況です。

こうした中、県では、新たな総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン 2.0」を4月からスタートさせました。計画では、「学び」と「自治」の力を政策全体に通じる推進エンジンとし、新たな時代を切り拓いていくという意味を込めまして、サブタイトルを「学びと自治の力で拓く新時代」といたしました。個人も組織も、学んで、そして知恵を出し、自らが主体的に課題解決に取り組むことが、重要な時代になっているとの認識に立っているところです。6つの政策推進の基本方針を掲げていますが、その一つ「産業の生産性が高い県づくり」では、「第4次産業革命」とも呼ばれる技術革新が進展する中で、AIやIoTなどの先進的技術やサービスの導入を促進して、生産性の向上と企業の競争力強化に取り組んでまいります。

また、人手不足や人口減少が進む中で、産業人材の育成と確保は、極めて重大な課題と認識しておりまして、本年4月に、経済団体、労働団体、長野労働局との連携による「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」を設置いたしました。会議で課題分析や施策の検討を行うとともに、労働問題審議会の皆様のご意見もお聞きし、効果的な就業促進策等を立案、実行して参りたいと考えています。

本日は、特に「多様な人材の労働参加」について「若者」「女性」「海外人材」にポイントを絞りまして、ご審議いただきたいと存じます。委員の皆様には、それぞれのお立場から、専門的な知見に基づくご意見、現場の状況など、積極的にご発言をいただくことをお願い申し上げます、ごあいさつといたします。

茅野労働雇用課企画幹

議事に入らせていただく前に、今年度、新たにご就任いただきました委員の方がいらっしゃいますので、私の方からご紹介申し上げます。

長野労働局の堀江章（ほりえあきら）委員です。

堀江委員

長野労働局総務部長の堀江でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

茅野労働雇用課企画幹

続きまして、資料の確認をさせていただきたいと思っております。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いているところですが、一部差替えがございますので、本日お配りしております資料で、お願いをいたします。

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。

それでは、これからの議事につきましては、井澤会長にお願いいたします。

3 議事

井澤会長

本日は、お忙しいところ本審議会に御出席いただきありがとうございます。

今日、労働環境を取り巻く情勢は、深刻な労働力不足や、企業における働き方改革の推進など喫緊の課題は山積みであると感じております。本日は、委員の皆様からより具体的なご意見をいただけるよう、事務局から、ポイントを絞って審議事項の提案をいただいて

おります。委員の皆様が、それぞれのお立場で把握されている状況等を積極的にご発言いただき、県の労働問題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。

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、松澤委員と宮城委員のお二人をお願いいたします。

(1) 経済・雇用情勢について

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) 経済・雇用情勢について、事務局からそれぞれ御説明をお願いいたします。質疑につきましては御説明いただき、御説明いただいた後に一括して伺います。それではお願いします。

渡辺産業政策課長

資料1により説明

青木労働雇用課長

資料2により説明

井澤会長

ありがとうございました。ただいまの事務局の説明に対する御質問がありましたら順次、御発言をお願いいたします。いかかでしょうか。

根橋委員

連合長野の根橋でございます。御説明ありがとうございました。

雇用環境のグラフで一層堅調に推移していると御説明をいただきました。そのなかで、資料3 ページの中段にある正社員有効求人倍率については、全国平均を上回っていると御説明をいただいておりますが、求人に占める正社員の割合が全国平均をいまだに大きく下回っているというところに、着眼をいただきたいと思っております。2007年、2008年までは、全国平均を大きく上回り4割中盤程度、求人に占める正社員の割合があったところですが、2009年以降全国平均を大きく下回っており、直近2017年の9月には35%まで落ち込んでいるという状況であります。その後若干持ち直してまいりまして、直近4月は39.6%と、もうすぐ4割というところまで持ち直しています。確かに有効求人倍率、正社員有効求人倍率については、全国を上回る状況が続いているものの、やはり現在の雇用のミスマッチですとか、労働市場の2極化等々の実態にも着眼をいただき、質の高い雇用創出と、労働市場の健全化を是非とも目指していただきたいと思っております。そういったお取り組みが非正規問題の改善にもつながると思っておりますので、その辺に是非着眼をいただきたいと思っております。以上です。

井澤会長

お答えはよろしいですか。では事務局から。

青木労働雇用課長

はい。根橋委員から雇用情勢につきまして御質問いただいております。

グラフを御覧のとおりですね平成 28 年 4 月からこれ始まっておりますけれども、ずっと正社員有効求人倍率が全国を下回っていたところがございますけれども、平成 29 年 6 月ぐらいから、若干長野県が上回っている状況になりました。まだまだ決して正社員有効求人倍率が高まっているということではないところでございますので、求人の中で正社員の占める割合が相変わらず低いということは問題意識として持っております。

井澤会長

よろしいですか。

根橋委員

ありがとうございます。昨年全国でワースト 3 位といった実績も出ておりますので、是非ともこの辺、重視をいただきたいと思っております。

井澤会長

ほかにございますでしょうか。よろしいですか。

(2) 「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」について

井澤会長

それでは続いて議事の「(2) 長野県就業促進・働き方改革戦略会議について」に入ります。事務局からの御説明をお願いします。

青木労働雇用課長

資料 3-1～3-3 により説明

井澤会長

ありがとうございました。ただいまの事務局の説明に関する御質問、御意見など順次御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。ではお願いします。

根橋委員

度々申し訳ありません。戦略会議には非常に期待をしていますし、また今回から地域会議と産業別会議を創設いただき、地域ごとの課題、また産業ごとの課題を吸い上げて全体会議に落とし込んでいくということで、この辺についても期待をしております。地域別会議、それぞれ各地域で開催をされておりますが、各地域の委員の方から、地域によって、事前に議題などをご説明いただいて会議を開く地域もあれば、資料が事前に配布されず、内容もわからないまま会議に突入するというような実態も寄せられております。各地域のメンバーからも、事前に資料くらいは配布いただきたいと要望が出てきておりま

すので、是非、御配慮をお願いしたいと思います。

あと産業分野別会議であります。先週6月8日にものづくりとサービス分野の会議が開催されたところでございます。この会議の中で、働く者の代表が参画していないメンバー構成になっているのですが、この産業分野別会議は、全分野について、そういった構成でいくのか、今後見直しがあるのかどうか、御説明いただきたいと思います。以上です。

井澤会長

事務局からお答えをお願いいたします。

青木労働雇用課長

はい。地域会議の資料が、当日いきなり配布ということではなかなか議論が進みにくいと思いますので、そういった御意見があったことは各地域振興局の方に伝えたいと思います。

また分野別会議は、具体的なものづくりサービス分野の分野別会議に労働者の代表が、参加していないということでございますので、事務局の方に御要望があったということはお伝えしたいと思います。

井澤会長

ほかに何かございますでしょうか。よろしいですか。

(3) 人材不足の現状と確保策に関する調査結果（速報）について

(4) 海外人材の活用に関するプロジェクト報告概要について

井澤会長

では、続いて議事の(3)人材不足の現状と確保策に関する調査結果（速報）についてと(4)海外人材の活用に関するプロジェクト報告概要に入ります。事務局から一括して御説明をお願いします。

青木労働雇用課長

資料4、資料5により説明

井澤会長

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御質問、御意見など順次御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。お願いします。

福沢委員

海外人材の活用のところで、新ワーキングホリデーを活用したリゾート地での外国人採用方法の研究というのがありましたが、これは日本人がオセアニアとか他国でやっているちょうど逆に当たると思うんですね。どのようなところを具体的にはお考えなのかもう少し伺えますでしょうか。

青木労働雇用課長

はい。ワーキングホリデーということで、これはあくまでも外国人の方が日本にいらっしやって、主目的は観光、それから地域の体験等かと思いますが、特例で就業を認められているということでございますけれども、主に観光地等で、引き続き就業に結び付くような方法が取れないかということで、例えば在留資格の新たな提案とか。ワーキングホリデーをやった外国人がすぐに就労に結び付くというものではございませんけれど、あくまでも研究をしてみたいということでございます。

福沢委員

これに関連したことですが、外国人の方を活用するという場合に、一番手近なことは案内板等の標記が正しいかどうかのチェックなんですね。このようないわゆる校正や監修のようなかたちで外国人に参加していただくような予定はありますでしょうか。

井澤会長

いかがでしょうか。

青木労働雇用課長

すみません。多文化共生という観点では、県の部局では県民文化部の国際課で対応しておりますが、今日の幹事に国際課は入っておりませんので、誠に申し訳ございませんけれども。

福沢委員

そうなんですね。じゃあ意見としてお伝えしたいと思います。

青木労働雇用課長

はい。わかりました。

井澤会長

ほかに何かございますでしょうか。よろしいですか。

(5) 多様な人材の労働参加について ア 若者

井澤会長

それでは議事の(3)多様な人材の労働参加についてに入ります。本日のテーマ、若者、女性、海外人材の項目ごとに事務局から説明をいただき、御質問、御意見をお願いいたします。それでは最初のテーマ、若者について事務局から提案の御説明をお願いします。

青木労働雇用課長

資料6により説明

井澤会長

ありがとうございました。ただいま事務局から説明がありました。それでは順次御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。はい。お願いします。

加藤委員

今説明いただいた④の、地元に残すための教育が必要ということで、小中学生の頃から地元にはどんな企業があるのかとか、職業紹介をしながら企業紹介をしている冊子を作っているところがありまして、長野県もそういうものを作ってもらった方がいいと思います。一昨日会社で最終面接がありましたが、その時に、親が東京でもどこでもいいからお前の好きなようにすればいいと言っていたんですが、その子はやはり地元の長野がいいと言って就職すると言っていますけれども、親によっては東京の方がいい企業がある、就職活動が成功したと思っている時点で、その親の教育がどうかと感じますので、是非親に対しての企業紹介もやっていただきたいなと思います。

それからエクスターンシップ事業のことですが、とっても良いようで、うちも2年前から導入してやっていますが、一切うちの会社に就職しなくていいと思っています。長野県のどこの企業に行っても、就職すればいいと思っているのですが、今年で県の助成金がなくなるという話を聞いていまして、これをもう少し拡大していけば、長野県の企業を知る機会が出てくるので、もう少し検討していただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。

井澤会長

ありがとうございました。助成金のことはどうでしょうか。

青木労働雇用課長

はい。エクスターンシップ事業ですが、一応サンセット事業ということで、3年間限定の事業ということでございまして、非常に参加した学生からも好評いただいておりますので、担当課としては是非続けたいとは思っているところでございますが、御要望があったということは、財政当局に伝えてまいりたいと思います。

井澤会長

これは今、御両親への教育といいましたけども、考え方へのアプローチですか、その辺はいかがでしょうか。

長田雇用・就業支援担当部長

私どもも、親の意識というのは非常にポイントだと思っていまして、御指摘のとおりです。昔、家父長制度というのがあって、長男は地元に戻るものだというのがあって、そこが弱ってきているのが、地域の活性化に逆にマイナスに働いているなというのがございます。それで自分のライフスタイルを考えたときに、地元で働くことのメリットというのが、たくさんあると思います。子育てについても親の支援があり、親も身近に孫がいた

りすれば人生が豊かになる。長野県企業は、世界的に評価をされており、優秀と言いますか、力のある企業さんもたくさんありますし、それは親御さんも知らないだけだという部分があると思います。ですので、キャリア教育のお話が出ましたけれども、長野県の企業の魅力とか、先ほど申しましたようなライフスタイルの実現など、親に対しても働き掛けが必要だと考えております。先ほど御紹介しましたシューカツ NAGANO 応援隊というのは、企業の若い社員さんが自分の体験を学生に伝えるんですね。自分の体験から基づいた、今、いかに生き生きと働いているかと伝えるわけです。それは親御さんも含めて伝えていきたいと考えていまして、まずできることからになりますので、親御さんに対するシューカツ NAGANO 応援隊の活動を強化したいと思っております。

井澤会長

ありがとうございます。ほかにどうでしょうか。

百瀬委員

若者の就業支援で、正社員チャレンジ事業というのを私ども使わせていただきました。今年の1月から3か月間、22才と24才の、一人は大学を中途でお辞めになってしまった方、一人は就職したのですがその職場で合わなかったという方を3か月間雇用させていただきました。その結果、お一人を正社員で4月1日から正式に採用させていただきました。もう一人の方は先方から辞退ということで、お辞めになることになったのですけれども、すごく良かったと思う点は、3か月間、お互いお試しができて、それによってうちも若い方たちがどういう働き方が出来るのかを見ることもできるし、その期間に指導をしてその人たちが伸びていくかどうかということを確認できたという点では、すごく良かったと思っています。先方が合わないという方は、私たちも、やはりこの方は合わないだろうなというところが最初から見えていたので、すんなりお互いが合意の上で、その方にはお辞めいただくことができ、とても良い機会をいただいたなと思います。どうしても中小企業だと若い方が応募をしてくること自体がとても有り難いことなので、何とか採用して育てていく意思をとても強く持っているものですから、基本、若い方が来るとこれから育てていく前提で採用させていただくことが多いです。そういう中では、I ターンの人材もうちにきてくださいますが、一方で若い方を採用してみて、この方は明らかにトラブルメーカーになるであろうという方が結構いらっしゃいます。きちんと就職を今までしてこられなかったのは何らかの理由があって雇用されていない状況の方が、必ずしも「不幸な境遇だったね」というだけではないということを採用してみてもすごく思います。こういう3か月のチャレンジの中で採用できる方は、機会を与えていただいているので有り難いのですが、応募してきた中で、若い方を採用してみて、採用したら、パワハラとセクハラを訴えを何件も持っているような方がいたりします。結局、入っていただいて、その方に2週間でお辞めいただくことになったのですが、入ってくる前に何回も何回も面談をして、大丈夫そうだと採用したにも関わらず、入ってみたらもう2日目ぐらいから会社のやり方に問題があるとかばんばん言い出して、やはりこういう方がいると、会社の中の規律がどんどん乱れてしまうので、2週間の試用期間内でお辞めいただけませんかと話させてもらいました。ただ一方で、14日以内といえども、解雇することになってしまうので、今ま

で例えば、各種の助成金等をいただいていたのが、解雇してしまった途端に権利がなくなるという期間が発生するので、そこがすごく理不尽だと思っています。必ずしもみんなが県のこういう施策に対して、それに乗って応募してくるわけではないので、若い方を採用することのリスクみたいなものを、14日間の試用期間内といえども、企業に負わせるというのは、やはり控えてしまうところにつながってくかなという感じもするので、この辺りは再考いただけたら有り難いと考えているところです。

井澤会長

はい。ありがとうございます。今の使用者の方から切実なる御意見だったと思いますけれども、またいろいろ施策の面においては是非、反映するように考えていかなければと思いますが、いかがでしょうか。

青木労働雇用課長

正社員チャレンジではお世話になっておりまして、ありがとうございます。正社員チャレンジは、一応、試用とさせていただいているところまでございまして、その他、助成金の関係は主に国の関係になろうかと思っておりますので、そういったことについても、国の方に御要望を上げていきたいと思っております。ありがとうございます。

井澤会長

それでは、小林委員。

小林和雄委員

はい。小林です。よろしく申し上げます。若者ですけれども、高校と労働雇用課との連携で、こんな取組をしている、そしてまたこういう課題があるというようなことはないのでしょうか。

青木労働雇用課長

高校生の場合ですと一番は、県の教育委員会が中心になっておりますので、教育委員会と一緒にですね、経済団体に、できるだけ県内の高校生を採っていただきたいという御要請に上がっているところでもございますけれども、昨今の雇用情勢は逆に、経済界の方が積極的に採りたいという状況の中で、今立場がちょっと逆転してきているのかなという面もあります。今年もそうはいつでも来月以降、教育委員会と経済団体の方にお伺いする予定になっております。

そのほか高校の現場で、就職を控えた学生に対して労政事務所を通じて、各種の講座、就職に当たっての注意事項とか、そういったものについて労政事務所が講師を派遣して御説明等している例がございます。

井澤会長

小林委員、よろしいですか。

小林和雄委員

はい。前々回の審議会だったと思いますが、高卒で就職して、ただその後、途中リタイアしてしまう方が非常に多い。そのところの対策をというようなお話がありましたが、そのフォローはどうでしょうか。会社の方でどうでしょう。今、高卒で採った皆さんは定着率が高くなってきているのか、それともやはり課題としてまだ残っていると、大卒でも限らないのかもしれませんが、ちょっとまたそこをお聞きしたいなど。

使用者の委員さんの中で高卒の新規採用者をお採りになってらっしゃる方、いらっしゃいましたら教えていただければと思います。はい。

加藤委員

今、小林委員さんがお話ししたとおり高卒に限らず大卒もそうですが、やはり高卒の場合は、本当にきちんと見てあげるトレーナーが必要です。一人に一人ずつ先輩社員がつくことで確実に成長します。私たちから見て、えっ、こんなことで悩んでいるのっということもあります。仕事のことからプライベートのことも、今では聞き方によってはセクハラと言われてしまうかもしれませんが、いろんなことを聞きながらフォローをしております。しっかり教育して行けば高校生は純粋なので1年、2年とか経つと素直に聞き入れてくれるので、後がものすごく伸びていいです。

井澤会長

はい。ありがとうございます。ほかの委員さんの中で何か。はい。お願いします。

百瀬委員

採用してからどれだけ手厚く、企業側が支援をできるかがとても定着率には重要だと思っています。例えば挨拶をすることとか、自己モチベーション能力を上げることとか、仕事をただ単純に覚える以外のところで教育をするというところに力を入れておかないと。今は、IoT、IoT っていうので、パソコンを使える仕事は格好良い、でも金型を磨く仕事は格好悪いというような受け止め方で働かれる方もいたりします。でも中小企業って結局、すごく汎用性の高いものをいかに身に付けて、それを身に付けたことによって次の技術へ進歩させるかというこの期間がある程度掛かりますので、3年ぐらいはしっかり基礎能力を身に付けていただいて、そこから次の技術発展へ行こうとすると、もっと格好いい仕事をやろうと思ってきたのに、実はこんなに地味な仕事をやるつもりでここに来たわけではないみたいなモチベーションになって辞めてしまうことにもつながりやすかったりします。最初にいかにこの仕事が技術につながっているのかということ、或いは、あなたがやっていることがどういうふうな社会の中で役に立っているのかとか、そういう教育をセットでやっていかないと。何となく格好悪い仕事というイメージで「辞めます」「もっと自分に合った仕事があるはずです」という若い方が多いかなと思います。若い方には、先輩社員等を付けて手厚く教育をセットでやっていくということを私たちの社内ではやらせていただいて、定着率が上がってきているかなと感じています。

井澤会長

ありがとうございました。今の小林委員さんのご質問に事務局の方の御答弁はいかがでしょうか。

青木労働雇用課長

以前から、就職してから3年以内で辞めてしまう、七五三と言われておりますが、中卒の方は7割、高卒の方は5割、大卒の方は3割が3年以内で辞めてしまうというような状況がございます。これは雇用情勢が良くなっても、それほど変わっていないということをお聞きしております。やはり就職することだけが、みんなの目標化してしまっており、会社に入って何をやりたいかという目的が、何か漠然としてしまっていることあるかと思っておりますので、やはり就職前に、学校教育ということになってしまいますが、就職する目的を、きちんと教育段階に。これは学校だけに任せるのではなくて、家庭教育というのも重要だと思っておりますので、そこは考えていかなければいけないなと思っております。

井澤会長

よろしいでしょうか。ほかの委員さん。はい。お願いします。

根橋委員

若い方の労働相談の実態については、前回の審議会でも報告いたしましたとおり、年々複雑化してきているという実態があります。先日、県よりリリースいただいた「大学を対象にした出張労働相談」を、県と労働局さんで、共同で開催いただくようですが、こうした企画は大変良い取組だと思います。併せて、ショート労働法セミナーも行われるということでリリースを拝見いたしました。やはり大学生、高校生を対象にした、働くことの意義を感じる機会ですとか、必要最低限のワークルールを学ぶ機会を提供していくことは大変重要なことだと思っております。私どもも協力いただいている大学で、そういった講座を実施しておりますが、社会に出ることに対して漠然と不安を感じている学生の方が多いということと、残念なのは、県内で就職を考えている方いらっしゃいますかと質問をすると、この数字に表れているように大半が、県外に行くという答えが返ってきます。連合でも全国の大学で寄付講座を行っております。残念ながら県内はまだ実施しておりませんが、寄付講座を通じて、実際に働く皆さんが学生に直接呼び掛ける機会も持っているところがあります。是非、こうした学生に対しての取組についてもご検討をいただきたいと思っております。また、経営者協会さんと県と私ども合同で、ハンドブックの作成もさせていただいておりますので、是非、講座の中で御活用もいただきたいと思っておりますし、県内の企業の魅力も学生の皆さんに伝えるご努力をいただきたいと思っております。また、女性活躍促進にもつながる、リカレント教育も取り組みの視点に加えていただいて、学び直しの支援、また職業訓練の支援等々、社会人になってからも気軽に学び直しができるような、支援策も取り入れていただき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。はい。お願いします。

細尾委員

県内出身学生のUターン就職率のグラフを見ると、やはりちょっとショックなものがあるって、労働政策上、県内企業と学生の結び付きを様々高める取組の御紹介があつて、なるほどそんなこともやっているんだと関心をする一方で、また経営者の皆さんもそれぞれ独自のやり方があつて、県内企業と学生さんの結び付き、事業の紹介等頑張っている中で、就職、雇用情勢が良くなればなるほどUターンの就職率が下がっていくという現状について、どんな見通しをお持ちなのか。ゆるやかな横ばいにはなっているけど下がっているのは事実であつて、これは底を打つのか打たないのか、もし見通しをお持ちであれば、また議論するようなところがあればお聞かせいただきたいなど。

井澤会長

はい。事務局お答えをお願いします。

青木労働雇用課長

はい。こういう完全な売手市場の中で、都会の多くの大手企業も活発に求人活動を展開しているという中で、先ほど親のお話も出ましたけれども、昨年度も大学生の方が県内のある企業の就職内定を得たということで、保護者の方にお話をしたところ、親御さんからはそんな会社聞いたことがないと言われたと。名前を知らなかったんですね。そんなことより、もう帰ってこなくていいから、今は都会で幾らでも大手が求人活動しているから、都会の大きいところに入れと言われたという大学生の方がいらっしゃいました。どうしても待遇面だけを見ますと、やはり都会の大手にはなかなか県内企業もかなわないということもございます。ですが、いかに県内で働く他の魅力をですね、豊かな自然環境に囲まれて、都会に比べれば当然通勤に掛かる時間も少なくて済みますし、生活環境に関わる経費も少なくて済むわけです。必ずしも都会に就職したからといって将来がバラ色というわけではございませんし、幾ら大きい会社に入っても、昨今、大きい企業も経営危機になっていることもありますので、トータルで見ると人生をどうやって設計するかということですね。遠い将来を見渡せば、自分が子供を持ったときの子供の教育環境とか生活環境といったことも考える。目先だけで見れば、都会の大きい会社に入ることがバラ色に見えるかもしれませんが。それは先ほど申し上げました学生だけではなくて、保護者に対する意識啓発というものも必要かと思っております。今のこのままの状況では、Uターン就職率が反転するという事はなかなか難しい状況ではございますけれども、行政としてはただ傍観するわけにもいきませんので、あらゆる施策は打っていきたいと思っております。なかなか楽観視はできないというのが現実的なのところだと思っております。

井澤会長

よろしいでしょうか。ほかには何かございますか。はい。お願いします。

小林清素委員

我々中小企業としては、書いてありますけれどもアピールという部分がやはり非常に難

しくて、採用という部分では非常に苦勞している部分ではあります。そんな中でも、例えば市の取組で中学校の方に訪問をして、いわゆる出ていってしまう前の若いところから、地元にはこんな企業があるんだよという自社のアピールをさせてもらいました。或いは本当に先日ですが、やはり市の企画に参加させてもらい、市内に住む親御さんあてにこういう会社があるんだということで、数社企業見学というかたちで市の方に先導していただきました。ただ参加されたのが7、8名ぐらいだったんですね。会社をわかっていただけという部分では、実は地元にも意外とわからないんです。うちの会社の名前は、名前にプラスチックって付いてますから、プラスチックの何かを作ってる会社なんだろうっていうのはありますが、プラスチック製品はいろいろありますし、非常に身近なものを作る会社だったんだって思ってくれて、身近に感じるというのは非常に大事だと思います。中には全然、名前では何をやっているかわからない会社もありますので、そういう点ではすごく良い企画だったと思いますし、親御さんからも非常に参考になりましたという感想が出ていて、良い取組だとは思いました。ただ1点、その時の感想を言わせてもらおうと、実はマスコミの方も数社、テレビの取材も兼ねていましたが、そうするとマスコミの人からどんどん質問が来てしましまして、我々とする親御さんと話をしたいのにマスコミの方がどんどん入っちゃう。それに対して、市もある程度は制御してくれましたけど、余り制御できなくて。うちの総務部長も苦言を呈したみたいなところがありました。そういう話を聞くと何か形だけやっているみたいで、それはどうなんだろうと。そこでちょっと待ってくださいよって言うぐらいの意気込みで、せっかくな企画をしてもらったので、何かそこがちょっと残念でした。ただそういう試みは、是非どんどんやっていただいて、すぐに効果というのは当然わからないですけども、我々とするそういうことを着実にやっていくしかないのかなとも思っています。ちょっと参考までにお話をさせていただきました。

井澤会長

ありがとうございました。いろいろな市でも独自の企画を立ててらっしゃるようですので、また県の方でも集約して、参考に県全体、市町村に下ろしていける事業がありましたら、また是非取り組んでいただければと思います。一応それでは若者については以上でよろしいでしょうか。続いて議事の(5)多様な人材の労働参加について 女性 について提案や御検討をお願いいたします。

(5) 多様な人材の労働参加について イ 女性

青木労働雇用課長

資料7により説明

井澤会長

ありがとうございました。ただいま事務局から説明がありました。それでは順次御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。はい。お願いします。

松澤委員

松澤と申します。女性のところでちょっと原則的なところでお話をさせていただきたいと思いますが、まず全体的にです。家庭の責任、これまでの歴史の中で女性が家庭の責任を担ってきたということが現実にあって、それについての対応ということは非常にそういう方向に向かっていますと書かれているんですけども、そもそも女性が家庭の役割を担わなければならないという前提を見直さないと駄目なんじゃないかと。例えば、20代から40代の育児のときに女性が就職をしてないということ自体が、女性自身が働かなくていいんだと思っていることなんで、そう思っているのに幾ら育児をしながら働けるようにしますといっても、現実的には思っていないので駄目なんですよね。そもそも女性が働き続けるっていう1の①にあるところの、非正規になってしまうと正規への転換が難しいということじゃなくて、そもそも女性も色んなことがあっても働き続けるよということを全体でやってかなきゃいけない。やはり女性の働けない理由が、働き続けている女性が持っている悩みは、自分は家庭を犠牲にしているんじゃないか、子供を犠牲にしているんじゃないかということがすごいプレッシャーになっているということがあります。結婚しました、その日から女性は全ての家庭の負担を負わなきゃいけない、男性はその日になっても別に変わることなく働いているという構造を変えていくことを考えないといけないので、やはり働き方改革と言われているように、男性の労働時間をきちんと明確にする。急に8時間にしますよと言っても難しいというのももちろんわかるんですけども、何時に帰ってくるかわからないような働き方を男性がしていると、女性は家庭のことをやらなければならないので働き続けられないとなると思うので、まずは全体で働く時間をきちんとはつきりさせるということをやっていく必要があるのかなと思います。先ほどの若者のところでもそうでしたが、長野県の恒久的な家父長的なところが根本にあることが様々な数字に表れていると思いますので、行政、企業、労働組合通じて、女性の経済的な自立、働き続けるということをもうちょっと、当たり前な事として出していくような取組が必要じゃないかなと思います。よろしくお願いします。

福沢委員

はい。じゃあちょっと私からも。松澤委員のおっしゃっている家庭責任というのは本当に私は重いものだと思います。私はこの委員会で唯一の県外からの参加者ですが、首都圏の場合ですと、働く女性の問題は家庭責任を担っている方のほかに、単身女性の問題もあります。女性の働き方については、家庭との両立、子育てとの両立というものが常に課題となりますが、一方では結婚しないまま劣悪な労働環境で低賃金で働いている人たちにも目を向ける必要があると思います。家庭を持っている人は、夫の収入もあるわけですが、独身女性は老後の問題も含めてどのように人生を設計していったらいいのか途方に暮れてしまう方たちかいます。そのような方は新卒で就職するときも非正規でしか就職できなかったり、一旦は正規で就職しても労働条件等が悪い為に離職して、その後は派遣やアルバイトで働いたりという方達がいるんですけども、長野県の場合はそのような方達は少ないんでしょうか。働く女性の話になると、とかく「育児、家事との両立」の話になりますが、単身でしかも非常に厳しい労働条件で働いている人たちに対する支援はどうなのかということも併せて伺えたらと思います。

井澤会長

はい。事務局の方お願いいたします。

青木労働雇用課長

女性就業支援施策という中での、単身の方ということですね。

井澤会長

単身で、お一人で暮らして生活をしてる方、いろいろな方がいらっしゃると思いますが、そういう統計みたいのは長野県として取ったものがありますか、まず。

青木労働雇用課長

お一人単身でという方の状況、県内でどれぐらいいらっしゃるかと、国勢調査で出そうと思えば出るかと思うんですけど、ちょっと今、手元に資料がなくて申し訳ございません。

井澤会長

そういう観点では余りないという。

福沢委員

現時点では特に取り上げてないって事ですね。

青木労働雇用課長

施策として、単身の方を対象にというものはないんです。例えばですね、就職困難者とか、ひとり親、父親だけの家庭というのがあるわけですが、例えば県の地域振興局で、無料職業紹介をやっているんですが、そこは対象者を限定しておりまして障害者の方ですとか、ひとり親の方、中国からの帰国者の方、それから子育て期の女性ということで、対象を絞っております。ハローワークは全ての方を対象に職業紹介をしていますけれども、県は無料職業紹介を、対象者を限定したかたちで紹介しておりまして、単身の方を特に対象にはしていないところでございます。職業に就くことが難しい方とは考えておりませんが、就いてる方をどうするかということはまた別にあるかと思いますが、単身の方を対象にした施策は現在のところない状況にございます。

福沢委員

単身の方は家庭責任がないから仕事をしやすいと思われがちですが、そういうことはありません。「女性の就業」を考える時には、どうしても「両立支援」に目が向きがちですが、単身女性にも支援の必要があるという事をご理解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。

長田雇用・就業支援担当部長

今の御指摘ですね、私どももはっきりと認識してない部分がありました。いろんな研究機関、国の外郭団体でしょうか、そうした機関から、首都圏とか大都市圏のいわゆる単身女性ですね課題についてのレポートとかは出てますけれども、長野県としてそういう意味で十分意識したことがありませんでした。重要な課題としてですね認識させていただきたいと思います。ありがとうございました。

福沢委員

県内では独身で働いている女性の問題はそれほど明確ではないのかもしれませんが、単身女性の就業がどのような位置にあるのかも非常に気になるところです。

松澤委員

最初に正規で働く女性、保育士は今2割か3割しか正規職員の募集がないので、8割ぐらいが10年間ぐらい非正規で働いて、その後10年以上はもうその自治体では働けませんよということで別のところに行くんですけど、別のところでもまた5年ですよとなっていて、生涯非正規という人がとても増えています。それに限らず、45歳になると女性は単身であろうが結婚していようが、何であろうが正職員として全く当てにされてない、ハローワークに行ってもほぼパートしかありませんよと言われるんですよ。これだけ人材不足といわれているのに、様々な経験を積んできている派遣労働者とか、様々な経験を積んできている女性でもほぼ仕事がないので、そこにやはり本当に目を向けていただいくっていうのは、本当にこれからとても大事なことなんじゃないかなというふうに思っています。かなりの率で女性が働きたいのに働けないという状況にあるということは現実にたくさんあります。

井澤会長

よろしいですか。求人とのミスマッチの様子が、今45歳以上の女性と限られた場合、ほとんど求職がないという御意見ですけれども、現実としてはやはりそういう状況でしょうか。

百瀬委員

私どもは、昨年58歳の女性の方を正社員として雇用しました。何か女性が弱者のような取扱いをすることが、そもそも女性の幅を狭めているのかなと思うのですが、社会から遠のいておられた女性は、やはり社会に適応するためには、その人の本来果たさなければいけない義務と権利をきちんと自分が認識できるような状況を少し教育してあげる必要があるかなと思います。働く場所がないというところだけを聞くと、確かに働く場所がないかもしれないのですが、自分が都合よく働ける場所がないっていう方もけっこういらっしゃるかなという感じを受けます。私どもですと最初に子育て中の方はパートに入っていて、子育てが終わるときに、ご本人の希望があると準社員というかたちにさせていただいて、少しずつ働く時間を長くさせていただいています。最終的に御本人の希望で正社員になりたいということであると、正社員として採用させていただくという2段階

ステップを取らせてもらっています。パートさんで働き始めて2年経つと、準社員登録したいという御本人の希望があれば受け入れているので、準社員登録をするかたちになるのですけれども、先ほど申し上げたように、まず義務と権利があるということをきちんと自覚しないと、これは男性も女性も同じことで、権利だけを主張する話だけをしてしまうと、社会として成り立たないということが起きる危険性があるかと感じています。義務と権利を果たすというところが、女性であろうが男性であろうがしっかり認識して、再就職等に向かうことが必要かなと感じることが多々あります。

もう一点、多様性というところからすると、若年層でも、女性でも、多分これは健常者の方達を対象にして今議論するっていうことになっていると思うのですが、障害者の方も当然若年層も女性の方もおられて、今障害者の方たちが発達障害ですとか、身体障害ですとかいろんな障害を持っておられる方たちが、例えばA型事業所のようなところに在籍されています。去年の審議会に来たときに、私は障害者雇用ですごく現場が助かっているっていう話をさせていただいたのですが、その後ここにも書いてあるような、出産、育児をするときになくなった補充をどうするかって考えると、新しいパートさんを採用したときに、その方が戻ってくると、職場の中で仕事を与えられない危険性があったりするんですね。障害者の方は、例えばパートさんがお一人でやっていた仕事を3人掛かりでやったださるような環境で、同じだけの仕事量をこなして下さったりするのです。A型事業所だと就労支援で、その後だんだんレベルが上がってくると就職に結び付いたりするので、私どもの社内で働いていただいていたA型事業所からお二人の方をパートさんに上げて採用させてもらうことが出来ました。だから女性の方が出産、育児等でお休みをしなければいけないとなったときに、障害者の施設の方と一緒に、職を提供しつつ、私どもも助けてもらう仕組みがすごく上手に出来ました。ところが、今年の4月に法改正があって、最低賃金を払いなさいとすごく厳しく言われてしまったがために、今まで一人の仕事を3人で賄っておられて、だからその方たちには出来高払にしたのです。出来高払なので不公平感がないのです。出来高払といってもうちのパートさんが1時間に仕上げられるだけの量の単価にしてあるんです。だからレベルが上がってくると当然最低賃金を超えるようなものにできるのですが、でも出来高払なんでレベルが上がらないうちにパートさんと同じ時給を払うってことは難しいんですね。結局内職単価のようなところから始めていって、仕事ができるようになりました、パートさんと同等レベルになると私たちの会社とマッチングが合うと、パートさんとして今度うちが正規採用しますねというかたちを取っていたのですが、結局最低賃金を払わなきゃいけないっていう括りの中で、その事業所さんは撤退しなきゃいけない状況が起きてきています。なぜならば時間に350円分しか働けない人にとっても最低賃金以上払うことはできないものですから。その人たちがいたおかげで、繰り返しになりますが、育児とか介護等で会社を長期間休みたいという人のカバーもしていただいたりしていたので、すごくいい関係性ができてたのですが、何か福祉的な行政の決め方と、労働環境の中で障害者等の方が働いてくださる環境とのマッチングが余りにもおかしいとかミスマッチとか。現場とすると本当に障害者の方が私たちの中で働きたいように働いてくださって、いろんな立場の人たちがカバーを一緒にしながら、共に働いてよかったねという環境を作り上げられているということが、社員みんなの誇りにもなっていたので、何かこんなところが女性が働くための、ただ女性が働くために何をすべ

きかだけではなくて、働ける環境を作るためには、いろんな多様性を持った人たちが働きやすい環境を作り出さなきゃ駄目だということへ話が行かないと、結局いろいろ決めても片手落ちになってしまうという感じがしています。今回は特に多様な人材の労働参加で、若者、女性、外国人、何でこの括りなんだろうなということをちょっと思いながら拝見させていただきました。長くなって済みません。

井澤会長

ありがとうございました。まだまだおっしゃりたいことがあると思いますが、もう一つやらなければいけないことがありますので、そちらで質問していただいて。もし何かいい足りないことがありましたら、そのときに一緒にお願いします。それでは続きまして多様な人材の労働参加について、海外人材について事務局からの説明をお願いいたします。

(5) 多様な人材の労働参加について ウ 海外人材

青木労働雇用課長

資料8により説明

井澤会長

ありがとうございました。それでは、何か御意見、御質問ございましたらお願いいたします。はい。お願いします。

福沢委員

外国人を採用しない理由で「社内の受入体制が整っていない」というと回答が、突出していますが、これは企業規模を考慮すると個別の企業で受入体制を十分に整えることが難しい部分もあると思うんですね。こういう部分こそ、行政が支援したり、相談できるような仕組みがあると規模の小さい会社でも外国人の採用を検討しやすくなるかもしれないと思うのですが。今はどのような状態でしょうか。

井澤会長

どうでしょうか。

青木労働雇用課長

国の機関になるんですけども、ハローワークの方ではですね外国人の採用の専門担当者を置いている状況でございます。実は県の方ではですね、直接、就労の関係の相談、外国人に限ったことについては、行っていない状況でございます。あと国際課の方では、特に就業者に限ったことではございませんけれども、くらしのサポーターですとか置いておりますが、明確な外国人の就労に関する企業への相談窓口ということでもよろしいでしょうか。

福沢委員

そうですね。企業だと人事や総務担当の方が、外国人雇用で分からない事をワンストップ

プで聞けるような、そういう窓口があったりすると、比較的受入れ体制も敷居が低くなるのかなと思っていますが。

長田雇用・就業支援担当部長

大変重要な御指摘をいただきましてありがとうございます。先ほど御紹介しました金沢大学と信州大学が連携してスタートいたしました、かがやき・つなぐの留学生の就業促進プログラムでございますけれども、やはり今の観点が入っております。学生側に日本のビジネスはこういうものだとか、ビジネスの日本語を教えるというプログラムをやると同時に、やはり企業側でどういうふうに留学生等を採用したらいいのか、受け入れられたらいいのかということところが、ノウハウが不十分だという問題意識がございまして、企業の人事担当者に対しまして、いろいろな観点からアドバイスをしたり、相談に乗るといような取組も必要だということでプログラムの一環に位置付けられておりまして、私どももその課題について今回プログラムの支援という立場で、大学側と一緒に、企業の皆様と考えていきたいということで、まだ取組が本格的に始まってないところがございます。

井澤会長

よろしいですか。ほかにどうでしょうか。はい。お願いします。

根橋委員

前回の審議会で何点か、外国人労働者の実態をお話させていただきました。それ以降、昨年の11月1日から、外国人の技能実習法が施行されてきて、全国13か所に技能実習機構が設置をされております。この長野県も、そういった違反事案が多いからなのかは不明ですが、東京事務所の長野支所が長野駅前開設をされてきておりまして、1月26日は名古屋の事務所、2月20日には長野支所とそれぞれ意見交換をしてきております。外国人労働者がおかれている実態から、母国語のワンストップ相談も、機構には配置するというのも盛り込まれておりますし、管理体制、監視体制等も今後更に充実していきたいというご発言もいただいております。是非、県もそうした機構等々と連携しながら、現状の働く側の実態等をつかんでいただく中で、県の施策に落とし込んでいただき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す。ほかに何かございますでしょうか。

宮城委員

私ども外国人労働者のことは考えていなかったんですけれども、たまたま三重県の友人の経営者から、とても良い関係が出来ているという話を伺ったんですが、何カ国か受け入れをしてみた中で、相性もあるようで、今とてもいい関係が出来てるので、挑戦してみたらなんて言われたんです。長野の場合はどうなっているかというのが、ちょっと心配だったんですが、やはり県によって力の入れ方が違うのかというのが一つと、お国柄との相性なのか、業種による相性なのか、例えば長野県との繋がりがあるのかとか。あと、余りい

い言葉じゃないかもしれないですけど、日本人の子よりよっぽど働くよというような言葉があって、それも悲しい現実だなと思ったんですけども、その辺のところ、教えていただければと思います。

井澤会長

事務局の方、ありますでしょうか。

青木労働雇用課長

各県によってですね、外国人の労働者の方が入ってきている状況は当然違います。これは、行政の力の入れようというよりは、民間主導で動いている部分がありまして、以前ですと、自動車産業を中心にブラジル国籍の方がいっぱいいらっしゃったとか、そういった状況がありました。群馬県も多いですし、自動車工業ですと愛知県ですとか、そういったところにも多くの外国人の方がいらっしゃって、それがもう10年前になりますけども、リーマンショックがあって、逆にまた少なくなったというような状況もあります。長野県でも、製造業を中心に技能実習制度を利用した外国人の方がかなり入ってきていますが、農業でも南佐久の方、高原野菜ですね、昔でしたら大学生がアルバイトでレタスの栽培とか、あれは早朝からやっていますんで、今豊かな時代になって大学生がそういうアルバイトをやらなくなったということで、外国人の技能実習に頼った状況がございます。ちょっと一時人権侵害ではないかとかいって問題になった事例もございましたけども。そういった中で本来ですと、技能実習法、先ほど根橋委員がおっしゃられたように実習法が新しく昨年11月から新しい法律になっていますけれども、そもそも技能実習制度というのは外国人労働者を集めるってことではなくて、法の建前は、外国人の方に日本で技能を身に付けていただいて母国で役立ててもらおうという趣旨ですけれども、実際は人手不足の労働力を担うようなかたちで使われてしまっている例がかなりあります。法の趣旨と実態がうまく合っていないという状況もありますけれども、それを法律を改正して、先ほど根橋委員からお話がありました、技能実習機構が監視のために目を光らせているといたしますか、そういった新たな機関も出来ておりますので、行政の力の入れようということではなくて、民間主導でやはり外国人の受入れも動いている状況でございます。

井澤会長

ありがとうございます。よろしいですか。はい。

宮城委員

まずは地域の長野県民が働ける環境が一番いいと思いますので、ありがとうございます。

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。それでは今まで事務局からいろいろ御説明いただきましたが、ほかに御意見、御要望等ありましたら、はい。お願いします。

岩崎委員

済みません。ちょっと説明はなかった部分もあったのですが、参考資料で付けていただいているので、要望等、女性関連について何点かお伺いしたいところがあります。先ほど松澤委員の方からもありましたように、長野県で女性が一旦結婚、出産などで退職を選択してしまうという、その要因は様々あるかと思うのですが、やはり性別での家事分担意識というものが、あるのではないかと思います。県の調査の30ページに「仕事と家庭の両立」がありまして、結婚観とか様々ありますが、「一旦退職後、子育て等が落ち着いたら再び働くのがよい」ということが、M字カーブに表れているのではないかと思います。なおかつ、育児休業は女性の方が多く取得しているという状況からしても、家庭の協力体制がなかなか整わないのが課題だとありましたように、地域全体、長野県が全体で、性別による役割分担意識をなくしていく取組も併せてお願いしたいと思います。この調査では、個人に聞いている調査だと思うので、なぜこういう選択をしたのか、もう少し項目を多くして詳しく聞くことができる調査があると良いと思いました。

また同じ調査の28ページに、労使間の話し合いというところがあるのですが、去年まで行われていた働き方改革女性活躍推進会議の中で、29年、30年、それぞれ長野県の取り組みとして、共同宣言が確認されました。その宣言の際に、職場の中、会社の中で起こる様々な課題や働き方、女性活躍、様々な課題というのは、労使、つまり、経営者と従業員の話し合いを進めていくことを取り組みのまず第一歩として確認がされました。この県の調査にも、話し合う機会があるというところは35.8%ありますが、どのように話し合いがされているか、どの方々が参加して、どのような議論なのかというように、さらにもう一步踏み込んだ調査内容を取っていただいて、会議の中で活用できるようにしていただけると有り難いと思いました。

また、ちょっと前段の戦略会議のところに戻ってしまいますが、5ページを御説明いただいたので。全体会議があって、それぞれ産業別、地域会議があり、その下のところに移住促進、県女性活躍推進会議など今ある会議体と連携をとっていくとあります。2年前に県の女性活躍推進会議が立ち上がり、確か女性活躍推進法に基づき、地域の女性に関する就業促進や地域の課題を分析して把握するという会議体を、県も地域も設置することとしていて、この推進会議の中で性格的に位置づけられていたと思っています。女性に関する課題も、この女性活躍推進会議できちんと課題を確認して、どのように改善をしていくのかを話し合いができる場にしていただきたいと思います。この会議体の中でどのように女性に関する話し合いがされているのか、また、今年度どういう取組をしていくのかということ、もしわかれば教えていただければと思います。よろしく申し上げます。

井澤会長

はい。事務局お答えをお願いします。

青木労働雇用課長

はい。意識調査につきましては、30ページの(4)①、それから28ページの(3)ですか、質問項目が余り多くなると回収率が悪くなるってこともございますけども、よく踏み

込んだ質問についても今後検討してまいりたいと思います。それから、この4月19日に、先ほど申しあげました資料の5ページでございますが、長野県就業促進・働き方改革戦略会議ということで、立ちあげました。それ以前は、働き方改革・女性活躍推進会議といった名称で女性活躍の部分をやっとまた別途独立させたかたちになっております。

山田人権・男女共同参画課長

人権・男女共同参画課長の山田と申します。女性活躍推進会議につきましては、昨年度も2度開催させていただきまして、本年度まだ開催はしておりませんが、引き続き構成団体の皆さんとともにそれぞれの取組について御相談しながら、取組をしていくということは、これまでと変わりなくやっていきたいというふうに考えております。

長田雇用・就業支援担当部長

若干補足させていただきますが、昨年度の会議の中で、本年度どのようなことを重点に置いて取り組みましょうということを確認しています。例で申し上げますと300人以下の企業、団体の、先ほどお話が出ました女性活躍推進法に基づく一般事業主の行動計画の策定を、具体的に何社まで増加させようとか、あるいは女性リーダーの育成に向けた学びの場づくりをもっと強化しようとか、幾つか項目を確認しております。それを具体的に今年も会議の中でも確認した上で、進めていくということだと思っております。

井澤会長

よろしいですか。

岩崎委員

この会議体は、女性活躍推進法という法律に基づき、各自治体も地域の女性の就業・雇用に関して課題を洗い出したり、分析したり、把握する会議体の一つとして、位置づけられていると、一番最初に確認されていると思います。取り組む内容の確認はもちろんのこと、取り組むべき項目が、しっかりその会の中で確認されて、それぞれ構成団体でも協力しながら取り組んでいくことはわかるのですが、様々起きている課題をきちんと会の中で確認し、位置づけていかないと、本来的に何が原因なのかということがしっかり把握できない中で、取り組みだけやろうと確認しても、本質的な課題や改善策からちょっとずれてしまうと思います。会議体の目的をしっかり位置づけながら会議の運営をしていただき、それと全体会議とつなげながら、先ほど様々出てきた女性関係の問題を議論していただきたいと要望しますので、よろしくをお願いします。

井澤会長

それではそういう御要望ですので、またよく御検討をお願いしたいと思います。ほかに何かございますでしょうか。はい。

宮城委員

先ほどの若者のところで、私たちは最初からそういうふういきちんと人を付けるという

余裕がない状況でスタートしたんですが、若者に取り組んだのに、一人ずつ先輩が付いた人たちは頑張れたけれど、付いてなかった若い子は結果的に辞めてしまったという事例が結果としてあったので、先にお二方の事例を聞いておけば、辞めてしまった子にも付けておけばよかったと、今とてももったいなかったと思いました。そのような、Uターン、Iターンの成功事例とか失敗事例とか、そういう異色の事例とかが、零細企業の中にも傾向があるように、資料とかどこかを見ればわかるようなところがあると有り難いなと思ったんですけども、よろしく願いいたします。

井澤会長

学生さんに対するものは作ってらっしゃるようですが、事業者向けのそういうものも、もし共通認識として使える大事なニュースというか、そういうノウハウを出していただければ有り難いという御意見だと思いますので、また参考にして是非やっていただければなと思います。ほかに何かございますでしょうか。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御意見をいただきましてありがとうございます。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、長田雇用・就業支援担当部長よりお礼のあいさつを申し上げます。

長田雇用・就業支援担当部長

本日は、非常に熱心でかつ活発な議論をしていただきまして、ありがとうございました。いただきました貴重なご意見は、戦略会議の推進方針を始め、これから検討してまいります様々な施策に反映してまいりたいと考えております。今後ともご提言ご指導のほどお願い申し上げて、御礼とご挨拶させていただきます。本日はありがとうございました。