

令和3年度 第1回長野県労働問題審議会議事録

日 時：令和3年11月22日（月） 13：30～15：30

場 所：JA長野県ビル 12H会議室

出席委員：

【労働者委員】西澤委員、斉藤委員、小松委員、中島委員、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、小林委員

【学識経験者】井澤委員、島村委員、福沢委員、佐藤委員

1 開会

中澤労働雇用課企画幹

定刻になりましたので、ただ今から、令和3年度第1回長野県労働問題審議会を開会いたします。

私、進行を務めさせていただきます産業労働部労働雇用課の中澤です。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うえで、県のホームページにて公表しております。後日公表に先立ち議事録の確認をさせていただきますので、よろしくお願い致します。

次に、審議会の開催についてご報告します。委員総数15名のうち、労働者を代表する委員5名、使用者を代表する委員5名、学識経験者である委員4名のご出席となっております。長野県附属機関条例第6条第3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、使用者委員の百瀬委員は到着が遅れる旨ご連絡をいただいております。また、本日、高野尾委員は、都合によりご欠席でございます。よろしくお願い申し上げます。

それでは、西沢産業労働部次長からごあいさつを申し上げます。

2 あいさつ

西沢次長

産業労働部の次長、雇用・就業支援担当の参事を兼ねております西沢弘喜と申します。本日は、ご多忙のところご出席いただきありがとうございます。また、日頃県政の推進につきましてご理解、ご協力をいただいていることに対し、重ねて感謝申し上げます。

昨年度の審議会では、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により深刻な影響を受けた、事業者や労働者を支援するため、県が緊急対策として実施した事業について、ご意見、ご提言をいただいたところがございます。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。よろしくお願い申し上げます。

後ほど詳しく説明をさせていただきますが、最近の景気動向等については、10月1日に発表の日銀松本支店の県内金融経済動向によると、「一部に弱い動きがみられるものの、持ち直しの動きが続いている」とされております。雇用情勢につきましては、長野労働局発表の9月の有効求人倍率は、1.38倍と高水準にあり、新規求人数も増加傾向にある一方、完全失業率が2.7%であるうえ、求職者数が1年を通じて毎月3万人を超える状況であり、

必ずしも着実な就労に結びついていない。このあたりが課題と捉えているところです。

また、新型コロナウイルスは、経済や雇用情勢に様々な影響を及ぼしております。詳細は後ほどご説明しますが、感染拡大による雇用・労働への影響について産業別や労働者の属性別の観点から分析した資料をもとに、ご議論をいただきたいと思います。

また、中長期的な課題解決に向けた取組みとして、「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度を進めておりますが、この制度を今回大きく改正させていただきましたので、説明をさせていただきます。

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きたいと思います。本日は、よろしく願いいたします。

中澤労働雇用課企画幹

議事に入らせていただく前に、新たにご就任いただきました委員がいらっしゃいますので、私からご紹介申し上げます。連合長野執行委員の中島法恵委員でございます。

中島委員

みなさん初めまして、連合長野執行委員の中島と申します。まだまだ勉強不足の点がございますが、精一杯務めてまいりますので、よろしく願いいたします。

中澤労働雇用課企画幹

続きまして、資料の確認をさせていただきます。資料につきましては、先週、あらかじめお送りしております。

なお、本日の審議会はとおむね 15 時 30 分の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、井澤会長をお願いいたします。

3 議事

井澤会長あいさつ

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。

今年度第1回の審議会でございますが、前回の審議会以降、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、長野県の社会・経済活動にも大変深刻な影響を及ぼしています。

本日は、こうした経済・雇用の状況や、労働・雇用の環境等の課題に関する議題について、委員の皆様にご議論をいただきたいと思っております。

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。西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

井澤会長

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。それではお願いします。

平林産業政策課企画幹

資料１ 最近の経済情勢について により説明

小林労働雇用課長

資料２ 最近の雇用情勢について 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。

（特になし）

（２）労働・雇用環境への影響と課題について

井澤会長

続いて、議事の「（２）労働・雇用環境への影響と課題について」に入ります。事務局からご説明をお願いします。

小林労働雇用課長

資料３ 労働環境・雇用環境への影響について

資料４ Uターン就職状況について

資料５ 就業促進・働き方改革戦略会議地域会議において抽出された
主な課題と県の取組について

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ご質問・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。

小松委員

私から何点か、まず一点目、地元就職について。なかなか若者が都市に出て帰ってこないということの中で、資料４の５pで、「都会の方が便利だから」というのがありながら、「給料が安そうだから」という理由が挙げられ、６pの「どうすれば地元就職しようと思うか」では、「地元経済の活性化」、「給料がよい就職先が多くできる」が挙げられ、地元経済が活性化するということは、ひいては収入が多くなるということがイメージされる

ことをみますと、企業のPRが必要なこともあるが、絶対的な労働条件の引上げが必要ではないか。実質、企業によって賃金は違うので、県内企業が一律に低いというわけでもないが、都会が高く、長野県が低いというイメージが付いてしまっているのではないか。事務局の説明にも、大企業の方が労働条件が整っている傾向があるという話もあったが、そういうことも影響していると思っている。このところは労使で決めていく部分ではないかと思うが、県でも何かできるのか。個人個人の収入を上げていくということをどう考えているのか伺いたい。

小林労働雇用課長

「各企業の売上げをどう伸ばしていくのか」ということは大変難しい問題であります。ひとつ、私どもが考えておりますのは、例えば、同じ条件で、長野に就職するのか、都会で就職するのか、迷っている学生もいるのではないかと考えています。そうした中で、県として、県内企業を選んでもらうために、結構多くの学生が利用している奨学金について、その返済を支援したらどうかと考えているところです。例えば、企業が従業員の奨学金の返済支援を行った場合に、県はそこに補助を行うというようなことを検討しています。そのことで、最終的に迷っている学生が県内就職するきっかけになることも考えられるのではないかと考えており、そうした取組について、委員のご意見を伺いたいと思います。

企業の収入を上げていかなければいけないということについては、産業労働部だけではなく、様々な産業に関わってきますが、知恵を出して取り組んでいかなければならないと思っています。

井澤会長

今の、課長から説明のあった「奨学金の返済」について、例えば、地元の企業に10年勤めたら、事業主と長野県で奨学金の返済をするというような制度について、どのように考えますでしょうか。ご意見をお願いいたします。

加藤委員

結構、学生の中にそういう方がいると思います。学生に10年勤めたら、というような縛りをつけてよいのか、法律的に大丈夫か問題だと思いますが、企業としてはありがたいことだと思います。

宮城委員

支援の仕方、どうお金を出すか、ということは難しいと思います。確かに、奨学金は返済が負担となって学生の未来がさみしくなるようなことは良くないので、田舎に就職して、給料が全て使えるのはいいのかなと思います。弊害もあるかと思いますが、検討する価値はあるのではないかと思います。

西澤委員

奨学金の返済を免除する、猶予するという考え方は、病院職場ではすでに行われていきます。実際そういう傾向の中で、全体を把握しているわけではないが、実際に帰ってきて、

何年か働いたら返済を猶予するということが行われている。実際には若手の看護師さんが定着しない、返済が終わったら辞めてしまうという状況もある。医療の現場、看護師さんは常に先進的な医療、看護体制を求めて、都会の病院で自分のスキルをあげることがあるので、実際に都会の魅力というものがあると思います。一時的な処方箋としての考え方はあるのかもしれないが、長期的に見た時にそれがどう働くのかということは正直あると思います。ただ、そうは言っても、病院職場以外の民間の企業にはそうした仕組みがないという現実はあるので、そこでやっていくことは一つの考え方としては良いことではないかと思います。全体的に言えるのは、「働きやすさ」ということはあるので、せっかく帰ってきたら、そこで一生懸命働いていける、「働きやすい環境」という労働環境の整備と奨学金制度をセットにしていくことがよりよい方法ではないかと思います。

小松委員

では続いて、二点目。資料5の4p、求人と求職のミスマッチというところ。現状、労働組合の方で聞いている状況ですと、特にものづくり職場でいま忙しい所があるなかで、求人を出してもなかなか人が集まらないという状況であります。その大きな理由としては、製造職場によくある時間外、いわゆる残業がある、交代勤務、夜勤がある、土日がなかなか休めない場合があるという職場には、なかなか人が集まらないということです。ですので、ここにありますように、企業は技術者が欲しい、求職者は事務系を希望しているということもありますけれど、現実として、職場の特性として、そういう風な働き方が求職者の求める働き方と変わってきているということに対応していかないと。対応と言ってもなかなか難しいけれど。特性はなかなか変わらないということを踏まえて、求職者に対してのサポートをしていかないと、私もものづくり職場の企業でしたから、昔は残業をいっぱいさせてくれる、稼ぎにきているんだから、という人がいましたが、だんだん今はそういう形ではなくなってきています。そのところを踏まえたサポートをよろしく願います。これは意見提起であります。

小林労働雇用課長

ありがとうございます。今まさにそういうことだと思っております。二点あると思います。一つは働き方が変わってきているということ、求職者の方もスキルの不足しているところを補っていくということ。県としても支援していかねばならないと思っております。一部、職場実習を行ったりということは実施はしているのですが、なかなかそれだけでは、スキル習得に結びつかないということもあるので、今後、職場訓練のようなことも混ぜながら、そのうえで職場実習に行ってもらおうというようなことを考える必要があると思っておりますし、もう一点は先ほどもお話があったとおり、働きやすい環境整備を進めていかねばいけないと思っております。それがなければ、求人しても人が集まらないし、就職してもすぐに離職してしまう状況になりますので、私共としても、今後、企業に対して、いいアドバイスができるような部分を充実していかねばならないと思っております。

井澤会長

ほかに、何かございますか。

福沢委員

今のことに関連して、スキルについてですけれども、スキルというと常に職業的なスキル、テクニカルな方に光が当たりがちなのですが、現実には仕事場の中で問題となっているのは、ヒューマンスキルなんですね。スキルをアップするということに、対人関係の調整力を上げるような訓練と言いますか、それが学べるような機会をもっと増やす必要があるのではないかと私は思っています。もうひとつ、学校で講義ができる経営者の発掘ということの提案がありました。これはとても素晴らしいことだと思います。学校に経営者の方が来て、お話をさせていただくことによって、色々な仕事に対しての目を開くチャンスになると思うのですが。私が大学でそういう方々を受け入れた経験から話をしますと、こういう講義をするときに、経営者の方には事前に、ある程度ワークショップのようなものに参加していただいて、どのようにしたら若い世代により効果的に伝えることができるかというスキルを学んでいただく機会があるといいのではないかと思います。というのが、経営者の方の中には、パワポも使わず、ひたすらお経のように自分の事業内容について延々とお話になる方がいて、それではむしろ逆効果ではないかというようなことがあります。せっかく素晴らしいお仕事をされているのですから、それを学生さんにもぜひ適切に理解してもらえるようにする必要があるのではないかなと思ったんですね。ですから、プレゼンテーションについて、各自にお任せというよりは、どちらかという、お話ができる経営者をサポートするというようなことを、何らかの形で、プロの力を借りてパワポの作り方だとか、話の仕方といったようなものも勉強していただく機会を提供するということが、経営者の方にとっても、お得な経験になると思うのです。ぜひそういうことも併せて検討していただけたらなと思いました。

小林労働雇用課長

ありがとうございます。それについてはまた参考にさせていただきたいと思ひますし、最初の方のスキル不足については、例えば、就職氷河期世代の皆さんに対して、正社員就職に向けた支援を行っていますが、そのなかでもコミュニケーションスキルの不足ということが若い皆さんにあります。いままで一回も働いたことがないといった若い皆さんにとっては、パソコンのスキルがどうこうというよりは、コミュニケーションスキルのところをまず助けていかなければいけないということも実感として感じているところでございまして、今年も一部、集団面接、集団で話すような研修を実施しておりますが、今後、それを充実させるというようなことも考えていかなければいけないと、いまご意見を伺って、感じているところですので、検討していきたいと思ひます。

井澤会長

他に何かございますか。

斉藤委員

働き方をどうするかという部分で言うと、事務局の説明にもありましたが、実際就職を

しても辞めてしまうということでは意味がないと思っております、雇用のミスマッチが最大のテーマと思っております。できましたら、事務系の方が多いのですが、その方々のニーズを聞きながら、どうしたら事務系以外の業界で働くことができるのか、というその部分がキーかなと思っております。事務系の求人はもともと少ないですし、現場で働いてほしい人が必要なのに、どうしてもそちらにはニーズがない。その現場にいかん、多くの方がこの現場で働きたいと思うようなものにするか、ということが一番、企業でも努力をしなければいけないと感じている。先ほど小松委員からの発言もあった、働き方の部分にもつながるのかなと思っております。事務局の方で労働力の確保として、女性、障がい者、外国人労働者をキーにされて、はたらく女性応援プロジェクトという事業には非常に期待値はあるなと思ったのですが、この託児付き短期インターンシップで女性の再就職を支援した場合、インターンシップの時はいいが、その後、就職をしたときに子供の預け先をどうするのかといった、女性が働くときに弊害となる育児や介護などのフォローも必要ではないか。様々な人の助けを受けながら、労働力の確保を検討していかなければいけないのではないかと。私の方で、問題提起的な発言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。他にございますか。

百瀬委員

少し、事例をお話しますと、コミュニケーションスキルが不足している社員には、メンターの社員を付けて、コミュニケーション不足で起きるであろう、本人のなかの葛藤みたいなものに寄り添いながら、育てることをしています。なぜそこまでして育てるのかというと、ITスキルが高く、貴重な人材だからです。大学を卒業して戦力として働いていたが、辞めて田舎に帰ってきている。そうした人材が結構いるのではないかと感じています。都会で疲れて田舎に戻ってきた人を、どうやって田舎の中で救い上げて、地元で根付かせるかということがひとつあるのかもしれないと感じています。潜在的にそういう若者層が眠っていて、その層をうまく救い上げると、企業としても戦力として育てられる人材として、迎え入れられる可能性があるのではないかと考えています。ただ受け入れるだけでなく、メンターを付けたり、社会適応能力がでるようなフォローが必要です。例えば、出張を命じたら、「その日はゲームの発売日だから受けられない」という返事があり、現場の上司がそれを咎めたことで、パワハラ案件として知るところとなったというようなこともある。その後、社会ってこういうものなんだということを、メンターや私らが諭してきました。そういう育て方をしていけば、高いスキルを持った人材の確保につながるので、働きたいと希望してきた若者に、どうやって社会適応能力を身に付けてもらうかということが、企業として非常に課題となっています。

何か、県の施策として、奨学金の返済支援も悪くはないが、やはり私たちが就職したときと何か考え方が変わってきている方が多くて、その人たちをどう受け入れたら、会社に根付かせることができるのかということに、支援というか、受入れへの教育をしていただくとかが必要なかもしれないと感じています。

井澤会長

ありがとうございました。大変実態に沿った貴重なご意見をいただきました。他に、ございますか。はい、どうぞ。

福沢委員

若い女性が戻ってこないということについて、これは他の県でも問題になっていて、長野県ですらそういう状況なのか、と驚いたところです。長野ならいろいろな産業があるし、活躍の場もあるだろうにと思うのですが、でも、当事者からすると戻りたくない何かがあるのかもしれませんが。なぜ戻ってこないかを分析すべきだと思います。戻ってきたくない理由と戻って来た人はどうして戻ってきたのか、ということ二つを追跡調査することが必要でしょう。長野に戻ってくることによって、色々なメリットもあると思います。それを考えても、天秤にかけた上で、なおかつ戻ってこない人たちというのは、都会に非常に魅力があるのか、戻ってきたくない理由が強烈にあるのか、どちらかではないかと思います。確固とした戻ってきたくない理由があるとするれば、それはどこかで変えていかないと永遠に戻ってこないわけです。都会が魅力的であるというのは、それは魅力のある場所は他にもいっぱいあるので、致し方ない部分があるけれど、戻ってきたくない何かを探るということは重要なことだと思いますので、ぜひ積極的に取り組んでいただきたいと思います。

井澤会長

ありがとうございました。他にございますでしょうか。

百瀬委員

同一労働同一賃金についてですが、最低賃金が上がってきていて、それは嬉しいことだと思いますが、扶養の範囲で働きたいという女性は確実にいて、パート従業員にも賞与をお支払いすると、扶養の範囲から外れないように、最後の一个月はほぼ出勤しなくなります。本人から賞与は出さないでほしいという話をされていて、扶養の範囲で居たいので却って有難迷惑だと言われることさえあります。ここを何か、会社としては頑張っているのに支払いしたい一方、本人たちにとっては扶養から外れるのは嫌だという人が確実にいるということです。製造業では、なかなか人が採用できない状況の中で、働きたいとも言ってくれているこうした女性がいて、でも最低賃金が上がっても扶養の金額ベースが変わらないので、人材をうまく活用したいなかで、結構ジレンマになっていますので、意見として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。他に何かございますか。はい。

西澤委員

いまの百瀬委員の扶養の範囲の話ですが、そこは働く人材を確保する観点から、もっと働いてもらうことが必要だと私も思っていて、扶養の範囲で働くという考え方を、若干

私の中で整理したのですが、県の方でもう少し検討して、広報してほしいと思うのですが、いわゆる扶養とは二つあって、一つは税金の扶養控除、配偶者控除の問題と年金と健康保険の関係の二つなんですよね。税金の方の関係は、実際の世帯の収入によって違うので一概には言えないのですが、もう一つの年金と健康保険に関しては、見返りがある制度で、当然、扶養という事であれば基礎年金しかもらえないのですが、厚生年金になれば、事業主さんに保険料を半分負担していただいて、基礎年金プラス厚生年金がもらえる。健康保険は、休業した場合には休業補償が出るというメリットがあるので、そうした制度をしっかりと理解していただく必要があるということが重要だと思っているということと、扶養のギリギリのところまで働こうとするから、そこで選択するわけで、もっと働けば、実はメリットが出るということなんですよね。その一歩を踏み出すことが重要だと思っています。いろんな資料を探すと、思い切ってここまで働くこと逆転することが出るはずなんです。私も研究したことがあって、ある程度、そういうものを出していくということを、県で、関係団体や税務署や年金事務所、協会けんぽと話をしながら、企業の皆さんにも出していくということが、当然、人材の確保にもなりますし、労働組合の観点から言いますと、福利厚生面で言ったら、将来に渡ってもいいことに繋がると思うので、ぜひそういうこともご検討いただければと思います。

井澤会長

ありがとうございました。他にはよろしいですか。水本委員さん何かございますでしょうか。

水本委員

一つ、先ほど話のあった、学校で講義ができる経営者の発掘という項目がございましたが、長野県経営者協会では、信州大学で毎年秋に、8名の講師に講座を行っていただいています。先日も百瀬委員に出張していただきましたが、私共もテーマについては講師の経営者の方にお任せをしておりますが、そうした評価があるということであれば、少し考えなければいけないと感じました。また、中高生を対象とした、経営者の講座については、出前講座という形で募集しているところです。ここ数年、応募が少なくなってきておりますので、ぜひ、ご要望がありましたら、私どもの方にお声掛けいただければ、お話の出来る経営者の方も多くいらっしゃると思いますので、お手伝いさせていただきたいと思えます。

次に、学生や就職に影響力を持つ保護者の地元企業の認知度の向上、U・Iターン就職の促進ですけれども、就職にはやはり保護者の方の影響力が大きいと感じております。そこで、人材の確保には、自分の企業を大いにPRしていただきたいと、日頃、経営者の皆さんにはお伝えをしているところです。ぜひ、企業と県が協力しながら、対策を練っていただければと思っております。

井澤会長

ありがとうございました。他の委員さん方ご意見はございますでしょうか。

島村委員

UIJターンについてですが、転職に向けた事業があつて、それはすごく素晴らしいと思っているのですが、それに加えて、起業に向けた支援、他県から移住してきた人が起業しやすくなるような長野県の取組がありますでしょうか。ないのであれば、支援していただければありがたいと思います。

井澤会長

起業支援について、何か長野県はございますか。

西沢次長

貴重なご意見ありがとうございます。起業の支援については大変大切な観点かと考えておりました、現在、県では松本と長野の二か所に起業のスタートアップを支援する機関を設置しております、そこで伴奏型の支援を行っております。まだ立ち上がって間もないということでそれほど実績は上がっておりませんが、今後実績が出てくるものと考えております。そうした形で起業を支援してまいりたいと考えております。

水本委員

一つお願いです。送っていただいた資料が白黒でしたので、次回からはカラーでお願いします。

井澤会長

他に、何かございますか。

宮城委員

私の会社は、観光に係る製造業、食品メーカーですので、コロナで大きな影響を受けました。水害の後にコロナということで大変だったのですが、おかげさまで、雇用調整助成金の制度によって救われまして、この場で感謝を申し上げたいとともに、コロナ禍の3人の若手社員の事例をお話したいと思います。職人肌で食品をつくることにすごく熱意のある一人は、生産量が減っても頑張ってくれました。二人目は、県のマーケティングセミナーなどにも参加して、勉強することで新しいスキルを身につけることができました。しかし、忙しい中で効率よく生産するというに長けていた最後の一人は、仕事が減ってしまったことでやりがいも減ってしまい、勉強する場を整えてあげることもできずにお休みすることが多くなり、残念ながら半導体関係の会社に転職をしてしまいました。2年近くの長い期間で、頑張り切った人と新しい選択をした人がでてしまいました。先ほどの説明にもありましたように、業界の人の移動が起きたほうが、社会全体としていい場合もある？とも思いました。コロナ禍で変化のあった一つの会社だったと、いま、ようやく落ち着いて、振り返ることができましたので、お話させていただきました。

(3) 職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度の刷新について

井澤会長

ありがとうございました。続きまして、議事の「(3) 職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度の刷新について」に入ります。事務局からご説明をお願いします。

小林労働雇用課長

資料6 「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度について により説明

井沢会長

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ご意見、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。

小松委員

裏面の新制度の必須条件のなかに、36協定の締結が入っているのですが、そもそも36協定は、残業する場合には必ず必要な協定ですので、必須要件ではありますが、ここに記載があることで、制度に申請しないのであれば、36協定は要らないのではないかという誤解を生む可能性があるのでは、記載を考慮していただきたいというのが一点と、次のページの認証企業一覧をみると地域間格差があるように見えます。特に中信地区が非常に少ない原因は何なのか、また、県としての受止めを、認証企業のばらつきをどう考えているか、全県で盛り上がることを望ましいと思いますので、どのように捉えているかお伺いしたい。

井澤会長

はい、事務局をお願いします。

小林労働雇用課長

ありがとうございます。36協定の関係については、検討させていただきたいと思います。地域間格差については、私ども、細かく分析しているわけではございませんが、実は、この制度の普及は、職場環境改善アドバイザーが企業に訪問をし、働きかけを行っているものでございまして、この場では明確なお答えができませんが、今後、アドバイザーを通じて確認させていただき、皆様にもお知らせする方向で考えていきます。よろしくお願いたします。

井澤会長

何か、他にございますでしょうか。

小林委員

この制度のPRについて、先ほどの中信の企業が少ないとかという事象も含めて、企業側もちろん、一般向けにもこの制度がどこまでアピールできているのか。これを取得したことによって、企業として色んなメリットがあるのかもしれないが、一番最大のメリットは、こういう会社なんだと見て、応募してみようとか、会社訪問してみようかというよ

うに思ってもらうことが最大の効果だと思いますので、内々で何か取ったということで、自己満足で終わってしまっただけでは意味がない気がします。そういう意味からしますと、当社もそうですが、新卒の応募が思うようにいかない、中途採用でも苦労している状況の中で、自社のアピールはやっていかなければいけないので、HPやSNSを活用していくことは必要だと思うので、そうしたときにこの制度を取得して、マークをHPに載せたら、あっと思ってもらえるような効果がどれくらい、いま浸透しているのか考えると、まだまだ弱いのかなという気がするので、情宣、アピールを強化していただければいいのかと思いました。

井澤会長

ありがとうございました。

小林労働雇用課長

まさに、小林委員さんのおっしゃる通りでございます。マークをみれば、職場いきいきアドバンスカンパニーということで、職場環境づくりに取り組んでいる企業だということが分かるようにならなければ意味がないと思います。このマークは、名刺に入れたり、製品に入れることができますので、これを見た就職活動をしている学生さんたちが、給料面だけではなく、働きやすい会社なんだと思ってもらうことを狙っているわけなんです。確かにPRが十分にできていないと考えております。県の施策すべてに通じる場所でもございますが、PRをもう少しうまくやっていかなければいけないと思っております。

認証制度の優遇措置については、資料6の1pの下に記載がございまして、そこもまだ充実しているわけではございませんが、県のHPで広く公表したり、県主催のインターンシップフェアに優先的に参加をしていただけるというようなこともございます。また、学生に対して、インターンシップに参加する旅費や宿泊費の補助も行っております。これは上限が通常3万円のところ、認証企業は1万上乗せをして4万円としているところです。県の入札参加資格審査の加点をつけるなど実施しておりますが、これらの優遇措置の内容は充実させていかなければいけない検討事項と思っております。今後考えてまいります。

(4) その他

井澤会長

それでは、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します。よろしいですか。では、事務局から参考資料についての説明をお願いします。

小林労働雇用課長

委員の皆様には事前に送付いたしました、青色の冊子、令和2年長野県雇用環境等実態調査報告書についてでございます。送付が遅れてしまいましたが、これは昨年の調査の報告書でございます。参考にご覧いただければと思います。また、今年の調査についても、現在、鋭意取りまとめているところでございますので、来月にはとりまとめ、報告書をお送りできるかと思っておりますので、よろしく願います。

井澤会長

ありがとうございました。本日予定した審議事項は以上です。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します。

4 閉会

中澤労働雇用課企画幹

ありがとうございました。最後に、西沢産業労働部次長からお礼のごあいさつを申し上げます。

西沢次長

本日、それぞれのお立場から、現場の実態に即した、様々なたいへん貴重なご意見をいただき、本当にありがとうございました。参考になりました。いただいたご意見については、今後の施策に活かしてまいりたいと考えております。

本日お集まりの委員の皆様には、任期を本年12月31日まででお願いをしているところでございます。今回がその任期の最後の審議会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、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、ご協力賜わるようお願い申し上げます。お礼のあいさつとさせていただきます。ありがとうございました。

中澤労働雇用課企画幹

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。