

令和元年度 第1回長野県労働問題審議会議事録

日 時：令和元年7月31日（水） 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、斉藤委員、根橋委員、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】井澤委員、島村委員、福沢委員、堀江委員

1 開会

上平労働雇用課企画幹

定刻になりましたので、ただ今から、令和元年度第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、まこと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上平です。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させていただいております。後日公表に先立ち議事録の確認をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。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4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、岩崎委員、水本委員、高野尾委員は、都合によりご欠席でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、福田雇用・就業支援担当部長からごあいさつを申し上げます。

2 あいさつ

福田雇用・就業支援担当部長

それでは開会に当たりまして一言ご挨拶をさせていただきます。長野県雇用・就業支援担当部長の福田雄一でございます。よろしくお願いいたします。

本日は大変ご多忙のところ、また大変お暑い中ご出席いただきましてありがとうございます。また、日頃から長野県政にご理解ご協力をいただいておりますこと、重ねて感謝申し上げます。本審議会では、これまでも労働に関する様々な諸課題につきまして、ご意見、ご提言をいただいていたところでございます。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、どうぞ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、7月1日に発表の日銀松本支店の県内金融経済動向によりますと、「生産の一部に弱めの動きがみられるものの、緩やかに拡大している」とされております。また、雇用情勢につきましては、長野労働局発表の6月の県内有効求人倍率は、1.65倍と依然として高水準で推移しておりまして、企業等の人手不足は深刻な状況となっております。

こうした喫緊の課題である人手不足などに対処するため、「長野県就職促進・働き方改

革戦略会議」におきまして、本年3月に策定した「当面の取組方針」を踏まえて、若者の定着や女性・高齢者などの多様な人材の就業促進に向けて、経済団体や労働団体等とともに取り組んでまいり所存でございます。

本日は、中長期的な課題解決に向けた取組み、また「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度の見直しなどについて、ご審議いただくこととしております。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、或いは現場の状況を踏まえて、ご発言をいただければと考えております。本日の審議会が実り多いものとなりますよう祈念しまして、ご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく願いいたします。

上平労働雇用課企画幹

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、あらかじめお送りさせていただいているところですが、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ご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、働き方改革に関しては、長野県就業促進・働き方改革戦略会議で当面の取組方針が示されるなど、具体的な取組みがスタートしております。本日はこの取組みに関する議題のほか、アドバンス認証制度の見直しについて、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す。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、細尾委員と百瀬委員のお二人にお願いいたします。

(1) 経済・雇用情勢について

(2) 平成30年度労働相談の状況について

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」、続けて「(2) 平成30年度労働相談の状況について」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。

宮島産業政策課長

資料1により説明

米沢労働雇用課長

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。いかかでしょうか。根橋委員。

根橋委員

ご説明ありがとうございました。雇用情勢の部分の説明を伺いました。毎回発言をさせていただいておりますが、極めて堅調に推移しているという雇用情勢の裏側にある新規求人に占める正社員割合の数字について着目いただきたいと思います。

新規求人に占める正社員の割合の数値でございますが、2007年以降、長野県は全国平均を下回っている状況がまだ続いています。2008年12月以降は4割を下回る状況が続いていましたが、昨年6月に4割を回復して以降、3割4割を行ったり来たりの状況が続いています。直近4か月は、4割を上回る状況です。ただ、全国平均は44.5%、長野県が42%と、回復してきているものの、まだまだ全国平均を上回る状況には届いていない状況です。良質な雇用の指標として私たちも着目している数値であります。2007年以前は当たり前のように全国平均を上回っていたものが、それ以降、ずっと全国平均を下回る状況が続いているのはなぜなのか、こうした数字・実態も是非とも着目をいただきたいと思っております。前回の労働問題審議会で審議があったように、不本意非正規の率については、全年齢とも改善されてきてはいるのですが、25～34歳のところは未だに24%存在しています。やはり弱若年齢層の雇用状況の回復や等、有効求人倍率の数値の回復等、こういった堅調な数字の裏側の数字・実態についても、是非とも着目を頂きたいと思っております。

資料3のところで労働相談の状況報告をいただいております。昨年よりも相談件数、相談者数ともに増加しているというご報告をいただきました。私たちも日常的に労働相談を受け付けておりますが、同様な状況となってきております。その中で、労働条件の部分の「その他」、その他部門の中の「その他」の割合が非常に高くなっているのですが、その内訳がもし分かったら教えていただきたいと思っております。

米沢労働雇用課長

まずは最初の非正規の問題のご指摘、ありがとうございます。私共でも短時間正社員、正社員登用とかですね 県でできることは取り組んでまいりますので、まずはご指摘ありがとうございました。

引き続き労働相談についてのご質問にお答えさせていただきます、まず労働条件に示す「その他」の部分ですが、これに含まれるものに関しましては就業規則に関する事、安全衛生に関する事、派遣労働の関係、労働条件一般、この上の欄に含まれてこないような、いわゆる「その他」に分類せざるを得ないといった内容がこの労働条件の中の「その他」でございます。

一方、全体の「その他」につきましては、例えば就業中の事故による損害賠償の請求の

仕方であるとか、採用過程における不透明な取り扱い、それから生活困窮の状況に対する対応、どこへ行ったらよいかというようなご相談、いわゆる労政事務所で取り扱うことが一時的な相談窓口としてお受けできますけれども、他の窓口をご紹介していくことが好ましいというようなケースに当たるものを、全体の「その他」のところで分類しております。以上です。

根橋委員

パワーハラスメントの項目がありますが、その他のハラスメントの相談がないという認識でよろしいでしょうか。

米沢労働雇用課長

パワハラの中に、いわゆるハラスメント全体が入っております。

井澤会長

よろしいですか。他に何かご意見等ございますでしょうか。

それでは、議事の（３）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。事務局からご説明をお願いします。

（３）「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」について

米沢労働雇用課長

資料４ 長野県就業促進・働き方改革戦略会議「当面の取組方針」について

資料５ 令和元年信州「働き方改革」共同宣言

資料６ 就業促進・働き方改革戦略会議について 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。

小林和雄委員

ご説明ありがとうございました。先ほど説明をいただきました、ページ数で言うと９ページ、飛んで１７ページにあります障がい者雇用について、前回の前年度の議会では、議事録外になってしまったのですが、県庁でも法定雇用率が低かったという課題があって、これはしっかりと反省をしていただいて、お願いしたいという話をしました。昨年４月から、法定雇用の中に精神障がい者も含まれるようになり、それで全体的な障がい者雇用率も上がったと承知しておりますけれども、全体的な雇用率達成企業割合はこの資料でわかるのですが、その取り組みの事例等があれば、お互いに共有したいなと思います。私共も職場や団体の中で、経営側と雇用達成に向けてどうしていくのかと、しばしば協議の課題に挙がってくるところで、どうサポートしていったらいいのかとって問題も出てきており

ますので、優良な取組み事例があったらお願いしたいと思います。それから県庁の取組みと法定雇用率についてどのような状況かお聞かせていただければありがたいと思っております。以上です。

井澤会長

事務局をお願いします。

米沢労働雇用課長

まずは優良な事例ということでございますが、私共がしっかりと把握してここで話ができる知識があまりないのですが、何件か挙げさせていただきますと、1つは事業の切り分けをしていただいて、その切り分けをしていただいた中で、障がい者の方でも従事ができる内容を、1つは在宅でも取り組めるような形にさせていただいたり、あるいは企業内でも、そのセクションを作って、それを担当して頂いたりということによって雇用を見出していく、そんな事例はお聞きしております。また、そういった取組みにつきましては県では委託事業ではございますが、企業内に仕事の切り分けや障がい者の方を受け入れていただける環境を作っておき取り組みを推進する事業を進めておきまして、企業さんに理解を頂くことも同時に進めております。すみません、中々お恥ずかしい話ですが、良い事例をとという質問ですが、持ち合わせがございません。ただ優良事業所の表彰を県庁ではやっております、その中で平成30年には障がい者雇用の優良事業所といたしまして、松本市の「株式会社しんえこ」さん、高森町の「株式会社マツザワ」さん、箕輪町の「有限会社山彦化成工業さん」、それから箕輪町の「株式会社KOAさん」を表彰しております。また、優良勤労障がい者の方として株式会社ツルヤの方、池田建設株式会社の方、株式会社サンクゼールの方、有限会社ねば塾の方を表彰しております。こういった企業の皆様はそれぞれ障がい者の雇用につきまして、ご理解を頂きながら取り組んでいただいているということで、内容をご説明できればいいのですが、そういった取組みをしている企業さんもあるということをご紹介させていただきます。

それから次に県庁の状況でございますが、実は明日8月1日に県庁の状況につきまして、発表ができると聞いておりますが、この場で私から発表できる状況にないものですから、明日の発表をお待ちいただくことでよろしいでしょうか。

井澤会長

よろしいでしょうか。他に何かございますでしょうか。

斉藤委員

すみません斉藤と申します。8ページの女性の管理職割合を引き上げるという点についてお伺いしたいと思っております。2022年に16%という数字の根拠は何か伺います。何故かという、内閣府の男女共同参画局が出している民間企業の目標数値はそれぞれ係長相当、課長相当、部長相当で5%も変わってきていますし、国の目標を受けただうえで平均をして16%なのか、もっと細かく言うと、係長クラスで何%とかと個別に策定していただいているのか聞かせていただきたいと思っております。

米沢労働雇用課長

これは県の5か年計画で、こういった数値を目標数値にしておりまして、それから引いております。

直江人権・男女共同参画課長

人権・男女共同参画課長の直江と申します。今ご指摘のありました数字の内訳でございますけれども、これは個々に係長、課長、役員という形ではなく総体的に出している数値になっております。

斉藤委員

中長期的課題でまた議論されると思いますけれども、その時に、今の係長相当が何割でここまで目標を決めるとか、そんな形では議論をされていないですか。

直江人権・男女共同参画課長

実は、この調査も、なかなか信頼できる数値がないという実態がございまして、実は今、第4次長野県男女共同参画計画の期間中でございますが、来年度までの期間となっております。第5次計画に向けた検討を始めております。その中で、どのような扱いにしていくなかまた議論していきたいと思っておりますので、そのようにご理解を頂ければと思います。

井澤会長

よろしいですか。他にいかがでしょう。福沢委員お願いします。

福沢委員

女性の活躍についてですが、取り組みの中に男性の育児休業についてはここでは特に言及されていないようですが、実際には、女性が育児でキャリアを中断するということが多いのが現実です。その背景には男性の働き方、つまり育児や家事に参加できないような働き方をしていることも大きな原因なのですが、男性が育児休業を取りやすい状況を作る為の支援などについては考えていらっしゃるのでしょうか。

直江人権・男女共同参画課長

ご指摘ありがとうございます。引き続き私からお答え申し上げますが、実はここには載っておりませんが、先ほど触れました第4次長野県男女共同参画計画の中には、男性の育児休業の取得率の目標を掲げさせていただいております。策定時点の平成27年時点では2.3%だったものが最終年の平成32年度、令和2年度になりますけれども13%に引き上げようという目標を立てております。これも昨年の調査では13%を超えているという調査データが出ておりますが、どのレベルで育児休業を捉えているのかという、長期のもの短期のもの含めた数字になっておりますので、更に少しその上の分析をしたうえで今後対策を考えていきたいと思っております。

福沢委員

ありがとうございます。実は男性の育児休業の場合、2日、3日取っても育児休暇というふうなカウントをされることが結構あります。ですから、ごく短期ではなくて、もう少しまとまった期間育児休業を取得された方がどのくらいいるのかという数字をぜひ把握して頂けたらと思います。

井澤会長

他にいらっしゃいますか。

百瀬委員

今年6月に発表された、女性の就業数が初めて3千万人を超えたというニュースが出ていました。その中で65歳以上の活躍がとても顕著であることが見て取れます。女性の管理職の割合を引き上げるということで、女性が就業できるというのはとてもうたわれているのですが、そもそも女性が就業できない理由が何か。どうしても子育てなど、環境以外のところばかりに目が向いているのかなと思うのですが、現場の中にいると一番は男性の意識をどう変えてもらうかというのが大きいのかなという気がしています。特に、製造業が主にそういう考え方が多いのかもしれないのですが、男性優位というところが多くて、保育園に迎えに行かないといけないという電話がかかってきた時に、気持ちよく帰してあげればいいのに「じゃあ帰った後はその仕事はどうするのか」というような一言が入ってしまうと、女性の方はなかなか早退しにくいとか、何となく働きにくいという感情が入ってしまう気がします。

うちの会社は今、男性のおばさん化計画というのをやっています、男性が「こうだよ！」と決めつけた言い方をされる方が多いのですけれども、そうではなくて「ねえねえ、どうしたの？」とちょっと一言言うだけでもかなり働きやすさが変わります。女性が働くための支援というものが色々書かれてはいるのですが、もう少し男女共に働きやすいという男性の意識をどう変えていくかという取り組みがないと、制度だけ出来ても、実際職場の中で気持ちよく働けるようになっていかないのかなという気がします。男性も悪いわけではないのですが、男女の違いというのは確実にあるので、今までの男性思考的なところをどう変えて行かれるかという取り組みが一緒に無いと、色々な仕組みが出来ても女性は働きにくいのかと感じていますので、そんな点も施策として何か考えておられるのか伺いしたいと思います。

直江人権・男女共同参画課長

ご指摘ありがとうございます。今のお話の通りだと思います。私共人権・男女共同参画課としますと、性別による役割の固定化ですとか、そういった問題がやはり根本にあるだろうという認識を持っておりまして、先ほどの男性の育児休業取得のお話もそうなのですが、女性の管理職引き上げということにも繋がってくると思っておりますが、やはりまずは、経営者の方ですとか管理職の方にもその辺の意識を持っていただく必要があるだろうということで、昨年度から企業のトップの方を対象にそういった意識を若干変えていただくというような働きかけをするセミナーなどを開催しております。少し時間は頂く形になって

しまうかもしれませんが、まずは役割分担的な感覚ですとか、女性の職域の固定化というようなことを打破する意識改革には取り組んで参りたいと考えております。

百瀬委員

続けさせていただくのですが、うちもパートさんに「社員になりませんか？」あるいは女性社員に「管理職になりませんか？」と働きかけをすると、第一声が「主人に聞いてきます」と仰って、大体主人に確認してくると「俺が働いているのに俺の稼ぎじゃ足りないのか」とか、ちょっと否定的なことを言う男性の方が結構まだおられるという感覚があります。家庭の中でご主人が、奥さんが働くことに理解を示していただかないと、なかなか会社側だけが能力のある方にスキルアップしませんかと働きかけをしても、「じゃあご飯はどうするのだ」みたいなことが出てきたりします。現実、家庭は大事です。だからこそ働き方の両立を家庭内でも出来るような取り組みが、経営者側だけでなく働くサイドの中にもないと、いくら働きかけても、言い方はあまり宜しくないと思いますが、家庭が足かせになるということが起こりえると感じます。広く意識を変えて行くことが、女性の就業率とか管理職比率を上げていくことに繋がると思います。もちろんすぐに出来る事ではありませんし、時間がかかることは重々承知ですが、始めない限りは、そういう時代はやって来ないと思います。広く男性の方たちの意識改革が出来るような取り組みが必要かと感じておりますので、是非よろしく申し上げます。

井澤会長

ありがとうございます。貴重なご意見だと思っておりますので、よろしく申し上げます。他に何かございますでしょうか。

根橋委員

私、戦略会議の担当をさせていただいておりますので、当面の取組方針を確認いたしました。その取組方針に沿って県又は企業、そして働く者が、それぞれ責任と役割を認識し、この方針に沿った取り組みを進めていくというのが重要かと思っております。その方針策定の議論の中でも発言をさせていただきましたが、当面の取組方針における、就業促進については、先ほどの雇用情勢・経済情勢でも触れていただいたように、やはり地域ごと産業ごとに長野県の特性又は情勢についても様々な違いがあります。そういった意味では、今後戦略会議の6つの産業分野別会議、または10の地域別会議において、こうした取組方針をどう各産業、地域ごとに行っていくのかということと、地域特性、産業特性に応じた県内の課題を吸い上げて、今後の戦略に活かしていくことが重要かと思っておりますので、ぜひそういった取り組みをお願いしたいと思っております。

あと人材育成については、その他の項目にある具体的な取組みを推進していくことが重要かと思っております。現在は、いわゆる受け身の人材育成になっている状況が見受けられる現状から、リカレント教育についても、自ら望んで学び直しが出来るような環境整備がまだ長野県には整っていないと考えております。そういった場づくりについて、ぜひとも今後検討していただきたいと思っております。

働き方改革については、やはり1丁目1番地は労働法令の遵守かと思っております。

様々な取組みを進めることも重要かと思いますが、まずは労働法令をしっかりと理解をして、労使で話し合っ、それぞれの職場で遵守をするということが1丁目1番地だと思っておりますので、この取組みや発信を是非お願いいたします。また、労働時間等の設定改善法の中に、下請け業者に長時間労働につながる取引を押し付けないといったことも定められております。そういった意味では、具体的な施策の推進にあたっては、県庁においても部門をまたぐ取組みが必要かと思っておりますので、部門間連携についてお願いしたいと思います。

あと外国人材の関係で、先ほど多文化共生推進指針の改定と連携をしてというお話もありました。先日の多文化共生推進指針の改定審議の中で、現在、国の多国化共生施策は文部科学省が中心になっておりまして、外国籍の学生、お子さんに対しての支援は盛り込まれていますが、就業関係のそうした支援が、国の施策において非常に弱くなっております。そういった意味では職場における多文化の共生が、職場づくりという視点においても、各地域でそれを補完する取組みが必要かと思っております。おそらく県で作る多文化共生改定指針も、どちらかという職場関係または就労関係の支援が薄い取組みになっていると思っております。そうした点から、まずこの戦略会議の中で職場・就労分野の多文化共生施策を具体的に作り上げていくことが重要かと思っております。

米沢労働雇用課長

はい、頂いたご意見を参考に、この戦略会議の運営を含めまして進めさせていただきます。ありがとうございます。

井澤会長

他にございますでしょうか。

島村委員

島村です。高齢者についてお伺いしたいのですけれども、高齢者の就業率が、今の段階で全国1位というのはとても誇るべきことだと思うのですけれども、1位の要因はどこにあってどういう企画が活かしているのかということをお伺いしたいです。それと、就業率の中には高齢者自身が起業する場合ということも含むのか、その高齢者の起業について、県のバックアップなどについて教えていただけるとありがたいです。

福田雇用・就業支援担当部長

今のご質問は私の方から少しお話をさせて頂きたいと思っております。長野県の高齢者、高齢者は通常65歳以上ということで定義をして数値を取っております。ただ最近、長野市長さん松本市長さんと私共の知事で、もっと高齢者の定義を見直すべきではないかという観点からご指摘をいただいたところでありまして、また実際60代の方、70代に入っても健康な高齢者の方が増えておりますので、当然働く方も非常に多くなっているという状況であります。そういうことを踏まえて、より上の世代の方に働いていただくような視点も含めて、こうした指針を見て行かないといけないと感じております。

それから、高齢者の就業率が長野県はずっと高い理由ですけれども、まず一番は健康長寿県であるということが一番大きな要因であるだろうと思っております。昔からお年を召されても健康な方が多くて、かつ生きがいとして働くという選択をする方が多く、そういった状況にあると思っております。また受け皿と言いますと、かつては農業が非常に大きな受け皿となっていたかと思えます。ただ、近年の状況を見ても、農業従事者自体は少しずつ減ってきておまして、最近この5年間で少し増えておりますけれども、2012年と2017年の国勢調査を比べますと増えておりますけれども、おそらく、企業における継続雇用が少し伸びてきているのかなと見ているところでございます。そういった面では変化が出てきていると思えます。

それからもう1点の起業の話です。高齢者の起業ということに特別着目した事業は現在のところ県では行ってないかと思えます。もちろん起業を応援するという観点での事業はそれぞれ県の中で行っておりますけれども、特段高齢者という事業は行っておりません。ただ、今申し上げた通り、高齢者の就業に対しても例えばシルバー人材センターの支援ですとか、どちらかという社会参加を目的とした事業はこれまで行って参りましたが、今申し上げた通り、いわゆる企業の継続雇用といえますか、本格的な形で働いていただくこともこれから必要となってくるところだと思っておりますし、今ご指摘のような起業の問題も含めてどういう取り組みが必要かということ、今後、戦略会議等も含めて少し検討してみたいと考えております。以上です。

島村委員

継続雇用の場合というのは法律では60～65歳までを基本的には対象としているので、高齢者を65歳以上とすると本当に継続雇用が原因なのかなという疑問は無くはないですけれども、勉強になりました。どうもありがとうございます。

井澤会長

他にはいかがでしょうか。

百瀬委員

労働問題審議会ということで、施策を見ると労働者側をいかに守るかという施策が多いと思うのですが、実際には、経営する側と労働者側がいかに働く場を残すかということを考えて行かないと、労働者を守ったことによって、企業数が減ってしまう様なことは本末転倒だと感じています。例えば、働き方改革が始まったことによって立場が変わると見え方が変わるという観点からすると、権利を凄く主張される方が多くなったという感じがとても強いです。労働者としても義務を果たすために、業務改善とかやるべきことをやって、就業内に帰るとするのが本来あるべき筋だと思うので、そういったところがマッチングしないまま、「ハイ時間が来ました」と労働時間を短縮するために帰りなさいというのは違うかなと感ずることがあります。会社の中の努力として労働者の方たちには働きかけています。

ただこの頃明らかに増えていると感じるのは、Iターンで都会から応募してきて、パワハラとかセクハラみたいなことを会社の中で働きかけながら、権利をどんどん取っていく

ような働き方をするタイプの人が入ってきているかなと少し感じているところです。以前の審議会でも申し上げたと記憶していますが、法的には14日以内の試用期間が認められていますが、14日以内の試用期間だとしても会社側の都合で解雇した場合は、会社側にペナルティがつくことになっています。一方で、今申し上げたようにIターンとかでお見えになる方たちを、面談の中でどこまで見極めができるかという、その気で来ているので、会社から取れるものは取ろうみたいなことで来ている方もいるので、弁護士の方に相談したらもうお金を積んで辞めてもらえるのだったらその方がいいから、14日以内にとにかくお金を積んで辞めてもらってください。そうすれば相手側が裁判を起こしたとしても14日以内に会社側が解雇した時点で、本人にも問題があったと認識してくれやすい。そういう意味で、会社を守る施策をきちんとしたほうがいいですよというアドバイスは頂いたことがあります。

製造業の経営者の集まりなどに出ていくと、地元の人だと、素性もわかっていますし、どういうご近所の方みたいなことも含めてわかるのですが、Iターンの方は、正直素性が分からない方がお見えになって、履歴書だけで、特にその人のプライベートな質問はしてはいけないというのがありますので、採用してみて初めてこの人なんかおかしいとわかることがあります。Iターン、Uターンを積極的に採用することによって、その人の背景はよくわからないけれども、履歴書だけで決めました、そうしたら会社の中でトラブル行動が起きた時の施策を合わせて考えていただかないと。IターンUターンでいっぱい入ってくるのは有り難いことですが、採用するリスクが、凄く高まっているかなと感じております。ですから、これから働く場所を守るという施策も併せてご検討いただかないと。決して経営者は強くて悪いというものではありません。経営者も苦しいし、働く場をどうやって守るのか真剣に考えている経営者が大半だと思います。労使間の関係性をいかに良好に維持するかということも、そろそろ施策の中に盛り込まれてきて然るべき課題になって来ていると感じております。色々な考え方があるかと思いますが、製造業の現場の中にいると、働き方の質が大分変わってきたなと感じているので、あえて申し上げさせてもらいました。以上です。

井澤会長

今のご提言に対して何か事務局の方でございますか。

福田雇用・就業支援担当部長

ご回答になっているかどうか、当然その職場におけるトラブルというのは生じることがあるだろうという風には思っております。そういったトラブルに対して相談するというところで、例えば労働局の方で窓口設けられております。私達の労働相談もそういった意味でご活用いただけていると思っております。トラブルが増えてきているというご指摘も、先ほどご説明した労働相談の件数にも若干現れているかなというところがございますので、私どもも知見を高めさせていただいて、できるだけ様々なアドバイス、ご助言ができるようにしていくことが必要かと感じたところであります。

井澤会長

労働側の委員さんから何か

根橋委員

労使交渉ではありませんが、働き方改革は経営者と働く者双方が、これから働き続けられる環境をどうするかということ、企業が将来的に発展し存続していくにはどうあるべきか、こういった論議がなされることが、双方が取り組む課題であろうかと思っております。この働き方改革戦略会議の方針を見ると、実効性は決して容易じゃないという事項も随所に見受けられます。これを実行するのは各職場であり各企業であることからすると、百瀬さんが言われたように、やはり労使の話し合いがそれぞれの企業で行われることによって、それを各職場に落とし込みで生かしていくかということが重要であると思っております。それは、一企業だけで進める話ではないですし、県の役割、労働側・経営側の役割を認識し、そしてそれぞれの役割意識を持って、各労使が話し合ったうえで、それぞれの企業の施策を作っていく。ただ、この前提であり根幹は、労働法令の遵守でなければならず、法律を破っていいわけではありません。先日学生と話したところ、「なぜ道路交通法は皆守るのに労働基準法は当たり前のように破るんですか」というような質問も出ておりました。職場の問題も含めて、しっかりそれを解決しながら働き続けられること、どう魅力ある企業に発展させていくかということについて、労使協議を積み重ねたうえで、全員で取り組んでいくことが重要かと思えます。

福沢委員

ちょっと割って入るようですみません。百瀬委員が仰っていることは非常に私も同感する点がありまして、これは製造業に限った話ではないと思えます。Iターンに応募される方たちの中には、何らかの理由で仕事や生活の場を変えなければいけないという事情の方が少なからずおられるのです。もちろん、長野県そのものや子育てに良い環境に魅力を感じたからという理由で移住される方も多いのですが、経営者の方からお話を伺いますと、Iターンの場合、単純に土地の魅力に惹かれてというばかりではなく「以前の場所には居られなくなった」からという方も多いようなのです。そんなことを考えると、Iターンの方達がある地域に定着するまで、有償のインターンみたいな形で、働いていただく期間も設けて、双方ともに納得した段階で、雇用に移るといった形はできないかなと思ったのですが、それはどうでしょうか？

百瀬委員

はい。例えばですね、県の施策の中で若年層のトライアル雇用というものがあります。あれは凄く有効で、3か月経った所でお互いが見極めをして恨みっこなしよとすることができます。3か月働いて頂くとそれぞれ見えることが色々あるので、頑張っって育てていこうという企業さんもいらっしやいますし、一方で向こう側から見た時に、この会社は自分には合わないかもしれないとお辞めになる方も居ますので、このトライアル雇用は素晴らしい制度だと活用させていただいています。一方で、Iターンの方を取るときに、まず皆さんはわざわざ此処へ住居を移していることになるので、必ず雇用が守られるところに就

職したい、だから正規雇用で採用してくれるところを探していますと仰います。私の会社でということよりも、長野県の環境が凄く気に入って 60 歳以降も田舎暮らしをしたいので、今のうちに田舎へきて住居を整え、働く環境を整えながら生活していきたいというような理由が I ターンの大きな理由です。大体 1 位だと思いますが。今まで何人か面接に来てそれ以外の理由を言われた方はいないので、田舎の方で定住して頂けたらいいなと思いつながらお話を伺います。一方で、こちらへ来ることになるとアパートを借りるにしても敷金礼金を払ったとしても、3 か月位で見極めて、やっぱり辞めてくださいというと、当然そこにかけた経費はどうするんだということは労働者の方も仰いますし、私たちもそれなりの金額をかけてここへ引っ越してきているのに 3 か月くらいで辞めていただくのはどうなのだろうというのは情もありますから思うところですし、ここが非常に難しいと感じています。先方が割り切って、3 か月アルバイトで見極めてくれればいいですと言ってくださるならいいですけども、大概皆様はそうは仰らず、正規雇用正社員で働けるところを探しています。これはもっともな理由だと思いますので、この辺が I ターンをどんどん進めていくのであれば、すこし緩やかな制度があるといいかなと感じます。そうすればお互い向き合う期間があつて、見極めてみた結果、双方が相思相愛であればそれが一番良いことなので。そう簡単に、都合よく雇って都合よく辞めさせるなどと考えてる経営者はそんなにいないと思うんですよ。やはり、双方がより良く働く場を残すための、緩やかな施策みたいなものがあるととてもありがたいなと思います。そう意味では、先ほどのトライアル雇用は本当にありがたいです。

福沢委員

あと、紹介予定派遣みたいな形での雇用でスタートして、その後正社員に転換していくやり方もあると思います。例えば、何らかの形で I ターンを進めたいと考えておられる方が、そういうような仕組みがあれば、まずその紹介予定派遣で試してみるというのもあり得るかと思いますが。

百瀬委員

それはあるかもしれませんが。ただ、皆さん、ハローワークの情報を見て来ました、御社にどうしても応募したいですと来られるんです。でもそうするとその人は目の前ではそう言ってくれますが、本当はどうなのかわからないなと思う、やはりどこか然るべき派遣会社を通してもらうような方向転換をせざるを得なくなってしまうかなと。それも 1 つの手だとは思いますが、逆に言うと職場を選ぶ自由を奪う可能性はありますし、企業側も、雇用をするときに派遣会社がすべてを保証してくれると思うようになりますし、紹介して頂く時にはある程度紹介料として払わなければいけないというのがついて回るので、ここがうまくすんなりと、派遣料を払い、3 か月トライアル雇用してみることで企業側も安心安全な人を取れるようにはなりますが、そうすると、I ターン雇用の施策と乖離していく状況が現場で起きてしまうことを危惧しています。

井澤会長

ありがとうございました。それでは、また戦略会議の方でもご意見を踏まえて検討して

頂けたらと思います。この件につきましてはここまでということでお願ひします。

宮城委員

私共もトライアル雇用という形式をとっています。うちも困ることがあるかもしれないけど、あなたも困ることがあるかもしれないので、と言ってからよく話し合います。例えば単身赴任で様子を見てみましょうとか。

百瀬委員

うちも試用期間があります。もちろんありますが、試用期間内にいくらご本人に問題があったとしても、ご本人が辞めると言わない限り、会社都合の解雇にしなければならない。

宮城委員

私が出会った人は、たまたま、お互い相性が良かったのですね。納得してくれて、お辞め頂いた方もいらっしゃいます。

百瀬委員

I ターンの雇用施策が進む中で、そのように入ってこられる方がちょっと増えているかなと感じます。

井澤会長

それではすみません、有難うございます。

井澤会長

続いて、議事の「(4) 職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度の見直しについて」に入ります。事務局からご説明をお願いします。

米沢労働雇用課長

資料7 「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証見直し検討の方向性について

参考資料1 【参考】職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度の概要

参考資料2 【参考】アドバンス認証企業のヒアリングまとめ

参考資料3 「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証に関する優遇措置により説明

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してのご意見・ご質問等ございましたらお願いします。いかがでしょうか。

根橋委員

はい、この認証制度を作る時から意見を言わせてもらっていますが、平成30年で117社認定企業ということですが、数値をどう捉えているのか、少なすぎるのか、今後もっと拡

大をしていかなければならないといと捉えているのかどうかについてお聞かせください。県内の事業所数は、おおよそ 10 万 7 千事業所くらいありますが、その中で 117 社というのを、どう判断していくのか。拡大していくという視点であれば、その実態を踏まえた改定の見直しの方向性も必要になりますし、また上位認証を更に作りたいということであれば、見直しの方向も変わってくると思いますので、それをまず教えていただけますか。

米沢労働雇用課長

まず、総括いたしますとこの数に満足しているわけではございません。仰っていただいた通り、事業者数に比べ非常に少ない数だという認識でございます。一方で取り組みを進めていただいている企業の皆様は、非常に意識の高い企業さんで、こういう取り組みをしていただいている企業さんに県が認証をしていくという意味は非常に大きいと思っております。特にそのマークを付けさせていただいている企業さんに対しましては、県としても就活の場面で非常に良い企業であるということ、自信をもってお話ができることになっておりますので、是非多くしていきたいということはある、この企業さんたちが本当に優れた取り組みをしていただいているという認識をしております。

その上で、今後どうしていきたいかということですが、1つは、この制度をしっかりと普及していく中で、あまりハードルを下げて、取り組みを簡単にして認証が取り易くなるということではいけないと思いますので、現行レベルから広がりを持った認証を、取っていただければしっかりと取り組んでいる企業かという風に、認証レベルは下げたくないと考えております。企業さんが取り組んでいただけるように、しっかりと働き方改革戦略会議での周知も併せて、この制度は働き方改革を進めていく上での1つのインセンティブを抱えていける唯一の認証制度である、働き方改革を行っていく上で、このような取り組みをしていただければこの認証をとれますよと、是非広めていきたいという考えであります。

更に、既に意識の高い企業では、今の認証レベルではうちの方では当たり前であると、もっとしっかりと上を目指しているということをお示しいただきたいというお声もありまして、そういった声を反映するために上位認証を考えて見たらどうかとなっております。そんな流れです。

井澤会長

ありがとうございました。今の事務局からのご意見で、裾野を広げたくてもレベルは下げたくない、今真剣にやってらっしゃる認証を受けてらっしゃる会社も、更にスキルアップしていく方向で、上位認証を作りたいという2つの方法だと思いますので、まずその今の認証制度を生かしながらもう少し認証を受ける会社を増やしていく方法について何かあればご意見をお伺いして、その後、上位認証を設けることについてご提言をいただくことでよろしいでしょうか。では最初のもう少し裾野を広げていきたいという点について、何かご意見ありますでしょうか。

百瀬委員

すみません。不勉強でこのアドバンスカンパニー認証制度というのを知らなかったんで

すが、ちょっとこれを読んでいて感じたのですが、例えば、非正規社員から正社員へ転換したこと、多様な働き方制度を利用し雇用が継続されたことなどがありますが、制度を作っただけで、その制度は実際に利用されていないと思うんです。例えば私共は一昨年に介護のフレックス制度というのを作ったのですが、介護が発生した時に、8時間の中だったらコアタイムの2時間さえ共有してくれれば朝の7時から夜10時までの間で、出入り自由でトータルとして8時間会社にいてくれば、ご自分のご家庭に合った働き方にしてもらって構わないという制度を、パートさんにも社員の方にも導入して開示しています。幸いなことに、介護をされる方がまだ発生していないものですから、そのフレックス制度を使う方はまだ一人もいらっしゃいませんが、その制度があることで、とても安心して働けるわけです。そもそも、パートさんが育児よりも介護の方が実は困るという状況が起きるので、介護が起きた時に迷惑をかけたくないからやめなきゃいけないのは残念ですという声が上がったもので、フレックス制度を導入したんです。このように、企業の中で将来の予測として起きるがために制度を作りました、でも実際にはまだ活用する対象者がいません、というのがあってと思いますが、実際活用したことを加点項目にしてしまうと、制度はあるけど使う人が出てくるまでは認証できませんという状況になると考えます。制度があること自体を加点項目にさせていただくのも、裾野を広げる1つの方法になるのではないかなという気がしました。

井澤会長

他にございますでしょうか。

斉藤委員

すみません、先ほどのご説明で行くと、やはりPR不足なのかなと非常に感じています。この制度を知らない企業の方がいっぱいおられるということもありますので、認定されて認証企業になるだけではなくて、例えば毎年この制度の申請を出したところの事例をもとに知事賞ですとか、こういう企業がこういう取り組みをしているので知事賞とか優秀賞ですとか表彰制度みたいなもので県としてもこの会社はこのような取り組みをしていますというPRをしながら、この職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度を広めてくような取り組みも1つ必要かなと思いました。

井澤会長

他に何かございますでしょうか。

小林清素委員

あのすみません、質問を含めてお聞きしたいのですが、私も正直この制度は知りませんでした。会社の中で、色々な先進的な取り組みをしている会社さんを認定しているということですが、先ほどの10万何社企業があって117社は、多分、圧倒的に認知度は低いかなということだと思います。そもそもこれを立ちあげた目的はなんなのか、何のためにこれを立ち上げて公にしてやっていくのかというところを考えてもらった方が、もっと変わってくる気がします。

働き方改革が本格化といたしますか、中小の中でも、今年度は有給休暇取得、来年度は残業時間・長期間残業規制と中小零細は待った無しになっている中で、意識的にはかなり変わってきているとは思いますが、まだまだ古い考えのままの会社は、自分への反省も含めてですけど、また一杯あると思うんですね。まずは、その会社の中の意識をいかに変えて行くかというところからやっついていかないと、どんなAIだのIoTだの周りが良くなっても多分変わらないと思います、大企業じゃない限り。それなりに削減していかないと、という問題意識もあるだろうし、お金も当然かけなくちゃいけないような部分もあるだろうし、ある種、受注の波にも中小企業は左右されてしまいますので、色々変動していく条件の中で、でも働き方改革はやらなければいけないというお国の指令なので、それはそれでやっついていかなくてはいけない。例えば、これからそういう取り組みを参考にしたいと思っている会社さんとか経営者の方は多分いっぱいいらっしゃると思うんですね。こういう取り組みはどこかで可視化されているのでしょうか。すみません、それすら私はわかってないので、もっとそういうところをアピールして頂いて、そうすれば私も当然「どんなことやっているんだろうな」と、よその企業がどんな事をやってどんな効果を上げているのかものすごく参考にしたいですし、自社でもできる部分はあると思いますし、それがひいては県内企業の働き方改革にも浸透していければとっても良いと。決してこれを否定しているわけではなく、これをもっと活用してもう少し挑戦してもらえれば良いなと思うんですけども。

意識の高い会社さんはこういうので何か出れば「すぐに申し込もう」ってなると思うんですけども、そこにまだ行きついてない会社が圧倒的に多いんじゃないかなと思います。この後説明があるのかわかりませんが、SDGsもまさにそれだと思いますが、これはちょっとあるきっかけで前から言葉を知っていたので、長野県がこういう取り組みをするのは凄いなと思って、さっそく乗っかっちゃったわけです。だからそういう何かのきっかけの間口を広げていくことを、もっとやって頂けるともっと数も増えると思うので私も参考にさせていただいております。以上です。

井澤会長

ありがとうございました。目的というご質問は、事務局の方から。

小林清素委員

そうですね、何となくはわかるんですけども。

米沢労働雇用課長

制度創設の趣旨は、参考資料1の認証要件と書いてあります下の2行が一応趣旨になっておりまして、短時間正社員制度など多様な働き方のできる制度の導入・実践を行い、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企業を認証ということで、当初は雇用継続、例えば女性が子育てで離職しないようにといった趣旨でスタートしている制度でございます。

ただ今回、改正・上位認証の中ではもうちょっと広めに働き方改革をしっかりと進めていただいている企業に対して、企業の先進的な取り組みを県としてもPRし、あるいは就活

してくる皆さんに、県内企業はこういった素晴らしい取り組みをしているということを、自信をもって広めていくために上位認証という形もとっていきたいと考えておるところです。

そして、付け加えさせていただきますが、ご指摘いただきました通り、認知が進んでいないということは、非常に我々の取り組み不足であると実感しております、特にこの審議会の委員になって頂いている企業の方々への周知ができていないのは、ほんとに申し訳ございません。是非、どういう所でどう広めて行ったらこれはもっと広がるよっていうようなことをまたご意見としてあればこの場でも、あるいは後ほどでも結構です、教えていただければ幸いです。有難うございます。

井澤会長

委員の方から何か。

宮城委員

また引き続き同じような意見で申し訳ないですが、SDGsのことは私もちょっと知っていましたが、手続きがとても難しいと思っていました。百瀬委員からもありましたが、小規模なので該当者が出ないともらえないだろうと思って諦めていました。正直、こんな良いことがあるんだなと思って、その会社の社員さんに「いいねー、そちらの会社は良いことやっているんだね」と言ったら、「お宅の方がよっぽどいいよ」と言われまして、小さいから柔軟にできる部分もあり、やっていることは良いことですが、事務的に追いついてないところがあるものですから。そういうことを一緒にお手伝い頂ける場所があるか、簡単にこうすればできるんですよとご指導頂ける様な場があると良いと思います。私も積極的に採用していきたいなと思ったので、今日こういう機会があったことをとてもうれしく思います。また、今聞いているだけでもうちみたいな会社が一杯あるとなれば、もっと裾野を広げるといったことが大事ではないでしょうか？認証だけが上位でも、認証の無い会社の方がよっぽどいいということになると、認証自体の意味を否定してしまうことになりかねないので、まずは裾野を広げることをやったうえでの上位認証、同時でもいいんですけどもやって頂けるのが有り難いなと思いました。私も零細企業ということをお願いにせず、反省して頑張りたいと思います。

井澤会長

ありがとうございました。他には。

百瀬委員

茅野市にも似たような制度がありまして、うちは茅野市のものは申請したのですが、その時には行政の方が一緒に来てくださって、こういう登録の仕方をすればいいよと丁寧に説明してくれて、これなら応募できそうだなと思いました。小林委員の説明にもあったのですが、私どもも、このSDGsの推進企業の登録はさせて頂いて、先日認証を受けてありがたかったなと思ったしだいです。そのきっかけは、茅野市精密工業連合会というものがありまして、その定期総会時の情報交換会で県がこういう制度を出したので受けたらど

うですかというお話を行政がしてくださって、それで資料なんかも配られて、取るにあたって何か質問事項があればフォローしますよということがあってですね、じゃあ取ってみようかと繋がったので、やはりホームページ等に掲載されていてもなかなかホームページを見に行くことはあまりないと感じるので、もう少し丁寧に、企業に情報を寄り添って流すようなことがあった方がいいかなと思います。以上です。

井澤会長

有難うございました。それでは今議員さんの方から色々な意見を出していただきましたことを、とりあえずまとめさせていただきたいと思います。

まず第1点は、全体的にPR不足ではないでしょうか、というご意見が多かったです。今、百瀬委員からありましたけれども、ホームページに掲載するだけでなく、色々な機会を捉えて常にPRして頂くとともに、認証を受ける手続きのやり方ですね、そういうご指導とか手助けの機会を、行政からも設けていただけるような優しい制度がいいかなという事だと思います。

それともう1つはPRのところで、斉藤委員さんの方からありましたように、表彰制度、そういうものをPRの一環として活用したらどうかというご意見もありました。特に、中小企業さんの場合はPRする機会が少ないということと、事務手続きが複雑だとなかなか難しいという2点はだいたいご意見があったと思いますので、その点を色々な機会ととらえてやって頂ければ裾野を広げるという点はよろしいのではないかと。

それと百瀬委員さんから大事な点で、制度としては作ったけれども、事務局の説明にもありましたが、対象者がいない場合は加点にならないということもあるので、その件をもう一度考えていただきたいというご意見もありました。その点も考えて頂けたらと思っております。それでは、裾野を広げて増やしていくということはひとつここでとりあえず終わりさせて頂いて、次に、上位認証に関するご意見とか委員さんの考えてらっしゃることなどがありましたら挙げて頂けたらと思います。いかがでしょうか。

(上位認証について)

根橋委員

これを作った時の環境と、現在と大きく違うのは、先ほど確認いたしました働き方改革戦略会議の当面の取組方針が確認されているという事です。この認定要件を1つ1つ見ると、当時の非正規から正社員へという課題・環境があつて項目に盛り込んできています。今は当面の取組方針がありますので、この取組方針に沿って、例えばこの中に人材育成ですとか、介護等々の柔軟な働き方といった制度ですとか、当面の取組方針から項目を取り込んで上位認証を作ることが必要になると思っております。この制度の認知度という点では、先日県との意見交換で、働く者の視点でこの認証制度の意見交換をさせていただきましたが、認定された企業で働く従業員が誰もこの制度を知らなかったということも報告されています。やはり労使ともにWin-Win（ウィンウィン）となりうる取り組みと認知が重要な視点ではないかと考えます。

井澤会長

ありがとうございました。他に。

小林清素委員

すみません、質問になってしまうんですけども、これ認定受けますよね。その後の審査的なものは、どのようになっていますでしょうか。

米沢労働雇用課長

認証期間は2年間になっておりますので、2年間が経つともう一回申請をして頂きまして、その際に前回と同じ項目で申請をしていただければ基本的には継続ができるのですが、先ほど申しあげました通り、今は利用者が居るかという視点が入っていますので、制度はあってもその利用者、例えば制度を活用して正社員化しましたとか、あるいは雇用を継続しましたという実績がないと加点されなくなってしまいまして、更新ができないという状況が現行制度ではありました。

小林清素委員

基本的には2年更新ですか。

米沢労働雇用課長

そうです、制度的には2年更新です。

小林和雄委員

すみません、もう1つ質問よろしいでしょうか。

井澤会長

はい、お願いします。

小林和雄委員

認証を受けると優遇措置があるという参考資料に明記されていますが、認証を取ったところは積極的にこの優遇制度を利用してらっしゃるのですか。

米沢労働雇用課長

特に一番下の項目の県の入札参加資格審査の加点につきましては、建設業界さんの中では認知度が高いといえますか、これを活用してこの加点を取りましようと考えていただいているようです。後はインターンシップの補助金につきましては、県の方でも、アドバンスカンパニー認証を取っていただいている企業さんに優先的なインターンシップフェアへの参加枠ですとか、企業PRをしておりますので、この活用についても積極的にやっていただいているという状況でございます。

井澤会長

他にはありますでしょうか。よろしいですか。ではこの上位につきましては先ほど根橋委員さんからご提案がありましたけれども、作られた当時と大分変っているという点も加えるというご意見がございましたので、その辺とまた参考にして、やって頂ければと思います。他にこれまでの事務局からのご説明に対してのご意見とかご質問がございましたらお願いします。よろしいでしょうか。それでは事務局から参考資料についてのご説明をお願いします。

宮島産業政策課長

参考資料4 長野県SDGs推進企業登録制度について により説明

米沢労働雇用課長

参考配布 平成30年度長野県女性雇用環境等実態調査報告書 について説明

井澤会長

有難うございました。ただいまの事務局からのご説明に対しご質問ありますでしょうか。

根橋委員

すみません、お願いします。SDGsの関係ですが、県の制度が企業に特化しているという印象をもちます。現在私たちの団体でも様々な取り組みの中でSDGsを進めてきておりますし、消費者団体とかNPOでも、SDGsに沿った取り組みを進めています。先日も学生のサークルで、SDGsの精神を踏まえた取り組みを行っているという話もありました。県の登録制度の次のステップとして企業以外のあらゆる団体での登録を推進いただくように取り組んでほしいと思います。

井澤会長

他に何かございますでしょうか。

直江人権・男女共同参画課長

すみません、人権・男女共同参画課の直江でございます。先ほど私からお答えした中で一部訂正がございまして、申し訳ありません。女性の管理職割合の長野県の目標数値の関係で、職種別のものがあるかというお話をいただいた中で、係長以上をすべて含めた数値だとお答えしましたが、課長相当職以上の方を拾った数値でありますので、そこを訂正をお願いいたします。

井澤会長

ほかに何かご意見とか、ございますでしょうか。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す。それでは進行を事務局にお返しいたします。

4 閉会

上平労働雇用課企画幹

ありがとうございました。最後に、福田雇用・就業支援担当部長よりお礼のご挨拶を申し上げます。

福田雇用・就業支援担当部長

本日は、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。いただきましたご意見については、今後の施策に可能な限り活かして参ります。

本日お集まりの委員には、任期を10月31日まででお願いをしております。今期は今回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まして、ご審議をいただきましたことに、心より感謝申し上げます。今後とも、県の労働雇用行政に様々な場面でご支援、ご協力を賜りますよう改めてお願い申し上げます。お礼のご挨拶とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。