

令和5年度 第1回長野県労働問題審議会議事録

日 時：令和5年11月28日（火） 13：30～15：00

場 所：長野県庁 特別会議室（オンライン形式併用）

出席委員：

【労働者委員】齊藤委員、小松委員、中島委員、藤網委員

【使用者委員】加藤委員、宮城委員、高木委員、小林委員

【学識経験者】高野尾委員、酒井委員、成田委員、中川委員、岡久委員

1 開会

松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5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。私は、司会を務めさせていただきます、産業労働部労働雇用課の松澤です。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5名のご出席で、長野県附属機関設置条例第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、本日、西澤忠司委員、平林靖久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、滝沢次長兼参事（雇用・就業支援担当）からご挨拶を申し上げます。

2 あいさつ

滝沢次長

本日は、大変お忙しい中ご出席いただき、ありがとうございます。また、皆様方には、県政の推進に際しまして、日頃より格別のご指導をいただいていることに、改めて御礼申し上げます。

コロナ禍を経て最近の経済の状況については、11月7日に発表の日銀松本支店の県内金融経済動向によると、「長野県経済は持ち直している」ということでございます。一方で、原材料価格の高騰、こういったことによる物価高への対応が求められる状況でございます。雇用情勢については、長野労働局発表の令和5年9月の「最近の雇用情勢」では、9月の県内有効求人倍率は1.45倍、全国第10位でございます。全国と比較しても高めに推移しております。こうした中、県では物価高などから県民や事業者の方を守る総合経済対策が、先般、11月議会で補正予算として提出されたところでございます。

さて、昨年度の審議会では、当時策定中でありました、長野県の新総合5か年計画「しあわせ信州創造プラン3.0」の「新時代創造プロジェクト」の中から二つ、「女性・若者から選ばれる県づくりプロジェクト」と「人口減少下における人材確保プロジェクト」につきまして、ご意見やご提言をいただきました。お陰様でこのプランはこの4月からスタートいたしまして、様々な取組が進められております。

本日の審議会では、昨年度に引き続き「人口減少下における人材確保プロジェクト」につきまして、また、今年度見直しを予定している「長野県就業促進・働き方改革戦略会議アクションプラン」の二つを議題といたしまして、ご議論をお願いいたします。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、積極的にご意見をいただくことをお願い申し上げます。

3 委員自己紹介

松澤企画幹

続いて、議事に入らせていただく前に、令和4年11月の任期から新たに委員にご就任いただき、今回からご出席される委員が2名いらっしゃいますので、一言自己紹介をお願いいたします。高木委員、酒井委員の順でお願いいたします。

高木委員

使用者側の代表としてまいりました、高木建設株式会社代表取締役の高木亜矢子と申します。よろしくをお願いいたします。会社は、公共工事を行っております建設会社でございます。業界ですといつも男性が多いのですが、今日は女性が多い会議で緊張しております。よろしくをお願いいたします。

酒井委員

名簿では学識経験者の欄に名前があります酒井裕子と申します。役職等にありません女性活躍推進監を最後に県職員を退職して4年になります。まさにコロナ禍に仕事を辞めましたので、コロナの下でいろいろなことが変わっているのではと思いつつ、今日の会議に参加しております。よろしくをお願いいたします。

松澤企画幹

続きまして、資料の確認をさせていただきたいと思えます。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おりますが、本日お手元に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、高野尾会長をお願いいたします。

4 議事(1)

高野尾会長

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。

前回の審議会以降、新型コロナウイルス感染症の5類移行により社会・経済活動は活発化しつつありますが、世界各地での紛争の激化や長期化する物価高の影響など、長野県を取り

巻く環境は厳しい状況が続いております。

本日は、こうした状況の中、今年度からスタートいたしました県の総合五か年計画の人材確保プロジェクトなどについて、委員の皆様からご意見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。

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すか。

(異議なしの声)

ご承認いただきましたので、私からご指名申し上げます。中島委員と高木委員のお二人にお願いいたします。

(両委員了承)

5 議事(2)

高野尾会長

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、「(2) 経済・雇用情勢等について」、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。

小澤産業政策課企画幹

資料1「ゆたかな社会」の実現を加速化するための長野県総合経済対策について、長野県の総合経済対策自体は既に策定しておりますが、この経済対策を最大限活用いたしまして、足元の物価高から県民や事業者を守るとともに、県内経済を活性化し、活力ある社会を実現するため、四つの柱を掲げ、総合的かつ迅速に必要な対策を実行します。

一つ目の柱、「物価高から県民・事業者を守る」ですが、まず、国の支援対象外であるLPガス利用者に対して支援を行います。また、生活就労センターを通じて就職活動に取り組む方に交通費等を支給します。また、生活にお困りの方を支援するため、引き続き長野県フードサポートセンターを通じた食糧支援を行います。また、子育て世帯に対する食糧支援体制を充実させて、フードバンク活動団体の行う設備整備を支援してまいります。物価高騰の中、安心して過ごせる居場所確保のため、信州こどもカフェの運営を支援してまいります。

次に、事業者支援といたしまして、中小企業融資制度に物価高の影響を受ける事業者向けの新たなメニューを創設いたします。また、国の電力・ガス料金の支援の対象外でございます特別高圧契約の施設事業者や鉄道事業者に対しまして、電気の使用実績に応じた支援金を支給するほか、社会福祉施設や医療機関等の安定的なサービス提供に向けて光熱費の高騰分の一部を支援します。また、畜産農家、きのこ生産者の事業継続に向けて、飼料購入費や培地資材費の高騰分の支援をしていきます。

次に、二つめの柱、「強靱で健全な経済構造への転換支援」ですが、円安を活かした販路拡大・誘客促進、産業の生産性向上といたしまして、本県の強みであります工業製品や食品

の輸出拡大に向けまして、新たな海外販路拡大を行う県内事業者を支援してまいります。地域の交通を支える重要な役割を担っている給油所の効率的な灯油配送体制の整備に向けて、スマートオイルセンサーの整備を支援してまいります。

ゼロカーボンの加速化といたしまして、中小企業や医療機関等の省エネ、再エネルギー設備の導入を促進するための予算を増額いたしまして、再募集を行います。このほか、省エネ性能の高い家電製品を購入支援のため追加計上いたしまして、申請期間を令和6年3月まで延長いたします。また、バイオマス発電・熱利用等を進めるため、森林資源の有効活用に向けたサプライチェーンの構築を支援いたします。

続きまして、地域内経済循環の確立に向けまして、自給飼料の生産拡大に取り組む意欲ある耕種農家等に対しまして、飼料収穫機の無料貸し出し等を行います。また、県産小麦の生産拡大を図るため、品質要件を満たした小麦を買い取る長野県製粉協会に対し、買取価格の上乗せ分を助成します。

三つめの柱、「人口減少を乗り越え、活力ある社会を実現」ですが、女性・若者等の賃上げや生産性向上に取り組む企業に対しまして、国の「業務改善助成金」への県独自の上乗せ補助を実施するとともに、先進的先駆的に職場環境の改善を行う職場いきいきアドバンスカンパニー等の認証企業には補助率を上乗せいたします。

また、宿泊事業者における人手不足緩和のため、業務の細分化・効率化から求人までを伴走支援するモデル事業を実施します。物流2024年問題への対応につきまして、今年11月に経済団体等と一緒に共同宣言を行ったところですが、県といたしましては、バス・トラック・タクシー業界のドライバー不足に対しまして、地域就労支援センターに運輸業界の専門の相談窓口を開設するほか、魅力発信セミナー等を開催します。また、中小企業融資制度資金に物流事業者が行う物流の効率化に対する取り組みを支援するための新たなメニューを創設します。

このほか、国の経済対策の中には、防災・減災対策など、補正予算で詳細が明らかになる事業もあることから、国の動向を見極めながら、出来るだけ追加で予算計上していきたいと考えております。

岩下労働雇用課雇用対策係長

コロナ禍以降の雇用情勢につきまして、令和2年2月から3月にかけて、コロナ禍ということで「雇用情勢は堅調に推移してきたところ、国内外における新型コロナウイルス感染症の影響等について一層注意する必要がある。」その後緊急事態宣言を経て経済が持ち直したところ、また緊急事態宣言が出て解除されてといった中で、求人の改善の動きが繰り返すということがあったようです。その中で、令和4年4月から12月には、「雇用情勢が、着実に改善が進んでいる。ただし、引き続き新型コロナウイルス感染症や国際情勢の動向が雇用に与える影響を注視する必要がある。」ということで、国際情勢の動向による影響を受けているとされております。令和5年1月からは「物価上昇等が雇用情勢に与える影響を注視する必要がある。」、令和5年4月に「雇用情勢は堅調に推移している。」として、雇用情勢が戻ったとされております。

令和5年10月31日に発表されました雇用情勢によりますと、県内の有効求人倍率は、令和5年9月は1.45倍で、全国の1.29倍を上回っており、新規求人倍率など各種倍率なども全国を上回る傾向があります。特に有効求人倍率は117ヶ月連続で1倍を上回って推移しており、令和元年10月までは全国値を上回って推移しております。完全失業率につきましては、令和5年9月の全国値は2.6%でございますが、都道府県別の数字は四半期ごとに発表されるものですから、最新値は令和5年4月から6月の推計値で長野県は2.1%で全国値を下回っております。このような状況におきまして、長野労働局が発表した令和5年9月分の雇用情勢は、6か月連続で同じ分析になりますけれども、「雇用情勢は、堅調に推移している。ただし、物価上昇等が雇用に与える影響を注視する必要がある。」とされております。

小池労働雇用課調査情報係長

資料3 外国人材受入れに関するアンケート集計結果について、外国人材の受入れについては、昨年12月から政府の「技能実習制度及び特定技能制度の見直しに関する有識者会議」において検討が進められており、11月24日の会議で最終報告が取りまとめられ、技能実習に代わる新たな制度「(仮称) 育成就労」が創設されることとなりました。この検討の過程で、今年6月に特定技能2号の対象分野拡大が閣議決定され、従来の2分野が8月末から11分野に拡大されたところです。

当課では、令和元年に特定技能制度が創設された際に県内企業を対象としたアンケートを実施しておりますが、今回の特定技能2号の対象分野拡大を受けて、外国人材の受入れにあたり県内事業所の現状や課題等を把握することを目的として、前回同様のアンケートを、商工会、商工会議所の会員事業所(約1,000社)を対象に、9月から10月の1か月間に実施をし、328社から回答がありました。

集計結果ですが、外国人材の採用について、過去3年間で外国人材を「採用した」企業は107社で、回答総数の32.6%、前回より2ポイント増加しております。外国人材を採用した107社では、採用した外国人材の在留資格は、「技能実習生」が51.4%、「特定技能」が43.9%でした。

外国人材を受け入れた事情・背景等については、「人手不足への対応」が88.8%、「専門的・技術的知識を持つ人材の確保」が24.3%で前回より増加した一方、「海外販路拡大」や「外国人顧客への対応」がどちらも約12ポイント減少しています。外国人材の受入れにあたって課題となったことは、「コミュニケーションが上手く取れていない」「生活や文化の違い」が前回同様に多く挙げられています。外国人材を受け入れる際に対応したことは、「生活に関するルールブックの作成」が30.8%と最も高く、次が「社内表示板の多言語化」が23.4%などとなっています。

次に、過去3年間で外国人材を採用しなかった企業221社に理由を尋ねたところ、「社内の受入れ体制が整っていない」が45.7%で最も多く前回と同様の結果となりました。なお、「外国人材を採用する予定がない」は36.2%で前回より13.1ポイント減少しています。

次に外国人材の受入れについて、こちらは過去3年間の外国人材採用の有無にかかわら

ず、アンケートに回答があった 328 社全てに回答していただきました。外国人材の受け入れについては「必要」「どちらかといえば必要」の合計が 58.2%で、前回よりも 10.2 ポイント増加しています。

外国人材の受け入れを「必要」「どちらかといえば必要」と回答した 191 社に聞いたところ、受け入れを想定している在留資格は、「特定技能」が 63.4%で前回より 33.2 ポイント増加しています。外国人材を受入れようとする背景、受け入れに当たっての課題は、過去 3 年間に外国人材を採用した企業と同様の結果となっています。受入れる必要がないとする理由を、外国人材の受け入れを「必要ない」「どちらかといえば必要ない」と回答した 137 社に聞いたところ、「外国人材の受入れに不安がある」が 42.3%で最も高く、次いで「従業員は日本人のみで充足させたい」が 40.1%で、上位 2 つは前回と同様の結果となっています。

次に在留資格「特定技能 2 号」の対象分野拡大についてですが、特定技能 2 号の対象分野拡大について、「知っていた」が 40.2%、「知らなかった」が 59.8%でした。現在技能実習生を受け入れている企業では、特定技能 1 号、2 号への移行を「検討している」が 46.2%でした。現在、特定技能 1 号を受け入れている企業では、特定技能 2 号への移行を「検討している」が 52.1%で、半数以上の企業が検討しているという結果になりました。

最後に、受入れ支援策について、求める支援策を 328 社全てに聞いたところ、「ビジネスレベルの日本語教育支援」が 49.1%で最も高く、次に「受入れに関する、企業向けの相談窓口を県として設置」「労務管理に関する企業へのアドバイス」「在留資格取得等手続きに関する支援」といった手続き面での支援の希望が多くありました。このほか、「企業とのマッチング支援」「人材紹介会社等のあっせん」など企業と人材紹介会社等をつなぐことへの支援、「社内看板の多言語化などハード面での環境整備に対する支援」が多くありました。

その他意見等としては、受入れにあたっての課題として、「日本語は話せるが細かい部分を説明することが難しい」「外国人同士のケンカや、ごみ分別問題といったトラブルへの対応」などがありました。アンケートの結果は以上になります。

高野尾会長

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。

小松委員

補正予算資料 1 の物流 2024 年問題への対応について、今はどこも人材不足なのですけれども、2 年前から求人を出しているが全然入ってこなくて厳しい、春闘でも賃金を上げたいとしているところもあるのですが、人材が本当に厳しい。人材確保ということで、県の補正予算の中で出してきたもので、採用力向上を目指す事業者向けセミナーの開催とありますが、採用力向上とは、具体的にどのようなことを企業に向けて発信するのでしょうか。

木下労働雇用課長

まず、社内における職場環境の改善を図っていただくというところをご案内します。求職者の皆さんは最近では事業所内の職場環境の充実が図られているかどうか注視しておられるので、そういった着目点をお話しさせていただきながら、それぞれの企業はどういった特

色があるのか、どんな企業なら働きやすいか、こういったところを外に発信していけばよいのかというのを支援させていただきながら、細かにこういった働き方ができますというイメージを持っていただきながら支援をしていきたい、そのようなセミナーになります。

小松委員

単に労働条件のことではなくて、職場の環境、労働条件も含めた就労環境の向上に着目したらいいのではということ伝えていく、というような捉え方でよいでしょうか。

木下課長

結構でございます。

小松委員

もう一つ、生産性向上の女性若者の賃上げのところで、職場いきいきアドバンスカンパニーやくるみんな、えるぼしといった制度の認知度が高くなければ、補助制度を作ってもスルーされてしまう。そのあたりの認知度に関する県の認識と、本日使用者の皆さんもいらっしゃいますので、認知度に関するご意見をいただければ。

木下課長

まず、県の取組からお話ししたいと思います。職場環境の改善につきましては、非常に重要な要素でございますので、県としても是非後押しを図っていきたくて考えています。今回計上させていただきます事業に関しては、労働局で実施していらっしゃる業務改善助成金を受けられており、職場改善を図られている事業所の方に対し、更に上乘せをさせていただくものになります。県のいきいきアドバンスカンパニー制度、国の、子育ての充実を図っているくるみんな、女性活躍のほうで充実を図っていらっしゃるえるぼし、若者の研修の充実などを図っていらっしゃるユースエール、そのような人材を大事にするような認証を後押ししていききたいという意味も込めているものになります。

認知度に関しては、徐々に広がっているものと県では承知しております。今回も、業務改善支援員ということで、事業を進めるにあたって専用のコーディネーターを配置しておりますので、是非職場環境の改善を図りましょう。例えば、まだ県の職場いきいきアドバンスカンパニーの制度を認証されていない場合、県の職場環境改善アドバイザーが制度の充実をお手伝いさせていただきながら、職場環境の改善を図っていければと考えております。

加藤委員

職場いきいきアドバンスカンパニー、くるみんな、えるぼし、知らない企業さんはいないと。取得に関しても、県のほうでアドバイザーがいらっしゃってしっかりとサポートされているので、やろうと思えば制度をいろいろ改善しながら、認証を取得するような方向にできると思います。

木下課長

ありがとうございます。

齊藤委員

宿泊業の人材確保・業務効率化モデル事業についてですが、観光業界は賃金が低く、さらにコロナで大打撃を受けて、労働者数も減らしているような状況だと思っています。この事

業は、観光に力を入れる長野県としてモデル的に行うと思うのですが、対象となる2地域とはどこを想定しているのでしょうか。また、伴走支援をする際は、給与面もどうしたらよいのかという部分も是非アドバイスをしていただき、宿泊事業者の力になるような形としていただきたく、質問と想いになりますが、よろしく申し上げます。

小澤企画幹

今回のこの事業につきましては、観光部のほうで具体的に行うものとなりますので、2地域については観光部に確認させていただきます。(※追記：「2地域」は、県が公募により選定)

小林委員

外国人材受入れに関するアンケートで最後に「求める支援策」という部分があります。これに対するその後のアクションですとか、実際に今このようなことをやっていますとか、何かあるでしょうか。

木下課長

外国人材の関係で、企業の方から要望が大きい項目の一つは在留資格の関係です。在留資格に関する相談などに対応するため、県では外国人材受入企業サポートセンターを設置しており、企業の方からも好評をいただいているところです。今後制度が変わっていくことが国で議論されておりますが、在留資格に関する相談に対し丁寧に支援しながら、外国人材の受入れに際しまず一步踏み出せるような支援をさせていただければと思います。日本語支援に関しては、多文化共生・パスポート室で実施しているので、コメントがあればお願いします。

春原多文化共生・パスポート室長

県民文化部多文化共生・パスポート室では、生活のための日本語教育ということで、地域の日本語教室の充実・支援を実施しています。アンケートで「求める支援策」として書かれているのが「ビジネスレベルの日本語教育支援」ということで、私たちのところでは管轄外になってしまうというのがネックになってしまっていて、生活者として外国人材の方も、単純労働者ではなくて、地域の一員として生活していくのだという観点で、私共の日本語教育の対象者として支援していくのですけれども、企業の方との連携をどのようにして対応していくのかという部分は、今後の課題であると思っています。

小林委員

弊社も外国人の方を受入れており、派遣会社や監理団体を通して採用していますが、自社で採用しているところはとても大変だと思いますし、色々ところで行政のバックアップというのは必要だと思っているので、是非そのような窓口というのを広く設けていただきたい。例えば、弊社ではベトナムの方が約10人と複数いらっしゃるのですがコミュニケーションが取れるが、他社では1人しか採用していないところもあり、そうすると日頃のコミュニケーションが困難なこともある、何か集まれる国のコミュニティもあるといいという話も聞いたことがあります。色々なケースがあると思います。アンケートを見ると、外国人材が必要ないという回答も2、3割ありますが、大概は外国人の方にも協力してもらいたい、

必要であると考えていると思いますし、メーカーもサービス業も同じように考えていると思います。外国人受入れの支援だけではなく、受入れ後の支援についても、情報を集めていただき打てる手は打っていただくとよいのかと思います。

木下課長

ありがとうございます。ご案内のとおり、現在議論されている仮称「育成就労制度」について、これまで転籍が認められていなかったが、要件がクリアできれば転籍できるようにと議論されています。そうすると、各企業における職場環境の充実はますます重要になってくると思いますし、地域で受け入れる体制づくりができるかどうか、長野県を選んでもらえるか、定着してもらえるかで大事なところになってくると思いますので、その点を留意して進めていかなければ、外国人の方も日本人同様流出してしまう、定着しないこともあろうかと思っていますので、今後もよく注意したいと思っています。

6 議事（3）

高野尾会長

続いて、議事の「（3）人口減少下の人材確保プロジェクトについて」に入ります。事務局からご説明をお願いします。

岩下労働雇用課雇用対策係長

人口減少下における人材確保プロジェクトにつきまして、委員の皆様のご意見をいただき議論を進めてまいります。この4月から始まりました長野県総合5か年計画しあわせ信州創造プラン3.0では、新しい時代に向けて、社会経済システムの転換や施策の新展開・加速化、他に先駆けた取組等を特に進めていく必要がある施策をピックアップしまして、八つの「新時代創造プロジェクト」として提示しております。1～8までの中から本日ご説明いたしますのは、五つ目の「人口減少下における人材確保プロジェクト」でございます。

プロジェクトの方向性ですが、あらゆる産業分野で労働力不足が顕著になっている中で、これまでの働き方を見直しながら、担い手不足を解消している社会を目指していこうということを、プロジェクトの方向性として位置付けているところです。

現状と課題としましては、人手不足が進行する中で労働力が不足する。県内女性の労働参加につきましては、まだまだ改善の余地があり、働きたい希望を持つ女性が多くいながらも就職活動に至らない女性がいます。高齢者人口が増加し、高齢者の就業率も上昇しているものの、労働力となりうる高齢者は多く存在しております。また、特に進学や就職を機に多くの若者が県外に流出しておりますが、戻ってきていない状況です。また、県土保全といった暮らしの維持に欠かせない産業である農業、林業、建設業等は、担い手の減少や高齢化が進んでおり、担い手の安定的な確保、育成が課題となっております。

令和5年度の主な取組については、主に対象とする産業分野につきましては、人手不足分野のエッセンシャルワークに代表される医療・福祉、介護分野であったり、社会的インフラを支える農林業、建設業など、県内経済をけん引する企業等々としてこれらの企業を支援してまいります。

これまで議論してきた中で一定の方向性が固まってきたものについてご説明いたします。

人材確保の論点と目指す姿について、長野県の労働需給シミュレーションは、労働政策研究・研修機構の資料と民間研究所の調査結果を基に2030年と2040年の労働需給を推計いたしました。若干補足させていただきますと、労働供給につきましては、労働政策研究・研修機構の資料を基に数値を抜粋しております。労働需要につきましては、民間研究所の予測結果を基に長野県の労働需要を出しております。

人材確保の論点につきましては、2030年と2040年の労働不足をみてわかるとおり2030年においては10万人、2040年に至っては40万人を超えるなど、いまや人手不足はますます深刻化していることが見て取れます。高齢化による介護サービス受給者の増加であったり、これから更新期を迎える社会インフラの維持管理など、労働需要は高まりをみせる一方で、他方、人口減少・少子高齢化に伴い生産年齢人口が減少し、人手不足が深刻化して労働需給ギャップが広がっていくことが見込まれます。

その上で、この人手不足、人材確保の論点としては、絶対的に人が少なくなる中で、人手不足は人だけでは解決できない問題と捉えまして、これまでの業務を機械化・自動化や無駄の削減を通じて劇的に効率化することで労働需要を減らす、併せて、従来の「本業/フルタイム」に限らない形で担い手を確保することで、この需給ギャップを減らしていくことが論点となると考えております。この際、コンセプトといたしましては、今後ますます貴重な資源となる「人」を最大限活用しながらムダづかいを厳に慎む、としております。

目指す姿としては、三つありますが、一つ目は、「関係社員」に代表される多様な人材とともに、企業は人手に悩むことなく持続可能な形で事業を展開していることを挙げさせていただきます。また、人につきましては、人にしかできない高付加価値業務に注力するため、単純労働や長時間労働から解放され、直接的な対人サービスや新規事業の企画、機械の管理などに集中できるといったことが求められております。併せて、人を単なる労働力としてみる傾向がありますけれども、人は人として尊重される存在でありますので、育児や介護などライフステージ、超短時間勤務など希望する雇用形態のみならず、年齢や障害など、個人の特性に応じた柔軟で多様な働き方が定着されていく、この三つを目指す姿として設定いたしました。

目指す姿実現のための方策ですが、イメージ図として現状と目指す姿の人材と業務内容を示しております。この中で三つの方策で目指す姿を実現していきたいと考えておりまして、一つ目にまず機械化・自動化、共同化などにより業務を適切に効率化し、人が本来担うべき業務に注力できるように人を配置する業務をデザインし直すことが必要だということ、まず経営改革を一つの方策と捉えさせていただきました。併せて、従来の呼び込み、Uターンや移住といった県外からの人材要求や若者の県内定着を進めるほか、育児中の女性や障害者など働きたくても働けていない潜在的労働力の方がまだまだいらっしゃいますので、そういった方々が労働市場に参加できるよう考えております。また、在職者への職業訓練、リスキリングなど、提供できる労働力を1.0から1.5、2.0に増やすような取組も併せて必要かと考えております。三つ目に、人を単なる労働力として扱わないということで、労

働力保全の取組として、環境改善を掲げております。男性育休の取得が定着していること、賃金上昇等の処遇改善、こういったことも並行して進めさせていただきます。

将来的には、これらを労働供給制約社会の標準的な働き方として、一人多役であったり、超短時間勤務など、人が活躍できるフィールドを増やし、多様な人材が労働参加できるワークシェアリングを定着させていく。ただし、ワークシェアリングを進めていくにあたっては、これまでの「本業/フルタイム」を中心とした日本型雇用の負の側面がボトルネックであるのではないかと。具体的には従事する個別の職務が定められていないため、時間的・空間的に無限定な働き方、業務が属人化し、その結果、その人が欠けると業務が回らないということがあるかと思えます。

こういったボトルネックの解消のため、企業の意識・雇用慣行を変えること、消費者の意識・商慣行を変えることとして三つほど例示してありますけれども、特に働きたくても働けない方々については短時間の勤務ができるように特定の業務を切り出すといったことで、多様な人材の労働参加を促進し、また業務効率化など自ら経営改革に取り組む企業を支援し、併せて人手が少なくてもすむビジネスモデルへの転換を支援、例えばサービスエリアでは、レストランでフルサービスを受ける場合は一定の対価を払い、フードコートではサービスを受ける側が自ら手を動かしてサービスを提供する側の能力を担う、こういったことが必要ではないかと考えております。

高野尾会長

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

担い手確保の副業・兼業、これ自体を否定するものではないのですが、いろいろと障壁がございまして、時間管理の仕方だったり長時間労働で病んでしまうことへの懸念であったり、こういうことを解消しなければならない中で、ある程度の期間を設けて進めていかなければならないものを、県として一つの方策として書かれてしまうと、抵抗感があります。

環境改善のところも否定はしないのですが、週休3日制の普及についての議論がこのところありまして、週休3日制なのですが賃金を減らしますよという議論があったり、週休3日だけれども働く日の労働時間を増やして全体の労働時間は減らさないといった議論がありまして、週休3日制の普及にはどっちを目指すのか、県の目指しているのはどっちの週休3日制なのか、どちらとしてここに書かれているのか。手段の一つとして意識や商習慣、雇用慣行を変えることはいいとしても、やはりそういうところを県として聞かれたときにすぐ答えられるようにしておかないと、ちょっとなかなか、はいはいとは言えないのではないかと思います。

また、今ご説明を受けていて感じたのは、本当に長時間労働になりはしないか、休める時があるのか、ワークライフバランスはどうなるのか。人が活躍できる場を増やすというのは、聞き方によってはすごく、そうだね、いろいろなところで活躍できていいよね、となりそうですが、それはやはり、日本型雇用のフルタイムから脱却していった後にそれが来ないと。

脱却していく、そこは置いておいて副業・兼業を増やしていくとなると、雇用主の方としても疲れてしまって挙句の果てに労働裁判を起こしてしまう。そういうことがあってはならないので、その辺のスケジュール感はどうなのか。県としてこれが10年20年の長いスパンでやっていくのか、5か年計画なので5年なのか。

木下課長

一つ前提として、おっしゃるとおり労働強化、長時間労働につながってはいけません。他方で多様な働き方ということで、たとえば週休3日制に関しても、人によっては働く時間が少し長くなっても休日が欲しい、介護や保育の関係がある人もいらっしゃるでしょうし、多様な働き方が選べるようになるといいなど。副業、兼業に関しても、働き方が選べるように。現在こういった認識がなかなかないということで、5か年でやるというわけではなく、こういったことも人材確保の一つの方策としてあるのだということを確認していただきたいと思います。

滝沢次長

補足として、現状の制度のままでこの取組に入っていくと、弊害は出てくると思います。次回以降の話になるのですが、5か年計画はこれで1年目が終わる形になりますが、5か年計画の目指すところはもうすこし先をみてやっているもので、先ほどのデータにもありましたが2030年、2040年を見据えたリクルートワークスさんのデータもあり、人口減少、労働力不足は明確な状況です。労働力が完全に足りなくなる社会に向けて、今何ができるかということで政策を打ち始める、労働界の皆様、経済界の皆様と対話していく中で、どんなことに着手していくかということで、様々な取り組みを始めていきたいということで提案させてもらっているものであります。また議論しながら進めていきたいので、よろしくお願い致します。

斉藤委員

関連して、人口減少で、労働力不足を何とかしなければいけないという思いは理解するのですが、ではその労働者の管理を誰が行って、多様な企業で働くというのをどこが調整するのか。ワークシェア、マッチングの窓口を県でできるのか。育児休業中の方の在宅ワークを調整できるのか。全体的に、ビジョンとしては何となく想像はできるのですが、実際にそれをどのように調整していくのか。日本型雇用の負の側面と言っていいのかわかりませんが、例えば県の職員の皆さんに置かれても、業務のなかで県の仕事が終わったあとに他の仕事ができるのか。そのあたりを考えてイメージ的な構図を描いていただきたいのですが、どのようにお考えでしょうか。

木下課長

業務の管理に関しては、ガイドラインが厚生労働省で示されているので、参考にしていきたいと思います。前提として、業務の効率化で全体の仕事量を減らしていきたい。生産性の工場、業務の効率化、そういう部分を支援しながら、コアは人で、人でないところでは人手、そうでないところは機械で、また一方でスポット的な働き方、そういった考え方を5か年のうちに広げていきたいと思います。

齊藤委員

調整は誰が行うのでしょうか。メインはこの会社で働きます、副業で働くときはどこから紹介していただくのか。マッチング調査は誰がやるのか。

木下課長

業務切り出しのほうは企業にさせていただく必要があり、切り出し支援をさせていただく。たとえば、県の就労支援センター、ジョブサポで集約し、スポットワーク的にお手伝いしたい方のマッチングを支援するなどの方法を考えています。

中島委員

潜在的労働力の市場参加というのが書かれていますが。ここが、女性の立場として捉えると、一旦出産や育児で離れている人というイメージが強いですが、女性が男性と同じように働くことを考えると、仕事を離れない方がいい。働き続ける女性からすると、キャリアが離れていくこともあるので、環境改善のなかで、マミートラック、長時間労働の是正も触れて欲しいと思います。

木下課長

女性が働きたいというのが大事だと思うので、そこは大前提でしっかりやっていきたいと思っています。

6 議事（3）

高野尾会長

続いて、議事の「（4）長野県就業促進・働き方改革戦略会議「アクションプラン」見直しの方向性について」に入ります。事務局からご説明をお願いします。

櫻井労働雇用課労働環境係長

長野県就業促進・働き方改革戦略会議の関係で、委員の皆様からご提言ですとかアイデアをいただきたく、今回、こちらの議題をお願いさせていただきました。

資料5の1頁上段の趣旨のところにありますように、長野県内の産業を担う人材の就業促進及び長時間労働の抑制、休暇の取得促進、多様な働き方の導入等の働き方改革を進めるため、長野労働局、労使団体及び県を構成団体とする「長野県就業促進・働き方改革戦略会議」が平成30年度に設置されています。

会議の構成については、資料の3頁目が長野県就業促進・働き方改革戦略会議の構成図となっております。真ん中の「全体会議」のところをご覧くださいますと、長野労働局さん、それから経済団体あるいは労働団体の皆様とともに、この会議を設置しておるところでございます。全体会議のもとには幹事会がございます。この他に、庁内各部局が中心となって図の左側ありますが、「産業分野別会議」ということで組織しているもの、それから右側になりますが、地域振興局が主体となっている「地域会議」といった形の組織となっております。次の頁は、全体会議、幹事会の皆様の名簿となっております。

令和2年3月に、長野県就業促進・働き方改革戦略会議の基本方針、各構成団体の皆様が具体的にどう取り組むかをご検討いただいて定めたアクションプランが策定されております。

す。このうちアクションプランにつきましては、今年3月に開催されました全体会議におきまして、コロナ禍というものを経験したことなどから、社会情勢、雇用情勢、就業情勢も変わっていることもありまして、見直しを行う方向性が出されました。この5月の幹事会から検討を開始していただき、既に実施している分野別会議、地域会議、また他の審議会の皆様から、必要な取組についてのご提言を徐々にいただいているところでございます。本日は、議題の1つに加えさせていただきます、労働問題審議会の委員の皆様からご提言、ご意見を頂戴できればと思います。アフターコロナ、人手不足などの状況下において取り組むべき事項ですとか、あわせて、特に女性や若者が働きやすい職場・地域づくりの推進に係る観点からも、分野に関わらず、アクションプラン全体に関するご意見を頂戴できればと思います。

資料についてですが、見直し前のアクションプランの概要が、名簿の次の頁にあります。その後ろの頁以降が、今現在の見直しの方向性の案、その概要をまとめたものとなっております。こちらの資料ですが、申し訳ございませんが、先週、事前にお送りしたものと取りまとめ方が変更となっております。先ほどの議題で、県の総合五か年計画の新時代創造プロジェクト、人材確保プロジェクトについてご説明いたしました。その中で、「目指す姿」実現の方策におきまして、①経営改革、②担い手確保、③環境改善の三つの方策を提示させていただいております。この方策・取りまとめの方向性に沿った形で、今回、アクションプランの見直しの方向性についてを再度整理させていただきました。また、「人材確保プロジェクト」と「女性・若者から選ばれる長野県」といった総合5か年計画のプロジェクトで、現在検討中の取組案についてを、追加で、記載させていただきました。こちらは、現在、検討中の取組案のほか、現在、既に取り組み始めているものも含まれておりまして、県の新時代創造プロジェクトとして一体となって進めて行こうとしているものを赤い太字として追加で記載したものです。

長野県就業促進・働き方改革アクションプラン見直しの方向性（概要）とタイトルのある資料をお願いいたします。一番上のところに、文字ですとか、マークの記載例がございますので、こちらをご覧ください。黒い文字は修正のない箇所ですが、まず、赤い文字、これは赤い細い文字のことですが、こちらは、分野別会議、地域会議、幹事会等で議論いただいたご意見を反映した内容となっております。赤い太い文字ですが、こちらは、新時代創造プロジェクトにおいて現在検討中の取組案等を記載したものとなっております。また、文章の書き始めのところにある印ですが、小さいぽつが県など行政機関で取り組む具体的な例、それから丸印ですが、県やあるいは企業の皆さんと一緒に取り組んでいく具体例、それから菱形が、これ企業の皆さんの方で取り組んでいくという具体例ということで記載を分けております。

内容が変化・追加させていただいた部分を中心に少しご説明させていただきます。まず就業促進ということで書かれている分野です。若者の就業促進についての部分です。就業促進を図るということで、先ほどの議題にありました三つの分類で、「担い手の確保」からの観点からの取組が多くなっております。いただいたご提言としては、長野県SDGs推進企業を登録する制度で企業の魅力を高めるといった提言ですとか、プロジェクトの取組の関係

では、行政や企業等による取組として、産学官が連携した各地域の広域的なつながりによるキャリア教育活動の推進、これは、社会的・職業教育を地域、産官学と連携して進めて深めてもらうことが必要なのではいかということでの取組(案)です。また、職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度により、企業の魅力度を上げていく取組もさらに進めていくことも必要と考えます。それから、環境改善の観点から、行政が主体となる取組としましては、奨学金返還支援制度の活用などを行うこととしております。障がい者の就業促進につきましては、環境改善の関係では、障がい福祉サービス事業所等の ICT ロボット導入の支援を進めることが必要ではないかといった取組(案)が、その下の高齢者の雇用につきましては、70歳以上まで働ける制度のある企業を増やすということでの取組が必要であろうということでご意見をいただき、追加しているところでございます。

真ん中より下の段に移りまして、女性活躍を推進するという区分になりますが、環境改善の観点からとなりますが、行政や企業の皆様との取組として、「女性から選ばれる長野県を目指すリーダーの会」の活動を通じて、働く女性が自分らしく職業生活を送れる社会を目指し、県内企業・法人、自治体のリーダーの行動変容・意識改革への取組を推進すること、また、行政主体の取り組みとしましてはですね、男性育休取得の促進・好事例の発信ですとか現在ある制度の案内ですとか、こういったことを進めて、導入促進を企業の皆様と一緒に進めていく必要があるだろうということを追記させていただいているところでございます。

次の頁の上段左に移りまして、人材育成になりますが、経営改革の観点からですが、プロジェクトによる取組案としましては、中小企業在职者向けの DX 推進、多様なリスクリングの情報提供によるデジタル分野をはじめとした学び直しの促進が、担い手の確保の観点からのプロジェクトの取組案としましては、求職者を対象としたデジタル分野での職業訓練や就職支援を実施し、デジタル人材の裾野を拡大が必要であろうということを追記しております。

その右の、働き方改革に関しましては、経営改革の観点からの取組としまして、労働局さんが実施されている助成金、業務改善助成金ですが、県においても、これに上乘せの助成を検討しております、これにより賃上げや生産性向上を図ろうという取組です。

担い手の確保の観点での取組としましては、子育て中の女性や障がい者等が働けるようなショートタイムワークを創出するための支援をプロジェクトによる取組案として検討しております。

その下ですが、外国人材の活用というくくりになります。ここに関しましては、現在国において、技能実習制度等の見直しが行われているという状況でございます。その内容によりましては具体的な取組が変わってくるということも考えられるわけでございますけれども、いずれにしても外国人材から選ばれる職場環境を整えていくこと、それを行政それから企業の皆様と一緒に進めていくことをこれは必要であろうというふうに考えておるところでございます。

最後の頁ですが、介護・福祉、ものづくり、サービス、観光、農業、林業、建設と各分野の取組につきまして、就業促進、担い手の確保の観点からの取組が多くなっておりませんが、これまでの会議等でいただいたご意見や、プロジェクトによる取組案として検討しております事項を記載しております。

以上、大変雑駁な説明で申し訳ございませんが、これまでのところ各団体、会議、審議会の皆様から寄せいただいた取組の方向性や新時代創造プロジェクトでの取組案ということで、追記させていただいておりますが、本日、委員の皆様からも、ぜひこんなことを取り組んだらよいのではないかと教えていただきまして、このアクションプランに加えていつ形にしたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

事務局からは、以上となります。

高野尾会長

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。

高木委員

コロナ禍でいろいろデジタル人材とか ICT、DX とかありまして、この中でチャット GPT は県のほうで何か取組はありますでしょうか。今、東京都でも他県の方でも、自治体で導入が進んでいるとも伺いました。導入によって非常に変わったということですが、長野県では何か取り組んでいることはありますでしょうか。

中村産業人材育成課長

今ご質問いただいたことについては把握していないのですが、私どもの課ではデジタル人材の裾野の拡大ということで、一女性若者に対する体験型やオンラインによる訓練の実施ですとか、工科短期大学校や技術専門校の機能強化、今あちこちの方から言われるのは現場の課題を DX 化に繋げていくために何をすればいいのか分からない、というようなご意見がありまして、企業経営者の方に DX に実際に取り組んでいただけるような講座といったものも検討したらどうかと考えているところでございます。先ほどちょっと東京都とかで入れていらっしゃるというお話もございましたので、また教えていただければと思います。

高木委員

県の方でも是非入れて頂ければと思います。

斉藤委員

外国人の円滑かつ適正な受入れに関するアクションプランに是非入れていただきたいなと思っていたのが、先ほど外国人材受入れのアンケートの中で、企業が受入れに関して、生活面での不安があるといったことがあったのですけれども、外国人の方が長野県で働き暮らす上でのハンドブック的なものを作ってください、そこに各部の相談窓口を入れていただいて、長野で働く外国人労働者の方に配布をすると、この最後の方にある各種相談窓口の周知にもつながるので、是非そういうものを用意していただけたらありがたいなと思っております。

木下課長

多文化共生・パスポート室の方でハンドブックなどがあれば、それを改訂するなどできるでしょうか。

春原室長

県としてというのはなくて、各々の自治体の方で生活のためのハンドブックというのは作っています。お求めの、外国人労働者向けのものとは、こういったものでしょうか。

斉藤委員

ゴミの出し方といったものはあるのですが、働く上でのものがないという話があって、そこが課題であれば、県全体のコンセンサスとして、長野県で働き暮らすということで、働く上での相談窓口は労政事務所、生活の上では各自治体にお問合せを、とか。長野県で働き暮らす方向けのハンドブックがあれば外国人労働者の方も利用しやすいのかなと思って、あえてそういう形でプラスしてはどうかと。

春原室長

国で作っているものがあったり、各市町村レベルで作っているものがあったりで、いろいろ混在している状態です。

木下課長

整理しながら、分かりやすいものを考えます。

高木委員

企業向けもぜひお願いします。受け入れる側も迷うことがあるので。

春原室長

先ほどの補足で、日本語教育の件で、企業さんの方で日本語教育をしたいけれども対応できる人がいないということもあるかと思いますが、県では令和2年度から日本語教育の人材バンクというものを設立しております。アクションプランにも書いてありますけれども、ここで教えられる人というのは、日本語教育の資格を持った方などを登録しております、お問合せいただければ紹介できるという仕組みを作っております。これが、なかなかそれぞれの事業者さんに知れ渡る機会がなくてですね、経済団体さんにも通知は出しているのですけれどもなかなか末端まで伝わらないという悩みがありまして、そんなものも活用していただければと思います。最近ちょこちょこことお問合せをいただくようになってきてはいるのですけれども、よろしく願いいたします。

中川委員

アクションプランの見直しの女性活躍の項目を拝見して、前回の資料でいただいた女性活躍の赤字の部分と今回の資料では内容が変わっていると思いますが、その点についてお尋ねしたいと思います。女性活躍推進にあたっては、働きやすさにつながるケアの部分、働く上で制約のある女性を支援して環境を整備していく観点が不可欠であり、また同時に、働き甲斐につながるフェアの部分、貢献や意欲に対して公平・公正に機会の提供や処遇を行うといった観点も必要になると言われています。

その点から拝見して、前回の「アクションプラン」見直しの方向性の資料の女性活躍の部

分には、フェアに当たる女性管理職同士の情報交換の場の開催等の項目が盛り込まれておりましたが、今回いただいた資料には同項目がなくなっております。私としましては、女性のみならず多様な方に活躍していただく上では、ケア、働きやすい環境整備に併せて、これまで以上にフェア、評価や機会の公平・公正さを整えていかに働きがいを出していくか、について考えていく必要があるのではないかと考えております。

また私自身、女性活躍推進に関する仕事をさせていただく中で、特に女性管理職同士の交流は大事だと感じております。実際に、女性同士の腹を割った本音での交流は、勉強や研修以上に、刺激になったり勇気づけられたり仲間意識が醸成された、といった声が多く女性管理職から聞かれ、良い効果が生まれています。まだまだ男性中心企業社会の中で、女性にはいろいろな情報が集まりにくく、更に孤立しやすく、そもそも業界や企業によっては女性管理職が生まれていないといった状況もあります。こうした状況下において女性同士交流したいと思っても、個々にはもちろん企業同士でも交流の場をつくるのはなかなか難しいといった現実もあります。

そうした中、県が旗を振って下さり、業界を横断して女性がコミュニケーションを取れる交流の機会を提供していただけたら大変有難いことだと考えます。さらには県の支援のもと、現在の管理職のみならず、これから管理職を目指していく女性などの層にも広がって、業界を横断した働く女性の強固なネットワークが築けたら、女性個人のキャリア形成においても、組織における女性活躍推進においても有益であり、次世代につながる長野県の大きな財産にもなるのでは、とも私としては思っております。

木下課長

ありがとうございました。提供した資料につきましてはプロジェクトの関係で少しまとめ方を変えさせていただいたところがございますが、いただいたご意見というのは非常に重要かと考えております。女性管理職同士の交流というのは、非常に有効なものということですね。

中川委員

そうですね。私自身の経験からもそうですが、女性の管理職の皆さんは様々な悩みや不安を抱えておられ、情報共有しながらそういった悩みや不安を解消することができますし、実際に管理職からよく上がってくる意見の中には「社内にロールモデルが少ない」「相談できる人や場が欲しかった」というものがあります。県が関わって下さると非常に心強いと考えております。

木下課長

そういったところを盛り込んでいかれるように検討してまいります。

高野尾会長

ありがとうございました。大変恐縮ですが、お時間がまいりましたので、一応これで議事を終了させていただきたいと思っております。委員の皆様には貴重なご意見をいただきありがとうございました。それでは事務局にお返しいたします。

7 閉会

松澤企画幹

ありがとうございました。最後に、滝沢次長兼参事（雇用・就業支援担当）よりお礼の挨拶を申し上げます。

滝沢次長

ありがとうございました。一時間半ということでしたけれども、大変貴重なご意見をいただきました。委員の皆様からいただいたご意見は事務局の方で持ち帰りまして、プロジェクトやアクションプランに反映して今後の施策展開に活かしてまいります。本日はありがとうございました。

松澤企画幹

次回の開催は、未定です。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。