

## 商工文教委員会会議記録

商工文教委員会委員長 高橋 但馬

- 1 日時  
平成28年8月31日（水曜日）  
午前10時1分開会、午前11時50分散会
- 2 場所  
第3委員会室
- 3 出席委員  
高橋但馬委員長、ハクセル美穂子副委員長、名須川晋委員、千葉進委員、千葉伝委員、  
樋下正信委員、工藤誠委員、斉藤信委員、小西和子委員
- 4 欠席委員  
なし
- 5 事務局職員  
柳原担当書記、竹花担当書記、岩淵併任書記、吉田併任書記
- 6 説明のために出席した者  
商工労働観光部  
菊池商工労働観光部長、新屋副部長兼商工企画室長、高橋雇用対策・労働室長、  
戸館ものづくり自動車産業振興室長、鈴木商工企画室企画課長、  
高橋経営支援課総括課長、押切産業経済交流課総括課長、高橋地域産業課長、  
平井観光課総括課長、高橋雇用対策課長、工藤労働課長、  
高橋特命参事兼ものづくり産業振興課長、瀬川自動車産業振興課長
- 7 一般傍聴者  
1名
- 8 会議に付した事件  
(1) 継続調査（商工労働観光部関係）  
「県内就業の促進について」  
(2) その他  
委員会調査について
- 9 議事の内容  
○高橋但馬委員長 ただいまから商工文教委員会を開会いたします。  
本日の会議に先立ち、教育委員会より教職員による不祥事について発言を求められております。本日は閉会中の委員会であり、さきの6月定例会において閉会中の継続調査事件として議決されているものに教育委員会関係の案件がないため、教育委員会関係職員に対

する委員会への出席要求は行っておりませんが、発言を許したいと思います。これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○高橋但馬委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたしました。

この際、教育長から発言を求められておりますので、これを許します。

○高橋教育長 常任委員会の冒頭大変申しわけございませんけれども、県立学校の教職員による不祥事についておわびをさせていただきたいと存じます。

この事案につきましては、発生直後に議員の皆様方に情報提供をさせていただくとともに、報道機関にも公表いたしておりますが、改めてその詳細等を御説明させていただきます。

この事案は、今月6日の土曜日に、大船渡東高校に在籍する理科担当の男性常勤講師が私事旅行で行っていた北海道岩見沢市の公園で就学前の女儿2人にわいせつな行為を行い、岩見沢警察署に強制わいせつの容疑で現行犯逮捕されたものでございます。逮捕後、今月10日に警察から接見の許可を得ましたので、県教育委員会の担当職員を派遣し、当人に接見いたしております。この日は警察での調査段階にあったため、事件の詳細を聞くことはできませんでしたが、その後に本人から県教育委員会に送付された申立書によりますと、当日の職員の様子や事実関係についてはおおむね報道されているとおりでございます。現在は警察による拘留期間が終了し、8日に札幌地方検察庁に送検、26日に起訴されております。今後できるだけ早期に、本人もしくは弁護士を通じてその詳細を把握の上、事実関係を精査して厳正に対応してまいりたいと考えております。

昨年度も、県立学校、市町村立学校を合わせて6件の逮捕事案があり、おわび申し上げ、諸会議などさまざまな機会を捉えて、教育の推進に当たって県民の皆様、子供たち、保護者の皆様の理解、協力を得るための大前提は信頼であるということなどを繰り返し伝え、その発生防止に取り組んできたところでありますが、今年度においてもこのような事態が発生したことを深刻に受けとめております。

この事案の発生のほか、今年度に入って教職員による体罰に対する懲戒処分なども行ったということもあり、一昨日の29日に全県の県立学校長、市町村の教育長等を緊急に招集し、不祥事防止の強化と教員教育の充実などについて重点的に指導するとともに、意識の共有を図ったところであります。今後とも教職員による悪質な不祥事の発生防止に不断に取り組んでまいります。

最後になりますが、今般の事案の発生等に関し、改めて県民の皆様にご心からおわびを申し上げます。大変申しわけございませんでした。

○高橋但馬委員長 以上をもって教育長からの報告を終わります。教育委員会の皆様は退席されて結構です。

これより本日の会議を開きます。本日は、お手元に配付いたしております日程により会議を行います。

これより、商工労働観光部関係の県内就業の促進について調査を行います。調査の進め方についてであります。執行部からの説明を受けた後、質疑、意見交換を行いたいと思います。なお、説明はプロジェクター等を使用して行うとのことでもありますので、あらかじめ御了承願います。

それでは、当局から説明を求めます。

○高橋雇用対策・労働室長 それでは、私のほうから県内就業の促進について御説明をさせていただきます。準備が整いますまで少々お待ちいただきたいと思います。なお、座って説明させていただきますので、よろしく願いいたします。

それでは、目次にありますとおり、きょうは現状、課題及び対応の方向性、そして具体的取組内容という流れでお話しさせていただきたいと思っております。

初めに、雇用をめぐる国や県などの最近の動きについてでございます。資料の表の左、国のほうの部分でございますが、平成26年12月に閣議決定されました、まち・ひと・しごと創生総合戦略では、人口減少は地域経済に消費市場の規模縮小だけではなく、深刻な人手不足を生み出しているとして、特に若い世代が地方で安心して働くことができるようになるためには雇用の質を重視した取り組みこそが重要であるとされているところでございます。

また、平成28年6月には、まち・ひと・しごと創生基本方針2016と、ニッポン一億総活躍プランが閣議決定されまして、その中でニッポン一億総活躍プランでは、最大のチャレンジは働き方改革であるとされているところでございます。

こうした動きに呼応いたしまして、県ではいわて県民計画第3期アクションプランや岩手県ふるさと振興総合戦略におきまして、雇用の質の向上を図る観点から一層強化すべき取り組みの一つとして正規雇用の拡大や処遇改善を位置づけておりまして、平成28年6月に策定いたしましたいわてで働こう推進方針においても、三つの取り組み方針の柱の一つとして、生産性の向上と処遇改善による県内就業の促進を挙げているところでございます。

また、同じく平成28年6月には、いわてで働こう推進協議会によるいわてで働こう宣言が行われましたほか、知事がイクボス宣言を行い、若者や女性のやりがいと生活を支える所得が得られる仕事を創出することで県内就業の促進を図っていくことや、県内企業や団体にイクボスをふやし、長時間労働の是正等の働き方改革などの取り組みを進め、県民が安心して子供を産み育てることができる岩手県の実現に向け全力で取り組むとされたところでございます。

次に、現状についてお話し申し上げたいと思いますが、まず本県における雇用や労働環境の部分でございます。これは生産年齢人口についてでございますが、赤い線が15歳から64歳のいわゆる生産年齢人口となります。国立社会保障・人口問題研究所の推計によりますと、2040年には本県の総人口に占める生産年齢人口の割合は約50%になるとされておりまして、1人の労働世代が1人の被扶養世代を支える肩車の状態ということが見込まれているところでございます。さらに、その先も生産年齢人口の割合は減り続け、支える、支

えられるというそのバランスが崩れるということも想定されているところでございます。

一方、出生率が向上し、岩手県で社会増減が均衡した場合の生産年齢人口の割合は、2040年時点では50%にとどまると。赤の点線のような形で進みますと、将来的にはその割合は57%まで改善し、人口の全体の若返りが期待できる状況とされております。

次に、有効求人倍率についてでございますが、このグラフは平成18年からプロットしておりますけれども、少し前からお話し申し上げますと、平成3年に岩手県の有効求人倍率は1.43倍であったところ、これをピークに低下を続けまして、平成14年には0.4倍というような事態がございました。その後、緩やかな改善の傾向となり、平成19年に再び低下に転じまして、リーマンショックの影響等により平成21年には0.35倍となっております。平成22年から再び改善傾向を示し、以降、復興需要により継続して上昇が続いておりまして、平成27年度の平均有効求人倍率は1.22倍まで上昇しております。

直近で申しますと、昨日岩手労働局から発表がございましたけれども、スライドのほうでは6月現在となっておりますが、6月と7月は変わらず、7月の有効求人倍率は1.32倍でございます。震災後、過去最高値という形が続いております。ちなみに、全国平均は1.37倍で、全国のほうも7月の数字は変わっておりませんので、全国よりも0.5ポイント下回っている状況でございます。

次に、県内の高校生、大学生の県内就職の状況についてでございますが、平成28年3月卒業の高校生、大学生の県内就職割合、これはともに前年度を上回っておりまして、震災後は増加傾向にあります。資料の上が高卒者のグラフでございます。平成28年3月高卒者の県内就職割合は64.1%、前年度から0.7%増加しておりまして、有効求人倍率の上昇に伴い、近年増加傾向にあります。なお、昨年度で申しますと、卒業者数は前年度より減少しているために実数値では若干減少しております。

下は大卒者のグラフでございますけれども、平成28年3月大卒者の県内就職割合は43.7%、こちらも前年度から0.5%増加という状況でございます。

それから、離職率の動向でございます。岩手労働局の調査によりまして、就職3年目までの離職率、これは高卒者、大卒者とも四十二、三%台と、依然として高どまりの状況となっております。1年目の離職率でございますと、高卒者で19.7%、大卒者では18.1%、ここ数年は2割弱と低下傾向になっているところでございます。

次に、正規従業員と非正規従業員の割合についてであります。この出典は、総務省の5年に1度の調査である就業構造基本調査ですので、現状というには少し古い数値となるわけですが、本県における非正規従業員の割合は増加傾向でございまして、平成24年の時点で37.6%、約4割が非正規従業員という実態となっております。

次に、このグラフは年次有給休暇取得率のグラフでございます。赤い線が全国、青い線が岩手県のものでございますけれども、県内企業の平成26年の年次有給休暇の取得率は46.8%となっております、全国平均より2.6ポイント低くなっているところでございます。

また、総実労働時間についてのグラフでございますが、これも赤い線が全国、青い線が

岩手県でございます。平成27年の県内労働者1人当たりの年間総実労働時間は1,888時間になっておりまして、全国平均よりも104時間多くなっているところでございます。なお、平成27年におきます県内労働者1人当たりの所定外労働時間は156時間、全国平均並みでございます。この労働時間が長くなっているというのは所定内労働時間の分というところが多いということでございます。

次に、女性の年齢階級別の雇用率のグラフを掲げております。平成24年のグラフが赤い線、それから5年前の平成19年の数字をプロットしたものが青い線でございますが、これを比較しますと、出産・育児期にある25歳から44歳までにおける雇用率は若干上昇が見られ、全国平均を上回っておりますが、依然としてM字カーブというものが見られると。そのM字のところは浅くなってきておりますけれども、出産・育児で一旦退職する女性の存在を示すものとなっているということでございます。

次に、開業率、廃業率の推移ということでグラフを載せております。本県の開業率は水色の線でございますが、おおむね全国を若干下回る水準で推移いたしまして、近年は大幅に低下傾向にあります。また、本県の廃業率は緑の線でございますが、おおむね6%前後で推移しております。ただ、平成21年から平成24年までの4年間の部分では大幅に上昇して7.2%という数字となっております。これは、東日本大震災津波の影響によるものと考えられるところであります。

以上、現状についてお話し申し上げましたが、ここから課題及び対応の方向性ということでお話し申し上げます。県としては、県内就業の促進、人材の確保定着、それから働き方改革等ということで、この三つを課題として捉え、解決に向けて取り組みを進めていく必要があると考えているところであります。

一つ目の県内就業の促進につきましては、まずもって構造的課題であります人口減少、若者の県外流出による県内企業の人手不足の深刻化ということが挙げられると思います。その背景といたしまして、県外在住者はもとより、保護者、教員等を含めまして、県内の新卒者が地元の産業や企業を知る機会が少ないこと、情報の不足ということが考えられると思っております。また、先ほどグラフでごらんいただいたように、県内での起業、創業の少なさも課題として捉えているところであります。

このことから、対応の方向性といたしましては、行政、産業界、金融機関、教育機関など、関係機関がふるさと振興という大きな枠組みの中で、ともに地元で働くこととか暮らすことの意義や必要性を考え、県内就業を進める取り組みについての情報共有、協議等を行う、そういうオール岩手の体制での連携が必要と考えておりまして、若者や女性等の県内就業を促進していく必要があると捉えているところであります。

次に、課題の二つ目といたしまして、人材の確保定着についてでございますが、人材の確保定着のためには、県内企業の給与等の待遇面の改善を進めていただいて、魅力ある就職先となつていただくことが必要と考えております。また、採用活動における企業自身の情報発信が弱いなどの課題もございまして、採用力の強化が必要と考えております。

このための対応の方向性としていたしましては、賃金等の待遇面の改善を図るためには、まずは企業収益を高めていただく必要があるわけでございまして、そのための設備の高度化や高付加価値化、改善の取り組み等、ハード、ソフト両面にわたる企業の生産性向上に向けた取り組みを支援してまいります。

また、岩手労働局等と連携し、産業関係団体への要請活動、あるいは国の助成制度の情報提供等の普及啓発を図りますとともに、求職者への就職、職場定着支援、あるいは企業の採用力、企業の人事担当者に対する支援を行うこと等により、県内外からの人材確保に努めてまいりたいと考えているところであります。

次に、課題の三つ目として、働き方改革等についてでございますけれども、若者や女性を初めとする全ての人々が健康で安心して働き続けることができるよう、適正な労働条件の確保を図るとともに、長時間労働の是正や、仕事と生活の調和の実現に向けた働き方改革の見直しが必要となっております。特に女性の活躍推進のためには、男性正社員の長時間労働を前提とした男性中心型の労働慣行が一因となって、出産・子育て期に就業を中断する女性が依然多いと見られますことから、働き方の見直しによる女性の就業継続が課題と捉えております。

対応の方向性としていたしましては、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進等の働き方改革の取り組みを推進いたします。また、県が締結する契約に関する条例に基づき、労働者の適正な労働条件の確保等を図るための取り組みを推進してまいります。さらに、一旦離職を余儀なくされました女性等の就業を支援してまいりたいと考えています。

次に、これまで御説明申し上げました課題に対応した具体的取り組み内容について説明したいと思います。まず、全庁的な取り組みとして、いわてで働こう推進本部の取り組みについて御説明申し上げます。県では、平成27年に岩手県ふるさと振興総合戦略を策定したところでありますけれども、人口の社会減ゼロを目指して、岩手で働くということの実現に向けまして、いわてで働こう推進本部を設置し、全庁で取り組みを進めていくこととしたところであります。今般この取り組みを一層推進するため、この本部には岩手労働局の参画をいただいているところであります。

取り組みを進めていくための方針として、これまでは経済・雇用対策の取組方針を策定してきたところでございますけれども、現状の中でも触れたとおり、有効求人倍率が大きく改善する一方で人手不足の解消ということが喫緊の課題となっております。そのように雇用をめぐる環境が変化しているということ、また、若者や女性の県内就業の促進のために、いわてで働こう推進協議会が設立されまして、オール岩手での取り組みが進められていることなどを踏まえ、県として人材確保や岩手への新しい人の流れを創出する取り組みを進めていくということをより明確にするため、これまでの取り組み方針を再構築する形で、平成28年度のいわてで働こう推進方針というものを策定したところでございます。

このいわてで働こう推進方針について、簡単に御説明したいと思います。県では、いわて県民計画第3期アクションプランや岩手県ふるさと振興総合戦略を踏まえまして、以下

の3点をその方針の柱として取り組んでいくこととしたところでございます。一つ目は、生産性の向上と処遇改善による県内就業の促進であります。設備高度化や高付加価値化など企業の経営、技術両面でのイノベーションの推進による労働生産性の向上を、働き方改革や正規雇用の拡大、処遇改善といった企業の魅力や雇用の質の向上につなげ、若者等の県内就業を促進してまいりたいと考えております。

二つ目は、企業が求める人材の確保と就業支援でありますけれども、若者等の県外流出を抑制し人材確保を図るため、就職面接会等の各種のマッチングの取り組み、あるいはジョブカフェ等を拠点とした各種サービスの提供、U・Iターンの促進など就業支援の取り組みを強化することによりまして人材不足に対応してまいりたいと考えております。

三つ目は、地域産業の振興と雇用の創出であります。復興計画、あるいはいわて県民計画に基づく平成28年度事業の着実な推進により、地域産業の振興を進めまして、その取り組みや雇用対策等を活用した事業などにより、長期・安定的な雇用創出の拡大を進めるというものであります。

ただいまいわてで働こう推進方針の三つの柱についてお話し申し上げたわけですが、ここでは推進方針のうち、ワーク・ライフ・バランスの推進、あるいは女性の就業に関する活躍支援、こういった観点での取り組みについて、若干触れさせていただきたいと思っております。資料でござらんいただいている表は、その主な取組例を部局別にまとめたものでございます。取り組みの一例を申し上げますと、環境生活部ではいわて女性活躍支援事業に取り組んでおります。この事業では、女性活躍推進法に基づく協議会としての位置づけを保持したいわて女性の活躍促進連携会議というものを運営いたしまして、関係機関や団体等と連携しながら、女性の活躍を支援するさまざまな取り組みを行うものとなっております。また、岩手労働局におきましても、くるみん、あるいは、えるぼしといったような認定制度、それから女性の就業支援のための取り組みを行っているところであります。

次に、いわてで働こう推進協議会について御説明申し上げたいと思っております。県内企業の人手不足が深刻さを増している中で、人材確保、岩手への新たな人の流れを創出するため、産業界、教育機関等、関係団体が一体となって県内就職、あるいは創業の支援の取り組みを進めていくことが重要というような考え方のもと、関係者の総意をもって24の機関、団体を構成員として、ことしの2月にいわてで働こう推進協議会が設立されました。

協議会では、若者等の県内就業を進めるための協議、情報共有、啓発事業を行うこととしておりまして、今年度の事業としては、いわてで働こう推進大会を開催し、いわてで働こう宣言を行ったところであります。また、一般公募によりシンボルマークを決定し、今後啓発事業に活用していくこととしております。さらに、ことしの6月から県内の企業情報とかイベント等の就業支援情報を集約し、協議会が運営する岩手の仕事・就職情報サイト、シゴトバクラシバ I W A T E というもので一元的な情報発信を行っているところであります。

現在、協議会における取り組みごとの検討を担当者会議等を通じて継続して行っている

ところでございますが、今後の予定としては、企業教育支援機関の若手、女性の実務者をメンバーとするいわてで働こう推進ミーティングを開催し、若者等の県内就業の促進のための取り組みについて検討を進めることとしておりますほか、首都圏在住の本県出身大学生の県内企業でのインターンシップの支援を行う取り組みなどについても協議を行っていきたいと考えているところであります。

次に、商工労働観光部所管の取組ということで、ここからは当部が行っている取り組みに絞った形で御説明申し上げます。資料については、人材の確保定着、起業支援、雇用労働環境の整備、三つの項目に分けて整理しております。

初めに、人材の確保定着につきましては、地元を知ろう、地元に残ろう、地元に戻ろう、この三つの視点で事業を展開していきたいと考えております。最初に、地元を知ろう、これは情報発信の強化ということを中心にしておりますけれども、地元企業の理解促進を図るために高校生向け魅力発見セミナー、あるいは企業見学会等の開催により、地場産業や地元企業の魅力を伝え、早い段階から県内で働くことについての動機づけを行いたいと考えております。

地元企業の情報発信に関しましては、先ほどの協議会の取り組みとして説明したウェブサイト、シゴトバクラシバ I W A T E で県内企業情報や就職のための支援情報を発信していきます。また、大手就職情報サイトを活用した中小企業への補助を実施しまして、県内企業の情報発信を支援しているところでございます。

次に、地元に残ろうということで、若者の職場定着支援につきましては、早期離職防止と社会人基礎力向上を目的とした新入社員を対象とした社会人力向上セミナーを実施します。これは、対象別に時期を分けて実施する予定としております。企業に対しましては、事業所に出向きまして人材育成体制についてのカウンセリングを行うとともに、キャリア・コンサルティングに関する研修等を開催し、人材の育成、定着を支援します。

また、相談・情報提供につきましては、ジョブカフェいわてで若年者を対象とした職業紹介の前段階及び就職後のフォローアップ等の各種サービスを提供するほか、県内8カ所に設置しております地域ジョブカフェにおきましても、地域それぞれの資源を生かした人材定着の取り組みを企画実施いたしまして、若者の人材定着を支援します。さらに、県内11地域に39人の就業支援員を配置しておりますが、雇用労働相談、高等学校生徒の就職支援、若年者の職場定着支援、事業所訪問による求人開拓等、若年者の就職活動を総合的に支援しているところであります。

なお、人材育成と県内就業、職場定着を図る取り組みとして産学金による協議を進め、奨学金支援制度を早期に事業化すべく検討中でございます。

次に三つ目、地元に戻ろうということで、U・Iターン機能の強化につきましては、平成27年4月から東京のふるさと回帰支援センターに岩手県ブースといたしまして、いわて暮らしサポートセンターを設置し、移住コンシェルジュによる相談対応を行ってきたところでございますが、本年4月に相談スペースを拡大しまして、新たにキャリアカウンセラ



一を配置して、移住と就職に関するワンストップ相談体制として整備したところでございます。

資料の図にございますとおり、岩手県のU・Iターンの相談窓口でございます岩手県Uターンセンターと、いわて暮らしサポートセンター、そして県内での支援窓口でありますジョブカフェいわてのU・Iターンサポートデスク、これらが情報共有し、連携を図りながら本県へのU・Iターン希望者の就職サポートを行うこととしております。

また、岩手労働局やふるさと定住財団との連携によります東京でのU・Iターンフェアの開催や、U・Iターン促進のための情報誌の発行を行っているところであります。

なお、地元に戻ろうの取り組みといたしまして、首都圏在住の本県出身者のUターン就職を促進するための地方創生の交付金等を活用した県内企業でのインターンシップの実施を支援する取り組みを産学官で連携して実施すべく、検討を行っているところでございます。

このスライドにつきまして、地元に戻ろう、U・Iターン機能の強化の続きでございますけれども、プロフェッショナル人材還流促進事業について、簡単に御説明いたします。中小企業を支える人材の育成と確保ということで、プロフェッショナル人材のU・Iターン促進も重要でございます。国の制度を活用したプロフェッショナル人材の県内企業への就職支援を行うということで取り組んでおります。具体的には県内中小企業の経営改善等の実践をサポートするために、昨年度になります、企業に対してプロフェッショナル人材の必要性をお話し申し上げまして、企業の求人ニーズを民間の人材マーケットに取り次ぐ役目を持つプロフェッショナル人材戦略拠点を設置し、運営しているところであります。

また、県では中小企業がプロフェッショナル人材を雇用する際に、民間人材ビジネス事業者に支払う仲介手数料の一部を助成することとしているところであります。

続きまして、商工労働観光部所管の取組の二つ目の項目になりますが、起業支援の取り組みについて御説明します。起業、創業支援機関で構成いたしますいわて起業家サポートリングネットワーク会議の運営や、いわて起業家育成資金による支援のほか、表に出してございます三つ目の丸でございますけれども、平成27年度から次世代経営者育成事業費補助を実施しているところであります。これはグループ創業に関する研修やセミナー、若者や女性の創業希望者を対象とした商店街の空き店舗を活用した創業体験の場の提供、あるいは円滑な事業承継を支援するための次世代後継者育成塾の実施といった市町村や商工団体が実施する各種支援事業への補助でございます。

一番下のふるさといわて起業家人材育成道場プロジェクト事業は、平成28年度の新規事業でございますが、岩手県内での起業等を志向する大学生等を対象といたしまして、岩手大学に実践的起業家を育成するための特別コースとしてこの道場を設置し、地域リーダーとの交流によって地域愛を育て、マーケティングとか会計、デザイン等、さまざまな分野の専門家にも多数協力をいただいて、地域課題に対する洞察力や課題解決力を磨き、起業に対する広い理解とノウハウを身につけてもらおうとするものでございます。受講後は独

自のプロジェクトの立ち上げとか、地域リーダーとのプロジェクトの継続、インターンシップの実施、あるいは研究生やゼミ研究への反映等が期待されるところであります。

最後に、商工労働観光部所管の取組の三つ目の項目になりますが、雇用労働環境の整備についてでございます。雇用労働環境の整備につきましては、いわて働き方改革等の推進、要請活動の実施、県契約条例に基づく取組、それから女性等の就業支援の取組、この4点から御説明したいと思います。

まず、1点目の働き方改革等の推進ですが、いわて働き方改革推進事業についてでございます。県では今年度、長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進などの働き方の見直しを推進するいわて働き方改革推進運動に取り組んでいるところでございます。内容につきましては、企業から働き方改革の取り組みについて簡単に記載したシートの提出をいただきまして、そのシートの提出をもって運動への参加表明とさせていただきます。そして、その運動への参加企業の中から、すぐれた取り組みを行っている企業を表彰するいわて働き方改革アワードというものを実施いたしまして、表彰企業の事例をパンフレットやウェブサイトなどを通じて広げることにより、県内の魅力ある雇用労働環境づくりを推進していきたいというものでございます。詳しくは、お手元にこういったパンフレットを1部置かせていただいておりますので、後ほど御参照いただければ幸いです。

現在、企業の積極的な参加を呼びかけるとともに、働き方改革に関する具体的な助言等を行うアドバイザーを養成、派遣して、働き方改革に関する包括的支援をワンストップで行う体制についても整備の検討を行っているところでございます。

続きまして、いわて働き方改革等の推進のうちの処遇改善推進事業についてでございます。県内企業を対象として、非正規雇用から正規雇用への転換、あるいは正社員雇用の拡大等の処遇改善の取り組みを行っている企業の事例紹介などを内容としたセミナーを開催いたしまして、雇用の質を重視した職場づくりに向けた理解の促進を図ってまいりたいと考えております。また、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーなどの普及啓発についてですが、国の助成制度等の情報提供などを内容とするセミナーの開催によりまして、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの啓発を進めてまいります。

次に、岩手労働局等と県の合同によります要請活動についてでございます。長時間労働の是正、働き方改革の見直し促進、それから安定的な雇用確保等を目的に岩手労働局長等と知事との連名によりまして、県内関係団体への要請活動を実施してきているところであり、これにつきましては今後も継続して取り組んでまいります。

次に、県が締結する契約に関する条例に基づく取り組みの推進についてであります。平成27年3月に県契約に関する工事等に従事する労働者の適正な労働条件の確保等を図ることを目的に、いわゆる県契約条例を制定したところでございます。条例の施行に向けて県内各地で説明会を開催し、最低賃金の遵守など、労働条件の確保についての普及啓発を行いますとともに、平成28年4月1日からの本格施行に合わせまして、条例の基本理念の実現を図るための取り組みを公表し、それらの取り組みを推進しているところであります。

また、現在は最低賃金などの労働関係法令の遵守等について、受注者に報告を求める、いわゆる特定県契約に関する条例施行規則の制定に向け、準備を進めているところでございます。

次に、女性等の就業支援の取り組みについてでございます。これまで説明申し上げました働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進に関する取り組みというのも、大きくくりとしては女性の就業支援の取り組みと言えるものでございますけれども、これらの取り組みに加え、より直接的な女性への就業支援策として、女性に特化した職業訓練、あるいは一旦離職を余儀なくされた女性などを主な受講者といたします離職者等再就職訓練を実施しているところであります。離職者訓練の受講者は女性が多いということがございます。特に母子家庭の母等を対象とした訓練や、託児サービスつきの訓練コースを設置していますほか、今後は育児と介護の両立に配慮いたしました通常よりも短時間の訓練コースの設定も検討しているところであります。

そのほか、二つ目の丸になりますけれども、地域ジョブカフェや広域振興局に配置している就業支援員が女性等からの雇用環境に関する相談に対応しているところでございまして、こうした取り組みにより、女性の就業促進を図っていきたいと考えているところであります。

最後となりましたけれども、岩手県ふるさと振興総合戦略では、基本目標の一つといたしまして岩手で働くということを掲げまして、やりがいと生活を支える所得が得られる仕事を創出し、岩手への新たな人の流れの創出を目指しているところであります。これまで御説明申し上げました取り組みについて、産業界や教育機関等と連携し、オール岩手の体制で、県においては関係部局と連携しながら実施することによりまして、いわゆる地方創生、県でいうところのふるさと振興を軌道に乗せ、人口の社会減ゼロを目指してまいりたいと考えております。

駆け足になり、お聞き苦しい点があったことをおわびしたいと思います。以上で説明を終わります。よろしくお願い申し上げます。

○高橋但馬委員長 ただいまの説明に対し、質疑、意見等はありませんか。

○斉藤信委員 かなりまとまった報告をいただきました。それで、まず、現状認識を正確にすることが必要だという感じがしますが、有効求人倍率は確かに1.32倍と、震災後の最高ということですが、岩手労働局の資料をよく見ますと、正社員の有効求人倍率は岩手県の場合0.68倍、そして新規就職件数に占める割合は35.9%と。私は、ここが一番大事だと思うのです。実際に就職しているうちの正社員というのは35.9%ですから、64.1%は非正規従業員ということになりますね。有効求人倍率は、絶対的労働力不足で、今どこでも高くなっているのです。ここにも書いていますとおりです。これは経済がよくなったということではないのだと思うのです。

有効求人倍率が一定程度高くなっているけれども、実際は35%程度しか正社員で就職できていないという、この実態はかなり深刻ではないのかと。その結果、有効求人倍率が

高くても消費購買力が上がらない、マイナスになっている。それは非正規従業員がふえて  
いることが全体の労働者の賃金、収入を減らしているのではないかと。まず一つ、やっぱ  
りこの実態として、有効求人倍率が高いという以上に実際の就職の状況がこうなっている  
ことをどのように受けとめておられるかをお聞きしたい。

○高橋雇用対策・労働室長 数値的には、今御紹介いただいたとおりです。きのうの発表  
のものは、まだ私はきちっとしたものを入手しておりませんが、正規雇用の率は、当県も  
過去最高に匹敵するような数字、たしか0.71倍とかそういう数字まで来ているかと思いま  
す。ただ、全国平均は0.8倍を超えるような数字でございますので、その差は縮まっておら  
ず全国的に人手不足だと、それは構造的な問題ということだと捉えております。非正規従  
業員の部分も、平成24年度の数値で4割近い形でございますので、さらに進んでいると見  
ております。全体的な雇用の質の部分は賃金等の数字等を具体的に引き合いに出して話をす  
ればいいわけですが、なかなか厳しい状況であることは我々も認識しているところであり  
ます。

○斉藤信委員 有効求人倍率は、それはそれで一つの指標ですけれども、実際に就職して  
いる実態は、正社員の構成比率は6月現在で35.9%となっている。ここに一番深刻な実態  
が出ているのではないかというのを改めて指摘しておきます。

それで、県内の就職割合は確かに比率としては微増しているのだと思います。ただ、大  
学、高校の卒業者の数が減っていますから、実数としてはふえているわけではないと。こ  
こも大変大事な点で、ある意味でいくともう一段県内就職率を高める努力が必要だと。

この間、ふるさと創生・人口減少調査特別委員会で、岩手大学の特任教授からお話を聞  
きましたが、今の学生というのは、どっちかというと終身雇用制、そしてきちんと休暇も  
とれる安定した仕事を求めると。我々の世代と同じような感覚で、今の大学生が就職の希  
望を持っているということをお聞きしたのですけれども、その点で、資料の7ページです  
か、平成24年3月で3年間過ぎているわけですが、離職率が高卒で43.1%、大卒でも43.7%  
ですから、せっかく就職したのに4割以上が3年でやめてしまう。これはかなり深刻な問  
題ではないのか。これはいろんなところで分析をされていると思いますが、3年で4割以  
上が離職するという、特に岩手の場合、この離職率が全国より高いですね。その主な要因  
は何なのかと、これに対する具体的対策が必要だと思いますが、いかがですか。

○高橋雇用対策課長 離職率につきましては、斉藤委員からも御指摘がありましたとおり、  
現在、全国に比べて、大学については10%を超える高い率になっているということがござ  
います。今回いわてで働こう推進協議会の中で、岩手労働局のほうから離職率が10%と高  
い理由につきまして、関係機関や支援機関、あるいは経済団体のほうからも意見を聞きな  
がら、その中身について詰めていきたいというお話があり、それにつきましてはいわてで  
働こう推進協議会場でまた御説明をしたいという話もございました。これは岩手労働局  
が中心になって行うという話でございましたが、そういった中で分析をきちっとさせてい  
ただきまして、いわてで働こう推進協議会の24団体の関係機関の協力をいただきながら進

めていきたいというお話がございましたので、そういった観点から打てる手や施策を展開していきたいと考えてございます。

○**齊藤信委員** 私が指摘したのは、3年間で高卒者が43.1%、大卒者が43.7%と、3年間で見るとかなり高い離職率で、余り高卒者と大卒者でこの違いがないのですね。やっぱり一度やめた人の再就職というのは、深刻なのです。せっかく正規社員で就職しながら4割以上がやめて、そしてその後正規社員で就職が難しいというのが現実だと思うので、これは二重の対策が必要ではないかと。

それで、県内就労を高める上で、私が一番感じているのは、一つは県内中小企業。ここは本当に人手不足に悩んでいます、皆さんも分析しているように、県内中小企業の魅力や実態というのがよく知らされていない。大手企業というのは学生も希望するし、就職活動もかなり積極的にやられているので、私はどちらかというと、岩手の経済の中心をなす県内中小企業、ここでの雇用の確保というのが岩手県の取り組みとしてはメインになるのではないかと。そういう点で、県内中小企業というのは、数は多いのだけれども、どういう形で中小企業の魅力を見出すのか、魅力をつくっていくのか。そして、それを高校生や大学生にどう情報発信していくのかということ、現実には今進み始めているという説明もありましたが、ここに焦点を絞って具体的にどんな取り組みが今なされようとしているかお聞きします。

○**高橋雇用対策・労働室長** 県内企業の魅力を知っていただくというのは、我々の取り組むべき行政の仕事と考えております。大切な取り組みでございます。それで、いきなり就職直前ということではなくて、早い段階から地元の産業とか、身近な企業を知っていただくという取り組みについては、当部の関係でいいますと、広域振興局ごとにつくっておりますものづくりネットワークの協議会とか、そういったところで企業の御協力をいただきながら、小中学生の見学、あるいは企業のほうから学校のほうに来ていただいて話をさせていただくというような取り組みを進めております。他の産業分野でも、例えば建設業ではヘルメットをかぶって重機を操作していただくとか、そういったようないろんな地場の企業とか産業に目が行くような取り組みを進めているということでございます。

特に女性の部分でいいますと、今までであれば女性に合った企業がないということが出ていってしまうということがありましたが、これまで女性の職業として認知されてこなかったような部分にも目を向けていただくというような活動が農林水産業にもございますし、今言った建設業にもあるというようなことでございます。いろんなことを総動員しながら、当部中心の部分でございますが、全庁的にこれを進めていかなければならないことだと考えております。

○**齊藤信委員** 余り具体的ではなかった。残念ですね。確かに岩手の実態からいうと、女性がかかなり県外に就職する。現状は、余り県内に女性の就職先がないというようになってきているのだけれども、今女性が働けない分野というのはほとんどないのだと思います。問題は、子育てとか出産に対応できるような労働環境が整備されているかどうか。だから、あ

る意味でいくと先駆的にそういうところをアピールするような企業になっていかななくてはならないのではないかと。

商工文教委員会で、女性が社長をやっている奥州市前沢区に工場がある企業を訪問したときには、やっぱり女性の社長ですから、女性社員の比率が高いのですね。そして、女性のほうがしっかり働くという話もされて。これはものづくり、製造業ですよ。だから、女性が就職できない分野はないのだと思うのです。そして、実際に働かせてみると、子育てや出産などがあるので、時間内にきっちり仕事をする傾向が強いというのも我々が学んだ経験でしたので、問題はそのように見て、女性の働く雇用環境をアピールするぐらいの企業、職場にすることが必要なのではないかと。私はその点でも、ものづくりの現場でそういう実例が出ているし、女性経営者で構成されるモノづくりなでしこ i w a t e で、大変先進的取り組みもされているわけだから、もっとそういう点に光を当てて全体に広げる必要があるのではないかと。

あと二つだけ聞いて終わりますが、岩手の中小企業のデメリット、弱点というのは、長時間労働で賃金も安いと。これを大手企業並みに克服する、打開するというのは、技術力や規模からいって私は無理だと思います。しかし、一定程度の改善を行えば、岩手での生活というのは、都会ほどお金がかからない、そして自然も豊かで、いろんな人間関係の結びつきも強くて住みやすい。私はこれらをトータルで考える必要があるのではないかと。実際に移住している人たちは、そういうことを求めているわけですよ。住みよさ、生活のしやすさ、人間関係。低い賃金について、実態で岩手は平均でどのぐらい賃金格差があるのか。労働時間はさっきの資料で出ていましたので、労働時間も所定外ではなくて所定内労働時間が長いというのは、これはどういうことなのか。その改善方法はないのか。そして、トータルとして住みやすい岩手のよさをアピールする必要があるのではないかと。

まとめて最後の質問をしますが、ここに奨学金支援制度を検討中とありました。全国的にもう既に実施されているところ、来年から実施するところがありますから、全国的な実施状況を示してほしい。地元中小企業に就職する人たちが奨学金をもらっていれば、何年間勤続で対象になるのかということと、もう一つは今不足が大変切実になっている介護士と保育士、北上市とか花巻市など市町村レベルでも取り組まれているようですけども、そういうところを対象にして岩手県としてもこの具体化を図っていく必要があるのではないかと。やっぱり県内就職率を高めるというのと、一度都会に出た人たちを呼び戻すという二重の取り組みが必要だと思うので、そういう点をお聞きします。

○工藤労働課長 まず、私のほうからは賃金水準と、それから長時間労働、特に所定内労働時間が長いという関係についてお答えをさせていただきたいと思います。

まず、本県の賃金水準につきましては、毎月勤労統計調査地方調査の結果によりますと、平成27年平均の1人当たりの決まって支給する給与、これは通常の毎月支給される給与、超過勤務手当、あるいは通勤手当とかを含むもので、毎月ではないベースアップ分とかボーナス分とかが含まれないものですが、30人以上の事業所での調査結果は、平成27年の平

均は1人当たり23万9,000円余となっております。一方、全国では、同じく30人以上で28万8,000円余ということで、5万円弱の格差があるという状況でございます。

本県の1人当たり総労働時間が長いという関係につきまして、先ほど説明がありました。が、所定内労働時間が特に長いというところがございます。この要因としては、さらに詳細に分析は必要と考えておりますけれども、以下のことが考えられます。一つには出勤日数の多さということで、本県の月平均出勤日数は全国平均より1.1日多いということになっておりまして、全国平均が月に18.9日であるのに対して、本県は20日という状況でございます。それから、先ほどの資料にもありましたが、年次有給休暇取得率が低いというのもございます。全国平均より平成26年の調査で2.62ポイント低いということです。

それから、調査の性質からからして、調査対象が常勤の労働者ということで、一般労働者のほかに、いわゆるパートタイム労働者も対象に含んでおりまして、どうしても労働時間の短いパートタイム労働者の割合が高い都道府県ほど、全体の労働時間は低い傾向にあります。本県は、全国と比べますと、パートタイム労働者の比率、非正規従業員の比率は平成24年の就業構造基本調査結果によりまして、全国38.2%に対して、岩手県37.6%ということで、若干低いということがございます。

そのほか考えられますのが賃金水準の低さと、先ほどのお話にも関連しますが、現時点で最低賃金引き上げの答申が出ておりますけれども、現時点で695円、全国加重平均よりも103円低いと。それから、パートタイム労働者の賃金は平均で851円というように、全国平均より200円近く低くなっております。そのため、パートタイム労働者がいわゆる所得控除上限の103万円の壁に達するまでの労働時間が長くなり、労働時間の長さにつながっているのではないかと。これはあくまで推察ですけれども、そういったようなことが考えられるというところではございます。

そういった要因もありますが、本県に限らないとは思いますが、これまでの長時間労働を前提とする雇用慣行が原因なのではないかと考えておりまして、先ほどお話しいただいた女性の職業生活での活躍というところにも通じますが、長時間労働の是正などの働き方改革を進めることが特に必要だということがございまして、先ほどパンフレットもごらんいただきましたが、今年度から、いわて働き方改革推進運動を展開しまして、多くの企業の参加を呼びかけているところでございます。

○鈴木企画課長 奨学金のお尋ねでございました。1点目、各県等の取り組み状況についてでございます。聞き取り、または各県調査結果により把握できた範囲での内容になりますが、平成27年度に事業実施した県は4県、平成28年度に事業実施または実施予定として把握できているのが8県となっております。その他、今年度において検討を進める県が複数あると伺っているところでございます。

2点目、奨学金の補助対象でございまして、現在活用を検討しております総務省の奨学金を活用した大学生等の地方定着促進の制度につきましては、地方公共団体と産業界が協力、出捐し、基金を設置しまして、それを財源に学生の奨学金の返還の全部または一部を

支援する制度でございます。将来の地域産業の担い手となる人材の確保定着を図ることを目的とした制度でございます。産業界等からは基金への出捐に係る金額や負担方法を含めた条件、支援対象とすべき人材の職種等について、さまざま意見を伺っているところでございます。

こうしたことから、委員の御指摘にありましたとおり、制度設計について、支援対象者の業種、産業、そういった分野の設定、支援対象者の人数、金額等々をどうするか、制度内容の検討を進めているところでございまして、県といたしましては、この制度が本県産業の担い手となる人材の確保、定着を図ることができる実効性のある事業となるよう、検討を早期に進めているところでございます。

○**齊藤信委員** 今の答弁にかかわって、いわゆる給付制奨学金を検討していると。これは今年度中に一定の方向を出すということで検討しているのか、そのことも曖昧な検討になっているのか。もう既に4県やって、来年は8県がやるという方向を出しているわけですよ。これは、各県の競争にもなるわけです。だから、そういう意味で、いいことは早くやるということが必要だと思うけれども、産業界との検討状況や県の見通しとして、今年度中にそれなりに方向性を出すということでやっているのか。その検討状況、今後の見通しを含めて示していただきたい。

○**鈴木企画課長** 繰り返しになって恐縮でございますが、いずれ検討中はそのとおりでございます。スピード感を持って早期の事業化を目指してまいりたいと考えております。具体的な時期までは御容赦いただきたいのですが、いずれ早期に、スピード感を持って取り組んでまいりたいと思います。

○**千葉進委員** 教えていただきたいことがあります。資料9ページの年次有給休暇の取得率ですが、この計算式がどうなっているのかが私はわからないところです。単純に言えば、ここに8人の委員がいて、1人年間10日間年次有給休暇があるとすれば合計で80日間となるわけですが、それぞれが取得した年次有給休暇を分子として割った計算なのか、あるいは1人ずつで計算しているのか。それとも一つが単位。1時間、数時間、半日、1日と単位があるので、例えば、高校でよく三者面談というものがあるわけですが、その三者面談は1組大体20分から30分、そのときに保護者に来ていただくわけですが、その20分から30分のために年次有給休暇を1日とらなければいけないと。公務員の場合は1時間単位もあるのですけれども、民間の場合は1日単位だという場合もあるし、あるいは半日であるというような部分で、その単位のとり方がさまざまだという中で、この取得率というのはどういう計算をしているのかわからないので、そのことをぜひ教えていただきたい。特にそういう面で単位がもし小さくなっていれば、女性の育児にかかわる部分でも非常にとりやすくなっているとか、そういった部分があるかと思しますので、まずそこを教えていただきたいと思えます。

○**工藤労働課長** 先ほどの資料9ページの年次有給休暇の取得率につきましては、中小企業団体中央会の調査結果をそのままこちらに載せておりまして、私の認識としては、使え



る年次有給休暇日数が、例えば私であれば40日ですけれども、40日のうちに何%使ったかという調査結果を集計したものと認識しておりますが、正確にはこの団体にその辺を確認しておりませんので、必要であれば確認したいと思いますが、私の認識としては所有しているうちの何日を取得したかというようなことだったと理解しております。

○千葉進委員 出典があるわけですので、そちらのほうの問題ということですが、もし岩手県でやるとすれば、どういう計算式でやられるのですか。単純に言えば、先ほど言いましたように、ここに8人の委員がいて、私が10日間全部使い切る、あるいはどなたかは全然使わないという場合は、1人は0%、1人は100%、それを合わせてパーセンテージをやっていくのか、それぞれの部分を合わせて全体としてこれぐらいだとやるのか。資料の25ページにありますけれども、年次有給休暇の取得促進というような場合、仕事の過多にもよるかもしれませんけれども、偏っている場合があるわけですね。そこは年次有給休暇をとる意識という部分が重要になってくると思うのですが、民間企業においても多忙の中でとれない実態も確かにあると思います。

そういう中で、一定程度ノルマ的な形でとっていかなければいけないのだろうと思いますが、それをやるためには管理職の意識の変化が必要だろうと思います。いまだに年次有給休暇をとらせない管理職がいろんなところにいるかもしれません。そういう面から考えたとき、年次有給休暇取得の促進をやっていくときに、一人一人の部分をきちんと見て推進させていくというようにしたとき、全体でパーセントはこうだよと言われてしまうと、一人一人が消えてしまうという部分があるかと思うので、そういったところを今後どう考えて取得の推進を進めようとしているのかお伺いします。

○工藤労働課長 県が調査する場合、仮定の場合ということでございますので、ここで一概に言える状況にはございませんが、一つの方向としては、例えばAさんが100%、Bさんが0%という場合は合計で50%になるかもしれませんが、いずれ一人一人の率を基礎にして計算して出すというのが一つの方法と考えております。

それから、年次有給休暇の取得の促進について、国も進めておりますが、県としましては働き方改革の推進の大きなテーマと考えておまして、いわて働き方推進運動では、実際にチェックシートを出していただくのですけれども、望ましい項目として80ほどの項目がありますけれども、その大きなテーマの一つとして、年次有給休暇の取得を促進するというような項目も設けておりますので、ぜひ取り組んでいただきたいというようにしていただくとともに、引き続き年次有給休暇の取得の促進を進めてまいりたいと考えております。

○千葉進委員 最後になりますけれども、そういう面で、先ほど言いましたけれども、管理職の方々の意識改革を進めていただきたいと思っておりますし、民間企業のみならず、いろんなところでもあるわけですので、そここのところもぜひよろしくお願いします。

○工藤労働課長 いわて働き方改革推進運動は事業所にチェックシートを出していただくということで、おっしゃるとおり、トップ、管理職の姿勢が大事になるので、トップ、

管理職が認識した上で出していただく。認識されないと出していただけないというものだと思いますので、そういった事業者への働きかけをさらに強く進めていきたいと考えております。

○ハクセル美穂子委員 働き方改革について、やっているものとか、やりたいものというような御説明もいただいて、その中で何点か気になった部分があるので御質問したいと思います。

いわての働き方改革等の推進ということでパンフレットをつくられていて、いわて働き方改革アワードにおいて、すぐれた取り組みを実施している企業を表彰すると。その内容はパンフレットとかウェブサイトで発表して普及啓発をするということなのですけれども、パンフレットを渡して、ウェブサイトに載せたことによって、経営者の方々がその内容を見て、自分の企業もというようになるであろうという推測でこの事業をされる予定なのか。その後のどういう流れをつくっていききたいのか。具体的な企業の経営者の方々に働きかけるための取り組みとしてはちょっと弱いのではないかなと感じますけれども、その辺のところをもう一度お聞きしたいと思います。

○工藤労働課長 いわて働き方改革推進運動を広めていきたいというのがこの事業の目的でございます、そのためにはただ参加しましょう、やっていきましょうというだけではなく、その中からすぐれた取り組みについて、一つはインセンティブと申しますか、一生懸命に取り組まれているところは評価するという意味での表彰というのがいわて働き方改革アワードでございますが、もう一つ、大きな意味としましては、それを県内の企業に参考にしていただきたいと申しますか、いい取り組みについて参考にして取り組んでいただくということを目的としております。

そして、いわて働き方改革アワードは、全体的にすぐれた企業があれば、総合部門の表彰対象として出てきてもらいたいと思っておりますし、全体的に満遍なくではないけれども、他の企業も活用できる取り組みはとても参考になるので、ほかの企業も参考にしてもらいたい取り組みということでの個別取組部門、そういった企業を表彰して、受賞企業を紹介するパンフレットを作成し、広く配付し、紹介したいと思っておりますし、ウェブサイトにも掲載するという事です。そのほか、可能な限り広く県内の企業には参考にしてもらいたいと考えておりますし、県内外の学生などに対しても、岩手の企業というのは魅力ある職場づくり、働き方改革というものに取り組んでいるのだというようなところを広く情報発信して、魅力の発信にもつなげていきたいというような効果を目指したものでございます。

○ハクセル美穂子委員 最後の説明の県外の学生に魅力を伝えるという部分については、説明の中にありませんでしたけれども、確かにそれはすごく重要なことだなと。岩手県の企業は中小企業が多いので、政府が行っている取り組みにちょうど入れる企業が少ないので、それを県が独自でやるという形のイメージなのかなということを感じました。それは素晴らしいと思いますので、ぜひ進めていっていただきたいのですが、もう一つ、働き方

改革の事業をするのであれば、先ほど千葉進委員もお話ししました、経営者の意識の改善、改革というのがすごく重要だと思っております。長時間労働の是正は、女性が長時間労働をしないようにするというだけではなくて、子育てをしている家族の男性、お父さんですね。お母さんは長時間労働するかもしれないけれども、お父さんが短時間労働で帰ることによって、きょうはお父さんが子供の面倒を見られるという、ワーク・ライフ・バランス。今まで一人のワーク・ライフ・バランス、女性のワーク・ライフ・バランスばかり話されているような感じが私はしていますけれども、家族全体のワーク・ライフ・バランスを考えたときに、やはり男性の長時間労働の是正とか、年次休暇の取得の促進が本当に必要だと。その部分を経営者の皆さんに理解してもらおうというのが非常に重要だと私も考えております。

ただ、県内の企業は中小企業が多いので、その部分の具体的な手法を経営者の方々に研修するような機会というのもつくっていくべきではないかと私は考えます。特に50人単位とか30人単位の事業者だと、1人抜けると穴があいてしまって、その部分はどうするのだとか、そういう経営者なりの課題というのがあると思いますので、そこを例えば2人のチーム制にすればこうなるよとか、東京のほうでもいろいろと話をされているようなそういった具体的な事例を経営者の皆さんに学んでいただく機会がもうちょっと多くあってもいいのではないかと思います。今後やりたいと思っていることがあるのかもしれないので、その辺について教えてください。

○工藤労働課長 まず、長時間労働の抑制については、おっしゃるとおり、女性だけではなくて、男性の長時間労働を是正するということが女性の職業生活での活躍にもつながるということで、いろんなところの根底に長時間労働の是正があると考えております。あと先ほどお話しいただいたワーク・ライフ・バランス、子育てしやすい労働環境とかについては、細かいことを言うと商工労働観光部の所管ではないかもしれないけれども、各部の所管事項も含めて、いわて働き方改革推進運動の取り組み項目に入れて、なるべくこういうのを取り組んでいきましょうと。ただ、初めから全部というのも大変でしょうから、その中からできるものについてやっていく形にしましょうというようにやる仕組みとしているところでございます。

そして、経営者への働きかけにつきましては、昨年度までワーク・ライフ・バランスのセミナーを開催して、経営者の皆様に参加していただいて普及啓発をしておりましたが、今年度は特に働き方改革の推進というテーマで開催する予定としております。そして、そのほか、例えば今年度も県が締結する契約に関する条例の説明会とかも予定していますが、そういったところにも企業の経営者がいらっしゃいますので、いろいろな機会を通じて、経営者の方を含めて働きかけをしていきたいと考えております。

今後につきましては、より具体的に経営者、各企業の取り組みを進めるような相談体制や、先ほど委員からお話しいただいた研修とかについても今後充実させ、働き方改革が進むように、支援も含めて検討を進めていきます。

○高橋経営支援課総括課長 経営者への啓蒙、普及といいますか、PRということに関して御意見いただきました。この働き方改革推進運動の募集については、いろいろな手法をやっております、商工会議所とか商工会等を通じて、こういうことをやっていますということで案内はしておりますので、例えば模範事例の普及についても、集合型の研修というのも考えられるのですけれども、お話あったとおり、なかなかみんな都合のいい日がないというようなこともあります。地域単位で、例えば商工会のときに事例の説明をするということも考えられますので、そういった部分で、大きな形にはならないかもしれませんが、地域、地域でどんなことができるかというようなところも御意見をいただいた部分を参考にして、商工団体ともいろいろ、今後の結果の普及という部分についても考えてみたいと思います。

○ハクセル美穂子委員 大きな研修会でというのもすごくいいことはいいのですけれども、小さい団体でというのも非常にいいと思いますので、商工会だけではなくて経済同友会とか、やる気のある企業が特に集まっているような会の中で、やっていただきたいと思います。確かに長時間労働を是正すると業績が上がるというような結果が出ているのを私もこの間研修しまして、あっ、そうなのだ。これは控え目に出している感じなので、ああいう具体的な経営面のメリットというのを、業績という部分で出すと、経営者の方々も食いついてくるのではないかと。そして、それが結局県内就職の女性とか若者が就職したい企業の育成につながっていくのではないかと思いますので、ぜひ頑張ってくださいと思います。

○名須川晋委員 それでは、私もいわて働き方改革推進運動について伺います。

受付期間が6月16日から8月31日まで、まさにきょうでございますけれども、最終ではないと思いますが、最新の応募状況について教えていただければと思います。

また、総合部門のほう、101人以上と100人以下の各区分でということでございます。100人以下というところでも小企業あるいは零細企業が県内に多々ある中で、この区分というのは果たしていいのかという感じがするわけでございまして、そうすると従業員10人未満とか、なかなか参加するような状況にない会社も多々あるのではないかと思います。個別取組部門もあるようですが、まだこれからの話だと思いますけれども、この辺の見直しを図る必要があるのかなというように思われますが、その辺につきましてお知らせください。

○工藤労働課長 まず、いわて働き方改革推進運動への企業の応募、参加状況でございますが、こちらの事業はジョブカフェいわてに委託をして実施しております、状況を把握しながら打ち合わせして進めているところなのですけれども、昨日現在で参加が約50社あります。とりあえず今年度の働き方改革アワードの対象としては基本的には8月末で締め切りということにしておりまして、引き続き受け付けはしますし、厳密にきょうで締め切るかというのがありますけれども、その後の応募も積極的にいただいて、それは来年度に予算措置いただければですけれども、いわて働き方改革アワードの対象としたいと考えて

いるところがございます。それからあと100社以上の企業から問い合わせをいただいでいて、問い合わせの内容は締め切りまでに出しますとか、あるいは考え中とか、そういったものがありますので、その中からどの程度出てくるかというのはございますが、そういう状況でございます。

それから、総合部門の101人以上と100人以下という区分についてですけれども、これに関しては、実のところは総合部門全体で1社をアワード対象にするということも考えられたのですけれども、いわゆる大企業も、中小企業も全部同じ土俵で一つの賞というよりは、ある程度中小企業からも選ぶというような仕組みにしたいというのが一つ理由としてございました。その区分としましては、まず初年度ということもあって、参考としまして次世代育成支援対策推進法で届け出が義務づけられている、大企業に相当するところは101人以上、義務づけられていない中小企業等ということで、100人以下というように区分されているところを参考としまして、初年度はこのようにして実施しているところがございます。もちろん今年度実施して、その結果なり、反省点とかも踏まえながら来年度に向けて検討していきたいと考えております。

○名須川晋委員 まだ始まったばかりということでございますから、いろいろとこれからの改善点もあるかと思えますけれども、約50社ということで、何となく多いかなという感じもして、これはまたちょっと安心したところでございますが、100人以下といってもさまざまな事業者のレベルがございますし、就業規則をつくらなくてもいいぐらいの規模の会社も多々あるわけでございますが、そういうところからも働き方改革というのは必要であると思えますので、ぜひその辺のところにも目を向けて配慮された形で、このいわて働き方改革推進運動を展開されますようお願いいたします。また、この趣旨が徹底されるぐらいの経済環境をつくることも、当然両輪として進めていかなければいけないと思えますので、地域産業の振興と雇用の創出ということで三つの柱の一つに掲げられておりますけれども、こちらのほうも十分に組み込んでいただければと思います。

あと、前回の委員会でしたでしょうか、いわて子育てにやさしい企業等ということで、これを取得することのメリット、インセンティブが薄いのではないかとということで、この改善を要望させていただいたわけでございますけれども、これが県内就業の、特に女性の就業環境の改善につながるものだと私は思うわけでございますけれども、この点について何か改善するべきだとか、あるいは動き等々や検討経過等があれば、お示しをいただければと思います。

○高橋経営支援課総括課長 今の点につきまして、保健福祉部のほうで具体的に検討しているところです。検討状況について、やりとりはしていますが、具体的な策としてまだ固まっているところはないという状況です。例えば入札参加資格のほうで加点するというようなことができないかとか、他の認証要件と同じようなものとあわせて助成金制度の対象にできないかといったようなところで、何点か検討しているということですので、その状況につきましては我々としても引き続き情報をいろいろやりとりしていきたいと思っ

おります。

○**名須川晋委員** 金銭的なメリット、インセンティブがないと、なかなか動かないのかなとも思うわけでございます。そういう部分では商工労働観光部サイドでございますから積極的に、これは出せるのではないのというようなアイデアの提示をしていただければと思います。

過日、花巻市の商工会議所青年部で大学と高校の就職担当者の方と面談する機会があって、5校か6校ぐらい出席されて、いろんな話を聞いてまいりました。就職するときに、今インターネットが有効な情報収集の手段の一つでございまして、本当はいい企業であるのだけれども、親が検索して、たまたまブラックな情報があったがためにとめてしまうとか、あるいはその会社に高校生、大学生の先輩が行っていて、そこで先輩と後輩がSNSで常に情報をとりながら、この会社はこうだ、こうだということで、本当はいい会社なのだけれども、そういうたまさかの情報で行かない決定をしてしまうということもございました。この辺についても、担当者と話をするといろいろな考え方があると思いますので、ぜひとも教育委員会サイド、現場サイドとも情報交換をしながら、若い人たちが岩手にとどまるように、Uターン、Iターンするような施策を教育委員会サイドとも十分に情報交換しながら取り組んでいただければと思います。これは答弁要りません。

○**高橋但馬委員長** ほかにありませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○**高橋但馬委員長** ほかになければ、これをもって県内就業の促進について調査を終了いたします。

この際、執行部から会計検査院から指摘を受けた緊急雇用創出事業の不適正支出に係る補助金返還の対応状況について発言を求められておりますので、これを許します。

○**高橋雇用対策・労働室長** 会計検査院から指摘を受けた緊急雇用創出事業の不適正支出に係る補助金返還の対応状況について御報告いたします。

会計検査院が平成27年11月に公表した平成26年度決算検査報告において指摘がありました緊急雇用創出事業の不適正支出額等については、花巻市、奥州市及び一関市の3市を除く関係市町から平成27年度中に補助金返還されたことから、平成27年度末に基金に積み戻したところでございます。

また、3市におきましては、御案内のとおり、先般、補助金返還のための予算が措置されたことから、7月6日付で3市それぞれと補助金交付契約の一部を解除し、補助金返還の通知をしたところ、3市から7月20日までに補助金が返還され、7月25日に基金への積み戻しが完了したところであります。

これら補助金返還、基金積み戻しの状況を踏まえ、厚生労働省と協議いたしましたところ、会計検査院から不当な支出として指摘された経費5,692万9,000円余については是正処理状況を会計検査院や国会に報告する必要があることから、早期に国庫返還するよう強く要請があったところでございます。県としては、この要請を受けまして7月29日に会計検

査院の指摘金額5,692万9,000円余を国庫に返還したところでございます。以上で報告を終わります。よろしくお願い申し上げます。

○高橋但馬委員長 ただいまの報告に対する質疑を含め、この際、何かありませんか。

○斉藤信委員 それでは、1点だけ。今の問題はそれでいいのですけれども、復興にかかわって、私はこの間、釜石市、そして復興特別委員会で陸前高田市に行ってきました。まさに復興はこれからが正念場で、特に中心市街地の再生、商店街の再生ですね。陸前高田市では中心市街地に120事業所が再建の予定だという話も聞いてきました。釜石市では市長からお話を聞きましたけれども、やっぱり仮設商店街の再建が課題だという話でありました。私が個別に聞いた段階では、数軒に1軒ぐらしか本設展開が難しいのではないかという関係者の話もありましたが、本設展開の予定や計画、グループ補助金の申請見込みなど、今仮設店舗、仮設商店街の現状はどうなっているのか。中心市街地はまちづくりの顔なのですね。中心的課題で、まさにこれからという状況なので、きょうはその点だけに絞って、現状と今後の見通しをお知らせいただきたい。

○高橋経営支援課総括課長 仮設商店の店舗の状況ですけれども、平成27年度末の状況になりますけれども、仮設施設としては現在、商業以外も含めてですが、328カ所あります。中小企業基盤整備機構が整備して、最大で362カ所ありましたので、移転等によって集約化できたというようなことがあって、そこまで数は減っております。328カ所の施設の中で当該仮設施設を利用している事業者につきましては576事業者ということになっております。

グループ補助金につきましては、平成27年度までで1,336事業者に交付決定をしております。本設移行により仮設施設を撤去した事業者は117事業者となっております。平成27年度までにグループ補助金を利用した事業者というのは22グループ、424事業者ということになっております。

それから、今年度1回目の公募が行われて、現在、国と交付決定に向けて手続をしております。そろそろ発表できると思っておりますが、大体国のほうに60事業者分ほど申請、協議しております。おおむね事業者の方が中心ということになっております。

それから、参考までに、陸前高田市につきましては、きょうショッピングセンターの安全祈願祭を行うということで地元のほうから御案内をいただいております。台風の影響等で開催場所とかもあるかと思うのですが、予定どおり開催したいというような話を聞いておまして、いよいよ陸前高田市のほうでも工事が始まるという状況になっております。

○斉藤信委員 仮設商店街の動向について、恐らく今年度ぐらいで仮設商店街も移行の時期に入っているのではないかと思います。そのことがわかればお知らせください。

○高橋経営支援課総括課長 具体的に、各市町村で平成29年度あるいは平成30年度までということで地元の事業者と協議しているところを聞いております。事業者のほうでも、これからグループ補助金に申し込みたいという方もいれば、まだまちができていないので迷っていますというような方もいらっしゃる聞いています。そこを含めて平成29年

度、平成30年度で方向性というか、実際の移転のところを決めて、払い下げという形でやむを得ず仮設店舗に残る方もいらっしゃるかもしれませんが、そこまでの道筋をつけたいと各市町村のほうからは聞いております。

○高橋但馬委員長 ほかにございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○高橋但馬委員長 なければ、これをもって本日の調査を終了いたします。商工労働観光部の皆様は退席されて結構です。御苦労さまでした。

委員の皆様には、委員会調査について御相談がありますので、少々お待ち願います。

次に、委員会調査についてお諮りいたします。当委員会の9月の県外調査についてであります。お手元に配付しております平成28年度商工文教委員会調査計画（案）のとおり実施することとし、調査の詳細については当職に御一任願いたいと思います。これに御異議ありませんか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○高橋但馬委員長 御異議なしと認め、さよう決定いたしました。追って通知いたしますので、御参加願います。

以上をもって本日の日程は全部終了いたしました。本日はこれをもって散会いたします。