

第 35 回 秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成 30 年 3 月 16 日（金）

午前 10 時 00 分～12 時 00 分

場所：ルポールみずほ 3 階会議室

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 題

- (1) 秋田地方労働審議会最低工賃部会報告について
- (2) 秋田地方労働審議会労働災害防止部会報告について
- (3) 平成 30 年度秋田労働局行政運営方針（案）について
- (4) 雇用対策協定について
- (5) その他

4 閉 会

第35回秋田地方労働審議会

事務局

おはようございます。定刻少し前ではございますけれども、皆様お揃いでございますので開会させていただきます。

本日は、ご多忙中のところご出席くださりまして、誠にありがとうございます。

ただいまから、第35回秋田地方労働審議会を開会いたします。

開会に際しまして、本日の配付資料の確認をさせていただきたいと思っております。

本日の配付資料でございますけれども、お手元にダブルクリップで留めているものが資料でございます。ダブルクリップをはずしていただきまして、第35回秋田地方労働審議会次第、第9期委員名簿、事務局名簿、厚生労働省組織令等を一綴りにしたものを1組、説明資料No.1から4、補足資料として3種類準備をさせていただいております。1つが、「雇用対策における国と地方公共団体との連携について「一体的実施事業」」、2つ目が、「公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価の実施について」、3つ目の資料が、「資料No.3の一部の数値目標について」、以上が配付資料でございます。また、本日お手元の方に机上配付をさせていただいた参考資料がございます。「秋田いきいきワーク推進会議の成果物について」ということでバナーを記載しているものと、「秋田県内の働き方に関する課題と方向について」という資料でございます。よろしいでしょうか。以上が本日の審議会の資料でございます。

次に、本日の定足数の確認でございますが、公益代表委員3名、労働者代表委員4名、使用者代表委員4名が出席されています。公・労・使それぞれ3分の1以上の出席が得られましたので、地方労働審議会令第8条第1項により、本会議が成立しておりますことをご報告いたします。

本日、公益代表委員の赤坂委員、石沢委員、佐藤緑委員、労働者代表委員の伊藤委員、柴田委員、使用者代表委員の阿部委員、若泉委員は、都合により欠席されております。

それでは、開会にあたりまして松本労働局長よりごあいさつ申し上げます。

松本労働局長

秋田労働局長の松本でございます。

日ごろより労働局の運営につきましては、多大なるご理解・ご協力を賜りまして、この場をお借りしまして改めて感謝申し上げます。

本日、渡部会長はじめ委員の皆様におかれましては、ご多忙のところをこの第35回の

秋田地方労働審議会にご出席をいただき誠にありがとうございます。

本日の審議会では、最低工賃に関する専門部会の方から家内労働の最低工賃の改定に関する報告をしていただきまして、次に労働災害防止部会から第13次労働災害防止計画についての報告をいただき、さらに、当労働局の平成30年度の行政運用方針（案）についてご説明し、ご意見をいただく予定としております。

また、そのあとで、最近当労働局と秋田県をはじめ、県内地方公共団体いくつかと締結しております雇用対策協定についての報告も予定しております。11月に本年度第1回目の審議会を開催させていただきましたけれども、そのときと比べましても、1月の有効求人倍率は1.50倍と過去最高をさらに更新しております。業種・職種による差はありますけれども、人手不足感はますます強まっているという県内状況にあるところでございます。そういった中で、特に若者の県外就職などを通じた人口の社会減に対しては、秋田県などの地方公共団体と私ども労働局が雇用対策協定を締結して、それぞれの知恵と力を合わせて有効な対策を講じようと努力しているところでございます。

また、当労働局は、秋田いきいきワーク推進会議の事務局という形で、若者や女性・高齢者など、全ての方にとって働きやすい・働きがいのある職場づくりをテーマにした労働者・使用者の方に対する種々の調査活動ですとか、その結果の取りまとめなどを労使団体と有識者の方々と共に進めているところでございまして、本日もその成果物の一つである冊子を参考として配付させていただいております。

また、最近では労働行政分野の中でも、産業の労働生産性を高めるために、労働者のスキルアップをどうやって図っていくかということもかなり重要なものとして意識されるようになっておりまして、もともとそういった重要な職業能力開発の分野はあるわけですが、とりわけそのあたりも注目されるようになってきているかと思っております。その点での今後の進め方もこれからの課題になってくるかと思っております。本日もご説明させていただきます平成30年度の秋田労働局行政運営方針（案）は、これらの課題への対応を重点に作成しておりますけれども、皆様の忌憚のないご意見をいただくことによりまして、さらに的確な行政運営に努めてまいりますので、よろしくお願い申し上げます。

事務局

ここで今年度新任となられました委員で、本審議会から出席している委員をご紹介します。

公益代表委員の森和彦委員でございます。

森委員

森でございます。よろしく申し上げます。

事務局

それでは、これからの議事進行につきましては、渡部会長にお願いしたいと思っております。どうぞよろしくお願ひいたします。

渡部会長

渡部でございます。では、着座にて進めさせていただきます。

事務局からの報告のとおり、本審議会は成立しておりますので議事を始めたいと思ひます。

まず、本日の議事録署名委員を指名させていただきます。

本日の議事録署名委員を私の方から、労働者代表委員の佐藤成樹委員、使用者代表委員の廣嶋委員にお願いいたします。

本日の地方労働審議会の議事録につきましては、情報公開の対象となっておりますので、あらかじめご了承いただきますようお願いいたします。

それでは、議事に入らせていただきます。

本日の議題は（１）秋田地方労働審議会最低工賃部会報告について、（２）秋田地方労働審議会労働災害防止部会報告について、（３）平成30年度秋田労働局行政運営方針(案)について、（４）雇用対策協定について、（５）その他意見交換。以上となっております。

はじめに、議題（１）秋田地方労働審議会最低工賃部会報告についてでございます。

地方労働審議会令第6条第8項及び秋田地方労働審議会運営規定第10条第1項により、最低工賃専門部会がその所掌事項について議決したときは、当議決をもって審議会の議決とすることができることとされており、最低工賃部会の議決が本審議会の議決となります。秋田地方労働審議会最低工賃専門部会運営規定第4条に基づき、鈴木部会長代理から報告をお願いします。

鈴木部会長代理

会長が欠席ということなので、私の方からご報告いたします。

最低工賃専門部会についてご報告いたします。

平成29年度の秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正につきましては、本年1月22日に専門部会を開催し審議いたしました。その結果、資料No.1の1にあります秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の決定についてご報告のとおり、全会一

致により結審いたしました。

今回改正となります工賃については、この報告の別紙になりますが31行程全てについて1から2円引き上げるものとなっております。また秋田地方労働審議会運営規定第10条に基づきまして、同日付をもって会長名により局長に答申いたしました。

最低工賃専門部会からの報告は以上でございます。

渡部会長

ただいまの報告につきまして、ご質問等ございますでしょうか。よろしいですか。

【「なし」と呼ぶ者あり】

渡部会長

では、ご報告いただきました。ありがとうございます。

ご質問なければ次の議題に移りたいと思います。

次の議事は（2）秋田地方労働審議会労働災害防止部会報告についてでございます。

地方労働審議会令第6条第8項及び秋田地方労働審議会運営規定第10条第1項で、部会長が委員である部会が、その所掌事項について議決したときは、当議決をもって審議会の議決とすることができるとされており、労働災害防止部会の議決が本審議会の議決となります。

それでは、秋田地方労働審議会労働災害防止部会運営規定第4条に基づき、森部会長から報告をお願いいたします。

森部会長

労働災害防止部会において、部会長に選出された森でございます。私から3月8日に開催されました、労働災害防止部会の議決内容についてご報告申し上げます。

まず、本日配付資料の2番をご覧ください。

秋田労働局13次労働災害防止計画につきましては、部会の委員による協議を行いました。そこで、死亡災害撲滅対策及び健康確保対策などを推進する今後5年間の労働災害防止計画（案）を資料のとおりの内容で議決しております。

なお、計画の基準となる平成29年の労働災害発生件数は今年の4月に確定するために、現時点で労働災害防止計画（案）の具体的な目標値は未確定でございますが、計画（案）の中の目標の考え方により、のちほど行われる行政運営方針の説明の中で、暫定的な目標値の説明がなされることになっております。

また、今回秋田地方労働審議会労働災害防止部会の運営規定でございますが、これにつ

きましても、本日の配付資料についております厚生労働省組織令の中の最後のところにあります部会の運営規程についての改正が行われて、これに関しても議決が行われております。

以上、2点が今回の部会の議決内容でございます。これをご報告申し上げます。よろしく申し上げます。

渡部会長

ただいまの報告につきましての質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

【「なし」と呼ぶ者あり】

渡部会長

では、ご報告いただきました。ありがとうございます。

では、次の議事に移りたいと思います。

次の議事は（3）平成30年度秋田労働局行政運営方針（案）についてです。

では、事務局から説明をお願いいたします。

半田労働基準部長

労働局労働基準部の半田でございます。よろしくお願いをします。

私からは労働基準行政につきまして、お手元の資料NO. 3平成30年度秋田労働局行政運営方針（案）に沿って説明をさせていただきます。

最初に1ページ、適正な労働条件及び安全と健康の確保として重点施策大きく3点ございます。左上に記載をしております。

主な重点施策として、まず1点目は長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底、2点目は労働条件の確保・改善対策の推進、3点目は労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり。この3つを柱としております。

最初の柱でございます。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策の決定につきましてはまず本年度、平成29年度の取り組み実績をご覧いただきたいと思っております。真ん中ほどでございます。①として、36協定の届け時に特別条項付協定や限度時間の長い届け出について、時間外労働の削減の指導。また2点目として、特別条項付36協定届け出事業場の自主点検、監督指導により、月100時間を超える事業場数の割合の減少などを行っております。

右上のグラフをご参照願いたいと思っております。これは36協定の締結と月100時間超えの届け出割合の数値を示してございます。秋田県内での適用事業場数、直近の経済センサ

スでは約3万5,000社ございます。監督指導をはじめ、また労働団体・経済団体の皆様のご理解・ご協力によりまして、届け出割合は一貫して上がっております。また、特別条項付36協定の届け出のうち、月100時間を超えることが可能な届け出件数は相対的に減少しているものの、36協定そのものの届け出は約4割であり、36協定が必ずしも浸透していない状況が伺われます。

また戻っていただいて⑤として、過労死防止啓発月間の周知イベントとして、過労死防止シンポジウムを開催しております。これには、大手広告代理店過労自殺を担当された弁護士による講演、過重労働防止対策の取り組みを行っております大手小売店の担当者の事例発表などを行っております。

平成30年度は、これらを背景にいたしまして具体的な取り組みとして上の方に掲げております。まず1点目は、時間外労働が月80時間を超える労働者が相当数いて法違反がある企業につきましては、呼び出し指導や全社的な立ち入り調査を経て企業名を公表するとともに、是正のため組織的な対応を図ることにしております。また2点目として、過重労働による健康障害を防止するため、適正な労働時間管理、健康管理に関する窓口指導、また監督指導の徹底を行ったりしております。⑤として、過重労働による過労死等の労災請求が行われた事業場に対し監督指導を徹底し、限度基準を超える時間外労働が恒常的に行われることのないよう指導を行うこととしております。さらに、過重労働解消キャンペーンによりますセミナーなどのイベントを開催し、長時間労働の抑制、過重労働解消に向けた啓発を行っていくこととしております。

数値目標の関係でございます。これにつきましては、80時間を超える協定に対し、自主点検に回答しなかった事業場を順次指導することとしております。この目標の趣旨としましては、80時間を超え過重労働による健康障害の防止を図る観点から、適正な労働時間、健康管理を図るものでございます。2月末の時点で550の事業場から提出されております。このうち約1割で無回答となっております。

なお、この目標、3月末までに届け出をした事業場を対象としております。年度末これから届け出が多くなりますので、対象事業場数につきましては4月以降に掲げることにしております。

次に、資料の2ページをご覧くださいと思います。

重点施策の2点目、法定労働条件の確保・改善対策の推進としております。

まず、平成29年度の取り組み実績でございます。労働基準関係法令周知のための集団

指導の実施に力を注いでまいりました。労働法セミナーまた各署での集団指導、トラック運送業、介護事業所における労働条件確保対策としての集団指導を実施しております。

右のグラフは、一般労働条件にかかります個々の事業場への臨検監督また同種の業務を営む事業場を対象にしました集団指導と実施状況及び経済センサスを基にした周知状況の推移を示してございます。本年度は、臨検監督に注ぐ資源を集団指導にも反映したことから、周知率は上昇してございます。しかしながら平成28年度監督指導結果では、これら5月に発表しておりますけれど、監督指導した約2,000事業場のうち約1,500事業場約8割におきまして労働時間に関する事項、割増賃金に関する事項などの労働基準関係法令の違反による是正指導、また特に労働災害の発生の危険性が高い機械や設備等について使用停止処分を行っております。また、私どもの指導に、基準法はもとより安全衛生を含めてご理解を賜れなかった事業場につきましては、司法捜査を行い検察庁へ送致する司法処分を行っております。平成29年は労働基準法関係で3件、安衛法違法関係で8件、また今年に入りまして安衛法2件で送致をしております。また②として高校生への労働法制の周知のため、労働法の講話を11校で開催をしております。これら平成29年度の取り組み実績を基に平成30年度の取り組みとして、1つには、法定労働条件の確保として平成29年度に引き続き監督指導におけるきめ細かい監督指導、また解雇・賃金不払い等労働基準法令上問題のある申告事案につきましては、その早期解決のため優先的に迅速適正な対応を図り、重大または悪質事案には司法処分に付するなど、厳正に対応することにしております。

また、高校生を主体としました労働関係法令の講話を、秋田県等と連携をいたしまして継続的に行っていくこととしております。

さらに自動車運転者、介護労働者等の特定の労働分野で就労する労働者の労働条件の確保・改善を図るため、対象業種の特性に応じた集団指導、監督指導を行うこととしております。とりわけ社会福祉施設、介護業務に携わる労働者が急激に増加をしております。前回の経済センサスと比較いたしまして、全産業では労働人口が約3%減少している中、社会福祉施設に従事する方は約36%、約1万人増加をしております。今後、新規事業場の増加が見込まれますことから、これら業種を中心に対応することとしております。

資料の3ページをご覧くださいと思います。労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり、すなわち労働災害防止への取り組みであります。

右上に災害発生状況のグラフを参照願います。平成29年度速報値でありますけれども、

休業4日以上労働災害942人、前年同期比で3%の減少、また死亡災害は10名となっております。業種別では、運輸交通業、商業を中心に減少をしております。一方、建設業、特に土木工事業で18%、製造業のうち鉄鋼・非鉄金属製品製造業で19.4%の増加、死亡災害も1件発生しております。産業全体としては災害は減少傾向になっているものの、毎年増減を繰り返し減少が定着しておりません。また建設業・製造業等一部業種で増加傾向にありますことから、平成30年度の取り組みとしては、まず①として建設業における墜落・転落の際への防止として災害の約4割を占めます墜落・転落災害の防止のため、足場の組み立て等の作業にかかる点検、墜落防止措置の指導。②として製造業における施設、設備、機械等に起因する災害等の防止として、災害の約3割を占める、挟まれ、巻き込まれ、切れ・こすれ等の災害防止のため、災害が発生した機械の安全化の指導。また⑤として陸上貨物運送事業対策として荷役作業時の災害が6割、また墜落・転落災害が3割以上を占めますことから、荷役作業の安全対策ガイドラインの周知を図り、荷役作業時の災害減少を図ることとし、また荷主等への協力要請も行うことにしております。

資料の上部に重点業種の労働災害の数値目標を掲げております。死傷者数の増加が著しい業種また死亡災害など重篤度の高い業種を中止に減少を図ることにしております。第13次労働災害防止計画、13次防では、今後5年で5%以上の死傷災害を減少させることを目標にしております。この目標、先ほど部会長報告にもありましたけれども、平成29年の労働災害の確定件数を基準としております。件数が確定されます4月に、ここに記載しております速報値を基にしたものを改めて掲げることにしております。

資料めくっていただき4ページでございます。

次に、健康確保対策の推進として、職場におけるメンタルヘルス対策をはじめとした対応を行うことにしております。平成29年度の取り組みの実績として、ストレスチェック制度が平成27年12月に施行され、平成28年度実施率は、法定であります常時50人以上の労働者を使用する事業者で87.1%と一定程度取り組まれております。平成29年度は30人から49人の事業場にすそ野を広げ実施し、約6割で取り組まれております。これによりまして30人以上の事業場では、全体として7割を超える事業場が、何らかのメンタルヘルス対策を実施しております。これを受けまして平成30年度につきましては、この30人以上の事業場でのメンタルヘルスの実施割合を8割以上に引き上げるため、産業保健活動総合支援事業の周知、また連携によりまして小規模事業場での産業保健活動・メンタルヘルス対策を推進することにしております。

また④として、石綿健康障害防止予防対策についてでございます。建築物の解体作業や建築物に吹き付けられました石綿の損傷等によりまして、石綿ばく露防止対策につきまして、石綿障害予防規則に基づく効果的な監督指導を行うことにしております。

また⑤として、職場での受動喫煙防止対策、これを図るため喫煙室の設置・改修を行う中小事業主に対し助成を行うことにしております。禁煙・空間分煙等の事業場の実情に応じた受動喫煙防止対策を普及・促進させるため、集団指導によりまして職場での受動喫煙防止対策の必要性と助成金や委託事業の内容を周知・啓発し、事業場における取り組みのさらなる促進を図ることにしております。

平成30年度はこれら施策とともに、最低賃金制度の適切な運営、また労災保険給付の迅速かつ公正な処理の実施によりまして、労働基準行政を展開し、県内労働者の労働条件の確保・改善また安全で健康に働くことができる職場づくりにまい進したいと考えております。

私からは以上でございます。

森岡職業安定部長

では、続きまして求人・求職のマッチングと雇用対策について説明をさせていただきます。

続いて、同じ資料の5ページをご覧ください。主な重点施策として6項目を上げており、これらの項目に沿って説明いたします。

はじめに、1. ハローワークにおけるマッチング機能の充実についてです。資料の左下、平成29年度取り組み実績につきまして、常用就職件数、常用求人の充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数の実績は、いずれも記載のとおりでございます。求職者数の減少傾向が長期化していることなどから、常用就職件数と常用求人の充足件数につきましては、前年同期比マイナスとなっております。今年度は①の職業相談窓口への誘導の強化、求職者担当者制の活用などによる継続的・能動的な就職支援に取り組んだほか、②の求人開拓により求人の確保と求人企業に対する求人条件の緩和に向けましたアドバイス等の支援を行ったところです。資料の右下の括弧書き、今年度の取り組みの評価といたしまして、雇用保険受給者の早期再就職の件数につきましては、各種取り組みにより一定の成果が表れてきているとしています。また課題につきましては、①の求職者個々のニーズを踏まえたきめ細かな支援の強化を図る必要があること、③の福祉・建設・運輸など、一般的に人材不足の状況が顕著とされている業種を中心に、雇用のミスマッチが生じていることなどを

上げております。これらを踏まえた来年度の取り組み項目が資料の中段箱書きです。3項目上げております。1点目は、求職者に対する就職支援の強化です。引き続き求職者数の減少傾向が継続していることから、相談窓口への求職者の誘導に取り組むほか、求職者個人の就職活動の状況やニーズを踏まえた個別支援などにより、求職者支援の強化を図ることといたします。

次に、求人者に対する充足支援のさらなる強化でございます。求人企業に対し、求職者の目に留まる求人票の記入の仕方に関するアドバイスを行うなど、能動的、積極的な支援を実施いたします。

3点目として、人材確保対策の総合的な推進でございます。来年度からは、ハローワーク秋田に今年度までの福祉人材コーナーに替わりまして設置される人材確保対策コーナー、この活用を図っていきますほか、企業及び自治体等をはじめとする関係機関との連携による求人者・求職者向けセミナーや就職面接会の開催等により、とりわけ人材不足の状況が顕著な業種を主とした人材確保支援の充実強化を図ってまいります。

これら3項目の取り組みにより、資料右上に記載をしている常用就職件数2万630人以上の数値目標の達成を目指してまいります。

なお、この常用就職件数につきましては、ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の目標の一つとされているところです。本日の参考資料のうち、タイトルが「公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価」という資料をお配りしております。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価改善の取り組みにつきましては、平成26年6月に閣議決定をされました日本再興戦略改定2014におきまして、官・民共同による外部労働市場のマッチング機能の強化として平成27年度から実施されております。本審議会におきましてもその都度ご説明をさせていただいております。この取り組みは、大別いたしますと①のPDCAサイクルによる目標設定、②の総合評価の実施と公表、そして③の評価結果などに基づく全国的な業務改善の展開により行うものとされており、これらを一体的に行うことでハローワークの総合的なマッチング機能の強化を目指すこととされております。

評価を構成する指標につきましては、①の(1)主要指標、(2)補助資料、(3)重点指標などから構成されており、これらの実績をポイント化し評価を実施することとされております。

資料の3ページをご覧ください。本審議会のご報告につきましては、目標設定時点において、ハローワークごとの目標値や重点指標の選択項目などをご報告させていただくとともに、総合評価の決定後において各種取り組み結果や業務改善の実施状況を報告させていただくこととなります。平成30年度の目標設定につきましては、現在策定作業中でございます。また、今年度平成29年度の総合評価の決定につきましては年度終了後に出されますので、これらにつきましては、改めて委員の皆様へ報告をさせていただく予定でございますのでご承知おき願います。

5ページに今年度の目標値を掲載しております。平成29年度の目標値を掲載しております。さらにその次のページには、各ハローワーク別に主要指標に関する今年1月時点の実績を示しております。のちほどご覧いただければと思います。

では、かけ足で恐縮ですが、先ほどまでの資料NO. 3に戻らせていただきます。

6ページをご覧ください。2番目、若者の雇用対策の推進でございます。資料左下取り組み実績です。県などと連携をし、県内経済主要団体に対する学卒求人の早期提出並びに採用枠拡大要請を実施し、高卒求人数が前年同期比プラス497人となる4,274人となっております。また県内各地において、高校2、3年生を対象とした地元企業説明会を地域振興局や各市町村と連携して実施したところでございます。今春の新規高卒者の県内就職希望割合が、1月末現在で68.6%と前年同期比プラス2.5ポイントとなっております。さらに、県や関係機関と連携をしたAターン就職促進事業の取り組みなどにより、Aターン就職者数が1月末現在で926人となり、前年同期比プラス152人となっております。資料右下、取り組みの評価につきましては、各地域において関係機関との連携を図り、早期の求人提出並びに採用枠の拡大要請等に積極的に取り組んだ結果、前年同期比を上回る求人の確保につながったこと、地元企業の魅力発信や理解の促進を図った結果、新規高卒者の県内就職希望割合が前年同期を上回ったことなどを上げさせていただいております。また課題として、県内就職の促進に向けて生徒・学生等のニーズを意識した求人の確保が必要であること、生徒・学生に対する職業講話や県内企業の情報提供が県内就職の促進、早期離職の予防に資するよう、関係機関との連携した取り組みが引き続き必要であることなどを上げております。

これらを踏まえた来年度の取り組み項目が資料上段の箱書きです。大きく2点お示ししております。

まず1点目、雇用対策協定に基づく地方公共団体と連携をした県内就職割合向上のため

の取り組みとし、①から⑤までを列挙しております。雇用対策協定につきましては、本日の議題4において、後ほど説明をさせていただきますが、現在までに県、大館市、横手市、鹿角市の県内4自治体と労働局との間で締結をそれぞれしております。協定を締結していない県内他の基礎自治体とも、従来からの連携した取り組みによりまして①の経済団体などへの学卒求人への早期提出等の要請、②の地元企業の魅力を発信するための企業説明会の開催、⑤の秋田県が運用しております秋田県就活情報サイト「こっちゃけ」における掲載情報の充実や利用者拡大のための周知などを行うことにより、県内就職割合の向上を目指してまいります。

2点目として、新卒者の就職支援の強化、定着支援として、①から③までにより、これに取り組むものとしております。

なお、右上の来年度の数値目標である新規高卒者の県内就職割合、この具体的な数値につきましては、現在県議会で審議をされている、県の「第3期ふるさと秋田元気創造プラン」の目標値と同じものとする予定でありますことから、この元気創造プランが確定した段階で実数を示す予定とさせていただきます。

では、次の項目7ページでございます。障害者の活躍推進というタイトルです。左下、取り組み実績でございます。

- ① 中ほど以下に記載をさせていただきますとおり、昨年6月1日現在での実雇用率1.98%、達成企業の割合61.0%、達成企業数415企業と、いずれも前年度比でプラスとなりましたが、残念ながら法定雇用率2%には達しなかったという状況です。こうした中①の上に戻りますが、実雇用率の向上のため、現在3ブロックで合計4回の就職面接会を開催したほか、秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームの決定を踏まえ、県、労働局、各ハローワークの連携による経済団体への障害者雇用拡大要請を実施いたしました。②については、精神障害者雇用トータルサポーターによる、就職から職場定着までのきめ細かな支援を関係機関と連携し実施したことにより、紹介就職件数、支援件数がいずれも前年度比でプラスとなったこと、③では昨年9月より新たに開始をいたしました精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の実施状況について記載をしております。資料の右側、取り組みの評価につきましては、民間の実雇用率が11年ぶりに全国平均を上回ったこと、精神障害者の雇用者数が前年同比よりも増加をしたことなどを上げております。

課題としては、①の実雇用率が法定雇用率には達せず、本年4月からの精神障害者の法

定雇用率参入に伴う法定雇用率の引き上げに向けた対応が必要であること、②の障害者種別に応じた支援体制のさらなる充実・強化などについて上げております。

これらを踏まえた来年度の取り組み項目が上段の箱書きとなります。大きく2点実施しております。

まず1点目は、4月からの法定雇用率引き上げとこれに伴う障害者雇用義務の拡大に対応した指導の強化として、とりわけ雇用している障害者が1人もいない企業を中心とした障害者雇用率未達成の民間企業などに対する訪問指導を徹底いたします。

2点目は、多様な障害特性に応じたきめ細やかな支援策の充実として、とりわけ①の精神障害者につきましては、県内8カ所にあります障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター、各医療機関などの関係機関との連携を強化し、就労支援のさらなる促進を図るほか、職場定着の促進に向けました各種の取り組みによりまして、各職場における精神・発達障害者を支援する環境づくりの推進を図りたいと考えております。

これら2つの項目の取り組みにより、右上にございます障害者雇用率の達成企業割合57%以上を目指して平成30年度取り組んでまいります。

では、次の項目8ページでございます。高年齢者雇用対策の推進でございます。

左下、取り組み実績につきまして、高年齢者雇用状況報告の対象外である従業員30人以下規模の企業のうち、25人以上規模の400社に対しまして、この高年齢者雇用状況報告書の提出を依頼し、各社における高年齢者雇用確保措置の導入状況の把握に努めたほか、30人以下規模の企業を対象とした改正高年齢者雇用安定法の実務セミナーを県内2カ所で開催をいたしました。従業員31人以上の企業において、希望者全員が65歳以上まで働ける割合及び70歳以上まで働ける企業割合はそれぞれ記載のとおりでございます。ちなみに、70歳以上まで働ける企業割合33.7%は、4年連続で全国トップの割合となりました。また、65歳以上の雇用保険受給者に対する窓口相談の充実を図ったことなどを上げております。

資料の右側、取り組みの評価としましては、②の65歳以上の就職件数が対前年比13.0%増で推移していることなどを上げております。

また課題として、現在の人手不足状況の中で、とりわけ65歳以上の高年齢者の就業率をさらに高めていく必要があることなどを上げております。

これらを踏まえた来年度の取り組み項目が、資料上段の箱書きです。大きく3点記しております。

まず1点目として、企業における高年齢者の定年延長、継続雇用の促進として引き続き高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対する的確な助言、指導などを行ってまいります。

次に、高年齢者等の再就職の促進・援助として、高年齢者の就労経験や多様なニーズなどを踏まえた職業生活の再設計に関する支援とともに、求人企業に対しては高年齢者のニーズなどに適合する求人条件の各種提案等を掲げております。

3点目は、地域における就業機会の確保に向けた取り組みの充実として①現在大館市で行っております生涯現役促進地域連携事業、この取り組みを県内他の地域にも広め、これにより高年齢者の就業機会の確保、提供などに取り組んでまいります。

以上、これら3点の取り組みにより、右上の70歳以上まで働ける企業割合35%以上を目指してまいります。

では次の項目9ページになります。5番目として非正規雇用労働者等の雇用対策の推進です。

左下、取り組み実績でございます。正規雇用転換などの際に活用されますキャリアアップ助成金の支給決定の件数並びにフリーター等の正規雇用化実績につきましては、それぞれ記載のとおりです。また(2)の地方公共団体と連携した雇用対策の実施について①に女性活躍の推進、②に生活保護受給者等生活困窮者の就労支援の取り組み実績についてそれぞれ上げております。このうち、②の就労支援にあたりましては、地方公共団体と連携をした就労支援を行っており、後ほど説明をさせていただく雇用対策協定に基づく連携のほか、自治体の建物内にハローワークの担当者が常駐する窓口を設置し、就労支援を行う事業を県内2か所、具体的には秋田市と大館市でそれぞれ実施をしております。

本日お配りいたしました配付資料のうち、国と地方公共団体との連携について「一体的実施事業」という資料をお手元にご用意ください。この一体的実施事業の資料をお開きください。開いていただいて左になります。

最初に、秋田市とハローワーク秋田の一体的就労支援の実施に関する資料をおつけしております。こちらが、平成28年11月より秋田市役所内に常設窓口を設置し、生活保護受給者、児童扶養手当受給者、これらの方々などを主な対象として、その就労による自立促進を目指した秋田市と秋田労働局、ハローワーク秋田の一体的就労支援サービスを行っているところでございます。就労による自立、職場への定着に向けた支援サービスの流れは、資料に記載のとおりでございます。また実績につきましては、下の箱書きに今年度と

昨年度のものをそれぞれ記しておりますので、のちほどご覧をいただければと思います。

かけ足で恐縮です。次のページでございます。次のページは、大館市とハローワーク大館の一体的就労支援の実施に関する資料となっております。こちらにつきましては、ただいま説明をいたしました生活保護受給者等に支援対象者を限定している秋田市とは異なり、若者、女性、高年齢者等を含めた多様な方々への支援を昨年4月から実施しているところでございます。この資料の裏面に大館市役所内の常設窓口における実績を記しております。後ほどご覧をいただければと思います。

では、先ほどまでの資料No.3に戻らせていただきます。9ページをお開きください。

下の中央の箱書きの部分でございます。取り組みの評価でございます。②の生活困窮者等に対する就労促進など、地域における雇用対策に関する課題に対処するため、自治体と連携した取り組みを行ったことなどを上げております。また、課題としては、①のキャリアアップ助成金の活用による正規雇用化や、人材育成の推進に関する中小零細企業へのさらなる周知等の必要についてそれぞれ上げております。これらを踏まえた来年度の取り組み項目が資料上段の箱書きとなります。3点お示ししております。

まず1点目として、フリーター等非正規雇用労働者の正社員転換についてです。②の非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取り組みを促進するため、キャリアアップ助成金の積極的な活用に取り組んでまいります。

次に、多様な女性活躍の推進として、②の子育て等により離職された女性の再就職支援のため関係機関と連携をし、ハローワーク秋田、ハローワーク横手にそれぞれ設置しているマザーズコーナーの利用促進等を図ってまいります。

3点目は、生活困窮者に対するハローワーク等の就労支援の推進として、自治体等の関係機関と連携をし、生活困窮者等の安定した就労に向けた支援に引き続き取り組んでまいります。

これら3項目の取り組みにより、右上のフリーター等の正規雇用化実績、この数値目標の達成を目指してまいります。

なお、この具体的な数値につきましては、こちらにも本日机上配付をさせていただきました資料No.3の別途資料の1枚紙資料でございます。タイトルが資料No.3の一部の数値目標についてというメモになりますが、こちらをご覧ください。

実はこの資料No.3の本体資料の作成がされたのち、厚生労働本省からの通知によりまして、下に記載をしている2つの項目、これらの数値目標が確定をいたしました。ただいま

ご説明をいたしましたフリーター等の正規雇用化就職実績3,057件以上、あと次の項目で説明をさせていただく公的訓練修了3カ月後の就職件数789人以上という形で決定をされましたので、補足資料の方でご報告をさせていただきます。

以上が項目5番目の説明になりまして、次が最後の項目10ページになります。6番目として、職業訓練を活かした就職支援、人材開発関係業務の推進でございます。資料の右下をご覧ください。

まず、公的職業訓練と呼ばれるものの体系図を記してございます。通称では、ハロートレーニングと呼んでおります公的職業訓練につきましては2種類ございます。まず1つ目が、主に雇用保険を受給されている方を対象とする離職者向けと、仕事をされている方を対象とする在職者向け、また主に高卒者を対象とする学卒者向けと、障害者の方向けの職業訓練である公共職業訓練、これが1種類目、もう一種類が雇用保険を受給されていない離職者、無業者向けの求職者支援訓練、これら2種類から構成されている職業訓練が公的職業訓練ハロートレーニングと呼んでいるものになります。これをちょっと頭の片隅に置いていただいたうえで、資料左下取り組み実績をご覧ください。

離職者向けの公共職業訓練の修了3カ月後の就職率等の実績につきましては、①から③までの記載のとおりでございます。具体的な取り組み内容として、④の求職者に対するハロートレーニングの積極的周知を図ったほか、訓練受講者に対しましては、訓練の実施機関とハローワークが連携をして、求人情報の提供や訓練受講期間中からの個別担当者制による就職支援の実施を行ったほか、企業側の職業訓練ニーズの把握のための⑤と、訓練受講者確保のための⑥の取り組みを全国初の取り組みとしてそれぞれ行ったところでございます。

取り組みの評価としては、②の事業所訪問や各種説明会の開催、関係機関との連携などにより、積極的なハロートレーニングの周知・広報が実施されたことなどを上げております。

また課題として、①のさらなる求人、求職者ニーズの把握により、地域ニーズに即した職業訓練コースの設定に引き続き努めていく必要があること、③の企業の生産性向上のための在職者向け訓練等の周知をより図る必要があることなどを上げております。

これらを踏まえた来年度の取り組み方針が、資料上段の箱書きです。大きく3点お示ししております。

まず1点目。地域ニーズに即した公的職業訓練の展開として、地域における求人、求職

者の動向や訓練ニーズを的確に把握し、公的職業訓練に関する総合的な計画を県と連携をして策定するほか、働き方改革実行計画に基づいた長期訓練や、リカレント教育の実施に向けました新たな訓練コースの策定等のための効果的な周知に努めてまいります。

次に、企業の人材開発への支援につきまして、企業の人材育成と労働者のキャリア形成の促進並びに事業の生産性向上に資する人材開発支援助成金等の活用について効果的な周知等行っていくほか、中小企業の労働生産性向上のための人材育成を支援するため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携をし、生産性向上、人材育成センターにおける職業訓練、具体的には在職者訓練等の活用に向けた周知に努めてまいります。

3点目は、適切な受講あっせんとして訓練修了者、修了予定者に対する就職支援の強化として、②の訓練受講中からの個別担当者制によるきめ細かな就職支援を引き続き行ってまいります。

これら3点の取り組みにより、右上の公的訓練修了3か月後の就職件数、先ほど申し上げました数値目標789人以上、この達成に向けて取り組んでまいります。

私からの説明は以上でございます。

鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木でございます。

引き続きまして同じ資料の11ページ目から説明させていただきます。

「誰にとっても『働きやすい・働きがいのある』職場づくり」をテーマといたしまして、主な重点施策として5項目挙げてございます。

まず、重点施策の1点目は、秋田いきいきワーク推進会議の取り組み、同一労働同一賃金に関する法制度の周知等についてご説明いたします。

当局が事務局となって開催しております秋田いきいきワーク推進会議の取り組み状況につきましては、左下の取り組み実績①に記載がありますとおり、まず平成28年度に行ったアンケート調査結果をまとめた「秋田県内の労働実態に関する調査報告書」に続きまして、今年度は個々の企業における取り組み実態や課題方向性を、より掘り下げて把握するために企業ヒアリング調査を実施し、「秋田県内の労働実態に関する調査報告書Ⅱ」としてとりまとめました。そして、これらの調査結果報告を踏まえ、秋田県内の関係団体や行政機関のみならず、広く事業主や労働者に働きやすい職場、働きがいのある職場づくりに関する共通認識を得ていただく一助といたしまして、本日お配りしております「秋田県内の『働き方』に関する課題と方向について」を作成し、ホームページへの公表を行ってお

ります。また、この取り組みを広く県民の皆様にご理解していただくため、2月に「秋田県内の働き方に関するシンポジウム」を開催いたしまして、働きやすい職場、働きがいのある職場づくりに向けた機運の醸成を図ったところでございます。

来年度の取り組みといたしましても、秋田いきいきワーク推進会議において取りまとめたこれら報告書や具体的な取り組み事例などについて、県内の事業主それから労働者に対し、あらゆる機会を通じて広く周知を行いまして、「働きやすい・働きがいのある職場づくり」の推進を図ってまいります。

そして来年度の取り組み項目（2）と（4）ですが、4月以降に設置が予定されております「働き方改革推進支援センター」、これは、働き方改革の実行に向けて中小企業や小規模事業所を中心に、総合的な支援を行うために47都道府県に設置するものでございますけれども、この「働き方改革推進支援センター」を活用しながら、同一労働同一賃金に関する法制度の周知、非正規雇用労働者などの正社員転換・処遇改善を行うための支援を行ってまいります。

それから、取り組み項目の（3）のパートタイム労働法の対応につきましては、左下の取り組み実績③にございますけれども、短時間労働者の雇用管理の改善等を図るために事業主に対して実施しております法第18条に基づく報告徴収を1月末現在で114事業所に実施し、306件の助言指導を行っております。

来年度の取り組みといたしましては、パートタイム労働者の差別的取り扱いの禁止や均衡待遇及び正社員転換推進の措置にかかる指導に重点をおきまして、特にパートタイム労働者の割合が高い事業所に対する計画的な報告徴収を実施するなど、パートタイム労働法の確実な履行に向けた適切な指導を行ってまいります。

資料12ページをご覧ください。重点施策の2点目、女性の活躍推進等についてでございます。

まず、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・促進等についてでございます。女性が職場で能力を発揮し活躍できる社会を実現するため、女性活躍推進法に基づき自社の女性労働者の活躍推進に取り組むため、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられている301人以上企業の届出率は100%を維持しております。策定届出が努力義務となっております300人以下の企業におきましては、1月末現在で111社となっております。この策定・届出をした事業主のうち、女性活躍推進に関する状況が優良な事業主が受けることができる認定マークであります「えるぼし認定」については、秋田県に

においてはまだ認定された企業はない状況でございます。このため、来年度の取り組みとしましては、この認定制度について引き続き周知を行うとともに、きめ細やかな相談支援など認定申請に向けた取り組みを促進し、えるぼし認定企業数を1社以上確保するという数値目標を立てております。そして、取り組み2項目の(2)、中小企業における女性活躍推進の取り組みを促進するため、女性が活躍しやすい職場環境の整備に向け取り組む事業主や、その取り組みの結果、目標を達成した事業主に対して支給する助成金の活用ですとか、取り組みに関する好事例の情報提供などを通じて、企業の取り組みを支援いたします。

取り組み項目の(3)男女雇用機会均等法の履行確保についてです。

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについては、事業主の法知識不足によるケースが多いことから、計画的な企業訪問による報告徴収を実施することとし、法違反が認められる事業主に対して指導を行ってまいります。

続いて、同じページの重点施策の3点目、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進についてでございます。

まず(1)改正育児・介護休業法について、今年度の取り組み実績①にございますが、法第56条に基づく事業主に対する報告徴収を1月末現在で143事業所に実施し、制度の規定や運用に法違反等が認められた事業主に対する助言・指導を637件行っております。引き続き制度の周知徹底を図り、規定の整備を促すとともに、法が遵守されるよう指導を行ってまいります。

次に(2)次世代育成支援対策の推進についてでございます。

次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備などに取り組むにあたって、一般事業主行動計画の策定・届出が義務付けられている101人以上の企業の届出率は100%を維持しております。一定の要件を満たした企業が取得できる子育てサポート企業の認定マークであります「くるみん認定」につきましては、今年度の認定取得3企業という数値目標を達成しております。来年度におきましても、くるみん取得企業数3社以上を目標に掲げまして、認定の際のメリットを説明するなど認定申請に向けて積極的に働きかけを行ってまいります。

続いて、資料13ページをご覧ください。重点施策の4点目、総合労働相談及び総合的ハラスメント対策の実施についてでございます。

(1)妊娠・出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメント及び(2)の職場におけるセクシュアルハラスメント対策の推進につきましては、事業主の法知識が不十分であ

るという課題があることから、今後の取り組みといたしましては、このようなハラスメントを受けることがないよう就業環境の整備に向けて関係法令の周知徹底を図るとともに、当事者からの相談などにより法違反が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収を行うこととし、事後の適切な対応を指導してまいります。

掲載している円グラフは、労働局と労働基準監督署内に設置しております総合労働相談コーナーにおきまして、平成28年度に取り扱った相談件数のうち、労働基準法などの法違反にかかるものを除いた相談の項目別の状況でございます。項目別に計上しますと、合計で3,199件の相談がありました。そのうち、「いじめ・嫌がらせ」が756件で全体の23.6%、次いで「自己都合退職」が623件で19.5%、「解雇」が371件で11.6%などとなっております。特に「いじめ・嫌がらせ」については、ここ4年連続で一番多い相談項目となっております。パワーハラスメントにつきましては、右側の図にありますように6つの類型を典型例として整理されております。このような職場でのパワーハラスメントを予防するために、企業に対するパワーハラスメントの出前講座を、今年度では7件実施しておりますけれども、今後も引き続きポータルサイト「あかるい職場応援団」などの活用や企業における出前講座を実施いたしまして、職場でのパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図ってまいりたいと思います。

資料14ページをご覧ください。重点施策5点目、無期転換ルールや労働法制の周知・啓発等についてでございます。

有期雇用労働者の申し込みにより、有期労働契約から無期労働契約に転換する仕組みであります「無期転換ルール」の周知につきましては、216事業所への企業訪問をはじめ、各種説明会やワークショップの開催、労働基準監督署・ハローワークの窓口や県の広報誌を活用した周知、そして特別相談窓口の設置など、あらゆる機会を捉えて周知に努めているところでございます。しかしながら、無期転換申込権が本格的に発生する4月を目前に控えまして、制度の内容や企業内制度の整備の必要性についての認識が低く、準備が遅れている企業もまだ多くございます。また、無期転換ルールの適用を避ける目的での雇止め等の相談が増えることが懸念されているところでございます。引き続き混乱が起きないように企業訪問による周知はもとより、リーフレットの配布、無期転換ポータルサイトや無期転換ハンドブックの周知など、使用者に対する無期転換ルールの対応を促すとともに、労働者に対しても無期転換ルールの周知を図ってまいります。また、無期転換ルールの適用を避ける目的での雇止めの相談を把握した場合には文書により助言を行うなど、積極的

な啓発・指導を行うこととしております。

次に、（２）学生・生徒に対する労働法制の周知・啓発等についてですが、今年度の取り組み実績としましては左下②に記載されているとおり、高校１４校、大学、短大、専門学校等１３校に対して労働法制周知のための講義や出張相談を実施しております。引き続き、県教育庁との連携による就職準備セミナーの実施やハローワークの学卒ジョブサポーターも活用しつつ、大学等に訪問し、より多くの学生・生徒に対して労働基準法等の労働関係法令に関する周知・啓発を図ってまいります。

最後に（３）事業主に対する労働関係法令遵守の周知・啓発についてですけれども、依然として基本的な労働関係法令の不知による労使トラブルや法令違反があとを絶たない状況にあることから、今後につきましても「労働関係法令にかかるコンプライアンス・チェックテキスト」を作成し、各種講習会での配布や労働局ホームページへの掲載など、あらゆる機会を通じて周知を行いましてその活用を図っていきます。

以上が平成３０年度秋田労働局行政運営方針（案）の説明でございます。

渡部会長

それでは、ただ今事務局から説明がありました（３）平成３０年度秋田労働局行政運営方針（案）につきまして、ご意見・ご質問をいただきたいと思ひます。藤井委員、お願いいたします。

藤井委員

藤井です。お疲れ様でございます。

まずもって秋田労働局の皆さんにおかれましては、大変内容、またボリュームがたくさんある中で、きめ細かい取り組みをしていただきますこと、この場を借りて御礼申し上げたいと思ひますし、連合秋田といたしましても、様々な取り組みに協力をさせていただいてございます。引き続きよろしくお願ひ申し上げたいと思ひます。

ちょっと何点か感じたことを少しお話をして意見とさせていただきますと思ひます。

全般的にメンタルヘルスの関係でありますとか様々な目標値を設定いたしまして取り組んでいる状況でありますけれども、やはりこれを実現する際に、労使きっちりコミュニケーション取っていくという部分が１点目大事だと思ひています。加えまして、事業主の皆さんのこういったものを取り込む際に、とりわけ働き方改革関連でありますとか、こういったところにつきましては様々な助成金の制度がある、こういったものの周知が私ども労働者側から見ても少し足りていないのかなとちょっと実感しております。印刷物のこれ平

成29年度労働局さんがお作りになった資料でありますけれども、こういったもの、私も労働組合としても周知をし、労使で共用することによって様々な取り組みが進むのではないかとこのような観点を持ってございます。引き続きこういった助成金などについての周知について、ご尽力いただければありがたいと考えているところでございます。

私からは以上です。

渡部会長

それでは、事務局からただいまのご発言に関連いたしまして、何かございましたらお願いいたします。

鈴木雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の鈴木でございます。

助成金の周知等につきましては、引き続きまして各種説明会ですとか企業訪問、それからありとあらゆる機会を捉えて、そういった周知徹底を図ってまいりたいと思います。

渡部会長

森岡部長お願いいたします。

森岡職業安定部長

助成金の周知の部分では、今とりわけ人材不足が叫ばれている中で、各企業に対する企業訪問などを通じたそういった助成金にとどまらない各種行政支援メニューといったものはご提案していく必要があると思います。今雇用環境・均等室長からも話があったと思います助成金に限っての説明会の場を使って周知していくこと並びに労働局のホームページを有効に活用した形、あとは各種リーフレットが厚生労働本省の方から作成されて送られてきますので、各経済団体の皆様などに周知の要請を引き続き行わせていただいで、できるだけ多くの企業、とりわけ中小零細企業の皆様にも確実に情報が行き届くような形で広報については尽力してまいりたいと思います。

以上でございます。

渡部会長

藤井委員よろしいでしょうか。ほかに。局長お願いいたします。

松本労働局長

県の建設業関係でいろいろな施策をやっておられて、その中でも人材確保ということで、1年ほど前から人材確保育成センターを造って取り組まれているんですけれども、そちらと協力させていただいて、県が主催する建設業者に対する説明会で労働関係助成金の説明

をさせていただくとか、そういういろんな業種別の場にも意図的に出させていただいて、労働関係の施策の説明をしていきたいと思っていますので、そのあたり補足させていただきます。

渡部会長

ありがとうございます。ほかにございませんでしょうか。

ただいま藤井委員から、働き方改革という今年度政府でも旗は振ったものの、具体的な政策はあまり記されていないという中で、例えば先ほど安定部長から説明ありました本日の資料3の10ページのように、この全国初の取り組みというのがございます。働き方改革といわれましても、首都圏と秋田では、その地域の中での働き方というのはおのずと違って来るような気もいたしますけれども、そのようなことも踏まえて、非常に初ということでモデル的になろうかと思われましても、このようなことに関連してのご質問等によろしいです。何かございませんでしょうか。お願いします。

森岡職業安定部長

今のお話を担当の室長の方から、もう少し細かめに説明をさせていただきます。

渡部会長

では、お願いいたします。

大野訓練室長

訓練室の大野でございます。私から今3つの全国初の取り組みをしたうちの1つの周知・広報、ハロートレーニングのリーフレットを活用した周知方法ということで、皆さんの方にお配りいたします。

まずこのリーフレットについては部長から話がありましてとおり、求職者が非常に毎年1割減ぐらいでハローワークに来なくなっていると、あるいはそれに伴って職業訓練をする離職者も大変減っているということで、このチラシを今年度10月とそれから1月に2種類作りまして、合計1万千枚ほど作っております。今までは公共的な施設の方に配っていたんですけれども、それだとなかなか効果が薄いということで、今回初めて商業施設と娯楽施設ということで、特に若者とそれから女性が集まりやすいということで、カラオケボックスとかそういったところにもこれを配置したということになっております。

この表紙の裏の方に、特に平成30年度から長期高度人材育成コースというものとリカレント教育というのをまず宣伝をしようということで、この右下の方に、このチラシをご持参の方は、就職に役立つキャリアコンサルティングをご案内いたしますと記載しております。

ます。これはハローワーク窓口に持ってきた方については、無料なんですけれども、このキャリアコンをやってジョブカードを作って、それから職業訓練施設の方に推薦するというふうな形の取り組みをやっております。1万7千枚を配布して、何とかあわせて55、6名の方がこれを持参のうえ、各訓練の方に向かっているというものが一つでございます。

あと、もう一種類については、ハローワークと訓練施設の同行訪問ということで、事業主様の方に、窓口でなかなか聞けないお話を、特に訓練については訓練施設、県の技術専門校とかあるいはポリテクセンターとか、そういったところの職員と一緒にいくことによって、事業主さんからこういった資格がある方とかこういった人がほしいというお話を聞いたうえで、それに関する助言とかあるいはハローワークとそれからポリテク等で持っているいろんな助成支援制度等、助言指導するということも含めまして、今回61カ所全県で回っております。その中で、例えば新しい訓練コースということで、ドローンとかあと3DCADとか、そういった新しい訓練コースをできないかといったような言葉をいただいておりますので、そういったものが全国で初めて訓練機関とハローワーク職員が同行訪問したということです。

あと最後の県と合同開催の教育機関と訓練機関の合同説明会については、これも平成30年度から長期間の訓練、2年コースあるいは4年の通信教育をやるといったような新しいコースが今度できてまいりますので、そういった訓練をやりませんかということで、大学・短大それから専門学校、訓練機関を集めまして、こちらの方も36機関に説明をして、今回のチラシにあります長期の方も4コースになったということで、去年までは保育士と介護福祉士だったんですが、それにプラスして栄養士と調理師の資格のコースも設けたというふうな成果となっております。

私からは以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。ただいまの説明と、それからこのチラシにつきまして、何かご質問等ございますでしょうか。境田委員、何かございますでしょうか。

境田委員

残念ながら私初めてこのチラシを見たのですが、ちょっとこのハローワークにおけるマッチング機能の充実の部分に関して感じたことなのですが、当社でも人を募集すると、最初のころというのは何人かはいらっしゃるんですがそれがだんだんと減ってきて、また出すという繰り返しを続けていく中で、ハローワークさんの方から少し求人条件を緩和しま

せんかというお声がかかったり、そういったマッチングがなかなかうまくいかないというのが現状で、と言いますのも、例えばなんです、営業配達というものをやっている中で人が足りないとなると、今度配達の部分だけを委託しませんかという会社が出てきたり、なかなか人が、若手が、営業もやって配達もやってという中で定着しないというのが出てきた中で、ハローワークだけではなく、違う求人媒体で募集を出した際の募集人員の方が実際多かったり、人の紹介で入ってきた人の方が定着率が高かったりというような状況で、だんだんハローワークさんから遠くなっていく場合というのもあります。ハローワークさんである理由というのが何なのかというところまで実際使用者としては今思っている状況でありまして、その中でこういった資格を取れて、その状況で就職をできるというのが今もハローワークであるという理由になってくるのかなとは思っていますので、そういった部分というのも少し周知プラス求人を出す方にもこのようなことをやっていて、ハローワークを使う理由というのを訴えていく必要があるのかなということを感じました。

以上です。

渡部会長

ありがとうございます。求人を出す側の実態につきまして、貴重なご報告ありがとうございます。何かただいまの境田委員のご発言に関連しましてありますか。安定部長お願いいたします。

森岡職業安定部長

貴重なご意見どうもありがとうございます。ハローワークを使っていただく理由、非常に我々も頭を悩ませてはいるんですけども、一言でいうならばやっぱり雇用対策を総合的にやらせていただいている最前線の窓口、これがハローワークだというふうに思っているところです。

現在、求人企業さんから多くの求人をいただいております。これが今の有効求人倍率の高水準になっていることの理由だと思っています。ただそれは、求職者の目からすれば、一見選択肢が多くて非常にメリットとして捉えられる向きもあるんですけども、中身のところを見ると実はなかなか採用、充足に至らないケースもあるのではないかと思います。そういった中で、最初いただいた求人からそのご紹介の状況をつぶさに見て、今お話しがあったような条件の緩和指導とかもさせていただいているところでもあります。そういったときに、先ほど連合の藤井委員の方からもお話ありました助成金の各種制度のご案内ですとか、企業側に対してなかなか第一希望の方が集まらなくても、ちょっと助成金を使って、

例えばトライアル雇用制度といったものもあります。また、就職困難者の方を雇っていただいた場合には、各種助成金といったものもあります。そういった中で、できるだけ就職の間口を、条件緩和のみならず広くとっていただくための各種行政のメニューのご案内をするといったことが、まずハローワークとしてやっていかなければいけないことだと思っていますし、さらには就職後も、特に若い方ですとか精神障害をお持ちの方というのも一般的に早期離職の割合が高いとされている層に対して、企業側の支援としての定着支援をハローワークの施策として今行わせていただいております。当然各機関との連携のうえでやらせていただいているんですけれども、そういった一体的な雇用対策におけるサービスに引き続きハローワークは取り組む必要があると思っていますし、そこが民間さんとの大きな違いになるというふうに思っておりますので、そういった観点で秋田のハローワークの行政運営をしてまいりたいというふうに思っています。

以上でございます。

渡部会長

はい、ありがとうございます。ほかにございませんでしょうか。佐藤成樹委員お願いします。

佐藤（成樹）委員

佐藤でございます。よろしくお願いたします。

11ページのところですけれども、こちら平成29年度の取り組み実績ということで、2月に開催されました秋田県内の働き方に関するシンポジウムということで、こちらの方に私も参加させていただいております。こちら大変内容の濃い素晴らしいシンポジウムであったと思っていますんですけれども、県内の働き方改革というのはまだまだ途に就いたばかりということで、やはりこのような働き方改革に資するような取り組みを継続していく立場からもシンポジウム、こういうふうなものを定期的で開催していただければなと思った次第であります。今後の見通し含めてお答えいただければと思います。よろしくお願いたします。

以上です。

渡部会長

では、事務局でお願いいたします。

鈴木雇用環境・均等室長

ご意見、そういったご要望を踏まえて、これからも運営させていただきたいと思っております。

渡部会長

では、澤田委員お願いいたします。

澤田委員

私から一点。先ほど境田委員がおっしゃられたことと同感でありまして、なかなか企業としてもハローワークだけだと充足できないということで、いろんなネットもあるらしいんですけども、そっちにした方が応募者が多いという現実もあるようですので、ぜひそうしたことを総合的な対策として考えていただきたいなと思います。あと、もう一点は関連しますけれども、ハローワークに行き行って担当者の方に非常に丁寧に紹介していただいたという話も一方ありますので、ぜひそういうことを周知して、使いやすいということに波及していただければというふうに思います。

もう一点は、若者の雇用対策の中で、3年以内学卒者で3割、高卒者で約4割の方が離職されるという現実があるなかで、新卒者の内定状況はいいんでしょうけれども、できるだけ離職しないという対策もそうでしょうけれども、そのあとの対策をどうしていくのかということとか、ちょっとこれは常態的にそういうパーセントが続いていると思いますので、ぜひそうした対策についてもありましたら紹介していただければと思います。

以上です。

渡部会長

では事務局の方からお願いいたします。

森岡職業安定部長

まず一点目のことにつきましては、貴重なご意見をありがとうございます。先ほど申し上げましたが、ハローワークにおいて、雇用対策の総合サービスをいかに展開できるか意識して、取り組ませていただきたいというふうに思っています。

二点目の若者の部分で、具体的に何を職場でそしてハローワークでやっているかと申しますと、各ハローワークに学卒ジョブサポーターというスタッフがおります。新規学卒の方が仕事をされはじめて、早期退職に至る理由というのは当然様々あると思いますけれども、安易な当然早期離職そのものが職業経験の蓄積であるとか、労働者本人の職業能力の向上を阻害していくものであるといったことも、当然辞める前に若い人にお話しをしなければならぬと思っています。ハローワークは一般的には仕事を辞めて、仕事に就くときに何かいい仕事がないかと探しに来る窓口というイメージをほとんどの方が持っていると思いますが、こういった今申し上げた学卒ジョブサポーターが、特に高校生の場合は各学

校ですとか、あるいは大学のキャンパスの方に出向かせていただいて、就業前からいろんな相談を受けているんですけども、そういった辞める前にまず1回ちょっとハローワークに、私のところに相談に来てねというお願いを必ずしてもらっています。そういうことが直接的にどこまで抑止につながるのかというところがなかなか難しい部分ではあるんですけども、要は早期離職をなんでしなければいけないのか、そのときになかなか相談ができる窓口がないので、ハローワークのこの学卒ジョブサポーターというものが就職後においてもきちっと相談に乗らせていただくこと。まずそういった相談の窓口があるということを生徒・学生さんの方にアピールするように今努めております。

これらが当然早期離職の一定の抑止につながっていくことを期待してやっていきたいと思っておりますし、当然企業側に対するケアも、定着支援として必要でございます。この学卒ジョブサポーターは学生・生徒のみならず、企業の担当者の方に対しても相談ですとか支援をさせていただくということになっています。企業を直接訪問して、大体若い方ですと半年ぐらい、就職生活が始まってからどんな感じですかという形で各企業さんにすべてではないんですけどもお邪魔をさせていただいて、また本人の希望あるいは会社の了承を得られれば、直接労働者の方にも企業訪問の際にお話・ご相談を承ったりするような具体的支援を行っておりますので、こういったものを引き続き定着支援のサービスとして努めていきたいというふうに考えているところです。

以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。澤田委員、よろしいでしょうか。

澤田委員

はい。

渡部会長

はい、鈴木委員お願いいたします。

鈴木委員

この運営方針の6ページのAターン就職者数というのが前年同期比プラス150人、1,000人近い数の方が帰っていらっしゃるということです。極めてすごいことだと思っています。何か大きな要因があったのか、あるいは施策としてこういうことをやったからこうなったのか。というのは、これこのまま増え続けてくれれば、かなり有力な人口減対策になるんじゃないかという気もするので、そこらへんをもう少し説明していただかせ

んでしょうか。

それともう一点、国の働き方改革がよくわからない現状なので、もし労働局さんの方で、国サイドから具体的にこのように考えているということをお持ちであれば、説明していただければありがたいと思います。

渡部会長

二点です。まずAターン就職の方からお願いいたします。

森岡職業安定部長

まずAターンにつきましては、これは平成3年度から県とともに連携をするというようなことで行っております。このあと説明をさせていただく雇用対策協定というものを昨年の2月に県と交わさせていただいて、かなり担当者レベルでもいろんな作業部会を通じた国・労働局の思いと県の雇用対策の思いをすり合わせて行っているところです。全般的に、Aターン就職促進事業で新しい何かを始めたというのは特にはございません、正直なところ、今までどおりAターン就職促進事業、そういうものを知っていただくために登録者を確保するだとか、あるいは一つ言えば、昨年の秋に秋田県の就活情報サイト「こっちゃけ」の内容を少しリバイスしております。こういったこともひとつからんできているのかなというふうに思いますし、「こっちゃけ」に掲載されている企業さんをもうちょっと増やしていくといった取り組みの中で、ハローワークの求人「こっちゃけ」に掲載されている企業さんを「こっちゃけ掲載企業」という形で各種の情報をアピールすると、要はハローワークの求人票で見られない情報については、「こっちゃけ」のサイトで見てくださいと、そういった取り組みは今年度からはじめていますので、こういったことが一つひとつの積み重ねでプラスの数字を出しているのかなと思います。あとはやはり秋田県以外の東京方面で合同就職面接会、企業説明会をしております。そういう場にも数多くの来場者の方がお越しいただいているので、そういった周知も進めていきながら、引き続きAターン就職に取り組んでいきたいというふうに思っているところです。

以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。では、働き方改革の方をお願いいたします。

松本局長

今資料をお配りした「中小企業・小規模事業者等に関する働き方改革推進事業」に関してですが、これは新規の事業としてほぼ具体的に予定がはっきりしておりますが、それ以

外の点に関しましては、今ご説明したとおり来年度新規にこれという話はありません。ということでよろしいでしょうか。それでは、この新しい事業について説明をさせていただきます。

鈴木雇用環境・均等室長

ただいま資料を机上配付させていただきました。こちらは4月から設置を予定しております「働き方改革推進支援センター」というものでございまして、先ほどの運営方針の中でもちょっと説明させていただいたんですけれども、主に中小企業ですとか小規模事業所を中心に総合的な支援を行うということで、ここにございますとおり具体的な事業内容ですとか書いてございますけれども、こういった「働き方改革推進支援センター」と私どもが連携して、今後働き方改革といったものを丁寧に説明していくというところでございます。

事業の内容としましては、ここにありますとおり、労務管理や企業経営等の専門家が労務管理に関する一般的な相談受付を行ったり、企業の個別訪問によるコンサルティングを行ったり、また、商工会議所、商工会、中央会等と連携いたしまして、セミナーですとか出張相談会を開催しながら、働き方改革の内容について支援していくというようなことになってございます。

渡部会長

鈴木委員、追加のご質問ありますか。

鈴木委員

センターはどこにつくるのですか。労働局の中に事務局かなにかつくるのですか。

鈴木雇用環境・均等室長

委託事業で実施します。

鈴木委員

委託ですか。わかりました。

それと、私の同期なんかだとやっぱり東京にずっと働いていて、話をしていくと帰りたいたいという人が結構いるんです。もう生活時間がもう東京圏にあるものですから帰りようがない。もう家もなくなってしまってという人が結構いるので、その中でも思い切って帰ってくる人も私の身の回りではいますので、掘り起こせばまだAターンIターンいろんな格好があるんだろうと思いますので、引き続きよろしくどうかお願いいたします。

以上です。

渡部会長

ただいまのご意見につきまして、何かございますか。森岡部長お願いします。

森岡職業安定部長

どうも貴重なご意見ありがとうございます。やはり今ご指摘にありましたとおり、かなり多くの方が意外というんじゃないかと思えます。そういった中で、やはり移住を考えていただく際には、やっぱり職の問題というのは非常に大きい問題というのが一般的に言われていることですので、そのあたりは常に意識をして、引き続き県あるいは関係機関、ふるさと定住機構をはじめとする関係機関と連携をして、積極的に取り組んでいきたいと思っています。

ちょっと長くなって申し訳ないのですが、ハローワークが今やらなければいけないことは、やっぱり県内企業における必要十分な就業者数の確保、これをいかに図っていくか、そういったときに、求職者のパイを増やすための就業意欲を高めなければならない人に対するアプローチ、就業意欲が高まった人に対してはきめ細かな就労支援、そして就業をされた方に対しては、先ほど精神障害者の例で申しましたけれども、そういった早期離職の割合が一般的に高いとされる層を主とした職場定着の支援、この3つをハローワーク、労働局が引き受けていく必要があるというふうに思っています。その中で、就業者を掘り起こす、求職者を掘り起こすために、Aターン就職を1つのメニューとして引き続き取り組んでいきたいと思っています。

以上です。

渡部会長

はい、ありがとうございます。

先ほどから、ハローワークで例えば企業側へのケアということも出てきておりますけれども、特に新規採用またAターン採用の企業側ということで、例えば廣嶋委員、何かございませんでしょうか。

廣嶋委員

高齢者雇用の件、よろしいでしょうか。

渡部会長

はい、お願いいたします。

廣嶋委員

今私どもの会社では、60歳以上65歳までなんですけれども、希望者に対しては嘱託

での再雇用というふうな形でやっているんですけども、現状2か月に1回手続きが必要なんですね。これは非常に煩雑でございまして、近年非常に高齢者も増えている関係上非常に作業が多くなってきてしまっている。これをもう少し簡略化できないかというふうに思っております、例えば最終的には辞めるときにきちっと手続きをすとか、例えばあれなんですけども、いずれ2か月に1回になるとちょっと作業量として担当者が大変かなというふうに最近見ておまして、この辺何とかならないものだろうかというふうに思っております。

渡部会長

安定部長お願いいたします。

森岡職業安定部長

今のお話だと、高年齢雇用継続の届け出でしょうか。

廣嶋委員

ええ、そうです。

森岡職業安定部長

ちょっと担当課長の方から説明させていただきます。

金澤職業安定課長

職業安定課長の金澤と申します。ただいまのご質問につきまして、できる限りお答えしたいと思っております。

高年齢雇用継続給付につきましては、60歳になった時点での給与の部分、これが継続雇用の形で雇用形態が変わったりして低下した時に、その部分を私どもハローワークの方で補填をさせていただくという給付でございまして、財源が皆さまからいただいた雇用保険料ということもございまして、内容について、育児休業、介護休業、高年齢雇用継続給付という様々な制度がございまして、そういったものには審査もございまして、その部分につきましては、なるべく簡略化しながら進めてくださいといった国の考え方もございまして、ただいま順次整備しておるところではございまして、特に今私どもで進めておりますのが電子申請という形がございまして、税務署さんなんかもそうでございまして、電子申請という部分で、毎回たぶん同じような金額で高年齢継続給付の場合は申請がなされるということでございまして、こういったものの事業主さんに対する周知の部分について、私ども今不足しておるかなということで大変反省してございまして、電子申請につきまして事業主団体それから事業主さんの方に周知を図って、できる限り事業主さんの負担を軽減

してもらいたいというふうに考えてございます。

渡部会長

よろしいでしょうか。

廣嶋委員

ありがとうございます。

渡部会長

非常に貴重な事業主側の実態ということで、質疑としては小宅委員、何かございませんでしょうか。

小宅委員

特別意見とかじゃないんですけれども、企業側の採用する側としてちょっと感じることもなんですけれどもね。今うちの会社ではパート社員を募集しているんですけれども、ハローワークに出して多少の紹介はあるんですけれども、一般的ないわゆる目に見える仕事ってありますよね。スーパーのレジだとか、ああいうのはどんな仕事かなと見てすぐわかるんですけれども、我々の会社というのは、選別後の製造をしているんですけれども、まずそれを見て仕事の内容を書いても、ほとんど何をやるのか理解できないと思うんですよ。だからまず来ない。いっぺん来てこんなことですよと、実際仕事をしている人を見せれば、ああ、できそうですねとなるんですけれども、その辺を求人票の小さいスペースに書くのは極めて困難だなと思っています。それで意外と来るのは、社員の口コミが多いんですね。自分の友達が仕事を探しているとか。それが社員は仕事内容をわかっていますから、できるということで紹介が多いんですけれども。その辺がちょっと悩ましいところかなと感想なんですけれども。

あと、女性のパートを募集して感じたんですけれども、女性の方の場合結構いろんな制約があって、子どもが小さいからその時間には来られないとか、あと帰りはこの時間に帰らないといけないとか、あるいは年収制限これが結構あって、1日何時間で週何日までしか来られませんとかそういうのがあってなかなか難しかったんですけれども、その採用条件緩和して、時間を変えたり出勤数を変えたりしてやったら、割とまた来るようになったというような感じで、いろいろ臨機応変にやればそれなりには来るもんだなという感想ですけれども感じました。

渡部会長

貴重なご意見ありがとうございます。特にその年収制限のところは悩ましいものがある

ると思いますけれども。何かございますか。では、安定部長お願いいたします。

森岡職業安定部長

どうも貴重なご意見どうもありがとうございます。

まず1点目の部分なんですけれども、なかなかやはり求人票の仕事の内容あるいは会社様の事業の内容欄が限られておりますので、そこでやっぱり全ての情報を伝えきことは難しいと思っております。先ほど申し上げました県が運営しております「こっちゃけ」というサイト、ここで企業の説明・紹介をやってくれるサイトではあるんですけれども、そこにハローワークの求人票とリンクをはることも大事ですし、また一番は、今各ハローワークでミニ面接会あるいは企業説明会といったものも順次開催をしております。そういった場面にもし時間とか大丈夫であれば、ぜひそういった機会を捉えていただいて、求人票を出していただいて、求人票プラス具体的にこういう仕事しているんですよといったような内容をミニ面接会、企業説明会でお話しいただくと効果的だと思いますので、最寄りのハローワークにぜひご相談をしていただければと思いますし、またハローワーク側も求人票に書かれている以上の内容をやっぱりスタッフが理解する必要があると問題意識を持っておりまして、実は今年度から事業所へ直接訪問させていただく機会というものも意識的に増やしております。なかなか会社様のお仕事のお手を止めてしまうことにもなるんですけれども、ぜひ人材確保支援の観点でやっぱり企業を知る、仕事を知るといったことをハローワークのスタッフが今求められている状況にありますので、もしお邪魔をさせていただく際には、ぜひご協力をいただければありがたいなというふうに思っているところでございます。

あと2点目でございます。今お話しのとおり、シフトを組み替えられて条件を少しいじったら、希望の方がちょっと増えたといったようないろんな例が、各ハローワークにもお声として伺っております。そういったお声を他社でうまくいかれた例というの、ほかの求人企業さんでも情報共有させていただきながら、当然守るべき部分は守ったうえで情報を共有させていただきながら、条件を組み替えていくことも、求人を開発していくということで、できるだけ早く人材の確保につなげられるような努力をハローワークの方で行わせていただきたいというふうに思っています。

以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。では小宅委員。

小宅委員

今年収の話が出たんですけれど、それにもう一つ困るのは、実はパートの方にもボーナス出したいんですよ。出したいんだけども出すとちょっとオーバーしてしまうということで、それに対しての年収を12月に集計して、この人は大丈夫、この人は出せないとかそういうのが出てきてしまうんですよ。そこがちょっと悩ましいところかなというところですよ。

渡部会長

はい、貴重な実態を教えてくださいましてありがとうございます。ただいまのことに関連して藤井委員何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

事務局で何かありますか。では鈴木室長お願いします。

鈴木雇用環境・均等室長

ちょっと別件なのですが、先ほど机上配付させていただいたんですけれども、「無期転換ルールの緊急相談ダイヤル」というチラシについて補足させていただきます。今年の2月から無期転換ルール緊急相談ダイヤルということで私ども労働局に電話がかかることで、無期転換ルールについて相談体制を整備しまして、引き続き私どもでもこういった周知啓発を行っているところです。

渡部会長

ありがとうございます。

松本局長

それから、先ほどお話がありました年収制限的なお話につきましては、ちょっと話が大きくなり過ぎるといいますか、いろいろ税制とか社会保障制度の関係になってしまいますので、こういったご意見があるということは常に厚生労働省のほうには上げております。そういった政府全体の検討の中で、さらに話が煮詰められるというふうに理解しております。

渡部会長

小宅委員、よろしいでしょうか。

小宅委員

はい。

渡部会長

それでは、高齢者が出てあるいは女性、非正規が出たわけですが、やはりその求

人・求職、これは若い方、特に新卒採用が地元企業に就職してくれる、このところがこの地域活性化のためにも非常に重要と思われまじけれども、脇委員、何かご意見ご提案ございませんでしょうか。

脇委員

ちょっとそのことと外れるかもしれないんですけれども、今それこそ先ほどから出ています働き方改革の中で、いわゆる健康経営というものに対して非常にウエイトが高くなってきていると思うんですね。今日はその今一番健康経営の面で問題になっているものは、この資料の4ページのところにありますメンタルヘルスについて書かれておりますけれども、例えば労働委員会なんかで案件に直面しますと、昔と違いましてかなりの部分がいわゆるいじめ、それからいわゆるパワハラ・セクハラに関する部分での層というのが増えてきております。このメンタルヘルスに関して言いますと、ここに平成29年度取り組み実績というところにありますこの産業保健総合支援センターとの連携ということが書かれておりますけれども、先日そのセンターの会議に出ましたところ、産業医の役割と言いますか、これが非常にその言われております。確かにその労働者側の方から見ますと、要はちょっとメンタル面で問題はあつたけれど誰に相談したらいいかわからない、その産業医というものがもし会社の中にいて、こまめにセミナーだとかそういう指導とか、そういうものが例えば相談しやすいというような実態もあるようで、ですからここに書いてあるこのいわゆるその提携とかそれからそういうセミナーの開催とか、それからこまめな指導というものはぜひ続けていただければというふうに思います。要は今の労使ともにですけれども、そういういわゆるメンタル面とのやり取りが非常に重要になって、これからも重要になっていくのではないかなというふうに思っていますので、そこら辺をなんとかお願いしたいと思つたります。

もう一つ、一番最後のところで働き方の4月から始まる無期転換ルール、これについてもいろいろな周知徹底というようなことがありました。それから先ほど資料もいただきましたけれども、うちもそれこそ経営者協会ですけれども、そこのいわゆるセミナーとかそういうものの中で、ぜひそういうご指導をお願いできればというふうに、ご講演とかそういう形でもお願いできればと思つておりますので、その節は何とかよろしくお願ひをしたいというふうに思つております。

以上でございます。

渡部会長

ありがとうございます。

まず、メンタルヘルスに関連しまして、事務局からお答えいただく前に、森委員、何かございませんでしょうか。

森委員

ありがとうございます。私どもは平成30年度から公認心理士を養成するということをはじめまして、そのときにその産業労働心理学の専門家を招いて講義をしてもらうという形になって、じゃあ産業医はともかくとして、実際にメンタルヘルスの心的なカウンセリングに関する企業内に配置されている専門家が秋田県内にいるかという話になったときに、少なくとも私どもの臨床心理のスタッフは秋田県に1人もいないと。だから、東京に行って東京の人材を非常勤講師として雇用しなければいけないという話を聞いております。まだ誰になるか決まっておりませんが、実際に先ほどのハロートレーニングに関しましてもそうですけれども、メンタルヘルスに関してははじめとかパワハラの話、これは医者への対応ではなくてやっぱり個々の専門家の対応が必要かなと思うんですが、そこに専門のスタッフを常勤で配置するというような考えも今後ございますでしょうか。また実際に、そういう形で、本来ならば各大きな企業さんには産業医と同様にやっぱり配置、東京ではそういう大きなところでは配置しているんですけども、秋田県ではまだその辺のところはなかなか考えられていない。我々一般的に考えるのは、これは産業医が必要だなという話になるんですけども、話の内容を考えるとどうしても心理カウンセラーが必要なんじゃないかなと思いますので、その辺の今後の対策とか、今実はこういう現状がありますよというのがあれば教えていただければなと思います。

ありがとうございます。

渡部会長

ありがとうございます。それから無期転換ルールに関連しまして、藤井委員から何か追加でご質問等ございますか。

藤井委員

はい、ありがとうございます。無期転換ルールの関係につきましては、連合秋田での労働相談で若干ですが件数として受付が増えてきております。その際には、こちらの方も間違った対応をできません。また、電話の内容だけでちょっと判断するということが難しいですので、極力面談を取るなりそういった対応が必要でございます。ただ、これ職場の事例報告になるんですが、実はものづくり産業さんを中心とした由利本荘地域ですけれども、

そこの職場の労働組合の皆さんからちょっと意見が出た部分を報告したいと思います。

実は、この無期転換ルールの関係ですけれども、なかなか経営者の皆さん含めてやっぱり人手不足、正社員が取れないというのが今大変な実態だろうというふうに思っております。これで少しいいお話だなとちょっと聞いた部分があるんですが、実はこのことにつきましては、会社側の方から今現在派遣で働いていただいている方、また非正規で働いている方を積極的に正社員に登用するという制度を取られて、その正社員化がかなり進んでいるという報告が2つの労働組合から報告いただきました。ですので、人手不足がこういった形で様々な労働条件の向上に資するとかこういう状況もあるんだなと思いましたが、いずれ業界等々によっては偏りがありますので、全体的な部分で注視していきたいと思っております。

以上です。

渡部会長

ありがとうございます。

それでは、メンタルヘルス、それから無期転換ルールがそれぞれ事務局からお話があればありがたいと思いますけれども、何か。基準部長お願いします。

半田労働基準部長

まずメンタルヘルスの関係につきまして、私の方からいくつかご説明させていただきます。

最初に、森委員のお話につきましては、これはご意見要望ということで本省に上申させていただきたいと思います。また脇委員の関係につきましては、産業保健総合支援センターでいろんな講演等も行っております。また、地方・地域でも活動しておりますので、これについては対応させていただきたいと思っております。ただ、現状としましては、精神障害などの労災請求は毎年約10件前後出ております。依然として高い請求が出ております。それと産業医、産業保健機能の強化につきましては、現在国会の方でご議論、また審査されております働き方改革関連法案の中の労働安全衛生法、この中に入っておりますので、またこれにつきましてはご議論後、実施させていただきたいと思っております。

私から以上です。

渡部会長

はい、ありがとうございます。事務局の方で何かありますか。

鈴木雇用環境・均等室長

脇委員からの無期転換ルールに関する講師依頼の話ですが、こちらお声掛けいただければ対応させていただきたいと思います。

それと、藤井委員からの情報提供ありがとうございます。無期転換ルールにつきましては、無期転換申込権が本格的に発生する4月を目前に控え、さらなる周知活動をしていかないとならないところですので、先ほどお配りいたしました緊急相談ダイヤルの周知・啓発に努めたいと思っています。

渡部会長

はい、脇委員、藤井委員、よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。ほかにございませんでしょうか。

それではまだまだご意見を賜りたいところでございますけれども、次の議題がございます。平成30年度秋田労働局行政運営方針（案）につきましては、ただいま委員の皆様からご発言いたしました意見を踏まえ作成いただき、よりよい労働行政運営に努めていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

それでは議事（4）雇用対策協定について、事務局から説明をお願いいたします。

森岡職業安定部長

それでは資料のNo.4雇用対策協定を説明させていただきます。

まず、資料の説明をはじめる前に、雇用対策協定について簡単に説明をさせていただきます。

地域の雇用問題の対応に当たりましては、国・地方自治体がそれぞれの強みを発揮し、一体となって雇用対策を進めることにより、住民サービスのさらなる強化を目指すことが重要とされております。こうした中、一昨年平成28年1月に第6次地方分権一括法の一部施行がなされ、この雇用対策協定の締結などにつきまして、雇用対策法第31条に新たに法制化されたところでございます。

この雇用対策協定とは、国と自治体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むために、自治体の首長と労働局長が締結する協定でございます。地域における雇用対策については、これまで国においては労働局・ハローワークの全国ネットワークを通じて、憲法に定められた勤労権の保障のためのセーフティネットの役割を果たし、また地方自治体は企業誘致、産業育成、福祉生活相談等の各種雇用対策を独自に実施してきたところでございますが、これら様々な地域の雇用問題を解決するために、国と自治体が一体的に行うことによ

り、地域住民サービスのさらなる強化を目指し、かつ効果的、効率的な雇用対策を実施していくため、秋田労働局では昨年2月に秋田県、大館市で、さらに本年2月に横手市、鹿角市と、それぞれ雇用対策協定を締結いたしました。

では、資料のNo.4をお開きください。

最初に、秋田県雇用対策協定の概要に関する資料となります。平成30年度事業計画(案)の概要につきましては今年度と同様、全体を8つの事項に分け、そのうちの3項目の1つ目として、若者の県内就職とAターン就職の促進、2つ目、若者の活躍推進と県内企業の人材確保・定着に向けた支援、3点目、女性の活躍と両立支援の推進、これらを最重点項目とし、その他5項目を重点事項として、秋田県と連携のうえ実施していく予定でございます。

なお、この資料においては、事業計画(案)の概要としております。この(案)としている理由につきましては、事業計画の項目ごとに設定する目標の具体的な数値が、現時点までに確定できていないことによるものでございますので、ご了承いただければと思います。

なお、平成30年度事業計画の策定後に、委員の皆様には当該計画の内容につきまして別途ご報告をさせていただき、その後公表する予定としておりますので、ご了承ください。

なお、次のページ以降に、大館市、横手市、鹿角市との、それぞれの雇用対策協定に基づく事業計画(案)の概要に関する資料を提示しております。各事業計画を(案)としている理由及び今後委員の皆様への報告・公表の流れにつきましては、県と同様に行うこととしておりますので併せてご了承願います。

大館市、横手市、鹿角市の各事業計画(案)は、いずれも4点柱で構成されており、各市と我々労働局、管轄ハローワークが連携のうえでそれぞれ実施していく予定でございます。

今日は時間の関係もありまして、各種の個別の報告に関する説明については割愛をさせていただきます。

鹿角市雇用対策協定に関する資料の次に、全国の各労働局と自治体との雇用対策協定締結状況の両面資料を添付しております。また今年度より、雇用対策協定に基づく事業実施をすでに開始している秋田県、大館市とのそれぞれの実施事業の実施状況の総括表資料をそのあとに添付しております。県と大館市の各事業の実施状況については、一部の目標を達成できないと見込まれているものがあるものの、概ね順調に1年目の事業を運営しているものと認識しておりますが、目標達成できなかった事業項目などにつきましては、各自

治体と連携をし、不断の見直し、点検を実施することが必要であると考えております。今後、この不断の見直し、点検を各自治体と我々労働局・ハローワークとが連携をして行うことで、各地域の雇用対策における課題の解消、提言を進めてまいりたいと考えております。

私からの説明は以上です。

渡部会長

それでは、ただいまの報告につきまして、ご質問等はございますでしょうか。よろしいでしょうか。ご意見でよろしいですけれども、ございませんでしょうか。よろしいですか。

それでは、ご意見・ご質問がないようですので閉会したいと思いますけれども、そろそろ予定された時刻になってきていますけれどもよろしいですか。

【「なし」と呼ぶ者あり】

渡部会長

ありがとうございます。

秋田労働局におかれましては、今後とも秋田県をはじめとした関係機関と連携を図り労働条件確保対策・雇用対策等に、より一層の実行に努めるようお願いいたします。

それでは、これを持ちまして、第35回秋田地方労働審議会を閉会といたします。

議事進行にご協力くださいますと、誠にありがとうございました。

事務局

ありがとうございました。