

第31回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成28年3月14日（月）

午後1時30分～午後3時30分

場所：ふきみ会館 3階大会議室

1 開 会

2 秋田労働局長あいさつ

3 議 事

(1) 秋田地方労働審議会家内部会報告について

(2) 平成28年度秋田労働局行政運営方針（案）について

(3) 平成28年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）について

(4) その他

①平成28年度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

②秋田県正社員転換・待遇改善実現プラン（案）について

(5) 意見交換

4 閉 会

町田総務部企画室長

ただいまより第31回秋田地方労働審議会を開催します。

本日の定数の確認ですが、公益代表5名、労働者代表6名、使用者代表5名が出席されております。

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、本日の会議が成立しておりますことをご報告いたします。

本日、公益代表金子委員、使用者代表境田委員は、所用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小林労働局長よりあいさつを申し上げます。

小林労働局長

日頃、私ども労働局並びに監督署、ハローワーク、いろいろな面で皆様方のご支援、ご協力をいただいております、この場をお借りまして厚く御礼申し上げます。また、年度末のお忙しい中、本日の審議会にご参集いただきまして、重ねてお礼申し上げます。

平成27年度最後の審議会ですが、この1年間の状況は、まず県内の雇用情勢ですが、私どもの使う指標の有効求人倍率で見ますと、今年1月時点の有効求人倍率は季節調整値で1.08。秋田のこの有効求人倍率は、平成26年12月から14カ月連続で1倍を超えるという、秋田県としては比較的高い水準で推移してまいりました。過去、平成2年2月から15カ月連続という記録が最も長かったわけですが、多分2月末の数字も1倍を超えて記録に並び、3月の数字も1倍を超えて更新されるのではないかと、期待しているところです。これは、景気回復に伴う求人の増加と、もう一つは求職者、仕事を求める方の減少が相まっての状況です。ただ、力強さの面では、就職、求人があり、それに対して応募する求職者がいて就職件数が上がり、そして再度また求職者が出て求人が出て、また求人倍率が上がっていくというよりは、人手不足産業ではいつまでも充足がされないまま、一方、求職者側では希望の事務職や、ラインの製造工場、製造過程の産業に就けず、いわゆる雇用のミスマッチという状況がありまして、有効求人倍率が高い状況で推移していますが、私どもとして仕事に就きたい方に対する職業紹介並びに仕事を求めている企業に対する充足を考えると、窓口の気持ちとしては有効求人倍率1倍を喜んでいただけません。そのためにも雇用管理改善を事業主の方に求めたりしながら、この1年を過ごしてきたという状況です。

一方、全国的な労働をめぐる動きでは、昨年6月30日に日本再興戦略改訂2015が

示されました。その中に、多様な働き方の実現、あるいは若者、高齢者、障害者、女性の活躍推進といった項目がうたわれています。また年末の11月26日には、一億総活躍国民会議におきまして、一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策を策定・公表されています。この間、労働関係では、女性の活躍推進法、改正派遣法、そして若者雇用促進法といった労働関係法令がそれぞれ成立して、日本再興戦略等における取り組みをこれに基づき進めていくという状況です。

この流れの中で秋田県におきましても、秋田いきいきワーク推進会議を今年の2月5日に開催しています。この会議は、県内における非正規雇用の正社員転換の実現や、長時間労働、年休取得促進といった働き方改革に係るもので、働く方が元気にいきいきと安心して働き続けることができる職場環境の形成に向けて、労・使・有識者、そして県を初めとする行政機関、それぞれが一堂に会して意見を交わし、連携しながら共通認識を得た部分についてそれぞれの立場で推進し、秋田の雇用環境改善を5カ年計画で進めていこうということで、2月に初回を開催したところです。この会議は、秋田県の総合戦略ともタイアップする部分が多々ございます。この春には一億総活躍国民会議において、プランが制定されると聞いております。最近では保育園絡みで待機児童の解消策についても、この一億総活躍プランの中に盛り込まれるべくマスコミ等で報道されておりますが、この中にも労働関係、女性の活躍推進、働き方改革の推進につきまして言及されることは、明らかではないかと考えております。

平成28年度の私ども秋田労働局の行政運営は、このような背景を踏まえまして、秋田局が県内でどのような労働行政の取り組みをしていくのかという案を作成して、皆様方に見ていただいているところです。平成27年度行政運営の振り返りと来年度の案についてご意見を伺うとともに、あわせて県と共同で行う雇用施策につきまして、県との雇用施策実施方針の案もあわせて報告させ、ご意見を賜わることにしております。皆様方からこの場でお受けした意見等につきましては、改めて行政運営方針等に反映させた形で労働基準監督署並びにハローワークに伝え、指示をすることを考えておりますので、忌憚のないご意見を賜われればと考えております。

簡単ではございますが、冒頭ごあいさつとさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

町田総務部企画室長

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ます。会長よろしく
お願いします。

渡部会長

それでは、議事進行を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、議事を始めます。

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は、私のほか、労働者委員の佐藤委員、使用者委員会の高野委員
をお願いいたします。

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、
予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。

本日の議事は、（１）秋田地方労働審議会家内部会報告について、（２）平成２８年度
秋田労働局行政運営方針（案）について、（３）平成２８年度秋田労働局雇用施策実施方
針（案）について、（４）その他、①平成２８年度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、②秋田県正社員転換・待遇改善実現プラン（案）に
ついて、（５）意見交換の５件となっております。

はじめに、議事（１）秋田地方労働審議会家内部会報告を部会長である私から報告いた
します。

渡部部会長

平成２８年１月２１日、家内労働部会を開催し、秋田県通信機器用部品製造業最低賃金
改正について審議いたしました。

適用される家内労働者数、工事の実態について検討した結果、本年度は改正諮問を見送
ること。次回平成３０年度の部会において、適用家内労働者数の減少が見られる場合は廃
止すること。今後の改正計画は３年ごとに行うこと。

以上３点について、全会一致で了承いたしましたのでご報告いたします。

渡部会長

ただいまの報告について、ご質問等ございますか。よろしいですか。

【「なし」と呼ぶ者あり】

渡部会長

ないようですので、次の議事に移ります。

次に、議事（２）平成２８年度秋田労働局行政運営方針（案）について、事務局から説明をお願いいたします。

松本総務部長

それでは、平成２８年度の行政運営方針（案）について説明をさせていただきます。

説明に当たり、今回、パワーポイントの画面を用意しておりますので、こちらのパワーポイントを使いながら、労働局の各分野の取り組みで最重点事項について、ご説明をさせていただきます。見えない場合は、お手元の資料をご覧ください。また、皆様からのご意見、ご質問等につきましては、説明以外の部分についてもお受けさせていただきますので、何なりとご質問ください。

それでは、資料No. １の雇用環境・均等室の設置についてご説明します。これは全国の労働局での取り組みになりますが、平成２８年４月に組織の見直しを行いまして、雇用環境・均等室を設置するというものです。

ポイント１を見ていただきたいのですが、雇用均等室では女性の活躍推進、労働基準部では働き方改革、例えば昨年夏に話題になったゆう活や、年次有給休暇の取得促進、長時間労働の抑制、多様な働き方の浸透、これらがこの働き方改革に含まれます。そして、これらは労働基準部で取り組みを行っております。それぞれの組織が、企業、皆様方の団体に働きかけを行っていたものを改めまして、雇用環境・均等室を設けて、女性の活躍推進、働き方改革など、企業、団体への働きかけをワンパッケージで効果的に取り組んでいこうとするものです。

ポイント２として、労働相談の窓口の一本化、それから個別労働紛争の未然防止と解決の一体的実施というものです。総務部企画室ではパワハラ・解雇などの相談、あっせんなどを行っております。労働基準部ではパワハラ防止に向けて企業への啓発指導、雇用均等室では均等法などの相談、企業への指導、調停などを行っております。これらの相談窓口

を雇用環境・均等室に一本化するとともに、その対応を一体的に行っていこうとするものです。

これに合わせて、各労働基準監督署に設置されている総合労働相談コーナーにおいても、今まではセクハラ、マタハラなどの相談については雇用均等室を紹介していましたが、雇用均等室の相談分野におきましても一体的に総合労働相談コーナーで相談に応じていくこととなります。

今見ていただいたような改正をするために、企画室、雇用均等室を中心として、雇用環境・均等室を設けます。

次に、雇用環境・均等室で行う業務についてご説明します。

雇用環境・均等室の重点施策は5つ。働き方改革の推進、女性の活躍推進等の履行確保、総合的なハラスメント対策の一体的実施、育児・介護関係の両立支援対策の推進、パートタイム労働対策の推進となります。

1つ目の働き方改革の推進についてですが、平成27年度の取り組み実績は、例えば②労働局長等の訪問による企業経営者への働きかけを28社行ったり、③夏の生活スタイル改革、正にゆう活の取り組みを要請したり、⑥⑦コンサルタントを活用して、企業への訪問指導、文書指導などを行ってきたところです。

評価及び課題の欄を見ていただくとお分かりになりますが、こういう取り組みをしてきたところ、課題として、具体的な取り組みを推進していくに当たって企業トップの一定の理解は得られてきたものの、消極的な姿勢がまだあるという認識のもとで、この雇用環境・均等室では、働き方改革として、個々の企業に対して、また団体を通じた要請・取り組みを行っていくこととしています。

この雇用環境・均等室で行っていく内容は、今も触れましたが企業の経営トップの意識改革などが重要である一方、地域としての機運の醸成を高めていくことが非常に重要であると認識しています。そのため、(1)の「秋田いきいきワーク推進会議」、これは県内のトップの方々に集まっていただき、職場環境の改善等について意見交換を行い、会議メンバーの様々な取り組みに結びつけていこうとするものですが、この会議をうまく活用していきたいと考えております。

引き続き、女性の活躍推進等については、雇用均等室長から説明をさせていただきます。

富塚雇用均等室長

私から、新組織である雇用環境・均等室に関連した件を含め、雇用均等行政の取り組み状況及び運営方針（案）についてご説明いたします。

資料は3ページをご覧ください。雇用環境・均等室の重点施策その2です。女性活躍推進法等の履行確保については、今年4月1日から女性活躍推進法が全面施行されることから、平成27年度後半はその周知を重点的に行ってまいりました。平成28年度は、この法律により行動計画の策定・届出が義務づけられる労働者数301人以上企業の届出率100%を目標に掲げて、できるだけ早期に達成されるよう該当企業に対して働きかけ、取り組みが行われない企業には指導等を行ってまいります。なお、同じく301人以上企業に義務づけられる行動計画の公表や自社の女性の活躍に関する情報公表にあたっては、専用データベースを活用するように事業主を誘導しているところです。本日の参考資料として同封させていただきました、女性の活躍・両立支援総合サイトというものがございまして、そこに開設された専用のデータベースについて、求職者等にも周知し、就職活動の参考にしていただきたいと考えているところです。

続きまして、300人以下の企業に対しては、事業所訪問等の機会を捉えて自主的な取り組みを促してまいります。また、女性活躍加速化助成金の活用や取り組みに関する好事例の情報提供を通じ、企業の取り組みを支援してまいります。

男女雇用機会均等法の履行確保につきましては、平成27年度は計画的な企業訪問等による報告徴収、報告徴収というのは、雇用管理の実態について事業主へ書面や口頭による報告を求めることを言いますが、その報告徴収を157事業所に対して実施いたしました。法違反の指導件数は、性差別が5件、妊娠不利益取り扱いが5件、セクシュアルハラスメント対策に関するものが139件でした。そのほか、母性健康管理措置の規定整備について110件の助言を行いました。今年度の法違反の是正率は100%となっております。平成28年度は引き続き、計画的な企業訪問等による報告徴収を実施し、法違反が認められる事業主に対しては指導を行います。また、母性健康管理措置について、事業主、妊産婦への周知徹底を図るとともに、母性健康管理指導事項連絡カードの活用を促進するため、県内産婦人科医に協力を依頼してまいります。

資料4ページになりますが、重点施策のその3、ハラスメント対策については、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法で禁じられている妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱い、いわゆるマタニティハラスメントとパワーハラスメント、セクシュアル

ハラスメントの対策が含まれます。平成27年度は、マタニティハラスメントの相談とセクシュアルハラスメントの相談が前年同期より減少いたしました。相談を端緒に行った報告徴収や紛争解決援助のための事情聴取の結果、事案発生の背景として事業主の法知識不足が見受けられます。平成28年度は引き続き、事業主に対する法の周知により事案の発生を防止するとともに、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に基づく計画的報告徴収の実施、及び当事者からの相談によって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います。パワーハラスメントについては、ポータルサイト「あかるい職場応援団」等を活用して、職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する周知を図ります。

次に資料5ページです。重点施策のその4、両立支援対策については、育児・介護休業法の履行確保のため、平成27年度は計画的な企業訪問等による報告徴収を82事業所に対して実施し、育児・介護休業等制度の規定整備に関する助言を中心に355件の助言等を行いました。規定整備の指導については、1カ月以内の是正が困難な場合がありますが、年度内に是正率100%に達する見込みです。昨年7月に子育て期の男女を対象に行った調査の結果、約半数が期間雇用者の育児休業取得できることを知らなかったという課題も踏まえて、平成28年度は、期間雇用労働者の休業の取得要件等について引き続き周知を行うとともに、中小企業の計画的事業所訪問等により育児・介護休業制度等の規定の整備を促してまいります。また、両立支援に取り組む企業に対して、両立支援助成金の活用や取り組みに関する情報提供、助言を通じて取り組みを支援してまいります。平成28年度の両立支援助成金予算案の概要については、本日配付した資料にもございますので、また後ほどごらんください。さらに、男性の育児休業取得率13%という政府目標がございますので、子どもが生まれる男性に対して男性の育児休業取得を支援する制度の周知を行うなど、男性労働者に向けた取り組みを行いたいと考えております。

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定届については、昨年3月末で法律の有効期間が終了する予定だったところ、法改正により10年間延長されたため、年度当初に義務企業の届出率が一時下がりましたが、その後はほぼ100%を維持しております。くるみん認定企業数は、3月8日に今年度3件目の認定を行い、目標値を達成しております。平成28年度は引き続き、くるみん認定3企業以上を目標に取り組みを行ってまいります。くるみん認定については、認定要件のうち、男性の育児休業取得者がいる、それから目標を達成しているという要件を満たさない企業が多いことから、男性の育児休業取得

促進を行動計画の目標に掲げる企業等に対して、全ての目標が達成できるよう助言を行うなど認定企業を増やす働きかけを行ってまいります。また、より多くの企業が認定を目指した取り組みを行うように、認定のメリットを高める取り組み、具体的には仕事と子育ての両立を考える求職者に対して、認定制度を周知し、認定企業に人材が集まるような取り組みを行いたいと考えております。

資料6 ページの重点施策その5、パートタイム労働者の均衡確保対策については、パートタイム労働法の履行確保のため、平成27年度は計画的な企業訪問等による報告徴収を157事業場に対して実施し、改正パートタイム労働法で新たに義務づけられた措置86件、正社員転換推進措置79件、その他の措置義務について68件、努力義務等に関して103件の助言・指導を行いました。義務措置については、年度内に100%の是正を確保いたします。改正パートタイム労働法で新たに義務づけられた措置のほか、正社員転換推進措置の義務違反が多いため、平成28年度は差別的取り扱いの禁止や均衡待遇の努力義務とともに、正社員転換推進措置及び改正法で新たに義務づけられた措置に重点を置いた報告徴収及び周知を行って、法の履行を確保してまいります。また、事業主に対して正社員転換制度に関するアドバイスを行う場合は、必要に応じて短時間正社員制度に係る情報提供を行うこととしております。

半田労働基準部長

労働基準の関係につきまして、引き続き説明をさせていただきます。

同じく資料の1概要版の7ページをごらんください。平成28年度の労働基準行政の主な重点施策3点掲げております。労働基準行政、働き方改革の実現に向け、長時間労働の是正を重要な柱としてございます。1点目は、働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進。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点を重要な施策としております。

平成27年度の主な取り組み実績として、1つ目は、労働時間管理、時間外協定届時に締結当事者の適格性、また協定時間の限度基準につきまして提出された約9,000件につきまして、適正性を確認しております。また、協定を締結、届出をしないまま長時間労働が行われた79の事業場に対し、是正指導を行っております。これらによりまして、平成27年度の目標である過重労働による健康障害防止の一環として、臨検監督した事業場について、労働時間の適正把握、36協定の当事者の適格性につきまして確認しており、

目標を達成しているところです。

これらの取り組みの課題として、時間外労働協定が長時間労働の歯止めにならないケースが見られること。また、協定を締結、届出せずに時間外労働が行われている事業場に対する指導が依然として必要であると考えておりますことから、平成28年度の取り組み項目として大きく2点、過重労働による健康障害防止に係る監督指導、また、過労死防止等の推進、この2点を施策として取り組んでいくことにしております。

8ページをごらんください。2点目の労働条件の確保・改善対策の推進です。本年度、労働基準関係法令の遵守確認と改善対策の推進に関する取り組みの実績として、労働条件の確保・改善対策として700余りの事業場に監督指導を行っております。また、賃金不払残業等、不適切な労働時間管理に関する情報を把握した92の事業場に対し、監督指導により是正改善を図っております。また、特定の労働分野における労働条件確保対策として、長時間労働が懸念される自動車運転者対策として、運送業者への監督指導、また運輸局と連携した指導も行っております。先日の貸し切りバス事故を契機といたしました指導におきましても、秋田地方運輸支局との連携のもと、一定数の指導を行っております。

課題として、労働条件の確保に向けた監督指導を行っているものの中小規模事業場におきましては、労働条件の不明示、また就業規則の不整備、また労働契約の基本となる法令違反が多く見られること、また不適切な労働時間管理による賃金不払残業も依然として起きております。平成28年度につきましては、引き続き、法定労働条件の確保、特定の労働分野におきます労働条件確保対策の推進に取り組むことにしています。

9ページです。3点目として、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり、具体的には労働災害防止への取り組みです。取り組み実績として、平成27年度の労働災害の発生状況を記載しております。休業4日以上労働災害918人と、平成21年の964人を下回り過去最小となる見込みです。しかしながら、重点対象業種としている小売業、飲食店、社会福祉、陸上貨物での労働災害につきましては、小売業を除きまして未達成となっております。また、死亡災害の減少目標である製造業、建設業、林業の3業種では、16の方がお亡くなりになる死亡事故が発生をしております。平成27年の労働災害全業種で捉えれば7%以上減少はしているものの、業種により偏りがあり、また、災害自体は18%以上減少しているものの死亡災害が多発をしている建設業に対しては、引き続き監督指導が必要と考えております。これらから平成28年度の取り組みとしては、労働災害を減少させるための業種横断的な取り組みとして、労働災害の2割を超える転倒災害の

防止、また、重点業種別対策として建設業での転落・墜落災害防止を主眼にした対策、中でも、災害自体は19%以上減少しているものの死亡災害が多発した木造家屋建築工事業に対する監督指導を強化することにしております。また、健康管理対策としては、昨年12月に施行されましたストレスチェック制度について、義務化されている50人以上の規模の事業場、県内では約1,000社ありますが、改めて制度の周知を図るとともにメンタルヘルス対策の実施状況を確認するための自主点検を実施することにしております。

来年度は以上の施策を中心に行政展開を図り、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努めてまいりたいと考えております。

森岡職業安定部長

職業安定部の重点施策に関する平成27年度取り組み状況及び平成28年度運営方針案につきまして、説明をさせていただきます。

資料の10ページをご覧ください。主な重点施策といたしまして6項目を挙げております。項目ごとに常用就職件数などの数値目標を設定し、業務運営を行っております。1つ目、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進です。平成27年度取り組み実績として、常用就職件数、常用求人の充足件数、雇用保険受給資格者の早期再就職件数は、記載のとおりです。今年度は求職者ニーズの高い職種や業種などを中心とし、トライアル雇用制度を始めとする各種助成メニューの情報提供と合わせた求人開拓を実施することなどにより、充足可能性の高い求人、良質求人の確保に取り組むとともに、求人票以上の情報を求職者に提供するため求人者説明会とミニ面接会を同時に開催するなど、積極的な取り組みを行ってまいりました。今年度の取り組みの評価として、求人票、求職票の記載内容のレベル向上が見られたとともに、求職者担当者制の実施については目標に対する進捗状況が順調に推移したほか、離職直後の就職意欲の高い時期に効果的な情報提供や就職支援がなされたことにより、雇用保険受給資格者の早期再就職件数が増加いたしました。また、課題としては、求職者ニーズなどを的確に捉え、充足可能性の高い求人の確保に向け、より一層戦略的な求人開拓に取り組んでいく必要があるほか、求人公開後の一定期間に未紹介あるいは未充足の求人へのフォローアップが不足していることから、各ハローワークにおいて実施している求人充足会議のさらなる機能強化を図っていく必要があります。

これらを踏まえた来年度の具体的な取り組み項目を3項目お示ししております。1点目は、求職者に対する就職支援のさらなる強化です。求職者数の減少が継続していることか

ら、相談窓口におけるきめ細かな支援を行うチャンスと捉え、基本業務の徹底を土台に求職者支援のさらなる強化を図ってまいります。具体的取り組みとしては、求職者担当者制やミニ面接会の開催などの積極的実施となります。2点目は、求人者に対する充足支援のさらなる強化です。充足に結びつく良質求人確保に努めるとともに、能動的・積極的マッチングを推進いたします。具体的取り組みとしては、求人担当者制や求人者に対する的確な求人条件緩和指導などの積極的実施となります。3点目は、求人票の記載内容と実態が異なる問題への対応です。秋田労働局管内においては、件数及び内容とも大きな問題は生じていない状況ですが、引き続き安定所で受理した求人票の信頼性の確保のために、求人受理時における事業主への確認を徹底するとともに、求人受理後のフォローアップとしての点検体制の強化及び苦情相談窓口の周知などを図ることとしております。

11ページです。正社員転換・待遇改善についての取り組み実績です。正社員実現キャンペーンや積極的な求人開拓の実施などにより、正社員求人数は1月末現在3万986件、対前年同期比6.6%の増加となっております。昨年12月から本年1月までの2カ月間を正社員就職強化月間とし、正社員就職推進のためのマッチング強化などを行うとともに、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善の実現に向けた本部を昨年10月に労働局内に設置し、後ほど説明をさせていただきます秋田県正社員転換・待遇改善実現プラン（案）の取りまとめなどを行ってまいりました。また、正規雇用転換などの際に活用されるキャリアアップ助成金については、計画受理件数などいずれも前年同期比でプラスとなり、一定の活用が図られているとともに、若者支援コーナーなどにおいては就職支援ナビゲーターなどによる就職支援などを実施いたしました。今年度の取り組みの評価としては、求職者数の減少傾向が長期に継続していることから、正社員就職数の目標達成は困難な状況であるものの、正社員就職割合については対前年同期比で1.3%の増加となり、一定の就職支援効果が表れているとともに、就職支援ナビゲーターなどによる担当者制の実施により、フリーターなどの正規雇用化が一定程度図られているものと考えております。また、課題としては、専門技術系の求人、介護系の求人などで充足に結びついていないことやフリーターなどの正規雇用化に向けては支援対象者の的確な把握など効果的な就職支援に取り組む必要があるとともに、助成金の活用による正規雇用化・人材育成の推進を進めるためにさらなる周知が必要であるという点が挙げられます。

これらを踏まえた来年度の具体的な取り扱い項目を大きく2項目お示ししております。

1点目として、非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進です。別途説明をさせて

いただきます秋田県正社員転換・待遇改善実現プランにより、地方公共団体などとの連携を図りながら正社員転換・待遇改善の取り組みの着実な実施に努めるとともに、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向けた周知等を行います。また、トライアル雇用奨励金の活用を促し、フリーターなどの正社員就職を促進するとともに、長期的にフリーターとなっている者などに対するキャリアコンサルティング、これを通じた職業訓練への誘導、斡旋、この機能を強化することなどにより、一人ひとりのニーズに応じた支援メニューを提供していくこととしております。2点目としては、労働者派遣制度の見直しの着実な実施に向け、引き続き事業者や労働者に対し、改正労働者派遣法の内容に関する周知を行っていくこととしております。

12ページ、若者の雇用対策の推進です。取り組み実績ですが、秋田県などと合同で、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、高卒求人及び高卒・大卒の就職内定率とも前年同期比でプラスとなっております。また、高校生や大学生を対象とする職業講話や高校3年生への就職ガイダンスを実施するほか、若者応援宣言企業を効果的に周知するため各種会議などでこの宣言企業に関する周知を行い、前年同期比でプラス26社となる133社の宣言企業を確保いたしました。今年度の取り組みの評価としては、県内各地域で関係機関と連携し、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、前年同期を上回る求人の確保につながったとともに、就職活動日程の変更による学生等の就職活動に混乱が生じないように、あらゆる機会を捉えて企業に対する協力依頼などを行い、就職活動時期の変更に関する理解の促進を図ったところとあります。加えまして、職業講話の開催などにより学生などの就職意識の啓発が図られたものと考えております。また、課題としては、県内就職促進に向け、学生・生徒等のニーズを踏まえた求人の確保が引き続き必要であるとともに、来春の大卒等予定者に関する就職活動時期の変更については、企業への周知や関係機関などへの協力依頼などが必要であるとあります。

これらを踏まえた来年度の具体的取り組み項目を大きく3点お示ししております。1点目は、総合的かつ体系的な若者雇用対策の充実に向けた法的整備とし、若者雇用促進法に基づく各種施策について、事業所などの関係者への周知を重点的に行うこととしております。2点目は、新卒者などの就職意識の醸成、就職支援の強化です。各種セミナーの開催などにより、就職への動機づけや職業・企業に対する理解などを図るとともに、就職後の

早期離職を防止するため、就職後を見据えた職業意識形成の支援を行うことにしております。あわせて、自治体などと合同で経済団体などへの学卒求人への早期提出、採用枠拡大要請を引き続き行うとともに、ジョブサポーター等の担当者制による学校訪問や学生・生徒との個別相談などを行い、就職まで一貫したきめ細かな就職支援などを実施いたします。3点目として、就職採用活動開始時期変更に対する対応として、大学などとの連携のもと、来春の大学等卒業予定者や企業などに対し周知を徹底することにしております。

13ページです。高年齢者雇用対策の推進に関する取り組み実績です。高年齢者雇用状況報告の対象外となっている従業員30人以下規模の企業のうち、25人以上規模の406企業に対し、当該報告の提出を依頼し、各企業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開催いたしました。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、記載のとおりです。ちなみに70歳以上まで働ける企業割合30.9%については、全国トップの割合となっております。また、高年齢者が新たな技能・知識を習得するための技能講習などを実施し、高年齢者の雇用・就業支援を行いました。今年度の取り組みの評価としましては、高年齢者雇用状況報告により、25人以上30人以下規模の企業の雇用確保措置状況を把握し、未実施企業への個別指導を実施するとともに、55歳以上の就職困難者に対する就労支援事業における就職率及び技能講習修了者の雇用率がいずれも目標を上回る状況となったことなどを挙げております。また課題としては、引き続き30人以下規模の企業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るとともに、70歳以上まで働ける企業割合のさらなる増加に向けた取り組みなどが必要であると考えております。

これらを踏まえた来年度の具体的な取り組み項目を大きく3点お示ししております。1点目は、生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の就労促進として、高年齢者雇用確保措置が未実施である30人以下規模の企業に対するセミナーなどを開催するとともに、65歳までの雇用を確保している企業に対しては、(独)高年齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザーとの連携により、70歳以上まで働ける企業の普及・啓発に努めてまいります。2点目は、高年齢者などの再就職援助の促進として、高年齢者の就労経験などを踏まえた職業生活の再設計に関する支援などを実施いたします。3点目は、シルバー人材センターとの連携強化・支援として、シルバー人材センターが高年齢者に多様な就業機会を提供できるよう、地方公共団体などの連携し、新たな就業機会を創造するための

取り組みを支援してまいります。

14 ページです。障害者の活躍の推進について、取り組み実績ですが、昨年6月1日現在での実雇用率などは記載のとおりです。いずれも前年同期比でプラスとなっておりますが、法定雇用率の2.0%及び全国平均との乖離が依然生じている状況です。こうした中、精神障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリングなどで、きめ細かな支援を実施するとともに、県内3ブロック延べ4回、障害者の就職面接会を開催したほか、改正障害者雇用納付金制度の周知による雇用率未達成企業への指導などを行ったところです。今年度の取り組みの評価としては、トータルサポーターによる支援件数などが順調に増加しているほか、就職件数は過去最高の昨年を上回って推移し、障害者トライアル雇用なども増加傾向となっております。また、課題としては、精神障害者の新規求職申し込み件数の増加に対し就職件数の割合が低調であるなど、発達障害、難病を含めて多様な障害特性などに対応した支援が今まで以上に必要となっているほか、民間企業の実雇用率のさらなる改善が必要な状況であると考えております。

これを踏まえた来年度の具体的な取り組み項目について、大きく3点お示ししております。1点目は、地域就労支援力の強化などによる障害者及び企業への職場定着支援の拡充として、雇い入れ支援のみならず雇用された障害者の職場定着支援の拡充・強化を図ってまいります。2点目は、多様な障害特性に応じたきめ細かな支援策の充実として、就労支援等が課題となっている精神障害者については、その障害特性に応じたカウンセリングなどのきめ細かな支援を実施するとともに、医療機関などと連携した就労支援を実施するほか、トータルサポーターによる支援体制を拡充し、増加している精神障害者の雇用促進などを図ることとしております。3点目として、県、関係機関と連携した改正障害者雇用促進法の円滑な施行のための取り組みの推進として、実雇用率の向上を目指し、県や関係機関とともに設置しております秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームを活用し、企業にする障害者雇用への理解の促進、就職促進のための就職面接会の開催などを行ってまいります。

最後、15 ページです。職業訓練を活用した就職支援、職業能力開発業務の推進についてです。取り組み実績の訓練修了生の就職率ですが、(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している施設内訓練については74.0%。秋田県が実施している委託訓練については73.4%、労働局(国)において実施している求職者支援訓練について、基礎コースは60.5%、実践コースは54.3%となっております。求職者に対し公的職業

訓練を積極的に周知するほか、相談時に真に就職に結びつく訓練となるか否かを適切に判断し、必要な者に対する受講斡旋を実施するとともに、訓練受講生への就職支援については、訓練実施機関と連携し、求人情報の提供や訓練受講中からの担当者制による就職支援に取り組んでいるところです。キャリア形成促進助成金の支給決定状況などについては、記載のとおりです。いずれも前年同期比で増加しております。また、正社員経験が少ない者や公的職業訓練受講者に対し、きめ細かなキャリアコンサルティングによるジョブ・カードの作成支援を行ったところです。今年度の取り組みの評価としては、公共職業訓練の施設内訓練及び求職者支援訓練の実践コースにおいて目標を達成していないことなどを挙げております。また課題としては、目標就職率の達成に向け、地域ニーズに即した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や、求職者数の減少傾向と求人件数の増加傾向により職業訓練を経ずに就職を決定する者が多くなっていることから、訓練受講者の確保が難しい状況であることなどを挙げております。

これらを踏まえた来年度の具体的な取り組み項目として、大きく5点お示ししております。1点目は、適切な受講斡旋として、職業訓練に必要な者が訓練受講によりその就職可能性が高められるよう、相談窓口での受講勧奨や誘導などを積極的に行います。2点目は、訓練修了者、修了予定者に対する就職支援の強化としまして、訓練期間中、訓練受講者の職業相談など適切な状況管理を行うとともに、訓練修了時に未就職の方への積極的な就職支援を行っていくことにしております。3点目は、地域ニーズに即した公共職業訓練、求職者支援訓練の展開として、地域における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し策定いたします。4点目は、職業能力開発関係助成金の活用促進として、成長分野などにおける企業内キャリアアップ支援による正規雇用労働者などへの転換促進や、処遇改善などの雇用管理改善に資する職業能力開発関係助成金制度の効果的な周知を行います。5点目は、ジョブ・カードの活用促進として、関係機関との連携のもと、ジョブ・カードの有用性について周知・啓発を行い、ジョブ・カードの活用促進を積極的に行うとともに、安定所を利用する求職者に対して積極的にジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを行い、求職者の職業意識やキャリア形成の向上・方向づけ、これに資するものとしていきます。

渡部会長

ありがとうございました。ただいまの説明につきまして、ご質問、ご意見があると思ひ

ますが、次の議事（３）、（４）の説明の後にまとめて、ご質問、ご意見等をお受けしますので、ご協力をお願いいたします。

それでは続きまして、議事（３）平成２８年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）、（４）その他として、①平成２８年度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、②秋田県正社員転換・待遇改善実現プラン（案）を事務局から説明をお願いいたします。

森岡職業安定部長

引き続きまして、私から説明をさせていただきます。

平成２８年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）につきまして、資料４により説明をさせていただきます。

１ページです。県内の雇用失業情勢は改善の動きが続いているものと判断しております。県内の有効求人倍率、これは季節調整値となりますが、平成２６年１２月以降平成２８年１月まで１４カ月連続、１倍台で推移しております。有効求人数は２年以上、前年同月比での増加が続いております。一方、有効求職者数については６年以上、前年同月比で減少が続いております。

２ページです。高卒者の県内就職状況について、県内就職の希望者１，５７４人、県内就職の内定者は１，５０１人、県内就職の内定率は前年同期月比１．９ポイント増加の９５．４％、県内就職割合は６６．２％となっております。順調に推移しているところで

す。

３ページです。平成２８年度における県の雇用対策と連携した雇用施策の実施について、主な雇用施策としては、雇用の確保・創出対策、セーフティーネットの構築、新規学卒者などの就職支援、Ａターン就職の促進、障害者の就職促進を実施してまいりたいと考えております。

では、この４つのテーマについてそれぞれ説明をさせていただきます。４ページです。雇用の確保・創出対策、セーフティーネットの構築について、左側に県による取り組みを、右側に労働局による取り組みを記載しております。雇用の確保・創出対策における労働者の取り組みとしては、労働関連情報の早期収集とその共有化、人手不足分野における人材確保支援の強化や女性の再就職・活躍への支援などを行うことにしております。県においては、各種経費助成や低金利融資の実施などを行うことにしております。次に、セーフテ

インターネットの構築における労働局の取り組みとしては、雇用保険制度による各種支援と求職者支援訓練による就職と生活支援のほか、生活保護受給者の就職促進、生活困窮者への援助などを行うことにしております。県におきましては、県立技術専門校における職業訓練の実施などを行うことにしております。

5 ページです。新規学卒者等の就職支援については、求人確保、就職支援、未就職者対策の3つのメニューがあります。労働局の取り組みとしては、学卒ジョブサポーターによるきめ細かい就職支援、定着就職などを行うことにしております。県においては、県内企業に就職する新卒者への定着支援などを行うことにしております。共同実施事項の3つの取り組みと合わせまして、新規高卒者の県内就職割合72%以上、高校・大学等の内定率をそれぞれ前年の内定率以上とする目標の達成に向けた都道府県取り組みを行うことにしております。

6 ページです。Aターン就職の促進について、労働局の取り組みとしては、Aターン相談窓口の開設などを行うことにしております。県においては、Aターンプラザ秋田及びAターンサポートセンターによる移住・就職の支援などを行うことにしており、共同実施事項と合わせまして、Aターン就職数1,550人以上の目標達成に向けた取り組みを行うことにしております。

7 ページ目です。障害者の就職促進について、労働局の取り組みとしては、雇用率未達成企業への厳正な指導、トライアル雇用制度など各種制度活用や、チーム支援による就職促進と職場定着の促進などを行うことにしております。県においては、雇用労働アドバイザーによる啓発などを行うことにしており、共同実施事項にある秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームによる啓発強化と合わせまして、障害者実雇用率を全国平均以上とする目標の達成に向けた取り組みを行うことにしております。

以上が平成28年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）に関する説明となります。

続きまして、平成28年度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、資料6により説明をさせていただきます。

資料2 ページです。総合評価の実施については、平成26年6月に閣議決定されました日本再興戦略改訂2014において、官民協働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、今年度から実施されているところです。

資料3 ページです。安定所における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いて、PDCAサイクルによる目標管理・業務改善、総合評価の実施・公表による

自発的な業務改善、利用者の信頼性向上などを一体的に行うことにより、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います。まず、PDCAサイクルによる目標管理・業務改善については、従来から実施していた就職率などを指標とするPDCAサイクルによる目標管理を踏まえ、これを拡充し、業務の質に関する指標を追加するとともに、地域の雇用に関する課題を踏まえまして、重点とする業務に関する指標を新たに加えたほか、中・長期的なマッチング機能向上のため、職員の資質向上や継続的な業務改善の取り組みを推進していくこととされています。評価の実施・公表につきましては、毎月、主要指標などの業務の成果や目標達成状況などを公表するとともに、年度ごとに各安定所の実績と総合評価、業務改善の取り組みを公表することとされており、評価結果などを基に全国的に業務改善を行っていくこととされております。

4 ページです。評価を構成する指標としまして、①主要指標及び補助指標からなる全所必須指標と、②所ごとの重点指標・重点項目とされておりまして、これらをポイント化し評価を実施することとされております。

各指標項目の内容について、5 ページをごらんください。主要指標については、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数から構成されており、目標達成率をポイント化するとともに、過去3年間度平均の実績を上回った場合には30ポイントが加算されるという仕組みとなっております。補助指標については、求人者及び求職者それぞれの利用者満足度、紹介成功率とともに、平成28年度からは、求人及び求職者に対するそれぞれの紹介率が追加されることになっております。満足度調査については、毎年9月から11月に実施され、目標達成率に20から40を乗じたものをポイントとするとされております。所の重点指標につきましては、生活保護受給者等の就職者数、その他安定所が設定する業務指標など全部で12項目の中から、各安定所の業務量などにより割り振られた評価グループごとの必要数、これは3つから9つの項目の範囲とされておりますが、これら項目を選択することとされております。それぞれの目標達成率に対し、評価グループごとに35から100を乗じたものをポイントとするとされております。所の重点項目については、職員による事業所訪問や求職者担当者制の実施など全部で20項目あり、これら目標達成した項目ごとに10から50をポイント加算するとされております。

6 ページです。評価グループについては、ハローワークごとの業務の実施状況をポイント化し、労働力人口などの労働市場の状況や紹介件数などの業務量が同程度の安定所、同一のグループの中で比較することとされております。先ほど説明したとおり、このグルー

プごとに所の重点指標の選択数が3項目から9項目と異なっております。県内各所のグループについては、秋田所がグループ3で選択数7、大館所と大曲所がグループ8で選択数4などとされております。総合評価の標語については、評価グループ内でポイント総計が高いハローワークから順に類型1から4に分類され、標語が決定されることになっております。類型4とされたハローワークについては、業務改善計画の策定を求められるほか、本省または労働局が直接指導を実施することとされております。

7ページです。総合評価の方法については、年度単位で実施することとされており、年度終了後、ハローワークごとに年度合計の指標、項目の実績をポイント化し、それらを合算して評価することとされております。

8ページです。本審議会への報告については、目標設定時点においてハローワークごとの目標値や所の重点指標の選択項目などを報告させていただくとともに、総合評価の決定後におきましては、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28年度の目標設定については、現在策定作業中です。また、今年度総合評価の決定については年度終了後になされますので、これらについては改めて報告をさせていただきますので、ご承知おきください。また、公表については、①から④までの流れで実施することとされており、その方法については、毎月報告に関しては、毎月の一般職業紹介状況の公表時に記者発表を行うとともに労働局ホームページ上に実施しております。

9ページ目に公表資料のイメージをお示ししておりますので、ご参照願います。

以上が平成28年度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の説明となります。

続きまして、秋田県正社員転換・待遇改善実現プラン（案）について、資料7により説明をさせていただきます。

少子高齢化の進行による労働力人口の減少が見込まれる中、非正規労働者の正社員転換・待遇改善を強力に推し進める必要があることから、昨年9月、厚生労働省におきまして正社員転換・待遇改善実現本部が設置され、この本部において本年1月に5カ年計画の正社員転換・待遇改善実現プランが策定され、ハローワークによる不本意非正規雇用労働者の正社員転換等に関する目標値などが設定されたところです。各都道府県労働局においても本部の設置が指示されたことから、秋田労働局においては、昨年10月に労働局長を本部長とする正社員転換・待遇改善実現本部を設置し、秋田県における正社員転換・待遇改善などを強力に推進することとし、今回このプランの案を取りまとめたところです。

ご承知おきのとおり、県においては秋田未来総合戦略が策定されまして、秋田県の持続発展に向けた産業振興による仕事づくり、移住・定住対策、少子化対策等の基本目標が設定されたところです。県内における正社員の現状について、正社員の新規求人、就職の件数、正社員求人倍率などについては平成25年度以降増加傾向にあります。県内における非正規雇用労働者の割合についても増加傾向にあります。東京圏などから秋田へ人の流れをつくり、若い世代の結婚、出産、子育ての希望をかなえるためには、正社員を希望する非正規労働者に対し正社員への道が開かれるとともに、柔軟な働き方として非正規雇用を選ぶ者に対しては、その待遇の改善を強力に進めることが重要であることから、今回このプラン案を取りまとめました。

この案については資料8としてお配りしておりますが、時間の関係もございまして、その要約版（案）の資料9により説明させていただきます。

1 ページをご覧ください。まず計画期間は、平成28年4月から平成33年3月までの5カ年としております。プランの着実かつ効果的な推進を図るため、プランの進捗状況を毎年把握・公表するとともに、計画期間の中間年となる平成30年度に、進捗状況や経済・社会情勢など踏まえ、必要に応じた見直しを検討することにしております。このプランは、本県の実情などを考慮し、具体性かつ実効性のあるものとするため、5カ年の主要な目標を記載のとおり設定いたしました。

具体的な取り組み目標、取り組み内容として、正社員転換等についてです。①不本意ながら非正規で就労している労働者の正社員転換等においては、ハローワークによる正社員就職転換数、ハローワークにおける正社員求人数、Aターン就職者数、この3つの目標を立て、それぞれの目標数値については記載のとおりです。これらの達成に向けた取り組みとして、ハローワークにおける正社員求人の積極的な確保や正社員就職に向けた担当者制によるきめ細かな支援、キャリアアップ助成金の活用促進による正社員転換等の推進などを挙げております。

2 ページです。②対象者別の正社員転換等については、まず若者等ですが、学卒者向け公共職業訓練の正社員就職率などを目標とし、目標達成に向けた取り組みとして、若者雇用促進法の円滑な施行、新卒者等の新卒応援ハローワークなどにおける正社員就職の実現などを挙げております。次に、派遣労働者においては、紹介予定派遣の増加を目標とし、その取り組みとしては、改正労働者派遣法の円滑な施行などを挙げております。有期契約労働者においては、キャリアアップ助成金を活用して有期契約から正規雇用などに転換し

た労働者の数を目標とし、その取り組みとして、無期労働契約への助成金を活用した有期労働契約労働者の無期転換の促進などを挙げております。

3 ページです。短時間労働者においては、パートタイム労働法に定める正社員転換の推進措置の履行確保などを目的とする事業所訪問の件数を目標とし、その取り組みとしては、当該措置の履行確保を挙げております。③多様な正社員の推進については、大変申しわけございませんが、資料には「取り組み」と記載しておりますが、正しくは「目標」でございます。誠に申しわけございません。事業所訪問の際に短時間正社員制度の情報提供を行った件数、これを目標とし、この取り組みとしては、短時間正社員制度導入支援マニュアルの普及を図るとともに、キャリアアップ助成金の活用促進などを行っていくこととしております。次に、待遇改善については、目標としては正社員と非正規雇用労働者の賃金格差の縮小を図るとともに、ユースエール認定企業の数も挙げております。これらの達成に向けた取り組みとして、非正規雇用労働者共通の待遇改善に関する取り組みとしては、同一労働同一賃金の推進策などの周知啓発、キャリアアップ助成金の処遇改善コース、人材育成コースの活用促進などによる待遇改善、職業能力開発の推進、育児・介護休業の取得推進などを挙げております。

4 ページです。対象者別の待遇改善に関する取り組みとして、若者・派遣労働者などのそれぞれに対する取り組みを記載のとおり挙げております。

最後にその他としまして、平成28年度から平成32年度にかけて継続的に実施する取り組みとして、過重労働解消に向けた取り組みなど正社員の働き方の改善を挙げております。

渡部会長

ありがとうございます。

それでは、事務局から説明がありました議事の(2)から(4)につきまして、ご質問、ご意見をいただきたいと思っております。委員の皆様方から率直なご質問、ご意見をよろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。では、瀧澤委員お願いいたします。

瀧澤委員

秋田労働局様におかれましては、限られた人員の中で大変数多くの仕事に取り組み、

平成28年度からまた新しい取り組みも行うということで、まずもって敬意を表したいと存じます。

私から2点お話させていただきます。

まず1点ですが、男子の育児休業ですが、実は最近私の会社でもう1件、新しいケースが出てまいりまして、この方は、子供がお生まれになったら奥様のご実家で面倒をみていただくという方だったのですが、ご実家に急な事情ができて、育児休業は本来でありますと1カ月前に申し込みいただくことになってはいますが、ほんの数日前にできないかという相談がありまして、会社で検討した結果、たまたま複数の社員がいる部署だったので、これなら問題ないだろうということで育児休業をとっていただくことになりました。育児休業制度は、わが社で既に1人取った方がおりましたので、取りやすかったということもありますし、また、こういったことがどんどん周知されていきますと、いろんな育休の取り方も可能となってくるかと思いますので、ますますの周知と、給付金の状況につきましても情報提供をなるべく多くしていただいたり、育休制度がより機能していけば良いと考えております。

もう1点ですが、最後にご説明のありました秋田県正社員転換・待遇改善実現プランという件ですが、この件につきまして製造業という立場から一言申し述べさせていただきます。もちろんこれは県内の施策ですので、当然我々も協力していきたいと考えておりますが、何しろいろいろ厳しい状況がございます。企業における社員というのは最も重要なステークホルダー（利害関係者）でございますし、企業は誰のものかと言われれば現時点では社員が第一に挙がってくるだろうと思えます。ところが高度成長期が終わりまして、特に中国が外国の資本を積極的に受け入れるというあたりから、世界的な生産構造の変化というのが出てきているのだと思えます。その中で恐らく製造業としては、いつもコストカットに行かざるを得なかった。一つが海外への生産移管でございます。これは人件費、当時中国はもう10分の1でございました。それから当然、為替のリスクということもあると思えます。それから2点目が、外国人労働者の受け入れでございます。これは派遣という名目も含まれると思えますが、それから3点目が非正規社員の採用というところになってきたのだろうと思っております。特に最近では、リーマンショックとかIT関連の崩壊など大変厳しい時代がございました。その時にもし労働力が調整できればですね、その会社の生き残る確率というのはもう格段に上がるわけです。言うまでもなく日本の法律では、解雇というのは非常に難しい。企業が解雇もしくは採用を繰り返していくようであれば、

当然のことながらその企業はもたないということがございますので、やむを得ず非正規雇用の増加ということになってきたのだらうと思います。

そういった流れにあるわけでありまして、実は現状でも恐らくこの点についてはそんなに変わっていないのだらうと思います。外国の労働者の人件費は大分上がってまいりました。私どもの今タイの工場の設置を委託しておりますけれども、上がってきたとはいえまだ日本の3分の1という状況です。こういった世界の流れで、しばらくこの状況は続くのかなと思いますので、企業においては、特に製造業において、この非正規雇用の増加ということが増えてきたのは、こういう背景があるということを改めてご理解いただきたいと思っております。

その上で質問ですが、最後に説明いただきました資料9の計画期間等で、「秋田県プランを産業構造など地域の実情等を考慮して・・・」というのがありますが、秋田県の場合、どういう形で地域の実情といいますか、勘案して、この目標になっているのか、何か特徴的なところがありましたら教えていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

渡部会長

ありがとうございます。では、ご質問からお答えいただけますでしょうか。

森岡職業安定部長

地域に合ったプランかどうかという話ですが、本プランにおいては秋田県内の実績を踏まえた5カ年の目標を設定いたしましたので、地域の実情を鑑みたプラン（案）になっているものと考えております。

渡部会長

瀧澤委員よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それから、2人目の男性の育休が出られたということで、先ほど雇用均等室から、くるみマークの認定が3月8日に3社目が出て目標値をクリアしたというお話ございましたが、雇用均等室長、何か一言ございますか。

富塚雇用均等室長

先ほどのお話は、社員の申し出に非常に柔軟に対応してくださったという好事例のお話

だったと思います。男性の育児休業取得促進については、平成28年度に新たに両立支援助成金として、出生時両立支援助成金というものも新設される予定になっております。残念ながら、2人目ということになりますと要件を満たしません。そのほかにも両立支援助成金がございますので、ぜひそういったものも積極的に活用していただきながら今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

渡部会長

ありがとうございます。

ほかに委員の皆様方、何かございませんか。佐藤委員お願いいたします。

佐藤委員

女性の活躍推進法に関してですが、301人以上の企業に行動計画の策定・届出、公表が義務づけられていますが、秋田県内における企業数、それが全体の企業に占める割合、あとは行動計画の策定・届出状況について、お話しいただければと思います。

2点目ですが、300人以下の企業に対する自主的な取り組みを促進していくということがうたわれていますが、この自主的な取り組みの促進というのは具体的にどのような内容なのか。また、秋田県内における300人以下の企業数、そこで働いている女性の人数、実際どのくらいの影響を与えるものなのか、教えていただければと思います。

渡部会長

では雇用均等室長、細部はわかる範囲で結構ですので、お願いいたします。

富塚雇用均等室長

女性活躍推進法により行動計画の策定・届出が義務づけられる、常時雇用する労働者が301人以上の企業については、3月9日現在で秋田局管内では83社ございまして、届出済みの企業が10社、届出率で言いますと12%となっております。申しわけありませんが、その301人以上が全企業の何パーセントに当たるかというのは数値として把握しておりません。

※後日、各委員に対し以下のとおり文書で回答。

秋田県に本社がある 301 人以上規模の企業等の割合

項 目	企業数(企業)	構成比(割合)
秋田県全産業 企業等計	38,125	100.0%
301 人以上企業等	80	0.2%
300 人以下企業等	38,045	99.8%

※資料出所：平成 26 経済センサス基礎調査（総務省）

それから、300 人以下企業へのアプローチということですが、これまでに行った取り組みとして、昨年 12 月に経営者協会様と連合秋田様の協力を得て、女性活躍推進法に関するセミナーを 2 回開催しておりますが、その際には 300 人以下企業にもダイレクトメールを送って広く参加を呼びかけております。また、1 月に 101 人以上 300 人以下の企業に対して、局長と、それから県の担当部長の連名文書による働きかけを行っております。今後の取り組みとしては、事業所訪問などの機会を捉えて自主的な取り組みを促すほか、300 人以下 101 人以上企業が次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画を策定する際には、合わせて女性活躍推進法に基づく行動計画を策定するよう勧奨することにしております。また、国の平成 28 年度予算案に、主として 300 人以下の中小企業の取り組みを加速するために、経済団体へ説明会や相談支援、好事例集作成などの実施を委託する委託事業が盛り込まれているところです。この委託事業は、各労働局が都道府県ごとに委託するといったものではございませんが、この委託事業により管内で説明会などがセットされた場合には、管内の中小企業にチラシを配布するなどして中小企業の取り組み促進に活用していきたいと考えております。

300 人以下の企業に働く女性労働者の数というのは、申しわけありません、把握しておりません。

※後日、各委員に対し以下のとおり文書で回答。

秋田県に本社がある 300 人以下規模の企業等の女性雇用者の割合

項目	雇用者数(人) (常用雇用者)	構成比(割合)
秋田県全産業 女性雇用者計	137,754	100.0%
301人以上女性雇用者	37,174	27.0%
300人以下女性雇用者	100,580	73.0%

※資料出所：平成 26 年経済センサス基礎調査（総務省）

渡部会長

ありがとうございます。佐藤委員よろしいでしょうか。ありがとうございます。
ほかにございませんか。それでは、高野委員お願いいたします。

高野委員

要望ですが、資料 1 の 1 2 ページ、3 若者の雇用対策の推進の中で、高校 3 年生への就職ガイダンスという項目です。出前講座というようなニュアンスもあると思いますが、今年 1 月に県の労働委員会の会長が、県内の実業高校の 3 年生に出前講座を行いまして、数年前に行った時とは違って今回は皆さん非常に真剣に聞いていたような感じがすると。これは例えばブラック企業だとか、高校生が身近にそういったものを感じるようになったのかもしれませんが、先ほどのご説明で高卒の県内就職 7 2 % 以上という目標もございましたが、就職した高校生の半分近くが 3 年以内に退職するといったようなことも言われてますので、基本的な労働問題でのトラブルによる早期退職の防止のためにも、就職ガイダンスの必要性が高いのではないかと思います。

また、高校でそういったものを設けるということに関して、現場の校長先生の裁量が左右するという話もちょっと聞いたことがあります。そういった観点から申し上げますと、評価及び課題のところ、職業意識、啓発支援が効果的な取り組みとなるように関係機関とさらなる連携が必要であると思いますが、ぜひ労働委員会とも連携して実効あるものにしていただきたいという要望でございます。

渡部会長

ありがとうございます。安定部長、何かございますか。

森岡職業安定部長

ご指摘の要望につきましては、引き続き平成28年度においても取り組んでまいりたいと考えておりますし、また今お話いただいた定着支援という部分においては、労働関係法令の周知のみならず、若い人が県内中小企業などを就職先の候補として選択いただけるよう、求人票の見方や若者雇用支援法に基づく職場情報の提供などを活用いただくための説明を行うなど、セミナー等での積極的な対応をしてまいりたいと考えています。

渡部会長

ありがとうございます。高校卒業生ということで、北嶋委員、何かございますか。

北嶋委員

本当に日頃から、高校の就職支援に関しましてお力添えをいただきまして感謝しております。本校のことを言えば非常に就職が多い学校でありまして、職業講話、それから就職ガイダンス、積極的に取り入れているところです。それから、昨年度は労働法規の研修会もさせていただきまして、いろいろ地域のハローワークさんから情報をいただいたものを積極的に取り入れる姿勢で臨んでおります。生徒の病気でなかなか決まらない生徒がいましたが、ハローワークの学卒ジョブサポーターさんが非常に企業に働きかけをしてくださったり、保護者と面談をしてくださったり、就職に関していろいろ動いてくださって、学校と連携をとってくださって、非常に感謝しているところです。また、先ほどの定着支援という面でハローワークさんからも、今度、就職した企業を訪問して、相談や状況把握をしたいという申し出がありました。また、午前中校長会がありましたが、その中で、高校教育課の一つの事業として、キャリアアドバイザーや就職支援員がいるわけですが、その仕事の一つに卒業生徒の状況の把握を取り入れるという話がありまして、そうしますと学校側とハローワークさん側とタイアップしますと、生徒の中途離職を防いで県内定着を推進できるのではないかと期待していますし、ぜひ学校側としてもいろいろ連携を図って県内の定着、就職を進めていきたいと思っています。ありがとうございます。

渡部会長

ありがとうございました。離職の問題も出ましたが、藤井委員、何かございますか。労

働者側としてももしございましたら。よろしいですか。ありがとうございます。

ほかにご覧いませんか。鈴木委員お願いいたします。

鈴木委員

雇用環境・均等室の設置というような、時代の変化に応じた積極的な対応だと思うのですが、かなりのことを今後やっていかなければならないのですが、大変申しわけない言い方ですが、私のイメージからすると何で室なのか、部でよいのではないかという気がするんですが、室と部の違いがあればお教え願いたいのが1点と、ずっといろんなことをいろんな会議で聞かせていただいて、これだけいろいろきめの細かい労働行政をしている国というのは、世界的に見た時には私かなり先進事例、先進国じゃないかなと感ずることがあるんですが、世界的に見た時、どの程度のものなのかな、もしおわかりであれば、参考までに教えていただければと思います。

渡部会長

それでは、組織の問題は総務部長お願いいたします。

松本総務部長

ご質問のありました部と室の違いですが、基本的には国の組織として部の位置づけは、課が2つ以上ないと設置できないと思います。2つの場合には、1つは室でもいいと思います。

今、総務部は総務課、企画室、労働保険徴収室と1課2室で部という体制を整えています。今度、企画室が組織改正で雇用環境・均等室となり、総務部は総務課と労働保険徴収室の1課1室となりますが、引き続き部という体制を維持しますので。

なお、雇用環境・均等室は室ということではありますが、秋田県の現状を踏まえ、意気込みだけで終わらないよう、強力に業務を推進していきたいと考えています。

渡部会長

ありがとうございます。

国際比較の問題は非常に難しいところですが、もし、どなたか事務局で、なければ、安定部長よろしいですか。

森岡職業安定部長

申し訳ございませんが、具体的な知識・情報を持っておりません。

鈴木委員

すいません。変な質問でした。

渡部会長

そういたしますと、私から国際比較という点で一つの事例を紹介させていただきたいと思います。

私ども秋田大学で、平成21年度から平成23年度、25年度から27年度、女性研究者の研究活動の支援ということで文部科学省の経費をいただいております。その最初の方ですが、平成21年度、22年度は、ノルウェー王国大使館の女性一等書記官を秋田に講師と招きまして、日本語ができる方で日本語でレクチャーをお願いいたしました。その時に、ノルウェーでは女性も働かなければ経済が立ち行かなかったのも、本当に男性も女性もみんな働いたと。例えば日本であれば、重い物を持つのは男性というようなことがあるかもしれないけれども、ノルウェーでは、重い物を持つのも男性女性関係ないと、そういう本当に現地の事情を教えてくださいました。私は、労働経済部等は専門外ですが、先ほど瀧澤委員から世界経済の情勢もちょっとお話しがございましたが、この国際比較という点で何が先進的で何が先進的でないのかっていうのは大変おもしろいですが、結論づけるのは難しいような気がいたします。どなたか鈴木委員のご質問につきまして、何かこういう事例があるというお知恵のある委員の方がいらっしゃいましたら、もしいらっしゃらないようでしたら、また鈴木委員に何かおもしろい事例がありましたら、ぜひ次回のこの審議会の場でご披露いただければ大変ありがたいと思います。鈴木委員よろしいでしょうか。

鈴木委員

はい、ありがとうございます。

渡部会長

では、よろしくお願いたします。

ほかにございませんでしょうか。お願いいたします。倉部委員お願いいたします。

倉部委員

質問ですが、資料1の運営方針の2ページですが、これは年次休暇の取得で、企業のトップが理解を示すものの具体的な取り組みの推進には消極的な姿勢が見られるとありますが、この要因、原因はどのようなふうにとらまえているのか、という質問が一つです。

それから、同じ7ページですが、「36協定で1カ月当たり80時間を超えていると考えられる・・・」とありますが、そもそも45時間以上という上限があって、それから80時間という枠組みがありますが、例えば、建設業は工期のある場合はその上限がないように記憶しているんですよ。そういう中で事故が発生しているくらいがあるのかどうか。その辺がわからないので、教えていただきたい。もしなければ、そういう歯止めがかかるような制度の見直しをする余地があるのか、そういうことを考えておられるのか。その辺を教えていただければと思います。

それから、同一労働同一賃金という話がありました。業種によってやりやすい、あるいは提言しやすいものがあると思うんですが、我々製造業の場合はいろんな分野がありまして、同一製品を扱っているだけの製造業であればわかりやすいですが、多品種を扱っているものはなかなかわかりにくい。そういうことで、同一労働同一賃金の定義をどの程度考えておられるのか、教えていただきたい。

渡部会長

局長、お願いいたします。

小林労働局長

わかる範囲で。まず、運営方針の概要の資料No. 1の2ページにありました評価及び課題の、「企業トップは、年休取得の関係で一定の理由を示すものの云々」の部分、私もこの働き方改革で各県内の主要企業に足を運んでお話をさせていただきました。権利としてあることの理解はトップの方されてます。ただどうしても取得ということで、無理に取らせるわけにはいかない、というようなことをおっしゃられます。せっかく付与日数が20日あるが、4日や5日しか使わずに1年がたち、繰り越しができますが、その1年前の繰越年休は廃棄、捨ててしまうということがありますよと。そういう会社に対し、計画的

な年休取得を御社では考えてますか、というような話をすると、ぎりぎりの人数でやっているのに、計画的に取るということはなかなか難しいと。ゴールデンウィークや年末年始などの時期には考えるけれども、それ以外に、生産工程の繁忙、生産の繁忙に合った形で年休の取得、あるいは部門、職場ごとの計画的な年休消化について検討されているかという、されてないという話をされる。そういう会社はもう少し考えていただければと思っています。そういうところもひとつ要素があります。それと積極的なところで言えば、もう少しで消滅してしまうような年次有給休暇の日数を、介護に特化するという形で、都度積み上げていく。それを親あるいは家族の介護のために使うために、年休とは別会計でやっている県内の企業さんがございました。そういう動きを積極的な取り組みと私どもとしては判断しています。

2点目の、月80時間のところです。建設業について現場の話をすれば、残業で80時間働いている現場はなかなかないと思います。というのも、今、町場で働いているところについては、2時間以上の残業はめったにやりませんし、土曜日に夜間やるということも少なくなっているのかなと思います。ただ問題として、本社で設計など、つまりヘルメットをかぶらないで事務室内の作業で80時間超えていうのはあります。この80時間というのは、過労死と言われる脳血管疾患や心疾患の発症の原因となった時に、労災認定される状況もありますので、それをひとつのメルクマークにして取り組んでいるところです。

最後の3点目、同一労働同一賃金の話。非正規雇用の正規化の関係では、今年、安倍総理の口からもいろいろな場に出されております。それがためにマスコミでも取り上げられていますが、この取り扱いについての定義は、今、厚生労働省労働基準局は持っていません。もしその定義が必要だとなれば、この審議会の親といいますかね、中央労働審議会の場で検討され、こういう場合はこういう定義が必要だ、あるいはこういう方向で判断されるべきだ、というような指針的なものが示されることになると思います。これから一億総活躍プラン、この春に作成される中で同一労働・同一賃金が言及されれば、それに必要な法改正、マスコミの中ではパート法、あるいは派遣法、労働契約法などの法律の改正も視野に入れてというような掲載がされていますが、そういうところまで来れば、当然審議会の諮問、答申というステップを踏むので、その中で有識者からどのようなたたき台を作るのかという話になろうと思います。2月末にあった全国の労働局長会議では、まだ研究会段階でも開かれていないというような状況なので、情報はいただいてませんが、定義は難しいだろうなど、現場を預かる者としては考えています。

渡部会長

ありがとうございます。倉部委員よろしいですか。

倉部委員

同一賃金は労働争議に発展していく可能性が十分あるので、言うのは結構ですが、我々のところにもわかりやすいように出してもらわないと、なかなか難しいのではないかと思います、質問したところでした。

渡部会長

貴重なご意見ありがとうございます。局長お願いいたします。

小林労働局長

今、倉部委員の言ったことは私どもも懸念していることで、これが個別労働紛争で、同じでない、同じであるということをどう証明するのか、それは使用者側が証明するのか、労働者側が証明するのか、あるいは役所が判断するのか、というようなことが直に出てくる可能性があると思っているので、先ほど申し上げたように、これはなかなか難しいと考えています。

渡部会長

ありがとうございます。倉部委員よろしいでしょうか。

ほかにございませぬか。よろしいですか。

では、今日始まりも早かったので、この辺で終わらせていただいてよろしいでしょうか。

今日は当審議会ですべて初めてパワーポイントのスライド説明でございましたが、作成した事務局においては、本当にお疲れさまでした。

秋田の持続的な発展のために、この労働行政というのはいかに重要であるのか、また昨今、多様な働き方ということが求められておりますので、この点でも労働行政の果たす役割というのは非常に重要かと考えられます。今後とも秋田労働局におかれましては、労働条件確保対策、雇用対策、女性の活躍推進等に、より一層の実効を期されますようご努力をお願いしたいと思います。

なお、来年度の組織変更により、審議会事務局がこれまでの企画室から総務課に変更するということでございます。来年度から総務課から連絡等があるものと思われますので、その旨ご了承おきお願いいたします。

それでは、これもちまして第31回秋田地方労働審議会を閉会といたします。議事進行のご協力方、どうもありがとうございました。