

第34回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成29年11月13日（月）

午前10時00分～午前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 事

(1) 会長の選出について

(2) 秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）

(3) 労働災害防止部会の委員の指名について

(4) 由利本荘市地域雇用創造計画の一部変更について

(5) 平成29年度秋田労働局行政運営の進捗状況について

(6) その他

4 閉 会

【津川総務企画官】

本日は、ご多忙中のところご出席くださいます、誠にありがとうございます。

司会進行は暫時、私、秋田労働局総務部総務課の津川が務めますので、よろしくお願いいたします。

委員の皆様におかれましては、第9期委員にご就任いただきありがとうございます。資料の上に委嘱状を置かさせていただきましたので、ご確認をお願いします。本来であれば局長より交付させていただくところですが、時間の都合上、机上配付とさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまから第34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、本日の配付資料を確認させていただきます。

本日の配付資料は、第34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1組、説明資料、資料No. 1から資料No. 3、以上が本日の審議会の資料でございます。ご確認をよろしくお願いいたします。

本日の審議会は第9期の委員による最初の会議となりますので、会長が選出されるまでの間、事務局が司会進行をさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

本日は第9期委員による秋田地方労働審議会の発足会議となりますので、初めに秋田労働局長松本安彦よりご挨拶申し上げます。

【松本労働局長】

おはようございます。秋田労働局長の松本でございます。

本日、委員の皆様におかれましては、ご多忙のところをご出席いただきまして誠にありがとうございます。

まず初めに、お詫びしたいことがございます。マスコミでも報道されましたように、先週10日に職員互助会の資金を横領するなどの非違行為を行った職員を懲戒免職処分いたしました。公私にわたり法令を遵守しなければならない職員がこのような重大な非違行為を行ったことは、県民の信頼を失う誠に遺憾なことと考えており、二度とこのようなことが起こらないよう綱紀の保持を徹底し、再発防止に努めてまいります。

さて、今回は平成29年度における第1回目の審議会であります。また、後ほど紹介させていただくように多くの新任委員の方にご参加いただいております。新たにこの秋田地方労働審議会の委員にご就任いただいた皆様には、改めて就任のご承諾に感謝申し上げますとともに、今後のご審議につきましてよろしくお願い申し上げます。

本日の審議会では、まず秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正について家内労働部会を設置し、また、第13次秋田労働局労働災害防止計画の作成に向けまして労働災害防止部会を設置し、検討を開始していただくことについてのご審議をいただき、次に、既にご了承いただいております由利本荘市地域雇用創造計画の一部変更についてのご審議をいただき、さらに、今年度の秋田労働局行政運営の進捗状況についてご報告をさせていただきます、ご意見をいただく予定としております。

最近では、秋田県におきましても有効求人倍率が9月末現在で1.37倍と過去最高水準で推移しておりまして、人手不足感が急速に高まっている状況でございます。また、その背景としましては、緩やかな景気回復基調が継続していることと併せまして、人口の減少流出傾向が続いているということが挙げられており、特に若者の県外就職等を通じた人口の流出に関しましては、私ども労働局としても自治体と連携協力した対応が求められているところでございます。さらに、全国的にも労働力人口が減少して人手不足感が高まる中で、労働者が効率的な働き方ができるようにして、若者、女性、高齢者など全ての方にとって働きやすい職場、働きがいのある職場にしていくこと、労働生産性を高めるために労働者の方のスキルアップを図るといったことも、労働行政の課題として強調されているところでございます。当労働局としましては、これらの課題への対応を重点に行政運営を推進していくつもりでございますけれども、本日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所存でございますのでよろしくお願い申し上げます。

【津川総務企画官】

ここで、委員の皆様を事務局よりご紹介をさせていただきます。お手元の会議資料の中の名簿順にご芳名のみ読み上げさせていただきます、委員のご紹介とさせていただきます。

50音順でご紹介いたします。

最初に公益代表委員をご紹介します。

石沢真貴委員でございます。

佐藤緑委員でございます。

鈴木亨委員でございます。

古谷薫委員でございます。

森和彦委員でございます。

渡部育子委員でございます。

続きまして労働者代表委員をご紹介します。

伊藤櫻委員でございます。

佐藤成樹委員でございます。

澤田宏委員でございます。

柴田秀樹委員でございます。

畠山百合子委員でございます。

藤井真悟委員でございます。

続きまして使用者代表委員をご紹介します。

阿部聖子委員でございます。

小宅錬委員でございます。

境田未希委員でございます。

廣嶋正彦委員でございます。

若泉裕明委員でございます。

脇正雄委員でございます。

続きまして秋田労働局の職員を紹介します。

総務部長の蛇走でございます。

雇用環境・均等室長の鈴木でございます。

労働基準部長の半田でございます。

職業安定部長の森岡でございます。

次に、本日の定足数の確認でございますが、公益代表5名、労働者代表4名、使用者代表5名が出席されました。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。

なお、本日、公益代表委員の森委員、労働者代表委員の柴田委員、伊藤委員、使用者代表委員の阿部委員は所用により欠席をされております。

次に、会長の選出でございます。地方労働審議会令第5条第1項では、「審議会に会長を置き、公益を代表する委員のうちから委員が選挙する。」となっております。いかがいたしましょうか。

【脇正雄委員】

脇でございます。

これまでのご実績を鑑みまして、渡部委員に引き続き会長をお願いしたいと思いますが、いかがでございましょうか。

【津川総務企画官】

会長に渡部委員を推挙する発言がございました。委員の皆様、いかがでございましょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

会長を渡部委員にお願いするご意見ということでよろしければ、拍手でご承認いただきたいと思います。

【拍 手】

それでは、会長は渡部委員にお願いいたします。

これからの議事進行は、渡部会長をお願いをしたいと思います。

【渡部会長】

第9期審議会委員の開催に当たりまして会長にご推挙いただきました、渡部でございます。委員の皆様方のご協力、ご支援を賜わりまして役割を果たしてまいりたいと思いますので、よろしくお願い申し上げます。

さて、労働行政についてでございますけれども、一億総活躍社会実現のための最大のチャレンジであります働き方改革、具体的には長時間労働の是正など法定労働条件の遵守、女性の活躍の推進、人材の育成、待遇改善をしっかりと進めていく必要があります。特に人口減少県であります秋田県では、少子高齢化対策の推進、出産・子育ての支援、さらに介護者への支援、これに加えまして雇用の政策、質の高い雇用について対応していかなければなりません。県内における労働行政の進捗状況やそのあり方など、皆様方と一緒に審議してまいりたいと思っております。これから委員の皆様方、そして事務局の皆様のご協力をいただきまして、会長の職責をまっとうできればと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

これから暫時、議事の進行にご協力いただきたいと思います。

ここで、議事に入ります前に、地方労働審議会令第5条第3項により会長代理の指名を行います。地方労働審議会令5条第3項には、「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。」こととなっておりますので、私から会長

代理をお願いする委員を指名させていただきます。

会長職務代理者に古谷委員を指名いたします。よろしくお願いいたします。

それから、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、労働者代表委員の藤井委員、使用者代表委員の境田委員にお願いいたします。

なお、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、あらかじめご了承ください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、（２）秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について（諮問）、（３）労働災害防止部会の委員の指名について、（４）由利本荘市地域雇用創造計画の一部変更について、（５）平成２９年度秋田労働局行政運営の進捗状況について、（６）その他、意見交換、以上となっております。

最初に、議題（２）の秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定についてでございます。

それでは、諮問文を事務局で読み上げてください。

なお、諮問文の写しは会議資料No. １に添付されております。

【半田労働基準部長】

労働基準部の半田でございます。

それでは、諮問文を読ませさせていただきます。

【「諮問文」読み上げ】

以上でございます。

【渡部会長】

ただいま事務局から、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定について調査審議を求められました。事務局から、諮問に至った経緯等についてご説明をお願いします。

【半田労働基準部長】

家内労働法第８条に基づきまして、労働局長は一定の業務に従事する家内労働者の最低工賃を決定することになっております。今回諮問いたしました衣服関係の最低工賃につきましては、平成２７年３月に改定されましたが、平成２７年から２９年までの秋田県最低賃金の改正に伴いまして、家内労働法第１３条の規定により、このたび諮問することといたしましたので、よろしくお願いいたします。

【渡部会長】

ただいま事務局より説明がございました。この最低工賃の改正決定の調査審議の諮問を求められたときには、家内労働法第21条第1項により最低工賃専門部会を設置する必要があります。今回の諮問を受けまして、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃専門部会を設置してよろしいか、お諮りいたします。よろしいでしょうか。特に異議ございませんでしょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

【渡部会長】

ありがとうございます。異議なしとの声がありましたので、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃専門部会を設置することといたします。

この最低工賃専門部会の委員については、審議会令第7条により会長が指名することとなっております。つきましては、配付しております最低工賃専門部会の委員名簿案のとおり指名させていただきます。

資料を確認いただきたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、今後の最低工賃専門部会の開催予定等につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

【半田労働基準部長】

今年度内3月末までには改正発効させていただきたいと考えております。このため、一定の公示期間を考慮いたしまして、1月末までには答申をいただきたいと考えております。委員の皆様には別途日程調整の上、1月中の開催とさせていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

【渡部会長】

ただいまの事務局からの説明で何かご意見、ご質問はございますでしょうか。

特になければ最低工賃に係る議題を終了し、次の議事に進んでよろしいでしょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

【渡部会長】

ありがとうございます。

次は、(3)の労働災害防止部会の委員の指名についてです。秋田地方労働審議会運営規程第9条により、審議会に常設部会として設置しております労働災害防止部会の委員の指名を行います。

当該専門部会の委員は、地方労働審議会第6条第2項により、会長が指名することになっておりますので、配付しております労働災害防止部会の委員名簿案のとおり指名させていただきます。よろしいでしょうか。

【「はい」と呼ぶ者あり】

【渡部会長】

ありがとうございます。

では次の議題にまいります。

次は、議事の（4）由利本荘市地域雇用創造計画の一部変更についてでございます。

それでは、変更内容につきまして、事務局から簡単に説明をお願いいたします。

【森岡職業安定部長】

では私の方から説明をいたします。

資料No. 2-1をご覧ください。

由利本荘市地域雇用創造計画とは、実践型地域雇用創造事業として事業実施しています。雇用機会が不足している地域における自発的な雇用創造の取り組みを支援するものであり、各地域の協議会が提案した雇用対策に関する事業構想の中から、コンテスト方式により、雇用創造効果が高いと認められるものなどを厚生労働省において選抜し、労働局が当該協議会に委託して実施する事業です。

この事業が採択されるまでの流れにつきましては、資料No. 2-2のとおりです。協議会を設置し、事業構想書を厚生労働省より採択された後、地域雇用創造計画を策定、地方労働審議会へ諮問することとされており、本事業につきましては平成27年3月の第29回秋田地方労働審議会において承認され、平成27年度から事業実施しております。

資料No. 2-1にお戻りください。

事業内容につきましては、資料の中ほどのとおり、地域の特性を生かした重点事業分野を設定し、地域の創意工夫により、資料の①から④までの雇用対策事業を実施するもので、事業の実施期間は資料左下のとおり、同一地域内では3年度以内とされております。

今回の由利本荘市地域雇用創造計画の一部変更の内容は、事業内容の②求職者向けの人材育成メニューの一部廃止でございます。

資料No. 2-3、由利本荘市実践型地域雇用創造計画書の7ページをご覧ください。

この事業のアウトカム指標が一覧で示されております。ロ、人材育成メニューの内訳の2つ目に農林水産業分野事業（小規模林業者育成セミナー）があります。このセミナーに

つきましては、地域内の間伐材など山地残材を中心とした材木収集ができるシステムの構築と、小規模林業が必要とされる地域実践技術を習得し、地域求職者の早期就労につなげることを目的としたもので、具体的には間伐・集材等の実習や林業の基礎知識等に関する座学などを行うものとなっております。このセミナーの受講者のうち、平成27年度1名、平成28年度3名の創業者等を創出するとして計画しておりましたが、残念ながら両年度とも実績がゼロ名という形になりました。厚生労働省より、人材育成メニューの個別事業でこのアウトカム実績が2年連続でゼロの場合には原則廃止とされていることから、今回、小規模林業者育成セミナーの平成29年度実施を見送ることとし、計画書の一部記載に変更を加えることとしたものです。

なお、この変更箇所につきましては、計画書の3ページから8ページまでの各ページと、15ページの赤字で記載している部分を変更したいと考えております。

説明は以上です。

【渡部会長】

ただいま説明がありました計画案につきまして、ご意見等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、お認めいただきました。ありがとうございます。

では、次の議題に移ります。

それでは、次の議題に進めさせていただきます。次の議事は、（5）平成29年度秋田労働局行政運営の進捗状況についてでございます。

では、事務局から説明をお願いいたします。

【鈴木雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の鈴木です。

それでは、平成29年度秋田労働局行政運営の進捗状況につきましてご説明します。

まず私から、雇用環境・均等室の重点施策についてご説明します。

資料No.3の2ページをご覧ください。

一番上に雇用環境・均等室の主な重点施策が6項目書かれていますけれども、こちら順にご説明します。

1つ目の「1.働き方改革の推進」についてご説明します。

まず、秋田いきいきワーク推進会議による取り組みの推進についてです。この「秋田いきいきワーク推進会議」は、いわゆる地方版政労使会議といたしまして、地域の実情に応

じた働き方改革をさらに進めていくため、各労働局が地方公共団体と労使団体などの地域の関係者から構成される会議を継続して開催しています。会議の主たるテーマは、長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進などの働き方改革や正社員転換・待遇改善、女性の活躍推進をテーマとしております。これまでの取り組みとしまして、平成28年度には働き方改革に関する検討材料とするために、事業主と労働者に対して「秋田県内の労働実態に関するアンケート調査」を実施し、結果を公表しました。今年度は、秋田県内の働き方の実態や課題、方向性などをより深く掘り下げるために、平成28年度に実施したアンケート調査に回答した労働者数101人以上の企業315社の中から、その回答内容や業種、地域等をもとに選定した46社とシルバー人材センター3カ所に対してヒアリング調査を実施し、具体的な取り組み事例の収集を行い、秋田県内の労働実態に関する調査結果として現在取りまとめを行っています。取りまとめ結果は、12月以降に開催を予定しています。「秋田いきいきワーク推進会議」にて報告をします。そのほか、局幹部による企業トップへの働きかけや働き方・休み方改善コンサルタントによる企業への助言、企業向けワークショップの開催等により、引き続きワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発・指導を行ってまいります。

資料3ページをご覧ください。

「2. 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」についてです。

まず、育児・介護休業法に基づく報告徴収を97事業所に実施し、育児・介護休業制度の規定整備に関する助言・指導を行いました。また、10月1日に施行されました改正育児・介護休業法について、改正の内容は、保育園などに入れない場合、最長で2歳まで育児休業の再延長が可能になったことなどですが、この改正内容について、関係機関・団体等への周知や事業所向けに県内3カ所、計4回の説明会を開催するなど、改正法の周知に取り組みました。

右下のグラフは、「秋田県における育児休業取得状況」についてです。秋田県が行った「労働条件等実態調査」の値と厚生労働省の「雇用均等基本調査」による全国値を比較しますと、秋田県の育児休業取得率は男女ともに全国平均を上回っていますが、男性労働者の育児休業取得率は年々上昇しているものの、「日本再興戦略」などに定められた政府目標である13%には遠く及ばない4.3%となっており、まだまだ低い状況にあります。

それから、次世代育成支援対策の推進ですが、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出状況については、策定・届出義務のある企業の届出率は100

%となっております。また、今年度の数値目標の「子育てサポート企業」の認定マークである「くるみん」認定の取得企業数3企業以上の状況ですけれども、上半期での認定企業数は3社と、目標値を達成しております。今後も、企業に対し「くるみん」、そしてより高い水準の取り組みを行った企業の認定マークである「プラチナくるみん」の認定を目指した取り組みを行うよう、引き続き認定のメリット等を説明し、認定申請を行うよう働きかけを行います。

次に、資料4ページをご覧ください。

「3. 女性の活躍推進法等の履行確保」についてです。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出状況の実績は、策定・届出義務がある常用労働者数301人以上の企業の届出率は100%となっております。行動計画の策定・届出が努力義務とされている300人以下の届出数は、9月末現在で79社となっております。この数字は東北ブロックでトップですが、努力義務となっている300人以下の企業からの届出はごく一部であるため、引き続き広報資料の配付や各種会議での説明等、あらゆる機会を捉えて行動計画の策定・届出や認定制度についての周知を図り、取り組みを促進いたします。

また、女性の活躍推進に係る状況等が優良な企業が認定を受けることができる「えるぼし」認定についてですが、秋田県では認定件数がまだゼロ件という状況です。今後は、認定の可能性のある企業や認定に積極的な企業を把握した場合には、個別に認定申請の働きかけを行うなど、認定申請に向けた企業の取り組みを促進してまいります。

男女雇用機会均等法に基づく報告徴収は、93事業所に実施し、法違反の指導や母性健康管理措置の規定整備について助言・指導を行いました。今後も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ってまいります。

資料5ページをご覧ください。

「4. 非正規雇用労働者の正社員転換・処遇改善等の取組」についてです。

まず、パートタイム労働法に基づく報告徴収を76事業所に実施し、正社員転換推進措置に関する助言・指導や待遇改善に関する助言を行っております。また、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を7月に開設し、同一労働同一賃金ガイドライン案の周知など、非正規雇用労働者の待遇改善の支援を行っております。今後も引き続き計画的訪問による報告徴収の実施によってパートタイム労働法の履行確保を図るとともに、「非正規雇

用労働者待遇支援センター」を活用し、同一労働同一賃金ガイドライン案の周知を図ってまいります。

資料6 ページをご覧ください。

「5. 総合的ハラスメント対策の一体的実施」についてです。

まず、妊娠・出産、育児・介護休業等に関するハラスメント対策についてですが、男女雇用機会均等法、そして育児・介護休業法に基づく報告徴収を190事業所に実施し、妊娠等をした女性労働者、育児・介護休業等を取得した労働者の雇用管理の状況及び不利益取り扱い、ハラスメントの有無について把握し、法を遵守した雇用管理について周知徹底を行いました。また、職場におけるセクシュアルハラスメント対策についてですが、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収を93事業所に実施し、企業における実効ある対策の徹底を図ったところです。そして、職場のパワーハラスメント対策についてですが、9月に事業主団体及び労働組合等に関係資料を送付しまして、傘下企業や労働組合に対する職場のパワーハラスメントの予防・解決に関する取り組み促進に向けた働きかけについて協力を依頼しました。

今後も引き続き事業主に対する法の周知により事案の発生を予防するとともに、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を実施し、実効ある防止対策を促します。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、事後の適切な対応を指導します。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」等を活用して予防・解決に関する周知を図ってまいります。

資料7 ページをご覧ください。

「6. 労働条件の確保・改善対策等（周知・啓発等）」についてです。

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」の周知については、企業訪問を初め各種説明会の開催や労働基準監督署、ハローワークの窓口を活用した周知、専門ダイヤルによる特別相談窓口の設置、各市町村の広報誌等への掲載など、あらゆる機会を捉えて周知を図っているところです。

「無期転換ルール」については、無期転換申込権が本格的に発生する平成30年4月を目前に控えて、適用を避ける目的の雇い止め等が発生しないかを注視する必要があります。今後も、引き続き企業訪問や各種説明会などのあらゆる機会を捉え、関係リーフレットの交付や説明等により労使に対する周知・啓発を行ってまいります。

次に、年次有給休暇の取得促進についてですが、夏季休暇や10月の年次有給休暇取得促進期間に合わせて、事業主団体及び市町村に対して周知・広報を行っているところですが、右側のグラフ、「年次有給休暇取得率の推移」では、秋田県の年次有給休暇の取得率は全国平均を下回っているというのが現状ですので、取得しやすい職場環境の整備について、引き続き企業訪問等により周知・啓発を行ってまいります。

また、学生・生徒に対する労働法制周知・啓発ですが、県内の大学や専門学校、高校等に対して、県教育庁などと連携し、労働法制の周知を図っています。上半期には、大学等で4回、高校で3回、労働関係法に関する講義を行っていますが、県内で未実施の大学等がありますので、引き続き要請などを行い、県内全ての大学等に対して労働法制に関する講座の実施を目指してまいります。

最後に、事業主に対する労働関係法令遵守の周知・啓発です。今年度も「労働関係法令に係るコンプライアンス・チェックテキスト」を作成し、関係機関、地方公共団体への配付やホームページへの掲載を行いました。こちらについては、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後を絶たない状況にあることから、今後もあらゆる機会を通じて、この「労働関係法令に係るコンプライアンス・チェックテキスト」の周知を行い、その活用を図ってまいります。

私からの説明は以上です。

【半田労働基準部長】

続きまして労働基準部関係についてご説明します。

同じ資料の8ページをご覧ください。

主な重点施策2点、まず1点目は、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止、また労働条件の確保対策であります。2点目は、労働者が安全と健康に働ける職場づくり、労働災害の防止対策、この2点について説明をいたします。

まず最初に、1として(1)長時間労働の抑制、健康障害防止対策については、先般の大手広告代理店に勤務していた新入社員の過労自殺をはじめとした過労自殺、過労死事案が大きく取り上げられ、過重労働対策の必要性、その防止対策の重要性が認識されることになりました。改めて事業主に対する労働法令の遵守を求めるとともに、適正な労働時間管理を行うよう指導の徹底を行うこととしています。

8ページの上に数値目標を記載しています。中ほどに「月80時間超え、36協定に対する自主点検の回答事業場数のうち、100時間超え回答事業場数の割合を9.3%以下」

とすることとしています。週40時間を超えて働くには36協定を監督署に提出する必要があります。このうち、月80時間を超える36協定を提出した事業場には、長時間労働による健康障害防止のための自主点検表による点検をお願いしています。労働時間の実績、業務内容、健康診断の実施等について、この自主点検表のうち1カ月100時間を超える時間外、休日労働を行った労働者が1人でもいたとする事業場の割合を9.3%以下とする目標です。昨年は792社の自主点検のうち、100時間を超える時間外、休日労働を行った事業場80社、10.1%でありました。この36協定、基本的には1年間の有効期間ですので、毎年労使による働き方の見直しを行って、少しでも短くしていただくことを目指して目標としております。

また、8ページの下グラフにつきまして、週40時間を超えて違法な労働をしている事業場についての指導状況の推移です。週40時間を超えての労働、先ほどのように36協定による適法な届出が必要となっております。違反内容としては、36協定そのものの未提出、協定された時間を超える時間外労働を行わせていたなどとなっております。また、製造業等の特別条項付き協定で月80時間を超える事業場に対して実施してきた自主点検について、28年度からは時間外労働の延長時間の限度が適用されていない運送業ですとか建設業に対しても自主点検を行い、指導対象としております。その指導を行うなどとした結果、前年度から10ポイント以上の増加となっております。

36協定の特別条項付きの協定、臨時的に時間外労働を行わなければならない特別の事情が認められた場合で年6回まで認められ、限度時間を超える協定が結べますが、この回数を超えたり、この特別条項で定めた時間さえも超える時間外労働を行わせていたなどの事業場に対して指導対象としております。

この(1)の③の過重労働により過労死等の労災請求が行われた事業場に対する監督指導、これを速やかに実施し、実態の確認、また過重労働が行われていた場合には速やかな是正措置を講じることとしております。今年度9月末までに過労死等での労災請求6件でした。このうち1件については、長時間労働による労災請求である旨、請求人であるご遺族よりお話がありましたので、労災部署また監督部署が連携して対応しております。

(2)の過労死防止対策の推進については、過労死等防止啓発月間としてます11月を中心に、過重労働及び長時間労働の抑制を重点とした監督指導の実施ですとか、過重労働相談解消ダイヤルの実施、また過労死等防止シンポジウムを開催することにしております。秋田においては12月9日、御所野の秋田テルサで行うこととしております。なお、先日

東京で開催されたシンポジウムでは、NHK記者のご遺族のお話がありました。秋田においても、先般の電通事件を担当された弁護士のお一人が基調講演をされることになっております。ご参加のほどよろしくお願いをいたします。

資料の9ページをご覧ください。

ここでは基本的な労働条件の遵守・確保についての説明をいたします。

1点目の(1)法定労働条件の確保です。上半期、基本的な労働条件に関する重点監督指導256件実施をしております。また、署が指導を行い、企業から改善報告を求めたものの時間外労働を極端に過少に申告・報告をしていた悪質な事案についての1件、秋田地方検察庁に書類送検をしております。

④の若者の労働条件確保対策の一つとして、労働条件ほっとラインを設置しております。これは平日夜間、また土日に電話による相談窓口を設け、会社名等具体的な情報の場合には、秋田におきましてもそれぞれの監督署で監督指導を実施しております。また、高校生によるアルバイトを初め、社会で働くに際しての基本的な労働ルールについて、出前講座形式で広報を行っております。今年度は、雄勝高校を初めとして高校生への講話は本日までに5校、今後2校を予定しております。また、県高校教育課と連携をいたしまして、高校1・2年生を対象とした就職準備セミナーでの労働法講話につきましても3校実施、また、これから実施をすることになっております。

(2)の特定の分野における労働条件確保対策の推進です。ここでは主に自動車運転者、特にトラックドライバーの労働条件確保についての対応を示しております。

9ページ下のグラフをご覧ください。これは労働貨物運送業での改善基準告示違反の推移を示しております。この改善告示は、ドライバーの拘束時間、またハンドル時間の限度が細かく規定されております。グラフにある秋田の推移であるオレンジ色の折れ線ですが、平成23年の震災以降、復旧・復興に伴って物流が増加したこと、平成26年4月に行われた消費税の引き上げ前の駆け込み消費などの影響もあり物流量が急激に伸びたことから、これらの影響で告示違反が増加をしております。その後、消費税引き上げの影響が少なくなり、また復興予算も徐々に少なくなる影響等を伴って違反率が減少しております。なお、平成28年からのこの上昇については、36協定における運送業への過重労働の指導強化等によるものと考えております。

次に、資料の10ページをご覧ください。

労働基準行政の大きな取り組みの2つ目、労働災害防止への取り組みです。

10 ページの上段の表には、平成25年からの労働災害の発生状況の推移を記載しています。平成29年1月から9月までの休業4日以上死傷者655人、前年比マイナス5.5%で推移をしております。第12次労働災害防止計画の目標は、平成25年からの5年間で15%の労働災害の減少、すなわち平成29年末の時点で912件以下を目指すこととしております。

10 ページの下に2つの円グラフがございます。業種別と事故の型別の発生状況の円グラフでございます。そのうち下の円グラフ、事故の型別ですが、転倒、墜落・転落、挟まれ・巻き込まれ、この3つの災害で全体の半数以上を占めております。中でも転倒災害が4分の1を超えております。時期的にも転倒災害の発生が多いこれからの寒冷・降雪時期を迎え、転倒災害を中心に災害防止活動に取り組むこととしております。また、上の円グラフ、業種別の発生状況を示しております。商業、保健衛生業、運輸交通業などの第3次産業での労働災害が半数近くを占めております。これらの労働災害防止対策として、それぞれの業種の特性に応じた対応を行っております。商業、特に県内で多店舗展開をする小売業には、本社責任者に対する労働災害防止の講習会の開催、また、店長会議に参加して労働災害防止の講習を実施する等の対応を行っております。

また、(2)として陸上貨物運送業での労働災害では、墜落・転落事故が災害全体の約3割を占めております。また、その多くは荷の積み下ろしや荷積み、シート掛等の荷役作業時に発生しております。このことから、トラック協会、また運輸支局と合同で、運送事業者や荷主等への集団指導、荷役作業の安全ガイドライン等の周知を行っております。

最後に11ページをご覧ください。

建設業、製造業、林業、この重点対象3業種での労働災害防止対策について記載をしております。

右下の折れ線グラフを参照してください。3業種の災害推移を記しております。全体的には低減傾向にありますが、3業種で全業種の約4割を占めていることから、災害防止の重点対象として取り組みを強化をしております。

3の(1)建設業での防止対策として、災害発生要因の43%を占めます墜落・転落災害の防止措置の徹底を指導するための集団指導、また、7月の安全週間期間中での局長による現場パトロール、公共工事の発注機関であります国交省、秋田県等と建設工事連絡会議を開催し、災害防止対策の共有、適正な工期設定のためのガイドラインの周知を行っております。また、機械装置などへの挟まれ・巻き込まれが最も多い製造業、また、林業で

は伐採する木につるが絡まっていたため、近くの立木が被災者を直撃する等の飛来落下など、業種ごとの災害特性に応じた指導をきめ細かく実施をしております。

4 その他の対策として、化学物質による健康障害防止対策、メンタルヘルス、健康管理対策等の災害防止対策についても引き続き取り組んでおります。

私からの説明は以上です。

【森岡職業安定部長】

職業安定部の平成29年度上半期の取り組み状況等について、資料12ページをご覧ください。

左上に主な重点施策として6項目を挙げており、これらの項目ごとに右上にある常用就職件数などの数値目標を設定し、業務運営を行っているところです。

では、項目ごとに説明いたします。

まず1つ目として、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。

資料中ほど、取り組み実績です。

(1) の求職者に対する就職支援については、求職者数の減少が続いている中で窓口への誘導強化、求職者担当者制によるきめ細かな支援などを行っております。常用就職件数の今年度目標数2万2,300以上に対し、9月末時点の実績は1万768、目標進捗率は48.3%となっております。

(2) の求人者に対する充足支援については、求人事業所に対する求人条件緩和に向けたアドバイスを行うなど、フォローアップを実施いたしました。

(3) のミスマッチ解消の対策の強化としては、県内各ハローワークにおいて求職者ニーズを踏まえた会社説明会やミニ面接会の開催などを積極的に行いました。

資料の右下に新規就職率、紹介成功率の経年データをお示ししており、いずれも過去5年間は順調に推移しているものと認識しておりますが、課題としまして、就職支援のさらなる強化、求職者ニーズを捉えた上で充足可能性の高い求人を確保するとともに、求人者支援のさらなる強化などを挙げております。この課題解消に向けました今後の取り組み予定につきましては(1)から(3)までの記載のとおりですが、とりわけ(2)、(3)の求人の早期充足と未充足求人へのフォローアップの強化、各ハローワークによる会社説明会、ミニ面接会の開催など、県内企業求人者の皆様への支援に、より一層注力してまいります。

では次の項目、13ページです。

2つ目として、正社員転換・待遇改善です。

まず取り組み実績について、平成28年3月に策定いたしました秋田県正社員転換・待遇改善実現プランの実現に向けて取り組んでまいりました。ハローワークによる正社員就職、正社員転換数の実績につきましては、今年度目標1万270に対し上半期の実績は5,224という状況でございます。ハローワークにおける具体的な取り組み内容としては、正社員求人確保と正社員就職への支援に取り組んでまいりました。それぞれの実績につきましては記載のとおりです。

また、②の45歳未満で正社員での就職を希望される方のうち、不安定就労の期間が長い方や安定就労の経験が少ない方に対する支援事業であるフリーター等支援事業、この事業の上半期の就職件数については、前年同期比0.6%マイナスの1,844件となりました。

③の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、この助成金を活用し有期契約から正規雇用などに転換した労働者数の上半期の実績は227人となり、この助成金の活用が一定程度図られているものと認識しております。ご参考までに、正社員求人割合と正社員就職割合について右下に記しております。過去5年間の推移としては、順調にこれらの割合が増しているものと認識しております。この流れを今後も継続したいと考えているところです。

資料左下の課題について、フリーター等支援事業の対象となる方が県内ハローワークの登録者の中でも3,361人と一定規模の人数が存在していることから、これらの方の安定就労に向けた、きめ細かな支援の継続が必要である旨を記載しております。

今後の取り組み予定については、フリーター等支援事業の対象者に各種トライアル雇用制度など支援策を活用して、正社員就職の実現に向けた、きめ細かな就職支援に取り組むほか、ハローワークの担当者による事業所訪問や事業主向けの各種説明会などの様々な機会において、キャリアアップ助成金の活用に向けた周知等を行ってまいります。

次の項目、14ページの「3 若者の雇用対策の推進」です。

まず、上半期の取り組み実績です。県内への就職割合向上への取り組みとして、本年7月の高卒求人公開開始時に県の各地域振興局と連携し、高校3年生向けの地元企業説明会を県内7カ所で開催し、多くの企業や生徒の皆さんなどに参加をいただきました。また、本年5月を学卒求人早期確保月間として定め、県、教育庁等と合同で県内経済主要団体の皆様に対し、学卒求人の早期提出、採用枠拡大の要請を行ったほか、県のキャリアアドバイザー

イザーや就職支援員とハローワークの担当者が連携し、求人開拓を実施した結果、前年度実績を大幅に上回る高卒求人の早期確保を行うことができました。Aターン就職においては、就職件数526件と前年同期比を上回る実績を挙げたところです。

次に、新卒者等の就職支援の強化、定着支援については、学卒ジョブサポーターをはじめとする各ハローワークの担当者が生徒・学生との個別相談を実施したほか、今年度下半期より実施する予定の高校1・2年生を対象とする就職準備セミナーの開催に向けた各ハローワーク担当者への労働法制に関する基礎知識の付与などを含む研修を実施したところです。

3点目の若者雇用促進法に基づく取り組みの周知・促進としては、就職面接会場などで参加学生、企業に若者雇用促進法に関するリーフレットを配付し、その周知を図ったほか、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況が優良な企業を認定する「ユースフル認定企業」の確保に向けては、中小企業事業主に対する認定取得の勧奨を実施し、上半期に新たに1社が認定企業となったところです。

課題として、県内就職のさらなる促進のため、県内企業の魅力について学生・生徒等に理解を深めてもらう場の提供や、新卒者の職場定着に向けた支援の必要性について挙げております。

今後の取り組み予定として、県内就職促進に向けては学卒ジョブサポーターによる支援、企業説明会や就職面接会の開催などを行ってまいります。また、高校1・2年生を対象とする職業講話の実施により職業意識形成の支援を行うとともに、新卒者の職場定着支援、県内企業の人材確保に向けた支援の充実強化を図ってまいります。

次の項目、15ページ「4 高齢者雇用対策の推進」の取り組み実績についてです。

高年齢者の定年の延長、継続雇用の促進については、関係機関がアドバイザーと連携をし、その普及・啓発指導を150社に対し実施しました。また、本年6月1日時点の高年齢者雇用状況報告によると、70歳以上まで働ける企業割合は33.7%と4年連続で日本一となりました。

次に、高年齢者の再就職援助・促進については、ハローワーク秋田にあります生涯現役支援窓口での就労支援チームによる高年齢者就労総合支援事業などを実施いたしました。

3点目、地域における就業機会の確保に向けた取り組みとしましては、全国で20の団体が実施しております生涯現役促進事業について、本県では大館市高年齢者活躍支援協議会がこの事業を実施しているほか、秋田県シルバー人材センター連合会が実施している高

齢者スキルアップ就職促進事業により、高年齢者の方々に新たな技能・知識を習得する場の提供を行ってまいりました。

課題として、本県の高齢化率は全国一高くなっていることから、高年齢者雇用対策全般のさらなる強化が必要であるとともに、生涯現役支援窓口を設けているハローワーク秋田以外の県内各ハローワークにおいても、高年齢者の多様なニーズを踏まえた、きめ細かなサービスの充実が必要であることなどを挙げております。

今後の取り組み予定につきまして、高年齢者の定年の延長、継続雇用の促進に向けて、普及・啓発対象企業リストを最新のものとし、このリストに基づき企業訪問を実施するとともに、生涯現役支援窓口の支援対象者をはじめとする高年齢者のニーズを踏まえた求人確保に努めるほか、面接会の開催などによる就職促進を図ってまいります。

では次の項目について、16ページです。

5つ目、障害者の活躍推進です。

まず取り組み実績について、(2)の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、精神障害者雇用トータルサポーターを県内に4名配置して、その専門的知見による支援体制を強化し精神障害者等の雇用促進を図っているほか、本年9月より精神発達障害者しごとサポーター養成講座を実施し、精神発達障害者の職場定着に向けた環境整備に努めているところです。障害者の職業紹介状況については、新規求職者数が前年比で10.7%増の727人、紹介件数が450件となっています。

次に、来年4月からの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について、障害者を雇用したことのない企業をはじめとする法定雇用率未達成企業を対象としたセミナーや障害者の就職面接会の開催を行ったほか、精神科医療機関と協定を締結し、就職から職場定着までの一貫支援に取り組んでいるところです。本年6月1日時点の障害者雇用状況の速報値は記載のとおりですが、民間企業の法定雇用率は1.98%となっております。

課題として、(3)の来年4月からの法定雇用率の引き上げ等を踏まえた雇用率達成指導の実施などを挙げております。

今後の取り組み予定については、精神障害者などの職場定着支援として、関係機関との連携による事業主支援の強化や精神発達障害者しごとサポーター養成講座の実施による障害者雇用の環境整備を図るとともに、法定雇用率未達成企業に対する重点指導を行っていくこととしております。

では次の項目、17ページです。

最後の項目です。職業訓練を活用した就職支援、職業能力開発業務の推進です。

まず取り組み実績につきまして、地域ニーズに即した職業訓練の展開について、県と高齢・障害・求職者雇用支援機構秋田支部との調整により、今年4月に策定した公的職業訓練の総合計画に基づき各種訓練を実施しているところです。また、8月には事業主側の職業訓練ニーズの把握や在職労働者の職業訓練の活用の提案等を行うため、ハローワーク担当者と訓練機関担当者との事業所同行訪問計画を全国で初めて策定し、事業所訪問の実施を始めたところです。

次に、適切な職業訓練の受講斡旋と就職支援の強化として、各ハローワークにおける各種セミナー時などの職業訓練の周知や職業相談時の受講斡旋等を行っております。

(3)の助成金の活用促進については、制度改正を含む各種助成金制度の周知等を行ったことにより、助成金利用企業が昨年度よりも増加している状況です。

課題として、(2)の求職者数の減少が長期的な傾向となっていることなどから訓練受講生の確保が難しい状況であり、訓練受講修了者の就職件数が減少していることなどを挙げています

今後の取り組み予定については、地域ニーズに即した新たな訓練コースの設定に向けた取り組みを進めるほか、訓練受講希望者の掘り起こしのため周知用リーフレットを作成し、商業施設、娯楽施設などに配付・掲示するなど積極的な広報等を実施するとともに、各種助成金の周知についても様々な機会を活用し積極的に行ってまいります。

以上が職業安定部の重点施策についての説明です。

【渡部会長】

平成29年度秋田労働局行政運営の進捗状況につきまして、大変見やすいこの資料No.3で説明がございました。

それでは、委員の皆様方、ご意見、ご質問いただきたいと思います。ご審議をお願いいたします。

【藤井真悟委員】

藤井です。よろしくお願いいたします。

まずもって大変厳しい状況の中、労働行政、また監督についてたくさんの運動、またお仕事をされていることに敬意を表するものであります。今後とも引き続き取り組みを進化させていただきたいという観点から、1点質問をさせていただきたいと思います。

資料の3ページ目になると思いますけれども、介護の関係でご質問ということになります。私ども連合秋田で年間150件程度、労働相談を受けておりますけれども、最近回答に困っている労働相談が月に二、三件入るようになってまいりました。恐らくデータ等々、まだ集約中の段階ですので、あまり個別の課題にはならないと思いますけれども、介護を理由に仕事を辞めなければならないという方が大変増えているという実態であります。これについて、そんなに数が多くないのかなと結構思っていたのですが、これは現職や年齢にかかわらず、身内の介護のために仕事を辞めなければならない、落ち着いてからまた就職をしたいという際に、非常にハードルが高い。また元の仕事になかなか戻りたくても戻れないというような実態があって、これはどこに相談をすればいいのでしょうかというのが増えております。私どもとしても当然労働局さんの方の担当窓口の方にご案内するなどして対応しておりますけれども、まず話を聞いてもらっただけでも大分すっきりしたという件もありまして、月に二、三件、必ずこういうのが最近増えてきているというような状況になります。もしよろしければ、労働局さんの方で何かこの件に関して少し存じ上げているような内容ですとか、対応策についてお知らせいただければと思います。よろしくお願いいたします。

【渡部会長】

介護離職の問題でございますけれども、鈴木室長でよろしいでしょうか。

【鈴木雇用環境・均等室長】

今のお話ですと、介護休業に係るお話になると思いますけれども、平成28年度に「秋田いきいきワーク推進会議」で行ったアンケート調査の中で、勤務先での介護休業の取りやすさについて聞いたところ、約7割の方が「わからない」という回答でした。この介護休業については、全ての労働者が常に意識している制度ではなく、当事者になるまでなかなか意識することがないため、「わからない」という回答が多いのだと思われませんが、まだまだ中身についての理解とか、そもそも介護休業制度自体もまだまだ皆さんに十分周知されてないというところがありますので、今後についても、いざ当事者になった時にどう対応すればよいかといったことも含めて、仕事と介護の両立のための介護休暇、介護休業について周知・啓発を図っていくというところがございます。

【渡部会長】

ありがとうございます。

【松本労働局長】

ちょっとそれで補足といいますか、その制度自体が十分周知されてないって言うこともあるんですけど、制度自体はまだそれほどたくさんの休業日数を可能にしてないですよ、確か93日ですかね。それだけではちょっと両立が難しいというような方も多分いらっしゃると思うんですね。そういう意味ではまだまだ制度的な問題も抱えているんじゃないかなと思っております。

【渡部会長】

ありがとうございます。介護につきましては、藤井委員、実態よくご存じかと思われますけれども、育児の子育てですね、乳幼児期が終わりましたもまだ子どもの学歴期に介護が発生するですとか、遠距離介護ですとか、非常にそれこそ多様な実態があると思われますので、今後ともそういう実態を踏まえて、もし何かわかればいろいろ情報を提供していただきたいと思います。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、先ほどから学校名も出てまいりましたけれども、佐藤緑委員、何かございますでしょうか。

【佐藤緑委員】

雄勝高校の佐藤でございます。

先ほどのご紹介もいただきましたけれども、労働条件等についての法定なものに関しまして学校現場で教員が生徒たちにいろいろと教えていくというのはなかなかハードルが高いところでございまして、そこに前講座というふうな形でいろいろご指導いただきまして本当にありがとうございます。生徒はまだやっぱりまだ生徒なんですね。実際に社会に出ているわけでもありませんので、そういうものがあるのかってというようなきっかけとして、この前講座というものを本当にありがたかったなと思っております。こういった講座、まあ高校生としてですね、私どもの学校、就職希望者が多いものですから、いろいろご配慮いただいたと思いますけれども、高校の場合、進路といたしまして就職、それから進学と大きく分かります。たとえ進学しようと、ゆくゆくは労働者として社会に出ていくわけですので、そういったところに対する刺激というようなことがありますので、どうか就職者、就職希望者の多い学校だけではなくて、いろいろな機会を使っていただきまして、高校の場合にはキャリアアドバイザーというような制度等もございますけれども、そういったところ、そういった人が配置される学校も含めましてご指導いただければなというように思います。

あとですね、秋田県、非常に少子高齢化というようなことで若い労働力が外に出ていく場面が非常に多いです。でも生徒の声を聞きますと、やはり地元になりたいという声は非常に多いですね。その中で、どうして秋田に就職できないかといいますと、自分がこうやってみたい就職先の職種が限られているということでもありますとか、あるいは労働賃金の問題であるとか、いろいろなことがありますて外に出ていくということもあります。特に進学希望者が大学卒業後、あるいは大学院を卒業した後に安心して働ける職場というものをどんどん増やしていただければなと思います。高校を出て、卒業して就職する生徒たちに対しましては、高校としても現場にこう精いっぱい支援をいたしますけれども、大学等に進学した後でありますとなかなかそこまで手が届きませんので、どうか皆さんで何とか改善でもないですけども、生徒たちが戻ってきやすい職場というものをどんどん増やしていける、そういった機運というものを高めていただければなと思います。どうかよろしくお願いをいたします。

【渡部会長】

ありがとうございます。基準部長、何かご発言はございますでしょうか。

【半田労働基準部長】

今先生が言われましたように、労働局としては大学関係につきましては雇用環境・均等室で、また、高校生につきましては労働基準部でそれぞれ対応させていただいております。今言われたように、いずれ高校を卒業されても4年後、また2年後、また6年後に社会に雄飛されることと思いますので、少しでも労働条件の違反、また基本的な労働条件の認識を、生徒さん、また学生の方に学んでいただきたいという思いで、いろんな高校にアプローチをさせていただきながら積極的に出前講座をさせていただきたいと思っております。また、県内の労働条件の向上につきましては、私ども労働基準監督官が年間2,000件程度、県内の事業所を回らせて監督指導に当たらせていただいております。3万数千社ほどありますので、なかなか全体行き渡る形での監督は難しいわけではありますが、重点監督を通しながら少しでも県内の事業所の労働条件の向上について引き続き対応させていただきたいと考えておりますので、よろしくお願いをいたします。

【渡部会長】

ありがとうございました。

それでは、ほかにごございませんでしょうか。小宅委員、お願いをいたします。

【小宅錬委員】

小宅と申します。よろしく申し上げます。

ちょっと労働局さんの範疇じゃない話なのかもしれないですが、このいろいろ行政運営方針、実績及び今後の取り組みといろいろ見させてもらいましたけども、全部が現在この世に存在している人に対する施策なんですね。これから生まれてくる子どもというのはちょっと抜けているのかなというふうを感じるんですけども、というのは、いわゆる未婚率ですよね。日本の社会の場合、どうしても結婚して出産というのが今一般的な流れになっていまして、未婚の母という方ももちろんいますが、まだまだ少ない状態だと思います。それで、いわゆる少子化ということ考えた場合に、結婚して出産する子どもの数を増やさないことには、永久に少子化がどんどん続いていくんじゃないかなと思っています。それで、この問題というのは非常にデリケートなものだったり、プライベートなことがあったりして話題になかなか挙がりづらいということがすごくあると思うんですけども、非常に重要な問題じゃないかなと思っています。それで、労働局さんの方で、何かそういうことに関する議論だとかは実際なされたりするものなののでしょうか。

【渡部会長】

お願いします。

【松本労働局長】

労働という観点からですと、出生率そのものっていうアプローチは直接的には厚生労働省の労働部門の方ではされてないかと思うんですけども、厚生労働省全体の中では当然そういった出生率の話も対策を含めてされているということだと思います。家庭と両立しやすい、育児と両立しやすい職場にするという部分でのアプローチは労働施策の中でやっているといったことになります。そうするとやっぱり育児休業とかそういった施策の充実っていう形になりますので、ちょっと委員のおっしゃるような直接的に出生率を上げていくというようなこととは若干やっぱり乖離があるのかもしれない。

【渡部会長】

小宅委員、よろしいでしょうか。

【小宅錬委員】

出生率もそうなんですけど、それよりもいわゆる結婚しない男女が非常に増えているというのが問題じゃないかなと私は思っています。もっと楽しい結婚生活みたいな、そういうね、子どもがいて楽しいみたいなそういうのをこうPRするというかアピールするというか、そういうのが必要なのかなという感じがするんです。

【渡部会長】

労働力人口の確保のためには子どもがたくさん生まれてもらわなければ困るという、これは日本全体の課題が、それから先進国に共通する課題と思われかもしれませんが、本日の結論というよりも通奏低音に流してというようなそういう捉え方でもよろしいでしょうか。

局長いかがでございましょうか。

【松本労働局長】

本当に日本としても非常に重要な課題でございますので、労働行政としてもできるアプローチはやっているという、これからもやっていくということだと思っておりますので、基本的にはそのあたりが非常に重要だという認識は、それは共通して持たせていただいているところでございます。

【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。安定部長どうぞ。

【森岡職業安定部長】

先ほど佐藤緑委員からご発言があったことについて、安定部の方から2点お話をさせていただきたいと思っております。

まず出前講座の件について、お話をいただきましてありがとうございます。この件に関しては、労働法制の基礎知識の習得のみならず職業意識形成をできるだけ早めにしていただくことが、就職した後の職場定着、早期離職の防止につながるものと考えております。今年度後半から就職準備セミナーを重点的に実施していく予定となっておりますので、ご承知おきいただければ幸いです。

次に、進学予定者に対するケアとしては、先ほどお話いただいたとおり、できれば県内就職をしたいという声が多いという話は我々の耳にも届いております。では、そこで何が大事になってくるかという、まずはできるだけ早い段階で地元の企業に関する理解を深めていただく、そういった場が必要であるものと考えています。各ハローワークと、各地域振興局、市町村、関係機関が連携して、進学予定者も含む高校2年生の方々を対象とする地元企業説明会、これを本年12月から来年の2月にかけて全県で実施する予定でございます。このほか、県の取組みとして、大学などに進学される方に対する県内就職希望登録制度というのがあり、その登録勧奨を県で取り組まれているので、労働局としても可能な限り協力していきたいと考えております。また、県の就職情報サイト「k o c c h a

ke（こっちゃけ）!」というサイトがございます。このサイトに県内の企業情報が掲載されておりますが、このサイトにおける企業情報量がまだまだ足りないという認識を労働局としては持っています。ご承知のとおり、本年2月に県と労働局との間で雇用対策協定を締結し、担当者レベルのワーキンググループを開催しておりますが、この場でいかにして県内企業の魅力や情報を発信していくべきか等について検討しております。いずれにしても、一番重要なのは、地元企業を就職先の選択肢としてもらえるよう、新鮮な地元企業の情報を、生徒のみならず保護者の方や学校の先生も含めて触れていただくことのできる機会づくりを継続的に行っていきたいと考えております。

【渡部会長】

佐藤緑委員、何かご質問ございますか。

【佐藤緑委員】

どうか、さらにまたよろしくお願ひいたします。

【森岡職業安定部長】

よろしくお願ひします。

【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。鈴木委員、何かございませんでしょうか。

【鈴木亨委員】

すいません1点だけ。若者をいかに秋田県に定着させるかという形だろうと思うんですけど、一旦は就職するんだけど、離職率のことって何か統計みたいなものって今ないものなのか。あるいはもし離職率がちょっと高くて、それに対する対策があるのであれば教えていただきたいと思ひます。

【渡部会長】

それでは、安定部長お願ひいたします。

【森岡職業安定部長】

就職後3年経過時点の離職状況の推移については、厚生労働省の職業安定業務統計というデータがございます。直近のデータとしては、26年3月卒業の方、これが28年度までで3年を迎えた方となりますが、秋田県では、大卒の離職率は35.6%、全国が32.2%でございます。また、高卒については秋田県38.1%、全国40.8%と、高卒は全国よりも離職率が低い数値となっております。

早期離職そのものが一概に良いのか悪いのかという判断は難しいところですが、早期に離職することによって、若者にとってみれば自身の職業能力の形成に大きな壁をつくってしまうということが一つ考えられますし、一方で、企業サイドからすれば、人材確保が難しい状況の中でようやく確保し、育ててきた若年労働力が喪失するという事は、非常に大きなロスだと考えられます。こうしたことから、若者の早期離職を防止するために、先ほどもお話をしましたが、若者の職業意識の形成や、就職する前に、就職先企業の情報をできるだけ入手していただくことのできる機会づくりを行うこと等により、若者の早期離職防止に向けた取組を行ってまいりたいと考えております。

【鈴木亨委員】

わかりました。ありがとうございます。

【渡部会長】

ありがとうございます。

ほかにごありませんでしょうか。脇委員、何かご質問ありませんでしょうか。

【脇正雄委員】

脇でございます。

先日あるセミナーに出ましたら、先ほどお話もあつたんですけども高校生のいわゆる県内就職希望が非常に高い。ところが、工業高校に同じ質問をしましたら逆転していた。その理由はなぜかということで聞きましたら、工業高校の場合は自分で行きたいという分野が非常に狭まるというんですか、専門的な分野が多くなると。自分でその分野についてネットとか何かで照会したが出てこない。秋田県にそういう企業がないんだろうと思って他県に、首都圏とかそういうところに行ってしまう。それから、高校生に限らず、いわゆる再就職したいなと思った人がネットで照会したら、あまり出てこない。いろいろ人づてに聞いて、ある企業の名前を聞いてその企業名で照会したところ、ホームページがない。そういうような状況が多くて、結局いわゆる企業の方はいろんな説明会を一生懸命設けるんだけれども、それに対して人が来ない。なぜだろうと思っている。ところが肝心の就職したい人にとってみれば、企業情報が少ない。いちごっこみたいなもんでなかなか進んでいけないということで、労働局さんもそうですし、県の産業労働部さんもそうだと思いますけれども、企業に対していろいろな説明だとか、それから対策だとかいうのは非常によくわかるんですけれども、逆に就職しようとしてる人たちへの直接的なアドバイスだとか、どこに行けばそのいろんなことがわかるんだろうというようなことが果たして十分

に整っているのかなというようなところで、疑問をそのセミナーでは受けましたので、質問というか意見というかどっちつかずなんですけれども、そういうこととお話したいと思いました。

【渡部会長】

ありがとうございます。先ほどの佐藤緑委員のご発言とも絡みますけれども、私、前勤めておりました職場でも就職情報室というのがございまして、県内の高等教育機関ではそういう情報をですね、これを1カ所に集まるようにして学生に周知、それから、できるだけ適正にあったような指導をしております。恐らく先ほどの佐藤緑委員のお話でも、高校でもそうだと思います。にもかかわらず、今、脇委員のおっしゃられたような実態があるということにつきまして、もし事務局の方からご発言がございましたらお願いいたします。それでは、安定部長お願いいたします。

【森岡職業安定部長】

では、私から失礼いたします。

脇委員のご指摘については、我々としても問題意識を持っています。県においては東京にAターンプラザを設けており、労働局としては全国ネットワークのハローワークを設けております。いろいろな場所に様々な窓口があってわかりづらいということは、従来からご意見として多く伺うものの一つです。これについては、周知広報の取組が重要ですので、より多くの方々に伝わりやすいような情報の発信等は何ぞやということについて、問題意識をもって引き続き取り組んでいきたいと考えています。また、企業情報の集約化という部分では、これは先ほどから申し上げている県のサイトである「k o c c h a k e（こっちゃんけ）！」を積極的に活用すべきものと考えています。このため、このサイトにできるだけ多くの県内企業の情報が掲載されるよう労働局としても可能な限り協力していきたいと考えています。具体的にはハローワークに求人を出されている企業で、「k o c c h a k e（こっちゃんけ）！」において情報を掲載している場合には、ハローワークの個別の求人票の中に、「k o c c h a k e（こっちゃんけ）！」サイトに情報を掲載している企業ですということが一目でわかる簡単なフレーズを記載していくこととしています。この取組により、「k o c c h a k e（こっちゃんけ）！」サイト自体のさらなる周知についても図っていききたいと考えております

【渡部会長】

ありがとうございます。

【脇正雄委員】

いいですか。

【渡部会長】

脇委員、お願いいたします。

【脇正雄委員】

今のご回答の中で「k o c c h a k e（こっちゃけ）！」サイトについては、企業の方への説明はよくわかりましたが、いわゆる就職する方から、その「k o c c h a k e（こっちゃけ）！」サイトが果たして周知徹底されているかどうかについてはいかがでしょうか。

【森岡職業安定部長】

「k o c c h a k e（こっちゃけ）！」サイトのエンドユーザーは求職者側になるものと考えおりますので、県と労働局、関係機関が連携をして、まずは求職者にこのサイトの存在を知ってもらい、そのサイト内の企業情報の充実化を図っていく必要があると考えており、これに向けて、労働局としても可能な限りの協力をしていきたいと考えています。県においては、県外大学と個別のAターン協定などを進めており、県外の大学生に、直接お話をする機会を多く設けるためにご尽力されていると伺っています。今後、やはり情報発信、まず「k o c c h a k e（こっちゃけ）！」のサイトを学生の皆様、Aターン希望・検討者に知ってもらうためには、どのような周知・広報が有効なのかといったところを、県及び関係機関と連携して検討し、取り組んでいきたいと考えています。

【渡部会長】

局長お願いいたします。

【松本労働局長】

職業安定部が直接今窓口としていただいているのは県の産業労働部の方なんですけれども、最近では県の教育庁、特に高校教育課の方とも直接連携させていただいておまして、例えば労働法制の周知の講座とかは県の施策としての就職準備セミナーというものと、こちらがそれに相乗りして講師を派遣するみたいな形でやらせていただいておりますし、「k o c c h a k e（こっちゃけ）！」のサイトも産業労働部が中心に実施しているんですけれども、その辺は教育庁の方にもですねしっかり指示協力していただけるように、こちらからも相談しながら進めていきたいと思っております。

【渡部会長】

佐藤緑委員、お願いいたします。

【佐藤緑委員】

「k o c c h a k e (こっちゃけ)！」サイトにつきましては、課の方から通知ありまして、各高校のホームページの方にバナーを張ってほしいということで、本校でバナーをはりつけております。ということは逆に利用してもらうためには高校としても、例えば卒業後にでも自分の学校のホームページをたまには見てほしいということで、そこで学校のことだけではなく、就職等のことについても気持ちを巡らせてほしいということは学校としても指導することはできるかなと考えております。

【渡部会長】

ありがとうございます。

【松本労働局長】

どうも失礼しました。そこまで存じ上げてなくて。そういう形で進めさせていただいているところでございます。

【渡部会長】

ありがとうございます。今の若い方たちの情報収集の方法といいますか、非常に多様化しておりますし、それからインターネットをどこまで使うのか等々、人によって随分違っているようなこともございますので、その辺のところ大変難しいかと思われそうですけれどもよろしく願いいたします。

脇委員から、そういう情報といいますかセミナーでの情報が出ましたので、廣嶋委員、何か関連してございますでしょうか。

【廣嶋正彦委員】

私からは1点ほど、新卒の場合とAターンの場合とでは、最近県内の人口減少の問題とかあるみたいなんですが、初任給で比較もしくは県内の賃金を比較する場合で、いろいろな判断材料にしている場合が多いと思うんです。例えば暮らしていくというのは一生かけて暮らしていくわけでございますので、新卒の場合もしくはAターンのときだけではないと思うんです。例えば家賃の問題だとか、住宅を取得する場合の金額だとかいろいろな場合が考えられ、必ずしも県外に就職するだけが幸せでないかもしれないし、生活が充足されるわけではないかもしれないということを常々思っております。例えば生涯賃金と生涯支出、この生涯支出の捉え方は非常に難しいと思うんですけども、これを考えた場合、その生涯賃金に対する生涯支出の充足率とか、そういったもので生活の満足度を比較できないかというような気がありまして、そういうデータが将来的に地域別に出てくるとい

いる活用できるのではないかなと思っておりますし、その辺がもしあればいいなと思って、これは現在はないと思いますけども、こういうのを考えていただけたらなと思っております。

【渡部会長】

1点でよろしいですか。

【廣嶋正彦委員】

はい、結構でございます。

【渡部会長】

データとしてはちょっときついかもしれませんが、幸福追求権と申しますか、新しい基本的人権のあたりで何かございましたらお願いいたします。安定部長、お願いいたします。

【森岡職業安定部長】

私の手元に、ただいまのご意見に関する回答として活用できるデータを持っておりません。県の方で把握されている可能性はあるので、今後、先ほど申し上げた県の担当者との作業部会において議論してもらうことを検討してみたいと思います。

また、現在の学生の方を中心とする取り組みとして、県の方では、秋田で働く・暮らすということを考えるセミナーの開催などを行っていると同っております。秋田での仕事や暮らし、あとはインターンシップなどの情報についても触れているようで、東京や宮城、秋田で開催し、今年度上半期で34名の方が参加されたと伺っております。そのような場で、廣嶋委員からご指摘をいただいたデータ等も活用しながら、実際考えていく機会を作っていくことが行政の取り組みとしては必要なのではと考えております。

【渡部会長】

廣嶋委員、よろしいでしょうか。ちょうど賃金の問題が出てまいりましたので、佐藤成樹委員、何かご発言はございますでしょうか。

【佐藤成樹委員】

ただいま廣嶋委員の方から初任給の件とか出たと思うんですけれども、やはり学生が見る一番のポイントというのは、まず休みの日数と初任給。ただその初任給ってというのは、大手銀行さんが基準であって、それに合わせて大体初任給を揃えていくというところが多々ありまして、ただそこから上がっていくかどうかというのは全然未知数というか、入ってみなければわからないというのが多々あり、初任給だけでは比べることができなくて、

連合とかでもやっているんですけども、やはりモデル賃金という、35歳でこのぐらいの賃金が必要だね、40歳でこれぐらいの賃金が必要だねというように合わせて、やはり会社でも働きながら秋田で生活できる金額っていうものがあるんですけども、そういうようなところをきっちりと明確にして企業の魅力として伝えていければ、もっと将来設計をもって秋田に戻ってくるというようなこともできるのではないかなと思っています。

【渡部会長】

貴重なご意見ありがとうございます。

事務局の方から何かございますでしょうか。特にはよろしいでしょうか。局長お願いします。

【松本労働局長】

モデル賃金の研究みたいなのも厚生労働省の方ではしばしばやられていると思います。ただ、それをある程度施策化するとか一定の目安にする、拘束力もたせるみたいなところまでは、まだいってないんじゃないかなと思いますので、その辺は中央とこれからの議論をちょっと注視していきたいと思っております。

【渡部会長】

ありがとうございます。

ほかにご意見、ご質問ございませんでしょうか。澤田委員、お願いいたします。

【澤田宏委員】

お願いといいますか、アトリオンにあるハローワークへ行った際に、駐車料を何とかならないのかなと投げかけられたことがありました。駐車場についていろいろ検討していただけないか。頻繁には行けないなということをおわれたことがありまして、是非検討していただければと思います。

【渡部会長】

ご質問、ご要望ということでよろしいでしょうか。

【澤田宏委員】

はい。

【渡部会長】

安定部長、お願いいたします。

【森岡職業安定部長】

貴重なご意見ありがとうございます。実は昨年度、アトリオンのハローワーク窓口を利

用されている方にアンケート調査を行いました。駐車場についてのご意見が多かったということは承知しております。ご指摘の件については、そのような利用者の声があるということ踏まえ、取扱いの可否についてしていきたいと考えております。

【渡部会長】

澤田委員、よろしいでしょうか。

【澤田宏委員】

はい。

【渡部会長】

ありがとうございます。

ほかにごいませんでしょうか。畠山委員、お願いいたします。

【畠山百合子委員】

資料の12ページでございます今後の取り組み予定ですが、「ミスマッチ解消に向け、求人開拓等により求職者ニーズを踏まえ、良質な求人を確保するとともに人手不足分野の未充足求人に対しては、積極的な求人条件の緩和・指導、またマッチング推進のための会社説明会、面接会を行う」と書いてありますが、具体的に教えていただければと思います。

【渡部会長】

安定部長、お願いいたします。

【森岡職業安定部長】

まずミスマッチの解消とは、求人・求職のこの需要と供給の調整ということになります。求職者が希望されている条件がある一方で、企業側にも採用の条件となる求人条件があります。未充足求人をはじめとする企業側へのアプローチとしては、求職者が希望されている条件はこういうものであるといった情報をお示しし、企業側で、求職者の希望を踏まえた採用条件の見直しができるものについてはこれを検討いただいたりするためのアドバイスを行い、充足に結びつけていくということになります。

また、求職者ニーズを踏まえる際には、求職者の方ごとに個別の担当者を決めて、相談日時を予約して来所してもらい、きめ細かな相談により丁寧に話を伺って、求職者ニーズを拾い上げる取組を行っております。この取組により把握した求職者ニーズを、先ほど申し上げました企業側へのアプローチの際にも活用しております。企業側へのアプローチに関しては、企業への訪問による取組についても積極的に行っていくこととしております。できるだけ多くの今の求職者の希望条件、声といったものを求人者にお伝えをしなければ

いけないということがハローワークの重要な使命の一つだということで、企業説明会や面接会の機会を積極的に設け、ミスマッチ解消に向けた取り組みを進めていきたいと考えています。

また、人材不足分野というのが幾つかある中で、なかなか求人に対して希望する求職者の方がいないということに対しては、実際に今仕事をされていない方々に、こういった仕事がありますという情報発信を、できるだけ幅広い機会を使って行っていきたいと考えております。また、すぐに働くことに抵抗があるという方も少なからずいらっしゃいますので、そのような方には職業訓練というものがありますので、それをお知らせする。その際には、ポスターやパンフレットを先日新たに作りましたので、それらを商業施設や娯楽施設であったり、あるいは従来からの道の駅などに置かせていただき、求職者となっていた層自体の開拓についても進めていくことで、できるだけこのミスマッチの解消を進めていきたいと考えております。

【渡部会長】

畠山委員、ご発言ございましたら、どうぞ。

【畠山百合子委員】

労働条件ですけど、そっちの労働条件っていうことは賃金だったりするんですけども、そちらを上げるっていうのはなかなか本人の希望でいくわけではないので、そういったところは事業者の方に指導するという形になっていってくれればいなとは思いますが、なかなかミスマッチっていうところは賃金が低かったりしますので、そういったところの働きかけというのはこれからあるもののでしょうか。

【森岡職業安定部長】

指導というのは法律的に問題があれば行うということになります。このようなことから、ハローワークから指導というのはあまり多くはありません。また、賃金だけでなく、職場の福利厚生をはじめとする、職場環境全体に着目される求職者の方、とりわけ若い方が増えていると伺っておりますので、そのような企業情報についてもきちんとお伝えをしていくということも重要だと考えております。

【渡部会長】

ありがとうございます。畠山委員、よろしいでしょうか。

【畠山百合子委員】

はい、ありがとうございます。

【渡部会長】

ほかにご意見、ご質問はございますでしょうか。石沢委員、お願いいたします。

【石沢真貴委員】

すいません、1点少し気になった点ですけれども、雇用環境・均等室の資料6ページです。総合的ハラスメント対策の件ですけれども、取り組み実績としていわゆるマタニティハラスメント、それからセクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、具体的に挙げられている点はそのとおりでわかったのですが、いわゆる最近言われている職場で最も多いと言われているモラルハラスメントについてというのが、こちらは今後の課題なり予定なりには含まれているものなのかどうかというところで、もしそのあたりがはっきりしないようであれば少し検討していただけないかなということで、要望も含めてよろしくお願いいたします。

【渡部会長】

定義が非常に具体的に難しいモラルハラスメントですけれども、もし何か現時点で労働局として何かございましたらお願いいたします。もしなければ、モラルハラスメント自体、定義が非常に難しいところもございます。石沢委員、具体的に何かモラルハラスメントの事例はございますでしょうか。

【石沢真貴委員】

例えばパワーハラスメントとかセクシュアルハラスメントですと、性別とか上司部下の関係とか権力とか支配の関係でわかりやすいんですけれども、モラルハラスメントという場合は、例えば同僚同士の嫌がらせとか職位とか性別に関係ないものも含まれてくるので、これらのセクシュアルハラスメントとかパワーハラスメントに含まれないものというふう簡単に言うと取り上げた方がいいかなと思います。

【渡部会長】

ありがとうございます。ということは、この6ページの円グラフのいじめ・嫌がらせ23.6%、756件、この辺の内容の分析ということになりますでしょうか、石沢委員。じゃあこの辺のところは非常に増えているというのは、意識、全体件数が増えているというのは、意識が上がっているということもあると思われまますけれども、非常にパワーハラスメントとモラルハラスメント、その辺のところ定義が難しいところございますけれども。

【松岡雇用環境改善・均等推進管理官】

雇用環境・均等室の松岡と申します。

ただいま石沢委員の方からご指摘があった部分の総合的ハラスメントの部分で、雇用環境・均等室の方では労働相談窓口ということで、そういった様々な労働相談に関する労働者側あるいは事業主側からの相談を受け付けております。その中で、今パワーハラスメントというお言葉をいただいたんですが、パワーハラスメントの定義そのものが一般的には上司と部下というような位置づけなんですけど、その上司と部下だけではなくてですね、その職場内における職務上の優位性、同僚同士でも例えばパソコンが得意であったりとか、あるいは学校の中での上下の関係であったりとか、異動で上司が若い方よりも遅く配置されたりすると、その職場の中では若い方、あるいは職位の低い方が優位になる場合もありますよといったことで、そういった相談が実は全ていじめ・嫌がらせという形で拾われております。したがって、パワハラという一言では済むんですけども、その定義に沿って区分けをしていじめ・嫌がらせというところに分類されております。今後パワハラ対策がしっかり講じられるようになれば、もう少し様々なハラスメントに沿った対策というのがされていく形になるのかなというふうには思っております。現在まだそこまではっきりとハラスメントごとにいろんな対策をしているというところまでは、取り組みは進んでおりません。

【渡部会長】

ありがとうございます。

【松本労働局長】

実際、私も相談事例を見させてはいただいているのですが、そういった中ではまさに同様のパターン、もともといた同僚労働者との関係で、自分が後から入ってきたら、いじめ・嫌がらせを受けて離職せざるを得なかったんだけど、そういう状態を放置した事業主の方から何らかの賠償をしてもらえないかみたいなパターンはかなり多いですね。ただ、厚生労働省としては、完全対等な同僚間の場合の何か対策指針みたいなものも検討するというような話は今のところ聞いてはいないのですが、労働相談の中で実際のところは取り上げられて、一定の解決は図られているということだと思います。

【渡部会長】

石沢委員、よろしいでしょうか。

【石沢真貴委員】

はい。

【渡部会長】

ほかにございますでしょうか。よろしいでしょうか。

若干この審議会早く始まりましたが、まだご意見賜りたいところがございますけれども、そろそろ予定の時間が迫ってきましたので終了とさせていただきますよろしいでしょうか。

それでは、この働き方改革に続きまして、現在、人づくり革命ですとか生産性革命など新たな政策の取り組む姿勢は見られますものの、どちらかといえば革命に関しましては言葉が踊っている、言葉だけが踊っているという感もしないわけでもありません。そのような中で、本日の審議会では着実に前に進むべく、具体的にご意見を頂戴することができました。労働力人口の確保、特に若年の労働力人口の確保、地元産業の振興というのは、持続可能な秋田をつくり上げ、自治体消滅を避けるためにも必須であります。秋田労働局におかれましては、今後とも秋田県を初めとする関係機関と連携を図りまして、労働条件確保対策、雇用対策等により一層の実効を期待されるようお願いいたします。

それでは、これもちまして第34回秋田地方労働審議会を閉会させていただきます。

議事進行にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。