

## 第29回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成27年3月13日（金）

午後2時00分～

場所：ふきみ会館 3階大会議室

### 1 開 会

### 2 局長あいさつ

### 3 議 事

(1) 秋田地方労働審議会最低工賃部会報告について

(2) 由利本荘市地域雇用創造計画の諮問について

(3) 平成27年度秋田労働局行政運営方針（案）について

(4) 平成27年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）について

(5) その他

①雇用開発促進地域について

②総合評価の実施について

(6) 意見交換

### 4 閉 会

町田総務部企画室長

本日は、ご多忙中のところご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

定刻となりましたので、ただいまから第29回秋田地方労働審議会を開催したいと思います。

開会に際しまして本日の配付資料につきましてご確認をさせていただきます。

本日の配付資料は、第29回秋田地方労働審議会と書いております次第、第7期委員名簿、事務局名簿、労働省組織令等を一綴りにしたホチキス留めのものが1つ、それから第29回秋田地方労働審議会資料一覧が1枚、説明資料といたしまして資料No. 1から資料No. 8まで、参考資料が本日の審議会の資料でございます。ご確認のほど、よろしくお願いたします。

次に、本日の定数の確認でございます。

本日、公益委員北嶋委員、労働者代表柴田委員、桜田委員、使用者代表阿部委員は、所により欠席されております。これにより、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、本会議が成立しておりますことをご報告いたします。

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。

小林秋田労働局長

委員の皆様には、年度末のお忙しい中、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございました。

また、日頃より皆様には労働行政の推進につきまして、多方面で特別のご理解とご協力を賜りまして、この場をお借りしましてお礼を申し上げます。

昨年末の衆議院選挙を経て成立しました第三次安倍内閣におきましては、引き続き昨年6月に閣議決定された『「日本再興戦略」改訂2014』に基づき決定された施策に取り組んでいるところでございます。また、昨年12月には「まち・ひと・しごと創生法案」が成立し、12月27日には「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」そして「総合戦略」が閣議決定されて、地方の創生と人口減少の克服に向けた取り組みが、大きな政策課題というふうになっているところでございます。

この『「日本再興戦略」改訂2014』のメニューの中には、雇用労働関係の事項も多

々盛り込まれております。「働き方改革」の実現ですとか、予見可能性の高い紛争解決システムの構築、外部労働市場の活性化、女性の活躍推進、若者・高齢者等の活躍の推進、外国人材の活用などが掲げられております。

この取組状況について、若干紹介させていただきたいと思っております。

働き方改革につきましては、既に中央の労働政策審議会から、働きすぎ防止のための取り組みの強化、裁量労働制の新たな枠組みの構築などにつきまして建議を受け、労働基準法等の改正法律案の要綱を審議会に諮問し、概ね妥当というふうな答申を得て、現在国会に提出すべく作業が進められているということでございます。

また「女性の活躍推進」につきましては、2月20日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が既に国会に提出されております。これは、前国会で廃案になっていたものですが、内容はそのときと同じという状況でございます。雇用者の3割以上を占めております非正規雇用労働者につきましては、女性が多いことから本年1月「働く女性の待遇改善プラン」というものがまとめられ、3月までを「均衡待遇実現キャンペーン」期間中として諸会議等の機会を活用いたしまして、働き方に応じた処遇が受けられるようにということで、その周知を図っているところです。既に、ハローワークにおきまして進めている「正社員実現加速プロジェクト」と相まって、多様な雇用形態の女性にその活躍を支援・推進する、ということをしております。

また、若者の活躍推進関係につきましては、我が国の将来を担う若者の雇用促進を図り、能力を有効に発揮できる環境整備するということで、若者の円滑な就職・定着支援を充実させる法案の提出を予定しているほか、外国人材の活用につきましては、技能実習制度について管理監督体制の抜本的な強化等を内容とする法案を、法務省と共同で3月6日に提出しているというところでございます。

地方創生に関しましては、今後平成27年度を初年度とする地方版の総合戦略の策定を行う秋田県や各市町村などと、雇用分野における連携強化を図ることというふうになるかと考えております。

本日、ご審議いただく議題は、その他を含めて5項目ございますが、うち(2)の「由利本荘市地域雇用創造計画の諮問について」、(4)の「平成27年度秋田労働局雇用施策実施方針(案)について」、それから(5)の①の「雇用開発促進地域について」が、地方創生に関連することになるかと考えております。ちなみに、その他の(5)の②の「総合評価の実施について」というのは、日本再興戦略改訂2014の関連、外部労働市

場の活性化関連という形で説明させていただくように予定しております。

そのほか規制改革会議において、現在、検討されている労働分野の課題として、「労使双方が納得する雇用終了の在り方」ですとか、「雇用仲介業の規制の見直し」などございます。

厚生労働省といたしましては、「全ての人々が生きがいを持って働き、能力を発揮することができる環境を整備する」ことを基本姿勢といたしまして、様々な課題に取り組むこととしております。当秋田労働局といたしましても、県内の労働事情をはじめ、今まで申し述べましたような背景を踏まえて、議題（３）にあります平成２７年度の秋田労働局行政運営方針（案）を作成いたしましたので、当審議会におきましてご審議いただき決定させていただきたいと考えております。

県内の雇用失業情勢につきましては、有効求人倍率、これ１月のものですが１．０３倍と、平成３年４月以来２３年ぶりの１倍を超える数字というふうになっております。数字的には１倍を超えたということで喜ばしいのですが、背景には減少傾向にある求職者に、人手不足業種からの雇用条件の厳しい求人が充足されていないといった状況での１倍達成と考えると、今はまだまだ満足できるような状況ではないと考えております。

私個人としましても、条件の良い・就職率の高い求人が増えて、求職者も増える流れの中で１倍を保持できれば、と考えております。そのためにも、企業には雇用改善への取り組みを推進していただくことが必要と考えておりまして、各種施策の周知を丁寧に図りたいと考えております。今後とも皆様方のご協力をお願い申し上げ、会議に先立ちましてごあいさつとさせていただきます。

本日は、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、池村会長にお願いします。

池村会長

はい、承知しました。

先ほど、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、これより議事を始めたいと思います。

最初に、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、本職のほか、福田委員、それから新保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いてでありますけれども、情報公開の対象となっておりますので、このことを予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。

本日の議事は（１）秋田地方労働審議会最低工賃部会報告について、（２）由利本荘市地域雇用創造計画の諮問について、（３）平成２７年度秋田労働局行政運営方針（案）について、（４）平成２７年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）について、（５）その他、（６）意見交換、以上の６件でございます。

はじめに、議事の（１）秋田地方労働審議会最低工賃部会報告を、渡部部会長よりお願いいたします。

渡部部会長

それでは、最初に工賃部会についてご報告いたします。

平成２６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２３日に部会を開催し審議をいたしました。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（報告）のとおり、全会一致により結審致しました。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、参考までに右端の金額を朱書きにしておりますので、よろしく申し上げます。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、同日付を持ちまして会長名により局長に答申いたしました。

以上でございます。

池村会長

はい、ありがとうございました。

それでは、ただいまの報告につきまして、ご質問等ございましたらご発言願います。

池村会長

無いようですので了とし、次の議事に移りたいと思います。

次は、議事の（２）由利本荘市地域雇用創造計画についてでございます。

本審議会に小林局長から3月2日に諮問がございました。それでは、諮問文を事務局で読み上げてください。

なお、諮問文の写しではありますが、資料2に添付されておりますので、ご覧いただきたいと思っております。ご確認いただきたいと思っております。

木下職業安定部長

職業安定部長の木下です。私の方から諮問文を読み上げさせていただきます。資料2の1ページをおめくりください。

秋労発安0302第1号

秋田地方労働審議会

会 長 池村 好道 殿

地域雇用開発促進法第6条に基づき、別紙「由利本荘市地域雇用創造計画」について、貴会の意見を求めます。

平成27年3月2日

秋田労働局長 小 林 泰 樹

池村会長

それでは、このように事務局から由利本荘市地域雇用創造計画について意見が求められております。

それでは、この計画内容について事務局から説明をお願いしたいと思います。

木下職業安定部長

私の方から説明をさせていただきますが、座って説明させていただきます。

資料と続きをご覧いただく形になります。

資料2の1になります。こちらでは、地域雇用開発促進法による支援のスキームを記載してございます。地域雇用開発促進法では、雇用機会が不足し、地域における就職が困難な地域の雇用創出などの取り組み支援をしていくということとしてございます。上段部分の青い部分は、県が策定をします地域雇用開発計画となっておりまして、支援の内容が、地域雇用開発助成金の支給という形になってございます。下段の緑の部分になります。

市町村が策定をする地域雇用創造計画でございます。支援の内容は、実践型地域雇用創造事業となります。

続いて、資料の2の2をご覧ください。

今回、ご提出させていただいているのは、由利本荘市からの地域雇用創造計画になります。昨年度、羽後町の計画をこの会でご承認をいただいたところでございますが、そのときと比べまして、若干要件が緩和されてございます。対象の要件が一番下に記載をしておりますが①としまして、最近3年間又は1年間のハローワークにおける有効求人倍率が、全国平均以下であることとなっております。昨年度においては、この「又は」が「及び」になってございました。また、昨年度にはなかった要件でございますが、②のところでございます。最近3年間又は1年間の有効求人倍率が1未満であって、最近5年間で人口が全国平均以上に減少している地域というものが追加をされてございます。このいずれかに該当する地域が対象になるということでございます。

これらの要件緩和と追加につきましては、地域振興による雇用創出を積極的に支援をしていくというために、対象地域を拡大することを目的として行ったものでございます。このほか、協議会を設置したり、雇用創造に資する措置を講じることが必要になってございます。事業の実施期間は3年以内でございます。各年とも2億円が上限となっております。

県内では、すべての市町村がこの要件を満たしているという状況でございます。地域雇用創造計画の策定について、各自治体に依頼をしたところでございます。

次に、資料の2の3をご覧ください。

この資料では、事業の計画が採択をされ、実施できるまでの流れが記載をされておりますが、ちょうど中間部分にありますとおり、地域雇用創造計画を地方労働審議会への諮問をするなどの手続きというのが必要だということが記載をされているかと思っております。こちらの方、審議会でご了承いただいた後に、コンテスト方式により決定をされる事業となっております。

続いて、資料の2の4をご覧ください。

こちら現在、実践型地域雇用創造事業を実施をしている地域の一覧を掲載をさせていただいております。上段部分にあります羽後町については、昨年度から実施と。そのほか、横手市と由利本荘市が本年度末までの事業という形で実施をしているところでございます。この事業が終了する2市のうち、由利本荘市のみが再度計画を提出をしてきているという

ような状況でございます。

続いて、今回ご審議いただく計画の内容についてでございますが、資料の2の5になります。

今回の事業の目的については、ちょっとおめくりいただいて3ページの中段部分にあります。農林漁業分野の六次産業化を促進し、生産品の価値向上を図ること。環境分野で、製造業の技術革新や新分野への進出、伝統工芸技術の継承による雇用創出ということ。それから、観光分野の宿泊施設や物産販売、サービス業の質の向上による雇用創出。というこれらを目的として掲げているところでございます。この計画の中でのアウトプットというものは、その下段の方に書いてございますが、イとして雇用拡大メニューというのがございますが、これは企業などを対象としたセミナーでございまして、3年間で216社を行う予定としてございます。ロといたしまして人材育成メニューでございまして、求職者などを対象とするセミナーでございまして、3年間で231人を実施をする予定と。それから、ハにあります就職促進メニューというものは、就職面接会を行うというような形になってございまして、3年間で100人をそれぞれ予定をしているというところでございます。

一方、アウトカムについてでございますが、資料の6ページになります。各メニューの合計で107人の就職創業者を予定をするというような計画になってございます。それと、資料2の6には、前回の計画との比較というのがありますので、こちらは後ほどご確認をいただければと思います。

以上が、由利本荘市地域雇用創造計画でございます。委員の皆様の忌憚のないご意見をいただければと思っております。どうぞよろしくお願いをいたします。

池村会長

はい、ありがとうございました。

それでは、ただいま説明のありました計画案について、ご意見ご質問があればお受けしたいと思っております。いかがでしょうか。

池村会長

おありではないようですね。

それでは、この計画（案）を妥当と認めるということにいたしまして、その旨当審議会



の意見としたいと思えますけれども、よろしゅうございますでしょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

池村会長

つきましては、由利本荘市地域雇用創造計画について、審議結果を労働局長に答申することになりますけれども、答申文については本職にご一任いただくということでよろしいでしょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

池村会長

ありがとうございます。それでは、そのようにさせていただきます。

答申文の（案）を事務局から配付していただきましょう。

【答申文（案）を配付】

池村会長

それでは事務局、読み上げてください。

町田総務部企画室長

（案）秋 田 労 働 局 長 宛

秋田地方労働審議会会長

本審議会は、平成27年3月2日付け秋労発安0302第1号を持って諮問のあった「由利本荘市地域雇用創造計画」について、審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

記

由利本荘市地域雇用創造計画は概ね妥当と認める。

以上です。

池村会長

事前に用意をさせていただいたものでありますけれども、先ほどご審議いただきましたように、この記書きのところは修文を要しますので「概ね」を取っていただいて「由利本荘市地域雇用創造計画は妥当と認める」とさせていただきたいと思えます。よろしゅうご

ございますでしょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

池村会長

それではお認めいただきました。

続きまして、議事（３）ですね、平成２７年度秋田労働局行政運営方針（案）について、事務局より説明願います。順次お願いいたします。

岩村労働基準部長

労働基準部長の岩村でございます。それでは、私の方から労働基準行政の取り組み状況、それから運営方針（案）について、説明をさせていただきたいと思っております。座らせていただいで説明を続けさせていただきたいと思っております。

使います資料ですけれども、資料はお手元の袋に入っていますけれども、No. 3でございます。大きく概要版と書いてございますが、秋田労働局行政運営方針、その下に小さく平成２６年度業務運営実績、課題及び平成２７年度行政運営方針（案）と書いております冊子でございますが、これに沿って説明をさせていただきたいと思っております。

労働基準行政の関係ですけれども、１枚、２枚めくっていただきまして、下の方にページが書いてあるかと思っておりますけれども、これでいきますと３ページから６ページまでが労働基準行政の関係でして、３ページの上の方に１と書いて労働基準行政の重点施策となっております。この部分が該当ということでございます。

最初に、この冊子の見方ですけれども、冊子を開いていただきますと、左側が３ページ、右側が４ページになりますが、その左側のページの左側に本年度設定しました主な施策が書かれております。その右側に本年度の取り組みが書いています。右のページに移りまして、出てきました課題というのが書かれていまして、一番右側が平成２７年度、来年度の重点施策の（案）という形に作ってございます。ということで、説明に入らせていただきます。

最初に、３ページから４ページの上段でございます。経済情勢に対応した法定労働条件の確保等というものでございます。本年度は、長時間労働の抑制のための監督指導を実施して、限度基準の遵守をしていただくということと、労働時間の適正把握の基準の遵守を重点としました監督指導を実施し、賃金不払残業防止を中心に行ってきたところでござい

ます。

取り組みの実績でございますけれども、過重労働によります健康障害防止に関わる監督指導等につきましては、業務運営目標及び実施結果という、上の方に書いてありますけれども、時間外労働協定の適正な締結、それから、事業場における協定の周知を事業場の臨検時に確認するというところでございますが、これは全て確認をしているところでございます。労働基準法の第106条の違反の勧告を144件、それから、時間外労働の協定届けの受理時の窓口指導方を57件実施いたしました。

それから、賃金不払残業の防止でございますけれども、賃金不払残業にかかる情報をもとに実施をしました監督指導、これを150件実施しているところでございます。

次年度についてですけれども、引き続き過重労働の抑制のための監督指導の実施による限度基準の遵守の推進、それから、労働時間の適正把握基準の遵守を重点とした監督指導の実施し、賃金不払残業の防止のほか、秋田労働局の働き方推進本部のもとで、局幹部職員による企業トップへの働きかけや、地域の気運の醸成などを行ってワーク・ライフ・バランスの実現を目指しているところでございます。

続きまして、3ページから4ページの下の方でございます。ここは、最低賃金制度の適切な運営ということでございます。

まず、最低賃金審議会につきましては、おかげ様で円滑に審議が進みまして、秋田県の最低賃金は改正されたところでございます。この改正されました最低賃金額の周知でございますけれども、FM放送や、広告看板を使って周知を行いました。それから、自治体の広報誌への掲載依頼等を行いまして、いろんな広報媒体を活用しまして広報を実施したところでございます。これまで働きかけてもなかなか掲載されなかった県や市町村ですね、こういった広報誌、ホームページで掲載をされたといったようなことがございます。

それで最低賃金の方法、履行状況でございますけれども、最低賃金の履行確保の監督は113件行いました。そのうち、支払っている賃金が最低賃金を下回っている違反は4件でございます。

それと最賃の関係では、最低賃金引き上げのための中小企業の支援事業の助成金がございます。平成26年度につきましては、申請が60件ございました。その中から、審査に入る前に取り下げがあったり、交付を決定してから事業を中止したものもありました。交付決定そのものは55件ありましたけれども、交付決定をしてから事業を中止するといったようなのがありまして、助成金の支払いまでいけるかなというのが54件でございまし

た。

次年度につきましても、最低賃金審議会の円滑な運営と、改正されている賃金の周知の徹底、それと最低賃金法の履行確保を遵守徹底、それから最低賃金引き上げ支援事業の周知と利用促進、こういったものを重点としていくところでございます。

次に、1枚めくっていただきまして、5ページから6ページへまいります。

上段の方で、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりの推進ということでございますけど、これは、労働災害の防止と業務疾病の予防でございますけれども、まず、全体としての労働災害の発生状況ですが、平成26年1月から12月までの分が確定しておりませんので速報値という形になりますけれども、2月の頭にまとめたものですが、休業4日以上死傷者は988人ということで、前年同期に比べまして6人、0.6%の微増となっているところでございました。一方、残念なことに亡くなった方は8人いらっしゃいました。前年の確定値が22人ございました。22人の方が亡くなっていましたので、それに比べますと14人、大体64%ぐらいの減少でございます。

取り組み状況でございますけれども、1つ目、労働災害の減少を図るための重点業種というところでは、第三次産業の4つの業種、小売業、社会福祉施設、飲食店、それと陸上貨物の運送事業、これにおけます休業4日以上死傷者を減少させるということで、集団指導であったり個別指導であったり、あるいは文書指導、こういったものを行ってきたところでございます。その結果、小売業では123人、社会福祉施設では75人、それから飲食店では12人、陸上貨物運送事業では83人の死傷者になりまして、社会福祉施設と陸上貨物運送事業では、減少目標は達成できなかった状況でございます。

それから2つ目。重篤な労働災害を減少させるための重点業種ということでは、建設業それから製造業、林業、これを対象にしまして安全パトロールをやったり集団指導、こういったことをやりました。建設業では、公共工事の発注機関の方々とも会議をやったところでございます。

この3つの業種、建設・製造・林業の合計で、労働災害で亡くなる方を5人以下にしましょうということで取り組んできたところでございますが、製造業と林業では、平成26年に亡くなられた方はいらっしゃらなかったわけですが、建設業で5人の方が亡くなられたということで、目標の数字は3つの業種で5人でしたので、目標そのものは達成したんですけれども、亡くなったという大変残念な結果だなと思っているところでございます。

それから、職場におけるメンタルヘルスの対策でございますけれども、いろんな機会を捉えまして、産業保健総合支援センターの利用勧奨を行っているところですが、規模20人以上の企業におけるメンタルヘルス対策の実施事業の割合については、何らかのメンタルヘルスの対策を行っているところが56.3%でございます。

次年度でございますが、労働災害の発生状況を見ますと、木造家屋の建築工事業や道路貨物運送業で、死亡災害を含めて、あまり発生していないんですけれども、負傷者の方が結構増えていることもありまして、この2つの業種については、先だって労使団体の方に労働災害の原因についてヒヤリングを行った結果、課題のところに書いてあるとおり、道路貨物では荷受け作業中の安全確保が必要だということ、それから、木造家屋ではリフォーム工事で災害が多いということが分かってきましたので、本年度に引き続きましてこういったところを中心に労働災害の防止に向けた施策を行うということと、それから業種横断的に多くなっています転倒災害防止の対策に取り組んでいくこととしているところでございます。

最後に、5ページから6ページの下の方ですが、労災補償対策の推進でございます。その取り組み状況でございますが、認定基準に基づいた労災保険給付の迅速・適正な処理でございますけれども、労災補償はこれに尽きるということでございまして、迅速・適正な処理を行っております。要請手続き、法に定めます標準処理期間の2分の1以内で労災保険の給付を行っているところでございます。それから、計画的な調査等による精神障害事案及び脳・心臓疾患事案にかかる適正な処理につきましては、複雑で難しい事案も多々あるわけではございますが、標準処理期間に処理をしております。それから、石綿関連疾患の請求官署にかかる周知方法の適格な実施ということでは、幅広く広報を実施しているところでございます。労災補償対策につきましては、次年度につきましては本年度と同じ重点で業務を進めていくと考えておるところでございます。

少し長くなりましたが、労働基準行政関係の状況は以上でございます。よろしくお願いたします。

木下職業安定部長

引き続きまして、職業安定行政について私の方から説明をさせていただきます。座って説明をさせていただきます。

資料の続きをご覧ください。7ページ、8ページになります。

中段部分に有効求人倍率のグラフを掲載しておりますけども、本年1月で先ほど局長が申し上げたとおり、有効求人倍率が1.03倍と高い水準になってございます。一方で、一部の職種にミスマッチというのが顕在化している状況もございまして、これらに対する取り組みを強化をしていく必要があると考えているところでございます。

それでは、1番目の職業紹介の充実強化についてでございます。ハローワークにおける就職支援については、各種項目に目標を定めて運営をしております。このうち、新規就職率と雇用保険受給者の早期再就職割合は、目標を上回っておりますが、新規求人充足率については、目標達成が困難な状況となっております。これは、求人の増加傾向ということと、求職者の減少傾向ということが大きく影響したのではないかと考えてございます。有効求人倍数1倍を超えたとお話申し上げましたが、これで一区切りを迎えたのかなと考えているところでございます。よって、8ページの主な政策のところの一番上にも書かせてもらいましたが、正社員求人や求人倍率の低い職種の求人、充足の可能性の高い求人の確保を図る方向で取り組みを進めていきたいと考えているところでございます。ちなみにですが、先ほどの目標値の実績について全国の順位ですが、就職率が2位、早期再就職割合が13位、充足率が4位となっております、全国平均を大幅に上回る高い水準となっているところでございます。

平成27年度においては、後ほど別項目としてお話をさせていただきますが、総合評価の取り組みを進めていくことになったことから、今まで行っておりました率の管理を、件数に置き換えるという形にしてございます。具体的な目標値については、8ページの上の方を目標のところに記載をしておりますが、ここに掲げている数字は、平成26年度末の推定値とほぼ同じような数字という形になってございます。これらの目標達成をしていくというためには、未充足求人に対する取り組みを進めるとともに、人材不足分野への充足対策とか、担当者制度充実強化ということが必要だと考えてございます。平成27年度には、これらの取り組みを一層強化をしていきたいと考えているところでございます。

次に、下段部分にあります地方自治体との連携でございます。県や市町村との連携については、日ごろから情報共有が図られているところでございまして、引き続き連携体制を一層強化をしていきたいと考えているところでございます。特に、地域が抱えているような問題点については、共有をした上で労働局・ハローワークとして対応できるものについては、積極的に対応していきたいと考えているところでございます。

Aターンの就職者数については、記載のとおり898人という実績となっております。

て、前回報告をした時点よりも344人増加してございますが、目標である1,300人の達成にはかなり困難な状況かなと考えているところでございます。特に、新規登録者数が減少傾向にあることが要因の一つではないかと考えておりますので、今後ますます周知等に力を入れていかなければならないと思っているところでございます。Aターン事業自体は、人口減少対策とか、地方創生に対して即効性のある取り組みだと考えてございますので、来年度の目標につきましても、今年目標を達成しておりませんが、1,400人という形で情報修正をさせていただきたいと考えているところです。このため、秋田県とかふるさと定住機構とさらに連携を強化をして、周知に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

続いてページをおめくりをいただいて、9ページ、10ページのところでございます。

重層的なセーフティーネットの構築でございます。生活保護受給者等の支援に関しましては、現時点で就職者数の目標は達成をしている状況でございます。440人の目標に対して607人という就職実績でございます。県内では、生活保護受給者のうち、就労が可能だと思われるその他世帯の数というものは、若干減少傾向にあるという状況でございます。さらに、生活保護受給者の減少を図るためには、生活保護の相談・申請段階の方々を一層取り込んで就職につなげていくということが必要かと思っておりますので、福祉事務所との連携を密にして対応していきたいと考えてございます。また、雇用調整が必要な事業所に関しましては、早い段階から助成金を活用して、雇用維持ですとか労働移動をご検討いただくということが必要かと思っておりますので、各種助成金の周知に一層力を入れていきたいと考えているところでございます。

続いて、若者の雇用対策の推進でございます。新規高卒者の就職状況についてですが、県内就職内定率が95.4%となっておりまして、前年を1.5ポイント上回っております。県内内定割合も65.7%となっておりまして、前年を3.7ポイント上回っている状況でございます。求人職の増加を背景としまして、内定率が順調な状況であると思っておりますので、さらに平成26年度の目標達成に向けて努力をしていきたいと考えてございます。また、未内定の方もまだ111人おりますことから、この方々に対する個別支援というのも強化をしていきたいと考えてございます。県内の労働力確保のためには、県内にひとりでも多くの方が就職してもらうことが必要だと考えてございまして、県内就職割合の来年度の目標を70%に引き上げたいと考えているところでございます。この達成に向けては、求人の総量確保とともに情報サポーターの就職支援のほか、早い段階での

職業意識の形成が必要だと考えておりますので、これらの取り組みを進めていきたいと考えてございます。

なお、大卒については、就職内定率が89.2%となっておりまして、前年を5.5ポイント上回っている状況でございます。これは、調査を開始した平成13年3月以降もっとも高い水準となっております。高卒・大卒の詳しい就職状況につきましては、参考資料に添付をしておりますので、後ほどご参照いただければと思います。特に、大学生等に関しましては、平成28年3月卒の方から就職活動時期が後ろ倒しという形になります。昨年までであれば、本年の4月1日から企業の採用選考が始まっていたというようなスケジュールでございましたが、今年に関しましては、8月1日以降に採用選考が開始をされるという状況でございます。労働局としましては、この取り扱いの変更によって、未内定のまま卒業するような人が増えるということがないようにしなければならないと考えておりますので、個別支援の強化によって対応していきたいと考えているところでございます。

それから、若者の中で主な取り組み実績の、中段部分にありますけども、若者応援宣言企業事業についてでございます。この事業に関しましては、最終的な結果といたしまして107社を確保するという形で、前年に比べて78社増加をしているような状況でございます。この事業に関しましては、県内の企業を広くPRできる事業だと考えてございますので、来年度も積極的に確保をするとともに、広報にも力を入れていきたいと考えているところでございます。

それから、下の方にありますフリーターの関係でございますが、常用雇用化された人数は3,337人となっておりまして、目標数をクリアするのが非常に困難な状況と考えてございます。前回は途中経過でお伝えをしたとおり、目標数が昨年よりも1,000人増加をしているということと、求職者数が減少しているということが相まって、達成が困難な状況になっているのではないかと考えているところでございます。非正規雇用が増加傾向にあることから、若者支援コーナーなどにおいて就職支援を強化をして正規雇用化を図ってきたいと考えているところでございます。

続きまして、また1枚をおめくりをいただいて、高齢者の雇用対策の推進でございます。

高齢者の雇用対策については、投稿相談窓口での担当者あてによる就職支援というものの実績というのが49.5%という形になりました。前回報告時点では40.6%となっていたものでございます。来年度も、引き続きこの事業を展開していくととなっておりますので、引き続き積極的な支援をしていきたいと思っております。



なお、新年度の目標値については、現在、本省と調整中のため、まだ入れていないような状況でございます。また、雇用確保措置については、未実施である企業への指導ということと、30人以下の規模の企業に対する周知・啓発を引き続き実施をしていきたいと考えているところでございます。

続いて、障害者の雇用対策の推進でございます。

障害者雇用に関しましては、前回の報告時点で速報値という形でお話を差し上げさせていただいたところでございますが、速報値がそのまま確定値となりましたので、この件に関しまして詳細なご報告は省略をさせていただきたいと思っております。そのほか、障害者の就職件数についてでございますが、前回報告をさせていただいた時点よりも226件増加をしております、トータルで635件となっております。目標は達成できるのかなと考えているところでございます。平成27年度においても、雇用率を引き上げるためにも取り組みは必要であると考えてございますので、秋田県障害者雇用支援プロジェクトチームなどに関係機関との連携を強化をした上で、さらにハローワークにおいては個別指導とかチーム支援、精神障害者のトータルサポーターなどを活用した上で、障害者の就職促進を図っていききたいと考えているところでございます。

なお、来年度の目標に関しましては、各項目とも前年度以上の実績を目指すというよう方向で考えているところでございます。

引き続きまして、もう1ページをおめくりいただいて、子育て助成に対する雇用対策の推進でございます。担当者あてによる重点支援対象者の就職率というのは92.3%となっております、目標を上回っております。ただ、支援対象者数については、若干目標には達成しないのかなと考えているところでございます。引き続き、マザーズコーナーの周知に努めまして、利用者の拡大を図ることが必要かと考えてございますので、総合利用者を拡大した上で、利用者の状態に応じた就職支援というのを行っていききたいと考えてございます。

次の労働力需給調整事業の適正運営についてでございます。

労働者派遣事業、職業紹介事業の適正運営を図るためには、引き続いてのセミナー等での法制度の周知ということと、個別指導監督の実施ということが必要だと考えてございますので、来年度も同様に進めていきたいと考えているところでございます。

最後の3番の項目、能力開発行政の重点施策のところでございます。

平成26年度に開校いたしました公共職業訓練や求職者支援訓練の就職率は、いずれも

現段階では目標を上回っている状況でございます。引き続き、訓練ニーズに即した訓練設定を行うことや、訓練の受講が必要な求職者への積極的な受講勧奨ということが必要だと考えてございますので、訓練の受講機会の確保を行うとともに、受講者に対する積極的な就職支援ということを行っていきたいと考えているところでございます。また、ジョブ・カードの取得者数については、記載のとおり12月末時点で1,986人が取得をしている状況でございます。引き続き、活用促進を図っていきたいと考えているところでございます。

以上で、職業安定行政の説明を終わらせていただきます。よろしくお願いたします。

#### 富塚雇用均等室長

雇用均等室の富塚です。それでは、私から雇用均等行政の取り組み状況及び運営方針についてご説明いたします。失礼して座らせていただきます。

資料は15ページから17ページの部分になります。

雇用均等行政におきましては、平成27年度も引き続き職場での男女の均等取扱いを実現するための対策と、職業生活と家庭生活の両立ができる環境を整備するための対策、それから、パートタイム労働者が能力を発揮できる雇用環境の整備という3つを重点施策として推進してまいります。

1つ目の男女均等確保対策につきましては、平成26年度は改正男女雇用機会均等法施行規則等の周知、計画的な企業訪問等による雇用管理の実態の把握と法違反の指導、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いに関する相談対応と紛争解決の援助、企業におけるセクシャルハラスメント対策に関する指導、母性健康管理措置の周知、ポジティブアクションの取り組みと女性の活躍状況の情報開示を企業に促す働きかけなどを行ってまいりました。紛争解決援助につきまして、資料の15ページの上段の主な取り組み実績等のところは、今年度の調停がゼロと記載しておりますが、これは1月末現在の件数でございます。その後、1件のセクシャルハラスメント対策に関する事案の申請があり、開始決定しております。マタニティハラスメントと称して、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの問題がマスコミに取り上げられる機会が増え、これに関わる相談件数が前年度より増えております。先般、日本労働組合総連合会が行った働く女性の妊娠に関する調査結果で、妊娠時に不利益な取扱いや嫌がらせを受けたと回答した女性が5人に1人という発表もございましたが、女性労働者の継続就業を妨げるこうした不利益取扱いを無くす

ことは重要な課題でございます。また、セクシャルハラスメント防止対策を十分行っていない企業が見られ、セクシャルハラスメント被害者からの相談件数が相変わらず多いことから、防止対策と事後の適切な対応について指導が必要です。さらに、固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、例えば、営業職に女性がほとんどいない、課長以上の管理職は男性が大半を占めているといった仕事上の格差が、男女労働者の間に生じている企業が多いため、企業におけるポジティブアクションの取り組みを促進する必要があります。

これらの課題を踏まえまして、平成27年度は引き続き計画的な企業訪問による雇用管理の実態把握と指導、労・使・その他関係者からの相談対応と紛争解決援助、法内容の周知、ポジティブアクションの促進を行ってまいります。特に、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いについては、法の周知により防止を図るとともに、当事者からの相談を促し法違反が疑われる事案を把握した場合には、相談者の意に反する場合を除き、事業主に対する事情聴取を積極的に実施し、必要な指導を行ってまいります。セクシャルハラスメントについては、セクシャルハラスメント対策に重点を置いた計画的な訪問指導及び相談を端緒とする事情聴取と指導の実施等により、実効あるセクシャルハラスメント対策の徹底を図ります。ポジティブアクションにつきましては、計画的な企業訪問等により、仕事上の格差が男女労働者の間に生じていることを把握したときは、事業主に対しポジティブアクションの必要性について理解を求め、具体的な取り組み方法などについて助言を行ってまいります。また、会議などあらゆる機会を捉えてポジティブアクションの趣旨、具体的取り組み方法、ポジティブアクション加速化助成金などについて周知を行ってまいります。

2つ目の両立支援対策につきましては、平成26年度は計画的な企業訪問等によって育児休業、介護休業等制度の整備と運用状況を把握し指導を行ったほか、期間雇用労働者への制度適用に関する周知、育児休業等を理由とする不利益取り扱いに関する相談対応、男性の育児休業取得促進のための周知・啓発、両立支援に取り組む企業に対する助言や助成金の支給、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策定届の受理・督促、認定を目指す企業を増やすための取り組み、そして、改正次世代法の4月1日施行に向けた周知などを行ってまいりました。認定につきましては、資料の15ページの下段の主な取り組み実績のところ、今年度の認定企業数は2社と記載しておりますが、これは1月末現在の企業数でございます。その後、1社認定を行いましたので、今年度の認定企業数が3社、そして、平成19年からこれまで認定を受けた企業は15社ということになってお

ります。育児・介護休業制度の整備に関する指導等を通じて、特に中小企業の労働者や期間雇用労働者が、育児休業・介護休業などの制度を利用しやすい環境を整備することが課題となっております。併せて育児休業・介護休業などを理由とする不利益取り扱い禁止について徹底する必要があるとございます。また、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策定届に認定申請の予定ありと記載している企業が少なく、認定要件のうち、男性の育児休業取得者がいること、行動計画に定めた目標を達成していること、行動計画を公表していることといった要件を満たさない企業が多い実態がございまして、多くの企業が認定を目指して取り組むよう認定のメリットをPRするとともに、男性の育児休業取得を促進し、各企業の実態に即した行動計画の策定や公表について助言をする必要があると考えております。これらの課題を踏まえて、平成27年度は引き続き計画的な企業訪問による育児休業・介護休業制度の整備等に関する指導、労使その他関係者の方からの相談対応と紛争解決援助を行ってまいります。育児休業・介護休業等を理由とする不利益取り扱いへの対応につきましては、妊娠・出産などを理由とする不利益取り扱いと同様、特に積極的に周知や指導を行ってまいります。そのほか、期間雇用労働者への制度適用に関する周知、企業に対して両立支援制度の整備や男性の育児休業取得の促進に役立つ情報提供を行うとともに、両立支援助成金の活用を進めてまいります。次世代育成支援対策につきましては、企業に対して認定取得につながる助言を行うとともに、認定のマークや認定のメリットを周知してまいります。

柱の3つ目のパートタイム労働者の待遇確保対策につきましては、平成26年度は計画的な事業所訪問による指導のほか、正社員とパート労働者とのバランスの取れた待遇確保に役立つ職務分析・職務評価という手法の導入の支援、事業主による自主点検の実施勧奨、現行パートタイム労働法の内容と合わせて4月1日から施行される改正パートタイム労働法の周知などを行ってまいりました。改正法の履行確保が重要な課題であることは申し上げるまでもございません。そのほか、職務分析・職務評価手法の活用などにより、パートタイム労働者が納得して能力を発揮できる環境づくりを促すことが課題となっております。そこで、平成27年度は、引き続き計画的な事業所訪問によって、パートタイム労働者の働き方の実態を把握し、働き方に応じて、差別的取り扱いの禁止あるいはバランスの取れた待遇の確保にかかる指導を行うとともに、改正パートタイム労働法において、改正のポイントとされております相談窓口の設置等に重点を置いた指導を行ってまいります。また、事業主に自主点検を行っていただき、法の理解と雇用管理改善の自主的な取り組みの促進を

図ってまいります。そのほか、引き続き事業主に対して、均等均衡待遇に取り組むための具体的な方法や、正社員転換制度に関する情報の提供、職務分析・職務評価手法の導入支援を行ってまいります。

松本総務部長

では、引き続きまして、総務部の関係について私の方から説明をさせていただきます。

資料の方は、17ページ、18ページのところになります。3点ご説明をさせていただきますと思います。

1点目は、労働保険の適用徴収関係です。こちら、保険料を適正に徴収をしていくこと、そして、労働者の方に労働保険の適用を促進していくことが大きな目標となります。その実績の方ですが、ここに主な取組実績を書いています。①ということで適正徴収の関係ですけれども、まず保険料として秋田県内の事業場全体で167億2,000万円を保険料として確定しています。そして、収納額の下で収納率82.94%という数値があります。これが1月末現在で、2月末では95.52%となっています。3月末に向けて、引き続き適正徴収を進めていきたいと思っています。また、労働保険の適用促進という視点ですが、これも1月末現在では178件、これについては、自主的に成立をしていただけないところに、こちらの方から取組をしていくというもので、これは250件という目標を立てておりますが、ほぼ3月末までには達成できるものと考えています。労働保険の適用徴収については、来年度も引き続き労働保険料の適正徴収、労働保険の適用促進を進めていくことにしていますが、目標として、収納率について、今年の収納率よりも1ポイント以上上回るように進めていきたいと考えております。

2点目は、個別労働紛争関係の解決促進です。各労働基準監督署、労働局に総合労働相談コーナーを設けていますが、こちらに相談されている件数が1月末現在で5,366件、件数自体は前年とほぼ同じような状況ですが、そのうち、民事的な争いなどの個別労働紛争関係の件数が増加しています。特に、いじめ・嫌がらせの件数が増えている状況にあります。労働局長の助言指導、あっせんの取組を通じて、その紛争の解決に努めているところです。

18ページの目標欄ですが、引き続き適正な取組を行っていくということなんですが、目標として、今までは期間だけを取り上げていたのですが、今回新たにあっせんの解決率を取り入れたところです。1月末現在の解決率が57%ですので、その数値を入れており

ます。

3点目は、最後の19ページになります。労働局として総合労働行政機関として取り組んでおります。平成27年度の重点施策ですが、先ほど雇用均等室長の方から、女性の活躍促進の説明がありましたが、その女性の活躍促進について、労働局として連携を図って取り組んでいきたいと考えています。具体的には、男女雇用機会均等法などの内容について、労働基準監督署で就業規則などの受理をする場面で周知を図ったり、また個別の相談・問題というものを把握したときには、速やかに雇用均等室に情報提供するなどです。雇用均等室では先ほど説明があった周知・指導を進め、労働局として各行政が連携を図って進めていくことにしています。

以上になります。よろしく願いいたします。

池村会長

ご説明いただきましたけれども、委員の皆様方ご意見、ご質問あろうかと思えます。ただ、関連いたしますので、次の議事(4)それから(5)を説明していただいた上で、その後でまとめてご質問、ご意見等お受けしたいと思えますので、ご了解、ご協力お願いいたします。

そこで続きまして、議事の(4)平成27年度秋田労働局雇用施策実施方針(案)、(5)その他として①雇用開発促進地域、②総合評価の実施につきまして、事務局から説明をお願いします。

木下職業安定部長

それでは、続いてご説明を差し上げます。

雇用対策実施方針についてでございますが、資料の6をご覧ください。2枚おめくりいただきますと、趣旨というところがございますけれども、このような実施方針が雇用対策法施行規則第13条の規定によりまして、労働局長が都道府県知事の意見を聞いた上で定める、とされているところがございます。平成20年度から毎年定めているというものでございます。今年に関しましては、1月27日に佐竹知事より雇用施策に関する要望等を伺っておりまして、この点を踏まえた上で、法案を作成しているというところがございます。

それで具体的な内容については、資料の最後のページご覧をいただきたいと思います。

今年度につきましては、4つある柱を雇用の確保、創出対策、セーフティーネットの構築というものと、新規学卒者等の就職支援、それからAターン就職の促進、最後に障害者の就職促進という、こちらの4項目を柱とさせていただいているところでございます。内容については、労働局が実施する業務と、それから秋田県が実施する業務をそれぞれ明確化した上で共同提示し実施する事項を明記しつつ、それぞれ連携をして取り組んでいくということとしているところでございます。

なお、個別の項目とか目標については、先ほどお話を差し上げました行政運営方針と概ね重なっておりますので、説明を省略をさせていただきたいと思っております。

続きまして、地域雇用開発計画についてでございます。資料の7をご覧ください、1ページおめくりをいただけますでしょうか。資料の7の1のところでございますけれども、先ほど申し上げました地域雇用創造計画と同様に、地域雇用開発計画につきましても要件の緩和ということが行われてございます。7の1の一番下段にありますとおり、有効求人倍率の要件が「又は」だったのが「及び」に変更されているということと、全国平均の3分の2の場合の規定が0.5という水準だったのが0.67に変更されるという形になりました。

続いてもう1ページをおめくりをいただいて、資料の7の2でございます。昨年度の審議会でもご説明を差し上げたんですが、実は、昨年度対象となる地域から、秋田署の管轄地域が除外をされるという形になったことから、中央地区に関しまして由利本荘地区のみを対象とする地域雇用開発計画をご承認をいただいたところでございます。

続いて、資料の7の3になります。すいません、ちょっと表の中ら辺に基準を書いてございますが、これは、以前の基準をそのまま記載をしておりますが、今年度改正があった上で0.67と変更される予定です。一般の有効求人倍率の0.73だけは、そのままとなります。これで見てくださいと、真ん中中段部分のところに数値要件を満たす安定所という欄があるかと思いますが、今回の要件緩和によって、新たに対象となる地域がハローワーク秋田の管内と大館の管内という形になります。そのほかの地区は、もう既に雇用開発計画を提出してございますので、対象地域となっている状況でございます。先ほど、雇用創造計画の説明を差し上げたときに、地域雇用開発計画の策定する主な支援の内容というのは、地域雇用開発助成金の支給についてお話をさせていただいたところでございますが、実は、この助成金の対象となる要件はもう一つございまして、雇用保険法の施行規則に基づいて指定をされる過疎等雇用改善地域に指定をされれば対象になります。

その地域が、この表の右から2つ目に書いてございます。よって、地域雇用開発助成金の対象とならない地域、これが秋田県内では秋田市、潟上市等と書いてある一番上のところのみとなっております。このことから、今般、秋田県からハローワーク秋田を管内とする秋田県秋田男鹿・南秋地域雇用開発計画の案というものが提出をされてきたところでございます。もう1枚、一番最後のページになりますけれども、この案でございますが、現在3月16日までと書いてあるところですが、県から案が提出をされて、それを労働局経由で今本省に提出をしたところでございます。よって、今まだ皆様にお示しをできない状況ではございますが、この計画の策定期が5月1日となっておりますことから、今後のスケジュールでございますけれども、4月1日以降に地方労働審議会に諮ることが必要になってくる状況でございます。とりあえずこれについては以上でございます。

それから、最後になりますけれども、総合評価の実施という資料でございます。資料の8番でございます。右下に資料ページを振っておりますので、ちょっと2アップでやっておりますので、中途の位置でありますけれどもご覧をいただきながらと思います。

先ほど局長から話もありましたとおり、資料の2ページでございますが、再興戦略によって、この取り組みを進めるという形になってございます。これは、ハローワークの機能強化のために各種ごとのパフォーマンスの比較を公表するというような取り組みでございます。

次のページになりますが、この決定を受けまして、せっかくこういう取り組みをするのであれば、ハローワークのマッチング機能、総合的なマッチング機能、さらに強化をしていこうと考えたところでございます。その内容が、こちらに書いてございます安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取り組みというものでございます。この記載のとおり、今まで就職率等で行ってきましたPDCAサイクルによる管理を拡充をした上で、抽象的な業務の質の向上とか、改善を目指した上で総合評価を公表をして、さらに評価結果を元に全国的な業務改善につなげて、総合的なマッチング機能の強化を図ることを考えているものでございます。このうち、総合評価の構成については、資料4ページ目のところに記載をしてございます。総合評価は、全所必須指標と所の重点指標・重点項目という形に分かれてございまして、必須指標は主要指標と補助指標に分かれてございます。これらを全てポイント化をした上で、総合点で評価を実施するというような取り組みになってございます。次の資料5ページには、それらの詳細を記載してございます。主要指標には、先ほどもご説明を差し上げた主要な指標、就職件数、充足数、就職者数を、今まで率でや



っていたものを件数に変えて管理をしていくというもの。それから補助指標には、利用者満足度調査、それから紹介成功率。3点目の所の重点指標につきましては、生保の就職件数とか、正社員就職者数というような個別の施策みたいな形のものであります。重点項目については、中・長期的なマッチング機能の向上を図るために、様々な取り組みを行ったハローワークに加点をするというような方式でございまして、例えば、職員の事業所訪問とか、キャリアアップコンサルティングの研修の受講というのが項目になっているところでございます。それぞれのポイント数は、記載のとおりでございます。

次に、資料の6ページ目になりますが、この総合評価を行うためには、労働市場圏の状況が著しく異なっているようなハローワークを比較してもあまり意味がないこととございまして、全国のハローワークを11グループに分けて評価を行うこととさせていただきます。そのグループ分けを書いたのがこちらの資料となっております。秋田県内の各ハローワークのグループ、ここに記載をさせていただきますが、出張所は単独で評価をするのではなくて、本所と一緒に評価という形になってございます。また、評価グループごとにポイントの総計が高いところから、順番に総合評価の標語が決まるというような取り組みでございまして。

次の資料7ページは、その評価の流れを記載したものですので、後ほどご覧をいただければと思います。

次の8ページでございまして、この総合評価の取り組みにつきましては、地方労働審議会に報告をした上で、意見を求めるように本省から指示がきてございます。審議会にお諮りをさせていただくのは、目標設定時点と、それから総合評価の評価が決まった時点ということになります。このほか、公表も行うことにございまして、毎月の有効求人倍率の発表時に主要指標の実績を、9月末時点をめどに中間報告を、それから、総合評価の決定後に最終報告を行うことにさせていただきます。公表する資料のイメージというのは、資料の9ページのところにあるのでご参照いただければと思います。

多数の項目ありまして駆け足のご報告となりましたが、以上で全体の説明を終わらせていただきます。よろしくお願いたします。

池村会長

それでは、事務局から今説明がありました議事の(3)それから(4)それから今の議事の(5)につきまして、ご質問、ご意見がございましたらご発言をいただきたいと思います。

ます。はい、瀧澤委員どうぞ。

#### 瀧澤委員

瀧澤でございます。まず、秋田労働局さんにおかれましては、この労働法制が著しく変化していく中、限られた人員でその多岐にわたる業務を遂行されまして、一定の成果を上げられているということに対しまして、まずもって敬意を表したいと存じます。

私からは2点、雇用整備についてお話をといたしますか意見を述べさせていただきたいと思いますが、まず1点、障害者の雇用でございます。前回のときに、あっせんいただいて1人の方4月からということにお話しさせていただきましたが、その方もう1月から実際に来ていただきまして、今3月になってはいますけれども、その間、いろんなこの労働時間ですとか、仕事の内容ですとか、病院との兼ね合いというようなことをいろいろと調整をいたしまして、4月からの正社員として雇用させていただくことになりました。これもハローワーク様の大変きめ細かいサポートをいただきまして、私ども正直回転する刃物のある会社でございますので、なかなか難しいかなと思って諦めていたところあったんですけど、でもそういうことで1人雇用させていただくことになりまして、大変ありがとうございました。今後ともこういったきめ細かい指導をさせていただければ、いろんな面で、また違う局面見えてくる可能性があります、ぜひ今後ともご指導よろしくお願いをしたいと思います。

それから、2点目がAターンでございます。昨年私ども、実は大卒の技術者の方、ちょっと採用が難しかったものですから、暮れにAターンの採用ということで募集を切り替えたところ、現在までに2人の方内定を出させていただきました。1名の方は、そのAターンに登録をする前にお辞めになったということで、その正式なAターンにはなっていないとおっしゃっていましたが、一応2名の方に内定を出させていただいて、間もなく弊社の方に来ていただけることになろうかと思っております。一方で若年の方ですけれども、どうしてもその都会で働きたいと、この根底にあったのは給与の差といいますか、処遇の差というのがあると思うんですけども、そういうことでお辞めになるというような事態もあるんですけども、そういった意味では、地方から東京とかの都会に出て働られた方でも、どうしてもこちらにご両親がいらっしゃる、あるいはお子さんが小さいうちにこちらに戻ってきたいというニーズが確かにあるなということを把握できましたので、私ども、これからこのAターンといいますか、そういった形で、この人材確保を我々のこの有効な

手段ということで考えていきたいと思っております。そういった形で、ぜひそういった事業の推進をお願いしたいと考えているところでございますが、今日の資料の中で、新規登録者の方が減っているという、このちょっと気がかりな情報もございますけれども、そのあたりの、もしどういった原因で減っているのか、もしくはどういった対策はあるのかということがあればお聞かせ願えればと思っておりますが、よろしくお願いたします。

池村会長

安定部長。

木下職業安定部長

まず障害者雇用について、積極的に雇用していただいております。当県におけるその障害者雇用率が、平成24年の調査時点で最下位になったと、民間の実雇用率がということがございまして、積極的に支援を展開してきたというような状況でございます。おかげ様で2年連続で大幅な伸びを示しているという形になってございまして、全国平均にも、もう少しで届きそうかなという形になってございます。そうした意味で、企業の皆様にもいろいろご負担をかけながら採用していただいているのは十分承知してございますので、採用していただいた方々含めて、事後のサポートも含めて積極的に我々展開していきたいと思っておりますので、就職もしくはその定着の関係でお困りのことがあったら、ぜひハローワークにご連絡をいただきたいなと思っております。今後とも、このようなきめ細かな支援を続けていきたいと考えているところでございます。

もう一点のAターンについてでございます。Aターン何で減っているかという要因分析自体は、実はあんまりできていないというような状況ではございますが、積極的な情報提供というのがなかなかできづらいもの、各大学等をお願いをして周知をしていただいたりとかという形で、そのお願いをしてやっていただいているというところがメインなのかなと思います。少し情報発信を強化をしていきたいと考えてございますので、県とふるさと定住機構との連携というものはあるんですけども、それとは別に、例えばその東京の新卒応援ハローワークとか、そういったようなところで情報発信ができないかと、秋田の情報というのは少し検討していきたいなと考えているところでございます。東京のみならず大都市みたいところで、こういうような制度をやっているというような発信をしていければなと考えているところでございます。こういった形で、少しでも多くの方々に秋田県内で

働いていただくということは非常に重要だと思っておりますし、特に今おっしゃられていたような若い方々、都会で一度は働いてみたいというような形で行かれる方、結構いらっしゃるんだと思います。もしくは大学がそちらの方で、そのまま就職をされるという方も多いんだと思います。ただ、一旦働いてみた上でやっぱり戻ってきたいというときに、情報がなければなかなか戻ってこないということも一方あるかと思っております。そういった支援のために、積極的に我々も情報提供をしていかなければ、と考えているところでございます。引き続き頑張っていきたいと思っておりますので、皆様にもご協力をいただければと思っております。

池村会長

そのほかございませんか。鈴木委員お願いします。

鈴木委員

この総合評価について伺いたいんですが、これ簡単に言うと、つまりは安定所ごとに通信簿がつくということですね。これは、結果的にある意味で競わせて、もっと行政効果を上げるというふうに受け止めていいのでしょうか。それとちょっと心配なのは、これおそらく結構な事務量になるんじゃないかと思うんです。一般の企業でも、いわゆる自己評価とか人事評価というのは、かなりの神経を使いかつ膨大な事務量が伴うものが通例ですので、心配なのは、結局本来のなすべき業務の方にしわ寄せが行ったりしないのかどうかという点と、もう一点、これは他省庁でもやるんですか。これはここだけの話なのかとちょっと確認をさせていただければと思います。

木下職業安定部長

ご質問ありがとうございます。

総合評価についてでございますが、まずもって先ほどの資料の8のところの2ページ目にご覧のとおり、これ再興戦略で指摘をされているのは雇用制度改革、人材の評価というところで言われてございまして、労働移動という観点からこの話が出ている関係上、このことを実施をするのはハローワークのみという形になってございます。各ハローワークのパフォーマンスの比較公表という形になりますので、まさにそのほかのハローワークと比較をしていくという形でございます。通信簿というふうにおっしゃられていたかと思

いますが、まさにそういうような形になろうかと考えているところでございます。実際には、1所ずつポイント化しますので総合点が出てきます。総合点が出てくるんですが、1所ごと何位だったとかそういうような形で出るのではなくて、総合評価として、標準的だねとか頑張ったねとか、というような形での評価が出されるという形になりますが、この取り組みを進めていく中で、特に良かった点を全国展開しようというのが私どもなので、せっかく競争して頑張ってお引き上げなさいと、外部からご指摘を受けましたので、それに基づいてさらに高みを目指していきましょうというものでございます。それから、本来業務についておろそかになるのではないかとご指摘、正にあらうかと思えます。ただ、ハローワークが実施している業務というのは、ここで掲げている業務以外にも多数ございます。なので、そういった業務も手を抜かずにやっていかなければならないと思っておりますし、この総合評価が行われることによって、これだけに特化をしてやるというのも、それはハローワークとしていかがかと考えているところでございます。あくまで今実際に行っている業務をそのまま行いつつ、好事例を全国展開しながら底上げを図っていくというものだと考えておりますので、本来業務に影響するということがないようにしていかなければならないと考えているところです。各所にはいろいろ報告物とかで負担をかける部分は実はあるんですけども、そんなに負担にならないようにしたいと考えているところでございます。いずれにしても、これをやることによって底上げを図りたいというところでございますので、積極的な取り組みをしつつほかの業務も含めて、ハローワーク一生懸命頑張っていきたいと考えているところでございます。

池村会長

ありがとうございました。よろしゅうございますね。福田委員お願いします。

福田委員

労働基準行政について、ちょっと2点ほどお聞きしたい部分と意見とございますか。

まず、経済情勢に対応した法定労働条件の確保ということで平成26年度、こちらの報告の数字を見ますと、かなりそれぞれの取り組みをなさっているというのは十分理解をされますし、これだけの件数、監督されるというのは大変なことだと、それも十分理解をしておりますが、それぞれ県内に6つほどの監督所等ございますが、この辺のところの監督行政のそのバランスといったら語弊があるかもしれませんが、基準部長の方でそれぞれの

監督所における指導の水準の違いとか、そういったものを調整をされたりとかなさるのかどうかと、もしあればお聞きさせていただきたいということと、まだまだ平成27年度取り組みの中でも、企業のトップの働きかけとか、そういう形で努力をされていくとありますんで、ぜひこの辺はさらにお願いをしたいと。それから、労働安全衛生の部分であります、平成26年度の取り組みとして、第三次産業の死傷者の減少ということでこちらに具体的に数字が出ておりますし、災害の重点業種に対する対策ということで、それぞれ指導されているという数字を出していただいておりますが、平成27年度のその目標の部分、それぞれ小売りが139と、数字の根拠がないんだと思うんですが、過去の実績を下回るということでの目標なのだと理解をするんですが、その辺のところをご説明をいただければと思います。お願いをいたします。

岩村労働基準部長

岩村でございます。

最初は水準調整の話なんですけれども、全体の会議で、こういう監督でやってください、という水準調整は図るという形を取っております。企業トップへの働きかけについては、来年度またやらさせていただきますので、またいろいろと協力を願うこともあるかもしれません。ひとつよろしくお願いたします。

この三次産業等の数字の根拠ですけれども、十二次防の関係でして、平成24年度の数字がございますが、そこからの数字を大体何%ずつ落としていくという数字がありますので、それに沿った形で設定をしていくという形でございます。

以上でございます。

池村会長

よろしいですか。福田委員よろしいでしょうか。そのほか。渡部委員どうぞ。

渡部部会長

私は、雇用均等行政につきまして質問が1つございます。

この資料4の詳細版の61ページ以降を拝見しておりますと、説明会それから広報活動、非常に積極的に行っておられるように拝見いたしました。非常にすばらしいと思いますけれども、その上で、この概要版資料3の15ページでございます、均等法に関わる相談及

び紛争解決援助の相談件数でございますけれども、前年度期に比べて259件と156件に比べまして非常に増えておりますけれども、この増えたことにつきまして、もし何かその増えたことに関する分析結果ございましたら教えていただきたいと思います。

富塚雇用均等室長

やはり、マタニティハラスメントということがマスコミでよく取り上げられるようになったことから、妊娠・出産等不利益取り扱いや母性健康管理、母性保護といったことに関する相談が非常に増えております。それから、妊娠・出産がらみの相談の場合の特徴といえるかどうか分かりませんが、ご本人からというよりもその前に本人の家族とか、本人から相談を受けた方から相談が来るということが多くございまして、そういった場合は、詳細が分からないながらもひととおりに関係しそうな法令についてご説明をした上で、次にご相談いただくときは、ご本人からぜひ直接相談していただきたいと思いますとお伝えしておりますので、その後ご本人から相談がまいりますと、これはまた新しい相談として、またひととおりに関係の法令の説明をしたり助言をしたりというようなことをいたします。そういったことで、100件増えたものが100人分の相談かということではないんですが、確かにマタニティハラスメント関係の相談が増えております。

渡部部会長

ありがとうございます。そうしますと、詳細版の64ページの一番上の①、特に事業主に対して周知を行ったということ、さらに、新年度への展開ということで引き続き周知・徹底を図るというのが非常に有効な施策かと思われまます。どうもありがとうございました。

池村会長

そのほかございますでしょうか。澤田委員お願いします。

澤田委員

すいません、私の方から質問、意見3点ほど出させていただきます。

はじめに、過重労働対策、過労死防止という観点で、11月がその強化月間ということで設定されまして、国が責任を持ってその対策を行うということになりました。私どもの職場を見ていまして、やっぱり心の病による施策も含まれると思っておりますけれども、その

辺り長い時間、長時間労働であったり長時間拘束時間の中で発症すると。言っちゃあ悪いですがけれども、ブルーカラーというよりもホワイトカラーの方にその傾向が強いのかなとも思っております。今の事態で、仕事して過労死というのはやっぱりあってはならないことだと思いますし、そのための対策やられていること十分承知した上で、やはり一定程度の労働時間の上限規制をかけるということが必要なんじゃないかなとも思っております。トラックのドライバーに関して改善基準告示というのがあって、労働時間、それから運転時間、拘束時間の上限規制かけられて、その告示をちゃんと果たしているかというチェックが入ることによって、事業者もそのことで処罰されるというのが指摘される、改善求められるということになりますと、やはりその規制に基づいた労働時間管理しますので、以前のようにトラックは帰ってきたらまた折り返し走るということは現実できませんのでね、そういうことがありますので、私的な意見と言われればそうですけど、やはり上限規制というものを一定程度かけていかないと進みにくいものなのかなということをお思っております。

それから、2点目に関しては職業安定の方になります。聞きたいことが、まず有効求人倍率が1.03%となって非常に高い水準だというのは喜ばしいことですが、依然としてミスマッチがあると。私どものトラックドライバーも募集してもなかなか来ないという現実ありますけども、そのミスマッチの中身のどんな特徴点があるか、どういう業種がなかなか行きにくいのかというのがあれば、話していただける範囲で構いませんのでお知らせいただきたいと思っております。

最後に3点目ですが、均等の関係で女性の活用ということをお言われていますし、これからの時代、絶対避けて通られない問題だと思っておりますけれども、マタハラ報道とかもありましたが、周りから言われたのは、今ごろになってまだそんな話になっているというのが現実ですよという組合員からの指摘を受けて、やっぱりなかなかこの問題は進まないのかなというのが。取り組まれていることは承知しておりますけれども、別の対策を立てていかなければ、仮に女性が、学校であれ就職してからでのキャリアが、子どもを持つことによって失ってしまうというリスクが今だにあるということに対して、これは労働行政だけでなく、そのとき考えなければ少子化問題もありますし、ぜひ女性からはそういう意見も出されてあるということをお知らせさせていただきますので、今後とも施策にぜひ出していただければと思っております。

以上です。



岩村労働基準部長

基準行政からでございますけれども、過重労働・長時間労働について、確かに上限規制、いろいろなご意見が皆さんおありかと思えます。来年度実施しようかと思っておりますが、日本再興戦略の関係で、働きすぎを防止しなければいけない、あるいは過労死等防止の対策推進法もできたということで、過重労働防止をやっていかなければならないんだと。確かに統計上、労働時間は短くなっているように見えますけれども、週に60時間以上働いている方というのはいらっしゃるわけで、なかなか法律で云々できないところについては、来年度のところに書いてございますけれども、企業トップへの働きかけ等、みんなで労働時間を減らしていくほか、あるいは年次休暇をきちんと取るようにして体を休めるとか、過重労働を防止することを来年度やっていこうと、今考えているところでございます。

木下職業安定部長

続きまして、ミスマッチの件でございます。

資料としてはお配りをしていないので恐縮ですが、実は厚生労働省として今年度行ってきた人手不足対策というのが、建設、介護、看護、保育でやってきてございました。特に秋田県においては、建設と介護を中心にいろいろな事業を展開させていただいたところでございます。このほか、実は私どもで作っている資料でホームページには掲載をしているんですが、求人と求職のバランスシートというのがございます。これで見ると、職種ごとに有効求人倍率を見ることが可能になってございますので、こちらの方で言いますと求人倍率が高くなっているところは、建設関係の技術者、それから接客・給仕、これが4倍以上となっております。そのほか、建設土木の労働者の方が1.69倍とか、それから介護関係が1.47倍と高くなっているような状況でございます。反対に、低いのは事務でございます、事務は0.25倍となっております。求職者数が4,200人ぐらいいるんですが、求人数は1,000件ぐらいしかないというような状況でございます。こういった形でミスマッチがかなりあるということもありまして、建設・介護の分野に関しましては、雇用条件の改変ができないかというようなお願いを差し上げているようなところでございます。それから反対に求職者に対しては、そういった業界への職種転換を提案、特に介護であれば訓練等が結構ございますので、そちらの方に誘導をさせていただきながら、ミスマッチの解消に少しずつ取り組んでいるというような状況でございます。

以上でございます。

富塚雇用均等室長

妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いに対する対応についてですけれども、妊娠・出産を理由とする解雇につきましては、男女雇用機会均等法が施行されました昭和61年から、その最初るときから明快に禁止されておりましたが、その後平成19年の改正のときに、さらに妊娠・出産といったことの保護を強めていこうということで、その強化の改正がなされております。しかしながら、現在でもまだそういった事案が見られるということで、昨年10月に妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関わる最高裁判決が出されたことをひとつのきっかけとして、今年1月に法の解釈通達が発出されております。具体的には、妊娠などに時間的に近接してなされた不利益扱いは、原則として妊娠などを理由として行った不利益取り扱いとみなすと、例外的に違法ではないというためには、相当程度の高い業務上の必要性が求められるといったことが明確化されました。法違反となる範囲が特段変更されたということではございませんけれども、この通達に基づいて、法違反の是正指導にこれまで以上に積極的に取り組むこととしております。そして、このことを事業主の方々にも、そして労働者の方々にも知っていただきたいと思っておりますので、平成27年度においては、その周知に重点を置いた説明会の開催を企画しているところでございます。

池村会長

よろしいでしょうか。

澤田委員

はい。

池村会長

そのほかございませんでしょうか。よろしいでしょうかね。まだ時間もありますので、私から。

あまり個別具体的なところは言うつもりはありませんけれども、いわば総論としてPDCAサイクルを回していく、堅実に着実に回していくという、その点からの少し気になる

ところをいくつか。

1つは、そのPの部分ですけれども、先ほどいみじくも福田委員が指摘されておられました。それは、端的に言えばこの資料3の6ページの労働災害の数値目標についてであったわけでありまして、ご説明によれば平成24年度を基準値として、年次進行ごとに落とし込んでいくんだと手法を行っていきましても、これだけ見ていると、実績との関係で本当に客観性があるのかなというところが伺われる余地があることは事実だと思うんですね。場合によっては、その平成24年度基準値をベースにした数値目標であろうとも、修正をかけるということがあってしかるべきだろうし、そういうところは部外で、あるいは部内で十分に検討されたいというふうに思います。どうかひとつ。それからもう一つは、そのAの部分、CからAの部分なんですけれども、あまり具体的にはありませんが、例えば、この資料3の12ページを拝見いたしますと、高齢者雇用については今後はどういしましょうか、平成27年度に向けては30人以下の規模の企業についての実態把握をしていくということを真剣に行っていきますよと、非常にいいことをだと思っておりますけれども、そういう課題を提起した上で、主な施策の1番目に、そのような実態があることをベースとして個別指導に踏み出していくんだという、非常に分かりやすい書き方がなされていると。その上で、本日数値目標というものをつかんでブレイクダウンをして個々の部分に目標を設けるのかどうかというのはまた別問題でしょうけれども、そういう評価の観点からは見るべきものがあるのに対して、例えば先ほど拝見していたんですけど、18ページの労働保険適用徴収業務のあたりですと、その収納率との関係で課題としては、特に高額滞納事業主や、それから長期間にわたる滞納者について重点的に考えていく必要があるということ、そういう指摘がなされているんですが、しからば主な施策として何を行うのかということ、平成26年度どおりの文言しか表われてこない。じゃあその課題に示されたところに基づいて、具体的にどういう施策をその両者に対して講じていくのかと、予防策を講じていくのか、あるいは未収金対策をどういうふうに行っていくのかということがないと、PDCAサイクルがうまく回らない。今申し上げたのはCそれからAに関する改善ですよね、そこに関する問題意識であるわけですけれども。したがって、そのいちいち申し上げませんけれども、この行政運営方針にあっても、現実にはそのサイクルを回していけるような作り方をしていけないと、労働行政の実効は期しがたいという面が残るんだろうと思うんですよ。ですから、そこにさらにご尽力をいただければなというのが私の感想でございます。それなりにそれぞれのセクションでお考えでしょうから、ちょっときつい

言葉かもしれませんが、拝見していくと十分なのかなというところは伺われるところがあるということでございます。ご回答はよろしゅうございます。

そのほかございませんでしょうか。

池村会長

それでは、ひととおりご意見を伺ってきたわけでありまして、(3)それから(4)につきましては、ご了承をいただいたものとして、よかろうと思います。

残るは議題の(5)であります雇用開発促進地域、それから総合評価の問題でありますけれども、先ほどもふれましたけども、今度どうなっていくのかについてのスケジュールを説明をしていただければと思います。

木下職業安定部長

それでは、今後のスケジュールについてお話を差し上げたいと思います。

まず、雇用開発促進地域についてでございますけども、先ほどお話を差し上げましたとおり、5月1日の同意に向けた作業というのが必要になってございます。各関係省庁の調整を経た上で、4月1日以降に審議会で諮問をさせていただくという形になりますので、私が1日以降やらさせていただかなければならない。それから、総合評価についてでございます。実は、まだハローワークごとの目標とする数値というのは確定いたしてございません。さらに、先ほどご説明を差し上げた所の重点指標というのは選択性になってございまして、この選択がまだ各ハローワークでは行われていないというような状況です。これを行った上で、どこを選択をするのかというのを決めた上で、各委員からのご意見をいただきたいと思っております。よって、両案の検討は4月に入ってからではございますが、委員の皆様にご本日の資料に追加・修正をした形で資料を送付をさせていただき、ご確認をいただきたいと考えているところでございます。

以上です。

池村会長

それでは、ただいまの説明を受けまして、当審議会での(5)の雇用開発促進地域、それから総合評価の実施の扱いであります。本日の審議をお聞きしてございまして、大枠では異議がないものと考えさせていただきたいと思っております。大枠ではお認めをいただいた

ものとさせていただいて、今後の追加の部分、あるいは修正の部分につきましては、後日会議を開催することなく各委員の皆様から事務局からご確認をいただく、そういう扱いにしたいと思っておりますけれども、よろしいでしょうか。

池村会長

特段の事情がない限りは会議は開催しないということでご了承をいただきたいと思いません。ありがとうございます。

それでは、まだご意見を賜りたいということでもありますけれども、もう少しで予定の時間がまいるということでもあります。今後とも秋田労働局におかれましては、秋田県をはじめとした関係機関と緊密な連携を図りつつ、労働条件確保対策、雇用対策等になお一層の実効を期されるよう、ご尽力をお願いするところでございます。

それでは、これをもちまして第29回秋田地方労働審議会を閉じさせていただきます。ご審議にご協力をいただきましてありがとうございます。

町田総務部企画室長

これにて審議会は終了となりますが、ここで事務局の方からご連絡があります。

このたび、池村会長が、勤務のご都合からこの3月を持って審議会委員を退任することになっております。これまでのご功績に対し、当局小林局長より一言御礼を申し上げたいと思っております。

小林秋田労働局長

池村会長には、当審議会の会長を3年6カ月実施していただきました。また、それ以外にも秋田紛争調整委員会の会長として7年6カ月、雇用均等行政推進としても3年10カ月の勤務をこれまでにやっていただいております。このように秋田労働局、いろいろ池村会長にお世話になっているところ、残念ながら4月に新しい職場へのご就任ということをお伺いしております。これまでの長い先生のご協力に感謝申し上げますとともに、今後ますますのご活躍を新しい道でなさいますことを期待しております。今までいろいろありがとうございました。

町田総務部企画室長

ここで、退任される池村会長から一言ごあいさつをお願いします。

#### 池村会長

事務局、それから小林局長からお話をいただきましたが、秋田大学と言えば定年は65歳でありますけれども、それより少し早めに秋田を離れまして転出こととなります。これまで、秋田労働局の労働行政にいかほど寄与できたのかということとなりますと、なかなか自信のない回答となってしまいます。その分、幸いにも、それだけにといいことでもありますけれども、各委員の皆様、それから事務局には人並みならぬご尽力を賜りました。この点に衷心より感謝を申し上げまして、最後のごあいさつに代えさせていただきたいと思っております。長い間ありがとうございました。

#### 町田総務部企画室長

池村会長、本当に長い間ありがとうございました。今一度本日ご出席者の皆様からの大きな拍手をいただきたいと思っております。

なお、池村委員の後任につきましては、ただいま人選を進めておりますが、当面の間会長が不在ということになりますので、渡部委員に会長の職務を代理していただくこととなりますので、ご了解をお願いしたいと思います。

それでは、これにてすべてを終了させていただきたいと思っております。本日はどうもありがとうございました。