

## 第28回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成26年11月20日（木）

14：00～16：00

場所：ふきみ会館 5階

### 1 開 会

### 2 局長あいさつ

### 3 議 事

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

(2) 秋田労働局の行政運営の推進状況について

(3) その他・意見交換

### 4 閉 会

町田企画室長

定刻となりましたので、開催したいと思います。

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。

ただいまから第28回秋田地方労働審議会を開催いたします。

開催に先立ちまして、本日の配付資料についてご確認をお願いしたいと思います。

本日配付している資料は6点ございます。袋の中からお開けしていただきたいと思えます。1点目が「第28回秋田地方労働審議会」と書いた枠がある資料でございます。1枚めくっていただきますと、本日の次第が書かれております。もう1枚めくっていただきますと、第7回委員の名簿が入っております。また、もう1枚めくっていただきますと事務局名簿があります。もう1枚めくっていただきますと、厚生労働省の組織令があります。さらに1枚めくっていただきますと、地方労働審議会令がございます。以降、運営規定、また1枚めくっていただくと、家内労働部会運営規定がございます。また1枚めくっていただきますと、最低工賃専門部会の運営規定がございます。もう1枚めくっていただきますと、労働災害防止部会の運営規定がございます。

この綴りが一つと、一枚紙で「第28回秋田地方労働審議会資料一覧」がございます。

また、もう一綴りとして、資料No. 1「最低工賃の改正（諮問）関係資料」がございます。中身の方ちょっと説明いたしますが、1枚めくっていただきますと、写しと書いたものが資料No. 1-1、これは後で説明する際に使いますので、ご確認ください。1枚めくっていただきますと資料No. 1-2、裏に資料No. 1-3というような形になっております。裏表になっておりますので、以降については裏表を確認しながらご確認くださいと思います。最後の資料が資料No. 1-8までつながっていると思います。よろしいでしょうか。

続きまして、資料No. 2です。資料No. 2は、横に「平成26年度行政運営の推進状況（上半期）」と書かれたものがあります。厚い冊子が1冊です。

もう一つ、資料No. 3です。これは今の横表の概要版となっております。「平成26年度上半期行政運営の実績及び今後の取り組みについて（概要版）」と書かれた縦の一綴り、これも資料No. 3として一つとなっております。

あともう1点、「参考資料」と書かれた秋田労働局と書かれたもので、資料No. が6まであるものが一綴りとなっております。

今説明した資料の中について、欠落等がありましたらお知らせ願いたいと思います。よ

ろしいでしょうか。

それでは、本日の定足数のご確認でございます。

公益代表6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。

公労使それぞれ定足数の3分の1以上の出席が得られておりますので、地方労働審議会令第8条第1項により、本会議が成立していることをご報告いたします。

本日、使用者側代表の齊藤委員につきましては、所要により欠席されております。

本日の審議会の終了時刻は16時を予定しております。会議の進行にあたりまして、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは開会にあたりまして、小林労働局長よりご挨拶を申し上げます。

小林労働局長

小林でございます。

皆様には、お忙しいところ、本日このように多くの委員に出席いただきまして、この場を借りまして厚くお礼申し上げます。

本年度、上半期の私どもの仕事の状況の説明をさせていただき、また意見をいただくということを本日考えておりますけれども、上半期、秋田県内の雇用情勢につきましては、一番直近では0.89倍、大体0.9倍台というところで有効求人倍率は推移しているところでございます。全国平均に比べれば0.1ポイント程度低い状況ではございますけれども、秋田県の過去の数値に比べれば高い水準を維持しているのではないかなと考えております。

また、新規、来春卒業される高校生、大学生の内定率なども、経営者協会をはじめとする使用者団体のご協力のもと、求人の早期提出ということも功を奏し、高い割合で前年同期を上回っている状況で、私ども雇用情勢を預かる者として、学校の先生方ともども非常に喜んでいるような次第でございます。

そういうようなところで、現臨時国会においては、いろいろ法案がかけられている中、これら順調に審理がなされ、それなりに結論が得られるのかなと思っていたところ、11月になってから急遽、国会の解散という話題になりました。実は今年の3月、皆様方に今年度、26年度に施行周知を図るための法律の国会への提出状況についてお話させていただきまして、その中で、実は大きな話題となっています労働者派遣法が審議未了で廃案の見込みという状況になりました。専門的知識を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法、これは労働契約法で、更新5年で無期の雇用契約への転換というところ、この例外、

特別措置を図るものです。これは何とか今日の衆議院本会議でもって成立するのではないかという情報がございました。

さはさりながら、今年度、日本再興戦略2014改訂版の中で大きな位置付けとなった女性の活躍推進をサポートする法律につきましては、これはちょっと結審に至らず、廃案になるのではないかなという状況でございます。

また、地方再生という名の下に関係法令2法令、これは何とか成立する見込みということで、これには地方の雇用問題も関連する部分もございまして、関心持っているところですけれども、というようなところで今臨時国会において成立されなかった、あるいは廃案になったところは、次期国会において、また提案説明からスタートするというところで、当初予定していた施行期日が具体的に実行できる、その日にできるかどうかというのは極めて難しい状況ではないかなとは思っております。

また、派遣法等については、いろいろいきさつもありましたので、そのあたり、今後、本省が再提出するにあたり、いろいろまた国会の中で再審議されるのではないかなと思っておるところでございます。

そういう状況になりましても、もう既に成立している法律の周知ですとか、10月5日に発効しております最低賃金の周知だとか、いろいろ行政の周知活動については滞りなく進めさせていただいているという状況でございます。

最後に一つ、今年の11月1日に過労死防止法が施行されることになりました。これにあわせて厚生労働省としては、労使関係の団体に対して過重労働解消のキャンペーンというところで、働き方の見直しをという要請を経営者協会をはじめとする使用者団体並びに連合秋田の方にも、労働団体にも要請をしているところでございます。これも先ほど申し上げました日本再興戦略の中で働き方の改革を実現するという流れの中での取組でございます。あわせて、過労死防止法に絡んでは、過重労働についての防止ということでキャンペーンを張り、相談ダイヤルを設け、11月1日に実施しているところです。ただ、東北地方においては相談の電話30件ほどあって、そのうち秋田では1件、具体的な内容も秋田からあった電話は、東京で働く息子さんのことを心配した親御さんからの相談だということで、秋田の企業に関する話ではないのかなと。そういう面では、東京、大都市部におけるような相談とは、ちょっと秋田の状況はない、そこまでの過重さ、過重の大きな企業というのは、ほとんどないのかなと思われるような状況でございました。

そのような中で、いろいろ私ども、それにあわせて労働基準監督署における監督指導だ

とか行っておりますけれども、この場をお借りしましても、またそのようなキャンペーン等周知について、皆様のお立場でご協力いただければと思っております。

本日は、秋田県男子服・婦人服・子供服製造作業の最低工賃に係る改正決定の諮問をさせていただくとともに、先ほど申し述べました本年度上半期における労働行政の運営の状況につきまして、担当の部長・室長の方からご説明、ご報告をさせていただくこととしております。皆様には、行政の運営に係るご意見はもとより、日ごろから私ども労働局、ハローワーク、労働基準監督署、均等室等に対してのご要望・ご意見というものをこの場で伺いいただければ私どもとしても業務遂行のための参考とさせていただけるのではないかなと思っておりますので、熱心なご審議いただければ大変ありがたいと思います。

本日は、よろしく願い申し上げます。

町田企画室長

ここで今回、新任となられました委員をご紹介します。

今回、公益代表委員が3名新任となっております。五十音順にてご紹介したいと思います。

金子善博委員でございます。

北嶋淑子委員でございます。

鈴木亨委員でございます。

続きまして、4月1日付で着任しました秋田労働局の職員をご紹介します。

総務部長の松本でございます。

労働基準部長の岩村でございます。

雇用均等室長の富塚でございます。

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たいと思います。会長、よろしく願いします。

池村会長

事務局から報告のありましたとおり、本審議会は成立しておりますので、議事を始めたいと思います。

暫時、議事進行にご協力をお願いいたします。

次第に沿う形で進めてまいります。

それでは、議事の（1）に先立ちまして、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、藤井委員、それから瀧澤委員にお願いいたします。

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

さて、本日の議題でございますけれども、（１）秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定の諮問について、（２）秋田労働局の行政運営の推進状況について、（３）その他、意見交換、以上３件となっております。

最初に議題（１）秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃の改正決定の諮問につきまして、当審議会に局長より諮問がございます。

小林労働局長

私の方から、家内労働法第１０条に基づきまして、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の諮問を申し上げます。

（小林局長が諮問文書を池村会長に手渡した）

池村会長

読み上げていただきますけれども、写しは先ほど確認がありました会議資料１の中に添付されております。

岩村労働基準部長

それでは、読み上げさせていただきます。

秋労発基第１１２０ 第１号

平成２６年１１月２０日

秋田地方労働審議会

会 長 池村 好道 殿

秋 田 労 働 局 長

小 林 泰 樹

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）

標記について、家内労働法第１０条の規定に基づき、秋田県男子服・婦人服・子供服製造業最低工賃（平成１７年秋田労働局最低工賃公示第１号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上です。

池村会長

ただいま局長から、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きまして調査審議を求められたところであります。

事務局より、諮問に至った経緯等につきまして説明願います。

岩村労働基準部長

それでは、ご説明をさせていただきます。

家内労働法第8条に基づきまして、都道府県労働局長が一定の業種に係る最低工賃を決定することとなっております。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25年3月に改正されましたが、10月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、よろしく願いいたします。

池村会長

ただいま事務局より説明をしていただきました。

この最低工賃の改定決定の調査審議を求められたときには、家内労働法21条1項によりまして最低工賃専門部会を設置する必要があるとございます。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。

【「異議なし」と発言する者あり】

池村会長

特にご異議はないようでございますので、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。

この部会の委員につきましては、審議会令7条によりまして会長が指名することとされております。

それでは、最低工賃専門部会の委員名簿（案）を事務局から配付してください。

【名簿（案）配付】

池村会長

それでは、ご確認願います。

ただいま配付いたしました名簿のとおり指名させていただきます。

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

岩村労働基準部長

それでは説明させていただきます。

本年度中、3月末までには、是非とも改定発効させていただきたいと考えているところでございます。このために、日程的には、遅くとも1月末までには答申をいただく必要がありますので、最低工賃専門部会については、年明けの1月に開催したいと考えております。

具体的な日程等につきましては、日程調整のうえ、別途決定させていただきます。

池村会長

ご異議ある方、ご発言願います。

【「なし」と発言する者あり】

池村会長

特にないようでございますので、この議題については終了させていただきまして、次の議題に進むことといたします。

次は、(2)の秋田労働局の行政運営の推進状況についてということでございますが、最初に事務局より説明願います。

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、私から労働基準部の業務の取り組み状況につきまして、お手元の資料No. 3「平成26年度上半期行政運営の実績及び今後の取り組みについて（概要版）」に沿って説明をさせていただきたいと思っております。

労働基準部の関係は、資料の下にページが振ってございますけれども、1ページ目から2ページ目でございます。1、労働基準行政の重点施策の部分ということになります。

まず、1ページ目でございますけれども、1の(1)ということで、経済情勢に対応した法定労働条件の確保等でございます。すぐ下に二重線の囲みで業務運営目標としまして、過重労働による健康障害防止として臨検監督した全ての事業場について36協定の当事者の適格性、周知状況を確認するとしているところでございますけれども、これにつきましては100%実施をしているところでございます。

その下に四角く囲ってございますけれども、ここが本年度の取組の状況ということになります。

①過重労働による健康障害防止に係る監督指導等というのが出てまいりますけれども、



これでは先ほどお話をさせていただきました36協定の件がございますが、その下に労基法第106条違反勧告79件、36協定受理時の窓口指導41件という表記がございます。この106条違反というのは、法令等の周知義務、これに違反して、周知がなされていないということでございますけれども、この79件には、36協定の周知がなされていないもののほかに、就業規則が周知されていないといったようなものも含まれているところがございます。この79件すべてが36協定の周知がされていないというものではございませんので、ご理解をいただければと思っております。

次の②のところにつきまして、法定労働条件の履行確保等ということでございますけれども、いろいろな説明会等を活用させていただきました。労働基準関係法令の周知を行いました。そのほか、監督指導を確実に実施しているということでございます。

また、重大悪質事案に対する厳正な対処ということでは、3件の司法処分を行ったということでございます。

さらにその下、③ということで賃金不払残業の防止というのが出てまいります。ここでは、情報を基にしました監督指導を上半期、4月から9月ですが、ここで93件実施しましたということを書かせていただいております。

その下、④ということで、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営というのが出てまいります。この関係では、一時、マスコミの方でいろいろ報道されました県内2カ所にごございましたコールセンターです。これらにおきます未払賃金の立替えを2カ月以内で実施をしたというところでございます。この2つのコールセンターを含めまして4つの企業の153名に対して約4,801万円を立て替えたということでございます。

このほか、その下に、労働契約法等の周知・啓発、それから、⑥で職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備ということがございますけれども、これはそれぞれ集団指導等を実施させていただいているということでございます。

次にいまして、1の(2)ということで、最低賃金制度の適切な運営ということでございます。この下の四角ですけれども、①ということで、最低賃金審議会の円滑な運営と最低賃金の周知徹底ということでございますけれども、秋田県最低賃金は先ほど話がありましたけれども、改正されておまして、既に効力が発生しているという状況でございます。時間額は679円となったということございまして、いろいろな媒体を活用させていただきまして、周知、広報を実施しているところでございます。

その下、最低賃金法違反ということですが、上半期に実施しました定期監督は7

63件でしたが、そのうち最低賃金に満たない賃金を支払っているという違反が2件ありました。

さらにその下、③ということで、最低賃金引き上げのための中小企業支援事業の周知・利用促進ということでございますけれども、最低賃金の総合相談支援センターというのがございます。こちらの方で窓口相談を行っているほか、専門家派遣を行うといった形で支援を実施しているところでございます。

また、業務改善助成金を局でやっておりますけれども、これにつきましては、上半期で34件申請がございまして、32件の交付を決定したということでございます。

めくっていただきまして、2ページでございます。上の方から、1の(3)ということで、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりということでございますけれども、業務運営目標が設定されているところでございます。

①ということで、第三次産業の重点業種の死傷者数を減少させるということでございます。この中の4つ目ですけれども、陸上貨物運送事業というのがございます。ここで死傷者数を年間60人以下とするという目標を立てておりますが、実は1月から9月で、既に62人の方がけがをされているということで、目標達成ができないという状況になっているということでございます。

さらに、その下に③ということで、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を50%以上にするという目標を立てておりますが、通信調査を行ったところでは、20人から29人の規模で49.8%の事業場が何らかのメンタルヘルスの対策に取り組んでいるとの結果でございました。

その下、取組状況でございますけれども、①の労働災害の減少を図るための重点業種ということでございますが、ここでは第三次産業の3つの業種と陸上貨物運送事業を対象に取り組むとしているところでございます。その下に平成26年1月から9月の災害発生状況が記載をされており、休業4日以上死傷者が688人、前年比でプラス3人、死亡者が4人で同マイナス8人となっておりますが、この数字は、第三次産業の3つと陸上貨物ではなく、全産業の数字ということでございます。9月末時点では、大体死傷者の方は昨年とほぼ同じぐらいの状況になっていて、亡くなった方は半分程度という状況であったということでございます。

なお、その第三次産業の3つの業種と陸上貨物運送事業に対します取組としましては、集団指導、個別指導、文書指導といったものを実施させていただいたというところでござ

います。

次に、②ということで、重篤な労働災害を減少させるための重点業種というのが出てまいります。ここでは、建設業、製造業、林業を対象に取組を行うということですが、これの業種を対象としては集団指導等を実施しているところでございます。

また、建設業においては、公共工事の発注機関がありますが、こういった発注機関との連絡会議なども開催をしているところでございます。

その下、職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策でございますけれども、ここでは、いろいろ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ございます。

それから、④の過重労働対策では、各事業場の衛生委員会における取組状況、面接指導等の状況等を確認させていただいた上で、必要な場合には指導を行っているのほか、先ほど出てまいりましたが、産業保健総合支援センターの利用の勧奨を行っているということでございます。

⑤の自主的な安全衛生活動の促進というところですが、ここには何も記載がございませんが、リスクアセスメントの実践を促すような取組をやっているところでございます。

労働基準部の業務としては、最後ということになりますけれども、1の(4)ということで、労災補償対策の推進ということでございます。こちらの業務運営目標は、労災保険給付を行政手続法に定める標準処理期間の2分の1以内の処理に努めるという目標になっているわけですが、全ての給付において平均しますと達成できているという状況になっております。取組状況の方では、①ということで労災保険給付の迅速適正な処理というのがございますけれども、労災補償については、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、これを行っていくということでございます。

次の②精神障害事案及び脳・心臓疾患事案に係る適正な処理については、標準処理期間内に処理を実施しているところでございます。

また、③の石綿関連疾患の請求勧奨に係る周知・広報の的確な実施ということでは、記載してはございますけれども、がん拠点病院等への周知といったいろいろな広報を実施してきたということでございます。

労働基準部の状況は、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

続きまして、職業安定行政の状況につきまして、私、木下の方から説明をさせていただきます。

きます。座って説明をさせていただきます。

職業安定行政に関わる上期の業務運営の実績と今後の取組について、ポイントを絞った形でご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、資料の3ページ、ご覧をいただければと思っておりますが、上段部分に有効求人倍率を掲載しております。先ほど局長の方からもお話を差し上げましたが、現在では0.9倍台前後で有効求人倍率が推移しているという状況でございます。この水準はですね22年前と同水準になってございます。

秋田県としては高い水準になっているという認識をしておりますが、懸念材料も若干ございまして、例えば特定の事業者による大量求人ですとか求職者の減少傾向がどこまで続くのかといったような懸念材料もあることから、今後の推移について注視していく必要があるのではないかと考えているところでございます。

続きまして、2の(1)職業紹介業務の充実・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きましては、各種項目に目標を定めて運営をしているところでございます。ここでは新規就職率から雇用保険受給者の早期再就職割合、それから新規充足率の目標について記載をさせていただいております。これらは、ハローワークの基本的業務にかかわるものでございまして、この目標管理を通じて機能強化を図っているところでございます。

労働局におきましては、各ハローワークの状況を毎月把握して、課題を把握した上で、様々な機会を通じてハローワークにフィードバックをするという形をとっているところでございます。現在のところですが、充足率が目標に達成しておりませんが、求人数の増加によるものだと考えているところでございます。有効求人倍率自体が経済的な指標として使用されている状況を考えますと、求人総量を確保していくということは必要なのではないかと考えているところでございまして、各ハローワークに対しまして求人を確保するように指示をしているところでございます。

その他の求職者の減少傾向ということも相まって目標を達成していない状況だと理解をしているところでございます。

そのほかの2項目につきましては、目標達成をしているというような状況です。引き続き目標設定された項目を意識しながら求職者や求人者へのサービスを向上させることによりまして業務の運営を行っていきたいと考えているところでございます。

なお、就職率に関しましては全国2位の水準となっております。早期再就職割合は全

国13位、充足率は全国2位になってございまして、3つの指標すべてが全国的にも高い水準にあると言えるのではないかと考えております。

続いて、資料の2の(2) 地方自治体との連携でございまして。

人口減少下にあります秋田県にとって、県や市町村などと連携をしまして就労支援施策を実施することというのは、非常に重要であると考えているところでございまして。現在も、日常からの情報交換に努めているところでございまして、引き続きまして情報の共有化を図りつつ、必要に応じて迅速な対応をしていきたいと考えているところでございまして。

また、今年度につきましては、地方創生に関する要望調査というのを27の自治体、経済団体等に対して行わせていただきまして、ご意見としまして正社員就職を促進するための助成金の創設とか、県内の企業進出促進策の創設といったような117の要望をいただいたところでございまして。これらの要望に関しましては、制度を所管している厚生労働本省に対して伝達をさせていただいたという状況です。

このほか人口減少の対策として現状一番有効だと思われるのはAターン事業かと考えてございまして。このAターン事業につきましては、県及び財団法人の秋田県ふるさと定住機構と連携をしまして、Aターン希望者の掘り起こしとAターン相談会、面接会の実施などによりまして、県内企業とのマッチングを推進しているという状況でございまして。これまでのところAターン就職者は、昨年度を12.8%下回る水準になっていることから、登録制度とか助成制度などにつきましては、さらに周知を強化していきたいと考えているところでございまして。

このAターン事業につきましては、秋田県も積極的な取組を進めております。ロゴマークを今年度、一新をしておりますし、登録をインターネットで受け付けるという取組も開始をしております。そのほか、企業の情報提供としまして「k o c c h a k e (こっちゃんけ)！」というようなサイトをオープンしているというような状況にございまして、これらを周知することによりまして、さらに利用者数の増加を図っていきたいと考えているところでございまして。

続きまして、資料1枚おめくりいただいて、4ページになります。2の(3)の重層的なセーフティーネットの構築でございまして。生活保護受給者等の就労支援というものに関しましては、全福祉事務所への巡回相談を実施するなど取組を強化している状況でございまして、その結果もございまして支援対象者数、就職者数、ともに前年同期を上回る形で推移をしているというところでございまして。

この事業に関しましては、昨年度から生活保護の申請段階の者も事業の対象としているところでございまして、このような方のほか若年層とか受給後、間もない方々などを早期の就職が期待できるような方々を積極的に支援することで就労の促進を図りつつ、生活保護受給者の減少につながるような取組をしてみたいと考えているところでございます。

また、この事業を円滑に進めていくためにも、福祉事務所との連携を密にしていく必要があると思っておりますので、各ハローワーク単位でそういった連携を深めていきたいと考えているところでございます。

また、②番のところに掲載をしておりますが、下段の方、雇用調整助成金についてでございます。支給件数が大幅に減っておりますけれども、これは景気の回復傾向の影響というのととも、支給要件をリーマンショック以前のものに戻したということによるものだと考えてございます。対象となる事業所に対しては、積極的にこちらの助成金を活用していただきながら雇用維持を図っていただきたいと考えているところでございます。

続きまして、2の(4)の若年者雇用対策の推進についてでございます。

新規高卒者の就職状況につきましては、今年度も県内求人数が大幅に増加をしているところでございます。景気の動向とか、あとは県知事と教育長と合同で行った学卒求人の早期提出要請、こちらの方が一定の効果を上げているのではないかと考えているところでございます。

また、求人の増加の背景といたしまして、就職内定率は昨年を大きく上回っているところでございます。直近現在の数字で見ますと、本日発表した数値でございますが、10月末時点でございます。内定率が79.8%と高い水準となっております。

また、県内の就職内定割合につきましても、10月末現在で昨年同期を上回る62%になってございます。さらに県内就職割合を高めるために、個別マッチングを強化することなどによりまして県内就職を促進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、①番の下段から2番目くらいに書いてございます若者応援企業宣言事業というものでございます。こちらの事業につきましては、昨年度29社で、若干低調であったというところでございますが、今年度はですね今日現在で106社の宣言企業を確保しているというところでございます。

この事業は、県内の企業を広くPRできる事業ということでもあることから、本年度におきましてはポスターを作成したり、そのポスターを県内外の各学校に配布するというような取組とともに、宣言企業をまとめたリーフレットの作成をいたしまして、学生や生徒

に配布するというような取組もさせていただいたところでございます。

続きまして、下段の方の業務運営目標として掲げておりますフリーター等の正規雇用化についてでございます。

こちらの方に関しましては、若者支援コーナーとか若者支援窓口というのを県内5カ所、秋田・大館・大曲・本荘・横手というところに設置をしております、フリーターなどに対して担当者制による就職支援を推進しているというようなところでございます。

昨年度の実績が高かったということもございまして、今年度は目標が1,000件増加をしているというところございまして、求職者の減少傾向と相まって実績は昨年度を若干下回っている状況かと思っております。

若年者のフリーターの方々につきましては、常用雇用化をすることによって、結婚とか出産にも大きく影響を及ぼすものと認識をしているところですから、引き続き対象者の掘り起こしと、それから積極的な支援につきまして進めていきたいと考えているところでございます。

続きまして、資料5ページになります。2の(5)の高年齢者雇用対策の推進でございます。

今年度の雇用状況につきましては、10月31日付けで発表させていただきました。希望者全員が65歳まで働ける企業というのが79.9%で全国3位、それから70歳以上まで働ける企業の割合が27.5%で全国1位になってございます。

今後につきましては、雇用確保措置が未実施である企業8社に対して制度の導入を促すとともに、集計対象外でございますが30人以下の規模の企業に対して周知、啓発を実施していきたいと考えているところでございます。

続いて、2の(6)の障害者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、経済団体への要請や個別企業への指導を強化するなどの対応を行ってきたところでございます。その結果もございまして、就職件数は昨年を52件上回る409件になっております。これらの取組によってだと思っておりますが、速報値ではございますけれども、今年度の障害者の民間企業の実雇用率というのは1.77%になりまして、昨年より0.10ポイント上回る結果となりました。

また、障害者法定雇用率達成企業数に関しましては、前年より36社増加した結果、達成企業割合が55.1%になりまして、昨年度を4ポイント上回る形となっております。

これらの結果は、県内でも障害者の雇用が着実に増加をしているという状況を背景とし

ていると考えてございます。但し、法定雇用率でございます2.0%には、まだ届いていないというような状況でございますので、引き続き関係機関と連携しながら、障害者の実雇用率の向上のため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。

また、公的機関につきましては、未達成となっている機関が9機関となっておりますので、早期の達成に向けて指導強化をしているというところでございます。

なお、今お話を差し上げました雇用率達成企業割合等に関しましては、全国の公表日にあわせて当県も正式な公表になろうかと思っております。現在のところ、公表の予定が26日になってございますので、今回ご説明した数値については、あくまで速報値という扱いで取り扱いにはご留意をいただければと考えているところでございます。

続きまして、資料、もう1ページおめくりをいただいて、資料6ページ、2-8の子育て女性等に関する雇用対策の推進でございます。

子育てをしながら就職を希望している方に向けて、キッズコーナーなどの設置をしまして、子連れでも来所しやすい環境を整えた施設としまして、県内ではマザーズコーナー秋田、マザーズコーナー横手というのを設置しまして、担当者制による職業相談や保育所などの情報提供を行っているところでございます。今年度に関しましては、支援対象者数も就職率も前年を上回っておりますので、引き続きですね周知の強化によりまして利用促進を図っていききたいというふうに考えているところでございます。

一番最後の項目になりますが、3の(1)訓練の関係でございます。

訓練に関しましては、目標とする数字が若干増減をしているという状況でございます。例えば、求職者支援訓練につきましては26年度開講分から就職率のカウントを行う対象を、雇用保険の適用となった者としたことから目標を若干下げているという状況でございます。資料に掲載をさせていただいている実績というのは、25年度開講分というものでございますので、以前の目標と実績について、両方とも掲載をさせていただいているというところでございます。

こちらで見ていただきますと、施設内の訓練以外の就職率は目標を達成しているというところでございますので、引き続きですね就職支援に力を入れていきたいと考えているところでございます。

また、求職者数が減少傾向にあるという中で、訓練の受講者数自体は昨年より増加をしている状況でございます。職業訓練を必要とする方々が一定程度存在をしているという認識でございますので、これからも必要な方に職業訓練の受講機会を確保するように取り組



んでいきたいと考えているところでございます。

以上、職業安定行政について説明を終わらせていただきます。

富塚雇用均等室長

雇用均等室の富塚です。それでは、私から雇用均等室の業務の取組状況についてご説明いたします。座らせていただきます。

資料は7ページの上段をまずご覧ください。男女雇用機会均等法の実効性の確保につきましては、本年は7月1日から改正男女雇用機会均等法施行規則改正指針などが施行適用されたことから、改正内容の周知徹底を図りました。

また、計画的な企業訪問などにより、78事業所を対象に雇用管理の実態把握、それを報告聴取と言っておりますけれども、雇用管理の実態把握を行い、法違反があった企業に対して指導を行いました。

そのほか均等法の相談件数や指導件数などの施行状況について6月に記者発表を行い、テレビニュースの放送や新聞に取り上げていただいております。

今後につきましては、女性労働者が力を最大限発揮できるよう、性別を理由とする差別的取り扱い及び妊娠、出産、育児休業などを理由とする不利益取り扱いを徹底してなくしていくため、引き続き法違反の把握と厳正な指導を行うとともに、妊娠、出産などを理由とする不利益取り扱い禁止について周知を行ってまいります。

周知にあたっては、均等法に定める母性健康管理措置や育児休業などを理由とする不利益取り扱い禁止と合わせて周知を行うこととしております。

次に、ポジティブ・アクションの促進につきましてですが、県内の波及効果の大きいと考えられる企業に対して局長が訪問するなどにより72企業に対して働きかけを行い、その72企業の内訳は、局長訪問の8社と指導員による24社、それから報告聴取の際に職員が行った働きかけが含まれまして、それで72企業に対して働きかけを行い、自社の女性の活躍状況の情報をポジティブ・アクション情報ポータルサイトへ掲載するよう勧奨を行いました。働きかけを行った企業のうち、取り組む旨の回答があった企業の割合は、目標の60%を上回っております。

また、関係機関、団体の説明会などを利用してポジティブ・アクションの周知を行いました。

配置や管理職登用などにおいて男女格差がある企業は多くございますので、引き続き企業の個別訪問による働きかけ等を継続するとともに、会議等あらゆる機会を捉えてポジテ

イブ・アクションについて周知を行ってまいります。

次に、7ページの下段にまいりまして、育児・介護休業法の確実な履行につきましてですが、こちらも計画的な企業訪問などにより育児・介護休業等制度の規定や運用について確認をし、法違反などが認められる事業主に対しては助言指導を行いました。

就業規則の改正については、規定例を提示するなどにより期限内の迅速な是正を求めています。

また、関係機関の説明会などを利用して、非正規雇用労働者の育児・介護休業の適用要件等、法律について周知を行いました。

そのほか、男性の育児休業取得促進について、関係資料の配布、意識調査の実施などにより周知を行っております。この調査結果につきましては発表をし、これもテレビや新聞で取り上げていただいております。

今後は、引き続き計画的な企業訪問、法内容の周知を行います。また、妊娠・出産する女性労働者に対して法律の内容や紛争解決援助制度についてのわかりやすい資料を作成し、秋田県や市町村の協力を得て配布することとしております。

それから、次世代育成支援対策の推進につきましてですが、一般事業主行動計画の策定・届出等が義務化されている労働者101人以上の企業について100%の届出率を維持するとともに、新たに2社のくるみん認定を行っております。

今後は、認定企業を更に増やすため、認定を目指した取組を行うよう次世代認定マーク「くるみん」の周知、認定のメリット等についても周知をし、企業に積極的に働きかけることとしております。更に、今年4月に成立いたしました改正次世代法の来年4月1日施行に向けて、改正法の説明会を開催するなど周知徹底を図ってまいります。

8ページの上段にまいりまして、パートタイム労働法の確実な履行についてですが、こちらも計画的な事業所訪問により71事業所を対象に雇用管理の実態把握を行い、法違反があった企業に対しては指導を行いました。パートタイム労働法に関する相談が少ないため、法律や室の相談窓口機能について広く周知を図るとともに、今年4月に成立した改正パートタイム労働法の来年4月1日施行に向けて、今後、県内各地で説明会を開催することを予定しております。

松本総務部長

それでは最後になりますが、引き続きまして総務部の関係につきまして、私、松本の方から説明をさせていただきます。着席して説明します。

資料の方ですが、こちらの8ページの中段からとなります。

1点目は、労働保険の適用徴収業務の関係です。

先ほど労働基準部長から精神障害の労災認定等の説明がありました。また、ハローワークの方では、失業した場合に雇用保険の給付をしております。これらの給付については各業務で行っているのですが、総務部では、その保険の適用と、それから保険料を確定して保険料の回収を行っています。すなわち支給にあてるための財源を確保する取組を行っています。そのため、8ページの中段のところですが、業績目標としますと、2つ目のまず適用を促進していくこと、それから1つ目の保険料を確定しその保険料を納めていただくということになります。①の3行目になりますが、徴定額という額がございます。166億という額になっています。これは、年度更新という作業を毎年行っているんですが、そこで保険料の額を確定させていただいているほか、新規に立ち上る事業、有期の工事などの事業を含めて保険料として9月末で確定させた額が166億という額になっています。その下に収納率があって43%となっています。これは9月末時点のもので、多くの企業が3回に分けて分納していますので、年度末に向けて、この率が90何%と引き上がっていくこととなります。ただ、これが100%にはなっていないという現実もあります。景気であるとか、様々な理由があるのですが、保険料を納めていただけないという企業があります。今後の取組の欄の方になりますが、呼び出しの督促を行うなどして納付を促しているところですが、その下になりますが、悪質な事業場に対しては、金融機関の調査や取引先の調査を行いながら、最終的には差押えを行いつつ、滞納事業場の処理を進めているところです。

2点目は、個別労働関係紛争になります。

労働局、それから監督署に総合労働相談コーナーというものを設けております。そこですべての相談をまず一手に受けつけているんですが、それらの部署のことになります。下の枠の方で、総合労働相談件数3,622件というのがあります。4月から9月末までの総合労働相談コーナーで受けつけた相談件数ということになります。前年同期から比べますと100件ほど増えています。

その中で解雇であるとか雇い止め、またいじめ・いやがらせなども含まれていますが、民事上の紛争に係る相談、そういうものが1,532件と、こちらも100件ほど増えています。その特徴としては、うちとして書かれていますが、いじめ・いやがらせが増えてきており、上半期で421件ということで、1日2件を超える件数の相談が寄せられてい

る状況にあります。

そして、そういう相談の解決のために労働局長による助言・指導、それからあっせんという手段あるわけですが、それらについても若干増えている、ないしは前年同期と同じレベルにあります。

また、あっせんについては、本日、池村会長、それから古谷委員におかれては、紛争調整委員ということで、こちらのあっせん処理にもご尽力していただいているところでございます。この場を借りて感謝を申し上げます。ありがとうございます。

そういうことで、労働局長の助言・指導、あっせんも順調に推移しているというところでございます。そして、今、相談の中身について、いじめ・いやがらせが多いということの説明させていただきました。一番下の欄になりますが、今年の9月26日、池村会長にご講演いただくとともに、いじめ・いやがらせをテーマに、ワークショップ形式、いわゆる班別討議形式でセミナーの方を行いました。出席者からは講評を得ておりまして、今後ともこういうふうな形のものを取り組んでいきたいと考えております。

そして最後になりますが、総務部の業務としますと、やはり労働局、それから監督署、安定所が連携した行政の推進ということがあります。9ページ目の下段の方になります。ここに①東日本大震災の関係が記載されていますが、これは割愛させていただきまして、②の労働関係法令等の周知啓発についてです。労働関係の法令を正しく理解をしていただくということが非常に重要です。労働基準部、監督署の方で主にいろいろ取組をしていますが、労働条件通知書、こういうものをハローワークの窓口で配る、それからコンプライアンス・チェックテキストと記載していますが、労働関係法令を取りまとめた冊子で、こういうものを資料として配布し周知に取り組んでいます。それ以外にも局長、それから私なども大学の方にまいりまして労働法制の周知等に取り組んでいるところです。

また、一番最後のところになりますが、使用者による障害者虐待というものが書かれています。障害者の雇用率の促進ということは、先ほど職業安定部長の方が説明をしましたが、雇用されている障害者の方が不利益な取り扱いを受けないようにする取組も併せて行っています。

総務部の関係は、以上とさせていただき、労働行政の取組としての説明を終わらせていただきます。

池村会長

ありがとうございました。

ただいまの事務局からの説明についてはもちろんでありますけれども、先ほど局長のご挨拶の中にありました労働行政全般についての議論ということでもありますので、ここからはご質問・ご意見をいただきたいと思います。委員の皆様からご質問、率直なご意見をお伺いしますので、どうぞ挙手の上、ご発言をいただきたいと思います。

はい、瀧澤委員、どうぞ。

瀧澤委員

瀧澤でございます。まずもって秋田労働局におかれまして、限られた人員で、しかも多岐にわたる業務に取り組まれ、一定の成果を上げられているということで、まずは敬意を表したいと存じます。

私からは2点、お話させていただきたいと思います。

まず1点目はですね、新卒の採用についてでございますけれども、実は私ども来春といえますか非常に苦勞いたしました。一番最初に高校生の方の採用をお願いしたんですけれども、5名募集したんです、最初に来ていただいたのがお2人だけだったんです。これではもういかんということで、二次募集をいたしまして、その後、この間やっと3名来ていただいて何とか5名を確保できたということでございましたけれども、これもちょっと何かこう過去にない経緯でございまして、びっくりをしたところでございます。

それから、大学生の方ですけど、技術職ですけど、1名内定を出したんですが、その方、1カ月程して、ちょっと内定辞退ということになってまいりまして、ちょっとこれも過去にない経緯でびっくりしているんですけれども、今日の資料を拝見いたしますと、秋田県全体で非常に求人が増えているということの裏返しということになればそうなのかもしれませんが、一方でちょっと心配したのはですね、当然、秋田県の人口減といえますか、その自然の少子高齢化による減少もあるし、社会的な流出ということもあるわけで、秋田県全体から人が減るということであれば、これはもうちょっと大変なことになるかなと思ったんですけれども、そうではないといえますか、一応その両方増えているということでひとつ安心したんですが、ということは、やはり私どもの企業に魅力がないのか、製造業に魅力がないのかということになるわけですが、やはり私どもの製造業、ほかの会社さんいかがなのかわかりませんが、この私どもにとってみれば非常に大きな問題でございます。当然この私ども企業努力というのは必要でございますし、何とかしてそれをやりながらということになるわけですが、もしそういった業種間のばらつきといえますかですね、その製造業に限りというか、そういった業種に限り、どうしてもその求人が少な

いということであれば、我々は何とかそのアピールする機会を作っていかなきゃいけないということがございますので、何とかそういった面でご指導いただけないかということが1点でございます。

それから2点目はですね、障害者の雇用についてなんですけれども、私どもちょうど1名不足をしておりました。当社の業態は、どうしても製造業でございますので、その回転する刃物があるような業種でございます。やはり労災もございます。先日もちょっと、20年来というちょっと大きな労災がございまして、解体する砥石にちょっと手を触れてしまったということで、大きな労災があつて大変ご迷惑をおかけしたわけですけれども、そういった業態ですので、ちょっと障害者の方の雇用は難しいなというふうに考えていたんですが、先日ですねハローワークの指導官の方にご来社いただきまして、弊社の中を全部見ていただきました。それで、こういった業種にですね興味があるといいますか、こういった業種を過去に経験したという方がいらっしゃるということで、ちょっと紹介いただいたんですね。その方は今週に入ってから会社の方に来ていただきまして、今、こういった形でお互いに雇用の関係を結べるかと調査といいますか、可能性を探っているところでございます。大変お手数かかると思うんですけれども、こういったきめ細かい対応をしていただければ、私どももまだ何とかいろいろ考えられるといいますかね、対応する余地がございます。したがって、是非こういったきめ細かい指導を、これからもお願いしたいということでございます。

以上2点でございますが、そういったですね、これからもしこういった状況がもっと続くのであれば、私どものような製造業は、ますます人が採りにくくなるなという感じがしております。その中で、高齢者の雇用もですね、障害者も含めて、また、女性の活用、Aターンということも含めて、もうトータルとして人の、人材の確保、戦力の確保をしていかなきゃいけないなという今、感じがしております。今までは何か、またこういうことが出てきた、じゃあ対応しなきゃと個別にこうやってたんですけれども、こうなればトータルとして考えていくしかないなというような状況に多分今はもうなりつつあると思いますので、全体にわたってよろしくご指導をお願いしたいと思います。

以上でございます。

池村会長

はい、ありがとうございます。

では、木下職業安定部長。

木下職業安定部長

では私の方から、今ご質問ありました2点につきましてご説明をさしあげたいと思います。

1点目、高卒の関係ですけれども、参考資料の方の資料No. 2ページというのをご覧いただければと思うんですが、この参考資料は、高卒と大卒という形で資料2番と3番という形で、今日発表する資料をつけさせていただいております。こちらの概況の枠囲みをしております中段部分に書いてありますが、県内の現在の高卒の求人倍率につきましては1.95倍になってございまして、前年同期に比べて0.42ポイントも高くなっているという状況でございまして、今、一人のその就職希望者に対して2つ分ぐらいの求人があるというような状況ですので、かなり企業さんの方でも採用意欲というのが高まっているのではないかとというのが、これで見受けられるかと思えます。

特定の業種で増えているとかですねそういう感じではなくて、全体的に増えているというのが認識でございまして、どこの業種ということではございせんけれども、そもそも秋田県自体が人口減少にあるという状況の中で、やはり労働力を確保していくというのは今後ちょっと難しくなるのかなという気がしてございまして。実は今年の8・9月に人手不足の関係の懇談会とかキャンペーンというのをやらせてもらいました。こちらは建設業と介護分野をやらせていただいたんですけども、まさに現に建設業の方なんかであれば、有資格者の求人が、倍率が3倍以上になっているとか、そういったような状況がございまして、人手不足という形でやらせてもらいましたが、このまま有効求人倍率がどんどん上昇していくという形になりますと、そのほかの業種も含めて人手不足になってくるということを考えてございまして。そういった点からも、若年労働者の確保というのはもとよりですが、高年齢者の雇用の場の確保、それから障害者の方々の雇用を進めていただきながら、そういった形で労働力を確保していただくという形も必要になってくるのではないかと、総合的な雇用を増加させるという時期に来ているのかなと考えているところでございまして。

個別にいろいろと、また状況があらうかと思えますので、そちらの方には個別対応をしていきたいと思えますので、人手が足りない部分については是非ハローワークにご相談をいただければと思えます。

それから、2点目の障害者の関係でございまして。

実は障害者雇用、まだ雇用率しか先ほど速報値でお話してございせんけれども、24年の調査時点で最下位になっていた雇用率が、大分上向いてきていると思っております。

ただ、全国平均まで届いていない状況を考えますと、やっぱり県内では障害者の雇用をどんどん進めていかなきゃいけない立場にあるのかなど。特に、平成30年には精神障害者が法定雇用率の算定基礎に入るということもございまして、そうしますと雇用率自体も上がってくるのが想定をされるということでございますので、さらに企業のご理解をいただきながらですね障害者の雇用を進めていかなければならないと考えているところです。そういった観点もあって各ハローワークに対しては、個別に企業さんにあたりながら丁寧に対応するよという指示を出しているところでございます。ここ何回か私の方も各企業に雇用率未達成のところを回らせていただいて、いろいろお話をさせていただいているところでございます。そうした中で感じるどころというのは、企業の皆さん、雇い入れたことがないような企業さんにとっては、やはり未知の経験なので、なかなか一步が踏み出せないということが多いみたいです。特に、身体障害者は雇い入れたことあるけど、知的とか精神はまだというようなところもございまして、そういったところに関しましては、是非職場実習、まずは実習という形で受け入れてみてはどうかというようなご提案を差し上げたり、近くにある養護学校の生徒さんとかいらっしゃれば、こういう方がいらっしゃるといような方も含めながら、具体的な人の提示も含めながら企業さんとはお話をさせていただいているという形でございます。そうしたことを進めることによりまして、障害者雇用を一層に進めていきたいと考えているところでございますので、委員の皆様にも、是非ご協力をいただければと考えているところでございます。

長くなりました。すみません、以上でございます。

池村会長

瀧澤委員、よろしいでしょうか。

それでは、福田委員、どうぞ。

福田委員

福田でございます。

労働基準行政の先ほどご説明をいただきました1ページからの部分でございますが、ちょっと細かいというよりも、幾つか複合しているような気もしますのでご質問させていただきたいと思います。

先ほど局長の方から過労死防止対策推進法の施行以降ですね、電話相談があって、実質的に秋田は1件で、秋田で働いている人の相談ではないというお話でございましたけど、実際に秋田で働いている方も、ここにかかわる人がいないということはないと思います。



常に新聞報道含めてブラック企業云々というのがございますし、2ページの第三次産業の特に飲食業とかですね、その辺についてはかなり人手不足の部分で長時間労働というのもございますから、そういった意味で局の方も努力はされていると思いますが、情報を収集できるといいますか、相談が、本人よりも家族とかですねそういったものが多いと思いますので、そういう機会をまた更に一層努力される方法があればお聞きしたいということが1点でございます。

それと3番目の賃金不払残業の防止ということで、ここで93件の監督指導ということが記載をされておりますが、労働基準監督署が多分企業の方に入られて、そういう形で監督指導されていると思うんですが、自主的に、ここにかかわる情報というのはなかなか本人が監督署に相談をするということかとは思いますが、それ以外の部分でどういう情報が得られるのか、公表できなければそれは構いませんけども、数は93件、多いかなと思いますが、私の感覚とすると93件ではまだまだ摘発されるといいますか、指導する件数としては少ないのではないかと思いますし、そうは言っても監督署の職員の方の人数からいけばですね、すべてを網羅できないというのも十分承知の上でございますが、その辺のところの時間外の未払分、払っていても160時間を超えてしている事業所というのものないとも言えないと思いますので、その辺のところの指導の仕方といいますか、件数的なもの、それから今後の対応とかそういったものがもしお答えいただければと思います。

とりあえず2つで限らせていただきます。

池村会長

基準部長。

岩村労働基準部長

それでは、労働基準部からお答えをさせていただきたいと思います。

1点目ですけれども、いろいろな情報の収集の方法というお話であるかと思いますがけれども、確かに過労死なり長時間労働なり過重労働、あるいは賃金不払残業の情報元というのは、労働者本人の方、あるいは関係者、ご家族でというところがほとんどという形になると思うのですが、我々の方も勤務時間もありますので、いろいろな情報収集方法の中で、今年になってから、1ページの、1の(1)の①の二つ目の点のところにある、労働条件相談ホットラインというのを開設しまして、時間外の、我々の業務が終わった後の月曜、火曜、木曜と金曜は夕方から夜にかけて、それから土日は日中ですが、相談を受けております。これは電話をかけると東京に繋がると思うのですが、その電話内容が各労

働局を通して、担当の監督署の方に情報が流れるという形で新たな情報を収集する手段を設けたということでございます。新しい情報の収集方法として、やっているということでございます。

それから、賃金不払残業の関係ですけれども、指導というのはもちろん監督に行ってみてくるという話になりますけれども、実際に、夜に働いているのかどうかということは、職員が夜間、見に行ったりしているわけでございます。状況としてどうなのかなという話ですけれども、実は、賃金不払残業の相談が、24年・25年に比べると少し多いような感じになっておりますので、今年度も監督指導を賃金不払残業、あるいは過重労働の関係では、昨年、一昨年比べて少し多い感じで実施してきています。具体的には、これ既に公開している資料ですのでお話ししますと、26年度の上半期では、賃金不払残業や過重労働に関するもので143件ほど、監督指導をしているということでございます。すみません、私が勘違いをしていたようでございますので、もう一回回答させていただきますけれども、監督指導については、監督に行ったものすべてということになりますので、先ほどの最低賃金のところでお話をしていますけれども、定期監督に行った763件というのが、すべてで、その状況を見てきますという形になるかと思えますけれども、違反がどのくらいあったかというのは、ちょっとお待ちいただけますでしょうか。すみません、ちょっと今、急には出ませんので、後でお答えをさせていただきたいと思えます。すみません。よろしくお願ひします。

池村会長

そのほかに。それじゃあ渡部委員、どうぞ。

渡部委員

渡部でございます。よろしくお願ひいたします。

概要版の7ページの雇用均等行政につきまして3点質問させていただきたいと思えます。

先ほどの事務局のご説明と、それから、資料の2の方の詳細版を拝見いたしますと、この制度の周知をかなり徹底して行われているということがわかりまして、大変勉強になりました。その上での質問でございます。

1点目は、7ページの4の(1)でございますけれども、その①の2番目の均等法にかか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、前年同期に比べまして相談件数が非常に多くなっているということは、これはその周知活動が功を奏したと、そのように理解してよろしいのか、それ以外に何か原因があるのかということが一つござい

ます。

2点目でございますけれども、その下の4の(2)でございますけれども、その業務、運営目標の①のところでは育児・介護休業法の履行確保を図り、その次が育児休業制度の定着・取得促進でございますけれども、この秋田では高齢化ということも問題ですけれども、介護の、この介護休業というのが、そろそろ取り組まなければいけないのかなと漠然と思っておりますけれども、この介護休業取得というか、そのニーズ等につきまして、何かデータがありましたら教えていただきたいということが2点目です。

それから、同じ7ページの今後の取組等のところの3つ目でございますけれども、男性の育児休業につきまして、この男性の普及につきましては新聞等でも報道されているような状況なわけですけれども、これもニーズはあるものと思われま。そこで、この男性育休を阻む要因はどのように分析しておられるのかという、この3点教えていただければと思います。

以上でございます。

池村会長

均等室。

富塚雇用均等室長

それでは、1点目の均等法関係の相談件数の増加の背景でございますけれども、おっしゃったように相談窓口の周知を行ったという成果もあろうかと思いますが、マタニティ・ハラスメントの報道の影響というのも考えられます。マタニティ・ハラスメントの報道の影響で、妊娠等を理由とする不利益取り扱いに関する相談が増加しております。

なお、この妊娠中、出産後の相談者に対しましては、妊娠等不利益取り扱いの禁止の部分だけでなく、母性健康管理措置の実施状況や母性保護、それから育児休業などにつきましても一通り相談者に確認をし、説明などを行っておりますので、相談者一人につき複数項目の相談ということが多いということもございます。

それから、セクシャル・ハラスメントに関する相談も、増加しているという実態がございます。

それから、介護休業制度取得のニーズについてということですが、秋田県が毎年、労働条件等実態調査というのを行ってございまして、秋田県でも一定程度、介護休業を取得なさっている方がいらっしゃるということがわかっております。

ただ、秋田県の調査ですと、資料となるその件数が少ないということもございまして、

そもそも介護をしている人に占める介護休業取得者の割合というのは、介護をしている人の人数がわからないと出せないということがございまして、取得率というのはちょっと調査資料としては出てきておりません。資料の方には育児休業制度の定着・取得促進を図るというふうに書きましたけれども、育児休業制度について規定整備であるとか運用状況の確認を行う際につきましては、あわせて介護休業、それから介護休業制度の取得状況、運用状況などについても確認をし、不備があった場合には同様に指導を行って定着を図っているところでございます。

それから、男性の育児休業を阻む要因についてということですが、9月に子育て支援のイベントが、大きなイベントが行われまして、それに参加した際に入場者の方々にアンケートを行いまして、そのイベントは小さいお子さんがいるお父さま、お母さまが多く参加されているイベントでございましたので、お父さまはこの度、育児休業を取ったことがありますかとか育児休業を取りたいですかとか、取りたいけれども取れないとしたら、どんなことが理由ですかといったようなことをアンケートをさせていただきましたところ、経済的な理由ということもございましたけれども、職場の雰囲気を取りづらいというお答えをなさった方が多数いらっしゃいました。

また一方、雇用均等室に寄せられる育児休業関係の相談の状況を見ますと、圧倒的に女性の方からの相談でございまして、男性から育児休業の相談、あるいは育児休業を申し出て不利益な取り扱いを受けたというような相談は、ほとんど寄せられたことがないということでございますので、まさに男性の方たちは職場の雰囲気を感じた段階で育児休業を諦めてしまって、申出するまでも至っていないというような実態があるのではないかと考えております。

木下職業安定部長

すいません、追加でご説明を差し上げたいのですが、先ほど均等室長から介護のニーズの話差し上げておりますけれども、私ども雇用保険制度の中で介護休業給付というのをやっております。こちらの方の支給状況としましては、23年度で70名、24年度で73名、25年度は63名になってございます。数的にこれがそのニーズを満たした人数なのかどうかというのはありますが、制度の使用に関して事業所がきちんと理解しているかということもございまして、これがすべてではないと思いますが、高齢化がどんどん進んでいくという中で考えれば、当然、介護のニーズというのは増えてくると認識しておりますので、我々職業安定行政としましても、こちらの方の活用を、きちんと周知をして、

利用促進を図っていききたいなと思います。

渡部委員

どうもありがとうございました。

池村会長

じゃあ倉部委員、どうぞ。

倉部委員

倉部です。よろしく願いいたします。

質問を二、三と、それからちょっと対策等についてお聞きしたいということが1点あります。

最初にですね、1-1-⑤番ですか、労働契約法等の周知啓発というものがありまして、集団指導等の実施とあります。これはおそらく無期転換申込権のことだと思うんですけども、どのような企業を対象にしておられるのかと。これを見ると5回117名ということですので、それなりの20名から30名ぐらいの規模の企業だと思いますので、こういったところなのかなというふうな質問であります。

それから、次の1-3なのですけども、陸上貨物運送業が非常に増えていると、死傷者数ですか、前年比で見ると44.2%、24年と比べると約60%増えているという、この急増しているというその理由は何なのかというあたり、もしわかるのであれば教えてもらいたいというふうに思います。

それから、2-3のところなんですけれども、この生活保護受給者の支援をする、就職された方の後のフォローアップを希望しない人っているんですね。そのフォローアップを希望しない人の割合というのはどの位あるものかということと、なぜ希望しないのかというあたりをちょっと教えていただければなということでもあります。

それから最後に、Aターンの件ですけども、この地方創生の政策が具体化すると思うんですけども、これは各都道府県とも、おそらく競ってこれAターンについてはやってくるだろうと考えます。そういう状況下の中で、この新規登録者が319人ということで、前年比16.7%減っているという、これが非常に問題でないかなというふうに思っています。これは県と、県行政等も取り組んでもらって、是非今までのやり方でいいのか、先ほどインターネットでも受け付けるとかということの方策を講じているようですけども、その程度で果たしていいのかということをちょっと感じております。もちろん求人側の増加対策というのも、これも絶対必要だと思いますけれども、あわせていろんなこと

を知恵を出してやっていかなければなど。現実に手前どもの会社の方も、実はAターンで来月1人採用することになりました。本当ラッキーだったんですよ。それはですね、秋田県のふるさと定住機構の中の東京事務所の方が積極的に動いてくれましてですね、我々の該当しそうな人を実際探してくれたんですね。今、面接の旅費、そういったものも補助してくれるということで、非常にありがたいサポートしてもらったということで、そこら辺の周知徹底なんかもなされると、もっとおそらく企業側も助かるんじゃないかなと思っ  
ていまして、是非前向きにやってもらえればなという意見であります。

以上です。

池村会長

基準部長。

岩村労働基準部長

すみません、先に基準部からまいります。

今のご質問ありました3点のうちの前2つは基準部でございますけれども、労働契約法の関係の集団指導ですけれども、中身をみますと、監督署でやっているのが4回と労働局でやっているのが1回ございまして、監督署が実施したものについては、手元に資料がなく、対象がわからないものですから、それは後で調べてお答えをさせていただきたいと思  
います。

局でやりました1回というのは、社労士会を通じたセミナーということですので、特段対象を限ってやっているものではございませんでした。いろんなどころの方が来ていただいたものだと思います。80数人が参加されたと聞いているところでございます。

2つ目の陸上貨物運送で労働災害が増えている理由という話でございますけれども、確かに本年度の陸上貨物、道路貨物の労働災害ですけれども、6月ぐらいまで、平成24、25年に比べると、多く発生しているという状況になっています。詳しく見ますと、1、2月に結構多くなっていました。どうしてなのかという話ですので、中身を見ますと、荷役作業中といいまして荷を積み下ろししているときに起こる災害が多いということです。原因、要因というのはあるのだと思うのです。1つとしては、その1月から2月といいますと、今年消費増税がありましたものですから、その前に駆け込み需要があつて、荷が少し動いたのではないか、物が動いたのではないのかというのが考えられるのですけれども、だからといってこれが全部というわけでも当然ないと思  
いますし、あとは皆さんの安全に対する意識というのがだんだん変わってきているのかなという部分もあるのかなと思

います。いろんな要因がありますので、簡単に要因、原因と言うのはなかなか難しいと思いますけれども、考えられるのはそのようなところかなというのと、荷物の積み下ろしなどは荷主さんのところで作業をしているというのがあり、なかなか勝手にきかないということがあるのかなと考えております。

以上でございます。

木下職業安定部長

続きまして、生活保護の関係につきまして、私、職業安定部長の方からお話をさせていただきます。

就職のフォローアップを希望しない者の割合というものに関しましては、統計的には取っていないもので、具体的な数値としてはお話ができないのですが、割合的にはそんなに多くないという印象でございます。実際どのようにやっているかと申し上げますと、就職した後に数箇月後にお手紙をご本人にお出しをするという形で今現在の就職状況がどうなっているかというのをお聞きするというような形になってございます。こういった手紙を出して返事がないような方々につきましては、福祉事務所の方でケースワーカーさんが回っていただいて、実際の状況を確認していただいているという形になりますので、福祉事務所とハローワークと両方連携しながら定着支援にあたっていると。やはり働いていなかった方々が、また働き出すというのはかなり難しい状況と認識しておりますので、少しでも多くの方に就職をして定着をしていただくという支援を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、Aターンについてお話いただきました。新規登録者数は、確かに減少傾向にございまして、私どもとしても強力に周知をしていかなければならないと思っております。先ほど地方創生の関係で自治体からの要望をお聞きしたと言いましたけれども、その中での要望で多いのが、やはりAターンの支援をきっちりやるということでございました。労働行政として、私どもの方としても、本省に対して地方の取組を積極的にPRできるような何かができないかというような話でしております。特に本県も他県もそうなんですけれども、一番その人口減少というのに大きな要因となっているのは、大学進学だと思っております。当県内の大学で見ますと、県外の出身者の方もいらっしゃいますし、県内の高校生の方々、進学するのに大都市部に行くということが結構多いということでございます。そういった方々を、いかに多く県内に戻ってきていただくかということが必要なもので、そういう主要大学に対して、いろんな取組をしていかなければならないと思っております。

そういった意味もあって、先ほど応援宣言企業のポスターとかリーフレットの配布をしているというお話を差し上げましたが、県内外の学校にお送りをしているのは、特に当県出身の方が多様な大学に対して配らせてもらいました。学生さんが戻ってこない理由としては、県内には就職を希望する職種がないと、やはりそういうものが多い大都市を希望するというようなお話もございましたことから、県内にもいろんな企業があると、いろんな職種があるということが、まだ学生さんにはおわかりいただけてないのかなということも考えているところです。そういった観点から、やはり企業のPRというのが一番重要なのかなと、県内にもこんなにいっぱい企業があるんだよということを学生の方々に周知をするということが必要かと思っておりますので、そういった観点から企業のPRには力を入れていきたいと思っております。

やはり都市部にいらっしゃる学生を、いかに地方に目を向けるかということに関しましては、県出身者のみならず他県出身者であっても秋田に興味を持っていただくという取組も必要なのかなと思います。そういった観点から言いますと、各県の取組なんかをテレビで放映をすとか、そういった取組ができないかというようなことを本省にも要望しているところでございます。ちょっとまだわからないのですが、予算的な制約もあってテレビというのは難しいのかもしれませんが、いろんな手段を使ってですねPRをして、少なくとも秋田においては人口減少をなるべく食い止めるというような形で私ども労働局としても動きたいと考えているところでございます。皆様にも、是非ご協力をいただきたいと考えているところでございます。よろしく願いいたします。

池村会長

はい、倉部委員、どうぞ。

倉部委員

参考までに申し上げますと、今回うちの方で採用して、来月からですけどね、理由は、年齢が28歳ですよ。航空機関係の設計屋さんです。秋田市出身で、お父さん、お母さんはまだ現役で働いているんですけども、やっぱり将来のことを考えると、お父さん、お母さんの面倒を見るといいますか、そういう理由が希望でした。そこいら辺も何かヒントになるのかなということで、事例紹介ですけど、よろしく願いします。

池村会長

ありがとうございました。

そのほかございませんか。はい、桜田委員、どうぞ。



桜田委員

雇用の件で、有効求人倍率が、こんなに高くなったというか、私、長くこの委員をしていますので、0.32倍の時代から比べると本当に大分改善されてきたんだなということを書いてですね、嬉しいなとは思っているんですが、その中で、前にも多分質問させていただいたのかなと思うんですが、パート労働だったり有期雇用だったり、そういったものも確か含めての倍率の計算になっているというふうに伺っていたと思うんですけれども、数値があるかどうかちょっとわかりませんが、そこら辺のその正規雇用、有期でない正規常用雇用と、そのパート、有期雇用の割合関係なんかはどういうふうになっているのかなというのが1つ目の質問です。

ちょっと身内の話をするようで非常にこう狭い話になっちゃうんですが、うちの姪が県南の方で正規雇用で就職をしたところ、2カ月の試用期間が終わった段階で、その就職をした時の条件とはちょっと違う、正規の社員になるのであれば県外しかないよと言われたということと、県内に残るのであればパートは可能なので、その場合30何時間、週働くんだけれども、社会保険の適用はないよと言われたというようなことで質問が、私に相談があったんですね。いろいろやり取りをしたんですが、うちの姪の感じではですね、その時にハローワークの窓口に来てくださった方がとても親切な方で、いろいろこう、あちらに相談をしろとか、ここに電話をかけてみろという話をいっぱいしたんですけれども、結果的にはハローワークの窓口の方といろいろ情報交換をして、別の、結局、企業に就職したんですが、そのときにまだまだそういう問題というのは地方に行くところがあるんだなということがまず非常に思ったことで、今後も是非そういったところの是正指導を根気強くやっていただきたいと思ったことと、あわせてその、ハローワークの窓口で得た情報なんかはどういうふうにその基準監督の方に伝わっていくのかなんていうことも気になるところで、是非そういったことが有機的につながって、結果的に是正につながっていけばいいなと思いましたので、そこら辺のその連携の部分についてもお伺いをしたいと思います。

それから、障害者の雇用の関係のところ、前回か前々回に発達障害の問題を抱えるお母さんの悩みについてご相談させていただいたところ、そういったその問題も把握していらっしゃるって対応してくださるということで、今回の資料の中にも障害に応じたというようなことがあって大変ありがたくて、その話を相談を受けたお母さんにしたら、大変本当に喜んでいたところでしたので、是非とも、是非是非進めていただきたいというのと、あわせてですね、資料2の方の42ページにありますところの障害者就業・生活支援センタ

一の設置の件ですけれども、残る2障害者福祉圏域への設置という目標を掲げていらっしゃるようなんですが、今後の見通しというか、そういったところもしあれば、ちょっと地域も含めてですけれども、教えていただければなと思って質問をさせていただきます。

木下職業安定部長

じゃあまた、私の方からご説明申し上げます。

有効求人倍率に関しましては、お話いただいたとおり、いわゆるパートと言われているものも含めての数字になってございます。有効求人倍率は、やはり経済的な指標として見ていくためには、ある一定期間、同じようなルートでこう見ていったことを踏まえての評価というのが必要なものですから、あまりこちらの方、正規と非正規に分けた形でのコメントというのはさせていただいていないところでございます。

ただ、有効求人倍率の増加に伴って正社員の求人というのも、かなり多くなってきているという状況でございます。2年前に比べて、1万件ぐらйдんだん増えているはずなんです。2万件ぐらйдったのが3万件になってとかいうようなぐらいの増え方をしているところでございます。そういった観点から正社員への就職ということも含めて、求人の確保には積極的に努めていきたいと思っております。特に労働力人口の確保という観点から考えれば、やはり正社員で登用されて長期間働いていただくということが必要かと思っておりますので、そういった観点から、是非私どもも正社員の求人を積極的に確保していきたいなと思っております。

それから、お話いただいた求人条件と内容の相違の点でございますけれども、そういったお話よくいただくところでございます。企業さんに対しては、求人票を見て来られる求職者の方々は、これがある程度労働条件だと思って見られるので、そこが相違ないようにというお話は差し上げているところではございます。

それから、求職者の方々には、この求人票が労働条件のすべてではないということで、面接受かって実際に採用になる場合には、労働条件通知書等をきちんと確認をしてほしいというお話を差し上げているところです。ただ、やはり求人の内容と実際の労働条件が違うということを提示される方いらっしゃるみたいですので、そういった方々の情報があれば、私どもハローワークの方でも事業所に対して指導をしていくという形をとっておりますし、そういった中で聞き得た情報の中で、労働基準法違反というものが見受けられるものがあれば、それは監督署の方に随時連絡をするという体制で連絡体制取ってございます。そういった形で、いろいろな角度で知り得た情報を共有しながら、労働者の方々のその労

働条件の確保に努めていきたいなと思っているところでございます。

かなり今、人手不足という状況を考えますと、労働条件をある程度改善していかないと、なかなか求人者の方も応募、募集者確保ができないという状況もございますので、そういった点も踏まえて、求人者の方にはいろいろお願いしていきたいなと思っているところでございます。

それから、障害者の発達障害の関係でございます。若年者の就職をいろいろサポートしていく中で、学校さんの方でもあまり気付かない状況の中で発達障害者がいらっしまったとか、そういったこと結構あるようでございます。そういった観点から、私どもハローワークでは、障害者担当のみならず若年者の雇用担当も発達障害についていろいろ勉強しながら対応しているというところでございます。ご本人自体も気付いていないということもあることが多いみたいですので、どうやって発達障害という障害をお持ちかというのを理解していただくかというところが、まず重要みたいでございまして、そういった観点から専門の者のみならず、いろんな者がそういったことを、まず判断ができるということで、そういう疑いがある方については、きちんとその医療機関を受診していただいた上で発達障害であるということをきちんとご理解をいただきながら就職活動をしていただくということが一番重要なのかなと思っているところでございまして、そういった形で引き続き障害者、発達障害者の支援についても強力に努めていきたいと思っております。

それから、いわゆるナカポツセンターと私どもの方で言うておりますが、障害者就業・生活支援センターでございます。今年度に1個、湯沢地区に出来上がったところでございますが、あと2地区、福祉圏域の中で設置がされていないというような状況でございますので、こちらの方、私どものみで設置というのがなかなか難しいものですから、秋田県とともに設置に向けて努力をしているという形でございまして、次年度に向けてですね2圏域のうち1件でもできないかというところで今検討、いろいろ調整を図っているところでございます。

以上でございます。

池村会長

桜田委員、よろしいでしょうか。はい。

そのほかございませんでしょうか。

岩村労働基準部長

先ほどご質問のありました件数でございますけれども、定期監督を上半期で763やり

ましたというお話を先ほどさせていただきましたが、その結果、いわゆるサービス残業などと言われるような労働基準法第37条の時間外労働の割増賃金の違反は763のうち92、指摘をさせていただいております。

池村会長

よろしいでしょうか。

そのほか。はい、どうぞ、畠山委員、どうぞ。

畠山委員

ちょっと質問したいんですが、私たちの職場の中では最近高齢化が進みまして、2人に1人ががんになるという時代に入っております。また、本当に職場の中で2人、3人と、そのために退職をしていく人が、ここ増えてきているように思います。ただ、治療に専念しますということで退社をしてしまうんですが、また入院して、病院の方で治療を始めて入院しても、2カ月ほどで職場復帰できますよというふうに言われる時代でもあります。そういったときに、結局は生活ができなくなってしまうものですから、職場に復帰したいということを本人が思っている、なかなか職場には復帰できていないというのが現状なんですね。そういったところを労働局の方では企業の方に指導とか、これからこういうふうにしていきたいという、そういった思いがあれば教えていただきたいなと思うんですが、よろしくをお願いします。

木下職業安定部長

お話いただいた、がん等で休職される方々が、休職でなくてお辞めになられちゃっているというような状況だというふうに理解しております。なかなかやはり一旦お辞めいただいてしまうと、そこへの職場復帰というのが、なかなか難しいという状況はおそらくあるのかなと思います。そういった点を踏まえて、休職制度等を使って、なるべくお休みをいただくということが重要なのかなと思います。

今回、厚生労働省の事業としてやっているものとしましては、がん患者の方々に対して就職支援をするというようなモデル事業を、25年度から実施をしているというところがございますし、そのほかの難病とかそういうの方々についても、就職できるような状況というのが少しずつ生まれてきつつありますので、そういった方々に関して就職支援をするというような取組を、今少しずつ始めているというところがございます。当然、高齢化によってそういった疾病にかかる方、多くなってくるということは想定してございますので、そういった方々に対してどういった支援ができるかということも含めて、今、モデル事業

的にやっているところがございますから、そういったモデル事業で培った経験等を生かして、各都道府県でそういった支援をしていきたいなと思っているところがございます。すいません、そんなところでよろしいでしょうか。よろしくお願いいたします。

池村会長

畠山委員、よろしいですか。

じゃあ基準部長の方から。

岩村労働基準部長

今の関係ですけれども、こちらの方では治療と仕事の両立支援事業というのを厚生労働省がやっているということでございまして、平成25年度に、アンケートをやっているところでございます。

また、職場環境の整備ということで、パンフレットを用いて企業に、そういうものがありますと周知をしているということでございます。休暇を取りやすくしましょうという形の周知です。今のところ労働基準の方ではそのようなことをやっております。

以上でございます。

池村会長

そのほかございますかね。はい、じゃあ鈴木委員、どうぞ。

鈴木委員

非正規労働と、いわゆる正規労働者の割合の変化っていうのは、わかるものなんですか。

木下職業安定部長

今、手元には資料がないんですけれども、確か10年前に比べて、雇用者数自体の総数が減っているという状況、それから、非正規労働者も若干増えているという状況でございます。全国的に見てですけれども、全国の割合として見ると、非正規が大体36.7%でございました。確か、これ秋田県の統計だったと思いますけれども、秋田県の統計で見ますと、4割弱ぐらいが、やはり非正規だったというふうに認識しております。

鈴木委員

その非正規が増えることによる、何か問題点とかはあるものなんですか、ないものなんですか。

木下職業安定部長

人によって大分違うとは思いますが、家計の補助的な形で就業されている方々にとっ

ては非正規がある程度増えても問題はないのかと思いますけれども、一番問題なのは若年者の方々に不本意な形で非正規労働者になる方、これが非常に問題だと思っております。先ほども若干申し上げましたが、非正規の方々にありますと、なかなか収入がおぼつかないということもあって、結婚に踏み切らない方が、出産に踏み切らない方、そういった方々が多くなることによって人口減少が更に加速してしまうということにつながるものだと思っております。そういった観点から、なるべく若年者の方々の不本意非正規という方々を減らす対策という形が必要になってくると思っております。そういった観点も含めて、まずは正規雇用の求人を確保して、そういったものがあるということをご提示することが必要なかなと思っております。そもそも今、求職者が減少傾向にあるんですが、在職求職者の割合というのはかなり増えてきているという状況です。この方々、恐らく在職中で求職登録をされているという方であると、労働条件を改善して違った場所で働きたいという方々なんだと思っておりますが、そういった方々はおそらくその非正規の方が正規になりたいというような求職者も結構いらっしゃるんだと思っております。そういった観点で、どんどん正社員の求人というのを、幅広くいろんな業種で確保していくことが必要かなと思っております。

池村会長

あと数十秒ですので、そうですね、じゃあ1点だけ。深堀にはなりませんけれども、先ほど安定部長からは、高校生の就職内定率が上がってきていると。いい傾向であるわけですが、将来的な人口減少社会を見据えると、これ単独ではなくて、やっぱりトータルに考えていく必要があるんだと、それはそのとおりだと思うんですけども、片やその高卒、それから大卒の方に戻りますとね、秋田県の長年の課題として、早期離職率が高いというところがあるわけですね。そこもやっぱり克服していかなきゃいけない。先ほど、お触れになる前からなんですけれども、意図的ではないでしょうけど、4ページの新卒者の定着支援ということを行われるのは非常に難しい、例えばセミナーを開催されるのが難しいことだろうと思うんですよ。つまり、離職自体が必ずしも悪ではないというところですからね、ですからどういうスタンスでこれを進めておいでなのかと、ちょっとこう、ざっくりとした話でいいですから、1分ほど語っていただいて締めたいと思います。

木下職業安定部長

高校生の関係で言いますと、県内就職割合という形で今やっておりますけれども、今後ある程度人数という形、割合ではなくて人数ということの考えも必要かなと思っております。

ころでございます。そういった観点で実数を増やすという形も念頭に置いて進めていきたいというところです。

それから、離職率に関してでございますけども、今年度から定着支援の実施というのを始めてございます。実際に今まで辞められてきた方々の、辞めた率というのは、ある程度私どもで把握をしているのですが、何で辞めたのかというところまでの把握はできていないというところでございます。そういった観点で、今年度に関しましては、定着に関して悩みを持っている方のお悩みを聞きつつ、お辞めになられた方に対して何でお辞めになられたのかというのを、わかる範囲で聞いていこうというような形で取組をしております。そういったことで、その、何故辞められたのかということがある程度わかれば、それに見合った対策ということもできるのかなと思っているところでございます。

以上でございます。

池村会長

はい、収まりました。ありがとうございました。

時間もまいっておりますし、終局を迎えたというふうに判断してございます。

雇用失業情勢は、厳しさが残っておりますけれども、改善の動きは出てきているというのも事実であります。こうした中で地域のニーズに的確に対応した、メリハリのある行政運営が期待されていると考えられます。今後とも秋田労働局におかれましては、関係機関とも連携を図りつつ、労働条件確保対策、雇用対策等に、尚一層の実効を期されますようご尽力をお願いいたします。

それでは、これもちまして第28回秋田地方労働審議会を閉じさせていただきます。

ご協力に感謝いたします。