

第27回秋田地方労働審議会 議事録

日時：平成26年3月13日（木）

13：30～15：30

場所：秋田県市町村会館 5階

1 開 会

2 局長あいさつ

3 議 事

(1) 秋田地方労働審議会家内労働部会報告について

(2) 秋田県由利地域雇用開発計画及び羽後町地域雇用創造計画の諮問について

(3) 平成26年度秋田労働局行政運営方針（案）について

(4) 平成26年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）について

(5) その他・意見交換

4 閉 会

○岩谷企画室長

皆さん、こんにちは。皆さんお揃いのお集まりですので定刻前でございますけれども、ただいまから第27回秋田地方労働審議会を開催いたします。

本日は雨の中お足元悪い中、また年度末の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。

それでは最初に、定足数の確認をいたします。

公益を代表する委員4名、労働者を代表する委員3名、使用者を代表する委員6名が出席されております。

全委員の3分の2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、本会議は成立していることをご報告いたします。

なお、本日公益委員の夏目委員、古谷委員、労働者代表の柴田委員、櫻田委員、澤田委員は所用により欠席されております。

それでは次に、本日の配付資料につきまして確認させていただきます。

本日の配付資料は、第27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、厚生労働省組織令等を一綴りにしたものを1組、それから第27回説明資料といたしまして、資料No. 1から資料No. 5までと、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願いいたします。

なお、資料No. 2及び4の平成26年度秋田労働局行政運営方針（案）については、一部数値が未確定となっておりますので、今後確定次第、委員の皆様には送付したいと考えております。

それでは開会にあたりまして、小林労働局長よりご挨拶を申し上げます。

○小林労働局長

本日はお忙しい中、今日の雨の足元の悪い中、ご出席いただきましてありがとうございます。局長の小林でございます。

本年度、第2回目の労働審議会開催にあたりまして、一言ご挨拶申し上げます。

まず、委員の皆様方には日頃から私ども労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜りましたこと厚く御礼申し上げますとともに感謝申し上げます。

さて、県内の景気動向につきまして、2月に日銀秋田支店が発表した県内金融概況によりますと、「景気は緩やかに回復」とされているところでございますが、先行きにつきましては、海外の経済の動向また雇用・所得の環境、消費税率が4月から引き上げられると

いうところで、先行き注意深く見守ってまいりたいというコメントがなされておりました。簡単に言えば、先がちょっと見えないところです。

私どもが定期的に発表しております有効求人倍率につきましてですが、このうち有効求人につきましては9カ月ぶりに増加、つまり求人を出していただく企業が9カ月ぶりに前年同期に比べてプラスになったと。また一方、仕事を求める有効求職者につきましては、これは49カ月連続して前年同期減で、失業、仕事を求めておられる方は少なくなっている、仕事に就く人は一定就くような状況になってきているのかなというところで、昨年1月の有効求人倍率は0.68倍という数字でしたが、今年の1月につきましては0.86倍と0.18ポイント改善が見られているという状況でございます。

政府として昨年12月に決定しました「日本再興戦略」におきましていろいろ取り上げている中でも、こと労働関係についてもいろいろな項目が掲げられております。まずは今まで雇用維持型というふうに言われておりました労働政策につきましては、行き過ぎた雇用維持型から労働移動支援型への政策転換、失業のない形で成熟産業から成長産業への労働移動の実現を目指すということが謳われておりますし、併せて民間人材ビジネスを活用することによって求人・求職のマッチングの強化を図ろう、あるいは労働時間制を含めて多様な働き方の実現を図る、女性の活躍の促進、そしてまた若者や高齢者等の活躍推進、全員参加型の社会づくりを掲げているところでございます。労働関係これらの課題につきまして、現在開かれている国会においていくつかの法案をすでに提出され、今後厚生労働部会等で審議されることとなっております。

また、この一環で「経済の好循環実現に向けた政労使会議」が開催され、この中には特に安倍総理から賃金引き上げに積極的な発言がなされたところでございます。昨日3月12日は一斉回答日で、その結果については各種報道で大きく取り上げられているところで、積極的にベアを上げたというふうな業界もあったように聞いております。

このような全国的な動きの中で、私ども今日お話をさせていただくのは、今年度前回からの秋田労働局の行政運営の状況、下半期の部分についての取り組みについてご報告させていただくとともに、平成26年度、来年度行政運営についての意見を求めるべく、来年度の取り組みについてご説明させていただくということを考えております。

もとよりこの取り組みにあたっては、秋田県の実施する各種施策と共同歩調で機動的な雇用確保対策を推進してきたところでございますし、それとあわせて新規学卒者などの若者対策、それから「日本再興戦略」でも申し上げましたけれども女性の活用、高齢者、障

害者の就労支援と生活保護受給者の就労支援といった重層的なセーフティネットの構築、これによって経済社会の活力の向上と地域活性化に向けた雇用対策をいうことでの取り組みをしてきておりますし、また平成26年度もそのような方向で考えているところでございます。

のちほど詳細につきましては、各担当部長の方から説明をさせていただきますが、あわせて本日は、「秋田県由利地域雇用開発計画」及び「羽後町地域雇用創造計画」この2つについて計画を諮問し審議いただくというふうな形にしております。

皆様からの忌憚のないご意見賜わるべく、そしてまたなるべく説明は簡潔に皆さんの意見をいただく時間をとるべく今回の審議会を開催させてもらいたいと指示しておりますので、積極的なご審議いただき私どもの来年度の行政運営に反映させていただければと思っております。本日はよろしくお願い申し上げます。

○岩谷企画室長

それではこれからの議事進行につきましては、池村会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○池村会長

はい、承知いたしました。

本日は、議題がやや多めのように感じられます。時間を惜しみご挨拶は割愛させていただきます。

事務局から報告がありましたとおり、本審議会は成立しております。これより議事を始めたいと思います。

本日の議事録署名委員を指名させていただきます。

本日の議事録署名委員は、本職のほか、畠山委員、それから阿部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ではありますが、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。

本日の議事は5件でございますが、（1）が秋田地方労働審議会家内労働部会報告について、（2）秋田県由利地域雇用開発計画及び羽後町地域雇用創造計画の諮問について、（3）平成26年度秋田労働局行政運営方針案について、（4）平成26年度秋田労働局雇用施策実施方針案について、（5）その他、意見交換となっております。

それでははじめに、議事（１）「秋田地方労働審議会家内労働部会報告」をお願いいたします。

○渡部部長

家内労働部会について報告いたします。

平成２６年１月１７日、家内労働部会を開催し、秋田県通信機器用部分品製造業最低工賃改正について審議いたしました。適用される家内労働者数や工賃の実態について検討し審議いたしました結果、本年度は改正諮問を見送ること、及び次回の部会においては、廃止に向けた議論を検討することについて全会一致で了承いたしましたので、ご報告いたします。

以上です。

○池村会長

はい、ありがとうございました。

ただいまのご報告について、ご質問等ございましたらご発言願います。いかがでしょうか。

【「なし」と呼ぶ者あり】

○池村会長

ないようですので、次の議題に移ることいたします。

議事の（２）「秋田県由利地域雇用開発計画」及び「羽後町地域雇用創造計画」についてでございます。

本審議会に小林局長より３月５日に諮問がございました。局長からどうぞ、諮問のほどをお願いいたします。

○小林労働局長

では私から、地域雇用開発促進法第５条に基づきまして、秋田県由利地域雇用開発計画について、また同法の第６条に基づきまして、羽後町地域雇用創造計画について諮問いたします。

○池村会長

事務局で諮問文を読み上げてください。

なお、諮問文の写しでございますが、会議資料１に添付されております。ご確認いただければと思います。

○木下職業安定部長

それでは、私、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と思います。

資料1を1枚おめくりください。

秋労発安0305第3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5条に基づき、別紙「秋田県由利地域雇用開発計画（本荘公共職業安定所管轄地域）」について、貴会の意見を求めます。

平成26年3月5日

秋田労働局長 小 林 泰 樹

おめくりいただきまして次でございます。

秋労発安0305第4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「羽後町地域雇用創造計画」について、貴会の意見を求めます。

平成26年3月5日

秋田労働局長 小 林 泰 樹

以上でございます。

○池村会長

ただいま読み上げていただきました。ご確認いただきましたように、秋田労働局長から「秋田県由利地域雇用開発計画」及び「羽後町地域雇用創造計画」について意見が求められました。

それでは、この計画内容につきまして事務局より説明願います。

○木下職業安定部長

それでは続きまして、私の方から説明をさせていただきます。では座って説明させていただきます。

はじめに、地域雇用開発計画につきまして、地域雇用開発促進法に基づいて策定されるものでありますが、資料1－3の方をご覧いただければと思います。

こちらの方で「地域雇用開発促進法のスキーム」手続きの流れを記載しておりますが、

地域雇用開発計画を策定する趣旨といたしましては、雇用機会が著しく不足し、地域における就職が著しく困難な地域の雇用促進への取り組みを、国が地域雇用開発助成金などで支援していくものでございます。雇用開発促進地域に該当する要件を満たしている場合には、都道府県が指定を受けようとする地域の地域雇用開発計画を策定するというものです。

資料を1枚おめくりいただきまして、資料1-4の「地域の指定の変遷」でございます。

この資料の下段の方になりますけれども、秋田県南部地域が、昨年の9月から3年間の指定がされております。また北部地域につきましては、要件を満たさなかったことから現在指定を受けておりませんが、北部全域が雇用保険法施行規則に基づき指定されず過疎等雇用改善地域に指定されておりますので、国の主な支援措置となっております「地域雇用開発助成金」を活用できる状況となっております。中央地域につきましては、今年3月31日を持って指定期間が終了することから、要件を満たしているかということを確認したところです。

続いてまた資料を1枚おめくりいただきまして、中央地域と県北地域が雇用開発促進地域に該当しているかを確認した結果を記載しております。要件は左下に記載しておりますけれども、過去3年平均及び前年の数値が基準を満たしているかどうかという点で判断することとなっております。労働力人口に対する一般有効求職者数割合、一般有効求人倍率、常用有効求人倍率の3つの資料で判断しております。右下をご覧くださいと、中央地域と北部地域のうち要件に該当しておりますのは、ハローワーク本荘管内のみになってございます。その結果を秋田県にお伝えをしたところ、この度「秋田県由利地域雇用開発計画」が提出されたところです。

さらに資料を1枚おめくりいただきまして、今回の計画の概要となっておりますので、こちらに基づきまして内容を説明させていただきたいと思っております。

まず「はじめに」というところでは、計画策定の趣旨などが記載されております。

特に、第3パラグラフのところに記載がありますとおり、由利地域につきまして製造拠点の再編の影響から多数の離職者が発生し、県内で最も求人倍率が低下するなど、雇用機会の確保が喫緊の課題であるとしておりまして、地域雇用開発計画を策定した上で、「地域における安定的な雇用機会の確保を促進する施策を推進していく」という形でされております。

その下の方にあります区域についてですが、ハローワーク本荘管内の2市の「由利本荘

市」と「にかほ市」となっております。

また、地域雇用開発の目標としましては、（１）のイに９項目を掲げております。項目自体は前回の計画とほぼ同じ内容となっておりますが、中央地域が除外されたことから、由利地域に特化した形での記載となっております。

これらの取り組みによりまして、計画期間であります３年間における地域内の新規雇用創出目標は、２００人以上とされているところです。

なお、事業の詳細につきましては資料１－７、新旧表が資料１－８にございますので、ご確認をいただければと思います。

引き続きまして、「羽後町地域雇用創造計画」についてご説明をさせていただきます。

資料の１－９をご覧ください。

地域雇用創造計画策定等の要件は一番下段の方になりますけれども、「過去３年間及び１年間のハローワークにおける一般又は常用有効求人倍率が全国平均以下であること」とされておりまして、該当する市町村が雇用機会の創出の方策を検討する協議会を設置して、雇用創造に関する措置を講ずることということが必要になってきます。県内では多くの市町村が求人倍率等の要件を満たしていることから、地域雇用創造計画の策定とこれに続く「実践型地域雇用創造事業」の実施につきまして、各自治体に依頼をしてきたところであります。

また、この資料では市町村が要件を満たしている場合に実施可能な事業の概要が記載されておりますが、具体的には４種類のメニューがありまして、実施期間は最高で３年間、各年とも最高２億円までの事業を実施できるものです。

次に資料１－１０、１枚おめくりをいただければと思います。

この資料では「実践型地域雇用創造事業」が採択され、実施できるまでの流れが記載されておりますが、その中で地域雇用創造計画の策定や地方労働審議会への諮問などの手続きが必要なことが記載されております。

次に、資料１－１２になります。１個飛ばしていただいて、計画の概要というものが記載されております。特に２の（２）のところに計画の方向性が示されております。この中では、現在構想中でありまして「道の駅」を拠点とした産業の発展、雇用の場の開発、失業者のスキルアップをめざすとされております。この計画の中でアウトプットとしては、企業等を対象としたセミナーなどの雇用拡大メニューでは、３年間で１２０社を予定しております。求職者などを対象とするセミナーなどの人材育成メニューというものでは、３年間で３３０人を予定しております。

一方、アウトカムというものに関しましては、その次のページ2面になると思いますが、雇用拡大メニューでは3年間で15人、人材育成メニューでは75人、雇用創出実践メニューでは10人の計100人の就職・創業者の確保を予定しております。この事業に関しましても事業の詳細につきましては、資料13、それから前回との比較が1-14にございますので、こちらの方をご確認いただければと思っております。

また、ただいまご説明を差し上げました内容に関しましては、資料の1-2にまとめさせていただきます。

以上が、秋田県由利地域雇用開発計画及び羽後町地域雇用創造計画につきましてご説明をさせていただきました。

両計画とも地域雇用開発促進法に基づきまして、各地方労働審議会での意見を踏まえて取り組むこととなりますので、委員の皆様の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いたします。

○池村会長

ただいま説明をいただきました計画案につきまして、ご質問ご意見等がございましたらお願いします。いかがでしょうか。

【「なし」と呼ぶ者あり】

○池村会長

おありでないようでございますので、ただいま説明いただきました計画については、「妥当」とすることにしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

○池村会長

それでは、ご了承いただきました。

なお、「秋田県由利地域雇用開発計画」及び「羽後町地域雇用創造計画」につきましては、審議の結果を労働局長に答申するということとなりますけれども、答申文の案の作成につきましては、私にご一任いただきますがよろしゅうございますか。

【「異議なし」と呼ぶ者あり】

○池村会長

それではそのように担当させていただきます。

ただいまから、答申文の（案）を事務局より配付させていただきます。

【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。よろしいでしょうか。

それではこの2枚のペーパーは事前に作成したものでございますけれども、本日の審議を経てこの場で両ペーパーの記書きのところがありますけれども、そこには「おおむね妥当と認める」の「おおむね」がございますけれども、これを削除していただきたいと思えます。

その上で事務局、読み上げてくださいますか。

○岩谷企画室長

それでは、まず1枚目の「秋田県由利地域雇用開発計画」についてであります。

秋 労 審 発 第 番 ※ ※ 号

平 成 2 6 年 3 月 ※ ※ 日

秋 田 労 働 局 長

小 林 泰 樹 殿

秋田地方労働審議会

会 長 池 村 好 道

本審議会は、平成26年3月5日付け秋労発安0305第3号をもって諮問のあった「秋田県由利地域雇用開発計画（本荘公共職業安定所管轄地域）」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

「秋田県由利地域雇用開発計画（本荘公共職業安定所管轄地域）」は、妥当と認める。次に、「羽後町地域雇用創造計画」についてでございます。

秋 労 審 発 第 番 ※ ※ 号

平 成 2 6 年 3 月 ※ ※ 日

秋 田 労 働 局 長

小 林 泰 樹 殿

秋田地方労働審議会

会 長 池 村 好 道

本審議会は、平成26年3月5日付け秋労発安0305第4号をもって諮問のあった「羽後町地域雇用創造計画」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

「羽後町地域雇用創造計画」は、妥当と認める。

以上でございます。

○池村会長

文面に修正を施した上で今読み上げていただいたとおり、本日付けで答申をさせていただきたいと思います。委員の皆様方、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

はい、お認めいただきました。

続いて、議事の（３）平成２６年度秋田県労働局行政運営方針（案）について、事務局より順次説明してください。

○菅原労働基準部長

労働基準部長の菅原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私の方からは、資料No. ２（概要版）「秋田労働局の行政運営方針 平成２５年度行政運営実績、課題及び平成２６年度行政運営方針（案）」この資料に基づきましてご説明申し上げます。

まず１枚めくっていただきますと、こちらにつきましては労働局の紹介、そしてまた右側には今年度の行政運営の全体の労働局の行政運営の重点、下段は要約しておりますけれども、私ども労働局が数値目標としてこういった内容を目指していましたというのを労働局全部局の目標の内容をここに要点をまとめております。

では私の方からは、再度めくっていただきまして４ページからでございます。

このあと、私に続きまして各部室長の方からご説明申し上げますが、この概要版の体裁です。両開きになっておりますけれども、左側が今年度の重点施策及び業務実績、右側がそれに対応してまた次年度の重点施策といった構成になっておりますので、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

まず１点目でございます。４ページの上段でございます。

「経済情勢に対応した労働条件の確保・改善対策」です。

今年度はこの主な施策ということで左側に書いてありますが、ここに５点ほど書いておりますけれども、特に取組実績の右側ちょっとありますけれども、目標といたしましてはこのオレンジ色の網掛けの部分ですけれども、３０人以上の労働者が対象となります大量整理解雇事案への監督指導及び啓発指導の実施と、これにつきましてはこういった事案に

つきましては100%すべて実施しております。数値上は、これは整理上1月末実績ということですが、これは以下同様の数値です。

戻りまして、主な施策になりますと、法定労働条件の確保のための法令遵守の徹底、これは大変重要な課題です。重大・悪質な事案に対しましては厳正に対処をします。また、倒産または大量整理解雇事案の情報につきましては、速やかに把握した上で、その法令の履行確保上の問題が懸念される場合については、しっかりと監督指導を実施するということとあります。こちらただいま申し上げた目標が達成されているという内容です。

あわせて、長時間労働の抑制のための監督指導・限度基準、これは時間外労働に関しまして告示で定められております限度基準がございますが、この遵守を推進してまいりました。

続きまして、労働時間の適正把握基準ということで、労働時間をしっかりと事業主に把握いただいて、基準法に照らして法令上の違反がないように監督指導を実施してきております。

続きまして、改正労働契約法、これは昨年の4月に改正が施行されておりますが、この内容をしっかりと事業主の皆様、労働者も含めまして周知啓発を実施しております。

また最後でございますが、パワーハラスメント、これは大変社会的にも非常に重要な課題となっております。こちらにつきましては、提言というものがまとめられておりますけれども、その周知を図りますとともに、私どもといたしまして関係方面に広くその内容をお知らせするとともに、場合によっては各事業場または団体等に対しましても講師派遣などで、このパワーハラスメント予防のための啓発を実施してきているところであります。

取組実績につきましては、特に目標につきましては冒頭申し上げている目標が1月末時点でございますが100%達成して実施しております。

以下、①から⑦まででございますが、ただいま申し上げました施策に対応いたします各項目です。すべて細かいので、すべては申し上げられませんが、特に監督指導と県下6の労働基準監督署に配属されております労働基準監督官が事業場に赴きまして、労働基準関係法令上の問題等がないかを把握して、違反等があればそれに対して指導をすることとありますが、平成25年1年間で1,495件です。これはこういった監督指導は計画的に実施してございまして、実施率といたしましては97.8%と100%は若干切っておりますが、ほぼ計画どおりに実施しております。

また、法令上の違反、労働基準法・安全衛生法令上の関係法令違反に関しましては、厳

正な対応が求められておりますが、これは司法処分ということで検察庁に送致する事案が昨年は8件ありました。

3点目がこれは業務運営目標でございます倒産、大量整理解雇事案に対する指導等ですが、これはいわゆる10件該当事案がありました、すべてに対応しております。

続きまして、これは集団指導等ということで個別の事業場に対します指導とあわせてまして関係事業主をお招きいたしまして、説明会的な形で実施している指導です。特に平成25年はコンビニエンスストア、建設業等に対しまして計79回実施しております。これは県下各所で実施しています。その中で、「有期契約労働者の雇い止め基準」等の周知もあわせて、労働基準関係法令につきましてもこの内容を皆様方に説明しているところです。

続きまして②ですが、長時間労働につきましては施策の2点目ですが、こちらにつきましては特に監督署に出されます36協定や時間外労働、休日労働の協定ですが、その際にこの内容を確認しまして窓口における指導を実施しております。あわせて自主点検方式といまして、各事業主に自主点検をしてもらった内容を確認いたしまして文書指導も計350件実施しております。

次が、これは大変話題になっておりますが、若者の使い捨ての問題です。

こちらにつきましては、昨年9月にこの取り組みを実施しているところです。過重労働重点監督月間ということで、秋田におきましては89件の重点的な監督を実施したところです。

③は賃金不払残業の防止です。これはいわゆる一般には「サービス残業」と言われているところがございますが、賃金不払、残業代を払わない残業に対しまして、これは防止ということで、こういった情報を把握したものにつきまして監督指導という形で101件実施しております。その中で、使用者が労働時間をしっかりと把握していただくという基準がありまして、その内容を十分に理解されるように周知指導をしているところです。

④といたしましては未払賃金立替払制度、これにつきましてはいわゆる倒産した事業主に倒産した企業に勤める労働者の救済措置といたしまして立替払制度がありますが、これを監督署長の認定ということで計11件実施し、そのうち確認14件とこの監督署長がその内容を確認した上でここにお示しする99人、またここに書いておりますが約4,500万円の救済を実施したところです。

⑤につきましては、ただいま先ほど申し上げました労働契約法等の周知啓発、各弁護士

会を始めといたしまして集団指導等の活用、またはマスメディアを活用しながら今後の活動・周知啓発を図ってきているところです。

⑥につきましては、特定分野、いわゆる自動車運転者、介護労働者、社会福祉施設技能実習生など、おのおのでその仕事の形態等が非常に異なっておりますが、その業務形態、または法に定められました条件に応じた内容をしっかりと把握した上で必要な監督指導等を実施しております。

⑦につきましては、先ほど申し上げましたがパワーハラスメントの関係につきましては、これはまさに事業者団体等を通じまして集団指導、または新聞発表等でその十分周知を図ってきているところです。あわせまして当局のホームページにも内容を掲載しております。

10ページに移りまして、ただいま申し上げた特に法定労働条件の確保に関しまして課題ということですが、この課題は5ページに示しておりますけれども、監督指導の結果、重大なまたは悪質な事案に対しては、これは当然厳正に対処を行う必要があるというのが、まず第1点です。

また、コンビニエンスストアにつきましては集団指導という形で実施いたしましたが、実際は法令違反が相当程度認められたことから、今後は特に新規出店、これは秋田におきましては今急速にコンビニエンスストアが出店開店しておりますけれども、こういったタイミングを捉えまして法令遵守についてのご理解いただくための指導を次年度は実施していくことを考えております。

続きまして長時間の時間外労働につきましては、これは先ほど申し上げました36協定という時間外協定の内容を窓口段階でしっかりとチェックするというのを引き続き取り組んで、積極的に過重労働防止対策の指導を執り行っていくことを予定しております。

また、賃金不払残業の情報につきましては先ほど申し上げたとおりです。これは把握しましたら速やかかつ迅速にこの内容をよく把握した上で対応を図ってまいります。

また過重労働につきましては、次年度は11月にそのキャンペーン期間として予定してございますけれども、この期間を中心に集中的な取り組みを実施することを予定しております。

また特定分野、先ほど申し上げました自動車、介護労働者等々非常に課題の多い業種ですが、こちらにつきましてはここに書いてありますとおり、業種の特性をよく配慮しながら、新たな中期計画等を策定した上で対応を図ってまいります。

最後に、職場のいじめ・嫌がらせ等に対する相談が大変増加しております。こちらにつ

きましても、まさにそういった理解をしていただくというのがまず一番大切です。継続的に集団指導・説明会等を実施しながら対応してまいりますとともに、個別の事案につきましては、総合労働相談コーナーが開設されておりますので、そちらの方にスムーズに引き継いでその後の対応を図ってまいりたいと考えております。

こういった課題を踏まえまして、さらに右側に併記してございますが、目標といたしまして次年度は特に過重労働による健康障害防止といたしまして、臨検監督した事業場について、36協定の当事者性、いわゆる使用者・労働者の適格性をしっかりと確認して、この周知状況の確認を確実に実施するというので、これも臨検監督した事業場全数に対して内容を確認するというのが目標であります。

主な施策につきましては、ただいま説明してきた内容と引き続き同じです。こちらにつきましては、昨年と基本的には変わっておりません。

4ページに戻っていただきまして下段です。

「最低賃金制度」につきまして、ご説明いたします。

最低賃金制度につきましては、最低賃金審議会の中で当県の最低賃金を金額審議した内容を決定して、すでに今年度につきましては改定発効が行われております。最低賃金につきましては、この内容をしっかりと履行していただくことが大変大切ですが、それ以前に私どもといたしまして、各事業主にその内容について十分に周知を図るというのが最重点課題でもございます。最低賃金制度につきましてはここに書いてありますとおり各種広報をしっかりと実施するとともに、またこれは助成制度というのがございまして、特に最低賃金引上げに向けた中小企業事業への周知と利用ということで、今年度は県社会保険労務士会へ委託いたしておりまして、相談支援センターを設置しております。数字はここに書いてあるとおりでありますが、こういった形で各事業主の最低賃金制度に対する理解をしっかりといただいた上で、またかつ最低賃金制度の中で賃金の引上げにつきまして、国といたしましてこういった情勢等も踏まえて支援を図ってまいりました。5ページの右側ですが、こちらにつきましては、次年度もただいま申し上げた内容を引き続き実施してまいります。特に最低賃金審議会につきましても、引き続き円滑な運用運営につきまして、当局といたしましてしっかりとその実施を図ってまいります。また、最低賃金制度引上げのための中小企業支援対策につきましても、今年度も引き続きその内容を周知した上で利用促進を図ってまいります。

1枚めくっていただきます。あと大きく2項目ございます。

まず6ページの左側です。上段ですが、「労働者の安全と健康確保対策」です。

特に今年度は主な施策といたしましては、第三次産業の重点業種に対しまして取り組みを進めてまいりました。またあわせまして、重篤な災害が多い死亡災害が多い重点業種につきましては、特に関係団体、労働災害防止団体と連携してリスクアセスメントの普及などにつきましてしっかりと推進してきているところであります。

3点目といたしましては、大変重要な課題でございます。メンタルヘルス不調予防対策、職場復帰対策につきましてもセミナーを実際に開催してきているところであります。また、事業場につきましては、私どもの指導を差し上げる以前に、やはり各事業場がいわゆる自主的にその災害防止等に努めることが大変重要でございます。そういったことで、その自主的な活動に取り組んでいただくための指導等を行っているところであります。

最後の点でございますが、これは昨年大変重点的に取り組んできております。業種的には全業種に共通してございますが、特に多い転倒災害、冬場も実際多くなりますが冬場でなくても実際多く発生しておりますが、こういった防止対策を推進してまいりました。

取組実績につきましては同じく次第のオレンジの網掛け部分のところですが、今年度から5カ年計画の第12次の労働災害防止計画というものを推進してきているところです。特に第三次産業を重点業種としておりますが、ここの朱書き部分のような業種につきましては、おのおの数値目標を立てて対策を実施してきているところです。この数字といたしましては、小売業は減少、ほぼ満たしたところですが、若干増減がありますので、単年度の数字と合わせまして今後5カ年の計画を進めていく中でその目標の達成に向けて努力してまいりたいと考えております。

②につきましては、死亡災害につきましては6人以下という単年度目標でしたが、残念ながら昨年は由利本荘におきまして重大災害をはじめ、建設業で21人中13人が労働災害で命を落としております。建設・製造・林業につきましては今後の取り組みを重点業種と位置付けてあります。

またメンタルヘルス対策につきましては、取り組みをここにあります規模30人以上で50%以上で実施していただく目標としておりますが、実施は数字といたしますと57.7%という数字をいただいておりますが、こちらにつきましては引き続き今後も対策を進めてまいりたいと考えております。

以下、①が労働災害防止対策、②が健康確保対策ですが、ただいま申し上げたさらに内訳でございますが、個々にやはり個別の指導と合わせまして集団指導等を活用しながら各

業種につきまして理解をいただきまして、その災害防止対策を進めてきているところです。

またあわせまして、重篤な災害につきましては、建設業・製造業・林業につきましても災害発生状況をしっかりと踏まえまして、関係団体等と連携を図りながらその対策を進めてきております。

②につきましては、メンタルヘルス対策を中心に、先ほど申し上げましたセミナーの開催などによりまして、まずは広く対策をご理解いただく形でこの推進を図っているところです。

ほか、石綿・じん肺・熱中症個別対策につきましても基本的に周知啓発等、または監督指導等という手法を用いましてその取り組みを進めてきているところです。

7ページにございます課題につきましては、ただいま申し上げた内容を踏まえまして、やはり引き続き第三次産業につきましては、特に目標にも触れておりますけれども、小売業・飲食店・社会福祉施設・陸上運送貨物事業とこの4つの第三次産業につきましては、死傷者数減少目標を立てながら、その施策を推進してまいります。

また、死亡災害につきましても引き続き製造・建設・林業合わせて5人以下という数値目標を立てまして取り組んでまいります。

メンタルヘルス対策につきましては、これまで規模30人以下ということでした。ここにありますが規模20人以上で、やはり企業規模が小さくなればなるほど、対策なかなか取るのが難しい実態があるようです。私どもといたしましてこういった規模を捉えまして、実施の割合を50%にもっていこうという取り組みを進めていくことを次年度予定しております。主な施策につきましては、ただいま申し上げた内容でございます。

最後に「労災補償対策」ですが、労災補償につきましては労働災害で怪我をされたり、不幸にして亡くなられた方に対します補償の制度ですが、やはり認定基準に基づいた給付を迅速・適正に行うとこれが第一です。そういった中で行政運営目標といたしまして、特に行政手続法に定められております標準処理期間の2分の1以内でやるということでここに掲げておりますが、2分の1以内で処理できているとなっております。しかし当然業務処理でございますので、行政法では各種給付については30日という目標がひとつありますが、その半分ということで14日、15日です。数値目標の達成のために事務処理に齟齬が生じては本末転倒でございますので、しっかりと業務処理のマニュアル等も踏まえながら適正な処理を進めてきているところであります。

あわせまして労災補償につきましては、昨今話題になっております精神障害、また脳・

心臓疾患につきましてもしっかりとその基準に照らして、その処理を行ってきております。

また、石綿関連疾患につきましても引き続き請求期限等がありますので、その周知・広報を的確に実施してきているところです。

7ページの下ですが、ただいま申し上げた労災補償対策につきましては、こちらにつきましては基本的に今年度と次年度取り組みは変わっておりません。被災労働者の方のための給付につきまして目標の処理期間をやはり2分の1と立てておりますが、その中でしっかりと処理を行っていくことを考えております。

私からは以上でございます。

○木下職業安定部長

引き続きまして私の方から、「職業安定行政に関する平成25年度の業務運営実績と課題及び平成26年度の行政運営方針」について説明をさせていただきたいと思っております。

資料の方は8ページと9ページになります。

まず8ページの中段部分に掲載しておりますが、有効求人倍率ですけれども先ほど小林局長からもお話しがありましたとおり、本年1月の有効求人倍率は0.86倍になっておりますが、全国平均の1.04倍とは依然として差がある状況にあります。

このような中でございますが、1点目の「職業紹介業務の充実強化」に関してですが、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おります。上半期の取り組みでもご報告を差し上げましたとおり、新規就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合、新規求人充足率ともに目標クリアにしていくという状況にあります。ちなみに全国の順位に関しましても就職率が3位、早期再就職割合は14位、充足率が1位でかなり高い状況にあるのではないかと考えております。平成26年度におきましても同様の目標を掲げることになりますが、具体的な目標数値につきましては現在厚生労働本省との間で調整中です。ただ今年度の実績を若干上回ると言えるような水準で目標を掲げる予定です。

これら目標を達成するためには、求人の総量確保を行いつつ、求人充足のための取り組みや、求職者担当制による個別サービスの充実が必要であると考えておきまして、平成26年度はこれら対策を一層充実したいと考えております。また、地域内におけるマッチング機能強化をしていくために希望する民間人材ビジネスや、自治体に対しまして求人情報などを提供していく予定です。

続きまして、「地方自治体との連携」です。

前回報告させていただいた時点から大きな実績の変化はございませんけれども、県や市町村との連携につきましては日頃から情報共有など図られておりまして、引き続き連携体制を一層強化していきたいと考えております。

中でも、Aターン就職者数につきましては998人と就職者数をあげていますが、前回報告した時点よりも363人増加しているという状況です。順調な実績であることから、26年度の目標に関しましては1,300人という形で上方修正しております。県内の労働力の確保のためには重要な施策であると考えておりますので、平成26年度も引き続き制度の積極的な周知を図り、就職を促進していきたいと考えております。

では、続きまして1ページおめくりをいただきまして、「重層的なセーフティネットの構築」というところがございます。

まず、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クリアをしている状況です。就職者数が497人です。県内でも生活保護受給者のうち就労が可能だと思われておりますその他世帯の数というものに関しましては、若干増加傾向にあるという状況にありまして、支援対象者と就職者数の増加を図ることが課題であるというふうにご認識をしておりますので、目標も数値を増加して対応するというごことを検討しているところでございます。

次が、「若年者雇用対策の推進」です。

新規高卒の就職状況に関してでございますが、1月末現在で就職内定率が93.9%と、平成7年3月卒以来の高い水準になっておりまして、前年を3.2ポイント上回っている状況です。ただし、県内内定割合に関しましては、62.0%と前年を1.9ポイント下回っている状況にありまして、目標としております70%というものを達成するのはかなり困難な状況です。未内定者も現時点で149名という方がいらっしゃるほどですから、これらの方々への個別支援の強化をしていきたいと考えております。

先ほどもお話を差し上げましたとおり、県内の労働力確保のためには県内に一人でも多くの方が就職をしていただくということが必要だと考えておりますので、平成26年度も引き続き求人の方の早期提出や総量確保を行うとともに、きめ細かな就職支援を実施していきたいと考えております。

なお、大卒等の状況に関しましては1月末時点では就職内定率が83.7%になっております。前年を2.7ポイント上回っている状況で、これは調査を開始した平成13年3月卒以降、最も高い水準になっております。

それから、若者対策の中では「若者応援企業宣言事業」というものを実施していますが、先般のご報告の際には27社を確保しているとご報告を差し上げております。現時点ではさらに2社追加されまして29社になっておりますが、新年度におきましても応援宣言企業の確保に努めていきたいと考えております。

また、下段の方にありますフリーター等の正規雇用化の推進に関しましては、1月末時点で3,852人になりまして、年度の目標をすでに超えているという状況です。安易にフリーターとならないよう意識啓発の支援を行うとともに、現在フリーターとなっている方の正規雇用化のために「若者支援コーナー」等におきまして就職支援を強化していきたいと考えております。

それではもう1ページおめくりをいただきまして、資料12・13になります。

「高年齢者雇用対策の推進」です。

高年齢者雇用対策に関しましては、先般ご報告させていただいた数値と大きく変わっているものではございませんので詳細な説明は割愛させていただきますが、平成26年度におきましても雇用確保措置が未実施である企業への指導や、改正高年齢者雇用安定法に基づきます経過措置が適用されている企業への啓発指導を実施していきたいと考えております。

目標として掲げておりますのは、現在ハローワーク秋田で行っております就労総合支援チームの就職率というものになっております。こちらの方、現時点で43.8%と目標を上回っているところでありまして、来年度の目標に関しましても今年度の実績を考慮しながら数値を目標として掲げることになろうかと思っておりますが、どちらの方も現在本省と調整中ですので、具体的な数値は入れておりません。

次が、「障害者雇用対策の推進」です。

障害者雇用に関しましても、雇用率に関しては前回報告したとおりでございます。

障害者の就職件数に関してですが、前回報告した時点よりも226件増加した583件です。すでに年度の目標を達成しているという状況です。平成26年度におきましても雇用率を意識した取り組みが必要であると考えておりますので、秋田県障害者雇用支援プロジェクトチーム等により関係機関との連携を強化するとともに、ハローワークにおいて個別指導、チーム支援、精神障害者トータルサポーターの活用による支援業務の拡大などによりまして、障害者の就職を促進していきたいと考えております。目標としましては、各項目ともに前年の実績以上を目指すことになろうかと思っております。

それではもう1ページおめくりをいただきまして、「子育て女性等に対する雇用対策の推進」です。

マザーズコーナー等で行っております担当者制によります重点支援対象者の就職率に關しましては、現時点で88.2%になっておりまして、目標を上回っている水準となっております。こちらの方を維持しつつ、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だと考えておりますので、周知・広報を充実して、子育て関連情報の提供を行うとともに、利用者の就職支援に努めていきたいと考えております。

最後ですが、「職業能力開発行政の取組」についてです。

公共職業訓練の就職率や求職者支援訓練の就職率のいずれも目標を上回っている状況にあります。引き続き訓練ニーズに即しました訓練設定を行うことや、訓練受講が必要な求職者への積極的な受講勧奨が必要だと考えておりますので、訓練受講者の確保を行うとともに、積極的な就職支援を行っていきたいと考えております。

また、下段にありますジョブカードの取得者数についてですが、11月末の時点での取得者数が1,994人になっております。新年度の目標がすでに定まっております2,600人になっておりますので、引き続き活用促進を図っていきたいと考えております。

以上、説明を終わらせていただきます。

○佐藤雇用均等室長

雇用均等室の佐藤でございます。説明をさせていただきます。

同じく資料16ページをご覧くださいと思います。

雇用均等行政の取り組みでございます。

はじめに、「男女雇用機会均等法に関する取組」です。

①均等法の実効性の確保をするために、計画的に県内の企業を訪問いたしまして均等法に沿った男女雇用機会均等な雇用管理を行っているか、事業主から報告を受けて必要に応じて助言を行っています。この数字は1月末までの数字ですが、113件訪問いたしまして346件の助言を行いました。その助言項目に対する是正率99.4%ということで、主な私どもからの助言内容は、セクシャルハラスメント、母性健康管理、ポジティブ・アクションについてです。

次に、労働者の方から私ども、もしくは事業主から相談があった件数ですが、156件の相談がありました。主な相談内容は「妊娠を理由とする不利益取扱」ですとか「母性健康管理」とか「セクシャルハラスメント」です。この数字を見ていただきますとおり、セ

クハラ相談件数が全体の半分以上を占めております。この相談のうち労働者の希望に応じまして、局長の援助により解決を図った事案は5件でした。さらに調停を行った事案は1件です。局長の援助5件の内訳ですけれども、妊娠・出産関係の解雇事案が1件と残り4件はセクハラ的事案でした。調停のこの1件というのもセクハラ的事案でした。

次、②でございます「ポジティブ・アクションの取組」です。

ご承知のとおり、安倍総理大臣は成長戦略の重要な柱として「女性が輝く社会の構築」を掲げております。

労働局におきましても、個別の企業を訪問いたしまして、企業のトップの方や人事担当の方に直接お会いをしまして、女性の活用、ポジティブ・アクションについて取り組んでいただくようお願いをしております。今年度は96社訪問させていただきました。目標は訪問した企業のうち60%が「取り組む」という回答をいただく目標を掲げました。1月末現在では、訪問した企業のうち76.8%の企業から「何らかの女性活用対策を図ります」というご回答をいただいております。

次の17ページを見ていただきまして、これらの今年度の状況を踏まえまして、来年度の主な施策ですけれども、まず、来年度の7月1日から改正の男女雇用機会均等法施行規則等が施行されることになっております。内容は様々ですが1つご紹介すると、例えばセクハラ被害者のメンタル不調への対応を事業主の方にそれも忘れずにきちっとやってくださいというような対応です。その改正施行規則等の周知を特に前期で行いたいと思っております。また、セクハラ相談、紛争解決が多い現状を踏まえまして、事業主への防止対策の指導徹底、相談への適切な対応を図ってまいりたいと思っております。

ポジティブ・アクションについては、重要施策でございますので引き続き来年度も企業訪問を行って取り組みをお勧めするとともに、私ども全国的に持っておりますポータルサイト、取り組み内容を全国的に公開するサイトですが、それにぜひ掲載していただきたいということもあわせてお勧めしたいと思っております。

次に、また16ページに戻っていただきます。下半分ですが、「職業生活と家庭生活の両立支援対策」です。

育児・介護休業法の確実な施行のために、こちらも企業訪問を実施しております。108件訪問いたしまして542件助言を行って、是正率94.6%です。

相談件数につきましては、育児休業や介護休業の制度についての相談が1,242件、これは多くは事業主からのご相談です。次に不利益取扱いの相談は36件です。こちらは多

くは労働者からの相談です。うち、相談の中から局長の援助により解決を図った事案は1件です。これは育児休業の取得に係る解雇関係の事案でした。これは無事解決をしております。その他、男性の育児休業の取得についても、私ども重要なポイントだと思っております。これらの周知パンフレットは、前期のものでもご紹介いたしましたけれども、作成した3万部、県内の保育所ほか関係施設などにすべてを配付済みです。

次に、次世代育成支援対策ですけれども、一般事業主行動計画の義務となっている10人以上の規模の企業からは、100%の提出をいただいております。

そしてまた、行動計画の目標を達成していただいで男性の育児休業者を誕生させるということで、資料左側にピンクのマークがございす「くるみんマーク」、この認定が受けられることになっております。受けたことで子育てにやさしい企業であるということアピールできるわけですが、今年度は5社の認定がありました。

これらの今年度の施策を受けまして、右側の17ページでございすけれども来年度の主な施策としましては、育児休業制度は就業規則に定めていただくことが第一の基本でございすので、計画的な訪問指導をしっかりと、是正率100%を目指して取り組んでまいりたいと思ひます。さらに、法律を上回った両立支援対策に取り組んだ事業主には助成金の活用ですとか、くるみんの認定で私どもが支援をしてまいりたいと思ひております。

次のページを見ていただきます。

「パートタイム労働対策」です。

まず、こちらもパートタイム労働法の確実な施行のために企業を訪問してあります。99件訪問いたしまして助言件数238件、是正率パートについては100%になっております。また、パートを雇用する983事業所を対象に自主点検事業というのを実施いたしまして、雇用管理の改善を促して法の周知を図ったところ です。

これらの今年度の施策を受けまして、来年度の施策ですが、19ページの方になりますが、計画的に訪問指導を行うことを一番に掲げまして、同じく是正率100%を目指して取り組んでまいりたいと思ひております。

また、正社員との均衡待遇を確保するために職務分析・職務評価等の手法をもちまして、適正な待遇決定を行うよう事業主にさらにアドバイスを行ってまいりたいと思ひております。

以上でございす。

○大野総務部長

それでは、総務部長の大野でございます。

私の方から5番の「労働保険適用徴収業務」、6番「個別労働紛争解決制度」、20ページ「総合労働行政機関としての取組」ということで説明させていただきます。

まず、18ページ5番「労働保険適用徴収業務」ですが、労働保険料の収納率の向上及び未手続事業の一扫を目標に掲げて、今年度取り組んでおります。前年度の収納率を1%以上、上回ることを目標に取り組んでいるところ、1月末現在こちらにありますように、86.14%となっております。これ1月末の数字ですが、前年同時期が86.01%、若干ですけれども増加に転じているところです。現在は収納率の目標であります95.82%に向けて、滞納事業所に対する督促あるいは差し押さえを念頭に置きました金融機関調査等効果的に実施することとして、年度末までの目標達成に取り組んでいるところです。

次に戻っていただきまして、②労働保険の適用促進についてであります。

こちら成立件数250件を目標として取り組んでいるところです。1月末現在でこちらには200件の新設となっております。集計ができておりませんが、2月42件の新設となりましたところ残りまでは8件となりまして、例年の平均的な3月の設置件数を踏まえますと十分目標の達成は可能なのかなというふうに見込んでおります。

いずれにしましても、こちら労働保険の適用徴収業務につきましては、平成26年度においても収納率の向上と未手続事業の一扫に向けて着実に取り組んでまいりたいと、そのように考えております。

次に、6番「個別労働紛争解決制度の運営について」です。

各監督署の方に総合労働相談コーナーが設置されております。そちらにおけます相談件数、総合労働相談件数でありますけれども、5,948件となっております。対前年比10%弱程度減少しているところです。

次に、個別紛争解決相談件数こちら2,351件となっております、やはり10%弱の減少となっております。そのさらに下段、うちいじめ・嫌がらせ解雇関係となっておりますけれども、いじめ・嫌がらせにつきましては579件となっております、対前年度比30%程度増加しているような状況です。個別労働紛争解決に係わります相談に対しまして、的確かつ簡易・迅速な処理ということを目指して取り組んでいるところであります。具体的にはそちらにもございますように申し出に基づく助言・指導は1カ月以内の処理95%以上の目標のところ、100%の終了となっております。また、あっせんに対しまして2カ月以内の処理90%以上を目標といたしているところ、こちらについては89.1%の

終了となっております。下半期に受け付けたものにつきましては、すべて2カ月以内の処理でありましたけれども、若干上半期の分の積み残し分があったことがこの達成していない部分についてのところ です。

平成26年度におきましても総合労働相談コーナーの機能強化を図りますとともに、申請人・被申請人に対しまして制度、それからこの制度のメリットを丁寧に説明させていただくことによりまして一層の参加率を高めていきまして、その中においても処理する期間の短縮に取り組んでいきたいと、そのように思っております。

1ページをおめくりいただきまして7番ですけれども、こちらの「総合的労働行政機関としての取組」ということで、ご承知のとおり、労働基準行政・職業安定行政・雇用均等行政3行政ございます。3行政が一体となって地域の雇用・労働に関します情報それらを収集して、その収集をもとに連携を図りながら、具体的には企業倒産ですとか雇用調整そういった事案を把握した場合には、3行政が共通した認識のもと迅速に取り組んでいくということを目的にしております。

①東日本大震災の復興支援、それから②でございますけれども労使紛争の未然防止や安心して働ける職場を作るための労働関係法令等の周知こちらでございますけれども、ちょっと右側のページにずらしていただきますとちょっと青い冊子がプリントされていると思います。我々「コンプライアンス・チェックテキスト」というふうに呼んでおりますけれども、労働関係法令に係るコンプライアンス・チェックテキストは、労働問題の事前防止に役立つものということで、3行政にまたがります遵守事項を盛り込んでおります。こちら、当該年度3,000部作成いたしまして、小売業を重点に配布をするとともに、労働組合にも一部ご協力いただきまして労使ともに共通の認識に立っていただくように努力しているところです。

さらに、当審議会からもご意見を賜りまして、秋田労働局のホームページの方にも昨年の6月から掲載しております。幅広く周知に努めまして、労使の働きやすい職場環境の共通の理解・整備に努めているところでおります。

平成26年度においてもこの総合的に取り組んでいきたいと思っておりますのでよろしくお願いたします。

以上でございます。

○池村会長

はい、ありがとうございました。

以上、説明をいただきましたので、ご質問ご意見当然おありでしょうけれども、次の議事（４）を説明していただいて、そのあとでご質問ご意見等一括してお受けしたいと思しますのでご理解、ご協力を願います。

それでは議事（４）平成２６年度秋田労働局雇用施策実施方針案につきまして、事務局に説明を求めます。

○木下職業安定部長

それでは続きまして、私の方から「平成２６年度秋田労働局雇用施策実施方針（案）」についてご説明をさせていただきたいと思います。

資料の方は、No. ５になります。

１ページをめくりいただきまして、趣旨のところにもございますとおり「雇用対策実施方針は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」とされておりまして、地域の状況を踏まえて地方自治体と連携することによって、効果的・一体的に実施するという形でまとめをさせていただくというもので、平成２０年度から毎年定めているところです。

今年に関しましては、１月２０日に佐竹知事より雇用政策に関する要望等を伺っておりまして、この点も踏まえまして、本案を作成したところです。現在、秋田県との間で最終調整を行っているところでして、さらに盛り込むべき施策があれば今後追加をされるという可能性がありますので、ご理解をいただければと思います。

具体的な内容に関しましては、資料のNo. ５の最後のページをご覧くださいと思います。

今年度に関しましては、昨年度と同様「雇用の維持・創出・離職者対策」、「新規学卒者等の就職支援」、「Aターン就職の促進」、「障害者の就職促進」という４つの項目を柱としているところです。

内容につきましては、労働局が実施する業務、秋田県が実施する業務をそれぞれ明確化した上で、共同で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おります。

なお、個別の項目に関しましては、先ほどの行政運営方針とも重なり合っている部分がございますので、説明を省略させていただきたいと考えてございます。

私の方からは、以上でございます。

○池村会長

それでは、事務局から説明をいただいた（３）と（４）につきまして、これからご質問・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、あるいは率直なご意見お願いしたいと思います。

はい、瀧澤委員どうぞ。

○瀧澤委員

瀧澤でございます。まず、秋田労働局様におかれましては、多岐にわたる業務取り組みに携わりいただきまして、それぞれ所定の成果を上げているということでございますので、まずもって敬意を表したいと存じます。

私からは２点ちょっと意見と言いますか、お願いを申し上げたいと思います。

まず１点は、雇用の確保に関わるセーフティネットという考え方でございまして、これ私いつも申し上げましてこればかりで恐縮でございますけれども、昨今、新聞紙上を見ますと、やはり輸出企業を中心に非常に業績がよくなっているというようなになってございますけれども、実は３月１１日の新聞に経常収支が赤字という記事が載っておりました。実はおそらく、これは今端的に状況を表していると思っておりますけれども、一部はその直接輸出をしているところは、国内の生産量が伸びなくとも為替の差益ということで利益が出るわけでございますが、実は中小企業にとってみれば、この生産が伸びないと売上が一向に伸びてこないという状況にございまして、どうもそのあたりのところが、その最近状況として見えてきているというものがございまして、特に輸出をするものが、国内からはそう多くはないんじゃないかというようなことでございまして、輸入する、つまり円安というこのアベノミクスのおかげで進んだ結果ですね、その輸出するにはとってもいい状況になったわけでございますが、それにも関わらず経常収支が赤字ということは、やはりもう一層するという、つまり国内の製造業がだんだん減ってきている状況にあるのではないかとということでございまして、こうやって中小企業にとりましては、その円安によっていろんなこの輸入をするコストが上がってまいりますので、その逆のこの円安のマイナスの部分っていうのがむしろ出てきているのかなという状況も一部ございまして、電力はもう値上げされておりますので、私どもでおそらく年間で１，０００万円ぐらいの負担増になると思っております。

それから、最近通告を受けておりますのが物流のコストですね、これ必ずしもその燃料代が上がったというだけではなくて、その規制の強化ということもある意味ございましてけれども、そういったことが上がるということも通告を受けておりますし、オイル関係もだ

んだん値が上がってくるということでございます。

それから消費税増税、当然これ消費税でございますので、多少税率が上がってまいります。ただ、私どもにとりましては、いかにこの価格に転嫁できるかというところが問題でございますが、これはおそらく100%ということになればもちろん大変嬉しいことですが、そうならない気がするのでおそらくあるのでしょうかということも想定されます。

それから、賃金の上昇でございます。

私ども労働組合から大変高い要求をいただきまして苦慮しているところでございますが、ある意味では、こういったこともその企業にとっての、中小企業にとってのコストの増加の要因ということでございますので、まとめると中小企業にとってみれば、生産が増えずにコストを、これからどんどんコストが上がってくるという局面も考えられるわけでございます。

おそらく当面これから円安の状況が続くというふうに考えられます。おそらくアメリカからシェールガスの問題もございますので、ある意味これからどんどんエネルギーコスト安くなっていくし、むしろそのエネルギーを輸出する国になるだろうことからすれば、円・ドルということでは円がもちろん安くなりますし、やっぱり一番気になりますのは、経常収支が日本の発行する国債の金利上昇とつながってくればですね、これはもう間違いなく円は安くなってくると思いますので、ますますこの円安が続く中で、コストだけが上がってくるという負のスパイラルということも考えられるわけでございますので、当面この雇用を確保するという観点から、セーフティネットを必要とするこの中小企業というのはおそらくなくなるし、むしろある業種によっては増えてくるという可能性もあるわけでございますので、そういった意味で、ぜひこういった雇用を確保するという観点からセーフティネットを構築した支援をお願いしたいというところでございます。

それからもう一点が、ポジティブ・アクションでございます。

私ども社員は228名おりまして、そのうち女性が30名弱くらいですかね。ポジティブ・アクションということでございますので、成り行きのみではどうしても管理職ということもございまして、昨年の夏頃一つのまとまったその仕事をやっていただいて、その仕事に対するこの経験とですね、そういったマネジメント意識を持ってもらおうということで取り組み始めたケースもあったんですけれども、それがたまたま月たぶん10時間ぐらいの残業を要する仕事、しかもある一定の締め切りに向けてやらなきゃいけないということもあって、本人非常にやる気のある方でございましたけれども、最初は張り切ってい

たんですけれども、だんだん負担になってきたようでございます。それとおそらく上司とのちょっとした行き違いもあったようでございまして、年の暮れにちょっと体調を崩すというようなことがございまして、それからこのいろいろこの手を尽くして、とりあえず退職ということは免れてはいるのですけれども、やはりなかなか難しいなというのが我々の感想でございます。

特に中小企業の場合は大企業と違って昇格の仕組みってというのがなかなかうまくできていませんので、おそらくこのケースでやらざるを得ないということでございますけれども、そういう意味では、むしろ県のメンタルヘルス支援対策センターですか、そこをお願いしていろんな体制を得るということが一つの成果だったとは思いますが、やっぱり慎重にやらざるを得ないなということを感じたという事例がございました。

厚労省のホームページを見ても、なかなか大企業のケースっていうのはあるんですけど、こういった中小企業の個別のケースはおそらく出し難いのもあると思うんですけど、そういったケースはなかなか載っていないわけですね。ぜひこういった個別のケースは難しい面はあると思いますが、ご指導いただける点がありましたらよろしく願いいたしたいと思います。

私からは以上でございます。

○池村会長

はい、それでは2点、事務局から答えをいただきましょう。

○木下職業安定部長

まず1点目の雇用の確保、セーフティネットの充実という点でございます。

円安等の影響に関しまして私どもでできることというのはかなり少ないのですが、やはり中小企業も人が足りないということで、高齢層が抜けてしまってというところもございまして、そういった企業に関しましては、雇用をしていただくべく様々な助成金制度とかを持ちまして、雇用の確保に努めていきたいと考えておりますし、雇用の場の確保という形であれば、先ほどの由利地域のような雇用地域開発助成金というのがありますので、そういった形での雇用を確保をした上で、それによって景気の下支えになっていただきたいと思っております。すいません、何かお答えになってないのかもしれませんが、以上でございます。

○池村会長

この点について、ほかの委員の皆様方ご意見等ございましたら。はい、局長どうぞ。

○小林秋田労働局長

今お話あった件については、私の最初あいさつの中で日本再興戦略が行き過ぎた雇用維持型から成長産業への労働力の移転を目指すという政府の大きな方針が示されているわけですが、私どもの認識、秋田労働局としては、まだ全国平均の有効求人倍率1.04の1.8ポイントぐらい足りないような秋田県の状態を考えると、瀧澤委員がおっしゃったような雇用の維持というようなこと、雇用調整助成金等の制度というものは、当然まだまだ必要だという認識ではございます。ただ、リーマンのときにいろいろその雇用調整助成金の受給状況、要件が緩和された状況があります。あれが今、元に戻っているという部分なので、先ほど言ったように生産力がまだアップされないような中小企業の厳しい状況ということであれば、それはそのリーマン以前の状況でも、やっぱり前年同月の生産高に比べて低ければ雇調金の対象になるとかっていうのがあるので、前年比でよくなっていれば難しいけれども、変わらないという状況が今後も続くようであれば、雇調金の提供だとかそういうのは当然活用していただけるかなと思っております。

簡単ですが、以上です。

○池村会長

はい、それでは2点目について。

○佐藤雇用均等室長

それではポジティブ・アクションについてお答えいたします。

おっしゃるとおりですが、私どもが実は一番恐れているのが登用してその女性がなかなかその仕事に慣れずにリタイアしてしまうというところです。やっぱり責任感があればあるほど一生懸命やり過ぎて、そうして体を壊していく。会社の方は「やっぱり女性には無理だったかな」というふうな発想になるのが一番私どもが恐れていることで、ある会社の社長のお話をちょっと引用させていただきますと、やはりそういうことを防止するためには、例えばそのポストに就ける前に、そのポストに就いている上司の方にくっ付いて一緒に一年間で仕事に慣れさせて、ある程度すべてを見せてOJTで訓練をさせるとかですね。あとは、登用するとき一人ぽつんと登用するのではなく、複数で女性を登用してお互いに切磋琢磨したり情報交換したりする。男性ですと、何課の課長、何課の課長っていっぱいいて飲みニケーションなり何なり情報交換しながらお互いに成長していくわけですが、女性の場合やっぱり孤立しがちですので、その辺を防止するためにはやっぱり複数で登用するとか、秋田県でも外でのネットワーク作りも始まっています、管理職の女性たち

集めてお互いに励まし合ってやるというような、悩みを共有するというような仕組みもこれからは必要なのかなと。やっぱり今男性ができていることが、やはりいくら女性にやらせてもなかなか組織的にできない。それを男の人と同じような状況にするっていうのが非常に大事なかなと。環境的にですね、複数でこう相談し合えるような、非常にそれが大事なかなと思っていますので、そのネットワーク作りですとか、相談できるメンタ制度みたいなのも均等室の方でこれから取り組んでまいりたいかなと思っています。

あと事例でございますけれども、インターネットの方に、私の先ほどの説明にもございましたが「ポジティブ・アクション・ポータルサイト」というのがございまして、ポジティブ・アクションというふうに入れていただくと出てくると思いますが、全国のそういったポジティブ・アクションに取り組んでいる会社の取り組み状況ですとか、課題、失敗したところとか、そういう悩みを含めてサイトに載っておりますので、業種別・県別で全部検索して見られるような状況になっておりますので、もし見ていただければと思っております。

○池村会長

それでは、そのほかの委員の皆様方、何かございますでしょうか。どうぞ、福田委員どうぞ。

○福田委員

すみません、声が出づらく聞きづらいと思いますが、申し訳ございません。

ちょっと2点ほどこの施策の中で、6ページの「労働安全衛生対策」の関係ですが、実際の死傷病の数の数字が目標と比べてかなり多いということですね。現状大変な部分があると思うのですが、こちらの運営方針の中に具体的にいろいろ、7ページの右側の施策が記載をされておりますが、やはり目標とする数字と比べて現状はかなり多いというこの実態の中で、対策は打たれているというのは説明の中でわかるのですが、もうちょっと具体的な部分のお話を聞かせていただければというのが1点であります。

それともう一点が、16ページの「家庭と両立支援の対策」の部分で、次世代の育成支援対策の推進の中で、一般事業主の行動計画が595企業のうちにトータル的に100%されて、多分これ届出がされている部分を実際にきちっとされているかという確認ができて、くるみんが取得できたという企業が5ということだと思っておりますが、この辺のところ、届出は出しているけれども実際どうなのかという、調査をどのような形でされているか、ちょっとこの2点だけ確認をいただければと思っております。

○池村会長

事務局をお願いします。

○菅原労働基準部長

まず1点目でございます。

労働安全衛生対策、なかなか数字ですごくこう減少、半減となかなか厳しいのは現状でございますが、そうは言いましても対策は個々の業種の状況を申し上げたとおり、業種も非常に多様でございますし、就労形態も多様でございます。それに則した対応を個別にとっているところでございますが、内容的には今の概要版ではなかなか説明していない部分もございまして、例えば資料No.3の方にもうちょっと詳細に書き込んでいるところがございます。ページでいきますと資料No.3、これ公表でよく申し上げておりますけれども、めくっていただきますと18ページです。ここに個々に取り組み実績と、あとは課題と、さらに今後の展開ということで整理してございます。特に小売業、大変取り組みが難しいというのが本音でございます。実際いろいろ事故の方と言いましてもいわゆる設備災害と違いまして、例えば転倒災害が多いとか行動型の災害が多いとか、そうしますと当然、事業主に対するいろんなその法令上の告示、ガイドラインとか、いろいろございまして、それを十分にご理解いただく機会を十分に設けるのが大切ですし、あとはそれを踏まえて、また事業主もちゃんと従業員にちゃんと伝えていただいて、お互いに共通の認識を持って事故を未然に防ごうというような意識を持つことが大切だということで、個別のいわゆる監督指導という形で私ども基本的には事業主にお会いして、管理状況や現場を見て、その場で法令上のいろんな問題があれば指摘しますけれども、そうすれば事業主さんにも伝わりますし、また安全衛生担当者にも伝わるんですけども、そこからさらに先に各労働者に指摘した内容が十分に浸透するということまでなかなかいってないのではないかと思います。そういった意味では、射程をもっとこう伸ばせるような手法というのは非常に重要だと思っております。自主点検をやっていただいたり、集団指導をやったり、また関係団体にいろいろ災害防止団体もございまして、業種別だとか建設業とか陸上貨物とかいろいろございます。林業もございます。こういったところに要請、またはこういった事故が多発しておりますので十分にこういった観点でお取り組みくださいと。いわゆる行政、例えば監督署、労働局が直接的に事業主に対して、高圧的にやってくれという言い方ではなくて、そういった関係団体という団体を通してソフトタッチで、さらに事業主サイドにもっとこう寄っていけるというか近づけるような、手法も工夫しながら取り組んで

いるというのが現状でございます。ちょっと抽象的な言い方で申し訳ございません。

○池村会長

それじゃあ、くるみんについて。

○佐藤雇用均等室長

では、くるみんについてお答えいたします。

この届出企業595で今年度5企業ということで、非常に少ないなあって思います。通して12企業、秋田県内でくるみんを取得しております。この届出企業595のを中身きちっと守られているかどうかという調査っていうのはしておりません。その中で唯一、均等室がその中身に触れる機会というのは、この行動計画の届出というのは10年間の時限立法ですので、2年、3年計画で各企業が計画を立てていますので、その計画期間が2年終わるときにまた連絡をして、「次の計画ちゃんと作っていますかと、お届けくださいね、また忘れないでお届けください」と督促をするんですね。そのときに電話で、「どうですか、守られていますか、行動計画は順調に進んでいますか」っていうふうなことで、電話によってある程度内容を聞き取りするということがあります。

あともう一つは、くるみん認定の希望ありと印をつけてきたところについては、くるみんの認定目指して、どの程度進んでいるかっていうのは聞いて、聞き取り調査をしております。

○池村会長

よろしいでしょうか。

そのほかございましたらお願いします。はい、藤井委員どうぞ。

○藤井委員

藤井です。よろしくお願いたします。

私からは、質問ということで2点お願いたします。

10ページの若年者雇用の対策の関係のところになりますけれども、先般、報道等でいろいろ言われていますブラック企業等々の関係で対応策みたいなところを、もう少しこう何か具体的なものがあれば教えていただければというのが1点です。

もう一点のところは、20ページのところになるかと思いますがけれども、重点施策及び業務実績の各分野の連携した対策のところから、東日本大震災の復興の関係ですね、ここに少し有効求職者の数等々記載はされておりますけれども、もう少し情報があれば結構でございますが、もう少し深堀した現在の管内の被災者の方、どんな状況にあるのか、ど

のような状況で就職をしたとか、求められているのかということが少しあったらお伝えいただければと思います。

以上です。

○池村会長

はい。まず、若年者雇用対策。

○小林局長

雇用対策っていうのと、ブラック企業の話をされましたよね。藤井委員の回答、ブラック企業対策ということでの回答でよろしいですか。

○藤井委員

はい。

菅原労働基準部長

失礼いたしました。10ページで探してしまいました。申し訳ございません。

いわゆるブラック企業という通称といいますか、厚生労働省でブラック企業という名称を使ってはおりませんけれども、いわゆる「若者の使い捨て」と、非常にここ昨今大変重要な課題になってございます。

こちらにつきましては、私どもといたしまして、昨年9月に過重労働重点監督月間という形で、いわゆる重点監督というのを実施したところです。この内容につきましては、昨年の12月17日付けを持ちまして、その全国で実施した内容、並びに当局で実施した内容につきましても同日付で記者発表、さらにホームページ掲載という形で対応しております。

概略的に申し上げますと、若者の使い捨てということで、特に全国では約5,000の事業場に対しまして、監督指導を実施しております。そのうち、例えば違法な時間外労働があったものとか賃金不払残業があったもの等を含めると、全体の約82%の労働基準関係法違反があったという内容です。ここ秋田におきましても、同様に実施しておりますけれども、重点監督という形で89事業場に対しまして、同様に臨検監督、直接事業場に監督官が赴いて関係法令違反がないかを調べたところ、残念ながらうち75事業場、全体の84.3%ですがパーセンテージ的には全国より若干上回った違反が認められたということです。秋田も全国もそうですが、法令違反ですので、その法令違反に対しましていわゆる是正監督等をいたしまして、一定の報告という形で、その後改善はみられていると理解しているところであります。

概略的には、以上でございます。

○池村会長

小林局長、どうぞ。

○小林局長

今、基準部長の方から話した、全国的に昨年取り組んだ、その若者の使い捨てをする企業等についての調査というものについては今言ったとおりですけれども、じゃあこれは東北ではその相談を、電話相談を受けた窓口が宮城局でした。そこで秋田労働局関連について情報提供を受けた中に、いわゆるマスコミ等でブラック企業と言われている、そのたくさんの方若者を採用してパワハラもするとか、あるいは過大なノルマを課して夜遅くまで働かせて、メンタルにしてあぁいった自殺まで追いやるというようなそういう事案は、秋田の場合はありませんでした。まずこれだけは誤解のないように申し上げたいと思います。さりながら、長時間労働という話というのはどうしてもメンタルの問題とかっていう可能性もありますし、そういう労働時間に問題のあるような企業においては、若い人もいるだろうというふうなところであわせて調査した結果を、先ほどの基準部長の説明があったような記者発表をさせていただいたという部分もあります。ですから、一概にブラック企業がそれだけあるんだというふうな短絡的なご説明をしたわけじゃないということをご理解いただきたいと思います。

それと26年度、まだしっかりいつからやるかって決まっていませんけれども、このように労働基準法をはじめとする労働法令に関して、何かこう私が勤めている会社はおかしいんじゃないだろうかというふうなことを、今まで私ども総合労働相談コーナー等に電話いただいておりますけれども、私どもどうしても平日・日中しか電話を取ることができません。それで平日の夜間でも、土日でもその相談を受け付ける受付窓口を委託事業として、26年度についてはこれを実施しようという形で予算申請しているような状況ですので、予算が成立すればそのような日中は監督署・労働局、あるいは夜間・休日はそういう相談電話のところ、無料での0120の相談窓口になりますので、そういうようなところで何かこう情報提供があれば、それに対して管轄の労働局、監督署が処理なり、その対応をするという形になって、今までなかった潜在していたような事案も出てくる可能性もあるのかなと思いつつ、また相談しやすい環境の整備をしているということをご理解いただければと思います。

以上です。

○池村会長

お願いします。

○木下職業安定部長

すみません、引き続きまして私の方からご説明差し上げたいと思いますが、話の続きではございますけれども、若者の集まりやすい場所ということで、新卒のハローワークというのが御所野にありますけれども、こちらの方に相談窓口というのを設置してございまして、そちらの方でご相談があれば的確な場所につなげさせていただくという取り組みもあわせて行っているところです。

それから、もう一点ご質問がありました東日本大震災の関係です。

秋田県の方から聞いております避難者の受け入れ状況というものに関しましては、平成26年の3月3日現在という状況ですけれども、世帯として443世帯、人数として1,088人という方が避難して来られているという状況だと聞いております。その方々の職業紹介の状況についてでございます。求職登録をされた方というのが、今までの累計としまして1,014名おります。そのうち就職された方というのは403名でして、現在まだ有効求職者として残っている方は24名になっております。この24名の方々ですが、うち19人がハローワーク秋田の管内ということもありまして、ハローワーク秋田にちょっと確認をしたところでございますが、19名のほとんどの方がいったん就職はしたけども、再度離職をされて求職活動に入られている方々がほとんどでして、さらに、そのうち4名の方に関しましては、現在も在職中の方と聞いております。そういう形で仕事が必要な方々に関しましては、ハローワークの方で引き続き職業紹介等で紹介することで生活の基盤を確保していただくという方向で支援をしていきたいと考えております。

以上でございます。

○池村会長

よろしいですか。

はい、そのほかご意見のある方。はい、倉部委員どうぞ。

○倉部委員

ちょっと質問なんですけれども、12ページの「高齢者雇用対策」ちょっと聞きたいんですが、いつかもこの会で質問があったと思うんですが、70歳までは働ける企業が増えてきています。結構なことだと思いますけれども、どういう業種のところが多いのか、参考までに教えてもらいたいなということと、そうすると若者、新入社員といいますか、そう

いったところも並行、両方とも一緒に採用されているものかどうか。そこら辺がはっきりしないなというあたり、あるいはそういった指導をどうされているのか、そういうあたり、もしわかる範囲であれば教えていただきたいと。

それから、65歳まで雇用するというのは大半の企業がそうになっているようですけども、65を過ぎて70歳までの間の雇用条件というのは、そのまま継続していくのか、あるいは条件が変わるのかというあたり、ちょっと参考までに教えて、事例があればですね、把握しているものであればちょっと教えてもらいたいなという質問でございます。

○池村会長

はい、事務局お願いします。

○木下職業安定部長

はい、すみません。ご質問いただきました70歳までは働ける企業の業種ということでございますけれども、申し訳ございませんがこちらの方で統計を取ってないようございまして、どの業種かというのはちょっとお答えができないのですが、総じて県内においては、65歳まで働ける企業の割合は高いという状況にありますので、各企業ともご協力をいただいているという認識ですので、どの業種に多いというよりは皆さんにご協力をいただいているというのが正しい姿ではないかと思っております。

若者も同時に雇用をしているのかという点に関してですが、企業の状態によってもだいぶ変わってくるのかなというふうに思うんですけども、高齢者の方々の確保に関しましては制度を設けていただきたいという話でして、制度上ある企業かどうかというので統計を取らさせていただいております。一方、企業の方では雇用の状態というのがありますので、高齢者の方がお辞めになられれば企業の存続を考えると、若者の雇用というのは100%やっていかなければならないという状況なのではないかと思っておりますが、具体的に各企業がどうなっているかっていうのは個々の状況によってかと思しますので、すみません、お答えできなくて申し訳ございません。

○小林局長

具体的な理由ってというのは事務方も手元に用意していませんので、ただ、65歳から75歳までの雇用条件をそれ以前の60から65までどうするのかっていったときに、やっぱり会社の中でその十分な、身体的にきついとかが、できればフルタイムでなくてパートにして欲しいとか、あるいは5日間働けないし3日働くようにして欲しいとか、いろいろ雇用条件が変わろうかと思えます。それで今公務員もですけども、60で定年になって

それから65を目指して再任用という、再雇用という状況で65歳までの雇用延長を考えております。同じように民間でもそういうふうなところは5年間、一旦定年で退職してそれ以降は毎年毎年その契約を更新する、単年度更新でやっているというふうな形のところも多いかと思えます。そういうふうなところで、その都度都度にやっぱり雇入れ条件、労働時間だとか休日だとか、あるいは賃金だとかというふうなことがやっぱり見直されていくような形になっていくのではないかなというふうに思いますので、一般的な話としては65過ぎてからぐんと能力が伸びる場合は別として、大体こう頭打ちになっていくんじゃないかなという気はするんですけども、ちょっと申し訳ないんですけども、今具体的に…。

○倉部委員

言いたいことはですね、その業種によって違うと思うんですよね。小売業と製造業では全く違う。ですから、そこいら辺の例えば指導される時にちょっと踏み込んだ指導なんかされたら、指導っていうよりも、例えばこういう事例もありますよとか、そういうアナウンスは意外とこうまだ少ないですからあってもいいんじゃないかなということ1つと、それから、高齢化にすることによって若手社員の門戸が狭まっていくといいますか、そうするとこれ逆行するっていいですかね、そういう恐れっていいですかね、あるのではないかなって感じはしていますね。この話は前にも審議会が出たんですけども。

○小林局長

確かに倉部委員がおっしゃられるように、実はビジネスモデルとはっきり言えるのかわかりませんが、私たちの身近でそのような業種として、私が具体的にあげられるものはタクシー業界です。タクシー業界で二種の免許を持った20代の運転手さんを見かけることは、私は去年4月に秋田に来ましたがありません。というのは、やっぱりタクシー業界も例の規制緩和で自由化になって、いろいろ業者が増えたことで競争が高くなっている。乗る客は減っている中で、非常に勤務時間は長くできるものじゃない。そうすると単価が安くなければならない。そういうふうな中で、東京なんかもそうでしたけれども、年金受給者がプラスアルファで最賃をわずかに上回るような単価の給料を貰って、合わせて生活できるような感じでのタクシー運転者というふうな層が増えたというのを聞いたことがあります。そういう面では、そこに20代の人が入れないっていうふうな部分が確かにあろうかと思えます。ですから、それ以外のその製造業であれば、その十分な技能を持っている方が若い人に技術面の指導をする伝承するとかいうふうなことであれば、

その重金産業、重いものを持ったりする必要がないから、少しは長く働けるかもしれないけれども、何のその荷物を持たなくても済むような業界とも違うでしょうし、そこはやっぱり同じ職種でも企業によって考え方が違うのかなと思います。私どもが指導するときには全部「ねばならぬ」って言われませんし、その同じ秋田県内の企業でもみんなこのレベルですよというふうに、なかなかその平均点という賃金水準だとかは提示できないんです。あくまでもその中は労使の話し合いで、労働条件を徹底してくださいよというようなことではお願いはしているので、逆に強制的に単価が足りないですよなんて言えるような状況だと楽ですけども、そこあたりはやっぱり働きたいという人と、どのような条件で、こういう条件でどうだろうかという使用者側との話し合いで決まる話かなというふうに思っていますので、そこは十分に双方で決めてくださいというふうな指導をさせていただくようなことになろうかと思っています。

○木下職業安定部長

すみません、あわせて先ほど好事例の話ございましたけれども、好事例集まとめたものがございますので、そういったものも活用しながら各企業には制度の導入についてご検討いただくという状況でございます。

また、高齢者雇用アドバイザーというのがありまして、その者が各企業の状況に合わせたいろいろなアドバイス等をさせていただくということが可能かと思っておりますので、そちらの方も活用していただきながら、各企業の制度導入についてご検討いただきたいと思います。

○池村会長

それでは、伊藤委員お願いします。

○伊藤委員

伊藤です。よろしくお願いします。

1つはお願いと、1つは質問がございます。

1つは、地域の高卒者の方でまだ内定していない方がまだ約150人おられるという報告でしたけれども、もう今、もうすぐ4月になるとき未内定の方すごく不安だと思いますので、いろんなところと連携しながら、ぜひ一人でも多くの方が内定できるように頑張っ

て欲しいなと思います。これひとつお願いです。

もう一つ質問ですけども、先ほど藤井委員からも東日本大震災の絡みのお話ありましたが、いわゆる3・11、一昨日で震災から3年を迎えました。まだまだ県内にお

られる避難者の方、非常にご難儀している不自由な生活なさっていると思います。ただ、その中であっても3年経ったということで、きっといろんな希望が就職に対してもあるんじゃないかなと思います。例えばそろそろ目途がついてきたので帰って働きたいとか、そういう希望もいろいろ変わってくると思います。当然、秋田労働局さんの方でしておられる就職・就労対策というか、あるいは支援策も変わってきていると思うんですが、26年度は今までとどういふふうなところが変わっていくのかというふうな、被害者のニーズに応えながらの対応になると思うんですけれども、どういったふうにやっていくのか。特にやっぱり帰りたい人にとってみると、秋田のハローワークの情報よりも帰るところのハローワークの情報の方が必要なんじゃないかなと思いますけれども、そうした連携のあり方等ございましたら教えていただきたいと思います。

以上です。

○木下職業安定部長

まず、未内定者への支援に関しましては、当然一人でも多くの方に早期に内定を得るべく、各ジョブサポーターを中心としまして個別支援という形をとらせていただいておりますので、引き続き未内定者がなくなるような形で取り組みを進めていきたいと考えております。

それから、東日本大震災の関係で、3年も経ったのでいろんなご希望があるのではないかというお話をいただいております。この週末、3月15日には秋田県が情報交換会というのを開催しますが、その場でハローワークの職員も行きまして、就職相談ということもさせていただきたいと考えております。

さらにハローワークは、各ハローワークどこでもそうなのですが、全国の情報をすべて見ることが可能になっております。そういった状況でございますので、ご希望を言っただけであれば、それによって条件に合った求人を検索することは可能ですので、さらにその事業所の中身に関しましても、求人票に載っていない情報をいろいろお話しはできるという状態に一応なっておりますので、全国ネットワークを駆使して、そういった形で就業地、他県での就労を希望する方への支援もできるというような状況です。そのほか、特別対策みたいなものは、特に現在では厚生労働本省の方では考えてはいないようではございますが、引き続き今までと同様、東日本大震災で被災された方々を雇い入れる方への助成とか、そういうことについてはやっていきたいと考えております。

以上でございます。

○池村会長

是非その点、全国ネットワークを活かした安定行政というのは頑張っていたかなければ、存立というか存在意義に関わるという、詳しく言う必要はないのでしょうかね、しばらく前にハローワークの都道府県への移管ということ政策課題として出てきたときに、もちろんILO87号条約の関係もあったと思いますけれども、全国的なそういう職業紹介の体系整備というのは国で担当しなければならないんだと、法定受託はだめなんだというところがあったわけですから、まさに存在意義に関わる話ですので、ぜひそこは力を入れて震災対応に関しても励んでいただきたいと思います。

○木下職業安定部長

ありがとうございます。頑張ります。

○池村会長

そのほか、いかがでしょうか。

はい、堀口委員どうぞ。

○堀口委員

安全衛生の面でひとつちょっと申し上げたいかなということがありまして、この運営方針を拝見しますと、非常に今後どのようになさったのかいろいろ細部にわたっているいろんな対策をとられて非常に素晴らしいと思うのですが、私、大学の医学部にありまして、そして産業医の実務といいますか、それを嘱託なんですけどいろいろな企業から頼まれたりします。そういった実際の自分の経験からのことですが、もしかしたらこの狭い範囲の経験で少し間違っているかもしれないですが、ちょっとこの秋田県の産業医といいますか医療産業保健スタッフといいますかね、実際現場の、特に産業医の充足率がちょっと低いような印象があります。やっぱり何ていっても労働局の皆さんこんな形で一生懸命されていますけども、やはり産業現場での地道な産業保健活動というのは、やはり労働者の健康増進にはやっぱり非常に重要なものではないかと思うんですね。そういった面でのやっぱり中心になるのは、やっぱりその現場での専門、医療スタッフ専門職といいますか、産業医とか産業看護師さんとか、そんな方が活躍していただければいいと思いますけど、たださっき申し上げたように、ちょっと秋田県のそういった、特に産業医の充足率がちょっと低いような印象が、あちこちから頼まれるのですが、大学から派遣する医師も限られておりますし、いろいろ断るしかないというような状況は、まずそういう統計みたいなものがあるのかどうか。そして、これも全く僕の勝手なちょっと推測ですが、産業医

科大学という産業医を養成する専門の大学が北九州にあります。そういうこともあるせい
か、どうも西高東低のような印象があります。やっぱりどうしても北九州ですので、あそ
こは産業医大の卒業生は産業医の義務年限があります。ですから必ずこの9年間ですかね、
産業医しなくちゃいけないっていうのがあって、でも北九州ですのでどうしても西の方が、
あるいはせいぜい関東といいますか都会が多いですよ。なかなかもしかしたら秋田県に
来ないのかな。例えばこの産業医大の出身者、それはあまり東北の方には来てもらえない
のかどうか、そんなところももしかしたらあるのかもしれませんが。これは全く僕の個人的
な印象ですけども、もしかしたらやっぱりそういう地理的なことがあって、秋田県には
そういった産業医といいますか、そういう人がちょっと少ないせいもある、ちょっとそう
いうところがあるのではないかとそういうふうに思っています。もしそうであれば、例え
ば即戦力といいますか、これ勝手なひとつの思いつきのアイデアですけど、産業医大に掛
け合っ、あるいは産業医大のそういった専門的なトレーニングを受けたそういった産業
医の先生ですね、それをちょっと優遇するような形でこちらの方に来てもらえないかとい
うふうな形にするとかですね、そういうような形にすると産業医の充実、充足率とかそう
いうのが増えるのかなとか、そんなことをいろいろ常日頃、実際この産業医の実務ですか
ね、それを囑託ですけどそれやりながらちょっと感じているところはあります。そんな
ところはどんなのかなというところです。

○池村会長

では、基準部長お願いします。

○菅原労働基準部長

現状をありがとうございます。産業医の充足率そのものの資料は手元にはないのです
けれども、ただ今、委員が実感としておっしゃったことは事実だろうと感じています。あと、
産業医はご案内のとおり50人以上の企業、選任義務ということでございますけれども、前
々からあげております特に中小企業のこういった産業保健活動というのは、産業医につき
ましては選任が50人以上の場合は義務付けられておりまして、当県では数字は90%以
上ということで選任はされているという数字がまずございます。ただ先ほど途中までにな
りましたが、50人未満の中小の場合は、直接的には選任義務はないんですけれども、産
業保健活動の必要性からまいりまして、いわゆる産業保健推進センター、秋田の場合、連
絡事務所ということになっておりますけれども、こちらの方の事業の方で、中小企業事業
主向けに産業医を派遣という形で担保しているというか、その担保は十分でない実感がお

ありかと思えますけれども、そういった仕組みとしては整備はされているところでございます。

ただあと後段おっしゃっていましたが、いわゆる産業医科大学のお話でございますけれども、こういった情報につきましてすみません、こういった産業医大があるということと、そういった要請もしてそういう活動を行っていくということは必要だと思いますけれども、当県におきまして、そういった西高東低っていうふうに委員がおっしゃいましたけれども、全国的なその辺の動向とか、産業保健活動のそういった、その辺については重々把握しておりませんでしたので、ちょっと今後秋田としてのこういった産業保健活動の充実については行政としても取り組んでまいりたいと思いますし、今いただいたような情報は今後の、特に産業保健活動に携わっている皆様方との、何らかの形でこういった場だけでなく行政とともに情報を発信しながら、県内でもさらなる充実を図っていけるように検討していきたいと思えます。

○池村会長

どうぞ、堀口委員。

○堀口委員

今、充足率90%という数字をいただいたのですが、あえて申し上げますけれど、これは数字の上でのことといたしますか、実際は、例えばそういった、さっき申し上げたような産業医大を卒業したような本当にきちんとしたトレーニングを受けた産業医じゃなくて、いわば開業医の先生が資格だけを持っていて、そしてあまり実際には安全衛生委員会にも行ってくれない、そういう企業の方の声も実際聞こえてくるんですね。ですからそういう数字の上だけではなくて、実質的な本当に産業医として志と技能を持ったようなそういう人がきちんと各企業に行ききちんとした産業保健活動やってくれれば、そういうようなことをひとつ、そういうことを申し上げたかったということです。ひとつ追加です。

○菅原労働基準部長

ただ今、具体的な数字上のことはさておきですね、実態面ですか、いわゆる実際にそういう、医師には失礼なんですけれども資質というか、しっかりと担保された中で産業保健活動ということで、今実態面としていただきましたので、今伺った話をしっかりと踏まえながら、今後の産業保健活動、特に行政としても取り組む際の大変貴重な参考とさせていただきたいと思えます。ありがとうございます。

○池村会長

はい、じゃあそのほかございますでしょうか。

○渡部委員

一つだけ、簡単に。

○池村会長

はい、時間も押しておりますので、お願いいたします。

○渡部委員

概要版17ページの中ほどの課題のところの男性の育休促進に関連してひとつお聞きしたいと思います。

詳細版77ページを拝見しますと、この妊産婦及び育児期の権利につきましては、まず意識啓発、周知徹底を図るということで、非常に25年度の効果があったのではないかと思います。その上で、育休ということで、男性育休ということになりますと多少ハードルが高いという点はあると思いますけれども、いわゆる「パパ産休」でございますが、このところはやろうと思えば、意識を持てば比較的簡単にいくんじゃないかと思っておりますけれども、そのいわゆるパパ産休につきましての本県の状況につきまして、もしわかりましたら教えていただきたいと思っておりますけれども。質問1点でございます。

○佐藤均等室長

いわゆる妻の出産休暇というもので、企業の就業規則に、例えば2日とか3日っていう形で規定しこれは法律で義務付けているものではなくて、企業が独自に就業規則の方に盛り込んでいただいております。どの程度取っているかとか、どの程度規定されているかというのちょっとそれについては調査がないんですけれども、ただ育児休業の取得率、男性3日とか2日でも育児休業は取得可能です。そういうのも含めて男性がどのぐらい取っているかという数字があるんですけれども、ちょっとそれを紹介させていただいてもよろしいですか。秋田県の場合、平成24年に男性の育児休業取得率が1.7%だったのですが、25年度になりまして3.1%に伸びております。まだまだ少ないですけれども、それでも増加したというふうな感じがしております。全国と比べますと、全国は男性の平成24年度の数字しかないんですが1.89%なんですね。ですから秋田は同じ調査ではないんですが別の調査になってしまうんですが、全国よりは高くなっています。1.89%が全国、3.1%が秋田ということになっています。

○渡部委員

ありがとうございます。

○池村会長

手短に補足です。

今、ちょっとおっしゃっていただいたんですけど、大学あたりではライフワークバランスの話をするときに、当然その男性の育休を取り上げることになるのですが、そのときに出来ますのは、育休制度本体はあるんだけど確立的なものとして、その企業ごとの待遇に委ねるんじゃなくて雇用保険からどういうその給付、育休給付が出るのか、そういうところがその企業内部で周知徹底を図っていないという面もあるんでしょうけれども、行政からあまりこう情報として伝わってきていないというところですね。げんきんな話なんですけど、そういうところの情報欲しいということはあるんですよ。ですから、そういうところも意を介していただければありがたい。昨年だったと思いますけど、3分の2まで6カ月の間はあげようかというふうな動き、その後どうなったかわかりませんが、そういうのありましたよね。そういうふうな情報っていうのが実はげんきんな話ですが必要なところでございまして、可能な限り流していただければありがたいです。

○木下職業安定部長

雇用保険制度の話でございますので。

○池村会長

中身はいいんです。そういう情報をぜひ。

○木下職業安定部長

雇用保険法の育児休業の部分が法改正で、今法案提出という状況でございます。法律が成立したあかつきには、また各企業の方に周知をさせていただきたいと思いますが、なかなか労働者の皆さんまで届かないっていうこともあろうかと思いますが、引き続き周知徹底を図っていきたいというふうに思っておりますので、ご協力をいただければというふうに思います。

○池村会長

佐藤均等室長。

○佐藤雇用均等室長

育児休業給付については、私どもが配布しました3万部のパンフレットの中にいろいろな出産のときの手当金とか、いろいろな経済的給付についても載せてあわせて周知を図っておりますので、引き続き努力したいと思います。

○池村会長

はい、ありがとうございました。よろしくお願いいたします。

それでは、まだまだご意見、委員の皆様方おありだとは思いますが、予定の時間がすでにまいっております。

有効求人倍率は全国と比べて依然として低い数字にはあるわけでごさいます、また雇用調整のときも算定されるということでもあります。雇用失業情勢は依然として厳しさが残っております。そういう中で地域のニーズに的確に対応した行政運営というものが期待されていると思います。

今後とも秋田労働局においては、秋田県をはじめとした関係機関と連携を図りつつ、労働条件確保対策、雇用対策等に尚一層の実行を期されるようにご尽力をいただきたいと思っております。

それではこれもちまして、第27回秋田地方労働審議会を閉じさせていただきます。

議事進行にご協力をいただきまして、ありがとうございました。