

第 1 回

群馬地方労働審議会議事録

平成29年11月2日

群馬労働局

第1回群馬地方労働審議会議事録

1 日時

平成29年11月2日(木) 14時00分～16時00分

2 場所

群馬労働局 大渡町分庁舎(群馬県公社総合ビル) 9階会議室

3 出席者

委員 小林委員、竹内委員、津川委員、中嶋委員、宮寄委員、吉田委員、
菊池委員、木間委員、鈴木委員、田村委員、山田委員、渡邊委員、
狩野委員、須藤委員、原田委員、樋口委員、渡辺委員

事務局 半田局長、堀江総務部長、藤中労働基準部長、小林職業安定部長、
千葉雇用環境・均等室長、小林労働保険徴収室長、永田監督課長、
佐藤健康安全課長、松村賃金室長、井上労災補償課長、
根岸職業安定課長、石井需給調整事業室長、鈴木職業対策課長、
久保田訓練室長、吉澤雇用環境改善・均等推進監理官、
丸山雇用環境・均等室長補佐、生方総務企画官、松本地方総務指導官

4 議題

- (1) 平成29年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について
- (2) 群馬県婦人服製造業最低工賃について

5 議事

○ 総務企画官

それでは、定刻ですので、ただいまから平成29年度第1回群馬地方労働審議会を開会いたします。

最初に、本日の出席状況についてご報告いたします。本日、使用者側代表の山口委員が欠席されておりますが、竹内委員はちょっと遅れて来るということでございまして、出席予定として公益代表委員が6名、労働者代表委員が6名、使用者代表委員が5名の合計17名の委員にご出席をいただくことになっております。これによりまして、地方労働審議会委員の3分の2以上並びに公労使から各3分の1以上の委員の方にご出席いただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づきまして、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告させていただきます。

さて、皆様方には、本年10月1日付で群馬地方労働審議会第9期委員へのご就任をいただいておりますのでございます。本来ですと局長から委嘱状の手交をさせていただくところですが、時間等の都合がございまして、お手元に委嘱状をお配りさせていただくことで、手交にかえさせていただきたいと存じます。ご了承のほど、よろしくお願ひしたいと思います。

本日の会議終了予定ですが、16時までを予定しております。会議の進行に当たりましては、ご協

力をお願い申し上げます。

また、本審議会の議事録につきましては、群馬労働局のホームページに掲載させていただき関係で、机の上のICレコーダーで議事内容を録音させていただきますので、ご了承くださいようお願い申し上げます。ご発言いただく方につきましては、お名前も公開となりますので、ご発言の際には、お名前をおっしゃってからご発言いただきますよう、あわせてお願い申し上げます。

配付資料の確認ですが、事前に配付させていただきました資料のほかに、本日、次第と出席者名簿、座席表、委員名簿、厚生労働省組織令及び地方労働審議会令の抜粋、それに群馬地方労働審議会運営規程、また追加資料といたしまして、職業安定部関係の労働市場速報（平成29年9月分）と、「ハロートレーニング ロゴマーク決定！！」という1枚紙を入れさせていただいております。ご確認いただければと思います。

委員のご紹介ですが、ご出席いただいている委員の皆様は、出席者名簿、座席表、委員名簿のとおりでございます。時間の関係で、新任委員の方のみご紹介させていただきますが、委員の皆様にはご着席されたままで結構でございます。順不同で失礼いたします。

まずは、労働者代表委員の日本労働組合総連合会、群馬県連合会、女性委員会、副委員長菊池委員でございます。

続きまして、ヤマダ電機労働組合、中央執行委員長、山田委員でございます。

使用者代表委員の株式会社原田、専務取締役、原田委員でございます。

また、昨年度よりご就任いただきましたが、前回欠席されておりました株式会社群馬銀行、執行役員人事部長の渡辺委員でございます。

群馬労働局の職員につきましては、お手元の出席者名簿の配付により紹介にかえさせていただきます。

それでは、開会に当たりまして、半田労働局長からご挨拶を申し上げます。

○ 労働局長

皆様こんにちは。本年度第1回目の群馬地方労働審議会ということで開催させていただきましたところ、このようにお集まりいただきまして、ありがとうございます。大変忙しい中でのございます。特に私どもも国会が昨日からということで、いろいろな情報が錯乱している中で審議会になったものですから、ちょっと困ったなという部分が若干あるんですが、それはさておきまして、この審議会は先ほど言いましたけれども、厚生労働省令に定められる審議会でございます。皆さん方の委員から意見を頂戴して、行政に反映させるというのが趣旨でございます。本日はそのようなことも踏まえまして、2時間弱ですけれども、ご審議いただければというふうに思います。よろしく申し上げます。

私、本来であれば、ここに座って挨拶で終わりなんですけれども、去年からちょっと方式を変えまして、今日の中身につきまして、簡単に行政運営の概略だけご説明させていただきたいと思っております。

お手元に群馬地方労働審議会、群馬労働局各部室説明要旨というのがございます。これを見ただけであればというふうに思います。

当然ながら4月から9月までの間のことについて、今日のご報告申し上げるということになっておりますので、その辺を重点的にお話しさせていただきます。

1ページをめくっていただきますと、雇用環境・均等室の重点対策と施策の進捗状況というテーマになっております。大きな重点対策が3つ、「働き方改革」「女性の活躍推進」「働きやすい職場づくりの推進」ということになっております。この中で一番のメインは、何と云っても「働き方改革の推進」でございます。群馬県をはじめとする関係機関と、働き方改革の取組、啓蒙を行っております。

本年度のメインの行事でございますので、一生懸命やっているところですが、そのような中、比較的中小企業、小企業への行政浸透力が課題だというお話を、いろいろな方から頂戴しております。そこで、本年は7月から金融機関との包括連携協定を締結することで、金融機関のノウハウ、ご協力をいただきまして、さらなる行政効果を上げることとしております。

さらに、群馬県知事を本部長とします雇用戦略本部がつくられております。そこには、女性活躍、働きやすい職場づくりのプロジェクトチームというのが、今年5月に設置されまして、働く女性の活躍推進、働きやすい職場環境づくり、そして中小企業対策などの取組が強化されたところでございます。

女性の活躍推進関連では、女性の活躍推進に関する状況等が優良な企業については、厚生労働大臣が認定する「えるぼし」、あるいは、子育てサポート企業である「くるみん」認定、「プラチナくるみん」認定というような制度を通しまして、働きやすい、子育てしやすい、両立支援企業の意識醸成に努めていくこととしております。

次に、8ページをご覧くださいませでしょうか。

労働基準行政の重要課題でございます。働き過ぎ防止に向けた取組の推進、労働災害多発業種等に関する重点的な災害防止対策の推進、最低賃金額の周知徹底ということで、3つ重点として行政目的としておるところでございます。

私ども、今、いろいろ働き方改革を含めまして、いわゆる働き過ぎ防止に向けた取組ということで、過重労働が懸念される事業所に対しては監督指導、あるいは安全衛生指導などを計画的に実施しておりまして、違法な長時間労働の是正、過重労働による健康被害の防止に努めております。

また、2つ目の課題でございます。労働災害の防止につきましては、特に本年度は第12次労働災害防止5カ年計画の最終年度でございます。その辺を踏まえまして、関係団体を通じた災害防止の取組を積極的に行っているほか、全国一斉の安全衛生週間等の実施のほか、群馬労働局独自の建設業労働災害防止月間の実施、あるいは特に死亡災害等増加業種への労働災害防止緊急要請等を行いまして、事業所等への意識啓発を積極的に行ってまいりました。

3番目の最低賃金額につきましては、労使及び公益からなる最低賃金審議会のご答申をいただきまして、10月7日より改定されたところでございます。今後は改定金額の周知並びにその履行確保に努めてまいり所存でございます。

次は、12ページをめくっていただきたいと思っております。

職業安定行政につきましては、ご案内のとおり非常に雇用情勢が堅調でございまして、有効求人

倍率も1.5倍を超えている状況で、9月については1.61ということになっております。ところが、この雇用情勢の有効求人倍率が高いということは、ある意味、人手不足基調が続いているということになります。

今後人口減少、急速な高齢化の進展により、産業界の人手不足基調はますます進展していくことが予想されております。このため働く意欲と能力のある方は、全ての人が働ける社会環境を構築していく必要があり、とりわけ高齢者、女性、障害者などの方については、65歳定年延長の定着や、在職中においても企業内における能力開発などを通じて、人材の育成支援を強化していくこととしております。

若者の雇用については、採用する企業と希望する職種とのマッチングが重要であることはもちろんのこと、早期離職を防止するために、ジョブサポーター等による詳細な職種の説明等を丁寧に行うことで、早期離職を防ごうというような対策をとっているところでございます。

最後18ページでございます。

意外に忘れられてしまう部分があるんですけども、労働保険の適用徴収業務でございます。ご案内のとおり、労働保険適用徴収業務というのは、いわゆる我々の仕事でいけば収入の部分でございます。この収入が円滑に入らなければ、いろいろな給付事業が止まってしまうこととなります。

ここを踏まえまして、今月ですけども、労働保険の制度適用促進強化を図っているところでございます。いずれにしましても、セーフティーネットとしての機能を強化するために、適用徴収に今後とも努めていくということで、頑張っていこうと思っているところでございます。

さらっと今までお話ししました。今後とも県民の皆様の信頼や期待に応えるべく、諸施策を積極的に推進してまいる所存でございます。本日の審議会におきましても、委員の皆様方からの忌憚のないご意見、ご要望をお聞かせ願えればと思っております。

以上、開会に当たりましての挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

○ 総務企画官

ありがとうございました。これより議事に入りますが、まず、群馬地方労働審議会第9期の会長の選出をさせていただきたいと思っております。地方労働審議会令第5条で、「会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」と規定されております。いかがいたしましょうか。

○ 中嶋委員

委員の中嶋です。

津川教授に再度お願いしたらどうでしょうか。

○ 総務企画官

ただいま中嶋委員から、津川前会長にお引き受けをお願いしたいとの発言がございました。ほかにはいかがでしょうか。

ほかに意見がないようでしたら、津川会長ということでご賛同いただけます委員の方は拍手をお願いしたいと思います。(拍手)

ありがとうございました。ただいま全員の委員の方から拍手をいただきました。津川委員には、前期に引き続き、第9期の会長にご就任いただきたいと思いますが、津川委員よろしいでしょうか。

○ 津川委員

お受けいたします。

○ 総務企画官

ありがとうございます。では、津川委員には会長をお願いしたいと思います。

今後の議事進行につきましては、津川会長をお願いしたいと思います。

それでは、津川会長よろしく願いいたします。

○ 津川会長

一言ご挨拶申し上げます。引き続きということで対応させていただきます。一言ご挨拶ですが、私は文系の畑をずっと歩いてまいりましたので、今回労働行政とは直接関わりのない話かもしれませんが、日本の今、ものづくりに対する信用とといいますか、信頼が失われつつあると。先ほど申し上げましたけれども、私は物をつくっておられる方というのを本当に尊敬しているところで、ぜひこの信頼を回復していただきたいというふうに思っております。簡単ではございますが、ご挨拶とさせていただきます。

では、ここからは座らせていただきます。

委員の皆様、何かとお忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。ご案内のとおり、本日は平成29年度も上半期が経過いたしましたので、群馬労働局行政運営方針に基づく上半期の進捗状況等につきまして報告を受けることといたします。

委員の皆様からは、年度後半に向けての取組につきましてのご意見等も頂戴したいと思っております。なお、先ほど事務局より終了予定時間の話がございましたが、できる限り時間内に終了するように議事を進行したいと考えておりますので、どうぞ皆様のご協力をお願いいたします。

最初に、会長代理を指名させていただきたいと思っております。地方労働審議会令第5条第3項におきまして、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する」ということが規定されております。このため、この規定に基づきまして、私から会長代理を指名させていただきたいと思っております。

公益代表の小林委員をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。(拍手)

ありがとうございます。ご案内のとおりでございますけれども、小林委員はこのたび県立女子大の学長さんということで、お願いすることは大変心苦しいところはございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○ 小林委員

よろしく願いいたします。

○ 津川会長

続きまして、本日の議事録署名人でございますけれども、労働者側からは渡邊委員をお願いしたいと思います。使用者側からは狩野委員をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

では、お手元に配付しております次第に沿いまして進行させていただきます。

まず、議事（１）平成29年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況について、事務局より報告をお願いしたいと思います。

最初に、雇用環境・均等室長、お願いします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の千葉と申します。私からは、4月以降の雇用環境・均等行政における重点施策の進捗状況につきまして、ご説明申し上げます。

資料の説明要旨1ページをお開きいただければと思います。

雇用環境・均等室では、働き方改革や女性活躍の推進、また働きやすい職場づくりの推進を重点対策として行政展開をいたしております。

施策の推進状況のうち、働き方改革と女性活躍の推進とありますが、この(1)でございます。働き方改革の推進といたしましては、6月29日に群馬労働局働き方改革推進本部を開催しております。平成29年度における働き方改革推進に向けた取組について、検討いたしました。取組内容として、働き方改革にかかる周知・啓発が必要との認識から、県下の市町村への要請とあわせ、主要な事業主団体59団体に対しまして、労働局長をはじめとする労働局幹部職員が団体にお伺いし、取組の推進についてお願いなどをさせていただいたところでございます。

また、県内リーディングカンパニー、中小企業事業主を個別訪問させていただきまして、同じように取組の要請、あるいは人手不足などに関する実態についてヒアリングをさせていただきました。

また、冒頭局長からもお話をさせていただいておりますけれども、県内金融機関の地方銀行2行、7つの信用金庫とともに働き方改革に関する包括連携協定を締結させていただきました。

お互いの知見を交換し、連携して県内の働き方改革をともに推進していただけないかということで、ご協力をお願いしているところでございます。

それから9月20日、群馬県雇用戦略本部——こちらは知事が本部長で労働局長が副本部長ですけれども、開催されたところでございます。県下の公労使が一体となって働き方改革を推進することを、この場では確認させていただいております。

また、中小企業・小規模事業者の方に対しまして、働き方改革をさらに周知していこうということで、今年度におきましても、12月12日に「働き方改革セミナー」を開催することとしております。

続きまして、2ページ目をご覧くださいいただければと思います。

③ワーク・ライフ・バランスの推進でございますが、私ども雇用環境・均等室に配置しておりますコンサルタントなどを活用いたしまして、ワーク・ライフ・バランスにかかる周知・啓発を行っております。また、企業に対し労働時間等の設定の改善に係る取組につきましても、お願いしているところでございまして、29年8月末現在で146件の助言をさせていただいたところでございます。

それから、(2) 職業生活と家庭生活との両立支援対策の推進でございます。

①改正育児・介護休業法の履行確保ですが、29年1月1日に施行されました改正法に基づきまして、報告徴収を実施し、8月末現在で395件の指導を行っております。この中で最も多かったものが、改正内容にかかる介護休業制度に関するものでございます。

また、この10月1日から改正育児・介護休業法がさらに施行されたところでございます。この改正法ですけれども、資料ナンバー2-2のチラシをご覧くださいいただければと思います。子どもが保育園に入所できず、退職を余儀なくされる方がいらっしゃるといった事態を防ぐために、これまで育児

休業は1歳6カ月までの延長が可能でしたけれども、さらに再延長可能ということで、2歳までの育児休業が取得できることとなっております。

また、男性の育児休業取得などを念頭に置いたものでございますけれども、事業主が従業員に子どもが生まれることを把握した場合には、育児休業制度などにつきましてお知らせをする努力義務、あるいは、この裏面ですけれども、小学校就学前の子どもさんの育児を目的に利用できる休暇制度を設けることの努力義務が設けられたところでございます。

こういった改正内容につきましても、適切に制度導入が図られますよう説明会を9月に3回開催させていただきました。あわせて、各種会合での説明ももちろんやっておりますし、また新聞広告とか、FM放送の活用なども行ったところでございます。

それから、③次世代育成支援対策推進法の円滑な施行でございます。現在、労働者数101人以上の企業におかれましては、一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務化がございまして、県内ほぼ100%という状況が維持されているところでございます。

また、この法律に基づきまして、認定マークであります「くるみん」とか、あるいは「プラチナくるみん」をさらに取得していただけるようにということで、さまざまな支援を行っております。結果といたしまして、現状では、3ページになりますけれども、「くるみん」に関しましては、6件新規で認定いたしまして、「プラチナくるみん」は2件認定をしたというところでありまして、8月末現在、トータル41社が「くるみん」ですが、また「プラチナくるみん」も4社というような状況になっております。

(3) 男女に均等な機会及び待遇の確保対策の推進です。これも29年4月1日に施行されました改正法に基づきまして報告徴収を実施いたしまして、8月末現在142件の指導を行っております。最も多かったものは、妊娠・出産等に関するハラスメントの関係です。

(4) 女性活躍推進法の履行確保でございます。こちらは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届出等の義務化がございまして、規模301人以上の企業に対して義務付けられているところですが、こちらは今100%の達成状況でございます。

また、この法律に基づく認定マークの「えるぼし」ですが、こちらも周知させていただいておりますが、この10月末に新たに2件認定させていただきまして、今年度2件で、昨年度と合わせまして、今現在5社が認定を受けている状況になっております。

それから、(5) 非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組でございます。

こちらは、地域の実情を踏まえて策定いたしました地域プランに基づきまして、正社員転換・待遇改善の取組を着実に実施しているところでございます。

(6) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進ですが、こちらにつきましては、パートタイム労働者の割合が多い事業所を対象に報告徴収を実施いたしまして、8月末現在で156件の指導を行ったところでございます。最も多かったものは、正社員転換措置に関するものです。

次に、大きな2つ目でございます。5ページをご覧くださいませ。

働きやすい職場づくりの推進でございます。

まず、(1) 総合的ハラスメント対策の一体的実施ですが、①妊娠・出産・育児休業等に関するハ

ラスメント対策の推進といたしましては、改正男女雇用機会均等法や、改正育児・介護休業法を踏まえまして、説明会を開催したところでございます。

また、ハラスメント対応特別相談窓口を開設しておりまして、さまざまなご相談に応じています。それから、資料2-3として配っておりますけれども、1枚もののチラシがあろうかと思えます。このハラスメント対策、あるいは、この裏面を見ていただきますと、妊娠・出産期の労働法制で保護されているさまざまな制度があります。こういったものをわかりやすくチラシの形にさせていただきまして、2万4,000部作成し、各市町村の母子保健担当窓口に置かせていただきまして、母子手帳の交付時などに配付していただいているところでございます。

それから、(2) 個別労働関係紛争等の解決の促進でございます。

こちらの資料2-4をご覧くださいいただければと思います。

労働局及び各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを置いておりまして、相談コーナーに寄せられた個別労働紛争に関する相談件数が、8月末現在で2,799件となっております。最も多いのが「いじめ・嫌がらせ」が586件で、次いで多いのが「自己都合退職」459件となっております。この「自己都合退職」の中には、事業主が退職を認めないといったようなケースが含まれています。

それから、6ページ目をお開きいただけますでしょうか。

②効果的な助言・指導、あっせんの実施でございます。これは個別労使紛争解決促進法に基づく労働局長による助言指導や、あっせんについて記載したものでございますけれども、8月末現在の助言指導に関しましては、処理件数が47件、このうち解決件数が27件で、解決率が57.4%となっております。

また、あっせんにつきましては、処理件数が21件、このうち紛争当事者双方が参加した件数が11件で、参加率が52.3%でありまして、この中で9割程度は合意文書を交わして解決に至っている状況でございます。

また、④関係機関・団体との連携強化もいたしております。9月27日に「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関の連絡協議会」を開催したところでございます。

(3) 労働条件の確保・改善対策でございます。この中で、①中小企業等への無期転換ルールの普及ですが、25年4月1日施行の改正労働契約法に基づきまして、この施行日以後に締結、または更新された有期労働契約を対象として適用される無期転換ルールが来年30年4月から本格的に適用されることとなっております。

非常に今、時期も迫っている中で、労働局といたしましては、さまざまな会議やイベント、また労働基準監督署、ハローワークのさまざまな説明の機会の中で、労働局を挙げまして、無期転換ルール導入の普及・啓発を実施しているところでございます。

また、9月、10月が「無期転換ルール特別促進キャンペーン」ということで、これは全国的に展開したものですけれども、事業主団体への要請もさせていただきましたし、また、新聞広告やFM放送を活用した周知などもさせていただいたところでございます。

それから、②有期特措法の円滑な施行に関することですが、無期転換ルールの特例といたしまして、60歳定年後、引き続いて有期労働契約で継続雇用されている方に対して、事業主が適切な雇用

管理を実施するための計画を策定し、この計画について、労働局長の認定を受けていただくことにより、無期転換申込権が生じないこととなっており、この第二種計画の認定件数につきましては、8月末現在で84件となっております。

また、9月、10月と非常に申請が増えており、10月末ですと約200件の認定をさせていただいているところでございます。

無期転換ルールの対応に当たりましては、有期契約労働者の方の就労実態を調べ、社内の仕事を整理し、社員区分ごとに任せる仕事を考えていただいて、有期契約労働者の方の無期転換後の役割と処遇を決めていくこととなります。

また、こういったことを進めていく上で、就業規則等の整備が必要となってまいりますので、現状においてまだ未着手の企業があるようであれば、早期に対応していただけるよう、あらゆる機会を捉えて周知を行っていくこととしています。以上でございます。

○ 津川会長

ただいま雇用環境・均等行政の重点施策、大きく3つの柱に沿っていただきまして、そのほか多様な施策のご説明をいただきました。特に県内の金融機関との連携を図るとか、改正育児・介護休業法の内容、あるいは「くるみん」「プラチナくるみん」のご説明で、我々は一部報道等でかなり目にする事が多くなりましたけれども、そのあたりを越えてといいますか、さらに、こういう行政をなさっているんだということが、改めて確認できました。ありがとうございました。

質問、ご意見等は後ほど一括してということにさせていただきます。

では、続いて、労働基準部長お願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部、藤中でございます。労働基準行政の推進につきまして、要旨を使いましてご説明申し上げます。

要旨の8ページをご覧ください。

労働基準行政の重点としまして3点、1点目は働き過ぎの防止、2点目は労働災害の防止、3点目は最低賃金額の周知徹底等を掲げているところでございます。

まず、1番の働き過ぎの防止に向けた取組の推進についてですが、大きく2点の取組を実施しております。

(1) としまして、各種情報から時間外・休日労働が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、また長時間労働、長時間にわたる過重労働、過労死に係る労災請求が行われた事業場に対しまして、監督指導を行っているところでございます。

こちらにつきましては、今年度の数字はまだ統計できませんが、昨年度、昨年4月から今年3月までの統計ですが、381の事業場に臨検監督を実施しております。そのうち労働基準関係法令に違反のありました事業場は67%、また、違法な時間外労働、休日労働を認めました事業場は44%となっております。

次に、(2) 今月は特に過労死等防止啓発月間の取組を行うこととしております。

この11月におきまして、「過重労働解消キャンペーン」と銘打ちまして、労働局長による団体への

要請、また労働局長による管内企業の時間外労働の削減に向けた積極的な取組事例の収集・紹介等を行うこととしております。

また、過日実施されたところですが、全国一斉「過重労働解消相談ダイヤル」の実施、こちらは関東で言いますと、都内でその電話の受付が行われたところですが、私ども群馬労働局からも、労働基準監督官を1人派遣しまして、対応しているところでございます。

また、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を11月26日に開催することとしております。

2つ目の重点対策でございます労働災害の防止につきまして、まずは、(1)ですが、9ページの上のほうに移っていただきまして、現在の労働災害の発生状況についてご説明申し上げます。

労働災害の統計は、今年1月から統計をとりますが、本年8月末の段階での死傷者数、これは休業4日以上死傷者数でございます。死亡を含んでおります。1,247人となっております。これは前年同期に比べまして13%の減となっております。

一方で、死亡者数ですけれども、こちらにつきましては、直近の数字としまして、9月末現在で13人となっております。残念ながら、昨年同期の12人に比べまして、1人の増加となっているところでございます。

このような状況を鑑みまして、本年度上期におきましては、労働災害の多発業種に対しまして、重点的な監督指導、個別指導を実施したところでございます。また、災害が発生しました事業場に対しましては、再発の防止指導をあわせて実施したところでございます。

また、9月には、建設労働災害防止推進月間の取組を実施したところでございます。具体的には、労働局長による安全パトロールの実施、労働局長のメッセージの発信等を実施したところでございます。

先ほど、死亡災害が増加しているということをご説明申し上げましたけれども、このような状況を踏まえまして、関係団体や災害防止団体等に対しまして、労働災害防止に向けた緊急要請も行ったところでございます。

今後、下期の実施ですけれども、②のところにあります。これからの時期、冬期における転倒災害が懸念されるところでございます。転倒災害の防止に向け、周知・啓発を行ってまいります。特に年末年始における災害防止を念頭に、建設現場への臨検監督を集中的に実施することとしております。

3つ目の重点でございます、最低賃金の賃金額の周知徹底等についてでございます。

(1) から (4) まで、その取組を並べております。

(1) につきましては、群馬地方最低賃金審議会の円滑な運営を事務局としてしっかりと図るということを実施してまいりました。委員の皆様にも審議を尽くしていただきました結果、群馬県最低賃金につきましては、この10月7日に783円と改正決定されまして、ただいま市町村等に対しまして、周知依頼を行っているところでございます。特に、その市町村での広報紙、ホームページ等の掲載につきましては、100%を目指しております。

また、最低賃金の履行確保の状況でございますけれども、10月にこの最低賃金が発効しましたので、今後1カ月、2カ月程度の賃金の締めめの状況を見まして、監督指導を実施することとしており

ます。

次に、資料についてご覧いただきます。労働基準部の資料ですが、3-1から3-7までございます。3-1と3-2が働き過ぎ防止につきまして、公表しました資料等でございます。続きまして、3-3、3-4が労働災害の防止に係る資料でございます。3-3は単月での労働災害の発生状況を示しております。3-4につきましては、経年的な労働災害の発生状況を示しているものでございます。そうしまして、3-5ですけれども、最低賃金の審議会の開催から決定、また周知までのご案内をしているものでございます。

1つご注目いただきますのは、資料ナンバー3-6の労災保険給付状況でございます。表側が1番、2番、3番となっておりますが、裏側の4番、5番に着目いただければと思います。4番は、脳・心臓疾患の労災補償状況の推移でございます。また、5番につきましては、精神障害等の事案の労災補償状況の推移でございます。

若干の増減はあるところでございますけれども、全体的に見ますと、脳・心また精神の事案ともに増加傾向にあると見ているところでございます。特にその請求件数につきましては、脳・心、精神含めまして、毎年20件を超える状況が続いているところでございます。

逆に言いますと、この件数を減らすためということで、過重労働による健康障害防止対策、長時間労働の是正につきましては、引き続き、労働基準行政の最重点課題として取り組んでまいります。以上でございます。

○ 津川会長

ただいま労働基準部長から、3つの重点対策というところでご説明いただきました。お話を伺うまでもありませんけれども、非常に世間の注目度の高い部分といたしますか、働き過ぎというふうなことも大きな話題になりましたし、労働災害多発というふうなことで、若干群馬の特徴も反映されているということでございます。

さらには、最低賃金というのは、やはり非常に世間の注目の高い数値ですので、年に1回は必ずこの数値を認識するというふうなことで注目しているところだと思います。ありがとうございました。

では、続きまして、職業安定部長お願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の小林でございます。私からは、職業安定行政の重点施策の進捗状況につきまして、簡単にご説明させていただきます。

要旨の12ページをお開きいただければと思いますが、その前に、本日机上配付させていただいた労働市場速報（平成29年9月分）というものをご覧いただけますでしょうか。こちらは最新の労働市場の9月分の報告ですが、群馬県の有効求人倍率は1.61倍ということで、前月よりも0.02ポイント上がっているという状況もございまして、雇用情勢は堅調な動きを示しております。

しかしながら、冒頭、局長挨拶にもございましたように、他方で人材不足基調が進むことが予測されると。そのため、女性、若者、障害者といった多様な人材の活躍、そして人材育成というものが重要になってくるわけでございます。以上が、安定行政の前提ということでご理解いただければ

と存じます。

それでは、説明資料の12ページに戻りまして、今の前提に基づきまして、重点対策が3点ございます。1点目が、全員参加型社会の実現に向けた取組の推進。子育て中の女性、若者、障害者、高齢者といった多種多様な方の活躍を促進するものでございます。2点目が、効果的なマッチングの推進による就職支援。個々の求職者に沿ったきめ細やかな支援、そして建設業、介護分野といった人手不足対策の取組でございます。3点目が、ハロートレーニングの活用による人材育成の推進。職業訓練によりまして、求職者、そして在職中の労働者の能力を高めるものでございます。

個別の施策ですが、Ⅱの1番、まず、全員参加型社会の実現に向けた取組の促進です。(1)は子育て求職者への再就職支援の充実ということで、前橋、高崎、太田のマザーズコーナーを中心に、子育て求職者に特化した面接会を実施するなど、支援を推進してございます。

(2) 新規学卒者、若年者への雇用対策の推進ですが、平成29年度末の高校卒業予定者につきまして、新規求人数は8月末現在で7,699人と、昨年度末の求人数を既に超えております。なお、先月31日には、9月末の状況を公表しておりまして、9月末現在の求人数は7,902人まで増えてございます。また、9月末時点の就職内定率は23年ぶりに70%を超えるなど好調です。

大学卒業予定者につきましては、各ハローワークに配置した専門スタッフによりまして、エントリーシートを書き方であるとか、模擬面接など、きめ細やかな支援を行っています。

次に、13ページ、(3) 障害者雇用の促進についてです。28年の障害者雇用率は、前年の1.80%よりも大きく上昇し、1.9%になっておりますが、全国平均よりもわずかに下回っている状況でございます。

本年の障害者雇用率につきましては、例年11月末から12月初めぐらいに公表しておりますので、もうしばらくお待ちいただければと思います。いずれにいたしましても、来年、平成30年4月から法定雇用率の算定に精神障害者が加わり、現状の目標2.0%が2.2%に上昇いたします。そのため、県と合同で、②、③のとおり、雇用率達成企業にも、また未達成企業にも訪問指導を実施するなど、法定雇用率達成に向けた取組を強化してございます。

続いて、(4) 高年齢者雇用の促進ですが、28年雇用確保措置の実施企業の割合は99.5%で非常に高い数値でございます。なお、本年の実施企業の割合は、こちらも先月31日に公表しておりまして、昨年よりもさらに上昇し、99.8%となっております。順調に取組が進んでいるかと思えます。

ページをおめくりいただきまして、続いて14ページ、重点の2番目、効果的なマッチングの推進による就職支援です。雇用情勢が堅調な動きを示している中、担当者制による個別支援を実施するなど、個々の求職者に沿った支援を実施しております。加えて、本年10月からは、新たな取組といたしまして、一度不採用にはなってしまったけれども、就職意欲が高い求職者の方に目を向けまして、求人情報の提供、マッチング、職業紹介するなど、その方を追っかけて、きめ細やかなサービスを行う「フォローアップ支援」を実施してございます。

また、(2) 人手不足対策の取組といたしまして、建設業につきまして、県、関係団体と連携し、雇用管理改善の必要性、各種助成金の活用についてセミナーを実施しております。

介護分野につきましても、その下、②県、関係団体と連携して、大規模な面接会を実施したり、

セミナーを実施するなど、各種取組を進めております。

続きまして、15ページ、3番、ハロートレーニングの活用による人材育成の推進をご覧ください。現在、国レベルでも人づくり革命、人生100年会議というものもございますが、人口減少局面におきまして、個々人の能力を高めることが重視されています。職業訓練の重要性も高まっております。

本年3月の審議会で、津川会長もおっしゃっていたかと思いますが、公的職業訓練につきまして、ハロートレーニング、略してハロトレと呼んでございまして、その周知にも努めております。

本日、もう1枚追加でお配りしているロゴがあると思いますが、このロケットのような形のものですけれども、これがハロートレーニングのロゴでございまして。ぜひ皆さんも覚えていただければ、幸いです。

このハロトレにつきましては、(2)の①にありますとおり、県が実施するもの、高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施するもの、そして我々労働局が実施する「求職者支援訓練」に分かれております。これらが効果的に推進されるよう、関係機関で実施計画を協働で策定しており、来年度の計画につきましては、来週、協議会を開催し議論する予定でございまして。

また、こういった求職者に対する訓練だけでなく、在職者に対するスキルアップも図っておりまして、16ページをおめくりいただきまして、(3)在職者訓練をやっております。

(3)②のとおり、機構におきまして、生産性向上人材育成支援センターというものを、今年度から新たに設けております。こちらでは、事業主のニーズに応じまして、オーダーメイドで訓練コースを設定するということを実施してございます。

最後に、資料4-2をご覧くださいませでしょうか。

こちらは、平成28年度のハローワークの業務の評価結果についてでございます。ハローワークのマッチング機能、例えば、就職件数や求人充足件数について目標を定めまして、その結果に基づき、個々のハローワークの評価を行うものですが、平成27年度より全国的に実施をしております。

本年3月の審議会で、28年度の評価結果と29年度の目標について、次回、すなわち本日の審議会で報告することを了承いただいていたかと思っております。28年度の評価結果ですが、3番の総合評価結果でございますように、群馬局では「非常に良好」が1所、「良好」が4所、「標準」が5所と、全て「標準」以上の評価結果となっております。

次ページ以降が、それぞれの所別に取り組んだ事項や結果について添付してございます。

また、29年度の目標につきましては、各所細かく目標を設定しておりまして、これに基づいてPDCAサイクルを回しながら業務に取り組んでございます。

雇用情勢が堅調である一方で、求職者が少ないという状況ですので、就職件数などマッチングに関する指標は、実績が上がりにくいという一面はありますが、ハローワーク群馬一同、引き続き業務に邁進してまいりますので、ご指導よろしくお願いたします。

なお、資料は配付しておりませんが、来年1月から職業安定法の改正法が施行され、労働者を募集する際に、最低限明示しなければならない労働条件が追加されるなど、制度が一部変わります。これについて労使の関係団体の皆様には、後日周知のお願いをさせていただく予定です。何とぞご協力をお願い申し上げます。

職業安定部の説明は以上でございます。

○ 津川会長

ありがとうございました。ただいま職業安定部長からご説明をいただきました。特に、社会経済状況を反映するというふうなことを、直接的に伺うことができるわけですが、特に、先ほどの最低賃金と同じように、有効求人倍率の話がございました。非常に堅調な数字であるというふうなご説明でしたが、ある意味、そのトレードオフといえますか、それが高い数字になればなるほど、労働力不足が反映されていくことにもなるんだというご説明だったと思います。

そのほか、ハロートレーニングの話もございましたので、後ほどまた皆様からのご意見をいただければと思っております。

では、最後になりますけれども、総務部長お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の堀江でございます。私からは、総務関係の業務の中から労働保険の適用・徴収業務の重点施策に関しまして、簡単に説明いたします。

用います資料といたしましては、説明要旨の18ページと19ページ、関係資料のナンバー5でございます。適用徴収におきましては大きく2点、1つが労働保険料等の適正徴収の推進、もう一つが、労働保険の未手続事業一掃対策の推進を重点に置いて取り組んでいるところでございます。

まず1点目の労働保険料等の適正徴収の推進ですが、収納率につきましては、9月末現在、収納率29.59%で、昨年同期に比較しまして0.23ポイントの減少となっております。取組としましては、保険料の年度更新、申告の時期に合わせまして、口座振替制度の活用を周知したほか、あと差押え等の滞納整理や納入督促を行ったところでございます。

引き続き、これからもその取組を進めてまいります。

次に、(2)効果的な算定基礎調査の実施でございますけれども、上半期におきましては、雇用保険の被保険者の手続が漏れているところの調査や、労働保険事務組合に労働保険の申告、納付を委託している事業場に対しまして調査を行いまして、調査の結果、過少申告によりまして40件の追徴が生じているような状況でございます。この調査につきましても、下半期において、飲食業など、雇用保険の被保険者の手続漏れが多いと見込まれる業種を重点に調査を実施しまして、適正な労働保険の徴収に努めてまいります。

次に、大きい2点目、労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてでございます。

労働保険におきましては、適用事業の事業主が事業を開始したときから自動的に保険関係が成立しますが、実際問題として、行政上いつから適用事業となったかを知る必要がございます。そのためには成立届を事業主から手続してもらわなければなりません。しかしながら、そういった手続をしていない事業場がどうしてもございまして、私どもとしましては、そのような事業場を関係機関からの通報等によりまして把握して、加入勧奨を行っているところでございます。

特に未手続事業場に対しましては、労保連群馬支部と連携しました指導を実施しておりまして、4月以降、加入手続指導によります成立事業場は493件となっております。

下半期におきましても、引き続きこの取組を続けてまいります、19ページにもございますよう

に、特に今月は労働保険適用促進強化期間でございますので、こういった時期を捉えながら周知・啓発を行ってまいります。

特に、今月の強化期間につきましては、金融機関や事業者団体等に対しまして協力要請を行い、さらには、今月を中心に労保連群馬支部などと連携しながら、未手続事業の把握や加入勧奨に向けた訪問指導を行うなどの取組を進めてまいります。

私からは以上でございます。よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

ただいま総務部長から、労働保険適用徴収業務の関連につきましてのお話をいただきました。私からのコメントは基本的に避けたいと思っておりますけれども、非常に厳しい数字だなという感じがいたしました。

では、ご説明はひとまずここまでにさせていただきます。今、ご報告いただきましたそれぞれについての質疑、意見交換に入らせていただきたいと思います。なお、ご発言のある方は、まずお名前をおっしゃっていただいて、その後ご発言いただきたいというふうに思っております。非常に多岐にわたっておりますので、なかなかという感じがいたしますけれども、ぜひ忌憚のないご意見やご質問をいただければと思います。よろしくお願いいたします。

いかがでしょうか。

○ 木間委員

労働者側の木間でございます。先ほどはご丁寧な説明ありがとうございました。

私から質問させていただきたいと思っております。説明要旨、資料の4ページになります。雇用環境・均等行政関係です。(5)非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組でございます。地域の実情を踏まえて作成している地域プランとございますが、この地域によるプランの違いについて教えていただければというふうに思います。

また、キャリアアップ助成金による処遇改善支援について、具体的な支援方法とこれまでの実績についても教えていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

よろしくお願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

地域の実情を踏まえて策定する地域プランは、各県単位で作られておまして、群馬労働局の群馬の地域プランにつきましては28年3月28日付で策定しております。内容といたしましては、5カ年計画のものでございまして、非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善に関する取組について盛り込んでおり、これをもとに施策を推進しているところです。

それから、キャリアアップ助成金の関係ですが、説明要旨の16ページをご覧くださいと思います。キャリアアップ助成金には、8つのコースがありまして、この中で正社員化コースが最も使われているものなんですけれども、29年8月末現在ですと、133件の利用があったところでございます。

また、次のページになります。人材育成コースにつきましては、やはり8月末現在で55件という

ような状況になっておりまして、それ以外のものは、もう少し少ないという状況でございます。

キャリアアップ助成金のスキームとしては、活用に当たって、事前にキャリアアップ計画というものを労働組合などのご意見も聞いてつくっていただき、これを労働局にご提出いただきまして、計画に沿った実施をしていただくというものでございまして、実際に実績を上げていただいて助成金を支給するというような流れになっております。

例えば、今の正社員化コースにつきましては、非正規として6カ月以上雇用している方がいる事業主に対しまして、計画に沿った取組をしていただくことにより正社員になっていただく。そこから、さらに6カ月雇用していただいた後に、初めて支給申請ができるというような流れになっております。以上です。

○ 木閣委員

地域プランというのが県単位だということですか。

○ 雇用環境・均等室長

そうです。

○ 木閣委員

市町村単位ではないということで勘違いしていました。ありがとうございました。

○ 津川会長

そのほかいかがでしょうか。

○ 鈴木委員

労働側の鈴木でございます。関連する部分も多少あるかと思いますが、よろしく願いいたします。

局長からの冒頭の挨拶の中でも出てきましたが、やはり今、ものすごく人手不足感というものを我々の職場の中、また仲間の中でも感じているところでございます。きょう出された資料でも、有効求人倍率1.61%と非常にまた上がっているということで、多分これはまだまだ上がり続けるんだろうなということも感じているところでございます。この人手不足という問題からさまざまな問題の懸念がされるところもありますし、この人手不足をどうやって解消していくのかを非常に心配をされていて、我々としても努力していかなければならない点だろうというところでございます。特に政府が、36（サブプロク）協定の上限の規制であったり、罰則規定というものも今、準備をしている中で、そういった中で大手のほうはそれで済むかもしれませんが、その後の下請けの中小企業を中心に、今度は時間の問題というものがさらに出てくるだろうと。また、そういった環境の中、ブラック企業化してくれば、人が採れなくなる。中小企業の働く環境が非常に厳しくなってくるのも非常に懸念をしているところでございます。

我々の仲間——私はJAMでございますので、中小企業のものづくりが非常に多い仲間ではありますが、やはり今回の春闘の中でも、そういった人手不足の問題から賃金の問題にしっかりと話ができなかったところに関しては、人が流出してしまっているようなところもあります。そういったところは、外国人労働者、研修生のところに頼らざるを得ないという中で、何とか企業のほうを存続しているということも伺っています。

そういった中で、外国人労働者の労災防止の問題等も非常に懸念されているところでもありますし、また、つい最近までは派遣労働者に頼ってものづくりをつないできた企業もたくさんあります。そこは大きなところですが、200人の募集をかけて100人も集まらないとか、そうなってくれば、やはり大手であろうとも、非常に時間外労働の問題を懸念されているような状況でございます。そういった中、どうやって人となってくると、やはり群馬県で生まれ育った方をここの地でつなぎとめていくのか、大学で外へ出てしまった方をまた群馬県のほうに戻すのか、外で生まれ育った方に群馬県で働いていただくのか、さまざまそういったことになってくると思いますが、そういった中でも、やはり効果的なマッチングという中で、高校生の勉強会等も行われているということで、非常に評価ができる。さらに広げていっていただいて、ぜひとも、こういう話を聞いていない高校生がいないぐらい浸透させていっていただきたいと思うところがございます。

さまざまな施策を先ほども伺いできましたので、さらに進めていっていただきたい、周知していっていただきたい。また、利用のしやすさ、申請のしやすさ、そういったところも、ぜひ今後も進めていっていただければと思っておりますので、今後の行政運営もさらに活発に進めていっていただけたらと思っておりますので、よろしくお願いいたします。以上でございます。

○ 津川会長

ありがとうございます。

お答えというか……

○ 労働局長

今、鈴木委員からお話がありました人手不足は、今の現場でも非常に困っているというお話がありました。ちょっと冒頭にお話ししましたが、実は人手不足はまだ始まったばかりで、1億2,000万人いまして、人口減少で、それが6,000万人になるのに40年ぐらいのスケール、タイムがあるという中で、これは増える要素が全くないんです。群馬県でも200万人を切りまして、この間、群馬県の資料から抜粋しましたが、20年後には、2040年には30万人が減少すると。ぱっと周りを見れば、そんなことは気がつかないんですけども、30万人といたれば、実は前橋の人口がなくなってしまうと。そういう危機概念を持ちながら、経営の方々には働き方改革等を含めまして、いろいろなことをやっていっていただかないといけないということで、これからは、それが我々の行政に課せられた任務だというふうに思います。

それから、本当に人手不足で、人がいなければ困る部分につきましては、人は機械にかえられない部分がありますので、そこを代替としてどうやっていくのかというのは、いろいろな面で検討を重ねていかなければいけないのかなど。1つの案としましては、外国人という話がありますけれども、それは国是というか、まだ議論の初段でございますので、話は多くできませんけれども、その辺を含めまして、昨日から新しい技能実習制度がまた導入された経緯がございます。円滑にいけば、問題がなく広がっていくのは間違いないでしょうけれども、それも推移を見守る必要があるので、ぜひ皆様方のそういう認識を共有させていただければというふうに思います。

○ 山田委員

労働側委員の山田と申します。よろしくお願いいたします。

1つは、労働基準行政と、それから職の安定にもかかわることかもしれませんが、我々の上部団体はUAゼンセンといって、流通、小売り、サービス、それから繊維産業の産別であります。いろいろなことを聞く中で、やはり現場において社員の方があまりにも労働基準法の基本的なところを知らないというところで問題になっているケースが非常に多いと認識しております。その中で、もうやられているかもしれませんが、特に入り口の段階で、新卒であり、中途採用であり、そのときに、例えばこういうふうに基本的な所定労働時間とはとか、36（サブロク）協定を結んでいなければ残業してはいけないとか、割り増し賃金を所定外ときは払わなければいけませんとか、そういうようなことをどのように広報しているのか。あるいは、もしかしたら学校側でもやられているかもしれませんが、そういうことが実際に行政の中でどのように把握をされていて、もし対策をとられているのであれば、どのような対策がとられているのかお聞きしたいというふうに思います。

○ 労働局長

今のご質問は、非常に労働の基本になるための本当の基礎的な話、基準の部分の教育をしているかという話ですけれども、5年ほど前から、全厚生労働省の中の労働局で、大学生についてはセミナーということでやらせていただいています。参加は単位ごとになってしまうという時間の問題もありまして、全大学が参加しているわけではないんですが、私を含めて幹部が出張させていただきまして、主に2年生とか3年生、あるいはアルバイトも関係するというところで1年生を対象とする学校もありますが、労働法制について勉強の講習をさせていただいております。簡単に労働基準行政とは何か、それから賃金の話、有給休暇の話、そういう権利というものは、実は、自らが知っていて取得を申請しないと効果が出ないんだよということでお話しさせていただいています。山のよう知識として膨らませていくものではない部分と、あと、必要に応じてしかなかなか理解できない部分があるので、難しいんですが、そういう教育については、政府あるいは我々としてはやり始めているという話です。

それから、今年の9月から民間にも参入いただきまして、無料で、民間法人が学校でやるような方式も導入されました。来年以降はそれらも活用して、教育に必要な啓蒙活動していかなければいけないという認識はあるということでお答えさせていただきたいと思います。

○ 山田委員

ありがとうございます。

○ 津川会長

今、ご説明いただきましたように、大学には労働局の皆さんに来ていただいたり、セミナーをやっていると思います。ちなみに、小林先生を前にしてあれですが、群馬県には法学部がないものですから、ここは少し考えなければいけない部分かなということをお知らせしておきます。

そのほか、いかがでしょうか。

○ 樋口委員

使用者側の樋口です。

今の労働に関する労働法というんですか、あるいは労働規定に関するものについては、実は経営

者協会は、6区の地区があるんですけれども、地区ごとに会合を開くときに半田局長にご講話をいただきまして、労働関係法令改正の動向と、それから働き方改革の課題というものを経営者あるいは経営幹部が集まる機会にお話をいただきました。経営者協会の会員としても、労働局長とふだんそんなに親しく接していることはないかと思えますし、労働局というと労働基準のこともありまして、比較的敬遠する部分もあるんですけれども、本当に踏み込んだ、いろいろな問題点あるいは今後こうなるのではないかという展開まで、詳しくお話しいただきまして、会員の多くは、非常に労働行政の今抱えている問題、これから通っていかなくてはいけない、あるいは避けていけない問題というものを認識できたということで、大変好評いただきました。ありがとうございました。

これからはちょっと質問させていただきたいんですけれども、1つは、まず、順序で、雇用環境・均等行政です。6ページに、中小企業等への無期転換ルールの普及という項目がございます。これは平成30年4月の施行に向けて、時期が近づいてきて、労働局も啓蒙のセミナー等々をいろいろ展開していただいているんですけれども、我々が会員企業を中心に中小企業を見ると、就業規則の改正なんかも含めて、なかなか進捗していないという感じを受けているんですけれども、その点について労働局はどのような感触を持っているのかということの一つをお聞きしたい。

それから、もう一つは、7ページ、最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援というものがございます。これは、ここに実績がありますように、平成28年度が8件、29年度が3件と、非常に実績が上がっていない。それは、やはり制度の組み立てに少し無理というか、中小企業にとってあまり援助にならない制度だという気がしております。賃金の引上げというのは、1回上げるとずっと続くわけですけれども、助成金というのは1回切りの部分がございますので、この辺、民間企業が手当を上げるときは、1回手当を上げて、数年かけて徐々に調整手当を解消していくとか、そんなような方法なんかもとっているんですけれども、そういったような方法とか、あるいは、助成制度のもっともっと簡単な要件緩和というんですか、そういうものをやる必要があるというふうに思っております。このままでは、制度の継続そのものも問われかねない気がしていますので、これはぜひ地方の声として、本省のほうに上げていただければと思います。その2点について、よろしく願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室でございます。

まず、1点目の無期転換ルールの普及状況の受けとめですが、委員がおっしゃられたように、確かに、まだまだという部分もあるんだろうとは感じておりますが、独立行政法人労働政策研究・研修機構が、平成29年5月段階で、どういうふうな浸透状況かということ进行调查したものがございまして、従業員10人以上の企業の中で、「改正労働契約法の改正内容を知っているか」ということに対して、「知っている」という企業が49.9%で、約半数だったということでございました。昨年度から、無期転換ルールにつきましては重点的に、さまざまな機会も捉えながら周知をさせていただいておりまして、そういった中で、実は、かなり問い合わせは増えてきているとは思っております。また、第二種計画の認定件数なども、今、かなり多く申請がなされているという状況があります。無期転換ルールについて、引き続き周知・啓発には努めていきたいと思っております。

それから、最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援の関係でございますけれども、まず、助成金につきましては、さまざまな工夫のもとに、さらに使っていただけるような形にすべきだろうということは、全く同感でございます、いただいたご意見は本省のほうにお伝えしたいと思っています。

それから、平成30年度につきましては、少なくとも実施する、継続されるということになっております。内容が確定しましたら、周知をしていきたいと思っております。以上でございます。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。

○ 鈴木委員

今の雇い止めに関してのところに関連してなんですけれども、やはり我々労働側として一番懸念しているのは、雇い止めが、この平成30年4月1日の間に、今、4年を迎えている方、3年を迎えている方に対して行われぬかというのが一番心配されているところではあるんですが、そのような相談であったり、また、もしあったときの対応等々で何かされているようであれば、少し教えていただきたいんですが、よろしく願いいたします。

○ 雇用環境・均等室長

有期契約労働者の方からの雇い止めに関するような相談というものは、当然ながら、それはあります。無期転換ルールということに限らず、今年度上期で20件ほどの相談を受けているところでございます。この中で無期転換にかかわるようなものも含まれているところでございます。

こういったご相談がありましたときには、まず、労働契約法でどのような規定になっていて、どういう手続を経て申し出をすれば無期転換がなされるのか、こういったことはしっかり情報提供もさせていただいております。また、労使間のトラブルに発展するような場合には、個別労働紛争解決促進法に基づく労働局長の助言・指導、あるいはあっせんという制度もあるということをお伝えしているところです。

○ 津川会長

そのほかは、いかがでしょうか。

○ 田村委員

労働側の田村です。

先ほど人材不足の話もありましたけれども、人材不足に絡んでだと思んですが、やっぱり長時間労働ということで、いろいろニュースでも騒いでいるところでございます。監督指導していただいて、67.5%の事業所で法令違反が認められたという報告がありました。また、接客・娯楽業では100%ということで、疑わしいところに行ったので、確率が高いのかもしれませんが、やっぱり人手不足がまだまだこれから続く中で、この長時間労働というものが、指導したからすぐ解消できるかと思うと、そうじゃないというふうにも感じているところもございまして。一度そういった指導をした事業所に対しても継続した経過観察というのでしょうか、そういった形でやっていただいて、だんだん良くしていただきたいと思いますので、その辺をよろしく願いいたします。

○ 労働基準部長

労働基準部の藤中でございます。

ただいまご要望いただきました、まず、入り口の監督指導でございますけれども、労働基準監督官が事業場へ臨検監督をいたしまして、法違反が認められた場合には、その法違反を是正するように勧告をする。勧告して是正された段階で、確かに監督指導は終わります。ただし、各担当の監督官がその違反の背景がどんなところにあるのかというところを踏まえまして、場合によっては、1回だけの報告ではなくて、2カ月、3カ月というスパンで改善状況の報告を求めるという手法をとっております。

いずれにしても、只今のご要望の趣旨につきましては、監督指導において、是正勧告して改善すれば、そのときには是正すればいいというものではないと。その引き続きの事業場における労働基準関係法令の遵守の定着が必要だということのご指摘をいただいたものと考えております。事業主の方には、逆にその趣旨も踏まえまして、是正、また改善の定着に向けて丁寧なご説明を申し上げて、労使双方の円滑な関係が維持されるように努めてまいりたいと思っております。ご要望は承りました。

○ 津川会長

いかがでしょうか。

○ 菊池委員

労働側の菊池と申します。

関連して、資料8ページの(2)にあります11月の過労死等防止啓発月間につきまして、過重労働解消キャンペーン、過重労働解消のためのセミナー、過労死等防止対策推進シンポジウムなどを実施いただきましてありがとうございます。過労死を未然に防ぐという部分に関しましては、過労死の未然対策にはなっていると思うんですけども、過労死の要因としましては、過重労働があると思います。それに対しての対策がすごく必要だというふうに感じております。過労死に至らなくても、または鬱状態になったり、正常な労働が行えない、業務が行えないようなことが個人に起こっていたりする状況も考えられると思います。そういったことから、事業所全体に支障を来すような状況になっていってしまうかと思われまますので、そういった部分に至りましても、徹底した指導ですとか、過労死防止に向けた取組を引き続きお願いいたします。要望となりますが、よろしくお願いいたします。

○ 津川会長

お答えはよろしいですか。

○ 労働基準部長

労働基準部の藤中でございます。

ご要望いただきました趣旨ですが、ご指摘のとおり、過労死を未然に防ぐということが非常に重要な課題でございます。長時間労働が疑われる事業場につきましては、先ほどご説明させていただきましたが、基本的には全数監督指導を行うというスタンスで対応しているところでございます。

また、ご要望いただきましたとおり、メンタルヘルス対策、パワハラ対策も含めてですが、昨年の12月に決定されました「過労死等ゼロ」緊急対策の中で、その取組を強化しているところでございます。長時間労働などの過重労働による健康障害は、働く労働者ご本人様はもちろんですけれど

も、事業者の皆様、また、家族の皆様にとっても大きな損失となりますので、ご要望の趣旨を踏まえまして、引き続き関係各労使団体のご協力もいただきながら、「過労死等ゼロ」に向け、しっかりと取り組んでまいりたいと思います。以上でございます。

○ 津川会長

労働者側の皆さんのご意見が非常に多かったのでございますが、使用者側の皆さんからもぜひ。

○ 狩野委員

使用者側の狩野と申します。いつも大変お世話になります。

今の労働側の方々の意見はごもっともなので、私たち中小企業の経営者も、実は、会社の中でも取組をやっていて、50人規模の従業員の中で、過重労働というか、「おまえ、残業多過ぎるよ」という指摘をするのは3人ぐらいなんです。3人は何かというと、やる気があって、まじめで、非常にガッツがある。周りを引っ張っていかうと。そのほかの47人はどうかというと、できれば仕事をやらないで帰ろうかなと。中小企業というのはどうしてもそういう——うちの仕事の内容は工事関係なものですから、現場に出ると現場ごとに帰ってしまう。

よく先輩の会社の話とか、いろいろな話をさせていただくんですけども、職場によっては、製造業関係は、やっぱりみんなが帰らないとなかなか帰りづらい雰囲気があって、残業しなくちゃならないとか、いろいろあるんですが、中小企業はどうしても、やっぱり人が全てなんです。優秀な人間にどうしても偏ってしまう。私たちとしては、本当に潰れてほしくないわけで、その人の分身をつくりたい。要するに、いつも指導しているのは、おまえの子分を2人つくれと。おまえがいなくても、その2人が必ず仕事をやれるというレベルをつくってほしい。要するに、人材は財産ですよという話をしているんですけども、なかなか中小企業はそこまで徹底できていないのが現状です。

労働局のほうも、多分いろいろなところに入ってご指導しているということをお伺いしていただき、私の先輩のところにも相当入っているのは確かです。ただ、本当に人がいない中で、65歳を過ぎても雇用延長して、やっぱり若い世代に技術の継承をしていかなければならないという部分とか、中小企業は中小企業なりの悩みも実はあって、なかなか厳しいと思っています。

本当に働く人が全てですので、やっぱり人をうまく育てて、技術の継承というものをやっていく上で、いろいろな人との意見交換をしながら取り組んでいますし、また、先ほど労働委員の方からもいろいろな意見が出たので、大手の教育システムというのはすごくいいなとも思っているんですが、中小企業もそういった指導だけではなくて、こういう改善をしようというものを経営者協会を通していろいろやっているものですから、そういったものが、群馬県でものづくりを中心としている太田はこうだよとか、この辺の前橋地区はこうだよというのは、やっぱりビジネスプランをつくっていかないと、なかなか指導だけでは過重労働は減らないかなと思っています。

そういう人たちを失うことのほうが、企業にとってはダメージが大きいものですから、やっぱり彼らを守っていきたくて、毎月、残業報告書で残業時間をチェックしていて、100時間を超えたやつは通知を出して、産業医のところへ行ってこいと。毎月100時間残業をやって、おまえ、だめだよと出しているんですけども、気が向いたときに、半年に一編ぐらい行っているんで、毎月、

一応タイムカードのところに通知を全部出して、何日までに報告を出せという話をしているんですが、仕事が忙しいとか、本当にわずかな人間なのでその辺が……。

私たちとしても彼らを失いたくないというのは前提にあるんですけども、なかなか中小企業は厳しいかなと。その辺をどういうふうに取り組んでいったらいいのかという話をもう少し踏み込んでしないと、ただ、人がいないから、一生懸命指導したからといっても、変わらないかなと思ってます。今、非常にそこは悩んでいるところです。いろいろなご意見等あると思うんですが、こういうのがいいんじゃないのという話があったら、ぜひいろいろお聞かせ願いたいと思います。よろしくをお願いします。

○ 津川会長

今の切実な声ですけども、お答えはなかなか難しいですか。

○ 労働局長

人手不足と長時間労働というのを結びつけて考えがちなんですけど、実は、関連性はあまりないと思っています。ただ、今、狩野委員がおっしゃったように、1人の人に頼るといふ部分は、それはよくわかります。我々のような組織社会でも、やっぱり1人に頼るといふのはありますが、その1人に頼り過ぎると、その人が潰れてしまったときには、もう全部パーになるかといふと、そのフォローアップができるような体制には多分なっていると思うんです。そこをうまく切り分けて考えていかないと、なかなかその切りかえがうまくいかないと考えております。

いずれにしても、狩野委員の今のお話ですと、100時間超えた人には医師への診断を勧めているとか、そういう先駆的な好事例の部分がありますので、ぜひとも続けてほしいという話とともに、あまり人手不足イコール長時間労働というのを絡みつけますと、今後全く回らなくなるような考えが出てくる可能性が非常に高くなりますので、できれば、ちょっと切り分けをしていただければと思います。

特効薬があるかという話になると、ないんです。ないんですが、ただ、あまりにも硬直的に考え過ぎると、違う意見もなかなか受け入れられなくなってしまうということになりますので、今の狩野委員のお話のとおり、いろいろな意見を聞く場を設けていただいて、自分の会社に合うような好事例があったら受け入れていただけたらというふうに思っています。

1つは、休もっか（やすもっか）計画を始めましたけれども、お医者さんに行くときには有給の時間を与えて差し上げるということでも相当違うと思います。医者に行くのに休みもとれないんだよというのが一番メインになって、いろいろな障害になっていることもあるというふうには統計ではありますので、その辺も考慮していただければなというふうに思っております。

○ 狩野委員

ありがとうございます。産業医に行けというのは、勤務時間内に行けというふうに指示していますので、有休をとって行けという話はしていません。

○ 津川会長

限られた時間でたくさんご意見をいただきましたけれども、次に進めさせていただいてよろしいですか。

○ 樋口委員

1ついいですか。最低賃金のことで、どうしても言いたいことがありまして、群馬県の最低賃金の審議というのは、それは使用者側と労働側で、お互いにいろいろなことを言って、お互いの立場を尊重しながら譲るべきところは譲る、あるいは主張することは主張するというので、非常にいいぐあいに進んでいるんだと思うんですけども、その前の中賃の目安が問題でございまして、今年の地賃の決定ぐあいは全国47中19が全員一致であって、残りはそれぞれ使用者側が反対したり、あるいは労働側が反対したりということで、その19のうちにも例の時々事情というものをお案し過ぎた中央最低賃金審議会の答申に諦めムードというんでしょうか、そんなものも含まれた19だというふうに思っています。

政府主導により、最低賃金法を無視した、中小企業あるいは企業の支払い能力をお案しないような、そういった答申が行われるということであれば、むしろ審議会方式そのものが問われているというふうに考えております。こういった考えは群馬県だけではなくて、全国のこういう立場のものは同じような考え方を持っている者が圧倒的に多いです。これは、群馬労働局に言うことではなくて、我々も日本経団連を通じて中賃をお願いしたりしていますけれども、こういった地方の声があるということ、ぜひ本省のほうにお伝えいただきたいと。これは要望でございます。以上です。

○ 労働基準部長

繰り返しのご説明になって恐縮ですが、群馬県最低賃金につきましては、労働者側委員、使用者側委員、また公益の先生にご尽力いただきまして、発効したところでございますけれども、賜りました要望につきましては、審議会全体にかかわるものと考えております。その中でも非常に貴重な意見として賜りたいと考えております。審議の結果等につきましては、厚生労働本省へ伝えさせていただきますこととさせていただきます。以上でございます。

○ 津川会長

では、ご意見、ご質問等はここまでにさせていただきます。

進めさせていただきます。

次の議題は、(3)の群馬県婦人服製造業最低工賃についてということで、基準部賃金室長、お願いいたします。

○ 賃金室長

賃金室、松村です。よろしく申し上げます。

婦人服製造業の最低工賃の諮問の見送りについて、ご報告させていただきたいと思っております。

家内労働につきましては、家内労働法に基づきまして、家内労働者の適正な労働条件の確保を図るために、最低工賃の設定をもととしまして、さまざまな対策を推進しているところでございます。群馬県では、婦人服製造業のほか横編ニット製造業と電気機械器具製造業について最低工賃が設定されております。この設定の様子は、こちら、資料3-7のオレンジの用紙に書いてございます。

厚生労働省では、3カ年ごとに最低工賃を見直すことといたしておりまして、昨年度は第12次最低工賃新設・改正計画初年度といたしまして、この場で横編ニット製造業についての調査結果をご報告させていただきました。本年度は、第12次最低工賃新設・改正計画2年度目となりまして、婦

人服製造業について実態調査をいたしました。調査の結果につきましては、この資料3の中に取りまとめました。

今、見ていただいています、このオレンジ色の最低工賃表ですが、婦人服製造業の改正は、こちら発効年月日、平成18年5月6日が最新となっております。こちら、実際の調査審議につきましては、平成17年度に実施しております。その後、平成20年度でも実態調査を実施したのですが、委託者や家内労働者の減少等の状況から、改正諮問を見送りいたしました。

次に、平成23年度、平成26年度につきましても、改正諮問を見送りとさせていただきますが、委託者や家内労働者数の推移につきましては、本年度も含めまして資料3の中のオレンジのページから3枚めくっていただいて、4枚目のところに婦人服製造業の委託者数及び家内労働者数の推移ということでまとめてあります。こちらをご覧くださいますと、今年度の調査で把握できた委託者数は同数なんですけれども、家内労働者数は10人以上増えまして、平成26年度は49人であったところ、今年度は62人であると確認できました。

次に、最低工賃の近隣県との比較です。こちら、この紙の裏側をご覧ください。近隣との最低工賃の比較表を作成いたしました。群馬県で設定されている最低工賃より近隣のほうが高い工賃のものもあれば、低い工賃のものもございます。実際に、実態調査で見られた工賃の相場につきましては、次のページからの群馬県婦人服製造業工賃等実態調査結果の中にまとめました。

この調査結果の12ページをご覧ください。

調査の年度によりまして、確認できた工程に若干のずれがありますけれども、同じ工程での工賃額でも、経年的では変化も見られるところですよ。この工賃はどう決めているかについて、1枚めくっていただいて戻ります。(6)をご覧くださいますと、一番多いのは「納入価格や利益」、次が「工賃相場」や「パートタイマーの賃金」ということでした。

この資料にはございませんが、県内で一番多く家内労働のいらっしゃる委託者の方へ実態調査に伺ってきました。お話によりますと、やはり幾らで納入できるかという請け負った金額から割り出したものが、家内労働者への工賃になるとのお話でした。また、婦人服製造業の今後の見通しですけれども、生産量が増えるか否かについては、わからないとお話でした。ほかには、お話によりますと、婦人服は高級なものと同安価なものとの二極化が進んでいて、その委託者の方は、刺繍などの生地加工を主としてなさっている事業主でしたので、高級品を扱っていらっしゃったんですが、刺繍を主にしながらも、刺繍などのほかにボタン付けですとか、スナップ付けなどを一緒に請け負って、家内労働者に委託するとのことでした。婦人服の高級品が増えれば、最低工賃に該当する家内労働も増えるということでもございました。

また、桐生ものづくり協同組合にも状況を伺ってまいりました。こちらの協同組合は、以前、桐生繊維製品協同組合とおっしゃっていらして、お名前が変わったんですが、平成23年度のときにも状況を伺った経緯がございます。お話によりますと、やはり今後の見通しは不明とのことでしたが、それでも家内労働者数といたしましては、ほかにあと100名はいるのではないかというお考えでした。

婦人服の技術者につきましては、お話によりますと、自社で時間をかけて育てていかなければならないのに、人を雇うほどには仕事量が安定的ではないとのことでした。そうした場合には、家内

労働者が頼りとなりますが、家内労働者にしても、担える技術者が減る状況でありまして、仕事が入るときは納期が忙しく、さらに請け負う仕事の利益が少ないなどで廃業する事業者の方も多いとのことでした。工賃につきましては、素材とか製品によって手間が全く異なる上に、例えば糸くずとりだけとか、ボタン付けだけといった家内労働はほとんどなくて、幾つかの作業を一連として委託することが多くて、やはり請負代金から工賃が決められることが多いとのことでした。では、最低工賃が不要かということになりますと、やはり目安にはなる、家内労働者と工賃の話をするときに参考になるとか、または、この工賃表を見せたほうが高いと思ってもらえるとのことでした。

厚生労働省といたしましては、最低工賃の廃止の目安を家内労働者が100人未満に減少すること、それから、将来増加する見通しがないことなど、実効性を失った最低工賃については廃止を検討するという目安がございまして、群馬労働局ではこれまでの間、慎重に対応することで労働審議会でもご理解をいただいて、廃止の諮問を見送りとさせていただいております。

しかし、今回の実態調査では、把握できた家内労働者が増えていること、さらに、ほかにも100人ほどはいるのではないかとの業界団体からの情報、それと、請負金額で工賃が決まることがほとんどであっても、やはり最低工賃は一定の目安としての効果があると思えると思ひまして、廃止の諮問は見送りとさせていただきたいと思ひます。

では、改正が必要かとなりますと、家内労働者数は増加したものの、実態調査の13ページをご覧くださいますと、こちらに工賃別標準作業量・工賃額（1時間当たり）とありまして、この仕事をしたら、1時間幾らの工賃になるかということで、よく最低賃金と比較されるところなんですけれども、この1時間当たりの工賃の欄が空欄となっております。それは、扱う製品によって違い過ぎるということで、委託者の方からデータを得ることができませんでした。こうした状況から、改正諮問の状況ではないと判断した次第でございます。

以上につきまして、公労使の代表委員の皆様、ぜひご了承いただきたく、よろしくお願い申し上げます。

○ 津川会長

ありがとうございました。

ただいま事務局から、婦人服製造業最低工賃の改正の見送りについてご説明いただきましたが、これにつきまして何かご意見、ご質問等ございましたら、よろしくお願いいたします。

○ 田村委員

労働側の田村です。

ただいまご説明を受けまして、これは3年に一度ということでもございましたけれども、人数からすると、調べた人数では62人ということで、ただ、それ以外にも100人以上いるのではないかということ。先ほど100人未満のところは廃止の検討とありましたけれども、実際100人以上いるのではないかということもありました。あと、その工賃ですけれども、近県との比較もあって、確かに高い、安いはありますけれども、群馬県は、それなりに問題ないというのでしょうか、平均的な金額が設定されているのではないかと思います。やっぱり、先ほども出ましたが、ある意味これが目安になっているところもあるというお話もありましたけれども、廃止となると、今、働いている人の

セーフティーネットとの関係もありまして、そういうところへ発注したくなくて、今回、改正諮問の見送りとしたいと思っております。以上です。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。

○ 樋口委員

使用者側の樋口です。

今の説明あるいは田村委員のお話のとおり、人数というのは、この審議の必要性を判断する重要なファクターの一つだと思います。ですから、その人数というのはしっかり把握していただいて、100人ぐらいいるんじゃないかという部分のところは、ぜひよく調べていただいて、なるべくはっきりした数字というのでしょうか、その上でどうするのかという議論をしないとまずいのかなという気持ちを持っております。

先ほどのように、100人というのが一つの目安というのでしょうか、審議するかしないかなんですけども、じゃあ100人を割ったから即審議をしないかという、例えば、特定最賃でも、鉄鋼みたいに人数が1,000人未満でも審議を続けているところもございますし、だから、この婦人服の最低工賃も、六十数名だから審議をしないということは、私どもも考えておりません。

それから廃止はどうかという、1回廃止をしてしまうと、もし将来増えてきて100人以上になって、また復活するというのは相当なエネルギーを使うと思いますし、無理かなという気もしております。そんなことを考えますと、改定の見送りというのでしょうか、それをやっておくのが一番現実的なやり方だと思いますので、審議は据え置くという事務局の説明については同意するものでございます。以上です。

○ 津川会長

ありがとうございます。

今、樋口委員のほうから、少なくとも審議にかかる場合には、可能な限り正確な数値をというふうなご意見だったと思いますので、ぜひそれを受けとめていただきたいと思います。

労使ともに見送りという方針をお認めいただいている気がいたしますので、これ以上ご意見がなければ、事務局の案でいきたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

〔「はい」の声あり〕

○ 津川会長

では、これにつきましては改正を見送りとさせていただきますと思います。

どうもありがとうございました。

以上をもちまして、用意しました全ての議題が終了いたしました。

ここで改めまして、これまでの報告等に関するご質問、ご意見ございましたらお聞かせいただきたいと思います。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内でございます。

産業医の立場として、ちょっと情報提供を2点ほどさせていただければと思ひまして、すみませ

ん、お時間をいただきます。

再来週ですが、11月15日に群馬職域メンタルヘルス交流会がございまして、群馬産業保健総合支援センターと医師会と、今回は健康安全課のほうのご協力も賜りまして、実施することになりました。ストレスチェックの2年目のその後の状況の整理ということで、シンポジウムをさせていただきたく存じます。

私が産業医の代表というわけではありませんが、お話をさせていただくことになっております。ご興味のある方は、ぜひご参集いただければと思います。

ちなみに、本当に一言だけ。産業医は、今回のストレスチェック制度のことにに関して、全員の意見を聞いたわけではございませんけれども、先ほど狩野委員のほうからお話があった過重労働、長時間労働のあのあたりから、五、六年前から産業医のかかわりが増えてきました。ストレスチェックが2年目になりまして、個人的な考えではあるんですけども、労使の真ん中に産業医が中立をしているという立場ですが、このような過重労働とかストレスチェックに関して、環境調整の役をやっていきますと、どうしても企業の中の労使関係の良くも悪くもブラックな部分に踏み込まざるを得ない話し合いになってまいりまして、そのことで、いろいろと心理的な葛藤が生じております。

それは、本来の産業医の役割でありますから、今までどうしたんだという話もありますが。そのときに感じておりますのは、やはりこの中立性を保って発言をするということのバックボーンはもちろん法律でございまして、味方になっていただけるのは行政なのではないかということで、ぜひ行政の皆様に味方になっていただきたいという思いがひとつ、産業医としてございます。

それから2点目で、実は、来年から障害者の雇用枠の拡張に精神障害が入ってきて、その中に発達障害が入るということで、前回、こちらでも情報提供させていただいたのですが、大学のメンタルヘルス関係の——これは先月終わったんですけども、開かせていただきまして、この発達障害の傾向の強い学生をいかに就労支援に結びつけるかということはこの数年間、群馬県内のメンタルヘルス関係の大学の者で集まって話をしております。これも行政の皆様のお力を借りながら、かつ関係機関のご理解を得ながら、ぜひとも推進させていただきたいという機運になっておりますので、2点ほど情報提供させていただきました。

○ 津川会長

ぜひ受けとめていただければと思います。

そのほかございませんか。

○ 鈴木委員

今の障害者雇用のところですが、13ページにもありますが、実雇用率1.90%で、この後、2.2%に上がってくるという中で、実際に働こうとしている希望者の方がいるんですけども、働き先がないのか、そもそも障害者の方がいなくて達成していないのか、いろいろだと思うんですが、傾向的にはどちらが強いのかもしわかれば、お教えいただきたいんですが。

○ 職業安定部長

職業安定部からお答えいたします。

同じく13ページの⑤、先ほど説明は省略させていただきましたが、障害者の就職件数は、昨年度

1,273件ということで、過去最高でございます。今年度も順調に推移しておりまして、障害者で働きたいという方は多数いらっしゃるということだと考えてございます。他方で、雇っていただける企業とそうでない企業で、やはり理解に差がありまして、その辺でマッチングがうまくいっていない部分というの也有ります。そこを我々としても、大きな合同の面接会を、先月、県内6カ所でやっていますので、そういったことを通じて、マッチングの機会というものをしっかり提供していくことだと考えてございます。

○ 津川会長

そのほか、いかがでしょうか。

では、これをもちまして、質疑、検討を終了させていただきます。

労働局の皆様におかれましては、これまで出されました意見等を十分参考にさせていただき、今後の労働行政を運営していただくことを要望いたしまして、本日の審議会を終了したいと思います。

最後に、半田局長から。

○ 労働局長

長時間にわたりまして、私どもの施策についてご説明させていただいた後、貴重な意見をいただきましたことを大変ありがたく思っております。

いただいた意見につきましては、即座に、私どもの局で対応できるものについては対応いたします。法律事項等に関しては、ご案内のとおり、本省に重々伝えますので、よろしく申し上げます。本日は、忌憚のない意見をありがとうございました。

○ 津川会長

ありがとうございました。

それでは、これをもちまして議長をおろさせていただきます。皆様、ご協力をどうもありがとうございました。

○ 総務企画官

津川会長、大変ありがとうございました。

また、委員の皆様、大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして、平成29年度第1回群馬地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

本日は、まことにありがとうございました。

閉 会