

平成26年度第2回

群馬地方労働審議会議事録

平成27年3月17日

群馬労働局

## 第2回群馬地方労働審議会議事録

### 1 日時

平成27年3月17日（火）午前9時30分～午前11時30分

### 2 場所

群馬県公社総合ビル1階西研修室

### 3 出席者

委員 小暮委員、小林委員、竹内委員、津川委員、中嶋委員、  
吉田委員、飯田委員、木間委員、齋藤委員、山田委員、  
横田委員、青山委員、狩野委員、須藤委員、樋口委員、  
山口委員、湯浅委員

事務局 内田局長、野中総務部長、改田労働基準部長  
松澤職業安定部長、松本雇用均等室長、木村総務課長  
武井企画室長、星野労働保険徴収室長、岡本監督課長  
寺村健康安全課長、星野貸金室長、小出労災補償課長  
松本職業安定課長、三輪需給調整事業室長  
根岸職業対策課長、永井地方訓練受講者支援室長  
吉永企画室長補佐、塩野企画係長

### 4 議題

- (1) 平成26年度における群馬労働局の行政の進捗状況について
- (2) 平成27年度群馬労働局行政運営方針（案）について
- (3) 平成27年度群馬県雇用施策実施方針（案）について
- (4) 地方公共団体との連携について

#### ○ 企画室長

それでは、定刻よりちょっと早いのですが、ただいまから平成26年度第2回群馬地方労働審議会を開催いたします。

会長に議事進行をお願いするまでの間、進行役を務めさせていただきます企画室長の武井でございます。よろしくお願いいたします。

最初に、本日の会議の出席者の状況についてご報告いたします。本日は労働代表委員の井部委員が都合により欠席されておりますが、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名の計17名の委員にご出席を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、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

それでは、開会に当たりまして、内田労働局長から挨拶を申し上げます。

#### ○ 労働局長

おはようございます。委員の先生方には、日ごろより私ども労働行政、大変お世話になっておりまして、ありがとうございます。それから、今日、年度末の大変お忙しいときに審議会にご出席を賜りまして、併せて感謝を申し上げます。

言うまでもないのですが、人口減少社会にいよいよ転換をいたしまして、人口減に対する対策というのが今の日本の一番重要な課題になっているという状況だと思います。そうした中で、昨年臨時国会で地方創生法が成立をし、またこの通常国会に恐らく女性の活躍推進法案、あるいは若者雇用対策法案というものが提出されて、審議をされるのだろうというふうに思います。そうしたことで、今後、人口減少対策をこれらの法案を通じて推進していく中で、雇用・労働行政の取り組むべき課題というのが非常に増えてくるというふうに思っています。

ということで、来年度、27年度はそうした対策のいわば本格的な着手の年度ということになります。私どもとしても、そうした中で27年度、具体的な対策をいろいろ講じていかなければならない。そのためにいろんな計画を立てていかなければならない。今日はそうした27年度の計画を中心に先生方にご審議をいただいて、来年度の私どもの行政の運営が円滑に進むようにしていきたいというふうに思っていますので、どうぞよろしく願いいたします。

#### ○ 企画室長

本日の会議の終了時刻でございますが、11時30分を予定しておりますので、会議の進行に当たりましてご協力をお願い申し上げます。

また、本審議会の議事録でございますが、群馬労働局のホームページに掲載することとなっておりますので、机上のマイクを通じて議事内容を録音させていただきますことをあらかじめご承知おき願います。

また、発言者のお名前を公開させていただいておりますので、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、あわせてお願いいたします。

なお、事前に配付させていただきました資料の確認につきましては省略をさせていただきますが、本日、次第、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抜粋をお配りしておりますので、よろしく願いいたします。

委員の皆様のご紹介につきましては、時間の関係がございますので、お手元の委員名簿及び出席者名簿をもって省略させていただきます。

また、当局の職員の紹介につきましても、同様にお手元の出席者名簿をもって省略させていただきますので、ご了承願います。

これより議事に入らせていただきます。

これからの議事進行は、津川会長にお願いしたいと思います。

津川会長、よろしくお願いいたします。

#### ○ 津川会長

委員の皆様には、何かとお忙しい中ご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日、少し密度が高いようでございますが、濃密な議論が進むということでよろしくお願いいたします。

平成26年度も残すところわずかという時期に来ておりますけれども、本日は平成26年度の群馬労働局の行政運営の状況及び平成27年度群馬労働局行政運営方針（案）並びに平成27年度群馬県雇用施策実施方針（案）ほかについてご審議していただくことにしております。

なお、先ほど事務局から終了予定時間の話がございましたけれども、できる限り時間内に終了するよう議事を進行したいと考えておりますので、皆様どうぞご協力のほどよろしくお願いいたします。

では、座らせていただきます。

それでは、本日の議事録署名人を指名させていただきます。まず労働者側からは飯田委員さん、よろしくお願いいたします。使用者側からは狩野委員さん、よろしくお願いいたします。

それでは、お手元に配付しております次第に従って進行させていただきます。

まず初めに、議事の（1）、平成26年度の群馬労働局の行政運営の状況でございますが、年度途中でもありますことから、現在までの状況、経過を事務局より説明をお願いしたいと思います。なお、平成26年度の最終結果につきましては、平成27年度の第1回の地方労働審議会において具体的な説明を行っていただきます。

最初に、労働基準部長さん、よろしくお願いいたします。

#### ○ 労働基準部長

労働基準部長の改田でございます。大変お世話になっております。

平成26年度運営方針の労働基準行政の最重点対策は、資料ナンバー1にございますが、3ページに掲げております三本柱としておりまして、そのトップに、25年度に引き続きになりますが、労働災害防止対策の推進を掲げております。これは、休業4日以上死傷者数が平成23

年度まではずっと長期的な減少傾向にあったものが、平成 24 年から増加に転じまして、25 年も連続の増加になり、しかも、26 年に入りましてからも年頭から死傷者数の前年比増加が全国の中でも非常に危惧すべき状況になったからでございます。

このため、去年は早い時期から対策をとるということで、5月の連休明けでございますが、5月9日に、群馬労働局では初めてとなります「死亡災害多発緊急事態宣言」を発令する緊急対策を実施しました。また、特に死亡災害多発業種であります建設業におきましては、全県を挙げての建設業災害防止総決起大会を業界団体と共催で、これも群馬労働局では初めての試みになりますが、そういったものを開催いたしました。また、他の災害多発業種につきましても、災害防止団体や関係団体のご協力もいただき取り組んでまいりましたが、何と申しまして、ご承知のように昨年2月の歴史的な大雪がございまして、その転倒災害が大幅に増加いたしました。1年間の最後までこれが響いてまいりまして、最終的にカバーすることができずに、前年比では減少させることができませんでした。ただ、年の後半から徐々にこの効果があらわれ始めたというように見ておりまして、平成26年10月～12月までの第4四半期、最終四半期の死傷者数は前年比で同時期のマイナス3.3%の減少に転じ始めております。

27年に入ってから4年連続の対前年増加を何としても阻止すべく、資料ナンバー2-1-1の下の表にも掲げておりますが、事故の型別で最も多い転倒災害、これを減少させるために、これも群馬局初めての取り組みになりますが、資料ナンバー2-1-4にございます「群馬労働局ストップ転倒災害プロジェクト2015」実施要綱のもとに、局長をトップといたします群馬労働局ストップ転倒災害プロジェクト2015推進本部を1月29日に立ち上げました。この本部構成メンバーには、災害防止団体、労働基準協会も加えて、関係団体とともに一体で転倒災害の減少に向けた取り組みを実施しております。この転倒災害プロジェクト2015につきましては、先月2月5日は関係労使団体の他に群馬県や市町村に対しましても協力を依頼しておりまして、転倒災害の激減を目指していくということにしております。

あと、最重点対策の残り二本柱でございますが、法定労働条件の履行確保の推進と最低賃金の周知支援の推進につきましても、去年に引き続きましてより効果的な手法をとりつつ、的確な運営に努めているところでございます。

以上、時間の関係もありまして、労働基準行政にかかわる主な対策について説明をさせていただきました。どうぞ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す。

中身につきましては後ほどということにさせていただきます、続きまして職業安定部長さ

ん、お願いいたします。

○ 職業安定部長

職業安定部長の松澤でございます。皆様には日ごろよりお世話になっております。

私からは職業安定行政の主な点についてご説明を申し上げます。資料ナンバー3の系統が安定行政でございます。資料ナンバー3-1をご覧くださいと思いますけれども、直近の1月の有効求人倍率の記者発表資料でございます。

群馬県の特徴といたしまして、有効求人倍率は1.17倍と1倍を超えている月が続いているわけでございますけれども、左側の方をご覧くださいますと、求人、求職両方とも減少しております。求職の減少が大きいものですから、有効求人倍率としては数字がいいわけでございますけれども、求人も減少しているというのが特徴でございます。

これを踏まえまして資料3-2をご覧くださいと思いますけれども、こちらがハローワークで主要指標としております就職率、雇用保険受給者の早期就職割合と求人充足率でございます。数の方を見ていただきますと、昨年度に比べましてやはり求職者が減っておりますので、数自体が減っている状況でございます。率の方はどうかと申しますと、就職率でいきますと33.3%と目標には届いていないものの、昨年度よりは若干ですがよい数字となっているところでございます。右側の充足率の方をご覧くださいますと、やはり目標には届いていません。求職者が減っておりますので、充足の割合自体が少なくなっているという状況でございます。

続きまして、飛ばしまして資料3-5をご覧くださいと思います。こちら6月1日時点での障害者の雇用状況でございます。民間企業の障害者の法定雇用率が2%に上がったわけですが、その中でも法定雇用率の達成企業割合が51.6%と、5割を超えたというところが大きな進展かと思っております。実質雇用率の方も1.79%と全国に迫っておりまして、ここ数年、障害者の雇用が飛躍的に伸びているところでございます。こちらにつきましては、大澤県知事も力を入れている施策でございますので、来年度も継続して力を入れていきたいと考えております。

次に、資料3-8をご覧くださいと思います。来年度からハローワークの評価というものが始まります。簡単に申し上げますと、ハローワークに点数をつけて、ハローワークの順番を決めようという試みでございます。資料のちょうど真ん中に矢印がございますけれども、ハローワークをグループに分けると書いておりまして、規模、労働市場圏などで全部で11のグループにハローワークを分けまして、全国では480ぐらいのハローワークがありますので、一つのグループに40から50のハローワークの固まりができます。その中で就職率は何点、充足率は何点と点数をつけまして、そのグループ内で1位から50位まで順番をつけようという試みで

ございます。その指標につきましては、次のページにありますけれども、例えば就職件数ですとか求人充足件数、こういったものをハローワークごとに目標値を決定いたしまして、その目標値を超えたか超えないかということで点数づけをするということでございます。こちらの目標値につきましては、5月11日までに決定をするということになっておりまして、その決定した目標値につきましては、この労働審議会に報告をするという形になっておりますので、決定いたしましたら改めてご報告をさせていただければと考えております。

私からは以上でございます。ありがとうございました。

○ 津川会長

では、続きまして雇用均等室長さん、お願いいたします。

○ 雇用均等室長

雇用均等室長の松本と申します。日ごろより雇用均等行政の推進につきまして多大なるご協力を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。

私からは、平成26年度雇用均等行政の進捗状況につきまして説明をさせていただきます。

まず第1の柱としまして位置づけております男女雇用機会均等法の関係ですが、相談件数は1月末現在で319件、昨年度1年間の310件を既に上回る数字となっております。また、男女雇用機会均等法関係の指導件数ですが、1月末現在で239件、昨年度1年間では276件ですので、恐らく昨年度並みの数字になるかとは思われます。さらに、ポジティブ・アクション、一言で申しますと、女性社員の活躍推進となりますが、このポジティブ・アクションの助言件数につきましては、1月末現在で212件、昨年度1年間は162件ということですので、既に大きく上回る数字となっております。このポジティブ・アクションの詳細につきましては、資料ナンバー4-1のとおりとなっております、そして資料ナンバー4-2はポジティブ・アクションと関係の深い女性活躍推進法案の概要について付けてございます。

次に、第2の柱としまして位置づけておりますのが、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、具体的には育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の関係です。

育児・介護休業法関係の相談件数が1月末現在で515件、昨年度1年間では737件のため、昨年度よりも少なくなると予想されます。この主な要因といたしましては、平成24年4月に改正育児・介護休業法が全面施行されておりまして、その後に事業主側からの相談が減った、それが一つの要因として考えられます。また、育児・介護休業法関係の指導件数がこの1月末現在で655件、昨年度1年間では834件ですので、こちらも昨年度よりは少なくなると予想されます。

さらに、次世代育成支援対策推進法についてですが、これは資料のナンバー4-3にありま

すが、この4月から改正次世代育成支援対策推進法が施行されます。改正のポイントは1ページのとおりで、本日は説明を省略させていただきますが、今年度下半期を中心に改正法の説明会を10回行いました。

そして、最後に第3の柱としまして位置づけておりますのが、パートタイム労働法の関係となりまして、本日資料ナンバー4-6で配布しておりますが、この4月から改正パートタイム労働法が施行されます。改正のポイントは最後の11ページのとおりとになっておりまして、こちらの方も説明は省略させていただきますが、改正法につきまして下半期を中心に説明会を17回行いました。

以上、簡単ではございますが、私からの説明は終了させていただきます。ありがとうございました。

○ 津川会長

では、最後に総務部長さん、お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の野中でございます。私の方からは、所掌している労働保険適用・徴収関係業務と個別労働紛争相談業務について進捗状況をご説明したいと思います。

まず資料5-1でございます。真ん中2番、いずれの数字も1月末現在の数字ということでございますので、まず中段の26年度の保険料の収納状況でございますが、71.33%。前年同期が71.07%ということでございますので、ほぼ横ばい、前年並みになるのではないかという見込みでございます。

続きまして、一番上、手続き指導による労働保険成立事業所数ということも前年同期が899件でございます。26年度は903件でございますので、同水準というところでございます。来年度につきましても、本年6月1日から始まる年度更新、これは大きなイベントでございます。これを主力にしまして収納率向上や未手続事業所の一掃に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、資料ナンバー5-2、個別労働紛争関係です。3ページの横表、棒グラフになっているものですが、これの一番右端でございます。これも1月末現在でございまして、前年度の1月末とほぼ同数、若干減っていますが、これについてもほぼ前年度ぐらいの相談件数になるのではないかと見込まれます。ただ、下がっているといっても件数的には多い状況でございますので、相談員に対する研修など、相談対応に関する精度を上げていくということに取り組みながら、年1回、法務局とか県の労働相談担当者会議というものがございまして、好事例なども模索しながらあっせん申請後については2カ月以内の早期処理ということを目指



していきたいと思っております。

私からは以上でございます。どうもありがとうございました。

○ 津川会長

改めまして私がまとめるまでもないかもしれませんが、確認をさせていただき意味で資料ナンバーの1をご覧くださいまして、それぞれご説明いただきました、特に三本柱というところがポイントだったと思いますので、まず労働基準行政に関しましては3ページのところの三本柱をご説明いただきました。特に印象に残った部分としては、労災が増えたというところで、その労働災害をいかに減らしていくかという取り組みがなされたということだったと思います。

それから、11ページの職業安定行政に関する三本柱というところでそれぞれの取り組みのご説明がありましたが、その中ではハローワークのてこ入れといいますか、そのあたりのお話が出ていたと思います。

それから、20ページが雇用均等行政の三本柱というところで、特に男女雇用機会均等法の実効性、それに対応するポジティブ・アクションの推進というところでのご説明、これがポイントだったと思っております。

最後に総務部長さんの方からは、労働保険の適用・徴収の関係と、あるいは個別労働紛争に関する部分でご説明をいただきましたので、それぞれにつきまして、何か委員の皆様からご質問、ご意見等がございましたらというところになります。いかがでしょうか。

○ 山田委員

私の方から、労働基準部関係の安全衛生関係になります。資料ナンバーで言いますと2-1-1ということで、グラフがそこに記載がございますけれども、その実績を見ますと年々増加傾向にあるといった形で見てとれるかと思っております。細部については下の方にグラフがございます、転倒が非常に伸びているといった形でプロジェクトも立ち上げて、対策を講じたという報告がございましたけれども、内訳として、その作業に対してまだあまり習得されていない、まだその作業に就いてから間もない方がその事故に遭われている、そんな状況があるのかなというところもちょっと気になりますので、その点についてわかる範囲でお答えをしていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○ 労働基準部長

作業に就いてから短期間の方の労働災害の状況ですけれども、一応死傷病報告というものがございまして、そこで大体労働災害を分析しております。経験年数1年以内という比較的短い方の割合を見ますと、平成25年が、全体の被災者の割合で1年以内の経験年数が32.0%

でございます。ちなみに、その前の24年ですが、同じくとりますと全体の30.9%、さらに1年遡りました23年は、29.0%というような比率になってございまして、年々この経験年数1年以内の方の被災の比率が高まっているという状況でございます。1年以内の中でさらに短い6カ月以下を見てみますと、25年が53.2%、半分以上と。24年も57.1%ということで、1年以内のうちの6カ月以下が半数以上を占めているというような状況で、ご指摘のとおり、経験年数が短い方、未熟者の災害被災率が高まっているということで、雇入れ時とか、それから新しい作業に転換したときの安全衛生教育が非常に重要になっているということがわかってまいりましたので、安全衛生教育の必要性にいても力を入れて、周知・啓発を図っているというところでございます。

○ 山田委員

その作業に当たる前の導入教育等も非常に重要かと思しますので、ある程度テストも入れた中といいますか、豆テストというのはちょっとオーバーかもしれませんが、本当にそれがわかっているのかといったところも含めて、その方に対しても、疑うわけではありませんけれども、豆テストといいますか、そんな形での取り入れ方も導入していただければと思いますので、よろしくをお願いします。

○ 津川会長

他にいかがでしょうか。

○ 横田委員

私からも労働基準部関係の相談・申告・労働時間、監督等の状況についてということで資料2-2のところですが、上段のグラフに労働相談項目件数の推移が記載されているのですが、上のオレンジから解雇、賃金・退職金、労働時間、割増賃金とありますが、その下の赤と青の項目がわからないのですが。

○ 労働基準部長

この4つ、今項目がございしますが、それ以外といたしましてはその他の方に分類されてしまっているのですが、数の多いものから申し上げますと、労働契約に関するものがございします。それから、就業規則に関するお尋ね、相談、あと休業手当、それから最低賃金に関するものもございします。あと休憩に関するものといったような状況です。

○ 横田委員

青がその他ですか。その上の赤が、項目は何になるのか。

○ 労働基準部長

すみません、ちょっと確認いたします。

○ 津川会長

凡例が一部欠けているということですね。

○ 横田委員

はい。先ほど総務部のほうからも個別労働相談でいじめ・嫌がらせが増えているということでご報告がありましたが、ハラスメントに関する相談というのも非常に多いのではないかと感じております。同様の相談はどの程度寄せられているのかなど。ここからはちょっと、項目の中だとわからないので、どちらに入るのかなというところでお聞きしたいのですが。

○ 津川会長

いかがでしょうか、ハラスメントに関するお答えをいただけますか。

○ 雇用均等室長

まず、セクシュアル・ハラスメントの方を、男女雇用機会均等法に基づきまして雇用均等室の方で相談を受けておまして、労働者に限った数字を申し上げますと、平成 23 年度が 66 件、平成 24 年度が 33 件、平成 25 年度が 122 件、平成 26 年度 1 月末現在で 137 件ということで、25 年度と 26 年度が急激に増えたというような形になっておりますが、この要因につきましては、実は平成 25 年度から均等法関係の労働者向けのチラシを数万単位で作成しまして、市町村等を通じまして労働者の方に行き届くように努力をいたしました結果増えたのではないかなということ、セクハラ自体が増えたというよりは、相談機関が労働者の方に少し知れ渡りまして、相談の増加につながったというふうに雇用均等室の方では分析をしております。

○ 総務部長

企画室の方は、パワー・ハラスメントということでは相談件数を取っていませんけれども、いじめ・嫌がらせという分類で件数を取っておりまして、先ほどお話ししました資料 5-2 の 3 ページの部分ですが、やはり若干増えてきているところもございまして、27 年 1 月末現在でございまして、全体の 21.2% ということで、前年同期よりも 3.69 ポイント上昇しているという状況でございます。

○ 労働基準部長

横田委員のご質問の、先ほどの資料 2-2 の相談項目の関係ですけれども、ちょっと資料の作成がミスっておりまして、赤い部分は年次有給休暇の相談項目でございました。一番下の濃いブルーがその他ということで、先ほども申し上げました内訳になってございます。

○ 横田委員

わかりました。

○ 津川会長

よろしいですか。労側のご質問、ご意見が続きましたけれども、使用者側の皆さん、いかがでしょうか。

○ 樋口委員

先ほど松澤部長からご説明いただきました、資料3-8のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取り組みについて来年度からされるということで、これは、ここに書いてありますように労働市場の状況というのはうんと違いますけれども、労働市場の比較的合ったようなところをグルーピングすると、そんな説明ですが、実際問題それがうまくグルーピングできるのかどうかという心配が一つです。それから、目標を設定するということになり、各ハローワークが目標を設定すると。では、その目標がハローワークにとって適正な目標なのか。達成率を高くしようと思えば低い目標になるしということで、その辺のところはありますね。その目標というものは誰が管理する、あるいは評価をするというのですか、そんなようなところと、もう一つは、実績、実績となりますと、どうしても数値だけを上げればいいんだと。過去にもいろいろこういう目標を上げますと、粉飾じゃないですけども、そんなようことも懸念をされるのですが、その辺の評価というのは誰がどうやっていくのかということをお聞きしたいのですけれども。

○ 職業安定部長

まずグルーピングですけども、一つ規模がございます。それと、労働市場圏につきましては、これまでの実績といたしまして、自分の管内以外のところに就職している方が多いですとか、逆に管外から管内に就職している人が多いですとか、そういった形で、要するに会社が多い地域、あるいはベッドタウン化していて、人は多く住んでいますけれども、働く場所はよその地域と、そういった形で市場を分類いたしまして、それが何%以上とか、そういった形で線を引きましてグルーピングをしているところでございます。

ハローワークの目標につきましては、過去の3年間の実績がございますので、それをもとに労働局と、あと厚生労働本省の方で数字を決定いたします。過去の3年間の実績にプラス何%ですとか、そういった形で目標を設定しているところでございます。その評価自体は、労働局から厚生労働省の方に上げまして、厚生労働省の方が最終的な評価を下すという形になります。

○ 津川会長

一応その仕組みは整っているということで理解してよろしいですか。

○ 職業安定部長

初めての試みですので、とりあえずこれで決定をいたしまして来年度1年間やってみると。やはりどうしても不具合ですとか、やってみたらおかしかったという点も出てくると思います

ので、そこは見直しを行っていくということでございます。

○ 津川会長

その他いかがでしょうか。

○ 飯田委員

今のお話にかぶせてしまうような感じになって申し訳ないのですが、労働側としても、ハローワークの数値の目標が先行してしまうというところは少し危機感を感じておりまして、やはり職を求める人が納得した上で就職するというのが一番大事かなと思いますので、数字だけが先行しないような運営方法にしていいただければと思います。

○ 職業安定部長

今、流れといたしまして、ハローワークの持っている求人情報を民間の会社さんの方に提供するというのを始めております。ただ、そういった中でもやはりハローワークが労働力需給機関の中核を担うという姿勢を示してございまして、そのためにもハローワークの質が向上していかないと、その中核は担えないだろうということで、そのマッチングの評価、数字を出しますが、目的といたしましては、それをもって質を高めていくということを目的としておりますので、ご指摘の点につきましてはこちらも十分気をつけて運営していきたいと考えております。

○ 津川会長

よろしいですか。その他いかがでしょうか。

では、一旦質疑、意見等の部分は終了させていただきます。

それでは、議事の(2)に移らせていただきます。平成27年度群馬労働局行政運営方針(案)につきまして、局長さん、お願いいたします。

○ 労働局長

それでは、資料6-1になります。平成27年度の群馬労働局行政運営方針についてご説明をさせていただきます。

1ページめくっていただきまして、全体の構成ですけれども、まず労働行政を取り巻く情勢、それから第2として、それぞれの行政分野の課題と重点施策、それから第3として、その推進体制等と、こういうつくりになっております。

行政運営方針のうちの取り巻く情勢についてはご案内のとおりだと思いますので、説明は省略いたしますけれども、基本的なところで申し上げますと、群馬は求人も求職も減っているということで倍率が良くなっているのですが、ちょっと力強さに欠ける部分はあるのですが、基本的には全国平均を常に上回る形で1倍を超えているという状況にあるということで、ファンダメン

タルは非常に良いというふうに考えています。ただ、正社員求人倍率がまだ1倍にいていないという状況で、今後の地方創生やその他人口減対策を考えたときに、やはりきちんとした雇用の場をつくり出していくという中で、この正社員求人倍率のアップというものをきちんとやっつけていかなきゃいけないというところを基本として考えたいと思っています。

ということで、4ページをお願いします。労働基準行政の課題と重点施策であります。

当然、労働者が安全・安心に働ける職場づくりというのが労働行政の一番の使命になりますので、昨年大きく増加をしてしまった労働災害の防止に向けた取り組みというのが最重要課題になります。記載のとおりでありますけれども、災害多発業種に重点を置いた対策を来年度も強力で推進していくこととしています。それから、労働災害の発生というのはいわば氷山の一角であって、その背後に数多くのヒヤリ・ハットがあって、大体それらは法令違反を伴っている場合が多いということで、6ページになりますけれども、労働基準行政の基本業務である法定労働条件の確保に向けた指導・監督についても当然鋭意推進をしていきたいと考えています。

それから、9ページですが、冒頭のご挨拶でも申し上げたとおり、人口減少社会に日本が大きく転換する中で、地方創生とか女性の活躍推進といった施策が現政権の一丁目一番地になってきていまして、地方に魅力ある雇用の場をつくり出すとか、あるいは女性が働きやすい職場を構築するという観点から、その横串的な対策が重要ということで、働き方改革の推進というのが大きくクローズアップされてきていると思います。こうした動向の中で、群馬労働局におきましても、群馬労働局働き方改革推進本部を設けまして、働き方改革の主眼となります長時間労働の抑制、あるいは有給休暇の取得を促進していこうということを中心に取り組みを進めたいと思っています。これは、当然労働時間行政を司る労働基準部が中心にこうした対策を行いますけれども、基準部を中心に横串的な対策ですので、来年度全局的に取り組みを推進していきたいと考えています。

その他、労働基準行政におけるセーフティ・ネットであります労災補償対策、10ページですが、これについても引き続き適正、かつ迅速に推進をしていきたいと考えています。

それから、12ページ以降が職業安定行政の課題と重点施策になります。基本的には、冒頭申し上げましたように、群馬県の雇用情勢、ファンダメンタルは良いわけでありますけれども、一方で少子化の進展とかによる人口の減少とか若者の県外流出といった問題も抱えていて、やはり地方創生への取り組みというのが重点の第1になります。この課題に対する雇用対策面の取り組みとしては、やはり地域において安定した生活の基盤となる良質な雇用機会の確保、それから、地方創生のための人材の育成に向けた対策の推進というのが鍵になると思います。記載をしていますように、正規雇用の場づくりに向けた取り組み、公共職業訓練とかキャリアア

ップ助成金等による人材育成の促進等に強力に取り組んでいきたいと思っています。

それから、もう一つ正社員の関係ですけれども、冒頭申し上げましたように、正社員求人倍率、まだ十分な状況でないということや、障害者もかなり進んできていますけれども、いまだ全国平均に達していないという状況、それから女性の登用状況も実は群馬県はまだあまりよくありません。ということ踏まえ、働くことを希望する人が皆安心して活躍できる全員参加型社会の実現というのが重要で、これが柱の第2になります。

これにつきましては12ページの下から14ページにかけて記載をしているとおりであります。例えば、マザーズコーナーを通じた女性への就業支援、それから学卒ジョブサポーター等による若者支援、それから、障害者の関係で言うと法定雇用率の未達成企業への強力な訪問指導等によって、障害者の雇用促進をしていく。あるいは、高齢者雇用安定法に基づく継続雇用制度の導入促進など、各般の取り組みを進めていきたいと考えています。

それからもう一つ、3本目の柱として、正社員雇用に係るまだミスマッチが当然あります。それから、この群馬県、人材不足、人手不足対策が非常に重要な県というふうに言われていて、14ページ以下にこれも記載をしておりますけれども、求職者や求人者のニーズを積極的に捉えて、能動的マッチングを推進して就職支援を図っていくという取り組みを第3の柱として、来年度行政を推進していきたいというふうに考えています。以上が三本柱であります。

その他、これは16ページになりますが、安定行政の方のセーフティ・ネットになります雇用保険制度についても引き続き適正かつ迅速に推進をしていきたいと思っています。併せて、群馬県に多く就労する外国人雇用対策についても、引き続き取り組みを進めていくこととしています。

それで、この基準行政と安定行政に絡んで、前回の審議会のときにご意見をいただいた点として、資料2-1-5、前回もやはり労働災害が非常に多いということと、今後の群馬の発展のために正社員雇用の推進が必要だということをいろいろご審議いただいた中で、労働災害と正社員雇用の関係を調べてみてはどうかと。やはり正社員をきちっと雇わないと労働災害が多いという結果があれば、そういったことを使っているんな形で周知なり、対策を打てるのではないかと、少し調べてみてはどうかというご意見をいただいて、大変貴重なご意見、ありがとうございました。

アンケート調査をやってみました。対象は、平成25年に労働災害を発生させてしまった事業場で、労働者50人以上という規模でくくりまして、274事業場にアンケート調査をかけてみました。回収率は大体6割でありました。結果ですけれども、まず、被災労働者がどこで起こっているかということですが、正規労働者、非正規労働者、派遣労働者とそれぞれ分類をいたし

ました。参考1にありますのが分類になります。その結果、正規労働者については発生率が0.7%、非正規労働者については1.1%、これは数はあまり変わらないと思われるかもしれませんが、もともとそんなに被災労働者の割合が多くては困るので、0.7%とか1.1%なのですが、ただ、被災の割合の比率で見ますと、1.5倍以上、正規労働者よりも非正規労働者が被災をしているという状況があります。やはりどうしても非正規労働者の方々は訓練も十分に受けていない、安全教育も受けていないという状況がもしかしてあって、そうしたことが被災率の高い状況につながっているのかもしれないということがうかがわれる結果であります。なお、休業日数別の方ですが、これは必ずしも正規労働者と非正規労働者で差はございませんでした。一回労働災害が起こると、深刻度は非正規と正規でそれほど大きく変わりはないということのようですが、ただ、やはり数は多いということになりました。

ちなみに、災害を起こしたところですので、どんな取り組みをしていますかということも聞きました。その結果が参考2のとおりであります。取り組みをまだ実施せずというのがまだあって、これは遺憾だなと思います。また引き続きこうしたものも活用しながら取り組みを進めていきたいと考えています。

すみません、ちょっと脱線をいたしました。本文の方に戻っていただきまして、19 ページ、雇用均等行政の課題と重点対策であります。現在の一丁目一番地対策になっています女性の活躍推進を第1の柱として、2つ目として仕事と家庭の両立支援、それから3つ目として、パートタイム労働者の均等待遇の実現に向けた取り組みということで、三本柱で来年度の行政を推進していきたいというふうに考えています。

均等行政の観点から見た女性の活躍推進の施策の中心というのは、男女雇用機会均等法になります。記載のとおり、均等法のさらなる周知、指導、あるいは紛争解決に引き続き取り組んでいきたいというふうに思っています。併せて、企業におけるポジティブ・アクションの推進も図っていきたいと考えています。

それから、20 ページ以下の仕事と家庭の両立支援であります。次世代育成支援法に基づく、くるみん認定制度を通じた、企業自らの主体的な取り組みの促進、育児・介護休業法に基づく制度の一層の浸透などの取り組みを引き続き進めていきたいと思えます。

それから、21 ページ、パートタイム労働者関係ですけれども、いわゆるパートタイム労働法の改正法というのが、平成27年4月1日から施行となりまして、均等待遇の原則が法律上より明確に規定をされるということになりますので、改正法の周知とか、あるいは指導、紛争解決にさらに力を入れていきたいと思っています。

それから、総務部所管関係は23 ページ以降であります。これも記載のとおりであります。



労働行政の最も重要なセーフティ・ネットであります労災保険制度、それから雇用保険制度の安定的な運営を図る観点から、労働保険適用徴収業務の適切な運営とか、あるいは未手続事業場の解消に向けた取り組みを引き続き強力で推進していきたいと思っています。あわせて、個々の労働者の問題の解決に向けた個別労働相談の推進についても取り組みを進めていきたいと思っています。

最後に、以上の各行政分野の対策を円滑に推進する上での推進体制とか基本的なスタンスについて、第3、25ページ以下で記載をしております。後ほど雇用施策実施方針のご説明の中でお話をさせていただきますけれども、労働行政というのは基本的に最低労働条件の履行を確保しなければいけないとか、あるいはちょっと大げさですけども、憲法に保障された居住とか移転の自由、就職の自由等を前提とした雇用対策を行うという観点から、現在は基本的に国がその責務を有しているという枠組みなのですけども、言うまでもなく、同時にそれぞれの地域の実情も踏まえて、その地域に密着した政策展開が必要です。特に地方創生等の昨今の重要課題を推進する上では、そうした視点が必要ということで、群馬労働局としては、特に県当局とか市等の自治体や、県下の労使団体との連携が極めて重要だと考えています。そうしたことについてこの行政運営方針の中に明記をさせていただくとともに、地域に密着した行政として広報とか県内の若者に対する労働法制の普及等に引き続き力を入れていきたいと考えています。

併せて、例えば各種説明会とか集団指導を行っているわけですが、こうしたことを労働局内で行政分野の枠を超えて、連携した形で合同して行うなど、地域の総合的な労働機関としての機能が一層果たせるようにしていきたいと思っています。併せて簡素合理化とかコスト削減といった効率的な行政の運営などについても進めていくとともに、綱紀粛正の徹底、個人情報の保護といった点にも当然配慮しながら、来年度行政を進めていきたいと思っています。

雑駁ですが、以上です。

#### ○ 津川会長

ただいま局長より平成27年度群馬労働局行政運営方針(案)のご説明がございました。特に有効求人倍率が1を上回っているという現状は現状なのですけども、それが必ずしも正社員化に結びついていないというふうなところ、あるいは地方創生というキーワードが出てまいりましたので、しっかりと人材育成を図らなければいけないのですが、とはいいいながら、やはりマッチングというようなところを考えるとまだまだというご説明。それから、労働災害防止につきましては、この審議会に出てきたご意見を踏まえてアンケート調査をしていただいたと。こういうふうなところですので、結局、PDCAを回していくということを考えた場合に必要な手続きがなされているということだったと思います。

この点につきまして、委員の皆さんからご意見等を伺いたいと思いますが、いかがでしょうか。

○ 齋藤委員

先ほどのご報告でもあったんですけれども、高齢者の雇用の現状というところで、65歳までの定年延長とか、いろいろな雇用確保措置で97%と大変高い数字、前年より7%増えているかと思うのですが、それによって、確かに企業側、使う方も慣れている方が継続していただければ一番いいのかなと思うのですが、今度は新しい、若い方の正社員の求人に影響はないものかどうかとってしまったり、結局、ここの確保で出ている部分に関しましては、多分正社員でそのまま継続雇用という形になるのかなと思います。そうすると、企業によっては雇える人数にキャパがあったときに、継続して雇用する人がいるから新しい人は入れないということもあり得るかもしれませんし、逆に、60歳を過ぎて働くということは、職場によっては健康面のリスクであったりとか労災面のリスクであったりという部分も絡んでくるかなと思います。先ほど求人倍率もおっしゃっていましたし、その辺の関連性というものはあまり考えていない部分なのか。それと、高齢者の方の7ポイント上がった施策については、事業所に働きかければ上がってくるということが書かれていたのですが、その辺の関連ですね、確かに年金を考えれば高齢者の再雇用はすごく大事なことです。また新しい、若い方の雇用がそこで何か原因になることがあるのかどうか、お聞かせいただければと思います。

○ 労働局長

日本は2008年に大きく人口減少社会に転換をいたしました。確かにそれまでの人口増加の社会の中では、若者なのか高齢者なのか、どちらの雇用に優先するのかという議論はあったのですが、今はそうではなく、まさに全員参加型社会でやっていかないと、結局日本が今後衰退する一方になると、こういう状況だと思っています。ですので、まず若者は今、非正規の方が非常に多い。特に、本来は正規で雇われたいのに非正規でしか働けないという、不本意の非正規労働者の方が多い。ここは必ず、今後の日本の活力の維持のためにきちんとした正社員として活躍する場をつくらなければ、日本が立ち行かないという状況になっていると思います。併せて、そうであっても、どんどん人口は減ってきますから、当然人口イコール国力ということですから、それだけでも日本の国力は黙っていれば衰退してしまう。したがって、高齢者の方々にも生き生きと働いていただける意欲と体力等があれば、きちんと働いていただく。その両方をやらないと、今後の日本は立ち行かないと、こういう観点に今立って対策を推進しているという状況です。

○ 齋藤委員

ありがとうございました。

○ 津川会長

よろしいですか。いずれにしても、バランスなのでしょうね。

○ 青山委員

今のおりだと私どもも思っております。ただ、ちょっと違った意味で、パワハラではないですけれども、高齢者にやめろとかというのは、半官の会社が特にそうした流れが強くて、私どもは完全な民ですから、事業継承もしなきゃいけないし、60歳を過ぎても、その事業を継承していただきたいから、給料は若干減ったりしますけれども、働いてもらいたい。しかし、そうじゃないところというのは、半官とっては失礼ですけれども、そうしたところというのは、雇用延長というのが明確になされていないし、時によっては、あなたがいると若い者を雇えないとあって、そういうことが行われているやに私どもも近場で見えていますけれども、特にそうしたところのご指導、私が使用者側で言うのは違う話かもしれないですけれども、基本的に雇用延長をしていくというシステムは、こういうところは、ちゃんと規則ではなっているけれども、内規みたいで、まだまだトップの判断だみたいなものが入っている。そういうところは、本来だったらもうちょっと労働者を守らないと、この先日本の国の労働を考えたときに、ひとつよろしくお願ひしたいと思っております。

○ 労働局長

これまでは、企業戦士、24時間働ける人じゃないとうちの企業は要らないよというふうにおっしゃっている企業もかなりおられたと思いますが、これからはそう言っている企業は、私は基本的にすたれると思っております。女性は確かに24時間働けない、育児・介護等がある場合が多いです。男性もそうですが、そうした方を排除している企業は、結局人口減少社会の中でまともな人材を確保できないということになります。ですから、高齢者の方も女性の方も、それから若者もそうなのですが、そういった方、確かに一人一人を見ると、生産性から見ると24時間働ける企業戦士よりも落ちる部分があるかもしれませんが、そうした中でも積極的に働き方改革をして、そうした方が活躍できる職場環境をつくって、総合力として、全員野球でパフォーマンスを発揮できる企業が、これからの社会は生き残っていけるのだろうと。机上の空論になるかもしれませんが、そうした思いを私どもは持っていて、今後は企業の皆さん、働く皆さんにもそうしたことを積極的に発信していきたいと思っております。その中でどうやっていけばいいのかということ、この群馬県の中で合意みたいな形で認識を持てると非常にいいかなというふうに思っています。

○ 津川会長

その他いかがでしょうか。

○ 狩野委員

私どもの会社は建設業界でして、今の話じゃないんですけども、65歳以上の人もある程度雇用はしています。やはり65歳で一応定年を設けていまして、建設業界ですので、働けないか働けるかという、その人の個人の体力とかがあって、そういう人たちを雇わざるを得ないという状況があるんですね。というのは、毎年お願いをして、高卒の人を1人学校推薦で採っていますけれども、それ以上の募集をしても、なかなか昔でいうブルーカラーとホワイトカラーじゃないですが、今の人たちはなかなか建設業に入ってこないというか、そういう業界を希望しない。そういう人たちが来ても、定着率をずっと見ていくと、やはり6割いかないんですね。5割いくかいかないかという状況の中で中途採用もなかなか難しい。

もう一つ問題が多分あると思います。本人たちも言わないんですけども、さっきも非正規社員と正規社員の定着率という話があったのですが、建設業界、私たちの業界で大変申し訳ないんですけども、高校卒の賃金は20万円いかないような給料で最初働いていますけれど、人材派遣で来る人たちは、同じぐらいの世代でも手取りで22~23万取っているんですね。そうすると、正社員にならなくても生活が成り立つということになると、ニートの人たちはなかなか、前にもお話をしたのですが、うちの会社に来ないかと言ったときにも、責任はないし、給料もいいしということで、なかなか返事をしていただけない。それから、ブルーカラーに染まるよりはホワイトカラーで、自分で選択できるような環境を安易に求めているのかなというのがあるって、雇用に関してはお願いをしてもなかなか若い人たちが会社に居ついただけない。中小企業は大変厳しいところがありまして、その辺が今後の大きな課題かなと思っています。そういう人たちにも自分たちの達成感、仕事の達成感というものがあるんだよという話をして、毎年、工業高校の学生さんにはお願いをして、求人、採用、それから資格を取って社会貢献ができる企業というものを目指して、子供たち、それから若い世代の人たちにも頑張ってもらわなければならないかなと思って、そういう努力をしています。中小企業と大手さんの感覚は大分違いがあると思うんですけども、非常に厳しいところが今もあります。

○ 津川会長

ありがとうございます。業界の皆さん、それぞれお立場がありますし、今のお話を伺っていると、数字にあらわれてこない部分ですね、そのあたりもぜひうまくつかんでいただければと思います。

○ 山口委員

先ほど内田局長さんには、今まで数字に出ていなかった正規、非正規の労働災害の比率とい

うのを初めてお示しいただきまして、大変ありがたく思いました。そういった正規は正規の良さというのがPRできれば、経営者側に立っても、やはりそういう人材を求めるといいますか、正規社員を増やしていく一つの動機づけにはなるのではないかと思いますので、そういったものをしっかりお出しすることが、今後の労働行政の中で大事なことかなと思っております。もう非正規も日本の労働人口の4割近くになっていますし、お隣の韓国ではもっと高い率で、それがやはり社会問題になっているということですし、昨年聞かせていただいた比率は、正規の求人割合というのは3割で、非正規が7割ということで、それを放っておきますとさらに非正規の比率が高くなってしまいうことがございます。これは使用者側とか労働側ということではなくて、日本全体の将来を考えますと、非常に問題が出てくる可能性がありますので、ぜひそういったところも労働行政の中に入れていただければと思っております。よろしくお願いたします。ありがとうございました。

○ 樋口委員

先ほど局長さんの方から、27年度の行政運営方針の説明をいただいて感じたことですが、最初の労働基準行政の最重点対策の項目は、去年と同じ項目だと思うんですね。その中で3番目の最低賃金の周知徹底というのがまた出てくるんですけども、もちろん最低賃金の周知徹底ですとか、それに向けての中小企業、あるいは、今年からは小規模事業者の支援というものももちろん大事だというのはわかるのですが、一方で職業安定行政でのご説明ですとか雇用均等行政のご説明、いろいろな施策などを聞きますと、むしろ最低賃金ということに絞るよりも、例えば9ページの(4)に適正な労働環境の整備とございますね。これは働き方改革の推進ですとか多様な正社員の普及拡大ですとか、こんなようなことの項目を見ますと、むしろ全体のバランスからすると、そちらの項目を最重点にした方が良いのかなという感じがするのですが、その辺のお考えをお聞かせください。

○ 労働局長

そのとおりのかもしれないのですが、実はこの前、全国労働局長会議というのがありました。そこで本省の各局長から説明、指示がありまして、労働基準局長からあった指示が、今まで労働基準行政というのは基本的には労働基準、最低労働条件の履行確保というのがまさに使命であった。ただ、最近は労働基準行政のミッションが少し変化をしているんだと。具体的には、今、樋口委員がおっしゃったように、そういう労働条件は労働条件、最低基準としてきっちり守るという仕事は基幹として残るけれども、それだけにとどまっていたはだめで、日本の将来のために働き方改革とか、法令に違反していなければそれでいいのかというような視点を持って対策を推進すべきであると、こういう話がありました。ということなので、おっしゃるよう

に、ミッションがだんだんそちらに変化をしてきているということがありますので、そうしたことは当然踏まえなければいけないと思っています。

ただ、行政運営方針の中では、やはりまず根幹があって、基本が。基本の土台の上にそういうものを載せていくという考え方をとっているものですから、一応その柱としては、やはりまずは最低労働条件の部分、最賃も最低労働条件の一つなので、そのところを書かせていただいてということで、今回書かせていただきました。特に労働災害がまだ多いので、これがかなり落ちついたときには、もしかしたら、世の中の状況を見ながら、柱を逆転させるということは何れわれも考える必要があるかなというふうには思っています。

○ 津川会長

よろしいですか。これまた労働局側のお立場も理解できますので、よろしく願いいたします。

○ 木間委員

先ほどは説明ありがとうございました。その中で非正規労働者の労働災害に係るアンケート調査ということで、非正規労働者の方の被災者数、比率が若干多いということでは、改めて労使で安全訓練もしていきたいなと思ったところでもあります。そのような中、労働災害の関係で1点確認をさせていただきたいと思います。重篤災害ということで、死亡災害については昨年と比較すると10件程度の大幅な増加となっており、27年度につきましても、それぞれの業種別に災害防止対策が記されているところではありますが、特に建設業の中で労災防止協会未加入に対する取り組みをしていくといったところがあります。4ページの建設業の下のところになりますが、この取り組みをするにはどういった方法で進めていくのか、教えていただければと思います。よろしく願いいたします。

○ 労働基準部長

今、木間委員からお話があったことをございますけれども、建設業は通常、災害防止関係団体として建設業労働災害防止協会と建設業協会という団体がございますので、そういった団体をグリッブすることによっての対策を従来やってきているのですけれども、やはりアウトサイダーがどうしてもあるということをございますので、基本的に、広く、どういったような形で広報して、県下全体として、建設業全体としてどういうふうやっていくかということになってくるわけをございます。そういった意味で、既に、先ほどもお話し申し上げましたけれども、8月27日には県下初の建設業の労働災害防止の総決起大会を開催ということで、その団体の会員に限らず、非会員にも参加を呼びかけて、建設業界挙げての対策に取り組んでいくというようなことでやったわけをございます。

また、アウトサイダー対策としての説明というようなことで、建設工事を発注する側にも働きかけをしていく必要があるということとして、特に昨年末、12月から集中的に発注機関であります国交省や農水省、それから群馬県、県内の12市役所の発注部署の方を訪問いたしまして、あと県内のゼネコン5社を直接訪問いたしまして、アウトサイダーも含めて、発注する場合に十分な受注側としての安全衛生教育の実施を指導して欲しいということ強く要請を行っているところでございます。

また、今週ですけれども、細かい話になりますが、20日（金曜日）には今度は町村への要請を考えておまして、具体的には今、吾妻、嬭恋、長野原、中之条、高山村といったような、北毛や西毛方面の6町村の発注部署に対しましても、市に行ったものと同様な要請を行う予定にしております。そういった形で、特に発注部門の方からの働きかけをやっていくというようなことで考えておりますし、進めていく予定にしております。

○ 津川会長

積極的に取り組んでいただけるということなので、よろしいですかね。

○ 飯田委員

資料の25ページだったかと思いますが、(4)に労働法制の普及等に関する取り組みの推進ということで、特にこれから社会に出ていく若者に対してということで記載がされているかなと思います。本当に、特に若者に対してこの労働法制のことだったりとか、働くことそのものについてということで、就職の手前の部分ですね、ここの段階で、ワークルールもそうなんですけれども、周知を図っていくことというのは、就労後の雇用問題の発生の防止にもつながっていくと思いますし、そもそも働くことの意識の醸成にもつながっていくのだらうなと思います。こちらの方にも記載はされておるんですけれども、連合群馬としましても、県内の県立高校に出向いて、働くことだったりとかワークルールについて、出前授業のようなことを今継続的に行っております。また、今年の3月2日には群馬県の教育委員会に対しましても、学校における労働教育の実施ということで要請の行動も行っていました。連合の方でまとめたデータによりますと、就学中に労働法制だったり働くことについて学びたかったという人が、今現在働いている若年労働者の中の7割の方が、就学中に勉強したかったよというふうに答えております。実際、数値としてデータが出ております。ぜひこの取り組みにつきましては継続というところと、さらに拡大を併せて図っていただくようお願いをさせていただきたいと思います。

○ 労働基準部長

今、学校教育での労働法制の普及についての取り組みということでお話をいただきました。私どもも昨年度からは大学につきまして、それから、今年度から高校の方につきましても学校

を訪問いたしまして、法令周知のセミナーを開催しているところがございます。特に今年度は、高校につきましては依頼がありました4校を対象にいたしまして、生徒数の合計で1,200人くらいでしたけれども、説明を行ってきました。今後も引き続きまして、私どもも県の教育委員会の方に働きかけを行いながら、セミナーの開催を継続して労働法制の普及を図ってまいりたいと考えております。

○ 津川会長

ちなみに、反応はいかがでしたか。

○ 労働基準部長

アンケートによりますと、「非常に役に立った」と「役に立った」という回答を多数いただいているということでございます。

○ 津川会長

それでは、時間もかなり迫ってまいりましたので、ここまでにさせていただきたいと思いません。

引き続き、議事の(3)に入ります。平成27年度群馬県雇用施策実施方針(案)につきまして、局長さん、お願いいたします。

○ 労働局長

資料6-2になります。この雇用施策実施方針というのは、もともと地域の実情に応じた雇用対策を推進するために、雇用対策法という法律に基づきまして、知事の意見を聞いて労働局長が定めるというものになっています。いわゆる法定計画という位置づけにはなっています。ちょっと手前みそなんですけど、群馬県においては、今、知事を本部長、それから労働局長等を副本部長とする群馬県雇用戦略本部という枠組みがありまして、これは地方と国が密接に連携していく上で、他県にはあまりない枠組みでありまして、それで対策を推進していると。それから、実際の取り組みにおきましても、例えば国の施設であるわかものハローワークと、それから県の施設であるジョブカフェが同一フロア内で一体運営されているという、これも全国ではあまり例のない取り組みも進んでいまして、一体的事業に非常に力を入れてきたところがあります。

法定計画でもあり、そうした一体事業もそれによって実現はしているのですが、ただ、今の状況で十分かといえ、必ずしもそうではなくて、冒頭に申し上げましたようにこれからの課題、地方創生とか全員参加型社会の実現という重要課題を解決していく上では、従来に増して一層地方自治体等との連携が重要になってくるというふうに思っています。そういうことで、この雇用施策実施方針も法定計画という位置づけを超えて、国と地方の連携の枠組みとし



てできれば今まで以上に機能させていきたいと思っています。そうした思いで記載をさせていただいています。

連携強化をしなきゃいけない理由というのは大きく、私としては3つあると思っていて、1つは、ちょっと繰り返しになってしまいますが、地方創生という最重要課題があって、その地方創生に向けては当然地域での良質な雇用の場づくりとか、地方創生を担う人材の育成というのが必須だと。雇用の場づくりを考えたときに、当然県の企業立地施策と連携した取り組みというのが不可欠、あるいは、人材育成も県が所管する訓練行政が大きなものがありますので、そうしたことと一体となって進めていかなければいけないということがあるということです。

それから、県サイドで見ましても、地方創生をにらんだ人口減対策というのが非常に重要な課題になっているということで、県の方も当然全員参加型社会の実現というのが人口減対策の1つの大きな柱だということです。ということで、この部分は特に国と県がそれぞれの施策を総動員してやっていかなきゃいけないかなど。言い換えると、地方創生とか全員参加型社会の実現という政策課題は、他の課題に増して国と県が、あるいは市等の自治体が連携していかないといけない、今まで以上に重要な課題かなど。これが1点目です。

それから、もう一つなのですが、地方創生を進める上での国のスタンスというのが、創意工夫を行える地域とか、あるいは国等とも連携して積極的に実効ある取り組みが進められる、やる気のある地域を重点的に支援するという方向になっています。やはり群馬県としても法定計画の枠組みを超えて、こうしたやる気のある、あるいは創意工夫が行える地域だということを発信していく必要があるかと思っています。これが2つ目の背景です。

それから3つ目としては、国においては毎年度、地方からの提案を受けまして国としての対応方針を閣議決定しております。今年1月に閣議決定がありまして、地方から、これは一部の地方ですが、ハローワークの権限委譲という提案もなされていて、その提案に対しては、まずは地方公共団体と一体となった雇用対策をこれまで以上に推進をして、その成果と課題を踏まえて検討していこうという旨の決定がなされています。このため、労働局は国の機関ですので、当然閣議決定を遵守して対策を進める必要があるという中で、労働局のまさに責務として、この閣議決定に基づいて今まで以上に雇用対策上、地方との連携を図っていくことが必要になっている。政策課題上の必要性、それから国の支援のスタンスからの必要性、それから閣議決定としての国の責務である労働局としての業務推進の必要性、この3点から法定計画を超えた形で連携を図るように更に取り組みを進めていきたいと思っています。

以上の状況を踏まえまして、来年度の雇用施策実施方針ですけれども、昨年と違いまして、新たに総論部分を設けました。これは2ページになるのですが、重点施策の推進の基本

的視点というものであります。

今回、雇用対策をめぐる最重要課題が、地方創生に向けた取り組みの推進ということと全員参加型社会の実現に向けた取り組みの推進ということで、これはもう明確に労働局と県当局の認識が一致したところであります。ということで、連携施策もこの2本の柱を中心に計画をいたしました。もちろん、この2本の柱以外にも県との連携の下に取り組むべき重要課題というのは存在するので、それらをその他として柱立てていると。こうしたことでめりはりをつけて、国とか外部にも明確な思想を発信したいというふうに考えています。

全体としては、つくりは三本柱ということになります。方針の各論部分については時間の関係もありますので、参考としてお示ししたものでご説明します。施策方針の一番後ろに、こういう横のフローチャートがついております。ちょっと時間の関係もありますので、このフローチャートでご説明をさせていただきます。前回までの方針の記載ぶりというのは、どちらかというとそれぞれ労働局と県が行う施策を並列的に記載しておりましたけれども、今回の方針については主として両者が共同して、あるいは一体的に行う施策を中心に記載をいたしました。フローチャートで言うと、赤字の部分が県と局の共同施策の部分になります。

中身はポイントのみご説明をいたします。まず一番左の地方創生の関係ですけれども、良質な雇用機会となり得る正社員求人の確保に向けまして、ハローワークの現場が当然正社員求人開拓を進めなければいけないと。そうしたハローワークが正社員求人開拓を進めるという取り組みが円滑に進むように、群馬県知事と群馬労働局長の連名で、正社員求人の確保に向けた要請書をつくりまして、県当局と共同で、これは樋口専務等にもいろいろお力添えをいただいておりますけれども、要請活動、キャンペーンを実施するといった取り組みを引き続き進めたいと思っています。

あともう一つは、若者の人口流出の防止に向けて、県、局が一体となったU・Iターンの促進施策を展開すること。それから、ワーク・ライフ・バランスの推進のため、育児休業等の普及イベントを共同開催すること等を内容としております。

それから、真ん中の全員参加型社会の実現関係ですけれども、女性の活躍推進、柱になりますが、これについては、県と共同した大規模なシンポジウムの開催、それから県はもとよりですが、市等とも連携した子育て女性に対する就職面接会。若者対策では、先ほど申し上げたわかものハローワークとジョブカフェの一体的な運営を引き続き展開をしていくということや、障害者対策では県と局の共同による雇用率の達成指導、大規模なトップセミナーの開催等々の事業を位置づけて、引き続き推進をしていきたいと思っています。

それから、その他の部分ですけれども、当県は特に人材不足の県というふうに言われていま

して、最近、深刻化している建設分野とか介護分野の人手不足の状況に対応するために、これらの分野を特にターゲットにしまして、県と密接に連携して、県のほうの訓練を終了した直後に就職面接会を両者が共同する形で計画的に実施するといった取り組みを進めたいと思っています。

それから、これは県当局との連携ではないので赤字にはしておりませんが、労働局の取り組みとして、市の方との関係で福祉事務所にハローワークの窓口を設置しまして、就職支援ナビゲーターによるワンストップ相談というものを実施していくということ等をここに記載をさせていただいています。

詳細な中身は方針本文に記載のとおりでありますけれども、時間の関係もありますので、説明は省略させていただきます。

以上です。よろしくお願いします。

○ 津川会長

ただいまご説明いただきました平成 27 年度の群馬県雇用施策実施方針(案)でございますが、法定計画ということで、県と国とが連携をしてそれに取り組むという方針を示していただきました。特に一番最後のフローチャートを中心にご説明いただきまして、県との連携を図る必要がある部分については赤い字で、労働局独自でというところは黒い部分を含めてということでした。

人口減少ということが目前に迫ってきていますし、非常にショッキングな地図が出たわけで、自治体が消滅していくという可能性が高い部分、それを含まないとやはりこういうふうな形で取り組んでいかなきゃいけないという明確な方向性があるわけですが、お示しいただきましたように、地方創生、あるいは全員参加型社会、その他の施策ということですが、いかがでしょうか。

○ 狩野委員

全然とんちんかんな質問になるかもしれないんですけども、ハローワークの、先ほど点数評価をしていくような形というお話があったのですが、新聞や求人ジャーナルというような雑誌の中で企業が募集をしていますね。ああいったものはハローワークにも全部出ているんですか。というのは、そういう求人情報誌に出して、ハローワークには出さないで中途採用をしているというようなことを前にお伺いしたことがあるので、そういうのは実際、ハローワークの今後の評価という部分が出てきたときに、反映されていくのかとかリンクされていくのか、全く今はデータを取っていないのか、今後取っていくのかというのを知りたいのですが。

○ 職業安定部長

民間の職業紹介事業者さんが多数ございますけれども、募集される会社がハローワークを選ぶのか、それともそういった会社を選ぶのか、あるいは両方に出されるのか、それはあくまでもその会社さんのご意思ですので、民間の職業紹介会社さんだけに出されるというのであると、私どもは把握し切れない部分がございます。ただ、先ほど申し上げましたとおり、ハローワークの求人情報につきましては、ご希望があれば民間の会社さんに対して求人情報を提供するという試みが始まっておりますので、ハローワークの情報については民間の職業紹介会社さんですとか、そういったところでも受け取ることができる。逆はないという状況でございます。

○ 狩野委員

ハローワークに出さないで、民間の求人情報誌に出して、その募集を見て、自分が今働いている職場じゃなくて、そっちに移りたいとって移動されている人も結構いるかなという感じがするので、その辺はどうなのかなと思ったのでちょっとお伺いしてみたのですが。

○ 労働局長

ハローワークに求人を出していただいている企業は、全国的に見ると、ハローワーク以外のところで募集して、これは縁故も含めてですが、採用される方よりも割合は少ないです。つまり、ハローワークを経由して就職される方は、その他の就職経路によって就職される方よりも割合的には少ないという状況になっています。その理由は幾つもあると思うのですが、1つは、ハローワークとして十分な求人が取れていないという、われわれの力不足の点もありますが、同時に、ハローワークに行くと求人条件とか、うるさいことを言われるということがあります。働いてみたら求人条件と違うような形になったときに、ハローワークの方は、まだ不十分と言われていますが、それなりにきちっと指導もさせていただくわけですが、そうしたうるさいことを言われるならば、ちょっとお金はかかるけれども、手軽な求人情報の方でやろうとか、そういうふうにお考えになっている事業主さんは、必ずしもハローワークに出さずに、そうした経路の方を選択されるという状況が実際あります。

われわれとしては、それはそれとして、ハローワークだけが労働力需給機関のメインでやらなきゃいけないという時代ではないと思っていまして、他の民間の労働力需給機関とか就職情報の会社も全部含めて、官と民が一緒になって、総合的に世の中の労働力需給をきちっと担っていくという基本的なスタンスに立っています。その中できちんとしたことをやっとうと。その一環として今回も、じゃあ、われわれも自分たちで情報を抱えて、自分たちだけが良いという時代ではないので、求人情報をうちは出しますと。ですから、それを利用させていただいても結構です。どんどんそれで一緒になって、ハローワークの情報も含めて皆さんで活用して、世の中が良い方に動くようにしましうと、こういう流れです。そうしたことをやっとうと

には、当然、ハローワークがその中で中核的な役割を担っていかなくちゃいけないわけですから、今まで以上に競争が激しい中でそうしたことをきちっとやっていかなくちゃいけない。そうすると、ハローワークの質を今まで以上に高めなくちゃいけない。そのためには外部へ実績も出して、外部の目も、あるいは批判も受けつつ、それで質を向上させていくという方向が必要だと。今までよりざっくばらんにする以上は、自分たちの実力をつけないと中核機関として置いていかれるかもしれないと、こういう発想で今回、評価という制度を導入していく。なかなか数字ばかりになって、成果主義に走ったときに、役所はそれでいいのかという議論も当然あります。そこは初年度ですので、いろんな試行錯誤があると思っていて、その中でどうやっていくのが一番良いかということもきちんと検証しながら、そういう評価制度をうまく導入していったら、何とか地域の中核機関としての役割を果たせるようにしていきたいと、こういう思いです。

○ 狩野委員

ありがとうございます。

○ 津川会長

よろしいですか。その他いかがでしょうか。

○ 樋口委員

ご説明ありがとうございました。1つお聞きしたいのは、ここに女性、若者、障害者、高齢者というふうにあります、通常だここに外国人というのも入ってきたりしていると思うんです。実際、群馬でも外国人労働者というのは結構多くて、外国人労働者が増えるから若者の就職の機会が失われてしまうとか、あるいは高齢者の就業の機会が失われるとか、そういうようなことが懸念される声もありますけれども、実際に外国人労働者は結構働いておまして、いろいろそういうトラブル、事故、結構ございますよね。ですから、全く触れないで雇用施策というのを言うのも、何となくどうなのかなという感じがしているものですから、その辺の、外国人に対する雇用というものをどのように捉えているのかということをお聞きしたいんですけれども。

○ 労働局長

この雇用施策実施方針というのは、雇用対策をオールマイティに書き込むものではなくて、県との連携施策、あるいは県との共通認識でやっていくものを重点的に書くという考え方です。したがって、群馬県下は外国人問題が非常に大きな問題であるということは十分認識をさせていただいて、雇用施策実施方針ではなくて、行政運営方針の方に項目立てて書かせていただいています。県との連携施策というふうにある程度重点を置きますと、当然、ここにあるよ

うに地方創生と全員参加型社会、それから、県の発展のために必要な人材不足対策、それから、生活保護が地方自治体との関係で非常に重要になってきますので、この4つにある程度絞らせていただいたということで、外国人対策に全くここで触れていないから、重視していないというわけではなくて、これは別の視点で非常に重視したものとして、行政運営方針に書かせていただいていると、こういう考え方になっています。

あと、なかなか外国人について書きにくいのは、樋口委員もおっしゃったように、働けない外国人もたくさんいらっしゃるって、その参加を図っていくという方向ですと書きやすいのですが、どちらかというところではなくて、雇用管理とかそういう方になってしまう。そうすると、ちょっと県との施策の中では書きにくい部分も実はありまして、そういったことで今回、県とも相談して、項目立ての中から落とすという考え方をとらせていただきました。

○ 樋口委員

ありがとうございました。

○ 津川会長

樋口委員さんは恐らく、しっかりとイメージがつけられていると思うので、よろしいでしょうか。

その他いかがでしょうか。よろしいですか。

では、まだたくさんのご意見、ご質問があるかと思えますけれども、時間の制限もございしますので、これで最後とさせていただきます。

それでは、これをもちまして、質疑、意見交換等を終了させていただきますけれども、平成27年度群馬労働局行政運営方針（案）及び平成27年度群馬県雇用施策実施方針（案）につきまして、委員の皆様方の同意をいただけたということでよろしいでしょうか。

（「はい、結構です」の声あり）

○ 津川会長

ありがとうございます。

では、平成26年度の行政運営の状況につきまして出されたご意見等も含めまして、労働局の皆様、本日のご意見等を十分に参考にしていただきまして、今後の労働行政を運営していただきますことを要望いたします。どうぞよろしくお願いいたします。

では、ここで委員の皆様方に一つ提案をさせていただきたいと思います。今日はいろいろ局長さんを含めて、労働局の皆さんからご説明をいただきましたけれども、特に雇用施策実施方針についてのご説明をいただきました。本件につきましては、労働局と県当局等の地方自治体が一体となった事業を積極的に推進していると評価をいたしたいと思います。今後、地方創生

を初めとするさまざまな重要課題への対応に当たりましては、労働行政が果たすべき責務が更に大きくなるということでございますし、今まで以上に国と地方が連携を深めつつ、それぞれの強みを生かした、実効ある取り組みを推進していただくことが必要になるというふうに考えます。

また、行政事務の地方移管の議論も出ておりますけれども、その是非につきましては、こうした取り組みの成果も踏まえた上で、当事者である地域の労使の意見を十分踏まえることが重要と考えております。このため、当地方労働審議会といたしましては、今後群馬県の創生等の諸課題の解決に向け、群馬労働局の更なる強力な取り組みを促すという観点がございますので、厚生労働省組織令の規定に基づき、地方労働審議会会長名で群馬労働局長宛てに意見書を提出したいと考えております。具体的には、今、お手元にお配りしております地方公共団体との連携につきましてはの案でございますが、これをご覧いただきまして、委員の皆様からのご意見をいただきたいと思っております。

(意見書案配付)

○ 津川会長

今、説明させていただいた部分を少し記述させていただきまして、局長さん宛ての、連携を図っていただくような文書ということになっておりますが、何かございますでしょうか。前向きなことだと思いますが、委員の皆さん、いかがでしょうか。

では、私から労働局長さんに対して、後ほど意見書をこの形で提出したいと思っております。局長さん、意見書に記載された内容を踏まえまして、今後とも地方公共団体とより一層連携した行政運営に努めていただきますよう、よろしく願いいたします。

それでは、本日、ご出席の委員の皆様方には、長時間に及ぶご審議を賜りまして誠にありがとうございました。これで本日予定しております全ての審議事項が終了いたしました。最後に内田労働局長さん、何かございますでしょうか。

○ 労働局長

今日は貴重なご意見、ご審議をいただきまして、誠にありがとうございました。冒頭申し上げたとおりなのですが、来年度ちょっと正念場だと思っております。いろんなことで労働行政に対する期待なのかもしれないですか、もしかしたら叱責なのかもしれないということで、非常に私ども気を引き締めてやっていかなきゃいけないなと思っております。

今日、意見書もいただきまして、更に地域の関係の皆様方、あるいは審議会の委員の先生方とも連携をさせていただきながら、群馬の発展のために力を尽くしていきたいと思っておりますので、改めましてどうぞよろしくお願い申し上げます。今日はありがとうございました。

○ 津川会長

局長さん、どうも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降ろさせていただきます。委員の皆様方、どうもご協力ありがとうございました。

○ 企画室長

津川会長、大変ありがとうございました。また、委員の皆様、大変お疲れ様でございました。本日は熱心なご討議をいただき、誠にありがとうございました。

それでは、以上をもちまして、平成26年度第2回地方労働審議会を閉会させていただきたいと思います。

本日は誠にありがとうございました。

上記のとおり審議が行われたことを確認し署名する。

平成27年6月16日 群馬地方労働審議会会長 津川康雄

平成27年6月26日 群馬地方労働審議会委員 飯田博久

平成27年7月13日 群馬地方労働審議会委員 狩野明