

第 2 回

群馬地方労働審議会議事録

平成28年3月15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28年3月15日（火）午前10時00分～午前12時00分

2 場所

群馬労働局 大渡町庁舎（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、吉田委員、
井部委員、金子委員、木間委員、山田委員、横田委員、
青山委員、須藤委員、樋口委員、山口委員、湯浅委員
事務局 内田局長、小島総務部長、堀江労働基準部長
三姓職業安定部長、宮村雇用均等室長、武井総務課長
永田企画室長、齋藤労働保険徴収室長、遠藤監督課長
齋田健康安全課長、池田賃金室長、星野労災補償課長
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、鈴木地方訓練受講者支援室長
丸山雇用均等室長補佐、磯貝企画室長補佐、塩野企画係長

4 議題

- (1) 平成27年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について
- (2) 平成28年度群馬労働局行政運営方針（案）について
- (3) 雇用対策協定について

5 議事

○ 企画室長

それでは、定刻となりましたので、ただいまから平成27年度第2回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永田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、公益代表委員の宮寄委員、労働者代表委員の関口委員、使用者代表委員の狩野委員がそれぞれ欠席となっております。また、公益代表委員の竹内委員は遅れているようですが、公益代表委員の4名、労働者代表委員の5名、使用者代表委員の5名、合計14名の委員にご出席をいただいております。したがって、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以上の委員の方に出席して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、内田労働局長からご挨拶を申し上げます。

○ 労働局長

おはようございます。改めまして、本日、年度末の非常にお忙しいところ、委員の皆様方にはこの審議会にご出席をいただきまして誠にありがとうございます。

例年、この年度末の審議会には、今年度の労働局の行政運営の推進状況と、それから、それを踏まえた来年度の行政運営の方針についてご説明をさせていただいてご議論いただいているところであります。今回につきましても、まず今年度の行政運営の進捗状況についてご説明をさせていただいた後に、来年度の行政運営の方針についてご説明を併せてさせていただいて、ご意見、ご議論をいただければと思っています。

前回、11月に開催されましたこの審議会では、人口減少社会を見据えた取り組みが重要であることに加えまして、特に平成26年は、労働災害が非常に多発をしたということで、群馬労働局としては、重要課題として、人口減少社会に対応するものとして、地方創生と、それから全員参加型社会、それから労働災害の防止、この3つに特に力を入れていきたいと申し上げました。その基本的な方向は来年度も変わりません。労働局としては、引き続き関係施策を鋭意推進をしていきたいと考えていますけれども、今回特に触れておきたいことが2点ございます。

1つは、働き方改革の推進の重要性が特に最近増しているということであります。地方創生の推進のためには、人の呼び戻しとか定着が当然必要でありますけれども、その際良質な雇用の場の確保というのが必須であります。

また、女性の活躍推進が全員参加型社会の実現の大きな柱になりますけれども、そうした中では、従来の男性中心社会的な働き方というのはもう変えていく必要があるということがあります。

さらに労働災害の防止に向けましては、当然のことながら、過重労働の抑制というのが必要になっていきます。

今、3つの重要課題を申し上げましたけれども、いずれもその横串対策として、従来に増し

で働き方改革の重要性が増しているというふうに考えているところでありまして、来年度、特にここに重点を置きたいと考えます。

それからもう一つは、4月から大きな法律の施行を控えています。具体的には今年の4月からになりますけれども、女性活躍推進法が施行されまして、労働局におきましても、これまでに以上にこの法律に基づいて女性の社会参加の促進を図っていくという必要があると考えています。

以上が大きな2つの流れでありまして、実は、この大きな2つの流れを推進するために、労働局においては、来年度、行政推進体制を一部見直すことにしております。具体的には、挨拶で資料の説明になって申し訳ないんですけども、お手元に机上配付資料としてお配りをしました中に、都道府県労働局の組織を見直し、雇用環境・均等部、仮称ですが、これを設置する、という資料があります。

ここにありますように、今申し上げたような重要な課題を推進するために、来年度より新たに雇用環境・均等室という組織を設けることが予定されています。来年度予算はまだ国会で審議中ですので、あくまでも予定でありまして、この室の名前も仮称でありますけれども、資料に記載のとおり、従来の雇用均等室の業務に加えまして、総務部の企画室で行っている総合調整や労働相談、あるいは個別労使紛争業務の解決業務、あるいは審議会の運営の業務、こうしたものを合わせた形になる。併せまして、労働基準部で現在行っております働き方改革の関係の業務と、それから、最低賃金の周知の業務等についても、新たな組織で行うこととする、こういうものであります。

こうした組織によりまして、特に今重点を置いて取り組みを進める必要のある女性の活躍推進、それから、労働局全体の施策の横串にかかわる働き方改革、こうした施策あるいは総合的な労働相談の業務というものを一体的に進める、こういう形になる予定としております。

以上のとおり、労働局といたしましても、来年度の群馬県の労働をめぐる各種の課題に対応するため、こうした組織の見直しも行いつつ取り組みを強力に推進してまいり所存であります。

本日の本審議会におきましては、委員の皆様方からぜひ来年度の行政の運営に向けた忌憚のないご意見、ご指示をいただければと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○ 企画室長

議事に入る前にご報告、ご連絡をいたします。

まず、今回任期途中で1名の委員の方が代わられております。昨年12月16日付けで労働者代表の飯田博久様の辞任により金子裕昭様を任命させていただきました。

金子委員をご紹介します。連合群馬事務局長、金子委員です。

○ 金子委員

金子です。よろしくお願いします。

○ 企画室長

次に、本日の会議の終了予定時刻でございますが、12時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上に掲載することとしておりますので、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をお願いします。

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併せてお願いいたします。

なお、事前に配付いたしました資料の確認につきましては省略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の抜粋、また、追加資料としまして、今局長から説明のありました都道府県労働局組織見直しの資料及び雇用対策協定関係資料をお配りしておりますので、ご確認いただきますようよろしくお願いします。

また、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紹介にかえさせていただきますので、ご了承を願います。

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、お願いいたします。

○ 津川会長

改めまして、津川と申します。

先ほどは局長さんからのご挨拶をいただきましたけれども、遠慮なさっていたのかなという事で、私は、今朝の上毛新聞を拝見していると、このように局長さんと高崎の市長さんが写っているこの記事を拝見しまして、非常にタイムリーな話題であったわけですが、一言もおっしゃらなかったのが、改めてご紹介させていただきます。

高崎に私も住んでおりますが、それなりに今高崎は元気なわけなんです、若干旧来の中心市街地のほうが少し力がということになっておりますので、改めてそこに多機能型の住宅をつくる。私もその選定にはかかわらせていただきましたけれども、全国でも珍しいさまざまな方が集まる住宅をつくるということなんです、その1つの柱の中に、子育てというふうな施設

も入るわけなんです。そこで群馬労働局さんのお力をいただけるというふうなことが記事になっておりましたので、改めてご紹介をさせていただきます。

では、会議を進めさせていただきますが、ここからは座らせていただきます。

では、改めまして、委員の皆様には、年度末の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。平成27年度も残すところわずかという時期に来ておりますので、本日は平成27年度の群馬労働局の行政運営の状況及び平成28年度群馬労働局行政運営方針、これは（案）でございますが、並びに雇用対策協定について審議していただくこととしております。

なお、先ほど事務局より終了予定時刻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に進行してまいりたいと思いますので、皆様のご協力をお願いいたします。

それから、本日の議事録署名人でございますけれども、労働者側からは山田委員さん、お願いいたします。それから、使用者側からは青山委員さん、お願いいたします。

では、お手元に配付しております次第に沿って進行させていただきます。

初めに、議事（1）平成27年度群馬労働局行政運営方針の進捗状況等について、事務局より説明をお願いいたします。

最初に、労働基準部長さん、お願いいたします。

○ 労働基準部長

おはようございます。労働基準部長の堀江と申します。委員の皆様には、日ごろより大変お世話になっております。

私からは、平成27年度業務推進状況につきまして、お手元の説明要旨をご用意いただきまして、さらに資料2をご用意いただければと思っております。

まず、群馬地方労働審議会の説明要旨の労働基準行政の重点対策と施策の推進状況ということですが、資料に誤植がございますので、まず訂正をお願いしたいと思います。

2ページ目の2（1）の②ですが、「申告」の括弧書き、「平成25年 496件」とありますが、これは「平成26年 473件」に訂正をお願いします。

続きまして、3ページ目の（3）の①の「働き方改革」の分で「本年1月」となっていますが、これは「昨年1月」と訂正をお願いします。

今年度の重点対策につきましては、戻りまして、説明要旨、四角で囲った部分がございます。この3点につきまして取り組んでまいりました。

まず、労働災害の防止についてでございますが、平成27年の災害発生状況を申し上げますと、

1の(1)の②にもございますように、今年の1月末現在、昨年同期に比較しまして、死傷者災害が2,104人、約7.8%減、それから、死亡災害は10人と、昨年と同じ時期に比べますと17人減少している状況でございます。

資料2-1をご覧ください。上の段に業種別の表がございます。ご覧のように、製造業、建設業をはじめとしまして、おおむね大体の業種におきまして減少しているというような状況でございます。

続いて2-2をご覧ください。昨年の災害の種別を見ますと、とりわけ転倒災害が昨年480件、平成26年が658件でございますので、25%以上の減少となっております。

説明要旨1ページに戻っていただきまして、(2)に取り組み内容を記述しております。前回の審議会で申し上げましたように、災害多発業種に対します取り組み、特に前回の審議会以降におきましては、2ページをご覧くださいと思いますが、オという項目があるんですが、12月には建設工事現場に対します一斉監督の実施、それから、冬期におきます転倒災害防止に対して周知と啓発、それから、今後の安全対策の取り組みの参考としますためにリスクアセスメントの実態調査とか、あるいはメンタルヘルス対策の取り組み状況にかかる実態調査をしたところでございます。

なお、災害の発生状況につきましては、この件数は現在のところの速報値でございますので、今後変動がございますので、その点をご留意いただければと思っております。

次に、2点目の法定労働条件の履行確保と働き方改革の推進でございます。まず、労働条件などをめぐる状況として、相談につきましては、昨年1万4,520件というような状況でございました。26年に比較しまして400件近く増加しているというような状況でございます。相談内容につきましては、賃金・退職金、あるいは労働時間に関するものが多いという状況でございます。

次に、申告の状況でございます。昨年483件の申告がございました。平成26年に比較しますと10件増加となっております。内容としましては、賃金未払いが圧倒的に多い状況でございます。

次に、③労働時間でございます。27年の数値がちょっと把握できておりませんので26年の数値で掲示をさせていただいております。所定外の労働時間は7時間増加しているというような状況でございます。

次に、(2)の推進状況でございますが、まず、申告や各種情報等に基づきます監督指導の実施、特に11月には過重労働解消キャンペーン月間がございましたので、過重労働解消に向けま

した周知、啓発などの協力要請、あるいは過重労働が疑われます事業場等に対します監督指導の実施、あとセミナーの実施などの取り組みを行っております。

それから、次のページに参りまして、②の特定分野に対する取り組みを挙げております。自動車運転者につきましては、運輸当局との合同監督の実施、さらには昨年から行政あるいはトラック等の関係者によりますトラック輸送における取引環境や労働時間改善にかかります協議会を設置しまして、今後も具体的な環境整備について協議していくということになっております。

そのほか技能実習生に関する問題等、的確な対応に努めてまいりました。

なお、労働安全衛生法関係を含めまして、臨検監督を実施した結果、重大かつ悪質な事案に対しましては司法処理を行う、厳正な対応を図っております、これに関する資料といたしましては、資料2-4の一番最後のページでございますが、昨年18件司法処理をしております。

次に、説明要旨3ページに戻りまして、(3)働き方改革の推進についてでございます。この働き方改革というのは、前回審議会でも報告させていただきましたけれども、長時間労働の改善とか年次有給休暇の取得促進を図ることによりまして、労働者の心身の健康確保、仕事と生活の調和、推進を図っていくということで取り組んでおりまして、群馬労働局におきましては、昨年1月に働き方改革推進本部を設置しまして、県内の気運を盛り上げていくという取り組みを行うことが確認されました。

以後、7月には働き方改革の一貫として、夏の生活スタイル変革、いわゆるゆう活を国民運動して展開することになりまして、私どもとしては、個別企業に対する働きかけとか、あと県内の気運を高めるという視点から、既に働き方に先進的な取り組みを行っている企業を訪問しまして、事例紹介について協力をお願いしてきたところでございます。

また、③にもございますように、新たに働き方改革の推進に向けた群馬県政労使会議というものを立ち上げまして、先月第1回目の会議を開催しました。これは、働き方改革等の課題につきまして、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点も踏まえながら、各都道府県におきまして、地方公共団体や労使団体と地域の関係者から構成される会議を開催するようといったような指示もございまして、本会議を設置したところでございます。

関係資料といたしましては、資料2-5をご覧くださいと思います。これは群馬におきます会議の趣旨、あとメンバーと記載しておりますが、今月、第2回目の会議の開催を予定しております、その場におきまして今後の群馬におきます働き方改革の推進につきまして取りまとめ等を行う予定としております。

次に、説明要旨4ページに戻っていただければと思います。3点目の重点対策、最低賃金関係でございます。群馬県の最低賃金につきましては、審議会におきまして審議していただいた結果、平成26年と比較しまして16円引き上げられまして737円で10月8日から発効しております。それから、特定最低賃金につきましても審議が終了いたしまして、昨年12月26日から発効しております。

最低賃金につきましては、履行確保を図っていかなければなりませんので、あらゆる機会を通して周知に努めるとともに、重点監督も実施したところでございます。今後も臨検監督におきまして、最も低い賃金額を確認するなど、履行確保に努めてまいりたいと思っております。

それから、(3)の中小企業の支援でございますけれども、1つは、業務改善助成金と相談支援事業の利用促進ということで、周知、広報を実施してまいりました。相談件数とか広報件数はご覧のとおりでございます。

最後に、その他の取り組みにつきまして、5ページをご覧いただきたいと思いますが、4、その他、ここでは、労働者の健康確保対策とか労災保険給付の関係がございますけれども、特に(2)のストレスチェック制度の周知、広報について報告いたします。

この制度は、昨年の12月から50人以上の事業場におきまして実施が義務化されました。これまで関係事業者とか産業医等に対しまして制度の周知に努め、説明会も現在のところ17回実施しております。ストレスチェックは年に1回の実施が義務づけられておりますので、引き続き周知するとともに、必要に応じまして事業場に対しまして実施について指導してまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

○ 津川会長

ただいま労働基準部長さんから、柱としては3つのご説明をいただきました。特にこの審議会でも報告をしていただきましたけれども、死亡災害、労災の関係を強調されておりましたが、死亡災害は減少傾向にあるということで一安心という形であります。そのほか、法定労働条件の履行確保、最低賃金のご説明、ストレスチェックということでいただきました。各部長さんからのご説明をいただいた上で質疑応答ということになると思いますので、よろしく願いいたします。

では、続いて職業安定部長さん、お願いいたします。

○ 職業安定部長

おはようございます。職業安定部長の三姓と申します。

私から、職業安定行政の取り組み状況についてご説明させていただきます。

資料をご覧くださいますと、安定行政では、まず重点対策は大きく3つの柱、これは前回ご説明と同じでございますが、地方創生に向けた取り組みの推進、全員参加型社会の実現に向けた取り組みの推進、それと能動的マッチングの推進による就職支援ということで、この柱に沿ってご説明させていただきます。

柱の前に、まず最近の雇用失業情勢としまして、資料3-1をつけさせていただきました。労働市場の動きとしまして、これは1月から12月の年平均を参考につけさせていただきましたが、結果としまして26年度よりも27年のほうが雇用環境状況としては改善しているということになります。四角の中の数字を見ていただければおわかりのとおり、求人数がプラスに転じてきているということでございます。

求職者数は引き続き減少傾向にありますが、有効求職者数の平成26年度前年比は1.2.7になっていますが、これは12.7の間違いでございます。訂正させていただきます。

平成26年の頃は1割以上求職者が減っていましたが、27年になると減り幅がすごく減ってきました。要は求職活動してくださる方が前より減らなくなったということになると思います。それと、何といたっても求人数が増加に転じてきているということで、雇用状況としてはかなり改善しているということが全体の状況でございます。

それでは、説明資料に戻りまして、1番の地方創生に向けた取り組みの推進からご説明させていただきます。

まず、(1)の自治体との雇用対策協定の締結につきましては、先ほど冒頭に津川会長にもご紹介いただいたとおり、昨日高崎市と雇用対策協定を結ばせていただきまして、計4つ、27年度、労働局は雇用対策協定を締結しました。こちらにつきましては、後ほど議事(5)でまた別途説明を用意しておりますので、詳細は省略させていただきます。

その次、1の(2)良質な雇用の場の確保ということで、正社員求人、先ほどご説明しましたように、求人数全体でも伸びておりますが、正社員求人につきましても前年同期比5.4%の増加ということになっております。

(3)職業訓練の人材育成であります。労働局で行っておりますのは、①に書いてありますとおり、雇用保険を受給できない者に対しまして、無料で職業訓練を実施し、かつ受講中から訓練終了後も一貫した就職支援を実施しております。訓練の種類(コース)として、基礎コース、実践コース、30%、70%というのは、これはそれぞれのコースの定員の比率でございます。3対7で今までやらせていただいております。

ちなみに、平成 28 年度からは中央の訓練協議会の答申に基づきまして、利用者の要望の厚い基礎コースをもっと厚くするようというところで、5 対 5 で予定しているところでございます。

めくっていただきまして、上の②で応募倍率につきましては、それぞれ基礎コース、実践コースとも前年同期比を上回るということで、我々の周知や働きかけ等について着実に応募していただく人が増えているところでございます。

就職率につきましては、基礎コースでは全国共通目標を上回りましたが、実践コースでは若干下回ってしまったところでございますので、これについては反省を踏まえて引き続きしっかり取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、2 番目、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、まず(1)の①ということで、女性の活躍推進につきまして、安定行政としましては、まず県内 3 カ所のマザーズコーナーの就職者数、こちらについてが 28 年 1 月末で前年同期比 2 割増の 802 人ということで結果を出しております。

(2) 新規学卒者・若年者雇用対策の推進としましては、抜粋で申しわけありませんが、③をご覧くださいますと、平成 27 年度の卒業予定者の 28 年 1 月末現在の内定率は、高校が 94.2%、大学が 81.9%と好調でございます。高校は昨年度並み、昨年が 94.3%でしたので、今までの過去の中から見ると 94%台というのは非常に高い数字でかなり高水準と見ております。大学では統計をとり始めた平成 23 年度以降最高の水準ということで、学卒に限りましては、全体もそういう傾向がありますが、かなり売り手市場となっております。

飛ばしまして、(3) 非正規雇用労働者対策の推進ということで、①正社員実現に向けた取り組みとして、経営者団体等に対し正社員の採用等を働きかける啓発を推進ということで、具体的には資料 3-2 につけさせていただきましたが、群馬労働局長を本部長としまして、委員は労働局幹部のみになりますが、群馬労働局正社員転換・待遇改善実現本部というものを発足しました。10 月末に発足しまして、正社員転換に向けて取り組みを行っているところでございます。

この資料 3-2 の裏面の 3 に主な取り組みとして、平成 28 年から向こう 5 年間、正社員転換待遇改善実現プランというものを今度策定しようと考えております。これは、中央のほうで厚生労働大臣のもとに厚生労働省で策定しましたので、これを都道府県版で策定するというところで、いわゆる地域プランと呼ばれているものでございます。こちらにつきましては、この正社員本部の中で作成していきたいと考えておりますが、取り組みは基本的には行政運営方針の取り組みに沿った形で引用する形でプランを策定したいと思っております。3 月中に策定を目指

しまして、これにつきましてはホームページで公表していきたいと考えております。

続きまして、次のページで、若干省略させていただきまして(4)の障害者雇用対策の推進、①でございますが、平成27年度の障害者雇用率は、企業の理解及び取り組みが徐々に進んできており、雇用障害者数及び実雇用率が群馬局内では過去最高となりましたが、いまだ全国の障害者雇用の進展に比較すると十分ではない状況ということで、実雇用率に関しましては全国46位という結果となってしまいました。

②ですが、平成27年度の未達成企業の全636社に対して、訪問指導を実施しております。

③ですが、27年9月末の群馬県との共催の企業トップセミナーを開催させていただきまして、これは約250名の参加者が出たところでございます。また、労働局と県で28年1月に県内で初めて精神障害者に特化した精神障害者雇用促進フォーラムというものを開催させていただきました。この当日、大雪ではありましたが、結果として150社、約200名の方々に参加していただいて、盛況に終わることができました。

この雇用促進フォーラムでは、労働局でも初めての試みでしたが、実際に精神障害者の従業員の方にパネルディスカッションに参加していただいて、その会社の方々と、また関係機関と、会場に質問を呼びかけるなどしながら活発な意見交換を成功させることができました。

このように、今後とも指導対象企業を早目に訪問しまして気運の醸成を図るとともに、障害者にできる業務を通常業務の中から切り出して担当させることや、定着支援など、個別訪問指導を強化していきたいと考えております。

めくっていただきまして、3番の能動的マッチングの推進による就職支援という点では、(2)の人手不足職種対策のところをご覧ください。まず、①の建設分野では、平成27年度から人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業を委託事業として実施しております、受託者による雇用管理改善セミナーなど、普及、啓発を実施しております。

また、建設分野の職業訓練、これは主に県の委託訓練に関連しますが、そこにハローワークはタイアップしまして、就職面接会を4回実施し、訓練就職後すぐに就職に結びつくよう取り組みを推進しているところでございます。

また、②介護分野におきましては、マンパワーセンターなどと主催し、福祉人材確保面接会の実施、人材確保を行う介護労働安定センターと連携し、研修や助成金を活用し、人材育成及び職場定着の推進に努めているところでございます。

(3)労働者派遣事業の適正な運営ということで、今年は法改正が行われましたので、次のページの④にありますとおり、派遣法改正法、また、労働契約申し込みみなし制度についての

周知、啓発に積極的に取り組んだところでございます。

最後に、(4)生活保護受給者に対する支援の強化というところでは、特に②一体的実施事業ということで、前橋市役所庁舎内に前橋しごと相談コーナー、高崎市役所庁舎内にたかさき就労支援コーナーの名称でハローワーク常設相談窓口を平成 25 年 8 月 1 日から開設しております。生保事業支援対象者の就労支援をそれぞれの市と一体となって効果的に実施しております、実績はご覧のとおりでございます。

用意した資料につきましては以上ですが、そのほかに、ハローワーク総合評価ということで、11 月のときに目標値等を出させていただきましたが、これの 27 年度の結果につきましては夏以降にわかるということでございまして、一応 6 月目途では集計をしているところでございます。これで全国の中での群馬の位置などもわかると思いますので、次回、来年度 11 月頃になるかと思いますが、次回の審議会のときにご報告をさせていただきたいと考えております。

また、平成 28 年度の目標設定につきましては、今本省と協議中で、目標を年度内で固めるところでございます。こちらにつきましても、最終的な数字につきましては、前回と同様に、また、審議会の開催のときに一緒にあわせてご報告させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○ 津川会長

ありがとうございました。職業安定行政についても、3つの柱を中心にご説明いただきました。特にこのあたりは経済状況を敏感に反映してしまうところだと思いますが、少し明るい兆しが出てきているふうなご説明だったと思います。あるいはまた後ほどご説明いただけると思いますけれども、県内3カ所にマザーズコーナーということで設置をしていただいて、これほど数字が802人という形で実績が上がってくると、また明るい兆しということだと思います。

それから、マッチングに関しては、建設分野というところがこの審議会でも相当議論されましたけれども、それを満たしていただくような形で運営されているということでご報告いただきました。ありがとうございました。

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

雇用均等室長の宮村でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

私も、引き続き説明要旨の雇用均等行政の重点対策と施策の推進状況というこのペーパーと、資料No. 4-1から2、3、4と用意させていただきましたので、お手元にお引き寄せいただきたいと思っております。

説明に先立ちまして、今年度、本当に上期は改正次世代育成支援対策推進法、それから、改正パートタイム労働法、そして、マタニティハラスメントの防止対策ということを中心に周知を行ってきたところです。それから、下期は、9月4日に成立いたしました女性活躍推進法について、これも周知を集中的に進めたというところでございます、このあたりにつきまして、審議会の先生を中心としました関係団体におかれまして、本当に周知にご協力いただきましたこと、ここでまず感謝申し上げたいと思います。本当にありがとうございました。

そのようなことを踏まえまして、今年度のこれまでの推進状況ということでご説明をさせていただきます。

まず、私ども、今年度の重点は3つでございました。女性の活躍推進と、それから男女がともに仕事と子育てなどを両立できる環境の整備、3つ目、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進ということでございます。下に行きまして、まず1つ目、女性の活躍推進等でございます。ご案内のように、法律が成立いたしましたけれども、準備期間が6カ月足らずというようなことで、今年の4月1日の施行を迎えます。なかなか資料も省令指針の策定が、決定が遅かったものですから、事業主の皆様には本当にご迷惑をおかけしたところですが、私どもも円滑な法の施行に結びつけたいと思ひまして、まず説明会につきましては県内3カ所で開催いたしましたのと、それから局内のセミナー、それから、他の説明会も利用しまして、計7回の説明会を実施したところでございます。

そのほか今年の1月、2月、3月にかけて、個別の相談会を10回開催いたしましたところです。これらの取組によりまして、4月1日までに届け出義務のある企業で301人以上の企業は、現在、172社ございますけれども、昨日現在届け出があるのが11社という状況でございます。ただし、172社ほぼ全てについて私どもは何らかのアドバイスをさせていただいております、その際の企業のご担当者からは、3月いっぱいまでには労働局に行動計画の届け出をするというようなご回答をいただいておりますので、これからどんどん上がってくるのかなと期待をしているようなところでございます。この周知につきましても、連合さん、それから、経営者協会さんを中心として、本当にご理解、周知いただきましたことを御礼申し上げたいと思っております。

それから2つ目、(2)でございましてけれども、男女雇用機会均等法の実効性の確保というところでございます。資料は、資料4-3でございまして。こちらに男女雇用機会均等法、育児介護休業法、それからパートタイム労働法に関する相談状況についてまとめたものがございます。こちらを見ていただきながらと思ひますが、男女雇用機会均等法につきましては、

昨年と比べましても同じようにセクシュアルハラスメント、それからマタニティハラスメントに係る相談が多いという傾向が続いてございます。今年度につきましても、緊急性のあるご相談につきましても、今年度の計画の中に対象の企業の指導を入れるというようなことで、相談端緒とする指導も各種行ったところでございます。

それから、1枚めくっていただきまして、職場のセクシュアルハラスメント対策についても、このマタニティハラスメントとセクシュアルハラスメントの防止のための手引というものを作りまして、周知を行ったところでございます。

それから、ずっと飛びまして、真ん中下ですけれども、仕事と家庭の両立というところがございますが、大きくは改正次世代育成支援対策法の周知というところで進めてきたところですが、その果実として、くるみん認定企業というものがございます。これも今現在やっと県内33社という運びになったところでございます。改正次世代法の施行によりまして、くるみん認定企業の1つランクが上になりますプラチナくるみんというものの制度ができていますけれども、これにつきましては、今全国で46社出ております。

残念ながら管内においてはまだ出ていなというような状況ですが、実は年度末に1社プラチナくるみんの認定申請が上がってきてございますので、認定できるかどうか今審査中というところでございますので、これが認定できれば、県内初のプラチナが出るというような運びとなつてございます。くるみんの認定状況につきましては、本日の資料の4-4のほうで、報道発表資料で恐縮ですけれども、くるみんが33社ということで県内の状況が出てございますので、後ほどご覧いただければと思っております。

それから、また次のページに参りまして、育児・介護休業の確実な履行というところがございますけれども、こちらも法律に則り履行確保を図ったところでございます。相談件数をご覧いただきますと、昨年に比べまして大変増えています。マタニティハラスメントの中には、育児休業の取得、申し出を理由とする退職勧奨等、こちらもマタニティハラスメントの一部ということでカウントしていますので、引き続きご相談が多い状況になっています。これも均等法のマタニティハラスメントと同様、緊急性の高いものについては今年度の行政指導の計画の中に入れ込みまして、早急に行政指導を行っているというような状況でございます。

それから、3番目のパートタイム労働法の関係でございます。こちらも改正パートタイム労働法が今年度4月に施行されましたので、これも周知について大変ご協力いただきましてありがとうございました。

最後のページの相談件数をご覧いただきたいんですけれども、平成26年度全体で232件、1

月、27年度は373件ということで増えてございます。増えた中身でございますが、「うち労働者」のところをご覧いただければと思います。昨年同期は16件でございましたが、今年度110件ということで急増しております。

改正パートタイム労働法が施行されたことで労働者の方の関心が高くなったというのもあるかもしれませんが、今年度大きな取り組みといたしましては、先ほど安定部長からも説明しましたように、県内には3カ所のハローワークにマザーズコーナーがございます。そのマザーズコーナーを設置している前橋、高崎、太田の各3所のハローワークで、今年度子育て中の方のための就職面接会を開催しております。

その面接会の際に雇用均等室の専門の指導員を派遣しまして、働きやすい企業、制度の情報コーナーということでブースを設定しましたところ、求職中の特に若いお母様方が多かったんですけども、たくさん情報コーナーに来ていただいて、その中では当初はパートタイム労働者として働くことを目指しているという方もたくさんいらっしゃったものですから、求職者ということでのカウントで、ここで労働者の相談件数が大変増えたというような状況もございません。

私どもも相談については、待っているだけではなく、打って出るということも必要だなと思ったところがございますので、また来年度についても反映させていきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

以上でございます。

○ 津川会長

ただいま雇用均等行政についてご説明いただきました。どうしてもこの内容については、女性というふうなところがいろいろな形で問題を抱えているということなので、とはいいいながら、前向きな取り組みをなさっているようでありがとうございます。

では、最後になりますけれども、総務部長さん、お願いいたします。

○ 総務部長

総務部長の小島でございます。

各委員の皆様方には、日頃より総務部関係の業務につきましてもご理解、ご協力を賜っているとございまして、感謝申し上げます。

私からは、最後になりますけれども、総務部関係のうち、労働保険適用徴収業務、それから、個別労働関係紛争業務の重点施策と施策の推進状況についてご説明させていただきます。

説明要旨の一番最後のレジユメの資料を見ていただければと思います。

まず、重点施策の進捗状況でございますけれども、ローマ数字のⅡのところを見ていただければと思います。まず、労働保険適用徴収業務のうち、労働保険料の適正徴収につきまして、アの収納率の向上について取り組んできたところでございます。その結果でございますけれども、今年度1月末現在の速報値でございます。労働保険料の収納率につきましては71.47%ということでございまして、前年同期と比べまして0.14ポイント増加している状況でございます。次年度につきましても、記載のとおり収納率の向上に向け引き続き滞納整理、納付督促等の徴収業務を積極的に推進し、特に滞納整理に当たりましては、高額滞納事業場及び複数年にわたって滞納している事業場を重点に効果的かつ計画的に実施するというようにしております。

続きまして、効果的な算定基礎調査の実施につきましては、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる業種、卸・小売業、医療・福祉業などを重点に実施いたしまして、その結果でございますけれども、今年度1月末現在、速報値でございますけれども、調査事業場件数といたしましては559件ということで、前年同期と比べまして21件増加しているところでございます。追徴額につきましても約2,800万円ということで、対前年同期比で約100万円増加しているという状況でございます。

次年度の取り組みといたしましては、引き続き雇用保険の加入漏れが多いと見込まれるパートタイム労働者を多く雇用する業種に重点を置いた効果的な算定基礎調査を実施することとしております。

続きまして、(2)労働保険の未手続事業一掃対策の推進でございます。今年度の取り組みといたしましては、法人登記情報ですとか、労働保険の未手続事業に関する関係機関からの通報などによりまして、未手続事業の把握及び加入勧奨を実施したところでございます。特に未手続事業場に対しましては、労保連群馬さんとも連携しました加入手続指導を実施しておりまして、その結果、今年度1月末現在の速報値でございますけれども、加入手続指導による成立事業場は747件ということになっております。

次年度につきましても、引き続き局内、また監督署、ハローワークとの連携はもとより、関係機関からの通報、また労保連群馬などとも連携しました未手続事業場の的確な把握、加入勧奨を積極的に行いたいと考えております。

次に、大きく2点目、個別労働関係紛争業務についてでございます。

まず、(1)の総合労働相談コーナーの機能強化に関連いたしまして、27年度1月末現在の総合労働相談コーナーでの相談件数について記載してございます。平成27年度1月末現在の速報値といたしましては、相談件数は4,977件となっております。前年同期と比較しまして369

件増加しているという状況でございます。

また、相談の内容の傾向といたしましては、いじめ・嫌がらせが 958 件と、19.2%という割合で高くなってございます。次いで自己都合退職が 826 件ということで割合が高くなっているという状況でございます。

機能強化の面では、こういった相談が増加しておりますので、相談に円滑に対応する観点から、関係法令ですとか指針、裁判例に関する最新の状況をまとめましたテキスト等を総合労働相談員に配付するほか、先月 2 月ですけれども、研修会を開催するなど、その資質の向上に努めているところでございます。

それから、助言・指導、あっせんの制度の運用状況につきましてはご覧のとおりでございますが、今年度 1 月末現在の速報値で言いますと、申し出・申請件数につきましてはいずれも減少しているという状況でございます。

このような中、次年度の取り組みでございますけれども、労働相談の利便性の向上のため、いじめ・嫌がらせや、解雇に関する相談窓口、現在企画室の総合労働相談コーナーで担当しておりますけれども、マタハラですとかセクハラ等に対する相談窓口、現在の雇用均等室につきましまして、冒頭局長からのご挨拶でもありましたとおり、今年の 4 月から新組織、雇用環境・均等室において担当するというようにしております。これによりまして、増加する労働相談への的確な対応や個別紛争を未然に防ぐ取り組みを一体的かつ効果的に実施するというようにしております。

私からの説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○ 津川会長

ありがとうございます。ただいま総務部長さんからは、労働保険関連の詳しいご説明をいただきました。徴収状況を含めて 71%ということで、普通の数字からすると、やや低いのかなという気はいたしますけれども、なかなか徴収部分は大変なのかなと改めて思いました。

それから、労働相談に関しては、こんなにたくさんあるんだなということです。5,000 件近いということですから、1 日当たり約 14 件ほどということになりますので、これまた大変な業務だなということを改めて感じました。

では、これまでのご説明いただきましたところを含めまして、今年度の行政運営方針の進捗状況をいただきましたので、ここで委員の皆様からご意見、ご質問をいただきたいと思っております。全体ということになりますので、それぞれいかがでしょうか。

○ 金子委員

労働側委員の金子でございます。

平成27年度の進捗状況ということで、これを踏まえて28年度の運営方針案が示されるわけでありませうけれども、運営方針案の中に、質問内容の少し回答等も盛り込まれているとは思いますが、あえて進捗状況ということで発言をさせていただきます。

労働災害の状況ということで、先ほどご説明があったとおり、24年、25年、26年と3年連続で増加する。死亡者数についても27人と、前年比10人の増。あつてはならない死亡事故が増えているという状況でございました。さまざまな取り組みの中、27年、速報値でございますけれども、労働災害全体も減少、死亡災害についても大幅な減少ということで、これはゼロには至らないんですけれども、少なくなったということでは喜ばしいことだというふうには思っておりますが、やはり死亡災害になってはならないと考えております。

今回それぞれの取り組みの中で、特に転倒災害が多かったということでございますけれども、特に効果があったのかということで、局として力を入れたということで取り組みを少しお聞かせいただき、方針の中でも目を通した中ではそれも盛り込まれておりましたけれども、あえて少し質問させていただきます。

○ 労働基準部長

委員ご発言のように、死亡災害というのはその撲滅を図っていくことが最終の目標となります。それに向かって取り組まなければなりません、一般に死亡災害が多い業種というのは、建設業においては転落・墜落災害とか、あるいは製造業においては挟まれ・巻き込まれ災害というものが多という状況でございます。

ちなみに、おとし、平成26年におきまして、特に建設業におきまして、死亡災害が多発いたしました、そのときの件数なんです、26年では12件、平成25年に比較しまして8件の増加という状況でした。そのため26年におきましては、当初から建設業におきまして死亡災害多発というような状況も踏まえまして、県下で初めて建設業災害防止決起大会といったものを関係団体とも連携しながら開催しまして、これは500名参加したと聞いておりますけれども、そういう取り組み。

それから、死亡災害が増えたという状況におきまして、これも県内初でございますけれども、死亡災害緊急事態宣言の発令、それから、テレビとかラジオをいたしました広報メディアの活用と、とにかくあらゆる機会を通じまして、幅広い周知、啓発、あるいは集団指導等を通じまして、事業者あるいは労働者の皆様に安全対策の徹底を求めてまいりました。

加えて死亡災害の発生が深刻な状況でございますので、関係団体にもご理解いただきながら、

私どもと行政サイドとの連携につきましてもご協力いただきまして、意識高揚が図られ、その結果が、結局昨年の死亡災害の大幅な減少に結びついているものと考えております。引き続き災害防止については、その発生動向を今十分注意しながら、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

以上でございます。

○ 樋口委員

使用者側委員の樋口です。

今の金子さんの関連の質問でお願いしたいんですけども、去年の災害が多いということで、去年の27年度の方針の中に、建設業労働災害防止協会群馬県支部の加入していないアウトサイダーということなんですか、事業場において多く発生していることから、未加入者に対する取り組みを行うという方針があったんですけども、その辺の進捗状況というか、結果がわかりましたら教えていただきたい。

○ 労働基準部長

この取り組みにつきましては平成26年からやってきた取り組みでございまして、昨年、実は群馬県庁におきまして、この取り組みといいますか、いわゆる公共工事の発注に関しまして、入札時の加点評価について、28年度、29年度から導入するといったようなこともございまして、その災害防止団体未加入者というのが確認したところ新たに42件加入しているという状況でございまして。

○ 青山委員

使用者側の青山です。

今のをもうちょっと教えてほしいんですけども、42件増えたというのは、全体の率としてどの程度なんですか。建災防全体というのが結構ありますよね。建設業界は2,000から3,000ぐらいあるのかな。

○ 健康安全課長

母数が本当に1人2人のところから数えますと、明確な話はできないんですが、細かい数字を実際のところは拾えない状況でございまして。

○ 労働局長

ちょっとはつきりしないんですが、今建災防に入っただけの事業場がたしか四、五百単位だったので、この1年で約1割増えたと聞いております。我々としても、労働基準部長が申し上げたように、アウトサイダーはなかなか我々の声が届かないということで、まず県と

か、あるいは市町村等の自治体をお願いをして、何とか入札制度に、災害防止団体に入っただかくか、あるいは入っただかなくても、そういう団体の指導をきちっと受けるような取り組みをしたところに加点制度を設けていただけないかをお願いをしたところ、県がまずやってくれて、ほかの市も少し追随していただいたところもあって、その結果、そこを入札に手を挙げようと思うと、それは考えざるを得なくなったということで、40社ぐらい出てきた。1割はいかないかもしれない。数%、それだけでも増えてきた。これは非常に大きなことだと思っ
ていまして、こうした取り組みを進めていくことによって、毎年そういう形でアウトサイダーが減っていく。全体の事業場の数は、もちろんかなり多くあるんで、そこから見ると非常にまだ少ない割合かもしれませんが、そうした形では着実に進んでいく。我々としては、今までではないぐらい着実な目に見える成果が出たと思って、県庁には大変感謝をしているという状況にあります。

○ 青山委員

ありがとうございます。

○ 須藤委員

使用者側の須藤です。

当社は交通安全施設業ですから、建設業という中に入っているんですけども、加点42点というのは、当社も建災防に入っておりますが、加点42点というのは結構な高い数字ではないかなと思って感謝しています。けれども、県とか国交省の入札にかかわる業者は大体建災防に入っておりますので、それは本当にいろいろなところから考えますと、点数は上がって嬉しいんですけども、私たちの業者というか、そういうところは大体建災防に入っている。もともとそういうところに入らないと暗黙の了解で入札には参加できないという色々なことがありますので、42点と皆さん漠然とした数字でしょうけれども、私たちとしては、42点というのは結構高く、何点でも増えると入札の機会が増えるということですから、もう少し加点していただけたら嬉しいなと思うんです。それは私のことなんですけれども、そういうところに点数を入れていただくというのはありがたいと思います。

○ 津川会長

お立場を踏まえたご意見だったと思います。

○ 山田委員

信越化学労組の山田でございます。

同じく労働基準部関係でございますけれども、ご説明いただいた資料の2ページ目に、大き

ますが、労働力人口が減少する中で、女性の活躍の場を広げていくためには、女性が安心して働くための環境の整備というのも重要だと思います。

また、徐々にではございますけれども、交通運輸業界、土木、建築業界にも、マスコミとかでも取り上げられておりましたが、環境整備がされていって、女性が活躍する場も増えているということも聞いております。ただ、女性が働いていない企業というのもたくさんあるのかなというふうに思いますので、そういった企業の女性の雇用促進というところについても、労働局としてぜひお取り組みをいただければと思います。

もう1つなんですけれども、障害者雇用対策の促進についてというところでお聞きしたいんですが、法定雇用率が2%ということになっておりまして、各企業も非常に大変なのかなと思います。しかし、企業としては社会的な責任を全体で果たしていくことは非常に重要だと思います。数字だけ見ると、前年よりは上がっているんですけれども、全国的には低い状況だということのようです。障害の内容によっては、できる仕事に制限があるということで、雇用するのは非常に大変なのかなと思います。

群馬県と雇用対策連携協定を締結して、事業主に雇用率達成指導、就職促進の取り組みを図っていったら、民間企業への障害者の雇用を理解してもらうことが重要であって、さらなる協力を求めていく必要があると思われまして、ぜひよろしくお願いをしたいと思います。群馬県でも、法定雇用率達成企業の割合のさらなる上昇に向けて、企業に対する情報発信の強化と障害者に対する就職に向けた支援の強化により、一層の促進を図るとされており、双方の連携による取り組みをぜひあわせてお願いをしたいと思います。

以上でございます。

○ 津川会長

何かお答えはいただけますか。

○ 職業安定部長

ご意見ありがとうございます。まず、女性の活躍推進のところでございますが、今まだ女性がなかなか働いていない職場ということもありますが、これは、いろいろな意味で人手不足ということで、企業自身も今男性じゃないと、とか、女性のほうがというよりは、そもそも人手不足ということがありますので、これは女性だからぜひ入れてくださいということではなくて、労働力確保のために、まずは我々としては職場の雇用環境の管理改善指導を行って、ある意味働き方改革ですが、それで少しずつ男性でも働きやすい職場環境に直してもらおう。そうしていくことで女性も参画していきやすくなっていくということになると思います。

まず、具体的には、我々としては、ハローワークで求人をしていただくときに、求人条件の緩和指導、少しでも待遇をよくしていくなどの指導を行うことで、その職場環境を改善して女性の進出もどんどん促進していければと考えておりますので、引き続きハローワークで対応していきたいと考えております。

また、障害者雇用促進につきましては、今ご意見いただいたとおり、まず私としては、群馬局内の数字としては上がっておりますので、これは企業の理解や取り組みが徐々に進んでいるとは考えております。全国の改善に比べると少し緩やかだということはありますので、ここは積極的にやっていきたいと考えておまして、そういう意味で、今ご意見いただいたように、群馬県と雇用対策連携協定を結んでおまして、その中でも障害者にはしっかり力を入れていくということにしております。11月に雇用率を発表させていただいた後に、12月3日に我々労働局と県で雇用対策連携協定の運営協議会を緊急に開催しまして、4月採用に向けて12月から3月を集中的に取り組んでいこうということで、より積極的に取り組みを進めているところでございます。

具体的には、まず法定雇用率未達成企業に群馬県と労働局、同行で訪問指導を行っていくことをしておまして、去年の実績が約130件程度でしたが、今現在で150件以上回っているところでございまして、しっかりと進めていきたいと考えているところです。

それともう1つが、これは先ほどもご説明しましたが、新しい試みとして、障害者の方を実際に企業の人に見ていただきたいということで、精神障害者フォーラムというのを行いまして、実際に働いている障害者の従業員の方にパネラーになってもらって、意見交換等、実際に百聞は一見にしかずというところもありますので、そういったものを見ていただくというような周知、啓発等に取り組んでいるところでございます。当然ながら、同時並行でハローワーク単体としましても未達成企業に対する指導については今集中的に行っておりますので、今後も積極的に頑張っていきたいと思っております。ご意見ありがとうございます。

○ 雇用均等室長

横田委員からのご意見の関連で、女性活躍推進法につきましても、先ほど申しましたように、301人以上企業は行動計画の届け出義務がございますけれども、群馬県管内は99%が300人以下ということもございますので、そちらへの周知というものが大切だと思っております。来年度についてはそちらを中心にやっていきたいと思っておりますし、女性の採用拡大ということにつきましても、私どもは行動計画をおつくりいただくときに、企業が分析をしたときに、どうも今まで男子型の製造業で、女性の割合が大変低いという企業さんは、女性を管理職に登用

するということまでではなく、まずは採用を拡大して育てて、それからというところで、まずは採用の拡大のためにどういうことができるかということのアドバイスをしておりますので、そういったところからも、今まで女性が少なかった、あるいはいなかった業種についても、女性の採用の拡大が広がっていくというふうに思っておりますので、今後とも対策を続けたいと思っております。

以上でございます。

○ 津川会長

素人感覚ですけれども、今ご説明いただいた中で、中央の方もこういう精神障害者という言葉が普通にお使いになるんですか。ちょっと違和感がありますよね。決めつけられると、首をかしげたくなる。また、その辺をご検討いただければと思います。

○ 竹内委員

群馬大学の竹内でございます。

職場のメンタルヘルスと学校メンタルヘルスを専門にしているものですから、今の精神障害者雇用促進フォーラムは非常に興味がございます、今部長のほうからお話がございました。うちの学内では、精神障害も、当然4月1日から障害者差別解消法があれなんです。やはりちよっと言い方が厳しいということで、メンタルヘルス不調というような言い方にして、メンタルヘルス不調学生と学内では言い方を変えているのでございます。

私は、今1つご質問をしたかったのは、精神障害者の雇用の枠の中に、近年発達障害のものがかなり総体的に増えてくる傾向があるんですけれども、うちの大学でも、発達障害の学生の就労支援をシンポジウムを開いてやっているところなんでございます。ハローワークのほうで、この精神障害者の対応の中に、発達障害という方、もちろん新卒もありますし、一旦事情があっておやめになって再雇用ということがあると思うんですけれども、その対応に関して何かいろいろと取り組まれているというようなことがございましたら教えていただければと思ったんです。

○ 職業安定部長

先ほどのご質問と、津川先生の話も一緒なんですけれども、精神障害者という枠組みはまだふわっとしているというところがあって、特に発達障害の方というのは障害者手帳を持っているのか、潜在的な方々とかもいらっしゃるということがあるので、発達障害に関してどうと、はっきりブースを分けるわけにはいきません。現行では、我々はハローワーク前橋所に1人ですけれども、専門相談員、これは一般の職業相談窓口配置をさせていただいております。

して、本人の申告とか悩みとか、そういった傾向の方々に対して支援させていただいています。ただ、それも障害者窓口部門ではなくて、一般の窓口部門に配置しています。

○ 竹内委員

おっしゃるとおりで、グレーゾーンの人たちの扱いが私どもも非常に困っておりまして、診断書が出ないとなかなか支援ができないものですから、グレーゾーンの方たちは、学生も就労支援のときに一般のほうに行くようにしているんですが、非常に重度の場合は、数が少ないんですけれども、実は1人精神障害者手帳をとらせて、精神障害の枠で今雇用を検討している者がおるんです。その場合は、こちらの枠に多分入ってくると思うんですけれども、どうも近年の傾向を見ますと、統計的には右肩上がり、つまり、発達障害の学生が右肩上がりに増加していますので、当然就労支援が右肩上がりになって、そういう学生が障害者手帳をとって雇用を求めるということが今後増えてくるというふうに想像できるんです。ぜひそこを含めて、精神障害者の枠の中に特化する必要はないですけれども、ひとつよろしくお願ひしたいということで、これはお願ひでございますが、よろしくお願ひいたします。

○ 職業安定部長

発達障害の方には、すごく漠然とですが、頭のいい方が結構いらっしゃって、1つのことにはすごく専門性があるということがありますが、必ずしも人とのコミュニケーションが苦手という方もいらっしゃるということがあるので、我々としては、結構1人でこつこつやらないといけないような仕事とか、そういったことを中心に紹介をしていくという窓口での工夫は行っているところです。

○ 津川会長

労使の皆さん、ぴんと来なかったと思いますけれども、今大学のほうは相当深刻な状況になりつつあるということでご理解いただければと思います。その方たちが恐らく上に上がりますので。

では、たくさんのご意見、ご質問があると思いますけれども、一旦ここで締めさせていただきます。次の議題に入らせていただきます。

議題（3）平成28年度群馬労働局行政運営方針（案）につきまして、事務局よりご説明をお願いいたします。

局長からご説明いただくことになっておりますので、よろしくお願ひします。

○ 労働局長

着席してご説明させていただきます。

資料6になります。平成28年度群馬労働局行政運営方針（案）です。

まず開いていただきまして、全体的な話としては冒頭申し上げたとおりなんですけれども、地方創生の対応と、それから全員参加型社会の実現への対応と、それから労働災害の防止、この3大課題を中心に必要な対応を進めていくというのは今年度と同じであります。その上で、その横串となる働き方改革を絡めながら、それぞれ行政分野の切り口で重点施策を定めながら対策を記載した、こういう形になります。

具体的には、目次の後の1ページであります。時間の関係がありますので、ポイントのみ説明をさせていただきます。

1ページ目、経済社会の構造変化としては、これは冒頭に申し上げたとおりですけれども、人口減少社会になりまして、働き手が不足する。それから、非正規労働者の割合の高まりがあるということで、この辺が大きな懸念材料になります。そうした中で、人材の活躍の必要性がさらに高まっているということを記載しております。

それから、県下の最近の雇用情勢でありますけれども、これは安定部長が説明したとおりであります。求人倍率はこのところ上昇傾向にありまして1.2倍台ということで、1倍をかなり超える水準となっておりますので、雇用情勢は比較的良好というふうに言えるかと思えます。ただ、一方で正社員の求人倍率がいまだに1倍を割る水準にあるということと、それから、県内の主要産業と位置づけられている製造業において、就業者数の大幅な減少が見られるということで、これは特に地方創生等の観点から見たときに、雇用面での懸念材料になっていると考えています。

次に、4番目の労働環境の部分ですが、これは既にご説明したとおりです。26年に死亡災害を中心に大きく深刻化した労働災害が、27年にはかなり改善をしたところでありまして。ただ、転倒災害を中心に引き続き労働災害は後を絶っておりませんので、その防止対策の徹底が今後とも重要な課題ということで考えています。

総論で申し上げたとおり、横串対策として、働き方改革という観点が非常に重要になっておりますので、その部分について、あわせて総論の部分に若干記載をさせていただいております。これが総論の部分であります。

それから、4ページ、それぞれ行政の課題についてでありますけれども、これは冒頭でご説明したとおり、国会で予算案が通りますと、来年度より労働局では新たな組織ができる。そういうことなので、来年度の労働局が所掌する行政分野につきましても、まず1番目に、雇用環境・均等行政、それから、2番目、労働基準行政、3番目、職業安定行政及びその他関係業務

ということで柱立てを少し変えさせていただく形にいたしました。来年度行政運営方針はこの柱立てで記載をしているところであります。

まず1番目、4ページですけれども、雇用環境・均等行政の課題と重点施策であります。

最重点施策は申し上げたとおりでありますけれども、働き方改革推進と、それから、全員参加型社会の実現に向けて中核となる女性の活躍推進、それから、女性の活躍推進に当たっての環境整備として特に重要になります職業生活と家庭生活の両立支援、この3つが重点取り組みであります。

第1の柱の働き方改革の推進でありますけれども、これは労働局だけではなかなか進めることができない。県内の幅広い関係者が認識を共有して取り組みを推進する必要があるという観点から、政労使会議の枠組みを設けました。労働局、県、市といった自治体、それから県の主要な経済団体や労働団体をメンバーといたしまして、今、年度末を目途に推進方策を検討しているところであります。取りまとめは3月の下旬なので、ここで内容をご説明できないんですけれども、具体的には長時間労働の抑制とか、魅力ある働く場の創出に向けた取り組みを群馬県版として少し打ち出したいと思っております、来年度においてはこの推進方策、方向性に沿った形で、例えば働き方改革等も含めた気運醸成の推進とか先進事例の発信とか、あるいは具体的な長時間労働抑制とか、年次有給休暇の取得促進に向けた取り組みとか、ワーク・ライフ・バランスの推進とか、こういったものに取り組むこととしています。

それから、2つ目の女性活躍推進ですけれども、これは言うまでもなく、中核の法律が4月にできますので、法に基づく事業主行動計画の策定促進に力を入れていきます。年度内は301人以上の義務のところについて集中的にやりますが、来年度は、先ほどお話もありましたように、99%は義務化されていないところなので、そうしたところへの周知、行動計画の策定への取り組みを進めていきたいと思っております。

それから、3つ目の仕事と家庭の両立支援ですけれども、育児・介護休業制度の履行確保、それから、次世代育成支援法に基づくご説明を申し上げたくるみん制度等の活用、記載の取り組みを進めていきたいと思っております。

それから、6ページ以降になりますが、これは記載のとおりです。パートタイム労働者対策、あるいは労働条件の改善に向けた啓発支援とか、個別労働関係紛争業務など、各種対策を引き続き実施をしていくこととしています。

それから、次が基準行政であります、9ページになります。

課題と重点施策はここに書いてあるとおりであります。労働者が安全、安心に働ける職場づ

くりというのが当然労働行政の一番の使命なので、これは申し上げたとおりですけれども、労働災害防止に向けた取り組みは引き続き最重要課題。記載のとおり、災害多発業種に重点を置いた対策を来年度も最重点として引き続き実施をしていく。

それから、労働災害の発生というのはある意味氷山の一角で、その背後に大体多くのヒヤリハット、法令違反というのがありますので、大体そのヒヤリハットが起こるときというのは法令違反が伴っているということが多いので、基本業務である法定労働条件の確保、これも最重要として取り組みを進めていきたいと思っています。

あと労働時間と並んで労働条件の根幹をなす賃金の問題もあります。基本的には労働局としては最低賃金ということになりますけれども、この最低賃金の履行確保にも力を尽くしていきたいと考えています。この3つが来年度の重点課題ということになります。

そのほかに職業病疾病予防対策等の取り組み等所要の記載の取り組みを今年度に引き続き鋭意進めていきたいと考えています。

あわせて、最後にセーフティネットとして基準行政、労災補償対策があります。この部分についても引き続き適正に運用をしていきたいと思っています。

続きまして16ページになりますが、職業安定行政であります。

この職業安定行政においては、今、日本の最重要課題である人口減少への対応、それから、ハローワークの基本業務であるマッチング業務、これが最重点ということになります。人口減少社会の対応については、言うまでもなく、地方創生に向けた取り組みの推進と、それから、全員参加型社会の加速化に向けた取り組みの推進ということになります。マッチング業務のほうは、当然就職支援をきちんとやっていくということになります。この3つが重点ということになります。

地方創生絡みでありますけれども、16ページにありますように、後ほど少しご説明させていただきましても、今年度、県下の複数の自治体と雇用対策協定を結びましたので、来年度、この協定に基づく取り組みを強力に進めていくという必要があります。これをやっていきたいと思っています。

それから、地方創生に向けた雇用対策面の具体的な取り組みとしては、地域において安定した雇用が必要、これが生活の基盤になり定着に結びつくということですので、記載のとおりでありますけれども、正社員就職の促進、それから、人材育成対策の促進といった施策が重要になってきますので、これも引き続き取り組みを進めていきたいと思っています。

それから、次のページになりますが、全員参加型社会の加速の関係です。子育て女性の就職

の促進に向けた支援と、あと新規学卒者やフリーター等の若者の正規雇用の促進、それが当然でありますけれども、あわせまして全員参加型社会ということなので、障害者の方々と高齢者の方々も含めて記載のような取り組みを引き続き推進していきたいと思っています。

それから、次の次のページですが、19 ページ、効果的なマッチングの推進関係です。担当者制によるきめ細かな就職支援といったものもやっていきます。そのほかに、特に最近建設分野や介護分野での人手不足が顕著になっているということから、これらの分野に対する対策に力を入れていきたいと思っています。

その他、これは20 ページ以降になりますけれども、安定行政のセーフティネットであります雇用保険制度の適正な推進、あるいは群馬県に多く就労する外国人雇用対策をはじめとする所要の記載の施策についても引き続き取り組みを進めていきたいと考えています。

それから、その他、総務部所管関係になりますけれども、22 ページにありますように、これは労働行政の最も重要なセーフティネットであります。今申し上げた労災保険と雇用保険、この両制度の安定的な運営に向けた労働保険適用徴収業務の運営、あるいは未手続事業所の解消に向けた取り組みというのを引き続き重点で進めていきたいと思っています。

それから、最後に、以上の対策を円滑に推進する上での基本的スタンスみたいな話になりますけれども、23 ページ以降にその部分を記載しています。労働行政、地域の実情を踏まえた施策の推進が非常に求められると思いますので、引き続き群馬県当局と密接に連携するとともに、当然労使団体等とも密接に連携して、所要の取り組みを進めていきたいと思っています。

それから、新たに雇用環境・均等室が設置されますので、そうした設置という動きも踏まえて、地域の総合労働行政機関としての機能のさらなる発揮に努めたいと思っています。ということで記載のような計画的・効率的な行政運営にも努めていきたいと思っています。

それから、1つ、今年1月からマイナンバー制度が導入されまして、実は労働行政は意外とこれに絡んでいまして、特に雇用保険業務でこのマイナンバーを取り扱うということになっております。そうなりますと、今まで以上に厳格な情報管理なり個人情報保護の取り組みを進めていかないといけないということで、来年度、ここは特に重点的に進めたいと思っています。

時間の関係でかなりはしょりましたけれども、以上です。よろしく申し上げます。

○ 津川会長

ただいま全体の行政運営方針プラス重点施策ということでご説明いただきました。平成28年度の群馬労働局行政運営方針ということですが、ここで委員の皆様からご意見、ご質問をいただきたいと思っています。

○ 樋口委員

使用者側の樋口です。

事前にお伺いしたいということで差し上げたんですけども、この1ページの2、最近の経済情勢という中の2段落目のただし書き以降です。「ただし、アメリカの金融政策の正常化が進むなか」という記述があるんですけども、金融政策の正常化というのが何を以て正常化なのか、その辺のところをお聞きしたいと思っています。

○ 職業安定部長

この正常化は、これが指しているのは、アメリカのゼロ金利政策が終了したということをもってこういう言い方をさせていただきました。もともとリーマンショックの金融危機に対処するというので、アメリカのほうで大規模な金融緩和策ということで、短期金利の指標であるフェデラルファンドというんですか、FF金利が0%から0.25%でずっと低金利で政策をやっていましたけれども、2015年12月から約9年半ぶりとして0.25から0.5%に金利を引き上げた。要はリーマンショックのときの緊急の大規模金融緩和策が終了したということがありましたので、これをいわゆるアメリカの金融政策の正常化という表現をさせていただきました。わかりづらくて、すみません。

○ 樋口委員

むしろ我々が素直に受け入れられない。今部長にお話しいただいたようなところを書いているだけで、すんなり受け入れられるのかなと思う。正常化というと、何を以て正常化と考えるのかなというところがあったものですから。

○ 労働局長

では、記載はちょっと工夫させていただいて、表現は、これは会長一任でよろしいですか。

○ 樋口委員

もちろん結構です。

○ 津川会長

ご指摘ありがとうございます。また対応させていただきます。

○ 木閣委員

労働側委員の木閣でございます。

少々時間があるのでお願いをさせていただきたいと思います。

雇用均等関係で、個別労働関係紛争業務に関する件であります。労働相談コーナーの機能強化ということで、労働相談については連合で実施しているんですが、何でも労働相談の件数も、

残念ながら、最近では増加傾向にあるというのが実態でございます。中でもいじめや嫌がらせ、パワハラといったところで、総合労働相談コーナーにおける傾向と一致するというのがございます。先ほど来説明があったとおり、平成28年度4月から、利便性の向上のため、今度は1つになる。新組織の雇用環境・均等室という仮称のところでは1つになるということですが、相談員の人数が減少しないかなというのが心配をしているところであります。といいましますのも、相談内容が専門性を要する内容が多いということもありますので、ぜひ引き続きサービスの低下につながらないような効果的な対応をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○ 総務部長

相談員の人数でございますが、企画室と雇用均等室が統合いたしまして新室ができますが、次年度の予算成立が前提でございますけれども、現在の企画室、雇用均等室の統合による新室の相談員の数は現状維持の7人の専門の相談員を配置する予定です。セクハラとかハラスメント関係のものでございますので、いろいろこれから裁判例ですとかそういった関係につきましても、相談員に対するテキストの提供、裁判動向、そういったものについて提供した研修を実施することといたしておりますので、そういった観点からの機能強化というのも図っていきたいと考えております。

○ 青山委員

使用者側の青山です。

賃上げとか、いろいろいいんですけれども、例えばここにいる僕ら使用者側ですけれども、まともなと言っては悪いけれども、それなりの利益を上げている企業だと思うんです。つい最近ですけれども、社労士の方がいらっしゃいますけれども、労務改善事務所とかかわりを持ったら、そこに出てきている連中が、賃上げなんかはとんでもないと。本当に零細企業ですから、そういうところを指導しているんだと思うんです。また、私どもの地域でも、ある老舗の文房具屋さんの社員がいて、結構まじめによくやってくれていたんで、賞与をいっぱいもらえるんだろうと言ったら、ここ10年もらったことがないとか、そういうのが現実の小さな会社とか、地域の現状だと思うんです。

そういうことをぜひ踏まえながらいろいろ施策をしていただきたいし、そうした人たちも恵まれるように、言葉は生意気ですけれども、私どもの会社の協力会社、下請でも聞いたら、賞与は1カ月やっとももらえるかももらえないかだとか、そんな話、うちが安くこき使っているとなっちゃうんですけれども、そういうことを踏まえると、賃上げだとおっしゃるけれども、現実

の群馬の末端の経済は、各企業は非常に疲弊して、何とか会社だけを動かしているというのを頭のどこかに入れておいていただけるとありがたいです。

○ 労働局長

そのとおりだと思います。我々は大きく2つやることありまして、1つは、法律に違反していることについては厳しくやります。これは労働時間もそうですし、最低賃金に違反している場合。もう1つ、群馬をよくしていくとか、特に今地方創生で、県の中の競争が激しくなっているので、群馬の中の雇用の場をいかによくしていくか。1つは、それは法律違反ではなくても、何とか労働時間を過重な形にしないで働き方改革をしてくれませんか。その中に賃金等の労働条件も含めて、労働者の方々が働きやすくしてほしいのでそれをお願いしますという事は当然申し上げていますが、この部分はある意味お願いの部分なので、そこは十分我々も事業主の皆様方の実情を踏まえながらお願いをさせていただく。これは当然の話ですので、そこは心にちゃんととめて対応はやっていきたいと思っています。

○ 青山委員

よろしく申し上げます。

○ 吉田委員

公益委員の吉田です。

キャリアアップ助成金の説明が先ほどあったんですが、1月までで292件、前年同期比126件、倍増以上になっているわけですが、これは、そういった正社員登用が進んでいるのか、もしくはこの助成金制度の周知が進んで申し込みが増えたのか、その辺の2倍以上急増しているわけですが、どんなふうに見ておられるのか教えていただけますか。

○ 職業安定部長

1つは、周知が進んで事業主さんの申請とかがなれてきたということがあると思います。キャリアアップ助成金につきましては大きく2つありまして、非正規から正規への転換と、あとは非正規のままですけれども、非正規の方々への訓練に対する助成があります。実際のところは、訓練の助成のほうが多く出てきていると考えています。

○ 吉田委員

訓練は、具体的にはどのような訓練がありますか。

○ 職業安定部長

職場訓練です。そこの技術を学ぶための勉強に行かせたりとか、具体的に資格取得に行かせたりとか、勉強させたりとかの訓練に助成させているというのがあります。講師とか教えてく

れる人を呼んで、その方々の謝金を補助するとか、そういった形です。

○ 吉田委員

この急増が続いた場合に、助成金の予算枠というんですか、つまり、利用が進めば進むほど、当然予算がかさむわけですが、その辺のことについては、国といたしますか、行政としてはどんなふうにご考えておられるんですか。

○ 職業安定部長

どちらかというところ、拡充の方で考えています。なので、キャリアアップ助成金の支給額も少し拡充する方向で今検討が進められていると聞いています。なので、もっと利用を促進させていきたいと考えています。

○ 労働局長

正社員雇用は今の政権のかなり重要な事項で、総理の答弁にも、個別の政策としてキャリアアップ助成金のことについて触れているようです。そういうこともあるので、予算はかなり拡充される見込みが高い。実は、本省もこのキャリアアップ助成金については積極的に活用しろということになっているので、恐らく吉田先生がご心配の予算が足りなくなるということは多分起きないのではないかと思います。

○ 津川会長

では、まだまだたくさんご意見、ご質問があるかとは思いますが、時間の制限がございますので、これをもちまして質疑、意見交換を終了させていただきます。

平成28年度群馬労働局行政運営方針(案)でございますが、委員の皆様方のご同意をいただけたということで、一部修正を事務局と詰めさせていただきますけれども、よろしいでしょうか。

(「はい」の声あり)

○ 津川会長

では、そのように進めさせていただきます。ありがとうございます。

労働局は、これまで出されました意見等を十分参考にしていただき、今後の労働行政を運営していただきたいということを要望いたします。

続きまして、議題(5)雇用対策協定について、事務局から説明をいただきたいと思っております。

局長さん、お願いいたします。

○ 労働局長

引き続き着席で失礼します。

お手元に机上配付資料ということで、雇用対策協定の関係の資料、A3のとじたものがございます。これはご報告事項になりますが、若干ご報告をさせていただきます。

まず、ちょうど1年前なんですけれども、この審議会のときに、会長名で意見書をいただきました。一番後ろに参考までにつけておりますけれども、地方公共団体との連携についてということで意見書をいただきました。その中で、具体的に記の3パラグラフ目、「このような中」というところですが、「雇用をめぐる諸問題の解決に向けては、地方の実情や特性を踏まえ、国と地方公共団体がそれぞれの強みを活かして連携しつつ、これを一体的に推進していくこと」という意見をいただいています。

それから、もう1つ次のページになりますが、「本地方労働審議会は、これら地方公共団体との連携及び一体的実施事業については、地域住民へのサービス強化につながるものと高く評価しており、今後とも、地域住民や労使の意見も踏まえサービス改善に努めつつ、また、目標管理を徹底しつつ、引き続き強化していくべき」、こうした意見をいただきました。

こうしたことを踏まえまして、1つは、安定部長から先ほど申し上げたように、目標設定というのをハローワークごとに行って業務を推進していくということを行いました。それに合わせまして、地方自治体については連携を強化する。それをきちんと担保するという意味で、雇用対策協定を締結して、より安定的、継続的な自治体との一体事業を行える環境整備をしていこうということで、特に今年度、この協定の締結に力を入れて取り組んできたところであります。

その結果ですけれども、これも既にご説明したとおり、群馬県庁と、太田市、前橋市、それから、津川会長からもお話がありましたように、昨日高崎市、この計4自治体との間でそれぞれ雇用対策協定を締結いたしまして、より自治体の意向とか、あるいは地域の実情を反映した雇用対策を継続して実施するという形になりました。

資料として一覧表という形で記載をさせていただきました。それぞれ締結の時期ごとに左から記載をしているところであります。詳細については省略をいたしますけれども、太田市については、地域の発展を担う助成と若者に特に力を入れたいということで、両者一体となった拠点施設というのをこの2月に市役所の2階にオープンをいたしまして、かなり利便性のいい場所にできた。こういった各種の取り組みを行っているところであります。

群馬県の雇用対策連携協定については、これは県下全体なので、かなり網羅的にいろいろな政策を一緒になってやっていこうと。特に障害者雇用につきましては知事が非常にご熱心で、ただ、全国的に言いますと46位という状況なので、こうしたことを特に中心に各施策を総合的

に実施していくという形であります。

前橋市につきましては、山本市長さんが、安心したまちづくりというのを目指しておられまして、1つほかの協定との差別化も図るという観点から、労働災害の防止というのを項目に加えまして、これを中心にさまざまな一体的事業をやるということで今やっております。

それから、高崎市はきのうですが、富岡市長さんが子育てに非常に熱心で、子育て支援の総合施設をつくるということで、それに対する雇用対策上の支援を一体的に行っていく。こういう形のそれぞれ取り組みを進めるところとしたところでもあります。

以上、ご意見いただきまして、我々としてもこうした形で地域との連携、自治体との一体的事業の推進について、27年度、力を入れてきたところでありますけれども、27年度はある意味協定を結んだということが一つの取り組みだったので、来年度はこの協定に基づいて具体的な施策をきちんと推進していくということが重要になるかと思っておりますので、こうした形で引き続き取り組みを推進していきたいと思っております。

それから、もう1点補足的な話で恐縮なんですけれども、実は昨年、ここで行政運営方針とあわせて県と協議して雇用施策実施方針というのを策定して、この場でもご説明をさせていただきました。本年度からは県と雇用対策を締結した労働局にあっては、この雇用対策協定に基づく協議会で作成をする県と局による事業計画、これをもって雇用施策実施方針にかえるということになりました。事業計画の策定なんですけれども、今県議会で県のほうが予算案を審議しておられまして、策定自体は県の予算成立のめどがついてからということになりますので、この場ではご説明できないということなので、雇用施策実施方針にかわる県との協定に基づく事業計画については、次回の審議会のときにご説明をさせていただくことにしたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

以上です。

○ 津川会長

ただいま内田局長さんよりご説明いただきました雇用対策協定について、委員の皆様から何かご意見、ご質問がございましたら。それぞれ自治体の特徴がございますけれども、それとうまく対応した施策だと思います。どうぞこれでよろしくということでございます。

では、これもちまして、質疑、意見交換を終了させていただきます。

労働局の皆さん、今後とも地方公共団体との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お願いいたします。

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まことにありがとうございます。

います。これをもちまして、本日予定しておりました全ての審議事項が終了いたしました。

たびたび登場していただきますけれども、最後に内田労働局長さん。

○ 労働局長

改めまして、年度末の大変お忙しい中ご出席をいただきまして、貴重なご意見をいただきましてまことにありがとうございました。来年度も引き続き群馬の発展のために、労働局最大限の取り組みを進めていきたいと思っておりますので、引き続きご指導のほど、どうぞよろしくをお願いします。ありがとうございました。

○ 津川会長

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おろさせていただきます。皆様、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、大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして、平成27年度第2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28年 9 月 8 日 群馬地方労働審議会会長 津川康雄

平成28年 9 月 8 日 群馬地方労働審議会委員 山田 茂

平成28年 9 月 9 日 群馬地方労働審議会委員 青山 守治