

平成 28 年度第 1 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 28 年 11 月 2 日 (水) 13 時 30 分～15 時 30 分

2 場 所 広島合同庁舎 2 号館 6 階第 7 号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 横田委員、相澤委員、酒井委員、野北委員、久行委員

労働者代表委員 石黒委員、大野委員、児玉委員、久光委員、宮崎委員
山崎委員

使用者代表委員 川妻委員、中野委員、野口委員、藤賀委員

[労働局]

内田労働局長、小嶋総務部長、高倉雇用環境・均等室長

橋本労働基準部長(健康安全衛生課長併任)、佐藤職業安定部長

天野総務調整官、鳥越総務課長、島田労働保険徴収課長

綿貫監督課長、船本賃金室長、平川労災補償課長、吉田職業安定課長

片岡職業対策課長、門廣需給調整事業課長、山下地方訓練受講者支援室長

法宗雇用環境改善・均等推進監理官、井上主任監察監督官

新庄主任産業安全専門官、関谷労働衛生専門官、三島地方労働市場情報官

境総務企画官、登木総務係長、福永総務主任

4 議題

(1) 平成 28 年度広島労働局行政運営方針の進捗状況について

(2) その他

5 意見交換等

○境総務企画官

それでは定刻となりましたので、ただいまから平成 28 年度第一回広島労働局地方労働審議会を開催いたします。委員の皆様方には大変お忙しいところ当審議会にご出席いただきありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます。総務部総務課の境でございます。横田会長に司会進行をお願いするまでの間、私が司会を務めさせていただきますので宜しくお願い致します。

最初に本日の審議会の出席者数についてご報告致します。現在、公益代表委員の方が 5 名、労働者代表委員の方が 6 名、使用者代表委員の方が 4 名、計 15 名の委員の方が出席されております。18 名の委員のうち 3 分の 2 以上の委員が出席されておられますので、地方審議会令第 8 条第 1 項の規定により本審議会が有効に成立しておりますことをご報告申し上げます。なお、本審議会は広島地方労働審議会運営規定第 5 条の規定により、原則として公開することになっており、議事録についても情報公開の対象となりますので合わせてご了承ください。それでは、審議会の開催に当たり、内田広島労働局長からご挨拶を申し上げます。

○内田労働局長

皆様こんにちは。(こんにちは) マイクいりませんね。改めまして、今日お忙しい中、審議会にご出席を賜りまして誠にありがとうございます。

それから、皆様方には、本当日頃より私ども労働局、大変お世話になっておりまして、感謝を申し上げます。

ご案内の通りなのですが、広島は雇用情勢が今かなり好調かなと思っています。特にこの 3 年位、非常に改善のスピードが速いという状況で、多分、前回この審議会は 3 月にあったと思うのですが、3 月の時にはまだ 1.5 倍台の有効求人倍率だったという風にご報告申し上げたと思いますが、その後、1.6 倍に上がりまして、わたくしが来てからずっと 1.6 倍台というかなり高水準に、まあこういう状況にあります。

雇用情勢がいいということは喜ばしいことではあるのですが、一方で人材確保の困難さが増していくという状況もあります。

折しも、これも言うまでもないことですが、日本は数年前から人口減少社会に変換しまして、これからはやはり、色々な全員参加に向けた取り組みを進めていかなければいけないと、まあこういう状況になります。

広島県、他県にもまして雇用情勢が良くて、人材確保の難しさがあるわけですから、そうした意味で言うと、こうした全員参加型社会、1 億総活躍社会の実現に向けた取り組みというのを他の県以上に進めていかなければいけないと、まあこういうことではないかと思っています。やはりそうした 1 億総活躍社会の実現に向けては、労働行政の役割は非常に大きなものがあると思っております。改めて委員の先生方には今後ともご指導お願いしたいというふうに思います。労働をめぐる課題はもちろん数多くあるわけですが、今の状況を踏まえると、やはり全員参加型社会、1 億総活躍社会の実現に向けた取り組み、これが 1 番、柱になろうかというふうに思っています。3 つに絞るといってはなかなか難しいものですが、あえて 3 つに絞りますと、我々としてはやはり今やらなくちゃいけないこと、

次のものかなと思います。1点目が働き方改革。これは言うまでもなく、女性の活躍推進や障害者の方々の雇用を進めていく上で一番の重要な取り組みになります。働き過ぎの抑制もそうですし、それから仕事と家庭の両立、ワークライフバランスの実現といったことを掛け声だけじゃなく、やはり実行ある形でこれからすすめていかなければいけないというふうに思っています。

二つ目は労働災害の無い安心した職場作り。働く人の命と健康を守るというのは、どんな時代でも我々、労働行政の一番の使命なので、当然のことではあるんですけども、今はやはり、働く方々に一杯活躍して頂くためにも安心した職場作りというのは、従来にも増して重要になってくるというふうに思っています。最近過労死の問題でずいぶん世の中関心が高まっています、そうした関係からいっても、労働災害の無い職場作りというのは、我々としては、これまで以上に更に取組を進めなければいけないというふうに思っています。

それから三つ目はやはり働く方々に力を発揮して頂くためには、安定した雇用というのが非常に重要。安定した雇用の中で一杯働いて頂くというのが重要になります。そうなりますとやはり、正社員化の実現、促進というのが非常に重要となります。

ということで働き方改革。それから労働災害のない安心した職場作り。それから安定した正社員雇用化の推進と。この3つが、やはり労働局として今一番重要なことというふうに思っております。今日、年度前半を中心に労働局の施策の推進状況についてご説明申し上げます。是非、忌憚のないご意見を頂ければと思っています。

労働局は厚生労働省の第一線の機関ですから、国の機関ではありますが、広島労働局という広島という名を頂いています。ということで、特に労働行政、地域との連携、それから、それぞれの地域の実存に応じた対策の展開というのが非常に重要となっています、そういった意味では、我々広島の発展のためにどうすればいいかという事を常々考えていかなければいけない。その視点からも是非、広島の実情から、そういう雇用対策・労働対策をやるならば、こういう取り組みがやはり必要だよということも併せてご意見、ご指摘して頂けると大変ありがたいと思っています。今日はどうぞ宜しくお願いします。

○境総務企画官

ここで新たに委員に就任されました公益代表の相澤委員、労働者代表の大野委員をご紹介します。相澤委員には平成28年9月1日付けで就任頂き、また大野委員には平成28年10月1日付けで就任頂きました。それでは新たに就任頂きました、お二方に一言ずつご挨拶をお願い致します。まず相澤委員からお願い致します。

○相澤委員

相澤でございます。広島大学で教鞭をとっております。どうぞ宜しくお願い致します。

○境総務企画官

続いて大野委員お願い致します。

○大野委員

皆さんこんにちは。基幹労連広島県本部で委員長をつとめております。JFE 福山労組出身の大野です。どうぞ宜しくお願い致します。

○境総務企画官

ありがとうございました。その他の委員の皆様、および当局職員につきましては、時間の関係もあり、ご用意いたしました資料の出席者名簿を持って紹介に代えさせていただきますのでご了承ください。

次に本日配布しております資料のご確認をお願い致します。

まず平成 28 年度第一回広島地方労働審議会の議事次第、出席者名簿、配席表、審議会委員名簿、次に事務局からの資料としまして、審議会に係る関係法令等をまとめたものがございます。次に表紙が平成 28 年度第一回広島労働審議会資料目次となっている平成 28 年度広島労働局行政運営方針の進捗状況の資料がございます。この資料につきましては、先般、事前にお送りしました資料から 10 月 27 日に 9 月分の雇用情勢の発表を行いましたので、その更新をおこなっております。次に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。次に報道機関発表資料。平成 27 年度ハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価の結果等についてがございます。

それから参考資料としましてクリップ留めの雇用環境均等行政、労働基準行政、職業安定行政の各関係資料がございます。最後に 1 枚物としまして、65 歳超雇用推進助成金ののご案内のリーフレットを追加で配布させて頂いております。過不足等ございませんでしょうか。それでは、議事進行に入りたいと思いますが、議事進行に入る前に事務局から 1 点お願いを申し上げます。本日当合同庁舎では全館一斉の防災訓練が実施されており、14 時頃にアナウンスが流れることが庁舎管理室から連絡が入っております。大変ご迷惑をお掛けしますが、あらかじめご了承くださいようお願い致します。それではこれからは、横田会長に司会進行をお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。

○横田会長

ただいま会長を仰せつかりました横田でございます。皆様のご協力を頂きながら本審議会の運営に努めてまいりたいと思います。どうぞ宜しくお願い致します。着席させていただきます。

それでは、今般の委員交代に伴いまして、会長代理の指名を行いたいと思います。会長代理に関する規定について事務局からご説明を宜しくお願い致します。

○境総務企画官

はい。会長代理に関する規定についてご説明します。会長代理につきましては地方労働審議会令第 5 条第 3 項において会長に事故がある時は公益を代表する委員の内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規定されています。この規定によりまして横田会長、会長代理の指名をお願いします。

○横田会長

はい。事務局から今ご説明がありました通り、会長が公益委員の中から会長代理を指名するというようになっておりますので、私と致しましては酒井委員にお願いしたいと思えます。酒井委員宜しければ、一言ご挨拶をお願い致します。

○酒井委員

失礼いたします。ご指名頂きました。酒井朋子でございます。微力ではございますが、会の運営のためにお役に立つように努力してまいりますので、どうぞ宜しくお願い致します。

○横田会長

それでは引き続き議題3の(1)平成28年度広島労働局行政運営方針の進捗状況等についてに移りたいと思えます。管内の雇用情勢・雇用環境・均等行政・労働基準行政・職業安定行政及び総務部関係の各重点施策について、それぞれ各部、室長からご説明を頂きたいと思えます。そのご説明毎に各委員に質疑等をして頂く方式の審議を進めたいと思えます。また、議題4で全体の意見交換を予定しておりますので、よろしくお願ひ致します。

それでは、まず初めに佐藤職業安定部長より管内の雇用情勢についてご説明をお願い致します。

○佐藤職業安定部長

職業安定部長の佐藤でございます。宜しくお願ひ致します。座ってご説明させて頂きま

す。
管内の雇用情勢ということで資料の1ページをお開きください。下の方にグラフがついておりますけども左のグラフが有効求人、有効求職と有効求人倍率の推移となっております。青い棒が有効求人、赤い棒が有効求職、黄色い線が広島の求人倍率、緑の線が全国の求人倍率となっております。比較的左のほうにありますのが、年度ごとの推移でございます。ちょっと間を空いて右側が去年の9月から1年間の月ごとの推移となっております。ご覧いただくと平成21年リーマンショックの後に大分下がりました、広島の求人倍率0.55まで下がっていたんですけども、その後、回復しまして27年度は1.52倍ということになっております。ここ数か月の推移を見ますと、6月に1.69倍まであがりました。これは平成4年1月の1.71倍に次ぎます24年5月ぶりの水準となっております。その後7月とそれから9月に若干下がったんですけども、直近の9月で1.64倍ということで、局長からもお話致しましたように1.6倍代の高水準、今年の3月以降7か月連続で1.6倍台となっております。この水準は全国的に見ましても全国で第6位、中国地方では第2位となっております。

右側の下の右側のグラフが正社員の有効求人倍率等の数値なのですが、こちらのほうも年度ごとに見ますと21年度にすごく落ちてまして、その後27年度は1.03倍まで回復しております。こちらほうは原数値、季節調整値じゃなくて原数値でございますので、月ごとの比較というのは難しいですけれども、直近の9月ですと1.16倍ということで去年の同じ月

に比べて0.11ポイント上昇しております、集計を始めてから最高値を記録しております。新規求人の内訳を産業別で見ると医療・福祉・それからサービスで9月の前の年の同じ月と比べて増加をしております。こちらは産業別の求人が出てくるタイミングとか色々ありますので、月で、かなりでこぼこはありまして、医療福祉とサービスにつきましても7月に一旦減ったんですけど、その後、二か月連続増加しているというような状況です。一方で製造業につきましては、9月は前年度月と比べて減っております、こちらのほうも8月は一旦増えたんですけど、9月に減ったと、それから宿泊飲食サービス業については3か月連続で前年度月と比べて減っているというような状況であります。新規の求職者数ですが、ハローワークに求職をお申込み頂いている方につきましては、在職者、それから離職者共に前年同期と比べて減少しております。それから雇用保険の被保険者数は増加、それから受給資格決定件数の方は減少しているというような状況です。2ページ目はハローワーク別の地域別、ハローワーク別の有効求人倍率となっております。

広島、広島東は高く、廿日市が一番低いんですけど、住宅地というような事情があるかと思えます。西部地域が一番、地域別に出すと西部地域が一番高く、あと北部地域、東部地域、芸南地域、で芸南地域は1.16倍というような状況です。

3ページ目は、正社員求人倍率の動向ですけれども、一番上のグラフがハローワークに新規にお出し頂いている求人に占めます正社員の求人割合の推移となっております。平成19年20年頃は48.8%あったわけですが、その後リーマンショックのあと下がりました22年度に41.3%、その後、若干回復して42.8%まで上がってきておりますが、依然として元には戻っていないというような状況になっております。真ん中のグラフとその下のグラフが正社員の有効求人と常用求職者、それから正社員の有効求人倍率の推移となっております、真ん中の方が年度ごとの推移、それから下のグラフが月ごとの推移となっております。正社員の有効求人倍率も21年度に下がって以降、上昇傾向にありまして、28年度直近では集計を始めてから最高値となっておりますけれども、全体の求人倍率の伸びと比べますと、伸びが鈍いというような状況になっておりまして、引き続きハローワークと致しましては正社員求人の確保の取り組みをすすめてまいりたいとおもっております。とりあえず雇用情勢については以上です。

○横田会長

ありがとうございました。各委員の皆様方にはただ今のご説明に関しまして、何かご質問などございますでしょうか。

なるべく正社員化するというのを、局長さんの方からもおっしゃっていただいたところですが、なかなか難しい状況があるようです。ということですが、ただ今の段階で質問と意見がございませんでしたら、全部ご説明が終わった後でまたご発言いただけたらと思います。続きまして、高倉雇用環境均等室長より、雇用均等等行政重点施策について、ご説明をお願い致します。

○高倉雇用環境均等室長

雇用環境均等室の高倉でございます。委員の皆様には、日ごろから雇用環境均等室の業

務推進につきまして、ご理解とご協力をいただいておりますこと、厚くお礼を申し上げます。それでは、今年度上半期の実績を中心に、雇用環境均等室業務の進捗状況につきまして、ご説明をさせていただきます。失礼して座って説明させていただきます。資料は引き続きましての資料 4 ページ以降と、クリップ止めで本日提供させていただきました、雇用環境均等室関係資料というこの二つを使ってお話をさせていただきます。

まず、私共の組織の大きな柱でございます、働き方改革の推進でございます。これにつきましては、本年 7 月にゆう活を中心とした働き方改革の普及推進につきまして、主要労使団体 5 団体と、リーディング企業 9 社に局長をはじめ、各部長が訪問により要請をさせていただきました。また、県内の約 360 社の企業には、文書を郵送させていただく形で要請をさせていただいたところでございます。長時間労働の削減や、定時退社、年次有給休暇の取得促進など、働き方、休み方を見直す働き方改革を進めるためには、社会全般における機運の醸成とともに、具体的に取り組みを進められる企業を増やすことが重要でございます。私共では、個々の企業にあった労働時間の削減に向けた取り組みにつきましてのコンサルティング、また管理職や一般職員が今までの働き方を考える見直す機会にさせていただくワークショップの開催や、助成金制度等、労働時間削減等に取り組む事業主、人事労務担当者の方を支援する施策を進めております。機運醸成につきましては、ご存じの委員の方もおられるかと存じますが、去る 10 月 26 日に発足いたしました、経済団体、労働団体、行政等で構成されました、「働き方改革推進、働く女性応援会議ひろしま」のメンバーとして、積極的に労働局としても進めて参りたいと思っております。また、来る 21 日には、県内主要企業から 13 社の人事労務担当の役員、または部課長様にご参集いただきまして、働き方改革に関する、取組事例や、取り組むうえでの障害等につきまして、情報共有を図るとともに私共の行政に対する御要望等を幅広くお聞かせいただく意見交換をさせていただきたいと思ひまして、労働局長懇談会を開催することとしております。本日お配りいたしました私共の行政関係資料の資料 1 に、その懇談会の記者発表いたしました資料をつけさせていただきます。

また資料 3 には、先ほど申しあげました、働き方、休み方についての無料コンサルティングのご案内の資料を入れさせていただきます。この資料につきましては、私共の主催の説明会や、また他機関の会合等でもお配りいただける機会があればということで積極的に配布をいたしまして企業からの要請に応じたいと思っております。

また、追加資料 2 にございます無期転換ルールの関係でございますが、少しお話をさせていただきます。これは、平成 25 年 4 月に施行されました、労働契約法に基づくものでございまして、期間の定めのある労働契約を反復更新している場合に、通算の契約期間が 5 年を超えた時点で、労働者の方から、次の契約からは期間の定めのない無期の契約にしてくださいという申し出ができるという法律でございます。この期間につきまして上の図にございますように、平成 30 年 4 月以降に、この 5 年を超えるケースが多く出てくることが予想されております。それ以前に、不当な雇止めということが行われないうちに、私共としては企業への周知等を進めておるところでございます。併せて裏面にもございますように、皆さんの会社を定年退職された方を有期契約で継続雇用されているケースもございますので、そういう方に対する無期転換ルールの適用を特例として適用しな

くていいという制度がございますので、これにつきましても併せて周知啓発をしているところでございます。

次に横置き資料に戻りまして、5 ページでございますが、女性の活躍推進でございます。前回の審議会で1 月中に私共が行いましたアンケートでこの女性活躍推進法に係る届出の状況につきまして、一応4 月1 日には、80%台でお届を頂けるというアンケート結果がございましたとお話をさせていただきました。しかし4 月1 日施行直後の届け出率は51.4%と全国の最下位ということで新聞にも取り上げられたということで皆様のご記憶にもあるかと思っております。これにつきましては、私共のほうで施行前に個々の企業に、「届け出はまだですけど大丈夫でしょうか、4 月1 日大丈夫でしょうか」ということを繰り返し勧奨するということができなかったということが一番大きな原因かと思っております。4 月上旬からは局長の強力なリーダーシップのもと、督促、また策定支援等に努めまして、現在99.2%の届け出率となっております。今後も、粘り強く督促を行いまして、100%達成にもっていくとともに、女性活躍に向けた取組のすそ野が広がりますように、地方自治体と共催し説明会を開催するほか、行政指導等の機会をとらえて策定勧奨する等300 人以下の努力義務の企業に対しましても、策定支援に努めてまいりたいと思っております。

次に6 ページの総合的ハラスメントまた個別労働紛争の解決の関係でございますが、総合労働相談コーナーにされました相談件数、昨年9 月末と今年度9 月末を併記しております。その相談件数そして民事上の個別労働紛争相談件数いずれも若干ではございますが今年度数が減っている状況でございます。これにつきましては明らかな原因というのはわからないですが、私共の方の署におきまして、相談対応者が不在の時期がありましたことも反映しているかと思っております。実際に民事上の個別労働紛争の内訳をみますと、解雇や労働条件の切り下げ、自己都合退職、そしていじめ等の4 点が上位を占めているという状況には変わりはありません。特に中を見ますと、いじめ等につきましては昨年の4.5 ポイント増加しているということが少し気になるということでございます。

次に男女雇用機会均等法に関する相談の状況を書いてありますが、これにつきましては、従来の雇用均等室がこの均等法の相談を受けておりました。今回、総合相談コーナーと一体になりましたことによりまして、相談の件数のカウントの仕方を一部変えております。今年度の9 月までで妊娠・出産等に関する不利益とみなされる件数が非常に増えているというようになっておりますが、これにつきましては、一人の方が一定の時期をあけて再度ご相談をいただきますと28 年度においては、それをそれぞれ別カウントしておるという関係がございまして、内容を精査いたしますと、大体昨年と同様に38 名の方からの相談があったということで、大きな変化はありません。この妊娠等の不利益の扱いにつきましては、本日関係資料としてお届けしております、資料4 にございます、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の改正の中にも盛り込まれました。資料4 の改正育児・介護休業法につきましては、今回介護離職を防止するというところに重点を置いた改正になっておりますけれども、それに付け加えまして妊娠・出産等また育児休業や介護休業を取ることを理由として、事業主ではなく上司や同僚から受ける嫌がらせにつきましても、そういうことが起きないように防止対策を事業主はとりなさいということが義務付けられています。その防止対策の内容につきましては、すでにごございますセクシャルハラスメントの防止対策の措置に準じ

たものとなっております。これにつきまして今私の方では、改正法の説明会を県内で実施しております。その中で、セクハラと併せて妊娠等の不利益取扱いの禁止・防止対策についても周知を図り、制度等の定着に向けて取り組んでいきたいと思っております。

最後に資料の 5 としてお届けしております、業務改善助成金のご案内を少しお話をさせていただきます。これにつきましては、県内の中小企業、小規模事業場におきまして、生産性をあげて、そして、事業場内で最も低い賃金を引き上げていただく、そのお手伝いをするための助成金でございます。従来は、事業場内の最低の一番低い賃金を 60 円以上引き上げた場合に条件 100 万円までの助成という形になっておりましたけれど、今回補正予算を受けまして、賃金の引き上げを 5 段階に分け、さらに助成率も大きくしたというものがございます。これにつきましても説明会等の機会でも、また、私共労働局のホームページ等で周知を図っているところでございます。以上、簡単ではございますが、わたくしからの説明を終わらせていただきます。

○横田会長

ありがとうございました。各委員の方々、ただ今のご説明に関しまして、何かご意見、ご質問などございますでしょうか。

はい、どうぞ。

○宮崎委員

6 ページになります、個別労働紛争のあっせん参加率の向上を継続して目指しますという方針が出たみたいですが、現時点のあっせん参加率と、それを具体的にどの率までするのか、具体的な数字を教えてくださいと思います。

○高倉雇用環境均等室長

あっせん参加率はいま大体 50%をちょっと超えたくらいでございます。これにつきまして、私共としましては、申請者は労働者の方が多いわけです。そして被申請者の方にお電話なり状況をお聞きしながら、ぜひこの解決の場に出てきていただけませんかということで、お電話で何度か、接触をさせていただくと、いう形をして勧奨をしているところでございます。上昇率は具体的に何パーセントを目指すというところの数字を掲げているものではございませんが、参加が増えることによって解決にも結び付くと思っておりますので、少しでも高く目指していきたいと思っております。

○横田会長

よろしいでしょうか。ほかにございますか。

○石黒委員

三点聞かせてください。5 ページの女性活躍推進法のそれぞれの行動計画についての策定についてですが、一つは義務付けられている 301 人以上の企業数が 99.2%ということですが、確かに 4 月に私たちも厚労省の方を招いた学習会があって、広島最下位というのを聞

いてすごいショックだったんです。それからいろんな取り組みをされてここまで伸びてきているということですが、全国的に見てこの数字というのはどうなんでしょうかというのが一つ。

二点目は、やっぱり、広島県においても 300 人以下の企業というのが大多数を占めると思うのですが、そこら辺の策定状況というのを教えていただきたいです。今 41 社ということですが、この数字がどうなのかなというのが二点目です。

三点目は、ここにはないのですが、前回の次世代法の 10 年延長の時のそれぞれの特定事業主、一般事業主の行動計画と、今回の女性活躍推進法の行動計画は、結構セットで作っているところもあるんじゃないかなと思うんです。例えば、広島県にしても広島県教育委員会にしても両方一緒に見ていきましょうという格好になっていると思うんですけど、次世代法の行動計画というのは、どのくらい策定されているのか、改めて教えて下さい。以上三点です。

○横田会長

ありがとうございます。お願いします。

○高倉雇用環境均等室長

まず女性活躍推進法につきましての届出率につきましては、今 9 月末現在の数字が手元にあります。その中で、100%になっていない都道府県が 15 でございます。15 府県でございます。9 月 30 日現在の全国の平均が 99.2%という数字でございます。300 人以下につきましては、そこに書いていますように、41 社という状況で、これにつきまして分母が計り知れないものでわからないのです。300 人以下につきましては、やはり取り組んで、取り組むだけのもの、成果として企業にとってプラスになる部分も当然ございますけれども、やはりこの行動計画というものは非常に分析から始まりますので、非常にまあ手間がかかるということもございまして、そういう事務部門の方へのですね、インセンティブになればということで助成金も設けておりますので、これをセットにして周知を図っていきたくて思っております。次世代法につきましては、今 101 人以上企業が義務企業になっておりますので、とりあえずは 300 人以上が 100%になって、101 人以上が 90 何パーセント、正確な数字を持ってきておりませんが、9 月末でそういう数字になっております。先ほど石黒委員からもお話がありましたように、女性活躍と次世代育成について、共通な取組ができる、例えば労働時間の問題だとか、女性の働き続けるためのという取組であるとか、というものでございますので、併せて一つの行動計画でという会社もございまして。これにつきまして私共、どうぞ、ぜひやってくださいとお願いをしておりますが、いかんせん、次世代育成支援法の方が先に進んでおりましたので、行動計画期間が全く一緒でないといけないという風に、届け出が一本でないといけないという風になっておりますので、今少しづつですね、女性活躍推進法の計画期間を非常に短くして次世代と合わせようというようなことをお考えの企業もいくつかあるように見えております。

○内田労働局長

ちょっとよろしいですか。

女性活躍推進法の行動計画なんですけども、私も4月に来た時にいろいろ未提出の企業の方に直接トップセールスという形で要請したときに分かったのですが、未提出の企業は、さぼっていたわけでは必ずしもないです。事前に調べた時には8割方はちゃんと出すと聞いていたが、4月1日までに間に合わなかった。つまりちゃんと作ろうと思っていた企業もけっこうありまして、例えば、まだトップに上げきれなかったとか、あるいはトップから、もうちょっとちゃんとしたものを作れと突き返されたからとか、いうことで4月1日に間に合わなかったというところが結構あるので、私自身は広島県の企業は女性活躍推進に消極的な県だとは全く思っていません。そういうことなので、取り組みを進めますとかなり急激に上がって行って、99.2%全国とほぼ同じ水準まで行くと、こういうことだろうなと思っています。それから次世代法は今申しましたように、提出率が良くなっていますので、女性活躍推進法の行動計画も、そうした形できちんと広島県の企業はこれからさらに出していただけたらと思っています。なので、300人以下の企業についても、私は広島県は一生懸命やれば、かなり41社から進んでいくと思っています。目標は年度内に3ケタを目指したい。

○石黒委員

よろしくをお願いします。ここが増えないと、やっぱり絵に描いた餅になってしまうんじゃないかと危惧しますので、ぜひよろしくをお願いします。

○横田会長

よろしいですか。ほかにございますでしょうか。

○中野委員

よろしいですか。今の問題に絡んで、我々は今ここで説明をいただくからわかるのですが、推進法と次世代法での届け出というのが、こんがらがっている事業主というのが結構いるんですよ。これは対象労働者数も違いますし、そういった部分もはっきり分けてまだまだPRすることも必要なのかなと思っていますところであり、そういった機会があればぜひそういう形でPRをおねがいできないかなというのと、このパーセンテージを出すときの分母の方、どんなですかね、これであれば景気移動状況もよくないから300人を切って少なくなっているのか、増えているのかそういった部分でのパーセンテージが100行かないというのもあるんですかね。どうなのでしょう。

○高倉雇用環境均等室長

私共としては、250人以上いらっしゃるだろうという企業に働きかけをしてやって、最後人数とかもアンケートで把握した結果で分母を決めていったのですが、やはり人の動きはいろいろございますので、実質3月末くらいのギリギリのところでは301人以上だと把握していた企業では1社だけまだいただいていないという状況で、あとの2社、計3社あるのだけでも、2社はそれ以降で6月に私共がたまたま事業所訪問をしたときに今やはり301

人以上を超えていますと、カウントし直すと超えていましたということで、新たにもう一度働き掛けをしなければいけなかったということで、非常にこの数字、分母は日々動くかなと思っております。

○横田会長

この領域に関しましては、よろしいでしょうか。それでは、続きまして、橋本労働基準部長より、労働基準行政重点施策についての説明をお願い致します。

○橋本労働基準部長

労働基準部長の橋本でございます。日ごろ労働基準行政にご協力いただき感謝申し上げます。座って説明させていただきます。

私の方は資料の7ページから10ページまででございます。まず7ページを説明させていただきます。政府では働き方改革を進めておりますので、働き方改革を進めるためには、長時間労働を抑制し、過重労働による健康障害防止対策を進めることが重要であるということで、現在、昨年から時間外労働の時間数によって監督指導を行うこととしております。本年は1か月80時間超えの事業所と過労死を発生させた事業所に対して監督指導を強化することとしております。11月は過労死等防止啓発月間でございますので、集中的過重労働防止キャンペーンを実施することとしております。右欄に4月から9月までの監督指導の実績を載せております。昨年を上回る実績で監督指導を実施しております。中段に11月のキャンペーン期間中の実施内容を書いておりますが、さらに11月は過重労働の関係での監督指導をさらに強化して実施するとしています。資料1から、別添1は後で見ただければいいですが、シンポジウム、相談窓口などの資料を付けております。併せて若者使い捨てが疑われる企業等への取組の推進についても、各監督署の窓口で相談対応をしますが、夜間や土曜日でもこの電話番号に電話すれば相談を受けることになっております。そういう対応で使い捨てのない企業という形で指導していくこととしております。

次に8ページでございます。労働者の健康と安全確保の推進についてご説明させていただきます。ご承知の通り平成25年から29年まで5か年ということで第12次労働災害防止計画推進計画を進めております。その状況につきましては、右側の欄に死亡災害と死傷災害の発生状況を記載しております。それを進めるために、左側に書いてありますようなリーフレットを作って、更新しながらある機会を通じて周知をしており、また、パトロールを実施等などやってきました。その結果死亡災害は、10月10日現在の数字になっておりますが、10月17日に交通事故の死亡災害が建設業で発生しましたので、訂正をお願いします。27年度22件となっていますけど23、28年は12となっていますが13ということで、訂正をお願いします。引き算は一緒です。注の段ですが、平成28年死亡災害は1月から6月までは4人、これは変わりませんが、7月から10月31日までは9人発生ということで訂正をお願いします。以上、死亡災害については目標が26件、製造業と、建設業の目標もありますが、それぞれ、目標を達成するのではないかなという見込みであります。一方で休業4日以上災害になります。現在2.5%増ということですので達成はかなり厳しいんじゃないかなと思ってます。引き続き死亡災害が7月から10月まで毎月発生しておりますので、

死亡災害ゼロと休業災害の大幅削減を目指した取り組みをする予定としています。併せて健康確保対策につきましては、今般 6 月から化学物質のリスクアセスメントが義務化されましたこと、昨年からはスタートしていますストレスチェック制度について適正な運営について周知広報、指導を行っているところでございます。それらの指導につきましては資料 4 から 6 まで入れておりますので後でみていただければと思います。

続きまして 9 ページをご覧ください。最低賃金の適正な運営についてご説明させていただきます。広島県の最低賃金につきましては従前 769 円でありましたが、10 月 1 日から 793 円と改定されたところであります。また 8 種類あります広島県特定産業別最低賃金につきましては昨日の審議会において 16 円から 19 円改定する答申をいただきましたので 12 月 30 日発効ということで現在異議申し立て等の準備を進めているところであります。このように改定された最低賃金につきましては皆さんに理解していただきたい、守っていただくことが必要ですので周知と履行確保を図るために監督指導を行うこととしております。また近年かなり大幅な引き上げになっておりますので中小企業に対する支援事業としての相談事業や改正された業務改善助成金について、周知を図っていきたいと思っております。

また次に最低賃金、最低工賃の見直しについてご説明させていただきます。3 月 18 日の本審議会におきまして毛筆と画筆製造業の最低工賃の改正諮問が行われたところでございますのでこれまでの取り組みについてご説明をさせていただきます。5 月 31 日に第一回の専門部会を開催しご審議いただき、現在調査を行っています。その結果を踏まえて第二回の専門部会を 12 月 5 日に開催し、審議を行っていただくことにしております。またもう一つ既製の最低工賃につきましても現在実態調査を行っています。これにつきましても第二回の本審議会にご報告し、ご審議をいただきたいと思っております。

10 ページ、適正な労災補償の実施についてご説明します。現在、迅速適正な処理を実施していくということを目指しております。また社会的に関心が高い、特に調査に時間を要する脳・心臓疾患、一般的に過労死事案と呼んでいますが、また精神疾患、石綿事案、そういう事案につきましてここにかかっている通りの件数となっております。脳・心臓疾患につきましては大幅に決定件数等減増しておりますが精神事案、石綿事案につきましては概ね横ばい、もしくは若干増加というかたちになっております。これらは調査に時間がかかりますので複雑困難事案と呼んでいますが、できるだけ適正にまた迅速に処理できるよう指導を行って救済を行っております。以上で説明を終わらせていただきます。

○横田会長

ありがとうございました。それではただいまのご説明に関しましてご意見ご質問がございましたらお願いいたします。

○久光委員

よろしいですか。労働者代表委員の久光です。4 つありまして。まず一つ目が長時間労働のところなのですが、局長からもございましたとおりで大変重要なテーマだと思います。安全健康が守られている職場で力が発揮できるというこういう環境を作っていかにゃならないなという風に思います。そんな中で今回上半期の取組結果を踏まえつつこの過重労働の

解消キャンペーンの取り組み、そして下期に向けた取り組み、このあたりを教えていただければというのが1点目です。

それと2点目がですね、若者の使い捨てが疑われるというところで相談なんですけれどこれは若者のみなさんからの相談の状況はどれくらいのレベルで動いているのかなというのが2点目です。周知ができて活用されているのかどうかというのが観点です。

それと3つ目がストレスチェックなんですけれど昨年12月1日からスタートということでありまして、今の対応の状況、このあたりがわかれば教えていただきたいと思えます。

そして4点目がですね、最低賃金なんですけど、先ほどありましておりのところ大幅に引きあがっているという中で監督指導の結果の推移というところを見ると、全国で見ればこの監督指導の結果、9ページの一番下の赤いところの表なんですけど、全国レベルで見るとそれぞれ上昇傾向になっておりますが、広島県の中で25年に一気に下がって以降指導件数低い状況にあらうかと思えます。このあたりどういう点がよかったのかな、というところの受け止めがあれば教えていただきたいと思えます。以上4点です。

○横田会長

お願いします。

○橋本労働基準部長

まず過重労働キャンペーン期間中の業務につきましては、7ページの真ん中に書いておりますように過労死等労災請求事案のあった事業所、企業に対する監督指導を昨年以上に強化して実施するというのがひとつです。もうひとつが11月6日、日曜日になりますけど一日かけて相談ダイヤルをやるとのこと、「過重労働キャンペーン期間です」というリーフレット、「労働基準行政関係資料」というリーフレット、「働きすぎではありませんか」というリーフレット配布、過重労働防止対策推進シンポジウムへの参加、資料の4ページの雇用環境均等室で説明しました11月21日の広島働き方改革推進懇談会の開催などの事業を行うこととしております。それが1点です。若者使い捨てしている相談の件数は後で数字があるか確認してみます。

ストレスチェックは1年以内に1回実施することとされておりますので、現在実施していないと思われる企業に対しては個別に文書を送って実施しているかどうかの確認を行っている状況であります。その数字はまだ把握しておりませんので、次回ご報告できればと思っています。最低賃金の監督指導の違反率につきましては毎年違反があると思われそうなところを集中的に選んで、無作為に選んでいるわけではありません。このため、この数字が全国と比べ低い高いとか評価できません。以上ですが、相談件数については監督課長に説明させます。

○内田労働局長

すみませんいいですか。

○横田会長

はいお願いします。

○内田労働局長

まず一点目の長時間労働なんですけれども、やり方は2つ、ひとつは基準法に基づく監督権限を使って長時間労働を抑制するという方法があります。これは今80時間以上の長時間労働が常態化していることが疑われている企業、全数監督するというので計画を立てていまして、計画に基づいて全数きちんと監督するという重点目標をたてています。わたしの業績目標ともなっています。これをきちんとやるというのがまずは基本です。もうひとつは、そういう法違反とか関係しなくても長時間労働はまずいんだよということを周知するという取り組みがあります。これについてはいろんなことをこれまでもやっているんですけれど、ここでいいますと、先ほど申し上げた働き方改革に関する局長懇談会というのをやるということと、それから年末なんですけれどもNHKのテレビで話をするという取組などを進めています。これらの周知は、ソフト対策的なものですが、これらソフト面も含めて、ハード面と両面でなるべく長時間労働を抑制できるようにということで取り組みはさらに進めていきたいというふうに思っています。

それから最賃の違反率が少ないということなんですけれど、これは証拠はないのであまり根拠のない話となりますけど、感覚で言いますと、私、局長、3つめなんですけれど、ここは最低賃金に関しての送検率が高目で割と送検しています。そうした送検をきちんとしているということで抑止効果が若干働いている部分があるかなということと、それから他の県に増して人手不足の状況があるので、そうした最低賃金違反のような状況だと人が集まらないということがあって、特に最近、違反率は低めになってきているのかなという感触は持っています。

○横田会長

ありがとうございます。はい、どうぞ。

○綿貫監督課長

監督課長の綿貫でございます。よろしく申し上げます。ただいまの発言につきまして若干担当課長ということで補足させていただければありがたいと思って発言させていただきたいと思っております。まず長時間労働の監督指導につきまして、前半9月までの実績でございますが、我々長時間労働、過重労働に対して重点的に監督指導を行っています。毎年2月から3月にかけて監督計画を策定しますが、今年度9月までにおいて、過重労働については9割以上、また実は長時間労働については200%という数字で推移しています。件数的にはかなり上がっていると考えています。従いまして、この11月過重労働対策、計画としましては155件、ということで考えておりますが、それ以上目指すということを本年度11月の過重労働解消キャンペーン中も監督指導を行ってまいりたいというふうに思っています。ところでございます。

次に若者使い捨てにつきましてご質問をいただきました。若者の使い捨てについても

我々もあってはならないと思っております。実は年齢で統計をとっているものでもなく、アンケートで若者という定義がなくて、なかなかちょっと実はむしろかしいところではございますが、たとえばパートなどの非正規労働者の相談は判明しているだけでほしい年間1,500件くらい、全体はボリュームといたしましては相談件数15,000件強くらいある中で、パートなどの非正規労働者の相談は1,500件くらいあると、またその中で実際の相談については、わたしも見させていただいていますが、いわゆる大学生アルバイトの相談もよせられています。また私自身大学にお伺いさせていただいて実際の労働関係に関する講師をさせていただいておりますが、ある大学では具体的な事例をみさせていただきました。なのでこのようなブラックバイトも含めて学生の労働条件の問題というのは潜在化しているものもあるのではないかというふうに実感しているところでございます。そこで実際にわたしが学校にお伺いしまして労働基準監督署知っていますかと聞いたら、知らない方が多いということに私はとても疑問に思うところでございます。従いまして、このブラック企業、ブラックバイトの問題については当然企業側の問題もあるでしょうが、もう一つの問題といたしまして、学生側の労働基準関係法令の不知というものもあると思っております。このようなことから、労働問題については法令の不知をなくし、なるべく知っていただくということを考えておりました、大学や高校生に対してセミナーを開催させていただいているところでございます。また先ほど話をしたとおり、何かわからないことがあれば監督署に確認してほしいということとともに、24時間メールとか電話相談で対応させていただいているところでございますので、積極的にこのようなことを大学側に周知していきたいなというふうに考えているところでございます。わたくしからは以上です。

○横田会長

ありがとうございます。それでは先ほどの3つ目のご質問、ストレスチェックについては次回のこの会議でご説明いただけるということですね。よろしいでしょうか。それでは他にはよろしいでしょうか。

○宮崎委員

一か月あたり80時間を超えていると考えられる、考えられるというのは具体的にはなにをチェックしているのか、この事業所は判断されているのですか。具体的な行動を教えてください。

○橋本労働基準部長

時間外労働の協定、一般的には三六協定と言っておりますけれど、その中で特例措置ということで100時間超え1ヶ月80時間を超えの数字を記載している事業所を選定しております。

○宮崎委員

三六協定で80時間を超えているところをチェックすると。

○橋本労働基準部長

はい。

○宮崎委員

三六協定で60時間と書いてあるところはチェックしないと。

○橋本労働基準部長

そこはチェックしませんけれども、一方でメールとか投書があった部分については、超えているということでチェックさせていただいております。

○横田会長

よろしいですか。

○宮崎委員

はい。

○横田会長

それでは次に進めたいと思います。

○藤賀委員

はい。

○横田会長

どうぞご質問なさって下さい。

○藤賀委員

先ほどの長時間労働に関連して、中央のほうで三六協定特別条項の改訂を検討されているやに言われておりますけれども、なにかこの場でその動きについて情報がございますか。

○内田労働局長

すみませんそれについては私どももほとんど新聞情報だけで、本省から特にそうした検討状況が伝わってきてないので申し訳ございません、わかりません。

○横田会長

またわかったことがありましたら次回におねがいたします。それでは続きまして佐藤職業安定部長より、職業安定行政重点施策についてご説明をお願いします。

○佐藤職業安定部長

はい、職業安定行政関係です。11ページの10番のところからになります。10番、若者・

女性・高齢者・障害者の就業支援ですけれど、そのうちの 1 つ目、まず若者の就業支援です。まず若者雇用促進法に基づきまして、ハローワーク等に求人をお出しいただくときに職場情報の、有給休暇の取得率ですとか育児休業の取得率ですとか、そういったことも含めた職場情報の提供をいただくという仕組み、それから一定の労働関係法令違反にかかる、違反がある場合は求人を不受理にする仕組み、それから若者の雇用管理が優良な企業としてユースエール認定制度というのが法律でできまして、それについての周知を重点的に行ってきております。また新規の学卒者、それから卒業された方に対する就職支援といたしましてハローワークのほうで求人開拓ですとかこういった方々に対するきめ細かな職業相談、職業紹介の実施を図っております。私も中小企業と若者とのマッチング強化ということで、先ほど申しましたユースエール認定企業ですとか、若者応援宣言を行っていたいる企業に対しまして、こういった企業に重点的にマッチングの取り組みを行う、ということをしております。それからフリーター等につきましてもハローワークのほうで、担当者制などによりまして、きめ細かな職業相談、職業紹介を行ってきているところであります。現在の状況ですが、右側に高校生の就職内定率を記載しております。9 月末現在で 65.2%ということで、平成 5 年 3 月卒業以来の 24 年ぶりに 6 割を超えたというような状況になっております。そのほか、面接会ですとかセミナーの開催状況についてはそこに記載の通りです。

二つ目の項目、女性についてですけれども、広島県と一体的にマザーズハローワークの事業をおこなっております、そのマザーズハローワークにおきまして重点支援の対象者としている方の就職状況右側に記載の通り 4 月から 9 月で対象者数 1,097 名のうち就職していただいた方が 1,000 人 91.2%という状況になっております。

三つ目の高齢者ですけれども、65 歳まで希望者全員働くことができるための高年齢者雇用確保措置を実施していただくということで、まだ実施されていない事業主さん方に対する助言指導、それから離職してしまった高齢者の方に対する再就職の支援の取り組みを行っております。右側の欄に高年齢者の雇用状況ということで真ん中の表が各年 9 月 1 日現在の高年齢者雇用状況報告の集計結果を記載しておりますけれども、27 年の分が記載されておりますが、先週 10 月 28 日に最新 28 年度の数字が公表になりましたちょっと申し訳ないですが口頭で申し上げさせていただきます。28 年度が一番左側の欄、高年齢者雇用確保措置の実施状況 99.5%、それからその次の希望者全員 65 歳以上まで働ける企業の状況 75.5%、70 歳以上まで働ける企業 21.8%となっております。その右側、31 人以上規模企業における 60 歳以上の常用労働者数、77,856 名、それから 65 歳以上の常用労働者数、31,615 名となっております。引き続きこの取り組み進めていくことにしておりますが、今般の 28 年度 2 次補正予算で 65 歳超雇用促進助成金という助成金が新設になりました、今日本日追加資料とお配りしているパンフレットのとおりでございます。こちらのほうは後程ご参照いただければと思います。それからもう一つ申し訳ありませんが資料の訂正なんですけれどもこの括弧 3 のイのところですね、高年齢者の再就職支援の推進の 1 行目、高年齢者総合支援窓口と鍵括弧で書いてありますが、名称変更になってのるのが反映漏れとなっております、生涯現役支援窓口と名称が変更になっております。大変失礼いたしました。

次の 13 ページにまいりまして、障害者の関係でございますけれども、こちらにつきまして

は障害者各人の障害特性に配慮しました個別支援による就職支援、それから事業主に対して障害者雇用率達成していない事業主に対しての理解の促進のための取り組み、それから障害者差別禁止指針と合理的配慮指針の周知啓発に取り組んできております。右側の実績欄をご覧くださいますと、上のグラフが障害者の障害種別別の就職件数の推移となっております。平成27年度は6年連続で過去最高の就職件数を更新しているところでございます。下のグラフが民間企業におきます障害者雇用促進状況の推移ですけれど、一番右側平成27年度の実雇用率1.95%、となっております。こちらのほうは今年度の数値は集計中でございます。

それから次のページ、14ページいきまして、11番、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進でございます。早期に再就職していただくために、職業紹介サービスを的確に実施していくことによりまして、就職件数41,467件、雇用保険を受給されている方の早期の再就職の件数12,165件、求人充足策を進めまして、求人の充足件数44,321件という目標をかかげて各県内のハローワーク取り組んできております。現時点の実績につきましては右側の欄に記載されているとおりですけれど、求職者のほうが景気の状態も踏まえまして減少傾向にある中で、就職件数なり充足件数の目標はなかなか厳しい状況にあるかなというところではあります。こういった目標を設定した取り組みに関しましては、平成27年度から新しい取り組みを実施しておりまして、別用で「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」という資料をお付けしておりますが、そちらのほうで、その取り組みについて若干ご説明させていただきたいと思っております。就職率などを始めとしました目標を設定したPDCAサイクルの取り組みというのは従前から実施はしてきておったんですけれども、平成27年度からマッチング機能に関する業務の評価改善の取り組みということを実施してきております。先ほどご紹介しました3つの指標を主要指標として、それに加えて補助指標として求人者求職者のかたの満足度ですとか紹介成功率といった業務の質の指標を追加しますとともに、地域の課題をふまえて重点的に取り組む事項、それから職員の資質向上ですとか継続的な業務改善のための取り組みといったことを評価指標といたしまして、ポイント化をして全国のハローワークの取り組み状況を評価するというのを27年度から実施しております。その年度が終わって評価をしたあとは、好事例の取り組みを交流会などを通じて全国に普及していくということで全国のハローワークの取り組みを向上させていこうというような取り組みでございます。平成27年度の評価結果、8月に出まして、1ページ目のほうですけれど広島局の管内のハローワークの評価結果としては、上から全国のハローワークをいいほうから、非常に良好な成果、良好な成果、標準的な成果、成果向上のために計画的な取り組みが必要、という4つの類型で総合評価されるわけですけれども、広島労働局の管内の11の安定所につきましては良好な成果として評価されたハローワークが6つ、標準的な成果として評価されたハローワークが5つ、となっております。具体的な27年度の目標と、その達成状況につきましてはページがふってなくてももうしわけないんですけれど、表紙から含めて4ページ目になります。それから28年度の目標がその次の5ページ目、最後にそれぞれの指標に関する取り組みの内容を簡単にご紹介した行が最後のページについております。また8月にこういった取り組みの状況について公表することになっておりまして、公表した資料につきましても別途

おつけしておりますのでご参照いただければと思います。

本紙のほうに戻りまして、15 ページですけれども、効果的なマッチングの推進その2ですが括弧5、非正規雇用労働者の正社員転換や職務改善の推進といたしまして、キャリアアップ助成金という非正規労働者を正社員転換した際に支給する助成金がございます。パンフレットは資料でおつけしておりますので後程ご参照いただければと思いますが、こちらの助成金の活用を促進しながら正社員転換の促進を図っております。現時点のその助成金の支給状況については右側に記載の通りです。それから人手不足分野として福祉分野、建設分野につきましてセミナーですとか面接会などを開催しながら人材確保のための取り組みをすすめてきております。

16 ページにまいりまして、地方公共団体と連携した重層的なセーフティネットの推進ですが、まず広島県との連携といたしましてはさきほど若干触れました通り、女性の就職支援、マザーズハローワークを県のほうと一体的に実施しております。それから広島市、呉市とは生活保護受給者等を対象とした就職支援をそれぞれ一体的に実施しているといったところでございます。そのほか市町との適宜就職面接会の共同開催の取り組みを実施しているところです。

それからその次のページ、17 ページは生活保護受給者等の就労自立促進事業ということで、これも各市町と連携して生活保護受給されているかたなどに対して就労による自立の促進を図っているということでございます。13 番、最後ですけれど、地域のニーズに即した公共職業訓練、求職者支援訓練の推進ということで、県ですとか高齢・障害・求職者雇用支援機構のほうと連携いたしまして効果的な公共職業訓練の実施、それからその訓練への求職者の斡旋というところに努めているところでございます。大変駆け足ではございましたが私からは以上です。

○横田会長

ありがとうございました。ただいまのご説明に関しましてなにかご質問やご意見がございましたらお願いします。それではまた最後に総合的なご意見やご質問をお話いただく場がありますのでなにかありましたらまたその時におねがいたします。続きまして小嶋総務部長様より総務部の関係重点施策についてのご説明をお願いします。

○小嶋総務部長

総務部長の小嶋でございます。委員の皆様方には日ごろから労働局の業務の運営につきまして格別のご協力を賜りまして、この場をお借りしまして御礼申し上げたいと思います。座ってご説明させていただきたいと思います。ページでいいますと19 ページ最後のページになります。労働保険の適用徴収についてご説明させていただきたいと思います。労働保険適用徴収業務につきましては、労働保険加入促進と労働保険料の確実な納付の確保に取り組んでいるところでございます。

労働保険料の納付につきましては1 にあります通り当局の納付率が、当局の前年と全国の平均を上回るよう納付率の向上に取り組んでいるところでございます。上半期の実績でございますが、9 月末現在において42.14%となっており、去年の9 月末現在が41.65%で

すので上回っている状況でございます。ただ全国平均は42.38%ですので、これに対しては下回っている状況でございます。下半期におきましては全国平均を上回るように取り組んでいこうと思っております。

次に労働保険の加入促進につきましては、今月11月が労働保険の適用促進強化期間となっております。ということで自治体等の広報誌に掲載していただくなど、労働保険制度の周知に努めているところでございます。また2にあります通り、今年度の新規の成立件数1,033件を目標に加入勧奨をしているところでございます。実績ですが、上半期につきましては9月末現在で614件となっております、昨年9月末が625件ですのでそれには下回っているのですが、年間目標の1,033件は達成できる状況になっております。総務部からは以上でございます。

○横田会長

ありがとうございます。ただ今のご説明に関しまして、なにかご質問ご意見などはございますでしょうか。それでは次に、議題3括弧2その他に入らせていただきます。労働局からなにかございますか。

○境総務企画官

労働局からはとくにございません。

○横田会長

わかりました。そうしましたら議題4意見交換等に入らせていただきます。ここからはフリートーキングで労働に関するご意見やご要望について各委員の皆様方から幅広くご意見を伺いたいと考えております。これまでのご説明に関しましてのご意見やご質問でまだ発言したりないということも含めてお願いしたいと思いますが、どなたか何かございますでしょうか。

○野口委員

さきほど、関連することと思っただけですけども、雇用、ハローワークの求人のところの話でいま若者雇用促進法に基づいてということで3つの視点ございましたけれど、2番目に一定の労働関係法令違反にかかる使用者の求人の不受理というのがございましたが、これは実績がありますか。

○佐藤職業安定部長

全国で5件というふう聞いております。

○野口委員

それ以外に、今こういう時代で求人難だということで粉飾してインターネット上や民間の情報誌に求人広告をだされるケースがあるんじゃないかなという感じがしているんですね。ハローワークに出される場合のそれなりのチェック機能が働いているからそんなぐち

やぐちな形での条件提示はないと思うんですけど、それでも、もしそういうものがあった場合に紹介した方が就職してみて全然ちがってましたよ、というケースがあったときに、それは監督官庁として何か対応されていますか。

○佐藤職業安定部長

ハローワークの求人に関しても、全然そういうことはない、ということはありませんで、そういった苦情ですとかということはいただいております。そういったことを事後的に求職者の方なり労働者の方からお知らせいただいた場合にはハローワークのほうで個別にご指導させていただいております。また民間職業紹介機関のほうでそういったことがあった場合には労働局のほうに受給調整事業課というところがありまして、そちらのほうで派遣ですとか、民間職業紹介のほうの指導監督も行っておりますので、そちらのほうで対応することになるかと思えます。

○野口委員

民間に対しても労働局が基本的な監督権限をお持ちでチェックされているということですか。

○佐藤職業安定部長

そうです。

○内田労働局長

野口委員がおっしゃったのはたぶんハローワークとか労働局を全く通さずに直接募集で広告求人ですとか誇大広告求人を出すというケースも含めてですね。

○野口委員

そうです。

○内田労働局長

ハローワークに出てきた求人とか、民間職業紹介でやった求人の場合は、我々当然自分のところの取り組みであったり、あるいは監督が行き届く職業紹介の民間の事業者ですから指導しますけれども、それ以外のところについては、当然労働条件明示という観点から実際と違うこと言ったら駄目ですね。ということを監督署でご相談いただいて必要な取り締まりをやるということと、それから、個別労働相談制度がありますので、その中で、予め示された労働条件と違う働き方をされているという場合についてはそちらのほうでもきちっと対応するというので、我々としてできる限り嘘は撃退しているという状況です。

○野口委員

その窓口としては先ほど話のようにハローワークなり、監督署が直接の窓口になると。

○内田労働局長

そうです。

○野口委員

だんだんこういう求人困難な時代に当然ネット社会ですからいろんな形で我々が見てもこの条件はまずないだろうというケースが散見されるんで、そういったところに手を入れていただけたらと思います。

○横田会長

他にはなにかございますか。公益委員の先生方はいかがでしょう

○石黒委員

すみません。

○横田会長

はいお願いします。

○石黒委員

13 ページのところの障害者の雇用に関するところですけど、この4月1日に障害者差別解消法が施行されて、ここに書いてあるようないろんな周知啓発に努められているところだと思うのですが、今回の障害者差別解消法については合理的配慮の提供義務というところがポイントだと思います。そこらへんの、相談は結構あるのですか？個々具体の部分ではここでは言えないこともあると思いますが、そういうのが相談されて前向きに雇用結びつくようになってほしいと思います。その辺の相談状況というのはどうなのでしょう

○片岡職業対策課長

はい、委員からご質問ありがとうございます。雇用の分野におけるご指摘の合理的配慮等に関しての相談、本省のほうに報告をあげなければならないような重大なものは案件として挙がってきておりません。ただ、やはり例えば休職中の、仕事を休んでおられる労働者のかたから、復帰したいんだけど職場の上司と合わないで配置転換をしてもらいたいんだけどどうもいうことを聞いてくれそうにないんだよというような相談ですとか、あるいはどうしたらどういうことをしたら雇っている障害者に対しての合理的配慮になるんでしょうかといった事業所からの問い合わせといったのが何件か入っているような状況でございます。

○石黒委員

ありがとうございます。やっぱりこの場合にも本人がどういう意思でいるかとか、障害者本人がどういう思いでいるかということ、十分に聞き取ってもらえるような形になれ

ばとてもいいと思いますのでよろしくをお願いします。

○横田会長

ほかにはございますか。

○久光委員

ひとつだけ。11 ページなんですけど、右側にあります若者雇用促進法にかかわる部分で、一番下、ユースエールへの認定企業、下の若者応援宣言企業、こちらのほうに認定されるとハローワークのほうで重点的に人をとっていただいているといった極めていい制度だと思うんですが、件数が認定企業 2 社ということと、昨年から 17 社減っているというような状況もあろうかと思うんですが、このあたりの受け止めにどのように感じられているのでしょうか。

○佐藤職業安定部長

ユースエール認定企業につきましては、今年度認定目標 6 件という目標を掲げておりまして、今 2 社ということと、今申請中のところもいくつかありますので、順調にいけば目標達成近いところまでいけるかなという感触はもっておりますが、申請中ですので確たることは言えないんですけど、引き続き制度の周知と、認定うけていただけるそんなところにはおすすめていくというような取り組みは進めていきたいと思っております。また応援宣言企業のほうは、一年ごとに更新しなければいけないので、そういったこと、更新を忘れてしまっているのかなとかいろいろあるかもしれないんですけど、去年宣言をさせていただいたところですか、それから学卒の求人をお出しいただいている企業とかにハローワークのほうで連絡をとりまして宣言のほうをお願いするというような取り組みを引き続き実施しているところでございます。

○内田労働局長

ユースエールなんですけれど、ハードルが非常に高い、中小企業が対象なんですけれどハードルが高いというところがあってなかなか認定が出ないというのが広島県だけじゃなくて全国的な傾向になっています。考え方としては、そうしたハードルの高い基準をクリアしていただくような中小企業というのがたくさん認定されればその県は非常に若者応援が進んでいる企業だとみなされるんで、増えれば今のやり方でいいと思っているんですけど、実際はかなりハードルが高くてなかなかでないという状況があって逆効果になる可能性というのは我々も十分認識しております。特にハードルとして高いのが残業時間がかなり少なくないといけないとか有給休暇が一定率、かなり高い率とらなくちゃいけないというところがありまして、大企業ならシステムチックにできるかもしれませんが、なかなか中小企業の場合そこまで優良な企業でも数字が達成できないだろうというのがあります。その辺がどうもネックになっている。で、ここは本省に伝えております。趣旨はその通りだけれども、そうはいつでもあまりにも高すぎる目標にして出なかつたら何の意味もない。6 社がんばって我々もやるつもりでいますけど、ならなかった場合目標達成な

かなか難しくなっちゃったときに広島がその目標も達成できないくらいの状況かというふうに言われるのも調子悪いので、基準の見直しまでどうなるかわかりませんが、そういった状況も踏まえてこのユースエールの取り扱いについては考えてほしいということを本省のほうに話をしております。おそらくそういったのを受けて何らかの対応があるんじゃないかと期待をしている、受け止め方はそんな感じです。

○久光委員

今日も高卒者の就職内定率ですか、昨日か、発表がございましたけれど、県内のしかるべき就職率を高めるためにも引き続きの対応をよろしくお願いします。

○横田会長

他にはいかがでしょうか。

○中野委員

すみません、いいですか。最後の19ページのところの保険料の部分なんですけれど、すべて9月末現在の数字ですよ、前年度の。最終的にどれくらいの報告があったか漏らしたのかよくわからないですけど最終的に27年度というのはどれくらいのパーセンテージになってるんですか。

○小嶋総務部長

当局は97.81%です。

○中野委員

これは上の表は年度なんですか。

○小嶋総務部長

9月末現在の数字をとっております。

○中野委員

最終が年度の調査ですよ、年度の表は。

○小嶋総務部長

いえ、これすべて9月末現在です。

○中野委員

最終的には年度ですよ、3月ですよ、下は年ですよ、年間というのは、これも年度なんですか。

○小嶋総務部長

すみません、これは27年9月末です、年度というのがわかりにくいかもしれませんが。

○中野委員

対照的に上が年度で下が年の、年の左側の活字1033件目標というのは12月中にということなんです。この年間というのは。

○小嶋総務部長

1,033件は、今年度の目標です。

○中野委員

それで、前年度目標が未達成のところがあって目標値があって達成件数が出てくるじゃないですか、それでまた新たに一番右が28年度、これまあ達成27年97.81%というふうにおっしゃったんですけどこれ増えてきているんですかね。未手続のところというのは、これいつまでたっても未手続というのが1,600件くらいあるということなんです。

○小嶋総務部長

上の1,600件というのは、未手続事業所に行って指導した件数です。

○中野委員

わかります。その年度か年か、1,600件くらいあるということですよ。

○小嶋総務部長

この1,600件というのは9月末にその事業所に行った回数といいますか。

○中野委員

少なくともこれだけはあるということなんでしょ。

○小嶋総務部長

ひとつの事業所でですね事業主さんの理解得られてないところ2回3回行っています。

○中野委員

少なくなっていないから、だんだんしなくなっている、していると思うけどしなくなっているところ増えているのかなど。指導に関する延べ件数ですね。

○小嶋総務部長

延べ件数でございます。

○中野委員

はいわかりました。すみません。

○横田会長

ほかにはいかがでしょうか。事務局のほうはなにかありますか。

○境総務企画官

いえ事務局からはとくにありません。

○横田会長

終了予定時間までまだ 15 分くらいありますがいかがですか。はいお願いします。

○野北委員

フリーターキングということではちょっとおききしたなと思ったんですけど、人材不足というときにはおそらく企業が求める人材の人手不足で、おそらく高いコミュニケーション能力をもった人材、そこまでいかなくても有効求人倍率高くても全員に仕事があるわけではない、例えば本当に高いコミュニケーション能力をもって企業が働いてもらいたいという方といろんな障害を持っている方との間にある人、例えばそんなに自分からキャリアアップを望むわけでもない、だけど仕事をしないと生活ができない、もしくは本当に発達障害の軽度の発達障害はあるんだけどそれを自分で自覚していない、結構そういった層というのはかなりあるんでしょうかということと、そういう人たちがいろんな政府が用意した支援を自ら利用することは果たしてあるのだろうか、ということと、いわゆるその層が多く非正規になっていっていわゆる議論からもしかしたらはずれてしまっているのではないかという気が最近しているんですけど、現場としてはどうなのかというのをお聞きできればと思います。

○横田会長

いかがでしょうか。

○片岡職業対策課長

ご質問ありがとうございます。委員おっしゃるように、近年ハローワークの窓口ではなかなかコミュニケーションがとれない就職はできても長続きがしないとか、面接までなかなかいかないとか、そういった方が特に若年者、35 歳未満の若年者のかたが非常に窓口では増えております。おっしゃるようにそういったかたが発達障害とご本人もそれを受容されていない、ご家族も受容されていないとかまたは理解されていないとか、というかたが多くなっているのも事実でございます。こういった方を対象にハローワーク広島のほうで若者コミュニケーション能力を高めるといような取り組みをしております、いろんなハローワーク内だけの職員、もちろんそれが中心になるんですが、関係機関等と連携しまして、一つのチームとして個別具体的な相談、それからセミナー等で書類の書き方であるとか、面接の仕方であるとかといったようなことを個別具体的に個々に対しての支援を今しているところでございます。実は今年度からの取り組みで、そういった方をさらに厚く

深く支援していくということで全国10の労働局で小集団方式としまして事業を新たに開始したところでございます。その10の労働局の中に広島もはいつておりまして、ハローワーク広島のほうでこの取り組みを開始しているところでございます。直近ではスタートが実際に動き始めましたのが6月くらいからになりましたので直近の数字で申しますと8名対象者を選定いたしまして、グループワークなんかも取り入れまして今まではお一人お一人に対しての支援だったんですけど、そういったかたを何人か同じところで7、8人くらいの小さなグループとしてディスカッションをしたりということを取り入れつつ一人一人が個々に離れていた状況を、あなたもそういった悩みがあったのか、私はこうだったんですよとか、というような共有をしつつ取り組んでおりまして、8名の中で第一期が8名だったと思うんですが、4名は就職をしたというような状況がございますので、なかなか取り組みとして何十人もどんだんどんだんということにはまいりませんが少しずつでも、しかし言いましたように厚く深くかかわりあって寄り添って一人でも多くのコミュニケーション、主にコミュニケーションが苦手な若い方に就職の機会を広げてまいりたいというふうに考えております。

○野北委員

ありがとうございます。

○内田労働局長

有効求人倍率は1.6倍なんですけど、実は細かく見るとあらゆる場面でミスマッチがございます。職種で見ても事務職は0.3倍くらいです。職種でも大きく変わりますし、ご案内の通り、介護は希望する人がいなくて事業所のほうは求人がたくさんあるという状況でありますし、若者では、就職したいといっても先生おっしゃるようになかなか社会常識もないとかいうかたもいらっちゃって、それは企業としてはなかなか就職採用できないという場合も多々あります。障害をもった方々の場合、障害者の雇用の必要性はわかっているけれど自分の会社でなかなかどこで働いてもらっていいかなかなかない、こういうのがあるので、ある意味雇用対策ってミスマッチ対策じゃないかというふうに思っています。いろんな場面でミスマッチがあるので、そこでいかにうまく両者がマッチングできるように取り組みを進めるかというのが我々の責務かなと思っています。具体的に見ますと一つは訓練。訓練といっても専門的な技術を身に着ける訓練だけじゃなくて、いわゆる初歩的な社会常識とかというのを身に着ける基礎的な訓練を含めて、若者が確かに中心なんですけれども、そうした取り組みをやりまして、なるべく企業の皆様の求人のニーズに合うような形で求職者のかたに能力を身につけてもらうというような取り組みが基本としてあると。その中の個別な取り組みとして職業対策課長が申しあげたようなさまざまな取り組みがあると、いうことでやっています。あとは企業側についても、そうは言ってもそのままの求人条件では採用まで実現できないわけだから、なんとか求人の条件を少し緩和してほしいとか、職域をもうちょっと拡大してほしいとかそういうようなお願いをさせていただいて具体的なご相談にも応じると。障害者のかたはまさにそういった形で取り組んでおり、障害者の方にあつた仕事が見つけれないというのではなくて、なにかその中でう

まく工夫して見つける取り組みをお願いできませんかと。そのためにいろんな助成制度もあるので、それを活用して、マッチングを図っていくと。一番最たるものは女性の活躍推進で、女性は育児や出産などで今まで言う使いにくいと思っている企業の方いらっしゃいましたけれど、そんなこと言っていたらいつまでたっても女性が本当の意味での社会進出ができない。なので、働き方改革をして、ほんとうにいままでのような男性中心のスタンダードじゃなくて、家庭も大事にするのが結局仕事への意欲につながるという考え方でいろんな取り組みをお願いしたいと。こういった形でさまざまなミスマッチに対応した形で求職者の方々には能力開発、企業の方にはそういった働き方の見直しとか求人条件の緩和とか、職域の拡大とかやっていただく、というなかでなんとか少しでも全員参加型社会の実現に向かっていきたいなという思いでやっています。

○横田会長

よろしいですか。もうちょっと時間があるようなのですが。さきほど、最初の局長のごあいさつで今やらなきゃいけないことが 3 つあるというお話とともに、広島で労働改革をするのであればこういう改革が必要だというご意見もいただきたいとおっしゃっていたのですが、これまでのお話の中にもそういうことが含まれていたかと思いますが、なにかご提案などありましたらこの際フリートキングでおっしゃっていただけたらと思いましたがいかがでしょうか。

それではこの会議以外でもいつでもご意見やご提案を局長の方でも受け取っていただけると思っていますので、なにかございましたら、広島カーブだけじゃなく、広島を良くしていくために、皆様のご協力をよろしくお願ひいたします。ほかにはよろしいでしょうか。

それでは最後に本日の審議会の議事録の作成についてですが、広島地方労働審議会運営規定第 6 条によりまして審議会の議事については議事録を作成し署名するという事になっております。議事録の署名につきましては、公益代表委員は私、労働者代表委員としては久光委員にお願いしたいと思ひます。使用者代表委員としては中野委員にお願いしたいと思ひます。また議事録が事務局のほうで作成できましたら署名委員はどうぞよろしくお願ひします。それでは以上を持ちまして平成 28 年度第 1 回広島地方労働審議会を終了させていただきます。ご活発なご意見ご質問、熱気のある応援等ありがとうございました。ご協力ありがとうございました。以上で終わりたいと思ひます。

○内田労働局長

ありがとうございました。

議事録署名

平成29年1月19日

公益代表委員

横田明子



平成29年1月30日

労働者代表委員

久光博智



平成29年2月3日

使用者代表委員

中野博之

