

第一回茨城地方労働審議会

1 日 時 平成26年11月10日（月）午後2時00分から

2 場 所 茨城労働局 2階会議室

3 出席者

【公益代表】 安田尚道 小松 満 滝本政衛 葉 倩瑋

【労働者代表】 飯泉 誠 大森玄則 日下部好美

【使用者代表】 小島 守 澤畑慎志 林泰造 美濃部正
吉原祐二 渡辺満枝

【茨城労働局】 中屋敷労働局長

総 務 部 藤原総務部長 大羽賀総務課長 下河邊企画室長

久保田労働保険徴収室長 関企画室長補佐

矢島労働紛争調整官 長岡厚生労働事務官

労働基準部 佐藤労働基準部長 遠藤監督課長

中島健康安全課長補佐 田口賃金室長

園部労災補償課長

職業安定部 大森職業安定部長 森田職業安定課長

綿引職業対策課長 前島地方訓練受講者支援室長

津賀需給調整事業室長

雇用均等室 井上雇用均等室長 大和田育児介護休業指導官

4 議 事

(1) 会長あいさつ

(2) 議事録署名人の指名

(3) 平成26年度茨城労働局行政運営方針に基づく各施策の実施状況について

(4) 意見交換

開 会

午後 2 時 0 0 分

○下河邊企画室長

それでは、定刻となりましたので、ただいまより平成26年度第1回茨城地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様には、大変お忙しい中、ご出席を賜り、ありがとうございます。

申し遅れましたが、本日の司会進行を務めさせていただきます、企画室の下河邊と申します。私は4月に着任をいたしまして、3月まではハローワーク土浦に勤務をしておりました。どうぞよろしく願いいたします。

本日の会議次第を机上に配付させていただいております。この次第に沿って、進めさせていただきたいと考えております。終了時刻は委員の皆様のご都合でございますので、ご案内のとおり、16時を予定しております。ご協力のほどよろしく願いいたします。

ここで人事異動等で退任されました委員と、かわって、新たに委嘱をさせていただきました委員をご紹介します。退任されましたのは、労働者代表委員の山木武志委員でございます。かわりまして、新しく委嘱をさせていただいた委員は、伊東崇義委員でございます。本日はご欠席ということでございます。なお、本日ご出席の委員、また、職員を紹介させていただくべきところですが、時間の関係もありますので、お手元にお配りしてございます席次表を御覧いただくことでかえさせていただきたいと思っております。

では、定足数確認の報告をさせていただきます。本日は、公益代表5名、労働者代表3名、使用者代表6名の出席を予定しておりますが、2時現在、1名の方がまだお見えになっておりませんが、予定では14名の出席ということになっております。前もってご連絡をいただいておりますが、公益代表の川上委員、労働者代表の栗田委員、西野委員、伊藤委員がご欠席でございます。

現在、公益代表の方が1名、まだお見えになっておりませんが、いずれにしましても、委員の3分の2以上、またはそれぞれ代表委員の3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決することはできないという地方労働審議会令第8条第1項の定足数をいずれも満たしております。したがって、本会議が有効に成立していることをここにご報告いたします。

続きまして、次第の2に入らせていただきます。茨城労働局長挨拶でございます。

中屋敷勝也労働局長より委員の皆様にご挨拶申し上げます。

○中屋敷局長

ただいまご紹介いただきましたように、この4月から茨城労働局長をさせていただいております中屋敷と申し上げます。よろしくお願い申し上げます。

本日は、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、ご出席いただきまして、御礼申し上げます。

また、労働局のさまざまな取り組みに対しまして、いろいろなご協力をいただいておりますことに対しまして、重ねてこの席をおかりいたしまして、感謝申し上げる次第でございます。

ところで、席次表、または名簿を見ていただきますと、昨年とちょっと組織名が変わっているところがございます。職業安定部の地方訓練受講者支援室というところがございますが、これは今年4月に組織改正が行われまして、職業訓練受講者の就職支援を一元化し、関係施策を推進する体制整備を図ることなどを目的といたしまして、従前は、「求職者支援室」だったのでございますが、「地方訓練受講者支援室」となりましたので、まずご紹介させていただきたいと思います。

本日の会議でございますが、平成26年度の労働行政運営方針が策定されまして、7カ月ほど経ちましたので、その間の労働局の施策の実施状況などを報告、または説明させていただきまして、ご審議いただくことが目的でございます。詳しくは各担当部長より説明申し上げますが、私のほうからは、特に重点事項につきまして、概略を説明させていただきます。

まず総務部関係でございますが、広報の取り組みでございます。これはインデックスで総務部と書いてあるところを見ていただきたいわけでございますが、大体1ページから5ページ目にかけてです。委員の皆様からも、これまで何回かご意見をいただいておりますが、行政といたしましても、積極的な取り組みを行っているところでございます。毎月の月例記者会見を通じての施策のアピールとか、労働法制の周知について県内の大学等を対象に出前講座を幹部自らが説明を行うなどの取り組みを行っております。お陰様で、報道機関でも頻繁に取り上げられる機会が増えておりまして、着実に取り組みの成果が出てきているものと考えております。今後とも工夫を凝らしつつ、広報に取り組んでいきたいと考えているところです。

次に労働基準部関係でございます。部ごとにページ数が振られておりますので、今度は基準部の資料の7ページを見ながら聞いていただきたいわけでございます。昨年度より「第12次労働災害防止推進計画」がスタートいたしております。「12次防」と私どもは呼んでおりますが、12次防は、今後5年間で死亡災害を15%、死傷災害を20%減少するという目標になっております。

12次防の初年度となった昨年につきましては、死亡災害、休業災害とも減少となりましたが、本年に入り、労働災害の増加傾向が続いております。

このような労働災害の増加傾向を踏まえ、茨城労働局といたしましては、6月と8月に災害防止団体等に対する緊急の要請などの集中的取り組みを行ったところでございます。これは基準部資料の13ページを見ていただければと思います。要請文をつけさせていただいておりますので、この前に、6月にも緊急要請を行いまして、さらに30団体に対して緊急要請を行った文章がこれでございます。これから年末を迎えるに当たって、建設工事の一斉監督の実施などにより災害防止を図っていく所存でございます。

次に職業安定部関係でございます。これは安定部の3ページを見ながら聞いていただければわかりやすいのではないかと思います。県内の景気は消費税引き上げに伴う駆け込み需要の反動が見られるものの、基調的には緩やかに回復しつつあります。県内の雇用情勢については、この3ページでございますが、有効求人倍率が、平成26年3月に6年8ヶ月ぶりに1倍台となりました。9月には1.07倍となるなど、地域間に格差は見られるものの、基調としては改善が進んでいるところでございます。しかし、今度は7ページ目を見ていただきたいわけですが、一部の分野におきましては、人材不足が顕在化している。一方、正社員を希望する求職者にとっては依然として厳しい状況にあるわけでございます。このため、茨城労働局では、茨城県と連携いたしまして、7月から9月までの期間を、「雇用管理改善・正社員転換等キャンペーン」といたしまして、働きやすさを実感できる魅力ある職場づくりなどについて、経済、業者団体等へ啓発運動を展開したところでございます。

それから、新規学卒者の動向でございます。これは安定部資料の31ページ、それから33ページを見ていただければと思いますが、高校生の就職内定率が9月末現在で50%となっております。同時期としては16年ぶりに50%となっております。出足好調という状況でございます。これは主に求人数の大幅な増加によるものでございまして、引き続き就職面接会の開催やハローワークに配置されております「ジョブサポーター」により、就職を希望する生徒が1人でも多く卒業するまでに、就職内定を得られるように支援して参る所存であります。

それから、45ページを見ていただきたいわけでございますが、高年齢者の雇用状況でございます。これは「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」に基づく高年齢者雇用確保措置を実施している茨城県内の31人以上規模の企業でございますが、昨年6月1日現在の雇用状況報告では、79.2%ということで、全国最下位でございましたが、私どもにおきまして、未実施企業に

対して、制度の周知・啓発、個別の指導を行うなどした結果、本年6月の雇用状況報告では、98.5%まで上昇いたしまして、全国18位にまでなったわけでございます。引き続き未実施企業がありますので、これらの企業に対しまして、指導を強化するなど、早期解消を図って参りたいと考えております。

最後に雇用均等行政でございますが、今年7月1日に施行されました「男女雇用機会均等法施行規則」、来年4月1日から施行されます「改正次世代育成支援対策推進法」、「改正パートタイム労働法」など、各法律や施行規則の改正内容について、まず周知を図って参ります。それから、新聞紙面をにぎわしております、女性の活躍推進に関しましては、雇用均等室資料の6ページに法律案の概要が書かれておりますが、この女性の活躍推進につきましては、安倍内閣の成長戦略の大きな柱となっております、労働者301人以上の企業は、女性の活躍に関する事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣に届け出ることが義務付けされまして、これを柱といたしました「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が現在衆議院で審議されているところでございます。法律が成立した場合には、周知、啓発に努めることとしております。今後も引き続き、女性が能力を発揮して、働き続けることができる環境整備を推進して参る所存でございます。

以上のように、盛りだくさんではございますが、細かい施策につきましては、担当部長、室長のほうからこの後、説明させたいと思います。委員の皆様からご意見を賜りながら、私ども、施策の推進に生かしていきたいと思っておりますので、忌憚のないご意見をいただければと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。冒頭に当たりまして、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○下河邊企画室長

続きまして、資料の確認をさせていただきたいのですが、今ほど局長の説明で、資料の説明があつて、前後してしまつて大変申しわけないのですが、本日、追加の資料を机上に置いております。資料は事前に皆さんのほうに郵送をさせていただいておりますが、最新の情報などを追加させていただいた資料がお手元にありますので、申しわけありませんが、差しかえをお願いしたいと思います。

総務部資料の3ページと13ページ、それから、職業安定部資料の3ページと45ページにつきましては、局長の説明があつた部分になるのですが、大変申しわけありませんが、後ほど差しかえをしていただきたいと思いますというふうに思います。資料をお持ちでない方がおられましたら、用意しておりますが、よろ

しいでしょうか。

資料につきましては以上でございます。それでは議事に入らせていただきます前に、皆様にお願いがございます。議事録を作成する関係上、発言いただく際にはマイクをご使用いただきますようお願いいたします。係の者がマイクをお渡ししてからご発言いただくようよろしくお願いいたします。

それでは、ただいまより議事に入らせていただきます。初めに安田会長にご挨拶をいただき、以後の進行をお願いいたしたいと存じます。

それでは安田会長、よろしくお願いいたします。

○安田会長

ただいまご紹介にあずかりました安田でございます。よろしくお願いいたします。

現在の景気の各指標を見てみますと、先ほどもお話がありましたように、景気の回復過程にあって、今、踊り場にあるのか、それとも後退しつつあるのかというようなところで、非常に判断が分かれるところであるように思います。労働行政の観点からそれを見ますと、やはりポスト工業化の中で、産業、雇用構造が変化して、そして少子高齢化社会の中で、景気循環が起きているというふうに考えることができるのではないかなと思います。

つまり、製造業の雇用者の比率、それから、絶対数も減少しながら、一方ではサービス業が拡大して、そしてそのサービス業の中で正規従業員中心のサービス業と非正規中心のサービス業に、産業自身が分かれつつあるといったような中での問題、課題が出てきているのではないかなと考えられます。その意味では、先ほど局長さんのほうからお話がありましたように、完全失業率とか、有効求人倍率などの雇用指標が好転しているというようなものが出ている一方で、やはり雇用の質の問題が大きく問われているのではないかなと考えられます。先ほどもございましたように、非正規がなかなか減ってこないとか、非正規という社会全体の問題と同時に、経営の中でも技能の伝承の問題とか、技能、技術革新に対して、それに追いついていけるかどうかとか、それらを背景としながら、経営内の人間関係がどういったようなものになっているのかとかですね。それから、高齢者、障害者、女性といったようなところでのダイバーシティの問題が、また経営の人間関係の中にどのような影響を与えているのかとかですね。そういったような働き方とか、労働条件、それから、作業条件にかかわって、多くの課題が見えてくるというふうに考えられます。

本日は、これらの課題に対しまして、労働施策の実施状況と効果、そして

課題を確認していく場になるだろうということで、先ほどの局長さんからのお話もございましたが、有意義なものとしていきたいと思っておりますので、皆さん、よろしくお願ひしたいと思っております。簡単ではございますが、会長としての挨拶にかえさせていただきますたいと思っております。どうもありがとうございます。

それでは、今から座らせていただきます。よろしくお願ひします。

続きまして、議事録署名人を指名させていただきます。署名人は、私のほかに日下部委員、それから澤畑委員にお願ひしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

では、よろしくお願ひしたいと思っております。

それでは、議事に移りたいと思っております。平成26年度の茨城労働局労働行政運営方針に基づく各施策の実施状況に関する報告と、それに対する審議でございます。

資料も多いようでございますが、できるだけ効率的に進めたいと思っております。また、委員の皆様から、活発なご意見をいただきたいと思っておりますので、ご協力をお願ひしたいと思っております。

次第に従いまして、まず各部、各室からの説明をいただき、その後一括して質疑応答の形をとらせていただきたくと思っております。意見交換の時間を確保したいと思っておりますので、説明者は10分ぐらいにまとめて説明いただくと大変助かりますが、目標ということでお願ひしたいというふうに思っております。なお、説明は座ったままで結構ですので、よろしくお願ひいたします。

まず藤原総務部長よりお願ひいたします。

○藤原総務部長

藤原でございます。よろしくお願ひいたします。

それでは、資料の総務部というタグのところをお開きいただけますでしょうか。この資料に沿いまして、進めさせていただきます。

まず1ページ目をごらんください。広報への取り組み状況でございます。定例記者会見は、従来より行っておりますが、今年度からアピール度を高めることを意識しまして、手順を少し変更いたしました。冒頭で労働局長が全ての発表内容について、要点をコメントする。また、基本的な説明者を部室長クラスで統一するとか、報道機関への事前案内をしっかりと。このほか、発表内容の充実のために、報道機関の方に講義をお願ひした研修をやるとか、そういったこともやっております。毎月3社から6社ぐらいの記者の方が参加されまして、また、発表後には、県政記者クラブにも投げ込みを行っ

ております。これらの対応がどれだけ効果的であったかを知ることは難しいのですけれども、結果は、2ページ目の下の表にありますように、昨年と比べまして、数字は伸びております。報道回数で14回、約10%の増加になっております。内訳を見ますと、新聞が13%、13回の増加、NHKテレビが33%、9回の増加になっています。なお、資料の取りまとめを4月から9月末までの半年で行っているために、2ページ目中段の9月の定例記者会見に対する報道実績はゼロになっています。実際には、10月末時点で、①の雇用情勢が5社、②の安全衛生表彰が1社、③の均等表彰が2社、④のイベント案内が1社という実績でありました。

次に3ページに移りたいと思います。総合労働セミナーですけれども、これは労働行政の施策の普及を目的として行っているもので、年6回の開催を予定しています。内訳は、派遣労働者向けが4回、短時間労働者向け一般セミナーが2回であり、うち派遣労働者向けの2回は既に実施済みで、あわせて49名の方の受講がありました。

次に同じページの下の方、労働法出前講座の開催状況です。これも目的は先ほどと同じです。開催数、参加者ともに前年度よりも多くなっています。この中で、つい先週、常磐大学ではこの講座が正規科目の一部として扱われ、1年生の550名の方全員が2回に分かれて受講されるということがございました。

また、これまでに受講した学生からの評価は、4ページにありますとおり、参考になったかという設問について見ると、「大変参考になった」、「かなり参考になった」、「参考になった」の合計は90%を超えております。

働く上で、最も知っておきたい知識は何かという設問に対しましては、高かったものから、「労働時間」、「休日」、「残業」、「社会保障制度」、「有給休暇」、「各種休業」、「賃金」の順となっております。

5ページ目に生の声を記載しておりますが、よい評価が多いものと認識をしております。この取り組みを始めて、ほぼ丸2年となり、講義内容の改善もしています。具体的には、パワーポイントを活用するようにしたこととか、学校側のニーズを事前に聞いて、例えば求人票の見方のポイントを講義内容に加えるとか、そういった応用性を持たせて運用するようになっております。

次に6ページをお願いいたします。個別労働紛争解決制度に関してです。グラフをまず御覧いただきたいのですが、半期ごとの推移です。赤の帯で、総合労働相談件数、青の折れ線で、個別労働紛争相談件数を表しております。総合労働相談件数は、リーマンショックのあった20年をピークに低下傾向にあるものの、ここ数年は半年当たり1万件以上が続き、高止まりの状態とな

っています。個別労働紛争相談件数は上下はあるものの、微増傾向が続いております。

次に7ページをお願いいたします。個別労働紛争に係る相談内容を事項別に時系列で折れ線にしたものです。青線が「解雇」で、従来は圧倒的に多かったところですが、20年度下半期をピークに明らかな減少傾向となっております。赤線が、「いじめ・嫌がらせ」ですが、解雇とは対照に増加傾向が顕著で、25年度上半期以降はトップとなって、今年度は上半期で過去最高となっております。「いじめ・嫌がらせ」の増加要因につきましては、実際に増えたということではなくて、パワ・ハラという言葉が社会で大きく浸透し、パワ・ハラの問題が職場における重要な労働問題として認知されてきたことが大きいのではないかと考えております。

マスコミなどでも大きく取り上げられ、社会の関心が高まり、労働者側の感度が上がっていることが要因としてあり、一方で、私どもの総合労働相談コーナーの認知度が上がり、以前であれば、属人的な問題として捉えられ相談に至らなかったものが表面化したのではないかと考えられます。

さらに申しますと、実際に職場でのいじめ・嫌がらせが増加しているかどうかは不明で、実態を明らかにすることが難しいことと思われまます。

8ページに移っていただきまして、助言・指導申し出件数及びあっせん申請件数の推移です。青の折れ線で、助言・指導申し出件数、赤の帯で、あっせん申請件数を表しております。助言・指導が増加、逆にあっせんが低下傾向を示しておりますが、これには若干の理由がございます。皆様ご存じのとおり、助言・指導は総合労働相談員を中心として、問題解決に資する助言や指導を行うことによって、問題の解決を促すというもので、あっせんよりも手続的には簡単であり、当事者にとっては、より穏便な解決につながりやすいというメリットがあります。このため、可能なものは助言・指導で対応しようという方針を立て、総合労働相談員のノウハウを高める取り組みを進めた結果、助言・指導の件数が伸びて、解決率が上昇し、そのかわりにあっせん件数が減ったという要因があるのだらうと思ひます。

次に9ページをお願いいたします。労働保険収納率の推移でありまして、年度ごとに、茨城と全国を折れ線であらわしたものです。平成25年度の確定収納率は、茨城が97.3%で、対前年度比0.4ポイント上昇、全国平均は98.0%で、対前年度比0.3ポイント上昇と、全国平均には達しなかったものの、上昇率は0.1ポイント上回り、若干ながら成果が伸びました。

次に10ページをお願いいたします。平成26年度9月末現在で同じ数字を見ますと、茨城が41.3%、全国は41.4%となって、近年はずっと全国平均を茨

城が上回っていたのですが、今年度は0.1ポイント全国平均を下回るという結果になっております。なお、今年度は100万円以上の高額滞納事業場を重点対象として、上期より取り組んでおりまして、上期は継続的に経過観察するとともに、計画不履行や特例に応じない事業場に対して、滞納処分を実施していくという方針で挑んでおります。

次に11ページを御覧ください。労働保険適用促進計画とその実績です。今年度の適用促進における新規成立目標値が、上期600件に対しまして、成立が808件、上のほうにあります。9月と累計のところを見てもらうと、808という数字がありますが、これが実績でありまして、目標達成率は134.7%となります。未手続一掃対策における加入勧奨につきましては、全国労働保険連合会に業務委託しており、当局から勧奨対象名簿を提供するなどして、積極的な加入勧奨を展開してもらっております。当局においても、適用指導員による加入勧奨を行っており、当局分の計画件数についても現在目標はクリアしております。また、再三の加入勧奨指導にも応じず、自主的な申告手続を行わない事業主に対しては、職権による成立、徴収決定を行うことにしています。特に今月は労働保険の適用促進強化月間となっております。各機関への協力要請などの広報活動を行っております。

次に12ページをお願いいたします。労働保険の年度更新対象事業場数を取りまとめたものでございます。所掌1は監督署扱い、所掌3は安定所扱いです。年度更新業務については、申告書の発送と審査の一部を外部委託にして行って、最終的に65件を認定決定し、9月末で終了いたしました。対象件数は前年比で439件の増加となっており、適用促進の効果も生まれていると思われれます。

最後、13ページをお願いいたします。国有遊休施設の売却を進めておりまして、この資料はその広報資料です。一件一件の売却は簡単ではございませんが、今年度はこれまでに2件の売却ができました。駆け足となりましたが、総務部関係は以上でございます。

○安田会長

ありがとうございました。

総務部関係としては、記者会見も報道に取り上げられた実績が向上していることですか、それから、総合労働セミナーにしても、出前講座にしても、回数、参加者数ともに増加している。そして、個別労働紛争については、微増ではあるけれども、内容的に変わってきている。それから、労働保険に関しては、上昇しているけれども、全国平均には至らないが、加入促進に関し

では目標を達成していて、そして遊休施設の売却に関しては2件ほどあったといったような話であったというふうに思います。

ありがとうございました。

それでは、続きまして、佐藤労働基準部長よりお願いいたします。

○佐藤労働基準部長

佐藤といいます。よろしくをお願いいたします。

私は労働基準部の関係でございますが、労働基準部の関係は、監督、安全衛生、賃金、労災補償、主に4つの分野に分かれます。事業場に赴いて、最低基準を守ってもらうという監督、また、適正な最低賃金を設定し、賃金の引き上げの支援を行う等をやっております賃金、それから、災害が起きたら、その原因を究明して、再発防止を図る安全衛生。また、不幸にして災害に遭った方には労災で補償するといった、こういった4つをやっております。お配りしております資料の労働基準部というところの1ページをお開きいただきたいのですが、今申し上げた監督の部分の資料でございます。下半分に表が出ておりますが、定期監督等実施状況、これは私どもの監督署の監督官が事業場に赴いて指導した実績でございます。1枚後ろが1年前の分でございますが、1ページを御覧いただきますと、全部で2,348の事業場に対して足を運び、指導させていただいたということで、違反率が大体73%。違反率といいますのは、違反があった事業場の比率ということでございます。全産業で見ますと、労働時間、安全基準、割増賃金、こういったものの違反が多くございまして、工業的業種、非工業的業種にその下で分けておりますが、それぞれ特徴的に工業的では安全基準が多かったり、非工業的では労働条件の明示、それから割増賃金、こういうところが多かったりといったような状況でございます。

続いて5ページをお開きいただきたいのですが、今年、この11月を過重労働解消キャンペーン期間と設定しております。これにつきましては、日本再興戦略で、働き過ぎの防止の取り組みを強化するとか、過労死等防止対策推進法、これが6月に成立しまして、この11月1日に施行されております。こういった中で、この11月がその月間と定められておりまして、それに基づきまして、厚生労働省内に、「長時間労働削減推進本部」というのを立ち上げて、運動を進めているといったことでございます。

このリーフレットにはありませんが、この中で、まずは過重労働につきましては、現場の実態をよくご存じの労使の方に自主的に取り組んでいただくということで、労使の団体へ要請をさせていただいております。この午前

中にも、私どもの局長が経済団体のほうへ赴きまして、お願いをしてきたといったところでございます。

また、この11月は過重労働の重点化監督月間と設定しております、過重労働の疑いのあるところへ重点的な監督指導を行っているといったところです。また、リーフレットの下に書いてありますが、11月1日に無料電話相談をさせていただきました。こういった中で、お受けした相談事項で必要なものにつきましては、監督につなげるとか、情報としていただくとかいった活用をしていきたいと考えております。

続きまして、7ページをお願いしたいのですが、労働災害の発生状況でございます。先ほど局長もご説明申し上げましたが、今年災害が増えております。12次防の話も出ましたが、12次防は5年で20%の労働災害、死傷災害を減少させようという目標でございます。ごくごく簡単に言いますと、年間4%ずつ引き下げていかなければならないといったような数字です。昨年につきましては、マイナス6.8%ということで、計画を達成しておりますが、今年につきましては、死傷災害では55件で3%の増加といったことになりまして、12次防を進める上でも、災害の減少を図らなければいけないといったような現状になっております。

続きまして、13ページをお願いしたいのですが、そうした労働災害がふえているという状況の中で、先ほど局長も申し上げますが、緊急要請を行っています。要請項目は主に4つでございます。まず1つ目は安全衛生活動の総点検をお願いしております。事業場の経営のトップの方が本気になっていただきますと、労働災害というのはぐっと減るといった話をよく聞きます。トップの方の参加のもとにパトロールを実施するなど、安全衛生活動の総点検を今一度お願いしますというのが1点目です。

2点目では、安全管理体制を充実させてくださいということです。事業場の中では、法令上は安全衛生の担当者というのは必要ないというようなところもありますけれども、そういった中でも、安全衛生を担当する方がいる、いないでは大きな違いがありますので、担当者を配置するなど、ご配慮をお願いしますというのが2つ目でございます。

3つ目ですが、効果的な安全衛生教育を実施するということをお願いしています。実は災害の中身を見てもみますと、その会社に入ったばかりの人とか、新しい作業についた人、こういった方がけがをする数が非常に多いです。そのため、新入社員の教育、それから作業転換の場合の教育、こういったことを効果的にやってくださいというのが3つ目のお願いです。

また、4つ目では、ふだん事業場で取り組んでおられるような5S活動と

か、危険予知活動とか、そういったさまざまな活動を改めて活性化してくださいというようなことをお願いしております。

こういった中身につきまして、緊急の要請ということで、要請したり、また、いろいろな場で安全衛生についての働きかけを、今、私ども、行っているといったところでございます。

次に21ページ、今度は衛生、健康の関係でございしますが、1枚だけ表を入れておきました。一般定期健康診断、これを実施していただいております。その結果でございします。所見率でございしますが、これは全国と茨城でございしますが、若干ずつですが、増加している傾向にあります。また、主だって増えているものとして、血中脂質、血圧、血糖値、こういったもののグラフを示しております。若干ずつですが、上がってきているということで、事業場の働く方の健康管理、これを一層お願いしますというような周知を行っているところでございます。

次に23ページ、パンフレットになりますが、労働安全衛生法が改正されますというパンフレットを入れてあります。労働安全衛生法は、今年の6月に公布されております。7項目ほどございしますが、それぞれ施行日が違っております。一番早いので今年の12月1日からということですが、遅いものでは平成28年6月といった幅があります。項目については、後ほど御覧いただければと思いますが、化学物質について、リスクアセスメントの実施が義務となるということが1つ目です。640ほどの物質があります。あらかじめリスクを把握して、法令上必要な対応をとったり、法令上必要な措置がなくても、安全の措置を取ってくださいというような中身です。

2つ目が、1枚めくっていただきますと、ストレスチェックの実施、これが義務となるという中身です。メンタルヘルスの問題、これがいろいろ言われていて、問題視されておりますが、メンタルヘルスにつきましては、1次の対策、予防と2次の対策、早期発見、適切な処理、3次の職場復帰、こういった3つの段階があるかと思いますが、1次予防の段階でストレスチェックを実施することが50人以上の事業場で義務化されるということです。働き方の気づきを促すといったことが大事なかなと思っております。

3つ目は25ページですが、受動喫煙防止措置が努力義務となるということで、事業場の実情に応じた措置を講じてくださいということです。

4つ目が、重大な労働災害を繰り返す企業に対して、大臣の指示、勧告、公表、こういったことを行う制度が導入されるということで、労働安全衛生法、普通ですと事業場単位でこうしてくださいということをやっているのですが、これは企業に対してというところが、今までと違うところで、また、

公表するといったことは、今までなかったことですので、こういった制度が導入されるということになります。

残り3つは26ページでございますが、大きな設備とか危険な設備を導入する場合には、今まで届出をしていただいていたのですが、それが一部簡略化されるということ、また、電動ファン付き呼吸用保護具が型式検定等の対象になるということで、つけばいいというわけではなくて、一定の物に限られるといったこと、それから、7つ目としまして、外国に立地する機関が検査・検定機関として登録できるようになるといったことが中身になっております。

次に産業保健の関係ですが、27ページ以下にパンフレット等をつけております。産業保健につきましては、今まで産業保健推進センター事業、地域産業保健事業、メンタルヘルス対策事業、こういった3つの事業があったわけですが、今年からその事業が一体化されまして、1つの場所でワンストップサービスで産業保健活動を応援できるといった仕組みに変わっておりますので、それをご紹介するパンフレットを盛り込んでおります。

次に31ページをお願いしたいのですが、最低賃金でございます。「もうチェックした？茨城県最低賃金729円」というリーフレットを入れております。最低賃金、これは10月4日から既に効力が発効しております。今、どなたであっても729円以上の時間給で働かなければいけないということです。

729円になる前は、713円でございますして、16円の引き上げ、率にすると2.24%といった数字になっております。ちなみに、このリーフレットで書いてあるこの黒い物体はチェックマンといいまして、後ほどパンフレットもついておりますが、最低賃金をチェックしましょうというキャラクターということ。チェックの印がツキノワグマの印に似ているといったところが特徴かということになっております。

日本の方だけではなくて、最低賃金は、いろいろな国の方に適用になるものですから、わかりやすいようにということで、英語版とか中国版、韓国版、スペイン、ポルトガルと、こういった言語のリーフレットもあわせて備えつけてまして、必要に応じて御覧いただくといった形にしております。

それから、あと幾つかリーフレットを挟んでおります。後ほど御覧いただければと思いますが、中小企業の方の、賃金の低い方の業務改善の助成をする仕組みとかを入れております。

最後に55ページになりますが、労災保険の資料を1枚入れております。新規の受給者の方、それから脳心、いわゆる過労死に結びつく疾病でございますとか、精神、石綿、こういったものの処理状況でございます。それぞれの

表で全国の請求件数と茨城の請求件数、そのうち支給したもの、不支給といったもので分けております。こういったそれぞれの案件、実は請求と支給が同じ年度で対応しているということではありません。昨年受け付けたものを今年支給したとか、そういったものがありますので、同じ年度での数字の対応ということではないわけですが、数がそんなに多くないので、一定の傾向というのは余り見出せませんが、若干の上下はありつつも、相当数の請求があり、支給決定をしているといったような資料になっております。

以上、簡単でございますが、労働基準部関係の今年の主だった施策をご紹介させていただきました。よろしくお願いいたします。

○安田会長

ありがとうございました。

労働基準部からは、労働についての監督に関しましては、大体2,300余の事業所に対して指導を行い、労働安全基準であるとか、労働条件の明示のところが問題であるとか、過重労働解消のキャンペーンを行ったこと。それから、労働災害の発生状況について、若干それが増加していること、それから、安全衛生に関しては、労働安全衛生法の改正の問題、それから、最低賃金については、16円引き上げて729円になったこと。それから、労災保険の受給者数では、相当数の請求があったといったようなお話がございました。どうもありがとうございました。

続きまして、大森職業安定部長よりお願いいたします。

○大森職業安定部長

職業安定部長の大森でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

職業安定部の関係の資料は、インデックスに職業安定部とつけさせていただいているものでございます。資料番号が3からになります。時間の関係から、一部の資料の説明を省略させていただきますことをあらかじめご了承ください。

最初に資料の3-1でございますけれども、1ページを御覧ください。折れ線グラフになりますけれども、上の青い線が季節調整後の月間有効求職者数、下段が月間有効求人数になります。赤い折れ線グラフの月間有効求人数は、平成24年以降、横ばいが続いておりましたけれども、県内の製造業、とりわけ輸出型産業の回復とともに、平成25年以降、緩やかに上昇し、その後も増加傾向にございます。

また、青い折れ線グラフの月間有効求職者数でございますけれども、24年

後半から25年度前半にかけて、一部の事業所において、雇用調整等の影響もあって、総数としては横ばいというふうになっておりましたけれども、平成25年後半に入って減少に転じまして、平成26年度には、横ばいで推移しております。

次に2ページでございます。有効求人倍率については、全国と茨城の状況を示したものになっております。平成24年度については、先ほど申し上げましたように、茨城県内の有効求人数が横ばいで推移したことを反映いたしまして、有効求人倍率も平成24年12月から7カ月連続で0.78倍となるなど、全国との間に開きが生じておりましたけれども、最近では、全国の数値まで近づいてきているところでございますが、同時に、一部の職種においては、人手不足の状況が顕在化をしてくれているということでございます。ページで申しますと、7ページを御覧ください。建設、介護、看護、保育といったような職種においては、例えば建設の職種、一番上の黄緑色になりますけれども、9月で3.55倍と、全職種の平均を大幅に上回っているという状況が見られます。こうしたことに対応するため、これまでも例えば、平成21年4月にハローワーク水戸に、介護などの福祉分野職種を専門に扱う福祉人材コーナーを設置しますとか、建設人材確保プロジェクトとしまして、平成25年度にハローワーク常陸鹿島、26年度からは、ハローワーク水戸も追加しまして、建設関係の求人面接会の実施などを含めまして、建設関係職種の未充足求人などのフォローアップの徹底などを図ってきているところでございます。

また、先ほど有効求人倍率も9月には1.07倍となるなど、改善が進んでいるというふうに申し上げましたけれども、正社員に限定をしました有効求人倍率を見ると、こちらも改善はしておりますけれども、この9月で0.66倍ということでございまして、依然として厳しい状況にございます。このため、この9月には「雇用管理改善・正社員転換等キャンペーン」としまして、働きがい、働きやすさを実感できる「魅力ある職場づくり」等について、経済、業者団体等への啓発活動を展開したところでございます。今後は、こういった取り組みを継続的に実施していくほか、正社員求人の開拓、さらには雇用管理を積極的に進める事業主への助成措置であります「中小企業労働環境向上助成金」や、非正規雇用の労働者の企業内のキャリアアップを促進するための「キャリアアップ促進助成金」などの一層の活用促進を進めてまいりたいと考えております。

次に、最近のトピックスとしまして、資料の9ページをごらんいただけますでしょうか。この9月から、労働市場全体として、マッチング機能を強化していくという観点から、すなわち国、地方自治体、民間のオールジャパン

での外部労働市場における機能を強化することを目的に、ハローワークの求人、いわば公共財というふうに捉えまして、事業主の理解のもと、ハローワークに申し込んでいただきました求人について、地方自治体や民間職業紹介事業者への求人情報の提供を開始したところでございます。

資料は、ハローワークの窓口等で事業主にお渡しをしているリーフレットになりますが、求人事業主へは、このリーフレットをお配りし、地方公共団体等への求人提供をすることについてのメリットなどもご説明しつつ、地方公共団体等に求人情報を提供することについての勧奨を行っております。直近では、大体6割が地方自治体、民間職業紹介機関に情報を提供しても構いませんと、4割がハローワークだけでお願いしますというような状況になっております。

続いて大変恐縮ですが、資料を31ページまで飛んでいただけますでしょうか。途中、雇用保険法の改正がございまして、後で御覧いただければと思いますけれども、そういった資料がついております。31ページの資料につきましては、新規高等学校卒業予定者の就職内定状況についてでございます。棒グラフのほうになりますけれども、これは平成24年3月卒から来年平成27年3月卒の高校生を対象とした求人倍率の推移というふうになります。資料真ん中あたりの9月分を御覧いただきますと、一番左のエンジ色が平成24年3月卒、右に行きまして、紫が25年3月、黄色が26年3月卒、一番右のオレンジが、平成27年3月卒となります。右上がり推移して上がっております、年度が新しくなるにつれて、求人倍率も高くなってきているという状況でございます。折れ線グラフのほうでございますけれども、こちらは各月、月末の内定率になります。9月のところを見ていただきますと、9月16日から採用選考を開始をしておりますので、9月は点になっておりますけれども、こちらにつきましても、年度ごとに内定率が高くなっております。これまでも茨城県とも連携をして、経済団体への求人要請でありますとか、個別の求人開拓、就職面接会等の開催などによる取り組みを進めてまいりましたけれども、就職を希望する生徒さんが、卒業までに全員内定が得られるように、全力を挙げてまいりたいと考えております。

なお、資料41ページとしてつけさせていただきましたけれども、平成28年3月卒業の大学生等から、就職採用活動時期が後ろ倒しされることとなっております。具体的には、資料の下の絵にございまして、広報活動が現行では12月1日からとなっておりますけれども、変更後は3月1日から、採用選考活動は現行では4月1日となっておりますけれども、変更後は8月1日と、それぞれ後ろ倒しされることとなっております。このことについては、

高校生の採用選考が9月16日からということですので、一部重複をしてしまうこともあり、早い段階から学校や企業へも周知を行っているところです。引き続き関係各位とも連携をしながら、できるだけ混乱が生じないような形で周知の徹底を図ってまいりたいと考えております。

次に資料の3-9、45ページになりますけれども、高年齢者の雇用状況に関する概要となります。厚生労働省では、毎年6月1日現在の31人以上の規模の企業を対象に、高年齢者の雇用状況の報告を求め、それを集計しております。資料は、そのうち茨城県内の状況を取りまとめたものでございます。「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」が一部改正をされ、平成25年4月1日から、定年制を設けている企業におきましては、65歳以上までに定年年齢を引き上げる、希望者全員を対象とする65歳までの継続雇用制度を導入する、定年制を廃止する、の3つのいずれかを選択をしていただいで、措置をしていただく必要がございます。

法改正前は、労使協定により基準を定めた場合には、希望者全員としないということも可能でございました。ただし、ちょっと説明が長くなりますけれども、この雇用確保措置については、経過措置として、労使協定によって継続雇用制度の対象者を限定する基準を設けていた事業主においては、老齢厚生年金、報酬比例部分の受給年齢に到達した以降の方を対象に、その基準を引き続き利用することができるとなっております。具体的には、これらの企業では、現行の継続雇用制度としては、61歳までは希望者全員を継続雇用していただく必要がございます。

この資料の3-9の右の折れ線グラフを御覧いただけますでしょうか。一番上の折れ線グラフが、各年度の数値に下線があるものとなないものがございますけれども、下線のついていない31人以上規模、下線のあるものは51人以上の規模になりますけれども、下線のない31人以上規模を御覧いただけますでしょうか。一番上の折れ線グラフが、高年齢者雇用確保措置実施企業の割合というふうになります。先ほど申し上げましたとおり、法改正によって、平成24年と25年度では状況が異なるため、折れ線グラフがちょっと切れたような状態になっております。右のグラフの一番上の折れ線グラフの高年齢者雇用確保措置企業の割合が、平成25年は79.5%、26年度は11.5ポイント増の98.7%になりました。真ん中の折れ線グラフが、経過措置のある、なしにかかわらず、希望者全員65歳まで働ける企業でございますが、25年が66.0%、26年度は11.5ポイント増の77.5%というふうになっております。一番下の折れ線グラフが70歳以上まで働ける企業、これは定年制の廃止といったものや、基準該当者を含めて、70歳まで働ける企業というものを指しますけれども、

25年度は17.4%、26年度は1.6ポイント増の19.0%という状況でございます。

なお、全国との比較でございますけれども、ちょっと資料は用意させていただいておりませんが、65歳までの雇用確保措置実施企業の割合は、昨年度は先ほど申し上げたように、茨城は79.2%、全国の数値は92.3%となっており、数値でも全国から13.1ポイント下回っており、順位としては、冒頭局長が申し上げましたけれども、全国47位という状況にございました。本年度は全国の数値が98.1ポイントで、全国の数値を0.4ポイント上回るということで、18位まで上げてきたところでございます。本年の6月1日現在で、この雇用確保措置が未実施である企業が、31人規模以上で38社ございますので、引き続き個別指導を強力に実施して、早期解決を図ってまいりたいというふうに考えております。

次に資料3-10、ページでは47ページでございますが、こちらはハローワークにおける障害者の紹介就職件数の推移を示すグラフになります。平成26年度は、上半期までで939人ということでございますけれども、昨年同期では819人ございましたので、14.6%増というふうになっております。

なお、障害者の雇用状況の報告についても、先ほど申し上げました高年齢者の雇用状況報告と同様に、毎年6月1日現在の状況を厚生労働大臣に報告いただくことになっておりますけれども、こちらにつきましては、現在集計中でございますので、昨年は11月19日に公表しておりますけれども、今年度についても、おおむねその時期に公表できるような形で現在進めているところでございます。

最後に、労働者派遣事業の状況でございますが、資料3-11というふうになります。ページで55ページでございます。一般労働者派遣事業につきましては、平成21年度からこのグラフにございますとおり減少傾向に転じております。これは一般労働者派遣事業、派遣事業の適正な雇用管理とか、その前提になる、適確安定的な事業運営を図るという観点から、平成21年度に、一般労働者派遣事業の許可要件のうち、基準試算額等の要件が引き上げられたところがございますので、こういったことから、許可の更新ができないという事業所があって、労働者派遣事業そのものをやめたということ、あるいは、特定労働者派遣事業に変更したということが原因として考えられております。

この中には、先ほど申し上げた特定労働者派遣事業に切りかえた事業所もございますけれども、こうした事業所については、きちっと労働者の派遣ができていかなども含めまして、優先的に定期指導を実施し、適正に事業が行われているかどうかの確認をするようにしているところでございます。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○安田会長

どうもありがとうございました。

職業安定部に関しましては、有効求人倍率等が全国水準との差が縮まってきたとか、いい数字も出てきながらも、正社員に限定をしてみると、0.66倍で、改善はしているけれども、なかなかうまくいっていないと。それで、その対応策としては助成金などの活用を促進していきたいということでございました。さらに、高等学校卒業者の内定状況も向上していると。それから、高齢者雇用状況についても、改善していると。それから、障害者雇用派遣事業等についてのご説明がございました。ありがとうございました。

続きまして、井上雇用均等室長よりお願いいたします。

○井上雇用均等室長

雇用均等室長の井上です。

私のほうからお配りしております雇用均等室関係の資料に沿って、今年度上期の相談、個別紛争及び指導の状況について、それから、女性の活躍推進について、3点目として、パートタイム労働法及び次世代法の改正について、以上、3点についてご説明をしたいと思います。

まず、相談の状況ですが、資料4-1ですが、均等法関係の相談は、例年どおりセクハラが最も多くて、全体で約6割、労働者からは7割程度の相談件数となっております。次に妊娠を理由とする解雇、あるいは契約更新の拒否などのいわゆる妊娠・出産不利益取扱が多くなっております。

1枚めくっていただいて、資料No.2は、育児・介護休業関係の相談状況を示しておりますが、相談件数が平成26年度上期、かなり減っておりますが、これは育児・介護休業法が平成21年に成立しまして、その後、24年7月施行分が一部ありまして、それがあある程度一段落したことと、それから助成金制度が一部廃止されたことが要因だと思っております。

育児・介護休業法関係の相談は、1日6時間の勤務時間を設けております、勤務時間の短縮あるいは育児のための休業に関する相談が多くなっております。個別紛争解決援助制度を設けておりますが、労使間の紛争に対して、行政機関が真ん中に入って、円満に解決するような制度でありまして、今年度26年度上期は、育児関係が6件、さっき説明しました均等法関係が4件で、上期で10件を扱っております。内容的には、セクハラを受けたことによって、働き続けられなくなったので、慰謝料、あるいは謝罪を求めるもの。育児関係では、育児休業復帰時のトラブルとして、パートへの一方的な身分変更や、

賞与支給に当たって支給日が育児休業であったために、休業期間中に出勤日があったにもかかわらず不支給としたなどの内容になっています。ほとんどの事例につきましては、双方の歩み寄りで円満に解決できております。均等室では、法律によって与えられた権利を取得したことを理由とする解雇や不利益取扱につきましては、あってはならないことと思っております。女性労働者が安心して妊娠、出産、育児ができるよう、まだキャリアを積んで、働き続けることができるように、十分、法の周知を図っていきたいと思っております。

次の資料4-4ですが、これは法の施行状況を示しております、毎年年間500事業所を回り、人事労務担当者にお会いして、法の施行状況を確認しております、法違反があった場合については是正指導しております。今年度も約250件、是正指導をしているところです。

続きまして、資料No.5ですが、女性の活躍推進についてです。少子高齢化社会にあって、女性がもっと能力を発揮して、働きやすい職場環境をつくっていくことが非常に重要なことですが、我が国の場合、まだ管理職の割合や賃金などで、男女間の格差が残っておりますので、均等法を守っていただくことに加え、さらに意図的に、より積極的に男女間の格差の縮小のための取り組み、「ポジティブ・アクション」というのですが、その取り組みを進めております。

ちょっと資料が飛びますが、4-7として、営業大作戦として、局長にも企業のトップあるいは団体のトップに行ってください、ポジティブ・アクションの取り組みをお願いしているところです。

それから、ページが戻りますが、資料No.6ですが、局長のお話にもありましたが、女性の活躍を進めることは、成長戦略の中核となっております、現在、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案」が衆議院で審議されております。簡単に法案の内容を説明させていただきます。

事業主にかかわる部分として、この法律は企業単位として、労働者301人以上企業が義務化になります。義務化されることは、行動計画をつくって、それを届け出て、公表、それから労働者に周知するということが義務化されます。

資料No.6の真ん中に四角の囲みがありますが、まず事業主にやっていただくことは、女性の置かれている状況、採用の比率とか勤続年数の男女間格差とか、そういう状況をまず把握していただいて、それを勘案して、目標を定めていただくことになります。目標を定める場合には、定量的な目標や取り組み内容などを決めていただいて、この行動計画を国民に見られるように公

表、あるいは労働者に周知する必要があります。

それから3点目ですが、省令で定めるもので、まだこれは決まっておられません。事業主が選択をして、女性の活躍に関する現状について、事業主の選択によって、いずれかを公表することが義務化されております。さらにすぐれた取り組みを行う事業主への認定制度を設けているところでございます。法案が成立しましたら、丁寧に周知していきたいと思っています。茨城県では、301人以上企業が約220社あります。きちんと対応していかなければならないと思っていますところでは。

平成28年4月1日施行で、10年間の時限立法として、法案を見ますと、28年4月1日には該当する企業は全てこの計画の策定などを行っておく必要があるということになっております。

3点目、資料No.10に飛びますが、パートタイム労働法の改正です。今年の4月に改正パートタイム労働法が成立しまして、来年の4月1日施行になっております。内容としましては、資料4-10に書いてありますが、正社員と差別的取扱が禁止される対象範囲が拡大したこと、それから、パートタイム労働者と正社員の待遇の格差がある場合については、その事情に考慮して、不合理であってはならないという理念を明記したこと、それから、パートタイム労働者の納得を高めるための相談窓口の設置と、雇入れ時に雇用管理の改善措置について説明する。これが内容となっております。

省令も定められましたので、今年の10月に第1回目の説明会を行いまして、この後、計7回の説明会を開催する予定にしております。

最後に、資料No.4-12、次世代法の改正です。この法律は、仕組み的には先ほど申しました、女性活躍関係の法律に似ていますが、この法律は、実は10年間の時限立法で、来年の3月31日で終了するものだったのですが、これが10年間延長されました。さらに、この資料4-12のポイント2のほうに、「くるみん」という、赤ちゃんがおくるみにくるまれているマークがあるのですが、これを「くるみんマーク」というのですが、この認定制度のちょっとハイレベルなものをつくるという法律の中身になっております。茨城県では、この法律は規模101人以上の企業が義務化されておまして、約780社程度が101人以上企業になっております。来年4月に行動計画が期限切れになる企業数が約500社と把握をしております。省令指針はまだ決まっておられませんので、詳細が決まり次第、該当企業をターゲットにして、個別相談会や説明会などをやりまして、もれなく届出がされるよう指導を行っていきたくと思っています。

今年度は、均等行政にとりまして、法令の改正、新たな法律の成立など、

非常にラッシュになっておりますが、均等室としましては、それぞれの法律の趣旨や内容について、相手方にきちんと届くように丁寧に周知を図っていくこととしておりますので、ご審議のほどよろしく申し上げます。

○安田会長

どうもありがとうございました。

均等室に関しましては、相談状況については、セクハラ関係が多く、それからあと時短とか休業に対する相談が多かったと。それから、女性の活躍推進に関しては、活躍推進に関する法案の概要についてのご説明があり、パート法の改正の内容、それから次世代法の延長についての話があったと思います。

以上で労働局側からの説明は終了いたしました。

それでは意見交換に入りたいと思いますが、ご意見、ご質問がございましたらお願いしたいと思いますが、いかかでしょうか。

では、日下部委員、お願いいたします。

○日下部委員

連合茨城の日下部でございます。

1点お伺いしたいのですが、総務部のところの労働相談の関係で、いじめ・嫌がらせが増加をしているということで、7ページのところに表もついていまして、これは明らかに解雇の相談が下がってきていて、そして、それと対比してというか、いじめ・嫌がらせの相談が確実に上がってきていると。先ほど総務部長のほうからも職場内でのいじめ・嫌がらせが重要度が上がってきたというようなことと、労働者のほうの感度が上がってきたと。そういうところの分析でこういう件数が顕在化してきたというような報告もいただいたところなのですが、もう一方では、やはりいろいろな原因があると思うのですけれども、企業側の解雇の方向性が趣旨として変わってきて、いじめ・嫌がらせが、そういう解雇と関連があるのかなというようなところも少し考えられるところもありますし、もう一点は、いじめ・嫌がらせが増えてきた、いわゆるパワ・ハラというところなのかなと思うのですけれども、そういうところはやはり、労働密度がより濃くなってきている関係で、どうしても、これまでは職場内でそういうような状況にはならなかった部分が、どうしても上司から部下に対する高圧的な態度が増えてきて、こういう結果になっているのかなと思っているのですが、先ほどの総務部長の報告と併せて、その辺のところのもう少し突っ込んだ分析があればお伺いできればと思うの

ですが、よろしく願いいたします。

○安田会長

いじめ・嫌がらせの増加について、いじめ・嫌がらせ問題の認知があったのではないかということのほか、解雇の方向性が変わってきたりとか、労働密度が濃くなってきたという問題があるのではないかというようなことでの質問ですが、いかがでしょうか。

○藤原総務部長

実際に件数自体が増えたという認識よりは、22、23年ぐらいから社会問題としてクローズアップされるようになって、厚生労働省でも、これに関する円卓会議とかを開かれて、それが表に出てきたと。それから、それに対する対応を厚労省としてもやりましょうといった流れがありまして、それが、もともと内在していたものが外に出てきたと、そういう見方のほうが何となく印象としては強いです。実際に件数が増えたというのは、それほど意見としては強いものは感じておりません。これで回答になりますでしょうか。

○安田会長

よろしいですか。大丈夫ですか。ありがとうございました。
そのほかいかがでしょうか。何かご質問とかございますでしょうか。
では澤畑委員、お願いいたします。

○澤畑委員

経営者協会の澤畑です。

職業安定部のほうの資料の、来年の就職の採用活動開始の時期の問題で、後倒しになるということで、特に県内の中小企業は、大企業が決まってから学生のほうも中小企業のほうに回ってくるというようなことで、かなりタイトなスケジュールの中で動かなければならないということですが、要望というか、労働局のほうで行っている「大好き就職面接会」のほうの日程も、これまでだと6月、10月で開催しているかと思うのですが、ここら辺のところを、状況に応じて開催していただければと思います。

それともう一点は、就職面接会などにおいて、これまでですと県内の大学とかの方が中心だったかと思うのですがけれども、特に県外、東京あたり、あるいは栃木、千葉あたりの大学のほうにも、できれば声をかけていただいて、もうちょっと、Iターンというか、Uターンとか、Jターンとかありますけ

れども、そこら辺の学生の茨城への取り込みということを考慮しながら進めていっていただければと思います。

○安田会長

安定部に関しまして、採用活動がタイトになってくるので、面接会の状況に応じた開催を要望したいということと、面接会においても、県外の大学にも声をかけて、IターンとかUターンを取り込んでいただきたいということですが、いかがでしょうか。

○大森職業安定部長

どうもありがとうございます。今、「大好きいばらき就職面接会」そのものが、基本的には中小企業を中心に開催をさせていただいておりまして、開催の時期でございますけれども、企業さんを含め、関係者のご意見もいろいろ聞きながら、今、茨城県と具体的にどの時期がいいのか調整をさせていただいておりまして、適切な時期に開催をさせていただきたいと思っております。あと最近、だんだん求職者の方、学生も含めて、面接会も景気がいいので、学生さんの数が、面接会への参加数がだんだん減ってきているという状況もございます。私どももできる限り茨城に帰ってきてほしいという気持ちもあります。これまでも東京とか、そういった都市部のハローワークを通じた形で、面接会のご案内も差し上げておりましたけれども、これまで以上に積極的に取り組みさせていただければなというふうに思っております。

○安田会長

県など、各関連と協力して、面接会の期日を決めていくとか、それから、Iターン、Uターンに対しても積極的に行っていくということでした。澤畑委員、よろしいでしょうか。Iターン、Uターン、大事だと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

そのほかいかがでしょうか。

では、お願ひいたします。

○渡辺委員

渡辺でございます。

同じく職業安定部さんにお伺ひしたいのですが、ページが7ページで、資料No.3-2というところですが、人手不足の職種の有効求人倍率というのがありますけれども、今、飲食業に伺ひますと、非常に人手不足で、もうあち

こち困っていらっしゃるようなのですけれども、ここに全体というところに入っているのでしょうか。そして、この4業種しか出ていないのですけれども、飲食業についての推移というのはわからないのでしょうか。

○安田会長

人手不足について、特に飲食業は問題ではないかということですが、いかがでしょうか。

○渡辺委員

数字には入っていないようなのですけれども……

○大森職業安定部長

恐れ入ります。建設と介護、看護、保育は構造的な関係もございました。例えば建設ですと、公共事業が最近が増えてきて、オリンピックの事業もございまして、あと復興特需。あと看護については高齢化が進んでいくということで、慢性的な人手不足にございまして、従前から人手不足の状況にあったものが、より顕在化をしてきているということで、ここに記載をさせていただきました。確かに飲食業の関係は、ちょっと今日は資料を持ってきていなかったのですけれども、この全体の中の1.00倍の中にはもちろん入ってございまして、ご指摘のとおり、確かに最近上がってきています。特にパート求人を中心に、飲食関係、小売店を含めて求人数が増えてきておりまして、倍率も普通の一般的な職種よりは高い推移をしてきています。いずれにしても、最近の傾向として、そういう状況があらわれているということと認識をしております。

○安田会長

介護、建設などは構造的な人手不足が顕在化してきて、最近の傾向としては飲食店などの人手不足が出てきたということです。よろしいでしょうか。ありがとうございました。

そのほかいかがでしょうか。

では、美濃部委員、お願いいたします。

○美濃部委員

美濃部と申します。

これは質問なのですけれども、先ほど総務部長のご説明でございまして、

総務部のところのP8の、労働局長による助言・指導、紛争調整委員会のあっせんの状況ということで、こちらのほうに、件数としまして、助言・指導申出件数、上半期100件、あっせん申請件数51件と、こう書いてあるのですけれども、これは申出件数なり、申請件数ということで、実際に特に例えばあっせんなんかは、あっせんを開始した、実際にあっせんという行為を働いたという件数なのでしょうか。どちらのほうでしょうか。

○藤原総務部長
申請件数です。

○美濃部委員
申請件数ですか。わかりました。では、実際はあっせん開始にはなかなか至っていないというか、大変失礼ながら。

○藤原総務部長
ちよっとうろ覚えな部分があるのですが、あっせんへの参加割合は増えているのですが、合意比率は下がっているというのが流れです。

○美濃部委員
私、実は別の機関で労働紛争の調整の委員を仰せつかっているのですけれども、あっせんがもうほとんど出てこないといいたいまいしょうか、あっせんが出ても、あっせん開始に至らないということで、最近あっせんがなかなか進まないねということ、委員の間でよく言っていたのですけれども、一方で労働局のほうの実績としては非常に上がっているのです、これは何か工夫といいたいまいしょうか、されているのではないかと。

○安田会長
では、あっせんについて、お願いいたします。

○矢島労働紛争調整官
企画室の矢島と申します。どうぞよろしくお願いいたします。
ただいまのあっせんの参加率ということなのですけれども、ちよっとデータ的なものを申し上げますと、この上半期にあっせんの手続を終了したものが54件ありました。その内訳ですけれども、実際に54件の中であっせんを実施したものが40件ございました。ですので、8割近く、あっせんは開催をさ

れていると。その40件の内訳ですけれども、あっせんでの合意が19件、一方、打ち切り、不調が21件ということで、合意率にしますと、47.5%ということで、今年度は若干低かった傾向にございました。それで、あっせんの参加率向上への取り組みということなのですけれども、労働局で会社さんのほうにあっせんの開始通知書ということで、書類をお送りするのですけれども、その際にあっせんに参加した場合には、こういうメリットがありますということで、参加勧奨をアピールというか、アナウンスする書面を入れておりました、それがどれぐらい効果があるかというのは、ちょっとわからないのですけれども、裁判リスクを回避したり、労働局のほうで公平、中立な第三者が間に入って、比較的早期に円満、円滑に解決が図れますということで、制度のメリッ的な部分をPRさせていただいているところでございます。

以上でございます。

○美濃部委員

ありがとうございました。大変参考になりました。

○安田会長

よろしいでしょうか。私事で申し訳ないのですけれども、私も10年ほど個別紛争の委員をやっていたものですから、合意率も若干下がってきているなという印象を今、思ったところございますので、参加率、実施率、ともに上げていくようなこともお願いしたいというふうに考えております。

それでは、小島委員、よろしいですか。

○小島委員

すみません、小島でございます。

私は職業安定部の部分でぜひご提案といいますか、ご検討いただきたいと思っているんですが、資料の中で、高校生の求人倍率です。就職の内定状況とかありまして、これは世の中がいい状況に来て、求人倍率も上がっているところなのですけれども、安定という意味では、やはり離職をしないで継続的に働いていただくということが重要になってくるのかなということで、高校生ですとどうしても、弊社もそうなんですが、離職率が大卒の新規採用者よりも高いという、これは否めないところでございます。その中で、こちらにその前の資料でしたでしょうか、そういう面接会の機会を作っているかと思うのですけれども、11月、12月になって、決まらない生徒がそこに集まって、何とか就職率であったり、就職先を紹介したり、ある

いはマッチングしたりという状況だと思うのですが、これを例えば、夏の時期であったり、そういった企業を研究する場というものをもう少し早い段階でできないのかなというところですね。そこで学生、就職したいという生徒が企業を知る場、仕事を知る場といいますか、そういうところを作って、じっくり考えて、9月を迎えるようなそういう行動であったり、プロセスをとれば、もう少し離職率というところも下がってくるのかなと。すみません、確たるものはないのですけれども、そういったことをぜひご検討いただければということで、お願いしたいというふうに思っております。

以上です。

○安田会長

ありがとうございました。高校生の就職活動について、就職後の離職をなるべくしないような方策はないものかということですが、いかがでしょうか。ちょっと安定部のほうが多くなってしまいましたが。

○大森職業安定部長

ありがとうございます。学校のほうでインターンシップなども今、盛んに勧められておりますし、あと私どもの職業安定行政におきましても、職場見学会のような形で、2年生を対象にそういったことを、これまでもやってきておりますが、おっしゃられるとおり、離職率が高いのがなかなか下がらないという現状もございますので、学生ジョブサポーターを中心に、そういったフォローアップなども、進めてはいるのですけれども、まだまだ足りないのかなと思っておりまして、できるだけ効果的、効率的な方法でできるものがないかどうか、引き続き検討してまいりたいと思います。よろしく願いいたします。

○安田会長

よろしいでしょうか。

私もちょっと高校生の離職率に関して気になっていましたものですから、若干調べてみたのですけれども、そうすると、女子の離職率が結構高いというようなことがあって、男子に比べると、やっぱり女子のほうがちょっと高いのかなという印象があるのですけれども、そういう意味では、少し原因を探りながら対応策をとって行って、多分、雇用均等との関係もあると思いますので、そのあたりをよろしくお願いしたいと思います。

そのほかいかがでしょうか。

では日下部委員、お願いいたします。

○日下部委員

2点ほどお伺いしたいと思うのですが、1つは職業安定部のほうの育児休業給付の関係なのですが、育児休業給付、4月から67%に引き上げられたということで、ここに記載がありますが、わかれば結構ですが、育児休業をとって、これは申請が出れば100%もらっているのだと思うのですが、どのくらい育児休業で休業した場合に給付があるのだということが浸透しているのか、受給率みたいなのがわかれば一番いいのですが、恐らくそこまでなかなか把握できないのかなと思うのですが、その辺のところを浸透されているということと、あとは手続というのはそれほど難しくないと思うのですが、どのような手続になるのかなということをちょっと教えていただければと思います。

あと、もう1点なのですが、パート労働法の改正の関係で、パート労働者の公正な待遇の確保というところに、パート労働者と正社員の待遇を相違させる場合は、不合理と見られるものであってはならないというようなことが書いてあるのですが、例えばですけれども、賃金などは今現在は、正社員とパート労働者というのは、明らかに違うと思うのですが、今、ほぼ働き方は同じようなところまで、正社員とパート労働者がほぼ同じような働き方をしているような事例もありますけれども、その場合でも、実際には賃金のほうは大分差が出ているというようなところもあると思うのですが、その辺のところは問題にならないのかどうかというところを教えていただければと思います。

○安田会長

1つ目が安定部で、2つ目が均等室ということになりますかね。1つ目が、育児休業給付金がどのくらい周知されているかというようなことですかね。それでは、お願いいたします。難しいかもしれませんが。

では均等室のほうを先にお伺いしたいと思います。

○井上雇用均等室長

パートタイム労働者と正社員の仕事のやり方とか、配置転換のやり方とか、それから人材活用の仕組みとか、それから、休日、リスクへの対応とか、そういういろいろなものを比べていって、労働時間だけの差しかないような働き方、例えばほかに工場がなければ、転勤とか配置換えもありませんので、

製造ラインなどはよくあるかと思うのですが、パートタイム労働者と正社員を比べていって、労働時間の違いのみしかないというような場合については、ここでいいます差別的取扱が禁止されるということなので、賃金についても全く同じような物差しで支払う。全ての処遇について、差別なく対応する必要があるという条文になっているので、もしほとんど差がなくて、同じような働き方であれば、この差別的取扱禁止に該当するかと思います。

○安田会長

日下部委員、大体そんな感じでよろしいでしょうか。

それでは大丈夫ですか。

○大森職業安定部長

大変失礼いたしました。基本的にはこの育児休業給付につきましても、手続としては高年者の継続給付などと同じように、会社を経由して手続を行っていただく関係上、会社を通じて育児休業の申し出があった場合については、会社のほうから、そういったことをご周知いただいているとは思うのですけれども、また、先ほどおっしゃられたように、この4月から最初の6カ月間は、50%から67%に拡大をされましたので、これを契機に私ども、周知も徹底をしてきているところですが、まだ知られていない、確実に浸透しているかどうかというのもありますので、引き続き周知徹底をしていきたいというふうに思っております。

先ほどの実績ですけれども、把握できておりませんので、申し訳ございません、ちょっとわかるかどうかも含めて、戻りましたら、また調べてみます。

○日下部委員

ありがとうございました。

○安田会長

そうすると審議会の中で実績を示されるということでしょうか。それとも後から。

○大森職業安定部長

わかれば、ですけど。

○日下部委員

わかればで結構です。

○安田会長

それでは、ほかにいかがでしょうか。

林委員、お願いいたします。

○林委員 林でございます。

先ほどの均等室のほうのご説明の中で、1件お伺いしたいと思います。資料でいきますと、資料No.のページ数で16ページです。次世代育成支援対策法、次世代法に関するところですが、来年度からさらに法の有効期限の延長、10年延長されるというふうにお伺いしました。その中のポイントで、新たな認定制度が創設されると。特例認定が創設されるということなのですが、私どもも次世代法のところ、実質的な計画に基づいた推進を図っていきたいというふうに思っておるのですが、この特例認定において、特に企業側のほうでのメリットというか、こういったところはどのようなポイントになるのでしょうか、すみません、不勉強でございます。教えていただければと思います。

○井上雇用均等室長

わかりました。特例認定というのは、今までよりもちょっとハイレベルなものなのですが、企業さんにとりますと、この頃いい人材がとれないとか、転職する人が多いという中で、こういう「くるみん」をとっている企業には、やっぱり優秀な方の応募がふえてきているとか、企業の取組に、うちの会社はこんなふうに仕事と育児の両立支援を行ってこれているんだということで、労働者のモチベーションが上がるとか、そういうメリットがあるかと思いますが。

○林委員

わかりました。このパンフレットには、特例認定を受けることによつての、その計画の提出、届出のかわりに対策の実施状況の公表をしていただくという表現がありますけれども、そういう実施状況の公表をすることによつて、今、室長がおっしゃられたような、企業側のそういう努力、取り組みのPRにつながっていくと、そういう考え方という理解でよろしいですか。

○井上雇用均等室長

そうですね。いわゆる「ホワイト企業」としての企業PR、広告ができるかと思えますし、商品等にこういうのをつけることができます。これの認知度が高いかという点で十分ではございませんが、どんどん認知度を高めていくと、企業にとってもPR効果が高いかと思えます。

○林委員

ご説明の趣旨はわかりました。ぜひその辺の背景にある意味というか、目的のところをうまくPRをしていただいたほうがよろしいのかというふうに感じましたので、よろしく願いいたします。

○井上雇用均等室長

ありがとうございます。私どもとしましても、学生向けのパンフレットを作りまして、こういう企業を紹介して、大学とか専門学校に今配布しておりまして、少しずつ認知度を上げていきたいと思っておりますので、今後ともよろしく願いいたします。

○安田会長

私の授業でも「くるみんマーク」の事例集のパンフレットを使っておりまして、結構、こういう企業があるのだと学生は言うておりますので、また今年も送っていただければありがたいなと思っておりますので、よろしく願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

それではお願いいたします。

○滝本委員

茨城新聞社の滝本でございます。

県内の雇用情勢は、県内だけではなくて、全国的に見ても大分よくなってきたというような話が伝えられていますけれども、その求人、求職のマッチングの最前線であります、ハローワークでの私の知人の細君の体験談というのをちょっと耳にしましたので、お話しさせていただきたいと思うのです。結論から言うと、自分が希望するところと合っているという、求人票を見て、履歴書を書いて、応募しました。書類選考しますとか、そういう記述は一切なかったのですけれども、2週間ぐらいたってから、書類選考というか、今回は残念ながらだめでしたというか、今後の健闘を期待しますみたいなことで、履歴書と一緒に応募書類一式が送り返されてきたと。それが2回

か3回あったらしいのですね。その知り合いの細君というのは40代後半なのです。幾つか仕事をあちこちでしてきたらしくて、いずれもパートとか、派遣とか、そういうところだったのですけれども、一番強調していたのは、求人票、まず年齢、今、年齢制限はありませんということをきっちり書いてある。年齢制限を設けているところというのはないのですよね、多分。それから、もう一つ、経験は問いません、未経験者でも丁寧に指導しますから、応募してくださいと。そういうただし書きがよくあるということなんですね。それで、何で落ちたのかということで、そのハローワークの窓口の方といろいろ話してみたら、やっぱりその会社はいっぱい人が集まって、若い方がいっぱい集まって、結局採用されたのは2人ぐらい、みんな20代ぐらいの若い人だということなのですね。それで、納得できないと言っていたのは、せめて面接ぐらいやってほしかったと。履歴書を書くのは結構時間がかかるらしいですね。いろいろ応募動機とか、志望動機とか、一晩かけて書いて送っても、書類選考ではじかれて、書類を戻されると。面接に行って、自分と面接官との間でいろいろやりとりして、その結果として、面接をやらせてもらえば、自分でも納得する部分があるのでしょうか。にもかかわらず、未経験者もどんどん応募してくださいと。企業側からすれば、当然多くの応募者を集めて、その中から優秀な人材を見つけ出していこうというのは、それは当然ですよ。当然ですけれども、であるならば、もう40歳を過ぎた人はうちではできるだけご遠慮したいと、若い人だけですというようなこととか、あるいは未経験者よりはやっぱり経験者を優遇しますよみたいなことを、きちんと求人票に書いてほしいと。最後のころは、そういうことが二、三回あったものですから、窓口の担当の方に、この年齢で本当にはじかれないのか、それから経験によって、自分は未経験だけれども、経験者のほうが優遇されないかということを経験者に聞いてくれと言ったらしいですね、その募集しているところに。それで、窓口の方が聞いてくれて、やっぱり経験者がいれば、経験者を優先するそうですというような答えで、だったら自分は未経験だから、応募しても無駄だから、そういうところにはもうこれから一切応募しないということで、いまだに就職活動をやっているみたいですが。現場の実態として、そういうことがあるということなので、求人票にやっぱり若い方優先とか、そこまではなかなか書けないんでしょうけれども、経験のところぐらいは、経験者優遇とか、こういう資格を持っている人優遇とか、やっぱりその辺のところを絞り込んでほしいと。そうすれば、応募する側もそれを見て、ここは自分は無理だから、履歴書を書いて、手間暇かけて履歴書を書いて、応募するだけ無駄だからやめておこうということで、絞り込めると思

うのです。その応募するほうからすれば、やっぱり自分ができるだけ行けそうなところを目指す。だから、企業、採用側とは逆なのでしょうけれども、できるだけ採用側は多く集めて、その中から優秀な人材を集めて、それ以外の大多数の人は残念でしたと済ませてしまうという、そういう企業側と、求人側と求職側の溝、意識のずれみたいなものも当然あるのでしょうかけれども、そういう事情を踏まえて、ハローワークのほうでもその辺のところをきちんと求職者の目線に立った対応をしてくれないかなとかいう、そういう話を友人からされました。という話なのですが、その辺の実態といたしますか、企業側から求人の申し込みがハローワークにあったときに、ハローワークのほうとしては、どういう対応をしているのかなというのをちょっと伺いたかったものですから、長々と話をさせていただきました。

○安田会長

ちょっと難しい問題かもしれませんが。

○大森職業安定部長

もちろん求人条件とか、そういうところでは間違いがあっては困るということで、そこはきっちりハローワークのほうで、求人の内容については確認させていただいております。中には、求人の内容が違うということ、後でお申し出いただく場合もありますけれども、そういったことができるだけないようには取り組んでいます。

あと求人の年齢不問の関係も、特別に年齢制限を設けているとか、そういった職種以外は、基本的には年齢不問という形になっておりますけれども、その不採用だった理由が、正直年齢の関係かどうかよくわかりませんが、年齢不問についても徹底しておりますし、あと先ほどおっしゃられた、経験者かどうかということも、求人票に書ける部分と書けない部分がいろいろあると思うのですが、基本的にはハローワークのほうで求人を受けた際には、その求人の内容をできるだけ詳しく聞き取るように今は徹底しております。何回も応募で採用にならない方に対しましても、そういった求職者に対しては、その理由もよく突き詰めていった上で、例えば担当者制にさせていただいて、応募に当たってのセミナーを開催させていただいて、より就職につながるような形での支援、サービスというものもやっておりますし、ご指摘いただいたように、無駄な応募をされて、経験があるかないかということは、そういったことはできる限りわかりやすく求人票にも記載をさせていただくように、これから努めていきたいと思っております。そういったことが

あったということで、参考として聞かせていただきます。どうもありがとうございます。

○滝本委員

採用の流れとして、書類選考するかしないかというのはどうなんですかね、記述は。書類選考する場合は、必ずこれを書くとか、そういう決まりはないのですか。

○大森職業安定部長

それはハローワークの窓口のほうで確認をさせていただいておりますので、書類選考をする場合には、必ずその書類選考をするかどうかの確認はしております。今の場合ですと、求人の中身からはわからないということで、そういったことがないようにこれからも徹底してまいりたいと思います。

○滝本委員

書類選考と書いていなかったらしいですけどね。

○安田会長

小松委員から。

○小松委員

これは年齢制限とか、性別制限とか、制限をつけていいのですか。応募するときに、募集するときに。

○大森職業安定部長

例えば法令によって年齢制限が設けられているようなものがありますが、それ以外は年齢不問という形です。

○小松委員

そう書かざるを得ないでしょう。それは、この法律が非常に私は悪いと思っています。最初からとる気ないですよ。私のほうでやっても。だけれども、それを書いてはいけないのですよ。面接をやったら、かえって迷惑ですよ、とる気ないのだから、それは。それがあります。これは根本的にそこにあります。そういうふうになった、前はよかったですよ、いつからか決まりましたよね、性別。だって、看護師は女性の職場だから、男性をここはとり

たくないなというところがあるのですよ。でも、男性が応募してくるわけだ。これは非常にそういうところがあるのですよ、問題が。私のところでは、書類でやっぱりやるときもありますね……書類選考があるって書いてあるかな、そこはちょっとわからないけれども。あと、実質的に私のところは手術をたくさんやるから、余り高齢の方だと、経験のない方だとちょっと難しいとか、いろいろあるのですね。だから、そこは書けませんので、ちょっとそういう人も出てきてしまうのですね。仕方ないかと思います。

○安田会長

法令の問題と実態の問題というところで、難しい問題があるかなと思うのですけれども、ただ、求職者の目線に立ったハローワークでの相談ということをお願いしたいというふうに思いますので、よろしくをお願いしたいと思います。ありがとうございました。

だんだん時間が差し迫ってまいりましたが、ほかにいかがでしょうか。

○小松委員

1つだけよろしいですか。私、一般定期健康診断について、ちょっとお聞きしたいのです。労災事故に関しては、労働局でかなり厳しく対応を考えているのですけれども、茨城県の一般定期健康診断が10年前を見ると、平成16年では全国平均より下回っていたんですね、有所見者が。それがこの10年間でどんどん増えていって、今、この4、5年、1.8%ぐらい、有所見率が高いのですよ。これに対して、毎年気になっていたのですけれども、全然縮まらないんです。全国平均も上がっているのだけれども、茨城県もそのまま上がっている。これは有所見率が高い事業所とか、業種とか、そういうものがあるのでしょうか、これは。そこまでは調べていないのでしょうか。

○佐藤労働基準部長

基準部でございます。

実は有所見率はとっているのですが、業種とか規模とか、そこまではちょっと追い切れておりません。私どもで毎年9月を、健康診断をやりましょうという月間にして周知したりとか、あと、小松委員がやられていたと思いますが、健康21とか、ああいうのに参加させていただいて、周知を図るとか、そういったものを通じて健康診断と事後措置というのをお願いしているというのが実情でございます。

○小松委員

茨城県民の特徴で自分が有所見でも医療機関にはかからないという困った県民性があるのですよね。何かこれをやらないと、後でまずいことになるのではないのかなど。結局、地域医療ビジョンなんかを立てるときに、患者数と需要と供給の問題、これから5年後、10年後のことを考えてやっていかなければいけないときに、医療機関にかかっていない、それだったら要らないというような判断をされてしまう。そういうことがあるので、このところを何か、産業保健総合支援センターでもいろいろ考えているのですが、なかなかこれがうまくいかないということも、ちょっと考えていただければと思うんですけれども。

○安田会長 どうぞ。

○佐藤労働基準部長

私も4月に来たのですが、茨城県の方は、奥ゆかしい方が多いとお聞きはしているのですが、その県のほうでまとめていただいたようなものを見ると、食塩の摂取量が多いとか、飲酒の割合が高いとか、車を使うことが多いので、運動習慣がちょっと全国に比べて低いとか、そういった指摘をされているというのも見たことがありますので、そういうのも要因の一つなのかなというふうには思うのですが、先ほど申し上げましたが、私どもとしましては、事業主に義務づけられている健康診断、これをまずしっかりやってください。事後措置をやってくださいというような周知を中心に引き続き進めていきたいと思っています。

以上でございます。

○安田会長

ありがとうございました。

大分時間も差し迫ってまいりました。

どうぞ。

○大森職業安定部長

先ほど、日下部委員からご質問があった、育児休業給付の関係ですけれども、例えば21年度が3万1,000人で、実人員が、毎年実人員が上がっております、25年度の実績でいきますと、約4万2,000人ということで、随分4年間で上がってきたということでもあります。周知の方法ですけれども、私どもの

ホームページ、あるいは先ほど申し上げた、67%に拡充したということで、経済4団体の皆様にも周知、広報のご依頼をこの10月にさせていただくなど、周知には取り組んでおります。これでよろしいでしょうか。

○安田会長

日下部委員、よろしいでしょうか。周知はだんだん上がってきているということですね。ありがとうございました。

それでは、本日は大分ご意見を活発に出していただいて、私も楽でございましたけれども、それで、ただ幾つかの課題とか要望がかなり出てきてまいりましたので、また整理しまして、今後の施策に活用させてもらえればというふうに考えております。まだご意見などもあるかとは思いますが、時間の関係がありますので、ここで審議を終了させていただいてよろしいでしょうか。

ありがとうございました。皆様のご協力に感謝いたします。

本日は以上です。そのほか事務局より連絡事項があればお願いいたします。

○下河邊企画室長

安田会長、本当にありがとうございました。長時間にわたりまして、ありがとうございました。事務局からのお願いですが、平成26年度第2回の審議会では、平成27年度茨城労働局労働行政運営方針について、ご審議をいただく予定になっています。来年3月の開催を予定しております。早目に日程調整をさせていただきますので、各委員の皆様にはぜひご出席をよろしく願いをいたしたいと思っております。それでは、長時間にわたるご審議、誠にありがとうございました。

以上をもちまして、本日の茨城地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。

閉 会

午後3時53分