

第二回茨城地方労働審議会

1 日 時 平成27年3月18日（水）午前10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 川上美智子 小松 満 清山 玲
滝本政衛 葉 侑瑋

【労働者代表】 飯泉 誠 大森玄則 日下部好美 野上恵莉子

【使用者代表】 小島 守 澤畑慎志 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 青山健康安全課長

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 辺田雇用均等室長補佐

4 議 事

(1) 会長あいさつ

(2) 議事録署名人の指名

(3) 平成27年度 茨城労働局行政運営方針(案)について

(4) 意見交換

○下河邊企画室長

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。よろしくお願いいたします。

本日の会議次第を机上に配付しております。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がございますので、ご案内のとおり12時を予定しておりますので、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

ここで、人事異動等で退任されました委員と、代わって新たに委嘱させていただきました委員をご紹介します。次第の2枚目の名簿をご参照願います。

退任されましたのは、労働者代表委員の西野裕泉（ニシノユミ）委員でございます。代わりまして、新しく委嘱をさせていただいた委員は野上恵莉子委員でございます。

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次第裏面の席次表をご覧ください。ことで代えさせていただきます。

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6名、労働者代表4名、使用者代表5名、計15名の委員にご出席をいただいております。

前もってご連絡いただいておりますが、労働者代表の栗田委員、伊東委員、使用者代表の林委員がご欠席でございます。

これによりまして、「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、本議会が有効に成立していることをここにご報告いたします。

次に、本日の資料でございますが、委員の皆様には事前にお送りをさせていただきます。

資料は共通資料と各部室資料に分けてございます。インデックスでそれぞれ確認をいただければと思います。なお、共通資料のインデックス部分に「平成26年度茨城労働局労働行政運営方針（案）」と記載されておりますが、27年度の誤りですので訂正をお願いいたします。申し訳ありませんでした。

また、本日、皆様の机の上に、差し替え資料として「平成27年度労働行政運営方針（案）」、それから追加資料、1枚でNo.1-1「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組（概要）」、それから、裏面が追加資料1-2「総合評価の構成」を配付してございます。

「平成27年度労働行政運営方針（案）」の差し替えとなりました主な内容ですが、2ページの高卒の就職内定率、6ページの労働災害発生件数を最新の数値と入れ替えさせていただいたということです。また、19ページの職業安定行政の重点施策にかかる数値目標

についてですが、具体的に数字を追加させていただいたということであります。よろしく
お願いいたします。資料につきましては以上でございます。

続きまして、次第の2に入らせていただきます。

茨城労働局長あいさつでございます。中屋敷勝也（ナカヤシキカツヤ）労働局長より、
委員の皆様にご挨拶を申し上げます。

○中屋敷労働局長

ただいまご紹介いただきましたように、昨年4月1日から労働局長をさせていただいて
おります中屋敷と申します。よろしくお願いいたします。

本日は、委員の皆様におかれましては年度末の大変お忙しい中、ご出席いただきまして、
誠にありがとうございます。また、労働局のさまざまな取組にご協力をいただいております
ことに対しまして、重ねてこの席をお借りいたしまして感謝申し上げます。

本日の会議でございますが、来年度、「平成27年度の労働行政運営方針（案）」について
ご審議いただきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

このあと、各担当部・室長より関連施策の実施状況などを説明いたしますが、私からは
運営方針（案）のポイントにつきまして、ちょっと長くなりますが、共通資料の「平成27
年度労働行政運営方針（案）」を使って説明させていただきたいと思っております。

先ほど司会者からもありましたように、本日、追加資料とさせていただきました新しい
運営方針（案）につきましては、事前に委員の先生方にお送りいたしました運営方針（案）
から大きく違うのは、19ページの職業安定行政の雇用施策に関する数値目標の値が、事
前にお送りさせていただいたものには細かく書いていなかったのですが、厚生労働本省と
の調整の結果、茨城局ではこれを目指して頑張らなさいという数値がまとまりましたので、
それを追加させていただいたのが大きな改正でございます。19ページ以降は事前に送
らせていただいたものとページ数が2ページほどずれていくという状況になっております。
本日は、委員の先生方が事前に読まれているかと思っておりますので、事前にお送りした運営方
針のページ数を引用させていただきながら説明させていただきたいと思っております。

まず、総務部関係です。運営方針の7ページを見ていただけないでしょうか。7ページ
に第2「労働行政の重点施策」と書いてあるところですが、その1番目、「総合労働行政
機関として推進する重点施策」、この部分が総務部関係に当たります。総合労働行政機関と
いたしまして茨城労働局に対する県民の信頼と理解を高めるために、引き続き積極的な広
報を行うことを考えております。そのため来年度におきましても定例記者会見を通じて重
点施策等の情報発信をし、地方自治体や労使団体と連携した効果的な広報に取り組んでい
きたいと考えております。これが（1）でございます。

（2）と（3）の関係ですが、総合労働セミナーや大学等への出前講座を通じまして、
直接、労働者や学生に労働法の周知を図る取組を引き続き行ってまいりたいと考えており
ます。

続きまして、労働基準部関係でございます。説明させていただきますのは、8ページ目の「働き方改革の推進」。それから、13ページの(5)ですが、「労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり」、いわゆる労働災害防止対策関係。この2点について、特に労働基準行政で重点と考えておりますので説明させていただきたいと思っております。

その前提としまして、その状況ですが、5ページの(2)を見てください。働き方改革の推進につきましては、従来より過重労働による健康障害防止対策にかかる監督・指導等の取組を行ってきたところですが、昨年日本再興戦略で、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進について更なる推進を図ることとされたことから、全国的に働き方改革に向けた取組が推進されることとなりました。このような流れを踏まえまして、本年1月に「茨城労働局『働き方改革』推進本部」を設置させていただきました。

それから運営方針8ページに飛んでいただきまして、イの「ワークライフバランスの推進」、(ア)からのところですが、同本部のもとで、茨城県とも連携させていただきまして、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進などの働き方の見直しにつきまして、管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化し、各企業における働き方改革の推進を図ることとさせていただいております。

戻っていただきまして、6ページの(4)の(ア)と(イ)を総括して述べさせていただきます。昨年度より「第12次労働災害防止推進計画」がスタートいたしました。この12次防は、5年間で死亡災害を15%、死傷災害を20%減少するということを目標としております。しかしながら、12次防の2年目の本年度におきましては、死亡災害・死傷災害とも前年度と比較して増加しておりまして、目標達成に向けては厳しい状況となっております。

13ページを見ていただきたいのですが、(5)の(ア)の(ア)です。このような労働災害の増加傾向を踏まえまして、労働災害の中でも特に転倒災害が最近、非常に多くなっていることから、茨城労働局におきましては「STOP! 転倒災害プロジェクト茨城2015」として新たに転倒災害の防止に取り組んでいきたいと考えております。

また、13ページのイから各業種ごとに対策をいろいろ書かせていただいておりますが、12次防で重点業種となっております製造業、建設業、陸上貨物運送事業、第三次産業につきまして、その業種の特徴に合わせた労働災害防止対策を推進していくこととしております。

それから職業安定部関係でございますが、22ページに飛んでいただきます。大きくは2つ。職業安定行政は幅広くさまざまなことをやらせていただきますが、特に力を入れていきたいと考えておりますのが、22ページの(6)「人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善」。それから、23ページの(7)「正社員希望者等に対する就職支援」。これに特に力を入れていきたいと思っております。それ以外にも障害者とか高齢者とか若者とかありますが、これらにも力を入れていきたいと思っております。

雇用情勢でございますが、1ページを見ていただきたいと思っております。第1の真ん中あた

りに、「最近の雇用情勢は、」という段落があろうかと思いますが、県内の雇用情勢は、昨年3月以降、有効求人倍率が1倍台で推移しておりまして、平成5年10月前の水準に達して改善が進んでいるところです。しかし、建設、介護などの分野における人手不足が顕在化しておりまして、一方では正社員の有効求人倍率は1倍に満たないという状況にあるわけです。

そういうことから、先ほどに戻っていただきまして、22ページの(6)人手不足分野につきましては、2つ柱を立てて推進していこうと考えております。

1点目は、職場自体の魅力アップ。私どもでは「雇用管理改善」と呼んでおりますが、その推進と、ハローワークにおきますマッチング支援の強化。この2本柱で推進していこうと考えております。

それから、正社員転換対策といたしましては、アの本文の2行目から3行目にかけてですが、まず「正社員求人を増やす」。それから、「正社員求人の充足サービスを強化する」。それから、「能動的、積極的なマッチングの取組を推進する」。この3本柱でやっていきたいと思っております。

正社員を希望する人にはそういうことですが、非正規雇用労働者を希望する方々もおられますので、そういう方々におきましては、人材育成などのキャリアアップの取組を促進するための事業主支援を行っていききたいと考えております。これが24ページのウのところですね。

ですから、正社員のところは、正社員になりたい人と、非正規労働者を希望する人にはその人たちの処遇改善をやっていく。この2本柱でやっていききたいと考えております。

それ以外の安定行政では、若者の雇用対策。これにつきましては24ページの(8)ですが、これは就職支援から職場で活躍するまでの総合的なサポートをやっていききたいと考えております。

それから、高齢者対策。これは26ページの(9)です。高齢者の雇用対策ですが、これは年齢にかかわらず意欲と能力に応じて働くことができる「生涯現役社会」の実現に向けた高齢者の雇用対策を推進していききたいと考えております。

それから、障害者対策。これが27ページの(10)です。障害者の雇用対策につきましては、障害特性に応じた就労支援。地域の関係者が連携し、就職から職場定着に至るまでの一貫した支援を行う「チーム支援」等の雇用対策を推進していききたいと考えております。

そのあといろいろ書いていますが、ポイントについてはまたあとで安定部長のほうから説明があろうかと思っております。

それから、1ページに戻っていただきたいのですが、第1の1。ちょうど真ん中あたりの1の(1)マッチング機能の強化というところですが、これにつきましては、これまでハローワークにつきましては目標管理ということでPDCAという取組をやってきたわけですが、その仕組みを拡充いたしまして、各ハローワークのマッチング機能を総合的に評価

することにより継続的な業務改善を図ろうという取組を全国的に27年度から開始することになりました。この詳細についてはあとで安定部長のほうから説明があろうかと思いません。

最後に、雇用均等行政関係では、37ページの5の「雇用均等行政の重要施策」という、やや真ん中から下のところがございますが、男女雇用機会均等法、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に基づく適切な指導を行っていきたいと考えております。

さらに、マスコミでもいろいろ報じられていますが、39ページの真ん中あたり、このほかというところがございますが、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」。これは安倍政権が言っています、いわゆる「2020年までに女性の管理職を30%にしましょう」、を目指して事業場の方々に行動計画を作っていただくという法律ですが、これが2月20日に国会に提出されておまして、同法案が成立した場合には、施行が平成28年4月1日となっておりますので、円滑な施行に向けた積極的な周知・広報を行っていききたいと思います。

以上、重点施策の概略について述べさせていただきましたので、このあと忌憚のないご意見をいただければと考えております。よろしくお願いいたします。

○下河邊企画室長

議事に入らせていただく前に、皆様にお願いがございます。議事録を作成する関係上、発言いただく際は、マイクをご使用いただく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。

はじめに、安田会長にご挨拶をいただき、以後の進行をお願いしたいと存じます。

それでは、安田会長、よろしくお願いいたします。

○安田会長

皆さん、おはようございます。

新聞報道ですと、本日は春闘の一斉回答日ということですがけれども、ベアも上がり、一時金は満額で回答されるというようなことが報道されていますし、それから、雇用情勢も結構順調に進んでいるようであります。それも異次元緩和による円安とか株高による企業収益の好転が背景となっているだろうと思われれます。一方では、金融財政リスクをためこみながら社会的なリスクというものも未解決のままであるというふうを考えられます。例えば、グローバル企業と地方で活躍する企業との景況感についての格差というものもございますし、産業間でもどうも収益構造の違いがあるようであります。その収益構造の違いが働く人の状況も違っているようなことがあるだろうと考えられます。

さらに、雇用の質も非正規を中心にしながら、なかなか格差が縮まらないし、それから、

精神疾患をもたらすようなハラスメントの問題もございます。さらに、高齢者の問題、母子家庭の問題、児童の貧困の問題とか、それから若者の無業者も多く存在するというような問題もまだまだ未解決の状況だろうと思われま。そういう意味では家計の間の格差が縮小していないというような問題があるだろうと思えますけれども、本日の審議会がこれらの問題に対して有効な議論になりますように、27年度の運営方針を充実させていくようにしていきたいと思えますので、よろしくお願ひしたいと思えます。

それでは、以下座らせていただきます。

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、澤畑委員に願ひしたいと思えます。よろしいでしょうか。

○日下部委員、澤畑委員

はい。

○安田会長

では、よろしく願ひしたいと思えます。

それでは、議事に移ります。

「平成27年度茨城労働局労働行政運営方針（案）」についての説明、審議になります。

資料も多いようですけれども、できるだけ効率的に進めたいと考えております。また、委員の皆様から活発なご意見をいただきたいと思えますので、ご協力をお願いしたいと思います。

それでは、次第にしたがいまして、まず各部・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いと思えます。意見交換の時間を確保したいと思いますので、説明者は10分くらいにまとめて説明いただくと大変助かるということでございます。なお、説明は座ったままで結構ですので、よろしく願ひしたいと思えます。

それでは、藤原総務部長より願ひします。

○藤原総務部長

藤原でございます。よろしく願ひします。

私のほうからは、お手元の資料の総務部のタグがついております資料について説明いたします。

まず、資料1-1で広報への取組状況を取りまとめた資料です。毎月月末に県政記者クラブの記者を労働局に招いて行っております定例記者会見も3年目を迎えました。1ページ目をご覧ください。赤字が定例記者会見への報道機関の出席数で、青字が各発表項目に対する報道状況です。記者会見では、会場を当局内とすることによる質疑応答への迅速対応や、各発表事項のほか当局が開催する各種イベントの案内も配布するなど、記者が取材

しやすいうように工夫を行っており、また、定例記者会見以外にも積極的な広報が行えるように職員研修を行うなどの取組をまいりました。

その結果が2ページ目の(2)の状況です。下期は2月末で統計を取りまとめておりますが、年度末までには上期を上回る広報実績となる見込みです。このように、広報の取組が県民への労働局の施策の周知に大きく寄与しているものと考えておりまして、来年度も情報発信力の強化に取り組んでまいりたいと思っております。

次に、資料1-3です。まず、3ページをご覧ください。労働行政の施策の普及という観点で、労働者向けの「総合労働セミナー」、学生向けの「労働法出前講座」の状況を取りまとめたものです。

総合労働セミナーにつきましては、年6回開催し、内訳は、派遣労働者向けが4回、短時間労働者など一般セミナーが2回です。合わせて142名の方の受講がありました。

労働法出前講座につきましては、昨年度の8回を上回る12回を開催し、1,059名の方の受講がありました。

続いて、4ページをご覧ください。労働法出前講座を受講した学生に、併せて無記名のアンケートを行っておりまして、921名の学生から回答を得ました。回収率は87%でございます。それを取りまとめた資料です。結果を見ますと、回答があった学生の92.5%が「参考になった」としていることから、この取組を来年度におきましても引き続き継続していきたいと思っております。なお、アンケートで「働く上で最も知っておきたい知識」を質問しましたところ、多いものから順に、労働時間が19.9%、休日14.9%、社会保険制度13.4%、残業11.1%、有給休暇・各種休業10.8%となっております。学生の働き方に対する関心は高いと考えられます。来年度もこうしたニーズに応じた講義内容となるように工夫をしていきたいと考えておりますとともに、新たに、ハローワークで開催する若者向けセミナーなども活用して、労働法制の普及を行っていくこととしております。

次に、資料1-4の5ページをご覧ください。地域に密着した行政の展開を行うためには、地方自治体との連携が重要となっております。このために茨城労働局では、各種施策に関し茨城県と連携を図っており、その状況を取りまとめたものでございます。幅広い分野に渡っており、資料は7ページまでございます。このほかにも「労働関係連絡会議」として労働局と県の幹部職員が連携可能な施策を検討する場として、今年度は、昨年12月17日に開催しております。来年度におきましても「まち・ひと・しごと創生法」に基づき、茨城県などが策定する地方版総合戦略や、また施策の実現に向けて連携を密にしていきたいと思っております。

次に、資料1-5、9ページをご覧ください。今年度上期の個別労働紛争解決制度の施行状況を取りまとめたものです。労働問題のワンストップサービスの拠点として、県内各労働基準監督署と労働局に設置しております「総合労働相談コーナー」にはさまざまな労働相談が寄せられており、第1図にあるように、半期ごとの統計で1万件を超えて推移し

ています。今年度上期は総合労働相談が10,305件で、このうち解雇、雇止め、賃下げ、配置転換、いじめ・嫌がらせなど、労働基準法などに定めのない個々の労使トラブルで、法に基づく行政指導では対応できない個別労働紛争にかかる相談が、第1-2図のとおり2,824件でした。

続いて、10ページをご覧ください。内容的に特徴的であることは、いじめ・嫌がらせが728件と過去最高になっていること。これはパワハラという言葉の認知度が上がり、マスコミの報道などにより労働者側のアンテナ、感度が上がっていることと、相談窓口自体の認知度も上がって積極的に相談されるようになってきたことなどが要因と考えられます。したがって、実際に職場でいじめ・嫌がらせが増加しているかどうかは不明でありまして、実態を明らかにするのは困難であると考えられます。

11ページをご覧ください。個別労働紛争にかかる相談のうち、実際に紛争の解決を図るため助言・指導の申出があったのが100件、あっせんが申請されたのが51件でした。

続いて、13ページをご覧ください。第7図を見ていただきますと、あっせんについては参加の上、「合意」、「不調で打ち切り」という区分と、「不参加」、「申請取下げ」という手続き終了の区分がありまして、参加の上、「合意」、「不調で打ち切り」の件数を合計した数字をもとに参加率を計算すると、74.1%になっています。あっせんが申請された場合、参加していただくことが紛争解決の第一歩となりますので、来年度においても参加率の向上を目指して取り組んでいきたいと考えております。

次に、15ページの資料1-6をご覧ください。平成25年度の労働保険料等の収納率は97.34%と、前年度の96.95%よりも0.39ポイント上回りましたが、当面の目標としての全国平均である、平成25年度全国計97.99%には至っておりません。収納率の向上は適用徴収業務における最重要課題であることから、前年度の収納率を上回るよう滞納整理、納付督促などに引き続き積極的に取り組んでいくことにしたいと思っております。

続いて、17ページをお願いいたします。1月末までの労働保険適用促進計画及び実績を取りまとめた表です。表が細かいのですが、左上の新規成立件数目標、ここでは1,200とありますけれども、これに対する達成率が最重要事項でございます。資料の中では、新規成立件数の目標達成率の1月の126.7%という数字が現実を示す数字になっています。来年度におきましても労働保険の未手続事業を一掃するため、地方自治体などとの連携を強化するとともに、関係行政機関との通報制度などを活用し、また、労働保険の加入促進にかかる委託業務に受託団体と連携し未手続事業の積極的かつ的確な加入勧奨を行うことにしております。

以上で総務部関係の説明を終わります。

○安田会長

ありがとうございました。

広報の充実、労働法制にかかわる出前講座の充実、県との連携、労働相談の件数の高止まり、労働保険料の収納率が全国平均にはまだ至らなかったとか、あと、未加入の更なる促進をしていくといったようなお話しでございました。

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

佐藤です。よろしくお願いたします。

運営方針の本文につきましては、冒頭、局長の挨拶の中で、今年の大きな点を申し上げております。運営方針本文自体はいろんなことが網羅的に書いてあるのですが、行政ですので、必要なものは書かざるを得ないという部分があるのはご理解いただければと思います。実際の仕事の中で、どうメリハリをつけていくかというところが重要と思っております。

労働基準部の関係としましては、事業場にお邪魔して法定労働条件を守ってもらう。最低賃金を適正に設定してそれを守ってもらう。また、不幸にして災害が起きたら、その原因を究明し、必要な場合、労災保険で補償する。こういったことをやっているわけです。

監督行政につきましては、近年、過重労働の防止、労働災害防止、一般労働条件対策、こういうのをメインにやってきたわけですが、27年度につきましては、先ほど話がありましたように、「働き方改革」という観点が入っております。これにつきましては、最低限の労働条件の確保ばかりではなく、よりよい労働条件の実現に向けた行政運営ということで、地域全体の労働環境の底上げを図るといようなことを目標としております。

災害防止につきましては、先ほど横断的な取組という話もあり、また、12次防の3年目という話もありましたが、こういったもの、それから、併せて27年度につきましては、改正労働安全衛生法の施行がなされることがあります。12月にはストレスチェック制度の創設がありますので、こういったものを円滑に施行するといったことが大きな課題となっております。

それでは、労働基準部というタグがついた資料をご覧くださいと思います。ページの右下に数字が入っております。

まず1ページですが、長時間労働削減推進本部と書いた紙がございます。昨年、厚生労働省本省に本部が立ち上がりまして、「過重労働撲滅チーム」、真ん中の「働き方改革・休暇取得促進チーム」、「省内の長時間労働削減推進チーム」といったものが立ち上げられております。過重労働対策につきましては後ほど申し上げますが、昨年11月に過重労働解消キャンペーンということで、重点的な監督・指導をしております。働き方改革のチームにつきましては、冒頭局長が申し上げましたように、この1月に茨城労働局にも働き方改革推進本部というのを立ち上げたところです。

1ページをめくっていただいて3ページになります。推進本部の概要を書いたのがこの紙でございます。日本再興戦略の中の働き過ぎ防止の取組、「まち・ひと・しごと創生法」

の関係、こういった環境の中で本部を立ち上げたところです。本部につきましては、茨城県のほうからも商工労働部の労働政策課長に参加いただきまして、県と労働局が連携しながら進めていくといったことしております。中身につきましては、具体的には長時間労働や有給休暇の取得促進、こういったものを進めるといったことですが、これまでの監督・指導ではなくて、企業のほうにお邪魔してお願いをするといったことをこれから進めていかなければならないということになります。今まで労働基準行政でこういったお願いとか働きかけをするものは安全衛生分野では結構あったのですけれども、こういった関係では、昔「ゆとり」とか言って進めたものがありました、それに比べて大々的にこれを全国的に今後、行っていくということになっています。

1枚めくっていただいて4ページですが、進める目安というのがどうなっているのかということで数値目標をお示ししております。2020年までにこういう目標を達成しようということで、新成長戦略の中で定められております。項目は2つでございまして、「週労働時間60時間以上の割合」と「年次有給休暇の取得率」です。週労働時間60時間というのは、週の法定労働時間が40時間ですので、簡単に言うと週に20時間の残業を行っているということで、月に80時間を超えるような時間外労働ということです。月80時間の時間外労働というのは、ご承知のように過労死ラインと言われている次元でございまして、そのぐらい残業の多い方を2008年当時10%だったのを2020年には5%にしましょう、また、年次有給休暇の取得率は2008年に47.4%だったのを70%に引き上げましょうという数値目標が定められています。

次に、茨城県の現状ですが、隣の5ページです。月間総実労働時間と所定外労働時間の数値を簡単にまとめました。総実労働時間というのは、所定内労働時間と所定外労働時間を足したものとお考えいただければと思います。これを短い順に並べていきますと、一番短いのが奈良県、茨城県は26番目で150時間といった数字になっています。一方、所定外労働時間は、右のほうの四角ですが、一番短いのが徳島県7.9時間、茨城県は13.9時間ということで、47都道府県の中で一番長いといった統計があります。これをちょっとご紹介したいということです。

次に、週労働時間60時間以上の割合ということですが、これも割合の低い順に並べますと、一番割合が低いのが島根県、茨城県は15番目ということで8.5%という数字になっています。棒グラフのほうに一番短い県と茨城県と全国平均を並べて、その右に政府目標を示しております。県によって割合の多い少ないはございますが、いずれの県におきましても政府目標よりは大きな数字となっているという状況でございます。

次に7ページ、年次有給休暇取得率でございます。これも同じように取得率の多いものから順に並べると、茨城県は沖縄に次いで2番目ということでございます。ただ、棒グラフでお示しましたように、政府目標に比べますとどちらの県も政府目標には及んでいないといった状況でございます。ちなみにこの資料出所は北海道中小企業団体中央会の報告書となっておりますが、北海道の中央会で報告書を出している中にこのデータが入っている

るのですが、そのデータ自体は全国中小企業団体中央会が取りまとめたものとなっています。その調査につきましては、事業規模が300人以下ということでして、小さい会社が多い、そういった点があります。ただ、従業員規模が30人以上の厚生労働省でやっております就労条件総合調査によりますと、都道府県別での数字はないのですが、全国での取得率が48.8%という数字が出ております。こちらの調査の48.82という数字と大きくは変わっていないということをつけ加えさせていただきます。

次に、8ページ、9ページですが、「働き方改革」について色々な会社にお話ししてきますと、どこでも一律にこうやればいいというような簡単な答えはないということで、色々な会社の取組事例を参考にしたいという声がございますので、若干記載しました。ノー残業デーの設定とか、何時以降の勤務禁止とか、夜働く分を朝に行い、その朝早く出た分の時間は、夜と同じような割増率で賃金を払いますよといった対応とか、色々なものがあります。

9ページに厚生労働省で1月に立ち上げたポータルサイトの画面をつけておりますが、左下に企業の取組事例を詳しく紹介しますというところで、たくさん事例がもっと詳しく書いてあるわけです。今後の働き方改革ということを進めていく中で、頑張っただけでやっていた事業場はこういうところでPRさせていただきたいと考えておりますので、そういう事業場があればこういうところに紹介したいというふうに思っております。

次に11ページですが、過重労働対策の監督ベースの話ですが、今年の11月に過重労働関係の重点監督を実施した取りまとめ結果です。この1月28日に記者発表させていただきましたものです。

茨城県では、104の事業場に対して監督指導しまして、78.8%の事業場で何らかの法令違反があったと。また、104事業場のうち53事業場、半分以上を超える事業場で、違法な時間外労働があったといった結果が出ております。こういった事業場につきましては是正改善に向けた指導を行っているといったところです。

次に、安全衛生の関係で19ページをご覧ください。災害の発生状況です。数字につきましては、ちょっと古い数字となっておりますが、雰囲気をご覧いただければと思います。この表は、休業4日以上死傷災害と死亡災害、それと、右側に昨年に比べての増減を書いたものです。死傷災害について見ますと、昨年に比べて4%の増加といったことになっております。「第12次労働災害防止推進計画」では5年で20%、簡単に言うと年4%ぐらいずつ減らそうという目標だったわけですが、それがマイナスではなくプラスになってしまっているというところが26年の実績です。多い業種としましては、製造業、建設業、商業、こういったところで災害が増えておまして、こういう業種への対応が必要だといった状況になっております。

12次防関係は、23ページになりますが、計画と実績を表にしたものを入れております。上の表でいきますと、棒グラフが実績で、折れ線グラフが目標ということです。平成25年は目標を達成しましたが、平成26年は目標を達成できなかったということです。

このため、残りの計画期間での計画、目標を見直す必要が生じておりまして、平成27年につきましては死傷災害6.4%の減少、死亡災害では22人までというような目標を立てたところでございます。

次に、25ページをご覧ください。「STOP! 転倒災害プロジェクト茨城2015」というものを行っております。2月から今年の12月までということで設定をしております。労働災害と申しますと、頭で浮かびやすいのは、高いところから落ちたとか、機械に挟まれたとか、そういったことを思い浮かべることが多いのかなと思いますが、実は最近ではそういった災害よりも転倒災害のほうが多くなっているといった実情があります。転倒災害では、滑って擦りむいたとかではなくて、休業を4日以上もするような災害が増えつつあるということです。4日以上と申しますと、4日よりもっと長いのもたくさんあるわけですし、それがいろんな業種で起こっているということを問題視しております。今まではこういった業種、例えば建設業では、高いところから落ちないようにしましょうねとか、製造業であったら物に挟まれないようにしましょうねとかという指導がメインですが、これは業種横断的に転倒災害の防止について呼びかけをするといったような感じです。具体的には「整理・整頓・清掃・清潔」、こういったことにより転倒災害を防止するということで、特に重点取組期間を2月と6月を設定していますが、全国安全週間の準備月間の6月を重点の取組として進めていきます。

参考までに、27ページの上のグラフをご覧ください。カラーでなくてわかりづらいのですが、色の濃い折れ線グラフが転倒の労働災害の発生件数です。残りの2つが墜落・転落災害、はさまれ・巻き込まれ災害で、この2つは、長期的には減少傾向なのですが、転倒災害については増加傾向にあります。災害全体が減りつつある中で増えているといったことも問題視しているところです。

次に、29ページをご覧ください。改正労働安全衛生法の施行の関係で、この12月から「ストレスチェック制度」が導入されることになっております。その大まかな流れを示した図がこれです。ストレスチェックは一次予防、二次予防、三次予防とある中の一次予防ということで、働く方自身に「気づき」の促進を促すということ等を目標としています。これまでいろんな情報提供とか教育とかそういったものを通じてやってきたわけですが、ストレスチェックを通じてご本人の方に「気づき」を促進するといったことを考えているということです。非常にデリケートな話なので、本人の同意がなければ事業主のほうには結果は行かないとか、そういった仕組みになっておりまして、結果によっては就業上の措置を実施してもらおう。就業上の措置というのは、労働時間の制限とか作業の転換とか、そういった項目が盛り込まれています。これの円滑な施行に向けて、ただいま周知とか、産業保健総合支援センターと連携して説明会を行っているところでございます。

次に、31ページのチラシは、最低賃金の関係です。地域別最低賃金、特定業種の最低賃金が全部決まりまして発効しておりますので、参考までにチラシを入れていきます。

最低賃金も大事なのですが、賃金の底上げを図るということで、33ページに業務改善

助成金という仕組みを設けております。時給800円未満の従業員を雇用する事業場で、賃金が一番安い方を時給40円とか60円とか引き上げた場合に、最大100万円から150万円の助成金を支給するといったものでございます。茨城県はこれを利用していただく方が非常に多くて、都道府県別に見ると全国でも恐らく5本の指に入るぐらいの活用がなされているといったものでございます。非常に使い勝手がいい制度ではございますが、今年、運営方針にもありますが、ちょっと中身が変わりました。このチラシの中で赤字になっているところは、主に中身が変わったところとだけいただければと思います。例えば、対象となる事業主は事業場名を公表してもらえるところ、過去にこの助成金を受けていないこと、一定の期間に解雇とかしていないこと、また、対象となる労働者は雇い入れから6ヶ月経過した方とか、一定期間労働関係法令違反をしていないこととか、そういった要件が変わっています。細かいことは事務方のほうへお尋ねいただければと思います。また今後、今までOKだった就業規則の作成とか、パソコンや普通自動車の購入のための支援が今後はできなくなるというような改正がなされております。

次に35ページですが、最低賃金と言いまして、最低賃金に似た制度で内職の方の工賃、これが定まっています。茨城県では男子既製洋服と婦人服と電気機械器具、この3つが定まっているわけですが、3つありますので毎年1個ずつ、改正の検討をしております。今年男子既製洋服の改正をしたらどうかというのを検討する時期に来ています。具体的には、この審議会の下に家内労働部会を立ち上げて検討してもらおうといったことになるわけですが、改正の必要の有無について、こちらでご報告したいということになっています。男子既製洋服では工賃がほとんどこの10数年変わっていないという実情があって、平成15年以降、改正は行われていないということになっています。どういう具合に改正するかといいますと、厚生労働省のほうで一定の基準、目安を示しております、一定の人数がいること、300人以上ということ、あと、改正してから3年以上たっていることというようなことが目安として示されております。ところが、家内労働は委託者も内職者も激減しております、平成18年と比べると半分近くに減っているといったような状況があります。男子既製洋服の関係は、私どもの調査では現在で36人しかいないといった調査になっておりまして、3年経過という要件は満たしているのですけれども、300人以上いるといった要件は満たしていないということ、また、発注の単価、家内労働者への単価もずっと変化がない状況なものですから、今回は改正諮問を見送りたいと思っております。ちなみに、同じ27年に男子既製洋服でこういった検討をしている山口、宮崎、岐阜につきましてはいずれも改正見送りと聞いております。今後ですが、36人という人数でこれから先、増えるかどうかということとか、それも今後検討の上、将来的にはこれをいつまでやるのか、廃止したほうがいいのかといったような検討をしていく必要があるのかなと思っております。

最後、37ページは労災保険の関係ですが、これは数字の資料だけです。保険なものですから、実際に災害が起こって、それに基づいて請求していただいて、審査の上、支払う

といったことを迅速・適正にやるといったことが課題だと思っております。

基準関係は以上でございます。

○安田会長

どうもありがとうございました。

地域全体の労働環境の底上げを図る「働き方改革」をはじめ、過重労働の重点監督を行い、その結果、法令違反が多かった。安全衛生については、死傷災害も目標に至っていないというような話、それから、最賃にかかわる業務改善助成金などの話について伺いました。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す。よろしくお願いいたします。

私からは運営方針（案）に沿いまして、また、必要に応じまして職業安定部とタグをつけさせていただきました資料に沿って説明させていただきます。運営方針につきましては、恐縮でございますが、今日配布させていただきましたほうでご説明させていただきます。

運営方針の目次で申し上げますと、1ページの第1の「茨城における労働行政を取り巻く情勢と課題」のうち、「最近の雇用情勢に関して」と、また『「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化』のうち、(1)「労働市場全体としてのマッチング機能の強化」及び(2)「若者・高齢者・障害者の雇用対策の推進、正社員雇用の拡大等」につきまして、さらには、第2の3の職業安定行政の重点施策、4の職業能力開発行政の重点施策につきまして説明を申し上げます。

また、今回は運営方針（案）に加えまして、局長の挨拶にもありました、平成27年度から実施をいたします「ハローワークのマッチング機能の総合評価」についても説明をさせていただきます。このため他の部室からの説明より若干超過をするかもしれませんが、どうぞご容赦をお願いいたします。では、説明に入らせていただきます。

最初に、最近の雇用情勢に関する資料としまして、職業安定部の資料としまして、資料3-1というふうにつけさせていただきました。4枚ほどありますけれども、最近の雇用情勢については、基調としましては、一部に厳しさがみられるものの改善が進んでいますというような判断を出しています。資料の詳細については説明を省略させていただきますけれども、恐縮ですが、ページを飛ばしていただきまして9ページをご覧くださいませでしょうか。資料3-4でございます。これは人手不足職種の有効求人倍率になりますけれども、グラフは臨時、季節を除いた常用の有効求人となります。平成27年1月、一番右のところをご覧くださいませと、下から2つ目の折れ線グラフ、ピンク色の折れ線グラフですけれども、こちらが全職種でありまして1.07倍。一番上の黄緑色の折れ線グラフは看護職になりますけれども3.66倍となっているなど、福祉分野、建設分野の求人は

求職数を大きく上回っており、人手不足が顕在化しております。参考として事務職の状況を掲載しました。一番下の薄い青色になりますけれども、年度初めの4月が0.29倍でありましたので、改善はしておりますが、それでも0.39倍という状況となっております。

では、運営方針の1ページに戻っていただきまして、1ページの1の(1)労働市場全体としてのマッチング機能の強化ですけれども、先ほども申し上げたような雇用情勢の中、労働市場全体としてマッチング機能の強化を図っていく必要があると考えております。

運営方針(案)の1ページのアの「若者の雇用対策の推進」です。平成27年度の大学等の卒業終了予定者から就職採用活動時期が変更となっております。職業安定部の資料の19ページにつけました、「大学等卒業予定者の就職・採用活動開始時期が変更となりました」という資料であります。こちらにありますように、広報活動の開始、採用選考活動の開始の時期がそれぞれ後ろ倒しされている。来年28年3月卒業予定者から後ろ倒しをされています。このため、また運営方針の2ページに戻っていただきまして、この変更により未就職卒業者が増加することがないように、未内定学生に対する就職支援を強化する必要があると考えております。

運営方針2ページのイの「高齢者の雇用対策の推進」についてです。平成26年度の高齢者の雇用確保措置の状況につきましては、昨年11月にこの審議会で報告させていただきましたので説明は省略させていただきますけれども、高齢者についてはいったん離職をすると再就職が厳しいという状況が続いております。

同じく2ページのウでありますけれども、「障害者の雇用対策の推進」です。民間企業における障害者の雇用状況については、平成26年6月1日現在で4,722.5人と、過去最高を更新するなど進展は見られる状況にございますけれども、法定雇用率を達成している民間企業の割合は全体の50.2%となっているなど、引き続き障害者雇用の促進を進めていく必要があると考えております。

運営方針(案)の3ページの「正社員雇用の拡大等」ですけれども、雇用情勢については先ほど申し上げましたとおり着実に改善はしてきておりますけれども、正社員求人に限定をした有効求人倍率で見た場合に、平成25年度の平均で0.52倍という状況であり、平成27年1月現在では0.70倍ですので、こちらも改善はしてきておりますものの、依然として1倍を下回っているという厳しい状況にあります。このため、雇用情勢が着実に改善をしているタイミングをとらえ、正社員雇用の拡大を図るため、運営方針(案)に記載をしているような取組を推進していく必要があると思っております。また、雇用管理改善の推進でありますけれども、厚生労働省の調査におきましても、働きがい・働きやすさが高い場合には、従業員の職場での前向きな行動が高く、また、従業員の離転職が少なく、勤務継続の意向も強いといった傾向が見られます。こうしたことから、とりわけ人手不足分野における人材確保のためには、事業主自身が職場全体の魅力アップを通じて労働者の募集と職場定着を図る取組が重要になってくると考えております。

少しページをめくっていただきまして、19ページをご覧ください。こちらの3ですが、職業安定行政の重点施策についてであります。最初に、(1)「雇用施策に関する数値目標」ですけれども、数値目標として設定をしておりますのは、ア～クまでの15項目になります。目標設定の考え方でありまして、アの「就職件数」からウの「雇用保険受給者の早期再就職件数」につきましては、全国の目標値につきまして厚生労働本省のほうから労働局ごとに示された数値を基準に、厚生労働本省と労働局との協議によって数値設定したものです。エの「ハローワーク利用者に対する満足度調査」は、全国一律の目標値となっております。また、オやキのように過去の実績以上というものにつきましては、これも全国一律の目標値となっております。その他の数値目標については、全国の目標値に基づきまして厚生労働本省から各局に示された数値となっております。

なお、数値目標の関係につきましてはマッチング機能の総合評価にも関連してまいりますので、最後にもう少し詳細にご説明をさせていただきたいと思っております。

次に、20ページ以降の各重点施策についての説明をさせていただきます。20ページの(2)「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」ですが、先ほどの数値目標との関係もありますけれども、ア～カに記載をしました事項についての徹底を図ることによりマッチング機能の向上を図ってまいります。

22ページの(3)「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」です。地方自治体等との連携につきましては運営方針の47ページにも、労働行政全体としての連携の個所に出てまいりますけれども、特に職業安定行政については相互に連携、協力することが重要で、22ページのア～オに記載されている事項を中心に引き続き茨城県、市町村との連携を図ってまいりたいと思っております。

時間の関係もありますので24ページの(6)まで説明を省略させていただきます。

24ページの(6)ですが、「人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善の推進」です。人手不足分野における人材確保としては、24ページのアの「雇用管理改善」に記載をしておりますように、事業主自身が職場自体の魅力アップを通じた労働者の募集と職場定着、イの「マッチング支援の強化」に記載をしておりますように、ハローワークと関係機関が連携をしたマッチング支援が重要であると考えております。雇用管理改善の理解促進に関するキャンペーン活動を局・各ハローワークで昨年の秋から実施をしておりますけれども、平成27年度におきましては、アの2つ目のセンテンスにある「雇用管理改善促進事業」、これは雇用管理改善に課題を抱えている事業主に対して専門のアドバイザーによる相談支援等を行うような事業ですが、こういった事業を含めまして記載した取組を強気に推進してまいりたいと考えております。

25ページの(7)「正社員希望者等に対する就職支援」についてです。アの「正社員希望者等に対する就職支援」としましては、正社員としての就労を希望している社員に対する就職支援と、非正規労働者として就労している社員に対して企業内での正社員転換や処遇改善などのキャリアアップが重要と考えております。このためハローワークにおきまし

ては正社員求人確保でありますとか、正社員求人充足サービスの強化を図ってまいります。また、企業内で正社員転換の取組を支援するためキャリアアップ助成金などの活用を促してまいります。なお、キャリアアップ助成金につきましては、職業安定部の資料の15ページに概要をつけさせていただきましたので、そちらをご覧くださいませうでしょうか。

キャリアアップ助成金につきましては、ここに書いてあるような助成金でございますけれども、27年度におきましては一部拡充を予定しております。15ページに同じく、その上のほうですけれども、中小企業労働環境向上助成金、これは雇用管理改善に取り組もうとされている事業主への支援制度でございますけれども、こちらにも27年度拡充が予定されております。こうした助成金の制度につきまして、27年度に拡充する内容を含めて、より積極的に周知・広報を図ってまいりたいと思っております。

次にまた運営方針に戻っていただきまして、25ページのイの「地方拠点強化税制（仮称）の推進」についてです。これは事前にお送りをした運営方針（案）から一部修正しておりますのでちょっと説明させていただきます。

「地方拠点強化税制（仮称）の推進」ですけれども、こちらは地方創生の一環としまして、東京圏の一極集中化の是正を目的に、地方再生法の改正が前提でありますけれども、現行の雇用促進税制を拡充して本社機能を東京圏から地方に移転をしたり、地方において拡充をしようとする法人が計画をあらかじめ作成をし、地方公共団体がこれを認定する仕組みが前提となっており、この税制につきまして茨城県とも連携をしながら当該制度の周知に努めてまいります。

エの「労働者派遣制度の見直し」についてです。26ページになりますけれども、こちらは3月13日に改正法案につきまして閣議決定をされ、本通常国会に提出されております。改正法が成立した場合には9月1日施行が予定されております。その場合には、運営方針（案）に記載されているように、広範な周知・広報を行ってまいります。

26ページ（8）「若者の雇用対策の推進」についてです。アの「就職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポート」として、（ア）として、これまでどおり就職支援を積極的に実施してまいります。また、昨年11月の本審議会におきまして、委員からのご指摘を踏まえまして、若者の職場定着に関して（8）のア（イ）としまして、新卒者等に対する職場定着支援等の推進の項目を今回設けまして、記載した事項につきまして茨城県教育庁などとも連携をして積極的に取り組んでまいりたいと思っております。

27ページ（9）の「高齢者の雇用対策の推進」についてです。いわゆる団塊の世代がすべて26年度中には65歳に達します。こうしたことを踏まえつつ高齢者の再就職の援助を促進、シルバー人材センター事業等の推進によりまして、高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大等に努めてまいります。

29ページ（10）の「障害者等の雇用対策の推進」です。冒頭に申し上げましたとおり、今後、障害者の雇用対策の推進をさらに強力に進めていく必要があると思っております。27年度におきましては、これまで以上に地域の関係者が連携をし、就職から職場定

着まで一貫した支援を行うチーム支援等によりまして障害者のさらなる就職促進を図ってまいりたいと思っております。

時間の関係で37ページの4の「職業能力開発行政の重点施策について」まで、項目については省略させていただきます。

37ページの4です。職業能力開発行政については、茨城県、茨城職業訓練支援センター、民間教育訓練機関等の関係機関と的確に役割分担をして、人材育成に関するベスト・ミックスを推進することによりまして、地域産業界の人材ニーズに応えられるような人材育成を図ってまいりたいと思っております。

雑ばくな説明で大変恐縮ですが、運営方針（案）の説明は以上です。

最後に、27年度から実施をいたします「ハローワークのマッチング機能の総合評価について」です。本日は運営方針（案）の審議ということでございますけれども、ハローワークの運営については地域の労使の意見を反映することが重要であると考えておりますことから、総合評価の実施についても本審議会に報告をさせていただきたいと思っております。審議会に報告をさせていただきますのは、局とハローワークごとの目標設定時にそれぞれの目標値と事業計画を、また、総合評価、決定後に総合評価の結果等を報告させていただきたいと思っております。

本日、報告させていただきますのは、最初の目標設定時のところになります。具体的には運営方針（案）の19ページを再びご覧いただけますでしょうか。こちらは雇用施策に関する数値目標での報告になります。これはあくまでも局としての雇用施策に関する数値目標です。ハローワークごとにもやはり数値目標を設定することになっておりまして、本日、ハローワークの目標値、事業計画についても報告をさせていただくべきところなのですが、ハローワークの数値目標と事業計画については総合評価の数値目標ともなりますので、全国的なスケジュールとして進めております関係上から、本日のこの審議会の日程には間に合わすことができませんでした。このため、ハローワークごとの数値目標等につきましては、本日、委員の皆様のご了承が得られれば、各委員の皆様へ資料を郵送することにより報告をさせていただきたいと考えているところです。

では、マッチング機能の総合評価について説明をさせていただきます。資料として、裏表のものを1枚用意させていただきました。右肩に職業安定部追加資料No.1、裏はNo.2ということです。資料No.1-1の要約をさせていただきますと、これまでも就職件数などの主要指標についてPDCAサイクルによる目標管理を行ってまいりました。これにその他の重点指標を追加して、さらにはハローワークにおいて実施をしている職員の資質向上の取組や継続的な業務改善のための取組についても、目標を掲げて業務改善の対象とするというものです。

資料1-1の真ん中の枠の中にありますように、就職件数などの主要指標の実績につきましては、毎月記者発表、ホームページ上での公表等を行い、最終的にハローワークごとに主要指標を含めて業務の成果や目標の達成状況を公表します。その際、労働市場の状況

や業務量が同程度の評価グループの中で比較をして、それぞれのグループ内ごとに4段階の総合評価を行い、その結果を公表するというものです。

また、この総合評価の目的は、資料の右の枠の中にございますように、評価結果を基に全国的な業務改善への取組を強化しようというものでございます。評価の単位対象となりますのは、ハローワークの出張所は本所に組み込んで評価をしますので、県内のハローワークの本所の11所が対象となります。先ほどグループごとに区分してと申し上げましたけれども、全国を1～11までのグループに区分して実施をします。茨城県内の11所ですけれども、例えばハローワーク水戸につきましてはグループ3に組み込まれます。

業務の成果の対象となる指標については、資料の裏の方をご覧ください。指標には、「全所必須指標」と「所重点指標・所重点項目」の2つがあります。さらには、全所必須指標には「主要指標」と「補助指標」の2つがありますが、文字通りすべてのハローワークがこちらの対象となり、所重点指標は所であらかじめ選択の上実施するものであり、所重点項目はあらかじめの設定が必要でないものです。

運営方針の19ページをご覧ください。運営方針上は区分して使う必要がないので、アの就職件数から次のページのソの建設分野の就職件数までをそのまま順番に並べておりますけれども、全所必須指標がアの就職件数からオの紹介成功率までの5項目で、そのうちア～ウまでは主要指標、エ及びオが補助指標となっております。残りの生活保護受給者等の就職件数から20ページのソの建設分野の就職件数までは所重点指標というふうになります。つまり、ア～オまでは各ハローワークの必須指標でして、カ～ソまでが所重点指標、どの項目を選択するかは各ハローワークの管内の課題等を踏まえて設定をするというものです。

選択する項目数でありますけれども、評価グループごとに決められておりまして、例えばハローワーク水戸でありますと、先ほど申しましたようにグループ3に区分されますけれども、グループ3の場合は、基本的には19ページのア～ソまでの10項目のうち9項目を選択するというふうになります。規模が小さい所については選択する項目は少なくなっていくというものです。

各ハローワークの全所必須指標を含めた数値目標・事業計画については、先ほど申し上げましたとおり、本日、間に合わすことができませんでした。4月下旬ごろまでには決定する予定にしておりますので、そのころ改めて郵送によりまして報告させていただきますことを本日お伺いさせていただきます。

時間を超過したうえに雑ばくな説明となりましたけれども、以上で説明を終わらせていただきます。

○安田会長

どうもありがとうございました。

最近の雇用情勢で、建設業などの人手不足の状況の中でさらにマッチング支援を強化し、

働き方の多様化を前提としながら正社員雇用を推進していくと。それから、若者の雇用対策の中でも、新卒者の職場定着志向を行っていくとか。地方拠点強化税制の推進などによって県との連携を図っていくとか。それから、ハローワークごとの総合評価、数値目標などについてのお話しがございました。

どうもありがとうございました。

それでは、時間も少し押しておりますけれども、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

雇用均等室の井上です。来年度の雇用均等行政運営方針について説明します。来年度につきましては、均等法や育介法等の履行確保はもちろんですが、4月1日から施行されます、改正次世代法及び改正パートタイム労働法の円滑な施行に重点を置いて行政を進めていくこととします。

まず、働く女性を取り巻く状況について簡単にご説明します。行政運営方針の3ページの「(3)女性の活躍推進」ですが、県内の働く女性は約4割を占めております。年々増加しているところですが、その働き方を見ても、約6割は非正規という働き方になっております。また、年齢階級別に見てみますと、出産・育児期にいったん離職をする方が多く、いわゆるM字型カーブをまだ描いているところです。それから、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合について見てみますと、昭和60年の1.5%の4倍ぐらいにはなっていますが、それでも女性の割合はまだ6.4%。全国よりも低い水準になっています。それから、男女間の賃金格差を見ても、男性を100とした場合、女性は70.6という状況になっております。これは勤続年数とか、役職に就いていないことが大きな要因になっていると思います。

それから、同じ3ページの「オ」ですが、パートタイム労働者につきましても、働く方の4人に1人は短時間労働という就業形態ですが、その処遇は必ずしも働きとか貢献に見合ったものにはなっていないという状況になっております。

それから、相談等につきましては、セクシュアルハラスメントや、最近マスコミなどでマタニティーハラスメントについて取り上げられておまして、そういう関係の相談も多く寄せられているところです。均等室における相談や指導・助言につきましては、資料4-1から4-4に添付しております。

行政運営方針の37ページの「5」から雇用均等行政の重点施策になります。まず(1)男女の均等確保対策、(2)仕事と育児や介護の両立支援対策、(3)パートタイム労働対策、この3本柱で進めていくこととしております。

まず1点目は、男女雇用機会均等法に基づく男女の均等確保対策です。制度的には男女均等となっておりますが、実際には先ほど申しましたように、まだまだ男女間には格差が残っておりますので、来年度は、女性の採用が少ない・女性の管理職が少ない業種や企業

などに重点を置いて、直接、企業の人事担当者にお会いしまして、雇用管理の実態を把握して、法令違反があった場合には是正をさせることとしております。

それから、男女間の格差解消のための取組であります、ポジティブ・アクションにつきまして、個々の企業の実態に合った具体的なアドバイスを行っていくこととしております。今回、実態がどうなっているのかということ把握するためにアンケートを行いまして、アンケートの結果を資料4-6に添付してございまして、県内に本社がある企業約1,200社に対してアンケートを行いました。結果は、これは役員も入っていますので先ほどの数字と少し違いますが、女性の管理職の割合が13.0%です。これは国勢調査で行いました調査と偶然にも同じ数字になっております。ただ、中身を見ますと業種や規模でかなり格差があります。このアンケート結果を参考にしまして企業にアドバイスをしていきたいと思っております。

それから、資料4-5にありますとおり、女性の活躍を推進するために今国会に法案が提出されております。時間の関係で説明は割愛しますが、資料4-5の「2 事業主行動計画等」の①～③につきましては、301人以上の企業は義務化されるというものになります。この法案が成立しました際には、集中的に周知・広報を進めていきたいと思っております。また、妊娠や育児休業を理由とする解雇やパートなどへの身分変更はあってはならないことでもあります。均等室ではそのような相談がありましたら、相談者の意向に配慮しながら紛争解決援助や事業主に対する指導を適切に進めていきたいと思っております。

2点目は、39ページの(2)になりますが、「仕事と育児や介護との両立支援対策」についてです。政府が現在取り組んでおります女性の活躍推進のためには、女性が妊娠・出産後も長く安心して働き続けることができ、管理職へ登用されていくことが重要だと思っておりますが、いまだに出産前後で約6割の女性が職を離れております。特に中小企業や非正規労働者、また、育児・介護関係の規定が整備されていない事業所では女性の就業継続率が低くなっておりますので、均等室としましては、これらの業種の企業に対して直接訪問しまして、法や制度の説明及び規定をきちんと作っていただけたところまで指導することとしております。それから、資料4-7にございます次世代法関係ですが、次世代法が改正されまして、平成37年3月31日まで10年間延長になりました。行動計画策定義務のある企業から、切れ目なく行動計画が提出されるよう指導します。また、今回の改正で、「くるみん認定」を既に取得している企業が、よりハイレベルな取組を行った場合には「プラチナくるみん認定」という新たな認定制度が設けられましたので、併せてこの制度の周知を図っていきたいと思っております。

次の資料4-8ですが、現在、全国で約2,000社の企業がくるみん認定を取得しておりますが、当県ではいま一つという状況でしたので、茨城県のゆるキャラの「ハッスル黄門」と、水戸市のゆるキャラの「みとちゃん」とコラボしたポスターを作成しまして、これにくるみん認定を受けている企業名を掲載して、こういったホワイト企業があるというようなことを周知するとともに、より多くの企業が「くるみん認定」を取得したり、さ

らには仕事と育児の両立について社会全体の関心が高まる契機となりますよう、周知してまいります。

最後に3点目としまして、41ページの(3)パートタイム労働対策ですが、これも今年4月1日に改正パート法が施行される予定です。均等室では4月1日以降、改正部分も含めまして、正社員との均衡待遇や正社員への転換措置の確実な履行確保、それから、資料4-9にございますが、今回理念として規定されました、「短時間労働者の待遇について正社員と相違する場合については、仕事内容や配置、昇進などの人材確保にも人材活用の仕組みに考慮して、不合理であってはならない」という理念についても、十分事業主の方に周知を図っていくこととしております。ご審議のほどよろしく申し上げます。

○安田会長

ありがとうございました。

現在の女性の現状から男女の均等確保対策、女性の活躍推進、パートタイムの均等均衡待遇の確保などについてのお話しがございました。

ありがとうございました。

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、意見交換に入りますが、ご意見、ご質問がございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

○日下部委員

説明ありがとうございました。連合茨城の日下部です。若干、ご意見と要望をさせていただければと思います。

1つ目は、先ほど運営方針の中にもありました人手不足の関係の考え方と対策ということについての質問です。安定部の資料2ページの①有効求人数・有効求職者数の推移を見ると、平成26年3月から4月にかけて有効求人倍率が1倍を超え、求職者数と求人数が逆転しています。当時、アベノミクスの効果というようなことも言われ、以前受けた説明ではそういう風に思っていたのですが、実際にいろいろな方に話を聞くと、地方には経済対策が行き届いていない、実感がわかないと言う方がほとんどではあるものの、25年4月、5月辺りから上向きに転じた形であろうと思います。一方で、現在の政権ができて数か月後、まだ新年度予算が始まる前から上向きに転じ始めていること及び他の方の意見も踏まえると、実際は、人口構造が変わってきたことが理由で、経済対策の効果よりも生産年齢人口が減少し人手不足となったために求人が増えてきたのであり、企業が収益を上げて景気が良くなって求人が増えたということではないという考え方もあると思います。このことを端的に表しているのが安定部の資料9ページの人手不足の職種有効求人倍率で、建設、介護、看護、保育というようところが実際に人手不足であるとなっており、言い換えれば、地域で対面で働くような職種のところが実際に人手不足が顕著であろうと思います。以前

は、労働力は基本的に余っていて、生産が伸びれば労働力を吸収できるという考え方が政策の柱だったと思います。しかし、これからは生産年齢人口が減り、代わりに65歳以上の方がどんどん増えるという構造的な問題になっていくので、このことに見合った対策が今後、必要であろうと考えています。この考え方をどう評価されますか、というのが1つ目です。

2つ目は、労働関係法案に関することで、私共は労働組合であるため、言わせてもらいたいことがあります。労働組合的には「残業ゼロ法案」という言い方をしていますが、そういったものも含めて労働組合として3点ほど意見をつけさせていただいていることから、改めてこの場で申し上げておきたいと思います。1点目は、企画業務型裁量労働制について、みなし労働時間制のもとでは長時間労働に対する抑制力が作用せず、その結果として長時間労働となる恐れが高まる労働者の範囲が拡大されることになるという観点から、労働組合として対象業務を追加することは認められないということです。2点目は、いわゆる「高度プロフェッショナル制度」についてで、これは柔軟な働き方を可能にする制度が既に存在しているため、現行制度のもとでも成果と報酬を連動させることは十分に可能であるという見解であり、さらに新たな制度によって長時間労働となるおそれがあることなどから、新たな制度の創設をすることは認められないということです。3点目は、長時間労働による労働者の健康被害の予防とワーク・ライフ・バランスの確保を図るために実効性のある労働時間法制を整備すべきであり、とりわけすべての労働者を対象に、労働時間の量的上限規制及び休息时间、勤務間インターバルの導入をするべきであろうということです。以上の3点の意見により、労働側が反対したということですが、労働政策審議会としての答申は出され、現在、おそらく国会に提案される方向で法案の整備がされていると思います。関連して、昨年、国会で過労死等防止対策推進法が全会一致で可決され、これに基づいて労働局でも対策をしていただいていると思いますが、過労死防止ということで国の責任が明確にされた法案が通った一方で、長時間労働が助長されるような法案が答申されて進められていることについて、改めて労働組合として反対していることを意思表示させていただきたいということです。

3つ目は、これは要望ですが、労働局の方で、労働相談、個別労働紛争に関する関係機関の協議会を設置されているということが資料の中で記載されています。協議会の中でどんなお話しをされているかという興味もあるのですが、可能であれば、連合茨城の方でもアドバイザーなどを配置して労働相談を実際に受けていることから、協議会に参加させていただき、労働組合として受けた労働相談の概要なども反映させていただければという要望です。よろしくお祈りします。

○安田会長

3点ほどございますけれども、第1点は人手不足の考え方と対策、第2点は労働基準法等の改正案に対する意見表明、3つ目は労働相談に参加させてほしいというようなことで

すけれども、いかがでしょうか。

○中屋敷局長

私のほうから3点について説明させていただきたいと思います。

まず、労働環境が良くなっているのは人口構造の変化のためではないかというお話ですが、運営方針の1ページ目の第1の最初に、「県内景気は」という部分がありますが、これは日銀の水戸事務所が発表しているのをそのまま引用させていただいており、私どもとすれば、景気は良くなってきているという認識です。それが中小企業、零細企業までおりにいるのかという問題はあろうかと思いますが、茨城県内全体で見ると景気は以前より良くなっている、回復傾向にあるというふうに認識しております。長期的な視点で考えますと、日下部委員が言われますように、これから団塊の世代が定年を迎えるということもございますので、人口構造の問題もこれから顕在化してくるのではないかと考えております。

人手不足関係は、安定部の資料の9ページですね。人手不足になっているのは、どちらかという私どもの認識では、労働環境が厳しいところ、建設にしても介護にしても看護にしても労働環境が厳しいところというふうに認識していますので、そういうことを踏まえて、魅力ある職場にさせていただくように事業主の皆様方にお願ひすべく、色々な助成金を使いながら魅力的な職場にしていっていただこうと。そして、介護とか看護に就職しようとする人は、それなりに世の中の役に立ちたいという意欲を持っている人たちですので、その人たちの定着を図っていこうという考え方のもとに運営方針は作らせていただいております。

それから、2点目の改正労働基準法関係でございますが、これについては日下部委員がおっしゃったような意見表明を本省のほうの審議会で労働側からなされているというのは地方局にも伝わってきていますし認識しておりますが、これにつきましては今後、国会で審議される事案でございますので、マスコミ報道によりますと与野党対決法案というふうにも言われておりますので、地方局の立場といたしましては、その推移を見まして、成立したものを粛々と事業者の方に守っていただくようにご指導するというふうなスタンスでございます。

それから、個別労働相談につきましては、私どもだけでなく他の機関もございまして、連合茨城に参加していただくかどうかは各機関とも相談しながら進めさせていただきたいと思っておりますのでよろしくお願ひいたします。以上です。

○安田会長

どうもありがとうございました。

1問目の問題に関しては、景気がいいという短期的な状況の見方の一方で、生産年齢人口はこれから減少していくという長期的な問題があること、労働環境が厳しいところでは魅力ある職場を作っていってほしいというような話。それから、改正労働基準法について

は国会で審議されるということ。そして、個別労働紛争については関係者と相談するというようなことをございますけど、よろしいですか。

○日下部委員

はい。

○安田会長

ありがとうございました。

そのほか、いかがですか。

○小松委員

今ほど、局長が看護・介護は重労働だと。これはいいんですけど、ただ、これは絶対数が足りないんです。辞めちゃうからなんですけど。結婚、出産、あるいは育児。辞めちゃうと復帰できない。医療は進歩してしまう。そういうことがあって。絶対数が足りないわけで、魅力度アップして、魅力がアップしたところの医療機関に看護師が行けば減るところがあるわけですよ。絶対数を増やさない限りこれは無理なんですね。介護にしても、意欲的で貢献をしたいという人たちが多くいるんだけど、介護報酬を下げられちゃって給料は上がらないわけです。そうすると働かないですよ、正直言って。働きたくても働けない。最初、介護保険をやったとき若者がいっぱい行ったんです。これは非常にいいことだなんて思ってたら、みんな辞めちゃいました。給料上がらないんだもの。結婚できないんですよ。そういうことがある。労働行政だけじゃなくて、厚生省だから厚生省と労働省だな。両方を、縦じゃなくて一緒にやらないと、厚生省側の医療介護のほうの縛りと労働局側の縛りと両方あるものだから、なかなか難しいところなんです。

ひとつ聞きたいのは、12ページの医療従事者の勤務環境の改善に向けた取組の推進。医療環境改善支援センターができますね。これは県と労働局と二股でいくわけですが、県のほうでは医師会でやってくれと言う。これは、労働局と一緒にやらないと、うまくいかないかなと思っています。予算が両方へ半分ずつ来ますが、これは相談していかなければ、魅力ある職場環境を作っていけないということがありますので、一緒になってやっていきたいと思っておりますのでよろしくお願いします。以上です。

○安田会長

ありがとうございました。

看護師の全体数の不足の問題とか、介護報酬の問題とか、いろいろありますけれども、最後は勤務環境の改善へ向けた取組を一緒にやっていきたいと思いますということですけども、いかがでしょうか。

○佐藤労働基準部長

医療の関係につきましては、小松委員がおっしゃられましたように、27年度から新しく仕組みができるという話は聞いております。これまでも何年もかけて医師会の方、看護協会の方、県、色々なところでずっと一緒にやって進めてきていますので、仕組みが整えば、また引き続き連携しながら進めていきたいので、こちらこそよろしく願いできればと思います。

○小松委員

是非ともやっていきたいと思います。

○安田会長

よろしく願いいたします。

続いて川上委員。はい、よろしく願いします。

○川上委員

私のほうからは、女性の活躍推進ということで、先進国の中でも日本は女性が実際に社会で活躍しているというのが非常に低いという特徴がありますけれども、中でも女性の経済活動の参加が低いということで、今、茨城県などでも女性の起業、新しい業を起こす支援などをやっていますけれども、そのあたりの当局の次年度の取組とか、それから、起業したあとにそれを継続するというのがなかなか難しく、やってみただけでもできないという事例がすごく多いです。そのあたりの支援が実際に次年度あるのかどうか、それがひとつ。

それから、もう一つ。女性の管理職の比率を見ますと、中小は比較的多いのだけれども大企業が非常に低いという評価があります。大企業への働きかけが必要だと思うのですが、そのあたりをどのように取り組まれるのか、その2つを教えていただきたいのですけれども。

○安田会長

女性の起業についての取組と継続への支援、そして、管理職の比率の問題。いかがでしょうか。

○井上雇用均等室長

まず、女性の起業支援につきましては、労働局の所章ではございませんが、茨城県では今年度、ウィメンズパワー会議という会議で女性の活躍推進についての方策などを検討しまして、その提言の中に意見として女性の起業支援をしていくという内容が入っております。労働局としましては、女性の活躍推進につきまして県と協力支援できる場所があれば積極的にしていきたいと思っておりますが、現在、起業支援について労働局として参画はしておりません。よろしいでしょうか。

○川上委員

はい。

○井上雇用均等室長

もう1点の、管理職の女性比率の件ですが、茨城県で行いました調査でも他の調査でも、同じような調査結果が出ております。委員ご発言のとおり、大企業での管理職の女性登用は進んでいるとは言えない状況ですので、法案の中にもそういう趣旨のことが盛り込んであります。それから、労働局としましても直接企業を訪問しまして取組の勧奨をしております。特に大企業から積極的に取り組んでいただかないと、中小企業等もなかなか進まないところもありますので、計画的に進めていこうと思っています。

○安田会長

ありがとうございました。

よろしいでしょうかね。

それじゃあ、清山さん、よろしくお願いします。

○清山委員

茨城大学の清山です。

いくつかコメントしたいと思います。まず、記者発表を随分されているんだなということは、情報公開等の観点ですごく進んでいるなと思いました。新聞等の報道の取り扱いもすごく大きいですし、労働関係に関する理解とか啓発が進んでいると思います。また、総合セミナーについてなんですけど、労働セミナーで、茨城大学が19人と極めて少ないので台風でも来たのかなと思うのですが、支援センターより、もしかしたら、私の授業の講義のほうが人数はずっと多いので、窓口をちょっと変えていただいたほうが、参加者が少なくとも確定できると思います。200人以上の授業も持っていますし、私の普通の専門では100人以上の講義を持っていましたので、年によって違うとしても協力できるのではないかと思います。

次に、均等室に関しては、女性の活躍サイトみたいな感じで、茨城県の女性の労働の条件、状態みたいなことについてもウェブで公開されていて、すごくいいなと思っています。ただ、先ほど川上先生がおっしゃったように、管理職等の、女性が活躍できるようなポストに就くためには、まだまだ正社員化も進めなければいけないし、そして、今、正社員の人たちがチャレンジできるような仕組みを整えるということで雇用管理改善と、管理職になりたいというようなチャレンジをする気持ちを引き出していくような研修みたいなことも必要なのではないかなと。労働局のバックアップのもと企業は経営者協会などと連携しながら、是非、頑張ってもらいたいなと思っています。それから、職場と均等室

が連携しないとそここのところはうまくいかないものもあるのかなと思ってお伺いしました。是非、頑張ってください。

大学生の就活スケジュールについて、これを質問したいのですけれども、今年はかなり動いていますけれども、県内企業のスケジュールはこのように、動いているのでしょうか。それとも、急激に動いているので、もしかしたら昨年までのスケジュールで推移している可能性が高いかなと思うので、そのあたり教えていただけると大変ありがたいと思っています。よろしくをお願いします。

○安田会長

出前講座の件とか、研修の必要性とか出てきましたけれども、それについて何かありますでしょうか。

○中屋敷局長

出前講座の件については、今、清山先生が言っていた良い方法でやっていきたいので、また相談させていただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○川上委員

茨城キリスト教大学の27名もすごく少ないので、やはり、授業とタイアップした形でやったほうがいいのではないのでしょうか。

○中屋敷局長

はい。よろしくお願いたします。

○安田会長

そのほか研修の必要性とかありましたけど、まず、就活のスケジュールについてどうなっているか。

○大森安定部長

これは総理からの要望で、経済団体のご了解をいただいて、経済団体のほうで協定を結んだという形になっていますので、正直、この予定で進めていただくべきものだと思っていますし、私どもも、例えば、3月に企業を集めて説明会をしますが、そういった企業を集めた説明会で周知を徹底したいと思いますし、面接が始まる前の6月に、また改めて来年度その説明会を実施しようと思っています。いずれにしても、経営者サイドのほうにもそういった形で進めていただくよう周知するとともに、このことで混乱が起きないような形で、未就職卒業者が増加することの内容、未内定学生に対する支援は十分させていただきたいと思っています。

○安田会長

よろしゅうございますか。

はい、ありがとうございます。

それでは、そのほかいかがでしょうか。はい。じゃあ、お願いします。

○美濃部委員

新日鉄住金の美濃部でございます。

障害者の雇用対策の推進に関して、意見といたしましうか問題意識を申し述べたいと思います。

先ほど、職業安定部長のほうから障害者の雇用状況についてご説明がございましたけれども、雇用障害者数が過去最高更新ということで、まだ法定雇用率未達成でございますけれども改善が進んでいると。加えて、今後の施策の中にもございましたけれども、障害者の方の就職から職場定着のためのさまざまなご支援を既にされていると思っておりますけれども、この支援を充実させていくということで、われわれ民間企業にとってみてもこういう施策は大変ありがたく思っております。

そうした中で、国も企業も自治体も法定雇用率をクリアしてさらに雇用を拡大していかなければならないという中で、やはり職務の開拓ですね、適正なる職務を開発して定着を促していく。これも当然それぞれの自助努力でやらなきゃいけないんですけども、さらに障害者の方の職務を広げていこうと思えますと、やはりなかなか難しいというのが現状でございます。民間企業にとって一つの重要な選択肢としましては、障害者雇用促進法の定めに基づく障害者の特例子会社制度、これは非常に有用であるというふうに思っております。雇用管理のノウハウも集積できますし、設備投資なども一元できて、国の制度で助成も受けられるというようなことなんです。職務のほうはなかなか拡大できないと。企業の中ではいろいろ外部に発注している仕事を内製化していくとか。自主的にこれから新しく取り込もうとしていることを会社でやっていくというのは当然、自助努力としてやらなきゃいけないんですけども、是非とも、特に行政機関のお仕事の中でそうした障害者の方に適した職務を、県内の自治体も含めて、より集中的にそうした仕事を集めて、そこに特例子会社ですとか専門社会福祉法人とかが受注できるような仕組みを設けていただくとよろしいんじゃないかなと思っております。行政コストの削減という観点でなかなか指名競争ができないという制約もあると思うんですけども、法人とか企業に対する指名競争であれば一定の理解が得られると思えますし、指名競争入札の中で競って少しでも安くなるような仕組みが取ればそれは実は取れると思っておりますので。今、茨城県共同受発注センターとかいうのがあると伺っているんですけども、これは茨城県の組織だと思うんですけども、そうしたものの拡充も図るのかと思うんですけども、そういう仕事は県内の各地方自治体いっぱいあると思っておりますので、全部県内自治体と連携していただい

て、その仕事を集めて社会福祉法人や特例子会社に発注いただくような仕組みをより一層これから作っていただけたらよろしいんじゃないかというふうなことでして、今すぐここで回答を求めるものではないんですけれども、そんなことを最近強く思っていますので、この場をお借りして意見を申し上げました。

○安田会長

それじゃあ、総務部長、お願いします。

○藤原総務部長

国の機関ではそういった障害者の方の施設からの発注の促進をするよう求められていまして、私どもも実際、数値を見ながらそれが伸びるような取組は継続しており、例えば昨年度よりも今年度は発注を増やしたとか、そういう実態はございます。先ほどおっしゃった、共同受発注センターの件はちょっと存じ上げておりませんが、今後もそういった方針ではおります。

○大森職業安定部長

障害者の職域の開発につきましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構というところがそういった事例などもホームページなどに掲載させていただいておりますし、具体的な職域開拓については、地域職業センターというところにジョブサポーターがおり、こういう方に相談をいただきますと、職域開発とか仕事の進め方の相談などもさせていただいておりますので、こういったところも活用いただければと。いずれもわれわれは周知をしております。

○安田会長

よろしくお願いします。

○小松委員

私も障害者雇用率達成企業割合が50%ということで気になりまして、医療・介護関係の事業所ではどの程度になっているかということを知りたいんですね。どういう仕事だったらできるかということを是非、教えてほしいと思っていました。

○安田会長

医療・介護関係で何かございますか。

○藤原総務部長

即答できないので、ちょっとお待ちください。

○小松委員

後で結構でございます。

○安田会長

それでは、時間もございませんので、後でお願いしましょうか。よろしくお願いします。

○小島（オジマ）委員

関彰商事の小島でございます。

4点ほどあるんですが、先ほど清山先生からもありました、総務部の3ページの資料の作り方についてなんです、せつかく人数が出ておりますので、例えばここに比較ができるように、前年の数字とか、そういうものを入れていただくと、この数字が多いのか少ないのか全く見当がこの場でつかなくないので、是非、そのへんの改善ができるのであればお願いしたいというのが1点でございます。

2点目が、ページ4、次のページになりますが、学生の皆さんが働くうえで最も知っておきたい知識、項目ごとの回答数がある、非常にわれわれとしても参考になる資料というふうに認識しておりますが、この問題のどういうところがわかりづらいのか、わかっていないのかというのが、下の意見・感想の一部という部分になるのでしょうか。このへんがもっと出てきますと、われわれも、例えば新入社員に指導といいますか、どんな教育ができるのかなというふうに思いますので、是非、そのへんの開示を検討いただければというふうに思っております。よろしくお願いいたします。

3点目が、先ほど基準部だったと思うんですが、ストレスチェックのお話があったかと思えます。説明会をおやりになっているというお話があったかと認識したんですけれども、その中で、例えば見えてきた課題等がもしあったら教えていただきたいなというところでございます。

4点目が、ストレスチェックと同じように、大きな世の中の変化としまして、マイナンバー制度がやはり行われるというふうに伺っております。これは私も勉強不足で大変恐縮なんです、労働行政の中でこの部分に関わるところで何か課題として挙がってきていることがあるのか、全く関係ないのか、そのへんも含めまして教えていただければというところをお願いいたします。

○安田会長

では、総務部からお願いします。

○藤原総務部長

私から3つほど回答します。まず1つ目の、総務部の資料の3ページの改善につきまし

では、次回からそのように改善いたします。

次に、4ページのアンケート結果をもうちょっと詳しく何か入れることがあるのではないかといた趣旨かと思うのですけれども、近々これにつきましては単独で記者発表を予定しております、もうちょっと詳しい内容を広報をさせていただこうと思っておりますので、その中でご覧いただければと思っております。

それから、マイナンバー制度につきましては、皆さんご存知の方も多いと思うのですが、10月から個人にナンバーが通知されて、来年の1月から運用が開始されるということであります。私ども所管している制度あれば、労働保険徴収であるとか、雇用保険制度とか、労災とか、そういったものすべてが関係してきますので、今後、それらのことが関係することになろうと思えます。

○安田会長

ストレスチェックは。

○佐藤労働基準部長

ストレスチェックの関係なんです、3月に3回ほど説明会をさせていただきました。もっとやってくれという話とか、もっといろんな場所でやってくれという話とかありました。非常に関心が高い。新しく導入させるものなので当然かと思えます。そういった状況でございます。今後、省令とか指針とか出てくると聞いていまして、今、パブリックコメントにかけている状況でして、これからさらに細かいこととか出てくると思えます。今、直接的な感触では、事業場は、まずどんなことなのかという関心が高くて、説明会などの機会をやらせていただくとたくさん聞きに来てくれるというところで、じゃあ、それでどうしようかというような具体的な話までは私どもまだ承知していないところでございます。今後、そういう話をお聞きしながら進めていきたいと思っております。

○安田会長

よろしいでしょうか。はい。ありがとうございました。

○園部労災補償課長

労災補償課長の園部といいます。

マイナンバー制度に関しまして、労災補償課としましては、労災年金受給者がおりまして、この受給者につきましては厚生年金の調整のところがあります。そういったことから、マイナンバー制度を活用しまして、提出書類の削減とか、それから、年金事務所の情報を相互に交換しまして年金の把握とか、そういったことで活用を図りたいというふうな予定でおります。

○安田会長

ありがとうございました。

だいぶ時間が押してまいりましたけれども、そのほか何か。はい、先ほどの件ですね。

○大森職業安定部長

産業分類が大枠で、介護という分野が特にないんですけれども、医療・福祉で見ますと、先ほど全体の達成企業の割合が50.2%と申し上げましたけれども、医療・福祉の分野につきましては57.4%でございます。むしろ高い状況にありまして。また、一部医療業については除外率制度というのがありまして、やはり障害者を雇用するのは難しいのでしょうか。

○小松委員

そうなんですよ。

○大森職業安定部長

雇用率の算定の際に、除外率相当分を分母のほうから除くという制度があります。全部じゃないんですけど、一部の医療については、除外率制度が適用されています。いずれにしてもそういうものを考慮しながら除外率制度というものがございます。よろしくお願ひします。

○安田会長

ありがとうございました。

それでは、先ほど職業安定部から出ておりましたハローワークごとの総合評価の資料ですか、送付していただけるということで、それはそれでよろしいでしょうか。じゃあ、そういう形でよろしくお願ひいたします。

だいぶ時間がオーバーしそうな感じなんですけれども、これだけという方はいらっしゃいますでしょうか。

○滝本委員

茨城新聞社の滝本でございます。報道機関の立場から1つだけ。

局長、総務部長から、茨城労働局の活動については広報の強化というのを重点施策として取り組んでいるというお話がございました。一通り説明を受けた中で、1点だけ非常に関心のある話がございました。もしかすると私、聞き逃していたかもわからないのですが、労働基準部長の話の中で、茨城県の所定外労働時間が全国一長いというご説明がありました。逆に、年次有給休暇の取得率が全国で2番目に多いと。かなり相矛盾した統計結果なのかなと思ったのですけれども、これは労働局の記者会見等で発表されているの

でしょうか。

○安田会長

はい、よろしく申し上げます。

○佐藤労働基準部長

今、申し上げたのは、毎月勤労統計調査、厚生労働省本省でやっているもので労働時間の関係。これは本省のほうで発表しております。

○滝本委員

本省のほうですよ。

○佐藤労働基準部長

年次有給休暇の取得率については、この資料自体は北海道中小企業団体中央会の報告書なものですから、ほかに発表したかどうかはちょっとわかりません。ただ、公になっているもので、ネットで見ることができます。

○滝本委員

本省の東京で発表すると、どうしても全国の推移というものが主体になります。ただ、せっかく出ているので労働局が記者会見の場で、厚生労働省で発表すると併せて、茨城県はこういうので第1位になりました、あるいは47位になりました、いいほう悪いほうですね、そういうのを発表していただくとマスコミの食いつきも相当いいんじゃないかと。特に私のところは地元紙ですので、茨城県の時間外労働が全国ワースト1位、非常に由々しき問題だと思いますし、年次有給休暇取得率が全国から2番目に高いというのも初めて知った話ですので。不勉強で、知っている方は知っておられるのかもしれませんが。そういうのは是非、記者会見の場で発表していただくと、県民の方にもそういう広報を、新聞とかラジオ・テレビを通じてできるのかなという感想を持ちました。以上です。

○安田会長

はい、どうぞ。

○中屋敷労働局長

滝本委員がおっしゃるように、残業が全国ワースト1というのを記者発表させていただきました。そのうえで働き方改革推進本部を茨城労働局で作りますという記者発表も併せてさせていただいたのですが、滝本委員所属の茨城新聞社では一面トップで報道していただきました。

○滝本委員

そうでしたか。

○中屋敷労働局長

この報道のおかげで県内の事業場の反応が非常に良くなっています。感謝申し上げます。

○滝本委員

申し訳ございません。

○安田会長

ということで、まだご意見などあるかとは思いますが、時間の関係と私のほうの不手際もありまして、ここで審議は終了させていただきたいと思っております。よろしいでしょうか。皆様のご協力に感謝いたします。

労働局には平成27年度労働行政の運営について、本日、審議しました各委員の方々の意見を十分反映していただきながら各施策を進められるようお願いしたいと思います。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、大変長時間にわたりお疲れ様でした。

委員の皆さんには、本日は年度末の大変お忙しい中ご出席いただき、また、貴重な意見を賜りまして大変ありがとうございました。

最後に、事務局からお願いですが、平成27年度の第一回の審議会は本年秋ごろに開催を予定しております。早めに日程調整をさせていただきたいと思っておりますので、委員の皆様のご出席をどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、長時間にわたるご審議、大変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させていただきます。ありがとうございました。