

平成29年度第2回岩手地方労働審議会

日時 平成30年3月14日（水）13時30分～16時21分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

1 開 会

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、ただいまから平成29年度第2回岩手地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様におかれましては、年度末のお忙しい中、本審議会にご出席をいただき、誠にありがとうございます。議事に入りますまで進行を務めさせていただきます雇用環境均等室理監官の菅野と申します。今日はどうぞよろしくお願いたします。

初めに、会議資料の確認をさせていただきます。まず、議事に関します資料としまして審議会提出資料目次に掲載しております全ての資料を事前にお送りさせていただいたところでございますが、資料No.1—1から1—4につきましては最新のデータに更新し、修正版を机上に配付させていただいておりますので、差し替えをお願いいたします。

また、本日の配付資料としまして、机上配付資料に掲載しております参考資料をお配りしております。このほか資料ナンバーは入っておりませんが、議事の(2)、①の最低工賃関係の資料になります最低工賃作業工程解説図と平成29年度家内労働概況調査の結果及び議事の(2)の②の第13次労働災害防止計画の資料となります岩手版第13次労働災害防止計画(案)(概要)につきましても併せてお配りしております。配付資料につきまして、不足などがありましたらお知らせいただきたいと思います。よろしいでしょうか。

次に、委員の出席状況につきましてご報告いたします。本日は委員定数18名中、使用者代表委員の志田委員が欠席となっております。また、使用者代表委員の橋本委員におかれましては、業務の都合により途中退席となりますことをご報告いたしますので、ご了承願います。なお、審議会の規定により定足数は満たしておりますことを併せてご報告いたします。

2 岩手労働局長挨拶

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、審議会の開催に当たりまして、労働局長の久古谷よりご挨拶を申し上げます。

○久古谷労働局長

局長の久古谷でございます。審議会の開催に当たりまして、ご挨拶申し上げます。

各委員の皆様方におかれましては、日ごろより労働行政の運営に関しまして格段のご理

解とご支援を賜っておりますことを改めて感謝申し上げます。

早いもので、東日本大震災から7年が過ぎました。被災地の方々を初め関係する方々のご尽力により復興の歩みが着々と進んでいるところでございますが、震災で亡くなられた方のご冥福を改めてお祈りするとともに、一日でも早い震災からの復興を期待しているところでございます。

さて、県内の経済情勢を見てみますと、日銀によりますと個人消費は底堅く推移しているほか、設備投資は増加傾向となっていることなど全体として県内経済は緩やかな回復基調を続けているというふうにされているところでございます。

また、雇用情勢につきましても、3月2日に公表しました1月の有効求人倍率は、季節調整済みで1.46倍ということで、前月を0.02ポイント上回っており、昨年4月以降1.4倍台で推移しているということになっております。また、1倍以上の水準につきましては57カ月連続で推移しておりまして、バブル期の頃を記録したこれまでの最長の54カ月を更新し続けているところでございます。

また、学卒の内定状況を見てみますと大卒とか、短大とかは統計をとり始めました平成21年度以降で最高水準となっているほか、高校生につきましても統計を取り始めました平成8年から3番目の高水準となっているところでございまして、企業における人手不足の状況も顕著になってきているところでございます。

その一方、労働災害の発生状況を見てみますと、1月末の速報値で見て、平成29年の休業4日以上死傷者数は1,315人ということで、前年同期に比べてプラスで43人、また、死亡者数は23人で、これも前年同月比でプラス5人ということになっておりまして、どちらも残念ながら目標値を超えてしまって、第12次以降の目標は達成できないという結果になったところでございます。

このような状況の中、平成30年度における業務運営方針としましては、本年度に引き続きまして震災からの着実な復興のための取り組みをはじめ、働き方改革の着実な実行や人材投資の効果等を通じた労働環境の整備、生産性の向上、そして女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画を最重点課題として掲げまして、様々な行政課題に対しまして総合的な労働行政機関としての機能を最大限に発揮してまいりたいということで取り組んでいるところでございます。

本日はこの業務運営方針などにつきましてご審議を賜りますけれども、行政運営方針につきましては、本日その方向性といいますか、大枠を決定して、その後に文言調整を行っ

た上で最終決定ということにしたいと考えているところでございます。どうかご忌憚のないご意見やご助言を踏まえまして、来年度におきましても職員が一丸となって業務を進められるようご審議を賜りたいと思っております。

簡単ではございますが、審議会の開催に際しまして、私からの挨拶の言葉に代えたいと思います。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

3 議 事

(1) 平成30年度岩手労働局行政運営方針(案)について

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、次第3の議事に入ります。ここからの進行は山田会長にお願いいたします。

なお、質疑等に対しましては議事録を作成する関係上、録音させていただきますことをご了承くださいますようお願いいたします。よって、ご発言をなさる場合にはマイクのご使用をお願いいたします。

また、議事録に関しましては、審議会の運営規定により原則公開と定められております。

後日労働局のホームページに掲載予定としておりますことを併せてご承知おきくださいますようよろしくお願いいたします。

それでは、山田会長よろしくをお願いいたします。

○山田佳奈会長

それでは皆様、本日はよろしくをお願いいたします。本日は前回の第1回よりも少々長い時間が予定されてございます。長丁場になりますけれども、ご審議にご協力いただければありがたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、初めに岩手地方労働審議会運営規定第6条第1項の規定によりまして、議事録署名人を指名させていただきます。

今回は、労働者代表委員は八幡委員さんに、使用者代表委員は佐々木委員さんに議事録の内容の確認と署名をお願いしたいと存じます。

また、公益代表委員は会長の私、山田が内容を確認いたしまして、署名をさせていただきます。

議事録署名人には、後日事務局から議事録及び議事要旨が送付されますので、その際には内容をご確認いただきまして、その上でご署名をお願いいたします。

それでは、早速ですけれども、議事に入らせていただきます。議事（１）の「平成30年度岩手労働局行政運営方針（案）について」に入ります。

まず、事務局さんから行政運営方針（案）についてご説明をお願いいたします。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

平成30年度岩手労働局行政運営方針（案）につきましては、２種類の資料を用意しております。資料No.1—1は、行政運営方針（案）の全体版、資料1—2が行政運営方針（案）のポイントを示した概要版でございます。この資料1—2は行政運営方針のうち、特に説明する項目として震災復興や働き方改革など岩手労働局が取り組むべき課題と今後の対応につきまして、そして行政展開に当たっての基本的対応についてのポイントをまとめたものでございます。運営方針につきましては、この資料1—2を主に使いまして、局長より一括してご説明いたします。また、本年度の目標達成状況並びに新年度の厚生労働省予算案の重点事項につきましても併せてご説明いたします。

○久古谷労働局長

それでは、私のほうから説明いたします。ちょっと長丁場になりますので、着席で説明いたします。

それでは、来年度の行政運営方針に先立って、まず今年度の状況ということで、資料1—4を使って今年度の目標達成状況について簡単にご説明したいと思います。

それで、ちょっと字が小さくて恐縮なのですけれども、1—4のほうに課題別ⅠからⅣまでの大きなものと、後はその各項目ということで出ておりまして、目標値が年間における値ということで、実績が基本は昨年４月から今年２月までの状況を書いているのですけれども、ものによっては１月末とか１２月末のものもありますことをご了承願います。

まず、Ⅰの①につきましては、１月現在の状況の１万４千人ということでなっているのですけれども、大体例年２月、３月は就職者数が増加するので、達成見込みであるというふうに思っているところでございます。

②、③については達成済みです。

あと④の最低賃金関係の周知に関しましては、ちょっと消極的な市町村が若干ありまして、３月末までに担当官が直接訪問して掲載を要請する予定ですので、最後まで目標に向かって頑張りたいと思っているところでございます。

⑤については、達成見込みということになっております。

⑥につきましては、上段のほうの助成金は昨年の１０月から受理手続が開始されたところ

ですけれども、現在まだ支給実績がないということで、直接の評価は難しいということでございます。なお、2月現在で2件の計画が提出されておまして、その内容について現在審査中で、支給するかどうかについて今後決定するというところになっていてございます。

⑦につきましては、項目が4つあるのですけれども、下のほうの2つの雇用保険受給者に関するものと人手不足分野に関しては達成見込みとなっているのですけれども、上のほうの2つの就職件数と充足件数につきましては、今、求職者が減少している状況もありまして、達成できるかどうかぎりぎり微妙なところということになっていてございます。

⑧につきましては、達成あるいは達成見込みというふうになっています。

⑨につきましては、冒頭の挨拶のときもちょっとコメントしたのですけれども、建設業ですとか、社会福祉施設などでちょっと災害が増加しておまして、現時点で目標値を超えてしまった状況でございます。

次のⅡの女性、若者、高齢者、障害者等の参画に関しましては、全ての項目で達成または達成見込みというふうになっているところでございます。

次のⅢにつきましては、こちらは残念ながら全ての項目で達成困難または達成ができませんでした。Ⅲの①の上段につきましては、上期のときにもちょっと申し上げたのですけれども、今年度から広報件数につきましては、こちらのほうから積極的に広報したものについての報道結果のみをカウントすることに変えたということで、思ったよりは件数が上がらず、ちょっと達成は難しいかなと。下段のほうの労働法セミナーにつきましては、これも上期のときに説明したのですけれども、大学等との調整不足の結果、ちょっと予定していた件数まで達しなかったということでございます。

②のほうは、情報漏えいの件数と官用車事故の件数があるのですけれども、上期のときに比べますと情報漏えいの数は変わらず、つまり下期では情報漏えい発生せず、あと官用車事故は路面凍結による官用車事故が1件新たに発生して、もともと目標がゼロ件なので、これは目標達成できなかったという状況でございます。

また、Ⅳにつきましては、①から④は達成または達成見込みというふうになっているところでございます。

⑤の上段のほうの遊休資産の売却につきましては、これも上期でも説明しましたように、現在残っている物件がある意味いろんな問題があって、売却困難な物件が残っているとい

うことになっておりまして、なかなか売却が進まないという状況でございます。下段の電力消費量につきましては、ちょっと今年の冬が寒かったこともあって、現時点ではわずかに前年を上回る結果ということになったところでございます。

以上が平成29年度の業務運営における目標の達成状況でございます。

続きまして、30年度の業務運営方針についてご説明したいと思います。使用するの資料1―2、業務運営方針におけるポイントという資料を使ってご説明したいと思います。業務運営方針自体は毎年、毎年作っているものなのですが、これは基本的に本省のほうから各労働局のほうに行政運営方針の（案）というのが配付されまして、それに対して各局の状況に応じて適宜修正して完成させるという形になっております。30年度につきましては、これも冒頭の挨拶のときに申しましたように、基本的な作りは今年度とほとんど変わってない状況でございます。

それで、具体的な中身を説明いたします。まず、1ページをご覧ください。1ページのほうで1つ目の柱であります東日本大震災からの着実な復興のための取り組みについて記載しております。まず、労働者の保護のために、その1ページ目にありますように労働災害防止対策の徹底、また、次の2ページにありますように労働条件の確保につきまして監督署の監督指導などにより実施してまいります。

また、2ページ目の取り組みの②にありますように、昨年7月に採択されました「いわてリアス宣言」につきましては引き続き過労死等ゼロを目指して沿岸全域で取り組んでまいりたいと思います。

また、雇用対策として3ページのほうで安定的な雇用の確保に向けた取り組みを記載しておりまして、こちらのほうはハローワークを中心に実施しているところでございます。

特に取り組みの①のように人口流出等によって人手不足が深刻な沿岸地域におきまして求人、求職のマッチングの強化というのが喫緊の課題になっておりますので、各種の面接会、説明会、見学会等の開催によってマッチングの強化を図ってまいります。

次に、2つ目の柱の「働き方改革」の関係が次の4ページからでございます。「働き方改革」の着実な実行や人材投資の効果等を通じた労働環境の整備、生産性の向上ということで、まず4ページ目の（1）の同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善につきましては、まず来月の4月1日から無期転換ルールの本格的な適用が始まりますので、着実かつ円滑な運用を図るとともに多様な正社員制度につきましても周知を図ってまいりたいと思っております。

また、次の5ページの長時間労働の是正や安全で健康に働くことのできる職場づくりにつきましては、時間外あるいは休日労働時間が過労死ラインと言われております80時間を超える事業場への全数監督を今年度に引き続き実施するとともに使用者が講ずべきガイドラインの周知啓発を図ってまいります。

さらに、6ページのほうで（エ）にありますように、年次有給休暇の取得促進につきましては、平成30年度から実施されます学校休業の分散化、いわゆるキッズウィークにも対応するべく周知広報を行うとともに、地方自治体と連携して学校休日に合わせた年次有給休暇の取得促進を図ってまいります。

また、次の（オ）ということで、早期の紛争解決に向けた体制整備につきましては、労働問題に関する相談をワンストップで対応できるような総合労働相談コーナーにつきましては、引き続き相談体制整備を図るとともに、局長の助言指導あるいは委員会によるあっせん等により早期解決を推進してまいります。同じく次の項目のイの医療従事者の業種ごとの勤務環境の改善につきましては、県の医療勤務環境改善支援センターと連携して情報提供等の支援を行ってまいります。

また、その下の項目の第13次の労働災害防止計画につきましては、後ほど別途これに関する説明がありますので、省略いたします。

また、次の7ページのほうにありますように健康に働くことができる職場環境の整備ということで、メンタルヘルス対策につきましては産業医やストレスチェックなどを活用して促進するとともに、化学物質対策につきましてはラベル表示や安全データシートを活用するとともに、解体工事時の石綿曝露防止対策のさらなる強化を図ってまいります。

また、次の項目の柔軟な働き方がし易い環境整備につきましては、情報通信技術を活用したテレワークの導入支援や副業・兼業の促進についてもガイドライン等を活用して周知してまいります。

次に、8ページの生産性向上、賃金引き上げのための支援についてです。最低賃金につきましては、その周知を図り監督指導を行うとともに生産性向上、賃金引き上げのための支援として各種助成金の割り増しに係る生産性要件の周知や雇用管理改善に取り組む事業主への助成、支援に取り組んでまいります。

また、次の9ページが生産性向上に資する人材教育の強化につきましては、企業の課題やニーズに対応した訓練を実施しております生産性向上人材育成支援センターにつきまして広く広報するとともに、IT力の強化を目指す訓練や国家資格取得により正社員就職を

目指す長期訓練を推進してまいります。

次の10ページのほうから人材確保対策、地方創生の推進でございます。まず、人材不足分野における人材確保等の総合的な推進としましては、雇用管理改善を進め、各種分野におけるマッチング機能の強化や能力開発の促進の各取り組みを実施してまいります。

また、次の11ページのほうの地方自治体と一体になった雇用対策の推進につきましては、現在、県と北上市の間で雇用対策協定を結んでおりますので、まずその雇用対策協定に基づく雇用対策の推進を行うとともに、ほかの地方自治体とも一体的実施事業を推進します。

また、生活保護受給者等に対する就労自立促進に関しましては福祉事務所や盛岡市と協力するとともに、助成金の活用により生活困窮者等の自立を推進してまいります。

続きまして、12ページのほうに行きまして、地方創生の推進ということで、地方の実情に即した雇用の創出や人材育成等の雇用対策に取り組むとともに、U I Jターンの推進につきまして県を初めとした地方自治体とも連携して取り組んでまいります。

続きまして、13ページのほうから大項目の3が始まります。女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画でございます。まず、13ページにありますように女性の活躍推進でございますが、その左のほうのグラフにありますように女性の労働力率は着実に上昇しているところですが、やはり管理職への登用ですとか、仕事と子育ての両立で困難を抱えられている方も一定数あると考えられます。そういうことで、多様な女性活躍の推進ということで、13ページの(ア)にありますような女性活躍推進法の実効性確保、次の14ページからありますようにハラスメント対策、あるいはライフステージに対応した活躍促進、母子家庭の母等の雇用対策の推進を進めてまいります。

また、次の項目の子育て中の女性のためのリカレント教育の充実としましては、その下に書いてありますように託児サービス付きの訓練コースの拡大を図るなど子育て中の女性に配慮した訓練コースを設定できるように訓練機関への働きかけを行ってまいりたいと考えているところでございます。

次に、15ページからは若者や就職氷河期世代の活躍促進でございます。冒頭の挨拶でも若干申し上げましたし、15ページの囲みの中で具体的な数字は記述していますが、平成30年3月卒の方の就職内定状況は昨年と同様の高水準ということになっているところですが、その一方で課題としましては現状のほうに少し書いておりますように正社員就職、地元就職、職場定着、フリーター等の正社員転換とか、早期離職防止といったものが挙げられているところでございます。

正社員就職につきましては、新卒対象の求人受理時の対応の強化ですとか、ユーザー制度の活用を図っていくとともにフリーター対策につきましても強化してまいります。

次の16ページのほうに移りまして、若者の職場定着あるいは地元定着といったことに関しましては、県が主催しております「いわてで働こう推進協議会」とも連携した活動を展開したいと思っているところでございます。また、若年無業者の自立支援につきましては、引き続き若者サポートステーションとも協力して進めてまいります。

次の項目が治療と仕事の両立ということで、まず、がん患者等への就職支援につきましては、がん診療連携拠点病院等と連携して取り組むとともに継続就業支援につきましては、現在熱心に取り組んでいる企業への助成を図ることにより職場環境整備の促進を図ってまいりますと思っているところでございます。

続きまして、17ページからが障害者等の活躍促進でございます。17ページの中段の囲みにありますように、現在、当県の一般企業における障害者雇用率は2.16%、雇用されている障害者の数も3,089人ということで、いずれも過去最高を更新したところでございますが、法定雇用率を達成した企業は57.5%ということで6割弱、簡単にいえば4割の企業においてまだ障害者雇用が達成されていないというような状況でございます。

また、今年の4月からは精神障害者の雇用義務が新たに追加されまして、法定雇用率が民間に関しましてはこれまでの2.0%から2.2%の引き上げが予定されているところでございます。このような状況の中で、障害者の活躍を推進するには法定雇用率の引き上げの周知をまず徹底するというのと、あともう一つは障害特性を理解した職場における配慮を推進していくことが欠かせないと思っているところでございます。現在、岩手労働局でも2月、3月に障害者の雇用促進キャンペーンを実施しているところで、昨日も県の経営者協会の会長さんのところに障害者雇用促進の要請を行ったところでございます。本日の机上配付資料のNo.3にこの4月からの改正に関します関係資料を添付しておりますので、後ほどご参照願えればというふうに思っているところでございます。

また、ちょっと本文のほうに返ってもらいまして、では具体的な対策ということでは、1つは（ア）にありますような各種の支援を強化していくというのが1つと、次の18ページにありますように、特に精神障害者の方に対しての配慮したような活動を引き続き展開したいということと、もう一つは（ウ）にありますように差別の禁止と合理的配慮の提供に関しても支援を続けてまいりたいと思っているところでございます。

続きまして、次の高年齢者の活躍促進でございますけれども、県内においてはその囲み

にありますように、65歳以上まで働ける企業の状況等は全国で1番というような状況になっているところがございますので、次の19ページにありますような高齢者に対する支援対策につきましても引き続き実施してまいりたいと思います。

また、次の20ページにありますように外国人材の受け入れ、あるいは生活困窮者等の活躍促進につきましても引き続き取り組んでまいりたいと思います。

次の21ページからは行政展開に当たっての基本的対応ということですが、これは我々が普段やっていることを書いていますので、重点的にご説明するところは余りないところではございますけれども、22ページの一番下の5番にありますように労働法制に関する普及につきましては、③にありますようにインターネット等を活用したスマートフォンとかも活用した形での労働法制の普及の推進を展開してまいりたいと思います。

次の23ページには個人情報管理と個人情報保護の取り組みということで、今年度は残念ながら個人情報漏えい事案、現在の時点で5件発生しておりますので、来年度は発生ゼロを目指して推進してまいりたいと思います。

ここまでの行政運営方針でございます。あと来年度の厚生労働省予算についても若干コメントしておきたいと思っておりますので、机上配付資料のNo.1をご覧ください。「30年度の厚生労働予算の重点事項」というものでございます。表紙の裏でポンチ絵が書いてありますが、今、厚生労働省としては3つの柱があるのですけれども、労働行政に関しましては主に1番目の柱の働き方改革の着実な実行ということで、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善から、治療と仕事の両立、障害者、高齢者等の就労支援ということで6つの項目が掲げられているところでございます。

具体的にどういう予算を考えているかというのが次の2ページで幾つか項目がございますけれども、全てを説明するのは時間の関係から難しいので、非正規対策、長時間労働対策、生産性向上の3つの項目に記載されております「働き方改革推進支援センター」についてのみ説明したいと思います。

資料を2枚おめくりくださると資料No.2ということで、中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業という1枚紙があると思っております。これは、非正規労働者の処遇改善ですとか、労働時間の改善と生産性向上による賃金引き上げあるいは人手不足対応に対する労務管理といった、いわば「働き方改革」の柱となる項目について、中小企業からの相談に地域の事業主団体とも連携してワンストップで対応できるセンターを各都道府県に設置するというものでございます。やはりこれは雇用の7割を占めて働き方改革実施

の成否を握る中小企業、小規模事業者に対する支援の大きな柱となるというふうに考えているものでございます。現在、国会で予算案が審議中ということもあって、先ほど書きましたポイントにはまだ盛り込んでいないのですけれども、現在、当県においてもこのセンターの設立の準備を行っているところでございまして、予算成立後にそのポイントのほうには反映させようかと思っています。要するに、私どもの行政機関の他にこういったセンターを置いて中小企業等からの電話、メールあるいは直接来所による相談受け付け等を行い、扱う分野は先ほど申しましたような非正規の処遇改善とか、労働時間の問題とか、人材確保といったような多様な分野にわたって中小企業の後押しを実施しようというものでございます。

私からの説明は以上でございます。

○山田佳奈会長

どうもありがとうございました。

それでは、ただいま事務局から平成30年度岩手労働局行政運営方針（案）についてご説明いただきましたけれども、ご意見、ご質問のある方はご発言をお願いします。

それでは、佐藤委員をお願いします。

○佐藤義昭委員

私は、資料1―1のほうで、ちょっといろいろまだ表記等についても未整備のところもあるのかなという感じがいたしました。

それで、まず最初に細いところで恐縮でございますけれども、12ページの真ん中あたりのイのところ、「外国人技能実習生に係る特有の問題が発生することも懸念される」とございますが、この「特有の問題」というのが一体何なのかというのが説明をしていただきたいということですね。

あとは16ページの下から2行目の「第4次産業革命」、経団連等でも使っているのですが、これの意味づけといたしますか、これの注釈というのがちょっと欲しいなというふうに思いましたし、あとは20ページのところなのですけれども、このbのところですね、ちょっと真ん中より上のところですが、UIJターンの推進ということで、この中にはせっかく岩手には「ふるさといわて定住財団」というのがございますので、そこら辺のところとの連携というか、そこら辺もちょっとできれば加えていただきたいなというふうに、私の意見でございます。

あと、28ページのほうでございますけれども、2の「計画的・効率的な行政運営」とい

うところなのでございますが、その（２）の４行目になりますか「岩手労働局業務簡素化検討委員会」ということで、わざわざ出しているということでございますので、これまでの実績等がもしわかれば、急には出てこないかもしれませんが、何らかの形でお教えいただければというふうに思っております。

あとは54ページのところで上のほうにクというのがあるのですが、「特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進」の（ア）のところの「公正採用選考人権啓発推進員」というのがあるのですが、これが果たしてどういうものなのかというののちょっとご説明をお願いしたいというふうに思っております。

あとは55ページのところなのでございますけれども、真ん中ら辺の（４）なのですが、「東日本大震災からの復興への支援」ということで、ここを見ると３県を全部出しているところがございますので、これ表現として岩手だけでいいのではないのかなと、ちょっとそういう感じがしましたので、そこら辺のところの考え方を伺いたいと思います。

細かいところで恐縮でございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

そうしますと全体で６点だと理解しております。１点のご意見かとは思いますが、その点も含めまして事務局でご回答お願いいたします。

○久古谷労働局長

ちょっと順不同になるのですが、55ページの最後のご指摘のところ、確かにこれは本省から来たのをそのまま転写しましたので、後で岩手版に修正いたします。

あとは３番目のU I J ターンの「ふるさといわて定住財団」につきましては、今実際の活動ということでは連携した形での業務を実際にやっておりますので、もう少し表にしっかり表れるように書き込みたいと思います。

あと残りは担当のほうからお答えいたします。

○石田労働基準部長

それでは、最初の外国人技能実習生の特有の問題とは何かというところがございます。

この部分は、実は省略というか、ちゃんと書いておりませんでした。想定しているのが強制労働等の人権侵害が疑われるような問題、例えばパスポートを取り上げて働かせているとか、あるいは最低賃金を下回る非常に低額な賃金で働かせているとか、そういったような、いわゆる人権にかかわるような問題というのが技能実習生については従来から大

大きく取り上げられているところがございます。そういったことを想定しているということ
でございます。

○菊池総務部長

総務部長の菊池と申します。

28ページの2番の(2)の行政事務の簡素合理化のところでございますが、これは労働
局と監督署、安定所の内部の業務の効率化、合理化を図るというようなことで、具体的な
例としましては行政内部で使っている業務システムをより取り扱いやすくなるように改修
するとか、または、監督署あるいは安定所から局へあげている報告を必要のないものは廃
止するとか、あとは部内の会議で必要のない会議はやめるとか、そういった部内の合理化、
簡素化を図るというようなことをやっているということでございます。

○清水職業安定部長

公正採用選考人権啓発推進員についてのお尋ね、こちら一定の規模以上の企業に置かれ
ているので、その企業の中でも公正採用を進めるための方々なのですけれども、そういう
方々に対する研修を充実させていくということを書いております。

あと第4次産業革命の話ですかね、いわゆる産業革命の注釈を入れたほうがいいと……

○佐藤義昭委員

そうですね。

○清水職業安定部長

ちょっとそこは書き加えたいと思います。そこはそうのようにいたしたいと思います。

○久古谷労働局長

大体これでお答えしたと思いますが。

○佐藤義昭委員

ありがとうございました。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。それでは、修正と追加とよろしく願いいたします。

それでは、ご意見、ご質問等引き続きお願いいたします。

それでは、橋本委員さんお願いします。

○橋本良隆委員

橋本でございます。私からは、資料1―4、最初にご説明いただいた部分で、実績のご
説明を聞いて、ほぼ概ね達成されているということになったことは敬意を表したいと思い

ます。

お伺いしたいのは項目立てⅠからⅣ、そしてさらに各項目に丸つき数字であるわけですが、29年度に新たに設けた項目というものはあるのかないのか、あるとすればそれはどこの項目であるのかということを確認したいというのが1点です。

それから、2つ目は、実績は確かに目標値に対する実績という意味では、意味のある部分ということですが、もう一つの見方とすれば、例えばトレンドを見てみるという必要のある項目のあるのではないかなど、そういうものについては昨年同期における実績はどうであったのかなというようなことも表記をする工夫をすることによって、目標達成に向かってどう推移しているのかということもより把握しやすくなるのではないかなという意見でございます。

以上です。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

それでは、ご回答をお願いします。

○久古谷労働局長

項目につきまして29年度からの新規項目、どれかはちょっとお時間をいただきたいと思いますが、もう一つは書式の改定ということで、単に本年度の結果だけでなく、同じ項目だったら昨年と比べてどう変わっているのかというのが見えたほうが良いというお話でしたので、そのあたりは改定したいと思っております。

また、以前のこの審議会の中でもある意味達成項目がいっぱいあるのだけれども、それは余りにも簡単な項目を設定しているのではないかなというようなご意見もありまして、やはり少しそのあたりはチャレンジングな要素も盛り込みたいなと思っておりますけれども、ちょっとそれはなかなか進んではおりませんが、少しずつそういった面も進めてまいりたいと思います。

ちょっと項目については、答えられるかな。済みません、ちょっとお時間ください。

○山田佳奈会長

では、ご回答いただけるタイミングがもし時間内でありましたら…。

○久古谷労働局長

ちょっと今、昨年の資料とも照合しまして、間に合えば本日中に回答したいと思います。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

橋本委員さんよろしいでしょうか、2点につきまして。

○橋本良隆委員

ありがとうございました。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

それでは、どうぞ引き続き委員の皆様方。

では、河合委員さんお願いします。

○河合壘委員

公益委員の河合です。

2点なのですけれども、資料1—1のところ、従前よりは改善されてきているのかなということなのですけれども、岩手県の労働時間が全国的に見てもかなり長いということで、長時間労働の抑制というのは働き方改革の中でも中心的に言われている話でありまして、精力的に取り組んでいただいているのだらうと、「だらう」というのは失礼なのですけれども、いただいていると思うのですけれども、岩手県が非常に長いということで、前にも質問させていただいたような形だと思うので、繰り返しませんけれども、もし可能であれば、そういった要因を踏まえた改善計画というような形に少し見せ方で工夫されるとよりいいのかなという、これは質問というより意見なのですけれども、これがまず1点でございます。

あともう一つが16ページのところなのですけれども、副業・兼業の促進ということで柔軟な働き方がしやすい環境整備ということで出てくる訳なのですが、これは副業、兼業を希望する方がふえてきているという話はよくある訳なのですが、さりとてそれほど増えているのかどうかということと、あと会社のほうからして、むしろそんなに望ましいことなのかというあたりで、ちょっとよくわからないところがありまして、何を言いたいかというと、こちらのほうだと副業・兼業促進という16ページの真ん中あたりに2行ぐらいと、何ページだったかちょっと忘れましたが、健康確保に留意するという話で少し出てくるくらいですので、もしこれも質問というより意見に近いのですが、可能であればどういう観点から副業・兼業というのを促進するのかというようなことについて、これはちょっと全国の話なので、ちょっとここだけで書くのは難しいかなという気もするのですが、どうい

う観点からこれを周知を進めていく、周知を図っていくのかということについて、もう少し16ページのところで説明があるとよりわかりやすいかなというふうに思います。

済みません、私のほうからは2点です。

○山田佳奈会長

お願いします。

○久古谷労働局長

まず、長時間労働の関係なのですけれども、現状分析と、それに応じた対策をとということで、ごもっともなご意見ですけれども、現状分析でこれが原因だというのがなかなか見つからないというのが現状でございます。

それで、対策のほうとしましては、ちょっと今、国会のほうでいろいろ話題になっております労働基準法の改正ということで、1つはいわゆるハードロー、罰則規定があるような法律の運用で、厳しく取り締まることによって過労死等に直結するような長時間労働はなくしていこうという対策が1つ、あともう一つは、ちょっと言葉があまりよくないかもしれませんが、ソフト路線ということで、働き方改革、生産性向上を通じて、生産性を上げて働く時間を短くしましょう、あるいはその働き方そのものを見直しましょうというようなことで、この2本立てでやっているのですけれども、なかなかわかりやすいような表現が難しいので、ちょっとこれもすぐにとというのは難しいかもわかりませんが、少しずつ考えていきたいと思えます。

あと副業、兼業については、1つはこれきっちりした統計データが余りないので、恐らく増えているだろうとは思うのですけれども、バックデータが余りないというのと、あともう一つはなぜこのタイミングかという話で、やはり労働時間を短くしようという政策展開する、あるいは多様な働き方ということでやると、これまでよりももっと短い時間で働くというパターンが増えてくるだろうと。そうすると、当然、兼業、副業もやりやすいし、あるいは収入面のことを考えると副業、兼業ということも考えていけない。

恐らくそういう文脈で入ってきているとは思いますが、そこまで明確に書き込めるかどうかも含めてちょっと検討したいと思えます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

それでは、引き続き熊谷委員さんお願いします。

○熊谷敏裕委員

熊谷でございます。

説明いただいた資料No.1—2でいいますと4ページなのですがすけれども、同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善が載っております、もちろんこれはやらなければならないことだと思いますけれども、こういった内容につきましては、働き方改革推進支援センターさんも入りながら対応していただけるのだと思いますけれども、そういった中で中小企業に関しましてはこれ1年遅れで該当になる、法律がまだ確定していないからあれでしょうけれども、なるかと思えますけれども、どうしてもしわ寄せが中小企業に来易いと。

岩手県でも中小、小規模に来やすいということになりますので、もちろん同一労働同一賃金に関して理解させることも大事ですけれども、そういう状況がどうなっているか、それによって中小企業はどう対応していかなければならないのかということについては、この支援センターが主役になるかどうかかわからないのですけれども、その辺のところを進めていただければありがたいなと思うところでございます。

あと長時間労働の抑制については勿論でございますけれども、ここの場でお話するのが果たしていいのかわからないのですけれども、特別条項付きの三六協定、上限ということである程度出てきておりますけれども、最近ちょっとありますのは上限規定を例えば80時間2カ月とか、100時間とかということなのですけれども、あと6カ月とかありますけれども、組み方によって、要するにそんなにやっては本当は過労死という問題がありますから、いいことではないのしょうけれども、結構、労使と話し合いをするときにそこをクリアできるぐらいで経営者がつい話してしまう。ところが、働く側、従業員側のほうは、これではちょっと厳しいよねと、今こういう国の施策もあるから、もっと緩くていいんじゃないのという話のところが出ていますのですけれども、その上限がどの辺なのかということで、今、わりと小規模なところ、組合さんはまた別かもしれませんが、小規模なところではその折り合いをどこにすればいいのかというのはなかなか見出しにくいということで、この上限も設けていただいたのはある程度ありがたいのですけれども、なかなか不明確というか、そういうような部分があるので、ここら辺はまた支援センターさんと、ちょっと細かい話で申し訳ありません。支援センターさんを含めた中での形になるのかもしれませんが、そういうお話がちょっとあるということで、そういったことに対する配慮もお願いできればということでございます。

あと同じくこのページの中で無期転換ルール、これはもう大分前の法律になっていたの

かなと思います。これ最近お話ししましたらば中小、特には手前どものような小規模のところに関しましては、話してかなり周知していたつもりですけれども、やっぱりできていないと、ここに来て非常に慌てている企業が非常に多いということで、4月1日からのスタートになる訳ですからあれですけれども、この辺の状況について、ここにもしっかり書いてありますけれども、周知あるいはその対応について30年度しっかり見ていただければありがたいなと思うところでございます。

あと資料No.1—4、これは済みません、つまらない質問で申しわけありませんが参考までに、局さんの中では、その他のところですが、岩手局においてはワーク・ライフ・バランスということで、男性の育休率66.7ということですのですごい数字だなと、すばらしいなと思って見たところですが、ちなみにこの66.7%というのはどの程度の日にかというか、日数というか、お休みになっているのか、もし差し支えなければ教えていただけます。

以上です。

○久古谷労働局長

それでは、幾つかお話ありました。

まず最初が、現在の働き方改革法案の関係で非正規対策あるいは長時間労働対策、法律施行時のサポートとか広報体制がどうなのかというお話だったと思いますが、いずれにせよ我々が具体的に何やるかは法案が通ってからでないと、本省の方針もありますので、なかなか申せないのですけれども、一つは非正規に関しましては、均等待遇、均衡待遇が義務づけられますので、場合によっては就業規則等の改正、要するに正社員の人しか利用できない制度とか仕組みについても、非正規の人も、有期雇用の人も使えるようにというように話に当然なってくると思いますので、そういったような就業規則の変更とか、恐らく具体的なことについて気をつけることみたいなことについては恐らくパンフレット等を作るようなことになると思いますので、そういったものができましたら、また使用者団体の方と情報交換を随時進めながらやっていきたいと思っています。

また、三六協定につきましても具体的に恐らく許容されるパターン、許容されないパターンというような、どこまで詳しく書けるかわからないですが、そういった例示等についても考えたいと思います。

また、ちょっと熊谷委員のお話の中で一つ気になったのが、労働者側から時間を短くしようと思っても難しいみたいなお話もあるというような、私の聞き間違えだったら申し訳

ないのですけれども、今、私どもが進めている働き方改革自体は仕事のやり方を変えずに労働時間を短くするというのではなくて、仕事のやり方を変えて時間を短くしましょうということなので、そういった新しい法規制の枠組みの中でいかに効率的に仕事ができるかにつきまして、労使のほうで協議して進めていただければ大変ありがたいというふうに思っているところでございます。

また、無期転換に関しましても引き続き周知を続けていきたいと思っております。

あと男性職員の育児休業の取得につきましては、まず達成率66.7というのは対象者3人のうち2人が取得しております、取得期間が大体10日程度と1カ月程度が各1人ずつでございますが、来年度1年程度の育児休暇を予定している職員が1名あるところでございます。以上でございます。

○熊谷敏裕委員

先ほど言った私の表現が悪かったかもしれませんが、お互いにどこで折り合いつけたらいいかというか、労働者のほうもどこまで下げればいいのかという話のところの折り合いがなかなかめどをつけられないということで悩んでいるというお話だったという意味でございます。

○久古谷労働局長

あと橋本委員のご質問で、新しい項目ということで、ちょっとメモが参りましたので、お答えしたいと思います。

まず、新しくなったのはⅠの①と②が新規の項目でございます。あと⑥の賃金引き上げと労働生産性向上、これは新しく作った助成金の関係等でございますので、この⑥の項目が2つと、あとⅠの⑦の一番最後の人手不足分野における就職件数と⑧の労働局と都道府県、あとハローワークのサービス改善という2つの項目、それと最後のⅣ番のその他の⑤の遊休資産の売却というのが新しい項目ということでございます。

○山田佳奈会長

それでは、熊谷さん、橋本委員さんのご質問はよろしかったでしょうか。

そうしましたら、今お手が挙がりました菅原委員さんお願いいたします。

○菅原和弘委員

資料1―4でございますが、Ⅲの②のところでありますけれども、官用車の事故というのは、注意しても起こり得るものであるとは思いますが、個人情報漏えい5件と書いてありますが、昨今、例えば市町村においてはDV被害者の住所が漏れて大変な問題になっ

たりしている例がある訳ですが、この情報漏えい5件というのは一体どのような態様のものであったのか、そしてその再発防止策というのはどういうことをとられたのか、この辺をお伺いしたいと思います。

○久古谷労働局長

情報漏えい5件の内訳は、まず書類の紛失が3件、誤交付が2件ということでございます。さらにちょっと申し上げますと、書類の紛失3件のうち2件は実際に発生したのはもう少し前に発生したと考えられるものが今年度発覚したということでございます。過去の書類綴りの中にあるべきものが、点検したら過去の書類がなくなったということで、紛失の場合はどのようなルートで紛失したかが確定できない場合は情報漏えいに分類するというルールでやっておりますので、紛失も情報漏えいということでカウントしているところでございます。

それで、対策につきましては、まず紛失につきましては状況から見ると不要書類の整理のときに間違えて一緒にシュレッダーなりで処分した可能性が高いとみんな思われておりますので、廃棄書類の場合はちゃんと複数人で廃棄すべき書類かどうか確認する、あるいは担当がまとめて廃棄するときは廃棄するものには大きくバツェンをつけて、バツェンがついているものだけシュレッダーにかけるというようなことをやっております。

また、誤交付につきましても2件ありまして、ちょっと内容は詳細にはすぐには思い出せないのですが、複数件の書類を渡すときに一番最後に関係ない他のところに対する書類が混じっていたというようなこともございますので、交付する場合は交付する書類1枚ずつその場で確認しながら交付するというようなことで再発防止を図っているところでございます。以上でございます。

○山田佳奈会長

菅原委員さんよろしいでしょうか。ありがとうございます。

では、帷子委員さんお願いします。

○帷子友美委員

労働者委員の帷子です。私は、資料No.1—2のところの6ページの年次有給休暇の取得促進のところについてちょっとお聞きしたいなというところで、「平成30年度のキッズウィークに合わせた年次有給休暇の取得に取り組む」というふうになっているのですが、流通、あとはサービス業になりますとかなりこういったところの有給休暇の取得が難しいという部分と、あとは、こちらの5ページのところに全国でも37番目の岩手県が取得

率ということで、こういった低い状態にはなっているのですがけれども、そういった中でどういったふうを取得促進を取り組んでいくのかという具体的な何かありましたら教えてくださいなというところなんです。

以上です。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

○久古谷労働局長

まず、2番目のご質問のほう、先ほどの河合委員からのご指摘とも重なる部分もあるのですがけれども、当県におきましては全国的に見て労働時間が長いという状況があつて、個別の企業に対して働きかけるというのはなかなか困難ですので、私どもが今やっているのは、一つはハードローとか、特に過労死の可能性があるような、月80時間を超えるような時間外労働の実績があるような、あるいはそういった実績がありそうな事業場に行って具体的な状況を確認して問題があれば指摘をするというような形でやっているものがございまして、80時間超えにつきましては、現在の基準法の中で三六協定の中でも特別条項を結ばば可能になりますけれども、新しい法律が通れば2カ月連続で80時間超えることは禁止されますし、単月で見ても100時間超えることは禁止されますので、これまでに比べたら、いわゆるハードロー、罰則付きの部分での取り締まりの強化というのは期待できるだろうというふうに思っております。

あともう一つは、年次有給休暇を取得し易い環境づくりということで、私どももいろいろ事業主団体のほうにお願いして、また会員企業への周知とか、また個別に私どもも企業を回ってお願いするというような取り組みもしているところなのですがけれども、ちょっと私どもの人数にも限りがあつて、なかなか効率的に進められておりません。やはりそういうのは事あるごとにキャンペーンとか、いろんなイベントの中で周知していくしかないのかなというふうに思っているところでございます。

○石原雇用環境・均等室長

年休の取得促進に関しましては、節目、節目ごとに参考資料でいえば資料No.7に今度のゴールデンウィークとかに合わせて休暇を取りましょうというようなことを節目、節目で各事業主団体さんや企業様に周知しておりますことは、夏休みとか、秋とか、それから年末年始。小売、サービス業は確かに休みにくいので、別に具体策はないのですがけれども、企業様を回っておりますと従業員の休み確保のために思い切って、サービス業ですけれど

も、定休日をつくるというような会社様もありました。そういったような好事例というか、いい案を事例としてご紹介しながら進めていくしかないかなと考えております。

○山田佳奈会長

ありがとうございました。

帷子委員さんいかがでしょうか、よろしいですか。

では、引き続きまして委員の皆さん。

それでは、田口委員さんお願いします。

○田口美幸委員

私からは、資料1—2の7ページのメンタルヘルスについてなのですが、弊社でもストレスチェックをやっておりまして、結果が返されて、もし何か相談したいことがあれば産業医に言ってくださいねというような案内が来たのですが、正直それではちょっと不十分なところがあって、多分そういう同じような対応をしている企業というのは少なくないのではないかなと思ひまして、ストレスチェックをやった後の具体的な活用例をもっと展開したほうが企業としては取り組みやすいのではないかなと思ったのが一点と、あともう一点なのですが、資料No.1—1の34ページから35ページにかけて男性の育児休暇取得の促進ということについてちょっとだけ書いているのですが、先ほど労働局さんのほうで来年度1年程度の男性の育児休暇取得する方がいらっしゃるということで、凄くすばらしいなと思ったのですが、3日とか5日とかではなくて、男女関係なく半年とか1年育休取得ができるような社会、それが当たり前ができるような社会になると女性とか、いろんな方が本当の意味でもっと活躍できる社会になっていくと思うのですが、男性の育児休暇促進について、労働局としてはどのように考えているのか、もし考えがあればお聞かせいただきたいなと思ひました。よろしくお願ひいたします。

○山田佳奈会長

ありがとうございました。

回答をお願いします。

○石原雇用環境・均等室長

男性の育休につきましては、今の田口委員からのご指摘のとおりでして、これ女性だけが取るものではございませんので、男性も当たり前にとるというような観点から男性の育休取得を勧めていっているつもりです。

それで、まだやっぱり男性がとるとするのは女性の助けというか、そういったような考

え方があるのですけれども、女性活躍が進むためには男性も、家庭と地域も変わらないと活躍は、会社だけではなかなか進まないというところがありますので、その辺もあわせて両立支援の男性育休取得促進で進んでいる取り組みをしている企業は多いですので、そこを紹介しながら進めていきたいと考えています。

○久古谷労働局長

労働局における促進につきましては、男性職員の場合、配偶者の出産予定がわかった時点で庶務のほうに登録してもらって、そうするとハローワークとか監督署の職員に関してもそういう情報が局に上がってきますので、総務部あるいは場合によっては局長から休業取得予定はどうか、本人あるいは所属長のほうに聞いて、そのような促進できるような環境整備を努めていると。最終的に取るのか取らないのか、そのご本人の判断ということになるので、強制自体はできないのですけれども、なるべくそういったふうに環境整備をなるべくできるような形で進めているところでございます。

○石田労働基準部長

ストレスチェック制度の関係でございます。お尋ねいただいた内容というのは、まさにそのとおりだというふうに思っておりますが、この制度は出来てまだ2年目で、そういう中で、まずは制度を定着させていくと、しっかりとやれと法律上決められた訳ですから、これをまず周知していこうというところを、今、主眼としています。

今後そういった積み重ねの中で好事例を我々のほうも収集しながら、それを広めていきたいというふうに思っておりますし、いろんな機会を通じまして、ストレスチェック制度というのが、パンフレット等を使ってその意義等も含めて周知をしていきたいというふうに思っております。今の段階で、まず周知のほうに力を注がせていただいているというような状況でございます。

○山田佳奈会長

よろしゅうございますか。

○田口美幸委員

ありがとうございます。

○山田佳奈会長

それでは、原委員さんお願いします。

○原利光委員

原でございます。本日の第2回目の時間設定を大変長くとっていただいて、いろんな意

見交換ができることに対しまして、労働局の方、ご参会の皆様にご理解いただきありがとうございます。

それでは、私のほうから何点か質問させていただきたいなと思っております。

まず、資料1—2の1枚目に関わるところでございますが、別資料1—3、開いて1枚目であります。この労働災害にかかわる部分であります。宮古管内について昨年よりプラスになっているということがあります。課題としてはこちらに記載ありますが、人手不足による安全管理体制の弱体化や安全衛生教育の不足などが課題というふうに書かれております。これについて、周知だったりはするところだと思いますが、リアス宣言とはちょっとかけ離れているかもしれませんが、そういう会議体のところで勉強会等々ができればまた違う、少しは前に進むのかなというふうに思っているのがまず1点でございます。

そして、次に、あっちに行ったりこっちに行ったりして済みませんけれども、資料1—4の中の最低賃金の関係のところ、各地方公共団体広報紙への掲載の率というところで、33市町村の中のまだ29と、年度内には全て記載ということがあるということではありますが、本来であれば最低賃金が変わったところの時点での各地方公共団体の広報紙に載るのが本来だと思いますが、それが遅れていったという現実をなぜかというのがちょっと知りたいので、それをお願いしたいなというふうに思っております。

それと済みません、また行ったり来たりして、資料1—2の9ページのところでございます。企業が従業員への人材育成を実施していない理由というところで、⑦に特に問題はないという部分で、人材育成という部分については将来企業が存続する、もしくは生産性向上という部分について不可欠だと思っております。特に問題がないと回答したところについて、どういう見識を持っているのかちょっとお話をできる範囲でお願いしたいなというふうに思っております。

あと同じこの資料1—2の16ページでございます。新規学卒者の部分でございますが、やはり3年以内の離職が多いというところで、ウの一番右の卒業前の生徒、学生に対しての地元企業及び職業理解のための企業ガイダンスというふうにあります。この部分についてもいろんな形、形態があると思いますが、やはり企業のPRの部分をしっかり周知して、やはり就職する前の段階で、その企業の魅力的な部分をしっかり発信していただきながら、あとは多分学校の進路指導の先生がほとんど携わってくると思いますので、その方々とのしっかりとした意見交換をしていただければ地元だったりという部分に残っていただく生徒も多いのではないかと。就職率が高いのは凄くありがたいと思います、理解は

していますが、地元に残っていただくという部分があればいいのかなというふうに思っております。

ちょっと長くなりましたが、以上でございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

4点かと存じます。お願いしてよろしいでしょうか。

○石田労働基準部長

では、私のほうからリアス会議とか、災害防止の関係と、それから最賃の関係ですね、お答えさせていただきたいと思います。

まず、沿岸部の災害の防止という対策の関係で原委員のほうからお話いただいた件、非常にそのとおりだというふうに思っております。我々としてもリアス会議というのは、基本的には沿岸部の建設工事における過重労働を防いでいくということで立ち上げたものでございますが、当然その活動としては現在既にある災害防止を目的としたエリア別協議会であるとか、地区単位のそういった協議会、連絡会議というのを使ってやっているという現状がございますので、当然その中で過重労働の防止だけでなく、災害の防止あるいはパトロールの実施といったようなこともあわせて実施をしていくということでございます。

来年度におきましても、そういった形で力を入れて、これはリアス会議のリアス宣言の推進と、それから災害防止の両輪で進めていきたいというふうに思っているところでございます。

それからもう一点、最低賃金の広報の部分でございます。これは非常に頭が痛いところでございまして、正直申し上げますと4自治体がまだ掲載していない。これは実は昨年も同じということでございまして、こちらとしては何回も依頼をさせていただいているところでありますが、理由としては紙面が少なく、自治体のいろんなイベントがあつて、それを掲載するともう割くスペースがなくなってしまうとかといったような理由というふうに聞いております。そういう理由であったとしても、いずれにしても多少遅れても構わないというのはちょっとあれなのですけれども、タイミングとしてはよろしくありませんが、多少送れたとしても何とか掲載をしていただきたいということで、またあわせて今年室長を中心に実際にまだ掲載していないところに対しては巡回をして依頼をするというような予定としているところでございます。以上でございます。

○清水職業安定部長

3つ目のご質問の人材育成の部分、9ページのところです、企業が従業員の人材育成を実施していない理由というところで、特に課題はないと答えているところが27%あると、これに対してどう受けとめているかというところは、ちょっと難しいところなのですが、こういった産業でこういう答えが多いのかということとはちょっとよくわからないのですが、人材育成の必要性を感じていないところがあるとして、そこが人材育成する余裕が余りないので、やろうと思っていないようなところに対しても人材育成のいろんなメニュー等を企業の方にお伝えして、人材育成するとこういう効果があるということを知りしめて企業内の人材育成進めてもらえるようにしていきたいなと思っております。本当に人材育成全く必要ないということとと思っている企業というのがどれぐらいなのかということに関しては、ちょっと何ともわかりかねるのですが、人材育成の重要性というところをもうちょっと周知していく必要があるのかなと思っております。

もう一つ、それと若年者のところです。16ページ、新規学卒者の職場定着の促進のところ、卒業年次前の学生、生徒対象の地元企業の職業理解のための企業ガイダンス等の実施、原委員がおっしゃったように県内企業をPRする、知ってもらい、そういった取り組みを進めていくことで県内就職促進を図っていききたいと思っております。これは県のほうでも大きな課題だと認識しておりますので、県と経済団体、労働者代表とかいろいろ集まった「いわてで働こう推進協議会」のほうでもこういったことが重要だということになっておりますので、関係機関連携しながらやってまいりたいと思っております。

○山田佳奈会長

4点、原委員さんよろしいですか。ありがとうございます。

石川委員さんお願いします。

○石川昌平委員

私のほうからは、生産性向上の取り組みについて、助成金ですね、支援金の問題と、あと働き方改革推進支援センターというものが出来まいりました。その2点についてご質問と意見を述べさせていただきたいと思っております。

資料1—4の昨年の実績の中のIの⑥ですね、賃金引き上げと労働生産性向上のこの助成金が85%、90%とか、ことし97.8、この定着率ということの考えをもう一度済みません、教えていただきたいところです。これは、企業側が周知をしたということなのか、あるいはそれを利用したのか、この定着率ということがですね。それに伴って、各種助成金、支

援金につきまして、昨年の最賃の審議会から私から何回も言いましたが、経営者の中小企業の代表の方が参考人で来ていただいた中で、助成金の内容を全く知らなかったというお二人の方がおられまして、商工会、中小会に入られている企業の社長が言われていたので、ちょっと僕もびっくりしたのですけれども、周知がされていないのではないかと。今年もこれ今日配付された机上の資料の2ページですね、厚生労働省予算案における重点項目、たくさん同一労働同一賃金の処遇改善についての非正規雇用キャリアアップ推進の助成金、それから長時間労働是正について中小企業への助成金拡充と、これまでもあった人事評価改善等助成金、労働移動支援助成金というのがたくさんあります。こういったあたりの周知をきちっとわかりやすいように小規模事業所のほうに周知をしていただきたい。

併せて、厚労省以外の中小企業庁だとか、あるいは経産省にも助成があるというふうに聞いておりますので、なかなか縦割りなので、ほかの省とは難しいかもしれませんが、あわせて周知をしていただきたいのと、過去この手続をするに当たって、なかなか要件がうまく整わなくて断念したような企業があると思いますけれども、今回多分いろいろと要件の緩和等をされて、手続等も割と簡略化もできるのではないかと思います。そういった工夫も含めて、より中小企業、小規模の事業者がこれをきちっと受けられるような形に手続面において是非配慮していただきたい。それによって、我々も地賃や特定最賃の審議に大きく影響するのかなというふうに思っておりますので、是非お願いしたいというふうに思っております。

それから、もう一点はこの今日の机上の資料出ておりました資料2のところなのですが、中小企業事業所に対する働き方改革推進支援事業ということで、働き方改革推進支援センターの設置ということでございます。これ目的等よくわかるのですが、非正規労働者の処遇改善ということで、やろうということで、これが今年から新しく設置されるということなのですが、過去に非正規労働者待遇改善支援センターというのがあってこれは、昨年のこの会議で、これを支援強化していこうということで、これは多分企業に委託した部分で企業のコンサルとか、中小企業診断士さんとか入ったような支援センターだと思っておりますけれども、これとの区分けというか、使い分けというか、結局前回も非正規労働者待遇改善支援センターは、なかなか周知されていないので、これから強化していきますよということだったのだけれども、またさらにこうやって働き方改革推進支援センターができたので、これは強化、周知できなくて、結局また1つセンターを作っただけというようになるのではないかと。さらにまた、これ独立行政法人で生産性向上人材育成

支援センターというのがあるのですよね、他に。これは訓練を中心にやるということなのですが、ワンストップでやりますよという割にいろんな窓口が、たくさんセンターをつかって、これがいわゆる二重行政ではないけれども、ここら辺をきちっと横の連携も図って、問い合わせがあったときにはここの支援センターに連絡をしてくださいとか、こことここを連携するとかという形でわかりやすくしていただかないと、それぞれたくさん支援センターつくっても、結局周知されなくて使い勝手が悪いということになりかねないと思うので、是非そこは工夫して運営の部分やっていただきたいと思っております。以上でございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。3点かと存じます。

○久古谷労働局長

委員のほうから何点かありました。1つは、まずは働き方改革のセンターなのですが、ちょっとこれ私が説明省略した部分がありまして、これは一応新規のセンターですが、実態的には今ご発言がありました現在あります非正規のセンターと、あとは最低賃金に関する相談業務をやっているセンターありまして、その2つを統合して新たな組織というのは変なのですが、仕組みとしてはその2つの機能に、さらに時間外労働に関するようなものも持たせるような、ワンストップでできるような組織に変えた形での予算要求でございます。当然、新しいセンターに関する周知は今後しっかりやっていかないといけないと思いますけれども、先ほどご懸念されていたような非正規とこの働き方改革の二本立てというようなことではございませんので、ちょっとそこは私のほうの説明が十分ではありませんでした。

あとは、助成金についての周知不足があるのではないかとというようなご指摘で、結果から見るとそういう面もやはりあるかなということでございますので、私どももいろんな助成金関係のパンフレットとか何種類も作って配布はしたりとか、幾つか助成金を統合してわかりやすくするというようなことも行っているのですが、まだまだ十分ではない点がございますので、その点については今後とも様々な方面からのご意見を参考に、改善に取り組んでまいりたいと思います。

○清水職業安定部長

助成金の周知は局長おっしゃるとおりなのですが、実際に助成金の説明会というのは岩手県内のどこかで月に2回ぐらいはやっていたりしているのですが、ちよっ

とそれだけでは足りない部分もあって、ただ今回これから新しく進めていこうと思っているのが金融機関との連携をして、金融機関がいろいろ中小企業に対して融資等を通じていろんな取り組みやられて、そういう中で労働関係の助成金についてもご案内できるようなことをやっていこうと思っていまして、先日、協定を締結させていただきました。そういったことも進めていきたいと思っています。

要件がいろいろ細かくて使い勝手が悪いというご意見は、本当にもう昔からよくいただいておりました、それは中央の国会でも言われることがあるぐらいのことなのですが、その一方で不正受給があったりもして、厳しくせざるを得ないような部分もあったりして今の形になっておるのですが、政府全体としても規制改革会議というところで行政手続に要するコストが高いので、それを20%ほど削減しましょうという動きがあります。

そういう動きの中で、助成金それぞれの要件を緩和していく、あるいは添付書類を少なくしていくというのを国を挙げてやっていく予定でございますので、そういったところで簡素化できればいいのかなと思っております。

あと、目標値のところ、この定着率とは何かというお話をⅠの⑥のところ、人事評価改善と助成金の支給後の定着率、労働等支援助成金の支給後の定着率、助成金を支給した後に、それにより雇用管理改善がなされて、1年後に定着率が上がっているかどうかというのを見ております。そういった意味での定着率が上がっているのかどうかというところをこの助成金65%、85%というところを目標にしているところでございます。

以上です。

○石川昌平委員

ちなみに、件数はどのぐらいあったのですか。

○清水職業安定部長

人事評価改善助成金は、こちらにあるように支給対象ないので、ゼロということなのですが、これは人事評価の仕組みを変えることにプラス賃上げもしなければいけないというところがあって、ややハードルが高くて支給がないと。労働移動支援助成金の支給実績はちょっと手元にございませんで、後で…。

労働移動助成金は、支給対象者185人ございまして、そのうち181人が定着をしたということで、定着率97.8%、目標達成ということでございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

石川委員さんよろしいでしょうか。

それでは、八幡委員さんお願いします。

○八幡博文委員

時間が押している中で、今回で発言が最後になるものですので、お話をしておかないと。

私は、要は計画的、効率的な行政運営という観点のところだけ申し上げたいと思いますが、いろいろ労働行政全般にわたって働き方改革、非常に仕事が多分多くなっているのだらうなど、特に現場段階、ハローワークさん、そして労働基準監督署さんの仕事、非常に効率的にやっていますと書いておりますけれども、なかなか厳しい状況なのかなということ、私が言いたいのはそれ以外に人材をしっかりと措置をしていただくことが大事なのかなと思っています。労働局長に申し上げても多分仕方のない部分だと思いますけれども、その点をぜひ議事録に残していただいて、上のほうにちゃんと伝えていただければありがたいなというふうに思います。

以上です。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

よろしいですか。

○久古谷労働局長

今の励ましの言葉ありがとうございます。私どもも机上配付資料に書いてありますように監督官試験とか、公務員採用試験とか、若干PRしながら人材確保を私どもも、民間から人材をとるといって、ちょっとお叱りもあるかもわかりませんが、私どもも中でしっかり業務の効率化を図りながらポイント、ポイントをしっかりと押さえた形での行政展開してまいりたいと思いますので、今後ともよろしくお願ひ申し上げます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

それでは、森委員さんで、申しわけございませんが、最後とさせていただければありがたいと思います。

○森茂委員

森でございます。よろしくお願いいたします。

資料1—2の10ページに今のお話、人材確保対策という部分で改善を図るというふうなことも書いてありますけれども、特に交通・運輸産業については相当長い期間人手不足で

悩み、それから高齢化の職場というふうなことで、大変事業者さん側からも今後の経営についての不安視もされています。できれば免許を取得する際の支援なども取り入れていただければ幸いですというふうに思っています。大型であったり、二種免許であったり、そういった取得に関して支援してもらえないのかということが一つと、もう一つはそういった産業、高齢化産業、人手不足の産業がどういった実態なのかを施設訪問といいますか、そういったことも取り組んでもらえないのか、この2つについてちょっと考えを聞かせていただければと思います。

○久古谷労働局長

1つは、運輸業務になると直接の所管が国土交通省ということになりますので、産業に対する助成は、私ども厚生労働省の範囲外になってしまいますので、恐らくそのあたり運輸業の今後の発展対策は国土交通省を中心にやっていくと思います。

ただ、そうはいってしましても労働者の労働条件確保という意味では、私ども労働局と運輸支局と一緒に協賛会等を開催して、その中で特にトラック運転手の長時間労働の改善とか、そういったことに今取り組んでいるところでございます。

あとは高齢者の対策ということでは、やはり少子高齢化が進む中では、高齢者の方にもう少し頑張ってもらわないと人手不足になるという状況がございますので、今回の資料の中にも幾つか高齢者対策書かせてもらったのですけれども、また今後新しいことができないか考えていきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○清水職業安定部長

運転免許の取得する支援ができないかというご意見いただきました。ちょっとそのあたりなかなかすぐに決められることではございませんが、いろいろ人手不足産業の業界団体とのやりとりをもっとしっかり来年度やらせていただいて、業界の声を拾いながら人手不足業界の人材確保を支援していきたいと思っておりますし、盛岡ハローワークにはそういう人手不足産業を対象にした人材確保コーナーというのを新しく設けることとしておりますので、これはハローワークレベルでの支援と、あと労働局のほうと業界団体といろいろ意見を調整するというのと、両方相まって人材確保につながるように精いっぱいやっていきたいと思っております。

○山田佳奈会長

森さんよろしいでしょうか。

○森茂委員

施設の会社訪問といたしますか、その訪問は可能なのか、企業訪問、そういうのは可能であるかを。

○久古谷労働局長

働き方改革の関係だと、県内だと白金さんとか、そういったところには訪問はしておりますが、今おっしゃられたような個別対策、産業振興対策まではなかなか私どもではできかねないかなとは思っておりますが、そういった形での働き方改革推進の中での運輸関係の会社への訪問、今後も続けていきたいと思えます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

では、短めにお願いいたします。

○佐々木栄子委員

いろいろな意見が出たのですけれども、ちょっと出ていない中で、資料No.1—2の16ページのがん患者等への支援ということなのですけれども、当社でも何人かのがん患者さんが出てきていまして、会社としても手厚く職場復帰できる体制をとりたいというふうにはいろいろ考えておりますけれども、がんというのはこれから増えてくる問題だと思っております。がん患者さんというか、本人から聞くと、休暇の面と賃金的な面というかお金の面が本当に心配みたいです。なので、自分ではいいと思って無理して出てきて、またお休みするとかというようなところがあるので、その辺をもっと育児休暇の支援と同じような手厚い支援が必要ではないかというふうに私は思うのですが、そういう収入面、金銭的な面への援助というのはお考えなのでしょうか。

それから、ここに事業主向けセミナーの実施とありますけれども、これはどういうものか、どういうセミナーを持とうと思っているのかということをお聞きしたいと思います。

○山田佳奈会長

2点でしょうか、ではお願いします。

○久古谷労働局長

がん患者への休業されたときの恐らく補償制度というふうなお話だろうと思うのですけれども、今すぐにお答えするのはちょっと難しい状況ですね。

○清水職業安定部長

16ページの（3）のところのイに書かせていただいておりますけれども、障害のある労働者やがん等の反復継続して治療が必要となる労働者のために勤務制度や柔軟な休暇制度を導入し、両立支援の専門人材を配置した企業に対する助成というのがございます。そういった両立支援の専門人材を配置した企業への助成ということなので、休暇制度そのものの助成なのかどうかということはありませんけれども、こういったものが唯一ございますので、ご活用いただければと思います。

○佐々木栄子委員

よくわからないのですけれども、今言っていることが…。

○石田労働基準部長

済みません、ころころかわりまして。私は労働基準部長でございますが、労働基準行政のほうとして、昨年度から、いわゆる両立支援という対策に取り組んでいるところで、いわゆるがん患者等、がんに限らず病気持ちながら働いておられる方、その方々が治療と仕事を両立しながら働き続けることができるような状況をつくっていかうということで取り組んでいるところでございます。その中で、来年度から考えられておりますのは、両立支援ガイドラインというものが実は作られておりまして、その中で事業主等がこういうようなことについて注意してくださいねというようなことを書いておるのですが、そういったものについての周知というようなことをやるというようなことであるとか、それから本年度両立支援チームというのを実は作っておりまして、これは関係行政機関と医療機関、それから相談機関ですね、そういったところがメンバーになった、そういうチームをつくっております。その中で、本年度行ったことがそれぞれどういう窓口、相談する窓口があって、そこでどういうことができるのかということを取りまとめして、それを1枚のリーフレットにして、それを関係者に配るというようなことまでさせていただいたところでございます。

実は29年度に今度は企業と医療機関の連携のためのマニュアルというのが実は作られています、委託事業で。それについて30年度に、来年度はその研修、産業保健支援センターというところがあるのですが、そこで研修をやるということになっていまして、関係者に対してですね、それでその周知、利用勧奨するというようなことを行う予定にしております。

また、助成金についても、私から言っているかあれですが、障害者雇用促進等助成金と

いうのがありまして、その助成内容が拡充されるという予定になっております。内容については、障害治療と仕事の両立支援助成コースというのが実はありまして、それが拡充されるというような予定に書かれているところがございますので、それについても周知、利用勧奨を進めていくというようなことを来年度は取り組むというようなことにしているところがございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

申し訳ございませんけれども、そろそろ時間も押しておりますものですから、議事（１）につきましてはここで一旦終了とさせていただければと存じます、すごいジレンマなのですけれども。

（２）部会の活動について

① 岩手県電気機械器具製造業最低工賃の品目、工程、規格等の見直しの検討結果について

② 第１３次労働災害防止計画について

○山田佳奈会長

それでは、次は議事（２）の部会の活動についてに入らせていただきたいと存じます。

初めに、①の岩手県電気機械器具製造業最低工賃の品目、工程、規格等の見直しの検討結果についてですけれども、前回の労働審議会におきまして、平成30年度の金額審議に向けまして、品目、工程、規格等の見直しの必要性につきまして、実態調査結果を取りまとめでいただき、その結果について次回の労働審議会において報告することとしていただくというふうにしたところがございます。

それでは、事務局さんからご説明お願いいたします。

○中田賃金室長

労働基準部の賃金室の中田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

12月に開催された審議会におきまして、来年度の最低工賃改正のための諮問に先立って今年度の実態調査を行って、品目、工程、規格の見直しに係る方向性をご報告することとしておりました。その検討結果についてご説明を申し上げます。座って説明させていただきます。

使用する資料は、資料No.2-1の岩手県電気機械器具製造業最低工賃の品目、工程、規格等の見直しの検討結果、それから資料No.2-1の岩手県電気機械器具製造業最低工賃、それから資料No.2-3の同じく最低工賃に関する実態調査結果（品目別）一覧表、それから資料No.2-4の同じく最低工賃の「品目、工程、規格等の見直し」に関する資料、そして本日資料ナンバーを付しておりませんが、最低工賃の作業工程解説図でございます。

それから、参考までに今年の2月に厚生労働本省のほうから平成29年度家内労働概況調査の結果が届いておりますので、参考までに配付させていただきました。

それでは、説明を申し上げます。まず、前提として資料No.2-2のほうに岩手県電気機械器具製造業最低工賃が設定されております。この品目、工程、規格、全て一致する家内労働、一般的には内職と考えていただければわかり易いかと思いますが、この全て一致する家内労働については、決められた最低工賃以上の工賃を払わなければならないこととなっております。そして、具体的な作業について示したものが今日配付しました解説図でございます。

これに一致しない家内労働に関しては最低工賃の適用もありませんので、工賃については委託者と家内労働者の間で自由に決めていいことになります。現行の最低工賃は6品目で、その品目について工程と規格を定めております。実態調査の結果につきましては、資料No.2-4として取りまとめておりますが、さらに詳細なものは事務局のほうで手持ち資料として取りまとめております。この資料2-4の表2というのがございます。中ほどにある資料の後ろのほうになりますが、この資料2が全国の電気機械器具製造業に関する設定状況の詳細でございます。資料として添付しているということでございます。

本日は説明用として簡単に取りまとめた資料No.2-1で説明申し上げたいと思います。

説明に当たっては、県内の家内労働の実態、それから全国の最低工賃の設定状況を説明しながら、見直しの方向性と申しますか、事務局案を交えて説明をしたいと思います。

それでは、資料No.2-1をご覧ください。まず、1ページ目でございます。実態調査結果でございますが、調査の対象は家内労働を委託する場合に、毎年監督署のほうに提出しなければならないこととされている委託状況届のもとに27の委託者に対して実施いたしました。その結果、3つの委託者については調査時点で家内労働を委託していないということでしたので、実態としては24委託者、家内労働者は327人存在しているということでございます。

余談でございますけれども、最低工賃の改正に当たっては家内労働者が300人以上の場合

に改正に係る諮問を行って、300人未満の場合は諮問を見送ることもあるということとなっております。来年度もう一度実態調査を行って、その結果をもって諮問するか、見送るかということが決まることとなります。

資料2-1の2ページ目をご覧ください。最低工賃では6品目の9工程について設定されていると申しあげましたけれども、設定されているものと一致する作業はご覧のとおりほとんどなくて、18にしか適用していないということがわかりました。事務局としては、現状で岩手県内に存在しないもの、それから委託者数が1委託者以下もしくは家内労働者が30人未満程度のものと、それから設定が岩手局だけのものについては、今後の委託の見通しや設定することの必要性も考えながら削除して差し支えないか検討する必要があると考えております。具体的には、この2ページ目の品目のところに下線を引いてあります4品目について削除して差し支えないのではないかと考えております。下線を引いていないものについては、この後ご説明申し上げます。

それから、3ページ目でございます。3ページ目は、岩手県最低工賃として設定している品目だけでも、工程、規格が一致しないため、最低工賃が適用にならない作業の県内にある状況でございます。ここでは、家内労働者5人以下のものは省略させていただいておりますが、品目に下線を引いているコネクタについては、ここに記載していない5人以下の工程を含めると家内労働者の数が73人存在するということがわかりました。事務局としては、現状で相当数、大体30人以上と考えておりますが、現状で相当数の家内労働者が存在する品目については工程、規格の見直しを行うべきではないかと考えています。したがって、このコネクタという設定を残しながら、工程等の見直しについて検討したいと考えております。

それから、4ページ目でございます。4ページ目は、岩手県最低工賃として設定していない品目の委託状況でございます。ここでも家内労働者5人以下のものは記載を省略しておりますけれども、品目に下線を引いている①の電解コンデンサーについては、ここに記載していない5人以下の工程の人数を含めると58人いらっしゃいます。それから、⑤のコンデンサーについては、同様に36人おり、ある程度まとまった家内労働者がおります。

事務局としては、岩手県最低工賃で設定していない品目について、相当数の家内労働者が存在するものについては設定すべきか、検討する必要があると考えておまして、この2つの品目について新たに設定すべきか検討する必要があるというふうに考えております。

実態調査の結果は以上でございますが、品目、名前は別として、この工程に関しては、

ちょっと資料2—3を見ていただければわかりやすいかと思いますが、資料2—3のほうの工程というところに様々な表現があるということでございます。その事業場独自の呼び方であるとか呼称があつて、その作業が同じものなのか、違うものなのか、実態を掴みにくいということがございました。例えば同じ作業工程でも「端子入れ」、「部品入れ」、「差し」といった表現がございました。非常にわかりにくいということでございます。

次に、全国の最低工賃の設定状況のご説明を申し上げます。全国の設定状況、5ページになりますが、全国では25の局で21品目、66工程について設定されており、規格についてはまちまちとなっております。県内の実態と同じように品目工程については、その労働的な呼び方、呼称で設定されておつて、同じものなのか、違うものなのか、なるべく可能な限り実態を掴みながら取りまとめたところでございます。その結果、岩手で設定している品目の工程が同じもの、または類似するものとして「自動車用ワイヤーハーネス」の設定が多い工程では13局ですね、「ワイヤーハーネスのカプラー差し」というものが13局と最も多い状況です。

2ページ目に戻って見ていただきますと、県内の実態は⑤のとおり少ない結果になっておりますが、全国的に見ると設定している局が多いこと、それからちょっと8ページ目の下2行目にちょっと間違つた表記をしてしまひまして、表記が「関東自動車」と書いてしまひましたけれども、「トヨタ自動車東日本」に社名変更されております。そのような関係で、自動車関連産業が県内に増えていることなどを勘案すれば、この自動車用ワイヤーハーネス、実態は少ない結果になったのですが、当面設定を残しながら実態把握しながら工程、規格の見直しについて検討すべきではないかと考えております。

それから、5ページ目の2では、岩手では設定していないものの、全国的に見ると設定が多い品目を記載しております。2の①、「コネクター」でございますが、岩手で設定している「コネクタ」とは違うものとなっているということです。この「自動車ワイヤーハーネスのカプラー差し」といった作業でございますが、自動車用ではない電気機械器具で用いるものとなっております。この「コネクター」については、岩手県内にどれぐらいの家内労働者がいるのか実態を把握し、相当数の家内労働者が存在する場合は新たに設定すべきか検討を行う必要があると考えています。

それから、6ページ目は実態調査の際に回答いただいた家内労働の今後の見通しとその理由をここに書かせていただきました。

それから、7ページ目は最低工賃の設定にあたって考慮すべき事項として35、6年前に出

たものでございますが、昭和57年のものでございますが、中央の審議会で示されたものを記載しております。大まかに言えば、「工場で機械化が進んだとしても、手作業が必要なものなど家内労働に依存しなければならない分野は存在し、それが今後も残るのであれば最低工賃を設定すべき対象として取り上げるのが有効である」ということが書かれております。

最後に、8ページ目でございますが、方向性について記載しております。

まず（１）、見直しに当たっての基本的な考え方でございます。現行の設定は古くなってきており見直しが必要であること、それから近年の人手不足等の理由で生産性向上等を図る観点から、工場とかで雇用労働者による内製化が進められているという動き、一方で内製化を図れなかったり、手作業が欠かせない工程については家内労働に依存しなければならない状況もあるが、この家内労働者についても人手不足で、家内労働者を確保するという観点から、委託者のほうで工賃を上積みしている実態もあるということから、最低工賃として設定するその意味合いも考える必要があるとしました。

そして、（２）、見直しの手順として、来年度この方向性に基づいて再度実態調査を行って実態を把握し、当該産業に精通する方々を委員とする専門部会において、委託者等の意見を聴取しながら検討することとしております。

以降は、事務局案としてご説明申し上げた内容を記載しておりますし、先ほど見ていただいた資料２―３の一覧表で右のほうに×印は削除して否改定とするもの、○印が設定を残しながら工程、規格の見直しを継続するもの、それから△印のところは新設の必要性の検討するものという具合に印をつけさせていただきました。

実態調査の結果については以上でございます。よろしく申し上げます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

ただいま事務局からご説明いただきました岩手県電気機械器具製造業最低工賃の品目、工程、規格等の見直しの検討結果につきまして、ご意見、ご質問のある方はご発言をお願いします。一つ一つの工程が難しいといえますか、あれでございますけれども。

お待ちしている間に、具体的には来年度の専門部会におきましてこの案をいただいているところをまた再検討といいたいでしょうか、かつ、金額審議というところまででよろしかったでしょうか、ちょっとその流れだけお願いします。

○中田賃金室長

今の方向性でもってそれを組み込んだ実態調査を来年もう一度します。取りまとまったならば、来年、改正の諮問をさせていただくと。家内労働者が300人以上の場合は。その諮問をさせていただいてご検討をいただくのがこの品目、工程、規格の見直しと、最終的に設定されるものの金額の審議までを来年度検討、審議ということになります。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

委員の皆様いかがでしょうか。来年度にということにはなりますので、もし何かお気づきの点等ございましたら事務局のほうにお寄せいただくということでもよろしいでしょうか。

(委員から「はい」の声)

○山田佳奈会長

それでは、そのような形で、今ご説明いただいたことを踏まえて進めていただければと存じます。よろしく願いいたします。

それでは、議事(2)、②、第13次労働災害防止計画について、労働災害防止部会長の水野委員様からご報告お願いいたします。

○水野雅裕委員

それでは、報告いたします。

最初に、資料番号3について事務局から説明していただき、説明後に私から改めて報告いたします。よろしく願いいたします。

○小田健康安全課長

労働災害防止部会事務局の健康安全課長の小田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。ただいま水野部会長からありました第13次労働災害防止計画(案)につきましてご説明させていただきます。

資料のほうでございますが、お手元のほうの提出資料のNo.3、「第13次労働災害防止計画(案)」及び机上配付資料No.5の「第13次労働災害防止計画(案)の目標設定についての考え方」及び本日1枚物で配付しております「岩手版第13次労働災害防止計画(案)(概要)」、この3つでご説明をさせていただきたいと思っております。本案につきましては、労働災害防止部会の委員の皆様の方には持ち回りでご説明をいたしたところでございまして、意見をいろいろ頂戴したところでございます。本日お配りしているものは、部会の委員の皆様方にお示ししました案と同じものの内容になっておりまして、部会の委員の皆様から

頂戴した意見、対応を含めましてご説明をさせていただきたいと思います。

最初に、13次の説明の前に第12次の結果でございますが、提出資料No.3の4ページ目をご覧くださいと思います。中段より下、(2)のところで、死傷災害4日以上の死亡災害含むというこの発生状況のアの全業種のところでございます。既に局長からもご説明ありましたとおり、第12次の労働災害防止期間中におきましては、死亡災害の20%減、死傷者数15%減につきまして、残念ながら目標は達成できなかったというところを記載しているところでございます。

めくっていただきまして、5ページ目の上のほうに表2がございます。業種別においてもいろいろ対策を立てておりますが、製造業で20%減、建設業でも20%減、道路貨物運送業で15%減、林業が12次まで目標立てておりませんが、小売業、商業として15%減、社会福祉については10%減、それぞれ目標設定したところでございますが、残念ながらいずれも目標は達成できなかったという残念な状況になっております。それらを踏まえまして、第13次の労働災害防止計画、全国版を踏まえながら岩手の状況につきまして第13次の労働災害防止計画(案)を策定したところでございます。

それでは、本文のほうになりますとちょっと長くなりますので、番号なしで配付しております1枚物の概要のほうをまずはご覧いただければと思います。併せて、机上配付資料No.5のほうもご覧いただければと思っております。

最初に、概要計画期間でございますが、2018年度から2022年度ということで引き続き5年間ということで、ここは途中で元号が変わりますので、西暦表記ということにさせていただいております。全体の目標ということで、①、②ということで、死亡者数につきましては30%以上減の16人以下、2017年は多分確定になると思うのですが23人、これを30%以上減で16人以下。また、死傷者数については5%以上減少させて1,277人以下ということで、推計値でございますので、数字は変わりますが、5%以上減少という目標の設定は変わらないところでございます。

机上No.5のほうで考え方として、①のほうで死亡災害の目標で、全国版と岩手版と比較するような形で記載しております。実は死傷者数につきましては、同じ5%目標で設定しておりますが、死亡災害につきましては、全国版は15%以上のところ、岩手版では30%以上減少ということで設定をしております。これも岩手では死亡災害が多いということを反映しまして、考え方を記載しておりますが、平成24年の数値に戻すというところで設定をしたところでございます。これらの計画の目標に関しましては、部会の委員の皆様方から

も目標設定、各業種においても設定している訳でございますが、基本的には死亡災害であればゼロというところが究極の目標でございますけれども、それに向けて数値はパーセントでの数値目標は設定しております、対策、基本的な考えは、推進に当たっては労働災害ゼロを目指していくという気持ちで進めたいというところでございます。

また、計画の件数、目標につきましても、今回は12次の最終年での数値を基準にしておりますけれども、場合によっては5カ年の総計とするような考え方も導入したらどうかということのご意見も頂戴しておるところでございます。

また、計画の進捗状況につきましても、それを見ながら目標の設定の見直しというものも検討したほうが良いのではないかというご意見をいただいております、毎年の労働審議会等でご報告させていただくこととなりますので、その中でもまたご意見を頂戴して今後検討してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、重点施策、個別のところになってくる訳でございますが、全国版では大きな項目が入ってくるかもしれませんが、岩手はやはり先ほど来話ありましたとおり、震災復旧工事を労働災害防止の一番の最初の柱ということで掲げさせていただいているところでございます。

裏面のほうをご覧くださいますと、大きく重点施策として1から7まで掲げているところでございます。その中で数値目標を設定しているところでございますが、右側のほうをご覧くださいますと建設業、製造業、林業ということでまず掲げております。全国版では、この3業種、死亡者だけ設定しておりますが、岩手は死亡以外にも死傷者数についての10%減少ということで掲げております。林業につきましては、12次分はない部分で林業を入れた訳でございますが、やはり死亡者数の増加、毎年3人以上の方が3年で亡くなっている。トータルで10人亡くなるということがございまして、ここに林業も盛り込んでいるというところでございます。

基本的にはちょっと数値が高い数値になっておりますけれども、労働災害、岩手県の建設業もなかなか12次の期間は減っていないということ等を踏まえてちょっと高めに設定している業種もあるところでございます。

あと1つ飛びまして、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設関係でございます。これらにつきましても、死亡は道路貨物もありますけれども、全体として災害の多い死傷者数のほうで設定いたしまして、道路貨物については10%以上、小売業については5%以上…済みません、製造業のところでは減少のところ3人から1人となっております。

失礼しました。死亡者数のところが3人から2人の間違いでございます。申し訳ございませんでした。

この中で、特に社会福祉施設の関係でございまして、死傷者数2017年の数値より減少ということで、他と違って数値目標はこれより減らすということで掲げておりますが、ちょっと違うのがパーセント以上の減少という記載はないということでございます。これにつきましては、全国版では千人率で出すというやり方をしてございまして、資料5のほうのページ数でいきますと8ページでございます。全国版でいきますと死傷年千人率、年の災害件数をその年の平均の労働者人口で割って1,000を掛けるという形での千人率で5%以上減少させるという考え方を今回初めて導入している訳でございますが、岩手の場合、そのもととなる労働者数、就労人口数の把握というものがいろいろ県のほうにも確認したところでございますが、なかなか難しいということもございまして、実際に千人率で出しますとこれより多い率になる、発生人数になるということもない訳でございますので、岩手とするとまずは現在の数値より下げるということで目標設定したところでございます。背景には就労人口が増えているとなると、なかなかそれに比例して12次防の災害発生動向を見ても増えているというところがございまして、千人率導入ということも検討している訳でございますが、なかなかその辺も統計的に難しい部分がございます。2017年の推計でございますが、93人より下回るということで目標設定をさせていただいたところでございます。

あと戻りまして、上のところにストレスチェック目標を掲げております。メンタルヘルス対策の中での一つということでございまして、机上配付資料No.5でいえば9ページの部分でございます。ストレスチェック、先ほどもメンタルヘルス対策としていろいろ事例という話もございましてけれども、その中で今後事例としていいものがあればという部分がこの集団分析の部分が一つになるのかなというところでございます。そういうところについて、監督者への報告をもとに集団分析の報告をやっている事業場数を増やすということで今回目標として掲げたところでございます。

あと本省のほうで、全国版では掲げているところもございまして、製造業、建設業、他の業種において問題になる熱中症や、また腰痛対策等については、それぞれの対策で展開していくということで、その辺はあえて目標は設定していないというところでございます。

その中で、労働災害防止部会の委員の皆様方から頂戴したご意見といたしましては、やはりメンタルヘルス対策の小規模事業場への対策ということでございまして、そこは引き

続き産業保健総合支援センターのほうと連携して取り組んでいくということにしております。

また、第3次産業対策のほうでもやはり本社から支店への、本社へは指導している訳でございますが、そこから支店への展開という部分へのよりいい働きかけ、また、高齢者対策や経験年数の少ない労働に対するそれぞれの年数での節目教育とかの実施とか、そういうご意見を頂戴しているところがございますので、それらも併せて展開してまいりたいというところがございます。

あと熱中症対策のところではWBG Tということで、内容のところどころにわかりづらい文言もございまして、それについて説明なり注釈が必要ということでございまして、WBG Tについては、「(暑さ指数)」ということで用語表記をさせていただきますが、周知に当たってはリーフレットでその辺また詳しく説明するような形で展開をさせていただきます熱中症対策も進めてまいりたいというところがございます。

また、危険の見える化の関係でもご意見いただいておりますが、それぞれ表示についてもいろいろ中央労働災害防止協会等で販売しているもの等もございまして、それらについていろいろ紹介しながら指導を展開するというところで、第13次労働災害防止対策につきましても基本的には毎年の運営方針と同じように展開している訳でございますが、今後5カ年この計画に沿って目標達成に向けて展開してまいりたいというところがございます。

以上、長くなりまして申し訳ございません。以上で説明を終わりますが、本案につきましては、あと字句の部分とかについてもご意見をいただいているところがございますので、委員の皆様のご意見等を踏まえて修正を検討しながら、修正しながら最終のものを作ってまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

事務局からの説明は以上となりますので、水野部会長どうぞよろしく願いいたします。

○水野雅裕委員

それでは、労働災害防止部会としての報告をいたします。

部会については、持ち回りでの開催という形で事務局から各委員が説明を受け、ただいま事務局から説明のあったような意見が出されたところであります。事務局では、意見を踏まえた形で修正する部分は修正し、今後、周知用のリーフレットなどを作成して地方公共団体、各業界団体等に対して計画の周知を図ることとしております。労働災害防止部会としては、これらの修正を踏まえ、岩手労働局における第13次労働災害防止計画(案)はおおむね妥当であるとしているところがございます。

労働災害防止部会からの報告は以上になります。

○山田佳奈会長

ありがとうございました。

ただいまの労働災害防止部会からのご報告、第13次労働災害防止計画につきましてご意見、ご質問のある方はご発言をお願いいたします。よろしゅうございますか。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈会長

よろしければ、議事の(2)の②の第13次労働災害防止計画については終了とさせていただきます。ありがとうございました。

それで、もう4時、時間を過ぎておりますけれども、まだご都合のよろしい皆様には引き続きお願いできればと思っております。

(3) 地方自治体と国との一体的実施事業について

○山田佳奈会長

それでは、続きまして議事(3)の地方自治体と国との一体的実施事業についてに入ります。

事務局からご説明をお願いいたします。

○清水職業安定部長

一体的実施事業についてご説明させていただきます。職業安定部長の清水でございます。

一体的実施事業については、利用者である労使の皆様のご理解を得ることが重要ということで、厚生労働本省のほうから地方労働審議会に報告するようという指示を受けております。それでは、座って説明させていただきます。

資料No.4をご覧ください。1の(1)にございますように一体的実施事業とは、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介等と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する国と地方自治体の連携事業のことでございます。

岩手県内では、(2)の①にありますように県との一体的実施施設として、県央総合就業支援拠点、これは盛岡市菜園にございます。それと県南総合就業支援拠点、こちらは奥州市水沢のショッピングセンターにございます。その2カ所になっておりまして、併せて②番、盛岡市との一体的実施施設として、盛岡市役所内にハローワークで常駐させていた

だいて、一体的に実施していると、この3施設が一体的実施施設として運営されております。

おめくりいただきまして、次のページの3番に事業評価がございます。こちら、来所社への満足度アンケート調査を実施しておりまして、ご覧いただきますように90%台後半から100%の満足度を受けております。

次のページは、岩手県の一体的実施施設、県央総合就業支援拠点、県南総合就業支援拠点の事業内容を説明した紙ですけれども、時間も押しておりますので、実績についてのみご説明させていただきます。

1枚おめくりいただきまして、(2)、事業目標と取組状況(平成29年度実績)、ちょっと青くなっているページをご覧ください。こちらご覧いただきますと県央拠点、左側が県央拠点、右側が県南拠点の実績になりますが、県央拠点、県南拠点ともに県のジョブカフェの利用者数は30年1月末現在で既に利用者数目標を達成しております。これは周知が行き届いた結果だと認識しております。一方で、国側のハローワーク実績のほうは、新規求職者数の目標に対していずれも達成しておりません。達成率は書いておりませんが、大体各コーナー70%ぐらいです。これは1月末までの実績ですので、残り2カ月分の実績がこれから積み上がりますけれども、その実績、2カ月分で目標達成に向けて頑張ってもらいたいと思っておりますけれども、先ほど来冒頭からありますけれども、全体的に求職者の減少が著しく、新規求職者数、就職者数については伸び悩んでいるところでございます。

次のページをお開きください。こちらは、盛岡市との具体的実施施設です。盛岡市役所の中にある福祉担当課が入っているところにハローワーク職員が2名常駐して、生活保護受給者、児童扶養手当受給者等の方で市役所に見えられた方の中から市役所職員が就労意欲を見て就職活動段階に移行できると判断された方に対して国のほうで職業相談、職業紹介を行っていくと、そういう事業でございますが、こちらの実績のご説明をいたします。

次のページでございます。(2)番、事業目標と取組状況をご覧ください。新規支援対象者数目標220人というところですが、1月までの実績は142人と残り2カ月分にしては達成が難しい状況になっております。また、就労者数についても目標143人に対して1月までの実績が98人、こちらも厳しい状況になっております。しかし、就職率自体は69.0%となっております。いわゆる就職困難者に対するものとしては高い割合となっておりますし、相当きめ細かな相談支援を行っておりますので、最初に申し上げたように利用者の満足度

も高いものとなっております。支援した方に対しては成果を出せていると認識しておりますので、課題としてはいかにして支援対象者を増やしていくかだと思っております。

今後盛岡市との協議会において、対象者の円滑な送り出しの方法について協議していきたいと考えております。

一体的実施事業につきましての説明は以上でございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございました。

ただいま事務局からご説明いただきました地方自治体との一体的実施事業につきましてご意見、ご質問のある方はご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈会長

ご質問、ご意見等なければ、議事（3）の地方自治体との一体的実施事業について終了とさせていただきます。

（4）ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について

○山田佳奈会長

続きまして、議事（4）のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組についてに入ります。

事務局からご説明お願いいたします。

○清水職業安定部長

続きまして、資料5に沿ってハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組についてご説明いたします。

これは、平成27年度からの取り組みで、ハローワークの機能強化を図るため、総合評価結果に基づく全国的なハローワークの業務改善を行うということでございます。

時間もありませんので、ページをおめくりいただきまして、29年度のマッチング事業に関する業務の評価・改善の取組に係る目標値一覧、こちらをごらんください。こちらにございますように、主要指標の就職件数、充足件数など3指標、補助指標の2指標、所重点指標というこの幾つかの指標、こういった指標について29年度、ここにあるような目標を設定させていただきました。所重点指標というのは、各ハローワークが重点的に行いたい

と考えているものを選択してやっているものでございますので、選択があるところに数字が入ってございます。

その結果が次のページでございます。ハローワーク評価における主要指標の進捗状況、こちら1月までの状況でございます。まだ途中経過ということでございますが、就職件数、局計で見ますと到達割合75.9%、充足件数75.2%、雇用保険受給者の早期再就職件数79.8%となっており、新規求職者が減少している状況で就職件数、充足件数、目標達成するかどうか非常に微妙なところでございます。残り2カ月間というのは就職が多い時期でもありますので、こちらのほう、最終的に目標達成に向けて頑張っていきたいと思っております。

最終的な結果については、来年度、郵送によりご報告させていただきます。

次のページは、主要3指標以外の指標も含めて所別に進捗を記載しております。ご参照いただければと思います。

さらにもう一枚おめくりいただきまして、最終結果の公表のイメージ、こちらのペーパーにございますような形で最終結果を公表させていただきます。来年度7月頃にまとまると思いますので、まとまりましたらばまた皆様に郵送させていただきたいと思っております。

最後のページでございます。平成30年度のマッチング機能に関する業務の評価、改善の取組に係る目標値一覧ということで、目標値自体は現在策定中でございます。ですので、本日お示しすることはできませんが、目標とする項目については、こちらにございますもので決まっております、これは今年度と同じ目標になっております。こちらについても目標値が固まり次第、5月末ごろになりますが、皆様に郵送でご報告したいと思っております。

私からの説明は以上になります。

○山田佳奈会長

ありがとうございました。

ただいま事務局さんからご説明いただきましたハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組につきましてご意見、ご質問のある方はご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈会長

済みません、終始急ぎ足で恐縮です。議事(4)のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組については終了とさせていただきます。

(5) その他

○山田佳奈会長

続きまして、議事（5）のその他に入ります。本日予定しておりました全ての議事は終了いたしましたけれども、最後に何かご発言の方いらっしゃいましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

（委員から「なし」の声）

○山田佳奈会長

ありがとうございます。

それでは、特にございませんでしたら冒頭にもお話し申し上げましたとおり、今回の審議会の議事録及び議事要旨につきましては指名させていただきました議事録署名人の方に後日内容の確認をいただきまして、ご署名をしていただきます。八幡委員様、佐々木委員様におかれましてはどうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、本日の議事を終了いたします。存分に皆様にお話しいただきたいと思っつつ、私の不手際で超過いたしましたけれども、インテンシブなご発言をいただいたと思っております。誠にありがとうございました。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

山田会長ありがとうございました。

委員の皆様におかれましては長時間にわたり熱心なご審議をいただき、ありがとうございました。

4 閉 会

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

ここで局長よりご挨拶申し上げます。

○久古谷労働局長

各委員の皆様からは本当に貴重なご意見を頂戴いたしまして、誠にありがとうございました。いただいた意見に関しましては、本日の資料の修正、あるいは今後の行政運営に活用したいと思っておりますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。

本日は本当にありがとうございました。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、以上をもちまして平成29年度第2回岩手地方労働審議会を閉会いたします。
お疲れさまでございました。