

## 平成30年度第1回岩手地方労働審議会議事録

日時 平成30年12月20日（木）13時30分～16時06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、開会予定の時刻となりましたので、ただいまから平成30年度第1回岩手地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様方におかれましては、年末のお忙しい中、本審議会にご出席を賜り、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、監理官の菅野と申します。どうぞよろしく願いいたします。

それでは初めに会議資料の確認をさせていただきます。まず、議事に関する資料としまして、机上に配付させていただいております審議会提出資料目次、これに掲載しております全ての資料につきましては事前にお送りさせていただいておりますが、資料No.1—2の「主要重点施策の上期における実施状況等」につきまして、一部修正がございます。

19ページ、20ページ、44ページに一部修正がございましたので、修正ページ分に係る差し替えの部分を机上に配付させていただきました。恐縮でございますが、差し替えをお願いいたします。2枚で差しかえ分としてお配りしておりますものでございます。

また、本日の配付資料としまして、裏面の机上配付資料に掲載しております資料につきましても、参考資料として本日お配りしておりますので、よろしく願いいたします。

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、労働者代表委員の森委員、使用者代表委員の橋本委員が欠席となっておりますが、審議会の規定により定足数は満たしておりますことをご報告申し上げます。

## 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、審議会の開会に当たり、労働局長の永田よりご挨拶を申し上げます。

○永田 労働局長

皆さん、本日はどうもありがとうございます。岩手地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆様方には、日ごろから労働行政の運営に関しまして格別のご理解、ご協力を賜

っておりますことをこの場をお借りし、厚く御礼申し上げます。

さて、県内の経済情勢でございますけれども、まず11月1日に公表されました盛岡財務事務所の岩手県内経済情勢報告では、「県内経済は、緩やかに回復しつつある」としています。項目別には、個人消費と企業の景況感について、7月判断より上方修正された一方で、企業収益については、平成30年度は減益見通しと下方修正されております。雇用情勢につきましては、改善しているという判断が維持されました。また、同事務所が12月11日に公表いたしました法人企業景気予測調査の景況判断BSIは、10～12月期に「上昇」超幅が拡大しましたが、先行きは31年1～3月期、「上昇」超から「均衡」へ、4～6月期に「下降」超となる見通しとなっております。従業員数判断では、現状、先行きとも「不足み」超の幅が縮小しているという状況でございます。

次に、日本銀行盛岡事務所の岩手県金融経済概況、最新10月分でございますが、「県内経済は緩やかな回復基調を続けている」としておりますが、明日、11月分が出る予定でございますので、こちらのほうを注目したいと思います。

労働市場の状況につきましては、当局が11月30日に公表いたしました10月の有効求人倍率、季節調整値1.46倍と、前月を0.01ポイント上回り、66カ月連続の1倍台となり、新規求人倍率は2.08倍と、こちらは統計開始の昭和38年1月以降の最高値を更新ということになりました。また、学卒の10月末日現在内定状況についても、大学、短大などは統計を取り始めた平成21年以降で最高水準となった昨年に次ぐ高水準となっておりますほか、高卒については、統計を始めた平成8年度以降で最高水準となっており、学生にとっては嬉しいことである反面、企業にとっては充足が難しい状況となってきているところでございます。

一方、第13次労働災害防止計画の初年度に当たります今年度の労働災害発生状況につきましては、11月末の速報値で死亡者数は14人、前年同期比マイナス5人となっておりますが、休業4日以上死傷者数は1,160人で、前年同期比38人の増加となっております。労働災害のうち、転倒災害が多くを占め、特に降雪等で通路や路面などが凍結する冬季間に転倒災害が多発し、年間労働災害の増減に大きな影響を及ぼすことから、「いわて年末年始無災害運動」とあわせ、冬季における転倒災害防止対策に重点的に取り組んでおるところです。

このような中、岩手労働局としては、本平成30年度における業務運営方針として、「東日本大震災からの着実な復興のための取組」を始めとして、「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」を最重点事項として掲げて、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、取り組んでいるところでございます。

本日は、主に年度前半において取り組んできた重点施策の実施状況等を中心にご報告させていただき、それに関して忌憚のないご意見やご助言を頂戴したいと考えております。

既に年度後半も半ばとなっております、職員一丸となって業務を進めている最中でございますけれども、これからの取り組みに可能な限り生かして参りたいと思っておりますので、よろしく申し上げます。

以上、簡単でございますが、開催に当たりましての挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

### 3 議 事

#### (1) 平成30年度主要重点施策の上期における実施状況、課題及び下期への対応について

○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たく存じます。

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まして原則公開とされております。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お願いいたします。

それでは、山田会長よろしく申し上げます。

○山田佳奈 会長

それでは皆様、お疲れさまでございます。山田と申します。本日も議題多岐にわたっております。皆様に存分にご意見いただけるようにといったことと同時に、円滑な進行に努

めて参りたいと思っております。皆様にはご協力いただければ幸いに存じます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、早速ですけれども、議事を進めて参りたいと思います。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、労働者代表委員は田口委員さんに、使用者代表委員は熊谷委員さんに議事録の内容の確認と署名をお願いいたします。

また、公益代表委員につきましては会長の私、山田が内容を確認して、署名をさせていただきます。

議事録署名人の皆様には、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の上、ご署名をお願いいたしております。

それでは、早速議題に入って参ります。議事（１）、「平成30年度主要重点施策の上期における実施状況、課題及び下期への対応について」に入ります。

事務局から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年度主要重点施策の上期における実施状況、課題及び下期への対応について」に係る資料は、資料の1-1、1-2、1-3及び1-4でございます。資料の1-1は、岩手労働局組織目標における上期の達成状況、資料の1-2は実施状況の全体版、資料の1-3は運営方針の全体版、資料の1-4は運営方針のポイントでございますが、資料の1-2の実施状況等につきまして、恐縮でございますが、修正箇所が1カ所ございますので、修正をお願いいたします。資料の1-2の10ページ目でございます。10ページ目のイ、「医療従事者等の業種ごとの勤務環境の改善等」の項目でございますが、※印欄が「平成29年度9月末」と記載されておりますが、正しくは「平成30年9月末」の誤りでございますので、恐縮でございますが、修正をお願いいたします。

それでは、上期における実施状況などにつきまして、資料の1-1と1-2によりまして、局長より一括してご説明申し上げます。

#### ○永田 労働局長

それでは、座って説明させていただきたいと思っております。

資料1-1と1-2を今ほど監理官が申したとおり使わせていただきまして、資料1-3、1-4は本年度の行政運営方針とそのポイントでございますので、確認のための添付でございます。ご参照いただければと存じます。

1-1は、本年度において岩手労働局が取り組む各種施策のうち、組織として成果目標を掲げて注力している項目全ての達成状況を表にして記したものでございます。左端の欄は、行政運営方針の中で関係する大項目のくくりを示してございます。各項目、丸のついてるものでございますが、上から順に説明をさせていただきます。

I-①、同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善でございます。岩手県正社員転換・待遇改善実現本部において策定されました岩手県正社員転換・待遇改善実現プランに基づく正社員就職・正社員転換数でございます。目標13,000人以上に対して、9月末現在5,997人、目標に対しましての割合46.1%です。4月から3月の12カ月のうち4月から6カ月ですので、50%が目安となりますけれども、比率にして46.1%ということで50%を若干下回っておりますが、例年、この数字につきましては、2月、3月に就職者が増加する傾向にございまして、それに伴い正社員就職者数も増加することが見込まれております。また、キャリアアップ助成金の活用により正社員転換を図る企業も増加傾向にございますので、目標は達成できるものと見込んでおります。

I-②、労働時間法制の見直しの対応でございます。商工団体等に対する中小企業支援策の活用に向けた説明の実施でございます。目標、商工会25カ所に対して、それから商工会議所9カ所、その他6カ所に対しての説明を実施してございますが、実績はいずれも全て100%、商工会25、商工会議所9カ所、その他6カ所、いずれも目標を上期のうちに達成してございます。ちなみに、その他の6カ所とは岩手県、岩手県経営者協会、岩手県中小企業団体中央会、岩手県商工会議所連合会、岩手県商工会連合会と岩手県労働基準協会でございます。

I-③、全監督署特別チーム「労働時間相談・支援班」による商工団体等への説明の実施でございます。目標は、年間89回に対しまして、上半期で98回、110.1%と既に目標を達成してございます。

I-④、最低賃金制度の適切な運営等でございます。最低賃金制度及び改正後の最低賃金額の地方公共団体広報誌への掲載でございます。目標は、全ての地方公共団体の広報誌に載せることとございますが、最低賃金の改定が10月1日発効でございましたので、9月末時点の数値はございません。この改定につきましては、後ほど資料1-2の説明の中で

取り組みについて説明させていただきます。

なお、昨年度、平成29年度の最低賃金に係る市町村への広報誌への掲載率は30年3月末時点で100%となっておりました。

I一⑤、職業能力開発行政の推進。ハロートレーニング（公的職業訓練）の介護系訓練の定員充足率でございます。目標65%以上に対し、54.5%と目標に届いておりません。求職者の減少とともに、受講希望者自体が減少傾向となっている中、深刻な人手不足が続く介護系の求人では、資格、経験を問わない求人が多く見られるところであり、訓練を受講し、スキルを学ばずとも応募できる機会が多くなっていることが未達成の要因と考えております。これにつきましては54.5ですので、半分以上行っているのではないかというふうに考えられるかもしれませんが、上期と下期で開講されるコース数並びにそれに従いまして定員数が違っております。そういうことからこの54.5というのは決して高い数字ではないということでございます。有資格、経験者を求める求人とともに、基礎的スキルを習得した受講者への求人ニーズも依然として多いことから、ハローワークを利用する求職者はもとより、ハローワークを利用していない方々に対しても介護訓練を初めとする職業訓練制度の周知、広報を強化し、新たな受講希望者を募っているところでございます。

その結果、11月末現在、下期の定員充足率は目標を大きく上回っておりますけれども、もともと開講されるコース自体が少ないため、今後新たな開講がさらにはない限り、本年度合計で見ますと目標を下回ることは確実という、そういったことで54.5という数字は決して高い数字ではないということをご了解いただきたいと思います。

I一⑥、ハローワークのマッチング機能の強化等でございます。就職件数、目標、年間26,238件以上に対しまして13,390件、割合で51.0%、求人充足件数、目標、年間25,165件以上に対して12,903件、51.3%、雇用保険受給者早期就職件数、目標、年間6,252件以上に対して3,414件、54.6%と、上半期で50%以上をそれぞれ上回っておりますので、いずれもこのままの状況で推移すれば、目標は達成できる見込みでございます。

I一⑦、雇用保険制度の適正な運営でございます。雇用保険受給者早期就職割合、目標は43.6%以上に対しまして41.6%という状況でございますが、6月末、7月末、8月末の各時点で36.2%、39.7%、41.2%というふうに上昇傾向で推移してきておりますので、最終的にはさらに上昇して達成できるという見込みで考えてございます。

不正受給の件数、目標は11件以下のところ、上期だけで9件、既に81.8%まで達成してきておまして、これは目標達成が危ぶまれる状況でございます。目標達成に向け、今後

も適正受給について継続した啓発、指導を行って参ります。

I—⑧、働く人の安全と健康の確保でございます。第13次労働災害防止計画に基づく各種対策の実施による死亡災害の死亡者数でございます。目標は年間21人以下でございますが、先ほどご挨拶で申し上げたとおり13人、既に死亡者が発生しております。割合にして61.9%でございます。目標達成は微妙な状況でございますが、表の一番下のところに（※）についてございますけれども、死傷者数の目標につきましても、年度目標ではございませんで、歴年を使うというような慣例となっております。従いまして、数字は平成30年1月から9月の速報値ということになります。この13人は、前年同期比で1人の増加ということでございまして、業種別では建設が8、林業が2、製造業、保健衛生業、清掃と畜業、各1ということとなっております。

それから、休業4日以上死傷災害件数でございますが、目標は年間1,339件以下に対し934人と、69.8%に達してございます。こちらも目標達成が危ぶまれる状況でございます。1月から9月末現在の死傷者数は934で、前年同期比では43人、4.8%の増加となっております。業種別では、製造業が対前年比で最も増加しておりまして211人、前年同期比23人、12.2%の増加となりました。業種に共通する業種横断的な対策に係る死傷者数については、転倒災害が271人で、前年同期比52人増加しております。23.7%増加でございます。それから、交通労働災害が61人で、同7人、13%の増加でございました。

労働災害が増加傾向にある現状では、目標値の達成が危ぶまれる状況でございますけれども、その要因といたしましては、製造業においては経験年数が浅い労働者、3年未満で37%の労働災害が全体の4割弱を占めるということ、転倒災害は前年同期比で52人、23.7%と大幅に増加しておりまして、全災害に占める割合も24.6%から29%に増加しているということで、冬季特有災害による転倒は135人、前年同期比で59人、77.6%増加ということでございます。特に昨年2月における増加が著しく46人、191.7%の増加となりますことから、また転倒災害のうち50歳以上の労働者が189人、70%となっております。さらにそのうち女性の占める割合が117人、61%と、比較的年齢が高い層や女性労働者の被災する割合が多くなっているという特徴がございます。下期の対応につきましては、資料1—2の説明で触れさせていただきたいと存じます。

II—①、働き方改革と女性活躍の推進でございます。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の提出率、目標100%に対し100%と目標を達成してございます。労働者が300人以下の事業主からの一般行動計画の新規届出件数は、目標、年間36件に対して23件、上半

期で63.9%ということで、目標の50%は超えておりましたが、10月、11月の2カ月でさらに23件の届け出を受理して、合計46件ということでございますので、年間目標の36を既に11月で超えているという状況でございます。

Ⅱ一②、雇用の分野における男女均等な機会と待遇改善確保、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進、職業生活と家庭生活の両立支援対策でございます。法に基づく指導の是正改善割合について、目標、均等法、育介法、パート法、それぞれ90%以上に対しまして、均等法につきましては改善割合92.9%、育介法につきましては81.4%、パート法90%以上に対しまして87.4%ということで90を下回っておりますのが育介法とパート法という状況でございます。しかしながら、育介法に基づく助言指導の多くは是正措置が図られるまでに1カ月間を要しますというところ、分母には9月に実施した助言指導を含んでおりますことから、9月末時点では目標値に届かなかったものの、2月には本年度の助言指導は終了しますので、1カ月のラグがあれば3月、年度末には是正措置が図られるまでのタイムラグは解消されるということでございますので、最終的には100%に近い達成率になると見込んでおります。

Ⅱ一③、総合的なハラスメント対策の一体的な実施でございます。目標、年間15回に対し10回、66.7%と、上期では目標に届いていませんが、下期において説明会を10回開催する予定ですので、合わせて20回ということで15回を上回る見込みということでございます。上期に実施した10回の説明会の参加延べ人数は901人となっております。

Ⅱ一④、若者に対する雇用対策でございます。学卒ジョブサポーターによる正社員就職者数、目標は年間2,452人以上に対し、上期1,033件、42.1%で、50%にやや欠けておりましたが、10月末時点で1,320件と、目標の53.8%に推移しておりまして、年度末にかけまして未内定者支援を集中的に実施することから目標を達成できる見込みでございます。

ハローワークにより正社員就職したフリーター等の数でございます。年間2,955人以上に対しまして、上期で1,776人、60.1%となっておりますので、このままの状況を推移すれば、目標は達成できる見込みでございます。

Ⅱ一⑤、高齢者に対する雇用対策でございます。ハローワークの「生涯現役支援窓口」による65歳以上の就職件数でございます。目標は、年間91件に対しまして、上期で64件、70.3%となっておりますので、こちらもこのまま推移すれば目標は達成できる見込みでございます。

Ⅱ一⑥、障害者に対する雇用対策。障害者の就職件数、目標、年間1,214件以上に対して、

上期644件、53%となっております。これもこのままの状況で推移すれば、目標は達成できるという見込みでございます。

Ⅲ一①、労働行政の周知・広報でございます。新聞、雑誌、広報誌等への掲載件数、目標、年間1,000回に対して上期482回と、上期では若干の目標50%を割り込んでいるという状況でございます。下期の取り組みにつきましては、資料1―2の説明のときに申し上げます。

労働法制セミナーの実施回数、年間11回の目標に対しまして、上期で5回と、45.5%で50を下回っておりますが、ペース的には昨年度と同等ということでございます。

Ⅲ一②、労働局の適切な運営の確保でございます。個人情報漏洩件数の目標は、前年度の発生件数5件以下としておりますが、実際には発生件数ゼロを当然のように目指しておりましたところ、残念ながら1件、上期において発生いたしました。5件に対して20%という発生率でございます。事案の内容は、同姓同名の求職者がおりまして、文書を誤送付したというものでございます。

個人情報の漏洩防止につきましては、非常勤職員を含む全職員に対してマニュアルの遵守等の徹底を繰り返し、注意喚起しておるところでございますけれども、今回の事案発生を踏まえ、引き続き会議、研修等の機会を捉えて注意喚起を行って参ります。

官用車事故の発生件数の目標、前年度の発生件数以下、これも前年度5件発生しておりましたので、5件以下ということでございます。こちらにつきましても1件発生して、20%ということでございます。事故の内容は、車庫に入庫する際、運転を誤って官用車後部が車庫の柱に衝突したというものでございました。

個人情報漏洩防止策と同様、官用車事故、交通事故につきましても発生させないように、これまでも機会あるごとに注意喚起を行って参りましたが、今般の事故発生を踏まえ、引き続き安全運転の徹底を行って参ります。

Ⅳ一①でございます。的確な労災認定の実施、過労死等事案について、脳・心臓疾患事案の受け付け後6カ月経過件数及び神経障害事案の受け付け後8カ月経過件数について、目標は3件以下というふうにしております。上期で2件発生していたものでございまして、66%ということでございます。脳・心臓事案、神経事案、それぞれにつきまして1件ずつで、計2件でございます。長期経過案件をこれ以上増やさないように今後も引き続き一層の迅速かつ的確な処理に努めて参ります。

Ⅳ一②、労働保険未手続事業場の解消の取組でございます。新規成立事業場の件数、目

標300件に対して、現在125件の推移でございます、41.7%です。9月末時点で4割ちょっとということですが、例年11月を適用促進強化月間として、周知、広報、団体への協力要請等を実施しております、その後1月、2月で重点的に未手続事業場への指導を実施し、適用促進を図ることとしておりますので、目標は達成できるというふうに見込んでございます。前年同期が130件ございましたので、5件ほど少ないという状況で、ほぼ同じような状況で進んでございます。

IV―③、労働保険料滞納の解消の取組でございます。労働保険料の収納率が前年度以上、98.93%以上という目標でございます。9月末現在で44.08%で、98の大体半分ちょっと割れるぐらいでございますけれども、前年同期比で見ますと前年を1.09ポイント上回って、順調にきているという状況でございますので、このままの状況で推移すれば、目標は達成できるというふうに見込んでございます。

IV―④、労働者派遣事業の適正な運営でございます。旧特定労働者派遣事業の許可切替え件数、目標、年間30事業所に対し、9月末日現在で23事業所、70.7%でしたが、許可切替えの対象となっていた全ての事業所から上期のうちに申請を受理し、本省に上申して認可待ちとなっていましたところ、最後の4件が12月1日付で認可されましたので、現時点では目標を達成してございます。

IV―⑤、岩手局における女性活躍とワークライフバランス等の推進、職場環境の改善でございます。男性職員の産休5日以上取得率でございますが、産休でございますけれども、男性ですので、配偶者出産休暇と育児参加休暇のことでございます。目標100%としておりましたが75%ということで、対象者4人のうち3人は取得したのですけれども、その3名とも7日でしたが、1名が業務繁忙等を理由に3日間で取得を止めてしまったということでございます、目標に達成しなかったというのは1名でございます。

引き続き、上司及び人事当局による対象職員の把握と取得を促す周知、啓発を積極的に行って参ります。

なお、本年度より管理者の人事評価の目標に含めるように本省から指示されているところでございます。

2カ月以上連続80時間超え超過勤務職員を0人にしましょうという目標に対しまして、9月末現在で0人と、現在達成中でございます。下期も出ないようにしたいというふうを考えます。

IV―⑥、遊休資産の早期売却・地球温暖化対策等でございます。障害者就労施設等から

の物品、役務調達を前年度以上、前年度が11件、30万9,450円でしたが、9月末現在で4件、127%、それで101万1,587円、326.9%と目標を大きく回っているということでございます。

以上で資料1-1を終わりました、続きまして横長の資料1-2を用いまして、下期の取り組みを中心に説明いたします。この1-2でございますが、本年度の行政運営方針で取り組むとした事項に関する上期における実施状況、1ページを見ていただきますと、横長の表が上下にありまして、上のほうにオレンジのところ現状の数字的に把握できるものにつきまして示しております。白抜きの箱がございまして、横に3つの箱が並んでおりますが、一番左が「上期における実施状況」、中段が「課題」、右側に「下期への対応」というふうな並びで作っております。

それから、資料1-1にございました数値目標につきまして、こちらの資料にも登場するものにつきましては、水色の箱書きで記してございます。

例えば5ページの左下のほうに正社員就職数というのがございますけれども、これは出てきているものにつきましては水色のところで示しているということでございます。

本資料、上期達成状況についてのものでございますけれども、31ページに新規学卒者の就職状況というのがございます。9月末時点では大卒者が計上されないことから、大卒者、高卒者も含めまして、10月末時点の数値としてございます。この点だけご了解いただければと思います。

非常に大量の資料でございますので、注力すべき点に絞って説明させていただきます。まず、1点目、1ページ目の「東日本大震災からの着実な復興のための取組」、「(1) 復旧・復興工事における労働災害の防止対策の徹底」、「ア 施工業者に対する監督指導・個別指導等の実施」でございます。

先ほど資料1-1のI-⑧、働く人々の安全と健康におきましては、県内全体の労働災害につきまして、死亡者数、死傷者数とも1月から9月末で前年同期を上回る状況というふうに申し上げたところでございますが、本項目は、復旧、復興工事に特に注目したものでございますので、指標といたしましては沿岸4署の建設業の死傷者数をとっているというところでございます。1ページの上の表です、オレンジ色を塗ってあるところでございまして、県内全産業死傷者数は先ほど申し上げましたとおり934名の死傷者数、内訳、沿岸管轄の4監督署内におきます建設業の死傷者数とその表の一番下の行になる訳でございますが、死傷者数は建設業で85人、9月末、一番右側にございます。これは、増加率にしま

して、その隣の29年9月末と比較しますと4人増加で率にして4.9%になります。全体の934人の43人増加4.8%増ということでございましたので、先ほど全体は芳しくないというふうに申し上げましたが、従いましてこちらの沿岸建設業につきましても4.8と4.9とほぼ同じでございますから、余りいい数字ではないという状況でございます。

白抜きの下の表の中欄の「課題」のところを見ていただきますと、括弧内にありますように、今年度に入ってから「4月から9月までの死傷者数は」というふうに数字で書いてございますが、こちらのほうは4署合計50人で、前年同期比マイナス4人ということでございます。1月から9月で4人の増加で、4月から9月で4人の減少ですので、すなわち1月から3月で8人増加していたというのがその数字の経緯になります。30年度に入ってから死傷者数は減らせている状況でございますが、目標は歴年を使うということとなっております。目標さえ達成できればいいというものでもありませんので、これからの1月～3月にかけても引き続き取り組みが重要と考えてございます。

課題のところの数字の下にございますとおり、今後とも災害の増加が懸念されるところでございますので、下期における対応といたしましては右側にもございますが、12月における建設業一斉監督の実施等、監督指導、個別指導、集団指導、安全パトロール等を実施いたします。また、12月、1月は恒例でございますけれども、本年度も「いわて年末年始無災害運動」として、広報やパトロール、連絡会議を実施し、事業場においては冬季特有の災害の防止等に取り組んでいただいているところでございます。

恐縮でございますが、資料を一回飛んでいただきまして、10ページの下段から11ページにかけてご覧ください。これは、行政運営方針で2の(2)、ウと位置づけておりました県全体での労働災害の減少に向けた取り組みでございます。

10ページが一番下の行のところ、現状のところを何度も申し上げますけれども、1～9月の死亡者数は13人、建設業が8人ということで、前年度同期より3人増ということでございました。交通事故が2人のほか、墜落、転落、重機の転倒、トラックにひかれるなどして発生してございます。

これに対して、建設業におきましては監督指導、個別指導、安全パトロール等を実施するとともに、店社、元請及び関係請負人に対し、法令の遵守を初めとした基本的な対策のさらなる徹底を図って参っておるところでございます。

下期においては、11ページの右側にありますように、第13次労働災害防止計画についての周知を図るとともに、12ページ上にあるように重点事項といたしまして、「STOP!

転倒災害プロジェクト」として、冬季特有災害の防止、特に転倒災害防止に絞った記者発表を実施したり、先週には合同パトロールを実施する等、取り組みを進めているところがございます。引き続き、監督指導や個別指導等を実施し、労働災害増加に歯止めをかけていきたいと考えてございます。

恐縮でございますが、戻っていただきまして、1—2の2点目、3ページから1の(2)「復旧・復興工事関係労働者に係る労働条件確保」でございます。表の左側、上期における監督指導の実施でございますけれども、建設業、水産食料品製造業を合わせまして29年度並みということでございます。

中欄、監督指導の結果ですが、これについては29年度のもので、30年度はまだ取りまとめ中でございますけれども、人手不足の状況が続いていることから、引き続き長時間労働が懸念されているところでございます。つきましては、「いわてリアス宣言」に基づく取組の効果検証を行い、今後の取組について検討して参りたいと思います。

3点目、資料の5ページ目をお開きください。「2「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」、「(1)同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善」、「ア 非正規雇用労働者の均等・均衡待遇、正社員転換の推進」でございます。左欄の一番上の丸、「岩手県正社員転換・待遇改善実現プラン」による支援につきましては、資料1—1の最初にあった目標でございまして、実績は青塗りのところでございます。達成見込みでございまして、その上の数字、キャリアアップ助成金の支給人員、4つのコースとも前年度同期を上回って推移してございます。中欄及び右欄にありますとおり、今後とも助成金の活用が重要であることから、さらなる利用促進に取り組んで参ります。

めくって、6ページの中欄のほうに、本年度社会保険労務士会様に委託して実施しております「働き方改革推進支援センター」事業による相談等事業につきましても重要と考えてございますので、一層の活用促進を図って参ります。

7ページの上のほうの丸、中小企業における取組支援のための労働施策総合推進法第10条の3に規定されました協議会でございます。中欄の右欄にございますものでございますけれども、今週17日月曜日に無事第1回を開催することができました。その続きに書かれております県内8カ所、10会場におきます説明会につきましても昨日19日に全て終了したところでございます。

その下、左欄一番下に青く塗られているところでございますけれども、是正指導のとこ

ろにつきましては、先ほど説明したとおり是正までにタイムラグがございますけれども、年度末に近づいて100%に近づくというふうに見込んでございますので、早期に是正させるよう引き続き必要な指導を行って参ります。

めくっていただきまして、8ページ目の下段のほうでございますが、「長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり」の「ア 長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の徹底」についてでございます。これにつきましては、表中欄の課題のところの数值は29年度のものでございますが、引き続き指導を行う必要が認められているところです。つきましては、右欄にありますように的確な監督指導を実施するほか、11月に過重労働解消キャンペーンを実施し、団体への要請、シンポジウムの開催等に取り組んだところでございます。

恐縮でございますが、飛んでいただきまして、14ページを開きください。大きな2の「(4)生産性向上、賃金引上げのための支援」でございます。先ほど資料のほうで広報実績がないというふうに申しあげました最低賃金に関する話でございます。岩手県最低賃金は、10月1日の発効、産業別最低賃金につきましては、今月の28日から発効予定でございます。15ページ、左欄の青く塗ったところに目標が書いてございませんでしたが、中欄にありますとおり、ホームページ掲載も6市町村にとどまっているという状況でございます。これを昨年度同様、年度末までには100%とする取り組みといたしまして、9月中に県内の全33市町村に対してポスター及びリーフレットを送付し、広報誌及びホームページへの掲載を要請いたしました。市町村によっては広報誌の原稿締め切り日に間に合わなかったり、限りある紙面スペースでそれぞれの市町村のイベント情報等がどうしても優先になったりしまして、11月末時点での広報誌掲載率は21.2%、33市町村中7市町村でございます。ホームページ掲載率は30.3%、同じく10市町村でございます。

追って、28日に産業別最低賃金が発効される予定でございますので、これにつきましても11月下旬から市町村広報誌及びホームページ掲載につきまして、電話等により再度掲載要請を行っているところですが、今回の要請でも広報誌へ掲載いただけない市町村に対しては、1月から3月にかけて訪問要請を行う予定としてございます。

続きまして、16ページをめくっていただきまして、人材確保等支援助成金の設備改善等支援コースや業務改善助成金につきましても生産性向上及び賃金引き上げのための支援のための施策でございますので、周知及び活用促進に努めて参りたいと考えます。

飛んでいただきまして、21ページでございます。大きな2の「(6)人材確保対策、地

方創生の推進」の「(ウ) 能力開発の推進」のところでございます。22ページの左のほうに青塗りがありまして、介護系訓練の定員充足率が今年度は非常に厳しいということございまして、下期に新たなコース開発がない限り100%充足しても年間の65%目標は発生できないということでございます。あらゆる公共職業訓練につきまして、労働力需給の引き締めから求職者が少ないため、受講者を確保するのに苦慮している状況がございます。

従いまして、右欄にありますとおりポスター、リーフレットを活用したり、岩手県との連携を進め、少しでも多くの受講者を確保するべく周知に取り組んでいるところでございます。

恐縮でございますが、またページを飛んでいただきまして、26ページでございます。大きな3、「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。「(1) 女性の活躍推進」、「ア 多様な女性活躍の推進等」、「(ア、女性活躍推進法の実効性確保) でございます。27ページの左欄の青塗りにあります女性活躍推進法の一般事業主行動計画の届出率は先ほど申し上げたとおり、義務である301人以上につきましては100%、努力義務とされる300人以下企業につきましては、年間目標36件のうち23件で63%ということございましたが、これにつきましては、下期に達成できるというものでございます。

岩手県は非常に中小企業が多うございますので、この300人以下企業には事欠きませんので、引き続き認定取得を働きかけて参ります。

均等法における是正指導改善割合は90%に対し、上期92.9%と達成見込み、28ページになりますが、育児・介護休業法に基づく指導につきましては、パートタイム労働法に基づくものと同様に、是正までのラグによります現状未達でございますが、年度末には達成する見込みでございます。引き続き早期是正を働きかけて参ります。

また、妊娠、出産に伴うハラスメント対策が未整備の企業が多いことから、引き続き指導を行って参ります。

大きく飛んでいただき、最後から1ページ前、47ページになります。「4 行政展開に当たっての基本的対応」の「(4) 積極的な広報の実施」についてでございます。資料1-1のⅢ-①にありましたとおり、広報掲載件数が上半期で若干50%を下回ってございます。

下期では、先ほど申し上げました最低賃金を含めまして、働き方改革関連のニュースソースが増えることが見込まれております。引き続き毎月の記者懇談会での取材、掲載依頼を行うほか、記者クラブへの投げ込みにあわせて、担当部署からも電話等による個別の取材、掲載依頼を行うなど、マスコミ等に対して積極的に情報発信を行い、局のプレゼンス

を高められるように積極的に取り組んで参ります。最終的には目標を達成できるというふうに見込んでございます。

その下、「(5)労働法制の普及に関する取組」でございます。先ほど申し上げたとおり若干50%を下回っておりましたが、10月に県内各団体等に対し、当該セミナーの案内及び実施勧奨を行いまして、昨年は開催いただけなかった大学での開催を本年度の下期で復活させ、私も県立大学の方に行って参りましたほか、下期では例年開催している短大等での開催も見込まれておりますので、最終的には達成できるというふうに見込んでおります。

私から説明は以上でございます。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した。ただいま事務局さんから「平成30年度主要重点施策の上期における実施状況、課題及び下期への対応」についてご説明いただきました。ご意見、ご質問のある方はご発言をお願いいたします。

菅原委員さんお願いします。

○菅原和弘 委員

資料の1-2のほうで2点お伺いしたいと思います。

1点目は1ページでございます。沿岸の復旧、復興工事関係の労働災害がなかなかまだ減っていないということで、恐らく発注のピークは過ぎたとは思いますが、発注したものの工事、施工自体のピークは今盛んにやっているのかなと思うのですが、その中で1ページの左欄のところに現場での監督指導等、パトロール、これが213現場となっていて、前年度同期が334現場で、3分の2ぐらいになっているのですが、これが数字的に少ないというのは現場の数が減っているのか、それとも監督署の体制が追いついていないのかとか、何か要因がございましたらば教えていただきたいと思っております。これが1点目です。

それから、2点目でございますが、同じ資料の44ページでございます。こちらのほうに外国人材の受入れということで、外国人労働者の現状とか、それから技能実習制度の運用についての説明が書いてございます。これについては書いてあるとおりでわかるのですが、外国人技能実習制度については、特に岩手県の場合、岩手、宮城、福島の被災3県は大震災の後、外国人技能実習生の人数が非常に急激に増えています。また、ご承知のとおり来年の4月から入国管理法の改正等々によりまして、外国人技能実習生だけではなく、外国

人労働者自体の人数も相当な勢いで増えてくることが予測されます。というので、広い意味での外国人の労働者の数が急激に増えてくることが予測される訳ですが、下期への対応につきましてはこの資料で承知いたしましたけれども、年明け、4月から特に増加が見込まれるということで、岩手労働局ないしは現段階での厚生労働省の見解でも結構ですが、外国人の労働者の急速な増加に対してどのように対応されようとしているのかお伺いしたいと思います。以上です。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

お願いします。

○石田 労働基準部長

労働基準部長をやっております石田と申します。よろしく申し上げます。

私のほうからどこまでお答えできるかですが、答えさせていただきます。

まず、1点目の沿岸の復興工事の関連の話でございますが、実はこれ現場数として見たときに、現場自体は実は減少しているという状況でございます。結構大幅に減少している地区もございまして、従って監督指導、個別指導の実施というのが、あるいはパトロールの実施というのがちょっと落ちているという状況が一番大きな要因となっております。

その一方で、災害が増えているという状況でございますので、やっぱり由々しき状況だということには変わりはないというふうに思っております。

さらに、実は岩泉のほうの復興工事と申しますか、そちらのほうも今般、これから発注が相当なされていまして、これからの工事が本格化するということもありますので、そちらも含めて、我々としては対応を十分に実施していきたいというふうに考えておるところでございます。

それから、2点目の外国人材の関係でございます。現在、技能実習制度という形では、我々のほうとしましても入国管理庁であるとか、あるいは昨年度設立されました外国人技能実習機構といったようなところと連携をしながら、従来からも監督指導というのを実施をしてきたところでございます。

今般の入管法改正で具体的にどのようなになるのかというのが、まだちょっと私どもには本省のほうから下りてきていないというところではございますけれども、いずれにしま

しても、今度、出入国管理庁でしたか、そういうのが今度できるというようなことも聞いております。そちらのほうと連携をしながら、外国人の労働者の方に対する労働条件の確保については進めていくことになると思っております。いずれにしましても、引き続き監督指導を中心に労働条件の確保には努めていきたいと思っておりますのでございます。

○菅原和弘 委員

わかりました。労働災害については、私も部会の人間として第13次労働災害計画の策定に携わった一人として、ぜひ、復旧復興工事、岩泉の豪雨の関係も含め、減少するようにパトロール等にさらに力を入れていただきたいと思います。

それから、外国人材については大きく分けますと就労条件の面と、その当該外国人の生活環境の面とあると思えます。国会等の論議を見ましても、法務省がターゲットになっているのか、厚労省なのか、経産省なのかというような、そういう国の縦割りでいろいろ議論は分かれるようなのですが、いずれ対象となる外国人というのは生身の人間でありますから、それを踏まえて、国会の後、様々な政省令で詳細が定まると承知しておりますので、それに沿って労働局さんとしても遺漏のないようよろしくお願いいたします。

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。いずれも喫緊の課題かと存じます。ありがとうございました。

ほかの委員様お願いいたします。

佐藤委員さんお願いします。

○佐藤伸一 委員

連合岩手の佐藤でございます。新任でございますので、どうぞよろしくお願いいたします。

各委員の皆様には連合岩手は、大変、普段お世話になっております。ありがとうございます。また労働局の皆さん、ハローワークの皆さん、監督署の皆さん、岩手県内の働く人のために一生懸命日々頑張っているというふうに認識をしております。大変ありがとうございます。

あらかじめ何点かご質問を局のほうにお届けしておりますので、今ほど菅原委員からも

ご指摘があった点もございますけれども、あらかじめお願いしている部分でまた追加したい部分があれば頂戴したいと思います。

まず、9ページにあります過労死防止対策についてです。11月22日に過労死防止対策シンポジウムを開催していただいておりますが、この主催者は厚生労働省ということになっていて、委託を受けている東京の業者さんが運営をされているというふうに承知しております。連合にも協力してくれということでしたので、チラシを撒いたりさせていただいたのですが、残念ながら今回参加者が70名程度というふうにお聞きしております、「青森は100人以上だったよ」と、「岩手の事務局長は参加したんですか」と言われましたが、私はこの日は久慈に行っておりまして参加できなかったのですが、中身的には大変重要な中身で、素晴らしい講師の皆さんにやっていただいたというふうに認識しておりますけれども、せっかくそういう立派なシンポジウムを開催していただいた訳ですので、主催者として、国が主催者ということがございますから、労働局さんのお仕事を増やすのは本当に申し訳ないのですが、もうちょっと参加が増えるように工夫をしていただくことができないのかなというのが1点でございます。

それから、先ほども労災の関係のお話がございますし、局長さんからも丁寧にご説明をいただきましたけれども、増えている部分があるということで、その原因についてもいろいろお話はいただきましたが、予めお願いしていた部分でありますので、先ほどの局長さんのお話と別にまた何か原因について分析している部分があるのであればお示しをいただければというふうに思います。

3点目ですが、35ページのところに治療と仕事の両立支援について記載がございますけれども、9月4日、こちらの会場で労働局さん主催の両立支援推進チームの会議が開催をされて、私も参加をさせていただいておりますが、その際、私から「なぜこの両立支援推進チームの中に経営者団体の方が入っていないのでしょうか」とお尋ねをさせていただいて、そうしたところ「国から示されている要綱にそういったメンバーは入っていません」というようなお話、「ということは他県でも入っていないのですか」というふうにお尋ねをしたところ、「入っておりません」というふうなご説明をいただいたのですが、その後「他の県では入っているかもしれません」という訂正のご連絡はいただいておりますが、私はちょっと他の県に聞きましたところ、よその県では経営者団体の皆さんもお入りになっているというふうにお聞きをしました。

治療と両立支援、がんの方が仕事を続けていくというために、やはり経営者の方ですと

か労務担当の方のご理解がないと、医療サイドで幾ら頑張っても経営者の方のご理解がないとなかなか難しいというふうに皆さんおっしゃっておられましたので、なぜ岩手県ではその経営者団体や商工団体さんが入っていないのかお示しいただける部分があれば、改めて今日伺いたいというふうに思っています。

それから、4点目でございますが、44ページ、先ほど菅原委員からもご指摘ありました入管法の関係でございます。法改正の議論の中で、連日技能実習生に対する長時間労働、低賃金、超勤不払い、労災隠し、暴力などの人権無視というのがたくさん連日報道されておりまして、44ページには法令違反に係る申告や相談はなかったというふうに記載がございますけれども、実際その技能実習の方々が、そういった事例があって、どこに相談していいかというのがわからないのではないかなというふうに私は思うのですが、そういったことの相談の窓口等に対する周知というのはどのようになっておられるのか。

それから、こういうことの問題が表面化している状況にあって、岩手県は、数は多くないのかもしれませんが、そういった実態調査的なことを行うご予定はないのか伺いたいというふうに思います。

私ども連合の労働相談には年数件あるのですが、ご本人からではなくて、言葉の問題もあってご本人からではなくて、周りの方が気の毒過ぎるというふうなことで相談といたしますか、電話ですね、これは年数件ございます。なかなかご本人からお話聞かないと事情がよくわからないというところがあるのですが、ご本人から電話くださいというのも、これもまた酷な話で、言葉の問題等ある訳なのですけれども。言葉の問題も含めて、これからそういった相談があった場合の相談体制をどう整備されていくのか、先ほど部長さんからお話ありましたが、もしあればお示しをいただければありがたいなというふうに思います。

以上、4点でございます。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

お願いします。

○石田 労働基準部長

私のほうからご回答させていただきます。

まず、1点目ですが、シンポジウムの関係でございます。ご指摘のとおり、本年度ちょ

っと参加者数が減少したという状況でございます。シンポジウムは、厚生労働省が主催をして、後援で岩手県等の地方公共団体、あるいは協力として過労死等防止対策推進全国センターといったようなところの団体が入って実施をしているというところでございます。

当然のことながら、多くの方に参加をしていただきたいというところではございますので、あらゆる機会においてシンポジウムの開催案内というのを配布して周知をしたいというふうに思っていますし、さらに多くの団体にも協力要請を行っていききたいというふうに考えております。ご指摘の点については、反省点として来年度もっともっと増やすような形で、参加勧奨等も積極的にも展開して参りたいというふうに思っております。

それから、2点目でございます。労災増の原因分析はどうなっているのかというところでございます。これにつきましては、今日、机上で配付をさせていただきました資料9、「平成30年1月～11月分（速報値）の労働災害発生状況を公表します」というプレス発表資料でございます。これをちょっとご覧いただければというふうに思っておるのですが、実は11月末時点では全産業計で、今年1,160人の休業4日以上の死傷者数、死亡はうち14人ということで、昨年同期と比べて死傷者数で38人、3.4%の増、死亡ではマイナス4人という形にはなっております。

ご指摘のとおり増加傾向にあるということではございますが、この中身はどうなっているのかというところで、端的に申し上げますと6ページ、7ページをご覧いただきたいと思っております。これは、労働災害の発生状況、事故の型別というのをグラフにしたものでございます。6ページは今年分、7ページは去年と今年の比較ということです。これをご覧いただきますと、実は一番多いのは転倒というもので27.4%を占めているという状況でございます。増加数は、去年の同じ時期と比べますと51人、19.1%も増加をしているということではございまして、全体で38人増加をしている増の最も大きな要因というふうに言えるというふうに思っております。

この転倒災害についてさらに分析をしますと、毎年12月から翌年の3月まで期間、平成29年の12月から今年の3月までの間に発生し、怪我をした方が168人ということで、これは昨年の同期と比べますと、実に84人も増加になっているということではございます。

従って、当局における労働災害の恒常的な減少傾向を維持していくためには転倒災害、とりわけ冬季間における転倒災害を如何に減らすのかということが一番大きなポイントだろうというふうに考えているところでございます。

そこで、関係団体とも連携をいたしまして、毎年、今やっているところですが、12月1

日から1月31日まで「いわて年末年始無災害運動」というものを展開しているところがございます。今年はさらにこれに加えて、特に転倒災害の防止に関する意識啓発ということで、プレス発表をさせていただきながら、併せて、関係団体へも取組を要請をしたほか、監督署の監督指導等におきましても、これらの事項について指導を行っているというふうにしたところがございます。何分その転倒災害、具体的にこれをやれば転ばないというのはなかなか難しいものがございますし、余り深く考えられないようなものがございますが、実は転倒だけで休業3カ月以上の災害というのは非常に多くなってきております。

そういった状況もありまして、今後労働災害の減少も、特に転倒災害の減少という点で尽力をして参りたいというふうにご考えているところがございます。

それから、3点目でございます。両立支援の関係でございます。実は、なぜ経営者団体が入っていないのだというところについては特段の理由はございませんが、これにつきましては多くの方が癌など病気を抱えながらも仕事を続けたいというふうにご考えている状況にあるという中で、現実的には辞めざるを得ない人、あるいは仕事を続けていくということについて理解が乏しいといったようなことで、仕事と治療の両立が困難な状況に直面している人がいるということで、昨年3月に働き方改革実行計画というのが政府で決められ、それに基づいて地方においても関係者のネットワークを構築して、情報共有等を図って、両立支援に係る取組の連携をやっていきましょうということでチームを設置することになったというものでございます。

そこで、年度を超えて、急遽、本省のほうから各地方で全部このチームを作り、5月中に会議の開催を、というような指示もあったところがございます。そのため、非常に時間もタイトな中、メンバーをどうするか、どのように開催をしていくかということを検討したところがございます。

実は28年度ですか、職業安定部のほうに長期療養者の就職支援担当者連絡協議会というのが設けられておりまして、これは、いわゆる休職者、長期療養を行う休職者への支援を目的としたものになってはいますが、そういう協議会が設置されているので、それにオンする形で開催をしていこうというような方向で検討させていただいて、チーム、構成員等を固めていったというところがございます。その中には連合さんを初め、経営者団体のほうでは中小企業団体中央会さんには入っていただいて展開をしていったというところがございます。

いずれにしましても、今年の会議は私は出られなかったもので、申し訳ございませんでし

たが、そういったご意見をいただいているというところがございますので、来年度の開催に当たりましては、さらにその経営者団体の皆様のご理解をいただきながら、構成員としてお入りいただくといったことについてもお願いをしていきたいというふうに思っているところがございます。

従いまして、今日お集まりの経営者の皆様方、そこら辺りにつきまして、また改めてお願いすることになるかもしれませんが、よろしくどうぞお願いをいたします。

それから、最後4点目でございます。入管法の関係というか、技能実習生との関係でございます。先ほども若干触れさせていただきましたけれども、まず技能実習生についての相談の関係でございます。相談の実績でございますけれども、実は技能実習生の事業所あるいは管理団体が技能実習法令に違反を行ったという場合は国に申告することができて、それは先ほど申し上げました外国人技能実習機構あるいは労働局等において受け付けをすることができるというようなスキームになっております。本年度そういったスキームに乗った相談はなかったということでございますが、いわゆる技能実習生と外国人労働者の相談については、例えば外国人労働者相談コーナーというのが設けられております。これは、東北では宮城労働局の監督課のほうに設置をされているということで、当局には設置はございませんが、あるいは全国的なものとして外国人向け相談ダイヤルというようなもの、これは母国語で相談ができるといったようなものがございます。労働基準関係法令等の相談をそこで受けているというような状況でございます。

また、昨年度設立されました外国人技能実習機構でございます。これは、東北では仙台事務所がございますが、そこにおきましても技能実習に係る様々な相談というのを母国語で窓口や、あるいは電話、メール等で相談を受けているということと、それからこの実習機構が技能実習生手帳というのを発行しております。これは、技能実習生に対して手帳を渡して、その手帳の中に「こういった場合はこういうところに相談を」というようなことも相談の連絡先等を全部書いている、そういった手帳がございます。そういったものを配布して周知をしているというふうに承知をしているところでございます。我々としても先ほど申し上げた相談窓口というのは当方のホームページのほうにも掲載をさせていただいておりますが、さらにリーフレット等も活用しながら積極的に周知はしていきたいというふうに考えております。

それから、実態調査というお話でございましたが、外国人労働者の適切な労働条件の確保という観点で実態調査ということではございませんが、監督指導というのは我々

も実施をしているところでございます。監督に行った場合には必ず外国人労働者あるいは技能実習生がいるかどうかというのを把握をして、いる場合は当然その関係についてしっかりと確認をし、指導を行っていくというような形にしているところでございます。

そして、そのほか外国人技能実習機構との相互通報制度というものも設けられておりました、それを確実にやっていくというようなこととか、あるいは当方のほうで外国人アドバイザー等もあります。そうしたものが事業所訪問によって、雇用管理の改善される指導、援助、そういったものを行いながら、もし問題があれば関係機関へ情報提供を行うといったようなこともしております。いずれにしましても技能実習生が安心して働ける環境の確保に向けて対応していきたいというふうに考えております。

なお、技能実習生の監督指導の実施状況につきましては、全国版として毎年発表させていただいております。厚労省のホームページのほうにも掲載をされているところでございますが、直近のものは平成29年のものとなっております。ちなみに、その概要だけ申し上げますと、監督実施事業場数は、技能実習生がいたところですが、5,966事業場です。そのうち違反があったところが4,226事業場ということで、違反率は70.8%というふうな状況となっていたところでございます。

ちょっと長くなりましたが、以上、私のほうからご回答させていただきます。

○山田佳奈 会長

ありがとうございました。

○佐藤伸一 委員

ありがとうございました。おっしゃるとおりと思いますが、ちょっと話題それますが、先ほど申し上げた長時間労働、低賃金、超勤隠し、労災隠し、暴力、パワハラというのは外国人のことだけではなくて、連合岩手に寄せられる相談で、一般の方、ご本人あるいは家族から寄せられる相談でも最近多くなっております。先週もNHKさんで報道していただいたので、それを見たという方からも多く相談を寄せられましたが、日本人でもっては何なのですが、地元の人でもそういう実態がいっぱいある中に外国人の方が来て、そこでもっと大変な働き方をさせられるのではないのかなという心配をしておりますので、ぜひとも今後ご配慮いただきますようお願いを申し上げます。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

私もちょっとご質問させていただきところはありますけれども、まず委員の皆様からお願いいたします。

河合さんお願いします。

○河合 委員

河合です。ちょっと2点ほど確認させていただきます。非正規雇用の処遇改善という話と関連していると言えはしているかと思うのですが、今年の4月に無期転換のルールがスタートしたということで、違法というか、不当な雇い止めのトラブルなんかも増えているのではないかなというふうに思っているところなのです。そういったところについて、もし何か把握されている、あるいは取り組みをしているというようなことがあれば教えていただきというのが1点です。

もう一点は、この1-1でいうと、Ⅱのところの関連かと思うのですが、女性活躍推進法の話に触れられていたかと思えますけれど、ご存じのように公共調達等の場において、

「えるぼし認定」を受けている企業等については有利に扱うというか、優遇するというか、そういったようなルールがあったかと思えますが、そのあたりについて余りそういうのが来ていないということなのか、あるいは何かそういったところで効果が見られたとか、もしなければ結構ですが、何かあれば教えていただければと思います。以上です。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

○石原 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の石原と申します。無期転換につきましては、本年度から本格適用ということで、昨年度かなり周知等しておりました。それで、個別の相談につきましては、労働者からも雇い止め等の相談が若干あったのですが、紛争に至っているものまではありませんでした。

それから、事業主からの相談というのは大変多く寄せられて、そちらのほうの対応はかなりしております。紛争にまでは至っていないというところではあります。

それから、女性活躍推進法の「えるぼし認定」に関する公共調達の加点の影響ですけれども、岩手の場合は県のほうでも建設業関係で公共調達のときに加点していただいているようで、建設業のほうから「えるぼし認定」をとりたいということで、結構お問い合わせはいただいているというところで、影響はあると思います。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

それでは、佐々木委員さん、お願いします。

○佐々木栄子 委員

済みません。平金商店の佐々木と申します。よろしくお願ひいたします。

今働き方改革ということで説明を何回か受けました。それで、この間うちのほうに電話がかかってきまして、監督署の方がお伺いしたいということでかかってきまして、私は「何か悪いことしましたかね」と言ったのですけれども、そうしたら「働き方改革についてご説明をさせて欲しい」ということでいらっしゃっていただきました。説明会で聞いているときは、多い人の中で一般的な説明をするので、やっぱり私たちもわからないところとかというのいろいろあったのですけれども、その方が来て、1時間ほど説明をしていただきました。うちでも規則はどのようにしたらいいですかとか、ここはどうしたらいいですかとか、いろいろなことを質問したのですけれども、それに的確に答えていただいて、きちっと道標をつけていただいたのです。それって、本当にその働き方改革といっても全般的なのはわかりますけれども、その会社にとってどのように動いたらいいかと、会社にとってその会社に合ったようにその法を守るように動いたらいいかというのがなかなかわからないところもあって、とっても良いと思いましたので、そこを進めて欲しいというか、各会社に合ったような働き改革を、働き方を示して欲しいなというふうにお願ひしたいと思います。

それから、もう一つ障害者雇用の件ですけれども、うちでも障害者の法定雇用ということで、それは保ちたいなと思っておりました。安定所なんかには説明をよくお伺ひしますと、人権に配慮した公正な採用選考ということで、これを聞いてはだめ、あれを聞いてはだめ、家庭環境を聞いてはだめ、宗教を聞いてはだめとか、親のことを聞いてはだめとかといういろいろ出てくるのですけれども、こういうのというのは障害者の方に当てはまるのでしょ

か。そこをちょっとお聞きしたいなというふうに思いました。

○石田 労働基準部長

監督署の関係、大変お褒めいただきまして、ありがとうございます。

今年度からそういった取り組みをさせていただいております。やっぱり先ほどおっしゃったように監督署に行くという話になると、何か悪いことをしたのではないかということや警戒をされてしまうというのがあるって、実はなかなかアポがとれないという実情もあるのですが、そこら辺をよくお話をさせていただき、働き方改革の一層の推進、個別具体的なお話をさせていただきながらできるようにしていきたいというふうに思っております。

よろしく申し上げます。

○清水 職業安定部長

職業安定部長でございますが、障害者の雇用にかかわらず、公正採用選考で聞いてはいけないこと、かなりいろいろあるのですけれども、こちらは障害者も同じものが適用されます。あれの趣旨というのは人物本位で採っていただくということで、その方に関係のない質問、関係のないというのは思想、信条だとか趣味とか、例えば性的なマイノリティーだったりとか、そういった差別を防止するためにやっておりますので、そういった点は障害者の方にも配慮をお願いしたいと思っております。

○佐々木栄子 委員

ありがとうございます。配慮したいのですけれども、障害者の方ですともっと家族のこととか、フォローしてくださる方があるかとか、やっぱり長く働いて欲しいので、そういうのをちょっと思ったりするんですね、現実的に。だめですよ、聞いてはいけないんですよ、やっぱり。

○清水 職業安定部長

ええ。

○佐々木栄子 委員

わかりました。後ほどご相談にお伺いします。ありがとうございます。

○山田佳奈 会長

ありがとうございました。

では、引き続きまして原委員さんお願いします。

○原利光 委員

労働者側の原と申します。

今の働き方改革の関係のお話があって、私もちょっと説明会のほうにお邪魔させていただいたのですが、今おっしゃったように各事業所のほうにお邪魔しているんなことをご説明していただくのはすごくうれしいと思いますので、この間は助成金だったり、いろんな部分のお話も確かあったと思います。それは、そこまで踏み込めなかった時間の制約があると思うのですが、そこについてもやはり可能な限り、局さんとかハローワークさん、監督署さんが事業所のほうに足を運んでいただきながら説明していただくと私どものこれからのいろんな審議の関係ですごくプラスになっていくのかなと思いますので、これはお願いでございますが、是非どうぞよろしくをお願いします。

○山田佳奈 会長

よろしいですか、コメントは。

○石田 労働基準部長

引き続き頑張ります。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

そうしましたら、皆様いかがでしょうか。では、熊谷委員お願いします。

○熊谷敏裕 委員

商工会連合会の熊谷です。今お話が出ていたのに関連しますけれども、資料1-2の4ページのところで見ますと、先ほどの質問ではそうして欲しいという要望でございますけれども、今のお話とも絡みますが、求職者のイメージを高めるためにということで書いて

いただいたところでございます。この辺はより具体的にお話も出ていますし、今も働き方改革、他のものも含めて、情報提供をいただいていますけれども、各企業ごとにそれぞれ今のお話があったとおりますので、より具体的な対応をしていただけていただければということで、本当に賃金だけではなくて、他の対応をしていかないと、賃金だけではどうしても地場企業は対応し切れない部分がありますので、中央等から見た場合にできませんので、この辺の情報提供、さらに一層よろしくお願ひしたいと思います。

あと5ページのほうですけれども、それとも絡みますが、キャリアアップ助成金の活用ということで、これは非常にいいものだと思いますし、実績を見ても増えているようです。

ただ、その中で、たまたまうちが最初から最後まで対応しなかったのが悪かったのだと思いますけれども、例えば正社員化したいという企業はやっぱり増えている訳ですね、今の対応として。そうなのですけれども、詳しい条件をちゃんと見ていったらば、相談はしていたんですけども、実際申請になったら条件が満たされないということで対象とならなかったという案件もありました。この辺は、例えば6カ月以上のところをどう見るのかとか、そういうのはいろいろあると思いますので、その辺のところを企業のほうも多分悪かったのだと思いますけれども、しっかり相談に行って、対応している場合には細かな対応を少し気をつけるようにしていただければありがたいなというところでございます。

あとちょっと他のお話が出ていましたから、33ページのほうになりますけれども、大規模な人材需要の課題、これはもっともなところではございまして、半導体等の企業の関係で人が非常に厳しくなっているところの中で、労働局さん主体となりながら調整していただいているということで非常に感謝しておるところでございますけれども、先日ご報告いただいたときには地場の企業に対しての就職の数がそれほど減っていないと、全体としては高卒なんかも増えているというような話をちょっと聞きましたけれども、いずれ地場企業にとっては非常に脅威でございまして、北上地域だけではなくて、手前どもの会員で見ても紫波、矢巾とか、こういったところからも移動したいとか、移動するというお話が出てきておりますので、やはり条件の違いですから、もちろん止めることはできないのですけれども、地場企業に対する対策というのですか、これは下期というだけではいけないのかもしれないけれども、下期に関しては特別対応なのだと思いますけれども、今後そういったものの対応についても一層検討いただければありがたいなということで、これは要望でございます。

あと外国人技能実習生に関しましては、先ほどから何度もお話が出ていますので、よろ

しくお願いしたいと思えますけれども、特に違反率とかそういうものもありますし、手前どものところでもかなりそれを利用されている企業が増えてきているということで、実は先日も具体的な話を言うと西和賀でちょっとその勉強会があったのですけれども、今度は3月までにうちの主な企業に対してちょっと勉強会、入管法等々、出入管法改正はまだ決まっていますので詳しいことはわかりませんが、ただその入り口ということではしっかりやっていって、引き続き決まったら、その後も年度を越えてもやっていきたいと思っておりますので、こういった取り組みに対しましては、これからもご相談させていただきたいと思えますので、労働局さんのほうからも多大なる支援をいただければありがたいと思えますので、よろしくお願ひします。以上でございます。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。主に5点頂戴したかと存じます。

よろしいでしょうか、清水職業安定部長さん。

○清水 職業安定部長

まず、キャリアアップ助成金のお話ございましたが、いろいろ申請しようとして、そしてたら要件が満たさなかったというケース。それを防ぐというのはこのキャリアアップ助成金とか、最近幾つかの助成金で多いのですけれども、まず計画を出してもらおうというところがありまして、その計画段階のところでは労働局にご相談するというのが一番肝要でして、取組を進めていった結果、後から申請しようと思ったら、もう満たさなくなったとかございますので、まず着手する前のご相談ということをお願いしたいと、そのように思っております。いろいろ正社員化も正社員化するだけで出る訳ではなくて、5%以上賃金上がっていないといけないとかありますので、本当に着手する前にご相談をお願いしたいと思えます。

2点目の地場の企業になるべく影響を与えないようにつましましては、私もそういう思いでやっております、県内企業全ての充足率を高めていくというふうを考えて、職業安定行政を運営しております、その一番の方策は県外に出ていく若い人たちというのを如何に県内にとどめるか。県内にとどめることで県内で働く人を生み出すということと、あとは県外からも来てもらうようにということで、大きな企業が来ることで人の奪い合いになるのではなくて、なるべく出ていかないという形で全体的な充足を図っていく方針であります。

す。次年度以降も雇用の拡大がされるような感じなので、こういった方針で職業安定行政を推進していきたいと思っております。

答えていない質問は、あとございませんか。

○熊谷敏裕 委員

あとは要望ですので、どちらかというと質問というよりほとんど要望でしたので、最後のほうに関しましては何度も部長からお話いただいていたので、ありがとうございます。

○山田佳奈 会長

ありがとうございました。ご要望ということで、ご検討いただければありがたいと思います。それでは、石川委員さんよろしく申し上げます。

○石川昌平 委員

パートを多く抱えるUAゼンセンの石川と申します。よろしく申し上げます。

このページでいくと、5ページ、6ページ、7ページです。まず一つご質問なんです、正社員転換ということで、先ほどからもご質問が出ておりました。5ページの左下の青いところ、年間13,000人以上が、これが5,997人が正社員に転換したということで、こっち側。これは46.1というのが前年に比べてどれくらい多いのか比較というところも教えていただければと。これは、例えば今回この4月から施行されましたいわゆる無期転換ルールによって、あるいはそこが促進されたのか、あるいは会社のルールが改善されて正社員化に進んでいったのか、その辺の中身についてわかるところでいいですので、教えていただきたいというのが1点。

それから、次は6ページなのですが、これから働き方改革が進んでいく中でどうやって労働者、事業主にきちっと伝えていくか、今いろんなセミナーをされております。

それに対しての質問等をどこで受けるかということで、恐らく新たに開設した働き方改革推進支援センターというのがあると思うんです。これも今の活用状況というか、どれぐらいの要請というか、これ事業主に対してなのか、雇用者に対してというか、労働者に対してというのは、私ちょっとわからない部分があるので、ちょっと教えていただきたい。

どういう相談件数があって、どういう解決をしているか。これも以前に、昨年も私も質問させていただいたのは非正規雇用安定センターでしたっけ、それがあって、そこからこ

れに変わったということなのですが、そこの位置づけ、ここの推進支援センターの機能と  
いうのを今後きちっとしていかないと、なかなか働き方改革、来年の4月から大企業が入  
りますので、ぜひこの支援センターの中身についても充実を図っていただきたいという要  
望もありますし、現状の事業の内容も含めまして教えていただければと思っておりますの  
で、お願いいたします。

○山田佳奈 会長

2点でよろしいでしょうか。

○石川昌平 委員

はい。

○清水 職業安定部長

1問目の正社員の5,997人ですよね、これ前年同期と比べてどうなのかですけれども、  
(局職員へ)今持ってきてもらえますか。(石川委員へ) ちょっと後でお答えいたします。

○石原 雇用環境・均等室長

それでは、2点目の働き方改革推進支援センターの中身と実施状況ですけれども、セン  
ターの中身につきましては、机上配付資料の参考資料の中の資料3、冊子になっている説  
明資料の後ろに「働き方改革推進支援センターのご案内」というチラシがございまして、  
こちら本年度から社労士会さんに委託して実施しております。それで、これは中身が、裏  
面にもわたって書いてあるのですが、具体的な取り組みとして、長時間労働の是正、非正  
規雇用の待遇改善、賃金引き上げと労働生産性向上、人手不足の解消に向けた雇用管理改  
善などということで、前年度の非正規雇用の改善センターと最低賃金の引き上げ支援、こ  
れを全部働き方改革ということで支援しようということで合体して実施する、今年度から  
同一のものとして支援していただくことで委託しているものです。それで、具体的には「中  
小企業の皆様へ」と書いてありますように、中小企業の皆様が抱えているこの中にあるよ  
うな悩みを支援していきますのでということで、電話等による個別相談と企業訪問による  
相談、あと出張相談会と事業主向けセミナーの開催、関係機関と連携というようなことを  
しております。

今の実施状況はどうかといいますと、局長から説明がございました横長の資料の1—2の6ページです。6ページの丸が2つあって、下のほうなのですけれども、「今年度、新たに開設した岩手県働き方改革推進センターにおいて」とありまして、そちらに「セミナー等を実施した」とあって、ちょっと小さい文字で9月末までの実施状況を書いておりまして、相談件数は73件で、うち同一労働同一賃金関係は6件で、訪問相談件数は32件、それから出張相談会は9回で、セミナーについては9月末では23回ですが、10月では30回と。

こちらは開設したばかりで、社労士会さんの方針として、名前が知れて出張相談に行くまでに、出張相談を派遣するに至るまでにちょっと時間がかかるということで、上半期はセミナー中心に行うということで、各商工会議所と商工会さん、それから監督署と連携してセミナーのほうに重点的に力を入れて、それからそちらに参加した会社さんに訪問相談をするようにということで個別にアタック等をして、下半期は個別相談のほうに力を入れていくというような形で、今ちょっと軌道に乗っているところかなと思います。

○清水 職業安定部長

すみません。最初の正社員化のところで数を聞かれた後に…。

○石川昌平 委員

この正社員化が進んだのかどうかということですね、前年から比べて。それから、それが有期雇用が無期雇用に転換が4月から始まりましたけれども、それとの連動性があったのかどうか。無期になったから、イコール正社員ではないということですか。

○清水 職業安定部長

そうなんです、無期は正社員ではないので。

○石川昌平 委員

でも、それが4月からあることによって、法が改正されたことによるプラス要因がここにあったのかどうかだけちょっと質問です。

○清水 職業安定部長

そこは分析として、どうせ無期にするなら正社員にしてしまおうと言って、正社員にす

る人もいるかもしれませんが、その影響はちょっとわかりません。そこは分析していないし、ちょっと分析も難しいところかと思っています。

正社員化が進んでいるということは統計上言えていまして、求人の中で正社員の求人の占める割合というのはもうずっと上がり続けていますし、正社員の有効求人倍率というのも上がり続けていますし、そういうことからすると正社員、処遇を改善するという事業主さんが非常に増えています。今まで非正規で雇っていたのを正社員で条件を変えてというところが増えているのは間違いないのですが、無期転換が影響している部分についてはちょっとわかりません。

#### ○石川昌平 委員

身分がパートのまま無期転換になっているというところが多いということで、そういうケースのほうが多いということだったんですね。今の働き方が例えば3時間パートとか5時間パートのまま無期転換というケースのほうが多い。要は、ここの正社員転換には余り影響していないということなのかなと。ごめんなさい、ややこしいことを言って。

#### ○石原 雇用環境・均等室長

すみません。無期転換がどのような形で業務が適用になっているかはちょっと把握できていないです。

それで、相談の中から窺えるのは、方法としては無期転換、非正規のままただ無期というような場合と、正社員に転換するというようなケースがあるのですが、相談で多いのはやっぱりどうせなら人手不足での要因でありまして、特にフルで働けるような方は正社員に転換したいというようなことで相談は受けておりましたので、数的にはちょっと掴めないのですが、前向きに捉えていただいているところは多かったと思います。

#### ○石川昌平 委員

ありがとうございました。要望です。あとは、7ページ、パートタイム労働者に対するパートタイム法の改正が平成20年から同一労働の賃金が入ってきますので、是非この非正規、働き方改革支援センター、これの機能をもっと深めていただいて、周知徹底をいただいた上で、これはぜひ事業所を中心に事業所訪問すると書かれておりますので、パートタ

イム労働者にちょっと的を絞った形での行政指導運営というか、訪問活動をしていただければと思っています。お願いいたします。

○石原 雇用環境・均等室長

そのようにさせていただきたいと思います。ありがとうございます。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。そうしましたら、1点目の数字については後ほど持って行っていただくということよろしいでしょうか。

○清水 職業安定部長

はい。

○山田佳奈 会長

はい。では、ありがとうございます。

それでは、まずはちょっと先に進めさせていただきますが、委員の皆様いかがでしょうか。お願いします、大久保委員。

○大久保嘉二 委員

NHKの大久保と申します。初めて出席しております。よろしくをお願いいたします。

先ほど資料1-1の説明の中で、的確な労災認定の実施のところで、一定期間の経過の件数というのはお伺いしたのですけれども、そもそもこの脳・心臓疾患事案あるいは精神障害事案での労災認定の件数自体が今年度どれぐらいあって、それがここ数年どんな感じの傾向にあるのかというのをちょっと知りたいなと思いました。

○石田 労働基準部長

当局におきましては、脳・心臓疾患の、あるいは精神障害、石綿の関係の認定件数でございますが、これは昨年度からの繰り越しもありますので、今年受けたものということではございませんが、脳・心臓疾患につきましては、決定件数については今年度2件でございます。それから、精神障害については今年度9件の認定というか、決定件数という状況

となっているところでございます。以上です。

○大久保嘉二 委員

ここ何年かの傾向としてはどういう感じなんですか。

○石田 労働基準部長

いわゆる過労死といえますか、いわゆる脳・心臓疾患、これは減少傾向にあるというふうに思っています。

一方で、精神疾患の将来の関係ですが、こちらはやや増加しているようなところがあるということです。ただ、数件程度の状況ですので、必ずしも明確な傾向があるというふうには言えるかどうかわかりませんが、ざくっと言えばそういう感じかなというところです。

○大久保嘉二 委員

確認ですが、今の件数は要するに例えば年度を跨ぐことがありますよね、申請から決定まで、その決定が出たところの今年度に…。

○石田 労働基準部長

そうですね。今年度決定をした件数ということです。

○大久保嘉二 委員

わかりました。ありがとうございます。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

進めさせていただきます。委員の皆様いかがでしょうか。大体よろしいでしょうか。

西村委員さんお願いします。

○西村豊 委員

経営者協会の西村と申します。いつも大変お世話になっております。ありがとうございます。お疲れさまでございます。

ちょっと確認というか、教えていただきたい点がございまして、障害者の関係だったのですけれども、先ほど佐々木委員さんからもちょっと出たのですけれども、これは法定雇用率を満たさない場合は企業に罰金ではなくて、何でしたっけ…。

○清水 職業安定部長

納付金です。

○西村豊 委員

…あったようなのですけれども、また来年4月からちょっとまた数字が変わってくるといふ話も出ておるところですけれども、この中で要は指導者というか、経営者サイド、事業主と障害者の間を上手く繋いで、取りもって障害者の方の労働環境なり生活環境なりといふのをしっかり面倒見てくれるジョブコーチと云うのでしたっけか、やはりそれが圧倒的に数が少ないのではないかなといふか、そういうふうに思われました。それは、やはりもっともっと育成すべきではないかなといふふうに思っていますので、そのところをやはり労働行政として面倒を見ていただきたいなというのが1つと、それから先ほど佐々木さんの質問の中で、面接するときに家族構成やら何やらを聞いてはだめなのだといふ話があったのですけれども、それは採用してしまえば構わないのだろうけれども、要は企業さんのほうとしては障害者の方々の周辺状況を知って、いわゆる労働環境をちゃんと整えるという意味での生活面を含めたサポートといふのをやらないと、やはり安定的に就労継続できないという状況があります、正直言って。他県の企業さんのほうの話聞いても、この間ちょっと視察してきたのですけれども、そういうところもやっぱり障害者の方々のいろいろな話をしながら、その障害者の方のご家族とも話をしながら就労継続を図っているといふことでないと長続きはしませんよといふ話をされていましたので、そこら辺のところは少し臨機応変に対応できないのかなと、さっきの質問を聞いてちょっと思ったのですが、話が長くなりましたけれども、そのジョブコーチと云うのですか、そういうところを指導者の育成といえますか、それに力を入れていただかないと法定雇用率はちょっと守られないのかなと。

また、50人以上というやつが48とか45とかとだんだん下がってくる傾向にあると思いますので、そこも含めてちょっとお願いしたいなという要望です。

それから、あと若者の求職といふか、就職の関係で、この間某大学にお邪魔する機会が

あって、学生さんとちょっと話をした中で、求人票の中に資格要件とかいろいろあって、自動車免許のところがあって、AT、オートマだめと書いてあるとか、自動車免許が必須だとかと書いている募集がよくあると。近ごろの学生さんって自動車免許を余り取らない方が多いようでありまして、それを見た瞬間にその企業には応募できないと思って、ちょっと興味があったのだけれども、話すら聞かないで、そこのブースは素通りするというふうなことをはっきり言われました。だから、募集するときも今後若者の県内定着を考えるときに、そういうのは本当は必要なのだけれども、就職してから取ってもいいよとか、必須ではないみたいな書きぶりにしないとダメなのだろうなと思って話を聞いていましたので、そういう求人票の書き方をより若者が定着しやすいように、嘘を書けとは言いませんけれども、もしそういうアドバイスもよろしかったらしていただければいいなと、単なる要望です。

○清水 職業安定部長

ありがとうございます。実は、最後のその資格、免許という部分に関しては、ハローワークというのは求人充足させるために求人条件を緩和してもらおうということをよくお願いしているのですけれども、実は一番聞いてくれるってそこの部分だったりします。

無資格でも採用して、その後自社で勉強、資格を取ってもらう。ただ、事業者さんもその免許、資格というのもこだわりがある場合もありますので、そのこだわり度合いとかを含めて、企業に合った求人条件の緩和というもののアドバイスというのはハローワークでもしっかりさせていただきたいと思います。

ジョブコーチの要望の件ですけれども、こちらのほうはご要望として承っておきます。必要な予算の制約等もあると思うのですけれども、そういう要望がこの岩手のほうであるということはきちんと本省にも伝えていきたいなと思っております。

あと公正採用選考に関しては、先ほどご回答した内容でご容赦いただきたいと思います。

○山田佳奈 会長

西村委員、よろしいですか。

○西村豊 委員

はい。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

いかがでしょうか。先ほどの石川委員さんのほうからのデータについて。

○清水 職業安定部長

正社員就職転換数、30年度5,997というところの前年度の数字ですけれども、6,011です。ほぼ同数でございます。

○石川昌平 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。そろそろ一応この議題1については締めくくりに向かってよろしいでしょうか。

(委員から「はい」の声)

○山田佳奈 会長

恐れ入ります。時間の関係もございますので、私もちよっと淡々といかせていただいて、大変恐縮です。

時間の関係がありますので、ここでひとまず議題(1)については終了させていただきたいと思います。

少し長丁場にはなりますのですけれども、休憩を挟まずにこのまま続けさせていただいてよろしいでしょうか。後半のほうに移らせていただきます。

## (2) 部会の活動について

- ① 平成30年度労働災害防止部会の開催報告について
- ② 岩手県電気機械器具製造業最低工賃について

○山田佳奈 会長

それでは、議題(2)の「部会の活動について」に入らせていただきます。最初の議題

の「①平成30年度労働災害防止部会の開催報告について」、部会長の水野委員さんから報告をお願いいたします。

○水野雅裕 委員

水野です。それでは、報告いたします。資料は資料2になります。

労働災害防止部会は、7月9日に開催いたしました。当日の説明内容等につきましては、事務局から改めて説明願います。よろしく願います。

○山田佳奈 会長

では、よろしく願います。

○高橋 健康安全課長

労働災害防止部会事務局の健康安全課の高橋でございます。ただいま水野部会長からの開催報告におきまして、私から平成30年度岩手地方労働審議会労働災害防止部会の開催内容についてご報告いたします。

資料は2でございます。まず、本年度の労働災害防止部会は7月9日に開催したところでございますが、最初に資料の5に記載しておりますとおり、矢巾町で工事を行っております清水建設・宮城建設共同企業体、岩手医科大学総合移転整備計画附属病院新築工事（建築工事作業所）に伺いまして、建設業における労働災害防止の取組について視察をしていただいたところでございます。その後、労働局に戻りまして、会議室において部会を開催いたしました。

部会での議事は、平成30年度の安全衛生行政の推進について、次回の労働災害防止部会の開催についての2点になります。議事の1点目、平成30年度労働安全衛生行政の推進については、事務局よりまず管内の平成29年までの労働災害発生状況について説明を行ったもので、まず第1として「東日本大震災復旧・復興工事における労働災害の防止対策について」、第2として「平成29年及び平成30年の労働災害発生状況について」、第3として「第13次労働災害防止計画の初年度における取組について」、第4として「労働安全衛生法の改正について」、要は安全帯が墜落制止用器具に変わるということについてです。第5として「交通労働災害防止のためのガイドラインの改正について」、第6として「岩手リアス宣言に基づく取組状況について」などについて説明をいたしました。

この事務局の説明に対しまして、委員からは第12次労働災害防止計画の目標未達成の要因は何だということ、あと2つ目は高年齢労働者に対する労働災害防止への取り組みについて、3つ目が交通労働災害の防止のためのガイドラインに追加された睡眠不足への取組と、疲労と眠気を検知するシステムの導入等についてということにつきましてご意見、ご質問が出されまして、これに対して、事務局より回答を行ったところでございます。

議事の2点目、次回の労働災害防止部会の開催については、今後の議題が発生した場合や委員からの開催要望などの特段の事情がない限り、来年度の安全衛生週間中に労働災害防止部会を開催し、その際に事業場の視察を行いたい旨、事務局から提案させていただきまして、これに対して、委員から異議なく、了承されました。報告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平成30年度労働災害防止部会の開催報告についてご説明いただきました。ご意見、ご質問が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。現地視察をしていただいた上で検討いただいたということでした。それで、もし特にご質問等ございませんたら、次に移らせていただきます。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈 会長

それでは、議題(2)の①の防止部会の開催報告については終了させていただきまして、次に議題(2)の「②岩手県電気機械器具製造業最低工賃について」、これは私、山田が家内労働部会の会長を務めておりますことから、私のほうから家内労働部会の開催内容につきまして報告いたします。

それでは、これは部会長としてということになります。家内労働部会につきましては、本年度ではこれまで開催しておりませんが、家内労働の概況と昨年度から引き続いて検討することとされておりました岩手県電気機械器具製造業の最低工賃の諮問につきまして、事務局さんから説明をお願いいたします。

○石田 労働基準部長

それでは、家内労働の関係は私のほうから説明させていただきます。お時間も押しておりますので、簡単に説明をさせていただきます。

まず、1つ目です。家内労働の概況ということでございます。資料3—1をご覧ください。資料3—1を閲覧いただければというふうに思っております。この資料につきましては、家内労働の概況、これは毎年やっているといえますか、集計をしているものでございます。4月1日時点の各監督署に届け出られました家内労働をやっている場合には委託状況届というものを届け出ることになっております。それなどを取りまとめたのがこの資料ということでございます。

これをご覧くださいますと、1枚目が業種別の委託者と家内労働者の数と、それから2枚目は家内労働者のうち危険有害業務に従事している人たちの数ということになっております。これをご覧くださいますと、まず今年4月1日の時点での調査では、委託者は合計で118、家内労働者は1,398というふうになっております。この数字ですが、実は平成20年と比較をしますと、委託者で24、家内労働者数では746人それぞれ減少をしているという状況となっております。年によって若干の増減はございますが、ともに減少傾向が続いているという状況でございます。業種別委託、家内労働のある業種別ではご覧のとおり繊維工業が抜きん出て多くなっているということで、委託者で51.7%、家内労働者で44.1%というような状況です。

それから、この後に最低工賃の関係でご説明をさせていただきますが、電気機械器具関係、これは用紙の（イ）の28から30になりますが、ここで委託者が23、繊維工業とこの電気機械器具関係で家内労働者が949ということで、全体の約7割を占めているというような状況でございます。

それから、2枚目の有害業務の関係でございます。今年の調査では、合計11名ということで、昨年度に比べますと21人の減少となっております。この理由は、皮革製造業における接着剤を使用する業務、具体的には靴ですが、この業務が大きく減少したということで、21名の減少ということになっております。

そのほか、特に資料はお出ししておりませんが、家内労働法に係る監督署への相談、申告、災害発生、陳情、そういったものというのは、これまでのところ特段ございません。

家内労働のこうした現況を踏まえまして、事務局としましては家内労働部会をあえて開催する必要はなかろうかというふうに判断をしたところでございます。

それから、次に岩手県電気機械器具製造業最低工賃に係る諮問の関係の説明でございます。先ほど会長のほうからお話ございましたが、本年3月の審議会におきまして、再度実態調査、これは電気機械器具の最低工賃について、再度実態調査を行った結果を踏まえて、工賃の品目あるいは規格等の見直し、金額の改定等の諮問を行うというような論議を

しておったところでございますが、再度本年度実態調査を行って分析をしたところでございます。

結果を申し上げますと、本年度においては電気機械器具製造業に係る工賃について、新たに品目の設定、金額の改正、工程・規格の見直しというのは見送り、本審議会の諮問は行わないというふうにしたいという判断をしたところでございます。

以下、その状況、概況を簡単に説明をさせていただきます。資料は3—3を用いさせていただきます。なお、資料3—2のこれらは実態調査のより詳細な結果でございますので、適宜ご参照いただければというふうには思います。3—3のほうを中心に説明をさせていただきます。これ3—3、ところどころちょっと数字が間違っているところがございますので、申し訳ございませんが、その都度私のほうで訂正をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

まず、1の平成30年度実態調査結果概要というところですが、調査対象につきましては、ここに書いてあるとおり、22の委託者の回答があったということです。そして、委託者数でございますが、22となっているのですが、これを平成16年度と比較をしますと33でしたから、これ45.6%になっておりますが、33.3%の誤りでございます。33.3%の減少となっているということでございます。また、そして昨年度の調査結果と比較をすると2減少している。それから、家内労働者数につきましては、電気機械器具の関係に係る家内労働者は341人、これも754人であった平成16年度の調査結果と比較すると54.8%の減ということですが。昨年度の調査結果と比較をすると、これは逆に14人増えておりますが、この内容ですけれども、多くが委託者では家内労働者は同数あるいは減少という中で一部の委託者、これは2つですが、10名を超える増加があったという、ちょっと特殊要因的なことがあったということで、こういう結果となっております。

そして、委託状況です。委託業務については、ここにありますように35品目、60工程82規格というふうに非常に多岐にわたっているということです。その委託状況、(1)の「最低工賃設定業務」についてでございます。この最低工賃に設定されている業務につきましては、次のページ、2ページの上段の表をご覧くださいと思います。①から⑥について、これは品目だけで分類をしておりますが、こういう形で、これらについて最低工賃が設定をされているということです。

今回調査によって①と③については委託者がいなかったという状況でございます。

すみません、表の数字の誤りがございます。②、コイルの委託者1とあります。これは、

2の間違いでございます。それから、④の基盤電子部品2となっております。これは、3の誤りでございます。申し訳ございません。委託者は計7、重複がございますので、それを除くと4という結果となっております。家内労働者数は17人ということです。

それから、(2)は「最低工賃設定業務等と工程等が類似している業務」についての状況ということでございます。これにつきましては7品目、9工程、18規格ということでございまして、下の表にございますように8委託者で、重複を除くと6となります。そして、家内労働者は44人というような状況となっております。

それから、3ページ目の(3)のほうです。(1)、(2)以外の業務ということで、こちらが多くなっております。22品目、45工程、58規格ということで、20委託者で、すみません、この後ろに括弧書きで重複を除き17ということになります。というような状況で、その下のような表となっております。家内労働者は562人ということでございます。

それから、続いて3ページの下のほうですね、4となっております。これは、5の誤りでございます。申し訳ございません。現行最低工賃と支払い工賃の比較ということです。

現行最低工賃が設定されている業務と実際支払われている工賃の比較ということでございます。①から⑥まで、一応委託者がいないというのもありますけれども、工賃だけを設定をしているということがあるので、書いております。ご覧いただきますと、一番右側にB分のAというのがございます。いわゆる支払い、最低工賃に対してどのぐらいの割合で払っているかと、工賃が払われているかということでございます。それで、100%を超えている。100.7%ないしは208%というような状況ということでございます。

それから6、最後、今後の見通し等でございます。これについて、今後の見通し、委託者のほうにどうなるのかというのを尋ねたところですね、増加する、いわゆる委託料がこれから増加するであろうということは2委託者、減少していくというのが11委託者、変化はしないというふうに答えたのが7委託者というような状況となっております。それぞれの理由、主な理由はここに書いてあるとおりでございますが、おもしろいのは増加するという中では労働者の人手不足とある中で、一方で減少するという理由に家内労働者不足というのがあるということで、一体どうすればいいのだと、そういうような感じでございます。

それから、続きましてⅡの「最低工賃の改定等の検討結果」でございます。今申し上げたような調査結果を踏まえて、いわゆる3月に審議会で検討するというふうにされていた事項の検討状況ということでございます。

まず、1つ目、廃止の検討というふうにされておりましたスイッチ、コイル、電子基板部品、トランスということで、この部分でございます。これらの状況につきましては、昨年度の調査結果と大きな変化はないというようなことございまして、今後もこれらの業務が増加する見込みも現段階では少ないというふうに考えておりますが、ただ、調査の中で類似業務の工賃を設定する際の目安にしていると、今制定された最低工賃というふうに答えている委託者も実は7ほどあります。ということで、30年度、本年度においての削除、業務廃止ということでございますが、これは見送るほうが良からうというふうに判断をしたところでございます。

それから、2つ目、工程・規格等の見直しの検討ということでございます。これにつきましては、(1)のコネクタ、(2)の自動車用ワイヤーハーネス、(3)の電解用コンデンサ等に関しまして、工程・規格の見直しを検討するというふうにしていたところでございます。

(2)の自動車用ワイヤーハーネスにつきましては、これは最低工賃が現在設定されている品目でございますが、コネクタにつきましては、現状30人以上の家内労働者を想定するものについて工程・規格を見直す検討を行うというふうにして挙げられていたものになります。また、自動車用ワイヤーハーネスは、当局では家内労働者は少ないのですが、他の局、13局ほどで設定がなされているので、当面は残しつつ、実態を把握しながら工程・規格の見直しを検討するというふうにされていたものであります。

これらの調査結果については、P6の上段の表にあるような状況でございます。コネクタにつきましては、委託者、家内労働者ともに減少傾向にあるということと、家内労働者52人いるというふうになっておりますが、実はこのうち2委託者で41人いるという実態になっておりまして、現段階でこの部分をターゲットに最低工賃を設定したとしても、主にこの2つの委託者に集中してしまうというようなこともあって、最低工賃、法律で支払いを義務づけられるものとして設定するのは如何なものかというようなことで、引き続き状況を見ながら検討するというふうに判断をしたところでございます。

また、自動車用ワイヤーハーネスにつきましても、昨年度と同様大きな状況の変化がないということございまして、こちらも引き続き実態把握を行いながら検討したほうが良いというふうに判断をさせていただきました。

(3)、電解コンデンサ、コンデンサ、コネクタにつきましては、これは最低工賃の設定がございませんが、30人以上の家内労働者がいるということなので、その設定を検討する

というふうにしていたところでございます。この状況も6ページの下段の表のとおりでございます。家内労働者、委託者はともに減少傾向にはあるところでございますが、それぞれありまして、それぞれの業務につきまして、引き続き推移を見守りながら必要性を検討していくほうが良いだろうというふうに判断をしたところでございます。

なお、(4)にある品目、保護管、電装用センサ、ハーメ端子という部分ですが、今回の調査結果では86人という家内労働者がそれぞれいるというふうになっておりますが、これも実は同じ委託者です、全部。ということで、1委託者で3つの仕事を出して、それで86人、これは86人もダブってというか、トリブってというか、いるという状況でございますので、ここに最低工賃を設定するというのも慎重に行うべきであろうというふうに判断をさせていただきました。

また、既成の最低工賃の金額の改正につきましては、先ほど申し上げましたように実態としては最低工賃を7.7%から108%上回る状況で支払われているということ、あるいは県内情勢としまして、特に県南地域における大手半導体工場の本格稼働や大手自動車メーカー関連の生産拡大等の状況にあるということでございますので、これらがこの最低工賃にどのような影響を及ぼすのかというのを十分見極めながら検討をしていく必要があるだろうというふうに考えたところでございます。

今後の方針といたしましては、来年度においてもまた実態調査を継続して、引き続きこれらの検討を続けていきたいというふうに思っております。

なお、もう一つの設定工賃であります岩手県婦人・男子既製洋服製造業の最低工賃、これにつきましては、平成33年度に実態調査を行い、こちらは多分改正の諮問を行わせていただくのではないかなというふうに思っております。ということで、ちょっと長くなってしまいました。申し訳ございませんが、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。ただいま家内労働部会の関係につきましてご説明いただきました。今ご説明いただいたところだと、本年3月の当審議会において報告がありましたとおり、電気機械器具製造業最低工賃の金額改正ですとか工程・規格の見直しは行わず、当審議会への諮問については見送りたいということでございます。

この件につきまして、特に労働側委員の皆様ですね、ご意見、ご質問等がございましたらご発言をお願いいたします。

原委員さん、お願いします。

○原利光 委員

労働者委員の原と申します。私もこの関係の審議会のほうに携わっております。

それで、先ほどご説明いただきました資料3-3を開いていただいた3ページ目の部分で、今の岩手県の最低賃金等々が上がって、かなりの金額で上がっている訳でございます。

ですので、本来であれば上げなければいけないという現実はあるかとは思いますが、3ページに書いてあるように若干ではありますが、まだ最低工賃額を上回っているということ踏まえ、また、先ほどご説明があったように岩手県の情勢の中はまだまだ不透明なところがあるということも加味しながらですね、今年度については答申をせずに、また次年度でもう一度検討するということでさせていただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

それでは、まず引き続きほかの委員さん、使用者側の委員さんも何かござ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「はい」の声)

○山田佳奈 会長

よろしければ、今年度諮問については見送るという事務局からについて、本審議会としては了承するというのでよろしいでしょうか。

(委員から「はい」の声)

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。引き続き、ご検討を進めるということで、私どもは承っているというところでございます。

### (3) ハローワークのマッチング機構に関する業務の評価・改善の取組について

○山田佳奈 会長

それでは、続きまして議題の（３）「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。

事務局さんから説明をお願いします。

○清水 職業安定部長

私からハローワークの実績についてご説明させていただきます。座って説明いたします。

資料は、資料ナンバー４ということですが、こちら平成29年度のハローワークマッチング機能に関する業務の総合評価の結果ということで、7月31日に公表させていただきました。この資料については、その7月31日公表後に委員の皆様へ郵送でお送りさせていただいたものでありますが、数カ月前の公表資料になりますので、委員の皆様へ結果を改めてご報告させていただきます。

そもそもこのハローワークの評価ですが、始まったのが平成27年度でございまして、29年度というのは3年度目になる訳でございます。資料を1枚おめくりいただきまして、1ページ、平成29年度における総合評価結果をご覧ください。表の下にございまして、岩手労働局は良好な結果が5所、標準的な結果が5所となっております。

全国437カ所のハローワークの評価を見ますと、非常に良好というのは10で、良好な結果は197、標準的な成果が227、成果向上のため計画的な取り組みが必要というのは3ということで、類型3の標準的な成果というのが半分以上占めているという状況からすると、岩手の結果というのは全国的に見て平均的と言えると、平均的よりもちょっといいような感じでも見られますけれども、平均的なところだと思っております。決して悪い状況ではないのですけれども、より高みを目指して業務改善を進めていきたいと思っております。

2ページは、平成29年度の目標値一覧です。こういう目標値を定めて、1年間取り組ませていただきました。主要指標というのが就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期退職者件数、こちらは必須の指標で、補助指標、求人に対する紹介率、求職者に対する紹介率、こちらは必須となっております、所重点指標、こちらはハローワークが選択する目標となっております。幾つかの項目の中から、例えば盛岡所は生活保護受給者等の就職件数というのを重点に選んで、目標値を定めてやっておるということでございます。

3ページ以降が各ハローワークの分析になります。ハローワーク盛岡が3ページですが、こちらは表の一番下にあるように、評価結果というのは良好な成果ということで

した。

4ページをご覧くださいますと、ハローワーク盛岡の実際の成果が載っておるのですけれども、主要指標である就職件数、充足件数は目標達成率が100%を超えていまして達成と、雇用保険受給者の早期再就職件数が目標達成率99.6%というところでした。そういった状況が各ハローワークごとに5ページ以降続いていく訳ですけれども、こういった29年度の結果を踏まえて、今年度、何を重点的に取り組むかというのが20ページでございます。

20ページご覧いただきまして、こちらに今年度、平成30年度に平成29年度の結果を踏まえてどういったことを重点的に取り組むかというのを整理させていただいております。

まず、ハローワーク盛岡ですけれども、こちら一番右の雇用保険受給者の早期再就職件数の一番上のところ、雇用保険受給者の初回認定日全員相談、先ほど雇用保険受給者の早期再就職件数で目標が未達成だったということを踏まえまして、雇用保険受給者が初回認定に来るときに、雇用保険の手続だけして帰るといことがないように、そこでしっかり全員に対して相談をするというのを30年度から行うこととしております。

そのほか釜石のハローワークでは、ここは標準的な成果という結果だったのですけれども、その真ん中の充足件数のところの1つ目の丸にありますように育児世代、シニア向けに編さんした求人情報の提供というのを行って、育児世代、シニア世代の取り込みを行い、求職者の掘り起こしをして、目標達成を図ろうと考えております。

宮古は、就職件数の2つ目の丸にありますグループワーク、これはハローワーク宮古の特徴的な取り組みでありまして、これが成果に結びついて良好な成果となっておりますので、引き続きこの取組を重点的に行って参ります。

一関では、充足件数欄の1つ目、的確な求人選定による求人者、求職者の検討会議の開催、この検討会自体は前から行っているものなのですけれども、検討会にかける求人の選定を工夫して、よりマッチングを戦略的に行っていこうということでございます。

水沢所では、充足件数の2つ目の丸、求人充足を支援するため、月2回の求人説明会を行うこと、あと北上所では一番右の雇用保険受給者の早期再就職の欄の1つ目、再就職手当を活用した早期再就職への魅力喚起に力を入れることとしております。

このように29年度を取組を振り返って、30年度にどういった点に力を入れるかというPDCAサイクルを各ハローワークが回しております。今年度の上半期の状況としては、24ページをご覧くださいたいのですけれども、主要3指標ですね、一番右の局計の目標値の達成割合、このピンク色の部分ですけれども、いずれも上期として50%を超えており、目標

達成ベースで推移しております。昨年度はこういう状況ではなかったのですが、今年度は非常にいいことだと思っております。

主要3指標以外の状況は次のページ以降にあるのですが、全体として概ね進捗は良いものと認識しております。引き続き各ハローワークの進捗管理をしっかりと行って参りまして、地域の雇用の安定に全力で取り組んで参りますので、引き続き皆様方のご支援のほどよろしく願いいたします。以上になります。

○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説明があり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・改善の取組について、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。大久保委員お願いします。

○大久保嘉二 委員

すみません。大変基本的な質問で申し訳ないのですが、年度の目標値というのは指標によって違うのかもしれないのですが、どういう作業で設定されるものなのでしょうか。

○清水 職業安定部長

本省がまず全国の数字を、目標値を決めるのですが、それは前年度の実績を踏まえて本省が定めます。それで、各労働局に割り振られる訳でございます。そこで、いろいろ交渉はあるのですが、そこで折り合った形での局としての目標値が決まって、そこを各ハローワークに振ります。その基本的な考え方としては、前年度の実績というのが判断基準になっております。

○大久保嘉二 委員

わかりました。

○山田佳奈 会長

よろしいですか。割り振り、かつ交渉というようなところで両面という形、ありがとう

ございます。他にご意見、ご質問はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈 会長

よろしければ、議題3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。

#### (4) 実践型雇用創造事業の進捗状況について

○山田佳奈 会長

続きまして、議題(4)「実践型雇用創造事業の進捗状況について」に入ります。

地域雇用創造計画は、地域雇用開発促進法によりまして地方労働審議会への付議が必要とされております。平成28年度の審議会におきまして、二戸、久慈地域実践型地域雇用創造事業について、岩手労働局長から本審議会宛て意見照会に対しまして、妥当と認めると回答した際にですね、審議会としては事業年度ごとに進捗状況の報告を求めるとしたところでございます。

それでは、事務局さんから説明をお願いいたします。

○清水 職業安定部長

実践型雇用創造事業についてご説明させていただきます。

資料5-1以下でございますが、そもそもこの実践型地域雇用創造事業というのは、雇用機会が不足している地域で雇用を生み出すような事業を地域の関係者が集まる協議会、それを開催して、そこで話し合っって事業内容を決める、その決めた事業について、厚生労働省の本省に企画を提案し、そこでコンテストを行って認められたものに対して、国が委託費を出すという、こういう事業でございます。岩手では、この事業を二戸地域と久慈地域の2カ所で行っております。

会長からお話がありましたが、この事業の進捗をこの審議会の場でご説明することとなっておりますので、その成果について簡単にご説明いたします。

まずは、二戸地域の分ですが、事業の概要は6ページでございます。資料5-3とある資料でございます。これの枠囲みの4行目からになりますが、観光業関連分野と地域企業

分野として、製造業、医療物資、農商工関連と、これらを重点分野に設定し、労働力不足の課題を解決するための事業所等への雇用拡大支援と求職者への人材育成支援、就職支援を行うことを内容としております。これにより雇用の拡大を目指すものですが、その実績について、また1ページにお戻りいただきまして、アウトプット指標の実績をご説明いたします。

1ページ、アウトプット指標の1番、雇用拡大メニュー、こちらは計画91社に対して、実績92社と達成しております。2番の人材育成メニューは、計画146人に対して、実績148人と達成しております。

おめくりいただきまして、2ページの3番、就職促進メニューについては、計画50人に対して、実績42人、達成できませんでした。これで重要なのがこのアウトカムの指標でございます。ここが一番重要なところなのですけれども、雇用創出数、こちら計画58人に対して、1人不足して57人の実績となりました。目標にはあと一步及びみせんでしたが、達成率は98%であり、一定の効果があつたと思っております。

雇用創出の効果に加えまして、もう一つの成果として3ページの下から6行目にありますが、二戸地域が有する観光資源であるサイトギをテーマにしたモニターツアーを開発し、公開セミナーで成果物として公開いたしました。モニターツアーにて記録した写真、動画は地域のPR、広報素材や郷土芸能の保存資料として活用するほか、観光商品企画の基盤情報とするなど、これは新たな商品開発に繋げて雇用創出していただければと願っております。

続きまして、久慈地域のご説明をいたします。こちらの事業の概要は13ページでございます。こちらの枠囲みの5行目でございますが、こちらの事業は農林畜産物を活用した新商品の開発や販路拡大、新たな観光資源を活用した観光交流人口の拡大等により雇用の拡大を目指すというものでございます。

7ページにお戻りいただきまして、アウトプット指標の実績をご説明いたします。アウトプット指標の1番、雇用拡大メニュー、こちらは計画78社に対して、実績74社と、未達成と、達成率でいうと95%。2番の人材育成メニューは、計画200人に対して、実績173人と、こちらは未達成、達成率としては87%。3番の就職促進メニューについては、計画93人に対して、実績103人と、こちらは達成いたしました。

おめくりいただきまして、重要なアウトカム指標なのですけれども、雇用創出数、こちらは計画67人に対して97人と、計画を大きく上回る達成となりました。個別の指標で見ま

すと、目標達成していないものもありますけれども、雇用創出目標については大きな成果が得られたものと思っております。

雇用創出の効果に加えまして、もう少しの成果として9ページの下から9行目から書かせていただきましたが、久慈地域の地域資源を生かしたモデル、物産商品である「北三陸うに鍋」と「山ぶどうスイーツ」の2品目を開発いたしました。また、モデル観光商品も2商品を開発し、成果物公開セミナーの場において成果物の説明及び試食を実施いたしました。今後ブラッシュアップ及び販路の開拓により雇用の創出を図っていくことを期待しております。なお、「山ぶどうスイーツ」である「山ぶどうサンドクッキー」ですが、厚生労働省主催で10月に開催された平成30年度地域雇用創造シンポジウムの成果物コンテスト食品部門にエントリーし、全国25食品の中で最高賞となる最優秀賞を獲得いたしましたので、ご報告いたします。

以上で平成29年度実践型地域雇用創造事業の実施経過の説明を終わります。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

ただいま事務局さんから説明のありました実践型地域雇用創造事業の進捗状況につきまして、ご意見、ご質問のある方はご発言をお願いいたします。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈 会長

かなり達成ですが、順調にいらっしゃるというふうに思います。よろしいですか。

(委員から「はい」の声)

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

ご意見、ご質問がございませんようでしたら、議題(4)ですね、「実践型地域雇用創造事業の進捗状況について」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、議題(5)のその他に入ります。

ほかに議題などがございましたら、事務局さんから説明をお願いします。

○清水 職業安定部長

すみません。私からちょっと1点、参考資料として皆様にお配りしているものの中の資料ナンバー8について若干補足をさせていただきたいと思います。

資料ナンバー8を見ていただけますでしょうか。「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議のとりまとめのポイント」というものを入れさせていただきました。

これについてですけれども、今年の10月9日に日本経団連が新規大学卒業予定者の採用活動に関し、それまで会員企業に遵守を求めてきた指針を今後は策定しないという方針を正式に発表されました。

このままでは2021年春入社となる現在の大学2年生から就職活動のルールがなくなってしまうので、学生に不安を与えてしまう恐れがあるということから、厚生労働省や関係省庁が検討を行い、10月29日に経団連の指針に代わる今後の就活ルールを決定いたしましたところでございます。

その内容については、資料の上のほうの2つ目のポツにございますが、その2行目の中ほど、日程については現行と同じ日程、広報活動は3月、採用選考活動は6月というのを遵守を要請するとありますように、現大学2年生までは現行と同じルールを適用することが決まっております。

次のポツにありますますが、2022年春入社となる現在の大学1年生の取り扱いは、来年度以降に改めて検討することとしておりますが、ここにありますように現時点では急なルール変更は学生に混乱を与えることや、企業の新卒一括採用を基本とした雇用慣行の見直しには一定の時間を要することを考えると、当面は現行の日程を変更する必要性が生ずる可能性は高くないと、やや回りくどい言い方なのですが、当面日程を変えることは考えていないということでございます。

当面労働局では、ホームページや新卒応援ハローワークなどの関係窓口にて就活ルールの周知広報を行って参りますし、また年度末から年度始めにかけて中央省庁で関係団体への周知要請の動きがあると聞いておりますので、そのタイミングで労働局から経済団体の皆様に周知要請を行うこととなると思います。その際にはご協力のほどよろしくお願いいたします。以上です。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明につきまして、ご意見、ご質問がある方はご発言をお願いいたします。佐々木委員お願いいたします。

○佐々木栄子 委員

済みません。このルールというのはですね、どのくらいの効力というか、どのくらい。私たち会社側としてはどのようにしたらよろしいものなののでしょうか、その辺をちょっとお伺いしたいと思います。

○清水 職業安定部長

遵守をお願いするというところでございまして、罰則等はないものでございます。

○佐々木栄子 委員

わかりました。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。大学関係者としても大変お世話になります。よろしくお願いいたします。

ほかにご意見、ご質問等はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈 会長 おかげさまをもちまして、本日予定しておりました全ての議事を終了いたしました。

最後に、何かご発言のある方がいらっしゃいましたらお願いいたします。

佐藤委員さんお願いします。

○佐藤伸一 委員

皆様お忙しいところ恐れ入ります。お礼とお願いでございますが、私ども連合岩手で県内の大学に講師派遣事業等々をやっております。その際、労働局の皆さんにもご協力をい

ただいま毎回ありがとうございます。引き続き、来年度も続くことになろうかと思いますので引き続きよろしくお願いいたしますというのが1点でございます。お礼でございます。

それから、お願いの1点は、本年この審議会が年1回になるかもしれないというふうなお噂がございまして、いろいろご苦勞されたように聞いておりますけれども、私どもとしては、今この働き方改革関連法案が通って、中央でいろいろ政省令やらガイドラインやらご議論になるかと思うのですが、それが今度また地域に示された段階でまたいろいろと勉強させていただいたり、ご意見を申し上げたりする機会が必要になってこようかと思います、来年度も引き続き2回以上開催していただきますように、予算の配分等も含めて、本省のほうにそういう意見があったということをお伝えいただければ大変ありがたいというふうに存じております。よろしくお願いいたします。

○山田佳奈 会長

ありがとうございます。ご要望ということでよろしいでしょうか。

○永田 労働局長

来年度につきましても予算の早期の確定のほうを要望して参りたいというふうに考えております。

また、本日の開催で例年より若干遅いという認識をしております、本来は今日お叱りを受けるのではないかなというふうに覚悟してきた訳でございますけれども、開催時期につきましても若干早められるものであれば、そのようにしたいというふうに考えておりますので、よろしくお願い致します。

○山田佳奈 会長

ありがとうございました。

ほかの委員さん、いかがでしょうか。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

済みません。時間が押しているところ、大変恐縮ですが、再度私ちょっと禁欲しておりましたので、最後に一言だけ。

私は、各関係者の皆様には大学関係の者として御礼を申し上げます。いろいろご協力いただきましてありがとうございます。局長さんにもお出ましいただきまして、ありがとうございます。

あと先ほど佐藤委員さんがおっしゃってご指摘いただきまして、何人かの委員の皆さんもおっしゃっていましたが外国にルーツを持つ方の労働環境といったところ、もちろん外国の方だけではなくといいますか、あるいはなかなかアクセスが、例えば自分の状況をお話しになりにくい方々といったところの皆様のご意見というのは声なき声といいますか、どういふふうにやっていくかという、そうした環境整備をどうするかといった佐藤委員さんのご発言でいらしたと思っております。

私も日弁連さんのシンポジウムですとかで勉強させていただいておりますけれども、今後この日本の、私が言うのもおこがましいのですけれども、人手不足といったことが今日何度も出て参りまして、そうした中でどうやって働きやすい岩手といったところを外国の方、日本の方にかかわらず、作っていくかといった、ちょうど転換期にあるのではないかというふうに私自身も思っております。

そうしたところ、私ももちろんそうですし、労働局さんだけをお願いするという訳では全くございませんですけれども、どうやってこうしたところを全ての皆様のご尽力と、これからの方向性といったところで考えていけばいいのだろうか、と、人権といったところを含めてですね。ということを改めて痛感したところでございます。年に2回やっていただけると大変ありがたいところでございます。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

すみません。私のほうでちょっと一言させていただきました。もし他の委員様からご発言がなければ、締めに入らせていただきたいと思います。

冒頭にもお話ししており、本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皆様にご確認いただきまして、ご署名をしていただきたいと思います。田口委員様、熊谷委員様におかれましてはどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、以上をもちまして本日の議事を終了いたします。議事進行にご協力いただきまして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。

また、委員の皆様におかれましては長時間にわたる熱心なご審議をいただき、誠に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

それでは、ここで局長より一言ご挨拶を申し上げます。

○永田 労働局長

委員の皆様、長時間ありがとうございました。本日頂戴いたしました貴重なご意見を踏まえて、今後の岩手労働局の行政展開に活かして参りたいと考えておりますので、引き続きご支援のほどよろしくお願いいたします。

○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30年度第1回岩手地方労働審議会を閉会いたします。本日は大変ありがとうございました。

(16:06 終了)