

## 平成30年度第2回岩手地方労働審議会

日時 平成31年3月6日(水) 13時30分～16時00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30年度第2回岩手地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様方におかれましては、年度末のお忙しい中、本審議会にご出席をいただき、まこと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。

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、本日机上に配付させていただいております平成30年度第2回岩手地方労働審議会提出資料目次、ダブルクリップでとめてある綴りでございますが、これの事前配付資料として掲載しております全ての資料につきまして、事前にお送りさせていただいたところでございますが、4種類の資料等につきまして一部訂正がございましたので、差しかえ分を机上に配付させていただいております。

1つ目は、岩手地方労働審議会委員名簿でございます。職名に誤りがございましたので、訂正しております。

2つ目は、資料ナンバー1-1、岩手労働局組織目標における達成状況でございます。数値を一部訂正しております。

3つ目は、資料ナンバー1-4の岩手労働局行政運営方針におけるポイント（案）でございます。こちらは、内容に変更はございませんが、誤字等がございましたので、訂正しております。

最後に4つ目は、資料ナンバー2-1の地方自治体と国との一体的実施事業についてでございます。ページ順等を訂正しております。

以上、4種類の資料につきまして、大変恐縮ではございますが、資料の差しかえをお願いいたします。

また、提出資料目次の机上配付資料、参考資料として記載しております資料と資料ナンバーが入っておりませんが、同一労働同一賃金ガイドラインの概要を本日机面上に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、本日の委員の出席状況でございますが、その前に委員の変更がございましたので、ご報告申し上げます。公益代表委員の鈴木委員が12月20日付をもって辞任いたしましたの

で、後任として岩手弁護士会様よりご推薦をいただきました渡部委員を公益代表委員として委嘱いたしましたので、ご報告申し上げます。

○渡部容子委員 よろしく願いいたします。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官 どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、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名中公益代表委員の水野委員、労働者代表委員の石川委員、同じく森委員、使用者代表委員の志田委員が欠席となっておりますが、審議会令の規定によります定足数は満たしておりますことをご報告いたします。

## 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、審議会の開会に当たりまして、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、本日はお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございます。労働局長の永田でございます。

ご挨拶申し上げる前に、1点だけ説明事項がございますので、そちらから入らせていただきます。本日使用者代表委員のうち経営者団体からの熊谷委員、菅原委員、西村委員、橋本委員のお手元に1枚紙裏表の要請文、こういったものを置かせていただいております。これは、働き方改革関連法の中の長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等に係る労働基準法等でございますけれども、そこが施行となる4月1日まで1カ月を切るというこの時期におきまして、要請文の裏面にございますような昨年末に示されました労働施策基本方針及びいわゆる同一労働同一賃金ガイドラインの周知、働き方改革推進支援センター等が行う事業の周知と利用勧奨、傘下企業の取組に対しますご支援など政府、労働局が実施してまいります取組へのご協力をいま一度この時期にお願いするという趣旨のものでございます。

労働施策基本指針につきましては、本日机上配付資料ナンバー2、それから同一労働同一賃金ガイドラインの概要につきましては、先ほど菅野から説明のとおり、資料番号がないもので机上に置かせていただいておりますので、ご参考にしていただければと思います。各委員におかれましては、これまで多大なるご協力をいただいているところでございますけれども、法の円滑な施行に向け、重要な時期を迎えておりますので、この場をお借りい

たしまして、誠に恐縮でございますけれども、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

引き続きまして、岩手地方労働審議会の開催に当たりましての一言ご挨拶を申し上げます。委員の皆様方には日頃から労働行政の運営に関しまして格別のご理解とご協力を賜っておりますことについて厚く御礼申し上げます。

早いもので東日本大震災から間もなく8年になろうとしておりますが、被災地の方々をはじめ関係する全ての方々のご尽力により復興の歩みは着実に進んでいるところでございます。

さて、日本銀行盛岡事務所が先日発表しました平成31年1月の岩手県金融経済概況によりますと、個人消費は底堅く推移し、生産も緩やかに持ち直していることから、県内経済は緩やかな回復基調を続けているとなっております。

雇用環境について、3月1日に公表いたしました平成31年1月の有効求人倍率は、季節調整値で1.43倍と前年を0.04ポイント下回りましたが、1倍以上の水準は過去最長の69カ月連続となり、新規求人倍率は2.04倍と統計をとり始めた昭和38年1月以降の最高値を更新したところでございます。

また、学卒の1月末時点での内定状況についても大学、短大、専修学校卒業予定者の就職内定率は統計をとり始めた平成21年以降で最高水準となっているほか、高校卒業予定者についても統計をとり始めた平成8年度以降で最高水準となっており、企業における人手不足の状況は続いているところです。

一方、第13次労働災害防止計画の初年であります平成30年暦年の労働災害発生につきましては、31年1月末の速報値で死亡者数は15人、前年同期比8人の減少となっており、また休業4日以上死傷者数については1,313人で前年同期比2人の減少となっておりますが、平成30年の目標値であります1,339人以下とすることについては3月末の確定値で達成することが難しい状況となっているところでございます。

このような中、岩手労働局としましては2019年度における業務運営方針（案）として東日本大震災からの着実な復興のための取組をはじめ、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等、そして人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化等を最重点事項として掲げ、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、職員一丸となって取り組んでまいりたいと考えているところです。

この行政運営方針（案）などにつきましては、後ほどご審議をいただきますが、本日はその大枠を決定し、その後文言調整を行った上で、最終決定したいと存じます。何とぞご

忌憚のないご意見、ご助言を頂戴できますようよろしくお願いいたします。

以上、簡単ではございますが、審議会の開催に当たりまして、私から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) 2019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たいと存じます。

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あわせてご了承くださいませようをお願いいたします。

それでは、山田会長よろしくお願いいたします。

○山田佳奈会長 それでは、本日もどうぞよろしくお願いいたします。

早速でございますけれども、議事のほうを進めてまいりたいと思います。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、労働者代表委員は帷子委員さんに、使用者代表委員は菅原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思っております。

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まして、署名をさせていただきます。

議事録署名人の方々には、後日事務局から議事録ですとか議事要旨が送付されますので、その際には内容を確認の上、ご署名をお願いいたします。

それでは、早速ですが、議事（1）の2019年度岩手労働局行政運営方針（案）についてに入ります。事務局から行政運営方針（案）についてご説明をお願いします。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官 2019年度岩手労働局行政運営方針（案）につきましては、資料は1－1から1－4までの4種類の資料でございます。

資料1-1は、岩手労働局組織目標における達成状況、資料1-2は主要重点施策の実施状況、課題及び対応でございます。なお、表紙が上期における実施状況となっておりますが、正しくは平成30年度主要重点施策の実施状況でございますので、「上期における」は削除となりますので、お手数ですが、訂正をお願いいたします。そして、資料1-3は行政運営方針（案）の全体版、資料1-4は運営方針（案）のポイントでございます。運営方針（案）につきましては、この資料1-4を主に用いまして、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、2019年度行政運営方針（案）について説明させていただきます。

ちょっと長くなりますので、座って説明させていただきます。本題に入ります前に、今年度の岩手局の組織目標の達成状況を説明いたしたいと存じます。資料1-1、お手持ちの表をご覧くださいと思います。

資料1-1は、今年度の岩手局の組織目標の達成状況を昨年の4月から本年の1月までの期間分を取りまとめたものですが、項目によっては指標の取りまとめ時期が異なりますため、12月まであるいは11月までの状況となっているものがございます。そうした項目は、実績欄のところに括弧書きで示してございます。

上段より順に説明してまいります。

Iの①につきまして、内容は岩手県正社員転換・待遇改善実現プランに基づく正社員就職・正社員転換数です。これは、12月末現在で目標の7割弱ですけれども、例年2月、3月で就職者が増加しますことから、目標達成を見込んでおります。

②、③につきましては目標達成済みです。

④につきまして、内容は最低賃金制度、改正後の最低賃金額の地方公共団体への広報誌への掲載ですが、一部に消極的な市町村があり、3月末までに担当者が直接訪問し、強力に要請を行う予定です。年度はまたぐかもしれませんが、最終的には昨年度と同様に掲載率100%を目指しております。

⑤につきましては、内容はハロートレーニングの介護系訓練の定員充足率ですが、これにつきましては第1回審議会でもご説明を申し上げましたとおり、求職者が減少していることに伴いまして、受講希望者も減少した影響が大きく、実質的にも目標達成は困難となっております。

⑥につきましては就職件数、求人充足率、雇用保険受給者の早期就職割合、いずれもま

だ目標には届いていませんが、このままの状況で推移すれば目標は達成するものと思われ  
ます。

⑦のうち雇用保険受給者の早期就職割合につきましても、今現在、目標には若干届いて  
いませんけれども、年度末に向けた就職者の増加で最終的には達成すると思われ  
ます。

もう一方の不正受給の件数につきましては、12月末時点で12件に達し、目標の11件を超  
えてしまいましたので、残念ながら目標達成とはなりません。引き続き、啓発、指  
導を行って不正受給の未然防止に努めてまいります。

⑧につきましては2項目ございますが、死亡災害の死者数については、目標を達成い  
たしました。休業4日以上之死傷災害件数については、12月末の速報値で目標1,339件以下  
に対し、1,258件と下回っておりますが、届け出にはタイムラグがございまして、3月31日  
までに届け出があったものを含めて確定値としております。例年12月末の速報値から100件  
程度が上積みされますことから、目標達成は困難な状況かと思われ  
ます。

目標を下回る事となった主な要因として、まずは転倒災害の増加、特に冬季において、  
これは昨年の1、2月ということですが、前年同期比で50%増加したほか、製造業におけ  
る経験年数の浅い労働者の労働災害の増加、これが全体の4割程度、これが目立っており  
ます。

冬季に多発する転倒災害については、企業へのリーフレット配付等による注意喚起を行  
っていますが、今後も監督指導や個別指導等を実施し、労働災害の増加に歯止めをかけて  
まいります。

続きまして、Ⅱにまいります。①、②、③はいずれも目標達成済みです。

④、⑤、⑥は、まだ目標には達していませんが、このままの状況で推移すれば問題なく  
達成するものと思われ  
ます。

Ⅲの①、労働行政の周知・広報につきまして、新聞、雑誌、広報誌等の掲載件数は順調  
に数を伸ばしていますので、目標は達成すると思われ  
ます。大学・短大等へのセミナーに  
つきましては、目標を達成しています。

②につきましては、第1回審議会でお示した件数とは変わりなく、個人情報の漏えい、  
官用車事故ともその後は発生しておりません。このまま目標を達成できるよう取り組んで  
まいりたいと思  
います。

Ⅳの①につきまして、労災認定に係る長期事案の件数ですが、今のところ目標圏内にと  
どまっておりますので、このまま目標を達成できるよう速やかかつ適正な審査を行ってま

いりたいと思います。

②、③は労働保険の関係ですが、新規成立事業所件数、労働保険料の徴収率のいずれもこのままいけば目標達成する見込みとなっております。

④につきましては目標達成済みです。

⑤、ワーク・ライフ・バランスの関係で、上段、男性職員の産休5日以上取得率につきましては、第1回の審議会でご報告したときと動きはございませんで、対象者4名中1名が業務繁忙を理由として3日間の取得にとどまり、目標達成とはなりませんでした。

ワーク・ライフ・バランスの啓蒙を担う機関として、産休を取得しやすい職場環境の整備に努め、取得率の向上に努めてまいりたいと思います。

下段の2カ月以上連続80時間超えの超過勤務職員は現在のところおりません。目標達成の見込みです。

最後、⑥の障害者就労施設等からの物品、役務調達につきましては、第1回審議会の時点で既に目標を達成していましたが、それ以降も若干数値を伸ばしております。

本年度の組織目標の達成状況につきましては、以上となります。

資料の1-2につきましては、本日は時間の都合により説明を省略させていただきますが、本年度の主要業務に係る取組状況、課題、次年度への対応等を取りまとめてございますので、後からご確認いただければと存じます。

続きまして、本題の2019年度行政運営方針（案）の説明に入らせていただきます。資料は1-3と1-4になります。

行政運営方針は、その名のとおり労働行政を運営するに当たっての方針を記したのですが、円滑かつ確実に各種業務を推進するため、各労働局において毎年策定しているものです。年度を西暦表記としておりますのは、本年5月には改元が予定されておまして、施行1カ月で過去の元号となる表記を使うということが適切なのかということで西暦にさせていただきます。

行政運営方針（案）の策定作業は、本省から示される地方労働行政運営方針（案）をベースとして、各局の実情に応じて適宜加除修正し、完成させます。

2019年度の当局の行政運営方針（案）は、大まかには30年度における構成とほぼ変わりませんが、今回、本省案ではこれまで労働基準行政、職業安定行政等のそれぞれの行政ごとに取りまとめていたものを行政の枠を超えた主要施策ごとのスタイルに変更したほか、各項目について課題と今後の取組に分けて記載するスタイルに変更しましたので、当局も

それに倣って策定することとし、資料1―3、2019年度行政運営方針（案）のとおり原案を取りまとめました。

資料がその他ありますけれども、ボリュームが多過ぎますので、資料ナンバー1―4、2019年度行政運営方針のポイント（案）によって要点を絞って説明させていただきます。なお、資料の事前送付の際に、本省方針の提示の遅延により一部未確定の項目がある旨を付記いたしました。現時点におきましても、まだ連絡待ちの状況でございますので、大変申し訳ございませんが、その部分を除いての説明とさせていただきますことをご了承願います。

それでは説明に入ります。来年度の最重点施策として、30年度と同様に3つの柱を立てまして、それぞれに係る基本的対応を掲げています。来年度の3本柱は、1ページからの1、東日本大震災からの復興への支援、3ページからの2、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等、そして14ページからの3、人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化等の3つです。

そして、それらに加えて、29ページからは地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項を記載しております。

では、1ページ目から順次説明いたします。重点施策の1つ目の柱、東日本大震災からの復興の支援についてです。労働者の保護のために、1ページにありますとおり労働災害防止対策の徹底、労働条件の確保について、監督署の監督指導などにより実施してまいります。

1ページの下から4行目以降に記載していますが、一昨年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、2019年度においても過労死等ゼロを目指しての周知啓発、同宣言に基づく取組を推進してまいります。

さらに、雇用対策としましては、2ページの（2）、本格復興に向けた安定的な雇用の支援にありますように、沿岸部では震災等による人口減少、高齢化により求職者が減少し、建設関連分野をはじめとして求人充足が課題となっておりますので、職業訓練の拡充により人材を育成するとともに、求人情報をいろいろな場所に置くなどによって、求職者の掘り起こしにも注力し、事業復興型雇用確保助成金を活用したマッチング支援とあわせて、安定的な雇用の確保に向けた取組についてハローワークを中心に実施してまいります。

続きまして、3ページ目からは重点施策の2つ目の柱、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等になります。

まず、3ページの(1)、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援等について、働き方改革関連法の浸透及び労務管理改善に向けた支援体制の整備が課題とされていますので、岩手県働き方改革推進支援センターを活用した相談、支援を強力に推進するとともに、地方自治体、商工会議所、商工会、中小企業団体中央会等の商工団体や使用者団体と連携した取組を展開してまいります。

また、「いわて働き方改革推進協議会」や「いわてで働こう推進協議会」を通じて地域の政労使の代表や構成団体等との連携を深め、各種施策を推進してまいります。

4ページの(2)、長時間労働の是正をはじめとする労働者が健康で安全に働くことができる職場環境の整備等については、長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策を図るため、罰則付きの時間外労働の上限規制等が盛り込まれた働き方改革関連法を広く周知するとともに、労働基準監督署に労働時間改善指導・援助チームを編成し、労働時間相談・支援班では、中小企業事業主に対する相談と支援を、調査・指導班では長時間労働抑制等のための監督指導を実施することとしています。

5ページ上段の長時間労働の抑制及び年次休暇の取得促進等については、事業主の努力義務となりました勤務間インターバル制度の導入促進や短納期発注などの長時間労働につながる商慣行の見直し等を求めるため、労働局の幹部による主要企業の経営トップに対する働きかけ、制度周知等を引き続き行ってまいります。

5ページ下段以降の第13次労働災害防止計画の2年目における取組については、第13次で掲げました目標、2017年と比較して2022年までに死亡災害を30%以上減少、休業4日以上死傷災害を5%以上減少の達成に向けて、6ページまでにありますような各種取組を展開してまいります。

7ページ、(3)、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保については、正規雇用を希望しながら非正規雇用労働者として働く方に対して、正社員転換を着実に実施するため、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の周知及びキャリアアップ助成金の活用を促してまいります。

また、平成28年度からの5年間で取り組む岩手県正社員転換・待遇改善実現プランの進捗状況につきましては、適時公表をしてまいります。

あわせて昨年4月から本格的に始まりました無期転換ルールを円滑に運用するため、周知、啓発指導にも取り組んでまいります。

8ページ上段の(4)、医療従事者の働き方改革の推進については、岩手県医療勤務環

境改善支援センターや関係団体と連携し、支援事業が円滑に進むよう働きかけを行ってまいります。

8ページ下段の（５）、総合的なハラスメント対策の推進については、個別労働紛争に係る相談でいじめ、嫌がらせの相談件数が増加し、セクシュアルハラスメントをはじめとするあらゆるハラスメント対策を総合的に推進することが求められています。

岩手局版「職場のハラスメント防止対策対応事例集」を活用した未然防止の周知・啓発のほか、ハラスメントが疑われる事案を把握した場合は、事業主に対する積極的な是正指導等を行ってまいります。

9ページの上段、（６）、個別労働関係紛争の解決の促進については、総合労働相談の件数が増加し、複雑困難化する中で総合労働相談コーナーの役割は高まっており、行政需要に応えるべく、総合労働相談員の質の向上、効果的な助言・指導、斡旋の実施、関係機関・団体との連携を強化してまいります。

9ページ下段の（７）、柔軟な働き方がしやすい環境整備等については、テレワークの普及促進を図るため、さまざまな機会を通じたガイドラインの周知に取り組んでまいります。

10ページの（８）、治療と仕事の両立支援については、平成29年3月に決定されました働き方改革実行計画に基づき疾病を抱える労働者が治療を行いながら仕事を継続できるよう取り組んでまいります。具体的には、事業場における治療と職業生活の両立のためのガイドライン及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を基軸に、両立支援に取り組む事業主への助成金制度の周知、利用促進を図ってまいります。

また、労働局に設置した「岩手県地域両立支援推進チーム」の活動を通して、岩手県、医療機関、企業、労使団体、ポイントでは「産保センター」と記載してあります岩手産業保健総合支援センター等の一層の連携と各種施策の横断的な取組の促進を図ってまいります。さらに、産保センターで行っています各種の支援サービスの周知、利用勧奨を行ってまいります。

11ページから13ページは（９）、生産性向上の推進についてです。11ページの図にありますように、岩手県の最低賃金は着実に上昇を続けていますが、最低賃金の引き上げの影響が大きい中小企業・小規模事業者に対する賃上げしやすい環境整備、生産性向上の支援が必要とされています。

このため、12ページ上段にありますようなキャリアアップ助成金、人材確保等支援助成

金、業務改善助成金、時間外労働等改善助成金などの各種助成金の活用とあわせて、岩手県働き方改革推進支援センターにおける相談支援、各種セミナーへの専門家派遣等を展開してまいります。

また、13ページ下段にありますが、ポリテクセンター岩手内の生産性向上人材育成支援センターにおける生産性向上支援訓練、基礎的ITセミナーの活用についても促進してまいります。

続く14ページ目からが重点施策の3本柱の最後、人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化等についてとなります。

まずは(1)、人材確保支援の総合的な推進、人材投資の強化についてです。雇用情勢が改善し、求職者が減少する中であって、福祉、建設、警備、運輸分野などの人材不足が顕著となっていますので、14ページの左側の箱書きにありますような各分野の特性に応じたマッチング支援の強化を図ってまいります。

また、15ページにありますような人材確保等支援助成金を活用した雇用管理改善の推進や地域の実情に即した実践型雇用創造事業等による雇用の創出、県内各自治体等をはじめ首都圏や隣接局とも連携したUIJターンの推進にも注力してまいります。

16ページの(2)、雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援についてです。こちらにつきましても労働移動支援助成金や中途採用等支援助成金の助成制度の活用、ハローワークのマッチング機能の強化により対応してまいります。また、地方公共団体と一体となった雇用対策の推進として、岩手県及び北上市との雇用対策協定に基づく各種取組を展開してまいります。

17ページ、18ページは(3)、女性の活躍推進等になります。17ページ上段にありますように、女性活躍推進法に基づく取組が努力義務とされている300人以下の中小企業における取組の加速化を図ってまいります。そのためにも、多くの企業に「えるぼし」認定取得を目指していただけるよう認定企業ポスターや認定企業好事例集を配付し、広く周知を図ってまいります。

17ページ下段には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策について記しています。男女雇用機会均等法及び関係法令の履行確保、男女間の格差の解消を目指してまいります。

18ページに移りまして、上段の不利益取扱いへの対応及び紛争解決の援助についてです。妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱いに関する相談は多く、法に基づく不利

益な取扱いの禁止について周知徹底を図り、未然防止に努めてまいります。それでもなお、不利益取扱いやハラスメント等の紛争が生じた場合には相談者のニーズに応じた紛争解決の援助を行い、円滑かつ迅速な解決を図ってまいります。

次に、母子家庭の母等の雇用対策の推進についてです。家庭環境等に配慮した職業相談、職業紹介に努め、あわせて必要に応じた職業訓練、各種雇用関係助成金の活用により就職支援を実施してまいります。

次の女性のライフステージに対応した活躍促進についてです。小さなお子様を抱えて求職活動をされている方への対応として、ハローワークのマザーズコーナーを中心に担当者制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介を実施してまいります。また、岩手子育て女性の就職支援協議会を通じて地方自治体等との連携のあり方を協議し、子育て女性の支援を行ってまいります。

19ページの（４）、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進です。育児・介護休業法に基づく両立支援制度について、その趣旨、内容への理解を促進するため、引き続き周知・啓発に注力してまいります。特に男性の育児休業取得等の促進が図られるよう、両立支援等助成金の周知もあわせて行ってまいります。

19ページ下段には次世代育成支援対策の推進について記していますが、さきの女性活躍推進法に基づく「えるぼし」と同様、多くの企業から「くるみん」、「プラチナくるみん」の認定を目指していただけるよう、認定基準、認定企業について広く周知してまいります。

20ページは（５）、外国人材の受け入れの環境整備等についてです。2019年4月から新たな在留資格「特定技能」が創設されることを踏まえ、適切な雇用管理の確保に努める必要がありますので、下段にありますような各種の取組を考えてございますが、この部分につきましては、本省からの指示が遅れておりますので、本省からの指示を待つて確定することとしております。ご了承のほどお願いいたします。

次に、21ページ下段からは障害者の雇用促進となりますが、この部分につきましても、本省からの指示が遅れておりますので、22ページ上部の青い箱書きにございますように本省からの指示を待つて確定ということになります。なお、参考までに、概ねこうした内容を書くことになるであろうということで本年度の取組を掲載しておりますので、ご参照願います。

23ページは（７）、高年齢者の就職支援・環境整備についてです。人口減少に歯止めがかからない中で、働く意欲のある65歳以上の高年齢者が活躍し続けられるような雇用・就

業環境を整える必要があります。このため、継続雇用延長等について高年齢者雇用確保措置を講じない事業主に対して企業名公表を視野に入れた強力な指導の実施、高年齢者専用の相談窓口、生涯現役支援窓口を盛岡安定所のほかに一関安定所にも拡充、産業雇用安定センターによる高年齢者退職予定者キャリア人材バンク事業の周知等により取り組んでまいります。また、シルバー人材センター事業の適正な運営にも関与し、高年齢者のニーズに的確に対応した就業機会の安定的な確保・提供に努めてまいります。

24ページ、25ページは（８）、若者・就職氷河期世代に対する就労支援等についてです。この3月の新規学校卒業予定者については、24ページの上段箱書きにありますとおり高水準を維持していますが、若年層に関しまして新卒者の正社員就職、地元就職、職場定着、フリーター等の正社員転換、早期離職防止等々が課題とされております。

このため24ページ下段から25ページにかけて記しました各種の取組を展開してまいります。本年度の取組と大きく違うところはありませんが、これまでの地道な取組が県内就職内定割合の増加等に結果としてあらわれていると思いますので、来年度も関係機関との一層の連携のもと、着実に取り組んでまいります。

26ページの上段は（９）、生活困難者、特別な配慮が必要な者等への対策の推進についてです。こちらは主にハローワークにおける就労支援となりますが、助成金制度を活用しながら、地方自治体や福祉事務所との連携による一体的な就労支援により、生活困難者等の就労による自立を促してまいります。

26ページの下段は（10）、重層的なセーフティーネットの構築についてです。こちらは雇用保険制度の安定的な運用と公的職業訓練を生かした就職支援についてとなりますが、項目のみの記載としておりますので、ご了承願います。なお、公的職業訓練につきましては、次項で触れさせていただきます。

27ページは（11）、人材育成の強化です。こちらでは、能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者等の正社員就職実現のための長期訓練の推進、出産・育児を理由とする再就職に向けた能力開発の充実、子育て中の女性等に配慮した訓練コースの設定が課題とされております。

そのため27ページ左下にありますような国家資格の取得を目指し、正社員就職を実現する2年間の長期職業訓練を推進してまいります。また、各地域の訓練機関に託児施設の情報を提供し、託児サービスつき訓練の設定を働きかけることとしています。

28ページの上段は（12）、職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新についてです。

利用者の多様なニーズに的確に対応した業務・サービスを展開するため、安定所の業務、システムの刷新を2020年1月から段階的に行う予定となっていますので、それに向けた環境整備に努めてまいります。

28ページの下段は(13)、労働保険適用徴収の業務の適正な運営についてです。未手続事業の解消や収納未済額の縮減は、労働保険制度の安定的な運営のためには重要ですので、未手続事業の一掃対策の推進、高額滞納事業主や長期滞納事業主を重点とした滞納整理を行ってまいります。また、電子申請の利用促進を行政手続コスト削減の最優先課題として掲げていますので、関係団体への協力要請、利用勧奨、電子申請体験コーナーの活用、申請処理の迅速化に取り組んでまいります。

29ページ以降は、地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項となります。時間の都合により詳しい説明は割愛しますが、要約いたしますと①、総合労働行政機関として各種施策を一体的に推進するため、計画的かつ効率的に取り組むこと。②、地域に密着した行政展開を行うため、地方公共団体との各種会合、労使団体等との懇談会、審議会を積極的に開催し、または参加して行政ニーズの把握に努めること。③、労働行政への理解を促すため、積極的に広報活動を行っていくこと。④、行政文書の適切な管理、保有個人情報の厳正な管理に努めること。⑤、綱紀を保持し、行政サービスの向上に努めること等を記してございます。

2019年度の行政運営方針(案)については以上となります。

続きまして、2019年度の厚生労働省予算案の重点事項について簡単にご説明したいと思いますので、机上配付資料のナンバー1をご覧ください。緑の枠の横長の資料でございます。資料に数字は載せてございませんけれども、平成31年度厚生労働省予算案の一般会計総額は約32兆円、前年度比2.9%増、労働局施策の多くの財源となります労働保険特別会計は3兆7,000億円余りで前年度比3.4%とそれぞれ増加の予算となっております。

表紙の裏の1ページ目に、重点事項として家のような形をしたポンチ絵がございます。人生100年時代を見据えた一億総活躍社会の実現のため、全世代型社会保障の基盤強化を進めるとして、3つの柱を立てております。労働関係の施策については一番左の1、働き方改革・人づくり革命・生産性革命の部分となります。

2ページ、3ページに重点事項として具体的内容が書かれておりますが、2ページの左側、働き方改革の推進と誰もが活躍できる労働環境の整備の最初の丸、働き方改革・生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援1,211億円が予算額も、前年度から

の増加額も最も大きくなっておりますので、これは最重点事項ということになっております。その中には、働き方改革推進支援センターの機能・体制強化と、先ほどの行政運営方針のポイントの中で12ページにございました時間外労働等改善助成金、業務改善助成金、キャリアアップ助成金、人材確保等支援助成金のこの4つの助成金の増額が主なものであるというようなことが書かれてございます。

また、スライド右側のほうでございますが、多様な人材の活躍促進では、女性、若者、高齢者、障害者の就労促進についても、消費税率が年度半分で引き上げられますので、2ポイントの増加の半分の1ポイントが自然増でございますが、1%の増加を上回る増額がいずれも予算案となっております。拡充されておるところでございますけれども、特に5番目にあります一番下、外国人材についての予算額、額は少ないものの、倍増されているという、こここのところが目立っておることになっております。

なお、ご承知のとおり、予算案は衆議院予算案が3月2日未明に通過しております、参議院での審議にかかわらず年度内成立が決まっております。

私からの説明は以上でございます。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官 恐れ入りますが、資料の訂正がございますので、お願いします。資料1—1で組織目標における達成状況、1枚ものの資料でございます。こちらのIVのその他で一番下の⑥の遊休資産の早期売却・地球温暖化対策等の欄でございます。一番右端の実績欄でございますが、件数が19件で、その下の金額でございますが、「12,771,000円」となっておりますが、正しくは「1,277,342円」でございます。訂正をお願いいたします。パーセントの数字等には変更がございませんので、よろしく願いいたします。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。資料についてよろしかったでしょうか、今ご訂正をいただきましたけれども、ご確認いただいてよろしいでしょうか。よろしければ、それではただいま事務局さんのほうから2019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、ご発言をお願いいたします。

菅原委員さんお願いします。

○菅原和弘委員 中央会の菅原でございます。ただいま局長さんからは資料1—3についてご説明なかったのですが、私は1—3を見て大きく2つほどお尋ねしたい点がありますので、よろしく願いいたします。

まず、資料1—3の44ページでございます。44ページの中ほどのところに（ウ）として

地域雇用対策の推進というのがございます。この中の（ウ）の a、①というところがございますけれども、ここに載っております実践型地域雇用創造事業、これは二戸のことがここに触れてありますが、久慈地域のものが平成30年度で終了ということであります。そのかわりということで、②のほうに地域雇用活性化推進事業という仮称の事業がスタートするというところがございます。どこの地域を選ぶかというのはこれからかと思っておりますけれども、そういった本文に書いてあるとおり、各首長さんたちに対する応募の勧奨の時期あるいは採択予定の時期はいつごろになるのかと、あるいは実施地域の数の見通しですね、本県で久慈がなくなった分どこか入ってくるのかとか、そういう見通しについてお伺いをしたいというのが1点目でございます。

続きまして、2点目でございます。資料1—3と同じ資料の70ページをご覧くださいと思います。こちらは、70ページの下段のほうに（10）ということで、重層的なセーフティーネットの構築というタイトルがあります。私は、書いてある文言自体について意見があるわけではないのですが、ここの隅括弧で課題、そして次に目標とありまして、次ページに向かって今後の取組と、隅括弧が三段論法で書いてあるのですが、ここのところよく読んでみれば「目標」と書いてあるところは今後の取組というふうなタイトルに直した上で、後ろのほうの71ページの「今後の取組」という隅括弧は、これは削除、取り払っていいのではないかなというふうに感じました。そのほうが他の箇所の記述との整合性もとれますし、論理一貫するのではないかなということをおもいました。

最後に、そこの同じ71ページであります。上のほうですね、（ア）、aの適正な雇用保険適用業務の運営というところの本文2行目、後ろのほうからですね、遡及適用の取扱いについて労働局労働保険徴収室とも連携を図りつつというふうに書いてございますが、他のところは特に労働局内組織相互の連携については特に触れていらっしやらないと思えますし、内部組織の連携というのは当然のことといえば当然のことであるので、このくだりは削除したほうがいいのではないかという意見でございます。

以上でございます。よろしくお取り計らいをお願いいたします。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。主に3点ということかと存じます。

はい。

○清水職業安定部長 ご質問ありがとうございます。職業安定部長の清水と申します。

まず、この資料の44ページの実践型雇用創造事業についてですけれども、これは衣がえして地域雇用活性化推進事業に変わるわけですけれども、そもそも、このもともとの実践

型雇用創造事業は、雇用情勢の悪い地域で雇用を創出するという目的だったと。それで、雇用情勢が悪い地域という基準で、有効求人倍率が全国平均以下、倍率が1倍を超える場合は1倍未満、そういうところが雇用情勢の改善によって、そういう悪い地域というのが1倍未満というのは非常に少なくなってきた。それとは別の要件に過疎地域がございます。この過疎地域というのは、具体的には過疎地域自立促進特別措置法という法律があって、そこで定められた地域が該当するわけですが、これによって岩手の33市町村あるうちの23市町村が該当すると、この対象になり得る状況になってございます。

そこで、昨年12月にこの23の市町村に対してご意向をお伺いいたしました。そうしたところ、31年度の事業を具体的に検討したいと、そのようなご意向を示された市町村が1市町村ございました。この1市町村に対しては、1月に個別の説明を行いながら応募勧奨を行っております。

今後のスケジュールなのですが、5月下旬までに事業構想書を本省に提出いたしまして、7月に本省でコンテストが行われます。そこで地域が選ばれるわけで、10月に委託契約を締結して10月から実施というスケジュールになっております。

これ今の段階で1市町村というのはどこなのかは申し上げることはできませんけれども、その岩手の1市町村が採択、選ばれるように労働局といたしましてもこの事業構想書の内容に関して助言等を行いながら、ここが選ばれるように支援してまいりたいと思っております。

ちなみに、昨年12月に各市町村にご意向をお伺いしたところ、31年度は手を挙げませんが、32年度以降に検討したいと言っているところが5市町村ございました。これに関しては、来年度個別に説明を行いながら応募勧奨していきたいと思っております。

続きまして、2点目の雇用保険のところですね。70ページのところで、おっしゃるとおりこの構成の中で、70ページのところだけ「目標」というのが出てくる、これはたしかにおかしい、ごもっともでございます。こちらのほう、「目標」のところを「今後の取組」とさせていただきます、後に出てくる「今後の取組」というのを消して修正したいと思います。

それとこの71ページの（ア）のaの遡及適用の取扱いについて労働局、労働保険徴収室と連携を図りつつという部分で、同じ労働局内にも連携というのは当たり前ではないかのご指摘ですが、これはハローワークと徴収室との連携でございます。ハローワークが雇用保険適用業務をやっておりますが、その遡及適用の扱いについて、労働局の徴

収室とも連携を図ると。ハローワークも労働局も、確かに労働局の中という意味では同じ組織の系統ではあるのですけれども、この行政運営方針は、こうやって委員の皆様は労働局の重点的な取組をご説明するという側面ともう一つ、内部の職員に対してもこういったことに力を入れていくとか、こういうところを気をつけて運営せよというメッセージも含んでおります。そういう意味で、ハローワークが労働局徴収室ときちんと連携せよというメッセージでもありますので、ここはちょっと残させていただきたいと、ご理解賜りたいと思います。

以上です。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。

それでは、お願いします。

○菅原和弘委員 ありがとうございます。1点目の新たな地域雇用の活性化推進事業、仮称ですが、こちら市町村単位でのご説明もございましたが、現行制度と同じように広域での取組が可能かどうかだけ1点教えていただきたい。

それから、後段の71ページのところは、もし残されるのであればどこどこが連携をとるのがわかりませんので、ここは労働局の前のところに安定所と、あるいは安定所の雇用保険部門というようなところを補足していただければ、なおよろしいかと思っております。

以上です。

○清水職業安定部長 1点目の件に関しては、広域でもできます。そういう意味では実践型と変わっておりません。

2つ目のご指摘、確におっしゃるとおりでございます。安定所と労働局労働保険徴収室との連携を図る。主語をきちんと入れてわかりやすくしたいと思います。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す。それでは、修正等よろしくをお願いします。

そのほかご意見、ご質問ございますか。

佐々木委員さんをお願いします。

○佐々木栄子委員 佐々木と申します。よろしくお願いたします。

私は資料1―4なのですけれども、1―4の3番の人材確保支援というところなのですが、今まで女性の活躍とか障害者の活躍支援とかというのは今まで何度もお伺いしてきたのですけれども、その中で高齢者の就職支援とかというの聞いてはきていたけれども、最近ちょっと感じるものが、求人季節になりまして、なかなか新卒者も採

れない。そういうところで、うちのほうでも高年齢の方、60歳以上の方が結構割合を占めてきております。その方々を上手に使うというか、そういうふう在最近考えるのですけれども、その方々を使う中に継続雇用と定年延長というふうに内容的にはあるように思います。うちでも継続雇用、一旦60歳で定年を迎えて、それから継続雇用という形をとっておりましたけれども、なかなかやっぱり高年齢の方のやる気というか、そういうのが定年のときに一旦途絶えてしまうような気がいたします。それで、最近この表を見まして定年なしとか、60歳以上定年とかというのがだんだん増えてきているようにも思います。継続雇用と定年延長というのは、働く年というか、最終的に働く年は同じかもしれませんが、意味的にというか、働く方の意識というはちょっと違っているような気がしてまいりました。

それで、お願いなのですが、やっぱり定年延長というのを進めていただきたいと、そのように考えます。うちの会社でも少し考えておりましたけれども、やっぱりいろいろクリアしなければならないこともあるのですけれども、企業のトップの方、上の方がしっかりそういう気持ちにならないと、いいところまでいっても、そこまで達しないというのがうちの会社を例にとって言うのはなんなんですけれども、本音みたいなのところもあるので、継続雇用と定年延長は違うのだということで、定年延長のほうを進めてほしいというふうに最近強く感じます。よろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

○清水職業安定部長 ありがとうございます。定年延長なのか、継続雇用なのか、これは法律上どちらの措置をとってもいいという中で多くの事業主さんは継続雇用のほうを選んでいらっしゃる実態がございます。そういう中で、厚生労働省としてはどっちかというふうにどちらかを推進しているわけではございませんけれども、個々の事業所を訪問させていただきながらいろいろご提案させていただく。

そのご提案に関しては、この23ページのところにある今後の取組のあのところの右側に独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構と連携し、65歳超雇用推進プランナー、この方というのは、社労士や企業で人事管理を経験された方で、資格を持った機構の方なのですが、こういった専門的な知識を持って事業所さんにアドバイスをされる方でございます。その方と労働局一緒に事業所を回ったりもしているのですけれども、そういった中で65歳定年にしていくのがその企業に合っているということであればそのように進めていきたいとも思いますし、なにぶん定年を引き上げるとなると賃金体系を大幅に見直さなければいけないというご事情がある事業所さんはやはりございますので、そこは事情がそれ

それぞれあるところの中でその企業に合った措置というのを進めていきたいと思っております。よろしいでしょうか。

○佐々木栄子委員 はい、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。こうした助言というのもありながらということだと思います。ありがとうございます。

それでは、よろしければ次のご質問。

佐藤さんお願いします。

○佐藤伸一委員 ありがとうございます。連合岩手、佐藤でございます。山田会長はじめ各委員の皆さん、そして永田局長をはじめ労働局の皆さん大変お世話になっております。ありがとうございます。

昨日、たまたま間違っただけで国会中継を聞いてしまいまして、極めてがっかりでございまして、聞かなければよかったなと思っておりますけれども、本省は本省として岩手労働局の皆さんには岩手県の働く人、あるいは企業の皆さんのためにこれまで同様、自信と確信を持ってお仕事をさせていただくようお願い申し上げたいというふうに思っております。

私から、1点最初にご質問させていただきますが、さまざま助成金がいっぱいあって、企業さん向けの。種類がいっぱいあるので、その周知には労働局さんもお苦勞されているのではないかと思いますけれども、同様に経産省、中小企業庁でも企業さん向けのいろいろな助成金があるということで、受けるほうからすると何だかたくさんあってとてもわかりかねるというふうなご意見もあるように聞いております。私どもが経営者の皆さんと話し合いをして給料を上げてくださいというお願いをすると、なかなかお金ないんだよ。お金ないということであれば、こういう助成金もあるからぜひ活用なさってはどうかということをお願いするわけですけれども、なかなかさまざま種類があり過ぎて大変というお話しがございまして。

省庁の垣根を越えてというのはなかなか難しいとは現実的には思われますけれども、そういう企業さん向けに労働局さん、あるいは厚生労働省さん、あるいは経産省さん、中小企業庁さんが何か一本でわかりやすいパンフレットとかサイトとか、何かそういうものというのは工夫できないのかなということを考えておりますので、ご見解があれば頂戴したいというふうに存じております。

あと先日ある会議に参りましたら、労働局の方からご説明があって、助成金の関係のご説明でしたけれども、これとこれの助成金はうちの担当ではありませんので、直接何か聞

きたいことは担当課に聞いてくださいというお話しでございまして、知らないことは答えられないから、要するにちゃんとしたところに聞けというのは、役所的には間違いではないと思うのですが、それもまた数がいっぱいあるから大変だというのはわかるのですけれども。

あと同様にパンフレットの中に社会保険労務士に聞きなさいみたいなくだりもあるのですけれども、みんながみんな社会保険労務士さんと契約している会社ばかりかどうか知りませんが、社会保険労務士さんのほうも大変ではないかと思うのですけれども、社会保険労務士さんに対してさまざま新しい助成金がどんどん、どんどん増えていく傾向もあろうかと思いますが、どのような周知、ご説明をされているのか、こんなふうにしてやっていますよというのがあればお示しいただければありがたいなというふうに存じます。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。

よろしくをお願いします。

○清水職業安定部長 ありがとうございます。ご指摘の省庁の垣根を越えたパンフレットですが、中小企業庁が中小企業向けにそういう本を作っております。これ2種類ございまして、中小企業施策利用ガイドブックというものがございまして、これは300ページ以上あるすごい分厚いやつです。それでは非常に細かくて大変だということで、もう一種類つくっているのがあって、それが中小企業人材活用ハンドブックというのがございまして。これは20ページぐらいのパンフレットでございまして。これは経済産業省、中小企業庁、厚生労働省で、中小企業が使える助成金をまとめたものでございまして。

これ以外にも厚生労働省と中小企業庁が連名で出しているもので、最低賃金引き上げ、それに伴って作ったものですが、最低賃金、賃金引き上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援施策紹介マニュアルというのがございまして。これも20ページ弱ぐらいのパンフレットなのですが、こういったものがあるのですけれども、こういったものがあるが、ホームページにも載っているのですけれども、なかなか問題は、要はそれを見ていただけない方もいらっしゃるし、関心がそれほど高くないという方もいらっしゃいますし、職場環境改善に余り熱心でない事業者さんもいらっしゃいます。そういった事業主さんに関心を持ってもらって助成金を利用してもらうのが大事なことで、ホームページに載せておけばそれで周知というわけではないと思っております。

それで、我々労働局のほうとしては、助成金の説明会をやっているわけです。それは年間20回程度やっております。ただ、それだけでも足りない部分があると思っております、お

話しもありましたけれども、社会保険労務士さん、地域で個々の事業主さんにいろいろ専門的な知見でアドバイスする社会保険労務士さんにご理解をいただいて、社会保険労務士さんが助成金を、企業に合った助成金を勧めていくということも大事だと思っております。

今年度新しく岩手県働き方改革推進支援センターができました。そこは社労士会が受託しております。こういう機会を捉えまして、働き方改革推進支援センターが社労士に対して研修会をやっておりまして、その研修会に労働局が参加して助成金の説明を行いました。22名参加ということで、数がそれほど多いわけではないのですけれども、こういった取組を今年度やってございます。

こういった取組を今後も継続するなり発展させるなりして、社労士さんの理解を高めて顧問契約なりを締結されている事業主さん、あるいは社労士さんが支援されている事業者に対して適切な助成金の提案をしていただけるように、そういったことを期待をしたいと思います。

よろしいでしょうか、以上です。

○佐藤伸一委員 ありがとうございます。介護の人材不足というご説明もございましたが、介護労働安定センターの介護労働問題懇談会に2年ほど出させていただいております。介護のほうも、あるいは障害者施設等も含めて処遇改善加算、職員の給料が安いので、人が来ないので、それを厚生労働省がお金を出しますから職員を確保してくださいという加算が始まって10年もたっているのですけれども、なかなかそれは実績として上がっていない。介護処遇改善加算を申請している事業所数は増えていると聞いていますが、どうしても正規職員の方が対象になると思うので、介護職場はほとんど非正規の方しかいないので、対象にならない、賃金が上がらないという状況が、制度はあっても、助成金はあっても、厚労省のパンフレットには月額3万5,000円上がりますとか書いてあっても時給10円しか上がっていない現実があって、その乖離が、せっかく制度があるのに効果がないというのは非常に残念だなと、別にどこが悪いということではないのですけれども、そんな思いがあったりして、そうなる则事業主さんたちは書類を書くのが大変面倒で複雑で、とても書けませんというお話しになるものですから、そういったところも余り簡単にし過ぎても、これまたお金が絡むので、大事な税金ですから、簡単にもできないとは思いますが、ご検討をお望みできればと思いますので、よろしくお願いたします。

○山田佳奈会長 お願いします。

○清水職業安定部長 本当に助成金は、活用しやすいように要件を緩めれば緩めるで、また出過ぎてというか、不正受給が起きて、それを防止するためにまた手続きを複雑にして、常にそういうのを繰り返して今日までいろんなものが来ていて今の形になっておるのですが、現場のほうの意見として、本省に伝えていきたいこととしては、本当にもっと使いやすくしてほしい、それは地域での要望としてよく聞いておりますので、そういった声は本省に届けていきたいと思っております。

なにぶん制度を考えるのが本省でございますが、問題が起きないようにという視点で考え過ぎている部分もあるのかなとも思いますが、現場の声をしっかり届けて検討してまいりたいと思います。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。

佐藤さんよろしいでしょうか、ありがとうございます。

それでは、橋本さんお願いします。

○橋本良隆委員 私は、岩手県商工会議所連合会の橋本と申しますけれども、何点かお尋ねをしたいと思っております。

その前に、まず資料1-1で達成状況について岩手労働局さんとして目標達成あるいは達成見込みという状況で、良好に事業を推進していただいているなということと理解をいたしました。ありがとうございます。また、未達の部分については引き続きまた達成に向けてご尽力をいただければということをもまず申し上げておきます。

私も説明のなかった資料1-3の53ページ、ウの職業能力、職場情報の見える化の推進というところのジョブ・カードについて、実は先月末の地域訓練協議会でも私は発言をさせていただいて、これまで地域ジョブ・カードセンターというものは日本商工会議所が厚生労働省さんから受託を受けて、さらに各地域、都道府県商工会議所が再委託を受ける形の中でジョブ・カードセンターを運営してきたわけですが、日商からの情報では来年度、平成31年度については、日本商工会議所は競争入札の結果、落札することができなかったということの日商から連絡を受けております。したがって、商工会議所内に設置しておりますジョブ・カードセンター、それから北上、宮古に設けておりますサポートセンターについても今年度末をもって廃止せざるを得ないという状況になっております。

このことについて、清水部長さんのほうから、その際にはまだ厚生労働省からそういう情報は得ていないと、確認しますということでしたので、その後どのような情報収集をされ、どこまでの対応が進んでいるのかについてお尋ねをしたいと思っております、支障のない範

囲ということで結構でございます。

それから、日商ではあさって全国の受託、再委託を受けている商工会議所の責任者が全部集まって日商側としての説明会を開催するという対応になっております。それとあわせて、そういうふうな状況を踏まえる中で、このとおり53ページから54ページにかけて記載内容、課題は変わらないと思いますけれども、今後の取組についてどういうふうな状況になっているか、民間企業が受託ということになって、どのようにこの事業を推進していくかという方向、やり方等がこの10年間ぐらいのジョブ・カードの普及推進について変わってくるのではないかと思いますけれども、その部分についての記載内容の変更等が生ずる可能性があるやなしやということをまず1点確認させていただきます。

続きまして、資料1―4で何点かお尋ねをいたします。3ページの働き方改革関連として、先ほども清水部長さんのほうから岩手県働き方改革推進支援センターについては社労士会さんのほうで委託を受けて事業展開していただいているということは承知しておりますけれども、このセンターが長時間労働あるいは同一労働同一賃金の実現などに関する相談など総合的に支援を行うということになっておるのですけれども、2019年度において今年度の取組状況を含め、2019年度は支援センターの活動について何か反省する部分、見えてきた部分があって新たにこういう部分はどのように改めて、さらに普及を図っていくとか、相談に乗っていくというようなことがあれば、そこを教えていただきたいと思います。

それから、7ページでございます。正社員転換・待遇改善プランのイのところ、非正規雇用労働者の正社員転換、待遇改善に向けた取組実績などの進捗状況の把握及び公表ということをしかりと取り組むということで、実は正社員転換・待遇改善等については労働局長さんはじめ岩手県のほうからも使用者団体としても要請を受けてまいりまして、それらに努めているわけですが、この取組実績の進捗状況とか、把握とか、どのようにして把握をされようとしているのか、またその公表のタイミングというのはどのような時期を考慮されるのかということです。

それから、3点目は9ページの個別労働関係紛争への解決の促進ということで、その課題のところ、総合労働相談件数は増加傾向にあるというふうに捉えておられるわけですが、どういった労働相談内容になっているのか、あるいは増加の要因としてどのようなことが主な要因と捉えているのかということをお教えいただきたいと思います。

それから、次のページの10ページのアのところの囲みの2つ目の労働局に設置の岩手県地域両立支援推進チームの活動ということですが、これがどのような体制になって、

チームを編成されて、それぞれ活動なさっているかという点を教えていただきたいと思  
います。

最後になります。18ページの母子家庭の母等の雇用対策の推進のところ  
で、「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施しますとい  
うことになっているわけですが、2019年度はいつ、どこで、どのような形でこの  
キャンペーンを実施されようとしているのかについて、ちょっと重箱の隅をつつ  
くようなお話しにもなりますけれども、よろしく願いいたします。

以上でございます。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。若干細かく7点ぐらいかと思  
います。

○清水職業安定部長 まず、1つ目のジョブ・カードに関してですが、商  
工会議所様には本当に大変なご負担をおかけしておると思っております。

まず、この来年度のジョブ・カードセンターの入札の情報に関しては、  
一般競争入札の中で、日本商工会議所ではなくて別の民間企業が  
入札、落札をしました。この入札の条件としては、全国で実施できる  
というのは仕様書にあるわけですが、その民間企業は全国に営業所  
がないといけないということでございます。ですので、その民間企業  
は岩手でも必ず実施されるところでございます。

この件に関しては、本省からまだ一切通知が来ておりません。この  
場でちょっとお話しできる、公開の場ということでどれぐらいお話し  
できるかという中で、ちょっと、非常に悩みながら今しゃべっている  
わけですが、日商さんはじめ各都道府県の商工会議所さんがやって  
いただいていた精度が保てるのかどうかに関しては、正直なところ  
なかなか私も不安には思っております。不安には思っております  
けれども、ジョブ・カードの普及に関しては非常に重要な施策で  
ございますので、決して後退をさせたくないと思っておりますし、  
そういう意味で行政運営方針に書かれていることはきちんと実施  
をしなければならないものと思っておりますので、この行政運営  
方針の記述を何か後退する形で書き直すということは考えており  
ませんし、そういうことはないと思っております。

ちょっとわからないという意味は、北上と宮古でもやっていただ  
いている部分がどうかですね、盛岡では実施はできると思うので  
すけれども、北上、宮古でもできるのかどうか全く情報がござ  
いませぬので、そこのあたりの情報収集をさらにいたしまして、  
後日ご説明に上がりたいと思っております。

○石原雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の石原です。

2番目の質問の岩手県働き方改革推進支援センター、これについて本年度の活動を踏まえ、来年度どうするかということですが、今入札の事務をしております、まだ落札まで至っておりません。今年度も同様に行うということで、本省から指示がありまして、中小企業への働き方改革への支援のメインとして位置づけていくということは昨年度始まったばかりなのですが、これをさらに軌道に乗せていくということに尽きるかと思えます。昨年度は始まったばかりで、初めは各市町村商工会議所との連携したセミナー等が中心となりました。それから、そこから支援が必要だと、派遣してほしいというところの会社の情報を集めて、そこに派遣するというような形で、派遣型が徐々に伸びつつあるところで本年度は終わったというようなところがございますので、具体的に派遣してほしいというところの情報をさらに商工会議所等と連携して進めていくことが大切かなと考えております。

それから、次の7ページの正社員転換・待遇改善実現プランですけれども、こちらの進捗状況の把握及び公表についてですが、こちらは主にこの名前のおり、正社員転換・待遇改善ということですが、ふだんのハローワーク、それから局の取組について目標値を掲げて進めているというところでした、ハローワークにおける正社員就職の数とか、そういったことがメインとなっております。こちらはハローワークで進めているところをさらに意識して進めていくというところで、昨年度のものを翌年度の大体7月ぐらいを目標に県と連携してのプランですので、県と協議いたしまして発表していくということになっております。これをさらに進めていきたいというところではあります。

それから、9ページの総合労働相談の件でございますが、増加傾向にあるというのはこちらの文言のおりです、毎年大体ばふっといけば1万件前後でございます。その内容ですけれども、いじめ、嫌がらせについては1万件中大体1割の1,200件で、1万件中3割が個別紛争ということになっておりまして、そのまた約3割に当たる1,000件ぐらいがいじめ、嫌がらせの相談です。これは、そんなに増加というわけではなく、増えるわけでもなく、ただずっと1,000以上は個別紛争、単なるお問い合わせではなくて紛争状態にあるというような相談が続いておりまして、こちらがまたセクハラと絡んだりというようなことで複雑、困難な一番の要因となっております。それについては、個別紛争解決援助制度の労働局長の助言なり、あっせんなりで相談に対応していくということではあります。

○石田労働基準部長 それでは、私のほうからは両立支援チームの関係です。現在両立支

援チームということで、構成員としてお願いをしておりますのは、労働局の関係のメンバーを除くと14団体というふうになっております。具体的にはずっと羅列をするのはあれなのですが、経営者団体の関係は中央会様1つだけということでございます。これにつきましては、前回の審議会でも労側の委員の方からご要望があったことでもございますし、またそれらももっともだということもございますので、改めてまた他の経営者団体の皆様のほうにもご参加のほう、趣旨等もご説明の上、参加のほうのご依頼をしたいなというふうに思っておるところでございます。

それから、労働者側として連合様、それからその他に県の医師会あるいは医科大学附属病院、それから岩手県の保健福祉部、商工労働観光部、あと県の障害者職業センター、それから保健所、社労士会、岩手障害者職業センター、それから岩手産業保健総合支援センター、カウンセラー協会、それからキャリア開発協会、そういうところがメンバー、構成員として参加をしていただいているという状況でございます。なお、来年度におきましては、本省のほうからこのチームをさらに進めていけという指示が来ております。具体的には県の主管部局をもっと増やせという、例えばがんや、若年性認知症施策を所管する部局を入れるのか、地域保健施策を所管する部局を入れるとか、現在も既に入っておると思うのですが、そういったような指示も来ておりますので、来年度におきましてもこのチームの活動というものを一層推進していきたいというふうに思ってお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 最後にございました母子家庭の母等の雇用対策ということで、ひとり親全力サポートキャンペーンについて、これは例年8月にやっております。なぜ8月かという、児童扶養手当受給者が現況届を市役所に出しに行くのが8月となっています。その8月に市役所に現況届を出すというときにハローワークが同じ場所に出向いて就職支援をするという取組でございます。今年度は、県内16カ所で行いました。その前の年が15カ所で1カ所増やしております。箇所数増やしてやっております。来年度どうなるかはまた各自治体さんとの調整で決まってくるので、今申し上げることはできないのですが、15カ所や16カ所という規模では維持したいですし、増やせるのであれば増やしていきたいなとも思っております。

○橋本良隆委員 ありがとうございます。ジョブ・カードセンターについては、引き続き厚生労働本省のほうに状況について説明を求めて、得られた情報については提供していただきますようによろしくお願ひしたいと思います。

ジョブ・カードセンターのほうに従事していた職員の再就職という問題が生じておりますので、是非よろしくお願ひしたいと思ひます。

それから、もう一点だけ、先ほどお答えいただいた10ページの岩手県地域両立支援推進チームの活動関連としてさまざまな団体が、14団体というようなことでなされているようですが、経営者団体として中央会さんのみということについてはそれでよろしいのかどうかということを含めてご検討をいただきたいと思ひます。そのほかについては、お答えいただいた内容でよく理解をいたしました。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。それでは、ご検討いただきたいと存じます。

それでは、原委員さんお願ひします。

○原利光委員 連合岩手の原と申します。先ほど働き方改革、働き方の推進についてということでお話しをいただきましたが、私も連合岩手としても商工団体の方々といろいろとお話しをさせていただいておまして、その辺については大変重要な課題ということは認識しているということでもあります。そんな中で、労働局でも企業様に対する周知についてはご努力いただいているものだと思っておりますが、やはり私ども労働組合がない、また経営者団体や商工会様等々に加入していない企業に対しての事業者に対してはどのような周知徹底ということをしているのかということ、先ほど要望があればというお話しがあったようではありますが、それだけでいいのかというのが1点あります。もうちょっと深掘りしたところでお答えをいただきたいなというふうに思っております。

あと最低賃金の関係、若干またいつものことで大変恐縮ではございますが、お話しをさせていただいて、この資料1—4の11ページのところに、残念ながらまだ161名が最低賃金未満というところがあるということで記載をしておまして、その次の課題等々、数値についてはそういうところはしっかりと事業所のほうにお邪魔して取り組むということであるようでございますが、これも毎年、地域最低賃金、最近はかなりの額が上がっているということは大変なところだとは思っておりますが、やはりこういう部分については、先ほどいろんな助成金のお話しもあったようでございますので、訪問した際には是非それもこんなものがあるよということでもわかりやすくお話しをしていただきながら取り組んでいただきたいなというふうに思っております。

あと最後、資料1—1のIの④の最低賃金の関係であります。この各公共団体の広報の関係であります、年度末には100%ということであるようでございますが、やはり最近賃金は10月1日やその辺で改正発効されるということであるようでありますので、タイムリ

一な形で広報誌のほうに載せていただくということであれば、事前にこの辺についてこういうことがあるよということで枠をあけていただくなり、そういうふうなことでしっかり取り組んでいていただきたいなと思っております。私もちょっとあれですけども、周知キャンペーンをやりますと、やはりそこで労働相談の電話が結構かかってくるのも実際にありますので、その辺についてもしっかりと周知をしていただきたいと思うので、これは要望でありますので、どうぞよろしくをお願いします。

以上です。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。3点でしょうか、よろしく願いいたします。ご要望もおありでしたけれども、もしご回答いただけましたらお願いします。

○石田労働基準部長 では、最賃の関係は私のほうから。ご要望等をいただきました。最賃の助成金関係ですね、これ現在監督官が訪問支援チームという形で中小企業の皆さんを対象に訪問させていただきながら監督指導ということではなくて、いろいろなアドバイスなりご相談を受けるというような形をやっております。そうした活動の中でも、こういった助成金についてはきちんと案内をするよというようにも指示をしているところでございます。引き続きその活動、それからいろんなさまざまな機会を通じて我々としても助成金関係については周知をしていきたいというふうに思っております。

それから、もう一つ広報の関係でございます。昨日大槌町が多分掲載を、ちょっと確認とれてないのですが、掲載をしたらろうと思われるのですが、しておれば100%というような状況でございます。ただ、やはりタイムリーな広報というのは非常に重要だというふうに思っております。毎回、毎回お願いをする際に、毎年この時期に上がるので、どうぞよろしくをお願いしますということは言うてはおるのですが、例えば担当者がかかわって引き継ぎがうまくいかないとか、あるいは紙面の都合でやっぱりそれぞれ市町村のほうのメイン行事、イベント等が優先されるといったようなこともございまして、ちょっとずれてしまうというようなことはございますが、それにつきましても、引き続き重要性については訴えながら広報の掲載について理解を求めていきたいというふうに思っております。

以上です。

○石原雇用環境・均等室長 働き方改革の周知につきましてはおっしゃるとおりで、今一番痛いところを突かれたなという感じなのですが、こういったセンターを通じても中小企業さんに浸透させるために各商工会議所さんとかに商工会さんに協力いただいて進めていくというところなのですが、そこにも加入していないとかというところはな

かなかまだ組合さんとかにも加入していない方とか、周知がしきれないところはごもっともというか、全くそのとおりです。

こちらは、行政側としては広く広報するしかないかなと考えておりました、ホームページ掲載だけではもちろん足りないのですけれども、広報誌への掲載依頼とか、そういった一般的なことを地道にしていくなかなか考えています。あとセンターの活動にちょっと期待しているというか、頼っているところもございいますが、こちらとしてはできるところは説明会とかはしているのですけれども、そこに来てくれないというか、わからないようなところにも周知していけるように広報を頑張る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す。2点目、11ページのところでご指摘のあったところはよろしいですか。ありがとうございます。いろいろ難しいところもあるかと思いますが、まずご質問を受けたいと思います。

先にお手が挙がりましたので、田口委員さんお願いします。

○田口美幸委員 岩手トヨペット労働組合の田口と申します。よろしく願いいたします。

私からは資料1—4の8ページのハラスメント対策についてお願いという形になりますが、発言させていただきます。

いじめ、嫌がらせ、ハラスメントで何かあった際には、最近では経営側の方々に瞬時に対応していただけるようになり、数年前よりは確実に改善されていると感じております。これは労働局さんの働きかけや、それに応えていただけた経営者側のおかげであり、働く者としてこの環境にとっても感謝しております。

ただ、それでもなお相談件数は多いままであり、また周りの声を聞くと企業間での差も大分大きく、簡単にはなくならない課題だとも感じております。今後働き方改革で、さらなる生産性の向上で負荷がかかったりとか、あとは多様な働き方が増えていくであろう時代では、資料にもあったように問題や相談がますます複雑化し、増えていくのではないかと感じております。

労働局さんの今後の取組で未然防止のために周知啓発を行うとありますが、具体的な方法は存じ上げておりませんが、文書やポスターを発行するだけでなく、例えば何かの問題であったりとか、そういったもので企業を訪問して経営トップの方や労務担当の方と会う際には一緒にハラスメント防止対策事例集を手渡すなどして直接呼びかけていただければなと思っています。また、難しいかもしれませんが、広くたくさんの方の企業に行っただけであれば企業間の対応の差も減ってくるのではないかと感じております。ぜひこれ

からも働きかけを強く続けていただければなと思っております。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。

○石原雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。ハラスメント対策は、こちらの8ページでございますように、岩手局としましては具体的な防止対策が重要であろうということで、パワハラについてはまだ法律になくて、今後通常国会に提出するというような予定なのですが、先進的な企業では特にパワハラ対策も進めておりますので、セクハラとマタハラとあわせたハラスメントを防止するための一体的対策の指導ということで、こちらの対応事例集を作成して、セクハラ、マタハラ、均等法関係、パート法関係などで企業訪問しているときなどにあわせてパワハラも防止するよということ、対策の対応事例集を配って具体的に対策はとっていただいております。

企業のほうでも数年前よりは格段にパワハラ認知度も高まったということもあるので、防止のほうは進めておまして、対策についても非常に興味を持って対応して、具体的に防止できるように対応していただいているところです。

ただ、おっしゃるとおり企業間格差というのは、先ほどの法の趣旨と同じでして、なかなか全企業にまで知れ渡ってはいないと思うのですが、そこはさっきと同じで頑張るしかないとか、ホームページに載せてはいるのですが、それは関心ある人しか見ないかなというところもありますので、こちらを活用して対応を促していきたいと考えております。

また、企業トップの方にも働き方改革で訪問を行っておりますので、その際も事例集を配っております。今後もしご意見ございましたらよろしくお願いいたします。

○山田佳奈会長 よろしいですか。ありがとうございます。

そうしましたら、次の方、済みませんが、先に熊谷委員さんお願いします。

○熊谷敏裕委員 商工会連合会の熊谷です。1点ご質問させていただきます。

資料ナンバー1—4の24ページでございますけれども、今後の就職氷河期世代に対する就労支援等が中心になりますけれども、それで今事業者側でいいますと生産性向上と人手不足が一番の課題になっている中で、今回これを見させていただきますと就職内定率も県内就職内定割合も過去最高ということですので素晴らしい実績上がっていて、岩手で人がいない中で、人手が不足する中で、これ対応するにはやはり県内就職率を高める、あるいは外から呼んでこななければだめだというのは大きな内容だと思うのですが、今回特に上が

った要因は何だったのかということをお聞きしたかったということと、あと今後の対応につきましては先ほど局長さんのほうから今年度同様にとのお話しありましたが、特に来年度、これに対応して力を入れたいというところがあればその辺を教えてください、あわせてこの中でいいますと企業に対して、これは対応といいますが学校とか、そういうところによくしてもらおうということが多いのだと思いますけれども、企業に対して優先認定制度でしたか、何かそういうようなものがありましたけれども、企業に対して来年度対応していくもので何か力を入れていくものがあればその辺を教えてくださいと思います。

最後にお願ひでございますけれども、いずれ人材需要につきましては、東芝メモリさんをはじめ大規模な人材要請が来ているわけですので、この辺はいわてで働こう推進協議会も含めた中で労働局さんだけでなく県も、あるいは官民全体挙げてやっていかなければならないと思いますけれども、一層労働局さんにもイニシアチブをとっていただいて、我々もできる限り協力していきたいと思っておりますので、よろしくお願ひし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。ご質問3点とご要望1点承りました。お願ひします。

○清水職業安定部長 まず、高校生の内定率、新規学卒者内定率、過去最高水準にございますし、県内就職割合も上がっていることに対して、その要因というところですね、県内就職割合が上がった要因ということで、私どもが分析している理由としては、一つは手前どもの取組として、各地のハローワークで企業と進路指導教諭との情報交換会というのがあるのですが、昨年度までは各ハローワークの管轄の中の事業所と高校の先生との説明、情報交換会にとどめていたのが管轄を越えた企業も含めた情報交換というのをやりました。これは非常に大きな大量の求人が出た中で、東芝メモリさんをはじめその管轄の中では対応ができない。そういった中で、広域的に人材確保を進めていく必要があると。そうしないと地場の企業のほうに、管轄の中での人の奪い合いになってしまって、例えば東芝メモリさんが充足したら地域のほかの企業は全く人が集まらなくなったということにならないように、そこをかなり気を配ってやらせていただきました。そうしたことで、県外に出ていく層の一定層が県内にとどまったのではないかとというのが一つ。

もう一つは、関係機関と連携した早期から地元企業を知ってもらう取組、これは県庁さんをはじめ各大学さんも一緒になって地元企業を知ってもらうという取組を始めておりま

して、そういった部分の効果もあると思います。

あと誘致企業が来たことによって、それだけでその条件がよいという面で、それがあつたことで県内にとどまったということもあると思います。この3点が県内就職割合上昇の要因になっているのではないかと分析しておりまして、雇用情勢の発表の時にもこういったお話しをさせていただいております。

それと企業に対してこれから力を入れていくということは、人材確保の面で企業に対して力を入れていくことというのは、まず各事業所の魅力ある職場づくりというのを推進する。その魅力ある職場づくりというのはいろんな内容を含んでいると思うのですが、例えば賃金が高いというのは一つの魅力でしょうけれども、ただそれは賃金だけではなくて、働きやすい職場環境だったりするわけで、どうすれば人が集まって辞めない会社になるのかというところを事業所さんに働きかけて、いろんな取組があります。研修制度を充実させるとか、メンター制度を導入するとか、そういったのはもう政府としても推奨している取組でございまして、そういったことを導入することによって定着率が上がるということが言えていますので、そういうものに関して助成金も出ますので、助成金も勧めながら企業の魅力を高めていく、その結果として離職率が下がれば優先認定というものもございまして。それだけではなくて、県の働き方改革の各種認定もございまして。どちらかというところ、優先認定はちょっと要件が厳しいので、県の認定のほうがちょっと緩めなところもございまして、優先が難しい場合は県の認定のほうを勧めたりしながら、そういった認定を取ってもらって、認定を取っていただいた企業の求人に関しては、検索機でその条件を入れたら見れたり、求人票にそのマークが出てきたりするという取組をこれは今年度から始めています。そういう形で、企業の魅力を高め、事業者さんの魅力度を高めていただく。高めていただいた事業者さんに対してはできるだけ目立つようにする、そういった形でやっていきたいと思っております。

最後、あと東芝メモリさんのお話しでしたでしょうか、大規模な求人が出てきた場合の対応、これは今年度も同じように対応したいと思います。先ほど申しましたように、管轄を超えた広域的なネットワークを生かして支援をすることで県外に出ていく層を県内にとどめるというのと、あとUIターンの促進ということで、県外から岩手に来ていただく、その両面で来年度も対応してまいりたいですし、今年度県内就職割合上がりましたけれども、そこも来年度上がるようにやっていきたいと思っております。

以上です。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。順番ですね、帷子委員さん、大久保委員さん、河合委員様、順番でよろしいでしょうか。すみません、お願いします。

○帷子友美委員 労働者側、帷子です。私は、女性の活躍推進とハラスメント対策についてお聞きしたいと思います。

2月14日、国の労働政策審議会の分科会で女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部改正する法律案要綱について答申が行われておりまして、職場における男女間格差やハラスメントが蔓延する中で、女性活躍推進とハラスメント対策を一步前進させるものと評価しております。

また、法案要綱では当初「ハラスメントは許されない」という表現が「ハラスメントは行ってはならない」という文言修正がされており、連合はこちらに関しては前向きに評価しております。

先ほど説明がなかったのですが、私は資料1-2の31ページのところなのですが、パワハラやマタハラの相談件数が載っているのですが、県内ではどのような相談内容が多いのかということをお聞きしたいと思います。お願いします。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。お答えお願いしてよろしいでしょうか。

○石原雇用環境・均等室長 女性活躍とパワハラにつきましては、帷子委員のおっしゃったとおり、法律案要綱を審議会で答申を得て、通常国会の法案提出を進めているところです。それで、こちらにつきましては法律成立してからですが、多分来年度後半に周知していくことになるかと思えます。

現状として、どういったハラスメントの相談が多いかということかと思えますけれども、いじめ、嫌がらせにつきましてはさまざまです。先ほど申し上げたとおり、高どまりで総合労働相談の1割の線は昨年だと1,200で、ことし1月だと990ですので、例年同じような数になるかと思えます。ほとんどが個別紛争になっておりまして、その中であっせんに進んだりというところが多いところです。

ですので、こちらについては個々のケースによるのですが、あっせんに進んだりするものはどういうふうに紛争解決していくかということについて、あっせん委員の方にさばいていただいて、解決していくというところを進めていくしかないというところです。ただ、その前に防止ということが大切ですので、先ほども申し上げたとおりセクハラ防止対策と同じようにパワハラ防止対策についても枠組みができますので、もう先行して対策している企業も多いですので、それを事例集など活用してセクハラ、マタハラと同時に進

めているので、そこをまず行っていきたいと考えております。

○山田佳奈会長 帷子委員さんよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、大久保委員さんお願いします。

○大久保嘉二委員 NHKの大久保でございます。私も資料1—2の関係で何点かお尋ねしたいのですが、まず9ページの長時間労働の関係なのですけれども、平成30年度における資料、10ページのほうになりますけれども、監督署指導実施事業場数148、4月から12月ということになっておりますが、右側の下段のところは29年度の実績が書いてありまして、12月までのところの148についてどんな感じの状況だったのか、この違法な時間外労働とかの状況でちょっとデータがどこまで出ているかわかりませんが、教えていただきたいということでもあります。

2点目、45ページの高齢者の活躍促進の関係なのですけれども、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合が岩手県は全国1位というのはすばらしいことだなというふうに思ったのですけれども、31人以上の規模の企業の中で希望者全員というか、そういう高齢者の雇用確保措置について、課題のところは平成31年1月末現在4社が未実施となっているというふうに書いてあります。これ前回7社だったということなので、この間3社実施に動いたのかなというふうにはちょっと思ったのですけれども、この残りの4社についてどんな感じの見通しなのかと、あるいは近々に100%達成というのがあるのかどうかというようなところをちょっと知りたいなと思いました。

それから、51ページのところで、労働局長と県知事による労働政策全般にわたる意見交換を3月20日に実施予定というのがございます。私はこれが毎年行われるものかどうかというのはちょっと存じ上げないのですけれども、今回についてはどんなところが主なテーマになるのかというようなところをちょっと教えていただければと思います。

以上です。

○山田佳奈会長 よろしく申し上げます。

○石田労働基準部長 それでは、私のほうから監督指導の関係です。大変申しわけございません。この今年度の分については3月までの1年度分を集計をして、それで数字を出して、それ実は厚生労働本省のほうで一括で集計をしております。その岩手の分について、本省のほうから示されて、こうだよと、システム上の問題なのですが、そういう形になっております。プレス発表もこれ実はやっております、毎年8月ですかね、プレス発表を本省のほうで全国版、それから岩手のほうでは岩手の分ということでプレス発表させてい

ただいております。

そういうことですので、今年度の状況、これまでの状況分というのはちょっと今数字としてはお示しできないということをご了解いただければというふうに思っておりますが、いずれにしても29年度についてはその数字に書いてございましたけれども、278やった、実施したうち195、70.1%の事業場で何らかの違反があったというような結果となっております。こうした傾向というのは、そんなに大きな変化はない、毎年変化はないというような状況となっているということだけは申し添えさせていただきます。

以上でございます。

○清水職業安定部長 45ページの高年齢者雇用確保措置、これの未実施企業が1月末現在で4社となっておりますが、最新の状況としてはここから1社減りまして3社となっております。残り3社に関しては指導を継続している状況でございますが、具体的な取組がもしなされなければ、4月中に指導文書を発出する。最終的には、その後勧告という手続きに入って、勧告をして、それで是正されない場合は企業名公表というのが最後のもの、制裁になるわけですが、過去文書による指導に至ったことがございませんので、このまま例年どおりであれば、これは解消されていくものだと思っております。そのように進めたいと思っております。

○石原雇用環境・均等室長 最後の質問の岩手県労働関係連絡調整会議についてですが、こちらは毎年3月ぐらいに岩手県さんといろいろ連携して行政を進めていかなければならないということで、相互の一層の連携を図るという意味で、テーマは今の審議会の資料で出しております労働局の行政運営方針に関してです。具体的には、こちらのポイントの資料を使って労働局のほうで労働行政の運営方針、来年度はこちらで行いますということを知事さんのほうに理解をいただくというような形で、時間としては30分程度というか、短い時間で行っております。平成12年から現在の形で知事懇と称して懇談会をしていると聞いております。

○大久保嘉二委員 ありがとうございます。高齢者のところは、100%に向かっていくということなのですが、全国平均見ても0.6とか、要するに未実施企業が残るのは毎年、毎年新しい企業ができて、実施していないところが新たに発生していくという、そういうイメージということなのではないでしょうか。

○清水職業安定部長 これは毎年10月1日の状況を報告いただいて、その時点での未実施企業がどれだけかというのが全国でも出ますし、都道府県別でも出ます。その未実施企業

が6月1日の状態です。六一報告という名前の報告なのですが、6月1日時点の状況を報告いただいて11月ぐらいにそれが公表される感じなのですが、それで未実施企業の数が出るわけで、その未実施企業に対して指導するわけなのですが、また次の年の6月1日に報告する時には、また新しいところが出てきたりするわけです。なので、一定数、新しい事業所が未実施というのがまた出てくると。31人以上規模事業場が報告対象なので、従業員が増えて31人になってというので、また増えたりするというケースでございます。

○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。

それでは、河合委員さんお願いします。

○河合壘委員 公益の河合です。今の質問と関連するのですが、資料の確認なのですが、資料1-2の45ページの今のまさに高年齢者のお話しなのですが、希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合が88%と全国1位ということなのですが、これ高齢法は65歳までの雇用の確保というのを言っていますので、これは残りのパーセントというのは違法状態ということなのか、それとも経過措置の関係で88というか、全国で76.8にとどまっているということなのかを教えてくださいというのが1点です。

もう一点、高年齢者の関係なのですが、冒頭に佐々木委員さんのほうからちょっとお話しがあったように、継続雇用より定年延長のほうがという話しだったので、従来の企業というのは継続雇用だと給料が下がってもいい、賞与を出さなくてもいいという、こういう感じで企業は採っているところが多かったと思いますけれども、パート・有期法が施行されて、今後賞与に関してもこれ全く出さないというのは恐らくほとんどの場合、違法になるだろうという話しがありますので、企業が継続雇用しか難しいからというようなことを言っている状況では多分なくなっていると思います。

ちょっとこちらのほうの1-3の運営方針のところでも公正な処遇というところの話にも、余りこの話しは出てこないところなのですが、なかなか書くのは難しいかもしれませんが、継続雇用ならいいのだというようなことではなくなっているということで、何らかの、これは書いていただくと一番いいかなと思うのですが、今から直すのも大変かと思うので、そういったようなところの指導などについても今後徹底していただいたほうがいいのではないかなということで、半分意見なのですが、以上です。

○山田佳奈会長 では、ご回答お願いいたします。

○清水職業安定部長 1点目のほうは経過措置の分があるので、残りのパーセンテージが全て違法というわけではございません。

2点目の件に関して、ちょっとそこは検討しますか。定年後再雇用、机上配付で同一労働同一賃金ガイドラインをつけさせて、置かせていただいております、ここにも2ページ目のところに定年後の再雇用の話もありますけれども、そういったことで安易に低い条件でというのはできなくなる。判決も出ていますので、定年後再雇用についてのトラックドライバーの最高裁判決なんかもありますし、どういったことを書けるのか検討してみたいと思います。

○河合墨委員 可能な範囲でということをご検討いただければということです。

以上です。よろしくお願いします。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。そろそろ時間も迫ってきておりますことから、あとお一方だけにさせていただければありがたいです。

○高橋委員 では、手短にです。県内の20代女性の県外流出の問題とかも結構重大になっていると思いますが、女性活躍とか労働力不足解消というところで、先ほども田口さんと帷子さんのほうからご質問ありましたので、1点だけちょっとお伺いしたいのが、多分雇用環境・均等室のほうにパワハラ、セクハラ、妊ハラとか、マタハラ相談とかあった場合に、事業主への改善指導とか、あっせんまでは望まない方も結構いるのではないかと思います、そういうあっせんとかを進めて淡々と対応されているということでしたが、そういう方、そういう表沙汰にすることを望まない方に対してはどのようにご助言されているのかなということをお伺いしたいです。

それから、18ページのいわて子育て女性の就職支援協議会、ここは基幹となる機関はどちらなのか教えていただければと思います。

○石原雇用環境・均等室長 1点目のハラスメントに関してですけれども、改善が進まないことについてというご質問ですが、パワハラにつきましては防止対策は先ほど言っているように企業のほうでも着実に進めていると感じております。また、ただパワハラ認知度が高まっていることから、労働者のほうがまた相談しやすくなったと、増えているというところで減らないのかなというところがあります。また、紛争解決援助まで望まない、セクハラもマタハラもですけども、そこはセクハラ、マタハラについては均等法の中できちんと規定されておりますので、その防止策をするようにというふうなことで、匿名でも構わないということであればその時期を見て、絶対名前が知られないようにと希望され

る労働者も多いですので、一般的な報告徴収ということで行って、対策について、特にここを注意してくれというような形でわからないように指導させていただいております。

○清水職業安定部長 もう一つ目のいわて子育て女性の就職支援協議会、これ労働局に設置している協議会でございます、年に1回やっているのですけれども、市町村と労働局の雇用環境・均等行政と、女性等に対する各種支援を行っているNPOの方など、そういった方々が集まって各種施策、取組を説明していただいて共有して連携を図っていくという協議会でございます。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。

まだいろいろおありかもしれませんが、一応ここでこちらの議事につきましては終了とさせていただければありがたいと思います。よろしいでしょうか、一番最後にも質問、ご議論の時間できるだけとればと思いますので、ひとまず（1）については終了させていただければと思います。ありがとうございました。

## （2） 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、議事（2）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します。

○清水職業安定部長 一体的実施事業について、これ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、厚生労働本省からこの審議会場で報告するようという通達が出ておまして、それに基づきましてこういった説明の場を設けさせていただいているものでございます。

資料ナンバー2にございます。一体的実施事業というものは、地方自治体と国が一体的に事業をワンストップで実施するというものでございまして、（2）に岩手県における一体的実施施設、何があるのかというのを書かせていただいております。2種類ございます。

①にあるのが岩手県との一体的実施施設、下のほうの②にあるのが盛岡市との一体的実施施設。①の岩手県との一体的実施施設は、盛岡市と奥州市にそれぞれ拠点置いております。盛岡市にあるのが県央総合就業支援拠点、奥州市のほうにあるのは県南総合就業支援拠点でございます。この場では、それぞれの機関の実績についてご説明をいたします。

おめくりいただきまして、5ページをご覧ください。県との一体的実施施設である県央

総合就業支援拠点と県南総合支援拠点それぞれの実績でございます。県央総合支援拠点というのは菜園庁舎という、菜園にある菜園ビルに県の施設とハローワーク盛岡の施設が入っております。このジョブカフェいわてというのは県の施設でございます。そこは利用者数の目標が2万3,000人という目標に対して既に2万4,000人、12月時点にしておりますので、目標は達成しておりますが、その下、ハローワーク盛岡職業相談コーナー、わかもの支援コーナー、マザーズコーナー、新卒応援ハローワーク、いずれも目標達成が新卒応援ハローワークの部分を除けば厳しいです。

非常に厳しくなっております、詳しくは次の6ページでございます。その6ページの一番右に達成率と書かせていただきました。ジョブカフェいわては、もう既に100%超えていますけれども、それぞれ国側のほうの実績が低調でございます。50%台、60%台と、唯一下の新卒応援ハローワークの新規求職者数だけが目標達成ペースと厳しい状況でございます。

あと7ページに県南総合就業支援拠点の達成率でございますが、こちらのジョブカフェ奥州は目標達成しておりますけれども、くらし・安心応援室とハローワークコーナー、こちらのほうの実績が余りよくなくて、達成が難しい状況でございます。ここに関しては、次年度に向けてちょっと考えていかなければいけないことなのですけれども、一体的実施施設の支援対象者数を増やすための周知というのをやるというのは当然のことではあるのですけれども、目標値そのものも見直していかなければならないと考えております。この一体的実施の運営に当たっては、岩手県と運営協議会をっております。運営協議会で目標値を定めて検討していくわけですけれども、やはり目標そのものもなかなか頑張れば達成できるというようなものでないと職員のモチベーションは上がりませんので、そのところも含めてちょっと目標も考えていかなければいけないなと思っております。

続きまして、盛岡市との一体的実施事業、8ページをご覧ください。こちらは盛岡市役所の庁舎内にハローワーク盛岡の就労支援コーナーを開設して、生活保護受給者等に対して一体的支援を行っております。こちらに関しての実績が9ページでございます。(2)の支援対象者数目標、30年度目標は就労支援を新たに220人以上実施するという目標に対して12月まで156人となっております。これに関しては、進捗率が一見すると厳しいように見えるのですけれども、これ計算すると進捗率としては70.9%となりますが、盛岡市役所と盛岡ハローワークが非常に危機感を持って対応しております。今の状況としては、頑張れば達成できそうな状況だというふうに聞いております。その下の就労者数については、目

標148人に対して114人、この段階で進捗率は77%で、目標達成ペースとなっております。就職率73.1%となっておりますが、いわゆる就職困難者に対するものとしては高い割合になっておりますし、昨年この時期は69%でしたので、着実に成果を上げているところがございます。

盛岡市との一体的実施事業に関しては、昨年度から年度初めにかけて実績が低調だったということで、本省から業務改善計画書を出すように言われておりました。そこで、盛岡市と協議して、昨年8月に業務改善計画書を提出いたしました。その業務改善計画書の内容は生活保護の世帯の区分の中で、その他の世帯というのがあるのですが、実はその他の世帯というのが一番就労の可能性が高い層なのですが、その層が減少傾向にあります。これはもう全国的にそうです。そこが減少傾向にある中、そこにターゲットを絞ってはいは、やっぱり実績は上がらないということで、高齢者やひとり親というのを新たなターゲット層として取り込むということを改善計画に記載して、またそれに加えて生活困窮者自立支援機関との連携というところの部分で、生活困窮者自立支援機関を担っている盛岡市くらしの相談支援室、そこから誘導が少ないということですので、そこからの誘導を強化するという内容の改善計画を8月に出しました。そこから徐々に実績が改善に向かっております。そういう意味で、先ほど新規支援対象者数の進捗率が70%程度けれども、目標達成にいけるのではないかとというのは年度後半の追い上げがかなりございます。このような形で実績向上に向けて見直しを図ってその効果が出てきておりますので、次年度もこの取組を推し進めてまいりたいと思っております。

一体的実施事業について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す。ただいま事務局からご説明がありました地方自治体と国との一体的実施事業につきましてご意見、ご質問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 それでは、ありがとうございます。ご質問等なければ、議事(2)の地方自治体と国との一体的実施事業については終了とさせていただきます。

### (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

○山田佳奈会長 続きまして、議事（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に入ります。

事務局からご説明をお願いします。

○清水職業安定部長 続きまして、資料３に沿ってハローワークのマッチング機能に関する評価、こちらのほうをご説明いたします。

このハローワークの評価というのは、平成27年度からやっておるものでございます。ハローワークの機能強化を図るために、この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取組です。この資料の真ん中にあるように、ハローワークのマッチング機能の総合評価、利用者への公表というのがございまして、主要指標の実績は毎月の雇用情勢の発表の時にあわせて発表しております。年度後半の取組評価のための分析を12月にやりましたこの場で、この地方労働審議会の場でご説明いたしました。

最終的な年度終了後の評価につきましては、3月までの実績が出揃って、全国の同規模のハローワーク同士での比較を行って、7月末ごろに発表を行います。評価が取りまとまった段階で、委員の皆様にも郵送させていただく予定です。

ページをおめくりいただきまして、2ページをご覧ください。こちらは、平成30年度の目標一覧でございます。30年度は、ここにある目標を設定しておりました。主要指標は就職件数、充足件数、あと雇用保険受給者の早期再就職件数、あと補助指標、これが2つ、ここまでは全ハローワーク必須項目で、その隣からの所重点指標というのは、各ハローワークが重点的に取り組むものを選んで、規模に応じて何指標選ぶかというのが決まっております。例えば盛岡は7指標、久慈は3指標選んでいるということで、規模に応じて指標を選んでいきます。

次の3ページをご覧ください。こちらがハローワークの総合評価の今の進捗状況、30年度の進捗状況でございます。ピンク色に塗った行が到達割合でございます。一番右の局計を見ていただきますと、就職件数は73.4%、充足件数が73.9%、雇用保険受給者の早期再就職件数は73.3%となっております。ハローワークのこれらの就職件数や充足件数や雇用保険の早期再就職件数というのは3月に多くの方の就職が決まるので、3月がかなりの数が見込まれるわけでございます。そういった季節要因を考慮すると、これは3指標とも目標達成ペースになっております。この3指標とも目標達成ペースというのは、これは平成27年度からハローワーク評価が始まって以来、実は初めてのことでございます。まだ3月でございますので、気を抜くことはできないのですけれども、各ハローワーク初の快挙に向

けて今、非常にモチベーション高くなっております。頑張っております。そういう形で最終結果は来年度に郵送によりお示しすることになりますが、私としても目標達成できればと思っております。

次の4ページ、5ページは主要3指標以外の指標も含めての進捗状況でございます。ちょっと時間の関係でご説明は割愛させていただきます。後ほどご参照いただければと思います。

その次の6ページ、これは最終的な結果が出た後の公表のときのイメージです。ここにあるような形で30年度についても公表させていただきます。

そして、7ページは31年度の目標値一覧ということですが、こちらにあるとおりまだ数字は入っておりません。現在目標値について策定中です。目標設定項目のみ決まっております、主要指標はいつも例年と同様に就職件数や充足件数、雇用保険受給者の早期再就職支援件数、補助指標は紹介率それぞれということで、あと、所重点目標に関してはこちらにあるとおりです。項目は30年度と同じです。ただ、このどれを選ぶかについてはまだ決まっていないところでございます。目標値が決まりましたら、これは5月末ごろになりますが、皆様に郵送でご報告をいたします。

ハローワーク評価についての説明は以上です。

○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・改善の取組につきましてご質問、ご意見のある方は発言をお願いいたします。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、議事(3)のハローワークのマッチング機能に関する評価・改善の取組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。

#### (4) その他

○山田佳奈会長 続きまして、議題(4)のその他に入ります。

ほかに議題などございましたら、事務局からご説明をお願いします。

○清水職業安定部長 済みません。私から机上配付資料で書かせていただいたものの資料ナンバー2、労働施策基本方針、これについて補足的な説明をさせていただきます。資料ナンバー2をお開きいただけますでしょうか、右上に資料ナンバー2というゴム印が押し

てあって「労働施策基本方針」が策定されましたというものです。これについて、まずこれがどういうものなのかということをお話ししたいのですが、こちらは昨年7月に働き方改革関連法が成立いたしました。その働き方改革関連法の中で、雇用対策法の改正というのが行われています。雇用対策法の名前が変わって、労働施策総合推進法という法律の名前に変わって、この労働施策総合推進法に基づいてこの基本方針を定めることになっております。労働施策総合推進法に基づく労働施策基本方針というのが昨年12月28日、この年末のぎりぎりのところで閣議決定がなされました。

この資料の真ん中に青字で、真ん中よりやや上に青字で書いてあるようにこの基本方針というのは働き方改革の意義、国の労働施策に関する基本的事項をまとめているものがございます。実際の労働施策基本方針というのは、A4で12ページぐらいの分量の文章になっております。この資料は、資料ナンバー2の資料は国民の皆様に向けて労働施策基本方針をできるだけわかりやすく解説したパンフレットでございます。厚生労働省のホームページにも掲載されております。

1枚おめくりいただきまして、ページ数1ページというふうに書いてあるところをごらんください。こちらにあるとおり、働き方改革の必要性というのはこの基本方針に書かれております。まず、この働き方改革の必要性の太字になっているところを説明いたしますが、なぜ働き方改革が必要なのかということについては、働く一人一人がよりよい将来の展望を用いるようにすることが必要であるからであり、働き方改革は、次のとおりですね、意欲ある人々に多様なチャンスを生み出すものであり、同時に企業の生産性や収益力の向上が図られるものと。働き方改革の実現に向けて、労働施策を総合的かつ継続的に推進してまいります。

次、おめくりいただきまして2ページと書いてあるところ、こちらは労働施策基本方針に掲げる施策の一覧でございます。上のほうですね、労働施策に関する基本的事項として1番から7番まで並んでいますが、ここで厚生労働省の施策が並んでおります。その下、労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項ということで1番から3番までありますが、こちらは経産省、中企庁、文科省と連携して取り組む内容のものが並んでおります。

3ページ以降は、今後の施策の背景と施策のポイントを説明したものでございます。

こういった内容のものがこの基本方針で触れられておりますし、本日の最初の議題の行政運営方針の中でも触れたようなことがこちらにも多く記載しております。この資料は、

今後の労働施策の中長期的な方向性をコンパクトにまとめたパンフレットでもありますので、委員の皆様におかれましては、このパンフレットを適宜参照していただき、今後も引き続き労働行政のご理解、ご支援、ご協力を賜りますようお願いいたします。

私からの説明は以上です。

○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ご説明につきまして、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。ごらんいただくということでもよろしゅうございますか。

(委員から「はい」の声)

○山田佳奈会長 ありがとうございます。そのほかご意見、ご質問がなければ、これで本日予定しておりました全ての議事を終了したいと思います。

西村委員お願いします。

○西村豊委員 ちょっと1点、回答は要りません。

1つ目が若者の県内就職のやつなのですが、改善されてはいますが、専門学校ですが、50%ちょい超え、県内就職50%、ようやくの間超えたばかりということなので、ここに力を入れていただきたい。

2つ目、ジョブ・カード2020年まで本県は6万弱の交付者数というふうに聞いていました。あと2年ですね、あるかないかというか、そんな感じになっているので、先ほど受託者というか、日商さんがあれしたので、民間の会社さんということですが、ここら辺しっかり取り組むように労働局さんのほうでがっちり指導してください。私は非常に不安です。今、現在非常に悲惨な数字が出ていますので、ジョブカード。そこは必ずお願いします。

それから、年休5日制の遵守、このあり方について、監督署さんのほうで10月に強化月間的な感じで取り組まれるような話しですか、よくわからないのですけれども、事前にしっかりこれ5日制のちゃんとした取組の仕方みたいなものは監督署さんのほうで労働時間の把握の仕方も含めてそこら辺のところをわかりやすく懇切丁寧に各事業場のほうをご指導いただければなというお願いです。

以上、3点です。

○山田佳奈会長 ありがとうございます。特にご質問ということではなくてよろしいですか。

それでは、私のほうの進行が滞りまして、大変失礼しました。少々お時間ぎりぎりにな

っておりますけれども、もしほかに委員の皆様からご発言なければ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、冒頭にもお話し申し上げましたとおり、本審議会の議事録及び議事要旨につきましては、指名させていただいた議事録署名人の皆さんに後日内容をご確認いただき、ご署名をいただきます。帷子委員さんと菅原委員さんにおかれましては、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、まこと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。

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、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 ここで局長より一言ご挨拶を申し上げます。

○永田労働局長 委員の皆様、どうもありがとうございました。頂戴いたしました貴重なご意見を踏まえまして、今後の岩手労働局の行政展開に生かしてまいりたいと存じますので、引き続き皆様にはご支援、ご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

○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2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。