

## 令和元年度第1回岩手地方労働審議会

日時 令和元年12月5日(木) 13時30分

場所 盛岡地域交流センター(マリオス)

18階 188会議室



## 1 開 会

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 定刻となりましたので、ただいまから令和元年度第1回岩手地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様には年末のお忙しい中を当審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。既にご案内しておりますとおり、9月末をもちまして審議会委員2年の任期が終了し、10月から新たに委嘱させていただいたところでございます。本来であれば、お一人お一人に委嘱状を交付すべきところでございますが、時間の都合上、あらかじめ皆様の机の上に置かせていただいておりますので、これにより交付に代えさせていただきますことをご了承いただきたいと思います。なお、委嘱期間は、令和元年10月1日から令和3年9月30日までの2年間でございます。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

それから、審議会の議事進行でございますが、本来会長が行うところですが、任期改選後最初の審議会となりますので、会長選出までの間、雇用環境・均等室、私武藤が進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

最初に、会議資料の確認をさせていただきたいと存じます。まず、表紙がございます。次に、次第、それから委員名簿、それから事務局名簿、座席表、それから資料目次がございます。資料目次をご覧ください。議事の(3)令和元年度主要重点施策の上期における実施状況等についての関係資料が資料1から資料4でございます。この4つでございますが、あらかじめ送付させていただいた資料でございますけれども、本日は資料1と資料2について事前送付した内容を修正して改めて配付させていただいております。主な修正点でございますけれども、1点は資料1に進捗状況を追加しております。それから、2点目ですが、資料1及び資料2で私どものほうで明らかな誤記などあった部分を修正しております。それから、最後に3点目でございますけれども、資料2について有効求人倍率の数値をはじめ、数値を最新のものに修正しております。それから、委員の皆様により的確にご理解をいただくために字句の追加、補正をしたことでございます。大変ご迷惑をおかけして申し訳ございませんが、どうぞよろしくお願いをいたします。

次に議事の(4)家内労働部会に対する調査、審議付託についての関係資料が資料5—1から資料5—5、それから議事(5)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の関係資料が資料6の公表資料、それから議事(6)実践型雇用創造事業の進捗状況についての関係資料が資料7となりまして、参考資料としまして審議

会関連の各種規定を4種類添付してございます。

最後にクリップどめの資料とは別に1枚もので地方公共団体広報誌（紙）記事掲載状況を入れてございます。

以上でございます。不足する資料がございましたらお知らせいただければと思います。よろしいでしょうか。

次に、本日の委員の出席状況についてご報告をいたします。委員定数ですが、公益代表、労働者代表、使用者代表がそれぞれ6名の計18名でございます。本日、公益代表委員は河合委員と山田委員がご欠席で4名の出席でございます。労働者代表委員は、帷子委員がご欠席で5名の出席でございます。それから、使用者代表委員は志田委員がご欠席で5名の出席でございます。従いまして、委員定数18名のうち14名のご出席を賜っておりますので、地方労働審議会令第8条第1項によります出席委員3分の2以上または公労使各代表3分の1以上の定足数を満たしておることをご報告申し上げます。

続きまして、改選後最初の審議会でございますので、委員の皆様をご紹介させていただきたく存じます。お手元にお配りしております委員名簿の順に公益代表委員からご紹介をいたします。

大久保委員でございます。

○大久保嘉二委員 大久保でございます。よろしくお願いいたします。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 高橋委員でございます。

○高橋和佳子委員 高橋でございます。よろしくお願いいたします。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 水野委員でございます。

○水野雅裕委員 水野です。よろしくお願いいたします。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 渡部委員でございます。

○渡部容子委員 渡部です。よろしくお願いいたします。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 それから、本日欠席されておりますが、河合委員、それから山田委員でございます。

次に、労働者代表委員をご紹介いたします。

吉田委員でございます。

○吉田信委員 吉田でございます。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 佐藤委員でございます。

○佐藤伸一委員 佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 及川委員でございます。
- 及川圭子委員 及川でございます。よろしく願いいたします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 佐々木委員でございます。
- 佐々木正人委員 佐々木でございます。よろしく願いいたします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 熊谷委員でございます。
- 熊谷洋一委員 熊谷でございます。よろしく願いします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 それから、本日欠席されておりますが、帷子委員でございます。

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。

熊谷委員でございます。

- 熊谷敏裕委員 熊谷でございます。どうぞよろしく願いいたします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 柴田委員でございます。
- 柴田千春委員 柴田でございます。よろしく願いいたします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 菅原委員でございます。
- 菅原和弘委員 菅原です。どうぞよろしく願いいたします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 西村委員でございます。
- 西村豊委員 西村と申します。よろしく願いします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 橋本委員でございます。
- 橋本良隆委員 橋本です。どうぞよろしく願いいたします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 それから、本日欠席されておりますが、志田委員でございます。どうぞよろしく願いを申し上げます。

次に、事務局を紹介いたします。

- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 労働局長の小鹿でございます。
- 小鹿労働局長 小鹿でございます。どうぞよろしく願い申し上げます。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 総務部長の関でございます。
- 関総務部長 関でございます。どうぞよろしく願いします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 雇用環境・均等室長の山村でございます。
- 山村雇用環境・均等室長 山村と申します。よろしく願いいたします。
- 武藤雇用環境改善・均等推進監理官 労働基準部長の立花でございます。
- 立花労働基準部長 立花と申します。よろしく願いします。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 職業安定部長の和田でございます。

○和田職業安定部長 和田です。よろしくお願いします。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 そのほか事務局出席者はお手元の名簿のとおりでございます。どうぞよろしくお願いいたします。

## 2 岩手労働局長挨拶

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、開会に当たりまして、岩手労働局長の小鹿よりご挨拶を申し上げます。

○小鹿労働局長 本日はご多忙な中、また寒さが一段と厳しくなる中、本審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様には常日頃より私ども労働行政の運営にご理解とご協力を賜っておりますこと、改めて御礼を申し上げる次第でございます。

さて、日本銀行の盛岡事務所が発表いたしました10月の岩手県の金融経済概況によりますと、個人消費は消費税率の引き上げなどの影響による振れを伴いつつも底堅く推移し、生産動向も一部に弱めの動きが見られるものの、緩やかに持ち直していることなどを踏まえ、全体として県内経済は緩やかな回復基調を続けているとの判断が示されております。

こうした経済情勢、生産動向の動きのもと雇用情勢でございます。10月の季節調整済みの有効求人倍率は1.38倍となりまして、前月を0.01ポイント上回っております。平成25年の5月から78カ月、6年6カ月でございますけれども、連続して1倍台をキープいたしております。また、同じく季節調整済みでございますが、新規の求人倍率でございます、1.94倍といった数字になっておりまして、こちらは平成26年10月から61カ月連続して、5年1カ月でございますけれども、1.5倍以上で推移をいたしてございまして、引き続き当県においては人手不足、人材不足が顕著な状況となっているところでございます。

また、10月末の時点での新規学卒者の内定状況でございます。大学関係が69.9%、そして短大が53.8%ということで、双方統計を取り始めた平成21年度以降で最高水準となっております。また、高校関係では87%となっておりまして、統計を取り始めた平成8年度以降で最高水準でありました昨年度、それに次ぐ過去2番目に高い水準となっております。また、全内定者数に占めます県内就職内定者の割合、すなわち県内就職率でございますが、66.7%ということで、こちらのほうは平成13年度以降で最高水準であった昨年度

に次ぐ2番目に高い県内就職率の水準となっております。

一方、労働災害の関係でございますけれども、第13次労働災害防止計画の本年度は2年度目に当たるわけでございます。本年の労働災害の発生状況でございますが、本日配付させていただいております資料は9月末の数値を掲示させていただいておりますが、10月末の速報値でございます。こちらのほうを見ますと死亡者数、そして休業4日以上死傷者数ともに前年同期比でマイナスで推移をいたしております。その中で、本県でございますけれども、労働災害のうち転倒災害が占める割合が多く、特に降雪、路面の凍結等によりまして、冬期間に転倒災害が多発し、年間の労働災害の増減に大きな影響を及ぼしております。いわて年末年始無災害運動とあわせまして、冬期における転倒災害防止対策に注力をいたしておるところでございます。

このような中、岩手労働局といたしましては本年度、2019年度におきます業務運営方針の中で、東日本大震災からの復興における支援、働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上の推進、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、以上の3つを柱といたしまして、重点事項に掲げております。岩手労働局として総合的な労働行政機関としての機能を最大限発揮するように当該方針のもと取り組んでおるところでございます。

本日は、本年度に入りまして取り組んできた重点施策の実施状況のご報告と併せまして、忌憚のないご意見、ご助言を委員の皆様方から頂戴をいたしまして、年度終盤に入っておりますけれども、職員一丸となって業務を進めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

また、事務局のほうから冒頭申しました資料1と資料2、事前に送付したものに比して修正を幾つか施したところがございます。補正をいたしました。大変申し訳なく思っております。どうぞご寛容のほどよろしくお願い申し上げます。

以上、甚だ簡単ではございますが、審議会の開催に当たりまして私の挨拶に代えさせていただきます。本日はご審議のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

### 3 議 事

#### (1) 岩手地方労働審議会の会長及び会長代理の選出について

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、議事に入らせていただきます。お手元

の次第に従いまして、進めてまいります。

まず（１）、岩手地方労働審議会の会長及び会長代理の選出についてでございます。地方労働審議会令第５条第１項によりまして、会長は公益を代表する委員の中から委員が選挙するとされてございます。公益代表委員の中で会長に立候補いただける方はいらっしゃいますでしょうか。

（発言する者なし）

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 立候補がないようでございますので、誠に僭越ながら事務局から推薦させていただきたく存じますが、いかがでございましょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

それでは、特段のご異議等ないようでございますので、事務局から推薦させていただきたく存じます。事務局としては会長に水野委員を推薦したいと思っておりますが、いかがでございましょうか。

（委員から「異議なし」の声）

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

それでは、会長を水野委員にとの事務局提案にご異議ないようでございますので、水野委員に会長にご就任いただきたく存じます。どうぞよろしく願いをいたします。

それでは、水野委員、会長席のほうに移動をお願いいたします。

それでは、新会長から就任のご挨拶をいただきたいと思っております。水野会長、よろしく願いいたします。

○水野雅裕会長 ただいま会長にご指名いただきました水野でございます。平成29年度から私、この審議会の委員として務めさせていただいております。私の専門分野は機械工学ですので、ふだんの業務の中で労働問題について考えるということは余りないのですが、この審議会に参加させていただきまして、労働にまつわるいろいろな課題があるということを確認させていただきました。

そのような課題がある中で、このように労働者代表の皆様、それから使用者代表の皆様、それから公益代表の皆様にいろいろなご意見やご助言を頂戴する場としてこの審議会というものがあると認識しております。本日は今年度の県内における労働行政の進捗状況、それから下期の取組みについて皆様方から忌憚のないご助言やご意見をいただきまして、活発な議論をしていただきたいと思いますと思っております。



私はこのような大役を務めるのは初めての経験なものですから、いろいろと不手際とかあると思いますけれども、皆様のご協力を得ながら進めていきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

それでは、ここから会長代理の指名を含めまして水野会長に議事の進行をお願いいたします。

なお、質疑等に関しましては事務局におきまして議事録を作成する関係上、録音させていただきますので、ご発言の際にはマイクのご使用をお願いしたいと存じます。また、議事録に関しましては岩手地方労働審議会運営規定第6条第2項によりまして、原則として公開することと定められておりますので、ホームページに掲載予定としておりますことをご承知おきいただきたいと思います。

それでは、水野会長よろしくをお願いいたします。

○水野雅裕会長 それでは、議事を進めてまいります。

はじめに、会長代理の選出ですけれども、地方労働審議会第5条第3項により、会長代理は公益を代表する委員の中からあらかじめ会長が指名することになっております。会長代理には、本日欠席しておりますが、前会長の山田委員をお願いしたいと思います。委員の皆様いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

それでは、ご異議がないようですので、山田委員を会長代理に指名いたします。

次に、岩手地方労働審議会運営規定第6条第1項の規定に基づき議事録署名人を指名いたします。今回労働者代表委員は佐々木委員、使用者代表委員は西村委員、議事録の内容確認と署名をお願いいたします。また、公益代表委員には会長の私が内容を確認して署名をいたします。議事録署名人には、後日事務局から議事録及び議事要旨が送付されますので、その際は内容をご確認の上、ご署名をお願いいたします。

## (2) 労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名について

○水野雅裕会長 続きまして、議事(2)、労働災害防止部会及び家内労働部会の委員の指名についてです。岩手地方労働審議会運営規定第9条により、審議会はその定めるところ

ろにより労働災害防止部会及び家内労働部会を置くこととされており、地方労働審議会令第6条第2項により部会に属すべき委員は会長が指名するとされており。また、岩手地方労働審議会運営規定第14条第1項及び第2項の規定により各部会の委員は公労使代表各2名とすることが定められております。

はじめに、労働災害防止部会ですが、公益代表委員から河合委員と私が、労働者代表委員から佐藤委員と熊谷洋一委員、それから使用者代表委員から菅原委員と西村委員の6名を指名いたしますが、よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

それでは、ご異議がないようですので、労働災害防止部会委員に指名されました委員の皆様、よろしく願いいたします。

次に、家内労働部会ですが、公益代表委員から高橋委員と山田委員、労働者代表委員から吉田委員と佐々木委員、それから使用者代表委員から熊谷敏裕委員と橋本委員の6名を指名いたしますが、よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

それでは、ご異議がないようですので、家内労働部会の委員に指名された委員の皆様、よろしく願いいたします。

次に、各部会の部会長は、地方労働審議会令第6条第5項により公益代表委員の中から委員の選挙で決めることとされており、また地方労働審議会令第6条第7項により部会長代理は部会長が公益代表委員から指名することとされており。本来であれば各部会を開催したときに部会長を決めていただくものではありませんが、今後緊急に部会を開催する必要が生じる場合もありますので、この場で決めさせていただきたいと思います。労働災害防止部会の部会長は私水野が、それから家内労働部会の部会長は山田委員にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

それでは、両部会とも公益代表委員が2名であり、部会長が決まりますと部会長代理も決定することになりますので、労働災害防止部会の部会長代理には河合委員、家内労働部会の部会長代理には高橋委員ということでお願いいたします。お忙しい中、ご苦労をおか

けしますが、よろしくお願ひいたします。

### (3) 令和元年度主要重点施策の上期における実施状況等について

○水野雅裕会長 次に、議事の(3)、令和元年度主要重点施策の上期における実施状況等についてに入ります。

それでは、事務局のほうから説明をお願いいたします。

○小鹿労働局長 先ほど開会の挨拶において申し上げましたとおり、2019年度労働行政運営方針におきましては東日本大震災関係、そして働き方改革関係、そして人材確保支援といった3つを大きな柱として掲げ、行政を展開いたしております。当該方針に基づきまして、本年度上期において実施した行政の実施状況、そしてそれを踏まえて下期に向けた取組みについてご説明を申し上げたいと思います。

それでは、まずは資料1からご説明をいたしたいと思います。恐縮ですが、少し長くなりますので、着座したままで説明をさせていただきます。

それでは、資料1でございます。資料1、令和元年度岩手労働局組織目標における達成状況でございます。こちらは、岩手労働局が取り組んでおります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について、その達成状況を記載いたしましたものでございます。一番左の欄でございますが、行政運営方針の中で関係しております大項目、そしてその右隣が中項目とその内容、その隣が年間の目標値、そして一番右の欄が今年度上半期、つまり本年度9月末の実績、進捗状況でございます。いわゆるこの資料1は組織目標というものでございまして、厚生労働本省より岩手労働局も含めて47の労働局に対しまして、その実績、取組み状況が国民の目線から見やすくなるように項目を統一すること、そして一覧性に配慮すべきことといった方針が示されておりますので、他の労働局においても大枠こうした形になっております。

目標値と実績値を比較していただければと思います。上半期に年間目標を達成している項目もあり、私ども事務局といたしましては概ね順調に推移していると考えております。しかしながら、その中でも例えば就職氷河期世代への就職支援関連として、中ほどに若者に対する雇用対策の中でジョブサポーター支援による正社員就職の項目がございます。こちらが年間目標では2,419人以上とするとなっておりますところ、今年9月末現在で879人、進捗率は36.3%と遅れが見えているところでございます。項目全般については、概ね妥当

だと事務局は思っておりますが、やはり中には進捗状況が芳しくないものがあるということが全般的な報告でございます。

それでは、次に資料2をご覧ください。こちらは横長の3段表になっております。主要重点施策の上期における実施状況ということでございます。こちらは、資料3として事前にお配りいたしました2019年度行政運営方針の中の主要な項目につきまして、上半期の実施状況、そして行政を展開する上に当たっての課題となったこと、そして下半期に向けてどういう対応をしていくか、そういった3つの枠組みに沿って取りまとめたものでございます。

中を見ていただきますとわかりますとおり、各項目の左肩のところに青の楕円形でP幾つといった数字がございます。こちらは、行政運営方針の中において記載されている事項、ページ数を示したものでございます。併せてご覧いただければと思っております。

では、資料2、横長3段表をおめくりいただきまして、2ページを見ていただければと思います。本年度の第1の柱でございます東日本大震災からの復興への支援についてでございます。こちらは、行政運営方針の10ページに記載がある項目でございます。県内の全産業、そして沿岸部管轄署における建設業、これにおきます死傷者数について直近の数字でございますけれども、薄い橙色の枠の中に掲げてございます。そちらをご覧くださいければと思います。県内の全産業計については、前年同期において死傷者数でございますが、934人となっておりますところ、今年度の死傷者数は9月末現在で915名となっております、19人減少いたしております。また、沿岸管轄署4署の建設業に係ります死傷者数でございます。こちらは増加した署が宮古、大船渡署でございますけれども、一方で大きく減少した沿岸署もあり、沿岸署合計で見ますと前年同期は85人の死傷者数であったところ、本年度は65人と20人の減少を見ておるところでございます。

こうした状況を踏まえ、以下取り組んでまいらる事項についてご説明を申し上げます。2ページのアのところでございますが、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。工事の発注状況や進捗状況に応じまして、工事現場を選定し、定期的な監督指導、個別指導、安全パトロール等を継続的に実施するとともに機会をとらまえて、施工業者に対して集団指導を実施しておりますが、下期においても引き続きこうした取り組みを続けていくというふうに考えております。具体的には12月から1月にかけて、先ほど挨拶でも申し上げましたとおり、いわて年末年始無災害運動を実施し、特に冬期特有の転倒災害や交通労働災害の防止対策を行うとともに、今年度初の取り組みとしてこの3段表の中

には掲示いたしておりませんが、当局、岩手労働局も含めた東北6局の合同での局長公開安全パトロールを12月13日にそれぞれ各局において実施をすることといたしております。

また、12月には各監督署におきましても建設業に対します一斉監督を実施する予定でございます。各種会議、会合等において労働災害防止のための一層の取組みについて要請、指導等を行ってまいりたいと思っております。

さらに今年、令和元年、台風19号によります災害復旧工事における労働災害が懸念されるところでございます。その徹底につきましても発注機関、関係団体と連携を図りつつ対処してまいりたいと存じておるところでございます。

3段表の3ページ、イのところをご覧ください。工事関係者連絡会議の開催でございます。こちらは、既に設置されております地区単位での連絡会議あるいはエリア別協議会におきまして関係する発注者の皆様との連携を強化するとともに、新規の工事現場におきましてはこうしたエリア別協議会の設置を促すように早期に指導をしていくことといたしております。

また、おめくりいただきまして4ページでございます。過重労働対策のエ、過重労働対策の推進でございます。これにつきましては、いわてリアス宣言の取組み等がございます。これは29年度に下期の対応のところフルネームを書いておりますけれども、震災復旧復興工事での過重労働解消を目指すいわてリアス宣言というのを宣言いたしまして、その宣言のもとに過重労働対策を進めてきております。きっかけは、沿岸部における建設現場におきまして過重な労働等を原因として過労自殺が出たことを契機として沿岸地区において宣言を結んだものでございます。これに基づきまして、現在のところ沿岸南部から進み、沿岸北部で今復旧復興工事が最盛期となっております。平成28年の台風28号、さらには先ほど申しましたとおり今年の台風19号、こうした復旧工事も加わることとなりますので、引き続きこのリアス宣言の取組みを踏まえまして、建設現場に従事する皆様方の周知啓発を図ってまいりたいと考えております。

以上が1つ目の柱でございます。

次に、横長3段表の5ページを見ていただければと思います。大きな柱の2番目の働き方改革関連でございます。働き方改革関連につきましては、昨年70年ぶりに労働基準法の大改正がございまして、皆様方ご案内のとおり残業時間の上限規制をはじめといたしまして、大幅な改革がなされたところでございます。残業時間の上限規制につきましては、大企業は既にこの4月から適用に移されております。また、中小企業においても来年の4月

から上限規制の適用が始まるということになっております。

こうした状況を踏まえまして、特に労務管理や経営基盤の脆弱な中小企業等への周知、支援が極めて重要であるというふうに私ども認識をいたしております。中小企業への周知、支援というのを徹底してやっていくという方針でおるところでございます。

その周知、支援のあり方でございますが、この5ページのまず(1)のア、中小企業・小規模事業者等に対する支援制度の利用促進でございます。こちらは、周知、支援の中で、岩手働き方改革推進支援センター、これは岩手県社会保険労務士会に委託をして設置していただいているところでございますが、そこを中心として中小企業に対します周知、支援を行っておりますけれども、それに関する記述でございます。中小企業等への支援につきましては、当該岩手働き方改革推進支援センターによる支援を行っております。上期の活動実績はそこに記載したとおりでございますが、下期におきましてもさらなる当該センターの利用拡大に向け、積極的な周知を図り、多くの中小事業主の皆様方にご利用いただけるように努めてまいり所存でございます。

また、行政機関としての局及び管下の監督署、安定所の幹部が管轄地域内の経営者団体等を訪問し、この働き方改革推進支援センターの利活用、各種助成金の利用について会員企業への周知方お願いをしているところでございます。

次に、助成金関係でございます。6ページをおめくりください。中小企業や事業主団体に対する助成ということでございます。こちらの中で、例えば下のところがございます勤務間インターバルコースにつきましては、既に本年度申請を締め切っておりますけれども、11月15日が最終的な今年度の締めでございますが、お手元の資料では48件となっておりますけれども、直近の最終的な数字では90件の申請となっております。また、このインターバルコース以外にも交付の申請期間が1月まで延長されたコースもございますので、引き続き各種助成金の活用について周知を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、同じく6ページの下段のイ、労働施策総合推進法に基づく協議会の設置についてでございます。こちらは昨年同法に基づきまして、いわて働き方改革推進協議会を設置、開催したところでございますが、本年度も去る11月13日に開催をいたしまして、中小企業等に対します支援方策について情報共有、協議をさせていただいたところでございます。岩手県庁を事務局といたします「いわてで働こう推進協議会」とともに密接に連携をいたしまして、県内企業の働き方改革の推進に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、横長3段表の7ページでございます。(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でございます。こちらは、岩手働き方改革推進支援センターと並んで岩手労働局及び各監督署による直接的な中小事業主等に対する周知支援でございます。それを記載したものでございます。

こちらのまずアでございますけれども、長時間労働の是正及び労働条件確保・改善対策の1つ目でございますが、(ア)、労働時間法制の見直しへの対応でございます。先ほど申しましたとおり、来年4月には中小企業に対しても時間外労働の上限規制が適用されますので、上期において集団指導、説明会を85回、個別訪問支援を293回と年間目標を上回る形での取組みを行ってまいりました。引き続き各監督署に設置しております労働時間相談・支援班による説明会あるいは個別訪問支援等を実施し、中小企業、零細規模の事業場に対します改正法の周知を図ってまいりたいと考えております。

次に、(イ)でございます。長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止の徹底でございます。こちらのほうは、過労死等の防止に向けた監督指導を実施していることについての記載でございます。見ていただければわかりますとおり、各種情報により月80時間を超える疑いのある事業場、あるいは過労死等について労災請求があった事業場、そして三六協定が未届けである事業場など、長時間労働を行っている蓋然性が高い事業場を選定いたしまして、監督指導を行っているところでございます。中には情報提供先のほうから匿名の情報、あるいは案件については秘密扱いにしておいてほしいといったことがあり、私ども監督署を中心に対応が難しい事案がありますけれども、適時適切な監督手法等を駆使いたしまして、当該情報に基づく対応等についても適切な対応を図ってまいりたいと考えております。

また、下期への対応の下の白抜きの丸でございますが、11月に過重労働のキャンペーンを実施いたしました。全国一斉の重点監督、フリーダイヤルを活用した電話相談、そしてシンポジウムの開催、経済団体への要請等を行ったところでございます。また、ベストプラクティス企業として、盛岡市内にあります北日本朝日航洋についても私自身、自ら訪問をさせていただき、取組みについての状況をお伺いしたところでございます。

次に、8ページをおめくりください。(ウ)のところでございます。労働条件の確保・改善対策でございます。これにつきましては、中期計画に基づきます監督指導の実施でございます。能動的に長期計画、そして各年の年度計画、それを組んで監督指導、集団指導等を実施しているところでございます。しかしながら、より緊急性の高い死亡災害等への対応等がございます。若干進捗率が計画を下回っておりますけれども、引き続き監督指導、

集団指導等を怠りなきよう実施してまいりたいと思っております。

働き方改革関連の取組みのうち、長時間労働の是正関係の取組みは以上でございます。

次に、(エ)でございます。特定の労働分野における労働条件確保対策の推進でございます。外国人労働者、自動車運転手、障害者あるいは医療関係者に対します取組みでございます。引き続き、寄せられる情報等に対しまして迅速かつ的確な対応をしまいる所存でございます。特に9ページの方でございますけれども、aのところの「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進でございます。引き続きあらゆる機会をとらまえて、周知啓発を行うとともに、労災かくしが疑われるような事案につきましては的確な監督指導を実施してまいりたいと考えております。

また、その下のb、最低賃金制度の適正な運営でございます。最低賃金額の周知徹底でございます。これにつきましては、今年度最低賃金審議会において改正決定をいただきました県最低賃金、そして産業別の特定最賃、これの周知広報についての記載でございます。課題のところを見ていただければわかりますとおり、これは昨年度改定された県最賃、産業別の特定最賃の状況でございます。これを見ますと、周知なり履行状況が思わしくないといったようなデータが上がってきております。それを踏まえまして、今年度改定いただきました新しい最賃につきましては12月までに県下の全33市町村の広報紙に掲載される予定でございます。それにつきましては、情報等について、今日、机置きをさせていただきましたこちら、令和元年度地方公共団体広報紙記事掲載状況でございます。これの中ほどのところがございます、広報紙等の発行日等を見ていただければわかりますとおり、12月までには全市町村の広報紙に掲載される予定でございます。また、第4・四半期でございますけれども、監督指導をしっかりと実施してまいりたいと考えております。

次に、10ページ、横長3段表の10ページをおめぐりください。労働災害の防止活動についてでございます。先ほどの挨拶と一部重複するところがございますけれども、ここにウ、第13次労働災害防止計画の2年目における取組みというのが書かれております。第13次労働災害防止計画でございますが、2017年度の年間実績と比較いたしまして、2018年度から2022年度までの5年間でございますけれども、その5年間において死亡労働災害を30%以上減少させる。そして、休業4日以上死傷病災害については5%減少させるといったことを目標といたしております。5年間でそうした目標でございますので、各年の目安というのも設けておりますけれども、死亡災害については30%を5で割りますので、6%ずつ減らしていくということになります。また、死傷病災害については5年間で5%ござい



ますので、1年につき1%ずつ減らしていくということになり、そうした目安のもと活動を展開しているところでございます。

直近の9月末の状況でございます。見ていただきますとおり、死亡者数は6人ということで、前年同期に比べて7人減少いたしております。また、休業4日以上之死傷者数でございますが、915人と前年同期より19人減少、2%の減少といったところで推移をいたしております。私ども重点対象として指定しております製造業、建設業、道路貨物運送業においては、前年比で減少いたしておりますが、林業、小売業、社会福祉施設では残念ながら増加しているところでございます。

また、事故の型別で見えますと転倒災害が255人と最も多くなっており、業種別に見えますと小売業が50人、製造業が45人、社会福祉施設が25人といった順序で多くなっておるところでございます。

こうした状況を踏まえて、以下取り組んでいく事項でございます。まず、その10ページの(ア)でございますが、労働者が安全に働くことができる環境整備、そして11ページの(イ)、過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進でございます。これらについては、監督指導、個別指導、そして集団指導、各種会合等あらゆる機会を通じまして、労働災害防止に係る取組みの推進について指導を行ってまいりたいと考えております。また、各種関係機関、労働災害防止団体とも連携した取組みを実施してまいりたいと思っております。また、過労死等についてはリーフレットを活用するなど事業者に周知を図るとともに法令遵守に係る指導を徹底してまいりたいというふうに考えております。

次に、労災補償業務の適正な運営についてでございます。13ページをおめぐりください。13ページのエでございますけれども、被災労働者、またそのご遺族に対する迅速かつ公正な労災保険の給付でございます。ここの中は、(ア)の過労死にかかわること、そして(イ)の石綿、アスベストの救済制度に係るものが記載されております。過労死の事案につきましては、脳、心臓疾患、そして精神障害事案といった事案がございます。また、石綿については、アスベストに関連する疾患でございますけれども、当県においても請求件数が増えている状況であります。

こうした状況を踏まえまして、各監督署の管理者によります的確な進行管理の徹底、そして足らざるところがありましたら労働局から各監督署へ具体的な指示、助言を行うことによりまして、請求があったらなるべく速やかに事務処理を行い、適正な認定を図って各種救済を図ってまいりたいと考えております。

次に、同じく13ページの一番下の段でございます。ここからは働き方改革関連の取組みのうち同一労働同一賃金関係の取組み並びに各種ハラスメント対策の取組みについての説明でございます。13ページの下段から14ページにかけて、(3)の雇用形態にかかわらない公正な待遇確保の説明でございます。

13ページ一番下のところがございますとおり、薄い橙色で網かけをいたしておりますが、同一労働同一賃金等を内容といたしますパートタイム・有期雇用労働法が来年の4月から施行をされるところでございます。大企業は、来年の4月から施行に移される、そして、中小企業等に対しては1年遅れて再来年の4月からとなっております。

こうした施行のスケジュールを踏まえまして、岩手労働局では今年の5月から6月にかけて県内企業にお願いをして自主点検を行ったところでございます。その状況をまとめたものが薄色の橙色のところがございます。来年の4月から適用となる大企業の状況について数値を計上しておるところでございます。基本給、賞与、各種手当の状況でございますけれども、13ページの表のとおりでございます。正規労働者とパート、有期雇用労働者で支給基準が異なる、かつその理由が不明確であるという回答をした大企業と考えられる企業がいずれも一定数見られるところでございます。これは、同一労働同一賃金で言うところの不合理な待遇差の可能性が大きい企業であると考えられるところから、こうした企業に対しまして法が適用されるまでの間に賃金規定を含めた各種雇用管理の改善、見直しということが必要となってくる蓋然性が高いと判断をいたしているところでございます。

こうした現状を踏まえまして、おめくりいただいて14ページでございますけれども、各種取組みを行ってまいったところでございます。まず、アでございます。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事業主に対する支援でございます。そして、その(ア)、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の円滑な実施に向けた周知等についてでございます。見ていただければわかりますとおり、パートタイム・有期雇用関係につきましては、この4月に岩手労働局の雇用環境・均等室内に特別相談窓口を設置いたしました。あわせて本年7月に県内の5会場、延べ7回でございますが、説明会を実施したところでございます。また、下期への対応のところでございますが、来年の1月から2月にかけても県内各地8カ所で説明会を開催するとともに個別の相談会も開催する予定でございます。

また、白抜きの丸の2つ目でございますけれども、派遣法関係でございます。改正労働者派遣法の関係につきましても岩手労働局の職業安定部において派遣労働者に係る均等・

均衡待遇の特別相談窓口をこの9月から設置をし、対応しているところでございます。また、こちらのほうも各種説明会を実施いたしてございまして、派遣関係では県内3会場において実施をしたところでございます。今後は、県内の各ハローワークを会場に説明会を開催する予定としており、円滑な法施行に向けて主に派遣元事業主、そして派遣労働者等の心配、不安点を払拭していきたいと考えております。

次に、横長の表の同じく14ページの（イ）の事業主に対する相談支援でございます。ここでは、今説明いたしました岩手労働局の直接的な周知の取組みと併せまして、先ほど長時間労働の是正のところの説明いたしました岩手働き方改革推進支援センターの利用促進の取組みでございます。この同一労働同一賃金につきましても、当該センターを利活用することを引き続きやっていきたいと考えております。センターの認知度の向上、利用拡大に向けまして積極的な周知を図ることにより長時間労働の是正とあわせて同一労働同一賃金の取組みを中小企業等に浸透させていくこととしております。

以上が同一労働同一賃金関係でございます。

次に、15ページから16ページにかけてでございますけれども、（5）の総合的なハラスメント対策の推進についてでございます。こちらにつきましては、従来から職場のセクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、そしてパワーハラスメントを合わせまして、総合的なハラスメント対策として取組みを推進してきたところでございます。岩手労働局に寄せられた相談状況を見てみますと、上期の相談件数の総数は若干減少いたしておりますけれども、内数でありますいじめ、嫌がらせ、パワハラ関係に該当する事案の件数は増加をいたしております。

今般、職場のパワハラ対策について法制化がされまして、今年の6月に公布をされたところでございます。来年度には大企業への適用が始まるところでございます。そのため、こちらはその周知が重要と考えております。本年7月に県内5会場、計7回にわたりました説明会を開催するなど周知に努めてきたところでございますが、今後具体的な指針、今パブリックコメントを求めるべく処理がなされているところでございますけれども、具体的な指針が間もなく示されるということになっております。そうしたことを踏まえまして、来年の1月から2月にかけて県内の8カ所で説明会の開催を予定しており、改正法の円滑な施行に向けて集中的な周知を図っていくこととしております。

そのことと関連いたしまして、16ページでございます。（6）の個別労働関係紛争の解決の促進、そしてア、総合労働相談コーナーの機能強化についてでございます。今年度9

月までのこの総合労働相談コーナーにおける助言、指導、あっせんの件数についてはそこに書いてあるとおりでございます。今年度上半期の相談件数は若干減少しておりますけれども、コーナーに寄せられる相談は経年的に増加傾向にございます。相談に当たっている総合労働相談員のより一層の質の向上を図ることが重要だと考えております。毎年研修会を実施しているところでございますが、今後とも継続して研修を施し、相談員の資質の向上に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、3段表の17ページでございます。（7）の治療と仕事の両立支援でございます。この治療と仕事の両立支援につきましては、今年度、本日までご出席をいただいております3つの使用者団体、岩手県経営者協会様、岩手県商工会議所連合会様、そして岩手県商工会連合会様を新たに構成員として参加のご了承をいただきまして、9月6日に岩手県地域両立支援推進チーム会議を開催したところでございます。今後この推進チーム会議の構成員の皆様方と連携をしつつ、企業の意識改革並びに企業と医療機関との連携強化、労働者の疾病の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みの整備、機運の醸成に取り組んでまいりたいと考えております。

続いて、18ページをおめくりください。下段のほうでございますが、（8）の生産性向上の推進でございます。今年度各種助成金については、さまざまな媒体を活用して周知を図ってきたところでございますが、そのうち業務改善助成金でございます。助成金の対象条件が改正されたことから、申請件数が私ども期待していたとおりに伸びなかったことにより9月末現在で1件という非常に低い水準にとどまっております。一方で、直近の情報でございますが、10月以降4件の業務改善助成金に係る申請がございまして、一番最新の数字で計5件の申請となっているところでございます。中小企業・小規模事業主が対象の助成金でございますけれども、今後さらなる周知広報等を図ってまいりたいと考えております。

次に、19ページをご覧ください。重点施策の大きな3つ目の柱でございます人材確保支援関係でございます。10月の雇用情勢につきましては、冒頭の挨拶におきまして1.38倍になったというふうに申したところでございます。引き続き人手不足、人材不足が顕著な状況であるということでございます。

また、この薄い橙色を見ていただきますと県内の各ハローワークごとの有効求人倍率の数字を掲げています。こちらは、原数値でございます。季節調整値ではなく原数値でございますけれども、県内において最も求人倍率が高いのはハローワーク北上の2.03倍、次い

でハローワーク花巻の1.58倍、ハローワーク大船渡の1.54倍となっており、最も低いハローワーク釜石においても1.11倍と全所で1倍を超える水準になっているところがございます。非常に高い水準で推移していると考えております。

こうした状況を踏まえて人材確保、とりわけ中小企業等がお困りの人材確保の取組みを行ってまいりましたし、引き続きそれを強化していきたいと考えております。

最初に、(1)の人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進のところでございます。こちらにつきましては、平成30年度よりハローワーク盛岡におきまして人材確保対策コーナーというのを設置いたしております。そこにおきまして、建設、運輸、警備、そして介護、医療、保育、これを人材不足業種に指定をいたしまして、この分野の事業主に対して人材確保の支援等の特段の取組みを行っているところがございます。魅力のある求人となるように求人条件の緩和に向けたアドバイスを実施するとともに、人材不足分野を希望する求職者がいましたら速やかにコーナーに誘導し、一般の労働者以上のきめ細かな相談を実施するなど就職支援を行っているところがございます。引き続きハローワーク盛岡において当該コーナーを設置し、これらの取組みを継続してまいりたいと考えております。

また、おめくりいただきまして20ページでございますが、福祉人材センター、ナースセンター、介護労働安定センター等、いわゆる外部の機関との連携を図ってございまして、それらの連携を引き続き密にしていきたいと考えております。

そして、おめくりいただいている20ページの一番下から21ページにかけまして、ハローワーク盛岡を含めた全ハローワークにおけます人材不足分野の就職件数の上半期の実績を掲げております。実績は進捗率50.4%となっております。課題のところ、資料修正をお願いしたいのですが、進捗率のところ「令和元年7月」となっておりますが、これは「9月」でございます。9月までの進捗率の目安は、私ども50%というのを立てておりますけれども、これをわずかながら0.4ポイントでございますが、上回って推移をしているところがございます。

次に、同じく21ページでございます。(2)の若者・就職氷河期世代に対する就労支援等のうち、アのフリーター等の正社員就職の支援でございます。これにつきましてはわかもの支援コーナー、これはハローワーク盛岡の中の分庁舎になりますけれども、菜園にある庁舎において、わかもの支援コーナーというのをジョブカフェとともに設置をしているところがございます。そこを中心として担当者制によりますニーズに応じた支援を行って

おります。しかしながら、新規の登録者、相談件数、就職件数が前年同期を下回っている状況でございます。今後はリーフレットの配布をはじめとするさまざまな広報活動を展開し、コーナーの周知強化、対象者の的確な把握や個別支援の充実などきめ細かな就職支援を実施していくとともに、働き方改革の周知を含めて、また県内の優良企業の認知度向上の観点から実施しております、くるみん、ユースエール等の認定制度、局で行っております認定制度、こうしたものをマスコミ、メディア等を活用して広報等による周知を積極的に行いまして機運の醸成を図り、企業の雇用管理の改善、職場環境の整備を後押しし、魅力のある正社員求人確保に努めてまいりたいと考えております。

次に、学卒関係でございます。こちらは22ページをおめぐりください。22ページの下段のほうでございますが、イの新規学卒者の地元就職と職場定着の促進でございます。こちらのほうは、いわてで働こう推進協議会など県庁が主催しております協議会に参画しておられる各種団体等とも連携いたしまして、地元企業の認知度の向上、そして地元就職のPR活動を通して地元就職を促しております。地元企業へのそういった活動は展開しておりますが、地元企業への人材充足というのが課題となっているところでございます。今後とも新卒応援ハローワークを中心に学校当局とも連携いたしまして、学生や既卒者、いわゆる第二新卒と言われる方々でございますが、ハローワーク窓口への積極的な誘導と多様なニーズに対応するためのマンツーマンの個別支援、それを強化してまいりたいと考えております。

次に、引きこもりなど若年無業者関係でございます。23ページの一番下の段でございますが、ウの若年無業者等の社会的・職業的自立支援についてでございます。こちら、若年無業者の支援を行うため、地域サポートステーション等に委託事業としてサポート活動をいたしております。こちらのほうも残念ながら新規登録者、就職件数ともに低調となっております。今後は、アウトリーチの理念というのが極めて大事だという基本的な理念のもと、受託事業者におきまして高等学校等の定期的な会合の機会を設けるなど地域の実情に応じた高卒中退者等の情報を共有する仕組みの構築を促し、支援対象者の的確な把握に努めるとともにハローワークとも連携した支援の拡大を図ってまいりたいと考えております。

次に、同じく24ページでございますけれども、こちらのほうは（3）の女性の活躍促進等、ア、女性の活躍促進についてでございます。これは、女性活躍推進法に基づきまして、一般事業主行動計画の策定・届出を行っておりますが、今年6月に公布された改正法によりまして、現在は努力義務になっております101人以上から300人以下の企業等が今後3年

以内に義務規定がかかることになっております。そのことから、岩手労働局におきましてはハンドブックを作成いたしましたして、そのハンドブックを活用し、さまざまな機会を通じてこれら努力義務から今後義務となる企業において早期に行動計画の策定、届出がなされるよう周知を図っているところでございます。下期におきましても、県内8カ所で説明会を開催するなど一層の周知を図ってまいりたいと考えているところでございます。

次に、25ページの下段でございますけれども、女性のライフステージに対応した活躍推進でございます。行政運営方針では、56ページのところになります。こちらは、県内5カ所のハローワークにマザーズコーナー等を設置し、キッズコーナーや保育士を配置し、子供連れでも来所しやすい環境整備に配慮して就職促進を図っているところでございます。早期に再就職を希望するお母様方を重点支援対象者として指名し、特段の取組みを引き続き図っていきたいと思っております。

26ページをおめくりください。障害者の活躍促進、26ページの下段でございますが、障害関係の活躍促進については、ここでは公務部門における障害者の雇用について掲示をいたしております。国等の出先機関の就職、障害者の就職を支援するため、ハローワークに相談窓口を設置いたしております。公的機関における任命状況については算定方法が明確となりまして、法定雇用率について未達成の地方自治体が当県においても増加をいたしております。岩手労働局では、10月中に全ての雇用率未達成の地方自治体に対しまして、訪問の上、早期に達成を図るように説明指導等を行っております。

次に、高齢者関係でございますが、27ページでございます。27ページの(6)のA、継続雇用延長等に向けた環境整備でございます。こちらは、令和元年6月1日現在の内容を11月22日に公表いたしました。雇用確保措置未実施の企業は県内5社となっております。今後この5社について、解消に向けて個別指導を徹底していきたいと思っております。

次に、27ページの(7)の職業紹介業務の充実・強化とシステムの刷新でございます。こちらのほうは、下期への対応等を見ていただければわかりますとおり、来年の1月6日から刷新されたシステムを運用開始することとしております。地方公共団体や事業主団体等の皆様に対しては説明をいたしておりますけれども、ポイントでございますが、求職者サービスについては自宅のパソコンやスマートフォンを利用した求職の申込みができること、また求職者に係るマイページを開設していただければ求人検索条件の保存だとか、応募する求人の履歴の管理ができること、そしてまたハローワークと同じ内容の求人情報を自宅のパソコン、スマートフォンから閲覧可能となることが挙げられます。

また、おめくりいただいて求人者サービスのほうでございますが、こちらでも会社のパソコンを利用した求人の申込みができること、またマイページ、求人ページを開設していただければ過去募集した求人を利用した求人の申込みや全国の求職者情報の検索ができること、そして3つ目には求人票の記載内容が充実することや画像情報、事業所からのメッセージ等を充実させることができることなどが挙げられております。求職者、求人者双方にとって利便性に資する刷新になると考えております。

ハローワークにおきましては、これを機に窓口でのサービスをより一層手厚く、密度の濃いものにしていくこととしております。求職者サービスについては、求職活動がうまくいかない求職者を窓口へ誘導することやマンツーマンで対応する予約担当者制を取り入れたサービスの充実を図ってまいりたいと思っております。また、求人者サービスにつきましても、事業所訪問を積極的に展開し、書面の情報のみならず画像情報をはじめ多くの事業所情報の収集に努め、求職者にそれらを提供し、魅力のある求人票の作成、応募につながるような求人条件の助言などを行い、求人者サービスについてもより手厚いサービスを展開していきたいと思っております。

29ページでございますが、(9)、毎月勤労統計調査に係る雇用保険、労災保険等の追加給付でございます。この場を借りまして、このたびの保険給付について、私ども厚生労働省の不行き届きによりましてご迷惑をおかけした次第でございます。大変申し訳ございません。改めまして、謝罪を申し上げます。

ここの状況でございますけれども、追加給付は現在受給されている方についての追加給付はほぼ全て完了したところでございます。この11月からは過去に支給された方で現在支給されていない方を対象にして追加給付のお知らせを行い、随時ハローワーク等々に対しまして、多くのお問い合わせがある状況でございます。非常に多数の情報であり、あと過去給付された方でございますので、いろいろな情報管理等が必要になってまいります。進捗管理、情報管理を含めまして各ハローワークが円滑に対応できるように岩手労働局としても必要な助言、指導に努めてまいりたいと考えております。

ちょっと長くなりましたけれども、私からの説明は以上となります。皆様方のご審議をよろしくお願い申し上げます。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から令和元年度主要重点施策の上期における実施状況等について説明がありました。これについては、あらかじめお伺いしたご質問、ご意見等も含めて改めてこ



の場でご質問、ご意見のある方はご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

では、熊谷洋一委員よろしく申し上げます。

○熊谷洋一委員 改めまして、熊谷でございます。よろしくをお願いいたします。

私の方からは、外国人材の受入れと環境整備等々につきまして、この辺に関連しまして2018年度指導監督の結果、外国人労働者についてご質問させていただきたいと思っております。

報道によりますと、2018年度の県内の指導監督状況で2,248事業所を調査し、1,442事業所で法令違反があったとされております。作業停止命令が44件あったとのことですが、4点について質問させていただきます。

1点目は、作業停止命令とはどの程度の違反であったのか。

2点目は、違反のあった事業所で過去にも違反をして指摘されていた事業所はあったのか。

3点目は、指導監督に入ったもので、労働者からの申告、相談が発端となったものはどの程度あったのか。

4点目は、外国人労働者に関する相談は県内ではあるのかないのか、相談窓口の拡充についてはどのようになっているのかお示しをいただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

○水野雅裕会長 ご質問ありがとうございます。

それでは、事務局のほうからご回答をお願いいたします。

○立花労働基準部長 では、労働基準部長の立花からご回答いたします。

まず1点目、質問のありました作業停止命令がどの程度の違反なのかということですが、作業停止命令というのはプレスリリースの中でも書いておりますが、例えば機械等でカバーの未設置であるとか、手すりや囲い等が未設置といった場合、重篤な災害につながるおそれがある場合に、それらの機械の使用停止をするといった、いわゆる行政指導ということになります。そういった意味で、どの程度の違反という意味では、強権的に機械の使用を止めているということになります。2点目について、違反のあった事業所で、過去にも違反を指摘されていたものがあるかというご質問ですが、例年監督指導結果というのはプレスリリースはしているところですが、その中で過去に違反のあった事業場数として、当方で統計的に何か集計をしているというものは、申し訳ないですがありません。ただし、繰り返し違反をしている事業であるとか、悪質な事案につきましては当然処分を含めて厳正に対処するというようにしております。また、平成27年の

5月から企業名の公表制度というものを運用しているところでございますので、そういった意味では引き続き適正な運用を図ってまいりたいと考えているところでございます。

3点目について、ご質問のありました指導監督に入ったもので労働者からの申告、相談が端緒だったものがどの程度あるかということですが、平成30年に2,148事業場のうちで、当方で把握している申告があった件数というのはそのうちの280件が申告があったものということになっております。ただ、申告があったものの280件のうち完結したものの、例えば是正指導なりを行って、最終的に改善がなされたものについては、そのうちの225件ということになっております。申告に関しては、全数に対して是正勧告等を行っているものではなく、例えば相談を受けて監督官が事業場に当たった段階で自主的に改善が図られたというケースも多々ありますが、申告を受けた事案につきましては、監督官は全て対応しております。

4点目の外国人労働者に関する相談ですが、技能実習生に関わらず、外国人労働者に係る相談というのは平成30年度は4件、本年は10月末時点で2件というふうになっております。相談体制としましては、監督署での相談対応そのものはあるのですが、平成27年度から外国語で相談対応ができる外国人労働者向け相談ダイヤルを開設しており、それぞれの各言語に応じた電話番号を定めておまして、そこで対応しているところでございます。ただ、相談電話につきましては全国の指定の労働局、東北では宮城労働局で対応することになっております。相談内容につきましては、場合によっては所轄の局・署に情報提供されますので、それを踏まえた上で各労働基準監督署で対応するというようにしております。

以上でございます。

○水野雅裕会長 熊谷委員よろしいでしょうか。

○熊谷洋一委員 ありがとうございます。今朝、私は支度をしながらニュースを見ていて、さまざまな取組み、外国人に対する教育であったり、何かというところも拝聴してきたところでございますけれども、いずれ環境が違ふというところ等々も含めて、これからさまざまな場面が出てくるかと思っておりますので、理解できるような取組みというところは今後とも必要になってくると思っておりますので、お願いしたいところでございます。

ありがとうございます。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

そのほかにご質問ございましたら、ご発言お願いいたします。

では、吉田委員お願いします。

○吉田信委員 吉田でございます。よろしくお願いいたします。

私のほうからはカスタマーハラスメント、いわゆるカスハラと言われているものに対して2点ほどご質問をさせていただきたいというふうに思っております。資料番号につきましては、今ご提示、報告いただきました資料2の中のページ数にして15ページについてはハラスメントの関係、総合的なハラスメント。それから11ページについては過重労働及び健康阻害というところとメンタルヘルスの部分等々のご報告をいただいているところでございます。つきましては、カスタマーハラスメントというところで、俗に言うお客様、顧客でございますとか、取引先等々からのクレームによって精神疾患が仕事に起因するということで、資料として過去10年間で労災認定された事例が78人いらっしゃるというところ、そのうち自殺が24人であったというところでありますけれども、一方で岩手県内におきましてはそういった精神疾患の部分で労災認定された方々、主には自殺という部分で県内では事例があるかどうかということの報告と、それからそういった精神的な部分の疾患等の傾向として、何か特記されている部分があるかどうかというところをまずお聞きしたいというところが1点目でございます。

2点目につきましては、今般ILOが今年の6月に採決したところ、ハラスメントの禁止条約というのがございまして、国際労働機関の禁止条約を作ったというところであります。職場の暴力等あらゆるハラスメントの禁止をうたっているというところでございます。

また、これと連動するかどうかは別として、本省の労働政策審議会でパワハラを防ぐための指針作りが進んでいるとお聞きしているところでございます。

一方で、労働者側では悪質クレームの判断基準を指針で示すことが肝要だと、重要だろうということで主張を行っているところでございます。この悪質クレーム、カスハラの部分においてこの問題に対する現段階での国の方向性でありますとか、考え方につきましてお聞きをしたいというところが2点目でございます。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○水野雅裕会長 それでは、回答のほうをお願いいたします。

○立花労働基準部長 まず最初に、委員のご質問にありましたカスタマーハラスメントを原因として労災認定された事例が78人、自殺が24人、これ多分全国の数字かと認識しており、その中で例えば県内で事例があるかどうかということだと思っておりますけれども、岩手労働局においてはカスタマーハラスメントによって精神疾患が発病したということで労災認

定をした事例はございません。

もう一点、例えば精神疾患の事案でどういった傾向があるかというご質問ですが、それにつきまして業務上として認定した事例のほとんどが、いじめ、嫌がらせ、上司、同僚とのトラブルといった対人関係によるものになります。そのほか長時間労働であるとか、2週間以上の連続勤務といった仕事の量とか質に関係するものと、あとは悲惨な事故、事件の体験、遭遇したもの、あるいはセクハラを受けたといったもの、これらが岩手労働局で精神疾患として認定した事柄ということになります。

○山村雇用環境・均等室長 続きまして、雇用環境・均等室長の山村と申します。私のほうからは、カスタマーズハラスメントについてのご質問についてお答えをさせていただきたいと思います。

先ほど局長からもご説明ありましたように、厚生労働省で行っております労働政策審議会の雇用環境・均等部会におきまして事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案が示されておまして、現在パブリックコメントを行っている最中と聞いております。その指針案によりまして、他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組みの内容という形で示されておまして、いわゆるカスタマーズハラスメントにつきましては指針の案の中では悪質クレームの判断基準が明確に示されるものではありませんけれども、顧客等の著しい迷惑行為として暴行、脅迫、ひどい暴言、著しく不当な要求等によりその雇用する労働者が就業環境を害されることがないように、雇用管理上の配慮として、例えば相談体制の整備などに取り組むことが望ましいと記載されております。

したがって、悪質クレームの判断基準は、これをよりどころとしまして事業主は雇用管理上必要な配慮を行うこととされております。この指針の告示が来年の1月上旬予定とされていることから、岩手労働局におきましては来年1月後半から2月上旬にかけて、県内8カ所で説明会を行うこととしておりますが、あらゆる機会を捉えまして、この指針について積極的に周知をしてまいりたいと考えております。

○水野雅裕会長 ご回答ありがとうございます。

吉田委員いかがでしょう。よろしいですか。

○吉田信委員 ありがとうございます。

○水野雅裕会長 ご質問ありがとうございます。

ほかにご質問ありましたらお願いいたします。

佐藤委員お願いいたします。

○佐藤伸一委員 佐藤でございます。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。

次から次といろんな新しい分野も入ってきたりして、岩手労働局の皆さん本当に日々大変な中でお仕事されているのではないかなというふうに思っております。いつもありがとうございます。

前回、私は何を発言したかなと見ようと思って、ホームページを見ましたら先週の段階では昨年度第2回の本審議会の議事録はまだアップされていないようでありまして、これも大変皆さんがお忙しいから、なかなか手が回らないのだろうなというふうに思っているところでございます。

私からは、働き方改革にかかわって1点ご要望と質問をさせていただきたいと思うのですが、働き方改革の推進については国、県それぞれ、あるいは経営者団体の皆さんも大変ご努力をされて、今やっただいておりますけれども、お話しありましたように中小企業ですとか個人事業主さんのところではなかなか定着までは難しいのかなというふうに存じております。昨年度、私ども連合としては全国的な運動として働き方改革の推進であるとか、あるいは三六協定を結びましょうということで、三六の日というのを3月6日、記念日協会に登録をしまして、県内でもそういったキャンペーンを盛岡市をはじめ各地でやらせていただいております。他県の例を見ますと、政労使3者でもって長時間労働の是正に向けた共同宣言というようなことを締結した県もあるやにお聞きしております。政労使で結んでいるところもあれば、あと県によっては労働局が設置する今回の働き方改革のいわゆる法第10条の3の協議会で、その協議会のメンバーになるわけですね、そうすると。そういうメンバーで働き方改革に関する宣言とかを結んだというところもあるやに聞いております。

三六協定の締結あるいは働き方改革の推進等に中小企業に向けてということでは、これからはますます取り組んでいただくというふうになっているわけですし、先般の働き方改革推進協議会でも検討について私は何点か発言させていただいておりますので、繰り返しませんけれども、経営者団体の皆さんも大変ご苦勞されているというふうに伺っておりますので、他県で取り組んでいるのはそういった共同宣言みたいなことの推進について岩手労働局さんのほうで音頭をとっていただけないものかなというのを1点お尋ねさせていただ

きたいと思います。

それから、もう一つ、申し訳ありません。15ページの（４）の医療従事者の働き方改革の推進というのがありますけれども、事前に勉強をしておこなったので、ご説明いただきたいと思いますが、上期の実施状況のところでは県が設置している支援センター云々とあって、応札者がなかったということなのですが、これは岩手労働局の業務を県に頼んでいるものなのか、本来的にこれは県がやる仕事なのかという点と、それから下期の対応のところで医療労務管理支援事業の委託先が決定して11月1日からスタートしたというふうに書いてあるのですが、具体的にこの医療労務管理支援の委託先というのはどういうところなのか、その点についてお知らせいただければと思います。

以上です。

○水野雅裕会長　ご質問ありがとうございます。

それでは、回答のほうよろしく願いいたします。

○山村雇用環境・均等室長　雇用環境・均等室の山村です。今ご質問いただきました2点について回答させていただきます。

まず、共同宣言につきましてですけれども、例えば直近ですと東京労働局と連合東京で長時間労働是正に向けた共同宣言をされたという例などは承知しております。また、労働施策総合推進法に基づく協議会においても、委員がおっしゃるように局によっては共同宣言をなされているところがあるということは承知しております。北海道・東北ブロックで見ますと北海道、青森、宮城、福島が共同宣言を行っているところと把握をしているところです。

こうした動きを捉えまして、今後岩手労働局でどのような対応が可能かを検討してみたいと考えております。よろしく願いいたします。

それから、2つ目のご質問の医療従事者の働き方改革の推進につきましてですが、この事業につきましては医療機関の勤務環境改善を支援するために医療勤務環境改善支援センターというのを全ての都道府県に設置するという事になっております。岩手県におきましては、岩手県医療勤務環境改善支援センターが岩手県庁の中に設置をされております。そのセンターは、医療勤務環境改善マネジメントシステムといいまして、各医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に向けた取組みを行う仕組みを導入してもらうということを目的に周知啓発ですとか医療機関の実態、ニーズの把握、マネジメントシステムの導入定着の支援を行っていくものです。

岩手労働局の委託事業として行っております医療労務管理支援事業というものは、県が設置しておりますセンターの中で労務管理の部分は労働局の委託事業として行っているというものになります。委託先につきましては、入札で決めるものなのですけれども、今年度はなかなか入札に参加していただけたところがなくて、税理士多田勇紀事務所、ここは日本医業経営コンサルタント協会の岩手県支部長の事務所なのですけれども、そちらに委託しまして、11月から事業を開始いたしております。

○水野雅裕会長 よろしいですか。

○佐藤伸一委員 ありがとうございます。

共同宣言については、よその県は多分連合がやりましようよという呼びかけをしたところが多いかなとは思っています。ですから、私どもも汗かくのは当然なのですけれども、ただやっぱり経営者団体さんもいろいろお立場もおありでしょうから、やはりこれは岩手労働局さんも入っての取組みとしていただいたほうがよろしいのかなと思ったりはしているのですが、まだ経営者の方々とも全然ご相談していませんので、今後ご相談に上がりたいと思ったりはしていますが、いろいろご助言いただいたり、あるいは先ほどご検討いただくということでしたので、その方向でお願いできればというふうに思っております。よろしくお願いたします。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

そのほかにご質問ありましたらお願いいたします。

及川委員お願いします。

○及川圭子委員 及川と申します。

私からは3点ほどございまして、女性の活躍推進とあとは両立支援ですね、治療と仕事の両立支援、あとは労働保険について、この3点について質問させていただきたいと思えます。

1点の女性活躍推進のところなのですけれども、女性活躍推進法と次世代育成支援対策推進法によりまして、一般事業主行動計画というものが義務化され、義務企業の届出率は100%ということなのですけれども、この計画が実行されて効果が上がっているかどうかというところについてはどのように把握されているのか、また今後の課題というのは何があるのかというところをお聞きしたいと思います。

2点目の治療と仕事の両立支援についてなのですけれども、関係者の取組みによって両立がうまくいった例と、またうまくいかなかった例というものがもし事例として把握して

いるのであれば紹介していただけたらなと思っております。また、最近不妊治療というところも結構問題になっているところではございますけれども、この不妊治療というものも両立支援のところの対象になっているのか、また両立に向けた課題というのはそのほかにどのようなものがあるか認識しているかということをお尋ねしたいと思っております。

3点目の労働保険につきましては、収納率が44.24%というところで少し低いのではないかと印象を受けます。今後の見通しでありますとか、あとは全国的に傾向はどうなっているのかということをお教えいただきたいと思っております。

以上でございます。

○水野雅裕会長 ご質問ありがとうございます。

それでは、回答よろしくお願いたします。

○山村雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の山村です。

一番最初のご質問の女性の活躍推進等についてでございますが、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は労働者301人以上の企業、それから次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画は労働者が101人以上の企業が計画の策定、届出等が義務付けられております。その義務企業の届出率が100%ということになっております。

計画の一般的な策定の流れを少し説明させていただきますと、例えば女性活躍推進法で申し上げれば、まず自社の女性活躍に関する状況の把握と課題の分析をしていただきまして、それに基づいて行動計画の策定、それから社内周知、外部への公表をしていただく。次いで、岩手労働局への行動計画策定届出をしていただく、そして取組みを実施していただくという流れになっております。概ね2年から5年の計画期間で計画を作っていただくように指導しております。

お尋ねの行動計画が実行されて効果が上がっているかという部分でございますが、女性活躍推進法に基づく行動計画につきましては毎年数社という少ない数ではあるのですが、行動計画を策定するに当たって状況把握、課題分析をしているかですとか、行動計画を策定して社内に周知しているか、外部への公表しているか、あと取組みの実施状況ですね、それを個別の企業に訪問しまして、確認をしております。問題があった部分については指導という形をとっているのですが、その数社についての状況なのですが、状況の把握、課題分析、それから行動計画の内容及び社内の周知については概ねこの企業もやっただいておりました。ただ、外部への公表という部分についてはやっておられない企業も中にはありましたので、そこについては早急にやっただくように



指導しているところです。

それから、取組みの実施状況についてなのですけれども、積極的に取り組み、計画期間内に達成をしている企業もあればそこまでやられていない企業もありますので、企業の事業主の方ですとか、実際に計画をつくられた部署、そういったところの担当者の認識というか、意欲にもよっているのかなというふうに感じているところです。ですので、そういった場合には計画に定めた目標が達成されるように具体的な取組みのアドバイスなども行っております。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画につきましては、育児・介護休業法に係る企業訪問も実施しておりますので、その際に次世代法に基づく行動計画の進捗などを確認しているほか、行動計画の計画期間が終わる一、二カ月前に個別の企業にお手紙を出し、その後電話でもフォローしております。次の計画を出してくださいというのが主な目的にはなるのですけれども、現行の計画の進捗状況などもお聞きして、遅れているようであれば次期の計画の見直しの際に役立てていただくようにアドバイスをしたり、計画期間を延ばしていただいて、取組みをさらに進めていただくといったような具体的なアドバイスをさせていただいております。

なお、先ほど局長からもご説明ございましたが、女性活躍推進法の義務企業の対象範囲が今後広がっていく予定になっておりますので、今後義務の対象になる企業につきましては早目に取り組みをしていただくように、こちらについても勧奨をしていくという予定にしております。

○立花労働基準部長 次の治療と仕事の両立支援の事例の把握ということで私からご回答したいと思います。

両立支援の事業については、岩手産業保健総合支援センターに事業委託をしておりますので、そちらからの情報をいただいた上で紹介させていただきます。

脳疾患の労働者が医療機関から照会を受けまして、センターが支援を行ったというものになります。センターから事業主に就業上の措置であるといった配慮等、また医師への確認事項であるとか就労時のフォロー、両立支援プランの作成について助言を行い、結果として復職を達成したというものが事例として把握しているものになります。

以上でございます。

○山村雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の山村です。

先ほど不妊治療に関するご質問をいただきましたが、治療と仕事の両立支援のた

めのガイドラインの対象となる疾病はがん、脳卒中、心疾患、糖尿病、肝炎、その他難病など反復、継続して治療が必要となる疾病であり、短期で治癒する疾病は対象としていないというふうに定義されておりまして、不妊治療は実はこの中には含まれておりません。ですけれども、平成29年の3月に閣議決定されております働き方改革実行計画の中では、不妊治療と仕事の両立についても問題があるので、不妊治療の支援については医療面だけでなく、就労・両立支援にまで拡大して実施するとされております。働きながら不妊治療を受けている方は年々増加傾向にあると考えられておりますし、仕事と不妊治療との両立ができないで16%の方が離職したというような本省の調査結果もございますので、厚生労働省では仕事と不妊治療の両立支援に関する事業主向けのリーフレットを作成しておりまして、啓発に努めております。岩手労働局におきましてもこれを活用しまして、事業主や労働者の方からご相談がありましたら留意点について紹介をしていくということにしております。

○関総務部長 私の方から労働保険の状況についてお話しさせていただきます。

今年度の9月末時点の収納率は44.24となっておりますが、昨年度同時期は44.08%であり、前年度比で0.18ポイント上回っている状況となっております。今後の見通しですが、例年の収納率の推移から見ると来年3月末時点では昨年度の収納率98.78%と同程度の収納率は達成できるものと考えています。また、全国的な傾向でございますが、本年9月末の収納率で見ますと全国的だと43.18%となっており、岩手労働局は1.06ポイント上回っている状況となっております。

以上でございます。

○水野雅裕会長 ご回答ありがとうございました。

よろしいでしょうか。

○及川圭子委員 ありがとうございます。ちょっとよろしいですか、勤務先では行動計画を出しているのですけれども、組合側としても計画に対して進捗状況を企業側に尋ねていたりもしております。やはりそうやってチェックをしていくというか、そういうことが次の改善につながるのではないかと考えております。

あと不妊治療に対しましても先ほどの内容で理解はしましたけれども、先ほどおっしゃられたように、やはり両立ができなくてやめられるというケースもございますので、ぜひその辺の支援のフォローもお願いしたいと思っております。

以上です。

○水野雅裕会長 ご助言ありがとうございました。

それでは、ほかにご質問がありましたらお願いいたします。

橋本委員お願いいたします。

○橋本良隆委員 橋本です。まず、全般的にご説明いただいて、上期における実施状況としての取組みというものについてはおおむね理解できて、よく事業も進捗が見られているのではないかなという印象に受け止めてございます。

その中で、実施状況と課題と下期への対応という記載の中で、共通して言えることは課題の部分についてはかなりの確に整理し、洗い出しも行われているように思います。その一方で、下期への対応といった部分では、例えば5ページの働き方改革の関連のところ働き方改革推進支援センターの項目の中で、課題とすれば積極的な更なる活用を促進に対するため、積極的な周知広報が必要である。下期への対応もセンターの周知広報を図るといふことで、こういった課題と下期への対応の部分で、どちらかというとな下期への対応といった部分の記述について、では具体的に何をどのような手法でどう周知するのかというように、見ると周知を図るとか、あるいは対応するとか、そういった記述で締めくくられているわけですけれども、具体的な下期の取組み内容というのが見えていないのかなというように気がいたしますので、今後働き方改革推進支援センターは顕著なこととして課題も周知広報が必要で、下期の対応も周知広報を図るといふことで、こういうような対応の記述が非常に気になるところです。

その上で、ではお伺いしますといふことで何点か伺いますが、5ページの支援センターの関係で、相談件数が126件といふことで上期の状況で、これについてどう評価されているのか。さらなる活用が必要だといふことですから、相談件数に対する評価と、受けた相談の内容についてはセンター任せになっているとは思いませんけれども、相談内容についてどのように把握されているのかなといふのが素直な気持ちとして浮かんできまして、見えてきた課題とその対応といふのはどうお考えでしょうかといふのが1点目です。

それから、8ページのほうの労働条件の確保・改善対策、(ウ)のところ上期に一般労働条件確保・改善対策中期計画という部分で、中期計画に触れられておりますけれども、この中期計画といふのは何年計画で、いつからいつまでの計画となっていて、これは岩手労働局さんとしてどのような形で公表されて、その主なポイントはどうなっているのかといふことをちょっと確認させていただきます。

それから、その次のページの9ページで長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に

関わって、下期への対応というところで、11月のしわ寄せ防止キャンペーン月間に集中的にしわ寄せ防止の周知啓発を行うということで、今12月ですからどのようなしわ寄せ防止の取組みということで具体的な取組内容はどうだったのか、あるいはその集中的な周知啓発の手応えというものをどう考えておられるのか教えていただきたいと思います。

それから、16ページになりまして、(6)の個別労働紛争解決の促進の中の総合労働相談コーナーの機能強化という項目がございます。ここに総合労働相談員という相談員さんの対応について記載がありますがけれども、総合労働相談員という方はどのような形で配置をなされて、増加傾向にある個別労働紛争ということですが、あわせて増加傾向の要因ということについてどのような分析をなされているのかなということをお教えいただきたいと思います。

最後になりますが、19ページの人材確保支援や多様な人材の確保促進、人材投資の強化と、ここの部分というのも人手不足の中で必要な対策、対応というふうに思いますけれども、その中で、例えば(1)の人材確保支援の総合的な推進、地域雇用対策の推進で、平成30年度から盛岡所に人材確保対策コーナーを設置ということでございますけれども、この人材確保対策コーナーというのは盛岡所のみに設置をされているのかどうか。だとすれば、例えばオレンジのところのいろんな表もあって、各所あるわけですが、盛岡だけだとすればなぜなのか、あるいは他の所に配置をするお考えというのはありやなしやという点について、以上教えていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○水野雅裕会長　ご質問ありがとうございます。

それでは、事務局のほうから回答をお願いいたします。

○立花労働基準部長　まず、一般労働条件確保・改善対策中期計画につきましてですが、これは30年度と31年度の計画ということになっておりまして、今のところ計画では271に対して154件となっております。

○山村雇用環境・均等室長　雇用環境・均等室の山村です。

まず最初に、ご質問いただきました支援センターの取組の件ですが、委員からご指摘のとおり課題も、下期への対応も同じ書きぶりでご指摘のとおりなのですが、働き方改革を小規模、零細企業まで周知していくとなりますと、そのために働き方改革推進支援センターを設置したわけなのですが、そのセンターの周知はいろいろな形でやっていかないと、本当に中小、零細の企業まで浸透していかないだろう、そのことに尽きるということで非常に曖昧な書き方だったのですが、力を入れて引き続きやっていくという意

気込みであります。

それから、相談件数についてですが、126件ということで小規模、零細企業の数をとらまえますと決して十分な数字ではないと思っております。ですので、もっと相談件数が増えるようにセンターの認知度を上げていかなければいけないと思っております。この相談件数の中身なのですが、その大半は労働時間に関するものが半数以上を占めていると聞いております。この4月から施行されております時間外労働の上限規制とか年休の時季指定とかという部分についてのお問い合わせ、相談が非常に多いというふうに聞いております。

一方で、同一労働同一賃金につきましても来年の4月から大企業は適用になるということで、それについてもだんだん増えてきて、相談内容も単なる法律の中身というよりは同一労働同一賃金を達成するためにはどのような仕組み作りをしていけばいいかという、より具体的な質問が増えてきたと聞いております。

1番目のご質問につきましては、このような形でよろしいでしょうか。

○橋本良隆委員 結構です。ありがとうございます。

○山村雇用環境・均等室長 それから、続きましてしわ寄せ防止対策の取組についてでございますが、これにつきましては今年度11月にしわ寄せ防止キャンペーン月間ということでスタートしております。この月間に大企業を中心にしわ寄せ防止の注意喚起の文書を送っております。それとあわせて、局長をはじめ局幹部が県内企業のトップを訪問させていただいております。その際にもいろいろ働き方改革の推進のお願いをしまっているのですが、このしわ寄せ防止につきましても併せてお願いをしているという状況になっております。

そのほかに雇用環境・均等室でいろいろ企業を訪問する機会がございますので、その際にもこのしわ寄せ防止につきまして説明をしてきているという状況でございます。

これでよろしいでしょうか。

○橋本良隆委員 はい、ありがとうございます。

○山村雇用環境・均等室長 続きまして、総合労働相談員の関係でございますが、総合労働相談員につきましては、非常勤職員で局の雇用環境・均等室と、各労働基準監督署に配置をされております。各労働基準監督署には総合労働相談コーナーが設けられておまして、監督署には1名ずつ、それから局の相談コーナーには3名配置をしております。

相談件数が増加傾向というところなのですが、いじめ、嫌がらせの相談が一番多くて全体の30%を占めるような状況になっております。件数でいえば1,000件を超えております。

相談件数が増えている要因なのですが、いじめ、嫌がらせの相談件数が多いということが一番目に挙げられるのですけれども、昨年度について見ますと自己都合退職とか解雇の相談も実は増えておりまして、それが昨年度件数が増えた要因の一つになっております。この分析につきまして、総合労働相談コーナーの認知度が上がってきたということが一つ言えるのと、いじめ、嫌がらせについても相談される方が増えてきているということ、それから自己都合退職、解雇につきましては人手不足の中で雇用のミスマッチが起きての相談が増えているのかなと分析をしているところです。

これでよろしいでしょうか。

○橋本良隆委員 はい、結構です。ありがとうございます。

○和田職業安定部長 安定部でございます。先ほど19ページの話で盛岡所にしか人材確保対策コーナーはないのかという指摘を受けました。ちょっとわかりにくい記載にはなっているのですけれども、まず平成29年度に福祉分野相談コーナーというものを盛岡所に置いておりまして、そのときは介護と医療と保育、こちらの3つを重点的に置いており、平成30年度に建設と運輸と警備分野を含めて人材確保対策コーナーを置いたというような経緯があります。

コーナーという名前を置いてやっているのは盛岡所だけになるのですけれども、他の所においても人手不足対策というのは今非常に重要視をしております、コーナーは置いておりませんが、人手不足対策ということで様々やらせていただいております。ハローワークからのアンケートによって誘導することであったり、人手不足分野の方の求人の確保であったり、求職者の確保というのは今後の課題と盛岡所の話を書いておりますが、他所でも同じようなことをやっているというところになります。

今後コーナーをつくるのかというところもありましたけれども、そちらは本省の指示等ありますので、今後については本省との相談になるかと思えます。

以上です。

○小鹿労働局長 若干補足いたしますと、人材確保対策コーナーは盛岡所のみに置いているのですけれども、その背景としてはコーナーということで銘打ちますと人材確保に対応するような相談員の配置、椅子を増やすと、いわゆる体制の強化ということになります。したがいまして、当局におきましては盛岡所のみになっておりますけれども、今委員ご指摘の他のハローワークについても、コーナーというふうには銘打っておりませんが、当然人材確保対策をやっております。本省にコーナーと言えるようなものの設置、そしてその

ための相談員の配置についてのお願いを強くプッシュしていきたいと思っております。

以上でございます。

○橋本良隆委員 大変前向きに検討いただけるということで、よろしくお願ひしたいと思ひます。ありがとうございました。

○小鹿労働局長 もう一点、しわ寄せなのですけれども、先ほど室長が説明いたしましたとおり、大企業あるいは地域の中核企業を私も回っております。時間外労働の上限規制等々については、難しい問題はあるけれども、クリアをする手法等については承知しておられるところがありますので、難しいけれどもやっぺいこうと。ただ、しわ寄せのほうになりますと自分のところの企業が加害企業にもなり得るし、被害企業にもなり得るということで、その点については取り引きと密接に絡んでいるところがあるので、企業秘密ですというようなところとか、あるいは下請け駆け込み寺が当県にも経産省中小企業庁からの委託事業で公益財団法人に窓口が設置されており、そこにこういった窓口があるということもお示ししておりますが、そういうところにも相談に行くとその後のいろいろな取り引きがなかなか難しくなるので、難しいなという、そんな反応が多うございました。

以上でございます。

○水野雅裕会長 回答ありがとうございました。

橋本委員ご質問ありがとうございました。

そのほかに。

菅原委員お願ひいたします。

○菅原和弘委員 菅原です。端的に3点お伺ひいたします。

人材不足の有効な手立ての一つとして新たな特定技能外国人の制度が導入されましたが、直近のデータで全国とか岩手県で今何人ぐらいになっているのか、要は効果が出ているのかどうかということで、業種の内訳がわかれば教えていただきたいと思ひます。

あと全国ベースで結構ですので、国で想定しているのと比べて現時点で多いのか少ないのか、その辺を教えていただければと思ひます。

2点目の長時間労働の抑制ですが、岩手県の1人平均年間総実労働時間、他県に比べて長くて、なおかつ所定内の労働時間が長いと聞いておりますが、そのところの平成30年の数値がどうなっているか教えていただきたいのと、所定内が長いということは時間外を減らしてもなかなか難しい面もあるので、所定内労働時間を短縮するというための取組はどうなっているのかをお伺ひいたします。

最後、3点目ですが、出先を含めた岩手労働局職員の配置についてであります。近年の働き方改革等の動きに呼応しまして、私から見ますと労働基準行政とか雇用環境・均等行政のウエイトが高まってきております。一方、有効求人倍率の高止まり、あるいはご説明のあったハローワークシステムの刷新、こういうのによって安定行政の負荷が総体的に低くなっているような気がします。特に指導監督という権限行使を担う部分は公務員でなければできない仕事なものですから、こういった状況を受けた岩手労働局職員の配置の見直しというのにも必要と思われませんが、ご所見をいただければと思います。

以上です。

○水野雅裕会長 それでは、回答のほうをよろしく願いいたします。

○和田職業安定部長 先ほど新たな特定外国人の人数について直近のデータがあるのかという質問をいただきました。私ども厚生労働省で公表しているわけではないのですが、入国管理庁のほうで令和元年9月末現在の数値を公表しておりますので、そちらに沿って回答させていただきます。

入管庁から公表されている特定技能1号の在留外国人というのは、全国で219人となっております。その中で、岩手県においては0人というような状況になっております。全国で219人いらっしゃいまして、その内訳を簡単に話しをさせていただきますと、例えば飲食料品製造業分野で49人いらっしゃいます。産業機械製造業分野で43人いらっしゃいます。他に外食業分野では20人というところでさまざまな分野で現在入っています。

また、介護分野、こちらについては16名というような状況になっております。

全国ベースで国の想定等というところになりますが、こちらも入管庁が取りまとめているものを見ますと5年間の受入れの最大値は34万5,150人となっております。それに比べて現時点で219人となっております、こちらについては10月以降に日本国内であったり、海外で特定技能試験が行われているというように聞いておりますので、今後件数は増えてくるのかなと思っております。

あと3点目にお話しのありました労働基準行政や雇用環境・均等行政のウエイトが高まっているというお話と今の有効求人倍率の高止まりとハローワークシステムの刷新によって総体的にという話がありました。こちらについては、ご指摘のとおりになるかと思っております。

働き方改革等の動きによって、労働基準行政であったり、雇用環境・均等行政のウエイトが高まっているというのはおっしゃるとおりだと思っております。一方で職業安定行政



のニーズも対応する課題が様々なことから高まっていると思っております。具体的には有効求人倍率の高止まりということは、言い返せば人手不足ということで、特に企業向けの支援が必要になると認識をしております。人手不足の状況では、求職者が働き先を選べるがゆえに求人充足であったり、就職が進む一方で人手の集まらない企業であったり、求職が難しい方がマッチングできないという状況となり、有効求人倍率では捉え切れない難しさが増しております。

先ほど話した盛岡所に人材確保対策コーナーというものを設置させていただきまして、セミナーであったり、事業所見学会、説明会を継続的に実施することで業界の理解促進と就職促進を図れるように現在手厚く支援をさせていただいております。先ほども話しましたが、盛岡所以外においても雇用管理改善だったり、生産性向上の取組を行った場合の支援を行うなど人材不足に対応しております。

さらに、就職氷河期世代、最近の新聞報道にもあるかと思いますが、そちらについても非正規雇用者について正規雇用を30万人増やすという集中支援計画の実施というのが本省から報告をされておりますし、そういうことを含めると県内においても職業安定行政のニーズが高まっていると考えております。

また、ハローワークシステムの刷新、局長から話しがありましたが、自宅のパソコンなどで求職申し込みだったり、求人情報が見られることや会社のパソコンを利用した求人の申し込みができること、ハローワークに来所しなくても各種サービスが受けることができることから、求職者、求人者の利便性に資する内容となっているのですけれども、求職者については端末操作が不得意な方であったり、求職活動がうまくいかない方、そういう方に予約担当制を取り入れるなどハローワークの窓口において手厚く、きめ細かなサービスが求められておりますので、求人者については求人者担当だけではなくて紹介担当者を帯同した事業所訪問を積極的に行い、有益な情報を仕入れて魅力ある求人票の作成であったり、応募につながる求人条件の助言などを行って求人充足についても手厚いサービスを展開しなければならないことが求められております。その他にも例えば高齢求職者に対する相談だったり、民間や公務部門に対する障害者の相談が伸びており、時間をかけて対応すべき相談が増えているというところから、職業安定行政の負荷については引き続き要望が高いと認識しております。

以上です。

○小鹿労働局長 少し補足をいたしますと、働き方改革というのはマスコミも含めて非常

に大きく取り上げていただいておりますので、私ども法の施行に向けてもいろいろな取組みをやっています。

その関係で申しますと、働き方改革に直接関係する部署としての労働基準行政あるいは雇用環境・均等行政のウエートが高くなっているのではないかといった感覚なりを持たれるかもしれませんが、私ども岩手労働局の中で職業安定行政について、とりわけ盛岡圏においては中小企業、零細規模事業者が多いと、そこにおいては本当に人が来ないのだといったことを聞いておりますので、やはり人材不足、人手不足対策について、さらに充実できるようなものがないかどうか、あるいは体制をもっと強化できないだろうかといったこと、人材確保コーナーの他所への設置等もあるのですけれども、そういったことを本省にもお願いしながら体制強化を図っていきたくたい。

また、就職氷河期世代なのですけれども、今から20年前に大学を卒業された方ですので、その前後5年あるのですが、年齢的に35歳から45歳ぐらいまでのレンジの方が非正規に従事しておられると、正規になりたいという方が50万人ほど全国でいらっしゃるということでございます。当県において何人ぐらいいらっしゃるのかということは、把握はいたしておりませんが、やはりかなりの数がいるのだらうと思っています。本省におきましても来年度の予算要求で大規模な予算を獲得するべく財政当局に要求をしているということがあり、あと各県とも労働局と連携してプラットフォームをつくって30万人ほど非正規の方々、35歳から45歳の方々50万人いる中で30万人ぐらいを何とか正規化しようといったような目標を掲げているということで、その点を踏まえて各労働局においても今からいろいろなことを考えておけるといった指示も出てきておりますので、私ども職業安定行政も内部におきましては基準、雇均と並んでゆるがせない行政だというふうに思っておりますので、三行政一体となって取り組んでまいりますので、よろしくお願いたします。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

菅原委員よろしいでしょうか。

○水野雅裕会長 はい。

○山村雇用環境・均等室長 長時間労働の抑制についてのご質問ですが、まず岩手県の状況です。厚生労働省で出しております毎月勤労統計調査によりますと平成30年の岩手県の総実労働時間は1,861時間となっております。全国が1,769時間に対しまして92時間長いという状況です。所定内労働時間につきましては、岩手県が1,712時間、これに対して全国が1,619時間となっておりまして、総実労働時間とほぼ同じ93時間長くなっているという状況

でございます。この主な要因としましては、パート、アルバイトの比率が全国で見ると約3割を占めているのに対して、岩手県は約2割と少ないことから総実労働時間及び所定内労働時間も長くなっているものと考えております。

労働時間の推移を見てみますと、平成25年の岩手県の総実労働時間と比較すると5年間で47時間短縮されておりますし、所定内においても5年間で50時間減少しているという状況ですので、労働時間はともに減少しておることが把握できるかなと思っております。

所定内労働時間の削減に向けてですけれども、私どもとしましては業務の繁閑に合わせた変形労働時間制の導入ですとか、週休2日制度の導入、勤務間インターバル制度の導入、ゆう活の取組、多様な正社員制度の導入、ワークシェアリング、テレワークといったような利用促進のための周知を積極的に行っていて労働時間の削減を行うよう必要な支援とか指導を行っていきたいというふうに考えております。

○菅原和弘委員 ありがとうございます。ハローワークシステムの刷新は非常にいい取組だと思います。これからは、例えばAIを使ったマッチング支援とか、そういった意欲的な更なる取組を期待して終わります。ありがとうございました。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

では、大久保委員お願いいたします。

○大久保嘉二委員 3点お伺いします。

まず、資料1のⅢの2ですか、個人情報漏えいと官用車事故でそれぞれ上期4件ということで、昨年度多分1月までで1件だったと思うのですけれども、ちょっと増えているようなのですが、それぞれどのような事案だったのかというところと再発防止策なんかも含めてちょっと教えていただければと思います。

それから、資料2ですけれども、10ページの一番上の第13次労働災害防止計画、これ基本的にはデータを教えていただきたいというだけです。2017年度と比較してということですので、2017年度のデータそれぞれ①、②教えていただければというふうに思います。

それから、13ページの過労死の労災認定の関係ですけれども、上期の決定件数、精神が4件ということになっていまして、要するに認定されたのかどうかというところと、それから過労死事案の労災認定の近年の推移を教えていただければと思います。

以上です。

○水野雅裕会長 それでは、回答のほうをよろしくお願いいたします。

○関総務部長 個人情報漏えいと官用車事故の内容等についてですが、個人情報漏えいの状況については、行政文書の廃棄年度としては問題なかったが、内閣府の同意を経ずして廃棄してしまった事案の2件と事業主から提出があった届出の署控えの誤廃棄事案が2件の計4件となっております。

○大久保嘉二委員 もう一度言ってください。

○関総務部長 内閣府の同意を経ずして廃棄してしまった事案、それが2件、事業主から提出があった届出の署控えの誤廃棄が2件、この計4件。官用車事故については、いずれも自損による物損事故であり、中身的には車庫入れにおける壁への接触、駐車場内のポールへの接触、側溝への脱輪、駐車場で後退した際に停車している車両への接触の4件となっております。

今後の話しとしましては、個人情報漏えいにつきましても官用車事故につきましても同じですが、共通して言えることは各種会議での所属長への指示及び担当者に対する研修を行っております。引き続き、行政文書の適正な管理の徹底や、安全運転の徹底を図っていきたくと考えております。官用車の話しにつきましては、これから冬期間ということで、冬期間特有の路面圧雪や凍結となることも踏まえて、冬道安全運転研修も行っているところでございます。いずれにしても、引き続き、所属職員含めて全職員に周知徹底を続けていくということでございます。

以上でございます。

○立花労働基準部長 次に、13次労働災害防止計画の数字ですが説明が不足しておりまして、大変申し訳ありませんでした。

まず、2017年度の数字として2017年度に死傷者数が1,353で、それに対して5年後の2022年度までに1,285まで減少させるというものがまず1点ございます。

死亡者数については、2017年が23人あったものを2022年までに16人まで減少させるというものを13次労働災害防止計画の目標にしているところでございます。

次に、過労死等事案の決定件数4件のうちの認定件数なのですが、業務上であると認定された件数は4件のうちの2件となっております。いずれも精神障害の事案となります。

推移ですけれども、過労死等事案は脳、心臓疾患事案と精神疾患事案の2つを合わせた形になりますが、直近から5年部分でいきますと平成30年度は決定件数が13件で、そのうち業務上として決定しているのが9件、平成29年度は決定件数が8件、そのうち業務上と

しているのが4件、28年度は決定件数が9件、そのうち業務上としたのが8件で、27年度が決定件数が14件、そのうち業務上が10件、となっております。

○大久保嘉二委員 ありがとうございます。決定ということと言うと、特に増えているとかという感じではないということですか、認定自体。

○立花労働基準部長 特に大きく変動というわけではなくて、その年、その年の出てくる事案、あるいは内容によって決定の状況が変わってきますが、必ずしも年によって大きく変動するということはないと考えております。

○大久保嘉二委員 わかりました。

それと先ほどの13次労働災害防止計画の話ですけれども、最初におっしゃったのは死傷者とおっしゃったわけですから、1,353から23を引いた数が、これが負傷災害か。

○立花労働基準部長 含めており、4日以上死傷者数ということになります。

○大久保嘉二委員 わかりました。ありがとうございます。

○水野雅裕会長 よろしいでしょうか、大久保委員ありがとうございました。

ほかにご質問ありましたらお願いいたします。

佐々木委員お願いいたします。

○佐々木正人委員 佐々木と申します。

まず、ハロートレーニング、またジョブ・カードの予算についてちょっとお伺いしたいなということでございます。

1点目としましては、公的職業訓練について雇用情勢の改善傾向もあって定員割れもあると聞いている中ではございますけれども、全国では公的職業訓練を広めるためにハロートレーニングアンバサダーとしてアイドルグループ、AKB48チーム8というところですね、お願いをしてアンバサダーということでやっているわけでありましてけれども、この予算がどこからどういうふうに出てくるのか、あとどのくらい使っているのかというのもちよっとお聞きしたいなど、これは国または岩手労働局の分として教えていただければありがたいかなということでございます。

また、ジョブ・カードにつきましては、これまで日商さんが全国で地域ジョブ・カードセンターを運営してきたということがございますが、今年度から株式会社パソナさんに替わったということで、これについても皆お金絡みではありますけれども、予算がどこからどのくらいの額になるのか教えていただければありがたいかなということでございます。

○和田職業安定部長 安定部でございます。

まず、1点目が公共職業訓練のアンバサダーの岩手局の予算についてということですが、こちらについては労働保険特別会計の雇用勘定から40万円ほどを配賦されております。どれぐらい使ったのかというところは、その範囲内で使っております。大体38万円程度の支出になっております。

もう一つのジョブ・カードの話です。こちらの予算については、本省一括でやっておりますので、こちらは本省に確認をしたところ、平成31年度のジョブ・カードの推進事業については労働保険特別会計雇用勘定で約12億円の予算で実施していると聞いております。

以上です。

○水野雅裕会長 回答ありがとうございます。

よろしいでしょうか。

○佐藤伸一委員 お聞きしたいのは、40万円もらって38万という話しではなくて、AKBを使うのが悪いということではないのですけれども、会計の中で我々が掛けている雇用保険の掛け金を使っておられるのかというところをお聞きしたかったのと、全国で何十人頼んでいるかわかりませんが、AKBチーム8は47都道府県に1人ずつという仕組みなのですけれども、47全部に配置されておられるとすれば莫大な額になると思うのです。本省でお使いになる額が。そこをちょっとお尋ねしたかったのですけれども、後でも結構です、今でなくても結構です。

○水野雅裕会長 よろしいですか、回答のほうは後でということで、ほかに何かありますか。

吉田委員お願いします。

○吉田信委員 事前の質問には記載はないのですけれども、資料を見させていただいた部分で疑問点が2つほどありまして、例えば資料2の21ページのところで、20と21ページにまたいでいるのですが、人材不足等の就職件数というところで介護、看護、保育というところと、このほか建設、警備、運輸に分かれているのですが、なぜ介護、看護、保育を一緒になさっているのかというところですね、就労形態からいってもこれは同じようであっても同じではないと労働者側は捉えているのですけれども、ここの部分なぜ一絡げしているのかというところが1点。

それから、非正規雇用労働者というところの言い回しが多々出てきておるのですが、一方、これらの法律部分ではパートタイム・有期雇用労働法でしょうか、そういった呼称になっていくのかなという予測もあるのですけれども、この呼び方、特に非正規という呼び

方について今後国のほうで方向性等々あるのかなのかというところを確認させていただきたい。

以上です。

○水野雅裕会長 回答をお願いいたします。

○小鹿労働局長 まずは、後者の非正規の呼び方でありますけれども、本省のほうから何か具体的な指示が来ておるわけではございません。したがって、私どもパート、有期あるいは派遣労働者あるいはフリーターの方々、そういうのを含めて非正規、一括して言う場合は非正規という言葉を使わせていただいているだけでございます。

本省から何か特段の指示が来ましたら、呼称を変えていきたいと、こういうふうに思っております。

○和田職業安定部長 先ほど20ページ、21ページ目の就職件数の内訳ですね、介護、看護、保育と3つ重なっているのはなぜかというところで、こちらの就職件数を分けることは可能であります。29年度に福祉分野相談コーナーを置いたときのくくりが介護、看護、保育となりその名残でたまたま3つ書いているところでもありますので、こちらは分けることは可能です。

以上です。

○小鹿労働局長 介護、看護、保育は今お話しをしましたとおり、分けられますけれども、あえてここでまとめたのは内部でいろいろと議論する際に、これらの職種は医療関係ということで、医療関係あるいはそれに近接したようなところということがございますので、便宜上一つにまとめて件数を掲示したというものでございます。それぞれに分けての数字ももちろん把握をいたしておりますので、今すぐには出ませんが、ご提供させていただきたいと思っております。

以上です。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

では、熊谷委員お願いします。

○熊谷敏裕委員 熊谷でございます。

皆さんからも大分質問出たので、ほとんど理解できたのですが、ちょっと細かいところになりますけれども、先ほど局長さんがしわ寄せのところではいろいろな企業のほうに訪問なさってお話ししたと。実際現場で一番困っているのは、取り引きの関係でいくら啓発させてもできないと、うちにも相談かなりあるのです。ですから、ではやりましょ

うよということなのですけれども、取り引きを外されてしまうというのが、そういう実態になった企業もありますし、そういうところがありますので、一層この周知徹底については図っていただければ、ぜひお願いしたいなと思うところがございます。

あと重点には余りなっていないのかもしれませんが、メンタルヘルスといいますか、パワハラ、メンタルヘルスありますけれども、パワハラ関係のほうに関しましては、来年の1月、2月に説明会があるようですので、私もぜひ聞いてこようと思っておりまして、これはいいのですけれども、メンタルヘルス関係も含めた中で今従業員さんの方の相談はパワハラなんかの関係につきましては岩手労働局さんとか監督署のほうでも結構出ているからあれなのですけれども、事業所はどこに相談に行ったらいいのかなというところで、うちなんかですと岩手産業保健総合支総合支援センターさんですか、そちらのほうにちょっとお話をしたりということをやっているのですけれども、結構企業のほうではその辺がどこに行ったらいいかということですし、あと逆に監督署さんのほうに行っても、うちは従業員の相談がメインだからみたいなの、そういうつもりで言っていないのでしょうけれども、そういうようなニュアンスを言われたりしているというところもありますので、なかなか相談しにくいというところもありますので、事業主からの相談というものに関しても徹底できるようなもう少し対応できるようなことができないものかなということがございます。

以上でございます。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

○立花労働基準部長 メンタルヘルスに関しましては、昨今の働き方改革の関係で事業主に対してメンタルヘルス、例えば産業医も含めたメンタルヘルスの対策をするようになっていきますので、事業主の方がどのように対策をしたらいいのかということであれば、本来であれば監督署のほうに聞いても大丈夫だと思うのですけれども、岩手労働局の健康安全課にご相談いただく、あるいは岩手産業保健総合支総合支援センターに相談に行ってくださいという形でも対応できるかと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○熊谷敏裕委員 あとちょっと言葉足りなかったのですけれども、こちらの行政運営方針のほうでは、50人以上のところに関してはしっかりそれなりにいますよと、ただ50人以下のところに関しましては医師とか保健師の専門を求めるような形でしていきたいということがあるようですので、お話しが書いていますよね。そういうことで、特に小規模なところはなかなか産業医ということになりますとかなり高額になりますし、あと今人が少ない



せいか、求めようとしたときになかなかできない、云十万円とかと言われてしまっている、20万円とか30万円とかと言われてしまっている例も結構私のほうでは相談聞いておりますので、そういったところに関しまして何か考えていっていただけるものがあればありがたいなと思います。

○立花労働基準部長 具体的にまだそのあたりについて、例えば50人以下も含めてどんな感じでやっていこうというのが具体的に決まっておりませんので、そのあたりのきちんとしたものが決まった段階で、また改めてお話しさせていただきたいと思っております。よろしくをお願いします。

○熊谷敏裕委員 了解しました。

○水野雅裕会長 よろしいですか。ありがとうございます。

ほかにもしありましたら。

佐々木委員をお願いします。

○佐々木正人委員 これは、あくまでも質問というか、要望というか、意見になると思うのですが、今年行われた最低賃金の部分で、特定最賃で特にも岩手県の最低賃金が790円になったということもございまして、その部分で岩手県平均の最低賃金が特定賃金がそれより上回っていないというのが、私も加わったばかりで見た感じ違和感がちょっとあったものですから、その辺残念ではありますけれども、それが可能であれば次につなげられるようなものになっていただければありがたいかなということで、意見として申し述べておきたいと思います。

○水野雅裕会長 意見としてお伺いしておくということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

もう予定の時間が相当過ぎてしまって、16時が終了の予定なのですがけれども、まだまだ先に残っているものがありまして、どうしたらよろしいでしょうか、質問をもう少し受け付けたらよろしいでしょうか。

○小鹿労働局長 事務局といたしましては、委員の皆様方ご予定があらうかと思っておりますので、質問等ある場合は後日でも結構でございます、メールでも電話でも結構でございますので、こちらのほうにご提供いただければ対応させていただきたいと思っております。

したがいまして、会長がおっしゃられたように議事が残りまだあるということでございますので、そちらをもしよろしければ優先させていただければと思っております。

○水野雅裕会長 はい、わかりました。

大体どのくらい遅れているかという55分ぐらい遅れているような形なのですが、委員の皆さん大丈夫でしょうか。用事のある方いらっしゃるということなのですが、大丈夫ですか、1名退席されても会は成立しますよね。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 大丈夫です。

○水野雅裕会長 大丈夫ですか。

そのほかの委員の皆様もう少しおつき合ください。よろしくお願いいたします。

れでは、議題3のほうは終了したいと思います。

#### (4) 家内労働部会に対する調査・審議付託について

○水野雅裕会長 続きまして、議事(4)の家内労働部会に対する調査・審議付託について移ります。本日は岩手労働局から岩手地方労働審議会に対して家内労働に関する事項について調査検討を求める申し入れがあります。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○立花労働基準部長 それでは、家内労働部会に付託を求める調査事項につきまして、私からご説明させていただきたいと思います。

時間の関係がありますので、簡単にご説明したいと思いますけれども、まず昨年度の地方労働審議会におきましての状況につきまして、ご説明したいと思います。平成30年度につきましては、家内労働者についての陳情であるとか投書、相談、災害等の情報といった報告がなかったために、昨年度は家内労働部会は開催しておりません。

岩手県の電気機械器具製造業最低工賃の見直しにつきましては、その際に実態調査は引き続き検討を続けることになっております。それを踏まえまして、今年度につきましてですけれども、家内労働の概況につきましては、資料ナンバー5-3に書いてありますとおり、平成30年度岩手県の家内労働者は1,398人、委託者が118人となっております、東北地方では福島県、山形県、秋田県に次いで家内労働者数、委託者数とも4番目となっております。家内労働者数及び委託者数というのは全国的に減少傾向にありまして、岩手県もそれは同様ということになっております。岩手県で最低工賃が設定されているのは婦人・男子既製洋服製造業と電気機械器具製造業の2つとなっております。既製洋服製造業につきましては減少傾向となっております、機械器具製造業につきましては辛うじて横ばいで推移はしているものの、来年の春に大手半導体メーカーが本格的に操業開始することで

どのような影響が生じてくるかということについて注視が必要になっております。

また、有害業務に従事する家内労働者は、これは大きく激減しております。

岩手県の最低工賃の改正の状況につきましてですけれども、岩手県では先ほどお話ししましたとおり婦人・男子既製洋服製造業最低工賃と電気機械器具製造業最低工賃の2つを設定しております。婦人・男子既製洋服製造業最低工賃につきましては、平成27年の3月25日に婦人既製洋服製造業最低工賃と男子既製洋服製造業最低工賃、この2つを廃止して新設をしたものになっております。直近での改正は、平成29年の5月21日に改正をされたものになっております。

もう一つの電気機械器具製造業最低工賃は、直近では平成28年の5月18日に改正をされたものになっております。最低工賃の改正の検討につきましては、改正から3年以上経過したものから優先的に行うということになっておりまして、改正をする場合の目安としましては家内労働者が300人以上存在する最低工賃であることと、1つの品目に相当数、30人以上ぐらいの家内労働者が存在をしていること、また継続的に残る品目であるとか、工程とか規格というものであることが望ましいとされております。

岩手県におきましては、平成30年度に第13次最低工賃新設改正計画というものを策定しておりまして、これは令和元年度から3年度までの3カ年の計画となっております。令和2年度、来年度ですけれども、電気機械器具の製造業の最低工賃を、令和3年度に婦人・男子既製洋服製造業最低工賃をそれぞれ改正の検討をするということになっております。

したがいまして、今年度は電気機械器具製造業最低工賃の改定に向けて実態調査を実施することにしたいと考えております。

以上を踏まえまして、家内労働者についての調査検討として家内労働部会に調査を付託する事項につきましては、資料ナンバー5—5のほうに1枚紙で付けております。

まず1点目、大手半導体メーカーの新工場が令和2年に北上市で本格的に操業開始することによって、県内の電子部品、デバイス、製造業にどのような影響が生じるか、そのことによって家内労働者への委託状況に変化が生じる可能性があるか否かについて調査検討していただきたいこと。

2点目が電気機械器具製造業最低工賃を設定している6品目、9工程及び規格というのは実態に適応したものであるか、また実態に適応していないとすればどのような品目、工程及び規格に最低工賃を設定すべきかについて調査検討していただきたいこと。

3点目が有機溶剤または有機溶剤含有物を使用する作業を中心に有害業務に従事する家

内労働者が激減をしておりますところ、電気機械器具製造業における有害業務の実態について調査をしていただきたいこと。

4点目が家内労働手帳の交付状況、家内労働者名簿、工賃の支払い状況、家内労働特別加入制度の周知度について実態調査をしていただきたいこと。

以上4点につきまして調査付託をお願いしたいと考えております。

以上でございます。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から家内労働部会に対する調査・審議付託について説明がありましたけれども、ご質問、ご意見ある方はご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○水野雅裕会長 それでは、質問等ないようですので、岩手労働局から依頼のあった事項については調査・審議をお受けすることとして、家内労働部会に付託するという事としてよろしいでしょうか。

(委員から「はい」の声)

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

それでは、家内労働部会は岩手地方労働審議会家内労働部会運営規定第2条及び第3条の規定に基づき第2回岩手地方労働審議会までに調査検討の上、報告書を取りまとめるようにお願いいたします。

#### (5) 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

○水野雅裕会長 続きまして、議事(5)、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入ります。

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、ハローワークの業務運営に地域の労使の意見を反映させるために総合評価の実施状況や安定所の業務改善状況等について、厚生労働省の局長通達に基づき地方労働審議会に報告することとされています。

それでは、事務局より説明をお願いいたします。

○和田職業安定部長 職業安定部でございます。時間の関係もありますので、ちょっと駆け足で説明をさせていただきます。

お手元にある資料6の議事(5)のハローワークマッチング機能について説明をさせていただきます。

こちらについては、平成30年度のハローワークの総合評価と令和元年度の目標、その進捗状況についてご説明いたします。ハローワークの総合評価は就職件数などの主要指標であったり、ハローワークごとに重点的に取り組む指標について目標設定を行い、それらの目標に対する達成状況を見て全国のハローワークを総合評価する取組を平成27年度から行っております。

本日説明するのは、平成30年度の総合評価についてこうした取組の4年目の評価となるわけですが、評価結果については本年8月30日に公表し、同日に委員の皆様にも郵送させていただいたものになります。数カ月前の公表資料になりますが、簡単に結果を説明させていただきます。

まず、資料1枚おめくりいただきまして、2ページ目になります。こちら2ページ目に平成30年度における総合評価結果というのがあります。こちらをご覧ください。こちらの下表になります。岩手労働局においては良好な成果の評価を受けたハローワークが6所、標準的な成果の評価を受けたハローワークが4所あります。右側のところ、全国437所のほうを見ていただくとハローワークの評価の分布があります。そちらを見ますと全国のほうも良好と標準のところが多くを占めており、岩手労働局についても全国平均に近い結果だと言えますが、より高みを目指すために更なる業務改善を進めていきたいと思っております。

次に、3ページ目になります。3ページ目に平成30年度マッチング機能に関する業務の評価、目標値一覧があります。まず、左のほうのオレンジのところですが、主要指標がありまして、こちらは全国统一という必須で就職件数であったり、雇用保険受給者の早期再就職件数というのがあります、その右側に補助指標ということで、黄色のところですね、こちらが求人に対する紹介率と求職者に対する紹介率、こちらも必須となっております、その右側に所重点指標というところで緑の箇所と青の箇所があります。こちらは、各ハローワークの判断で重点的に取り組む指標を選択しているものになります。例えば盛岡所であれば所重点指標の緑色の右側のほうに介護、看護、保育分野の就職件数とあります。そちらを重点的に取り組むというところで表に目標値が入っているというような形になります。

次に、4ページ目以降に平成30年度の取組結果の分析をハローワークごとに載せさせて

いただいております。時間の関係もありますので、盛岡所の話だけになります。

まず4ページ目の一番最初に所長による分析というところで、各所の所長が重点的に取り組んだ事項についての分析を記載しております。真ん中に2、総合評価とあります。こちらが良好な成果であったというところで、3、マッチング関係業務の成果としては主要指標である就職件数については98%、充足件数については97%というところで100%を超えていないので、また一方で目標が未達成であったというところで、その右側の雇用保険受給者早期再就職件数というものが103%と目標値を超えているというような形で、こちら100%を超えているか超えていないかというところで目標値を超えている、いないという形で見ていただければと思っております。

ページが少し飛びまして20ページにまいります。20ページに令和元年度、本年度の目標について記載をしております。こちらについても時間の関係もありますので、後ほど参照していただければと思います。

21ページ目以降に各ハローワークの令和元年度の目標設定を記載しております。例えば盛岡所の所重点指標であれば、人材不足分野の就職件数というところで下から2番目ですが、こちらに2,025件とあります。こちらについては、平成30年度に岩手局として初めて人材確保対策コーナーを設置したことから、2年度目である元年度は前年度の実績を踏まえてコーナーへの誘導であったり、支援メニューの活用によるマッチングを進めてその他の項目について計画を立てて目標達成に向けて努力をしているというような形で、22ページ以降は他の所についても各所で目標設定していることを書かせていただいております。

このように各ハローワークにおいて、目標達成においてさまざまな取組を行い、どういった点に力を入れるかというPDCAサイクルを回しております。

最後に、34ページ目になります。こちら今年度の上期の目標値、上期の状況について書いております。こちらは主要3指標というところで、項目は就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数とありまして、見ていただきたいのはピンクの部分になりまして、右側の局計で就職件数であれば51.9%と、充足件数であれば52.4%、早期再就職については60%というところで主要3指標いずれも50%を超えており、目標達成ペースで推移をしております。ただ、引き続き各ハローワークの進捗管理であったり、業務改善についてはしっかり下期に向けても行ってまいりたいと思っております。

以上でございます。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から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説明がありました。ご質問、ご意見のある方はご発言をお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○水野雅裕会長 それでは、特にないようですので、議題（5）は終了いたします。

## (6) 実践型雇用創造事業の進捗状況について

○水野雅裕会長 続きまして、議事（6）、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地方労働審議会の付議が必要とされています。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の意見照会があり、当審議会として妥当と認めると回答した際に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す。

それでは、事務局より説明をお願いいたします。

○和田職業安定部長 職業安定部になります。お手元にある資料7についてご説明させていただきます。

こちら本省の指示によって、審議会の場でご説明するとなっておりますので、まずこちらの資料の1ページ目をごらんください。こちらの事業については、厚生労働省として雇用機会の不足している地域がそれぞれの地域特性を生かし、創意工夫を凝らして雇用を生み出す取組を支援する事業を平成24年度から実施しております。こちらが地域の経済団体等の関係者が構成する雇用創造協議会というものを構成していただいて、そちらが提案した雇用対策事業の中から本省で、コンテスト方式で選んで事業の実施を協議会に委託するものになります。

本日は、先ほど説明もありましたが、岩手県において平成28年7月から平成31年3月まで実施しておりました久慈地域、もう一つ、平成29年4月から令和2年3月まで現在実施している途中の二戸地域の平成30年度までの事業実施状況についてご報告いたします。岩手県においてこの2地域で実施し、本事業の実施期間については3年度以内となっております。

また、こちらの1ページの右側にあるとおり事業内容については①、雇用拡大メニュー

というところで新規創業、新分野の進出と、あとは魅力ある職場づくりなどによって雇用機会の拡大、②で人材育成メニューとして求職者向けのメニューを作っていただく、③で就職促進メニューというもの、あとは④で雇用創出実践メニューということで、こちらは地域の産業であったり、経済の活性化等に資する事業の実施による波及的な雇用機会の増大というような4つのメニューから構成をされておりまして、そちらについてこれから説明をさせていただきます。

1 ページをおめぐりいただいて、平成31年3月に終了した久慈地域からまず説明をさせていただきます。こちらについては、事業タイトルとして、【人口減少に負けない！～地域が輝き、「北三陸」に人集う雇用創造プロジェクト～】というものを行っております。こちらは、農林畜産物を活用した新商品の開発であったり、販路開拓、新たな観光資源を活用した観光交流人口の拡大等によって雇用機会の拡大を目指すために4つの事業を行っております。そちらが2ページ目の真ん中の主な事業内容と記載をされているところになります。こちら雇用拡大メニューということで縫製業のスキルアップセミナーであったり、生産者セミナーを行っておりますし、その下の人材育成メニューということであれば食品衛生人材育成セミナーであったり、林業の就職支援講座というものを行っておりますし、就職促進メニューであれば北三陸の仕事見学会の開催というようなものを行っております。その下の雇用創出実践メニューにおいては、北三陸のコロッケの開発などの事業を行ってまいりました。

目標値に対する達成度合いとなるアウトカム指標について、2ページの下のほうに28から30年度まで記載をしております。3年度間の達成率については記載しておりませんが、各年度の数字を足し上げると138%となっており、目標値は達成しているというような形になっております。こちら終了している事業になるのですが、3ページ目、次のページの下の方に3年度間の総括的評価というところで書かれておりますとおり、各種事業に参加した方からは就業意欲の醸成が図られたということや人材の育成が図られたなどの意見が寄せられており、事業の効果があったものと評価をしているところです。なお、久慈地域ではその3年度間の総括表の上のほうにある実践メニューにおいて平成30年度に地域資源を生かした北三陸コロッケと北三陸のスープの2品を開発して成果物として地域に公開をしております。こちらについては、今後ブラッシュアップであったり、販路の開拓によって雇用創出がさらに図られることを私どもは期待をしております。

続きまして、4ページ目になります。4ページ目については、令和2年3月に終了する



予定の二戸地域の途中経過についてご説明をします。二戸地域の事業タイトルについては、【このへ地域の「ひと」「しごと」による自立的・持続的な「まち」づくり】をタイトルに、重点分野としては観光関連分野であったり、地域企業分野を認定してセミナーの実施であったり、モデル商品の開発等によって雇用機会の拡大を目指すために、こちら4ページの真ん中のほうに主な事業内容をやっております。例えば雇用拡大というところであれば観光拠点セミナーであったり、介護職員の初任者研修、人材育成メニューであれば女性の再就職セミナー、3段目、就職促進メニューであれば事業所見学会であったり、面談会の開催を行っております。

その下の雇用創出実践メニューというところでは、モデル旅行商品の開発などの事業を行っております。こちらと同じになりますが、目標値に対する達成度合い、アウトカム指標があります。4ページの下段にあり、足し上げているものはありませんが、29年度と30年度を足し上げると、こちら138%となり、現時点では目標値を達成しているというような形になります。

こちらの事業について、参加者からアンケートをとりますと大変満足した、満足したという割合がかなり高いと聞いております。引き続き目標達成に向けて事業を進めていきたいと考えているところです。こちらの雇用創出実践メニューのモデル旅行商品の開発において、平成30年度に地域資源を生かしたカシオペアライダーズミーティングということでバイクの観光ルートを作ったり、平成29年度、木炭の生産量が岩手県が日本一であるというところから、木炭を絡めた岩手木炭と里山のくらしモニターツアーを実施して、こちらは成果物として地域に公開をしております。こちらについても今後ブラッシュアップをして雇用の創出を更に図っていくことを期待しております。

以上で終わります。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

ただいま事務局から実践型雇用創造事業の進捗状況について説明がありましたが、ご質問、ご意見のある方はご発言をお願いいたします。

お願いします、佐藤委員。

○佐藤伸一委員 前からやっているのに、今さら言うのもなんですけれども、普通市町村であれば事業規模2.5億円、単年度で2.5億円かけてアウトカム指標のところに出ているセミナーとかやったのが23人出ているとか28人出てきたとか、実践メニューに3人来たとかというのに毎年2億5,000万円かけているという理解でよろしいのでしょうか。

○和田職業安定部長 こちらの経費については、例えば二戸地域であれば3年間というのは契約額ということになっておりまして、そこで大体2億4,000万円、久慈地域については1億6,000万円程度ということになりますので、現時点では契約額になりますので、精算というところで額が落ちるということは当然あり得ます。

○佐藤伸一委員 雇用に関わるいろいろな補助メニューがいっぱいあって、県でもいろいろなことでやっていますけれども、実際に就職難民の方がほとんど出てこないですよ、就職に結びつける、就職しましたという数はあっても。では実際にこの事業によって、関わる研修を受けて就職したのかというと、それはわかりませんという話に、県の事業は大概そういう話になるのですけれども、こちらの事業は雇用創造だから雇用された人の数よりも雇用される場所をつくるのがメインなのですかね。

○和田職業安定部長 はい。

○佐藤伸一委員 失礼しました。

○水野雅裕会長 ありがとうございます。

そのほかご意見、ご質問等ありましたらお願いします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○水野雅裕会長 特になければ議題(6)は終了いたします。

以上をもちまして予定しておりました全ての議事を終了いたしますが、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。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○水野雅裕会長 特にないようですので、冒頭にもお話ししましたとおり、本審議会の議事録及び議事要旨につきまして、後日内容をご確認の上、署名をいただきますので、議事録署名人の佐々木委員、西村委員よろしくをお願いいたします。

本日の議事は以上でございます。私の不慣れによって、時間を大変超過してしまいました。おわび申し上げます。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す。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官 水野会長ありがとうございました。

委員の皆様におかれましては、長時間にわたる熱心なご審議どうもありがとうございました。

#### 4 閉 会

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官　ここで局長の小鹿より一言ご挨拶を申し上げます。

○小鹿労働局長　水野会長をはじめ委員の皆様には長時間にわたりまして熱心なご議論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等につきましては、それを十分踏まえまして、今後下期、もう既に入っておりますけれども、岩手労働局の行政展開に生かしてまいりたいと思いますので、引き続きご支援をお願い申し上げます。

なお、追加のご質問、ご意見等ありましたら、先ほど申しましたとおり、メール、電話何でも結構でございますので、お寄せいただければ事務局として回答を差し上げたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

○武藤雇用環境改善・均等推進監理官　それでは、最後に次回第2回の審議会の開催でございますけれども、例年どおり年度末3月を予定しております。追って日程の調整をさせていただきたいと思いますので、ご承知置きくださいますようお願いを申し上げます。

以上をもちまして、令和元年度第1回岩手地方労働審議会を閉会いたします。お疲れさまでございました。