

平成29年度第1回岩手地方労働審議会

日時 平成29年12月6日（水）10時00分～12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

開催予定の時刻となりましたので、ただ今から「平成29年度第1回岩手地方労働審議会」を開会いたします。

委員の皆様におかれましては、年末のお忙しい中、審議会に御出席を賜り、誠にありがとうございます。

既にご案内のとおり9月末をもちまして審議会委員2年の任期が終了し、10月から新たに委嘱いたしました。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すが、時間の都合上、あらかじめ皆様の机上に置かせていただいておりますことをご了承願います。

なお、委嘱期間でございますが、平成29年10月1日から平成31年9月30日までの2年間となっております。どうぞよろしく申し上げます。

それから、本日の審議会の進行でございますが、任期改選後最初の審議会ですので、改めて会長を選出することとなります。申し遅れましたが、会長の選出までの進行を務める雇用環境・均等室の菅野と申します。どうぞよろしく申し上げます。

最初に、会議資料の確認をさせていただきます。議事に関する主な資料は、事前にお送りしております。送付いたしました資料は、資料No.1—1から1—4、資料No.2—1から2—2、資料No.3、資料No.4—1から4—3、資料No.5—1から5—10まででございます。

また、本日机にお配りした資料の確認ですが、表紙に続きまして次第、委員名簿、事務局名簿、それから参考資料のNo.1からNo.14までとなっております。

それから、さきにお送りしております資料の差し替えでございますが、資料No.1—1の労働局組織目標における上期の達成状況、資料No.1—2の主要重点施策の上期における実施状況等の一部差し替えがございまして、差し替えのページは16ページの分でございます。それから、資料No.5—2と資料No.5—6の28年度実践事業実績報告（アウトプット指標）でございます。

以上が本日お配りしております資料でございます。不足や、事前送付した資料をお持ちでない方がいらっしゃいましたら、お知らせいただけますでしょうか。よろしいでしょうか。

次に、本日の委員の出席状況につきましてご報告いたします。委員定数は公益代表、労働者代表、使用者代表各6名の計18名でございます。本日は、公益代表委員が全員ご出席で、6名のご出席でございます。労働者代表委員も全員ご出席で、6名のご出席でございます。使用者代表委員は、志田委員がご欠席で5名のご出席でございます。従いまして、18名のうち17名のご出席を賜り、地方労働審議会令第8条第1項の規定による出席委員3分の2以上または公・労・使各代表3分の1以上、これの定足数を満たしておりますことをご報告申し上げます。

続きまして、議事に入ります前に、改選後の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いたします。

河合 委員でございます。

鈴木 委員でございます。

高橋 委員でございます。

田中 委員でございます。

水野 委員でございます。

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。

石川 委員でございます。

帷子 委員でございます。

田口 委員でございます。

原 委員でございます。

森 委員でございます。

八幡 委員でございます。

続きまして、使用者代表委員をご紹介いたします。

熊谷委員でございます。

佐々木 委員でございます。

佐藤 委員でございます。

本日欠席していらっしゃいますが、志田 委員でございます。

菅原 委員でございます。

橋本 委員でございます。

以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、事務局をご紹介します。

久古谷 労働局長です。

菊池 総務部長です。

石原 雇用環境・均等室長です。

石田 労働基準部長です。

清水 職業安定部長です。

事務局のほかの出席者は、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

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、開会に当たり、労働局長の久古谷よりご挨拶を申し上げます。

○久古谷労働局長

それでは、今年度第1回目の岩手地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

まず、委員の皆様方には日ごろから労働行政の運営に関しまして、格別のご理解とご支援を賜っておりますことをこの場をお借りしまして改めて厚く御礼申し上げます。

さて、県内の経済状況を見てみますと、日銀の盛岡事務所の分析によりますと、個人消費は底堅く推移しているほか、生産活動も緩やかに持ち直しているということから、県内経済は緩やかな回復基調を続けているという分析となっているところでございます。

雇用の状況を見てみますと、労働局で先日12月1日に公表しました10月分の有効求人倍率は季節調整で1.40倍ということで、前の9月と同水準となったところでございます。

ことしの4月以降1.4倍前後という高い水準がずっと続いているところでありまして、また有効求人倍率が1倍台、54カ月連続で続いているのですけれども、これはバブル期のころ54カ月連続で続いたのに並んだという状況でございます。そして、足元の倍率が1.4倍ということを考えますと、この1倍台というのは更に続いていくものというふうにご考えられます。

また、学卒関係の内定状況につきましても、大卒、短大などが統計を取り始めました平成21年度以降最高の水準となっておりますし、高卒の昨年度が過去最高であって、それより若干低い水準なのですけれども、過去最高に並ぶような高い水準ということで、やはり県内における企業の人手不足の状況というのがかなりはっきりしているような状況になっているところでございます。

その一方で、労働災害に関しましては、10月末の速報値で見えますと休業4日以上死傷者数が1,021人ということで、前年同期に比べて33人増加しているというような状況になっておりまして、平成25年度から今年の29年まで3カ年の第12次の労働災害防止計画というのがありますけれども、その期間中における目標値に関しては達成が難しい状況になっているところでございます。

こういった状況の中、労働局としましては、今年度の行政運営方針としまして、3本柱ということで東日本大震災からの復興支援、あとは「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上、そして3点目ということで女性、若者、高齢者、障害者などの多様な働き手の参画というのを掲げているところでございまして、様々な行政課題に対しまして総合的労働行政機関としての機能を最大限に発揮できるよう活動を行っているところでございます。

本日は、これまで取り組んで参りました重点施策の実施状況などを報告するとともに、それに関するご忌憚のないご意見やご助言も頂戴しまして、年度後半に向けて職員が一丸になって業務を進めて参りたいと思っております。どうぞ本日の審議をよろしく願い申し上げます、甚だ簡単ではございますけれども、審議会の開催に際してのご挨拶に代えさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

3 議 事

(1) 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

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、議事に入ります。お手元の次第に従いまして進めて参ります。

最初の議題であります(1)の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項の規定により、会長は公益を代表する

委員の中から委員の選挙により選出することとされております。

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。

(立候補なし)

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

特に立候補がないようですので、事務局から推薦したいと思いますが、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。それでは、事務局としまして、会長に山田委員を推薦したいと思いますが、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございます。山田委員に会長にご就任いただくことになりました。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、山田委員、会長席のほうにお席の移動をお願いいたします。

(山田委員が会長席に移動)

では、ここで新会長から就任のご挨拶をいただきたいと思います。

山田会長、よろしく願いいたします。

○山田佳奈会長

皆様、改めまして山田でございます。どうぞよろしく願いいたします。本日は、議題も多うございますので、挨拶も簡単にさせていただきたいと思いますが、資料等拝見いたしましても全体人口減少ですとか、先ほど局長さんがおっしゃっていただき

ました人手不足といったところですか、様々課題の大きな状況もございます中で、国連の方でも今、持続可能な社会といったところを課題といたしているところで、日本もかなりその状況というのを踏まえて、いろんな各方面で動いていらっしゃると思います。こうした労働なり、生業といったところも、持続可能な地域といったところに非常に不可欠なところと存じますので、限られた時間ではございますけれども、皆様と検討を重ねて参りたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

ありがとうございました。それでは、ここからは会長代理の指名を含めまして、山田会長に議事の進行をお願いいたします。

なお、質問等に際しましては、事務局におきまして議事録を作成する関係上、録音をさせていただきますので、ご発言される際にはマイクのご使用をお願い申し上げます。

また、議事録に関しましては、岩手地方労働審議会運営規程第6条第2項により、原則として公開すると定められてございます。ホームページに掲載することとしておりますことをご了承願いたいと思います。

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、早速でございますけれども、議事を進めて参りたいと思います。

初めに、岩手地方労働審議会運営規程第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、労働者代表委員からは森委員さんに、使用者代表委員からは佐藤委員さんに議事録の内容の確認と署名をお願いいたしたいと存じます。

また、公益代表委員は会長の私がこれらの内容を確認しまして、署名をいたします。

議事録署名人の方々には、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、その際は内容を確認の上、ご署名をお願い申し上げます。

次に、会長代理の選出でございます。地方労働審議会令第5条第3項の規定によりまして、会長代理は公益を代表する委員の中から会長が指名することになっています。

会長代理として水野委員さんをお願いしたいと存じますが、委員の皆さんいかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○山田佳奈会長

ありがとうございます。それでは、水野委員さんを会長代理に指名させていただきます。水野委員さん、よろしくお願いいたします。

(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

○山田佳奈会長

それでは、続きまして議題の(2)に入らせていただきます。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ございます。

岩手地方労働審議会運営規程第9条によりまして、審議会はその定めるところにより、1として労働災害防止部会、2として家内労働部会を置くこととされておりまして、

また、地方労働審議会令第6条第2項の規定によりまして、部会に属すべき委員は会長が指名することとなっております。さらに岩手地方労働審議会運営規程によりまして、各部会の委員は公労使それぞれ2名とすることとなっております。

初めに、労働災害防止部会ですが、公益代表委員は河合委員さんと水野委員さん、労働者代表委員として帷子委員さんと森委員さん、使用者代表委員として佐藤委員さん、菅原委員さんの6名を指名させていただきたいのですが、よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○山田佳奈会長

ありがとうございます。それでは、異議なしということで、労働災害防止部会委員に指名されました委員の皆様にはどうぞよろしくお願いいたします。

次に、家内労働部会の方でございます。委員としまして、公益代表委員は高橋委員さんと私、山田、労働者代表委員は石川委員さんと原委員さん、使用者代表委員として熊谷委員さん、橋本委員さんの合計6名を指名させていただきたいと存じます。よろしいでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○山田佳奈会長

ありがとうございます。それでは、異議なしということで家内労働部会の委員に指名されました委員の皆様方におかれましても、どうぞよろしくお願ひいたします。

各部会の部会長というのは、地方労働審議会令第6条第5項の規定によりまして、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す。また、地方労働審議会令第6条第7項の規定によりまして、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ます。

本来ですと、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ございますけれども、今後緊急に部会を開催する必要がある場合もございますので、この場で決めさせていただきたいと存じます。

労働災害防止部会の部会長につきましては、水野委員さんに、家内労働部会の部会長は私山田が務めたいと存じますけれども、いかがでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○山田佳奈会長

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名でございますので、部会長が決まりますと、おのずと部会長代理も決定することとなります。労働災害防止部会の部会長代理には河合委員さん、家内労働部会の部会長代理には高橋委員さんということでお願ひしたいと存じます。

お忙しい中、皆さんには大変ご苦勞をおかけしますが、よろしくお願ひします。

(3) 平成29年度主要重点施策の上期における実施状況等について

○山田佳奈会長

それでは、次に議題(3)に移らせていただきます。「平成29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。

事務局からご説明をお願ひいたします。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

「平成29年度主要重点施策の上期における実施状況等」に係る資料は、資料No.1-1、1-2及び1-3でございますが、資料No.1-1は岩手労働局組織目標における上期の達成状況、資料No.1-2のパワーポイント資料は実施状況等のポイントを示した要約版となっております。資料No.1-3は実施状況等の全体版でございます。要約版の資料No.1-2は実施状況等のうち特にご説明する項目として、資料No.1-4としてお付けしております平成29年度岩手労働局行政の運営方針の第2の「岩手労働局が取り組むべき課題と今後の対応について」、それから第3の「行政展開に当たっての基本的対応」について、これを要約版としてまとめたものでございます。

上期における実施状況等につきましては、資料No.1-1と1-2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。

○久古谷労働局長

それでは、上期の実施状況に関しまして、資料No.1-1と1-2を使って説明申し上げます。着席して説明いたします。

まず、資料No.1-1「平成29年度岩手労働局組織目標における上期の達成状況」をご覧ください。この作りとしては、大きく項目をⅠ、Ⅱ、Ⅲとその他ということに分けて、その中に更にそれぞれ細かい項目がありまして、項目ごとに具体的な年間の目標値を一番右に4月から9月、半年分の実績ということで掲載しております。

それで、年間合計の目標値に対して大体半分を達成しているものは、年度でも達成見込みだろうということで、その部分の説明は割愛しまして、現時点で年間の半分の目標に届いていない部分を中心に少しご説明したいと思います。

まず、Ⅰ番、働き方改革の部分ですけれども、③の監督指導に関しましては、目標100%のところを90%台ということで、若干目標に達していないところでございますけれども、これは下期に集中的な取り組み等を行って挽回する予定でございます。

④の最賃の広報誌への掲載につきましても、現時点で100%いっておりませんが、例年、年度末までかけて各自治体の方に掲載をお願いしておりますので、これにつきましても年度内には100%になるのではと思っているところでございます。

⑧の項目、複数の項目が含まれているのですけれども、まずその中の上2つの就職と充足件数に関しましては、現在若干半分まで届いておりません。この主な要因というこ

とでは、冒頭、求人倍率が高くなっているということを申し上げましたけれども、求人・求職の個別の状況を見てみますと、求人が増えて求職が減っていると、それで結果として求人倍率が上がっているという状況がありまして、求職者数の全体的な減少傾向が続いておりまして、求人側から見た充足という実績を上げるのが少しずつ難しくなっているところでございますけれども、就職支援セミナー等も今開催しているところでございますので、そういった活動を通じながら、後半も目標に到達するように頑張っていく予定でございます。

⑧の3番目の項目の雇用保険の状況ですけれども、今、数値的に半分っていないのですが、実は統計の関係上8月末時点の数字しか計上できていないため半分についていないということですので、今やっている状況を見てみますと9月末には年間目標の半分は到達するであろうと見込んでおります。統計が出るのが遅い関係で、見かけ上は目標についていないのですけれども、ほぼこれも目標達成のペースで進んでいるというふう認識しております。

あとI番の最後の項目の⑩、災害防止を行っているのですけれども、死傷者数につきましては増えておりまして、冒頭の挨拶でも申し上げましたように、残念ながら年間の達成もちょっと現時点では困難な見通しになっております。状況的には、建設業ですとか福祉業といったようなところでの災害の増加が目立っておりますので、年度後半に関しましてはこういったところを中心にしっかりした災害防止活動に取り組んでいきたいというふうに思っているところでございます。

次に、大きなII番の女性、若者、高齢、障害者等の多様な働き手の参画の②番につきましては、目標値90%に対して、いずれの法律の是正に対する改善も届いていないのですけれども、一般的に助言指導をした場合、その是正完了には大体1カ月程度かかってしまうので、9月に行った是正が完了するのが10月にずれ込むといったような関係上、目標値に届いていない状況でございます。ただ、この是正そのものは、一応2月で県内の指導については一巡して完了させる予定ですので、年度末の時点では100%はなかなか難しいのですけれども、例年100%近い達成率になっておりますので、これもそういう意味では後半に挽回できる予定でございます。

あとII番の④の若者に対する雇用対策の2つある項目の上段の方の正社員就職者数につきましても、これも現時点で半分っていないのですけれども、学卒の関係、特に高校生の選考が9月16日から開始されておりまして、例年10月ぐらいから正社員就職件数

は上がってきますので、そういう状況から見ると、現在、数字的には5割いっていないのですけれども、そんなに悪い数字ではないという認識でございますので、これについても年間では目標達成するのではないかというふうに見込んでいるところでございます。

Ⅱ番の⑥の障害者の関係ですが、これも半分に僅かに届いていないのですけれども、9月、10月に就職相談会を開催しておりまして、直ぐにはなかなか伸びては来ないのですけれども、そういったような就職相談会等の活動を通じて年間では達成できる見込みになっているところでございます。

Ⅲ番の行政展開に当たっての基本的な対応でございます。まず、①の2つ項目がありまして、最初の方の広報件数につきましては、これも年間半分いっていないのですけれども、実はこれ数字の取り方を昨年からちょっと変えております。具体的にどう変えたかということ、従来はとにかく広報誌等あるいは新聞等に載ったものの数を無条件で数えていたのですけれども、今年度からは私どもの方で広報活動を行って、その結果広報されたものに限ってカウントすることにしましたので、そういう意味から昨年まで数えていたものを今年度数えていないものがあるという意味で、件数は減ったところでございます。これにつきましては、私どもの努力だけではどうにもならない部分があることも確かなのですけれども、引き続き積極的な広報に努めて、なるべく目標達成するように頑張っていきたいと思っておりますのでございます。

同じくⅢ番目の①の労働法制セミナーの実施回数、年間11回に対して、現時点で5回というところなのですけれども、これにつきましては昨年まで実施していた幾つかの大学のうちで2つの大学から今年度要請がなくてという、内容をもうちょっと詳しく言いますと、労働局ではなくて、連合さんとか、県の労働委員会とか、そういった他の機関と連携されて開催された大学もあるやに聞いております。今年度につきましては、スケジュール上、挽回するのはちょっと難しいのですけれども、来年度に向けてもう少し労働局のこういったセミナーについても積極的に各大学にPRして、この件数は増やしていきたいと思っておりますのでございます。

Ⅲ番の②の個人情報の漏えい及び官用車の事故につきましては、目標は発生させないことということにしたのですけれども、残念ながら情報漏えいが5件、官用車事故が2件発生しました。内訳については、また後の資料の方にも若干細かくは書いてあるのですけれども、内容的には書類の紛失が2件、違う人の書類を渡してしまったというような誤交付が2件、あとは配送業者が別な宛先に配送したという誤送付が1件、合計5件

発生しました。また、官用車の事故につきましては、いずれも山道における物損事故で、1件は野生の熊と衝突してしまったというのが1件と、ちょっとこれは不可抗力だったのかなとも思うのですけれども、もう一つは山道で道が悪いところでリアバンパーがぶつかって破損してしまったということで、言い訳なのですけれども、官用車事故の2件はちょっとなかなか防ぐのが難しいかなというようなことで事故が起こったところでございます。ただ、いずれにしましても、情報漏えいとか官用車事故につきましては、年度後半は発生しないように事故防止等の対策をしっかりとって参りたいと思います。

あとIV番のその他の②の労働保険新規成立事業場件数につきましては、例年下期に重点的に実施しているので、挽回できるかなと思っております。昨年度は、実は当県で国体が開催されまして、もう少し実情を申しますと、商工会さんと一緒になって小さいところを回って保険の成立を促進しているのですけれども、国体の方の活動と重なって、昨年は余り件数が伸びなかったのですけれども、今年度は昨年よりはペース上がっておりますし、昨年の国体によるような要因がないので、今年度は400件は若干きついかもありませんけれども、380あるいは390程度の件数ぐらいまではいくのではないかと見込んでいるところでございます。

③の収納率につきましては、これも大体年度後半でぐっと督促等もかけて上がりまして、ペース的には前年同期を上回るペースでありますので、目標達成するのではないかなと思っております。

最後の⑤の遊休資産の売却につきましては、これまでいろいろ売却を進めてきておりまして、実情を申しますとちょっと売却困難なところが残ってしまって、なかなか取り組みが難しいというところで、余り実績が上がっておりません。そうはいつでも、やはり遊休資産の処分というのは国民の財産の活用という意味では重要な課題と思っておりますので、引き続き頑張っていきたいと思っておりますのでございます。

以上が資料1-1についての説明でございます。

続きまして、資料1-2に基づきまして、上期における実施状況について簡単に説明いたしたいと思います。詳細内容につきましては、資料1-3に書いてあるのですけれども、資料を事前配付しておりますので、ポイントを絞った形での説明をしたいと思っております。

まず、最重点施策につきましては、3つの柱を立ております。具体的に言いますと、1つ目は1ページ目からの東日本大震災からの着実な復興のための取組、2つ目は5ペ

ージからの「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上、そして3つ目は15ページからの女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画、あとそれに加えて22ページから行政展開に当たっての基本的な対応ということで記載しております。

1 ページ目の方からご説明いたしますけれども、震災からの復興に関しましては、まず1 ページ目のように労働者保護のために労働災害防止対策の徹底を図っているところでございます。

また、2 ページ目にありますように、労働条件の確保ということで、監督署も監督指導などを行っているのですが、2 ページ目の取り組みの②にありますように、昨年度は大船渡管内で「気仙宣言」ということで、復旧復興工事の過重労働解消を図ってきたところなのですが、それを今年度は「いわてリアス宣言」ということで沿岸部全体に拡大した形での取り組みということで行っているところでございます。

雇用対策としましては、次の3 ページ目、4 ページ目にありますように、求人充足に向けた取り組みですとか、安定的な雇用の確保に向けた取り組みにつきまして、ハローワークでの活動を中心に実施しているところでございます。

2つ目の柱の「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上につきましては、まず5 ページにありますように、非正規労働者の正社員転換、あるいは同一労働同一賃金などにつきまして、支援センターですとか、各種の助成金を活用することにより推進して参りますけれども、若干低調に終わっている部分もありますので、下期に向かってさらなる働きかけを行ってまいりたいと思っているところでございます。

また、6 ページにありますように、過労死防止対策ということで、監督指導や啓発活動というものを展開しているところでございます。

あと最低賃金と生産性の向上につきましては、次の7 ページのように取り組んでいるところございまして、産業別に関しましては今年度から新たに「百貨店、スーパー」という区分を新設して取り組んでいるところでございます。

あとは、8 ページのように働き方、休み方の改善を働きかけることによりまして、仕事と生活の調和を図っているところでございます。

9 ページからが生産性の向上などに向けた取り組みでございます。やはり現在日本全体として少子高齢化ということで、働き手の数が減っている中では、やはり生産性向上というのは課題になっておりますし、また生産性を上げるためには企業における人材確

保というものも必要になってきていると思っているところでございます。助成金の支給要件の中に生産性に関する要件を組み込むとともに、非正規の方や女性の方の能力開発などにも取り組んでいるところでございます。

また、9ページの⑥、⑦に書いてありますように、下期においては金融機関とも提携した形で、企業における生産性の向上等にも働きかけを行っていきたいというふうに考えているところでございます。

また、10ページにありますように、建設、医療・福祉などの人手不足分野での雇用管理改善やマッチング機能の強化に取り組んでいるところでございますし、この取り組みを続けていきたいと思っております。特に10ページの下②にありますような福祉、介護、建設などといった分野では、県を初めとする地方自治体とも協力しながら取り組みを進めていきたいと思っているところでございます。

11ページからは、地方創生の推進でございます。具体的には12ページにあるように、雇用対策協定などに基づいて地方自治体と一体となった雇用対策に取り組んでいるところでございます。

また、次の13ページのように地域の産業政策と一体になった雇用創出の取り組みを支援していくとともに、地域のニーズに即した訓練、公的職業訓練も関連機関と連携して展開して参りたいというところでございます。

あとは、14ページにありますように、冒頭、復興関係の労働災害の防止についてご説明したのですが、復興関連だけではなくて、全ての産業に関しましてメンタル面を含めた労働災害の防止を図っているところでございますが、先ほども申しましたように第12次の労働災害防止計画につきましては、その達成が困難な状況になっておりますが、引き続き頑張っていきたいというところでございます。

次の15ページ目からは、3つ目の柱の女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画でございます。先ほど申しましたように、少子高齢化が進んでいく現在では、全ての方に活躍していただく必要があるということで、こういったような項目でまとめているところでございます。

15ページからは、女性の活躍推進でございます。現在、各種の法律がありますので、そういった法律に基づく取り組みを推進するとともに、15ページの一番下にありますようにハローワークのマザーズコーナーでも女性の活躍について支援を行っているところでございます。

次の16ページの中ほどからは、若者への支援対策でございます。具体的には、次の17ページのように若者の正社員就職、あるいは県内企業への定着などにつきまして、県を初めとする関連機関と連携しながら取り組んでいるところでございます。

次の18ページからは、高齢者への対策でございます。65歳以降まで働ける環境整備に取り組むとともに、次の19ページの2にありますように、高齢者の再就職の支援についても取り組んでいるところでございます。

20ページからは、障害者、難病、がん患者等の活躍促進の話でございます。さまざまな支援制度を活用して職場環境を整えるとともに、病院などとも連携して取り組みを進めていきたいと思っております。

21ページの③の右側の項目にありますように、ことしの7月、新たに両立支援推進チームを設置しておりまして、治療と職業生活の両立支援について展開しているところでございます。

次の22ページからが行政展開に当たっての基本的対応でございます。総合労働行政機関として計画的、効率的な業務運営に取り組んでいくとともに、地域に密着した行政を実施していきたいということで活動を行っているところでございます。

次の23ページが広報の実施と労働法制の普及でございます。労働法制の普及に関しましては、枠組みの④にありますように、eラーニングの仕組みによりまして、私どもの直接的な活動だけではなくて、もっと幅広い形での情報提供にも取り組んで参りたいと思っております。

次の24ページから総合的な労働相談の実施でございます。パワハラ、セクハラ、マタハラとあらゆる職場におけるハラスメントはありますけれども、それらを一体的に扱えるような窓口ということで開設しておりまして、いろいろなものが混じり合った複合的な事案についても対応できるような形で進めているところでございます。

最後に、25ページにありますように、情報についての管理なのですがけれども、先ほどご説明しましたように、上期におきましては情報漏えい事案が多数発生しました。特に誤交付を防ぐためには、資料1枚ずつを職員と、あと相手の方と一緒に確認するという取り組みを進めていきたいと思っております。下期につきましてはもっとしっかりした情報管理を行いたいというふうに考えているところでございます。

以上、簡単ではございますけれども、事務局からの説明でございました。

○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平成29年度主要重点施策の上期における実施状況等についてご説明いただきましたが、ご質問、ご意見がおありの方はご発言をお願いします。

橋本委員さん、お願いします。

○橋本良隆委員

資料の1-1、それから資料1-2に関連して1・2点確認を含めて質問させていただきます。まず資料1-1の上期の達成状況ですが、内容的には目標値に対する実績というのは堅調に推移しているというか、実績を着実に上げられているということについて理解し受け止めてさせていただきました。その上でですけれども、去年のこの会議でいきますと、28年度については項目立てとしてやはり同じく4つの項目に分かれていたかと思うのですけれども、去年の場合には項目の第1には全員参加社会の実現の加速という項目になっていたかと思えます。そして、2つ目が公正、適正で安心して働くことができる環境整備ということで、まず項目名が変わっております。

それから、内容を見てみますと、入れかえたり組みかえたりしながら、今度は働き方改革とか、女性、若者、高齢、障害者等の多様な働き手の参画というような内容の組み換え等をしながら構成されているのかなと感じた訳ですけれども、そういうふうな项目的な見直しを行った背景をもう一度教えていただきたいなど。どのような意向の下に項目立てを変えられたのかというのが1つ。

それから、資料1-2の11ページ、それから22ページにも関連いたしますけれども、地方自治体と一体となった雇用対策の中で、現在顕在化しております課題としては、県北、沿岸、盛岡地域での事業所閉鎖あるいは工場休止が生じていることから離職者対策が必要ということですが、どのような連携のもとに離職者対策を実施され、どのような見直しになっておられるのかというところを支障のない範囲で、出来れば事案ごとにお知らせをいただければと思います。

それから、それにも関連いたしますけれども、一方では北上、金ケ崎地域における、例えばデンソーさんの新規の工場、拡張、それから東芝さんのフラッシュメモリー工場の増設等で今後5棟完成すると1棟ごとに1,000人規模ということで、5,000人ぐらいの東芝さんの新規雇用の対応が求められるということについては、かなり大きな数字になって、一度には来ませんけれども、計画的に増設をされていった場合、計画的に従業員

の方をきちんと職についていただくための対策が必要かと思いますので、それらについての現在のお考えがあればお聞きいたします。

それから、もう一つは、17ページで新卒者等への正社員就職の支援ということで、ここをもう少し具体的な取り組みという部分について補足して更にご説明をいただければありがたいと思います。

以上でございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。それでは、4点ということで事務局さんお願いします。

○久古谷労働局長

まず1点目で、全体的な項目立てをどう考えているかということなのですが、ちょっと内情をお話いたしますと、こういった行政運営方針、全国47の労働局で作成しているのですが、基本的な大きな流れについては本省のほうから、本省が現在やっている大きな政策の流れなり、予算要求の流れなりで組んだ厚生労働省全体としての今後の取り組みということで、大きな方針についての連絡がありまして、それに基づいた形で各労働局でそれぞれの地域における政策展開を考えるという流れで作っているところでございます。

それで今年度につきましては、皆様既にご承知のように、今、働き方改革というのが厚生労働省だけでなく、政府全体を通した非常に大きな柱になっているということで、働き方改革を中心とした組み立てを考えるという方向性で、今、各47都道府県労働局でも同じような形で恐らく作っていると思います。

そういう意味では、これまでは幅広い人材活用というようなものを前に出してきたのですが、今後展開されるであろう新規政策の方向性も加味しながら、恐らく今後は働き方改革を中心に行政を進めていく必要があるということで、このような形に組み換えたものでございます。

2点目の県北あるいは盛岡での大量解雇についての対応ということにつきましては、清水職業安定部長より説明します。

○清水職業安定部長

社名を言っていないのかどうか迷うところですが、報道もされているので、県北の方では一野辺パンで発生した大量離職で、県北、沿岸、盛岡地域それぞれいろいろありますけれども、各地域に商工会ですとか、監督署、それから市町村、自治体ですね、それらと連携を強化して対策本部というものを設けております。そこでそれぞれ一体となった支援を行うということで、具体的には合同面接会等を開催したりしております。

状況として、県北の一野辺パンのほうは合同面接会で半分ぐらいの方が就職決まっております、残りの方々に対しては個別支援を続けて行きます。沿岸のほうは、まだ離職が発生している状況ではございませんが、11月の終わりぐらいに缶詰工場のほうで離職が発生すると思われますので、その際は関係機関が連携した支援を行って参りたいと思いますし、在職中に次の就職先が決まるような支援というのを、今、ハローワークでやっております。盛岡地域では盛岡セイコーさんの事案等ありますけれども、こちらも対策本部で関係自治体等と連携して取り組みを行っております。

デンソーと東芝の話ですけれども、こちら企業誘致で多くの雇用が見こまれるのですけれども、理想を言えば岩手から県外にどうしても移ってってしまう人たちというのをなるべく岩手に留めるようなことで雇用の確保ができれば理想的です。やはり他の事業所ですね、今の岩手の事業所から誘致企業に人材が移って来たりするといろいろ影響があるので、そういった影響をなるべく生じさせないように計画的にやっていきたいと考えております。

続きまして、学卒の関係で詳しくということで、17ページ、新卒者等への正社員就職の支援、こちらの内容を詳しくということですが、新卒者の正社員就職の支援は、年度後半がハローワークの出番としては大きな部分でして、最初のスタート段階で学生さんが自分で、或いは学校の支援を受けながら就職先を決めていくのですけれども、決まらない方に対して個別の相談をして未内定者をできるだけ減らすという取り組みが、上期、下期の取り組みのアのところの一番左に書いてあることですが、個別のニーズに応じた正社員就職支援を実施していくと。そして、その隣にあります合同面接会。こちら10月11日に開催いたしました、こういった合同面接会での就職支援。あと岩手県内で若者に対して雇用面で手厚い企業をユースエール認定しているのですけれども、ちょっと数が少ないので、こういったところを活用していきたい、また、県と連携したU・Iターン面接会の周知広報をやって参りたいと思っております。

イのフリーター等の正社員就職の支援、こちらはハローワークのわかもの支援コーナ

一で正社員就職支援をやっておりますけれども、そちらの就職支援ナビゲーターによる個別支援で早期の正社員就職につなげるよう、各種セミナー等の取り組みを行って参ります。

○久古谷労働局長

若干補足しますと、今、安定部長が説明したのですけれども、具体的な活動につきましては資料1—3の、ページで言えば24ページから若者の活躍推進ということで、具体的な上期の活動、あとそれに対する私どもで考えている問題意識、それに応じて下期でどんなことをやりたいかについて解説しておりますので、また後ほど参照していただければと思います。

○清水職業安定部長

大量離職の缶詰工場の話で、「11月の終わりなので、まだ…」みたいな言い方をしましたが、すみません、勘違いしていました。12月なので出ていますね。それで12月に雇用保険の集合受付をして、11日の月曜日にはその地域の水産加工の事業所3社を回る事業所見学会を予定しております。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。橋本委員さん、よろしいでしょうか。ありがとうございます。新卒については、学生が大変お世話になっています。

それでは、引き続きご意見、ご質問を承りたいと存じます。

はい、よろしく申し上げます。森委員さん。

○森茂委員

森でございます。よろしく申し上げます。私のほうからは、資料1—2の7ページにございますが、最低賃金ということの周知をどうなさっていくのかということで、1点目はお聞きしたいと思います。本来最低賃金というものについては、違反はあってはならないということで、行政のほうも指導方徹底されているのだろうというふうには思いますが、残念ながら、③にあるとおりに42の事業場、それから最低賃金をもらえなかった人が109人いると書かれております。これは、本来は目標は「0」な訳ですが、残念な

がら結果としてこのようになっていきますので、改めて最低賃金がまた22円も引き上げられた訳ですので、その周知をどう図っていくのかというところと、あわせて事業者だけではなく、労働者への周知もこれだと必要になるのではないのかなというふうに思いますので、その辺のご指導のあり方含めてお考えをお聞かせ願いたいというのがまず第1点であります。

第2点は、人材不足というふうな部分が多く取り上げられておりました。それも10ページからありますが、交通運輸にかかわる産業では、今日は志田さん来ておられませんが、やはり高齢化の問題、または若者が入ってこない、人手不足というふうな部分で、地方では事業所を維持するのも大変だというふうな声も聞いております。そういったことへのご支援なり対策なりはどう考えておられるのか、是非お聞かせ願いたいなというふうに思います。

以上2点についてお願いいたします。

○山田佳奈会長

では、よろしく申し上げます。

○石田労働基準部長

それでは、最低賃金の周知の関係、私のほうからご説明させていただきます。

森委員に今お話いただきましたように、最低賃金が大幅に連続で引き上げられたということで、その中でやはり最低賃金の周知というのは非常に重要なことであるというように我々も認識しております。従って先ほど局長から冒頭に説明もありましたが、まず全ての自治体が発行する広報誌、そこに最低賃金が改定になったということを掲載していただくということが、まずそれが非常に力を入れているということと、それから様々な機会を通じて最低賃金の周知を図る。今回はちょっと厳めしい顔のポスターになっておりますけれども、ポスターあるいはリーフレット、いろんなところにポスターを張っていただくことや、あるいはリーフレットの配布ということをお願いしているところがございます。ハローワーク等にも協力をいただきながら、来所した労働者の方についても最低賃金がわかるように、そういった案内というか、周知をお願いしております。

それから、今年は、これも職業安定部の協力をいただきながらラジオスポットの中で、ラジオの番組の中で最低賃金額が改定されたというようなことについてもアナウンスを

していただいているというようなことも取り組んでおります。

あと時刻表、今年はI G Rの小さな時刻表、ポケット時刻表がありますが、そこにも最低賃金が変わりましたということでの広報をさせていただいたというようなことで、様々な機会を捉えて、予算がなかなか厳しい中ではありますけれども、知恵を絞りながら周知を努めているところがございますが、これで十分というふうにも思っている訳ではございません。いろんな形で周知を今後とも図っていきたいというふうに思っているところがございます。

私のほうからは以上です。

○久古谷労働局長

若干補足しますと、求職者側への周知もということだったのですけれども、目標値のところでも少しお話ししましたように大学生あるいは高校生に関しましても、労働法制についての説明を監督署とかハローワークで行っております。当然その中では最低賃金制度というものがあって、「それは例え学生アルバイトでも適用されます」、「現在当県においては幾らです」というような紹介も行って、なるべく幅広い方に周知を図っているという活動を今続けているところがございます。

○清水職業安定部長

2つ目の人手不足対策に関して、やらなければいけないのは雇用管理改善というものを各職場で進めていただいて、それで魅力ある職場を増やしていくと。そういった取り組みに関して、助成金というものがありますので、そういったことを周知しながら、代表的なので言えば正社員化したら助成するというキャリアアップ助成金であったり、雇用管理改善で職場の雇用環境改善、いろいろ人事評価制度であったり、メンター制度導入であったり、こういうふうな取り組みに対して助成するという職場定着支援助成金というものがあります。そういったものを周知していきたいと思っております。

確かに運輸業に限って何か特別な助成金があるかというのと、そうではないのですけれども、次年度に向けては人手不足対策ということを全般的に支援していくというので、従来、人手不足産業と言ったときには建設業や、医療・福祉、介護人材とかが人手不足になっておりまして、ハローワークでも介護の人材のコーナーがあるのですけれども、人手不足となっている業界全体的にきちんと支援できる体制を強化していくように本省

も考えておりますので、次年度、運輸業に関してもしっかりと支援していきたいと考えております。

○久古谷労働局長

あともう一つ、直接的な人手不足対策ではないのですが、特に貨物輸送の方の労働条件の確保というのが非常に話題になっておりまして、厚労省と国交省が一緒になって今各県に荷主団体と輸送業者、あと行政が入った協議会というのを作っておりまして、その中で輸送業者における労働者の労働条件改善の取り組みということにつきましていろいろなパイロット事業等を始めて、間接的にですけれども、労働条件の向上を図って労働者の確保に結びつけるというような対策についても検討しているところでございます。

○山田佳奈会長

森委員さん、よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、引き続きまして、佐藤委員どうぞ。

○佐藤義昭委員

私のほうからは、これは特に回答を求めるのは大変厳しいことになると思うのですが、働き方改革推進への私の個人的な意見で、行政運営方針の重点事項ということで、先ほども局長さんから説明がございました。枠組みはいろいろ本省のほうからの指導等もあるとのことですが、いずれ私個人的には岩手労働局さんの上半期の各分野の取り組みに大変頭が下がる思いをしております。特に働き方改革につきましては、局長さんをはじめ職員の方がたくさん要請にお見えになって、要請を受けさせていただいておりますし、会員への周知を今やっているところでございます。引き続き協力を得ながら協力して参りたいというふうに思っております。

中身的には本県での労働時間の多さとか年休の取得状況の少なさなどを考えまして、本県の企業にとり改善すべき点というのは多々あると考えております。そのような中で今盛んに経済界を初めとしまして、働き方改革の名のもとに何らかの成果を出していかなければならないというか、そういうことが求められている風潮にございます。現実的には大企業は別にしましても、中小、小規模事業者にとっては業種業態にもよるのでご

ざいますが、やはりこれを実現していくということは並大抵のことではないのかなというふうに考えております。

若干考えていることを申し上げたいと思うのですが、やはり経営者にとりまして働き方改革の実現ということに向けてというよりも、会社経営、これを当然いかに効率的に生産性を上げていくかと、あるいはイノベーションを推進していくかということにつきましては、常に至上命題として考えているところでございます。雇用している従業員の家族を背負っておりますし、当然路頭に迷わせてはいけないということで、経営者というのは日夜頭を悩ませております。その中には労働時間の短縮とか、有給休暇の取得推進とか、あるいは最近言われているようですが、健康経営の推進とか、そういうことについても含まれていると考えております。

最近の経済状況、これは回復傾向にある訳でございますけれども、どうもアベノミクスの恩恵というのがなかなか享受できていないと、これも確かだと考えております。

そのような中で賃金引き上げの実感を、従業員、労働者一人一人がなかなか実感できない状況にあるのではないのかなというふうに考えております。例えば社会保険料の引き上げだとか、ホームページには若干雇用保険料の1,000分の1引き下げとか、いろいろ出ておりますけれども、トータルとして負担感の増加とか、あるいは医療費の将来負担がどうなるとか、年金収入の見通しがどうだとかと、トータルの生活プランがやっぱり将来見通しが立てられない、そういう状況にあるのではないのかなというふうに思っています、それを消費行動に結びつけていけないというのが実感ではないのかなと。

このような状況の中で経済の好循環に結びつけていくというのは、かなり岩手においては容易ではないのかなというふうに考えています。

言ってみれば働き方改革の先行実施ではなくて、本来的には経営者とか従業員を安心させていくための政府の諸施策、これが本来先行的に実施されるべきであって、いわば働き方改革実施に向けての環境整備というか、そこら辺、周囲の環境整備からまず始めていくことが必要ではなかったのかなというふうに考えております。

経営者にとって改めるべき点は改めるにしましても、どうも言葉が適當ではないかもしれませんが、働き方改革の名のもとに、どうもそれを強制される、あるいはやらされ感、それがどうしても残っているような感じがしております。

以上でございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。ご意見ということかもしれませんが、もしコメントいただけましたら、よろしくお願いします。

○久古谷労働局長

なかなか正面切ったご説明は難しいのですけれども、やはり今の佐藤委員のお言葉は、民間企業にばかり任せるのではなくて、政府側ももっとしっかりした対策とってくださいというお話だろうと思います。それで、いろいろ助成金とかそういうものは準備しているのですけれども、それだけでは余り十分ではないと。本来でしたら、景気回復というか、好循環の中で企業の業績が上がって、それから賃金を上げるのが筋なのだろうというお話だったと認識しております。やはりそういうことも図らずにやっている訳ではないのですけれども、そのあたりどちらを先行させるかということはなかなか難しく、現在の状況を見ても人手不足ということで求人倍率上がっているのですけれども、やはり正社員の求人倍率は他に比べて低い。要するに今の状況を見るとパート等を中心とした非正規の方の雇用で生産活動を支えていて、一般の労働者の方の賃金が余り上がらない。パートの方の時給は伸びているのだけれども、一般の人は余り上がらなくて、マクロの数字ということでの雇用者報酬上がっているんで、マクロの数字的には景気回復という状況だろうと思っているところでございます。そのあたりは、やはり企業における生産性を上げて、今いる人数で業務量が多くなってもこなしていける。そういった中で現在の従業員の方の賃金が上がっていくというのを作るのが非常に大切ではないかと思って、そういう面で企業の方から見れば必ずしも十分ではないかもしれませんが、いろいろ新規政策も打ち出してやっているところでございますので、どうかそういった行政の考え方についてのご理解をよろしくお願い申し上げます。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。佐藤委員さん、よろしいでしょうか。大変根本的な問題も含めたところかと存じます。

それでは、先ほどお手を挙げていらっしゃった河合委員さん、お願いします。

○河合墨委員

2つありまして、7ページのところなのですが、最低賃金に係る重点監督指導結果というところで、385事業場のうち42事業場が最賃違反だったということなのですが、この事業場の規模について、要するに大企業、中小企業含めてなのか、中小企業の話なのかについて、わかる範囲で教えていただければというのが1点目です。

2点目なのですが、労働相談のところでも24ページのところなのですが、総合労働相談いろいろあるかと思うのですが、先日ある学会で総合労働相談を使った相談者のその後の満足度の調査をやっているという方の報告がありまして、その際にセクハラ相談のケースが紹介されていたのですが、セクハラ相談をしたにもかかわらず、労働局は対象としているのが企業であるからということで、セクハラ判断はしないというふうに言われたと。そういう事例を紹介して、労働局があたかも機能していないというような報告をされた方がいたのです。それは岩手労働局だということではなくて、全国の労働局を調査しているという話ではあったのですが、もちろんセクハラがどうかの判断を労働者の話からだけで判断しがたい事例はあると思うのですが、個別労働相談に当たって、本当にそのような形なのか、あるいはたまたま不適切な事例なのかということが、もし岩手労働局の中での取り組みを踏まえてわかる範囲であればコメントいただければと思います。

以上です。

○石田労働基準部長

それでは、最低賃金の違反の関係についてご説明いたします。

まず、最低賃金の関係、重点監督というのは対象を選定するところから始まりまして、その選定する場合になるべく問題がありそうなところを業種なり規模なりというところを睨みながら選定をしているというところになりますので、統計的なデータではないという、あくまで業務実施結果であるというふうにお考えいただきたいというふうに思っています。

そういうことを前提として申し上げますと、今年の1月から3月にかけて実施をしたところですが、その中ではやはりそもそも選定対象としたところが、30人未満の規模の事業場を大多数選定しているところがございます。結果としてその30人未満のところ違反が出ているという状況でございます。

以上でございます。

○石原雇用環境・均等室長

2番目の質問ですけれども、セクハラ相談に関しましては均等法でセクハラ防止対策義務というのがございまして、企業には対策をなささいということがありまして、それで行政としましては均等法に基づきまして措置をするようにまず話をしていると。それで相談がありました場合、最終的にセクハラかどうかという判断は裁判所ですということになりますので、そこまでは判断まではしないのですけれども、双方から事情を聞いて、紛争解決援助制度というのがありますので、そちらのほうで労働者の方にも満足いくように、また企業のほうにも納得していただくような援助を行っているところでございます。

○山田佳奈会長

河合委員さん、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

どうぞ委員の皆さん方から。田口委員さん。

○田口美幸委員

私からは、女性の活躍についてなのですけれども、資料1—2の15ページになると思うのですが、まず女性が育児と仕事を両立する制度とか、それをし易い職場作りというのはもちろん大事だとは思いますが、様々な資料を読んでも、女性の活躍のところに仕事と育児の両立という言葉が出てくるのです。ただ、両立するというのは女性だけの話ではないと思いますので、女性が社会で活躍していくためには絶対家庭内で男性の協力が必要だと思います。そのためにやっぱり社会全体の長時間労働を是正していかないとできない問題だと思うので、それに向けた取り組みを強化していただきたいという意見が1つと。

あと、もう一点質問なのですが、資料1—1のその他の④です。男性職員の育児休業取得率の実績が50%となっているのですが、これは平均でどのぐらいの期間、何日間とか何カ月間とか、もしわかれば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。

○石原雇用環境・均等室長

まず、1点目の女性の活躍推進ですけれども、仕事と子育ての両立に対してはもちろん男女ともするということになりまして、特に育児に関しては女性ではないかという誤解もあるので、男性も育児休業等をして育児に参加しましょうということで進めております。それから、社会全体の長時間労働の見直し、こちらもちろん女性が活躍するには必要ということで、女性活躍推進法は長時間労働のないようにというところの分析から始めて、改善していくようにという法律の枠組みでして、そちらと一緒に進めているところです。

○久古谷労働局長

すみません、若干補足しますと、今私ども行政の進め方としては決して女性に対してだけということではなくて、男性も協力しないと女性の活躍は推進しないということで施策を進めているのですけれども、資料の作り上、そういうことまでやっているのが読みにくいというような指摘だと思しますので、そのあたりはもう少しわかるように表現については工夫していきたいと思えます。

○菊池総務部長

男性職員の育児休業取得率ということですが、これは50%となっていますが、対象の男性職員2人のうち1人が取得したということでその数字になっているということでございます。育児休業の期間につきましては、今、正確な数字は手元にないのですが、長い期間ではございません。

○山田佳奈会長

田口委員さん、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

そういたしましたら大変恐縮ですが、お時間の関係上、熊谷委員さん、帷子委員さんということで、順番にお願いしたいと存じます。熊谷委員さん、お願いします。

○熊谷敏裕委員

結果見させていただいて、非常にいい達成状況になっているということで、すばらしいなと思えました。その中で資料No.1—2の9ページにあるのですけれども、生産性の向上、先ほどからお話いろいろ出た中で重要なところでございまして、我々の企業側

から見てもそういったところは重大になってございますけれども、その中で助成金とかそういうようなものをいろいろ出していただく訳ですけれども、この中で下のところに6番、7番とありますけれども、7番では信用金庫協会さんと締結して、それぞれ歩かれるというようなお話がありました。なかなか人が少ない中で、このような動きをしていただくというのは非常にいいことだと思いますし、こういうものに関しましては、我々もどんどんどんやらなければならないのですけれども、場合によっては我々のような支援団体含めてやっていければ非常にいいのかなと。今までどうしても労働局さんに来ていただくときは、何か違反したときとか、わざわざ入ってくるという、そういうイメージが非常にあったと思うのですけれども、そうではなくて、こういった前向きな形のところでお話をいただくというのは非常にありがたいことでございますので、お忙しいと思いますけれども、こういった面も実施していただければありがたいと思いますし、私たちもあわせて頑張っていきたいと思います。これについては、同様に先ほど局長さんのほうからもお話ありましたけれども、その他のほうで新規成立事業場の件数ですか、労働保険の未手続ということについては、今後我々も気づいたところに関しまして対応しているところがございますけれども、一緒になってやらせていただければありがたいなと思いますので、よろしく願いいたします。

あと、16ページの若者活躍の推進のところ、本当に就職内定率が、人手不足の関係もあります、上がっているということで、非常に誇れる話になっておるとも思いますけれども、これは県内企業の問題でもありますし、労働局さんだけの話ではないかもしれませんが、高校生、いかに県内就職を高めて行けばいいのかというのが課題だと思いますし、あと短大とか専修大学なんかも首都圏のほうにばかり行ってしまって、なかなか地元のほうに来ていないという課題があると思いますので、この辺につきましては、これは労働局さんだけではなくて、今働き方改革なんかで県でもやっておりますし、そういったもので一体となりながらやっていかなければならないと思いますので、より一層その辺を進める施策を考えていただければありがたいなと思います。

以上です。

○山田佳奈会長

ありがとうございます。ご意見、ご要望ということでよろしゅうございますでしょうか。ありがとうございます。

そういたしましたら、帷子委員さん、お願いします。

○帷子友美委員

私は、20ページの障害者、難病・がん患者等の活躍推進のところでちょっとご意見な
のですけれども、弊社で障害者を雇用しております、今重要な働き手として働いても
らっているのですけれども、まだ実際法定雇用率には届いていないという状態で、平成
30年4月にもっと上がるというふうになっていて、定着するまでにやはり指導のノウハ
ウがかなり難しかったりとかしている部分もありまして、あと弊社は接客業なので、ど
うしても会社の間人だけではなくて、お客様というふうに接客が入るので、そういった
部分で理解が得られなくて、その働いている人を傷つけてしまったという部分もありま
して、そういったところで地域に対してのもうちょっと働きかけをしていただきた
いなというのが1つと、あとはこういった雇用していく上ではどうしてもハラスメン
ト問題が出てきてしまうと思うのですけれども、そういった部分に関してはこういった
対応をしていくのかということをお聞かせいただきたいと思います。

以上です。

○山田佳奈会長

よろしく願いいたします。

○清水職業安定部長

実際に企業の現場で障害者の方を雇っていただく中で、いろいろご苦勞があつて、理
解を得られないとか、そういうお話ですが、個々の事業所に対しての問題に関して、ハ
ローワークも支援しますし、いろんな機関ございまして、障害者関係では独立行政法人
の高齢・障害・求職者雇用支援機構、そちらのほうでもいろいろ支援をやっておりま
すので、関係機関と連携していろいろ個々の相談に応じていきたいと思っております。

ハラスメントの問題に関して、個別の事案でまた問題ありましたら、ハローワークの
ほうにまたご相談いただきまして、それで間に入って解決していきたいと思つたので、
よろしく願いいたします。

○久古谷労働局長

やはり障害者の雇用を進めるに当たっては、障害者の方の特性を職場の方等に理解していただくことが非常に重要だと思っております。そういう意味では、資料1—2の21ページの①の左下にありますように、新たに精神・発達障害者のしごとサポーターという制度をつくりまして、これは余り公的な資格という訳ではないのですけれども、この講座を受講された方にはサポーターということで、そのしるしのささやかな証明書とまでは言いませんけれども、サポーターみたいなグッズをお配りしております。

また、今度、法律改正がありまして、精神障害者の方の雇用も今後伸ばしていくのが課題だということで、精神障害の方とか発達障害の方の特性をなるべく多くの人に理解していただいて、職場環境を整えるというのが非常に重要なことだと思っておりますので、今年度から新たにこういったような事業も取り組んでいるところでございます。

○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。バリアフリーの考え方については、教育機関もいろいろ考えていかなければならないかなというふうに考えている次第です。

ありがとうございました。いろいろご質問おありかと存じますけれども、恐縮ですが時間の関係もございますので、ここで一旦議題（3）については終了させていただきたいと思っておりますが、よろしゅうございますでしょうか。

（4）部会の活動について

- ① 岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正について
- ② 平成29年度労働災害防止部会の開催報告について

○山田佳奈会長

そうしましたら、議題（4）に移らせていただきます。部会の活動について、まず①としまして岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正についてでございますけれども、事務局から説明をお願いいたします。

○中田賃金室長

労働基準部賃金室の中田と申します。どうぞよろしく申し上げます。私の説明は、資

料2-1と資料2-2に基づいて説明をさせていただきます。

岩手県最低工賃につきましては、資料2-1のとおり、昨年ご審議いただいて、29年5月21日に改正、発効された岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃と、それから平成27年度にご審議いただいて、平成28年5月18日に改正、発効された岩手県電気機械器具製造業最低工賃の2つが設定されております。

そして、この最低工賃につきましては、資料2-2のとおり平成28年度を初年度とする第12次最低工賃新設・改正計画という3カ年計画に基づいて改正等について検討を行うこととしております。

一般的な改正の要件としては、まず1つ目が前回の改正から3年以上経過しているか、それから2つ目が継続性のある業種で家内労働者数が300人以上存在するか、それから3つ目として他地域との関連性が強いものか、4つ目としては管内の主要業種に関連するものか、それから5つ目、工賃が低廉なものかということになっております。

それで、この資料2-2の3カ年計画を見ていただきますと、岩手県電気機械器具製造業最低工賃につきましては、平成28年5月18日に改正、発効されておりますので、その3年後の平成31年5月の改正、発効と考えておまして、来年、平成30年度に改正の調査、審議をお願いすることとしております。

そして、今年、平成29年度につきまして見ていただきますと、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の品目、工程、規格等の見直しということになっておりますが、少し言葉足らずでございましたので、注1、それから注2として下のほうに補足しております。

表の上段の最低工賃の改正につきましては、平成30年度の金額審議に向けた検討を行うということでございまして、その検討内容につきましては下段のほうに品目、工程、規格等の見直しの必要性について、平成30年度に向けて事務局が、今年、実態調査結果を取りまとめた資料として作成し、検討を行うということでございます。平成30年度 of 金額審議の方向性に関して取りまとめた結果につきましては、次回の労働審議会でご報告する予定であり、今年度、品目、工程、規格等の見直しの諮問を行うものではないということをご説明させていただきます。

以上でございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございました。ただいま最低工賃の改正についてご説明いただきましたの

ですけれども、ご質問、ご意見等につきましては後ほど一括してお伺いしたいと思しますので、よろしくお願いいたします。

それでは、引き続きまして議題の②です。平成29年度労働災害防止部会の開催報告についてでございます。開催時に部会長でいらっしゃいました大塚会長が退任されましたので、部会長代理でいらっしゃいます河合委員さんから報告をお願いいたします。

○河合墨委員

河合でございます。それでは、ご報告いたします。

資料No.3になります。平成29年7月7日、13時から17時、部会の開催前に現場の視察ということでやっておりますけれども、岩手労働局のほうで開催をしております。

当日の説明内容等については、事務局から改めて説明を願います。

以上です。

○小田健康安全課長

それでは、労働災害防止部会事務局を担当しています健康安全課のほうからご説明をさせていただきます。

ただいま部会長代理の河合委員のほうからの開催報告を受けまして、資料No.3でございます。7月7日に開催したところでございますが、事前に事業場視察ということで、運送業界などの積みおろし作業等での労働災害が減っていないということもございまして、フォークリフトを使用している荷役現場での作業について最初にご視察をいただいたところでございます。

その後岩手労働局に戻りまして、部会のほうを開催いたしまして、平成29年度の労働安全衛生行政の推進について、次回の労働災害防止部会の開催についてということで、2点につきましてご意見、ご質問等を頂戴したところでございます。

最初の議事の1点目の29年度の労働安全衛生行政の推進でございますが、事務局のほうからは労働災害の発生状況をご説明いたしまして、その後、東日本大震災復旧・復興工事における労働災害防止対策の関係、また、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりとして治療と仕事の両立支援の関係、労働災害減少に係る特に重点業種としまして第3次産業、道路貨物運送業、建設業に対する防止対策、あと化学物質対策、熱中症予防対策等、また、更に過重労働対策につきましてご説明をしたところござい

す。事務局からの説明に対しまして、委員の皆様方のほうからは、特に社会福祉施設での労働災害が増加した要因、また社会福祉施設での労働災害防止に係るガイドラインの作成周知、人手不足感と災害発生との相関性、本年の労働災害増加に伴う重点的な取り組み等についてご意見、ご質問を頂戴したところでございます。

2点目の次回の労働災害防止部会の開催についてでございますが、今後議題が発生した場合、また委員の皆様方から要望、特段の需要がない限りは来年度の全国安全週間中に労働災害防止部会を開催、また、事業場視察を行いたい旨を提案させていただきまして、異議なく了承をいただいたところでございます。

ただ、今年度でございますけれども、今現在、厚生労働本省のほうで13次労働災害防止計画を策定中でございます。その案がスケジュール的にどうなるかちょっとあれですけれども、13次分が示される段階で、岩手局としての災害防止計画も策定することになりますので、その際は災害防止部会の委員さんのほうから、持ち回りになるかと思いますが、ご意見を頂戴できればと思っていますので、どうぞよろしく願いいたします。事務局からの報告は以上でございます。

○山田佳奈会長

ありがとうございました。それでは、これからご質問、ご意見を承りたいと存じます。

最初に説明いただきました議題の①、岩手県電気機械器具製造業最低工賃の改正につきましてご質問、ご意見等のある方はお願いいたします。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈会長

よろしゅうございますか。今年度は検討していただくということで。それでは、特にご発言、ご質問なければ、事務局のほうで次回の労働審議会では30年度の金額審査に関しまして取りまとめた結果についてのご報告をお願いしたいと存じます。よろしくお願いいたします。

それでは、議題の②です。ご説明いただきました平成29年度労働災害防止部会の開催報告につきまして、ご質問、ご意見等のある方はお願い申し上げます。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈会長

よろしゅうございますか。ありがとうございます。

(5) その他

- ① ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について
- ② 二戸、久慈地域実践型地域雇用創造事業について

○山田佳奈会長

それでは、議題4を終了させていただきまして、議題の5、その他でございます。

その他につきましては、①、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について、②、二戸、久慈地域実践型地域雇用創造事業について、以上の2点です。

少しご説明ございますのですけれども、①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ですが、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ですとか、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おります。

また、②のほうの地域雇用創造事業に関しまして、こちら計画のほうは地域雇用開発促進法により、地方労働審議会への付議が必要とされておまして、昨年度、二戸、久慈地域実践型地域雇用創造事業につきまして、岩手労働局長から本審議会への意見照会に対しまして妥当と認めるというふうに回答した際、事業年度ごとに進捗状況の報告を求めるとしたところでございます。

それでは、一括して事務局から説明をお願いいたします。

○清水職業安定部長

以上2点について、私、清水のほうから説明させていただきます。着席させていただきます。

1つ目のハローワークのマッチング機能に関する総合評価の結果について、こういっ

た取り組みは平成27年度からやっていますが、全国のハローワークで目標にどれだけ達成しているのかといったところ、同じような規模の、レベルのハローワーク等を比較してどうなのかというのを評価しているものです。

資料4-1をおめくりいただきまして、28年度における総合評価結果という資料がございますが、こちら下段を見ていただきますと全国と岩手のハローワークの類型ごとの状況、こちら類型1、2、3、4ありまして、類型2、良好な成果とされたのが岩手局が5つのハローワーク、類型3の標準的な成果という評価を受けたのが5つということになっております。

全国的に見ますと、非常に良好というのが3所、良好な成果が208、標準的な成果が217、成果向上のために計画的な取り組みが必要というのがゼロということで、類型2と3に多くのハローワークが入っておりまして、半々ぐらいの数字で入っておりまして、岩手も良好5つ、標準5つということですので、全国的に見て標準的な成果であったというふうに思っております。こちらは決して悪い評価ではないと考えておりますが、私どもとしてはより高みを目指して業務改善を進めていきたいと思っております。

おめくりいただきまして、28年度の目標値、こちらにあるとおり主要指標、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数はこのような目標でやっております、この所の重点指標というのは各所で何を重点的に取り組むのかを決めて、それで目標を定めているものでございます。こういったそれぞれの目標に対してどういった取り組みを行って、その結果どうであったのかという分析が次のページからになるのですが、参考1-2、こちらハローワークごとに28年度はどうだったのかというのを振り返って分析をして、29年度にどうつなげるのかということを書いております。

ここを説明する時間はございませんので、ちょっとページを振ってなくて恐縮なのですが、この資料4の束の後ろから5枚おめくりいただきまして、参考2-2、平成29年度の総合評価の主要指標にかかる事業計画概要という資料をご覧くださいでしょうか。こちらのほうで28年度の成果を踏まえまして、それで29年度はどういったことに取り組むのかというのを各所ごとにまとめております。

幾つか特徴的なことを申しますと、まずハローワーク盛岡、こちらは標準的な評価だったので、29年度に向けて一番右の雇用保険受給者の早期再就職件数の欄にございます初回認定日の機会に雇用保険受給者への就職支援メニューの紹介及び説明をするということで、雇用保険受給者の初回認定日に全員に対してきちんと相談をすると

いうのを今年度からやっております。雇用保険の受給手続きにやってきた人というのをちゃんと捉まえて、就職に繋げていくというのを力を入れてやっておりますし、宮古の就職件数のところ、一番左の欄にあります、2つ目の丸で求職者直接参加型の多角的直接交流のグループワークの企画による就職支援ということで、グループワーク、求職者同士で話し合いをするような取り組みとかをやっております。これは、宮古所で特徴的な取り組みになっております。

そういった取り組みを行いまして、最後のページ、最後の1枚の資料4-3のところ、29年度のハローワーク総合評価における進捗状況になっております。新しい取り組み等を行いながら各所進めている中で、29年9月末、ちょうど上半期の終わったところで今の状況はどうかというのを整理したペーパーです。

最も重要である①の就職件数ですけれども、盛岡は達成率49.8%、釜石46.5%、宮古54.9%、いろいろありますけれども、盛岡所の昨年度の目標達成率と比べまして、本年度は50%いっていないものの、いろいろ季節的な要因を考えればこの時期の数字としては高い数字です。それで達成率は高いところもあれば低いところもありますけれども、常に数字を意識しながら、進捗が悪い場合は所内できちんと振り返りを行って、年度途中でも業務の見直しを行いながら進めておるところでございます。こちらの総合評価の説明は以上になります。

続きまして、実践型地域雇用総合事業、こちらのご説明に入らせていただきます。資料5-1のほうでご説明いたします。実践型地域雇用創造事業というのは、雇用機会が不足している地域で、いろいろ雇用を生み出すような事業を地域の関係者が集まる協議会で話して、それで決めた事業について厚生労働省の本省にその企画を提案して、そこでコンテストをやりまして認められたものに対して国のお金が出るという事業でございます。それが岩手の中では2地域やっております、二戸地域と久慈地域でやっております。会長から先ほどお話がありましたが、この事業の進捗というのをこの審議会の場でご説明することとなっておりますので、その成果について簡単にご説明いたします。

まずは、二戸地域の分ですけれども、1枚目の、一番最初のページのところですけれども、二戸地域でやっていることというのは、魅力ある地域資源と基幹産業を融合して、地域の活性化と安定した雇用の創出を目指すという事業です。具体的に二戸地域では製造業、農林業、サービス業の分野での雇用拡大支援というのと、求職者への人材育成支援、あと就職支援を行うという事業です。

資料№.5—1の28年度実績ですけれども、アウトプット指標というところですが、各雇用拡大メニューについては、ここに主要な食品製造業であるとか、いろんな事業に対してのセミナー等をやっているのですけれども、それにどれだけ、計画した参加者数に届いているかというところの総数で見ますと、計画が97社、それに対して実績は75社ということで、達成しておりませんでした。達成率としては77%でございます。

その下、2番の人材育成メニュー、計画265人に対して182人、こちらも達成はできておらず、達成率としては69%でございます。

おめくりいただきまして、3番、就職促進メニュー、こちらは計画40人に対して45人の参加があり、達成率は113%ということです。

その下のアウトカム指標、こちらが事業として目指すべき目標ですので、これが一番重要でございます。アウトカム指標につきましては、雇用創出数の目標が82人となっておりますが、雇用の実績が88人となっております、目標を達成しております。個別のアウトプット資料で見ると目標に達していないところもありますが、アウトカム目標自体は達成しておりますし、総じて一定の効果があったと思われれます。

この事業のもう一つの成果として、隣のページの中ほどに28年度事業の成果とありますが、ここの下から5行目のところに書かせていただきましたが、二戸地域の4市町村の地場商品を活用したモデル商品を昨年度に開発した商品をブラッシュアップしたのも含み14品を成果物として公開セミナーにおいて試食、公開いたしました。成果物のレシピを地元業者へ提供することで商品開発し、雇用創出につなげることができればと願っております。こちらは二戸地域です。

続きまして、久慈地域の実践型雇用創造事業のご説明をいたします。何ページかおめくりいただいて、資料5—5というのが右上に出てくる部分をお開きください。こちら久慈地域の雇用創造事業は何をやるかということ、農林畜産物を活用した新商品の開発や販路開拓、新たな観光資源を活用した観光交流人口の拡大等により雇用機会の拡大を目指す事業でございます。

こちらの成果、28年度の成果、アウトプット指標の1番、雇用拡大メニューは、計画41社に対して実績53社達成しております。人材育成メニュー、計画は140に対して124人、こちらは未達成。就職促進メニューは、計画50人に対して50人の参加があり、達成率は100%。

一番重要なアウトカム指標については、平成28年度の雇用創出目標は50人ですが、おめくりいただきますと雇用実績60人とありまして、目標達成しております。こちらも個

々のアウトプット指標で見ると目標に達していないところもあるのですが、アウトカム目標を達成しており、総じて一定の効果があったと考えております。

そして、こちらのもう一つの成果として、その隣のページにあります下から5行目のところに書いておりますが、久慈地域4市町村の地域資源を生かしたモデル物産商品として2品目を開発いたしました。また、モデル観光商品として1商品を開発し、成果物公開セミナーの場において成果物の説明及び試食を実施いたしました。今後ブラッシュアップ及び販路の開拓により、雇用の創出を図っていくことを期待しております。

以上で2つの雇用創造事業の成果の説明を終わります。どうぞ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した。それでは、ただいまご説明いただきました議題5、その他につきましてご質問、ご意見等がある方はご発言をお願いいたします。

(委員から「なし」の声)

○山田佳奈会長

それでは、皆様のご発言がございませんでしたので、議題5のその他を終了させていただきます。

以上をもちまして全ての議事を終了いたしますけれども、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)

○山田佳奈会長

特にございませぬようでしたら、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、議事録署名委員の森委員さん、佐藤委員さん、よろしく願いいたします。

それでは、以上で本日の労働審議会は終了いたします。議事進行にご協力いただきましてありがとうございました。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

山田会長、ありがとうございました。また、委員の皆さんにおかれましては、長時間にわたる熱心なご審議ありがとうございました。

ここで局長より一言ご挨拶を申し上げます。

○久古谷労働局長

本日は、委員の皆様方のご協力によりまして、活発な議論及び貴重なご意見を頂戴しました。本日頂戴した皆様のご意見等を踏まえまして、今後の労働局の行政展開に活用したいと思っておりますので、今後とも引き続きよろしくお願い申し上げます。本日は、本当にありがとうございました。

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

最後に、次回第2回の審議会の開催でございますが、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ますので、ご承知おきくださいますようお願い申し上げます。

4 閉 会

○菅野雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、以上をもちまして平成29年度第1回岩手地方労働審議会を閉会いたします。本日は大変お疲れさまでございました。