

平成30年度第2回宮城地方労働審議会

日 時 平成31年3月15日（金曜日）
午前10時00分～午前12時00分

場 所 仙台サンプラザ3階会議室「宮城野」

平成30年度第2回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

平成31年3月15日（金）午前10時00分～午前12時00分

2 場 所

仙台サンプラザ3階会議室「宮城野」

3 出 席 者

【委 員】

公益代表 鴨池委員、砂金委員、門委員、高木委員、嵩委員、藤本委員

労働者代表 阿部委員、伊藤（貢）委員、伊藤（利）委員、加島委員
加藤委員、今委員

使用者代表 今野（彩）委員、佐藤委員、西村委員、星委員

【事務局】

代田局長、藤本総務部長、星野雇用環境・均等室長、竹本労働基準部長、田中職業安定部長、齋藤総務調整官、山川総務課長、伊藤総務企画官、大町労働保険徴収課長、荒井雇用環境改善・均等推進監理官、神田監督課長、高橋賃金室長、田村健康安全課長、佐々木労災補償課長、大浦職業安定課長、小山職業対策課長、及川訓練室長、立花需給調整事業課長

4 議 題

- (1) 2019年度宮城労働局における労働行政運営方針（案）について
- (2) 第13次最低工賃新設・改正計画に関する報告について
- (3) その他

1. 開 会

○事務局 高橋補佐

皆様、おはようございます。

本日は、大変お忙しい中、ご出席いただきましてありがとうございます。

審議会の事務局を務めます、雇用環境・均等室の高橋と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

開会に先立ちまして、事務局より2点ご案内を申し上げます。

まず、1点目、本日の審議会資料ですが、皆様のお手元に、審議会次第、出席者名簿、審議会説明用資料として資料No.1から18をお配りしております。皆様、資料などのご確認をお願いいたします。

なお、本日お配りいたしました資料につきましては、よろしければ審議会終了後に事務局でお預かりいたしまして、後ほどご郵送させていただこうと思っております。お帰りの際に事務局へお申し付けください。

ご案内の2点目です。本審議会につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第6条により、原則として審議内容を公開すると定められております。したがって、会場におきましては報道の方が傍聴することとなりますので、あらかじめご了承をお願いいたします。また、事務局で議事録を作成し、ホームページに掲載を予定しておりますので、皆様ご承知おき願います。

なお、本日、西村委員につきましては、若干遅れるとの連絡が入っておりますので、よろしくお願いいいたします。

それでは、時間となりましたので、議事の進行につきましては、宮城地方労働審議会運営規程第4条により会長をお願いをいたします。鴨池会長よろしくお願いいいたします。

○鴨池会長

おはようございます。本日はお忙しいところ、お集まりいただきましてありがとうございます。会長の鴨池でございます。

それでは、ただいまから平成30年度第2回宮城地方労働審議会を開催いたします。

まずはじめに事務局から委員の皆様をご紹介ください。

○事務局 高橋補佐

事務局です。本日もご出席の委員の皆様をご紹介いたします。

皆様、着席のままで結構でございます。お手元の出席者名簿の順にご紹介いたします。まずは、公益代表委員、会長の鴨池委員です。

砂金委員です。

門委員です。

高木委員です。

嵩委員です。

藤本委員です。

続きまして、労働者代表委員です。

阿部委員です。

伊藤貢委員です。

伊藤利花委員です。

加島委員です。

加藤委員です。加藤委員は富永委員のご後任として、平成30年12月より新たに就任いただいております。

続きまして、今委員です。

次に、使用者代表委員をご紹介します。

大内委員は、本日欠席でございます。

今野彩子委員です。

今野薫委員は、本日欠席でございます。

佐藤委員です。

西村委員は遅れております。よろしく申し上げます。

星委員です。

続きまして、宮城労働局職員をご紹介します。前列の職員のみご紹介させていただきます。

宮城労働局長の代田でございます。

総務部長の藤本でございます。

雇用環境・均等室長の星野でございます。

労働基準部長の竹本でございます。

職業安定部長の田中でございます。

以上、ご出席者をご紹介します。

○鴨池会長

ありがとうございました。

それでは次に、事務局から定足数の確認をお願いいたします。

○事務局 高橋補佐

事務局です。

本日、全委員18名中16名、3分の2以上のご出席をいただいております。なお、西村委員については遅れておりますが、ご出席いただくことになっております。また、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員、各3分の1以上現時点でご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本会議は有効に成立していることをご報告申し上げます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

2. 宮城労働局長挨拶

○鴨池会長

それでは、議事に入る前に、宮城労働局長よりご挨拶をお願いいたします。

○代田宮城労働局長

改めまして、労働局長の代田でございます。

今年度2度目ということで、私も赴任いたしまして2度目の審議会ということでござ

います。年度末、何かとお忙しい中、ご出席賜りまして誠にありがとうございます。

また、私どもの行政運営に当たりまして、さまざまな面でご理解、ご支援、ご協力を賜っておりますことを、まずもって御礼申し上げたいと思います。

本日は次第にもございますように、当局における来年度の行政運営方針（案）について、それから最低工賃の新設・改正計画に関する報告を議題にしております。

主たるところといたしましては、この行政運営方針（案）についてご審議をいただくところでございますけれども、私からまず当局といいますか、宮城県の状況等々について簡単にお話をさせていただければと思います。

震災から8年が経過いたしまして、復旧のほうはおおむね完了したと承知しています。復興に向けての足取りが進められている中でありまして、沿岸地域を見ても、まだまだ土地造成が終わった、あるいはまだその途中にあるというような状況も見受けられるのかと思います。もちろん気仙沼市では気仙沼大島大橋が、来月に開通が予定されておりますし、その他新たな復興に向けての取り組み等々がこれからさらに進められていくという状況かと思えます。

公共投資について見ますと、震災の復旧工事を中心としてのピークは過ぎたのかもしれませんが、まだまだ震災前に比べますと、相当程度の工事量は高い水準にあるということかと思えます。この関連で申し上げますと、後ほどご説明を申し上げますが、昨年度労働災害がかなり多く発生してしまったという状況がございます。

この建設工事におきまして重大な災害を含め、その他産業でも労働災害をできるだけ少なくしていく、死亡災害については基本的にはそれを発生させないようにしていくという取り組みを進めてまいりたいと考えております。

働き方改革ということが言われておりますけれども、安全に安心して働ける職場が、その基盤になってくるものだろうと考えてございますので、私どもとしては、この行政運営方針の中でもそのように掲げさせていただきたいと思えます。

また、県内の雇用情勢につきましては、月々によって上下はしておりますが、1月の有効求人倍率が1.67倍ということになっております。平成29年7月以降、19カ月連続で高水準が続いており、当県においても人手不足が深刻な状況となっているところです。

さらに、ご案内のところでありまして、構造的に見ますと、少子高齢化が進んでおり、人手不足と関係してまいりますが、人口減少、労働力人口が減少していくという中で、我々として我が国を支えてきている人、それぞれの状況、年齢、性別、家族の状況、あるいは体の状況等々さまざまあるかと思えますけれども、そうした状況状況に応じていろいろな働き方ができる、その持てる能力を最大限に発揮できる社会を実現していくということが必要なのではないかと考えております。

いわゆる1億総活躍社会を目指していく、そして働き方改革を進めていくこととして、その力を発揮していただきながら、社会の発展に貢献し、そしてまたその分配がという循環が生み出されれば、ということかと理解をいたしております。

今申し上げたような問題意識のもとで、当局として来年度、平成31年度に向けまして行政運営に当たっていくべく取りまとめた行政運営方針（案）の具体的な内容については、後ほど各部署からご説明をさせていただこうと思っておりますが、働き方改革に

よる労働環境の整備、そして先ほども触れさせていただきましたが、健康で安全に働くことのできる職場環境の整備、あるいは人手不足への対応、女性、高齢者、障害者等々の方々の活躍、あるいは外国人材の受け入れといった人材確保支援や、多様な人材の活躍の促進、人材投資の強化、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進などを重点的な施策というふうに位置づけさせております。職員力を合わせまして、関係機関とも連携を図りながら、総合労働行政機関といたしまして、社会から期待される役割を果たしていくことができると考えているところであります。

本日、限られた時間ではありますけれども、委員の皆様から忌憚のないご意見を頂戴し、行政運営方針を具体的に策定し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。

○鴨池会長

ありがとうございました。

3. 議 題

(1) 議事録署名委員の指名について

○鴨池会長

それでは、これより議事に移ります。

まず初めに、議事録署名者の指名をさせていただきたいと思えます。

労働者側は加藤委員、使用者側は西村委員にお願いしたいと思えます。お二人の方、よろしくお願いいたします。

(2) 2019年度宮城労働局における労働行政運営方針（案）について

○鴨池会長

それでは、第1番目の審議事項、2019年度宮城労働局における労働行政運営方針（案）について、労働局からご説明をお願いいたします。

質問、ご意見等は、全ての説明が終わった後に、まとめてお願いいたします。

それでは、雇用環境・均等室長、概要説明をお願いいたします。

○星野雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の星野でございます。

次年度の施策につきまして、各部の説明に入ります前に、お手元の行政運営方針（案）につきまして、構成や全体像を簡単に説明させていただきたいと思えます。

1ページから3ページのところに目次がございますので、これをご覧ください。

行政運営方針（案）は大きく分けると第1「労働行政を取り巻く情勢」、第2として「宮城労働局における重点施策」、第3として「労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項」ということで構成されています。

第1につきましては、「労働行政を取り巻く情勢」ということで、得られた指標などに基つきまして、最近の雇用、失業情勢ですとか、申告・労働相談などの状況をはじめ、

労働条件等をめぐる動向について記述をさせていただいております。

次に第2が「宮城労働局における重点施策」ですが、当局の次年度、重点的に行う施策の内容ということとなっております。内容につきましては後ほど各部より説明させていただきますが、形式面、記載ぶりで従前のものと変更させていただいた点がございません。

1点目は、従前「最重点施策」と「重点施策」と区分けをして記載させていただいておりましたが、本省版の行政運営方針あるいは全国の多くの労働局でそのような形式にしているように、重点施策一本に統一しまして記載させていただいたこと、これが1目でございます。

また、2点目としましては、中身的には「課題」と「施策」ということを記載させていただいているわけですが、従前「課題」は「課題」という項目を立てまして、「課題」ばかりを並列して記載させていただき、また「施策」は「施策」ということで項目を立てまして、同様にそれを並列して記載しておりましたが、記載ページが離れていて見にくいということもございまして、できるだけ見やすくするために、「課題」とそれに対応する「施策」が対峙できるように並べ替えを行い、課題に対する施策という記載ぶりに変更させていただいております。変更点は大きくこの2点でございます。

最後に、第3「労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項」ですが、こちらは労働行政の展開に当たり、留意すべき基本事項ということで、当局の基本的姿勢を記載したものとなっております。業務の推進に当たっては、「1」としまして限られた人員の中で計画的効率的な行政運営に努めていくことや、「2」として地域自治体や関係団体との連携の中で、地域に密着した行政の展開を図ること。また、関係者の理解の促進のため、広報を積極的に行うことを記述させていただいております。また、「3」以降でございますけれども、ガバナンスを高めるため、行政文書の厳正な管理、それから職員の綱紀保持、あるいは当局への申請様式等、マイナンバーを記載していただくものもあるわけでございますが、こうしたものも含めまして個人情報厳正に管理していくこと、こうしたことも方針として掲げさせていただいているところでございます。

行政運営方針（案）の全体像は以上のとおりでございますけれども、本日、各委員から頂戴したご意見は、実際の業務の運営の中で念頭に置かせていただき、進めさせていただきたいと考えております。どうかよろしくお願い申し上げます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

次に、労働基準部長、ご説明をお願いいたします。

○竹本労働基準部長

それでは、行政運営方針（案）の10ページをご覧ください。

ご承知のとおり、働き方改革関連法がいよいよ4月から施行されます。説明の前に、少しこの法律のポイントだけ、改めてご説明させていただきたいと思っております。

今回残業時間の上限規制が目玉となり、様々な報道がされておりますし、また、国会でも話題になりました。改正基準法の猶予措置については、ここに書いておりますように、医師や自動車運転の業務、建設物の工作物の事業については、2024年3月31日まで上限規制が適用猶予されております。しかし、その時期を待たずに、できる限り

労働時間の短縮等が進むように、関係団体や自治体等と連携しながら、すすめてまいりたいと考えております。また、これは誤解も多いのですが、この適用の猶予はあくまでも医師だけであり、例えば看護師や事務員などは上限規制が適用になることや、同じように適用の猶予は自動車運転手だけなので、例えば同じ会社の事務員は上限規制の適用になるといったような、説明も併せてさせていただいております。上限規制の適用について誤解のないように、適切に対応してもらえよう、今後も引き続き運用に努めていきたいと考えております。

また、年5日の年次有給休暇の確実な取得については、規模や業種に関わらず、さらには猶予措置の適用もなく、全ての企業において今年の4月から適用されることについて周知を行っております。

改正労働基準法において使用者には年次有給休暇の日数のうち年5日については、時季を指定して取得させることが義務付けられました。また、改正労働安全衛生法に労働時間の状況の把握という根拠を置いたことは、私どもは画期的なことだと思っております。これまでは労働時間は、割増賃金を適正に支払うために、いろいろな指針を設けて指導をさせていただいておりましたが、今回は健康管理の観点から、残業が一定時間を超えた労働者から申し出があった場合、使用者は産業医や医師の面接指導につなげるようにというような法改正の事項になっております。このように、いわば労働時間の管理と健康管理が今回の法改正により一体化したというところに特徴があり、当該事項の周知に励んでおります。

本日ご提示しました行政運営方針（案）の中には、そのような意味で法改正の周知ということが多数出てきております。この周知につきましては、最優先として私どもは努力していきたいと考えております。本日は時間が限られておりますので、一つ一つご説明できないのが残念ですが、最新の周知資料を皆様にも配布しておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

この最新周知資料の特徴といたしましては、今までは法改正の周知が主でしたが、最新の周知資料では実務的な対応やQ & Aが掲載されております。残業時間の上限規制の周知資料では、36（サブロク）協定作成支援ツールのご案内や、各種支援策のご案内も掲載されており、当面はこの周知資料で、できる限り実務的な対応を主体とし、労務担当者や経営者の方々に理解を得られるような説明に努めてまいりたいと考えております。

36協定の適正化に向けた取組につきましては、委員の先生方からもご指摘をいただいておりますが、今回の配布資料の36協定の様式の中に、作成にあたってのポイントが書き込まれております。法改正と同時に労働基準法の施行規則も改正されており、労働者代表の選び方について注意点が網羅されております。その中身といたしましては、例えば使用者の意向に基づく労働者代表の選任は認められないというものもあり、適正な36協定を提出していただくため、現在周知を行っております。委員の先生方からも何度かご指摘を受けております36協定の適正化という点では、今までご説明申し上げましたような内容で、今後も引き続き適正化を進めていきたいと思っております。

続きまして行政運営方針（案）の10ページから13ページまでを、一括してご説明させていただきます。

基本的な取り組み方針といたしまして、最低賃金法、労働安全衛生法、労働基準法の3つの法律につきまして、さまざまな方々のご協力を得ながら、集団指導やセミナー、研修会、総会などのお時間をいただき、あらゆる機会を捉えて周知を行っていくことが柱となっております。

もう一つは、ここに書かれておりますように、長時間労働の是正につきまして監督指導を適切に実施するということです。ここでは長時間労働の是正に加えて、11ページのイのところですが、健康障害防止の徹底ということも併せて実施するということです。これは長時間労働を指摘するのみではなく、労働安全衛生法が改正されましたので、その改正の趣旨を踏まえて健康障害の予防に向けた指導を適切に行うという方針で、記載させていただいております。

それから、「時期を逸することなく監督指導を実施する」と記載しておりますが、やはりメール、手紙、電話相談などから得られた情報を真摯に受けとめ、すぐに対応するというのが基本的な使命だと考えておりますので、その部分を宣言的に書かせていただいたということでございます。

また、労災請求事案もたくさんございまして、行政運営方針（案）の冒頭にも書かせていただいておりますが、数字としては脳・心臓疾患と精神障害の労災請求を合わせて50件ぐらいの労災請求がございます。当然全部の請求が労災認定されるわけではありませんが、請求自体あることが好ましくないと考えておりまして、理想的にはこのような請求がゼロになる、労災認定もゼロになる、いわゆる過労死をゼロにするというのが究極の目的でございます。そういった意味では労災請求の事案にも適切に対応していき、労災部署だけではなく、監督部署、安全衛生部署も一緒になり、この請求事案に対して調査を行い、必要な指導を行っていくということでございます。

それと「過重労働解消キャンペーン」を毎年11月に行っておりますが、次年度も継続して実施していきたいと思っております。また、次の（イ）bの「過労死等防止対策の推進」についてですが、これは過労死防止法に基づく事項として、毎年「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催しており、昨年は11月の平日に開催させていただいております。そのシンポジウムで印象に残りましたのは、グリーンディスプレイ事件というのがございまして、そのご遺族の方が勤務間インターバルが法制化されて、きちんと日本でも定着すれば、24歳のご長男の方が亡くならなかつたらろうということを経験されてきたことが、非常に印象的ございました。勤務間インターバルは、当県では東北電力さんが10月から導入しておられます。今後このインターバル制度は普及されていくと思っておりますが、政府目標は2020年までに10%ということになっております。この勤務間インターバル制度は過重労働の防止にあたり、長時間労働の是正には非常にわかりやすい制度だと考えておりますので、現在努力義務ではありますが、様々な指導の際には、勤務間インターバルの普及促進についても周知を図っていきたくと考えております。

このほか11ページ以降につきましては、賃金不払残業の防止や、若者に対する労働条件の周知なども、引き続き適切に行っていくということを書かせていただいております。

なお、特にご説明したいのは、中小企業等への配慮というところです。本年度から力

を入れて実施しております。本年度監督署に労働時間相談支援班を設置し、様々な相談に対応しております。これは次年度も継続して行っていきたいと考えております。

どうしても労働基準監督官は特別司法警察員の仕事があるものですから、取り締まりのようなイメージが強過ぎて、敷居が高いというお言葉をいただくことがあります。これらの意見について反省に立ちまして、様々な場面で監督署をご利用いただき、労働時間や年次有給休暇のことなど、なんでも相談をしてくださいとアピールしておりますので、次年度も同じように、特に中小企業の方々の実情なども捉えて、真摯に対応していきたいと考えております。

次に13ページをご覧ください。最低賃金については地方最低賃金審議会でご議論をいただいておりますが、公労使の先生方が真摯に議論できるような資料を事務局としてご用意いたしまして、的確に審議会の運営をしていきたいと考えております。また、当然、最低賃金が決まった後には、周知の徹底を図る事が重要だと考えております。

今年もJ1のサッカーの試合で最低賃金の周知を行いました。テレビで試合が中継されますので、会場の電光掲示板に最低賃金798円が掲示され、それがテレビで放映されるというものです。これは全国会議でも好事例と紹介されましたので、引き続き継続して周知を行っていきたくて思っております。また、地下鉄にもステッカーを貼り、最低賃金798円を周知させていただきました。このように創意工夫をしながら、最低賃金の周知に努めてまいりたいと考えております。

家内労働対策につきましては、本日この後議題として、部会の報告が予定されております。ご審議をいただいた結果を踏まえて、事務局として適正に対応してまいりたいと考えております。

続きまして16ページの治療と仕事の両立支援をご覧ください。

これは昨年度から多様な働き方を支えるといいますか、そういう社会を実現するために必要だということで、宮城県地域両立支援推進チームを作りました。この施策も働き方改革の中における重要な施策だと認識しております。昨年度も様々な方々のご協力を得て、セミナーを12月に開催させていただきました。これまでは県単位での取組が主でしたが、来年度は地域単位や、医師会のご協力も得ながら、両立支援の機運を高めていくことを検討しております。

それから、生産性向上の推進としまして、18ページに業務改善助成事業を記載しておりますが、この事業は生産性向上のための設備投資を行い、最低賃金を一定額以上引き上げた場合には、その設備投資の経費の一部を助成するという制度です。この支援制度を活用して働き方改革と最低賃金を引き上げていただくという取り組みを、積極的に促進していきたいと考えております。

次に19ページをご覧ください。さきほど局長からもお話がありましたが、本年度は死亡災害が多発し、1月末の速報値で23名と、昨年と比べまして6名も増えております。そこで、昨年10月5日に50の関係団体に対して、局長名による特別の緊急要請をさせていただきました。

その後、団体様のご協力を得て、死亡災害は落ち着きを見せておりますが、要請の中では安全衛生の総点検をお願いしており、経営者トップが自ら先頭に立ってやってくださいとお願いをしたところです。

もちろん私ども労働局も、各防災団体様と連携して、安全な職場は働き方改革の基盤であるということをアピールするなど、取り組みを促進しております。その他、「建設工事関係者ゼロ災推進連絡会議」を10月に立ち上げ、東北整備局、東北農政局、宮城県、建設業災害防止協会など、様々な関係団体と連携しながら、ここで議論を行い、建設業労働災害防止に努めるということ、次年度も引き続き行っていきたいと考えております。

さらに、7月の労働安全週間、10月の労働衛生週間、年末年始、年度末の時期には、各現場を訪問しパトロールを実施して、連携した取り組みを行う予定でおります。昨年12月にもゼロ災運動の一環として、労働局長が自ら先頭に立ち、三陸地区、気仙沼地区でパトロールを実施しております。このような動きは引き続きやっていきたいと考えております。

また、製造業、陸上貨物運送業、林業も死亡災害が多く、建設業と同じように防災団体や業界団体のご協力を仰ぎ、共同でパトロールや研修会を実施するなど、ゼロ災に向けての安全性対策を徹底してまいりたいと考えております。

21ページに記載しております「過重労働によるメンタルヘルス対策」につきましては、冒頭ご説明申しあげましたが、労働安全衛生法の改正により、健康管理に重点を置いて指導するということです。

また、課題に記載されておりますが、当県はメタボリックシンドローム該当者・予備群の割合が全国でワースト3以内を9年連続継続中です。これは健康障害の原因にもなりますので、そこを防止するための対策をきちんとしようというのが前段に記載されておまして、ここは今年度新たに書かせていただきました点です。宮城県は働く人の健康づくり推進運動に取り組んでおり、県の分析によりますと、メタボが多い原因はちょっとした距離でも自動車を使う傾向があるため、歩かないからではないかということです。今後職域分野における取組を県とも連携して進めていきたいと考えております。

来年度力を入れて取り組んでまいりたいのが、第三次産業の労働災害防止対策でございます。

本日は時間が限られておりますので詳しく説明できませんが、第三次産業の労働災害はここに書いてありますように、増加が著しくなっております。最も多いのが転倒災害でございます。転倒災害は骨折など長期化する傾向がございます。これまでも周知啓発に努めてまいりましたが、今後は少し踏み込みまして「働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」に、業界団体のご協力を得ながら、取り組んでまいりたいと考えております。本日の資料の中にもチェックリストがございますが、これは「STOP! 転倒災害」ということで、具体的に労働災害を防止するための方法が網羅されております。例えば、「通路、階段、出口に物を放置していませんか」とか、もっと簡単に言いますと、「ポケットに手を入れたまま歩くことを禁止していますか」とか、具体的なチェックリストを作っております。このようなことを実際に各事業所、工場等でチェックしてもらうことによって、転倒災害が防止できると思っておりますので、これらの周知啓発に頑張ってまいりたいと思っております。

最後になりますが、30ページをご覧ください。外国人材の受け入れについてです。近年外国人労働者が増加しており、外国人労働者の労働災害も毎年20件くらい発生し

ております。特に食品製造業の労働災害が多いので、ここに主眼を置いて、ハローワークと連携しながら今年度はパトロールを実施しましたが、次年度も継続して行っていきたいと考えております。

また、労災補償でございますが、これは当たり前のことですが、不幸にしてけがや病気をして労災請求がありましたら、全ての事案について迅速適正に事務処理をしていきたいと考えております。

以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

次に、職業安定部長、説明をお願いいたします。

○田中職業安定部長

田中でございます。どうぞよろしく申し上げます。

行政運営方針（案）の25ページをご覧ください。25ページの4「人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化について」のご説明でございます。

（1）人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進、地域雇用対策の推進についてです。

介護・看護・保育・建設・警備・運輸等の人手不足分野の人材確保対策に当たりましては、「魅力ある職場づくり」のための雇用管理改善の促進とセミナー、それから職場見学会などによる魅力発信を強化するとともに、業界団体や関係機関等で構築した地域ネットワークと連携しましたイベントの開催等によりますマッチングや、新たな求職者の確保を行うなど、求職者支援と求人者支援を一体的に実施し、効果的なマッチングを実施することが必要ということでございます。

そこで、宮城労働局では、ア「関係機関と連携した求人・求職のマッチング支援」と、イ「雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」のための支援」、ウ「地域雇用対策の推進」に取り組んでまいります。

1点目、ア「関係機関と連携した求人・求職のマッチング支援」でございます。支援の中心となりますのは、ハローワーク仙台に設置しております人材総合支援コーナーになります。コーナーでは、求職者支援と求人者支援を一体的に実施し、効果的なマッチングを実施いたします。県内のその他のハローワークにおいても、さまざまな取り組みを実施いたします。

まず、（ア）「介護・看護・保育の福祉分野」についてご説明いたします。

介護分野におきましては、「福祉人材センター・ハローワーク連携事業」として、宮城県福祉人材センターと連携し、「福祉のしごと面談会」を開催することなどにより、マッチングを促進いたします。

次に、看護の分野でございます。「ナースセンター・ハローワーク連携事業」といたしまして、宮城県ナースセンターと連携し、看護師等の資格取得者の求職者情報の共有や、ブランクのある方を対象とした「潜在看護職員復職研修」等を実施いたします。

次に保育分野でございますけれども、「保育士マッチング強化プロジェクト」としまして、待機児童を抱える市町村を管轄するハローワーク仙台及び石巻を中心に、地方自治体や宮城県保育士・保育所支援センターと連携したイベントを開催してまいります。

そのほか、これらの分野におきましては、各種のセミナーとか就職面接会等のイベントを共催により実施しまして、マッチングを促進していくということをいたします。

次に、（イ）「建設・警備・運輸等の分野」でございます。

この分野については、雇用機会があるんですけれども、就労環境や条件等の問題から雇用になかなか結びつかないという状況が見られるところでございます。このため業界団体等と連携しながら、業界情報や事業所情報など提供するセミナーを開催すると共に、事業所への求人条件緩和の提案や雇用管理改善に向けた助言等を積極的に実施しまして、職場見学会や企業説明会、就職面接会等のイベントの開催によるマッチングの促進を図っていくということでございます。

最後に、（ウ）分野共通の取り組みでございます。

関係機関や業界団体が実施するセミナーや職場見学会、就職面接会等のイベントについては、マッチング支援の強化というだけではなくて、求職者が減少している中で新たな求職者を確保するという観点からも、ハローワークとして積極的に関与していくことといたします。

また、福祉分野の関係機関を中心に実施しております巡回相談、それから復職支援講座等についても、ハローワークの会議室などを提供して、連携を強化してまいります。さらに、ハローワーク仙台のコーナーにおきましては、企業の皆様のPRの場として常設しております個別ブースを使用して、「しごとミニ相談会」を開催します。これは今年度からの新しい取り組みで、来年度も継続して実施してまいります。

2点目は、イ「雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」のための支援」でございます。求人受理や充足支援サービス等のあらゆる機会を活用しまして、雇用管理改善や生産性向上等に取り組む事業主等を支援する「人材確保等支援助成金」等の各種制度の情報提供など、「魅力ある職場づくり」のための雇用管理改善を提案してまいります。

また、委託事業であります「介護分野の雇用管理改善推進事業」の実施や、県や関係機関が実施する協議会や委員会等を通じて、人材確保や雇用管理改善の取り組みを広く周知してまいります。

3点目は、地域雇用対策の推進でございます。

地域活性化の推進として、雇用機会が不足する地域や過疎化が進んでいる地域における人材の維持・確保に向けた取り組みを支援するため、現在は仮称でございますけれども、「地域雇用活性化推進事業」の実施地域の確保に向けて取り組んでまいります。

次に29ページをご覧ください。先ほど基準部長からも説明がありました、外国人材の受け入れについてでございます。

1月28日に、県内における「外国人雇用状況（30年10月末現在）」の届出状況を公表させていただきました。資料としてもお配りしているものでございます。のちほどご確認いただければと思いますけれども、概要としましては、県内の外国人労働者数は1万1,001人、外国人労働者を雇用する事業所は1,880カ所となり、平成19年にこの届け出が義務化されて以来、ともに過去最高という数字を更新しております。

また、国籍別では、ベトナムが3,246人で、中国を初めて上回り最も多くなっております。在留資格別では「技能実習」が3,676人で、留学生などの「資格外活動」を初めて上回り最も多くなっております。

このように外国人労働者が増加の一途をたどっておりまして、また皆様ご承知のとおり、新たな在留資格「特定技能」が創設されるということでありまして、今後、外国人労働者も受け入れ企業も大幅に増加することが見込まれておりまして、外国人労働者が安心して働くことができる職場環境の整備を進めていくことが重要な課題でございます。

そのための施策としまして、アの（ア）新たな受け入れ制度につきまして、県や関係機関と連携して周知・啓発に取り組んでまいります。

あわせて（イ）外国人雇用状況の届け出制度の周知と適切な雇用管理に向けた啓発を6月の「外国人労働者問題啓発月間」を重点期間としつつ、年間を通じて取り組んでまいります。その際、適宜、監督署とハローワークが連携し、効果的に進めてまいりたいと考えております。

また、（ウ）留学生の就職を促進するために、県内の大学等に対しまして、新卒応援ハローワークに設置しております留学生コーナーと、その支援メニューを十分に周知しまして、留学生の利用促進に努めてまいりたいと考えております。

ウの外国人技能実習制度の適正な実施でございます。外国人技能実習機構におきまして、不適切事案が確認された場合、必要に応じまして情報共有を図りまして、制度の適正運用に取り組んでまいりたいと考えております。

31ページをご覧ください。（5）障害者の活躍促進でございます。

障害者の就職件数は平成29年度過去最高の1,717件となりました。30年度はそれを上回る進捗状況となっております。一方で、新規登録者も年々増え続けておりまして、有効求職者が一向に減らないという状況でございます。

障害の種別を見ますと、「精神障害」や発達障害や難病等の「その他の障害」の部分の増加が目立つという状況でございます。

雇用率でございますけれども、平成30年のいわゆる6-1（ロクイチ）報告の結果につきましては、厚生労働本省による集計作業において不具合が発生しておりまして、例年年末12月に発表しているんですけれども、まだこれが公表できていないという状況でございます。現在、3月末までに公表する予定で作業が進められているということでございます。

これまでの経過としましては、宮城の実雇用率は全国平均よりも低く、順位を見ましても直近2年は40位台、平成26年、27年については全国最下位という状況でございました。また、昨年、国の機関の水増し計上問題に端を発して、地方を含む公的機関において雇用不足が明らかになり、その不足解消に向けた支援も重要になっているというところでございます。

そのための施策としまして、アの（ア）職業紹介と一体となった雇用率達成指導によりまして、実雇用率達成企業割合、就職件数の向上を図ってまいります。その際、県や高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部など関係機関と連携を図りまして、効果的に進めてまいります。

（イ）公的機関に対する取り組みでございますが、昨年10月23日に公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議において決定されました、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」に基づきまして、雇用と職場定着が推進されるよう、こういった機関のニーズを踏まえまして、障害者雇用セミナー等の必要な支援を実施してま

います。

次に、イ、障害特性に応じた就労支援の実施でございます。

(ア)の精神障害者、発達障害者に対する就労支援としましては、多様な障害特性に対応するため、求職者、事業主さん双方に対する就労支援として、精神障害者及び発達障害者雇用トータルサポーターによるカウンセリングから、就職後のフォローアップを継続的に実施してまいります。

また、宮城障害者職業センター、就業生活支援センター、その他の障害者就労支援機関、医療関係機関等の地域の関係機関と連携しまして、就職準備段階から職場定着まで一貫した支援を行います「チーム支援」を活用しまして、障害者の就職と定着支援を目指してまいりたいと考えております。

さらに、一般の従業員を主な対象に「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」を開催しまして、企業等において精神・発達障害者の方の理解者、応援者となる「精神・発達障害者しごとサポーター」を養成しまして、こういった障害の方々の働きやすい環境を促進してまいりたいということでございます。

(イ)の福祉、教育、医療から雇用への移行促進及び職業能力開発の推進についてでございますけれども、就業・生活支援センター等地域の関係機関と連携しまして、職場実習先の確保や職場見学会を実施することによりまして、就職支援機関等を利用している障害者や特別支援学校生徒の一般企業への雇用を進めるほか、就労支援機関等から一般企業への移行を促進する目的で、就労支援機関と企業との相互理解を深めるための「就労支援機関EXPO」を開催してまいります。

さらに、宮城障害者職業能力開発校における職業訓練の受講者確保に向けまして、県との連携を一層密にし、ハローワークにおける積極的な受講斡旋等に努めてまいりたいと考えております。

(ウ)の難病患者の活躍促進でございます。引き続き難病患者就職サポーターによる、専門的な相談支援や難病相談支援センター等との連携を図りながら、難病患者の雇用を促進してまいります。

最後に、ウ、障害者に対する差別防止・合理的配慮の提供義務に係る周知啓発でございます。

平成28年4月にこれが施行されたところでございまして、「雇用の分野における障害者に対する差別の禁止・合理的配慮の提供義務」について、自治体及び事業主に対して理解が進むよう、あらゆる機会を活用して周知・啓発を図っているところでございます。これからもそういった啓発を図ってまいります。

32ページをご覧ください。(6)高年齢者の雇用対策の推進でございます。

昨年のいわゆる6-1報告によりまして、高年齢者の雇用確保措置の実施率は、全国が99.8%、宮城は99.7%でありまして、ほぼ100%に近いところまで達しているという状況でございます。また、働き方改革実行計画におきましては、生涯現役社会の実現に向けて平成32年度に継続雇用延長、定年引き上げに係る制度のあり方を検討することとされております。

また、現在、「未来投資会議」におきまして、70歳までの就業機会の確保について検討が進められているところでありまして、今年の夏頃に制度化の方針が決まる予定と

いうことを聞いております。

こうしたことから、生涯現役社会の構築に向けまして、高齢者の再就職を促進すると共に、多様なニーズに対応した就業機会を提供する必要があるということでございます。

そのための施策としまして、ア「定年延長・継続雇用の延長に向けた環境の整備」ということとなりますが、高年齢者雇用確保措置を講じていない事業主に対しては、的確に助言・指導を実施すると共に、高齢・障害・求職者雇用支援機構宮城支部と連携して、「65歳以上の定年引き上げ」「66歳以上の継続雇用延長」の機運の醸成と、この機構が所掌します「65歳超雇用促進助成金」の積極的な周知に取り組んでまいります。

イ「高年齢者の再就職の援助・促進」でございますけれども、(ア)高年齢者の再就職支援の強化におきましては、現在、ハローワーク仙台に設置しております「生涯現役支援窓口」が4月以降、石巻、古川、大河原の3つのハローワークにも設置をするということになっておりまして、高年齢者のニーズを踏まえた就労支援を強化してまいりたいということでございます。

(イ)高年齢者スキルアップ・就職促進事業の実施でございます。この事業は、未経験分野への就職を促進するため、民間事業者へ委託して、職場見学・職場体験、技能実習、面接会及び就職後のフォローアップまでを一貫して行うもので、全国的に実施している事業でございます。今後、受託事業者を選定しまして、適切に実施をしてまいりたいと考えております。

(ウ)高年齢者が地域で働ける場や活躍できる場の拡大でございます。高年齢者の雇用・就業促進に向けた地域の取り組みを支援する「生涯現役促進地域連携事業」でございます。委託事業でございますけれども、これも全国的に実施している事業でございます。現在、東松島市において実施をしておりますけれども、県内において実施地域の拡大に取り組んでまいりたいと考えております。

シルバー人材センターでございますけれども、現在、県内30地域に設置されております。臨時的、短期的な就業を希望する高年齢者にとって、地域になくてはならない存在となっております。シルバー人材センター事業が円滑に運営できるよう、支援・指導をしてまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

次に、雇用環境・均等室長、ご説明をお願いいたします。

○星野雇用環境・均等室長

お手元の14ページ以降になりますが、働き方改革、長時間労働等の是正のほかに、これと並ぶ大きな柱の1つとしまして、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保というものがございます。

今、全国的にも非正規で就労される方が増えておりまして、雇用者全体の37.3%を占めているという状況でございます。そこで、先般改正されましたパートタイム・有期雇用労働法におきまして、不合理な待遇差の禁止、それから労働者に対する待遇に関する説明の義務化、行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続、いわゆる行政型ADRの整備等の規定が盛り込まれたというところでございます。

目指すところは、同一企業における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の方、これらの間の不合理な待遇の差の解消を目指して、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにするというものでございます。

施行については、大企業は来年4月1日から、また中小企業はさらに先になりますが、2021年ということございまして、これらの法令や指針等につきまして、周知や支援が必要と考えているところでございます。

今後でございますが、セミナーの開催や個別の相談会などを通じまして「同一労働同一賃金ガイドライン」の周知ですとか、本日の資料の中の16番目になりますが、「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」というオレンジ色の冊子がございますけれども、この取組手順書を使いまして、今後きめ細かく周知・指導・支援に努めてまいりたいと考えております。

この取組手順書というものは、平たく申し上げますと、論点としましては賃金ということになるわけですが、基本給、各種手当、賞与などの賃金の決め方につきまして、社内の正規雇用と非正規雇用労働者について、待遇の差を設けている場合に、それを洗い出していただいて、なぜそういう待遇差が設けられているのか。また、その理由は合理的なものになっているのか。いま一度ご検討いただいて、そうでなければ対応方針を検討し、場合によっては賃金規定等を自主的に見直していただくというものでございます。

不合理な待遇差の禁止規定に関し、パートタイム・有期雇用労働法では、労働基準法と違い罰則はありませんが、訴訟等になった場合に、やはり合理的かどうかということが問われるところでございますので、今後セミナー等で周知していきたいと考えております。

それから次に15ページをご覧ください。15ページ、(4)の「総合的ハラスメント対策の推進」、(5)「個別労働関係紛争解決の促進」がございまして、当局と署所に総合労働相談コーナーというものを設けておりますが、相談件数につきましては、平成29年は2万件を超えているという状況でございますが、景気の安定もございまして、対前年比で10%ほど減少している状況となっております。

この総合労働相談コーナーにつきましては、労働問題の総合的相談機関として相談内容を幅広く受け付け、適切な関係機関窓口への取り次ぎや情報提供を行い、内容に応じて助言、指導、斡旋を教示するという機能を持っているところでございますけれども、引き続き「ワンストップ・サービス」の機能を維持して、利用促進を図ってまいりたいと考えているところでございます。

また、事案に応じまして適切な機関が紹介できるよう、労働委員会、仙台地裁、法テラス、弁護士会など関係機関との連携を図ってまいりたいと考えているところでございます。

それから、(4)の総合的ハラスメント対策でございますけれども、やはり民事的な相談内容ですと、パワハラを含むいじめ、嫌がらせ、セクハラ、こういったことに関する相談も多く、一旦トラブルが発生しますと職場環境に悪影響を及ぼすということでございますし、またその対応で労使共に多くの時間を割かれるということもあるわけでござ

ございまして、引き続きハラスメントが生じないような職場環境づくりも含めて、当局としても支援をしていきたいと考えております。

続きまして、28ページをご覧ください。これは女性の活躍推進に関する記述をさせていただきます。女性の活躍促進につきましては、「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律」、略して「女活法」という法律が、平成28年4月1日から施行されております。

この法律では、現状、課題の分析や、女性労働者の採用割合の増加、勤続年数の伸延、管理職の割合の増加、働きやすい環境の整備など、自主的に目標を定めて、行動計画を策定し、これを労働局へ届け出をしてもらうということになっておりまして、届け出の義務のある企業は労働者300人以上、それ以下は努力義務となっているところでございます。

次年度におきましても、この法律の施行によりまして企業の取り組みを促進したいと考えておりますが、特に努力義務である300人以下の中小企業の行動計画の策定・届出を少しでも増やしていきたいと考えているところでございます。

次に36ページをご覧ください。職業生活と家庭生活の両立支援対策というところでございます。

これは育児・介護休業ということ、家庭生活と職業生活の両立支援をしていく、大変重要なところでございます。人手不足状況と相まって、女性の雇用者も増加、さらに社会的な背景として核家族化が進んでおりますし、共働き世帯の増加が進んでいる状況があるわけでございます。ちなみに宮城県では、夫婦共働き世帯の割合は、就業構造基本統計調査によりますと、平成29年48.8%となっております。5年前の調査より2.6%増加しているという状況となっております。

仕事と家庭の両立をしながら職業生活を営んでいける環境整備、これが必要なところでございますけれども、当局で施行しております「育児・介護休業法」の施行という中で、さまざまな説明会の機会や個別に企業を訪問して指導を行っております。育児・介護休業規定の整備、あるいは適法な雇用管理が行われるよう、引き続き指導・助言をしていきたいと考えております。

最後になりますけれども、37ページの「男性の育児休業取得の促進」をご覧ください。全国的にもそうですが、依然として男性の育児休業取得率が低調な現状があり、取得率も5%以下というところでございます。会社によっては「男性が育児休業を取るのか、この忙しい時に何考えてるんだ」と考える事業者さんが多いのも事実でございます。一方で、「何かとこの時期、奥さんが心配だろうし、しばらく休んでついていければ」というように話していただく事業者さんもおありまして、やはりそういう考えを持っていただきますと、社長の株もぐんと上がりますし、会社の求心力も高まりますので、ご理解をお願いしたいということで、引き続き推進したいと思います。

また、助成金もございまして、男性が育児休業を取得した場合は最低5日間、育児休業していただきますと、中小企業ですと57万円の助成を受けられる制度となっております。平成29年度は当県で126社が申請し、平成30年度も同程度の申請がされているところでございます。何かと代替要員の確保などコストがかかる面もございまして、少しでもこういった制度をご利用いただいて、助成できればと考えております。

そういうことで今後、こういった施策や助成金の活用もPRしながら、取得率の向上に努めていきたいと考えているところでございます。

私のほうからは以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

使用者側委員の西村委員が出席されましたので、議事録の署名についてお願いしたいと思っております。どうかよろしくお願いたします

ただいま労働基準部長、職業安定部長、雇用環境・均等室長よりご説明をいただきましたが、その内容につきましてご質問、ご意見等をいただきたいと思います。ご質問、ご意見等のある方は挙手をお願いいたします。

○伊藤貢委員

伊藤でございます。ご説明ありがとうございます。

まず、資料の仕立てですけれども、課題があつて、それから施策ということで非常にわかりやすいなという感じを受けました。ありがとうございます。

私からは、10ページになりますけれども、上から2行目、「法令に関する知識や労務管理体制が十分ではないと考えられる中小企業」という記載がありますけれども、こちらは何を以てというか、どのようなものを基準に判断して、十分でないと考えられて、支援・指導を行っていくのかということをご教示いただきたいと思います。

例えば、是正勧告を受けている企業さんであるとか、いろいろな判断基準があると思うんですけれども、よろしくお願いたします。

○鴨池会長

それでは、基準部長。

○竹本労働基準部長

例えば36協定を例にとりますと、1年以上未提出のところを調べまして、そこに自主点検をお願いし、適切な指導を行っていくというようなことを考えております。

○代田宮城労働局長

ここは一般的に見て、中小企業ですとか小規模事業者の場合には、やはりどうしても労務管理体制が大企業と比べますと脆弱なのは否定できないので、そうした意味で一般的に法令に関する知識や労務管理体制が十分でないということです。それと、もちろん、今基準部長が申し上げましたように、自主点検のところでは中小企業が少し意識するところもあるかと思っております。

○鴨池会長

よろしいですか。続けてどうぞ。

○伊藤貢委員

ありがとうございます。4月1日から新しく働き方改革関連法も施行されますし、ぜひ不適切な労働時間管理がないように、指導をよろしくお願したいと思います。ありがとうございます。

○鴨池会長

ほかにございませんでしょうか。

では、高木委員。

○高木委員

基準部長のご説明の中で補足をお願いしたい事があります。先ほど局長も言及されましたが、労災事故の死亡事例が急速に高まったというご説明がありました。死亡事例が非常に多くなった原因について、どのようにお考えでしょうか。私がこの件についてお伺いしたのは、恐らく建設業等について人手不足ということもあるだろうし、そして労働時間についても11ページに記載されていますように、猶予措置が取られておりますので、これとの関連性はないのか。つまり、労働時間が長時間労働ゆえに、そういった現場での死亡率が、疲労によって引き起こされるということはないのかということが気になりましたので、お尋ねしたいと思います。

○鴨池会長

では、よろしく申し上げます。

○竹本労働基準部長

今のご質問についてですが、長時間労働との関係はもちろん意識しながら調査しておりますが、今年増加した死亡災害の原因としては、直接的に長時間労働や疲労との関連については見当たらなかったということをご報告させていただきたいと思っております。私どもの分析では、やはり基本的には無資格者とか、用途外使用などの法令違反が一番の増加の原因だと考えております。安全管理体制が脆弱になっているのは、人手不足の影響もあるのかもしれませんが、災害調査の分析としてはそこまではやっていないというのが正直なところですが、基本的にはそこに原因があるというふうに考えております。

○鴨池会長

ありがとうございました。では、伊藤委員。

○伊藤利花委員

自治労の伊藤でございます。大変丁寧なご説明をしていただきまして、本当にありがとうございました。

私のほうから4点ご質問をさせていただきたいと思っております。

27ページですが、地域雇用の関係で、地域雇用活性化推進事業、仮称ということでこれから実施されると思っておりますが、私は栗原市役所に所属しております。東日本大震災以降、宮城県の中ですごく人口流出しているのが気仙沼、石巻、そして栗原市という状況になっております。気仙沼市と石巻市はその原因が何となくはっきりわかっているところなんですけれども、栗原市は東日本大震災の影響がそんなになかったところでもあるんですが、人口流出がかなり進んでいるところでございます。とりわけ若い人たちが仙台であるとか、都会のほうに流出しているようだと感じているところがございます。

そういった中で、地域雇用活性化推進事業というのは、具体的にどのような取り組みをされるのか、もし今時点でおわかりになれば、具体的な内容をお聞かせ願いたいというのが1つでございます。

続いて2点目ですが、28ページの女性の活躍推進等ということで、一般事業主行動計画の関係のご説明がございました。自治体では特定事業主行動計画の策定を義務づけられておりまして、それをホームページ等で公表しなさいとなっておりますが、私が宮城県内の自治体で、この事業計画の内容をホームページで確認しましたところ、全ての自

自治体のホームページにこの計画は載っておりますが、あまりにも字が細かくて、印刷しても字が点のようになって見えないところは何カ所かございました。こちらは、私ども自治労でも市役所当局に申し入れを検討しているのですが、ぜひ労働局からも何かの折に、人に見てもらえなければ公表したことにはならないということをお願いしたいということで、これはお願いでございます。

続きまして、32ページの高齢者の関係でございますが、先ほど東松島のほうで、生涯現役促進地域連携事業をされているということがございましたが、具体的にどういうことをされているのかをお聞かせ願いたいということです。

最後にもう1点ですが、実は3月13日、一昨日のNHKの朝の番組で「あさいち」という番組がございまして、これは今やっている「まんぷく」のすぐ後に放送されるものですが、そのときの話題が、非常勤・非正規の方々の同一労働同一賃金はどうなっていくのかという特集が放送されたようです。その放送の中でNHKでも「ぜひ意見を聞かせください」ということをコメントしていたのですが、8時15分から始まる番組を労働者がどのくらい見られていたのか、素朴な疑問はありますが、その最後のほうに、「皆さんも何かございましたら、労働局あるいは労働基準監督署にご連絡をしてはどうですか」というようなコメントがあったようですので、もし労働局に何かご質問等、ご連絡が入っているのであれば、お聞かせいただきたいと思います。大変広範囲でございましたが、4点質問させていただきます。よろしく申し上げます。

○鴨池会長

お願いいたします。

○田中職業安定部長

まず1点目でございます。27ページのウ（ア）のご質問ですが、これは地域雇用活性化推進事業（仮称）ということでございます。現在予算要求をされていて予算が審議されておりますが、そちらに盛り込んであります新規の事業でして、そのため仮称ということになっております。

中身としては、過疎地域等で自治体が、例えば特産品を製造販売するような事業を立ち上げ、そこに雇用を生むとか、厚生労働省がコンテスト方式でその事業の案を採用するかどうかを決めるというような内容でございます。

昨年、予算の要求途上ではございましたけれども、各自治体には予定をお知らせはしておりまして、一部の自治体からは非常に興味があるというお話もいただいております。ぜひ手を挙げていただける自治体が出てきてほしいと思っております。

それから、3点目のご質問の高齢者の連携事業の件ですが、32ページの（ウ）生涯現役促進地域連携事業、これも委託事業でございまして、平成29年度から実施されているものです。東松島市は平成29年11月から実施されています。こちら先ほどの事業と同じように、コンテスト方式で厚生労働本省において審査をしまして、実際に委託されるものでございます。

中身としましては、遊休農地を活用しまして農業を行い、そこに高齢者の方を雇用してやっていきますと、そういった事業でございます。

以上でございます。

○星野雇用環境・均等室長

女性の関係でございますけれども、特定事業主行動計画についてのご質問をいただき、ありがとうございました。おっしゃるとおり、字が細かいと、せっかく作っていただいたのに見ていただけないという部分もあろうかと思えます。機会を捉えてお話しさせていただきたいと思えます。

それから、非正規の関係でございます。今のところテレビ番組の反応を受けて、何か問い合わせが来ているということは承知しておりませんが、今大変非正規の方が増えている中で、人手不足と相まって、正社員へキャリアアップ助成金も活用しながら転換していくというところもございまして、また先ほどの不合理な待遇の是正という問題もありまして、これを少しずつ埋めていかなければいけないというところもございまして、そういったことで、当局も今後取り組んでいきたいと思えます。よろしくお願ひします。

○鴨池会長

よろしいでしょうか。

使用者側のほうから何かございましてでしょうか。どうぞ。

○西村委員

宮城県建設業協会の西村でございます。先ほど建設業の事故の関係のお話がございましたが、昨年死傷者の事故については減少に転じたということでしたが、残念ながら死亡事故が2件プラスということでありました。しかも今年に入ってから1件既に発生しているということですので、そういった部分では業界として皆様方に本当にお謝りをしなければいけないというような状況でございます。

今回の今年の1件につきましても、強風の時での足場が崩れてということでありまして、そういった安全対策も含めて、しっかりと業界として指導していかなければいけないと思っておりますので、今後とも皆様方ご指導方をいただければということでございます。

一方で、長時間労働の関係でございますが、5年の猶予ということがありますけれども、先ほどの有給休暇とか、労働時間の管理については、同じように来年度から適用ということでございます。そういった部分におきましても、業界の中でも例えば朝礼の時間が労働時間に入るのかとか、そういったところも含めてまだまだ浸透していないというのが実態でございますので、そういった部分を受けとめながら、しっかりと現場に徹底していくということが必要だと思っておりますので、労働局さん初め皆様方にご指導いただきながら、業界にしっかりと定着をしていきながら、もちろん事故ゼロを目指して活動してまいりたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

○鴨池会長

ありがとうございました。ほかにございませんでしょうか。どうぞ。

○砂金委員

2点ほどあります。

まず、障害者の雇用に関して31ページに記載があるのですが、この公的機関に対する取り組みということで、「必要な支援を講じる」とだけなっているのですが、問題になっています公的機関で障害者雇用が適切になされていかなかったというところからする

と、必要な支援はどういったものかというのがありますし、その達成がきちんとなされているのかを指導していくことが必要なのではないかと思うのですが、そこはいかがでしょうか。

それから2点目、長時間労働の是正等についてですが、「引き続き時期を逸することなく監督・指導を実施する」ということですが、ここはお願いしたいと思うところなのですが、私が相談者から聞いた話によりますと、労働基準監督署に長時間労働をしているとか、有給が取れないということで相談をしたところ、労基のほうから、あそこはしようがないよねみたいな、諦めのような形で言われたという話を聞きましたので、諦めることなく、是非指導・監督を続けていただければと思います。

以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。労働局のほうから、どうぞ。

○田中職業安定部長

昨年、公的機関の水増し雇用というのが発覚しまして、それを受けて労働局、ハローワークとしても取り組んでいるところではございます。どういうことをやっているかといいますと、公的機関の職員の皆様方に、障害者雇用のあり方といいますか、基本的なところをセミナーなどを通じてお伝えしているといったところがまずあります。それから、ハローワークの窓口を通じまして、職業紹介を行っているというところがございます。

公的機関につきましても、雇用の状況というのは、先ほど6-1報告と言いましたが、毎年毎年、その時点でのものを把握しておりまして、未達成の公的機関については雇用の計画を毎年作ってもらいます。その達成に向けて進捗管理も労働局も一緒にやっているという状況でございまして、毎年毎年そういった状況を把握して指導をして、1人でも雇用を達成していただくように取り組んでいるところでございます。

水増し雇用が発覚しまして、一部の市町村において不足数が増えてしまったという現実がありますので、そういったところを着実に雇用が進むように取り組んでまいりたいと、そのように考えております。

○鴨池会長

よろしいでしょうか。ありがとうございました。ほかに、どうぞ。

○阿部委員

電力総連の阿部でございます。1点報告と1点ご質問です。

死亡災害の関係でありまして、前回の中でもお話をしましたが、平成30年度、電力総連関連産業で2件の死亡災害が発生しております。1件が4月の墜落で、76歳の工事会社の社長さんの墜落事故でした。2件目が11月に24歳の方が感電による死亡災害が発生しており、どちらも専任監視、作業補助が原因での不十分な監視下での作業が原因であるとのことです。76歳の社長さんのほうは奥様が専任監視ということで、十分な監視体制が取られなかったという、高齢者における作業環境での問題と認識しております。24歳の方の感電につきましては、作業の慣れ、習慣による感電災害ということで、専任監視がございましたけれども十分ではなかったということで、どちらも監視下での作業ではありますが、2件の死亡災害を発生させてしまったことについて、ご報告

とお詫びを申し上げたいと思います。

もう1点は質問ですが、33ページの新卒者に対する職場定着支援に関して、2月1日の労働局さんのプレスリリースにおきまして、高卒の内定者93.4%、それから、2月21日の日経新聞で日本全体の内定率が91.9%ということでしたので、宮城県におけるその数値がわかればお伺いしたいのと、33ページのアの(ウ)の職場定着支援について、具体的にどのような活動をされているのか、お聞かせいただければと思います。よろしく願いいたします。

○鴨池会長

安定部長、よろしく願いします。

○田中職業安定部長

まず、離職率、定着状況についてですが、平成27年3月卒の方の状況であります。宮城県は離職率が40.8%です。全国が39.3%でございますので、宮城のほうが若干数字的には芳しくないという状況でございます。

定着の支援というのがそこで大事になってくるわけでございます。今ほどのご質問ですが、ハローワークに学卒ジョブサポーターという相談員がおりまして、相談員が採用後の職場を訪問し、その方からの様々な悩みをお聞きしたり、その上司の方からもお話を伺ったりするなど、定着支援に努めております。

以上でございます。

○鴨池会長

ありがとうございました。

まだ他にご質問があらうかとは思いますが、時間の関係で、また別の機会にさせていただければと思います。

ご意見、ご発言ありがとうございました。各委員の方々からいただきましたご発言、ご意見等を踏まえて、今後私が事務局との間で調整し、行政運営方針に反映させて取りまとめさせていただきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

(3) 第13次最低工賃新設・改正計画に関する報告について

○鴨池会長

続きまして、第2番目の審議事項、第13次最低工賃新設・改正計画に関する報告についてですが、まずは2月21日に開催されました家内労働部会について、部会長の嵩委員からご報告をお願いいたします。

○嵩委員

それでは、家内労働部会の審議内容をご報告申し上げます。

資料2をご覧ください。

家内労働部会は、審議会の会長から家内労働部会の委員として指名を受けた私を含め、宮城労働局長が労働審議会臨時委員に任命し、その審議会会長が指名をした公益代表委員と家内労働者代表委員、委託者代表委員、それぞれ3名の計9名で構成されておりました。部会を2月21日に全員出席のもとに開催いたしました。

部会では、私が部会長に選任されました後に、事務局から全国と宮城県内の家内労働の現状、あと全国における最低工賃の改正計画の実施状況、宮城のこれまでの改定状況、今後の工賃新設・改正計画方針などの説明がありまして、その委員によって宮城における平成31年度から33年度までの3カ年の最低工賃の改正計画について審議いたしました。

その結果、資料2の報告書のとおり、平成31年度は男子服、婦人服の製造業、32年度は電気機械器具製造業の最低工賃の改正審議をすべきとの結論に至りました。

以上、家内労働部会の審議内容をご報告いたしました。よろしく願いいたします。

○鴨池会長

ありがとうございました。

ただいまのご報告につきまして、何かご質問等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、家内労働部会長からいただきました報告事項は、「宮城地方労働審議会運営規定」第10条第1項の「部会長が委員である部会がその所掌業務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする」に該当する事項となりますので、今後の最低工賃の改正においては、本審議会の議決事案であることを尊重していただき、計画的に改正審議をしていただくようお願いいたします。

4. 閉 会

○鴨池会長

それでは、本日の議事につきましてはこれで終了となります。

以上をもちまして、閉会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

○事務局 高橋補佐

1点、事務局よりご案内申し上げます。

宮城県建設業協会様が発行しております記念誌を、ぜひ委員の方々にご覧いただきたいということでご提供いただきましたので、お持ち帰りいただければと思います。よろしければ、建設業協会様の記念誌も含めまして、資料をご郵送させていただきますので、机の上にそのまま置いていただければと思います。

本日は、どうもありがとうございました。