

平成28年度第1回宮城地方労働審議会

日 時 平成28年12月1日（木曜日）
午後1時30分～午後3時30分

場 所 仙台第四合同庁舎2階共用会議室

平成28年度第1回宮城地方労働審議会議事録

1 日 時

平成28年12月1日（木）午後1時30分～午後3時30分

2 場 所

仙台第四合同庁舎2階共用会議室（仙台市宮城野区鉄砲町1番地）

3 出 席 者

【委 員】

公益代表 鴨池委員、金崎委員、神原委員、嵩委員、山田委員

労働者代表 阿部委員、伊藤委員、佐々木委員、富永委員

使用者代表 及川委員、今野（彩）委員、佐藤（万）委員、渡邊委員

【事務局】

尾形局長、加藤総務部長、渡辺雇用環境・均等室長、
木幡労働基準部長、菅野総務調整官、加藤総務課長、
伊藤総務企画官、佐々木労働保険徴収課長、
鈴木雇用環境改善・均等推進監理官、鈴木監督課長、
菅原賃金室長、齋藤健康安全課長、山川労災補償課長、
竹村職業安定課長、齋藤職業対策課長、
今間地方訓練受講者支援室長、森需給調整事業課長、

4 議 題

（1）男子服・婦人服製造業最低工賃の改正の諮問について

（2）平成28年度宮城労働局における労働行政の推進状況（中間とりまとめ報告）
について

（3）その他

1. 開 会

○鈴木監理官 それではちょっとお時間前なのですが、皆様おそろいになられましたので宮城地方労働審議会を開催したいと思います。

まず、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。

ただいまより、平成28年度第1回宮城地方労働審議会を開催いたします。

私は、審議に入りますまで進行役を務めさせていただきます事務局の鈴木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、本日出席の委員の皆様をご紹介させていただきたいと思います。

まず、公益代表委員としまして、会長の鴨池委員です。

○鴨池委員 東北福祉大学の鴨池でございます。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 次に、会長代理の金崎委員です。

○金崎委員 金崎です。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 神原委員です。

○神原委員 NHK仙台放送局の神原でございます。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 神原委員におかれましては、松岡委員のご後任として新たに就任されました。

次に、嵩委員です。

○嵩委員 東北大学の嵩と申します。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 なお、千田委員につきましては本日欠席でございます。

次に、山田委員です。

○山田委員 初めまして、山田です。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 山田委員におかれましては、ご都合により途中ご退席されるということでございますので、どうぞよろしくお願いいたします。

次に、労働者代表委員としまして阿部委員です。

○阿部委員 総連の阿部と申します。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 次に、伊藤利花委員です。

○伊藤委員 自治労の伊藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 佐々木委員です。

○佐々木委員 佐々木です。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 富永委員です。

○富永委員 U Aゼンセンの富永でございます。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 なお、佐藤仁美委員及び野中委員におかれましては本日欠席となります。

次に、使用者代表委員をご紹介させていただきます。

及川委員です。

○及川委員 中小企業団体中央会の及川でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 今野彩子委員です。

○今野委員 ユーメディアの今野と申します。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 佐藤万里子委員です。

○佐藤委員 カネサ藤原屋の佐藤と申します。よろしくお願いいたします。

○鈴木監理官 渡邊委員です。

○渡邊委員 経営者協会の渡邊と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○鈴木監理官 高橋委員の後任としてご就任されました。

なお、伊藤博英委員及び今野薫委員は本日欠席でございますので、よろしくお願ひします。

続きまして、宮城労働局幹部職員をご紹介させていただきます。

まず、宮城労働局長の尾形でございます。

○尾形労働局長 尾形でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○鈴木監理官 総務部長の加藤でございます。

○加藤総務部長 加藤でございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○鈴木監理官 労働基準部長の木幡でございます。

○木幡労働基準部長 木幡です。よろしくお願ひします。

○鈴木監理官 雇用環境・均等室長の渡辺でございます。

○渡辺雇用環境・均等室長 渡辺でございます。よろしくお願ひいたします。

○鈴木監理官 職業安定部長につきましては、本日付で人事異動がございまして不在となっておりますので、よろしくお願ひします。

以上でございます。

2. 出席状況報告

○鈴木監理官 続きまして、委員の出席状況をご報告申し上げます。

本日は、公益代表委員6名中5名、労働者代表委員6名中4名、使用者代表委員6名中4名、合計13名のご出席でございます。

委員の3分の2以上のご出席があり、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以上の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項の規定に基づきまして、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。

続きまして、本日配付させていただいております資料のご確認をお願いします。

まず、お手元の資料として第1回宮城地方労働審議会議事次第、そして出席者名簿、それと第1回宮城地方労働審議会資料、資料No.1-1から1-4、資料No.2-1から2-12までです。それぞれそろえておりますので、どうぞよろしくお願ひします。

3. 宮城労働局長挨拶

○鈴木監理官 それでは審議に入ります前に、宮城労働局長の尾形よりご挨拶を申し上げます。

○尾形労働局長 本日は大変お忙しいところご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

皆様方には日ごろから私どもの仕事を進めていくに当たりまして、特別なご理解とご協力をいただいております。この場を借りまして厚く御礼申し上げたいと思います。

もうこの言葉は何度もお聞きになられていると思うんですが、震災から5年たったと

ということでございまして、県知事も次のステージにというようなことをよくおっしゃっております。そういう中で、雇用とか労働とかいう面で最近の宮城の情勢を見ますと、例えば求人倍率が直近の10月で1.51倍ということです。バブルのときに本当に1.6を超えるような数字になったこともあるんですが、それ以来、徐々に過熱した状況と。これは業界用語では労働市場が逼迫していると言うんですが、あるいは改善しているというふうに言ったりもしますけれども、そういう状況になっていると。

今、改善しているという言い方をしましたけれども、労働者にとっては選択肢が増えているというのが数字の上では明らかなんですけど、逆にいいますと企業経営者にとっては人手が不足しているという状況なわけで、労働行政としてはどっちのほうにも幸せになってもらうために何をやっていかなきゃならないかということを考えているわけでありませう。

他方で、そういうふうに働く場は選択肢が増えているはずなんですけれども、質のほうを見てみますと、やや残念なことなんですけど、今日お見えになっている経営者委員の方々は非常に我々の行政に理解のある方々ばかりですけれども、一部には過重労働という指摘もあります。宮城は全国よりもやや総実労働時間が長いと、震災後、特にそうなったわけでございませうけれども、過労自殺などというようなことも最近大きな話題になっておりますし、そういったことも我々行政の大きな課題として取り組まなければならないと。労働法というものは嵩先生が専門でいらっしゃいますけれども、ちゃんと若いうちから勉強してもらわなきゃならないというようなことからまず始めまして、我々も監督官という司法警察権限を持った人間が先頭に立って、そういった極端に悪いところを是正して歩くとか、それから働き方改革とって私自身がここにいる幹部と一緒に、労使団体のトップの方々のご協力もいただいて世の中に訴えかけていくなどということもやらせていただいております。

その他、実は残念なことに景気がよくなっているからではあるんですけれども、安全衛生という意味でいいますと災害が増えていると。特に建設業で増えているんです。全国的には減っているんですけれども、宮城では増えている。この辺は多分、復旧・復興工事の関係があるんだろうと思いますけれども、全国と共有の課題もあり、かつ宮城独自の課題もあるということで、そういったことに縦割りではなくて労働行政全体として一元的に、総合的、機動的に対応できるようにということは今非常に意識して仕事をしております。そのために今年の4月1日から雇用環境・均等室という新たな組織ができたわけでありまして、ここが中心になって縦割りを排して、横断的に一元的に仕事をやっていくという、そういうたまたまを今一生懸命、基礎づくりという形ですがやっております。

本日はそういったことをいろいろ、我々の姿勢や具体的な個々の政策といったこと、対策ということをご議論いただきたいということでございませうが、もう1点、男子服・婦人服製造業の最低工賃の改正という案件がございまして、こちらについても諮問させていただきたいと思っております。

今日はお忙しい中お時間をいただいて恐縮ですけれども、忌憚のないご意見をお聞かせいただきたいと思っておりますので、ご審議のほどよろしく願いいたします。

長くなりましたが挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

4. 議 事

○鈴木監理官 それでは、これより議事に入らせていただきたいと思います。

なお、本日開催の審議会につきましては議事録を作成させていただきますが、宮城地方労働審議会運営規程第6条により、原則として公開すると定められております。ホームページに掲載を予定しておりますのでご承知おき願います。

それでは、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条に基づきまして会長をお願いしたいと思います。鴨池会長どうぞよろしく願います。

○鴨池会長 会長を仰せつかっております鴨池でございます。本日は大変お忙しい中ご参集いただきまして、まことにありがとうございます。

本日は、平成28年度上半期を経過したところでの行政運営の推進状況と今後の運営上の課題等につきましてご審議いただきます。限られた時間ではありますが、今後におけるよりよい行政運営につながりますよう、議事を円滑に進めてまいりたいと思いますので、労働者側の委員、それから使用者側の委員、公益委員の皆様におかれましては、ぜひとも忌憚のないご意見をいただきたく、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

簡単ですが挨拶にかえさせていただきます。

それでは、議事に入りますので座らせていただきます。

最初に、議事録署名者の指名をさせていただきます。

労働者側は富永委員に、使用者側は佐藤万里子委員をお願いしたいと思います。お二人ともどうかよろしく願います。

(1) 男子服・婦人服製造業最低工賃の改正の諮問について

○鴨池会長 それでは、議題(1)男子服・婦人服製造業最低工賃の改正の諮問につきまして、局長から諮問がございました。

(諮問文手交)

○鴨池会長 ただいま諮問をお受けいたしました。それでは事務局で諮問文の写しを各委員にお配りしていただき、その後読み上げていただきたいと思います。

(配付)

○鴨池会長 次に、室長お願いいたします。

○菅原賃金室長 それでは読み上げます。

宮労発基1201第1号。平成28年12月1日。宮城地方労働審議会会長鴨池治殿。宮城労働局長尾形強嗣。

宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正決定について、諮問。

標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃、平成26年宮城労働局最低工賃公示第1号の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

○鴨池会長 ありがとうございます。

それでは次に、諮問の趣旨説明をお願いいたします。

○木幡労働基準部長 労働基準部長の木幡でございます。私から諮問の趣旨についてご説明させていただきます。

座って説明をさせていただきます。

お手元の資料、インデックス1-1から1-4、こちらの資料を使いまして現状についての説明をさせていただきます。

まず1-1の4ページをご覧ください。家内労働者から委託者の推移でございます。今般、諮問をいたしました男子服・婦人服製造業における家内労働の実態でございますけれども、右の下に合計の数が載っておりますけれども、委託者16者、家内労働者160ということでございます。

1枚めくりまして6ページ、中段の表をご覧ください。年齢別の労働者数でございます。年齢が50歳以上の家内労働者が計147名で、全体の9割を占めていると。高齢化が目立つということでございます。

1つ飛ばして第7表でございます。工賃について見たものでございますけれども、工賃5万円未満の家内労働者が合計しまして143名、157名中143名ということで、全体のやはり9割を占めているということでもあります。

続きましてインデックス1-2、資料No.2をご覧ください。こちらは宮城県の男子服・婦人服製造業の最低工賃について、具体的に工程別に示したものでございます。真ん中からちょっと左に宮城の欄がございます。赤い数字が全国と平均して工賃が下回っているところです。69の工程がございますけれども、その約半数は平均以下となっているということでございます。

続きまして、インデックス1-3をご覧ください。こちらは昭和60年以降の最低工賃の引き上げ状況を示したものでございます。表題のすぐ下に最低賃金の引上率と工賃の引上率、2段に分けて並べております。最低賃金の引き上げに合わせて工賃も引き上げられるという状況が見てとれます。

続きまして、インデックス1-4でございます。最低賃金の改定状況の推移を一覧にしたものでございます。一番下の欄をご覧くださいと思います。前回の工賃改定時の状況を示しております。最低賃金の引上率と工賃の引上率を並べております。約5%というような状況ですけれども、前回の最低賃金から現在の最低賃金に、この間で最低賃金が7.47%増加しているという状況です。

今回、労働局としましてはこれらの現状を踏まえて、3つの理由から工賃改正を諮問いたしました。まず第1に、本年度男子服・婦人服製造業の最低工賃を改正することにつきましては、昨年度の第2回のこの地方審議会において了承をいただいているところでございます。第2に、家内労働法第13条では最低工賃は最低賃金との均衡を考慮して定めるといふふうに規定されているところでございます。前回の改正から現在まで、最低賃金は約7.5%引き上げられているということでございます。第3に、現在工賃が設定されているこの製造業の69の工程のうち、ほぼ半数が全国平均を下回る現状にあるということ。以上3点を理由として諮問をさせていただいたところでございます。

以上です。

○鴨池会長 ありがとうございます。

ただいま局長から、宮城県男子服・婦人服製造業に係る最低工賃の改正諮問を受け、

また労働基準部長からは諮問趣旨の説明をいただきました。

ご意見とかご質問はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

3つの理由ということで説明がありました。

それでは、お認めいただいたということで、改正について調査審議を開始することといたします。

最低工賃部会の設置及び廃止につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

○木幡労働基準部長 引き続きまして、私のほうから説明をさせていただきます。

まず、家内労働法第21条第1項に、調査審議に当たりましては審議会に部会を設置して行うとされておりますので、まず設置をお願いしたいと思います。

また、部会の委員でございますけれども、今後、会長にご報告させていただいた上で任命の手続に入らせていただきたいと思います。

家内労働法第11条第1項でございますけれども、調査審議を行う場合、関係家内労働者、委託者から意見を聞くということとされております。意見聴取の公示を本日より、その際、締め切りを12月16日とすることでご了承いただきたいと思います。

加えまして、地方審議会第7条第3項に、部会への任務を終了したときは審議会の議決により部会を廃止するとされております。本日の審議会において、その旨議決いただくことをお願いいたします。

以上です。

○鴨池会長 ありがとうございます。

ただいまの労働基準部長の説明に対しまして、何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。例年どおりの手続だと思いますので、よろしいでしょうか。

それでは、家内労働法の規定に基づきまして、宮城県男子服・婦人服製造業最低工賃の改正につきまして調査審議を行う専門部会を設置することといたします。また、専門部会の委員につきましては、事務局からのご報告を受けまして、ふさわしい方を会長である私のほうから指名したいというふうに考えております。

(「異議なし」の声あり)

次に、関係家内労働者及び関係委託者からの意見聴取につきまして、12月16日金曜日に締め切ることにさせていただきたいということですが、よろしいでしょうか。約2週間ちょっとということですが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

はい。それでは、関係者からの意見聴取は12月16日の締め切りといたします。

それから、専門部会の廃止についてですが、あらかじめその任務が終了したとき、具体的には最低工賃についての異議申立期間が満了したときに、最低工賃専門部会を廃止することとよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

はい。それでは、専門部会はその任務を終了したときには廃止することといたします。ありがとうございます。

(2) 平成28年度宮城労働局における労働行政の推進状況(中間とりまとめ報告)について

○鴨池会長 以上、議題（１）はこれで終了といたしまして、続きまして議題（２）平成２８年度宮城労働局における労働行政の推進状況（中間とりまとめ報告）について、労働局からご説明をお願いいたします。

質問とかご意見は、全ての説明が終わった後にまとめてお願いいたしたいと思いません。

それでは、雇用環境・均等室長、ご説明をお願いいたします。

○渡辺雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の渡辺と申します。どうぞよろしく願ひいたします。

地方労働審議会の運営に当たりましては、先ほどの局長の挨拶にもありましたように組織の見直しがございます、今年度から私ども雇用環境・均等室で担当させていただくことになりましたので、どうぞよろしく願ひいたします。

私からは、新組織である雇用環境・均等室で主に担うこととなりました働き方改革の実現や総合労働行政機関としての機能の発揮に係る行政の推進状況について説明をさせていただきます。

座って説明をさせていただきます。

それでは、資料No.2-1、平成28年度宮城労働局における労働行政の推進状況をご覧いただきたいと思ひます。

まず、資料No.2-1の3ページをお開きいただきたいと思ひます。働き方改革の実現に当たっては、今、政府が最優先で取り組み進めておりますが、労働局におきましては局幹部等による主要企業への働きかけや、宮城働き方改革推進等政労使協議会の開催など、企業における雇用管理改善を推進する取組を展開しております。

県内主要企業の経営トップへの働きかけについては、局長を初めとする局幹部による企業訪問を上半期15件実施しております。そのほか、職員や専門のコンサルタントが計画的に事業所訪問を行い、長時間労働の解消や年次有給休暇の取得促進など、働き方改革の推進とあわせて期間雇用者の無期転換ルールの周知啓発を行っているところであります。

今後の取組といたしましては、県内のリーディングカンパニーにとどまらず、雇用管理面で課題を抱えていると思われる企業に対しても訪問し、長時間労働の解消のみならず女性の活躍推進や非正規労働者の正社員転換、若者・障害者の雇用促進など、幅広く啓発指導等を行うことにしております。

また、県内の働き方改革の機運の醸成のため、昨年12月に宮城県、仙台市や労使団体等を構成員とする宮城働き方改革推進等政労使協議会を設置しております。この協議会におきまして8月31日、村井知事を初めとする構成員団体のトップが出席し、宮城働き方改革に向けた共同宣言を採択し、官民挙げて魅力ある職場づくりを進めることとしております。

同時に、宮城県と合同で無期転換ルールや正社員転換等の先行実施モデル企業として、株式会社藤崎様を表彰しております。詳しくは本日お配りしております資料No.2-5、2-6を後ほどご覧いただければと思ひます。

今後は、働き方改革に係る宣言の採択により、働き方の見直しに向けた政労使団体等

の意思統一が図られたことから、12月20日に第4回目の協議会を開催することとしており、各団体等における取組状況を確認し、さらなる取組を進めるための連携を強化することとしております。

続きまして、女性の活躍推進に係る取組状況について説明いたします。

職場における女性の活躍を進めるため、女性活躍推進法が今年の4月から施行され、事業主行動計画の策定・届出や女性の活躍状況に係る情報公表等が301人以上の大企業に義務づけられたところであり、法施行日の4月1日までにこの行動計画の届出がなされなかった義務企業に対しましては、訪問や電話での働きかけを鋭意実施し、7月末には県内に本社のある義務企業222社の全てから届出がなされております。今後も義務企業における策定・届出等を徹底するとともに、各企業において策定された取組計画が着実に実施されるよう、企業訪問などで取組助言を行ってまいります。なお、努力義務の300人以下の企業に対しましても、助成金などを活用しながら女性の活躍推進に向けた取組を積極的に促すことにしております。

また、女性の活躍推進法に基づき、女性の採用や管理職登用等で取組状況が優良な企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができる「えるぼし認定制度」が新たに設けられております。認定は評価項目を満たす項目数に応じて3段階あり、9月末での県内の認定企業数は4社で、全国では180社あまりの認定となっております。今後も認定制度の周知に努め、認定を目指す企業に対する取組を促進してまいります。

次に、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正について簡単に説明をさせていただきます。恐れ入りますが、資料No.2-7をご覧ください。2-7の「育児・介護休業法が改正されます」の資料をご覧ください。

妊娠・出産・育児期や家族介護の時期に男女とも離職することなく働き続けることができるよう法改正が行われ、来年1月1日から施行されることになっております。主な改正点としては、介護休業の分割取得や短期の介護休暇・子の看護休暇の半日取得などが事業主の義務となるほか、育児休業や介護休業の申出ができる有期契約労働者の要件が緩和されます。また、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講ずることが事業主に義務づけられております。当室におきましては、10月から11月にかけて仙台市と石巻市で改正法の説明会を開催しておりますが、今後も各種会合での説明等あらゆる機会を捉え、改正法の周知と円滑な施行に力を入れて取り組んでまいります。

それでは恐れ入りますが、もとの説明資料に戻っていただければと思います。10ページをご覧ください。総合労働行政機関としての機能の発揮について説明をいたします。

本年4月に労働局の組織の見直しが行われ、従来の総務部企画室と雇用均等室が統合され、新たに雇用環境・均等室、北海道や東京など大きい7局におきましては雇用環境・均等部が発足しております。新組織におきましては、従来から担当していた女性の活躍推進に加え、これまで労働基準部で進めていた働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進などの取組について、一体的に企業や経済団体等への働きかけを行うなど、男女とも働きやすい職場づくりの実現に向け、総合的な施策の推進を図っております。

具体的には、最初に説明しました働き方改革の実現の取組のほか、局内の連携とし

て、若者の魅力ある職場づくりに取り組む企業を認定するユースエール認定を目指す中小企業に対し、働き方・休み方改善を進めるコンサルタントが訪問し、年次有給休暇の取得促進のための具体的な取組などの啓発指導を行っております。また、就職後のトラブルを未然に防ぐため、大学生などへの労働法の知識を深める取組として、大学での講義や職業安定部で実施する就職面接会において、労働法セミナーを実施しております。

続きまして、総合的なハラスメント対策について説明をいたします。

新組織の発足に伴いまして、パワーハラスメントや解雇の相談と妊娠・出産等に関するハラスメントやセクシュアルハラスメントの相談対応をあわせて行っており、個別労働紛争を未然に防止する企業指導と解決を図るあっせんや調停などを一体的に進めております。当室を含め県内7カ所に設置しております総合労働相談コーナーでは、ワン・ストップ・サービスとしてあらゆる労働相談を受け付けております。今年度上半期におきまして、民事上の労使間のトラブルに係る相談は2,700件余り寄せられておりますが、相談内容としてはいじめ・嫌がらせが最も多く596件を占め、増加傾向にあります。また、妊娠・出産、育児休業など不利益取扱い、いわゆるマタハラ関係の相談が104件、セクハラ関係の相談が80件ほど寄せられております。労使間のトラブルに係る相談につきましては、引き続き丁寧な対応に努め、労働局長の助言・指導やあっせん・調停制度の紛争解決援助制度などを積極的に運用することで解決を図ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

○鴨池会長 ありがとうございます。

次に労働基準部長、ご説明をお願いいたします。

○木幡労働基準部長 それでは、私から労働基準部所掌の重点施策の進捗状況についてご説明をさせていただきます。座ったまま失礼いたします。

まず、2-1の1ページ目をご覧ください。最重点施策を考えているページでございます。私は左の最上段、過重労働解消に向けた取組、そして右の2段目、第12次労働災害防止推進計画（12次防）の着実な推進、この2つについて説明をさせていただきます。

まず、2ページ目を見てください。過重労働解消に向けた取組でございます。過重労働の解消、過労死の防止でございますけれども、電通の問題を引き合いに出すまでもなく根源的な大きな問題でありまして、過重労働をなくし過労死をなくす取組が我々優先の最重点課題となっております。また働き方改革でございますけれども、これは労働者のみのためではなくて、優秀な人材を確保できることもあって人材不足に対応できる企業の成長と、将来の企業のためのものでもあるという意識転換が必要でございまして、我々労働局もそのような意識で行政を推進しているところでございます。私が所掌する分野における具体的な取組みとしましては、過重労働による健康障害防止対策及び時間管理の適正化、賃金不払残業の防止を具体的に進めているところでございます。

2ページ目の左上にまとめてあるとおり、監督署等に寄せられた相談等を情報取得し、例えば脳・心臓疾患による労災請求が行われた事業場など、過労死が疑われ、過重労働が行われている可能性のある事業場、また常態的に長時間労働が行われており、またいわゆるサービス残業が行われているおそれのある事業場、こちらを重点対象事業

所として選定して監督指導を実施しております。

その結果を示したのがこのところですが、本年4月から9月まで133の事業場に対して監督指導を行った結果、117の事業場で違反が認められました。違反率88%でございます。悪質と思われる事業場を狙い撃ちで実施しておりますので、高い違反率になっていると言えます。また業種をグラフで示しておりますけれども、長時間労働の疑いのある業種というのは商業・第3次産業・保健衛生等がグラフから見えるところでございます。悪質な事業場は送検も視野に入れて対応することとしております。また、未払いの残業手当を遡及是正して、上半期においては121の事業場に対して是正を求めて、1,834人の労働者の不払残業手当を支払わせ、遡及是正させました。1億1,765万円、右の枠の中のとおりでございます。

このように、いまだ労働条件の整備が不十分な事業場が多い実態がございます。引き続き情報を的確に収集し、情報に基づく監督指導を徹底して実施し、問題事業場の是正を図ることをしてまいります。

なお、我々ですけれども、違反率の高い業種を中心にした法違反を是正するときには、当然のごとく強力に展開していくこととしておりますけれども、そのことのみならず、よりよい働き方を目指す積極的な企業を応援する観点からのコンサルティング、あるいは労働局幹部が企業トップを訪問して、よい取組をさらに進めて、よりよい働きを促すことでよい企業を育成し、その働き方を広く展開させるということが働き方改革として我々が取り組むべき事業の一つであると認識しております。

さきに渡辺室長のほうから説明されたとおり、働き方改革に向けた県内の機運の醸成を図る観点から政労使プラス銀行が集まって、先般、8月31日に共同宣言を発表したところがございますけれども、この資料の下段にありますとおり、この動きと歩調を合わせて過重労働の解消と各種取組を実施していくこととしております。

資料の中段に、例えば11月に過重労働解消キャンペーンを行っております。経済団体、労働団体のトップに要請、協力依頼を行ったほか、11月6日には過重労働解消相談ダイヤルの電話相談、また11月25日のセミナー、26日のシンポジウムなど、例年の取組を実施したほか、今年はベストプラクティス企業訪問ということで、局長みずから企業を訪問して、よい取組を実践している企業に対して、今回は一ノ蔵でしたけれども、意見交換を行ったところです。よい取組については、今後とも県内に広くアピールすることで、働き方改革のさらなる推進を後押ししていきたいと考えております。

続きまして、3枚ほどめくっていただきまして、7ページです。2つ目の柱ですけれども、第12次労働災害防止推進計画（12次防）の着実な推進でございます。平成25年度にスタートしましたこの12次防でございます。5カ年計画ですけれども、来年の最終年に向けた残り2年という状況にあります。数字はここに掲載しておりませんが、現時点でこの計画は5年間で20%の労災件数、労災事案を減らすという目標を掲げておるわけがございますけれども、全業種で今年の10月末現在9.7%減ということで、まだ目標は達成していないというところがございます。

ここに重点業種として3つの状況を説明させていただきます。それぞれ上段、中段、下段を説明させていただきます。

まず、建設業、これは復旧・復興工事の労働災害防止ということでございますけれども

も、大震災の翌年からみやぎ復旧・復興工事ゼロ災運動というものをスタートさせ、今年で5年目になりました。民間の理解、協力を得ながら、官民一体となって災害防止を推進するという目的、取組として成果を上げてきているところでございます。協議会の中でゼロ災協議会だよりのような情報紙を発信する、情報交換を行うなど、新たな取組を行いながら災害防止の意識啓発に努めてまいりました。

その成果として、平成25年から27年までの3年間、災害は減少してきました。ただ、まだ大震災の前の平成22年の水準は上回る状況にあります。それで今年なんですけれども、実は今年に入って対前年比プラスの状態が続いています。このようなことから年度当初、4月には建設業者に対して緊急要請を実施しました。その結果、増加率は減少していますが、いまだ現時点で対前年度比プラスの状況にあります。年末に向けての増加率の高い建設業、特に土木工事業、木造家屋建築業における災害件数が多いことを踏まえまして、局幹部による縦断的公開パトロールを実施するほか、木造家屋建築業者に対する災害防止研修会を実施等、集中した監督指導に取り組むこととしております。

続きまして、第3次産業、中段でございます。こちらは全体としては減少傾向にあります。右の欄の枠で囲ってあるところに件数を示しておりますけれども、減少傾向にあります。ただ、これは昨年も今年の場合と同じだと思いますけれども、社会福祉施設に係る労働災害ですけれども、新規施設が増加して従事する労働者が増加する中で、本年も同様に増加しております。今も増加しております。今年も新たに認可された新規開設事業者に対しまして、許認可機関である県あるいは仙台市と連携して指導を行ってまいりました。さらに施設を取りまとめる団体に対して、幹部が訪問して取組の徹底を要請したところでございます。これからも団体を通じた災害防止対策の浸透を図るとともに、事業者を集めたセミナーの実施なども計画しているところでございます。

3つ目、陸上貨物運送事業の労働災害防止でございます。この業種ですけれども、一昨年、大きく増加しました。その経過があり、昨年は前年比で逆に大きく減少したところでございますけれども、本年はその傾向がストップして前年並みの件数を継続しているところでございます。さらなる労災削減のためには、この業種の特徴であります荷主や配送先での荷下ろし、荷揚げのときにトラックから転落して災害が多発するというような状況があります。運輸業者だけではなくてその因子等、発送業者も含めた事業者が連携して取組を行うことが重要であるということでございます。

そのような観点から、今年新たな取組として共同アピールというものを先般、実施したところです。運送事業者を取りまとめる宮城県トラック協会、荷主を取りまとめる事業者団体として宮城労働基準協会、災害防止団体として陸災防宮城県支部、そして行政の労働局、この四者が参加して共同アピールを実施しました。それぞれの立場から、アピールの内容というのは基本、荷主等との連携、連絡強化、あるいは荷主等運送事業者からの役割分担の明確化等でございますけれども、この内容に基づいて労働災害防止に向けた対策を強力に推進していくこととしております。

また、この3つの業種以外にも、例えば製造業ですけれども、震災後の事業再開、完全復活を受けて事業活動が活発化してきたこと、あるいは人手不足による経験者不足、あるいは団塊世代が退職したことによる経験豊富な安全管理者の不足も影響していると

考えられますけれども、災害が対前年比で大きく増加している現状がございます。

このことから、9月には局長が県内の製造業の主立った事業者が加入しています労働基準協会の会長にみずから災害防止の要請を行ったところでございます。また、事業者の自主的な災害防止活動を促す観点から、県内の主な事業者に対して自主点検を依頼し、その実施状況を把握、今後の取組につなげることでございます。

以上、業種別に説明してきましたけれども、この労働災害を防止、減少させるためには、業種横断的に発生している労働災害の減少が重要です。特に件数を効果的に減少させるためには、件数の多いものをターゲットにする必要がございます。その典型として転倒災害というものがございます。宮城県においては冬季路面の凍結、積雪に伴う転倒災害が増加することが統計的事実として明らかになっております。これからの季節ですけれども、この対策が重要でございます。引き続き取組の強化を図ってまいります。

また、昨今、過重労働問題の高まりも踏まえまして、新たな取組として過労起因災害防止強調運動を展開することとしました。過労起因災害、聞きなれない言葉でございますけれども、私どもがつくった言葉です。過労起因災害、過重労働による脳・心臓疾患による過労死、あるいは精神障害を発症して最後に自殺するような、そのような労災事案のみならず、過労を間接原因として行動意識の錯誤、あるいは注意力の散漫というものが生じて、災害を惹起するようなもの全てを含んで過労起因災害と呼んでおります。企業トップ主導による企業の労務担当、安全衛生担当がそれぞれ連携して労働時間、安全性、全体を網羅した労働環境の改善に取り組むことの重要性について啓発する運動でございます。

我々、労働災害を防止するための行政手法としては、監督指導のみならず企業の自主的取組を促すことも重要でございます。企業に安全衛生の実践を促したり、安全衛生大会の実施による意識高揚を図ったり、各種労働災害防止団体と連携するための団体要請等を官民一体となって実施することが効果的、効率的であると考えておまして、さまざまな手法を駆使して災害が1件でも減るように努めてまいりたいと考えております。

ちょっと時間がありますので、一番最後のページ、12ページです。これは最重点ではないですけれども、最低賃金について一言ご説明させていただきます。

今年の最低賃金審議会による審議の結果、宮城県の新しい最低賃金は22円アップの748円ということになりました。右下にあります宮城県の最低賃金の推移でございますけれども、全国加重平均と比較すると一貫して格差が拡大してきている状況にあります。平成19年の宮城最低賃金は加重平均の93%の水準だったんですけれども、平成28年は90.9%というような状況です。今後、最低賃金の履行確保に係る監督指導を実施して、新しい最低賃金の履行確保に努めてまいりたいと考えております。

以上です。

○鴨池会長 ありがとうございます。

それでは、職業安定関係につきまして、職業安定課長にご説明をお願いいたします。

○竹村職業安定課長 職業安定課長の竹村と申します。よろしく申し上げます。

職業安定部長は不在でございますので、代わって説明を申し上げます。

座らせて説明させていただきます。

資料2-1の1ページに最重点施策がございます。私からは魅力ある雇用機会の創

出、それから地方自治体と一体となった雇用対策の推進、それからその右側にあります復興第2ステージに向けた人材養成・確保、それから障害者の活躍推進と、それと9ページ、重点施策の人手不足分野対策について、以上5項目について、その推進状況についてご説明をいたします。

資料の4ページを見ていただきますと、魅力ある雇用機会の創出ということでございます。この観点では2点ございまして、まず正社員転換・待遇改善の推進ということで、これは宮城労働局正社員転換・待遇改善本部会議というものを平成27年10月27日に開催しておりまして、それを経てみやぎ正社員転換・待遇改善プランを28年3月22日に策定しております。これは後ろのほうの資料2-10にものがございますので、後でご覧になっていただければと思います。

このプランでございますけれども、初年度が平成28年度、それから32年度までの5カ年計画ということになってございまして、5カ年の目標として右端のほうに、計画5カ年の目標ということで、例えばハローワークの正社員就職・正社員転換数は10万人ということで、これは過去の実績を踏まえまして目標を設定した上で、左にあります正社員転換等の主な取組、それから待遇改善の取組を実施、展開しているところでございます。

非正規労働者に対しては、正社員求人確保あるいはマンツーマンの担当者制によるきめ細かな就職支援、キャリアアップ助成金の活用による待遇改善、職業能力開発の推進等に取り組んでおりまして、この間、局長を中心に労働局幹部が15企業に訪問要請を行っているというところでございます。

それから、その下の若者に対しては、先ほど雇用環境・均等室長のほうからもお話がありました若者の雇用に配慮のある企業ということで、ユースエール認定制度の普及促進、あるいは新卒応援ハローワーク、わかものハローワークにおいてきめ細かな支援、学生・生徒に対する労働法セミナーの実施に取り組んでおりまして、先ほどご説明申し上げました労働基準部長を中心に、新規大卒等の就職面接会の時も含めた労働法セミナーを6回実施しております。

それから、派遣労働者につきましては派遣法の円滑な施行に向けた周知・啓発、あるいは指導に取り組んでおりまして、派遣元・先の事業所、派遣労働者に対するセミナー・説明会を計20回開催しております。

それから有期契約労働者につきましては、先ほど来ご説明あります無期転換ルールの周知、あるいはキャリアアップ助成金を活用した無期転換の促進などに取り組んできております。この間、労働局幹部・職員が144企業を訪問して無期転換ルールの前倒し、早期実施を要請しております。また、先ほどご説明がありましたとおり、8月31日には宮城県知事、仙台市長、主要経済団体の長、経済産業局長、労働局長からなる宮城働き方改革に向けた共同宣言を採択しまして、併せて県知事、労働局長による働き方改革、魅力ある職場づくりの地域での先進的モデル企業、藤崎ですけれども、表彰を行って働き方改革推進の機運の醸成に努めているところでございます。

右側の単年度の目標に対する進捗状況でございますけれども、先ほど申し上げました正社員就職・正社員転換の数ですけれども、9月まで9,383人、5年間ですから1年間につき約2万人を目標にしているところ9,383ということで、進捗率は若干5

0%に達していないというような状況になっております。49.6%が9月までの実績となっております。

そのほかにユースエール等、もろもろ書いてございますけれども、括弧内が9月末までの実績ということでご確認いただければと思います。

それから資料の下段に、2点目の若者雇用対策の推進についてということでございます。ご承知のとおり、平成27年10月から青少年の雇用の促進等に関する法律、いわゆる若者雇用促進法が施行されております。企業に対する就労実態等に関する職場情報の提供義務、あるいは労働関係法令違反のあった企業の一定期間、新卒者の求人不受理措置がとられる一方で、先ほど来あります若者の採用や育成を積極的に行って、雇用管理の優良な企業を認定するユースエール認定企業の制度が設けられているということでございます。9月末までは4社認定されておりました、現在は5社になってございます。今働きかけを行っておりますので、暫時この企業数が増えてくるものというふうに思っております、今後その制度の周知に努めて認定企業拡大によって地元若者が定着するように、地元企業の情報発信を積極的に行ってまいりたいというふうに考えております。

また、右側のフリーター等の正社員就職の実現については、先ほどお話ししましたわかものハローワーク等で担当者制による支援、セミナーの開催に取り組んで、相談件数、就職件数はそのわかものハローワーク等の数字を見ていただきますと、前年度を上回る実績ということでございます。引き続き、担当者制による就職支援の充実、就職支援セミナーの有効活用、セミナーが終わったらそのまま帰すのではなくて、担当者制のほうにマンツーマンで就職支援するといったようなところに誘導するという取組を積極的に取り組んでいきたいと思っております。

次に、資料5ページをご覧くださいと思います。地方自治体と一体となった雇用対策の推進ということで、人口減少、有効求人倍率が高止まりする中で、地方自治体の産業振興施策等との連携による県内就職・定着というのが非常に重要だと思っております。そうした中で平成27年10月に、これは資料の2-11を見ていただきますと、宮城県における雇用の安定と定住推進協定、私どもは雇用対策協定と呼んでおりますけれども、宮城県、宮城県教育委員会、宮城労働局の3者で締結をしまして、平成28年度は資料に概要のように書いてありますけれども、事業計画を策定しまして三者が一体となって取り組んでおります。

1つ目のキャリア教育・志教育の推進ということでございますけれども、進路決定率向上に資する勤労観・職業観を醸成する。それから職場定着率の向上に資する勤労観を醸成するというところで、宮城県においては県内各高校でのキャリア教育セミナーの実施、あるいは教育委員会ではインターンシップ、あるいは各種セミナー、労働局においてはインターンシップや事業所見学の受け入れ企業情報を提供して、各高校に提供するというような取組を展開中であります。

それから2つ目として、障害者の雇用対策の推進。宮城県と共同で推進計画を策定しまして、積極的に取り組んでまいりました。ハローワークの就職件数、障害者の雇用率達成企業割合、実雇用率を目標に掲げて取り組んでいます。これは詳しくは8ページで障害者の活用推進というところでご説明を申し上げます。

3つ目として、女性の活躍推進。マザーズハローワーク事業、これは仙台のマザーズハローワーク、石巻・古川のマザーズコーナーというところで取り組んでおりますけれども、担当者制による重点支援対象者、ひとり親家庭、母子家庭、あるいは特に就職を急いでいる方などの就職率88.5%の目標に対しまして、9月末で91.3%の実績ということになっております。引き続き、きめ細かな支援に取り組んでいきたいと思っています。

4つ目として、若者の安定雇用の推進。新卒者の就職内定率を前年度水準以上に、また早期離職問題を改善することを目標に取り組んでおります。新規高卒者の就職内定率ですけれども、10月末現在76.2%ということをごさいます。前年同月を0.8ポイント上回っております。県内の就職内定率も前年度を上回るというような良好な状況となっているということをごさいます。大卒の内定率は現在集計中をごさいます。ちょっと今この場でお話しすることがないんですけれども、今後も就職面接会の開催等、積極的に展開してまいりたいと思います。

それから、新卒者の職場定着率が重要な問題であるということで、職場定着の取組を宮城県、先ほど申し上げました教育委員会、労働局が一体となって進めておりますので、今後もこれは継続して取り組んでまいります。

さらに、ハローワークの紹介によるフリーター等の就職件数で、今年度7,819件に対して、9月末現在の実績は3,697人で47.3%、ちょっと50%に足りないということをごさいます。これは人事異動で新規に担当になる者とかということがございましたので、年度当初はなかなか取組が加速しなかったということをごさいます。実績が上がりぎみになってございますので、年度の末には目標を達成できるように、今後、担当制によるきめ細かな支援を強化しながら、目標達成に向けて取り組んでまいります。

ユースエールにつきましては、先ほど申し上げたとおりということをごさいます。

5つ目の人材確保対策の推進。ハローワークの紹介による介護・医療・保育分野の就職件数4,700件に対しまして9月末で2,189件、進捗率は46.6%。年度後半の取り組み、これは11ページで説明させていただきますけれども、強化してまいりたいと思います。

建設分野の就職件数、目標2,180件に対して9月末で1,082件ということで、進捗率はほぼ50%というところをごさいます。引き続き、11ページで説明する取組を継続して実施してまいります。

6つ目の職業訓練の効果的な実施ということで、訓練修了3カ月後の就職件数1,593件の目標に対しまして、9月末で1,044件。6ページで説明いたします対策を引き続き推進してまいります。

7つ目、産業政策と一体となった雇用対策の推進ということで、産業政策に伴う人材確保について、地域訓練協議会の作業部会、ワーキンググループで企業からの人材ニーズを調査いたしまして、218社から回答があったということをごさいます。今後、ニーズ調査の結果を踏まえまして、訓練コースの設定あるいは見直しといったようなことに展開していくことにしております。以上が雇用対策協定に関するもの。

下段のほうに、生活保護受給者等に関する一体的実施に係る協定というものがござい

ます。労働局と仙台市が協定を締結した上で、仙台市内の各区役所内に常設窓口を設置しまして、生活保護受給者等に対する職業相談、職業紹介などの就労支援を実施しております。9月末までの実施状況につきましては3のとおりでございますので、ご覧いただければと。泉区に28年9月12日に新たに窓口を設置したということをご報告させていただきます。

それから、資料6ページ、復興第2ステージに向けた人材養成・確保でございます。初めに、職業訓練を活用した就職支援につきましては、アのところで地域訓練協議会の開催及び総合的な地域職業訓練実施計画の策定というものにおいては、今年度から宮城県とポリテクセンターが行う公共職業訓練、労働局とハローワークが行う求職者支援訓練を一本化しまして、初の総合的な計画である平成28年度宮城県地域職業訓練実施計画を策定していきまして、業務を推進しているところでございます。

2つ目、3つ目のポツのところにつきまして、前に説明したとおり地域訓練協議会作業部会においてニーズ調査、218社から回答があったと。今後ニーズ調査の結果を踏まえた訓練コースの設定を行うという内容でございます。

以下、丸3つにつきましては、今年度9月まで行われております宮城県とポリテクセンターが行う公共職業訓練と労働局・ハローワークが行う求職者支援訓練の実施状況ということでございます。ご覧いただければと。

次に、イのわかものハローワーク・マザーズハローワークのあっせん機能の強化ということでございまして、両機関において的確な職業訓練の提供と職業訓練への誘導の取組により、訓練相談件数ですけれども、仙台わかものハローワークではこれまで61件、マザーズハローワークでは67件ということになってございます。

次に、ウの訓練修了（予定）者に対する就職支援の強化ということですが、ハローワークにおける担当者制によるきめ細かな就職支援ということで、実績は1,044件、先ほど申し上げたとおりでございます。引き続き、ハローワーク窓口において受講あっせんに努めるとともに、受講中からの求人情報の提供、あるいは訓練実施機関におけるキャリアコンサルティングを行ってまいります。

大きな2つ目といたしまして、職業能力開発関係業務の推進ということで、アのジョブ・カードの活用促進ということにつきましては、10月11日に開催しました宮城県地域ジョブ・カード運営本部会議において、新ジョブ・カード制度のみやぎ地域推進計画というものを立てまして、それに基づくジョブ・カードの活用促進に係る今年度の取組について、関係機関と協議を行っております。

また、ジョブ・カードを作成して有期実習型訓練を実施した企業、あるいは従業員から寄せられた生の声というんでしょうか、まとめたリーフレットを活用しまして、地域ジョブ・カードセンターが中心となって周知・広報を図ってまいりました。

イの職業能力開発関係助成金の活用の状況につきましては、キャリアアップ助成金の認定件数、これが102件、キャリア形成促進助成金の支給決定件数については76件というふうになっております。これは人材育成支援策の最重要ツールということでございますので、これら助成金の活用促進につきましては今後、企業の生産性向上につながる支援と併せまして、助成金活用セミナーの開催などを行ってまいります。

それから、8ページをちょっとご覧いただきたいと思います。

障害者の活躍推進ということでございます。この取組の方向性として、障害者雇用は全体として企業の皆様の理解が進んでおり、障害者雇用率は着実に前進しておりますけれども、昨年6月1日現在の宮城県の障害者雇用率達成企業の割合は46.6%、それから障害者の実雇用率は1.79%と、いずれも全国平均を下回って障害者実雇用率は2年連続で全国最下位ということ踏まえまして、先ほど申し上げましたみやぎ障害者雇用改善推進計画を策定して、平成28年6月1日の状況を目標に、宮城県と連携して3点、①宮城労働局長と県知事のほか労働局・県幹部の企業訪問による障害者の雇用促進等の要請、それから②障害者合同就職面接会の開催、それから③雇用率未達成公的機関・企業に対する雇用の指導・支援ということに取り組んでまいりました。

平成28年6月1日現在の障害者の雇用状況につきましては、12月の中旬、13日になるかと思っておりますけれども、公表予定となっております、確定した数値は申し上げられませんけれども、先ほど目標にしておりました達成企業割合50.0%、それから障害者実雇用率1.88%の目標は達成しているであろうと見込んでおります。

それから、障害者の就職状況を見ますと、平成27年度は1,656人と過去最高となりました。平成28年度の9月末現在では887件ということで、前年並みに推移しています。特に精神障害者の方の割合が増えてきております。ハローワークでは下のようにございます障害特性、本人の職業能力や特性に応じてカウンセリング、職場見学、あるいは実習等の就労支援と就職後の障害者とその家族、企業に対する定着支援、それから宮城障害者職業センターのほか、障害者生活・就業支援センター等と連携して実施しております。

また、平成28年4月に施行されておりますけれども、障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務につきましては、事業主、障害者の理解が進むよう事業所訪問時の機会を捉えて周知・啓発を行ったところでございます。

ここまでの最重点施策ということでございます。

次に、11ページのほうをご覧くださいと思います。11ページにつきましては重点施策の人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進ということでございます。これについては資料の2-12を見ていただきますと、冒頭のページに支援策の一覧、それから次のページ以降にその支援策の概要についてお示ししております。後でご覧ください。

沿岸部の水産加工業、看護、医療、保育といった社会保障分野、建設分野については構造的な人手不足が深刻化しております。福祉・建設分野においては処遇改善、定着支援として、働き方・休み方の先ほどご説明しております改善コンサルタントによる相談、職場定着助成金等各種助成金の活用、あるいは公的訓練の実施による人材育成、雇用管理改善の取り組みなどを実施しております。また右側のマッチング支援においては、福祉人材コーナー等において担当者制による就職支援、職場見学会のほか、資料にありますようにセミナー、面接会を開催する等、マッチング支援を行っているということでございます。

資料にはございませんけれども、沿岸部の水産加工業につきましては職場の作業環境などを画像をとりまして、画像情報を収集して求職者に情報提供するなど、きめ細かな支援を行ってまいりました。今後こういった支援を継続してまいります。

今後、人手不足分野対策がいわゆる職業安定行政の重要課題というふうに認識しております。現在、事業所から人手不足の課題、対策、行政に対する聞き取り調査、行政に対する支援、要望について聞き取り調査を実施中でございまして、取りまとめた上で分析を行って今後の対策に生かしてまいりたいと思っております。

以上が職業安定部の説明になります。

○鴨池会長 ありがとうございます。

ただいま雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定課長よりご説明をいただきました。その内容につきましてご質問、ご意見等をお願いしたいと思います。かなり多岐にわたっておりますが、はいどうぞ。

○山田委員 弁護士の山田ですけれども、過重労働防止に向けた監督指導のほうについて伺ったんですけれども、悪質事業場は送検も視野に入れて対応というふうにございましたけれども、実際に宮城県で送検を視野に入れて対応されている業者、事業場がどのくらいあるのかということと、送検したことがあるのかということをお聞かせいただければと思います。

○木幡労働基準部長 ここ近年、送検した事例はありません。この過重労働を原因とした法令違反の事案について、送検した事例はありません。これからのことについては個々の話なのでひかえさせていただきます。

○山田委員 ありがとうございます。

○鴨池会長 ほかに。

○伊藤委員 自治労の伊藤でございます。何点かちょっと具体的な内容をお知らせいただきたいということと、あとは要望ということでお話をさせていただきたいというふうに思います。

2 ページ目の過重労働解消キャンペーンの実施というところの②、ベストプラクティス企業訪問というところがございしますが、ちょっと私は不勉強でベストプラクティスという企業という概念がちょっとわからないのでその内容と、この一ノ蔵さんというのは多分お酒をつくっているところなのかなというふうに思いますが、そのよい取組というのは具体的にどのような取り組みだったのかということをお聞かせいただきたいということが1点。

あともう一つお伺いしたいのは、次の3 ページ、女性活躍推進法の履行確保ということで、301人以上の一般企業実施計画の届出を出したのが222社ということで、その300人以下は行動計画の義務づけがなされていないんですけども、何かよい取組をしたところには助成金をということですが、その助成金の内容と取組というのは具体的にどのようなものを指すのか。それをちょっと2点お伺いしたいなと思えました。

あとは要望に近いものではあるのでございますけれども、本当に女性とか若者とか障害をお持ちの方というのは就職弱者とも言えるというふうに思いますので、ぜひこの分野も、一般の方もなかなか厳しい就業状況にあるというふうに思いますけれども、いわゆる弱者とみなされる方についても、これからもぜひ力を入れていただきたいというのが要望でございます。

以上です。

○鴨池会長 ベストプラクティス企業。

○木幡労働基準部長 それでは、私のほうから説明をさせていただきます。

インデックス2-6の資料をご覧いただきたいと思うんですけれども、今回のベストプラクティス企業訪問について、私どもは毎月、月報ということで私どもの取組を紹介するパンフレットをつくっております。ここで今回の取組について紹介させていただいています。プラクティスですけれども、今般この取組に関していえば、長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている事業所、その取組をベストプラクティスというようなことで、その企業に対して局長が実際に直接訪問して、いろいろな内容を意見交換したり、その取組、なぜそういうことができたのかとか、そのような実態を把握した上で、それをぜひとも広めていきたいと。同じような取組をすることをベストプラクティスができる企業というのは、多分たくさん出てくるとの趣旨でっております。

具体的な取組の内容、例えば一ノ蔵の取組ということで、1ページ目の右の枠の中に説明させていただいておりますけれども、基本的にやはり経営トップの意識というものがまず重要だということだと思います。そのトップの取組の主導によってユニバーサル休暇の新設とか、これは休暇取得の促進に大きく役立っているということですし、時間外労働を削減するためのジョブローテーションということでいろいろ、1人にやらせないというようなことです。分担して個々の人の労働時間を削減していくということ、このジョブローテーションという取組を行って、結果として各人の能力を高めることにつながったというふうな発言がありましたけれども、労働時間に対する取組が先進的だというようなことで、今回これは大崎市の酒造メーカーなんですけれどもそこを選定しました。

なお、一ノ蔵ですけれども、今回ベストプラクティスで訪問する前に、当局におけるユースエール認定企業第1号ということで、若者に優しい事業所というようなことで離職率も低いですし、若者を多く雇用していますし、そういう点も当然、評価がされています。単に労働時間だけの問題ではなくてということで、積極的によい職場環境を構築するというところに向けた取組をやっていることから、今般、選定をして訪問したということです。

○渡辺雇用環境・均等室長 女性の活躍推進の関係につきまして、私から回答させていただきます。

女性の活躍推進のために、女性活躍加速化助成金という助成金制度が設けられております。この助成金につきましては女性の活躍を進めるための取組、例えば女性の採用拡大を図る、管理職登用を進めるといったような具体的な取組目標を定めていただきまして達成した場合、さらには数値目標を定めていただきまして達成した場合、それぞれ助成金が支給される制度となっております。

具体的には、女性の採用拡大の取組としては、各企業で性別にとらわれないような選考ができるガイドラインを作ってくださいとといったような目標を定めていただきまして、そして目標を達成した場合には努力義務である300人以下の中小企業に対しまして助成金が支給される内容となっております。

また、数値目標を達成した場合の助成金ですが、こちらは義務企業も含めて助成対象となっております。例えば女性の管理職登用で女性管理者が5%だったところを、10%の目標を定めていただきまして達成をしていただいたとといったような場合に、中小企

業、大企業を問わず助成金が支給される制度の中身になっております。

○鴨池会長 もう1点、要望で。

○竹村職業安定課長 私のほうから、要望ということでございましたので、まさにハローワーク、職業安定行政が就職弱者に対する就職支援というのは、これが本当の任務であろうというふうに思います。なのでハローワークにおいては専門の部署、看護師であれば先ほど申し上げました福祉人材コーナーであったり、安定所の若者の就職担当であったり、あるいは障害者であれば障害者の専門担当部署がきめ細かな就職支援を行っています。これも当然のことながら、ハローワークの責務であるというふうに感じておりますので、ご要望いただいた点については今もそういう意識で取り組んでいるはずですが、このまま継続して意識して取り組んでまいります。

ありがとうございました。

○鴨池会長 今の点に関連しまして、先ほど竹村課長も触れられたんですが、学生のアルバイト、いわゆるブラックアルバイトというものが結構問題になりつつありまして、なかなかやめさせてくれないとか、授業に出たいんだけどなかなかそういった時間をつくってくれないとかというようなことの対策も、そういうものも弱者に含めて何らかの対策をとっていただければという気がします。

ほかにございませんでしょうか。

○尾形労働局長 よろしいでしょうか。ブラックアルバイトについてなんですけれども、実は今のご説明の中でも、2-1の4ページ、真ん中辺に労働法セミナーの実施6回（東北大学ほか）と書いてあるんです。東北大学でやったのがアルバイト学生に対する労働法等の周知という趣旨のもので、実は私が行きました。東北大学の学生さんはあまりブラックな目に遭っていないようでありまして、参加者はあまり多くなかったんですけれども、ほかの大学でもそういうことをどんどん進めていきたいと思っていますし、実際に厚労省のほうでやったアルバイト実態調査でも、実際、6割、7割のところの問題があった、トラブルがあったという指摘がありまして、東北でも同じようにアルバイトの方はたくさんおりますので、これからも積極的にそういったことを通じてやってくと。

それから監督署のほうでも、何かあればそれはしっかりほかの事案と同じように対応する。監督署につなげるという意味では、総合労働相談コーナーというところがございますが、ここは学生の方でも使えるよということは今一生懸命、いろんなところに周知しています。学生の中には留学生の方も含むということで、外国語のパンフレットもつくって今いろんなところに、専修学校さん等にもご協力いただいております。

○鴨池会長 よろしくお願ひいたします。富永委員。

○富永委員 労働局の皆さんのそういった労働行政に対する必要な取組に、心から私は敬意を表したいなというふうに思います。

過重労働の問題は先ほどからもお話をいただいておりますとおおり、人手不足という現実の中で、そういったことが相まって過重労働が従前以上に幅広い層の中でもって常態化しているということは、社会問題ではないのかなというふうに思っているところであります。特に近年は監督行政の皆さんのご努力によってサービス残業の問題、こちら

にも記載をされておりますけれども、不払残業にかかわる遡及是正というような形でもって、大分経営者の皆さんもこうしたことに対する認識というのでも深まってきたと思うんですが、この間も電通でもありましたとおり、確かに過重労働とサービス残業の問題もあるんですけれども、私どもの耳に入ってくるのが例の過少申告なんです。ですから一応、会社の規則的には労基法違反的な行為はないんですけども、実態からすると逆にいうと過少申告をせざるを得ないようなところに環境を追い込んでいるという部分がある、このところ耳にするようになってきているんです。これは別に経営者だけが問題ではなくて、労使ともに認識をやはりきちっと改めなければならない問題だと私は思うんですけれども、特にやはりそうした弱い立場といいますか、発言力のない人たちがそのもとで、どうしてもそういった環境から抜け出せないというようなお話を聞いていますので、改めてそういった視点からの指導をお願いしていただきたいというのが1点です。

もう一つは、人手不足の関係の中で特にこのごろ目にしますのは、最近のひっかからないのは実習生でしたか、海外研修生は。最近、適用にならないのは実習生でしたか、研究生でしたか。（「研修生です」の声あり）研修生ですね。この分はいろんな業種、業態で増えているという話を聞いています。実は私の関係しているところの組織の事業所でもそういった方を、ああこんなところの業種もこうした研修生を採用してラインに回しているというような話も聞いていますけれども、従前からすると特に繊維ですとか水産加工の業態の皆さんはそういった部分があったところだとは思いますが、ますますこういった部分の人手不足でなかなかそういった人的な部分が確保できないので、そういうところの依存度がさらに加速的に高まっているというような話も聞いています。

それで私がお聞きしたいのは、そういった人たちの労働条件にかかわるトラブルに対して、労働局としてどのような対処みたいなのを窓口で考えられているのかなというふうに、ちょっとお尋ねしたいと思います。よろしく願いいたします。

○木幡労働基準部長 労働時間の関係、過少申告というようなお話もございましたけれども、労働時間に関しては客観的に記録をもとにしっかりとします。実際に何時間労働したのかというのは、監督資料の中で確認をして対処しているところではございます。

富永委員のお話は大変よくわかりますので、今後の指導にはその趣旨を踏まえて対応していきたいと思っております。

それから、労働条件の関係で窓口に来たときに、どのような対応をとということですが、当然、我々は広くそういう労働者の方について、法違反があれば申告がされればその是正を図ってまいりますし、委員のお話は研修生ということですか。

○富永委員 海外から来られる皆さんです。特に多いのはベトナムの皆さんとかですね。

○木幡労働基準部長 そうですね。確かに最近、留学生の方が震災以降、特に顕著ですけれども、宮城の場合はベトナムの方、ネパールの方が大変多く入られているわけです。日本語学校に通いながらアルバイトというようなことで、仕事はされているようです。当然その方は労働時間の規制はありますけれども、さまざまな形で日本の法律の適用がございまして、何か問題があれば我々で対応はもちろんできますし、そういうような話をいただければ、当然、対応はしてまいります。

○富永委員 そういったやつの案内みたいなものはお配りしているんですか、それぞれの

そういった採用している事業主の皆さんには。

○木幡労働基準部長 業種によってはきっちりベトナム語での契約書のようなものをつくってやっている場合もあります。ただ、そうではなくて日本語の契約書を、通訳を介して理解させているというようなどころもあります。そこはさまざまな状況とっております。少なくとも日本語であれベトナム語であれ、しっかり自分がどのような労働条件で仕事をしているのかということを理解させなくては意味がありませんので、そこは指導していくことになると思います。

○尾形労働局長 すみません、要するにどういうところに相談に行けばいいのかという意味では、先ほどから総合労働相談コーナーというところにまず来ていただければ、労働関係のよろず相談をまずそこで一旦受けると。労働基準法等の法令違反があるという判断をされれば、実は県内の総合労働相談コーナーが7カ所あるんですけれども、ほとんどが監督署の中にありますので、そのまま監督署につなぐというやり方をしています。そうするとそちらへ行けば当然、法違反という観点から救済を図るということになります。

それから、残念ながらこれは労働問題でないという場合も、関係する法テラス等のいろいろな法的救済を図れる公的機関を紹介したりするという一方で、たらい回しとかいうことではなく適切につなぐということをもットーにしてやっております。

○鴨池会長 よろしいでしょうか。

使用者側の委員から、何かご意見とかございませんでしょうか。はいどうぞ。

○及川委員 及川と申します。

それで過重労働の関係、これは当然、企業側としても過重労働によって従業員がいわゆる働けない状態とか、そういうふうになった場合の関係では、やはり事業主としても損失になるわけです。ですからそういう面では我々も大分関心を持っているところでございます。そういう中でこれは資料の2ページです。先ほどもちょっと質問がありましたようですけれども、本年度と昨年度で事業場に対しての監督指導の状況なんですけれども、この過重労働の中でどれくらいのひどさというんですか、どれくらいの過重労働の事例があるのか、その辺の状況はお話しできますでしょうか。

それと違反率は88%、前年度は83%という状況なんです。かなり違反率が高いです。これは同じ企業が毎年続けてやっているところというのはあるんですか、ないんですか。送検をされたことがないということなんですけれども、もしそういう状況がわかれば、ちょっと今後の参考のためにも教えていただければなと思うんですが。

○木幡労働基準部長 まず違反率が非常に高いということなんですけれども、この対象監督を選定するに当たって、長時間労働が多そうだとするところを優先に選定していますので。それをピンポイントで、ある程度悪そうなところを選定して監督指導していますので、このような結果になったと思われまして。

昨年、今年ということではやっておりますけれども、同じところはやっておりません。そこは重ならないようにやっております。例えば100時間を超える事業場など。会社によってはいろいろ三六協定とか、いろいろ締結して、ある程度長時間労働をできるようなことはみんななっておりますけれども、例えばそういうところですね。長時間労働をする可能性がある事業所です。あと多いのは情報ですかね。いろんな情報を得て選定し

ております。

○及川委員　そういう話ですと、前年度にやっただけある程度いろんな情報からして過重労働がなくなってきたという状況を見ながら、同じところには行かないということなんですか。それとももしあった場合はまた行くんですよね、多分。

○木幡労働基準部長　いずれもまだまだ多いということだと思いますね。

○及川委員　ああ、そうなの。

○木幡労働基準部長　1年ぐらいではできないくらいまだ多いということです。我々はまだまだ減っているとは思っておりませんし。

○及川委員　はい。

○加藤総務部長　総務部長でございます。一般論ということで、労働基準部長が今、説明申し上げたことについて、若干、補足をさせていただきます。

御案内のとおり、労働基準監督署には労働条件等に関する各種情報が多数寄せられているところがございますが、各種情報の中から、過重労働に係る監督指導に限らず、より問題がある事業場、優先順位の高いと考えられるところに監督指導に入ることにつきましては、先ほど労働基準部長が説明したとおりでございます。ここで、同じ企業に何度も監督指導を行うのかというお話についてでございますが、一般的に労働基準監督官が監督指導を実施した場合には、まず労働関係法令にてらしてみても問題がないか確認を行い、問題が認められた場合には、是正勧告書を交付し、一定の期日までに是正状況についても文書で報告していただくというところを行っております。

労働基準監督官の人数にも一定の制限がある中で、何度も同じ事業場に監督指導を行うということは困難でありますので、監督指導を実施した場合には、当該事業場の法違反を是正させる、さらには事業場に遵法状況を定着させることを目的として、いわば一度の監督で完全に是正等を図らせるべく指導しております。しかしながら残念なことに、一度是正をして頂いた事業場においても、再び過重労働の情報などが寄せられる場合、いわば後戻りする事業場も現実にはございます。このような事業場に対しては再度監督指導を実施し、必要な指導を行うということになりますし、法違反の原因として、例えば、労働関係の記録を改ざんしている、労働基準監督官に虚偽の報告を行っているなど、悪質性が認められる場合には、書類送件を行う場合もございます。さらに、書類送検を行った場合には、同種犯罪防止といった公益性の観点から、企業名を公表することもございます。以上、補足としてご説明させていただきました。

○及川委員　最近、新入社員がお亡くなりになったということで、大変痛ましい事故があったものですが、そういう面では監督署さんが大分これからのいろんな面で、そういう力を入れてもらわなくちゃいけない部分がいっぱいあるんですけれども、こういう過重労働とかそういう部分につきましても、いろいろと目を光らせていただかないといけない部分もあるのかなと思いますので、どうぞ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。ああ、どうぞ。

○今野委員　別の話なんですけれども、若者とか女性の活躍を推進ということで、いろんな認定マーク、認定制度をつくっていただいていると思います。ユースエールとかえるぼしとか、介護もまたというふうに聞いたんですけれども、くるみんとかを含めてそれぞれ広報をしていただいている、大分認知度が上がってきたなという印象を持っていま

す。全体的にやっぱり働き方を変えていこうというふうに取り組んでいる企業が基本的にはもらえる認定なのかなというふうに思っていて、これはぜひ公募をするときに、今は企業でものすごく求人だとか採用の分野で苦勞していますので、そこに有効に働くような方法を、今もやっていただいていると思うんですけども、ぜひさらに推進をしていただきたいというふうに思います。それによって求人とかで苦勞している企業がやっぱりこういう働き方改革をしていこう、この認定を目指そうというような何かいい循環をつくっていただければいいんじゃないかなというふうに思いました。

以上です。

○尾形労働局長 ありがとうございます。いろんな部にまたがる話ですので私が申し上げますが、実は今、ご審議いただいた点は、例えばユースエール認定制度においては、制度の趣旨として、そういう企業がそのマークを使って積極的に人集めに有利な状況をつくるという面もあります。ですから当然、行政としてはそういうことを念頭にこのマークをめたく取得した企業については、後ろから押していくと。どの企業も平等にというようなことはある一時期、ハローワークは徹底しておりました。それは当然、法律上求められているところであるんですけども、悪平等みたいな部分も今まであったのかなという反省も含めて、悪い企業はごく一部ですけど悪質な企業は反省していただく、いい企業はベストプラクティスじゃないですけども、役所としてそういう企業には若干手厚くするというのを今後はあっていいんじゃないかというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

○鴨池会長 佐々木委員どうぞ。

○佐々木委員 何点かお聞きしたいというふうに思います。

1点は、5ページの人材確保対策の推進の介護・医療・保育分野の就職件数2, 189件というのは、正社員という理解でいいのかどうかを1点お聞きしたいと思います。

あとは要望を含めて申し上げたいと思います。今の監督指導の関係でいろいろお話がありました。私は自治体出身でありまして、関連する病院で3度目の是正勧告が入ったという状況でございまして、大変恥ずかしい思いをしているんですが、そういう面では公務関連のところというのは極めてそういった法令遵守の、本来ですと一番重要なポイントになっているんだろうというふうに思いますけれども、希薄な分野でありまして、労働局もいろいろ努力をして、トップの皆さんであつたり行政の幹部の皆さんといろいろ連携はしているものの、やっぱり現場段階の職員の皆さんまでそういった共通理解に立つというところに至っていないがゆえに、賃金不払いの問題であつたり、あるいは三六協定に違反するような超勤命令状況等、そういうものがあるということでございまして、公務関連のところについては極めて生ぬるい部分もありますので、注視をしていただきたいというのが要望でございます。

そういう面ではいわゆる民間労働法の部分に、労基法を含めて無理解の部分も結構ございますので、そういったところを全員敵にして、ぜひ指導助言、いろんな研修の場、そういったものを求めるような努力をしていただきたいというのが1点です。

3点目はいわゆる無期転換ルールの、先ほどの説明だと前倒しの要請も実施をしているということでございまして、一方で5年で契約期間満了ですというふうな形で無期転換ルールを適用させないような事業所もあります。そのトラブルで、どうも1月から3

月期というのは結構、私どもも相談を受けまして労使交渉の場に何回も臨んだというふうな状況でございますので、前にもお話ししたというふうに思いますけれども、この無期転換ルールの関係については、やっぱり労使が共通理解に立った形で適正に運用をしていただくような努力が必要ではないかというふうに思いますので、その点についてもなお努力をお願いしたいと思います。

以上です。

○鴨池会長 その3点ご質問がありました。

○竹村職業安定課長 1点目の人材確保対策の推進ということで、介護・医療・保育分野の就職は正社員就職かというご質問ですけれども、正社員求人が出る中で、人手不足分野の正社員求人に占める割合というのが4割です。全体の4割。かなり高い。おのずと正社員の求人が多くなるということございまして、基本的には我々ハローワークでこの分野に対して紹介をするということにつきましては正社員を対象にしている。

ただ、ご本人さんが育児とかそういった関係で、どうしても正社員ではなくて時間の短い部分で就職したいというようなケースもありますので、100%正社員かというところでない場合もあると。ただ、我々行政のスタンスとしては、正社員をご紹介申し上げたいといったようなスタンスでやっているということでございます。

○加藤総務部長 御要望ということでお話を承りましたが、公的な医療機関、公立病院と言い切って良いかということにはございますが、医療機関における労働環境は厳しい状況にあることについては、十分に認識しているところでございます。ご指摘のとおり、監督指導といった手法によっても、法違反の是正を十分に図らせていく取組を行っているところでございますが、職場の特徴として、いわば生身の人間を対象としていることから、例えば、時間が来たらずばっと窓口を閉めるといったこともなかなか難しい面も現実的にはあろうかと考えます。したがって、医療現場の勤務環境の改善につきましては、監督指導という手法のみならず、雇用環境・均等室に働き方・休み方改善コンサルタントという、法違反の是正とは別に個々の職場の状況、ニーズに応じて改善に向けた具体的なアドバイス、助言を行う専門の職員も配置してございます。これら職員の活用も図りましてきめ細やかなサポートに努めてまいりたいと考えております。委員におかれましては、引き続きのご支援方よろしくお願い申し上げます。

○木幡労働基準部長 最後の無期転換のところでございますけれども、規約を改正されまして間もなく5年の期限が参ります。当然、有期雇用から転換していただければいいんですけれども、いまだこの転換に関してルールを定めずにやっている企業もまだあるというふうに把握しております。もしその5年の期限が来て雇止めするようなことを考えているということであれば、これは改めなければならないということですし、我々はこの転換ルールについてはさまざまな機会を利用して指導をしたりやってきたところですが、そこは引き続き説明をして、早期無期転換ルールの制度をつくるように指導してまいりますし、雇止めをするようなことを考えている事業者は確実になくすように、まず法の趣旨をしっかりと理解させて指導していきたいと考えております。

○鴨池会長 経営者協会の渡邊委員いかがでしょうか。何かございますでしょうか。

○渡邊委員 渡邊でございます。今回、上半期の労働局さんのいろいろな取組を説明いただきまして、非常に多岐にわたる項目について取り組んでおられることがわかりました。

し、その中でもやはりそれぞれ重点課題ということでメリハリをつけていただいている取組をやっていただいているなどというふうに感じました。

いずれ少子高齢化ということで、日本全体の問題ということになっておりまして、その中において東北、宮城については3.11があったという関係で、全国に先駆けてやっぱりそういう状況が進んでいるのかなという中で、いろいろな労働局さんの取組、これも本当に日本のモデルケースみたいなことになるような形で取り組んでいただければ、よりよろしいんじゃないかなというふうに感じた次第でございます。

すみません、感想を言って。

○鴨池会長 どうもありがとうございました。

公益委員のメンバーから、嵩先生。

○嵩委員 東北大学の嵩でございます。手短にお話しさせていただきます。

まず感想としましては、一番びっくりしたのは女性の活躍推進法の履行確保100%ということで、新しい制度だと思うんですが、こういう新しいシステムをどうやって浸透していくのかな、履行を確保していくのかなと思ったんですが、きめ細かいご指導や方法などで100%ということで、これはすごいことだなと思いましたので、今後ともどうぞ新しい制度とかができて、私たちも把握するのが難しくなるぐらいなんですけれども、それについて労働者とか使用者の方々に広報をしていただきたいなと思いました。

あと1点、質問なんですけれども、障害者の活躍推進ということで、障害者の雇用、差別解消法とかも施行されていまして、障害者の雇用って最近、重要だと思われるんですけれども、その中で宮城県の順位がかなり低いんですよね、達成度は。それっていうのは何か構造的な問題とかがあるのかっていう、その原因についてももし知っていらっしゃったら教えていただきたいと思います。

○尾形労働局長 いいですか、ちょっと一言しゃべらせてもらいます。

すみません、女活法の届出100%については、一番喜んでいるのは多分この雇用・均等室長だと思います。結構いろいろ話題になったこともあり、官邸主導で進めた法律だということもあって、そういう意味でも非常に周知はうまくいったんじゃないかと。実は宮城でもすごく大きな説明会を何回かやって、そういう義務企業は決まっていますので、全てに声をかけて働きかけたというのがやっぱり大きかったんじゃないか。

逆にお恥ずかしいのは、さっきから話題になっている無期転換ルールのほうでありまして、基準部長がいろいろこれまでの取組を説明してきたんですけれども、まだまだ周知に十分でないところが、特に雇止め法理のほうセットのはずなんですけれども、そっちも一緒に指導しているんだけど十分伝わっていないところもあるというので、これは重点的にやらなきゃならないと今思っているところです。

それから、障害者の雇用率がなぜ宮城が連続最下位だったのかと。構造的な社会背景みたいなことまでいくと、ちょっとなかなか私も分析できないんですが、宮城の特徴は大変申し上げにくいんですが、大きな企業での達成が十分でないということ。東京も宮城と並んで障害者雇用率が低いんですが、東京の場合は宮城より達成企業割合は低いのに実雇用率は高いんです。なぜ達成企業が少ないのに実雇用率が高いかというと、大企業ほど雇っている。宮城は逆に大企業でも雇っていないところが結構ある。これはやっ

ぱり我々が、大企業の方々が多分率先して取り組んでくれるだろうという甘えがあって、十分今までそこにアプローチしていなかったからじゃないかと思っております、実は県知事と私がそういう大企業の中でも非常に最近意欲的に取り組んでいる某企業を訪ねたのも、大企業への波及を狙ってということでもあります。

以上です。

- 鴨池会長 補足ありますか。ないですか。よろしいでしょうか。ほかにございませんでしょうか。はいどうぞ、及川さん。
- 及川委員 すみません。資料5ページの中で、生活保護受給者等に対する就労支援の一体的実施に係る協定ということで、仙台市さんと局さんとで協定を結ばれて事業推進、就労支援をされたということなんですけれども、これは各ハローワークのサポートコーナーを設置しているところで、仙台市内で25年の4月からということをやっていますが、仙台市以外の部分の取り組みというのは今後、実施される予定というのはあるんでしょうか。
- 竹村職業安定課長 今現在の仙台市の全区ということですが、当然のことながらそういった状況が見えてくれば展開していくということにはなるかと思えます。
- 今間求職者支援室長 求職者支援室の今間といいます。

この一体的実施事業というのは、あくまでも生保受給者に対する一体的というところの取組としてやっているということでありまして、生活保護受給者に対する支援につきましては、県内全ての自治体等におきまして協議会組織をつくっております、そういう取組をしております。

ただし、常設の窓口というのはございませんで、各自治体の福祉窓口からハローワークに送り出していただきまして、一体となって連携をして就労支援に当たっております、そこもかなりの成果を宮城は見ているというところでございます。ご報告させていただきます。

- 鴨池会長 いろいろご質問、ご意見をいただきましてありがとうございます。

大体時間切れになってきましたので、ご質問、ご意見はこれで終わりというふうにさせていただきます。

労働局におかれましては、ただいま委員の皆様からいただきましたご意見等を踏まえて、今後の行政運営を効果的に進めていただければと思います。どうかよろしく願いいたします。

(3) その他

- 鴨池会長 続きまして、最後の議題になりますが、その他につきまして、事務局から労働基準行政関係功労者表彰についてご報告をお願いいたします。
- 鈴木監理官 では事務局のほうからご報告させていただきます。

労働基準行政関係功労者表彰につきましてご報告となりますが、会長代理の金崎先生におかれましては平成14年から宮城中央最低賃金審議会の公益代表委員を務められてきまして、平成25年からは会長に就任していただいております。この間、審議会の円滑な運営に尽力され、労働行政の推進に貢献されたものであります。

このたび、そのご功績により厚生労働大臣から表彰されることとなりました。

金崎先生、まことにおめでとうございます。

○金崎委員 ありがとうございます。（拍手）

○鈴木監理官 今後とも労働行政に対してご指導、ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

○鴨池会長 おめでとうございます。

それでは、本日の議事は全て終了いたしましたので、進行を事務局にお返しいたします。委員の皆様におかれましては議事の円滑な進行にご協力をいただきまして、まことにありがとうございました。

5. 閉 会

○鈴木監理官 鴨池会長、議事の進行大変ありがとうございました。

最後に、宮城労働局長の尾形より一言御礼を申し上げたいと思います。

○尾形労働局長 本日は大変お忙しい中、最後までご熱心なご議論をいただきましてありがとうございます。

私どもにモデルケースを目指すというようなエールもいただきまして、一同、皆頑張ろうという気持ちになったんだと思います。これからも皆様方のご指導、ご助言、よろしくお願いいたします。頑張っまいります。

本日はまことにありがとうございました。

○鈴木監理官 それでは、以上をもちまして閉会とさせていただきます。

本日は大変ありがとうございました。