

第27回長野地方労働審議会
議 事 録

平成28年3月14日

長野労働局

第 27 回 長野地方労働審議会

日時 平成 28 年 3 月 14 日 (月)

午前 10 時から正午

場所 ホテル信濃路 3 階飯綱

(青木企画室長)

第 27 回長野地方労働審議会を始めさせていただきたいと思います。

会長に議事をお願いするまでの間、進行を務めさせていただきます総務部企画室長の青木と申します。よろしくお願いいたします。

当審議会の現在の委員総数は 18 名となっております。このうち本日まで出席いただいた委員は、公益代表委員 5 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 6 名の計 16 名でございます。以上のとおり各代表委員 6 名のうち 2 名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 項に定められている会議の成立要件であります各側代表委員の 3 分の 1 以上の出席を満たしております。

公益代表の関委員、労働者代表の山口委員は都合により欠席となっております。

運営方針の内容につきましては、本日の審議会でのご意見も踏まえまして、最新の数値を盛り込み確定版としてまいります。確定版につきましては委員の皆様にご送付することとしております。

それでは、次第に従いまして長野地方労働審議会の徳井会長からご挨拶をいただきたいと存じます。よろしくお願いいたします。

(徳井会長)

審議に先立って私から一言ご挨拶を申し上げさせていただきます。この審議会が前回開かれたのは昨年秋でございましたけれども、そのときには「昨年夏ごろから中国経済の減速が明確になってきて」というような表現でご挨拶を申し上げましたが、中国経済の減速にまだまだ歯止めがかからないという状況のニュースを耳にする昨今かと思えます。中国経済減速の影響は世界経済全体に不透明感、不安感を与え続けていて、我が国のマクロ経済政策、とりわけ金融政策がなかなか難しい運営を迫られている、そういう局面かなと思えます。

その一方で雇用情勢について見ますと、こちらは改善が進んでいる状況でございます、全国の 1 月の完全失業率は前月並みで 3.2%、それから有効求人倍率は 0.01 ポイント上昇して 1.28 倍になっています。

それから注目しておくべきは、昨年実施されました国勢調査の速報が 1 月末に発表されて、日本全体の人口がマイナス 0.7%ということで、初めての人口減少ということです。東京都などの一部の都県を除くと、地方では軒並みの人口減少ということで、長野県でも 2.4%の人口減少ということになっています。経済の不透明感が続くなかで雇用情勢は改善が進んでいるというのは、やはり人口面、労働供給面の影響が出てきているのかなと思えます。

人口減少社会を本格的に迎えていくなかで活力ある経済社会を持続していくというのはなかなか容易なことではなくて、さまざまな取組が必要になってくると思います。今の内閣で

は、1億総活躍社会、同一労働同一賃金、あるいは女性活躍推進法、そういった言葉を耳にするようになってきていますが、労働法制の面でも今後を見据えた様々な取組がこれからされていくものと思います。こうした労働行政は県民の生活、経済の活力両面で大変重要な課題でありまして的確かつ効果的な推進が求められているものでございます。

本日の審議会では長野労働局の来年度の行政運営の重点施策について審議をいただきます。各委員の皆様方から積極的そして建設的なご意見を頂戴いたしまして、意義ある審議会にしてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いたします。

(青木企画室長)

ありがとうございました。

続きまして岡崎長野労働局長からご挨拶を申し上げます。

(岡崎労働局長)

本日は皆様年度末の大変お忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございます。第27回の長野地方労働審議会開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

徳井会長をはじめ委員の皆様には、日ごろから長野労働局の行政運営につきまして格別のご理解とご協力をいただいておりますことに感謝を申し上げる次第でございます。

また、現在の労働行政を取り巻く情勢を見ますと、長野県の経済情勢そのものは、個人消費は消費マインドの持ち直しを背景に緩やかに回復しつつあるものの、工業生産はおおむね横ばいの状況であり全体的には緩やかに回復しつつあると、日銀松本支店から公表されているところです。

今後につきましては、中国等の新興国経済の減速や国際金融市場の影響など不透明な状況もあるとされているところでございます。そういった中、雇用情勢につきましては、長野県の有効求人倍率は昨年1.2倍台に入りまして、ずっと12月まで1.2倍台で推移し、12月には1.28倍というところまで回復しました。また、本年の1月には1.33倍となりまして、平成5年9月以来22年4カ月ぶりの高い数値となっております。また、人員整理の事案につきましても減少傾向で推移しているなど、そういったところを総合判断いたしまして、平成20年から続くリーマンショックの影響は脱したものと、情勢判断をこれまでの「着実に改善している」としていたところから、「堅調に推移している」と、上方修正を1月には行ったところでございます。

政府は1億総活躍社会を目指し、春には「ニッポン一億総活躍プラン」を作成することとしております。これに盛り込まれる成長戦略や人口減少対策につきまして、労働行政が担う役割は非常に大きなものがございます。

また、地方創生につきましても労働関係施策はその重要な項目となっております。長野県で策定いたしました「長野県人口定着・確かな暮らし実現総合戦略」につきましても、正社員就職、人口定着、働き方改革や女性の活躍推進などが重要な位置づけとして盛り込まれているところでございます。

このため労働局では新年度において行政間の連携のもとに総合労働行政機関として取り組む重点施策として働き方改革の実現、女性の活躍推進と正社員雇用の拡大を掲げているところでございます。

働き方改革と女性の活躍推進につきましては、この2月に長野県との連携のもと、県内主要労使団体の皆様にご参画いただきまして、長野県働き方改革・女性活躍推進会議を立ち上げまして、共同宣言を採択しております。今後、協働してオール信州で長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、また、ワーク・ライフ・バランスの実現など進めていく。そういった中で女性の活躍推進も進めていくことといたしているところでございます。

また、若者の安定した就職の実現と、非正規労働者の正社員転換や処遇改善を図るために昨年末に局に設置いたしました長野労働局正社員転換・待遇改善実現本部を中心といたしまして、長野県や関係団体と連携して対策を進めていくこととしているところでございます。

このほか各行政分野の重点項目につきましては、1つは社会的にマタハラが大きな問題となっており、セクハラやパワハラなどと合わせて総合的ハラスメント対策の一体的実施を推進していくとしているところでございます。

また、1月に軽井沢町で残念なスキーバス事故が発生いたしました。バス運転手の労務管理も問題となっているところでございます。

労働局で昨年11月の過重労働解消キャンペーン中に実施した重点監督の結果を申し上げますと、違法な時間外労働が認められた事業所の割合が45.9%に及ぶなどとなっているところでございます。引き続き労働時間管理など適正な労働環境の確保を図っていくことが重要であります。

このほか労働安全衛生法に基づくストレスチェックの実施に向けた周知など、労働者の健康確保対策の推進、労働災害の減少を図るための労働災害防止対策の推進、それから職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進等につきましても引き続き重点施策として取り組むことといたしております。

それから、労働局の組織が改編されまして、4月から雇用環境・均等室が設置されることとなります。今、政府の予算案とそれに絡む予算関連法案として組織改正も挙げられているわけですが、今までの雇用均等室と総務部企画室が一緒になるということとともに、労働基準部、職業安定部の一部の業務も担っていくということになります。新組織では、男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、女性の活躍推進や働き方改革等の企業・経済団体等への働きかけをワンパッケージで効果的に実施していくこと。もう一つはパワハラや解雇、マタハラやセクハラなど労働相談の窓口を一本化いたしまして、利用者の利便性をアップするとともに、個別の労働紛争の未然防止とその解決の一体的実施を図っていくことといたしております。

本日は平成28年度の行政運営方針などについて委員の皆様のご意見をお聞きし、利用者ニーズや地域の要請等に、よりの確に、そして迅速に答えられる行政運営に生かしていきたいと考えておりますので、委員の皆様からの忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。本日はよろしくお願いたします。

(青木企画室長)

それでは、これから議事に入らせていただきます。

議事進行につきましては、徳井会長をお願いいたします。よろしくお願いたします。

(徳井会長)

それでは、先ほどご報告ありましたとおり本日の審議会は有効に成立しておりますので、議事を進めてまいりたいと思います。委員の皆様にはよろしく願いいたします。

本日の審議会の議事録署名委員ですが、私のほかに労働者側代表からは根橋委員にお願いいたします。使用者代表からは水本委員にお願いいたします。よろしく願いいたします。

それでは、議題1の最近の雇用情勢については先ほど岡崎労働局長からご説明いただきましたので、議題2の平成28年度労働行政運営方針（案）の重点施策について各担当部長からご説明いただいた後、議題3の雇用対策協定における平成28年度事業計画（雇用施策実施方針）について、第4の公共職業安定所のマッチング機能の総合評価における目標数値について職業安定部長からご説明いただき、全ての説明の後に質疑・意見交換を行いたいと思います。

（山崎総務部長）

総務部長の山崎でございます。

会長それから局長のほうからもございましたとおり、新たに長野労働局に組織改正がございます。資料No.4をご覧になっていただきたいと思います。一億総活躍社会の実現といったものを、つまりは政府が進める総合戦略、長野県におきますと地方創生会議と申しましたけれども、この根幹になっておりますのは、いわゆる人口減少対策を含めました少子高齢化対策といったものであり、非常に重要視しております。これを労働局におきましても、効率的に進めていこうということで、上のブルーで囲んだ枠の中をご覧になってください。「男女ともに働きやすい雇用環境を実現するため、『女性の活躍推進』や『働き方改革』」、先ほど申しましたとおり非常にこれは重要なことでございます。女性の活躍推進につきましては従来からは雇用均等室というところが担当しておりました。また、働き方改革につきましては労働基準部が担当してございました。これをまず併せまして1パッケージで着手していくのが効果的だろうということで、まず1点目です。

2点目の労働相談の利便性のアップということで、県内10カ所、総合労働相談コーナーがございます。そこから上がってくる相談、約年間1万6,000件ほどあるのですけれども、その中にまず大きなものとしてはパワハラや解雇。これは総務部の中にある企画室が担当してございます。また、マタハラやセクハラ等につきましては雇用均等室のほうで担当ということで、今まで分かれてやってきたところでございます。

「個別の労働紛争を未然に防止する取組（企業指導等）」、これは労働基準部が担当してきてございました。解決への取組としての調停・あっせん、これはちょっと法律が違っておりました、実際のパワハラ解雇については総務部企画室、これは労働紛争法というものが根幹になっております。それからマタハラやセクハラ等につきましては雇用均等室が担当しておりました、女性関連の各法律が根幹になってございます。

こういった形ではばばらにやっていたというような感じがございましたものですから、これをまずまとめまして、上の1番目の施策を進めるものについては1パッケージ、下のほうの2番目の施策につきましてはワンストップという形で進めていこうと考えております。

裏面をご覧になっていただきたいと思います。左側に3つの枠がございますけれども、雇用均等室、労働基準部、総務部・職業安定部とございます。こういった3つをまとめて1カ所で効率的に進めていこうと、こういったものが今回の趣旨でございます。例えば労働基準

部の中でも幾つか分かれておりまして、真ん中のところ見ていただきますと、一番大事なものは働き方改革、これは長時間労働削減であるとか、あるいは最低賃金の引き上げ、年休の取得促進と。それから、ワーク・ライフ・バランスにつきましては、短時間正社員であるとかテレワークといったようなものの周知・啓発。それからパワハラに関する業務につきましても、企業指導ということでやってきておりました。そういったようなものを雇用均等室、それから一番下の総務部、ここは企画室が中心になりますけれども、これは大体、全て、この雇用環境・均等室というところに吸い込まれるのですけれども、基準部につきましてはそのうちの一部について吸収合併という形になります。総合的に、企業等への働きかけについては1パッケージで、そして労働者からの相談につきましてはワンストップでやろうといった趣旨で今回この組織改正が行われるというところでございます。

企画室、均等室、そして基準部、あとは安定部の一部の業務がまとまりまして、雇用環境・均等室という形で28年4月1日以降については業務を推進していきたいと思っております。ただ、予算が成立するまで仮称が取れないことをご承知おき願いたいと思います。ということで正式に公表等につきましてはまだ差し控えているという状況でございます。

資料No.2につきましては、いわゆる従来どおりの今までの各重点施策についてまとめたものです。資料No.3は行政運営方針の28年度版として、目次を見ていただくとわかるのですが、第2の2のところに「雇用環境・均等室(仮)」と書いてあり、担当部署の重点施策という形で取りまとめております。資料No.2のほうでは、こういう取りまとめになっておりません。そこだけご承知おき願いたいと思います。

以上でございます。

(徳井会長)

続きまして、労働基準部長、お願いいたします。

(小宮山労働基準部長)

労働基準部長の小宮山でございます。

委員の皆様方におかれましては労働基準行政の円滑な推進にご理解、ご協力を賜っておりまして、厚く御礼を申し上げます。

資料No.2の1ページをご覧くださいと思います。

労働基準行政の重点施策ということで、ここの1から4に掲げた4項目を推進してまいります。なお4月から労働局の新組織として雇用環境・均等室が設立される予定です。労働基準部所掌の業務も一部移管する予定となっており、このページの下のほうに示したように緑色の点線で囲った部分が移管対象となります。

3ページ、労働者の安全と健康確保対策の推進でございます。平成27年度労働災害発生状況、休業4日以上死傷者数が1月末の速報値ですが2,032人ということで、前年同期比で81人の減、率にして3.8%の減ということで、5年連続災害増加というゆゆしき傾向にひとまず歯どめがかかった状況ではあります。しかしながら、12次防の目標の年ごとの数値と比べると、目標数値より300人も多くなっており、12次防の目標達成がこのままでは非常に厳しい状況にあります。

また、死亡者数については16人ということで、前年より1人減りましたが、12次防の目

標、最終的に 29 年までに年間 10 人以下に抑えるという目標には至っていないという状況でございます。

業種別の状況としては右下の業種別の表のとおりであります。社会福祉施設以外で目立った減少は余り見られておりません。逆に小売業については特に増加が顕著になっている状況にあります。

資料には載せていませんが事故の型別で見ますと、昨年来、重点的に取り組んできた転倒災害については大幅に減少をしている一方で、墜落、転落、挟まれ・巻き込まれといった従来型の災害が逆に増加している状況にあります。とりわけ機械への挟まれ・巻き込まれが非常に目立ってきている状況であります。

一方、労働者の健康をめぐる状況については、事業場のメンタルヘルス対策の中小規模事業場への浸透がなかなか進んでいない。また、化学物質による健康障害のリスクが依然として職場に存在している状況でございます。そのような中、昨年 12 月に改正労働安全衛生法に基づくストレスチェックの制度がスタートしたほか、今年の 6 月から化学物質に係るリスクアセスメント実施の義務づけが施行されるという状況にありまして、これら改正労働安全衛生法の周知・徹底を図っていく必要があるということでございます。

以上の現状及び課題を踏まえまして 28 年度の取組方針ですが、4 ページをご覧くださいればと思います。

目標数値、労働災害の減少目標としては死傷者数 1,812 人以下、死亡者数 13 人以下としているところでございます。これは 12 次防の計画期間があと 2 年となっているところなのですが、この 2 年で目標数値との 300 人の差を何とか詰めていこうというもので、やや厳しい目標ですが、平成 27 年の実績から死傷者数を年 10.8% ずつ、死亡者数を年 3 人ずつ減らしていくということで、12 次防の全体目標の死傷者数 1,617 人以下、死亡者数 10 人以下を計画の最終年である平成 29 年までに達成することを目指します。今年は特に挟まれ・巻き込まれについて、製造業における災害増加の一大要因にもなっていることから、28 年度の早期にキャンペーンを展開したいと考えております。

また、労働者の健康確保対策としてはストレスチェック制度、あるいは化学物質のリスクアセスメント義務づけといった改正労働安全衛生法の周知及びその遵守・徹底などを中心に取り組んでまいります。

次に、労働条件の確保・改善対策ですが、5 ページをご覧くださいればと思います。

27 年の監督指導業務等の実施状況としては、重大悪質な事案として司法処分に付した件数が 40 件と、前年より大幅に増えていることにより、定期監督の件数が逆に減少しているという状況にあります。

申告事案について減少という数字になっていますけれども、申告を受けて行う申告監督の件数が逆に増加しており、個別の事案がより複雑・困難化しているのではないかと考えているところであります。こうした状況におきまして、過重労働対策が社会的関心も非常に高いところでございまして、昨年は、右下の緑の枠囲いにあるとおり、過労死等防止法に基づく過労死等防止月間である 11 月に過重労働解消キャンペーンを全国的に展開して、そのキャンペーンに合わせて重点監督を実施しております。ここに掲載しているのは全国での実施結果ですけれども、長野局においても重点監督を実施しているところであります。

以上の現状を踏まえた 28 年度の取組方針ですけれども、引き続き監督指導を通じた法定

労働条件の履行確保を図るとともに、重大または悪質な事案に対しては司法処分も含め厳正に対処することとしております。また、若者の使い捨てが疑われる企業などに対して法定労働状況の確保を図るべく監督指導を行うこととしています。

さらに2番には、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の推進という項目がございますが、27年度に引き続き、長時間労働が疑われる事業場に対し過重労働による健康障害防止のための監督指導を重点的に行うとともに、11月には過重労働解消キャンペーンを展開してまいります。

この長時間労働の抑制対策ですけれども、事業場への監督指導などを中心とした取組とは別に、企業の経営トップの方のリーダーシップのもと、長時間労働を前提としたこれまでの職場環境を変え、定時退社あるいは年次有給休暇の取得促進などに取り組んでいただくことで長時間労働の抑制、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていく、といういわゆる「働き方改革」の推進による取組も行っているところでございます。

資料3、行政運営方針案の9ページをご覧くださいと思います。働き方改革の推進ということで、雇用環境・均等（仮）担当部署の重点施策の中の1番にかかっていますが、長野労働局では昨年1月に長野労働局働き方改革推進本部を設置して、長野県との連携のもと労使団体の働き方改革等に係る要請、県内のリーディングカンパニー訪問による好事例収集及びその公表などを行ってきたほか、冒頭の局長あいさつにもありました通り、本年2月に長野県働き方改革・女性活躍推進会議を設置して、この第1回会議で信州働き方改革共同宣言というものを採択したところであります。

平成28年度はこれらの取組を引き続き継続するほか、信州働き方改革共同宣言にのっとりまして、長野県働き方改革・女性活躍推進会議での議論を深めてまいるということでございます。

資料3に書かれておりますとおり、働き方改革の推進については、4月から新たに設置される予定の雇用環境・均等室の所掌業務になるわけですが、長時間労働の抑制を進めるために、事業者に対する監督指導等を通じた手法と、働き方改革の推進等を通じた手法、この両面からのアプローチが非常に重要であり、その双方の取組を密接に連携させながら進めていくことが必要不可欠であると考えておりますので、引き続き労働基準行政としても積極的に取り組んでまいり所存です。

資料2の6ページをご覧くださいと思います。

平成27年度の長野県最低賃金は長野地方最低賃金審議会の諮問・答申を経て、昨年10月1日から時間額746円ということで改正、発効をしているところでございます。また、特定最低賃金についても4業種中、印刷・製版業は凍結中ですが、これを除く3業種について長野県最低賃金審議会の諮問・答申を経て改正発効をしたところでございます。

現在、これらの最低賃金額について履行確保を図っているところでありますが、平成28年度も経済動向及び地域の実情等を踏まえつつ、長野地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、改定された最低賃金額の周知、広報及び改正後の履行確保を図ってまいります。

なお、この下のほうに、最低賃金の引き上げにより影響を受ける中小企業支援のところは緑点線の枠囲いをしており、ここの業務については雇用環境・均等室に移管いたします。中身としては、中小企業支援のための相談窓口の開設、事業場への専門家派遣を通じての中小企業支援の委託事業の運営、それから業務改善助成金の審査等の業務となります。

次、7ページをご覧くださいと思います。

労災補償業務の推進でございます。精神障害にかかわる労災の請求件数、認定件数が全国、毎年最高値を更新しているという状況ですが、精神事案を中心に高どまりしている状況にあります。引き続き平成28年度についても、これらの労災補償について迅速・適正な給付に努めてまいります。

私からは以上です。

(徳井会長)

ありがとうございました。

続きまして、職業安定部長、お願いします。

(榎野職業安定部長)

職業安定部長の榎野です。

委員の皆様におかれましては、日ごろより長野県の職業安定行政の推進にご尽力いただきまして厚くお礼申し上げます。

重点施策についてご説明いたします。

資料No.2の11ページをご覧ください。

雇用情勢につきましては堅調に推移している状況ですが、求人が未充足のまま期間満了となるケースが増加しており、求人充足サービスが求められる状況でございます。

また、非正規雇用労働者が増えており、正社員求人の確保や正社員転換を推進していくことが必要になっております。

建設、介護・看護等の人材不足分野についても慢性的な人手不足の状況が続いているというのが現状でございます。

12ページをご覧くださいと思います。

これらの現状・課題を踏まえまして、28年度の取組方針を5点整理させていただいております。

1点目はマッチング強化に直結する基本業務の徹底と質的向上です。適格な職業紹介が基本になってまいりますので、求人・求職票の完全記入、業務の質の向上を図っていきます。また、応募書類の作成支援や担当制による求職者の支援、事業主への支援も強化し、マッチングを推進してまいります。

(2)になりますけれども、求人担当制ということで、求人者のニーズを踏まえたマッチングを行ってまいります。また、正社員求人や早期あっせんの必要のある求人については求人・紹介部門が連携して、機動的にマッチングを図ってまいります。

(3)は、正社員転換・待遇改善です。27年度に労働局に本部を設置しております。年度内に地域プランを策定し、正社員求人の求人開拓に重点を置いて、正社員就職に向けた支援を実施いたします。また、正社員雇用の経験のない求職者の方には、担当制による職業相談などの支援を行ってまいります。

(4)としましては、人手不足分野における人材確保と雇用管理改善です。建設、介護・看護等の分野におきましては、まず職場定着を進めるということで、雇用管理改善に取り組んでまいります。

(5) といたしましては、女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進です。ひとり親については家庭環境等に配慮した職業相談や紹介に努めたり、トライアル雇用奨励金の活用を図ってまいります。ハローワーク長野・松本・上田・飯田にマザーズコーナーを設置しておりますので、そちらできめ細かな相談を行ったり、長野・飯田のマザーズコーナーにおきましては、長野県との連携事業による託児サービス付きセミナーに取り組んでいきます。

13 ページをご覧ください。

若者対策についてご説明いたします。

新卒者・既卒者の就職支援につきましては、全ハローワークに学卒ジョブサポーターを配置しております。長野・松本には新卒者専門の新卒応援ハローワークを設置しており、セミナーや模擬面接などの準備支援にも力を入れています。

現状について申し上げますと、新卒者を取り巻く雇用環境は順調に回復していますが、未内定者は依然として多くおり、1月末現在では高校生が213名、大学生が834名おりますので、引き続き就職支援に努めていく必要があります。

フリーター支援につきましても、まだ全国的にもフリーター数が高どまりする状況にあり、支援が必要です。

14 ページに、28年度における取組方針を4点書いております。

まず、(1)と(2)のところになりますけれども、27年度に若者雇用促進法が成立しましたので、これを積極的に周知を図ること、そして、若者と中小企業との間のミスマッチを解消することとしました。従来からある若者応援宣言企業という仕組みに加えて、特に中小企業で雇用管理のすぐれた企業に対して大臣認定するユースエール認定制度が施行されました。これの普及・拡大に努めていきます。

(3)フリーター関係ですけれども、わかもの支援コーナーとわかもの支援窓口をハローワークに設置しておりますので、担当者制による個別支援と、セミナーの開催で支援していきます。

(4)として、28年度大学等卒業・修了予定者から、就職・採用活動開始時期がまた変更になりまして、採用選考活動が6月1日に変更となります。これにより未就職卒業者が増加することがないように、未内定学生に対する集中的な就職支援を実施してまいります。

15 ページですが、地方自治体と一体となった雇用対策の推進です。

現状ですけれども、27年度からは県との一層の連携を図るため雇用対策協定を締結して、一体的に取り組んでまいりました。長野県が行う移住等の相談業務と労働局が行う職業紹介業務を一体的実施するU・Iターンの取組を行っており、銀座に長野県移住・交流センターがあり、そこで実施しています。

(3)の生活保護受給者等就労自立促進事業ですが、今年1月に長野市役所内に常設の窓口を設置し、ハローワークのナビゲーターを市役所内に常駐させて相談を開始しています。また、県で信州パーソナルサポート事業として、県内23か所に生活就労支援センターを設置しているほか、福祉事務所がありますので、そこでハローワークが巡回相談を行ってまいります。

16 ページをご覧くださいと、課題を踏まえた28年度取組方針がございます。

基本的には従来の取組を引き続き行っていくということで、雇用対策協定について、引き続き県との連携を強化して取り組んでいきます。

U・Iターンについては、長野県移住・交流センターにおける就職促進に取り組んでまいります。

また、生活困窮者就労支援についても引き続き県・市と連携しながら生活保護受給者の就労による自立を促進してまいります。

17 ページをご覧ください。

高齢者の雇用対策の推進になります。

65歳まで希望者全員が働ける企業の割合や、70歳まで働くことのできる企業の割合は年々増加している状況です。しかしながら少子高齢化が進行しており、労働力人口の低下も見込まれるという状況を踏まえまして、28年度では65歳までの雇用確保を基盤としつつ、年齢にかかわらず働き続けられる生涯現役社会の実現に向けた取組を行ってまいります。

18 ページをご覧くださいと、現在、高齢者につきましては65歳以上の雇用促進を目指して法改正が進められているところであり、それに伴って新規事業がかなり拡充されています。それらの事業を活用しながら生涯現役社会の実現に向けた高齢者の就労促進を図っていきます。

(2) 再就職の援助・促進ということで、ハローワークに今、高齢者向けの窓口がございますが、特に65歳以上に重点を置いた生涯現役支援窓口という形に改めます。

(3) 高齢者が地域で働ける場や社会を支える活動ができる場の拡大ということで、シルバー人材センターにおける事業をさらに拡充してまいります。

19 ページで、障害者等の活躍推進ということでご説明いたします。

現状は障害者雇用は過去最高の数字を更新するなど進んでおりますが、法定雇用率を未達成の企業は4割強という状況にあります。課題としては、障害者雇用をさらに進めるために、中小企業の障害者雇用への不安を解消していく必要があるということ、そして、精神障害者の方が30年4月から雇用率の算定基礎に加えられるので、特に精神障害者対策について充実を図っていく必要があることです。

これらの課題を踏まえまして、28年度における取組方針ですけれども、(1) 精神障害、発達障害など障害特性に応じたきめ細かな就職や雇用継続のための支援が必要になってきますので、就職面接会やガイダンスなどの積極的な実施に努めてまいります。各種助成金なども活用しながら就職促進、職場定着に向けた求職者と事業者双方の支援を強化していきます。

(2) ハローワークと関係機関が連携して就職から定着までを一貫した支援を行うチーム支援に積極的に取り組んでまいります。

(4) 28年4月1日から障害者差別禁止、合理的配慮の提供義務が施行されますので、事業主への助言指導を引き続き実施してまいります。

最後に職業能力開発の支援ですけれども、現状のところと言いますと、まず(1) 国が雇用保険の対象外の方に対して行う訓練である求職者支援訓練の就職率ですけれども、就職率の目標は上回っているのですが定員充足率が若干伸び悩んでおりまして、新規求職者数の減少の影響を受けている状況にあります。

2点目といたしましては、長野県、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しながら公共職業訓練と求職者支援訓練に係る総合的な実施計画を27年度から策定しています。

3点目といたしましては、企業における能力開発の支援として特に非正規雇用労働者のキャリアアップを内容とするキャリアアップ助成金の周知・活用を図っているところですが、

まだまだ促進していく必要があります。

22 ページの 28 年度における取組方針ですけれども、基本的には従来の取組をさらにしっかりやっていくこととなりますが、(1) ジョブ・カードが法改正によりまして、新ジョブ・カードとなって、さらに普及拡大を図っていくことになっています。これを活用しながらキャリア・コンサルティングを一層進めてまいります。

2 点目は就職支援の強化ですけれども、訓練実施機関とハローワークとが個別の情報を共有して、集中的な支援を強化してまいります。

3 点目といたしましては、ハローワークで把握している訓練ニーズにつきまして長野県や機構に提供し、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定に役立てていきます。

4 点目といたしましては、企業内の正社員転換や人材育成を推進するためキャリアアップ助成金などの助成金の積極的な周知などを進め、企業での在職者に対する人材育成を支援してまいります。

以上が安定部分の運営方針の説明となります。

(徳井会長)

はい、ありがとうございました。

続きまして、雇用均等室長、お願いいたします。

(川崎雇用均等室長)

いつもお世話になっております。雇用均等室の川崎でございます。よろしくお願ひいたします。

日ごろから雇用均等行政にご理解とご協力をいただいておりますこと感謝を申し上げます。

早速でございますが、資料No.2の続きから始めさせていただきたいと思ひます。

23 ページになります。

Ⅲとして雇用均等行政の重点施策とございます。現雇用均等室での所管業務は新組織で担当することになります。雇用均等行政については新組織において継続的に実施されるというところをご承知おき願ひたいと思ひております。

それでは、現在の雇用均等行政の現状及び課題、そこから来年度の重点施策についてポイントを絞ってご説明をさせていただきます。

23 ページにありますとおおきく3点ございます。

25 ページの1つ目、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進でございます。

現状業務の実施状況については記載のとおりでございます。ここでは均等行政の根幹とも言うべき男女雇用機会均等法の施行業務、履行確保について、それからポジティブ・アクションの推進、そして女性活躍推進法の周知及び施行業務が課題となっております。

次のページにいきまして、28 年度における取組方針でございます。

第1に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の履行確保が挙げられます。来る4月1日の法の完全施行に伴い、確実に一般事業主行動計画が策定され、届け出がなされるよう周知を含め取り組んでまいります。

第2に総合的ハラスメント対策の一体的実施とあります。これも新組織の果たすべき役割

の大きな目的の一つということになっております。いわゆるマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメント、パワーハラスメントなど、職場におけるハラスメントは労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げるものございまして、労働局として、あるいは社会として決して許されるものではないと考えております。セクハラ、パワハラ、マタハラ等のハラスメントは、その根本的な原因に共通の要素が多く、また幾つかのハラスメントが複合している場合というのも少なくありません。このため新組織の雇用環境・均等室において一体的にハラスメントの未然防止を図るとともに、相談への迅速な対応を行うこととしております。

また、あわせまして妊娠・出産、育児休業を理由とする就業環境を害する行為を防止する措置の義務化等を内容とします均等法、育・介法の改正法案が成立した場合には、その円滑な施行に向けた周知広報などを行うこととしております。

第3として男女雇用機会均等法の履行確保が上げられております。均等行政の根幹として引き続き取り組んでまいりたいと思っております。女性の活躍推進については、ポジティブ・アクションが正しく理解され、各企業における積極的な取組が求められることとなっております。女性活躍推進法に基づく取組はもとより、各企業の実情に応じた自主的かつ積極的な取組の促進に向け、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援をあわせて行ってまいりたいと考えております。

大きな2つ目、27ページになります。

職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございます。

左側、課題としては育児・介護休業法の改正法の成立後、その内容の周知がございまして。また、現行法もそれから改正後の法も含めて育児・介護休業法の履行確保と次世代育成対策支援法の周知と履行確保、また法に基づく認定制度、くるみん認定等の普及促進ということになっております。

28年度の主な取組については、28ページになります。

育児・介護休業法の定着、法の履行確保が図られるように、特に中小企業を中心に育児・介護の規程整備等の指導を今年度に引き続き実施してまいります。また、介護休業の分割取得などを内容とする育児・介護休業法の改正が行われた場合には、円滑な施行に向けた周知広報に努めてまいります。

両立支援に取り組む事業主に対する支援を行いつつ、次世代法に基づき企業における一般事業主行動計画の策定・届け出、それから、くるみん、プラチナくるみんの認定取得への取組を促進してまいりたいと思っております。

大きな3つ目、29ページになります。

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策の推進でございます。

パートタイム労働法は、27年4月1日に改正法が施行されております。しかしながら、助言件数が増えている状況にございまして。改正法の内容について浸透度合いがまだまだなんだということを感じております。したがって、同法の周知と徹底、事業主に対する指導及び支援、履行確保対策が課題であると考えております。

28年度の取組でございますが、30ページになります。特に目新しいものはございませんが、着実に法の履行確保に向けて、均等・均衡待遇の確保について規定されたパートタイム労働法の周知と徹底に取り組んでいくこととしております。

以上、簡単ですが雇用均等関係の現状及び来年度の主要な取組についてご説明をいたしま

した。性別による個人の能力や適性等と関係のない均等・均衡な視点を欠いた理不尽な取り扱いを受けることのないように、また、女性の活躍が一層推進されるように行政としても取り組んでまいりたいと考えております。引き続き皆様のご理解とご協力をいただきますようよろしくお願い申し上げます。

以上でございます。

(徳井会長)

はい、ありがとうございました。

続きまして、議題3、議題4についてもあわせて説明をしていただきます。

それでは、職業安定部長からご説明をお願いいたします。

(榎野職業安定部長)

職業安定部です。

長野県雇用対策協定の28年度事業計画と公共職業安定所のマッチング機能の総合評価についてご説明いたします。資料No.5の28年度の長野県雇用対策協定事業計画のほうご覧いただければと思います。

労働局では雇用施策実施方針を策定いたしますと地方労働審議会にお諮りするということになっておりますけれども、長野県と雇用対策協定を締結しておりまして、その場合はこの協定に基づく事業計画を雇用施策実施方針に代えることができるとされておりますので、この事業計画について地労審にお諮りさせていただきます。

中身といたしましては、協定に基づく具体的な事業内容や数値目標を定めており、現在、長野県と調整中で数値もまだ入っていないところもございますが、大体の調整ができており、年度明けには施行されるという運びになっております。

28年度の事業計画と今年度の事業計画との変更点ですけれども、資料No.5の1枚目の水色のところに事業内容が11本ありますが、27年度は12本ありまして、「御嶽山噴火及び長野県神代断層地震による被災者に対する雇用の支援」を入れておりました。27年度にいろいろ取組が進みまして、被災者に対する生活から就労までの総合的な雇用の支援が一通り実施されまして、離職者も大体就労できているという状況でございます。国及び県の事業としては一定の役割を果たしたということで、今回、事業計画には盛り込まないと考えております。このほかには全体的には大きな変更点はなく、今年度からの取組について引き続き強化していく形になります。

まず、重点事項ということで、1ページめくっていただきまして、黄色い囲みのところが重点事項になっており、3点ございます。

1点目は「学卒正社員就職実現及び非正規労働者の正社員転換の促進」です。雇用環境が改善しておりますけれども、非正規求人者の占める割合が依然として高いことからこれを挙げております。具体的な共同の取組や目標については記載のとおりです。

2点目は、出産や育児を理由とした離職や、長時間労働による健康被害を防止し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図ることが重要ですので、「仕事と家庭生活の両立支援」を引き続き重点に挙げております。

3点目は人手不足分野における魅力ある職場の創出と求人・求職者のマッチングによる人

材確保を支援するため、「人手不足分野における人材確保支援」を挙げております。

この重点事項に関連いたしまして、次年度については 11 分野の事業内容を定めており、いずれの項目につきましても、労働局が実施する内容、県が実施する内容、共同で実施する内容と、年間目標という柱を立てて整理しております。

3 ページ（1）として、「マッチングの推進における再就職支援」を柱立てしております。労働局が実施する内容等につきましては、先ほどご説明した重点事項、あるいは労働施策実施方針と中身が共通しておりますので省略させていただきます。

次のページ、「若年者の安定雇用のための支援」を挙げております。

次のページ、「女性の活躍推進・子育てする女性等に対する就労支援」を挙げております。

次のページが「障がい者に対する就労支援」になります。

次のページで「高齢者の就職等社会参加の促進」です。

次のページ、「生活安定確保のための生活困窮者支援」です。

9 ページが、「アクション・プランに基づく一体的実施事業の推進」で、県と連携した U・I ターンの就職の促進の中身を書いております。

次のページですけれども、「定住外国人の就労支援」ということで、安定就労に結びつかない定住外国人を対象として外国人就労・定着支援研修を実施するほか、外国人雇用サービスコーナーにおいてきめ細かな就職支援を行うということを盛り込んでおります。

次のページ、11 ページになりますけれども「職業能力形成のための支援」も柱立てしております。

次のページですけれども、「ワーク・ライフ・バランス対策」ということで、女性登用が進んでいる企業、働きやすい職場環境づくりや、社員の子育て支援に実績のある企業の取組内容の情報発信を行っていくほか、労働時間等見直しガイドラインの積極的な周知を図ってまいります。

次のページ、「長時間労働削減等対策」ですが、過労死等防止対策推進法に基づいて、長野局と長野県が密接に連携し長時間労働の抑制に向けた取組を強化する中で、局と県が共同で働き方見直しに向けた企業の取組強化について経済団体に対して要請を行います。また、「長野県働き方改革・女性活躍推進会議」における取組を強化いたします。労働局は、長野県との密接な連携のもとに各分野の事業内容を的確に実施すること、そして各事業において年間目標を設定しますので、積極的に事業展開を図っていきたいと考えております。

以上が協定の年間計画の説明になります。

続いて、資料No.6 番をご覧ください。

ハローワークのマッチング強化に関する業務の評価・改善の取組について、27 年度からの形で実施しております。

ハローワークでは、マッチングの機能強化のためにマッチング業務に関する目標設定をし、その進捗状況を管理し、最終的に国が総合評価して結果を公表する取組を始めたところです。これまでも PDCA の取組をやっておりますが、実際に、各ハローワークごとに目標設定し、その結果を公表する取組は 27 年度からとなっており、28 年度も引き続き行ってまいります。28 年度は、1 月末までの状況として皆様のお手元の別途配付資料ですが、「27 年度ハローワークのマッチング機能の総合評価における主要指標の進捗状況」とありまして、就職件数と充足件数と雇用保険受給者の早期再就職件数のハローワークごと、労働局合計の結果、これ

は毎月公表しておりますが最新のものを置かせていただいております。

就職件数については労働局全体は1つ目の表の一番下の段にございますが78.3%ということで、1月までであれば目安としては83.3%いく必要があるんですが、局全体としては下回っている。また達成しているハローワークと達成していないハローワークというのは入り混じっている状況にあります。

2番の求人の充足件数につきましても、これも1月なので目安としては83.3%ですが実績は77.5%なので、こちらも局全体としては下回っている。この1番、2番につきましては年度末までの達成が厳しいです。その背景としては、景気が改善してきている状況により、ハローワークにお仕事を探しに来られる方がずっと長期的に減っている傾向にありまして、目標の達成が厳しい状況になっております

3点目の雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、局全体としては12月までということなので、年間の目標を達成するには75%をクリアしている必要がありますが、こちらについては82.1%ということで局全体としても達成の見込みがあり、各所ごとにみても相当なハローワークが目標を達成できている状況でございます。

27年度の主要目標についてはこういう進捗状況でございますが、28年度の目標設定ですけれども、資料6の4ページ、5ページに主要目標とその他の目標について目標の数字を入れております。

4ページが全国ハローワークについて共通の目標である就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数について過去3年間の実績(27年度については推計)を記載しており、それらをもとに厚生労働本省から長野労働局全体の目安が示され、それに基づいて各所に数字を割り当てております。基本的に、実績に基づいて調整しておりますのでおおよそこの形になっていくかと思えます。

次のページが、上の段が全所必須指標、補助指標ということで、これはハローワークの業務の質を図る目標になっており、事業主・利用者の方にアンケートした結果とか、職業紹介の率とかを設定しておりまして、こちらについてはまだ本省から目安の数が示されていません。

下のほうは、各所ごとに地域の実情に応じて特に重点的に取り組みたい目標を選択して目標設定するものですが、こちらも本省との数字の調整がまだ進行中で数字は記載しておりません。労働局あるいはハローワークの目標と、総合評価の結果を審議会にご説明する必要がありますが、目標設定は3月までの実績を見てからになりますので、4月以降になります。また総合評価の結果につきましても、本省で全国の評価をいたしますので若干時間を要しまして6月ころになります。目標と総合評価された結果につきまして、報道発表あるいはホームページで公表することになっております。審議会の委員の皆様にもご説明させていただきたいところですが、時期の関係上、できましたら資料の郵送にかえさせていただきたいと考えておりまして、ご理解をいただければと思います。

以上が雇用対策協定28年度計画とハローワークのマッチング業務総合評価の説明となります。

(徳井会長)

ありがとうございました。

以上、4件の議題についてまとめてご説明いただきました。

それでは、ただいまから審議に入らせていただきたいと思います。今までご説明いただきましたどれについても結構でございますので、ご意見・ご質問がございましたら挙手をお願いいたします。

それでは、根橋委員をお願いします。

(根橋委員)

連合長野の根橋でございます。

ご説明ありがとうございます。全般的に良質な労働環境の整備に向けてお取組をいただいておりますこと感謝申し上げます。

時間の関係もありますので、質問と意見についてそれぞれの部門ごと申し述べさせていただきます。

まず、基準行政であります。ご説明いただいたように労働条件の定期監督また過重労働の重点監督等々のお取組をされているということでご報告をいただきました。それも含めて労働災害における休業4日以上死傷災害の発生が5年連続増加してきた状況に歯止めはかかったとはいえ、12次防の目標達成に向けてはまだまだであり、我々労働側もしっかり対応していかなければいけないという認識を持っております。先ほどもありましたが、軽井沢の痛ましい事故にありましたように、日々の監督業務に重点を置いていただくということももっともなのですが、やはり各職場での日常平時の労使のしっかりとした安全対策の取組が適切になされるか否かというのが、防止に向けた対策としては重点かつ有効な手段であるというように思っております。安全衛生委員会等々の適切な運用、またそういった取組に対する企業・働く者に対する指導等々もぜひとも取組をいただければというように思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

次に安定行政の関係でございます。県内の雇用全体としては、ご説明があったように量の面は改善したという認識はありますが、まだまだ質の面はさらなる取組が必要だということに考えております。とりわけ若年雇用について前回も発言させていただきましたが、学校卒業後の初めて就いた職が非正規だったという比率が全体的に4割を超えたという報道がある中で、学校教育で正規の雇用対策に結びつけるような政策誘導も必要かということも前回も申し述べさせていただきました。先ほどご説明あったように長野県の雇用対策協定の中でもぜひそういった、働く者・企業のみならず、学校教育という視点でも、ぜひ踏み込んだ対策をお願いしたいと思います。そういった意味で、能力開発については、日本再興戦略や一億総活躍社会の政策でも、多くが割かれております。競争力の源泉である人への投資といった意味で、やはり企業も働くものの背中を押すような政策誘導をぜひともお願いをしたいと思います。また、能力開発における様々な職業訓練等々の充足率が課題になっている一方で、そういった訓練を受けた方の就労率は非常に高いという実態もありますので、是非ともそういったお取組をお願いしたいと思います。

安定行政で本日ご説明がなかったのですが、資料No.3の31ページ、希望するキャリアの実現支援という面で労働移動、支援助成金の充足というような提案があります。雇用の安定を守るための助成金がリストラの促進やビジネスの道具になっているというような報道もなされております。不適切な運用の実態も、県内においても我々の相談に一部寄せられている

ということもありますので、本来の趣旨に沿った適切な運用がなされるような対策をぜひお願いしたいと思っております。

均等行政であります。女性の活躍促進法、まさにこの4月から具体的な運用が始まるという事で、我々もこの春の取組の中で、労使の取り組みを進めておりますが、いかんせん取り組み時間が少ないという声もあることから、4月以降もどう推進していくのかが問われております。女性に関する法律、これまで順風ばかりではなかったというような認識をしておりますが、これまで進んできた流れをとめないような施策がさらに必要になるかと思っておりますので、引き続きのお取組、また指導をお願いしたいと思っております。

以上です。

(徳井会長)

いずれも重要なご指摘をいただきましたので、それでは担当部長から順に回答をお願いいたします。

(小宮山労働基準部長)

労働基準部長の小宮山でございます。

安全衛生委員会の設置と適切な運営についてご指摘をいただきました。安全衛生委員会の設置あるいは運営というのは安全衛生管理体制の確保の一環ということで法定事項でございますけれども、法定事項を遵守いただく、そのみならず自主的な安全衛生管理を促進いただくということは非常に重要であると考えております。そのためのリスクアセスメントの制度もありますので、事業場に自主的にある程度考えていただくということも含めて、指導してまいりたいと考えております。

(榎野職業安定部長)

職業安定部です。

学卒の正社員就職について学校教育にも踏み込んだ支援をということですが、まず求人について行政として、企業に対して、できるだけ学卒については最初必ず正社員の求人を出していただきたいということは引き続き要請してまいりたいと考えております。また学校教育の場につきましては、今までは大学に対して正規雇用の大切さとか労働教育的なことをやってきたわけですが、このたび中学、高校に対してもできるだけ早期に支援する必要があるだろうということで、ハローワークなどから出向いてそういう正規雇用の大切さなどを教育するという取組に力を入れることを考えております。また、最初にフリーターで就職してもいいなと思う若い方もいらっしゃるんですが、メリットデメリットもありますので、厚生労働本省のほうで作ったDVDや、フリーターのデメリットなどもわかるような漫画のような形の資料も作っておりますので、そういうものも活用していきながら学生の皆様のご理解を進め、できるだけ正規雇用についていただく支援を進めていきたいと考えております。

2点目、能力開発について訓練の充足が課題なのではないかということでした。景気が改善してきますと仕事を探す方が減る一方、求人が割と充実しますので、求職者の中には、まず訓練よりも就職という方も多く、受講者が減っている状況でございます。ただ、訓練を受

けることでより安定した仕事につける層の方、例えばひとり親の方ですとかフリーターの方ですとか、スキルを身につけていただいたほうがよりよい就職につながりますので、そういった方にはできるだけ訓練受講をお勧めしていくということでハローワークで積極的に働きかけたいと考えております。また、地域のニーズに合った訓練が設定されているかということもしっかり対応する必要がございます。今年度は企業向けにファクスなどを使って訓練に関するニーズのアンケートをさせていただいておりました、結果を、県や高齢障害求職者支援機構に提供いたしました、どういう科目がニーズがあるのかということも相談させていただいているところです。こういったニーズも踏まえてしっかり必要とされる訓練をやりたいと思います。また、例えば女性の方ですとかお子さんを預けると訓練を受けやすいとか、短時間だったら受けられるという方もいらっしゃいますので、今、公共職業訓練ではそういったことに対応しているところですが、求職者支援訓練につきましても、そういった女性向けの訓練設置や支援について今見直しを進めているところなので、制度が改正されましたらしっかり周知して、女性の方などにお勧めしてまいりたいと考えております。

あともう一点は、労働移動支援助成金について企業が不適正な使用の仕方をしてリストラに活用するという、本来の趣旨に合わない使い方が問題になっているという点につきましては、本省でもそういう不適正な運用がないようにしっかり企業に指導していくといった見直しも進めているところですので、労働局といたしましても事業主に対して不適正な使用がないように指導あるいは趣旨の説明をしっかりと行ってまいりまして、本来あるべき適切な労働移動を進めていきたいと考えております。

以上です。

(川崎雇用均等室長)

雇用均等室でございます。

女性活躍推進法については施行までの時間が非常に短く、周知には労使のそれぞれ皆様にご協力をいただいているところでございます。この場を借りて御礼を申し上げます。

今、現在の取組としては、まず法の履行義務があります301人以上の企業に対しては全数に資料を送付した上で、まだご提出がないところに関しては個別にご連絡を差し上げて状況の確認をさせていただいているところでございます。非常に積極的にお取組をいただいている会社と、そもそも何ですかそれはという会社と2種類あるというのが現状かと思っております。余り有効な手段がないというのも実のところなんすけれども、皆様方のご協力を初め、それから県とできれば協力をして周知広報に努めていきたいと思っております。また来年度新組織ができますので、いろんなところで女性活躍推進法の周知をするとか、あるいはマタハラが非常に問題になっておりますので、そういうものをいろいろな場面を捉えてアピールをしていきたいというふうに考えております。

以上でございます。

(徳井会長)

ありがとうございました。

どなたかほかの方からご意見、ご質問いかがでしょうか。どなたからでも。金子委員お願いします。

(金子委員)

私ども経協、私、経協の労務管理委員会を主催しておりますので、やはり会員企業への周知というのが一番大きな役目だろうと思っております。私どもは今労務管理委員会で年間に何回かセミナーをやっておりまして、中には皆さんから来ていただいて会員の前でお話しをしていただく機会もつくっておりますし、それから外部の弁護士であるとか専門家の皆さんとのセミナーということをやっております。毎年いろんな改正がございますので、法改正の対応、これが結構忙しくて、周知というのはなかなか難しいところだなと思っております。それからハラスメント、メンタルヘルス、これも非常に大きな問題で、企業としてどう取り組むかということと、先ほどもお話しがありました共通の原因があると。多くの場合それは長時間労働というところに集約されるわけでありまして、その関係に関してもやはり経協としても周知であるとかやっております。

ただ、私もう一つ中小企業振興センターのほうもいるんですけれども、中小企業に対してどういうふうに行っているかというのは私も余り把握しておりませんで、これはどなたかにお答えいただいたほうがいいのかと思いますけれども。

あともう一つ、企業として守らなかったらどうなるか、守っていなかった場合のペナルティって結構高いんですよ。実は昨年、パワハラ・セクハラセミナーをやったときに最近の裁判所の判例など紹介されて、結構厳しい処分が認められるようになってきているということがありますし、労災、特に死亡事故などを起こすとあと非常にお金がかかりますよ、大変ですよというのをどのように適切に宣伝をすべきかというのは悩ましいところなんですけれども、やはりそういった抑止力をうまくきかせないとなかなか難しいところがあるのかな、こんなふうに思っております。

(徳井会長)

今のご質問へのお答えをお願いします。主には雇用均等関係だったと思いますが、労働基準関係もあったと思います。どちらからでもお願いします。

(小宮山労働基準部長)

企業として遵守をしなかった場合のペナルティが非常に大きいという問題で、パワハラ・セクハラでも非常に厳しい判決が出ている。これは労働災害とか過重労働による過労死でも同じですけれども、結局、安全配慮義務違反、要するに法定事項ではないけれども本来事業者が安全配慮をすべきであったにもかかわらず不十分であった結果としてそういう労働災害が起きた、あるいは過労死などが発生したということで、民事裁判で責任を問われることが非常に多く出てきていることがあるかと思えます。特に法定事項でなかったとしても安全配慮義務違反を問われる可能性がありますよというようなことをアピールしていただくと効果があるものと考えますので、補足をさせていただきます。

(川崎雇用均等室長)

まず法改正、特に均等関係法令は、ほぼ毎年のように改正事項がございますので、大変ご迷惑をおかけしていると思っております。来年度も大きな改正事項が予定されておりますので、

引き続きよろしくお願ひしたいと申し上げます。効果的な広報の方法というのは、なかなか難しいというところがございます。皆様方のセミナーとかそういう機会がございましたら、ぜひお声をいただければと思います。私ども当然、無料でまいっておりますので、ぜひご活用いただければと思っております。

それから、均等のセクハラ関係のところでは事業所を訪問いたしましたときに、セクハラ防止対策が不十分ですよという指導をさせていただくことがあります。そのときには判例等を実際にお示ししまして、行政としてはここまでしか言いませんし、ここで紙を出していただいたら終わりになりますけれども、実際に本当にトラブルが大きくなると大変なことになる例もあるようです、という言い方をさせていただいたりしているというところですので、ご理解をいただきたいと思っております。

(徳井会長)

ありがとうございました。それでは、ほかのご意見、ご質問を、どなたからでもいかがでしょうか。どうぞ。水本委員。

(水本委員)

水本でございます。重点法施策を見ますと、いろんなことやっていらっしゃるなというふうに改めて感じる次第でございます。

3つほど質問をさせていただきたいのですけれども、まず災害の防止の件でございます。毎回この数字の発表をいただくわけですけれども、実際に具体的にどのような指導をされているのか。具体例等ありましたらお示しいただきたいと思っております。

それから人手不足分野における人材確保についてでございますが、建設、介護・看護という分野がございますけれども、特に介護・看護ですね、就職してもすぐにやめてしまう、募集してもなかなか集まらないということですが、雇用管理改善を通じたとは、具体的にどんなものがあるのかお示しいただきたいと思っております。特にお金の問題が大分絡んでくるんじゃないかなという気がしております。

それから、今年からハローワークさんの業務の評価、改善の取組を積極的にさせていただいておりますけれども、数字が縷々ございますが、これを達成しなかった場合のペナルティがあるのかどうか。

その3点についてご質問をしたいと思います。よろしく申し上げます。

(小宮山労働基準部長)

労働災害防止の指導の具体例を、とのご質問について回答いたします。例えば転倒災害でいえば、長野労働局で転倒災害の防止のための検討委員会を平成 26 年に設置をして検討を行って、転倒災害防止対策を取りまとめています。その報告書にもありますが、靴も単に防滑機能があるだけじゃなくて職場の状況に応じた靴を使用すべきであるとか、労働者死傷病報告を分析した結果を見ると、暗いところで荷物を持ち運ぶと転倒のリスクが高いので極力通路を明るくするよということ、当然ながら余計なものを置かない、通路を水浸しにしたままにしない、といった感じで作業上のポイントなどを指導しています。

また、先ほどの説明で挟まれ巻き込まれの災害防止のキャンペーンを展開する、と申し上げ

げたのですが、製造業の機械の挟まれ巻き込まれ、機械を使って作業をしていたときに機械が詰まってしまったとか、あるいは食品加工用機械だと食材がくっついて汚くなってしまったというようなことがあって、それを取り除いたり掃除をするといったときに、効率を重視してのことだと思えますけれども、機械を止めないでそのまま直接機械を触ってしまってそれで巻き込まれるという災害が結構あります。これは機械を止めて、確実に止めたことを確認した後でないと本来はやってはいけない。やったら巻き込まれるリスクがあるわけですが、実際に巻き込まれてみないとなかなか自分でもわからないということもあるので、今年の1月だったかと思いますが、松本労働基準監督署で危険体感の指導をしています。実際に巻き込まれるとどうなるんだ、どういう形で巻き込まれるんだという危険体感は、民間の事業場でもやっているケースもありますが、いろいろ個別の状況に応じて指導をしているところで、手をかえ品をかえできるだけわかりやすく労働災害の防止に努めていただけるような形での指導に努めております。今までもそのようにやってきたつもりですし、今後もそうやって展開にしていきたいと思います。

(徳井会長)

それでは、職業安定関係のお答えをお願いいたします。

(榎野職業安定部長)

まず人手不足分野である介護・看護の分野について具体的にどういう取組を行っているかということですが、この分野については大きく2つ対応があります。1つは就職してもすぐやめてしまうということもあって、雇用管理改善を進めて、まず職場に定着していただくという取組を進める必要があります。これにつきましては、職場定着支援助成金がございますので、事業所が雇用管理改善につながる制度を導入したり、福祉機器を導入して職場定着につながるような雇用環境整備に努めた場合に、助成するという取組を行っております。また、介護分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業という委託事業を行っているのですが、民間団体に、介護分野の企業に対して雇用管理改善に向けたセミナーを行ったり、個別の企業の指導など行ってもらっております。そういった取組で働く環境を改善して定着していただく取組を進めております。

もう一点は、マッチング支援を強化していくことです。ハローワークでは松本所に福祉人材コーナーを置いており、地方自治体や関係機関と連携しながら就職支援や求人充足を支援しております。

介護分野につきましては介護求人充足支援強化プログラムという名前で取り組んでおり、自治体や福祉人材センターや介護労働安定センターと連携して、介護のご経験がある求職者の方、介護の仕事に興味があるような潜在的な求職者の方などを掘り起こすため、周知広報を進めて、求職者の方にこういうお仕事を積極的にマッチングを進めております。

看護の分野でいきますとナースセンター・ハローワーク連携事業を行っており、看護のお仕事をやっていたけれども今はその仕事についておられない方を掘り起こしていくために、ハローワークでそういった求職者の方がいたらご本人の承諾を得て、ナースセンターに情報提供をします。ナースセンターでは復職のための研修なども行っておりますので、円滑な再就職に向けた支援をうまく引き継いでいけることとなります。そういった取組なども進めて

おります。

また能力開発の推進ということで、特に介護が中心になりますが公共職業訓練を実施しております。そのほかには職場説明会ですとか職場面接会を福祉人材センターや長野県看護協会と連携しながら取り組んでいるところです。

続きましてハローワークの総合評価というのがありまして、これが本省から評価されていくこととなります。4段階で評価されるんですけども、下の評価になってしまった場合は改善計画をそのハローワークについて作りまして、労働局がハローワークにしっかり指導していきます。本省で職業安定監察ということで各労働局に行って実際現場に行って各業務を重点的に指導していくのですが、特にこの総合評価の結果が思わしくないハローワークに対しては重点的な指導を受けるという形になります。ペナルティというものではないのですけれども、どういうことで目標が達成できなかったのか、改めて地域の情勢ですとか今行っている取組を各所見直して行って、それを継続的に労働局としてフォローアップしていくことで改善していくと考えております。

以上です。

(徳井会長)

どうぞ。

(水本委員)

ご苦勞様でございます。自己評価ということで、介護のところなのですけれども、やはり処遇改善というのが一番大事じゃないかなと思いますし、この間の事件等もあつたりしますので社会問題みたいになってきておりますので、補助金も必要なんでしょうけれども従業員の労働条件の改善といった方向も強く打ち出してご支援いただければというふうに思います。

それから、せっかくの機会でございますので、毎回、使用者の皆さんお集まりいただいておりますけれども、一言も発せずにお帰りになる場面が多いものですから、今日は一言ずつ感想も述べてご発言いただきたいと思います。

(和田委員)

先ほど来、労働局の皆さんには大変ご尽力をいただいているご報告を頂戴しまして、心からお礼を申し上げたいと思います。私、委員になったときに、例のニートの問題が大変に大きな問題でありましたけれども、昨今につきましては若年者の学卒を含めまして、採用がうまくいっているということで胸をなでおろしているわけでございます。事業を経営する立場からいきますと、会社へ入ったけれども3年たったらやめちゃったということもあると思いますので、引き続き地道なご指導を賜ればと思っております。

さて、時あたかも賃金改定の時期に入ったわけでございますが、先ほどございましたように法改正も含めまして中小企業に対するいろいろな法律の周知徹底と、この辺が先ほどもご指摘あったとおりでございますけれども、中小企業は長い不況の中やっぱり総務関係の人材も削ってきたのではないかなと、そういうこともやはり徹底しない一因ではないかなと思っておりますので、引き続き中小企業に対しますいろいろご指導を厚くお願いをいたしたいと思っております。当然、待遇改善あるいは昇給等につきましても経営者は一番の責任者であるわけ

でございますけれども、残念ながらアベノミクスも成果が地方あるいは中小企業に及んでないというのが我々の周りの方の声でございます、なかなか上げたいんだけどというのが実態であります。

また、中小企業者の事業に対する将来の成長性、これも1.1%から1.5%だというような調査が出ておまして、目先改善の様相を呈しておりますけれども、中長期的には大変に慎重に事業の基盤を見ているというところが、非正規の採用の問題等いろいろとうまくいかないところが出ていのではないかと感じております。そういう意味でこの会に限らずいろんな行政の方とお話しをいたしますけれども、なかなか中小企業の現場にいろいろな法律の恩典だとか支援だとか、そういうものが届いていないなということを感じておまして、我々も努力するわけでありまして、行政の皆様にも中小企業に配慮いたしましたご指導を賜りますようお願いしたいと思います。

以上でございます。

(佐藤委員)

いつもお世話になっております。ハローワークのマッチングという件なのですが、会社の中の人材は充足しているのですが、どうしてもこの場所で人が欲しいというときにハローワークさんに求人をお願いをしまして、なかなかうまくそういう方が見つからないというか、面接にたまに来てはくれるのですが断られてしまったりとか、そういうことで自社もいろいろ見直しということもあるのですが、マッチングというところで引き続きハローワークさんにご協力をいただければ本当に助かると思います。私も本当に感謝しているのは書類の提出ですね、ハローワークさんのほうから来ていただいて、こちらでこういう人材というのを聞き取ってまた求人票などを作成していただけるので、その辺は助かりますので、引き続きそのようなサービスというか協力していただければ本当にありがたいと思います。

それから中高年の方も採用していきたいと思うのですが、その辺の注意点というか、お互いの折り合いとかそういうこともまた個別にご相談させていただくような、今そういうものもあるのですが、求人のときにそんなこともご相談させていただければありがたいと思います。

それから、私たちも社員のレベルアップをしなくちゃいけないということでいろいろ教育などもしているのですが、なかなかそういうことに対する助成金というのなかなかいろいろな条件がついて、思うほど助成金というのが活用されないときもあるのかなということで、そんなところもご一考いただいて、私たちもなかなか大企業のようにいろんなことはできないのですが、中小企業なりにいろいろ考えてレベルアップということを考えていますので、お手伝いというかそういうことをいただければ本当にありがたいと思いますので、今後ともよろしく願いいたします。

(吉江委員)

吉江でございます。いろいろなお話いただきましてありがとうございます。その中で法改正について気がついていない社長さんが多いというようなお話をいただいて、私も確かにそうだなとちょっとお恥ずかしいところありますけれども、知らなかったじゃ済まされないよ

うなこともあるわけで、いろんなところでそういった法改正の部分を目にするような機会をつくっていただくようにしていただけるとありがたいかなと思います。

それから、ハローワークさんのほうの就職件数を指標にしてPDCAサイクルを回すというようなお話があって、先ほどお答えいただいた中に、ランクが一番最低になってしまうというんなことをやらなきゃいけないというようなお話がありましたけれども、常に目標を達成できないでこのPDCAサイクルを回して達成していくというのはなかなか我々企業でも難しいわけでありまして、そこら辺を工夫していただきまして、ぜひどんなランクにあっても達成できるような体制をつくっていくような、そんなことをしていただけるとありがたいと思います。

以上です。よろしく申し上げます。

(本間委員)

いつもありがとうございます。この前、新聞・テレビで、女性の保育園のもので問題書き込まれましたけれども、長野県でもそういうことはございますでしょうか。うちあたりでもパートの方が大勢いるんですけども、働くのに今介護で見なきゃいけないから辞めたいとか、介護でも出られるときには出るんだからそのまま勤められたらどうかとか話はするんですけども、そういう場合にも正社員だからパートだからということはなく、みな同じように働いて同じようにそういうことを、今ここにいろいろ応援プロジェクトがたくさんあって女性でもいろんな働き方を選択して、何かいい方法ございましたら教えていただきたいと思っております。

(榎野職業安定部長)

水本委員の賃金制度の改善というのが介護の分野は大事ということでお伺いしまして、職場定着支援助成金で賃金制度を新たに導入した場合も対象になりますので、そういったもので促進していきたいと考えております。

和田委員につきましては、会社を短期間でやめてしまった者についてということなのですが、そういった方が非正規のままにならないように、まず国の指針で3年以内の新卒離職者につきましては新卒の枠でできるだけ応募をしてもらうようにということで指針をつくっております。すぐに離職してしまった新卒者の方を新卒並みの条件で雇っていただいたり、学校中退者についてもやっぱり新卒枠で雇用していただいた場合は、一定の人数について定着した期間ごとに助成金が出るというような新しい助成金をつくっているところなので、そういったもので非正規から正規へというのを後押ししていきたいと考えております。

佐藤委員からは、求人票などの提出の際にハローワークが来ていろいろ聞き取ってくれるという話なのですが、こちらのほうも求人未充足というのが景気の改善にしたがって増えてきているわけですが、企業は1日も早くいい人が来てほしいというニーズがありますので、実際にできるだけハローワークの職員が出向いて事業所の訪問をして職場環境を見せていただき、どういった人材が必要なのかとかご希望をお聞きした上で求人を受理したり、またハローワークで受理した求人について改めて事業所に伺ってお話を聞いて求人票などに詳しい情報を書かせていただくという支援をしております。これは求人部門だけではなく、職業相談窓口の職員も一緒に行って、実際に今ハローワークで来ているお客さんはこんな方がい

るというのを踏まえた上で、事業所の方にこういう条件だったらもっと応募が増えるかもしれないというような助言をさせていただいたりということもやっておりまして、事業所に職員が足を運んでニーズを把握し早期マッチングを図っていくということについては引き続きしっかりやっていきたいと考えております。

社員のレベルアップに向けて教育をしっかりやっていきたいけれど、助成金の手続とかちょっと難しいというお声というのは非常に多くいただいております。難しいものについてはハローワークあるいは労働局のほうでお手伝いもできます。ただ既定の決まった手続のやり方についてはこれ以上の簡素化は難しいのですけれども、お問い合わせいただければ、場合によってはアドバイザーが行ってお手伝いもできますので、ご相談いただきたいと思います。

吉江委員から、ハローワークの総合評価について目標を達成するのは大変かもしれないけれども、できるだけ達成できるように取組をとということでご発言をいただいております。最後の結果が出てきて、それから達成できないからしっかり計画を作って対応していくという後のフォローアップも大事なのですが、第1三半期ですとか第2三半期の途中の段階で、労働局でハローワークの状況、進捗状況を確認して、進捗状況がよくないところにつきましては、ハローワークの所長に来てもらって、どういう理由でうまくいかないのかというのを聞き取って分析もし、ほかのハローワークのいい事例など説明させるなどの指導をしているところです。そういった途中のチェックと指導、好事例の提供というのも労働局の大事な役割だと思っておりますので、局としてもハローワークをフォローアップしていきたいと考えております。

本間委員のご意見につきまして、保育園の関係になるのですけれども、就労の継続に非常に困りの女性の方が多いということなのですが、長野県の状況はどうなのかということで、すけれども、保育の人材というのが不足している状況というのは全体的にはありますので、労働局といたしましても保育人材の関係につきましては保育士マッチング強化プロジェクトというのをやっておりまして、未紹介、未就職求人についてできるだけ早く充足するようにフォローアップをしたり、保育の資格をお持ちだけれどもまだ希望されていないという潜在的な求職者の方についてはできるだけ情報提供させていただいて応募を促進したり、職場見学と就職面接会を同時に行うツアー型面接会も検討させていただいているところです。自治体と連携いたしまして、保育士確保が特に必要な地域とか時期については集中的にマッチングを行うことも、取組方針として考えているところです。

以上でございます。

(川崎雇用均等室長)

和田委員それから吉江委員、本間委員にいろいろご質問をいただきました。全体まとめてご回答させていただきたくします。

女性活躍が非常に叫ばれております。政府の方針としても介護離職ゼロという目標が出ている現状でございます。また、来年の1月には介護関係の法律が改正、施行される見込みとなっておりまして、介護休業等が日数が増えるわけではないのですが、より取得しやすいような環境をつくるとされているところでございます。また介護について離職しないようにするいい方法はということですが、これはなかなか現実的にはないというところでございます。各企業さんを回っていて好事例等がありましたら、ホームページ掲載等何らかの方

法で情報発信をさせていただくことも検討したいと思っております。

それから、改正法等についてはいろいろな方法で周知をとということでございます。当然だと思っております。できるだけいろんな方法を使って周知に努めてまいりたいと思っております。特に育児介護休業関係の規程類を中小企業を中心に点検する業務をやっております。大企業に比べますと労務管理の体制が弱いというところがありますので。ただ、個別の企業に行くと大変な手間なので、監督署単位当たりで集団指導という形を取らせていただきたいと思っております。ある程度の数で来ていただいてその場で規程をお預かりするとともにご質問等にも対応すると、お預かりした規程を持ちかえらせていただいて個別に対応させていただいております。ここおかしいですよとか直してくださいと言うんですが、例えば規程例でございますとか考え方でございますとか、あるいは良い例とかそういうものを含めてご提示をさせていただく活動をしているところでございます。こちらのほうは非常に重要な活動と思っておりますので、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

以上でございます。

(徳井会長)

ありがとうございました。ほかにお答えをいただくべき論点はよろしいでしょうか。それでは、局長から、お願いします。

(岡崎労働局長)

昨年は若者雇用促進法であったり女性活躍推進法など、新たな法律もできますし軒並み法改正が実施されている。我々労働局といたしましては周知のためのセミナーを開催したり各部局、連携して、派遣法の説明会をやるときには労働基準部が入って一緒に対応する、均等室も対応するというふうにできる限り連携して幅広く周知していくことに努めているところですが、当然、我々だけではなかなか進まない所もあり、県下の労使団体等に協力願って会員の皆様に周知いただいているのですけれども、会報とかそういう部分だけでは、なかなか周知できないのかなというふうにも思っております。ホームページにもいろいろ助成金等を載せておりますので、改正法の支援制度、助成金などの支援の活用を図っていただくという意味でもホームページを見ていただくといったところにも工夫していきたいと思っております。皆さんの協力をいただきながら、いろいろなツールを活用して改正法等の周知なり、各種支援制度の利用促進、活用促進といったものに努めていきたいと思っております。

(徳井会長)

ありがとうございました。本日は質疑の時間を十分とっていただきまして、さまざまな多様な観点からご意見出していただきましたので、それを受けたご回答も非常に踏み込んだ内容のものがあったかと思えます。ただ残念ながらもうそろそろ予定の時間が来始めているので、労働側委員の方でご発言の機会が少なかった方には次回ぜひご意見を伺いたいと思えます。それから公益委員にもそのようにしたいと思えますので、ぜひよろしく願いいたします。

ただいま出されました意見を今後の行政運営の推進に積極的に生かしていただきたいと思えます。最後に局長から一言お願いします。

(岡崎労働局長)

会長からお話がありましたように皆さんから非常に貴重なご意見をいただけたわけでございまして、冒頭挨拶で申し上げましたとおり、利用者ニーズや地域のニーズに沿った行政運営にご意見を生かしていきたいというふうに考えておりますので、引き続きのご指導ご鞭撻のほどよろしくお願いたします。

(徳井会長)

ありがとうございました。それではちょうど時間もまいりましたので、本日の審議会はこれをもちまして閉会とさせていただきます。委員の皆様には長時間お疲れさまでした。また、議事の円滑な進行にご協力いただきましてまことにありがとうございました。

それでは事務局のほうからお願いします。

(青木企画室長)

事務局からご連絡を申し上げたいと思います。議事録の関係でございますけれども、後日草案を各委員に提示いたしますのでご確認をいただきまして、その上で議事録署名委員の皆さんのほうからご署名をいただくこととしておりますのでよろしくお願いたします。

以上でございます。ありがとうございました。

(徳井会長)

ありがとうございました。これで終了でございます。