

日時：平成30年3月8日（木）

場所：宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

平成29年度第2回栃木地方労働審議会

議 事 録

平成29年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成30年3月8日(木) 13:59~15:54

2 開催場所 宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

3 出席者 【委員】

公益代表 塚本 純(会長)
末廣 啓子
荒木 宏
横山 幸子(会長代理)
杉田 明子
坂本 裕一

労働者代表 加藤 剛
鈴木 正(欠席)
吉成 剛
沼子 直美
桂 恵子
菊嶋 貴之

使用者代表 永水 克欣
吉村 憲光
小野瀬 雅子
今井 キヨ
山口 貴司(欠席)
塚田 義孝

4 次第

1. 開会
2. 栃木労働局長挨拶
3. 会長挨拶
4. 議題

(1) 平成29年度労働行政の推進状況及び平成30年度行政運営方針(案)について

- ① 働き過ぎ防止に向けた取組の推進
- ② 正社員転換・待遇改善の推進

- ③ 女性活躍の推進
- ④ 若者、高齢者、障害者等の活躍推進
- ⑤ 労働災害防止対策の推進

(2) 栃木県衣服製造業最低工賃の改正について

(3) 雇用対策協定について

(4) その他

5. 閉会

司会（小室総務企画官） 委員の皆様がおそろいでございますので、少し定刻より早いのですが、ただいまから平成 29 年度第 2 回栃木地方労働審議会を開催させていただきます。

私は、司会を担当いたします総務課の小室でございます。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本審議会は、栃木地方労働審議会運営規程第 5 条に基づき公開で開催することとしておりますが、本日の傍聴人はおりませんのでご了承ください。

また、本日の審議会は、労働者代表の鈴木委員と、使用者代表の山口委員が欠席でございますが、公益代表 6 名、労働者代表 5 名、使用者代表 5 名の委員の方々が出席されておりますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項により本日の審議会が成立しておりますことをご報告いたします。

それでは、初めに白兼労働局長よりご挨拶を申し上げます。

白兼栃木労働局長 栃木労働局長の白兼でございます。委員の皆様方には、年度末というこの時期、貴重なお時間を割いていただきました。まずは私ども審議会の資料の検討に時間を割いていただき、さらにここにご参集いただき、何重にもわたりましてご負担を申し上げているところ、快く対応いただきましてありがとうございます。まず感謝を申し上げたいと存じます。加えまして、今日はこのように天気が悪い中、重ねて感謝を申し上げたいと存じます。

さて、栃木の雇用情勢は、前回の審議会でも申し上げましたが、基調としては改善が続いています。1 月の有効求人倍率は 1.41 で、明らかに右上がりでじりじりと上っている状況です。また、学卒の採用状況も過去最高という数字が並んで、特に経営者の皆様方にはきつい状況があらうかと思いますが、

そういう中で私どもの施策についてのご意見をきょうは頂戴したいという機会でございます。

本日のテーマの一番大きなものは、やはり行政運営方針でございます。今年度の行政運営方針の状況については、ポイントを絞ってご紹介させていただきご意見等を賜りたいということと、来年度の行政運営方針(案)をつくりましたので、それについても説明させていただき、またご意見をいただければ思っているところでございます。

今年度の行政運営方針をまとめるに当たりましては、いろいろなものを詰め込んでいて形式としてわかりにくいというご意見がありました。これにつきましては、特に今年度「働き方改革」が大きく歩み始めたということがありましたので、それを横糸にしてできるだけ内容がわかるように工夫したわけですが、それでもやはり複雑なものは複雑だったということがございます。来年度の運営方針につきましては、さらにわかりやすいものをとということで、ある意味大胆かもしれませんが、明確でシンプルなものを心掛けた構成にさせていただきましたので、それも含めてご意見をいただければと思っております。

さて、「働き方改革」ですが、はっきり申し上げて、何か雲行きが怪しくなってきたところがあるかと思えます。この扱いをどうするかということでしょうが、「働き方改革」について私個人の感想を申し上げますと、雲行きが怪しく、場合によっては不信感もまとい始めている状況がありますが、「働き方改革」という言葉は置いておいても、例えば長時間労働や過重労働を何とかしなければいけないのは間違いない話です。これについては経団連さん、連合本部さんあたりでの合意もあったところでございます。そういった部分は引き続き必要ですので、来年度の運営方針も「働き方改革」という用語は使わせていただいておりますが、コンテンツの面についてもかなり整理させていただきましたので、そこも含めてご審議をいただければと考えているところでございます。

そのほか、最低工賃やハローワークのマッチング業務についても私どもから皆様方にご紹介させていただき、これについてもご指導を頂戴したいと考えております。

いろいろな情報が盛りだくさんにある中でご負担をかけますが、2時間という限られた時間ではあります私どもの意向をお酌み取りいただき、厳し

くまた温かいご意見を頂戴できればと思います。どうぞよろしく願いいたします。

司会（小室総務企画官） 本日の会議資料につきましては、皆様に郵送でお送りいたしました。ご持参いただくようお願いしたところですが、不足等はございませんか。

（配付資料の確認）

司会（小室総務企画官） それでは、議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第4条第1項によりまして、会長に進行をお願いいたしますが、議事に入る前に会長からご挨拶をいただいた上で進めていただければと思います。塚本会長、どうぞよろしく願いいたします。

塚本会長 本日に天気が悪く、すごく肌寒くてちょっと凍えていた感じですが、お集まりいただきましてありがとうございます。

特に前回は非常に活発なご意見をいただき、司会をしている私としては非常にありがたいと思えました。何がよかったのかと考えましたら、最初の挨拶が短かったということですので、早速議事に入らせていただきたいと思えます。よろしく願いいたします。以降は着席にて失礼いたします。

それでは、議事を進めさせていただきます。

初めに議事録署名人の指名についてでございます。栃木地方労働審議会運営規程第6条第1項「議事録を作成し、議事録には会長及び会長の指名した委員2名が署名する」こととなっております。このところ大体同じ方にお頼みしていて、その方にお頼みするのがよろしいかと思えますので、前回同様、労働者側から吉成委員、使用者側からは吉村委員をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

吉成委員・吉村委員 はい。

塚本会長 では、議題「(1)平成29年度労働行政の推進状況及び平成30年度行政運営方針(案)について」、先ほど局長からありましたように、30年度の運営方針

を定めるに当たってご意見をいただくことが、きょうの大きな議事になると思います。まずは事務局から説明いただいてご意見をいただきたいと思います。説明については、重点施策の進捗状況についてまず説明いただき、次年度の運営方針を併せて説明いただきます。

それでは、事務局から説明をよろしく願いいたします。

高村総務部長 総務部長の高村と申します。よろしく願いいたします。

私からは、平成 30 年度の行政運営方針(案)について、先ほど局長の挨拶の中でもございましたが、少し構成等について工夫しておりますので、そのあたりの説明と、来年度の重点施策の考え方を説明させていただきたいと思っております。

まず構成の変更点・工夫ですが、1 つ目は柱立てについてでございます。これまでは第 1 から第 3 までの柱立てで行っていましたが、構成に重点施策とほかの施策が混ざり込んでいて少しわかりにくいということもございましたので、ぜひとも栃木労働局の重点施策について皆様方にわかりやすく伝えていきたいということで、そうした柱立てにさせていただいております。

塚本会長 平成 30 年度行政運営方針(案)の目次を見ていただければ、構成がわかるかと思っております。

高村総務部長 すみません。使用する資料の説明が抜けていました。

柱立ての数はこれまでと同様 3 つですが、柱立ての構成を少し変えました。メインとなる変更点は、第 2 のところに重点施策を集めて記載することにしてあります。第 3 については、重点施策には入らないのですが、地方労働行政にとってベースとなる行政施策や、行政を運営していく上での基本的な対応方針等について記載するという構成にしています。

2 つ目の工夫は、第 2 と第 3 の書き分けでございます。重点施策につきましては、栃木県内の仕事を取り巻くさまざまな課題に対して、労働局内の複数の部署が一体となり、県内関係機関と連携し、労働局全体として多面的、重層的に取り組むということで、担当部署単独で実施するものも含めて 1 か所にまとめて記載することで、外部の方から見て、労働局として何をしているのかわかりやすくなるように工夫しています。

担当部署のみで実施するものについては、従前の構成の中では、今回の運営方針の構成でいえば第3のように、各担当部署ごとの施策を記載する箇所にも同様の内容を重ねて記載していましたが、複数の柱立てに同一施策が重複・混在してわかりにくくなるというご意見もございましたので、そうしたことを避けるために書き分けて工夫させていただいています。

局長の話にもございましたが、今回の構成変更につきましては、栃木労働局で行う施策をわかりやすく発信したいという思いからの工夫でございます。こうした見直しは今後も引き続き必要に応じて行いたいと考えておりますので、ご意見等をいただければと思っております。

2つ目は重点施策についてでございます。今ご覧いただいている行政運営方針(案)の5ページ目に、「第2 栃木労働局の重点施策」ということで書かせていただいています。既にご案内のところですが、栃木県においては、平成28年3月に採択された「とちぎ公労使協働宣言」において、長時間労働・過重労働をなくす、正社員転換の促進をするなどによる雇用環境の改善を進めることで、栃木県内に働きやすい職場を増やし、女性の活躍を推進するといった「しごと」の分野から経済の活性化や「地方創生」に貢献し、さらなる栃木の魅力づくりを行うことを目的に、関係者が協力し、オール栃木で取り組むことを宣言させていただいています。

そうしたことを踏まえまして、平成30年度、栃木労働局におきましては、「～働き方改革の着実な実行による働きやすい魅力ある職場づくりに向けて～」をキャッチフレーズとして、次の5つの項目を重点事項として取り組むということで考えております。

一つ一つ読み上げさせていただきます。1つ目として「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」、2つ目として「非正規雇用労働者の待遇改善・正社員転換の推進」、3つ目として「安全で健康に働くことができる職場づくり」、4つ目として「女性活躍の推進」、5つ目として「若者、高年齢者、障害者等の活躍推進」ということで、本日はこの重点事項を中心に施策の内容等を説明させていただきます。具体的な施策、取組事項につきましては、この後、項目ごとに、主に担当している部室長から説明させていただきますので、よろしく願いいたします。

私からは以上でございます。

木本雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の木本でございます。よろしくお願いいたします。
します。

私からは、資料No.1 と、平成 29 年度の実績をまとめた資料No.2 をご案内しながら進めさせていただきます。

内容につきましては、まず「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」、「正社員転換・待遇改善の推進」、「女性活躍の推進」の 3 項目について説明いたします。失礼して着座で説明させていただきます。

まず資料No.1 ですが、1 枚おめくりいただきまして「①働き過ぎ防止に向けた取組の推進」でございます。平成 30 年度の栃木労働局の重点といたしましては、ピンクの「平成 30 年度の取組」に記載されております。

まず、『働き方改革』実行のための『手がかかり』の普及」でございます。こちらは関連資料の「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」で、1-1「働きやすい職場づくりのために」というリーフレットを付けております。

主に中小企業や小規模事業所が働き方改革に取り組んでいただくための手がかかりとするために、栃木労働局で原案を作成し、昨年 8 月 1 日に開催したとちぎ公労使協働宣言実現会議で、県や関係団体の皆様からいただいたご意見を踏まえて取りまとめたものでございます。現在、局や署所から配付していますが、それだけではなく、関係団体を通じての配付等もお願いしているところでございます。県内の主に中小企業や小規模事業所さんの働き方改革に関する取組促進の一助として活用していただくということで、平成 30 年度もさらなる周知に取り組んでまいりたいと考えております。

この手がかかりをお配りするに当たり、挟み込みのアンケートを入れております。今現在 100 弱ぐらいアンケートのお答えが返ってきているのですが、「もう少し具体的な手法を知りたい」とか、「自分のところの業態には合っていないようです」といったご意見も頂戴しておりますので、平成 30 年度につきましては、周知と同時に、そういったご意見も踏まえて、今後この手がかかりをバージョンアップさせていくことを検討したいと考えているところでございます。

続きまして、「過重労働解消キャンペーン」以下の施策についてのご説明をいたします。

資料 2 の平成 29 年度の状況といたしましては、第 1 回の地方労働審議会でご説明したところから新しい情報は余りないのですが、平成 30 年度の具体

的な取組といたしましては、ご承知のとおり、長時間労働の是正が、働き方改革はもちろん、過労死等の防止や健康確保の観点から重要かつ喫緊の課題となっています。時間外労働や休日労働の上限を定める労働基準法の改正案が、働き方改革関連法案として今国会に提出され、ご審議いただく予定になっているところでございます。

県内に目を向けますと、平成 28 年の栃木県内労働者 1 人当たりの平均年間総労働時間は、実は全国平均より 68 時間長いという結果になっています。平成 29 年も全国平均より長い結果となることが見込まれています。

こうした中、平成 29 年度と同様に、11 月の「過労死等防止啓発月間」に併せて「過重労働解消キャンペーン」を実施いたします。県民の皆様に広く過労死等の防止、過重労働解消に向けた取組を周知啓発いたしますと同時に、長時間労働の是正に積極的に取り組んで実績を上げていらっしゃる企業さんについては、局長自ら訪問するベストプラクティス企業訪問を実施していくこととしております。

また、年間を通じて 80 時間を超えている事業場や過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しましては、引き続き監督指導を徹底するほか、著しく長時間労働を繰り返すような企業については、企業名の公表、書類送検を含めた厳正な対応を行っていくこととしております。

そもそも、時間外労働・休日労働を行っているにもかかわらず労使協定いわゆるサブロク(36)協定を締結していない、あるいは労働基準監督署にも届け出ていない未届事業場、労働時間を適正に把握していない事業場が散見されます。関連資料 2-1 にありますように、中小企業・小規模事業場において 36 協定の未届事業場が一定程度存在しておりますので、平成 30 年度は民間事業者を活用いたしまして、36 協定を始めとする労働基準法の基礎的な知識の付与を行うための相談・指導等を実施することとしております。

このほか、労働者の労働条件の確保・改善を図っていくために、労働時間に関する法制度の周知と、法令遵守のための指導に万全を期すと同時に、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分とはいえない中小企業・小規模事業場に対するきめ細やかな相談支援を局内署所、関係団体と連携を密にとりつつ行ってまいりたいと思います。それを通じまして、36 協定の未届事業場の解消とともに、長時間労働の削減に努めてまいりたいと思っております。

以上が「①働き過ぎ防止に向けた取組の推進」でございます。

資料1をもう1枚おめくりいただき、「②正社員転換・待遇改善の推進」についてご説明いたします。資料2は2/8です。

まず、「平成30年度取組」といたしまして、1つ目の「働き方改革推進支援センター」の設置でございます。非正規雇用労働者の待遇改善のために、同一労働同一賃金についても働き方改革関連法案に盛り込まれていますが、働き方改革を本当に進めていくためには、栃木県内でもほぼ9割を占めると言われている中小企業・小規模事業場の皆さんにご理解いただき、かつ、取組をやってみようという気持ちになっていただくことが必要だと思っております。同一労働同一賃金については、現在もパートタイム労働法で定められている均等待遇や均衡待遇の考え方を理解していただかなければいけないわけですが、現行法の施行を通じても、均衡待遇・均等待遇を理解していただくのは非常に難しいと認識しております。

働き方改革関連法案の中に盛り込んでいるというお話もさせていただきましたが、法律の複雑な側面を理解していただくということだけでなく、もっと端的に、最低賃金の話だったり同一労働同一賃金の話だったり長時間労働の是正といったことを、働き方改革推進センターを設置してワンストップで相談に対応していこうと考えております。こちらは47都道府県に設置されまして、栃木県でも設置する予定となっております。相談対応はもちろん、中小企業や小規模事業場さんを実際にお伺いして、コンサルティングのような形で、それぞれの企業に合った働き方改革に向けた取組の支援を行ってきたいと考えております。

平成30年度取組の2点目、無期転換ルールでございます。

無期転換ルールは、労働契約法に基づいて、平成25年4月1日以降、有期労働契約の通算期間が5年を超えたときに、労働者の申し込みによって期間の定めのない労働契約に転換できるルールです。こちらが平成30年4月1日以降本格化することになっております。平成29年度は30年4月1日の本格化に向け、特別相談窓口や取組促進キャンペーン、また先月からはどんなご相談にも乗ろうということで緊急相談ダイヤル(資料1-2)の開設等も行ってまいりました。

この無期転換ルールを意図的に避けることを目的とした雇い止めや解雇、無期転換後の労働条件の引き下げ等が、この4月1日に向けて非常に懸念さ

れています。平成 30 年度も労働契約法の趣旨を踏まえた対応が行われるように、企業に対する周知啓発を行って、無期転換ルールの円滑な運用を図ってまいりたいと思います。

また、労働者等から雇い止めに関するご相談を受けた場合には、労働者の方のご意向を踏まえつつ適切に対応する、また積極的な指導を行っていくことを考えております。

順番が逆になりましたが、資料 2 の 2/8 に、「無期転換ルールの普及」を、黄色で雇用環境・均等担当部署の上から 2 番目に書いています。件数は申し上げませんが、1 月末現在でかなり多くの周知啓発に取り組んでまいったところでございます。この例外として労働局長の認定を受けることによって無期転換しなくてもいいという有期特措法の措置がございまして。こちらは非常に申請件数が多くなっております。今 1 月末現在の数字を入れていますが、271 社。60 歳定年を迎えた後にほぼ有期雇用労働者になるわけですが、その方たちが通算 5 年以上経っても無期転換申込権が発生しない措置に関する認定申請の件数ですが年度内の認定については、1 月末で切らせていただいておりますが、2 月 3 月になりましても、こちらの申請は引き続き多く寄せられております。

平成 30 年度を取組の 3 つ目、「栃木県正社員転換・待遇改善実現プラン」の見直しでございまして。

正社員転換・待遇改善実現プランは、平成 28 年度から 5 年間の計画期間として取りまとめているところでございます。これに基づき、正社員の就労促進については、良質な正社員求人を確保して求職者に対して正社員求人への応募勧奨を行うとともに、事業場に対しては求人条件の緩和指導や必要に応じた雇用管理改善に向けた助言を行って、正社員求人の早期充足ということで取り組んでいるところでございます。

実績といたしましては、正社員求人は 60,779 件、就職数は 11,153 件で、就職者数が減少している中、順調に推移していると言えるのではないかと思います。資料 2 にも書いてありますが、職業安定担当部署の黄色の色付けをしているところでございます。

また、9 月・10 月には正社員就職強化月間もやりましたが、こちらも好調で、正社員求人数が 14,416 件、正社員就職数が 2,472 件と、前年度と同程度の成果を上げております。

正社員転換・待遇改善実現プランについては平成 28 年度からということで、平成 30 年度はちょうど計画の中間年度に当たります。それぞれ目標値等を設定しているわけですが、進捗状況を見つつ必要に応じた目標値の見直し等を行い、それによって、より一層の待遇改善に向けた取組を進めてまいりたいと存じます。

最後に、人材確保対策コーナー等によるマッチング支援の強化でございます。

人材不足感が非常に強まっている状況ですので、福祉、建設、警備、運輸分野等の雇用吸収力の高い分野は、ハローワーク宇都宮に設置しております人材確保対策コーナーを中心に、地方自治体や地域の関係団体の皆様とも連携しつつ就職支援を行うということで、求人充足を支援いたします。

また、介護や看護などの分野につきましても、非常に人手不足感が強いということで、求職者の掘り起こし等による人材確保を推進してまいりたいと考えております。

3 点目は「女性の活躍推進」でございます。資料 1 は 4 ページをご覧ください。資料 2 は 3/8 の「③女性の活躍推進」です。

女性活躍の「平成 30 年度の取組」の 1 つ目は「女性活躍推進法の履行確保」を考えております。

女性活躍推進法では、301 人以上の企業に対しまして、女性が活躍するための一般事業主行動計画を策定して着実な取組がなされるように求めています。今後、労働力不足がさらに進むことが見込まれる中、女性が活躍できる働きやすい職場づくりをしていただき、ひいては企業の体力や栃木の経済の活力を維持していくためにも、女性が活躍できる職場づくりは必須条件であると考えております。

同時に今後、女性をどのように活用していくのかということが、人材不足解消の鍵となっていくのではないかと考えておりまして、女性活躍に向けた取組は働き方改革にも通じるものと認識しております。

人材不足と感じる度合は、中小企業や小規模事業場は大企業に比べて特に顕著になっております。現在は、300 人以下の企業については、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定は努力義務となっておりますが、300 人以下の中小企業にどのように取り組んでいただくかは特に重要と考えております。女性活躍を進める必要性をご理解いただいて取り組んでいただける

ように、周知啓発を加速していく必要があると考えております。

また、女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定というものがございます。これは、昨年度まで栃木県では1社のみだったのですが、平成29年度にいろいろと掘り起こし等をやりまして、3件増えて現在4社が認定を受けております。まだまだ伸びしろがあると考えておりますので、チャレンジしていただける企業が増えるように、こちらからの働きかけ等も積極的にやってまいりたいと思っております。

昨年11月に栃木県信用保証協会等と5者協定でしたが連携協定を締結いたしました。その際に、信用保証協会さんに、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定した企業や、女性活躍推進法に基づく認定を受けた企業に対する保証率の優遇措置のある商品を作っていただきました。今現在、1月からぼちぼち出始めて4社の利用があると聞いています。そういったインセンティブの案内等も積極的にやらせていただき、女性活躍に取り組んでいただける企業が増えるように努力してまいりたいと思っております。

最後に3番目は「マタハラ・セクハラ・パワハラなど職場におけるハラスメント対策の総合的推進」です。

資料2の3/8、雇用環境・均等担当部署で、左の黄色の色付けしてある一番下に、「総合的ハラスメント対策の一体的実施」を書かせていただいております。

いろいろ複合的な事案が多いということもあって、一体的に進めていくのが効率的かつ効果的だろうということで、一体として進めているところでございます。ハラスメント撲滅キャラバンを昨年10月から12月にかけて集中してやっております。

ただ、そういう状況なのですが、資料2の3/8の④にありますように、妊娠・出産等のマタハラや、いじめ・嫌がらせを含むパワーハラスメントは、高止まりといたしましょうか、パワーハラスメントについては増加しているような状況です。

ハラスメント自体は、労働者の方々の尊厳を傷つけ、かつ就業環境を悪化させますし、また、悪い場合には就業継続そのものが困難になる原因にもなっています。働きやすい職場をつくっていくためには、まずはハラスメントを未然に防止することが重要ですが、同時に、相談に一体的・一元的に対応できる体制を会社側にも作っていただくことが非常に重要だと思っております。

ます。法律に基づく行政指導等については、法違反があれば当然指導しているのですが、さらにそこを強化していく。特に、どうしても体制が弱くなりがちな中小企業や、業種でいうと製造業だったり小売業だったり、あるいは医療・福祉といった、女性が少ないとか極端に女性が多いところでは非常にご相談が多い傾向がございます。ですので、そういった業種を中心に行政指導等の計画も立ててまいりたいと思いますし、また、ご相談いただいた場合には、相談者の方の気持ちを酌みつつ、しっかりと対応していくことを引き続き行ってまいりたいと考えております。

平成 30 年度の重点として①～③までの説明は以上でございます。

塚本会長 ありがとうございます。平成 29 年度の重点項目の①から③に関してご説明いただきました。実は 30 年度でいうと①、②と④になるのですが、なぜ③が上がったのかは後でお聞きしたいと思っておりますので、説明をよろしくお願ひします。

それでは、「①働き過ぎ防止に向けた取組の推進」、「②正社員転換・待遇改善の推進」、「③女性活躍の推進」という 3 点に関してご説明いただきました。何かご意見、ご質問等がございましたらお願いいたします。桂委員。

桂委員 丁寧なご説明をありがとうございました。

何点かお伺いしたいのですが、働き過ぎに関しての時間が全国に比べると栃木は長いということ、午前中の話でもお伺いしました。業種によってどのような分布があるのか。先ほどおっしゃった小売業や医療関係はもっと高いのではないかとこのところの分析までされていらっしゃるのかどうか。

平成 24 年から 1,800 時間から 1,799 時間と徐々に下がりつつも、足踏み状態で 1,600 時間とか 1,750 時間までも落とし切れていないところがございます。その分析については労働組合としても要請をいただいておりますが、取り組んでいる企業の中でも異なるかと思いますが、経営団の方々でも労働時間を見直していただければと思います。

ベストプラクティス企業への訪問ということをお伺いいたしましたが、その評価項目などはどこかで後ほどアップされる予定でしょうか。基準みたいなものが皆さんに公開されるのかどうかというところが、働き方に関する質問です。

西川監督課長 監督課長の西川でございます。労働時間のデータについて、私からまずお答えいたします。

業種別の数字は出しているものがございまして、平成 28 年の毎月勤労統計調査によりますと、全国・全産業の平均は 1,725 時間、栃木では 1,792 時間ということで、栃木のほうが多い。これは大体全国と同じような傾向で、全国で長い業種が栃木においても長いということです。一番長いのが運輸・郵便、建設業で、栃木の場合は運輸・郵便が 2,060 時間、建設が 2,046 時間。全国では運輸・郵便が 2,054 時間、建設が 2,056 時間ということで、このあたりが非常に長くなっております。

一方で、医療・福祉や卸売・小売は、短時間労働者が多いということも背景にあらうかと思いますが、1 人当たりの平均は全国も栃木もともに数字は小さくなっておりまして、医療・福祉は全国では 1,622 時間、栃木においては 1,675 時間。卸売・小売は全国では 1,636 時間、栃木においては 1,670 時間といった傾向になっています。

確かに、ご指摘のとおり全体としては長期的には下がってきているものの、全国的にも栃木的にもちょっと下がり止まり、最近は横ばいという傾向にございます。それでもちょっとずつは下がってきているのですが、栃木においては平成 27 年と 28 年では 6 時間ですがちょっと戻ってしまった。全国は 27・28 年でちょっとだけ下がりましたが、下がり幅は昔ほど大きくないという傾向です。

ちょっとずつ下がっているということの中には、長時間労働への取組もありましょうし、一方で非正規労働者の方がふえているという両面の関係があらうかと思っておりますが、原因はこれだということまで申し上げられるところではございません。私どもとしては、健康やワーク・ライフ・バランスに問題がある長時間労働の是正に向けて取り組んでいきたいと考えているところでございます。

桂委員 ありがとうございます。もう 1 点だけ別な視点からお伺いします。

今度はマッチング支援の強化についてお伺いします。平成 27 年度から一体的に実施するということが、資料の最後のところにあります。これから職業安定部の方が説明される資料かと思っております。平成 30 年にマッチング支援

の強化をするということは、平成 27 年度から一体的にハローワークのマッチング機能を強化するという取組とどのような差異があるか。今まで取り組んだ中の成果、そして、さらなる支援の特徴的なものを何点か挙げていただけると助かります。

佐野職業安定部長 ご質問ありがとうございました。職業安定部長の佐野です。着座にて回答いたします。

ご質問は、資料No.1 のページ 3 「平成 30 年度の取組」の一番下の行にある「人材確保対策コーナー等によるマッチング支援の強化」では、何を強化するのかというご質問だと思います。

人材確保対策コーナーというものを平成 30 年 4 月、つまり来年度に新設します。新設する場所は宇都宮のハローワークになります。

従前はどんな形になっていたかといいますと、従前は「福祉人材コーナー」という名称で福祉人材の人材不足対応をしていたところですが、来年度からは、福祉分野に加えて、建設と警備と運輸分野を中心に支援する形に変わっていきます。

この動きは栃木だけではなくて全国的な動きです。今まで人材確保対策コーナーというのは、主に東京や大阪等の大きい都道府県に限定して 12 都道府県で展開していましたが、それを 47 都道府県で展開する流れの中で、我々のほうでは宇都宮に 1 カ所つくるという流れになっています。

併せて、宇都宮だけではなくて、関係団体の方々と栃木労働局で協議会を新設し、どういった連携した取組ができるのかという話を相談していき、宇都宮の人材確保対策コーナーだけでなく、ほかのハローワークでも取り組める内容を業界団体の皆様と連携して取り組んでいきたいというのが、30 年度の強化の内容でございます。

桂委員 人材確保対策コーナーについては 30 年度の新設で、白のところはまたハローワークのマッチング機能の強化というところですね。

佐野職業安定部長 はい。

桂委員 ありがとうございます。以上です。

白兼栃木労働局長 ベストプラクティス企業の話がありましたが、特段の基準があるもの
ではありません。ベストプラクティス企業は基準部が中心になって、適切に
労働時間管理を行っているところを監督署が事業場訪問等の中で把握し、こ
こは見本になるような企業だということがあれば、訪問させていただくとい
うものです。

もう1つ同様の企業訪問があります。それは均等室主体で、働き方改革全
般はどんな状況でしょうかということに関して、コンサルタントさんが栃木
県内のいろいろな事業場を回る中で、全般的に働き方改革を進めているとか
取組効果が出ているところを把握し、調整の上訪問させていただいておりま
す。

つまり、労働時間管理に注目したところがベストプラクティス企業で、そ
れとは別に働き方改革で取り組んでいる企業も対象として、両方とも私が訪
問させていただき、実際の取組についてお話を伺って、どういう契機で始め
て、どんなふうにやっておられるかということ、事例としてホームページ
に載せております。大きな規模ではない企業さんでも、独自の観点から、独
自の取組を行って効果を上げていらっしゃいますので、そういう好事例を訪
問し紹介していると考えていただければいいかと思えます。

塚本会長 ありがとうございます。先ほど分析の話が出てきましたが、補足で質問
があります。

大体全国と同じ傾向だという話はよく理解できました。そうしたら、栃木
は長いというのは職種ではなく県民性の問題になるということですか。全国
的な傾向ではあるけれど、特定のこの業種が長いので長くなっていますとい
うなら何となく分析になっているのですが、同じですというのはある意味で
分析にはなっていない気がします。

西川監督課長 申しわけございません。

これもしっかり分析できているものではないのですが、先ほど申し上げた
長いほうは、運輸、建設の次に長いのが製造業になっています。栃木県は比
較的製造業の比率が高い県であると認識しております。

業種別に見ると、全国と傾向は同じですが、構成比が多少違ってくる。構

成比が違ってくると平均値が変わってくるということはあろうかと考えております。

塚本会長 多分構成比の違いはかなり大きく出るので。なので、ある意味構成比が違うことが理由なのであれば、栃木県が長いことそのものを問題にしてもしようがない部分が出てくるのではないかと、という気が私個人はするのですが。当然、長いことを肯定しているわけではないのですが、構成比が違うところは、労働行政問題というより、ちょっと別なところに行ってしまうのかなというところが正直あります。

今でなくてもいいので、それも含めてきっちりと説明できる分析を。ただこれは、かなり統計的な技術が必要になるから難しいかもしれないですが、可能なところでやっていただければよろしいかと思えます。

ほかにご質問はございますか。末廣委員。

末廣委員 無期転換ルールのことでお伺いします。全国ベースの話としては、企業サイドは人手不足があるので思ったより正社員化が進んでいるのではないかと、という話があったり、一方で雇い止めの話があったりしていると思えます。今のところはまだなかなかだとは思いますが、栃木で、何か問題として持っていることとか、傾向としてはこのようになっているということがもしあれば教えていただきたい。

あとは、もし聞き落としていたらごめんなさい。30年度に実態等の把握をすることになっているとか、そういうことがあるのかどうか教えていただければと思います。

木本雇用環境・均等室長 まず1点目ですが、具体的に雇い止めになりましたというようなご相談は、ゼロではありませんが、今の感触としては、予想よりは少ないのではないかと思っております。

ただ、非常に微妙な問題なので、ご相談いただきましたら、実態をちゃんと把握して、どこまで助言ができるかは本省と一緒に考えることになっていきます。傾向としては、そんなに多くはありません。

平成30年度の実態調査に関しては、今のところまだ具体的に何をやるというのは決まっていますが、相談件数が全国的に見て多くなったような場合

は、やる可能性はあるかと思います。

塚本会長 ほかにご質問はありますか。杉田委員。

杉田委員 先ほどご説明いただいた中で、「正社員転換・待遇改善の推進」のところで「働き方改革推進支援センター」というお話がありましたが、もうちょっと詳しく、どういうことを今後やっていくところなのかご説明いただければと思います。

木本雇用環境・均等室長 すみません、まず資料をご案内すればよかったです。関連資料の「正社員転換・待遇改善の推進」の 1-1「中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業」で、「働き方改革推進支援センター」を設置しますという話をしています。

全国 47 都道府県に 1 つずつということで、具体的に申し上げますと、これは委託事業でやることになっています。そこに専門の相談員の方やコンサルタントの方を配置していただき、来所でもメールでも電話でも一般的なご相談を受け付けます。それから個別の相談会という形でやることもございますし、ご希望があれば、会社にそれぞれコンサルタントが出向いて、具体的にその会社は何が問題なのかというところから始まると思いますが、長時間労働が問題なのか、例えば女性がないことが問題なのか、若手がないのが問題なのかといろいろあると思いますが、それをまず洗い出して課題を見える化して、では具体的にどうしていきましょうかというのを、3 回ぐらいコンサルタントに行ってくださいという仕組みです。

現在、商工会議所などでは経営指導員の方等がいらっしゃってよろず相談をやっておられますので、商工会議所のよろず相談などとも連携して、一緒に伺えるところは一緒に行くという形で進めていくことを考えております。

塚本会長 ありがとうございました。説明としてはわかったのですが、ちょっと意地悪い質問になるかな。

平成 29 年度には「非正規労働者待遇改善支援センター」というものがありますね。これとの関連はどうなりますかというのが、追加の質問です。

木本雇用環境・均等室長 ありました。「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」はなく
しまして、新しい「働き方改革推進支援センター」に吸収する格好です。

塚本会長 では、業務を拡充するという理解でよろしいのですか。

木本雇用環境・均等室長 そうですね。これは非正規雇用の待遇改善に特化したセンター
だったわけですが、もっと広く、働き方改革のテーマに上がっているような
ことは全般的に、よろず相談などとも一緒にやれるところはやっ払いこうと
考えております。

塚本会長 ちょっと意地悪だというのは、私の感想としては、(非正規雇用労働者待遇
改善支援センターを)29年度につくったわけですよ。先の見通しをちゃん
と立てていたのだろうか。センターという形で作るのであれば、例えば
3年計画とか、あるいは当初から、非正規雇用労働者待遇改善支援センター
を2年目は働き方改革推進支援センターにし、3年目はこうするという長期
ビジョンがあった中でやっているのであればいいのですが、何となく1年ご
とにセンターをつくっては壊しというのは、場当たりのと言われませんか。

白兼栃木労働局長 今回の会長が指摘された、非正規の正規化のセンターもそうですし、最
低賃金を引き上げるときの事業主さんに対する支援センターというのもの
もあったのですが、あれも取り込みます。そういった意味では窓口の一本化、
それこそワンストップ化になるわけです。

長期的ビジョンがないではないかというご指摘については、私はそうす
ねとしか言いようがない。

一昨年度末、働き方改革の実行計画が政府でできて始まったときに、あれ
もこれもということではたばたと立て始めたわけです。それが法案というこ
とで一本化された段階でこちらも一本化したと私は見えています。切り口が違
うだけで、1つの所に行って聞ければいいものを、ばらばらなセンターにな
っているのはどうかと思っていましたので、私としては一本化してくれて助
かったかなと思っています。意地悪な質問とおっしゃいましたが、的を射た
質問と私は感じました。

塚本会長 決して否定しているわけではなくて、いいことがあればどんどん改めたいと思っていただきたいということと、それから先ほど私が言ったことの正反対を言いますが、熟慮し何もしないよりは、やりながら考えていただきたい。そういう意味で、エールを送るためにちょっと言わせていただきました。

ほかに質問はございますか。坂本委員。

坂本委員 細かい点で恐縮ですが。③の「女性活躍の推進」で、今、女性活躍推進法の履行確保は301人以上ということです。先ほどの話ですと、この後は、300人以下の中小企業は努力義務であってこれが中心になるという話です。これは非常によくわかって、実効性を確保するにはそちらに移るべきだと思いますが、具体的に何をするのか、どういう取組をしていくのか、そういう考え方があればお願いします。

木本雇用環境・均等室長 資料の説明が遅くなりましたが、関連資料の「女性活躍の推進」の1-1「中小企業のみなさまへ」です。もちろん説明会等でもやらせていただくのですが、雇用環境・均等室では、もちろん職員もそうですが、働き方・休み方コンサルタントや各指導員が実際に出張って行って、企業の雇用管理の実態を把握させていただいています。そのときに規模によっては必ずこの「中小企業のみなさまへ」を持参して、どんな状況ですかというお話をさせていただくということで考えています。

セミナーでも資料を配りますし、説明もするのですが、なかなかご自分のところのこととしてはお考えいただきにくいので、実際に訪問してフェース・ツー・フェースでお話しするときに、具体的にどうでしょうというお話をします。非常に草の根的ではあるのですが、少しずつお取り組みいただけるような形でのお願いと説得という形かと思っております。

塚本会長 女性の活躍というのはすごく正しい話だけれど、実は具体性をもってこの場で語られることは少ないというのが私の印象です。結局は、アウトプットというかアウトカムというか、女性の比率が高いか低いかということだけで、今回の「えるぼし」認定も、ある意味で何かやったらというようなことです。難しいですかねという、ただの感想です。

意外に、現場の中でいろいろなことに取り組みされているような気がします。

それを労働局として吸い上げるのはどういう作業なのかというのが正直な質問です。何かお答えがあれば。

木本雇用環境・均等室長 実は、今日午前中、労使の協議会に参加させていただき、そこで私からマミートラックの話をしました。つまり、女性が活躍していく上では、復帰してから短時間勤務をしていく中でルーチンな仕事しかさせてもらえずにモチベーションが何となく下がってしまう。会社側もそれを非常に問題視している。つまり、モチベーションが上がらないまま長い間短時間勤務をするような方たちをどうしたらいいかということ、会社側も考えているという話その場でも出して、具体的にどうしたらいいでしょうかという話を聞かせていただきました。

女性活躍というのは、今先生がおっしゃったように、採用数の男女比だったり管理職だったりというところに目が行きがちですが、女性に活躍していただくためには、どんな働き方をしているにしても100%、120%の力を出していただける働き方はどういうものなのかということを考えていただくことが、本当は大事ではないかと思えます。

私からは、どれも事例であって正解ではないですと申し上げたのですが、実際に育児の短時間勤務をしていらっしゃる方とそうでない方を抱き合わせて、必ずチームで仕事をさせる形で営業職を続けられる仕組みをつくっておられるとか、あるいは、短時間フレックスで海外とのやり取りも残業しないで対応できる形にしているという取組をされているところもあります。あるいは、短時間勤務の管理職をつくるというような取組をされているところもあります。

我々は実際に伺ってそういう話を聞くことが多いのですが、たくさんではないにしても、何らか吸い上げるといことはやっていきたいですし、吸い上げたものを共有して、本当に120%力を出していける仕組みづくりに貢献したいと考えております。

塚本会長 ありがとうございます。ぜひ頑張ってくださいと思います。

①から③に関して、もう一方ぐらいご質問があればお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますか。

それでは、後で戻って聞きたいことが出てきたら聞いていただいてもかま

いませんので、④に進ませていただきます。安定部長からよろしく願います。

佐野職業安定部長 それでは私から、「④若者、高年齢者、障害者等の活躍推進」についてご説明します。資料No.1 の 5 ページをご覧ください。併せて、行政運営方針の本文の 18 ページをご覧ください。

まず若者の雇用対策の部分についてご説明します。本文では 18～19 ページに書かれています。

資料No.1 では、平成 30 年度はユースエール認定企業等の確保をさせていただきたいと考えています。この制度は、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業を認定する制度でございます。これは平成 28 年度に創設しておりますが、29 年度の実績は 8 社で、28 年度に比べて 4 件増えております。

現在、栃木県内の新卒内定率は最近 20 年で最高の水準です。事業主サイドから見ると、局長からも話があったとおり、採用が難しくなってくるケースが増加しております。そのため認定企業自体の人材採用の支援は当然するのですが、優良事例として周知啓発をしっかりと行って、他の企業への意識啓発もしっかりやっていければと考えております。

2 点目は、高年齢者の雇用対策でございます。ページ 5 の 2 段目の部分です。

生涯現役支援窓口を通じた再就職支援の充実を考えております。本文 22 ページ、「高年齢者の活躍促進」の「イ」の中段部分に「生涯現役支援窓口」の話が出てきます。こちらは高年齢者専門の窓口で、今年度はハローワーク宇都宮にありましたが、来年度からはハローワーク小山にも設置いたします。

現在、ハローワーク宇都宮の窓口支援実績は、資料 1 の 2 段目に書いてあるとおり就職件数 57 件。これが多いか少ないかはちょっとわかりにくいと思いますが、前年比 137%増と大幅に増えています。こちらの窓口のノウハウを新設の小山の窓口にもしっかりと伝え、早期に充実した支援が実施できるように頑張っていきたいと考えております。

続きまして、障害者の雇用対策です。ページ 5 の 3 段目です。こちらも局長から少し話がありましたが、障害者雇用率引き上げに係る周知啓発・雇用促進をしっかりやってまいりたいと考えています。

これは本文の 20 ページにも書いてありますが、関連資料の最後のタブ「労働災害防止対策の推進」の前のページが資料 2-8 で、「障害者の法定雇用率が引き上げられます」という周知のリーフレットになっています。

中ほどに表があるとおり、今年 4 月 1 日から、民間企業においては雇用率が 2.0%から 2.2%に引き上げられます。表の下の※印に小さく書いてある部分についてわかりやすく申し上げますと、今までは従業員の 2%、つまり 50 人に 1 人は障害者の方を雇ってくださいという取り扱いでしたが、4 月からは従業員の 2.2%、45.5 人に 1 人は雇ってくださいという取り扱いに変わり、対象企業が広がる部分も大きな変更になります。

併せて、精神障害者の短時間労働者(週当たりの労働時間が 30 時間未満)の方については、雇用率のカウントの仕方が変わります。リーフレットに「0.5 人→1 人」と書いてありますが、今までは短時間の精神障害者の方は 0.5 人分とカウントしていましたが、1 人分としてカウントしてよいルールに変わります。

今回の引き上げの背景事情をご説明しますと、障害者雇用促進法の対象は、従前は「身体障害者または知的障害者」という扱いでしたが、4 月 1 日以降は「身体障害者、知的障害者または精神障害者」と、義務対象が正式に拡大します。

ここで「正式に」と申し上げましたのは、実際には平成 18 年度から、精神障害者の方は他の知的障害者と同様とみなして障害者雇用率にカウントできる取り扱いにしていました。その間、栃木県内の精神障害者の就職件数は実に 6 倍以上、直近の数字でいうと年間 726 件の方が就職され、非常に大きい伸びを見せておりまして、就職や定着に関する支援機関やノウハウも非常に充実してきているところがございます。また、雇用情勢も良好ですので、この機に積極的に障害者の方の就労促進を図ろうと考えております。

当県におきましても、昨日、局長と県の部長の連名で、経済 5 団体に対して要請を行いました。

次年度も、先進事例業者の事例紹介などを積極的に行うとともに、資料 1 に戻りますが、引き続き精神障害者のトータルサポーターによる支援もしっかりして、雇用促進を図っていきたいと考えております。

続きまして、資料 1 の 6 ページになります。こちらは「障害者等」の「等」の部分で、がん患者等に関する治療と仕事の両立支援に関する取組になりま

す。

こちらは昨年7月に栃木県地域両立支援チームを設置し、ガイドラインの周知をしっかりとするとともに、新しい周知パンフレットをつくる取組を今年度しております。今年度中に完成する見込みでございます。そのため来年度は、ガイドラインとパンフレットの周知をしっかりとしていくというところがまず1本目の柱になります。

併せて、がん患者等に関しましては、病院と協定を結び、出張相談という形で両立支援の就労相談をしております。そちらも引き続き実施していくこととなります。

こちらについては、下に実績が「がん患者等への就職支援」ということで書いてありますが、4つの病院と協定を結び、新規支援対象者48名、就職件数10件となっています。これは前年度実績に比べて大きくなってはいるのですが、全国的に見ますと就職件数がやや寂しい状況ですので、病院側にしっかり趣旨を説明し、利用者に満足いただける支援をしながら、就職実績もしっかり確保していきたいと考えております。

塚本会長

ありがとうございました。今のご説明に関してご質問、ご意見等がございましたらお願いいたします。障害者等の拡大ということで、今の時期もあるということです。精神疾患と、それからいわゆる病気を持っておられる方も積極的にということですが、人を雇う立場から何かございますか。

では労働者側から、吉成委員何かございませんか。

吉成委員

せっかくの機会を与えていただきましたので。

治療と仕事の両立ということでは、私ども連合の労働者福祉団体の会議の中でも、これは前向きに取り組んでいかなければならないですねというご意見をいただきました。私はたまたまこのチームに入っていましたが、働く皆さんがこういうことで虐げられてはいけないと思っています。連合栃木としても今労働相談を開設して、この部分についても受け付けますということで取り組んでいますので、今後とも労働局と連携しながら進めていきたいと思っております。

ただ、細かいところでは、相談員もまだまだ周知ができないところがあります。法律的なところも含めて。その辺は積極的に連携して取り組んでいき

たいと思いますので、よろしくお願いします。

佐野職業安定部長 よろしくお願ひいたします。

杉田委員 先ほどお話しいただいた「精神障害者雇用トータルサポーター」というのはどういう方なのか。ご説明だと精神障害に専門性を有するということがありましたので、どういう資格があったり、どういう方がなられているのか、ご説明いただければと思います。

佐野職業安定部長 病院の勤務経験が必須になっています。看護師等の資格を持っている方を要件に募集しております。実際にそのあたりの知識がないと、単なる職業相談では難しい方々が多いので、そういう形で。

樋山職業対策課長 今言った看護師や精神保健福祉士といった専門性のある資格をお持ちの方を条件としてトータルサポーターという形で採用し、専門性の高い相談をしています。現在、宇都宮に集中で配置しております。しごとサポーター養成講座の講師などもそういった者が担当して、就職に結び付くかどうか心配のある方についても、そういった方に相談して、就職希望があるかどうか判断して就職に向けた支援に結び付けていく、そういう支援・相談を担当しています。

佐野職業安定部長 トータルサポーターは、今、宇都宮に5名配置しております。それを宇都宮だけではなく各所に出張相談という形で展開して、全県をカバーしているところです。

精神障害者の方でいいますと、実際に治療が必要な場合もあり得たり、なかなか難しいところがあるので、実際の相談の中で、この方はハローワークの支援だけではなく学校側との連携が必要だとか、ご両親と連携したほうが良いといった判断をして、いろいろな方を巻き込みながら支援しているところでございます。

塚本会長 永水委員お願いします。

永水委員　　これは私のお願いというか、何かいいアイデアがあったら教えていただきたいということですが。

私どもの会社もそうですが、地域では採用等に非常に苦勞しております。今、新卒採用は卒業生がある一定のタイミングでトライして入社されるという流れがあるのですが、その採用パターンだけでいくとどうしても求人要望を満たし切れず、人手不足に陥るとというのが実態だと思っています。

今、学校等に行って、企業はこういうことをしているのですとか、こういう仕事をやっていますという講義を学生さんにやらせていただいたり、あるいは、学校に行って、例えば最初の就職先ではうまくいかなかったけれども、次のチャレンジみたいなものやっていく中で就職できないかとか、商工会の仲間内で集まるとそういった意見が多く出ています。

行政のご説明を聞いている中では、努力していただいているのはすごくよくわかるのですが、かなり差し迫った状況もある中で、1つでも2つでも成果につながるような取組があればと。いろいろなものをたくさんやるのも大切なことだと思いますが、重点的に何かに取り組んでいくといったことでご支援いただけると、非常にありがたいと思っております。

今、地元では若い方が非常に少ないということと、それから後継者をどう探していくかも非常に悩ましい。あらゆる層の人材不足が喫緊の悩みでございます。ぜひこういった取組に継続して取り組んでいただきたいと思っております。行政、学校、企業、労働組合さんもそうですが、それぞれで知恵を出し合ってトータルでマッチングを高めていく必要があるのではないかと、非常に危機感を抱いてきょうは参加させていただきました。話としては非常に理解できましたので、ぜひそういう方向に持っていただければありがたいと思えました。

佐野職業安定部長　ありがとうございました。人材確保については、栃木県内の問題、全国の問題というところもあるのですが、我々労働局自体の採用の問題というところでも非常に深刻に考えております。

なかなか一朝一夕に解決する問題ではないのですが、私が業務に携わっている中でのヒントを申し上げると、若者に対する取組が優良な中小企業を「ユースエール認定企業」として認定しています。認定するときには社長さんたちと10分か15分程度お話しするのですが、大体共通している点は、人員

的にある程度余裕を持っていて休みやすい体制が整っていたりすると、人が集まりやすくなるというところがあるかと思います。併せて、社長自体が、社員の方々をかなり細かいところまでしっかり把握されているところがあります。

そういったところを我々もやらなければいけないと思っていますし、実際に人が必要という会社さんにはそこから始めていただくと効果があると思います。実際には賃金のほうに若者の方たちは目が行ってしまう部分があるのですが、自分たちがどういうことができているかをしっかりと周知していくことが必要だと思います。

もう1つはロールモデルというか、実際に自分が就職した後に子どもが持てるのだろうかとか、それだけの収入があるのだろうかというところで、社長自身がロールモデルになって、僕は3人子どもがいるし、ちゃんと子どもを養えているから安心して来てくれというようなところが見せられると、安心して人が来てくれるかなということがございました。何点か私が感じたヒントを共有させていただきます。

塚本会長 ありがとうございます。労働需給のミスマッチに関しては、労働行政では対応し切れない部分がある。ただ、質的なミスマッチについては、いろいろと努力されています。特に今、雇用がタイトになっている中で、できるだけ活躍できる人を広げていく努力としてお願いできればと思います。

 障害者を広げているのは、最近の動きと考えてよろしいのですか。

佐野職業安定部長 そのご質問は精神障害者の方の雇用ですか。

塚本会長 病気。がん対応とか、特定の話が出てきているというのは。

佐野職業安定部長 人口減少社会であって、一億総活躍しないと人手不足が解消できないのではないかということが根底にあり、さらに、それぞれの対象者の方自体も活躍したいという思いがあります。それが一緒になって、今の人手不足の状況を乗り切るためには皆さんに来てもらわなければ困るのだという形で動いていると、私は理解しております。

塚本会長 わかりました。

それでは、次に議題⑤、労働基準部長からよろしくお願いいたします。

佐藤労働基準部長 労働基準部長の佐藤でございます。資料No.1の「⑤労働災害対策の推進」についてご説明申し上げます。

まず矢印の下、「平成29年度の状況」をご覧くださいと思います。

労働災害を減少させるための対策につきましては、昨年1年間に栃木労働局管内の事業場において発生した労働災害のうち、休業4日以上は、最新1月末の集計で1,774人、前年に比べて14人の減少、率にして0.8%の減少となっています。この1,774人うち、亡くなった方は13人、前年に比べて4人の減少となっています。なお、この死亡13人ですが、栃木労働局管内で過去最も少なかった平成19年の14人を下回っております。

休業4日以上の災害で最も多いのは転倒災害で380人、前年に比べて32人の減少、率にして7.8%の減少となっております。

その下のメンタルヘルス対策の推進の部分をご覧くださいと思います。平成25年度からの5か年計画において、労働者30人以上の事業場について、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を95%以上、把握率を指導対象事業場の70%以上という目標を掲げて対策を進めてまいりました。一番下にありますように、本年度上期の段階で、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は95.9%、把握率74.4%で、目標を達成しました。

続いて矢印の上の部分、「平成30年度の取組」をご覧くださいと思います。

先月2月になりますが、2018年度から5か年間を計画期間とする「第13次労働災害防止計画」が厚生労働本省から示されております。関連資料つづりの一番最後、資料1-3をご覧ください。ここに13次計画の概要を付けています。一番上にありますように、全体目標としては死亡災害15%以上の減少、死傷災害5%以上の減少が示されています。一番下には13次計画の8つの重点課題についてまとめられています。

資料1の7ページに戻り、栃木労働局におきましては、栃木版の13次計画を3月中に策定することとしておりますが、平成30年度は第13次計画の実施とメンタルヘルス対策の推進を重点課題としております。また、小規模事

業場における健康管理対策を推進するためには、栃木産業保健総合支援センターと、地域窓口である県内8か所の地域産業保健センターを活用していただくことが非常に有効ですので、引き続き情報提供と利用促進を図ることとしております。

私からは以上でございます。

塚本会長 何かご質問等はございますか。極めて大事なことではありますが、非常に地味なのか、なかなかこの点について質問が出ないのですが。

では、今の説明に限らず、そろそろ時間もまいりましたので、きょうご説明いただいた点について、あるいは、説明されていないけれど資料を事前に読んできてこういうことが聞きたいということがありましたら、何でも結構ですので委員の皆様からご質問等はございますか。桂委員お願いします。

桂委員 「平成29年度第2回地方労働審議会 栃木労働局職業安定部説明資料」の「(2)国と地方自治体の雇用対策協定について」で、今回、平成29年に那須塩原市と鹿沼市が雇用対策協定を結び、それぞれの活動をし、かなりの成果を上げている様子が記載されていますが、このほかの市町の今後の展開、計画になっているのかどうかお伺いしてよろしいですか。

塚本会長 それは次の次の議題の資料ではないですか。

佐野職業安定部長 今ご説明の資料につきましては、後ほど5分ほどご説明します。

質問に対しては、雇用対策協定とあって、局と自治体が協定、契約を結んで連携して雇用対策をするという取組で、今、栃木県、鹿沼市、那須塩原市の3自治体と結んでいます。

それ以外と結ぶ予定があるかというご質問でしたが、今の時点ではありません。ご要望等が今来ているところもないので、あった場合にはまた協議させていただきます。

桂委員 ありがとうございます。

塚本会長 ほかにございますか。吉成委員お願いします。

吉成委員 「平成 30 年度行政運営方針」3 ページの相談の状況ですが、いじめ・嫌がらせの相談が 1,105 件(23.2%増)ということです。連合栃木でも相談をやっていますが、同じ傾向が出ています。会議の中でも話があったように、今人不足で大変お困りだということです。では使用者は大切にされているのかなと思いきや、意外とこういう状況なのだなということがあります。それはなぜなのか。今はパワハラ等いろいろな話題がありますから、カウント的に、最終的にはそうではないが、入り口はそれなのでいじめ・嫌がらせになっているという傾向なのか、なぜなのだろうかということがすごくある。労働局の解析的にはどのように捉えていますか。

木本雇用環境・均等室長 ご質問の趣旨は、こんなに人手不足なのに何ゆえ相談が増え続けているのか、というところでしょうか。

明確に分析をしているかと言われるとちょっと心許ないですが、一つの傾向として感じるのは、自分がいじめやパワハラを受けているということや言いやすくなってきたというか、声を出しやすい環境になりつつあるということです。

実はパワハラは、労働局として助言・指導したりあっせんにつなげることが基本的に個別の紛争の中ではあるのですが、最近では相談は増えていますが、助言・指導やあっせんは若干減っている状況です。

つまりそれは、これは私が個人的に感じていることですが、次の仕事が見つかりやすいということが1つの要因としてあるのかなと思っています。あっせんというところまで行かなくても、次の仕事が見つかっていっているのかなと。答えにはなっていないのですが、なぜこんなに景気がいいのにといいところは、言いやすくなっているということが1つの理由かと思います。それ以上のことは、ちょっと分析できていないと思います。

吉成委員 私は労働委員をやっていますが、これだけあるのに上がってくる案件は少ない。相当じり貧な感じがあるので、なぜだろうということで確認させてもらいました。どうもありがとうございました。

塚本会長 ありがとうございました。ほかにございますか。

加藤委員　　すみませんが、気になったことがあります。

私だけなのかもしれませんが、資料の作り方が以前と変わったと思います。いろいろと説明をされているのですが、資料を追いかけるのについていけなくて、どこを今説明されているのかわからない。資料の作り方が変わったせいなのか。いろいろ努力は感じるのですが、ちょっと工夫していただきたいと思います。

塚本会長　　努力していただくということで。ある意味で努力し過ぎて気負い過ぎているところがあるかもしれないので、いろいろやりながら考えていただくということで。

大体予定の時間になりました。平成 30 年度の行政運営方針に関しては、きょういただいた意見を受けてまた作り上げていく感じになるのですか、それとも、大体これで決定ですか。

白兼栃木労働局長　はい。

塚本会長　　これで決定ですね。それではこれで進めていただいて、進捗状況を今年秋ぐらいにまたお話しいただき、ご意見をいただくことにしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、議題の前半部分は終わりにいたしまして、次に議題「(2) 栃木県衣服製造業最低工賃の改正について」。これは実務的な話になりますが、事務局から説明をお願いいたします。

手塚賃金室長　賃金室長の手塚です。よろしくお願いいたします。お手元に配らせていただきました「栃木県衣服製造業最低工賃の改正について(平成 29 年度)」というペーパーに基づいて説明いたします。

まず資料の構成ですが、1 ページ目の表裏にこれからご説明する内容が書かれています。2 ページ以降は、この報告をするに当たって調査を行ってしますので、調査の中身を「別紙」として作成しました。最後の黄色は広報用チラシの「栃木県の最低工賃」で、栃木県衣服製造業最低工賃と、去年ご報告させていただきました栃木県電気機械器具製造業最低工賃ということで

チラシが入っています。これに基づいて、着席にて説明させていただきます。

まず最低工賃ですが、先生方ご案内のとおり、家内労働者とはいわゆる内職といわれている方で、労働基準法や最低賃金法が適用される労働者ではありません。最低工賃は、物品の製造・加工等の対償として家内労働者に支払うものをいいます。栃木県においては、先ほどご案内した黄色のチラシにありますように、衣服製造業と電気機械器具製造業に最低工賃が設定されています。

次に最低工賃の改正ですが、最低工賃は3年を周期として改正するということで見直しを行っており、栃木県衣服製造業最低工賃については今年度が改正を判断する年度となっています。

最低工賃の改正に当たりましては、家内労働の実態調査を行い、その結果、労働局長が改正が必要であると認めるときは、労働審議会に最低工賃の改正決定に係る諮問を行い、審議会において専門部会を設置し調査審議を行うこととなっております。調査の結果や諸般の事情等により労働局長が改正を行う状況にないと判断する場合は、審議会において諮問見送りと判断した理由を報告することとされています。

栃木県衣服製造業最低工賃については、黄色のリーフレットにございますように、男子既制服の工程は21工程21規格設定されています。婦人・子ども既制服の工程は25工程17規格が設定されています。

栃木労働局では昨年9月、衣服製造業の業務を委託する委託者に対して調査を実施しています。調査結果は、委託者では、男子既制服の委託者が2、婦人・子ども既制服の委託者が20で、家内労働者は若干ですが増加しています。

繊維工業を取り巻く状況と衣服製造業の仕事については資料の別紙に書かれています。各種指標からも厳しい状況にあります。また、メーカーから委託者に支払われる加工賃も低価格で抑えられています。

また、栃木県の最低工賃額と他県の最低工賃額を比較いたしますと、裏面2ページに書かれている指標で換算しましたが、栃木県は他県よりも高く、また隣県の茨城県・群馬県とも比較しましたが、指標的に高い状況にあります。

これらを総合的に勘案しまして、今年度は栃木県衣服製造業の最低工賃額は改正を行う状況にないと判断させていただきました。

以上、ご報告させていただきます。よろしくお願いいたします。

塚本会長 今のご説明に関してご質問等はございますか。今回は諮問しないということで、理由は述べてあるとおりでございます。
よろしゅうございますか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 報告を受けたということで、この審議会としては承りました。ありがとうございました。
続きまして、議題「(3)雇用対策協定について」に入らせていただきます。
事務局からご説明をお願いします。

佐野職業安定部長 職業安定部よりご説明いたします。資料は「平成 29 年度第 2 回地方労働審議会 栃木労働局職業安定部説明資料」と記載されているものをご用意ください。その中で(2)雇用対策協定についてまずご説明いたします。

4 ページをごらんください。先ほど説明したとおり、この 3 自治体と今、協定を結んで、自治体のニーズに沿った事業を連携して展開しているところでございます。

結論から申し上げますと、いずれの自治体も目標を意識した取組が計画的に実施できており、順調に推移しております。また資料には添付していませんが、平成 30 年度の計画についても、本年度の計画を手直しする形で策定中でございます。

個別の案件について、概略をご説明します。

5 ページをご覧ください。こちらが栃木県と結んでいる協定の目標と取組状況でございます。栃木県とは正社員就職を意識した内容となっております。正社員求人、正社員就職数、就業者の割合、障害者雇用率、UI ターン就職者数の 5 つの目標を共有し、連携して各種取組を実施しております。集計中の 2 項目を除き、いずれも目標達成目処が立っているところでございます。

続きまして 6 ページ、那須塩原市との協定の状況になります。那須塩原市とは、若者の雇用対策、UIJ ターンの推進、子育て中の方への就労支援など 5 つの項目に対して 13 種類の目標を立てていますが、いずれも、このような

目標を見える化したことによってしっかり計画的に実施できておりますので、年度末までには目標達成見込みとなっております。

続いて7ページ、鹿沼市との雇用対策協定の状況でございます。鹿沼市とは、潜在ワーカー雇用対策ということで、働きたいが実際に働いていない方に対する周知啓発など、5つの項目10種の目標を立てて実施しています。その中で④新たな雇用の創出につきましては、進捗状況欄にあるとおり、誘致企業が該当しませんでしたので実施することができなかったのですが、それ以外については全て目標達成見込みとなっております。

以上が雇用対策協定のご説明になります。

戻っていただいて、先ほど桂委員からも少し触れていただいた「(1)ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について」は、現状、年間目標を無事達成できるペースで動いておりますので、時間もないことから説明は割愛させていただきます。

以上が安定部からの報告になります。

塚本会長

ご説明を受けたということですが、1つ私から質問すると、敢えてこの2つだけ報告を分けているのはどういう理由ですか。議長が聞く話かどうかわからないのですが、改めてわからなくなってしまったのです。先ほど桂委員から質問があったように、労働局から出していただいた資料に対していろいろな質問を受けるという趣旨でいうと、きょうの議題(2)が全く別の趣旨であるというのはわかりますが、議題(3)はどのような趣旨で別になっていたのですか。何となく、マッチング機能に関する業務評価というのは、新たな取組で別なのかなという気もするのですが。

白兼栃木労働局長 唐突感というか異質感をお感じになったということかと思います。

まず対策協定の部分について申し上げますと、特に県との対策協定については、昨年1年間やってきたところですが、今回の平成30年度の行政運営方針は県との30年度の協定に基づく事業計画と結び付いてくるということがございますので、私どもの行政運営方針そのものが県との協定の影響を大きく受けるということではないのですが、県との協定を動かしていくに当たって、私どもの行政運営方針が県の協定に影響することになるだろうということがまず1つあります。ここの説明がなかったことは申し訳ございません。

那須塩原と鹿沼については、こういうことでやっていますという進捗の部分と、行政運営方針の中で栃木全体としての充実ということを考えていくと、那須塩原と鹿沼では契約的な協定を結んでやっているということも、ある意味関係してくるということもあろうかと思えます。

それからマッチング機能のことは、いずれ平成29年度の部分についても最終取りまとめがなされ、本省でその結果が評価されます。評価の結果については、この場でまたご報告していろいろなご指導を頂戴することになるかと思えます。そういう意味もあって今進捗状況について触れたというか、順調に進んでおりますと報告させていただいたということです。

ちょっと言葉足らずで申し訳ありません。以上のような関係になるかと思っております。

塚本会長 ありがとうございます。要は、労働局の中の行政運営に関する部分と外にかかわるものとの違いで、外との関連については項目を分けてご紹介いただきご意見をいただいているという理解ですか。ちょっと単純すぎますか。

白兼栃木労働局長 いえ、まさにそういう整理です。

塚本会長 どうもありがとうございました。というご紹介でした。外とのかかわりというのは、運営方針の中も外とのかかわりは当然あるわけですが、事務的にはそのような整理だったのかなと思えます。改めて今の説明に関してございますか。マッチング機能に関する業務の評価・改善というのは、去年はどこかが成績がよかったですよね。

佐野職業安定部長 矢板所が、全国で一番いい評価グループでした。

塚本会長 今年もどこかとれるといいですね。それでは、議題(3)はこれで閉じさせていただきます。

次に議題「(4)その他」とありますが、事務局から何かございますか。

司会（小室総務企画官） 特にありません。

塚本会長 それでは、委員の皆様から何か改めてここでということはございますか。
 ないようでしたら、以上をもちまして本日の審議会を閉会させていただきます。
 長時間にわたりご苦労さまでした。ありがとうございました。