

日時：平成29年10月25日（水）

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1回栃木地方労働審議会

議 事 録

平成29年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成29年10月25日(水) 9:59~12:02

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(欠席)
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(欠席)
鈴木 正
吉成 剛
桂 恵子
菊嶋 貴之
沼子 直美(欠席)

使用者代表 永水 克欣(欠席)
吉村 憲光
小野瀬 雅子(欠席)
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. 委員紹介
4. 議題
 - (1) 会長の選出
 - (2) 会長挨拶
 - (3) 栃木労働局の重点施策に係る業務推進状況について
 - 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、高年齢者、障害者等の活躍推進
- ⑤労働災害防止対策の推進

(4) 報告

(5) その他

5. 閉会

司会（小室総務企画官） 皆様おはようございます。定刻より若干早いのですが、委員の先生方は全ておそろいですので、ただいまから平成 29 年度第 1 回栃木地方労働審議会を開催いたします。

私は、司会を担当いたします総務課の小室と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず初めに、今回初めて委員になられる方もいらっしゃいますので、栃木地方労働審議会の概要についてご説明させていただきます。

お手元に机上配布資料として「栃木労働審議会について」というペーパーをお渡ししております。この中からご説明させていただきます。

当地方労働審議会は、別添資料 1(3 ページ)のとおり「厚生労働省組織令第 156 条の 2」により定められ、別添資料 2(5 ページ)の「地方労働審議会令」に基づき、当審議会を設置しているところでございます。

設置目的としては、栃木労働局の施策・運営状況について、公・労・使の各委員の皆様からご意見・ご提言をいただくもので、運営につきましては、別添資料 3(9 ページ)の「栃木労働審議会運営規程」に基づいて行われ、基本的には年 2 回(10 月と 3 月)開催しております。

開催に当たりましては、皆様委員に日程調整を行い、できるだけ多くの委員の皆様にご出席いただける日を選択させていただいております。

委員の皆様には、平成 31 年 9 月までの 2 年間、大変お忙しいと思いますが、どうぞよろしくお願いいたします。

こちらに細かいことが書いてありますが、あくまで公労使の皆様の立場で、幅広い、また専門的な知識に基づいたご意見を当労働局にいただきたいという事で、中身についてここで決議をすることはないので、ぜひ多くのご意見を賜ればありがたいと思っております。

次に、この会議は会長に議事を進めていただきますが、その間進行役を務めさせていただきます。

当審議会は、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。掲示はしたのですが、本日、傍聴人はございません。

また、本日の審議会におきましては、公益代表の末廣委員、労働者代表の加藤委員、沼子委員、使用者代表の永水委員、小野瀬委員、山口委員の合計6名の方が欠席となっておりますが、公益代表5名、労働者代表4名、使用者代表3名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。

さて、皆様には、10月1日付で当審議会の第9期の委員にご就任いただきまして、厚く御礼申し上げます。本来ならば栃木労働局長から直接辞令を交付させていただくところではございますが、時間の関係もございまして、皆様のお手元に辞令をお配りしておりますのでご了承願います。

それでは、初めに労働局長 白兼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。皆様方には何かとお忙しい時期だと思っておりますが、お時間を割いていただき、本審議会にご出席を賜りましたことに、まずお礼を申し上げます。ありがとうございます。

さて、栃木の雇用情勢等ですが、先月、8月分の数字を発表させていただきました。雇用についての数字につきましては、求人倍率は有効求人倍率も新規求人倍率も7月に比べて下がったということで、これはどういうことなのかということがあったわけではございますが、その内容は、求職者が8月という時期もあって増えたという理由でございます。求人ニーズは引き続き高いものがあると判断いたしまして、「改善が進んでいる」という総合判断は維持させていただきました。

実はその後も、我々はハローワーク等の窓口を通じて状況についてフォローしているところでございますが、やはり人材ニーズが高い状況は続いておりますし、ハローワークでは基本的に求職者が減少傾向にあるという動きも続いておりますので、全体的には引き続き改善が進んでいる状況にあると思っております。

また、来週、最新の状況につきましては発表させていただきますが、全般そういう動きであるというところを、まず紹介させていただきます。

本日の審議会でございますが、昨年度3月に開催し、皆様方にご意見を頂戴いたしました、私どもの29年度の行政運営方針の半年経った段階での進捗状況についてご報告させていただき、これにつきましてご意見、ご指摘あるいはご指導を賜るのが主目的でございます。

実は、29年度の運営方針を私どもが定める際の3月の審議会におきまして、まとめ方や我々の説明の仕方等について、いろいろ厳しいご指摘を頂戴いたしました。それについては私どもも、ごもっともなご指摘ですので、できるだけそれに対応する形で、わかりやすい内容、わかりやすいプレゼンを心がけてまいらなければいけないと思いました。

本日は、それを踏まえて、今、どこの何についてお話し申し上げているのか、皆さん方にわかりやすい形でまとめて提供させていただき、いろいろな人が入れかわり立ちかわり説明するのではなく、説明の仕方についてもシンプルな説明を心がけてまいりたいと考えております。そうすることによって、進捗状況そのものの中身が、より皆様方に伝わるのではないかと考えているところでございます。

最初に申し上げましたとおり、主目的は進捗状況についてのご報告と、それに対してご意見、ご指摘を賜ることですが、プレゼンの仕方についてもより良いものに改善していく必要があるかと思っておりますので、それにつきましてもあわせてご意見、ご指摘、ご指導を賜ればと考えております。欲張った虫のいいお願いになりますが、本日の開会に当たりましてお願い申し上げます、開会の挨拶とさせていただきます。

司会（小室総務企画官） 次に委員等の紹介ということで、ここで今回ご出席の審議会委員の皆様方をご紹介したいと思います。恐れ入りますが、お名前を申し上げますので、その場でお立ちいただければと思います。

最初に、公益代表委員のご紹介をさせていただきます。

塚本委員。

塚本委員 塚本でございます。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 本日欠席ですが、末廣委員がいらっしゃいます。

荒木委員。

荒木委員 荒木宏です。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 横山委員。

横山委員 横山でございます。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 杉田委員。

杉田委員 杉田明子と申します。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 坂本委員。

坂本委員 坂本です。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） ありがとうございます。

次に、労働者代表の委員をご紹介します。

本日欠席でございますが、加藤委員がいらっしゃいます。

鈴木委員。

鈴木委員 鈴木です。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 吉成委員。

吉成委員 吉成です。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 桂委員。

桂委員 桂でございます。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 菊嶋委員。

菊嶋委員 菊嶋です。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 本日、沼子委員は欠席となっております。ありがとうございました。

続きまして、使用者委員をご紹介します。

本日、永水委員は欠席です。

吉村委員。

吉村委員 吉村でございます。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 本日、小野瀬委員は欠席です。

今井委員。

今井委員 今井です。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） 山口委員は欠席です。

塚田委員。

塚田委員 塚田です。よろしくお願いいたします。

司会（小室総務企画官） ありがとうございました。

次に、労働局職員の紹介ですが、時間の都合によりまして、お手元の名簿、座席表の配付にて紹介にかえさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、議題(1)会長選出に移ります。会長選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項において、「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する」となっております。皆様いかがいたしましょうか。

特にご発言、ご意見がないので、事務局案をご説明させていただきたいと思っております。会長には、引き続き前会長の塚本委員にお願いしたいと思っておりますが、皆様いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

司会（小室総務企画官） ありがとうございます。それでは、審議会会長は塚本委員に決定いたしました。塚本会長、どうぞよろしく願いいたします。

続きまして、会長代理の選出でございます。地方労働審議会令第5条第3項において、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する」となっております。大変恐縮ですが、塚本会長、代理のご指名をお願いいたします。

塚本会長 横山委員にお願いできればと思いますが、よろしゅうございますか。

横山委員 はい。

司会（小室総務企画官） ありがとうございます。会長代理に横山委員の指名がございましたので、横山委員には会長代理をよろしく願いいたします。

それでは、審議会会長からご挨拶をいただきたいと思います。塚本会長、よろしく願いいたします。

塚本会長 多分3期目になります。ある程度長くやっているということだけですので、皆様のご協力をよろしく願いしたいと思います。

先ほど事務局からも説明がありましたように、この会議は皆様から幅広く意見をいただくということでございます。1期だけ会長代理をやったときは、私の前任者はもうちょっと見識を披露されて、すごいなと思っていたのですが、私といたしましては、会議を進行し皆様の意見を取りまとめることに極力徹したいと思いますので、できるだけ各委員一言は発言していただくという方針で会議を運営していきたいと思います。ご協力のほどよろしくお願いいたします。

簡単ですが、私の挨拶はこれで終わらせていただきます。

司会（小室総務企画官） ありがとうございます。

ここで、本日皆様にお配りしております資料の確認をさせていただきたいと思っております。

(配付資料の確認)

司会（小室総務企画官） これからの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。塚本会長、どうぞよろしくをお願いいたします。

塚本会長 これからは着席で失礼させていただきます。

まず議事の第1番目、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」ことになっております。この前からずっとそうなのですが、労働者側からは吉成委員に、使用者側からは吉村委員にお願いするということでもよろしゅうございますか。

吉成委員・吉村委員 はい。

塚本会長 どうもありがとうございます。お二方よろしくをお願いいたします。

それでは、議題(3)平成29年度労働行政の進捗状況について、先ほど局長からも説明がありましたように、まず事務局から説明をいただき、それに質問、ご意見を伺うという形で進めさせていただきたいと思っております。

最初の段取りですが、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女性活躍の推進についてご説明をいただくことになっております。よろしくをお願いいたします。

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。どうぞよろしくお願い申し上げます。失礼して着座して説明させていただきます。

私からは、行政運営方針最重要点施策の進捗状況と今後の取組の①から③について、机上配布資料(A4版横)を使用して説明させていただきます。

順番といたしましては、29年度の現状と今後の取組ということで説明させていただきたいと思っておりますが、実はこちらの資料は先に送らせていただいた資料No.1(A3横)の抜粋の形になっておりますので、詳細については適宜資料No.1も参照していただきながらお話ししたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、「①働き過ぎ防止に向けた取組の推進」ということで、1枚おめくりいただいたところで説明してまいります。

まず現状です。

1項目目の『「とちぎ公労使協働宣言実現会議」の開催』というお話いたします。

栃木労働局では、働き方・休み方の見直し、ワークライフバランスなどの働き方改革について、平成28年3月14日、福田県知事を初めとした県内主要団体のトップにご参集いただいてとちぎ公労使会議を開催し、オール栃木で働き方改革、地方創生に取り組むことをうたった共同宣言を採択しているところでございます。この共同宣言を県内で実現していくための具体的な取組を協議する場として、「とちぎ公労使協働宣言実現会議」を運営しております。

本年は8月1日に会議を開催いたしました。特に中小企業・小規模事業所の皆さんから、働き方改革といってもどこから取り組んでいいのだろうかといった声が多からずあることから、まずこのようなことから取り組んではいかがでしょうかといった、手がかりとなるパンフレット（資料No.2 働き過ぎ防止に向けた取組の推進 1-1）を原案として労働局で作成して、会議で審議していただきました。その中で委員の先生から非常に多くのご意見をいただいたところでございます。

また、10月20日に、栃木県と労働局の共催で「働き方改革に関するシンポジウム」を開催しております。こちらにつきましては、会議について後援という立場から、参加勧奨にも協働で取り組んでいただいております。

また、従来から労働局におきまして働きやすい企業として認定を行っております「くるみん」や「えるぼし」、「ユースエール」及び「安全衛生優良企業」の4つにつきましては、それぞれ認定基準が厳しい国の認定制度ですので、若干ハードルが高い面がございます。

そこで、栃木県において創設された「男女生き生き企業」認定・表彰制度というものがございます。実施主体は労働局と県ということで違うのですが、制度の趣旨としては共通している部分も多いということで、「とちぎ公労使協働宣言実現会議」で連携して栃木県内に発信していくことで確認させていただきました。

働き方改革に関する県内の機運醸成につきましては、今後も「とちぎ公労

使協働宣言実現会議」を通じて進めてまいりたいと考えております。

今後の取組です。

「働き方改革」実行のための「手がかかり」の普及について、より強力に連携して進めてまいりたいと思いますが、あわせて、次に「金融機関との連携」ということでお話いたします。

「公労使協働宣言実現会議」に参加していただき、事業評価等を通じて県内の企業の実情に非常に詳しい足利銀行さんの協力によりまして、6月22日に、当局と足利銀行において「働き方改革に関する連携協定」を締結いたしました。

連携協定につきましては、県内の働き方改革、地方振興を進めていくために相互の緊密な連携を図ってやっていくという内容ですが、特にワークライフバランスや生産性の向上を連携してやっていくことはもちろん、その中でも、先ほどご紹介いたしました労働局において推進しております「くるみん」、「えるぼし」、「ユースエール」及び「安全衛生優良企業」として、働きやすい企業として認定を受けた企業を対象とした融資の金利を、通常よりも0.2%優遇するという、働き方改革応援融資を創設いただいたところでございます。

連携協定についてもそうだったのですが、特に中小企業や小規模事業所におきましては、人手不足感が大企業よりも強く感じられているところでございます。働き方改革の取組を促進することにより、優秀な人材が集まり、定着していくということです。魅力ある企業づくりは中小企業や小規模事業所にとっても不可欠ですので、そこに力点を置いた形で支援を行ってまいりたいというのが、労働局としての今後のスタンスでございます。

続きまして、働き過ぎの防止ということで、「過労死等防止対策の推進」と「長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等」について説明いたします。

まず、長時間労働の是正は、働き方改革の観点からも過労死等防止の観点からも、国を挙げた喫緊の課題となっております。こうした中で、働き方改革関連法案の一環といたしまして、時間外や休日労働の上限を定める労働基準法改正案が、恐らく次の通常国会等、今後の国会で議論されていきます。

状況といたしましては、平成28年における県内の労働者1人当たりの平均年間総実労働時間は、全国平均より栃木県の場合68時間長くなっており

ます。これは前年よりも 6 時間の増加です。全国は実は 10 時間減っております。

また、平成 28 年度における脳・心臓疾患の労災請求件数は、前年度よりも 5 件増加し 13 件となっております。このうち支給決定件数は前年度より 1 件増加し 5 件となっております。

このような状況の中で、平成 28 年度におきまして長時間労働が疑われる 383 事業場に対して実施した県内労働基準監督署による監督指導の実施結果ですが、138 事業場で違法な時間外労働が認められました。違反率 36% となっております。

このうち時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が月 80 時間を超える事業場が 115 事業場認められました。138 事業場のうち 115 事業場ですので、違反のあった事業場のうち 83.3% が月 80 時間超えとなります。

今後の取組といたしましては、月 80 時間を超える時間外・休日労働が行われて健康障害の発生が懸念される事業場について、引き続き重点的に指導してまいります。

また、11 月は過労死等防止啓発月間ですので、あわせて過重労働解消キャンペーンを実施し、労使の皆様にご協力の要請を行ったり、過労死等防止対策シンポジウムを 11 月 2 日に開催いたしまして、参加勧奨を進めるなど、働き過ぎ防止に向けての機運を高めるということで進めてまいりたいと考えております。

①につきましては以上でございます。

ページをおめくりいただきまして、「②正社員転換・待遇改善の推進」について説明いたします。

「栃木県正社員転換・待遇改善実現プラン」の進捗状況についてお話しいたします。

栃木労働局では、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善に向けた取組を一層強力に推進するために、平成 28 年 3 月に、栃木労働局長を本部長といたします栃木県正社員転換・待遇改善実現本部の本部会議におきまして、「栃木県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定いたしました。

このプランは、平成 28 年 3 月 14 日に開催された栃木公労使会議による共同宣言を踏まえまして、栃木県を初め地方自治体や関係機関と連携して、目標の達成に向けて取り組んでいるところでございます。プランは、平成 28

年から5カ年計画ということで、32年度までを計画しております。

平成29年8月末までの主な取組について申し上げますと、正社員の就職、正社員転換数については目標を82,000人と掲げておりますが、それに対しまして22,083人で、進捗率は26.9%です。

もう一つの重点として、ハローワークにおける正社員求人数は、目標341,000人に対して109,264人、進捗率32%となっております。

今後の進め方について申し上げます。

このプランにつきましては、28年4月からスタートして、ちょうど今、1年半経過したところでございます。この1年半の経過の状況について、今後公表させていただくことを予定しております。また、来年平成30年度はこのプラン5カ年の中間年となりますので、進捗状況を踏まえて、目標値が適正かどうか見直しを検討してまいります。必要に応じて計画の修正等も行ってまいりたいと考えております。

続きまして、「非正規労働者待遇改善支援センター」の設置について説明いたします。

こちらは、企業におきまして、非正規雇用労働者の待遇改善を支援することを目的といたしまして、平成29年4月3日から栃木県非正規雇用労働者待遇改善支援センターを設置しております。

こちらのセンターでは、非正規雇用労働者の待遇改善をやっていきたいけれども原資の確保が難しいとか、賃金制度をどのように見直していったらいいのかわからないという事業主さんの悩み事に、無料で相談させていただき、また専門家の派遣を行うといった支援を実施しております。

栃木労働局では、当センターの利用促進のために、関係団体等への広報の依頼やリーフレットの配布等を行ってきております。

平成29年8月末現在の利用状況は、相談件数7件、専門家派遣1件となっております。まだまだ利用件数が少ない状況ですので、さらに今年度中、関係団体等への再度の周知依頼や、各種セミナーやリーフレットの配布等を通じて、利用促進を図っていく予定としております。

②の3つ目、「無期転換ルールの周知啓発」ということでお話しいたします。

労働契約法の改正により、平成25年4月以降に開始した有期労働契約が更新されて通算5年を超えたときには、有期労働契約から無期労働契約に転

換できるという申込権が発生いたします。こちらが平成 30 年 4 月から本格的に発生することを踏まえまして、我々は事業所訪問や説明会等のあらゆる機会を通じて周知啓発を行っているところでございます。

平成 29 年 9 月から 10 月は、「無期転換ルール取組促進キャンペーン」として、関係団体への要請や市町村への文書の要請、広報誌等への掲載依頼や労働者向けのポスター等を実施しているところでございます。

特に、なかなか周知が行き届いていないと考えられる有期労働契約者の方々への周知については、強化を図っていかなければならないということで、求人情報やサイト等にもできるだけ載せていただけるように努力をしているところでございます。

今後の取組といたしましては、年度後半になり、無期転換ルール等の相談が実はかなり増加してきております。特別相談窓口を設置するとともに、的確な相談対応をして、いろいろと皆様にもご協力いただきつつ、無期転換が適切に運用されるよう努めてまいりたいと考えております。

②の最後になりますが、「正社員の就職促進」ということで説明させていただきます。

先ほど申し上げました「栃木県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づき、良質な正社員求人を確保して、求職者に対し、正社員求人への応募勧奨を行っているところでございます。

また、事業所に対しましては、求人条件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おりまして、正社員求人の早期の充足に取り組んでいるところでございます。

実績につきましては、8 月末現在の数字を挙げておりまして、正社員求人は 33,003 件、就職数は 6,242 件となっております。就職数につきましては、昨年同期と比較して若干減っております。

今後の取組ですが、9 月・10 月は正社員求人が増加傾向にあるということで、「正社員就職強化月間」といたしまして新聞広報をまず行う予定です。それから正社員求人の開拓、ミニ面接会や事業所見学会等を積極的に実施していくこととしております。9 月・10 月の月間が終了した後も、引き続き正社員の就労促進にしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

②については、以上でございます。

③についてご説明させていただきます。1 枚おめくりいただきまして「女

性活躍の推進」でございます。

「均等法・育介法の確実な履行確保のための報告徴収の実施」ということで記載しております。

今年平成 29 年 1 月に男女雇用機会均等法と育児介護休業法が改正され、いわゆるマタハラについて防止措置が義務付けられたところでございます。

また本年 10 月には、育児介護休業法のほうですが、特別な理由がある場合に育児休業を 2 歳まで延長できます。それまでは 1 歳 6 カ月でしたが、2 歳まで延長できることを定めた改正育児介護休業法が施行となっております。

着実な法の施行ということで、雇用環境・均等室では年間を通じて事業所を訪問して、法律に基づく報告徴収を行っているところでございます。

今後も引き続き報告徴収を実施してまいります。均等法、育児介護休業法に限らず、パートタイム労働法も含めて報告徴収を効率的に実施して、適切な行政指導、着実な履行確保ということで進めてまいりたいと思っております。

2 点目は、「『くるみん』、『えるぼし』認定制度の周知」です。

「くるみん」というのはいわゆる次世代育成支援対策推進法、「えるぼし」は女性活躍推進法に基づく認定制度ですが、いずれも、仕事と家庭の両立や女性の活躍ということで進めている法律でございます。

女性の活躍推進につきましては、長時間労働が当たり前といった職場環境では、進めていくのは非常に困難であると考えております。男性の働き方の見直し、視野をもう少し広げますと、企業全体の働き方の見直し、働き方改革になっていくのかなと思っておりますので、男性の働き方の見直しとセットで進めていくことが非常に重要であると考えております。

それも含めて働き方全体を見直していただくという趣旨も含めて、次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法の趣旨を改めて皆様にご案内することが重要かと思っております。同時に、「くるみん」や「えるぼし」にちょっと取り組んでみようかという気持ちになっていただけるように、制度を周知するとともに、具体的に認定に向けてどういった取組をしていったらいいのかといったことも、事業所訪問の際にはご説明させていただいて、ぜひお取り組みいただけるように進めてまいりたいと思っております。

3 点目、「ハラスメント撲滅キャラバンにおけるセミナーの実施、特別相談

窓口の設置」です。

昨年度から、雇用環境・均等室に組織が変わり、ハラスメント、いわゆるマタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントは一体として未然防止を図っていこうということで対応しております。

先ほど、平成 29 年 1 月からマタニティハラスメント防止措置が義務付けられたというお話をいたしました。そこについては、事業所訪問による報告徴収等で重点的に取り組んできましたが、さらなる取組といたしまして、10 月から 12 月まで、ハラスメント撲滅キャラバンを立ち上げて取り組んでいるところでございます。

10 月 5 日に、このキャラバンの一環としてハラスメント防止対策セミナーを実施しております。このときは大体人事の労務担当者の方がお見えになったのですが、500 名ぐらい参加いただきました。

それから 12 月 28 日までの期間中、ハラスメントの対応特別相談窓口を開設し、とにかくワンストップで対応するという進めております。

また、栃木局で独自に作成いたしましたハラスメント防止ポスターなども配布いたしまして、事業主の取組を促しているところでございます。

今後、同様に進めていくことになるのですが、ハラスメントにつきましては、一度起きてしまいますと企業にとっても非常に大きなダメージだということと、未然に防止することが何よりも有効であるということを知っていただくために、リスク・マネジメントの一つということで周知を図り、積極的に取り組んでいただけるようにやってまいりたいと思います。

最後になりますが、『出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン』の実施」と、「マザーズコーナーを活用した活躍支援」ということでお話しいたします。

「ひとり親全力サポートキャンペーン」ですが、母子家庭のお母様を中心にひとり親の就労支援ということで、本年 8 月に「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施し、県内全市町村で臨時窓口を設置いたしました。こちらは、児童扶養手当を受給する方は、現在の状況を各市町村に 8 月に必ず提出しなければならないことになっておりますので、そのタイミングを捉えて確実に就職支援を実施していこうということで行っております。

栃木県内の全 25 市町村で延べ 225 件の相談を実施し、11 人の方が就職さ

れました。昨年度に比べて支援対象者や相談件数が若干減少していますが、それは、このキャンペーンを実施する前にハローワークで支援を受ける方が増加してきていると分析しているところでございます。

今後につきましては、本キャンペーンで新たに支援対象となった求職者の方々について、引き続き担当者制により、きめ細やかな職業相談ということでフォローしてまいりたいと考えております。

それからマザーズコーナーの方ですが、幼児用の遊具があるなど、子連れで来所されても相談しやすいマザーズコーナーを、4カ所のハローワーク(宇都宮・足利・大田原・小山)に設置しております。

実績は、新規求職申込数が1,565件、就職件数703件となっております。前年に比べて新規求職者が若干減少しておりますが、これもやはり雇用情勢の改善に伴うものだろうと考えております。逆に、きめ細やかな支援がなされて、就職件数はほぼ横ばいです。

今後の取組については、マザーズコーナーの利用促進に向けて自治体さんや関係機関との連携を強化していく。それからマザーズの周知を図るとともに、マザーズコーナーを設置していないハローワークや管轄外近隣自治体等への出張相談といったことも、積極的に実施してまいりたいと思います。

また、担当者制によるきめ細やかな職業相談を行い、託児付きセミナーなども積極的に開催してまいりたいと考えております。

①から③の説明につきましては、以上でございます。

塚本会長

ありがとうございました。机上配付のレジュメですが、29年度の重点施策のうち、働き過ぎ防止、正社員転換、女性の活躍ということで、主に均等室ですが、安定部のことも含めてご紹介いただきました。

着実に取組は進んでいる印象ですが、今の説明に関して何かご質問、ご意見等がございましたらお願いします。杉田委員お願いします。

杉田委員

今ご説明いただいた女性活躍の推進のところで、母子家庭の方の就職を支援するために、8月に「ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施していただいたということです。こういうタイミングでやっていただくのは非常に有効だと思いましたし、とても効果的な取組だと思いましたので、続けてやっていただけるといいと思いました。

他方で、相談件数は225件とそれなりにあるけれど、就職者数が11件ということで、この数字だけ見ると、なかなか結果に結び付いていないのかなというところも見えてきてしまいます。私は実情がよくわからないので、相談に来た方がそんなに簡単に就職できないことはよくわかっているものの、この数字はしょうがないものなのか、今後もうちょっと就職者数の増につながるやり方ができないのかというところについて、どのように検討されているのか、何かありましたらお伺いできればと思います。

佐野職業安定部長　ご質問ありがとうございます。こちらはハローワークの件ですので職業安定部からお答えさせていただきます。

まず就職者数のところですが、これは現時点での数字ということで、基本的に8月に窓口を閉めて、3カ月後ぐらいまで見てどのぐらい就職しているかを一つの区切りにしています。

その後は、先ほど少し触れたところもありますが、通常ハローワークの窓口に来ていただいて支援をしっかりとっていくということです。その部分は自治体とハローワークの連携が今非常にうまくいっている状況ですので、引き続きハローワークでご支援させていただければと考えています。

逆にいうと、短期に就職が決まる人が去年より多くなってきたという印象があります。それは、正社員求人が増加傾向にあることが一因です。

これは去年は、10月の時点で、252件相談があつて4人就職しております。最終的にどれだけ就職したかということ、46人就職しており、大体2割ぐらいが就職しています。就職率で見ますと、一般の求職者の就職率は大体3割ですので、一般の方よりはやや手ごわい部分がありますが、引き続きしっかりと就職支援させていただいて、1人でもしっかりと就職していただけるように取り組んでいきたいと思っております。

塚本会長　ほかの委員からご質問等はございますか。吉成委員お願いします。

吉成委員　部署をまたがってしまったでもいいですか。

塚本会長　はい、その話題で担当者が答えますから。

吉成委員 働き過ぎ防止に向けた取組の中で一番気になりますのは、A3の1枚目に所定外労働の時間数が出ています。これは確か下野新聞でも報道されたと思いますが、現在、200時間超えが3事業場あったり、150時間超えも16事業場あったりします。

今後どうしていくのかということで取組を見ますと、長時間労働事業場に対する自主点検となっています。著しい長時間労働を繰り返す悪質な事業場の公表がこれからあると思いますが、現段階でこういう状況があるということに対して、今どのような取組が行われ、どうしているのかという現状が1点です。

2点目は、今回の秋の臨時国会で提出されるはずだった同一賃金同一労働の話の中で、やはり一番気になるのが非正規の皆さんの雇用先での賃金です。例えば派遣会社でいただいている賃金ではなくて、派遣先の労働に合わせた賃金になるようなところがあります。ただそれは、事業場と労使でしっかり決めていけば問題ないと。これは労政審で出ている内容で、国会にかかってくれば、労働組合としても、来年4月から施行みたいな話になって大至急やらなければならないということで、取組を急がなければならない状況にあります。今回流れてしまったので次の国会だと思いますが、そういう準備がされているのかを知りたいと思っています。非正規雇用労働者待遇改善支援センターのところだと思いますが、これについて2点お伺いします。

井口主任監察官 長時間労働の現状と今後どうしていくかというご質問かと思いますが、おっしゃられるとおり、200時間超えというような長時間労働の事業場があることは事実です。そうした中で、自主点検というお話もしていただきましたが、自主点検以外にも、今後の取組として、本日の資料No.1の「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」の労働基準担当部署の中段になりますが、「月80時間以上の時間外・休日労働が疑われる事業場に対する監督指導」を、年間を通じてやっているところです。

また、11月には、特に重点的に長時間労働が疑われる事業場について実施することとしております。

それとあわせて、特別条項付き36協定、これはいわゆる青天井と言われる形で、原則的に限度時間内に定めつつ、特別条項ということでそれを超えた場合はどこまでも残業できるという2段階の協定になっている部分ですが、

この協定締結事業場に対する限度超え時間数の短縮指導ということで、時間外労働に関するいわゆる36協定が届け出られた段階で、できるだけ短くするようにという指導も行っているところです。

また、先ほど申し上げた自主点検、昨年から80時間超え時間外労働を届け出られた事業場についての自主点検を実施し、それにあわせて、局で集約した上で各署にフィードバックし、それをもとに集団指導なり監督指導に役立てているところです。

また、おっしゃられたとおり、昨年からになります、企業名の公表ということで、長時間労働を繰り返す悪質な事業場に対する公表、書類送検を含めた厳正な対応ということでやっているところでございます。

長時間労働の削減と働き方改革をあわせて、認識は高まっているとはいつつ、長時間労働を余儀なくされている現状がありますので、それに甘んじることなく、さらに長時間労働の削減に向けて、今申し上げた4点を重点事項として実施しているところでございます。

36協定以外にも、あらゆる監督署に寄せられる相談、インターネットを通じたメール相談窓口等もありますので、情報を把握して速やかに実施しているところであります。

木本雇用環境・均等室長 同一労働同一賃金のご質問についてですが、今現在、非正規労働者待遇改善支援センターには、派遣会社さんからのご相談はまだ来ていないような感じがいたします。

ただ、働き方関連法案の中で、同一労働同一賃金についても当然法改正を予定しておりまして、その中ではパート法、労働契約法、派遣法ということで3つ、同一労働同一賃金に関して改正をする予定となっております。

派遣労働者の方に関しましても、実際に派遣先でやっている仕事、責任の重さといったものを勘案して賃金を決定していかなければならないという動きで、法改正の予定となっております。

準備ができているかと言われますと、まだちょっとという感じかと思えます。実際に国会に上がってみないとわかりませんが、当然、施行するに当たりましては、準備の期間も考慮に入れて進められていくのではないかと考えております。

塚本会長 よろしいでしょうか。

吉成委員 はい。

塚本会長 その2点に関しては、私からも補足して質問させていただきます。

まず1点目に関しては、今のご説明ではしっかりやられているということでしたが、それを前提に、特に今年の重点事項なので、これまでに比べて200時間超え、150時間超えの数字がどうなのか、そういう分析をされているのかということが1つ目の質問です。

そして、そういう認識において、昨年までに比べて取組を変えている点があるのかどうか。補足してご説明いただける点はございますか。

井口主任監察官 今回お手元に配付させていただいたものは、平成28年4月から3月の昨年度での監督指導の実施結果資料です。これは昨年度の実施状況で、今年度初めて発表したものです。

それとは別に、11月には過重労働解消キャンペーンということで、これについては昨年度も実施しております。これと比べると、昨年度の11月の過重労働解消キャンペーンにおける重点監督実施結果では、月200時間を超えるものは2事業場です。これを踏まえて増えたのか減ったのかという判断はできかねると思いますが、実感として、長時間労働削減の認識はかなり高まってきていると感じています。

ただ、認識とは別に実態はとなると、なかなかまだ進んでいない状況にあると感じているところです。

プラス、これからさらにとというお話ですが、本当に悪質な事業場に対しては、企業名の公表もしていくということで進めているところです。

塚本会長 ありがとうございます。これは希望を込めて、しっかりと分析し、対策をよりブラッシュアップしていただければありがたいと思います。

吉成委員の質問の2番目ですが、非正規雇用労働者待遇改善支援センターというのは、余り今まで聞いたことがないので、多分新しく立ち上がったものだと思います。吉成委員は上品だからもうちょっとオブラートに包んでいた気がします、利用者が少ないのはどういう問題点があると把握されてい

るのか。あるいはこれでいいのか。そして、これを今後どのように考えている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 利用者が少ないことについては、非常に問題だと思っております。同一労働・同一賃金の関係でこういったものがないといけないということで立ち上がってはいるのですが。やはり当方の周知不足もあるでしょうし、事業主さん側の気持ちはまだここまで準備に向いていないということもあるかもしれません。ただ、働き方改革関連法案が通ってしまいますと待たなしになってしまいますので、いろいろなツールを使って周知していきたいと思っております。

それから、関係団体、県さんや商工会議所さん、中小企業団体中央会さん等でいろいろと相談なさっていますので、そこと連携できないかと。今も連携できないかということをお願いはしているのですが、より一層連携を深めて、中小企業の皆様に知っていただく機会を多く設けていかなければならないと思っております。それは今年度ももちろんやりますし、来年度以降も同様に、より強力にやっていかなければならないと考えております。

塚本会長 ありがとうございます。労働側・使用者側委員も出ていますので、こういう会議の場だけではなく連携をとっていただければありがたいと思います。局長どうぞ。

白兼栃木労働局長 今、長時間労働の問題と、非正規の待遇改善問題のご指摘をいただきました。事業主の側に対する周知や指導については今お答え申し上げたところですが、一方で、働き方改革ですので、働く側に対する働きかけもあろうかと思っております。

県さんと我々で協力して、高校生や大学生、場合によっては中学生に対して、例えば労働・働くというのはどういうことなのかとか、労働法について正しい知識を持ってもらうための講座なり勉強会もやっています。そういった方向を進めていくことも、今の長時間労働の問題や非正規の待遇改善に一方の面から関係してくるのではないかと考えています。

その部分については、今、会長からご指摘いただいた部分でいくと、最近特に力を入れておりますので、ちょっと改善した対応ということが言えるの

ではないかと私は考えているところでございます。

塚本会長 ありがとうございます。十分やられているということを前提に、できるだけより良くしていただきたいという気持ちでございます。
ほかにご質問はありますか。鈴木委員お願いします。

鈴木委員 今の関連に近いのですが。

まず1点は、非正規雇用労働者待遇改善支援センター、パンフレット1-2の上を書いてあるものを見てどうも引っかかるのです。支援センターの仕事で、経営者の方が、「非正規の方のモチベーションを上げたい」、これはいいですね。「非正規の方の待遇改善に向けた原資の確保が難しい」、それもいい。右下の「賃金制度の見直し方がわからない」というのはわかるのですが、右上の「優秀な非正規の方を確保したい」という部分は、非正規にはいろいろな方がいると思いますが、有能な非正規社員を確保したいということ労働局が支援していたら、正社員がいつになっても増えないでしょう。何かこれは引っかかるんですね。ハローワークであっせんしている人が、この人は優秀で、この人はだめですよということでは評価していないでしょう。それなのにここでこんなことをやっていったら、ちょっと違う方向に行くのではないか。

もう一つ気になるのは、やっているのは社労士の方でしょうね。話がずれるかもしれませんが、今はブラック社労士というのがいっぱいいる。私どものところはJAMという中小企業が集まっているところですが、小さいところに社労士がくっついて、いかにして鬱にさせて辞めさせるかということを経営者に教え込んでいる社労士がいます。これについては今いろいろなところでやっています。

この右上のものはちょっと引っかかるので、どうなのかなというのが1つです。

もう一つは、無期転換ルールの普及について。これは来年4月から始まってきます。多くの栃木県内の企業の方々は、当然どうやるのか興味があって聞きにくると思います。それはいいのですが、1-4の下に書いてある雇止めは、やり方によってはオーケーなのかもしれませんが、今後、雇止めがどの段階で起きてくるのか。隠れてそういったものが起きる可能性は大きいと思

います。労働局としては、これに特化した相談窓口とか、経営者だけの説明会ではなく、一般のパートの方や非正規社員の方々にわかるように PR してあげることも必要ではないかと思います。その辺お願いします。

白兼栃木労働局長 非正規の改善支援センターのリーフレットの指摘は、確かに誤解を招く表現かもしれません。これは意味としては、短時間労働のままで働きたいという方もいらっしゃると思いますが、例えばパートで店長になった例もあるわけです。そういったことを想定しているのですが、確かにおっしゃるとおりこの言葉だとまずいので、ちょっと改善を考えておきます。ご指摘ありがとうございます。

木本雇用環境・均等室長 無期転換ですが、労働者への周知につきましては、ご指摘のとおりでございます。できる限り労働者の方に届くように周知してまいりたいと思います。

委員ご指摘のとおり、無期転換申込権が発生する前の雇止めにつきましては、労働局といたしましても非常に懸念しているところでございます。いつの時期かはわかりませんが、恐らく4月になる前に、そういった方からのご相談が増えてくるのかもしれないと考えております。そのときに、通常は労働局長による助言というものをやるのですが、これについては本省も非常に懸念しているところですので、口頭助言だけではなくて文書による指導といったところで強化して、雇止めが発生しないように対応し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す。ほかにございますか。横山委員お願いします。

横山委員 女性活躍の推進の今後のところで、総合的なハラスメント対策について伺います。

ハラスメントにはセクハラ、パワハラといろいろありますが、セクハラは平成元年に流行語大賞になったぐらいですから30年近くなっているにもかかわらず、ここの数字を見ると相談件数が増えている。パワハラも最近非常に問題になっています。

これに対する対策として、ハラスメント撲滅キャラバンの実施等をされて

いるということです。私もいろいろなところに行って講演をしているのですが、余りにも企業主の認識が低いところがまだまだ多いというのが1つ。

あとは、企業内の相談窓口を利用できる方は本当に少ないのが実態ですから、外部の公的な相談窓口の存在は非常に大きいと思います。その広報といえますか、もうちょっと周知徹底する方向で何かの施策があるのかということ。

木本雇用環境・均等室長 横山委員のご指摘のとおり、実はセクハラもずっと高止まりでございます。パワハラにつきましても、いじめを含むパワーハラスメントということで、ずっと最高値を更新しているような状況になっております。

改めて新規で周知徹底するといったことは今のところはないのですが、やはりご相談いただいたときには、局としても十分支援するということで、労働者の方自身が声を出すということについても、後押しをする。

それから、事業主の方がなかなか認識されないというのは本当にございまして、私どもは限られた人数で毎年回っているわけですが、なかなか進まないところがございまして。

確かに特効薬といったものはちょっとないという気はするのですが、ご相談を受けた場合の対応、それから事業主さんへの対応を徹底することによって、少しずつだとは思いますが着実にやってまいりたいと思っております。

横山委員 例えば商工会議所や経済同友会といった事業者の団体と連携して、経営者に対する働きかけを検討していただきたいなど。

木本雇用環境・均等室長 わかりました。

塚本会長 ありがとうございます。これは労働現場に限らず、教育の現場でもちょっと悩ましい問題ではありますが、努力するというのがまず第一で、その姿勢を貫きながら検討いただければと思います。

きょうは、多分説明が良かったせいか非常に質疑が活発に行われているのですが、時間の問題があるので次に行かせていただきます。

「④若者、高齢者、障害者等の活躍推進」について。すみませんが安定部長、5分でお願いできますか。

佐野職業安定部長 わかりました。安定部です。ご用意いただく資料はA4サイズの資料の5ページです。大きい資料も同じく5/8です。

若者、高齢者、障害者等の活躍推進は非常に多岐にわたっていますので、今回は、若者の部分と、障害者等の「等」の部分で、がん等の患者の治療と仕事の両立支援、以上2つのテーマについて簡単に触れさせていただきます。

まず、A4サイズの5ページと6ページが該当しますが、5ページは若者の部分になっています。

現状の取組として3点ございます。「新卒者等への正社員就職の支援」、「わかものハローワークでの職業訓練へのあっせん強化」、「学生・アルバイトの労働条件確保」でございます。

順番に申し上げますと、新卒者等の正社員への就職については、大きい資料でいうとエル字型の下の部分になります。

新卒者という切り口で見た場合、現在は大変な売り手市場になっております。大卒求人は過去最高、高卒求人についても過去2番目の水準となっております。

事業主様としては従業員の確保が難しくなっている状況にあるため、このタイミングで中小企業の優良な求人を厚生労働省として積極的に認定周知し、認定した求人の充足を促すとともに、ほかの求人が、こういった求人であれば人が集まってくるのだなど見習っていただいて、好条件に転換することを狙って、求人条件の緩和指導を行っております。

企業の認定制度としては、若者応援宣言企業という認定と、それよりワングレード上のユースエール認定制度がございますが、いずれも実績は伸びてきているところでございます。これはA4サイズのほうに書いてありますが、宣言企業が198社、ユースエール認定企業が8社でございます。

今後の取組としては、引き続き認定企業を確保するとともに、求人条件緩和指導を積極的に実施してまいります。

また、長期の職場定着を狙い、就職後における支援や事業者への助言指導等を実施してまいりたいと考えています。

その次のトピックが、わかものハローワーク・マザーズサロンにおけるあっせん機能の強化です。今の新卒の上の部分のブロックになります。

わかものハローワークはおおむね45歳未満の方を対象にしたハローワー

クで、専門のナビゲーターの方が一人一人に合った就職活動を予約制で支援するハローワークの分庁舎でございます。全国に 25 カ所あり、栃木県には小山駅前のロブレに設置しております。

低スキルの若者が正規雇用を目指す上で、職業訓練というツールは非常に有効なため、職業訓練担当の相談員を配置して職業訓練へのあっせん機能を強化しているところでございます。

なお、相談員を配置するだけでなく、訓練生を募集している訓練施設の担当者が直接説明を行う場を設けておりまして、それが「職業訓練説明会」です。こちらは宇都宮、小山、足利、大田原の 4 地区で毎月開催しております。

こちらについては、参加者アンケートの結果、わかりやすいという結果も非常に出ておりまして、訓練受講への不安が解消されたというところで高評価を受けております。

ただし、利用実績自体は、参加求職者が 12%と減ってきています。これについては、雇用情勢が改善してきており、訓練を受けなくても就職できる環境になってきているところが大きいのかなと分析しております。

今後の取組としては、職業訓練説明会自体は有効なツールだと考えているので、引き続き参加勧奨をしっかりと行い、ハローワークの職員が担当者制という制度で 1 対 1 の関係をつくって、きめ細かな職業相談、紹介、求人開拓等をしっかりとまいりたいと考えております。

若者の最後の部分、学生アルバイトの労働条件確保の部分は、エル字型の端の部分になります。

こちらにつきましては、多くの新入生がアルバイトを始める 4 月から 7 月にかけてキャンペーンを実施しております。キャンペーンでは、労働条件の明示を重点として、経営者協会や連合栃木などの 99 団体に対して、リーフレットの配布、ポスターの掲示等を依頼しております。

また、宇都宮大学、自治医大、国際医療福祉大学の 3 校において出張相談を実施し、11 件の相談を受けております。

また、労働局や監督署にも常設の相談コーナーを設置しておりまして、こちらにも 21 件の相談があったところです。こちらにつきましても、引き続き周知啓発をしっかりとまいろうと考えております。

駆け足になりましたが、テーマの 1 つはこれで終了です。

もう一つの、治療と就労支援の両立につきましては、A4 サイズの資料は6 ページ、大きい資料は6 ページをごらんください。

こちらは、実際に行っている現状の部分について3点、まず治療と仕事の両立支援から説明いたします。これは真ん中の部分になります。

栃木県では、企業の定期健康診断で異常ありとされた従業員の方の割合が増加傾向にあり、平成28年度では半数以上の方が病気のリスクを抱えているという結果になっております。

また、平成26年に栃木県内で新たにがん患者となった方のうち、働く世代(20歳～64歳)の方は約3割というデータもございます。今後、労働力の高齢化が見込まれる中で、従業員の方の治療と仕事の両立への対応が必要となる場面が増えることが想定されております。

厚生労働省では、「ガイドライン」——資料に入っているので説明は割愛いたします——を平成28年2月に策定し、あわせて、がんという病気の基本情報や、支援に当たっての留意事項について、がんに関する留意事項としてまとめております。その後、今年3月に脳卒中、肝疾患に関する留意事項をまとめ、周知を図っているところでございます。

一方で、今年3月に「働き方改革実行計画」がまとめられ、主治医、会社、両立支援コーディネーターの3者でのサポート体制の構築などを主とした、治療と仕事の両立支援に取り組むこととされております。

その際、実行計画に基づくトライアングルサポートの全国的な支援策と、地域で既に実施されている両立支援策について連携することが重要だということも指摘され、その連携をうまく回すために、本年度、栃木労働局が事務局になり、栃木県地域両立支援チームを今年7月に立ち上げたところでございます。

推進チームについては年1回実施する予定ですが、今年度については、推進チームに参加した各機関の役割分担と連絡先をまとめ、企業向け、患者向けにそれぞれパンフレットをつくる予定です。

今後につきましては、「ガイドライン」と、今後作成するパンフレットについて、しっかり周知してまいりたいと考えています。

あとは、発達障害者や難病患者に対する支援、がん患者に対する就労支援もありますが、時間がないので割愛させていただきます。以上です。

塚本会長 ありがとうございます。今の説明に関してご質問、ご意見等がありましたらお願いいたします。桂委員お願いします。

桂委員 A3の5ページです。かなり就職率は上がっているのですが、逆に若者の離職率というのものもあるかと思えます。前年度に比べてどのくらいの離職率なのか。就職したけれど、なかなかその業務にマッチングできないという形で一度若者が職を離れてしまうと、引きこもりや働く意欲をなくすという状況がございますので、その点について把握されていたら教えていただきたいと思えます。

また、アルバイトの方々や高校生に対しての教育講座の中で、労働局の方々も参画されているのか、ある高校では講師をお呼びしてワークルール教育を実施しているということです。高校生は学業に専念することが主ではございますが、アルバイトをするということでは、いわゆるブラックバイトみたいなところがあって専念できないということも伺っております。それに対して、働く意味や法令遵守ということをきちんと教育できるカリキュラムをお持ちかどうか。

先ほどご説明があったように、出張相談が3大学で11件が多いのか少ないのかということもお聞きしたいと思います。

3点目は、今回は該当しないのかもしれませんが、高齢者の活躍促進です。人生90年、100年時代と言われているところはございますが、65歳以上の働き方について、今後どのような施策をもって取り組んでいかれるのかお聞きしたいと思います。

以上3点、よろしくお聞きいたします。

佐野職業安定部長 ご質問ありがとうございます。

まず最初の、若者の定着状況がどう変わっているかというご質問ですが、昨年この審議会で同じ質問があり、1年更新されたデータはまだ出ていないので現状でお伝えします。中学校・高校・大学について、それぞれ平成25年度に採用された方が3年後にどれだけ離職しているかというところ、中学は7割の方が辞めている、高校は4割の方が辞めている、大学の方は3割が辞めているところではあります。

この数値については、基本的にはほぼ横ばいです。平成25年度以降、景気

回復もあり内定率等がよくなってきている状況がありますので、今後は、別に働き口があるということで定着率が落ちてくるのが想定されます。ただ、当局としては、支援等をしっかりして、なるべく定着していただける形にします。また、求人自体を良質求人にしていくことが定着率を高めることになると思いますので、毎年5月に求人要請をしている中で、しっかりと周知してまいりたいと考えております。

質問2は飛びまして、3つ目の高齢者の部分をあわせて回答いたします。

高齢者につきましては、90歳、100歳時代というところはありませんが、まずは65歳までの就労確保です。これについては、栃木県の31人以上の企業では、現時点で99.9%何らかの措置が確保されている状況です。今年度の実績は集計中ですが、恐らく100%になるのではないかとこのところではあります。

そのため、今後は65歳以上の方たちをどう就労活躍してもらおうかというところで、助成金をつくったり、相談窓口について新たに「生涯現役支援窓口」を設置したりして支援を進めたいと考えております。

2番目の質問で、学生段階からのキャリア教育についてどのような形でやっているかということについては、学校から要請があった場合、宇都宮に新卒応援ハローワークというハローワークがあり、学卒ジョブサポーターという学生専門の相談員がおりますので、そちらで体育館等に集まっていただいて講座を開いたりということで活動しているところでございます。活動範囲は広く、だんだん要請される高校・中学も増えてきているので、そちらもしっかりやっていきたいと考えています。

木本雇用環境・均等室長 出張相談は3大学で11件が多いかどうかという話ですが、正直申し上げて多くはないと思いますが、大体昨年度と比べると横ばいぐらいの感じだと思います。

これは「アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーン」ということで4月から7月にやっていますが、このときに限らず労働法制セミナーもやっております。大学さんから要請等があった場合にお伺いして、労働条件を確かめてほしいということから始まって、労働法の全体的な話もさせていただいているところでございます。

塚本会長 桂委員、全てに答えられていない気はしますが、とりあえずそんなところ

でよろしいですか。答えられる範囲については答えていたようです。

桂委員 はい。

塚本会長 キャリア教育をどう捉えるかですが、キャリア教育と労働局の関係はちょっと難しいところがあります。私も大学におりまして、かつては、就職対策なんて大学でやるものではないという教員の認識がありました。そこは変わってきているけれども、就職指導とキャリア教育の幅が広がってきて、私の理解でいうと、キャリア教育は人生について考えるものだということまで幅広くなってきている。そこに労働局がどこまで係わるのか、局長さんにスタンスを聞いておきたい。要するに、若者が人生を考えることにどこまで、これは厚生労働省と言っていいのかもしれませんが、係わるのか。

白兼栃木労働局長 先ほど私も申し上げた労働法制という部分については、高校以上でやっています。それと、例えば中学でやる場合ではちょっと内容が違ってきます。中学は、今先生がおっしゃったキャリアにかかわることですが、キャリアの中でも狭義の働くという面でのキャリアについてどう考えるかを、ナビさんが講師となってやっていく。それが中学レベルです。中学レベルで法律のことを言うのは難しすぎるので、それでやっています。

高校は、高校との調整の中で、その2つがあり得ると思います。労働局が特にやれるということになってくると、法律の部分ははっきりやらなければいけないと思っております。

大学になりますと、キャリアセンターとの関係も出てきますが、法律の問題にどちらかという特化している状況があります。その部分はまだ整理し切れていないというか、それぞれの局がやっているのだと思います。

我々は、今申し上げたような形で、県と我々で法制の部分については高校・大学でやっていて、中学についてはナビさん中心にやっています。今始めているところで、これから整備してそれを周知していく中で、もう少しその辺が広がっていくのかなと思っている段階です。

塚本会長 ありがとうございました。ちょうど30分なので、次に行かせていただきます。

続きまして、「⑤労働災害防止対策の推進」について、基準部長、今回も5分で説明願います。

佐藤労働基準部長 労働基準部長の佐藤でございます。A4 横長の机上配布資料7ページをご覧ください。

まず上の現状の部分です。

「労働災害を減少させるための対策」の関係で申し上げます。

今年9月末現在における休業4日以上之死傷者は1,191人で、前年の同じ時期に比べて5人、率にして0.4%減少しております。この1,191人のうち死亡は5人で、前年同期に比べて10人、率にして66.7%減少しております。

また、1,191人のうち最も多い事故は転倒災害で、261人と全体の22%を占めています。この転倒災害は前年同期に比べると12人、率にして4.4%減少しています。

一方、「メンタルヘルス対策の推進」の関係で申し上げます。

メンタルヘルスに取り組んでいる事業場の割合は、労働者30人以上の規模で見ますと、平成27年度において92.5%、翌28年度は95.1%でした。

下の取組にまいります。

労働災害を減少させるための対策としては、最も多い転倒災害に焦点を当ててさらなる減少を図るために、今月3日に開催された栃木地方産業安全衛生大会において、栃木労働局長から「転倒災害防止90日作戦」を提言させていただきました。この作戦は、大会のあった10月3日から12月31日までの期間で展開するというので、県内の各事業場に対して周知を図っているところでございます。

メンタルヘルス対策の推進としては、私ども労働局と管内7カ所にある労働基準監督署において集団指導、個別指導、自主点検を実施しております。

このほか、栃木産業保健総合支援センターと地域の窓口である県内8カ所にある地域産業保健センターが実施する支援等に関する情報提供と利用促進を図っているところでございます。以上です。

塚本会長 ありがとうございます。今のご説明についてご質問、ご意見等がございましたらお願いいたします。いつも基準部の説明については余り質問が出ないのですが、よろしいですか。

それでは、少し時間が残りましたので、今の⑤の基準部に限らず、全般的に質問し残した点、あるいは感想でもよろしいので、何かご発言いただければありがたいと思います。坂本委員お願いします。

坂本委員 坂本です。ちょっと戻りますが、女性活躍の話です。

法その他に基づく県内での施策の展開については非常に理解するところですが、ざっと見ると、底辺というか、救い上げる施策が中心だと思います。私が言いたいのは、引き上げるというか、女性をどれだけ活躍できる場に持ってくるかということをもうちょっと出すように。

この間選挙がありました、一番わかりやすいのは国会議員の数です。国会議員に女性がどれだけいるかという話がきょうの新聞に出ていました。今回は10.1%で前回に比べると微増だということですが、ちょっとしか増えておらず、世界190カ国の中で160位台だそうです。この原因は、与党の候補者が非常に少ない。女性活躍を掲げるのであれば、自民党自体がもっと立てればという話ですが、それは置いておいて。

要するに、前に管理職の女性登用という話がありましたが、社会全体で女性をもっと光の当たる場に出していくのだと。うちの新聞でも「活躍する女性」というコーナーでちょっと前にやった覚えがありますが、そういう視点での取組を施策に展開していけないか。プラスの部分で、引き上げるとか光が当たるというようなことができないかという意見です。

塚本会長 大分大きな話ですが、答えられる範囲でお答えいただければと思います。

木本雇用環境・均等室長 女性活躍推進法自体は、まさに委員がおっしゃった、引き上げていく、プラスアルファで活躍を進めていくための法律だと考えております。

女性の管理職に関しましては、当然国としてもパーセンテージについて目標を持ってやっているところですが、栃木の現状を考えますと、いわゆる課長相当職以上の女性管理職は、大体全国では9%弱、8.7%ぐらいかと思いますが、栃木の場合は7.8%ということで、女性管理職がまだ少ないということがございます。それは十分認識しております。

もちろんプラスアルファでの施策は必要かと思いますが、いきなり管理職にはなれません。まずは採用されて、その後辞めずにキャリアを積んでいた

だくための施策とセットで、管理職になるべく教育していただくと
が必要だと考えております。ただ、やはりすぐには難しいところなのかなと
は思います。

坂本委員 個々の会社がみんな違うので、それはそれで理解するところですが、全体
として、栃木で8%運動といったことはあってもいいかなと思います。

木本雇用環境・均等室長 具体的な、どういったキャンペーンを打つかということについ
ては検討したいと思いますが、ご意見承りました。ありがとうございます。

塚本会長 ありがとうございます。どこまで労働局としてできるのかということと、
要は栃木県としてやらなければいけないということなので、むしろ新聞社が
頑張るということもあるかもしれません。

坂本委員 協力します。

塚本会長 ということらしいです。その辺はいろいろなところと連携を進めていただ
ければと思います。

ほかにございますか。では、初めて委員になられた塚田委員どうぞ。

塚田委員 感想でよろしいですか。

初めて参加させてもらって、労働局さんでいろいろな取組をされているこ
とが非常によくわかって、私も経営者として勉強になりました。局長もおっ
しゃられました。経営者向けだったり社員向けの告知ということで、何か
お手伝いできることがあればと思っております。

人にやさしい働きやすい職場づくりということでは、企業サイドとしては、
これからは企業イメージが大事になると思います。人の確保だったり地域で
支援される企業になれるかどうかは大切だと思っておりますので、逆に、こ
うことをして発信していけば企業イメージが上がるということも教え
てほしいと思っております。

私もなかなかこういうところに来ることがないので、きょうはちょっと早
く来て下でパートの求人等を見ていました。うちも来月からパートの時給を

上げるのですが、うちのパートの職員に、「もっと高い給料でうちに来ないか」とよそから声がかかってきたりしていて、時給の競争で人を確保する流れが出てきているのではないかと思います。

我々地元の中小・小規模の事業者も人の確保ということで苦労しているのですが、時給をたくさんは払えない会社もたくさんあります。今後、景気がますます回復していくと、賃金競争的なものが激しくなって、会社サイドからすると、経営的に厳しい環境になってくるのではないかと若干気にしております。まとまっていないのですが、そんなところです。

塚本会長 貴重なご意見をありがとうございました。局長から何かありますか。

白兼栃木労働局長 ある意味、温かいお言葉をいただいたかなと思っています。今おっしゃっていただいたとおりだと思います。

私も実は、それぞれの事業主さんが、働き方改革といいますか、企業イメージを上げると信用を高めるというか、地域に役に立つ企業を目指しているいろいろな取組をなさっている現場にお邪魔していろいろと話を聞いたりすることがあります。それらの情報もホームページ等に載せておりますので、それをごらんいただきたい。あるいは関係した業種にもこの間行ってまいりましたので、その辺についても可能な限り情報提供させていただきたいと思っております。真岡には監督署もハローワークもございますので、そちらのほうについても、温かい目というよりもうちちょっと大人の目を見ていただいて、しっかりとまたご指導いただければと思います。よろしく願いいたします。

塚本会長 議題(3)に関しては、そろそろこれで閉じたいと思いますが、最後にもう一方ぐらいご意見、ご質問等があればお願いいたします。よろしいでしょうか。

ありがとうございました。議題(3)はこのあたりにいたしまして、議題(4)の職業安定部報告について。資料は、A4 縦の「職業安定部報告資料」をご用意ください。よろしく願いいたします。

佐野職業安定部長 最後の報告になります。今会長からご説明があった資料を1枚めくって、目次をご覧ください。

今回の安定部からの報告は3点ございまして、1点目は、平成28年度にお

けるハローワークの職業紹介業務に関する総合評価結果と、あわせて平成 29 年度の目標に対する進捗状況について報告いたします。2 点目は、栃木県との雇用対策協定の内容についてご報告します。3 点目は、県内における雇用開発促進地域の設定状況についてご説明いたします。

まず、1 点目の評価結果の部分ですが、1 ページ目をご覧ください。ハローワークの総合評価は、ハローワークの職業紹介機能の強化のため、全国 428 カ所のハローワークで実施されているもので、平成 27 年度より実施しているものです。

評価する項目は※印に少し書いてありますが、就職件数、求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数を必須項目とし、これに加えて、ハローワークごとにあらかじめ設定した重点項目、例えば正社員就職件数などを設定して評価するものになります。

これらの項目について、目標数を本省と調整の上、年度当初に設定して実際に業務を実施いたします。年度終了後に年度トータルの実績値を本省に報告し、ハローワークごとに相対評価をいただくという内容で、平成 28 年度の結果が今年 8 月に出たところでございます。

栃木県内の結果については、2 ページをご覧ください。評価結果は良いものから悪いものまで 4 つに分類されます。栃木県内には 11 カ所のハローワークがありますが、「非常に良好」とされた所は 1 所で、ハローワーク矢板になります。その次の「良好な成果」とされたハローワークが 5 所、類型 3 の「標準的な成果」が 5 所、一番低い類型 4 についてはありませんでした。

隣にある括弧内の数字は、平成 27 年度の結果でございます。

全国との比較で申し上げますと、全国で 3 所しかない類型 1 が出たことは、大変すばらしいことだと考えております。一方で、「良好」である類型 2 が 8 所から 5 所に減り、「標準」の類型 3 が増えたことは反省すべき点だと考えております。

この原因分析と対策ですが、「非常に良好」となった矢板所の個別の表が 16 ページにございます。一番上を見ていただくと、総合評価結果は「非常に良好な成果」と書いてあります。その下に具体的な評価項目についてどれだけ達成したかが出ています。求人に対する紹介率は 89% で 100% を割っていますが、それ以外のものはおおむね 100% を超えている状況です。

原因分析としては、基本的に取りこぼしが多かった点が多いと感じてお

ります。矢板所は全体で十数名の職員の小規模所ですが、小規模所ならではの強みとして、顔の見える関係があるのかなと感じております。その結果、進捗管理が徹底できたのではないかと考えております。

逆に、今回「標準」となった所については、数値目標が設定されている項目についての取りこぼしが、全国と比べて相対的に多かったと感じています。

この結果を受けまして、7月に開催したハローワークの栃木県内の所長会議において、全所長に対して、矢板を初めとした実績を達成するための好事例を紹介し、業務の改善や進捗管理の徹底について指示させていただいたところでございます。

続きまして、平成29年度、今年度の目標に対する進捗についてご説明いたします。同じ資料の29ページ、右肩に平成29年10月31日と打っている「平成29年度ハローワーク別主要指標の実績」と書いてある資料をご覧ください。

こちらの表の「局計」という欄が上から2段目にありますが、県内求職者の就職件数については、目標29,000件に対して12,658件の就職をさせています。こちらの実績は8月末現在の状況です。資料上部に9月分と書いてありますが、8に訂正願います。

同じく県内の受理求人の充足件数は、目標27,600件に対して12,044件、進捗率43.6%。

その隣の雇用保険受給者の早期再就職件数は、7,552件の目標に対して2,752件で36.4%。雇用保険受給者については進捗率が低く見えますが、雇用保険の早期再就職については、集計が一月前の段階になりますので、7月末の状況になります。

いずれも、こちらを年間にならしますと、過去の実績を見ても十分年間目標達成可能な水準で推移しております。今後も進捗管理をしっかり行い、ハローワークのサービス向上に努めてまいりたいと考えております。

続きまして2点目のトピックで、栃木県との雇用対策協定の内容についてご説明いたします。31ページをご覧ください。

まず第1条の「目的」ですが、県と連携を強化して雇用対策を効果的に取り組むため、協定という形で、白兼局長と栃木県知事様において今年の3月24日に締結したものです。

内容は第2条の「事業計画」に書いてありますが、具体的な内容について

毎年度、協議会を開いて、事業計画を県と定めることとなっております。

その事業計画については、今年度は33ページの内容でまとめております。字が非常に小さくて恐縮ですが、一番上に位置付けているのが「正社員転換・待遇改善」施策で、11の項目について、労働局が取り組む事業、県が取り組む事業を「見える化」して、それぞれ有機的に連携するように取り組むこととしております。

また、一番下の囲みでございますが、本年度の数値目標として「正社員求人数」、「正社員就職数」、「15歳以上人口に占める就業者の割合」、「障害者雇用率」、「とちぎUIターン就職促進協定締結校における栃木県への年間就職者数」の5項目を設定しております。これらの目標達成に向け、目標設定した事業だけではなく、全体的に着実に推進してまいりたいと考えております。

最後に3点目のトピックは、35ページの「地域雇用開発促進法のスキーム」の指定についてでございます。

右上の囲みで赤字になっている部分ですが、矢板地域が本年10月から新たに雇用開発促進地域に指定されたところでございます。指定期限はこちらに記載しておりませんが、3年間になっておりますので、平成32年9月末までになります。

雇用開発促進地域になるとどんなメリットがあるかということですが、その間は国の支援措置が受けられるようになります。具体的には、事業所の設置・整備に伴って地域求職者の方を雇い入れると、50万円～800万円が支給される助成金が使えるようになります。

地域指定については、一番左側の「指針の策定」になりますが、基本的に雇用情勢が特に厳しい地域が指定されることになっています。「雇用情勢」のところは厚生労働大臣が基準を定めていますが、矢板地域は今回この条件に当てはまりました。この基準を満たしたので、県が計画を策定して厚生労働大臣宛に申請し、同意を得られ、指定が受けられたという状況になっています。

新規指定地域について、各事業主様にしっかりと助成金の存在を周知し、地域の雇用開発にしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。

以上が安定部からのご報告になります。

塚本会長

ありがとうございました。こちらは報告ではありますが、見て感想及び意

見やアドバイス等があればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいですか。

先ほどの坂本委員の発言にもかかわるのですが、栃木県と雇用対策協定を結んだ中で、たくさん並べるのも重要ですが、何か1つでも2つでも重点で目玉になるようなものを考えていく必要があるのではないかと思います。

それでいうと、例えば女性管理職を増やそうということに栃木県で取り組みませんか。そういう合意ができたなら新聞社で取り上げていただけることになるのではないかと。これはあくまでも一つの意見ですが、せっかく対策協定を持ったのであれば、もうちょっと何か。字が細かいのは項目が多いということでもあり、多いのは悪いことではないのですが、逆に何でもやろうというのではでき切れないところがあるので、何か1つ2つ、今年はこれをやってみよう、あるいは局長の在任期間にこれをやってみようということがあるといいかなと。これは感想になります。

それと質問です。総合評価は、目標の設定が当然達成率にかなり大きく影響します。前に聞いたとは思いますが、目標の達成はどういう形で決めているのでしょうか。例えば矢板が評価が高かったというのは、努力したということが前提ではありますが、目標が低ければ達成率は高くなります。その辺はどういう構造になっているのか、説明いただければありがたいです。

佐野職業安定部長 ご説明いたします。資料の28ページをご覧ください。目標値については、ハローワークや局レベルで決めてしまうと、簡単な目標を立てて達成率を上げるという方法が考えられますので、こちらで、求職者がどれだけ減るか増えるか、求人がどれだけ増えるか減るかを過去の実績から見て推計し、それを本省に何う形になります。本省で全都道府県労働局から上がってきたものについて調整して、全国で達成する目標数はこれ、あなたの局はこれだけやってくださいという形で調整するので、局ごとに安易な目標は立てられない仕組みになっています。

もう少し詳しく説明すると28ページの部分になりますが、数値でとる目標の就職件数等以外に、右下の「所重点項目に対する評価」の、「好事例を導入した業務改善を実施」とか「職員による計画的なキャリア・コンサルティング研修の受講」といった、数値で見えないところも矢板所はほぼ全てクリアしてきているので、数値だけにとらわれず、やらなければいけないことを

着実にやっていただいた結果が結び付いたものと思います。

あわせて、職員の専門性を高めるということで、キャリア・コンサルティング資格を1人でも取得した場合は、非常に高いポイントが出ることであります。矢板では難しい資格を取得した者が出たので、その部分がかなり有利に働いたと考えています。

塚本会長 わかりました。一方で、余り数字にはとらわれないで着実に業務を遂行していただければとも思います。ありがとうございました。

ほかに質問はございませんね。

それでは、議題(5)その他とありますが、事務局から何かございますか。

白兼栃木労働局長 実は、ご存じかと思いますが、もう1カ月を切りましたが、11月17日から栃木で全国アビリンピックが開催されます。その1週間後には、全国技能五輪が栃木で開催されます。ものづくり栃木ということでやっている中、全国から集まった選手たちの中でどれだけ頑張れるかということがありますので、ぜひ会場に行って応援していただければと思います。PRですが、よろしく願いいたします。以上です。

佐野職業安定部長 関連資料No.2に「労働災害防止」というタグがあります。その2枚前に、今局長がご紹介した技能五輪とアビリンピックのチラシが入っていますので、ぜひ足を運んで選手の活躍を見ていただきたい。特に栃木は開催局で受賞を狙っていますので、優秀な方がいると思います。ぜひぜひ見学いただきたいと思います。

塚本会長 ④の資料3-4ですね。ありがとうございました。

12時を少し回りましたが、定刻になりました。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。今日は活発なご審議をありがとうございました。

司会（小室総務企画官） 皆様大変お疲れさまでした。以上で審議会を終了させていただきます。