

日時：平成29年3月6日（月）

場所：宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

平成28年度第2回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成28年度第2回栃木地方労働審議会

- 1 開催年月日 平成29年3月6日(月) 14:00～16:04
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)
	白井 裕己(会長代理)(欠席)
	飯島 一彦(欠席)
	堀 眞由美(欠席)
	末廣 啓子
	荒木 宏
労働者代表	加藤 剛
	伊東 晴美
	吉成 剛
	菊嶋 貴之
	鈴木 正
	沼子 直美
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
	横倉 正一

- 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28年度労働行政の推進状況及び平成29年度栃木労働局行政運営方針(案)について

総務部長説明

雇用環境・均等室長説明

職業安定部長説明

労働基準部長説明

質 疑

(2) 栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について

(3) 報告

(4) その他

5. 閉会

司会（須藤総務企画官） 定刻になりましたので、ただいまから平成28年度第2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総務企画官の須藤でございます。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、どうぞ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いたします。なお、本日は、傍聴人・マスコミ関係者とも希望はございません。

まず最初に、本日の審議会は、公益代表の白井裕己委員、飯島一彦委員、堀眞由美委員が欠席しておりますが、公益代表3名、労働者代表6名、使用者代表6名の委員の方々がご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ますことをご報告いたします。

初めに、労働局長の白兼よりご挨拶を申し上げます。

白兼栃木労働局長 労働局長の白兼でございます。塚本会長を初め委員の皆様方には、日ごろより私ども労働局に対しまして貴重なご助言、ご指導を賜っておりますことを、まずお礼申し上げたいと存じます。

また、3月というこの時期、日ごろからご多忙の中、さらにご多忙な時期にお時間を割いていただきましたことをあわせてお礼申し上げたいと存じます。

さて、労働行政を取り巻く状況ですが、マスコミ等の動きをごらんになり既にご承知と思いますが、昨年来、働き方改革ということで、労働行政が前面に出てきております。その中でいろいろな個別事案が出てまいりまして、それに対する対応という面でもいろいろと注目を浴びているところでございます。

先日、全国の労働局長を集めた会議がございまして、そこでも各本省幹部

の皆さん方は開口一番、働き方改革ということを申されたわけであります。

政府の働き方改革は、ご存じのとおり、年内に実行計画をつくるということで政府の実現会議で今検討を進められているわけですが、我々はその実行計画ができるまで待つわけではない、パーツパーツとしてはやるべきことをやっていくのだということが強調されたわけでございます。それは我々も同様ですので、できる部分について本省指示のもとでやっていくということで、この年度内から進めているところでございます。そのことも含めまして、従前どおりのご指導を賜ればと思っているところでございます。

今そのような形で政府の動きがあるわけでございますが、我が栃木局や栃木県においてはどうかということを改めてご紹介させていただきたいと存じます。

ちょうど1年前、公労使関係者に集まっておきまして、とちぎ公労使協働宣言というものを発行させていただきました。仕事という面から魅力ある栃木をつくり、栃木の地方創生を果たすのだ、それを関係者でやっという宣言でございました。これを実現するための取組を昨年秋からスタートさせたわけでございます。

そのような形で、栃木におきましても、働き方改革や働くことをめぐる動きは、この言葉を使うとちょっと口幅ったいのですが、進化していると自負しているところでございます。この動きを受けて来年度に向けて行政を進めてまいりたいと考えているところでございます。

その中で、本日の審議会におきましては、私どもの来年度の行政運営方針について、我々のほうからこういうことを考えておりますということをご披露し、皆様方のご指導を賜るということを中心に進めさせていただき、また、関連事項につきましてもご助言、ご指導を賜りたいと考えているところでございます。

実は、先週末の金曜日に、最近の雇用失業情勢を発表させていただいたわけですが、栃木は有効求人倍率 1.26 ということでじわじわと上昇しております。ということで、今まで 20 カ月ほど続けておりました情勢判断をちょっと上げまして、「なお留意する点はあるけれども、改善が続いている」という形で総括させていただきました。

これに対して記者さんから、「改善しているとは言っているが、雇う使用者の方々からすると改善と言っていいのだろうか」という質問をいただいた

わけであります。

それに対しまして、雇用情勢という面でいきますと、失業者の方がふえているということではないと考えると、やはり改善でしょうと。ただし、今おっしゃったように需給という面で考えていくと、使用者の方から見ると大変厳しい状況になっていることは確かで、それに対してどうするかという話になってくるだろうとお話し申し上げました。その部分はやはり、働き方改革が個別の面でも重要になってくるのではないかと考えております。

ですので、今回、先ほどいろいろご審議いただきご指導、ご助言賜りたいと申し上げた来年度の運営方針につきましては、「働き方改革」をまず第1に掲げ、「長時間労働等の解消・撲滅」、「正社員転換・待遇改善」、「女性の活躍推進」、「若者・高齢者・障害者等多様な人材の活躍」、そして「労働災害の防止」の6つを最重点課題として提示させていただきました。地方創生のため、働き方改革を通じて労働行政を進めていくのだというテーマを掲げたわけでございます。

私どもから細かい点の説明をさせていただき、皆様方のご助言を賜りたいと存じますので、短い時間ですがよろしくお願い申し上げます。以上です。

司会（須藤総務企画官）　ここで、本日の資料の確認をお願いしたいと思います。

（配付資料の確認）

それでは議事に入らせていただきます。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、議事を進めさせていただきます。会長よろしくお願いいたします。

塚本会長　本年度2回目です。よろしくお願いいたします。きょうは、とある部長さんがインフルエンザというお話を先ほど聞きました。年度末忙しいということもありますが、ことしはとみにインフルエンザがはやっていて、うちの事務室でも7名中2名がかかったということで、皆さん気をつけていただければと思います。説明は代理の方から滞りなく行われるということですので、よろしくお願いいたします。

私も会長になって3年目になり、大分なれてまいりました。ただ、バブルがはじけてから、大きな停滞の中、あるいは少子高齢化というある意味で社

会の不安の中で、先ほど局長さんから話がありましたように、多少景気はよくなって短期的には持ち直している。このように大きな流れと小さな流れが食い違ったときには、実は現場は大変ではないかと思います。現場も難しい状況にあるのではないかと推察いたします。

きょうは、労働局からいつものようにご説明いただき、それにご意見をいただく形で進めてまいります。よろしくお願いいたします。以後、着席させていただきます。

それでは議事を進めさせていただきます。

最初に、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項により議事録を作成することになっております。会長の私、及び、会長が指名する2名の委員が署名することになっております。議事録署名人といたしまして、これは今までもそうだったと思いますが、吉成委員と吉村委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

吉成委員・吉村委員 よろしく申し上げます。

塚本会長 ありがとうございます。

それでは、議題(1)平成28年度労働行政の推進状況及び平成29年度栃木労働局行政運営方針(案)について、事務局から説明をお願いいたします。各部からそれぞれ説明があるということです。ご質問、ご意見は全ての説明が終わった後、一括してお伺いしたいと思います。

それでは説明をよろしくお願いいたします。

立原総務部長 私は総務部長の立原でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、本日の主要議題である平成28年度労働行政の推進状況等について及び平成29年度栃木労働局行政運営方針(案)の説明に先立ちまして、一部の委員の先生から「労働局内にはいろいろな部署があり、またその下に監督署やハローワーク(公共職業安定所)があり、どこでどういう仕事をしているのかいまひとつわかりにくい」というお話をいただきましたので、おさらり的な話になりますが、栃木労働局の組織とどういった仕事をしているかを冒頭に簡単にご説明し、その次に行政運営方針のごく総括的な部分をご

説明させていただきます。

まず、組織です。今年度 PR 版の「栃木の労働行政」というカラー刷りの資料をごらんください。2 回開いていただいたところから 1 ページが始まります。

1 ページ目は組織図です。私が属します総務部は、名前のとおり、やることは局内全体を通しての人事、会計といったことです。

もう 1 つ、労働保険徴収室というものがあり、ここでは労働保険の適用徴収ということで、労働保険特会の適用徴収事務を行っています。

次は雇用環境・均等室で、今年度から新設された部署です。今までは雇用均等室という名前でした。そこに「環境・」がついたということで名前自体は余り変わらないのですが、業務の持ち幅が非常にふえました。女性の活躍や男女雇用機会均等関係、育児・介護は従前からやっていた業務ですが、これに総合的な施策の企画、広報という大きな仕事が入りました。それから、今しきりに言われております働き方改革の推進が加わりました。これは以前は主に基準部監督課で行っていた啓発部分の仕事ですが、これが皆、雇用環境・均等室に移ってきました。また、総合的ハラスメント対策、総合労働相談ということで総合労働相談の部分。また、ハラスメントも以前はセクシュアルハラスメント、マタハラに特化して扱っていたのですが、パワハラを含め一切のハラスメント対策の労働相談に関することまで全部やるということで、非常に幅が広がりました。

次は労働基準部です。基準部の中には 4 つの課室が存在します。ここでは労働条件の確保・改善、最低賃金の決定、職場での健康・安全を推進するといったこと、万一の職場での被災に備えてのセーフティネットということでの労災保険給付や社会復帰事業等を受け持っています。

次の職業安定部にもやはり 4 課室があり、職業相談や職業紹介、職業紹介事業者への指導と、特化した高年齢者や障害者等の雇用の確保や、公的職業訓練といったことをやっています。

実は、労働基準部や職業安定部は、地域の実情に即したそれぞれの業務の方向性や具体的手法等を決定することを行っておりまして、下の図ではそれぞれの部と同列の書き方になっていますが、各労働基準監督署と各公共職業安定所がございます。

仕事の面からいいますと、事実上、労働基準監督署というのは基準部にぶ

ら下がっていると考えていただいたほうがわかりやすい。今申し上げましたような栃木県内の地域特性に即していろいろや方向性や具体的手法を決めたものを、労働条件確保等については県内7カ所の労働基準監督署で。2ページ上に栃木県の地図がありまして紫四角であらわしていますが、ここに監督署が7つあります。そこでは、具体的には局で決めた方針に従って事業所に監督に行ったり、事業所からの窓口になっているという仕事をしています。

同じく職業安定所も、業務的には職業安定部の下に連なっていると考えていただいたほうが考えやすいということで、同じ地図で12カ所。うち烏山1つは出張所という扱いになりますが、11プラス1で12のハローワーがあります。

非常に雑駁ですが、こういったつくりになっていまして、総合的に栃木県内の労働行政を推進しております。

次に、本日は、行政の進め方ということで、平成28年度、29年度の労働行政の総括と今後の展開に向けて、資料No.1を中心にそれぞれの部署から説明があると思いますが、総括的なこととして1ページ目の表紙に当たる部分でございます。

ここには、28年度の重点目標と、平成29年度重点はこのようになりますということで、矢印で大きな流れを示しております。このように変わりますといいましても、見ていただければわかりだと思いますが、1年の違いで取り組むことがそう大きく変わるわけではありません。基本的には同じ流れを踏襲して進めていくことになります。

一番上の表題も、基本的にはそんなに内容が変わることではありません。むしろ29年度はシンプルでわかりやすい言葉で統一したかなということで、『地方創生の実現に向けた働き方改革による労働環境の整備』と、昨年に比べて若干シンプルになっている感じはいたします。

重点目標も6つずつです。栃木労働局で取り組む最重点目標ということで同じ数を挙げております。見ていただければわかりますとおり、順番が変わっているのが主なところです。

去年は、安倍首相の発言等もあり女性活躍推進ということが相当言われた影響から、去年は「女性活躍推進」が一番上に来ています。一方今年は「働き方改革の推進」が一番上です。ただ、よく考えてみますと、下に連なる5つのポツは全て、多かれ少なかれ働き方改革の推進の中に含まれる項目にな

っています。そういった意味では、むしろ今年のほうが順番的にも座りがいいと考えております。大きな枠である働き方改革のもとに5つの重点項目があると見ていただいたほうが、むしろわかりやすいかもしれません。

2 つ目に来るのが「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」です。皆様ご承知のとおり、昨年あった某広告代理店の問題を初めとした一連の問題に鑑みたときに、これが一番目に来るということです。そういった意味合いで少しずつ順番が変わっていると捉えていただければと思います。

この細かい点につきましては、今後、各部からのご説明を聞いていただくということでございます。

私の説明の最後に、「平成 29 年度 行政運営方針(案)」の 51 ページの横表をごらんください。これは今年度新しく取り入れたもので、少し工夫した点でございます。

冒頭の、栃木局の各部署のどこで何をやっているかがわかりにくいという話にも通じるのですが、一番左に「働き過ぎ防止」、「正社員転換」という枠を設けております。これが、今言いました大きな働き方改革という枠の下にぶら下がる5つの重点項目です。その右に「2 雇用環境・均等担当部署の重点施策」、「3 労働基準担当部署の重点施策」、「4 職業安定担当部署の重点施策」、「5 労働保険徴収業務の重点施策」とあります。これは行政運営方針の項目に沿ったもので、「1」は総括的なものを行政運営方針の中で言っておりますので、この表については2 からで間違いありません。具体的にどの部署がそれぞれの重点項目のどの部分を受け持ち、それが行政運営方針のどこに書かれているかがわかるマトリクスになっております。これで関連性を見ていただきますと、どこで何をやっているかがご理解いただけるかと思っております。これは後に何か確認をする必要があるときに見ていただければと思っております。

雑駁ですが、冒頭のご説明は以上でございます。よろしくお願いいたします。

吉永雇用環境・均等室長　引き続きまして雇用環境・均等担当部署の取組ということで、私、吉永から説明させていただきます。大変失礼ですが着座させていただきます。

資料No.1 で説明していきたいと思っております。1、2 ページ目になります。

こちらは今年度の重点の順番になっております。まず一番最初は「職場における女性の活躍推進」です。

こちらは、均等三法(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法)を施行している部署ですので、こういった法律に基づき、報告徴収として、企業にお伺いなどして企業の雇用管理の実態を確認させていただくということを行っております。今年度は555件。その中で法律の内容を満たしていないということで助言した件数は1,347件です。

若干昨年より減っているのは、1つは新しい部署が立ち上がったということで、4月、5月になかなかこういった業務に着手できなかったということがあります。今年度は実施が後倒しになっている状況があり、1月末現在で件数が昨年に追いついていません。

助言の関係は、内部的な事情もあり、件数の数え方が、例えばセクシュアルハラスメントだと事業主の方にやっていただく項目が3つありますが、その3つを今まではやっていなければ1つ1つカウントして3件としていましたが、ことしからはどこかやっていなければ1件ということでカウント方法が変わっていることがあり、件数としては大幅に減っている形になっていますが、実際には大体去年並みと思っております。

また、この法律を施行するに当たって、まずは法律の内容をきちんと事業主や労働者の方にご理解いただく必要があります。特にことは育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正が29年1月1日施行で行われましたので、その施行に向けて説明会や資料作成・配布を行いました。

説明会につきましては、私どもの説明と、説明後に個別に疑問に思っていることや個々の会社の実情などもお伺いしてご相談に乗りますということで、個別相談なども実施いたしました。

それから周知です。こちらは事業主の方に内容を理解していただくのは当然ですが、例えば育児や介護をされる労働者の方にもきちんと内容を伝えたいということで、私どもで独自資料を作成しております。資料をつけておりますので、後ほど見ていただきたいと思います。例えば、育児される方であれば、市町村の母子保健窓口配って母子手帳を受け取る方にお渡しいただく。もしくは介護については、地域包括支援センターに介護の認定相談に来る労働者の方に窓口で配布していただけるように、関係機関と連携いたしまして資料の作成・配布を行ったところでございます。

それから、こういったベースになる法律施行とあわせて、プラスアルファの部分になると思いますが、女性活躍推進、次世代育成支援対策をやっております。

女性活躍推進につきましては、推進法が平成 28 年 4 月 1 日から施行されました。企業全体で 301 人以上の労働者を雇用する事業主の方は、女性活躍のための行動計画を立てて労働局に届け出をしていただくことが義務になりました。こちらは、義務企業については今全社からお届けいただいている状況です。

あわせて、横に「えるぼし」と書いてありますが、こういった認定マークをとれる認定がございます。こちらも今年度 1 社、認定企業が誕生いたしました。

次世代育成支援対策につきましては、101 人以上労働者がいる企業で行動計画をお届けいただくことになっていますが、今 100%のお届けをいただいております。あわせて、子育てしているという認定企業は 21 社。こちらは今までの累計の数字で、今年度は 6 社認定しているところでございます。

その中で、「プラチナくるみん」ということでより高い実績を上げた企業に対する認定ですが、こちらも今年 1 社認定したところでございます。

こういったことを踏まえ、来年度ですが、平成 29 年 1 月に育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正法が施行されて今ちょうど 3 カ月たちます。まずはこちらを着実に周知徹底していきたいと思っております。

あわせまして、平成 29 年 1 月 1 日の改正で、マタニティハラスメントが企業内で起きないように防止対策をとってくださいという改正がなされたので、そちらを引き続き強化して行っていくことを考えております。

法律の履行をきちんと確保した上で、女性活躍、次世代育成支援対策の推進に取り組む企業をさらにふやしていきたいと思っております。

2 ページ目「2 働き方改革の推進」です。

こちらは、先ほどの総務部長の話の中にもございましたが、例えば今説明いたしました女性活躍も大きな意味で働き方改革に含まれると思っておりますが、どちらかというと長時間労働の見直しや年休の取得促進といったところの働き方改革になるかと思っております。今年度、雇用環境・均等室で、例えば年休の取得促進などの周知や取組勧奨を行っておりまして、実際に長時間労働が起こっている企業に対する指導は労働基準部で行っております。

働き方改革では、大きな取組の方法が2つあります。

1つは、まだまだ働き方改革に対する理解が不足しているというあたりで、機運の醸成を図っていくということ。もう1点は、例えば助成金や企業訪問をして取組のアドバイスをを行うという、個別企業に対する支援。大きな網かけのものと、それぞれの企業に対する支援という、2つのアプローチの仕方で行っております。

機運の醸成のほうですが、企業への周知や、使用者団体もしくは労働者団体の方を通じて取組をお願いするということをやっております。

この中で下から3番目に、10月に開催いたしましたとちぎ公労使協働宣言実現会議がございます。昨年3月にとちぎ公労使会議、これは栃木県知事にもご出席賜りまして開催した会議ですが、県知事を初め労使のトップにお集まりいただき、オール栃木で働き方改革に取り組んでいくという「とちぎ公労使協働宣言」を採択していただきました。ことしはさらに、協働宣言でみんなでやりましょうというところをいかに具体的にやっていくか議論していくということで、例えば事務局長や専務といったトップの次の方にメンバーになっていただき、宣言を実現していこうという「実現会議」を開催したところでございます。

これにつきましては、ことしは栃木県内の実情や課題といったご意見を頂戴したところですので、来年はもっと具体的に、ではどういうことをやろうかというところに話を進めていければと思っております。

あわせて、個別企業の支援では、働き方・休み方改善コンサルタントの方が個別に企業を訪問して、具体的な企業の実情などを聞きながら取組のアドバイスをを行っています。あわせて、助成金や企業への訪問などを通じて、各企業も働き方改革に具体的に取り組んでいただくきっかけにさせていただければと思っております。来年度も引き続き行っていきたいと思っております。

また、先ほどの局長挨拶の中にもございましたが、今、働き方改革は中央でも非常に動いている事項だと思っております。恐らく来年度もいろいろなことが提案され、具体的に実施していこうといったことがあるのではないかと思います。それについては、時宜を捉えて適切な取組をしていきたいと思っております。

それと、今年度、働き方改革を進めていくに当たって、県内の高校生や大学生といった若い方が働き方についてどう考えているのかというアンケー

ト調査も実施し、先週金曜日にプレス発表したところでございます。こちらの内容については、最後に簡単にご説明差し上げたいと思います。

私からは以上でございます。

佐野職業安定部長 続きまして、職業安定部の佐野からご説明いたします。着座にてご説明させていただきます。

3 ページをごらんください。職業安定部はハローワークに指示出しをしている部署ですが、「3 正社員転換・待遇改善の推進」にまず取り組んでおります。

その前に、局長からも少し話がありましたが、雇用失業情勢全体のトーンをご理解いただいてから個別の施策を説明したほうがわかりやすいと思いますので、まずは雇用失業情勢について簡単に説明させていただきます。

先週の金曜日に 1 月の雇用失業情勢について発表させていただきました。有効求人倍率は 1.26 倍。6 カ月連続で改善。あわせて、栃木県内の全ハローワークの有効求人倍率が久々に 1 倍を超えました。そういったところもあって、先ほどお話があったとおり、雇用情勢の判断を、「なお留意する点はあるものの、改善が進んでいる」ということで、平成 27 年 5 月以来 20 カ月ぶりに上方修正したところでございます。

あわせて、求職者数と就職件数等が今どう動いているかです。有効求職者の絶対数が前年同期比で 3% ぐらい減っています。かつ、就職難易度が高い高齢の求職者の方や在職求職者の方の割合がふえてきているので、ハローワークでも頑張っているのですが、就職件数は減少傾向にございます。

この傾向は本年度を通してのものでしたので、11 月に、相談窓口への誘導強化や来所勧奨などに力を入れるとともに、担当者制などきめ細かな支援を丁寧を実施していくことを指示したところでございます。

その結果、下期の実績がやや持ち直しているなど、一定の効果が見られているというのが、全体を通しての現状でございます。

各施策の現状と今後の取組についてご説明します。

3 ページの正社員の部分ですが、正社員求人については 8% 増ということで好調に推移しておりますが、正社員就職については 4.6% 減と苦戦しているところでございます。

これは、先ほどご説明した求職者数の減少や、就職難易度の高い者の増加

が一因となっています。ただし、こちらには書いていないのですが、正社員の有効求人倍率自体が 0.85 倍とまだ 1 倍を割っている状況ですので、求人数自体も十分ではない状況です。

「今後の取組」につきましては、引き続き求人を確保し、面接指導などの従来の取組をしっかりと行うとともに、来年度から全国 47 カ所に新設される「非正規雇用労働待遇改善支援センター」で、正社員転換に向けた賃金規則の改定等の企業様からの相談に、しっかりと対応していきたいと考えております。

続きまして 4 ページをごらんください。「(2) 人手不足分野における人材確保と雇用管理改善」の取組です。

人手不足分野ですが、建設・介護については前回ご報告したときより人手不足が深刻化しています。ただし、介護・看護・保育の就職者数を見ますといずれも増加しております。建設はここには書いていないのですが、対前年同期比で 12.3% 増ですので、ハローワークの取組で一定の成果は出ていますが、それ以上に求人が出てきているので、人手不足の解消には至っていない状況です。

「今後の取組」につきましては、1 ポツ目のキャリアアップの話もありますが、2 ポツ目の人材確保及び職場定着のために、雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」についての普及啓発を行うほか、建設労働者確保育成助成金など各種助成金による事業主への支援、求職者向けのセミナーなど、求職者に各業界の実態や魅力を伝える取組をしっかりと行っていこうと考えております。

5 ページ目をごらんください。次は「(1) 若者の雇用対策」です。

求人数、求職者数、求人倍率等が出ていますが、求人数、求人倍率は過去最高の水準です。また、雇用管理等が優れた企業を認定する制度である「若者応援宣言企業」の実績についても、前回ご報告したときには前年同期比で 45% 減という状況でしたが、手続きがほぼ順調に進み、前年並みに回復しています。「ユースエール認定」企業も、県内 5 社を目標に動いておりましたが、6 社確保できました。ちなみに全国では 147 社が認定されております。

「今後の取組」につきましては、既卒 3 年以内の者を新卒扱いで採用する取組の定着促進に向けて企業の意識啓発を図ることを行うとともに、離学者（中退者・未就職の卒業者）に対する積極的な支援に取り組むとともに、在学

者に対する労働法制の周知や、職業意識啓発のための出張相談やセミナーを実施すること、あとはユースエール企業等の普及、認定企業等の人材確保をしっかりとやっていきたいと考えております。

続きまして6ページをごらんください。「(2)高齢者雇用対策」になります。

65歳までの雇用確保措置企業、こちらは従業員31人以上の企業で、栃木県内に1,835社ありますが、1社を除き皆、雇用確保している状況になりました。ですので99.9%となっております。残り1社についても昨年9月末までに措置していただきましたので、今は全社、確保措置をとっている状況でございます。

65歳以上まで働ける企業数、企業割合とも、前年度に比べて改善しております。

また、この資料では65歳以上ですが、前回の会議の中で65歳まで働ける企業数はどうなのかというご質問がありましたので、あわせてご紹介いたします。65歳まで働ける企業数は1,292社で、全体の7割。66歳以上まで働ける制度を設けている企業は極めて少数ですので、そういったところに対してもしっかりとアプローチしていく必要があると考えております。

また、高齢者の就職件数や就職率はともに増加しており、順調に推移しております。また、高齢者の方に技能講習を実施する「シニアワークプログラム」については、1月末時点で実績はやや低調ですが、2月に追加講習を実施していますので、目標の350人の開始者数は達成見込みでございます。

「今後の取組」ですが、確保措置未実施企業が今は確認されていませんが、確認された場合は速やかに指導を実施いたします。

また、65歳以上の定年引き上げなど、生涯現役に向けた取組を行う事業主への助言、助成金による支援を実施いたします。

また、宇都宮ハローワークに「生涯現役支援窓口」ということで高齢者向けの窓口を設置しておりますので、こちらで引き続ききめ細やかな支援を続けていくことといたします。

続いて7ページをごらんください。「(3)障害者雇用対策」です。

障害者の就職件数は1,468件で、こちらも過去最高水準です。

また、雇用率未達成企業への指導についても、49社が障害者を雇っていただけところです。参考までに、前年度は31社が雇用率を達成していますので、今年度は雇用率達成に向けた取組は非常に順調に動いていると感じて

おります。

また、精神障害者の方への支援につきましては、支援修了者は14%減っていますが、次のステップの就職等に踏み出した方の移行率は3.3ポイント改善しておりますので、こちらも順調に推移していると考えております。

就職支援ナビゲーター、難病相談支援ナビゲーターによる支援についても、前回のご報告から順調に推移しているところでございます。

「今後の取組」につきましては、雇用率達成指導の際に、職場定着支援について、より強力に取り組もうと考えております。

また、関係機関との連携によるチーム支援を引き続き実施します。

また、精神障害者の方への支援を行うトータルサポーターという者がおります。そちらについては増員要求が本省から認められましたので、増員して宇都宮所に集中配置し、増員者のレベルアップを図りつつ、県内全域の企業やハローワークに派遣し、効率的な支援を実施する予定でございます。

続きまして8ページをごらんください。「(4)女性のライフステージに対応した就職支援」です。

マザーズコーナーといって、ハローワークに、働く母親向けの窓口を設けています。県内ですと宇都宮、小山、足利、大田原の4所に設置しております。求職件数、新規求職申込者数はともに減少していますが、就職件数の減少割合がやや小さいので、まずまずの状況かと考えております。

一方で、出張相談数は5.2%減少しています。こちらは自治体からの要請がなかったためですので、自治体から要請があればすぐに対応できる状況になっております。

女性の就職率・就職状況につきましては、新規求職、就職件数ともに減少しておりますが、こちらについても男女全体での新規求職・就職件数の減少とほぼ同様の状況ですので、女性特有の問題で就職が進んでいないという状況ではありません。

出張ハローワークについては、前回ご報告しましたが、全市町で夏に実施しているところです。

「今後の取組」につきましては、利用者が減っていることもありますので、マザーズコーナーのPRを強化し、出張相談は継続実施させていただきたいと思います。

また、担当者制によるきめ細かな支援を実施したり、託児付きのセミナー

も積極的に開催させていただきたいと思っています。出張ハローワークについても継続実施いたします。

続きまして9ページをごらんください。「(5)職業訓練受講者及び修了者に対する就職支援」の状況です。

求職者向けの説明会については、参加機関、参加者ともに減少傾向です。

また、訓練の受講者数、就職率についても、同様に減少傾向です。

これらは、求職者の減少傾向を踏まえて、訓練の予算自体が減り、訓練の総枠自体が減っているのが大きい原因ですが、あわせて、最初に申し上げたとおり、就職難易度の高い求職者がふえていることも原因と考えております。

「今後の取組」につきましては、職業訓練説明会については、有効な手段だと思っておりますので、継続実施いたします。

また、月1回の職業相談日を設けて、訓練を受ける日ではなくて実際にハローワークに来てもらう日をつくっていますので、そこを有効活用し、担当者制によるきめ細かな支援を実施したいと考えています。

また、自治体と連携したり民間の活用によるPRをしっかりと、訓練受講者を集めたいと考えています。

続きまして、最後になりますが10ページをごらんください。「(6)地方自治体と連携した雇用対策」の部分です。

企業説明会につきましては、記載のとおり4回実施し、参加者も多数集められております。

また、県との連携につきましては、宇都宮駅前のビルにハローワーク駅前プラザという私どもの出先機関がありますが、そのビルの中に県の施設が幾つか入っていますので、そことよく連携し、ワンストップサービスを展開中でございます。

また、雇用対策協定といいまして、労働局と自治体が協定を結び、雇用対策をしっかりと取り組んでいくという内容があります。昨年2月に那須塩原市と県内初の協定を結んだところですが、本年2月1日に鹿沼市と協定を締結しております。

あわせて、一体的実施事業といいまして、宇都宮市役所と茂木町役場の中に、ハローワークの出先窓口を常駐させております。

ごらんのとおり、宇都宮のみやハローワークについては利用者数が減っていますが、就職者数は何と4割もふえています。また、もてぎジョブセンタ

一については、利用者数もふえていますし、就職件数も 25%ふえている状況です。

要因ですが、宇都宮については、平成 27 年 4 月から生活困窮者自立支援法という法律が施行されていますが、それが順調に浸透しております。自治体側から生活保護受給者予備軍の方の送り出しが非常に順調にいておりまして、その結果、就職にも結びついているところです。

茂木町については、町の協力も非常に大きく、町内全世帯への求人情報配布など、効果的な PR が利用者を集め、かつ就職につながっていると分析しております。

「今後の取組」につきましては、現状の取組を継続して実施するとともに、雇用対策協定締結自治体とは、次年度の計画や目標を設定し、目標達成に向け連携を深めていこうと考えているところでございます。

以上です。

労働基準部長代理(西川監督課長) まず自己紹介からさせていただきます。私、労働基準部の監督課長をしております西川と申します。どうぞよろしくお願いいたします。本来であれば、労働基準部長の長岡から説明申し上げるべきところですが、先ほど会長からご説明がありましたとおり、長岡はインフルエンザで急遽、欠席とさせていただきました。恐縮ですが、私のほうから、11 ページから 14 ページにかけて説明させていただきます。座って説明させていただきます。

私ども労働基準担当部署の取組ということでは、局の中では労働基準部、出先では労働基準監督署で行っている取組となります。

11 ページをごらんください。「5 働き過ぎ防止に向けた取組を推進します」ということで書かせていただいております。28 年度の重点の言い方では「過重労働による健康障害防止対策の推進」です。こちらについて説明させていただきます。

働き方改革の一環として、長時間労働の抑制とそれによる健康障害、いわゆる過労死等の防止を最重点課題の 1 つとして取り組んでおります。10 月にもご説明いたしましたが、昨年度までは 1 カ月あたり 100 時間を超える時間外・休日労働をされているだろうという会社をターゲットにしていたのですが、本年度からは 80 時間ということで時間数を引き下げました。結果とし

てターゲットが大変ふえましたが、こちらに対する指導をやらせていただいています。

労働時間の現状につきましては10月と数字は変えておりませんが、臨検監督で私どもがお邪魔させていただいた等の指導状況については、28年度は1月までで全体では1,580件の指導をしています、そのうち過重労働・長時間労働の関係が363件、労働時間適正化の関係が123件という状況です。

この数字は、昨年27年度の1月までですと186件、それが363件とほぼ倍という状況です。取組として重視していることのあらわれという形になっております。

36協定です。36協定の届出件数は、年間20,000件ちょっとありますが、1月までで11,700件です。理由はよくわかりませんが、昨年同期からちょっと減っています。

そのうち月80時間超えが可能な内容で結んでおられる会社は、この時点で1,033件。昨年同時期の765件から大幅にふえています。※に書いてありますように、現在、36協定は、基本的には1カ月45時間ぐらいまでにしてください、ただ特別条項を結んでそれを超えることができますというのが、大筋の枠組みでございます。

ただ、建設業や自動車運転者の方々はもともと長かったということもあり、最初から、「基本的に45時間にしてください、なければ特別条項で」という枠組みから外れています。27年までは枠組みから外れているところはあまりターゲットとしていなかったのですが、今年度からはここもしっかりターゲットにしていくということで、ちょっと把握の方法が変わっております。その関係もあって、1,033件とふえております。

いろいろな情報から、80時間を超える時間外労働等が考えられる会社に対して、来年度も引き続き取り組ませていただきます。

「今後の取組」ですが、2ポツ目が、来年度も同じターゲットで引き続き取り組ませていただきますというところです。本省でも、過労死等で緊急対策ということで、26年末からいろいろと対策を打ち出しております。

一番上の「使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」は、労働時間を適正に把握していただかないと、長時間労働の抑制も何もできないということです。この1月に新しいガイドラインが本省から通知され、この周知に現在取り組んでいるところでございます。また、監督署でも、いろいろな指導

の機会にご案内させていただくことになります。

最後の4ポツ目ですが、著しい長時間労働を繰り返す大企業さん、悪質な企業さんに対しては、局長から文書で指導し、企業名を公表させていただく、場合によっては32条違反で送検させていただくということです。

この取組につきましても、この1月に本省から指示が出て取組の強化を図っているところでございます。

また、例年になりますが、3ポツ目の過重労働解消キャンペーンについては、引き続き29年度も実施していくということで考えております。

そのほかの法定労働条件の履行確保も引き続き重要な課題と考えておりますので、賃金不払等の申告や、割増賃金を払ってもらえないとか、急に解雇されたとか、いろいろなご相談をいただきまして、会社を指導させていただくこともございます。これは27年の423件に対して28年は411件と、大体横ばいと考えておりまして、今後とも個別の事案に応じて指導させていただきたいと考えております。

また、別つづりの資料2に、最低賃金のチラシを4番目に入れさせていただいております。昨年10月1日に地域別最低賃金の効力発生ということでしたが、その後、産業別特定最低賃金も12月31日から金額が改定され、いずれも大きく引き上げられておりますので、こちらの指導も引き続き重点的にやっていきたいと考えております。

続いて12ページから14ページは、「労働災害防止対策の推進」ということでご説明させていただきます。

平成28年の労働災害の目標を立てておりますが、死傷災害を前年より7%減少。リスクアセスメントの導入を29年度末までに80%以上。こういったことを目標としてやってきたところです。

結果としてどうなったかということですが、その下に、平成29年2月7日現在の28年度の暫定値があります。全産業の死傷災害数は1,788人で、昨年同期に比べ28人増(1.6%増)で、なかなか目標達成は厳しい状況です。

死亡災害について見ますと、2月7日現在の数字としては、28年1年間の数字は17人で、昨年同期の16人と比べ1人ふえてしまったという状況です。

また、「転倒災害の防止」についても27年度・28年度は非常に力を入れて取り組んできたところですが、26年よりは減っていますが、27年から比べますと42人(11%)増という状況です。

28 年度のこれまでの取組としては、10 月以降のことで申し上げますと、トラック協会さんや建災防さんと協力した取組や、そういった団体さんへの災害防止の要請。

また 12 月には、インターパークで、局長をはじめとして転倒災害防止のチラシをまかせていただいたり、先月も第三次産業で災害がふえているということで、いろいろな会社をお呼びして局のほうでご説明するという取組も行っているところでございます。

全国的にも、第三次産業の災害がふえているということで、「今後の取組」の 1 つ目のポツの「労働者に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動」。これは全国的に展開される運動ですが、29 年 1 年間をかけて取り組んでいくということで、第三次産業のうち社会福祉施設、小売業、飲食店で当局としても重点的に取り組んでいくこととしております。

また、先ほど申し上げたとおり、転倒災害がなかなか減らないという状況があります。災害の中で一番比率が多いものですので、引き続き「STOP! 転倒災害プロジェクト」も行っていきます。

また、建設業の「墜落・転倒」災害防止や、貨物運送事業における荷役作業時の安全確保にも引き続き取り組んでいくということで考えております。

13 ページは、製造業の災害が 28 年は 555 件と一昨年に比べて 4.1% 増と、栃木県においては減っていない状況です。製造業災害の中で、27.7% と 3 割近くを占める機械災害の防止として「はさまれ・巻き込まれ」災害、食品加工用機械等については「切れ・こすれ」、「はさまれ・巻き込まれ」災害も含めて、機械災害による災害防止対策を重点として取り組んでまいります。

最後の 14 ページは、健康確保についての話になります。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 94% 以上とするというのが 28 年度の目標でしたが、28 年 9 月末現在のデータですと、指導対象事業場数(労働者数 30 人以上の事業場)が 4,368 社ある中で、既に取り組んでいるところは 2,832 社、未把握事業場数を除いて、やっていないところとやっているところの比率でいくと、やっているところが 93.6% です。

今後も引き続き取り組んでいかなければいけないと考えておりまして、来年度 29 年度末の取組事業場割合の目標は 95%。把握率も、状況をどんどん確認して、その上で取り組む会社割合を高くしていかないといけないということで、把握率 70% 以上を目標として、集団指導や、お邪魔して指導させて

いただく個別指導など、いろいろな機会にストレスチェック制度を初めとするメンタルヘルス対策の周知、実施の徹底をお願いしてまいりたいと考えております。

労働基準部から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した。

以上、ご説明いただきましたが、ご質問、ご意見等がございましたらよろしく申し上げます。予定の時間より 10 分おくられているので、簡潔な質問をお願いします。どうぞ。

永水委員 ご説明ありがとうございました。働き方改革が進んでいるのか進んでいないのかというのは自分の会社の中でも非常に悩ましいテーマで、これが県全体となりますと、対象とする業界や業態もさまざまあるので、非常にご苦労が多いのではないかと思います。ただ、銘打った以上、進んでいるのか進んでいないのかは、これから社会的にも非常に関心が高くなる項目だと思っております。

先ほどのご説明ですと、労働時間や年休取得が一つの指標ですというお話だったと思います。そういう見方でこれからは栃木県の働き方改革は進んでいるとか、やや停滞しているので何らかの施策を打とうとしているという取組になるのか、それとも異なる視点でいくのかがちょっと気になりました。

特に気になったのは、先ほどの臨検のところです。臨検実施回数としては若干ふえていますが、長時間労働や健康障害防止については非常に件数が多いというのは、パッと数字だけを見るとすごく停滞しているんじゃないかと感じました。どういったところを見ていくのか、何かお考えがありましたらお聞かせいただければと思います。

塚本会長 非常に重要な質問だと思いますが、すごく大きくなりそうなので、できるだけ焦点を絞ってお答えいただければと思います。

吉永雇用環境・均等室長 ありがとうございます。おっしゃるように、そもそも働き方改革は幅広い概念です。ただ、代表的なところとして、長時間労働や年休取得は一つのメルクマールになると考えています。

ただこれについては、労働局が個別に企業に伺ったときに、その企業の実態がどうであるかということは、もちろん個々には把握できるのですが、例えば栃木県内全体で今どのくらいの労働時間数かということになりますと、統計調査の中で把握していくことになります。ただ、統計調査もある程度実態を反映していくものということになると思いますので、そういったものも注視しながら施策を進めていきたいと思います。

ただ、いろいろな統計調査があり、例えば女性管理職がどれだけいるとか、男性の育児休業取得率が何%ということとは出るのですが、地方にいてちょっともどかしいというか、やったことの直接の影響や反響が、これを栃木局でやったからこれだけ減ったとダイレクトに言えると自分たちも実感として非常にありがたいのですが、統計全体の中では幾つも通して結果が出てくるということになってしまうことは、ちょっと懸念しております。

そうは言っても、満遍なくやっけていてもはっきりしないところがありますので、いろいろ出てくる数字、これは行政で把握する数字もそうですし、県や政府がまとめる統計数字もそうですが、こういった動きも見ながら、例えば栃木県では残業時間が全国に比べて長いということもありますので、そういう状況を見ながら栃木県では何が必要かということを考えていきたいと思っております。

塚本会長 ちょっと難しい質問ですが、局長さんから補足はありますか。

白兼栃木労働局長 私、実は悩んでいるところがあって。例えば、むやみやたらに長い労働時間は何ともしないといけない、これ抜きに働き方改革は考えられないということは間違いないのですが、今いろいろと上限の問題がありますが、年間や月間で何時間はだめだという議論をしていくと何かおかしくなる気がします。

個々の事業場や企業でどうかということの積み重ねだと思うのです。それをやっていって、全体的にどこに光を当てれば、例えば栃木でいう働き方改革が進んでいるといえるのかというところは、私自身としては、その取組をやっけていながら、こういう現実だったらここだねというのを後から見ているのかなとは思っています。

いずれにしても、一つ一つの課題は事業所によって違ってまいりますので、

その違う課題を見つけて課題に取り組んでいただき、課題をいい方向に持ってもらうことを積み重ね、それを続けていってもらうことが働き方改革だと思っています。そこをまず理解していただき、その活動に入っていただくことから始めていくのが先かなと思っています。

ちょっとお答えにならないかもしれませんが。

塚本会長 一番最初に言ったように、相当お答えになるのが難しい質問かとは思いました。一方で、やっていく中で今後わかったことがあれば、この場でご紹介いただければと思います。

これに関連しては、これを労働局にやってもらいたいという意味ではないのですが、現場にしながら関連してお考えのある方はいらっしゃいますか。

すごく難しいので、これはこの会議の大きなテーマということで、きょうのところは終わらせていただいてよろしいですか。非常に貴重なご質問をありがとうございました。

では、ほかの問題に関して、ご質問、ご意見等がございましたらお願いします。吉村委員お願いします。

吉村委員 1つだけ意見を言わせていただきます。

会長は3年目でなれてきたというお話でしたが、私は丸2年ですか、いまだにこの会議なりこの資料というのがよくわかりません。

冒頭ご説明がありましたが、局の組織なり形はこういう形だと。その部署のやるべきことは決まっているわけですね。そうすると、そこのやるべきことは日常管理・定常管理です。やっている中で管理限界を超えれば元に戻す、よくなっているならそれを維持する、悪くなっているなら元に戻すという日々の取組ですよね。

重点管理・重点改善というのは、日常管理・定常管理と違ってレベルを変えようということです。労働局として去年は6つ掲げていた。去年の大もとの方針は手元にありませんのでわかりませんが。来年29年度のものを見ると、1ページ目に局の最重点事項として取り組むということで、「働き方改革」を大きく掲げて、具体的なものとして下に第1として6つ、5ページに第2として「29年度栃木労働局の重点施策」と出ています。1ページに重点として掲げられている6つと、5ページのものがどう連動しているのか、パッと

見てわからない。

1 ページ目の働き方改革を A・B・C・D・E・F と印をつければ、5 ページもそれと同じものが中身で書かれていてしかるべきだと思います。

局としてこれであれば、その後に各部門、例えば雇用環境・均等室ならば、A と D と C の 3 つを受けて均等室として具体的にこういうことをやりますと。ただどこかが受けて終わりではなくて、B なら B は 51 ページの一覧に関連するという話がありましたが、1 つの大きな項目に対して各部門がみんな絡んでくるわけです。それぞれのところでやるべきことが具体的に出てくる。

そうすると、報告として今 28 年度の進捗状況をご説明いただきましたが、1 つの重点事項に対して 1 つの部門だけの話ではなく、1 つの重点事項に対して、改善しようとしたこと、やったことはどれとどれで、成果として数値はどう変わりました、やれませんでしたということが具体的にあると思います。それは各部門のことで、報告はどこかが代表してやるにしても、成果・結果にはいろいろな部門が絡む報告になると思います。

29 年度のこれにしても、今からつくり変えたとは申し上げません。意見として聞き流していただいて、来年のときに少しそういうお考えでまとめなり計画なりをやっていただければ理解しやすくなるかなということで、意見だけ言わせていただきます。

塚本会長 お答えはよろしいですか。私は別な観点から後でコメントしようと思ったのですが、とりあえずよろしいですか。

これは私なりに解釈すると、一番末廣さんがわかっていると思うけれども、労働局の成り立ちの流れの中で、大きく安定部と基準局が分かれてきている。今、吉村委員からご説明がありましたように、51 ページの図を初めて見せていただいてマトリクスに整理されてきた。これは、縦割りの中で話されるこれまでの中でいうと、一つの進歩だったのかなと私なりに捉えています。

なので、そういう流れの中で、今のご意見を踏まえながら、今後この会のあり方について少し整理させていただくということでもよろしいでしょうか。

吉村委員 はい。

塚本会長 ほかにご質問、ご意見等がございましたらよろしくお願いいたします。ど

うぞ。

吉成委員 ご説明ありがとうございました。今の話と通じることで感じているところは、やるべきことがたくさんあり、業態も変えてという話がありました。訪問して調査すべきところはしっかり現場でということが見えていまして、書きぶりもそのようにしていきますとなっています。同じようにそれぞれがそれぞれにということではなく、一元化して。今は人的なものも大変厳しいと思いますので、そういうところの工夫は必要だと思います。

 出向いて行って調査する、訪問するという文言が結構ありますが、その辺は局として統一して編成することができるのかという話が1つです。よろしくをお願いします。

吉永雇用環境・均等室長 調査の内容によりけりだと思います。例えば、法律に基づいた報告徴収や労働基準監督署の監督官が行っているものは、それぞれ権限がある者しか行えないというところがありますので、全て一緒にして調査する、例えば1人の者が自分の範囲を超えて調査することはできない部分もございます。

 ただ、権限というところではなく、例えばこういうふうにやったらいいですよと労働局の中でお勧めしていくといったことについては、各部で情報交換して提供できるところは、この人が行っても、この部のこの方が行ってもと連携を行っているものもございます。できるものとできないものが現実に生じてくるところはございます。

塚本会長 よろしゅうございますか。

吉成委員 はい。

塚本会長 ほかにご質問等がございましたらお願いいたします。伊東委員お願いします。

伊東委員 連合栃木の伊東でございます。お疲れさまです。大きく分けて2点あります。

まず1点目は、副事務局長の菊嶋に今配っていただいているところと関連もあるのですが、連合栃木のほうで、一緒に働く、労働ということでお話しいたします。

3月8日は国際女性デーということで、宇都宮市で働き方改革や女性の活躍、男女間の賃金格差の是正などを訴えるために、1,600個、宇都宮市の駅前朝から啓発の運動をする予定です。これは毎年行っているものですが、器材になりますので、こちらは参考までにお持ち帰りいただければと思います。

それに関連して、雇用環境・均等室長からお話がありましたように、先ほどお配りしたのも、労働者などに直接訴えかけて周知し認識していただく活動の一環でもございますので、こういった教宣の活動はとても重要になってくるだろうと思っています。

資料にもありましたが、産休に入る方が市役所などに行ったときに、母子手帳に挟まる形のもの「働きながらお父さん・お母さんになるあなたへ」というメッセージや、介護などに関しても「働きながら家族の介護を行うあなたへ」ということで、当事者に対するメッセージ・教宣物は、当人がもらって初めて気づくものですので、とても重要なものだと考えております。

例えば、女性は妊娠すれば普通に産休や育休ということを考えがちですが、働く労働者の男性からしたときには、育児だけではなく介護もそうだと思いますが、実際に介護をする人が「介護休業を知らなかった」、「育休の制度を知らなかった」という理由が、取得しなかった第1位になっているという実態があります。その中で、教宣するときに、介護をしているあなたへのメッセージですという形で、こういった教宣の継続はとても重要だと思っています。

実際に現場や職場において、介護をしている男性や女性が職場に相談した割合はたったの1割しかない。しかも男性の場合、職場では介護の実態をなかなか相談しにくい。知っていたとしても、それを使うか使わないかというステージまでも行けないという実態がある中、こういった形で教宣し、制度を知るということはとても重要だと思います。今後も、本人に伝わる教宣の仕方はとても重要になってくると思われます。これはもちろん労働局からの発信だけではなく、公労使双方全てに対してです。こちらが1点目の私の意見です。

2 点目です。先ほど説明していただいた資料No.1 のところで教えていただきたいのですが、10 ページ目「職業安定担当部署の取組」、(6)の 1 つ目の「とちぎ UIJ ターン就職支援合同説明会」の参加企業数と、2 月に行われたものと 2 つのボツがあります。その実態に関して、もしわかれば教えていただきたい。右の「とちまる就活アプリ」と連動して参加学生等の方がいらっしやっているのかなど、どのように連携して UIJ ターンを考え、していこうと思っているのかが知りたいです。

先ほど吉村委員からも、実際の計画に対して結果がどうだったかということがありました。何でも目標があって結果があります。それを知りたいと思ったので。そうしたときに、例えば企業がある中で、何社の目標に対して何社が来て、学生に関してもこういう目標があるというものがあると、進捗などをより理解していけると思っています。簡単な説明でいいので、教えていただけたらと思います。

佐野職業安定部長 ご質問ありがとうございます。11 月 15 日の会議の資料は手持ちでないのですが、例えば 29 年 2 月 2 日と 3 日にやったものは、会場は県庁の講堂を借りて、スタッフは労働局と県から半々ぐらいずつ出してやりました。企業集めは基本的にはハローワークのほうでやっています。対象者は、2 月 2 日は学生さんメインで、3 日は一般の方メインです。学生さんは 29 年 3 月、要はことし卒業の方がメインですが、既卒 3 年以内の方もいいですという形でやらせていただきました。

それぞれ予算的な話もありますので、県が主なのか労働局が主なのかという問題もありますが、少なくとも私たちが主体で県にサポートしてもらう場合は、県のほうがはるかに発信力があります。放送などで取り上げてもらえとか。また、企業自体を集めるという意味では労働局・ハローワークのほうが一日の長がありますので、そういった部分で連携しながらできればいいかなと。

あとは、主体が違うものもありますが、タイミング等が同じ場所で同じ内容でやるのでは効果がないので、そのあたりはすり合わせをしてやっていきたいと思っています。

特に合同面接会については、今はやや人手不足のほうにシフトしてきていて、企業さんは集まるけれど求職者さんが集まらないという課題があります

ので、規模感といった部分も含めてすり合わせないといけない時期にきていると考えております。

伊東委員 29 年に卒業する方が対象だと。ということは、就活はある程度終わって、見つからなかった方が来たということですか。

佐野職業安定部長 そうです。内定がとれていない方を今年度末までに就職に結びつけようという方針でやっています。

伊東委員 就活が始まるときではなくて。

佐野職業安定部長 はい。就活は 3 月解禁なので、2 月の段階だとまだことしの卒業の方です。

吉永雇用環境・均等室長 先ほどはありがとうございました。私どものほうでこの資料をつくっております、なかなか全てについての細かいことまでは書き切れない資料でございます。

ただ、こういう資料を配ることで一つ大事なことは、内容も知っていただきたいと思っておりますが、本当に困っている人がいるときに、相談が労働局でできるんだよということも知っていただきたいと思っております。これは当然労働者の方もそうですし、例えば事業主の方であっても労働局に相談していただければいいこともありますので、いろいろな意味でこういう資料を作成して配っていくということです。あわせて、労働局の機能についてもいろいろな場所できちんと周知していきたいと思っております。

塚本会長 ありがとうございました。

永水委員 （伊東委員が国際女性デーに関連して宇都宮駅で配布した物を審議会の席で配ったことについて）会議の中でこういうものを配るといえるのはいかなるものでしょうか。今の話の中で必要なことかどうかというのと、卓上のいろいろな資料は事前に事務局から配られるものでないかと思います。不適切だと感じたのですが、いかがでしょうか。

塚本会長

わかりやすい資料だということで意図されたということだとは思いますが。

ほかにございますか。先ほど言いましたように時間も押していますので、議題1に関してはとりあえずこれで閉じさせていただきます。また時間が余りましたら、後から。ご質問等がございましたらそのときをお願いします。

続きまして、議題(2)「栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について」、事務局から説明をお願いいたします。

廣井賃金室長 賃金室の廣井と申します。どうぞよろしくお願いいたします。着座にて説明させていただきます。

資料は、お手元の最後にございます「栃木県電気機械器具製造業最低工賃の改正について」を基に説明させていただきます。

初めに、最低工賃の制度についてです。最低工賃いわゆる内職のことでございます。黄色のリーフレットにありますように、栃木県の場合は衣服と電気の2種類の最低工賃を定めております。最低工賃額は、類似業務の特定最低賃金との均衡を考慮して定めることとなっております。

次に、最低工賃の改正ですが、最低工賃は3年ごとに改正等の見直しを行っております。

実態調査の結果等により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、審議会は専門部会を設置し調査審議を行うことになります。

また、諸処の事情により労働局長が改正を行う状況にはないと判断する場合には、審議会において諮問見送りと判断した理由の報告を行うこととなっております。

今回の栃木県電気機械器具製造業最低工賃については、平成19年度に大幅な引上げを行いました。平成19年度から平成28年度までの期間における引上げ率は、同業種の特定最低賃金である栃木県電子部品等製造最低賃金との比較において、均衡がとれている状況となっております。

また、賃金室において、平成28年9月に、電気関係の30委託者に対して実態調査を行いました。

実態調査の結果から、今年度の最低工賃の取扱いについてですが、家内労働者数、委託者数及び委託者受注量が減少していること。適用委託者は最低

工賃近辺で委託契約を締結していること。業界を取り巻く環境が極めて厳しい状況にあること。

以上から、本年度の栃木県電気機械器具製造業最低工賃は改正を行う状況にはないと判断いたしました。どうぞよろしくお願いいたします。

塚本会長 ありがとうございます。るる書いてありますが、基本資料を示しながら、結論としては改定しない、見送りという結論でよろしいのではないかとのご提案です。このご提案に関して何かご意見、ご質問等がございましたらお願いいたします。

末廣委員 ご説明ありがとうございます。長い長い歴史がある制度だと思いますが、おっしゃったように今、状況が変わってきているところがたくさんあると思います。お答えしにくいかもしれませんが、大きく言ってこの制度自体を今後どのようにしていくのか。逆に言うと、どんどん減ってきているけれども、母子家庭などいろいろな人たちが出てきて、収入を得る手段としても非常に厳しい状況がある中で、工賃の制度はそれなりに意味がある、という考え方もあり得ると思います。

大変大きな話で申しわけないのですが、例えば全国的にこの制度について議論がこのように行われていて、とりあえずは各県の様子見なのだとしたことなのか。あるいは、何か議論を進めている状況にあるのか。その辺の情報があればお教えいただきたいと思います。

廣井賃金室長 質問ありがとうございます。

家内労働者については、昭和 48 年に全国で 184 万人ぐらいおまして、そのころがピークでした。平成 28 年度はどのくらいいるかと申しますと、10 万人くらいになっていて、年々減少している状況にあります。

ただ、非常に少なくなってきたから全面廃止という形を考えると、栃木の場合には今適用されている家内労働者もいることを鑑みれば、一概に廃止という形もいかなものかと考えております。全国的には、廃止のところもございます。

今後、もうちょっと状況を見ながら徐々に検討していきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

吉村委員 必要か不必要かはよくわかりません。ただ、例えばコネクター差しは、1ピンにつき40銭とあります。それこそ10年前はまだこういう仕事が国内にあったと思いますが、ハーネスとかそういうものは、今はほとんど中国やベトナムに行ってしまうています。日本国内ではほとんどやっていないんじゃないか。と考えると、昔大量にやっていたこういうものを掲げて、それに対して今はどうだとやっても、実態にそぐわなくなっている。

最低賃金そのものが必要かどうかということはわかりませんが、対象の仕事は年度年度でもっと見直していったらいいかかと感じます。

加藤委員 実際にはまだいるんですね。

塚本会長 きょうの資料でいうと、少なくなっているけれど、いるという前提で。

吉村委員 いるのでしょうけど、全ての作業については決められないわけです。ウェートの大きいものを決める。コネクター差しというのは、昔はウェートが大きかったでしょうが、今は日本国内からいったら大分低くなっている。であれば、今はほかの項目を決めて考えていったらいいかかということです。

塚本会長 わかりました。先ほどのご説明では、これが少なくなっているということで、見直している県もあるわけですね。

廣井賃金室長 見直しというか、新設ということでしょうか。

塚本会長 見直しではなくて、やめているところはあるのですか。

廣井賃金室長 あります。

塚本会長 新設しているところはありますか。

廣井賃金室長 若干あるかと思います。

塚本会長 若干だけど、やはりあると。

廣井賃金室長 はい。ですが、そう多くはないということ。それから、設立するに当たっては、それぞれの必要性があるかないかということもやっていかなければならない。

ですから、以前はコネクター差しの最低工賃を定めましたが、今はコネクター差しではなくてこれが多いからこれに変更しようというのは、また若干違います。

それぞれ必要性があるかないかということで、設立のときには相当な議論をしていく形なので、これが少なくなってきたから別なこれにしようというものではありません。

塚本会長 きょうの議論の整理としては、提案があってそれについて審議するということですので、とりあえず少なくともコネクター差しがあるという現状の中で、工賃の見直しをするかどうかということの審議においては、これまでどおりということで、まず1つ議論をおさめさせていただきたいと思います。

一方で、他県の事例もあるように、このような最低工賃を決めるのをやめる事例もあるし、ウエートがより多いものについて新設するという事例もあるので、それに関しては栃木県の事例として今後新たに考えていただいて、必要性があれば新たに提案いただきここで審議をする、ということによろしいでしょうか。

吉村委員 はい。

塚本会長 ありがとうございました。加藤委員お願いします。

加藤委員 私はこれにずっと前から携わっています。現場に行って調査させてもらった経緯がありますが、減ってきているのは事実です。

確かに判断基準は必要だと思います。将来的な話ですが、人数的にどれくらいを切ったら廃止の議論を進めるみたいな、目安みたいなものは必要だと思います。これから増えるか減るかはわかりませんが、局として、そういう

基準は工賃の考え方の中で持っているべきだと思いますので、よろしくお願いします。

塚本会長 幾つか意見が出ていますので、また検討はお願いしたいと思います。そういうご意見があったということで、この場はおさめさせていただきたいと思っています。

それでは、結論として再度確認いたしますが、諮問の見送りということでよろしゅうございますか。

(「はい」の声あり)

塚本会長 ありがとうございました。

それでは議題(3)の「報告」に入ります。時間が押していますので早めの説明をお願いいたします。

佐野職業安定部長 再び職業安定部から説明事項1から3までをご説明します。着座にて説明いたします。

まず1つ目の報告事項は、「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」です。こちらについては、机上配付資料の4ページをごらんください。

前回の会議では、本評価に係る27年度実績と28年度の目標設定についてご報告したところですが、今回は28年度の1月までの実績について中間報告をいたします。

局全体の実績につきましては、一番上段の部分になります。目標に対する進捗率ですが、就職件数が78.8%、充足件数が77.4%、雇用保険の早期再就職件数が79.8%です。就職件数と充足件数は1月末までの10カ月分の実績ですので、目安としては83.3%行っていれば年度末に目標達成するめどがあるのですが、現段階では両方とも下回っていますので、今年度の達成は難しいものと考えております。

また、雇用保険の早期再就職件数については、集計が1カ月おくれるため12月末までの9カ月分の実績ですので、進捗目安は75%ですが、それを上回っていますので、目標達成できる見込みでございます。

就職・充足の未達成だった理由については、有効求職者が前年度より減り、かつ、就職難易度が高い者が増えているところが非常に大きいと思います。ただし、窓口への誘導や来所勧奨、担当者制の強化などを実施したことにより、実績自体は下半期に改善が見られましたので、来年度もこれらに継続して取り組んでいきたいと考えております。

また、雇用保険の早期再就職件数につきましては、27 年度は目標達成率 99.9%と涙をのんだところですが、雇用保険受給者全員に対して職業相談を行うなどの取組が功を奏し、目標を達成したところでございます。こちらも継続して取り組んでまいります。

説明事項の 2 番目になりますが、「国と地方自治体の雇用対策協定について」でございます。こちらについては、同じく 7 ページをごらんください。

雇用対策協定は、自治体と労働局の役割分担、連携方法を明確にし、パッケージ化することで対外的な発信力を強化して事業を連携して行うものでございます。

昨年 2 月に那須塩原市と県内初の対策協定を締結し、先月 2 月に鹿沼市と雇用対策協定を締結いたしました。

具体的な内容につきましては、8 ページが鹿沼市の部分です。潜在ワーカ一雇用対策、若者雇用対策、UIJ ターン推進などに連携して取り組むこととなります。

来年度の事業計画につきましては、29 年度の第 1 四半期中に市と労働局で立ち上げる協議会で決定することとなりますが、事務局案としては、今ごろになっている 8 ページのような内容を考えております。

続きまして、那須塩原市との取組の現状です。9 ページをごらんください。左側の各項目が 28 年度の事業計画と数値目標、右側が実績値です。細かな説明は省きますが、いずれも目標達成に向け順調に進んでおります。

10 ページも計画の続きですが、一番下の⑤「産業振興と雇用創出・雇用確保の一体的な取組」ということで、当初計画では、誘致企業・新規立地企業に関して、ハローワークがある場合はハローワークが面接会をするという内容でしたが、今の時点でそういった企業がありませんでしたので、そのかわりに、人手不足分野の対策として保育士を対象とした面接会を実施したところでございます。

なお、本資料についてはまだ未定ということで追記しておりませんが、3

月 24 日に、県と労働局の雇用対策協定を締結予定でございます。事業計画内容は協議会で決定することとなりますが、事務レベルでは、地方創生の推進、正社員就職の促進、障害者雇用の推進、働き方改革の推進などを中心として策定予定でございます。また報道等でも流れるかと思いますが、今後一層県との連携を強化してまいりたいと考えております。

続きまして 11 ページをごらんください。私からの報告事項の最後になります。地域雇用開発促進法に関し、雇用情勢が特に厳しい地域の指定に関する話でございます。

11 ページの左端に、雇用情勢が特に厳しい地域とあります。こちらの雇用情勢の条件は、厚生労働大臣が基準を定め、基準に合致する都道府県が地域雇用開発計画を策定。その後、市町村レベルになりますので市町村の長と協議を行い、今回の地方労働審議会への付議・報告をいたしまして、最終的に厚生労働大臣の同意が得られますと、その地域で 3 年間事業主に対する助成制度が使えるようになるという仕組みでございます。

今回は、右上部分に地域を記載していますが、佐野市が条件に合致することによって指定を受けられる予定でございます。逆にこの計画は指定日から 3 年間となっておりますので、矢板地域につきましては、雇用情勢が回復傾向にあるということで、今年度末で対象から外れることとなります。

私からの説明は以上になります。

吉永雇用環境・均等室長 時間の関係がありますので、簡単に 4 番目の「働き方に関するアンケート調査」です。

前回の審議会でこういったような調査をしていくということで、結果が出た場合はご報告させていただきたい旨申し上げておりましたので、先週の金曜日に記者発表した内容を添付しております。2 点だけご紹介させていただきます。

1 点目、今回の結果の中で、結果概要の一番上に、「仕事とプライベートのどちらに重点を置きたいですか」という問いに対して、「どちらかといえばプライベート」という方が 51% で半分は超えました。

下から 2 番目、週の「休みはどのくらいあったら良いと思いますか」という質問に対して、「毎週 2 日休みたい」が 67.9%。

このあたりを見ると、非常にプライベート重視なのかなというところはあ

りますが、3つ目で残業について聞いているところでは、「2時間くらいまでなら残業がある日があってもよい」が半数を超えています。

こういったことを勘案すると、必ずしもプライベート重視だけではなくて、要はメリハリのある働き方をしたい若者がいるのかなと考えております。

それと一番下になりますが、今、男性の育児休業取得は大変低い状況ですが、今回のアンケート調査の中では、「職場に迷惑がかからない程度」という前提がつきますが、「迷惑がかからない程度にとりたい」という方が、男性で68.5%いました。若い方の意識傾向がこういうところにあるのかなと思っております。

こちらについてはまたごらんいただければと思います。以上です。

塚本会長 ありがとうございます。今のご報告についてご質問等はございますか。
沼子さんどうぞ。

沼子委員 アンケート調査について、1,909件とありますが、これは男性・女性何人になるのでしょうか。

吉永雇用環境・均等室長 中身はとっていますが、確か男性の方がかなり多かったと思います。6〜7割、7割ぐらいは男性だったと思います。

とったところは、企業の合同説明会や、あとは私どもが大学に出向いて労働法制関係の講座を行っておりますが、そういったところで聞いております。

塚本会長 このことに限らないのですが、こうなっていますという話のときに、今質問が出たように、どういう調査を行ったからこういう結果が出ましたと。説明の仕方としてこれ以上長くできないのはわかりますが、ちょっと工夫していただければと。

きょうの資料はすごくよくできていますし、つくったときには正しくきちんとつくられています。説明のときにはどうしても結果だけ説明されてしまい、こちらがキャッチするときに、肝心の情報はスルーして結論だけが語られ、キャッチが甘くなっていたということが、これに限らずあったかなという感想を持ちました。室長さんに言っているわけではなく、全員にということをお願いします。末廣委員どうぞ。

末廣委員　　今と同じようなことです。ちょっと教えていただきたいのは、属性に「その他」とあります。また、年齢が「26 歳～30 歳」とか「31 歳～」とあります。これは社会人が入っていると考えればいいのですか。それによって分析の仕方が変わるとしますので、もしクロス集計のようなものがあればお願いします。

吉永雇用環境・均等室長　　そういう方も入っております。

塚本会長　　ターゲットが若者であり、障害者であり、高齢者でありということで、いろいろな雇用対策の説明がなされてきたわけですが、そういうものをうまく抽出して統計にするのは多分難しいので、できなければできないとどこかに注意書きがあるというようなことで説明していただければと思います。

　　予定の時間は過ぎているのですが、ほかに何かご質問等はございますか。私の司会が余りうまくいかなかったのか、皆さんにお話しいただくことにもならず、また次回以降考える必要があると思いました。

　　それでは、議題(3)は以上といたしまして、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。あるいは委員の皆様から何かございますか。

伊東委員　　先ほどの配付に関してですが、今回、審議会ということで、事前の配付に改めさせていただきます。結果として配付してしまったので一緒ではありますが、不適切な配付説明をしまして申しわけございませんでした。働き方改革に向けた一助となればという思いがあったということで、ご了承いただきたいと思います。失礼いたしました。

塚本会長　　ありがとうございます。

　　それでは、ないようですので、以上をもちまして本日の審議会を閉会したいと思います。どうもありがとうございました。