

平成25年3月13日（水）

於 宇都宮第2地方合同庁舎 5階大会議室

平成24年度第2回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成24年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成25年3月13日(水) 13:17~15:07

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 中尾 久(会長)

山口 哲子(会長代理)(欠席)

菊池 昌彦

白井 裕己

堀 眞由美(欠席)

今井 直

労働者代表 青木 義明

加藤 剛

荒井 雅之(欠席)

中澤 弘之

伊東 晴美

飯野 夏美

使用者代表 青木 勲

塚本 光則

鍋島 勝子

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24年度労働行政の推進状況

及び平成25年度行政運営方針(案)について

総務部長説明

労働基準部長説明

職業安定部長説明

雇用均等室長説明

(2) 地域雇用創造計画(案)について

【質疑】

5. 閉会

司会(遠藤企画室長) 定刻でございますので、ただいまから平成24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企画室長の遠藤でございます。会長に議事を進行していただくまでの間、進行役を務めますので、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いたします。

初めに、本日の審議会は、公益代表4名、労働者代表5名、使用者代表6名の委員の方々が出席されていますので、地方労働審議会令第8条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。

次に事務連絡でございます。資料No.1-1及び資料No.2-1につきましては本日机上に差し替え資料を配付しております。資料No.2-1は、実施状況が4月～1月の内容の資料でございます。また、そのほかの机上配付資料といたしまして、労働災害発生状況、メンタルヘルス対策取り組み状況、キャリアアップ助成金に係るリーフレットを配付しておりますので、あわせてお願いいたします。

初めに、藤井労働局長からご挨拶申し上げます。

藤井栃木労働局長 本日は年度末のお忙しい中、委員の皆様方には本審議会にご出席を賜りまして、心より厚く御礼申し上げます。今週の月曜日で、東日本大震災から2年が経過いたしました。改めて申し上げるまでもなく、自分にも戒めておりますが、東日本大震災のことは決して忘れてはならないとまた改めて命じたところでございます。

さて、栃木県の雇用情勢ですが、1月の有効求人倍率は0.85倍で、前月を

0.05 ポイント上回って全国 22 位という状況でございます。円安・株高の基調を背景に、少し明るさが出てきたかなと実感しております。

また、今春の新規学卒者の就職内定率の状況は、1 月末現在で高校生は昨年同期を 0.3% 下回る 89.2%、大学生は前年同期を 2.9% 上回る 63.8%と、まだまだ大変厳しい状況が続いております。企業からいただいている大卒・高卒求人は伸びてはいるのですが、内定率に結びついていません。採用の厳選化が図られているのかなと推測しております。

本日の審議会では、平成 25 年度の私どもの行政運営方針（案）についてご説明いたします。公労使それぞれの方から忌憚のないご意見をちょうだいしながら行政運営を進めてまいりたいと考えていますので、どうかよろしくお願い申し上げます。

司会 次は、議事に入ります。議事につきましては、運営規程第 4 条により会長に進行をお願いいたします。それでは中尾会長、よろしくお願い致します。

中尾会長 私から一言簡単にご挨拶させていただいて審議に入りたいと思います。朝に晩にテレビのニュースを見たり新聞を読んだりすると、日本の経済は何だか生まれ変わったぐらいの勢いを今報じていますが、ああいう大きな変わりようが中央から地方へ、あるいは日本全国一様に起こっているわけではなくて、私が思うに、元気のいいところから元気のまだよくないところまで、タイムラグを持って広がっていくのだらうと思っています。そもそも、まだあれが本物かどうかということにも疑義があろうと思っています。

きょうは栃木地方の労働審議会ですから、ぜひ栃木県の実情を踏まえた上でご審議いただきたいと思います。資料も事前に委員の皆様のお手元に配られておりますのでお目通しいただいたかと思いますが、その中には従来とは違った資料もありますし、この 4 月から新しく施行されるものもあります。ぜひそういうところも委員の皆さんには関心を持ってご審議をいただきたいと思います。どうぞよろしくお願い致します。私の挨拶はその辺にいたしまして、次に進めます。

最初に、議事録署名人の指名です。審議会運営規程第 6 条 1 項により、議事録署名人をお 2 人お願いします。労働側は加藤委員、使用者側は鍋島委員をお願いします。それと私の 3 名で署名します。

きょうの議題ですが、議題（1）の「平成 24 年度労働行政の推進状況及び平成 25 年度行政運営方針（案）」をまずご審議いただきたいと思います。それから、議題（2）の「地域雇用創造計画（案）」を 2 番目にご審議いただきたいと思います。

議題「(1) 平成 24 年度労働行政の推進状況及び平成 25 年度行政運営方針（案）について」、労働局のそれぞれの部署から逐次説明をいただいた後、委員の皆様からご意見をちょうだいするように進めてまいりますので、総務部、基準部、安定部、均等室それぞれの順でお願いいたします。

五百旗頭総務部長 総務部長の五百旗頭でございます。よろしくお願いいたします。行政運営方針（案）のご説明に先立ちまして、お手元でございます本日の資料について若干ご説明いたします。

資料 No. 1-1 は、平成 24 年度の行政運営方針重点施策に係る取り組みと、その進捗状況をまとめたものでございます。この進捗状況を踏まえて作成しましたのが、資料 No. 1-2 の平成 25 年度の行政運営方針（案）となります。資料 No. 1-3 は、栃木労働局の概要をまとめたものでございまして、こちらは参考としてごらんいただければと思います。

それでは、私から総務部関連の本年度の取り組み状況と来年度の運営方針についてご説明いたします。

資料 No. 1-1 の 1 ページをごらんください。総務部関連は 1 から 3 の総合労働相談、個別労働紛争解決制度、労働保険制度の 3 つです。まず総合労働相談ですが、労働局の企画室と県内 7 カ所にある監督署で受け付けております。相談は労働者・事業主双方から受け付けておりまして、年度初めから 1 月までの相談件数は 10,686 件で、前年同期から 5.6%増加しております。このうち、法令違反を伴わない民事上の個別労働紛争は 2,527 件と全体の約 4 分の 1 を占めておりまして、前年同期に比べて 13.1%増加しております。

また、個別労働紛争につきましては、当事者の求めに応じて紛争の問題点の整理や解決の方向を示唆する労働局長による助言・指導とあっせんを行っております。年度初めから 1 月までで、助言・指導の件数は昨年度と同様の 121 件、あっせん受理件数は微増の 105 件となっております。

このような状況を踏まえて 25 年度の方針でございますが、資料 No. 1-2 の 35 ページ 7 に記載しております。基本的には、引き続き質の高いワン・スト

ップサービスを提供するということと、積極的な口頭助言・的確なあっせんを実施できるように、関係機関との連携や相談担当者の研修強化に取り組んでまいりたいと思っております。

次に、労働保険制度ですが、資料 No. 1-1 の 3 に戻ります。取り組みの柱は、労働保険料の適正徴収・収納率の向上と、労働保険の未手続事業の一掃です。労働保険の適正徴収・収納率の向上につきましては、納付督促や滞納整理に努めてまいりました。収納率につきましては1月末で70.9%と、昨年とほぼ同じ水準となっております。また、未手続事業につきましては、戸別訪問による加入指導によって、1月末までで370件の加入がございました。また、加入促進事業を委託しております栃木県労働保険事務組合連合会との連携強化に加えて、新たに県の建設業許認可権を持っております部署との連携を開始いたしました。これによりまして、今後は、建設業を開始したり建設業の登録を更新する際に、労働保険に未加入の事業所がある場合は、建設業の許認可部署より加入指導をしていただけることになりました。

こうした進捗状況を踏まえまして、25年度の方針です。資料 No. 1-2 の 34 ページに記載しておりますが、引き続き収納率の向上に向けて積極的に取り組むとともに、未手続事業の一掃に向けて、関係機関との情報の共有、職権による成立手続の実施に取り組んでまいりたいと考えております。以上でございます。

竹田労働基準部長 労働基準部長の竹田でございます。よろしく申し上げます。私からは資料 No. 1-1 の 3 ページ、労働基準行政のところからご説明をいたします。

いかなる経済情勢下にあっても法定労働条件は確保される必要がございます。そのための監督を実施しております。定期監督と称していますが、あらかじめ計画をした監督が定期監督でございます。それ以外に、災害時の監督や申告の際に行う申告監督といった種類がございます。違反は7割程度という状況でございます。賃金不払いなどの権利救済を求める申告の処理件数は、前年よりも10%減少いたしまして500件を下回り、16年ぶりに500件を下回るという状況でした。

ただし、課題のところにも書いてございますように、労働基準関係法令違反の疑いのある相談件数は、逆に10%増加をしているのが平成24年の特徴でございます。そういったことから、「課題」に書いてあるところが平成25

年度の行政運営方針の柱になるわけですが、法定労働条件の確保を最優先の課題として引き続き取り組むと考えているところでございます。

2 番目の長時間労働抑制、年次有給休暇取得促進等の課題ですが、時間外労働などについての労使協定を受け付ける際に、月 80 時間を超えて仕事ができるという協定を結んでいるところが 804 件ございました。そういった届け出をされた事業場に対しては、自主点検を実施しております。

4 ページをごらんください。マルの 2 つ目ですが、平成 24 年度の脳心臓疾患に係る労災請求事案は 8 件ありました。労災処理を的確にするだけでなく、こういった事案を発生させた事業場に対しては、臨検監督の指導を実施しております。

あとは、集団指導やコンサルタントの指導等を実施しております。

年次有給休暇の取得率は、平成 23 年の数字ではございますが、若干上回り、53.9%の取得率という状況です。また、週 60 時間以上の労働者の比率は 7.9%と若干減ってはいますが、雇用情勢がまだまだ厳しい中で労働時間は逆にふえているということになりますと、特定の労働者に労働が集中し、長時間労働を招くことが懸念されることから、引き続き長時間労働の抑制に取り組むことを 25 年度の課題としております。

労働災害の状況ですが、お手元の資料 No. 3-3-2「労働災害発生状況」をごらんください。左に平成 22 年、23 年とあります。24 年は速報値で確定しておりません。確定するのは 4 月に入ってからですが、24 年は前年を上回って 8.6%の増加です。中でも 23.2%の増加となったのが道路貨物運送業・陸上貨物取扱業です。

その下の 1,843 件の内訳ですが、その他の事業つまり飲食店や小売業、介護・福祉施設等で 40%の災害が発生しております。次いで製造業で 33%、建設業で 14%ということですが、その他の事業のところでは滑った・転んだという災害が最も多い比率を示しております。建設業では墜落・転落で、製造業では挟まれ・巻き込まれです。そして比較的重篤な災害が発生しているのが建設業という状況です。

こういう災害の発生状況を踏まえまして、資料 No. 1-1 に戻っていただきます。陸上貨物運送事業では墜落・転落が 30%を占めるわけですが、災害発生場所は、交通事故ではなく、荷主先での荷役作業中でトラックの荷台から飛び降りて骨折するといったことが多くを占めている状況から、荷役

作業時の安全確保について平成 25 年度は積極的に災害防止に取り組んでまいりたいと考えております。建設業では足場からの墜落・転落といったことがまだまだあることから、現場の指導を徹底してまいりたいと考えております。

また、リスクアセスメントですが、1,223 社中 741 社で導入です。これは製造業で例えば 50 人以上の規模のところ、建設業で 30 人以上の規模のところを合計すると 1,223 社、そこを対象にリスクアセスメントの導入を進めていただくよう指導しておりますが、課題のところにも示していますように、担当者レベルで理解がとどまっていて、まだまだ経営トップのところに行っていない。そこを平成 25 年度においては改善する考えでおります。

メンタルヘルス対策ですが、本日お配りした資料のメンタルヘルス対策取組状況をごらんください。50 人以上規模のところ、全体で 1,749 事業場あります。①から⑤までの取り組みがあり、すべての対策に取り組んでいただきたいわけですが、この中の 1 つでも取り組んでいただいたところが 1,386 事業場あります。規模が小さくなり 30 人以上のところになりますと導入率は 26.6% というように、規模が小さくなればなるほどメンタルヘルス対策の取り組みがおくれていることから、次年度は、規模の小さいところまで踏み込んで実施をしていただくよう指導を展開してまいりたいと考えております。

資料 No. 1-1 の 7 ページ「5 最低賃金の適切な運営」の関係です。こちらに関しましては、最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、決まった最低賃金額について周知するとともに、履行確保に努めてまいりたいと考えております。

平成 25 年度、ワン・ストップサービスのコーナーはすべて廃止され、センターですべて相談業務、支援業務を行うこととなりますので、的確な対応をすると同時に、助成金につきましては、720 円以下のところで助成金を支給できるというように要件が緩和され、引き続き当局も助成金を申請できる状況でございますので、その的確な実施を図ってまいりたいと考えております。

最後の 8 ページでございます。不幸にして労災事故に遭われた方には、迅速かつ適正な労災保険給付を実施してまいりたいわけですが、平成 25 年 1 月末現在、3 カ月以上たっても未決、要するに労災支給決定がなされていな

い人数が若干ふえまして 35 人(46 件)という状況です。今後の確な進行を図ってまいりたいと考えております。以上でございます。

蛇走職業安定部長 職業安定部長の蛇走でございます。常日ごろより、委員の皆様方には職業安定行政の推進にご理解とご協力をいただいておりますことに、この場をおかりいたしまして感謝申し上げます。

まず、資料 No. 1-1 の 9 ページをごらんください。また、資料 No. 4-1-2 の 2 ページをあわせてごらんください。資料 No. 4-1-2 の 2 ページは新規学卒者の求人・求職・就職状況です。先ほど局長からも話がありましたように、平成 25 年 3 月卒の大学等の求人数は 4,532 人と、前年度の 3,230 人を 40.3% 上回っている状況でございます。一方で、高等学校は 4,110 人で、9.3% の増でございます。大学の求人はリーマンショック以前の水準に戻りましたが、一方で、高等学校卒業者については厳しい状況が続いております。

また、直近の内定率ですが、高校卒業者については前年同期を 0.3 ポイント下回る 89.2% で、求人・求職のミスマッチ等が挙げられます。そういった中で、面接官や模擬面接等の未内定者への集中的な支援を行って、1 人でも多くの新卒者の方が就職できるよう取り組んでまいります。

資料 No. 1-1 「2 求人の総量確保のための求人開拓の強化」です。厳しい雇用情勢の中、開拓求人件数は昨年同時期の 20.8% 増の 13,599 件と、大幅な増加をしたところですが、一方、一定の総量確保は行っておりますが、開拓した求人の充足確保のために、仕事内容の詳細な聴き取りや画像情報等のマッチングに役立つ情報の収集と提供実施に努めてまいります。

11 ページをごらんください。「5 子育てする女性等に対する雇用対策の推進」です。マザーズコーナーを設置してお子様が遊ぶスペースを用意しながら、その場で職業紹介や相談等ができるようにしております。就職件数は 1,547 件と、昨年同時期と比べて 5.3% アップしているところでございます。

12 ページをごらんください。「6 障害者雇用対策の推進」です。昨年 6 月 1 日時点での雇用率未達成企業 471 社のうち、ハローワークの指導等により 33 社が到達したところでございます。なお、4 月 1 日から法定雇用率が 1.8% から 2.0% に引き上げられることから、引き続き、局・ハローワーク幹部による達成指導強化を図ってまいります。

13 ページをごらんください。「7 高齢者雇用対策の推進」です。昨年 6 月

1 日付の報告で 38 社ありました雇用確保措置未実施企業は、直近で 13 社まで減っています。残りの企業もほとんどが今月中に解消を予定しております。また、4 月 1 日から改正法の施行を予定していますが、確保措置未実施だった 38 社と、対象基準を設けていた企業 739 社の合わせて 777 社に対して、周知のリーフレットを送付した後、ハローワークから個別の確認指導を行い対応しているところでございます。

14 ページをごらんください。「8 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」です。昨年 10 月 1 日の改正法の施行に伴い、派遣元事業者に対するセミナーを 9 月に 2 回、392 社に行いました。また、派遣先事業者セミナーとして 292 社等を実施しております。積極的な定期指導の実施などにより、適正な事業運営のための取り組みを実施しているところでございます。

15 ページの「9 求職者支援制度による就職支援の推進」です。訓練終了 3 カ月後の直近の就職率は、基礎コース 60.0%、実践コース 72.7%と一定の成果を上げております。今後とも訓練が必要な求職者への適切な受講あっせんの実施と、訓練終了後の集中的なハローワークによる就職支援による就職率の向上に努めてまいります。

これらの平成 24 年度の取り組み・進捗状況を踏まえまして、資料 No. 1-3 の要約版で重点施策だけご説明いたします。資料 No. 1-3 の 4 枚目の「働きがいのある人間らしい仕事の実現」と書いてあるページをごらんください。まず、局とハローワークが一体となりまして、引き続き、新規学校卒業予定者、未就職卒業生等に対する就職支援に取り組んでまいります。新規学校卒業予定者については、学校との連携をより一層強化し、出張相談やセミナーなどを開催していきます。また、未就職卒業生等に対しては、新卒応援ハローワーク等への全員登録、個別集中支援等を通じて、安定した雇用への移行を支援してまいります。

次のページ「2 若年者雇用対策を推進します」ですが、県との連携事業である「とちぎジョブモール」や、地域若者サポートステーションなどと連携した若年者雇用対策を推進してまいります。また、当日机上配付資料と資料 No. 4-2 になりますが、机上配付資料と書いてあるものの 1 枚目をごらんください。「若年者・非正規雇用労働者の採用や人材育成及び企業内のキャリアアップに取り組む事業主の皆様を様々な施策で支援します」というリーフレットです。こちらで概要のみをご説明いたしまして、参考でそれぞれの

事業について1枚ずつリーフレットを付けておりますので、後ほどごらんいただければと思います。

まず、「若者応援企業宣言事業」ですが、ハローワークに求人等を提出し、労働法令違反等を行っていないなどの宣言基準を満たした企業を、「若者応援企業」として局のホームページ等で公開していくものです。これにより、余り知られていない中小・中堅企業と若者のマッチングを図っていこうという事業でございます。

次に、「若者チャレンジ奨励金」です。35歳未満の非正規雇用の若者を雇い入れる事業主を対象として、正規雇用をすることを前提に、自社内での実習と座学を組み合わせた訓練を実施する事業主に対して助成金を支給するものです。訓練受講者1人1月当たり15万円、訓練終了後正社員として雇用した場合には、1人当たり1年経過後に50万円ずつ2年奨励金を支給するものでございます。

次に、「キャリアアップ助成金」ですが、有期契約労働者等の企業内でのキャリアアップ支援をする事業主に対する包括的な助成制度となっております。こういった取り組み等をあわせまして若年者雇用対策を推進してまいりたいと思います。

資料 No. 1-3 に戻りまして、「3 生活保護受給者を含めた生活に困窮する者の就労支援の強化」ですが、自治体との一層の連携を図り、自治体への巡回相談等を通じて生活保護受給者等の就労による自立を促進してまいります。

「4 子育てする女性等に対する雇用対策」ですが、今後とも、マザーズコーナー等を中心として総合的なサービスの情報提供を図り、子育てする女性が利用しやすいよう取り組んでまいります。

「5 障害者雇用対策の推進」ですが、栃木県の障害者雇用状況は9年連続で増加していますが、実雇用率は1.59%と全国でも低い状況にあります。障害者職業センター等関係機関と連携を図りながら、一層の雇用促進及び職場定着に向けた総合的かつ継続的な支援を実施してまいります。

「6 高齢者雇用対策の推進」ですが、高齢者雇用確保措置を講じていない企業に対しては、一層の指導をしてまいります。

「8 求職者支援制度による就職支援」ですが、より利用しやすいものになるよう、ニーズに合ったコース選定を行いながら実績を積んでまいります。

私からは以上で説明を終わります。

松浦雇用均等室長 雇用均等室の松浦でございます。委員の皆様には大変お世話になっております。感謝を申し上げます。それでは説明いたします。

資料 No. 1-1 の 16 ページから 18 ページをご覧ください。私ども雇用均等行政の主要項目は 3 つでございます。1 つ目が男女の均等確保対策、2 つ目が両立支援対策、3 つ目がパートタイム労働対策となっております。それぞれ所管する法律に基づきまして、計画的な報告徴収と助言・指導、また相談対応と紛争解決の援助を行っております。

それでは、「1 均等対策」の 1 つ目のマルからご説明いたします。あわせてお手元にお配りした資料 No. 5-1 もご覧ください。資料 No. 5-1 は 2 枚組になっております。1 ページをごらんください。1 月末までに、109 事業所を対象に、雇用管理についてのヒアリングということで報告徴収を実施いたしました。法違反企業に対しては是正指導を行い、男女間格差の大きい企業に対しては、ポジティブ・アクションに取り組むよう助言を行っております。助言・指導件数は 283 件で、そのうちポジティブ・アクションに関する助言が最も多く 123 件でございます。また、広くポジティブ・アクションに対する理解を深めていただくために、ポジティブ・アクションに取り組んでいる 76 企業に対し、女性の活躍推進宣言コーナーへの登録をお勧めし、4 社から登録をいただいたところでございます。この女性の活躍推進宣言コーナーへの登録につきましては、資料 No. 5-4 に付けておりますので後ほどご覧ください。

それでは、均等対策の 2 つ目のマルでございます。妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いに関しては、相談件数は前年とほぼ同様という状況でございます。年度末を迎えまして、有期労働者の契約更新に当たって、妊娠や産休・育休の取得を理由に雇いどめなどの不利益取扱いが行われないよう、法の周知と履行確保に努めているところでございます。

「2 両立支援対策」です。1 つ目のマルですが、改正育児・介護休業法が昨年 7 月に全面施行されましたので、一部適用を猶予されていた労働者 100 人以下の企業に対して、説明会や文書などで改正法の周知を行いまして、あわせて規定整備について指導を実施いたしました。指導件数は 513 件でした。また、事業主からの規定整備等についての相談に対応するとともに、両立支

援に取り組む事業主に対して助成金の活用を促しております。相談件数は1,460件で、資料No.5-1の2ページをご覧くださいますと昨年の件数が出ておりますが、昨年度は1,173件ですので昨年度を大幅に上回る状況でございます。

資料No.1-1にお戻りください。2つ目のマルでございます。次世代法に基づく行動計画の策定と届出につきましては、策定等が義務化されている101人以上企業における届出率は100%を維持することができました。また、労働局長の認定につきましては、このペーパーは1月末までの数字ですので2社となっておりますが、2月に入り1社認定いたしましたので、合計で3社認定しております。

「3 パートタイム労働対策」ですが、資料No.5-1の3ページをごらんください。1月末までに68事業所に対して報告徴収を実施いたしまして、189件の助言・指導を行っております。また、パートタイム労働者の公正な処遇を確保するための職務分析・職務評価の具体的手法について、説明会を開催しております。3月1日に第1回を開催して好評でしたので、25日に第2回を開催する予定としております。

以上の取り組み状況を踏まえまして、雇用均等室の重点課題としては、制度上では男女異なる取り扱いはないものの、依然として配置や管理職登用などで男女間格差の大きな企業が多く、ポジティブ・アクションに取り組む企業がそのわりにまだ少ないということ。妊娠・出産、産休・育休等を理由とする不利益取り扱いに関する相談が減少していないこと。小規模企業においては育児介護休業規定の整備がおくれていること。これらを重点課題として設定し、25年度の業務を進めてまいりたいと考えております。

資料No.1-2の31ページから33ページが雇用均等室関係の資料でございます。先ほども申し上げました課題の解決に向けて、まず第1に私どもの所管する法律、均等法、育児介護休業法、次世代法、パートタイム労働法の施行業務を確実に実施してまいります。

「(1)均等対策」ですが、こちらにつきましては、実質的に男女間格差を解消するための具体的な取り組みを行っていただけるよう、企業の実態に合った具体的なアドバイスを行って、ポジティブ・アクションの促進を図ってまいります。また、均等法に関する相談件数は減少しているものの、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いに関する女性労働者からの相談は減少

していないことから、引き続き必要とされる方々に確実に情報が届くよう、市町村母子保健担当課、保育園、保育所、産婦人科医院などを通じ周知を行うこととしております。

32 ページの「(2) 両立支援対策」でございます。先ほど申し上げましたように、改正育児介護休業法が全面施行になっておりますので、育児介護休業規定の変更が必要となっております。着実に規定整備をしていただけるよう、小規模企業を対象にお手伝いをしてまいりたいと思っております。次世代法につきましては、一般事業主行動計画の策定届け出の 100%を維持するとともに、局長の認定を受ける企業が増えるよう支援を行うこととしております。

「(3) パートタイム労働対策」につきましては、パートタイム労働者の均等・均衡待遇を確保するための具体的手法について、さまざまな機会をとらえて周知を行うとともに、パートタイム労働者がその能力を十分発揮できるような職場環境の整備について、個別に事業主への支援を行ってまいりたいと思います。私からの説明は以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

中尾会長 一通り議題 (1) の労働行政の進捗状況と 25 年度の運営方針 (案) の説明がありました。労働局から追加の説明はありませんか。これで審議をしてよろしいですか。といいますのは、私は 24 年度の進捗状況と 25 年度の運営方針 (案) について一括でご説明いただいたつもりですが、お手元の資料 No. 1-2 には、一応 25 年度だから「(案)」というのがついていて、この審議会で皆さんとご審議をいただいたら「(案)」が取れるという理解でよろしいですか。

五百旗頭総務部長 はい、そのとおりです。

中尾会長 そうですね。議事次第にはそう書いてあるのですが、説明していただいた資料に「案」はなかったの。

では、そういうことで、24 年度の進捗状況と運営方針 (案) の内容について説明がありました。委員の皆様から、ご意見、ご質問をちょうだいしたいと思います。

加藤委員 労働災害の件です。増えているということです。特に道路貨物運送事業関係で、先ほど車から飛びおりてけがをするという説明があったかと思えます。

これは荷物を荷台からおろすといったときに、荷台から飛びおりて骨折する事例と書いていいのでしょうか。

竹田労働基準部長 そうです。荷役をしていて。本来運転手は荷の積み込みはしないことになっているかどうかは契約内容によりますけれども、結構手伝っています。トラックの上から荷を積み込んで、そこからおりると。昇降設備まで備えているところが少ないものですから、その辺のところを今後指導してまいりたいと思っております。

加藤委員 ということは、やってはいけない作業をしているという感じでしょうか。それとも荷物の積みおろしをしてもいい人なのですか。

竹田労働基準部長 してもいいかは契約によりますが、実態とするとそういうことがされていると聞いております。

加藤委員 そういう方々に、パンフレットで作業の徹底というのは効果があるのでしょうか。

竹田労働基準部長 いえ、荷主への指導を今後は徹底したいということです。改善している事業場もございます。例えば荷を積み込みやすいように高いところに最初から作業台のようなところをつくって、そこから荷を押し込めば入るというような、よく大きなデパートとかでは設置されていますが、そういったようなところを設けていただくように、荷主側を指導するというのを次年度は徹底してまいりたいと考えております。

加藤委員 はい。

伊東委員 ポジティブ・アクションに関してなのですが、実態的には男女間格差がまだ大きいという話は大体聞いてはいるのですが、これは大企業、中小企業、年齢別などの形ではどのくらい分布的に広がりがあるのか、簡単に教えていただきたい。

それと、例えばポジティブ・アクションに関する助言が123件ということ

ですが、どのような助言などを行っているのか、参考までに教えていただけますか。

松浦雇用均等室長 男女間格差がどこでどのくらいあるかというところの分析は、実はしつかりとはしていません。しかし傾向としてあるのは、管理職登用のところでは、むしろ大企業の格差が大きいです。採用や配置のところの格差は、いわゆる男性型企业、今まで男性が多く働いていた企業でまだ格差が大きいという傾向はあります。小規模企業は非常に極端で、ものすごく女性活用が進んでいるところと全く女性が活用されていないところと、かなり差があるという傾向は言えると思います。

具体的な助言内容につきましては、その会社に伺って、どこで男女間格差が始まるのか、ここにある格差がどこから始まっているのかというあたりをお伺いしてスタートのところから直していただかないと、結果だけ直していただくと思って無理です。なので、採用のところなのかその後の教育訓練なのか、配置のところのキャリアアップなのか意識啓発なのかをお伺いしまして、先進的な企業の事例が幾つもございますので、こういった方法はいかがかという提案を個別にしていくという内容です。

伊東委員 わかりました。スタートも違えば、その後の育成の仕方もあるわけですね。スタートが悪ければ、そこの中でもどんどん年齢を増すごとに賃金の格差は開いてくるので、今の若い人たちよりも40代、50代の人たちはその積み重ねがあるので余計に開いている。今の状態で採用される人たちはスタート時の格差は余りないと思うので、少しずつ縮まっていくのかなとは思っていますが、簡単に実態を知りたかったので。ありがとうございます。

加藤委員 「若者チャレンジ奨励金」というチラシがあります。これは厚生労働省が発行している文書なのですが、若者の定義を35歳未満と限定しています。35歳に何かあるのですか。わかったらお願いします。

蛇走職業安定部長 35歳と言っているのは、就職氷河期が一番厳しかったのが平成12年卒で、そのときの方が現状35歳と、そういったことも一因にはあると思います。

五百旗頭総務部長 補足といたしまして、行政が使う一般的な用語で、いわゆる「中年」という範疇は35歳以上という使い方をしており、「若者」という言葉を使うときには35歳未満という範疇で利用されることが多いかと思えます。

蛇走職業安定部長 総務部長から補足がありましたように、34歳以下は若年者ですが、就職氷河期が始まった平成5年に卒業した方が42歳ぐらいになっています。そういったところで、若干行政の定義というか、こういう施策をするときには、施策ごとに最近はこの部分の人を含めるといわずれが出てきているところです。一般的に、34歳以下を若年者と定義されているものでございます。

加藤委員 非正規で雇用されている方の統計をとって、35歳付近の方が結構今人数比率が高い傾向があるのかなと思って聞いたのです。使用者側の皆さんは、この35歳が若者チャレンジだというとどんなイメージなのか聞きたいのですが。

蛇走職業安定部長 委員がおっしゃるとおり、平成12年3月に新規大学卒業した方の就職希望率という統計があるのですが、62.7%と10人に4人は就職希望から外れていました。このときが就職氷河期の中でも一番ひどいときで、民間の有効求人倍率も0.99倍と、今までの統計をとった中でも1人1件学卒者に対しての求人がなかった状況でございます。そのときの就職しなかった4割が、委員が先ほどおっしゃったとおり非正規に行った方が多いという状況はあると思います。そういう方に働きかけるための助成金という形になります。

中尾会長 使用者側の委員からも何かコメントがもらえればと思います。きょうの時点では特にコメントは出ませんか。青木委員いかがですか。

青木勲委員 別に35歳だからといって……。私だってまだ若いと思っていますから。

鍋島委員 今のお話ですが、ものすごい氷河期の人たちが38～39歳に達していると思います。35歳というよりは、38歳あたりのところからすごい氷河期が始まって、多分就職難だったのだらうと思います。いまだに就職難だということ

ですが、経済界から見て、この人たちはずっと 60 歳まで氷河期で行ってしまうのかどうか。どこに手を打てば、氷河期のこの人たちが人生の中でいい目を見られるのでしょうか。

中尾会長 加藤委員のご質問の、年齢をもっと上げたほうがいいのではないかとするのは、本当はそういう意見ですか。

加藤委員 そうです。35 歳というより上のほうなのではないかと思います。

鍋島委員 現状を見ていると、40 歳ぐらいです。

加藤委員 「若者」とつけるから、余計に年齢がひとり歩きして固定されてしまうのです。

鍋島委員 現状は、きちんと就職できないで 35 歳を過ぎて、もう若者でなくなってきてしまった。

五百旗頭総務部長 直接のご回答というわけではないのですが。今の厚生労働本省の政策の流れとしては、若年のときにきちんとした就職先を得られるような環境整備をするというのが入り口論でございます。加えておっしゃるような、非正規という形で年齢を重ねていった方々をどうしていくかということで非正規法制の議論につながっています。

今の日本の雇用環境は正規か非正規かで非常に大きな格差があります。特に人材育成という点において非正規は十分な機会が与えられません。そうすると、入り口で正規に乗れなければ能力開発も進まず、それに見合った処遇しか得られないという流れにありますので、そのあたりが労働条件をどうしていくのか、格差の問題をどうとらえていくのかという際の大きな論点になっているのかなと考えています。

ですので先ほどのやりとりは、今般労働契約法の改正がなされましたが、引き続き労使ともに議論が必要な論点のご提示をいただいたものと受けとめております。

蛇走職業安定部長 補足です。非正規の若者に対する助成金として、支援制度の中でも、若者のトライアル雇用の助成金というものがあります。こちらは以前は 40 歳としておりましたが、先ほど委員がおっしゃいましたように厳しかった年代の現状が 45 歳ということで、こちらのほうで言えば若者の範囲がちょっとずつ延びているところでございます。以上です。

中尾会長 鍋島委員、締めさせていただきますよろしいですか。

鍋島委員 はい。

中尾会長 きょうの資料 No. 3-1-1 に雇いどめの資料が入っています。これは前回のように鍋島委員の関心があったものだと思いますが。

鍋島委員 この前質問したのは労契法 18 条の問題ですね。非正規というかフリーターの人たちが、今後、労契法 18 条によって 5 年経過したときに、本人からの申し立てによって今度は契約期間の定めがなくなりますね。それによって少し条件が緩和されるのではないかということですか。

竹田労働基準部長 お答えします。労働条件は基本的に変わりません。今おっしゃったのは、ことしの 4 月から 5 年契約を反復継続され、同じ使用者のもとで継続雇用した場合は、労働者からの一方的な申し入れによって有期雇用から無期雇用になるという法律です。労働条件についてまで改善をしろと求めている法律ではございません。ただし、無期になったということで、若干何らかの対応策を考えられるのが妥当かと思しますので、その辺は就業規則等で定めていただければと思います。

鍋島委員 要するに 18 条の問題は、有期から無期に転換するというだけの話ですね。

竹田労働基準部長 そうです。

鍋島委員 それによって、幾らかこの年齢の人たちがよくなるということはあるのでしょうか。

白井委員 雇用は安定するのではないですか。少なくとも期間が長くなる、無期限になるのですから。

きょうの新聞に、解雇の規制をちょっと緩める案が出そうだという話が出ていました。どの程度本気なのか聞きたいのですが。

竹田労働基準部長 解雇は、ご案内のとおり世界一厳しいと言われているのが労働基準法で、それを改正しろという議論は 20 年以上前からございますが、一度も法律として出されたことはございません。

ただ、いろいろともめて、正当な事由がなくて解雇が無効だとなった人について、では職場復帰できるかということ、現実問題として非常に難しいのです。そういう方を救済するために、例えば金銭で3カ月分の給与を払うことによつて、お互い納得して職場から退いてもらうという手続があつてもいいのではないかという議論は前からございます。その方向に本格的になるかどうかはこれからです。

白井委員 判例は解雇を非常に難しくするほうに積み上げてきていますから。確かに労働者を保護しなければいけないというのはよくわかるのですが、逆にそれで、正社員を雇うと解雇できないという警戒感が使用者のほうに非常に強くなっている側面がありますので、難しい問題だと思います。まだそんなに本格的にやるという方向まで行っているわけではないのですね。アドバルーンを上げているようなものでしょうか。まだこの段階では答えづらいでしょうから、いいです。

菊池委員 今の問題とは違うのですが、65 歳までの高年齢者を最後まで雇いなさいとする一方で、若者の雇用促進があります。労働行政はアクセルとブレーキの両方を同時に踏んでいるような印象があります。労働行政をやる上でどちらにスタンスを置いてやるのか。両方とも一生懸命やるのでしようが、その辺のお考えはどうでしょうか。

蛇走職業安定部長 若年者雇用ももちろん大切ですし、一方で高年齢者雇用ももちろん大切です。高年齢者雇用のほうは、無年金の人が生じるといったところもあり

ます。そのためにも今回の法改正はありました。でも、そちらばかりでは若年者の方が企業の中に入っていけないということもあります。アクセルとブレーキというお話がありましたが、両方アクセルで、どちらも支援してまいりたいと考えております。

菊池委員 そういうふうな答弁しか言えないのでしょうかね。頑張ってください。

藤井栃木労働局長 正直な話、私どもの立場でどれが一番ですとは絶対言えません。すべてせざるを得ない。そこをいかにご理解いただくかというのは非常に難しいと思いますけれども。

白井委員 経済産業省が職の数をふやしてくれれば根本的には解決する問題ですよ。

菊池委員 経済産業省は若年層で、厚生労働省の旧厚生省は年金とか社会保障費が圧迫していますから、そこら辺は役所同士の……。

五百旗頭総務部長 長い目で見れば、日本の労働力人口は減っていきます。今このときは、正直言って高齢者も若者とも言われると、どうすればいいのだという実感をお持ちになると思います。働き方や雇用の仕方を急に変えることはできないと思いますので、問題意識をもって、中期的な観点から論点を立て政策をつくっていくプロセスが必要だと思います。厚生労働省としてはなぜ今同時進行なのだというご指摘もあろうかと思いますが、労働力人口の確保といった中期的な視野を持ちながら若年者、高齢者双方の施策をやっていくということではないかと私は理解しています。

中尾会長 きょうの説明の中で、あるいはお手元に配られた資料の中で、その辺が一番関心があるのかなと私は個人的には思っていました。ほかに話題はありますか。

今井直委員 「栃木の労働行政」は、栃木労働局の今年度の活動のポイント的なものをわかりやすく説明してある資料だと思います。この中で今までお話しになっていたような問題がすべて言及されているのですが、私がちょっと気になっ

たのは、外国人労働者の問題がここには入っていません。もうちょっと詳しい「栃木労働局行政運営方針」では、外国人労働者の問題に触れてあることはあります。外国人労働者対策の推進とか外国人雇用対策の推進といったようなことで。

ご存じのようにリーマンショック以降、これは全国的にそうなのですが、栃木県内でも日系人を中心とした外国人労働者の数が非常に減っています。全国的には、リーマンショックのあった2008年には30万人ぐらいたったのが、現在は日系人だけで10万人まで落ちています。相当数が減っているのです。栃木県内でも、ある意味で当時最初に首を切られた人たちだと思います。ですが、そういった人たちの中でももちろん残っている人はいらっしゃいます。ある意味でより厳しい雇用条件の中にいるのだと思います。そのあたりの対策はここに書いてありますが、具体的にどの程度現状を把握なさっているか。2008年以降、リーマンショック以降の変動について、どのように数や雇用状況などをデータとして把握なさっているのか聞きたいと思います。もう1つは、なぜこの中に入っていないのか、2つをお伺いします。

蛇走職業安定部長 現状で、外国人の定住登録制度というものがあります。働く場合には、登録して、企業から報告をしなければいけないことになっております。すみませんが詳細なものはないのですが、栃木県内では13,000人ぐらいがそういう形で働いています。

今井直委員 登録ですか。

蛇走職業安定部長 そうです。登録して働いている。

今井直委員 雇用者側の登録があるのが13,000人ですか。

蛇走職業安定部長 はい。内容につきましては、3分の2がブラジルなどの日系の方で、3分の1が中国という形です。全国的なデータでは、25年1月で外国人労働者は682,450人。中国が最も多くて30万人、ブラジルが10万人、フィリピンが7万人となっておりますが、栃木県内では13,000人ぐらいです。

今井直委員 では、相当ここ5年ぐらいで減っているのですね。

蛇走職業安定部長 横ばい状況です。

今井直委員 2008年から比べても、ですか。

蛇走職業安定部長 2008年の時期から比べれば減ってはいますが、一度ぐっと減って横ばいというイメージです。「栃木の労働行政」に載せていないのは、別に外国人への雇用対策が重点ではないということではないのですが、今回ポイントの中からは落としております。すみません。余り説明にはなっていないんですが。

今井直委員 はい。

中尾会長 私が今の続きをお尋ねします。今、今井委員がおっしゃったように、資料No. 1-2には入っていて1-3には見当たらないということです。1-2に入っている外国人労働者対策の推進は「きめ細かな対応を行う」という文言になっています。これは、外国人労働者を雇うとどういうバックアップがあるとか、もう少しきめ細かな対策の内容を補足していただけますか。

大野職業対策課長 職業対策課長の犬野です。日系外国人等につきましては、定住外国人という形で行っております。定住外国人に対する就労支援につきましては、現在、就労準備研修をやっています。以前は、ちょっと日本語ができれば就職できたのですが、現在は話せないとだめ、読み書きがある程度できないなら日本人を採るなどで、定住外国人の就職が厳しい状況にあります。そういった中で、就労準備研修として語学研修を県内で3～4カ月間やって就職につなげるという取り組みを現在やっているところです。

来年度以降は、まず語学研修である程度の知識として読み書きを覚えていただいて、その後職業訓練につなげ、正規雇用につなげていこうという取り組みを実施する予定になっています。

また、高度外国人人材に対する支援も現在やっています。特に留学生の就職支援ということで、今年度は宇大にもご苦勞いただきまして、留学生の合同企業説明会や、企業に対する留学生採用に関するセミナー、留学生に対

する就職に関するセミナーといった高度外国人人材に対する支援も現在行っています。これは引き続き来年度も力を入れて進めていこうと考えております。以上です。

中尾会長 ありがとうございました。今井委員。

今井直委員 資料 No. 1-2 の 26 ページに書いてあることをご説明いただいたのかなと思います。この中で、「外国人雇用状況の届出制度の徹底を図る」とあります。先ほどの 13,000 人という数字はこの届け出されている人たちのことだと思います。恐らく、研修等の対象もそういった届け出を受けている人たちでしょう。しかし、実際には届け出されていない人たちがまだかなりいるはずで、そういった人たちの労働条件は不法滞在の人たちも含めて相当厳しいはずです。ご存じのように労働基準法は在留資格の有無を問いませんので、まずは現状把握という点で、届け出されていない人たちの数や状況を把握するといったお仕事もなさっているのでしょうか。

大野職業対策課長 我々行政で把握しているのは、あくまでも雇用をされている人の状況だけです。雇用している企業に対して届け出を義務づけているという状況なので、現在働いていなくて仕事を探している方の人数については、うちでは把握できていません。

今井直委員 働いていても届け出がない人たちもいるはずですが。

蛇走職業安定部長 制度的に、ハローワークで、事業所にいるいないにかかわらず、ある一定の数の事業所を訪問してそういった確認をするようになっていきますので、把握は委員がおっしゃいますように引き続きハローワークを通じて進めていきたいと思います。届出制度が適切に進められるように、ハローワークのほうで確認は広げていっているところでございます。

青木勲委員 時間もないので余計なことはしゃべらないようにしますが、これはお願いです。

 実は私は警備協会の会長をやっています。今、90 社ぐらいあるわけですが、

その中においては、シルバー人材センターからお話があるのだと思いますが、今職業訓練ということで研修を1週間ほどやっております。協会の専門担当の教育者が8日間ぐらいで40時間の研修をやっています。終わりますと警備会社の人事の人が来て、警備会社に入りますかとかいろいろ面接をやって、中には就職しますということで身元調査等をやってその会社に入る。それは極めて結構な話です。ところが、警備業法では、憲法の問題、刑事訴訟の問題などいろいろありますから、そういう基本的なことは勉強してやりなさいということで30時間の研修をやります。ところが、40時間の職業訓練をやっても、その40時間は教育訓練の時間に入れないと、今の警察庁はしています。生活環境や社会環境などは変わってきています。法律は随分前にできています。就職支援という時間において、むだな時間が費やされているのではないかということがあるのです。教育した時間も採用するに当たっては含みますということになれば、社内の教育は一部やるとは思いますが、1週間もせずに即戦力として使えるのです。しかし、実際は使えません。むだな時間になってしまいます。勉強にはむだな時間はないのですが、法律では30時間となっていますが、その前にやった40時間は一切認めないということになっている。その辺の調整をしていただければ、雇用してすぐ仕事ができることとなります。お金のむだ遣いがないようにしていただければと思っております。これは恐らく警察庁の問題だとは思いますが、その辺は調整をしながら、これは大きな問題だと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

もう1つはいい話です。実は、私は刑務所出所者の就労支援事業をやっているNPO法人の理事長をやっています。就職支援に関して、ハローワークの方々に、住所は宇都宮市の何番地と言うと、「あんたは出所してあそこに一時居住しているだけだからだめだ」と言って断られたということもありました。ところが、おかげさまで局長の計らいで、ハローワークに行っても、「わかりました、一生懸命やります」と、就職支援に対してご協力をいただいております。本当に感謝しております。今までは「あなたは刑務所から出てきた人か、だめだ」と言われましたが、今はこれから就職したい、働きたいという出所者に対してハローワークの窓口の係員は一生懸命やってくれているということです。ぜひこの席で言っていただきたいと言うので、本当に感謝していることを皆さん方にもお伝えしたいと思います。以上です。

蛇走職業安定部長 高年齢者の雇用促進を図るために、シニアワーク事業ということで、労働局からの委託事業として警備の業務講習をやっています。青木委員からもお話がありましたので、厚生労働本省にももちろん話をいたしました。青木委員がおっしゃるとおり警察庁の所管で、うちでは就職支援という形で講習の時間をやっておりますので、それを就職後の警察庁管轄の訓練として認めさせるのはなかなか難しいと本省から言われております。ただ、他県からも同じような意見がありますので、私からも引き続き本省に対して要請していきたいと考えております。

青木勲委員 難しい問題があるのは百も承知ですが、困っていると言っていますので、効率的な運用をやっていただけるといい。これは私の希望です。これは栃木県ばかりではありませんから。

蛇走職業安定部長 はい。わかりました。

中尾会長 どうもありがとうございました。今、青木委員からお話があった件ですが、私は実は最後のほうで話題にしてもう一度やらせていただこうかと思っていたので、ぜひお帰りにならないで最後までおつき合いたいと思います。

蛇走職業安定部長 補足ですが先ほど外国人労働者の人数を平成 24 年 10 月末現在で 13,000 人と説明しましたが正確には 13,156 人で、前年同期比で 650 人、4.9%増です。国籍別労働者数はブラジルが最も多くて 3,674 人で、中国が 3,035 人、ペルーが 2,016 人の順です。

中尾会長 議題(1)でいろいろご意見をお出しいただいたかと思いますが、そのほかぜひこれだけはこのタイミングでということがなければ、議題(2)に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

議題「(2) 地域雇用創造計画(案)について」、労働局からご説明をお願いします。

蛇走職業安定部長 那須烏山市から提出のありました地域雇用創造計画について、順を追

ってご説明いたします。お手元の資料「那須烏山市地域雇用創造計画（案）」の資料1「地域雇用開発促進法のスキーム」をごらんください。

最初に、地域雇用開発促進法に関する国の支援の概要について簡単にご説明申し上げます。これは雇用機会が不足している地域内に居住する労働者に関しまして、該当する地域の関係者の自主性及び自立性を尊重しながら就職の促進、その他の地域雇用開発のための措置を講じることで、当該労働者の職業の安定に資することを目的としたものです。

具体的には、上段の「指針の策定」の雇用開発促進地域は、都道府県が該当する地域に関する地域雇用開発計画を策定し、国の同意を得た場合に、国の支援措置としてその地域において事業所の設置・整備を行い、地域求職者を雇い入れた事業主に対して地域雇用開発助成金を最大3年間支給するというものでございます。

また、下段の自発雇用創造地域は、雇用創造に向けた意欲の高い地域が地域雇用創造計画を策定し、国の同意を得た場合に、国の支援措置として最大3年、各年度上限2億円の委託費が支給され、当該予算の範囲内で雇用に関するセミナーの開催や地域の重点分野における雇用ができる実践型地域雇用創造推進事業の対象地域となるものでございます。

資料 No.2 の実践型地域雇用創造事業より、具体的な事業内容についてご説明いたします。右側太枠内の事業内容をごらんください。事業は4つの項目から構成され、初めに書かれている①雇用拡大メニューは、事業主を対象に、能力開発のためのセミナー、研修等を行い事業の拡大、新事業の展開等を支援することにより、地域の雇用機会の拡大を図るというものです。

②の人材育成メニューは、地域の求職者を対象に、地域内外の講師による就職のための能力開発セミナーや地域の重点分野に関する習得セミナーなどを行い、地域で求められる人材を育成することにより、地域の雇用につなげるというものです。

③就職促進メニューは、①雇用拡大メニューと②人材育成メニューを利用した事業主・求職者を対象に、就職面接会を開催したり求人情報等を提供して、地域求職者の就職促進を図るというものです。

④雇用創出実践メニューは、②人材育成メニューで育成した求職者を地域の重点分野において雇用し、地域の産業及び経済の活性化等に資する事業を行うことにより、波及的な雇用の増大を図るというものです。例えば観光資

源を活用した観光商品の開発、開発した商品のネットによる販売促進等がこれに該当します。

採択されますと、これら4つに係る予算額を協議会に配付し、最大3年間の事業が実施できることとなっております。

引き続きまして資料3「実践型地域雇用創造事業採択までのスキーム」にてご説明いたします。この事業は市町村が実践型地域雇用創造事業を実施する場合、初めに地域雇用創造協議会を設置して、①実践型地域雇用創造事業の事業構想書を作成し、労働局を通じて国に提出すると同時に、②地域雇用創造計画を策定し、地方労働審議会の意見を添えた上で国に進達、厚生労働大臣の同意を得て労働局長が協議会に通知することとなっております。①の構想書が第三者委員会において採択された後、内閣府に③地域再生計画を申請し、認定を受けます。この実践型地域雇用創造事業を実施するためには、第三者委員会による採択、厚生労働大臣の同意、内閣府の認定という3つのプロセスが必要になります。

今回、来年度に実践型地域雇用創造事業を実施するため、那須烏山市から地域雇用創造事業計画の提出がありましたので、地方労働審議会の委員の皆様のご意見をお聞きしたくお願いしたところでございます。

なお、地域雇用創造事業計画が同意されますと、その市町村は同意雇用創造地域に指定され、実践型地域雇用創造事業の実施のほか、先ほどご説明した地域雇用開発助成金がほかの地域より2年多い最大5年間受給できる特例措置がございます。

次に、資料No.4「那須烏山市地域雇用創造計画(案)」について説明要旨をまとめましたので、資料をご説明いたします。那須烏山市が当事業を実施する目的は、現在、農業と製造業が主要な産業となっておりますが、農業においては担い手の減少や従業者の高齢化等生産を取り巻く環境が厳しさを増し、一方、製造業においても経済状況による産業の空洞化等により事業所数や製造品出荷額が減少し、企業立地の低迷など厳しい状況に置かれております。そのため、今後は新たな産業形態の創出を図るとともに、起業者・事業主を支援し求職者の能力向上により地域資源の高付加価値化を図ることで、雇用の拡大と地域経済の振興を図ることを目的としております。

そのため、①里山環境と木材を活用した分野、②農業分野の2つを重点分野に据え、実践型地域雇用創造事業の4つのメニュー(雇用拡大メニュー、

人材育成メニュー、就職促進メニュー、雇用創出実践メニュー)を実施して、里山環境の自然の資源やそこで算出される木材・農産物等から新たな産業資源となるものを掘り起こし、高付加価値化や新製品開発に取り組み、農林業や商工業、観光といった関連する各産業分野で連携し、地域の活性化と雇用の創出等に結びつけることで、事業利用者目標数 70 社 392 人、雇用創出目標数 123 人の地域の活性化と雇用の創出等に結びつけるというものでございます。

なお、この計画は構想書に連動しているため、多少の変更が生じることを事前にご了承願います。

以上、那須烏山市の地域雇用創造計画につきましてご説明いたしました。よろしく願いいたします。

中尾会長 委員の皆さん、いかがでしょうか。私も記憶が定かではないのですが、これに類似したものが前にも 1 回、那須烏山市ではなくてありましたか。

蛇走職業安定部長 茂木町で現在実施しています。

中尾会長 ありましたよね。今のご説明を私が復唱しますと、資料 3 に説明されているように、那須烏山市の地域雇用創造事業は栃木地方労働審議会に諮問して意見をいただき、それで実施に移るということで、ここでご説明があったと理解してよろしいですね。委員の皆さんからご意見をいただきたいと思えます。

中尾会長 菊池委員にはぜひこういうテーマをウオッチしていただいて、地域の雇用創出を達成したかどうか取材いただきたい。

菊池委員 現場に指示してしっかり取材するように。

中尾会長 そうですね。よろしいでしょうか。

委員の皆さんからご意見がなければ、これを那須烏山市で取り組んでいただくことにいたします。

では、ご意見がなければ時間もきておりますので、本日の第 2 回審議会を

以上で閉会いたします。委員の皆さん、ありがとうございました。
