

平成26年3月11日(火)

於 宇都宮第2地方合同庁舎 5階大会議室

## 平成25年度第2回栃木地方労働審議会

### 会 議 録

平成25年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成26年3月11日(火) 14:00~16:00

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)

菊池 昌彦

白井 裕己

末廣 啓子

労働者代表 加藤 剛

吉成 剛

荒井 雅之

中澤 弘之

伊東 晴美

使用者代表 青木 勲

永水 克欣

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25年度労働行政の推進状況

及び平成26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

質 疑

(2)「矢板地域雇用開発計画」及び益子町が地域雇用創造協議会を設置し作成した「地域雇用創造計画」について

質 疑

## 5. 閉会

司会（遠藤企画室長） ただいまから平成 25 年度第 2 回栃木地方労働審議会を開催いたします。私は進行を担当します企画室長の遠藤でございます。会長に議事を進めていただきますまでの間進行役をし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。

最初に、本日の審議会は公益代表 3 名、労働者代表 5 名、使用者代表 6 名の委員の方々にご出席いただいております。地方労働審議会令第 8 条により本日の審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

ここで、今回労働者代表の審議会委員に青木吉明委員の後任としてご就任いただきました吉成剛委員をご紹介します。よろしくお願いいたします。

吉成委員 皆さんこんにちは。青木会長には大変お世話になりました。昨年 11 月 8 日の連合の大会で事務局長に就任いたしました吉成です。どうぞよろしくお願いいたします。

司会（遠藤企画室長） なお、公益代表の塚本純委員、同じく堀眞由美委員、労働者代表の飯野夏美委員は所用のため本日欠席となっております。末廣啓子委員は遅れるとの連絡をいただいておりますのでご了承ください。

では初めに、坂本労働局長からご挨拶申し上げます。

坂本栃木労働局長 局長の坂本でございます。労働審議会の開催に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。中尾会長初め委員の皆様には労働行政の運営に格別のご理解とご協力をいただいていることを、まずこの場をおかりしまして厚く御礼申し上げます。また、年度末の大変お忙しい中、審議会に出席を賜りまして、まことに感謝しているところでございます。

ご承知のとおり、本日は東日本大震災から 3 年目となる日でございます。過去の審議会記録を見たところ、3 年前のこの日に審議会が開催されており、途中で震災が起これり中止になったことで、当時からの委員の方々には強く記憶に残っていることと思います。我が県も被災県でありましたが復興が進み、全体としては震災前の状況に戻ったものと考えております。ただ、県北では除染作業が続き、また避難勧告が継続している地域でありますので、引き続き労働局といたしましても必要な支援を行ってまいり所存でございます。

さて、労働局における雇用失業情勢でございますが、1 月の有効求人倍率は 0.98 倍で、8 カ月連続して上昇しております。全国平均は 1.04 倍、栃木県の全国順位は第 24 位で全国平均を 14 カ月連続して下回っておりますが、卸・小売を除く全業種で求人が増加しており、消費増税を見込んだ駆け込み需要やまた経済効果によって、全国から一足遅れながらも景気の波及効果が出てきております。

栃木労働局といたしましては、こうした状況を踏まえまして、平成 26 年度の行政運営方針（案）を策定したところでございます。まず大きな柱としましては、「全員参加の社会」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化を行うこと、そして、安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備を行うこととでございます。少子高齢化による人口減少社会においては、全ての人が能力を高め、その能力を存分に発揮できることが重要でございます。女性、若者、高齢者、障害者などの活躍促進や、成長分野での雇用創出、人材育成、必要な労働移動、そして多様な働き方の実現などの施策を、地方公共団体との連携や民間ビジネスの活用を進めながら積極的かつ効果的に進めてまいります。

政府の成長戦略の中核として位置づけられております女性の活躍促進につきましても、平成 26 年度までにポジティブ・アクションに取り組む企業の割合を 40%超とするなど、具体的な数値目標を掲げて取り組みを進めているところでございます。

なお、本年 7 月 1 日に改正男女雇用機会均等法施行規則等が施行されますので、その周知徹底を図るとともに、仕事と子育てなどを両立できる環境整備を行ってまいります。

そして、若者使い捨て企業が注目されているところでございますが、労働条件の確保・改善、労働者の安全と健康の確保を掲げまして、法定労働条件

の遵守・徹底や労使の取り組みを効果的に促すための施策強化などに重点的に取り組み、また労災補償の迅速・適正な処理を進めてまいりたいと考えているところでございます。

詳細につきましては後ほど担当部長から説明いたしますが、皆様から忌憚のないご意見を賜りまして、行政運営方針に反映させてまいりたいと考えておりますので、どうぞご審議のほどよろしくお願い申し上げます。

司会（遠藤企画室長） 議事に入りますが、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。中尾会長、どうぞよろしくお願いいたします。

中尾会長 それでは平成25年度第2回の審議会を開催いたします。きょうは既に委員の皆様のお手元に資料が届いているかと思いますが、その中の議題が、1つは平成25年度労働行政の推進状況及び平成26年度の行政運営方針（案）です。それから、会議の案内にはありませんでしたが、その後2つ目の議題として矢板地域における雇用開発計画と益子町の地域雇用創造計画があります。きょうは議題が2つあります。そのうち1つ目の平成25年度の労働行政、26年度の行政運営方針（案）は25年から26年にまたがった2つの内容があると思いがちですが、行政には継続性がなければいけないということと、新しい時代・社会に適応するような行政である必要があると思います。25年、26年の2年度にわたった内容がきょうの議題には盛られていますけれども、1つは継続的なもの、もう一つは新規的なものが行政には求められています。私がきょう審議の前にお話しさせていただきたかったことは、我々には目が2つ、耳が2つあって新規のものと継続のものをバランスよく見たり聞いたりしているだろうと思ったのですが、目は2つあっても足りないのに、3種類の目があると言う人がいました。行政であろうが経営であろうが、目には3種類あるのだということ、審議会の初めにお話しさせていただきたいと思います。その1つは鳥の目、2つは魚の目、3つは虫の目です。目には右目と左目の2つがあればいいというのではなく、3種類の目があつたほうがいいというようなことを言う人がいます。きょうは新しく吉成委員にも加わっていただいておりますので、各自が目を1つ持っているのか2つ持っているのか、全員で力を出し合えば、鳥の目であろうが魚の目であろうかあるいは虫の目であろうか、それぞれを観察・分析して、平成25年度から26年度

の労働行政に当たる内容が審議できるのではないかと考えておりますので、何とぞご審議をお願いいたします。

それから、これは私から事前に言うておくのでしょうか、きょうの2時46分、3年目ということで館内放送があります。そのときには黙祷が想定されますので、ご発言やご説明の方は、ちょっとそのときだけ中断させていただきますので、ご理解のほどお願いいたします。

では審議に入ります。最初に議事録署名人の指名について、毎回のことでありますが、本日の審議会の議事については審議会運営規定の第6条1項に基づき議事録を作成いたします。私のほかにお二方に署名をお願いいたしますが、労働側代表から吉成委員、使用者側から鍋島委員をお願いいたします。どうぞよろしくお願いいたします。

次に、きょうの議題ですが、平成25年度労働行政の推進状況、さらに平成26年度の栃木労働局の行政運営方針（案）について審議いたします。それぞれ労働局の各部署からご説明をいただきます。総務部、労働基準部、安定部、均等室の順序でご説明をお願いいたします。

五百箇頭総務部長 総務部長の五百箇頭でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

早速ですが、初めに資料のご説明をいたします。最初の議題であります平成25年度の労働行政の推進状況については、横置きの資料No.1-1、1-2にまとめております。また平成26年度の行政運営方針（案）は資料1-3、1-4にまとめています。ご説明につきましては主に資料1-2の概要版を使いまして25年度の取り組み状況、進捗状況、課題、今後の取り組みとしてあわせてご説明いたします。また、資料1-2の記載の方法ですが、項目ごとに取り組みと進捗状況、目標値が定められているものについては二重線の囲みで表示をしております。また、☆マークについては課題、大きな矢印より右に今後の取り組みを記載しております。では、総務部関連についてご説明いたします。

まず、個別労働紛争解決制度についてでございます。こちらは労働局の企画室、各監督署に総合労働相談コーナーを設置しております窓口で、労働問題全般についての相談をワンストップで受け付けております。受け付けました相談件数ですが、数としては昨年と同水準程度の1万847件でございますが、今年度の特徴としましては一貫して増加してきていました、いじめ・嫌がらせに関する相談の伸びが鈍化してきているという状況であります。

お手元にあります資料 No. 2-1 に少しわかりやすくまとめたものがございます。1 枚紙の下にグラフが掲げられているものでございます。この資料の下の方にグラフを載せております。一貫して右肩上がりになっているのがいじめ・嫌がらせに関するものですが、これは平成 24 年度、25 年度で見てくださいと横ばいになっております。2 番目に相談内容として多いものが解雇ですが、こちらにつきましても昨年より大きく数としては減少してきている状況です。解雇の相談件数が減ってきている背景には、このところの雇用情勢の好転もあるのかなと考えております。今後はより一層相談に的確にこたえられますように、相談員一人一人の力量の向上とワンストップで受け付けた窓口を適宜担当の窓口へ円滑に引き継いでいくような連絡強化について取り組み、ワンストップの強みを発揮できるようにしてまいります。

次に助言指導とあっせんについてでございます。昨年度に比べまして助言指導は 34 件減少、あっせんは 6 件増という状況でございます。背景としましては、相談からさらに踏み込んだ対応を求める事案については、内容として解雇が多数を占めております。これはこれまでも同じ傾向でしたが、今年度は特にその傾向が顕著になっているという状況です。解雇につきましては既に雇用関係が終わっておりますので、助言指導によって労使関係の改善を図るというよりは、あっせんで主に金銭解決などの解決策を模索するほうがよいという意向があらわれているものと受けとめております。

一方、目標のあっせん参加率は 60% を掲げておりますが、現時点の進捗は 51% でございます。これは一部印象論もあるのですが、昨年度に比べまして解雇に至る過程で労使双方に問題があつて、当初から感情のもつれといったようなものもあつて、使用者側があっせんに参加しないというスタンスを示すケースも多くございます。また、あっせん申請で請求される解決金額が多い場合はあっせん参加率が低くなる傾向にございます。今年度は 100 万円を超える高額な事案が多くあつたことから、背景としてこのようなあっせん参加率が低くなる傾向にあつたのかなと受けとめております。

いずれにいたしましても、制度の目的は、紛争の実情に合わせて迅速に紛争解決ができるように援助を行うということでございます。紛争当事者の話し合いを促していく形で助言、あっせんを行ってまいります。それから、来年度につきましてもあっせんについて、特に制度のメリットなどを積極的に PR して、できるだけあっせんに参加していただけるような取り組みを行っ

てまいりたいと思っております。

2 ページ目の広報についてでございます。広報については栃木局関連の記事を報道機関に取り上げてもらう件数を年間 200 件と目標に掲げております。2 月末時点で 249 件と、大幅に目標を上回ることができました。今年度の取り組みといたしましては、広報担当者への研修を 7 月に行いましたほか、広報委員会を開催して当局のホームページのさらなる活用を検討し、一部ページの刷新を行ったり、新卒応援ハローワークではフェイスブックを開設するといった新しい取り組みを行ってまいりました。情報については、それぞれの受け手によってどういうルートで情報をとっていくのかといったところも異なってまいります。それぞれのニーズに一層寄り添った形で広報をやっていただけますように、広報手法の向上、タイムリーな情報発信に努めてまいりたいと思っております。

次に 3 ページ目の労働保険の徴収についてです。目標といたしましては前年度の収納率を上回ることを目指しております。局署を挙げて全ての滞納事業場を毎月訪問いたしました。また、定期的な納付がない高額滞納事業場に対して重点的な滞納整理を行いました。1 月末時点では前年比 0.2%減でございますが、現在年度末に向けて納付状況はよくなってきておりますので、あとわずかな期間ではあります。目標を達成できるようにさらなる取り組みをやってまいりたいと思っております。また、今後は引き続き高額滞納事業主や複数年度滞納している事業場を重点的にピックアップしてアプローチするとともに、強制措置を含めた対応をしっかりやってまいりたいと思っております。

未手続事業の一掃対策でございますが、こちらは労働保険事務組合連合会と連携いたしまして、未手続事業場の把握と加入勧奨を行っています。未手続事業の把握数はほぼ前年と横ばいという状況ですが、保険関係の成立件数は前年同期より 51.8%増加しております。未手続事業場の効果的な把握が課題となっておりますので、関係行政機関や労保連との連携を強化しながら、新しい把握方法なども検討しつつ、積極的な把握・加入勧奨を行ってまいりたいと思っております。以上でございます。

小野里労働基準部長 労働基準部長の小野里でございます。限られた時間でございますので、コンパクトにお話し申し上げたいと思っております。今ご覧いただいて



おります資料 1-2 の 4 ページをご覧ください。また、3-3 という労働災害の発生状況の資料もございますので、こちらもあわせてご覧ください。平成 26 年度の栃木労働局行政運営方針を策定するに当たりまして、資料 1-3 の運営方針につきましては、8 ページから 16 ページまでに労働基準行政の重点施策を載せております。こちらは後ほどご覧ください。

資料 1-2 ですが、大きな項目としては「5 健康で安心して働くことができる労働環境の整備」があります。その中の「5- (1) 経済情勢に対応した法定労働条件の確保・改善対策」と「5- (2) 長時間労働抑制、年次有給休暇取得促進等、適正な労働条件整備に向けた取組」の 2 項目が監督の項目でございます。いずれも、今後の取り組みといたしましては臨検監督を中心とした監督・指導の実施の充実をさせるとともに、働き方・休み方改善コンサルタントの活用等、側面的な面での対応も図っていきたく思っております。

その次の「5- (3) 最低賃金制度の適切な運営」についてでございますけれども、やはり今後ということになりますと栃木県最低賃金、栃木県特定最低賃金の周知、業務改善助成金の利用促進に向けた周知等を行いたいと思っております。

「5- (4) 家内労働対策の推進」に関してでございます。第 11 次最低工賃新設・改正計画に基づきまして、26 年度につきましては衣服製造業最低工賃の実態調査を行いまして、改正の必要性の有無についての検討を行います。その際に必要性ありとなりました場合については最低工賃部会を設けて審議をさせていただき、必要なしの場合については本審議において電気機械器具製造業最低工賃と同じような形でお諮りさせていただきたいと思っております。また、栃木地方労働審議会運営規程第 9 条におきまして、審議会が必要と認めるときはその議決により置くことができるとされております家内労働部会についてでございますが、こちらにつきましては平成 26 年度においても本審議におきまして設置の議決を求める予定はございませんので、ご承知おきいただければと思っております。

次に 6 ページの「5- (5) 労働災害多発分野における重篤災害防止対策」については、まず資料 No. 3-3 「労働災害発生状況」をご覧ください。平成 25 年暫定値ですが、上の段の全産業のところで 1,733 人の方が休業 4 日以上死傷者数となっております。また死亡者数は 16 名です。死傷者数は 4.1% 減、死亡者数は 3 名減じております。後ほど東日本大震災等の黙祷の中で平

成 25 年度に労働災害で亡くなられた方の哀悼の意もできれば表ささせていただければと思っております。この 16 名という数字は重い数字でございますので、この数字をできる限り 26 年についても小さい数字にできるよう努力していきたいと思っております。そういった中でどういった対応をするかにつきましては、今後の取り組みの中で書いてございますとおり、特に「足場からの総合的な転落・墜落災害防止対策について」等のリーフレットを建設事業場の指導の際に活用して安全作業の徹底を指導する等々。またリスクアセスメントの観点から、機械災害の防止対策のためのリスクアセスメントによる自主的な管理活動の導入を促進するといった項目等について取り組んでいきたいと思っております。

また、同様に先ほど栃木地方労働審議会の運営規程第 9 条におきまして、その議決により置くことができるとされております労働災害防止部会につきましても、26 年度においては設置をしていただく予定はございません。また、どういった場合にこの両部会について設置をしていただくかということについては、事務局といたしましても少し整理をした上で、必要な状況が生じた時点でお諮り申し上げたいと思っております。

「5- (6) 労働者の健康確保対策の推進」については、特にメンタルヘルス対策の取り組みに当たって無料で相談を行っているメンタルヘルス対策支援センター等がございますので、こういったところの利用促進等を図ることも含めて対応していきたいと思っております。

8 ページの「5- (7) 労災保険請求事案等の迅速・適切な処理」についてでございます。この点につきましては、今後とも的確な処理を迅速に行っていくことによって対応してまいりたいと思っております。従いまして、6 カ月以上の長期未決事案、長い期間処理ができていない案件をできる限り少なくしていきたいと思っております。私からは以上でございます。

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運営にご理解とご協力をいただいておりますことを、この場をおかりいたしまして感謝申し上げます。着席にてご説明いたします。

資料 No. 1-2 の 9 ページをごらんください。また、あわせて資料 No. 4-1-3 「平成 26 年 3 月新規学校卒業者の求人・求職・就職内定状況」という記者発表資料があります。こちらの 2 ページ目をあわせてごらんください。資料

No. 4-1-3 の 2 ページ目は直近の 1 月末現在の新規学卒者の求人・求職・就職状況です。平成 26 年 3 月卒の大学等の求人数は 4,542 人と前年度の 4,532 人を 0.2%上回っている状況でございます。一方で高等学校は 4,579 人で 11.4%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、高等学校卒業生については厳しい状況が続いております。また、内定率についてですが、大学等卒業生については前年同期を 4.5 ポイント上回る 68.3%、高校卒業生については前年同期を 2.8 ポイント上回る 92.0%で、リーマンショック後一番高い数値となりました。そういった中で未内定就活生への集中支援 2014 を実施して、1 人でも多くの未内定新卒者の方が就職できるよう、学校等と連携して取り組んでまいります。

資料 No. 1-2 の 9 ページにある「6- (2) 若者と中小企業とのマッチング強化」をごらんください。「若者応援企業」宣言事業所の実績は 102 事業所とありますが、直近で 103 事業所にふえました。また、その他若者応援宣言事業所を含む合同面接会を実施しました。引き続き「若者応援企業」宣言事業所をふやし、若者と中小企業とのマッチングを図ってまいります。

次に、10 ページの「6- (3) 若者ステップアッププログラムの推進」についてです。わかもの支援コーナー・窓口の直近の取り扱い状況は、就職件数が 637 件と前年同期より 19.5%増加しております。今後ともとちぎジョブモールにおいて県と連携を図り、若者の就職支援を推進してまいります。

「6- (4) 若年者人材育成・定着支援奨励金（若者チャレンジ奨励金）の活用・促進」についてでございます。10 月 2 日付をもって支給見込額が栃木県に割り当てられた予算配賦額に達したため受け付けを終了しております。今後はキャリアアップ助成金等のその他の助成金により積極的に若者を支援してまいります。

「6- (5) 生活保護受給者を含めた生活に困窮する者の就労支援」についてでございます。地方自治体と連携したワンストップ型の就労支援の実施として、宇都宮市役所内にハローワーク宇都宮の常設窓口を設置し、就職者数は半年で 100 人を超えて成果を上げております。また、その他の自治体に対しては定期的な巡回相談を実施し、自治体と連携した就労支援を行っております。

また、生活保護受給者等就労自立促進事業の進捗状況についてですが、組織目標を大きく上回り、直近までで就職者数は 1,000 人を超えております。

今後の取り組みといたしましては、引き続ききめ細かな個別カウンセリングを行うとともに、励ましの手紙の送付など職場定着へのフォローアップを図ってまいります。

11 ページ「6- (6) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進」でございます。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 1,519 件と昨年同時期と比べてほぼ同程度で推移しておりますが、今後とも子育て支援等の情報提供を行うとともに、担当者制によるきめ細やかな職業相談・紹介等の支援を積極的に実施してまいります。

次に「6- (7) 障害者雇用対策の推進」でございます。昨年 6 月 1 日時点での雇用率未達成企業 564 社のうち、今年度途中からの栃木県障害者雇用支援プロジェクトによるハローワークの指導等により、52 社が達成したところでございます。なお、引き続き参加型の研修の実施及び個別指導により職員の対応力向上を図り、局、ハローワーク幹部による積極的な達成指導を実施してまいります。

続きまして 12 ページをごらんください。「6- (8) 高齢者雇用対策の推進」についてです。昨年 6 月 1 日付の報告で 36 社ありました雇用確保措置未実施企業は、申しわけありません、こちらのほうで全ての企業で実施済と書いてありますがこれは誤りでございまして、まだ 1 企業対応していない企業がでございます。引き続き対応していない 1 企業に対して個別訪問指導を図り、早期の改定を指導してまいります。

「6- (9) 非正規労働者への総合就労支援」についてでございます。キャリアアップハローワーク、キャリアアップコーナーとも昨年度の実績から減少しておりますが、来年度からは小山のキャリアアップハローワークをわかものハローワークと一新して、新卒者対策も含めた若者への総合的支援を図ることにより、担当者制によるきめ細やかな職業相談・紹介等のキャリア形成支援を積極的に実施してまいります。

続きまして 13 ページをごらんください。「6- (10) 求職者支援制度による就職支援の推進」でございます。就職率については基礎コース 67.9%、実践コース 77.5%と前年度を上回っております。引き続き訓練修了者等の就職率のさらなる向上を図るため、担当者制によるきめ細やかな就職支援を実施するとともに、職業訓練説明会を開催して訓練開始前から訓練修了後まで一貫

した就職支援を実施してまいります。

次に「6- (11) 民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進」でございます。1 月末現在の指導件数は 237 件と目標を達成する見込みです。今後とも派遣元及び派遣先事業所、職業紹介事業所に対する定期指導等により、引き続き適正な事業の運営及び法制度の周知を図ってまいります。

「6- (12) 雇用の維持確保に対する支援」でございます。景気の影響もあり受理状況は減少してきておりますが、引き続き迅速な事務処理及び適正支給に向けた審査を厳格に行ってまいります。以上でございます。

松浦雇用均等室長 雇用均等室の松浦でございます。委員の皆様には日ごろから大変お世話になっております、ありがとうございます。座ってご説明いたします。ごらんいただいております資料の 14 ページからご説明いたします。あわせて、資料 No. 5-1 から 5-6 までをごらんいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

14 ページの「7- (1) 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進」でございます。1 つ目は「男女雇用機会均等法の実効性の確保」でございます。女性労働者比率の高い業種、また男女間格差の大きな企業を対象に計画的に訪問し、報告徴収を行いまして、法違反につきましては助言・指導を実施いたしました。また、均等法に関する相談件数は 160 件で、前年と比べますと約 18%減少しておりますが、その中で妊娠・出産を理由とする不利益取扱に関する相談が 45 件と、前年より増加しております。昨年度末から妊娠・出産等を理由とする不利益取扱の禁止と、私ども雇用均等室の対応について、妊産婦への周知を徹底してまいりました。資料 No. 5-2 というカード型の資料がございます。「働きながらお母さん・お父さんになるあなたへ」といった資料を使いまして周知をしてまいりました。その効果が出てきたのではないかと考えております。26 年度につきましても引き続き事業主、妊産婦への周知を徹底し、法違反に対しては厳正に指導を行ってまいりたいと存じます。

2 つ目の「ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援」でございます。さまざまな場面で日本経済発展のためには女性の活躍が不可欠であると言われるようになりまして、企業の意識も随分変化をしてきていると感じておりますが、実際にポジティブ・アクションに取り組んでおられる企

業はまだ少ないという状況でございます。そうした中で、ポジティブ・アクションに取り組んでいらっしゃる企業に対し、女性の活躍推進宣言の登録を勧奨しまして、これまでに 15 社から登録をいただいております。登録企業につきましては、資料 No. 5-4 の資料を作成いたしまして、労働局のホームページに掲載するとともに、各ハローワーク、大学、短大等を通じまして求職者、学生に積極的にPRをしているところでございます。来年度も引き続き、男女間格差のある企業に対してはポジティブ・アクションの具体的な取り組みを助言するとともに、ポジティブ・アクションに取り組んでいる企業に対しては宣言への登録を勧奨してPRをしてまいりたいと考えております。

次に 15 ページの「7- (2) 職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」についてでございます。1 つ目の「育児・介護休業法の確実な履行」につきましては、女性労働者比率の高い業種で 100 人以下の企業を対象に計画的に訪問し、規定整備指導を実施いたしました。相談件数は 874 件で、前年より約 40%減少しております。これは改正育介法施行から 2 年を経過しまして事業主からの相談が大幅に減少したことが理由でございますが、一方で、期間雇用の育児休業に関する相談は 16 件と前年より増加しております。小規模企業の労働者、期間雇用など非正規労働者については、事業所に育児休業等の規定がないと育児休業の取得率が低いという状況がございますので、引き続き小規模企業を対象にきめ細かく規定整備指導を行ってまいりたいと考えております。

2 つ目の「次世代育成支援対策の推進」でございます。行動計画の策定と届け出につきましては、策定・届出が義務となっている労働者 101 人以上の全ての企業から届出をいただいております。認定企業は 14 社で非常に少ない状況でございますので、認定制度の認知度を高め、認定を目指して取り組む企業を増やすという目的で昨年 12 月、「くるみん認定を目指します！」宣言の募集をしたところでございます。これまでに 11 社から宣言をいただきましたので、積極的に宣言企業のPRを行っているところでございます。これにつきましては資料 No. 5-5 でPRをさせていただいております。26 年度につきましても引き続き認定制度の認知度を高め、認定を目指す企業を支援してまいりたいと考えております。

16 ページにまいります。「7- (3) パートタイム労働者の均等・均衡待遇の

確保等対策の推進」でございます。パートタイム労働者を雇用する事業所を対象に計画的に訪問し、報告徴収を行いまして、法違反については助言・指導を実施しております。そのうち、正社員転換措置に関する助言・指導が106件ということで、訪問事業所の76%、約4分の3に法違反があるという状況でございました。引き続き法の履行確保を図るとともに、この正社員転換措置が有効に実施されるよう、それぞれの事業所の実態をよくお伺いして、その事業所に合った転換措置をアドバイスしてまいりたいと考えております。

以上が26年度雇用均等行政の重点施策も含めました説明でございます。今申し上げたことに追加する項目が1つございます。資料No.5-3をごらんください。局長からのご挨拶の中にもございましたとおり、男女雇用機会均等法に基づく施行規則、指針が改正されまして、本年7月1日に施行の予定でございます。周知を徹底し、確実な履行を図ることが26年度重点施策の第一番目と考えております。

#### <東日本大震災 1分間の黙祷>

松浦雇用均等室長 資料No.5-1をごらんください。こちらの資料は、私どもが相談対応をさせていただく中で、どこに相談していいかわからなかったというお話を伺うことがございましたので、まず雇用均等室を知っていただくという趣旨で作成いたしました。労働組合を通じて労働者に配布していただいたほか、大学、短大、高校等を通じて就職する学生の皆さんにも配布をしていただいたところでございます。カードを見て連絡したという相談も増えているところでございます。引き続き周知に努めてまいりたいと存じます。

もう一つが資料No.5-6でございます。短時間正社員制度の資料でございます。団塊の世代が数年後には後期高齢者世代に移行し、介護の必要な世代の増加が見込まれているところでございます。そうなりますと、当然介護を行う労働者も増加することになりますが、介護を行う労働者は40代から50代の幹部社員が非常に多いことが想定されます。現行の介護休業や介護のための短時間勤務では緊急避難的な制度でございますので、仕事と介護を両立する制度にはなっておりません。仕事と介護を両立するための有効な制度として短時間正社員制度をPRしていくこととしております。私からの説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

中尾会長 説明ありがとうございました。今、労働局から平成 25 年度の労働行政の推進状況と、あわせて平成 26 年度の運営方針（案）についてご説明がありました。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 総務部の資料ですが、労働保険適用徴収業務の重点施策の取り組みの中に、納付がない高額滞納事業場に対して、分納額の増額等に真摯に取り組んでもらえるよう、2 名体制で当たったということなのですが、普通は 1 名なのでしょうか。高額滞納だから 2 名で行ってお願いしてきたという違いがあるのでしょうか。

手塚労働保険徴収室長 徴収室の手塚です。ご指摘のとおり、通常は 1 名で対応していますが、高額、100 万円以上滞納しているような事業場につきましては、こちらの姿勢を示すという意味合いもありまして、2 名でお伺いして、通常ですと 10 万円しか入らないようなものを倍にさせていただけないかという形でお願ひして滞納整理に当たっています。

加藤委員 それは金額での違いしかないですね。

手塚労働保険徴収室長 そうです。

加藤委員 1 名で行って不都合というのはないですか。不都合というのは、相手に甘く見られてしまうとか、そういうことでしょうか。

手塚労働保険徴収室長 そういうところもあるのですが、大体定期的に毎月お邪魔しまして、その中でも増額に応じないようなところにつきましては、職員が戻りまして、では次は 2 人で行ってこようかなどと相談して行っています。

加藤委員 ありがとうございました。

永水委員 個別労働関係紛争解決の制度についてお伺いしたいのですが。前回の審議会の中でこういったワンストップサービスをするということで、いろいろな



相談が来てきちっと効率よくかつ効果的に解決に当たっていくという意味で、論点を整理されて次年度にも継続して取り組まれるというご説明を聞いた記憶があります。実際、この1年間を振り返られて、先ほど実績としての内容はわかったのですが、何か新たな、実際に1年近く経過された時点で見えてきた課題のようなものとか、次年度以降への取り組みにどういったことを反映されていくのかなどを教えてください。

五百簾頭総務部長 論点の整理というのは相談の最初にやらなくてはいけないことだと思っております。ただ、ご相談になる方というのは、今自分が置かれている状況が感情的なもつれやさまざまな事情でクリアになっていない、あんなことこんなことというのがもやもやしてまず電話をいただくということになっております。なので、まずは落ち着いていただいて、ご自身が置かれている状況をお話しいただく中で、自分でここやここが問題なのだという気付きを引き出すような形でお話を伺って、論点を整理するという心を心がけております。

このところ、説明の中でも申し上げましたけれども、深刻な事案としては解雇に関するものが非常にふえてきています。特に感情的なトラブルというものが大きいです。そういう部分については、お話しになることである程度ストレス発散ではないですが落ち着いていただいて、そこで見えてくる自分としての対応も引き出せていると思います。そういったことが解決の援助の一つにもなるだろうと思います。特に民事の場合ですので、これは法違反なのでこうしてくださいというものではありません。双方が歩み寄れるような形で相談に乗っていくということを繰り返している状況でございます。

永水委員 ありがとうございます。企業の中でも、同じように問題を深刻化させないためのカウンセリングなどをチームで持っていたりするのですが、今まさにおっしゃったとおりで、まず課題をきちんと整理してあげるところが結構コミュニケーションのベースのところではないかと思っております。専門的な知識もさることながら、そういったところを仕切ってあげられるようなスキルのようなものが非常に大切です。労働問題が深刻化すると訴訟とか大きな問題に発展していくものも結構多いと感じております。ぜひ企業や労働組合、あるいは行政それぞれの役割の中で、相談のしやすさと、そこに向

けたアドバイスが充実することがとても重要だと感じていますので、引き続き取り組みをよろしく願いいたします。

吉成委員 11 ページの 6- (7) で障害者雇用の対策の推進とあります。25 年 6 月 1 日現在で 564 社のうち 52 社が達成されたということがあります。精神障害者雇用についても、セミナーをされながら、面接をしながら今後進めていくということでございますけれども、まだ達成されていない 512 社に向けては、例えば職場環境を整理しながら今後取り組んでいくといったことも必要だと思います。そういったことの把握もしていらっしゃるとは思いますが、目標はまだありますけれども、その辺についてもう一度、もしあればお聞かせいただきたいと思ひます。

蛇走職業安定部長 栃木県は実雇用率 1.68%で、全国の 1.76%と比べても全国順位 41 位とやや取り組みがおくれております。また、雇用率達成企業割合も 46.2%と、こちらは全国の 42.7%を上回ってはおりますが、全国順位 34 位と非常に低い状況でございます。雇用障害者数は 3165.5 人と 9 年連続で過去最高を更新しております。しかしやはり未達成の企業に対して、栃木労働局としては局長を初めとした局幹部やハローワーク所長など幹部職員が全ての企業を回っておりまして、そこの企業の実際の状況を把握しまして、どういった方であれば求人を出していただけるかということも一企業一企業ご相談して求人を出していただき、そこに合った求職者をマッチングさせるという、一件一件地道な仕事になりますが、そういう形で今後とも雇用率未達成企業に対する支援を行ってまいります。

吉成委員 組合は産別では施設訪問などをして交流を深めております。その中で、各施設では、就業支援として地域のボランティアや畑を耕して野菜をつくるなど、いろいろなことをして何とか就業させたいという強い思いでされながらも、なかなかニーズがないのですと施設からは話があります。ぜひその辺も組み入れていただきまして、労働組合としても積極的に進めていきたいと思ひますのでよろしく願いいたします。

加藤委員 資料 No. 3-3 の労働災害発生状況の表があります。これは前回も聞いたかと

思うのですが、右上に県内の地域別に載っていますが、宇都宮と栃木がめっ  
ぽう高いです。宇都宮は別として、栃木が高い理由は何かつかんでいるので  
しょうか。そして、死亡者数が今年で16名、昨年が19名います。発生状況  
が多いこの地域に死亡者も偏っているのか、わかれば教えていただきたいと  
思います。

もう一つ、資料No.5-1、5-2ですが、これは普通のサイズと違うのでどう  
いうふうな配布の仕方をしているのか。5-1は特に労働組合としてもティッ  
シュに入れて配っているようなサイズで、同じような中身のものもつくりな  
がらやっております。配布の方法を教えていただければと思います。以上で  
す。

小野里労働基準部長 まず、資料No.3-3の労働災害の発生状況でございますが、宇都宮と  
栃木の2カ所につきましては監督署の範囲が広がっておりますので、必然  
的に他の監督署と比較しますと災害発生件数がふえてしまうという部分が  
ございます。それと宇都宮署、栃木署の双方に言えることですが、工業団地  
等が多くございますので、どうしても災害発生件数は高どまりといたしますか、  
他の署に比べれば多い状況になっております。ただ、ここで見ていただくと  
左が平成25年、右が平成24年となっておりますので逆に見えてしまうので  
すが、栃木のほうはおととしの平成24年はふえてしまったものが平成25年  
は494人まで減らしております。逆に宇都宮のほうは454人から471人とふ  
えてしまっています。

いずれにしても、栃木県内全署を含めた全地域の災害発生件数を減ら  
すためには、この2つの監督署の管内の災害発生件数を減らす努力をしてま  
いりませんと全体が減ってきません。ある年はどちらかがふえてある年には  
どちらかが減るという傾向が若干ございますので、双方とも減らすような形  
で平成26年については指導等をしてまいりたいと思っております。

松浦雇用均等室長 資料No.5-1と5-2でございますが、5-1は定期入れやお財布に入れて  
いただきたいというサイズでございます。資料をお配りしましても、大きい  
サイズですとそのときにはごらんいただけるのですが、必要なときには出て  
きません。このサイズですとお財布や定期入れにそのまま入れていただける  
ので、ずっと保管しておいて、そういえばこんなところにこんなものと見

つけていただきたいという思いでこのサイズにしております。

また、5-2 につきましては母子健康手帳に挟めるように同じサイズにしてございます。

加藤委員 5-1 の配布先は各企業ですか。

松浦雇用均等室長 いえ、労働組合を通じて、連合さんにもご協力いただいております。後は2万部作成しまして、各大学、短大、高等学校に配布いたしました。

中尾会長 私も女子学生に配りました。活用されているということですね。どうでしょうか、ご意見、ご質問は。

ないようでしたら話題提供としてお尋ねします。私も今まで審議会の席上でこういう言葉を使うのは躊躇していたのですが、最近かなり市民権を得たというわけでもないのですが、「ブラック企業」というような言葉があります。かつては余り使えないような後ろめたさがあったのですが、最近はやっちゃん会話の中にも出てきます。確か、下野新聞で、栃木労働局のほうでブラック企業の調査を行ったというような社説を読んだ気がするのです。そんな昔のことではなくてここ2~3カ月の間です。質問でも何でもないので、ブラック企業などというものについては、何か解雇の関連や嫌がらせの関連などということがあって、私が初めに申しましたように新しい状況が生じているのがそういうことだとすれば、労働行政にはどういうふう盛り込まれようとしているのか。質問でもないのですが、先々労働行政ではブラック企業というものにどういうふうに取り組みされるのか。何か教えていただけることがあればお聞かせいただきたいのですが。

小野里労働基準部長 いわゆるブラック企業ということになると思います。完全にその言葉が定着したということではないと思っております。といいますのは、私も等で使っておりますのは労働基準法等の違反が疑われる企業ということで、臨検監督を強化しております。重大悪質な法令違反が認められた場合については送検等も含めて対処してまいることにしております。ただ、一般的に考えたブラック企業は、労働基準法等の法令だけではなく他の法令も含め

て違反しているような企業ということになると、より濃いという話になるとは思います。例えば資格商法的、詐欺商法的な話といった形でも刑法違反に近いような形での違反を犯しているような企業もあると思います。そういったものと同じブラック企業とは、ちょっとこのいわゆるブラック企業は言えないと思いますので、やはりコンプライアンス、法令遵守の問題の中で当然厳正に取り組んでいただいているところもあると思いますし、若干いいかげんと言いますかルーズな対応をされているところもあると思います。ですから、後者のほうにつきましては、労働基準法等も含めて違反がはっきりした時点で私どもも厳正に対処してまいる所存でございますので、現段階ではあくまでも「いわゆる」だというふうに思っただけだと思います。

中尾会長 「いわゆる」がつくわけですね。

小野里労働基準部長 はい。

西本監督課長 監督課長の西本でございます。日ごろお世話になっております。補足説明をいたします。ちまたで言われているブラック企業というのは、働く環境の分野での限定として申し上げたいのですが、特徴的なものとしましてはパワハラがある、サービス残業、私どもは賃金不払い残業と申し上げていますがそういうものがある、過労死等を引き起こすような過重労働があるものを総称して、ちまたではどうも言われているようです。法律違反をしていなくても、例えば道義的に問題があるとかそういったものも広くネット上などで言われているようです。

特に今申し上げた 3 つ、過重労働、賃金不払い残業、パワハラについて、私どもとしましてはしっかり対応していきたいと考えております。

そのうちの賃金不払い残業につきましては、ご承知かもしれませんが労働基準法の 37 条違反になりますので、これは監督指導になります。

過重労働につきましても三六協定、時間外労働をさせますという協定を結んでその範疇でやっているものについては違反にならない場合があります。しかし、やはり労災の認定の状況を見ますと、月に 80 時間を超えて時間外労働をするといった場合は過労死、脳・心臓疾患を発生させるというのは統計上も出ておりますので、引き続き私どもとしましても長時間労働にならな

いよう、過重労働が健康障害の問題になるということを指導しております。来年度以降につきましては、特に過重労働についてはしっかり臨んでいくという姿勢で私どもはおります。

パワハラにつきましては、基準法には直接定義はありません。ただ、労働契約法の5条に安全配慮義務というのがございます。そこでいじめや嫌がらせによって最終的に自殺ということにならないようにということで、その部分につきましては3年ぐらい前に本省のほうでパワハラの定義を取りまとめまして、今周知啓発に取り組んでおります。パワハラがないように、説明会やこういう場などいろいろなときに、事あるごとに周知啓発を行っているという状況であります。

去年重点監督をしまして、実は1月なのですが労使の主だった代表の方には、こういう結果になっていますので、特に申し上げた賃金不払い残業、過重労働の問題、パワハラ等がないようにお願いしたいという要請もしております。引き続き、こういうことがないように私どもも問題があるものについては厳正に対処して行きたいと考えております。以上です。

中尾会長           ありがとうございます。先ほど局から説明があった資料以外のことでも結構ですが、時間の限りどうぞ。

鍋島委員           今、先生からブラック企業という名前が出ていて、実態がどういうことなのかと思うのですが、パワハラ、サービス残業、過重労働の一貫性よりは、学校を卒業して入ってきたのだけれども、ちょっとニュアンスが違うとか、職場の雰囲気合わないとかで、入ってきたにもかかわらず1年以内、2年以内で辞めてしまいます。希望を持って入ってきたのか、どこかに入らなければいけないからと入ってきたのか、そこでミスマッチがあって退職してしまいます。そうすると労働基準監督署の監督官の方たちも、この間お邪魔しながら3年以内に何人入って何人退職しましたかと聞いておられて、そこで離職率が高くなってしまいます。そこに長年勤務するというより退職率が高いというところもブラック企業というのか、そういう過重労働とかそこまで行っていないくても、企業と合わず、正社員の枠で入ってきたけれども、企業に来たら責任が重すぎるとか仕事が合わないとか、そういうことがミスマッチとしてあってさっさと辞めていってしまいます。で、結局離職率が高

いというところもブラック企業の中に入っているような、現状としてはそんな感じなのではないかと私はよく思います。

蛇走職業安定部長 県内のハローワークにおきましては、従来からそういう求人条件が違うとか実際と労働条件の違いによる苦情の相談なども受け付けております。若者の使い捨てが疑われる企業等に関する相談が寄せられた場合であっても、相談内容に応じて担当部署に引き継ぐなど、適切に対応をすることとなっております。

また、9月2日に宇都宮の新卒応援ハローワークに、若者の使い捨てが疑われる企業等の相談窓口、若者の職場トラブル相談窓口を新設しております。2月末現在、問い合わせはまだないのですが、そういったところで若者からのそういう相談は受け付けてまいりたいと思っております。

末廣委員 質問ですが、その前に一つ今のお話で言うと、日々若者とキャリア教育とか就職支援で接していますが、確かに若者の側も昔の若者とは違うところがあります。おっしゃるような面もなきにしもあらずで、それは私たちが教育しなければいけないのかなというところもあるかと思いつながりお聞きしていました。

質問です。違う話ですが、派遣労働者の状況は今どうなのでしょう。景気が少しよくなってきたのでまたふえているのか、もっと前からまた戻ってきているのでしょうか。栃木はすごく多かったと思うのですが、リーマンショックで派遣切りのときには栃木も大変だったと思いますが、その後だっと減ったのではないかと思います。派遣法自体が今すごく揺れ動いているので、そこら辺もどういふ影響があるのかないのかわかりませんが、その辺の実態をお聞きしたいと思つます。リーマンショック前は大学前に立っておりますと派遣会社のバスが若者を満載して夕方、工業団地のほうから帰ってきました。若者がすごくたくさん乗っていて疲れ果ててみんな寝ている姿をよく見かけました。その後、リーマンショック後はそういう姿がぴたっとなくなって、いろいろな意味でちょっと関心を持っております。もし状況がわかれば教えていただきたいと思います。

石川需給調整事業室長 需給調整事業室長の石川と申します。いろいろとお世話になって

おります。派遣労働者に関しましては、今、正確な数字としては資料の手持ちがないのですが、栃木局としては2万500人ぐらいが派遣労働者として24年6月1日現在で確認されています。それらの中で、内訳としては製造業務関係が5割ちょっと就労している人たちが確認されています。確かにリーマンショックがあつて一時期労働者数が減少したという部分はありません。その後若干持ち直している部分もありまして、現在は2万500人前後の数字が確認されているという状況になっております。

あとは派遣法の改正の関係になるかと思いますが、現在、本省の審議会のほうで審議されてきていましたが、1月末に審議会の中で派遣法の内容について報告が行われました。その報告が行われた部分に関して、本省で法律案の要綱を作成しまして、それが2月21、27日の2日間にわたって部会の中で審議されました。その内容に関しておおむね妥当であるというような報告が審議会に出されまして、そこから厚生労働大臣に報告され、現在本省のほうで法律案の作成を行っております。それが行われましたら、今国会へ提出されるということで、今準備中という状況になっております。もしそれが提出されるとすれば、来年平成27年4月1日施行という形で成立目標という形で対応しているという状況です。以上です。

中尾会長            ありがとうございます。加藤委員どうぞ。

加藤委員            何でもいいということなので、3月初旬の新聞記事を今持っているのですが、大学の先生もきょうはいらっしゃるのでちょっと聞きたいのですが。これは東京都医療社会事業協会というところが調査したのですが、病気や障害のある家族を介護している18歳以下が35%いるという記事です。大学生も当然含まれるのだらうと思います。老老介護ではないですが、年代が下がった子供や孫が親やおじいちゃん、おばあちゃんを介護するという意味だと思います。そういう人数がふえてきているということで、学業と介護の両立支援というものはないのでしょうか。今はそういう支援がないということが問題だと記載されているのですが、大学ではそういう認識はあるのかお聞きしたいと思います。病気や障害のある家族と言っていますから、何級とか指定を受けている方ではないとは思いますが。だんだんと時代が変わってきているのではないかと思います。



末廣委員     ほかの大学さんはわからないのですが、大学は、今発達障害の学生の話などいろいろな問題があって、なかなかそれにうまく対応できるシステムにはなっていないというのが現状かと思っています。ただ、個別の相談をやっていきますので、そういうところではおっしゃったように母親の面倒を見ているので学業というよりも就職がちゃんとできるだろうとか、結構深刻なケースは個別には承知しております。それは関係者といろいろと連携をとったりしながら、何とか学業とその先の就職の面倒を見ているというのが、私の大学の場合は実態です。先生はいかがですか。

中尾会長     私をご説明するものを何も持っていませんので。均等室の先ほどの説明だと、働く人が介護と両立できるような何らかの方策をとということですから、ちょっと一緒に考えてもらいたい、私も一緒に考えるようにさせていただきます。それでご勘弁いただきたいのですが。

蛇走職業安定部長   派遣法について追加でご説明いたします。法改正の主な内容のうち大きな2点についてご説明いたします。一番の大きな改正になると思われるのは派遣期間についてです。わかりにくいということがあって、専門26業務は廃止されました。そして、期間制限の考え方として、個人単位の期間制限と派遣先単位の期間制限の2つで考えることになっております。個人単位の期間制限は同一の組織体において3年が上限、派遣先単位では派遣先の同一事業所での派遣労働者の受入期間も3年が上限となっております。ただし、派遣先労働者の意見聴取を行うことによって、その後はクーリングオフを設けず、継続してさらに3年の受け入れができることになりました。ただ、3年の個人単位での期間制限がありますので、派遣先で次の3年間は前の3年間の派遣労働者とは別の派遣労働者でないとだめということになっております。なお、これらの期間制限については無期雇用労働者は当てはまらないので、有期雇用労働者についての話です。

次に大きいものとしては、特定労働者派遣事業と一般労働者派遣事業の区分が撤廃され、すべて許可制となります。ということは平成26年3月現在で栃木県内に特定労働者派遣事業所が657事業所、一般労働者派遣事業所が253事業所ありますが、657事業所が一般労働者派遣事業所への変更という

こととなります。ほかにも改正点はございますが、厚労省のホームページにも概要が掲載されております。以上でございます。

中尾会長        それでは、きょうの議事次第の議題「(2)『矢板地域雇用開発計画』及び益子町が地域雇用創造協議会を設置し作成した『地域雇用創造計画』について」とあります。これはお手元の資料だと資料1でしょうか。これを参考にしてご説明いただきたいと思います。

蛇走職業安定部長    資料1から5までございまして、ご説明いたします。栃木県から提出のありました矢板地域雇用開発計画及び益子町から提出がありました益子町地域雇用創造計画につきまして、順を追ってご説明いたします。

      お手元の資料 No.1 の地域雇用開発促進法のスキームをごらんください。地域雇用促進法に関する国の支援の概要について簡単にご説明いたします。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つつ、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、上段の雇用開発促進地域につきましては、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奨励金(年間50万円から800万円)を最大3年間支給するというものです。栃木県では矢板公共職業安定所の管轄地域が対象となっております。

      また、下段の自発雇用創造地域につきましては、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年間、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、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す。栃木県では宇都宮市と那須町以外の市町が対象地域となっております。

      続きまして資料2「実践型雇用創造事業」と書いてあるペーパーで具体的な事業内容についてご説明いたします。

      右側の太枠内の①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、雇用拡大メニューは事業主を対象に新規創造分野への進出、事業の拡大など地域における雇用機会の拡大を図るために創業や事業拡大に必要な技術、ノウハウを提供するセミナー等を企画、開催します。

②人材育成メニューは地域の求職者を対象に地域の人材ニーズ等を踏まえた地域求職者の能力開発や人材育成を図るためにスキルアップ研修、職場体験等を企画、開催します。

③就職促進メニューは、上の①、②のメニューを利用した事業主・求職者などを対象に地域求職者などを対象に地域求職者の就職促進を図るために、求人情報の収集・提供、就職面接会等を企画・開催するものです。

④雇用創出実践メニューは、上の②で育成した求職者を雇用し、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、波及的な雇用機会の増大を図るために、地域ブランド商品の開発、販路拡大、観光誘客等を行います。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ります。

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」につい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実践型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になっております。①の構想書が第三者委員会において採択された後、③地域再生計画を内閣府に申請し、認定を受けます。この実践型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、来年度に実践型雇用創造事業を実施するため、益子町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いた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の同意が得られますと、益子町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要件が1つクリアされたこととなります。

続きまして、資料No.4「矢板地域雇用開発計画（案）」について説明いたします。1ページ目をごらんください。「はじめに」のところでは、矢板公共職業安定所管内の平成25年12月の有効求人倍率は0.60倍で、全国平均を

下回る栃木県の有効求人倍率 0.96 倍をさらに下回っており、雇用機会の拡大を図ることが喫緊の課題と考え、栃木県が矢板地域雇用開発計画の作成をいたしました。

2 ページ目をごらんください。雇用開発促進地域とする計画区域は、矢板公共職業安定所が管轄する矢板市、さくら市、塩谷町の2市1町となります。

7 ページの「第3 雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項」をごらんください。矢板地域における雇用開発を促進するため、地場産業の活性化はもとより、地域の特性に合わせ、地域資源を活用した新たな産業の創出や新分野への事業展開、企業誘致等を進めることによって、地域経済を活性化し、雇用の場の拡大を図るとともに、職業能力開発や雇用に関する情報提供等の求職者に対する支援に取り組んでいくことにより、新規雇用創出数をおおむね300人とするを、矢板地域における雇用開発の目標としております。

「第4 雇用開発促進地域の地域雇用開発を促進するための方策に関する事項」をごらんください。地域雇用開発の促進のための措置といたしまして5つの事項を実施いたします。(1) 新たな雇用機会の開発の促進等に関する事項です。これは矢板地域の豊富な農林資源の活用と地域の地場産業の活性化を図るため、農商工連携等による新事業・新分野展開等を促進するとともに、豊かな自然資源を活用した観光関連産業の創出、あるいは地域の特性を考慮した企業誘致等を進めるに当たり、地域雇用開発助成金制度等を初めとする助成・優遇措置等の支援、県の研究・開発支援機関との連携による企業支援等により、企業等の事業拡大、雇用拡大を促進いたします。

(2) 職業能力開発の推進に関する事項です。これは産業技術専門校において、地域の人材ニーズを踏まえた離転職者等の職業訓練を実施するとともに、民間教育訓練施設への委託により職業訓練を迅速、効率的に実施することで、企業や求職者のニーズを踏まえた職業能力開発に取り組みます。

8 ページをごらんください。(3) 労働力需給の円滑な結合の促進に関する事項です。これは栃木労働局や矢板公共職業安定所との連携を図りながら、地域の労働市場の状況や雇用動向の的確な把握に努め、事業所・求職者双方に対する情報の提供を積極的に行うとともに、企業の雇用ニーズ、求職者の適性・能力及び就職希望条件等についてきめ細かな相談を実施するなど労働力需給の円滑なマッチングに努め、特に産業技術専門校において巡回就職支

援指導員による訓練生の早期就職を支援するほか、とちぎジョブモールの巡回相談・セミナー等によりきめ細かいサービスを提供いたします。

(4) 各種支援措置の周知徹底に関する事項です。これは地域雇用開発を促進するために講じられる各種助成・優遇措置等については、各種メディアやイベント等を有効に活用するほか、県や関係市町、栃木労働局、矢板公共職業安定所の広報誌やホームページの活用などにより、企業や求職者に対して広く周知を図り、積極的な活用が図られるよう努めるものです。

(5) 地域雇用開発の効果的な推進に関する事項です。これは地域雇用開発の推進に当たっては、積極的な情報提供等を行うことにより、その方向性について共通の認識を形成し、関係市町、栃木労働局、矢板公共職業安定所、経済団体等の地域における関係者と連携しながら、地域雇用開発を効果的に推進していくこととしております。以上、矢板地域雇用開発計画につきまして資料4によりご説明をいたしました。

次に、資料 No.5「益子町地域雇用創造計画（案）」についてご説明いたします。12 ページの IV の「1 地域雇用開発の促進のための措置」の(1) 実践型地域雇用創造事業の活用をごらんください。益子町が行う実践型地域雇用創造事業の4つのメニューにつきまして具体的にご説明いたします。

①雇用拡大メニューは、事業主対象に3つのセミナーを実施します。1つ目は農商工業者を対象とした6次産業化と起業・創業に係るノウハウ習得セミナーです。これは地域内の農商工事業者、創業希望者が事業拡大や商品等の販路拡大、新規事業の立ち上げを図ることを目指すものです。

13 ページをごらんください。2つ目は地元一次産品等の資源を活用した加工品開発のノウハウを習得するセミナーです。これは地域内の1次産業従事者、町内の商店主、飲食店主が農産品を活用した商品開発に関する成功事例の紹介等を行うことで、それら特産物の活用方法について新たな知識を得て、事業者が事業拡大や経営多角化をする意欲を高め、農産物の加工品の製造販売を活性化させ、さらに町特産の益子焼を器などに活用したコラボレーション商品の開発も含めて、加工品目及び生産量の増加を図ることを目指しております。

3つ目はオンラインショップの開設等、IT戦略を習得するセミナーです。これは事業主・農業生産者が事業拡大や商品等の販路拡大・事業の立ち上げを図ることを目指しています。

次に②人材育成メニューです。地域の求職者等を対象に2つのセミナーを実施します。1つ目は資源活用・新商品開発スキルアップセミナーです。これは農産品を活用した商品開発に関する成功事例の紹介等を行うほか、農産品に関する基礎知識、加工の知識・技術を習得し、商品デザインも含めた新商品開発のための発想を養い、飲食店や製造業者など事業の多角化を目指す事業所等で優先的に雇用される人材の育成を行い、自然や文化財等の観光資源を活用した集客事例紹介も行い、誘客・購買につながるウェブデザイン・オンラインショップの立ち上げ方も学ぶことにより集客能力の高い人材の育成を図ることを目指しております。

2つ目は14ページのおもてなし人材スキルアップ事業です。これはマナーアップやコミュニケーション講座、チラシ作成やラッピング講座、外国人を含む観光誘客の先進事例を学ぶセミナーといった販売促進と来町者のリピーターをふやす集客人材の育成等をテーマとして実施し、この分野の人材育成により観光客の滞在時間を延ばし、飲食店や宿泊業等での事業拡大を図ることを目指しております。

次に③就職促進メニューは、事業主、地域の求職者等を対象に2つの事業を実施します。1つ目は地域求職者等への各種セミナー等情報の提供です。これは地域求職者、企業に対して協議会が実施する研修やセミナー等について、ホームページを設置し情報を提供いたします。

2つ目は合同就職説明会の開催です。これは重点分野関連産業やその分野への進出を検討している企業による合同就職説明会を開催し、求職者に対して企業情報の提供をいたします。

次に、④雇用創出実践メニューは、1つの事業を行います。地域産品を活用した益子ブランドの開発を行う新商品開発・販路拡大事業です。これは益子町の陶器・農産物等を活用し、特産品の開発・商品化・販路開拓事業を実施するとともに、地域人材の有効活用の観点から、人材育成メニューでセミナーを受講・修了した人材を雇用し、この新商品開発・販路開拓事業で得たノウハウを地域に公開・定着させることで、新たな事業創出による雇用拡大・雇用創出を図ることを目指しております。

こうした取り組みを進めることで、3年間の地域雇用開発目標といたしまして、事業利用者目標数であるアウトプット指標は3ページの(1)アウトプット指標とありますが、「イ 雇用拡大メニュー」の合計欄にあります 55

社、「ロ 人材育成メニュー」「ハ 就職促進メニュー」「ニ 雇用創出実践メニュー」の各合計を合わせた387人です。それと、雇用創出目標数であるアウトカム指標は7ページ目の上段にあります96人としております。なお、この計画は構想書と連動しているため、多少の変動が生じることを事前にご了承願います。以上、益子町地域雇用創造計画につい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       これはどういうふうな取り扱いでしょうか。資料1は矢板の件で、これはこの地方労働審議会に付議するという言葉が出てきていますね。矢板の件は資料3で、栃木地方労働審議会へ諮問があつて審議会から意見をという矢印の流れがあります。これはこの審議会の委員の皆様から意見等をちょうだいすればよろしいのでしょうか。

蛇走職業安定部長   はい。ご意見をいただきたいということです。

中尾会長       県内の2つの地域から雇用創出しようという事業があるとのこと。委員の皆さんからもご意見をちょうだいしないと審議会の役目が果たせないような気がするのですが。

永水委員       私自身も知識がなくてピンぼけした質問をしてしまうかもしれませんが、お許してください。今ご説明いただいた計画自身は非常に精緻にいろいろなことが決められているのかなと思つているのですが、そもそも栃木県の市区町村でこのスキームに該当しそうな地域というのは益子町と矢板市だけだという理解でよろしいのでしょうか。

蛇走職業安定部長   いえ、最初の地域雇用開発計画につきましては矢板所管内、今回のところだけでございます。

永水委員       県内では。

蛇走職業安定部長   はい。それと地域雇用創造計画につきましては宇都宮市と那須町を除く市町が対象となっております。

永水委員 以外のところが該当するところがあって、手を挙げてきたところが益子町だったという理解でよろしいですか。

蛇走職業安定部長 はい。県内で2番目ということになります。

永水委 これは、実際に計画書を出すに当たって、行政サイドから各市区町村に説明などといったものはされているのでしょうか。

蛇走職業安定部長 こういう事業がありますという話を各自治体に出向きまして説明いたしまして、特に希望があれば市長様、町長様にも直接説明をいたしました。県内では昨年那須烏山市に続きまして今回益子町が手を挙げていただいたところでございます。

永水委員 私が質問したかったのは、この2事案がある一定のプロセスを経て出ているということであれば了解いたしました。

もう一つ、参考までに教えていただきたいのですが、これが実際に承認された後にいろいろな多岐にわたる計画があると思うのですが、実行のフォローというのでしょうか、チェックのようなものはどこで行われるのでしょうか。例えば計画どおりに物事が進んでいるかとか。

蛇走職業安定部長 益子町の事業は委託事業になりますので、各年度の実績を見まして、実績どおりに進んでいないということであればその場で打ち切られてしまうということで、労働局のほうでその点はチェックしてまいります。また、そういう面接会等につきましては管轄しますハローワークのほうで支援をして、なるべくそういう計画が整っていくように労働局としてもバックアップしてまいります。

永水委員 理解しました。ありがとうございます。

吉成委員 矢板にしても益子にしても、やるときには経費というか予算があるわけですね。これはどのような。



蛇走職業安定部長 全部国費でございます。

吉成委員 打ち切られればそこで終わりということですか。

蛇走職業安定部長 終わりということです。

吉成委員 ありがとうございます。

蛇走職業安定部長 追加です。益子町の委託事業につきましては、各年度2億円という委託費の上限がございます。

横倉委員 委託事業というと、町が委託されたのか、それともだれか第三者がいてこういうふうな計画に当たる機関や団体があるということでしょうか。

蛇走職業安定部長 資料No.3をごらんください。町のほうで①の事業構想書を出していただきまして、各市町村の地域雇用創造協議会が設置されまして、そちらのほうに対して委託をする、一番下のところに総務部長委託契約実践型雇用創造事業とありますけれども、栃木労働局から今回でいうと益子町の地域雇用創造協議会を設置し委託するという形になっております。町のほうはその前段階の事業構想の提出などをするという形になります。

横倉委員 私もこの経緯が知りたかったので、さっきの説明はよくわかったのですが、結局は熱心な市町村が手を挙げて綿密な計画を練ればだれでも権利があるということになるわけですね。そこでかなりの経費が来る、国費が動くということですが、やはりチェックのところだと思います。私どももいろいろなことで補助金をいただいたことがあります、会計検査院の方が最近は何となく突いてくるようなことをもちろんされているようです。

私も矢板などにはお得意さん、取引先があります。本当によく被害がある地域です。水害、地震、竜巻などです。益子も竜巻がありました。本当に気の毒なぐらい多くて、通り道みたいになっています。おまけにシャープさんもああいうことになっていて本当に大変ですし、反対する理由ももちろんあ

りません。逆に、益子町はここにも書いてあるように観光客が相当来ますので、いろいろな意味で活性化するチャンスがあると思います。もっと恵まれない地域というか大変なところもあるので、その辺のところに対して、もちろん平等に行っているのではやむを得ないことだとは思いますが、その辺がきちんと行えればいいことなのだろうと思います。結構、しょっちゅう熱心なところは出てくるし、そうではないところは静かにしていっしょるので、平等にいつているとはいえその辺に差を感じる時があります。もうちょっと、それこそ平均的というか平等に行えればなおさらいいのかなという気がします。

蛇走職業安定部長 最初のご指摘の会計につきましては、栃木局のほうでも毎年チェックをして、適正に行われるように、会計検査院に指摘されないように指導してまいります。

また、2点目のその他の市町に対する点につきましては、もちろん全ての市町に対して平等に説明いたしまして対応しているところです。今回の益子町にしましても余り普段から手を挙げる感じのところではないのですが、私のほうも町長様に直接ご説明しまして、すぐに計画したいと言っていました。そういう機会があれば、やる気のある自治体に対して積極的に支援していきたいと思っております。

横倉委員 例えば、1年度に何件までとかそういう規制はないのですか。

蛇走職業安定部長 ありません。

横倉委員 ありがとうございました。

中尾会長 いかがでしょうか。矢板と益子が積極的・意欲的に雇用創出を地元から取り組んでもらっていると理解していいと思います。日本全国の中でこれがどういうふうな評価になるのかはわかりませんが、いずれにせよこの2つの地域から出されたプロジェクトが栃木地方労働審議会に諮問されていますので、皆さんの意見があったことを関係機関に伝えていただいて、今後適切な対応をお願いできればと思っています。よろしく申し上げます。

以上できょうの議題は終わりましたが、何かぜひこの場をおかりして一言という方がいらっしゃればお伺いします。なければ終わりにいたします。よろしいでしょうか。

長時間ありがとうございました。以上をもちまして審議会を終わります。