

平成26年10月28日(火)

於 宇都宮第2地方合同庁舎

5階 大会議室

平成26年度第1回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成26年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成26年10月28日(火) 14:00～16:20

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)

飯島 一彦

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

清水 春子

使用者代表 青木 勲

永水 克欣

鍋島 勝子

4 次第

1. 開会

2. 栃木労働局長挨拶

(委員等の紹介)

3. 議題

(1) 会長の選出

(2) 会長挨拶

(3) 労働行政の推進状況について

労働基準部長説明

職業安定部長説明

雇用均等室長説明

総務部長説明

【質 疑】

4. 閉会

司会（堀澤企画室長） 定刻になりましたので、ただいまから平成26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企画室長の堀澤と申します。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本審議会は栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき、公開で開催いたします。

最初に、本日の審議会は、公益代表の塚本純委員、堀眞由美委員、使用者代表の横倉正一委員、山口貴司委員、今井キヨ委員が欠席しております。末廣委員は出席予定ですが、若干遅れて来られるということでございます。したがって、公益代表4名、労働者代表6名、使用者代表3名の委員の方々が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条第1項により、本日の審議会が成立しますことを御報告いたします。

さて、公益代表飯島委員は平成26年7月11日付けで、労働者代表の清水委員は本年8月1日付けで、栃木地方労働審議会の第7期委員に御就任いただいておりますので、御報告いたします。

それでは、初めに堀江労働局長から御挨拶申し上げます。

堀江栃木労働局長 栃木労働局長の堀江でございます。本年度第1回目の栃木地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日ごろから労働行政の推進に関しまして多大な御支援、御協力を賜っておりますこと、まずこの場をおかりしまして厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。また、本日は御多忙の中、審議会にご出席賜りまして心より御礼申し上げます。

なお、任期の途中ですが、2名の委員の方に新しく就任していただきました。誠にありがとうございます。今後とも、御指導、御鞭撻のほどよろしくお願いいたします。

改めて御説明いたしますと、栃木労働局においては、県内の経済・社会情勢、雇用情勢等の変化に対応した労働行政の取り組みが十分なものとなって

いるかについて、公・労・使の委員の皆様から、それぞれのお立場から見た御意見や御指導、御指摘をいただく場として、栃木地方労働審議会を設置しているところでございます。

県内の雇用情勢を申し上げますと、8月の有効求人倍率は0.97倍で、穏やかに改善している状況と私どもは判断しておりますが、1倍を手前に足踏み状態にあります。

また、最近は少しガソリン代も値下がりしているようですが、総じて円安による原材料や原油価格の上昇など経営を圧迫する不安要素もあり、一部に厳しい状況が見られるところでございます。

このような状況の中で、当労働局といたしましては、本年度の行政運営方針におきまして、本年3月に審議会でご審議いただきました「平成26年度の行政運営方針」に基づき、次の2つの重点項目を柱に、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政の3行政を連携強化して、一体的な運営に当たっているところでございます。

まず1つ目ですが、『『全員参加の社会』の実現に向けた雇用改革・人材力の強化』でございます。全ての人材が能力を高め、その能力を十分に発揮できるよう、失業なき労働移動の実現、多様な働き方の実現、女性・若者・高齢者等の活躍促進、就職困難者に対する就労支援など重層的なセーフティネットの構築。また、男女の機会均等の取り扱いの確保の徹底、ポジティブアクションの取り組み推進、仕事と子育てなどを両立できる環境整備、パートタイム労働者の働き・貢献に応じた均等・均衡待遇の確保を図るよう取り組んでおります。

2つ目ですが、「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」でございます。長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止、労働災害防止対策及び化学物質による健康障害防止対策、法定労働条件の履行確保などに重点的に取り組むとともに、被災労働者等に対する労災補償を迅速・適正に処理するよう取り組んでおります。

本日は、平成26年度上半期における行政運営の進捗状況を御報告し、その後、公・労・使の委員の皆様から忌憚のない御意見、御要望、御提言をいただければと考えております。

結びに、現在、労働局やハローワーク、労働基準監督署がどのような取り組みやサービスを行っているかについて、税金や労働保険料といった形で御

負担をいただいている県民・国民の方々に知っていただき、御理解をいただくべく、引き続き広報活動に力を入れております。しかしながら、まだまだ十分に知っていただく段階には至っていないと考えております。

ぜひとも、委員の皆様におかれましては、私どもの取り組みに御理解をいただき、お力添えをいただければと考えております。

本日はよろしく願いいたします。

司会 ここで、今回御出席の審議会委員の皆様方を御紹介したいと思います。恐れ入りますが、お名前をお呼びしますのでその場でお立ちいただければと思います。なお、新任のお二方につきましては、その際に自己紹介もあわせてお願いしたいと思います。

最初に公益代表委員の御紹介をさせていただきます。

中尾久委員でございます。(中尾委員 挨拶)

白井裕己委員でございます。(白井委員 挨拶)

先ほど申しましたように、末廣委員は遅れて来られます。

新任の飯島一彦委員でございます。

飯島委員 下野新聞社の飯島です。よろしく願いいたします。委員の皆様方におかれましては、私どもの記者が取材でお邪魔したり、新聞自体をお読みいただいたりして、日ごろからいろいろとお世話になっております。今日初めて出席ですが、今後ともよろしく願いいたします。

司会 ありがとうございます。

次に労働者代表の委員を御紹介いたします。

加藤剛委員でございます。(加藤委員 挨拶)

吉成剛委員でございます。(吉成委員 挨拶)

荒井雅之委員でございます。(荒井委員 挨拶)

中澤弘之委員でございます。(中澤委員 挨拶)

伊東晴美委員でございます。(伊東委員 挨拶)

新任の清水春子委員でございます。

清水委員 御紹介いただきました連合栃木執行委員並びに女性委員会副委員長をして

おります清水と申します。私は仕事をしながら祖父母の介護をした経験がありますので、そういった知識や経験をもとに、労働者の代表として、また女性の意見を述べられればと思います。残任期間という短い期間ですが、どうぞよろしくお願いいたします。

司会

ありがとうございました。

続きまして使用者代表委員をご紹介します。

青木勲委員でございます。(青木委員 挨拶)

永水克欣委員でございます。(永水委員 挨拶)

鍋島勝子委員でございます。(鍋島委員 挨拶)

ありがとうございました。

次に労働局職員の紹介でございますが、時間の都合により、名簿及び座席表の配付にて紹介にかえさせていただきます。よろしくお願いいたします。

次に、議事に入ります。議題(1)「会長の選出」についてでございます。会長の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」となっておりますが、いかがいたしましょうか。

白井委員

以前からお引き受けいただいている中尾先生にまたお引き受けいただくのが一番よろしいかと思えます。

司会

ただいま白井委員から中尾委員との発言がございましたが、会長を中尾委員とすることでよろしいでしょうか。よろしければ拍手をお願いいたします。

(一同 拍手)

司会

それでは、全員の拍手がありましたので、当審議会会長は中尾委員に決定いたしました。中尾会長よろしくお願いいたします。

続きまして、会長代理の選出でございますが、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。それでは中尾会長、会長代理の御指名をお願いいたします。

中尾会長　　私も長いからということで御指名いただいたのですが、白井委員も長くお務めいただいていますので、白井委員にお願いできればと思います。

司会　　会長代理を白井委員にお願いすることになりましたので、よろしくお願ひいたします。

(一同 拍手)

司会　　それでは、審議会会長及び会長代理から御挨拶をお願いいたします。初めに中尾会長、御挨拶をお願いいたします。

中尾会長　　それでは、改めて御挨拶させていただきます。

年2回開催される栃木地方労働審議会ですが、今日は第1回目ということで、現下の雇用情勢等については、先ほど局長の挨拶に「穏やか」で「足踏み」という表現がありました。そういう御時勢だろうとは思いますが、ちょっと時間を長くにとって遡ってみると、とてもではないが穏やかで足踏みという時期はなかったのではないかと。多少長く遡れば、日本経済の中で失業率が5%を超えて、このまま放っておけば6%にもなるのではないかとというのが、6年前やリーマンショックの後にはあったと記憶しております。

その後5、6年の間この審議会でもよく議論した中身に、なかなか若者の就労がうまくいかない、何かミスマッチがあるのではないかと、職種を選ばなければ幾らでも就職できるという議論をさせていただいたのは、ついこの間ではなかったかと思ひます。先ほどのように「穏やか」で云々という御時勢になったところを見ると、かくも変化というのは早いものだと思ひざるを得ません。

そんなときに、いかに変化があろうと、行政の一つの捉え方として「継続性」ということがなければいけません。ころころ行政施策や方針が変わってはだめだろうと思ひます。かといって、リーマンショック以降、激しい情勢の変化があります。この変化をいかに労働行政の中に取り入れるかが、この審議会の一つの意義だろうと思ひます。今日労働局から労働行政の進捗状況についての詳細説明がありますので、ぜひ、委員の皆様から貴重な御意見をいただひて労働行政に生かしていただければと思ひます。何とぞよろしくお

願いたします。以上、私からの挨拶とさせていただきます。

司会 会長ありがとうございました。続きまして白井会長代理、御挨拶をお願いいたします。

白井会長代理 本来であれば、ほかの委員になっていただけたらとも思いますが、中尾先生が会長をお引き受けくださる以上、私の出番はないだろうと気楽に考えております。

今の中尾先生の話に尽きると思いますが、私がちょっと気になっているのは、求人倍率が上がってきていることは間違いはないけれども、非正規雇用のところで結構上がっていて、正規雇用がなかなか思うように上がってこないというところですね。どうぞよろしく願いたします。

司会 ありがとうございました。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定第4条1項によりまして、会長に進行をお願いいたします。中尾会長どうぞよろしく願いたします。

中尾会長 それでは、お手元の議事次第に基づきまして本日の議事を進めさせていただきます。

議事に入る前に、議事録署名人の指名でございます。本日の審議会の議事については、運営規程第6条第1項により、議事録が作成されます。その議事録には、私のほか2名の委員が署名することになっています。労働者側代表からは加藤委員、使用者側代表からは鍋島委員をお願いいたします。お二方どうぞよろしく願いたします。

それでは、議題(1)「労働行政の推進状況について」、労働基準部、職業安定部、均等室、総務部、それぞれの部署から御説明いただきたいと思います。よろしく願いたします。

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。私からは労働基準部関係の取り組みと進捗状況について、時間も限られておりますので簡潔に御説明いたします。座って説明させていただきます。

まず、資料No.1を左手に置いて、労働基準部というところをお開きください。

右手に資料No.2-1 と 2-2 を御用意ください。資料No.1 の説明をしながら、関連資料についてお話し申し上げます。

まず資料No.2-1-1 は、重点施策「過重労働による健康障害防止に係る監督指導等の実施」の昨年 9 月の監督結果です。昨年度の審議会の間でも御説明しております。矢印で示した右は、今年度、「過労死等防止対策推進法」が成立し施行されるということで、来月 11 月に全国一斉に大々的に過重労働解消キャンペーンを実施しますということの説明した資料が 2-1-2 です。これ以下にキャンペーンの概要を載せております。11 月には過重労働解消キャンペーンを実施しますが、監督を実施することと、11 月 1 日に労働相談無料ダイヤルを実施しますということ、それから、過重労働重点監督とともに労使団体等への要請を 11 月早々にさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

その後、「働き方・休み方コンサルタントの周知・利用勧奨」と書いてありますが、これは監督指導だけではなく、コンサルタントの企業訪問という形で企業指導をさせていただき、あわせて過重労働解消を図っていきたいということです。対前年比で件数は若干下回っておりますが、優秀なスタッフがコンサルタントにおりますので、これからちょっと馬力をかけていこうと思っております。

資料No.2-1-3 は、医療労務管理相談コーナーというものです。医療労務管理支援事業が平成 26 年度から立ち上がっております。委託先は栃木県の社会保険労務士会で、医療分野の労務管理相談に応じています。これについては、同時にということがなかなかできなかったのですが、県の関連事業が立ち上がりますと、より強力な医療分野の労務管理支援になると思っております。

また、「法定労働条件の履行確保」等については、左に書いてある数字のとおりですが、申告受理件数を見ると、経済情勢が緩やかに回復しているということではあるのですが、直近では円安の傾向等が見受けられる中、事業場の閉鎖や倒産、大量整理・解雇等も見られますので、引き続き注視していきたいと思っております。その際には、できるだけ早急に監督指導等を行って対応していきたいと思っております。この辺は、不況で企業倒産云々という話だけではなく、ある程度景気がよかったとしても企業・事業場の再編によって雇用の場が失われることもあります。そういった中で、労働基準分野からも迅速に対応させていただきたいと思っております。

また、2 ページの 2 は「過重労働の解消と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に向けた働き方の見直し等適正な労働条件の整備」への取り組みです。こちらは 36 協定の窓口指導の徹底や、労働条件相談ダイヤル、労働相談ポータルサイト等の啓発などを行っております。また、年次有給休暇につきましては、7 月・9 月・10 月ということで合わせて 23 団体に要請を行っております。また、職場のパワーハラスメントの防止ということで、「あかるい職場応援団」等の周知・セミナーの周知等も行っております。

36 協定の関連やポータルサイト関連については、資料No.2-1-6 を見ていただきますと、労働条件相談ホットラインという資料を付けております。

また、資料No.2-1-7 は、宇都宮大学で 7 月 2 日に労働法制セミナーを開催いたしました。こういう活動から、大学等におきましても労働基準関係法令の周知を行わせていただいております。

最後のパワーハラスメント関係については、資料No.2-1-8 の中で「あかるい職場応援団」のポータルサイトを周知するというところで進めております。この部分については労働基準関係ということで見ていただければと思います。

3 ページ目をお開きください。こちらは「働く人の安全と健康を守ります」ということで、特に労働災害の防止対策をうたっている部分です。資料No.2-2-1 が今年の発生件数の表です。栃木労働局の全産業計の欄を見ていただければわかりますが、マイナス 5%の年間目標を掲げていますが、依然としてプラス 1.2%の増加です。死亡災害については 6 件増加しています。昨日現在では 17 人まで死亡者が増えています。昨年が 16 人ですので、今年は、右側の「今後の取組」に書かせていただきましたが、資料はNo.2-2-2 で緊急死亡労働災害撲滅運動実施要綱をつくり啓発運動をしております。12 月 15 日から 1 月 15 日まで年末年始の無災害運動が展開され、死亡災害も含めた労働災害の撲滅を図るとしてはありますが、それまでの間、特に死亡災害が極端にふえるという現状の打破を狙い、死亡災害を 1 件でも減らしたいということで働きを進めております。

「年末年始無災害運動」については、全国的に行われるということで、最後に資料を付けております。

特に、この中で建設業は重篤な災害に結びつきやすい。建設業自体は、平成 26 年の数字を見ますと労働災害は減少していますが、一度災害が起きると死亡災害や重篤な災害になりやすい。北関東 3 局一斉の建設工事現場に対す

る監督指導ということで、栃木・群馬・茨城の北関東 3 県で一斉に建設の監督を行う予定でございます。これは 12 月 2 日から 12 月 13 日を予定しております。この期間に積極的に労働災害防止を図っていきたいと考えております。

その後、リスクアセスメント導入率等の数字を入れましたが、労働安全性法の改正が行われました。資料No.2-2-4-1 から順次、資料をごらんいただければと思いますが、リスクアセスメントを導入することによって、事業場の中で自主的にさまざまな取り組みをしていただくことを資料としてつくらせていただきました。

資料No.2-2-4-3 は、いろいろな災害の形がありますので、その中でどういうものが起こりやすいか、どういうリスクがあるかを取りまとめたものでございます。

資料No.2-2-5 は「新聞販売業における労働災害防止対策」を入れました。これは、ここ数年 1 件以上死亡災害が起きている業種、かつ、日ごろから余り災害防止対策を進めてこなかった分野でもありますので、新聞販売店等の業界に要請するときに、このような資料をつくらせていただきました。従来から取り組んでいただいている業種以外に、特に三次産業と言われているような業種については、積極的にこちらからアプローチしていくという姿勢をとっております。

資料の 4 ページは、健康と安全の中の「健康確保対策の推進」です。特にメンタルヘルス対策は各企業なかなか取り組みにくい面があり、そういった分野について 65%以上の実施率にしていくという目標を掲げております。現在は 53.2%という数字ではありますが、これらの数字を一つ一つ引き上げるような形で周知・指導を進めていきたいと思っております。

わかりにくい部分もあったかと思いますが、私からの説明は以上で終わらせていただきます。

大山職業安定部長 職業安定部長の大山と申します。どうぞよろしく願いいたします。座って説明させていただきます。

まず、資料はNo.3-1-1 と 3-1-2 です。No.3-1-1 は「最近の雇用失業状況」、No.3-1-2 は「労働市場月報」です。先ほど局長からの挨拶にありましたように、No.3-1-1 の栃木県の⑤を見ると 8 月の有効求人倍率は 0.97 倍で、前月を 0.02 ポイント下回っております。有効求人は前年同月比で 14 カ月連続で増加し、

求職者も減少傾向です。新規求人を業種別に見ても、製造業や医療、福祉などの業種が牽引して新規求人に底堅さの維持が見られることから、全体として穏やかながら増加している傾向と考えております。しかしながら、その一方で、人手不足や材料不足、資材・原材料価格の高騰により企業に収益の懸念があるため、雇用情勢は26年8月としては「一部に厳しさが見られるものの改善している」と判断しております。

これを前提に、現在の進捗状況について御説明いたします。資料No.1の5ページを御覧ください。『全員参加の社会』の実現に向けた雇用改革・人材力の強化を進めるに当たり、若者、生活困窮者、障害者などに対する支援や、地方自治体との連携。また、雇用情勢が改善してきている中、人手不足業種への対応、非正規雇用者対策について説明いたします。

まず、5ページの若者について。若者の対策については大きく2つに分かれておりまして、新規学卒者に対する支援とフリーター等に対する支援を実施しております。

1番目の新規学卒者については、就職活動から職場で定着するための総合的なサポートを、新卒応援ハローワークなどを中心にして実施しております。新卒の実績を見ていただきますと、平成26年8月末現在、大卒求人は前年同期比9.5%増の3,773人、高卒求人は32.5%増の4,573人。求人倍率は高卒は1.11倍となっています。その一方で、求人が増加している業種は建設業や医療・福祉分野であり、学生は製造業や事務系職種を希望する者が多いためミスマッチが生じています。このため今後は、求人者に対しては学卒の就職状況を説明して求人要件緩和等を依頼するとともに、事業所見学会や就職面接会等を開催することにより、学生・生徒と求人者が接触できる機会を増やすこととしております。

また、せっかく就職しても早期に離職する者がいることから、就職後においても相談できることを学生・生徒に周知徹底し、事業所訪問や電話などによる職場定着支援を実施していきたいと思っております。

さらに、大企業志向の学生がまだまだ多い中、中小企業が若者の育成・採用に積極的であることをPRすることができる「若者応援企業宣言」というものを昨年度から行っております。制度2年目で周知を積極的に行ったこともあり、8月末現在で130社と大幅に増えております。今後も、「若者応援企業宣言」を行う企業について、企業はもちろん、学生や学校に対して制度を

普及することが必要と考えております。

続きまして、2つ目は「フリーターなどの正規雇用化の推進」です。本年4月に小山わかものハローワークを開設し、宇都宮わかもの支援コーナーと大田原わかもの支援窓口とともに、フリーター等の正規雇用化のための支援拠点として、セミナーなどの開催や個別ニーズに応じた支援を実施しております。小山わかものハローワークにおける実績については、8月末現在で新規登録件数が1,252件ということで、実績も順調に伸びていると思っております。また、「就勝サークル」と銘打って、8月に5日間の集中支援セミナーをフリーターなどの方に対して初めて開催するなどの取り組みを行っております。

今後については、担当者制による個別支援によって、トライアル雇用やセミナーなどの支援メニューを積極的に活用し安定した雇用に結びつけ、新卒同様、定着支援についても着実に実施していくことが必要と考えております。

続きまして6ページをご覧ください。まず、「地方自治体との連携による就職支援」についてです。栃木県との関係につきましては、県が運営する「とちぎジョブモール」との連携や、労働政策連絡会議を定期的で開催することにより、情報共有や課題の検討を行っております。一方、政府においては「地方創生」が最重点課題として掲げられ、人口急減・超高齢化に対応するため、内閣府に「まち・ひと・しごと創生本部」が設置され、厚生労働省においても「政策検討チーム」が設置されました。今開かれている国会でも、「まち・ひと・しごと創生法案」が閣議決定され、法案が提出されたところでございます。今後示される具体的な施策について、労働局としても、地方自治体の現状や施策ニーズなどを踏まえ、地方自治体と連携していきたいと思っております。

続きまして、3の「女性のライフステージに対応した就職支援」です。これについては、子育てと仕事の両立を目指す方を対象としたマザーズコーナーを窓口を設置しております。新規求職者については前年同月比2.4%減の1,956件となっておりますが、自治体との連携を強化し、新たな利用者層に対してコーナーの周知を図っていきたいと思っております。

続きまして7ページを御覧ください。「生活保護受給者を含めた生活に困窮する方の就労支援」です。宇都宮市役所の福祉事務所に設置した「みやハローワーク就労支援コーナー」においては、生活保護受給者などの生活困窮者の就労支援を実施しております。昨年度開設し、今年は8月末現在で支援

対象者が 119 人、就職率 68.9%と高い実績を上げております。今後も、こうした生活困窮者の方に対して、自治体と連携しながら、きめ細やかな生活支援と就職支援を実施していきたいと思っております。

続きまして「障害者雇用対策」です。障害者の雇用については、雇用率未達成企業に対する指導を強化することによって、8月末現在で 29 企業が雇用率達成となっています。今後は、本年度の 6・1 調査で新たに未達成企業となった企業のニーズを把握し、達成指導等、支援を強化することが必要となりますので、指導する方の対応力の向上を図ることが重要であると考えております。そのための職員研修の充実を図っていききたいと思います。

2 番目の障害者の就職件数につきましては、関係機関との連携によりチーム支援を進めたことによって、前年比 21.1%増の 785 件となっております。引き続き就職件数を増やしていくためには、きめ細やかな支援を実施することが必要であり、そのためにはより多くのマンパワーが必要であることから、ハローワークに配置している精神障害の専門知識を有する障害者雇用トータルサポーターや医療機関のケースワーカーをメンバーに加えるなどして、チーム支援をさらに強化していきたいと考えております。

続きまして 8 ページの下を御覧ください。「職業訓練受講者及び修了者に対する就職支援」です。平成 25 年度の職業訓練修了者の就職率は、施設内訓練、委託訓練、求職支援訓練ともに上昇しています。職業訓練については、単に訓練を受けただけでなく、就職に結びつけることが重要だと思っております。そこで、昨年度から訓練施設を一堂に集め、それぞれの訓練コースの特徴と終了後の仕上がり像を施設自ら求職者に対して説明して、求職者の理解を深めて職業相談につなげる場として、訓練説明会を新たに実施しております。この訓練説明会のアンケート結果などによりますと、訓練施設・求職者それぞれからの評価も高く、就職率向上等に一定の効果を上げていると分析しておりますので、これから更に訓練説明会を充実させて、更なる就職率の向上を目指していきたいと思っております。

続きまして 10 ページをご覧ください。重点施策が 3 つ並んでいます。「安心して働ける雇用環境の整備」は、建設労働対策の推進のことです。「非正規雇用対策の推進」、「介護・医療・保育職種の人材確保に向けた支援の強化」、この 3 つを掲げております。先ほど申し上げましたとおり、栃木県の有効求人倍率は 0.97 倍と、前年の 0.86 倍から大きく改善している中、正社員求人

の割合は、増えてはおりますが 44.4%と 5 割弱にとどまっています。一方、建設業や介護分野においては人手不足が顕著になっておりまして、求人倍率も建設職で 2.98 倍、介護職 1.69 倍となっております、求人・求職のミスマッチが生じております。

このため厚生労働省においては、建設・介護等の分野において、雇用管理改善を通じて採用・定着を図るとともに、正社員雇用の拡大及び正社員で働くことを希望する非正規雇用労働者の正規社員転換を図るため、7月から9月を建設・介護等分野の魅力ある職場づくりキャンペーン期間として設定しました。栃木局におきましても、労働局長や職業安定部長など局幹部が業界団体や経済団体を訪問したり、事業所向けの雇用管理改善セミナーを開催するなどして周知・啓発を行ってまいりました。今後も引き続き、建設・介護分野などの雇用管理改善を通じた採用・定着を図るため、関係団体の皆様と連携した取り組みを行うとともに、求職者の方に対してこうした分野の魅力をアピールするなどの支援を実施していきたいと思っております。

また、各種事業主説明会などのさまざまな機会を捉えて、正規雇用への転換を図るなどした事業所を助成するキャリアアップ助成金の周知による正社員転換の促進や、事業所訪問の実施による求職者ニーズを踏まえた正社員求人の確保を図っていきたく思っております。私からの説明は以上とさせていただきます。

野村雇用均等室長 雇用均等室長の野村でございます。よろしくお願ひいたします。失礼ですが座って説明させていただきます。

雇用均等室の資料は、資料No.1の11ページ以降を御覧ください。雇用均等室では、「男女雇用機会均等確保対策」、「仕事と家庭の両立支援対策」、「パートタイム労働対策」の3つを重点として施策を展開しております。

まず初めに、11ページの「男女雇用機会均等確保対策」でございます。男女雇用機会均等法の実効性を確保するために、この上半期、報告徴収というものを52件実施し、助言・指導を124件行っております。報告徴収とは均等法に基づく行政固有の権限で、法律への対応状況について事業主に報告を求め、必要な助言や法違反があれば指導を行うものでございます。前年同期と比べて大幅に件数が減少しておりますが、これはやり方というか体制が変わったことにより減少したものでございます。助言・指導件数が124件ございま

すが、報告徴収件数が半減以下ということに比べて、助言・指導は決して半分にはなっていない状況でございます。助言・指導の中でもセクシュアルハラスメントに関するものが72件と多くなっており、前年同期に比べて指導件数が増えています。セクシャル・ハラスメント関係でどういう助言・指導を行っているかと申しますと、男女雇用機会均等法では事業主にセクハラ防止対策を講じるよう求めているところですが、相談窓口の設置や被害者等のプライバシー保護、不利益取扱いの禁止について十分な対策が図られていないということで、指導に結びついているものでございます。

一方、労働者等からの相談件数については昨年より増えております。一例として、妊娠・出産を理由とする不利益取扱いとセクハラ相談件数を出してありますが、これは多い順ではなく労働者の権利にかかわるものを例として書かせていただいております。先週、妊娠したことにより仕事を軽減してくださいという女性労働者に最高裁判決がありました。それに関するようなもので、栃木県内で妊娠・出産を理由とする不利益取扱いについての相談が上半期は15件ございました。また、セクハラに関しても毎日のように御相談いただいているところですが、主に女性労働者から60件の相談がございます。

このような状況から、セクハラを防止するために、セクハラ防止対策のポスターを作成しております。本日、資料No.4-4をお配りしておりますが、中を開いていただきますと、これをそのままポスターとして使用できます。相談担当者を記入して御活用いただくという資料になっております。これは労働局のホームページからもダウンロードし、御利用できるようにしています。

また、男女が職場で活躍するためには、働く方にそれぞれの法律だけではなく各種制度について知っていただくことが肝心ですので、働く方向けの資料として資料No.4-7といったものを作成して、配布しているところでございます。

男女雇用機会均等確保対策の2つ目の柱は、「女性の活躍促進」でございます。毎日のように新聞等で取上げられておりますので皆様ご承知のことと思いますが、安倍総理が特に、全ての女性が輝くということで熱心に取り組んでいらっしゃいます。女性の活躍促進については法的な整備も現在検討されているところですが、現段階では、労働局といたしましては、女性の活躍促進のために企業自ら取り組んでいただくということで、取り組み及び取り組

み内容の公表をお願いしているところでございます。この取り組み内容の公表は今はやりの「見える化」で、会社の取り組み姿勢や内容を皆様に知っていただくという趣旨でございます。これにつきましては、堀江局長自ら企業トップの方を訪問するなどにより取り組みの公表を要請し、また、均等室の職員も企業を訪問してお願いをしています。「見える化」に当たりましては、厚生労働省で御登録いただく専用のサイトを準備しております。なかなか登録が進まないものですから、雇用均等室において今年度、登録手順のガイドを作成しております。そちらについては後ほど資料No.4-6を御覧いただきたいと思います。

男女雇用機会均等確保対策の今後の取り組みですが、今まで申しましたように、セクハラに関するものについては、法違反、労働者からの相談がまだまだ多く、逆にこれまでより増えているという状況がございますので、セクハラ防止対策を周知徹底してまいりたいと思っております。あわせて、労働者が各種制度を広く御利用いただけるように、制度について周知を図ってまいりたいと考えております。

女性の活躍促進ですが、データではお出ししておりませんが、栃木県内の女性の状況は、正社員ではなく非正規労働者が多い、女性の管理職が男性に比べてまだまだ少ないなど、働いている仕事内容に偏りが見られるという状況がございます。女性が活躍するために企業に自主的に取り組みを計画し、併せて、その取り組みを公表していただくことを、引き続き促進してまいりたいと思っております。

続きまして 12 ページ、男女雇用機会均等確保対策とあわせまして、「仕事と家庭の両立」が進まないと言女の活躍促進は進んでまいりません。「育児・介護休業法の確実な履行」ということで、今年度上半期は 123 件報告徴収を実施、739 件の助言・指導を行っております。ここに「子が 3 歳までの育児短時間勤務」と「育児休業」とありますが、多い順ではなくて大事な制度の履行状況について御説明しているものです。3 歳までの育児短時間勤務と育児休業についてはまだまだ規定の整備がおくれており、これだけの件数の問題があるということです。

続きまして相談件数ですが、全体で 453 件ございました。そのうち特に労働者の権利で重要というものを 2 つ例として挙げております。「育児休業等を理由とする不利益取扱い」と「期間雇用者の育児休業」を挙げておりますが、

これはあくまでも労働者からの権利に係る相談でございます。育児休業をとりたいということで、例えば雇止めやパートへ身分変更された等の御相談や、期間の定めのある方が期間契約満了をもって更新されない状況があります。これは労働者が働き続けていく中で大きな問題ですので、特にこういうものの解決に向けて私ども均等室では力を入れているところでございます。

このように、企業の方にいろいろな取り組みだけをお願いするということだけではなかなか制度の利用促進になりませんので、助成金で事業主の取組を支援しているところでございます。これにつきましては、制度の変更があったり、永年に出るわけではなく一定年度で終了するということもありますので、今年だけの数字を出しております。助成金のメニューについては資料No.4-9を後ほど御覧いただきたいと思いますが、保育施設助成金の申請は事業所内託児施設を設置している企業に対しての助成で、10件について申請がございました。また、短時間勤務については7件の申請がございました。保育の助成金は10件となっておりますが、これは上半期の状況です。1年に2回助成金の申請期間がございましたので、下半期には同じように助成金申請が出てきます。

2つ目は「次世代育成支援対策」です。101人以上の労働者を雇用する企業については一般事業主行動計画を策定し、その旨を労働局に届け出る義務がございました。101人以上の企業は588社（管内全企業）からお届けいただいております。次世代育成支援に取り組む企業で、行動計画の目標を達成したり男性が育児休業を取得したという状況がありますと、労働局長が「認定」をしております。栃木労働局管内の認定企業数は15社で、26年度は1社認定しております。認定は、何回でも計画を達成し要件を満たせば取得できますので、栃木県内で2回目以上の認定を受けた企業は4社となっております。

「今後の取組」ですが、小規模事業所で働く方に育児休業等を取得いただくにはやはり規定の整備が大事ですので、小規模事業所や非正規労働者が多く働いている企業について、訪問により規定整備を進めてまいりたいと思っております。また、労働者等にも各種制度を周知していきたいと思っております。

あわせて、今般、厚生労働省で、「くるみん」という次世代の認定マークと地方公共団体のゆるキャラとのコラボポスターを作成することにしております。厚生労働省では東日本版と西日本版の全国2種類のポスターをつく

ることになっておりますが、こちらは栃木県内のゆるキャラとくるみんをコラボさせた栃木労働局独自のポスターを作成いたしまして、くるみんの認知度を高めてまいりたいと思います。

最後に、3つ目の柱の「パートタイム労働対策」ですが、パートタイム労働法にのっとった確実な雇用管理が行われるように、引き続き報告徴収に努めてまいりたいと思います。あわせまして、正社員とパートタイム労働者の均衡が問題になっておりますので、正社員とパートタイム労働者の待遇の違いについて説明できるように、職務分析・職務評価導入支援を引き続き進めていきたいと考えております。

均等行政につきましては、今般、「男女雇用機会均等法」、「パートタイム労働法」、「次世代育成支援対策推進法」の3本の法令改正等がございます。資料No.4-1から4-3としてお配りしておりますので、後ほどお目通しいただければ幸いです。どうもありがとうございました。

立原総務部長 総務部長の立原でございます。どうぞよろしくお願いたします。失礼して着席にて説明させていただきます。

資料No.1の14ページを御覧ください。こちらが私から説明いたします総務部関係の施策でございます。

まず1点目、「労働保険料の適正徴収」業務の関係でございます。労働保険の適正徴収については、収納率の向上が半永久的課題となっております。当局の昨年度の収納率は98.0%で全国平均と同じ数値だったのですが、これを上回る収納を行うことを今年度の目標に掲げて取り組んでいるところです。8月末現在の実績は今年が33.5%、昨年同期が31.8%とほぼ同水準です。収納率は年度途中の数値はあくまでもその時点での参考値的な意味合いが強いもので、1年が終わってみなければその年の収納率が幾らになったかわからないというのが正直なところですが、今の数値で見ると、目標達成が困難な状況ではないと言えらると思っております。収納率の向上の取り組みとしては、昨年まではどちらかというと長期滞納事業場の中で滞納金額の支払いが事実上不可能な事業場について不能欠損処理を行って、収納率の分母を整理することに力点を置いた取り組みをしていましたが、一定整理がついたということで、本年度からはこれまで以上に分子を増やす方向、つまり徴収金自体をより多く徴収していくことに軸足を移した取り組みを行っていかうと考えて

おります。

その一步が、右の囲みの中に書いてありますように、100万円以上滞納している事業場へ、決算書の提出を求める手法による財産調査を行うものです。この意味は、滞納事業場自身に行政が調査していることを直接認識していただいて、保険料の支払義務を再認識してもらうことを狙ったものでございます。提出依頼した事業場の7割以上から決算書が提出されている状況です。今後、12月、2月、3月を滞納整理強化月間として、局署を挙げて滞納整理に努めていくことにしておりますが、これら財産調査等の結果、支払い能力があるにもかかわらず長期滞納している事業場につきましては、差し押さえ等、より毅然とした対応を図っていくこととしております。

また、保険料の算定基礎調査につきましては、10月から1月に局と監督署で220件の事業場を対象に調査を実施し、適正申告・納付を周知していく予定でございます。

2つ目の「労働保険の未手続事業一掃対策」でございます。これにつきましては、引き続き全国労働保険事務組合連合会の栃木支部と連携しながら、未手続事業の把握と事業場の戸別訪問を実施しているところでございます。進捗状況を見てみますと、14ページ2の「労働保険の未手続事業一掃対策」の左側の◆に3つほど数値を掲げております。未手続事業把握数、個別訪問指導数、成立件数とあります。大変申し訳ないのですが間違いがございますので修正いただきたいのですが、未手続事業把握数13件とあるのは「219件」です。前年同期の数値は「286件」で、結果「23.4%減」でございます。この数字を間違ったのは、当局が独自に把握した件数だけで比べてしまったため、いろいろなパターンで把握しておりますが、全部合わせると219件が正しいということです。個別訪問指導数のところは前年の数値が抜けておりますが、前年は「82件」です。したがって、「19.3%減」となっております。大変恐縮ですが、訂正と書き加えをお願いいたします。

未手続事業場数は結果23.4%減となっているわけですが、この要因は、毎年の誤差もありますので一概には言えませんが、未手続事業情報をもとに未手続事業解消を図った結果も一定割合で反映した数値ではないかと思っております。

その下の個別指導訪問数も若干数字が減少しているのですが、これは部内の要因もあります。指導員が新人になったこともありまして、研修期間を年

度当初に若干とった影響が出ているという範囲の数値の差かと思っております。

一番下の成立件数は30.4%減となっています。これにつきましても一定の分析をしてみますと、いろいろ取り組みをした結果、なかなか労働保険制度について理解が得られない、説得をしてもなかなか入ってもらえない事業場が残ってきていることも一因ではないかと思っております。いずれにしましても、右の四角囲みに書いてありますが、例えば法務省から提供される新規法人の登記簿等の利用や、栃木県の健康福祉部・県土整備部から企業情報をいただき、これらとの連携により効率的な加入勧奨に努めたいと思います。また、必要なものにつきましては、当然、職権成立手続を行うことも含めて未手続事業一掃に努めてまいりたいと考えております。

次に15ページを御覧ください。総務部関係のもう一つの業務である個別労働紛争関係制度についての御説明になります。御承知のことと存じますが、総合労働相談については、ワンストップで適切な相談サービスを提供することを大きな目標として取り組んでおります。9月末時点での取り組み状況ですが、労働相談件数6,267件（前年同期比4.7%減）、そのうち民事上の個別労働相談案件は1,370件で、偶然前年同期と全く数値が一緒になっております。相談内容ですが、リーマンショック時にピークにあった解雇や労働条件の引下げという相談内容が、こここのところずっと減少傾向にございます。そんな中で逆に経年で大きく伸びておりますのが「いじめ・嫌がらせ」に関する相談です。その内容は、最後に資料No.5という裏表1枚の資料がございまして、その1ページ目の折れ線グラフを後ほど見ていただければ、その辺のことは見てとれるかと思っております。「いじめ・嫌がらせ」事案の増加の要因ですが、いわゆるパワハラが労働問題であるという社会的認識が高まったこと、個別労働紛争解決制度自体、徐々に浸透が図られたことが一因にあると考えております。

総合労働相談コーナーは、ワンストップで相談を受け付けることが大きな役割の一つですので、相談の論点を整理して必要に応じて監督署、ハローワーク、均等室のそれぞれの所管部署に的確に相談をつなげていくことが、重要な役割の一つになっております。このため、今後も引き続き、相談員の資質の維持向上、関係部署との連携に努めていきたいと考えております。

個別労働紛争制度の2本目の柱ですが、早期解決のための口頭助言の積極

的な実施、あっせん制度の的確な運用に努めております。助言・指導件数ですが、資料にありますように9月末現在69件で、前年同期比43.8%増です。一方、あっせん申請件数は46件で、前年同期比43.2%減となっております。この数値の変化は、一定程度、今年度の私どもの取り組みの姿勢が反映された結果だと考えております。といいますのは、あっせんにつきましては、あっせん申請がありましても、被申請者の参加合意がなければ開催できないという宿命がございます。このため私どもとしては、あっせん申請をしたからには、まずあっせんの席に着いていただくことが大前提であるという考えに基づき、あっせん参加率60%以上を内部の行政目標として今取り組んでおります。私どもはどのように考えたかという、あっせん申請に至る前に、被申請者になることが圧倒的に多い利用者側への助言・指導の前知に積極的に努め、その際に紛争解決制度について理解促進に努めました。その中で、明らかに解決が困難と思われる事案等については、むやみにあっせんに行く前に一定の整理が図られたのではないかと考えております。

また、あっせん処理日数は47.7日で、昨年同期に比べて27日ほど長くかかっております。この理由は、あっせん参加事案の割合が非常に増えましたが、あっせん処理事案になると平均処理日数が押し上げられるところがございます。また、申請人と連絡が途絶えがちになった案件が今年何件かございまして、それによる影響等が出ているかと思っております。しかしながら、本制度の売りの一つが迅速処理ということですので、あっせん処理の早期に争点整理を行うことによって引き続き迅速処理に努めてまいりたいと考えております。

15 ページ一番下、その他として、「積極的な広報の実施」に努めております。当局では県民の皆様は労働行政をより身近に感じていただけるように、特に昨年からの広報実績を行政目標の一つに取り入れて積極的な実施に努めております。昨年力を入れて取り組んだ結果、報道実績は200件を超えましたが、本年も昨年を上回るペースで進捗しております。昨年からはじめた職員に対する広報研修も、本日おいでいただいております飯島委員の協力も得まして、9月にこの研修を開催したところでございます。また、昨年の講義形式の研修に加えまして、広報担当者を対象に広報文作成のグループ演習の研修も取り入れて行いました。今後も、発表内容のさらなる充実を図ること等により、積極的な広報の実施に努めてまいりたいと思っております。総務部からは以

上です。よろしく申し上げます。

中尾会長 どうもありがとうございました。局の4部署から、今推進されている労働行政についての説明が、お手元の資料に基づいて一部は詳しく一部は急ぎ足でございました。これから委員の皆様から御質問、御意見を頂戴して行政内容に生かせればと思います。報告の説明順でなくても、お手元の資料を全部ひっくるめて、委員の皆様の関心のあるところから質問を頂戴したいと思います。どなたからでもどうぞ。

伊東委員 伊東でございます。御説明ありがとうございました。私からは、雇用均等室の12ページ関連について何点かお話しします。まず「くるみん」のマークについてです。先日私は初めて情報を得たのですが、来年の平成27年4月1日からは、この「くるみん」のマークだけではなく、「プラチナくるみん」のマークができる予定だという話を聞きました。今の条件よりさらに高い条件のところを対象になるということです。また、カラーも12色から選べるということです。例えば名刺などにも載せているマークですが、女性などにもかなり好評ではないかと期待しているところです。

また、隣に「トモニン」のマークもありますし、「イクメン」など、最近はいろいろなワードがあります。「イクメン」に関してはどちらかというとポジティブなイメージですので、男性にもよいイメージを与えるネーミングは一般の方にも受け入れやすいのではないかと。負のイメージより、とてもいかした形でいいのではないかと考えております。私の周りの男性に聞きましても、「イクメン」とか「カジメン」と言われることに対して、最近結構肯定的な形で受けていらっしゃる方が多いと考えております。

また、女性の活躍促進のお話を先ほど野村さんからいただいたのですが、輝く女性ということで女性が輝いていくためには、やはり男性の支援がとても大きい。「輝く女性」としたときに、私もかなり忙しく、輝きながらも疲弊もしながら頑張っているというところがあります。果たして男性の皆さんは輝いているのかなと思います。男性も輝いていただくことで女性も輝いて働け、ワーク・ライフ・バランスが図れるのではないかと考えております。男女ともに輝いていけるように。きれいごとではあります。こういう意識を持って仕事をしていくことが必要ではないかと考えております。

最後に、先ほど野村さんからもありましたように、広島的女性が妊娠を理由に降格させられたのは不当だと訴えて、最高裁の判決で違法だと認められた初の判断の件ですが、あの話についても、男女雇用機会均等法できちんと「違法だ」とうたわれたことに関しては、とても大きな成果だったと思っております。これまで多くの女性労働者の方がくやしい思いをしてきました。彼女が実際におかしいと思って立ち上がって最高裁まで戦った勇気に、ワーキングマザーの私としても、労働組合の役員としても、本当に感謝しているところでございます。

皆さんも既にご承知かと思いますが、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）」という言葉のきっかけは、連合の非正規労働センターが調査結果を公表したことによって、労働相談から声なき声をすくい上げてパワハラやセクハラ同様に「マタハラ」という名前をつけたことで、埋もれていた問題が可視化できて今に至るのではないかと考えております。法律があるだけでは権利の実現は難しく、自ら声を上げなければいけないという現状がある中で、雇用均等室などが11ページにありますように労働相談でセクハラやマタハラなどの相談を行っていただき、助言・指導もしていただいているということで、今後も引き続き解決に向けた取り組みをお願いしたいと思います。

堀江栃木労働局長 今のお話を受けまして、労働局の方針について申し上げたいと思います。両立支援の話だけではないのですが、私どもが所掌しております均等室の業務は、基本的には監督署が労働基準法違反など法律違反を摘発するという世界ではなく、きちんと考え方や子育てなりが社会的に認知されていくことが一番大切なことだと思っております。ただ、世の中は、男性であろうと女性だろうと「これは普通だよ」というところに持っていくにはかなり時間がかかる話です。労働局としても、ぱっと話をすると、そのときには「ああそうですね、わかりました。ただちょっとうちの会社は」云々とか。あとは女性の中でも、会社の中で活躍したいという女性に対しては、当然男性と同じようなルートをつくっていくことも大事ですが、一方で、そういう環境にある女性の中でも「私はちょっと」という方もたくさんいらっしゃいます。そういった方にももう半歩でも一歩でも踏み出していただく。これも時間のかかる話で、労働局としてもこれはなかなか難しいと考えながら仕事をしている中の一つです。

均等行政としても、「くるみん」マークについて野村から話がありましたが、こういったものを人事担当者は知っているが他の人は知らないということではなくて、広く皆様が「ああくるみんマークね」というところを実は目指しております。これは非常に難しいとは思っていますが、公・労・使のご協力を得ながら少しずつでも前に進めていきたいと思っています。会長がおっしゃったように、これは継続していかなければならない仕事だということです。実績等が前年と比べてそれほど上がっているということではないのは、実は苦しみでございます。ですが、ここは重点的に継続していきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

中尾会長 資料 11 ページ・12 ページについての御質問でしたが、均等室からはよろしいでしょうか。

野村雇用均等室長 皆様方のご協力をぜひよろしくお願いいたします。先ほど局長が申しましたように、意識を変えるというのは本当に難しい問題で、私どもも大変労力を割いているのですが、なかなか進まない状況です。公・労・使の皆様の御協力がなければなかなか進まないと思いますので、御支援を今後とも引き続きよろしくお願いいたします。

中尾会長 ありがとうございます。ほかに委員の皆様からございますか。

青木委員 青木でございます。「介護・医療・保育」ということで、介護老人の福祉施設、すなわち特別養護老人ホームの実態についてお話し申し上げたいと思います。

実は9月25日、内閣府の西村副大臣に懇談会の席でお話し申し上げたのですが、栃木県の介護の問題については、そこに書いてありますように7月から「魅力ある職場づくりキャンペーン期間」として設定したとなっておりますが、実際に介護施設や老人ホームの経営者の意見はどういうことかといいますと、今はご存じのように入所者3人に対して職員1人が配置基準になっています。したがって、1人の職員で3人の世話をしましようという基準になっていますが、国が言っていることを満足するような介護サービスはできないというのが実態です。そこで、3対1の配置基準を直すべきではないかと私は

この間申し上げました。

介護に就職したくてもできない。一番は賃金が安いからだということです。今、介護労働安定センターで、25年度の施設長を除いた介護労働者の賃金は幾らですか。21万2,972円という話が出ています。介護の人たちは1人で3人はできない。それについては満足することができない。利用者が定員60名なら20名の常勤職員を配置しなければならない。年次休暇や休んだりする人たちの分も確保しなければならないということになると、老人ホームの実態は、国が言っている1人で3人というのは100%できませんという話が出てきています。

「働きがいのある職場ですから、仕事として職員も頑張っています」という回答が出ている事業所もありますが、絵に描いた餅ではなくて、実態に合ったことをやっていかないと、介護する人はいるけれども、実際には賃金が安いから行かない。上から下に流れるのが自然ですが、人間社会というのは賃金でも何でも上に流れていくのです。単に啓蒙するのではなく、介護や福祉、老人ホーム等の実態がどうなのか、ぜひ耳を傾けて行政に反映していただきたいと思っています。

堀江栃木労働局長 青木委員のおっしゃることはごもっともでございます、一部医療も同じなのですが、保険制度に基づく事業ですので、当然介護報酬が大きく変わらなければ、労働条件の中で非常に大きなウエートを占める賃金や休暇が改善することはなかなか難しい。資料No.1の10ページに(介護職の)求人倍率が1.69倍とありますが、ハローワークで「賃金を含む労働条件面を改善しないと人が来ないよ」という話をしても、「我々も賃金をきちんと上げたいけど原資がないんだ」という話をされて、そこから進まない。私どもハローワークとしても、人が欲しいという業種に人を紹介できないというジレンマがあり、ここをどうしようかというところがございます。

ただ、ここで介護報酬を変える云々というのは、縦割りと言われればそうかもしれませんが、労働局ではできないという現実がございます。そういったさまざまな制約の中で、どうやってそのようなミスマッチを解消するか。全て解消するのは不可能だと思いますが、1人でも2人でも解消に向けたことができないかということをおっしゃっています。具体的に申しますと、青木委員がおっしゃった件が最大のミスマッチの原因なのですが、それ

以外の要因でミスマッチを解消できるところはないだろうかと今検討している最中です。介護施設には、それぞれの事情なり自分のお考えがあってその職場で働いていらっしゃる方がいます。その方にとっての最大の価値観は労働条件なのかもしれませんが、そのほかにもさまざまな価値観があるのではないかと。例えば施設長がすごく熱心で信頼のおける方で、その方の下で働きたいという方もいらっしゃるかもしれません。そういったところを分析して、一つ一つの施設の長所を求職者にきちんと情報提供できないかということも検討し始めています。確かに抜本的な解決策にはならないと思いますが、私ども労働局として、できることは全部やるという気持ちで今取り組んでおりますので、御理解いただきたいと思います。

青木委員 実態を現場で聞くことも必要だと思います。3人に1人ではなく、1人で2.5人とか、いろいろな方法があると思います。老人ホームには実態として悩みがたくさんあるということです。私は答えを求めているわけではありません。ぜひそれを行政に反映していただきたい。

堀江栃木労働局長 わかりました。労働局も含めたハローワークは労働行政のアンテナです。労働行政は当然厚生労働省ですので、厚生労働省のアンテナでもございますので、ハローワーク職員がこういう話を聞いてきたというものはしっかりと集約して、きちんと厚生労働省にこういう実態があることは報告いたします。

中尾会長 今回のテーマで議論するとまだまだ続くかと思いますが、委員の皆様はそれぞれのお立場や自分の関心事があらうかと思います。もし時間があれば今の議論を続けますが、ほかの委員の皆さんからございますか。

鍋島委員 きょうの説明の11ページ、「男女がともに充実した職業生活を送ることができる職場環境づくりの推進」の「今後の取組」の中で、「県内女性労働者には、非正規労働者が多い、管理職が少ない、職域に偏りがみられるという状況にある」ということです。全体的に見て、企業側からすると、女性だから管理職につけていないという考えはどこもありません。女性であっても優秀で能力があり適性があれば管理職につけますし、男性でもだめな人はだめで

す。安倍さんが今やっていることも、女性なら誰でもいいのかな、任命責任があるよねと私どもも言います。女性の方も大学や大学院を卒業されていますし、優秀であれば管理職につけます。女性だからつけない、男性だからつけるということは、今、経営者の考えの中にほとんどないはずです。

どういうことかという、例えば県内で総体的に労働者の数を比べると、男性のほうが正社員が多いのです。これは私も子育てをしながら職業を持ってきたのでわかるのですが、20代、30代で子どもを産んで、子どもを見ながら職場で働くというのは、男性と違って並大抵ではないのです。子どもが入院します。「2週間くらい付き添ってください」とドクターから言われたときに、「じゃあパパ休んでよ」というわけにいかず、女性が休まなければならない。ある程度子どもが成長するまでの間は、女性は、こんなはずじゃないというくらい育児に時間がかかるのです。そんなことを見ていると、男性と女性の働く時間には差があって当たり前だと思います。私が子どもを産んだときには産前産後の6週間、8週間もなかったし育児休業もなかった。3週間か4週間すると子どもを預けて勤めに行きました。その困難さを経験すると、「パパはいいよね、おなかが大きくなるものね」となります。女性だけが子宮と卵巣を持って子どもを産んでいる。そういう観点から見ても、女性が男性より働くことを考えたときに、一緒に昇進・昇格していくのは非常に難しいということは実態としてわかります。

ただ、今の時代は、どこの経営者も、女性だから管理職につけないという考えはほとんど持っていません。総体的に正社員は男性が多いから男性が管理職になっているということはあると思いますが、男性でも使いものにならない、能力がない、適性がない人は管理職にすることはできないと思います。どういうことでこのような表現になっているのかわかりませんが、大学で学生の卒業論文を見ても、上位を占めるのは女性だと言われているくらい、今女性は能力を伸ばしているし頑張っています。赤ちゃんを産んでいる、育児にある程度時間がかかるというところがあるので女性の管理職が少ないということはあるかもしれませんが、能力的に見たら、能力や適性がある人が管理職になっているし、選んでいると私は思っています。私の考えがいいかどうかはわかりませんが、私は、管理職としての適性や能力が備わっている人が企業の上に立っていくのが常識だと思っています。今の経営者はそういう考えの方がほとんどだということを申し上げました。

それから、12 ページの育児休業について、栃木県内で育児休業をとっている人は年間どのくらいの人数いて、育児休業から復帰していない人がどれくらいいるかというデータはとっていますか。

野村雇用均等室長 栃木県で調査しておりまして、出産した女性労働者に占める育児休業取得者の割合は栃木県では 94.4%。全国で同様な調査をしたところ 83.6%ですので、栃木県の女性の方が若干高くなっています。配偶者が出産、つまり妻が出産した男性の中で男性が育児休業をとった割合は、栃木県は 4.7%。全国は 1.89%ですので、栃木はちょっと高くなっています。

鍋島委員 男性もかなり上がってきたのですね。育児休業をとる方が非常に多くなってきたという傾向の中で、職場復帰する際に、「今後の取組」を見ますと「育児休業からの復帰に際し、パートタイム労働者になるよう会社から勧奨される事案等がまだまだみられる」と書いてあります。私は現場に毎日のように行っていますが、育児休業をとった人が復帰するために復帰面接というものをやります。私もそこに出て復帰する方たちの面接を何回かやっています。「育児休業をとった後に復帰可能ですか」ということで面接しますと、本人から「正社員で戻ることはできません」と言われるケースが非常に多い。これは子どもを産んだ後に正社員で戻ることは時間的に無理だという形が多い。どうしてかということ、例えば今青木さんからも言われたように、介護事業所や病院に勤める方は女性が多いのですが、正社員に戻るとシフトで動かなければならないのです。「シフトの中に入れますか」というと、本人から「それは無理です」と言われてしまう。ご本人に「どういう形で戻ることを希望しているのですか」と聞きますと、「土日は働けない。夜勤は働きません」という返事が返ってくる。介護施設や病院の看護師は夜勤もありますしシフトです。「正社員に戻ることはできないのでしょうか」というと、「できません」と向こうから言われます。「短時間にして土日は除いてください」という状況が多いのです。私どもが「パート労働者の形がご希望なのですか」というと、「パートだと収入が減るのが嫌だ」と言われます。ものすごい錯覚がありまして、「正社員からパートになるのは子供が小さい1~2年の間は仕方ないんじゃないですか」というと、「収入が減ることは望まない。ローンがあるから困るんです」と言われます。

育児休業をとって、パートでしか戻れない。それも自分で労働時間を選びたい。でも収入が減るのは嫌だ。こういうことを言われると、本当にどうするのかという話になります。

つい先日あった話は、35歳の方が出産を迎えて、体調が悪いので産前産休に入る前からずっとお休みになっている。どうなるのかなと思っていたら、産前6週間、産後8週間とって、「育児休業が1年とれますね」と質問されたので、「とれます」というと、「とったら辞めます」というのです。こういう方がすごく多い。育児休業は今67%休業給付をいただいていますね。「もらわないと損ですよ」という質問です。これが少子化対策の手の打ち方なのかなと思います。戻らないならお金を返してもらいたいというのが私の本音です。今、育児休業をとると政府から1年間67%いただけます。それをもらったら辞めますと。現場のこういう状態が本当にいいのでしょうか。そういう職場は、仲間同士で「もらってから辞めれば」と。これが本当にいいのか。戻らないから初めから育児休業をとらないでくださいと言いたい。

育児休業をとると人が足りなくなるから、経営者はその間募集をかけなければいけない。戻ってきていただけるなら1年間の派遣を使うし、戻ってこないなら正社員を募集するということで、本当に今経営者は困っています。私からすると、これは無理難題なのか、これが正当な時代なのかと思います。こういう中で現場で動いている。「1年間休んで、それがもらい終わったら辞めます」とはっきり今の人は言います。そしてそれを仲間同士で話し合っている。雑誌なんかを見ると、もらわないと損だと書いてありますから、その知識を皆さん持っている。こういう政策がいいとはとても思えない状況です。

堀江栃木労働局長 ただいまのご意見ですが、12ページの「今後の取組」欄について、舌足らずな点がありましたらおわび申し上げたいと思います。決して「女性だから」ということではありません。前列に2人の女性がいますが、この2人は女性だからここに座っているわけではなくて、実力があるからその辺のできない男性をふりのけて座っているということです。女性が会社で活躍する場をつくっていくという政策の根幹は、女性だからということでは決してなくて、競争に勝つか負けるかは別として、会社で活躍を望む方に対して機会均等に筋道をつけていこうということが一つあると思います。

その中で、かつて我々の先輩方にそういった考え方が非常に少なかった時

代、今の厚生労働省の事務次官は村木厚子といいまして、子育てをしながら実力で事務方の最高ポストについた女性です。あの時代は、出産・育児もあり、男性の3倍も4倍もご苦労されて会社で輝ける形になったというのが実態だと思います。国も含めて、そういった大変なところを少しでも軽減して、会社で活躍したいが出産や子育てが大変なので諦めたという方を1人でも少なくしようということです。決して女性だから云々ということではありません。そこを御理解いただきたい。

では、育児休業後の社会復帰をどうするかですが、当然、復帰する方のご意向は非常に重要です。「今後の取組」に書いてある「パートタイム労働者になるよう会社から勧奨される事案等がまだまだみられる」というのは、ご本人は正社員で頑張りたいと思っても、それとは関係なくパートタイムになってしまうことがあるということです。私はパートタイムでかまわないという人間に、それはいかんということではありません。

育児休業をとって仕事を辞めてしまうという人や、さまざまな人の考えがありますので、それがいいとか悪いということは私の立場では申し上げられないのですが、そうではない人もたくさんいらっしゃいます。

中尾会長 15 ページものが資料No.1 ですが、今いろいろと御意見を頂戴したのは大半が11 ページ、12 ページ、13 ページあたりで終始しています、それ以外にございますか。清水委員お願いします。

清水委員 11 ページにかかわって、先ほどの介護職の離職についてです。魅力ある職場をPRするというのは非常にいいことなので、これからも続けていただきたいということ。

それから、就職してからイメージにギャップがあって離職される方も非常に多いと聞いています。職に就いてからのフォローアップも、労働局としてできることがあれば対策を練っていただきたいというのが1点です。

もう1点は、離職することは、残った方にしわ寄せがくるということです。1 ページ「医療労務管理支援事業」ということで、病院関係の事業として過重労働対策をしているかと思いますが、ぜひ介護職についても、介護現場で過重労働になっていないか、健康障害防止対策を講じていただければと感じております。

最後に 12 ページ「育児・介護休業法の確実な履行」ということで、育児短時間勤務と育児休業が載っていますが、そのほかに、介護休業法に関してはどのくらいの数字か教えていただけますか。子育ての期間がいつまで続くかは予想が付きませんが、介護については先が見えないところがあります。2025 年に団塊の世代の方が高齢者になります。少子高齢化という社会で介護休業法はとても大事になってくると思いますが、数字がわかれば教えてください。

野村雇用均等室長 5 月末に昨年度の状況を新聞発表しています。平成 25 年度の数字ですが、相談件数は全部で 984 件あるうち、介護に関するものが 300 件。そのうち介護休業に関するものが 79 件で、介護関係の中では最も多くなっております。

指導件数ですが、昨年度は 995 件の指導を行っているのですが、そのうち介護関係については 219 件、その中で所定労働時間の短縮つまり介護短時間勤務については 97 件で、介護休業については 47 件という状況です。

最後にこの場をかりてちょっと御説明させていただきます。先ほど鍋島委員から、辞めるのがわかっていて育児休業を請求するというお話がありました。育児休業は復職が大前提ですので、最初から復職する意思がない方について育児休業を認める必要はありません。会社によっては、育児・介護休業規定の中で「復職する意思のある方」について育児休業ができると最初から銘打っているところもあります。そういう労働者の方には、ぜひ先生からも継続就業を促していただきたいのと、たしなめていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

中尾会長 議論が大分深まりました。ほかにはいかがですか。

中澤委員 中澤です。資料No.1 の 1 ページに戻り、「過重労働による健康障害防止に係る監督指導」の部分です。資料No.2-1-1 に昨年、取り組んでいただいて監督・指導した実績があるということです。93 事業場については、若者を「使い捨て」している気配のある事業場をピックアップして監督・調査に入ったという認識ですが、それでよろしいのですか。そういう前提だと私は解釈しまして、その中でも 82 事業場 88.2%で違反があったということです。疑わしい企業だからこそだと思っているのですが。指導して、最後は、是正しない

事業場については、送検も視野に入れて対応するという事です。栃木の若者から働いて不幸になる若者は出たくない。労働組合ではこれは当たり前ですが、ぜひそういった観点から今後も取り組みをしていただきたいという意見です。

質問は、93 事業場は最初から疑わしい事業場だったのかということ。

それから、データがあれば、指導を行った事業場について引き続き是正の確認をとることになっています。約半年以上経っていますので、全部が全部ではないでしょうが、ここは改善してくれたという事業場があったら例を聞いてみたいと思います。

88.2%も違反事業場があったということで、調査した方だからこそわかる要因や背景についてもお聞かせ願えればと思います。

加藤委員

ついでに労働基準部に私も聞きたいことがあります。回答はまとめていただければと思います。資料No.2-2-1 の後ろの方に新聞配達員の労働災害防止対策が書いてあります。私は初めてこの場で見ますが、事故分析の中で曜日別が出ています。数的には少ないデータですが、日曜日と土曜日が突出して多い理由がわかれば教えてください。

小野里労働基準部長

まず、昨年度、過重労働の重点監督をした事業場の選定の仕方という部分でお話がありましたが、個々の企業を狙い撃ちというより、問題のある業種を選定しています。したがって、特に医療分野を監督したということではないのですが、医療の分野は割合問題が多い分野でしたのでこういった事業が立ち上がっているということがございます。介護の分野もやはり問題が多いことはお聞きしていますが、事業として立ち上がっているということではありませんので、例えば、働き方・休み方改善コンサルタントを利用させていただく中で、個別の指導もさせていただきたいと思っております。

また、新聞配達業の事故の型の話になりますと、推測でしか申し上げにくい部分がございますが、県警の災害分析等でも多分出てくるとは思いますが、土曜日・日曜日は日ごろ運転していない方が運転する傾向が強くなりますので災害が増えやすく、死亡災害が増えるという背景もあると思っております。

ただ、新聞配達業については、ここ1、2年ということではなくて、過去も継続的に死亡災害が起きています。配達員の方はバイクや自転車を使って早

朝の時間に配達することになりますので、比較的交通事故に遭いやすい傾向があります。特にバイク等はそのまま死亡事故につながりやすい傾向がございましたので、各新聞販売店の業界団体さんに集まっていただいて、このようなリーフレットを使って注意喚起をしている状況でございます。業種的に非常に特徴的に見受けられる業種でしたのでリーフレットをつくらせていただいたのですが、経年的に死亡災害がふえる業種がございましたら、やはり傾向をつかまえた上で注意喚起に努めたいと思っております。

加えて、今年は17人亡くなられているのですが、かなりの人数が交通事故で亡くなっています。新聞配達の方がお1人入っていますが、それ以外にも、今年度の栃木の傾向として、隣接の茨城や群馬等と比べて交通事故による労働死亡災害が多い傾向が見受けられます。

吉成委員

吉成です。先ほど来高齢者の話や施設の話が出ましたが、私はちょうど1カ月前に中国に視察に行き、天山公園という北京にある大きな公園に行きました。そこで大勢の方が羽根つきをしたり踊ったりしているのを目の当たりにしました。皆さん元気で生き生きしています。土日だからこうなのかと聞いたら、平日もそうだというのです。ほとんどの皆さんは60歳を超えて、引退した皆さんがともに隣同士で集まって生き生きと過ごしているということです。日本ではそういうものがなかなか見られない。昔はそういうことがあったのかもしれませんが。とにかく皆さん生き生きと過ごされている。そういう日本の社会にしていきたい。

労働組合は今、60歳以降再雇用ということでやっています。職場も「エルゴノミクス」といって、なかなか年をとったら難しいので、例えば車をつくるのであれば、ラインを上下左右に動かして普通の姿勢で組み立てられるラインをつくったりして、そういう方もいつまでも働いていただけるように工夫し、そういう説明もしているのですが、なかなか難しい。1人でも多く、いつまでも長生きで元気で暮らせるような社会にしていこうというのが皆さんの願いだと思います。

少子高齢化の少子という意味では、先ほど来話がありますように、なかなか子どもを産み育てられない年収200万円のワーキングプアもあります。また中国の話で恐縮ですが、そもそもそんなものは中国では進んでいないだろうという認識でございましたが、「日本の男女共同参画社会というのは何です

か」と逆に言われました。「男性の認識がまず足りませんよね、皆さんどうですか。皆さんは家事をしていますか」というところから入るのです。やっていない。中国では男女共同で仕事をするのは当たり前で、旦那さんは朝から晩まで家事もするし洗濯もするということです。行ったのは上海、北京、広州といった大きな都市ですから進んでいるのだと思いますが、日本もそうなければいいなと思いました。

先ほど、男性が育児休業をとっているのが 4.7%というのは驚きました。取材があるというので、自動車で確認したら、ほとんどゼロでした。日産は工場の現場なのでそうだろうなと思ったのですが、ホンダさんは技術系・開発系なのでホンダさんに取材を受けてもらおうということでお聞きしたら、ホンダもほとんどゼロということでした。栃木県は全国平均より高くびっくりしたのですが、4.7%というのはどういう業種の方がとられているのですか。

野村雇用均等室長 調査で業種は出していないのですが、育児休業給付金を男性でとられているところがあります。特に、というのはないと思います。

吉成委員 もう一つ別な話です。私と、会長は労福協の会長で連合の会長でもありますので、生活困窮者自立支援制度が来年 4 月に始まることから、労働 4 団体で先ほど県の保健福祉部に要請に行っていました。政・労・使と地域がともに進めていかなければいけないという話でお願いに行きました。そのときにも話が出ましたが、生活困難者の支援もしますが、自立という意味で、就職についてはハローワークを含めて共同的にやっていきたいということですので、よろしく願いいたします。

中尾会長 時間を気にするころになりましたが、残された時間でぜひこれだけは述べておきたいという方はいらっしゃいますか。

飯島委員 質問しようと思ったのですが、時間も余りないと思いますので。

聞きたかったのは、高校生の就職環境がよくなっている。大分求人が増えて、大きく節目というかわり目になっている気がしましたので、今後の見通しも含めてお聞きしたかったのです。県外からも求人が相当入ってきているのかどうかも知りたかったのです。

もう1点は、若者応援企業が130社とありましたが、それをやって受験者が増えたということが現状出始めているのかどうか。まだ始めたばかりで結果は出ていないのかどうか。その2点をお聞きしたかったのです。

あとは時間がありませんので意見として言います。節目というか、若者が東京に引っ張り始められたという感じが非常にしました。これから栃木に定住してもらいたいということを考えると、それに向けた環境づくりが極めて大事だと思います。これまでの取組について一つ一つどうだということではなくて、ぜひその辺の視点も入れて行政を進めていただけたらと思いましたが、一言だけ発言いたしました。

大山職業安定部長 県外からの求人については、把握しておりません。

若者応援企業宣言についても、去年は28社、今年は130社ということになり増えているのですが、高校生の就職活動は9月から本格的になったところなので、実際にこの企業に就職が増えたかどうかは今のところは把握しておりません。応援企業宣言というのは来年度に向けてさらに拡充しようと厚生労働省も考えておりますので、実態をフォローアップして、高校生・大学生が応援企業に対してどう就職していったか検証していきたいと思っております。

中尾会長 よろしいでしょうか。

飯島委員 はい。

中尾会長 年2回ある審議会の中の上期ですから、来年の年度末にもあります。この時期で、今日の報告の内容以外でも何かお気づきの点がございましたらご意見を頂戴いたします。

ないようでしたら、これで終わらせていただきたいと思います。局からの報告は45分間くらいを予定していたのですが、1時間くらいかかってしまいましたね。私の時間管理もよくできませんでしたが、今日はこれでよろしいですか。

では、委員の皆様にはいろいろとご協力をありがとうございました。次回もありますので、今日言い足りなかったことは次回の第2回目の審議会で審

議させていただきます。今日はどうもありがとうございました。