

平成27年10月29日(木)
於 宇都宮第2地方合同庁舎
5階 大会議室

平成27年度第1回栃木地方労働審議会

会議録

平成27年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成27年10月29日(木) 15:00~17:10

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)

飯島 一彦

末廣 啓子

荒木 宏

労働者代表 加藤 剛

吉成 剛

鈴木 正

中澤 弘之

伊東 晴美

使用者代表 永水 克欣

吉村 憲光

小野瀬 雅子

横倉 正一

4 次第 1. 開会

2. 栃木労働局長挨拶

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) 職業安定部報告
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27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、どうぞよろしくお願ひいたします。

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が、本日は、傍聴人、マスコミ関係者ともに希望はございません。

最初に、本日の審議会は、現時点で、公労使各代表とも4名ずつ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項によりまして、本日の審議会が成立しますことをご報告いたします。

それでは、初めに栃木労働局長 堀江よりご挨拶を申し上げます。

堀江労働局長 皆様こんにちは。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、一言ご挨拶を申し上げます。

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ご支援、ご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心より感謝申し上げたいと思います。また、本日はご多忙の中、審議会にご出席賜りまして厚く御礼申し上げます。

なお、皆様方には10月1日付けで4名の新任委員を含め栃木地方労働審議会第8期委員に就任していただきまして誠にありがとうございます。今後とも、ご指導、ご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

改めてご説明いたしますと、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ご意見、ご指導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。

さて、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1.09倍で、雇用情勢は改善が進んでいる状況と判断しておりますが、全国の状況と比較

すれば、改善の進み具合がやや穩やかなものとなっております。

こういった状況の中、当局といたしましては、本年度の行政運営の基本的な方向として、本年3月に審議会でご審議いただきました「平成27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つ目が「女性・若者・高齢者等の人材力の強化」でございます。これは全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できるよう、女性・若者・高齢者・障害者等の活躍促進などにより人材力の強化を図るという内容でございまして、例えば、マタハラ・セクハラに係る雇用管理上の留意点について周知を行うなどの男女雇用機会均等法の実効性の確保、非正規雇用者の正規雇用化の推進、年齢にかかわりなく意欲と能力に応じて働くことのできる「生涯現役社会」の実現に向けた就労促進、障害者の特性に応じた就労支援などに取り組んでおります。

2つ目は、「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。これは、就労形態にかかわらず、公正に処遇され、安心して将来に希望を持って働くことができるようワーク・ライフ・バランスの推進などの働き方改革の実現、人材不足分野や地域における人材確保、労働者が安全で健康に働くことができる労働環境の整備などを推進するという内容でございまして、例えば、法定労働条件の履行確保、長時間労働の削減、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、仕事と子育てなどを両立できる職場環境整備などに取り組んでおります。

本日は、平成27年度上半期におきます労働行政、行政運営の進捗状況をご報告し、その後、委員の皆様から忌憚のないご意見、ご要望、ご提言をいただければと考えております。

結びに、労働行政の施策の中には、その成果を得るために一定の期間と継続的な取り組みを要するものも少なくございません。委員の皆様におかれましては、今後も引き続きお力添えをいただければと考えております。本日はよろしくお願ひいたします。

司会

これより議事に入ります。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、栃木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。

飯島委員 今まで会長代理をしていただいた塚本委員にお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

司会 ただいま飯島委員から塚本委員との発言がございましたが、会長を塚本委員とすることに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、審議会会长は塚本委員に決定いたしました。塚本会長よろしくお願ひいたします。

続きまして、会長代理の選出でございますが、栃木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。それでは塚本会長、会長代理のご指名をお願いいたします。

塚本会長 私も初めて会長になるということでございますので、長年委員をやられている白井委員にお願いできればと考えております。いかがでしょうか。

司会 会長より、会長代理に白井委員の指名がありましたが、本日、白井委員欠席でございますので、後ほど事務局から白井委員に経緯をお伝えし、確認させていただくこといたします。

それでは、審議会会长からご挨拶をお願いいたします。よろしくお願ひいたします。

塚本会長 今申し上げましたように、初めて会長をいたします。2期目になりますが、それも1期目は半分くらいしか出られていなかったと思うので、これから皆様のご協力を得ながら進めていかなければいけません。よろしくお願ひいたします。

私といったしましては、できるだけ皆様の意見が活発に出るような形でうま

く取りまとめていければと考えております。その意味でも皆様のご協力は大変必要ですので、よろしくお願ひいたします。簡単ですが、挨拶はこの程度にさせていただきます。

司会 これから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。塚本会長どうぞよろしくお願ひいたします。

塚本会長 それでは、議事に入らせていただきます。

まず最初に、議事録署名人の指名についてでございます。審議会の議事については、運営規程第6条第1項により、議事録を作成し、会長のほか、会長の指名する2名の委員が署名することになっております。議事録署名人としては、労働者側・使用者側から1名ずつお願ひしたいと思います。労働者側からは吉成委員に、使用者側からは吉村委員にお願いできればと思います。よろしくお願ひいたします。

それでは、議題(3)「労働行政の推進状況について」、まずは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が、ご質問、ご意見は、全ての説明が終了後、一括してお伺いしたいと思います。では、よろしくお願ひいたします。

長岡労働基準部長 4月に栃木労働局に赴任いたしました労働基準部長の長岡と申します。行政の推進状況を労働基準部所掌のものからご説明申し上げます。

お手元に「平成27年度行政運営方針重点施策に係る取組・進捗状況」という資料をお配りしております。こちらを2枚めくっていただきますと労働基準部所管のものになります。時間の都合もありますので、主なものについてご説明し、残りについてはご一読いただければと思っております。座らせていただきます。

労働基準部ですが、行政運営方針を大きく分けますと、過重労働による健康障害防止と、健康で安心して働くことができる労働環境の整備という大きくくりの内で、監督指導や、監督指導以外に、事業主の皆様に例えば労働時間の短縮や年次有給休暇の取得促進を含め働き方を見直してくださいという部分を行っております。3点目で、働く人々の健康と安全を守るというとこ

ろでございます。

まず資料 1 ページ 1 の「過重労働による健康障害防止に係る監督指導等を実施します」というところです。長時間労働による健康障害防止、最たるところは過労死という部分がございます。その防止のために、適正な労働時間管理や賃金不払い防止の取り組みを徹底して行うということでございます。各労働基準監督署が事業場に赴いて監督指導を行う件数は、4~9 月の半期で 880 件ほどです。行ったうちで違反率は 70%。こちらについては昨年とほぼ同数です。

また、所定労働時間・法定労働時間外で時間外労働を行う場合、事前に監督署に労働基準法 36 条に基づく届出を行うこととしております。こちらにつきましては、半年間で 9,000 件余の届出がありましたが、このうち月 80 時間超え、実はこちらが過労死の労災請求があった場合の認定基準の時間数ですが、これが可能な届が 20 件弱ございました。これにつきましても、窓口において指導等を行っているところでございます。

これらをもちまして、今後は、右側の四角の欄に書いてありますように、監督指導の実施や、11 月は過重労働を重点的に監督を行い過重労働による健康障害を防止したいと考えております。

2 の「過重労働の解消と仕事と生活の調和に向けた働き方の見直しなど、適正な労働条件の整備に取り組みます」は、いわゆる啓発指導という部分でございます。こちらにつきましては、本年に入りましてから働き方改革推進本部を労働局に設けて取り組みをしているところでございます。記載のような各労使団体、本日ご参加の委員の所属団体等に要請等を行うほか、長時間労働が多く見られる業種の病院・医療機関関係、トラック・陸運事業につきましては、医療機関関係は県と連携して、また トラック・陸運事業に関しては宇都宮地方運輸支局と連携して取り組んでいるところでございます。また、局に配置しているコンサルタントにより企業訪問を行う等啓発に努めているところでございます。

今後は、右側に書いてある種々の取り組みを行ってまいります。過重労働解消キャンペーンについては、本日別添で配付しております資料 No.2-1-1~2-1-3 で、最初は要請という話ですし、6 ページほどめくりますとキャンペーン期間に関する電話相談やセミナー、シンポジウムのリーフレットを資料としてつけております。資料 No.2-1-3 は、労働基準部は、昨年成立した過労死

等防止対策推進法の所管をしております。その関係で、こちらは委託事業になりますが、厚生労働省主催という形で隣の弁護士会館でシンポジウムを行うこととしております。

続きまして資料No.1 の 2 ページ、3 の「働く人々の安全と健康を守ります」という部分です。こちらは労働災害分野における災害防止という部分と、健康の確保、大きく分けると 2 点ございます。労働災害の発生状況は、下の四角の枠内にありますが、全産業で今年 9 月末現在 1,200 人ほど怪我をされています。上段の点線の四角囲みで前年より 5%以上減少するという目標を立てておりますが、9 月の段階で増減率は前年比で 0.5% 増という状況です。増減率に関してと、構成人員的に多い第三次産業の数値を計上しております。死亡災害については昨年同期比で 2 人減という状況です。これらの減少を図るために、今後の取り組みとして、昨年休業 4 日以上の死傷者の 4 人に 1 人が、転倒で怪我をされています。これは全国的に同一傾向で、当局におきましても業種災防団体を中心としたパトロールを行う等、啓発活動に努めているところでございます。また、9 月に発生した関東・東北豪雨に際しても、記載以外に、関係の公共団体ないし鉄道会社等、工事の発注機関に対しても労働災害防止の要請を行っているところでございます。

続きまして 3 ページ、リスクアセスメント。要は、事前にリスクを洗い出してくださいという部分です。こちらは啓発になりますが、取り組みを行っております。本年 4 月末段階で 72.2%、26 年 4 月との比較ではプラス 4.9% です。引き続き好事例を収集するとともに、導入の啓発を進めたいと考えております。

基準部の最後、4 ページは健康確保になります。これを大きく分けますと、メンタルヘルスというか、心身の心のほうの話でございます。メンタルヘルスは、まず対策に取り組んでいただける事業場を増やすということで、目標数値としては 93% という数値を掲げております。取り組み事業場の割合は現在 93.67% です。取り組みに関しては下段に記載のとおりです。

今後の取り組みとしては、労働安全衛生法が既に改正された部分がございまして、本年 12 月 1 日施行でストレスチェック制度というものが導入されます。事業場において、現在ですと 50 人以上、いわゆる産業医の選任事業場はこの制度を取り入れていただくことになり、法律の施行から 1 年以内にストレスチェックを行っていただくものです。こちらにつきましては、基準部の

資料最後に、制度の導入マニュアルをつけております。施行日まであとわずかですが、各種啓発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。

大山職業安定部長 職業安定部の大山です。どうぞよろしくお願ひいたします。私からは職業安定部の部分についてご説明させていただきます。座らせいただきまます。

まず、冒頭、局長からもお話がありましたが、雇用失業情勢について簡単に触れたいと思います。資料No.3-1-1 というグラフが入った1枚ものの資料をご覧ください。右側のグラフは現在の雇用失業情勢で、8月分の有効求人倍率は季節調整値で1.09倍。4月に6年8カ月ぶりに1倍を超えて、その後5カ月連続で1倍台となっています。長らく0.9倍台が続けていたのですが、やっと1倍を超えることができました。全国の動きに比べますと傾きは緩やかですが、求人が増えて求職者が減るという動きが続いている状況で、雇用情勢の判断としては、一部に厳しさが見られるものの改善が進んでいると判断しております。

こうした中、職業安定行政の取り組みについてご説明いたします。先ほどの資料の1番に戻ってください。この資料の5ページから説明いたします。私からは、若者の雇用対策や正社員化への取り組み、障害者等に対する支援、地方自治体との連携について、ちょっと分量が多くなりますので、その概要をざっとご説明します。

まず5ページの若者の対策についてですが、「新規学校卒業予定者、未就職卒業者等に対する就職及び定着支援」です。新卒者の就職状況は、27年8月末現在、大卒求人は前年度比4.0%増、高卒求人は13%増と大幅に増加しております。さらに高卒の求人倍率は、前年同期と比べ0.15ポイント上昇して1.26倍になっています。こうした状況の中、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宇都宮にある新卒応援ハローワークを中心に実施しております。その一方で、今申し上げたように求人が増えているとはいながら、業種は建設業や医療・福祉分野が多くなっております。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おります。

このため、今後の取り組みとしては、求人者に対しては学卒の就職状況を説明して、求人条件の要件緩和等を依頼するとともに、学生向けには事業所

見学会や就職面接会を開催することによって、それぞれが接触できる機会を増やして内定を上げていきたいと思っております。

さらに、若者応援企業宣言という制度がありますが、9月末現在で187社に宣言していただいております。前年同期の数字を見ると165社ということから、着実に実績を伸ばしております。

さらに、近年、若者の雇用対策の重要性が増してきたことに伴い、それを強力に推し進めるために、この間の国会で「若者雇用促進法」という新しい法律ができ10月1日から順次施行しております。これについては資料No.3-1-4にパンフレットをつけております。きょうは時間の関係で説明できないのですが、今申し上げた若者応援企業宣言とは別途に、優良な中小企業を認定する制度が新たに創設されました。こうした新しい制度の周知・広報に努めてまいりたいと思っております。

続きまして2番の「若者の活躍促進に取り組みます」。ここではフリーター等の方の正規雇用化の推進をしております。こちらは新卒と同様、就職と定着支援の強化を図ること、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といった支援メニューをいろいろ活用しながら、より安定した雇用に結びつけていきたいと思っております。

6ページをご覧ください。3の「正社員希望者に対する就職支援」です。先ほど申し上げました雇用情勢の改善に伴い、厚生労働省としては正社員就職への取り組みを強化しております。

具体的に、栃木労働局におきましては、6~8月を正社員実現キャンペーンということで、関係団体や事業主の皆様に正社員求人の確保を要請するとともに、求人者支援員を活用して積極的に求人の確保に努めてまいりました。さらに、このキャンペーンに連動する形で、9~10月を「正社員就職強化月間」といたしまして、6~8月までに要請した正社員求人を対象として、合同就職面接会や各ハローワークの会議室等を使った小さい形の面接会など、積極的な求人の充足に努めているところでございます。

さらに、非正規雇用労働者の企業内での正社員転換や人材育成、処遇改善などのキャリアアップの取り組みを促進するために、拡充された「キャリアアップ助成金」、「トライアル雇用奨励金」の積極的な活用を図っております。

実績は、正社員求人や正社員の就職件数も昨年度より増加しており、年度後半に向けても引き続き正社員求人の確保や早期充足に努め、正社員就職を

さらに進めていきたいと思っております。

7ページをご覧ください。4の「人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善への支援」です。先ほど申しました雇用情勢の改善に伴い、人手不足と言われている建設職や介護職の求人は2倍、3倍を超え、人手不足がより顕著になってきております。このため、こうした分野などを中心に、人材確保と雇用管理改善の支援を行っています。

具体的には、建設や介護などの分野において、労働者の採用と職場定着を推進するため、雇用管理改善を通じた魅力ある職場づくりを掲げ、その必要性等を事業主の皆様にご説明して、先ほどの正社員化の取り組みと併せて広く普及啓発を行っております。

今後につきましても、下半期、雇用管理セミナーの開催や助成金のさらなる活用、介護関係や保育については、関係機関との連携により、引き続き雇用管理改善を通じた人材確保と定着に取り組んでいきたいと思っております。

8ページをご覧ください。5の「女性のライフステージに対応した就職支援」についてです。こちらについては、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というものをハローワークに設置していますが、実績を見ますと、前年度より取扱件数が減少しております。これは求職者全体の減少が主な要因だとは思いますが、新たな利用者の開拓のため、マザーズコーナーは県内に4カ所しか設置しておりませんので、それ以外のハローワークや、自治体への出張相談の機会を増やしたり、託児つきのセミナーをさらに拡充して、利用される方の促進を図ってまいりたいと思っております。

9ページをご覧ください。6の「生活保護受給者を含めた生活に困窮する方の就労支援」についてです。こちらについては、事業の対象者数現在1,286人、今年就職者は873人ということで、昨年同時期の実績を上回っております。さらに、今年については児童扶養手当受給者の方に焦点を当てました。児童扶養手当受給者の方は、8月に現況届を各自治体に全員の方が提出することになっています。そうした皆さんのが集まる機会を捉えてハローワークの臨時相談窓口を設置しており、今年については県内23市町24カ所に設置していただいて相談等を行っております。

10ページをご覧ください。7の「障害者雇用対策の推進」です。障害者については雇用率が法律で決まっているのですが、ハローワークにおいては雇用率をまだ達成していない企業に対する指導を強化することによって、26年

6月1日現在まだ未達成の企業が県内に522社ございますが、前回の審議会でそのうち51社の雇用率達成ということをご説明したが、今年度は27社で雇用率を達成しています。また、27年6月1日現在の状況は今集計している最中で、来月をめどに発表していく予定ですが、その結果を踏まえながら、引き続き各事業所を訪問して雇用率の達成指導や支援を強化していきたいと思っております。

また、障害者の就職件数については、関係機関との連携によりチーム支援を進めたことにより、平成26年度は過去最高を記録いたしました。現在の数字を見てみると、9月末現在で最高を記録した26年度より11.6%増のペースで実績を伸ばしている状況でございます。特に今増えているのが精神障害者の方ですが、今後もそうした精神障害者、発達障害者、難病患者の方に対する支援を強化していくために、専門知識・経験を持った精神障害者雇用トータルソポーターの方にハローワークにご協力いただいていますが、こうした方々を積極的にチーム支援のメンバーに加えるなどして、支援の質の向上を図っていきたいと思っております。

続きまして11ページ、「高齢者雇用対策の推進」です。高齢者については、こちらも法律で65歳までの雇用確保措置が決められております。まだ対応ができていない企業がありますが、そういう企業は法律の理解不足や、解釈もまだよく分かっていないところがありますので、安定所が主体となった個別訪問を実施しております。27年6月1日現在、県内3社が未達成です。これについては継続して指導していきたいと思います。

今後については、現在、経過措置というものがあり、それによって法律の雇用確保措置をクリアしている企業が多いのですが、来年4月から経過措置の基準年齢が引き上がりまして、また新たな対応をしなければいけない企業が出てくるということですので、引き続きこの法律の周知に努めていきたいと思います。

また、高齢者については、今、法律では65歳までということですが、我々の今の対策としては65歳の求職者の方への支援、また、生涯現役社会実現に向け、65歳を超えて働く企業の普及啓発についても取り組んでいるところでございます。

続きまして12ページ、「職業訓練及び修了者に対する就職支援」です。これは数字だけですが、職業訓練については、訓練が目的ではなくて、あくま

でも訓練が必要な方に必要な訓練を受講してもらって、より安定した雇用に結びつけていくということで支援を行っております。栃木局におきましては、公共職業訓練や求職者支援訓練を実施する訓練施設が一堂に会して、具体的なカリキュラム内容を説明するなど、訓練内容の理解を深めることができます。的確な受講あっせんにつながる効果がある訓練説明会を実施しております。今年はそれをさらに積極的に進めた結果、参加者数は前年度を上回っております。その一方で、訓練修了者の就職率をご覧いただきますと、26年度は施設内が77.9%、委託訓練が70.9%と前年度より若干下がってしまっています。また、求職者支援訓練は基礎コース・実践コースとも55%前後となっております。ここで注意が必要なのは、求職者支援訓練はより安定した雇用を目指すということで26年度から目標を変えまして、雇用保険の被保険者になった方の就職を計上しているため、前年度とは単純に比較できない状況になっております。今後、さらに訓練前からの求職者の担当制による一貫した個別支援を続け、さらなる就職率の向上を目指したいと思います。

最後に13ページ、「地方自治体との連携」です。地方自治体との連携については、県と連携で実施しております「とちぎジョブモール」や労働政策連絡会議の開催、県を含めた市町については労働市場の情報提供やUIターンのための取り組みや面接会等のイベントを連携して実施しております。さらに、今年は、県内自治体による地方創生に向けた動きが活発化しております。労働局においてもそれを積極的に支援すべく、労働局、ハローワークが県や県内10市2町の地方版総合戦略策定のための推進組織に参画しております。今後については、そうして立てられた計画について、引き続き県や市町との連携を図っていきたいと思っております。少々長くなりましたが、私からは以上でございます。

吉永雇用均等室長 雇用均等室長の吉永と申します。私は10月1日付で栃木労働局雇用均等室長を拝命いたしました。前任地は滋賀労働局、その前任は奈良労働局と関西での勤務が続いておりましたので、早くこちらの環境にも慣れて、委員の皆様のご指導をいただきながら後半の業務を推進してまいりたいと思っております。委員の皆様におかれましては、ご指導、ご鞭撻をどうぞよろしくお願いいいたします。

私からは、引き続き同じ資料の14~16ページに雇用均等行政の取り組みに

について記載しておりますので、その部分についてご説明いたします。

まず 14 ページ、1 の「男女の均等な機会と待遇の確保に取り組む」ということを行っております。男女の均等な機会と待遇の確保と申しますのは、男女雇用機会均等法の履行確保になりますが、男女雇用機会均等法では、職場での性差別の禁止、妊娠・出産などを理由とする不利益な取り扱いの禁止。昨今ではこのことをマタニティハラスメント、もしくはマタハラという言葉で言われることもございます。それから、事業主がセクシュアルハラスメントを起こさない職場をつくるセクシュアルハラスメント防止対策が男女雇用機会均等法の中に規定されております。そちらについて日々、事業主の方もしくは働いていらっしゃる方からご相談を受けております。また、私どもとしても計画的に県内の事業所を訪問いたしまして、これらの事項について雇用管理状況をヒアリングいたしまして、必要に応じ指導を行っているところでございます。

これらの中で相談が多い内容は、先ほど申し上げたマタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントに関する相談となっております。今年度 6 月にマタハラやセクハラについて集中的な広報、セミナーを実施したところでございます。広報につきましては、本日の資料No.4-1 に入れておりますが、マタニティハラスメントについて企業に注意喚起するための資料を室独自で作成いたしまして、おおむね 2,500 事業所と関係機関 10 団体に広報したところでございます。そのほか、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントについての注意点等を盛り込んだハラスメント対策セミナーを 6 月に開催いたしました。

こういった履行確保につきましては、例えば、性別による雇用管理が職場で行われないこと、マタニティハラスメントやセクシュアルハラスメントが行われないといったことは、今後、女性が活躍できる社会のベースになっていく部分だと思っておりますので、年度後半についてもこれらの履行確保を確実に図ってまいりたいと思っております。

また、これらと併せまして、14 ページ左側下段に書いてある「女性活躍推進法」が先の臨時国会で可決成立したところでございます。この法律につきましては、同じく資料No.4-2 に概略を入れておりますが、301 人以上の労働者を雇用する事業主は、自分の会社の女性従業員を活躍させるための行動計画、いわゆる一般事業主行動計画を策定しなければならないことになっておりま

す。その行動計画を策定するために、まず自社の女性の活躍状況の把握・分析を行うこととなっておりまして、そこで出てきた課題を念頭に行動計画を策定し、策定したということを私ども労働局に届け出ることが義務となっております。この法律の施行期日は来年4月1日となっていますが、4月1日からこういう計画を立てるのだということではなく、各企業で行動計画を策定した取り組みが4月1日にはスタートできる状況にしておくことが肝要と考えておりますので、今年度中に、行動計画の策定が義務となっている企業で円滑な策定や届出が行われるように、これから事業主向けの説明会や策定のための個別相談会を行っていくことを考えております。

15ページ、2点目の課題が「仕事と育児や介護との両立ができる環境の整備」が図られるようにすることです。こちらも男女雇用機会均等法の履行確保と同様に、計画的に事業所を訪問して、育児・介護休業法に沿った就業規則、育児・介護規定が事業所で整備されるように指導を行っているところです。年度後半につきましても、就業規則の整備がおくれている小規模企業を中心に、規定整備の指導を行っていきたいと考えております。あわせまして、例えば育児休業から復帰する際に、パートタイム労働者になってくださいといったようなことや、うちの会社は規模も小さいので育児休業をとられると困ります、復職できるかどうかわかりませんよといったようなことについても、育児休業を理由とした不利益な取り扱いになってしまいりますので、そういったことは当然法律でも禁止しております。そういうことが行われないように、あわせてきちんと事業主の方の理解をいただけるように周知を行っていくことにしております。

育児・介護休業法の施行とあわせまして、左の下段に「次世代育成支援対策の推進」というものがあります。これは現在日本で進行しております少子化の流れを変えるために、平成17年に次世代育成支援対策推進法が施行され、10年間の时限立法として成立いたしました。平成27年3月末で一旦その法律は时限を迎えることになったのですが、現在の日本の状況を見ますとなかなか少子化の流れが変わっていないということがあります、さらに10年間、平成37年3月末まで次世代育成支援対策推進法を継続して施行することになっております。こちらにつきましては、先ほどは女性を活躍させるための行動計画と申し上げましたが、それぞれの企業で子育てを支援する行動計画を策定していただくもので、名称は同じく一般事業主行動計画と呼んでおりますが、

こちらは、101人以上の従業者を雇用する事業主は子育て行動計画を策定・届け出ていただくことになっております。

その行動計画で決めた目標を達成した企業については、15ページ下に2つマークが出ていますが、子育てを支援している企業ということで「くるみん」マークの取得ができます。申請して、私どもが認定することになっております。今年度、認定企業は現在1社ですが、次世代法の10年延長の改正にあわせて、右側に「プラチナくるみん」と出ております。こちらは従来の「くるみん」マークより、目標を達成して、かつ少しハードルの高い基準をクリアした場合に付与されるマークです。「プラチナくるみん」についても、マーク自体の周知を初め、取得していただく企業をふやしていきたいと思っております。実は、この10月に県内で「プラチナくるみん」の認定を受けている企業がございます。今後、企業さんから公表していいとご承知いただきまして、県内に周知していきたいと思っております。

16ページ、3点目の「パートタイム労働者が能力を発揮できる雇用環境の整備の推進」です。こちらについても、27年4月に従来のパートタイム労働法が一部改正されておりますので、その履行確保を図るために、企業を訪問して雇用管理状況を確認しているところでございます。例えば、改正された内容としては、この4月から、パートの方から相談を受けられる窓口を事業所の中に設けてくださいということになっております。例えば、そういう相談窓口がまだ設置できていないというように、改正法に対応ができていない企業もあり、指導件数が少し増えているところです。年度後半についても、改正法の内容を理解していただきながら、パートタイム労働者の雇用管理がきちんと図られるように指導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。

立原総務部長 総務部長の立原でございます。よろしくお願ひいたします。失礼して座つて説明させていただきます。

私からは、資料No.1の残り2ページです。17ページ、「労働保険制度の適正な運営のために」ということです。労働保険適用徴収事務における永久不変の重点課題が、1の「労働保険料の適正徴収」と、2の「労働保険の未手続事業一掃対策」になります。この資料では、ページの左側にそれぞれの対策の現時点での達成状況、右側の囲いの中に今後の取り組みをまとめておりま

す。

両重点課題の当局における今年度の取り組みとして共通している姿勢として、積極的姿勢で臨むということです。事業主の皆様に、社会のセーフティネットである労働保険制度の趣旨を十分理解し、納得いただいた上で自主的に労働保険加入手続をしていただき、労働保険料を納めていただくことが大原則です。この大原則は今後も変わることはありません。ただ一方で、保険加入の法的な義務等について、個別訪問等をして我々のほうで説明を尽くしても保険加入手続をしていただけない、あるいは加入手続をしていただいたものの、保険料の支払能力は十分あるにもかかわらず保険料の納付をいただけない事業主も現実におられます。こういった事業主に対しましては、公平性の観点からも、行政として法に基づき毅然とした態度で臨むということで取り組んでいるところでございます。

一昨年までは、余りにもひどい滞納事業場に対して、数年間隔で単発的に実施していたに過ぎない滞納処分、これは差し押さえを含めた強い処分ですが、これにつきまして、昨年からは 100 万円以上滞納がある事業場等一定の基準を満たす対象事業場がある限り、主体的能力の範囲もありますが、毎年恒常に差し押さえ等の滞納処分を実施するという方針で取り組んでおります。この結果、昨年の収納率は、資料の左に囲ってありますように、少なくとも過去 10 年で初めて全国平均を超える 98.4% の収納率を達成した状況でございます。

また、一方の適用促進ですが、徴収事務での積極的姿勢が功を奏したことも受けまして、今年度から、一掃対策についても行政による職権成立を念頭に入れた取り組みに力を入れていくことにしております。簡単ですが、以上が労働保険料適正徴収に関する取り組みでございます。

次に 18 ページは、お配りした資料 No.5 をお手元に置いた上でご覧いただければと思います。まず、1 の「ワンストップサービスの提供をおこないます」についてです。上段に労働相談の状況を示しておりますが、これにつきましては、今申し上げた資料 No.5 の表面「1 総合労働相談実施状況」を見ていただいたほうが分かりやすいと思います。ちなみに労働相談件数の総数、括弧内ではない数は、労働関係法令や制度に関する問い合わせまで含めた全ての相談件数のことです。その下に括弧内で示された数字が民事上の個別労働紛争に係る労働相談になります。

下の折れ線グラフは、後者についての経年推移を示したものです。このグラフから分かることは、平成 21 年、22 年前後のリーマンショック後には、整理解雇や解雇、労働条件引き下げといった相談内容が明らかにピークを示しており、その後景気回復局面で落ち着きつつあります。その一方で、社会意識の高まりとともに、いじめ・嫌がらせといった相談が増加しました。今のところ、増えるところまで増えて、今年度になってやや頭打ち感が出てきた状況かと思います。また、雇用情勢の改善に伴う人材不足感から、直近では自己都合退職に関する相談、これは辞めたいのに辞めさせてくれないといふいわゆる足止めの相談がほとんどですが、これが直近で増加している状況が読みとれるのではないかと思います。

資料No.1 の 18 ページに戻りまして、ワンストップサービスの提供については、相談を受ける相談員の幅広い知識の習得・スキルアップが常に必要になります。

このようなことから、6 月に研修を実施しております。この研修は、より実践に即したロールプレイング形式の研修といたしましたほか、年度後半にも県の労政事務所等、関係機関と連携した合同研修を実施する予定にしております。

また、今年度、個別労働相談制度をより広い方に知っていただくために、本日資料ナンバーを振らずにお手元に配付しておりますが、「関係相談機関・団体一覧表」を作成して関係機関に配付しております。後でご覧いただければと思います。

18 ページの 2 「個別労働紛争の早期解決」です。これについては、引き続き個別労働紛争の早期解決に尽力していきますということに尽きるわけですが、18 ページに挙げている数字以外に、当局の独自の組織目標として、個別労働紛争に関するあっせん参加率の向上、具体的には参加率 65% 以上を掲げて対策に取り組んでおります。

これにつきましては、資料No.5 裏面の下半分、3 の「栃木紛争調整委員会によるあっせん」部分をご覧ください。今年度 9 月末現在の数字で、あっせん参加率 69%。ちなみに平成 26 年度の全国の数値は 54%。解決率は当局で 54%。解決率と申しますのは、争いの当事者双方の一定の合意を得た件数ですが、これは全国の平成 26 年度では 40% となっております。解決率の括弧内を見ていただくと分かりますように、実際にあっせんの開催に至った場合、つまり

当事者が参加した場合に限りますと解決率は75%と非常に高くなっています。これがまさに参加率向上を目標として取り組んでいる大きな理由になります。とにかく交渉の場に参加してもらうための丁寧な説明と、双方の日程調整にどうしても手間がかかることもあります、一方の目標であるあっせん1件あたりの平均処理日数が長引いて54日になっております。これは当局独自目標30日ですので、ちょっとここが大きくなっております。この縮減が現時点での具体的な課題となっております。雑駁ですが、私からは以上でございます。よろしくお願ひいたします。

塙本会長 ありがとうございました。4つの説明がございましたが、どれでも結構です。ご質問、ご意見等がございましたらお願ひいたします。

永水委員 ご説明ありがとうございました。数字で気になったところがありましたので質問させていただきたいのですが。最後にご説明のあった労働相談に対する件数は、昨年に比べると若干減っている感じです。世の中が好況になったといったいろいろな要因や、行政でワンストップサービスを実施されて非常に効率的・効果的な相談が進んでいる成果が出ているのかなとも思うのですが、一方で、私の目から見ると、セクハラの相談件数が異様に増加しているようにも感じます。その数字は、全体から見ると違和感があります。

お伺いしたいのは、セクハラについては全国的に言えることなのか、栃木県特有の話なのか。全体の労働相談との関係でお考えがございましたら情報をいただければと思います。よろしくお願ひいたします。

吉永雇用均等室長 ありがとうございます。セクシュアルハラスメントについては、栃木県のみならず、全国的にも相談が多い件数になっております。この捉え方は2つあります、1つは、セクシュアルハラスメントがあって非常に困っているが、声を上げられなくて相談件数が少ないというのであれば、是非、私どものところにご相談いただければと思います。

もう1つは、そのまま進んでいくと、就業環境が非常に悪化して、職場には行きたくない、自分が辞めなければならないという非常に重大な問題に発展していく場合もあるかと思います。相談件数自体は年によってばらつきがありますので、現在ものすごく世の中でセクシュアルハラスメントそのもの

が増えているということではなくて、今年度はそういう相談が多いという範疇だと思っております。私ども行政として一番肝心なのは、そういうことで本当に困っていらっしゃる方がいるときに、その相談の受け皿が私どもであるということがきちんと労働者の方に伝わって、本当に相談したいと思っていらっしゃる方が私どものところに相談いただけれる、そういう周知や私どもの知名度のアップが必要だと思っております。

セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントは、言葉として非常に意味では市民権を得ているところがあり、社会の中で今まで仕方ないと思っていた部分が、やはりこういうことはおかしいと捉えていただけている部分もあるかと思っております。こういった相談窓口であること。

それから、本来であれば、私どもに相談いただく前に企業で相談窓口を設けてくださいということになっていますので、企業の中で自主解決できるということが行われていないがために、ご相談いただいている部分もあるかと思いますので、企業できちんと適切なセクシュアルハラスメント対策が講じられるようにということでやってまいりたいと思っております。

永水委員 ありがとうございます。私どもは製造業で、結構男性の比率が高い業界です。団塊の世代が漸次退職していくということに直面しております、1つはシニア層に仕事をさらに頑張っていただくということに加えて、女性の皆さんにも製造業にどんどん入ってきていただかなければいけないというところがあり、非常に関心の高い領域です。資料をもう一度ゆっくり読ませていただいて、じっくり検討させていただきたいと思います。ありがとうございました。

塚本会長 その関連です。分からるのは私だけかもしれません、相談業務は、総務部でもいろいろな相談をやっていますし、雇用均等室ではセクシュアルハラスメントの相談をしている。その連携がどうなっているのかということが1つ。

もう1つは、総務部でいろいろな相談を受けるけれども、ほかの部はいろいろな施策を行っていますね。その行っている相談がどのような形で施策に反映されているのか。一般的な話ですが、2点、可能な限りでお答えいただけますか。

立原総務部長 まず1点目はお答えしやすい話ですが。これにつきましては、基本的には、ワンストップサービスということで総務部の企画室のほうに来られます。その中で、明らかにセクハラで均等室が所掌の部分の相談だけということになれば、最初からそちらにお回しします。いろいろと複合的に入っているものもございますので、その場合は一緒にお話を聞くとか、たまたま人がいないような場合は、企画でまず聞いてから、セクハラの部分は均等室にお願いする、そういう体制でやっております。

それから施策への反映ですが、1つには、非常に大きな話でいわゆる本省レベルでということでは、全国の状況等を集めていじめ・嫌がらせが非常に増えているということであれば、それに対する指針やセクハラに対する指針を本省でつくったりということになります。局独自施策で明確にすぐに反映できる部分というのはちょっと難しいところがあるかなというところがあります。

堀江労働局長 基本的には、働く方々から困ったという話をいろいろとお聞きする、これは相談ですが、例えばセクハラやマタハラです。これは全国的に栃木だけということは今のところないのですが、仮に非常にセクハラがいまだに多いということであれば、雇用均等行政として各事業所を訪問いたしまして、報告徴収という形でいろいろなお話を聞かせていただき、ここは直してください、ここはやってくださいなど、こういったところで、どこに力を入れるかということに結果的にはなります。

塚本会長 均等室のほうで、相談件数の上に助言・指導みたいなものがありますから、多分、相談の中でのいろいろなことが反映されているとすれば、むしろ望ましいかなと。ただ、これがセクハラだけだともうちょっとできることがあるかなと思いました。

吉永雇用均等室長 ありがとうございます。私どもは「相談してください」と簡単に言うのですが、一人一人の労働者の方が役所に相談するのは、結構ハードルが高いところもあると思っております。もちろん気軽に相談して欲しいと思っていますが。相談してこられたというのは、それなりにいろいろな思いもあってご相談されたのかなと受けとめなければならないと思っております。今、

委員もおっしゃっていましたように、例えば、相談いただいて、どうしても自分の名前を出したくないといったようなときに、その事業所を訪問して必要な指導をさせていただく場合もあります。また、今回はこういう業種ですごく相談が増えているということがありましたら、そういった業種を中心に計画的に事業所を訪問するということで、なるべく相談を生かして行政を開拓していきたいと思っております。

塚本会長 よろしくお願ひします。他にござりますか。

吉成委員 重点目標として、女性・若者・高齢者が安心して将来に希望を持って働くことができるようについて、働く上では安全というものが基本になるかと思います。2ページの「働く人々の安全と健康を守ります」で、(労働災害に関する重点指導対象業種が) 全体でも 0.5%増加という中で、建設業が 24.1%増加しているという話ですが、今後も重きを置いていくと。「今後の取組」のところで、その辺に対してこうしていくというものがあってもよろしいかと思います。ここにはないものをやっていくということがあれば、お聞かせいただきたいと思います。

長岡労働基準部長 ご指摘ありがとうございます。「今後の取組」には記載しておりませんが、ご質問がありました建設業につきましては、対前年同期比でちょっと増えている状況がございます。今発生状況等を分析して、例えば発注者側に要請を行うとか、従前とり得なかった手法を含めて今、鋭意検討しているところです。人数が多いという部分がございますので、総合的に分析・検討の上、的確な対応を行ってまいりたいと考えております。

吉成委員 ありがとうございました。今回の水害そしてまたオリンピックに向けて、建設業は、これから人員不足もあり、過労気味などところがかなり集中するかと思います。是非その辺の対策をよろしくお願ひしたいと思います。

塚本会長 私も見ていてそこは気になりました。何か特定の原因があるのであれば、今、吉成委員が言われたように、多分これから増える可能性が高いと思われます。

堀江労働局長 委員がおっしゃるとおりでございます。現実的に、この前の豪雨に関して、建設業の求人は実際に増えています。この点はなかなかミスマッチなところがございますので、結局従来から建設業に就いたことがない方が仕事に就く可能性が非常に大きい。そうすると、当然経験がないわけですから、どこまでやれば危ないかが分からぬところがあります。そこは、消防団体も含めて、私どももきちんと安全対策については徹底するようにしていきたいと思っています。

塚本会長 他にご意見、ご質問はございますか。鈴木委員お願いします。

鈴木委員 栃木県内の有効求人倍率も非常に上がってきているというお話ですが、連合栃木の「なんでも電話相談室」等々にいろいろなところから相談があつたりします。有給休暇が使えないとか、労働組合がないところからも多くあつたりします。労働局でも、いろいろな問題があるところを解決してもらったり、先ほどのセクハラやパワハラも、相談があったものを指導しながらやっているというお話です。

15 ページの認定マークなどを優良なところにつけたりしていると思います。一方、違反を繰り返しているところもあります。一つあったのは、100万円以上保険料を払っていないところは、何らかの条件で差し押さえするというお話です。ブラック企業ではないですが、そういうところの求人案内は、来るものは多分全部ハローワークで受けて出しているのではないかと思います。要は、労働局で指導が入っているにもかかわらず、求人広告にはこの会社は問題がありますとは当然言わないと思います。横のつながりではないですが、問題があるところの求人広告がもし来ているのであれば、そういったところはある期間掲載しないという措置はされているのでしょうか。

大山職業安定部長 法違反のところは、監督署からハローワークに情報をいただき、求人については受け付けないということです。

また、求人条件と実際の労働環境が違うという苦情も、やはりハローワークに来ています。それについては、事業者に確認させていただき、その状況が解消されない場合は、事業主の方のご了解を得た上で求人を保留するという措置をとっております。

鈴木委員 ありがとうございました。

吉村委員 不勉強で一つ教えて欲しいのですが。失業率という言葉や数字をよく耳にするのですが、日本の失業率と、アメリカやヨーロッパの失業率は違うでしょう。日本の失業率の捉え方ですが、分母や分子がどういう条件なのか教えていただけますか。

堀江労働局長 失業率の算出の仕方ですが、諸外国は不勉強で分からぬのですが、諸外国と日本の失業率の出し方は違うと聞いています。日本の失業率の出し方は抽出調査で、簡単にいうと、「あなたは過去2週間仕事をしたことがあるかないか」、そこで「仕事をしたことがありません」と。「これから仕事をするつもりはありますか」、「仕事をするつもりがあります」という方が失業者です。全体から抽出した中でそういう方が何%いるかという数字です。

末廣先生のほうが詳しいかもしれません、諸外国より低く出るという話を聞いたことがあるのですが、本当ですか。

末廣委員 諸外国の失業率の定義は、細かく言っていくと、例えば軍人さんをどうするとか、いろいろな意味で違ってきます。かつてやった研究もあり、細かいことを言っていけばいろいろ定義は違うけれども、結果としてはそれほど違わないと考えていいと思っています。

なぜあんなに差があるかということについて言えば、その国の経済パフォーマンスの問題もありますが、日本の場合はずっと1%台、2%台で何十年も最初はきていたわけです。それがじりじり上がってきたのは、産業構造に基づき雇用の構造が非常に変わって、非正規がすごく増えてきたから、瞬間風速で失業率が高く出るとか。それまでは割とそうではなく、企業ができるだけ雇用を維持し、政府も維持することに雇用調整助成金等を出しながら、できるだけクビを切らない形の雇用システムがあったこと。あとは経済システムについての専門家に譲りますが、少なくとも、定義上で各国がすごく違うことはないと考えていただいていいと思います。

吉村委員 いつの発表だったか、アメリカではU1からU6まであるわけですか。U1からU3の完全失業は低いんだけど、U6はまだまだ高いので、まだ利上げする

時期ではないと記者会見か何かで発表していたそうです。誰かに聞いたら、8時間パートを入れているとか入れていないとか。だけど、これを見ても、パートさんの割合は全産業では3割くらいになってきています。それを入れないではじいたものしか見ていないというと、ちょっと見方が偏っているのではないかという気がしました。

塚本会長 ありがとうございました。多分、すごく大きな問題ではあるのですが、先ほど総務部長さんが話されました、これは全国的な問題ということで、栃木県としてどうするかということとは違いますので、多分これ以上のお答えはできないとは思います。ただ、私もマクロ経済学が専門なので、日本の失業率が制度上低く出るというのは、20年くらい前までは本当にそうでしたが、先ほど末廣先生からも話があったように、日本の失業率は上がりつつあります。いろいろな条件が変わってきて昔ほどそうでもないところや、まだ残っている部分もある。細かい話は資料を出してからお話しするということでお願いしたいと思います。他にございますか。

伊東委員 質問が幾つかあります。まず、最後にご説明いただいたあっせんの平均処理日数が、目標は30日で実際には54日ということです。これは相談を受けてから解決するまでの日数なのか、あっせんを開始してから解決までなのか。私も労働委員会で労働委員をしておりますので、参考までに教えていただきたいと思っております。

私も相談を受けていたときに、先ほどありましたように、紹介に対して労働条件が違うということで相談を受けることが多々ありました。後は、その条件で入ったが、規約が改定されていてつくはずの手当がつかなくなっていたなど、いろいろな相談を受けることがあります。

実際に相談やあっせんをしていく中で思うのが、労働者自身も自分の会社の労働規約や協約、法を知らないことによって、その企業を選んで苦労されていることがあるのを多々見ていますので、労働者自らもそういうことを知った上で働くことも必要だろうと思っています。例えばハローワークに来た時にそういう指導・教育をされているのであれば、参考になることをお伺いしたいと思います。

あとは、過重労働の監督や、保険料滞納100万円に対する罰則の話などが

あったと思いますが、声なき声だったり表面化されていないものが多々あります。こちらも過重労働の違反率70%という実態があったと思いますが、見えていない部分がある。命より重いものはないと思っていますので、こういった取り組みは、携わる関係各所でやっていくことは非常に重要だと思っています。

その中で、きょうは資料の説明はなかったのですが、堀江局長による働き方改革の企業トップへの働きかけを全部読ませていただき、好事例があつて私もとても参考になりました。こういうことが他の企業の方に目に触れる機会をと。こういうことをやっていると知ることも、自分たちの会社を見直していく一助になると思っております。制度・仕組みは必要だけれども、一番大切なのは自分たちのところで直していくことだということも書いてありますので、是非そういった形で今後も啓発活動をしていただけたらと思います。よろしくお願ひします。

立原総務部長 まず、最初の日数の関係ですが、これは、受け付けてから一定の解決や結果が出るまでの日数になります。

自分の働く条件を知らないような人が相談に来た場合ですが、例えば私どもが所管している企画室に来たような場合であれば、まず明らかに言えることは、一番身近な就業規則は労働基準法上でいつでも見られるようにしておかなければいけないということがありますから、当然そういうことはお話ししますし、それで指導してもらいたいという話になれば、これは労働基準法違反の話になりますから監督署に振るような話になります。相談に来た方については、少なくともそういうことを相談窓口でやってはいるということです。

それからハローワークでの一般的な話ですが。

大山職業安定部長 まず求人では、労働時間とかそういうことを理解するのは結構難しかったりしますので、相談の過程でご説明をしています。求職者の方も最近はそのようなことをかなり気にされているということなので、ハローワークの職員もそういった知識を研修等でフォローしています。

あとは、求人はあくまでも契約書ではない。その点についてはご説明しているところです。実際に採用になった時にきちんと条件を確認してください

とお話ししています。

堀江労働局長 広報につきましては、ありがとうございます。局全体、うちの局だけではないのですが、おおまかな方針としては、法令違反があった場合は厳格に対処します。ただし、周知啓発のところは、罰するということはできませんので、行政からいろいろなお話をさせていただきます。ただ、私が言うのも何ですが、労働局があれこれ言っても、なかなかそういうものが浸透するのは難しいと感じています。それよりも、ご理解のある企業の方々が実際に取り組んでいただいて、こういうことをやっています、こういうメリットがありますとやったほうが、よほど効果が高いということですので、努めて私も外回りをして、ご理解のある会社の方を使うというと何ですが、そういう方々を様々な方に紹介して周知啓発に努めてまいりたいと思います。

塚本会長 よろしいですか。

伊東委員 はい。

塚本会長 最後の周知啓発というのは、一応業務に入っているのですか。

堀江労働局長 入っています。

塚本会長 部署はどこがやることになるのですか。

堀江労働局長 ものによります。例えば働き方改革というところで今ポータルサイトをつくっているのですが、そこですと労働基準部になります。逆に、例えば仕事と家庭の両立ということになりますと、雇用均等室になります。そうしますと、事業主や企業の方へのさまざまのご提案が各部にまたがってしまうというデメリットが最近出てきました。これはまだ予定で決定ではないですが、雇用環境の改善のところや雇用均等業務、法律上罰則規定がないところ、つまりこういうところをやってください、ああいうところをやってくださいというところは、来年度から組織を一本化するという話で今進んでいます。名前はまだ確定ではないので申し上げらませんが。全体的な働き方改革や年休

取得促進、仕事と家庭の両立といった投げかけをそこでやっていくという形で、現在厚生労働省で検討されていると聞いております。

塚本会長 ありがとうございます。大変そうですが、課題は課題としてある中で、よろしくお願ひします。

今、お話を伺っていると、局長は、企業の経営者のサイドに働きかけされるようですが、伊東委員の話でいえば、労働している本人にどう伝わるかというところもちょっとありますね。そこはどのような工夫が必要なのかはわかりませんが。今伺っていると、そこへの何かがあるとまた一味違うという感想を持ちました。これはお答えにならなくても結構です。他に質問、ご意見等はございますか。

加藤委員 先ほど、ミスマッチという話が安定部からありました。求人が多いのが建設や介護職ということです。介護職で一般的に課題になっているのは離職される方が多いことです。離職率のデータというのは局では持っているのでしょうか。就職率や就職者数は提示されるのですが、離職者数は。

大山職業安定部長 労働局では把握しておりません。

加藤委員 やっていないですね。介護職の方が少ないということは今、社会的な問題になっています。職業訓練も同時にやっているということですが、その中に介護職等の訓練があってもいいのではないかと、私も昔、担当のときに言つてきたのですが、今その状況はどうなっているのでしょうか。

大山職業安定部長 公共職業訓練と求職者支援訓練の両方とも、介護の課目を設定しております。今手元に数字がないですが、訓練全体の中に占める割合は一番高いほうになります。求人はかなり多いので、それにはなかなか追いつかないのですが、介護職の訓練を希望される方もそれなりにいらっしゃる状況です。

加藤委員 ありがとうございます。もう 1 つ。全国的に労働 G メンというか監督官の方が少ないという噂を聞きますが、栃木県ではどうでしょうか。足りているのかどうか。1 人の人に偏っているという心配があるのですが、いかがでし

ようか。

堀江労働局長 全然足りませんね。単純計算で申し上げますと、全ての企業を1回調査で回るのに10年以上かかるということです。ですから今はどうしているかというと、さまざまな働く方からの相談やお話を聞かせていただく。それから、業種的にどうかということです。例えば、トラックの運転手はどうしても働く時間が長い。拘束時間が長いわけです。そういう特殊な業態の業種に絞り込んで、いろいろな調査に監督官が動いているということです。

しかしながら、現実に増やすことができるかというと、なかなか難しいので、効率をどう上げていくかが私どもの課題だと考えております。

ただ、都道府県レベルで監督官が多いか少ないかということになりますと、そこは余り変わらない。むしろ、東京や大阪などの大都市のほうが、比率的には監督官が少ないとと思っております。

加藤委員 足りないと。

堀江労働局長 はい、大都市のほうが足りないのでないか。だからといって栃木がいいということではなく、これは私も厚生労働省で申し上げているのですが、全然足らないという話はしております。

塙本会長 密度の問題があるでしょうから一概には比較できないこともあります。そろそろ時間ですが、まだご発言いただいていない委員もおられますので、最後にお1人どうしてもという方がおられたらお願いたいと思います——よろしくございますか。

では、続きまして、議題(4)の「職業安定部報告」に入ります。事務局から説明をお願いいたします。

大山職業安定部長 職業安定部からの報告です。机上配付資料をお配りしております。1と2をございまして、「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」と、地域雇用開発促進法関係で自治体から提出された計画について、2点ほどご説明させていただきます。

まず、机上配付資料①の評価についてご説明させていただきます。こちら

につきましては、簡単に申しますと、全国のハローワークについてマッチング機能を中心として総合的に評価する制度を今年度から開始するというものです。前回の審議会でご説明させていただきましたが、新たに委員となられた方もいらっしゃいますので、改めて制度の概要と、制度が始まりまして半年たちましたので、その進捗状況についてご説明いたします。

まずこの評価制度につきましては、平成 26 年 6 月に閣議決定された日本再興戦略の改定の中で、国・地方・民間を含めたオールジャパンで円滑な労働移動を実現するための取り組みを抜本的に強化する中で、国いわゆるハローワークの機能強化が求められました。その中で、安定所ごとのパフォーマンスの比較・公表、意欲を持って取り組む職員が評価される仕組みの構築について平成 26 年度中に具体的な方策の検討を行って、平成 27 年度から実施するとされたことを受けて始まった制度でございます。

具体的な内容を簡単にご説明します。1 ページ目をご覧ください。こちらが概要になります。この評価制度は大きく 3 つの柱がございます。1 つ目はこれまで実施してきた「PDCA サイクルによる目標管理・業務改善の拡充」です。全く新しい制度を始めるのではなく、これまで実施してきた就職率等を指標にした PDCA サイクルによる目標管理をさらに拡充して、地域の雇用課題を踏まえた、重点とする業務に関する指標などを追加して、短期的に目標を達成した・しないではなく、中長期的な業務の質の向上と業務改善を図るものでございます。

2 つ目の柱は、「ハローワークマッチング機能の総合評価・利用者への公表」です。これは業務の成果や目標達成状況等について、主要な指標の実績は毎月、分析は年度半ば、そして総合評価を年度終了後に実施して公表することとなります。総合評価に当たっては、労働市場の状況や業務量が同程度のハローワーク、全国に 400 以上あるハローワークを 11 のグループに分けまして、指標・目標の実績をポイント化してそれを足し上げる。そして、グループ内で総ポイント数を比較して、厚生労働本省で 4 段階で評価して公表することになります。目標設定時や評価実施後には、地方労働審議会にご報告させていただくこととしております。

3 つ目は、「評価結果に基づく全国的な業務改善」となります。この評価制度は点数をつけるものではありますが、それだけではなくて、あくまでも業務改善によってハローワークのマッチング機能の強化やサービスの質の向上

を図るためのものであることから、評価結果をもとに厚生労働本省や労働局による重点指導、ハローワークに対する指導、好事例などの全国展開を実施することとなっております。

その意味で今回、この地方労働審議会に概要と今の実績をご報告させていただくものとしております。現在の実績ですが、4ページをご覧ください。こうした形で、今年度の主要指標実績に係る中間報告として、7月までの各ハローワーク別の実績をまとめております。この評価制度におきましては、就職件数、求人の充足件数、雇用保険の早期再就職件数を主要3指標として取り組みの進捗状況を判断しております。

最初にございます宇都宮の安定所につきましては、就職件数の目標は10,001件、実績は7月までで3,520件、進捗率は35.2%となっております。進捗率につきましては、4~7月までの4カ月であることから、年間の3分の1ということで、33.3%が目標達成の目安と考えております。今申し上げた宇都宮所の進捗率の35.2%というのは概ね目標を達成している状況です。同様に充足件数について見ますと、目標10,984件に対して実績3,724件、進捗率33.9%。雇用保険の早期再就職件数は2,137件の目標に対して754件の実績、進捗率35.3%となっております。

宇都宮所の進捗状況及び主な取り組みにつきましては、正社員求人を中心として求人者の意向を踏まえた管理選考、障害者の方や子育て中の方等の求職者のニーズに沿ったミニ面接会を積極的に開催しております。特に介護については、セミナーを開催することにより、人材の掘り起こしや事業所見学会つきの面接会を実施しております。こうした取り組みの積み重ねによりまして、結果、3項目とも目安値を上回っている状況と考えております。

各ハローワーク分については、ここでは時間がないので省略させていただきますが、各所の状況を見ますと、3項目とも目安値を上回っている所から、なかなか苦戦している所も見られます。

先ほど申し上げましたとおり、この評価制度はあくまでも業務の質の向上や業務改善、サービスの質の向上を目的としていることから、労働局といいたしましては、この結果を踏まえて各所への指導を図り、各ハローワークにおいても年度後半の取り組みを強化していきたいと考えております。

また、最後の7ページを見ていただきたいと思います。こちらは局全体としての具体的な今後の取り組みについてですが、「正社員実現キャンペーン」

や「正社員就職強化月間」の実施などでマッチングを高めるための合同面接会の開催や、セミナー・ミニ面接会の開催など、早期再就職の実現のための支援に努めています。今後については、こうした取り組みを重点化していくことによって、目標達成していきたいと考えております。以上が、評価制度の概要と今現在の実績となります。

続きまして、机上配付資料②をご覧ください。地域雇用促進対策関係で自治体から提出された計画についてです。そもそも地域雇用開発促進法は、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、就職の促進そのほかの地域雇用開発のための措置を講ずることで、当該労働者の職業の安定に資することを目的としております。

その中で、自発雇用創造地域という制度がございます。資料1ページ目右側に、自発雇用創造地域指定とあります。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て、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、その予算の範囲内で、雇用に関するセミナーの開催などにより地域の重点分野における雇用創出を行う、実践型地域雇用創造事業の対象地域になるものです。

実践型地域雇用創造事業の概要是3ページにあります。こちらにつきまして、現在栃木県内では那須烏山市が3年目の事業を行っておりまして、益子町が2年目の事業を実施しております。

この事業をやるためにには、先ほど申しました計画の同意が必要です。1ページ目に戻っていただきまして、まず手続としては、①の実践型地域雇用創造事業 事業構想書というものを、自治体が労働局を通じて厚生労働省に提出し、一番右側にある選抜・評価委員会により選抜されます。さらに、①の構想書に基づいて作成した②の地域雇用創造計画を、地方労働委員会からの意見をいただいた上で労働局が厚生労働省に進達して、厚生労働大臣の同意を得ることになります。この同意を得た上で先ほどの事業を実施することになります。

今回、市貝町が①の事業構想書を提出しまして、平成27年度の採択地域になりました。これに基づいて、②の地域雇用創造計画が市貝町から提出されましたので、その概要を説明させていただきます。

2ページ目の概要を見ていただきたいと思います。右下に地図があるもの

です。市貝町は「サシバの里でつむぐ食の業(なりわい)創造プラン」を掲げております。猛禽類のサシバで有名な市貝町は、農業が基幹産業ですが、農業従事者の高齢化や担い手不足により、高い栽培技術が失われています。また、平成26年度に開業した道の駅では、農産物の販売は好調ですが、加工品や食事の取り扱いはほとんどない状況です。こうした課題に対応するため、地産農作物を生かした特産品やブランド品を開発とともに、地産農作物の加工品の製造やレストラン事業の参入等を促進し、雇用機会の拡大を目指しています。

具体的には、下の「主な事業内容」にあるとおり、雇用拡大や人材育成のための事業主や求職者向けのセミナーの開催、就職面接会の開催、地域農産物を使った加工品やランチメニューの開発等を行うことによりまして、29年度までの3年間に43人の雇用創出を計画しております。

以上が、市貝町から提出された地域雇用創造計画の概要になります。私からの説明は以上となります。

塚本会長 ありがとうございます。今の説明についてご質問等はございますか。

1点私から確認です。マッチング機能で、数値実績は、主要指標による評価3点のご報告があったと考えればよろしいですか。

大山職業安定部長 そうです。

塚本会長 それ以上のことは。今後は拡大するのでしょうか。それともこれをしばらくは着々とやっていくということでしょうか。

大山職業安定部長 毎月については主要3指標の発表ということです。それ以外の指標もいろいろあるのですが、例えば障害者の就職件数とか、生活保護受給者の就職件数、若者の就職件数、こういったものは年度が終わった時に年度の結果として発表させていただきたいと思います。

塚本会長 今回は中間報告ということで大体イメージを持っていただきたいと。多分、先ほど来説明があるように、改善につなげるというところが一番大きなことになると思うので、余り中間にとらわれることなく、年度をしっかりと振り返

って次年度につなげる、そういう活動だと理解すればよろしいですか。

大山職業安定部長 そのとおりです。

横倉委員 具体的には、80万円の補助事業ということですか。

大山職業安定部長 2番目の事業については、年間最高2億円の予算がつきます。ただ、先ほど申し上げた雇用創出の規模によって金額が変わります。

横倉委員 事業規模80万円というのはどういうお金ですか。

大山職業安定部長 80万円というのは、他の事業で使っているお金です。市貝町ではまだ委託契約は決まっていません。事業の採択はされたのですが、この計画が国に認められて、その後、実際どれくらいの金額が必要か算定されて委託契約するので、金額はまだわかりません。

塚本会長 これはどういう費用に補助が出る事業ですか。

大山職業安定部長 まず、この事業に取り組む方の入件費、それからこういったセミナーをやるために講師・場所代、面接会などについても諸費用がいろいろかかりますから、そういう費用が主な委託費の内容になります。

塚本会長 それは、例えば市貝町であれば市貝町に直に行くのですか。

大山職業安定部長 市貝町は、地域雇用創造協議会というものを設置しました。そこと労働局が契約を締結して、そちらにお金を流す形になります。

塚本会長 そうすると、国の予算を協議会に出す仕組みである。当然、国といつても地方にいろいろな部局があるので、栃木の場合でいうと、栃木県にある協議会にお金を流すところに栃木労働局がかかわると考えればよろしいでしょうか。

大山職業安定部長 そうですね。全国に各労働局がありますので、各労働局から該当自治体と委託契約を締結する形になります。

塚本会長 そうすると、いろいろな地方でやりますよね。競合するというか、審査があつてこれという感じになるのですか。

大山職業安定部長 実際には、全国 31 都道府県 65 地域がやっています。年 2 回募集がありますが、年度ごとに枠があり、①の事業構想書を厚生労働省本省にして、選抜評価委員会で審査して決定することになります。

塚本会長 分かりました。他にありますか。

横倉委員 水を差すわけではないのですが、これは道の駅主体でやるのですか。

大山職業安定部長 計画の内容を見ますと、道の駅というか、要は地域の特産品がなかなかない。道の駅に限らず地域で販売できる特産品を作つて、そこで雇用される人たちを作つていこうということです。その中で、市貝町では道の駅が今シンボルマークになっていますので、そこを主に活用していこうという計画です。例えばレストランとかであれば、道の駅にもありますし、それ以外のところでも共通して、町の売り物とするような地域のメニューを各レストランでそれぞれ出していくというイメージになります。

横倉委員 道の駅は栃木県に何カ所もありますが、十数億円売っているところもあれば、そうでないところもあって、それぞれの努力の仕方による。行政がかかわっているところもあれば、いろいろありますが、お金の使い方の問題がどうなのかなとちょっと疑問を抱いていますが。

大山職業安定部長 道の駅そのものを補助するものではありません。

塚本会長 そろそろ時間になりました。私の進行がもうちょっとよければ皆さんに発言いただけたのですが。まだ発言いただいている方もおられますが、時間になりましたので、このあたりでこの会を閉じさせていただきたいと思いま

す。

本日、いろいろな意見も出たことと思います。労働局ではそれを踏まえながら適切な対応をお願いできればありがたいと思います。

最後に何か一言という方はおられませんか。

それでは、以上をもちまして本日の審議会を閉会いたします。ありがとうございました。

塙本 純



吉成 囲



吉村 寛光

