

日時：平成28年3月7日（月）

場所：宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

平成27年度第2回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成27年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成28年3月7日(月) 14:00～16:10

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)

白井 裕己(会長代理)

飯島 一彦(欠席)

堀 眞由美(欠席)

末廣 啓子

荒木 宏

労働者代表 加藤 剛

伊東 晴美

吉成 剛

菊嶋 貴之

鈴木 正

沼子 直美

使用者代表 永水 克欣(欠席)

吉村 憲光

小野瀬 雅子(欠席)

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27年度労働行政の推進状況及び平成28年度栃木労働局行政運営方針(案)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

(2) 職業安定部報告

(3) その他

5. 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 2 回栃木地方労働審議会を開催いたします。私は、司会を担当します企画室長の堀澤でございます。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本審議会は、栃木地方労働審議会運営規程第 5 条に基づき公開で開催いたします。なお、本日は、傍聴人等の申し込みはございません。

まず、本日の審議会は公益代表の飯島一彦委員、堀眞由美委員、使用者代表の永水克欣委員、小野瀬雅子委員は欠席となっておりますが、公益代表 4 名、労働者代表 6 名、使用者代表 4 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することをご報告いたします。

また、労働者代表委員の菊嶋貴之委員と沼子直美委員のお二方は、12 月 21 日付で栃木地方労働審議会の第 8 期委員にご就任いただいております。御礼を申し上げます。

それでは、初めに堀江労働局長よりご挨拶を申し上げます。

堀江栃木労働局長 皆さんこんにちは。労働局長の堀江でございます。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。

塚本会長を初め委員の皆様方には、労働行政の運営に格別のご理解、ご協力をいただき、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、審議会にご出席賜りましてまことに感謝しております。

さて、労働行政を取り巻く政府の動きですが、昨年 11 月に開催されました一億総活躍国民会議におきまして、一億総活躍社会の実現に向けて緊急に実施すべき対策として、希望を生み出す強い経済、これは GDP 600 兆円と

いうものです、など「新3本の矢」というものが示されました。この緊急対策の具体化といたしまして、平成27年度補正予算、平成28年度予算案にさまざまな対策が計上されたほか、この春には、構造的な問題に取り組むべく、「日本一億総活躍プラン」というものが策定されることとなっております。

このプランの中には、労働行政関係で申し上げますと、まず「働き方改革」、これは長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善などがございます。それから高齢者雇用促進、これは定年延長機運への奨励など。若者・女性・障害者や難病のある方々の就職促進などが含まれる予定となっております。

このような流れの中で、栃木労働局では、平成28年度の行政運営方針(案)を取りまとめました。案の基本方針は、地方創生に向けた全員参加型社会の実現と、公正・適正で納得して働くことのできる職場環境の整備でございます。

長時間・過重労働をなくし正社員転換を促進するなど雇用環境を改善することにより、県内に働きやすい職場をふやし、女性の活躍を推進するなど、仕事の分野から経済の活性化や地方創生に貢献すること。

それから、職場環境の整備を促進するため、具体的に申しますと、職場における女性の活躍促進、働き方改革の推進、正社員転換・待遇改善の推進、若者・高齢者・障害者等の活躍推進、過重労働による健康障害防止対策等の推進、労働災害防止対策の推進を重点として取り組んでまいります。

また、お手元の「都道府県労働局の組織を見直し、『雇用環境・均等部(室)【仮称】』を設置」という資料ですが、平成28年度から労働局の雇用均等室と総務部企画室を統合し、加えて労働基準部などの業務を一部持たせまして、雇用環境・均等室を設立いたします。この組織の見直しによりまして、全国の労働局も同一ですが、女性の活躍促進、働き方改革、ワークライフバランスの実現について、企業において効果的な取り組みができるよう、総合的な働きかけがより可能となります。さらに、これに加えて、不当解雇、パワハラ等民事上の労働相談等、セクハラを初めとする均等関係法令に係る相談窓口を一本化することによって、労働相談に係る国民の利便性の向上を図ることができると考えております。

行政運営方針(案)の詳細につきましては、後ほど担当からご説明いたしますが、皆様から忌憚のないご意見を賜り、行政運営方針に反映させていきたいと考えておりますので、ご審議のほどどうぞよろしくお願いいたします。

司会（堀澤企画室長）　続きまして、塚本会長からご挨拶をいただきます。会長よろしく
お願いいたします。

塚本会長　　こんにちは。今年度2回目になります。前回はいろいろと活発にお話し
いただき、多少事務方を困らせたところもあったかもしれませんが、いろいろ
な審議ができてよかったと思います。

　　今、局長から説明がありましたように、第2回目の今回は、行政運営方針
の案を立てるということですから、27年度のこれを振り返って、これから
新たな展開へということでご議論いただきたいと思います。建設的な意見を
いただければと考えております。よろしくをお願いいたします。

司会（堀澤企画室長）　ありがとうございます。ここで、今回ご出席の審議委員の皆様
方をご紹介します。お名前をお呼びいたしますので、その場で
お立ちいただければと思います。また、新任委員の皆様には一言その場で自
己紹介をいただければと思います。

　　初めに公益代表委員、会長の塚本委員です。

塚本会長　　今話をした塚本です。よろしくをお願いいたします。

司会（堀澤企画室長）　白井委員でございます。

白井委員　　白井でございます。よろしくをお願いいたします。

司会（堀澤企画室長）　末廣委員でございます。

末廣委員　　末廣です。よろしくお願いします。

司会（堀澤企画室長）　荒木委員でございます。

荒木委員　　荒木でございます。よろしくをお願いいたします。

司会（堀澤企画室長） 次に労働者代表委員をご紹介します。加藤委員でございます。

加藤委員 加藤でございます。よろしくお願いいたします。

司会（堀澤企画室長） 伊東委員でございます。

伊東委員 伊東でございます。よろしくお願いいたします。

司会（堀澤企画室長） 吉成委員でございます。

吉成委員 吉成です。よろしくお願いいたします。

司会（堀澤企画室長） 新任の菊嶋委員でございます。

菊嶋委員 菊嶋です。どうぞよろしくお願いいたします。

司会（堀澤企画室長） 鈴木委員でございます。

鈴木委員 鈴木です。よろしくお願いいたします。

司会（堀澤企画室長） 沼子委員でございます。

沼子委員 沼子です。よろしくお願いいたします。

司会（堀澤企画室長） 続きまして使用者代表委員をご紹介します。吉村委員でございます。

吉村委員 吉村です。よろしくお願いいたします。

司会（堀澤企画室長） 今井委員でございます。

今井委員 今井でございます。よろしくお願いいたします。

司会（堀澤企画室長） 山口委員でございます。

山口委員 山口でございます。よろしくお願いします。

司会（堀澤企画室長） 横倉委員でございます。

横倉委員 横倉でございます。よろしくお願いします。

司会（堀澤企画室長） ありがとうございます。次に、労働局側ですが、時間の都合上お手元の名簿の配付にて紹介にかえさせていただきます。

これから議事に入りますが、栃木地方労働審議会運営規程第4条1項によりまして、議事の進行は会長にお願いいたしますが、その前に本日の資料の確認と見方についてご説明いたします。

（配付資料の確認）

では議事に入ります。塚本会長、よろしくお願いいたします。

塚本会長 それでは、議事に入らせていただきます。

最初に、議事録署名人の指名についてお諮りいたします。本日の審議会の議事につきましては、栃木地方労働審議会運営規程第6条1項により議事録を作成することとなっております。会長のほか、会長の指名する2名の委員が署名することとなっております。議事録署名人といたしまして、労働者代表側から吉成委員、使用者代表側から吉村委員にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

吉成委員・吉村委員 はい。

塚本会長 ありがとうございます。それではお二方、よろしくお願いいたします。

実際の審議に入らせていただきます。議題（1）平成27年度労働行政の推進状況及び平成28年度栃木労働局行政運営方針（案）についてでございます。事務局から説明をお願いいたします。

なお、説明は全て一括して伺ってから質疑に入らせていただきますので、

ご了承いただきたいと思います。それではよろしく願いいたします。

長岡労働基準部長 労働基準部長の長岡でございます。大変申しわけございませんが、着座にて説明させていただきます。

労働基準部の関係は、お手元の資料 1-1「行政運営方針の実績及び今後の取組」の表紙をめくっていただきますと労働基準部になります。この資料をメインに、適宜、労働基準部の資料No.2 を見つつご説明します。なお、「行政運営方針（案）」の 13 ページ以降が労働基準担当部署の重点施策となっております。しかしながら、後ほどご説明申し上げますが、冒頭、労働局長よりご説明がありましたとおり、労働基準部が現在行っている事務のうち、いわゆる啓発関係と助成金に関しては、新室である雇用環境・均等室に 28 年 4 月以降移管する関係上、移管事務に関しての次年度の取り組みについては 7 ページ以降に記載しております。ご確認いただきながら説明を進めたいと思います。

労働基準行政といたしまして、まず来年度の重点としては 4 項目を行政運営方針（案）13 ページに黒丸で掲げております。働き方改革の推進、労働条件の確保・改善、労働者の安全と健康の確保、被災労働者に対する迅速・適正な労災保険給付です。こちらに関しては、本年度等と軸足は変わっておりません。これらを次年度の重点として立てていきます。

では今年度の取り組みはどのようなかという部分につきましては、A4 横の「今後の取組」の 1 ページからご説明に入りたいと思います。

まず、労働基準行政の取り組みの 1 点目、過重労働による健康障害防止に係る監督指導等を実施するという点です。

取り組みといたしましては、第 1 回審議会と説明部分の構成は同一です。まず臨検監督を実施しました。違反率は 75%、件数にして 1,357 件という状況になります。こちらは、昨年同期の件数が 1,257 と 78%という状況でございます。

本年度は、11 月に過重労働による健康障害防止のための監督を、内数ですが 85 件ほど行っております。こちらにつきましては、資料 2「労働基準部」の表紙をめくっていただきますと、先般 3 月 1 日にプレスリリースを行った資料を添付しております。詳細な数字についてはご一読いただければと考えております。下側の◆に書いてありますように、法定労働条件の履行確保は、

最優先課題として引き続き積極的に取り組みたいと考えております。

今後の取組としては、「行政運営方針(案)」13 ページに書いてありますように、従前同様、臨検監督を中心とした監督・指導の実施や、過重労働重点監督の実施、事案によりましては司法警察官として労働基準監督官がその件を含めた対応を行ってまいりたいと考えております。

下側の 2、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という部分でございます。

本年度の取組といたしましては、働き方改革推進本部を労働局に設置した上で、記載の○の部分を実施いたしました。プレスリリースの資料 1 ページをめくった以降に、本年度の取組について、こちらはホームページに掲載したのと同様な形になりますが、本部会議の開催や、働き方改革栃木フォーラムをパネルディスカッション込みで開催したところでございます。働き方改革を進める事業場の担当者や代表者を含めたパネルディスカッションは、他局では開催されていないようでございます。

その他、2 点目の◆にありますように、長時間労働が多く見られる業種での取り組みとして、医療現場での改善支援の取り組みや、トラック(陸運)事業に関しても長時間労働が懸念されるところから、地方協議会、運輸支局等の協議会に参画しているところでございます。

右側の四角にある「今後の取組」ですが、雇用環境・均等室においては、今の働き方改革実現に向けた取り組みの部分を実施することになります。基準部としては、左側に記載してあるうちのトラック地方協議会への参画となります。

1 ページめくっていただきまして 2 ページ、今度は安全と健康という部分です。

この分野に関しての本年の目標は、前年より死傷災害件数 5%以上減少、平成 29 年までにリスクアセスメントの導入率を 80%以上、という数値を掲げておりますが、その下の◆にございますように、平成 27 年の暫定値の数値は全産業において 0.1%増という状況になっております。もっぱらふえたところは建設業ですが、実は 1 年前の審議会におきましては建設業は 16.8%減という状況でした。建設労働者の高齢化や、若干建設事業の発注がふえてきている等もあり、本年は増加しております。

重篤災害のうち死亡災害は 27.3%減。第 1 回の際にご説明申し上げた一番

災害発生が多い事故の型としての転倒災害については、周知・広報を図った結果約 13%減という状況です。転倒災害を含め、業種発生状況に応じた対応を平成 28 年度は図ってまいりたいと考えております。

3 ページは、そのうちの機械災害の防止対策、機械によるところの部分です。製造業が構成比としては大きいところですが、特に食料品製造業において、経験年数が少ない方等々が挟まれ巻き込まれに遭っていることから、こちら重点として進めてまいりたいと考えております。

4 ページの 3、働く人々の安全と健康という部分で、健康の面でございます。対策の目標といたしましては、平成 27 年度においてはメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 93%以上とする。

1 つ目の◆の○の一番下、取組事業場の割合は 94.1%という状況です。

今後の取組としては、昨年 12 月に従業員 50 人以上の事業場に「ストレスチェック制度」が施行されております。こちらの実施並びに取り組みについて啓発・指導を行ってまいりたいと思います。一部事業場においては、労働者個人のメンタルヘルスの部分を見てなかなか取り組みがなされないとの話も聞いておりますが、ストレスチェックは二次的には、集団ごとの集計分析を行うことにより職場における問題点を把握する、こちらのほうが重要かと思えます。それをもって職場改善なりを行えば、結果的に労働者の生産性が上がるというところを前面に押し出して、啓発に努めてまいりたいと思います。

資料は、毎度のお願いですが、1 ページめくりますとピンク色の派手なパンフレットを入れております。最低賃金審議会におきまして記載の最低賃金の答申いただきまして、効力が発生しています。大学や専門学校、高校を含めて広く周知に努めているところでございます。委員の皆様におきましてもご協力賜りますようお願い申し上げます。私からの説明といたします。

大山職業安定部長 職業安定部長の大山です。どうぞよろしくお願いいたします。私も座らせていただきます。

資料につきましては、資料No.1-1 と 1-2 を使いますが、その前に机上配付の 1 枚ぺらのグラフが書いてあるペーパーをご覧ください。

まず、「最近の雇用失業状況」について簡単に説明いたします。平成 28 年 1 月分の有効求人倍率が⑤の欄に出ています。季節調整値で 1.15 倍となりま

した。昨年3月がちょうど1倍となっております。このときに6年7カ月ぶりに1倍を県内は超えまして、その後11カ月連続で1倍台となっております。全国の動きに比べますと若干傾きは緩やかながら、求人が増えて求職者が減少している状況が続いておりまして、現在の雇用情勢は「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。

では、具体的な取り組み等について、資料No.1-1の5ページをご覧ください。安定部からは、若者の雇用対策や正社員化への取り組み、障害者などに対する支援、地方自治体との連携などについてご説明させていただきます。

まず若者関係ですが、新規学校卒業予定者、未就職卒業者などに対する就職及び定着支援です。

こちらについては、新卒者の就職状況は1月末現在、大卒求人・高卒求人ともに増加しており、高卒求人の倍率は1.56倍となっております、前年同期を6年連続で超えております。

このように、学卒の状況もよくなっているのですが、「今後の取組」としては、現在、若者雇用促進法が10月1日から施行されておりまして、この法律に基づく認定制度の周知・広報、また3月1日からは、労働法令違反を繰り返す事業所などに対する求人不受理というものが始まりました。そういったものの周知・広報、事業所への指導等に努めていきたいと思っております。

2の若者の活躍促進です。こちらはフリーターなどの正規雇用化の推進についてやっています。こちらについては、引き続き担当者制でのきめ細やかな支援と、今回、補正予算で2月に新しい助成金が創設されまして、既卒3年以内の者や高卒者を採用した場合に支給する奨励金がありました。これらを活用しながら雇用の促進を図っていききたいと思っております。

続きまして6ページ、正社員希望者に対する就職支援に取り組みます。

資料No.1-2の24ページもご覧ください。先ほど申し上げました雇用情勢の改善に伴って、正社員就職や正社員への転換を実現するための取り組みを強化しております。来年度の運営方針では、先ほど冒頭で局長からお話のあった正社員転換・待遇改善という項目立てをして、さらに強化していききたいと思っております。

資料No.1-1の6ページに戻っていただきますと、こちらは10月に県や宇都宮市とも連携して「栃木県正社員転換・待遇改善実現本部」立ち上げ、各種

キャンペーンを実施するなどして、関係団体や事業主の皆様に働きかけを行っております。

また、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、キャリアアップの取り組みを促進するキャリアアップ助成金というものがあります。これは昨年もかなり拡充されたのですが、今年度また補正予算等で拡充されたことから、この助成金を使ってさらに積極的な取り組みをしていこうと思っております。

続きまして7ページ、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です。

こちら、雇用情勢の改善に伴いまして、建設、介護等のいわゆる人手不足の分野の労働者の採用と職場定着を推進するために、雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等を、事業主の皆様に対して、先ほどの正社員化への取り組みとあわせて広く普及・啓発を行っております。来年度も引き続き、雇用管理セミナーの開催や、先ほどの拡充された助成金の活用、関係機関の皆様との連携を進めていきたいと思っております。

続きまして8ページ、5の女性のライフステージに対応した就職支援です。

こちらにつきましては、女性の活躍促進の1つとして、マザーズコーナーの新たな利用者開拓のため、引き続き地方自治体に出張相談の機会をふやしたり、託児つきセミナーを拡充したりして、女性のライフスタイルに対応した就職支援をさらに積極的に進めていきたいと思っております。

続きまして9ページ、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、生活保護受給者のほか、児童扶養手当受給者の方への支援も行っております。先ほどの女性の活躍促進にも関連しますが、8月の児童扶養手当現況届の際に、各市町に臨時相談窓口を設置して相談なども行っております。

今後の取組にもありますように、来年も「出張！ハローワークひとり親全力サポートキャンペーン」ということで、こうした臨時の相談窓口等を設けて、ひとり親の方の支援を実施していきたいと思っております。

10ページ、7が障害者の雇用対策です。

こちらにつきましては、この4月から、改正障害者雇用促進法に基づく雇用の分野における障害者に対する差別の禁止と、合理的配慮の提供義務が施

行されます。安定部の配付資料にもつけておりますが、こちらは4月1日から施行されますので、その周知と、労働局が事業主に対する指導等を行うことになっておりますので、その適正な運用を実施していきたいと思っております。

また、障害者雇用率未達成企業に対する指導についてですが、平成27年6月1日現在の県内の未達成企業は485社ございまして、そのうち、ハローワークの指導等により37企業が雇用率を達成しました。引き続き、事業所の訪問等により達成指導・支援を強化していきたいと思っております。

続きまして11ページ、8の高齢者雇用対策になります。

こちらにつきましても、高年齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保措置について、企業に対する啓発指導を引き続き実施していきます。

また、雇用情勢が改善し求職者が減少していると先ほど申し上げましたが、65歳以上の求職者の方については、逆に増えております。仕事をすることを希望される方が増えている中、生涯現役社会に向けた65歳を超えても働ける企業の普及・啓発等をやっていく。65歳以上の求職者に対する支援も、ハローワークにおいてさらに実施していきたいと考えております。

続きまして12ページ、9の職業訓練等修了者に対する就職支援です。

こちらにつきましては、今後の取組に記載しておりますが、栃木県と労働局が連携して、栃木県内における公的職業訓練を計画的かつ効果的に実施できるように、平成28年度から公共職業訓練と求職者支援訓練を1つにまとめた総合的な職業訓練計画を策定することといたしました。これにより、より地域の求人・求職者の動向や地域の訓練ニーズに対応した計画となるようにして、効果的な訓練を実施していきたいと思います。

続きまして13ページ、10の地方自治体と連携した雇用対策についてです。

地方自治体との連携につきましては、皆様もご案内のとおり、地方創生の機運が高まる中、各自治体で地方版総合戦略が策定され、来年度以降はその具体的な実施が予定されております。労働局といたしましても、こうした自治体の取り組みと、特に雇用の部分について連携を図っていきたいと思います。

また、先月2月25日に那須塩原市と労働局で「雇用対策協定」を締結しました。この「雇用対策協定」は、国と地方自治体が一体となって総合的に雇用対策に取り組むために効果的なものと考えておりますので、今後も、地

方自治体の要望を踏まえながら、協定の締結に向けて調節していきたいと思っております。

職業安定部からは以上です。

吉永雇用均等室長 続きまして雇用均等行政について説明させていただきます。雇用均等室の吉永と申します。よろしくお願いいたします。

資料は、引き続き「実績及び今後の取組」の14ページからになります。「行政運営方針」につきましては、何度も話に出ておりますが、来年の雇用均等行政につきましては、新しい(仮称)雇用環境・均等室で業務を行うことになっていきますので7ページ以降になりますが、雇用均等部分については8～10ページの部分です。ページを追いながら説明させていただきます。座らせていただきます。

まず14ページですが、雇用均等行政の柱は3本ございます。1つ目は、男女の均等な機会と待遇の確保です。

上の真ん中の「相談件数」で、妊娠・出産を理由とする不利益取り扱い件数を見ますと、昨年と比べて非常に増加しています。ただ、ここ数年の傾向を見ますと、ちょっと多かった年と少し減った年があり、必ずしも右肩上がりに相談件数が増えているわけではございません。ただ、近年、マタニティーハラスメントやマタハラといった言葉が定着してまいりましたので、こういった問題に声を上げていただく女性労働者の方は、傾向的には増えてきているのではないかと考えております。

こういった問題につきましては、本人の意向により紛争解決援助、こちらは労働者と事業主の間に労働局が入りまして問題の解決を促すものですが、本年度は、労働紛争解決援助制度の申し立ては1件ございましたが、妊娠不利益についての援助の申し立てはございませんでした。

私どもといたしましては、例えば匿名での相談はもちろん可能でございます。ただ、相談の中で、できれば相談者のお名前や連絡先、勤務先などをなるべく把握し、一旦相談が終了した場合であっても、連絡先がわかればその後の状況をフォローしたり、また勤務先が把握できていれば、もちろんご本人様の意向も踏まえて、匿名で後日企業を訪問して調査を行うといったことを行っております。相談いただいた問題については、でき得る限り対応するように努めているところでございます。

セクシュアルハラスメントについてですが、こちらは男女雇用機会均等法で事業主に防止対策を講じることが既に義務づけられております。相談をいただいた場合は、こちらもご本人の意向により、紛争解決援助などの利用により問題の解決を図っているところでございます。

来年度、セクシュアルハラスメント、先ほど説明申し上げたマタニティーハラスメントに加えて、新たな組織でパワーハラスメントについても対応することになっておりますので、総合的にハラスメント対策を講じてまいりたいと思っております。

それから男女雇用機会均等法の履行確保とあわせて、下にございます「女性活躍推進法」は、来月4月1日に法律が施行されることになっております。国、地方公共団体はもとより、民間企業におきましても、自社の女性活躍の状況を分析していただいて、分析に基づいて課題を把握し、その課題に基づいて女性が活躍できるための行動計画を策定していただき、策定したことを労働局に届け出ることとなっております。

行動計画の策定届出が義務となる企業は、企業全体で301人以上の労働者を雇用する事業主となります。その企業の本社を管轄する労働局に、計画を策定したことを届け出ていただくことになっております。この条件に該当する栃木県内の企業はおおむね150社と見込んでおります。こちらがスムーズに施行されるように、昨年から、説明会や対象企業への文書での届け出の勧奨、個別相談会を実施しているところでございます。現段階で届け出をいただいている企業は数社ですが、現在、該当事業所に対して電話などで策定状況のフォローを行っており、策定に非常に困っているという事業主の方には、個別相談の利用を勧奨しております。4月1日までに計画が策定されるように取り組んでいるところでございます。

それから、女性の活躍度合いによって、星1つから3つまでの認識制度がございまして、そのマークが14ページ右にございます。こちらは女性が活躍しているということを星の数であらわす認定マークです。先般、このマークの愛称が「えるぼし」と決定いたしました。県内で多くの企業に認定を取得していただき、女性活躍の機運を高めていきたいと思っているところでございます。

15ページ、2は仕事と育児や介護との両立ができる環境の整備を図るところです。

こちらにつきましても、相談のところで、育児休業等を理由とする不利益取り扱いがございます。こちらは、育児休業をしたいと申し出ても、事業主が「ちょっと待ってください」といったようなことや、復帰日が来ても「ちょっとすぐには無理です」と復帰させてもらえないといった相談が見られます。

こういった相談を見てみますと、例えば小規模企業で働いていらっしゃる方、パートタイマーなどで働いている方といったケースもございますことから、中小企業での規定整備を促して、法で定められた方が円滑に育児休業が取得できるように、来年度も取り組んでまいりたいと思っております。

それとあわせて、下にございます次世代育成支援対策の推進です。こちらは下にある「くるみん」マークに加えて、今年度からさらに取り組みを進めた企業に付与される「プラチナくるみん」マークも創設されたところでございます。今年度の認定企業数は現在のところ4社ですが、うち1社が「プラチナくるみん」を受けています。「くるみん」マークはもとより、「プラチナくるみん」の認定を受ける企業がさらに増加するように、来年度も働きかけを行っていきたいと思っております。

16 ページが、3 つ目のパートタイム労働対策です。

こちらは、昨年度、パートタイム労働法が改正されておりますので、さらに改正法の内容を個別企業に周知・徹底するというところで、企業訪問を中心に進めていきたいと思っております。

先ほどもお話がございましたように、雇用均等行政につきましては、来年度、新組織に業務が全て移管されることになりました。来年度は、例えば働き方改革と女性活躍推進といったことをパッケージで進めていくことができますので、効果的な業務運営を行ってきたいということと、新組織のメリットを最大限生かして、事業主または労働者の方の利便の向上を図っていき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 総務部の立原です。よろしくお願いいたします。私も失礼して座らせていただきます。

資料は、今メーンで使っております資料No.1-1、それから、若干細かい数字ですのでまた改めて見ていただければと思いますが、1 枚ものの資料No.5

を使わせていただきます。

まず、資料No.1-1の17ページです。総務部の業務は大きく2つですが、そのうちの1つは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普遍の重点課題ということで、毎回お話ししているわけですが、労働保険料の適正徴収及び労働保険の未手続事業一掃です。資料ではページの左側にそれぞれ今年度の重点施策と達成状況、右側の囲いの中に来年度の取り組みをまとめております。

まず上の段の収納率です。昨年度の収納率は98.4%です。前回第1回審議会において、少なくとも過去10年間で初めて全国平均収納率を上回ったことを報告したところです。今年度につきましては、1月末現在の数字ですが、昨年の1月末現在の数字で、昨年同期を上回る73%の収納率となっております。ただ、収納率は5月ごろになりませんと最終結果が出ません。また、最終段階で数字が大きく動く可能性がありますので、あくまでも現段階での参考数値となります。

下の段の未手続事業の一掃対策ですが、未手続事業の把握件数は若干減っていますが、個別訪問・成立件数はともに5～6割の増加となっています。これは、昨年度が若干低調であったことの裏返し的一面もありますが、かなり頑張って取り組んだ結果でもあります。労働保険制度が何たるかわかっていない事業主さんに一から説明して加入していただくということ、あるいは制度を知っていながら必要ないということのかたくなに加入を拒否する事業主さんに対して、説得して労働保険に加入していただくことはかなり手のかかる業務で、どうしても足が重くなりがちになります。が、本年度は特に後半、とにかく足で稼ぐことを徹底いたしました。

右側の来年度の取り組みです。上の段の適正徴収、下の未手続一掃の両施策とも、変わらぬ課題ということですが、取り組みも基本に流れるものは一緒でございます。ここ2年はその基本に上乘せというか、さらに来年度に向けて心がけていることは、悪質な事業場に対しては行政としての権限を適正・的確に行使することを心がけております。これは前回第1回審議会でお話ししたとおりです。行政の強制的措置の執行にはどうしても手間がかかるというイメージが我々の中にもあります。そういったこともあり、積極的な対応がなかなかできていなかったという過去がございます。ただ、これにつきましては、適切に権限を使っていこうということで、昨年度来、積極的な

取り組みを大幅に取り入れております。今年度は差し押さえが既に3件、年度内にさらに2件予定しております。未手続事業のほうも、職権成立という強力な手段がありますが、これについては既に1件、年度内にさらに2件、栃木労働局ではかつてなかった取り組みをしております。この姿勢が、1月末段階の仮の数値ではありますが、数字にも一定表われていると思っています。

18ページに移ります。これについては先ほどの資料No.5も見ていただきたいのですが、まず、1のワンストップサービスの提供を行ないますということです。

上段左に労働相談の状況を示しております。資料No.5の表もあわせて見ていただきますと、数字の傾向が第1回審議会とほぼ同じですので説明が重複いたします。若干違うのは民事上の個別労働紛争件数です。No.5の上の括弧内の数値は4月～1月で2,297、3.9%増です。この数字がいわゆる民事上の個別労働関係紛争の全数になります。第1回審議会の時には、これが前年同期と比べて1%程度減っている状況でした。1月末現在で3.9%増に転じているという違いはありますが、他はほとんど数字の動きは同じです。即ち、No.5の下の折れ線グラフを見ていただきますと、平成21年、22年前後のリーマンショック前後には、解雇・整理解雇・労働条件引き下げといった相談内容がピークでしたが、その後は景気回復局面で件数的に落ち着きつつある中、社会的意識の高まりとともに、いじめ・嫌がらせの相談件数が増加しています。

増えるところまで増えて、現在は高止まりではありますがやや頭打ち感が出て、ここになって若干減ってきている状況です。また、雇用情勢改善に伴う人手不足感から、直近では自己都合退職に関する相談が増加しています。これは前回説明したものと重なる部分です。

資料No.1-1に戻りまして、ワンストップサービスの提供には、相談を受ける相談員の幅広い知識の習得とスキルアップが常に必要になります。ということで、今年度も6月及び2月に研修を実施しました。

また、個別労働紛争制度をより広い方に知っていただくためには、関係機関との連携も非常に重要になりますので、各種会議を開催することとしております。3月10日にも関係機関との会議を開催することにしております。これらの取り組みは来年度以降も継続していきます。

下の個別労働紛争の早期解決です。これは引き続き個別労働紛争の早期解決に尽力するということに尽きるのですが、18 ページにある数字を見ていただきますと、助言指導件数が今年度は19%減と、少し目立つ形で減っています。

この理由として実際に相談を受けている現場で感じられるものとして、ある程度こじれた関係で相談が持ち込まれる、あるいは申請者自体がかなり精神的に不安定になっている方の相談が、今年度は肌で感じると担当も言っておりますが、多くなっているところがあります。

ということは、助言・指導で当人同士で解決してくださいというのではなく、最初から第三者が入っての斡旋をお願いしますという申請が増えているということがございます。

このほか、当局独自の組織目標として、斡旋における解決率のアップに大きく寄与する数字として、斡旋参加率の向上、65%以上を目標に挙げております。これは、★印のところに書いてある目標ですが、1月末現在で73%の参加率ということで目標を達成している状況です。

一方で、参加率向上のためにはどうしても手間をかける結果になりますし、双方の日程調整も複数回かにわたり、やはりだめだったというのをまた調整するといったことがあり、どうしても1件当たりの処理日数が多くなるのが今後の課題です。

今説明した数字につきましては、資料No.5 の裏面にその辺の詳しい数字が出ていますが、これは後ほど見ていただければと思います。

なお、今ご説明した18 ページの紛争解決制度につきましては、先ほど来出ております新組織のほうに、平成28年度から業務が移行することになっております。

私からは以上でございます。

塚本会長

ありがとうございました。今、4人の部長さん方からまとめてご説明をいただきました。まずはどこでも結構ですので、ご質問、ご意見等がございましたら伺いたいと思います。前回はさつとありましたので、きょうは説明がよかったということでしょうか。沼子さんどうぞ。

沼子委員

資料No.1-1の8ページ、女性のライフステージに対応した就職支援という

ことで、各自治体への出張相談とありますが、どこを指しているのか。

それから9ページ、生活保護受給者の自立支援事業ということで、就職者のうち、自立した件数と、離職率を教えてください。

大山職業安定部長 マザーズコーナーの地方自治体への相談ですが、宇都宮市や大田原市、那須塩原市、あとは確か佐野市でもハローワークで相談をやっています。

生保の関係ですが、保護から脱却した方の数は、市役所が把握しているということで、申しわけないですが労働局ではその数字は持っていません。

離職率も、労働局では申しわけないのですが把握しておりません。

塚本会長 それに関連すると、まず第1番目の質問でいえば、各自治体ということで今、3つか4つありましたが、そういう自治体を選ぶ基準みたいなものはあるのでしょうか。

大山職業安定部長 ハローワークの立地と自治体のご要望になります。例えば自治体のそばにハローワークがあるところは余りニーズとしてないですし、ちょっと距離が離れているとか、自治体がお母さんたちの支援をより強化したいというご要望があれば、相談窓口を設置したりということをやっています。

塚本会長 どちらかという自治体からの要望にこたえる形になるのですか。

大山職業安定部長 そうですね。窓口にいらっしゃるお母さんたちがどういった状況かは、自治体の方のほうがよくご存知ですので、そうしたことで対応しております。

塚本会長 これは全般的な話ですが、きょういろいろご説明いただいて、こういう課題があってこういう取り組みでという説明はすごくよかったと思いますが、今、沼子委員が話されたように、できたら、何か具体的な数字が動いたからこれを検証して次へと。できる・できないはありますが、可能な範囲でそこまで考えていただければいいというご意見だったのではないかと理解いたしますので、よろしくお願いいたします。

大山職業安定部長 はい。

塚本会長 ほかにございますか。

堀江栃木労働局長 先ほどの沼子委員の関連です。今、生活保護受給者の就職支援というお話がございましたが、これだけの数を出している労働局は余りないわけで、就職支援に力を入れております。ただ、おっしゃるとおり、生活保護から就職という道を選んで職場に定着するなり何なりするというのは、非常に重要なことです。我々は、就職させれば後はいいということは決して思っておりません。ただ、これはなかなか数字がないのですが、もしかしたら低い可能性が高い。就職したけど辞められるという方も、私はそこそこいらっしゃると思います。ここをどうするかは現在の我々にとっての課題ですし、最初の段階でそういった方に仕事に就いていただくということを今までメーンにやってきましたので、これからの大きな一つの課題だと感じています。これはこれから取り組んでいくべき問題だと考えております。

塚本会長 ありがとうございました。ほかの委員からご質問、ご意見等はございますか。加藤委員お願いします。

加藤委員 数値的なデータがあるかどうか確認したいのですが。これは大学の先生のほうが知っているかもしれませんが、高校生の大学への進学率は労働局ではわからないでしょうか。何が言いたいかというと、2、3年前までは、高卒で、卒業しても仕事がないので大学に行きますという方が多かったように聞きました。今回、求人が多くなっているというデータがありますから、その辺の傾向がどうなっているか知りたかったのですが、ありますか。

大山職業安定部長 大学への進学率は今、手元にはないのですが、高校を卒業して就職したいという求職者は、平成26年3月卒業の方で前年比で6.3%増、平成27年3月卒業の方では0.5%減少ということですが、子供の数そのものが減っている中では若干増えています。

また、窓口の要請を聞いていると、景気が悪いと、学校の指導も、厳しいから大学や専門学校にという指導があるやに聞いております。それが、最近雇用情勢がよくなってきて、就職を希望する子が増えてきていると聞いてい

ます。

末廣委員 具体的な数値はちょっと分からないのですが、今景気がいいことと学校の状況がどうなっているかは、翌年度の5月1日の時点で全国の全学校に調査をします。その発表になるので、今の景気を進学率に反映というのは、もうちょっとたたないと正確な数字が出ないと思います。

塚本会長 今説明があったように、調べればすぐに分かることですが、今数字がないということだと思います。私が把握しているので言うと、高校の進学率が上がったとはいっても、短大への進学者がすごく少なくなっています。大学・短大を大学といい、専門学校は専門学校といい就職をという観点でいうと、そんなに大学進学率が上がっている感じではないというのが実感です。高校を卒業して、専門学校に行く人も含めて就職したいと希望している人が一定数いるのは事実だと思います。それを前提に捉えていうと、今日もご報告がありましたが、高卒新卒者に対しての雇用行政をしっかりとやるのが大切なのだろうと。

1 つだけ補足しますと、半分は超えたのですが、半分ぐらいを超えたところから頭打ちというのが、うろ覚えですが私の感覚です。

これは文科省がかなり丁寧に資料を出していますから、もし必要ならそこら辺は資料を把握されるとよろしいかと思います。他にございますか。吉成委員。

吉成委員 日ごろ大変お世話になっております。説明の中では十分わかったつもりですが、雇用環境・均等部を設置するということです。これを見せていただきますと、女性の活躍推進や働き方改革と、さまざまな問題・課題がこれから増えるだろうと予想されて、新たにこの室を設けたということだと思います。そのやる内容が本当に幅広くて、それぞれをワンパッケージでの効果をとということです。労働相談の窓口も一本化して、発生源を食いとめるし、発生したものに对应していくというすばらしいシステムです。

私が考えるに、それぞれの部署がしっかりとそれに対応すれば、改めて「室」を設ける必要があるのかなと疑問です。これに向けてさまざま検討もしたし、今後こうしていくのだということがあると思いますので、その辺をお

聞かせたいと思います。

堀江栃木労働局長 現在国会審議中ですので「仮称」ということですが。雇用環境・均等室は、今委員がおっしゃるとおり、守備範囲がものすごく広いことになります。これをどうやってまとめていくかは私の悩みの種ですが、1つ言えるのは、これまでいろいろなところでやっていた人員が、この室ができたからといって人が減るということではないということです。

それから、この室をつくった大きな目的が2つございます。1つは、基準部長からも言いましたように、雇用環境の「改善」の部分、例えば労働基準法違反があったら、それは是正し、悪質な場合は司法送検するという取り締まりのところではなくて、法令違反ではない部分ですがこのように変えてくださいといったところが基準部にもあり、安定部にもあり、雇用均等室にもありました。そうすると我々はどうするかというと、それぞれの担当が同じ会社に行くわけです。会社にとってみれば、また労働局の人間が来た、今度は何だということになりますので、そこを一本化する。

雇用環境を改善するに当たって共通の部分が幾つかあります。一番共通しているのは長時間労働の削減です。女性の方が男性のように会社で頑張ろうと思ったときに、男性が毎日毎日残業している、これなら私はもっと大事な家庭があるので会社で頑張るのは諦めよう。これが、長時間労働がなくて男性も時間どおり帰るといって、それなら私も頑張ろうということになるわけです。

そういった共通部分を、バラバラではなくて一本化し、事業主さんの方に行って、役所言葉で言うと「指導」していく。指導というとおこがましいのですが、アドバイスしていく。そういう点が1つです。

それから、セクハラ、マタハラ、パワハラと、ハラスメントを含めさまざまな方が労働局に相談にやって来ます。ただ、相談の中身が、ハラスメントでいうと3つに明確に分かれるかということ、そうでないものもたくさんある。そうすると、どちらのウエートが大きいかということで、均等室でお願いします、企画室で受けますということを今やっています。だったら、窓口を一本化してそこでトータル的に話を聞いて、解決に向けたお手伝いをしていく。この2つが非常に大きなところですよ。

ただ、先ほど冒頭に申しましたように、そうすると1つの室の守備範囲が

ものすごく広くなってしまう。ここをどうするかが私の悩みの種ですが、何とか、4月から直ちにはできないにしても、助走期間をなるべく短くして組織運営を図っていきたいと考えております。以上です。

末廣委員

関連で、質問というわけではないのですが。今局長がおっしゃったことはすごく分かるし、ぜひそれで、いろいろなところから来るのではなく総合的にやっていただきたいと思います。

それはそれとして、やはり難しいと思っています。例えば基準行政をとっても、強い取り締まりの司法権限を持ってやる部分があります。でも、それとセットでその会社を啓発指導するということがあったがために、どんどん基準行政の中でそこが広がってきたということもあったと思います。あとは助成金や給付金の話もあります。

1つの仕事の中でぶつんとは切れないわけです。強く言うところと、サービスしたりアドバイスしたりするところが渾然一体となってやっていくところもあると思います。これはすごく難しいことになっているなと思ったのですが、その辺がどうやったらうまく局の中でも回っていくのか。多分、担当分野の中でもいろいろな手法があって、そこも連携しながら、新しい室とも連携しながら、20ぐらいの連携をとりつつやっていただけたらと思っています。大変難しいのですが、ぜひよろしく願いいたします。要望みたいになっちゃいましたが、よろしく願いいたします。

堀江栃木労働局長 末廣委員は大変いいところをつかれました。確かに、そのまま文字面どおりやっていくと、必ずそうなると思っています。

したがって、我々は、雇用環境・均等室、これも雇用均等室と言っているのですが、ここの来年度の業務については、雇用均等室の業務というのではなく、雇用均等室は基準部の業務もやるのだと。ですから背景には当然監督行政も入っています。

現在、安定部からは余り仕事は回っていかないのですが、これは、職業紹介と雇用管理改善はくっついているので、ここを離すとさすがにまずいだろうということで、今回そこは入っていませんが、これも将来はわからない。仮にこういったものが入ったとしても、雇用環境・均等室の業務は基準部の行政であり職業安定行政でもある、ということを忘れないでやっていくとい

うのが一つのポイントだと考えております。委員のお話を肝に銘じて忘れないようにします。以上です。

塚本会長 かなり大きな組織の改革みたいなので、大変だなと思う部分があります。質問のきっかけをされた吉成委員、今の答えでよろしいですか。何か追加でございますか。

吉成委員 労働組合にとって、長時間労働は永遠の課題だと思っております。長時間労働撲滅ということでは同じ気持ちです。また、件数はそんなに多くないのですが、労働相談は連合側も同じような形でやっています。政労使、産官学ではないですが、守備範囲広く連携しながらと思っておりますので、よろしくをお願いします。

塚本会長 最後の確認です。国会が通ったら4月からやるのかということと、この会議は、全国的な動きは動きとして、栃木県としてどこまでできるかという観点でご議論いただくとと思いますが、栃木労働局の裁量はどの程度あるのか。この2点をお伺いします。

堀江栃木労働局長 まず手続論ですが、これは平成28年度予算に入っているということで、これが通れば正式になります。

それから裁量の範囲ということです。ここにつきましては、例えば相談等につきましては、現時点でもさまざまな相談を受けていて、時間はかかるのですが、きちんと話を聞きながらしています。そこは過去もこれからも変える予定はございません。

それから、企業に対するアドバイスは、先ほど言いましたように、さまざまな雇用環境改善の投げかけを私どもでやっけていまして、それに対する支援金として助成金がついている、このやり方は従前と変わっているつもりはないのですが、やはり絞り込んでやっていきたいと思っています。

塚本会長 私の趣旨は、むしろ、栃木モデルをつくる可能性もあるのかどうかという趣旨だったのですが。どこまで自由度があるのかという意味です。全然そういうものがなく、全国的に、国会を通過しまえば淡々とやるというなら、

それはそれでいいのですが。

堀江栃木労働局長　そういうことです。私どもは国の組織ですので、そういった意味では、余り広い裁量の範囲はないです。

塚本会長　でも狭い裁量がありますよね。

堀江栃木労働局長　ええ。もちろん、道路のセンターラインをまたいで走りますとこれは道交法違反ですが、センターラインの中でキープレフト・キープライトは私どもの裁量だと思っております。

塚本会長　よろしくお願いします。ほかに質問等がありますか。

加藤委員　人の増減、異動はあるのですか。

堀江栃木労働局長　今回の雇用環境・均等室新設に当たりましては、人は全部振替です。この室ができたからといって、人は減ったり増えたりはしていません。業務的にちょっと増えたので人が増えることはあるかもしれませんが、基本的には振替で全部やったということです。

塚本会長　ありがとうございました。ほかにご質問等がありますか。横倉委員、何かございますか。

横倉委員　人手不足というところがあります。ここには建設業と介護職と書いてありますが、運送業も大分少ない。

昨年聞いた話では引っこ抜きがあるわけです。当たり前ですが、東京は条件がいいのでみんな東京に行ってしまう。ここにはいろいろな支援があると書いてありますが、我々からすると、これだけ読んでもどうにもならないという感覚です。非常に頭が痛いところです。これについてどうにかしてくれといっても、質問のしようがないというのもまた事実です。

塚本会長　ではご意見ということで。

山口委員 　同じく人の部分です。資料No.1-2の28ページのウ「U I Jターンの推進」と、先般新聞にも出ていた栃木県のプロフェッショナル人材戦略拠点を設置することとは、関係性はあるのですか。あれも同じように、都市部から専門職の方を栃木県に引っ張ってくる拠点を振興センターの中に設置予定で、今、栃木県では進めていると思います。全体像が見えないのですが、それと関連性があるのか、まるっきり別なのか、一緒にフレームでやっていくのか。

大山職業安定部長 　今、栃木県では有楽町のふるさと回帰センターに1人相談員を置いて、情報提供等をやっています。それを来年度、雇用等の部分も含めて、相談員をふやすのかどうかは把握していないのですが、拡充するということで少しスペースを広げると聞いております。

その事業そのものについては、労働局が直接関与はしていないのですが、県やほかの自治体といった栃木県全体として、いわゆるU I Jターンについては大きな課題となっています。そういったものに対して労働局も県の取り組みと一緒にやっていこうと考えております。

実際に現在も、学生中心ですが、面接会を東京でやったりしています。そういったものは県と労働局が共催でやったり、我々が持っている情報を県に提供させていただいたり、あとは、県内でやっている保護者向けのセミナーも県と一緒にやっています。

塚本会長 　よろしいですか。

山口委員 　栃木県が振興センターの中に作っているセクションは、あれは県ですから人の斡旋はできないわけですね。

大山職業安定部長 　そうですね、情報提供になります。

山口委員 　情報提供とかマッチング事業ですね。実際に、例えば、経営者がこういう人材がほしいですと登録した場合、そういう人材をハローワークなどで紹介するとか、そういう形ではないのですか。

大山職業安定部長 あくまでも、県の東京での施設は情報提供になります。

山口委員 宇都宮の振興センターの中にありますよね。多分2人いて、4月から正式に開局すると、下野新聞が何かに出ていたと思います。今日その切り抜きを持ってきています。産業振興センターが清原にありますね。あそこに、前に産総研にいた森さんという方が頭で、多分事務所を開設したと思います。4月から正式に開局と、看板を持っている写真が新聞に出ていたと思います。

大山職業安定部長 すみません。それについては持っていません。うちが聞いているのは、ジョブモールの……。

山口委員 栃木県プロフェッショナル人材潜在拠点の概要で、平成27年12月1日、栃木県産業交流センター内に設置。マネージャーが森和男さん、サブマネージャー1名、アシスタント1名ということです。

大山職業安定部長 すみません。私が今申し上げたのは、プロフェッショナルなものではなくて、ジョブモールの東京版の拡充です。

プロフェッショナルな事業のほうは、労働局とは……。それは多分、UIJターンの施策の中のある一つの事業だと思います。UIJターンそのものについては、県でもほかにいろいろなことをやっていますので、それに労働局も部分によって協力してやってきているということです。

塚本会長 ご説明ありがとうございます。多分大きな観点でいうと、自治体と労働行政の連携がどうとられていくのかということのご質問だと思います。今日の資料No.1-1の13ページに、那須塩原市と雇用対策協定を締結するとか、いろいろな活動をなされているみたいですが、個々の問題に関しては次年度に向けて必要な検討をお願いしますということぐらいで、きょうのところは、それ以上の意見交換をしてもなかなか前に進まないような気がします。局長さん、全体的なスタンスとして、例えば那須塩原市との協定がどういう位置づけで始まったのか、これを拡張していくようなニュアンスでもあったけれども、どういう方向性として考えているのか。全体的な話で結構ですが。

堀江栃木労働局長 雇用対策というのは昔から二面性があり、一面は地域・就職で、これはどこも自治体が一生懸命やっているところです。もう一つは、もうちょっと大きな形の、例えばリーマンショックにより大量の求職者が出るとか、幡隋院長兵衛みたいに職業紹介は基本的に昔は儲かる仕事だったのです。それに規制をかける。簡単にいいますと、国の専管事項が職業紹介で、あとは許可が必要と規制をかけている。昔から全国的な雇用対策と、地域の就職問題が並存していました。その証拠に、職業安定部はかなり前には県庁の中に入っていました。末廣委員がそのときのボスだったわけです。そういった意味で、県議会を通じながら国費を使って職業紹介をやっていました。

これが、政治的な判断等いろいろあって労働局として独立したときに、地域対策をどうするかということはその当時から問題になっていました。一部自治体の方からそれは県でやればいいじゃないかという議論もあり、さまざまな紆余曲折があり、今は労働局の職業安定行政と、自治体とが、密接な関係を持って一緒にやっている。これが、いわゆる一体的実施というものと、さらにそこから踏み込んだ雇用対策の協定です。

雇用対策協定を簡単に言うと、我々が自治体の要望に全部こたえる。法律的に難しいところは別として。平たく言うと、自治体の首長さんの言うことは全部労働局は聞きますということです。そうやって、国の施策と地域の対策を同時にやっていくということです。

これから、雇用対策協定締結はどんどん進めなくてはならないと、労働局としては考えております。余り増えると仕事が増えるので、というところはあるのですが。ただ、地域の方々のために何ができるかというのが労働局の存在意義なので、ここは進めていきたい。

人口減少問題で各自治体はこれから大変なことになるといったところで、一番共通のテーマはU I J ターンです。そこについては、安定部長からご質問とはちょっと違う点でご説明しましたが、東京に県がそういった事務所を作ってそこを拡充する。これについて私どもは最大限の協力をしていく。こういったことを続けまして、より多くの地方自治体と雇用対策協定を結んでいきたいと考えています。

塚本会長

ありがとうございました。大きな精神の中で、個別対応は現実的にやっていただければと思います。ほかの委員からご意見、ご質問等はございますか。

横倉委員

今山口委員がおっしゃったことです。局長がおっしゃったこともわかるのですが、まず、先ほど那須塩原市の例が挙げられました。茂木町の話もあつたと思いますが、それで果たして何人ぐらい雇用できるのか、結果を知りたいのですが。多分山口さんがおっしゃっていたのは、専門職がなかなか県内では求められないと。それが28年度の「行政運営方針」の28ページに書いてあるのですが、「また、県内経済に必要な人材を東京及びその周辺地域から呼び戻すため、県内企業就職希望者の掘り起こし、ハローワークのネットワークを活用した企業情報の提供やマッチングなど人材還流を促す総合的な取組を地方自治体と連携・協力して実施する」というところです。具体的にこれがどの辺までいくのか。さっきの産業振興センターの例は、我々はよくマッチングといますが、商売のマッチングで、東京の業者と我々とがマッチングして東京に売り込みに行けないかとか、商品を買っていただけないかというマッチングをよく金融機関や自治体とやっていたけるのですが、人も同じです。なかなか地元で見つからないし、中小企業ではPRもできない。それを、行政を通じて、東京から地方に行ってもいいよという人が探せないか、という仕事をしていただければありがたいという話だと思います。なかなか難しいかもしれませんが。

堀江栃木労働局長 今のお話は、明確なお答えはできないのですが。県としても、「地方創生15戦略」ということで、栃木に新しい人の流れをつくると。例えば栃木出身の方で東京に就職してしまう若い方に、少しでも多く栃木に就職していただくということは非常に重要な課題だということで、これは労働局も一緒にやっていく。

具体的にどうするかというのはまだこれからですが、1つは、県知事さんもおっしゃっていますが、まず情報の一元化をする。最近の学生さんは、大企業についてはネット等でかなり検索していますが、中小企業はなかなかそこまで検索してもらえない。中小企業の求人情報は、実は我々にもありますし、下野新聞にも何とかネットがありますし、さまざまなところにたくさんあるわけです。栃木の会社の求人だというものをどこかで一本化して、そこをネットで探れば後はずっとほかまでたどり着ける、そういうことができないかなと。

これは知事のご発言ですが、「WORK WORK とちぎ」というのが県の運営サイトにありますから、そこでそういうことができないかというのが1つです。

もう1つは、情報の中身です。例えば私が学生だとしたら、栃木の中小企業の求人案内を見ます。一番大事なのは給与とかそういったところですが、大体は似たような給料が書いてある。大企業なら何をやっている会社かわかるのですが、なかなかその会社が何をやっているところか分からないところに、求人条件を前面に出すのではなくて、この会社は何をやっているのかと。規模は小さいけれどこの部分については全国シェアがすごく高い企業だ、こういうノウハウを持っているといったように、情報をもうちょっと高度化していく必要があると考えています。

現実的に、学生に対する栃木県の会社説明会で、会社の方が「うちの会社はこうですよ」というプレゼンテーションの研修を、この前私どものほうで実施しました。これには倍ぐらい応募がありました。これを国としてやっていくのは、特定企業に対する支援ということになりますので若干問題はあると思いますが、そういったところをこれから県と相談しながら何かできないかなと。

この2つのポイントを持っています。県は県でほかのポイントを持っていちゃらっしゃると思いますが、そういった切り口でこれから検討していくことにします。

立原総務部長 補足です。先ほど加藤委員から、新組織発足に当たって人員が増えた・減ったということはどうなのかというお話がありました。新組織につきましては、基本的には全部振替なので同じです。その答えはそのとおりですが、細かいことをいいますと、相談員さんは頭数ではなく時間で調整されたりしますので、その若干の時間調整はありますが基本的には一緒です。

実は、ちょっと違うのが、新組織で色々仕事が大変なので、そちらでなく別の組織に移してやりますという業務があります。例えば企画室でやっていた業務で、総務課に移す部分があります。具体的にいいますと情報公開や電子文書管理、情報漏えい防止など、かなり行政としては多くの業務量を割いている部分があります。これは、今はやっていない総務課に業務が移ります。その関係で、総務課に、そういった関係を補佐するということで、再任用短時間職員ということで基本的に我々のOBの方についていただくことになるのですが、そういった職員が2名ほど配置されます。

塚本会長 2名分は純増という感じになるのですか。

立原総務部長 そうです。

塚本会長 でも、企画室でやっていた仕事は、人も一緒に新しい組織に移っていくというイメージのご説明でしたね。

立原総務部長 はい。基本的にはそうです。

塚本会長 で、追加部分は別なところが措置すると。いずれにしても、新組織は大きな組織になるということですね。

立原総務部長 そうですね。基本的に今はあくまでも予定という形ですが、正職員9名、相談員さんを含めてちょうど30人ぐらいの規模になります。

塚本会長 時間も押していますので、最後にお一方、どうしてもという委員がおられればどうぞ。伊東委員よろしいですか。

伊東委員 大丈夫です。

塚本会長 いつも思うのですが、どうしても安定部に質問が集中してしまうので、できるだけ振ろうとは思っていましたが、白熱した議論の中でその機会もなく、次回考えることにいたします。質問その他がなければ、これで議題(1)は終わらせていただきます。

きょう大きな問題になったことは2点あったと思います。1つは新組織をどうするかということ、もう一つは自治体との連携をどのように構築していくのか。お話を伺っていて、どちらも大変だなという気はいたしましたが、局長さんから心強い理念の話がありましたので、あとは現実的な対応を一体となってしていただければと思います。よろしくお願いいたします。

続きまして、議題(2)の職業安定部報告に入らせていただきます。事務局から説明をお願いいたします。

大山職業安定部長　引き続き安定部からのものです。机上配付資料をごらんください。先ほど会長からお話があった地方自治体との連携といった関係を中心にご報告させていただきます。

きょうは、配付資料にある4つの点について説明させていただきます。

先ほど簡単に触れた那須塩原市との雇用対策協定につきましては、2月25日に締結したのですが、厚生労働省としても全国的に雇用対策協定の締結を進めております。全国では今のところ73自治体(26都道府県44市3町)で締結されております。栃木県についてはこれが初めての協定となります。

自治体との連携については各ハローワークがそれぞれ進めておりまして、那須塩原市についても、先ほどの生保の事業やマザーズコーナーといったものの巡回相談や、Uターンに関する東京でのイベントが去年あったのですが、そういったものにも個別に協力していますが、これについては、市から、さらに雇用対策を強化して市としての施策として打ち出したいという相談があり、私どものほうから、協定を締結してそれぞれの役割分担と目標を明確にしてやっていきませんか。市のほうも興味を持っていただいて協定締結となりました。

那須塩原市は元々、ハローワーク大田原と黒磯がまたがって管轄しておりますので、市と労働局とそれぞれの労働局が連携し、特に那須塩原市は若者の雇用対策やUIターン、子育て中の方に対する支援と、雇用面以外でもいろいろな補助等をやっていますが、それと雇用面をあわせてやっていけたらと考えております。

具体的な数字については、来月協議会を開いて目標設定して、来年度具体的に取り組んでいきたいと思っております。

また、局長が申しましたように、ほかの市にも具体的に少し働きかけるところや、関心を持っていただいてご説明に行ったところもございますので、来年度以降はそういった展開をさせていこうと思っております。

続きまして、これも自治体との連携の関係で、4ページに「一体的実施」とございます。こちらについては、ポツの2つ目に、希望する自治体において国が行う無料の職業紹介と地方自治体が行う業務をワンストップで一体的に実施する、具体的な窓口を設置してやっていく事業になります。こちらについても全国281拠点で実施しておりまして、栃木県内では宇都宮市と茂木

町で実施しております。

下の「みやハローワーク」は、宇都宮市役所の福祉事務所の窓口の脇に、ハローワークの相談員を置いて窓口を設置しております。生活保護受給者を初めとした生活困窮者の方への支援を実施しております。今年度は、1 月末現在、右側を見ていただきますと目標 220 人に対して支援対象者は 283 人、就職者数 130 人のところ 165 人ということで目標数には達しております。

冒頭ご質問があった、保護からの脱却率の関係でいいますと、就職させてもなかなか脱却は難しいということがあります。補足ですが、保護費が単身の場合 1 人当たり大体 10 万～12 万円出ますが、生活保護受給者の方が就職した場合の給料がそんなに高くなかったり、常用労働ではない場合もあります。1 人の方が就職して何とか保護から脱却できるかできないかというボーダーラインなのです。

ただ、生活保護の方が家族を抱えていらっしゃる場合は、配偶者やお子さんということで加算されていくと、保護費はもっと高いものになります。その方が 1 人だけ就職しても、なかなかすぐに保護の脱却には結びつかない。前進はするけれども脱却までいかないところがあるので、そこはやはり市役所のケースワーカーの方と連携して、さらなる取り組みをやっていくことが必要です。

それと、離職率です。正確な数字は把握していないのですが、なかなか定着は難しい。短期の仕事も多いとか、あるいは、働いていなかった期間が長かったので、働いてもすぐに辞めてしまうということは実際にあります。窓口でも感触としてありますので、定着支援も個別にやっています。ただ、事業所の方には、この人は生活保護の方ですからそのために定着支援しますとはなかなか言えないので、難しいところはありますが、それもケースワーカーの方と相談しながら定着支援をする。辞めてしまったら、また次を見つめられるように、少しでも前進するようにということでやっています。

次に、5 ページを見ていただくと、常設窓口を宇都宮市に設置したことを契機として、先ほどキャンペーンの話をしましたが、子ども家庭課に 8 月に臨時窓口を設置して相談を行っております。この相談の方が全部、就職活動をしている方ではないのですが、今後どうしたらいいとか、実際にハローワークの窓口を直接ご案内する方も含め、100 人前後の方をご案内していることになっています。

続きまして茂木町です。これが5ページの下の段になります、茂木町ではもてぎジョブセンターというものを茂木町役場の隣の建物に設置しています。こちらは宇都宮市とは違って、若者・高齢者を含めて広く一般の方を対象としています。平成26年10月から設置しておりまして、平成27年度の実績で見ますと1月までで1,500件超、相談件数1,100件、紹介就職129件です。こちらについては、進捗状況としてはおおむね順調ですが、さらに来年度以降、地域のニーズに合った支援をやっていく必要があると思っております。

続きまして、3番目の実践型地域雇用創造事業です。7ページのスキーム図をごらんいただきたいと思います。こちらにつきましては、雇用機会が不足している地域における自治体の自発的な取り組みを、国で支援していこうというものです。地域雇用開発法という法律の中に自発雇用創造地域指定というものがあり、雇用創造に向けた意欲が高い地域として、法律に区域や雇用情勢について条件が付されています。そういう地域指定を受けたところが実践型地域創造雇用事業の対象となります。

実際に対象地域になった自治体の中で、この事業に取り組みたいというところがありますと、左側にあります地域雇用創造協議会、これは市町村とか商工会、地域の関係団体がまとめたものですが、こちらが②地域創造計画という計画をつくって国の同意が得られた場合、国の支援措置として最大3年間、各年度2億円を上限として委託費が支給されます。これで自治体がみずから事業に取り組むということでやっています。

現在、栃木県内でこの事業を利用しているのは、那須烏山市が3年目、益子町が2年目、市貝町が1年目の事業を実施しておりまして、その事業の実施について労働局ハローワークが支援させていただいております。

この手続について、7ページをごらんいただきますと、まず一番目に事業の構想書をこの協議会が作ります。それを労働局を通じて厚生労働省に出し、厚生労働省の選抜・評価委員会で採択・不採択が決まります。採択された場合は、協議会が②の地域雇用創造計画を出して、地方労働審議会からの意見をいただいて上で労働局が厚生労働省に進達し、大臣の同意を得ますとこの事業が実施できることになります。

今回、28年度の第1次募集がありまして那須烏山市が応募されました。これが6ページになります。

那須烏山市は、今の事業を今年度で3年目の実施ですが、来年度以降もさらにこの事業をやりたいということで事業構想書が提出されました。先ほどのスキームでは選抜前の段階ですが、事業構想書の段階のものをご説明させていただきたいと思います。

9 ページにありますように、那須烏山市の主要な産業と農業と製造業ですが、人口減少の中、新たな産業の形成や、求職者の能力向上による地域資源や高付加価値化を行って、雇用の確保・拡大、地域振興、経済の振興につなげたいという課題があります。

そうした中で、地域重点分野として農林業分野と地域ブランド開発分野の2つの分野がありますが、こちらについてさらなる取り組みをしたいということです。現在実施している事業も、主に農業や商品開発をやっているのですが、和紙や酒かすといった既存のものを掘り起こしてやったり、里山の体験型観光モニターツアーを実施して、それを雇用創出につなげていくことに取り組んでいます。新たな来年度以降の展開ではそれを一歩進めたいということです。

今、ほかの地域とともに山あげ行事がユネスコの無形文化財遺産の一つとして登録を目指しているそうで、そういったものとか、烏山和紙などの資源をよりブラッシュアップして、地域ブランドとしてさらに価値を確立し高めることを行っていきたい。

具体的には、今まではスイーツなどのメニューをつくったりしていますが、さらにそれを進めて和食のメニューとして体系化して、新商品の開発等によってさらなる雇用機会の拡大を目指していこうということです。

具体的には、事業の内容にあるとおり、雇用拡大や人材育成のためのセミナーの開催、就職説明会、UIターンの事業、地域ブランドの開発を行います。この事業は3年度の計画ですので、3年間で117人の雇用創出を計画しております。

以上が、地域関係の自治体との連携関係の話になります。

最後の(4)は、ハローワークの評価制度に関するご説明になります。こちらは8ページをご覧ください。

前回の審議会で、この評価制度についてはご紹介と中間報告させていただきましたが、今回は今現在の進捗と今後の予定をご説明します。8ページ上段にある評価制度は、業務の成果や評価結果を利用者へ公表して、地方労働

審議会にも報告することを予定しております。真ん中の部分です。

10 ページ、業務の成果の中で、就職件数や充足件数、雇用保険の早期再就職件数につきましては、毎月このような形で記者発表ということで報告しております。実績について簡単に見ますと、1 月までで就職件数(進捗状況)78.8%。充足件数 78%となっておりまして、1 月までの進捗の目安とする 83%には若干届かないのですが、そういった状況になっております。

雇用保険受給者の早期再就職件数は、12 月末現在の実績ですが、こちらは 76%と、12 月時点の目安である 75%は一応クリアしております。

今申し上げましたように、就職件数、充足件数は目安を下回っていますが、引き続き年度末に向けて、目標達成に向けて取り組んでいきたいと思っております。

もう年度末を迎えまして年度の結果が出てきます。9 ページをごらんください。では具体的に評価はどうやってやるのかご説明します。前回この部分については余り説明していなかったのですが、年度終了後に、ハローワークごとに、年度合計の指標・項目の実績をポイント化し、それを合算して評価します。具体的には、年度当初に定めた目標への達成状況をもとにポイントをつけます。

2 番目として、業務実績が過去 3 年の平均を上回った場合にポイントを加算します。

3 番目は、職員の事業所訪問や求職者担当制などの所重点項目の実施状況も、できたら 10 点とか 50 点付与します。

この 3 つのポイントを合算して、ハローワークごとに総ポイント数を計算します。

この数字は厚生労働本省に全部集められまして、評価については全国の 400 幾つあるハローワークを 11 のグループに分け、それを定数ごとに並べて比較します。6 月を目処に評価結果が 4 段階で出てきます。この評価結果については、実績値や業務改善事項等をまとめて公表します。

審議会委員の皆様にも、この結果については別途、報告させていただきたいと思います。ただ、次回の審議会は秋になると思いますので、委員の皆様には郵送にてお送りし、必要に応じて安定部からご説明させていただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

以上が職業安定部からの報告となります。

塚本会長 ありがとうございます。1 つは自治体との連携、最後がマッチング機能に関する業務評価ということです。これを見ると、那須塩原市、茂木町、那須烏山市と、それぞれの持ち味を持って連携を推進していこうという形が見えるかと思います。

委員から何か質問等はございますか。なければ、最後のマッチングのところですが、ハローワーク 400 幾つを 11 グループというのは、どういう分け方ですか。

大山職業安定部長 労働市場の状況です。

塚本会長 簡単に言うと、栃木県は全部同じグループに入っているのですか。

大山職業安定部長 入っていません。宇都宮市と小山市は上のグループで、別のグループです。

塚本会長 ハローワークごとの性質で、例えば県庁所在地にあるようなハローワークと、離れたところにあるようなハローワークということですか。

大山職業安定部長 と、あとは業務量です。人口とお客様の数、取り扱っている業務量。例えば宇都宮と小山では、宇都宮はわりと管内での就職が多く、小山は埼玉や茨城に近く東京に向かう人もいるので、自分の管内だけでマッチングするというより他地域に流れる人や入ってくる人がいます。管内充足率というのですが、それによってもグループ分けしています。

塚本会長 比較的、この場合は栃木県でということで議論をしてきたわけですが、今回のマッチングに関しては、少し別な視点で考えないといけないということですか。

大山職業安定部長 そうですね。全国の同じような規模、同じような性格のハローワークの中でどれくらいの位置にいるのか。さらに、それをもとにどんな改善をやっていけばよりよいサービスができるかを表わしていく制度になります。

塚本会長 そうすると、ハローワークごとに改善を考えるのか、労働局で改善を考えるのか、どういう感じになるのですか。

大山職業安定部長 基本はハローワークごとに点数、評価が出ますので、そのハローワークの強み・弱みがわかりますので、ハローワークごとになります。

ただ、それを指導していくのは労働局ですから、地域ごとのハローワークがどのようにやっていくかという全体を見るのは、労働局になります。課題が地域のものなのか県全体のものかという見極めは労働局がやり、それに応じた指導をしていくことになると思います。

塚本会長 ということで、もしかしたらご意見をいただくかもしれないということですね。

大山職業安定部長 そうですね。次回、評価結果が出たときに。どういった傾向になるかは、私のほうも蓋を開けてみないとわからないところがあるので、それに応じて委員の皆様にもご意見をいただければと思います。

塚本会長 わかりました。大分重層的で複雑な評価になると思いますので、整理はよろしく願いいたします。

大山職業安定部長 はい。

塚本会長 委員からほかに質問等はございますか。予定の時間の5分前なのですが、最後に何か一言ということがございましたら。よろしいでしょうか。

これを見ると、自治体との連携は、足元の宇都宮ということもありますが、雇用が厳しそうなところほど自治体も一生懸命になっているという姿がはっきりしていますね。

大山職業安定部長 確かにいろいろな事をやると、そういった地域からのお問い合わせのほうがより多くなります。

塚本会長 県の場合は、県教委も高校を核としてまちおこしを考えようという取り組みも含めて、さまざまな取り組みがあるようですので、よろしくお願いします。

それでは、ご質問等がございませんようですので、議第(2)に関しては以上とさせていただきます。

議第(3)その他になりますが、事務局から何かございましたらお願いします。あるいは委員の方から、今日取り上げた議第以外でございましたらお願いいたします。事務局は大丈夫ですか。

司会（堀澤企画室長） 特にございません。

塚本会長 ありがとうございます。それでは、以上をもちまして本日の審議を閉会いたしたいと思います。長時間にわたりご苦労さまでした。ありがとうございました。

塚本 純 

吉成 剛 

吉村 憲光 