

日時：平成28年10月26日（水）

場所：宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

平成28年度第1回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成28年度第1回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成28年10月26日(水) 10:00~12:00

2 開催場所 宇都宮第2地方合同庁舎5階大会議室

3 出席者 【委員】

公益代表 塚本 純(会長)

白井 裕己(会長代理)

飯島 一彦

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(欠席)

吉成 剛

菊嶋 貴之

鈴木 正

沼子 直美

使用者代表 永水 克欣

吉村 憲光

小野瀬 雅子(欠席)

今井 キヨ

山口 貴司(欠席)

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28年度労働行政の推進状況について

雇用環境・均等室長説明

職業安定部長説明

労働基準部長説明

質 疑

(2) 職業安定部報告

(3) その他

5. 閉会

司会（須藤総務企画官） 皆さんこんにちは。定刻になりましたので、ただいまから平成28年度第1回栃木地方労働審議会を開催いたします。私は、本日司会を担当させていただきます総務課総務企画官の須藤でございます。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希望はございません。

最初に、本日の審議会は、公益代表の堀委員、労働者代表の伊東委員、使用者代表の小野瀬委員、山口委員が欠席しておりますが、公益代表5名、労働者代表5名、使用者代表4名の委員の方々がご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。

それでは、初めに労働局長の白兼よりご挨拶申し上げます。

白兼栃木労働局長 おはようございます。栃木労働局長の白兼でございます。本日は、栃木地方労働審議会にご参集いただきましてありがとうございます。

塚本会長を初め、委員の皆様方には、日ごろより私ども労働行政につきましてご理解、ご支援、ご指導いただいておりますことを、お礼申し上げたいと存じます。

何もしなくても汗をかく時期をやっと脱しまして、いい時期になりました。皆様方非常にお忙しい中、貴重な時間を割いていただきまして本会議にご出席いただきましたことに感謝申し上げます。ありがとうございます。

本日の審議会でございますが、3月に皆様方にご審議いただきまして定めました私どもの平成28年度労働行政運営方針の運用の状況について、私どもから報告させていただき、その状況についてご意見、ご審議を頂戴したいという内容でございます。

運営方針は、お手元の資料の中にも概要版が入っているかと思いますが、内容といたしましては、「地域創生に向けた『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整備」という一大テーマを掲げまして、具体的には「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、高年齢者、障害者等の活躍促進」、「過重労働による健康障害防止対策等の推進」、そして「労働災害防止対策の推進」という6つの柱を立てて推進しているところでございます。このそれぞれについて現状をご報告申し上げ、皆様方のご審議を頂戴したいと思っております。

その前提と申しますか基本的な状況といたしまして、一つは現在の栃木県における雇用情勢の私どもの認識についてお話し申し上げたいと思っております。8月までの数字ですが、8月の有効求人倍率は1.19でした。平成27年3月に1倍を超えまして、今年度に入りましてからは1倍台の後半で推移しております。最近3カ月程度を見ますと1.2倍に近い値で動いているところでございます。ですので、雇用失業情勢につきましては、ある意味いい状況が進んでいるのではないかと考えております。

8月というお盆がある時期で1.19でした。内容を見ますと、実は新規求人がちょっと減っている中での1.19でしたので、その動きを見て、もうすぐ発表になります9月のハローワークの状況を見ていくと、同じような状況で動いていくのだろうと予測されます。

いずれにしても、そういうタイトな雇用失業情勢ですので、先ほど申し上げました6つの柱についても、雇用なり働くことの量というよりは質の問題が重要になってくるのではないかと考えております。まさに6つの柱の中身になってくると思います。そういった観点も含めまして、本日はご審議を頂戴できればと考えておりますので、ぜひともよろしくお願い申し上げます。以上でございます。

司会（須藤総務企画官）　続きまして、塚本会長からご挨拶を頂戴したいと思います。

塚本会長　塚本でございます。よろしくお願いいたします。今、局長さんからも明確に具体的な議論の方針をいただいたので、それに従って議論したいと思います。ですが、私は専門が経済学なので、全般的なここ何回かの会議の感想を含めて

お話ししたいと思います。

1 つは、まだはっきりと私なりの答えは出ていないのですが、労働行政というものは全国统一でなければいけないという部分と、栃木県でこういう会議をすることの意味はどうなのだろうかと。今、局長さんからは栃木県の状況ということで話がありましたが、そこら辺のすり合わせをよりうまくできたらいいと思っております。

今日の議題にもありますが、これはどの業界も含めて、指標・エビデンスに従って評価し、事業改善を図るという流れがございます。

そういう点で、私の専門は経済学なので栃木の統計をいろいろ考えてみますと、先日労働局から統計をいただきましたが、全国に比べて有効求人倍率が必ずしも高くなかった栃木県というものがあります。これはちょっと前までは明らかに高かったわけです。ここ 10 年くらい栃木県の経済構造が大きく変わっているということは実感しています。

私は今、地域デザイン科学部におりますが、RESAS(リーサス)という統計データがあります。これはまだでき切っていないのですが、例えていうと、普通は GDP の統計は内閣府の研究所が出している統計だけですが、環境省が市町村別の新たな統計を出しています。実際に作業をしたのは政策投資銀行の研究所のようです。一般的に栃木県の県民所得は全国一桁に入っていて高いと言われていますが、その統計だけはちょっと低く出ています。統計のマジックというものがいろいろあると感じています。

そういう意味では、大所高所といいましたが、大所高所から話す立場はそれなりに注意しなければいけない。この場では多分、先ほど局長さんからお話がありましたように現場感覚の中でお話しただいて、そこからそれでも大所高所と比較してどうなのだろうかと議論ができればと思いますので、よろしく申し上げます。

最後に、ちょっと硬い話になったので。会長席から見るといつもとちょっと景色が違いまして、通例はどうしてもこの会議は安定部長さんの話が多くなります。今日もそうなると予測しますが、できるだけこちら(総務部・基準部)にと思っております。組織が変わっているということもあると思いますが、組織改革がよりよい方向にうまく進むような形できょうの会議を進めていければと思いますので、よろしく申し上げます。

司会（須藤総務企画官）　ここで、今回ご出席の審議会委員の皆様方をご紹介したいと思います。恐れ入りますが、お名前をお呼びいたしますので、その場でお立ちいただきたいと思います。

最初に公益代表委員のご紹介をさせていただきます。塚本会長。

塚本会長　　塚本です。よろしく申し上げます。

司会（須藤総務企画官）　白井会長代理。

白井委員　　白井でございます。どうぞよろしく申し上げます。

司会（須藤総務企画官）　飯島委員様。

飯島委員　　飯島です。よろしく申し上げます。

司会（須藤総務企画官）　末廣委員様。

末廣委員　　末廣です。よろしく申し上げます。

司会（須藤総務企画官）　荒木委員様。

荒木委員　　荒木です。よろしく申し上げます。

司会（須藤総務企画官）　労働者代表委員をご紹介させていただきます。加藤委員様。

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（須藤総務企画官）　吉成委員様。

吉成委員　　吉成です。よろしく申し上げます。

司会（須藤総務企画官）　菊嶋委員様。

菊嶋委員 菊嶋です。よろしくお願いいたします。

司会（須藤総務企画官） 鈴木委員様。

鈴木委員 鈴木です。よろしくお願いいたします。

司会（須藤総務企画官） 沼子委員様。

沼子委員 遅くなりまして申しわけございませんでした。よろしくお願いいたします。

司会（須藤総務企画官） 続きまして使用者代表委員を紹介させていただきます。永水委員様。

永水委員 永水です。よろしくお願いいたします。

司会（須藤総務企画官） 吉村委員様。

吉村委員 よろしくよろしくお願いいたします。

司会（須藤総務企画官） 今井委員様。

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（須藤総務企画官） 横倉委員様。

横倉委員 横倉です。よろしくお願いいたします。

司会（須藤総務企画官） ありがとうございます。

次に、労働局職員のご紹介ですが、時間の都合によりまして、名簿の配付により紹介にかえさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

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が、その前に本日の資料の確認をさせていただきます。

(配付資料の確認)

司会（須藤総務企画官） では議事に入らせていただきます。塚本会長、どうぞよろしく
お願いいたします。

塚本会長 それでは、早速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条第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。会長の指名する2名に関してですが、労働者側代表として吉成委員に、使用者側代表として吉村委員にお願いしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

吉成委員・吉村委員 はい。

塚本会長 それでは早速、議題(1)「平成28年度労働行政の推進状況について」、3月の会議の後進んでいることについて、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をいただき、ご質問、ご意見は全ての部からの説明が終わってからとさせていただきますと思います。それでは、雇用環境・均等室からよろしくお願ひします。

吉永雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の吉永と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。私はこの3月までは雇用均等室の室長でございましたが、4月に組織改編がございまして、4月からは雇用環境・均等室の室長となっております。すみませんが、着座にて説明させていただきます。

本日お配りしておりますPR版で申しますと、3ページから6ページの上までが雇用環境・均等室の業務となります。雇用均等室時代は、PR版を作成するに当たりまして、割り振りで1ページほどしかページをいただけなかつ

たのですが、雇用環境・均等室になりまして 3 ページちょっといただけるということで、非常に業務の範囲が広がっております。

広がったところは、旧雇用均等室で担当しておりました雇用均等行政の男女雇用均等法や、職業生活と家庭生活の両立、パートタイム労働対策については引き続き担当いたしますが、あわせまして、労働基準部で所掌しておりましたいわゆる働き方改革の部分や、旧企画室で担当しておりました総合労働相談も、雇用環境・均等室の担当となりました。あわせて、労働局内の企画調整業務も担っております。

本日説明いたしますのは、先ほど局長の挨拶にもありましたように、2 ページの 6 つの重点目標のうち、上 2 つの「職場における女性活躍推進」と「働き方改革の推進」が雇用環境・均等室で担当する部分ですので、こちらにつきまして進捗状況等のご説明をしたいと思います。説明資料は、資料No.1「重点施策に係る取組・進捗状況」の 1 ページ、2 ページになります。

2 つの重点取組がございまして、1 つ目が「職場における女性の活躍推進」です。

この 4 月に女性活躍推進法が施行されましたので、女性活躍推進法の施行業務もありますが、従来から施行いたしております男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の均等 3 法は、女性の活躍を進めていく上ではベーシックな法律ですので、こちらの法律の履行確保がまず重要だと思っております。こちらにつきましては、昨年引き続き県内企業を訪問いたしまして調査をするいわゆる報告徴収で、それぞれの企業に伺って現在の雇用管理状況を確認し、法律に抵触している部分がないか確認いたしております。そちらの件数が 9 月末現在で 269 件、指導などを行った件数が 645 件となっております。

これは昨年と比べてちょっと数字が落ちているところはありますが、4 月、5 月は新組織の立ち上げがございまして、事業計画を本省の指示等も踏まえて立てる中で、指示が年度間際に来たことや、新組織でいろいろな立ち上げの業務があったことで、計画が昨年度に比べて若干おくられているところはございますが、現在では計画に従って訪問等を行っております。今後も着実に進めていきたいと思っております。

それと、男女雇用均等法及び育児・介護休業法は来年 1 月に改正されることになっております。介護休業を柔軟に取得できるとか、同僚から妊娠や育

児休業をとることについての嫌がらせを受けるいわゆるマタニティ・ハラスメント、お父さんのほうのパタニティ・ハラスメント(パタハラ)を含めたマタハラ防止が法改正されることになっております。これにつきましては、9月からマタハラ未然防止対策キャラバンということで、相談窓口は従来から設けているのですが、特別相談窓口の設置。それから今後、事業主向けの説明会を実施していくことにいたしております。

4月に施行されました女性活躍推進法につきましては、労働者301人以上を雇用している企業は、女性の活躍のための行動計画を策定して労働局に届け出ることになっております。これは栃木県内に本社を有する企業ということになります。栃木県内で301人以上を雇用している企業は154社で、その企業については既にお届けいただいているところです。それ以外にも、努力義務ということで300人以下の企業についても行動計画の策定をお願いしており、合わせて241社の届け出をいただいているところでございます。

女性活躍推進法の中には、女性の活躍状況によって認定をする制度がございます。認定マークが「えるぼし」で、活躍状況によって星の数が1段階から3段階となっております。認定企業は、1社認定し、この企業は3つ星を取得されております。

それから、次世代育成対策推進法は、女性の部分もありますが、むしろ子育てです。自社の労働者が子育てができるような支援制度を、企業で計画を立てていただくものでございます。こちらは101人以上の労働者を雇用している事業主の方に策定義務があります。計画が一旦切れると新たな計画を届出させていただくことになっております。若干届け出がおくれている企業もありますが、99.8%ということで、ほぼ全部の企業にお届けいただいているところでございます。

次世代育成支援対策推進法につきましても、子育てを頑張っている企業の認定ということで、こちらは合計20社ですが、上半期は3社認定いたしております。マークは「くるみん」、より積極的な取組をしている企業は「プラチナくるみん」がとれるということでございます。「プラチナくるみん」は昨年1社認定いたしております。今年度はまだ認定企業はありません。

「今後の取組」ですが、先ほど申し上げましたように、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法が改正されますので、まずは改正に沿った内容の履行確保に重点的に取り組んでいきたいと思っております。11月には説明会を4

再開催する予定としております。あわせて、個別の相談会、そのほかいろいろな会議等で時間をいただきまして説明するということと、事業主に対して文書等で「改正します」といったご案内も差し上げております。

あわせて、女性活躍推進、次世代育成対策推進については、お取組を確実にしていただき、「えるぼし」もしくは「くるみん」マークを取得する企業を広めていきたいと思っております。

それとあわせて、このマーク自体の認知度を上げていく取組も行っていきたいと思っております。

2つ目の重点課題が、2ページの「働き方改革の推進」です。

働き方改革の現在のアプローチとしては、大きく2つございます。1つは全体の機運の醸成、もう1つは実際に個別企業への支援という形で進めております。

機運の醸成としては、ここに幾つか書いておりますが、働き方改革の方法として、例えば夏の生活スタイル変革。これは夏の期間など朝早く出て夕方早目に帰宅するいわゆる夕活。それから年休の取得促進。いろいろな形で年休を取得してくださいという周知広報、こういった活動を行っております。

その中で栃木局独自の取組として、資料No.3に入れていますが、先ほどの「くるみん」や「えるぼし」を含めて、職業安定部で行っておりますユースエール、労働基準部で行っております労働衛生優良企業を一括した資料を栃木労働局で作成いたしました。いろいろなアプローチの仕方がありますが、全てこういったお取り組みをいただくことは会社の働きやすさにつながるよと。今まではそれぞれの部で周知をしていたところを一括して、各部署がいろいろな機会に周知するという取組を行っているところでございます。

それと、機運醸成の一番下「とちぎ公労使協働宣言実現会議」、これは先週開催したところでございます。こちらは、今年3月に栃木県知事などにご参画いただきまして「とちぎ公労使会議」というものを開催いたしました。その席上、長時間労働の是正やワーク・ライフ・バランスの推進、正社員転換・待遇改善の推進や、職場における女性活躍の推進といったことを、県、労使全員で、オール栃木で取り組んでいくということで協働宣言をしたところでございます。その協働宣言で書かれております、いかに働きやすい会社をつかって持続させていくか、魅力ある職場づくりが行われていくかをどのように実現していこうかということで、「とちぎ公労使協働宣言実現会議」

を開催したところでございます。第1回目の会議では栃木における現状についてのご意見をいただきましたが、今後継続的に審議していきながら、どのような形で県内に働き続けられる会社をつくっていくかを、いろいろな形で発信していくことを審議していくことにいたしております。

それから個別企業への支援です。私どもの雇用環境・均等室におります働き方・休み方改善コンサルタントが個別に企業を訪問し、企業の実情をヒアリングした上で、取り組むべき課題等を個別にアドバイスするというところを行っております。

あわせて、最後の四角のところ、「県内の若年者の意識の把握」、これは栃木局独自の取組として進めようということで現在行っております。例えば学生などこれから社会に出る方を対象に、今若い方がどういう働き方を理想としているか、どういうことを考えているのか。以前ですと24時間頑張ろうという風潮も全くなくなかったのですが、今の方はどういったことを考えているのか、アンケートを実施しているところでございます。このアンケートでどういう結果が出るかというところはございますが、集約いたしまして、今後、分析して、いろいろな形で公表もしくは啓発に取り入れていきたいと思っております。

また、働き方改革の今後の取組としては、今申し上げましたアンケートのほかに、11月には「働き方改革シンポジウム」を開催することにしております。本日お越しいただいております末廣委員に基調講演をしていただき、取組をしております県内の3社の事業所にもお願いしてパネルディスカッションをすることにいたしております。

それから、積極的に進めていただいている企業については、局長にご訪問いただきまして、その内容をホームページ等にアップしながら、県内企業への啓発を続け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。

佐野職業安定部長 続きまして職業安定部からご説明いたします。4月に着任いたしました職業安定部長 佐野と申します。着座にてご説明させていただきます。

私からご説明する部分は、雇用環境・均等室の部分から引き続きまして3ページ以降になります。

まず柱立てとしては、「正社員転換・待遇改善の推進」。こちらは項目でい

うと2つ記載してございます。3ページ全体に書いてあるのは、正社員希望者に対する就職支援でございます。

まず実績からご説明いたします。正社員求人件数の確保と就職数につきましては、現在好景気ですので求人はある程度確保できており、前年度比8.1%増です。ただし就職数を見ますと4.3%減で、求人は確保できているが就職数がなかなか増えてこないところが悩みでございます。

こちらにつきましては、全般的な新規求職者の数が8月末現在で3%減っていること。もともとの求職者自体が全体的に減っていること。あとは、正社員の有効求人倍率自体を見ますと0.8倍で、正社員については人手不足ではなくて人が余っている状況でございます。あわせて求職者の状況を見ますと、在職者の方の割合が増えてきていたりということがありますので、なかなか就職に結びつけるのが難しい状況になっております。

ハローワークの状況を聞いてみますと、今は景気がある程度よくなってきていますので、さらに待てばいい求人が出るのではないかという期待感から、なかなか就職に結びつかないところがございます。

続いて、正社員転換・人材育成の取組です。キャリアアップ助成金については、有期労働者等の非正規労働者の方を正社員に転換した場合、企業側に最大60万円の助成をする制度ですが、記載しておりますとおり非常に好調でございます。この制度自体が始まったのが昨年平成27年度からということもありますが、昨年度実績に対して891%増。件数としては228件でそれほど多くないのですが、今非常に件数が伸びている好調な助成金でございます。

続いて記載してあるトライアル雇用奨励金については、職業経験が未熟な方に3カ間企業でトライアル(お試し)で雇っていただいて正社員雇用につなげる制度で、受け入れ企業には月4万円を支給する制度でございます。こちらは前年同期に比べて16%減っている状況です。この原因は、先ほどの話にもつながるのですが、好景気で雇用情勢が回復していますので、トライアルを経ないで人がほしいという企業が多いところが原因と考えております。

「今後の取組」につきましては、事業主側に求人条件を緩和するなどの指導を徹底するとともに、求職者側にもミニ面接会やセミナー等、担当者制の支援。内容は応募書類の添削や模擬面接の実施などきめ細かなサービスをして就職に結びつけていきたいと考えております。

助成金については、制度の周知・活用をさらに図ってまいりたいと考えております。

続きまして4ページ目、人手不足分野に対する対策です。建設・介護とも有効求人倍率が増加しておりますので、人手不足の状況がより深刻化していると我々は認識しております。それぞれの職業紹介状況については記載のとおりですが、全般的に求人はふえ、求職者は若干減る傾向がございます。介護については、その中でもハローワークとしてはかなりうまくいっている状況で、求人が22.9%増、求職者はほぼ横ばいですが就職件数はふえております。これは宇都宮所等が取り組んでいるのですが、ツアー型といいまして、職場見学会と面接会をあわせて行う取組がよい結果に結びついているものと考えております。

人手不足分野につきましては、正社員転換等の取組を引き続き行いまして、雇用管理の改善等、事業主に対する働きかけをしっかりと行うとともに、事業主向けのサービスである雇用管理セミナー等を充実して引き続き取り組んでいきたいと考えております。

続きまして5ページです。こちらについては正社員転換等の柱が先ほどまでの説明で終わりましたので、「若者、高齢者、障害者等の活躍推進」という内容になっております。

こちらにつきましては、新聞等でも出ておりますが総活躍社会ということですので、今年度はこういった取組にも力を入れて実施しているところです。

若年の雇用対策・求人状況をご説明しますと、大卒求人・高卒求人とも過去最高レベルとなっており、おおよそ20%増の状況です。高卒求職者についても今好調ですので、通常であれば就職が決まらないので進学していた方を取り込めている関係で、若干求職者の方もふえています。

求人倍率についても、こういった状況を反映して過去最高レベルになっております。

今年3月に卒業した方に対する就職支援を何人もしていますが、その方に対するアフターフォローとして定着支援もしています。去年よりは若干定着率が落ちている状況でございます。こちらについては、ある程度景気がよくなってきているので他に目移りする方もいらっしゃるのかなと分析しておりますが、ねばり強く対応していきたいと考えております。

次に記載しております「応援企業宣言」の実績については、正社員求人を

出している、解雇がない等の条件を満たした企業について、若者応援宣言企業として我々は高卒の面接会等で周知を図り、充足につながるような内容になっております。こちらは前年度に比べ45.9%減と大きく減っております。

この原因につきましては、「青少年情報シート」というもっと細かい情報を企業から集めて公表する制度を今年度から始めました。その手続を優先した結果、こちらの登録がおくれている状況です。8月末現在ですと101社ですが、9月末の状況を見ますと147社と大分回復してきていますので、数自体は最終的には確保できるのではないかと考えております。

その下に書いてある「ユースエール認定企業」というのは、応援企業宣言の部分については、解雇がないといったネガティブな条件だけでしたが、ユースエールの場合は、有給休暇の取得率等、より細かく良質な企業を認定する制度となっております。そのかわり助成金の増額等のメリットも付け加えている制度でございます。こちらは昨年度から始まったばかりですが、今年2社認定しておりまして、今年度中に5社を目標に頑張っているところでございます。

続きまして6ページ、こちらは高齢者雇用対策の状況でございます。端的に就職件数だけを見ると、55歳以上、65歳以上ともに非常に好調です。就職率もほぼ横ばいという状況です。高齢者の指標につきましては、一番最後の◆が比較的注目されるものです。65歳までの高年齢者雇用確保措置、これは65歳まで働ける制度を導入している企業の割合ですが、栃木ですと99.8%。これは全国6位の数字でございます。続いて、希望者全員65歳以上まで働ける企業は1,358社。65歳以上まで働ける企業割合は75.5%、これは全国19位という数字になっております。

現在、総活躍社会という話もあり、65歳まで働けるところを今までやっておりましたが、65歳以上の方にも就職支援をしっかりとやっていくというところがテーマになっておりますので、その部分については引き続き頑張っていくと考えております。

続きまして7ページ、障害者の就職件数です。現在、昨年度よりやや多い状況で動いております。障害者の就職件数でいいますと、去年は通年で1,517件と過去最高の数字を記録しておりまして、このまま推移すれば今年もさらに最高を更新する形になるかと思っております。

それぞれの障害種別のハローワーク支援員による支援状況ですが、精神障

害者については若干人数が減っています。

障害者の就職支援につきましては、右下に書いてある「チーム支援」というやり方を現在取り入れております。ハローワークが中心となり、関係機関の方々と一緒になって就職支援・定着指導していくというのが主流になっていますが、ハローワークが主体になっている部分は、やや障害が重い等難易度が高い方を受け入れているので、修了者自体は減っています。ただし、6カ月の支援が終わればいいというものではなくて、最終的には次のステップにつながる事が重要なので、次のステップへの移行率は93.8%で昨年度よりは状況がよくなっております。

障害者の関係につきましては、障害者雇用促進法が施行されておりますので、合理的配慮等の周知についても現在頑張っているところでございます。

他の部分についてもご説明したいのですが、時間の関係で割愛させていただきます。

続きまして8ページ、女性のライフステージに対応した就職支援です。栃木労働局では4カ所、マザーズコーナーといって女性専門の窓口を設けています。新規求職申込件数は全体の状況を反映して11%減。ただし就職件数は4.7%減ですので、求職者の減りよりは就職が減っていないので、これはハローワークの支援が効果を生んでいるのではないかと分析しております。

あわせて、ハローワーク自体は11カ所ありますが、マザーズコーナーという女性に特化した部分は4カ所しかございませんので、出張相談等に力を入れております。昨年度より若干減っていますが、こちらについても引き続き取り組んでいきたいと考えております。

女性の就職率・就職件数等は、微減という状況でございます。

あわせて、「ひとり親全力サポートキャンペーン」ということで、自治体に出張窓口を設けました。8月に、自治体にひとり親の方が児童手当の関係で必ず手続に来る時期がありますので、その時期に合わせて各自治体にハローワークの出張窓口を設けています。各自治体のご協力も得られた結果、今年度は初めて栃木の全市町に設置し支援することができました。これは恐らく全国でも初めてかと考えております。

ただし、相談件数や就職者数の実績を見ますと去年より落ち込んでいるところがありますので、引き続き粘り強い支援が必要と考えております。

続きまして9ページ、職業訓練に関する部分でございます。訓練につつま

しては、公共職業訓練(雇用保険が受けられる方向けの訓練)と、求職者支援訓練(雇用保険が受けられない方向けの訓練)がありますが、利用者からしてみるとあわせて説明を聞きたいという話がございますので、職業訓練説明会を毎月開催しております。こちらにつきましては、参加機関数自体は減っていますが、求職者自体はハローワークからの呼び込みがしっかり機能しております。訓練受講者数については、先ほど話したとおり、訓練を受けなくても就職できてしまうのではないかという状況を踏まえて、全体的に減少傾向でございます。ただし、就職率については全般的に上昇しておりますので、支援内容としては適切な内容ができていますものと分析しております。こちらについても引き続き努力してまいります。

10 ページ目、地方自治体との連携でございます。自治体と連携して企業説明会等をこのように実施しております。

あわせて、栃木県との連携につきましては、宇都宮の駅前に我々の出張施設の駅前プラザというハローワークがありますが、その同じ建物に「とちぎジョブモール」や高齢者向けの「ぷらっと」という施設があります。そこはうまく連携して引き続き就職に結びつけていきたいと考えております。

雇用対策協定については、前回の会議でご説明したところですが、那須塩原市と協定を結んでおりまして、着実な成果を生むために、現在協力して取り組んでいるところでございます。

また、自治体の窓口ですが、先ほど生保の関係では一時的な窓口を設けるという話をしましたが、宇都宮市と茂木町については常設の窓口を設けております。こちらについては記載してあるとおりでありますが、就職件数自体は伸びておりますので、ここもうまくいっているものと考えております。

駆け足になってしまいましたが、安定部からの報告は以上になります。

長岡労働基準部長 労働基準部長の長岡でございます。昨年度からの引き続きでございます。資料の 11 ページ以降、労働基準行政について説明いたします。メインは横の資料No.1 で、時折資料No.2「関連資料」の過重労働解消キャンペーンというあたりを使いつつ、本日の配付資料に出ていない部分につきましては「2016 栃木の労働行政」で 1 カ所だけご確認いただければと思います。着座にて説明いたします。

本年 3 月の本審議会におきまして、組織改正のお話をさせていただいたと

ころでございます。昨年度のこの時期の地方労働審議会において説明して
おりました、企業側にお願いしますという啓発部門のほとんどは、雇用環境・
均等室に移行しております。啓発で唯一残っている業務は、過労死等防止対
策推進法に係る啓発業務のみですので、啓発がない時代、昔々の労働基準局
時代の、企業側に強制権限を背景によろしくねという部分に対応している
ところでございます。説明時間の都合がございますので、若干かいつまんで
の説明になります。

まず、5の「過重労働による健康障害防止対策の推進」でございます。
昨年度、一昨年度も含め、当方における労働時間の調査におきましては、所
定内労働時間・所定外労働時間ともに全国に比べて県内の労働時間数が多い
という部分については、傾向は同様でございます。それをもちまして、当方
においては、先般テレビで大々的に黄色い腕章を巻いた労働基準監督官が映
っているところですが、県内事業場に対する臨検監督を実施しております。
平成 27 年度は記載のとおりで、このうち過重労働による健康障害防止や長
時間労働抑制の監督につきましては、記載の数値でございます。

昨年 11 月にここを主眼とした重点監督を行いました。全国の違反率等々
と比べますと、栃木県内の違反率は若干ポイント的にはプラスになっており
ます。行くからには、ここは問題があるんじゃないのというところを精査し
て、労働基準監督官は事業場を選定しております。当然のことながら、情報
が入っているとか、過去の傾向、業種ごとの状況等々をかんがみて事業場を
選定しているという結果であろうと考えております。

36 協定の数字については記載のとおりで、労働基準法令が的確に守られ、
なおかつ過重労働にならないようにというところで、日々監督指導等を実施
してまいります。

先ほど申し上げましたように、資料No.2 の右上の 5 ページからしばらくが
労働基準部所管のところです。過労死等防止対策推進法を施行してはや 2 年
近くです。11 月は過労死等防止啓発月間と法律で定めております。それを受
けて、「啓発月間」ではちょっと言葉が硬いので、「過重労働解消キャンペー
ン」と銘打ちまして、労使を含めて関係団体へ要請を行ったところござい
ます。11 月に、労働基準行政では年 1 回だけフリーダイヤルによる相談受付
を行います。そのほかセミナーやシンポジウム等を 11 月に実施いたします。

3 月の会議でも申し上げましたとおり、1 カ月当たりの時間外労働時間が

昨年までは 100 時間以上を重点的に指導していたところ、本年度からは 80 時間超えということで 20 時間少なくしております。これは裏返しますと、過労死の労災認定において、2 か月から 6 か月間における月間の平均労働時間数 80 時間については労災を認定しています。それとの連携でございます。

本体資料の 1 ページをめくりまして、次はいわゆる安全衛生分野の話でございます。

目標としては、第 12 次労働災害防止計画等々で、死傷災害を減少させることを掲げて種々対策をしているところでございます。直近 9 月末におきましては、全産業計で前年比 0.5% 減にとどまっております。署別、業種別の発生状況につきましては、資料 No.2-1 の一番最後のリーフレットの下側に細かい数字を掲出しております。死傷災害は県内において減る傾向が鈍い。全国ではプラス 1.4% と、増加しているところでございます。

端的に申し上げますと、昨年度の本審議会において申し上げておりますが、栃木県の方言でいうところの「けっ転び」が今なお多い。ざっくり言って死傷災害の 4 人に 1 人から 5 人に 1 人が転倒災害です。それ以外は、転落や巻き込まれ、挟まれでございます。

「今後の取組」に書いておりますように、業種を絞って周知啓発を行ってまいりたいと考えております。

説明の具合がありますので、13 ページの機械災害に特化した部分につきましては説明を割愛し、リスクアセスメント（事前予防）の部分については、導入率が着実にふえておりますので、なお啓発を行ってまいりたいと考えております。

最後の 14 ページです。先ほど申し上げたのが安全というところであれば、衛生・健康の確保というところでございます。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場は、本年におきましては若干減少していますが、集団指導等を含めたさらなる啓発指導を行ってまいりたいと考えております。

本日資料には掲げておりませんが、本年 10 月 1 日付で栃木県の地方最低賃金が改正発効しております。昨年までの 751 円から、24 円アップの 775 円となりました。実は本日午後にも審議があるのですが、特定最低賃金 6 業種につきましては、現時点で金額については 6 つのうち 5 つまで議論がまとまったところであり、あとは採決等々がございますが、例年ですと 12 月 31 日

に特定最低賃金についても改正発効となります。

県の最低賃金につきましては、昨年度から県内の高校を含めた教育機関へも周知徹底、広報しているところでございます。各委員におかれましても、周知にご協力賜りますようお願いいたしまして、私からの説明といたします。ありがとうございました。

塚本会長 丁寧な説明をありがとうございました。まずは自由にご意見、ご質問等がありましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。どうぞ。

吉成委員 大変お世話になっております。欲張って3件ありますが。

1 つは、4 ページです。今、連合では労働相談を開設しておりますが、介護施設からの相談が大変多くなっております。労働組合も立ち上げながら進めているところですが、大変危惧しているのは、労働環境が大変悪い、また賃金もなかなか上がらないという声があります。ここに表れているような求人と求職の数に加え、先ほど来話がありましたように、好景気ということもありまして介護職離れが大変心配されています。これからどんどんそこは必要になっていくわけですが、ただ、聞いているのは、資格を持っている方は大変いるということですので、離れてしまっている方の呼び戻しをどうするかということがあります。「今後の取組」の2つ目の◆で『魅力ある職場づくり』の必要性やメリット等について事業主に対して広く普及・啓発」しますと言っているのですが、具体的にはどのような施策を考えているのか、まず1点お伺いしたい。

2 つ目は過重労働ということで、11 ページになりますが、健康障害防止。電通の例もあります。今は時間で見ているのだと思いますが、栃木県はものづくり県です。労働組合があるところは、なぜ残業が必要かという話が会社から労働組合に来まして、労働組合と交渉し、労働組合が現場を確認して、現場の皆さんが必要性を認めて初めて発効で残業という話になります。そうではなく労働組合もないところでは、「おい、今日やっておけよ」ということになるんだと思います。ですから、時間ばかりではなくて、そのシステムがしっかり出来ているのかもぜひチェックしていただければと思います。その辺の考え方をお伺いしたい。

3 つ目は、12 ページになります。安全が最優先というのは誰もが考えるこ

とです。確か私も昨年同じようなことを言いましたが、栃木県はオリンピックを含めてさまざまな建設業が忙しくなります。前回も転倒防止のさまざまな施策を張ったと思いますが、今回はこのような形で増えている。これからは65歳以降の方もどんどん働ける時代になっていますから、大変そこが心配されます。もしお分かりになれば、年齢別に何歳ぐらいの方の受傷が多いのか。また、転倒防止ということで継続的に進めていくということはあるのですが、この辺ももっと突っ込んでいかないと数が減らない。この取組についてもお伺いしたいと思います。以上3点、よろしくお願いいたします。

佐野職業安定部長　ご質問ありがとうございました。私からは、介護の部分についてどのように魅力ある職場づくりを進めるのか、具体的な施策はということでした。

端的にいいますと、セミナー等の開催。4ページの右下にもありますが、セミナーでの周知をしっかりとやっていきたい。

あとは、介護労働安定センターという協力機関がございます。そちらで人材不足分野における雇用管理改善促進事業とあって、企業に手を挙げていただいて、実際に介護センターの人が行って、「こうした改善をすればいいですよ」とコンサル的なことをしてくださって、最終的に改善させるという事業があります。最初はこうした状況でしたが、こういった改善をしたところ、こういう結果になったという具体的な事例が集まってくるので、それをさまざまな機会に周知徹底を図ります。魅力ある職場づくりは地道な取組ですが、しっかりとやっていきたいと考えております。

長岡労働基準部長　会長の事前予告どおり、こちら側に振られる回数が多いところでございます。

吉成委員からの過重労働による健康障害防止は、いわゆる36協定ですね、通常の時間外労働と、決算時期や急な納品等々では特別条項を設けて、より時間数が多く行うことができる。こちらは今さら各委員にお話しするところではございませんが、従業員の過半数以上を占める労働組合があればその労働組合と、労働組合がない場合は、適正・公正な選挙で選ばれた労働者代表とまず協定を結んでいただいて、その結果を届け出ていただくというところでございます。

当然のことながら、監督指導時や36協定の届出がなされたもので現物を含めまして不適正と思われるような案件等々につきましては、すべからく指導をしております。場合によっては臨検監督を行っております。

一義的には、実態として時間外の運用をどうするかという部分については、そこの原理原則を周知啓発する、ということで対応していきたいと考えております。

次に労働災害防止のところでは、昨年度から転倒災害ということでお話ししております。コアなところで分析していきますと、各種会合でもお話ししておりますが、業種では商業です。商業で働いている方で、性別は女性、一番多いのが40代、その次が50代でございます。

しかしながら、実は転倒災害は全業種で発生しています。発生場所を含めて分析した上で、発生状況のコアな部分等について、街頭でチラシを配ってそこで終わってしまっても広がりが見受けられないということで、家族で見られるようなチラシを作成して、ご家庭でごらんになってください等々の啓発をしている状況です。

建設業に関しては、建設業でヒアリングをしても、オリンピックのオの字もまだ来ていないというところがあります。建設に関しては災害防止団体もございまして、そちらでも転倒防止の活動を1年間通して実施いただいているところです。以上です。

塚本会長 転倒で、商業で女性というのはちょっと意外な感じがしましたが、それは前からなのでしょうか。

長岡労働基準部長 直近で深く掘り下げて分析したのは平成26年で、27年は取っ掛かりの状況です。例えば昨年ですと、全国で熱中症死亡者が29人いたところ、県内で3人お亡くなりになっています。全国の1割強が栃木でということでした。多い分野に関しては局全体で抑制・啓発していくという状況で、災害防止対策をしているところです。

塚本会長 転倒の場合は程度の問題、影響の問題もあるでしょうから、それも含めてさらに考えていただければと思います。そのほかにもございますか。永水委員お願いします。

永水委員

永水でございます。大変ご丁寧な説明をありがとうございます。毎回参加させていただくたびに、幅広く労働行政を見守っていただいていると感じる次第です。

最近、地域の経営者の皆さんとお話ししていると、将来、働き手をいかに確保していくかということと、どうやってその人たちに意欲を持って仕事をしてもらうかを一生懸命考えなければいけないと。

そういう中で、私どももそうですが、自分の会社の中だけの話は何となく分かるのですが、中小になるとそういった情報がなかなかないというところで悩まれているということです。地域の中ではいろいろと情報共有しながら工夫をしたりしていますが、特に働き方改革で出ていた若年者の意識の把握ということは、非常に関心が高い内容だと思います。こういった情報は何らかの形で開示されていくのかどうか。

あるいは、先ほど、いろいろな優れた取組に関して栃木県としてマークを発行されているという話もありましたが、栃木県に本社はないが栃木で仕事をしている会社の情報みたいものも可能な限り開示していただけると、そういうところに情報をとりに行ったりできるかなど。せっかく各社が苦勞して取り組んだものを一緒に共有していくという取組を、行政の中でもお考えいただけると大変ありがたいと思いました。

1つは、そういう情報開示をご検討されているのかということ。

あとは、私どもでは、高卒で入社された方の定着は人事上非常に大事なテーマの一つになっています。これで見ると、前年比べて改善しているのでしょうか。

佐野職業安定部長 悪化しています。

塚本会長

そこは私もちょっと気になっています。5ページでは、(3カ月経過後の定着率が)高卒者は95.2%で、前年度は90.4%です。この数字どおりだと改善しているのです。ご説明では悪化しているということでしたので、数字が間違っているのか説明が違ったのか、どちらなのか。まずは事実を確認してから。数字が正しいのですか。

佐野職業安定部長 この数字が正しいです。

永水委員 そういうところはすごく関心があります。自分が入社したころと同じようなことをしていても、多分うまくいかないだろうと思いますので、何がしかの情報の共有や発信をご検討いただけると大変ありがたいと思っています。私からは以上です。よろしくお願いいたします。

塚本会長 1番目のことについて回答をお願いします。

吉永雇用環境・均等室長 私どもといたしましても、これが企業の方にとって、また労働者の方にとって何らかの役に立つ、有益になるということであれば、積極的に広報・アピールしていきたいと思っております。

具体的に今ご質問いただいたことについてですが、アンケート調査は今行っている段階で、今後集計ということですが、集計結果がどのような形で出るかはまだわからないのと、これから分析していくということはありませんが、ただこういったデータを探してもなかなかない。私どももこういうことを知りたいと思って、どこかでやっているかと探してみたのですが、見つけられませんでした。それなら自分たちでやってみようということをやっているの、皆さんも恐らく今の若い方たちがどのように思っているかということはあると思います。もし仮に、仕事一辺倒ではなく、ワーク・ライフ・バランスで自分のプライベートな時間も大事にしたいということが出ているようであれば、働き方改革を企業の方にやっていただく一つのきっかけになるかとも思いますので、どういう形でということはありませんが、情報は何かの形で公表し、行政の資料としていろいろなところで役立てていきたいと思っております。

それと、もう一つ「えるぼし」や「くるみん」マークについては、栃木県内で申し上げますと、これをとったということについては、企業の方のご了承をいただいた上で公表いたします。公表を拒むところは実際には余りないですが、公表していいということであれば、おとりいただいた時点で記者発表という形で公表いたしております。

栃木県以外のということになりますと、全国でも同じように、認定を受けたことを公表していかどうかということの確認はどの労働局でも行

っておりますので、公表していいという企業については、栃木のものは栃木でももちろんありますが、厚生労働省で集約して一覧で見られるようになっていきます。

検索で、例えば栃木県に工場はあるが、例えば東京の本社であれば、それを見ていただくには東京で探していただくことになります。栃木県の工場だけでまとまっているわけではないので、若干見づらいというご意見もいただくかもしれませんが。

マークをとっていただく一つのメリットは、女性活躍を進めています、両立支援を進めていますということを公表することによって、この企業はそういうことに頑張っているんだということを、求職者やユーザーにわかっているということがありますので、これについても積極的に公表していきたいと思っております。

具体的にこういう企業でということがあれば、私どもで栃木県内以外のものでも確認することは可能かと思えます。いろいろと情報は提供していきたいと思っております。

塚本会長 とりあえず、次は安定部からどうぞ。

佐野職業安定部長 先ほどは失礼いたしました。資料の5ページですが、やはり一部訂正が必要です。

端的に申し上げますと、大卒についてはほぼ横ばいですが昨年度より状況がやや悪くなっていて、高卒については4.8%減ではなく増ですので、高卒については状況が改善しています。

なので、私の分析で、景気がよくなってきているので他に目移りして移っているのではないかというのは誤りです。現状分析をしっかりとおりませんでした。

定着支援として具体的にどんなことをやっているかといいますと、支援した方にアンケートをとって、不安に感じているような場合には、現地に赴いて、どういった問題があるのかを聞いて定着支援をしているところでございます。

ご質問については、そういった数値の公表や、どういういい事例があるのかを周知したほうがいいということなので、それは積極的に取り組んで

いこうかと思えます。

栃木を全国規模で見たときにいいところは、中学や高校の段階でハローワークの者が学校に赴いてキャリア教育的なことをしております。その結果、割にハローワークを認識してもらっているところが大きいかと思えます。実際には認知率自体はそれほど高くないと思えますが。今、労働局の高卒採用の面接等説明会等をしていますが、参加者の中には、エントリーシートの添削でハローワークに行き支援を受けたという方もいます。そういった将来を見据えた対策をうまくやりながら、定着もしっかりできるようにしていけたらと考えております。

白兼栃木労働局長 貴重なご意見をありがとうございます。若年者の働き方意識についてのアンケートですが、これは、実は私どもだけではなく県と一緒にやっているところがございます。県との調整も要りますが、せつかくまとめるわけですからオープンにしたいと考えております。県も恐らく、それはだめだとは言わないと思っております。

アンケートで統計調査ではないので、アバウトではありますが、エビデンスであることは間違いないと認識しております。これは事業主の方に、栃木の若者は今実際にこのように考えているというエビデンスですが、逆に内容によっては、若年者はこう考えているが現実はそうではないんだよと、むしろ若年者に対して定着に向けて指導なり支援をしていくためのデータになる可能性もあるので、そういった方向でも使ってまいりたいと思えます。

今安定部長も申しましたが、大学での労働法に対するセミナーや、中学生に対するキャリア教育、高校についてはむしろ県がメインでやっていた部分がありますが、そういったところで利用することができると思っております。

実は先日、関東ブロックの局長会議があり、そこに厚生労働本省からも参りました。働き方改革は実際どういうことなのだろうという話になったときに、複数の局長から話が出ましたのは、典型的にいうと、ここでいう「ユースエール」をとるようなことだろうということを言う局長さんが複数いらっしゃいました。つまり、若年者が活躍できる職場をつくっているということですから、一番わかりやすいものはそれだろうという話があり

ました。

「ユースエール」や「くるみん」、「えるぼし」、安全衛生の企業であるというマークをとっているということは、先ほど室長も申し上げましたが、いろいろな面で働きやすい職場をつくっているということですので、そこに注目してもらおうと、働きやすい職場、定着に頑張っている職場だとわかる。

例えば「くるみん」だったら次世代育成だし、「えるぼし」だったら女性活躍ですが、そういうところが目立っている企業は、ほかのところについてもレジデンスとしては高いものを持っているといえますので、こういったマークをとっているところは、定着とか人材育成についてもしっかりとできていくところだと思います。

この資料に載せましたようなポスターなりリーフレットをつくって、注目してくださいということでしたしておりますので、その意味も含めて、その形で周知を引き続きやっていきたいと考えているところでございます。引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。

塚本会長

ありがとうございました。時間も限られていますので、ほかにご質問、ご意見等はございますか。末廣委員どうぞ。

末廣委員

今のことも関連するのですが、5 ページの学卒の定着のところですね。私どもの学生も、せっかく就職しても結構辞めたりするんですね。聞いてみると、本人に問題がある場合ももちろんありますが、企業の人事の人は一生懸命やっておられるのですが、いざ現場になると、コストの関係で退職後補充もものすごく厳しい。そういう現実の中で続けられないとか、労働条件がすごく切り下がっているということがあります。ですから、ぜひ行政は連携していろいろな面から見ていただきたいというお願いです。ただ、企業もすごく厳しいので、すぐにどうするかというとなかなか難しいのですが、現実としてはそういうことがあると感じております。

それから、3 カ月経過後の定着率はちゃんとフォローされていてすばらしいと思いますが、定着というなら1年ぐらいいは見たい。昔調査があったと思いますが、1年以内に辞める一番多い理由が、労働条件が悪かったというのと、仕事がつまらないということでした。それをよくキャリア教育

のネタにして、1年ぐらいで仕事がつまらないってちょっと変じゃないかということも言っているのですが。もうちょっと長いスパンで定着を把握されているのではないかと思います。その辺はいかがなのか。ジョブサポーターのフォローとか、もうちょっと長期で見ているものがあるのかどうか。そこら辺まで見られたら大変ありがたいと思いました。

あとは、高齢者の雇用ということで。みんなで働かないと、ということになっていると思いますが、65歳以上まで働ける企業というのはこういう制度がある企業ということだと思いますが、実際に中小企業だと70歳でも80歳でもいてね。という状況かと思います。昔は、栃木は割と豊かなので、意外と働かない人が多いという話もあったと思います。労働条件も相当切り下がっていると思いますので。その辺について把握されているデータ等があれば。時間もないので、ここを見てくれという話でも結構です。実際はどうなのか。70歳まで働くという流れになっていますが、栃木県としてはどんな実態なのか、もしおわかりになれば教えていただければと思います。

佐野職業安定部長 ご質問ありがとうございます。ご質問にお答えいたします。

まず若年者の定着の部分ですが、1年後の定着率という数字は、全国集計していたはずなので、後日、栃木分ということでお渡しできるかと思えます。

高齢者の部分について栃木の状況でいいますと、65歳までの雇用確保企業は99.8%です。高齢者の部分は6ページになりますが、65歳までの就職状況は全国的に見ても中位以上の就職率・就職件数です。ただ、65歳以上になると突然それが下がってしまって、全国42位と下から数えたほうが早くなってしまいます。

なので、65歳までの就業は比較的堅調ですが、今は65歳以上まで視点に入れて支援すべきだということが全国的なトレンドになっています。今年から宇都宮に「生涯活躍窓口」ができます。11所のハローワークのうち1つだけですが、より手厚く支援する窓口を設置しております。全国的にも生涯活躍窓口についてはふやそうという話が新聞報道でも出ています。窓口を単にふやすだけではなく、どういったところに問題があるのかをきちんと分析して、しっかり支援していきたいと考えております。データは

後ほど末廣先生にお渡しできるかと思えます。

塚本会長 よろしいですか。

末廣委員 はい。

塚本会長 鈴木委員お願いします。

鈴木委員 6 ページです。高齢者雇用確保は非常に興味がありましたが、65 歳まで雇用というのは法律で当たり前のことで、労働組合としては、65 歳定年にしようということでやっているが、そのようにしているところがほとんどないという状況です。その下の「希望者全員 65 歳以上まで働ける企業」が栃木県内に 1,358 社あるということですが、労働組合のあるところで私、聞いたことがないのですが。

それと、「希望者全員 65 歳以上まで働ける企業割合」が「75.5%」ということですが、これは分母は何ですか。栃木県の企業も 75.5%あるということですか。

佐野職業安定部長 30 人以上の企業が分母になっていて、65 歳以上まで働ける企業が 1,358 社で、それが 75.5%ですので、3 で割って 4 を掛けると 2,000 社ぐらいが分母ですか。大体そのぐらいの数でございます。

65 歳までの雇用確保措置について少し詳しくいうと、定年を廃止しているか、定年の年齢を 65 歳に年金がもらえるまで引き上げているか、定年まで継続雇用制度を設けているか、3 つのいずれかの制度があれば 65 歳まで雇用確保しているということをやっています。それは 30 人以上の企業ほぼ全社で達成している状況です。

ただ、それを 65 歳以上までという話にすると 75%まで下がってしまうので、それをいかに引き上げていくかが今後の課題だと考えております。

塚本会長 1 つ単純な確認をしたいのですが、65 歳以上まで働けるということは、65 歳定年の企業はどちらに入るのですか。64 歳までに辞めさせないということを行っているだけだと、何となくストーンと落ちるのですが。

白兼栃木労働局長 「以上まで」というのは日本語として変だと思いますが、これは、65歳定年は入っていると思います。もう1回実際の表を見なければいけません。逆にいうと、経過措置、すなわち、基準を設けて基準に該当する人だけ65歳まで継続雇用できる、という制度をしている企業を除いていると考えるとこんな割合かなと思います。そうすると、65歳までという条件で継続雇用措置を制度化しているところと、65歳定年を設定しているところと、定年がないところ、定年があっても65歳を超えているところがここに入ってくる。「65歳以上まで」ですから、65は入っている。

塚本会長 入っていますよね。今までの議論では、65歳を過ぎても働けるというイメージで委員の皆さんは聞いていたと思いますが、事実は多分違うということではないですか。

白兼栃木労働局長 100%との差の二十数%は何かというと、経過措置でやっているところです。今ですと62歳までの措置をとっているところを除くと、こんな率かなと思います。

会長のおっしゃるとおり。私も前から、「以上まで」というこの表現はよくわからないなと思っていました。

塚本会長 表現は多分全国的なものでしょうからしょうがないとして、そういう理解でお話しただければよろしいですかね。

白兼栃木労働局長 間もなく発表になるかと思いますが、毎年6月1日現在で高年齢者確保措置の実施状況をまとめています。これはそこで用いられている表現です。厚労省がまとめている部分の栃木県にかかわる数字がこれになるということです。

佐野職業安定部長 異なる内容になれば最後に説明します。

塚本会長 多分、65歳まで着実にやっていますという数字として理解した方がよろしいかと思います。

末廣委員からの質問の5ページで、一つ私からも質問いたします。

「ジョブサポーターに対する個別支援対象者の定着状況」のデータが出されているのはいいと思いますが、このデータの意味は、ジョブサポーターで支援していたのは着実にとれるデータだからそれを出しているのか、それとも、ジョブサポーターの制度がこれだけ有効に機能していますという意味でここに出しておられるのか。その意味合いがどちらなのかをお聞きしておきたいと思います。

といいますのは、先ほど「1年以内」という話が末廣委員からありましたが、定着状況を調べるのは、高卒全員を対象にしたデータのほうがいいわけです。それが可能であれば出していただければと思います。そういうデータがないのであれば、学卒ジョブサポーターによる個別支援対象者を一つのサンプルにして、その状況で全体状況を類推していますというのも一つの考え方でいいのですが、そのどちらなのか。データを出していただくときには、その辺の考え方を明示した上でデータを出していただきたいと思います。

質問にだけ答えていただければと思います。

佐野職業安定部長　こちらのデータは支援対象者のみで、支援対象者からアンケートをとって状況を確認しています。なので、ジョブサポーターの制度が有効ですという説明をしたいがために出しています。

あとは、今はちょっとずれてきていますが、一般的に「七五三」という言葉があり、大卒だと7割、高卒だと5割ということがあります。それは支援対象者ではなく別途とっている数字がございます。それがサンプル調査なのか全県調査なのかは、今手元に数値がないのでわからないのですが、そういうデータもありますので、そちらについては別途送らせていただきます。

塚本会長　そろそろ時間になりましたが、あとお一方、質問等がありましたら。横倉委員お願いします。

横倉委員　今の件です。たまたま今日、下野新聞に雇用に関する記事が3つぐらいありました。

まずは昨日発表になった1月2日の年賀状の廃止です。これは平成16年まではやっていなかったわけです。15年が年賀状のピークですから、16年からまた始まったのかもしれませんが。今は余り年賀状を書く人がいないからという書き方になっていました。昨日見たニュースの中では、年賀状が減ったからということもありますが、人手不足もあるので2日はできないということをしていました。

もう1つは財務省調査で、企業の6割が人手不足。特に中小企業は75%が人手不足だということです。先ほどの離職率の件ですが、3カ月というのは私の感覚にはないです。ここに書いてあるのは3年の離職ということでした。たまたま今日の新聞で、大卒の離職率が31.9%に改善とありました。13年卒業の3年後ということですから、13年に大学を卒業した人が3年間いて、31.9%に改善と。よくなったと言っているのですが、しかし3割の人が辞めているのです。特に宿泊業や飲食サービス業では50.5%、生活関連サービス業・娯楽業は47.9%。教育ということで学校の先生なども47.3%が辞めてしまう。非常に離職率が高い。むしろこういったデータのほうに身近に感じて、その対処にいろいろと悩んだりもしています。3カ月ですと余りにも……。ジョブサポーターの実績を見たかったということで理解はできましたが、感覚がちょっとずれていたものですから指摘させていただきました。

塚本会長 説明の仕方だと思いますので、いろいろなデータをとりながら、必要に応じて分析していただければと思います。

もう1つ議題がございます。議題(2)の職業安定部報告に入らせていただきます。安定部長から説明をお願いいたします。

佐野職業安定部長 続きまして、「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善結果」についてご報告いたします。着座にてご説明させていただきます。

机上配付資料をごらんください。こちらは前回3月の審議会でもご説明しているのですが、ハローワークの就職のマッチング機能を強化するために、総合的に全国のハローワークを評価する制度でございます。今回ご説明するのは平成27年度の実績と評価結果と、平成28年度の目標水準、平成28年度の目標に対する現在の達成状況の3点についてご説明いたします。

まず、本制度は、業務の成果や業務評価について対外的にホームページで公表し、地方審議会にも報告し、その後、本省も交えて全国的な好事例を横展開するなどして、ハローワークの業務改善につなげることを目的としています。

具体的な指標については発表資料の後ろの部分ですが、就職件数、求人充足件数といった数的なものだけではなくて、質の向上も求めたいために補助指標による評価(2)というものがあり、満足度調査や紹介成功率といった内容も入っております。

平成27年度は、局全体としては実際にどういう状況だったのか。表紙をめぐっていただくと、やや細かい資料が出てきます。「平成27年度 労働局用 年度総括表」と書いてある資料をごらんください。時間が短い部分がありますので、「就職件数」、「充足数」、「雇用保険受給者早期再就職件数」だけご説明いたします。

「就職件数」は、32,000人強の目標に対して、実績は31,508人。達成率97%。

「充足数」は、達成率96%。

「雇用保険受給者早期再就職件数」は、切り上げると100%という状況になっております。

いずれも目標にやや届かなかったという状況ですが、こちらについては雇用状況の改善に伴いまして有効求職者数自体が前年度に比べて6%弱減っているという状況があります。それを見ると、到達度が94%以上になっていますので、比較的健闘した数字ではないかと考えております。

以上が、平成27年度の局全体の総括を簡単にまとめた内容になります。

続いて、平成27年度実績についてハローワークごとに評価をしております。それがどういった内容かは、表紙の裏面の「平成27年度における総合評価結果総括」という表でございます。

こちらは全国的に実績を評価していますが、全国にある被災地のハローワークを除く427カ所について評価しています。上位から4区分に分けて評価していますが、栃木のハローワークについては、上から2つ目の「良好な成果が8所、「標準的な成果」が3所になっております。「標準的な成果」となった3所は、鹿沼、栃木、足利の3所でございます。こちらについても、全国値と比較すると、比較的健闘した状況ではないかと胸をなでおろしており

ます。

それぞれの所の分析については、先ほどの「局の総括」のページの次のページに入っています。

最初にあるのがハローワーク宇都宮です。うちの局で一番大きい所で、業務報告という形でまとめております。

内容を見ますと、「所長による分析・総括」と書いてありまして、(1)の「特に重点的に取り組んだ事項」は、宇都宮所は正社員就職に重点的に取り組んだようです。

(2)の「サービス改善・業務改善を図った事項」は、まとめていうと、利用者側からのアンケートを見ると、職員によるレベルがまちまちなので、それを均質化する必要があるという課題を捉えて、職員や相談員の研修を充実して均質化を図ることで質の向上を図ろうとしたところでございます。

その結果が裏面に出ています。総合評価結果は「良好な成果」で、こちらが4段階の上から2番目という評価を厚生労働本省からいただいているものです。

その下が具体的な「マッチング関係業務の成果」で、具体的な数値が入っています。正社員に関する部分については右から2つ目と3つ目に記載されています。「正社員求人数」の確保については目標に対して101%、「正社員就職件数」は98%で、正社員就職率では目標達成はしていませんが、局全体から見ても高水準で推移しておりますので、宇都宮の対応については納得いくものだと局としては考えているところです。

こういった結果を踏まえて、前のページに戻りまして、今後の業務改善の取組について何が必要かを各所で分析しています。宇都宮所の場合は、先ほど介護の話が出ましたが、合同面接会の充実や介護職の職場見学会つき面接会等をしっかり実施して、人手不足分野の目標達成率の改善を図りたいと総括しているところです。宇都宮所の場合は人手不足分野の就職件数が目標に対して88%とちょっと低かったものですから、そういった対応を今後していくという内容になっています。

こういった内容を全所で行っているものが下に続いています。時間の関係で割愛させていただきます。

最後に、平成28年度の目標と到達状況についてご説明いたします。後ろから2枚目に、右肩に別添2と書いたページがありますのでごらんください。

タイトルに「平成 28 年度 ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価目標値」と書いてあるページです。

こちらは主要指標である「就職件数」等の目標が書いてありますが、栃木労働局として、平成 28 年度の「就職件数」は 31,122 件の目標を立てております。参考値として過去 3 年の実績が書いてありますが、それよりは若干低めの数値になっております。その理由は、先ほどから説明しているとおり、求職者が減ってきている状況を踏まえてのものです。目標値が過去 3 年の実績より若干低くなるのは全国的に同様の状況でございます。

こちらには記載していませんが、直近の状況を申し上げますと、「就職件数」については局全体で 15,556 件で、達成状況は 50%。こちらは 9 月末の数字で、上半期としては 2 分の 1 に到達していますので、この調子で頑張れば目標到達の可能性は大と考えております。

「充足数」は 14,785 件、達成度 49.2%なので、やや苦戦しているところです。求職者自体の減少傾向は続いておりますので、その中で考えますと、これも健闘している数字だと分析しております。

「雇用保険受給者早期再就職件数」は、統計の関係上 7 月末の数字になってしまうのですが、2,790 件、達成率 37%。こちらについても状況を考えると達成の可能性は十分ある数字だと考えております。

このように、平成 27 年度の実績を見てそれぞれ反省すべき点を反省し、平成 28 年度の取組につなげる取組は、比較的今のところうまく推移していると考えております。引き続き手を緩めることなく、求職者が就職できるように取り組んでいきたいと考えております。

塚本会長 ありがとうございます。今日のところは、これは中身の質疑というよりはこういう制度をとっていますというご説明ですね。何かご質問、ご意見等がございますか。吉村委員どうぞ。

吉村委員 質問というより、お答えは要りませんので意見として聞いていただければと思います。

人が欲しいというときでも、10 年前と今とですと、栃木県は産業構造が変わってきてしまっていますから、どういうところが欲しいのか、どういう人が欲しいのか。逆に、職を探して勤めたい人はどういう職が欲しいのか。こ

れがぴったり合っているならいいですが、縦横マトリクスを作ってそういう整理をして、場合によっては、勤めたい人たちを欲しい職種に合うようにお金をかけて教育し直してそっちに持っていくというケースも、町によっては出てくると思います。

毎年そういうことをやる必要はないと思いますが、大きく産業構造が変わっているときには1度やられると、その中でハローワークの動き方も変わって来るのではないかと思います。私は2年目ですので、やられたのかやられていないのか、それさえも分かりませんので、意見として聞いておいていただければと思います。

塚本会長 今は言葉が変わったかもしれませんが、雇用能力開発の分野は今日の議題に入るのですか。

佐野職業安定部長 はい、入ります。

塚本会長 そうですか。ではお答えいただけますか。

佐野職業安定部長 ありがとうございました。吉村委員の言われるとおり、我々は「職業訓練」という言い方をしているのですが、人を育成して人手不足分野等に送り出すことは我々の重要な使命だと考えております。ただそこにも、仕事を求める求職者と、人が欲しい側のミスマッチが発生しています。

端的にいうと、介護分野や建設分野について訓練して人を送り出したいというところはあるのですが、求職者の意識の部分で、そこが厳しいとなかなか応募者が集まってこない状況がございます。ただ、産業界側の要請もありますし、求職者自身も早く就職したほうがいい部分はもちろんありますので、どういった訓練をどの量やると適切か、訓練協議会というものを別に設置して、その総枠等について検討させていただいているところですので、その中でしっかり対応させていただければと思います。

また、求職者の方についても、食わず嫌いではないですが、実際に現場を見てもらうと、最初は考えていなかったけれどここは就きたいという職業も出てくると思います。特に介護などは職場見学会つき面接会が比較的うまくいっていて、就職状況も栃木局内で見ると比較的改善してきている部分があ

ります。そういった部分について今後とも検証し、しっかり実行していこうと考えております。

また、職種ごとのバランスシートのようなものはしっかりつくってございまして、記者発表等の場面でも利用させていただいておりますので、そういったことを忘れずにしっかり取り組んでいこうかと思っております。

塚本会長 平成 27 年度の分析はいつごろ出たのか。プレスリリースでいうと 7 月 29 日にこういうものが出てきたということですが、実際にこういう資料が固まったのもそれぐらいの時期ですか。

佐野職業安定部長 そこはご説明がおくれましたが、資料が固まったのは 7 月 29 日です。時期的に本会議を開催するのが難しかったものですから、各委員には郵送で送らせていただきました。その際持ち回り等で説明させていただいていないので、事後になってしまうのですが、この場をかりて報告させていただいたところでございます。

塚本会長 ですので、ここは、平成 28 年度の計画について 3 月に審議いただいて、進捗状況について今日審議いただいていると。ある種のバックデータになるけれども、3 月に締めた活動を、7 月位までかけて本省と労働局でいろいろ詰めて、こういう結果が出てきたというご報告と理解すればよろしいでしょうか。

佐野職業安定部長 そうです。

塚本会長 1 つ感想です。先ほど、鹿沼でしたか、数値は宇都宮と大して変わらないというのは、同レベルの所との比較の中で多少評価が変わってくるということなのですか。

佐野職業安定部長 そうです。端的にいうと、ハローワークの求職者や事業所の数によってハローワークの規模が変わってきますので、全国で同規模のハローワークを 11 グループに分けて、その中で評価しています。ですので、絶対数というよりは目標に対する到達度合いで、それを点数化して比較しているところ

です。

塚本会長

わかりました。

時間も過ぎておりますので、議題(2)はこの辺りで終わらせていただきたい
と思います。ありがとうございました。

議第(3)その他とありますが、事務局から何かございますか

――

ございませんね。

今日の議論の実感としては、景気が大分良くなってきた中でこちらの仕事
も出てきたなど。景気が悪いときにはどうしても雇用を作るということだっ
たと思いますが、景気が良くて雇用が確保され始めている中で、雇用の質を
どう確保するかが今、大きく問題になってきているのかなと受けとめました。

今日はいろいろと活発なご議論をいただきありがとうございます。まだ発
言されていない方もおられますが、これで本日の審議を閉会させていただき
たいと思います。どうもありがとうございました。

――

――

――