

平成 30 年度第 2 回山梨地方労働審議会 議事録

1 日時

平成 31 年 3 月 19 日（火）午前 9 時 30 分～午前 11 時 00 分

2 場所

KKR ニュー芙蓉

3 出席者

公益代表 小澤委員、八巻委員、小林委員、斎藤委員、柳田委員
労働者代表 萩原委員、窪田委員、辻委員、坪井委員、中田委員
使用者代表 久嶋委員、滝田委員、平塚委員、保坂委員、堀内委員

4 議題

- (1) 家内労働部会報告及び最低工賃専門部会報告について
- (2) 平成 31 年度山梨労働局労働行政運営方針について
- (3) 雇用対策協定及び一体的実施事業について
- (4) その他

5 審議内容

(筑山監理官)

皆様おはようございます。本日はご多忙の中ご出席いただきまして誠にありがとうございます。本日の進行をさせていただきます山梨労働局雇用環境・均等室の筑山でございます。どうぞよろしくお願いたします。

ただいまから平成 30 年度第 2 回山梨地方労働審議会を開会いたします。

本日の審議会委員の出欠状況でございますが、公益側の水野委員、労働者側の齊藤委員、使用者側の豊前委員におかれましては事前にご欠席される旨のご連絡をいただいております。したがって、委員 18 名中 15 名にご出席いただいております。全委員の 3 分の 2 以上、又は各側委員の 3 分の 1 以上のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定によりまして本審議会を開催し、議決することができますことをご報告申し上げます。

また、本日の審議会は一般に公開しており、事前に傍聴希望の公示を行ないましたが、傍聴希望者はおりませんでした。このことにつきましてご報告申し上げます。

ここで会議に先立ちまして本日の会議資料につきましてご確認をさせていただきます。まず机前にお配りしております、封筒の中に入っておりますが、「審議会次第」「席次表」「地方労働審議会令」「労働審議会運営規定」「委員名簿」「労働局出席者名簿」。また、「平成 31 年度山梨の労働行政 行政運営方針あらまし案」でございます。また、

その他に事前に委員の皆様へ郵送させていただいておりました本日ご持参いただけますようお願いしておりましたものといたしまして、議題1の資料、「家内労働部会及び最低工賃専門部会報告について」、議題2の資料といたしまして、「平成31年度山梨労働局労働行政運営方針案」、議題3の資料といたしまして、「国と地方公共団体の雇用対策協定について」これは一枚組がございます。あと一体的実施事業、これも一枚組。また、「山梨県雇用対策協定平成31年度事業計画案」「平成31年度南部町雇用対策協定に基づく事業計画案」でございます。資料に不足等はございませんでしょうか。もしございましたらお申し出くださいませ。よろしいでしょうか。それでは次第の2に移らせていただきます。

まず、山梨労働局長の木幡から皆様にごあいさつを申し上げます。

(木幡労働局長)

皆様おはようございます。委員の皆様には年度末の大変お忙しい中、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。平素より皆様におかれましては私共労働局の運営に格別のご理解ご協力をいただいておりますことを厚く御礼申し上げます。

さて県内の労働市場情勢でございますが、有効求人倍率1.42倍と依然高い水準で推移しているところでありますけれども、一部産業に海外経済の影響が見られることから判断を、「着実に改善が進んでいる」から、「改善に足踏みが見られる」と引き下げたところでございます。

一方、この春の大卒者就職内定率でございますが、76.6%ということで前年同期を上回っております。高水準で推移しているところであります。

また、人口減少による構造的な要因を加えまして、人手不足が深刻になっている業種も顕在化しております。的確な情報分析に基づく行政の遂行がますます重要になってきたというところでございます。

非正規労働者、正規労働者に係る求人・求職のミスマッチは引き続き存在しております。生涯を通じましたキャリアアップなど、積極的・戦略的な人材育成、求人者が求める人材不足の職種への誘導、それとハローワークのセーフティネットを使いまして、転職が不利にならない柔軟な市場形成など戦略的かつ全局的視点からの人材移動を推進する機能、さらに強化する取り組みを進める必要があると考えております。

また、一年先、中小企業・小規模事業者は二年先に迫りました同一労働同一賃金でございますけれども、準備期間としては決して長くない。直ちに準備を始める必要があると考えるところでございます。現在の正規雇用・非正規雇用形態を前提とした中で改善を図るのではなくて、現在の非正規・正規、形態、抜本的な雇用形態を見直す。すなわち、今の正規・非正規という雇用のあり方を抜本的に見直すことが、良質な労働条件を確保し働き方改革を推進することとなって、結果として、同一労働同一賃金が実現すると。そのような方向で考える検討の余地は充分あると考えます。いずれにせよ先送りすることなく雇用情勢が良い状況にあるうちに今から取り組むことが最善だということ

を理解いただくことが重要であり、そのことに努めてまいりたいと思っております。

平成 31 年度も働き方改革というのは引き続き当局における最重点課題でございます。

県内において 9 割を占める中小企業・小規模事業者の皆さんに理解いただき積極的な取り組みを進めること、促していくことが重要であると考えます。改革が困難であると消極的対応に流される事業者を極力減少させるために、働き方改革を自らの経営戦略、唯一の方向であるということを理解して、納得して取り組んでいただくためにさまざまな支援をし、また方策について提供をしていくことを基本的スタンスとして取り組んでまいりたいと考えております。皆さんに、この支援策を利用していただくことが絶対に重要でございます。事業者の皆さんが不安に思ったままにせず積極的に我々を頼っていただくよう PR の方も進めてまいりたいと考えております。一方で意図して脱法行為をするような場合は、強制的な措置も必要です。全ての意欲ある労働者の皆さんが、年齢・性別の違い、あるいは障害の有無に関わりなく自らの持てる能力を最大限発揮して多様な働き手が労働の現場に参画できるような、そういう山梨県とするよう、労使一体で認識を新たに取り組みがなされるよう、我々労働局は引き続き各種施策、適切に推進してまいり所存でございます。

さて、好景気のタイミング、働き方改革を推進するチャンスでありますけれども、一方、労働災害も多発する傾向があります。現に昨年の死傷者数、前年比で大きくプラスとなりました。現在進めている第 13 次労働災害防止計画に基づいて着実に労働災害を減少させていかなければならないと考えております。被災された方への迅速な補償は重要でありますけれど、何より本人のみならず多くの方を不幸にする労働災害を発生させないことが重要であり、その対策を推進していかなければならないと考えております。

今般、私共が取り組むべき課題、特に平成 31 年度に取り組むべき課題、実施すべき取り組みの方針を行政運営方針案として取りまとめました。当局が進むべき方向に誤りが無いかご審議いただくことが本日の大きな課題でございます。その他、二つの議題を準備させていただいております。一つは貴金属製品製造業に係る最低工賃の改正について、家内労働部会、最低工賃部会において審議が行われましたのでその報告をさせていただきます。もう一つは、山梨県との雇用対策協定そして自治体との一体的実施事業についてのご意見を頂戴するというところでございます。

以上、盛り沢山の議題に関しまして限られた時間で恐縮でございますけれどもご審議いただきたくお願い申し上げまして、冒頭の挨拶に代えさせていただきたいと思っております。

本日はどうぞよろしくお願いいたします。

(筑山監理官)

続きまして小澤会長からごあいさつをいただきたいと思いますけれども、まず山梨地方労働審議会運営規程第 4 条の規定によりまして、会長が議長を務めることとされておりますので、会長からのごあいさつをいただいた後には議事の進行におきましてもよろしくお願ひしたいと考えております。それでは小澤会長、よろしくお願ひいたします。

(小澤会長)

おはようございます。

年に2回の審議会ということで、前は11月だったですね。それから4ヶ月経ちましたが、この4ヶ月何があったか振り返ると、大きな事件としては日産のゴーン会長が逮捕されたということがありますね。それでたぶん多くの方は、逮捕されたことよりも一体いくら貰っていたのだということが一番の関心事ではなかったかと思います。1年間に10億円とか、そういうお金がポンポンと出ているような事に非常にびっくりしたのではないかと思います。

もう一つはつい先日、ニュージーランドで銃の乱射事件があって50人近い方が亡くなった。

私もそれとは別に弁護をしたのですが、去年から今年にかけて今も裁判が行われている、甲州市の殺人事件。それから甲府市の朝気で起きた殺人事件というのが若者の20代の方々が行ってたと。みんなバラバラのように見えて本当にバラバラなのだろうか。なとふと考えると、やっぱり格差社会であるか。国と国との格差であるか、人と人との格差であるか、老人・若者・青年層、それから若者との格差。先程、木幡局長から話があった正規労働者と非正規労働者の格差。そういうものの不満が鬱憤となって現れていなければいいなというのを非常に感じます。

一生懸命朝から晩まで働いて、年収2、300万の人から見たら10億円も報酬を貰っている大人がいるってなんだか馬鹿馬鹿しくなるのではないかなって私は思うのです。真面目に汗して働く事が阿呆らしくなっていく。

一方で老人に電話して、アポ電のニュースも多くなってきた訳ですけど、去年刑事弁護をやってみて本当に簡単に真面目な、ひどい奴もいるんですけど、真面目な子があっさりそういうことに手を下していく社会っていうのがどうなっていくのかと非常に心配しております。

雇用環境とか労働環境とか雇用情勢が少しでも改善される事がそういう犯罪を防ぐことにもなっていくのかなというふうに思います。

だから年2回であります非常に大事な審議会だと思います。皆さんに協力いただいて円滑に今日も行いたいと思いますのでよろしくお願い致します。

それでは引き続きまして議事に入りたいと思います。お手元の式次第にしたがって行ないたいと思います。

まず議題1ですが、家内労働部会報告及び最低工賃専門部会の報告について、事務局の方からお願い申し上げます。

(板松労働基準部長)

皆様おはようございます。

労働基準部長の板松です。

私の方から、家内労働部会報告及び最低工賃専門部会報告について説明させていただきます。

きたいと思います。

八巻部会長の元、この部会を開催したところでありますが、部会長に代わりまして私から報告いたします。

資料ですが、議題の(1)「家内労働部会報告及び最低工賃専門部会報告について」です。1枚おめくりいただきますと山梨県貴金属製品製造業最低工賃の改正決定の必要性の有無について(報告)というものがあります。今年度は家内労働部会においてこの工賃の改正をする対象が、貴金属製品製造業であったということでありまして、この最低工賃の改正の必要性につきまして1月31日に、家内労働をめぐる経済状況や貴金属製品製造業に関する家内労働実態調査結果などを元に総合的に審議をいただいたところでもあります。

非常に活発な議論をしていただいた結果でありますけれども、全会一致で最低工賃を改正する必要があるとの結論をいただいたところでもあります。これを受けまして山梨労働局長から小澤会長へ最低工賃の改正決定の諮問をさせていただいたところでもあります。

続いて、今の報告を1枚めくっていただきますと、山梨県貴金属製品製造業最低工賃の改正決定についてとして、最低工賃専門部会報告が付けてあります。小澤会長への諮問を受けまして設置されました最低工賃専門部会、これを2月21日に開催したところでもあります。

最低工賃額につきまして慎重にご審議いただいたところ、全会一致で結論がなされたところでもあります。

改正の内訳は、別紙と書いてあるところの3の表の一番下の欄でありますけれども、ワックスパターン取りにつきまして、1個につき今まで6円だったものが7円ということになりまして1円アップの改正をするということになりました。この最低工賃専門部会の結論につきましては、全会一致でありましたので、本審を開催することなく答申ということになったところでもあります。

この最低工賃額の改正に向けて、事務局としましては現在事務手続きを行っているところでありまして、予定では平成31年4月28日から発効であります。

事務局からは以上です。

(小澤会長)

ありがとうございました。

今の報告につきまして何かご質問がございますでしょうか。

特になければ、ご報告ですのでこれでこの議題は終了させていただきます。

次に議題の2に移りますが、質問等はまとめて2と3の説明を受けた上で行ないたいと思います。

それでは最初に平成31年度山梨労働局労働行政運営方針案について事務局から説明をお願いします。

(石山雇均室長)

おはようございます。雇用環境・均等室長の石山と申します。

雇用環境・均等室の業務運営にあたりましては日頃から委員の皆様のお力添えをいただいておりますことをこの場をお借りいたしまして御礼を申し上げます。

私から順番に平成 31 年度の山梨労働行政の運営方針案についてご説明させていただきます。

私からは雇用環境・均等行政の最重点・重点事項についてご説明をいたします。

説明の資料は、本日机上に、封筒の中に入れて配付させていただきました、「平成 31 年度山梨の労働行政 行政運営方針のあらまし」の案を用いてご説明をさせていただきます。

まず、1 ページをご覧ください。

来年度の山梨労働局の行政運営ですけれども、引き続き働き方改革の取り組み推進を最重点として取り組んでまいります。特にこの 4 月からは、働き方改革関連法により改正されました労働基準法、パートタイム・有期雇用労働法などが順次施行されてまいりますことから、あらゆる機会を捉えましてこれらの改正法の周知徹底を図ってまいりますとともに、中小企業・小規模事業者の取り組みを支援してまいります。

なお、働き方改革関連法の周知や県内企業の取り組みを推進するにあたりましては、山梨県や甲府市といった地方自治体や県内の代表的な労使団体等関係機関等で構成する、やまなし働き方改革推進協議会がごございます。こちらを開催しまして各団体の取り組みに関する情報の共有や、より効果的な取り組みなどについての意見交換などを行いつつ、連携強化を図って進めてまいることとしております。

1 の(1)の、また、以下のところですが、先程局長からのあいさつにもございましたが、取り組みを進めていただくために、特に中小企業・小規模事業者に対して社内体制の整備に取り組んでいただくための支援が必要かと思っております。このため、引き続き山梨働き方改革推進支援センターを甲府市内に設置いたしまして相談支援事業を実施してまいります。センターの詳細はこちらには書いてありませんけれども中小企業や小規模事業者などを対象といたしまして長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金の引き上げ、人手不足の緩和といった課題についてセンターにおける電話や来所による相談事業、それから県内の商工団体等と連携いたしましてセミナーを実施したり、団体にお伺いしての個別相談会の実施、それから事業主様からのご希望があった場合には専門家が企業を個別訪問してのコンサルティングの実施といった支援事業を実施してまいります。

続きまして、雇用環境・均等室の重点ですけれども、2 ページ目をご覧ください。(2)の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のところになります。働き方改革関連法のうち同一企業内における正規雇用者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を禁止しておりますパートタイム・有期雇用労働法は私ども雇用環境・均等室が施行を担当してまいります。先程の局長の挨拶にもございましたが、パートタイム・有期雇用労働法

は大企業が2020年4月から、1年後、中小企業については2021年4月からと、さらにその1年後の施行が予定されており、まだ施行まで期間がございませけれども企業の雇用管理状況等が法に沿ったものとなっているためには、賃金その他あらゆる待遇につきまして正社員と非正社員との働き方の違いに応じた均等・均衡待遇が確保されていること、非正規社員からそれについて説明を求められた時には違いが合理的に説明出来るようにしておいていただく必要があります。もし説明出来ないような不合理な格差がある場合には、それを是正していただくといったようなことも必要となってまいります。ですので、施行までまだ若干時間はあるものの法について十分ご理解いただきまして個々の企業内の同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みを進めていただけるよう、説明会を開催し相談・指導等を実施してまいります。

こちらが雇用環境・均等室の最重点課題となります。

また、個々の企業の取り組みを進めていただくにあたりましては先程ご紹介いたしました山梨働き方改革推進支援センターの利用と併せまして非正規社員の正社員化、処遇改善といった取り組みを進める事業主を支援するキャリアアップ助成金、その他各種の助成金を用意してまいりますので、活用も促してまいりたいと思います。

続きまして雇用環境・均等室の重点的に取り組む事項についてご説明をいたします。

資料は5ページ、(4)、(5)の所をご覧ください。

労働者が安心して働くことが出来る労働環境の整備のため職場の男女差別、ハラスメント等に対する指導・相談対応に取り組んでまいります。妊娠、出産、育児休業等に関する不利益取り扱いやこれらに関するいわゆるマタニティハラスメント、また、セクシャルハラスメント、パワーハラスメントといった職場におけるハラスメントにつきましては労働局で受理する相談の中で引き続き多い状況にございます。企業内でこれらのハラスメント未然防止策を一体的に取り組んでいただくよう促してまいります。

また、妊娠、出産、育児休業等に関する不利益取り扱いがないよう引き続き男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの周知徹底に取り組んでまいりますとともに個別の相談につきましては迅速、的確に対応いたしまして法違反が認められた場合には厳正に指導を行いますとともに相談者が希望される場合には労働局長による助言、斡旋、調停等の紛争解決援助制度を活用し紛争の迅速な解決を目指します。

続きましてその次の(5)、労働法令等の周知・啓発のところになります。労働契約法に基づく無期転換ルールにつきましては昨年の4月から本格的な無期転換申し込みが始まっているところです。無期転換ルールに沿った適切な対応が行われるよう、引き続き無期転換ルール等についての積極的な啓発指導を行ってまいります。

また、学生アルバイトの労働条件確保に向けまして来年度の「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを実施しキャンペーン期間中を中心に労働法の周知・啓発、大学における出前講演といったような取り組みを実施してまいります。

続いて7ページ、4の女性・外国人・障害者・高齢者・若者等の多様な働き手の参画の(1)をご覧ください。女性の活躍推進についてです。女性活躍推進法や次世代育

成支援対策推進法に基づきまして自社の女性社員の活躍、あるいは社員の仕事と子育ての両立に関する社内の取り組み計画、一般事業主行動計画と言いますけれどもこの行動計画の策定義務がある義務企業については確実に履行確保を図ってまいりますとともに努力義務の企業についてもこれらの法に基づく取り組みを促し一般事業主行動計画の策定を働きかけ会社の取り組みを支援してまいります。

また、仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業として一定の基準を満たした企業を認定する制度「くるみん認定」と女性の活躍推進に取り組む一定の基準を満たしている企業を認定する制度「えるぼし認定」と言いますけれども、これらの認定制度につきまして現在県内で認定を受けている企業は「くるみん」が15社、「えるぼし」が1社という状況です。引き続き認定取得への取り組みを県内企業に促してまいります。

また、これらの取り組みにあたりましては厚生労働省が設置しております女性活躍推進企業データベース、こちらのサイトには女性の管理職割合や育児休業者の取得割合など企業における女性の活躍状況が掲載されておりますけれども、学生や求職者などにも閲覧していただくサイトとなっております。こちらへの登録により人材確保や経営へのプラス効果といったようなものを期待できることなどを説明しつつサイトへの情報公開について働きかけを行ってまいります。

雇用環境・均等行政が来年度重点として取り組む事項は以上となります。

ご審議の程よろしくお願い申し上げます。

(板松労働基準部長)

労働基準部長の板松です。

引き続き私の方から労働基準行政関係について平成31年度の山梨労働局が取り組む施策について説明をさせていただきたいと思っております。

委員の皆さまにおかれましては、日頃から労働基準行政の円滑な推進にご理解とご協力をいただきましてお礼申し上げます。

労働基準行政は、労働者が安心安全に働くための最低基準の法令順守、それから被災労働者およびその家族の保護としてのセーフティネットに関する施策を担っております。

さて、平成31年度の労働基準行政における重点的な施策であります。平成31年度山梨の労働行政 行政運営方針のあらましをご覧くださいと思います。

我々も施策はこれ個々の中では項目が分かれていますけれども非常に密接に連携して行っていくということになりますのでまずは項目を言わせていただいて全体的に説明をさせていただきたいと思っております。

まず、労働基準行政が行うべき施策でありますけれども1ページ目の1番、働き方改革による労働環境の整備・生産性向上の推進等の中の(1)改正法の周知徹底、それから、(3)の長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくり、それから(4)良質な労働条件の確保、(5)労働時間の適正把握及び賃金不払い残業の防止に係る指導

というところになります。

このうち(1)は雇用環境・均等室と連携して法周知をやっていくということで我々も関係しておりますので施策として言わせていただいたというところであります。

4ページの2番の労働者が安全に安心して働くことができる労働環境の整備、この中の(1)労働者の安全と健康確保に向けた取り組み、それから(2)最低賃金の履行確保、(3)迅速・公正な労災補償の実施が平成31年度の労働基準行政の重点的な施策ということになります。これだけ項目があるわけですが、実際には、どういうことをやっていくのかというところではありますが、我々労働基準行政については、昨年6月に働き方改革推進関連法これが成立し労働基準法及び安全衛生法が改正されたというところであり、これがいよいよ本格的に4月1日より施行されるということとなり、これを強力に推進していくということが重要な取り組みということになります。

そのうち、時間外労働の上限規制については中小企業が平成32年4月1日より、それから自動車運転者などの特定事業については平成36年4月ということになります。大企業は本年の4月1日から始まるわけですが、これにつきまして労働基準部としては、現在各監督署に設置しております労働時間相談・支援コーナーを活用し、各監督署において原則毎月1回の説明会、それから事業場への個別訪問、本年度300件程度やる場所ですけれども、次年度は本年度以上を計画しております。これによる法の周知、さらに委託事業による中小企業に対する相談支援事業の実施など相談支援を強化し実施していくこととしております。これは中小企業が来年から始まるわけですが、中小企業についてはなかなか大変だということで、この1年間を中小企業に対して周知をしてご理解を深めていただくことにしております。

現在各監督署に設置しております労働時間調査・指導班というところがありますが、これを活用して長時間労働に係る監督指導を今年度も実施、次年度も実施していくこととしております。悪質な事案に対しては厳正に対処していくこととしております。

また、今回のこの法改正によって36協定で定めるべき事項が変更となるということになります。これも中小企業はなかなか大変だと思いますので各監督署にあります労働時間相談・支援班を活用して36協定に係る相談・支援を強化して実施していくこととしております。

また、関係団体とも協力して説明会等の実施することを考えているところでもあります。引き続き働き方改革に係る周知を実施していくとともに、相談に関しては法改正について理解していただけるよう丁寧な説明を実施していくことといたします。

また、長時間労働解消のため事業場が労働時間を適正に把握し長時間労働や賃金不払い残業の防止これを推進していきたいと考えております。

労働者の安全と健康についてでありますけれども、平成30年度より実施されております第13次労働災害防止計画について、平成30年度に引き続き目標達成のため災害防止の周知・指導を実施していきたいと考えております。

休業4日以上死傷災害についてでありますけれども、目標を大幅に超えてしまいました

た。引き続き災害の多い建設、陸上貨物運送、それから製造の3業種に対して災害防止の周知・指導を徹底して実施してまいりたいと思っております。

併せて次年度も熱中症の予防対策それから受動喫煙防止対策を推進してまいりたいと考えております。

本年でありますけれども、特に転倒災害これが高止まりの状況にあるところであります。転倒による重篤災害、転倒いたしますと骨折を起こすという可能性が非常に高いわけがあります。骨折しますとなかなか治らない。これが休業4日以上の中重篤な災害に繋がってしまうということになる訳であります。具体的な事例を示すなどして、災害防止を周知、それから指導、徹底してまいりたいと考えております。引き続き労働者が安心して働く事の出来る職場環境の実現を図っていききたいと考えております。

最低賃金ですが、山梨地方最低賃金審議会について、円滑な運営を図り委員の皆様にも適正な審議を行っていただくための支援を行うとともに、最低賃金改定後の金額周知について引き続き取り組んでまいりたいと考えております。さらに、最低賃金についてはその履行確保が重要であります。ですので、引き続き監督指導を行ってまいりたいと考えております。

中小企業の事業者が一定の賃金額の引き上げを行い、生産性向上のために設備投資を行った際にその費用の一部を助成する業務改善助成金、これについても引き続き周知していききたいと考えております。この助成金を利用して、中小企業が最低賃金を上げていただければと考えておりますので、これについても引き続き力を入れてまいりたいと考えております。

迅速公正な労災補償の実施ですが、新規請求件数は横ばいの状況というところであります。

脳心疾患、精神障害のいわゆる過労死等事案でありますけれども、これは昨年と比べても増加しているという状況にあります。特に過労死等事案でありますけれども、これについてはマスコミ等での報道も多く、国民も非常に関心を持っていると考えておりますが、その調査には、ものすごく時間がかかるというのが現実であります。また、判断も非常に難しいです。我々も医者の方の意見を聞いて認定をするわけでありましてけれども、なかなかその判断も難しいというところがあって、時間が非常にかかるというところがあります。けれども、労災保険の目的である労働者及びその遺族の保護を迅速にしなければなりません。引き続き、迅速かつ公正な決定、支給を行ってまいりたいと考えております。

以上、簡単ではございますが、労働基準行政の施策についての説明を終了いたします。

ご審議の程何卒宜しくお願いいたします。

(沖川職業安定部長)

続きまして職業安定行政関係につきまして、私、職業安定部長からお伝え申し上げます。

資料は6ページをご覧ください。

3は安定所のセーフティネットとしての機能強化でございます。真ん中のグラフ、山梨県の労働市場の推移をご覧くださいますと折れ線グラフで示しております有効求人倍率はリーマンショック時の平成21年に過去最低の0.43倍まで落ち込んで以来、緩やかな景気回復に伴い上昇し、平成30年は1.47倍となりました。棒グラフはブルーが求職者、紫が求人でこの10年間で完全に逆転し現在は人手不足が最大の課題となっております。このため(1)の安定所のマッチング機能の強化のため、まず求職者の方々には安定所のサービスを広く周知するため、真ん中右側に載せてございますハローワークのサービス案内のカードを配布し、ハローワークは求人情報だけでなく応募書類の添削や模擬面接、面接会やセミナー等の様々な就職支援メニューを揃えていることを知っていただき、来所を促していきます。

また、来所いただいた方にはこれらのメニューから一人一人の特性やニーズに合わせ最適な支援を提供するため担当者制のきめ細やかな職業相談を更に強化します。

また、求人者の方々には求職者の方々の支援を通じ得たニーズをお伝えし求人条件の変更や求職者が見て分かりやすい訴求力のある求人票の書き方を助言し、一緒になって見直していきます。

一方で、ハローワークの求人が最賃を割っていたというようなことがないように、求人内容の適法性もしっかりと確保してまいります。

また、雇用対策には自治体との連携が欠かせません。自治体には生活保護受給者の方、ひとり親、障害者の方等、生活面で支援が必要な方が多くいらっしゃいますので市役所などに安定所の窓口を設置し就職面の支援を自治体と密に連携し、切れ目なく行っていくことで、伴走型で自立就労へと導いて行きます。

(2)の人材確保対策ですが、右側の棒グラフをご覧くださいますとおり有効求人倍率を職種別に分解しますと非常にバラツキがございまして、福祉、建設、警備、運輸は全職種の平均を大きく上回っております。こういったことから昨年4月に甲府所にオープンしました人材確保対策コーナーを中心に人手不足分野のマッチングを強化していきます。また、人材確保には職場環境の改善が不可欠ですので助成金や求人充足サービスを通じ中小企業の魅力ある職場づくりを支援いたします。

(3)の転職・再就職の拡大ですが、人手不足が進み新卒採用も極めて困難になっている中、より柔軟な労働市場を確立していくことが求められています。昨年は経団連が今後は就活ルールを策定しないということを決定いたしました。新卒一括採用の見直しにあたっては転職が当たり前の社会にしていく必要があり、新設する中途採用等支援助成金などを通じ、転職・再就職の拡大に取り組む企業を支援します。

続きまして7ページの4番、女性・外国人・障害者・高齢者・若者等の多様な働き手の参画でございます。

(1)女性、特に子育てをしながら再就職を目指す方々に3段落目になりますが、ハローワーク甲府に設置するマザーズコーナーにおいてライフステージに応じたきめ細

かい就職支援を行い、また、ひとり親の方についても職業訓練を活用しながら就職・職業相談を行っていきます。

(2)外国人でございますが、グラフのとおり折れ線の外国人雇用者数、棒グラフの外国人雇用事業所数とも集計開始以来過去最高となっております。今後は4月から新たな在留資格、特定技能というのが施行されることで、外国人労働者の更なる増加が見込まれていることから適正な受け入れのため事業主向けに説明会・訪問指導を行い制度周知・雇用管理の確保を図ります。また、当県は、永住者ですとか定住者の在留資格を持つ日系ブラジル人の方が非常に多いということからこういった方向への職業訓練を実施し、安定した雇用の確保を図ります。

続きまして8ページをご覧ください。

(3)の障害者です。右側のグラフのとおり障害者の雇用率、就職者数共増加しておりますが、当県は法定雇用率には達しておりません。また、障害種別で見ますと精神障害者が急増しています。こういったことを受けまして昨年4月に精神障害者の雇用が義務化され法定雇用率も引き上がったことを踏まえまして関係機関と連携して障害者と企業双方、就職から職場定着まで一貫して支援するチーム支援や精神障害者、発達障害者の特性を伝える講座を開催し、一緒に働く不安を払拭してもらい、サポーターをさらに増やしてまいります。

(4)の高齢者ですけれども、企業における65歳までの雇用確保措置は下の左側のグラフのとおり定着してまいりましたが、右側70歳以上につきましては伸びてはいるもののまだ少ない状況です。このため、継続雇用年齢の引き上げですとか定年年齢の引き上げに向けた環境整備を支援してまいります。またハローワークにおいても高年齢求職者の割合が増加しております。甲府のハローワークと富士吉田のハローワークに設置しております生涯現役支援窓口、こちらを中心にシルバー人材センターとも連携しながら高年齢者の多様な就労ニーズに応え再就職を支援してまいります。

続きまして(5)の若者につきましては売り手市場で内定率は過去最高レベルですが早期化する就活に乗り遅れたり、戸惑う学生も少なくなく、甲府の新卒応援ハローワークを中心に大学等の学校と連携し新卒と既卒とも県内の就職支援をすると共に、いわゆるフリーターにつきましても正社員就職の実現に向けた支援を行います。また若者が中小企業を安心して就職先として選べるよう残業が少なく有休の取得率の高いといった雇用管理の優良な企業をユースエール認定企業として増やしてまいります。

続きまして9ページの5、人材育成の強化でございます。

(1)のハロートレーニングにつきましては求職者の減少に伴い受講者も減少傾向となっております。周知が必要ということでキャッチフレーズやロゴマークに続きまして昨年はアンバサダーが任命されたところです。来年度は山梨担当の左伴彩佳さんをぜひ山梨にお呼びしてPRに加っていただきたく本省のコンペに企画を出しましたが残念ながら落選してしまいました。しかし、追加募集があるということですので、その際にまたチャレンジしたいと思っております。

(2)ハロートレーニングを活かした就職支援につきましては再就職にあたってこれまでと異なる職種の就職を目指す方ですとか、スキルを上げてより好条件の就職を目指すような方など職業訓練が就職に役立つと思われる方には積極的にこのハロトレの受講勧奨を行っていきます。また、受講された方にはハローワークと訓練機関がしっかりと連携しまして、訓練の終了前から就職まで一貫して支援を行いしっかりと就職に繋げてまいります。

最後に(3)のジョブカードの活用促進ですが、労働市場が益々流動的になって行く中で一人一人の職業能力を「見える化」し、転職やキャリア形成に役立てて行けるよう労働者、企業双方へ活用を促してまいります。

職業安定行政につきましては以上になります。

宜しくご審議のほどお願いいたします。

(浮地総務部長)

総務部長の浮地でございます。委員の皆様には労働行政について多大なご理解、ご協力を賜りまして厚く御礼を申し上げます。

私からは10ページの労働保険について説明をいたします。

労働保険制度でございますが、労働者が安心して働くためのセーフティネットであると共に労働局が推進する各種施策の財政基盤となるものであるため、その適正な運営が必要ということでございます。

1点目でございますが、労働保険の未手続き事業の一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減でございます。労働保険、これは政府が管掌する強制保険ということで、労働者を一人でも雇用すれば原則として労働保険の適用事業場となり事業主は加入手続きを行い、労働保険料を納付しなければならないということでございます。未手続き事業一掃対策につきましては未手続き事業場の把握を積極的に行い個別訪問等による加入勧奨を行うほか、労働保険加入促進業務受託者との連携を密にして未手続き事業の解消を図ってまいります。収納未済額の縮減につきましては保険料滞納事業場に対して適正かつ実効ある滞納整理を行い平成31年度の収納率が98%を上回っていくように努めてまいります。

2点目は電子申請の利用促進でございます。事業主の行政コストの削減のため、局のホームページの掲載、関係団体への利用勧奨というものを行いまして電子申請の利用促進に努めてまいります。また労働保険、年度更新時には労働局に電子申請体験コーナーを開設して皆様に電子申請を体験していただくことで利用促進を図ってまいりたいと考えております。平成31年度におきましても引き続き積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

(小澤会長)

ありがとうございました。

これで(2)の方は、みんな説明が終わったということですよね。

引き続き議題の(3)雇用対策協定及び一体的実施事業について事務局から説明をお願いします。

(沖川職業安定部長)

ありがとうございます。

続きまして議題3についてご説明申し上げます。

資料は、表紙に議題3と打っております、「雇用対策協定及び一体的事業計画について」とあるものをお手元にご用意いただければと思います。

一枚おめくりいただきまして横の絵になりますけれども、まず雇用対策協定ですが、これは全国ネットワークで雇用対策を行う国と地域の事情に応じた対策を行う自治体がそれぞれの役割を果たし一緒になって雇用対策に取り組むため雇用対策協定を締結しております。1月末現在で47都道府県132市町村と締結しており当県につきましては平成28年4月に山梨県と、29年3月に南部町と締結させていただいております。雇用対策協定では毎年度事業計画を策定しまして雇用情勢の変化に応じそれぞれの役割を再確認しています。この事業計画について地方労働審議会に報告するという事になっており議題とさせていただきます。

まず、山梨県との雇用対策協定に基づく来年度の事業計画がございます。こちら暫定版と表紙にあります。こちらは、今年知事選があったため、人件費など固定予算以外の政策的な予算が、5月以降の県議会で決まるということで、当面は暫定版として取り組みは進めつつ新知事の下で新たに決まる政策予算を踏まえ追って必要に応じ修正をしていくこととなっております。

事業計画の詳細の説明の方は割愛させていただきますが、表紙裏をご覧くださいと概要が書いてございます。1から6の柱がございまして、その左右にそれぞれが県と国の取り組みを上げており、双方で役割を確認し一体となって雇用対策に取り組んでまいります。

次は、南部町との事業計画になります。南部町雇用対策協定に基づく事業計画案がございます。こちらが南部町との雇用対策協定の来年度の事業計画案になります。こちらの表紙裏に概要がございます。やはり南部町につきましては中部横断道、こちらの開通による経済効果が見込まれインターチェンジ付近の工業団地への企業進出もあわせて雇用が生まれていることからハローワーク 鯉沢を中心に密接に連携して地域の活性化を図ってまいります。

以上で雇用対策協定の説明を終わらせていただきます。

次に一体的実施事業についてです。資料の2枚目に戻っていただければと思います。「一体的実施事業について」というA4の縦の資料になります。一体的実施事業というのはハローワークの職業紹介と自治体の生活相談を一体的に実施するもので、具体的に

は市役所等にハローワークの窓口を常設しまして、ハローワークに出向かずとも職業相談や紹介状の交付等を受けられるというものになります。先程労働行政運営方針のところでも申し上げましたとおり自治体には生活保護受給者の方、障害者、それから保育所を探す子育て中の方など生活面での支援が必要な方が多くいらっしゃいますが、そういった方々は車がなかったり、子供が小さかったりでなかなかハローワークに行けないという方も多く、就職支援が届かないため、ワンストップサービスというのが必要になります。下の表、「山梨県内の一体的実施施設と実績」のとおり当県は6ヶ所に設置させていただいております。一番下の「福祉しごとサポート南アルプス」が今年1月に新しくオープンいたしました。この資料の裏面にその新しくオープンした福祉しごとサポート南アルプスのリーフレットを掲載してございますが、この施設は市の子育て支援課や福祉相談課と同じフロアに設置し職員同士が連携して切れ目ない支援を行っております。この一体的実施事業については実施状況を地労審に報告するというものになっており議題とさせていただいております。そこで各施設の実施状況について、資料の「山梨県内の一体的実施施設と実績」の表に戻っていただきますと、表の右側の黄色い部分、今年度の目標と1月末現在の進捗状況を示しております。下の4ヶ所、やまなし・しごと・プラザサテライト、ワークプラザ甲府、ほくとハッピーワーク、福祉しごとサポート南アルプスにつきましては順調です。南アルプス市もまだオープンして一ヶ月たないうちに2名の就職が実現しました。一方で伸び悩んでいる、山梨県求職者総合支援センター、山梨県子育て就労支援センターの二つの施設は甲府市飯田のJA会館に設置しており、山梨県との一体的実施施設になりますが、雇用情勢の改善で全体的に求職者が減少していることが影響しております。また、生活保護ですとか児童扶養手当などの手続にいらした方をそのまま誘導できる市町村と違いますので、そういうところが影響していると考えております。しかし、甲斐住吉にありますハローワーク甲府より利便性が良いので、この施設を積極的に紹介し来年度は利用促進を強化して実績につなげていきたいと考えております。

以上、議題3について説明を終わらせていただきます。

(小澤会長)

ありがとうございました。

それでは只今説明があった議題の(2)と(3)の内容についてご意見、あるいはご質問受けたいと思います。

議事を記録する関係がありますのでご意見等がある場合は挙手の上、先に名前を述べてから発言をお願いします。事務局の方に事前に質問等受けておりますでしょうか。

(筑山監理官)

特にございませんでした。

(小澤会長)

今の説明を受けた上で改めて何らかの質問がある方いらっしゃいますでしょうか。特にないでしょうか。

では、私から。

自治体施設にあるハローワークの窓口の担当する職員は誰になるのですか。

(沖川職業安定部長)

こちらは、専門の相談員を追加配置しておりまして、基本的には就職支援ナビゲーターという職業相談のスキルを持った相談員を複数名、施設の大小にもよりますけれども配置して対応させていただいております。

(小澤会長)

それでは場所を市町村に提供してもらって、担当する人員は国というか労働局の方で派遣していくということですか。

(沖川職業安定部長)

人とシステムです。

ハローワークの求人検索システムですとか、それから紹介状を発行したりする職業紹介に使う端末などのシステム一式もその施設に国から持ち込んで設置させていただいております。

(小澤会長)

今6ヶ所ということですが、まだまだ増やす？

(沖川職業安定部長)

そうですね。

やはり費用対効果っていうのが非常に厳しく監視されておりまして、相談件数などが少ないと逆に廃止・縮小とに言われております。ただ、ニーズがあれば自治体さんと連携して増やしていくことも検討したいと思っております。

(小澤会長)

はい。ありがとうございました。

他にどなたかございますか。

保坂委員。

(保坂委員)

使用者側の保坂でございます。

山梨労働行政の資料ですが。この 10 ページ。先程総務部長から説明がありましたけども、この中でいわゆる徴収率が 98.8%ですか。残りの部分については個別訪問をして指導していくというお話にございましたけども、この 118 億と 116 億で 2 億の差っていうのが、この 1.2%になるのかなということになるのですよね。それで個別訪問の具体的に件数、具体的にはどういうふうにしていくのか、というところを教えてくださいたいです。

(浮地総務部長)

委員のおっしゃるとおりその 2 億が 1.2%というのと同じでございます。

そこで収納がされてないことについて、そこの縮減に向けて電話による納入の督促とか訪問しての納入督促を行って、労働保険徴収を行っていくということでございます。度重なる納入勧告を行っても納入されない場合については預金・出資金について差し押さえを行っております。平成 30 年度については平成 31 年 2 月末現在で 15 事業所について差し押さえをしている状況でございます。

(小澤会長)

はい。よろしいでしょうか。

(保坂委員)

今の話で、今 15 社というお話しを伺いましたけれども、この 1.2%というのは何社ぐらいですか。

(浮地総務部長)

300 でございます。

(保坂総務部長)

300 のうちの 15 社にそういった督促をしたということでよろしいですか。

(浮地総務部長)

300 についてすべて督促をしております。

その中で、その後納入をされるものもございます。納入される見込みがないと判断したところについては差し押さえを行っております。

(保坂委員)

ありがとうございます。もう一つよろしいですか。

(小澤会長)

どうぞ。

(保坂委員)

先程職業安定部長の説明、最後にありました山梨県内の一体的実施施設と実績という部分で、山梨県の場合のいわゆる目標と、それから平成30年の実績がございます。この進捗率が北杜市はもう進捗率134%ですけれども、この部分についてのいわゆる目標設定ですね。これがいわゆる達成率が低いので、どういうふうな目標設定あるいは求職者、相談にみえた方というのですかね、そういう方たちが何人ぐらいいたのか、というところがおわかりでしたら教えてください。

(沖川職業安定部長)

まず目標ですが、自治体と調整をして最終的に決めております。

やはり全国の平均というのも見ているので、全国平均の値、それから自治体とのご意向を聞いて最終的なこの目標値を定めております。

それから利用者数につきましては、すみません、今手元に資料がありませんが、まず市役所などの一体的実施施設の利用者からハローワークの窓口へ誘導されてきますので、利用者自体はこの就職者数を大幅に上回る数になっております。

(保坂委員)

はい、わかりました。ありがとうございます。

(小澤会長)

他にどなたかございませんか。

窪田委員。

(窪田委員)

労働者側委員の窪田と申します。よろしくお願いたします。

さまざまな施策を今お聞きしましたけれども、中でもちょっと一点、ハラスメントに関する相談のところですが、相談窓口を設けて対応していくことでございますけれども、その内容によってどのような対策、具体的な取り組み、企業へのアプローチができるのか内容によってもいろいろあると思いますけれども、相談窓口からの具体的対応についてお聞きしたいのが一点と、6ページのところに有効求人倍率の表がありますが、これは非正規社員も含めた数字だと多いと思います。もしわかればいいのですが、非正規を除いたところの数字、有効求人倍率とか、もしわかれば教えていただきたいなと思っております。以上です。

(石山雇用環境・均等室長)

ハラスメント対策につきまして雇用環境・均等室より回答申し上げます。

ハラスメント対策につきましては、現状セクハラとマタハラについてはそれぞれ男女雇用機会均等法や育児介護休業法などで企業が防止対策を講じるということが義務付けられております。相談の内容によってそういった会社の防止対策そのものがきちんと捉えていない中で問題が起こったというような場合には、企業で防止対策を講じていただくといったところの指導をしつつ、問題の解決を図ってまいるというのがございますし、一定の対応をしていただいている場合には、民事的な個別労働紛争の解決といったような手法に則って双方に歩み寄りを促して解決を促進していくといったような形で対応をさせていただいております。

職場のいじめやパワーハラスメントの問題につきましては、現状まだ法律などで企業の対応についての義務化といったようなところはなく、国会で検討されるというような予定となっておりますので、現状といたしましては相談を受けましたら個別紛争解決援助制度の中で一般的に職場の安全配慮義務といった観点から適切な対応をしていただくといったようなところを企業に働きかけているといったような状況です。

(沖川職業安定部長)

続きまして有効求人倍率の内、正規がどのぐらいかという質問ですが、正社員の有効求人倍率というのを毎月出しておりますが、だいたい0.9倍台で推移しております。ということで、山梨県全体全ての雇用形態で1.47倍ということで高い水準ですが、正社員だけでみますと依然として1.0倍を切っていると。ただし、上昇傾向にもございます。このまま正社員化が進んでいけば、1.0倍台にのる可能性もあるのではないかと考えております。

(窪田委員)

いいですか。

(小澤会長)

はい。引き続きですね。

(窪田委員)

ありがとうございます。

非正規の数字というのが、やはりいろいろなネットで調べると年々数は非正規のところが多くなっていると思うのですよね。やっぱり、若手のニーズというのは正社員を求めてハローワークとかに行くと思うのですが、労働局として非正規を少なく、正規を多くするっていう中、取り組みがされているのかちょっとそこだけはきちっとお願いいたします。

(沖川職業安定部長)

はい、ありがとうございます。

おっしゃられますとおり、まずは正社員の有効求人倍率 1.0 倍を切っているということは正社員求人のニーズがあるということですので、非正規の求人を出している事業主の方で人が来ないとおっしゃっている事業主の方を中心に、正社員の求人への切り替えというのを進めています。その際に、既に雇い入れている従業員の方が非正規だからバランスを取るのが難しいといった問題に直面される事業主の方も少なくありません。そういったときに、既に雇い入れている非正規の方を正規に転換した場合の助成金、キャリアアップ助成金というものが用意してございますので、そういった助成金とセットで正社員化というのを進めているというところでございます。またこういった有効求人倍率を示して、やはり正規で募集した方が倍率が低い分、人の確保ができますよといったようなご案内、ご説明をさせていただいているところです。

(窪田委員)

ありがとうございました。

(小澤会長)

今、非正規と正規というので私も気になったのですが、2 ページの全国平均と山梨県の非正規割合の平均を見ると山梨県は低いという意味に読んでいいのでしょうか。何か原因があるのでしょうか。グラフの点々々が山梨ですよ。何か原因があるのかどうか聞きたいです。

(沖川職業安定部長)

ハローワークの求職者を見てもやはり高齢者が増えております。高齢者の方は正社員を希望される方があまり多くないと。これは非常に顕著でしてやはりその山梨県も全国に比べると高齢化が進んでいるということで、そもそものその労働力人口のその年齢層という属性に起因するものもあるのではないかと思います。また、山梨県は製造業が盛んですけれども、あまり正規の求人が多くありません。製造業自体はあまり空きがなかったりとか、介護や警備に比べると人気があるので正社員で出さなくてもそこそこ集まるということで、山梨県の求人の多くを占める製造業の業種の特性上、あまり正社員求人が多く出てこない、といったところで、結果として当県の非正規雇用者数というのが、全国平均より少し少なめに出ているという背景はあるのではないかと思います。

(小澤会長)

ありがとうございました。

他にどなたか。萩原委員。

(萩原委員)

萩原です。よろしくお願いします。

今の高齢者の就職の関係とか、関係しているのかどうなのかわかりませんが、4ページのところでいわゆる労働災害の話がありまして建設業も陸上貨物それから製造業それぞれその転倒災害が高止まりしているというご報告があったと思うのですが、これはその経験年数だとかあるいは経験年数が非正規、正規非正規で経験年数にまた偏りがあるのかもしれませんが、それから高齢者の部分でその転倒が多いのかどうなのか。いわゆる高止まりしているということは、いままでと同じ対策をしていたのなら変わらないということになるので、その辺の分析をしてから対策をしていかないと、いわゆるKYTですね、いけないと思うのですが、その辺の分析ってどういう状況になっているのでしょうか。

(板松労働基準部長)

今のところその年齢とか正規・非正規とかそういったものでは、とってないというのが現実ですので、一応転倒災害ずっと続いているのです。我々として今年度もちょっと分析しようかということで、いろいろやってはいるのです。ただ確かに年齢的な部分があるのかもしれませんが、若い人でも転倒してしまうと骨折とかが起こる訳で、我々としては、まずは転倒しないように、いわゆるその職場の整理・整頓とかそういったことやらしてもらって、転倒が起こりうる部分をなくしていこうとしています。ただ我々としても、ずっとそれをやり続けたとしても、じゃあ減るのか、と委員がおっしゃったとおりの指摘があるので、いろいろな方法で分析を行った上で対策をやっていきたい思っているところです。

(萩原委員)

わかりましたもう一つ聞きたいのですけれども、その転倒災害というのはいわゆる定常作業ですかね、それとも非定常作業ですか。

(板松労働基準部長)

今のところ、定常作業ではなくて急いでいるとか、そういったことが災害の原因としては書かれてることが多い状況です。やはり慌てて急がなきゃいけないとかそういったことで転倒してしまうという、と言えると思います。

(木幡労働局長)

今手元に数字は無いのですが、実は転倒災害っていうのは労働災害の中で一番多いのです。これは過去からするとそういう状況があるのですが、これまで我々どち

らかというと墜落とかそういういわゆる死亡に繋がるような重篤な災害の防止というのを中心にやってきたというのがあるのですが、労働災害を全体的に減らさなければならぬという時にはその転倒災害、これをどうにかして減らさなければならぬということで、最近その転倒災害についてのキャンペーンを張るなどですね、そういう形で進めてきたというような状況があります。恐らく全体に占める割合が一番高いということは基本年齢に関わらずどのような職種に関わらず災害が多いというような状況があると。それだからこそなかなかその対策というのも難しいという状況になります。

(小澤会長)

他にどなたかございますか。大丈夫でしょうか。

(小林委員)

山梨日日新聞社の小林ですがよろしくお願ひします。

漠然とした質問で恐縮ですが、今多様な働き手の参画ということで、障害者ですとか高齢者、外国人、女性、若者の所がクローズアップされていると思うのですが、引きこもりも非常に多くて問題になっているかと思うのです。山梨県というふうに見ますと引きこもりへの対応というのはある程度進んで来ているのかなと思うのですが、その中で特にその引きこもった子達の中でかなり中高年に達している層というのが、かなり見えない部分で非常に多いと思うのです。そこへの就業支援が非常に難しい問題かとは思いますが、そういったものがどこか項目に出てきたりですとか、特出しされている、もしくはこの分野でそこをやっていく、というものがあれば教えていただきたいと思ひます

(沖川職業安定部長)

ありがとうございます。

おっしゃられるとおり、フリーターとかニートという方々が高齢化して来ていると、就職氷河期時代、実は私もそうですけれども、もうこの年齢まで来ている。なのに正社員で就職したことがないということで、高齢化すればするほど、やはり社会復帰というのは難しくなってきます。長年引きこもっていた方にすぐに就職活動、ハローワークに来て面接行って、というのは非常に難しいので、若者サポートステーションというものがございます。山梨県にも設置しておりますがそこでまず仕事に行くための基本的な生活習慣、人とのコミュニケーションそういったものを訓練する。そういった施設をご案内して、そことハローワークが連携してまず、就職準備性を高めてからその方にあつた仕事をハローワークで探して就職に結びつけ、そして就職後もやはり定着のために定期的にご本人や事業主の方にコンタクトを取って伴走型で支援していくといったことを行っております。今後もそういうところは続けていく所存です。

(小林委員)

今のご説明の中であった、そういう対応というのは例えば年齢みたいなものはある程度高齢化してしまうと、なかなかその福祉の支援がないとそこまで結びつかないケースもあると思うのですけれども、年齢というのは例えば40代、50代あたりでもそういった支援は受けられるのでしょうか。

(沖川職業安定部長)

そうですね。だんだん年齢が上がってきてまして、定義は以前は40歳未満対象となっていたのですがそれが、45歳未満というふうになってきておりますので、引きこもりの方の高齢化に合わせて支援対象年齢というのも引き上がってきていると思います。またこれは対象年齢が一応設定してはいますがそこはもちろん柔軟に多少オーバーしていても支援はさせていただけると思っております。

(小澤会長)

他にございますか。大丈夫でしょうか。

まだまだいろいろなご意見があると思いますが、これで質疑の方は終わらせていただきます。

(2)と(3)の方針案とかについては承認するとかそういう必要があるのではたっけ。報告を受けるという形でいいのですか。異議がないこの方針で行うということを我々の方としては承認するというのでいいのですか。

(筑山監理官)

そうです。

(小澤会長)

特にご異議がなければこの案で労働局の方で引き続きやっていただくということで承認いたしますのでよろしくお願いします。

では、議題の(4)その他ですが何かございますでしょうか。事務局はいかがですか。

(筑山監理官)

特にございません。

(小澤会長)

委員の方も特にないでしょうか。

ではこれで全ての審議を終わらすことになりまして閉会とさせていただきます。

審議会規定に基づきまして議事録を作成することになっております。議事録の署名人が私とあとに労働者代表として1名と使用者代表で1名ですが労働者側萩原さんお願

いたします。使用者側は保坂委員にお願いいたします。

以上をもちまして平成 30 年度の第 2 回山梨地方労働審議会を終了いたします。円滑な審議にご協力いただきましてありがとうございました。

(筑山監理官)

各委員の皆さまにおかれましては長時間にわたってのご審議誠にありがとうございました。

次回ですけれども、委員の改正がございますけれども、次年度の第一回の審議会の予定といたしましては 11 月を予定しております。本日は誠にありがとうございました。

議事録署名

会 長

労働者委員

使用者委員