

長田： ただいまから、平成 29 年度第 1 回山梨地方労働審議会を開会いたします。事務局を担当しております雇用環境・均等室の長田でございます。会長に議長をお願いするまでの間、進行役を務めさせていただきます。どうぞ、よろしくお願いいたします。本年は委員の改選が行われまして、本日ご出席をいただいております委員の皆様におかれましては、11 月 1 日付けで委員を任命させていただきました。任期は 2 年となっております。お忙しいとは存じますが、どうぞ、よろしくお願いいたします。次に、本日の審議会委員の出席状況につきまして、ご報告させていただきます。当審議会委員の総数は 18 名でございますが、本日ご出席をいただいております委員は、公益代表委員 5 名、労働者代表 6 名、使用者代表 5 名、合計で 16 名となっております。以上のとおり、各側委員 6 名のうち 2 名以上のご出席をいただいております。地方審議会令第 8 条第 1 項の規定に定められております会議の成立要件であります、委員の 3 分の 1 以上の要件を満たしておりますので、審議会を開催し議決することができますことをここにご報告申し上げます。また、運営規定第 6 条第 1 項によりまして、議事についての議事録を作成するとなっておりますのでご承知お祈りいたします。なお、本日の審議会は一般に公開をしております事前傍聴希望の公示を行いましたが、傍聴希望がなかったことをご報告申し上げます。それでは、次第に基づきまして進めさせていただきます。次第の 2。委員改選後、初めての審議会でございますので、改めまして委員の先生方及び事務局員をご紹介をさせていただきます。山梨労働局総務部長の西方から、ご紹介させていただきます。

西方： 総務部長の西方と申します。どうぞよろしくお願いいたします。まず本日ご出席をいただいております委員の皆様をご紹介させていただきます。なお、ご紹介にあたりましてはお手元にお配りしております名簿の順に従いまして、ご紹介させていただきます。始めに、公益代表委員のご紹介をいたします。

小澤委員、八巻委員、小林委員、齋藤雅代委員、柳田委員。続きまして労働者代表委員をご紹介いたします。萩原委員、窪田委員、齋藤伊人委員、辻委員、坪井委員、中田委員。続きまして使用者代表委員をご紹介いたします。久嶋委員、平塚委員、豊前委員、保坂委員、堀内委員。委員の皆様のご紹介は以上でございます。次に、事務局を紹介いたします。はじめに、労働局長の木幡、雇用環境・均等室長の石山、労働基準部長の木下、職業安定部長の沖川、最後に私、総務部長の西方でございます。紹介は以上でございます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

長田： 次に、山梨労働局長の木幡から皆様にごあいさつ申し上げます。

木幡： 皆様こんにちは。労働局長の木幡でございます。委員の皆様には、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。平素より皆様方には、私ども労働局の運営に対しまして格別のご理解ご協力を賜っておりますこと、厚く御礼申し上げます。任期の 2 年間、どうぞよろしくお願いいたします。さて、本日の 29 年度第 1

回の審議会でございますが、当局におきましては、昨年度末、当審議会でご議論いただきまして、決定いたしました本年度の行政運営方針。こちらに従いまして、行政の推進をしているところでございます。半年が経過いたし、上半期取組の進捗状況を本審議会でご確認いただくとともに、その評価を踏まえて、下半期に向けた取組の重点化すべき事項等をご議論いただければと思っております。このあと、それぞれ担当の部室長からご説明をさせていただきますけれども、私からも本年度の当局における行政運営の基本方針について、若干ご紹介させていただきたいと思っております。まず、やはり本年度の目玉は働き方改革でございます。昨年度末、政府において決定されました働き方改革実行計画、多岐にわたる取組がございます。こちらを一つ一つ進めているところでございます。当然、労働局のみで実行することは困難であります。県内の主要団体、機関、経済団体、労働組合、山梨県によって構成されています推進会議において、県内に向けて共同宣言を発信したところでございますけれども、その宣言の賛同の輪を県内隅々まで広げる取組を進めることで、気運の醸成を図っているところでございます。長時間労働の削減、休日の増加のみならず非正規雇用労働者の処遇改善、女性の活躍推進、高齢者の活躍、そしてがんや肝炎、難病などの治療と仕事の両立支援など、就労を断念することなく雇用を継続する多様な働き方、これを実現することが、山梨県にとって重要であるという意識改革を進めてまいりました。さらに、これらを実現するためには事業者にとって生産性の向上、これも不可欠であります。そのための支援、特に、中小、小規模事業者への支援、こちらが不可欠であるという観点から、取組をさらに進める必要があると考えております。今後は、顧客との関係で中小事業者との接触の多い地元金融機関と連携して取組を推進すること、これも模索しながら、進めてまいりたいと考えております。続いて、人材開発でございます。こちら働き方改革とつながるものでございますけれども、現在、政府において人づくり革命のスローガンの下、人生100年構想会議、未来投資会議等で、人生のあらゆるステージで、いきいきと活躍できる人づくりを行うための議論が進められております。人づくり、これは働く現場でも重要であります。人手不足が顕在化する中で、労働力人口の減少、高齢化が進展しており、事業者にとって事業継承など喫緊の大きな課題であると認識しております。労働局では、就職後も学び直しができるリカレント教育の一環として、オーダーメイド型の在職者職業訓練、専門的な実践訓練、次年度スタート予定の長期訓練の積極的な実施とともに、訓練終了者に対する再就職に関する多様な支援、助成金とセットにした支援等にも積極的に取り組むこととしております。最後に、安全、安心、そして健康な職場の実現であります。労働災害は、現在、減少傾向にありますけれども、5年前に策定しました12次防、第12次労働災害防止計画の目標達成は残念ながら困難な状況にあるということでございます。また、減少傾向の中でも、一部業種において増加している業種もございます。先般、労働局で緊急要請を行ったところでありますけれども、建設事業におけるゼロ災害宣言運動など、さまざまな取組の継続的な実施を通じまして、労働災害防止に向けて取り組んでいかなければならないと認識しております。過重労働などを原因とする健康障害、ストレスチェック制度を通じたメンタルヘルス対策など多様化する労働災害の削減に向け、的確に対応してまいります。以上でございますけれども、本日はこの運営状況のご説明とともに

に、最低工賃の改正についてもご議論いただきます。当局におきましては、3つの最低工賃を設定しておりまして、3か年計画に基づいて定期的にこれら改定についてご議論いただいているところでございます。計画2年目の本年でございますけれども、婦人服製造業最低工賃、こちらについてご議論いただきますので、どうぞよろしく願いいたします。以上、盛りだくさんでございますけれども、率直かつ活発なご議論をお願い申し上げます。冒頭のあいさつとさせていただきます。本日は、どうぞよろしく願いいたします。

長田： 続きまして、会長の選出でございます。会長につきましては、審議会令第5条の規定に基づきまして、公益を代表する委員のうちから選出するということになっておりますが、予め公益委員の皆様のご承認をいただきまして、小澤委員をお願いすることになりましたので、ご報告をさせていただきます。それでは、小澤会長にごあいさつをいただきたいと思います。運営規定第4条によりまして、会長が議長を務めるとされておりますので、ごあいさつに続きまして議事の進行につきましてもよろしく願いいたします。それでは、小澤会長、お願いいたします。

小澤： はい、この審議会の会長になりました小澤です。私は2期目ですので、今回が3年目になります。我々の役目は、山梨労働局の労働行政全般について目を光らせるということで非常に大きいです。存在自体が重要な役割を果たしているということですので、年2回であります。皆さんに出てきていただきましていろんな意見を言うていただくということが、お互いのためになるだろうと思っておりますので、ぜひご協力をお願い申し上げます。審議の進行につきましても、ご協力をお願い申し上げます。式次第に従いまして議題の方に入っていきます。議題は2つです。最低工賃の改正と、平成29年度上半期労働行政重点施策の推進状況のこの2点です。では、1点目の今年度の最低工賃の改正と関連部会の設置についてと、それに伴う関連部会の専決決議について、事務局から説明をお願い申し上げます。

木下： 労働基準部長の木下でございます。よろしく願いいたします。議題(1)最低工賃の改正等についてをお手元にご用意いただきたいと思っております。表紙から3枚めくっていただきまして2ページでございます。本年度、改正対象の最低工賃は、第12次最低工賃新設、改正計画のとおり、婦人服製造業最低工賃となっております。最低工賃につきましては、右隣の3ページの図にありますとおり、本審議会の決議によって、家内労働部会と最低工賃専門部会を設置いたしまして、審議するということになっておりますので、まずは関係部会の設置と審議過程におきます本審議会の招集を省略するための各部会への専決権の付与を決定していただきたいと思っております。始めに、婦人服製造業最低工賃の改正諮問を行うかどうかについてご検討いただくため、1、本審議会への家内労働部会の設置の決定をお願いしたいと思います。さらに、当該家内労働部会で改正諮問すべきとの結論が得られたのちは、2、労働局長から会長への改正諮問文を発出することで、本審議会の招集に代えること。及び、3、本審議会に最低工賃専門部会を設置すること。を本審議会

において、予めご了承いただきますようお願い申し上げます。また、関連部会の設置等につきましてご了承いただけましたら、第1回家内労働部会と改正諮問すべきとの結論後に設置される最低工賃専門部会において、この後会長からご指名をお願いすることとなります。部会委員の中から、部会長の選出を行っていただくこととなります。つきましては、家内労働部会と最低工賃専門部会での専決決議について、次の2点。部会長が本審委員を兼ねている場合は、各部会の議決をもって本審議会の議決と見なすこと。部会長が本審委員以外の臨時委員の場合につきましては、各部会の議決の取扱いを本審議会議長に一任し、会長は、部会議決の取扱いを一任された場合には部会議決をもって会長議決とすること。この2点を本審議会で予めご了承をいただきたいと思っております。なお、これら関係部会jnhnxの設置と各部会の専決にかかる根拠規定につきましては、次第の後ろに添付しておりますので、のちほどご確認をお願いしたいと思います。以上でございます。

小澤： ありがとうございます。今、事務局から説明がありましたが、本年度改正対象の最低工賃に係る審議の検討を行うために関連部会を設置するということが、まず1点ありますが、これについて何かご異議ありますでしょうか。例年こういう方式でやっていて、それぞれの関連部会には、公益委員、使用者委員、労働委員。それから、公益の方から5人が出ているので、特に問題はないと考えておりますが、何かご意見等ありましたらお願いします。特にご意見がなければ、この点は了承ということではよろしいでしょうか。それではこれについて、了承いたしました。

事務局： はい。

小澤： 次に、関連部会の専決決議ですが、それをもって委員会の議決とすること。これは規則にありますし、せっかく審議されたことについて、またみんなで集まって議決するまでもないということで、審議会の議決と私の方で議決するということをご了承していただくのですが、これについてご質問、あるいはご意見ございますでしょうか。特にこれも問題ないと考えてよろしいでしょうか。ではこれ、両方とも了承されたこととなります。引き続き関連部会の委員の指名について事務局から説明をお願いします。

木下： はい、続きまして家内労働部会と最低工賃専門部会の委員につきましては、審議会令第6条第2項によりまして、会長が指名すると規定されております。しかし、本審議会において、会長からいきなりご指名をいただくのは困難であろうと考えられますことから、事務局で予め会長にご相談申し上げまして、委員への就任意思を確認させていただきました。公、労、使3名ずつ、計9名の方々の名簿。こちらを机上に配布させていただいております。つきましては、本審議会におきまして、会長からご指名をいただければと思います。以上です。

小澤： はい、お手元に委員名簿(案)というものがあって、公益委員が3名、家内労働者を代表

する委員が3名、委託者を代表する委員が3名載っておりますが、このそれぞれの9名の方について、何かご意見とかご異議がありますでしょうか。特になければ、この9名にお願いしたいと思います。

小澤： 部会長は、その中でまた決めるんですね。

木下： はい。

小澤： それでは、最低工賃関連については、予定しております議事は終わりました。他に質問がないようでしたら次の議題に移りますが、よろしいでしょうか。次の議題(2)に移ります。平成29年度上半期労働行政重点施策の推進状況について、事務局から説明をお願いします。なお、ご質問等ある場合は、事務局の説明がすべて終了したのちにお願いしたいと思います。では、事務局から順にお願いします。

石山： 雇用環境・均等室長の石山です。雇用環境・均等行政の推進につきましては、委員の皆様より、日頃お力添えいただいておりますことを感謝申し上げます。それでは、私から雇用環境・均等室に係る平成29年度上半期の重点施策の推進状況と、下半期に向けた取組についてご説明させていただきます。お手元にお配りしております資料の中の議題の2、平成29年度上半期労働行政の重点施策の推進状況をご覧いただき、資料の1ページ目をご覧ください。雇用環境・均等室に係る最重点施策の1つ目が、やまなし働き方改革の推進です。先ほど、局長のあいさつにもございましたが、やまなし働き方改革の推進につきましては、山梨県内における働き方改革の取組につきまして、平成28年3月に県内の主要経済4団体、労働組合、県、及び労働局により、やまなし働き方改革共同宣言を公表し、広く県内に宣言への賛同を求めるなど、働き方改革の取組に向けた気運の醸成に取り組んでいるところです。後ろの方に最重点というインデックスを付けておりますけれども、ここから先が補足資料となっております。補足資料1の方にこの宣言の内容やこれまで宣言に賛同いただきました団体の一覧などをお付けしておりますので、こちらでご確認いただければと思います。今年度も、引き続きこの働き方改革宣言への賛同の輪を県内に広げる取組を進めてまいります。詳細につきましては、のちほど重点施策の部分と併せてご説明をさせていただきます。続きまして、均等室に係る最重点施策の2つ目。非正規雇用労働者の正社員転換、同一労働同一賃金の実現に向けた待遇の改善の推進についてです。これにつきましては、先ほどご覧いただきました添付資料No.3、山梨県正社員転換・待遇改善実現地域プランをご参照ください。この地域プランですけれども、平成28年度から平成32年度までの5か年計画ということで、山梨県内における非正規労働者の待遇改善に係る取組について、関係行政機関との連携等によって実施するものを含みまして取りまとめたものです。取組には大きく2つの柱がございます、非正規雇用労働者の正社員転換に向けた取組。それから、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組の2つからなっております。本年度は引き続き、このプランに基づき取組を進めているところです。なお、プランに基づく取組の進捗状況につきましては、No.3

の次に、資料 4 ということで昨年度末時点のものになりますけれども、プランの進捗状況について添付しておりますので、詳細はそちらをご覧くださいと思います。それから、非正規対策の 2 点目ですけれども、資料 5 ということでチラシを 1 枚お付けしております。非正規雇用労働者の待遇改善、同一労働同一賃金の実現に向けた事業主の取組を支援するセンターを今年度設置いたしました。このセンターの事業ですけれども、非正規雇用労働者を雇用する事業主からの問い合わせや相談に対応する。あるいは、専門家を派遣しまして、待遇改善などに取り組む事業主に具体的なアドバイスを行うといった支援を行うところとなっております。現時点では、利用状況が低調ですので引き続きセンターの周知を図っていくとともに、今後、同一労働同一賃金のガイドライン案などに関するセミナーなども開催していくこととしております。説明資料の 1 ページ目に戻ります。最重点施策の 3 点目。女性の活躍推進です。昨年度、平成 28 年 4 月から施行されております女性活躍推進法に基づく取組に関しましては、上半期末時点で、従業員 301 人以上の義務企業の届け出率は 96.9%となっております。引き続き義務企業における行動計画策定届出等について、早期に 100%を達成できるよう取り組んでまいります。それから、2 番目の認定取得促進ですけれども、現在、山梨県内において女性が活躍している企業として、えるぼしの認定を受けた企業は、まだ 1 社という状況ですので、引き続き制度の周知や認定申請を希望する企業への個別相談対応などに取り組んでまいります。続きまして、雇用環境均等行政の重点施策に移ります。資料 3 ページ目をご覧ください。先ほども触れました働き方改革の推進についてですけれども、今年度は県内企業に共同宣言の賛同の輪を広げていくということで、局の幹部が企業訪問いたしまして取組を要請する。あるいは、職員などが企業指導などの機会を捉えて、県内企業に働き方改革への取組勧奨などを行っておりますが、そうした際に、共同宣言への賛同もお願いするという取組を進めております。また、補足資料の資料 7。ご賛同いただきます企業には、ここにお示ししてありますようなフォームで、私ども労働局のホームページにて宣言に賛同する旨を発信していただき、また、働き方改革に関する取組の概要なども併せてご紹介させていただいております。上半期の時点では、まだ掲載数は 6 社という状況ですけれども、より多くの県内企業にご賛同いただき、情報発信にご協力いただけますよう引き続き働きかけを行ってまいります。また、下半期には、第 3 回目のやまなし働き方改革推進会議を開催し、さらなる取組について検討し進めてまいります。説明資料の 3 ページの方に戻ります。次に、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進について。この中の、育児・介護休業法の確実な履行についてです。育児・介護休業法につきましては、29 年の 1 月に介護に係る制度の拡充や、有期契約労働者に係る休業の取得要件の緩和、育児休業等に係るハラスメント防止の義務化といったような改正がありました。また、この 10 月 1 日には、保育園に入れないといったような一定の事情がある場合に、育児休業を 2 才まで延長できるという改正がございまして、短期間に 2 回にわたる改正がございました。このため上半期は、4 の法の周知の徹底というところにお示ししていますように、セミナーを県内 4 箇所、計 5 回開催いたしまして、2 回の改正内容の周知徹底に取り組むとともに、法に基づき労働者が制度を利用できますよう、中小企業を中心に個別に報告徴収を行い、規定整備指導を行っているところです。昨年

度は新組織立ち上げの混乱によりまして、報告徴収の実施件数が少なかったですが、今年度は計画的に実施しており、下半期も継続して取り組んでまいります。続きまして、次世代育成支援対策の推進につきましてです。引き続き、次世代法に基づく事業主行動計画の策定届出につきまして、義務企業の履行確保 100%に向けて指導を行ってまいります。また、より多くの企業に、くるみん認定を目指していただくため、認定制度の周知、認定申請を希望する企業に対する個別相談等を行ってまいります。次に、資料 4 ページをご覧ください。男女雇用機会均等法の履行確保に向けた取組についてです。男女雇用機会均等法に関しましても、29 年の 1 月に妊娠出産等に関するハラスメント防止が事業主に義務付けられたところです。セミナーの開催などを通じまして、ハラスメント防止対策の周知徹底を行ってまいりました。また、企業を個別訪問しまして、雇用管理状況について報告徴収を行い、職場における男女の均等取扱い、ハラスメント防止対策の実施状況等について報告を求めまして、法に沿った雇用管理についての助言指導を行うとともに、女性の活躍推進への取組が不十分な企業に対しましては、取組に関するアドバイスを実施しております。均等法関係に関しましても、本年度は計画的にこういった企業指導等を行っておるところでありまして、下半期も引き続き取り組んでまいります。続きまして、パートタイム労働者の均等・均衡確保等対策の推進についてですが、これにつきましても、先ほどの育児・介護休業法や男女雇用機会均等法同様、県内企業を対象に報告徴収を行い、パートタイム労働者の働き方に応じた待遇の確保、正社員転換措置など法に沿った雇用管理が行われているかどうかを調査いたしまして、法に沿った雇用管理になるよう助言指導を行っております。なお、以上の育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、パートタイム労働法にかかる相談の受理状況、報告徴収の実施件数や助言指導件数などの細かい内訳につきましては、雇均室部分の補足資料の資料 8、10、11 に添付しておりますので、詳細はそちらをご参照いただければと思います。続きまして、資料の 4 ページ目に戻りまして、ページの一番下の総合的ハラスメント対策の一体的実施の部分です。先程來說明しておりますように、29 年 1 月から企業に義務付けられた妊娠・出産、育児休業等に係るハラスメント対策につきまして、法に沿った適切な対策を講じるよう徹底しておるところですが、近年増加しておりますパワーハラスメント、それから、すでに防止対策が義務化されておりますセクシャルハラスメントといったハラスメントと、複合的に生じることが多いということで、ハラスメント防止対策にあたっては、これらのハラスメントについて一体的に未然防止を図るようセミナーの開催等で事業主に促すなどしているところです。続きまして説明資料の 5 ページ目。個別労働関係紛争の制度の運用状況についてです。県内 4 箇所です。受理しております総合労働相談の相談件数は、前年同期並みとなっております。個別労働関係紛争に係る相談、それから、労働局長による助言指導、あっせん件数につきましては、前年度同期に比べまして増加傾向となっております。これらの具体的な相談内容ですとか、助言、あっせん等の内訳件数についても補足資料の 12 に付けてございますので、ご参照いただければと思います。それから、中小企業等への無期転換ルールの普及についてです。労働契約法第 18 条に定めます有期契約労働者の無期転換ルールの普及についてですが、平成 25 年 4 月以降の有期契約労働について通算 5 年を超えると無期転換申込権が発生

し、労働者の申込みにより無期契約に転換できますけれども、この申込みが来年 30 年 4 月から本格的に行われることが見込まれます。今年度は、こうした問題に円滑に対応できるように、年度当初より、無期転換ルールの周知徹底、それから、企業内における制度整備といったようなことにつきまして、あらゆる手段によって、広報、セミナー、企業指導などあらゆる機会を捉えて対応を促しているところです。なお、下半期におきましては労働者を含めてさらなる周知を図っていくということで、市町村を通じた広報への協力依頼に力を入れてまいります。それから、学生アルバイト対策についてですけれども、学生アルバイトが増える夏休み前に、アルバイトの労働条件を確かめようキャンペーンということで、学生や事業主に対する周知啓発を行い、県内 4 箇所にて若者相談コーナーを設置し、周知をいたしました。また、年間を通じまして、県内の大学における労働局長等による労働法講義を実施しておりますが、キャンペーン期間中には出張相談なども実施したところです。なお、出張講座につきましては、先日 17 日にも山梨学院大学様にて労働局長が労働法等の講義をさせていただいたところです。最後に、最低賃金の引き上げに向けた中小企業の支援については、山梨県最低賃金総合相談支援センターにおける相談、専門家派遣による支援事業を行っております。また、業務改善助成金の活用促進などにも取り組んでいるところです。雇用環境・均等行政に係る取組の概要は以上となります。ご審議のほど、よろしく願いいたします。

木下： 続きまして、労働基準部における主要施策の推進状況について、説明をさせていただきます。資料は、引き続き議題(2)の重点施策の推進状況とブルー表紙の補足資料をお手元にご用意いただきたいと思っております。まず、推進状況の 1 ページ目。労働基準部におきましては、昨年に引き続きまして、働き方の最低基準たる法令遵守の徹底とセーフティネットに関する施策を担っているところでございます。本年度は、労働者が安心して働くことのできる職場環境の実現、整備を目指しまして、良質な労働環境の確保に関する対策。労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりに関する対策。労災補償の迅速適切な処理等に関する対策を推進中でございまして、労働基準部における最重要課題として取り組んでおりますのが、やまなし働き方改革の推進における過重労働の解消、過労死等防止対策。それと、第 12 次労働災害防止計画の目標達成でございまして、過重労働の解消、過労死等防止対策につきましては、昨年度以降、時間外・休日労働時間数が、1 か月 80 時間超えが疑われる事業場に対しまして、臨検監督指導を実施しておりますところでございますが、1 ページ目の過重労働対象過労死防止対策の推進のところの 1 項目目。上半期においては 28 年度より 11 件多い 124 事業場に臨検監督を実施しておりまして、約 55%にあたる 68 事業場に労働時間関係の違反を勧告したところでございます。ちなみに、違反事業場数は 28 年度より 36 件多くなっているというところでございます。また、残業時間の上限目安を定めまして、いわゆる限度基準を上回る 36 協定を届け出た事業場において、月 80 時間を超える上限時間で協定している事業場に対しましては、局監督課におきまして、自主点検を実施しているところでございます。2 項目目。上半期では、138 事業場が自主点検の対象になりまして、うち点検結果を出しました 119 事業場の 4 割を超える事業場で、実際に月 80 時間を超える時間外労働が認められたところでご



ございます。さらに、36 協定につきましては特別な事情が生じた場合に限り、協定した上限時間をさらに超える延長時間を定めることができる特別条項を設けることが可能となっておりますが、監督署窓口における 36 協定届の受付時の点検と、臨検監督の機会を捉え、特別条項を協定している事業場に対し、延長時間をできるだけ短くするよう特別延長時間短縮指導というものを行っているところでございます。3 項目目。上半期管内 3 つの監督署におきまして、579 事業場に対して、この特別延長時間短縮指導を行ったところでございます。また、労働基準法におきまして、各規定を遵守する措置義務者は使用者とされていることから、使用者には労働時間を適正に把握し、管理する責務が課せられているというふうに解釈されているところでございますが、現状は監督指導で労働時間に関する法違反を数多く指摘するという状況が続いておりまして、使用者の労働時間等の把握管理方法に問題があるということが明らかな状況でありますために、本年 1 月に全使用者に向けた労働時間を適正に把握管理するための規範というものを策定させていただきまして、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」として、公表させていただきました。4 項目目でございますが、この労働時間適正把握ガイドラインにつきましては、公表以降周知・徹底への協力を労使関係団体をお願いいたしますとともに、ガイドラインの内容説明を目的といたしました指導会を県下で 4 回開催したほか、労働局、監督署におきまして事業場を集めるあらゆる説明会、指導会を最大限に活用して、周知を図ってきたところでございます。なお、補足資料の最重点資料 No.2 でございます。過重労働解消キャンペーンのチラシになっております。今月、11 月は例年のおり過重労働解消キャンペーンを全国で展開中でございまして、当局におきましても多くの関係者のご協力を仰ぎつつ、過重労働の解消、過労死防止の気運醸成を図っているところでございます。こちらの No.2 の資料の裏面にあります、過労死等防止対策推進シンポジウムにつきましては、山梨におきましては 11 月 30 日の木曜日、18 時 30 分からベルクラシックで開催ということになっておりますので、ぜひ積極的なご参加をお願いしたいと思います。続きまして、推進状況の 2 ページ目でございます。もう一つの基準部の最重要課題、第 12 次防計画の目標達成についてでございます。休業 4 日以上死傷者数を平成 24 年より 15%以上減少させ 598 人以下に、死亡者数は 5 人以下にするということを目指して取り組んでおります 12 次防につきましては、実行の最終年を迎えているところでございます。しかし、最新の集計でございますけれども、本年 10 月末現在で、休業 4 日以上死傷者数は 499 人と、前年に比べて 7.1%減少を示しておるところではございますが、死亡者に関しましては、今月 20 日に発生いたしました死亡災害によりまして、すでに 7 名の尊い命が失われたというところでございまして、これ以上の死亡災害の発生は、なんとしても食い止めなければならないという厳しい状況にあるところでございます。また、全産業では減少を示しておりますけれども、減少率そのものは少しずつ割合を減じておりまして、また、業種別に見れば、食料品製造業でございますとか、土木工事業、運輸交通業では災害が増加しているという状況でございまして、業種別の災害防止対策でございまして、例年、災害が増加する傾向にある年末年始に向けた集中的な取組が必要と考えられるところでございます。なお、補足資料の最後尾、資料 6 になりますけれども、こちらに 9 月までの災害状況の集計表を添付

しておりますので、のちほどご参照いただきたいと思います。続きまして、推進状況の6ページ、最低賃金の制度の適切な運営についてでございます。資料には特に記載をしていないところでございますけれども、本年度最低賃金の改定審議に先立ちまして、審議に影響を及ぼす重要な変更が中央で決定されておりますので説明をさせていただきたいと思っております。最低賃金額は都道府県ごとに決定をされるというものでございますが、最低賃金制度の全国的な整合性確保というものを目的に、中央最低賃金審議会で、ランク別に最低賃金の改定目安額を示す目安制度というものが導入されているところでございます。ランクにつきましては、全国47都道府県をAからDの4つに区分いたしまして、概ね5年ごとに中央審議会で見直しが行われておりますが、山梨県は本年度からCランクからBランクへランクの引き上げが行われたところでございます。本年度につきましては、ランクの見直し後、初の県最賃改定審議であったところから、結審に至るまで非常に難航したところでございますけれども、1項目目。最終的には中央審議会がBランクの改定目安額として示した25円アップの784円で、10月14日から発効をしているところでございます。なお、県最賃より高い最低賃金が設定されます電子部品。デバイス。電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業と、自動車・同附属品製造業の2業種につきましては、先頃、改定審議を終了いたしまして、2項目目。電気関係については時間給、昨年度比18円アップの869円で、12月27日から。また、3項目目。自動車関係につきましては時間給、昨年度比18円アップの875円で、12月15日から発効する予定ということとなっております。金額の周知でございますけれども、新聞、労働局ホームページや、県下市町村及び関係団体等の広報誌への掲載のほか、セレオビル南側壁面に懸垂幕を設置。また、山梨交通バスの後部窓にステッカーを貼り付けるといったようなことを実行中でございまして、また、全国的には俳優の遠藤憲一さんを最賃広報キャラクターに採用いたしましたポスター、リーフレットを貼り付け、配布を行っているところでございます。また、補足資料のNo.14でございますが、今年度の改定金額周知用リーフレット当局版を作成いたしまして、マスコミ、それから監督署、ハローワークを始めといたしまして、県市町村や関係団体様のご協力を得て、幅広く県民に周知できるよう取り組んでいるところでございます。なお、近年、最低賃金の大幅アップが続いておりますところから、資料No.14の裏面でございますけれども、先ほど、雇用環境・均等室長から説明がありましたとおり、中小零細事業場への支援対策も同時に講じておりまして、積極的な活用を促してまいりたいと考えているところでございます。推進状況6ページに戻っていただきまして、安全で健康に働くことができる職場環境づくりの1項目でございます。病気でやむなく離職をいたしました労働者の就職支援等対策につきましては、安定部を中心といたしまして、昨年度から先行して開始をされておったところでございますけれども、本年度は3月に中央で取りまとめられました働き方改革実行計画に基づきまして、病気を治療しながら仕事を続ける労働者のためのサポート体制の構築等、これに新たに取り組んでいくこととなったところでございます。1年目の取組といたしまして、山梨県地域両立支援推進チームを組織いたしまして、長期治療と仕事の両立を図る労働者をサポートする関係者のネットワークを構築し、山梨県長期療養労働者支援担当専門家会議を定期的、継続的に開催することで、必要な情報の共有

を図るとともに、今後育成されることとなります治療を続ける労働者に寄り添いサポートする専門人材となります「両立支援コーディネーター」の一元的登録・紹介等の仕組みを構築したところでございます。また、4項目目でございますが、施行から約2年が経過いたしますストレスチェック制度についてでございますが、行政への実施報告が義務付けられている労働者50人以上の事業場と、報告義務がない50人未満の事業場に分けて、アンケート調査を実施いたしまして運用状況の確認を行ったところでございます。なお、50人以上の事業場に対する調査結果については、労働局ホームページすでに公表済みでございますが、50人未満の事業場に係る調査結果は、山梨県との調整が付き次第公表する予定ということとなっております。続きまして、推進状況の7ページ。迅速適正な労災補償の実施についてでございます。補足資料No.15にも付けておりますけれども、本年度上半期で、新規に労災保険給付を受給した人数は1831人でありまして、昨年同月比で66人の増加となっております。労働災害の被災労働者と、そのご家族の保護のために迅速な給付を行うということは非常に重要なことでございますけれども、一方で真に業務に起因するけがや病気であるのかといったようなことを適正に判断することも、また不可欠となっております、そのために請求書受理後、早期の事務処理着手。それから、各種認定基準等に基づきます適正な手法による必要な調査の実施といったようなことによりまして、迅速な決定ができるように取り組んでいるところでございます。過重労働による脳・心臓疾患や精神障害等、またアスベストなど化学物質によります重篤な疾病。あるいは、交通事故など第三者が絡む災害などの負傷につきましては、綿密な事実関係調査でございますとか、専門的、組織的な検討を経なければならないと決定できないという事案もあり、迅速適正な給付の実現に困難が伴っているということも、実際にはあるところでございます。しかしながら、労災補償保険が労働者及びご家族の方々のセーフティーネットとして機能いたしますように、今後とも労災保険の迅速適正な審査及び給付に取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。

沖川： 続きまして、職業安定部長の沖川より職業安定行政の主要施策についてご説明申し上げます。最初に、雇用失業情勢についてご説明いたします。安定部のインデックスが付いた補足資料のNo.16をご覧ください。県内の有効求人倍率は棒グラフのとおり上昇しており、平成28年度は一番右側のとおり1.23倍でした。リーマンショックの21年度は過去最低の0.43倍を記録しましたが、着実に回復しその傾向は下の月別グラフのとおり本年度も継続しており、今年9月は1.36倍となりました。1.3倍台はバブル崩壊以降初めてです。2ページの上の表をご覧ください。産業別求人数です。今年9月の新規求人は、Eの製造業が前年同月比で44.9%と大幅に伸びております。これは9月に限ったことではなく、14か月連続で増加しておりまして、当県の求人増を牽引しております。下の表は正社員です。9月の正社員の有効求人倍率は、下から3行目のとおり0.83倍と、平成18年の公表開始以来過去最高となりました。本体の資料に戻りまして8ページをご覧ください。まず、ハローワークのマッチング機能の総合評価についてです。この総合評価は平成27年度から実施しておりますが、その構成が一目で分かる資料がございますので、お手数ですが再度補足資料3ページ目のNo.17をご覧ください。10ページの下を図をご

覧ください。総合評価は、左側の全ハローワークで共通する全所必須指標と、右側のハローワークごとに選択する所重点指標とに分かれます。左上の四角の主要指標は就職件数、求人充足数といったハローワークの一丁目一番地となるもので、その下の補助指標は、業務の質を測るものとして満足度などを設定しています。右上の所重点指標は、障害者の就職件数など分野に特化した指標で、その下の所重点項目は、キャリアコンサルティング研修等、職員の資質向上などの取組を行っております。ページを戻って4ページをご覧ください。4ページには、主要指標の29年度の目標値が載っております。さらに、5ページ以降は各ハローワークの目標値が掲載されております。1ページ目が甲府公共職業安定所になりますが、下の方の所重点指標、こちらはハローワークの規模により選択する数が決まっております、県内最大の甲府所は7個。6ページの富士吉田所であれば4個といったふうになっております。この所重点指標は選択制ですが、働き方改革を受けまして本年度は正社員求人数、そして就職件数の選択必須、つまり、事実上の主要指標となりました。では、これらの上半期の進捗について説明資料の8ページをご覧ください。まず、主要指標ですが、就職件数、2番の充足件数とも局全体で年度目標の5割以上の進捗となりました。3番目の雇用保険受給者の早期再就職についても、集計の都合上8月末の数字で進捗率44.8%ですので、順調に推移しております。次の補助指標の集計中のものは割愛し、9ページの安定所重点指標になりますが、こちらの方も順調に進捗しています。特に、1番目の生活保護受給者等の就職件数、こちらは全国でも断トツ1位となっております。3番目の学卒ジョブサポーターによる正社員就職件数は、進捗率は33.6%となっておりますが、こちらは経団連の指針で正式内定は10月以降になることから、数字は下半期以降に上がる傾向があるためです。また、選択必須となりました6番、7番の正社員求人数、就職件数についても局全体で5割以上の進捗となっております。続いて各分野ごとの状況です。10ページをご覧ください。まず正社員です。一番上は、非正規で雇用される方の正社員転換を促すキャリアアップ助成金ですが、前年を2倍近く上回るペースで活用されております。2番目は、正社員就職を促すためまずはトライアル雇用を支援するものですが、トライアル雇用後の常用移行率は68.7%と目標をやや下回っております。続きまして、人手不足分野です。上の方の助成金は前年度実績を下回っておりますが、下の方の福祉人材コーナー、こちらは甲府所に設置し、介護などの福祉の仕事に専門に扱うコーナーですが、前年を上回る就職件数となっております。建設分野も就職者の年度目標に対し、上半期63.7%で進捗しています。次に、女性活躍です。甲府所に設置している子育て中の方向けのマザーズコーナーでは、働く意欲のあるお母さま方が増え、前年度を上回る実績です。次に11ページの若者に関してです。一番上の学卒ジョブサポーターについては、先ほどご説明したとおり年度前半は進捗率が低く出ておりますが、新卒の内定率は順調に推移しています。ここで安定部インデックスの補足資料の11ページ目、No.18を御覧ください。上のグラフは、大卒等の内定率です。来年3月卒の今年10月時点の内定率は、右下に赤丸で囲ったとおり42.9%と、昨年の40.6%を上回っております。次の12ページの上の方のグラフは高卒の内定率となります。来年3月卒の高校生の9月末の内定率は、同じく右下の赤丸で囲ったとおり61.9%と、昨年よりやや下がっておりますが、進路指導の先生方からは順調と聞いて

おります。下がったのは、高卒の採用選考が解禁となります 9 月 16 日が今年は 3 連休の初日に当たってしまい、実質的な選考日数が短かったことが影響していると思われます。次に 13 ページのユースエール。こちらは 27 年の 10 月からスタートした制度で、若者の雇用管理の優良な中小企業を認定するものです。当県の認定数は 2 社で、14 ページがこの一例となります。次に説明資料の 11 ページをご覧ください。高年齢者についてです。毎年、高年齢者の雇用状況を集計しており、今年も 10 月に公表しました。公表資料は補足資料No.19 に付けておりますが、ここではこちらの資料でご説明いたします。まず、65 才までの雇用確保措置を実施する企業の割合ですが、99.7%と、ほぼ 100%となりました。また、全員が 65 才まで働ける企業も 74.2%に増えまして、70 才以上まで働ける企業についても初めて 2 割に達しました。次に、12 ページ。障害者についてです。最近の精神障害者の増加を受けまして、このページの真ん中辺り 3 番。精神科医療機関とハローワークの連携モデル事業を開始いたしました。また、補足資料の 25 ページ目の資料No.20 をご覧ください。こちらの記者発表資料のとおり、住吉病院と協定を締結しまして、病院とハローワークが就労支援チームをつくり、就職から定着まで一貫して支援しております。続いて資料No.21 をご説明いたします。27 ページですが、来年の 4 月から精神障害者が雇用義務の対象になることに伴いまして、法定雇用率が引き上がります。民間ですと現行 2%から 2.2%になります。そして、下の方の留意点②のところにありますとおり、平成 33 年 4 月までに、さらに 0.1%引き上げの予定です。また本体資料、説明資料に戻っていただきまして 13 ページをご覧ください。自治体との連携です。昨年 4 月に締結しました県との雇用対策協定を始め、自治体と連携を深めておりますが、今年度は 2 番の北杜市。そして、3 番の甲府市と一緒に設置しているハローワーク窓口において、移住定住希望者を支援対象に追加しました。最後に人材開発です。14 ページになります。先ほど局長からもお話がありまして、今後、一層重要となる分野ですが、景気回復による求職者の減少で訓練受講者も減少しております。1 番の公共職業訓練は定員の充足率、受講者の就職率とも一部を除き目標を達成していますが、2 番の求職者支援訓練は充足率 38.7%と厳しい状況です。こういった現状を受け、昨年、ハロートレーニングの愛称を決定したのに続きまして、今年はロゴマークができました。また、補足資料の資料No.22。右上に載っておりますのがハロトレくんというロゴマークになります。このハロトレの普及のため、資料の左端にありますけれども、甲府駅のセレオの壁面に懸垂幕を設置したり、今月 11 月の人材開発促進月間にあたり、業界団体訪問などを行っておりまして、ハロートレーニングの質の充実とともに、知名度アップを図りたいと考えております。職業安定部からは以上です。

西方： 続きまして、総務部長の西方でございます。皆様方には平素から労働保険の適用徴収の推進につきまして、多大なるご理解、ご協力を賜り厚く御礼を申し上げます。私からは、総務部といたしまして労働保険の適用徴収に関する重点対策について説明させていただきます。説明資料 15 ページをご覧ください。労働保険制度は労働者の業務上の負傷、疾病や、失業の際のセーフティーネットであるとともに、労働局が推進する各種施策の財政基盤となるものでありまして、その適切な運営が重要となっているところでござい

す。このことを踏まえまして、重点施策を3つ掲げているものであります。1つ目ですが、労働保険の未手続き事業一掃対策の推進です。こちらにつきましては、労働者福祉の向上、あるいは費用負担の公平性の確保から最も重要な取組となっております。取組の推進には、方針となります適用促進計画を策定して、効率的、効果的な取組を実施しております。なお、取組の要となります未手続き事業の把握につきましては、年金事務所や地方運輸局等の行政機関からの通報。あるいは、厚生労働本省から提供されます事業場情報。あとは、各労働基準監督署や公共職業安定所からの情報提供等によって行っております。補足資料の総務部インデックス、資料No.23をご覧ください。こちらは、平成29年度の未手続き事業に対する9月末現在での加入促進状況です。新規の成立事業場数は、目標1000件に対しまして855件となっております。このうち、手続きに必要な指導あるいは加入勧奨によりまして、新規成立した事業場数は、目標420件に対しまして225件となっております。また、成立手続きの指導件数は労働局に配置されております指導員が事業場を個別に訪問した回数になりますけれども、目標576件に対しまして364件となっております。職権成立件数は、目標3件に対しまして上半期は実績がございませんけれども、下半期において積極的に取り組んでいきたいと考えております。当面は、今年11月が労働保険適用促進強化期間となっておりますので、労働保険の加入促進のPRを集中して実施するために、ポスターやリーフレット、あるいはホームページを活用した周知、路線バスでの広告掲載の他、広く関係機関や関係団体への協力依頼を行っております。引き続き、労働保険の加入促進業務の受託団体とも連携を密にし、この未手続き事業の一掃対策をより強力に取り組んでいきたいと考えております。説明資料に戻っていただきまして、重点施策の2つ目は、労働保険料等の適用徴収等です。こちらは3点の取組を掲げております。1つ目ですけれども、収納率の向上です。年間目標は98%以上としております。9月末現在におきましては、45.3%となっております。前年度同月に比べて1.24ポイントの増加となっております。なお、ご参考までに補足資料No.24をご覧ください。こちらが、過去10年分、平成19年度からの収納率をお示ししたものですけれども、平成25年度以降は、毎年98%を上回っているという状況です。下半期につきましても、高額滞納事業場に対しましては職員による定期的な訪問などによりまして、強力に滞納整理を実施して引き続き取り組んでまいりたいと考えております。また説明資料に戻っていただきまして、2点目ですけれども効果的な算定基礎調査の実施です。算定基礎調査は労働保険料が正しく申告されているかを確認するためのものです。調査対象としては、アルバイトやパートタイマーの雇用保険適用や、申告業種に疑義がある事業場など386件について実施することとしております。上半期には56件について実施しました。算定基礎調査は、例年11月から翌年の2月にかけて集中的に実施しておりますので、これから積極的に実施することとしております。3点目ですが、電子申請の利用促進等です。今年度の年度更新時の申請におきます電子申請の割合は、7.41%でありました。前年度よりも0.74ポイント上昇しましたがけれども、まだまだ低い状況でございます。これまでも年度更新の期間中には、労働局に電子申請体験コーナーを設置して、利用促進を図ったところでございますけれども、なかなか飛躍的な利用率の向上とはなりません。下半期につきましてもホームページや各窓

口、各種説明会等での利用勧奨のほか、関係団体様への利用要請などによりまして、引き続き利用促進を進めていくこととしております。なお、今年度は労働保険の年度更新の円滑な実施にあたりましては、県内 30 会場で申告書の受理会を実施することなどによりまして、9 月 28 日に完了しております。次に重点施策の 3 つ目。労災保険率及び雇用保険率等の周知徹底です。今年度も昨年度に引き続いて雇用保険率の改定が行われました。改定の周知はホームページの活用、あるいは外郭団体や地方自治体の広報誌への掲載のほか、各種団体へのパンフレット送付によります集中依頼等を行いまして、年度更新も何の問題もなく完了することができました。なお、労災保険率や雇用保険率は事業内容により異なっておりますので、各窓口や各種説明会におきまして、通年で周知していきたいと考えております。以上が重点施策の取組状況の説明でございます。下半期につきましても、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す。

小澤： はい、ありがとうございました。事前に資料が送られたと思いますが、委員の先生方からの事前の質問等がありましたか、事務局、いかがでしょうか。

長田： 事前の質問等はございませんでした。

小澤： はい。それでは今の説明を受けまして、何か疑問に思ったこと等がありましたら遠慮なくおっしゃっていただけますでしょうか。私から 1 点質問いたします。説明資料の 1 ページの過重労働ですが、これ毎年問題になっておりますし、日本の中でも問題になっていてなかなか減らないんですが、先ほどの雇用情勢との関係で、求人倍率が高くなってきたということで、やはり仕事量が多くて、だけど雇用ができないから、残された職員が過重労働になっているというような原因があるのかなのか。それから、他にも長時間労働の原因があるのかどうか。その辺の説明をお願いします。

木下： はい。事業主さんにいろいろと過重労働になっている事情などについても、当然、臨検監督をさせていただいたときにヒアリングをさせていただくことがあるわけですが、例えば会長が言われたとおり、募集は出しているが人が来てくれないというのが中小企業から小規模零細の方にやはり多く上げられる理由になっているというところですね。それから、ヒット商品が出ましたということで、なかなかすぐには人手が集まらない。そういった所もございます。あとは、やはり職種的に不人気なところにつきましても、やはり人が集まらない主たる要因にはなっているようでございます。やはりポイントとしては人手不足ということと、募集がなかなか埋まらないというところですね。そういった解決できないところがあると思います。

小澤： ありがとうございました。山梨県だけではないのかもしれませんが、全体として人口が減っている。少子高齢化という問題、そういうことも影響はありますか。山梨県だけに起きていることですか。それとも、やはり過重労働というのは全国的にあるのでしょうか。

か。

木下： 過重労働に関しましては本省から全国のデータを取りまとめたものも公表されているところでございますが、違反率等につきましては、山梨より高いか、ほぼ同等かというぐらいのところですので、やはり、それは全国的な問題としてあると思います。

小澤： はい、ありがとうございます。他に何かございますか。窪田委員お願いいたします。

窪田： 労働者側委員の窪田です。本体資料の3ページの働き方改革の推進というところで、先ほど、具体的な取組を行う企業を労働局のホームページへ掲載し、情報発信をしているんだという話がありましたけれども、まだ好事例というか、実際に移った実例なんかをあまり耳にしません。現時点であるなら教えていただきたいのと、そういう具体的な内容を、今後、ホームページに載せていって、水平展開ができるような仕組みにするのかどうかについて、ご質問をさせていただきます。もう1点が、障害者の法定雇用率がまた来年の4月から引き上げになるようですけれども、確か4年ぐらい前でしたか。1.8から2.0に上がって、また今回0.2%上がり、また33年にはさらに0.1ということで、県内の法定雇用率にまだ山梨県としては追いついていないような気がしています。民間と公共団体を切り分ければ、民間の方が上に行っているような感じもあるんですけども、そこは法定率が引き上げられる中で、さらに強化をした取組を行っていないと、なかなかこの数字の目標に山梨として追いつかないような気がするんですけど、その具体的な取組が何かあれば教えていただきたいなと思います。以上です。

小澤： 事務局から回答をお願いします。

石山： 雇用環境・均等室長の石山です。働き方改革の関係につきまして、回答させていただきます。賛同企業のホームページ掲載の件ですけれども、現状といたしましては、例えば、くるみんの認定を受けた企業ですとか、ベストプラクティスに選ばれた企業など、すでに一定の取組事例があるような企業にお声かけをさせていただいて、掲載にご協力をいただいているというような状況です。そういった取組を少しずつ集めていくことで、まだ具体的な取組に着手できていない企業にとっては参考になるかということで、事例収集をきっかけに、さらなる取組の裾野を広げていきたいということで取り組んでいるところです。

小澤： 関連の説明で職業安定部からお願いします。

沖川： 職業安定部長の沖川です。2番目にご質問いただきました障害者の法定雇用率ですけれども、ご指摘のとおり、山梨県については平成28年の実雇用率は1.92%で、法定雇用率が2%のところ、到達していないということです。実は全国も1.92%と、現在の法定雇用率も達成できていないという状況で、ご指摘のとおり非常に厳しいところでございます。



す。それに対する取組としましては、昨年から山梨障害者雇用推進キャンペーンというものを展開しております、企業見学会ですとかセミナーなどを実施しております。それにも関わらず実雇用率が非常に上がったというわけではないので、来年また法定雇用率が上がるということでこのキャンペーンを実施する予定ですが、キャンペーンの内容自体の見直しをしていくこととしております。現在、検討しているのは、もう少し個別の企業にアプローチをしていくといったことを検討しております。といいますのは、障害者の就職件数自体は増えているんですけども、この雇用率の算定基礎になるのは一定数以上の雇用者のいる企業さんだけなんです。今で言いますと、45人以上の常用雇用者がいる企業だけが集計の対象となりますので、その辺りも意識しながらキャンペーンを打っていかないと、雇用率自体に反映されないということになりますので、企業規模に注意を配りながら、キャンペーンのメニューを検討していくつもりでございます。

小澤： はい、ありがとうございました。窪田委員よろしいでしょうか、関連して何か。他に何かございますか。はい、柳田委員からお願いします。

柳田： 公益委員の柳田です。働き方改革の共同宣言のところですけども、県内の自治体では引き続き富士吉田市がこの宣言に賛同していないようです。それから、その隣の賛同いただいた団体一覧のところを拝見しましても、富士吉田市の商工会といった所は賛同していないように見受けられます。これは、どういった事情によるのかということと、それから富士吉田市、おそらく相応の経済規模があらうかと思えます。県内でも有力な自治体だと思んですが、そこが賛同しないことによって、山梨として、この働き方改革に取り組む上で支障があるかどうか。そういったことをお聞かせ願いたいと思えます。

小澤： はい、回答をお願いいたします。

石山： 雇用環境・均等室長の石山です。富士吉田市等の状況については、具体的な原因などお尋ねしても現在のところご説明いただいている状況ではないので、いかなる理由でというのは分からないところですけども、引き続き機会を捉えて、ご賛同いただけるように働きかけを続けていきたいと思えます。また、賛同いただけないことで支障があるかというご質問ですけども、富士吉田市内の会社様の中にも、こういった取組に積極的に取り組んでいる会社さんなどもあり、そういった会社さんには私どもの労働局のホームページにおいて賛同を宣言していただくといったような形でご協力いただいております、現在そういったことが理由で影響がというような具体的な状況はないかと思えます。

小澤： 柳田委員よろしいですか。他にございますか。八巻委員にお願いします。

八巻： 公益委員の八巻です。職業安定行政の重点施策の資料の中で、11ページ、12ページに、大卒者と高卒者の就職の状況について記載がありますが、内定の状況について、いずれ

も女子学生の就職の内定率が男子学生に比べて低いという状況で、特に高校生などは昨年度に比べてだいぶ低くなっていて差が大きくなっているかと思うんですが、その辺りの理由と、こういう男女差について着目して何か施策を行っていらっしゃるのか教えていただきたいです。

沖川： 職業安定部長の沖川です。ご指摘のとおり、女子の方が内定率は低くなっておりませんが、大卒に関しては昨年度より上がっているというところと、高卒につきましては、今年、高校3年生の女子の卒業者、そして就職希望者が昨年度より増えておりまして、高校の先生方に聞いたところ、実際、今は順調に内定が出ているということで、先ほどご説明申し上げたとおり、9月末というのが丁度、採用選考解禁の9月16日が3連休の初日にあたってしまったということが数字として下がっている原因ではないかなと考えています。ただし、日銀の甲府支店長さんもおっしゃっているとおり、山梨県内、若い女性の就職先となるような三次産業があまり発展していないというところがございますので、製造業のほうでは求人数が非常に増加しておりますが、若い女性が就職しやすい三次産業。こちらの求人開拓や、職業訓練などでも若い女の子たちに製造業の物作りの訓練をもっとPRしていきたいと考えております。

八巻： ここでお尋ねしても分からないかと思うんですが、高卒で働きたいという子が多くなったというのは経済状況というか、進学するよりも、今、この時点で就職した方がいいというところなのかとか、そういうところって分かりますか。

沖川： ちょっと語弊があったんですけども、働きたい子の割合が増えているというよりは、少子化なんですけど今年の高校3年生の女子の数が多かったみたいで、それで自動的に数字が上がっているというふうに考えています。

八巻： ありがとうございます。

小澤： よろしいですか。他に何かございますか。はい、平塚委員お願いします。

平塚： はい、使用者委員の平塚です。4ページ、ポジティブアクションに取組事業主に対する支援のところ、働くことや仕事に意欲のある女性を積極的に支援するということが、どのような形で企業を訪問しているのか。山梨県はどのような形の企業を選んでいくのかお聞きします。

石山： 雇用環境・均等室長の石山です。男女雇用機会均等法に基づく報告徴収に関しましては、やはり女性の活躍が比較的進んでいない製造業などの業種を対象として報告徴収を実施させていただいております。実際に現在の企業内の活用状況で、例えば女性の管理職が少ないとか、特定の分野の女性が少ないといったような男女格差があった場合には、どういう理由でそういった現状になっているのか、その現状を克服するために、どういっ

た課題設定で取り組んだらいいのかといったようなことについて分析を行い、目標を立てて取組を行うなどのアドバイスを行っております。併せて、そういった情報を提供している国のポータルサイトのご活用や、助成金制度も PR しながらお勧めをしているところです。

小澤： 平塚委員が聞いたかったのは、どういう企業を訪問しているのかみたいな、そういうことではなかったでしょうか。

平塚： 製造業がっていうことですね。

石山： そうですね。製造業など比較的男女の格差。例えば、女性が少ないですとか、女性の管理職が少ないとか、そういった傾向がある会社を中心に回るようにはしております。

平塚： はい、分かりました。もう一つ質問なんですけど、山梨県では学生の就職サポート、インターンシップ交通費等補助などといった取組は行っていますか。先日、新潟県の米山知事の講演を聞く機会があったのですが、新潟県では、県外の学生は就職活動などで移動するための時間や交通費に負担感があり、県外学生が県内で就職活動やインターンシップを行う際の交通費や宿泊費に対する助成を実施しているらしいです。

石山： 国の機関である山梨労働局においては現在のところそういった取組は実施しておりません。山梨県のほうでやっておられるかどうか今はわかりません。

平塚： そこまでは、こちらの方ではやらないってということですよ。

石山： そうですね、国では。

木幡： 局長の木幡です。米山知事のお話というのは、民間の企業のインターンシップではなくて新潟県のお話でしょうか。

平塚： 新潟県です。

木幡： 県ですか。山梨県で、インターンシップを行う際にそのような支援をしているのかというのは、私どもでは今は把握をしておりません。

小澤： 平塚委員よろしいですか。ほかにございますか。小林委員お願いします。

小林： 公益委員の小林と申します。前に出た話しに戻ってしまいますけれども、今、重点が置かれています働き方改革の部分ですけれども、共同宣言を 65 団体、26 市町村がやっていて、実際に取組を進めて情報発信をしているホームページで情報を出しているのは 6

社ということですが、主に 65 団体だと思んですけど、どのくらいの社が母数としてあるのかというのを知りたいです。あと、どういう団体でも、たぶんこの働き方改革の趣旨に対しては、どこも賛同するのではないかなというふうに思うんですけども、じゃあ具体的に個々にどう取り組むかっていうところが一番大事であって、たぶん今の状況だと、宣言はしたものの実際には取り組まれていないというふうな実態かなと思いますので、その辺の現状をどう捉えていて、具体的に個別の企業にどんなふうなアプローチを労働行政としてされているのか。下の方に、幹部への具体的な要請ですとか、企業訪問の件数ございますけれども、これはどういった所にやられているのか、あと、県なんかでも相談員みたいなのを派遣していると思うんですけども、聞くところによると、どこに行っているのか分からないというか、具体的に来てくれと言われて相談に入っているような実態ではないようでして、具体的に、たぶんなかなかこうした企業もどう取り組んでいいか分からない実態があると思いますので、その辺どんなふうに取り組んでいるのか、取り組まれようとしているのかというところを 1 点お聞きできればと思います。

石山： 雇用環境・均等室長の石山です。まず、65 団体のそれぞれに、傘下にどれぐらいの企業があるかといったことについてですけれども、申し訳ございません。そういった数字までは把握し切れていないところです。また、労働局幹部による働きかけにつきましては、まずは県内の主要企業の皆様から、こういった働きかけに取り組んでいる旨の PR をしていただくということが必要であろうということで、比較的規模の大きい企業様に要請をさせていただいております。また、労働局が実施しております、例えばいろいろな専門家派遣事業ですとか、助成金の事業といったような制度については、経済 4 団体などを訪問させていただいて、傘下の企業にそういった情報について PR をしていただく、あるいは団体様のほうで会員企業を集めてセミナーなどを開催するときに、説明時間をいただき労働局が説明に伺うといったようなことで、ご協力を求めているところです。ご指摘のような支援については、これからもっと工夫していかなければいけないところと考えております。

小澤： はい、ありがとうございました。小林委員よろしいでしょうか。まだまだ質問あるでしょうが、予定時間が 3 時までですので、一応ここで質問を切らせていただきまして、もし個別の委員の先生で質問がある方は、あとで担当者にお聞きしていただければと思います。議題のその他の項目はないということで事務局よろしいでしょうか。

事務局：事務局の長田です、その他はございません。

小澤： それでは、以上で平成 29 年度の第 1 回山梨地方労働審議会を終了させていただきます。なお、本審議会は議事録を作成しますので、運営規定 6 条 1 項によって議事録の署名をお願いします。署名は、私と、労働者側は萩原委員。使用者側は保坂委員にお願いしたいと思います。円滑な審議に御協力ありがとうございました。