平成29年度　第2回山梨地方労働審議会　議事録

1　日時　　平成30年3月22日　午前9時30分～午前11時15分

2　場所　　KKR甲府ニュー芙蓉

3　出席者

公益代表　　小澤委員、小林委員、齊藤委員、柳田委員、八巻委員
労働者代表　窪田委員、辻井員、坪井委員、萩原委員
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
事務局　　木幡労働局長、西方総務部長、石山雇用環境・均等室長、
　　木下労働基準部長、沖川職業安定部長
山梨県　　産業労働部　上野労政雇用課長

4　議事

（1）家内労働等部会等の報告について
（2）平成30年度山梨労働局労働行政運営方針（案）及び山梨県雇用対策（案）について
（3）山梨県東山梨地域雇用開発計画について
（4）その他

5　審議内容

（長田監理官）

皆様おはようございます。定刻より少し前ではありますが、皆様お揃いですので始めさせていただきます。本日は御多忙の中、また、お足元の悪い中ご出席をいただきまして誠にありがとうございます。山梨労働局雇用環境均等室の長田と申します。本日進行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。会議に先立ちまして、本日お配りをしております資料の確認をさせていただきます。まず、机上にお配りしております封筒でございます。当日お願いしてお持ちいただくようお願いした書類でございますが、若干の修正がございました。修正版も含めまして机上にすべてお配りしておりますので、そちらの書類はしまっておいていただきたいと思います。まず、机上の席次表、それから審議会の次第、セットになっております。続いて資料の（1）家内労働部会報告等につきまして、それから（2）赤字で差し替え版と書いてございます議題の2に係る資料でございます。続きまして議題の3、山梨県東山梨地区雇用開発計画について。こちらが封筒に入れてございます。それから、追加の資料といたしまして、机上にカラーの表紙の紙を付けてございます。（2）労働行政運営方針に係る資料の一式。次に、こちら緑色の表紙が付いております。次に、ブルーの表紙で、雇用対策協定に係る資料でございます。最後は、ピンクの資料で、地域雇用開発計画についての追加資料となってございます。不足の物はございますでしょうか。大丈夫でしょうか。

それではただいまより、平成29年度第2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・均等室長田と申します。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。初めに、本日の審議会委員の出席状況につきまして御報告させて頂きます。委員の総数18名でございますが、本日御出席いただいている委員は、公益側5名、労

働者側4名、使用者側4名、合計で13名のご出席を頂いております。以上のとおり、全体の3分の2以上の御出席をいただいておりますので、地方審議会で第8条第1項の規定を満たしており、会議が成立することをここに御報告申し上げます。また、規定によりまして、議事録を作成するということになっておりますので、御承知おき願いたいと思います。尚、本日の審議会は一般に公開をしており、事前に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も御報告申し上げます。それでは次第の2、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誠にありがとうございます。平素より皆様には、私ども労働局の運営に格別の御理解、御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。

県内の労働市場情勢ではございますけれども、有効求人倍率1．48倍とバブル期以来の数字を更新しつつあります。着実に改善が進んでいると判断しているところでございます。しかしながら、正規雇用労働者・非正規雇用労働者に係る求人者、求職者のミスマッチ等、依然として課題は多く、ハローワークのセーフティーネットとしての機能を強化し、また、同一労働・同一賃金の他、良質な労働条件を確保する為の、働き方改革、この取組を積極的に推進しなければならないと認識しているところでございます。全ての労働者の皆さんが、年齢、性別、障害の有無に関わりなく、自ら持てる能力を最大限発揮して、多様な働き方、働き手が労働の現場に参画し、それぞれの働き方を支援する為の取組、制度改正というものを進めていかなければならないと考えております。法制度をしっかり構築するということは無論でございますけれども、これを適切に運用していくということ、脱法行為を許さず、順法意識を向上させること、さらにはですね、より良い労働環境を目指して支援していくということが、我々労働局の重要な役割であると考えております。近年、当局において最も力を入れているのが働き方改革でございます。人口減少社会が現実のものとなる中で、待ったなしの取組であると考えるものでございます。労働市場が好転している今をおいて推進するチャンスは他にないと考えまして、昨今の市場の動き等、気になる所もございますけれども、積極的に進めてまいります。次年度、新たな予算措置を講じます、県内に働き方改革支援センターを設置して、特に働き方改革の実現にとって重要となります、中小企業、あるいは小規模事業者の皆様の理解と積極的な対応を促すための支援体制を構築することとしております。また、働き方改革の成果として、時間外労働の削減というものは企業の皆様にとっては生産性向上と一体となる取組であると考えます。中小企業・小規模事業者の皆様を中心とした生産性向上の取り組みを促す支援策を積極的に展開することとしております。設備投資、あるいはIOT、IT技術の活用等を通じた生産性向上のため、また、その成果として賃金の引き上げを実施した事業者の皆さんを支援します。また、新たな人材の掘り起こしと共に、人材育成の中では学び直しとしてのリカレント教育、非正規の方を対象とした長期高度人材育成コースの新設など、スキルアップによる生産性向上を支援するものとして有効であります。引き続き多様な支援に取り組んでまいります。

もう一つ、私共が取り組んでいく課題として労働災害の防止がございます。一人でも多くの労働者の皆様が仕事の中で、事故に遭うことなく、安全で健康な職業生活を送ることが出来る様、新たな計画を策定しまして、新たな目標に向けてしっかり取組を進めると共に、不幸にして被災された方の保証、支援を適切に行ってまいります。

これら我々が取り組むべき課題、特に30年度に取り組むべき課題、実施すべき行

政の方針を今般、行政運営方針案として取りまとめましたので、御審議いただくというのが本日の大きな議題でございます。この他二つの議題を準備させていただいております。一つは婦人服製造業にかか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、県内の東山梨地域でございますけども、今般、地域雇用開発促進法に基づく国の助成援助を受けるための一定の要件を満たしたことから、県において山梨県東山梨地域雇用開発計画を策定しました。今後、厚生労働大臣の同意を得る手続きに入りますけれども、その一貫として、審議会において皆様方の御意見を伺うものでございます。

以上3つの議題につきまして、限られた時間ではございますけれども、御審議の程よろしくお願いいたします。

本日はよろしくお願いいたします。

（長田監理官）

続きまして、会長の小澤様からごあいさつをいただきます。規程によりまして、会長が議長を務めることとされております。ごあいさつの後には議事の進行につきましてもよろしくお願いいたします。

（小澤会長）

おはようございます。会長を務めております小澤です。この審議会は秋と春の2回行われることが多いわけで、秋はいつも紅葉の季節、そして春は桜の季節になりそうな頃に行われていて、いつもいい時期に行われているなあと思いますが、思わぬ大雪で本当にびっくりしました。私は18日の日にこの大雪で二つ思ったことがありまして、一つは、スタッドレスタイヤからノーマルタイヤに替えようと思ってたんですね。18日の日曜日の日に。でも念の為に春分の日になったらやろうかなと思っていました。この大雪で、仕事柄富士吉田の方に行ったり、長野の方に行ったりすることもありますので、こんな雪が降るといつ替えたらいいんだろうかとすごく悩んでしまいました。それともう一つ、昨日雪を見ながら思ったのは、私、今63歳になるんだけど、こんな春分の日に雪が降ったのはいつなんだろうって思い起こしても、なかなか思い起こせないんですね。私は18の時に、山梨の高校から東京の大学に行って、それから30歳の時にこちらに戻ってきたんですが、だから32年間山梨県に居るんですけど、思い出せないのはいいんだけど、これは記憶力の低下のせいなのか、それともそうじゃないのかっていうのをしみじみ雪を見ながらそんなことを思ってまして、朝、山日新聞を見ましたら、このような大雪は30年ぶりだというふうに書いてあったんで、すごくほっとしまして、そんな自分の記憶も間違ってないんだなというような、その雑談めいたことを考えておりました。今日は議題は三つですが、今の局長さんのあいさつにもありますように色々重要な問題もあると思いますので、充実な審議に協力していただきたいというように考えております。宜しくお願い致します。それではこれより式次第の4の議題に入らせていただきます。最初に課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致します。

（木下労働基準部長）

労働基準部長の木下でございます。議員の皆様方におかれましては、日頃から労働基準行政の推進につきまして、御理解と御協力をいたさいておりますことに感謝申しあげたいと思います。八巻部会長に代わりまして、山梨県婦人服製造業最低工賃

に関する審議結果について報告を申し上げたいと思います。
議題（1）資料、家内労働部会報告及び最低工賃専門部会報告について、こちらを御覧いただきたいと思います。資料の表紙を繰っていただきまして二枚目でございます。家内労働部会長報告写し、これを御覧いただきたいと思います。1月18日に家内労働部会を開催致しまして、山梨県最低賃金の改正状況でございますとか、県内の経済動向あるいは他県の類似最低工賃の改訂状況、それから委託者、家内労働者に対する実態調査結果、こちらなどに基づきまして、婦人服製造業の最低工賃を改正する必要性があるかどうかということについて、総合的に御審議をいただいたところでございます。御審議の結果、全会一致で改訂決定の必要性があるということの結論に至りまして、山梨労働局長木幡より小澤会長へ最低工賃の改正決定の諮問を行わせていただいたところでございます。
続いてもう一枚、繰っていただきまして3枚目になりますけれども、婦人服製造業最低工賃専門部会長報告（写）でございます。こちらを御覧下さい。小澤会長への諮問を受けまして2月27日に最低工賃専門部会を開催致しました。慎重に御議論いただきました結果、婦人服製造業の最低工賃額を当該報告の裏面になりますけど、別紙のとおりの金額に改正、又は新設するという御答申をいただいたところでございます。
別紙の項目の3の一覧表を御覧いただきたいと思います。規格等の一部は省略をさせていただきたいと思いますが、改正内容は、品目、ワンピース・上衣・コート・スカート・スラックス・ブラウス、これにつきまして、袖口あきみせまつりが11円から12円に、千鳥掛けが8円から9円に、そして星入れが12円から13円に、ボタン付けの根巻きなし、二つ穴が6円から7円に、ボタン付け根巻きあり、四つ穴、これを新設致しまして9円、それから、かぎホック付けが13円から14円、スナップ付けが13円から14円、糸ループ付け、規格、長さ3センチに作り付けの文言を追加いたしまして、糸ループを7円から8円でございます。それから、糸ループ付け、規格、長さ5センチに、同じく作り付け、の文言を追加いたしまして、8円から9円、それから、×印しつけ止めが6円から7円に、肩パット付けが30円から33円、また、品目、婦人服Ｍ丸首無地セーターでございますが、オーバーロックミシンによる縫製が77円から80円、リンキングミシンによる取付け、こちらは据え置きでございまして70円のまま、手かがりにつきましても据え置きで34円のまま、という形になる予定でございまして、現在、最低工賃額の改正に向けての手続きを行っているところでございます。
以上でございます。

（小澤会長）
はい、ありがとうございました。この報告について何か、これは報告ですので審議するものではありませんが、質問等がありますでしょうか。特にございませんでしょうか。
そしたら、これはさっきの審議会の方で、部会の決定を審議会の決定とするということで、このまま決議ということになります。
そして、1は終わりまして、次は2番ですね。平成30年度の山梨労働局労働行政運営方針案及び雇用対策協定平成30年度事業計画について、これも事務局の方から説明をお願いします。

（石山雇用環境・均等室長）
雇用環境・均等室長の石山です。私共雇用環境・均等室の業務推進に当たりまし

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感謝申し上げます。それでは来年度、平成30年度の行政運営方針案について順次説明をさせていただきます。行政運営方針案につきましては、文章で書いたものもお配りしておりますが、本日、机上の方に追加配布ということでお配りしております、この緑色の表紙の資料の方で御説明をさせていただきたいと思いますので、そちらを御用意ください。

来年度の行政運営方針ですけれども、最重点施策は先程局長のあいさつにもございましたように、働き方改革の取組推進ということで、3つの最重点項目、5つの重点項目を掲げております。このうち、雇用環境・均等行政の担当分について、私の方から御説明をさせていただきます。説明は着座にて失礼致いたします。

働き方改革を進めるに当たりましては、表紙の最重点施策の見出しの下のところにもありますが、引き続き、県内における気運の醸成を図るために、山梨働き方改革推進会議を開催しまして、山梨県、県内の労使団体、関係機関等と、情報共有、意見交換等を行い連携を図りつつ、県内企業に対しましては、平成28年3月に発信致しました、山梨働き方改革共同宣言への賛同を求め、労働局のホームページ上等でその旨を発表していただくなどの取組を引き続き継続してまいります。雇用環境・均等行政の最重点項目は、1、同一労働同一賃金など、非正規労働者の処遇改善の取組となります。(1)ですが、山梨県正社員転換・待遇改善実現プランに基づく取組の推進ということで、山梨県の県内における平成28年度から平成32年度までの5ヵ年間における、非正規雇用労働者の待遇改善等に係る労働局、及び県、関係機関における取組をこのプランの中に盛り込んでおります。具体的には、労働局の取組と致しましては、大きく、非正規雇用労働者の正社員化に向けた取組、それから、非正規雇用労働者の待遇改善に向けた取組となります。来年度も引き続き、この地域プランに基づきまして、非正規雇用労働者の待遇改善等に取り組んでまいりります。尚、来年度はこのプランの中間年にあたりますことから、進捗状況を踏まえた見直し等を行う予定としております。

それから2点目、ポツの二つ目ですけれども、山梨働き方改革推進支援センターによる支援ということで先程、局長の方からも御説明申し上げましたけれども、このセンターを立ち上げまして、ここを中心としまして、中小企業や小規模事業者への支援にも力を入れつつ、個々の企業における働き方改革の取組を支援してまいります。このセンター事業につきましては、次のページに、別紙ということで、中小企業・小規模事業者等に対する、働き方改革推進支援事業という資料を添付しておりますのでそちらを御覧ください。このセンターの事業では、資料の上段の囲みにございます、①から③に掲げてある事項等についての事業主の取組、①同一労働同一賃金ガイドライン案等を参考とした、企業における非正規雇用労働者の処遇改善、それから、②企業における弾力的な労働時間制度の構築や、生産性向上による賃金引き上げといった取組、それから、③人材の定着確保、育成を目的とした雇用管理改善や人材不足対応に資する労務管理、こういった取組について相談対応を行う、あるいは、企業に専門家を派遣して支援等を行うといったようなこととなります。また、下のポンチ絵の右側になりますけれども、商工会議所、商工会、中小企業団体中央会等、県内の事業主団体とも連携致しまして、セミナーの開催、出張相談会の実施などを行うこととしております。この、支援事業の実施に当たりましては、特に中小企業、小規模事業者等に対するきめ細かな支援を行っていきたいと考えております。

それから、資料をまた、先程御覧いだきました方に戻りまして、最重点の、1番目の(3)になります。今まで説明しました支援の実施に当たりましては、これらの非正規

雇用労働者の正社員化や、処遇改善に取り組む事業主を支援するキャリアアップの助成金につきましても、制度の拡充なども予定されておりますことから周知を行い、利用を促してまいります。

続きまして、重点施策として取り組む事項です。雇用環境・均等行政に関しましては、重点施策の中の括弧の2番目、労働者が安心して働くことができる労働環境の整備の中に4項目ほど項目を立てております。一つ目が総合的ハラスメント対策の一体的推進ということで、妊娠、出産、育児休業等に係る不利益取り扱いやこれらに関するハラスメント、それからセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント等の職場におけるハラスメントにつきまして、私ども労働局の方では、相談等の受理をしているところですけども、相談件数は引き続き横ばい、ないし増加傾向にあります。また、これらのハラスメントにつきましては、同時に複合的に発生するといった様な事案も多いことから、企業内でこれらのハラスメントの未然防止策を一体的に取り組む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扱がないよう、男女雇用機会均等法や育児介護休業法等を周知徹底してまいります。

それから次に、個別労働関係紛争の解決の促進ということですが、総合労働相談コーナーにて、労働問題の相談対応等を行っておりますけれども、この、ワンストップサービスが適切に機能するよう研修の充実、関係機関との連携強化等により、機能を強化してまいります。また、労使間のトラブルにつきましては、当事者の希望も踏まえつつ、労働局長の助言・あっせん等により、迅速な解決を目指してまいります。

それから、この項目の3点目、労働契約法の無期転換ルールについてですけれども、この4月から本格的な無期転換申し込みが見込まれるところです。今年度も、これらにつきましては、説明会の開催、特別相談窓口での相談対応など、円滑な無期転換に向けた周知・啓発等を行ってきたところですけれども、来年度においても、引き続き、法の趣旨を踏まえて適切に対応されるよう、啓発指導などを行ってまいります。また、今年度も4月から7月にかけまして、学生アルバイトキャンペーンを実施致しましたけれども、来年度も、同時期に、また同様のキャンペーンを実施致しまして、学生アルバイトの労働条件確保に係る周知啓発、大学における出前講座・出張相談といったような取り組みを実施致します。それから、4番目の賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援ですけれども、生産性向上の支援ということで、生産性向上に資する設備投資等の導入や、業務改善等に取り組む中小企業・小規模事業主を対象とした業務改善助成金、それから先程も言いましたけれども、キャリアアップ助成金、これらの助成金を周知すると共に、先程御説明致しました、山梨働き方改革推進支援センターにて、賃金引き上げの為の業務改善等に関する相談支援等を行ってまいります。

次に、雇用環境・均等行政の重点の二つ目になります。下の方になりますが、括弧の4、女性・若者・高齢者・障害者等の多様な働き手の参画の中の女性の活躍推進です。女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定義務がある義務企業については、確実に履行確保を求めていくと共に、策定届け出について、まだ努力義務の企業につきましては、これらの法に基づく取組を促すために、積極的な周知・取組支援に取り組んでまいります。また、県内における、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、くるみん認定を受けている会社は、現在15社、それから、女性の活躍推進に関する認定、えるぼし認定を受けている企業は、1社という状況ですので、認定取得への取組を県内企業に促してまいります。また、これらの取組にあたりましては、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というサイトがございまして、こちらのサイトでは、女性の管

理職割合・育児休業取得率といった、企業における女性の活躍状況に関するデータが掲載されておりますけれども、学生や求職者等も閲覧するサイトとなっており、こちらへ登録いただくことによって、人材確保等、経営へのプラス効果があるといったようなことを説明しつつ、サイトへの情報公表を働きかけてまいります。雇用環境・均等行政関係は以上となります。

（小澤会長）
　はい、では続けてでしょうかね。

（木下労働基準部長）
　続きまして、労働基準部長の木下でございます。私の方から労働基準部におけます30年度の主要施策等について説明をさせていただきます。失礼いたします。予め配布させて頂きました、議題括弧2、資料に加えまして、緑の表紙ですね、ただいま雇用環境・均等室長の方から説明のあった資料の表紙から3枚繰っていただきますと、労働基準部の30年度の重点施策をまとめましたペーパー、こちらがございますので、こちらを御覧いただきたいと思います。労働基準部におきましては、働き方の最低基準でございます、法令遵守の徹底と、セーフティーネットに関しての施策を担っているところでございます。30年度につきましては、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を最重点施策と致しまして、良質な労働条件を確保し、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、これらに関しての施策を重点的に推進するということとなるわけでございます。最重点の施策におきましてはまず、監督部署におきまして、働き方改革の推進に向けた労働時間関係法令の周知徹底と、36協定の適正化に係る指導の徹底につきまして、また安全衛生部署におきましては、第13次労働災害防止計画における死亡災害の撲滅を目指した対策の推進、これに取り組むということとなりますが、中でも働き方改革関連の改正法令の円滑施行に向けまして、中小事業場対策の強化ということで、最重点施策項目として位置づけところでございます。具体的には、主に中小規模事業所に対しまして、労働時間に関する法制度をまず理解をしていただく、そして長時間労働の削減に向けた取組の実施を促すという形を行うということを目的と致しまして、労働時間相談支援コーナーを全国の監督署全てに設置をするということになります。またその上で、全ての監督署で中堅監督官を中心といたします、労働時間相談支援班を作成、編成いたしまして、管内の中小規模事業所に対してのきめ細かな労働時間等法制の周知、それから長時間労働の削減のための支援等行っていくということとなります。この班の名称のとおり、相談と支援が主たる目的でございますので、事業主に法の趣旨の理解を促して、自主的な改善に取り組んでいただけるということで、手厚い窓口相談対応でございますとか、説明会の開催、あるいは個別訪問による支援といったような手法を取ってアプローチを図っていくということを考えているところでございます。ここで言っております個別訪問につきましては、従来の指導、取り締まりを目的と致しました臨検監督指導とは全く質が異なりまして、すでに運送業の新規起業者でございますとかアウトサイダー事業者向けに行っている専門指導員を活用致しました個別相談・個別訪問による支援、こちらを中小規模事業所全体に広げるという形をイメージしているところでございます。
　また、36協定届けの適正化でございますけれども、これまで取り組んでまいりました、監督署窓口における36協定届けの受理、受理時の点検指導の徹底、こちらは引き続き行ってまいりますけれども、36協定の未届事業者に対しましては、民間委

託事業も活用致しまして、アプローチ対象をこれまでの規模30人以上から10人以上という形に拡大をするということを予定しているところでございます。

それから、労働者の安全と健康に関しましては、平成25年、これは2013年度になりますけど、それから29年度、2017年度までの5か年で、第12次労働災害防止計画に基づく各種労働災害防止対策に取り組んでまいったところでございます。その結果、平成29年の災害統計値につきましては、2月末現在の速報値でございますけれども、死亡者数が7、それから死傷者数が713人ということで、目標でございました死亡災害、それから死傷災害件数の、対平成24年比15パーセント以上減少する。これは人数にしますと死亡が5人以下、死傷災害につきましては598人以下ということになるわけでございますが、これらの目標につきましては、残念ながら達成することは叶いませんでした。また、本計画の基準年、設定しておりました平成24年の704人という形の死傷災害人数でございますが、こちらの方も上回る結果となってしまったところでございます。本、12次防の分析におきましては、建設業・製造業・林業で、他の業種に比べて死亡災害が多く発生しているという状況が認められましたことから、30年度からは、30年度から34年度までの5ヵ年間で取り組みます、第13次労働災害防止計画におきましては、死亡者数を対平成29年比15パーセント以上減少する、これを人数に直しますと5人以下という形になりますが、これを達成目標として設定を致しまして、建設業・製造業・林業を中心と致しまして、労働者が安全に働くことができる職場環境の整備というものを進めてまいりたいと考えているところでございます。

次に、重点施策という所でございますが、良質な労働条件を確保するために、監督部署におきましては、長時間労働の抑制、あるいは、過労死等防止に、そして賃金部署におきましては、最低賃金制度の適切な運営に取り組んでまいりたいと思っております。具体的には、過労死等を発生させた事業所や時間外・休日労働時間数が1か月80時間超えが疑われる事業所、その他、重大・悪質な法令違反等に対しては、これまでどおり、送検も視野に入れた厳正な対処を行うということとなる訳でございます。ただ、最重点で説明致しました中小規模事業所に対する支援とは毎回、明確に切り離すということを考えておりますので、監督署に、調査・指導班という班を編成致しまして、臨検監督や司法捜査に対応していくと、この班が対応していくという形を考えているところでございます。

また、最低賃金でございますけれども、政府の方では、引き続き3％以上の引き上げ方針というものが示されておりますことから、山梨における最低賃金審議の機関でございます、山梨地方最低賃金審議会の円滑な運用を図りまして、委員の皆様には適正な審議を行っていただくための支援をしてまいりたいと考えているところでございます。さらに、最低賃金改定後の金額の周知、また、労働者に最低賃金額以上の賃金が本当に支払われているのかどうかということの確認が重要でございますので、引き続き、これらにも取り組んでまいるということを考えております。尚、中小規模事業者向けの、賃金引き上げに向けた支援策の一つでございます、業務改善助成金でございますけれども、来年度、少し支給基準が変更されまして、事業場内の最低賃金額を、30円以上引き上げた事業者さんに対しまして、引き上げの対象人数に応じた助成金額をお支払いするという制度に変更される予定となっております。こうした中小規模事業者向けの支援対策についても、指導とともに、周知をしてまいりたいと考えているところでございます。

それから、労働者が安全に安心して働くことができる労働環境を目指しまして、安全衛生部署におきましては、第13次防における死傷災害、災害の全体になります

が、こちらの減少を目指した対策の推進を、また、労災部署におきまして、迅速公正な労災補償の実施、これらに取り組んでまいりたいと考えているところでございます。具体的には、12次防の分析におきまして、他業種に比べて休業4日以上の比較的重篤な災害が多く発生しております、第三次産業、サービス業から、陸上貨物運送業、トラック事業でございますとか、また、過去に発生した事故のタイプで、高い発生率を示しております転倒災害、転ぶ災害ですね、それから交通災害、そして、職業性疾病の中でも多く発生しております腰痛・熱中症への対策、それから、災害が増加傾向にございます、高齢労働者あるいは派遣労働者に対しての重点的な取組、これらを行いまして、平成34年の死傷者数を、対平成29年比で5パーセント以上減少させるということを目指すこととしております。これを具体的な数値にしますと、2月末速報値の基準で申し上げますと、677人以下を目指すという形になります。さらにですね、不幸にも労働災害に遭われまして、死傷、又は疾病に罹患されたという労働者さんに対しましては、過労死等事案でございますとか、石綿関係の疾患でございますとか、適正な調査が求められる事案等につきまして、適正迅速な事務処理でございますとか、また、公正な決定というものを確保致しまして、正しく、セーフティーネットとして機能するような形で施策を推進してまいりたいと考えているところでございます。
今後とも関係団体様にも御協力をお願いしつつ、施策に取り組んでまいりたいと考えております。
　私からは以上でございます。

（小澤会長）
　はい、ありがとうございました。引き続いて職業安定部からお願いいたします。

（沖川職業安定部長）
　職業安定所の沖川と申します。よろしくお願いいたします。着座にて失礼させていただきます。資料につきましては、先程基準部長から説明ありました資料の次のページ、緑色の表紙の付いたものの一番最後のものになりますが、表裏1枚となっております。こちらを御覧いただきたいと思います。
　まず、昨年度に引き続き最重点施策となります、働き方改革につきましては、生産性を上げるための人づくりの重要性がクローズアップされていることから、3番として、人材開発関係業務の推進を挙げております。まず、（1）公的職業訓練、ハロートレーニングです。①、一昨年ハロートレーニングという愛称が決まったのに続きまして、丁度真ん中にあるハロトレ君というロゴマーク、これができましたことから、これらを活用してハロトレの知名度アップ、受講者増に取り組んでまいります。本日皆様の机上に置かせていただいておりますハロトレ君のエコバック、こういった物も活用してですね、ハロトレの知名度を上げていきたいというふうに考えております。また、②番、求人、求職双方の訓練ニーズというのを把握しまして、県やポリテクの訓練機関に情報提供をして、訓練コースへ反映させ、訓練の質自体も上げていくということに取り組んでまいります。さらに③、今後IoTやAIが発展していく中で、全ての産業で一定のITスキルが求められるようになることを見据えまして、ITコース以外にも、基礎的なITのカリキュラムを組むなどしまして、ITリテラシーの底上げを図ります。また、子育て等で一旦離職された方等の職場復帰を容認するリカレント教育に資する訓練コースを検討してまいります。
　次に（2）、訓練を生かした就職支援ですが、①訓練を受けることで就職が見込まれる求職者を積極的にハロトレに誘導し、②ハローワークと訓練機関が連携して一

貫した就職支援を行います。就職情報の共有以外にも、訓練終了前にハローワークで職業相談を受ける機会を組み込みまして、しっかり就職に結び付けてまいります。

（3）労働者の職業能力開発への支援につきましては、①ジョブカードについて、来年度学生向けのジョブカードからエントリーシートが作成できるようになることも踏まえまして、学生を中心に好事例の把握や普及に努めてまいります。②介護等の人手不足分野への再就職を強化するため、企業実習やIT講習を組み合わせ人手不足への就職に繋げてまいります。

次に重点施策です。安定行政では3番の安定所のセーフティーネットとしての機能強化、そして、裏面の方ですが、4番の女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画、こちらに重点を置いていきたいというふうに考えております。では、表面の方に戻っていただきまして、3番です。（1）番、安定所のマッチング機能の強化ですが、まず、①いま求人が伸び続ける一方で、求職者が減少傾向という状況の中で、求職者に対しては、能動的に相談・紹介を行うとともに、求職票と求人票の完全な記入を徹底しまして、充分な情報に基づいたマッチングの精度を上げていきます。②は求人票のチェックの徹底です。最低賃金を割っていないかというのは基より、いま問題になっておりますような裁量労働制の求人があった場合は、本当に法令で対象となる職種なのか、また、労使合意されて監督署に届けられているのかといった確認をしっかり行うとともに、実際の労働条件と異なるとの申し出があった場合は、基準部署とも連携し、事業主を指導してまいります。③ハローワーク毎に就職件数等の目標値を定めましてＰＤＣＡサイクルを回し、成果が出ていない取組は見直して、不断の業務改善を図ります。④は、自治体との連携です。今、山梨県さんと南部町様と締結している雇用対策協定がございますが、こちらを一層推進するとともに、市役所等にハローワークの窓口を設置しまして、自治体の生活相談と一体となった、切れ目ない支援を展開していきます。

次に（2）人材確保対策の推進です。まず①来年度創設されます人材確保等支援助成金等をあらゆる機会を捉えて周知し、介護などの人手不足分野や、中小企業を中心に雇用管理改善を支援します。②来年度より甲府所に人材確保対策コーナーというものを設置します。現在福祉分野を専門に扱う福祉人材コーナーを設けておりますが、これを建設、警備、運輸にも拡げまして、人材確保支援を強化していきます。次に（3）公正な採用選考システムの確立です。①の公正採用選考人権啓発推進員、これは、同和等の人権問題を正しく理解した上で、公正な採用選考が行われよう、１００人以上規模の事業所に設置を促して研修を行っているものですが、設置の割合が９８．８パーセントまで上がったことを踏まえまして、この規模を８０人に引き下げ、一層の啓発指導に務めて行きます。②の採用募集時の年齢制限禁止については、これは、雇用対策法という法律で規定されてから10年が経ちまして、現在9割方が年齢不問求人となっております。しかしながら、年齢を理由に応募を拒むようなケースが依然として見受けられるところです。今後高齢者の活躍が重要となってくることも踏まえまして、事業主に周知、徹底するとともに、法令違反の申し出に適切に対処していきます。

続きまして裏面を御覧ください。少子高齢化で人手不足が現実ものとなっていることから、一億総活躍、つまり多様な働き手の参画がますます重要となっております。まず、1番の女性ですが、①甲府所に設置しているマザーズコーナーにおいて、引き続き子供連れで来やすいキッズコーナーを整備して、担当者制のきめ細かな相談を行うとともに、来年度は相談員を増員しまして、仕事と子育てが両立しやすい求人、つまり、土日休みとか、残業が少ないとか、保育所が併設されているとか、そうい

ったような求人の開拓を強化してまいります。②については、母子家庭等の家庭環境に配慮した相談を行い、8月の児童扶養手当の現況届の提出申請には自治体にハローワークの臨時窓口を設置して、自立就労を支援していきます。

（2）若者です。①若者雇用促進法に基づいて新卒を募集する企業の離職率などの職場情報を若者に分かりやすく提供しつつ、法令違反があった事業所の新卒求人を受け付ないといった毅然とした対応もしてまいります。そして③ですが、特に30年度については、ユースエール、こちらは若者の雇用管理が優良な300人以下の中小企業を認定する制度ですが、このユースエールを積極的に働きかけていきます。若者応援宣言企業というもの、ご存知かと思いますが、こちらが今年度をもって終了となります。ですのでユースエールに右側の方にマークがありますが、このマークを付けた企業を増やしていき、県内企業の魅力を高めて、若者の県内就職につなげていきたいと思っております。②ですが、フリーターは28年度155万人と、これは全国の水準ですけども減っております。ただ、こちら定義が34歳までということで、氷河期世代といわれる35歳から44歳、こちらについては全国で60万人前後で高止まりしているという状況です。この為、45歳未満を対象とする甲府所にある若者支援コーナー、また韮崎所と鰍沢所に設置しております若者支援窓口、こちらを中心に個々のニーズに応じながら正社員就職を支援してまいります。

（3）障害者です。①4月から精神障害者の雇用が義務化されましてこれにともなって法定雇用率が現在の2パーセントから2．2パーセントに引き上がるということになっております。こうしたことから、関係機関と連携したチーム支援や面接会を積極的に展開していきます。また、精神障害者の方の職場での受け入れが進むよう、一緒に働く一般労働者を対象に精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を開催します。受講者には右の方にピンクのマークがありますが、こちらですね、この様なストラップをですね、作成しておりまして、これを配布させていただくと。なので、受講された方にはこれを首に掛けていただいて、共に働く環境づくり等推進していきたいと考えております。　（4）番、高齢者です。①甲府所と富士吉田所に設置しております生涯現役支援窓口というのがございまして、そこを中心に特に65歳以上の方の就職の支援を強化していきます。また、②ですが、生涯現役促進地域連携事業といいますのは、自治体を中心に関係者で構成する協議会から、高齢者の多様な就労機関に資する事業というのを提案頂いて、それに対して国が委託をするものです。昨年11月に県を中心とした協議会にご提案頂き委託しておりますので、ハローワークとしても積極的に支援してまいります。この事業の一環で先日の16日の金曜日にベルクラシックで高齢者向けの合同面接会を開きまして、38社参加していただき、それに対して93人の高齢者の方が御来場いただき、非常に手応えを感じているところです。

次に（5）治療と仕事の両立ですが、県立病院や市立病院などのがん診療連携拠点病院にハローワークから出張相談を行うとともに、事業主向けのセミナーを開催して、がん患者等が治療と両立しながら働き続けられる職場環境を醸成して行きます。

（6）外国人材については増加傾向で、雇用者数も過去最高となっております。そういったことから、①外国人雇用状況届出制度の適切な運用を徹底し、事業主への雇用管理指導を行うとともに、②甲府市のJA会館に設置しております外国人雇用サービスコーナーに通訳を設置し、外国人の就職を支援します。

（7）生活困難者につきましては、自治体と連携して就労支援を行っておりますが、来年度からは、自治体からハローワークへの支援要請の手続きの簡素化が検討されており、職場定着も含め、自立を促進していきます。

続きまして、雇用対策協定について御説明致します。先程、表面の重点施策の3

番の④のところで、山梨県様と南部町様と雇用対策協定を締結していると御説明しましたが、こちらの雇用対策協定ですね、当局では、県とは28年4月、南部町とは29年4月に締結致しておりまして、県は3年目、南部町は2年目に入っていきます。協定に基づきまして、毎年度事業計画を策定し、地方労働審議会に報告することとなっておりますので、こちらで議題とさせていただいております。資料につきましては、お手元の水色の表紙が付いております追加配布資料ですね、こちらを御覧下さい。クリップ外していただきますと、山梨県と南部町、それぞれの事業計画が付いております。

ではまず、山梨県との事業計画について、資料をめくっていただき裏面です。カラー刷りで概要図がございます。こちら今年度から変更した点を赤字で示しておりますが、先程、行政運営方針の方でお話ししたような取組が、県との連携を整理した上で掲載されているものも多いため、主な変更点を2点御説明致します。まず一点目ですが、真ん中の方に柱がございます。こちら6本ということで、昨年度に引き続き、同じですけれども、3番目にあります生産性向上、人材育成の強化、こちらについては今年度6番目の柱にあった所を引き上げております。左側に県の取組、右側に労働局の取組を載せておりますが、行政運営方針の方でもお話ししましたとおり、この3番の項目については、基礎的ITリテラシーの訓練の推進を盛り込んでおります。また、非正規労働者への長期・高度人材育成コースとありますが、これは、これまでスキルアップの機会に恵まれなかった非正規の方を対象に、国家資格の取得を目指す、1年から2年の長期の訓練を設定し、確実に正社員で就職してもらうというもので、30年度より始まります。二点目は、外国人材になります。6番目の柱の方に、高齢者などの多様な働き手の活躍促進を掲げておりますが、ここに、30年度は外国人材を加えました。先程もお話ししましたとおり外国人労働者が増加しており、また、企業の外国人雇用の関心が非常に高まっている事を受けまして、県の方で外国人留学生の県内企業への就職を促進する為に、就職面接会の開催を予定しておりまして、ハローワークの外国人雇用サービスコーナーや、新卒応援ハローワーク等を活用して連携していく予定です。次に、南部町との事業計画について、南部町の方の資料をお手元にご用意いただきたいと思います。こちらの資料の表紙をめくって裏面に概要を示しております。変更点は赤字になっています。南部町につきましては、今年の7月に中部横断自動車道の南部インターチェンジ付近に道の駅がオープンされる予定で、多くの雇用創出が見込まれております。このため、道の駅構内にハローワークの求人情報コーナーを設置しまして、南部町と協力して人材確保に全力を挙げて行く予定です。　安定部からは以上です。

（小澤会長）

はい、続きまして総務部長、お願いします。

（西方総務部長）

総務部長の西方でございます。皆様方には平素より労働保険適用徴収の推進につきまして、多大なる御理解、御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。私からは、労働保険適用徴収に関する重点施策について説明をいたします。資料につきましては、こちらの色のついていない平成30年度の労働行政運営方針案の15ページの（5）になります。こちらを御覧いただきたいと思います。着座にて説明させて頂きます。

労働保険につきましては、労働者の業務上の負傷、疾病、或いは失業の際のセー

フティーネットでありまして、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、引き続き、その適切な運営が重要となっております。このため、まず一つ目の項目としまして、労働保険の未手続事業一掃対策の推進を掲げております。こちらにつきましては、労働者福祉の向上と費用負担の公平性の確保という点から最も重要な取組でございます。取組としましては、労働局職員によるものから、労働保険加入促進業務の受託事業者と連携した加入勧奨、それと、年金事務所、あるいは山梨運輸支局等との通報制度の活用や、11月の適用促進強化期間を中心とした広報活動を行うことによりまして、強力に取り組んでまいりたいというふうに考えております。
次の二点目の項目としましては、労働保険料等の適用徴収と触れております。この項目では3つの取り組みを掲げておりまして、その一つ目としては収納率の向上です。こちらにつきましては、制度の健全な運営と費用負担の公平性な観点から、今年度の取組と同様、前年度の収納率を上回るよう取り組んでまいりたいというふうに考えております。取組としましては、高額滞納事業主や複数年に渡って滞納を繰り返している事業主への対応を、より一層強化することを考えております。二つ目ですが、効果的な算定基礎調査の実施ということです。こちらにつきましては、労働保険料等の適正な徴収を図るために、パートタイム労働者を多く雇用する業種で、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業所に重点を置いて実施することを考えております。三つ目ですが、電子申請、及び口座振替納付の利用促進等です。電子申請につきましては、事業主の皆様の利便性向上に資するものと考えておりますので、関係団体への利用申請や、年度更新時におけます労働局窓口での体験コーナーを設置等によりまして、利用促進を図りたいというふうに考えております。また、この口座振替納付につきましては、収入、収納率の向上という意味から、利用促進されることが有効と考えておりますので、今年1月には口座振替制度を利用されていない事業主の皆様に対しまして、利用勧奨の為の文章を送付をさせていただいたところです。
　最後に、労働保険率等の周知徹底です。労災保険率につきましては、この4月から改正が予定をされております。改正が実施されましたら各窓口、あるいは各種説明会での周知、あるいはホームページへの掲載、あるいは関係機関への広報依頼等によりまして、利用者の皆様に周知を図ってまいりたいと考えております。
　私からの説明は以上となります。

（小澤会長）
　はい、ありがとうございました。これから質疑応答に入ります。議事録を毎回、結構詳細なものを作っておりますので、御質問とか御意見がある方は挙手の上で、先に名前を述べてからお願いします。それから事務局の方から事前に資料が送付されて質問表があったと思いますが、事務局の方で事前に質問等ありますでしょうか？

（長田監理官）
　事務局長田でございます、事前の質問はございませんでした。

（小澤会長）
　はい、有難うございました。当日の変更された資料もありますので、これに基づいての質疑応答に移ります。長いものですので、直ぐには質問と言っても中々出ないと思いますが、私、小澤ですが、先程の労働基準部長の方でいろんなことを徹底する為に、指導監督班作って指導するような説明があったと思うんですが、それは具体的にはどういうものなんでしょうか。

（木下労働基準部長）
　基準部長の木下でございます。残念ながらですね、定員というか監督署の職員数が大幅に増えるわけではございませんので、ほぼほぼ現行の人数を2班に分けるというイメージなんですけれども、ただ山梨県内におきましては、3つ監督署がございますけれども、大きい監督署というのは甲府署だけでございまして、あと都留と鰍沢に1つずつということでこちらの方は10人未満の比較的小さな小規模署という形になりまして、それに伴ってですね、監督官の人数も限られている状況になるわけでございます。甲府署のような大規模署になりますとですね、イメージしやすいんですけども、単純に監督部署のところで、相談支援班とそれから調査指導班という形に綺麗に分けましてですね、それぞれの支援の方に専従していただく、または指導の方に従事していただく、臨検監督の指導に専任していただくというイメージになるんですけれども、小規模署におきましては、これはもう兼務になります。この場合ですね、運用の方法と致しましてですね、やはりあの明確に切り分ける必要がありまして、臨検監督というのは是正をさせるということで、法律違反を指摘するという形になりますので、監督官権限の行使という形になるわけでございますが、相談支援の方につきましては、これは監督権限の行使ではございませんので、そこのところを明確に切り分けるためにですね、まずはちょっと最初の入口のところからということで、名刺をちょっと別に相談支援用の業務に従事する時の名刺を作りまして、相談支援に従事する時はそちらの名刺を示した上でですね、監督官としての業務をしに来たわけではないということを明確にした上でですね、相談支援に当たるといったようなことを考えていところでございます。その反面、監督権限を履行する時には、当然監督官であることを証明する監督官証票というのがありまして、警察手帳のようなものでございますけれども、そういったものにつきましても、必要であれば提示して履行する監督権限を行使するという形になるわけでございますけれども、相談支援の部分とは明確に切り分けるという意味で、あまり具体的に対応策にならないのかもしれないですけれども、ただそういった形で兼務するものにつきましては、切り分けるといった様な運用方法を考えているところございます。

（小澤会長）
　はい、ありがとうございました。他にどなたか、御質問、萩原委員お願いします。

（萩原委員）
　萩原です。すいません。このあと時間でですね、中座しなければいけないものですから、先に質問させていただきます。後程、改めてまた議論になるのかもしれませんけれども、働き方改革が最重点だという話になりました。いろいろあります、同一労働、同一賃金でありますとか、時間外労働でありますとか、その他、いわゆる働き方を根本的に見直して変えていくっていうことですから、これから大きく変わっていくんだと思いますし、また変えていかなければいけないんだと思うんですけれどもいろんな計画をしていたいています。本当に有難いなと思います。これを進めて、まだ具体的に国会があんな状態ですから、中々本格的な論議入っていないっていうのも事実なんですけれども、これを進めて行くにあたっては行政もそうでありますし、それから企業経営もそうでありますし、それから働く側もそうであります。それが全て方向性が一致しないと中々進んで行かないんだろうというくらい大きな問題だというように思います。ですので、これは質問というよりは要望なんですけれども、具体的に進めていく

状況の中で、恐らく大手よりも中小の方が1年、2年、後になるっていうのはそんな状況も項目よってはあるっていうような状況も聞いているんですけれども、恐らくこれは行政がある程度旗振り役になっていただかなければ難しい部分があるというふうに思うんですが、先ほど言いました、いわゆる企業側、それから働く側、それから行政、ここのところがしっかりと連携していけるような、地域での仕組みづくりっていうんですかね、これについてもう少し時間があるというふうに思いますので、いろんな仕組みを考えていただいているのは勿論有難いというに思うんですけれども、その仕組みを、使う側も利用する側もそのこと知らなければまたどうにもならないようになりますので、是非そういうふうに上手く機能するような仕組みづくりをですね、考えていただきたいなというように思いますし、それから逆に、いわゆる行政としてもう少しこういうふうにはできるのかと、いうようなことを逆に企業側なり働き手の方にハッキリと言っていただく場面も必要だというように思いますので、是非そこのところはですね、よろしくお願いしたいなっていうことであります。

それからもう一つだけ、安全衛生のところで残念ながら死亡でありますとか怪我でありますとか、なかなか目標に行かなかったというのがありました。特に建設とか製造とか林業というので多かった、そんなご報告だったと思います。実態としてそうなんでしょう。この原因がですね一体どこにあるのかなっていう、要するに原因が分からないと、なかなか有効な対策がとれないというのは、どの世界でも同じというふうに思いますので、例えば、定常作業なのか非定常作業なのかで、全然やり方が違うと思いますし、人手不足ということの中で習熟度が低いのか高いのか、あるいは仕事に対し忙しいが故に注意散漫になってしまっているのか、それによっては定常作業ではなく非定常作業に多いということになると思うんですけども、この原因っていうのは一体どういうふうに分析されているのかなというのを参考までに教えていただきたいと思います。

2点ですよろしくお願します。

（小澤会長）

前の方は要望ですね。要望を含めて対応お願いします。要望は要望でどうするという問題だけですよね。そんな要望は受け入れられないとかそういうことで結構ですので。

（木幡労働局長）

木幡です。まず要望の方からお話をさせていただきたいと思いますけども、行政側としてもですね、ただいま萩原委員からお話があったことには問題意識持っております。それで皆さんの方向性を一致させて行政を、経営者の皆さんも労働者の皆さんも、歩行を合わせて進めていかなければならない。そとおりでございます。この働き方改革というのはやはり、意識改革というのがかなり重要な部分を占めていると私も認識しておりまして、そういう意味で取組をしっかり進めていかなければならないと思っております。その中で我々がすでに取り組んでいることとしましてですね、働き方改革の推進協議会という、ものを設置してですね、これは行政、労使の皆さん、それからのみならず金融機関ですね、様々な団体、行政、あと県とかですね。経済局さんも含めてですね、様々な団体が連携して意識を合わせて連携して進めていくという取組なわけですけども、これを積極的に進めていかなければならないかなというふうに思っております。その中では共同宣言のような取組もですね、その中で進めていくということで、皆さん共通の認識を持っていただいたということで、このような取り組みも

ですね、積極的に県全体の皆さんにもPRしていかなければならない、そういうことで全体の意識を変えていくというのがひとつ重要かなというふうに思っています。そういうことも含めましてですね、労働局としてできることを積極的に進めていきたいと思っております。

（木下労働基準部長）
　続きまして死亡災害多発業種であります建設業、製造業、林業の状況ということなんでございますけれども、29年には7件の事故、災害が発生しておりまして、死亡災害が起こった場合につきましては、実地調査を含めまして、原因究明の調査とそれから再発防止対策までということで、一貫して通常の業務の災害よりは深めの調査を行っていくというところでございますけれども、林業はたまたまですね、昨年度1年間は林業に属する業種というのは発生しなかったので、その前の28年には非常に多く発生しておりまして、結構抜木作業の時にですね、何でそんな作業をするのといったような形で、比較的経験が長い方とかもいらっしゃったんですけれども、ちょっとこう、途中で入られた方とか、そういった方がちょっと慣れた頃にですね、どうしてそういう作業になっちゃったかなっていったような、基本的な手順を無視したような形、あるいはマニュアルを無視したような形で作業されて、その結果、木がきちんと倒れずに途中で裂けてそれがぶつかってとかっていったような形で被災されるっていうパターンが多かったのかなというふうに分析をしているところでございます。また、製造業、建設業についても今年で7という数字で、物量としての分析結果として有効なのかどうかはさて置きということなんですけれども、今年度はですね、比較的若年又は中堅層の方の年代、20代、30代、40代の方の被災が多く起こっております。建設業等につきましては、やはり経験年数が浅いというところはあるようでございます。もうベテランがっていうことではないということでございます。また、製造業につきましても似たようなことあるんですけれども、これもですね、林業とちょっと似たような傾向で、どうしてそういう方向で作業をやっちゃったかなっていったような、ちょっと原因究明をしていく調査の中で、その手順は考えられないよねっていったようなところが見受けられる災害が最近見られることが多いのかなということでございます。当然、作業に法違反、作業方法等の中に、原因の中にですね、法令違反があれば司法送検という形で処理をするということが基本なわけでございますけれども、中々そういった部分にちょっと結びつかない、ちょっと考え難いような報告がされたりとか、あるいはですね、ちょっとこれは不慣れかどうかって関係あるかどうか分からないんですが、車が関係した事故でですね、手ブレーキを十分に引いてなくて、その車両がずるずると動き出して轢かれたというパターンが2件ぐらい出ているとかですね、そういう死亡事故っていうのも増えているということなので、そこの所につきましてですね、自動車を非常に山梨の労働者さんは利用されることが多いんですけれども、そういう基本的なところを怠って死亡災害に繋がっちゃってる。そこさえしかっりしておけば、どうにかなったんじゃないのかなという印象を持つような災害は、この私がこちらの方に赴任した2年間で見せていただいた報告書等を見ますと、あったのかなというところでございます。ただ、やはり個々の死亡災害つきましてはですね、発生状況は、現場の状況等が全く異なりますのでなかなか共通のというところは難しいので、印象的な話になって申し訳ないんですけれども、そういった傾向というのがあるのかなというところでございます。

（小澤会長）

宜しいでしょうか。他に御質問、御意見はございますか。ないでしょうかね。ちょっと私が、すいません。小澤ですが、職業安定行政の説明なんですが、これ質問じゃないんですけど、ここだけですね非常に分かりにくい文言が多いなっていうのを印象として受け入れます。これは内部資料だからっていうことでしょうかね、外部に出てるハロートレーニングぐらいは皆分かるようになって来てるかもしれませんが、ITリテラシーって何だったっけ、カタカナの辞典を持ってるから見れば分るんですが、リカレント教育、先程PDCAサイクルとかですね、このページでいうと一人親全力サポートキャンペーン、マザーズコーナーぐらいは、それはほとんどの母親がマザーズコーナーって書いてあれば自分のとこかなっと思って行くのかな、これは甲府所が設置してるんだから労働局の責任じゃないんですが、ユースエール認定、トライアル雇用等々ですね、その場で聞こうと思ったんだけど聞けなかったんですが、何かもうちょっとですね、カタカナの文字を使わざるを得ないんであれば、日本語のこういう意味です見たいにしといてもらった方が、我々も分かりやすいですし、もしこれをこういう言葉を使ってる間に慣れてくると自分たちが分かってれば人も分かってると思ってしまう傾向がありますので、高齢者とか職業の離れていた母親とか相手に使ってしまうと、それだけで敬遠してしまうようなことがないようにする必要があると思いますので、工夫して欲しいなっていう意見ですが。

（沖川職業安定部長）
御指摘ありがうございます。リテラシーとか、ITリテラシーとか要するにリテラシーですので、読解能力とか、そういったことなんですが、わざわざ横文字にする必要はないと。それからリカレントですが、最近、国の本省の方で非常に流行ってる言葉なんですが、だからといってですね、全国津々浦々まで通じるという訳ではないので、こちらにつきましては、御指摘を踏まえて、今後は表現を工夫させていただきたいと思います。ありがとうございます。

（小澤会長）
このページだけちょっと感じたものですから、他になければこの程度にしまして、次は、山梨県東山梨地域雇用開発計画について、事務局から説明をお願いしますが、ちょっと先程説明の方がですね、時間の関係で皆さんよく読み込んでるからと思うんですが、早口なので、もうちょっと局長さんくらいにゆっくり話していただけると、我々の頭脳もついていけますので、読みながら聞き取れるんですが、もうワンテンポくらい遅くしていただけると、なんかありがたいなと思います。じゃあ事務局の方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。職業安定部長の沖川と申します。続きまして、この雇用開発促進地域のものについて御説明させて頂きます。着座にて失礼させていただきます。
資料につきましては、事前に送付させていただいてるものの他に、本日、机上配布資料としてピンク色の表紙の付いたこちら、ピンク色の紙をめくっていただきますと、この雇用開発促進地域のスキーム図が載っておりますので、私の方からはまず、この雇用開発促進地域のスキームについて御説明させていただいた上で、実際の計画を、山梨県の担当者へ来ていただいておりますので、説明をさせていただくというふうな流れにしたいと思います。

まず、この雇用開発促進地域ですけれども、こちらは地域雇用開発促進法という法律がございまして、雇用機会が不足している地域について、その自主性を尊重しつつ地域的な雇用機会、雇用構造の改善を図って、職業の安定に資することを目的としている法律になります。この法律では雇用情勢が特に厳しい地域を雇用開発促進地域としまして、都道府県はその地域について地域雇用開発計画を策定して、厚生労働大臣に同意を求めることができるとされております。同意に当たりましては、厚生労働大臣は、あらかじめ地方労働審議会に意見を聞くものとされています。このスキーム図の赤字の所にある作業になるんですけども、意見を聞くということで、本日の審議会の議題とさせていただいております。東山梨地域の計画につきましては、3月5日に厚生労働大臣に対して同意を求める協議がございまして、4月1日の同意を目指しているところです。

ではまず、雇用情勢が特に厳しい地域の具体的要件ですけれども、一番左側の箱にございますとおり、区域としては自然的、経済的、社会的条件からみて一体である地域とされており、具体的にはハローワークの管轄区域を原則としております。次に雇用情勢ですけれども、まず①は、その地域の求職者がそれなりに多いかどうかというものを見るもので、具体的には直近3年間の労働力人口に対する求職者の割合が全国平均以上、つまり3パーセント以上であるかってことを確認します。東山梨地域につきましてはちょうど3パーセントということで該当致しました。そして②と③ですけれども、この要件は、求職者に対して著しく雇用機会が不足していて、要するに地元での就業が困難かどうかというものを見るもので、いずれかに該当すれば基準を達成したということになります。②は有期雇用とかパートも含めた労働者全般の求人倍率が直近3年間で、全国平均の3分の2以下、つまり0．9倍以下か、もしくは直近1年で全国平均の3分の2以下、つまり1倍以下であることが要件となっておりますが、東山梨地域については、直近1年が0．98倍でございましたため合致しました。③については、常用雇用かつフルタイム、という雇用形態のみで見たもので、具体的な倍率というのはこちらに赤字で書いてあるとおりですけれども、東山梨地域は3年平均が0．72倍、直近1年が0．83倍ということで、いずれも満たしており、結果として雇用開発促進地域に該当いたしました。なお、真ん中の箱の下の方にありますとおり、当県については既に、甲府所管内の峡中笛吹地域と鰍沢所管内の峡南地域の2つの地域が雇用開発促進地域となっております。基本的には計画期間というのは3年となっております。

続きまして、この地域雇用開発計画が同意されますと、一番右の箱のような国の支援措置の対象となります。一番右の箱を御覧いただきたいと思いますが、まず地域雇用開発助成金ですけれども、雇用機会が特に不足している地域で事業所を新たに設置する、あるいは既存の事業所を拡大して、その地域の求職者を雇い入れて下さる場合に、事業所の設置整備費用と、それから雇い入れる労働者の数に応じて48万円から960万円の助成金が出るもので、雇用開発促進地域もその対象となります。

次の地域活性化雇用創造プロジェクトですが、こちらは都道府県が提案する正社員雇用の創造効果が高い事業に補助金を交付するプロジェクトでございまして、当県も29年度から31年度までの3年間で山梨新産業構造対応雇用創造プロジェクトというものが採択されております。このプロジェクトは、医療機器や燃料電池などIoTの普及で成長が見込まれるような企業への参入や事業拡大を目指す県内企業を支援して、安定的な雇用を生み出そうというプロジェクトで、参加事業主に対しては、先程の地域雇用開発助成金に上乗せの給付をするという特例がございます。以上が雇用

開発促進地域のスキームとなります。今般対象となりました東山梨地域の具体的な雇用開発計画については、県の労政雇用課の上野課長様より御説明いただきたいと思います。上野課長よろしくお願いいたします。

（上野労政雇用課長）
山梨県産業労働部労政雇用課長の上野でございます。計画の概要について御説明させていただきたいと思います。着席して説明させていただきますがよろしくお願い致します。
それではお手元にございます、議題3の山梨県東山梨地域雇用開発計画についての本文の方を御覧いただきたいと思います。まず最初に、これまでの経過について御説明しますが、この東山梨地域につきましては、平成24年の10月から3年間、地域開発雇用計画を策定いたしまして計画を実施してまいりました経過がございます。この計画につきましては、平成27年の時点で、開発計画策定の要件を満たさなくなりましたために、3年間で計画を終了しているところでございます。
それでは、本文の方を御覧いただきたいと思います。まず1ページを捲りいただきまして、目次がございます。ここにありますような6本の計画の柱建てをさせていただいてるところでございます。
2ページを御覧ください。今回の雇用開発促進地域の対象区域でございますが、対象区域は塩山の公共職業安定所内にございます、山梨市、甲州市の2市が対象地域となっております。
4ページをお開き下さい。区域の概況についてですが、この区域につきましては、面積につきましては県全体の12．4パーセント、約8分の1を占めております。また人口につきましては、県全体で減少傾向にございまして、この10年間で県全体で5．6パーセント、計画区域でも10．4パーセント減少しているという状況でございます。
次の（3）雇用開発促進地域とする要件の該当状況につきましては、5ページの方を御覧いただきたいと思います。ただいま職業安定部長さんから御説明いただいたところでございますが、少し詳しく御説明させていただきたいと思います。先程のA4の横の表も一緒に御覧いただけると分かりやすいかと思いますので、よろしくお願いいたします。まず最初に、労働力人口に対する最近3年間の一般求職者の月平均値の割合でございます。これにつきましては、開発計画の対象要件となります条件としては、全国の平均である3．0以上というのが条件でございます。今回の地域の労働力人口はこの表の左下の所にございます36，082人でございますけれども、この3年間の平均はその3パーセント丁度ということになりまして、この条件をクリアしているところでございます。次の過去最近3年間、及び最近1年間の一般有効求人倍率の平均値でございます。これについては、パートタイムなど含む平均値となります。これにつきましては、今回の区域では平成27年が0．80、平成29年は0．98ということで改善傾向にはございますけれども、平成29年の単独で見ますと0．98でございます。全国の方の有効求人倍率1．5でございまして、それの3分の2以下というのが今回の雇用開発地域の対象要件となっておりまして、29年度での単年度で1．0以下、0．98ということで、今回の要件に該当しているところございます。なお、3年間の平均につきましては、全国の要件が0．90以下、この地域は0．91でございまして、ここの部分については超えている訳ですけれども、どちらかが合致すれば対象地域になるということになっておりますので、今回この要件に合致していところでございます。なお、参考までに、県全体の数値を御覧いただければと思うんですけれども、6ページの一番下の段、③有効求人倍率の動向の中のアの一般有効求人倍率動向の所

でございますが、東山梨地域につきましては、０．80から０．98へ3年間で改善しているところでございますが、県全体と致しましては０．98から１．36に改善しております。東山梨地域は、県全体から見ても少し改善状況が緩やかな状況にございまして、やはり、今後の対策が必要な地域というふうに考えております。

戻りまして5ページの方の最近3年間及び最近1年間の常用の有効求人倍率の平均、一番下の表を御覧いただきたいと思うんですけれども、これにつきましては、この東山梨管内につきましては、平成27年の０．60から平成29年の０．83へと改善傾向にはございます。また、3年間の平均では０．72という数字になっております。これに対して国の基準につきましては、平成29年度で０．89以下、若しくは3年間の平均で０．75以下ということになっておりまして、両方ともこの要件対象となっておりますことから、今回の対象地域となっているところでございます。県全体の様子につきましては、7ページの一番上を御覧いただきたいと思うんですけれども、7ページの一番上、常用有効求人倍率の動向の所でございます。計画区域は、いま申し上げましたように０．66から０．83へ改善しているところでございますが、県全体といたしましては０．74から１．11へと改善しているところでございます。こちらの常用の有効求人倍率についても、東山梨地域についても少し県全体よりも数値が遅れているという状況にございます。こうしたことで今回の対象地域としての要件をクリアしていることから、計画の策定をさせていただいているところでございます。

次に8ページの一番下の就業構造の所を御覧いただきたいと思います。この地域につきましては、具体的には9ページの方を御覧いただきたいと思うんですけれども、就業者数の表もございますけれども、東山梨地域の特徴的なところは第一次産業の構成比の所を見ていただきたいんですが、第一次産業の構成比が20．87パーセントと非常に高い状況になっております。比較しまして第二次産業の所、特にその中の製造業の所がですね、12．23ということで、県全体の構成比と比べても非常に低くなっております。中々この有効求人倍率等の改善が進まない要因としましては、いま非常に人手不足が進んでおります製造業の比率が低いというところに一つ原因があるのではないかなというふうには考えているところでございます。

続きまして、10ページ、地域雇用開発を促進するための方策に関する事項の所をお願い致します。東山梨地域の産業の特徴といたしましては、いま申し上げましたように、やはり代表的な果樹産地というところで農業が基幹産業になっているところでございます。また、合わせまして、ワインの生産地でございまして、そういったワインもしくは農業を活かした観光農園などの観光資源も豊富な所でございます。また、最近、農業のそういった生産物だけではなくですね、農業の製品を加工した6次産業化の取組も進められている地域でございます。こうした産業の特徴を活かしまして、東山梨県地域の特性に活かした、雇用創出を図ってまいりたいと考えております。

次に10ページの（1）の地域雇用開発の促進のための措置ですけれども、これにつきましては、先程説明がございました、対象地域になりますと、地域雇用開発助成金が、国の方から助成措置がいただけることになりますので、こうした助成金を活かして、雇用の創出を図ってまいりたいと考えております。また、合わせて職業能力の開発、また、東山梨の塩山公共職業安定所の皆様と連携を図りながら、求職者と事業所様のマッチングを支援してまいたいと思っております。

11ページの方にお進み下さい。さらに産業人材の確保につきましては、この地域については少し有効求人倍率が低い訳ですが、県内全体としては人手不足感も広がっておりまして、U・Iターンの促進等にも取り組んでいるところでございます。また、⑤番の各種支援の措置の周知の所でございますけれども、地域雇用開発助成金を

国の方からいただける他ですね、県の方でも雇用創出奨励金といったような、雇用に対する支援制度がございますので、こうしました各種支援制度を労働局の皆様と連携を取りながら、事業主の皆様に配布、啓発していきまして、雇用の創出を図ってまいりたいと考えているところでございます。こうした関係団体と連携を図りながら、地域雇用開発の効果的な推進を図ってまいりたいと考えております。

次、(2)番の地域開発雇用開発の促進に対する県の取組の所でございますけれども、これについては、成長分野の参入と支援産業の集積、次②番の成長分野を支えるプラットホームの充実、③やまなしブランドの確率、④地域経済の活性化と雇用の安定ということで、四つ柱を上げさせていただいて、それぞれの施策を記載させていただいております。特に東山梨地域につきましては、③の山梨ブランドの確立というところで、ワイン等の地場産業の活性化、また、ワインリゾート構想など誘客を促進するためのプロモーション活動などが重要だと考えております。また④番の地域経済の活性化の所で、農業の6次産業化の推進ということを挙げさせていただいておりまして、ここの分野にも力を入れてまいりたいと考えております。

以上、今回の雇用開発計画の目標でございますけれども、目標につきましては、計画期間中の3年間を平均して、一般および常用の有効求人倍率を全国の平均値以上とすることを目標としてまいりたいと考えております。6番の計画期間につきましては、厚生労働大臣の同意を得た日から3年間とする予定でございますけれども、現在、4月1日からの同意をいただくということを前提に協議をさせていただいているところでございます。なお、この計画の策定につきましては、地元の市町村長さんのご御意見を聞くといことになっておりまして、山梨市と甲州市の市長さんからは同意をいあtだいているところでございます。

以上でございます。ありがとうございます。

(小澤会長)

はい、ありがとうございました。今の雇用開発計画について、御質問、あるいは御意見等ございますか。私が質問して申し訳ないですけど、東山梨区域っていうのは人口がどうも減っているということですね。10パーセントも減ったという話があって、だけど求職者数等割合では低くなってるというのは、あれでしょうか、企業が減ってしまったということなんでしょうか、それとも企業のそれぞれの求職者数が減ったのか、どちらなんでしょうか。

(上野労政雇用課長)

6ページを御覧いただきたいと思うんですけれども、3番の計画区域の雇用等の動向という所で、まず、(1)の①、求人数の動向という所がございます。これは企業さんの求人している数ですが、これにつきましては、27年の10，741人から29年の12，285人と増えているところでございます。逆に、②の求職者の動向を御覧いただきますと、平成27年の13，453人から平成29年の12，584人へと減少しているところでございまして、改善傾向にはある訳でございます、ただ、先ほども申しましたように、現在の県内では機械第一次産業を始めとしました、製造業が非常に人手不足というところで、有効求人倍率を上げているところでございますが、この地域はどちらかと言いますと、農業関係の第一次産業が非常に中心を占めておりまして、製造業の割合が低いというところから、中々、県若しくは国の上昇率に追いついていかないというところに原因があると考えております。

以上でございます。

（小澤会長）
　そうすると、地場産業のフルーツとかワインとかそういうところを活性化さして、求職者数を増やすということで改善するということで良いですか。

（上野労政雇用課長）
　そうですね、いまワインですと、甲州ワインを中心に海外展開なども進めておりますし、また農業というのは中々、雇用という関係に結び付かない分野ではございますけれども、農業の6次産業化、商品開発など含めてそういった形で、食品製造などの部門で、更にそういった部門が伸びて来ますと雇用も生まれてくるという状況になると考えております。

（小澤会長）
　はい、ありがとうございました。他にどなたかよろしいですか。柳田委員。

（柳田委員）
　柳田でございます。最後の地域雇用開発の目標に関する事項というところで、ちょっとお伺いしたいんですが、これ3年間の一般および常用有効求人倍率を全国平均値以上とするというのを目標とするということですけれども、5ページの表を拝見いたしますと、現在の全国平均と現在の対象地域の有効求人倍率にはかなり開きがあるようにと思うんですが、目標としてちょっと大胆かなというような感じを持ったんですけれども、ここら辺は、この計画に基づく援助とか助成とかを充分にあれば達成可能というふうにお考えなのか、それともある程度願望に近いものなのか、ちょっとその辺の感覚をお聞かせいただければなと思います。

（上野労政雇用課長）
　ありがとうございます。まず、一時的にはですね、この対象地域となる要件が国の3分の2というところ、3分の2以下のところがこの計画の対象地域となりますので、まず一時的にはこの3分の2をクリアするというところが一番最初の目標になろうかと思いますが、ただ御覧いただければわかりますように、かなり数字的にも3分の2以下をクリアするというところは、かなり近いところまで来ておりまして、それは非常に実現が簡単だろうというところでございますので、より高い目標をということで、全国の平均を目指してまいりたいというところでございます。

（小澤会長）
　よろしいですか。ちなみに私も山梨市の出身なので、ぜひ東山梨地域の雇用を促進していくとありがたいなと。これで予定されていた議題は終わりましたが、その他で何かございますでしょうか。あるいは事務局の方で何かございますか。

（長田監理官）
　事務局の長田でございます。その他特にございません。

（小澤会長）
　はい、そうしたら、他に御意見がないようでしたら、これで閉会にいたしますが、本審議会運営規定に基づき議事録を作成しますが、議事録の書面が事務局の方から公益代表に私を記して、労働者代表を萩原委員で大丈夫ですか。そのままで。は

い、それから使用者代表は保坂委員にお願いいたします。それでは、これで全て終了ですね。はい、数々の審議ありがとうございました。

（長田監理官）
　事務局から連絡がございます。長時間に渡りまして御審議、誠にありがうございました。次年度、第1回目の審議会につきましては、11月に開催を予定しているところでございます。また早めに開催日程を調整させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。本日は誠にありがとうございました。