

平成28年度第1回岩手地方労働審議会

日時 平成28年12月6日(火)13時30分～15時58分

場所 盛岡第2合同庁舎 3階共用会議室

1 開 会

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

ただいまから平成28年度第1回岩手地方審議会を開会いたします。河合壘先生におかれましては、少し遅れるということでございます。

委員の皆様方には年末のお忙しい中、ご出席を賜りまことにありがとうございます。議事に入りますまで進行を務めさせていただきます雇用環境均等室監理官の長内と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、会議資料の確認をさせていただきます。議事に関係する主な資料は、事前に送らせていただいております。お送りいたしましたのは、右上に資料ナンバーを付しております、そのナンバーを申し上げますと資料 1、枝番を付しております、1 1から1 4までございます。資料 2、2 1から2 3までございます。資料 3、資料 4、4 1から4 7までございます。資料 5、5 1から5 6までございます。加えまして、次第と資料目次、委員名簿を先にお送りしております。

次に、本日机前にお配りした資料の確認でございますけれども、表紙がございまして、出席者名簿、家内労働法及び最低工賃について、1枚ものの資料になります。参考資料としまして、黒のクリップで留めてございますけれども、1から23、参考資料でございます。そして、先にお送りしました資料の差替えでございますけれども、資料 1 1、平成28年度行政運営方針重点施策等目標値一覧表、資料 1 1、差替えをお願い申し上げます。

以上がお配りしている資料でございますけれども、不足や事前にお送りしました資料をお持ちでない方がいらっしゃいましたらお知らせをいただきたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、次に本日の委員の出席状況についてご報告をさせていただきます。委員定数は、公益代表、労働者代表、使用者代表各6名の計18名となっております。本日は公益代表委員が鈴木委員、田中委員、山田委員がご欠席で、3名のご出席でございます。労働者代表委員が石川委員ご欠席で、5名のご出席でございます。使用者代表委員が全員ご出席で、6名のご出席でございます。したがって、18名のうち14名のご出席を賜り、地方労働審議会令の規定による出席委員3分の2以上または公・労・使各代表3分の1以上との定足数を満たしておりますことをご報告申し上げます。

2 岩手労働局長挨拶

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、開会に当たりまして、労働局長の久古谷よりご挨拶を申し上げます。

○ 久古谷労働局長

岩手地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。委員の皆様方には日ごろより労働行政の運営に関しまして格段のご理解とご協力を賜っておりますことをこの場をかりて厚く御礼申し上げます。早いもので、今年ももう師走になりましたが、震災から5年余りが過ぎて各地で復興に向けた取組が進められている中、今年の8月台風10号の発生により再び自然災害による大きな被害が生じたところでございます。

当労働局におきましては、すぐさま雇用保険の失業給付や雇用調整助成金の特例措置あるいは労働保険の納入猶予などの対応に取り組んできたところでございますが、現在も甚大な被害が生じております岩泉町で出張相談等も行いながら被災された事業者や労働者の方々への支援について現在も対応を続けているところでございます。

現在の県内の経済情勢を見ても若干の足踏みは見られるものの、先行きについては雇用環境の改善が見られる中で、各種政策の効果ですとか、復興需要等によりまして、また景気が回復することが期待されているところでございます。また、雇用情勢に関しましては、先月末公表しました10月の有効求人倍率が1.30倍ということで3カ月ぶりに1.3倍台に返ってきたところでして、昨年4月以降1.2倍台の推移が続いているという、平成初めのバブル末期並みの求人倍率の状況が続いておりまして、建設業ですとか、老人福祉あるいは介護の現場等では人手不足の状況が見られているところでございます。

その一方、労働災害につきましては5年連続して続いた災害の増加が27年に一旦減少したところでございますが、今年の10月末の速報で見ても死傷者数が988人ということで前年に比べてプラス4人、死亡者数につきましては16人ということで前年と同じ数になっておりまして、まだまだ予断を許さない状況ということになっているところでございます。

このような中で、今年度につきましては東日本大震災からの着実な復興のための取組をはじめ全員参加型社会の実現加速、公正・適正で安心して働くことができる環境整備等を重点として取り組んでいるところでございますが、取組の推進に関しましては各方

面でご援助いただいているところであり、改めて感謝申し上げたいと思います。

本日の議事では、これまで展開してきた施策の実施状況などに関しましてご意見、ご助言を頂戴して年度後半に向けて職員が一丸となって業務を進めてまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

また、上半期の事業説明に続きまして、岩手県婦人・男子既製洋服製造業の最低工賃に関しましての諮問を実施する予定でございますので、こちらにつきましてもご意見を賜ればと思っております。

それでは忌憚のないご意見、ご助言を賜りますことをお願い申し上げまして、私からの挨拶にか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申し上げます。

3 議 事

(1) 平成 2 8 年度主要重点施策の上期における実施状況等について

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、議事にまいります。ここからの進行は、大塚会長にお願いしたいと存じますが、議題(3)、その他の 、二戸地域実践型雇用創造事業につきましては、資料の提出をもちまして報告に代えさせていただきたいと存じます。よろしくお願い申し上げます。また、質疑等に際しましては、事務局におきまして議事録を作成する関係上、録音させていただきとうございます。ご発言の際には、恐れ入りますが、マイクのご使用をお願い申し上げます。なお、議事録に関しましては、岩手地方労働審議会運営規程によりまして、原則公開とすると定められておりますので、後日ホームページに掲載する予定としておりますことをあらかじめご承知おきいただきたいと思います。と存じます。

それでは、大塚会長よろしく願いいたします。

○ 大塚会長

本日の議事は3件ございますので、よろしくお願いいたします。

まず初めに、岩手地方労働審議会運営規程第6条第1項の規定により、議事録署名人を指名いたします。

今回は、労働者代表委員は帷子委員に、使用者代表委員は永井委員に議事録の内容確認と署名をお願いいたします。

また、公益代表は会長の私、大塚が内容確認して署名することとしております。

議事録署名人には、後日事務局から議事録及び議事要旨が送付されますので、その際は内容をご確認の上、ご署名をお願いいたします。

それでは、議題（１）の平成28年度主要重点施策の上期における実施状況等に入ります。

事務局から説明をお願いいたします。

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

平成28年度主要重点施策の上期の実施状況に係る資料でございますけれども、資料 1 2、1 3となります。1 2、このパワーポイント資料でございますけれども、実施状況とポイントを示した要約版となっております。資料 1 3は実施状況の全体版でございます。この要約版の資料 1 2は、実施状況のうち、特にご説明する項目としまして、資料 1 4でお付けしております労働局行政運営方針の第2、岩手労働局が取り組むべき課題と今後の対応について、そして第3、行政展開に当たっての基本的対応についての取組を要約版としてまとめたものでございます。この後の重点施策の上期の説明でございますが、この要約版資料の 1 2を主に用いまして局長、部長、室長より続けてご説明申し上げます。

それでは、初めに重点施策目標値と実績値及び1、東日本大震災からの着実な復興のための取組について局長からご説明申し上げます。

○ 久古谷労働局長

それでは、ご説明申し上げます。まず、資料 1 2に入る前に資料 1 1ということで数値目標の一覧を作成しております。これは、今年度中の目標の上半期における実績ということで4月から9月までの状況を記載したものでございます。この数字見ていただければ幾つかのものを除きましては、おおむね目標達成可能という状況で進んでいるところでございますけれども、数点ばかり若干補足コメントを行いたいと思います。

まず、 の 総合的なハラスメント対策につきましては、目標10回に対してまだ2回ということなのですけれども、これは年度後半において集中的な取組を予定しておりますので、年度中に実施可能と思っております。

の から で職業紹介関係の数字がでございます。進捗状況については、本来でしたら上半期ですので、大体50%程度の数字が欲しいところなのですけれども、若干少なめの数字になっておりますが、また後でもちょっと説明いたしますけれども、これに関し

ましては現在、求職者数が長期的には減少傾向になっておりまして、就職関係の実績が上がってないということで、恐らく年度末でも目標には少し届かないのかなと思っておりますが、この目標自体は過去数年の実績値からある意味機械的に計算して算出したものなので、求職者が減少している状況ではきつめの目標値になっていると認識しておるところでございます。

の につきましては、最賃の広報につきましてまだ実績が上がっていないということなのですが、これは例年年度中に100%実施できておりますので、今年も恐らく大丈夫だと思っております。

の の労働局の適切な運営の確保ということで、情報漏えい事案と官用車事故につきまして、前年度以下ということですが、上期において前年度と同水準になっております。これは年度後半、さらに一層気を引き締めてこういった事故等が生じないように頑張っていきたいと思っております。

のその他の 、労災認定の迅速・的確な実施ということで、前年度の発生件数以下という目標を立てたのですが、月によって発生件数にばらつきがありまして、上半期におきましては4カ月間は達成できたのですが、ほかの2カ月間では達成できていないということで、平均的に見れば達成はできると思っておりますが、これは目標設定の立て方がまずかったと反省しているところでございます。平均値で見れば達成可能と認識しておるところでございます。

ということで、現在のところこの目標値ベースで見れば一部努力が足りない部分はありますけれども、おおむね順調に業務が行われていると認識しているところでございます。

それでは、資料 1 2に従って、上半期における主要項目についての実施状況をご説明いたします。まず、1ページの東日本大震災からの着実な復興のための取組で、(1)の復旧・復興工事における労働災害防止対策の徹底ということで、その表にありますように、また冒頭挨拶いたしましたように一時期死傷者数につきましては増加を続けていたところ、一旦27年に減少しましたが、まだまだ足元でも高い水準にありますので、やはり災害防止についての取組が必要であるということで、1ページの下に書いてありますように施工業者に対する取組あるいは工事関係者に対する取組について着実に実施を行っておるところでございます。

また、(1)と関連しまして、2ページ(2)復興工事関係の労働者に係る労働条件

の確保ということで、現状直接復旧・復興に係る分野でないものも含まれておりますが、運輸、警備、旅館等々におきまして長時間労働が発生するとともに、マスコミでも報道されたところですが、大船渡署管内で、長時間労働に起因する死亡事故が発生しておりますので、取組 にありますように気仙会議を開催いたしまして、沿岸地域での過重労働解消を目指す取組を実施しているところですし、県、市町村等の発注者に対する要請につきましても実施しているところでございます。

続きまして、3 ページ目(3)の震災復興関係求人 の充足促進ということで、真ん中の囲みにありますような数字で、傾向としては求人数はかなり増えてきているのですが、求職者数が減っている。結果的に、それが求人倍率の増加につながっているということで、このことにつきまして具体的に何をやっているかというのは、一つは求人倍率が高くても求職者の希望する職種と実際に出てくる求人 に違いがあるという、いわゆるミスマッチがありますので、求人者に対しましてはよりよい条件での求人 ができないかというような呼びかけ、求職者に対しましては希望職種以外の職種でも就職しないかというような呼びかけを行うとともに、求職者の発掘ということでハローワーク外でも求人情報を提供することによって、求職者を開拓しようというような試みを行っているところでございます。

続きまして、4 ページ(4)緊急雇用創出事業終了に伴う失業者の把握及び就労支援ということで、緊急雇用創出事業は、基本は平成27年度で終了、一部につきましては28年度で終了というようなことになっておりますけれども、事業終了に伴いまして離職者の発生が見込まれますので、この事業を実施している地方自治体と連携して事前の把握を行うとともに離職者が発生した場合は、ここに書いてあるような援助措置を行うということで活動を行っているところでございます。

続きまして、下の(5)震災復興に向けた公的職業訓練の推進ということで、求人求職の状況を見ますと、その下に書いてありますような建築ですとか、社会福祉といったような一定の資格等が必要あるいは食品製造といった一定の技術、技能が必要な職種での人材不足が目立っておりますので、次の5 ページにありますように企業における人材育成に関する支援あるいは訓練を行うことによって、資格・技能を有した労働者や求職者の支援ということを実施しているところでございます。

最後に、(6)震災からの本格復興に向けた安定的な雇用創出への支援ということで、取組に書いてありますような事業復興型の雇用創出助成金という制度がございますので、

こういった助成金を作った民間を活用した官ベースでの雇用創出ということにも取り組んでいるところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、石原雇用環境・均等室長をお願いします。

○ 石原雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の石原と申します。よろしくお願ひいたします。

私からは、引き続き同じ資料 1 2 の 6 ページに「全員参加型社会」の実現加速の（1）について説明させていただきます。

2、「全員参加型社会」の実現加速、（1）、女性の活躍推進についてです。まず、男女の均等確保対策の推進について、現状では、県内では雇用者全体に占める女性割合46%、一方で管理的職業従事者に占める女性割合が県内では14.3%と低い状況となっております。また、当局では均等法等の施行状況につきまして、企業訪問によりましてその施行状況を調査しておりますが、まだ多くの企業で採用や昇進等で男女間に事実上の差が見受けられます。女性が活躍できる職場環境の整備の推進が引き続き必要となっております。

取組といたしましては、男女雇用機会均等法に基づく指導及び周知、これを引き続き実施してまいります。企業訪問による指導・助言等の実施の上期の状況はこちらに記載のとおりです。その中で、男女労働者間の事実上の格差につきましては、その解消に向けましてポジティブ・アクションの実施のための具体的な助言等を行ってまいります。また、労働者からの相談への対応につきましては、労働者のニーズに応じまして企業に対する法に基づく行政指導、紛争解決援助制度による援助等を行ってまいります。

また、本年度から施行されております女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定促進の状況ですが、労働者数301人以上の義務企業の届出に関しましては、県内では義務企業111社ございますが、既に100%、8月上旬で達成しております。今後は、届出だけではなく、実効性のあるものにしていくことを引き続き助言してまいります。また、今後努力義務企業への周知・支援を行ってまいります。また、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定制度」がまた今年度から始まっておりますが、その周知と取得の支援等を行ってまいります。なお、現在県内では、「えるぼし認定」につきましては3社が認定されております。

次に、7ページに移ります。総合的ハラスメント対策の実施です。27年度までの労働局の対応としましては、パワハラ・解雇等の個別労働関係に係る相談、紛争解決援助を総務部企画室が、また均等法等に係る相談、指導、紛争解決援助は雇用均等室が、またパワハラ防止等の啓発指導は労働基準部が行ってまいりました。28年度からの対応としましては、雇用環境・均等室がこれらを一体的に実施しております。なお、総合労働相談等の状況ですが、18ページにあります3、(7)の個別紛争の解決促進、こちらのほうに総合労働相談等の件数が出ておりますので、ご参照いただければと思います。

次に、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進です。現状では、中小企業で育児・介護休業規定の不備がまだ散見されます。また、規定整備や制度周知が不十分な企業では、育児休業等の取得率が低調、また非正規労働者、男性の育児休業取得が進んでいないという状況にありますので、今後もさらなる規定整備の指導、各制度の周知を進めることが必要となっております。

取組といたしましては、育児介護休業法に基づく指導及び周知、これを引き続き実施してまいります。また、介護離職防止などへの対応から平成29年1月1日から改正育児介護休業法が施行されます。その施行に向けて、主催の説明会は28年の10月、11月に県内7会場で既に開催しております。引き続き周知を行いまして、円滑な施行に努めてまいります。また、次世代育成支援対策の推進の届出状況ですが、これはこちらに記載のとおりです。次世代法の認定「くるみん」の認定企業数ですが、下に書いてございますように県内では累計で28社認定されております。また、「プラチナくるみん」の認定につきましては1社認定されております。

次に、8ページに移ります。女性等の就業実現ですが、現状では仕事と子育ての両立を希望するも諸般の事情で就業できない女性等が相当数存在するという状況から、自治体と連携しての求職者の掘り起こしや両立しやすい求人の確保が必要となっております。

取組といたしましては、マザーズコーナーにおける各種就職のための支援を行ってまいります。マザーズコーナーにつきましては、県内5つの安定所に設置しております。また、子育てイベントでの求職者の掘り起こし、ひとり親に対する就職支援を行ってまいります。

次にパートタイム労働対策の推進です。現状では、県内のパートタイム労働者と一般労働者の1時間当たりの所定内給与額の賃金格差は、一般労働者を100としますとパートタイム労働者は64.2となっております。パートタイム労働者の待遇について、正社員と

の均衡待遇や納得感の向上が必要となっております。

取組といたしましては、パートタイム労働法に基づく指導及び周知を引き続き行いまして、均衡待遇や正社員転換推進措置等に係る法の適用の徹底してまいります。

以上で私からの説明を終わらせていただきます。

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、朝倉職業安定部長お願いいたします。

○ 朝倉職業安定部長

日ごろから職業安定行政に特段のご協力をいただきまして、まことにありがとうございます。私からは10ページから説明させていただきます。10ページ、若者の活躍促進ということで、平成29年3月新規学校卒業者の就職内定率は、下の青の囲みの中にもございますように高校、大学とも過去最高の水準でございます。高校生の就職内定率は、10月末現在86.5%と平成9年3月以降の数字になりますが、過去最高、新規大学卒業者の就職内定率も60%と、これも平成22年3月以降という数字になりますが、過去最高という水準になっているところでございます。一方で、2つ目のにもございますように平成25年3月新規学校卒業者の3年以内の離職率は高校生で41.4、大学生で38.4と全国より高校生は若干ですが、大学生は7ポイント低下の大きな開きとなっているところでございます。

それに対しまして、28年度の新規の取組といたしましては県内就職の促進のために労働局主催で首都圏、新宿ですが、UIターン面接会というものを実施いたしました。また、そのほかの支援といたしましてはジョブサポーター、専門の相談員ですが、その者が学校に訪問しての就職支援の実施ですとか、青少年、去年の10月に改正した若者雇用促進法に基づく青少年雇用情報の提供や若者雇用促進法に基づく認定制度の情報発信をさまざま実施していきたいと思っておりますし、就職後の定着支援といたしましては、ハローワークの事業所訪問による定着支援や講習会の実施も続けていきたいと思っております。

続きまして、11ページでございます。生涯現役社会ということで、高齢者からも成長を持続させるためには働く意欲のある方に生涯現役で活躍し続けていただく必要があると思っております。その中で、青い四角の囲みの中でございますけれども、岩手の数字で言いますと、雇用確保措置実施済みの企業は99.4%とほとんどの企業が雇用確保措置は実施済みとなっております。ですが、法令で定められている制度でございますので、

100%になるように今後とも指導を続けていきたいと思ひますし、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の状況は86.5%ということで、 のところですが、全国1位となっておりますが、今後も引き続き進めていきたいと思ひております。

取組といたしましては、 番については先ほどもご説明しましたように個別訪問による確な助言や指導、高齢者の再就職支援の実施といたしましてはハローワーク盛岡に生涯現役窓口という高齢者専用の窓口がございますが、その窓口によるチーム支援やさまざまなネットワークを活用した就職支援を行っていききたいと思ひております。また、軽易な就労を希望する高齢者の受け皿としてのシルバー人材センター事業も推進していきたいと思ひております。

続きまして、12ページでございます。障害者等の活躍推進、民間企業における障害者の雇用状況は、過去最高を更新しているものの、依然として平成27年の6月1日現在では1.99ということで、法定雇用率を下回っているところでございます。28年度の数字もそろそろ発表できると思ひますが、まず法定雇用率を達成するための指導が重要だと思ひております。また、障害者の就職には現在精神障害者が急激に伸びているという現状もございまして、障害特性に応じた就労支援というのをも推進していかなくてはならないと思ひているところでございます。

具体的な取組といたしまして、精神障害者の就労支援といたしましては、障害者のトライアル雇用事業によるさらなる就職促進ですとか、また専門相談員の配置による求職者、事業主双方への支援を展開していきます。また、中小企業に重点を置いた法定雇用率の達成の支援といたしましては、就職面接会の積極的な実施ですとか、各企業における障害者雇用への阻害要因を踏まえた指導、支援の実施をしていききたいと思ひます。また、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針につきましても施行になっておりますので、この周知についても引き続き実施していききたいと思ひております。

続きまして、16ページになります。(4)番の非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現というところでございます。非正規雇用労働者は、雇用者全体の3分の1を超えて高い水準で推移しているところでございます。今後人口が減少していく中で、非正規雇用労働者の希望や意欲、能力に応じた正社員転換が重要となるというところで待遇改善を含めて強力な推進が必要だと思ひております。

取組といたしましては、岩手県と労働局で組織する岩手県正社員転換・待遇実現本部におきまして、地域プランを作成して、不本意非正規労働者への対策を強化していると

ころでございます。また、国の制度のキャリアアップ助成金も、正社員転換や処遇改善等、さまざまな分野で使えるように制度が改善しているところでございますので、そういうものの活用を促進していきたいと思っております。

続きまして、(5)番、人材力強化・人材確保対策の推進でございます。人口減少が進んでいる岩手県におきまして、労働者個人の生産性向上が大変重要になっており、また、福祉分野や建設・運輸などで構造的な人材不足が深刻になっておりますので、人材力強化・人材確保対策というものが大変重要になっております。

次のページに行きまして、取組といたしましては、労働者個人のキャリア形成支援ですとか、人材確保対策におけるさまざまなハローワークによる取組、雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の推進、国といたしましては助成金などを紹介することによって、「魅力ある職場づくり」を企業に作っていただくというところを推進していきたいと思っております。

安定部としては最後になりますが、(6)番として地方創生に向けた取組の推進、先ほども若者のところでお話しをいたしましたけれども、UIJターンの推進、また地方自治体と一体となった雇用対策の推進を労働局としても行っていきたいと思っております。

安定部からは以上でございます。

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

続きまして、資料13ページに戻っていただきまして、田中労働基準部長よろしく願いいたします。

○ 田中労働基準部長

労働基準部長の田中と申します。よろしく願いいたします。

私からは、資料の13ページの公正、適正で安心して働くことができる環境整備の(1)の働き方改革の推進・過重労働の解消から15ページの(3)の最低賃金制度の適切な運営までについて説明させていただきたいと思っております。

まず、15ページの(1)の働き方改革の推進・過重労働の解消についてですが、本年6月に日本一億総活躍プランが閣議決定されておまして、その中で一億総活躍社会を実現するためのカギというのは働き方改革であり、その中でも、長時間労働の是正が重要な柱として位置づけられております。

こういう状況の中、岩手県の平均の年間総実労働時間は1,892時間ということで、全国

で2番目に長い状況となっております。また、年次有給休暇の取得率につきましても46.8%と全国平均の49.4%よりも若干悪い状況にあります。

こういう状況の中、働き方改革の推進の取組としましては、局長を中心に地域のリーディングカンパニー等の経営陣への働きかけや、働き方見直しの機運の醸成のための取組事例の情報発信、働き方・休み方改善コンサルタントによる改善助言指導を実施しております。また、過重労働の解消につきましては、時間外労働が80時間を超えるような事業場全数への監督指導を中心に実施しております。

働き方改革の取組につきましては、企業のトップの発意による自主的な取組ということが必要不可欠だというようなところがありますので、下半期におきましても企業経営陣への働きかけ等を積極的に行っていきたいと考えております。また、過重労働につきましては、先ほど局長からも話がありましたけれども、震災復旧・復興工事現場での過重労働による突然死が発生しておりますので、引き続き的確な監督指導を実施していこうと思っております。

次に、(2)の労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりの部分になりますけれども、岩手県における労働災害は平成22年から26年まで5年連続で増加していたものが平成27年に減少し、平成28年におきましても、例年と比べてわずかしか減少していないというような状況で高どまりの状況にあります。

そのような状況から、今年度の上半期におきましては業種横断的な問題となっております転倒災害とか、交通労働災害の防止対策についての対策の周知とともに災害多発業種と言われております製造業、建設業、道路貨物運送事業、小売業、社会福祉施設の5業種につきまして重点業種と位置づけて監督指導を中心に取り組んでいるところです。しかしながら、真ん中の青い四角の中で囲まれているところを見ていただくとわかりますように転倒災害や、 に書いてありますように建設業のうち木造家屋建築工事業、商業のうちの小売業、保健衛生業のうちの社会福祉施設につきましては災害が昨年より増加しているというような状況になっております。そういう状況になっておりますので、下半期におきましては、まずは12月から1月にかけて実施されておりますいわて年末年始無災害運動の期間を中心に災害が増加している業種等について、災害を減らすための取組を実施することとしております。また、 のところに書いてありますように、今年の12月にストレスチェック制度が施行されております。自主点検を行った結果、未実施の事業場があるということがわかりました。下半期におきましては、その未実施の事業場

に対する指導を実施するとともに、右下の四角のところにも若干書いてあります、6月に施行されました化学物質のリスクアセスメントの実施についてもあわせて周知指導に努めることとしております。

続きまして、15ページの(3)の最低賃金制度の適切な運営についてですが、岩手県最低賃金は、昨年より21円引き上げられ、716円で10月5日に発効されております。最近5年間で71円もの大幅な引き上げになっているところです。また、のところにも書いてありますように岩手県の産業別最低賃金につきましても近年は大幅な引き上げが行われている状況になっております。

このように最低賃金が大幅に引き上げられている状況の中、いわゆる未満率、改正後に最低賃金以下となる事業場の割合ですが、その未満率も非常に高くなっていますので、改正された最低賃金額の周知に今後は努めるとともに最賃の履行確保のための監督指導も集中的に実施しようと思っております。また、取組 に書いてありますように最賃の大幅な引き上げにより中小企業における経営への影響が非常に大きくなっているという話も聞いております。政府としては中小企業支援施策としまして業務改善助成金やキャリアアップ助成金を拡充しておりますので、こういった助成金についてできるだけ多くの中小企業に利用していただくように周知を進めていきたいと思っております。

以上です。

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

菊池総務部長、よろしく願いいたします。

○ 菊池総務部長

総務部長の菊池と申します。よろしく願いします。私からは、資料の19ページ以降からご説明をさせていただきます。

19ページの4、行政展開に当たっての基本的対応、労働局の基本的な対応ということでございます。まず、1番としまして総合労働行政機関としての機能の発揮ということで、四行政、労働基準、職業安定、職業能力開発、雇用均等間の連携を密にして一体的に施策を推進してまいっておるところでございます。先ほど説明ございましたが、今年度4月から新たに雇用環境・均等室を設置しまして、総合的な行政を展開しております。また、事業所様の御訪問をさせていただく場合に、各四行政で関係する業務を雇用環境・均等室と一体として実施させていただくということで業務の合理化、効率化を推進するということでございます。

2番目としましては、計画的・効率的な行政運営ということでございますが、地域の実情を踏まえた行政運営方針の策定、計画の実施、それから私ども行政事務の簡素合理化、それから業務の重点化による効率化を図っているところでございます。

3点目としまして地域に密着した行政の実施ということで、地方公共団体との連携を図っているところでございます。先ほどの説明にもございましたが、県ですとか北上市等の雇用対策協定に基づく雇用対策の推進ということで、首都圏でUIJターンの就職面接会の実施、また、岩手県と盛岡市、労働局と協定に基づく一体的実施事業の推進ということで、これは右側の注に一体的実施事業の説明を書かせていただきましたが、希望する地方自治体におきまして、私ども国が行っております無料職業紹介と自治体が行っている業務を一体的に実施するというをやっております。

それから、4番目の積極的な広報の実施でございますが、現状としまして毎月末、報道関係記者懇談会を開催しております、局長から一般職業紹介状況を初めとする重要な行政課題を発表させていただいております。わかりやすい情報発信を努めているというところでございます。また、ホームページにタイムリーに資料掲載し、また、監督署、ハローワークの広報媒体、自治体や労働者団体様の広報紙等のご協力いただきまして活用させていただくとか、ラジオ、鉄道広告等も利用して幅広い広報を図っているというところでございます。今後の取組方針としましても、県民の皆様の理解と信頼を高めるために、引き続き積極的に推進していきたいということと、県、市町村、労使団体と連携して効果的な広報を実施したいと思っております

5番目として労働法制の普及等に関する取組ということで、現状としまして労働法の知識というのは、学生の皆さんが就職する際、またアルバイトをする際にも知っておいていただければ役立つということでございますし、また労働法制の普及は、関係法令を知らなかったことによる問題事案の発生というのを未然に防止することにつながるということで、この下の 、 に書かせていただきましたが、労働関係法規セミナーを開催しております。大学、短大、高校等と連携してやっております。それから、 としまして、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のをやっております、学生アルバイトの適切な労働条件について周知広報させていただいております

今後の取組方針といたしまして、引き続き労働法制の普及に取り組んでいきたいと思っております。

21ページを見ていただきたいのですが、6番目としまして、保有個人情報の厳正な管

理及び情報公開制度・個人情報保護制度へ適切な対応ということで、先ほど局長から説明いたしましたが、今年度10月末時点で3件の個人情報漏えい事件が発生している状況でございます。昨年度は1年間で3件と、数が増えているということで、今後の取組方針としまして個人情報の厳格な管理の徹底等を図ってまいりたいと思っております。

7番目として綱紀の保持、行政サービスの向上でございます。こちらにつきましては、法令遵守を徹底する、それから会計事務におきましては適切な事務処理を行う、また行政サービスを一層向上していかなければいけないということで、当局としましては参考にありますが、部内で法令遵守委員会や、会計の契約に関する公共調達審査会あるいは外部の公認会計士の先生や学識経験者の方に入っていたいただいた公共調達監視委員会を実施しまして、綱紀保持を行っているということでございます。

私からの説明は以上です。

○ 大塚会長

ありがとうございました。

ただいま事務局から平成28年度主要重点施策と上期における実施状況等について説明がありましたが、内容につきましてご質問、ご意見のある方はご発言をお願いいたします。

はい。

○ 橋本委員

何点か確認も含めてご質問をさせていただきます。

まず、第1点目ですけれども、資料 1 1の目標値についてでございます。 、 、 、 とございますけれども、 、 等につきましては、目標値の設定ということとは過去の年度の状況、件数等をもとにして設定されているというようにお聞きしましたけれども、そのような目標値というものであれば本当に目指すべき形の目標値と言えるのかと、そういう気がいたしました。

それから、 、 についてでございますけれども、例えば の で労働局の適切な運営の確保でございますけれども、個人情報の漏えい事案、今もご説明ありました。これは前年度件数以下を目標に掲げている。それから官用車の事故件数も前年度件数以下を目標にするというような形、例えば労働災害ゼロ災を目指すとか、のぼりとか旗、横断幕掲げながら工事現場等は実施しているわけですよ。そういった中であって、目標値として前年度3件だから今年度はそれ以下でいいんだということでいいのかというの

が率直な疑問でして、目標としてはゼロを目指すべきではないのかと思います。

それから、例えば で言いますと労働保険料の収納率の向上で98.79ということですから、これらについても目標はあくまでも100%の収納を目指すとか、そういうふうなことがあってもいいのではないのかなということですし、 の つきましては局長からも設定の仕方について見直しが必要というお考えでしたので、そこは適切になされるものと思います。これが資料 1 1に関する部分です。

それから、資料 1 2で3点ほどございます。まず、11ページでございます。(3)の生涯現役社会実現に向けた雇用・就業環境の整備の中で、囲みの で65歳以上まで働く企業というのが岩手は全国1位ということで86.5%、これは労働局としてはどのような取組のもとにこういう結果が出ているという分析を行っているのか確認をさせていただきたいと思います。

それから、16ページでございますけれども、(5)の人材力強化・人材確保対策の推進の中で現状、それから矢印で、その必要な取組について記載があるのですが、特に福祉分野、建設という部分での構造的な人材不足が深刻だという認識はそのとおりですけれども、雇用の視点での人材不足対策を充実させるということの具体的な取組内容というのはどのようなことを考えておられるのでしょうか、お聞きをしたいと思います。

それから、19ページの3の地域に密着した行政の実施の、地方公共団体との連携ということで岩手県・北上市、岩手県・盛岡市とそれぞれ協定を結ぶという事例が出ていますけれども、今後こういった連携協定のようなものはどのように取り組んでいかれるお考えなのかということについて教えていただければと思いますので、よろしくお願いたします。

○ 久古谷労働局長

それでは、まず目標値の設定方法についてご指摘があったところでございます。目標値については、ある意味達成可能な目標ではなくて、チャレンジングな目標を立てるべきではないかというようなご指摘だと認識しました。おっしゃることは非常にごもつともだと思っております。私どもの中でもどういう目標にしようかという議論があったのですが、どちらかというとならぬと保守的に、ある意味頑張れば達成可能な目標になっている嫌いがあることは事実でございます。個別具体的にどうするかについては、にわかには申し上げられませんが、本日このようなご指摘があったことを認識して、

内部で議論を重ねて、全てをチャレンジングにできるかということではありますが、可能な限りチャレンジングな目標設定について検討していきたいと思います。

○ 朝倉職業安定部長

安定部長の朝倉でございます。

全ての企業のうち希望者全員が65歳以上まで働ける企業というのは、実際に定年が65歳以上に全てなっているというところではなくて、経過措置として年金までの接続として63歳、64歳以上まで働けるといった、そういう経過措置も含めてのものでございます。その制度をうまく活用していただくという意味と、そういう指導といたしましては、岩手県では特に高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携がうまくいっておりまして、その高齢者の支援アドバイザーとハローワークが連携して企業に対してさまざまな支援策を伝えて、それがうまくいっているということで、内部では分析しているところでございます。

続きましては、人材不足の対策の部分でございます。雇用の面からといたしますと2つあると思っております。基本的にはマッチング精度のアップというところがハローワークでできる部分だとは思っておりますけれども、まずマッチング精度をアップさせるためには求人者の方に魅力のある職場づくりという意味で、介護分野ですと夜勤をなくすことはできないとは思いますが、その回数を減らすとか、時間を少なめにするとか、そのような雇用管理改善をしていただいて、求職者に対して魅力ある求人にしていただく、または求職者で事務職の希望をしている方に対しては職業能力開発等をしていただいて、求人が多くても求人を選ぶことができる、こういう人材不足業種に職種転換をしていただくといったようなマッチングの部分を進めていくことで雇用の面からの人材不足対策というのを充実していきたいと思っております。

最後の雇用対策協定について、ほかの地方公共団体とは考えているのかというところでございますが、現時点ではこれ以上の市町村でこのような雇用対策協定を結ぶという話は出ておりませんが、ハローワークと市町村は常に連携をとっております。

特に管内にある一番大きい市町村とはそれぞれのハローワークは1カ月に1回以上綿密に連携をとっているというふうに聞いておりますので、その中で雇用対策協定が必要な雇用対策にかかわるそういう問題点とか、そういうのが出てきたら労働局といたしましてもそういう協定をすることについて検討していかなくてはならないと考えているところでございます。

以上でございます。

○ 久古谷労働局長

最後の部分についての若干の補足ですけれども、北上市につきましては昨年度末雇用協定を結んだところでございます。今具体的なプログラムづくりを北上市と共同でやっておりますので、それに基づいてまた成果が上がればそれをPRすることによって、ほかの市町村等への波及効果はあるのかなと思っておりますので、もうちょっと長い目で見守ってもらえれば、安定部長も申したように今すぐにといいことはないのですけれども、今後そういった成果を示してより多くの市町村と雇用協定が結べるように活動していきたいと思っております。

○ 大塚会長

よろしいでしょうか。

それでは、また委員の皆様から。

はい。

○ 菅原委員

資料1 2の2ページでございます。復旧・復興工事関係について、労働条件の確保というところで、取組の に県や市町村等の発注者に対する過重労働解消への要請という取組があります。労災防止も同様なのですが、県、市町村も有力な発注者ではありますが、国土交通省、農林水産省をはじめ国の直轄事業というのもあるわけです。国の直轄事業に対する労働面での要請というのは、労働局レベルでなされているのか、それとも霞が関レベルで厚労省と国交省が行うという仕掛けになっているのか、国という記載が、国の出先機関という記載ではないので、その辺どうなっているか教えていただきたいと思えます。

○ 田中労働基準部長

これにつきましては、復旧・復興工事の関係の要請という形になっておりますので、厚生労働省から国交省に要請するような形ではなくて、ここには書いていないですけれども、岩手労働局から国の機関に対して、要請を行っております。そういう位置づけで今やらせていただいておりますので、先ほども申しましたように過重労働は復旧・復興工事でも発生しておりますので、力を入れてやっていかなければならないところがありますし、まず適正な工期の設定というところが非常に大きい目標になりますので、そういった意味でも発注機関へのお願いは今後も引き続きやっていきたいと思っております。

○ 菅原委員

そうしますと、ここは国、県、市町村等の発注機関に対すると読めばよろしいですね。

○ 田中労働基準部長

そうです、申しわけございません。記載の誤りです。

○ 大塚会長

どうぞ。

○ 永井委員

二つ、三つお伺いしたいのですが、まず一つは先ほど女性の活躍でご説明いただいたのですが、労働局が今日の審議会の出席者名簿を出されておるのですが、多分これに出ているお名前は労働局の幹部の皆さんのお名前ではないかなという気がしております。全国的な数値だと女性の管理者が14%という説明ですが、女性が1人しかいないことは、どのように考えているのかお伺いしたいと思います。

最低賃金の未満率、以前はたしか2%前後だったと認識してございますが、今どの辺の感覚で捉えて、正確な数字はないと思うのですが、感覚でどの辺で今いただいているのか、参考までにお伺いしたいと思います。

それから、公正、適正な労働あるいは人材評価というところで、私ども企業サイドから見ますと若干違和感があります。今企業の大きな課題に人件費というのがあるわけで、あるいは国際競争が激しくなってきた中では生産性を高める、創造性を高めて、競争に乗り切っていこうというような形になって、中小企業は努力を重ねてございます。今までは人件費の安さが価格競争力のベースだったのですが、これはもう失われてきたわけですが、国際的に労働条件がそういう感じになっていますが、中小企業を含めて生産性を高めるためには、生産性即ち付加価値ですから、生産高から外部購入価値を引きますから人件費を含んだ価格の増大を意味するわけですが、これではもう人件費が膨らんだ分、真水の部分の利益が少なくなるわけで、話にならないわけでございます。

したがって、今企業サイドでは具体的には従業者1人当たりの生産高は幾らかという労働生産性を問題にしています。そうしますと、そこでの条件が2つあるわけですが、従業員の質の向上という意味でキャリア形成を図る、もう一つは資本装備や生産技術を高める、特にIT化、AI化して1人当たりの生産高を高めていこうという形があるわけですが、具体性が希薄で何となくキャリア形成とか公正・適正な労働など、曖昧な表現があるようで、施策として中小企業含めて生産性を高める支援を具体化して書いていただ

きたいと感じているわけです。それでは、中小企業はここに書かれているキャリア形成にしても、単なる言葉として受けとめるだけで、中身としては変わらない。ということは、従業員も労働福祉も向上しないという、全く曖昧さがあるような気がしてなりません。

以上、3点について申し上げさせていただきました。

○ 久古谷労働局長

労働局の女性管理職の話につきまして、現状ご指摘のとおりでございます。国全体の目標がある中で、当労働局におきまして女性幹部比率が少ないため、こればかりはすぐにといいわけにはなかなかいきませんので、今は、「将来に向けて女性の幹部登用について内部でいろいろ工夫をしているところでございます」というくらいのご回答しかできません。

未満率の話は後で基準部長がお話しすると思います。

3番目の生産性についての観点、もっとはっきり記述すべきではないかというお話ありました。私どもの中でも賃上げには生産性の向上が必要であるということは永井委員がおっしゃったことと同じ意識は持っております。ただ、労働行政としてはそのあたりのノウハウが余りなかったものですから、はっきり申し上げまして今勉強している最中でございます。本日そういうご指摘があったことを念頭に置きまして、対外的な説明にもそのあたりについて今後は協調しながら説明したいと思っております。具体的な中身については、もう少し勉強する時間をください。

○ 田中労働基準部長

未満率についてですけれども、ことしの21円という大幅な引き上げがあったということで、11.4%というような数字で把握しております。大幅な引き上げで、実際それだけ上がってしまうと、それだけの企業が最賃以下になってしまうところがあるので、当然のことながらまずは最低賃金が引き上がったということの周知に努めるとともに、大幅な引き上げによって、中小企業は非常に経営が苦しいという状況もありますので、私どもとしても助成金を活用していただいて何とか対応していただきたい、そのような形で進めていきたいと思っております。

○ 大塚尚寛会長

八幡委員、どうぞ。

○八幡博文委員

前の前の議論とも少し重なる部分もあるかもしれませんが、私は労働時間の部分、とりわけ13ページに記載の部分で質問も含めてお願いしたいなと思っています。全国2番目の長さという労働時間、前年度は多分全国で1番だったと思いますが、そこから全国2番目となったと、若干労働時間は減っているようですが、依然として高どまりの水準だということと、あわせて有給休暇の取得率も30番目の取得率、いろいろ企業等に働きかけをしていると思いますが、この岩手県においてどういう問題点があると認識しているのか、そこをまずはお聞きをしたいと思っています。

もう一つは、それに関わる部分なのですが、固定残業代という制度を入れている企業が結構多いのですよね。それが賃金の中に含まれていてイコールになっていて、どのぐらいの賃金だということがよくわからない。なおかつ固定残業なので、残業代を既に織り込んでいるということから、それがいわゆる長時間労働の温床になっているのではないかなと推察しています。この中でいろんな事件も起きているし、個別労使紛争になっているケースもありますので、これらを是正していく必要があるのではないかと考えています。その辺の考え方がもしあればお聞かせ願いたいということでございます。

私からはその2点でございます。以上です。

○ 田中労働基準部長

まず、労働時間の関係になりますけれども、この1,892時間というのは資料の13ページに出ておりますが、平成26年の数字でありまして、平成27年の数字というのはまだ把握しておりません。確か、その前の25年も全国2番目、その前が1番だったと記憶しております。

正式な分析は行っていませんのですが、岩手県において長時間労働になっている原因は、時間外労働の時間というのはほぼ全国平均レベルというようになっていますが、所定内労働時間が他県より長い傾向になっており、所定内労働時間が長いというのは法定労働時間1日8時間や1週40時間近く働いている労働者の数がほかの県より多いというところがあるのではないかと考えております。所定内労働時間が短いということが通常考えられる労働者としては、女性やパートタイマー労働者が考えられます。そういったことから推測すると、パートタイム労働者の労働時間がほかの県より若干長くなっていることが考えられ、パートタイム労働者がフルタイム労働者に近い労働時間で働いている割合が多いのではないかと考えられます。現在、施策として労働時間自体を長

時間労働の是正を進めており、全体として労働時間を引き下げる必要がありますので、当然のことながら過重労働というような形で時間外労働が非常に長い事業場についてはどんどん是正を求めていくことも必要ですが、所定内労働時間を少しでも下げること必要だと思っておりますので、県内全体に呼びかけをして1日5分でも短くしようということを打ち出していければと思っております。まだ現実的にそういったものが動いているわけではありませんけれども、そういったことも考えていかなければならないと思っております。

もう一つご質問のありました固定残業代につきましては、確かに固定残業代という形で残業代が固定された形で払われている事業場もあると聞いております。ただ、残業代が固定されているからといって幾らでも残業ができるというようなわけではありません。あくまでもその中で、1時間あたりの基本給で、その固定残業代を割っていただくと大体何時間分というのが出てきますので、当然のことながらそれを超えてしまえば労働時間の違反にもなりますので、そういったところは監督指導に行った際に細かく見て、もし固定残業代がその割り戻した時間以上働いているというようなところがあれば是正を求めていきたいと思っております。

○ 久古谷労働局長

今の基準部長の答えを若干補足しますと、まずこの13ページに書いてあります総実労働時間は毎月勤労統計調査の地方調査の結果を使っております。所定内労働時間と所定外の労働時間があるのですけれども、それは働いた実績ベースの時間ですので、制度で1日8時間と決まっています、それ月間何日とあるのですけれども、年休をとった場合は実績ベースでカウントされるので、年休をとればこの中の所定労働時間も減っていくということがあります。ですから、話は2つあって、制度面ということで決まっている所定時間が長い傾向があるのかなというのが1つと、あともう一つこちらのほうの年休取得率が低いことによって、実績ベースで見ると長く働いていると、この2つの要素はあるかと思っております、今企業に対する働きかけとしては有給休暇がとりやすいような状況をつくってもらいたいとか、あるいはさまざまな形での休暇制度の導入についても検討していただきたいというような働きかけを個別企業等についても行っているところでございます。

私からは以上でございます。

○ 大塚会長

それでは、佐藤委員。

○ 佐藤委員

いつも労働局の皆さんには大変お世話になっておりまして、感謝の気持ちでいっぱいでございますけれども、ちょっと何点かご質問したいのでございますが、第1点目は資料1 2の5ページ(6)の東日本大震災からの本格復興に向けた安定的な雇用創出への支援ということで、まさにこれからが本格復興といえますか、そういう時期に入っているのだと思いますけれども、その中の取組の事業復興型雇用創出助成金、移転費の関係でございます。これが資料1 3の4ページの一番下でございますが、この(6)で28年度については現在審査中ということで目標数値が出ておるわけなのでございますが、果たして今どのような申請の状況になっているのかということですね。この課題のところに書いてあるのですが、沿岸の人手不足対策として移転費が導入されたが、県外からの求職者がほとんどないために利用が低いということで周知を図るといことなのですが、今後どのようにしていくのか、果たして周知して増えていくのかどうか、これは当然霞が関マターになってくるとは思うのですが、制度の緩和を図るとか、今労働局におきまして、どのようにお考えなのかということがまず第1点でございます。

第2点は、資料1 2の7ページでございますが、総合的ハラスメント対策の実施ということで、28年度から窓口の一本化を図られたということでございます。まだ半年しかたっていないのでございますが、組織を見直したことによりますこの半年間なり7カ月間の効果というものをどのように捉えておられるのか、お伺いしたいというのが第2点目でございます。

第3点目なのでございますが、同じく資料1 2の14ページの一番右下でございますが、法改正による新対策ということで化学物質ということで書いておりますが、それに関連してちょっとお伺いしたいのですけれども、私も労働側の八幡委員とか原委員、県の労働委員会の委員の関係で県内各地に出向いていろいろ相談等を受けることがあるのですが、その中でこの前県北に行った際に聞いたのですが、化学物質、有害物質に指定されている薬品を使って作業をする際に大変苦勞していると、使い方も果たしてその指導が適正なのかどうか非常に不安だということで、本人は体を患っているというか、ちょっとそういう症状があるようなお話ししていましたが、労働基準監督署が入る際はきちんと対応されているのだそうですが、それが終わるとまたもとの木阿弥といえますか、やり方に戻ってしまうというようなことでございますので、労基署の立ち入

りなのでございますが、お伺いしたいのは、抜き打ちでやっているのかどうか、お伺いしたいのと、きちんと徹底して指導していただきたいということでございます。これが第3点目です。

第4点目は、資料1 2の20ページでございますが、5の労働法制の普及等に関する取組というところで、ここでは若者に対しての部分で書いてありますが、県の労働委員会で労働相談にお邪魔しますと、長年やってきている企業の中で経営陣が全く労基法というものを無視したような運営をしているという相談事例が時々あるわけでございます。いろいろさまざまな業種があるのでございますが、普段からの労基署のご指導をもうちょっと厳しくやってもらえないのかなと、これは結果的に双方とも不幸になるわけでございますので、経営陣、労働者がもうちょっと幸せになれるような方策をとってもらえないのかなという感じがしております。例えば有給休暇を全然とらせてもらえないとか、あるいは先ほどありましたけれども、労働時間を聞いてみると超勤込の給与になっていたけれども、それ以上の労働をやっていると、結構そういうことが相談者から寄せられておりますので、効果ある指導、方策について確認したいと思います。

以上でございます。

○ 朝倉職業安定部長

まず、1つ目の資料1 2の5ページの東日本大震災からの本格復興に向けた安定的な雇用創出への支援という部分でございます。実際に岩手県としても本格復興完遂年ということで安定的な雇用の創出、今後の本格復興に向けて多大な労力を投入していかなくてはならないという流れでございますけれども、国といたしましては緊急雇用創出事業、つまり震災によって離職をした方に対しての一時的な就職を斡旋する事業については、先ほどご説明しましたけれども、この5年間で就職していっているという状況でございます。安定な事業復興型の雇用創出支援事業につきましても最初の二、三年は大変な人気でございます。予算が追いつかない状態でございますけれども、震災からもう5年を経過した状況にございましては、1 3の資料の4ページでもございますように、昨年度の累計では2,000人のところに240人と、約1割のところでございます。また、今年につきましても実際の数字は県にございますので、こちらとしては詳細な数字は把握していないのですが、実際、雇用創出目標に対して1割ないぐらいの申請数だというように聞いているところでございます。

いずれにいたしましても、活用していただくことが重要でございますので、県の基金

ではございますけれども、ハローワークといたしましても県と共同で説明会を行うなどできる限り活用していただきたいと思っていますし、本省に対して実際の活用がされていない状況でもうちょっと活用しやすい使い勝手のよい制度にできるのであればしていただきたいというような話はできると思っておりますので、今後の安定的な雇用創出に向けて労働局としても邁進していきたいと思っております。

○ 石原雇用環境・均等室長

ハラスメントの一体的な推進ですけれども、以前までは個別労働関係の紛争に関する相談といえますと、まず労働法の枠内の相談につきましては、総務部企画室の総合労働相談コーナーへというようなご案内、また均等法等に関する相談は雇用均等室へというようなご案内をしていたのですけれども、28年度に一本化したということで、全部雇用環境・均等室へというような単純なご案内ができるということは利点かなと思います。

それから、パワハラとかセクハラとかは実際混在事案が多くて、それを処理するときには均等法の担当と、それから個別労働紛争解決の担当と相談しながら連携して紛争解決援助、労働者のニーズに応じて進めていけるというところが利点かなと思っております。一体的効果というところ9カ月過ぎぐらいなのではっきりは申しませんが、そのようなところは基準と安定と均等の職員が雇用環境・均等室におりますので、お互い聞きながら解決できる場所がいいところかなと考えております。

○ 大塚会長

よろしいでしょうか。

○ 田中労働基準部長

労基署の立ち入りは、基本的に抜き打ちというか、予告はしておりません。

化学物質の関係ですけれども、机上配付されている資料 13を見ていただくと化学物質のリスクアセスメントの義務づけの資料が入っているかと思えます。基本的には化学物質につきましてはこういった成分が使われているのかについて表示がしてあるので、その表示に基づいて安全データシートを取り寄せて、どういう危険性があるのかというのを認識していただくということが必要と思っております。

後戻りの部分についての話ですけれども、災害防止については監督署が行ったときだけ対応して、その後しないというような事業場もあるかとは思いますが、災害防止対策は、以前は労働安全衛生マネジメントシステムとか言われていましたが、自主的に事業場内にある危険を探し出して、その対策をどういうふうに行っていくかということ

業場自体が考えてやっていただくということを、現在進めているところです。例えば指導の13番の一番後ろのページに化学物質のリスクアセスメントが出ているかと思います。ステップがいろいろ書いてありますけれども、こういった形でリスクアセスメントをやって実際にリスクを低減させるためのどのような措置を行う必要があるかということを経営場が理解していただいて、その対策をとっていただくというようなことが必要と思っております。そういったことを進めるように指導しているところです。

経営陣が労基法を無視するのではないかというご質問ですが、それについては当方も厳しく対応しているつもりではあります。そういった中でも、やはり実際に年休がとれないといった問題点がございまして、監督署においてはこういった問題がこの地域にはあるだろうということで計画的に監督指導やっていくものと、実際に労働者等から相談を受けた事案について監督指導を行うという二本立てでやっております。労働者が実際に基準法違反で困っているというような話があれば、監督署で相談を受けて、監督署が事業場に赴いて指導を行っているところです。ただ、労働基準法とか、労働安全衛生法を理解されていない事業場もまだ多いと思いますので、まずは法の周知が必要と思っております。

○ 大塚会長

それでは、まだほかにも発言あるかと思いますが.....

○ 原委員

まだまだ質問を準備しているので簡潔に行いますのでよろしくお願いします。

○ 大塚会長

では、簡潔にお願いいたします。質疑、答弁は簡潔にお願いいたします。

○ 平野委員

せっかくなので、女性の立場で話をしなければという視点ですが、1 2の6ページに男女の均等確保対策等が書かれているのですが、先ほどの説明の中に依然として昇進、採用に男女間で差があるという話がなされていたのですが、具体的な理由が何かというのがわからなかったもので、そこを教えていただければと思います。

それから、女性活躍推進法に基づいて、行動計画が策定されて、3社が認定されたというお話なのですが、女性が活躍していく、ずっと聞かされる中で重荷なのです。家庭のこともしなければとか、買い物もしなければとか、そもそも長時間労働でという中で素晴らしい取組をされているのだらうなと思うのですが、労働時間に特化して、休み

たいときに休めるような状況が認定された企業の中ではされているのかというところをお聞かせいただきたいと思います。

それから、同じ資料の8ページ、女性等の就業の実現で、仕事と子育ての両立を希望するもなかなかそれがうまくいかないというところの方策の中に両立しやすい求人の確保とあるのですが、イメージがどんなものなのかがよく捉えられないです。特にすぐ下にひとり親に対する就職の支援というのがあるのですが、そこにどうやって結びつくのかとか、それからお子さんがいらっしゃるという前提だと思うので、そのお子さんの保育等についての環境整備までも取り組まれるのかというあたりもお聞きしたいなと思います。

○ 石原雇用環境・均等室長

1つ目の質問の採用、昇進等の格差ですけれども、この要因につきましては長い話になりますが、昔からの男女労働者間の雇用管理の差別の名残かなというところは見られます。ただ均等法が大改正されてからもう17年ぐらい経っておりまして、その間で男女間格差は、男女の均等ということは企業でもかなり理解して、進んでいる企業では、それよりもダイバーシティや、コンプライアンスということで、男女格差は、もう古いですよというようなお話もあります。ただ、まだそのレベルに追いついていない企業に関しては、要因を見ますと中核的な業務に女性がついていない、またそこに女性がそもそも採用されていない、そういうところが大きい要因です。そして、採用して教育していかなければ昇進、管理職に結びつかないのですけれども、そこがまだまだこれからだという企業が多いと思います。

続きまして、女性活躍推進では働き方ということですが、女性活躍推進法は、労働時間等の働き方についても重視しております。それで、参考資料の2番目の女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょうの「えるぼし認定」の評価項目が5つありまして、これを満たすと認定するのですけれども、その裏面の評価項目の3番で労働時間等の働き方、ちょっとこれ個人的には低いのではないかと思うのですけれども、直近の事業年度の各月ごとに雇用管理区分ごとの労働者の法定時間外労働と法定休日労働の合計時間の平均値、全て45時間未満であることということが大前提となっています。働き方についても当然短く、年休の取得についても分析するようにということで、女性の活躍については、この認定要件にあるようなところを課題分析して、女性の活躍のための課題に気づいて女性も男性も働きやすい環境を整備しながらという視点で進めておりますので、

長く働くということではございません。よろしくお願いいたします。

○ 朝倉職業安定部長

両立しやすい求人確保というところでございますけれども、ハローワークで求人を受ける際に、実際に女性が多く働いている会社から求人をもたらした場合に、例えばPTAの会議が突然入った場合に休みがとれる会社ですとか、そのような内容を求人票の備考欄に書くなどしてわかりやすくする、そういう求人にコードを入れて求人検索機で検索しやすいようにする、そういうような取組をしているところでございます。

○ 大塚会長

ちょっと確認させてください。ご案内には15時30分までという予定になっておりました。予定が大分おくれておりますが、皆様のご都合はよろしいでしょうか、大丈夫であればもう少し質疑を続けますけれども、特に労働代表者側からの意見が少なかったということで、こちらのほうを中心にお受けしますが、よろしいでしょうか。

はい、お願いします。

○ 原委員

労働側の委員の原と申します。いつも労働局の皆様方にはいろいろお世話になってるところでございます。女性の活躍で1点聞きたいのですけれども、これまで女性が働く部分については、先ほどお話の中で子育てをしながら女性が活躍するという部分があると思います。ちょっと前の話です。大きい企業だと思いますが、女性が多く働いている企業は、企業内に保育施設があったからこそ女性が多く働けたということがあると思います。最近では、どうしても子供を預けるところが少ない、もしくは保育士が少ないということについて、国もいろいろ施策を出しているところだと思いますが、岩手県としても保育士の確保もしくは保育所、もしくは企業内や地域の保育所があればそこで女性が働いていけるのではないかとというのがまず1点でございます。

2点目は、学生の就職率は高いということではありますが、3年未満の離職が高いというお話の中で、連合岩手としては岩手大学さん、県立大学さんと提携をしながら学習会等々を開いているわけですが、直近の別の会議の中で、高校生が就職が決まったのだけれども、これから就職するに当たって、この先すごく不安だという相談を受ける進路指導の先生、関係者がいると思います。これから社会に出ても労働の関係の知識を習得するというところで、労働法制について高校でも7校で開催しているようですが、そのような部分についても協力しながらやっていけば離職も少なくなってくる

のではないかなと思っております。よろしく申し上げます。

○ 朝倉職業安定部長

子育てされる方の基盤の確保という意味で、去年まで雇用均等室が実施していた企業内の保育所については、今年度から内閣府で実施しているところがございます、連携をして岩手県内で広げていかななくてはいけないと安定部門としても思っているところがございます。

続きまして、高校生の部分でございますけれども、確かに卒業する直前、2月や3月にそういう懇談会をして親睦を深めているというような事案がございます。ですが、実際10月、11月の時点で高校生に対するフォローをしているという話を聞いたことはございませんので、そのようなニーズも含めて今後実際にやれるかどうかも含めて安定部として検討していきたいと思えます。

○ 大塚会長

よろしいでしょうか、最後の1つだけにします、発言、特にということがあればお受けします。

○ 河合委員

公益の河合です。16ページの非正規雇用労働者の正社員転換の話で確認というか、半分お願いのようなところがあるのですが、パート労働法の13条のような形で、正規転換のための措置をとるようというところが法令の中ではあるわけなのですが、そのあたりもこのプランの中には含まれているかということ、そして関連ですが、正社員への転換とは違うのですが、労働契約法で無期転換が平成30年あたりから出てくるわけなのですが、最近就業規則を変更して無期転換しないようというようにルール化しているような事業所もあるように聞きます。このあたりも違法だとは言いきれませんが、このプランの中で何らかの措置を、対応していただけるのか、あるいは今後していただける可能性があるのか、お考えがあれば伺いたいと存じます。以上です。

○ 朝倉職業安定部長

13条につきましては、取組といたしましてもプランの中に書いてございますし、そういう目標についても入っております。

また、無期転換ルールについては、目標については記載していませんが、取組といたしましては周知をしていくと記載してございまして、全体的に正社員化、待遇改善につきまして労働局、岩手県含めて今問題視されていることについては取組を推進している

ところでございます。

○ 内田委員

立场上皆さんにお願いというか、子育ては女性だけがやるのではないので、ぜひ企業の皆さん、若い男性、若くないお父さんもいますけれども、そういう方に子供が熱出たと、ではママだけがそれを担わなければいけないかというとなんなことはなくて、お父さんも一緒に子育てをしていける環境をぜひ企業それぞれで考えていただきたいと思います。よろしくをお願いします。

○ 大塚会長

他の委員の皆さんも発言したいかと思いますが、大変申しわけございません。予定の時間が大幅に上回っておりますので、いろいろたくさん意見もいただきましたので、下期の施策に反映していただければと思いますので、よろしくお願いいいたします。

(2) 岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定について (諮問)

○ 大塚会長

それでは、ひとまず議題 1 を終了いたしまして、続きまして議題の 2 の岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定 (諮問) に入ります。

事務局から説明をお願いいたします。

○ 中田賃金室長

岩手労働局労働基準部賃金室長の中田と申します。どうぞよろしくお願いいいたします。

本日 1 枚もので机上配付させていただいております家内労働法及び最低工賃についてという 1 枚ものでございます。これを参考にさせていただきながらお聞きいただきたいと思います。

まず、家内労働について簡単にご説明いたします。家内労働者とは、製造加工業者や販売業者、またはこれらの請負業者、総じて委託者と言っておりますけれども、この委託者から物品や材料の提供を受け、それをを用いて部品、附属品等の製造、加工などを行い、その対価として工賃を受ける方々を言います。一般的には、主には内職の方々ということになります。この工賃の最低額、それから安全衛生、その他家内労働者に関する必要な事項を定めることにより家内労働者の労働条件の向上を図り、生活の安定に資することを目的に家内労働法が制定されております。家内労働者は、労働法上の労働者と

はならず、法の適用対象外であります。労働者に準じたものとして家内労働法により労働法の対象とするものでございます。

さて、家内労働に関する最低工賃につきましては、今日お配りしている資料 2 1 にございますが、岩手県では昨年ご審議いただいております岩手県電気機械器具製造業の最低工賃、それから岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃、この2つが設定されております。この最低工賃につきましては、資料 2 2 をご覧いただきたいのですが、平成28年度を初年度とする3カ年計画、第12次最低工賃新設・改正計画でございますが、この3カ年計画に基づき改正を行うこととしており、ご覧のとおり今年度は岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正に係る金額審議を行うこととなっており、この後労働局長より審議会長宛て諮問を行います。本日の諮問に当たりましては、資料 2

3、この実態調査結果などに基づき改正に係る要件に沿って諮問の必要性を検討したところでございます。その要件は、まず1つ目が前回の改正から3年以上経過しているか。2つ目が継続性のある業種で、家内労働者数が300人以上存在するか。3つ目が他地域との関連性が強いものか。4つ目が管内の主要業種に関連するものか、5つ目が工賃が低廉なものか、この5つが要件になっておりますが、局内で検討した結果、いずれにも該当すると判断し、諮問することとなった次第でございます。

次に、審議していただく際の審議会の構成につきましてご説明申し上げます。資料 2 4 に家内労働法関係を抜粋した資料をお配りしております。まず、家内労働法第8条では、最低工賃の設定に関して定められておりますが、第1項で政令で定める審議会の調査審議を求め、その意見を聴いてとされております。この政令で定める審議会につきましては、厚生労働省組織令で地方労働審議会となっております。そして、家内労働法21条第1項で、審議会は最低工賃の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは専門部会を置かなければならないとされております。金額審議は労働審議会に既に設置されている家内労働部会ではなくて、最低工賃専門部会を組織して審議いただくことになっております。専門部会の構成につきましては、地方労働審議会令第7条、次のページになりますが、家内労働法第21条第1項の規定により審議会に置かれる専門部会に属する委員及び臨時委員は会長が指名するとされております。それから、専門部会の委員の人数につきましては、岩手地方労働審議会運営規定第14条第3項で公・労・使それぞれ3名とされており、また岩手地方労働審議会最低工賃専門部会運営規程第2条で労・使代表委員のそれぞれ3名について、そのうち少なくとも1名は本審の委

員から指名し、他の2名については臨時委員を指名するとされており、公益委員につきましては全員本審の委員を指名するとされております。なお、臨時委員の任命につきましては、公示手続等の規定はなく、例年労・使各側からご推薦いただき、任命しております。専門部会の委員の指名につきましてもご協議いただきたいと思います。

それから、次に専門部会の開催及び答申について説明させていただきます。専門部会は例年1月から2月までの間で合計3回程度開催しております。専門部会の日程につきましては、臨時委員も含めて各委員のご都合を調整させていただきながら、後日各委員に通知させていただく予定となっております。

岩手地方労働審議会運営規程第11条第1項で部会長が委員、これは本審議会の委員であります。部会長が委員である部会または最低工賃専門部会がその所掌する事務について議決したときは当該議決をもって審議会の議決とするとされております。具体的には3月開催予定の審議会で専門部会の部会長から結果をご報告いただき、その上で岩手労働局長に対して審議会長から答申を頂戴するということとなります。

以上でございます。よろしく申し上げます。

○ 大塚会長

ありがとうございました。

ただいま最低工賃の改正に係る諮問につきまして、そして専門部会への付託についてご説明がございましたけれども、これにつきましてご質問、ご意見等があれば伺いたします。いかがでしょうか。

はい。

○ 佐藤委員

先ほどの机上配付資料の中の改正の要件のところの はわかるのですが、 から のいずれも該当するところ、局で判断ということですが、具体的にご説明いただけますでしょうか。

○ 中田賃金室長

それでは、継続性のある業種で家内労働者数が300人以上存在するものということで、繊維工業に関する最低工賃は全国34局で設定されております。当局においては、岩手県婦人既製洋服製造業最低工賃が昭和60年の6月、男子既製洋服製造業最低工賃が昭和63年の6月に新設されて、その後数年前に統合を経て、現在に至っております。平成28年度の家内労働概況調査によれば岩手県内の繊維工業の委託者及び家内労働者は、全体の

50%及び45.4%となっており、継続性のある事業であります。それから、人数については385人いましたということです。他の地域との関連性の強いものということで、これ具体的にその基準をどのように判断しろという規定はございませんが、先ほど申し上げたとおり繊維工業に関する最低工賃は全国34局で設定されており、近県における既製洋服製造業に係る最低工賃は、東北では福島を除く各局で設定されております、そのほかに繊維工業全体では、例えば和服縫製が青森にあります。それから、福島には横編ニット製造業、外衣・シャツ製造業、このように東北各局で繊維工業の最低工賃が設定されているということで、他地域との関連性が強いものと判断しております。

それから、管内の主要業種に関連するものかということで、平成26年経済センサスの結果によると、本県の産業における製造業の占める割合は事業所数で見ると6.7%、従業員数で見ると17.2%の方々が働いていて、売上高で見ると卸売業、小売業の金額に次ぐ金額になっており、製造業は、金額的に見て製造業は管内における主要産業であると考えます。

それから、26年工業統計調査速報によりますと本県の製造業における繊維工業の占める割合は、事業所数で見ると8.3%、食料品製造業の23.4%、金属製品製造業8.4%に次いで3位となっております。主要業種であると認められます。従業員数4人以上ということで見ると5.9%で食品製造業21.8%、電子部品・デバイス・電子回路製造業の9.4%、生産用機械器具製造業で8.2%、運送用機械器具の8.2%に次ぐ割合、金額となっております。

そして、平成28年度の家内労働概況調査によれば、岩手県内の繊維工業の委託者及び家内労働者は先ほど申し上げたように人数でいけば全体の45.4%を占めており、管内の主要業種に関連する割合が高いと言えますということで、管内の主要業種に関連するものと判断しております。賃金が低廉なものということで、今年度実施した既製洋服最低工賃に関する実態調査によれば管内労働者の1カ月当たりの収入は1万円から4万円のところに集中しており、全体的に低廉であると判断しております。

以上でございます。

○ 大塚会長

よろしいでしょうか。

そのほかご質問等ございませんでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○ 大塚会長

なければ、ただいまから諮問を受けることとします。事務局が諮問文の写しを配付後、朗読いたします。

(事務局が諮問文を配付する)

○ 大塚会長

それでは、お手元に配付になったようですので、諮問文の朗読をお願いいたします。

○ 中田賃金室長

それでは、これから諮問文を朗読し、その後、諮問を行います。朗読が終わりましたら、恐れ入りますが、審議会長と労働局長は前にお進みいただきますようお願いいたします。

それでは、諮問文を朗読いたします。

岩労発議1206第1号、平成28年12月6日、岩手地方労働審議会会長、大塚尚寛殿。岩手労働局長、久古谷敏行。岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃の改正決定について(諮問)。

家内労働法(昭和45年法律第60号)第10条の規定に基づき、岩手県婦人・男子既製洋服製造業最低工賃(平成27年岩手労働局最低工賃公示第1号)の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上でございます。

(岩手労働局長が大塚会長の前に進み、諮問文を手渡す)

○ 大塚会長

それでは、ただいま岩手労働局長より諮問を受けましたので、今後調査審議を行うこととなりますけれども、実際には家内労働法第21条に基づく専門部会を設置して審議することとなります。

それでは、地方労働審議会令第7条の規定に基づき、専門部会の委員について、家内労働部会の委員を中心に指名いたします。公益代表委員については内田委員、河合委員、山田委員、労働者代表委員については石川委員、使用者代表委員については永井委員を指名したいと思います。

なお、山田委員、石川委員は本日欠席していらっしゃいますが、あらかじめご本人から、皆様からのご信任があれば構わないとの内諾を得ておりますので、ご報告いたします。

また、労使代表の各2名の臨時委員については、それぞれからの推薦を待って、後日指名したいと思いますので、労使各側は推薦の手続をお願いいたします。

なお、推薦手続につきましては事務局がサポートいたします。

委員の指名についてご異議ございませんでしょうか。

(委員から「異議なし」の声)

○ 大塚会長

異議がないようですので、指名いたしました委員の皆様にはご苦勞をお掛けしますが、よろしくをお願いいたします。

それでは、次の議題に進みます。

(3) その他

平成28年度労働災害防止部会の開催報告について

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について

二戸地域実践型地域雇用創造事業について

○ 大塚会長

続きまして、議題3、その他に入ります。

その他につきましては、平成28年度労働災害防止部会の開催報告について、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について、二戸地域実践型地域雇用創造事業についての3点です。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

○ 小田健康安全課長

労働災害防止部会事務局の健康安全課長の小田でございます。委員の皆様方には安全衛生行政の推進につきまして多大なるご尽力いただいておりますことに御礼を申し上げます。

事務局からは、平成28年度岩手地方労働審議会労働災害防止部会の開催結果につきまして、資料3になりますが、ご報告をさせていただきたいと思います。資料3につきましては、項目は簡単なものになっておりますので、内容につきましてご説明をさせていただきます。

本年度の災害防止部会でございますが、8月23日に部会終了後の現場視察の関係もご

ざいまして、釜石労働基準監督署の会議室におきまして開催したところでございます。部会終了後には資料3 4に記載しております釜石監督署管内の復興工事の一つでございますけれども、国道45号吉浜釜石道路工事のうちの橋梁建設工事現場を視察したところでございます。

部会の議事でございますが、委員6名全員のご出席をいただいたところでございまして、2の議題2点につきましてご審議をいただいたところでございます。最初に、議事1点目の平成28年度労働安全衛生行政の推進についてでございますが、事務局よりまず管内の平成27年までの労働災害発生状況、第12次労働災害防止計画の推進状況につきましてご説明したところでございます。その上で、第1としまして東日本大震災復旧・復興工事における労働災害防止対策、第2として労働災害を減少させるための全業種共通の転倒災害などの取組や重点業種としての製造業、建設業などの労働災害防止対策、第3として改正労働安全衛生法の関係で昨年12月に施行されましたストレスチェック制度、本年6月に施行されました化学物質のリスクアセスメントの実施、第4としまして本年の労働災害発生状況につきましてご説明し、最後に高齢者の健康と職場改善につきましてもご説明したところでございます。また、引き続き同じく事務局から過重労働対策につきましてもご説明をしたところでございます。

事務局からの説明に対しまして、委員の皆さんからは業種別の災害発生率に関する質問、高年齢労働者に対する指導方法や健康対策に関する質問、建設業におきます賃金不払い状況に関する質問、三六協定提出時に監督者が提出時に延長することができる時間が長い事業場への対応などにつきまして質問が出され、これに対して事務局より回答を行ったところでございます。

議事の2点目でございますが、次回の労働災害防止部会の開催についてでございます。今後議題が発生した場合、また委員の皆様から開催要望などの特段の事情がない限り来年度の全国安全週間中に労働災害防止部会を開催し、その際に事業場視察を行いたい旨、事務局から提案をさせていただいたところでございます。これに対して、委員の皆様から異議なく了承されたところでございます。

簡単でございますが、報告は以上でございます。

○ 大塚会長

ありがとうございました。

ただいまの労働災害防止部会の開催報告の内容につきましてご質問ございましたら。

はい。

○ 菅原委員

2点お願いですが、開催場所を明記していただきたいと思います。

それから、その他の視察事業場の場所として山田町豊間根とございますが、これは釜石市の誤記かと思しますので、ご確認いただきたいと思います。

以上です。

○ 小田健康安全課長

大変申しわけございません。誤記でございます。

○ 大塚会長

では、次回から開催場所ということも記載よろしくをお願いします。

ほかございませんでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○ 大塚会長

それでは、続きまして、 のハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組について、事務局からご説明をお願いいたします。

○ 朝倉職業安定部長

資料4 1をご覧ください。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の取組といたしまして、平成27年度から従来の目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善を実施しているところでございます。従来の目標管理の拡充というのはP D C Aサイクルによる目標管理、業務改善をさらに目標を細分化いたしまして拡充しているところでございます。また、総合評価・利用者への公表というのは、ハローワークの規模ごとにグループ分けをして、その中でその指標と取組を指数化したポイントでハローワークを総体評価するという方法でございます。さらに、その評価に基づいて全国的な業務改善、成績がいい取組をしていたものを全国のハローワークとして横展開をするというものでございます。

続きまして、資料4 2をご覧ください。平成27年度における岩手県内の総合評価の結果でございます。下を見ていただければこの総合評価は類型1から類型4の非常に良好な成果、良好な成果、標準的な成果、成果向上のため計画的な取組が必要という4つの分類に分かれておりまして、岩手県の10所では類型1に2所、類型2に7所、類型3に1所ということで、全国的に見て水準以上の成績を上げているところでございます。

続きまして、4 3がそれぞれの指標としての結果になりますので、適宜ご覧いただければと思います。また、平成28年度も総合評価をやっておりまして、資料4 4がマッチング機能に関する業務の評価改善の目標値の一覧となっております。

また、4 5はそれに対する目標設定、同様の取組をして、その数値を達成しているかというものが書いているものでございます。

さらに、一番最後の資料4 7をご覧ください。最初にすばらしい取組をしたハローワークの横展開という話をいたしました。岩手県の大船渡所は、全国で16所しかない類型の1類型になってございます。その類型になったということで、取組を横展開して、本省の労働政策審議会の職業安定分科会で大船渡所の取組が取り上げられたところがございますので、参考として添付させていただきました。

私からは以上でございます。

○ 大塚会長

ありがとうございます。

ただいまの事務局からの説明に対しましてご質問、ご意見等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○ 大塚会長

大変よい取組が進んでいるということだと思います。

それでは、次に の二戸地域実践型地域雇用創造事業に入りますけれども、冒頭事務局より資料配付をもってご報告に代えるとのことですので、説明は省略しまして、早速ですが、質疑に入りたいと思います。ご質問、ご意見などがある方はご発言お願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○ 大塚会長

なければ(3)のその他を終了いたします。

以上をもちまして、予定しておりました全ての議事を終了いたしました。

最後に、特に、議題の1では時間がなかったのですが、もしここで何か最後ご発言がある方がいらっしゃいましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

(委員から「なし」の声)

○ 大塚会長

それでは、特にないようですので、冒頭にもお話ししましたとおり、本審議会の議事録及び議事要旨につきまして、後日内容をご確認の上、署名いただきますので、議事録署名委員の帷子委員、永井委員、よろしくお願いいたします。

本日の労働審議会は活発なご発言等いただきまして、予定を25分ほどオーバーいたしましたけれども、以上をもちまして、終了いたします。議事進行にご協力いただきまして、ありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお返しします。

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

大塚会長ありがとうございました。委員の皆様におかれましては、長時間にわたる熱心なご審議ありがとうございました。

最後に、局長、よろしくお願いいたします。

○ 久古谷労働局長

本日は皆様方から多岐にわたる項目に関しましてさまざまなご意見あるいは忌憚のない助言等を拝聴したところでございます。本日の議事内容を参考にしながら今年度の下期及び来年度の目標設定に関しまして努力していきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願い申し上げます。本日はどうもありがとうございました。

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

最後に、次回第2回の審議会の開催でございます。年度末3月を予定しております。追って日程の調整をさせていただきますので、ご承知おきくださいますようお願い申し上げます。

4 閉 会

○ 長内雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、以上をもちまして閉会とさせていただきます。お疲れさまでございました。