

平成28年度
第2回山形地方労働審議会
〈議事録〉

平成29年3月13日
午後1時30分～3時30分
山形労働局 大会議室

○司 会（小友雇用環境改善・均等推進監理官）

本日は大変お忙しい中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。
います。

定刻過ぎましたが、ただいまから平成28年度第2回山形地方労働審議会を開会いたします。

本日の委員の皆様の出席状況ですが、公益代表の峯田委員、野長瀬委員、労働者代表の柿崎委員が都合によりご欠席でありまして、委員18名のうち15名の方のご出席をいただいております。従いまして、地方労働審議会令第8条により委員定数の3分の2以上の出席要件を満たしておりますので、本審議会は有効に成立していることをご報告いたします。また先般、委員の交代がありましたのでご紹介をさせていただきたいと思っております。

労働者代表委員としてお願いしておりました連合山形所属の大沼委員が辞任されまして、新たにご就任いただきました連合山形の金谷由美子委員でございます。金谷委員、よろしくお願いたします。

本日は平成29年度の山形労働局行政運営方針案等につきましてご審議いただくこととしております。審議終了予定時刻につきましては15時30分を目途と考えておりますので、円滑な進行につきましてご協力をよろしくお願いたします。

今審議会の議長は山形地方労働審議会運営規程第4条によりまして会長が行うしことになっておりますので、これからの進行につきましては高橋会長にお願いしたいと思っております。

それでは高橋会長、議事の進行をよろしくお願いたします。

[会長あいさつ]

○高橋会長

会長の高橋でございます。これから平成28年度第2回山形地方労働審議会を開催いたしますが、その前に一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

本日は委員の皆様におかれましては、お忙しい中ご出席いただきましてありがとうございます。

さて、最近の日本経済は、景気は一部に改善の遅れも見られるが、緩やかな回復基調が続いているとの判断が示されております。また、県内経済につきましても緩やかに持ち直している、または行き先については雇用環境の改善が続く中で各種政策の効果もあって緩やかに回復して行くことが期待されるとの判断が示されています。

こうした中、県内の雇用情勢は山形労働局によりますと、有効求人倍率は今年度1.30倍前後の高水準で推移しているところ、さらに12月、1月には1.42倍という状況で着実に改善しているところです。また、来春卒業予定の高校生の状況につきましても、県内の求人倍率が1月末で2.49倍と昨年度に引き続き売り手市場の状況の中、就職内定率も96.7%と非常に高い水準になっていると伺っております。

このように景気の回復に伴い、雇用状況の改善が進む中、1億総活躍社会の実現、働き方改革の推進が重要な国の政策課題として打ち出されております。安倍首相主催の働き方改革実現会議において、非正規雇用者の処遇改善、長時間労働の是正、女性・若者が活躍しやすい環境整備、テレワーク等の柔軟な働き方などのテーマについて議論が進められ、近々実現プランが示されるというふう聞いております。

しかし、一方で先日の電通の社員の自殺などに見られますように、過重労働、長時間労働の問題が社会に非常に大きな関心を集めています。今に始まったことではないんですが、ずっと続いているんですが、こうした悲劇が起きないかぎりなかなか注目されないというところも非常に問題ではないかというふうに思っています。

働く人々が健康で安心して働くことのできる環境をつくって行かなければならない。そのための働き方改革を進めなければならないというのが、まさにこのいま労働行政に求められている課題ではないかと思えます。

労働局には県内の雇用労働に関するセーフティネットとしての労働行政の機能を十分に発揮しつつ、これらの問題に取組み、実効性のある対策を進めていただきたいと思いますと考えております。

本日は平成29年度の山形労働局行政運営方針、さらに南陽市から提案されました地域雇用創造計画についてご審議をいただくことになっていきます。是非、よりよい行政運営を推進していくために、委員の皆様から積極的なご意見を賜りたいと思いますのでよろしくお願いいたします。以上でございます。

それでは、これより審議に入りますけれども、その前に相浦労働局長からご挨拶をいただきます。どうぞよろしくお願い致します。

[労働局長あいさつ]

○相浦山形労働局長

労働局長の相浦でございます。よろしくお願い致します。委員の皆様方におかれましては、日ごろから厚生労働行政の推進にご協力いただきましてありがとうございます。最近の経済情勢につきましては、ただいま高橋会長のお話にもございましたように、緩やかな回復基調を示しているとされておりまして、県内の雇用情勢につきましては、有効求人倍率が昨年12月、本年1月と1.42倍、これまでの統計の中でも特に高い数値を記録しておりますし、1月の正社員有効求人倍率も0.91倍と、前年同月を0.15ポイント上回っております。さらにこの春卒業予定の高校生の就職内定状況につきましても、1月末現在で内定率96.7%、統計が残ります平成7年以降最高の水準となっているところでございます。そういったことから雇用は着実に改善しているという基調判断をしているところでございます。

このように雇用情勢が好調に推移している一方で、人手不足の状況が顕在化し、人材確保に悩む業種も拡がりを見せてきているのも事実でございます。さらにこの先は少子高齢化と相まって、労働力不足がますます懸念されるところでございます。

一方、中央におきましては、昨年6月に日本一億総活躍プランが閣議決定されているところでございます。これは誰もが活躍できる社会を目指し、成果と配分の好循環を目指すことにより、経済成長の隘路である少子高齢化に立ち向かうこととされたもので、働き方改革を最大のチャレンジとして位置づけております。

そういった中、当山形労働局も今年度は全員参加社会の実現加速と、公正で納得して働くことができる環境整備を重点課題として、労働基準、職業安定、雇用均等、能力開発の各分野のさまざまな施策に取り組んで

参りました。29年度はさらにこの働き方改革を中心に据えた上で、女性活躍推進、非正規雇用労働者の正社員転換及び待遇改善、長時間労働対策、仕事と家庭の両立支援、男女の雇用機会均等、若者の雇用対策などの諸課題に対して的確に対応していくことが重要と考えております。

そういった考えのもと、本日お示しいたします当局の平成29年度行政運営方針においては、働き方改革・正社員転換を推し進め、若者をはじめとする労働者が希望を持ち、安心して働ける環境の整備に向けて取り組みます。一をキャッチフレーズ、副題として掲げているところでございます。私ども労働局といたしましては総合労働行政機関としての機能を十分に発揮しながら効果的、効率的な施策を展開して参りたいと思っておりますので、どうぞ委員の皆様方の忌憚のないご意見、ご議論をお願い申し上げます。

また、併せて本日は当局の運営方針のほか、地域雇用創造計画案についてのご意見をお伺いさせていただきますので、その点もよろしく願い申し上げます。会議冒頭のご挨拶とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○高橋会長

ありがとうございました。それでは最初に本日の議事録署名委員を指名させていただきたいと思っております。労働者側代表委員の柏木実委員、使用者側代表委員の丹哲人委員のお二人をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

それでは議事に入らせていただきます。最初に平成29年度山形労働局行政運営方針案について説明をいただきますが、説明は一括して行っていただき、質問等は後ほどお受けしたいと考えておりますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは事務局から説明をお願いします。

★平成29年度山形労働局行政運営方針案について

○宮田総務部長

総務部長の宮田でございます。委員の皆様におかれましては、日ごろから労働行政に対しまして格別のご理解とご協力を賜り、改めて御礼を申し上げます。

それでは私の方から平成29年度の行政運営方針案におきます総務関係

につきまして、ご説明をさせていただきます。

それでは資料 No. 1 の平成29年度の山形労働局の行政運営方針案の31頁の方をご覧くださいませでしょうか。こちらの方は総務関係となっております。総務関係の労働保険適用徴収関係でございますけれども、こちらの業務につきましては労災補償や失業給付といった、労使のセーフティネットを担うだけでなく、労働行政全体の運営を財政面から支える重要な業務でございます、とりわけ労使のセーフティネットの確保、労働保険制度の健全な運営、費用の負担公平の観点から未手続事業の一扫と収納率の向上を政策目標といたしまして、山形労働局といたしましても重点的に取り組むこととしております。

なお、平成29年におきます政策目標の筆頭につきましては、引き続き労働保険の未手続事業の一扫対策の推進を掲げ、未手続事業の積極的かつ的確な把握及び加入勧奨の実施などに取り組むこととしております。

もう一つの柱でございます労働保険料の収納率の向上につきましても、年度更新業務の円滑な実施を図るとともに、納付督促や重点事業主対策を実施いたしまして、確実な収納・徴収に取り組むこととしております。

なお(4)でございますけれども、雇用保険料の改正を含む雇用保険法等の一部改正する法案につきましては、いま現在国会においてご審議をされておりますけれども、国会におきまして法案が成立した場合につきましては、事業主の方々等へ、あらゆる機会を活用した周知徹底を図ることとしております。

私からの総務関係につきましては以上でございます。

○青山雇用環境・均等室長

引き続きまして雇用環境・均等室の青山でございます。当室の関係に関しまして説明させていただきます。

いまご覧いただいております資料の13頁目からが当室のものになります。全体で16頁まで約6頁ほどございますので、特に来年度、今年度に比べて変わった点などを中心に説明させていただきます。

まず13頁目です。下の方に2番、雇用環境・均等担当部署の重点施策というのがございます。このうち(1)働き方改革と女性活躍の推進という項目でございます。中でも○の2番目のところが正社員転換・働き方改革等実現を話し合う会議でございます、本年度も金融機関の方のご参画をいただきますとともに、次年度はさらに協力関係の構築に取り組

むというふうにしております。

めくっていただきましたでしょうか。本年ご承知のとおり1月1日をもちまして改正育児法及び男女雇用機会均等法が施行されております。この関係に関わる部分といたしましては、14頁の○の3つ目にございますような介護離職の関係ですね。こちら今回介護休暇の制度等が設けられましたので、こうした介護休業制度等の規定が確実に改められることを私どもの方で整備促進をして参ります。

また（イ）の事項に関しましては、両立の関係ですが、育児休業等に関しましては本年度と同様に進めて参ります。

今度は右側の方でちょっと真ん中下の方にございます。オの部分で来年度の関係にございます。非正規労働者の正社員転換と同一労働同一賃金の実現に向けた改善という項目を設けております。こちら職業安定部の方と共同いたしまして、私どもの方で次年度には「正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づく取組を実施すること、また○の2個目で4月1日以降のものでございます。非正規雇用労働者待遇改善支援センター」というものを設け、これを活用した待遇改善を推進して参ります。

また○の3つ目、こちら「キャリアアップ助成金」といったもの、または賃金の中の正社員への転換等や賃上げの支援を行います賃金規定等の改定コースの業務改善助成金を進めて参ります。

16頁にお進みください。こちら本年度から当方で行っておりますが、（2）のオの方でございます。総合的ハラスメント対策の一体的実施といたしまして、今回こちらの改正法の要でございます。オの項目、職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント対策というもの、そのほかセクハラの関係、パワハラの関係とともに一体的に実施して参ります。

右側の頁にお進みください。17頁でございます。こちらの中でも大きなものは一番下の方にオという項目がございまして、労働条件の確保・改善対策で（ア）の中小企業等への無期転換ルールの普及。こちらは平成30年4月から本格化いたしますので、引き続き制度の普及に関して努めて参ります。

残りが18頁にお進みください。本年度も取り組んでおりますが、キにございます（ア）の「多様な正社員」ですね。こちら短時間正社員等の制度に関しましての普及に引き続き努めて参ります。次年度の当室に関

係する部分に関しましては以上となります。

○荒木労働基準部長

続きまして労働基準部の荒木でございます。委員の皆様方におかれましては、日ごろから労働基準部・労働基準監督署が取り組む施策につきまして、格別のご理解とご協力を賜っておりますこと、まずは御礼を申し上げます。

私たちの主な役割は労働時間や賃金などの労働条件の確保、それと労働者の健康と安全の確保、労災保険の適正かつ迅速な給付でございます。29年度も働く方々が安心して安全に働くことができるよう取り組んで参ります。29年度の私たちの取組は、基本的には28年度と変わりはありませんので、お時間の関係もでございますものですから、ポイントをしばってご説明させていただきます。

資料は18頁からでございます。まず第一に働き方改革の関係といたしまして、3番の(1)のアからでございます。働き過ぎ防止として長時間労働の是正に取り組みます。基本的なものとしていたしましては、○の2つ目でございます。時間外労働協定が届けられた場合、監督署窓口での確認と必要な指導。○の3つ目でございます。残業時間が月80時間を超えていると疑われる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対して監督指導を行っていき、また問題が認められた場合は是正を図らせてます。

続きまして19頁をご覧ください。(2)として労働条件の確保・改善を記載させていただいております。県内の労働条件に係る相談件数は高水準で推移していることから(ア)でございますが、事業者に対する労働基準関係法令の遵守徹底。(イ)でございます賃金不払残業の防止の取組。(ウ)でございますが、学生アルバイトの労働条件の確保について、事業主への関係法令周知のほか、局・監督署の職員が高校、大学へ直接赴きまして、労働関係法令の説明・講義をする出前講座、出前授業を28年度に続きまして実施することとしてございます。

その他、介護労働者、長距離ドライバー、技能実習生、障害のある方々に対する法定労働条件の確保にも努めて参ります。

続きまして同じく20頁でございますが、最低賃金制度の適正な運用についてでございます。ご案内のとおり山形県には地域別最低賃金と4つの業種別などからなる特定最低賃金がございます。29年度も引き続き山

形地方最低賃金審議会の円滑な運用に努めるとともに、最低賃金の改定があった場合は県民の皆様方に広く周知し、その金額の徹底を図って参ります。加えまして最低賃金引上げとともに経営強化、生産性向上に向けて中小企業、小規模事業主への支援策の周知と、その利用勧奨を行っていきます。

続きまして20頁目の(4)でございます。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係する施策を説明させていただきます。1つ目は治療と仕事の両立支援の推進でございます。この施策は29年度重点的に取り組む項目の一つとして追加させていただいたものでございます。データによれば病気を治療しながら仕事をされている方々が、労働人口の3人に1人となっております。その一方で仕事を辞めざるを得ないという方々も多く、仕事を続けていても職場から理解を得られないなどといった課題もございます。治療と仕事の両立、これは長期にわたり療養が必要な疾病を抱えながら職場復帰をする労働者に対しまして、治療を継続しながら、治療と職業生活の両立を支援推進するものでございます。

具体的な内容を申し上げますと、両立に関係する企業、労働者への意識の改革、職場の体制整備などにつきまして、企業トップの方々への働き掛けや事業場における取組をまとめたガイドラインの周知などを行って参ります。

続きましてイの労働災害防止についてでございます。平成29年度は平成25年度からの5か年計画である第12次労働災害防止計画の最終年でございます。この12次防におきましては24年と比較いたしまして、29年までに死亡災害を15%減少させる、休業4日以上之死傷災害を20%以上減少させることを目的としております。28年を終えましたいま、死亡災害は順調に減少しておりますが、休業4日以上之死傷災害は、現状では24年と比較いたしまして約12%の減少という状況になってございます。もう一息のところでございます。

これを業種的に見ますと社会福祉施設、小売業、飲食店などの第三次産業では増加傾向にございます。その関係から○の1つ目です。特に増加傾向にある第三次産業につきましては、個々の事業場に対する自主的な安全活動を活発化させていただくよう取り組むとともに、企業全体でも労災防止に取り組んでいただくよう働きかけを行うこととしてございます。

そのほか21頁のウでございます。業種横断的な取組として転倒災害の

防止、交通労働災害の防止などにも取り組んで参ります。加えまして職場におけるメンタルヘルス、ストレスチェック制度の確実な実施など、健康確保対策、加えまして22頁になりますが職業性疾病の予防、これらにつきましても28年度同様に取り組んで参ります。

次に22頁の労災補償分野についてご説明させていただきます。この分野はとりもなおさず脳・心臓疾患事案、精神障害事案、石綿関連疾病事案、これら請求事案も含めまして迅速・適正な処理に努めて参ります。加えまして請求された方々への丁寧な対応、定期的な処理状況の説明なども行って参ります。

簡単ではございますけれども、そのほか私どもの方からご提示させていただいております資料について触れさせていただきます。資料7から14でございます。

資料7は労働条件に関する相談件数の推移を示したものでございます。28年は前年と比べまして23%ほど減少しているといった状況でございます。

続きまして資料8でございます。これは労働基準関係法令に違反するとして労働者ご本人、同僚、家族の方などが監督署に相談を寄せられた状況を整理しているものでございます。

次に資料9につきましては、労働災害の状況についてご理解を深めていただくためにお配りしたものでございます。2枚目には全産業、また重点的に取り組む業種別の現在の労働災害の状況を取りまとめさせていただきました。

続きまして資料10でございます。冬期型労働災害について、その災害と降雪量との関係を取りまとめたものでございます。降雪量が1.5倍になると冬期型災害が2倍になるといった現状がございます。このことから冬期につきましては今年度と同様に29年度も冬期型労働災害の防止に努めさせていただきます。

続きまして資料12でございます。こちらは治療と職業生活の両立推進のために、事業場における取組をガイドラインとして整理したものののご案内でございます。

資料13は通勤災害保護制度が改正されましたのでそのご案内。

資料14は最賃のご案内となっております。

駆け足ではございましたが、労働基準部・労働基準監督署の取組についてご説明させていただきました。今後ともよろしくお願いいたします。

○馬場職業安定部長

職業安定部の馬場でございます。委員の皆様におかれましては、日ごろより職業安定行政に格別のご理解とご協力を賜りまして、厚く御礼申し上げます。私の方からは安定行政の重点施策についてご説明させていただきたいと思っております。

重点施策の前に雇用情勢、新規学卒者の状況をというふうに考えていたところでありますが、先ほど高橋会長、また当労働局長の方からもご挨拶の中に説明がございましたので、時間の関係もございまして、こちらについては割愛させていただきたいと思っております。

それでは私の方から安定行政に係る重点事項といたしまして、23頁から30頁の方に安定行政に係る重点施策を掲載させていただいております。来年度安定行政が行います重点施策といたしましては、大きく分けて5点の施策に取り組みたいというふうに考えております。

まず1つ目といたしましては、ハローワークにおける職業紹介業務や雇用保険業務等の基本となる業務を強化していくといった方針になります。2つ目といたしましては、公的職業訓練等を通じた人材育成関係の推進を引き続き取り組んでいきたいといったこととございまして、3つ目といたしましては、働き方改革の推進などを通じた労働環境の整備、生産性の向上に取り組んで参りたいといった内容とございまして、

4点目につきましては地方自治体との連携とございまして、5つ目といたしましては、女性、若者、高齢者・障害者・がん患者等、これらの方々の活躍促進の支援について、引き続き取り組んでいきたいといった内容となっております。この5点の方針について業務を展開していくこととなります。

まず1点目のハローワークにおける基本的な業務の強化についてでございますが、具体的には資料の23頁の方にハローワークのセーフティネットとしての機能の強化として載せておりますが、引き続きハローワークにおきまして求人・求職者のニーズを踏まえ、きめ細やかな支援を行うことにより推進して参ります。特にハローワークにおきましては、良質な求人確保をすることが重要であると考えておりますので、ハローワーク職員による事業所訪問を通じ、特に正社員求人に特化した求人開拓の強化を図って参ります。

さらに、昨今問題となっております求人内容と実態の相違に係る問題

につきましても、求人受理時における事業主への確認の徹底や、事業主に対する厳正な指導を引き続き行って参りますとともに、ハローワークにおいて把握いたしました労働条件違反につきましても、労働基準監督署等と連携を図りながら取り組んで参りたいと考えております。

なお、この求人内容の相違につきましても、厚生労働省といたしましても重く受け止めておりました、現状の法律では虚偽の内容で求人が出された場合でありましても、求人者への罰則規定というものはないわけですが、今後一定の労働関係法令違反を繰り返す求人者等の求人を受理しないことを可能にすることや、虚偽の求人申込みに対しまして罰則の対象とし、勧告に沿わない場合には企業名を公表するなど、指導の徹底を来年度中に整備するため、現在中央の方で法改正の準備をしているところでございます。

さらに前回の審議会におきまして柏木委員よりご意見いただきましたが、フリーペーパー等の求人情報紙などの求人内容の相違についても、取り締まるべきではないかというご意見をいただいたところでございますが、こういったフリーペーパー等の求人情報紙などの募集情報等の提供事業者につきましても、募集情報の適正化等のために講ずべき措置を指針で定めることとしておりました、こちらにつきましても指導監督の規定を来年度中に整備するため、中央の方で準備しているところでございます。

実施時期等の詳細につきましては、内容がはっきりいたしましたら改めてご報告させていただきたいというふうに考えております。

続きまして2点目の人材育成の関係でございます。人材育成を図るためのツールであります公的職業訓練につきましては、先般中央の方で愛称を募集し、「ハロートレーニング」の愛称と「急がば学べ」のキャッチフレーズが決まったところであります。当局におきましては、この愛称とキャッチフレーズを通じ、公共訓練の周知広報を展開するとともに、引き続き求人求職者の訓練ニーズを的確に把握した上で、ニーズに合った訓練コースを県と連携して設定して参ります。

なお、昨今の雇用情勢の改善によりまして、訓練受講を希望される求職者が減少している中で、訓練受講生の質の低下も言われております。ハローワークにおきましては、適正な訓練受講のあっせんを図るとともに、訓練受講中から就職を意識し、訓練実施機関と連携を図りながら、積極的な支援の実施を引き続き取り組んで参ります。

3つ目といたしまして、働き方改革の推進を通じた労働環境の整備、生産性の向上でございます。まず、非正規労働者の正社員転換の取組についてでございますけれども、先ほど雇用環境・均等室より説明がございましたが、安定部といたしましても雇用環境・均等室と連携を図りながら、キャリアアップ助成金等の助成金の積極的な活用を促進し、非正規労働者の正社員転換及び待遇改善を図って参ります。

また、政府が進める働き方改革におきましては、労働者の質を高めることを通じ、生産性の向上が必要だとも言われております。これまで労働行政におきましては、直接企業の生産性向上を促進するための取組が乏しかったわけでございますが、今後は各種助成金等を活用し、生産性向上の促進に積極的に取り組むこととしており、新たに生産性の向上を図る企業に対しましては、一定の要件を満たした場合、助成金の割増し等を行う生産性要件の措置を講じることとしておりますので、非正規労働者の正社員転換や待遇改善を促進するとともに、各種助成金等を活用し、企業における生産性の向上に積極的に取り組んで参ります。

加えまして人材不足対策といたしましては、従来から取り組んでいるところでございますが、26頁のイの人材確保・育成支援対策の推進や生産性向上等による環境整備等ですけれども、特に人手不足となっております福祉分野、建設業等におきまして、雇用管理改善による魅力ある職場づくりに取り組んでいる事業主への支援を引き続き実施するとともに、自治体や関係機関とも連携を図りながら、求人の充足を図って参ります。

4つ目といたしましては、地方自治体との連携でございます。資料の方は26頁の(4) 地方自治体と一体となった雇用対策の推進のアからエでございます。従来から取り組んでおります山形県との一体的実施事業につきましては、お手元にお配りの資料 No. 17の方をご覧いただければと思いますが、こちらにつきましては若者、生活困窮者及び震災避難者に対し、トータル・ジョブサポート山形、酒田、米沢、新庄の4カ所、それから裏面になりますが、子育て中の母親等を対象といたしましたマザーズ・ジョブサポート山形、この5つの拠点におきまして実施しております。いずれの拠点におきましてもハローワークの職業相談・紹介、それに付随するサービスといたしまして、県の就職活動支援のワンストップサービス窓口として、県と国のチーム支援を実施しているところでございますが、来年度以降につきましても引き続き実施することとしております。

なお、今年度のトータル・ジョブサポートの実績につきましては、表面の下段の方をご覧くださいと思いますが、1月末現在の進捗率になります。施設ごとのばらつきはございますが、チーム支援対象者数につきましては、山形を除く3か所で目標を上回っており、就職者数につきましては、すべてにおいて目標を上回っている状況で、非常に順調な推移をしているところでございます。

次のマザーズジョブサポートについてでございますが、こちらにつきましても1月末現在の目標に対する進捗率ですが、チーム支援対象者数は88.9%と概ね順調となっております。就職者数につきましては133.3%と非常に順調な推移をしているところでございます。今後におきましても県と連携を図り、チーム支援の取組を行って参ります。併せまして県と連携いたしました若者の県内回帰に向けたUIJターンの推進についてでございます。従来から県外の大学等に進学した学生を対象に、地元及び首都圏におきまして就職ガイダンスの開催等を行ってきたところであります。

資料の19の方には来年度卒業予定者を対象とした首都圏でのガイダンスのパンフレットを載せておりますが、今年度までは国と県が別々の日程で、別会場で実施しておりましたが、来年度におきましては学生等を1人でも多く集客し、多くの方の県内回帰が図られるよう現在県と合同開催に向けて調整しているところであり、若者の県内回帰についても力を入れて取り組んで参りたいと考えているところでございます。

最後に5つ目につきましては、女性、若者、高齢者・障害者・がん患者等、これらの方々の活躍促進支援でございます。資料につきましては28頁から30頁となっております。これらの方々の支援につきましては、引き続きハローワークにおいて積極的に支援して参りたいというふうに考えているところでございます。特に若者の支援につきましては、県内の労働人口が減少する中で、いかにして県内企業の魅力を発信し、若者の県内定着を促進するかが重要となります。そのためにはユースエール認定企業や若者応援宣言企業を中心に、若者の採用、育成に積極的な県内企業を、新卒者をはじめとする若者に情報発信し、県内企業への就職の促進を図って参りたいというふうに考えているところでございます。

なお、来春卒業の大学生等の就職採用活動時期につきましては、昨年度と同じスケジュールで3月1日の広報活動開始、6月1日以降の採用選考開始、10月1日以降の内定となっておりますが、高校卒業者につき

ましては、スケジュールが若干、今年度から来年度で変更になります。内容といたしましてはハローワークにおける求人受理につきましては、今年度6月20日からの求人受理開始でございましたが、来年度は少し前倒しとなりまして、6月1日からの求人受理開始に変更になります。それ以降の企業による選考開始及び内定につきましては9月16日と、本年度と同じスケジュールとなっておりますので、各企業様に対しまして早期の求人提出について周知して参りたいと考えているところでございます。

最後になりますが、今年度におけるハローワークマッチング機能の総合評価の進捗状況について報告させていただきたいと思っております。資料 No. 18の方をご覧いただければと思っております。主要3指標でございます就職件数、充足件数につきましては29年1月末現在の進捗状況となっております。雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、平成28年12月末現在の進捗状況となっております。就職件数につきましては、目標に対しまして78.2%となっております。充足件数につきましては77.5%、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、目標数に対し79.1%の進捗状況となっております。各ハローワークごとにばらつきはございますものの、雇用情勢が改善する中、求職者の減少により、全体的に大変今年度は苦戦しているところでございます。

また、2枚目以降につきましては、各ハローワークにおける重点的な取組内容となっております。こちらにつきましては、各ハローワークにおきましてさまざまな重点的な支援メニューを設定し、取り組んでいるところでございます。最終的に28年度の取組結果につきましては、6月ごろに本省より示されることとなっております。結果が出ましたら皆様方へ改めて報告させていただきますが、いま現在の全国での山形県の状況につきましては、目標数に対して進捗はあまりよろしくないわけでございますが、全国的にも同じような雇用情勢が改善する中で求職者の減少というものがあまして、全国的に見ますと山形県はいま現在の順位といたしまして上位の方に位置しているといった状況でございます。こちらの総合評価につきましては、来年度も引き続き実施することとなっておりますので、今年度の結果が出ましたら内容を分析し、来年度の取組に活かしていきたいというふうに考えているところでございます。簡単ではございますが、私からの説明は以上とさせていただきます。ありがとうございました。

○高橋会長

ただいま平成29年度の行政運営方針案についてご説明をいただきました。では、ただいまのご説明について、これから意見交換を行いたいと思います。各委員の皆様から忌憚のないご意見、ご質問等をいただきたいと思ひます。

各委員からのご質問、ご意見をいただいた後でお答えいただく。一問一答の方がよろしいでしょうか。

時間があるので一問一答形式にしておきましょうか。その方がいいかと思ひますので。では皆さんの方でご意見のある方は是非お願いいたします。

では柏木委員、お願いします。

〔質疑応答〕

○柏木（労）委員

柏木です。一問一答ということなので、大きい項目で3点ほど、ちょっと意見と質問をさせていただきたいと思ひます。まず資料の8頁、いまご説明ありましたけれども、口頭では触れられていなかった点でござひます。8頁にある労働行政の課題として、ワーク・ライフ・バランスの実現としてテレワーク、在宅就業の推進ということが書かれております。あるいは、あと労働行政の重点施策として16頁に在宅ワーク対策の推進を掲げております。これについてなんです、最近テレワーク導入の企業が増えてきているというふうに言われておりますけれども、山形県ではどれだけの企業がテレワークを導入しているのかということが分かりましたら教えていただきたいと思ひております。昨年9月でしたか山形新聞さんの方で「挑む山形創生」という特集記事が掲載されておひまして、そこの記事で「変わるUIターン」だと思ひますが、仕事を辞めない選択ということで紹介されていたのを見たことがあります。テレワークにつきましては、子育てや介護などを理由とした離職の抑制につながると、役立つということで考えられるんですけども、その反面、労働者保護の観点からすると、非常に憂慮すべき点があるのではないかというふうに考えております。このことについて、雇用の安定と公正な労働条件の確保というものが本当に必要であつて、特にこの雇用のテレワークというのがありますけれども、この雇用のテレワークにつま

しては、適切な労働時間管理というものを徹底的に行うべきだというふうに考えております。既にテレワーク導入の企業に、今日ちょっとホームページ見て探したんですけれども、職場意識改善助成金のご案内ということで、テレワークコースというのが、もう既に助成金として去年の4月から出されているということが分かりましたので、こういった企業に助成金制度もある中で、その対策についてどういうふうに考えているか教えていただければというふうに思っております。

あともう1点ですけれども、20頁の方に労働基準担当部署の重点施策として、労災隠しの排除に係る対策の一層の推進ということで書かれております。この労災隠しの疑いのある事案というふうに書かれていますが、この疑いのある事案というのはどのように出てくるのか、これは告発によるものなのか、そこをちょっとご説明いただければと思っております。

私どもは連合山形の方で労働相談を受けてますけれども、この中でも業務中のけがなのに労災扱いをしないと会社から言われて、健康保険を使って治療したという相談とか、大きく労災ゼロ 300日達成と横断幕を掲げながら、自分は労災を認められなかったとかいう相談がありました。本末転倒なもので、記録が念頭にあって、本当にけがしてる、労災が隠されているというような案件があります。そういったことで、これについてどういう対策を具体的に考えられているのか教えていただければと思っております。

最後に、ちょっと今日資料の方にも具体的に書かれていなかったですし、説明でもあまりなかったんですが、無期転換ルールが来年、平成30年の4月から申込み可能というふうになるわけで、これについて各企業さんはもう、多分対策とか、そういった資格の出てくる労働者についてチェックをしたりしているかと思うんですが、来年、いわゆるあってはならないことだと思うんですけれども、それに応じた雇い止めとか、そういう案件が、予兆が見えてるんですね、相談の中でも。そういったものに対して徹底的に、そういうことがないように、対策を講じて行くということがこの労働局のこの1年、平成29年度ですね。非常に大事なことだと思いますので、それについて教えていただければと思います。以上です。

○高橋会長

ありがとうございました。どの部署になりますか。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の青山でございます。いまご質問いただきました3点の1点目と3点目に関しましてお答えさせていただきます。

まずテレワークなんですが、当方の方では特段統計的な調査というの
は取っておりませんので、会社の数に関しましては、申し訳ございません
が把握しておりません。ただ、私どもで企業等に訪問する際にテレワ
ークを行っているという会社については伺ったことがございます。当然
でございますが、委員のお話の通り、時間管理とかに関しましては、徹
底するよという話になりますので、もしそういった相談があれば同
じような話をさせていただきたいと思えます。

3点目の無期転換ルールでございますが、私どもの資料の17頁の方に
簡単に来年度の取組みが書いてございます。委員からご指摘ございました
通り、30年4月から本格開始しますので、残り1年間の期間において
ですね、私どもで山形新聞さんにQ&Aのコーナーを設けておりますの
で、そうしたものを含めて幅広い周知に取り組んで参りますとともに、
もしご相談があった場合に関しましては、それが法に違反している場合
は徹底した指導を行って参ります。以上でございます。

○荒木労働基準部長

労働基準部の荒木でございます。ご質問ありがとうございます。20頁
にございます労災隠しの関係でございます。やはり私どもが対象とする
のは事業場で働いていらっしゃる方、また同僚の方からいただく情報が
端緒となっているケースが多くございます。情報をいただきましたら、
私どもは労働者死傷病報告が出ているのかどうか、労災の給付請求は出
てるのかどうかなどを調べた上で必要な調査を監督署、基準部の方でや
らせていただきまして、問題のある事案については厳正に対処させてい
ただいているところでございます。

○柏木（労）委員

テレワークに関して、先ほど雇用型テレワークと言いましたけれども、
自営型のテレワークなんかあって、これが請負契約なのか、あるいは労
働者として認められるのかというのが難しいところだと思うんですけれ

ども、これについての労働関係法令上の使用者責任とか、あるいは社会保険、労働保険逃れのために、そういうふうに移行させるとかですね。なんか予想されたりします。こういうような労働者保護上の問題となるような行為が助長されるようなことがあってはならないというふうに思っておりますので、これについてしっかりと監視と言うか、指導の方をお願いしたいと思ひますし、この雇用労働者のこういった自営型テレワークとか、そういった請負労働者への置き換えが決してないような対策が必要だと思ひますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○高橋会長

ありがとうございました。ではほかにご意見のある方はぜひ、質問でもかまいませんが。

○角谷（労）委員

UAゼンセンの角谷です。よろしくお願ひします。いま柏木委員からも発言があったんですけど、非正規から正社員への転換ということで、来年の4月に迫っているわけですが、ハローワークの方で当然求人票に、転換制度をする企業はありと当然書いてそれを出すわけだと思ひんですけど、どこまでそれを1年、2年経って、実際転換ができるのか、非常に私も疑問に思ったところがあつてですね。結構非正規の人を正社員にそうそう簡単にはしないというか、制度はあつても絵に描いた餅にならないかなということがあつて、各企業である程度、どういう転換計画とか、予定とかが前もつては分からないと思ひますけれども、どのぐらい非正規の人がいて、あと実際この来年以降、1年、2年経過した後に、どのぐらい転換したのかという点検とか、チェックみたいなのをしてもらつとありがたいと思ひます。何割ぐらいがそういうのを、その制度を作つた結果として、どんどんそれが運用されてるといふのはいいことだと思ひますけど、格差の是正から、そういった働いている人の将来設計が全然できないまま、非正規のままずっと雇用されていくといふのをちょっと心配もしてまして、その辺の運用面が、こういう制度がきちつとできるようにお願ひしたいといふことがあります。

それと先ほど社会保険の関係もそうですけど、非正規の方で山形に、これは全国一緒なんですけれども、外国人労働者ですね。実態として、いま特に外食とか建築とか、いろいろ採用されていると思ひます。アル

バイトなのかフリーターなのか、いろいろな雇用ケースで、あと研修生ですか。業種によっても違うと思うんですけど、その辺の外国人の方々の、特に社会保険の加入というのは出来ているのか出来ていないのか、そのチェックというのは殆どされてないんじゃないかと思って、事業者、雇用主まかせで、その辺の部分を、別に外国人に限らないですけど、ちゃんとそういうのが遵守できているかというのもちょっと気になるところでありますので、ちょっと教えてください。

○馬場職業安定部長

職業安定部の馬場でございます。ただいま角谷委員の方からご意見いただいた点について回答させていただきます。今の正社員転換の方で実態を把握してほしいというお話なんですけれども、それにつきましては無期転換にかかった転換ということになるのでしょうか。それとも通常の非正規からの正社員転換ということの、どちらでしょうかね。無期転換ルールとは関係なくということですかね。はい、分かりました。今のところどの程度正社員転換が行われたかという数値については、申し訳ないですけれども把握はしていないところではありますけれども、われわれといたしましては、各種助成金を活用して正社員転換を図っております。実際に企業内でトライアル雇用や、キャリアアップ助成金といった形で助成金の方を活用していただいて、正社員への転換というのを図っていただくように周知・広報しているところではあるんですけれども、その中でキャリアアップ助成金につきましては今年度のお話で申し上げますと、1月末現在の支給件数としましては山形県内で428件、非正規から正社員に転換いただいた状況になっております。トライアル雇用の助成金の方につきましては1月末現在で開始した者が511名いらっしゃいまして、そのうち常用雇用に移行した方というのが312名いらっしゃいます。

2点目につきましては、外国人労働者の関係でございますけれども、具体的にどの程度の外国人労働者が県内にいらっしゃるのかというのは、いま手元の方に数字を持って来てはいないんですけれども、状況としましては、繊維関係の方で研修生が多く山形県内で働いていらっしゃるというところがございます。その方々の社会保険の加入等についてどうなっているのかというご質問がありましたけれども、それにつきましては、いま把握していない状況でございます。以上でございます。

○高橋会長

ありがとうございました。ほかにご意見はございますか。

○高橋（労）委員

いま行政運営方針で働き方改革、正社員転換の勧めということで大きな流れがあるわけでありましてけれども、これはいま正社員化ということとで前に進む方向でかなり動いていますけれども、ちょっと聞いた話では、逆に女性の方が結婚することによって、まだ未だに正社員から嘱託、非正規の方に身分が変わるという実態もあるようでありまして、その辺で逆に言うと逆行しているわけでありまして、この点、もし調査等であつたら教えていただきたいというふうに思います。やはり女性が結婚することによって身分が変われば、出産・育児につながっていくのでありますので、その内容が今度変化して身分が変わって、就業規則も変わってくると、育児休業関係なんかもなかなか取りにくくなる。そういう状況の話も聞いておりますので、昔はあつたという話は聞いておりますけど、今は殆どないという方向になつてるのかなと思いますけれども、実はこういう話をちょっと聞いたものですから、情報等でもし取っているのがあれば、やはりこういう是正というのを是非やっていかなければ、この行政運営方針というのに逆行するのかなと思いますので、そのことをちょっとお聞かせいただきたいと思います。

あと、やはりハラスメント関係でありますけれども、これについても毎回いろいろ話を出していますけれども、いじめや嫌がらせ、これについてもやはり数字的にもずっと数が下がってないということで、職場の中で働きやすい環境、職場環境をよくしてもらうには、やはりこういうところの是正というのが特に必要だと思ひます。やはり職場の中で、そういうことによって仕事がしにくくて、それは企業のマイナスにもなるわけでありまして、この辺の方策について最終的にハラスメントによってメンタルになることが大変怖いことでもありますので、いま大変こういう事案が多くなっていますので、これについても昨年からはストレスチェックの義務化などもされて、そういう対策も取れるようになってきてますけれども、まだまだいじめ、嫌がらせ、これについてはモラルハラスメントの加害者ということで、ネットで見ましたら、ものすごい気の強い方がかなりいるみたいでありますので、そういうところもこういう

指導、行政的なもので相談等があったら、どういうふうにして行っているのか、そういうところをお聞かせいただきたいと、このように思います。以上でございます。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の青山でございます。いま委員よりご質問がございました件に関しましてご回答させていただきます。

まず私どもの今回の資料で説明しておりませんが、資料番号3番をご覧ください。委員のご質問で1点目にあったように、例えば女性の方が妊娠等を契機に非正規に変わるといったような事項全般を語るものでございますが、資料 No. 3 の1番目が今年度の均等法の関係のものでございます。改正法が施行されておりますので、妊娠・出産等に関するハラスメントという項目ができております。全件数として増えております。あと構成比としましても、委員からお話ございました妊娠・出産等に関係するものがちょっと増えている状況でございます。めくっていただきますと、今度は育介法の関係なんです、こちらの方も上の方にオレンジとブルーのグラフがあります。先にご説明申しますが、右側の方にはその他の部分に関しまして、今回改正法がございましたので、企業の方から就業規定等を確認してほしいという部分がありましたものとなります。こちら改正法の方を介護の関係で多くありましたので、こちらに関係する事項が増えて比率の方で介護が変化しているという状況でございます。いまお話のございました、委員の方からお話がありましたように、女性の方から正社員の方から妊娠・出産等を理由に非正規に変わる、変えてほしいと言われていると、そうしたものは大変不適切となりますので、適宜私どもの報告徴収という手続きを踏みまして、訪問したり、話し合いを促したり、指導を行ったところでございます。

またパワハラ等に関するいじめに関しましては、資料番号がちょっと飛びまして6番になります。こちらの法律に沿って区分しておりますので、個紛法等の関係にございます。こちら相談の件数そのものは1頁目の上にありますように、前年度に比べて大体2割から1割ぐらい減少しているところでございます。いじめの件数が増えているのではないかとご質問ございましたが、めくっていただいて2頁に項目別区分という表が付いております。いじめ、嫌がらせの項目でございますが、こちら単純に見ますと前年度より減っている状況でございます。ですが当然

当方に相談があった場合には、ご本人様の希望等を勘案しまして、こちらの資料で4頁目の方であっせんという手続きに進んでおります。

本年度、相談件数そのものは大分下がっておりますが、あっせんの申請件数は伸びております。あっせんの申請の内容という(2)の方で、いじめ・嫌がらせ関係に関しましても前年より18件増えて35件となっております。なお、解決に関しましては5頁の方をご覧いただきたいのですが、あっせんの参加率は向上しております。5%ほど上昇しております。現状70.7%、またあっせん開催後の解決率に関しましても大きく増えて84.2%解決しております。

引き続きましてこうした総合労働相談、個紛法の関係も含めまして適切に対応して参ります。以上でございます。

○高橋会長

よろしいでしょうか。ほかにご意見をお持ちの方。使用者側の委員の方、よろしいですか。はい、どうぞ大風委員、お願いします。

○大風(使)委員

職業安定部さんの方でちょっとお伺いしたいことがあるんですが、トータルジョブサポートだったり、ハローワークマッチングというものの進捗率というのが出てるんですけども、こういったものの業種ごとの進捗率とかというのは分かってるのでしょうか。実は、うちもこの前求人を出したんですけど、その時に職安の方が来てくれて説明をいただいたんですが、人材不足というのは福祉・建設だけでなく、今はすべての業種において人材不足なんですね。うちも営業を出したところ、いま営業職の倍率が5倍だって言われたんです。5社に対して1人しかいない。サービス業、居酒屋の店員さんとか、コンビニの店員さんというのが7倍で、7社あって1人しかいない。交通整理をする人は一番ひどくて10倍で、10社あって1人しかいない。今そういう状況になってるということで、業種でやっぱり倍率がかなり違うわけですね。それで一番求人のいいのが1倍で製造のラインという話を聞いたんです。そこは1社に対してほぼ1人くらいいるというようなことで、その業種間の格差というのが結構あって、つらい業種にはやっぱりいくら待っても人が来ないというような状態が続いているんです。そういったところの格差というのは、私たちもなんとかしなくちゃいけないところもあるん

ですが、埋まっていけない状況になってるんですけれども、そういったところの把握というのはされてるんでしょうか。

○馬場職業安定部長

職業安定部の馬場でございます。ご質問のありました件につきまして回答させていただきます。

業種ごとの数字はないかというお話なんですけれども、総合的に進捗状況を把握しているような数値というのは申し訳ないんですがございません。毎月雇用統計というものを取っておりまして、そちらの方で産業別ですと数字を拾っているんですけれども、なかなか業種別といった形で数字は拾えない状況でございます。いま委員の方で説明がありましたその業種別の状況というのは、おそらくハローワークの方で分析して、そういった状況をお伝えしているんだと思うんですけれども、全体的にそういった業種別というのはなかなか取りづらい部分もございまして、そういった数字につきましては把握してない状況でございます。

○大風（使）委員

すみません、あとそれとですね。そうやって人材というのは不足してるんですね。東京なんかに行くとはよく分かるんですけど、コンビニとか居酒屋の店員さんは今ほぼ外国人なんですよ。今そういうのが山形の方にも流れてきていて、その外国の方を雇い入れましょうというようなところもあって、その外国人の方を今度、本当は働ける人がいるのに対して、こう外国の方が入ってくるということも、考えてみるとやはり足りないところに、もっといろいろな人を紹介してくれて、というようなところがあってもいいのかなというふうに感じているところです。

○馬場職業安定部長

今の外国人の活用という点につきましては、貴重なご意見ということで受け止めさせていただきます。

○高橋会長

ほかにご意見はございませんか。はい、では武田委員、お願いします。

○武田（使）委員

うちの嘱託社員と、あとパート、アルバイト社員の中で一番募集する
と人が余るのが片づけ部隊なんです。要はさっきラインが人気があると、
比較的確保しやすいといったように、簡単な仕事にはたくさん、結構人
が集まりやすいんですけども、その中から意欲的な人に声をかけて、ち
ょっと表の仕事ですとか、責任ある仕事をお願いしたいと言うと拒否さ
れるという方が結構いらっしゃるんですよ。なのでそのように正社員
に転換したくても、潜在的にやはりそういう仕事に就きたくないとか、
そういう方もある一定の比率というのは絶対にいるんだろうなというふ
うに思っています。

あとはちょっと、分からないので教えていただきたいんですけども、
12頁でうちの業界も上の方の高齢者雇用の関係で、業界団体でシンクタ
ンクを使ってガイドラインをまとめて、かなりブライダル業界なんです
けれども、その知識・技能をどのように継承するかだとか、そうは言っ
てもやっぱり現場ということで、ある程度高齢の方というのは体力的な
ものも含めて働いてもらいにくいと言うか、そういうこともさまざまな
問題があるので、いま業界全体として、そういうふうに積極的に取り組
んでいます。ということで、この意識は結構、うちの業界はかなり高い
んですけども、そんな中で労働局の中で取り組む項目として、高齢者
が地域社会で活躍できる環境を整備するというのは、具体的にどうい
うことを目指しているのかというのは、見えていらっしゃるというかです
ね、どういう職業だとか、地域のどういう役割というか、というのがち
ょっと私分からなかったので教えていただきたいと思います。

○馬場職業安定部長

職業安定部の馬場でございます。いま武田委員からのご質問に対しま
してご回答させていただきます。

高齢者に対する再就職支援でございますけれども、先ほど委員の方か
らお話があった、それは高齢者に限ったことではないと思うんですけれ
ども、簡単な仕事はやる方が多いんですけども、それよりも高度なもの
を求めるとなかなかそれを受けてくれる方がいらっしゃらないというお
話だったんですが、まさに高齢者の定年を迎えて、次のステップ、次の
定年後に働く仕事を求める方に、その辺が多く言われておりまして、こ
れまでやってこられた内容の職種にある程度固定なさって、違った職に
就くといったことを視野に入れている方というのは本当に少ない状況に

なっておりますので、まずはそういう方の意識改革というのも図っていかねばいけないのかなというふうに考えているところでございます。

また、高齢者の雇用につきましては、他の年齢層と比べてなかなか就職に結びつくというのが難しい現状がございます。そういったことから、われわれといたしましては、ある一定の年齢でリタイヤするのではなくて、そのまま継続して雇用をしていただけることが一番大切なのかなど。そういったことが重要になるのかなと思っておりますので、そういった点を含めまして65歳以上の定年延長や70歳以上の雇用の確保という形で、高齢者に対する雇用の取組を推進しているところでございます。以上でございます。

○鈴木職業対策課長

すみません、ちょっと事務局の方から細かいお話をさせていただきます。

職業対策課長の鈴木でございます。よろしくお願ひいたします。

地域における就業機会の確保に向けた取組の実態でございますけれども、現在、厚生労働省の方で地方自治体が中心になって協議会をつくって、高齢者の方々が働けるような事業を新たに創出した場合について一定の補助をしましょうという事業がございます。その事業をこの段階で挙げておまして、昨年度は全国で15地域でこの事業を行っております。本年度も新たに事業という形で行うことになっておまして、実際山形県内からもいま2地域が応募されております。

ただ、最終的に予算の成立と同時でなければ公表できませんので大変申し訳ございませんけれども、県内でも2地域がそういう形で、市町村が中心になって協議会をつくって、新たな事業として高齢者の方を雇うという形の創出方法を行っているということでご理解をいただきたいと思ひます。実際に公表できる段階になりましたら改めて皆様の方にもこの資料についてお渡ししたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。以上でございます。

○高橋会長

多分、具体的にどういふことを考えていらっしゃるのかということをお伺ひしたかったんですよね。

○武田（使）委員

例えば新聞なんか見ると地域学校連携コーディネーターみたいなのだとか、ちょっとこう、そういう高齢者の方を対象にした資格制度みたいなのを募集してたりとか、なんかこう具体的な役割みたいなものまでイメージできているのかななんてちょっと思ったところです。

○馬場職業安定部長

そうですね。いま鈴木の方から説明がありました提案内容にそういった具体的な内容を盛り込んで、提案をしているところですけども、大変申し訳ないんですけども、いま提案段階ということで、その辺の具体的な内容につきましては本日この場で説明の方はちょっと控えさせていただければというふうに考えております。また正式に決まりましたら改めてご説明したいと思えます。

○高橋会長

ということは、一応具体的なプランというものは労働局としてはお持ちであるけれども、今は公表できないと。

○馬場職業安定部長

労働局のプランと言うよりは、提案されている協議会ごとの提案ということになります。

○高橋会長

ほかにご意見とかございますか。先ほどの大風委員のご意見というのは、多分その再就職のために再教育をする時に、足りない業種の、その業種を考えたような再教育の機会にしてほしいというご趣旨ですよね、多分。

○大風（使）委員

足りない業種はいつまでも足りないので、この辺をリカバリーしていただけるような・・・。

○高橋会長

今の訓練の状況というのが、そういう業種を意識したものまでなって

いるかどうかということですね。単にもう 1回社会に出て行くための訓練で終わってないか、もうちょっとキャリアアップのためのちゃんと業種を限定、意識した職業訓練につながっていくような再教育というところまで踏み込んでいただきたいというご意見なんだろうというふうに思います。

○武田（使）委員

やっぱり建設業ということですごく言われているんですけど、先を見て2020年以降どうなるのかなという部分もあって、そこまでいま学校の方でも建設業界にインターンと言うか、強力に学生さんを送っているような状況なんですけれども、やっぱりほかの業種もそういう課題があるということ、万遍なく知っていただきたいと言うか、告知していただきたいなというふうに思っています。

○高橋会長

ありがとうございました。ほかにご意見は。

○角谷（労）委員

ちょっといいですか。参考になれば。この間、山形の人口が 110万 9千人というのが出てましたけど、国の人口問題の調査の数字で、将来の生産人口が2050年までに毎年50万人から 100万人減少するというデータが出てました。それと 8年後の2025年で 600万人全国で足りませんと。要するに生産人口というのは15歳から65歳の年齢幅で、労働人口と同じようになります。それだけもう 8年先まで 600万人がどうしても不足なので、どうしようもない現実が目の前にあるということで、これは業種に限らず、どの企業も大変なことになると、究極の人手不足がくるというのが、もう予測が出てますので、そこを踏まえていろいろと、国の問題になっちゃってますので、労働行政云々というか、どうやって働き手を確保するかというのに特化していかないと、どうしようもないということだと思います。以上です。

○高橋会長

ありがとうございます。ほかにご意見のある方はいらっしゃらないでしょうか。

○武田（使）委員

そのあたりの、これぐらい足りなくなるよというあたりの危機感がやっぱり労働者側にですね、特に企業側に足りないというところもあって、なかなかその意識が高いところで働き方改革に積極的な所と、どうせという感じの所と、二極化がすごく進んでいるというところで、やっぱり具体的にこうなるんだよと、見通しをもう少し知識として提供していただければなというふうに思います。

○青山雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の青山でございます。本日お配りしている資料の中に、若干関係する部分がございますので、補足させていただきます。

資料番号2番の方に、先月2月10日に行いました正社員転換・働き方改革等推進会議のとりまとめ事項が入っております、めくっていただくと3枚目から少しカラーのものが入っていると思います。こちらの正社員転換・働き方改革の資料でございますが、1点目が人口の推計の資料です。こちらは私が呼ばれた時の講演ですとか、そういった場で用いておりますし、企業を訪問する際も説明させていただいているものでございます。人口減少そのものはこのグラフで見て分かります通り、2040年までの間に減少して行くようになっております。また人口そのものが減るとともに、構成としましても高齢化率が上がってくるという現象になっております。この資料に関しましては当方でさまざまな場面で用いて企業あたりでも普及しておりますので、引き続きその取組をもって企業の方々の方にもご指摘があったような人口減少化があると、人口の構成としましても生産年齢が減っていくという話に関しましては引き続き真摯に取り組んで参ります。以上でございます。

○高橋会長

山形においては他の県よりも急速に進んでいくというところで、危機感をもう少し持って取り組んだ方がいいのではないかというふうには思います。

それではほかにご意見等、いかがでしょうか。先ほどからちらちらと意見が出ております外国人労働者の問題は、なかなかこれから、おそらく労働人口が足りなくなってくると、入ってくると思うんですね。否が

応でも。その時に、だからどういうステータスで入ってきて、どういう労働環境にあるかというところをきちっと把握しておかないと、実はその安い賃金で入ってきた外国人労働者がいるために、正規の人の賃金まで上がらないというような現象が起きてしまうと、それはもう元も子もないというか、全体として沈下して行く方向になるので、そういう意味でも、フェアな待遇、フェアな雇用環境というのは、外国人、日本人にかかわらず整えていくということがおそらく必要になってくるんだろうと思いますね。そのあたりをおそらく意識しながら、これからの20年ぐらい取り組んでいかなければならないかなというふうに、私個人としては思っております。

ほかにご意見はないでしょうか。では大体出つくしたという感じがありますので、次の議題に移りたいと思います。今までさまざまなご意見をいただいた件につきましては、今後の行政運営に是非取り入れて、当たっていただきたいというふうに思います。

★南陽市地域雇用創造計画案について

○高橋会長

では、次の議題、南陽市地域雇用創造計画について、山形労働局長から当審議会に諮問されております。諮問文は既に皆様のお手元に配付させていただいております。それではこの南陽市地域雇用創造計画案の概要について、事務局から説明をお願いします。

○馬場職業安定部長

職業安定部の馬場でございます。地域雇用創造計画につきまして、皆様の方に今回ご意見をお聞きしたいと思い、貴重なお時間の方を頂戴しております。

お手元にお配りの資料 No. 22の地域雇用創造計画関係資料の方をご覧ください。1枚めくっていただきまして、2枚目の方に実践型地域雇用創造事業の概要についてのペーパーを付けているところでございます。こちらの概要につきましては、雇用機会が不足している地域で実施する、産業構造や地理的要因などの地域特性を活かしながら、さまざまな総意工夫を凝らして雇用を生み出そうとする、自発的な取組を支援するものでございます。

こちらの方は最大3年間、年間2億円を上限とする委託事業となって

おります。左側の方に実施のスキーム図を記載しております。流れといたしましては、市町村地域の経済団体などの関係者で構成いたします、地域雇用創造協議会が作り上げた事業構想を、本省の方にございます有識者で構成される第三者委員会が審査をし、雇用創造の効果が高いかどうか、地域の産業経済の活性化に資するものかどうかといった観点から選抜される仕組みとなっております。

この事業内容は、雇用拡大、人材育成、就職促進、雇用創出実践の4つのメニューから構成されておまして、一般的には地域の求職者に対して、いろいろなセミナーを提供してスキルアップを図ることにより、就職の可能性を上げたり、雇用創出実践メニューで開発した商品のレシピを公開し、製造事業者を募り、その製造、運搬、販売などの過程で直接的・間接的な雇用をつくっていくというつくりのものが多くなっております。

現在の事業実施状況につきましては、全国で28の道府県、56地域で実施されており、1枚めくっていただきますと分かるように、山形県では今年度6地域で実施し、北海道について多い状況となっております。なお6地域のうち28年度で米沢市と、今回新たに提案の南陽市の2地域が終了するといったことになっております。

山形県の方の地図にございます29年度に県内で実践事業が実施される予定の地域を示しておりますが、確定分といたしましては、平成27年度採択の遊佐町と最上地域、28年度採択の酒田市と村山市になっておまして、そして白抜きで今回お諮りいたします南陽市でございます。

南陽市の雇用創造計画案につきましては、2枚ほどめくっていただきまして3頁の方に創造計画の名称といたしまして「シャインマスカットだけじゃない！！南陽Shine プロジェクト」～輝く文化、きらめく人材、ときめく出会い、そして3つのShineの融和して新たな産業構造と雇用創出へ。そして南陽市雇用創造計画案として、5頁の4-2の方に重点分野として記載しております。

重点分野といたしましては、1点目が観光関連、2番目がものづくり、3番目が農業、4番目に食に関する4分野を重点分野と位置づけまして、今年度まで南陽市の方で実施しておりました都市・家づくりと森づくりの2分野があったんですけれども、そちらにつきましては、一定の雇用創出が図られたということから、今回の提案から外されております。

今回につきましては、南陽市の地域資源を活用した観光関連産業に力

点を置いた新たな産業創造として提案されております。

続きまして計画書案の8頁の方をご覧くださいと思います。こちらにつきましては3年間の雇用創出効果の目標数といたしまして、事業利用企業を315社、地域の求職者数を315社の下の240人と90人を足していただいて330人と設定しております、就職創業者数につきましては102人、うち常用雇用を69人、新規創業5人を目指しているところでございます。

提案事業の9頁から12頁につきましては、実践型地域雇用創造事業の具体的内容として事業主向けの雇用拡大メニュー、求職者向けの人材育成メニュー及び就職促進メニュー、さらに南陽市ブランド商品開発や観光誘客のための雇用創出実践メニューを実施予定としております。

こちらは、採択後は基本的に構想に沿った事業展開が求められることとなりますが、例えば雇用情勢の変化に対応する必要がある場合には、労働局との協議を経て、より効果的な構想に変更することも可能となっております。

また、大学の専門家などで構成されるワーキングチーム制度もありまして、第三者の視点での分析やアドバイスが得られることから、事業が正しい方向に向かっているのかを含めて実効性を高める上で有効なものとなっております。

さらに事業期間は最大3年となっておりますが、単年度ごとに実績評価がございまして、数字的に改善が見込まれないと判断される場合には、事業継続不可と判断されるおそれもあるため、少なくとも年に2回から3回は当労働局職員が各協議会の方に出向き、事業が効果的に進められるよう指導を実施しているところでございます。

今後のスケジュールといたしましては、厚生労働省の企画書評価委員会におきまして企画書の審査・選定後、労働局に報告されることとなっております。

なお、選抜されました企画書に対し、必要に応じて設置される第三者委員会から事業内容の一部変更や事業の実施に係る条件が付される場合もございます。

事業採択後につきましては、地域雇用創造計画に対する厚生労働省の同意を得て、29年7月3日から事業が開始される予定となっております。

事業説明については以上になります。

○高橋会長

ありがとうございました。では何か今のご説明に関してご質問とかありましたら、まず出していただいた後で、この計画が妥当であるかどうかをお諮りしたいと思いますのでご質問、ご意見ございましたら、是非ご発言をお願いします。

○角谷（労）委員

先日のNHKでもやってみましたけど、いろいろな町おこしじゃないけど、いろいろやってみましたよね。他県から山形へ来てもらおうと、南陽市もこういう事業をやるよとか、そういった方への配慮、優遇措置みたいな。要するに農業でも何でも、地元のものを使ってレストランを起業する人とかね。それも家族で住んでくれる方には、その教育から医療から、家賃から、住む所から、全部、なんかそういう配慮まで描いておられるとかね。結構いろいろ全国見ると過疎地で人口が減ってる所ほど、いろいろなてこ入れして、アイデアで勝負してるような印象を持ったものですから、その辺の工夫をどういうふうにされるのかというのをちょっとお聞きしたいと思います。

○鈴木職業対策課長

職業対策課長の鈴木でございます。この創造事業につきましても全国的にいろいろな形で、新たな事業を構築しながら雇用を生み出そうということで行っているものでございますので、今回も南陽市さんにつきましては、今年度までの事業に引き続き新たに希望したいと。さらに今まで達成したものは外して、新たな事業としてアップして行きたいということで出されておりますので、そういう意味からすると期待ができる事業なんだろうと考えておりますし、そのためにこの事業というものが創設されたと理解しておりますので、利用していただければ大変結構だと思っております。以上でございます。

○高橋会長

ほかにご意見、ご質問等ございますでしょうか。

○柏木（労）委員

南陽というと、昨日だか今日の新聞に、シャインマスカットでもって

グミをなんか業者と企業と一体化になって開発したら、爆発的に売れるという記事を見ましたけれども、シャインマスカットが非常に南陽という結びつくなど思いながら、記事を見ておりました。一応、こういった事業について注意しなければいけないのは、初めにお金ありきで、後から、では何しようかじゃなくて、本当に雇用創出とか事業を起業するには、どうしたらできるのかということがまず先になければいけないのであって、2億円というお金は結構なお金なわけですから、そこをしっかりと考えられて計画を作られているんだとは思いますが、これが27年、28年度、最上と酒田の方でやられた結果に基づいて、そういうふうに計画されているのかどうかちょっとお伺いしたいのと、27年度、28年度はこういった事業を行って、どういう成果が得られたのかというものをちょっと出していただきたいというふうに思っております。

あと、いろいろセミナーが多くてですね。このセミナーの対象者というのは誰なのか、失業者なのか、あるいは求職者なのか、あるいはまだ就業している人に対して、それを対象にしてセミナーを行うのか、やたらセミナーが多くてですね。これ同じ人がまたがって受けるのか、あるいは各項目ごとのセミナーをばらばらに受けるのか、そういったところが資料めくっただけではよく分からないので、ちょっと教えていただきたいと思っております。

○馬場職業安定部長

ありがとうございます。いま柏木委員からご質問のありました件につきまして、実績、目標についてでございますが、酒田市等の実績というのは、今こちら手元に持って来てはいないんですけれども、本日お配りの資料22の後ろから2枚ほどで、今年度まで実施しておりました南陽市のアウトプット指標とアウトカム指標の方の目標値と実績の方を載せているところでございます。アウトプット指標といたしましては、その雇用の拡大に対してセミナー等を人材メニューの事業利用者、求職者数、就職促進メニューといった形で、企業向け、人材育成向け、就職促進といった形でメニューとしているところでございます。南陽市の方のアウトプット指標につきましては、目標に対しましてある程度の成果が出ているのかなと思っております。

アウトカムの方もセミナー等が多いわけですが、こちらにつきましても、こちらの計画の方が一度通ればいいというものではなくて、

毎年計画数等を立てておりました、その進捗につきましても毎年状況把握に努めております。将来的な雇用が見込まれない場合につきましては、3年を待たずして途中で中止と言われることも多々ございますので、内容については精査して、要はお金をただ垂れ流しているわけではないといった内容のものになっております。以上でございます。

○柏木（労）委員

いまアウトプット、アウトカムでご説明いただきましたけれども、本当はアウトカムが大事であって、このアウトプットの指標で載ってるこの実績数、企業数とかは、これは累計ですよ。だとすれば、例えばこの様式1のアウトプット指標から見ると、28年度の実績数が合計、上の欄ですね。72社となっています。一番多いので26社、5番目の土産品・新メニュー公開セミナー26社となっていますが、この26社が最高であって、この同じ企業がこの7社からずっと跨がって、重なって、だぶってですね、全部で72社という累計になってるのであれば、もうちょっと広く、だぶりのない企業でもって、こういったものに参加してもらうとか、それは企業だけじゃなくて人もそうだと思いますけれども、そういうような拡がりを持たせなければ、同じたらいの中でなんかやってるということになると思うんで、そこは考慮していただければというふうに思っています。

○馬場職業安定部長

貴重なご意見ありがとうございます。そういったものも含めまして検討をしていきたいと思っております。ありがとうございます。

○高橋会長

ほかにご質問ありますか。すみません、ほかにご質問なければ、いまアウトプットの次の頁、アウトカム指標、一番最後の頁に出てくるんですけども、この計画、例えばセミナー、計画数1人とか2人とか、これってセミナーですか、えらく目標値が小さくないですか。これにどれだけお金を使ってるのか分からないんですけども、この1人、2人とか、開発事業3人とか、こんなに少ない計画目標でいいんでしょうかね。100%と言うと聞こえはいいんですが、1人だと100か0になってしまいますけれども、こういう統計の取り方で果たして実態が伝わっ

ているのかなという、そのところがちょっと不安が残ります。

○鈴木職業対策課長

すみません、今の点につきましてちょっと事務局の方から説明させていただきます。

この部分につきましては、一番最初の部分、セミナーの部分につきましては、地域で新たに創業したい事業者、それから新たに自分で事業を創業したという方々をそこに挙げる形になっております。ですから数とすれば1つの事業で1人の方が事業を起こすということは、かなり大きなものだと思っておりますので、あくまでも創業者という形で理解しておりますし、実績としても、その地域内で雇用を生み出すような創業をしなければカウントできないという形になっておりますので、数としてはかなり厳しいものになってるんだろうと理解しております。

それからこのカムの中で一番最後の方に創業もしくは就職した件数の総合計が載っております。当初の計画ですと、全部合わせて3年間に84人の創業もしくは就職を求めてたものが、結果として3年間で現在まだ進行形なわけですけれども、125名が創業または就職してることになっております。当初の計画を上回る就職及び創業ができてるという状況になっておりますので、それをご理解いただければと思います。

なおかつ、ここの数字に挙げられるのは、この南陽市という地域内で就職している、南陽市内で雇用を生み出したものという限定がついてい
るというものになりますので、他の地域で就職しましたというのは該当しないということになってきますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。以上であります。

○高橋会長

ありがとうございました。ほかにご意見等ありませんでしょうか。

特に反対のご意見がなければ、この計画については概ね妥当であるというふうに認め、回答したいと思いますが、いかがでしょうか。

異議ないですか。はい、ありがとうございます。

では恐れ入りますが、回答文を各委員の方に配付してください。

(回答文配付)

ただいまお手元に配付されました回答文案についてご異議ございませんでしょうか。

ご異議がなければ、了承されたものとして回答文を労働局長に手交したいと思います。

○高橋会長

それでは本日の審議会での議事は以上となりますので、これをもちまして平成28年度第2回山形労働局地方労働審議会の議事をすべて終了いたします。

最後に相浦局長より一言お願いいたします。

○相浦山形労働局長

大変ご熱心な議論をどうもありがとうございました。本日頂戴いたしました貴重なご意見、テレワーク推進上の課題とか無期転換ルールの普及、労災隠しへの対応・排除、外国人労働者に係るもの、また正社員転換対策、各種ハラスメント対応、高齢者雇用に関するもの、人手不足対策から能力開発メニューに係るもの等につきまして、局内で十分検討・調整させていただきまして、より実効が上がりますよう工夫して、来年度の行政運営の中に活かして参りたいと考えております。

引き続き委員の皆様方のご指導、ご協力をお願い申し上げる次第でございます。本日はどうもありがとうございました。

以 上