

平成24年3月13日（水）

於 宇都宮第2地方合同庁舎 5階大会議室

平成23年度第2回栃木地方労働審議会

会 議 録

平成23年度第2回栃木地方労働審議会

1 開催年月日 平成24年3月13日(火) 14:00~16:00

2 開催場所 宇都宮第2地方合同庁舎 5階 大会議室

3 出席者 【委員】

公益代表 中尾久(会長)
山口哲子(会長代理)
菊池昌彦
白井裕己
堀真由美
今井直(欠席)

労働者代表 青木義明
加藤剛
荒井雅之
中澤弘之
伊東晴美(欠席)
飯野夏美

使用者代表 青木勲
塚本光則
鍋島勝子
今井キヨ
山口貴司
横倉正一

4 次第

1. 開会

2. 栃木労働局長挨拶

(委員の紹介)

3. 議題

(1) 平成24年度栃木労働局の行政運営方針(案)について
総務部長説明

労働基準部長説明
職業安定部長説明
雇用均等室長説明

(2) 質疑

4. 閉会

司会（佐藤企画室長） 定刻になりましたので、ただいまから平成23年度第2回栃木地方労働審議会を開催いたします。

私は今回の司会を担当いたします企画室長の佐藤と申します。会長に議事を進めていただくまでの間、進行役を務めさせていただきますので、よろしくをお願いいたします。

本審議会は栃木地方労働審議会運営規程第5条に基づき公開で開催いたします。

初めに、本日の審議会は、公益代表は今のところ4名、5名参加することになっていますが、1名若干おくらせています。労働者代表5名、使用者代表6名ですが、1名が若干おくらせていますが、委員の方々がご出席ですので、地方労働審議会令第8条により本日の審議会が成立しますことをここにご報告いたします。

議事に入る前に、当審議会委員に変更がありましたので、お知らせいたします。

労働者代表委員として、新たに2月1日付で荒井雅之様、中澤弘之様、飯野夏美様にご就任いただいております。

なお、同じく2月1日付でご就任いただいていた伊東晴美委員は、所用のため本日欠席となっております。ご了承願います。

また、10月1日付で使用者代表委員としてご就任いただきました今井キヨ委員が本日出席されておりますので、ご紹介いたします。

皆さんどうぞよろしくをお願いいたします。

初めに、藤井局長からご挨拶を申し上げます。

藤井栃木労働局長 栃木労働局長の藤井でございます。本日は年度末のお忙しい中、皆様には審議会にご出席賜りまして厚く御礼申し上げます。

日曜日に、あの日あのときから丸1年経過いたしました。私もテレビを見

ていまして女房と 2 人で黙禱を捧げ、決して忘れてはいけないと肝に銘じたところでございます。

ドルも今 82 円台をつけておりまして、株価も 1 万円になろうという雰囲気があり、明るさを取り戻しつつあるのかなと感じております。ただ栃木県内は、ご承知のように観光業や農業などは風評被害や除染などさまざまな問題がまだございます。きょうの下野新聞の 1 面にもありましたが、こちらで起爆剤になってもらって、栃木県がどんどん元気になってもらえばと思っております。

さて、栃木県の雇用情勢ですが、1 月の有効求人倍率が前月を 0.02 ポイント上回る 0.68 倍となっております。全国平均も前月を 0.02 ポイント上回る 0.73 倍。実はなかなかこの差が埋まりません。栃木県は 13 カ月連続で全国平均を下回り、30 位という順位でございます。

また、昨年引き続き、今春卒業されます新規学卒者の就職内定状況は、1 月末現在、高校生で前年同期を 0.6% 上回る 89.5%、また大学生は前年同期を 1.0% 下回る 60.9%。これは比較可能な平成 10 年 3 月卒以降の統計上、史上最低のレベルでございます。

平成 24 年度の行政運営方針につきましては、県内のこの厳しい雇用情勢等々を踏まえ、労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政がそれぞれの専門性を発揮しつつ、総合労働行政機関として一体となって労働施策を機動的、計画的に進めていこうと考えております。

本日の審議会は、平成 24 年度の栃木労働局の行政運営方針（案）について説明させていただきます。きょうは最後まで説明できればと考えております。公労使それぞれのお立場から忌憚のないご意見を伺い、私どもの行政に反映していきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

司会 ありがとうございます。

次に、議事に入ります。議事につきましては、運営規程第 4 条により会長に進行をお願いいたしますが、議事に入る前に会長からご挨拶をいただいた上、議事を進めていただきたいと思います。それでは中尾会長、よろしく願いいたします。

中尾会長 審議会を始める前に私から一言簡単にご挨拶申し上げます。今、藤井局長

から挨拶がありました。その挨拶を私なりに勝手に理解・解釈すると、日本経済は今どこかの病院に入院している。藤井局長がお見舞いにいらしたら、ドルが 82 円だ、株価がどうだ、雇用情勢は 0.68 だと。お見舞いに行った結果の日本経済の病状を、我々に報告いただいたとっております。

ただ、日本経済が入院した病院は、安倍総合病院から最近では野田総合病院まで何回かわったかわからないくらいです。病院がかわったのではなくて院長先生がかわったのかもしれませんが。

いずれにせよ、日本経済は、株価が多少動こうが、1 ドルがどうなろうが、今の局長の挨拶だと厳しいことには変わりなさそうです。雇用情勢は高校生が 0.6 ポイント。そんな中で、栃木県は有効求人倍率が全国で 30 位だという報告が挨拶の中にありました。ということは、入院した病院で診断が必ずしも適切に行われているわけではなく、日本経済、特に雇用情勢は予断を許すものではなさそうだと私は今、とっさに思ったわけです。

ただ、その中で、きょうは労働側と使用者側で 5 人の委員が新しくかわられました。新しく就任された専門医のもとで、栃木経済を皆さんと一緒に審議させていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

それでは、これから議事を進めます。

最初に議事録署名人の指名です。本日の審議会の議事については、審議会運営規程第 6 条 1 項により議事録を作成し、議事録署名人には、私のほか、私からお二方を指名することになっております。署名人として、労働者代表側からは加藤委員、使用者代表側からは鍋島委員、お二方にはどうぞよろしく願いいたします。

次に、きょうの議第「(1) 平成 24 年度栃木労働局の行政運営方針（案）について」に入ります。お手元の「平成 24 年度栃木労働局行政運営方針（案）」について、事務局から総務部、基準部、安定部、均等室という順序で一括して説明をお願いいたします。

山口総務部長 総務部長の山口です。委員の皆様方には、当行政にご協力、ご尽力をいただきありがとうございます。恐縮ですが着席して進めさせていただきます。

私からは、まず総務部の所掌について重点施策を説明いたしますが、その前に本日の資料について若干説明いたします。

昨年 10 月の審議会におきまして、本年度上半期の私どもの施策の取組・進

捗状況について、資料をお示しして説明させていただきましたが、審議会以降の状況を含め、本年度のこれまでの取組・進捗状況をまとめたものが共通資料No.1-1です。この取組・進捗状況を踏まえまして平成24年度の行政運営方針（案）を策定したわけですが、これが資料No.1-2です。資料No.1-3は運営方針をわかりやすく要約したものです。

それでは、私から総務部関係の本年度の取組状況と来年度の運営方針についてご説明いたします。資料No.1-1の1ページをお開き願います。私の関係は主に総合労働相談、個別の労働紛争制度と労働保険制度の運営です。

まず総合労働相談コーナーにおける相談対応と、そのうちの個別労働紛争事案についての助言指導・あっせん制度の運用についてです。総合労働相談コーナーは、県下7監督署と当労働局の計8つございます。本年度1月までのここでの労働相談件数は前年よりわずかに減少しています。その中の個別労働紛争関係の件数はほぼ横ばいです。ただ、本年度におきましても相談総件数は1万件を超えています。個別紛争についても2,000件を超えており、リーマンショック以降、依然として高水準で高止まり状況にあります。

その中で、個別紛争に対して労働局長からの助言・指導制度があります。主に口頭助言という形で進めておりますが、これについては前年度に比べ大幅に増加しております。また、あっせん件数も前年度より1割ほど増加しております。このような状況を踏まえ、次年度におきましても引き続き質の高いワンストップサービスの提供に努めるとともに、個別労働紛争につきましても、特に、私どもで積極的に取り組んでおります口頭助言について、引き続き取組を強化していくこととしています。

次に、労働保険制度の適切な運営についてであります。これにつきましては、労働保険料の適正徴収・収納率の向上と、労働保険に入られていない未手続事業場の解消対策が大きな柱でございます。特に収納率の向上につきましては、震災の関係等々がありましたが、前年度実績を上回るべく納付督促や滞納整理を強化して取り組んでいるところです。引き続き次年度におきましても、収納率の向上という部分を最重点の取組みとして積極的に進めたいと考えております。このために、具体的には適正な申告・納付について事業場の理解をさらに得ることや、少なからずある滞納事業場について法的整理や納付督促等の更なる強化ということで、徴収業務に重点を置きたいと考えております。以上でございます。

竹田労働基準部長 労働基準部長の竹田でございます。常日ごろより委員の皆様方には基準行政の推進にご理解とご協力をいただいておりますことに、この場をおかりして感謝申し上げます。着座にて説明させていただきます。

まず資料No.1-1、平成23年度の取組状況、進捗状況と課題をごらん願います。法定労働条件の確保・改善対策についてですが、臨検監督は2,000件を超える監督を実施している中で、労働時間関係の監督は1,500件程度で、違反率は69.9%という状況にあります。賃金不払いに関する申告ですが、前年より若干減少しておりますが、400件を超える高どまりの状況にあります。また、立替払も23件実施しています。また、東日本大震災に伴って解雇・雇止め等の啓発指導といったこともしておりますが、先ほども申し上げましたように、申告は若干減少していますが、非常に高い状況もあることから、次年度につきましても、労働条件の確保・改善は最優先課題として引き続き取り組む必要があります。

2番目の仕事と生活の調和の実現に向けた取組ですが、先ほどの臨検監督の中で必要な指導を行うことは当然ですが、三六協定の届出は年間15,000件以上あるわけですが、その中で月80時間を超える協定を結んでいるもので特に問題があるものは、自主点検をしたり監督指導を行っているところです。

また、就業規則の届出は年間8,000件程度ありますが、そこでも必要な指導を行っているところです。

また、毎年、1月末までに集団指導も66回開催しておりますし、労働時間設定改善コンサルタント3名の方に事業場を訪問して指導を行っていただくこともやっています。

こうしたことをやっているわけですが、雇用の増加が伴わない中で労働時間が増加している状況がありまして、平成23年の年間総実労働時間は、全国平均が1,789時間であるのに対して、栃木県は全国平均より89時間多い1,878時間の労働という状況があります。また、年休の取得率は栃木県は52%で、全国平均より下回っていることから、ワークライフバランスの実現に向けた取り組みも引き続きやる必要があります。

続いてメンタルヘルス対策です。全体の進捗状況は、50人以上のところではありますが、4ページの①から⑤までの取組のうちいずれかを実施している事業場は72%ですが、すべてを実施している事業場は10%に満たない状況に

あります。課題としては、まだまだ取組方法がわからないという企業や、特に小規模事業場はスタッフが整わないことからメンタルヘルス対策がおくれているところがあるようです。

また、定期健康診断有所見率が非常に高いのは建設業、運輸交通業です。項目別では、栃木県は血中脂質検査における所見が全国平均より高い状況にあります。

続いて5ページ、リスクアセスメント導入状況はこの数字のとおりで、協議会等で好事例を発表してまとめて配布することもやっていますが、後戻りも結構見受けられますので、引き続きリスクアセスメントの導入を促進する必要があります。

また、「本年」となっていますが、昨年4月・5月に「墜落・転落」による死亡事故が急増しました。その関係でパンフレットを配布したり、緊急パトロールを実施しました。震災により屋根瓦の修理工事が県内で多く発注されたわけですが、死亡事故が発生したことから緊急パトロールも実施したところであります。

また、道路貨物運送事業については、安全な荷役作業方法を示したマニュアルに基づく安全措置を講じさせたことも功を奏し、災害は約28%減少しました。

最低賃金については、審議会の円滑な運営を図って、決定が図られた場合は直ちにその周知広報とともに履行確保に努めてまいるとともに、中小企業への支援事業を実施しているところでございます。

続いて7ページ、労災保険給付については、迅速適正な処理ということで対応していますが、長期未決事案はまだまだございます。本省段階では6カ月を超える未決事案を署長管理事案として解消を図るように指示されていますが、当局では3カ月を超える事案からつかんでしっかり管理するように対応しており、おおむね的確な進行管理が実施されております。

このような平成23年度の状況を踏まえまして、来年度平成24年度ですが、資料No.1-3の要約版で重点施策だけ説明させていただきます。今説明申し上げた平成23年度の状況を踏まえて、次年度は「健康で安心して働くことができる労働環境の整備」を図っていく必要があると考えております。経済情勢に対応した法定労働条件の確保・改善として、法定労働時間の確保、労働時間管理の適正化、労働契約に関する基本的なルールの周知徹底、未払賃金立替

制度の迅速かつ適正な対応。また長時間労働の抑制といったこと。2 ページ、第 11 次労働災害防止計画は平成 24 年度が最終年度に当たることから、労働災害が増加している業種のうち、特に墜落・転落災害が多い建設業、荷役作業中での災害が多い陸上貨物運送業、機械設備等に起因する災害が多い製造業、転倒災害の多い第三次産業等に対して、集中した安全指導を実施することを考えております。

また、今後、本格化する除染作業現場での衛生指導の徹底、重機災害や高所での墜落災害への安全対策の徹底、さらにまだ 15,000 件残っている瓦屋根修理工事における災害防止の取組も実施する予定です。震災関係につきましては、ダイジェスト版 9 ページにまとめて触れてありますのでごらんいただきたいと思っております。

2 ページに返っていただき、心とからだの健康を確保するという一方で、メンタルヘルス対策や石綿ばく露対策、熱中症の予防対策、受動喫煙防止対策といったことにも取り組んでまいりたいと考えてございます。

3 ページ、最低賃金制度に関しては、審議会の円滑な施行を図り、決定された賃金については、周知徹底するとともに、その履行確保に対応し、中小企業への支援事業も行っていくと考えてございます。

5 番目の労災補償の迅速・適正な給付についても、引き続き的確に対応してまいるとともに、相談者に対する懇切丁寧な対応に努めてまいりたいと思っております。基準部からは以上です。

山口職業安定部長 職業安定部長の山口です。平素より各委員の皆様方にはいろいろとお世話になっております。この場をおかりして御礼申し上げます。私ども安定行政の説明につきましては、重点施策に係る取組・進捗状況と資料No.1-2 の行政運営方針（案）に基づき、座って説明いたします。

まず資料No.1-1、安定行政は 8 ページから平成 23 年度の取組・進捗状況として書いてあります。まず 1 点目は、若年者・新規学卒者に関しては、前年度から非常に厳しい状況が続いています。昨年度は私どもの目標数値をクリアしたのですが、今年も非常に厳しい。8 月現在の数字を出していますが、見込みとしては前年度並みに持っていけると考えております。また、未内定者については引き続き細やかな支援をしていくということで、担当者制を敷きながら就職に結びつけていくということで取り組んできたところです。

次の9ページ、求人の総量確保のための求人開拓ですが、正社員や新規求人等が非常に少ない中で、私どものジョブサポーター（求人開拓推進員）等々が先頭に立って求人開拓した結果、8月末現在で約5万人の求人を確保いたしました。ただ、総量の確保は行っていますが、ここから先のマッチングが非常に難しいところがあり、マッチングについても条件等を整理しながら就職に結びつけております。各ハローワークにおいて個々の状況に応じて説明し、就職に向けて取り組みを実施しているところです。

7番の子育て女性に対する雇用対策ですが、マザーズサロンやマザーズコーナー等を取り扱っております。この中でも、駅前にマザーズコーナー等を設置して、一時保育とはいいませんが、子供さんが待っていただけるスペースを用意しながら、その間に家庭の主婦の方がその場で職業照会や相談等ができるように、細かく対応できる形で対応しております。利用状況もかなり活性化してきております。

次に障害者雇用については、数字的には必ずしも急激に伸びているわけではありませんが、100人～299人規模企業で法定雇用率達成企業の割合が若干低い。理解不足等々に関して企業指導を実施してきたところでございます。昨年度と比較して、それなりの数字の障害者の雇用について、ご理解をいただきながら、雇用に向けた取り組みをしております。

また高齢者については、65歳までの希望者全員が働ける企業割合は51.3%という数字も出ています。今年度もこれについては重点化しております。平成23年度の取り組みとしては、以下の取り組みを実施した結果、数字的にはある程度達成していると思っております。

今年度については資料No.1-2の行政運営方針（案）でご説明します。18ページから安定行政の重点施策が書いてあります。(1)若年者対策の推進から(12)職業能力開発の推進までの12項目と、総務省からの、ハローワークの雇用のセーフティネットとしての役割について利用者の理解を図ること等により、ハローワークの信頼関係を高めることと、あわせて、各ハローワークにおける独自の目標設定を14項目として挙げておりますので、その項目について順次ご説明いたします。

まず、若年者対策です。新規学卒予定者、未就職卒業者等に対する就職支援については、学卒ジョブサポーター等や担当者制による相談を実施することとしております。大学につきましては、県下8大学・6短期大学との連携強

化ということで、出張相談等を実施いたします。未内定者等については、新卒応援ハローワークへの全員登録による就職支援を実施することとしています。

次に、雇用のミスマッチ等縮小のための求人開拓の強化等です。先ほどお話ししましたように、総量確保については、局幹部及びハローワーク幹部、求人部門等を中心とした求人開拓を行うこととしています。未充足求人に対してはフォローアップを強化し、中高年齢者は長年従事した職種以外に転換を図る相談等も進めながら、ナビゲーターによる支援充実を図ることとしております。

次に 25 ページ、4 点目は地方公共団体との連携による就職支援を重点化しています。こちらにつきましては、昨年末に行われた戦略会議で、出先機関の原則廃止に向けた取組方針が報告・了承されました。これをもちまして一体的取組を推進していく一方で、特区制度を活用して、試行的に東西 1 カ所において移管可能性の検証を行う特区が実施されることとなっています。私ども栃木局と栃木県の取組としては、雇用対策連絡会議等を開催しながら、雇用政策実施方針の作成について、綿密な連携体制を構築していくこととしております。

今回の共同した取り組みということですが、この 4 月に宇都宮駅前に新卒応援ハローワークと、県が設置しておりますジョブカフェと就職支援センターがあります。就職支援センターが今年度末で終了することで、同じ 1 階にジョブモールというワンストップでできるコーナーを県と共同で設置し、若年者・中高年・障害者・女性等への方々の支援を共同で進めることとしています。

5 点目は、障害者の雇用対策です。障害者雇用率の達成状況は、平成 23 年 6 月 1 日現在で県では 1.58%です。法定雇用率は 1.8%、全国平均は 1.65%ですので、県の 1.58%は全国で 37 番目に位置しております。特に実雇用率が低調な中小企業について、達成指導を重点とした取組を実施することと、職業相談・紹介等の取組の重点化を図ることとしています。また、昨年度の障害者の就職件数は 864 件で過去最高となっていますが、まだまだ数字的には低く、障害者を雇用しなければいけない企業様に 1 人でも多く雇用していただくということで、平成 24 年度の指導につきましては、0 人企業や改正法の施行で新たに不足が生じた企業等を重点指導の対象として実施することとして

います。

次に高齢者雇用対策の推進です。現在、雇用改正法を閣議決定して国会に提出しているところですが、希望者全員が65歳まで働ける企業及び70歳まで働ける企業の普及促進については、平成24年1月31日現在の数字ですが、65歳まで働ける県下の企業割合は51.8%あります。これは平成23年6月1日時点では51.3%でしたので、0.5%上昇しました。また、70歳まで働ける企業割合は16.7%で、平成23年6月1日当時は16.4%で、0.3%増加しています。確保措置を講じていただけるよう、企業に適切な助言・指導を実施することとしています。

次に求職者支援は、昨年10月1日から法改正となりました。この取組についても、前半は低調でしたが、本年はかなりコース数もふえてきていますし、求職者の方々も希望がふえてきていますので、ニーズに合ったコース選定を行いながら実績を積んでまいります。

また、福祉から就労支援事業についても、生活保護受給者数が昨年10月で207万人と過去最高に達したわけですから、とりわけ可働能力を有すると考えられるその他の世帯の増加が顕著になっています。この部分について就労支援を一層強化して、生活保護受給者等の自立を目指すこととしております。

最後は資料No.1-4「栃木雇用施策実施方針」です。こちらは労働局・ハローワークが、県及び市町が実施する各種施策と綿密な連携を図りながら、その地域の実情に合った雇用施策を推進するというところで、栃木県知事の意見を踏まえて実施方針としています。その中で1点だけ紹介させていただきます。

重点施策として、東日本大震災からの復旧・復興支援等における雇用対策につきましては、また今月開催することにしておりますが、「『日本はひとつ』栃木県しごと協議会」を通じた事業復興型雇用創出事業や、生涯現役・全員参加・世代継承型雇用創出事業等の利用促進のための広報・周知等々を行うとともに、企業とのマッチング促進のための求人情報の収集と公共職業訓練等の受講訓練あっせんを推進していくこと等を方針としてうたっております。

また、若年者対策や障害者対策等々の方針を施策として挙げております。この実施方針は県と一緒にやることを定めた指針で、目標達成のために私どもは次年度、一生懸命取り組んでいくこととしております。以上で説明を終わります。

小山内雇用均等室長 雇用均等室長の小山内でございます。委員の皆様方には日ごろから均等行政の推進に大変ご協力いただいておりますことを、この場をかりて厚く御礼申し上げます。私からは、資料No.1-2「平成 24 年度行政運営方針（案）」の 37 ページから 41 ページに沿って簡単にご説明させていただきます。あわせて資料No.1-5 をごらんいただければと思います。それでは座って説明いたします。

平成 24 年度の重点施策の 1 つ目は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進」です。24 年度も男女均等取扱の徹底、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱への厳正な対応、職場におけるセクシュアルハラスメント対策を推進するため、毎年やっておりますが、年度初めに計画的訪問による報告徴収の実施計画を立て、これに基づき個別に事業場を訪問し、法に沿った雇用管理が行われているかどうか実情を徴収し、均等法に基づく男女均等取扱の徹底を図ってまいります。また、法違反事業主に対しては、局長の助言、指導、勧告により是正を行ってまいります。

資料No.5-1 の 1 枚目 1 の①をごらん願います。本年度 1 月末までの助言指導等の状況としては、79 の事業場に対し報告徴収を行っております。そのうち法違反として 205 件の助言指導を行っております。中でも法第 11 条のセクシュアルハラスメント対策の措置義務が講じられていないということでの助言指導が、毎回申し上げておりますが圧倒的に多く 136 件となっております。引き続き法違反事業主に対しましては厳正な指導を行うこととしています。

均等法に関する相談状況は、資料No.5-1 の②のとおりです。22 年度と比較いたしますと相談件数は減少しておりますが、相談の内訳としては、労働者の方からの相談が 53%と半数以上を占めております。事業主からの相談が 27%で約 3 割、それ以外に、身内の方や社会保険労務士の方、関係機関の方からの相談が 2 割となっております。相談の内容は、セクハラが 97 件で約 4 割、母性健康管理が 2 割強、妊娠・出産等による不利益取扱が 46 件で 2 割弱となっております。昨年度はセクハラ相談事案が 45%でしたので、これと比較いたしますと、本年度はセクハラ事案の割合は減少しております。ただ、妊娠・出産等による不利益取扱事案は、昨年度は 16%でしたが、本年度は 19%と少し増加しております。

個別紛争解決援助については、昨年度、局長による援助の申し出が 2 件ありましたが、本年度は 1 月末で 3 件(すべて妊娠等解雇不利益事案)で、すべ

て解決しております。今後とも、相談から紛争解決援助につながるよう、積極的な周知に努めることとしています。

また、ポジティブ・アクションの推進については、従来から普及促進に努めているところですが、毎年、「均等・両立推進企業表彰」を公募により実施しております。本年度は均等部門 2 社、両立部門 1 社の応募があり、新聞発表の後、10 月 14 日に局長室において表彰式を行いました。これは前回審議会で申し上げたとおりです。今後とも、より一層ポジティブ・アクションの推進に取り組むこととしております。

重点施策の 2 つ目は、「職業生活と家庭生活の両立の実現化に向けた対策の推進」です。行政運営方針（案）では 39 ページから 40 ページとなります。初めに、改正育児・介護休業法に基づく指導等です。これにつきましては資料 No.5-2 もあわせてごらんいただければと思います。改正育児・介護休業法は、平成 22 年 6 月 30 日から一部を除き全面施行されていますが、平成 24 年 7 月 1 日から改正育児・介護休業法が全面適用となる労働者数 100 人以下の事業主に対し、24 年度も引き続き室主催説明会、関係機関・団体等の会合、広報紙・誌の活用を始め、あらゆる機会をとらえて周知・啓発を実施する予定としております。併せて、計画的な事業場訪問により、事業場において育児・介護休業法に沿った規程の整備及び定着が図られますよう、育児法第 56 条に基づく報告徴収を実施し、規程が未整備だったり法に沿った規程となっていない場合には、法に沿った規程とするよう助言指導を実施してまいります。今年度、100 人以下の企業に対して、24 年 7 月 1 日からは短時間勤務制度の義務化や介護休暇等の規定が適用されることについての周知は、本年 1 月に宇都宮市と栃木市において説明会を開催したところです。また、2 月 17 日から 2 月 28 日まで FM 放送による広報を実施しました。また 3 月 23 日には下野新聞に改正法の周知について掲載予定としております。

資料 No.5-1 の 2 ページ目をお開きいただければと思います。育児・介護休業法定着の①ですが、本年度 1 月末までに 134 の事業場に対して報告徴収を実施しております。このうち「規程が整備されていない」といった理由により 701 件の助言指導を行い、法に沿った規定とするよう事業主への指導を行ってまいりました。指導の中身は表のとおりです。

次に相談への対応です。相談状況は②のとおりです。平成 22 年度は改正法の施行ということもあり、特に事業主の方からの相談が増加しました。本年

度は1月末までで993件と、法施行後一段落したこともあり、22年度の半分くらいとなっています。労働者からの育児休業に係る権利等の相談件数は、22年度は38件でした。本年度は1月末で32件と、昨年とほぼ同数となっております。このうち育児休業に係る不利益取扱の相談は、本年度は14件と前年より増加しております。なお、労働者からの相談を受けて紛争解決援助に移行した事案は、本年度は出ておりません。育児・介護休業法に基づく紛争解決援助につきましても、今後もあらゆる機会をとらえて周知を図ることとしております。

続きまして、次世代育成支援対策の推進です。101人以上300人以下企業においては平成23年4月1日以降、行動計画の策定・届出と計画の公表及び従業員への周知が義務化されています。当室といたしましては、行動計画の策定・届出が速やかに行われますよう総力を挙げて取り組んでまいりました結果、9月末までに届出率100%達成ができたことにつきましては、前回の審議会でご報告させていただいたところです。今後も、101人以上の未届企業を把握した場合には、督促指導等により届出の完全実施を図るとともに、次世代認定マーク「くるみん」及び認定を目指した取組企業のさらなる普及促進に努めることとしております。

なお、資料No.5-5のとおり、行動計画策定届出がスムーズにされますよう、新たにマニュアルを作成いたしました。これは私どもの職員がつくったものです。行動計画の策定届出は、資料No.5-3に両立支援助成金の資料をお出ししています。これを申請する場合は、100人以下の企業であっても必ず行動計画の策定・届出が義務付けされていますので、これをごらんいただき、広報等に使用いただければと思っています。

行動計画の策定・届出の状況と認定企業数については、資料No.5-1の2ページ目(2)の①②のとおりとなっております。

最後は、「パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な処遇等確保対策の推進」についてです。全国のパートタイム労働者数は、平成22年には1,414人となって雇用者総数の26.6%、4人に1人はパートタイム労働者となっています。最近が高齢男性や若年者のパートタイム労働者も増加傾向にあります。事業主は、パートタイム労働法に基づき法に沿った雇用管理を実施することによって、パートタイム労働者と通常の労働者との格差是正を図ることが求められているところですが、24年度も職員及び指導員が年間計画に

基づき事業場を訪問し、法違反が認められる企業に対しては助言指導を行い、法違反の是正を図ることとしています。

資料No.5-4 に均衡待遇・正社員化奨励金の資料をお出ししていますが、この活用を進めながら公正な待遇の確保に努めてまいります。指導等の状況については、資料No.5-1 の 3 ページ目のおりです。

私ども均等室といたしましては、今後とも、パートタイム労働者の公正な待遇の確保に努めてまいりますので、どうぞよろしく願いいたします。大変簡単ですが、これで終わります。

中尾会長 今、栃木労働局から総務部、労働基準部、職業安定部、雇用均等室それぞれから取組についてご説明がありました。前半では 23 年度の取組・進捗状況について一部説明がありました。既に委員の皆様のお手元には資料No.1-2 平成 24 年度栃木労働局行政運営基本方針、栃木県の労働行政を取り巻く情勢について基本的なことが述べられて、その次に重点施策が説明されて、第 3 に労働行政の展開に当たっての当面の基本的対応という流れで資料が作成されています。委員の皆様から労働行政について忌憚のないご発言をお願いいたします。

青木勲委員 「地域自殺対策緊急基金を活用した求職者等に対する心の健康相談等の実施」と書いてありますが、今栃木県では自殺者が 500 名くらいいます。心の健康相談や「ハローワークを活用した巡回相談を実施したい旨の要請に応じて協力する」と書いてありますが、具体的にどんなことがあるのか教えていただきたいと思います。

 というのは、今、自殺の関係では 500 名いるわけですが、その中にはいろいろな問題があり、弁護士や司法書士、保健師などいろいろな方に相談し協力していただいているのが実態でございます。「ハローワークを活用した」云々と書いてありますが、今までそういうことがあったのかどうか。あればどんなことがあったのかお話しいただければと思います。

 別に数字でなくてもいいです。私は今、いのちの相談の理事長もやっているのであえて聞いたのですが、実際に「どこに行ったらいいですか」と言われた場合に、「心の病気の人たちはどこの病院に行ったほうがいいよ」という話はしますが、ハローワークを通して巡回相談を実施することが今まであっ

たのかどうか。例えば、ハローワークに行って「どこに相談したらいいですか」ということが実際にあった場合、それに対応できるのかどうか。

遠藤職業安定課長 現在、宇都宮のハローワークと小山のハローワークにおきまして、週2回程度、予約制をもちまして、求職者の方からそういうご要望があった場合は、臨床心理士等を配置してご相談しております。

青木勲委員 ハローワークに来た人が、悩み事があれば用意しますということですか。

遠藤職業安定課長 そうです。

青木勲委員 自殺者はいろいろなことで悩んでいるわけですが、ハローワークに来ない人たちに対する対応がもしあった場合、それに対応できるのかお伺いしたい。

山口職業安定部長 非常に難しいご質問です。今申し上げましたのは、我々がハローワークとして相談できる箇所で、「運営方針」36ページ(キ)「心の健康相談等の目標」に書いていますが、ここは自殺者という特定の部分ではありません。今、課長が申しましたように、キャリアアップハローワークおやまやハローワーク宇都宮のキャリアアップコーナー等々でご説明は申し上げていますが、誘導するといった部分は、申しわけありませんが私どもはまだ聞いておりません。

竹田労働基準部長 基準行政のほうでは、労働者がメンタルで悩んでいる場合は、相談窓口を各企業でつくってもらうことを勧めています。実際に自殺したという事業場もあり、しっかりした体制づくりをしていただくように指導しております。

青木勲委員 企業ではちゃんとなっているところもあるのですが、悩み事というのは自分のところには言わないで、電話等で言うことが多いのです。自分の会社に、こういうことなんだけどどうしようという人はすぐにわかるのですが、実際にわからない人がほとんど自殺しているのが実態です。基金の活用となっていますが、今後、そういうことも行政としては頭の中に入れて運用する

ことも必要ではないかと思えます。今まで事例があったのかどうかを聞いたかったものですから、参考として申し上げました。

中尾会長 全国で自殺者は3万人を超えていますね。栃木県は500人。

青木義明委員 全国では平成17年から連続して3万人を超えています。

青木勲委員 3万数千人の人口が亡くなっているのが実態ですから、自殺というのは、労働行政においても重点化することが必要ではないかなど。政府もやっとなり上げられてきたようです。経団連においても取り上げようということをやっています。自殺というだけで済まされない問題がある。そこに基金が活用できるなら……。またいい方法があれば、よろしく願います。

藤井栃木労働局長 今まで、ハローワークを利用してそれを活用したことは多分ないと思います。先ほど私どもの部長が答えたのは、青木勲委員がおっしゃった部分ではないメンタル対策の話をさせていただいたような……。青木勲委員の基金を活用の部分については、後ほど、しっかりと回答を用意してお答えしたいと思えます。

青木勲委員 基金がせつかくあるなら、どういう活用をしているのか、あったら教えていただきたいと思えます。

中尾会長 ほかにありますか。

山口哲子委員 職業安定部長さんの説明の中で、もう少し詳しく教えてほしいところがあります。資料No.1-2の19ページ(1)のAの(イ)「新規大卒者等に対する就職支援策の実施」の最後に「年度末時点の未内定者の新卒応援ハローワークへの全員登録」と書いてあります。今は年度末なわけですが、これは具体的にどの時期ですか。というのは、学生は授業も終わり試験も終わって来ない状況です。私のところは卒業式が20日にありますが。具体的にどの時期に、どのような形で支援していただけるのか。例えばこちらから大学宛に案内文のようなものを送っていただき、そこに未内定者、かなりいますが、その人たちが

名前を書くようにするのか。もう少し具体的に教えていただければと思います。

山口職業安定部長 4年生で卒業式が終わった後でも就職が未内定という方が対象になります。私どものジョブサポーターが各大学を訪問して相談行為を行っておりますので、ジョブサポーターでも結構です。また、宇都宮駅前に新卒応援ハローワークがあります。そこに本人が来所して未内定である旨を登録していただくことから、個別的に支援させていただくという流れを持っています。

山口哲子委員 本人が自主的にそこに行くということですね。

山口職業安定部長 はい、ぜひ本人が来ていただくということをお願いしています。

山口哲子委員 ではその旨、案内します。ありがとうございました。

中尾会長 今のご説明の中にジョブサポーターというのがありますが、その辺をもう少し教えていただけますか。

山口職業安定部長 県下12安定所の各ハローワークには、ジョブサポーターというものが必ず1名配置されています。宇都宮所にはかなり多くの人数が配置されています。基本的には色分けはしていませんが、その中で、大学担当のジョブサポーターと高校担当のジョブサポーターと位置づけています。各大学には大学専門のジョブサポーターが伺って相談行為をやらせていただいています。各学校によって曜日は異なるのですが、時間をいただいて進路指導のところに対応していると聞いております。私どもも広報はしておりますが、もしわからなければそちらで問い合わせただいただいても結構です。なければ、管轄のハローワークに問い合わせただいただければ、ハローワークから大学に改めてご挨拶に伺っていろいろと支援させていただきますので、よろしくお願ひします。

荒井委員 資料No.1-1の11ページ、高齢者雇用対策の中で、「65歳までの希望者全員が働ける企業の割合51.3%」とあります。組合からすると若干数字が高いイ

メージがあります。この 830 社がどういう企業なのかということと、調査方法は、多分アンケートだったのだと思いますが、その点を確認したいのですが。

大野職業対策課長 調査につきましては、毎年 6 月 1 日現在の状況を報告する高齢者雇用状況報告制度というものがあります。これは法律に基づいて実施している調査です。その調査に基づいて集計した数字です。今、手元に詳しい資料がなくて詳しくご説明できませんが、65 歳まで働ける企業の割合 51.3%(830 社)は、中小企業が大半を占めていると考えていただければと思います。大企業はかなり低い数字になっています。

青木義明委員 それぞれの部から細かく説明いただきました。質問というより、今後データとしてとれればということをお願いが 1 点あります。

藤井部長から雇用・失業情勢の数字的な面をお話しいただきましたが、失業率や失業者数は全国単位です。有効求人倍率は県で出ています。では栃木県の失業率、栃木県の失業者数はどうなのかということになると、なかなか把握し切れていないのが現状だと思います。どこかにデータはあるのかも知れませんが。栃木県の部局と意見交換するにしても、栃木県はどうなっているかという具体的な話がなかなかできないのですが、どこでどういう調査をしているのでしょうか。

全国の数字でこういう話をするのはいいですが、栃木県はどうかという具体的な現状がわかっていないと。全国と余り差がなければ問題ないのですが。

山口職業安定部長 失業率の数字は、総務省で行っている労働力調査によりものでありまして、毎月全国の数字は公表されているのですが、都道府県ごとの失業率は四半期ごとに出している数値です。その数値の栃木県の完全失業率 4.0%を使わせていただいたということです。ただ、サンプルが少ないのでどれほどの正確性があるかは疑問ではありますが。あくまで総務省が出しているということでご理解いただければと思います。時期的に、6 月、12 月という四半期ごとの分を取りまとめたものが総務省から出され、それを使っているという流れです。

山口総務部長 有効求人倍率のようにタイムリーに出てくる数字とはちょっと違うということでご理解いただければと思います。後で統計的に引っ張ってくるには使えるのですが。労働力調査の失業率というのは、有効求人倍率と同じ日か前の日に毎月やっていると思いますが、そのときにも全国平均しか出ませんで、都道府県ごとには出ません。それを後から平均を出して推計したのがこれだと理解していただければと思います。

藤井栃木労働局長 先ほど山口委員がおっしゃった話ですが、昨年秋口にも新卒者の関係で多分先生はそういう関係のことを……。新卒応援ハローワークだとかジョブサポーターだと、我々が一生懸命学生さん一人一人にお伝えするのもなかなかつらいので、県内8大学6短大の就職関係の先生方に集まっていただいて、学生を支援するための方策を考えたいと思っています。宇都宮駅前に「新卒応援ハローワーク」という垂れ幕をずっと出していますし、コンビニに「新卒応援ハローワーク」のリーフレットを置いて、学生さんに見てぜひ来てよと言っても、どこまで浸透するかという問題もあるものですから、ぜひ学校側をお願い申し上げて、学生さんに対するアプローチをと。その辺も含めて、新年度になったら早速置こうかと思っています。

山口哲子委員 うちの大学の場合は、卒業式の日、式が全部終わってから学生を集めて、A4サイズ1枚で就職に関して最終確認します。というのは、以前に決まっていなくてもきちんと登録していない学生がいるからです。最終確認をいつも卒業式の日に行いますが、思い返せば「決まっていない学生はハローワークできちんと登録しなさい」という言葉がなかったのです。あの場で回収すると同時に、未内定の学生にはこれをセットで言う必要があると感じています。

藤井栃木労働局長 例えば堀先生のところも学生の人数は多いと思いますが、卒業式のころでないと最終的な確認ができないのです。ですから、今60.9%と申し上げましたが、学生さんから「内定を得た」という報告をもらわない限り、その方たちは未内定のまま我々は算定をします。

山口哲子委員 それはあり得ます。うちの大学にも言ってこない学生がぼつぼついると思います。だから、必ず書いてくださいというのが最後の卒業式の日なのです。

藤井栃木労働局長 3月の卒業式の日などに最終的な数字をつかんで、「現在は」ということで新聞発表などをさせてもらっています。その率を上げるというか、一人一人が内定を得られるようにぜひうちとしても一緒に支援したいので、いかにして一緒にやっていくかが大事だと思っています。

中尾会長 今おっしゃったので私も前回のことを思い出したのですが、高等学校までは県に学事課があり、学事課がまとめているということでしたね。

藤井栃木労働局長 県の文書学事課は、県立はまだいいのですが、私立のグリップが弱いのです。

加藤委員 先ほど説明に出てこなかったのですが、外国人労働者は今後、日本国内がターゲットになってくると思います。先ほど荒井委員からありましたように、高齢者の雇用確保を今まさに労働組合では春闘の中で会社側に要求しているわけですが、一方では若年者の雇用が厳しいということもあり、パイの取りあいが起きている。仕事の量は決まっている。それをどこの層がとるかということが、まさに今後、国内では課題になってくると思います。

また、今まで言われてきた雇用のミスマッチは、新しく企業に入った方が仕事が合わないと言って辞めていってしまうということです。そこを穴埋めするのは外国人労働者なのかなという気が私はしています。特に医療・介護関係は今、ニュースにも出ていますが、東南アジア系の外国人に日本に来てもらって、教育しながら就労していただくということです。今後、国内は少子化もあり労働人口が減っていきますから、そういうことを当然考えなければいけない状況があります。仕事量がどんどんふえていけば問題ないでしょうが、今のご時勢の中で、高齢者も若年者もということが取りざたされていますので、そこは局側も経営者側もぜひ心して取り組んでいただきたい。提言でございます。

中尾会長 今、加藤委員から出されたご意見は、23ページからの「多様な雇用管理対策の推進」、特に24ページの上から4行目「介護労働安定センターが行う」という文言から始まるあたりですが、補足説明があれば当局からお願いします。

山口職業安定部長 私どもが外国人雇用について把握している数値を参考にお話しします。現在、栃木県に住んで働いておられる外国の方で一番多いのは日系ブラジル人で3,700名、中国人が約3,000名、ペルーが約2,000名、フィリピンが1,400名程度おられます。外国人労働者総数は約12,500名ですが、宇都宮所管内に約3割の方が働いておられます。事業所規模では30人未満の事業所で働いている方が約51.8%で、外国人労働者全体の約44%を占めている状況です。

堀委員 外国人の雇用のこととあわせて、障害者の対策もなさっています。外国人の方とお体の不自由な方々は、働き始めていろいろな問題が生じる可能性が高いと思われませんが、相談に来ている内容を見てもそういったものが見当たらないのです。見当たらないということは、もしかしたら窓口を知らないのかもしれない、実際には問題がたくさんではないのかもしれないということも考えられます。どのくらい就業が継続できているのか、一旦就職をして仕事に就いたらどのくらいできているのか。もしかしたら、相談窓口も知らずにすぐに辞めてしまっているのかもしれないかもしれません。すぐではなく少し先でもかまわないのですが、外国人などいろいろな状況に対応していくことを考えていかなければいけないと思いますので、一提案として申し上げたいと思います。

中尾会長 障害者対策は資料No.1-2の27ページにあります。今後こういう事例がふえるのではないかと、それに対して詳細な現状把握をお願いしたいということです。

山口職業安定部長 外国人の数字等々は確認していますが、勤続年数等については、私どもも詳しく数字を拾ってはいないと思われれます。調べて、もしわかればお知らせしたいと思えます。

障害者の方については、いろいろな雇用形態があります。トライアル雇用等を踏みながら、段階的に正社員化に向けた就労支援等々をやっていますので、後ほど、あわせて数字をお知らせできればと思っています。よろしくお願ひします。

山口哲子委員 ちょっと気になる数字があるのでお聞きしたいと思います。資料No.3-4-1の「精神障害等の労災補償状況の推移(第2表)」、平成22年度の精神障害者等の請求件数と認定件数です。通常は請求の一部が認定されると思うのですが、これはそうではないのですが、前年度から引っ張ってきたとか何かあるのですか。

竹田労働基準部長 そうです。前年度21年に7件の請求がなされ、認定が22年に行われています。注意書に書かせていただきます。

藤井栃木労働局長 決定を早くしなければいけないことは事実です。

山口哲子委員 年度は3月までですよ。

藤井栃木労働局長 3月に請求があつて5月くらいに認定すればいいのですが、そうではなく半年以上引きずるような事案もあるわけです。なかなか複雑困難な事案も結構あります。

竹田労働基準部長 双方からの聴き取りをしておりまして、請求から認定まで平均8カ月以上かかっています。できるだけ迅速にということで本省からの指示がなされてはいますが、そういう関係で年度を越してしまうということです。

中尾会長 ほかの委員の皆様、いかがですか。

加藤委員 育児休職関係は、労働組合側も悪いのですが、男性がなかなかとらないという状況がずっと続いてきたと思います。最近はどんな状況ですか、男性について取得率は上がってきていますか。

小山内雇用均等室長 22年度の全国の数字しか出ていませんが、22年度は21年と比べて全国的に男性の育児休業取得率は減っています。たしか1.72だったと思います。非常に低い数字です。長妻元厚生労働大臣のときにイクメンプロジェクトを立ち上げまして、「イクメン」という言葉は今、大分知られてきましたが、名前は知っていても自分がイクメンになろうとしている人はまだまだ少ない

と思います。ただ、厚生労働省のホームページにはイクメンプロジェクトのバナーを張ってありますし、私ども栃木労働局にもイクメンのバナーを張ってありますので、そこをクリックしていただければ、男性で育児休業をとった方の体験談などがわかるようになっております。たしか連合の22年度の取り組みで、実際にイクメンの方に来て発表していただき、私も同席させていただきました。今後できるだけ周知していきたいと思っています。職場の上司の理解がないと、わかっていてもなかなかとりづらいという雰囲気もあります。女性は1歳になるまでとられる方が圧倒的に多いのですが、男性の場合はせいぜい1週間、職場の理解があるともっと長期にとられる方がありますが、「まずは奥さんの産休のときに1週間でもとってみてはいかがですか」という勧め方はしています。経済的に、長期に休むと生活がなかなか大変だということで、特に男性の場合はとることをちゅうちょされるケースがありますが、それはそれとして、子育ては女性だけではできませんので、男性が協力しながらやるということで、事業主の方から勧めていただきたいと、いろいろな機会をとらえて周知しています。今後とも、皆様からもぜひご協力いただければと思っています。

加藤委員 ちなみに労働局の方でとられた方はいるのですか。

山口総務部長 複数名おります。業務に支障のない限り。

堀委員 今の件でもう少しお尋ねしたいのですが、県の調査が無理であれば、例えば県関係の方たちの数値を出すとかといった予定はありますか。

小山内雇用均等室長 県で、毎年だったかは不明ですが数値は出しています。ただサンプル数が、国がやるものと違ってかなり企業規模等に偏りがありますので、調査した年によってばらつきがあります。国は毎年雇用均等調査をやっていますので、それと照らし合わせて見ていただければと思います。ただし男性に関してはまだ1%台ですので、非常に取得率が低い状況に変わりないことは間違いありません。

鍋島委員 先ほどから質問が出ている若者の雇用問題で、フリーターの問題がありま

す。リーマンショック以降、かなりフリーターの方たちがふえていると思いますが、30代後半で未就職の年長フリーターと言われている人がふえている。これは社会で何とかしないと放っておけないのではないかと。自分の子供が35になってどこにも就職できないというときに、何が問題なのか、それとも子供に能力がないのが問題なのか。採るほうに問題があるのか、学校側に問題があるのか。この人たちが今30代後半でずっと就職できずにいて、40、50歳になったときに、日本はどんな国になってしまうのか。社会問題ではないかと私はいつも思うのです。どこに原因があって、どういう政策をすればこの人たちが少なくなるのか。この人たちは、結婚をして子供を産めといても無理ですよ。

就職する人たちが、絶対に正社員でなければ嫌だと言っているのか。経営者側からすると、正社員で終身雇用して、60定年までいって退職金まで準備し、高い社会保険料を払ってというのはもう無理なのです。そうすると、正社員にこだわらなくても働き方はあると思うのですが、フリーターで社会にいてということ自体の問題がどこにあるのか。だれかが救済していかないといけない。働いて汗をかくこと、社会の一員として働くことをやはりやっていかないと、そういうふうにしていかなければいけないと思います。皆さん、学校側の人や経営者の方もいますが、この人たちが30代後半になってフリーターでちゃんとした職業がないというのは、社会問題ではないかと思いますが、どうなのでしょう。

中尾会長 それぞれの立場から、行政のほうではどういう議論が普段なされているのか、あるいは労働側ではそういう議論がどのように行われているか、お願いします。

山口職業安定部長 フリーターの関係はいろいろと根強いものがあります。まず入口は、学校を卒業するときに就職できなかったということが一つあると思います。ですから我々は今、若年者対策を非常に重点化して、一人でもフリーターにさせないという取組をやっていきます。

今言われた、取り組む前の段階の方々が結構フリーターとしておられるわけですが、その方々も多様な方がおられて、一度就職されてもミスマッチ等で辞めて定職に就かないとか、学校のとときに定職に就かなかつたなどいろい

ろあると思います。

私どもが今支援しているのは、キャリアアップです。非正規労働者に対する就職支援を行う窓口が宇都宮と小山に設置されています。そちらに誘導して個別支援を行い、適正な職業訓練等々で企業に採用される人を育てていく取組を熱心に行うのが、行政としてできるところかなということで取り組んでいるところです。

鍋島委員 でも、なかなか効果が去年から出ていませんよね。

山口職業安定部長 出ていないとは我々は言いにくいのですが。フリーターの方は数が大勢おられる中で、そういう方々を就職に結び付けているという実績はあります。それをもっともっと進めていかなければいけないと思っています。行政としてはそのような取組をやっているところです。

中尾会長 労働側の青木委員、どういう議論をされていますか。

青木義明委員 今鍋島先生がおっしゃったとおり、この方たちがそのままいって全員が生活保護ということになったら、立ち行かなくなります。とにかく、35歳くらいの方が親と同居する率が今ふえているそうです。ということは、親の家に入って食べ物も寝るところも不自由なく暮らしている。そういう実態で満足しているのかどうかはよくわかりませんが、親は一定程度の収入があって、きちんと子供に与えている家庭が多いのだらうと思います。これはきちんと調査したわけではなくて感覚的な話で恐縮ですが、加えて両親も安定志向で、何とか今やっているのをそのままになっているというのが実態ではないかと思います。

いずれにしても、働いてきちんと税金も納める人になっていただかないということで、県や、中央では政府等にいろいろ要請・要望はしていますが、一向によくならないのが現状です。

鍋島委員 子供も自立していないのですが、親も自立していない。それはよくわかる。ただ、就職できないという問題は、就職したいと思っていても職がないのか、その人たちが悪いのか受け入れ先が悪いのか、どこに問題があるのか。一人

一人違うでしょうが。

中尾会長 直接関係するかどうかはわかりませんが、先ほど荒井委員からご質問があったように、65歳までの希望者全員が働ける企業の割合が51%だと。どういう企業かということで議論をしたら、ひょっとしたらそれは中小企業ではないかというご説明でした。塚本委員のところは、定年延長して高齢者の再雇用が若年のほうにしわ寄せが行くことはありますか。因果関係は直接ありませんか。

塚本委員 それに関する質問をしようと思っていたところで、振っていただきありがとうございます。日産自動車栃木工場では5,000名を雇用していますので、いろいろな労働環境の諸問題を抱えています。1つは労働年齢のいびつきです。55歳以上の構成比が非常に高い。その方々が今後、毎年大量退職していきます。ご存じのように60歳といっても非常に今の方はお元気です。ところが会社側は今、60歳を超えると嘱託契約を特定の方しかしていません。高技能を持っていて、その方がいないと会社に非常に影響がある、技能を伝承せざるを得ないという方を、短期的に嘱託契約するということです。優秀なものづくりを支えた方は、実は行き先がない。会社としては、就職をあっせんする組織も仕組みも今のところありません。今はどちらかということ、属人的に知り合いから頼まれて、現場で非常に苦勞していろいろな技能をお持ちの方をあっせんしていただけないかという話があると、「ではこういう人はどうですか」と。仕組みというよりどちらかということ人脈でやっているところがあります。

できれば、特に中小企業などでは非常に喜ばれているという実態があるものですから、就職あっせんセンターのようなものが公的にあると、我々としては非常に助かります。現場の方はほとんどが栃木在住の方です。現場の係長さんなどは、技能を持っていて、マネジメントもしっかりしていますし、部下を指導したりと非常に優秀な方が多いのです。だけど、行き先がはっきりしていないのです。今、一応60で定年です。

中尾会長 そういうことだと、中小企業には65歳までの方が多いというのは、先ほどの説明でもわかりますね。私は、「65歳までの方は中小企業に多い」と先ほどおっしゃったのは、中小企業には定年制についての規則がないから、ずるず

ると、ということで多いのかなと勝手に聞き流していましたが、今、塚本委員からご説明いただき、そういうルートもあるのかなと。

鍋島委員 大手企業に60歳くらいまでいた人が定年になったときに、中小企業の現場においてくるのです。中小企業の中で働く場所がほしいということでおりにきてても、大手にいた人は1年か1年半で辞めてしまうのです。どうしてかと聞いたら、「俺の働く場所じゃない」と言うのです。大手は組織があつて、縦掘りで自分の技術が生かされたのですが、中小企業は何でも屋なのです。「深くやらなくてもいいから何でもやってね」と言われると、大手で何年も習熟度を高めた方は、俺の居場所じゃないかと。中小企業でそこそこに給料を払って、年金をもらう65歳くらいまで働きたいと言って入ってくるのですが、2年以上いた人はほとんどいない。自分が今までやってきた技術をやりたいのですが、中小企業はそういうものはなくて融通がきく社員がいい、何でもやってくれる人がほしい。となると、合わないのです。

私たちが中小企業を見ていると、うちの職場がそうですが、60歳くらいの人たちはパソコンが苦手です。30代の人たちのほうがコンピュータに明るい。だからほしいのですが、なぜフリーターがこんなにいるほどミスマッチがあるのか。

加藤委員 もう14、15年前から成果主義が普通になってきて、競争社会がどんどん進んでいると思います。ですから、一番の問題は本人のやる気だと思います。成績をぶつけられてしまいますので、競争社会に入っていきたいというのがある。そういうことが足かせになって、就職したいという意気込みがなくなりました。親元にいれば楽をして食べていけるのだからと、競争社会、成果主義が悪い方向に行ってしまったということがあるのではないかと、私は個人的に思っています。

鍋島委員 子供のころから1人か2人で、競争することになれていない。学校でも競争していないし。

加藤委員 極端だと思います。やる気がある人は成果主義のところに入って自分を伸ばせばいいのですが、そこに行くに当たってマイナス思考で挫折するのも

しれません。

鍋島委員 一人っ子か二人っ子だから協調性はない。職場に行くとそれが求められる。そうするとニートになってしまうんです。育て方に問題があるのでしょうか。

中尾委員 予定した時間まで残りわずかですが、まだご発言のない委員の皆さんよろしいですか。

横倉委員 「行政運営方針(案)」の6ページ「平成24年度栃木労働局の重点施策」に「東日本大震災等からの復旧・復興支援及び円高への対応のための雇用・労働施策の実施」とあります。東日本大震災で被災して就職ができない方は、県内にどのくらいいるのか。あるいは東北の方で県北に就職して来ている方の話を聞きますが、実際に宇都宮のハローワークにそういうことで就職を求めている方がどのくらいいるのか。東北の方は我慢強いから、そういう人がいらっしやれば私も1人でも2人でもと思うところがありますが、実際にそういうニーズはあるのでしょうか。そういうデータはありますか。

山口職業安定部長 今のご質問で、震災で避難されておられる方々に雇用をということで、震災直後から取組や相談等はさせていただきました。現在、避難所生活から、おのおのの親類等に避難されている方々が県内に約2,500名程度おられると聞いています。連絡先等の情報を持っているのは県から委託を受けているNPO法人です。先般、被災者求人をいただいたときに、我々はそのNPOを通じてこういう雇用の募集がありますということは周知しておりますが、それでどこにだれが就職されたという数字は、今のところつかんでおりません。

山口貴司委員 1点だけ私からお願いです。先ほどの加藤委員がおっしゃったのと同じ意見になるのですが、65歳以上の件と若年者の件です。私は矢板の商工会の理事と、矢板の工業部の中で、矢板市金属工業会ということで地場の製造業十数社で研究会みたいなものを行っています。そこでも社労士さん等と協議して65歳等々の研究会をやらせていただいています。我々のところも、製造業で65歳で技術を持った方は非常に多いですから、引き続き雇用したいと社長さんは皆おっしゃいます。ただ、中小企業は幾らでも人数を抱えられる状況で

はないので、会社組織の中で人数のバランスを見ながら、ポイントポイントで若年層を入れていかざるを得ないのが現状だと思います。ですから、助成等々のいろいろな施策はわかるのですが、それをどう上手に合わせていくかという部分の施策がもう少しほしいのが実情です。両方回すことが必要だと思いますが、両方をうまく具合に回せるような相互の接着剤みたいなものがほしいというのが、経営者の方が皆さん思っていることだと思いますので、ぜひよろしくをお願いします。

山口職業安定部長 65歳、高年齢の関係につきましては、現在国会で審議されているところです。その成立に伴い、私どもは当面その法律に基づいて動かなければならないということです。ただ、今言われているのは、若年者と高年齢者の駆け引きみたいなことがあるわけですが、私どもが聞いている中では、今後、労働力人口が減少していく中で、無年金になる方々が出てくる。そういう方々をどう結びつけていくかというのが、65歳までの希望する方全員雇用という流れにきているのかなと思っています。これは国の施策ですので、我々はそれに基づいてやっていかざるを得ません。

もう一つ人材との関係でお話ししますと、私どもの外郭というわけではありませんが産業雇用安定センターという組織があります。こちらは離職しないで人材移動できるシステムを構築していますので、そこも活用できるかと思っています。もしあればご相談していただければと思います。よろしくをお願いします。

中尾会長 まだ発言のない委員もいらっしゃいますが、時間がきたようですので、きょうの審議会は閉会とさせていただきます。

労働行政に限らず、行政は継続でシームレスですから、いろいろな時代の変化に合わせていただきたい。資料には「重点施策」ということがありますが、そのほかに「新規施策」も必要だと思われま。今後、本審議会では重点施策と新規施策をあわせて審議させていただきたいと思います。

きょうは委員の皆さんから貴重なご意見をありがとうございました。以上をもって閉会させていただきます。