

平成21年度第1回福岡地方労働審議会

1 日時 平成21年10月15日(木) 午前9時30分から午前11時30分

2 場所 福岡建設会館 301会議室

3 出席者

(1) 委員

公益代表 豊田委員、野田委員、八谷委員、東委員、益村委員、三浦委員

労働者代表 浅山委員、上野委員、大原委員、品川委員、田中委員、山城委員

使用者代表 赤坂委員、岩崎委員、佐藤委員、平野委員、宮田委員

(2) 事務局

久保村労働局長、松尾総務部長、谷藤労働基準部長、鈴木職業安定部長

柴田雇用均等室長ほか

4 議題

(1) 会長及び会長代理の選出について

(2) 議事録の署名委員の指名について

(3) 部会の委員及び臨時委員並びに専門委員の指名について

(4) 平成21年度労働行政の現状について

(5) その他

5 議事

(植村企画室長補佐)

ただいまから平成21年度第1回福岡地方労働審議会を開催させていただきます。

私は、福岡労働局総務部企画室の植村と申します。

会長を決めていただくまでの間、私が進行を務めさせていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

本日は1名の委員が欠席となっておりますが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております審議会の成立要件を満たしていることをご報告申し上げます。

それでは、まず審議会の開催に当たりまして、辞令の交付を行わせていただきます。

時間の都合もございますので、あらかじめ皆様の席に辞令を準備させていただいております。これをもって辞令の交付にかえさせていただきますので、ご確認をお願いしたいと思います。別封筒に入っておりますので、よろしく申し上げます。

委員名、所属、役職名につきましては、お配りしております委員名簿のとおりでございます。大変恐縮ではございますが、ご就任をいただきました委員の方々につきましては、お名前のみ紹介させていただきます。名前を呼ばれた委員の方は、その場でご起立をお願いしたいと思います。

それでは、公益代表委員から名簿順に行いたいと思います。

まず、公益代表委員、豊田委員でございます。

(豊田委員)

西日本新聞社の豊田と申します。よろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

野田委員でございます。

(野田委員)

九州大学の野田と申します。よろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

八谷委員でございます。

(八谷委員)

同じく九州大学の八谷でございます。

(植村企画室長補佐)

東委員でございます。

(東委員)

産業医大の東と申します。よろしく申し上げます。

(植村企画室長補佐)

益村委員でございます。

(益村委員)

九州産業大学の益村でございます。よろしくお願ひいたします。

(植村企画室長補佐)

三浦委員でございます。

(三浦委員)

弁護士の三浦でございます。よろしくお願ひいたします。

(植村企画室長補佐)

続きまして、労働者代表委員、浅山委員でございます。

(浅山委員)

浅山でございます。

(植村企画室長補佐)

上野委員でございます。

(上野委員)

おはようございます。上野です。どうぞよろしくお願ひいたします。

(植村企画室長補佐)

大原委員でございます。

(大原委員)

運輸労連の大原といいます。よろしく申し上げます。

(植村企画室長補佐)

品川委員でございます。

(品川委員)

基幹労連の品川でございます。よろしく申し上げます。

(植村企画室長補佐)

田中委員でございます。

(田中委員)

自治労の田中でございます。どうぞよろしくお願いたします。

(植村企画室長補佐)

山城委員でございます。

(山城委員)

N T T 労働組合の山城です。よろしく申し上げます。

(植村企画室長補佐)

使用者代表委員、赤坂委員でございます。

(赤坂委員)

井筒屋の赤坂でございます。よろしくお願いたします。

(植村企画室長補佐)

石村委員は欠席されております。

岩崎委員でございます。

(岩崎委員)

建設業協会の岩崎です。どうぞよろしくお願ひいたします。

(植村企画室長補佐)

佐藤委員でございます。

(佐藤委員)

経営者協会の佐藤でございます。

(植村企画室長補佐)

平野委員でございます。

(平野委員)

TOTOの平野でございます。よろしくお願ひします。

(植村企画室長補佐)

宮田委員でございます。

(宮田委員)

西日本鉄道の宮田でございます。よろしくお願ひします。

(植村企画室長補佐)

以上をもちまして委員のご紹介にかえさせていただきます。

それでは、議事に入る前に、久保村福岡労働局長から委員の皆様にごあいさつを申しあげます。

(久保村労働局長)

おはようございます。福岡労働局長の久保村でございます。

本日は、平成21年度の第1回福岡地方労働審議会を開催させていただいておるところでございますけれども、委員の先生方には大変お忙しい中をお集まりいただきまして、大

変ありがとうございます。また、日ごろから労働行政の運営につきまして、種々ご支援いただいております。この席をかりまして改めて御礼申し上げます。

ご承知のように経済情勢がまだ低迷をいたしております。その中で雇用失業情勢も非常に悪くなってきているという状況がございます。福岡の有効求人倍率は8月の数字でございますけれども0.38ということで、過去最低ということではございませんけれども、過去最低に近いような水準になっております。ただ7月に比べますと7月も同じ0.38でございました。この数字をどう見ていくかということもあるわけでございますが、全国の失業率もちょっと下がったりとか有効求人倍率が横ばいだったということもありまして、若干楽観視する見方もないわけではございませんけれども、全体的に見ますと、今後の雇用失業情勢は、まだまだ企業の中に多くの労働者を抱えていただいているというような実情もございまして、雇用調整助成金の額もまだ伸びているという状況もございまして、そういう中では、やはり年末にかけましてもう少し悪くなっていくということも十分に考えられる状況でございます。

ハローワークは、3月、4月に比べますと若干落ちついてまいりましたけれども、いまだに多くの求職者の方がお出でになっておりますし、特に事業主都合による離職は対前年比で50%を超えておりまして、ここ9カ月ぐらい連続で5割増しといった状況で推移をしているところでございます。そういう中で、いわゆる賃金の不払いでありますとか労働条件に関する相談も増えているところでございまして、最近はそのような厳しい中でもございまして、例えば、育休とか産休とかに関する不利益取り扱いといったものに関する相談なども増えてきているという状況にあるわけでございます。

今後の経済自体の状況につきましては、今の段階で明るい数字も幾つか見えてきておりまして、ただ最近特に、景気の先行きについての腰折れ懸念といえますか、二番底が来るんじゃないかというようなことが報道もされておまして、先行きは非常に予断を許さないといった状況が続いていくのではないかと考えております。

政権が変わりまして、ちょうど新しい内閣ができて1カ月経過いたしておりますけれども、その中で、厚生労働省といたしましても、政府全体の中で当面の雇用対策というものをさらに進めるための新たな雇用対策を打ち出していくといったことも言っておるようでございますし、そういうものが今後示されてくるのかなと考えております。

私どもといたしましては、これまでいろいろと講じられてきました施策というものを着実に実施しながら、この難局に対処していきたいと思っております。

本日は、第1回の審議会ということでございまして、内容的には私どもの今の施策の状況、いろんな数値も含めまして説明をさせていただきたいと思っております。その中で、いろいろ大きな変化をする時期でもございますので、疑問点とか、あるいは御指摘をいただける点がいろいろあるかと思っております。忌憚のないご意見をお願い申し上げたいと思っておりますし、そのいただいたご意見につきましては、今後の行政運営、それから来年度に向けての業務運営方針などにも反映をさせながらやっていきたいと思っております。限られた時間ではございますけれども、ぜひよろしくご意見申し上げたいと思います。

簡単ではございますが、あいさつとさせていただきます。ありがとうございました。

(植村企画室長補佐)

引き続きまして、本年4月以降、福岡労働局幹部職員も人事異動がありましたので、自己紹介をさせていただきます。局長からお願いいたします。

(久保村労働局長)

久保村でございます。どうぞよろしくご意見いたします。

(松尾総務部長)

総務部長の松尾でございます。よろしくご意見いたします。

(谷藤労働基準部長)

労働基準部長の谷藤でございます。よろしくご意見いたします。

(鈴木職業安定部長)

職業安定部長の鈴木でございます。よろしくご意見いたします。

(柴田雇用均等室長)

雇用均等室長の柴田でございます。よろしくご意見いたします。

(植村企画室長補佐)

それでは、議事の1番目にあります会長・会長代理の選出について、ご審議いただきたいと思います。

会長選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項におきまして、「公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」、また、会長代理の選出につきましては、同審議会令第5条第3項におきまして、「会長があらかじめ指名する」ということになっているところがございます。

当審議会におきましては、会長及び会長代理の選出については、公益代表委員の中から互選していただき、その結果を当審議会でご承認いただくということにしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(植村企画室長補佐)

ありがとうございます。異議なしというご意見でございます。

異議がないという前提をもちまして、事前に公益代表委員の中から互選していただいておりますので、その結果につきまして、事務局から発表させていただきます。

会長には、野田委員、会長代理には、東委員ということでございますが、よろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

(植村企画室長補佐)

ありがとうございます。

それでは、議事に入る前に、野田会長並びに東会長代理から、一言ずつごあいさつをお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

(野田会長)

それでは、一言ごあいさつ申し上げます。九州大学の野田と申します。

昨年度と同様に、平成21年度につきましても、福岡地方労働審議会の会長を引き受けさせていただきました。今回ともう1回あると思いますけれども、それぞれの会議で私どもの意見を十分反映するように、皆さんと一緒に努めていきたいと思っております。

おそらく重要なテーマの一つは、緊急の雇用対策ということになるでしょうし、それから、もう一つは、今後の重要な課題であります「ワーク・ライフ・バランス」というものが、我々にとって重要な課題になると思っております。この2つを中心に、もちろん、そ

のほかにも、たくさんの労働・雇用上の問題は山積しているわけでありまして、それぞれについて、私どもの経験と知見をできるだけ生かしていただきたいと思っております。

私、ここ数年間ずっとアジアあるいはヨーロッパ、アメリカも含めて労働紛争の調査をしておりまして、最近それのまとめにかかっているところでございますけれども、世界中で個別労働紛争が増加しておりまして、特に東アジア諸国においては、激増と言っている状況であります。それぞれの中で悲鳴が聞こえるぐらいの大変な苦勞をもって、いろいろな工夫をされながら実施されているという実感もっております。

そういう中で、福岡も東アジアの一環として、同じような状況にあるのではないかと考えておるわけでございます。そういったことを踏まえながら、いろいろな問題について、私どもの意見を申し上げたいと思っておりますので、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

(植村企画室長補佐)

引き続きまして、東会長代理、よろしくお願ひします。

(東会長代理)

会長代理を仰せつかりました産業医大の東と申します。不慣れな点、それから勉強していかないといけない点がたくさんあると思ひますけれども、野田先生のご指導をいただきながら支援もさせていただければと思ひております。

日本とEUとの間で、労働関連のさまざまなテーマを取り上げるシンポジウムが隔年であるのですが、来年、19年目で初めて労働安全衛生問題が取り上げられるということになりました。ブラッセルで会議を行う予定になっており、去年から準備会議を続けています。そこで、今、社会の激動の中にあつて、雇用問題とそのストレスに伴うさまざまなメンタルの問題、それから高年齢化する社会をどう支えていくかという課題が重点になると思ひます。こちらで勉強させていただいた内容をできるだけ盛り込んでいきたいと思ひております。よろしくお願ひいたします。

(植村企画室長補佐)

ありがとうございました。

それでは、以降の議事進行につきましては、野田会長にお願ひしたいと存じますが、そ

の前に、お手元に配付しております本日の審議会資料につきまして、ご確認をお願いしたいと思います。

ピンクのファイルの6枚目に資料目次があります。1番から9番まで、本日ご審議していただく内容について準備させていただいております。それから、別冊資料ということで、21年度版の業務概要をお渡ししておりますので、ご確認をお願いしたいと思います。

それでは、野田会長、どうぞよろしく申し上げます。

(野田会長)

それでは、ただいまから私のほうで議事を進行させていただこうと思います。

最初に、議題の(2)にあります本日の議事録の署名委員の指名ということでございませうけれども、これにつきましては、公労使の3者必要でございまして、公については私ですが、労働者代表からは上野委員、それから使用者代表からは佐藤委員をお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、上野委員と佐藤委員、それぞれよろしくお願ひしたいと思います。

本日の議事録につきましては、恒例どおり、事務局で取りまとめていただきまして、後日、各委員のお手元に届けさせていただきたいというふうに思います。

次に、議題の(3)に移ります。

議題(3)にあります「部会の委員及び臨時委員並びに専門委員の指名」についてでございます。ご承知のとおりでございますけれども、当審議会には、三つの部会がございます。地方労働審議会令というのを資料ナンバー1に載せていただいておりますが、その第6条第2項(部会)というタイトルがついております。その第6条第2項に、「部会に属する委員、臨時委員、専門委員は、会長が指名する」ということになっております。

その上でございますが、お手元の資料ナンバー3に福岡地方労働審議会家内労働部会委員名簿案というのがございます。ごらんください。

公益代表委員、それから労働者代表委員、委託者代表委員ということで、3区分の中で、全員で9名の方々に労働部会の部会委員になっていただくということで原案を出しております。

それから、もう一つ、次に資料ナンバー４を見ていただきますと、福岡地方労働審議会 関門港湾労働部会委員名簿案というのを下させていただいております。この中には、私どもの審議会の委員の方はおられないわけですが、これには公益、労働者、使用者、専門委員という４区分で、それぞれ全部で１８名の部会委員のお名前を上げさせていただきます。

それから、本来ならばもう一つ、労働災害防止部会という部会があるわけですが、今回につきましては、ここでは委員の指名は行わないということにさせていただきます、当該部会を開催する必要が生じた際に、改めて委員の指名を行うということにしたいと思っております。

当然ながら、この当該部会——労働災害防止部会を設置して審議するまでもないような事項につきましては、これまでどおり本審議会において審議するということにさせていただきますので、念のために申し上げます。

それでは、この資料ナンバー３と資料ナンバー４の今期の各部会の委員、それから臨時委員、専門委員につきまして、この案のとおり指名させていただきたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、このそれぞれの案につきまして、この「案」を取らせていただきます。

それから、各部会の今後の運営に関しまして、１点ご了解いただきたいことがございます。各部会の議決の取り扱いでございますけれども、これにつきましては、資料ナンバー２に、福岡地方労働審議会運営規程があります。その第１０条をごらんいただきたいわけですが、この第１０条にありますように、第９条に規定する部会、先ほども申し上げました３つですが、「第９条に規定する部会又は最低工賃専門部会の部会長が委員である者に限り、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。」と。

つまり、この各部会の部会長が本審議会の委員であられる場合には、その当該議決をもって審議会の議決とするということになります。

ただし、審議会は、あらかじめ当該議決に係る事項について、審議会の議決を必要とすることを定めているときはこの限りでないという、ただし書きはついておりますが、原則

は、部会の決議を本審議会の議決とするという取り扱いでございます。

ところが、第10条第2項でございますけれども、「審議会は、部会長が臨時委員である部会、または、最低工賃専門部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる。」という定めになっております。

この第10条に戻りますと、部会長が委員であるものに限り、その所掌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。第2項におきましては、部会長が委員でない場合につきましても、部会の議決に関し、会長を除いた審議会の委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合に、会長の決するところをもって審議会の議決とするというそういうことになっておるわけでありませう。

そういたしますと、今期ですけれども、家内労働部会及び関門港湾労働部会については、それぞれ部会長が本審議会の委員の方ではございません。そこで、この第2項になるわけでありまして、本審議会の運営を円滑に行う観点から、規程第10条第2項に基づき、家内労働部会及び関門港湾労働部会の議決の取り扱いにつきましても、会長である私のほうにご一任いただきたいと思いますと思っておりますが、よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、家内労働部会及び関門港湾労働部会の議決の取り扱いについては、もちろん、お諮りの上ですけれども、一任させていただくということで取り扱いたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

以上で、議題(3)につきましてもは終わりでありまして、次に、議題(4)の「平成21年度労働行政の現状について」ということで、これが本日の審議会のメインテーマということになりますが、「平成21年度労働行政の現状について」につきましても、事務局からご説明をお願いしたいと思います。

ぜひ積極的にご質問をお願いしたいと思います。質問等は、事務局からの説明が全部終わってから一括してお願いしたいと思います。

それでは、最初に労働基準部関係の説明を、労働基準部長さんのほうからお願いいたします。

(谷藤労働基準部長)

審議会の委員の皆様方には、平素より、局労働基準部並びに出先機関であります監督署が進めております各種施策につきまして、ご協力とご支援をいただいております、この場をおかりいたしまして御礼申し上げたいと思っております。

それでは、私のほうから労働基準行政の主要対策につきまして、お手元にごございます資料に基づきまして説明をさせていただきたいと思っております。

本年度、私どもの労働基準行政のことで進めております重点対策でございますが、今年の3月の審議会にもご説明申し上げておりますように、当局の行政運営方針としまして定めているものでございまして、大きく分けますと五つございます。一つが一般労働条件改善確保対策と労働災害防止対策、労働者の健康確保対策、それに最低賃金制度の適正な運用と労災補償対策、これを重点対策として進めているところでございます。

それでは、まず最初に一般労働条件改善確保対策についてでございますが、既にお手元のほうにお配りしております資料のインデックス6のページをごらんいただきたいと思います。基準関係の資料の目次がございますので、まずナンバー基-1の資料をごらんいただきたいと思います。目次のページを開いた次のページでございます。そこに、申告相談件数の表がございます。最初に上段の申告受理件数の表をごらんいただきたいと思います。

この表は、賃金や残業手当の不払いなどの労働基準法違反などによる権利の侵害について救済を求めて申告された事案の件数を年度で集計したものでございます。今年の平成21年の受理件数でございますが、1月から6月までの件数を集計して、一番下の欄にございますが、675件となっております。ちなみに、前年の同時期と比べますと4件増えておりますが、ほぼ前年並みの件数で推移しております。

申告の内容の内訳でございますが、年計のためちょっと集計いたしておりませんが、昨年の平成20年で見てみますと、賃金・退職金不払いがごらんのとおり8割以上を占めている状況でございます。

次に、下段の表は、先ほどの権利救済あるいは法違反の是正を求める申告とは違いました、あくまで相談ということで監督署のほうに寄せられているものでございますが、今年の平成21年の相談件数、これは先ほどの申告件数同様1月から6月までの集計になっておりまして、一番下の欄にございますように9,388件となっております。前年の同時期と比べまして、1,187件増えておりまして、14.5%の増加となっております。

相談の内容の内訳でございますが、これも年計のためにちょっと集計いたしておりませんが、昨年の平成20年で見てみますと、賃金・退職金不払いと解雇、退職関係の

相談で6割以上を占めるという状況になっております。

次に、次のページにございますナンバー基-2の賃金不払い残業に係る遡及是正の状況の表をごらんいただきたいと思ひます。

賃金不払い残業と申しますのは、時間外労働をしたにもかかわらず、その分割り増し賃金が全額または一部しか支払われていない、いわゆるサービス残業と言われているものでございます。こうしたサービス残業を行っている事業場に対しましては、監督指導を通じまして不払い分の割増賃金を遡及して支払うよう指導を行い是正を命じているものでございます。

本年度分につきましては、年度で集計している関係で年度途中での集計はいたしておりませんけれども、昨年度の平成20年度の件数で見させていただきますと、前年度と同じ39件でございます。真ん中の表の対象労働者数は4,770人で、前年度より1,279人増えています。また、遡及して是正させた金額でございますが、こちらは4億6,858万円でございます。前年度に比べて、5割ほど金額のほうは少なくなっております。しかし、依然としてサービス残業の事案が後を絶たない実態にありますので、引き続き適正な割増賃金の支払いとあわせまして、労働時間管理の改善指導の徹底に努めてまいりたいと考えております。

次に、労働時間適正化の対策についてでございますが、次のページにございますナンバー基-3にあります労働時間適正化のキャンペーンの資料をごらんいただきたいと思ひます。

今年も11月にキャンペーンを実施する予定にしております、11月21日の土曜日、これは当局も含めて全国一斉に労働時間無料相談ダイヤルを開設しまして、相談を受け付けることにしております。特に、長時間労働の抑制対策につきましては、後ほど健康確保対策のところでもご説明いたしますが、過重労働による健康障害を予防するためにも引き続き時間外・休日労働の協定がなされている場合でありましても、時間外労働が必要最小限にとどめたものとなりますよう、告示で定めております時間外労働の限度基準に適合したものとなりますよう指導の徹底を行うことにしております。

次に、仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みについてでございますが、次のページにございますナンバー基-4の資料をごらんいただきたいと思ひます。それと、その後でございます「仕事と生活の調和の実現に向けて」とありますパンフレットもあわせて、ごらんいただきたいと思ひます。

昨年度、労使の代表の方や有識者の方々にご出席をいただきまして、仕事と生活の調和の推進会議を開催いたしまして、会長であります野田先生に座長をお願いいたしまして、福岡県としての地域の特性を踏まえた提言を取りまとめいただいたところでございます。ごらんいただいております資料は、提言を紹介しました広報用のパンフレットでございますが、本年度も推進会議を開催しまして、取りまとめいただきました提言の実現に向けまして、今後の取り組みとして、どのように労使の意識改革を進めていくかについてご検討をいただく予定にしております。

また、本年度から仕事と生活の調和の推進宣言都市奨励事業が、本省の委託事業として行われておりますが、本年度は、全国で14都市が予定されておりました、当県では北九州市が既に選定されておりますが、そのほか福岡市が現在応募の手続を行っているところでございます。

なお、この宣言都市につきましては、先ほど申し上げました推進会議に参加をいただきまして、連携をとる予定にしているところでございます。

次に、来年4月に施行が予定されております改正労働基準法の周知についてでございますが、資料のナンバー基-5の「改正労働基準法のポイント」とあるパンフレットをごらんいただきたいと思っております。

法律は、既に昨年の12月に成立しておりますが、具体的な細目につきましては、省令である施行規則や時間外労働の限度基準を定めております告示のほうで改正が行われることになっておりまして、その改正が今年の5月に行われたところでございます。

今回の改正の趣旨は、今ごらんいただいております1ページ目のパンフレットの上のほうにも書いてございますが、長時間労働の抑制をねらいとしたものでございまして、働く労働時間を短くすることで過重労働による健康障害をなくし、健康を保ちながら労働以外の生活のための時間が確保されるよう、仕事と生活の調和のとれた社会を実現することを目的として、今回法改正が行われたものでございます。

今回の改正のポイントでございますが、一つは時間外労働が告示で定めた限度基準を超えるような場合には、改めて特別条項付きの協定を結ぶことになっておりますが、その場合、割り増し率が法定の下限であります2割5分を超えるようになるよう割増賃金の引き上げが努力義務とされている点が、1点目の改正のポイントとして挙げられます。2点目が、月60時間を超える時間外労働に対して支払われる割増賃金の率を5割以上にすること。それと、労使協定を条件としまして、5割以上の割増率まで引き上げたときの割増賃

金の支払いにかえまして、有給の代替休暇を付与することができるとした点が、2点目の改正というポイントになっています。3点目が、時間単位で年次有給休暇を取得することが可能になったという、この三つが主な改正のポイントになっております。

なお、5割以上の割増率につきましては、中小企業につきましては、今ごらんいただいておりますパンフレット6ページをごらんいただきたいと思っております。6ページの下の方になりますが、その対象となる範囲が書いてございます。当分の間、適用が猶予されておまして、施行から3年経過後に改めて検討されることになっております。

時間の関係もございまして、詳しい説明は省略させていただきますが、施行まで半年しかございませんので、改正内容を十分理解していただけるよう説明会等を開催いたしまして、周知の徹底に取り組んでいるところでございます。

次に、労働災害防止対策でございますが、ナンバー基-6の資料をごらんいただきたいと思っております。

平成21年の死傷災害発生状況の表の一番下、字が小さくて見づらいかと思っておりますが、全産業計の欄をごらんいただきたいと思っております。これは今年9月末現在での死傷者数を見たものでございまして、3,226人となっております。前年同時期に比ばまして、329人の減少ということになっております。死亡災害のほうは、今ごらんいただいた右の欄の括弧内の数字になります。9月末現在で35人になっておまして、これは前年同時期に比ばまして、5人の減少となっております。ごらんのとおり前年に比ばまして減少しておりますが、年末年始によりまして労働災害が増える時期を迎えますので、引き続き災害防止の指導を徹底してまいりたいと考えているところでございます。

次のページをごらんいただきたいと思っておりますが、ナンバー基-7の資料でございます。

このパンフレットは、下のほうにも書いてございますが、リスクアセスメントを紹介する広報用のパンフレットでございます。このリスクアセスメントの取り組みの内容でございますが、これはそれぞれの事業がみずからの労働災害や職業性疾病の防止を継続的に実施するために、事前に職場に潜む危険性や有害性のリスクを特定し、その防止対策や改善措置を検討することによりまして、リスクの低減を図ることを目的とした取り組みでございます。

このリスクアセスメントの普及指導につきましては、昨年度から3カ年計画を立てまして取り組んでいるところでございまして、本年度も引き続き、ごらんいただいておりますパンフレットを作成しまして、集団指導や個別指導を通じまして普及指導を進めていると

ころでございます。

急いでの説明になりまして申しわけございません。

次の労働者の健康確保対策についてでございますが、ナンバー基－８の資料をごらんいただきたいと思っております。

メンタルヘルス対策のパンフレットでございますが、このメンタルヘルス対策につきましては、昨年度から５カ年計画を作成しまして取り組んでいるものでございまして、本年度も引き続きセミナーの開催や、今ごらんいただいておりますパンフレットの一番最後のページに自主点検票がございますけれども、こうした自主点検票を活用しましてメンタルヘルス対策の周知の徹底を行っているところでございます。特に、本年度は当局の拠点機関としまして、福岡産業保健推進センターがメンタルヘルス推進センターとなりまして、新事業が拡大されました関係で、新センターとも連携をとりながら個別の事業場に対しましても計画的に指導を行うことにしているところでございます。

次のナンバー基－９の資料は、本年度開催いたしました「心とからだの健康のセミナー」の案内パンフレットでございます。今年は９月に筑後地区、１０月に福岡地区でそれぞれ開催をしたところでございます。参考までにおつけしております。

次のナンバー基－１０の資料、過重労働のパンフレットをごらんいただきたいと思っております。

この過重労働対策でございますが、昨年４月から５０人未満の事業場に対しましても、健康障害を防止する観点から長時間労働を行った労働者に対しまして、医師による面接指導が義務づけられまして、指導対策が拡大されたところでございます。このため、本年度も引き続き重点対策としまして、時間外協定などの情報から長時間労働が認められる事業場を選定しまして、自主点検を実施し、問題のある事業場に対しましては個別指導による監督指導を実施して改善の指導をするというところでございます。

次の資料は、新型インフルエンザ対策でございます。ナンバー基－１１のパンフレットをごらんいただきたいと思っております。

新型インフルエンザにつきましては、今月の９日に県内に流行注意報が出ておるようでございますが、本格的な流行に入ってきております。今ごらんいただいておりますパンフレットにも紹介をいたしておりますが、本省で作成いたしました「事業者・職場における新型インフルエンザガイドライン」では、感染予防の対策と事業継続計画の作成を組み合わせるよう示されておりますので、そういった対策の呼びかけを行っているところでござい

ます。あわせて、局のほか監督署の窓口とも随時相談や問い合わせの受け付けをしているところでございます。

次に、本年度の最低賃金の改定状況でございます。次の資料のナンバー基-12のパンフレットと、その次のナンバー基-13の資料をごらんいただきます。特に、ナンバー基-13の資料をごらんいただきたいと思いますが、まず最初に、福岡県最低賃金については、8月19日に最低賃金審議会から改正の答申をいただいております。今回改正されました金額は、現行の時間額675円を5円引き上げて時間額680円となっております。この効力の発生日でございますが、明日の12時からの発効というふうになっております。

次に、産業別最低賃金の改定状況でございますが、ごらんいただいております資料のほうにございように、先月14日から専門部会でご審議をいただいたところでございます。既に五つの業種すべて改正審議が終わり、審議会から改正決定の答申をいただいております。改正金額につきましては、ごらんいただいておりますとおり、本年度は、5円から6円の引き上げ額となっております。

なお、異議申し出の手続が残っておりますので、あくまで予定ではございますが、発効日につきましては、昨年度同様、12月10日の発効になる予定でございます。

今回改正となりました福岡県最低賃金をはじめ、産業別最低賃金につきましては、十分履行の確保が図られますように、周知の徹底に努めてまいりたいと考えております。

最後になりますが、労災補償対策についてでございます。ナンバー基-14の資料をごらんいただきたいと思っております。

脳・心臓疾患と精神障害、それと石綿による肺がん・中皮腫についての労災の請求件数とその認定件数を表にしたものでございます。当局での平成20年度の認定件数について見てみますと、上段の表になりますが、脳と心臓疾患の合計件数は11件でございます。中段の表、精神障害の認定件数は4件でございました。そのうち、自殺事案が1件となっております。また、下段の表になりますが、石綿による肺がんが13件、中皮腫が23件というような内訳になっております。特に、脳・心臓疾患、精神障害、それと石綿による肺がん・中皮腫につきましては、年々請求件数が増える傾向にございますので、本年度も引き続き、迅速かつ適正な給付決定が行われるよう努めてまいりたいと考えております。

以上、簡単ではございますが、労働基準行政からの説明とさせていただきます。

(野田会長)

それでは引き続き、職業安定部関係のご説明をお願いいたします。

(鈴木職業安定部長)

職業安定部長の鈴木でございます。常日ごろ職業安定行政につきまして、ご理解とご協力を賜りまして改めてお礼申し上げます。

それでは、私のほうからは職業安定行政関係につきまして、お時間をいただきまして、ご説明申し上げたいと思います。

まず、平成21年度の重点施策ということでインデックスの5番、福岡労働局の重点施策のリーフレットに基づきまして、概要につきましてご説明を申し上げます。

1ページ目でございますが、昨年来からの厳しい雇用失業情勢に的確かつ迅速に対応するために、福岡労働局緊急雇用対策推進本部を立ち上げまして、このページでございますように、非正規労働者の雇用調整に係る対策、それから内定取り消し問題への対応、それから求人開拓への実施という3点を特に重点的に進めてまいっているところでございます。

それから、ページが飛びまして7ページに職業の安定を図るための重点施策とございます。まず第1としまして、毎年目標を設定して取り組んでおりますが、21年度につきましては、四つの目標を設定しております。

まず就職率です。定義は右の箱の中でございます。就職率が24%、それから雇用保険受給者の早期再就職の割合が23%、求人の充足率が34.5%、障害者の就職率が17%と設定して取り組んでおります。

それから、第2でございますが、先ほど緊急雇用対策推進本部について触れましたが、第2の2としまして、地方公共団体と連携した就職支援ということで福岡県の協力を得て策定いたしました福岡雇用施策実施方針というのに基づきまして、連携を強化して推進をしております。

また、福岡県と共同で福岡県中高年就職支援センター、あるいは関係市町村と共同で運営しております地元ハローワークで、各自治体の事業と国の行う職業紹介をワンストップで求職者にサービスを提供するというところで運営をしております。

それから、次に第3、雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進ということで1から4までございます。特に、福祉や介護分野のマッチングという点に力を入れております。

第4に、若年者雇用対策の推進。

次のページに参りますが、第5、子育てする女性等に対する雇用対策の推進、第6、障害者雇用対策の推進、第7、高齢者雇用対策の推進、第8、外国人雇用対策の推進、第9、民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進、第10に、雇用保険制度の円滑かつ適正な運営。これは、非正規労働者を中心としたセーフティーネットの機能をより拡充するために雇用保険法が昨年度3月31日に改正されたわけですが、この円滑な施行に努めているところでございます。

次のページでございますが、第11としまして、安心して働ける雇用環境の整備ということで、配慮が必要な方に対する就労支援と公正な採用選考システムの確立、有期契約労働者の処遇改善、それから、住居を喪失した離職者等に対する相談支援の推進に力を入れて運営しております。

第12ですが、その他の施策としまして、地域雇用対策の推進というのがございますが、ふるさと雇用再生特別給付金、それから、緊急雇用創出事業臨時特例交付金に基づきまして、福岡県あるいは市町村が行う事業について、求人情報の収集、あるいは求人開拓、マッチングに沿いまして雇用促進を図っているところでございます。

それでは、インデックスの7、職業安定部関係資料につきまして、さらに詳細について、ご説明を申し上げたいと思います。

資料の職-1、最近の雇用失業情勢について、直近の平成21年8月分では、先ほど局長のあいさつにもございましたように、福岡県の有効求人倍率が0.38倍ということで、これは平成11年の6月が平成に入ってから最も悪い時期で、これが0.37倍という数値でございましたが、これと大体同じ状況です。ちょうど10年前でございますけれども、このように厳しい状況が続いております。

次のページでございますが、特に求人倍率の低下というのは、求職者の増と相反して求人の減と、二つの要因がございますが、特に求人の減につきましては、こちらの2ページの中ほどの四角でございますように、建設業あるいは製造業における求人の減が非常に大きくなっております。

それから、次の3ページでございますが、新規求職者の動向でございますけれども、3ページの下の方に時系列的に経緯が載っておりますけれども、求職者が、対前年比で2割から2割弱増加しております。その内訳を見ますと、事業主都合が1.5倍です。3月は約2倍という状況で推移しております。さらに、無業者——無業者というのは自営業を廃業

された方、あるいは、家庭におられた主婦の方が多いのですが、このような方が労働市場に参入をする、ハローワークに求職を申し込みに来られるといったようなことが起こっておりまして、8月でも3割増というような点が特徴です。

次のページですが、地域別の特徴といたしましては、1年前は、製造業が集積している北九州地域での有効求人倍率が県内では高かったわけですが、そこが打撃を受けた関係で非常に厳しい状況になっております。

それから、7ページに、新規求職者と有効求職者と2種類数値がございます。毎月登録される新規求職者は約2割増ですが、7ページの下の方では、有効求職者が年齢計で約28.8%増ということで、有効求職者の増加というのが目立ってきておりまして、特に、30歳から55歳以上にかけては3割以上ということで、求職者の就職の促進がなかなか図れない、いわゆる滞留してきているというような状況になってきております。

それから、次の資料、職-2でございますが、毎月発表しております非正規労働者の雇い止めの状況でございます。昨年の10月から本年12月まで実施済み、または実施予定としている非正規労働者の雇い止めについて、ハローワークで企業に対して任意に聞き取りの調査を行っておりますが、9月18日時点では、福岡県におきましては総数で78社、4,290名と。その内訳としましては、派遣が53社、2,460名ということで最も多くなっております。

それから、その下の再就職の状況については、34.1%が再就職をしているという状況でございます。

次のページでございますが、雇用調整助成金の休業等の実施計画の受理状況でございます。こちらは制度としてはずっとあるわけですが、昨年の12月から非常に、劇的に増加しておりまして、特に、この表でおわかりになるんですけども、今年の2月あたりから爆発的に増加しております。8月時点では、事業所数で申し上げますと1,931事業所、対象労働者としては6万2,839名ということになっております。特に、最近では中小企業の割合が高くなってきているのが特徴だと思います。

それから、次のページの、平成22年3月の新規学校卒業者の求人・求職・就職内定状況についてという資料の次の4ページ、横になっていますナンバー1というのですが、こちらは、中学校・高校・大学別の求人・求職・求人倍率状況でございますが、いずれの区分におきましても求人は激減をしております。特に、高等学校の県内の欄をごらんいただきますと、これは今年の7月末現在の状況でございますが、求人数としましては4,13

4人、就職を希望している生徒さんが6,283人でございますので、求人倍率は0.66です。昨年は1.10と1倍を超えていたわけですが、それでも内定率は95%でございます。昨年も未内定者が300人程度出たわけですが、完全に求人と求職者がマッチングするということはあり得ないのですが、完全にマッチングをするということを仮定したとしても、実に2,149名の生徒さんが、このままでは未就職のまま卒業してしまうという非常に厳しい状況になっております。

次に、7ページに、高等学校卒業の方の求人の産業別の状況がございますが、やはり最も求人数の多い製造業におきまして、昨年と比べると54.2%の減と、半分以下になっております。それから、一番下に規模別がございますが、事務所の規模にかかわらず減少していることが、特徴とおわかりいただけるかと思えます。

次に、職-3には、平成21年度の福岡雇用施策実施方針の策定という新聞発表資料がございます。これは毎年度、国が策定するわけですが、福岡県と連携でどのような雇用施策を重点的に進めるかということをまず相談して決めているものです。

次のページでございますが、要点だけ申し上げますが、まず、(1)の現下の雇用失業情勢を踏まえた雇用対策の推進につきましては、県や事業主団体と連携協力いたしまして、中小企業緊急雇用安定助成金、雇用調整助成金の周知を図りまして、この積極的な活用による雇用の維持を支援すると。それから、丸の四つ目でございますが、住居を喪失した離職者等に対しまして、雇用促進住宅入居のあっせん、あるいは、就職安定資金等の貸与手続きや、県・市町村が行う住宅・生活支援対策と連携して安定就職への支援等を行っております。

それから、(2)福岡県緊急雇用対策本部との連携ということで、県が実施しております「緊急雇用創出事業」あるいは「ふるさと雇用再生特別基金事業」、この事業の円滑な実施に向けた連携協力をして、この事業において創出される雇用の受け皿をハローワークの求人として受理して就職支援をしております。

あといろいろございますけれども、省略させていただきますので、次に、職-4になります。

先ほども申し上げました、目標を設定して事業運営をしているところでございます。平成20年度の目標達成の1番としまして、就職件数と就職率でございますけれども、20年度の目標は8万件でしたが、若干届かなかったと。就職率が28%でございますが、こちらのほうもかなり下回ってしまいました。これは、年度後半にかけて求職者が非常に急

増したことが要因かと思えます。

それから、雇用保険受給者の早期再就職の割合でございますが、20年度の目標は30%でございましたが、残念ながら目標をかなり下回っております。

それから、この資料につけておりませんが、あともう二つ目標値がありまして、求人の充足率につきましては、局の目標が25%ですが、実績は29.9%で目標を達成しております。さらに、障害者の就職率につきましても、目標の17%に対して実績は17.2%ということで、こちらも目標を達成しております。

次に、資料の職-5、21年度、今年度の第1四半期の状況は、同様に四つの目標がございます。就職率につきましては、年間の目標が今年度は24%のところ現在は22.3%。それから、就職件数は2万1,916件でございます。対前年比では就職件数としては4.9%の増で推移をしております。

それから、雇用保険受給者の早期再就職の割合は、年間目標23%に対して18%ということで、これも苦戦しておりますが、就職件数でいいますと、対前年比を0.2%増で推移している状況です。

次のページ、求人充足率は、年間目標34.5%を大幅に上回る40.9%ということでございまして、充足件数も対前年比で7.7%の増という高い水準で推移しております。

次に、障害者の就職率は、年間目標17%に対しまして7.9%、就職件数は537件でございます。これは下の表にございますように、就職率はどうしても後半に上がってきますので、特に低いというわけでわけではありません。

次に、資料の職-6でございます。

福岡労働局の緊急雇用対策推進本部の取り組み状況について、本年度に入ってから取り組みについて、ご説明申し上げます。まず、事業主に対する指導・支援でございますが、(3)に雇用調整を行う事業主への支援ということで、雇用調整助成金等の申請件数の劇的な増加によりまして、福岡にあります助成金センターでは、事業主の方の利便性等にも支障がございますので、まず、北九州に臨時窓口の設置しております。それからさらに、6月に直方、大牟田、久留米、行橋の4所に取次所を設置しました。

それから、県内の5ブロックで、7月から8月にかけて説明会を計49回実施しております。さらに、雇用調整助成金のDVDを福岡局独自で制作をしまして、これの貸し出しをしております。

さらに、助成金センターの本体がかなり手狭になってしまいましたので、窓口を大幅に

増加しまして、博多駅の近くの合同庁舎1階に移転をし、職員も増員しまして、待ち時間短縮を図って迅速に対応するように努めております。

次のページでございますが、非正規労働者等の求職者に対する支援ということですが、(4)でございますが、福岡県と共同で中高年求職者の求職活動を専門的に支援するセンターを博多駅前オープンして、サービスを開始しております。

それから、(5)でございますが、キャリアアップ・ハローワーク福岡、これは非正規労働者の方の就職支援あるいは生活相談をワンストップで実施するというものでございますが、天神のエルガーラビルの12階に設置をしております。

それから、(7)、久留米市の求職者総合支援センターということで、市の生活就労相談と国の行う職業相談・紹介をワンストップで提供するというので、久留米市役所に新たにオープンをしております。

それから、3ページに参りますが、特に、現在、求人開拓について力を入れておまして、特別求人開拓班を設置して各ハローワークで取り組んでおります。4ページでございますように、経済団体、あるいは事業主への要請、あるいは県内の従業員5名以上の全事業所約3万2,000社に対しまして、求人の意向アンケート調査を送付しまして、これに基づきまして、計画的・効果的な求人開拓を展開しています。そのほか、ありとあらゆる考えられる手段を総動員して求人確保に努めているところでございます。

次に、資料の職-8でございますが、いわゆる第2のセーフティーネットと言われます緊急人材育成・就職支援基金につきまして、簡単にご説明申し上げます。

これは、雇用保険を受給できない非正規の離職者の方、あるいは長期失業者に対する新たなセーフティーネットといたしまして、3年間の基金を造成して、ハローワークが中心となって職業訓練、再就職、生活への支援を総合的に実施するというので、下の四角に箱が「1、2、3」と三つございますが、まず職業訓練、訓練期間中の生活保障ということ。それから、2の中小企業における雇用創出、それから、3、長期失業者の再就職支援、この3本柱で実施しております。

次のページの緊急人材育成支援事業でございますが、ポイントは雇用保険を受給していない方に対する訓練機会を大幅に確保する。さらに、丸の二つ目にありますが、非受給者のうち主たる生計者には、訓練中の生活費を支給するという二つの大きなポイントがございます。カラー刷りで若干見にくくて申しわけございませんが、訓練自身につきましては緊急人材育成支援事業という赤い左側の上の四角でございますが、再就職に必須のITス

キル習得のための訓練は、3カ月程度、それから新規成長雇用吸収分野である医療・介護・福祉・IT・電気設備・農林水産等に係る基本的能力習得のための長期訓練は、6カ月から1年、そういった訓練を用意して必要な方は誘導する。

それから、さらに左の訓練中の生活費保障という箱にございますように、これは貸付と給付と2種類ございますが、単身者では、月額10万円給付に上乗せした月額5万円の貸付、扶養家族を有する者には、月額12万円に上乗せして月額8万円を貸し付けるという制度でございます。

もう一つ、次のページでございますが、緊急人材育成・就職支援基金による実習型雇用支援事業がございます。これは、6カ月間の有期雇用として求職者を受け入れて実習・座学などを通じて企業のニーズに合った人材に育成して、その後の正規雇用につなげていく。いわゆるトライアル的に6カ月間受け入れて、それで次に正規雇用にしていくという事業でございます。次のページにございますように、実習型雇用の6カ月は月額10万円、正規雇用として採用していただいた場合は100万円、さらに、その教育訓練の助成金というのもございますが、そのような手厚い助成をして、事業主を支援する制度でございます。

これには、実習型雇用と、次のページにあります、より軽いといいますか、職場体験型雇用と2種類ございます。7ページに、福岡県あるいは全国のこれまで2カ月間の実績がございますけれども、基金訓練の関係で受講申込書交付件数が福岡県では396件です。それから、訓練の生活支援給付関係では、(2)にございますように、申請の受付件数は、241人になっています。また、その下にあります昨年の12月から実施している就職安定資金につきましては、就職安定資金の融資対象者証明書の交付件数が233件、それから、同じく昨年の12月から行っております雇用促進住宅の入居のあっせんは、福岡県では94名という状況になっております。

次に資料の職-9は、先ほどご説明申し上げました福岡県と共同で運営しております中高年就職支援センターのリーフレットになります。これについては説明を省略しますが、資料の職-10、これが久留米市の求職者総合支援センターになります。資料の職-11が福祉人材センターの事業内容でございます。こちらにつきましては、求職者・求人者相互に綿密なコンサルティングを実施してマッチングを図ると。特に求人者の方には、就職プランを立案するなど、さまざまな援助をしております。

資料の職-12は、マザーズハローワーク事業でございますが、これについても設置場

所で実施しております。

あと、資料の職-13は、ふるさとハローワークでございますが、県内に4カ所で自治体と連携して実施しております。

それから、資料の職-14は、障害者雇用促進法の改正の内容でございますが、これは来年から施行されます。県内の各ブロックでセミナーを実施して、法の趣旨・制度の内容について周知を図っておるところでございます。

それから、飛びまして、資料の職-17は、助成金の制度のご案内でございますが、これらを活用して、雇用の維持について事業主の方に協力の要請をしておるところでございます。

それから、最後の資料の職-18でございますが、これは適正な労働者派遣制度の実施と偽装請負の解消ということで、ちょうど今月10月が「派遣・業務請負適正化キャンペーン」を実施しておりまして、事業主・派遣労働者双方にセミナーを実施したり、自主点検を促したりして労働者派遣制度の適正な運営について指導・支援をしているところでございます。

済みません。長くなりましたが、以上で説明を終わらせていただきます。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは引き続き、雇用均等室関係をお願いいたします。

(柴田雇用均等室長)

雇用均等室長の柴田でございます。私から雇用均等行政の現状についてご説明申し上げます。説明が長くなっておりまして申しわけありませんが、もうしばらくよろしく願いいたします。

資料といたしましては、インデックスナンバー5の福岡労働局の重点施策をごらんいただきたいと思っております。12ページからが雇用均等行政の重点施策でございます。

本年度の第1の重点は、男女雇用機会均等対策でございます。労働者が性別により差別されることなく、公正な処遇を確保されるよう均等取扱いの徹底を図っているところでございます。

また、労働者からの相談が多い職場におけるセクシュアハラメントや妊娠・出産を理

由とする不利益取扱いに関する相談に適切に対応するとともに、労働者と事業主との個別紛争について労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調停会議による調停により、迅速かつ円滑な解決に努めてまいることとしております。

さらに、急速な少子高齢化が進行する社会にありまして、多様な人材が活躍でき能力発揮できるような環境整備をすることがこれまで以上に重要な課題でありますので、女性がもっと活躍できる環境づくりを進めるためポジティブ・アクションに企業が積極的に取り組まれるよう進めてまいることとしております。

第2の重点は、次の13ページでございますが、職業生活と家庭生活の両立支援対策でございます。特に、仕事と家庭の両立が困難である育児・介護期の両立支援対策といたしまして、育児・介護休業法の周知徹底、企業における規程の整備・制度の定着を進めているところでございます。

また、先の通常国会で少子化の流れを変え、男女ともに子育てができる社会を目指して、育児・介護休業法が改正をされております。21年度後半の雇用均等行政は、この改正育児・介護休業法の周知が重要な課題ということでございます。

また、今年の4月に施行されておりますが、改正次世代育成支援対策推進法により、301人以上規模の大企業につきましては、一般事業主行動計画の公表と、従業員への周知が義務となっております。また、その13ページの表のところ赤字で示してあります部分ですけれども、23年4月から101人から300人規模企業も義務化となります。引き続き300人以下の企業の計画策定を進めるべく努力をしているところでございます。

第3の重点対策は、次の14ページですが、パートタイム労働対策の推進ということですので。昨年4月から施行されました改正パートタイム労働法は、短時間労働者がその働き・貢献に応じて正社員との均衡のとれた待遇の確保を図るとともに、正社員への転換の措置を講ずることを求める内容になっております。パートタイム労働法の一層の定着を図るために、均衡待遇・正社員化推進プランナーを活用いたしまして、特に、中小企業事業主に対して、均衡待遇に取り組むための具体的なアドバイスを行うとともに、正社員への転換推進制度などについてのプラン提供を行っているところでございます。

それでは、具体的にはインデックスナンバーの8、雇用均等関係資料をごらんいただきたいと思っております。

まず、均等一1の資料ですけれども、均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況でございます。男女雇用機会均等法の施行状況ですが、相談件数は21年度8

月末現在で106件でございます。労働局長による援助件数は4件、調停申請はございません。

それから、今ごらんいただいている1ページの調停申請件数のところですが、平成21年度8月末はゼロでございますが、平成20年度は申請件数が1件ございましたので、申しわけありませんが、ゼロを「1」と訂正をお願いいたしたいと思っております。

次に、2ページの(4)ですけれども、これは事業所訪問などで把握をいたしました法違反に関する指導件数でして、8月末現在、指導件数は50件となっております。

次の3ページは、育児・介護休業関係の相談件数でございます。制度に関する相談と労働者の権利に関する相談と分かれておりますけれども、労働者の権利に関する相談と申しますのは、育児休業の申し入れをしたけれどもとらせてもらえないとか、そういう個別労働者の権利に関する相談で、その育児関係の相談件数が82件でございます。また、介護関係につきましては9件、合わせまして8月末現在では91件という状況でございます。

次に、4ページの(2)のところですが、これは事業所訪問で把握をしました指導件数でございます。育児関係が24件、介護関係が20件、指導件数の総数が45件となっております。

続きまして、5ページをごらんいただきたいと思っております。次世代法の事業主行動計画の届出・認定状況です。届出企業は、県内1,002社からの届出をいただいております。うち義務化されている300人を超える企業につきましては、434社でございます。101人から300人以下は71社、100人以下が497社という状況でございます。

今年4月から義務化されている計画の公表、そして従業員への周知でございますけれども、この4月以降に計画を策定し、変更した企業について、公表あるいは周知の義務がかかりますが、これにつきましては全ての企業で周知や公表が行われているということです。

また、計画期間が終了しまして厚生労働大臣の認定を受けている企業は、県下12社ということになっております。

次の6ページをごらんいただきたいと思っております。

パートタイム労働法の施行状況です。8月末までの相談は合計で162件となっております。そのうち短時間労働者からの相談は65件ございました。相談の内容は、労働条件の明示に関する事などが多かったのですが、多岐にわたっている状況です。

また、次のページのパートタイム労働法の行政指導の状況ですが、行政指導の内容は、短時間雇用管理者の選任あるいは労働条件の文書明示、また通常の労働者への転換の措置

がないということで指導を行っておることが多いということです。

次のページは、短時間労働者と事業主との紛争解決の援助についてですが、これらにつきましては援助件数、申請件数ともにございません。

以上が、各法の施行状況についてのご報告です。

以下、資料を、お出ししてありますけれども、資料ナンバーの2、これは妊娠・出産・育児休業など申出等を理由とする不利益取扱いは禁止であるという事業主向けのリーフレットでございまして、年明けから4月にかけて県内でもこの相談が増加をしております。このところ夏ぐらいまでは不利益取り扱いに関する相談が落ちついていたんですけども、10月前後にかけて、育児休業の申出をしたら契約を更新されなかったというような相談がまた出てきております。

次に、資料3は、10月29日にポジティブ・アクションセミナーを開催することとしておりまして、この席でポジティブ・アクションに取り組む企業表彰を行い、事例発表をし、そしてポジティブ・アクションの意義について周知を図ってまいりたいというふうに思います。

次に資料の4ですけれども、これは改正育児・介護休業法の広報用の資料でございます。1ページの表紙をごらんいただきたいと思うのですが、この改正法は本年の6月に成立をいたしております、7月1日に公布されました。改正の主な内容ですけれども、3歳までの子を養育する労働者に対する短時間勤務制度の措置を義務化すること、また、所定外労働の免除を制度化する、さらに子どもの看護休暇制度を拡充するということです。

中を開いていただきまして、(3)とございますが、男性の育児休業取得促進のための制度の見直しといたしまして、パパ・ママ育休プラス制度などの導入をすることとしております。

隣のページ(4)のところですが、介護のための短期の休暇制度を創設することとしております。子ども看護休暇制度と同じような考え方でして、要介護状態の対象家族が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日という内容でございます。

さらに、都道府県労働局長の紛争解決の援助、調停の創設、法の実効性の確保の仕組みが制度化をさせております。

この改正法の施行日でございますけれども、原則は、公布の日から1年以内の政令で定める日となっております、この中の紛争解決の援助、企業名の公表などの法の実効性確保の部分につきましては、先月9月30日から施行をされているところであります。調停

制度の創設の部分は、来年の4月1日からの施行ということになっております。

特に、この9月30日から施行された紛争解決の援助、企業名の公表の部分は昨今の経済情勢の悪化を背景といたしまして、育児休業の取得を理由とする不利益取扱いに関する相談が全国的に増加をしておりますので、これに対応する観点から早期に施行するよう国会で求められ、改正法案が修正をされた部分でございます。法施行に係る省令指針につきましては、年内に定められる予定でございますので、来年、年明け早々から改正育児・介護休業法の円滑な施行に向けまして、労使関係者の方々に対して周知に全力を挙げてまいりたいと考えております。

委員の皆様方におかれましても、引き続き格別のご支援をいただきますようにどうぞよろしく願いをいたします。

以上で、雇用均等行政の現状について説明を終わります。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは最後になりますが、総務部関係をお願いいたします。

(松尾総務部長)

総務部長の松尾でございます。私のほうから総務関係ということで、個別労働紛争解決の制度と労働保険の適用徴収の関係、この2点についてご説明させていただければと思います。

まず1点目でございますけれども、個別労働紛争解決制度の運用についてでございます。資料のインデックスナンバー5の15ページをお開きいただきますでしょうか。

本制度につきましては、労働問題に関する裁判外の紛争処理制度といたしまして、平成13年10月にスタートしたものでございます。本制度の利用窓口といたしまして、総合労働相談コーナーを本年度から3カ所増やしまして、これは門司と田川と八女でございますが、県内で14カ所、監督署内で12カ所、それから天神のセンターとあと局の企画室がございますけれども、その各1カ所ずつということでトータル14カ所のコーナーが設置をされているところでございます。

また、今申し上げましたとおり、全監督署に総合労働相談員の配置をしている現状でござ

ございます。この相談コーナーにつきましては、解雇あるいは賃金引き下げですとか、いじめ、あるいは配置転換等々、職場におけます労使間のあらゆるトラブルを迅速また円滑に解決をするということで、相談窓口として今27名の総合労働相談員の配置をいたしまして、労働紛争に係る相談でございますとか、あるいは各種の情報の提供を行っているところでございます。

それで、相談コーナーでお受けいたしました労働相談のうち、必要に応じまして都道府県労働局長によります助言・指導、さらには紛争調整委員会によりますあっせんを実施しております、労使間の紛争解決の促進に努めているところでございます。

なお、制度の詳細につきましては、インデックスナンバー9に、資料の総-1というものがございます。そこに「事業主の皆様へ」というパンフレットをつけさせていただいてございますので、後ほどごらんをいただければと思っております。

それでは、福岡労働局におけます個別労働紛争解決制度の運用状況について、若干ご説明を申し上げたいと思います。県内14カ所の総合労働相談コーナーに寄せられました相談の件数につきましては、資料の総-2に、1枚の表がついてございますけれども、そちらをごらんいただければと思います。

制度発足以来右肩上がり、平成20年度につきましては、4万2,000件とやや頭打ちの状況にはあるんですが、労働関係法令の違反を伴わない民事上の相談件数につきましては、19年度比で27%増と、初めて1万件台を超えた状況になってございます。

また、紛争調整委員会によりますあっせんでございますが、この制度では、委員といたしまして大学の先生、あとは弁護士の方にご就任をお願いしているところでございますけれども、平成20年度に受理いたしましたあっせん件数につきましては、223件でございます、平成19年度に比べまして減少してございますが、あっせんの開催率については50%を超え、今までの45%前後から5ポイント程度増加をしているという現状でございます。

このような運用の状況を見ても、制度発足をしてから8年を迎えているわけですが、当局の個別労働紛争解決制度につきまして、職場におきます労働者と使用者との紛争解決のための制度といたしまして、広く定着をしてきているのかなというふうに感じているところでございます。

労働紛争の解決のあり方といたしましては、まずは、当事者間で円満な解決を図られるということが一番望ましいことであることは申し上げるまでもございませぬが、その促進

を図るため、総合労働相談コーナーでは相談内容に応じた的確なアドバイス、またわかりやすい情報提供を行うという努力をしているところでございます。また、当事者間で解決が困難な事案であれば、都道府県労働局長によります助言・指導、さらには紛争調整委員会によりますあっせんを行いまして、労使間の紛争の簡易・迅速な解決の制度として、より一層役割を果たせるよう今後とも努力してまいりたいと考えておるところでございます。

それから、2点目でございますが、労働保険の適用促進と適正徴収についてでございます。まず、インデックスの5の16ページの表でございますけれども、労働保険は、そもそも、原則といたしまして労働者を使用するすべての事業所に適用されるということでございます。昭和50年4月に全面適用になっておりますが、それ以来、未手続事業の解消を図ってきているところでございます。

しかしながら、インデックス9の一番最後のほうに「労働保険の適用・徴収業務の概要」という1枚紙がございます。その表の3の適用状況の事業主等を見ていただくと、7万5,635事業ということで、今なお、小零細事業を中心といたしまして、相当数の未手続事業の存在が推察されるという現状にあるのではないかと考えております。引き続き関係機関との連携を一層強化いたしまして、未手続事業の的確な把握を行い、労働保険の未手続事業の一掃に積極的に取り組んでいく所存でございます。

さらに、本年より10月から11月に変更され全国一斉に実施されます「労働保険適用促進月間」を未手続事業一掃対策の一環と位置づけまして、各種事業主団体、あるいは、個別事業主への訪問指導の強化等によりまして、集中的に周知及び適用促進の取り組みを進めてまいりたいと考えてございます。

次に、労働保険の適正徴収でございますが、労働保険の年度更新につきましては、平成21年に法律改正がございまして、申告・納付期限が、従来の4月から5月を、6月1日から7月10日までに、40日間後ろにずれた形で変更がされたところでございます。

これにつきましては、例年どおり、適正な申告のほうが行われますよう周知徹底に努めてきたところでございますが、さらに、適正徴収の確保、費用負担の公平を期するという観点からも、適正かつ実効のある保険料算定基礎調査を実施していきたいと考えてございます。また、滞納事業場につきましては、滞納整理実施計画というものを作成いたしまして、電話による督促あるいは戸別訪問等、労働保険料の徴収を行うとともに、悪質な事業場につきましては、滞納処分を視野に入れました保険料の徴収活動を行っていくことを考えているところでございます。

資料の総一3の表の下から2番目に収納率というのがあるかと思いますが、これにつきましても、19年度、96.81%の収納率が、20年度につきましても、97.03%と、わずかでございますがアップをしているところでございます。引き続きまして、この収納率のアップに心掛けてきたいと考えているところでございます。

総務関係については以上でございます。ありがとうございました。

(野田会長)

はい。どうもありがとうございます。

以上、四つの観点から、非常に盛りだくさんな現状報告をいただきました。若干時間が押しておりますけれども、以上のご説明につきまして質問あるいはご意見等がありましたら、どうぞご発言をお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

では、上野委員、どうぞ。

(上野委員)

上野でございます。2点ほど質問させていただきます。

前回の労働審議会は3月の開催だったと思いますけれど、その際に、雇用調整助成金の関係について少しご要望なりを申し上げました。大きくは二つあったつもりでございますが、それぞれの事業主の皆さんにとって、より手続きしやすい窓口体制をとっていただきたいというのが一つ、それともう一つは、申請をされて、そして実行に移る、つまり助成金が支給されるまでの間の期間を短縮して、給付をされるまでの間に倒産にならないように、あるいは解雇等に結びつかないように、ぜひともご配慮をしていただきたいというようなことをお願いをしたつもりでございます。

二つ目のところは、もちろん国全体の話ですから、簡単にいくというふうには思っていなかったわけですが、それで1点目を見ますと、職業安定部の資料録を見させていただくと、かなり、いろいろな窓口の開設等を進めていただいて、受付体制というのは、かなり努力をさせていただいたというふうに私は感じております。

ただ、二つ目のところがよくわかりませんで、各事業者の皆さんにとって、申請をし、給付に移るところの期間で、もう問題はないのかどうか。かなり申請の件数は伸びているということですので、制度として有効に作用しているというふうに私も思っていますけれども、今、申しました点が現状では、ほとんどクリアされているという認識に立っていい

のかどうか。もし問題があるとするならば、逆に事業者の皆さんたちのご意見を聞いていただいて、そこにできる限りこたえるような体制をとりながら雇用の維持確保ということに努力をいただきたいというふうに思います。それが一つ。

関連して、制度上の問題で、ぜひ厚生労働省のほうにも意見として出してほしいわけですが、6カ月未満の人たちを雇用されている事業者、その人数に対しては適用されませんよね。ですけれども、そこを放置するというのはやっぱり今日の雇用情勢を考えると非常に問題があるというふうに思います。

したがって、時限立法的になるのは承知しておりますけれども、一定、今日の雇用情勢をかんがみて、ぜひそこらあたりにメスを入れて、6カ月とか言わずに、雇用したらすぐ対象というような思い切った施策をとっていただくような検討を、ぜひ中央・本省段階でやっていただけるようお願いできないかというふうに思っています。

それから、もう一つ思うのは、職業の紹介でハローワーク等に行かれます。そこでもいろいろな努力をされていることは、もちろん承知していて、そう感じているつもりなんですけれども、職業紹介とその時点での生活保障というのを同じような窓口で、例えば、生活保障は県の仕事ということになりますので、やりにくいというのはわかりますけれども、同じビルあるいは同じフロアで両方の手続ができるようにする必要があるのではないかとこのように思います。

実は、去年の年末の派遣村は、そういうところを指摘されたと思うんですよね。ですから、そこは手続上の便宜性というか、非常に困った人たちが足を運ばれた際に、即1カ所であるいは1つのビルで対応できるような手だてをとっていただけるように、ご検討いただけないかというふうに思います。

(野田会長)

はい。ありがとうございます。

いろいろ難しい問題がありますけれども、いかがでしょうか。

(鈴木職業安定部長)

まず第1点目の雇用調整助成金の関係でございますが、申請してからの支給までの期間をもう少し短縮できないかというご指摘でございます。申請から支給までの期間の目標を

定めてやっておりますが、急激に支給件数が増えたものですから、目標をクリアできる時期もあるのですが、正直言いましておくれまして目録達成できなかったりというような時期もあります。

そういうことで、事業主の皆様方あるいは雇用されている労働者の皆様にご迷惑がかからないように、審査体制のあり方、あるいは、助成金センターで実際に審査をしている職員の教育等にも力を入れ、さらに最近、申請に来られる中小企業の方が非常に増えてきたのですが、なかなか申請書類が整わなかったりしておくれましてというようなことがあります。そのあたりもきめ細かく対応するようにしたいと思いますし、さらに、実は、雇用調整助成金の支給のためのコンピューターシステムの導入というのも計画をしまして、申請から支給までの期間の短縮に努力していきたいと思っております。

第2点目、同じく雇用調整助成金の対象者の方の問題ですが、採用してから6カ月以内の方は適用されないというご意見があったということは、本省に確実にお伝えしたいと思っております。

それから、もう1点のハローワークにおける職業紹介と生活相談のワンストップ化は、できないかというお話でございました。確かに、利用者の観点から見るとそのほうが望ましいわけでごさいますし、今日、自治体と連携して国の職業紹介と自治体の行う生活就労相談、これはワンストップ化しようという試みで、例えば、久留米市のセンターなどがオープンしていますが、さらに例えば、就職安定資金というのも昨年12月から創設しております。これは労働金庫と連携して生活の安定のために、雇用保険非受給者——雇用保険の受給を受けられない方のために第2のセーフティーネットとして整備して、それはハローワークで申請を受け付けております。

ご指摘の点は、さらに自治体の施策とも連携できないかとそういうご指摘だと思いますが、その点につきましては、どういった形で実現できるか研究したいと思いますし、本省のほうにも、そういうご指摘があったことを伝えて、どういうことができるか研究したいと思いますので、よろしくお願ひします。

(野田会長)

はい、どうぞ。

(久保村労働局長)

補足になりますけれども、現在、新しい雇用対策をしていかななくてはいけないということの中で、中央のほうでいろいろ検討がされています。民主党のマニフェストに、雇用保険の資格取得をするのをもう少し拡大しなくてはいけないというか、適用を拡大しなくてはいけないという話があって、雇調金の対象が雇用保険の被保険者になるということとリンクしている部分がありまして、その辺のところは今後どういうふうに進められていくのかということの中で、今ご指摘いただいたような話についても、おそらく、いろいろな解決策についての検討方向が出てくるのではないかと考えています。

もう一つは、職業紹介と福祉の部分——生活保護でありますとか、あるいは住宅確保といった問題に関しまして、ワンストップでというような話だと思うのですが、これも私どもに具体的におりてきているわけではありませんけれども、中央の検討の課題の中には入っております、いわゆる大臣、副大臣の幹部のほうから、それなりの検討項目として、おりていくというような話も聞いておりますので、そういう新しい対策の中に何らかの形で盛り込まれてくるのかなというふうな予測はいたしておるところでございます。

以上です。

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

それでは、益村委員。

(益村委員)

2点お尋ねいたします。

1点は、インデックス7の職業安定部関係資料の職-8、緊急人材育成・就職支援基金についてなんですが、これはたしか麻生政権のときにつくられたと思うのですが、政権が変わったことによって、ここで紹介されているデータ内容が変更される可能性があるかもしれないと思うのですが、このあたりはいかがでしょうか。

もう1点は、インデックス8の雇用均等室関係資料の中で、育児・介護休業法の改正の(3)父親の育児休業の取得促進についてなんですけれども、ここでは、例えば、パパ・ママいずれも2カ月間育児休業をプラスされますということですが、例えば、ママが1年間育児休業をとったならば、残りの2カ月はパパがとり、逆の場合、1年間パパが育児休業をとったならば、残りの2カ月はママがとるということだと思っております。スウェーデンの育

児休業制度の場合、パパ・ママそれぞれ60日間ずつ育児休業をとらなければならないというクォータ制をとっておりますけれども、今回の改正の内容はそういうクォータ制と解釈していいのかどうかというところをお尋ねします。

以上です。

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

では、お願いします。

(久保村労働局長)

緊急人材育成・就職支援基金といますのは、今回の補正予算で7,000億円の基金が予算化されて、今、実施をされているものであります。現在、政府が補正の見直しを行っておりまして、この基金についても見直しが行われておりまして、新聞報道によりますと7,000億円のうち約半額を執行停止にするということが言われております。私どもが聞いておるところでは、この制度自体を今の政権は、恒久化対策として新しく打ち出していきたいと思っているようであります。これを全部やるかどうかわかりませんが、少なくとも訓練期間中の生活保障手当分は、恒久化していきたいと思っているらしくて、これについては、多分、来年度予算に盛り込みながら、できれば22年度ぐらいから始めたいと。

ただ、法律改正が必要になったりとか、そういうことがありますので、来年の4月から直ちに新しい制度でいくかどうかはわからないという部分がありますので、現在の基金制度につきましては、少なくとも今年度及び22年度までは活用できるような仕組みになっております。したがって、予算凍結したのは正式に言いますと、23年度分、3年間の基金のうちの3年目を凍結したという形になっておりまして、その辺は基金でやりながら、新しい制度ができたらしつちにつなげていくというよう形で運用をされていくことになると思っています。

施策の中身自体は、現在の政権も非常に評価をしているという内容でもありますので、これについては着実にやっていく必要があると思っています。

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

それでは育児休業の説明を。

(柴田雇用均等室長)

ご質問いただきました、パパ・ママ育休プラスでございますけれども、この図ですが、育児休業そのものは、子どもが1歳になるまでの間、育児休業をとれるということですが、この間に、母親と父親が育児休業をとった場合、子供が1歳になるまでの間に父親も育児休業をした場合に1歳2カ月までおまけがつくということなんです。ですから、先ほどおっしゃったようなスウェーデンのクォータ制とは違ってございまして、父親の育児休業を促進するという観点からの新たな制度でございます。

この父親の育児休業取得促進という観点では、幾つか仕組みがありまして、育児休業というのは満1歳になるまで1回限り取得の申出をすることができるんですけれども、配偶者が産後8週間に相当する期間、つまり母体の回復期間の状態のときに父親が育児休業をとった場合は、この父親はもう1回育児休業をとることができるようにするとか、父親の育児休業取得を促進する仕組みを今回幾つか整えている中で、パパ・ママ育休プラスというのは2カ月のおまけをつけるという考え方です。

(野田会長)

よろしゅうございますでしょうかね。

どうぞ。よろしいですか。

(八谷委員)

ありがとうございます。八谷でございます。

多様な労働力の確保という点から、二つ質問させていただきます。

1番目は、雇用均等室関係の中で、セクシュアルハラスメントの相談件数がまだ8月末までの数字ではありますが、今年は大幅に減っている。これは、現状としてそれだけ意識が広がった理解していいのか。それとも、厳しい雇用状況を反映して、女性がむしろ我慢していらっしゃるのか。セクシュアルハラスメントというのは男性から相談があってもしかるべきなんですけれども、ほとんどが女性だろうと思いますので、セクシュアルハラスメントの相談に行くのを我慢していらっしゃるというふうに理解したほうが、より正しいのか、そのあたりのお考えをお聞かせください。それが1番目です。

二つ目は、留学生に対する施策もやっていますというご案内が1行くらいありましたが、具体的に外国人、特に大学を卒業する留学生に対する求人がどの程度あって、実際に就職した人が何人いるのかという数字があれば教えてください。それは、果たして留学生の就職状況というが労働局の管轄としてとらえていらっしゃるのか、国際関係のものとしてとらえていらっしゃるのか、そこもあわせて教えていただければと思います。

(野田会長)

それでは、最初にセクシュアルハラスメントのほうから、お考えということで結構でございます。

(柴田雇用均等室長)

件数が減っている点ですけれども、厳しい雇用情勢を反映してセクシュアルハラスメントの件数が直接どうかというところは、直接はどうかというところがあります。例えば、育児休業の申し出ですとか妊娠をしたとかいう、雇用に直接影響をする問題があれば、現在の雇用情勢の中で雇い止めですとか、そういう問題が出てきますが、セクシュアルハラスメントの場合は、時期を問わず、わりあい起こり得るものですので、それよりもむしろ企業の危機管理体制が、セクシュアルハラスメントだけでなくパワハラも含め、いろんなコンプライアンスの関係の対策が大分浸透してきて、事業所訪問などに参りましても、企業の対策は、わりあいとられてきておりまして、加害者に対する懲戒規定の周知ですとか、そういったところも充実をしてきておりますので、そのあたりの効果も出ているのではないかと考えております。

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

それでは続いて、留学生関係よろしゅうございますでしょうか。

(鈴木職業安定部長)

留学生の方の就職支援につきましては、福岡労働局が対応しておりまして、ご指摘のとおり、福岡県におきましては、留学生の方が6,000名いらっしゃると。これは、全国で3番目に多い数でございます。専門的技術的な分野の外国人の方については積極的に就

業を支援するという国の方針に基づきまして、留学生の支援は、具体的には福岡学生職業センターというのがエルガーラにございますが、そこが所掌して実施しております。

さらに、福岡県に福岡県留学生サポートセンターあるいは国際ビジネス支援会議というのがございますが、そういう関係機関とも連携をしながら、さまざまな施策を始めたばかりでございます。例えば、具体的に昨年度から始めたものとして、留学生の方の合同就職面談会、それから、もう一つは留学生の方を対象としたビジネス・インターンシップというものがございまして、これは職場体験というようなものですが、このような事業に賛同される企業の方を増やすように、今、努力をしているところでございます。なお、留学生の方の独自の就職の数値というのは、申しわけございません、把握しておりません。

以上でございます。

(野田会長)

それでは、引き続きどうぞ、東委員。

(東委員)

先ほど上野委員が言われたようにワンストップサービスは重要だと思いますし、もしできれば、そういう場合に健康問題、特にメンタル上の問題等についての相談ができるようにしていただければと要望します。

それから、これは今日のご説明とは違うかもしれませんが、この間、NHKの番組の中で若い世代が「助けて欲しい」という声を上げられない状態であることを取り上げていました。そのほかに、少し私どもでアンケートをとっていて、憲法で勤労というのは権利であり義務であるとわかっているんですが、大学に入った人間たちが高校の段階で勤労に係るいろいろな権利や社会のセーフティーネットについて、全く教育された覚えがないということです。ところが、保健体育の教科書には全部載っております、フリーターの健康問題から、さらに産業医とか労働安全衛生法も載っています。だけでも受験科目にないものですから、まず省略されてしまう。したがって、だれも聞いたことがない。

ところが、文科省が、いわゆるインターン制度とかで子供のときから1回仕事をする体験をしましょうというのを進めています。そちらのほうはいいんですが、それに伴うようなさまざまなライフスキルといいますか、そういう自分を守る、あるいは経営者として守るべきことについての知識がないということになります。例えば、いろいろなサービスが

あって、相談窓口があっても、知らなかったり、来にくい状態があるかもしれない。つまり、高校生ぐらい、中学生ぐらいから、こういう社会の制度についての教育を、文科省もありますが、労働行政のほうから出前講義でもいいですし、あわせてやっていくような教育普及というのが必要なのではないのでしょうか。今日の話とは違うかもしれませんが、お願いできればと思っております。

以上です。

(野田会長)

はい。今のはご要望ですけども、特にご発言はよろしゅうございますでしょうか。

(鈴木職業安定部長)

まず、1点目のメンタルな問題を抱えた求職者の方のワンストップサービスという点でございますが、主要なハローワークに臨床心理士等の資格を持った専門のカウンセラーを配置していきまして、毎日ではないのですが、スポット的に予約制で、就業、職業選択以前のそういう心理的な問題を抱えた方の相談というものを行っておりますし、あるいは、発達障害の方が最近増えてきたといいたいまいしょうか、把握できたということですが、そういう方のために発達障害者の就職チューターというものを福岡中央所あるいは小倉所に配置しまして、このような方に対する支援を行っております。

それから、さらに、これはインターネットでの相談なんですけれども、そういう悩みを抱えた方がインターネットで相談できるようなサービスも整備しております。

それから、若い世代の方の職業教育という観点でございますが、ハローワークからも実際に、高校あるいは中学の要望に応じて職業講話というのに出かけていきまして、いろいろお話をさせていただいたりしているのですけれども、関係の学校ともさらに連携を強化いたしまして、ご指摘のあったような、いわゆる社会全体の支援のシステムなどにつきましても知見を広めるようなことを今後ともやっていきたいと思っております。よろしく願います。

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

もっと、ご意見がおありだと思っておりますけれども、もう予定した時間をオーバーしてお

りまして、残念ながら司会者としてはここでクローズさせていただきたくということにせざるを得ません。どうしてもということがあればと思いますが、いかがでしょうか。よろしゅうございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、いろいろな角度からご意見いただきましたので、今後の業務運営、それから、さらには来年度の運営方針の策定に当たって、ぜひ、ご参考にしていただきたいと思います。

以上で本日の議事はすべて終了いたしましたので、長時間になり大変恐縮ですけれども、本日の審議会は、これで終わりとさせていただきます。大変ご苦勞さまでございました。

次回は、来年3月上旬を予定しておられるそうでございます。またよろしく願いいたします。

— 了 —