

平成21年度第2回福岡地方労働審議会

1 日時 平成22年3月11日（木）午前9時30分から午前11時30分

2 場所 福岡合同庁舎新館3階共用大会議室

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、田中委員、山城委員

使用者代表 岩崎委員、佐藤委員、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) 福岡労働局労働行政運営方針案について

(2) 福岡雇用施策実施方針案について

(3) 家内労働部会の開催状況報告について

(4) 関門港湾労働部会の開催状況報告について

(5) 福岡県雇用開発促進地域雇用開発計画について

(6) 北九州市地域雇用創造計画について

(7) その他

5 議事

(植村企画室長補佐)

定刻になりましたので、ただいまから平成21年度第2回福岡地方労働審議会を開催させていただきます。

議事に入りますまでの間、進行を担当させていただきます企画室の植村でございます。よろしくお願いいたします。

本日は、労働者代表委員の品川委員、使用者代表委員の赤坂委員、石村委員、平野委員が欠席されておりますが、地方労働審議会令第8条第1項に定められております委員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。

それでは始めに、久保村福岡労働局長から委員の皆様にごあいさつ申し上げます。

(久保村労働局長)

皆様おはようございます。労働局長の久保村でございます。

本日は、年度末の大変お忙しい時期にもかかわらず、本年度第2回目の福岡地方労働審議会にご出席をいただきましてほんとうに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指導いただいております、これにつきましても心からお礼申し上げたいと思います。

最近の経済情勢でございますけれども、つい先ごろ出ました2月の月例経済報告によりますと景気の持ち直しの傾向が続いているということでございます。一時期ちょっと心配されました2番底の懸念も払拭されたという感じもございまして、緩やかではございますけれども、徐々に回復の方向に向かっているのかなということでございます。

雇用失業情勢につきましても、ちょうど有効求人倍率の季節調整値が出ましたので振り返ってみますと、一昨年秋のリーマンショック以降、求人倍率も大分落ちてきてまして、一昨年の9月の段階で0.60倍あったわけなんですけれども、昨年の1月で0.52と、だんだんと落ちてまいりまして、最終的に底が昨年の7月で0.38というような形になっております。

おそらく景気の底というのが、後でいろいろ計算して出てくるんだと思うんですが、昨年の今頃といたしますか、2月、3月ぐらいになるかと考えますと、それから4、5カ月のタイムラグを置きまして、雇用失業情勢、求人倍率も夏ぐらいが底になるのかなという感じもいたしております。

ただ、そういう状況ではございますけれども、最新の1月の数字が、福岡は0.41倍でございまして、水準自体は非常に低く、ここ数カ月ずっとほぼ横ばいという状態が続いてきているということでございます。ちょっと上がりぎみになってきたということになります。もうしばらく、こういう厳しい状態が続くのではないかと考えているところでございます。

全国の失業率も1月が5%台を切りまして、4.9%になりました。こちらも今後徐々に

改善していくような期待も持てるわけでございますけれども、足元を見ますと、特に年度末の時期でございますが、新規学卒者の就職といったものが非常に厳しい状況になっておりまして、高卒者の内定率もまだまだ、昨年と比べますと10ポイント近く低いという状況があるわけでございます。ある程度の未就職者も出てしまうということで、今後、未就職者対策も当面の重点課題として力を入れていかななくてはいけなくなると思っているところでございます。

こういう状況の中で、今申し上げました新規学卒者の問題もございまして、労働条件問題につきましても、労働問題の相談・申告も数が非常に増えてきておりまして、こういうものの対応もきちんとしていかななくてはいけません。それから、育児・介護休業関係、特に育児休業の関係になるわけでありまして、その辺における不利益取り扱いの問題でありますとか、こういったものも件数が結構増えてきているということもございまして、この問題についても対応をしていかなければいけないのではないかと思っているところでございます。

こういう全体的な状況を受けまして、本日は平成22年度におけます業務運営方針ということで、重点施策につきまして、この審議会におきまして皆様方にご審議をいただきたいと思っているところでございます。

問題は非常に多岐にわたっておりまして、特に雇用が厳しいという中で、問題もいろいろ顕在化してきているという部分もございまして。私ども原案をつくっているわけでございますけれども、委員の先生方のいろいろなご意見を踏まえまして、さらによいものにしていきたいと思っておりますので、本日は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。簡単ではございますが、冒頭に当たってのあいさつとさせていただきます。どうぞよろしくお願いたします。

(植村企画室長補佐)

次に、野田会長より開会のごあいさつをいただきたいと思っております。野田会長、よろしくお願いたします。

(野田会長)

皆様おはようございます。私のほうからも一言ごあいさつ申し上げます。

今、久保村労働局長からお話がありましたように、景気はもとより雇用情勢のほうも幾

らか改善の兆しが出ているということですが、よく知られておりますように雇用の問題というのは、だんだん後から響いてくるということにはございます。

新規学卒で私どもの学生も3月に卒業していきますけれども、こういうときに就職活動をして、何とか会社に入った連中ほど数年後にやめてしまうという、せっかく頑張って入ったんだから、長く続ければいいと思いますけれども、かえってこういうときのほうが不本意就職のようなことがあって、離職率が高いという傾向もあるように聞いております。こういった問題も後から後から響いてくるということになろうかと思っておりますので、我々としても、しっかりその辺のところは見極めながら審議をさせていただきたいと思っております。

それからもう1点、昨年の労働審判事件の数字がごく最近出まして、これをご紹介しておきます。新聞等で3,000件を超えたということで随分騒がれていましたけれども、超えたどころか、平成21年1月から12月までで3,468件という数字になっております。一昨年が全国で2,052件でしたので、1.7倍ぐらいの伸び率でございまして、非常に大きな形でふえていっているということでございます。

福岡県はもっと伸びが著しくございまして、平成20年が121件だったのに対して平成21年は208件、これも倍に近いような。最初は18年に出発してございまして、29件だったんですね。次が66件、次が121件で、そして昨年が208件となっておりますので、ほぼ倍々で毎年増えてきているという状況でございます。

昨年在3,468件ですので、この勢いでおそらく平成22年、今年は全国で4,000件を超えるだろうと。福岡のほうも今年の4月からは、ご承知のように福岡地裁小倉支部で労働審判が始まります。東京は立川で始まりますけれども、支部が労働審判を開始するようになりました。要因はいろいろあるでしょうけれども、雇用失業問題の大きさというのが背景にあることは疑いのないところでございます。もちろん労働条件問題もあろうかと思っております。そういったものを掘り起こせるようになったことも一つの要因だとは思いますが。そういった相乗作用で、こういった形で毎年非常に倍々ゲームで増えていっているようなところがございます。そういう情勢でございまして、福岡県の労働行政におかれましては、私どもも微力ながら、この審議会の意見を反映させていただいて、よろしく願いしたいということでございます。

本日は、委員の皆様、そういう情勢でございまして、しっかりと私どもも審議をさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(植村企画室長補佐)

ありがとうございました。

議事に入ります前に、お手元に配付しております本日の資料につきまして、ご確認をお願いしたいと思います。4枚目に資料目次がついております。資料1から10まであるかと思ひます。ご確認いただければと思ひます。

それから別に、机の上に置いております両面コピーの分ですけれども、労働者代表委員の上野委員より事前にご意見をいただいておりますので、お手元に配付しております。あわせてご確認いただければと思ひます。なお不足等がございましたら事務局までお申しつけください。

それでは、以降の議事につきまして野田会長に進行をお願いしたいと存じます。

野田会長、どうぞよろしくお願ひします。

(野田会長)

それでは、これから私のほうから議事進行をさせていただきます。

恒例ですけれども、この審議会につきましては議事録について、公労使で署名をさせていただくことになっております。署名担当者ですけれども、私のほか、労働者代表には上野委員、それから使用者代表には佐藤委員にお願いしたいと思ひますが、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、佐藤委員、よろしくお願ひいたします。

本日の議事録につきましては、とりまとめていただいた上で、後日、各委員のお手元に届けさせていただきますと思ひます。

それでは、この議事次第に則して進行させていただきます。

まず、議題(1)の平成22年度福岡労働局労働行政運営方針案につきまして事務局から、ご説明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。

平成22年度の福岡労働局労働行政運営方針（案）につきまして、ご説明をさせていただきたいと思います。

最初に労働行政を取り巻く情勢等について若干ご説明を申し上げまして、その後、主要な施策についてご説明を申し上げたいと思います。よろしく願いいたします。座ってご説明させていただきます。

労働行政運営方針（案）につきましては、インデックスの1に入っております。労働行政方針案の1ページの（2）に記載しておりますように経済情勢につきましては一昨年のアメリカで生じたサブプライム住宅ローン問題に端を発しました金融危機によりまして、日本では製造業を中心とする実体経済も影響を受け、その後、幾分持ち直しの動きが見られるわけですが、依然として厳しい状況が続いているということでございます。

県内におきましても自動車、電子部品関連企業を中心に生産が一部持ち直してきている一方、設備投資ですとか、あるいは消費不振の影響等で中小企業を中心に依然として厳しい状況にあるということでございます。

次に、最近の雇用失業情勢について若干ご説明を申し上げます。これはインデックスの8、ピンクの付箋がついたところです。飛び飛びになって申しわけございません。そちらに雇用失業情勢の1月分ということでつけ足してございます。それをごらんいただければ、先ほど局長からも若干ご説明はございましたが、22年1月の有効求人倍率でございますが、福岡県につきましては0.41倍と、前月と比べまして0.02ポイント上回っております。これによりまして若干改善の兆しが見え始めた感もあるところでございますが、依然として低い水準で推移をしております、雇用失業情勢は厳しい状況が続いているということでございます。

次の2ページ、裏面でございます。新規求人の動向を掲載してございます。今年度も求人減少傾向が続いておりますが、昨年度との減少幅で見ますと、昨年度ほどの減少幅はございません。昨年度はマイナス22.1%でございましたが、今年度は1月まででマイナス11.0%ということで厳しい経済情勢の中で求人開拓あるいは緊急雇用創出事業などの雇用対策によって減少幅を抑えることができたのではないかと考えているところでございます。

次に3ページでございますが、新規求職者でございます。増加傾向で推移しておりますが、ここ2カ月は増加幅が、12月は3.9%、1月は0.7%と小さくなっておりまして、

1月は離職者数、事業主都合離職者数とも17カ月ぶりに減少となっております。しかしながら、有効求職者数につきましては約11万人と、依然として高い水準で推移をしているという状況でございます。

簡単でございますが、以上で雇用失業情勢のご説明を終わらせていただきますが、要約をいたしますと、数値につきましては改善の兆しは幾分見られるものの、求職者数は高い水準で推移をしております。また、有効求人倍率も低い水準にあるなど、依然として厳しい雇用失業情勢が続いているという状況にあるということでございます。

一方、申告・相談の状況でございますが、景気の低迷が続く中、労働条件に関します相談件数は昨年に比べて11.6%と大きく増加をしております。また、賃金不払い等の法違反の是正を求める申告件数につきましても1,300件を超えております。

次に、労働時間の状況でございますが、平成21年の年間総実労働時間でございまして、1,820時間ございまして、前年に比べまして45時間の大幅な減少となっております。これにつきましては、パートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総実労働時間が前年に比べまして41時間減少しているということから、この部分についての影響が大きいと考えているところでございます。

次に、労働災害の状況でございますが、平成21年の死亡者数につきましては38名と過去最少になってございます。また、休業4日以上之死傷者数につきましては、4,716名、こちらも前年に比べまして約8%の減少となりまして、過去最少となる見込みでございます。

また、労働者の健康状況でございますが、定期健康診断の有所見率は50.8%でありまして、生活習慣病につながる血中脂質あるいは血圧等の有所見率が高い状況となっており、今後の対策の必要性を感じているところでございます。

さらに、仕事や職場に関して強いストレスを感じている労働者が6割近くに達しているということがございまして、長引く景気の低迷を受け、精神障害による自殺の増加が懸念されるということでございます。

次に、平成22年度の労働行政運営方針の主要な施策についてご説明を申し上げたいと思います。インデックスの1番でございます。

まず、労働基準行政からご説明を申し上げます。方針案の23ページでございます。23ページの2、「安心して働ける職場づくりのための重点施策」をご覧ください。

厳しい経済情勢が続く中で、労働基準行政といたしましては、解雇、雇止め、賃金不払

事案等に対しまして適正な労働条件の確保に全力で取り組んでいくこととしています。具体的には、(ア) 解雇・雇止め、賃金不払事案等への的確な対応のところになるわけですが、景気低迷が続く中、経営環境の悪化が非常に懸念されているところでございますが、いかなる経済情勢下にございまして、法定労働条件は遵守されなければならないということでございます。法定労働条件の履行確保上の問題が懸念される事案等につきましては、監督指導を実施していくとされているところでございます。

また、解雇や雇止め、労働条件の切下げ等の事案に対しましては、労働基準法等で定める法定労働条件を遵守することはもとよりでございますが、労働契約法あるいは裁判例等に照らして、不適切な取り扱いが行われないよう、適切な労務管理の必要性について啓発指導を行うこととしているところでございます。

24ページの(イ)のaですが、企業の経営環境の悪化を背景といたしまして、賃金不払残業事案の増加が懸念をされているところでございます。労働時間管理の適正化、適正な割増賃金の支払につきまして、指導を強化していくこととしております。重大又は悪質な事案に対しましては、司法処分を含め厳正に対処するということとしてございます。

次のbでございますが、長時間労働を抑制し、労働者の健康確保等を図るため、改正労働基準法が平成22年4月1日から施行されることとなります。改正後の履行確保により長時間労働の抑制に努めてまいりたいと考えているところでございます。特に長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場等に対しましては、重点的に指導を行っていくこととしてございます。

ここで、飛んで申しわけないのですが、インデックスの7番、労働基準部関係資料にグリーンが付箋がついていると思うのですが、この5番をご覧くださいませでしょうか。これは現在、労働基準監督署の窓口指導に活用しているものでございます。裏面の中段に黒い星が3つ付いていると思いますが、ここがこの度の改正を踏まえた部分になります。改正法が適用される前ですが、ここにチェックをすること等によりまして改正内容の周知等を行っているところでございます。

それでは、申しわけございませんが、再度、運営方針(案)のほうに戻らせていただきますが、24ページの(ウ)でございます。有期契約労働者につきましては、雇止め等のルールを定めた「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の周知徹底を図るとともに、監督指導等を通じて使用者への指導を徹底してまいりたいと考えてございます。

次に、25ページのイの(ウ)技能実習生についてでございます。ここで、また飛んで

申しわけございませんが、先ほどの労働基準部関係資料のグリーンの付箋の6番をご覧ください。この中段に、改正のポイントがございます。これまでは海外から研修生や技能実習生を受け入れまして、日本の技能・技術・知識を開発途上国に移転をする国際協力を目的に研修・技能実習制度が運用されておりました。しかしながら、低賃金の労働力として受け入れられまして、労働基準法違反あるいは最低賃金法違反等の問題を起こすケースが依然として後を絶たないということで、この度、入管法が改正されまして、「技能実習」の在留資格が新たに創設されて、入国から2カ月の講習を受けた後、1年目から技能実習生として就労ができるように今回制度が改正されてございます。

このため、入国1年目から労働基準関係法令が適用となることから、受入企業に対する労働基準関係法令の周知と併せまして、労働条件の明示、賃金支払いの適正化等について指導をいたしまして、その遵守の徹底を図っていくことにしております。なお、改正入管法の施行につきましては本年の7月1日からとなっております。

次に最低賃金の関係でございます。26ページの下段をご覧ください。最低賃金につきましては、賃金のセーフティーネットといたしまして、県内すべての労働者と使用者に適用されるものでございます。景気低迷が続く中にありまして、より一層その機能を十分に果たすことが求められておりますことから、来年度も引き続き、広く最低賃金の周知徹底を図るとともに、その履行確保の徹底に努めていくこととしてございます。

次は、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についてでございます。27ページの中段以降をご覧ください。仕事と生活の調和の実現に向けてということで、平成21年3月に福岡仕事と生活の調和推進会議で策定いただきました「仕事と生活の調和の実現を目指して（提言）」で示されております数々の取組の実現に向けまして、労働組合、使用者団体、県をはじめとする地方公共団体等と連携をいたしまして、職場をはじめ地域社会の意識改革等の環境づくりを進めていくこととしております。

ここで、また労働基準部関係資料のほうに飛んでいただきまして、資料の3、グリーンの付箋の3番でございます。昨年12月8日でございますが、「明日の安心と成長のための緊急経済対策」が閣議決定をされてございます。その中で、休暇取得を促進するため、「労働時間等設定改善指針」を見直し、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するという観点から、一定日数以上の連続した休暇取得などの更なる改善措置を行った事業主を助成する旨明記されたところでございます。

このため、来年度は改正されました指針の周知と拡充された職場意識改善助成金の活用

を通じまして、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいくこととしております。

次に28ページをご覧ください。労働者の安全と健康確保対策の推進についてでございます。まず、「リスクアセスメント等の普及促進」についてでございます。労働災害の現状については先ほど申し上げたとおりでございますが、昨年は死亡者数、死傷者数ともに減少をいたしました。労働災害の一層の減少を図るためには、企業の自主的な安全衛生活動を更に促進する必要があることから、来年度につきましても、職場の危険性や有害性の調査をいたしまして、そのリスクを低減させる措置を講じて労働災害を防止するリスクアセスメントの導入に取り組んでいくこととしてございます。

特に、来年度につきましても、当局で策定をいたしました3カ年計画の最終年度に当たることから、労働災害多発業種でございます製造業、建設業、陸上貨物運送事業を重点対象といたしまして、導入の指導を行っていくこととしてございます。

ここで、また飛んで申しわけございません。グリーンの付箋の12番でございますが、メンタルヘルス対策についてでございます。その進め方を解説するとともに、最終ページには、自主点検票を入れてございまして、企業自らチェックをいたしまして改善を促すよう作成しているパンフレットでございます。

運営方針（案）につきましては、30ページの下段になりますが、メンタルヘルス対策につきましては、来年度も重点対策といたしまして、当局で策定をいたしました5か年計画に基づきまして集団指導、個別指導等を通じて「労働者の心の健康と保持増進のための指針」等の周知とメンタルヘルスケアの実施を指導するとともに、自らメンタルヘルスケアの実施が困難な中小規模事業場に対しては、「メンタルヘルス対策支援センター」の利用勧奨を積極的に進めていくこととしてございます。

また、次の過重労働による健康障害防止対策でございますが、来年度も引き続きまして労働時間管理、健康管理等に関する法令遵守のための監督指導を行うとともに、脳・心臓疾患の発症を予防するために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等の実施につきましても徹底されるよう指導を行っていくこととしております。

ここで、また資料に飛んでいただいて申しわけないのですが、グリーンの付箋の15番をご覧ください。脳・心臓疾患に係る労災請求件数でございます。この件数につきましては、当局としましては30件前後で推移をしております。認定件数も15件前後で推移をしているところでございます。精神障害等につきましては、認定件数は各年度ごとに件数が異なっておりますが、請求件数は年々増加傾向となっております。また、石綿に

かかわります肺がんと中皮腫につきましても、請求件数、認定件数とも増加傾向となっております。

労災保険制度は言うまでもなく被災労働者に対しまして迅速・適正な給付を行うことが使命でございます。引き続きまして、労災請求に対しまして迅速かつ適正な給付決定が行われるよう円滑な処理に努めていくこととしているところでございます。

以上が労働基準行政の重点事項でございます。

続きまして、職業安定行政の22年度施策についてご説明を申し上げたいと思います。

行政運営方針(案)の35ページからになります。(1)雇用施策に関する数値目標というのがございますが、職業安定行政におきましては、平成22年度におきましても数値目標を設定して取り組みを進めるということとしてございます。重点目標といたしましては、就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合、求人充足率、この三つを掲げてございます。

今年度の状況につきましては、今度はピンクの付箋でございます。ここが職業安定行政の資料となっております。3番をごらんいただければと思います。

第3四半期までの状況でございますが、就職率につきましては目標24%に対しまして24.1%。それから、雇用保険受給者の早期再就職割合でございますが、目標23%に対しまして22.8%。求人充足率でございますが、次のページになります。目標34.5%に対しまして、37.9%という状況でございます。

来年度につきましては、就職率は25%、雇用保険受給者の早期再就職割合については21%、求人充足率は37%を目標値としてございます。就職率、求人充足率は今年度を上回る数値目標としてございますが、雇用保険受給者の早期再就職割合につきましては、雇用保険受給者の就職件数は対前年比2桁台で増加しているところではございますが、早期再就職となりますと、現下の厳しい雇用失業情勢の中で非常に厳しい状況が続くと見受けられますので、雇用保険受給者の早期再就職割合につきましては、現在のところ、第3四半期までは22.8%という状況でございますが、最終的には21%程度になる見込みでございます。このことから全国の数値目標と同じ21%に設定をしたところでございます。

次に(2)現下の雇用失業情勢を踏まえた雇用対策から、(14)安定所のサービス向上等についてでございますが、37ページをごらんください。(2)の現下の雇用失業情勢を踏まえた雇用対策についてから、以降、若年者、障害者、高齢者、それから外国人等の雇用対策、労働者派遣制度、雇用保険制度等、職業安定行政の雇用対策等につきまして61ページまで掲載をしてございます。ここでは、(2)現下の雇用失業情勢を踏まえた雇用対

策と、(3)雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進の2点についてご説明をさせていただきますと存じます。

平成20年12月に福岡県や関係機関の協力を得まして、「福岡労働局緊急雇用対策推進本部」を設置したところでございます。

緊急雇用対策本部のこれまでの取組状況につきましては、ピンクの付箋の4番をごらんください。今年度におきましては、1ページにございますように雇用調整等を行う事業主への支援等といたしまして、「北九州臨時窓口の開設」、「取次所の設置」、「県内5ブロックで集団説明会を集中開催」、「福岡助成金センターの合同庁舎への移転」などを行ってきたところでございます。

また、3ページにございますように、秋以降は就職面談会の集中開催など「マッチングの推進」に取り組みまして、通年を通しまして、4から5ページにかけてありますように求人開拓の推進に取り組んできたところでございます。現在は4ページにございますようにジョブサポーターを緊急増員いたしまして、未就職卒業者の就職支援に全力を挙げて取り組んでいるところでございます。

インデックス8「職業安定部関係資料」のピンクの付箋の6と7をごらんいただきたいと思っております。

未就職卒業者の就職を支援するために緊急人材育成支援事業を活用しまして、未就職者向けの職業訓練をこれから本格的に計画をすることとしてございます。約6カ月間、就職に必要な基礎的知識の習得、職場体験などを行いまして、その後さらに実践的な職業訓練に進む、あるいは就職を目指すこととしてございます。なお、世帯年収が300万円以下の未就職卒業者につきましては、訓練期間中の生活保障が月10万円支給されることとなっております。

また、ピンクの付箋の7番でございますが、新卒者体験雇用事業でございます。31日間、体験雇用の機会を設けることで就職先の選択肢を広げるとともに、事業主との相互理解を深め、正規雇用への移行を目指すことを目的とした制度でございます。事業主の方には奨励金8万円が支給されることとなっております。

このような制度を積極的に活用いたしまして、未就職卒業者の就職支援をしていきたいと考えているところでございます。22年度におきましても、求人の確保が重要課題になると思われまます。引き続きまして、特別求人開拓班におきまして、求人開拓を進めていくとともに、労働局・安定所の幹部職員による求人要請など労働局・安定所が総力を挙げて

求人確保に取り組んでまいり所存でございます。

また、開拓した求人をはじめ事業主の方々からお申込みをいただいた求人と求職者とのマッチングを能動的かつ的確に行って求人・求職のマッチングを促進してまいりたいと考えているところでございます。さらに雇調金を効果的に活用いたしまして、事業主の方々の雇用維持に向けた取組を積極的に支援をしていきたいと考えているところでございます。

現在の厳しい雇用情勢に対する施策を効果的に推進するためには、地方公共団体との密接な連携が必要でございます。この後、この説明の後でございますが、「雇用施策実施方針」についてご説明をさせていただきたいと思っております。22年度につきましては、特に地方公共団体との連携を強化いたしまして、地域の状況や課題に応じた雇用対策を展開してまいりたいと考えているところでございます。

行政運営方針での職業安定部関係の説明につきましては、ここで終わらせていただきますが、職業安定部関係資料にピンクの付箋のついたところでございますが、「建設労働者緊急雇用確保助成金」などの新たな助成金のリーフレット、雇用保険法、労働者派遣法の改正概要などに関する資料をつけてございますので、参考としていただければと思っております。

続きまして、雇用均等行政につきましてご説明を申し上げたいと思います。

運営方針（案）の61ページから63ページでございます。

まず、61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の推進」でございます。働きながら、育児や介護ができる職場環境の整備を図ることから育児・介護休業法が改正をされました。これにつきましては平成22年6月30日から施行されるということでございます。改正育児・介護休業法につきましては、3歳までの子供を養育する労働者につきまして、短時間勤務制度を設けることや労働者からの請求があった場合の所定外労働の免除等が事業主に義務づけられるということになってございます。これらの改正育児・介護休業法の周知徹底を図りますとともに企業におきまして、改正法の内容が定着をし、法の履行確保が図られますよう指導を実施していくということでございます。

また、育児休業等の取得等を理由とする解雇、その他の不利益取扱いに関する相談件数でございますが、平成21年度は40件と昨年度より増加していることから、相談に対しましては丁寧に対応いたしまして、相談者の意向に応じ、新たに創設されました紛争解決援助制度によります迅速な解決を図りますとともに、必要な場合は、事業主に対しまして行政指導を実施していくと考えているところでございます。

また、改正次世代育成支援対策推進法でございますが、これにつきましては平成23年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出の義務づけが、101人以上の企業に拡大されることとなっております。平成21年12月末の対象規模企業の届出率でございますが、7.8%と取組の遅れが見られているところでございます。地方公共団体、次世代センター等関係団体と協力をいたしまして、対象企業の行動計画の策定・届出を促すための周知啓発を図っていくということとしているところでございます。

雇用均等行政の2番目の重点施策でございますが、「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が確保されるよう積極的な指導等を行い、男女雇用機会均等法の徹底を図ってまいります。均等取扱いに関する相談には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きましては、労働局長による紛争解決の援助及び機会均等調整会議による調停によりまして、迅速かつ円滑な解決に努めてまいり所存でございます。紛争解決援助制度につきましては、申立件数が6件と昨年度より減少をしてございます。そういうことから、男女雇用機会均等法の周知とあわせまして、紛争解決援助制度の周知を図ってまいろうとしているところでございます。

男女雇用機会均等法に関する相談のうちセクシュアルハラスメントに関します相談件数は182件と半数以上を占めてございます。こういうことから引き続き企業に対しまして、防止対策の徹底を図ってまいろうとしているところでございます。

また、ポジティブ・アクションの趣旨・内容及び企業にとっての意義が理解され、企業の取組が促進されるよう一層の周知を図り、必要な助言及び積極的な情報提供を行いますとともに、ポジティブ・アクションを推進している企業を公募いたしまして、「均等・両立推進企業表彰」を行うこととしてございます。

重点施策の3番目でございます。65ページをごらんください。「パートタイム労働対策の推進」でございます。パートタイム労働者がその働き・貢献に応じまして、正社員等との均衡ある待遇が得られますよう計画的に報告徴収を実施いたしまして、雇用管理の改善を図ることとしてございます。パートタイム労働に関します相談に適切に対応するとともに、パートタイム労働者と事業主との紛争につきましては、労働局長による紛争解決援助及び均衡待遇調停会議による調停によりまして、迅速・円滑な解決に努めてまいりたいと考えているところでございます。

また、均等待遇・正社員化プランナーを活用いたしまして、中小企業事業主に対しまし

て、均衡待遇に取り組むための具体的なアドバイスを行いますとともに、パートタイム労働者から正社員への転換がより一層推進されますよう転換推進制度のプランの提供を行っていくこととしてございます。

以上で、雇用均等行政の重点事項の説明を終わらせていただきたいと思います。

最後でございますが、総務部関係の説明をさせていただきたいと思います。行政運営方針（案）の66ページをごらんください。

最重点施策であります「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」でございます。労働保険が昭和50年4月に全面適用になって以来、法の履行確保、費用の公平負担などの見地から未手続事業の解消を図ってきたところでございますが、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現状でございます。

このため、関係行政機関との通報制度等も活用いたしまして、未手続事業の積極的かつ的確な把握・加入勧奨等を行うとともに、把握した未手続事業に対しましては、効果的な加入勧奨と強力な手続指導を行いまして、再三の加入勧奨及び手続指導によっても自主的に成立手続をとらない事業主につきましては、職権により成立手続を行い、労働保険料の認定決定を積極的に行うこととしているところでございます。

以上で、総務部関係の説明を終わります。

長時間にわたりまして、各行政分野について説明させていただきました。

福岡労働局では、雇用失業情勢の非常に厳しいなかではございますが、平成22年度の労働行政の運営に当たりまして、各部・室連携の下、総合的労働行政機関として各施策に取り組んでまいることとしてございます。ご審議のほど何とぞよろしくお願い申し上げます。

以上で、私からの説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

（野田会長）

ありがとうございます。非常に膨大かつ多角的な労働行政の全体像を短時間で恐縮だったですけども、ご説明いただきました。

ただいまの労働行政運営方針（案）について、ご意見、ご質問等をお伺いしたいと思いますが、先ほどご紹介もありましたように、本日この労働行政運営方針（案）につきまして、上野委員からまとまった形で課題の提起ということでご発議がありますので、まずは上野委員からご発言をお願いいたしまして、その後、そのほかの委員さんにご意見、ご

発言をお願いしたいと思います。

(上野委員)

おはようございます。初めてだったんですけれども、提起をさせていただきたい項目が多くありましたものですから、メモをつくらせていただいて、会長ご了解のもとで皆さん方に配付をさせていただいております。

全体の方向性としては、労働局で行政運営方針にまとめられている方向性と同じ方向を向いていると思っています。

その中で、とりわけ、ここは是非、力を入れていただきたいというところを記述したわけですが、今日の提起の中では全部は触れずに、その中でも特にという部分についてのみ触れさせていただきたいと思っています。

項目で若年雇用対策という項目を設けました。今、提起がございましたとおり労働局のほうでも相当に意識をして取り組みをされようとしております。私どももその気持ちに全く一緒です。ただ、若年のみならず雇用対策全体を見ると、非常に時間のかかることだと思いますけれども、雇用の吸収力がある産業なり事業というものをつくっていかないと、既存の事業だけで見ている、今の失業状況あるいは雇用情勢に対応することは非常に難しいと思っています。簡単な話ではないと、口で言うことは簡単ですけれども、そううまくはいかないと、それぞれ皆さんそのように思われているところだと思いますが、この点に是非、力を入れて、福岡県との関係あるいは経営者団体の皆さん、あるいは学識経験者の皆さん方とも協力をいただきながら、ぜひ具体的な作業にお力添えをいただきたいという思いです。

実はきのう、ある会議で、産業別の事業所で、平成13年度と18年度の比較での一覧表を見せていただきました。雇用情勢の悪化というのはそれ以降ですから、これよりももっと数字は悪化しているのかもしれませんが、運営方針で示されている、例えば介護事業の拡大とか、あるいは農林水産業の拡大とか、非常に大事なことですけれども、13年と18年の比較でいきますと、企業数、事業所数で言っても農林水産業関係は10事業所しか増えていない。一方で建設業とか製造業とかは、あわせると1,200ぐらい減少しているという状況が示されていて、器をつくるのが全く追いついていない。器をつくるための努力をされているのは、もちろん農林水産業だけではありませんけれども。

いずれにせよ、そこに非常に力を入れていかないと大変なことだと、若者の社会への

参加もおぼつかないという思いを非常に持っておりまして、是非ご協力をお願いしたいと思っております。同時に既存の仕事を、例えば、ワーク・ライフ・バランスそのものを推し進めることによって、多少なりとも時間外労働の縮減とそれに伴う雇用の分かち合いというものができるとは思いませんかという思いもあります。

これは本筋から言えば、ワーク・ライフ・バランスよりもワークシェアリングという問題なんでしょうけれども、なかなかその課題というのは簡単に進められることでもございませんので、今、申しましたワーク・ライフ・バランス等の推進も雇用創出の観点から是非ご検討をお願いしたいとも思っているところです。

それから、職業訓練の関連で、いろいろな努力がなされているのは概略的に承知をしておりますが、悪いところだけが私どもの耳に入るのかもしれませんが、企業が求められている人材を確保するための習得カリキュラムになっていないのではないかとのご指摘、あるいは育成訓練をするための機材が今日の財政状況も背景にあって老朽化していて、これで技術習得をしてもなかなか使えないという問題もあるようでございます。この点については、どういうふうなシステムをとれば雇用の受け皿である各企業のシステムとマッチするのか、意識した目でそういうところのご検討をお願いしたいと思います。

それから、ものづくりというのは非常に大事なことで、日本の産業が生きていく上でと言いますか、日本の経済の基盤をつくっていく上で大変大事なことで、これは抜きにできないものだと思います。

一方で、少し前の話ですけれども、平成19年ぐらいの独立行政法人整理合理化計画に示されている内容からすると、ものづくり分野を重点に地域の民間では実施していないものに特化するということで、極端に言うならば、私が聞いているところでは、ものづくり以外のところにお金をつけないという議論もあるような話を聞いておりまして、もし、それがそういう方向で行き過ぎてしまうと、大きく雇用吸収のためのパイをつくる必要があるのに、それが損なわれていくのではないかとこの危惧を持っておりまして、これはひょっとしたら正確ではないかもしれませんが、そういう危惧を持っているということをお示しして、ご検討をお願いしたいと思います。

メンタルヘルスあるいはワンストップ相談体制などについても少し触れさせていただきましたが、内容はペーパーに記載しているとおりでございますので割愛をさせていただいて、地域主権改革関連も触れましたが、それも割愛をいたしまして、申告・相談のところだけ、よりお願いをしたいと思っております。

労働局の資料にも示されているとおりです。あるいは会長のごあいさつにもありましたとおり、相当に個別紛争等に伴う、あるいはそこまでならなくても申告に対する相談というのは増えておまして、労働組合の相談も相当に増えています。私たちはこの原因が一部の経営者の皆さんの法律に対する認識不足、知識不足というのでしょうか。それと、法を守るという意識が欠如していると思っています。その結果、相談を受けてみて労働者を軽視しているというところに根幹があるように実感をするのがたびたびあります。

したがって、労働局の陣容も非常に厳しいことは承知をしているんですけども、これは企業のコンプライアンスという観点からも放置されるべきではない課題と思っております。ぜひ労働局の権限の中で、このような状態が放置をされないように、文面にはそれを放置しないで頑張るということで記載をされていますけれども、より力を入れて取り組みの強化にご協力をお願いしたいと思っておりますのでございます。

以上です。

(野田会長)

ありがとうございます。上野委員から提出されたペーパーに基づいて課題の提起ということをしていただきましたけれども、これについてお答えいただく、あるいはご意見いただく方はいますでしょうか。

(谷藤労働基準部長)

それでは、労働基準部の谷藤でございます。よろしくお願いたします。

先ほど上野委員のほうからお話ございました関係で少しコメントを申し上げます。

5番の申告・相談の関係ですが、これはご指摘のとおり大変深刻な状況になっております。相談件数は前年よりもさらに増加するという傾向になっておまして、正直なところ現場の第一線の監督署におきましても大変な状況の中で取り組んでおります。

労働者の権利救済が最優先で取り組まなければなりませんので、申告等、賃金未払い等も早期解決を図るということを最重点に、この前の署長会議等におきましても私のほうから指示をしたところでございます。ご指摘のとおり法の遵守が基本であろうかと思いますし、特に今回4月から施行になります改正労働基準法等も含めまして、法令の周知の徹底を図ることが大前提になろうかと思います。

特に使用者の方、業界団体等に対しまして、法令順守についての啓発指導等も強化をし

ていかなければならないと思っております。それと合わせて、労働者の方、そして労働組合等に対しましても、行政から法令等の説明なりあるいは相談等の窓口の対応で懇切丁寧な形で指導をしていきたいと思っております。

ただ、指導している中を見ますと、指導をしたにもかかわらず、なお賃金不払いを繰り返す、法令遵守の意識が非常に薄い事業主の方も当然おられます。したがって、そういった場合には、運営方針の中にも書いてございますが、司法処分等を含めて、厳正に指導をする方針で進めてまいりたいと思っております。

特に過去、違法な長時間労働について指導したにもかかわらず、なお過重労働の解消に向けての意欲が認められない事業場に対しましても当然厳正に司法処分等も行う考えであります。また、サービス残業のほうも、これまで相当私ども行政でも重点的に対応してまいりましたけれども、やはりなお繰り返し是正がなされていないという事業場も依然ございますので、こうした意欲のない重大または悪質な事業場につきましても同様に行政処分等を含めまして対応していきたいと思っております。

それと、ご説明のほうで割愛をされましたメンタルヘルスの自殺対策も含めましてコメントをさせていただきたいと思っておりますが、大変自殺をされる方が年々増えてきておりまして、その割合を見ますと、労働者の方の割合も3分の1以上近く占めているというような状況になっております。そういった意味で厚生労働省におきましても自殺対策につきましては最重点課題というふうに取り組むということにしております。

特にうつ病の関係で申し上げますと、うつ病の疾患にかかる方の割合も非常に増えてきてございます。そういった意味で、精神疾患から自殺に至るというケースも非常に多くなってきておりますので、そういう意味でやはりメンタルヘルス対策の重要性が年々増してきていると思っておりますので、その点、最優先的に取り組むことで来年度の行政運営方針もそのような旨記載をさせていただいているところでございます。

先ほどのパンフレットを見ていただくと、事業場のメンタルヘルスケアの取り組みを具体的に実施していただくことが必要になりますので、そういった点を含めて引き続き指導を強化してまいりたいと思います。

特に中小企業におきましては、なかなかメンタルヘルスケアに取り組むことが非常に困難な事業場もございますので、そういった事業場につきましては、行政からも個別指導等を通じまして、指導・支援を行うということにしております。さらに、一昨年から設置しておりますメンタルヘルス対策支援センターというのがございます。福岡県の産業保健推

進センターが支援センターの拠点として活動しているわけですが、この支援センターを通じまして、中小企業等でなかなか対応が困難な事業場につきましては支援を行うという流れで対応していきたいと思っています。そういった意味で必要な情報等も支援センターに対しまして行政から提供をして、事業場に対しての支援・指導を強化していただくように働きかけを行っていきたくと思っていますところでございます。

簡単ではございますが、労働基準関係の説明とさせていただきたいと思っております。

(鈴木職業安定部長)

それでは、若年雇用対策について、職業安定部長鈴木でございます。よろしく申し上げます。私のほうから若干の回答をしたいと思います。

まず、若年雇用対策の(1)の未就職者、要するに就職が決まらないということでございまして、先ほども説明ございましたが、福岡県内の有効求人倍率が大体0.4倍台で、改善してきたとはいえ、極めて低い水準で推移しております。求人を確保するために求人開拓推進員という専門の相談員を管内の各ハローワークに配置をいたしまして、求人を開拓したり、あるいは労働局幹部、ハローワークの所長みずから求人開拓を行っております。

あるいは県とも連携をいたしまして経済団体に求人への要請をするという、いろいろな取り組みをしております。あるいは5人以上雇用されている企業が約1万3,000社でしょうか、アンケートをとりまして採用意向調査をとったりしておりますが、まだまだ明確となるような対策にはならないと。

最も雇用対策として効果があるのは、雇用の受け皿をつくっていくということが重要であると思われまます。そういう観点から、どういう施策を厚生労働省としてどういうメニューがあるのかというのを若干ご紹介いたしますと、まず個別の個人に対する起業、創業といったことに対して、どのような支援があるかと申しますと、まず一つには受給資格者創業支援助成金というのがございまして、雇用保険受給者の方が創業して、労働者を雇う場合に創業に要した費用の一部を助成すると。

それからもう一つ、高年齢者等共同就業機会創出助成金というのがございまして、これは45歳以上の高年齢者の方3人以上が共同して事業を開始して労働者を雇い入れた場合に、事業の創業の費用を助成する制度がございまして。ほかに、後ほどまたご説明申し上げますが、地域雇用開発促進法に基づきまして、地域雇用開発助成金というのがございまして、指定された地域には創業に対する費用が助成されるという制度もござい

ます。

そういった創業に対して支援する制度をする機関としまして、雇用能力開発機構が起業・新分野展開支援センター、創業サポートセンターと呼んでおりますが、これを全国の主要都市に配置しておりまして、福岡県内では北九州市に設置されておりまして、創業や異業種進出を目指す方に対する相談・支援といったことを行っております。

それから、もう少し広く自治体と協力していろいろな雇用機会を創造するというので、一つには県市町村と緊急雇用創出事業、それから、ふるさと雇用再生特別基金事業を20年度から実施しておりまして、21年度の第3・四半期までで、合わせて大体5,600人分の求人が出ておりまして、3,700人ぐらいの就職が実現しております。これは引き続き実施していただいております。

それからもう一つ、地域雇用開発促進法に基づきまして、地域の雇用の創造を守り立てるということで、地域雇用創造推進事業というものを実施していただくというシステムがございます。これは、また後ほど説明いたしますが、そういうことも実施しております。

ただ、厚生労働省、あるいは労働局だけでは限界があることもございまして、やはり県、あるいは自治体、経営者団体の皆様方、労働組合の方々と地域全体で、上野委員ご指摘のとおり連携をして取り組んでいくことが不可欠だと思っておりますので、さまざまな機会でそのように心がけていきたいと思っております。

それからもう1点、(2)、(3)を含めてお話を申し上げますと、若者の雇用を支援するという点で、平成15年にちょうど今と同じような厳しい状況が発生しました。そのときに、当時の文部科学省と厚生労働省、それから経済産業省等が連携して、若者自立・挑戦プランをつくったんです。これは、厚生労働省のホームページでもごらんいただけます。趣旨としては、どうしてこういうものを作成したかという、こういった状況が続けば若者の職業能力の蓄積がなされず、中・長期的な競争力、生産性の低下といった経済基盤の崩壊はもとより、不安定就労の増大や生活基盤の欠如による所得格差の拡大、社会保障システムの脆弱化、ひいては社会不安の増大、少子化の一層の深刻化等の社会問題を惹起しかねないと。

我が国にとって人材こそが国家の基礎であって、政府、地方自治体、教育界、産業界等が一体となった国民運動的な取り組みとして、若者を中心とする人材に焦点を当てた根本的対策を早急に講じていく必要があるということで、さまざまな施策が打ち出されています。若者の人間力を高めるため国民運動というものも設置されまして、これは委員の皆様

方には日本経団連の会長、あるいは連合の会長さんとか、非常に名立たる方々が名前を連ねて、5回まで開かれております。その中でいろいろなプランですとか、これもホームページでごらんいただけるかと思えますけれども、アピール文とか若者の支援のアクションプログラムというものも作成されております。

今の中で、具体的には、若者の就職支援をするためのワンストップサービスということで、ジョブカフェです。今でもございますけれども、ジョブカフェを国と地方自治体と連携して設置するという趣旨でそのときに設置されたものです。現在でも非常に有効に機能しておりますのを、さらに厳しい状況の中で若者を支援するためにさまざまな模索といたしましょうか、施策を実施していく必要があるのかなと思っております。

それから、やはり職業安定機関と学校教育の連携というのは非常に重要だと認識しております。ハローワークに高卒就職ジョブサポーター、それから学生職業センターというのが天神にございますが、大学ジョブサポーターという専門の相談員を配置しております。これを高卒就職ジョブサポーターで19名から31名、大学ジョブサポーターを3名から5名に大幅に増員して、学校との連携をさらに強化して実施していきたいと考えております。

それから2番の職業訓練でございます。職業訓練につきましては、公共職業訓練というのがございましたが、昨年の8月から雇用保険受給者ではない方に対しても訓練のサービスを提供するというので、緊急人材育成支援事業による基金訓練というのが始められております。(1)でご指摘のとおり、就職に資するものかどうかという問題も確かにございまして、求職者の方が求める訓練と就職に資する訓練というのが若干ずれがあったりするわけですが、いずれにせよ、訓練の実施機関とハローワーク、あるいは職業安定行政等にはどういう訓練が望ましいのかというのを、いろいろな会議が設定されていまして、意見交換等をしております。さらにもう少し具体的なニーズを訓練を企画する部門に提供すべく、改善に努めていきたいと考えております。

職業訓練の(2)ものづくりの分野の関係につきましては、ちょっと大きな問題でございますので、一労働局がどうのこうのとなかなか言える問題ではないと思っておりますが、このようなご意見があったということは本省にお伝えしたいと思っております。

次に、ワンストップの相談体制についてでございます。一つには自治体との連携体制を確保するという意味で、生活福祉就労支援協議会というものを立ち上げて、3月中に第1回目を開催して、今後どういった連携をしていったらいいかということ話し合うことに

しております。ハローワークに住居生活支援アドバイザーという専門の相談員を福岡県内のハローワークに17名配置をいたしまして、生活相談、労働相談を総合的に相談できる体制を構築することを予定しております。

私からは以上でございます。

(久保村労働局長)

それでは、私のほうから補足的に二、三お話をさせていただきます。第1点目は、雇用対策、雇用吸収力のある産業が立ち上がってきて、そこに受け皿としてしっかりとそれができてきたときに、雇用は進んでいくんだろうというのは、そのとおりだと思います。労働局としては、そういう点を直接的にやるというのはなかなか行政運営上難しいものですから、やはり地方自治体との連携というのが非常に重要になってくると思っております、県とか、特に大きい政令指定都市との連携ということは、ぜひ来年度に向けて目に見える形で強化をしていきたいと思っております。

第2点目は、ワーク・ライフ・バランスの問題です。これは、今回の労働基準法の改正ですとか、あるいは育児・介護休業法も背景にその問題があるわけなんです。実は、提言などを出していただきました推進会議も事業仕分けにより予算が削られてしまいまして、来年度会議が持てないということになってしまったわけですが、私どもとしては、ワーク・ライフ・バランスの推進の重要性というのは従来以上に高まってきているという認識でございますので、会議がなくなりましても来年度に向けては今年度以上に強化をしながら取り組んでいくということでやっていきたいと思っております。

3点目で、職業訓練の問題で、ものづくり分野を重点にという話にちょっと補足させていただきますと、私も当時内部におりまして、厚生労働省の能力開発課長をやっておりましたのでいろいろと対応をしたのですが、これはいわゆる施設型の訓練です。いわゆる施設内訓練というものについて、ものづくりに特化していくということが当時言われたんです。ものづくり系というのは機械を使って訓練をしたりしますので、民間ではなかなか対応ができないということで、国が行うのにふさわしいのではないかという方向性が示されたわけなんです。

訓練の中でも、いわゆる離職者訓練というものがあまして、失業された方たちに対する訓練につきまして、ものづくり系は施設型の訓練でないとなかなか対応が難しいんですが、当然そういう分野があるんですけれども、委託訓練という形で民間を活用して、サー

ビス関係というものはそちらでやっていくという考え方になってきました。したがって、民間を活用しながら全体としてバランスをとっていくという方向であるということでございます。施設内の訓練校というようなところで行われるものについては、ものづくりに特化していくというのが一つの方針だろうと思っております。

それから最後になりますが、地域主権改革です。これにつきましては、現在、国のほうで地域主権戦略会議が開かれておりまして、ここで工程表が示されております。その中で、今年の夏までにこの地域主権の戦略大綱をまとめるという方向になっております。

一方で、3月中ぐらいに全国知事会のプロジェクトチームが立ち上がっておりまして、こちらでもいろいろと方向性が示されるという形になっております。報道等を漏れ聞いておりますと、全国知事会の方向性としては、労働行政を含めてほとんど丸ごと地方に移管していくという案が出されるという可能性があるのではないかということが言われているということでございます。

この問題については、私どもは非常に重要な問題だと思っておりますが、我々、行政の当事者でございますので、行政としての意見というよりは、今年のちょうど今ごろの時期なんです、2月に中央の労働政策審議会から意見書が出ております。その中では基準行政、安定行政、均等行政、それぞれ労働行政については社会のナショナルミニマムというものをきちんと確保していくという観点から、国が責任を持って実施していくことが必要であるという方向性が意見書として出されております。私どもとしても、そういうことが望ましいのではないかと考えているところでございます。

いろいろなお意見があると思えますけれども、今後も国としての動きがいろいろ出てくると思えますので、注視をしていく必要があると思っているところでございます。

以上です。

(野田会長)

ありがとうございます。

(谷藤労働基準部長)

上野委員から、精神障害の再発者に対する労災認定の扱いについて、初めて発病した場合の労災認定と比較して厳しいという指摘がされている点について、ご回答を申し上げておきます。

精神障害の認定につきましては、判断指針に基づいて労災認定をさせていただいているわけですが、この判断指針を策定するに当たって、専門家会議が開かれておりまして、そこで報告書をいただいております。その際に、この再発者につきましては、二通りのケースがあるかと思えます。一つは、過去に精神障害の既往症があつて、その後に精神障害を発病して、それを労災のほうに請求されたケースと、既に精神障害として業務上と認定されて、その後、治癒した後、再発した場合の二通りが考えられると思えます。そのいずれにしましても、専門家会議あるいは判断指針の考え方としましても、過去の精神障害の発病につきましては、個体側の要因として精神面の脆弱性を推測する一つの根拠にはなり得るだろうけれども、その治癒した以降の社会への適応状況にさしたる問題がなければ、それまでの社会生活で経験した程度の精神的負荷は十分対応できるということから、過去の既往歴を問題にする必要性はないという見解になっております。

したがいまして、この既往歴があるからといって、精神障害の業務上の判定が要件として厳しくなるとか、それを重く重視して業務上の判定に影響を及ぼすということは一切ございません。これを、全く既往歴がなくて、初めて精神障害を発症した場合と全く同じ基準に基づきまして、あくまで業務による精神的な負荷、あるいは業務以外の心理的な負荷と個体側の要因をそれぞれ総合的に検討して、それで業務起因性、いわゆる業務上外の判断をしていくということでございます。こういうご指摘があるということは、なかなか不支給された請求人の方に、やはり十分その旨の説明を行政側もしておかないといけないと思っておりますので、それは今後理解をいただくような形で懇切丁寧に監督署の窓口のほうで説明を十分対応させていただきたいと思っております。

以上でございます。

(野田会長)

どうもありがとうございました。いずれも、とても重要な問題でございましたが、どうもありがとうございます。

そのほかの観点で何かご意見、ご質問等がおありでしたら。いかがでしょうか。お願いします。

(益村委員)

今回、上野委員から提出されました「1. 若年雇用対策」(1)(2)、特に(2)の中の、先ほどからもご指摘がありますように、雇用吸収力のある産業・事業を本格的に創出することの重要性については、全く同感です。

今回ご説明されました新卒の未就職者に対する対応といたしましては、ピンクの付箋の6番とか7番で、ハローワークの取り組みがご紹介されておりますが、最近、次のような動きが出てきています。多分、管轄が厚生労働省ではない可能性があるんですけども、それはどういうものかといいますと、インターンシップを6カ月間やってもらい、そのときの受け入れ先の企業には、たしか3,500円の補助があり、インターンシップを受ける人、つまり新卒の未就職者に対しては、日給で7,000円支給されるということです。それが全国区で5,000人が対象だということなんです。ということは、福岡県だけで、そのうち何人が対象になるんでしょうか。極めて少ないことが予想されます。

そうすると、それに選ばれた新卒の未就職者の人と、選ばれなかった人との反応は異なります。選ばれなかった人はますます不安を感じますし、選ばれた人であったとしても、半年間インターンシップを受けた後に、果たしてちゃんと就職できるかどうか未確定なんです。その対象が中小企業のようなので、出発点は文科省と中小企業庁関係かもしれないので、管轄が違うかもしれませんが、そういった動きが今あるのです。これは私から見ると、逆に不安を駆り立てる可能性もありますし、さらなるフリーター予備軍をつくる可能性もあるのではないかと思います。したがって、国の政策として今これが進められようとしているんですけども、こういう政策は一時的な、いわゆるモラトリアムに過ぎなくなる可能性があるという懸念を持っています。

先ほどの上野委員のご指摘にもありましたように、若年雇用対策として国はいろいろやっていることは承知します。特に、ここでご紹介されたハローワークの場合ですと、それが1カ月間、ここは31日とちゃんと明記され、雇用に結びつくと思うのですが、今、動きがあるのは半年間のインターンシップで、雇用に結びつく保証はないのです。

そういう不安な動きがある中で、やっぱり景気が悪くて大変な状況になっている。それを事後的にお金をつけてやることも重要ですが、抜本的な対策としては、雇用吸収力のある産業政策が必要ではないかという点で、私も同感です。とくに1980年代の日本経済が強かった要因の一つにMITの教授たちが既に指摘しているんですけども、日本の産業政策があげられます。確かに90年代に入って、バブル経済崩壊以降、今日に至るまで、一時的に景気がよくなった時期が数年前にありましたけれども、その時期を除いては長期

不況の感があります。これは産業政策がうまくいっていないことが一つの要因として考えられるのではないかと思います。

この点については、局長もご指摘されましたように、労働局、厚生労働省だけでは確かに限界があります。しかし、職業安定部長からもご指摘されましたように、平成15年の若者自立・挑戦プランのときには、経済産業省と文科省と厚生労働省が連携を組み合わせながら図ってきたという事例があります。そういう意味では、限界がある中でも、ほかの省庁と連携を組み合わせながら雇用吸収力のある産業政策を進めて、早く雇用を安定させるということを優先的に取り組んでほしいと政府に訴えてほしいんです。今の民主党政権の政策を見ている限り、このあたりが弱いと痛切に感じておりますので、このあたりを強く推し進めてほしいというのが私の希望です。

以上です。

(野田会長)

ありがとうございます。特に、今の前半部分のインターンシップについて、もし情報をお持ちでしたらお願いします。

(久保村労働局長)

多分、今先生がおっしゃった話というのは、経済産業省とか文科省のほうで取り込まれている政策ではないかと思うんですが、そういう意味では、先ほどご指摘がございましたように、若者自立・挑戦プランのときは3省共同でプラン自体を作成したということがありまして、今回はそういう意味では、学卒が第2の氷河期という状況になっている中で、連携が十分ではないという傾向があるのかなとは私も感じております。

ですから、中央のほうでその動きが起きて、今のところ表面に出てないものですから、若干の戸惑いもございます。実際に実施をしていく現場の中で、いろいろなものがバラバラに動いていくというのはよくないと思いますので、我々も十分情報をとって、今先生のおっしゃった施策についても我々の施策との関連性も含めながら検討させていただきたいと思っています。

(野田会長)

ちょっと時間が押しておりますが、大事な今日のメインの点ですので、ほかにもしご意

見、ご質問があったらお伺いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(東委員)

繰り返になってしまうかもしれませんが、上野委員がまとめて下さった資料、大変有効だと思います。重点等で私の考えたところとしまして、若年雇用対策は、おそらく明日の日本のためにとても大事なことと思います。ここで経験を積んでいくこと、そうした訓練をしておかないとこの国が将来どうなるかと不安になりますので。それから、経済政策のお話もありましたけれども、やはり雇用の面からも一度仕事にきちんとつくということは重点なんだということが強調される必要があると思います。

それから、(3)で気になっていることが一つあります。新しく企業を起こされる方も、それからそこで働く方たちも、やはり日本の雇用に関わるルールというか基盤を知っておくことが必要です。これについて、やはり学校教育の段階できちんと浸透させておくことが、将来の違法行為をつくらないためにも、それから社会的に弱者にならないために大事なことだと思いますので、ぜひ強調させていただきたいと思います。

その次のメンタルヘルス対策ですが、自殺がだんだんヨーロッパのカトリックの国にも広がってまいりまして、フランスは、もともと自殺は少ないというカトリックの国だったんですが、フランステレコム、それからルノーでは日本の企業と同じぐらい高い自殺率を持つようになったという問題を抱えております。これにどのような対策をとっていくのかというと、北欧の場合については比較的成功的な事例があります。産業構造も違いますが、実はまだ本当に自殺対策として有効なものはないのではないかということが懸念されています。つまり、7年か8年前から随分対策の強化はしているんですが、現実には減っていないということです。大事なことは、過重労働対策とか外形的にできることをきちんとやっていくことが結構効果があるのではないかと思いますので、そういうものの効果を評価していく形でいければと思います。

先ほど、労災の話がありましたけれども、メンタルの話ばかりでなく、古くからの労災である「じん肺」などでも見直しが必要です。この場合は、治るべき合併症がずっと治らない形になって、そのまま年金移行になってしまっている課題ですね。ある種、これは制度の公正な適用のためだと思うんですけども、矛盾はきちんと見直されなければいけないところがあるのではないかと思います。これは、きちんと評価して治った場合を確認すれば補償も違って来るからです。そのままずっと捨て置かれてしまって、それは確かに受

けた側の方たちにとっては、よろしいのかもしれませんが、社会的公正の点からは問題があるのではないかと。その資金を是非もっと有効に使っていければ良いという気がいたします。

ほかに、労働安全衛生の部分でもきちんと法律の形はできていても、いろいろな検査等が全く本来の姿で行われていないところがあります。例えば、有機溶剤の曝露があるかどうかの検査で月曜日の朝におしっこをとって測っても何の意味もないんですが、便利だからそこでやってしまおうとか、測定するのは基本的には一番低い結果が出る日にして、いい状態ですよとやってしまうとかです。きちんとした検査の適用がないがゆえに、ケースとしては精神疾患になってしまっているかもしれない中に、ほんとうは中毒だったケースが出始めています。厳正なルールが適用されていれば起こらなかったことが起きてしまっているケースです。そこで、できればお忙しいかもしれませんが、そうした意味での監視行為もきちんとやっていただければと思います。

以上です。終わります。

(野田会長)

どうもありがとうございます。

今の点について、特によろしゅうございますか。もしあれば。

(谷藤労働基準部長)

今、ご指摘いただいた点につきましては、行政のほうも今後の指導面におきまして、十分反映させるような形で、また内容的には本省のほうにこういう要請等がありましたという形で対応をしていきたいと思っております。どうもありがとうございました。

(野田会長)

ありがとうございます。

委員の皆様には、まだほかにもご意見があるかもしれませんが、議題が残っておりますので、また後の機会にご発言の時間もありますのでお願いしたいと思います。

次に、議題（２）の平成２２年度福岡雇用施策実施方針案につきまして、ご説明をお願いいたします。

(鈴木職業安定部長)

それでは、平成22年度福岡雇用施策実施方針案につきましてご説明申し上げます。

インデックスの2、資料ナンバー2に基づきましてご説明申し上げます。

この実施方針は、地方方針とも呼んでおりますが、これは労働局長が毎年度労働局及び公共職業安定所における職業指導、職業紹介等、雇用の施策を講ずるに際しての方針を、雇用対策法施行規則第13条の1項によりまして県知事の意見を聞いて定めるとなっておりまして、県の講じる福祉、あるいは産業振興施策等が密接な連携のもとに円滑に、かつ効果的にされるように努めるということになっております。

それで、先ほど、ご説明申し上げました運営方針との違いは、こちらのほうは地方公共団体、特に福岡県との連携を重点に置いたものを盛り込んでございます。

目次をごらんください。こちらにございますように、まず第2の雇用情勢の後に第3ということで雇用対策の課題と重点施策となっております。こちらの第3のほうに、特に来年度重点的に進めるべく課題と対策につきまして盛り込んでございます。

次に第4として、こちらのほうは基本的施策ということで、今年度から引き続き実施すべき事項について盛り込んでございます。

それでは、4ページの第3の雇用対策の課題と重点施策ということで、まず現下の雇用失業情勢を踏まえた雇用対策の推進という点でございます。まず(1)としまして、求人確保、雇用創出ということで、アとしまして求人開拓の推進、イとしまして緊急雇用創出事業及びふるさと雇用再生特別基金事業の効果的な実施ということで載せてございます。それから(2)求人・求職のマッチングの推進、(3)職業能力の向上、職業訓練の推進。次に6ページに参ります。企業における雇用維持等の取組に対する支援ということで、こちらのほうは雇用調整助成金に関する、企業に対する支援を県と連携して実施することが盛り込んでございます。

それから2は、実効ある貧困・困窮者支援の確立ということで、7ページに参ります。

(1)住居を喪失した離職者等に対する相談支援の推進。関係自治体等に生活福祉・就労支援協議会を設置するということを盛り込んでございます。(3)が、住居を喪失した離職者等に対する住居と安定的な就労機会の確保支援。(4)住宅の確保等に係る地方公共団体との連携。(5)ホームレスの就業支援対策の推進。次の8ページですが、(6)雇用保険費受給者に対する訓練・生活給付による生活保障ということで、これは第2のセーフティネットと呼ばれております緊急人材育成支援事業における職業訓練、それから訓練期間

中の生活も保障する訓練・生活支援給付ということも盛り込んでございます。

3が、新卒者支援の強化ということで、(1)として新規学校卒業予定者に対する就職支援の実施ということで、アとしまして新規高卒者に対する就職支援の強化ということで、こちらは県や教育委員会との連携のもと県内4地域での新規高卒者就職面談会の開催、あるいは高校教員と地元企業との交流会ということを県が実施いたしますが、それに対しての部分も協力をして実施するということが書いてございます。イとして、新規大卒者に対する就職支援の実施ということで、こちらも就職ガイダンス等を県あるいは関係機関と連携して実施していくと。(2)ですが、未就職卒業者に対する就職支援の強化ということで、県の福岡県若者しごとサポートセンターにおいて取り組む就活集中講座へ誘導をする、あるいは新卒者に対する支援としまして、新卒者体験雇用奨励金、あるいはトライアル雇用等さまざまな支援につなげていくということが書いてございます。次の10ページに参ります。雇用維持支援の強化ということで、これは雇用調整助成金に関するピーアルです。企業に対する支援について規定をしております。

それから5が、緊急雇用創造プログラムの推進・充実ということで、(1)として介護雇用創造、(2)として重点分野雇用創造事業の実施、いずれも県、あるいは地方自治体等に全面的な協力を得て実施するものでございます。

12ページです。6として地方公共団体等と連携した雇用対策の実施ということで、(1)として福岡県緊急雇用対策本部との連携ということで、福岡県のほうにも対策本部を設置されておりますが、そちらとも密接に連携して雇用施策を実施していくと。(2)として、地方公共団体と連携した経済団体等への協力要請ですが、こちらについては、求人確保の要請等について、連携して要請していくと。それから13ページに参りますが、(4)として地方公共団体との連携による総合的な就業・生活支援の実施ということで、こちらは久留米市求職者総合支援センターにおきまして、久留米市と連携、協力しまして、生活相談と職業相談・紹介を一体的に運営する施設を活用すると。(5)は、地方公共団体と一体となった雇用対策の推進ということですが、アとして都道府県等連携型ふるさとハローワークと。具体的には博多駅の非常に近くに設置しております福岡県中高年就職支援センターを昨年設置したのですが、活用して中高年の就職を促進していくと。それからイとしまして、市町村連携型ふるさとハローワーク。これは柳川市と宗像市、糸島市、小郡市に設置しておりますが、こちらも市と連携して職業相談・職業紹介を推進していくことを規定されております。

15 ページ以下は基本施策でございますので、説明は省略いたします。

簡単ですが、以上実施方針についての説明です。終わります。

(野田会長)

どうもありがとうございます。

先ほどの労働行政運営方針案と重なるところもございますけれども、ただいまのご説明につきご意見、ご質問等があったらお願いいたします。いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

そうしたら、先ほどと重なるところもありましたので、先ほどのご意見等もこちらのほうに反映させていただくということをお願いしたいと思います。

(益村委員)

1 点だけ気になる点があります。21 ページの「5. いくつになっても働ける社会の実現」という表題についてなんですけど、少し平易すぎるかなという印象がありますので、「年齢にかかわらず」などのような、別の表現に工夫されてもいいかなと思いました。

(鈴木職業安定部長)

持ち帰りまして、検討したいと思います。

(野田会長)

ありがとうございました。ご趣旨はわかりましたので、お願いしたいと思います。

それでは、議題3と4の地方労働審議会の部会の開催についてご報告と審議をお願いしたいと思います。

昨年の12月7日に家内労働部会と、それから2月16日に関門港湾労働部会という我々審議会の部会がそれぞれ開催されまして、その審議内容につきまして、会長の私のところに報告をいただきました。この二つの部会につきましては、既にお諮りをしておりますが、部会長が本審議会の委員でないために、第1回審議会において部会の議決の取り扱いを会長に一任するということをお決めいただいております。これに基づき決議いたしましたので、この旨委員の皆様にお伝えしたいと思います。

なお、その開催状況につきまして、事務局からご説明をお願いしたいと思います。

まず、この二つのうち、最初の家内労働部会につきまして、これは労働基準部長さんからお願いいたします。

(谷藤労働基準部長)

それでは、私のほうから昨年の12月7日に開催されました家内労働部会での審議内容につきまして、時間が押しておりますので簡単にご報告をさせていただきたいと思っております。

インデックスの番号が3とあります資料をご覧いただきたいと思っております。そこに書いてございますように、まず部会長に花崎委員が、それから部会長代理に上島委員がそれぞれ選出されました後、この日の議題であります福岡県における家内労働の現状につきまして事務局のほうから最近の委託者と家内労働者の推移の概況等につきまして報告をさせていただきました。その後、質疑をしたところでございます。

続きまして、当県の男子服製造業の家内労働実態調査の結果につきまして事務局のほうからご説明を申し上げまして、かかる調査結果を踏まえまして、現行の男子服製造業の最低工賃の取り扱いにつきましてご審議をいただきましたところ、設定項目のさらなる検討とあわせまして、ここ最近のデフレ等の急激な経済情勢の変化を見きわめつつ、工賃の動向等も踏まえながら適切な改正諮問の時期を今後検討するということをご了承をいただいたところでございます。

以上が昨年12月7日に開催されました家内労働部会の審議状況でございます。よろしくお願いいたします。

(野田会長)

ありがとうございます。引き続き、関門港湾労働部会につきまして、今度は職業安定部長さんからお願いいたします。

(鈴木職業安定部長)

インデックスの4番に関門港湾労働部会報告についてが載っておりますので、報告をさせていただきます。

関門港湾における港湾労働者の就労状況につきましては、平成21年12月現在、常用労働者数が3,316人となっております、平成20年度末と比較してマイナス41名。平成21年度12月末までの月平均の就労日数は15.7日となっております、前年比マイナス

0.1日となっております。関門港における常用港湾労働者数、月平均の就労者数とも若干減少しておりますけれども、平成21年9月以降、月平均就労日数については回復の傾向が見られまして、平成21年12月の数値につきましては17.1日となっております。

2月16日に北九州市におきまして、15名全委員の出席のもとに部会を開催しております。議事といたしましては港湾雇用安定等計画の施行状況についてを中心に実施いたしました。資料でございますように特段の意見はございませんでしたが、ただ要望といたしまして、公益委員から関門港とほかの港との比較について情報提供をしていただきたいということですので、それはそのように資料を作成して準備をしております。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。今、二つの部会の開催状況についてご説明いただきましたが、これにつきまして何か特段ご質問、ご意見があったらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、次に議題の5と6に移りたいと思います。議題の5のほうは、福岡県雇用開発促進地域雇用開発計画というもので、議題6は北九州市地域雇用創造計画というものですけれども、これらの計画につきましては、私ども審議会に対しまして平成22年3月8日に久保村労働局長より意見を求める旨の諮問が上がっております。ということでお伺いするわけでございます。

まず、事務局からご説明をお願いいたします。

(鈴木職業安定部長)

それではご説明申し上げます。インデックス5番の下に通し番号がずっとありますけれども、真ん中の5番と6番の間ぐらいに補足資料というのがございます。補足資料が1から8までございますが、その補足資料の3をおあげいただければありがたいと思います。

まず、雇用開発促進法に基づきます地域雇用開発計画というものにつきましてご説明をしたいと思います。補足資料3の上の(1)です。地域雇用開発計画につきましては、地域雇用開発促進法の第5条に規定されておまして、この要件としましては、(1)の下の

ほうに四角の地域要件というところがございますように、最近3年間のその地域の求職者の労働人口に対する割合が全国平均以上、それから有効求人倍率が全国平均の3分の2以下になっているという条件でございます。こういう条件のもと都道府県が地域雇用開発計画を策定いたしまして、地方労働審議会に付議の上、国の同意を得るという手続になっております。

国の支援といたしましては、右の上のほうの箱に3点ございます。地域内で事業所の設置・整備と雇い入れに応じた助成金の支給、1、2、3全体で地域雇用開発助成金と呼んでおりますが、1のほうは、地域求職者雇用奨励金というものです。それから2が、新たな事業の展開、拡大に資する高度技術労働者、管理者等の中核的人材を雇い入れに対する助成。これは中核人材活用奨励金というものでございます。最後の3の地域求職者を雇い入れて職業訓練を受けさせる事業主に対する助成。これは地域雇用開発能力開発助成金の三つがメリットとして挙げられます。

次に、前のページの補足資料の1に戻っていただけるとありがたいんですが、こちらのほうに福岡県の現在の雇用開発促進地域というものが一番上の箱に載せてございますが、現在は四つの計画です。地域としては6地域が指定されております。

こちらの期間をごらんいただきますと、平成19年10月から平成22年3月となっております。今月末をもって現計画が終了してしまいます。しかし、終了後についても現下の厳しい雇用失業情勢からすれば、引き続き新たな計画が福岡県において策定されて、本来であれば4月から新しい計画でやっていけばいいんですけれども、ところが厚生労働省におきまして、今、地域雇用開発促進法の施行規則、それに基づきます指針がございまして、今その改正をしております、国会等の審議の状況からスピーディーに事務を実施したとしても国のほうの同意が5月1日以降になってしまうと。そういうことで、空白をあけてしまうのはまずいということで、やはり継続して支援を行う必要がありますので、この法律の第5条7項、8項に規定されています変更という項目を活用して、計画の終了期間を平成22年3月31日から9月30日まで、6カ月間延長することで対応したいと考えておりますので、ぜひともご理解いただければと思います。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。今のご説明につきましてご意見、ご質問があったらお願いしま

す。よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、引き続きお願いします。

(鈴木職業安定部長)

引き続きまして、北九州市地域雇用創造計画につきましてご説明申し上げます。

先ほどごらんいただきました補足資料です。資料5についております補足資料の3をもう一度ごらんいただきたいと思います。こちらの下から半分の(2)ということで、自発雇用創造地域というものが載っておりますが、これにつきましてご説明申し上げます。

これにつきましても、地域雇用開発促進法に基づくものでございますが、地域雇用創造計画というものは、地域雇用開発促進法第6条に規定されておりますけれども、下の四角にありますけれども、地域要件というところがございますように、雇用情勢に関する基準として最近3年間及び1年間のハローワークにおける一般または常用有効求人倍率が全国平均以下ということと、地域の自主性について協議会を設置及び地域重点分野に係る施策を現に実施している、または実施することが明確になっているかどうかという点が要件になっております。

メリットとしまして、右側の箱に国の施策とございますが、地域雇用創造推進事業の地域に指定されますと、地域雇用創造推進事業が実施できるということで、市町村、事業主団体等から構成される協議会から提案された事業の中からコンテスト方式によって雇用創造効果が高いものを選抜して協議会等に委託するというので、この1地域あたり3年間で上限2億円の委託を受けて事業が実施できることになっております。

もう少し具体的にどのような事業かというのが、補足資料の6番です。4枚ぐらいいくっていただきますと、今度は横長になってしましまして申しわけございません。地域雇用創造推進事業という1枚紙の補足資料6でございます。この事業の内容として、雇用拡大メニュー、人材育成メニュー、就職促進メニューと大きく分けて三つのメニューがございます。

雇用拡大メニューにおきましては、例えば中核的・専門的人材の誘致活動、創業や雇用拡大等に伴う労務管理についての研修・相談ができると。人材育成メニューに関しましては、地域内外の講師による研修ですとか、職場体験講習等々です。それから就職促進メニ

ューについては、求人情報の収集、研修や就職に資する情報の提供と。セミナーみたいなものができるということになっております。

手続的にどうなっているのかということが、補足資料の2番に載せておりますので戻っていただくことになるのですが、そこに地域雇用開発促進法のスキームというものがございまして、こちらの計画を策定していただいて、今やっています地方労働審議会へ付議して、厚生労働大臣の同意を得るということになっております。

そういうことになっておりますが、具体的に北九州市から提出された計画について簡単にご説明申し上げます。インデックスの6を開いていただければと思います。こちらに北九州市地域雇用創造計画でございます。

まず、一番初めに自発創造地域の区域ということですが、要件該当区域であることの明示とございますが、こちらの表にございますように、要件どおり求人倍率につきましては全国平均以下でございますので、要件を具備しているということになります。

それ以外の規定につきましては、本計画を見た限りにおきましては、すべての要件を具備しているということを報告を申し上げます。

それから、17ページにございますように、協議会を設置する、あるいは設置する見込みがあるということが一つの要件になっておりますが、地域雇用創造協議会に関する事項ということで、北九州市の行政当局以外にも有識者等々による協議会が既に設置されております。

次に、計画の具体的な内容につきましてですが、あちこち行って申しわけありませんが6ページです。6ページを開いていただきますと、まず地域雇用開発の目標に関する事項ということで記載がございます。こちらにございますのは、まず目標に関するアウトプット指標ということで、これはそれぞれ雇用拡大メニュー、人材育成メニュー、就職促進メニューです。6ページの雇用拡大支援メニューにつきましては①から⑦の事業、7ページの人材育成メニューにつきましては①から⑦までの7事業、次の8ページの就職促進メニューにつきましては1事業を計画しております。6ページの(1)にございますように、それぞれ雇用拡大メニューにつきましては22年度から24年度にかけて計430社、人材育成メニューに関しましては620人、就職促進メニューにつきましては1,620人の参加を見込んでおります。

それから、8ページからアウトカム指標というものがございます。これらの事業に参加することによって、直接的に生み出される雇用として318人を予定しております。

それからそのほかに、11ページにございますように、この事業と相まって期間内において地域内の新規雇用が1,000人を見込んでおります。その具体的な根拠は、説明は省略いたしますが、22ページ以降に地域雇用開発の促進に資する市町村の取組ということで、例えば(1)の生活サービス分野では、サービス産業の振興事業、②介護サービス従業者の定着促進事業等々です。これは30ページまでございますが、生活サービス分野と、24ページが知識サービス分野です。それから25ページからは集客サービス分野。この3分野を重点的に取り組まれる計画となっております。

12ページをあけていただきますと、地域の特性を生かして重点的に雇用の機会の創出を図る事業の分野に関する事項とございますが、ここに重点分野として先ほど申し上げましたように、生活サービス分野、知識サービス分野、集客サービス分野となっておりますが、(1)の生活サービス分野でございます。

まず、北九州市における高齢化率というものは、平成20年12月に北九州市において策定されました北九州市基本構想・計画「元気発進！」北九州プランによりますと、政令市の中では最も高齢化率が高く、超高齢化・少子化社会を先取りする形で先進的な対応を図る必要があるとなっております。医療・福祉・健康・子育て・教育など、少子高齢化を抱える多くの方に対して、豊かな市民生活を支える重要な分野として生活分野を選定して、これを実施していくこととなっております。

それから、13ページに知識サービス分野を上げておりますが、これは最近情報通信技術の発展、あるいは高度化というのは目覚ましいものがあるわけですが、北九州市における基本計画におきましても、本市のものづくり産業の一層の高付加価値化を促進するため、設計・デザイン、ソフト・システム開発、コンテンツ制作、試作・研究開発、特許・経営コンサルティング、エンジニアリングなどのビジネス関連サービス産業の振興を図って、中小企業を応援するとなっております。知識サービス分野の成長に対応できる人材の育成と雇用創出を図ると、このように計画されております。

三つ目といたしまして、15ページから始まります(3)集客サービス分野でございますが、超高齢化・少子化社会の到来によりまして、市の活力が衰退していくことがないように、企業や研究機関の誘致などに加えて、交流人口の拡大を図ることが極めて重要であるということから、集客サービス分野に取り組むとされております。

以上がこの計画の大まかな内容でございますが、これが厚生労働大臣の同意を得て、さらに本省に設置されます第三者評価委員会で採択されることによりまして、先ほどご説明

いたしました国からの委託費が受けられるということになっております。

今後のスケジュールにつきましては、採択されれば今年の7月から事業が開始されるという予定になっております。

簡単ですが、以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。ただいまの北九州市地域雇用創造計画につきましては、そういうものとして私のほうが意見を求められたということになっておりますが、特にご意見、ご質問はありますか。

(八谷委員)

どうもありがとうございました。こうした内容については、特に意見はございません。多分、こうしたものだろうと思います。広く目配りをきかせながらできる限りの支援をしていくというものだろうと思います。

問題は、これが終わった後だと思うんです。おそらく何らかの紙1枚か2枚ぐらいの評価は出るかもしれませんが、何年かにわたってフォローアップをしながら効果を見ていくのが必要なことなのではないかと思います。支援金がついている間は動いていたけれども、支援金をとまった途端に、例えば人材育成も、雇用されていた人も終わってしまったとか、空き店舗がすぐに閉まってしまったとか、そういうことがあればせっかくの支援も効果がなかったということにならざるを得ない。終わった後のフォローの評価をしっかりとやっていただきたいと思います。

(野田会長)

この点、ご発言があればお願いします。

(鈴木職業安定部長)

フォローにつきましては、一応評価をするシステムがありますが、ご指摘のとおり長期にわたって評価すべきではないかというご指摘でございますが、そのあたりは北九州市さんとも連携をしながら、この事業が長期的に効果が及ぶように労働局としても支援、あるいはフォローアップをしていきたいと考えております。

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

それでは、今のご意見も踏まえながら、労働局長に答申させていただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、最後の議題としてその他というのが上がっておりますが、この際、時間も押している以上に過ぎておりますが、特に何かご発言があればと思いますが、よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

それでは、司会の不手際で時間が過ぎてしまいましたけれども、以上をもちまして本日の審議会を終了いたします。どうも皆さんありがとうございました。

— 了 —