

平成22年度第1回福岡地方労働審議会

- 1 日時 平成22年10月20日（水）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 上野委員、楯先委員、品川委員
使用者代表 赤坂委員、石村委員、松岡委員、宮田委員
 - (2) 事務局
久保村労働局長、松尾総務部長、横尾労働基準部長、鈴木職業安定部長
植村雇用均等室長ほか
- 4 議題
 - (1) 家内労働部会の委員の一部指名について
 - (2) 平成22年度労働行政の現状について
 - (3) その他
- 5 議事
(坂井企画室長補佐)
只今から平成22年度第1回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。
私は、福岡労働局総務部企画室の坂井と申します。
議事に入るまでの間、事務局の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いたします。
本日は、5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。
また、本審議会は公開の会議とさせていただき、その議事録につきましても発言者氏名を含めて公開させていただくこととしておりますので、ご了承の程よろしくお願いいたします。

ます。

まず、会議次第に従いまして、委員のご紹介です。委員名、所属、役職名につきましてはお配りしております資料の4枚目、委員名簿のとおりでございます。委員の方々につきまして、お名前のみご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いたします。

それでは、公益代表委員から名簿順に行います。

まず初めに、豊田委員は遅れてみえられます。

続きまして、野田会長。

(野田会長)

野田と申します。よろしく申し上げます。

(坂井企画室長補佐)

八谷委員。

(八谷委員)

お世話になります。

(坂井企画室長補佐)

東会長代理。

(東委員)

東と申します。よろしく申し上げます。

(坂井企画室長補佐)

益村委員。

(益村委員)

益村でございます。よろしくをお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

三浦委員。

(三浦委員)

三浦でございます。よろしく申し上げます。

(坂井企画室長補佐)

次に、労働者代表委員です。

浅山委員は欠席です。

次に、上野委員。

(上野委員)

おはようございます。

(坂井企画室長補佐)

次は、大原委員の後任の鍬先委員。

(鍬先委員)

おはようございます。鍬先です。よろしくお願いします。

(坂井企画室長補佐)

田中委員の後任の小原委員は欠席です。

次に、品川委員。

(品川委員)

品川でございます。よろしくお願いします。

(坂井企画室長補佐)

次に、山城委員は欠席です。

続きまして、使用者代表委員です。

赤坂委員。

(赤坂委員)

赤坂でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

石村委員。

(石村委員)

石村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

岩崎委員は欠席です。

平野委員の後任の成清委員も欠席です。

佐藤委員の後任の松岡委員。

(松岡委員)

松岡でございます。

(坂井企画室長補佐)

宮田委員。

(宮田委員)

おはようございます。宮田でございます。

(坂井企画室長補佐)

以上をもちまして、委員のご紹介とさせていただきます。

それでは、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上げます。

(久保村局長)

皆様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22年度の第1回福岡地方労働審議会を開催させていただきましたところ、お忙しい中にもかかわらずお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進につきまして、種々ご理解、ご協力をいただいております。改めて御礼申し上げたいと思います。

さて、最近の景気の動向でございますけれども、リーマンショック以来、落ち込んでおりました景気が大分回復をしまして、先般も9月初旬に県内の20企業ぐらいを訪問させていただき、いろいろな雇用の見通し等をお聞きしたわけでございますが、その中で製造業を中心に大分よくなってきているというような話がございました。

その後、急速な円高が進む中で、最近少し先行きに陰りが出てきたといえますか、今日などの新聞を見ますと、少し踊り場といえますか、少し景気の停滞期に入ったんじゃないかという観測も出ているわけでございまして、いろいろな政策的な部分も少し途切れたということもございます。エコカーの関係も補助金がなくなったとかいうこともございますので、若干そういう政策的な効果と、それから急激な円高の進行で、先行きがさらに見にくくなったといえますか、少し景気に陰りが出てきたというような状況ではないかと思っています。

こういう状況を受けまして、雇用失業情勢でございますけれども、この1月以来、福岡の有効求人倍率は0.01ポイントずつ向上してまいりました。0.46倍まで改善してきたわけでございますけれども、ここ3カ月ほど横ばいという状況でございまして、求人倍率もそうでございますし、全国の失業率も5%を超えているという状況が続いておりますので、これは一進一退の状況でございます。雇用情勢はこの数字で見ると、厳しいまま推移をしていると言えるんじゃないかと思えます。

福岡の有効求人倍率を分析してみますと、求人もかなり増えてきているという状況にあるわけでございますが、求職者が減らないといえますか、かえって増えているような状況

がございます。

内訳を見ますと、離職者はそれなりに減ってきているわけなんですけれども、無業者それと在職者、特に無業者の求職者が増加をしているという傾向がございます、一つには景気回復過程において労働市場に若干明るさが出てまいりますと、今まで無業者だった方が労働市場に参入してくるという傾向があるわけがございます。

それともう一つは、政策面で緊急人材育成支援事業というのをやっております、基金訓練というふうに言っておりますけれども、10万円の生活給付が出るという訓練制度でございます。これが4月から8月末ぐらいまでで大体7,000人ぐらい受講しているということがございまして、新規求職者として、その中のかなりの部分が参入してきているという面もございます。こういうものも新規求職者を増やす要因になっているかと思っております。

全体的には、そういう中で求人も増えているけれども、求職者も減らずに、むしろ増えているというような状況の中で、有効求人倍率が停滞をしているという状況が続いているわけがございます。今後、年末にかけまして景気の動向というものが雇用情勢にどういう影響を及ぼすか、なかなか読みづらいところがあるわけがございますけれども、引き続き油断をしないようにやっていかなければいけないと思っております。

そういう中で、特に最近の政府としての対応の中で重点になっておりますのが、新卒者に対する対策でございます。これにつきましては、7月末の段階での求人状況が出ておりますけれども、大卒は対前年30%ぐらい減っております、高卒も12から13%減っているという状況でございます。

これをさらに1年前と比べてみますと、大卒も高卒もほぼ半減しているという状況でございます。リーマンショックの前の状況と比べると、現在の状況は、求人が半分になっているということがございます。そういう意味で、大卒も高卒も非常に就職が厳しいと。むしろ昨年よりも厳しいのではないかというような状況が出ているということがございます。

そういうことを受けまして、政府といたしましても新成長戦略実現に向けた3段階の経済対策ということを打ち出してまいりました。

まず、第1段階といたしましては、予備費を使用しまして、先月9月24日付けで閣議決定されましたので、既に、既卒3年ぐらいを新卒者扱いにするというような各種の助成金制度も施行されております。

それから、今国会が始まっておりますけれども、補正予算も出していくということもご

ございますし、それから年末にかけて平成23年度の本予算を編成していくということで、こういう切れ目のない3段階での雇用対策、その中でも特に新卒者対策というものに力を入れていくという方針が示されているところでございます。

私どもといたしましても、先般24日付けで新卒者のための就職応援本部というものを立ち上げまして、第1回の会合を今月26日、来週でございますけれども開催することにいたしております。

それから、ハローワーク福岡中央の出先で、天神のエルガーラにございますハローワークプラザ福岡の学生職業センターを新卒者応援ハローワークということで指定をいたしまして、ここを中心に新卒者対策を全面的に展開していきたいと思っているところでございます。

なかなか、全国の中でも福岡の数字を見ますと、求人の状況も今後出てまいります内定の状況もかなり厳しいというようなことが予想されるわけでございます。そういう意味では私どもといたしましても、より力を入れてこれに取り組んでいかなければいけない。ジョブサポーターの増員ということで30名ほど、その対策をするマンツーマンでいろいろ支援をしていく人も増やしてもらいましたので、こういうものを活用しながら全力を挙げてやっていきたいと思っているところでございます。

それからもう一つ、これは年度前半の大きな課題であったわけでございますけれども、最低賃金の改定作業が進められてまいりました。今年は非常に大きな引上げという課題が課せられた非常に難しい年だったわけでございます。

政府でも、中央の最低賃金審議会でいろいろ議論をされまして、なかなか合意には至らなかったわけでございますけれども、地方に対しては10円の引き上げという目安が示されまして、そういう中で雇用戦略対話における最低賃金引上げにおける合意というものを尊重しようというような指示が来たわけでございます。

これは、最低どこでも800円というものを実現していく。それは当然、一定の経済成長が前提になるわけでございますけれども、そういう合意がなされております。その中でそういうものを尊重しながら目安10円をどういうふうに見ていくのかということで、私どもの地方の審議会でも公労使それぞれご議論をいただいたわけでございます。

そういう中で、ぎりぎりの調整をしていただく中で、今回12円の引上げということで結論を出していただきました。今まで680円でございますので、これが692円ということになるわけでございます。10月22日に発効することになっておりますので、この

最低賃金、非常に大幅な引上げでございますし、また特定最低賃金、業種別の最低賃金のほうも大幅に引上がっているということもございますので、この辺の周知をこれからしっかりしていかなければいけないと思っております。

大幅な引上げでございますので、それぞれ受けとめ方がいろいろあると思っているわけでございますし、その辺をしっかりと私どもとしても説明をして、ご理解をいただく努力をしていかなければいけないと思っているところでございます。

それから、もう1点だけ申し上げますと、この4月にいろいろ法律関係、改正法の施行が行われました。労働基準法の改正、育介法、それから障害者雇用促進法の改正が行われまして、4月から7月ぐらいの間に施行されたわけでございます。大きな改革も含まれておりますので、私ども周知にいろいろと努力をいたしました、今のところ円滑に施行されているのではないかと考えているところでございます。

また、来年4月には次世代育成支援対策推進法という法律の中で、今までよりも規模が引き下がって、今度は101人以上の中小規模の企業も一般事業主行動計画を作成する義務が発生することになっているわけでございます。

今まで努力義務ということで、実際に出していただいている企業がまだまだ全国的にもまだ少ないものですから、今年も残り少なくなってまいりましたが、これについても全力を挙げて取り組んでいかなければいけないと思っているところでございます。

これまでいろいろ申し上げましたように、内外ともに、私ども行政を取り巻く課題は非常に大きくて、なおかつ現在も中央でいろいろ議論されておりますが、地域主権改革というものも進んでいるわけでありまして。年末に向けてアクションプランが作成されるというようなこともあるわけでございます。そういう非常に厳しい状況の中で、行政として最大限の力を発揮しながら取り組んでいかなければいけない。菅総理大臣も、雇用を非常に重要視されて、政策の最重点課題ということで取り組んでいくということでおっしゃっておりますので、私どもとしてもこれに向けまして、また最大限努力してまいりたいと思っております。

本日は第1回目の審議会ということでございまして、これまでの取組状況等についてご説明させていただきますが、ぜひ忌憚のないご意見をいただき、いただきましたご意見につきましては、今後、私どもの行政の取組みに反映をさせてまいりたいと思っております。そういう意味では大変難しい状況にあるわけでございますので、いろんな面からのご意見をいただければ大変ありがたいと思っておりますので、是非よろしくお願い申し上げます。

たいと思います。

以上、簡単でございますが、冒頭に当たりまし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ひいたします。

(坂井企画室長補佐)

ここで公益者代表委員の豊田委員をご紹介します。

(豊田委員)

どうも遅れまして申しわけありません。豊田と申します。

(坂井企画室長補佐)

ありがとうございました。

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。

局長からお願いします。

(久保村局長)

久保村でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(松尾総務部長)

総務部長の松尾でございます。よろしくお願ひいたします。

(横尾労働基準部長)

労働基準部長の横尾でございます。4月に参りました。どうぞよろしくお願ひいたします。

(鈴木職業安定部長)

職業安定部長の鈴木でございます。よろしくお願ひいたします。

(植村雇用均等室長)

雇用均等室長の植村でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

(坂井企画室長補佐)

それでは、議事に入る前に、野田会長、一言ごあいさつをお願いします。

(野田会長)

それでは、本年度第1回目の福岡地方労働審議会の開催ということで一言ごあいさつを申し上げます。

今、久保村局長のお話を聞かせていただきまして、特に新卒者の雇用状況の厳しさに改

めて驚いたところがございます。私の身近な学生も非常に苦戦しておりまして、わりと3年生のころから積極的に就職活動をしている学生というのは、インターンシップなどをやったりして結構就職を決めているんですけども、出おくれたり、さほど積極的に動いていない学生が今年は随分就職に失敗しております。自主的留年というのは本来あり得ないですけども、学生というのは単位が足りて、所定の年数を過ぎれば必ず卒業しなければいけないんですが、自主的留年のようなことが起こっております。

学生は自分の能力を発揮できるような企業にできるだけ就職したいということを思っているわけですけども、卒業して就職しますと企業に対する見方も少し変わってきます。「働きやすい会社」という統計が日経ビジネスで毎年発表されているんですけども、それによりますと、必ずトップに有給休暇がとりやすいとか、定時に帰れるとか、時間外がきちんと支払われているとか、そういう結果が出るわけですね。3番目、4番目に評価がきちんとされているとか、そういうのが出てきて、大体トップ企業は毎年決まっています。そういうふう卒業しようとしている学生と志望企業と、それから現に働いている人の働きやすさというのは幾らかずれがあって、トップに出てくる企業が大分さま変わりしてくるわけでございます。

働いている者にとっては、ワーク・ライフ・バランスの問題というのが当然上位の関心になってくるわけでありまして。2008年の12月だったと思いますけれども、ワーク・ライフ・バランス憲章が出ました。そして、その後、新たな視点を踏まえ、今年6月改定されているのですが、数値目標がついておりまして、10年後の2020年には、例えば男性の育児介護休業を13%の取得率にするということだったと思いますし、それから年休は70%にするということになっています。非常に厳しいというか、とりわけ年休の取得率などがほとんど向上していないことはご承知のとおりでございます。そういう意味では、今年の4月から、先ほどご紹介がありましたように育児・介護休業法の改正がありまして、男性の育児・介護休業取得が最大の施策課題になっていると思うんですけども、ますますその辺を重点的に、もっと我々もご意見を申し上げていかなければいけないと思っております。

そういうことございまして、今年、平成22年、新しい課題の中で新しい施策が講じられ、福岡県でも講じていただくわけでございますが、我々としまして、雇用の面とワーク・ライフ・バランス、その他の重点課題について、しっかりとお話をお聞きしてご意見を申し上げたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

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い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ます。

インデックスを1番から8番までつけております。1番が地方労働審議会令、2番が福岡地方労働審議会運営規程、3番が家内労働部会委員名簿案、4番が平成22年度福岡労働局の重点施策PR版、5番が労働基準部関係資料、6番が職業安定部関係資料、7番が雇用均等室関係資料、8番が総務部関係資料となっております。よろしかったでしょうか。

それでは、野田会長、どうぞよろしくお願いいいたします。

(野田会長)

それでは、引き続きまして私のほうで議事を進行させていただきたいと思えます。

まず最初に、恒例ですけれども、本日の議事録の署名委員の指名というものが必要でございます。

議事録について確認の上、署名をするという役割でございますけれども、一人は私がさせていただくとしまして、労働者代表から上野委員、それから使用者代表から松岡委員にお願いしたいと思えますが、よろしゅうございますか。

(「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、松岡委員、どうぞよろしくお願いいいたします。

本日の議事録につきましては事務局で取りまとめていただいた上で、後日、各委員の手元に届けさせていただきます、ご署名をお願いすることにさせていただきます。

それでは、議事に入ります。

まず、議事1の家内労働部会の委員の一部指名ということでございますけれども、今回、私どもの審議会の家内労働部会の使用者代表委員が辞任されました。これにつきまして、地方労働審議会令第6条第2項に、部会に属する委員は会長が指名するということになっております。

インデックスのナンバー3をご覧いただきたいと思えますが、ここ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。この案に記載しておりますように、今

回委員の交代があったわけでございます。この案のとおり、使用者代表委員として松岡委員を家内労働部会の委員に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か。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

それでは、委員名簿の案の部分を削除していただきまして、家内労働部会に属する委員は、この名簿のとおり指名させていただきたいと思います。

次に、議題2の平成22年度労働行政の現状についてでございます。

これにつきましては、少し時間をいただきまして事務局からのご説明をお願いしたいと思います。なお、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。お待ちしております。

それでは最初に、労働基準部関係の説明をお願いいたします。

(横尾労働基準部長)

それでは、私から労働基準関係の重点施策の取組内容についてご説明をいたします。

労働基準行政関係の重点施策は大きく5点ございます。お手元の資料のインデックス4が福岡労働局の重点施策でございますけれども、その2ページから6ページに労働基準行政関係をまとめております。ここがございますように、まず第1としまして厳しい経済情勢下での法定労働条件の確保等、次のページ第2で、仕事と生活の調和の実現、その下に第3最低賃金制度の適正な運営、右のページで第4労働者の安全と健康確保対策の推進、6ページ最後のほうに第5としまして、迅速かつ適正な労災保険給付の実施、この5点を重点施策として掲げております。以下、順次これらの施策の推進状況についてご説明いたします。

まず、厳しい経済情勢下での法定労働条件の確保等でございますが、インデックス5の労働基準部関係資料の資料1をご覧くださいと思います。

これは、管内の12の監督署に寄せられました労働条件に係る申告それから相談の件数の推移をまとめたものでございます。20年のリーマンショック以降、いずれも増加傾向を示しておりましたけれども、今年に入って若干減少傾向になっております。

申告として受理いたしました事案につきましては、監督署において速やかに監督指導を

実施し、法違反が確認された事案に対しては指導を徹底してその是正を図っているところ
でございます。

その次の資料2ですが、企業が法律上あるいは事実上倒産をしまして、労働者に未払賃
金がある場合に、国がその未払賃金を立替払いするという未払賃金立替払制度がございま
すけれども、その運営状況をまとめたものでございます。

景気の低迷を受けまして、近年その企業数、立替払額、支給者数ともに増加をしており
まして、昨年度、福岡局管内で177企業、総額で12億6,000万円余りの立替払を行
っているところでございます。企業倒産でございますので景気の動向を直接反映するとい
うところもございすけれども、今のところ前年度同期比で、21年度と比べますと、大
体7割から8割前後の数字で推移をしているところで若干落ちつきが見られているよう
でございます。

いずれにしましても、法定労働条件の確保につきましては、どういう経済情勢下におき
ましても重視されなければならないものでございます。速やかかつ的確な対応を行って
いるところでございます。

次に、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの実現の関係でございます。

福岡労働局といたしましては、先ほど会長からもお話がございましたように、年次有給
休暇の取得促進、あるいは労働時間の見直しといった指導を進めているわけございま
すけれども、特に、今年度は、ワーク・ライフ・バランスの推進の一環としまして、企業
におけるノー残業デーの導入について力を入れて取り組んでいるところでございます。

資料3でございますが、今年の8月6日に福岡市内一斉ノー残業デーの実施を呼びか
けたところでございます。これは、メリハリをつけた働き方を浸透させるために、福岡市と
連携を図りますとともに、連合福岡、福岡県経営者協会はじめ関係労使団体等にもご協
力をいただきました。福岡市内の企業団体に対しまして実施を呼びかけたものでござ
います。

この資料は、事前にアンケート調査を行い、その結果をまとめたものですが、回答い
たきました事業場のうち53.6%の事業場で実施予定とされました。その裏側になり
ますけれども、3のなお書きのところで、ノー残業デーを導入していない事業場のうち
55.3%に当たる88事業場から、当日をノー残業デーとするという回答をいただいで
おります。

また、この呼びかけを進める中で、ノー残業デーに対する関心も高まっておりまして、
ノー残業デーを導入するに当たって一斉でないといけないのか、あるいは月何回以上ない

といけないのかといったような問い合わせも多数ございました。メリハリをつけた働き方を浸透させるということについて一定の効果があったものと考えております。

そこで、次の資料4ですが、来月11月を仕事と生活の調和―ワーク・ライフ・バランス推進期間と位置づけまして、県内の各企業に対して、労使が一体となったワーク・ライフ・バランス推進の取組を行っていただきますとともに、今度の11月19日金曜日に、福岡県内一斉ノー残業デーの実施を呼びかけているところでございます。

現在、労働組合、経済団体等と連携を図って周知に努めておりますけれども、各企業に対しまして、ダイレクトメールを送付する等によりまして実施についての要請を行っているところでございます。

また、この右下にございますように、11月6日には全国的な展開として、フリーダイヤルで長時間労働、賃金不払残業、いわゆるサービス残業などの相談に応じる労働時間相談ダイヤルを行うことといたしております。

次に、重点課題の3番目、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。この施策については今回3点ほどご説明をしたいと思います。

まず、労働災害の防止についてでございますが、先ほどのインデックス4の4ページにもございましたが、福岡県内における昨年の死亡者数は39人、死傷者数が4,864人、いずれも過去最少を記録いたしました。特に、死亡者数につきましては17年から20年までの4年間の平均が48.5人ですので、大変大きな減少であったわけでございます。

そこで、今年のご状況でございますけれども、資料の5です。これは先月9月末日現在の状況を前年同期と比較したものでございますが、下から3番目の欄、全産業計をご覧くださいますと、死亡者数につきましては10人減少いたしまして26人、死傷者数が23人減少いたしまして3,203人となっております。その下に全国の状況も記載しておりますけれども、全国では死亡災害、死傷災害ともに大きく増加をしております。

このように、全国的には労働災害が増加傾向にある中で、福岡県内におきましては過去最低でありました昨年同期をさらに下回っているという状況でございます。

こうした成果が出ている背景には、行政の取組だけではなくて、労働災害防止団体の活動ですとか、あるいは個々の企業における取組による成果が大きいと考えております。

しかしながら、こうした減少傾向の中ですが、8月に入りまして陸上貨物運送事業において3件、トラックが関与します交通死亡災害が続いて発生いたしました。このため、その次の資料6にございますように、関係の労働災害防止団体に対しまして災害防止の徹底

についての緊急要請を行ったところでございます。

それから、企業の自主的な安全管理活動としてのリスクアセスメントの取組状況についてアンケート調査を実施いたしました。次の資料7でございますが、ここでございますとおり、資料7の裏側になりますけれども、50%を超える企業でリスクアセスメントに取り組んでいるという結果が出ております。

このように、私どもとしましては、労働災害の動向を踏まえながら速やかに対応するとともに、引き続きリスクアセスメント等の普及促進を図ることによりまして、さらなる労働災害の減少に努めていきたいと考えております。

次に2点目ですが、メンタルヘルス対策でございます。資料8がメンタルヘルス対策について周知をするためのパンフレットでございます。メンタルヘルス対策につきましては、メンタルヘルス不調者の予防と早期発見、早期治療、職場復帰が行われますようにセミナーの開催、集団指導、個別指導等を通じて、労働者の心の健康確保の保持、増進のための指針の周知徹底に努めているところでございます。

また、メンタルヘルス対策にどのように取り組んだらいいのかわからないというような事業場に対しましては、専門医やカウンセラーが所属しておりますメンタルヘルス対策支援センターの利用を勧奨しているところでございます。9月末現在で、利用希望事業場が42事業場に増えているところでございます。

次に3点目ですが、今年度、特に力を入れて取り組んでおりますのが、定期健康診断における有所見者率の改善に向けた取組でございます。資料9は健康づくり対策のパンフレットでございますけれども、ここでございますように、福岡県内におきましても、有所見率というのが50%を超えて年々増加傾向にございます。その改善のためには、医師等からの意見聴取とそれに基づく作業転換等の事後措置、健康診断に基づく保健指導、健康教育、あるいは健康相談の実施といったものが重要でございまして、これらの措置が行われるよう、こうしたパンフレットを通じながら指導を進めているところでございます。

そこで今年は、次の資料10にございますように、九州・沖縄ブロックのすべての労働局が一体となりまして、9月を定期健康診断有所見率改善強化月間と位置づけまして、このような広報を行ったところでございます。

さらに、この実施期間中に、次の資料11にございますように、心とからだの健康セミナーあるいは説明会を九州・沖縄全体で79回、県内では24回ほど開催するとともに、労働者数300人以上の事業場について有所見率改善に向けた取組状況についてのアンケ

ート調査も9月に実施したところでございます。この結果につきましては、11月を目途に取りまとめて、各労働局で発表するということにいたしております。

こうした取組を通じまして、定期健康診断の有所見率の改善に向けた気運の醸成を図っていきたいと考えております。

また、資料にはございませんが、関連いたしまして、今月の6日から8日まで福岡市におきまして全国産業安全衛生大会が開催されました。関係の皆様には色々な形でご協力いただきましてありがとうございます。おかげさまで全国から1万1,500人ほど安全衛生担当者等に集まっていただきまして、さまざまな災害防止、労働衛生活動の先端業務に触れていただいたということでございます。参考までにご紹介したいと思います。

次に、行政課題の4番目、最低賃金制度の適切な運営についてでございます。資料12をごらんいただきたいと思っております。

最低賃金制度は、労働者の生活を守るセーフティーネットとして大変重要な役割を果たしているところでございますが、先ほど局長からのあいさつにもございましたように、現政権下における成長戦略の一環として雇用戦略対話が立ち上げられ、そこでの政労使合意としまして、2020年までに名目3%、実質2%の経済成長を前提として、最低賃金を全国で最低800円、平均で1,000円にするという目標が掲げられたところでございます。

こうした中で、今年の福岡県最低賃金に関する改正審議が福岡地方最低賃金審議会で行われたわけでございますが、中央の目安、それから現下の厳しい経済情勢下での大変困難な審議でございましたけれども、福岡県最低賃金につきまして現行の時間額680円を12円引き上げ、時間額692円とする旨の答申をいただきまして、明後日10月22日から適用されることになったところでございます。

また、特定最低賃金につきましては、次の資料13にございますように、福岡県で6つの業種について設定されておりますけれども、このうち小売業を除きます5つの業種につきまして10円から18円の引上げの答申をいただいております。現在、必要な手続を進めておりますけれども、順調に行きますと、ここにごございますように12月10日から一斉に発効する予定となっております。

今後、ここにごございますリーフレットあるいはポスターを活用しますとともに、福岡県最低賃金額、それから特定最低賃金額について周知徹底を進めるとともに履行確保に努めていくことにいたしております。特に、最低賃金額の周知に当たっては、アルバイト等が

多く出ております大学、高校、専門学校といったところにも周知をお願いすることにいたしているところでございます。

最後に、課題の5番目、迅速かつ適正な労災保険給付の実施でございますけれども、被災労働者、その遺族の早期救済を図るために、労災保険給付の迅速、適正な処理に努めているところでございます。

近年、社会的にも関心が高い脳・心臓疾患、それから精神障害事案に係る労災補償状況を資料14でお示しいたしております。脳・心臓疾患につきましては、この数年減少傾向にございますけれども、精神障害につきましては増加傾向にございます。それから、一番下の表の石綿に係る肺がん・中皮腫の労災の請求件数につきましても、石綿による健康被害が社会問題化いたしました平成17年度に急増いたしましたけれども、ここ2年ほどは50件を若干下回るというような状況になっています。

こうした脳・心臓疾患、精神障害あるいは石綿といったような複雑困難な事案につきましても認定基準等の的確な運用を図りながら、より一層迅速、適正な処理に努めていくことにいたしております。

最後になりますけれども、その次の資料15にございますように、石綿による疾病に関する特別遺族給付金の請求期限が平成24年3月27日までとなっております。給付漏れが生じることのないように、引き続き、こうしたポスター、リーフレットの配付、あるいはホームページへの掲載等によって制度の周知を図っていくことにしているところでございます。

以上、労働基準行政に関します5つの重点施策の推進状況についてご説明をさせていただきました。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、引き続き、職業安定部関係の説明をお願いします。

(鈴木職業安定部長)

それでは、職業安定部関係の重点施策を中心とした状況をご説明申し上げます。

まず初めにインデックス4の福岡労働局の重点施策の7ページ、緑色のページです。ここにございますように、まず7ページから11ページにかけて、雇用失業情勢を踏ま

えた雇用対策の推進をはじめ12項目を掲げまして推進しているところでございます。

第1に平成22年度の数値目標ということで就職率25%、雇用保険受給者の早期再就職割合21%、求人充足率が37%という数値目標を掲げて取り組んでいるところでございます。

インデックスの6からが職業安定部関係の資料でございます。

まず、最近の雇用失業情勢につきまして、ご説明申し上げます。

有効求人倍率が、0.46倍が6月から3カ月続いておりまして、それまで6カ月続けて改善がされてきておりましたが、ここ3カ月停滞しております。これは上に書いてございますが、求職者が8.1%増、求人のほうは18.2%増ということで、求人も増えているんですけれども、求職者も増えているという二律背反的な状況が続いているというところでございます。

次のページをあけていただきますと、求人の動向は全産業におきましてプラスに転じておるということで、特に製造業が34%ということで、リーマンショックの後、こちらあたりは非常に厳しかったんですが、全体的に見て、トータルとしてプラスに転じているというところでございます。

次の3ページ目に、求職者の動向という下の表です。属性別に分析している表なんですが、求職者の全体の合計に関しましては一進一退というところで、一番下の8月はプラスに転じております。この要因は、8月でいいますと在職者が16%増、それから一番右側の無業者が39%増と、このあたりが大きく影響して求職者の増に寄与しているというところでございます。

次の4ページですが、正社員の有効求人倍率は残念ながら0.28倍ということで、2年前の20年度の同じ8月が0.40倍でございましたので、正社員の求人という観点から言うとまだまだ厳しい状況にあります。

それから、5番目の地域別で申し上げますと、リーマンショック後は、北九州地域が非常に落ち込んでおりましたが、ここ最近では北九州が福岡県内を逆に引っ張っております。これは製造業の求人が多数出てきているということでございます。

そういう雇用失業情勢の中で、先ほども説明申し上げました福岡労働局の重点施策とともに、資料の2にあるように福岡雇用施策実施方針を策定いたしました。これは福岡県が講ずる産業施策あるいは雇用施策と、福岡労働局が実施する雇用施策が有機的に連携を保ちまして効果的に雇用対策が推進できるよ

す。

これは6項目ございまして、現下の雇用失業情勢を踏まえた雇用対策の推進、それから2番目、実効ある貧困・困窮者支援の確立、3番目、新卒者支援の強化、4番目、雇用維持支援の強化、5番目、緊急雇用創造プログラムの推進・拡充、6番目、地方公共団体等と連携した雇用対策の実施、こういった6項目を掲げまして推進しているところでございます。

なお、後ろのほうに北九州市雇用対策協定という資料9にございますように、平成22年3月末に北九州市と福岡労働局と雇用対策協定を締結いたしまして、より細かな具体的な項目につきまして連携を強化する部分につき、文書でもって確認して推進しております。

それから、資料の職-3です。先ほど数値目標を設定して取組んでいると述べましたが、平成21年度の状況でございます。24%の就職率という目標は、結果的には23.6%で、わずかながら目標達成できませんでした。

雇用保険受給者の早期再就職割合は、目標23%に対して22.3%ということで、若干届きませんでした。

次のページの③の求人充足率、これは34.5%の目標に対して36.6%ということで目標を達成いたしました。障害者の就職率につきましては、17%の目標に対して18%ということで、こちらも目標を達成しております。

それから、資料の職-4でございますが、平成22年度の第1四半期の状況でございます。就職率につきましては、昨年度よりも目標を1%上げまして25%というところで、現在のところ23.8%という実績で推進しております。

②の雇用保険受給者の早期再就職割合につきましては、年間目標21%でございまして、昨年よりも2%低目に設定しておりますが、現在のところ19.6%という実績でございます。

次に、求人充足率は目標が37%ということで、昨年よりも2.5%高目に設定いたしまして、実績は38.9%ということで目標を達成しております。

それから、障害者の就職率は17.5%に対して8.3%で、これは換算の仕方が年度を経るにつれて高くなるということでございますので、必ずしも低いというわけではございません。

それから、次に資料の5番目でございますが、新規学卒者の状況でございます。資料5を1枚めくっていただきまして、横の表になりますが、平成22年3月新規学校卒業者の

求人・求職・就職内定等状況について22年7月末現在の表がございます。まだこの時点では就職の内定率が出ておりませんが、求人の状況について、上から中学、高校、大学となっており2番目の高等学校というところからご覧いただくと、求人といたしましては対前年で約14%減、それに対しまして、求職者のほうは2.9%の減少ですので、それほど減少しておりません。特に男子につきましては1.2%のプラスでございます。

地域別の状況につきましては資料ナンバー5にございますけれども、福岡地域につきましては求職者が増えております。

そういう状況の中で、求人倍率が1倍に届かないという非常に厳しい状況になっております。前年差では0.11ポイントマイナスということでございます。2年前と比べると約半分の求人しかないという非常に厳しい状況でございます。

それから3番目の大学等の合計でございますが、こちらはさらに減少幅が大きくて28.8%の減ということでございます。求職者の方はマイナス2.2%で微減、求人倍率が7.23ということで前年差が2.7ポイント減ということでございます。なお、7.23倍というのは非常に高いんじゃないかという印象をお持ちかと思いますが、これは各大学に同じ求人がいろいろ行っているのをトータルで換算しておりますので、この7.23は高等学校の基準とちょっと意味合いが違いますのでご承知おきください。そういう厳しい状況でございます。大学のほうにつきましても、求人数が2年前と比べますと約半分という厳しい状況になっております。

資料を二、三枚めくっていただいて、カラーの新規高卒者の求人・求職・就職状況の推移という表を見ていただくと解りやすいかと思えます。カラーの表の下のほうの県内求人の推移でございますけれども、ブルーの線で7月末現在の数字というのがありますが、これは22年度の数値がバブル崩壊後の大体10年前ぐらいにほぼ近い状況でございます。

そのようなことで政府としましては、新卒者に対する緊急対策を打つということでございまして、それが資料の6でございます。

まず、高校、大学両方に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が、ジョブサポーターを増員するというので、福岡労働局内におきましては、大卒のジョブサポーターが5名から20名増員しまして25名体制で取り組むことにしております。それから、高校のジョブサポーターにつきましては31名プラス10名で41名という体制で取り組むことにしております。

2番目に、各都道府県の新卒者専門の新卒応援ハローワークを設置しますということで

ございます。こちらにつきましては、天神大丸のデパート隣のエルガーラというビルに福岡学生職業センターというところがございまして、こちらを新卒応援ハローワークと指定しまして、新卒者に対する支援に集中的に取り組むということにしております。

なお、どういうメニューがあるのかというのは3枚目をめくっていただきまして、新卒応援ハローワークの業務内容というところに①から⑦までございますが、大学等との連携による支援、あるいはマッチングの強化、担当者制による一貫した支援、あるいは臨床心理士による心理的サポート、求人開拓の強化、それからさまざまな奨励金を活用して事業主に就職促進を促すといったことを実施いたします。

なお、この新卒応援ハローワークの指定は天神の1カ所でございますが、大卒ジョブサポーターにつきましては県内4カ所のハローワーク、久留米所、小倉所、八幡所、それから飯塚所の4所にも配置をいたしまして同じような支援を行う予定をしております。

それから、資料の6に戻りますが、臨床心理士による心理的サポート。

それから新卒者就職応援本部を設置しまして、県内の地方公共団体、労働界、産業界、学校の関係者の方々に参集いただきまして、今後の新卒者の応援、支援につきまして協議を行っていくということで第1回目を10月26日に予定しております。

次のページでございますが、新しい雇入れの企業に対する助成ということで、既卒者を対象にトライアル雇用を行う企業への奨励金を創設ということで、これは3年以内既卒者トライアル雇用奨励金と申しますけれども、こちらで有期雇用の間は一月10万円、正規雇用以後から3カ月後に50万円を支給します。それからもう一つが、新卒卒で既卒者を採用する企業へ、3年以内既卒者採用拡大奨励金ということで、正規雇用から6カ月後に100万円支給します。そういう大きなものを二つ用意して進めております。

それから次に、未内定者、既卒者を対象に短期のインターンシップ機会を提供するというのも予定をしております。

それから、青少年雇用機会確保指針を改正して、新卒後3年間は新卒扱いということ盛り込むということで、これを関係団体に要請していきたいと考えております。

そのほかにも、新卒者応援通信というメールマガジンを毎月、毎週ぐらいに配信したり、大学とハローワークが一体となって面接会を行うとか、保護者へ啓発文を送付するとか、あるいは新卒者に対して地域の中小企業をPRするとか、そういった取組等のメニューを進めていきたいと考えております。

次に、資料の職-7、緊急人材育成支援事業につきましてご報告いたします。これは平

成21年7月から施行された、要するに第2のセーフティーネット、雇用保険を受給できない方に対する職業訓練の機会の提供と訓練期間中の生活保障の給付というものでございます。

これは前政権のもとに策定されたものでございますが、23年度から新たな制度として法的に整備して進める予定になっております。

それで、次のページに実績がございます。これがまず基金訓練の受講勸奨通知書交付、要するに、ハローワークの所長として認めた受講と言うのでしょうか、全国の隣が福岡労働局の数字ですが、21年の7月から今年の8月までの約1年間で大体1万件弱の9,487件、それに伴う給付関係が7,063件。それから融資というメニューもございまして、それが258件となっております。

次のページでございますけれども、訓練修了者の就職状況がどうかということでございます。これは平成22年の1月から4月の間に修了した方の統計でございますけれども、受講者756名のうち6カ月の訓練が修了した時点で就職が決まった方は大体60%ということでございまして、目標が60%でございますので、ぎりぎり目標を達成しているという状況でございます。

それから次のページをめくっていただきまして、住居・生活支援を必要とする求職者に対するハローワークの総合相談機能の充実ということでございまして、昨年、ワンストップ・サービス・デーを設けまして困窮者の方々に対するワンストップ・サービスを実施したわけでございますが、ハローワークの中に住居・生活支援アドバイザーを置きまして、職業相談だけではなくて住居・生活支援に関する総合相談を実施します。第2のセーフティーネット制度として相談を実施するというので、自治体あるいは社会福祉協議会が持っております住宅手当とか生活保護制度、あるいは総合支援資金といったメニューの活用の有無も検討しながら、利用者の就職の安定とともに生活安定に導くといった施策を実施しているところでございます。

1枚めくっていただきまして、生活福祉・就労支援協議会を設置してございまして、関係自治体あるいはその福祉部門とハローワークが連携を保ちながら、こういった制度を進めているところでございます。

それから次のページが北九州市雇用対策協定でございますが、詳細については説明を省略させていただきます。

次に、資料の11ページからですが、ふるさと雇用再生特別基金事業と緊急雇用創出事

業の結果でございますが、2枚めくっていただきますと、福岡県及び福岡県内の自治体も含まれていますが、この二つの基金でどのぐらい求人あるいは就職に結びついたかということです。合計の一番下に平成21年度の合計がございますが、21年度は求人数としては5,259件、就職件数としては3,052件の就職を実現しております。

次のページが今年の7月までの状況ですが、1,324件、1,033人が就職を実現しておるところでございます。

それから、マザーズハローワーク事業は省略いたしまして、時間の関係もございますので、資料の16番、これは福岡労働局で所管しております各種助成金の支給状況の実績でございます。1番の特定求職者雇用開発助成金から20番までございますが、特に近年増えている助成金を申し上げますと、まず1番の特定求職者雇用開発助成というのは平成22年度は4～6月の3カ月間のみでございますので若干少なく見えますが、これを4倍すると大体22年度1年間分になりますので、非常に増えてきている。それから3番目のトライアル試行雇用奨励金ですね。それから15番目の介護未経験者確保等助成金は21年度から始まった助成金でございますけれども、これも非常に活用されているということです。それから、17番目の派遣労働者雇用安定化特別奨励金は派遣労働者を常用労働者として雇い入れた場合に支払われるものでございますが、こちらのほうも活用が進んで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、雇用調整助成金等に係る休業等実施計画届の受理状況でございます。大企業、中小企業合計で、一番対象人数が多かったのが21年の4月で約7万7,000人分。事業所数で申し上げますと、平成22年度の3月は1,581事業所になっております。全国的には若干減少しているのですが、福岡労働局管内におきましては残念ながらそれほど減少していないということで、直近の8月で事業所数で2,142、対象者数が4万2,599人です。それから中小企業が非常に増えてきているという点も特徴かと思っておりますが、この数字から見ると、まだまだ厳しい状況が続いていることが推測できるわけでございます。

助成金制度のご利用案内は省略しまして、資料の17番でございますが、職業紹介事業・労働者派遣事業の状況ということで、平成21年度の民間の有料職業紹介事業者、派遣事業者などの許可・届出の件数でございますけれども、対前年度2.31%減ということで759件、労働者派遣事業者数では、一般、特定合わせまして3,130件、1.39%減ということです。これはいろいろな経済状況もございますが、許可要件の資産要件が厳しく

なりましたことが影響しているかと推測されます。

それから最後に、資料の22でございますけれども、雇用保険法の改正ということで、雇用保険の適用の範囲を拡大しております、まず従来6カ月以上の雇用見込みであったものが31日以上雇用見込みに改正をされております。

それから、(2)でございますけれども、雇用保険に未加入だった者へ遡及適用される期間というのが従来2年までだったんですけども、関係書類によって確認された場合は2年を超えて遡及適用できる改正法が、この10月から施行されました。

主要な改正点は以上でございます。次のページにも関係の資料がございます。

以上で説明を終わらせていただきます。

(野田会長)

はい、どうも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します。

(植村雇用均等室長)

それでは、引き続きまして雇用均等行政の現状についてご説明いたします。

資料ナンバー4の重点施策の12ページをあけていただきたいと思います。12ページから14ページまでが雇用均等行政関係になっております。

雇用均等行政には大きな柱が3本ございまして、その時々社会情勢だとか政策課題に応じまして、その年の重点の順番を多少変えております。本年度は12ページにありますように、少子化の流れを変えて、男女ともに子育てができる社会を目指して、育児・介護休業法が改正されました。その育介法と次世代育成支援対策推進法の改正の内容を広く周知しなければならないということと、育児休業取得によります不利益取り扱いの相談が増加傾向にありますことから、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進というのを第1番目の重要課題として業務を進めているところでございます。

2番目が、13ページにあります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ということで、男女雇用機会均等対策で、労働者が性別によって差別されることがない職場、それからセクシュアルハラスメントがない職場、特に女性労働者においては安心して妊娠、出産することができる職場環境の整備を進めていくところでございます。

3番目が、14ページの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

者が働きや貢献に応じて正社員との均衡がとれた待遇が確保されるような雇用管理の整備を進めているところでございます。

雇用均等行政では、このところ次々と法律の改正がなされております。平成19年に改正されました男女雇用機会均等法が施行されておりますし、平成20年にはパートタイム労働法、それから21年には次世代育成支援対策推進法、そして、今年の6月30日に改正されました育児・介護休業法が全面施行をされております。

雇用均等室では、こういうふうにもまぐるしく変わっておりますこれら法令の周知、広報について一番力を入れているところでございます。

同じように力を入れておりますのが、男女の均等取り扱いやセクシュアルハラスメント、それから育児休業の取得などに関する職場でのトラブルにつきまして、事業主の方や労働者から相談を受けているわけでございますが、そういった相談に対しまして助言や情報提供を行うことによって迅速な解決を図るということ、それから、事業主に対して行政指導を行うことによりまして解決を図るといったことに力を入れております。

相談を受けている中で、労働者と事業主との間に民事上の紛争が生じている場合には紛争解決のための援助を行っております。この援助の制度には2種類ございます。一つは労働局長が行う助言、指導などの援助、もう一つが、第三者的な立場で調停委員によります調停による援助制度がございます。この調停委員には学識経験者や弁護士などの専門家に委員になっていただいているところでございます。

それから、所掌をしております法令の周知を図るために、職員あるいは指導員といった非常勤職員が県内の事業所を訪問いたしまして就業規則の点検だとかヒアリングなどを行っております。そういった規則の点検の結果、事業所の規則だとか運用などで法違反があった場合や法に達していない場合には、助言や指導などを行っているところでございます。

それから、そういった個別訪問をするだけではなくて、法令や制度に関する説明会や個別相談会なども実施しております。それで事業主の皆様は法に沿った雇用管理を行っていただきますように情報提供を行うことに力を入れております。

雇用均等室の主な業務は以上のようなことでございます。

次に、資料の説明をいたしたいと思っております。資料ナンバー7が雇用均等室関係の資料です。インデックスの7番です。

先ほどご説明いたしました法律の施行状況の一部を資料でお示ししております。それから相談実施件数は、昨年同期の実施状況と比較したものをお届けしております。

まず1ページ、男女雇用機会均等法の施行状況なんですけれども、相談内容別に件数を上げておりますが、セクハラに関する相談が例年同様一番多くなっております。妊娠、出産を理由とする不利益取扱いや母性健康管理に関する相談の割合が増えている状況でございます。それから、下のほうに調停とありますが、今年度調停が1件出ております。これは久しぶりの調停でございます。

それから2ページをあけていただきたいんですが、育児・介護休業法の施行状況でございます。相談件数なんです、今年の8月末で昨年度1年間の件数を上回っております。相談には法令の解釈等の問い合わせ件数も統計上含めております。ですので、法改正がある場合、その前後の年というのは相談件数が大きく増加するわけなんですけれども、その改正時期が過ぎてある程度周知が進みますと問い合わせも落ちつきまして、次第に件数は減少する傾向がございます。

この育児関係のグラフで、相談の中を制度と権利に分けております。赤い部分が個別、具体的な相談件数、そして青い部分が法解釈や具体的な措置の方法などの相談ということになっております。

次に3ページにつきましては、後ほどまとめて説明させていただきます。

それから4ページのパートの関係です。これは相談者の属性別に分けておりまして、全国的な傾向として、大幅に相談件数が減っているという状況がございます。

次に資料ナンバー2は、右側の3つの法律の紛争解決援助の制度に関する広報用のリーフレットです。これを用いまして周知を行っているということです。

それから、資料ナンバー3は、次世代育成支援法の一般事業主行動計画の都道府県別の届出状況と認定状況でございます。福岡県は40番目のところにありますけれども、数値の一番左の列が301人以上の策定届が義務になっております企業で、現在443社あります。その数値の5番目の列が届出状況でございます。全国平均が89.7%となっておりますが、福岡の場合は、全国平均よりもちょっと多目の95%ということで、本来ならば100%にならなければいけないんですけれども、こういった状況でございます。

それから来年度4月から義務になりますのが、2番目の列の101人以上300人以下の企業の数でございます。1,155社あるわけなんですけれども、右から3番目の列が届出状況なんです、現在8.5%しか届出がなされていないという状況でございます。全国平均が10%ですので、全国よりも落ちる数字となっております。残りの約91%の企業につきましては、来年4月の義務化までに策定して届出をしていただかなくてはならないとい

うことで、今年度上半期につきましては、改正育児・介護休業法の周知に力を入れておりましたが、後半はこの一般事業主行動計画の関係に力を入れていきたいと思っております。次の資料4番にありますように、円滑な法施行に向けまして、こういった個別の相談会などを開催するというようにしております。

次に、資料ナンバー5は、パート労働の相談件数が減っているということがありますので、こういったチラシを用いて相談を呼びかけているということがございます。

それから資料2はお渡ししておりませんが、雇用均等室でも助成金業務を担当しております。中小企業子育て支援助成金では中小企業で初めて育児休業取得者が出た場合に助成金を支給しておりますし、それから事業所内保育施設の設置についても助成金を支給する業務を行っております。

以上、簡単ですが、雇用均等行政関係の説明を終わります。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、最後になるのですが、総務部関係よろしく申し上げます。

(松尾総務部長)

最後でございますが、私のほうから2点ほど。インデックスナンバー4番の一番最後のほう、15、16ページの個別労働紛争関係と労働保険の適用徴収の関係の2点についてご説明申し上げたいと思います。

まず、個別労働紛争解決制度につきましては、労働問題に関します裁判外の紛争解決制度ということで、平成13年10月にスタートしたものでございます。現在、利用窓口といたしまして県内14カ所に相談コーナーを設けてございまして、この相談コーナーが職場での労使関係のあらゆるトラブルを迅速かつ円満に解決する相談窓口として機能しているわけでございます。また、労働紛争にかかわります相談のみならず各種情報提供等を行っているということでございます。

この相談コーナーで受けた紛争相談の中から、必要に応じて都道府県労働局長によります助言あるいは指導を行います。また、紛争調整委員会によりますあっせんを実施するというところで、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。

この制度の詳細につきましては、一番最後で大変見づらいと思いますが、インデックス

ナンバーの8の中の1にリーフレットをつけさせていただいておりますので、後ほどごらんいただければと考えております。

次に、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でございます。県内14カ所の労働相談コーナーに寄せられました相談の総件数、これにつきましては総-2、このリーフレットの次にお示しをしてございますけれども、平成18年度以降4万件を超えてございます。平成21年度は4万3,348件あったわけでございますが、これは13年以降、過去最高でございました。全国的に見ましても非常に高い件数になってございまして、全国で8番目ぐらいであろうと考えてございます。

また、民事上の相談件数でございますけれども、平成19年度以降、1万件前後で横ばいの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3名、それと弁護士の先生6名、計9名で3人の3班編成をお願いをしているところでございます。この21年度に受理をいたしましたあっせん申請件数が232件ということで、20年度に比べまして若干伸びているということでございます。これにつきましても全国で7番目に多い件数だということでございます。また、その中で申請からあっせんを開催する開催率が5割を超えていまして、これも増加傾向にあると考えているところでございます。

ただ、平成22年度、今年度の上半期が9月で終わった段階で、総計については集計中で細かな数字はまだ出ていないんですけれども、相談件数は若干伸びているにもかかわらず、あっせん件数が非常に減っているようでございます。あっせん件数について今押さえている数字では、9月末で59件のあっせん件数があったわけですが、昨年の9月末には131件ございまして、55%ほど落ちているということでございます。全国の数字につきましても今集計中でございますが、多分、他県の状況をちらちらと聞いてみますと減っているようでございまして、全国的に減っているのではないかと考えておりますが、いずれにいたしましても、まだ細かな分析ができていないという状況でございます。

また、労働審判ですとか他の調停やあっせん機関の件数等々が特に増えていることはないと聞いてございます。そういうところから見ますと、あっせんが減ったことが、どういう理由によるかわからないわけですが、いずれにいたしましても、この制度が発足して9年目を迎えているわけございまして、個別労働紛争解決制度が職場におきます労働者と使用者の紛争解決の際の制度として、ある程度定着していることは間違いないのかなと考えているところでございます。

労働関係紛争の解決のあり方といたしましては、当事者間の円満な解決を図ることが一番望ましいことは申し上げるまでもないこととございますけれども、そのために労働相談コーナーにおきまして、相談内容に応じた的確なアドバイス、あるいは情報提供等を今後ともさらに積極的に進めてまいりたいと考えてございます。

また、当然当事者間で解決が困難な事案ということであれば、指導助言、あるいは紛争調停委員会のあっせんの場合を持ちまして、労使間の紛争の簡易迅速な解決の制度という役割を一層果たしてまいりたいと考えているところでございます。

それから第2点目、労働保険の適用促進と適正徴収に関してです。インデックス4の16ページに書いてございますが、労働保険の適用状況につきましては、昭和50年に労働保険が全面適用されたところでございます。その当時、福岡労働局管内におけます適用事業所数は5万3,000弱でございました。その後順次増加をしていきまして、インデックス8の一番最後のページ、総-3に労働保険の適用・徴収業務の概要というのをつけさせていただいてございます。平成21年度末で11万5,449事業場が適用事業場となっているところでございます。しかし、特に小・零細事業場におきましては、まだ相当数労働保険が未手続になっています。事業場統計調査で見ますと、平成18年で22万事業場ほど載っています。これは必ずしも労働保険と適用事業場が一致するわけではございませんが、いずれにしても大幅な開きがあるということとございますので、そういうところから見ても、さらなる適用促進が必要であろうと考えているところでございます。

そういう状況の中で、労働保険加入促進事業ということ、労働保険事務組合連合会に委託をしまして実施をしているところでございます。

これらの事業を十分達成するために、さらなる連携を図りますとともに関係行政機関への通報制度を積極的に活用いたしまして、未手続事業場の的確な把握を行う、また、把握をした未手続事業場に対しましては効果的な加入の勧奨を行っていくことを積極的に進めてまいりたいと思っているところでございます。

来月でございますが、11月に労働保険の適用促進強化期間というものを設定いたしまして、各種事業主団体あるいは個別事業主の訪問指導等を積極的に展開をしていくことで、労働保険の適用促進を的確に図ってまいりたいと考えているところでございます。

最後でございますが、労働保険の適正徴収業務でございます。資料の一番最後についてでございます労働保険料収納率でございます。昨今、経済情勢が非常に厳しいということで、平成21年度の収納率が96.33で、対前年度0.7ポイントほど下がってございます。

全国的に見ても下がっているんですが、全国で見ますと、大体47都道府県の中で23番目ぐらいの位置という形になってございます。

そういうことから、労働保険の適正徴収をさらに進めなければいけない、あるいは前年度96.33%以上の収納率を上回ることを目標としまして22年度についても積極的に展開をしてみたいと考えているところでございます。

また、船員保険につきましても、22年、今年の1月より労働保険の適用を受けることになりましたので、この部分に関しましても、まだ不慣れな事業主さんがいらっしゃいますので、事業主さん等に対します周知を進めてみたいと考えているところでございます。

適正徴収の確保、あるいは費用の公平負担、公平を期するという観点からも、適正かつ効果的な算定調査を実施してみたいと考えてございます。

その中でも、労働保険料を滞納する事業場につきましては、滞納整理実施計画というものを当局で策定をしております、その中で電話の督促でございますとか、個別の事業所への訪問ですとか、そういうことを行いまして保険料の徴収を行うとともに、悪質な事業主に対しましては差し押さえ等の滞納処分を視野に入れました整理を実施していくということでございます。

私のほうからは以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。ただいま平成22年度の福岡労働局の労働行政の現状につきまして各関係からご説明をいただきました。非常に多岐にわたるものでございますが、特に順番は問いませんので、これまでのご説明につきまして、ご質問あるいはご意見等ありましたらどうぞご発言をお願いいたします。

どうぞ、お願いします。

(東委員)

軽い課題から少し重点を置いていただきたい課題まであるんですけれども、1つは初めのほうにあります「カエル！ ジャパン」といいますか、長時間労働の話なんですけれども、いろいろな形で健全なワーク・ライフ・バランスを進めていくに当たって、今大変高い独身率が問題になっています。つまり、家へ帰ってもすることがないし、また家へ帰る動機

もない、こういう方が私どもの関与する事業所でも男女ともに大変多い実態があります。ワーク・ライフ・バランスをとるためには、こうした社会の中で地位を得るような、ソーシャルネットワークといいますか、そういったものもあわせてやっていかなければならないのかなど。これはあくまでも軽い感想でございます。ただし大変急速に進行している気もいたしております。

それから、2つ目なんですけど、既卒者を新卒扱いで就職をさせていこうと。仕事を見つけるということは大変大事なことだと思うんですけども、一方で、この間から申し上げているんですが、情報の提供の中で、働くということと、それから働くことを支援するための行政の仕組み、法規についてわかりやすく解説するパンフレットを渡す方法はないのかと思っております。

実は、手元にあるんですけども、高校の教科書、中学の教科書には、各都道府県には労働基準局（まだ労働局に直っていませんが）があるといった仕組みや制度にまで踏みこんだ内容を含め、8ページから10ページを割いたものがあります。産業医という名称とか労働安全衛生法に触れた教科書ですが、私どもの学生、産業医大の学生に聞くと、それを見たことがある人は一人もいないんですね。受験科目にないですし、3年生の後半でやるからだと思います。

最近、国が関係する裁判でも気になっているんですけども、いろいろなところで、そんなことは知らなかった、情報がなかった、与えられていなかった、それは行政の怠慢だというような議論があつたりします。やはり基礎知識、ライフスキルとしてそういう教育を早くから組み込んでおく必要があると思います。今回のどうやって仕事を見つけていくかという一環に基本知識も加えていただければいいという気がしております。

それから、3つ目なんですけども、総務関係になるかと思う課題です。もともと問題となったのは二万数千人の100歳以上の方がいらっしゃるけれども、生存の可能性のある方というのは1万人ちょっとしかいない。最近出てきた消えた100歳以上という話です。その中にはどのくらいかまだわかっていないと思いますが、年金等の不正受給、つまり、生きたことにしてその関係者が受給していたというケースもあると聞いています。

労災関係におきましても、年金移行した場合について、これがどういう形で受給されているか確認する方法がとられているのかどうか大変気になります。もし、その点についてわかれば教えていただきたいんです。

例えば、労災保険の休業補償などというのは、ほかの方と違って死ぬまで受給する方式

ですよね。さらに、他の年金も掛け率はありますけども支給される。そうすると、これは大変な収入源になります。基本的にはそういう確認がなければ、これをいただかない理由はないというケースが発生してしまうことになります。ちょっと言い過ぎかもしれませんが、公正を期すためのチェックが行われているかどうかを知りたいと思います。

以上です。

(野田会長)

今、3点、ご意見も含めてありましたけれど、お答えいただけるようなものがあれば、よろしくをお願いします。

(横尾労働基準部長)

私から少しお答えしたいと思います。今、先生からお話しがございましたうちの2点目の、まだ「基準局」という記述があるというのは非常にショックな話なんですけど、確かにおっしゃるように色々ところで労働基準法の基本的なところですか、労働時間が今何時間になっているのか、あるいは休憩はどうなっているのか、あるいは年次有給休暇はどうなのかといったような、ほんとうに労働法の基本的なところというのが知られていない状況があるかと思います。これについて、やはりいろんな場を通じてといいますか、ほんとうは学生の段階から社会に出る段階で知っていなければならないような基本情報なんだろうと思いますけれども、その辺については何らかの形でやっていきたいと思っておりますし、これは一労働局というよりも、ほんとうは文部科学省なりとも連携してやっていく必要があるかと思っております。私の範囲でできるようなことがあれば、その辺の周知に努めていきたいと思っております。

それから、労災の年金関係でございますが、実は私どもあの問題が出ましてから非常に心配をしたんですけども、確かに100歳以上の方が数名おられます。それぞれにつきまして住民票等なりで確認をいたしまして、すべて生存ということで確認をいたしております。

また、通常、年金の定例報告がございます。ちょうど10月も定例報告の時期になっておりますけれども、その際に報告いただけますので、そういう報告できちんと確認は引き続きやっていきたいと思っております。

(東委員)

ほかの年金の場合も、もちろん定例報告はあるわけですね。高齢者の場合ですが。そのとき、どういうふうに本人であるかを確認するかが非常に難しい。医療機関を信用しないわけではないんですけども、医療機関にとっても決して、受診記録をつくることはできないことではないと思うので、勘ぐり過ぎかもしれませんが、確実な確認方法が必要と考えます。

(野田会長)

お願いします。

(鈴木職業安定部長)

若年者対策については労働局だけではなくて各自治体も実施しておりますし、さまざまな機関が実施して非常にわかりにくいというご指摘でございますが、確かにおっしゃられるとおり、そういう点もございまして、今回の就職支援本部などを通じまして、そのような機会に関係機関のメニューを整理して対外的にPRをすとかですね。一部ジョブカフェのようなものを設置しております、これは県がやっているんですけども、それと学生職業センターあたり、あるいはNPOがやっている支援なども整理したリーフレットもございまして。だんだんメニューが増えてきまして、おっしゃられるとおりだんだんわかりにくくなっていくという点もございまして、若い人たちの視点に立って理解いただけるように、さらにご利用いただけるようにそのあたりは工夫を図っていきたくて考えております。

それからもう1点、在学中から労働関係法令について基礎的なことは知っておいていただいたほうがいいだろうということで、厚生労働省が最近、学生向けの労働関係法令の入門のリーフレットを作成いたしましたので、そういうものが広く普及というか行きわたるようにしていきたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。

(東委員)

趣旨は、タイミングとして就職とか仕事をするという意識があるときにそういうものを手に入れないと、多分学校の教科書に載っていても、それからさらっと言われても、だれも覚えていないことになってしまう。後でお渡ししておきますけど、高校のテキストの中

に全部載っているんですよね。こうしたことに関するパンフレットを解りやすく作り直して、仕事に就くという意識があるときに配る方法はないだろうか。その中に、先程来のいろいろな新制度がありますよということや窓口も解りやすく書いておくと、そのパンフレットを持っていけば自分の将来が少し展望できる、また支援を得やすくできるのではないかと、そういう趣旨です。もしよろしければと思ったまでです。

(野田会長)

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

お願いいたします。

(八谷委員)

先ほどの若年者の就職につきまして、特に新卒の就職改善に関するインターンシップについて、これは経営者協会の方にお尋ねしたいんですけども、よろしゅうございますか。

大学生に対してもインターンシップの案内のリーフレットやパンフレットが掲示されておりますし、一見インターンシップを奨励されているように見えるんですが、ある意味では、経営者側、それを受け入れてくださる側にとっては負担でもあると思うんですよね。インターンシップは決して公式なものではないけれども、今、広がりつつあると私は理解しているんですが、経営者のお立場として、インターンシップをどのように位置づけていらっしゃるのでしょうか。それと、実際にどの程度の機会が提供されているのでしょうか。そこを教えていただければと存じます。

(松岡委員)

インターンシップそのものに対する経営者の評価ということで言えば、決して否定するものではないのだろうと思っています。経営者としても、最近、騒がれています新入社員 mismatches で、従来と比べて早期退職が非常に増えていることを考えれば、学生の中に企業の情報を与えて、企業も、インターンシップ、イコールそのまま就職ということにはならないにしても、学生を見ることによって、そこでいろいろな評価ができるということでは、インターンシップそのものを否定することはないというか、むしろ今後は、その辺をうまく使いながら mismatches を解消していけるんじゃないかということだと思います。

実態として、どうかと言われますと、私もまだ経営者協会に来てあんまり経っていない

のできちんとしたことが言えないんですけども、行政を通じてそういう機会をつくって、委託事業なんかでやってきたという経過はあるみたいです。ただ、実態が学生の中で非常に大きな動きになっているかというところ、それは必ずしもそうではないのかなと。やはり学生のほうのニーズと企業との間の現実の対応というところでは、少しギャップがあるのではないかなと思っています。

今後、どういう形がいいのかというところは、大学と行政と企業の間でもう少し知恵を絞って改善していく余地はまだ随分あるかと感じております。

(八谷委員)

今のお答えは、おそらくインターンシップが提供される機会はこれから増えていくであろうと理解してよろしいでしょうか。

(松岡委員)

そうですね。非常に難しいのは、企業側が単独に積極的に動いてできるものではないと思うんですね。むしろ企業と生徒さんがいる学校と、その間に行政というものが入って、その中でどういう受け皿をつくるのか、どういう流れをつくっていくのか。ある意味、企業に対してのインセンティブも必要になってくるでしょうし、学生に対するインセンティブも必要になってくるでしょうし、それに伴って多少の費用もかかるのかもしれませんが、その辺をうまくつなげていくことが必要なのかなと思います。だから、その3者がうまく機会をつくって、知恵を絞らないといけないんじゃないかと思います。

(野田会長)

今の点、何か行政のほうからご発言はありますか。特になければよろしいですけど。

(鈴木職業安定部長)

今回、新卒者企業実習推進事業というのが創設されますが、行政としてはこういうインターンシップの機会を増やしていきたいと考えております。どうしても学生さんは中小企業を敬遠する傾向があるわけですが、そうではなくて、もう少し中堅企業とかを理解していただいて、大企業だけではなくて、さまざまな内容の企業がございますので、いろいろな企業を知っていただいてマッチングを進めていきたいと考えております。

今回の事業につきましては、企業側のインセンティブとしては受け入れ事業所に謝金が支払われるとかございまして、学生さん側のインセンティブというのはなかなかないんですけれども、ただ、いろいろな企業を知っていただくためのいい機会になるのではないかと考えております。

(松岡委員)

単位に結びつくとかいうのはないんですか。

(八谷委員)

大学によると思いますけれども。

(野田会長)

大学によっては、そういう制度があると思います。

(松岡委員)

学生の一番のインセンティブというのは、単位かもしれないですね。そうでもないですか。

(野田会長)

ほかに労働側で。お願いいたします。

(上野委員)

要望を1点と、それから質問を2点させていただきます。

要望は、総務部長からお話があった、相談件数は伸びているけれども、あっせん件数が少し減っている、そこが少々気になるというお話だったと思います。

お話を聞くと、確かに私も気になるわけですし、相談をされた方がそれで安心されればもちろんそれでいいんですけれども、もし安心というところではなくて何らかのあきらめみたいな形になって、それがあっせんの減ということになっているのであれば、問題がそのまま残っていくという印象を受けます。

したがって、今後できるだけ早くということをお願いしたいわけですが、この内容の

分析を何らかの形でやっていただいて、そして、もし対策が必要だということになれば、一定の何らかの方向性を示していただければ大変ありがたいと思います。

それから、もう一つは、職業安定部長から説明がありましたように、いろいろな労働者、あるいは生活者に対する支援があるわけですが、例えば、住居・生活支援アドバイザーを配置するというお話もございました。

私が知っているところで、内閣府でパーソナル・サポート・サービスという事業をやろうということが始まっていて、今は試行的ですよ。福岡市も試行する市として指定を受けて取組がなされようとしている。この趣旨そのものは、ここでは申しませんが僕は比較的賛同しています。

ただ、労働局が進められている事業と関連性がものすごく強いと思うんですよ。ですので、果たして一つの市だけでいいのかなという思いがあって。ですから内閣府が音頭を取ったということだと、厚生労働省はそこの中でどのように立ち回られるのかよく解らないんですけど、もし関連事項として、厚労省としての動きはどのようにつくっていくんですよということがあれば教えていただきたいと思います。

もう1点は、雇用均等室長からのお話のグラフの見方です。2ページに21年度と22年度の比較で育児・介護休業法の施行状況の話がございました。法が変わるとその法の内容の問い合わせなどがあるので相談件数が伸びるんだというようなお話でした。それであれば、一定の期間が過ぎると落ちつきますよという話で、それでいいだろうという思いもするんですけども、その前のページの見方、これは施行状況ですが、これの相談に関するところも、そのような見方をしているのだろうか。あるいは、このグラフは皆さんの認識が深まったためにグラフが伸びている、問題は変わらないけれど認識が深まったからいろいろ相談が伸びているのであって、グラフの伸びそのものは決して悲観的にとらえる必要はないという見方をしているのかどうか。そこをどういうふうな見方をすればいいのか、説明を受けて迷っておりますので、ご説明があればありがたいと思います。

(松尾総務部長)

労働相談関係のご質問がございましたので。先ほど申し上げましたとおり、相談件数そのものは増えているという状況の中で、あっせんが減っているということで、その内容の分析にまで至っていないわけですが、全国的に下がる傾向にあるということでございますので、それを含めまして検討してまいりたいと思っておりますのでございます。相談の内

容自体は、解雇、労働条件関係、あるいは、いじめ嫌がらせ、この3つの割合については、ほとんど変わっていない。それがあつせんにどういふふうにつながっているのか、そこのところをもう少し時間をかけてといひましようか、内容を見て、もし問題があれば具体的な対策を考えてまいりたいと考えてございます。

(鈴木職業安定部長)

2番目のパーソナルサポート事業の件でございますが、内閣府からの情報によりますと、まずこれをモデル的に10月から全国5地域で、横浜市とか、その中に福岡市が設定されているわけですが、これを徐々に拡大していこうという発想だと思ひます。

それで、パーソナルサポート事業とハローワークによる住居・生活支援アドバイザーとの違ひみたいなものですが、パーソナルサポーターというのは就職や雇用の面だけではなくて、生活面や心理的な面も含めて支援をします。要するに、社会的に孤立してしまう方が最近増えていて、そういう人たちをほうっておくと、悪くすると自殺してしまったり、あるいは引きこもりになったりとか、そういうことで社会的に断絶された状態になってしまうわけです。

そこで、寄り添ひ型の支援ということで、常にその人を気にかける関係機関というのは一つの機関だけではなくて、その中にハローワークも含まれているわけです。パーソナルサポーターが、最初は人間関係の構築や心理的な面のサポートから始まって、就職先を探そうという段階まで来たら、ハローワークと一緒に来て、ハローワークの担当と三者で相談をする、それで就職まで結びつけていくというような制度になっております。簡単に言うとなんかということございます。

(植村雇用均等室長)

育児・介護休業法の相談件数ですが、制度に関する相談というのが364件から992件と600件ぐらい増えているわけですが、これは単に法改正によって問い合わせが増えたと考えられます。その上の部分、個別事案に関する相談は、育児休業を申し出たら解雇されたとか、パートに変わるように言われたとか、職場復帰に当たってあなたのデスクはないですよ、出なくていいですよと言われたとか、部署を事務職から製造職に変えますよといった個別の相談が昨年同時期よりも40件余りも増えているということで、大変厳しい経済状況を反映しまして、こういったところにも影響が出てきています。

1 ページの均等法の相談につきましても、昨年同時期の2倍ぐらいに増えておりまして、特に妊娠、出産を理由とする不利益取り扱い—妊娠しましたということを報告したら、パートになったらどうかと言われた、そういった相談が増えておりまして、やはり弱い者にしわ寄せがきているのではないかということを実感しております。私どもでは、今後ますます育介法、均等法の周知徹底ということをやっつけていかなければならないということ強く感じているところでございます。

(野田会長)

はい、ありがとうございます。

ほかにもご意見、ご質問がございとおもいますけれども、申しわけないですが時間が押しております、次の議事に移りたいと思います。

議事3のその他でございますが、平成20年度第1回地方審議会におきまして、「地域雇用開発促進法に基づく筑豊・中間遠賀・行橋・筑後雇用開発促進地域雇用開発計画」が一つ、それからもう一つ、「大牟田市地域雇用創造計画」がございましたが、これに係る取組状況の報告につきましては、前回、平成22年3月末の事業終了後の最初の審議会において行うこととしておりましたのでご報告をお願いいたします。

(鈴木職業安定部長)

それでは、インデックス7の1枚前の「福岡県雇用開発促進地域雇用開発計画」という表題の資料23をごらんください。

地域雇用開発促進法に基づきまして地域の指定が行われるわけございまして、雇用開発促進地域に指定をされますと、メリットといたしましては、3種類の助成が受けられるということで、労働者の方を雇い入れるために事業所の設置とか整備をした場合、あるいは中核となる、例えば非常に高度な技能を持った人を雇い入れた場合に人件費を助成するとか、あるいは求職者の方の能力開発に助成をする、そういったメリットがございます。

その中で、具体的に福岡県の中で、筑豊地域、中間・遠賀地域、行橋地域、筑後地域につきましては、指定が今年の3月までとなっていたところ、今般、雇用失業情勢が悪化したために指定要件を緩和して継続的に行いますが、いろいろ手続上の問題がありまして、とりあえず9月30日までの6カ月間延長するということになっています。

その地域のこれまでの実績はどうだったのかということで、二つの指標からご説明申し

上げますと、一つが就職率ですね。就職率の目標というものがそれぞれの地域に掲げられております。計画目標等ございますが、例えば、直方が30%とか書いてございます。それから、もう一つは地域雇用開発助成金で、指定を受けたメリットとして受けられる助成金の計画目標に対してどうだったか、この2点からご説明申し上げます。

まず、就職率の目標については、平成19年度は一部の地域を除いてほとんどが目標を上回っていたわけですが、リーマンショック後、急激に就職率が低下してしましまして、結果的に目標との比較という一番右側の欄をごらんいただきますと、目標をほぼ達成した地域と若干乖離してしまった地域があって、行橋とか筑後は若干乖離してしまっております。

それからもう一つ、地域雇用開発助成金の活用のご状況でございますけれども、これも地域によってかなり差がございまして、飯塚地域それから筑後地域につきましましては目標数をかなり上回っているんですけれども、残念ながらそうではない地域もございます。

この要因としましては、リーマンショック後、地域雇用開発助成金を活用して労働者を雇い入れて増やす、増員するというよりも、雇用の維持を図らなくてはいけないということで、雇用調整助成金を活用されている企業が非常に増えてしまったということで、特に直方地域における自動車関連産業等々が集積している地域はそのようなことになってしまっております。

ただ、飯塚地域におきましては、医療や介護施設といったものの計画申請が多く見受けられますし、筑後地域においては医療施設や東証一部上場企業の営業拠点の新設といったことが幸いしまして目標数を上回っているといった状況でございます。

それから第2点目に、大牟田市地域雇用創造推進事業は、自発雇用創造地域という指定をしまして、それによって雇用の受け皿を地域で知恵を出し合って増やす機運を盛り立てるということです。簡単に言うと、経済団体をはじめ関係者が協力していろいろなメニューを考えて推進していこうというものでございますが、そのような事業が、例えばIT研修就職支援セミナーをはじめ販売促進セミナーなど、いろいろ大牟田市の地域雇用創造事業として計画をいたしまして、平成19年から21年度まで3カ年取り組んできたわけでございます。各事業につきましまして、大牟田市当局はもちろん、受け皿団体の関係団体の方々に非常に熱心に取り組んでいただいた結果、3年度分の合計にございますように、計画数よりも実績のほうが上回っておりまして113%ということで事業を終了したということでございます。

なお、大牟田市からも事業の最終報告を受けた際に、今後のフォローについて労働局と協議をしております。商工等関係助成金の活用の助言や周知広報については、市が引き続き協力していくという旨の説明を受けております。

最後に、地域指定に関するご報告が2点ほどございまして、この地域とはまた別なんですけれども、福岡西、福岡東、福岡南の3地域の雇用開発促進地域につきましては、平成22年5月1日から平成25年4月30日までの指定を受けたということをご報告申し上げます。

また、こちらの中間遠賀、行橋、筑豊、筑後地域につきましても、平成22年10月1日から平成23年9月30日までさらに継続して指定を受けたことをご報告いたします。

以上でご報告を終わります。

(野田会長)

ありがとうございます。

今のご報告、ご説明につきまして何かご質問等があればお願いいたします。

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、いろいろご意見などいただきましたので、これらの意見を今後の業務運営及び来年度の運営方針の策定に当たって参考にさせていただければと思います。

(益村委員)

会長、1点だけお願いしたいことがあります。

(野田会長)

どうぞ。

(益村委員)

経営者協会の方に1点だけお願いしたいことがあります。私は、長い間、大学の教員をしていますが、今年初めて出てきた現象があります。それはどういうことかと言いますと、

早々に内定をとった4年生について次のようなことが起きているのです。

10月の内定式前から研修やアルバイトの形で、企業が学生に多くの時間を拘束するということが起きているのです。企業は、「選択できるんですよ」と言いながらも、実際には、週5日位働かせているという地場の企業もあります。月1回の研修で、レポートなどの多くの課題を課している東京の企業もあります。

4年生の後期は卒業論文に多くの時間を要する時期にあるのですが、それが困難になり、卒論を諦めざるを得ないといった状況が出ているのです。つまり、本来の大学生としてあるべき姿に悪影響を及ぼしてきているのです。

したがって、経営者協会の方には、企業に対して、本来の大学生活に悪影響を及ぼすような行動には慎重に対応していただきたいというのがお願いです。

(松岡委員)

個別の企業の内情までは我々も把握はできていませんけれども、上部団体であります日本経団連も、今現在も非常に就職活動が早くなっているということ、それと、こういう雇用情勢の中で、内定取消だとかのいろいろな問題も出ているということは非常に重視をしております、倫理憲章みたいなものをつくって、きちんとルールを守りなさいと、10月1日が内定ですよと。その前後についても、学生の本分は勉強なんだからということとその倫理憲章の中でうたっていますし、最近も日本経団連から各経営者団体にその周知を図りなさいという趣旨の通達も出ております。

ですから、意識としては、おっしゃるようなことをやってはいけないということは十分経営者団体としては認識をしておりますし、日本経団連を中心にそういう動きはしているんですけども、個別企業になると、逆に、こういう状況ですから、少し逸脱した部分が出てきているのかなということだと思います。経営者団体としても何らかの形でできる限りのルールの徹底を図っているつもりですし、また、今後もそのために努力をしていきたいと思っております。

(野田会長)

ありがとうございます。行政のほうも、その辺少し目を光らせていただいて。

(益村委員)

多分、コスト削減、とくに4月以降の研修コスト削減などを目的としたことかもしれませんが、それは、経営者にとっても学生にとっても魅力的だから、そのような選択をするのでしょ

うか。しかし、本来の大学生のあるべき姿という観点からすれば、それはいかななものかと思

(野田会長)

はい。それでは、もう時間をかなりオーバーしておりますので、ほかにもご意見はあ

ろうかと思

いますが、本日の審議会はこれで終わりたいと思

—— 了 ——