

平成24年度第2回福岡地方労働審議会

1 日時 平成25年3月11日（月）午後1時30分から午後3時36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 野田委員、八谷委員、東委員、藤井委員、益村委員、三浦委員
労働者代表 浅山委員、太田委員、小原委員、品川委員、下田委員、鳥飼委員
使用者代表 泉委員、辻委員、成清委員、松岡委員

(2) 事務局

酒光労働局長、渡辺総務部長、横尾労働基準部長、金刺職業安定部長
久保雇用均等室長ほか

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) 関門港湾労働部会の開催状況報告について
- (4) 雇用開発促進地域雇用開発計画について
- (5) その他

5 議事

(司会)

皆さん、こんにちは。

ただ今から平成24年度第2回福岡地方労働審議会を開会いたします。

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長補佐の福富と申します。

よろしくお願いいたします。

初めに、皆様にお願いがございます。

本日3月11日は、東日本大震災が発生して2周年の日になります。

つきましては、発生時刻の2時46分から、1分間の黙祷をささげ、震災により犠牲になられた方々のご冥福をお祈りしたいと思いますのでご協力をお願いいたします。

事前に、黙祷のお知らせが、館内放送されます。よろしくをお願いいたします。

本日は、公益代表の八谷委員から、業務の都合により遅れる旨のご連絡、また、使用者代表の菅原委員、宮田委員から、業務の都合でご欠席のご連絡をいただいております。

ただいま、委員の方15名が出席されておりますので、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ます、その議事録につきましても発言者氏名を含めまして公開させていただきますので、ご了承の程よろしくお願い申し上げます。

それでは、はじめに酒光福岡労働局長から委員の皆様にご挨拶申し上げます。

(酒光労働局長)

福岡労働局長の酒光でございます。

平成24年度第2回福岡地方労働審議会の開催にあたりまして、ひと言ご挨拶申し上げます。野田会長をはじめ委員の皆さま方におかれましては、大変お忙しい中、本日の審議会にご出席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、福岡労働局の業務運営に当たりまして、多大なご助言、ご指導いただきまして感謝申し上げます。

今の雇用情勢ですけれども、昨年の夏ぐらいまでは大変雇用情勢が改善してきて有効求人倍率も上がってきたわけですが、夏以降、やや足踏み状態が続いてきております。経済面ではやや株価が上がったり、あるいは生産も増える見通しが出てきているなど、少し明るい兆しも出ているわけですが、まだ雇用情勢に明確にいい動きが出ているというわけではございませんので、しばらく私どもとしては雇用情勢を厳しく見ていきたいというふうに思っております。

政権もかわりまして、今、成長戦略等々議論されていますけれども、新総理はいろいろな場で、特に雇用の関係では若者と女性の活躍促進ということを非常に強調されております。

若者の雇用の関係で言いますと、新卒者の方の今年の内定率ですけれども、特に大卒の

場合ですと前年の同じ時期に比べると7ポイントぐらい上昇しております、内定率は非常に改善してきております。これはもちろん景気が特に昨年の上半良かったということもあると思いますけれども、それ以上に新卒応援ハローワークですとか、あるいは関係者の皆さんにご協力いただきまして、新卒応援本部ということで大分、大学生の方の就職支援がここ2、3年大変進んでまいりましたので、その効果が出ているのかなと思います。

とはいえ、まだまだ多くの方が未就職でまだ残されておりますので、未就職、未内定の方が大勢いらっしゃいますので最後までということで、この3月までを集中応援期間ということで今取り組んでおりますので、全員内定を目指して頑張っていきたいと思っております。

それから、女性の雇用の関係も今ポジティブアクションということで、いろいろな企業の方にもご協力をいただきながら推進を進めているところでございます。

それから、労働基準行政の分野では、やはり労働災害がずっと減少傾向でしたけれども、残念ながら昨年は死亡災害、死傷災害とも増加しております。死傷災害では小売業ですとか飲食店、社会福祉施設といった第3次産業で増えておりますし、死亡災害は特に建設業で大変増えており、大変憂慮しております。やはり安全で安心して過ごすことができる、働けるというのが一番大事なことだと思いますので、労働災害の防止に全力を挙げて取り組んでまいります。

健康問題の関係では、特に印刷業の胆管がんの問題ですとか、あるいはメンタルヘルスとか、こちらもかなり重要な課題がありますので、そこにもしっかり取り組んでまいりたいと思います。

以上いろいろと申し上げましたけれども、労働行政、労働局ということで労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政と三行政でございます。また職業能力開発の行政などもかなり労働局でやっておるわけですが、こういった三行政がばらばらにならないで、国民の皆さんから見れば同じ役所でやっておりますので、一体となることができる限り効果が出るように、それから国が直接監督署なりハローワークで監督をしたりサービスを提供したりしておりますので、そういったメリットもぜひ活かして取り組んでまいりたいと思います。

殊に最近では地方との連携というのも非常に大事ですので、地方自治体とも連携をとって地方のニーズに合った行政も推進してまいりたいと思います。

本日はそういった考え方を含めて、労働行政の運営方針等についてご議論いただきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。ぜひ忌憚のないご意見をいた

だければと思います。

(司会)

次に、野田会長より開会のご挨拶をいただきたいと思います。

野田会長、よろしく願いいたします。

(野田会長)

皆さん、こんにちは。一言ご挨拶申し上げます。

私は法律、労働法を専門にしているものですから、法律の動きについて強い関心があるわけですが、平成24年度は非常に大きな法改正が相次いだ年でございました。ご案内のとおり派遣法の改正、それから労働契約法、それから高年齢者雇用安定法、ほかにもございますけれども、その大きな三つの改正というのが企業の実務の中にも非常に大きな影響を及ぼしてくるのではないかと思います。

特に労契法の改正につきましては、非常に重要な労契法18条がこの4月1日からいよいよ施行されるということでございまして、いわゆる有期労働契約を更新して5年を超えた場合に無期転換の申し込みができると、申し込まれた場合承諾しなければならない、承諾みなしという、そういう規定でございまして。この規定がどういうふうになるかというのは非常に興味のあるところですが、新聞の報道などによりますと二つのタイプに分かれるということでございまして、一つは5年を超えさせないというのが一つのリアクションでありまして、有期労働契約を何回か更新するとしても5年を超えることは絶対ないようにすると、無期転換を絶対させないという、そういう姿勢で臨むという事業者もあると聞いております。

しかし、一方では法律の趣旨のとおり5年間も有期労働契約で更新してきたのであるならば、無期転換してもいいだろうという、そういう姿勢で臨むという企業もあるということでございまして、二つに大きく分かれています。

あまり申し上げたくないですけれども、私の所属する大学などは前者でありまして、いろいろな事情があります。無期転換にするとコストが必要になりますので、そうすると文科省から来る運営費交付金では賄えないではないかという、そういう非常に強い杞憂があるものですから、初めからもう、とにかく絶対5年を超えさせないという、今度規定改正して就業規則も改正するようですけれども、そういうこともありますし、その逆もあって

前向きに取り組んでいこうと。前向きに取り組むとしても、その後のことについてはさらに5年後いろいろな問題が出てくるかもしれませんけれども、とにかくそういう二つのアクションがあるということでございます。

特に前向きに取り組むとしても、今判例のほうで問題になっているのは更新条項といたしまして、有期労働契約について更新してきてもまた新たに合意して更新条項を入れるという、そういうことが裁判などでいろいろな判決が出ております。

そういうふうはこの問題一つ取りましても、一つの政策に対して真反対のリアクションがあるわけでありまして、長期雇用を確保するために作ったものがかえって細切れの短期契約になるというリアクションもあるし、もちろん政策どおりの効果が出るという場合もあるということでありまして、おそらくこのことはこの問題だけではありまして、どんな政策でも効果が出ることと副作用が出るということは常に両方あるわけでありまして、そういったものを見極めながら、私たちもこの審議会に参加させていただきまして、政策推進にできるだけご協力させていただきたいと思っています。

以上をもってご挨拶とさせていただきます。

(司会)

ありがとうございました。

それでは、議事に入る前にお手元に配付しております本日の資料について、ご確認をお願いいたします。

資料につきましては、全てこの緑のファイルの中に綴じ込ませていただいております。赤のインデックスで資料ナンバー1から8までお付けしております。

赤のインデックスの資料ナンバー4の下に青のインデックス、福岡東、福岡南、福岡西、別添資料1から資料6までお付けしております。

赤のインデックスの資料ナンバー5の下に青のインデックスの資料、基1から基11までお付けしております。

赤のインデックスの資料ナンバー6の下に職1から職12までお付けしております。

赤のインデックスの資料ナンバー7の下に均1、均2をお付けしております。

最後に赤のインデックスの資料ナンバー8の下に総1をお付けしております。

不足がございましたら、事務局の方までよろしく願いいたします。

それでは以後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、よろしくお願いいたします。

(野田会長)

それでは、ただいまから私のほうで司会をさせていただきます。

最初に、いつものようにこの議事録の署名の件でございますけれども、議事録の確認のための署名につきましては、私と労働者代表では下田委員、使用者代表では松岡委員にそれぞれ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)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは下田委員、松岡委員、よろしくお願いいたします。

本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめました上、後日各委員の皆様のお手元に届けさせていただきます。

それでは、議題に即して進めたいと思います。

まず、議題の1ですけれども、福岡労働局労働行政運営方針案につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

(渡辺総務部長)

総務部長の渡辺でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私のほうから平成25年度、来年度の当局の労働行政運営方針案を、赤のインデックスの資料ナンバー1になりますけれども、ご用意してございます。

これを説明させていただきます。

私から、一括して説明させていただきますが、何分たくさん事項がございます。そういう関係で主要なポイントのみの説明になることをご了解いただきたいと思います。

また本年度におきましては、ご承知のとおり年末に政権交代があったということで、政府予算の決定が例年よりもかなり遅れたということで、その影響がこの運営方針の策定に及んでおりまして、例年よりもまだ未完定の部分が多々ございます。資料の中にもペンディングとなっていたり、それから数字がまだ埋まっていないところも多々あるということにつきましても、あらかじめご了解いただければと思います。

まず最初に、現状の雇用情勢の概要と、それから労働基準関係の情勢の概要について、ご説明をさせていただきたいと思います。

まず、雇用情勢の関係でございますが、赤のインデックスの資料ナンバー6、こちらの最初の職1という資料、これをご覧いただきながら説明させていただきたいと思っております。この資料の中段に有効求人倍率の推移の折れ線グラフがございます。下のほうの赤の折れ線グラフ、これが福岡の状況でございます。それから青のほうは全国の状況でございます。

この平成25年1月の数字を見ますと、全国につきましては0.85倍、福岡については0.72倍という状況でございます。

動きを見てみますと、全国につきましてはその前月、12月に比べまして0.02ポイント改善しておりますが、本県については横ばいという状況でございます。

これを見ていただいておりますように、全国の状況としては緩やかですが、ほぼ改善の状況がずっとこの1年間続いてきたという状況でございます。一方で本県におきましては、昨年の夏場ぐらいまでは改善状況が続いてきたのですが、その後については改善状況が弱まり、最近におきましては、足踏みといったような状況になっているということでございます。

次の2ページに移らせていただきますが、新規求人の動向が記載されており、新規求人の数ですが、おおむねずっと前年を上回るという状況で推移しております。ただし年度前半に比べますと、この求人というところも増加の幅が小さくなっているという状況でございます。

中段に産業別の新規求人数の記載がございます。産業別に見てみますと建設業、情報通信業、小売業といったところは、前年に比べてかなり増加を続けているという状況でございますが、一方で製造業におきましては、昨年は前半に好調の傾向がございました自動車産業などが後半減産体制になるというような状況になりまして、そういった影響でこの数箇月間は前年を大きく下回るという状況が出ております。

続きまして3ページ目でございますが、新規の求職者の動向を載せてございます。おおむね前年を下回って推移をしてきましたが、これも夏場以降はこの減少幅が縮小してきて最後のほう、1月になりますと前年のベースというところにほとんど近づいてきているというところでございます。

このページの下のほうに常用求職者の推移という表があります。求職者のうち離職している人については自己都合あるいは事業主都合、いずれの状況も減少を続けておりますが、在職している求職者につきましては5カ月連続で増加しているという状況でございます。

この在職しながらの求職者が増えるという状況は、景気のいいときにも見られるということでございますけれども、期間満了前から次の仕事を探す有期雇用の方々、それから現在の処遇待遇に不満を持つ方々が増えているという状況が反映されているというふうに思っております。

以上のとおり、福岡の雇用の状況はまだまだ厳しい状況にございますが、鉱工業生産指数などでは生産に明るい数字が出始めているというようなことがございます。我々としてはこの春先以降、そういうところが雇用にも良い影響がでてくるのではないかとというふうに期待しているという状況でございます。

次に、労働基準関係の情勢ということで簡単にご説明します。

赤のインデックスの資料ナンバー5の最初に基1という資料、これに基づいてご説明いたします。平成24年度に労働基準監督署に寄せられた相談件数は1万8,579件、それから法違反があるということで是正を求める申告件数、これが1,083件という状況でございます。

相談件数につきましては、依然として高い状況になってはいますが、前年に比べますとわずかに減少しているところでございます。

それから、申告の件数で見ますと、3年連続減少しているという状況にございまして、法違反の是正を求めるというようなものが少なくなっているという状況でございます。

それから、申告の内容別に見ますと、賃金不払いに関するものが92.4%と、ほとんどがこの賃金不払いにかかわるものだという状況になってございます。

それから、次に労働時間の関係ですが、次のページ基の2という資料ですが、平成24年の福岡県の年間総労働時間は1,841時間ということでございます。この数字は前年に比べて5時間程度増加しており、全国的に見ても昨年、24年は前年に比べて増えておりますが、福岡は全国よりもかなり多い数字になっております。いわゆる長時間労働といわれる週60時間以上働く人の割合は、これは全国平均の数字ですけれども、前年と同じく1割を占めているという状況でございます。

それから、これは資料にはございませんが、平成23年の年次有給休暇の取得率ですが、この数字が48.1%ということで、最近では取得率が5割を下回るという状況で推移しております。

それから、賃金の状況ですが、福岡県の現金給与総額は、平成24年は1カ月当たり29万2,889円ということになりまして、前年と比べますと3.0%減少しております。

この減少は2年連続ということでございます。

それから、先ほど局長の話にもございましたが、労働災害の発生状況に関しましては、基の3、4、5というところに資料がございます。平成24年の労働災害の件数は、死亡災害49人ということになり、前年と比べて9人、これは大幅な増加ということになります。特に建設業での増加が目立っております。

それから、死傷災害につきましては4,784人で、これもまた前年に比べますと1.9%の増加で、2年連続増加したという状況でございます。

死傷災害の増加傾向というのは全国的にも同じような傾向を示していきまして、全国的では3年連続増加という状況になってございます。

そのほか、労災関係では精神障害の労災請求件数が最近非常に増加しているというのが特徴的な数字となっております。

以上のような状況を踏まえまして策定しました運営方針、赤のインデックスの資料のナンバー1でございますけれども、具体的な内容についてポイントだけになりますけれども、ご説明をさせていただきます。

最初に、労働基準行政の関係について説明をさせていただきます。この資料の運営方針案の21ページ以降になります。

最初に、2の(1)というところで、労働条件確保・改善対策です。長時間労働を抑制し過重労働による健康障害を防止するため、かかる事態の発生が懸念されている事業場に対して重点的な監督、指導を実施するというところでございます。特に、長時間労働の関係では、36協定の適正化に重点を置いた指導を進めてまいります。福岡県では36協定を3月に締結する企業が非常に多いといった実態に着目しまして、3月を労使協定適正化推進期間と位置づけ、各企業の取組を促したいと考えています。

それから、22ページになりますけれども、イの労働契約に関するルールの周知でございます。先ほど会長から労働契約法の話がございましたけれども、労働契約法が、今年の4月から全面施行されることを踏まえまして、今年度も法の周知ということで、いろいろな手法を凝らしてやりましたけれども、来年度も引き続き法の周知に努めてまいりたいと思っております。

次に、23ページから記載しておりますが、最低賃金の関係です。最低賃金につきましては、中央最低賃金審議会の目安、それから県内の経済動向、地域の実情などを踏まえまして、適切な県最低賃金が決定されるよう福岡地方最低賃金審議会の円滑な運営に最大限

努めてまいります。

それから、最低賃金が改定されました場合には、速やかに集中的に広報を行うとともに、最低賃金の履行確保を主眼とした監督指導の実施を行っていきたいと考えております。

それから、昨年度から最低賃金引上げの影響が大きい中小企業への支援策としまして、業務改善助成金事業、それから相談支援事業というものを実施しておりますが、来年度も引き続きこれらの事業を実施しますので、この積極的な利用促進も図っていきたいと考えております。

次に、24ページでございますが、(3)の適正な労働条件の整備関係でございます。過重労働を解消し、仕事と生活の調和、いわゆるワークライフバランスを実現するため、働き方や休み方の見直しを進める「労働時間等見直しガイドライン」の周知を図ってまいりたいと思っております。

あわせてメリハリをつけた働き方を浸透させるため、11月を「過重労働解消キャンペーン」、それから「仕事と生活の調和推進期間」というふうに位置づけをいたしまして、長時間労働抑制に向けた集中的な啓発活動、それと「福岡県内一斉ノー残業デー」、これは11月20日に予定をしておりますが、この実施を呼びかけたいと考えております。

次に25ページになりますが、(4)労働者の安全と健康確保対策の推進の関係でございます。先ほど申し上げましたように、福岡県では労働災害は2年連続増加をしているという状況でございます。特にこの中でも小売業、社会福祉施設、飲食店といった、いわゆる第3次産業における死傷災害の増加傾向が顕著でございます。全産業計の災害件数のうち、この第3次産業が約半分を占めているという状況になってございます。第3次産業で発生している死傷災害というのは、転倒災害、あるいは腰痛などといった作業行動に伴って発生するものが多く、このような災害は日常生活でも発生することがあるため、労使ともに労働災害の防止に対する意識が低いといったようなこと、あるいは非正規労働者の割合が高いために安全教育が徹底されていないといったようなこと、さらに中高年齢労働者の割合が高いといったようなこと、こういったことが労働災害増加の要因になっているというふうに私どもは分析をしております。

また、陸上貨物運送業での荷の積み込み・積み卸し作業中の災害といったようなものも減少していないという状況でございます。

それから、製造業におきましては、団塊の世代の退職によって安全管理のノウハウを持った人材が手薄になっており、安全の基本が身につけていないことによる死亡災害も発生

しているというところも伺えます。

さらに、建設業では、東日本大震災の復興の本格化に伴いまして人手不足が深刻化しておりまして、これが現場の安全管理水準の低下につながって労働災害を招いているといったようなこともございます。

これらの状況を踏まえまして、平成25年度は、ただいまご説明しました労働災害の増加傾向の著しい業種、それから死亡災害が多発している業種、こういったところを重点対象としまして、災害防止対策を積極的に展開することとしております。

続きまして、労働者の健康確保対策の関係でございますが、運営方針案の29ページになります。ウというところに化学物質による健康障害防止対策、それからエとしましてメンタルヘルス対策というところが健康確保対策の重点的などころでございますが、化学物質の関係では、化学物質の管理については、印刷業における労働者が胆肝がんを発症しているということが非常に大きな問題となっておりまして、この化学物質の管理が社会的にも関心が高まっているということで、その的確な対応が求められている状況でございます。

現在、県下の印刷業の全事業所に対しまして、有機溶剤等の化学物質の取扱いについて法令遵守が徹底されるように取り組んでおりますが、これを引き続き取り組みまして、適正な労働衛生管理が行われるよう、対象の事業場を指導してまいりたいと考えております。

それから、メンタルヘルスの関係でございますが、福岡ではこれまで自主点検、集団指導、個別指導といったような手法によりまして、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の普及に努めてきたところでございます。

この5年間で約6,000事業場から回答をいただきました自主点検結果を見てみますと、8割以上の事業場で何らかのメンタルヘルス対策に取り組んでいるという状況が確認されておりますけれども、中小規模の事業場では依然として取組が低調というのが大きな問題と考えています。

平成25年度におきましても、福岡県あるいは福岡産業保健推進センターと協働しまして、県下でメンタルヘルス対策セミナーを開催するほか、さまざまな業種の中小事業場を対象にした指導を徹底してまいりたいと考えています。

それから、労働基準関係では最後になりますけれども、32ページに労災補償対策の推進という項目がございます。先ほども申し上げたとおり、労災保険の関係では、精神障害を発症したことによる請求事案が増加傾向にありまして、今年度は1月末の時点ですが、41件ということで、これまでの最多の請求件数となっております。こういったことから

認定基準に基づきまして、迅速かつ適正な事務処理を徹底してまいりたいと考えてございます。

続きまして、職業安定行政の重点施策についてご説明をいたします。運営方針の33ページ、3、職業安定行政の重点施策といったところからになります。

最初に、雇用施策に関する数値目標につきまして、ご説明を申し上げます。職業安定行政におきましては、昨年度もそうでしたけれども、平成25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てまいります。

重点目標の指標としましては、就職率、それから雇用保険受給者の早期再就職割合、それから求人充足率というものの3つを掲げさせていただいております。まずこの3つについての平成24年度の状況につきまして、若干ご説明をさせていただきますが、また赤のインデックスの資料ナンバー6のほうをごらんいただきたいと思います。

職2という資料がございます。ここに平成24年度の、ちょっとまだ数字の取りまとめが第3四半期までと、したがって12月でございますが、その状況でございます。

就職率につきましては、目標が25.8%ということでもございましたけれども、この第3四半期まででは28.5%という状況で、目標を大分上回っているという状況になってございます。

それから、雇用保険受給者の早期再就職割合につきましては、目標が24.9%ということで設定しておりましたが、25.9%ということで、これも目標を上回る状況になってございます。

求人充足率につきましては、目標28.4%を掲げておりましたけれども、残念ながら第3四半期の段階では27.6%ということで、目標を満たしていないという状況でございます。

来年度の目標につきましては、実はまだ現在、さまざまなデータに基づいて検討中でございますが、申しわけございませんが今日の段階でお示しすることができません。申しわけございません。

それから続きまして、また赤のインデックスの資料ナンバー1、運営方針案のほうに戻らせていただきますけれども、34ページ以降にたくさんの施策を列記してございますが、時間の関係もございまして、この中で特に皆さん方の関心が高いと思われる項目について幾つか説明をさせていただきます。

最初に、37ページにございます(4)の中のアでございますが、生活保護受給者等を

含めた生活に困窮する者の就労支援の抜本強化という項目でございます。生活保護受給者、児童扶養手当受給者、さらには住宅手当受給者等の就労支援を実施するため、平成24年度職業安定行政におきまして福祉から就労支援事業というものを実施してまいりました。資料の職11というところに実績の資料をつけてございますが、支援対象者としては1月末時点で目標の95.9%ということございまして、最終的には目標の100%到達というふうになるものと考えております。

それから、就職件数につきましては、既に目標を達成しております。

それから、就職率も67.8%とこれも目標をかなり上回っておりまして、大きな成果が上がっていると考えてございますが、来年度につきましては、この福祉から就労支援事業を発展的に解消し、生活保護受給者等就労自立促進事業、これはまだ仮称の段階でございますが、そういうものが創設されるという予定になってございます。これは政令市とか中核市の市庁舎等にハローワークの常設窓口を設置しまして、生活保護受給者を含めまして広く生活困窮者を対象としてワンストップ型の支援体制を整備するというものです。この関係につきましては、先ほどの職11の2枚目にお付けしておりますので、後ほどご参照いただければと思っております。

というような新たな施策に発展をいたしましたので、これらを活用してさらに強化をしておりますということでございます。

次に、37ページの次の下のイのところでございますが、「地域のニーズに即した公共職業訓練、求職者支援訓練の展開と訓練終了者への就職支援」というところでございます。公共職業訓練あるいは求職者支援訓練を効率的に推進するため、関係機関との連携を進めてまいります。

具体的にはハローワークあるいは主要自治体から把握しました求人者あるいは求職者の職業訓練ニーズを、実際に訓練を実施する機関でございます福岡県あるいは高齢・障害・求職者雇用支援機構福岡職業訓練支援センターに、私どものほうから提供させていただきまして、ニーズに即した訓練を実施していこうというものでございます。さらにハローワークにおきましては、訓練を受けながら求職活動をするという方に対しまして、訓練の開始前から訓練受講中、訓練終了後まで一貫したきめ細かい就労支援というものを行っていくこととしております。

次に、38ページの(5)若者の雇用対策の推進というところでございます。その前に今年度の新規学卒者の就職状況につきまして、若干ご説明をさせていただきたいと思いま

す。また赤のインデックスの資料ナンバー6のほうに戻っていただいて、恐縮ですが、職3という資料がございます。

これは就職内定者の状況についてでございますが、資料の右上にナンバー1と書いてありますが、そのナンバー1にありますとおり、高校の新卒者の就職内定率、1月の状況でございますけれども83.3%ということで、前年と比べますと1.4ポイントよくなっているということでございます。それから大学の新卒者の就職内定状況は66.8%ということで、これも前年と比べますと7.3ポイントよくなっているというところでございます。

ただし、こういった数字でございますので、まだ多数の未内定者がいらっしゃいますので、先ほど局長からもお話がございましたとおり、就職をあきらめさせないということのスローガンに、現在各ハローワーク、新卒応援ハローワークにおきまして未内定者の就職支援に全力で取り組んでいるというところでございます。

というような今年の状況でございますが、また赤のインデックスの資料ナンバー1に戻っていただいて、恐縮でございます。38ページになりますけれども、アでございます。新卒者、既卒者に対する就職支援の促進ということで、新卒者、既卒者の就職支援を専門に行うジョブサポーターを各ハローワークに配置をいたします。新卒者の求人状況は改善しておりますけれども、まだ今だにリーマンショック前の水準には戻ってないということでございますので、引き続きまして新卒者向けの求人開拓に積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

また就職支援に当たりましては、学校を訪問しての就職支援セミナー、それから出張相談、担当者制度といったような、きめ細かな支援を行っていくということにしております。

次に、イでございますが、若者と中小企業とのマッチング強化ということで、来年度から若者応援企業宣言事業というものを新たに始めるということにしております。それと、福岡県が実施しております就職応援団企業の取組というものを合わせまして、若者の就職支援と中小企業の人材確保に取り組んでまいりたいと思っております。

若者応援企業宣言事業につきましては、資料の職12というところにつけておりますので、これもまた時間の関係で後ほどご参照いただければと思っております。

次に、ウでございますが、フリーター等の正規雇用化の推進ということで、ハローワークに設置をしております「わかもの支援コーナー」というようなところを中心に、担当者制による若い人の個別支援を行ってまいります。

それから、就職経験、就業経験が少ない若い人たちに対しましては、トライアル雇用を

活用して就職を支援していきたいと考えています。また、福岡県、北九州市におきましても若者の就職を支援する施設を設置しておられますけれども、ハローワークとこれらの施設が連携しまして就職支援に取り組んでまいりたいと考えてございます。

続きまして、39ページの(6)に高年齢者の雇用対策の推進というところがございます。この4月に改正高年齢者雇用安定法が施行されますが、いまだに雇用確保措置を講じていない事業主に対しましては、企業名公表も視野に入れた勧告の実施といったようなことも含めまして、局、それとハローワークで引き続き導入の指導を続けてまいります。

それから、高年齢者雇用アドバイザー制度、助成金制度を積極的に活用することで高年齢者の就労促進を図ってまいりたいと考えてございます。

次に、40ページでございますが、(7)障害者雇用対策の推進ということでございまして、平成25年4月から法定雇用率が引き上げられるというような状況を踏まえまして、中小企業の障害者雇用に対する不安を解消するため、職場実習先の確保や企業見学会、それから障害者雇用セミナー、障害者雇用促進面談会といったものを企画いたしまして支援をしてまいりたいと思っております。

さらに障害者就業生活支援センターが行う職場定着支援等を活用しまして、雇用前から雇用後までの一貫した支援を行ってまいりたいと考えております。

次に、41ページでございます。(8)に非正規雇用対策の推進というのがございます。有期契約等の非正規労働者が企業内でキャリアアップすることを総合的に支援するため、事業主の取り組みを促進する包括的な助成措置を積極的に推進することとしております。事業主の皆様がこの助成制度を活用する上で配慮していただきたい事項というのが、「有期契約労働者等のキャリアアップに関するガイドライン」というものにまとめられております。このガイドラインにつきましても職6というところにお付けしてございますので、これもまた後ほどご参照いただければと思っております。

次に、安定行政では最後になります。46ページに(14)民間等の労働力受給調整事業の適正な運営の促進という項目がございます。昨年10月に改正労働者派遣法が施行されました。労働者派遣事業が適正に運営されますよう、引き続きまして派遣元の事業主、それから派遣先に対しまして、法制度の周知、それと指導監督を積極的に行っていききたいと考えています。

また、指導等を行っても改善されない場合は、行政処分を含めて厳正に対処してまいりたいと考えてございます。

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重要になります。後ほど職業安定部長から雇用施策実施方針についてご説明をいたしますが、平成25年度は特に地方公共団体との連携を強化し、地域の状況や課題に応じた雇用対策を展開することといたしております。

続きまして、雇用均等行政についてご説明を申し上げたいと思います。運営方針案でいますと51ページ以降になります。

最初に、(1)雇用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すが、労働者が性別により差別されることなく、また女性労働者が母性を保護されつつ充実した職業生活を営むことができるよう、男女雇用機会均等法の遵守を積極的に指導することとしております。来年度も引き続き企業の配置、昇進に重点を置いた報告徴収を行ってまいりたいと考えております。

また、妊娠、出産、産前産後休業の取得といったようなことを理由とした不利益取り扱いや均等取り扱いに関する相談が最近増加する傾向にあります。こういった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は、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ります。

それから、職場におけるセクシュアルハラスメントに関する相談は、男女雇用機会均等に関する相談の半数以上を占める状況にございまして、引き続きこのセクシュアルハラスメント防止対策の徹底が必要という状況にございます。このセクハラ対策についての企業における有効な対策が実施されるようにしていきたいと考えてございます。

あわせて、妊産婦の方からの相談が多い母性健康管理の措置につきましても、措置を講じていない事業主に対しまして指導を行ってまいりたいと考えてございます。

それから、ポジティブアクションの関係ですが、女性の活躍を推進するための取組の必要性を一層周知してまいりたいと考えてございまして、企業の具体的な行動を促すとともに、ポジティブアクション情報ポータルサイト等を活用し、情報の開示を勧奨してまいりたいと考えてございます。

次に、52ページになりますけれども、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進というところでございます。昨年7月に改正育児・介護休業法が全面施行されております。制度の内容を一層定着させ、制度を利用しやすい職場環境を整備するように積極的に事業主に指導をしてまいりたいと思っております。

平成23年度は法の全面施行前ということで、特に事業主さんの方から均等室に問い合

わせ、相談が多く寄せられておりましたけれども、施行後は落ちついた状況でございます。今後とも相談に対しましては懇切丁寧に対応してまいりたいと考えておりますし、法違反がある場合には事業主に対して迅速かつ厳正な指導を行ってまいりたいと考えております。

それから、次世代育成支援対策につきましては、一般事業主行動計画の策定届出が義務化されております。常時雇用する労働者の方が101人以上の企業について策定届出等を適切に行うよう指導を行ってまいりたいと考えています。

それから、多くの企業で次世代認定マーク、いわゆる「くるみん」というものですが、これを取得していただく取組を進めるよう周知・啓発を行ってまいりたいと考えています。

それから、均等行政の最後でございますが、53ページにありますパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策ですが、より多くの事業主及びパートタイム労働者にパートタイム労働法の内容について正確な理解が得られますように、あらゆる機会に同法の説明や相談に対応して十分な周知を図ってまいりたいと考えています。

それから、事業主に対しましては、法の趣旨を踏まえた自主的な雇用管理改善の取組を促すとともに、パートタイム労働者と正社員との均衡均等の待遇の確保を進めるために、職務分析の手法を広く提供してまいりまして、雇用管理改善の取組を支援するといった手法で進めてまいりたいと考えてございます。

最後に、総務部の関係で3点ほど若干説明させていただきます。

まず、54ページでございます。労働保険料の徴収の関係でございますが、徴収の状況を表すものとして収納率という数字がございますが、最近収納率は当局でも上がってきているわけですが、全国平均に比べますと下回るという状況がございます。このための対策として納付資力がありながら滞納を続けている事業場に対しましては、財産の差し押さえ等を積極的に行ってまいりたいと考えてございます。

次に、56ページに個別労働紛争解決制度の関係を記述しております。最近の傾向としまして総合労働相談コーナーには、いじめ、嫌がらせといったような難しい事案が増える傾向がございます。それから、来年度またいろいろな法律、制度の実施がございますので、総合労働相談員に対して研修を充実するなどによりまして、この相談対応に遺漏がないようにしてまいりたいと考えてございます。

最後に、11ページ、12ページのところに、これは管理的な課題なのですが、行政事務の簡素効率化、業務執行体制の見直しについて書いております。あまり我々もこれまで言ってこなかったのですが、実はこの監督署、ハローワークを含みました福岡局の職員数

ですが、来年度は17名削減されるということになりました。最近の10年間で約180名の職員が福岡労働局では削減されておりまして、このままの状況が続きますと福岡労働局として国民、県民の求める行政サービスが十分提供できなくなるといったようなことが懸念されますので、これまでの事務処理のやり方、あるいは組織の形というものを見直していく必要があるということで、これも大きな課題として我々は考えてございます。

以上、簡単ですが、平成25年度の行政運営方針案を説明させていただきました。福岡労働局では予算あるいは人員体制が厳しい中ではありますけれども、各部室連携のもと、総合的労働行政機関として国民から信頼される行政を目指して各施策に取り組んでまいることといたしております。

以上で、運営方針案の説明にさせていただきます。

(野田会長)

ありがとうございました。随分多角的な問題につきまして、福岡労働局の労働行政運営方針案として説明いただきました。

ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等いただきたいと思えます。どなたからでも結構ですので、ご発言いただければと思えます。いかがでしょうか。

それではお願いします。

(益村委員)

45ページの(13)成長分野などでの雇用創出、人材育成の推進のアの(ア)福岡県による産業施策と一体となった雇用創造の支援の抜本的な強化として「戦略産業雇用創造プロジェクト」の創設とありますけれども、どういった内容で具体的にどのような方法でおやりになるのかというところを、もう少し詳しく説明をお願いします。

(金刺職業安定部長)

この戦略産業雇用創造プロジェクトというのは、国が打ち出した来年度の新規施策でございます。雇用情勢の厳しい都道府県が、提案型の産業施策と一体となったような雇用創造の高いものを都道府県が提案するという形で、その提案されたものがいわゆる中央でコンテスト方式によって採用されるといったような、ちょうど昨年までのこちらの審議会でも各市町村ごとに行っております実践型雇用創造事業というものを説明したわけでござい

ますけれども、早い話がその都道府県版といったような、都道府県の産業施策と絡めた雇用創造施策を県が打ち出したものが採択されることによって、福岡県としてこの雇用創造プロジェクトを実行することができるということになるものでございます。

これが国で採択をされるということになりますと、県全体で協議会というものを立ち上げた上で、一定の地域マネジメントを強化するためのメニューであるとか、事業主向けの雇用拡大の支援メニューとかが受けられることとなります。したがって現時点ではまだ県の方から正式な動きがあるわけではありませんが、県がこのプロジェクトに、いわゆる募集に申し込むということになったときには、福岡労働局としてもそれを全面的にバックアップいたしますとともに、それが採択されたということになれば、当然協議会の中にも入った上で、このプロジェクトを動かしていきたいと考えているというのが今の現状でございます。

以上でございます。

(益村委員)

福岡県が提案した施策が国で認められた場合に、労働局としてどういう支援が行えるか、そのあたりをもう少し詳しく説明をお願いします。

(金刺職業安定部長)

まずは提案に向けての努力ということに対して、我々も協力をしていきたいというのが一つあります。それから提案が採択されました場合には、実際に県を挙げての産業施策全般に関しまして雇用の目標を掲げた上で実行していくということになりますので、具体的に申し上げます、例えばこのプロジェクトを実行するに当たって必要な人材が当然必要になれば、そうした人材のマッチングをハローワークで実行するとか、こうした戦略プロジェクトが目標どおりに実行するために、実際に達成しなければならない現実の具体的な場面において、大きく協力していきたいというのが一つでございます。

それから補助金、これはやることによりまして大幅な国からの補助金が出るようになっておりますので、その補助金の受給に当たりましてのサポートも当局としてやっていきたいと思っております。

以上でございます。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。

(下田委員)

連合福岡の下田でございます。最後の行革のところが一番気になっているのですが、今、連合の中の九州ブロックの会議でもハローワークの人がかなり削減されているということに危機感を持っている意見が出てきます。生活保護者だとかずっと増えていまして、そこから先ほどあったように、やはりいかに生活保護から自立させていくかという仕事だとか、まだ失業率が高い中でいろいろそういうハローワークの仕事というのは、かなりこれから先も増えてくるのが予想される中で、その職員が削減されておるということでもございまして、今もそういう報告が、今後また職員がという話もございましたけれども、職員を増やせというのも今の状況の中では厳しいかもわかりませんが、やはりまだまだハローワークの中で失業しているとか、次に求人を求めるという人が多くいる中で、その辺については、是非、言われていると思いますけれども、どうか労働局のほうからも少しこういう意見があるのだということをお省のほうにも意見を具申していただければありがたいかなと思っているところでございます。

以上です。

(酒光労働局長)

どうもありがとうございます。私どもも厚労省全体でまず人数を減らされているというのもあるのですが、福岡労働局としては、やはり福岡労働局の実情とかいうのを本省のほうにもいろいろと言っておりまして、なるべく人員の確保に努めていきたいということで毎年努力はしているところでございます。

それから、いろいろな対策がありますけれども、特にハローワークなどでは、最後には人による相談紹介というのはかなり効果が上がってまいりますので、できる限りその人員を確保するという意味で当局の中でできることといえば、また別なところで簡素化できるところはなるべく簡素化していくことで、必要などころには必要な人員を確保したいと考えております。

(野田会長)

そのほか、いかがでしょうか。

お願いします。

(浅山委員)

56ページに労働相談コーナーということで、中段にたらい回しにならないようにと書いているのですが、実は私は労働審判員をやっておりまして、先般一つ例が出てまいりまして、内容は申し上げませんが、お聞きしますと私、労働局に相談に行って、いろいろなところに相談に行って、労働審判に上がってくるんですけども、もう少し、相談する方はわけがわからないわけですから、いろいろなところに相談して持ってくるんでしょうけれども、もうちょっと踏み込んで聞いてあげたらというような感じがしましたので、お互いに相談する方も勉強不足ということで、いろいろなところに足を運ばれて、結局労働審判に来たわけでごさいます、ちょっとその辺がなかなか個別の問題があって、どこまでというのは言えないと思いますけれども、もう少し丁寧に説明してあげたらいいのかなど、ちょっとその話をしましたので、もしコメントございましたらお願いします。

(渡辺総務部長)

そういったようなことが私どももたまに聞かれますので、そういったことがないようにしたいと思います。

個別の事例の中には監督署が行うべき法違反の摘発といいますか、その話と民事上の紛争の相談というのが両方混在していて、こちらでもお話してください、さらにこちらでもお話してくださいというケース、やむを得ない場合も確かにあるのですが、相談される方にとってはそんな区分はわからないわけですので、そういったような場合でもたらい回しという少なくとも印象がないように、丁寧な対応を行っていくということでやってまいりたいと思います。

(野田会長)

ほかはいかがでしょうか。

使用者代表側は、いかがでしょうか。

お願いします。

(松岡委員)

松岡でございます。全般的な話になるのですが、福岡県の場合、南北問題というのがやはりあるのかなど。福岡市あるいは北九州市と旧産炭地の筑豊あるいは大牟田地区との雇用の面あるいは賃金の面の格差というものが非常に大きいのではないかなど。

私は県の最賃の委員もしております、最賃の決定に当たって考えるときも、やはり福岡県を一つで見るとするのは当然必要なのでしょうけれども、その中でもやはり福岡市あるいは北九州市と、そういった南部を一緒に考えていくというところに問題があるのだらうなと思っております、そういう面で労働行政の中で、そういったことをどういうふう、一つは具体的に数値として捉えていらっしゃるんだろうと思っておりますけれども、その数値に基づいてどういう認識にあって、それを行政の中でどういう形で反映をさせていこうと考えていらっしゃるのか、ちょっと全般的過ぎて取りとめがないのかもしれませんが、何かありましたらよろしく願いいたします。

(酒光労働局長)

大変難しいご指摘をいただきました。おっしゃるとおり、地域によってかなり労働情勢に差があるかと思えます。残念ながらデータの整備とかの状況がなかなか十分ではないので、ハローワーク単位とかであればハローワークでとれるもの、例えば求人倍率だとかあるわけですが、賃金とかはなかなかとりにくい部分もあろうかと思えます。

いずれにいたしましても、特に雇用関係などでは雇用情勢の悪いところに対しては比較的手厚いいろいろな制度を設けておりますので、そういったことで、労働面でしっかりやるべきところはやっていくといったことをやっていくわけですが、地域全体の発展ということになりますと、なかなか労働行政だけでは限界がありますので、福岡県さん、あるいは経産局さんなどともいろいろと話をしながら、ご協力できるところはご協力していきたいと思っております。

それから、最低賃金は最低労働条件ということですので、全県的な、要するに福岡市だけ見ないで全県的な状況を見ながらやっていく必要があろうかなというふうに思っています。

(野田会長)

基準部長さんはよろしいですか。

(横尾労働基準部長)

今、全て局長がお話したとおりですけれども、特に最賃の問題ですと、本当に最低の基準ということで決定していくわけですので、これについては十分な資料をできるだけ、私どももいろいろな調査を実施しておりますので、その調査に基づいて基本的な資料というのは提供させていただきながら、適正な最低賃金の決定につなげていくということと合わせて、決定した上での履行の確保ということにも努めていきたいと思っています。

(野田会長)

ありがとうございます。

いろいろな角度からご質問、ご意見が出ましたですけれども、またさらにありましたら後の機会にお願いいたしますとしまして、次の議題に移りたいと思います。

議題2の福岡雇用施策実施方針案につきまして、事務局のほうから説明をお願いいたします。

(金刺職業安定部長)

職業安定部長でございます。赤のインデックスの資料ナンバー2に基づきまして25年度の福岡雇用施策実施方針の現段階での案について、ご説明を差し上げたいと思います。

めくっていただきますと趣旨が書いてございますけれども、この雇用施策実施方針といえますのは雇用対策法施行規則というものに根拠がございまして、簡単に申し上げれば福岡県内の雇用施策、雇用対策を実施するに当たって、福岡県と福岡労働局とが連携を効果的かつ円滑に行うために立てている方針でございます。そのためにこの方針を策定いたしまして一体的に施策に取り組みますとともに、福岡県知事から要請等があった場合には、その要請に応じて福岡労働局として緊密に連携、協力を図っていくことを目指しております。

以下、内容に入っていきますが、これは毎年度つくっておりますが、昨年度まではかなり網羅的なものをつくっておりますが、本年度は体裁も改めまして県と国とが連携して行う施策に特化した形でテーマ立てをして、それに対して県それから労働局がどのような取り組みをしていくかということについて書き並べていっているという形をとらせていただいております。

具体的な主だったところを説明してまいりたいと思います。全体的には福岡県とまだまだ調整中の段階ですので、あくまで素案であるということをご理解いただきたいと思います。

大きな1番から入ってまいります。経済社会の活力の豊穰と地域の活性化に向けた雇用対策の推進ということで、一つが若年者対策であります。一つが高卒、大卒の新卒につきまして県と局とで連携をいたしまして、学校との連携を強化して個々の生徒、学生に対する就職支援を図り、また合同面談会のような開催によって新卒者と企業とのマッチングの促進を図るということを実施してまいりたいと思います。

次に3ページのイ、真ん中をごらんいただきますが、未就職卒業者等に対する就労支援といたしまして、県の若者仕事サポートセンターと我々の新卒応援ハローワークとが、未就職卒業者や既卒者に対して相互に連携して就職支援を実施することをしてまいりたいと思っております。

4ページに行きまして、真ん中のウ、フリーターに対する就労支援でございますが、福岡県が設置しております30代チャレンジ応援センターと、それから各ハローワークにおいて、この相互への利用者の誘導、あるいは合同会社面談会などを共催することによって、30代の求職者の就職支援を実施してまいりたいと考えております。

5ページのエを見ますと、就職応援団企業に対する連携したマッチング支援でございます。福岡県から30代のフリーターの採用に理解のある就職応援団というのを現在実施していると伺っております。国のほうにおきまして若者応援企業宣言事業というのを、新たに25年度の予算が通った後でございますが、今回ハローワークのほうで実施することを予定しておりますので、この2つを連携して実施していきたいと考えているところでございます。

次の6ページをごらんいただきたいと思います。6ページのオはニート対策でございます。県の設置しました若者サポートステーションとハローワークとの連携を強化して、いわゆるニート等の若者あるいは高校を中退した者等の支援の実施をしてまいりたいと考えております。

それから7ページのカのところをごらんいただきますと、若者のその他、キャリア教育支援等でございます。若者雇用戦略、国が作り出したこの戦略の中に地域キャリア教育支援協議会についての記述がございますが、福岡県におきまして現在、福岡新卒者就職応援本部を設置して各種対策に取り組んでおりますので、こうした場におきましてもキャリ

ア教育支援等においても協議をしたいと考えているところでございます。

次に8ページに入りまして(2)で、女性の活躍促進でございます。アは共働き中の女性の就職支援でございます。福岡県が設置しております子育て女性就職支援センターと、それから我々の設置するマザーズハローワーク、マザーズコーナーとの相互の連携を深めることによりまして、子育て女性の就職支援を実施してまいりたいと考えております。

また9ページの(3)は、障害者の就労支援でございます。アは特別支援学校の高等部生徒の就労支援でございます。福岡県、労働局とで技能発表会、それから企業と特別支援学校の教員との交流会、あるいは職場実習面談会といったようなものにおいて連携をいたしまして、こうした高校の生徒の方々の就労支援を行っていきたいと考えております。

またその下のほうのイでございますが、ハローワークと障害者就業生活支援センターとの連携でございます。福岡県と労働局におきまして、職場実習あるいは定着指導、事業所支援等につきまして、ハローワークと就業生活支援センターとの連携が十分に行われますように支援強化を行ってまいりたいと思っております。

10ページに入りまして、(4)が中高年者の就職促進でございます。福岡県が設置しております中高年就職支援センターの利用者に対する個別の求人開拓等のマッチング支援を我々が行いまして、このセンターと連携をいたしました中高年求職者の就職促進を図っていきたいと考えております。

11ページの(5)は、生涯現役社会の実現に向けた取り組みでございます。

(司会)

説明を中断させていただきます。

皆さん、ご起立をよろしくお願いたします。

(黙祷)

(司会)

皆さん、ご着席ください。

(金刺職業安定部長)

それでは説明を続けさせていただきます。11ページのアの高年齢者の就労促進からでございます。福岡県70歳現役応援センターとハローワークとで互いに積極的に情報提供や利用者の誘導を行って、高年齢者の就労を促進してまいります。

またその下、イのところは生涯現役社会実現に向けた取り組みであります。これは70歳現役応援センターと労働局におきまして、生涯現役社会の実現に寄与する企業の取り組み事例などを広報周知するなどを通じまして、生涯現役社会の実現に向けた風土の醸成に努めてまいりたいと考えております。

それからページをめくっていただきまして、12ページのところが大きい2番で、成長分野などでの雇用創出人材の育成の推進でございます。(1)が県の産業施策と連動した人材確保の推進であります。福岡県が推進するこの産業施策に関連する分野の企業につきまして、必要に応じたマッチングの実施や雇用関係の助成金等のきめ細かな情報提供によりまして、当該分野における人材の確保を推進してまいります。

また(2)は雇用創造プロジェクトに関する取組といたしまして、福岡県のこの雇用創造プロジェクトを申請するに当たりまして、労働局として実施計画の策定の段階から協力を行うとともに、採択を受けた後には協議会に参画して共同で事業の実施に取り組んでまいりたいと考えております。

それから、13ページでございますが、重層的なセーフティネットの構築ということで、生活保護受給者など生活困窮者に対する就労支援でございます。県と労働局とハローワークにおきまして、この生活保護受給者、それからボーダー層と呼ばれている境目にある方々の生活困窮者、この方々を広く対象といたしまして、一体となった就労支援の体制に努めて、早期の就職支援の強化をしてまいりたいと考えております。

最後、14ページを見ていただきますと、公共職業訓練と求職者支援制度を活用した能力開発ということで、県と労働局とでハローワークで把握されています訓練ニーズを的確に捉えまして、情報の分析、共有を図った上で適切な訓練科目の設定に努めるとともに、訓練受講者の就職支援に一体となって当たろうということとしております。

今年度はこのようなまとめ方としております。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、ただいまの福岡雇用施策実施方針案のご説明につきまして、ご意見、ご質問があればと思うのですが、いかがでしょうか。

どうぞ。

(八谷委員)

インターンシップについてお尋ね申し上げます。福岡県とそれから雇用者側の方にお尋ねしたいと思います。労働審議会としては、というのか、福岡県の労働局と言ったほうがよろしいのでしょうか、インターンシップをどのようなものと理解していらして、どのように位置づけていらっしゃるか教えていただければと思います。

そして、雇用者側の方にとりましては、インターンシップは最近大学でも盛んに奨励はされておりますが、具体的にどのように評価なさっているのか。多分ご負担になる部分が多いかと思うのですけれども、どのように評価なさっているのかを教えていただければ幸いです。よろしく申し上げます。

(金刺職業安定部長)

インターンシップにつきましては、若者が体験的な就労をすることによりまして、幅広い意味での職業意識の形成などに大きく資するものであると認識しておりまして、若者の雇用問題全般、特に定着問題という観点からすれば、非常に望ましい施策であると認識しているところでございます。

(成清委員)

TOTOの成清です。我々も大学を含めた様々な機関からのご要望に応じて、インターンシップを行っていますが、単位取得目的の方と就職目的の方では取り組み姿勢に大きく違いがあると感じています。やはり単位取得や経験だけを目的にしている学生さんに比べて、就職目的の学生さんは一般的に大変熱心なため、受け入れる職場も盛り上がり、こういったケースではインターンシップは双方に効果があると思います。

また、我々が最近強化しているのは、障害者のインターンシップです。どんな配慮をすればいいのか、あるいはどんな仕事ができるのか、企業側が大変勉強になりますので、今後は健常者よりも障害者のインターンシップを拡大したいと考えています。

(野田会長)

ほかにかがでしょうか。

では申し上げます。

(下田委員)

下田ですが、13、14ページに重層なセーフティネットの構築というものがござい
ますが、連合は働くことを軸とする安心社会の実現ということで、やはりさまざまな形で働
くことによって、その対価を得てずっと生活しているわけで、そのことが失業だとかいろ
いろな中で壊れたときに、このセーフティネットをいかに張るかということが一番重要だ
ろうということで考えておりまして、さまざまな施策が13、14ページに出ております
けれども、ここを我々としても強く管理、充実をしていくという形のことを求めていき
たいなと思っておりますし、また先ほども申しましたが、今生活保護を受けている方がたく
さんおりますので、その方々、高齢者の方はもうなかなか無理なところもあるかも知
りませんが、若年層の方とか、そういうところの方は、ぜひこういう制度を使ってい
ただいてまた職場復帰するだとか、職業訓練の者がこの訓練を受ければ会社に就職率が高
くなるような、そういう訓練をぜひ実施していただいて、そういうものがほぼ80%以上、
委託訓練で60%以上と書いておりますが、この率をさらに引き上げていただきながら、
こういう能力開発を行っていただきたいなと思っております。

(野田会長)

ご発言、もしあればどうぞ。

(金刺職業安定部長)

ご指摘ありがとうございます。我々もこのセーフティネットとしての労働行政の役割と
いうのは大変重要なものであると考えておりまして、ご指摘いただいたようなまさに生活
保護の受給にある方、とりわけ来年度からは申請段階にある方だとか、相談に来られてい
るような方とか、そうした方々も対象として積極的に就労支援をしていきたいと思っ
ておりまして、例えば福祉事務所の中にハローワークの常設窓口を設けるといったようなこと
も検討しているところでございます。

一方、訓練のお話もありましたが、それと同時に求職者支援訓練も、このセーフティ
ネットとしては趣旨として非常に重要なものであると考えておりまして、この求職者支援訓
練を受けられた方が適切に就職できるようにすることが最終的な目的でございますので、
その目的に向けまして県等とも連携を図った上で、しっかり取り組んでいきたいと思っ

おります。

以上でございます。

(野田会長)

ほかに何かご発言はないでしょうか。

ではお願いします。

(益村委員)

これまでの議論と関係するところなのですが、いわゆる福祉からの就労へという、ワークフェアという概念の一環としておやりになっていると思うのですが、福祉事務所にハローワークの機能の一部を持たせるような形、あるいは常設ということの発言がありましたけれども、大学にも実際昨年あたりからそういった機能を持たせるような形で、ハローワークの方が来られて就職相談に乗ってくれるということなどが行われております。そうすると、ますます労働局としては人材が必要になってくるわけですよね。こういうきめ細かな対応で、地域密着型という形で支援体制を行おうとすればするほど、もっと労働局の人材は必要になってくる中で、国はカットカットという形でやっている。

ということになると、労働局の中で、どういうふうにご苦労されてこういった課題をクリアしようとされているのか、そのご努力をまず讃えるとともに、逆に言えばしわ寄せが来ないように、どういう工夫をされておられるのかというところを教えていただきたいと思います。

(金刺職業安定部長)

体制上のお話は、先ほどから皆様からおっしゃっていただいているように、我々も大変厳しい中で行政運営をしていることは事実でございます。そうした中でこうした福祉関係のセクションとの連携、あるいは学校との連携ということで、従来以上に力点を置いてやっている分野でございます。こうしたところにおきましては、それぞれかなり専門性の高い方々を非常勤といいますか、1年契約で雇い上げるような、学卒、大学との関係でいえばジョブサポーターという名称で雇っておりますし、またこの福祉関係でいえば就労支援ナビゲーターといった形で、1年契約で非常に能力の高い方を厳選した形で選考した上で採用して、我々常勤職員の数は年々減らされている一方で、こうした即戦力となってい

ただけるような有期で働いていただける方を効果的な研修をして、実際の現場でも頑張っていたとすることで行政を展開しているという状況でございます。

(野田会長)

ほかにご覧ありませんでしょうか。

どうぞ続けてください。

(益村委員)

具体的には、採用のときにどういう方を採用しようかという判断基準というか、そのあたりはどうなっているのですか。

(金刺職業安定部長)

採用選考基準まではちょっと申し上げられませんが、募集に当たりまして企業で人事労務の経験のある方であるとか、あるいはキャリアコンサルティングの資格を持ち実践されている方であるとか、そうした方々を採用する段階でも募集要件の中に一定程度明記させていただいて、現実にもお会いして面接などを行ったときにもそうした活動を十分されている方、また今後我々がその期待に十分応えていただける方であるということ、面接官が判断した上で委嘱をしているという形でございます。

(益村委員)

差し支えなければ、具体的にはそういった方々は今どのくらいおいでになるのですか。

(金刺職業安定部長)

すみません、ちょっと今、数を手持ちで持っていないのですが、福祉関係のところは増員が図られておまして、このような常設窓口であるとか巡回指導といった形をまた増やすということもあるので、福祉関係のこの就労支援ナビゲーターは増員なされているところでもあります。

(酒光労働局長)

ずっと行政改革で正規の職員が減らされたということもありまして、非常に大ざっぱに言いますと、今、福岡労働局全体では、正規の職員と非常勤の職員の数とほぼ同じぐらいいらっしゃいます。正規の職員は労働局というこの建物にかなりいますので、窓口と申しますか、ハローワークですとかになってくると、むしろ非常勤の方のほうが数が多いというのが実情でございます。

今、中でもかなり経験を積んだ方とか、いい方は採用できているので、何とか成り立っているという形です。

(野田会長)

もうちょっと時間があると思うのですが、いかがでしょうか。

はい、どうぞ。

(藤井委員)

行政改革のひとつの流れがあって、国の出先機関、こんな方向性が出されて、そういう中でこの報告書と申しますか、方針案についてもわかるように、やはり地元自治体との連携というようなことを当然強化していく。相互作用と申しますか、それから相乗効果というのを狙っておられるなというのは随分伺い知れるのですけれども、具体的に、やはり以前とは異なって、すり合わせをやられておられるということですが、自治体との共働、ともに働くという意味では、どういう形で試みられているのか、日々行われているのか、その情報交換をお伺いしたい。

(金刺職業安定部長)

今回、個々の政策の中身につきましては、ご説明をちょっと省略してしまいましたけれども、それぞれの施策におきまして運営のための協議会が設置されておりまして、そこで地方自治体のスタッフとそれから我々労働局のスタッフが一堂に会しまして、それぞれの事業をどのように協力展開していくかということ概ね全ての施策について実施しているところでございます。

また、情報共有が重要でございますので、特に我々が把握しております雇用情勢であるとか最近のハローワークでの雇用情勢などは、月に1度は必ず県庁を訪問いたしまして、私から県の労働局長に直接ご説明を申し上げておりますし、また例えば訓練のケースで

ございますと、ハローワークの窓口のところではどういう訓練のニーズがあるかということがある一定程度把握できますので、そうしたものを県庁に提供したりということで、県の訓練の計画を立てるのに役立てていただいております。

(酒光労働局長)

もう一つ代表的な例で申し上げますと、今、自治体とハローワークの窓口の一体運営というものを進めておりまして、福岡県とは1カ所、博多の駅前ところで、先ほどの中高年センターとありましたけれども、そことハローワークの出先機関とが一体運営をやっておりますが、そのほか福岡市とは今2カ所でやっておりますし、北九州とも2カ所でやって、あとは久留米と1カ所ということで、全部で6カ所で今やっているところでございます。

そのところでは自治体の施設とハローワークの出先機関とが一体となって、いろいろとテーマを持って、若者であるとか、こういった生活に困った方ですとか、そういったテーマに沿った形で共同実施をしている。

また北九州の関係は、今度また予算ができたということになりますけれども、ハローワーク八幡の本所のいわゆる職業相談をやっている部門が、今度は駅前にコムシティというのがオープンしますけれども、そこに区役所と一緒に入るといった形での連携も考えているということで、かなり今、連携事業というものは進んでいると思っております。

(藤井委員)

わかりました。大上段に言うつもりはございませんけれども、やはりいろいろな局面で統治機構そのものの見直しというか、政治側でも取りざたされておられますし、現時点の組織あるいは法令の流れの中で完全に一緒にやるということは難しいというのは理解できますけれども、サービスを受ける方にとっては、ある意味では全く同じものでありますから相互に自治体と国は力を合わせてやっていただきたいと思っております。それが一番より望ましい方向ではないかと思っておりますので、提言いたしたいと思っております。

(野田会長)

ほかにはいかがでしょうか。

(東委員)

働く人のキャリアアップ事業はとても大事で、労働局らしい仕事だと思います。今よく、いわゆるブラック企業という、つまりそこで人を使い潰してしまって次の段階での就職先も難しいし、また、本人の生活の維持も難しい。次の職場に移ったとしても、先ほどの5年の制限のことも出てきました。次の職場に移るときも移っていきやすくなった、そういう人材育成を通じて流動性を促進した企業というのは褒められるべきだと思いますので、ぜひその事業をご推進いただければと思います。単なるコメントになりますけれども。

(野田会長)

私も簡単な質問を少しさせていただきたいと思うのですが、ブラック企業というのは、ある意味雇用安定の問題と、それから労働条件の問題と非常に結びついた問題で、マスコミの作った言葉だけかと思っていまして判例もある。例えば、ある判例ですと、初任給20万円なら20万円というのは、実は月に60時間残業したときの初任給だったということが入った後わかったとか、そういう問題にかかわってくるわけでありまして、そんなことについてどうかという質問ではなくて、今そういうふうに、もし数字がおわかりであればですけれども、3年後雇用の離職率、3年後離職率という数字がありますけれども、もし今わかれば、それが今どういう状況になっているのか、ひょっとして増えてきているのかなという気もいたしますが、簡単にはわかりませんか。

(酒光労働局長)

3年後の離職率、よく七五三と言われていまして、中卒の方だと7割が3年以内に辞める、高卒だと5割の方が辞める、大卒の方は3割が辞めるといわれているのですが、今は高校と大学がかなり近づいてきて、高卒の方が4割ぐらいになって、大卒が3割ちょっと高いぐらいになっているかと思います。

率自体はそんなに変わっていないのだと思うのですが、後でちょっと詳しいデータがあればあれですが、やはり最近よく言われるのは、以前景気のいい時とかは3割辞めるといわれても、どちらかという自分でもうちょっといい仕事が見つかりそうだからとか、あるいは見つかったから辞めるという方が多かったのだと思うのですが、最近はどうも思ったのと全然違う労働条件だったとか、いわゆるブラックだというので辞められる方が多いということで、それは非常に不幸なことであります。

なかなかキャリアも積めないということがありますので、今いろいろな対策をやっているとして、もちろん労働基準法違反であれば監督署がしっかりして、監督権限を行使して是正させるということをやってくれるわけですが、それだけでは解決できない問題もいっぱいありますので、一つは、やはり若い人に労働法の知識を身につけてもらって、まず自衛をしてもらおう。あるいは悪いところにつかまらないようにしてもらおうというようなことで、今いろいろな大学に行かせていただいています。

来年度以降もやっていきたいと思っているのですが、それと併せて先ほどから何回かご説明しています若者応援企業宣言事業というのがあります。なかなかこの会社が悪いと烙印を押すのは国としてもやりにくいのですが、ここはしっかりやっているという、ある意味(適)みたいなところは、勧めていきたいなということで、頑張られている企業、しっかりと法令も遵守されて頑張られている企業については、むしろここは若者を育ててくれるいい企業だということをお勧め企業宣言ということで宣言することで、若い人の選択に役立つということを進めています。

まだこの事業自体は予算を取ってからということになるのですが、うちの労働局ではやや先駆けて、各企業の離職率なども求人票にプラスして、特に大卒向けについては書いていただくように企業の方をお願いして書いていただいたりしていますので、それも参考になるのではないかと考えています。

今後もそういった形で、なるべく幸せな形で職業生活をスタートできるように、それが本人にとっても日本全体にとってもいいことだと思いますので、そういうふうに労働局としても頑張っていきたいと考えております。

(野田会長)

ありがとうございます。

いろいろなことにご質問、ご意見いただきました。時間がきましたので、もし何かあればまた最後をお願いするというところで進めたいと思います。

これで平成25年度福岡労働局労働行政運営方針案と、それから福岡雇用施策実施方針案の審議を終了いたします。

本日出された委員の皆さんのご意見につきましては、今後の労働行政の中で参考にしていただきまして、なお一層、労働行政の運営を推進していただきたいと思います。

よろしく願いいたします。

それでは次に、議題3の関門港湾労働部会の開催状況報告ということで、ご報告申し上げます。

今年の2月21日に関門港湾労働部会が開催されました。その審議内容について本審議会会長として私に報告をいただきました。この関門港湾労働部会につきましては、部会長が本審議会の委員ではないために、今期審議会におきまして既に部会の議決の取扱いを会長に一任することの承認をいただいております。それに基づき決議いたしましたので、委員の皆様にお伝えいたします。

それでは関門港湾労働部会の開催状況につきまして、事務局から説明していただきます。職業安定部長さん、お願いいたします。

(金刺職業安定部長)

ご報告申し上げます。平成25年2月21日に小倉のリーセントホテルで開催いたしました。委員15名中12名の出席を得て開催いたしました。

中身といたしましては、港湾雇用安定等計画の施行状況についてということで、関門港における港湾労働の状況について、就労状況や派遣状況、また荷役機械の借受状況等、それから②といたしまして、雇用秩序維持関係の取組につきまして、現状を報告するという形で事務局からさせていただきました。

意見といたしまして、その説明した資料の中で、平成23年から24年にかけて立ち入り検査や現場パトロールの回数が減っている安定所があるという指摘がなされたところがあります。これに関しましては、確かにそうしたご指摘を受ける安定所がございまして、なかなかそちらの業務体制を十分に所内あるいは局も体制をフォローできていなかったということも反省いたしまして、今年度のこれ以降しっかりと立ち入り検査、現場パトロールを行っていきたいという旨でご説明申し上げ、了解をいただいたところであります。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

ただいまの関門港湾労働部会の開催状況の説明につきまして、何かご意見、ご質問があればお願いいたします。

いかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

ようございますかね。また思い出されましたら、最後の機会にまたよろしく願いいたします。

それでは、次に議題4の雇用開発促進地域雇用開発計画につきまして、職業安定部長さんから説明をお願いいたします。

(金刺職業安定部長)

それでは、雇用開発促進地域雇用開発計画につきまして、ご説明を申し上げます。

まず先に、別添資料をもちまして、その枠組み、これからご審議いただきます中身の概要を簡単に説明させていただきます。

別添資料1が現時点での県内の地域雇用開発促進法に基づいて地域指定されているところの一覧でございます。上のほうが今回の地域開発促進地域でございますが、今黄色で塗っております福岡東地域、福岡南地域、福岡西地域、これが一番右側の期間のところを見ていただきますと、平成25年3月31日までということに期限がなっております、この期限を新たに4月以降もこの指定を受けたいという旨で福岡県知事から厚生労働大臣宛てに協議が行われているというのが今の現状でございます。

続きまして、別添資料2の方で、この地域開発促進法のスキームが出ておりますので、こちらについて簡単にご説明をいたします。このスキーム図のうち、今回関係しておりますのは左半分でございますので、左半分のほうを使いまして説明をさせていただきたいと思っております。

この雇用開発促進地域と申しますのは、この区域がハローワークの範囲を基本といたしました労働市場圏が想定されているものでありますが、雇用情勢として有効求人倍率が全国平均を一定程度下回り、また労働力人口に対して求職者の割合が全国平均以上あるような地域、そちらを地域として指定し、計画期間3年以内とするものとされているものでございます。

この下の計画策定のところでございますが、都道府県のほうでこの地域雇用開発計画というものを区域、雇用の動向、地域雇用開発の目標、地域雇用開発の方策等につきまして取りまとめたものを厚生労働大臣に協議をいたします。最終的には厚生労働大臣の同意と

いう形で返事が返ってくるわけですが、それに当たりまして厚生労働大臣は関係行政機関の長に協議をいたしますとともに、現在行われます地方労働審議会へも協議して、この意見を聞くこととされております。この厚生労働大臣の同意が得られて、この地域指定がなされますと、下に書いてあります国の支援措置ということで事業主に対する助成として、事業所の設置整備に関しまして、地域求職者を雇い入れた場合に、一定額の助成金が支給されるという仕組みになっております。

続きまして、別添資料3をごらんいただきたいと思いますが、別添資料3は、この地域を指定するための要件が書かれています。

1番のところにありますように自然的、経済的、社会的条件から見て一体である地域であることがまず必要でございます。

2番のこれが大きな要件でございますが、その地域に関するその地域に係ります労働力人口に対して、地域内に居住する求職者の割合が相当程度に高く、かつ当該求職者の総数に比し雇用機会が著しく不足しているために、この求職者がその地域内で就職が著しく困難な状況にあって、その状況が相当期間にわたり継続することが見込まれていること、というのが長々と申し上げればそういう形でございます。

具体的な要件は下の1、2、3にあったとおりで、1の条件を満たした上で2または3の条件を満たすことが条件となっております。1の条件というのは平成22年の国勢調査の労働力人口に対して平成22年から平成24年における、この地域に係る公共職業安定所の一般有効求職者割合の月平均値が4%以上であること、ただし平成22年から平成24年及び平成24年におけるこの地域の一般有効求人倍率または常用求人倍率がともに0.50倍以下の場合には2.7%以上であるという、この1番の条件を満たした上で2または3、2番のほうは平成22年から平成24年及び平成24年におけるその地域の一般有効求人倍率の月平均値が平成22年から平成24年の平均で0.50倍以下、かつ平成24年単年で見ても0.53倍以下であること。または3番、平成22年から平成24年及び平成24年におけるこの地域の常用求人倍率の月平均値が平成22年から平成24年で0.50倍以下、かつ平成24年の0.50、平成24年単年の月平均値が0.50倍以下と、この要件を満たすことが必要になってまいります。

次のページの別添資料4を見ていただきますと、一番上だけなのですが、この地域求職者雇用奨励金と書いてありますが、この地域指定を受けますと、この地域内において、先ほども申し上げましたが、事業所の設置や整備などを行って地域の求職者を雇い入れる事

業主に対して一定の助成金が支給されるという仕組みになっているものでございます。

以上が大きなところでございます。

次に、今回提出されている三つの計画についてポイントを簡単にご説明したいと思います。これが赤のインデックスの4の福岡東地域から始まる3本の計画でございます。

まず、福岡東地域の1ページ目を見ていただきますと、1ページ目が地域の区域ということで書かれてございます。この地域の区域なのですが、福岡東地域は福岡東公共職業安定所の管内のうち東区を除いた地域と、それから福岡中央職業安定所管内の福岡市を除いた糟屋郡の宇美町、篠栗町、志免町、須恵町、これを一つの区域としております。本来安定所単位ということが大きな原則としてはありますが、この福岡県の宗像、古賀、福津等の市と、それから宇美と志免と須恵等につきましては、以下に書いてありますように自然的にも経済的にも、また交通の便等々の観点から、地域として一体として見るに十分ふさわしい地域であるということが1ページ目に説明がされているということでございます。

2番目、2ページ目の一番上にその結論が書いてあるところでございます。自然的経済と社会的に一体性を有すると考えるというふうに書いてあります。

2番目が要件の検討でございますけれども、先ほど申し上げました、この地域における有効求職者の割合についてでございますが、4.8%となっております。基準である4.0を満たしているところでございます。

また、②番のところは、この有効求人倍率の要件を満たしているかどうかでございますが、右側で見ていただきますと、福岡東地域の常用有効求人倍率におきまして24年の単年で0.44、3年間の平均で0.34ということから、いずれも基準である0.50を下回っているということで、要件を満たしているということで該当いたしているところでございます。

次に3ページのところでございますが、ここで雇用開発の労働力等に関する目標等についてでございますけれども、目標値といたしまして雇用の開発、第3のところ、今回の計画においては、地域雇用開発助成金による雇入れ数470人という目標としております。

3ページの下段からはこの実現するための方策について書いてございます。

4ページに入りますけれども、4ページの第4の方策に関する事項のところ、新たな雇用機会の開発の促進に関する事項として、経産省の産業施策と連携を図りながら雇用開発に取り組むこととされております。具体的な重点施策として厚生労働省の基金を活用した雇用創出の取組、それから福岡県や北九州市、福岡市が一体となって進めております。

リーニアジア国際戦略総合特区の推進をはじめとした商工施策を中心とした雇用機会の拡大を図ること。

それから次のページ、レポートに入っていきますが、その他6ページあたりで、70歳現役社会づくりの推進、それから医療福祉等の施策、それから7ページに入りまして農林水産施策やNPOとの協働の推進によって取り組むということにしております。

それから7ページの下の方には22、23、24年度のこの地域助成金の活用の状況について記載されているところがございます。

8ページ以降につきましては、8ページには職業能力開発の推進に関する事項、それから下の方には労働力需給の円滑な結合の促進に関する事項、9ページに入りまして各種支援措置の周知徹底に関する事項、それから地域雇用開発の効果的な推進に関する事項等々について書かれており、最後に計画期間に関する事項として同意が得られた日から平成28年3月末日までとするというふうに書かれているものでございます。

以上が福岡東地区の雇用開発計画でございます。

次に、2つ目の福岡南地区の雇用開発計画でございます。

福岡南地区のものにつきましては、この対象地域は福岡南公共職業安定所の管内のうち福岡市南区の一部を除いた地域であって、筑紫野市、春日市、大野城市、太宰府市、那珂川町の4市1町を対象としております。こちらの地域は太宰府天満宮や九州国立博物館、二日市温泉などの観光による雇用機会の拡大が期待される地域でありまして、また卸売・小売あるいは医療福祉、新生活産業による雇用の拡大を図るということで、今回の計画では140人の雇用創出を目標としております。

要件につきましては下に書かれておりでございますし、一般有効求職者数の月平均値の割合は4.1%ということで基準を上回っておりますし、また有効求人倍率要件では一般有効求人倍率、常用有効求人倍率それぞれについて見ますと、国の設けた基準を下回っており、いずれも満たしているということがいえます。

なお、取組等につきましては、3ページ以降は主な取組ですが、こちらについては福岡東地区のものほとんど変わっておりませんので、時間の都合もあり全体を省略させていただきます。

それから3点目の福岡西地区でございますが、福岡西地区の計画、1ページ目をござんいただきますと、対象としています市は、福岡西公共職業安定所の管内の糸島市1市でございます。

糸島市につきましては、既に労働力人口に対する求職者割合、①のところを見ていただきますと5.3%ということで全国基準を上回っておりますし、また有効求人倍率は一般、常用それぞれ大変低い数字になっておりまして、国の基準を下回っていることから基準を満たしているということになります。

それから2ページの下段のところをごらんいただきますと、第3の雇用開発促進地域の目標に関する事項というところですが、九州大学学術研究都市構想、それから大学が研究する世界的な先進分野、水素に関する施設や企業などの進出による雇用機会の拡大が期待されると地域ということで、また卸小売や医療福祉、新生活産業などを中心に雇用拡大を図るということから、110人という目標が達成に掲げられているところでございます。この目標を達成すべく3ページ以降につきまして取り組みが書いてございますが、この取り組みの中身は先ほどの福岡東、福岡南のものとはほぼ共通でございますので、説明は省略させていただきます。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、何かご意見、ご質問がありましたらお願いいたします。

お願いいたします。

(下田委員)

雇用開発の全体的なのですが、6ページで行きますと医療、福祉施設等という形で施策等で上がっていますけれども、介護職場だとか保育園の現場だとかいうのは、結構離職率が高いのではないかと考えていまして、そこに介護を担う人の離職を防止しキャリアアップだとかいろいろ書かれていますけれども、そういう形の中で労働行政としてそこで働く人たち、かなり女性も多いと思いますけれども、私たちの労働組合がなかなかないものですから、なかなか行き届かないというのがあります。

直接は関係していないかもわかりませんが、行政としてさまざまな法律だとか、いろいろなところの分野だとかいうことをかなり目配り、気配りをお願いしたいなど。ここにいろいろと文字で書かれていれば、かなりいいような感じの職場みたいな感じがするんですけども、実際の現場はかなり厳しい条件の中で日々働いていると私は思っていますので、

そういうところでその辺をぜひよろしくお願ひしたいと思っております。

(金刺職業安定部長)

おっしゃるように介護を中心とした福祉人材の確保というのは、大変いろいろな問題もあり難しい点もありますので、雇用管理改善指導といった形で我々も努めてまいりたいと思っております。

(野田会長)

ほかにいかがでしょうか。

お願いします。

(松岡委員)

別添資料の1で、雇用開発促進地域で現在指定を受けているところがありますね。今度黄色のところの3カ所、これ全部見ると福岡県で指定を受けていないというのは、福岡市と北九州市ぐらいのものなのですか。

(金刺職業安定部長)

はい、おっしゃるとおりでございます。

(松岡委員)

条件が有効求人倍率0.5以下ですから、ここは基本的には有効求人倍率は0.5以下。福岡県は今0.72ぐらいですよ。ということはやはり福岡市と北九州市が突出して有効求人倍率が高く、それ以外のところはもうこういう状態にあるというのが実態だということなのですね。

(金刺職業安定部長)

この表なり、この地域指定の実情から、松岡委員ご指摘のとおりだと認識しております。

(松岡委員)

福岡市の有効求人倍率だけ取られているのですか。

(金刺職業安定部長)

安定所単位でしか取っていないものですから、通常福岡地区にあります安定所を総称して福岡地域として有効求人倍率を出しておりましたが、直近では0.81という数字になっております。

(松岡委員)

それは、この黄色の3地区のところも入っているわけですね。

(金刺職業安定部長)

入っています。

(松岡委員)

すごいな。ありがとうございます。

(野田会長)

私のほうから1点だけ。糸島地区が入っているのですけれども、私は糸島に住んでいるものですから印象深いのですけれども、ここにたくさん九州大学学術研究都市関連の労働力事業見込みが並んでいるのですけれども、あまり議事録に載せる必要はないのですけれども、私はジョギングをするものですから、糸島のほとんど山の中ですけれども走り回っているのですけれども、ほとんど建築土木の業者しかないんですね。そこで、どこにあるんだろうかと、本当に業者といえはそういうところがメインで、あとは町の中心部はもう結構シャッターがおりているようなところが多くて。

そういう中で質問は、ここに雇用見込みとしていろいろなものがだ一つと上がっていますけれども、百何十人かの雇用見込み実数というのは、こういったところに流れていくということで成果を見るのか、それとも必ずしもそうでなくても、間接的にもいろいろな、それこそ土木建築の雇用が増えてきたということも含めて、効果が上がってきたというふうに見ればいいのか、その辺はどう考えたらいいのでしょうか。

(金刺職業安定部長)

こちらに掲げております、例えば福岡西の計画で110人というのは、ここは地域指定されましたときに、先ほどの助成金を活用することによって新たな地域の求職者をこの助成金の活用によって110人程度見込めるということでもありますので、ご指摘のような、今いる人の話ではなく新たな雇入れ数ではありますが、先生ご指摘のような効果が配慮されているものではないかと思えます。

詳しい見込みにつきましては、県と糸島市との間で調整した結果、このようになったと聞いております。

(野田会長)

わかりました。ありがとうございます。

ほかに何かございますでしょうか。

それではどうぞ。

(三浦委員)

三浦ですけれども、雇用開発の助成金なのですが、これは資金の使途とかそういったものは、きちんと追跡とか、そういうことをされるのでしょうか。

質問の趣旨は、田舎で要するに雇用を増やそうとすると、例えば通勤のためのバイクとか車とか、そういったものの多分一回ポッキリの助成になると思うので、継続してということでは多分ないと思うので、どういった形でお金が使われているのかというのはかなり大事なのではないかと思うのですが、その点、追っかけがされているのかどうかということをお尋ねしたいんですが。

(金刺職業安定部長)

この助成金の趣旨は事業所の設置整備に要した費用がどのくらいあるか、それから何人雇い入れたかということに応じて、その助成額が決まるものでございまして、支給された助成金そのものに対する使用使途を特に問うものではないものですから、要件に合致している状態にあって幾らという形で、もらった方は、それは自由に使うことができます。

(野田会長)

時間が大体きましたので、これで議事を閉めたいと思いますが、何か労働局に対するご意見、ご質問、そのほかにご要望の点などがありましたら、ご発言をお願いしたいと思います。

(金刺職業安定部長)

今ちょっと手元にありましたが、今日出ました議論の中で、まず離職率ですが、過去3年間の離職率につきまして手元に数字がありました。

(野田会長)

お願いします。

(金刺職業安定部長)

はい。福岡の大学が34.2%、全国では28.8%です。それから短大が41.6%、全国では39.3%です。高校では40.2%、全国では35.7%です。

それから、中学では86.7%が福岡、全国では62.2%というのが平成24年6月7日時点の数字でございます。

それから、先ほど益村委員からご質問のありましたうち、ジョブサポーターの配置数は現在県内で85名ということになっております。また福祉から就労支援事業及びこの業務に関連したホームレス等の担当を合せたナビゲーターの数も85名ということになっております。

以上の数字でございました。

(野田会長)

ありがとうございます。

ご発言はよろしいでしょうか。

(三浦委員)

言わずもがなかもと思うのですけれども、とにかく働くこと、雇用ということの重要性というのはここでは大前提になっているのですが、雇用施策の実施方針なんか読ませてい

ただくと、若者に対する、子どもに対する働くことの重要性の教育というのがものすごく大事なのだというふうに感じられるんですが、労働局でもそれに対する、これは基本的には学校とか家庭での教育の問題だと僕は思うんですけども、啓蒙とかそういうものをもっと実施していくべきなんじゃないかなというのを読んでいて思いました。

これは職業柄、弁護士なんかやっていますので、今福岡県で一番問題なのは、例えば青少年の、ドロップアウトして非行に走るような子どもたちの社会復帰、これにはやはり働くことが一番大事なのだと思いますし、福岡県の最重要課題だというふうに年頭に県知事とか県警本部長がおっしゃるのは、暴力団対策なのですけれども、暴力団対策においても、やはりたくさんの組員の方が社会復帰するためには、やはり働くことなので、非常に、20年ぐらい僕はかかると思うのですけれども、福岡県の雇用対策においては、そういった人たちの社会復帰の問題というのは、こういうものの中にどんどん入れ込んでいただきたいなと読んでいて思いました。どうぞよろしく願いいたします。

(野田会長)

ありがとうございます。

それでは、時間を過ぎましたので本日の議事をこれで終了したいと思います。

以上をもちまして、本日の審議会を終了いたします。

皆様どうもご苦労さまでした。ありがとうございました。

— 了 —