

平成27年度第2回

福岡地方労働審議会議事録

平成28年3月23日

福岡労働局

## 平成27年度第2回福岡地方労働審議会

平成28年3月23日（水）

（司会）

おはようございます。定刻までもう少し時間がありますが、皆さんおそろいのようなので、ただいまから平成27年度第2回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

議事に入るまでの間、進行を務めます福岡労働局総務部企画室の日高といいます。よろしくお願いいたします。

最初に、お手元にお配りしております本日の審議会資料について、ご確認をお願いいたします。

資料目次とありまして、その後ろに資料ナンバー1、家内労働部会の開催状況報告、資料ナンバー2、関門港湾労働部会報告について、資料ナンバー3、地域雇用開発計画について、その後ろに福岡県福岡東地域雇用開発計画、福岡県福岡南地域雇用開発計画、福岡県福岡西地域雇用開発計画がついております。それから資料ナンバー4、行政運営方針の案、資料ナンバー5、カラーの印刷のものですが、労働行政のあらまし、資料ナンバー6、平成27年度福岡労働局行政運営方針に係る主な業務運営実績及び課題、資料ナンバー7、平成28年度福岡県雇用対策協定に基づく事業計画、資料ナンバー8、平成27年度雇用対策における国と地方自治体との一体的実施事業実施状況です。資料ナンバー9、ハローワークのマッチング機能強化に関する業務の総合評価、最後に資料ナンバー10、都道府県労働局の組織の見直し、雇用環境・均等部（室）仮称を設置という資料になります。よろしいでしょうか。

次に、本日の定数の確認でございますが、本日は全員がご出席でございます。

なお、本審議会は公開とさせていただきます、議事録につきましても発言者氏名を含めて公開とさせていただくこととしておりますので、よろしくお願いいたします。

初めに、福岡労働局長の前田からご挨拶を申し上げます。

（前田労働局長）

おはようございます。福岡労働局長の前田でございます。

本日は、年度末の大変お忙しい中、委員の皆様全員ご出席いただきまして大変ありが

とうございます。また、日ごろから私ども労働局の行政の推進につきまして、ご支援、ご協力を賜っておりますこと、改めて御礼申し上げます。

雇用失業情勢につきましては、有効求人倍率が1月が1.20倍ということで、12月から若干下がったところではありますが、引き続き回復基調が続いているところかと思えます。一方で、建設、介護、看護、保育など、かなり人手不足も深刻になっているところがあります。他方、数的に倍率は1.2であります。正社員の求人は常用の中で半数弱というところであり、非正規雇用からの正規雇用への転換等が引き続き課題となっているところと見えます。

また、今年に入ってから、海外経済とか市場の動向などもいろいろありまして、今、春季の賃上げについて、大企業等、かなり回答も進んできたところではありますが、今後の経済動向についても注視が必要かと思っております。

そういった中で、政府としては一億総活躍社会の実現が一つのテーマであります。労働行政としては、ワークライフバランス、多様な働き方の実現が課題であります。さらに、女性の活躍推進、働き方改革、非正規雇用対策といった取組が求められているところと見えます。

特に、女性の活躍推進につきましては、ご案内のように来月1日から女性活躍推進法が施行されることと見えており、基本的には301人以上の企業につきましては、施行前の今月中に事業主行動計画を策定して届けていただくということで、今まさに月末まで残り少ないところではありますが、周知等を行っているところと見えます。

女性の活躍推進のためにも、男性も含めた働き方の見直しも非常に重要であります。先月、働き方改革等推進会議ということで、労使の皆様にも参画いただいて開催したところと見えますが、今後ともさらに過重労働の解消や多様な働き方の実現、非正規から正規への転換を中心に、働き方改革に取り組む必要があると考えております。

働き方改革、女性の活躍推進といった取組を一体的に実施するという観点から、後ほどご説明申し上げますが、労働局の組織の見直しを4月に予定しておりまして、今ある雇用均等室、企画室を中心として、新たに雇用環境・均等部を設置することと見えております。そういったことも含めて、今後さらに取組を推進していきたいと考えております。

本日、いろいろと議題があるわけですが、特に来年度労働局で取り組む施策を中心にご説明させていただきますので、皆様から忌憚のないご意見等をいただければと考えております。どうぞよろしくお願いたします。

(司会)

次に、益村会長からご挨拶をいただきたいと存じます。

(益村会長)

おはようございます。

先週の金曜日、3月18日に、本学の産業経営研究所主催で、「人口減少時代の地域雇用」というテーマでシンポジウムを開催いたしました。その際には福岡労働局様に後援していただき、パネリストとしては福富職業安定課長に登板いただきました。

今、局長から多様な働き方のお話がありましたが、シンポジウムでは働き方改革についても触れています。若者について今までニートと呼ばれ使われていた概念に似て、最近ではスネップ(SNEP)という概念が登場してきました。SNEPというのは、Solitary Non-Employed Personsで、孤立無業者といわれます。いわゆるひきこもりですね。ひきこもって、友人や知人もあまりいないといった人たちですが、まだ比較的就労可能な人たちなので、もっと働く場に持っていこうと、若者サポートステーションなどがキーステーションとなって頑張っておられます。

私どもは、潜在労働力、中でも女性、高齢者、若者がいかにしてもっとちゃんと働けるようにするかというところでさらなる働き方改革について提言を行いました。

シンポジウムには、「人口減少時代の地域雇用」というテーマからか、貴局以外には、福岡県、福岡市、福岡財務支局などの官庁の方々をはじめ経済界などから多くの方が参加されました。産学官が一丸となって議論する機会を設けたことで、アンケートでもいい勉強になったとの感想や、最新の情報が得られて良かったということで反応が大きかったので、この場をお借りいたしまして厚く御礼を申し上げたいと思います。

最近私が感じているのは、近隣大学様にお聞きしましても、就職関係、有効求人倍率関連からでも雇用情勢はいいはずなのに、今年の1月末時点での大学生の内定率は思ったほどよくないということなんです。これは多分、就活解禁日が変わった影響があるのかなと思っています。これが3月末まで、どこまで昨年以上に回復するのか、いま、各大学が取り組んでいるところでございます。

今日は盛りだくさんの議題ですので、円滑な議事運営ができますように、ご協力のほどどうぞよろしく願いいたします。

(司会)

ありがとうございました。

以後の議事進行につきましては、益村会長にお願いしたいと存じます。

益村会長、よろしく願いいたします。

(益村会長)

それでは、ただいまから私のほうで議事を進行させていただきます。

まず、本日の議事録の署名についてですけれども、公益代表委員の私のほかには、労働者代表からは石川委員、使用者代表からは岩崎委員にお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

よろしく願いいたします。

本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめ、後日、各委員のお手元に届けさせていただきますと思います。

それでは議事に入りますが、議題の1「部会の開催状況について」です。

まず、「(1) 家内労働部会」ですが、家内労働部会につきましては、私が部会長に選任されておりますので、私のほうから開催状況について説明させていただきます。

家内労働部会は、昨年12月10日に開催されました。資料はナンバー1でございます。まず、部会長に私が、部会長代理に末松委員が選出されました。そして事務局より、福岡県における家内労働の現状について、県内の委託者数、家内労働者数が激減しているという実態の報告がありました。

次に、福岡県男子服製造業最低工賃について、廃止することを含めて審議をいたしました。事務局より、実態調査結果などから県内の男子服製造業の委託者数は5社、うち最低工賃適用が2社、家内労働者は68人、うち最低工賃適用が35人に減少し、家内労働者の平均年齢も69.4歳と高齢化が進んでいるとの報告がありました。

審議結果は、家内労働者代表委員から最低工賃の果たしている役割を考えれば、廃止するよりも改正すべきであるという意見が、また委託者代表委員及び公益代表委員からは、最低工賃の実効性を失っているため廃止もやむを得ないという意見が出され、意見の一致

を見ませんでした。結果として、廃止も改正も見送るということになりました。

以上でございます。

今の説明につきまして、ご質問等ございましたらお願いいたします。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にございませんようですので、それでは、「(2) 関門港湾労働部会」についてでございます。

これは、3月7日に関門港湾労働部会が開催され、審議内容につきましては、本審議会の会長の私に報告をいただいております。

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ありませんので、部会の議決の取り扱いにつきましては、福岡地方労働審議会運営規程第10条第2項に定める「議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる」との規定に基づくこととなります。したがって、報告いただいた審議内容につきましては、当該規定に基づき、会長である私が議決した旨、委員の皆様にご報告いたします。

それでは、関門港湾労働部会の開催状況につきまして、事務局から説明をお願いいたします。

(金尾職業安定部長)

職業安定部長の金尾でございます。説明は座ってさせていただきます。

資料2をご覧いただきたいと思います。

本年3月7日に、関門港湾労働部会が実施されております。議事としましては、港湾雇用安定等計画の施行状況について事務局から説明をし、ご意見をいただくという形で進めたところでございます。

港湾雇用安定等計画でございますけれども、港湾運送に必要な労働力を確保するとともに、港湾労働者の雇用の安定、その他の港湾労働者の福祉の増進を図るという港湾労働法の目的を実現するために、必要な計画を定めているものでございます。

部会において、まず関門港における港湾労働の状況について説明をしております。港湾労働の就労状況につきましては、このところの景気状況により、就労者数が若干上向き

になっているということを報告させていただきました。

次に、関門港における雇用維持関係の取り組みについて説明をいたしました。港湾労働におきましては、波動性と呼んでおりますが、時期等によって雇用の変動が生じることがございます。このような中でいかに雇用の安定を図っていくかということが課題になっております。

港湾労働というのは、四つの雇用形態がありまして、まず一番最初に、事業者が雇用する常用労働者を従事させるという形態がございます。これによっても労働者が不足する場合に、2番目としては、6大港において特別に認めているわけでございますけれども、波動性に対応するために、他社の労働者を派遣により受け入れて従事させるという形態がございます。これにつきましては、1人につき月7日間まで認められております。

これによってもまだ不足する場合におきましては、3番目に、安定所紹介による日雇い労働者を受け入れて従事させるという形態がございます。適格求職者がいない等、安定所紹介ができなかった場合に、4番目として例外的な措置でございますけれども、事業者は日雇い労働者の直接雇用ができるという形態になっております。最初に申し上げた順に安定性が高いということで、できるだけ安定性の高い形態で雇用してくださいということになっております。今後とも、このような取り組み方針で進めていくという説明をいたしました。

また、使用者側委員と労働者側委員から2点の質問がございました。

まず、使用者側からの質問でございますけれども、5の意見等の(1)に書いておりますけれども、2点の違反事例についてその概要を教えてくださいということでございます。これにつきましては、ある事業所が派遣の届け出を行わずに日雇い労働者を港湾労働に従事させていた事案、それから先ほど申しましたように、派遣においては1人につき月7日という上限が決まっておりますけれども、これを超えて特定の労働者を従事させていたというものでございます。

この2件の違反につきましては、事務局からしっかりと現場査察とパトロールを実施することにより、さらなる法令遵守を図っていくという説明をいたしました。

また、労働者委員からは、(2)の件について質問がございました。港湾労働者証の色分けに係る厚生労働省の検討状況について、お聞かせ願いたいということでございました。これについては、事務局から、実施に向けて今後関係者からの意見照会を行っていくとする厚生労働省の方針を回答したところでございます。

以上、関門港湾労働部会についての説明とさせていただきます。

(益村会長)

ありがとうございました。

ただいまの説明につきまして、ご質問等ございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようでございますので、議題1につきましては以上でございます。

続きまして、議題2「福岡県地域雇用開発計画について(諮問)」でございます。これにつきましては、労働局長から諮問があるとのことですので、よろしくお願いいたします。

(前田労働局長)

それでは、地域雇用開発促進法第5条第6項の規定に基づきまして、「福岡県福岡東地域雇用開発計画(案)」、「福岡県福岡南地域雇用開発計画(案)」及び「福岡県福岡西地域雇用開発計画(案)」につきまして、諮問させていただきます。

(前田労働局長が諮問文を交付)

(益村会長)

それでは、事務局は諮問文を読み上げてください。

(金尾職業安定部長)

福岡地方労働審議会会長、益村眞知子殿。

福岡労働局長、前田芳延。

地域雇用開発促進法第5条第6項に基づき、別添「福岡県福岡東地域雇用開発計画(案)」、「福岡県福岡南地域雇用開発計画(案)」及び「福岡県福岡西地域雇用開発計画(案)」について、貴会の意見を求める。ということでございます。

(益村会長)

それでは、「福岡県福岡東地域雇用開発計画(案)」、「福岡県福岡南地域雇用開発計画(案)」

及び「福岡県福岡西地域雇用開発計画（案）」について、事務局から説明をお願いします。

（金尾職業安定部長）

それでは、説明いたします。恐縮ですが、座って説明させていただきます。

資料ナンバー3でございます、地域雇用開発計画についてという資料がついておりますけれども、これにしたがって説明をしております。

福岡県地域雇用開発計画について、まず地域雇用開発計画の策定として、雇用開発促進地域の指定についてご説明をします。

地域雇用開発計画は、地域雇用開発促進法に基づき、労働力人口に対する求職者の割合が相当程度高く、雇用機会が不足している地域、雇用開発促進地域につきまして、国が必要な措置を講じ、地域的な雇用構造の改善を図ることを目的としております。

この地域指定を受けるためには、都道府県が計画を作成し、厚生労働大臣の同意が必要となります。また、同意に当たりましては、地方労働審議会への付議等の手続が必要となります。この地域指定を受けると、国の支援策としまして、当該地域において事業所の設置・整備を行い、これに伴い、ハローワーク等の紹介で求職者を雇い入れた場合、設置・整備の費用や雇い入れ人数に応じて、地域雇用開発奨励金の助成が受けられますという制度になっております。

今回、福岡県が策定しました地域雇用開発計画ですが、1枚おめくりいただきまして、2ページの（3）のところでございますけれども、福岡東、福岡南、福岡西の各地域でございます。

まず、福岡県福岡東地域雇用開発計画です。福岡東公共職業安定所管内のうち福岡市東区を除いた地域、及び福岡中央公共職業安定所の管轄区域のうち福岡市を除いた地域でございます。対象地域といたしましては、宗像市、古賀市、福津市、宇美町、篠栗町、志免町、須恵町、新宮町、久山町及び粕屋町の3市7町となっております。

次に、福岡県南地域雇用開発計画は、福岡南公共職業安定所管轄区域のうち福岡市南区を除いた地域でございます。対象地域は、筑紫野市、春日市、大野城市、太宰府市、那珂川町の4市1町でございます。

そして、福岡県西地域雇用開発計画におきましては、福岡西公共職業安定所管轄区域のうち福岡市西区を除いた地域でございます。対象市町村としては糸島市の1市となっております。

それでは、これら3地域についての個別具体的な説明をいたします。3地域とも平成25年4月から28年3月までの3年間の計画期間として、雇用開発促進地域の指定を現在受けております。地域の雇用情勢としては、厳しい状況にあることから、継続して雇用開発促進地域の指定の申請となっております。

地域指定の要件としましては、2ページの(3)の囲みのところにそれぞれ書いてありますけれども、労働力に対する割合が、平均で東地域では3.9%、南地区では3.4%、西地区では4.4%と全国平均3.3を上回っている状況でございます。また、雇用失業情勢につきましても、有効求人倍率が3年間の平均値が東地区で0.61、南地区で0.54、西地区で0.30と基準値0.67を下回っているため、地域要件を満たしているということとなっております。

それでは、それぞれの地域の計画について、1枚おめくりいただきますと、福岡県福岡東地域雇用開発計画というのがございます。こちらはちょっと「案」が入っておりませんが、「案」ということでございます。詳細には時間の関係がございますので、計画のポイントにつきましてご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、福岡東地域につきましては、1枚おめくりいただきますと目次がございまして、次から1ページという形になっております。3ページの第3、雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項というところに記載してございますけれども、福岡県が積極的に推進する自動車産業など、製造業における雇用機会の拡大が期待される地域でございます。加えて卸・小売業、医療・福祉などで、地域雇用開発奨励金の支給により3年間で470名の雇用創出を目標としております。

6ページに今までの実績について記載をしております。雇用開発奨励金の活用ということで、助成金の活用実績でございますけれども、前回の地域指定を受けた平成25年度から27年度の3年間で合計2億8,000万の助成金を支給し、当該地域で42件、191名の地域求職者を新たに雇い入れております。

また1枚めくっていただきますと、次が福岡南地域雇用開発計画でございます。こちらのほうも2ページのところに、雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項ということでございまして、こちらの地域におきましては、太宰府天満宮、九州国立博物館及び二日市温泉などにおける観光による雇用機会の拡大が期待される地域ということになっております。

こちらのほうの実績についても、5ページに地域雇用開発奨励金の活用ということで、

平成25年度から27年度の3年間で合計2億1,600万円の助成金を支給し、当該地域におきまして38件、175人の地域求職者を新たに雇用しております。

さらに2枚ほどめくっていただきますと、最後に福岡西地域雇用開発計画がございます。こちらのほうも同様に、第3の雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項に記載してございますけれども、こちらの地域におきましては、九州大学学術研究都市構想及び同大学が研究する世界的な先進分野「水素」に関する施設や、企業進出などによる雇用機会の拡大が期待されている地域でございます。さらには、医療・福祉や卸・小売業などで、地域雇用開発奨励金の支給により、3年間で150人の雇用創出を目標としております。

こちらのほうも今現在の実績におきましては、5ページから6ページにかけて記載しておりますけれども、地域雇用開発助成金の活用につきましては、平成25年度から27年度の3年間で合計9,720万円の助成金を支給しております。当該地域で12件、合計53人の地域求職者を新たに雇用しております。

3計画の期間については、いずれも同意を得た日から3年間となっております。福岡県内では現在、福岡市、北九州市を除く全ての市町村が雇用開発促進地域の指定を受け、地域雇用開発奨励金の助成措置の支援を受けることが可能となっております。今後とも福岡県、市町村とも連携を図り、地域の事業主の方に地域雇用開発奨励金の活用を図り、地域における雇用の創出に取り組んでまいりたいと思っておりますので、ご承認いただきますようによりしくお願いを申し上げます。

以上でございます。

(益村会長)

ただいまの説明につきまして、ご質問、ご意見等ございますでしょうか。

(井上委員)

済みません。確認でございますけれども、これは平成22年の国勢調査がもともとの基準になっていますよね。既にもう27年の国勢調査が終わって、速報値が発表されていますね。記載されている地域の人口とか労働力人口は、平成22年のものだと思うんですね。実際は、この5年間でかなり変化が生じているはずなんですけれども、その辺はどのように考慮されているのかをちょっと教えていただけますか。

(金尾職業安定部長)

お答えいたします。全体的な数値の精査をちょっと確認いたしますけれども、最近発表された数値によりますと、福岡市については人口が増加しています。その他の地域は若干減少しているのが、大まかな福岡県内の状況でございます。

雇用開発促進地域の指定でございますけれども、先ほど申し上げたように福岡市と北九州市は対象になっておらずに、それ以外の地域が対象になっていると。やはり景気の状況により、産業は振興されているところでございますけれども、求人倍率においてはそれほど変わっていないという状況認識のもと、この数値を出しております。

ですので、次回の更新におきましては、当然最新データをもとに出していくということなんでございますけれども、これが今年度末で切れるということで、時期的なものとか数値が出た時期の状況もございますので、そこはまた確認をさせていただきます。とりあえず今の状況からして、さほど変わっていないという認識を持っております。委員ご指摘のとおり、最新の数値が出ているわけですので、それをもとに次回以降、反映することとなっております。

(前田労働局長)

若干追加させていただくと、今年度この計画に速報値は使わないということで、全国的にそういう形でやることになっていると思います。あと、福岡市周辺のベッドタウン的なところも人口は増えていると思います。逆に、そこはそんなに就業場所はなくて、福岡市に通勤するところが多いので、そういう意味で労働力人口が増え、求職者も増えているところでは。

あと、地方のほうに行くと、人口も減っているかと思えます。そこでは求人倍率もそんなに回復していないので、求職者としては引き続きそれなりにいると思います。速報値をとりあえず使わないということですが、新しい数字とそんなには変わらないと今、安定部長からお話ししたようなところかと思えます。

(井上委員)

わかりました。これ自体は基準を満たしているもので、これが問題と言っているわけじゃないんですけれども、細かい地域の実情であるとか労働環境を把握するためには、新しい

数字と照らし合わせて、実態がどうなっているかをぜひこの会のメンバーの方々に、1回何らかの形で資料で示していただくと助かるなと思います。

(益村会長)

ほかにご質問なり、ご意見等ございますか。

(松岡委員)

経営者協会の松岡でございます。北九州市と福岡市が対象から外れているということですが、北九州市と福岡市というのは、この基準から見て対象にならないということなのか、政令指定都市だからもっと何か違う方策をとっているということなのか。

イメージの話ですけれども、北九州市を見ると、全体はそこそこいっているのかもしれませんが、北九州市の中でも地域を見てみると、いい、悪いの格差がかなりありそうな感じなんですね。その辺はどういう評価をされているのか、ちょっとお伺いできればと思います。

(金尾職業安定部長)

福岡市におきましては、求人倍率は非常に高い、当然一番倍率が高いところでございます。北九州市についても現在、求人倍率は高く、この要件に合致しないということでございます。ですから、委員おっしゃるように、地域的なものもありますけれども、求人倍率が下がってくればこの対象になりますので、県のほうからそういう申請が上がってくれば、またこういう場で審議していただくこととなっております。

(益村会長)

そのほかご意見なり、ご質問等ございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、それでは、福岡地方労働審議会としては、「福岡県福岡東地域雇用開発計画(案)」、「福岡県福岡南地域雇用開発計画(案)」及び「福岡県福岡西地域雇用開発計画(案)」につきましては、この案のとおり妥当と認める旨、答申したいと思います。

がよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

それでは、事務局は答申案を配付して、読み上げてください。

(金尾職業安定部長)

それでは読み上げさせていただきます。

案。

福岡労働局長、前田芳延殿。

福岡地方労働審議会会長、益村眞知子。

平成28年3月23日付、福岡労発安0323第1号をもって諮問のあった「福岡県福岡東地域雇用開発計画(案)」、「福岡県福岡南地域雇用開発計画(案)」及び「福岡県福岡西地域雇用開発計画(案)」について、審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

記。妥当と認める。

以上でございます。

(益村会長)

この案のとおり、答申してよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

それでは、答申いたします。

(前田労働局長が答申を受取)

(益村会長)

それでは、事務局は、計画に基づき、適切な対応をお願いいたします。

続きまして、議題3「平成28年度福岡労働局労働行政運営方針案について」、事務局から説明をお願いいたします。

(山口総務部長)

総務部長の山口と申します。よろしくお願いたします。私からは、平成28年度福岡労働局労働行政運営方針(案)の中で、総務部に関係いたします事項につきましてご説明をさせていただきます。申しわけありませんが、着席して説明させていただきます。

最初に、資料ナンバー10でございます。お手数ですが、ナンバー10をご覧になってください。これは、本年4月から都道府県労働局の組織の見直しということで、新たに設置されます雇用環境・均等部(室)についてでございます。

この新たな組織たる雇用環境・均等部(室)の設置の目的・趣旨は、労働局の主要な行政施策でございます女性の活躍推進やワークライフバランス、働き方改革などの業務の執行につきましては、これまで雇用均等室、労働基準部がそれぞれ各担当部署ごとに実施してきたところでございますが、相互に関連する業務を一体化いたしまして、これを企業等に働きかけることによって総合的な行政を展開して、結果といたしまして、男女ともに働きやすい環境職場の実現を目指すというものでございます。

資料の中ほどに新旧の組織図がございますが、左が現在の組織図でありまして、現在の雇用均等室を母体といたしまして、これに総務部の企画室が所掌いたします情報公開関係業務を除くほかの全ての業務を移し、合体させます。また、労働基準部が現在担当している業務の一部の長時間労働の抑制、年休取得促進といった働き方改革、ワークライフバランス、労働契約法の周知、パワハラ防止等の業務、それと職業安定部の福祉労働関係業務を雇用均等室に移し、合体させまして、右側の新組織にあります雇用環境・均等部(室)を全国に設置するというところでございます。福岡労働局におきましては、7大局の一つということで雇用環境・均等部ということになります。

この組織見直しのポイントといたしましては、資料の下にポイントを三つ掲げておりますが、ポイントの一つといたしましては、総合的な行政事務の展開ということで、現在、雇用均等室が所掌しております女性活躍推進業務と、基準部が所掌している働き方改革等の業務を一つの部がワンパッケージで、企業や経済団体等に対して働きかけをしていくことができるということでございます。

また、ポイントの2といたしまして、現在、総務部企画室所掌のパワハラ解雇等の相談、紛争解決、基準部のパワハラ防止等指導、均等室の均等法等に係る相談・指導、紛争解決援助につきまして、相談窓口を一本化いたします。また、紛争の未然防止と調定・あっせん等による解決の取り組みにつきましても、同一の組織で一体的に実施するというところで、

利便性等でもさらなる向上を図るということでございます。

次に、お手数ですが、資料の4、平成28年度福岡労働局行政運営方針（案）の4ページをご覧ください。4ページ以降には、ただいま申し上げました新たな組織としての雇用環境・均等部が行う重点施策を記述しております。その中で7ページの（12）に、本年度まで、総務部企画室が所掌しております個別労働紛争の解決と労働法の普及につきまして、平成28年度からは雇用環境・均等部の所掌ということで、その取り組み内容を盛り込んでいるところでございます。

具体的には、アにあるワンストップサービスの拠点といたしまして、局と監督署に現在計13カ所の総合労働相談コーナーを設けておりまして、労働問題のあらゆる相談に対処・対応することとしております。

また、イにございます労働法制の基礎知識の普及促進といたしまして、各種の取り組みを行っているところでございますけれども、その中で特に力を入れておりますのが、大学等の学生に対しまして「知って役立つ労働法」という講義を局長を筆頭に、各部長、均等室長が大学等に直接赴き、出前講義をしております。今年度は28大学、32回実施しているところでございます。来年度におきましても、これを上回る講義を行いまして、これから社会に出て働く若者に対しまして、労働法制の基礎知識の周知に努めることとしております。

以上が総務部関係の説明となります。どうぞよろしく願いいたします。

（幡野労働基準部長）

続きまして、労働基準部長の幡野でございます。どうぞよろしく願いいたします。私からは、平成28年度地方行政運営方針（案）のうち、労働基準部に関連するものについてご説明申し上げます。着席させていただきます。恐縮でございます。

先ほど総務部長から、平成28年度からの組織の見直しについてご説明申し上げたところでございますが、この関係でこれまで労働基準部で行われてきた施策のうち、働き方改革や労働法、契約法関係の業務が雇用環境・均等部に移管されるということになります。そのため、説明の内容といたしましては、今後は新しい組織で実施していく施策のうちの働き方改革に関する部分と、引き続き労働基準部で取り組んでいく施策についてご説明申し上げます。

それでは、お手元の資料、資料番号5番、福岡労働行政のあらまし、行政運営方針のダ

イジェスト版でございます。3ページをご覧ください。働き方改革の推進という表題がついておりますが、この中の働き方改革の推進についてでございますが、平成28年度以降、先ほど申し上げましたとおり、雇用環境・均等部で取り組んでいくこととなりますが、福岡県の年間総実労働時間は全国平均を41時間ほど上回っているという状況でございます。引き続き局長をはじめといたしまして、当局職員が管内のリーディングカンパニーを訪問し、経営首脳に直接働き方改革の取り組みを働きかけ、その際収集した他の参考となるような取り組み事例について、専用ポータルサイトに掲載を行うこととしております。ちなみに現在、県内の4企業について掲載しておるところでございます。

また、本年2月9日に福岡県、九州経済産業局及び本日ご出席の労使団体の皆様にもご参集いただきまして、福岡働き方改革等推進会議を開催したところでございます。引き続き、地方創生やワークライフバランスの視点を踏まえた協議を行ってまいりますので、ご協力のほどどうぞよろしくお願い申し上げます。

続きまして、4月からの労働基準部についてでございますが、6ページをご覧ください。まず第一に、安全で安心して働くことのできる職場づくりの中で、労働条件の確保・改善対策でございます。これまでも長時間労働の削減には取り組んでまいりましたが、さらに一歩取り組みを前進させまして、働き過ぎ防止に向けた取り組みを強化してまいります。特に11月、過労死等防止啓発月間には、シンポジウムなどの実施も計画しておりまして、この月を過重労働解消キャンペーン期間といたしまして、重点的に監督指導、周知啓発等を図っていく予定としておるところでございます。

平成27年11月に実施いたしました重点監督月間におきましても、6割を超える事業場で労働基準関係法令違反が認められたところでございまして、その中でも違法な時間外労働であるとか、賃金不払い残業があったと多く認められている状況があるところでございます。引き続きまして、働き過ぎの防止をはじめ、全ての労働者が適正な労働条件のもとで働くことができますよう、監督を徹底してまいりますとともに、各種指導に取り組んでまいりたいと考えておるところでございます。

続きまして、下のほう、最低賃金対策でございます。円滑な審議会運営と発効した後の周知方法と条件確保ということになるかと思っております。福岡県の最低賃金は昨年10月4日から、特定最低賃金は12月10日から適用になっておるところでございますが、広く周知を図りまして、さらに実施につきましては監督をもって確認していくというところでございます。

第3でございますが、安全対策、7ページでございます。平成27年の労働災害による死亡者、中の表でございますが、前年から5名減少して36名となっております。休業4日以上を含みます死傷者につきまして、この表では4,818名となっておりますが、これは実は速報値でございます、12月末で取りまとめたもので、2月末までで把握したものが4,999名となっております。失礼いたしました。

引き続きまして、各事業場における自主的な安全性活動の取り組みを促進してまいります。中でも、この下の丸いグラフでございますが、死亡災害の3割を占めます交通労働災害防止、死傷災害の2割以上を占める転倒災害につきまして、さまざまな手法を工夫して積極的に働きかけてまいりたいと考えておるところでございます。

四つ目でございますが、健康確保対策でございます。昨年12月から義務化されましたストレスチェック制度につきましては、的確に実施されるよう指導してまいりたいと考えておるところでございます。

また、石綿や化学物質によるがんの発症など、職業性疾病予防にも積極的に取り組んでいきたいということでございます。

最後に、労災補償対策でございますが、8ページのこちらでございます。いまなお多くの労働者の方が労災事故で負傷されておるところでございます、これらの方への迅速かつ適正な給付に、引き続き取り組んでまいりたいと考えておるところでございます。また、職場での長時間労働やいじめ、嫌がらせを理由とする精神障害事案の請求は増加傾向にあり、これらの事案につきましても引き続き迅速・適正な処理を行ってまいります。

以上、労働基準部でございます。

(金尾職業安定部長)

続きまして、安定部関係のご説明をいたします。座って説明をいたします。

今、基準部長から説明がありました資料の5の9ページから雇用の場の確保というところが、安定部の所掌になっております。

雇用失業情勢については、局長の説明にあったとおりです。今の現状としては改善が進んでおり、来年度の見通しとしては、求職者は減少傾向、求人は増えるという形で推移していくと見込んでおります。

まず1点目は、今後の雇用対策でございます。10月に若者雇用促進法ということで新法が成立しております。この法律の内容に沿って対策を進めていきます。特に3月からは

求人への不受理の開始、また、いわゆる中小企業への支援ということで、雇用対策の改善に各種取り組んでいる事業所に対しては、ユースエール認定企業というのをこの法律にて認定することになっております。

現在、全国で10社認定しておりますけれども、残念ながら福岡では、九州でもそんなんですけれども、まだ認定がされていない状況になっております。私どもとしては、何とか福岡で早く1号を出して、中小企業の皆様方にそういった制度を利用していただいて、学生に対してPRの場で活用していただきたいと思っております。

2点目が職業紹介の充実でございます。当然のことながら、ハローワークにおいてマッチング機能を強化していく。先ほども申し上げましたとおり、求職者が減少している中、求人が増えてなかなか求人者の皆様にご紹介、充足ができない状況が続いております。特に人手不足というところに対しましては、きめ細やかな対応を図っていきたいと考えております。

それから、非正規の正社員転換につきましても、本年1月に厚生労働省にて非正規正社員転換・待遇改善実現本部が設置されまして、それを受けまして福岡労働局でも本部を設置したところでございます。本部におきまして、正社員転換・待遇改善プランというものも作成し、福岡県内の正社員の増加に向けて各種取り組みを行っていきたいと思っております。

10ページ目の高齢者雇用対策でございます。高齢者雇用対策につきましては、特に60代後半の高齢者にとっては、ハローワークが重要な入職経路になっているのが今の現状でございます。65歳以上の高齢者に対する就職支援についてもこれから強化していこうと思っております。今現在、高齢者総合相談窓口をハローワークに設けておりますけれども、こちらは来年度から生涯現役支援窓口ということで、高齢者の方々の多様なニーズに対応していきたいと思っております。

次の障害者対策でございます。障害者の対策につきましても、4月から改正障害者雇用促進法が施行され、差別の禁止及び合理的配慮の提供義務が行われることになっております。こういった法律にのっとなって、いろいろな場で制度の周知をし、障害者の雇用を図っていくことにしております。また、発達障害等、コミュニケーション能力に困難を抱えながら就職活動をしておられる方が現在いらっしゃるわけなんですけれども、そういった方に対しては小規模の集団方式でグループワーク等を行い、セミナー、研修をして就職につなげていこうという取り組みも来年度から実施したいと思っております。

もう1枚めくっていただいて、11ページのところに記載してあります職業訓練を活用した就職支援でございます。こちらも昨年成立しました若者雇用促進法において、厚生労働省設置法が改正され、10月1日より労働局において職業能力開発業務を実施することになりました。今まで以上に訓練と相談を一体的に実施していきたいと思っております。特に訓練計画におきましては、県が実施している訓練、機構が実施する訓練、国が実施しております求職者支援訓練について、地域、職種など重複することなく、地域の実情に合った訓練計画を策定することとしております。

また、ジョブ・カードという制度がございますけれども、こちらも幅広く活用するということになっておりますので、利用される学生も含め、周知に努めていきたいと思っております。

以上でございます。

(甲斐雇用均等室長)

雇用均等室長、甲斐でございます。私のほうからは運営方針案につきまして、そのうちの雇用均等行政関係業務についてご説明させていただきます。座って説明させていただきます。

資料としましては、PR版の3ページということになりまして、働き方の改革の推進という項目、1点目は基準部長がご説明したところでございますが、2点目からでございます。

女性の活躍促進ということでございまして、冒頭、局長の挨拶にもございましたように、女性活躍推進法がいよいよ4月1日から施行されるということで、301人以上の企業につきましては、一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公開が義務となるということでございますので、それが確実になされますよう働きかけることとしております。また、取り組みが行われない企業に対しましては、早期に届出等が行われるよう助言指導を実施することとしております。

この法律には認定制度というのがございまして、右のほうにピンクのマークがあるんですが、認定マーク、えるぼしという愛称がついたところでございますが、この認定につきまして多くの企業がその方針に向けた取り組みを進めるよう、周知を図ることとしております。

次に、男女の均等な機会及び待遇の確保対策ということでございますが、これにつま

しては男女雇用機会均等法の履行確保ということでございまして、引き続き均等法の履行の確保に努めることとしております。これについては法の遵守だけではなく、ポジティブ・アクションの取り組みについて、企業に対して情報提供を行っていくこととしております。

次、4ページの上のほうでございしますが、仕事と家庭の両立支援対策ということでございます。これについて現行法におきましても、一層の指導の徹底ということで、特に有期契約労働者について育児休業取得率が低い状況があるということで、現行法におきましても一定要件を満たせば、有期契約労働者についても育休は取得できるというのがございしますので、こういったところについて周知を図ろうということでございます。

なお、これにつきまして、現在、国会に雇用保険法の一部改正等に関する法律案ですが、一括法案ということでございますが、その中に育児・介護休業法の改正も含まれてございます。有期契約労働者の育児休業取得要件をさらに緩和する、また介護の問題もございしますので、介護休業の取得要件を分割可能という形に変える、介護休業給付についても現行の40%から67%に引き上げる等々の内容を含んだ改正案が、現在審議中ということでございますので、この法案が成立しますれば、その円滑な施行に向けて周知に努めていくこととしておるところでございます。

また、次世代育成支援対策の推進でございまして、次世代育成支援対策推進法の履行につきましても、法に基づきまして、一般事業主行動計画の策定が義務づけられています101人以上の企業から届出のない場合につきまして、督促指導等により完全履行を図ることとしておるところでございます。次世代法におきましても認定制度がございまして、こちらにございましてくるみんマークと、さらにもう一段上のプラチナくるみんというマークがございまして、現在当局では、くるみん42社、プラチナが1社という状況でございまして、さらに多くの企業が認定マークの取得を目指した取り組みを進められるよう、取得促進をしていこうというところでございます。

次に、パートタイム労働対策ということでございまして、これにつきましても、非正規正社員転換・待遇改善実現プラン等が本省において作成され、また当局におきましても地域プランが策定になっているわけですが、非正規労働者の半数についてはパートタイム労働者であるということでございしますので、まずもってパートタイム労働法の履行確保に努めることとしておるところでございます。特にその内容としましては、差別的取扱いの禁止、均衡待遇、正社員転換推進の措置等に係る指導に重点をおいて、法の履行を図ることとしておるところでございます。

それから、総合的ハラスメント対策ということですが、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取り扱いにつきまして、最近相談が増えてきている状況にあるところでございますが、こういった相談につきましては、迅速に丁寧に対応を進めますとともに、法違反がある部分については、積極的に報告徴収、是正指導を行うこととしておるところでございます。

そのほか、新組織におきましては、パワーハラスメント対策、セクハラ対策についても一体的に対応することとしております。妊娠不利益等につきましても、先ほどの改正案の中に男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の改正が含まれてございまして、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取り扱いを防止する措置について、事業主に相談窓口の設置等の措置を義務化させるという内容での法案になってございますので、これにつきましても、法案が成立いたしましたらその周知に努めていくこととしておるところでございます。

私のほうからは以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございました。

ただいまの説明につきまして、ご質問やご意見等ございますか。

(成瀬委員)

表の読み方を教えていただきたいんですけども、資料5番の5ページの賃金不払い残業遡及是正状況の推移というところです。100万円というのは、何に対して100万円なのかというのを具体的に知りたいです。

(幡野労働基準部長)

これは私どもが監督いたしまして、賃金不払い残業と認められ、さかのぼって支払われたという事業場数とその支払われた延べ人数、それとその金額でございます。その中での全体の1事業場で支払ったのが100万円以上の分の合計でございます。

(成瀬委員)

ありがとうございます。

(益村会長)

ほかにご意見、ご質問ございますか。

(西村委員)

2点、意見を述べさせていただきたいと思います。連合福岡の西村です。

一つは外国人の労働者の件についてですけれども、マスコミ報道によりますと、外国人労働者が急増してきているとあります。そういったところを考えますと、七、八年前、大変劣悪な環境で働かせていたという事象もありましたし、そしてまた、今日マスコミ報道で知ったんですけれども、留学生が違法なアルバイトをしていたというところ、そういったところをしっかりとこれからは監督指導していくことが重要ではないのかなと考えています。

ホームページを見させていただくと、各企業に対してそういったことを届け出るようにという指導をかなりしているようではありますけれども、もっともっとしていただかないといけないのかなど。皆さん、なかなかホームページを見ていないということもございまして、ぜひとも外国人労働者にかかわる監督指導の強化をお願いしていきたいと思えます。

それともう1点が、非正規労働者の正規への転換の件であります。これは国からの話として、また福岡県とも一緒になって進めてまいられるといったことに対しては敬意を表したいと思っているところです。そういった中で足元を見ますと、福岡県もそうですけれども、労働局の中にも非正規の働き方で働いている方々がおられると思います。私のほうで何パーセント非正規の方がおられるのか把握はしておりませんが、特にハローワークといったところで非正規の方が多いという話を伺ったことがあります。福岡労働局、福岡県も非正規から正規に転換したぞという取り組みをぜひともお願いをしておきたいと思えます。

以上2点、よろしく願いいたします。

(金尾職業安定部長)

外国人の状況でございます。先般、福岡の状況を発表させていただいたんですけれども、届け出の数としては労働者2万6,000人ということで過去最高。やはり福岡地域を中心

に留学生が増えているということでございます。ご指摘の留学生の問題等もございましたけれども、私どもとしては届け出義務がありますよとホームページで周知しているだけではなくて、安定所で求人を持って来られるときに、今はこういう制度があるということを引きちんとご説明しているとともに、いろいろな機会の場で届け出義務の必要性及び違反すると罰則があることを説明しています。

それから、個別企業におきましては、アドバイザーが企業を回って、例えば留学生についての今後の採用見込みの確認や注意事項を説明しています。福岡は、全国の中で非常に留学生が多いわけなんですけれども、その後、就職される方がちょっと少ないこともありますので、働く環境の問題もありますけれども、せっかく来ていただいた方をいかに企業につなげていくかということもあわせてやっていきたいと思っております。

ハローワークの非正規ということもございますけれども、いろいろ専門的な知識を生かして働いておられる方がいるわけなんですけれども、そういった方については普通の求人等があれば積極的に紹介をして、正社員に就職していただくという形でやっていきたいと思っております。

それから、先ほど説明したように、非正規につきまして実現プランということで福岡県全体の正社員の比率を上げていこうということで、今後いろいろ対策をやっていきたいと思っておりますので、いろいろな場で皆様のご意見をお聞きしながら進めていきたいと思っております。

(前田労働局長)

若干補足させていただきます。留学生の問題ですが、本来、週20時間というのがあるにもかかわらず、複数の事業場で就労していたという事案があつて、学業自体がおろそかになるのではないかとということがあるわけで、そこは企業単位で届出しているという形で、把握できていないところもあるので、学校等も含めて私どもとしても指導していかないといけないなと思います。

あとは留学生の問題だけではなく、技能実習も引き続き多くあつて、その中で労働条件等も含めていろいろ問題等もあります。一方で、技能実習の適正化について法案も提出されていて、国会でこれから審議されるということではありますが、その中でさらに適正化のための新たな機関を設けるということもありますので、法案が成立したらさらに適正な実施、実習生の保護もやっていくことになろうかと思っております。

非正規の話について、先ほど私どもの話があったように、正社員転換とか待遇改善ということで、特に民間に対してお願いしているわけですが、一方で公務員、労働局あるいは地方自治体等も含めて、定員が全体的に非常に厳しい中で、一方で非常勤の方に、特にハローワーク等ではかなりの業務を担っていただいているところがあります。

特に、福岡労働局においては、全国でも最も定員削減が大きいところでありまして、そういう中で公務員の非常勤の方の正社員化という、公務員の任用の問題など制度的な問題もあるわけですが、まずは必要な定員の確保も必要ですので、労使の皆様をはじめ、そういったことにご理解を賜ればと考えております。

(益村会長)

非正規の正規への転換との関係になるかもしれませんが、今年10月からの短時間労働者の保険拡大が、平成20年8月の野田民主党政権のときに既に決まっております。実施が今年の10月からということです。週20時間以上労働で年収106万以上であれば、501人以上の従業員がいるところにはこれが義務化されます。そうすると、私の知っている限りですけれども、労働者がすぐ反応するだろうとは思っておりましたけれども、従業員501人以上ある企業で、結構パートに頼っているという企業さんは、その適用にならないために分社化をするよう検討しているという話も聞きます。

今年の10月1日からの短時間労働の保険拡大、つまり先ほど申し上げました週20時間以上働いて年収106万以上のパートさんたちなどは、106万以上働けば厚生年金保険等々に加入しなければならないことになります。これが今年の後半に、かなり影響してくるのかなと思っておりますし、労働局の足元のハローワークで働いておられる非正規の方々にも影響することが懸念されるわけです。特に12月あたりはこの調整により大変な状況にならなければいいのにと心配しております。

(前田労働局長)

民間では年末の収入の調整のために、今までもそういうのがあったと思います。労働局の非常勤についても、今お話があったように、社会保険の適用が拡大されるのでそこはそれに対応してやる予定でありますし、逆に考えれば、年末に調整されると我々も非常に困るわけですので、働いておられる方のご理解を得るようにしっかりやっていきたいと考えております。

(堀江委員)

話題が変わりまして恐縮ですが、資料5の8ページです。健康確保対策がありまして、これはまだ修正可能な資料でしたら、できればリスクアセスメントという言葉をごどこかに入れてほしいなと思っています。来年度施行される改正法の重要な部分になると思いますが、私が見る限り、資料5の中にリスクアセスメントがちょっと見当たらなかった感じがいたします。

ここだけでなく、資料5の1ページのトピックスの下半分のところにも、衛生や健康問題に関しては私の分掌事項だと思って丹念に見ているんですけども、下の3行しかないということのようですので、ここにもリスクアセスメントがあってもいいのかなと考えております。

なお、8ページにまた戻っていただいて恐縮ですが、衛生問題に関しては、労働衛生管理体制の構築が非常に重要だと思っています。安全は多くの方にもご理解いただける説明が可能なんですけれども、衛生の場合、やはり専門職をうまく使うということが重要だと思っていますので、そういった視点をぜひ継続的に指摘していただければと思っています。

特に、医療機関等において産業医を理事長や法人の代表が務めるのは望ましくないという通達が出ておりますし、今後そういった意味で、産業医あるいは衛生管理者の適正な選任が重要になってくると思いますので、そういったことがもし書き込める場所があれば書いていただくとありがたいなと思っています。

最後に、この資料全体のレイアウトが少し不統一だと思います。空間の位置とか各行の頭出しの位置とか非常に不ぞろいですので、これも今後修正いただけるのであれば、その辺統一感を持っていただきたいと思います。図表に関しても、縦軸の単位が抜けているものとか、図の説明、タイトルの表記の方法が不統一な点があって、少し見づらい印象があります。できれば、そういった点も統一していただければありがたいと思います。

以上です。

(前田労働局長)

化学物質のリスクアセスメントが、今年6月から義務付けられるということで、資料の10ページのところに書いてあるんですが、今ご指摘にあったのはPR版の方ですので、

これは修正をさせていただきたいと思います。PR版は、最終的には印刷をする形になっていまして、現段階ではレイアウト等も含めて原稿段階ですので、印刷の際に改めて整理して統一させていただきたいと思います。

(益村会長)

ほかにご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

ないようですので、続きまして、議題4「平成28年度福岡雇用施策実施方針案について」、事務局から説明をお願いします。

(金尾職業安定部長)

それでは、今いただいた平成28年度福岡県雇用施策実施方針案について、ご説明をいたします。座って説明させていただきます。

資料ナンバー7でございます。こちらは、平成28年度福岡県雇用対策協定に基づく事業計画となっております。

前回の審議会のときにご報告させていただきましたけれども、10月22日に福岡県と雇用に関する協定を締結したところでございます。各都道府県と雇用対策協定を締結した労働局においては、地方審議会に事業計画を報告することになっております。この事業計画については、今後、県と協議を踏まえて、4月上旬に決定する予定ということにしております。

それでは、主な施策についてご説明をいたします。1枚めくっていただきまして、1ページの(1)地域における雇用創出と人材確保の推進でございます。アの「福岡先端ものづくりカイゼン促進・雇用創造プロジェクト」ということで記載しております。これは戦略産業雇用創造プロジェクトの一環でございます。こちらのプロジェクトにつきましては、各都道府県が提案し、コンテスト方式によりまして、産業政策と一体となりました雇用創造効果が高いプランを国が選定し、その実施に関する費用の一部を国が負担するというところでございます。

福岡県においては、24年からグリーンイノベーションを中心とするこのプロジェクト

に取り組んでおりました、これを発展的にさらにつなげていくということで、来年度からこの事業を実施することになっております。

続きまして、(ウ)でございます。人材不足分野における人材確保に関する取り組みということでございます。従来まで、特に建設分野を重点的に対策として実施していたところでございますけれども、昨今言われております介護、看護、保育といったところも、あわせて取り組んでいこうということにしております。

(エ)の正規雇用の促進支援でございます。ここの2行目のところに記載してありますけれども、正規雇用促進企業支援センターということで、これも昨年の調印式の10月22日に県が新たにオープンした施設でございます。こちらのほうは主に中小企業向けの支援を行っておるということでございまして、個別相談、セミナー等を実施しております。労働局におきましても、こういったセンターと連携を図りつつ、正規雇用の確保に努めてまいりたいということでございます。

続きまして、(2)でございます。2ページの一番上でございますけれども、東京圏等からの人材還流の促進でございます。こちらにおきましては、ハローワークの全国ネットを活用して関係機関と連携し、こういった事業を県と連携しながら人材還流に努めていきたいと思っております。

以下は、中高年、障害者などの施策が記載してありますけれども、先ほど資料5の中でご説明した内容がこちらのほうに盛り込んでございまして、これらを中心に県と連携を深めて、地域の雇用情勢の改善に取り組んでいきたいと思っております。

以上でございます。

(益村会長)

ありがとうございました。

ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、続きまして、議題5「地方公共団体との連携（一体的実施事業）について」、事務局から説明をお願いいたします。

(金尾職業安定部長)

続きまして、説明させていただきます。

資料ナンバー 8 でございます。座って説明をいたします。

地方公共団体との連携、一体事業につきましては、福岡県以外に福岡市、北九州市、久留米市、飯塚市で実施しております。こちらに記載してある各コーナーにおいて実施しているということでございまして、本年の 1 月 25 日から博多区でも新たにこういった取り組みを実施しているということでございます。

こちらにつきましては、1 月末までの利用者、就職者の件数について記載をしております。目標に対する実績でございますけれども、利用者はどこの施設も減少している状況でございますけれども、就職については一部のところを除き、達成できる状況にあるということでございます。今後ともこういった施設の運営に当たっては、地域自治体と協力しながら、地域の皆様にご利用していただき、就職件数につなげていきたいと思っております。

以上でございます。

(益村会長)

ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、それでは、最後に、6「その他」でございますが、職業安定部長から説明があるとのことですので、よろしくをお願いします。

(金尾職業安定部長)

すみません。また、私のほうから少しご説明をさせていただきます。座って説明させていただきます。

資料ナンバー 9 についての説明をいたします。ハローワークのマッチング機能強化に関する業務の総合評価ということでございます。

今年度から、全国と同規模程度の市場を持つハローワークを 11 グループに分類しまして、各ハローワークの取り組みをそれぞれ評価するということを現在、実施しております。こちらの資料にも記載してありますが、主要指標の目標値を設定し、その目標を達成する

ためにどのような取り組みを行うかということを計画し、その結果を検証して改善すべき点を改善し、効果の高い取組を進めていくこととしております。

実績及び分析については公表することとなっておりますけれども、結果がまとまるのは6月ぐらいになると予定しています。その際には、委員の皆様はこの結果について別途郵送させていただくことにしておりますので、その旨、ご了承願いたいということでございます。

以上でございます。

(益村会長)

本日の議事は以上ですべて終了いたしました。他に何かございますでしょうか。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

他にないようですので、それでは、本日の審議会はこれにて終わりたいと思います。

円滑な議事運営にご協力いただきまして、まことにありがとうございました。

— 了 —