

平成 24 年度第 2 回 広島地方労働審議会 議事録

1 日 時 平成 24 年 11 月 12 日 (月) 10 時 00 分～12 時 00 分

2 場 所 広島合同庁舎 4 号館 2 階 11 号会議室

3 出席者

[委員]

公益代表委員 上田委員、酒井委員、寺本委員、横田委員

労働者代表委員 石井委員、伊丹委員、児玉委員、宮崎委員

使用者代表委員 川妻委員、小林委員、五寶委員、田中委員、為廣委員、中野委員

[労働局]

水野労働局長、稲原総務部長、古屋労働基準部長、

林職業安定部長、橋本雇用均等室長

藤原総務課長、船本企画室長、渡川労働保険徴収課長、小笠原監督課長、

檀上健康安全課長、齋藤賃金室長、福井労災補償課長、白浜職業安定課長、

平岡職業対策課長、山根需給調整事業課長、片岡求職者支援室長、大西主任監察官、

福原地方労働市場情報官、桑原雇用均等室長補佐、濱田企画室長補佐、

神鳥労働紛争調整官

4 議題

(1) 平成 24 年度広島労働局行政運営方針の進捗状況について

(2) その他

平成 24 年度第 2 回広島地方労働審議会議事録

○企画室長

おはようございます。横田委員が少し遅れておられるようですが、定刻を過ぎましたので、始めさせていただきたいと思います。只今から平成 24 年度第 2 回広島地方労働審議会を開催させていただきます。委員の皆様方には、大変お忙しい中を当審議会にご出席いただき、ありがとうございます。

本日の司会を務めさせていただきます総務部企画室の船本と言います。会長による議事進行までの間、司会を務めますので、よろしくお願いいたします。

最初に、本日の審議会の出席者数についてご報告させていただきます。

現在、公益代表委員の方が 3 名、横田委員は出席いただけるということ聞いておりますので 4 名ということでございます。労働者代表委員の方が 4 名、使用者代表委員の方が 6 名ということで、現在 13 名でございますが、14 名出席いただけるということ聞いております。18 名の委員のうち 3 分の 2 以上の委員が出席されておられますので、地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告させていただきます。

なお、本審議会は、地方労働審議会運営規程第 5 条の規程により、原則として公開することとなっております。従いまして議事録につきましても情報公開の対象となりますので、併せてご了承ください。

また、公益代表委員の江種委員及び労働者代表委員の池田委員におかれましては、急遽本日欠席という連絡を受けておりますので、併せてご連絡させていただきます。

それでは、審議会の開催に当たり、広島労働局、水野局長からご挨拶を申し上げます。

○労働局長

おはようございます。本日は本年度第 2 回目の審議会ということで、委員の皆様には、大変お忙しい中、朝早くからお集まりいただきましてありがとうございます。本日お集まりの委員の皆様方には日ごろより広島労働局の労働行政の運営につきましても、色々ご支援、ご協力をいただいておりますので、そのことにつきましてもこの場をお借りしまして、改めてお礼を申し上げたいと思います。

この広島労働局としての業務運営におきましては、労働基準行政それから職業安定行政それから雇用均等行政の 3 行政のそれぞれ分野ごとに新しい年度が始まる前に、行政運営方針というものを作りまして、それに基づいて計画的に業務を進めておるところでございます。

この行政運営方針につきましては、具体的な数値目標を含むものでして、その内容につきましては今年の 3 月、この審議会にもお計りさせていただいたものでございます。

本日は、今年度も半分以上過ぎたということで、この行政運営方針の進捗状況等につきまして、ご説明申し上げます。その上で各委員の皆様方のご意見をお伺いしたいと思います。後ほど各部長、室長の方から詳しい内容をご説明しますが、行政運営方針の内容につきましては、広島労働局として概ねそれに沿った取り組みをしておるつもりでございますけれども、具体的な数値目標の中には、まだこれらを達成できてないよう

なものもあるのではないかと考えております。

また、労働基準行政における胆管がんの問題や最近の中国の問題が、本県の経済や、雇用に及ぼす影響、更に後ほど詳しくご説明申し上げますけれども、ハローワークの雇用対策につきましては、広島市の市長さんから新たな提案等がされているということで、今年度が始まる前に、行政運営方針を策定した際にはまだ分からなかった新しい課題が色々出てきております。こういった新たな課題につきましても、これから下半期に向けまして、広島労働局としてきちんと対応していく必要があると考えておりますので、本日はそういうところについても委員の皆様から幅広いご意見を頂戴できればと考えております。

そういうことで、これからも広島労働局として国民の皆様、県民の皆様のニーズに的確に対応して労働行政を進めてまいりたいと考えておりますので、今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。本日は、本当に忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございました。どうぞよろしくお願いいたします。

○企画室長

それでは、前回の審議会以降に2名の方の委員の交替がございましたので、ご紹介させていただきますと思います。

使用者代表委員小林城太委員が辞任され、その後任としまして、日東製網株式会社代表取締役小林宏明委員でございます。

○小林委員

日東製網の小林と申します。よろしくお願いいたします。

○企画室長

ありがとうございます。

続きまして、大森委員が辞任され、その後任として三菱重工業株式会社広島製作所副所長五寶嘉郎委員でございます。

○五寶委員

はじめまして。三菱重工の五寶でございます。五つのたからと書いてごほうと読みます。正式には少し難しいのですが、簡単なたから、五寶と申しますよろしくお願い致します。

○企画室長

ありがとうございます。

なお、労働局の出席者につきましては、お手元に配布しております出席者名簿及び配席表により紹介にかえさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

次に、本日、使用させていただきます資料の確認をお願いしたいと思います。

まずお手元の封筒の中に入れてさせていただいております、平成24年度第2回広島地方労働審議会として、クリップ留めをしたものでございます。中には次第とか、審議会事務局資料ということで入れてさせていただいております。それからあわせて封筒の中に添付資料ということで、資料No.1-2、2-2ということでリーフレット等を入れてさせていただいてお

ります。あわせて事前に送付させていただきました、労働局の重点施策という事で、送らせていただいたものを今日お手数ですが、ご持参いただきたいと思います。以上で本日の説明をさせていただきたいと思っておりますが、もし、ご持参いただけていない資料、印刷が不鮮明等の場合には、事務局の方にお申し付けください。

よろしいでしょうか。議事の中でも、お知らせいただければと思います。

それでは、これからの議事進行につきましては、上田会長にお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

○上田会長

よろしくお願いたします。急に朝寒くなりましたけれども、本当に今日はお忙しい中、広島地方労働審議会にご出席いただき、ありがとうございます。

来春の新規学卒者を取り巻く厳しい就職環境は、全体的に依然として厳しい状況にあります。

唐突ですが、先週私、JICAという組織を皆さんご存知でしょうか。青年海外協力隊を育てる会なのですが、そちらの方の全国会議に参りまして、今度は日本の企業構造疲労を起こしているそのなかで、中小企業に対して海外展開の支援をしようではないかという話が、厚労省さんと、外務省さんと一体となって、若い人たちに働く意欲を備えるといいますか、培う一環としてこういったことをやったらどうかというような会議がございました。給与等の多少支援、多少といたしましても8割くらい支援するらしいのですが、そういった健康面での支援とか、色んなことを施策として考えておられるようで、こちら辺もちょっと新しい展開として希望が持てるかなというようなことを考えて帰りましたが、また今日は色々な難題が噴出している現状ではありますけれども、どうぞよろしくお願いたします。

本日は、平成24年度の広島労働局行政運営方針の進捗状況等につきまして、委員の皆様方のご意見を伺うために、この審議会を開催させていただきました。

委員の皆様方には忌憚のないご意見をいただきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いたします。

それでは、早速議題に入ります。

議題1の平成24年度広島労働局行政運営方針の進捗状況についてですが、まず、労働基準部から説明をお願いいたします。

古屋労働基準部長お願いたします。

○古屋労働基準部長

労働基準部長の古屋でございます。いつも委員の先生方には大変お世話になっております。私からは労働基準関係の今年度上半期の業務運営状況と下半期に向けての取り組み等についてご説明をさせていただきます。

資料は資料No.1とそれから資料No.1-2が関連の資料ということで、資料No.1に基づいて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。

まず、資料No.1の1ページ目でございますけれども、第1ということで、経済情勢に対応した法定労働条件の確保の推進ということでございます。

この資料は左側がバックデータのグラフ等、右側に取り組み状況等を記載しております。まず、右側でございますけれども、大きな1番目、法定労働条件の履行確保ということで、何点か上げておりますけれども、まず(1)大型倒産、大量整理解雇の関係につきましては、こういった情報把握に努めて、不当な解雇、雇止めを防止するための啓発指導を行うこととしております。本年度前半4月から9月まででございますけれども、4件について啓発指導をしております。年度後半におきましても引き続き、こういった大量整理解雇事案等については、情報の把握と必要な啓発指導を実施することとしております。

それから(2)が相談、申告への対応ということで、県内8か所労働基準監督署がございましてけれども、そこに寄せられました労働条件に関する相談、申告の状況でございます。図の1が相談関係の推移、それからその下の図3が申告関係でございますけれども、いずれも平成21年をピークに減少傾向にございます。それから図の2の円グラフでございますけれども、これは9月までの労働条件に関する相談の内訳となっております。こういった相談、申告に対しましては、引き続き迅速な対応を図ることとしております。

それから(3)有期契約労働者でございますけれども、これについてはそこにございます有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準、これに基づいて指導しておりますけれども、適合していないということで指導した件数が6月までで46件ございました。こういった雇止めなどに係るトラブルを未然に防止するために、引き続き監督指導時において雇止めに関する基準の周知、指導を行っていくこととしております。

それからその下に、改正労働契約法の周知がございましてけれども、今般、有期労働契約に関して改正がございました。本年8月10日にこの改正労働契約法が公布されております。今後この内容について、今月20日から来年にかけて県内10箇所、説明会を開催して周知に努めたいと考えております。後ろの資料にもリーフレット等入れております。後で紹介いたします。

それから次2番目、長時間労働の抑制のための監督指導ということでございましてけれども、これについては左側の図4のとおり、労働時間に関する相談は、本年は9月末で見ると前の年よりも若干増加をしております。この長時間労働抑制の監督指導でございますけれども、本年9月まで半年で103件実施をしております。引き続き必要な監督指導を実施するとともに、次の2ページの上でございますけれども、監督署に時間外協定、36協定の届けがございまして、この36協定を監督署で受理する時に、時間外労働の限度基準がございまして、これに合致しているかどうか、窓口で指導を行って改善を図っていくこととしております。

それから3番目。賃金不払残業の防止でございますけれども、この賃金不払残業に係る相談は、左の図5のとおりでございます。また、賃金不払残業に係る監督指導の結果、100万円以上の訴求支払いを行った企業数及び是正支払額については図6のとおりでございます。リーマンショックがあった平成20年度以降概ね減少傾向にございます。先ほど相談、申告が減少していると話をしましたが、社会経済情勢の変化が不透明な状況にございまして、労働者を取り巻く環境もその変化に大きく影響を受けるといってございまして、本年度後半においてもこういったことに注視をしながら、労働者からの相談、情報、或いは長時間労働による健康障害や賃金不払残業が懸念される等の問題が認められる事業場に対して、監督指導を実施して必要な改善を図ることとしてお

ります。

それからその下に、労働時間適正化キャンペーンがございますが、ちょうど今月 11 月はこの労働時間適正化キャンペーンということで取り組みを行っていきます。労働時間を適正に把握していただくというようなことを重点とした、労働時間適正化に向けた監督指導を実施するというのと、県内労使の団体の皆様に対して、傘下の企業、労働組合について、労働時間の適正化について周知、啓発を実施していただくということで、先月下旬に私どもの局長から要請をさせていただいたところがございます。

次に、4 番目の未払賃金立替払制度の関係でございますけれども、この制度は企業が倒産した際、賃金とか退職金が支払われない場合に、国がその賃金を立替えて払うという制度でございます。左の図 7 がこの未払賃金立替払制度の運用状況でございます。これについては倒産した企業規模によって立替払の額は大きく異なってまいります、これを適用した企業数は 20 年度以降若干の増加をしておりますけれども、23 年度は減少しております。

尚この内、監督署の方で倒産企業として認定して立替払の対象とした企業数は 9 月までで 30 件でございます。この未払賃金立替払の利用に関しては、労働者の置かれている状況に意を払って、迅速かつ的確に対応することが重要であると考えており、今後とも取り組んでいきたいと思っております。

5 番目の特定分野における労働条件確保対策ということで、そこがございますような、介護、自動車運転者、技能実習生、こういったことを捉えて監督指導を実施しております。件数等についてはご覧のとおりでございます。

次に 3 ページでございますが、大きな 2 番目の最低賃金制度の適正な運営についてでございます。

まず、1 番の最低賃金の周知徹底ということでございますけれども、広島県最低賃金の改正については、様々な社会経済状況の変化の中、広島地方最低賃金審議会の運営については、非常に難しい状況になるのではないかと予想されたところがございますが、最低賃金審議会委員の先生方の真摯なるご努力によりまして、本年 10 月 1 日より改定されまして、時間額 719 円となっております。左に時間額、効力発生日、引上げ額がございますけれども、昨年度の 710 円を 9 円、率にして 1.27% 引上げることになりました。なお、最低賃金については生活保護費との乖離の問題がありまして、本年度はこの乖離が 12 円ございました。広島地方最低賃金審議会において、この 12 円の乖離額についてご審議をいただきましたけれども、本年と来年 2 年間で解消することとされまして、本年度は 9 円引き上げたことによりまして、後 3 円の乖離が残っている状況でございます。

それから、広島県最低賃金以外に産業別の特定最低賃金がございます、これについても最低賃金審議会でご議論いただいておりますが、今年 8 月 6 日に改正の諮問をさせていただきまして、現在 8 業種で設定されておりますけれども、このうち、各種商品小売業を除く 7 業種について 10 月 31 日に答申をいただきました。今後所要の手続きを行ったうえで、この 7 業種全てについて、本年 12 月 31 日に発効する予定で作業を進めております。

この最低賃金の履行確保のためには、やはり周知が非常に重要だと考えておりまして、そこがございますように、最低賃金改正決定後は直ちにプレス発表を行いまして、地方公共団体、関係労使団体をはじめ広く県内 140 の団体に対して、広報誌への掲載依頼、或い

はポスターの掲示をお願いしたところでございます。今後もあらゆる機会を捉えて周知徹底に努めて行きたいと考えております。

2番目が、最低賃金履行確保のための取り組みということで、一定の周知を行った後で、それが如何に守られているかという観点で、県下の労働基準監督署において最低賃金履行確保ということを主眼とした、監督指導を毎年一斉に実施をしております。本年度もこれから予定をしているところでございます。

3番目は最低賃金引上げに向けた中小企業相談支援事業ということで、私どもが委託事業という形をお願いしているものでございまして、昨年度から始まった事業でございます。これは、賃金引上げに取り組む中小企業の労働面と経営面についての相談に対応する総合相談支援センターと相談支援コーナー、これを設置して、相談事業の円滑な実施に努めているところでございます。

次が大きな3番目、労働災害防止対策の推進ということで4ページでございます。

1番目は、労働災害多発業種に対する対策ということで、冒頭、局長から行政の目標という話があったけれども、実は労働災害防止対策の目標、昨年の労働災害発生件数に比べて5%減少させる。こういった目標を立てて達成に向けて重点として取り組んでおりますけれども、残念ながら達成できない状況でございます。

まず、死亡災害については、図1でございましてけれども年別、月別発生状況のとおりでございまして、今日お出ししているこの統計は10月24日現在でございましてけれども、残念ながらその後、昨日まで3人の死亡災害が出てございまして、最新の人数でいいますと24名の方が亡くなっております。昨年と比べて2人多くなっております。

それから休業4日以上死傷災害でございます。その下の図2でございまして、これは9月末の累計でございまして、そのグラフの下の方に1,959がございまして、前の年に比べて7人、率で0.4%減少ということでございまして、ほぼ昨年と同じ水準になるということでございます。ということで、5%削減という目標達成は非常に難しい状況にあります。

こういったことから本年第1四半期に事業場に対する集中的な取り組みを行いました。具体的には、建設業、陸上貨物、商業、保健衛生業、こういったところを災害多発業種ということで取り組みを行いました。取り組みを行った業種については昨年同時期より減少しておりますけれども、製造業については残念ながら10%ほど増加をしております。

また、全業種で災害発生件数が多い転倒災害或いは腰痛の問題、こういったものについては、今日、資料に出ておりますけれども、チラシを作成して全国安全週間或いは全国労働衛生週間で行った説明会等の行事で配布をして取り組みを促進するようにお願いをしたところでございます。

建設業の関係でございましてけれども、建設業は非常に重篤災害が発生するということでございまして、従来から重点課題として取り組んできておりますが、特に本年に入って全国的にトンネル建設現場での災害が相次ぎましたので、こういった観点から私ども管内で工事を行っている現場において建設業労働災害防止協会と合同で局長による安全パトロールとして、トンネル建設現場についてパトロールを実施して災害防止対策の徹底を要請したところでございます。

また特に先ほどの図1を見ていただきますと、昨年は12月に7の方が亡くなっているということでございまして、今後、年末に向けて、特に先ほどご紹介した災害の増加

している製造業等を中心に、管内の主要事業場に対して労働災害防止の緊急の要請を行いたいと考えております。

2 番目のリスクアセスメントの関係でございますけれども、これについては労働災害防止対策を進める上で非常に有効な手法でございます。これの普及促進を図るために、そこでございます3 年計画を作って、計画的な指導を行っておりますけれども、特に規模の小さな事業場については、まだまだ導入が低調であるということでございますので、引き続き個別の企業に対して指導を行って出来るだけ取り組んでいただくように促進を図っていきたくて考えております。

それから一番下の3 番目の、機械災害対策でございますけれども、今ご説明したリスクアセスメントを行う場合に、実際、お使いになるユーザーの方がなかなか機械のリスクということが分からないということで、機械のメーカーに対してこういったリスクについての情報を譲渡提供時に伝えていただくことについて、県内の11 機械メーカーに対してお願いをしたところでございます。

それから次は5 ページ、大きな4 番目の労働者の健康確保対策でございますけれども、1 番目に胆管がんの問題、冒頭、局長のご挨拶にもございましたが、年度当初の計画では全くなかった、3 月末の大阪の印刷業での胆管がん発症に基づいて取り組んできたものでございます。

これについては6 月に、県内の印刷業に対して一斉点検を行いまして、また、8 月には県内全ての印刷事業場、400 を超える事業場に対して通信調査を実施いたしました。この結果を受けて色々分析をしたものが左の図1 でございまして、172 事業場についての項目毎の実施状況がございまして、基本的な特殊健康診断でありますとか、作業主任者の選任、作業環境測定といったところで非常に未実施の割合が高いということでございます。こういったことを受けてその後、10 月に広島市と福山市で集団指導ということで説明会を行いました。今後更に、こういった説明会でありますとか、色んな取り組みに参加いただけなかった事業場に対して個別におじゃまをして周知徹底を図る予定にしております。

2 番目のメンタルヘルス対策でございますけれども、これは左側に図2 で健康状況調査がございまして、仕事、職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスがあるとする方が、5 割近くに上っているということで、メンタルヘルス対策を重点項目として進めております。

23 年度からこの計画を作って取り組んでおりますけれども、今後も計画的に事業に対して取り組みの促進を図っていくことにしております。

実は労働安全衛生法改正が昨年12 月に国会に出されておりますけれども、まだ審議が進んでおりませんが、この改正予定の法改正の中でもこのメンタルヘルス対策の充実が盛り込まれておりますので、法改正がなされた場合にはこういったことについても周知をしていきたくて考えております。

3 番目は、定期健康診断の有所見率低減に向けた対策でございますけれども、これも図3 が左側にございまして、有所見率はご覧のとおり5 割が越えている状況がずっと続いております。有所見率低減の取り組みが不十分な事業場に対して、計画的な健康づくりを進めていただくようお願いをしているところでございます。

また、産業保健センター事業というのがございまして、こういった事業なども活

用しながら進めて行きたいと考えております。

先般、9月に行われました広島県建設業労働災害防止大会でも勸奨を行ってきたところでございますし、今月14日広島県産業安全衛生大会もございますので、そこにおいても資料等を配布して周知に努めていきたいと考えております。

最後6ページ、5番目の労災補償対策の推進でございますけれども、1番目が労災保険給付の迅速処理ということで、特に労災保険給付の迅速的な処理というのは、私ども最重点の1つでございます。脳・心臓疾患、精神事案を初めとする労災保険給付の請求について、認定基準等に基づいた迅速、適正な認定に取り組んでいるところでございます。

図1が脳血管疾患、或いは精神障害の請求件数でございます。ご覧いただきますと、緑が精神事案でございます。非常に増えております。今年度はまだ途中でございまして、不確定ではございますけれども、若干数が減っております。今後とも迅速適正な労災保険給付に努めていくこととしております。

2番目は石綿関連疾患の関係でございますけれども、その状況は図2のとおりでございます。この石綿関連疾患については、そこにございますように3月下旬に認定基準が改正されておりますので、この認定基準の周知、それから石綿救済法というのがございまして、この周知、こういったことを併せて石綿関連事案の請求について迅速、適正な処理を行うこととしております。

最後が、行政サービスの向上ということで、今後とも請求人への懇切丁寧な対応に努めていくこととしております。

お手元に資料No.1-2ということで、関係資料を添付しておりますが、資料No.1は先ほどご説明した、労働契約法改正のポイントのリーフレット。それから資料2が労働時間適正化キャンペーン、今月周知している中身でございます。資料3が最低賃金、資料4、5が労働災害防止関係、転倒災害と腰痛防止ということで、こういった資料を活用して周知に努めているところでございます。私からは以上でございます。

○上田会長

ありがとうございました。ただ今労働基準部から説明がございましたが、何かご質問、ご意見はございませんでしょうか。

○寺本委員

先ほど説明の中に、機械についてリスクの周知が必要であるというお話でしたが、これは全般的に機械については、その機械の使用に伴うリスクについて数字を出すことが、全般的に義務化されているわけなのではないでしょうか。

○古屋労働基準部長

リスクアセスメントというのは、平成18年の労働安全衛生法の改正で新たに盛り込まれた規定でございますが、これについては努力規定でございます。基本的には事業主が自ら事業場内のリスクを評価していただいて、重篤な災害に結びつくものから優先的に取り組みをしてもらうことが基本でございます。従って具体的な件数というか数字というのはございません。

今回メーカーにお願いしたのは、基本的には機械をお使いになるユーザーが、自ら機械設備に関わるリスクを評価して改善をするのですが、メーカーの段階で本当はリスクは無い完全に安全化された機械を提供していただければ一番宜しい訳ですが、どうしてもメーカーで作った段階で、どうしてもこういったリスクは残りますよといった情報を、ユーザーに提供する時に併せて情報として提供することによって、本来事業場、ユーザーの方がやるべきリスクアセスメントを的確に行うといった観点で、メーカーの方にお願いしたというものでございます。

○上田会長

よろしいでしょうか。

○委員

はい。

○上田会長

その他、ございますか。

はい。それでは、続きまして林職業安定部長から説明をお願いいたします。

○林職業安定部長

職業安定部長の林でございます。職業安定行政の推進につきましては、日頃からご理解、ご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。私の方からは資料No.2 と関係資料として資料No.2-2 に基づきましてご説明させていただきます。

資料2 からでございます。安定行政の重点施策ということで、概ね重点9項目につきましてご説明をさせていただきます。

まずめくっていただきまして1 ページ、最近の雇用失業情勢についてでございます。最近の情勢、総論としては、持ち直しの動きは弱まっており、依然として厳しい状況にあるということで、その下でございますとおり、平成24年9月の有効求人倍率、これが0.90倍ということで、前月と比べて0.03ポイント上昇ということでございます。また同じく9月の正社員有効求人倍率のほうも0.59倍ということで、前年同月比で0.04ポイント上昇しております。下のグラフをご覧になっていただくと、左の方が年度系、右が月別の推移でございますけれども、緑で示されたところが有効求人倍率でございます。リーマンショック以降徐々に回復傾向にありまして、23年3月に震災がありまして、そこで一時回復が途絶えたところでございますけれども、引き続きまして徐々に回復してきたということでございます。ただ、円高、欧州の経済危機という状況が影響しまして、なかなか回復が上昇されないということで、最近では横ばい傾向で推移しているということでございます。

求人の方は最近増加しているのですが、特に製造業につきましては大変厳しい状況になっております。従いまして、正社員ということで求人の方もなかなか、質的に厳しいという状況になっておりますので、今後の対策としましては質の高い求人を開拓していくということに努めてまいりたいと思っております。

次に重点施策に移ります、2 ページの方をご覧になっていただきたいと思います。1 と

しまして地方公共団体等と連携した重層的なセーフティネットの推進ということで、まず(1) 求職者支援訓練の的確な推進と制度を通じた就職支援でございます。平成23年10月にスタートしました求職者支援制度に基づく対策でございます。本年度につきましては平成24年4月に地域訓練協議会を開催いたしまして、本年度の地域訓練の実施計画を策定しております。一番右の方に表がございますが、それぞれ基礎コースと実践コースということで訓練計画を計画いたしました。計画数、基礎は490人、実践が2,126人ということでございます。4月から9月までの実績ということで、その計画に基づきます訓練コースの認定が基礎490、実践が1,671ということでございます。実際開講されたコースにつきましては、基礎が451人、実践コースが1,363人ということでございます。実際受講された方が右に出ております284人、実践の方が919人ということで、充足率が一番右に出ておまして、基礎が63%、実践が67.4%という結果となっております。

全国的に見ますと、60%ぐらいが全国平均ということでございますので、当県におきましては少し高いという状況でございます。引続き雇用保険受給できない方へ訓練を紹介し、今後、就職に結び付けていきたいと考えております。

就職につきましては、目標としましては、就職率、基礎が60%以上、ここに出ておりませんが、実践の方が70%以上という目標を立てております。

現在、昨年10月から本年3月までの訓練の終了された方が、3ヵ月後までに如何に就職したかということで、現在のところ基礎コースが77.9%、実践コースでは76.8%の方が就職に結び付いているということでございます。引続き、訓練終了の方の就職支援を強力に推進して行きたいと考えているところでございます。

次に(2)の地方公共団体との連携における福祉から就労支援事業の強化ということでございます。

これにつきましては、生活保護、児童扶養手当、住宅手当受給者に対しまして市町とハローワークが連携いたしまして就労支援を強化しているところでございます。右の表でございますと、上から2つ目の地方公共団体との連携による実施ということで、支援対象者はこれまで1,073人。一応目標が2,240人ということでございまして、実施率が47.9%ということになっております。そのうち就職された方が451人。これが目標では890人ということで、その割合が42%、目標が40.0%という目標でございます。現在は目標クリアということでございます。全国で見ますと、やや就職者の割合が低い状況でございますけれども、引き続ききめ細かな就職支援を実施して、就職に結び付けて行きたいと考えておるところでございます。

それから(3)の住居等困窮離職者に対する支援でございます。これにつきましては右の表の3つ目でございます。相談件数ということで、本年度9月末まで1,068件の相談がございました。このうち他機関へ誘導した件数が375件ということでございます。引き続き周知を図りながら、相談を充実させていきたいと考えております。

3ページ目、(4)メンタルヘルス相談、多重債務相談の実施ということでございます。(5)と合わせまして、こちらのほうは年金相談ということでございまして、2ページの方に実績が出ております。臨床心理士等による巡回相談の実施ということで、相談延べ38回、相談件数が93件という実績でございます。一方、年金相談コーナーにおける相談状況は、それぞれ広島71件、呉におきましては16件という実績でございま

す。引き続き相談を実施してまいりたいと考えております。

次に2としまして、雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進ということでございます。PDCAサイクルによります目標管理ということで、大きく3つ目標を掲げております。

まずその第1テーマとしまして(1)早期再就職を図るための職業紹介サービスの的確な推進ということで、就職率を32.3%という目標を掲げているところでございます。求職者ニーズを的確に把握するという事で、希望状況に応じた支援サービスを行っているところでございます。右の一番上の表のオレンジ色で示しましたものが就職率です。昨年度におきましては31.8%ということで、本年におきましては33.0%ということで1.2ポイント増加しているところでございます。引き続き求職者ニーズを的確に把握いたしまして、紹介、就職に結び付けたいと考えております。

それから(2)の雇用保険受給者の早期再就職の促進でございます。これにつきましては、目標26.6%ということでございます。右の表で見ますと、昨年度が23.3%、本年度におきましては24.8%ということでこちらも1.5ポイント増加しております。早期再就職のメリット、雇用保険の受給日程の際に、早めに就職すれば、こういったメリットがありますよ、就職が遅れた場合はこういったデメリットがありますよということで、理解をってもらうように職業相談等を進めているところでございます。引き続きそういうことを行ってまいりたいと考えております。

それから(3)としまして求人開拓ということでございます。就職に結び付けるためには、もちろん求人開拓が必要でございます。求人開拓の状況、そこに出ておりますが、平成24年度は14,217人、そのうち新規求人に占める割合が14.4%でございます。今後につきましては、特に職種間のミスマッチが非常に大きいということで、求人はある程度出ているのですが、冒頭申しました質的な求人を、今後求人開拓で実施して行きたいと考えているところでございます。

それから(4)求人充足対策の強化ということでございます。目標が25.7%でございます。3ページ目の一番下の表になりますけれども、昨年度で見ますと28.2%、今年度が26.2%ということで、2ポイントほど減少という状況でございます。

先ほど申しましたが、求人の中身が非常に求人条件的に悪いとか、数は出るのですがパートが多いとかという状況がございます関係で、なかなか就職に結び付かないということで、求人充足率が低下しているというようなことでございますので、先ほど申しましたような求人の質的な向上を図っ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4ページ目の(5)でございます。非正規労働者への就労支援ということでございます。

本通りにありますキャリアアップハローワークを中心といたしまして、正規雇用に向けた就職支援を行っているところでございます。右の2番目の表でございますけれども、支援状況としましては、個別支援588人に対しまして就職者が429人ということで就職率が83.8%ということでございます。なかなか高い就職率が出ております、全国的にも非常に高いということで、更なるきめ細かな職業相談によりまして就職率もアップさせていきたいと思っております。

それから(6)のジョブ・カード制度の推進ということで、求職者支援訓練受講者等に対

しましてジョブ・カードを交付して、職業能力開発による証明をして就職に結び付けるというところでございますが、右の3番目の表でございます。これまでジョブ・カードの取得者が24年7月末までに27,769人ということでございます。平成23年から24年度の2年間の目標で10,700人を目標にしております。

現在、増加数を見ますと8,322人ということでございますので、目標は達成できる見込みでございます。引き続き強力に推進していきたいと考えております。

それから(7)雇用促進税制の推進でございます。平成23年度に税制改正がありまして、新たにできた制度でございます。その計画受付状況が右に出ておりますけれども、24年4月から9月までの受付が336件ということでございます。来年度におきましては制度の中身が少し変わるように聞いておりますので、引き続き周知に努めてまいりたいと考えております。

それから大きな3番目でございます。若者の雇用対策の推進ということでございます。新規学卒者・既卒者に対する就職支援ということで、5ページで学卒ジョブサポーターを活用した就職支援ということで、高校等の教職員と連携をして求人開拓を行ったり、求人情報の提供を行ったりして就職支援を行っているところでございます。右の表に最近の高校生の就職内定率の推移の表がございます。本年9月末現在におきましては緑の線で示したものが就職率でございますが、42.9%ということでございまして、昨年と比べると2.1ポイント減少という状況になっております。

これにつきましては、求人数では、昨年よりは上回っている。表の一番下の求人数の数は4,251ということで昨年よりは上回っているのですが、求職者につきましてはやや減少ということでございまして、特に製造業の大幅な求人減が響いております。その他の小売ですとか、その辺の求人は伸びているのですが、やはり製造業の減が非常に大きく響いております。今年2.1ポイント減少ということになっております。引き続き出来る限り生徒さんのニーズに合った求人の開拓に今後努めてまいりたいと考えております。

その下に学卒ジョブサポーターによる就職支援ということで、今年度の支援状況の数が出ております。2,020人ということで、支援サポーターによる就職支援でございます。今後更に支援を強化して就職者数を増やしていきたいと考えているところでございます。

それからその下にございます、新卒応援ハローワークでございます。こちらの利用者ということで、平成24年度14,172人ということで、昨年と比べ非常に大卒の方がハローワークの方をご利用されているということでございます。就職者は、現在1,017人ということでございます。引き続き利用促進を図って、就職支援に努めてまいりたいと考えております。

それから一番下の表でございますけれども、高校生、大学生の今後の面接会等の予定でございます。先ほど厳しい状況の中で就職支援を行うということで、就職の面接会を開催しております。8月10日に実施した状況が出ております。今後これは大学生ですけれども、12月にも面接会を予定しております。高校生につきましては6ページに出ておりますけれども、10月31日に福山、広島が11月8日に実施したところでございます。今後の状況を見つつ、更に緊急の面接会も開くような形で考えているところでございます。

それから左の方に戻りまして、(2)のフリーターの適正化プランということでございます。これにつきましては、フリーター25歳から44歳の方を対象にして、就職ナビゲータ

一によりまず一貫した支援ということで引き続き支援をしてまいりたいと考えております。

それから(3)の職業意識形成支援の積極的推進ということで、先ほど申しました就職ガイダンス等の実施でございますけれども、早い段階から学校と連携しまして、積極的にフリーター等防止のための職業意識を形成するというところでガイダンスを行っていきたいと考えております。

それから(4)ニートの状態にある若者等の職業的自立支援ということで、県の地域若者サポートステーションと連携しまして、就労支援を引き続き行ってまいりたいと考えております。

それから(5)の内定取り消し問題への対応ということで、今後、企業名等、また、こういう内定取り消しがあった場合には公表制度によりまして、内定取り消しの回避に努めてまいりたいと考えております。

大きな4番目、子育て女性等に対する再就職支援ということでございます。これにつきましては、マザーズハローワーク或いはマザーズコーナーということで、ハローワークにおきます就職支援サービスを充実させているところでございます。右側でございます表、相談状況、就職支援状況でございますけれども、求職者の方が本年度で3,626人、うち就職が1,098人ということでございます。マザーズハローワーク広島の方は、後ほどご説明いたしますが、一体的実施によりまして移転をしまして、その後、周知に努めたところでございますけれども、大分、利用者の方も伸びてきておりますので、今後更に就職支援に努めてまいりまして、就職件数も増やしてまいりたいと考えております。

それから一番下の大きな5番目福祉人材確保対策ということでございます。介護関係の求人等の取り組みでございますけれども、広島東におきまして就職面接会等の共催を行いながら、就職支援に努めてまいりたいと考えております。セミナー或いは事業所見学をしながら積極的な実施を行ってまいりたいと考えております。

次に大きな6番目で、7ページ目でございます。雇用の維持支援の強化ということで、雇用調整助成金及び中小企業緊急雇用安定助成金の迅速な支給ということでございます。右側の表でございますとおりに雇調金の実績状況は月々減ってきております。9月が1,218件の受理件数ということで、対象者が17,824人ということでございます。特に不正受給とかがございますので防止に努めつつ事業所の方にも周知徹底を図っていきたいと思います。

次に7番目高年齢者雇用対策の推進でございます。(1)定年引上げ、継続雇用制度の導入等による高年齢者の安定した雇用の確保でございます。平成25年4月から年金の関係でございますけれども、65歳までの雇用確保を図るということで、定年を65歳未満のところの雇用確保を継続強化ということを現在進めているところでございます。右の表でございますとおりに希望者全員を65歳まで雇用確保する企業の状況でございますけれども、調査3,508社で、これは6月1日現在ですけれども、3,508社のうち定年制なしが99社、65歳以上の定年が561社、65歳以上の雇用継続制度1,179社ということでございます。雇用確保をしていない企業が112社ということでございますので、今後この112社に対しまして、引き続き雇用確保措置、継続雇用を実施するよう、指導を強めてまいりたいと考えているところでございます。

(2)の高齢者の再就職支援ということで、事業主に対しまして引き続き再就職援助をして

いただくように、努力していただくように周知、啓発を図っ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(3)としまして高年齢者の多様な就業機会の確保ということで8ページになりますが、シルバー人材センターの事業の推進或いはシニアワークプログラムの実施ということで、シルバーセンターを利用した就業機会の確保或いはシニアワークプログラム事業確保、これは事業講習とか面接会を行うということでございますけれども、引き続き実施して高齢者の就業機会を図っていきたいと考えているところでございます。

それから8番目、障害者の就労支援でございます。(1)の雇用率達成指導の状況でございますが、右の表でございますけれども、赤で示したところが雇用率でございます。広島においては1.77%というのが雇用率でございます。全国よりは上回っているという状況でございます。なお、来年の4月から雇用率が民間では1.8%から2.0%と、公共団体では2.1から2.3%に、教育委員会は2.0から2.2%に引き上げがされるという状況でございます。雇用率を達成していない企業におきましては、引き続きこういうことがあるということで周知を行いながら、達成指導に努めてまいりたいと考えております。

2番目の表のそこにもありますとおり、23年の6月1日の調査では49.1%が達成企業というふうになっております。今月中に今年度の6月1日現在の達成率の公表もあるところでございますけれども、引き続きそれに基づいた未達成の企業の指導に努めてまいりたいと考えております。

それから(2)の相談、職業紹介の充実でございます。これにつきましては、前年度以上の就職件数を指すということでございます。現在におきましては、3番目の表でございますけれども、これは23年度の数字が出ておりますけれども、現在4月から9月までで見ますと1,991人の方が求職申込をして887名の方が就職ということでございまして、54%の就職ということでございます。前年度以上の方の就職が、達成できるのではないかと考えておりますけれども、精神障害者の方や発達障害者の方が非常に求職者の方で増えておりますので、この方々の就職支援というのも積極的に進めてまいりたいと考えております。

それから最後でございます、9ページにまいります。民間の労働力需給調整事業の適正な運営ということでございます。労働者派遣法が24年の10月から施行ということでございまして、この積極的な周知、啓発にこれまで努めてきたところでございます。それに基づく指導を今後とも引き続き行ってまいりたいと考えております。

右に色々事業数とかの推移がございまして、これにつきましては、平成16年に製造業の派遣が認められたということで、徐々に増加してまいりましたけれども、リーマンショック以降は横ばいで推移しているという状況でございます。

それから下の方に指導の実施状況がございまして、24年度の指導状況、計画を出して進捗率が42.9%ということでございます。紹介事業のほうが65.7%ということでございまして、改正法の周知等が非常に本年度に入りまして多かったということで、それに伴いまして進捗率のほうが低いですが、今後引き続き指導に努めてまいりたいと考えているところでございます。

重点施策は以上でございますけれども、資料の2-2の方の関係資料をご覧いただきたいと思っております。

これまで審議会の方でご説明をしてまいりました、地方自治体との一体的実施の表で

ざいます。広島県及び広島市と一体的実施を進めてまいりましたが、実績がある程度出たということで、ご報告をさせていただきたいと思えます。

めくっていただきまして、資料1 広島県との一体的実施でございます。しごとプラザマザーズひろしまという一番下に出ておりますけれども、これと県の施設でありますわくわくママサポートコーナー、これを併設しまして、女性に対する就職支援をワンストップで実現ということでございます。

2 ページの方をご覧になっていただきまして、実施体制は、広島県が相談員2名、国の方がハローワーク広島の職員2名、それと相談員8名を配置、それと求人端末14台、端末紹介10台を設置しまして、共同で就職支援に当たっているところでございます。

実績でございますが、3 ページにございますとおり、マザーズハローワークの目標、重点支援対象者が520名以上、その就職率が86%ということで目標を掲げておりますが、現在までのところ、重点支援対象者が270名、就職者が239名ということで、就職率が88.5%という状況でございます。

最初のほうは周知がなかなか行き届かず、利用する人は少なかったのですが、大分増えてまいりまして、就職に結び付いているということでございます。

一番下の方に、窓口の利用者ということで、昨年と比較した数字が出ております。昨年度4月から10月で18,820名というところが、25,452名、35.2ポイントアップという状況でございます。就職件数については、1,011名が昨年でしたが、現在では955名ということで、昨年よりは5.5ポイントほど落ちておりますけれども、利用者が非常に増えているということで、利用者を相談窓口へ誘導し就職に結び付けたいというのが、今後の課題であると思っております。

それから次に広島市との一体的実施でございますけれども、4 ページにつきましては就職成功例ということで、付けておりますので、ご覧になっていただきたいと思えます。

資料No.2の1の方の広島市との一体的実施でございます。これにつきましては7月の19日から一番下にあります、南区と佐伯区の区役所内に就職支援窓口を設置しまして、現在では巡回相談で就労支援を行っております。来年の1月からは常設しまして、就労支援を行ってまいりたいと考えております。

実績の方は、2 ページにございます。現在、目標が152名の支援対象者につきまして、就職者が60名ということでございますけれども、一番下にございますとおり南区では33名が支援対象者、佐伯区では26名の方、そのうちそれぞれ就職者が5名と13名という状況でございます。一昨年の数字が右側に出ておりますけれども、相当数の方が支援対象者として送り込まれ、就職に結び付いているという状況でございます。現在は巡回相談、週に2日の巡回ということでございますけれども、1月からは常設になりますので、就職支援の方も非常に強化されるということで、更なる対象者数、或いは就職者が、増えてくるものと思っております。引き続き強化に努めてまいりたいと考えております。

私の方からは以上でございます。

○局長

ちょっと説明が長くなって大変恐縮でございますけれども、今安定部長の方からご説明いたしました、広島市との一体的実施の関係で、私の方から一点だけ補足をさせていただ

きたいと思います。

何かと言いますと、先程もちよっと申し上げましたハローワークの雇用対策についての、広島市の市長さんの新たな提案についてでございます。広島市とは安定部長がご説明しましたとおり、今年7月に私の前任の勝田局長が市長と協定を結びまして、地域主権改革に基づくアクションプランの一環ということで、広島市内の2つの区役所で、生活保護受給者等の就労支援に向けて、一体的な取り組みを開始したところでございます。

これにつきましては、支援を始めて3ヶ月余りでございますけれども、先程もご説明しましたように、実際就職出来た方も既に何人か出てきているということでございます。

ただ、市長さんの認識としては、生活保護受給者がどんどん増えております中で、こういった取り組みだけではまだまだ不十分だということでございまして、先々月9月の事でございますけれども、新たな提案をいただいた訳でございます。新たな提案の中身といたしましてはお手元の方に、1枚紙の後からお配りした資料、広島市と国の共同による住民のための雇用対策の推進に関する提案についてという1枚紙の資料を配布しておりますけれども、その裏の方をご覧くださいますと、点のポイントで書いてございまして、全部で5点ほどございます。

まず1点目が、新たな協定を私ではなくて今度は厚生労働大臣と結びたいということでございます。2点目として、生活困窮者の就労支援を現在の2区だけではなくて、広島市内の全区で実施して欲しいということでございます。3点目といたしまして、現在国や県が職業訓練をやっておるわけでございますけれども、そうした職業訓練に、広島市も関与出来るようにして欲しいということ。4点目でございますけれども、新たな協定の内容を公労使の三者の共同で推進するというところでございます。最後の5点目として、私が市議会に出席して色々説明を行うということでございます。

こういった点につきましては、私ども広島労働局として具体的にどう対応していくかということにつきましては、これから市の方とよくご相談をして決めていくことになるわけでございますけれども、とりあえず現時点におきます私の基本的な考え方を申しますと、今回の提案の対象となっておりますハローワークの雇用対策でございますけれども、これは私どもとしては国が全国ネットワークで行うのが一番効果的かつ効率的と思っておりますけれども、その一方で、それぞれの地域のニーズを十分踏まえて、それにあった対策を進めていくということも大変重要だと思っております。そういった意味で色んな雇用対策を国と自治体が連携して進めていくということは必要なことでございますし、特に今回の提案の対象となりました、生活困窮者の就労支援を効果的に進めていく為には、ハローワークの職業紹介と、それから広島市さんの方で色んな福祉的支援をなさっておられますので、そういった支援と密接な連携を図ることが不可欠だと思っております。

そういうことで、私といたしましては、今回の市長さんの提案につきましては、基本的には出来る限り協力をさせていただきたいというふうに考えております。

いずれにしても、この件につきましては今後も節目、節目で、この審議会の方にもご報告させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

私の方からは以上でございます。

○上田会長

はい。林部長の説明に局長が補足していただきましたが、どうもありがとうございます。ただ今職業安定部からのご説明がありましたけれども、委員の皆様で何かご意見ご質問があれば、お願いいたします。

○中野委員

今の資料で、2-2 にあります、局長さんの話の続きで、広島市とのハローワークのことなのですが、2 ページの実施状況で24年の7月からスタートして今期は、分かるのですが23年7月から10月の前年同期の数字というのは、広島市の職員の方が対応されていた数字ですか。

○局長

これは、国の事業で福祉から就労への支援事業というのがございまして、元々市と連携してやっていた事業でございます。どこが違うかという、今は一体的実施ということで、私どもが区役所の方へ出かけて支援をしておるわけでございますけれども、当時はそういう形ではなくて、福祉事務所の方からハローワークの方に対象者を送り込んで支援をやっていたという違いがあります。

○中野委員

ありがとうございます。

実際問題として、今回の24年7月から10月の数字なのですが、思ったより多いのか少ないのか。

○局長

本年度の実績ですけれども、確かに始まって3ヶ月なので十分な数字があがっているとは思っておりせん。ただ、支援対象者をご覧いただきますと、昨年と比べるとかなり桁が違うぐらい出ております。だから、まず市の方から私どもに対する送り込み、これは十分一体的実施により成果があがっていると思っております。

就職者数も、まだまだ少ない数だと思っておりますが、これも昨年と比べれば大分増えていると思うのです。やはり生活保護受給者の方というのは、一旦生活保護を受けられると就職に持っていくには、色んな支援が必要になるので、これはある程度時間がかかるのです。そういうことを考えると、3ヶ月間の成果としては、皆さん方ご覧になると、数が少ないと思われるかもしれませんが、決して不十分な数字ではないと思っております。

○上田会長

はい。ありがとうございます。他の方ございますか。

横田委員、どうぞ。

○横田委員

先程の数値の中で、障害者の方の就職に対することとか、子育て中の母子家庭の事とかありましたが、そのことについてお伺いしたいと思います。

私は教育学部におりまして、障害者教育のコースが教育学部に含まれております。私はあまり関係ないので、全然詳しくは知らないのですが、そちらの方の話ですと、中々障害者の人たちが就職するというのは厳しくて、最近中々就職出来なくなっているとか、雇用された人も解雇されることが多くなっているという話が耳に入ってくるのですが、この数値ですと、就職率が高まっているということで、聞いていることと、これとで少しずれがあるので伺いたいのですが、これは障害者の方の正規雇用というのは余り多くないということになりますか。それとも結構あるのでしょうか。

それから、子育て中の母子世帯に関しても、正規雇用というのは結構可能な状況になっているということなののでしょうか。教えてください。

○白浜安定課長

障害者の方の就職について、正規雇用が多いか、正規でない方が多いかということなのですが、実際にいくらという数字をはっきり把握はしておりませんが、障害者の方の就職面接会を毎年9月に開催しております。その中で、各企業の方からいただく求人の中には、長期に亘っては雇用するけど、正社員ではないですよという求人もあります。従いまして、全てが正社員の方の求人をいただいているということではないと思っております。

それから2点目にありました、母子家庭の母の就職支援につきましては、1つはトライアルと言いまして3ヶ月間試しに働いてみて、正規雇用につなげるという制度がございます。それからもう1つ、特定求職者雇用開発助成金と申しまして、就職が困難な方、母子家庭のお母さんも含まれるのですが、そういう方をハローワーク等の紹介で採用された企業について、一定期間賃金の一部を助成させていただくという制度がございます。それも、必ずしも正社員で無いといけないという限定ではないのですが、そういう方々が働きやすい環境作りというのは、私どもは作っていっているとは認識はしております。よろしいでしょうか。

○局長

若干補足をさせていただきますと、まず、障害者の方ですけれども、お手元の資料にもありますように、最近ハローワークを通じた障害者の就職件数というのはすごく伸びております。ただ、それが、正規雇用につながっているかどうかというご指摘だと思いますが、今課長の方から申しましたように具体的な数字は持ち合わせておりませんが、やはり最近の傾向として、障害者の方でも重度の方と精神の方、そういった方の求職が増えておりまして、そういった方だと中には最初からフルタイムで働くのは難しいと、本人のご希望を踏まえてですね、最初は短時間から入って行って、徐々に職場に慣れて行ってそれでフルタイムに移行するといったこともありますので、最初からフルタイムで働くという方は、必ずしも多くないというのが現状だと思います。

それから後、子育てしながら働かれている女性の関係ですが、これも先ほどご説明しました、マザーズハローワークで支援をしているわけですが、やはり子育てをしながらだとフルタイムで働けないという求職者の方が結構多いと思います。以上です。

○横田委員

ありがとうございます。中々厳しい状況にあるみたいで、特に障害者と、母子世帯は大変だということで、母子世帯の年収の平均が160万とかというのが出ておりますので、中々厳しい状況だと思いますので、そちらの方の支援もよろしくをお願いします。

○上田会長

よろしいでしょうか。

それでは、少し時間がオーバーしているのですが、迅速にやりたいと思うのですが、時間の関係でまた後でも結構ですので、次に雇用均等室及び総務部の説明をお願いしたいと思います。橋本雇用均等室長お願いいたします。

○橋本雇用均等室長

雇用均等室の橋本でございます。資料3と資料3-2でご説明をさせていただきます。座って説明をします。

24年度の雇用均等行政の、重点施策は、育児介護休業、次世代法、男女雇用機会、パート法です。それぞれの進捗状況について説明します。

まず、1ページをご覧ください。これは、全国と広島の出産率の推移です。ご覧いただくとおり、全国1.39で23年度広島は1.53、全国より少し高めで推移しているところであります。それを踏まえたくて資料No.2をご覧ください。

改正育児・介護休業法は平成21年6月に施行され、100人以下の中小企業では、7月1日の施行になっており、説明会を集中的に開催しました。その結果、相談件数はご覧いただいているとおり、上期の数を倍にさせていただくと前年を越えている状況になっております。

これは法改正事項の相談が多いということだと思われまます。トラブルがあつての相談も無いわけではないのですが、9割が事業主からの相談ということなんです。

続きまして育児休業を取った場合に、雇用保険の関係で助成をする制度があるのですが、男性の育児休業取得状況を取りまとめたものでございますけれども、件数は伸びている状況であります。

続きまして改正育児・介護休業法につきましては、先程申し上げたとおり7月1日が全面施行になりましたので、特に4月から6月にかけて室主催の説明会を7回、各種会合を利用したのが8回、計15回実施しました。

7月1日以降は、法の履行確保のため個別の事業場を指導をさせていただいております。

続きまして、両立支援助成金について若干説明させていただきます。両立支援のために種事業に助成金を支払う制度です。ここには前年の数字を入れておりませんが、概ね前年と同じです。一番下の中小企業子育て支援助成金が49件とあります。これは育児休業を取得して1年以上継続勤務して、一定の要件を満たすものに対する助成金でございます。これが昨年は82件で、本年度は、現在49件、審査中のものが20件程度ありますので、前年をかなり超える状況です。

このことから、中小企業においても、育児休業取得後に継続して勤務する割合が増えているのではないかと、そういう環境が整備されてきているのではないかと認識をしてお

ります。

続きまして3ページをご覧ください。次世代育成支援対策法に基づいて、事業主が一般事業主行動計画というのを作ることになっております。101人以上が義務になっております。黄色が100人、白色が300人以下で、オレンジ色は100人以下で努力義務ですので届出する必要は無いのですが、助成金を払うための支給要件になっていることから、近年増えているような状況になっております。今後とも届出を増やす取り組みを行っております。

また、一般事業主行動計画の目標を達成し一定の要件、例えば男性育児休業を取るとか、一定の要件を取った事業場については、「くるみん」という認定マークを認定し、税制の優遇を受けられる制度がございます。現在20社が認定されているところであります。昨年度から3年計画で、25年度までで認定が無い市が8市あったのですが、それを出来るだけ無くそうという取り組みを行っております。現在、達成率は50%ですが、江田島市で企業認定の途中なので、75%の目標達成はすると思っております。その目標達成と併せて、広島市とか福山市でも「くるみん」の取得促進のために下期は重点的に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして4ページをご覧ください。これは、男女雇用機会均等関係の相談件数です。平成24年度上期の状況は、減少してきているところでございますが、殆どの相談がセクハラの相談件数になっております。平成24年度の運営方針策定時には無かったものでございますが、なでしこ大作戦の状況についてご説明させていただきます。

具体的には何をやるかということですが、ポジティブアクションに取り組んでいる企業について、見える化を図ろうというものです。具体的には、応援サイト、宣言コーナーというのがあるのですが、そのサイトの登録件数を27年度までに5,000社にしようというものです。来年度から本格実施ですが、平成24年6月から試行実施という形で、現在、局長と私で企業等を訪問しトップダウンで見える化のお願いをしているところであります。局長と私で現在10社、団体では7団体にお問い合わせしております。また、職員による周知も10月で、58社行っているところです。その結果、応援サイトへの登録は20社、宣言コーナーは4社と記載されておりますが、現在は、1社増えておりますので、応援サイトが21社になっております。来年度は本格実施になりますので、それに向けて訪問による周知、啓発、トップダウンによるサイトの登録を引き続き行って行きたいと思っております。

また、ポジティブアクションを推進するために、本年度も2社表彰させていただいております。来年度も引き続き表彰制度を続けて行きたと思っておりますが、その広報を後半頑張っ行って行きたいと思っております。

続きまして、最後にパートタイム労働対策についてご説明させていただきます。パートタイム労働関係では何らかの形で事業場等に訪問しながら、指導する件数は、前年度より若干少なくなっております。パートタイム労働者からの相談は載せておりませんが、それほど多くありません。したがってパートタイム労働の関係は順調に進んでいるかと思っております。現在、パートタイム労働法を改正する準備をしており、改正できれば十分な説明を行っていくことになろうかと思っておりますので、その節には周知の活動をやって行きたいと思っておりますし、その状況については皆さん方にご説明をさせていただいたらと思っております。

以上が説明ですが、関係の資料を3-2の方に付けております。

まず資料No.1が各種助成金、奨励金のリーフレットです。資料No.2が8月10日に国民年金法等の一部を改正する法律が成立したところであり、その中で育児休業中の保険料が現在免除になっておりませんが、それが免除されることとなります。ただ、施行は公布から2年以内で定める政令の日ということで、これが何時になるかということは、まだ政令が出ておりませんので決まっておられません。政令が出ましたら、皆様方にご紹介したいと思っております。また、各事業場にも周知をしていきたいと思っております。資料No.3が先程3年間で認定企業が無い市を半減させるという計画で、本年度は、尾道市、庄原市で任手しており、現在、江田島市で1つ認定申請中であり、達成率は75%になります。先程申し上げたとおり、100%を目標にしながら、併せて広島市とか福山市とかも周知し、増加していきたいと思っております。その関係のリーフレットを入れております。資料No.4が先程申し上げたポータルサイトの登録を呼びかけるための広報用の資料です。女性の活躍による経済活性化するための働くなでしこ大作戦では、見える化をする企業を5,000社にする目標に、政府全体で取り組むことが閣議決定されたもので、その関係資料です。

なでしこ大作戦の中で具体的に何をやるのかといいますと、応援サイトと宣言コーナーへのサイトの登録数を増やすことで、この取組を現在行っているところでございます。以上で私の説明を終わらせていただきます。

○上田会長

橋本室長ありがとうございました。では、引き続きまして稲原総務部長にお願いしたいと思っております。

○稲原総務部長

総務部長の稲原でございます。私の方からは労働保険徴収関係の主要施策、また企画室における個別労働関係紛争関係につきましてご説明申し上げます。着座して説明させていただきます。

資料No.4の1ページ目でございます。左の方に図1がございますが、徴収決定済額、それと収納済額のグラフ化しているものを載せてございます。平成23年度におきましては約731億円の徴収決定済額に対しまして約706億円の収納済額があったと、収納率が96.47%という数字が23年度における収納率でございます。収納率に関しまして図2にございますように、全国と当広島局における収納率の推移を明記してございます。残念ながら図にありますように過去5年間におきまして、広島局の収納率が全国に比べますと、差異がありますが、22年度と比較しますと、23年度が若干全国の数値へ近づいてきたというふうなことでございます。

若干このグラフにつきまして、ご説明申し上げますと、図1にございますように、平成21年度に決定額がかなり落ち込んでございますが、これはリーマンショックの影響がございましたのと同時に、保険料率を下げたことでございます。当然保険料率を下げますと、全体の額が下がりますので、21年度に大きく下がりこみまして、22年度におきましては実は保険料率を上げてございます。これに伴いまして、上げたというのと景気の回復も若干上がってきたということもございまして、22年度上がってきまして、23年度につきましては、保険料率の変化はございませんが、適用拡大によりまして上昇という形になっているのが現状

でございます。

我々が取り組んでいる中ではございますが、本年度から納付督促につきましては、外部委託によるものも実施してございます。特に高額滞納事業場、概ね500万円以上の事業場につきましては、全ての事業場に対しまして赴く等の納入督促等を実施しておりまして、これによりまして収納率を上げるというふうに積極的に取り組んでいると同時に、年更とか算調とか事務組合指導等におきまして、機会を捉えましての申告納付の徹底を指導していくという状況でございます。また、口座振替制度、この表には載ってございませんが、こういうことについても実施しておりまして、現在2,700件ほど登録を行ってございます。引き続きこういうふうな利用の促進、勧奨につきまして行っていこうと思っております。

算調につきましては、算定基礎調査の事でございますが、特にパートタイム労働者等多く雇用しているところにつきまして、こういった事業場におきまして算調をきちりしていないと関係検査院から指摘もされましたが、徴収の過不足が発生するようなことがございます。こういうことに関しまして、特に先ほど申し上げましたパートタイム労働者を多く雇用されている事業場に関しましては、こういった効果的に重点的に算定基礎調査を行って適正な徴収額の決定を行うというふうな取り組みを行っている状況でございます。

また、社会保険とか労働保険徴収事務センターの取り組みでございますが、こういったところと、日本年金機構中国ブロック本部とかこういった機関と調整、連絡を図りながら本年度におきましては共同で算調を行っている状況でございます。

2 ページ目でございますが、労働保険の未手続事業一掃対策の推進状況で、棒グラフにしております。青が新規の未手続事業場の把握数、赤いところにつきましては労働局の指導数を明記しております。この未手続事業につきましては、国土交通省の運輸局とか整備局との通報制度により連携を図るとともに、労働保険事務組合連合会とも積極的に連携を図りまして、積極的に加入勧奨、手続指導を行っているところでございます。こういった把握数、青い部分が随分減ってきた、あたかも新規の未手続事業場が減ってきたやにこのグラフは見えますが、実は22年度から23年度以降、未手続事業場の把握数が減ってきているのは、本省とか情報誌、経済紙等において手続がされたというふうに、成立しているやになっている事業場の未手続事業の情報が、電話をかけてみますと、幽霊会社であったり、また一人親方の事業場であったり、いわゆる労働保険の適用にならない事業場がカウントされていたというのが、22年度まで多くあって、23年度以降そういった事業場をきちんと対象外に当然しなければならないものは対象外にするというふうな形で、制度を上げたがためにブルーの棒グラフ部分が23年度以降減っている状況でございます。

こういった正確な情報を基に未手続事業場の解消に努めるべく労働局が指導するとかというふうなことを行っているというのが現状でございます。

これによりまして、適用拡大を図ることによって収納率を上げていくという、両者の効果が上がっているものだというふうなことでございます。

3 つ目でございますが、年更の円滑な実施につきましては、今年におきましてもハローワークにおきまして29回開催しまして、新規の成立事業場に対する説明会につきましては、今年は3回実施してございます。また、封入とか発送業務につきまして外部委託について2年目に当たりますが、こういうことを法律化することによって、年度更新の円滑な指導、円滑な実施を行っているところでございます。

また4番目に労働保険事務組合制度の指導等でございますが、先程申し上げました労働保険事務組合は労働保険適用加入促進事業の受託団体でございますが、ここに関しましての指導をきっちり行うことによりまして24年度上半期に29件の監査指導、また2件の算定基礎調査を実施し、報奨金等につきまして他の経費と区分して明確に区分経理が行われているようなことが的確に行われるか、こういうことを指導行っているところでございます。

ここには書いてございませんが電子申請の利用促進等におきましても、24年度につきましては電子申請による申告書受付件数237件、あまり伸びないのですが、これを出来るだけ多くしていこうというふうなことでございます。後ほど、またご説明、資料並びリーフレットもつけてございますが、今月11月は労働保険の適用促進強化月間の期間でございます。こういう期間も通じまして、関係機関と連携を取りまして強化に努めているところでございます。

続きまして3ページ目、企画室の個別労働紛争関係につきましてご説明を申し上げます。

棒グラフにございますように、相談件数につきましては20年度をピークにしまして徐々に減ってきてはいるものの、22年、23年とも6千台ということで、24年の上期につきましても、前年度の上期、同期と比べますと若干減りまして、3,334件というのが次のページに明記してございますが、今の相談件数でございます。これは昨年の上期に比べますと、3,536件でございますので、若干減ってきているというふうな数字でございますが、同様な棒グラフ全体に対しますと、昨年よりやや減るかもしれませんが、6千台以上の高止まり感の相談件数はあろうかと思っております。

また3ページ目の下の第2図でございますが、緑の部分につきましては助言指導、グレーの部分があっせん件数でございますが、ずっとここ最近では190件台の助言指導件数、200台からだんだん減ってきたのがあっせん件数でございますが、これにつきましても4ページ目に明記してございますが、助言件数88件、あっせん件数53件というのが上期の状況でございます。助言指導件数につきましては昨年が106件に対しましての88件でございますので、若干減ってきてまして、あっせんにつきましても昨年同期が63件で、53件でございます。傾向としましては昨年の上半期よりは若干減ってきているという状況でございます。

中身についてでございますが、これは同様の傾向が出ておりまして、相談につきましては昨年に比べますと、いじめ嫌がらせにつきましてのシェアが大きくなっております。これにつきましても、4ページ目が相談、5ページ目が助言指導のものでございますが、例えば助言指導の申し出につきまして、いじめ嫌がらせ22.2%とございますが、これが昨年の前年同期が20件、先程申し上げましたように助言指導件数は全体としては減ってきているものの、中身的にいじめ嫌がらせの部分につきましては昨年20件に対しまして今年は24件、よって22.2%というのは昨年より多くなってきている状況が今年の傾向でございます。

6ページ目でございますが、紛争調整委員会のあっせんにつきましても、今申し上げましたように減ってはきたのですが、いじめ嫌がらせに関するものは前年同期12件に対しまして今年は前年同期16件と増えてきている。よって、いじめ嫌がらせ関係につきましては、どの相談、助言、あっせんに関しましても増加傾向にありまして、紛争の内容が複雑困難化するものの内容となっているところでございます。

ただ、あっせんの参加率につきましては、そういった内容に伴うものということに起因するかもしれませんが、昨年、前年同期が63.8%、6ページ目の下でございますが、あっせん参加率が63.8%に対しまして今年35.8%で非常に低い数値になってございます。

ただ、処理期間は2ヶ月以内に終了するものが93.1%から96.2%に上がっているという傾向になってございます。

個別労働関係紛争はこれぐらいにして、最後の8ページ、使用者による障害者虐待防止につきまして、今年10月に障害者虐待防止法が施行されまして、広島労働局といたしましては3つの分野で、この虐待につきまして関連するのですが、我局に関しましては、使用者による障害者虐待につきまして関与してございます。流れとしましては、下図のとおりでございまして、ただ先程申しました相談とかいう部分で、こういうことが見受けられましたら、下の流れに沿わなくても、速やかに企画室で網羅したものにつきましては、関係機関に連絡し、きちんと法の周知又は徹底につきまして、事業所に対しまして法の施行を行っているという取り組みを行っているのが現状でございまして、資料No.4-2にございませうように、使用者による障害者虐待をなくそうというパンフレット等を10月施行時期以降色んな機会を通じまして配布し、この法の施行周知に努めているところでございます。総務部の方からは以上です。

○上田会長

ありがとうございました。只今、雇用均等室、総務部からご説明がありましたけれども、ご意見、ご質問がありましたら、お願いいたします。

それでは後からでも、纏めということで、お願いしようと思いましたが、労働基準行政、職業安定行政に関することも含めまして、労働行政運営全般についてご質問、ご意見がありましたら、お願いいたします。

○寺本委員

きめ細かい行政を運営されているということで、詳細な説明をいただきました。ありがとうございました。

きめ細かさと同時に地域の課題を如何に、どれを重点に捉えてやって行くのかということも同時に大変大事な事なことだと思えます。その中で、広島市長さんの方から要請を受けて、福祉から労働へというようなことが検討されている。やはり提案されている側の書かれていることを見ると、それなりに考えていらっしゃると思われるのです。訓練についても考えて行かなければいけないとかいうふうに思うのです。局長はじめ幹部の皆さんにおかれましては、地域の大きなテーマというものを的確に捉えられて、そこに力を発揮していかれるということも大事にされて大いに広島地域の雇用、労働条件の改善に力を尽くしていただきたいなと思えます。

○上田会長

これに関しましては、よろしいですか。

局長、何かございますか。

○局長

貴重なご指摘ありがとうございます。おっしゃるとおり、私ども出来るだけ広島県のニーズを十分踏まえて、それにあった施策を進めて行きたいと思っております。

ご指摘のあった訓練は、やはりこういった生活困難者の方の就労を進めていく上では、非常に重要なポイントだと思っております。なかなかすぐに就職出来ないという方もいらっしゃると思うので、そういった方については訓練で技能を身につけて就職という形になると思いますし、その際の訓練も地域のニーズに合ったものにしていかなければいけないので、そうでないと就職に結び付かないので、そういった意味で、広島市さんが参加されることによって、訓練ニーズはこれまで以上に幅広く把握出来るようになるのではないかと思っております。

何れにしましても、ご指摘を踏まえて地域のための労働行政を進めて行きたいと思っておりますので今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

○上田会長

はい。ありがとうございます。よろしいでしょうか。

他に、ご質問ご意見はありますか。

○伊丹委員

今の広島市との関係なのですが、先程から言われます、福祉から就労支援、就職支援という、この基本スタンスは大変、利を得たものであり前向きに評価したいと思うのですが、一方で、懸念すべきは、あまり行き過ぎると生活保護受給そのものが悪のような対応に陥る恐れもありますので、言わずもがなのことでありますが、その辺の見極めはしっかりとされた上で、広島市さんに対して安易に福祉の切捨てにつながるような対応に陥らないということだけはしっかり逆にチェックをいただきたいということだけ申し上げておきます。

○上田会長

はい。どうぞ。

○局長

また、今も大変貴重なご指摘をありがとうございます。おっしゃることは非常に大事なことだと思っております。生活保護の本当に必要な方についてはきちんと支援していくということが大事だと思います。その一方で、やはり働ける方については、働いていただくということで、そここのところの見極めが大事だと思っております。そういった見極め、まさに広島市と労働局が一体的に実施することによって、これまで以上にうまくいくのではないかと思っておりますので、そここのところは十分注意してやっていきたいと思っております。

○上田会長

では、本日委員の皆様方からのご意見につきまして、今後、労働行政を展開する上で、参考にし、活用していただきたいと思っております。

他にございませんでしょうか。

次に、議題2のその他ですが、事務局から何かありますか。

○事務局

特にございません。

○上田会長

委員の皆様は如何ですか、ありませんか。

それでは、特に無いということですので、以上を持ちまして本日の議事を終了したいと思います。

最後に、本日の審議会の議事録の作成についてですが、広島地方労働審議会運営規程第6条により、審議会の議事については、議事録を作成し、署名することとなっております。

議事録の署名につきまして、公益代表委員は私、労働者代表委員として石井委員にお願いし、使用者代表委員として中野委員にお願いしたいと思います。

事務局で議事録の案文が作成できましたら、署名委員の方はよろしくお願ひいたします。

それでは、以上をもちまして、平成24年度第2回広島地方労働審議会を終了いたします。

どうもご協力ありがとうございました。

議事録署名

平成25年5月2日

公益代表委員 上田みどり  印

平成25年5月13日

労働者代表委員 石井一清 

平成25年5月16日

使用者代表委員 中野博之 

