

平成23年度
第2回神奈川地方労働審議会
議事録

(平成24年3月5日)

神奈川労働局総務部企画室

平成23年度第2回神奈川地方労働審議会

1 日 時

平成24年3月5日（月）午後2時～午後4時

2 場 所

ナビオス横浜「カナル」（横浜市中区新港2-1-1）

3 出席者

【委員】

公益代表：柴田委員、松本委員、浅海委員、照屋委員

労働者代表：柏木委員、五十嵐委員、高橋委員、木村委員

使用者代表：石部委員、埜瀬委員、高木委員、阿部委員、坂巻委員

【事務局】

及川局長、西井総務部長、小松原労働基準部長、山本職業安定部長、大西雇用均等室長ほか

4 議 題

(1) 部会委員等の指名及び同意

(2) 平成24年度神奈川労働局行政運営方針（案）について

(3) 平成24年度神奈川雇用施策等実施方針（案）について

(4) 部会報告

(5) 各部・室からの報告

(6) 質疑・意見交換等

(7) 地域雇用開発促進法による「川崎市地域雇用創造計画」について

(8) 質疑・意見交換等

5 議 事

○黒沢補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまより平成 23 年度第 2 回神奈川地方労働審議会を開催いたします。

本日は足元の悪いところ、お運びいただきましてありがとうございます。

まず、最初に、事務局より本日の各委員の出席状況について御報告いたします。

○岩下室長 御報告申し上げます。現在、公益代表委員が 4 名、労働者代表委員が 4 名、使用者代表委員が 5 名、合計 13 名の委員が御出席いただいております。したがって、委員総数 18 名のうち 3 分の 2 以上の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第 8 条の規定により、本日の会議の開催及び議決ともに有効であることを御報告申し上げます。

○黒沢補佐 本審議会は神奈川地方審議会運営規程 5 条に基づき、原則として公開となっております。発言者のお名前を含めた議事録をホームページ等に公開させていただいておりますので、御了解願います。

また、議事録作成のために御発言の際はマイクの使用をお願いいたします。

議事に入ります前に、事務局から資料の説明をさせていただきます。

本日の資料につきましては、次第等の下にファイルになったピンク色の資料を用意させていただいております。事務局で 12、共通で 4、総務部で 1、基準部で 9、安定部で 1、均等室が 4 というふうにラベルといたしますかインデックスを付けさせていただいております。

それから、別途、袋に入れた資料を机上に配付しておりますが、これは 2 月の 28 日に当神奈川労働局の方で人事労務セミナーというのを開催いたしまして、そのときに配付させていただいた資料ということで、御参考までにお手元の方に提供させていただいております。

それでは、主催者を代表いたしまして及川局長よりごあいさつを申し上げます。

○及川局長 神奈川労働局長の及川でございます。会議の開催に当たりまして、なるべく簡潔にごあいさつを申し上げます。

本日は委員の皆様方にはそれぞれに大変お忙しい中をこの審議会に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。そして、日ごろから私どもの労働局の行政運営に大変御理解・御協力をいただいておりますことに厚く御礼を申し上げます。どうもありがとうございます。

本日の審議会におきましては幾つか議事がございますが、主として来年度 24 年度の当労働局の行政運営方針案、それと関連して県庁と一緒に進めていく雇用施策等実施方針案について御説明して、御意見をお聞きするというふうな趣旨でございます。

この行政運営方針の前提となる背景の状況につきまして少し、ごく簡潔に申

申し上げますと、まず、足元の雇用情勢に適切に対応して施策を実施していくということでございます。足元の景気雇用情勢につきましてはさまざまな見方があるかと思えます。この後の御審議の中でも、また御発言の中で触れていただければと思えますけれども、例えばよく引用されます日銀の横浜支店の神奈川県金融経済概況、2月に発表している1月分によれば総括判断として1月の県内景気は持ち直しの動きが一服しているということで、前月から判断を引き下げているといったような状況もございます。

私どもが毎月発表しております有効求人倍率、直近に発表しております1月分の数字につきましては、県内の有効求人倍率が0.52倍ということで、前月から0.01ポイントの上昇ということで、リーマンショック以降の非常の厳しい状況の中で21年の年末にかけての0.37倍という辺りをボトムとして、震災があって少し雇用調整等の動きがありましたけれども、企業の御努力によって震災からも立ち直って、非常に緩やかな回復の動きが続いているという状況というふうに認識してございます。

しかしながら、総括的に見まして、求職者、離職者、事業主都合離職等については減って、また雇用保険受給者も減っているという動きは明るい動きとしてございますけれども、他方で求人需要の伸びがさまざまな状況の中でかなり弱いものにとどまっているというふうなことがあると見ております。

先行きにつきましても、円高、80円を割るという水準の円高についてはこのところ少し緩んできているという動きはございますけれども、また、欧州の経済危機、世界金融システム、欧州の方もちょっと小康状態のように見えなくもないですけれども、先行きさまざまなリスクを抱えているということでございまして、そういった中で国際経済環境の中での企業の先行き見通しということ、さまざまなリスク要因も含めて厳しいものもあるということの中で、やはり適時適切にそういったなかでの雇用対策、労働対策を進めていくということがまず1つの背景要因としてございます。

併せて、もう一つやはり中長期の政策課題に対して対応していくという観点が必要になってきております。中長期という中では政府の大きな政策課題の中で、御案内のような社会保障税一体改革の中に示されておりますような社会保障と財政の持続可能性をつくっていく、その前提としての経済成長を確保することかと思えますけれども、そういう大きな国の政策課題の中に雇用労働の分野の政策も大きな一環として位置づけられているということでございます。

そういった中での雇用労働資産を説明するときに、いつもポイント的に申し上げますときには2つの柱で申し上げます。1つは、やはり本格的な人口減少社会を迎えて、就業率が向上しない場合には今後10年間で400万人の就業人口

が減少する、これは当然ながら経済成長の基本要因として大きく利いてくるということで、そういった中で、全員参加型社会の実現に向けて雇用の拡大と就労促進と、働く意欲のある方々がその能力に見合った仕事に就くようなことができるようにということで、特に若者、それから女性の方々、高齢者、そしてまた障害を持った方々、そういった方々それぞれの能力を発揮した仕事に就くことができるように就労拡大をしていくというのが大きな柱ということでございます。

もう一つは、リーセントワークの実現ということで、リーセントワーク、働きがいのある人間らしい仕事ということを最近労働政策の1つの旗としていつも説明してございますが、リーセントワークは幾つかの側面がございます。例えば増えてきている非正規労働、非正規労働の方々の雇用の安定と処遇の改善に向けた取組みということ、それから、職場における健康と安全の問題ということ、それから更には雇用機会の均等、そしてまた仕事と家庭の両立という次世代育成支援につながる対策といったこと、そういったことをしっかりと進めていくということ、言わば雇用の量の面と質の面と両面でしっかりとした対策をやっていくということが、国の全体の中長期的な政策課題にも適合した労働政策ということ、それをしっかりと進めていくということが2つ目の柱ということで、要すれば、雇用の量の面、質の面、両面をにらんだ対策をしっかりとやっていくというのが、国の労働政策の基本的な方向ということでございます。

併せて更に申し上げますと、よく重層的なセーフティネットの構築ということを申し上げております。第1のセーフティネット、第2のセーフティネット、第3のセーフティネットということで3層構造のセーフティネットということで、この間、リーマンショック以降、国の雇用対策もずいぶん抜本的な部分も含めて進展してきた部分がございますけれども、求職者支援制度、これは緊急の基金事業として実施していたものを、昨年10月からは法律に基づく恒久的の制度として求職者支援制度ということで、雇用保険の受給資格がない長期失業等の方々等にも、あるいは就労経験が本格的にない若者の方々あるいは女性の方々等に求職者支援訓練を実施しながら、必要な場合には訓練受講給付金を支給して生活保護という最後のセーフティネットに行く前に、第2のセーフティネットで雇用につなげていくという、そういうトランポリン社会といったような言い方もありますけれども、そういう対策。重層的セーフティネットということで、そういった部分では特に増えております生活保護。生活保護の中でも、その他の世帯という稼働能力がないとは言えないそういった方々の部分も増えているということで、生活保護、自治体の福祉部門と労働局、ハローワークの連携した中でやっていくと、そういうふうな部分も大事になってきているということでございます。

この後で御説明させていただきます行政運営方針案につきましては、こういった短期と中長期の政策課題に対応していくための24年度の行政施策、国の行政の枠組みの中で地域事情に対応してということで、一通り重要な政策を網羅したものというふうなことで今日は御説明させていただきます。

こういったことの施策を実施していくに当たって、労働局の行政運営方針の基本姿勢ということで、3点だけ、いつも繰り返し申し上げていることですが、1つは私ども国の行政機関として国の全国一体運営の行政機関としての労働局の役割と機能を十分に発揮して実施していくということでございます。国の行政機関として、この間のリーマンショック以降の非常に厳しい、百年に一度と言われたような経済危機の中で緊急経済対策、緊急雇用対策ということ、あるいは昨年、ちょうど1年前になります大震災に対応して、日本は一つ仕事プロジェクトということで、全国的に連携した震災対策ということで、国のそういう緊急対策に起動的に対応して全国的な対策を実施してきているということでございます。

現在、地域主権改革という議論の中では国の出先機関全般の在り方が議論の俎上に上がっていて、特にハローワークの在り方については大きな論点になっているという状況がございますが、私どもとしましては、こういったセーフティネット、ナショナルミニマムとして全国ネットワーク、国の行政として政策と実施を一体的に実施していくという仕組みは、あくまでも利用者国民の利益の観点から堅持すべきものという立場、考え方で実施しております。そういった役割をしっかりと果たしていくということでございます。

2つ目は、同時にこういった雇用の問題につきましては、非常に地域に密着して、地域の方々の生活に深く関連した地域問題ということでございます。そういった意味で、私どもこの労働局の行政を運営して行く上で、それぞれの地域の地方自治体の方々あるいは労使の関係の方々、労働に関するステークホルダーの方々としてしっかりと連携協力させていただいて、利用者の立場に立った行政運営を進めていくというのが2つ目の姿勢ということでございます。

後から説明があるかもしれませんが、先ほどの地域主権改革の話の中でもアクションプランということの中で、こういった問題を議論して行く上で、国と地方の労働関係での一体的実施という検証をしていこうというふうなことで、そういう仕組みの取組みも進められております。神奈川県内でも一体的実施という取組みが神奈川県相模原市、綾瀬市、当面そういったところで進めていくというようなこと、これはしっかりと対応してまいりますし、このアクションプランに基づく一体的実施の枠組みでない部分におきましても、すべての自治体との間でしっかりと協力して、利用者サイドの行政運営をしていくというのが2つ目の基本姿勢でございます。

3つ目はやはり施策の周知、広報ということでございます。労働局が扱っている行政分野、法律、仕組み、本当に幅広く扱っているというわけでございます。ということは、それぞれの企業の人事担当の方々のお立場でいうと、本当に会社の中で非常に幅広い労働問題に直面して、現実の問題として対応しているらっしゃるということでございますので、私どもこういった労働局が取り扱っている仕組み、法律、制度についてしっかりと理解していただけるような周知・広報の取り組みをしていくということでございます。

いつも厚生労働省のメールマガジン、人事労務メルマガと局版のメールマガジン等についてセットでいろんな機会に普及のための取り組みをしていますので、もうずいぶん何回も聞いていますという方々がいらっしゃると思うので、余り繰り返し申し上げるのもどうかと思いますながら、そういったさまざまな手法でこの施策の広報に努めていきたいと思っております。

今日、封筒で、というか別途お配りしております先月 28 日の人事労務セミナーというのでも細やかな取り組みでございますけれども、私以下、関係の各部長、室長の方から労働局が取り扱っている全体的な行政分野について、企業の方々に理解していただきたいことということで、一通りの説明をさせていただきセミナーを 400 人規模で開催してやらせていただきました。ささやかな取り組みですけれども、こういった取り組みも含めて広報にしっかり対応していきたいと思っておりますので、御紹介させていただきます。

いずれにしても、そういった状況の中で、労働局は足元も、定員もなかなか増えない中で行政課題などの対応に苦勞している部分もありますけれども、足元をしっかり固めてやっていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思ひますし、本日につきましては、行政運営方針等につきまして、なるべく質疑の時間、意見交換の時間を多く取りたいというように思っておりますので、忌憚のない意見をさまざまな形で賜って、今後の行政の参考にさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

冒頭のあいさつといたします。どうぞよろしくお願ひいたします。

○黒沢補佐 ありがとうございます。

それでは、以降の議事進行につきましては柴田会長にお願ひいたします。

会長、よろしくお願ひいたします。

○柴田会長 それでは、ただいまもうだいぶ御説明を局長の方からいただきましたけれども、これから審議に入りたいと思ひます。

まず、議題の (1) でございますけれども、部会委員の指名ということになっております。

本日の資料の中に事務局資料 1、3、4 というところに本審の委員それから臨時委員及び専門委員の名簿が提出されておりますが、まず、このところを事

務局の方から御説明願いたいと思います。

○岩下室長 事務局より御説明申し上げます。

本審議会には、特別の事項を調査審議するための労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3つの部会が設置されております。各部会の委員につきましては、本審委員のほかに臨時委員及び専門委員を任命させていただいており、地方審議会令の第6条第2項により、会長が各部会委員を指名することとなっております。

今年度、港湾労働部会の臨時委員でありました原田孝之様が御退任されており、後任として既に労働局長から黒澤芳徳様を任命させていただいておりますので、本日、会長から港湾労働部会委員に指名いただくことを考えております。よろしく申し上げます。

○柴田会長 ありがとうございます。ということで、私の方から指名ということになっておりますので、ただいま御推薦、もう既に任命されております黒澤芳徳さんを会長として了解とさせていただきたいと思います。

それでは、次の議題の(2)に入ります。平成24年度神奈川労働局行政運営方針(案)ということについて、これから各部長及び各所管の部分につきましての御説明を賜りたいと思います。なお、皆様方におかれまして質疑はすべて御説明をいただいてからという形にさせていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、順次、総務部長からお願いいたします。お座りいただいたままで結構でございます。

○西井総務部長 総務部長の西井でございます。よろしく願い申し上げます。では、座って御説明させていただきます。

資料の共通の3でございます。平成24年度の行政運営方針(案)でございます。1枚おめくりいただきますと目次でございます。本案には目次と本文の項目に新たな対策等につきまして「新規」、従前の対策を拡充して行うものにつきましては「拡充」と明示しております。本日はこの新規または拡充する事項を中心に御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、全体の構成でございます。第1に神奈川の労働行政を取り巻く情勢を、第2に神奈川における労働行政の現状と課題といたしまして、現下の厳しい経済環境下におけます雇用、生活の安定の確保のため、まず1点目といたしまして、全員参加型の社会に向けた雇用、生活安定確保ということと、そして2点目に安心して働くことのできる環境整備の大きく2つの構成としておるところでございます。

次の第3でございますが、行政の展開に当たっての基本的対応でございます。本文では11ページ以下という形になっておりますが、これは局長からの説明も

ございましたように、国の労働施策を全国一体的に実施する第一線の総合労働行政機関としての機能を最大限発揮する。そのために地方公共団体、労使関係団体等の緊密な連携を図りまして、各課題につきまして地域に密着した行政を展開し、県民、国民の付託にこたえていくこととしておるところでございます。

以上を踏まえまして、次の第4、本文では15ページ以下でございます。平成24年度の神奈川労働局の重点施策ということを掲げております。恐れ入ります。手元の資料には「23年度」とミスプリントになっているかと思えます。「24年度」への御訂正をお願い申し上げます。申し訳ございません。

本案の構成自体につきましては、本年度の行政運営方針等の変更はございません。なお、目次のところでございます。目次の一番最後の部分でございますが、資料編ということで、24年度の業務実施予定あるいは広報予定等を明示して、計画的に行政を行っていく、進めていくということで、1年間の業務計画、広報計画を添付するというをしておりますが、済みません、これも現在作成中でございます。本日は添付にまでは至っておらないというところでございます。

次に第4の重点施策の内容でございますが、恐れ入りますが、飛んで38ページになります。申し訳ございません。6の労働保険料徴収業務等の重点施策のうち拡充するものとしたしまして口座振替制度の拡充ということを掲げております。これにつきましては労働保険料の口座振替制度の対象が今年度は保険料の延納申請をしている事業主へと適用が拡大されたということでございますが、来年度からはすべての事業主へとその適用が拡大されるということにつきまして、積極的な周知を行うというものでございます。

同じく38ページ下の部分でございます。新規といたしまして(5)労災保険率の改定及びメリット制の改正、そして次の(6)雇用保険率の改定を掲げております。これにつきましては別途資料で総務-1というところに詳細な内容を付けておるところでございますが、また後で見いただければと思います。これは平成24年度の労働保険料を算出するための料率につきまして、労災保険、雇用保険等も改定されたということでございます。労災保険率につきましては、過去3年の災害率等を踏まえまして、全55業種中一部引上げ、8業種でございますが、一部引上げとなる業種があるものの、全体といたしまして、現在の平均労災保険率5.4厘から4.8厘へと0.6厘の引下げということとなっております。

そういった中で建設事業におきます賃金総額算出のための労務比率も改定された。更に労災保険のメリット制につきまして、有期事業におけます適用要件が一部改正になったということでございます。雇用保険率につきましても、各事業、これは大きく3つの区分でございますが、労働者負担分、事業者負担分

の双方とも1厘合わせまして、計2厘の引下げとなったことを周知徹底するというものでございます。

以上でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。それでは、基準部長。

○小松原部長 労働部長の小松原でございます。私の方からは主に施策の展開の関係について御説明をさせていただきます。座って説明をさせていただきます。

まず、15ページ目をごらんいただけますでしょうか。基準行政の関係で拡充というか、まず新規の部分でございますけれども、(4)のAにございます除染等業務従事者に対する放射線障害防止対策の徹底ということで、これは東北の被災地域におきまして、特に福島関連でございますけれども、除染作業に従事する事業者もしくは労働者の方々が全国的にこちらから応援等の作業に入るということも考えられますので、これは全国的に今年1月1日から、除染作業に対する放射線防止の規則が新たに設定されております。その関係を県内の事業者の方、労働者の方に周知をしていこうというのが新規でございます。

飛びまして、18ページにございます。ここからが基準行政の主に取組みが集まっている部分でございます。この中におきまして、まず最初に御説明申し上げたいのが大きな柱について御説明したいんですが、今年度の大きな柱としては3つの柱で取り組んできております。その部分につきましては、来年度も変わらずに同じ柱を推進していきたい。

具体的に申し上げますと、1番目でございます。○が書いてございますが、経済情勢及び労働者の就労携帯に対応した労働条件の確保・改善ということ。そして2番目が労働災害の発生状況に対応した労働災害の防止。3番目が職場環境及び労働者の就労形態に応じた労働者の健康確保対策の実施、推進ということ、この3つを大きな柱として来年度も引き続き進んでいくということでございます。

その中におきまして、新しい取組み、それから拡充された部分について御説明をさせていただきます。19ページでございますけれども、労働条件の関係でございます。新たに職場のいじめ・嫌がらせの問題に対する取組みを開始をさせていただくということにさせていただいております。具体的には厚生労働省の本省の方に現在、円卓会議が設けられておりまして、そちらで提言が近々とりまとめられると聞いております。それがとりまとめて提言という形でこちらの方に参りますと、県内の方で機会を活用して周知を図っていきたいと考えております。

2番目でございますけれども、下の方にございます労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止、ここでの拡充でございますけれども、労働災害防止につ

きましては、平成 20 年度を初年度とする第 11 次の労働災害防止 5 か年計画、この来年は、というかもう既に今年でございませうけれども、24 年が最終年になっております。ここで目標としてまいりましたのが、平成 19 年に比較いたしまして、休業 4 日以上労働災害を 15% 以上削減をする。具体的にはこちらの方には書いてございませうけれども、県内の労働災害によって亡くなる方を 45 人以下、そして休業 4 日以上の方を 6,000 名以下にしたいという目標を、この 11 次の労働災害防止計画で掲げておりまして、その達成のためにあらゆる方策を講じて対応をしていきたいと考えているところでございます。

そして、20 ページに入りますけれども、拡充ということで、メンタルヘルス対策のところは 1 つございます。これにつきましては、最近やはりメンタルヘルス、精神疾患で労災保険を請求される方も増加しておりますし、自殺をされる方もあるということがありまして、職場を通じたメンタルヘルス対策の推進というのを現在、取り組んでいるところでございます。また、これを踏まえました法改正も昨年 12 月に国会の方に提出をされております。こういうものの成立を受けまして、施策の充実に取り組んでいきたいというふうに考えているところでございます。

そして、20 ページの一番下でございませう。これは平成 18 年から石綿につきましては基本的には原則禁止ということでございませうけれども、経過措置がございました。いよいよ本年の 3 月から猶予措置がなくなって全面的な禁止ということになっております。この徹底を図っていきたいと考えているところでございます。

そして、飛びまして、22 ページでございませう。労災関係それから職場における受動喫煙防止対策。労働者の健康管理対策として職場における受動喫煙防止対策でございませう。これにつきましても法改正の内容となっております、その成立を受けまして、その周知に努めていきたいと思っております。

労災は先ほど申し上げました精神疾患、脳疾患、こういうものを迅速に適正していくように行政内部でも認定基準の改定等が行われておりますので、それを有効に使って、被災労働者遺族の方に迅速に判断するような形で取り組んでいきたいというふうに思っております。

それから、石綿救済法でございませうけれども、これにつきましても久保田ショックで環境問題も含めまして、特別法が成立していたわけでもございませうけれども、これが今年の 3 月が期限の予定でございませうが、10 年延長されたということかございませう、引き続き、特別支給金、遺族特別支給の周知に努めていくということで、これからまた取組みをさせていただきます。

以上、基準行政の関係の拡充、新規ものについて御説明をさせていただきました。

○柴田会長 ありがとうございます。それでは、職業安定部ですね。

○山本部長 職業安定部関係で申し上げます。同じく新規それから拡充を中心に御説明を申し上げます。

まず、4ページのところで、キーワードとしては、「全員参加型社会」の実現に向けた、ということで、1つは若者の雇用安定の確保ということでございます。新規という囲みのところ、大学生現役就職促進プロジェクトということでございます。厳しい就業環境の中ということで「新卒応援ハローワーク」、こちらは既に設置しておるものですが、横浜、川崎にございます。こちらを拠点といたしまして、県内各安定所に配置しておりますジョブサポーターを中心にいたしまして、主に現役大学生を対象に、ジョブサポーターの大学への恒常的な出張相談、それから大学からの協力を得て、担い手者の全員登録、集中支援などをめざすといったプロジェクトを実施していくという辺りが新しい取り組みでございます。

それから、その次の新規の囲みのところ「若者ステップアッププログラム」、こちらについてはフリーターの就職支援の強化ということでありまして、具体的にはトライアル雇用の活用、職業訓練の活用・促進といった辺りが内容になってこようかと思っております。

それから、7ページ「求職者支援制度による職業訓練や給付金の支給等を通じた就職支援」ということで、拡充でございます。こちらは昨年10月からスタートいたしました求職者支援制度によりまして、雇用保険を受給できない、あるいは雇用保険が切れてしまったといった求職者に対するセーフティネットでございます。こちらについて訓練を受ける。訓練を終わった後、引き続きハローワークの方で就職支援を一貫したものとして行うといったことで、早期の就職実現を図っていく。この辺りは重点的に取り組んでいく、というような内容でございます。

それから、8ページ、下3分の1ほどですが、福祉から就労支援事業の拡大ということで、生活保護や住宅手当の受給者の就労による自立を促進するというので、こちらは地方自治体と連携を密にしていくということでございまして、具体的には福祉事務所への出張相談などを積極的に行うということで、生活保護の受給申請などの段階から就労支援を実施するといった取り組みになります。

それから、その下の「(イ) パーソナル・サポート・サービスモデルプロジェクトの推進」ということで、こちらは主に若者を対象としておりますけれども、こちらについてもハローワークに配置されている就職支援ナビゲーター、それからパーソナル・サポーターと連携をして、担当者制によるきめ細かな職業相談・紹介に努めるということで、寄り添い型あるいは伴走型という言い方

もしておりますけれども、そういった就職支援サービスを行っていく内容でございます。これも拡充です。

それから、続いての「(ウ) 地方自治体とハローワークの協定に基づく一体実施の推進」ということで、「アクション・プラン」、こちらは平成 22 年 12 月 28 日に閣議決定されているものですが、こちらに基づいて、地方自治体からの提案に基づいて、国それから自治体で行う業務を一体的に実施していくといったことを更に推進していくという内容でございます。

それから、9 ページの方ですが、ウの「(ア) 雇用情勢に対応した地域における雇用機会の創出」ということで、こちらについては引き続き各地方自治体において重点分野、雇用創造事業、これは国の財源によりまして、都道府県あるいは自治体に基金を創設するという種類の事業なんです、こちらについて自治体で企画をして雇用を生み出していただくといったことで、地域に雇用をつくる、それについて推進をするといった内容になっております。

それから、次のエの「(ア) 長期失業者の再就職支援の強化」ということで、離職後 1 年以上の長期失業者や長期失業に至る可能性の高い求職者に対して、民間職業紹介事業者への委託によるキャリア・コンサルティング、セミナー、それから職業紹介、職場定着指導などの就職支援を総合的に実施する。そういった中身になっております。

以上、その辺りが職業安定部所管の新規あるいは拡充の事業でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。それでは、均等室長の方からお願いします。

○大西室長 雇用均等室の大西でございます。それでは、雇用均等行政の重点施策の拡充の部分について御説明させていただきます。

資料の 36 ページをごらんいただけますでしょうか。「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進」の中のア、均等な取扱いのための指導の部分ですけれども、ここで特に配置、昇進などについて企業の雇用管理の中核を成すものであり、報告徴収において重点的に聴取する。これまで全面的にお聞きしていたところを、特に配置、昇進について、男女の差のあるところについて、その理由などをしっかり聞いていく。その結果、問題が見られる場合には指導をしていくということになっております。

それと関連しまして、その下のエ、「女性の能力発揮のためのポジティブ・アクションの推進」ということで、実質的な男女の格差がある場合には企業が具体的な取組みを行うことができるよう、必要な助言及び情報提供を行ってまいります。

それから、(2) の「職業性生活と家庭生活の両立支援対策の推進」に関しましては、アの「改正育児・介護休業法の確実な施行」ということで、平成 24

年7月1日から、改正育児介護休業法が全面的に施行されることに伴いまして、これまで適用を猶予されてきました100人以下の労働者を雇用する事業主に対して全面的に改正法が適用されるわけですが、その内容を周知するとともに、法の履行確保が図られるように指導などを行う。これは具体的には規定整備などを重点的にしながら、なおかつ労働者などの相談に対応していくということに力を入れてまいりたいと思います。

それから、37ページの方に、真ん中から下の辺りにパートタイム労働法に基づく対策の中のイです。「均衡待遇・正社員化の実現に取り組む事業主への支援」ということで、均衡待遇に取り組むための具体的な取組み方法として、職務分析・職務評価の導入に関するアドバイスをを行う。これは働き方、職務に見合った公正な処遇をしていくために、通常の労働者と均衡な待遇を実現していくわけですがけれども、それに当たって、職務分析と職務評価ということが前段階としてなされないと、そういったものができていけないということで、これについてはいろいろなツールを基に事業主さんの方にアドバイスをしながら自主的に取り組んでいただくような方向にいろいろお示ししていくということでございます。

以上です。

○柴田会長 ありがとうございます。ただいま、平成24年度の神奈川労働局の行政運営方針ということで御説明をいただきました。

それでは、続きまして、議題3の「24年度神奈川雇用施策等実施方針」ということでございますので、これに対しまして、職業安定部長の方から御説明をお願いしたいと思います。

○山本部長 共通の4という資料に基づきまして、神奈川雇用施策等実施方針を説明申し上げます。

これは労働局とそれから神奈川県、こちらが協働いたしまして、地域の雇用についてどういうふうに指し示していくか、進んでいくかということをもとめているものです。まだ案段階で数字等については少し虫食いになっている部分もございますが、今時点で説明できる内容ということでお含み置きいただければと思います。

目次を開いていただきますと、構成としては3部仕立てになっておりまして、第1として神奈川の労働行政を取り巻く情勢、それから第2としては現状と課題、それから第3として局と県が協働して取り組むべき事項といったつくりとなっております。

それでは、内容について入っていきたいと思います。資料の1ページのところです。全体のコンセプトとしては地域の利用者の立場で協働を深めるといった辺りを置いております。前書きのところでは局、県は雇用施策、仕事と生活の

調和といった分野を中心に、持てる施策を結集し協働して対応していくこととし、この実施方針を協働策定するものであるということから始まります。

第1の行政を取り巻く情勢、先ほど来いろいろありますので、この辺りは端折りますけれども、中ほどの第3パラグラフというのでしょうか、社会経済情勢の今後ということで、県内において豊かで安心できる勤労者生活を実現していくためには、政労使の一体的な取組みによる雇用の安定を確保するといった辺りが、この審議会では少し御報告、強調させていただければと思う部分でございます。

それから、1ページの下の方、雇用情勢、こちらについても端折りますけれども、2ページにわたっての部分ですが、その4行目、有効求人倍率は全国水準に達しない状況が続いているが、改善の傾向にあり、平成23年10月には県内では2年半ぶりに0.5倍台となっておりまして、その後、維持しているというのが最近の動きでございます。

それから、第2の現状と課題とていうことで、サブタイトルとして「厳しい経済環境下における雇用・生活安定の確保及び労働者の心身の健康の確保対策」ということで、幾つか項目が並んでおります。現状と課題のところですので、文章の多くは何々が必要である、あるいは重要であるといった記述になっております。中見出しとか小見出しを見てまいりますと、1番「雇用・生活安定の確保」ということで、(1)震災関係です。こちらは震災による雇用の影響に対しては、「『日本はひとつ』しごとプロジェクト」、これによる雇用対策を地方自治体との連携により取り組む必要がある。

それから「(2)雇用創出と人材育成」。中長期的な課題として雇用機会の創出に取り組むとともに、今後成長が期待される介護、医療、農林、環境等の人材育成を図ることが重要である。

「(3)雇用維持のための支援」。こちらについては助成金のツールがございます。雇用調整助成金を活用した支援を実施しております。また、現在、円高の長期化により影響を受けた事業主の雇用維持を支援するための要件緩和についてやっておりますので、周知・広報を図る必要がある。

それから、(5)となっておりますが「非正規労働者」、これは次の項目に入った方が自然なので、そちらの流れで説明します。ページ3の大きな2番ですね。「就職困難者の支援対策の強化」(1)として、まず女性ということで、いわゆるM字型カーブの部分です。そこの第2パラグラフ「このため、男女機会均等法の履行確保とともに、企業におけるポジティブ・アクションの取組や仕事と家庭の両立支援対策を推進すること等により、女性が就業意欲を失うことなくその能力を伸長・発揮できる環境を整備することが必要」。

それから、「(2)若者の自立」ということで、24年3月卒の新規の高卒及

び新規大卒者とともに厳しい就職関係となっております。また、フリーター等についても、いわゆる就職氷河期に正規雇用の機会が得られずに、非正規雇用の就労を余儀なくされた者の年齢が40歳代前半を迎えます。ハローワークでは新規学卒者に対する就職支援の一層の強化に加えて、フリーター等に対しても正規雇用での就職を支援していく必要がある。

それから、「(3) 高齢者の雇用・就業機会の確保」。高年齢者の雇用状況を見ますと、法に基づく高年齢者雇用確保措置は県内の98.1%で実施されております。引き続き、未実施の企業に対する指導を行う必要があると考えております。また、希望者全員が65歳まで働ける企業の普及に努めるということです。

それから、ちょっと上の方に先ほど飛ばしました非正規労働者というところですが、(5)と書いてあるところ、各ハローワークの住居生活支援窓口において、通年的なワンストップサービスを展開しておりますので、今後も引き続き、住居創出、生活困窮者等への支援に取り組み、住居と安定的な就業機会の確保につなげるなど、雇用のセーフティネットを円滑に実施していくということで、支援を続けていく必要があるといった現状認識でございます。

それから、4ページの方ですが、障害者に対する就労支援の推進ということで、県内における障害者の雇用状況、民間企業の実雇用率が1.56%でありまして、法定の雇用率の1.48とありますが、4が要りませんね。1.8%に達していません。また、県教育委員会は1.65%で、こちらは法定の2.0%に達していないという状況でございます。ハローワークでは職業相談、紹介サービスの充実、事業主指導の強化、地域の関係機関との連携強化を進めていく必要がある。

それから「(5) 生活保護世帯に対する就労支援の推進」ということで、生活保護受給者や児童扶養手当受給者については福祉と雇用の連携による就労支援の一層の充実のため、福祉事務所等との連携強化を図り、就労支援を推進する必要があるということで、この辺りは自治体とハローワークと連携の肝要の部分であり、面目躍如たるところかなと思う部分でございます。

それから、3番の「人材ニーズに対応した職業能力開発の充実」ということで、こちらは公的な職業訓練については後ほどまた触れる部分があるかと思っております。

それから、大きな4番「労働者の心身の健康の確保」ということで、(1) 石綿による健康被害の防止、(2) メンタルヘルス対策の推進及び自殺対策、(3) 健康づくり対策、(4) 受動喫煙防止対策、それぞれの対策について局、県での連携した取り組みが必要だというふうに考えております。

それから、大きな第3「労働局と神奈川県が協働して取り組むべき事項」ということで、こちらについては何々を図る、何々を行う、充実させるといった書きぶりにしております。こちらについて1番、震災の被災者の新たな就職に

向けた支援ということで、ハローワークの全国ネットを活用し、求人・求職の効果的なマッチングを図るということで、自治体とともに神奈川にも設置しておりますが、仕事協議会を通じまして、情報の共有化を図り、生活支援から効果的な就労支援までを一体的に行う。

それから、2番、若者の安定雇用の確保ということで、新卒者就職応援本部におきまして、新卒者及び既卒者を対象とした企業説明会や面接会を実施するとともに、構成員間の情報共有のため定期的な会議を行い、ワンストップ的な広報を充実させるといった内容です。

それから、6ページに移りまして、労働局と神奈川県は経済団体等への新規学卒者求人要請を実施します。ハローワークにおきましては、ジョブサポーターを活用して学校との連携を図り、未内定者の把握、個別相談、個別求人開拓を積極的に実施いたします。また、県教育委員会と労働局との連携の下、内定取消しを未然に防ぐといった取組みも行ってまいります。

それから(2)については、横浜駅の西口のS Tビルの中に設置している施設に関する下りです。労働局が設置いたします併設型のハローワーク、新卒応援ハローワーク、こちらにございますが、それと県の施設、ジョブカフェは利用者の活用促進に努め、若年者就職支援を図る。

それから、3番、女性の就業の拡大ということで、マザーズハローワーク、これは先ほど申し上げたS Tビルにございます。それから、マザーズコーナー、これは県内港北、大和、平塚など5か所ございます。マザーズコーナーにおきまして、就職支援サービスを提供する。環境としては、お子様連れで来所しやすい環境を整備するとともに、地方自治体との連携により、両立支援やテレワークなどに取り組む企業の情報であるとか、保育所、子育て支援サービス等に関する情報提供を行ってまいります。また、個々の求職者の置かれている状況に応じた就職実現プランを策定するというような担当者制による職業相談も行っておるところでございます。

それから、4番「仕事と家庭の両立支援」、それから5番「いくつになっても働ける社会の実現の推進」といった辺り、それぞれ進めてまいります。

それから、6番の「障害者の就労促進」ということで、こちらも県それから労働局、及び県内の労使団体で構成いたします神奈川県障害者雇用推進連絡会の取り組みとして厚生団体が連携をして企業に対する障害者雇用の働きかけを年度を通じて取り組んでおるところでございます。

それから、(2)として「『チーム支援』による就職支援」ということで、各ハローワークが中心となり、各地域で特別支援学校、それから障害者就業生活支援センターなどと連携したチーム、障害者就労支援チームをつくっておりますので、この辺り、ごらんのような支援を進めていきたいと考えております。

また、神奈川県との連携のため、国の委託に基づいて県が設置いたします障害者就業生活支援センター、これが現在、増えてまいりまして、県内で8か所ございますが、これの連絡会議を労働局が主催をし、各ハローワークとの連携を図るということでやってまいります。

それから、(3) 障害者の就職面接会について労働局とハローワークは県内各地で年間を通じていろいろなところでやっております。県としても共済の形でこれに参画いただいております。

それから、7番の「職業能力開発事業の推進」ということで、(1) 神奈川県は職業技術校の24年度募集定員の増に加えて、緊急特別短期訓練を実施します。また、離職者等、委託訓練の拡充を行うということで、このため、神奈川県労働局と県は職業訓練を希望する求職者等の訓練あっせんから訓練終了後の就職までの一貫した支援を実施するため、連携を図るという内容を考えております。

それから、7ページの一番下の行、(2) 「地域の人材ニーズを踏まえた計画的な人材育成の推進」ということで、労働局は県を含む協議会の委員や関係機関の連携の下、地域訓練協議会において公共職業訓練の訓練計画も考慮した上で、地域の人材ニーズを踏まえた職業訓練実施計画を毎年策定いたしまして、求職者支援制度に置ける効果的な職業訓練を実施いたします。

それから、(3) ジョブカード制度の関係ですが、労働局にこの地域ジョブカード運営本部を設置しております。県を初めとする運営本部の構成員や関係機関の連携の下、円滑なジョブカード制度の推進を図ります。

それから、8番「重層的なセーフティネットの構築」ということで、「(1) 雇用維持対策は雇用調整助成金、先ほども少し申し上げました。それから、「(2) 『福祉から就労』支援事業の拡充」ということで、そういう意味では就労による自立を促すのもセーフティネット、この重層的なセーフティネットだろうということで自治体と連携の下、就労支援を強化してまいるという内容でございます。

それから(3)、こちらは先ほど触れました閣議決定もののアクション・プランの関係です。地域主権改革の部分でございますが、こちらについても県からの一体的実施型提案を基に、国が行う無料職業紹介と県が行う業務の一体的な実施の取組みを推進してまいります。

以下、大きな9番、労働者の心身の健康の確保、こちらについてはごらんの項目それぞれについて広報あるいは情報の共有化について、それぞれ労働局と県の連携を深めてまいりますし、大きな10番、ワーク・ライフ・バランスの推進につきましても、協働の下、進めてまいりたいという部分でございます。

それから、最後に「事業主に対する各種啓発・指導」ということで、違法派

遣、偽装請負等の防止・啓発ということで、（１）労働局と県は協働をして、労働者派遣事業適正化セミナーを開催し、派遣元・派遣先事業主や請負元・先事業主への集団指導を行っております。

それから、「（２）外国人労働者の雇用管理の改善」ということで、外国人労働者の雇用・労働条件に関する指針を事業主に周知するため、労働局が開催するセミナーに神奈川県としても協力をする。それから、県が開催する会議に労働局、ハローワークが出席をして双方に連携を図るといった内容でございます。

以上が内容でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。ただいまは雇用施策等実施方針ということで、職業安定部長の方から御説明いただきました。

それでは、次は部会の、各部会からの御報告をお願いするわけでございます。議題の４ですね。それでは、まず、室長の方から。

○岩下室長 まず、事務局の方から御報告申し上げます。労働災害部会でございますが、本年度の開催はございません。したがって、部会からの報告は本日はございませんので、よろしく申し上げます。なお、港湾労働部会及び家内労働部会につきましては部会事務局から順次これより御報告を申し上げます。

○柴田会長 それでは、次第に書いてございます。職業対策課長の方からですか。

○新倉課長 それでは、港湾労働部会について職業対策から御報告いたします。港湾労働部会は運営規定第２条によりまして、港湾労働に関する重要な事項を調査・審議するというようになっております。今年度は24年の2月の21日に15名の委員に御出席いただきまして開催をいたしました。主な議題としましては、港湾労働に関する横浜港、川崎港の現状についてでございます。

次に、議事の内容について御説明させていただきます。議事の内容につきましては、特段の決議事項はありませんでしたが、港湾を取り巻く現状について行政等から取扱い状況を説明いたしました。説明事項につきましては港湾労働に関する横浜港、川崎港の状況につきまして、職業対策課及び横浜港湾労働者雇用安定センターから取扱い状況についてそれぞれ御説明があったところでございます。質疑につきましては、提出資料の内容の確認について補足説明のほか特に審議はありませんでした。

委員の中から、現下の若年者の就職情勢の中で、港湾業界発展のためにも受け入れについての要望がございました。なお、議事録の署名につきましては、照屋部会長、労働者委員からは柏木委員、使用者委員からは原田委員に依頼しているところでございます。

以上、港湾労働部会の御報告をさせていただきました。

○柴田会長 ありがとうございます。それでは、賃金課長ですか。

○亀田課長 賃金課長の亀田と申します。それでは、家内労働部会について御報告いたします。資料番号事務局7をごらんいただきたいと思います。

2月の22日10時から、そこに書かれてございます委員9名のうち8名の委員さんが出席されました。主要な議題としましては、神奈川県における家内労働の現状について、最低工賃調査結果について、それと最低工賃新設・改正計画（第10時3か年計画）について審議していただきました。議事要旨としましては、まず、部会長に松本努委員、部会長代理に照屋委員が選出されました。

家内労働の現状について資料を基にして事務局より説明いたしました。家内労働の概況調査及び実態調査の結果について事務局から説明をいたしました。最低工賃新設改正・改正計画（第10次3か年計画）について事務局から説明いたしました。5番目の電気機械器具製造業に関する最低工賃の改正について意見を求めましたところ、来年度の家内労働部会では家内労働者の家計に占める工賃の割合についても調査してほしいという旨の意見がございました。今回の電気機械器具製造業最低工賃につきましては諮問見送りもやむを得ないとの意見で一致いたしました。

以上が家内労働部会の報告でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。ということで、部会からの説明をいただきました。

それでは、次は議題の5にございますように、各部・室からの報告ということでございますので、それでは、各部・室長から御報告をお願いいたします。まずは労働基準部長ですね。

○小松原部長 私の方から基準の方の関係の資料が出ておりますので、簡単に御説明をいたします。基準の方の資料の1でございますけれども、これは私どもの県下12の監督署の方に労働者の方々から権利救済を求める申告がなされているその件数の推移状況でございます。

ごらんいただきますと、平成20年リーマンショック後、急激に増加し、22年は2,500件というところでもございましたけれども、23年、こちらでは済みません、2,117となっておりますけれども、最終的に2,188と訂正いただければと思います。そして、隣のオレンジ色、これは賃金未払いの部分でございますけれども、こちらの方が1,571ということで、昨年は少し落ち着きを取り戻しているのかなというような状況がうかがい知れる状況でございます。

続きまして、もう一枚めくっていただきますと、これも私どもの県下の監督所で集まりましたサービス残業いわゆる割増賃金等の訴求払いをした金額の推移でございます。リーマンショック以降、非常に減っているというところでもございます。ごらんいただければと思います。1つだけ直していただければと思

うんですが、訴求是正額というところに千万円というふうに書いてございますが、これは百万円、単位が百万円でございます。申し訳ございません。そこだけ御修正をいただければというふうに思います。

あと資料は労働災害等の状況等が書かれておりますが、1点だけごらんいただきたいのが8でございます。先ほど申し上げましたように11次の労働災害防止計画、これで15%減らしたいということで、現在、神奈川県で取り組んでいるところでございますけれども、これは23年の数字で、これはまだ確定ではございません。1月末の速報紙でございますので、まだ集計までに1か月以上、2か月ぐらいの期間がございます。通常ですと、あと300件ぐらい増えるかなというふうに思っております、多分、23年も6,500件前後の休業災害が発生するという状況でございます、6,000件を目指すためにはまだまだ取り組まなければいけないという状況を今、示しているところでございます。

以上、基準関係の資料の説明でございます。よろしくお願ひいたします。

○柴田会長 ありがとうございます。それでは、次は職業安定部です。

○山本部長 資料の安定の1という横置きのパワーポイントの資料に基づいて御説明を申し上げます。8つほど説明の項目を1ページ1項目でつくってまいりました。つくりとしては、タイトルとしてありまして、それから年間を通じての取組みの方向性、それから、前回の審議会では上半期の報告それから下半期の方向性というつくりでしたが、今回は年度を通じて、それから下半期の取組みというのを下段に各ページそういう構成でつくっております。先ほどの少し方針のところともダブりますので、キーワード、キーセンテンスを強調しながらの説明としてまいりたいと思います。

まず、1番の被災者の新たな就職に向けた支援、それから雇用の維持、生活の安定ということですが、方向性としては被災者を含めた国民の雇用・生活の不安を一日も早く払拭するという大きな使命を持っております。ハローワークの全国ネット、これを活用して求人・求職の効果的にマッチングを図る。それから関係機関との連携といった辺りがキーワードになろうかと思っております。下半期の取組みとしては引き続き仕事協議会の運営、それからハローワークにおける取組み、こちら震災被災者用求人なども引き続き受理をしておりますので、この辺り取り組みます。神奈川県との連携にも努めてまいります。

それから、2点目ですが、ハローワークを拠点とした積極的求職・生活支援の対策ということで、取組みの方向性としてはハローワークは雇用保険制度あるいは職業訓練などによりまして、雇用のセーフティネットを持っておりますが、この機能強化を図る。それから、2点目としては第2のセーフティネットとしての求職者支援制度によりまして、ハローワークにおける手厚い就職支援を行ってまいります。それから、雇用対策、こちらは先ほども神奈

川県との連携をお伝えしましたが、国と自治体が協働する分野ととらえておりますので、具体的には生活保護受給者あるいは障害者福祉の分野を初めとする対策に取り組んでまいります。

それから、3番の若年者の雇用対策の推進につきましては、卒業までに一人でも多くの就職希望者が就職できるように、あるいは未就職のまま卒業した人や不安定な就労を繰り返す人が一日でも早く安定した就職ができるよう支援を重点的に実施をしております。これまで以上に大学・高校との連携を深めてまいります。特に卒業後3年以内の既卒者について、これを新卒扱いにさせていただくように、これは今年度ずっと事業主の皆様へも要請をしておりますが、引き続き、下半期それから来年度というように取組みを続けてまいります。それから、ちょうど今の時期、年度終盤においては卒業前の集中支援ということで一人でも多くの就職に結びつけるというようなことで続けてまいります。それぞれの取組みの実績については下半分に書いてございますので、御参照いただければと思います。

それから、4点目、高齢者雇用対策の推進ということで、こちらについては雇用と年金を確実に接続させるということが政策課題でもございます。それから、取組み、労働局としての企業様への働きかけとしましては、先ほども触れました高年齢者雇用確保措置、未実施企業に対する指導の強化及び希望者全員65歳まで働ける制度の積極的な推進ということで取り組んでいるところでございます。

それから、障害者雇用対策の推進ということで5番のところですがけれども、こちらについても先ほど触れましたので、こちらについては取組みの方向、それから下半期の取組みとしていろいろと面接会の結果であるとか、実雇用率について、あるいは就職件数、そうですね、就職件数は一番下から3行目ですがけれども、こちらについては1月末の数字で1,911人を数えておりまして、前年同期比で8.0%増加をしているという点を御紹介をしておきます。

それから、6番の安心して働ける雇用環境の整備ということで、こちらについては1つは派遣労働者、労働者派遣事業が適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されるよう集団個別指導・監督を実施するということ。

それから、7番ですがけれども、地域雇用対策の推進ということで、こちらについても先ほど触れました県との連携を図りながら雇用機会の創出を図りたいというふうに思っております。実績については御参照いただければと思います。

それから、最後の雇用のミスマッチ縮小のための雇用対策の推進ということで、ハローワークの運営の方向性にもなろうかと思っておりますけれども、2つ目の○のところ、職業紹介それから雇用保険、職業訓練で雇用それから生活を守る、支えるといった取組みでございます。これから、ハローワークは御案内のとおり

り職業紹介、雇用保険、事業主指導といった根幹的な機能に加えまして、日々変化する社会ニーズに即応した対策にも取り組んでございます。全国ネットワークを活用して進めていくというふうに思っております。

以上でございます。

○柴田会長 それでは、次は均等室長お願いします。

○大西室長 雇用均等室から均等1の資料をごらんいただきたいと思えます。平成23年度の施策と実施状況でございます。

最初のページは均等の施策ということで、項目がアイウエと4点ございますが、この4点につきましての実施状況は一番右側にございますように均等法に基づく相談件数、紛争解決援助件数、調停あるいは企業に対する指導などの件数を挙げてございます。

それから、次のページをごらんいただけますでしょうか。職業生活と家庭生活の両立支援対策、これはアが改正育介法の施行ということですが、育介法に基づく相談指導などにつきましても一番右側に相談件数、それから紛争援助解決、調停などを挙げております。1月末でまとめた数字でございますが、この2,800というのは丸めた数字ではなくて実数でございます。

それから、ウの次世代育成支援対策につきましては、行動計画の届出割合301以上と101～300までのところで届出率というのを出してしております。それから、「くるみん」取得企業は36社でございます。それから、パートタイム対策につきまして、パート法に基づく相談件数、指導件数をそれぞれ出してしております。

それから、資料の2は先ほど御説明しました次世代対策の届出率を全国と比べるために12月末日で出したものです。その裏面は「くるみん」マーク取得企業一覧ということで、神奈川県で44項目ありますけれども、2回目取得の会社と、それから他県に移転した会社がございますので、都合36社ということです。

資料の3と4はポジティブ・アクションにつきまして御参考までに添付したものです。

以上です。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、あとまだ7番目の議題が残っておりますけれども、ここで、これまで御説明いただきました労働局の24年度の行政運営方針、それから雇用施策等の実施方針、並びに港湾及び家内労働部会からの説明、御報告いただきました。これを踏まえまして、少し質疑応答という時間を取りたいと思えます。盛りだくさんでございますし、いろいろ多岐にわたっておりますけれども、どちらからでも結構でございますので、御質問等・御意見等、お願いしたいと思います。どうぞ。

○阿部委員 まず、雇用安定、雇用創出ということに関して、かなり重要な課

題だというふうに認識しております。中でも2点思うところがありますが、1点は生活保護受給者の雇用という問題でございます。この対策として要因を特定して対策を打つということを考えると、現在、生活保護受給者が仕事ができないという阻害要因というのはどういうふうにとらえておられるかというのが1点。

2番目の質問になりますが、若年雇用、障害者雇用というテーマにつきまして私は非常に重要なテーマだと認識しております。高齢者雇用とのバッティングというのは当然あるかと思えます。このバッティングの定量的な何か分析されたものがあれば御紹介したいと思えます。

○柴田会長 それでは、これはどちらにしましょう。まず生活受給者に関しての就労意欲。何か。

○山本部長 まず、1点目、生活保護受給者、こちらについて就労を通じて社会に参加していただくという方向で福祉それから就労の接続ということで取り組んでおるわけですが、いろいろ阻害要因、1つは御本人がこれまでいろいろ職業訓練の機会に恵まれないという要因が1つあるかと思えます。そういう方に対する訓練を導いて差し上げる、そういった取組みも必要かと思えますし、そういうふうに福祉事務所にハローワークの方が出張相談に行って、生活保護の受給申請の段階から就労を意識づけるであるとかそういった取組みも進んでいるところです。例えば、横浜市の方であれば、いろいろと訓練を実際、職業能力を意識づけも含めて訓練をつける、そういったプログラムもつくったりしているところでもございます。

それから、若年者の雇用と高齢者の雇用ということで、これは、高齢者の雇用も進めていく、それから、そうすると若年者の雇用の門戸が少し縮むのではないかと、何かそういう部分もおありだということではしょうか。そこについてもいろいろ今、高齢者雇用安定法のいろいろ法改正に向けた議論の中では確かにあるわけですが、1つは若年者の、特に新規の雇用の部分についてはかなり景気の変動によるものも大きいということで、必ずしも片方を広げることが若年者を狭めるということには必ずしも直結しないというような議論もありまして、少し、その定量的、いろいろ数字でという部分では少しまだ今すぐお示しできるものがないんですけれども、そういう議論はあります。

○柴田会長 よろしいですか、今ので。

○阿部委員 ちょっと済みません。それに関する意見ですが、若年者の雇用に関してはかなり強制的にやっていかないと、日本を支える次の世代ということで、高齢者を選ぶか若年者を選ぶかというそういった並のテーマではないと思っております。もう少し深く突っ込んで現状を見た方がいいなということをお

います。

それから、生活保護受給者の雇用におきまして、先ほど職業訓練がされていないということではありますが、それが生活保護の真の受給の状況になっているのかどうか。障害者雇用であっても、それは仕事を与えながら訓練されていくわけですから真の要因ではないように思われます。こちらにも実際に財政的な支出の中で課題にはなっているわけですから、もう少し突っ込んで見ていただきたいというふうに思います。

以上です。

○柴田会長 ありがとうございます。今、阿部さんの問題提起は、私も本当に重要なテーマだという気がしております。是非、それぞれで御議論をいただきたいという気がいたします。よろしくをお願いします。

ほかにございますか。どうぞ、柏木さん。

○柏木委員 連合神奈川の柏木ですけれども、私の方からは質問を3点と意見を2点ということをお願いしたいというふうに思います。

まず、運営方針の7ページですとか実施方針の28ページに書いてございます就労の場の関係なんです、この7ページにありますトランポリン型というのをすごく大事なことだという認識を持っておりますが、今の阿部委員のお話にもありましたとおり、弱年層雇用に当たってジョブカードを労働局さんの方に商工会議所の方から引き取られて、その後、この若年層の多様なチャンネルで就労しているケースみたいなものの発信が少し弱くなっているのではないかという気がしているんです。その辺について現状がどうなっていて、どういうふうに、こういう就労のケースがありましたみたいな発信がなされているのかというのを教えていただきたいというのが1点。

それから28ページのチーム支援の記述があります。実は私どもといたしましても、障害児学校との意見交換というのをさせていただいた際に、学校と教育委員会、教育委員会とハローワークというこの3者が微妙に距離があるように学校現場は受け取っているようです。やはり障害者就労というのは難しいテーマで、増してこういう経済状況の中で、それを円滑に進めるためにもうちょっと密な連絡がハローワークベースで取れないのかなというふうに感じましたので、今、具体的にチーム支援ということで取り組まれている状況がどんな状況なのかお聞かせいただきたい。

それから、3点目の質問は、私の記憶違いだったら申し訳ないんですが、去年の運営方針だったと思うんですが、神奈川は3次産業が多いので、そういうところのいろんな問題行動に対しては厳しく対処しますみたいな記述があって、今、実はぱっと読んだので見つからなかったんですが、それはここに書いてありますよというのがありましたら教えてください。もし、記憶違いだったらご

めんなさい。

それから、要望事項ではなく御礼事項ですね。パワハラの記事をここ何年間、私どもが主張させてきていただいて、今回、国のいろんな方針の動きもあり、きちっと記述していただいたということがありがたいなと思ったのがお礼です。

それからもう一つ、全体のつくり込みとしてかなり具体的に、今まで以上に具体性を持って書き込まれたような感じを受けましたので、そこについても敬意を表したいなというふうに思います。

質問が3点、御礼・感想1点ずつということです。

○柴田会長 では、最初の質問3点につきましてお願いできますか。

○山本部長 まず1点目のジョブカードに関して、その発信力、いろいろケースの発信をとということで、そちらについては私どもも課題だというふうに実は思っております、といいますのも、いろいろジョブカードを普及すればするほどにどんどん信憑性というか、その使い勝手も含めて増していくという性質ですので、そこは企業の皆様へツールとして使っていただく、それから御本人にとっても就職のツールとして使っていただくということです、ちょっとそこは発信が弱まっているのかと言われると、うーんという気がしますが、ただ、そこに就職したというケースをいろいろなチャンネルで発信していきたいというふうに思っています。

特にハローワークではそのジョブカードのコンテンツである評価シートを、これは応募書類としての活用促進に使うようにというのが、今、ハローワークとして努めておりまして、これが昨年度まで商工会議所さんで持っていたもの、これを労働局ハローワークでお受けしたことによってできるようになった強化のひとつの策かなというふうに思っています。いずれにしても、例えば求職者支援訓練、昨年10月から始まった求職者支援制度の終了者に対してもジョブカードを参考にしながら就職支援を行う機会も増えてきましょうし、その辺りはうまく接続をさせて、それは例えばその好事例であるとかそういうところは柏木委員おっしゃるように発信をちゃんとしていかなければというのは非常に感じておるところでした。

それから、学校とハローワーク、それから教育委員会との連携についても、各所ごとにチーム支援、ハローワークが核になってということで進めております。いろいろ各ハローワークごとに若干の温度差はありますが、基本的には核になってやってもらっていると思います。ただ、全てのところで学校関係、教育委員会含めてというところはまた課題としてありますので、そこはちょっと気をつけて強化していきたいと思っています。

○小松原部長 柏木委員から御指摘をいただきました3次業に関する労働条件の対策ということでございますけれども、今年度、実はボリュームを絞るとい

う観点で重点化をして表現をいたしました。その関係で18ページが労働条件の過去改善対策を書かせていただいているところなんですけれども、先ほどおっしゃったように、大まかでは、例えばウのところは自動車、介護と言われるような特出した労働者対策を取り上げておりますけれども、広く全般的な3次産業に対する労働条件対策というのは通常対策の中で進めているということもございまして、特に項目立てはいたしておりません。そういう形で集約を図らせていただいておりますけれども、これは大まかに行政として取り組まないということではないということで、特に行政運営方針には柱立てとしてピックアップするものだけを載せているということで御理解をいただければというふうに思っております。

○柏木委員 前はありましたね。

○小松原部長 前はあったような、もう少しボリュームが多かった時期に。どんだんボリュームを絞り込んでいるという現状でございまして、そういう中で特に柱立てをさせていただいてないというのが今の状況でございます。

○柴田会長 よろしいですか。ジョブカードはむしろ経営者側の方をお願いしなければならぬ問題でございます。よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、ほかに、次の議題がございますので、もう一方ぐらい、何かございましたら。では、お二人。どうぞ。よろしいですよ。

○浅海委員 まず、最初に質問ではないんですが、御報告なんですが、私のゼミ生がハローワーク新卒応援ですか、こちらでお世話になりました。4年生卒業した直後でしたが就職が決まりました。どうもありがとうございました。お世話になりました。

お尋ねしたいのは最低賃金のことなんですけれども、このところ改定が続いていまして、最低賃金のレベルが上がっているのも大丈夫なのかなと思っただけなんですけれども、こちらの何ページでしたか、相談窓口を設置したけれども利用がされていないというような記述があったんですが、済みません、11ページの一番上です。(4)のアのところ。違反を取り締まるというようなそういう立場だけではなくて、経営側、労働側の双方からの相談を受けるというような形でうまく意向を受け止めていかないといけないと思っただけなんですけれども、違反が目立つというような指導・監督の結果が報道されておりますが、この相談窓口の利用について、あるいは今後の指導方法についてお聞かせいただけますでしょうか。

○小松原部長 済みません。座ったまま御説明させていただきます。

平成20年から生活保護との乖離を解消するということで、最低賃金法が改正されまして、それに基づきまして現在、特に県の最低賃金、これをアップさせているという状況でございます。4年間で実は100円の増額。こういうものを

進めていく背景に中小企業の皆さん方の支援を行うということで、全国的に各県に一つずつ最低賃金の相談支援コーナーというのを国の委託事業で設けさせていただきまして、昨年の6月からスタートをさせていただいております。

これにつきましては、私どももPRに努めさせていただいているわけですが、なかなか事業主の方の御相談の方が進んでこない。これは特に中小企業の方々に御利用いただきたいのが労務の相談のみならず、生産性の向上、それから事業の拡大、そういうものにつきましても中小企業庁の事業とともにセットとして御支援をさせていただける形のパッケージの事業として全国的に展開させていただいております。というところで、来年度もこの事業は継続される予定でございまして、現在、受諾していただける団体を募集中でございまして、その受託先が決まりましたら、またそこを調整いたしまして、引き続き多くの方に利用していただけるようにしたいというふうに思っております。

それから、違反が目立つというお話でございまして、やはり全国的に比べますと、引上げ額が相当に大きいということもございまして、私どももすべての市町村の広報紙、それから、県の広報紙に金額を掲載させていただいて周知を図っているわけですが、実際に私どもの職員が事業所に対して当たりますと、相当な違反率が出てくるということも実態でございまして、個別に指導もしながら、そして金額も周知しながら、神奈川県下で最低賃金違反がなくなるように行政としても努力をしていきたいというふうに思っております。

以上でございまして。

○柴田会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。高木さん、では、最後に。

○高木委員 実は私の近辺で職を探していると、それから求人と両方あるんですけども、ハローワークに求人を出しても、あるいは求職をしてもなかなか人が見つからなかったり、それから仕事がなかなか見つからなかったりするというのがこのところ続いているので、どうしてかなという話になったんですけども、それがミスマッチなのではないのという話になったんですけども、ある程度大きな会社だとホームページとかあって状況がわかったりするんですけども、小さい会社などですとホームページもないし、どんな会社がわからないというのがあって、ハローワークで見られることというのは非常に限られているというんですね。

逆に、こういう人が欲しいというのもある程度しか書けないというのがあって、それ以上の情報を出せない。それから、仕事を探している方も、この会社はよさそうだけれど聞いてみようかなと、聞いてよろしいですかといったら、だめだと言われたとかいうんです。そこへ電話して何か情報を得たらいいです

かと聞いたら、そんなことをしてはだめだと、ここに書いてあるとおりの条件で応募してくださいといわれたとか言うんですね。それはたまたま対応した職員の問題かもしれないんですけども、何かハローワークの機能強化とか改善とかというのとのところで、何かもう少し工夫していただけることがあったら、もう少しミスマッチが少なくなるのではないかと。どういう基準でミスマッチというのかは別として、探している人もいるし、両方探しているのに見つからないというのがまだまだあるのではないかというふうに思いますので、ちょっとその辺りのことを。

○柴田会長 今のは質問ではなくて、何かよろしいですか。質問ですか。

○高木委員 いや。

○柴田会長 苦言を呈しているとか。

○高木委員 はい。提言です。そうですね。提案です。ただ、ちょっと現状はどうなんでしょうか。そこだけちょっとお知らせください。

○山本部長 いろいろ現場の声をありがとうございます。是非、そういうどこの所のどういう話かというのは是非、更にお聞かせいただきたいと思うわけですが、今、ありましたミスマッチというのはいろいろあると思うんです。要は人材が早く、即戦力がほしいという会社さん側からの御利用の場合、ハローワークの方もどういう方が必要か、そして、仕事の内容はどういう内容なのか、それを詳しく窓口でお聞きするようにしております。

そして、今、まさにそのエントリーシートというか、求人票の部分で、できるだけわかりやすい聞き取りをするところを今、まさにやっております、その過程においてなかなかこういう人材がほしいというのをすべて主体的に聞き取れないという場面もあるのかもしれませんが、そこを補うように、例えば中小企業のお話が先ほどお話しいただきましたけれども、まさにハローワークの面目躍如たるところで、中小様の方には例えば職員が出向く、それから、専門の求人開拓を主に活動内容としているスタッフがおりますので、それが出向くこともできます。そういうところでは、こういう求職者、お仕事探しの方がいますよというオーダーメイド型に、言っていただければ求職者側の情報を持っていくこともできますので、是非、ひとつ窓口でそういうふうな場面があるとなかなか御利用も次というふうにならないのかもしれませんが、是非、そういう御用聞きタイプのそういう会社様へのサービスも今やっておりますので、御利用いただければと思います。

それから、今度、仕事をお探しの方、窓口でなかなか会社情報が書いてある以上のことがわからないという、これは非常に重要な示唆を含んでおりまして、そこら辺り、先ほどの話ともかぶるのですが、できるだけ会社様から条件をよく聞く、具体的な必要とされる職の能力を聞き取るということで、それを求職

者の人にどのようにお見せするか、提供するかというのに今、取り組んでおるところです。いろいろ個別寄り添い型のサービス、個別予約制で取って、1コマ50分でみっちり応募書類の書き方であるとか、そういう添削指導とか、そういうサービスも今、ちょうど強化しておるところですので、是非、その方にはそういうのをやっているよというのを教えていただければと思います。

○高木委員 わかりました。

○山本部長 わかりました。その辺もよく現場の方には。

○柴田会長 あとでじっくり御説明いただいた方がよろしいかもしれませんね。

済みません。もう一つ議題がございますので、この辺でこの問題を終わりにさせていただきます。残り時間が少なくなりましたが、6番目の地域雇用促進法による川崎市地域雇用創造計画について、これでございます。まず事務局から御説明をよろしくお願ひします。

○岩下室長 事務局から御説明申し上げます。本議題につきましては、事務局資料の12に地域雇用促進法の掲載がございます。厚生労働大臣は地方公共団体から地域雇用創造計画の提出がなされた場合にあっては、同法6条5項第1号から第3号、同法のページ6ページに記載がありますが、いずれにも該当する場合であると認めるときはその同意をするものと定められております。また、同法6条6項により、厚生労働大臣は同法第6条5項で同意する場合は、都道府県労働局に置かれる政令で定めた本日の審議会の意見を聞かなければならないと定められております。ということでございまして、事務局資料の8に当局の局長から審議会会長の方へ意見紹介をさせていただいております。よろしくお願ひ申し上げます。

○柴田会長 ありがとうございます。そういうことで審議会の意見を求めるということでございますので、まず、事務局の方からこれにつきまして御説明をよろしくお願ひいたします。職業安定部長の方からですね。

○山本部長 それでは、実際に川崎市から地域雇用創造計画、資料でいうと事務局の9という部分なんですか、が出されましたので、まずは若干の背景も含めて時間も押していますので、7分ぐらいで説明したいと思います。若干の背景も含めて申し上げます。

先ほど事務局からもありましたように、自治体から計画の提出があった場合、厚生労働大臣は要件がいろいろあるんですが、これに合致する場合は同意をすると定められております。そして、この同意をする場合には、労働局に置かれております審議会の意見を聞かなければならないと定められております。つまり、川崎市が行いたい雇用創造の計画を国に提出する手続として地方審議会の段階を経るという手続上の話と、まずは御理解いただければと思います。

実際、この時期、全国の各労働局では同様の手続を経て、各自治体から国へ

計画の提出がなされます。提出された計画が実際に採択されるかどうかは中央での第三者委員会においてコンテスト方式で判断がされるという流れになります。これからお話をいたします川崎市の計画自体は、市と川崎商工会議所さんなど地域関係者が連携をいたしまして、地域の実状に即して策定をしたものでありまして、内容につきましては労働局としても適宜の助言を行っているということを示し添えたいと思います。また、大臣から同意を受けた場合、計画に沿って厚生労働省の委託事業として実践型地域雇用創造事業、これを最大3年間実施することになります。事業内容としては事業主向け雇用拡大メニュー、それから求職者向けの人材育成メニューなどです。

この実践型地域雇用創造事業は地域雇用開発促進法に基づくものですが、全体のスキーム図は資料10になります。御確認いただければと思います。この図の中で、中ほど計画策定の部分で地域雇用創造計画が出てまいります。その右隣の同意（厚生労働大臣）というその手前のところで吹き出しが付いていて、この地方労働審議会への付議というステップが手続として入っているわけでございます。

実践型地域雇用創造事業そのものの事業のつくりは資料の11をごらんください。下から上がっていく図の見方ですが、市から労働局を経て厚生労働省へ提案された計画が第三者委員会で評価、選抜され、採択されれば、地域の受け皿となる協議会が事業実施する姿が御理解いただけるかと思います。

川崎市はこれまで平成18年から20年度、そして21から23年度と地域雇用創造事業を2回実施しています。就職者数はこれまで1,360人の実績があります。今回で3度目の応募となります。ITシステム人材や福祉・介護サービス、福祉系ものづくりの人材育成を実施し、人材育成のための研修や合同就職面接会などの就職支援を行ってきました。今回の計画の内容は資料の9になります。時間の関係ですべては拾い上げはいたしませんけれども、ポイントのみ申し上げます。川崎市の地域特性としてはページ2～3にありますように人口の流入が続いております。また、産業動向としては製造業、卸・小売、建設業の構成比が減少して、医療、福祉、サービス業の構成比が増加傾向という産業構造の変化が見られます。

川崎市は産業構造の変化を受けて、今後成長が見込まれる分野としてスマートフォンやタブレット端末など情報通信技術に関する人材ニーズが高まると予想しています。また、人口流入が続いていることから、保育・子育てサービスのニーズが継続的に高い状況が続くということで、待機児童問題も解消されていないという状況でありまして、介護・看護サービスについても今後ニーズが高まっていくと予想をしています。川崎市はこれらの領域を地域重点分野として設定をいたしまして、その分野の雇用創出に取り組むことといたしました。

その内容は17ページ以下となります。また、後ほど御参照いただければと思います。

市では、特に情報通信技術に関する人材ニーズ、保育・子育てサービスへのニーズに答えるため、人材育成メニューとして情報通信技術分野での複数のコースを設定いたしました。また、保育・子育て、介護・看護などの領域をヒューマンサービス分野と総称いたしまして、それらの複数のコースを設定いたしました。保育、看護のコースについては、潜在的有資格者の活用を目的とした人材育成を実施することとしています。人材育成メニューのほかには事業主向けの雇用拡大メニューとして業界セミナーの実施が企画されております。また、就職促進メニューとして人材育成メニュー利用者のキャリアカウンセリングや合同就職面接会開催などの就職支援を行う内容となっております。

なお、事業実施期間3年間の雇用創出はページの9にありますように450人、これを目標とした計画となっております。

以上のような構想によりまして、能力開発、雇用創出、就職促進などを盛り込んだ計画書となっております。よろしくお願いたします。

○柴田会長 ありがとうございます。ということで、余り時間はございませんけれども、ただいま御説明いただきました案件につきまして、何か御質問、御意見ございますか。

今、御説明いただきましたように、もう既に2回実施され3回目ということと、川崎市においては増加している産業への雇用創造、そういうねらいがあるというような今の御説明でございましたが、何か、よろしゅうございますか。

それでは、私も事前にこれを拝見してなかなか、最初は具体的などころが見えなかったんですが、あとの方にずいぶん書かれていまして、これは是非お願いしたいなという気がしております。

それでは、御意見もないということでありましたら、この貴会の議論を求めるといってございまして、当審議会といたしましては、この川崎市地域雇用創造計画につきまして、この計画は妥当であると、こういう結論にしたいと思っておりますけれども、よろしゅうございますか。

○各委員 (異議なし)

○柴田会長 ありがとうございます。それでは、一応、形の上で、局長にこの会から回答を出すということで、今、配付していただいております。

それでは、今、配付されましたもの、私の名前から及川労働局長あてのものでございます。審議の結果、下記の結論に達したので回答するというので、妥当と認めると。この文案でよろしゅうございますか。はい。ありがとうございます。それでは、局長の方に回答したという形を取らせていただきます。ありがとうございます。

それでは、最後、駆け足になって恐縮でございましたけれども、まだまだいろんな先ほど御説明いただいた中で、御質問・御意見等おありかと思いますが、ここにまた皆さん方、行政の方にお伝えいただければありがたいと思います。

それでは、本日いろいろ出ましたこのものをもとに今後も労働局といたしましては行政の方をお願いしたいと思います。よろしくお願ひいたします。

最後に本日の議事録の署名でございませうけれども、私の方から指名させていただきます。労働側を柏木委員、使用者側を石部委員でよろしくお願ひいたしたいと思います。

何か事務局でございましたら、後を引き継ぎますので、これをもちまして一応、審議会終了とさせていただきます。事務局お願ひします。

○岩下室長 会長はじめ委員の皆様には活発な御議論をいただき大変感謝申し上げます。各委員からの御意見を生かしまして的確な行政運営に努めてまいります。本日はお忙しい中、どうもありがとうございました。