

平成24年度  
第2回神奈川地方労働審議会  
議事録

(平成25年3月15日)

## 平成24年度第2回神奈川地方労働審議会

### 1 日 時

平成25年3月15日（金） 午前10時～12時

### 2 場 所

ワークピア横浜「いちょう」（横浜市中区山下町24-1）

### 3 出席者

#### 【委員】

公益代表：柴田委員、松本委員、浅海委員、中村委員、照屋委員

労働者代表：柏木委員、岡元委員、渡辺委員、五十嵐委員、高橋委員、木村委員

使用者代表：石部委員、小泉委員、高木委員、阿部委員

#### 【事務局】

久保村局長、福元総務部長、小松原労働基準部長、山本職業安定部長、白髭雇用均等室長ほか

### 4 議 題

(1) 部会委員等の指名及び同意

(2) 平成25年度神奈川労働局行政運営方針（案）について

(3) 平成25年度神奈川雇用施策等実施方針（案）について

(4) 第12次労働災害防止推進計画概要（案）について

(5) 各部会報告

(6) その他 質疑・意見交換等

### 5 議 事

○篠崎補佐 本日は、お忙しい中、「平成24年度第2回神奈川地方労働審議会」に御出席いただきましてありがとうございます。

それでは、定刻になりましたので、ただいまより、「平成24年度第2回神奈川地方労働審議会」を開催させていただきます。

まず初めに、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。

○安食室長 それでは、御報告させていただきます。

現在、公益代表委員が5名、労働者代表委員が6名、使用者代表委員が4名、合計15名の委員が出席されております。

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。

以上でございます。

○篠崎補佐 本審議会は、神奈川地方労働審議会運営規程第5条に基づきまして、原則として公開となっております。発言者の皆様におきましては、お名前を含めた議事録をホームページ等で公開させていただくこととなっておりますので、御了承願います。

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したいと思います。

議事に入ります前に、事務局から資料の御説明、補足をさせていただきます。

本日の資料につきましては、先日、事前にお送りしておきましたけれども、また新たにきょう、机の上に置かせていただきましたので、よろしくお願ひしたいと思います。

めくっていただきまして、次第の次に資料目次が入っておりますので御確認をお願いしたいと思います。

また、この場をおかりいたしまして、ちょっと御訂正等おわび申し上げますが、まず、次第なのですが、前もってお送りさせていただいております議題につきましては「部会員の指名及び同意」が今回必要になっておりましたけれども、抜けておりましたので、申しわけございません、きょうの議題の(1)ということで補足、訂正させていただきます。

また、平成25年度、きょう御協議いただきます「神奈川行政運営方針並びに雇用施策等実施方針(案)」につきましても、労働災害関係の数字が事前に御送付申し上げました内容ですと、1月末現在の数字を示しておりましたが、最新のものということで2月末現在に置きかえるなど多少修正をさせていただきますので、合わせて御了承いただきますようよろしくお願いいたします。

なお、その他ファイリングしてあります資料につきましては、資料目次に載っております、まず、事務局として7種類、共通で4種類、基準部で10種類、安定部8種類、均等室として6種類。以上となっております。

それでは、主催者を代表いたしまして、久保村神奈川労働局長より御挨拶申し上げます。

よろしくお願いいたします。

○久保村局長 おはようございます。

労働局長の久保村でございます。

神奈川地方労働審議会の委員の先生方には、大変お忙しい中、本日の会合にお集まりをいただきまして大変ありがとうございます。また、日ごろから労働行政の推進につきまして、さまざまな場面で御理解と御協力をいただいております。これにつきましても、この席をかりまして改めて御礼申し上げたいと思います。どうもありがとうございます。

さて、最近の雇用失業情勢でございますけれども、昨年8月に有効求人倍率0.61倍ということで、2年半ぶりぐらいになりますか、0.6倍内に回復をいたしました。

それは、少し秋ぐらいから景気の停滞というようなこともありまして、各地で電機等を中心といたしまして人員整理の動きが見られたということもございまして、3カ月ほど0.59倍ということで求人倍率の停滞をしたということがございます。

その後、12月に0.60倍、1月に0.61倍ということで、その後2カ月連続で上昇傾向を示しているということでございまして、全体的に円安・株高というような状況もございまして、大分経済の行く末についての明るい見通しも出てきたというようなこともございまして、少し求人倍率の数字も回復基調に差しかかったのかなというように期待をいたしているところでございます。今後、いろいろな要素がございますので、引き続き注意深く見ていくという必要があるかというふうには思っているところでございます。

そういう中で、昨年12月に新政権が発足いたしまして2カ月半ぐらいが経過をしたわけでございますけれども、その中で、雇用・労働をめぐる今後のいろいろな議論と申しますかその辺の行方につきましても、徐々に見えてきたというようなことがあるわけでございます。

そういう中で、政府といたしましては経済財政資本会議を設置をいたしまして、もともと設置されているわけでありまして、これを再開するということ。それから、日本経済再生本部の中に産業競争力会議というものが設置をされ、さらにそれを当時の規制改革会議というものがまた連携をとりながらやっていくということがございます。

それから、きょうの新聞記事に出ておりましたけれども、若者・女性活躍推進プランというようなものも開催をされているということがありまして、こういう中で、これらの場の中で、それぞれのところで雇用・労働についてのさまざまな議論がされているというようなことを聞いておるところでございます。

具体的な話につきましては、現在の段階では我々もはっきりとは承知をいたしておらないわけでございますが、今後、こういうものの中でのいろいろな議論が表面にいろいろ出てきてその議論の行方というものについて、今後の大きな、我々労働行政にとりましても、影響を与え得るような議論になっていくのかなというふうな感じもいたしているところでございます。

そういう中ではございますが、本日は、これからの労働行政、来年度につきましての行政運営方針等につきまして御議論をいただくことになっているわけでございます。必ずしも、そういう意味での雇用・労働についてこういうものをどういう方針でいくのかという

ことについては、明確になっていない部分もあるわけですが、そうはいいまして、予算、既に補正予算も成立いたしておりますし、そういう中で本予算につきましても、今いろいろ審議が行われているという状況があるわけですが、私どもといたしましては、そういうものをもとにいたしまして行政運営方針の案を作成いたしたところでございます。

本日、この神奈川版でございますので、神奈川の行政運営方針、どういう考え方でやっていくのか、どういう具体的なものについて重点で取り組んでいくのか、これにつきまして委員の先生方の忌憚のない御意見をお伺いいたしまして、それをまた反映させながら修正もしていきたいというふうに思っているところでございますので、ぜひともよろしくお願い申し上げます。

限られた時間ではございますけれども、ぜひともよろしくお願い申し上げます。

以上、簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。

どうぞよろしくお願いいたします。

○篠崎補佐 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、会長であります柴田委員にお願いしたいと思っております。

柴田会長、よろしくお願い申し上げます。

○柴田会長 はい。それでは、改めまして、おはようございます。

ただいまから、24年度第2回目の労働審議会を開催させていただきます。

まず、議題に入る前に、委員の交代があったということでございますので、この御紹介等をお願いいたします。

○安食室長 それでは、御説明させていただきます。

資料の、事務局－1「第6期神奈川地方労働者審議会委員名簿」をご覧ください。

労働者代表委員でありました、電機連合神奈川地協議長、林克己様が退任され、後任として昨年11月15日付で電機連合神奈川地協議長、岡元茂樹様が任命されておりますので、御紹介申し上げます。

○岡元委員 労働者委員の交代ということでございまして、新任として、努めさせていただきます電機連合の岡元と申します。よろしくお願い申し上げます。

○安食室長 続きまして、同じく労働者代表委員でありました情報労連神奈川県協議会議長、市川敏行様が退任され、後任として昨年11月15日付で情報労連神奈川県協議会議長、渡辺茂一様が任命されておりますので、御紹介いたします。

○渡辺委員 はじめまして。情報労連神奈川県協議会で昨年、大会で新たに議長となりました渡辺と申します。前任の市川同様、どうぞよろしくお願い申し上げます。

○安食室長 以上でございます。

○柴田会長 はい。ありがとうございます。

それでは、次第に沿って議事を進行させていただきます。

まず、議題の(1)でございますけれども、「部会委員等の指名及び同意」ということであります。

本日、資料の中に、事務局資料といたしまして、1、3、4に本審委員、臨時委員及び専門委員の名簿が提出されているということでございます。やはりこれも御説明よろしくお願いいたします。

○安食室長 それでは、御説明申し上げます。

本審議会では、特別な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。

各部会の委員については、本審委員のほかに臨時委員及び専門委員を任命することとされており、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が各部会員を指名することとなっております。

また、専門委員につきましては、同審議会令第3条第4項により、審議会の同意を得て労働局長が任命するとされております。

今年度、港湾労働部会専門委員でありました神谷俊広様が退任されており、後任として内波謙一様を考えておりますが、本日の審議会で皆様の御同意をいただき、本日付で任命したいと考えております。

よろしく願い申し上げます。

○柴田会長 ありがとうございます。

ただいまの御説明にございましたように、港湾労働部会専門委員、これにつきましては審議会令第3条第4項で本委員会では皆さんの同意を得ると、こういうことでございます。

それでは、この1名の方に同意をいただけますでしょうか。よろしゅうございますか。

(「異議なし」と声あり)

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、本審議会といたしまして、本日付でこの1名の方を専門委員として任命すると、こういうことで同意いたしたいと思っております。

それでは、(1)を終わりにして、次に議題の(2)でございます。

「平成25年度神奈川労働局行政運営方針(案)」についてでございます。

まずは、福元総務部長から順次、御説明をお願いいたしたいと思っております。

なお、質疑につきましては、議題(5)の「各部会報告」これが終了いたしました時点で時間をとっておると。こういうことでございますので、そのところでよろしく願いいたしたいと思っております。

それでは、福元部長、よろしく願いいたします。

○福元総務部長 おはようございます。総務部の福元でございます。

委員の先生方には、日ごろから大変お世話になっておりましてありがとうございます。

本日、私のほうからは、「平成25年度神奈川労働局行政運営方針(案)」につきまして

御説明させていただきます。

失礼して、着席させていただきます。

お手元に配付させていただいております資料、共通番号3でございますが、お開きいただければと思います。

まず、今年度の行政運営方針の策定に当たりまして、基本的な方針といたしましては、わかりやすくというような観点から、全体の分量につきまして昨年度に比べますと相当圧縮したところでございます。

また、内容的にも、新しい項目また重点と思われる項目につきまして中心にまとめることといたしました。あわせて、できるだけ数値目標を入れるという形での取りまとめをさせていただいたところでございます。

次に、全体の構成でございますけれども、4部構成にしております。

第1は、目次のところを少しごらんいただければと思いますけれども、第1に「神奈川の労働行政を取り巻く情勢」という形にしております。

そして、第2点、当局といたしましての労働行政としての課題といたしまして、現下の厳しい環境から抜け出す雇用、生活の安定の確保のため、まず第1点目といたしまして「経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の推進」を挙げております。

そして2点目に「安心して働くことができる環境整備」を掲げているところでございます。

次の第3でございますけれども、これは行政の展開に当たっての基本的な対応という形にしております。

ここににつきましては、やはり私ども国の労働政策を全国一体的に実施させていただく第一線の機関といたしまして、機能を最大限発揮すると。そのために、地方公共団体、労使団体等の皆様方と連携を密にさせていただきまして、地域の実状を的確に把握または分析した上で行政運営を展開すると。そして、県民国民の皆様方の負託に応えていきたいということの方針を書かせていただいたところでございます。

最後は、第4という形でございますけれども、運営方針の中では11ページから後になります。

11ページの下段からでございますけれども、「平成25年度神奈川労働局の重点施策」という形で整備させていただいております。

まず、1つ目といたしましては、「東日本大震災からの復旧・復興支援」につきましては、神奈川県内に避難しておられます被災者の就職支援対策を整備すると。合わせまして、被災地で除染等の業務が行われる際の放射線防止対策の徹底等に努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

次に、12ページの中段でございますけれども、総合労働行政機関として推進する際でございますけれども、これにつきましては、神奈川新卒者就職応援本部におきまして、新卒者雇用に対します緊急対策に機動的に取り組むということと、生活保護受給者等の生活困

難者の就職支援につきましては、地方自治体とか民間との連携によります重層的なセーフティーネットの構築、また、局署所連携のもとに労働条件の確保、雇用の安定を図るために総合的かつ機動的な対応に努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

次は、3つ目でございますが、13ページの中ほどから16ページの中ほどのところになっております。

「労働基準情勢の重点施策」でございます。

まず、これにつきましては、数値目標といたしまして、来年度は第12次労働災害防止推進計画の初年度であるということもございまして、25年におきます労働災害による死亡者数または死傷者数につきましては、24年度と比べた場合、3.2%以上減少させることを目標にしております。

具体的な施策の展開といたしましては、今年度も労働条件の確保、安全の確保、健康の確保という3つの柱で取り組んでおるところでございますが、その基本的な部分につきましては、来年度も同様の柱で推進してまいりたいと考えております。

具体的に申し上げますと、1点目が(2)のところでございますけれども、「厳しい経営環境下における法定労働条件の履行確保」、そして2点目といたしまして、「労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止」、3点目が「職場環境及び労働者の就業形態に応じた労働者の健康確保対策の推進」でございます。

まず、最初に13ページの中ほどでございますけれども、厳しい経営環境下におけます法定労働条件の履行の確保といたしましては、ここ2年ほど減少傾向にはございますけれども、依然としまして監督署に多く寄せられております、法令上問題のあります深刻事案につきまして、優先的かつ迅速的な対応に努めてまいることとしているところでございます。

また、監督指導におきましては、特に有期契約労働者が増加傾向にあるということを踏まえながら、基本的労働条件の枠組み、管理体制の確立、定着のための指導に努めることとしております。

そのほか、最低賃金につきましては、改正されました最低賃金額につきまして、あらゆる機会を捉えまして、周知徹底に努める等と履行確保上、問題があると認められる場合には、監督指導を重点的に取り組んでまいりたいというふうに考えているところでございます。

2番目の「労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止」、14ページの中ほどでございますけれども、これにつきましては、後ほど第12次労働災害防止計画の推進計画のところでは基準部長のほうから詳しく説明させていただきますので、割愛させていただきます。

続きまして、15ページでございますけれども、3番目の「職場環境及び労働者の就業形態に応じた労働者の健康確保対策の推進」でございます。

これにつきましては、年々、精神疾患で労災を請求される方が増加しているところでございます。また、自殺される方もあるというようなことから、職場を通じましたメンタル

ヘルス対策の充実に引き続き取り組むこととしております。

合わせまして、長時間労働を行われる方に対しますお医者さんによる面接指導等によりまして、健康障害の防止対策の徹底に努めることとしておるところでございます。

また、労災補償の関係につきましては、15ページの下のほうに出ておりますが、先ほど申し上げました精神疾患、脳・心臓疾患等への複雑困難事案等に対しまして、できるだけ早く、また、適正に処理するということと合わせまして、国民の皆様への重要な給付の提供を行わせていただいております行政サービスであるわけでございますので、その点も十分認識いたしまして、わかりやすく、また、納得性の高い対応に心がけてまいりたいというふうに考えているところでございます。

続きまして、今度は「職業安定行政の重点施策」の関係でございます。

16ページをお開きいただければと思います。

まず、数値目標といたしましては、神奈川労働局、ハローワークごとに計画を策定いたしまして、PDCAサイクルによります管理を行うもの、いわゆる地方計画策定項目といたしまして、3項目設けることにしております。

1つが就職率、2つ目が雇用保険受給者の早期再就職割合、3つ目が求人充足率についてでございます。これにつきましては、本省からの指示を踏まえて、これから設定することといたしております。きょうのところは数字が入っておりません、御了解いただければと思います。

そのほか、神奈川局の目標値を示すとともに、それを踏まえまして、ハローワークにおきます目標水準を示し、実績を踏まえながら仕事を行うものとして、16ページの下のほうにありますけれども、若年者雇用対策、高齢者雇用対策等13項目について設定することとしているところでございます。

次に、施策の展開でございますけれども、25年度におきましては、特に5つの柱で取り組んでまいりたいというふうに考えているところでございます。

具体的には、1点目が若者の雇用対策の推進、2点目が子育てする女性等に対する雇用対策の推進、3点目が高齢者雇用対策の推進、4点目が障害者の関係、5点目が雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進でございます。

まず、1点目から御説明いたしますと、17ページの下のほうでございますけれども、「若者の雇用対策の推進」でございます。

これにつきましては、ハローワーク、また新卒応援ハローワークに配置しております学卒ジョブサポーターを活用いたしまして、在学中から卒業までの切れ目のない就職支援を行うと。合わせまして、「わかもの支援コーナー」等におきましては、マンツーマンによります正規雇用を目指すフリーター等の支援に努めることとしているところでございます。

2つ目の、「子育てする女性等に対する雇用対策の推進」、これは18ページの上のほうの(3)のところでございますが、これにつきましては、マザーズハローワーク横浜、マザーズコーナー、県内5カ所ほど設置させていただいておりますが、そこにおきましてキ

ッズコーナーとかベビーチェアの設置など、来所していただきやすい環境を整えると。合わせまして、自治体のほうとも連携しながら保育所の情報を提供するとともに、担当者制によるきめ細やかな職業相談、職業紹介に努めていきたいというふうに考えているところでございます。

3つ目の、「高齢者の雇用対策の推進」でございますが、これは18ページの下段のほうに（4）という形で書いております。これにつきましては、やはり年齢にかかわらず、意欲と能力に応じまして働くことができる、いわゆる「生涯現役社会」の実現に向けまして、求職活動を行われる高年齢者の就業経験とか就労ニーズを踏まえました職業生活の再設計にかかわります支援とか、担当者制によります就労支援に努めることとしているところでございます。

また、高年齢者の再就職を促進していただくために、高年齢者がお住まいになっておられます身近な地域におきまして、技能講習、監理選考、またフォローアップを一体的に実施するとともに、高年齢者が少なくとも年金受給開始までは働いていただければ、環境の整備を目的として開設されました改正高年齢者雇用安定法の周知啓発に取り組むこととしているところでございます。

4つ目が、「障害者の雇用対策の推進」でございます。19ページの中ほど（5）という形で載せております。

県内におきましては、企業の方の御理解もおかげさまで進んでおりまして、雇用者数とか実雇用率は向上しているところでございますけれども、まだやはり半数以上の企業におかれましては、法定雇用数に達していないという状況もございます。このため、求職者の支援に加えまして、企業への意識啓発とか職場実習の開拓、就職後の定着支援等、事業主の方への支援にも批准をおくなど、障害特性とか就労形態に応じたきめ細やかな支援策の充実強化に努めることとしているところでございます。

また、4月からの法定雇用率の引き上げもあるわけでございますが、企業の皆様方の採用ニーズに的確に対応するために、特別支援学校の就労ニーズを把握いたしまして、マッチング機能の強化を図ると。合わせまして公的機関につきましては、雇用状況の把握、監理を徹底することとしているところでございます。

次が5つ目でございますけれども、22ページをお開きいただければと思います。

22ページの上段のほうでございますが、（10）ということで、「雇用のミスマッチ縮小等のための雇用対策の推進」でございます。

これにつきましては、ハローワークの職業紹介業務につきましては、求職者のニーズに合った求人の確保、また、求人の総量確保のための求人開拓と。それと、やはり既にあります求人を最大限に活用するための求人の充足対策に重点を置くこととしております。

特にこの中でも、（10）の（イ）のところに書いておりますけれども、「未充足求人対策」におきましては、受理後一定期間経過した時点で、未紹介の求人と紹介実績のある求人とを区分いたしまして、紹介実績のある脈あり求人等につきまして特段の手当を講じる

こととしているところでございます。

続きまして、雇用均等行政の重点施策の関係でございます。

26ページをお開きいただければと思います。

6の(1)のところでございますけれども、まず数値目標といたしましては、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」におきます営業企業数といたしまして、年間120件を目指すこととしております。

2つ目といたしましては、次世代認定マーク、いわゆる「くるみん」の取得企業数につきまして、年間10件を目指すということを目標としているところでございます。

また、施策の展開といたしましては、(2)のところでございますけれども、特に雇用の分野におきます男女の均等な機会、また、待遇の確保対策といたしまして、企業のポジティブ・アクションの取り組みを推進するために、局長はじめ幹部が企業を訪問させていただきまして取り組み阻止のための働きかけを行うこととしているところでございます。合わせまして、ポータル・サイト等を活用いたしまして、情報開示の促進を働きかける取り組みを実施することとしているところでございます。

最後に、総務部の関係でございますが、25ページの下からでございます。

まず、労働保険料の適正徴収の関係でございます。

労働保険につきましては、労災保険、雇用保険を通じまして労働者の方の社会復帰、福祉の増進など、各施策を財政面から支える制度ということで、言うまでもなく大変重要な役割を担っているところでございます。そのため、特に多額の、多くの滞納とか複数年の滞納の事業主の方に対しましては重点的に取り組みたいと。必要に応じまして差し押さえ等を実施することにより、今年度よりも収納率を上回るように取り組みたいというように考えているところでございます。

また、26ページの最後の8のとおりでございますけれども、「個別労働紛争解決支援制度」といたしましては、相談員の資質の向上等、研修等に図ることによりまして、総合労働相談コーナーの更なる機能の強化に努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

私からは以上でございます。

どうぞよろしくお願いいたします。

○柴田会長 はい、ありがとうございました。

労働局行政運営方針ということで御説明いただきました。

それでは、引き続きまして、議題(3)「平成25年度神奈川雇用施策等実施方針(案)」ということで、山本職業安定部長からよろしくお願いいたします。

○山本職業安定部長 それでは、着座して御説明申し上げます。

私の方からは、共通資料の4番「神奈川雇用施策等実施方針(案)」というものについて御説明を申し上げます。

構成といたしましては、大きく3つに分かれます。「神奈川の労働行政を取り巻く情勢」、

それから「現状の課題」、これは洗い出しです。それから3つとして、具体的に「神奈川県労働局と神奈川県が協働して取り組むべき事項」ということで各論ということになっております。

それでは、内容のほうに入ってまいります。

1 ページ、お開きください。

この実施方針のコンセプトといたしまして、一番上にありますように、（地域の利用者の立場で協働を深める）ということでございます。

3 行目ほどにあります、「労働局及び神奈川県は、雇用施策、仕事と生活の調和といった分野を中心に、もてる施策を結集し、「協働」して対応していくこととし、ここに「神奈川県雇用施策等実施方針」を共同策定する」というふうでございます。

第1の「神奈川の労働行政を取り巻く情勢」、これについては、冒頭の久保村局長の話にもありましたので、少し時間の都合もあり割愛をいたします。

第2の「現状と課題」、この問題、課題の洗い出し、国とそれから県としてどういうふうに考えるかというものを整理したのが2 ページからの部分です。

まず、1 点目、「雇用・生活安定の確保」ということで、「（1）雇用創出と人材育成」ということで、中長期的な課題として地域振興施策や産業振興施策と相まった雇用機会の創出に取り組む必要があると。また、今後成長が期待される介護・医療・農林・環境などの人材育成を図ることが重要というふうに認識をしております。

（2）雇用維持、この辺りは、雇用維持を図る事業主様のために雇用調整助成金を活用した支援が必要。

それから、「（3）若年者・非正規労働者の雇用対策」、こちらについては、日本経済再生に向けた取り組みが必要というふうに考えておきまして、単に企業の競争力の強化にとどまらず、若者や非正規労働者が成長の果実を最大限に享受するとともに、その活躍を積極的に支援していく必要があるというふうに認識をしております。

（4）生活保護世帯に対する就労支援ということで、広く生活困窮者を対象といたしまして、自治体にハローワークの常設窓口を設置するというように、いわゆるワンストップ型の支援体制を全国的に整備をするということで、生活困窮者への早くからの支援の徹底というような部分を強化する必要があるというふうに考えております。

（5）女性就業環境の整備の関係ですが、女性労働力の活用が重要であるということでありまして、子育て等をしながら働き続けることができる環境を整備し、仕事と生活の調和のとれた働き方を実現することが必要というふうに考えております。

3 ページ、（6）障害者関係です。法定雇用率が引き上げられた中、事業主の皆様への理解を促進する必要があると考えておきまして、労働局が中心となり県をはじめとする関係機関との連携による就職に向けた準備から職場の定着までの一環した支援が必要と考えております。

（7）高齢者関係、改正高齢法の施行を踏まえまして、高年齢者の雇用が一層進むよう

取り組む必要があるということを考えております。

(8) 東日本大震災、これについては県内に避難されている震災被災者、避難者に対しまして、ハローワークの全国ネットワークを活用した効果的なマッチングが必要だというふうに考えております。

それから、大きな2点目であります。人材ニーズに対応した職業能力開発、この辺りもテリトリーかなというふうに思っております。「(1) ニーズを踏まえた職業訓練」と。成長や雇用吸収が見込まれる分野を中心に職業訓練を推進すると。そして、適切な支援を行う必要があるというふうに考えてございまして、人材ニーズを十分に踏まえた職業訓練の設定が重要であるというふうに考えております。

「(2) ジョブカード制度の推進」ということで、これを活用しましたキャリアコンサルティングを通じた就職支援を行う必要があると考えております。

大きな3番「労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保」、(1) 労災の防止関係であります。

平成24年の労働災害は昨年同期に比べまして、6人減少しておりますが、休業4日以上死傷者数については1.8%微増というふうになっております。今年度からの5年間の第12次労働災害防止推進計画の概要は、後ほどの説明に譲りたいというふうに思っております。

(2) 石綿による健康被害の防止、(3) メンタルヘルス対策の推進及び自殺対策、(4) 健康づくり対策、(5) 受動喫煙防止対策、これらにつきまして、県、労働局による連携した取り組みが必要であるというふうに考えてございます。

それから、大きな3番、労働局と神奈川県が協働して取り組む事項ということで、ページの5でございます。

労働局と神奈川県が、これちょっと「カナガワ」とカタカナになっていますが、誤植で、漢字ですね。こういった連絡会議をはじめ、さまざまな会議を設けまして、雇用対策等に連携して取り組んできたところでございます。

また、国と県の一体的取り組みがスタートしてございまして、両者の連携が強化されております。こういったことを踏まえまして、また、いろいろと各種会議も整理をしまして、より計画的に連携・協働の取り組みを推進する体制を整備したいというふうに思っております。そのため、「神奈川労働戦略会議」(仮称)というようなものも設けまして、労働局、神奈川県の連携体制の強化を図ってまいります。

それから、大きな1番ですが、「雇用を通じて誰もが参加できる社会の実現」ということで幾つか挙げさせていただいております。

「(1) 新卒者の雇用促進」ということで、アとして「神奈川新卒者就職応援本部」の運営ということで、こちらについては既に神奈川県労働局長を本部長といたしまして、県、教育委員会、経済団体、それから、申しわけありません労働団体ちょっと漏らしてございましたので、経済団体及び労働団体、ほかの自治体等を構成員とする運営本部におきまして支援を実施する。

それから、イとして県知事それから労働局長が直接県内の経済団体様を訪問して、若年者の雇用確保について協力要請をする。

ウといたしまして、スマイルワークにおいて県の施設の部分、それから国の「横浜新卒応援ハローワーク」などと連携を強化して、ワンストップ型の支援サービスを行うと。統括的にやっております。

その他面接会等々でハローワーク、労働局が求人企業の集まりであるとか、その全体、骨格をやりまして、県は後方について協力をするというところでございます。

それから、「(2) 戦略的な若者・非正規労働者の雇用対策の推進」ということで、ハローワークでは若年者や非正規雇用労働者の雇用促進に取り組む企業への支援として3つほど挙げておりますが、これらを開始いたします。

神奈川県については、事業の周知の協力をするというところで考えております。

1つは、アとして「若者応援企業宣言事業」ということで、こちらはまた後ほど資料の安定-6というのをごらんいただければと思っておりますが、こちらは若者の採用・育成に積極的であり、中小、中堅企業、そういった企業について労働局、ハローワークが積極的に支援をしていくという内容でございます。

イといたしまして「若年者人材育成・定着支援奨励金」(若者チャレンジ奨励金)という通称もつけておりまして、内容としては、非正規雇用の若者を自社の正社員として雇用することを前提とした訓練、これを実施した会社さんに、訓練奨励金を支給するというものです。また、正社員として採用した、定着した場合ですね、正社員の雇用奨励金も支給するというような内容になっておりまして、これも一つ大きな柱でありますので、御承知おきをいただきたいと思いますと思っております。

それから、ウといたしまして「キャリアアップ助成金」。雇用する有期契約労働者を例えば無期雇用への転換、職業訓練、処遇改善等々を行った事業主にキャリアアップ助成金を支給すると。これもまた一つ大きな政策ツールとして打ち出してやっていきたいと思っております。

「(3) 違法派遣・偽装請負等の防止・啓発」と。これは言うまでもありません。これは、局というか県を挙げて改正派遣法についての正しい理解、履行確保を目的として、いろいろセミナーも開催し周知啓発をしていくといったことであります。

それから、「(4) 女性の活躍促進による経済活性化」ということで、こちらについて、「ア 女性の活躍促進と仕事と家庭の両立支援策の推進」ということで、局・県は連携して関係法令、制度の周知、啓発を行うといったところです。内容についてはそちらに記載されている内容でございます。

それから、(2)として「女性の就業希望の実現」ということでいろいろありますが、マザーズハローワーク等において就職を希望する子育て女性に対するきめ細かい支援を引き続きやっていくというところです。

「(5) 障害者の就労促進」というところでもあります。既に、アの部分で局、県それか

ら労使団体皆さんを構成員といたしまして、連絡会、平成18年から進めておりますが、それ強化していく。特に中小企業様への支援金強化とか地域の就労支援、そういった支援力の更なる強化に努めてまいりたいというふうに考えております。

イとして、またこちらでも県知事それから労働局長が各経済団体を訪問させていただくと。協力要請をお願いするといった内容であります。

ウとして、「チーム支援」。ハローワークは地域の中核として、県とともに関係支援機関、特別支援学校などとも連携を図っていききたいというふうに思っております。

その他、福祉人材が（６）、（７）外国人労働者、（８）林業労働力確保といった辺りの取り組みも連携してやっております。

それから、7ページでありますけれども、「重層的なセーフティーネットの構築」ということで、（１）これは「アクション・プラン」に基づきまして業務の一体的実施の取り組みを労働局、県で進めております。両者の間で締結しております協定、それから地域労使団体等関係者に参加をお願いしておりますが、運営協議会、こういったものでの議論、評価なども反映させて、よりよい運営にしていきたいと思っております。県との関係で言いますと、引き続きスマイルワークにおいて中高年齢者あるいはマザーズハローワークにおける女性を対象とした就職支援を行っております。

（２）公共職業訓練、それから求職者支援制度、これは第２のセーフティーネットであります。これによる職業訓練や給付金の支給を通じた能力開発や就職支援を行っております。

（３）こちら「生活保護受給者等就労自立促進事業」ちょっと長いのですが、これを推進していくということ。これは内容としては、生活困窮者の就労による自立を促進するというので、現在既に取り組んでおります福祉から就労支援事業、これを発展・拡大をするという事業が打ち出されておりますので、労働局においても力強く県との連携のもと進めていくということでございます。

それから、大きな３番「労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保」ということで、「（１）労働災害の防止」、県の発注する建設工事現場における災害防止対策として、連絡協議会の開催、出席、現場把握、パトロールそれから安全対策技術講演会の開催等により連携を深めてまいります。

（２）以下各項目につきまして、それぞれ情報の共有化をよく図り、連携した取り組み、広報にも努めてまいりたいというふうに思っております。

それから４番「ワーク・ライフ・バランスの推進」こちらについても、その推進を受けまして気運の醸成を図り、県、ほかの自治体とも連携をして講演会の開催などを進めてまいります。

最後に、「震災復興のための雇用対策」ということで、県内避難者の就職支援体制、これを図っております。23年に設置しております「かながわ『日本はひとつ』しごと協議会」を活用して、そのプロジェクトに盛り込まれた施策に係る情報の共有、更なる相互連

携の強化を図ってまいります。ハローワークにおきましては、復興事業で生じる求人、これを確実に捉えまして必要な求職者には担当者制による個別対応など、就職支援を丁寧に行ってまいります。

以上でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。雇用施策等の問題でございました。

それでは、引き続きして、議題（４）「第12次労働災害防止推進計画概要（案）」につきまして、それでは小松原基準部長、よろしく申し上げます。座ってどうぞ。

○小松原労働基準部長 済みません、小松原でございます。座って説明をさせていただきます。

私のほうからは、第12次労働災害防止推進計画につきまして御説明させていただきますけれども、その前に、第11次の当局版、労働災害防止推進計画の達成状況につきまして、まだ最終確定ではございませんけれども御説明をさせていただいて、12次について御説明をさせていただきます。

資料といたしましては、基準－４をごらんいただけますでしょうか。

1枚の表とグラフになっているわけでございますけれども、実は、この「労働災害防止計画」、そして「労働災害防止推進計画」。名前が非常に似ているのですけれども、「労働災害防止計画」というのは、厚生労働大臣が定めまして、日本全国に向けて、日本全国がこういう形でやりますよと。それを受けて神奈川県で策定いたしますものが「推進計画」という形になります。

実施期間とか目標とかというのは、当然それを踏まえた形で神奈川県で策定をさせていただいているわけでございますけれども、第11次、これは5年前にやはりこちらの審議会のほうで御了解をいただいてこの5年間進めてまいりました。

具体的に申し上げますと、ごらんいただきますと、死傷災害、これにつきまして、平成19年度に比べて15%を削減するというところで、24年に6,000人にすると。当時、19年が7,096でございますので、これを約1,000ぐらい減らすということを目標でスタートいたしました。

そして毎年毎年の行政運営方針、いろいろな形で展開をしております。ことし、現在のところもう既に6,000を上回る6,578ということで、先ほどお話がございましたが、大体1.8%ぐらいの増加という状況でございます。ごらんいただきますと、緑の点線が大体順調に減ってくる、最終的には6,000まで到達するという計画でございましたが、なかなかこのとおり減少していないという状況が見えてとれるわけでございます。

一方、死亡災害につきましては、平成19年が58ということで、こちらは2割ほどを5年後で減らそうということで目標を45ということで取り組んでまいりました。ごらんいただきますと、平成20年に44ということで一度達成はしているわけでございますけれども、その後はやはり50を超えているということで推移しております。

昨年、いろいろ取り組みをいたしました。その結果、2月末でございますけれども、44ということで、目標よりも1名少ないという形でございます。最終的に確定するのは大体

3月末をもって確定をさせていただいております。その結果、最終的に45、何とか到達できるかどうかという線でございます。

最終的に、労働災害防止推進計画神奈川版におきましては、結果といたしまして、死傷災害6,000を目標にしたほうが、残念ながらちよつと達成ができなかったと。一方、死亡災害につきましては、45を目標にしておりまして、これに近いところまで何とかことは到達できそうかなというふうに思っているところでございます。

こんなような状況を御報告申し上げまして、今度は2枚飛びますと、申しわけございません、基準の資料の16というものがございます。これが、第12次の労働災害防止計画のポイントということになって。済みません、基準の6でございます。基準の6のほうごらんいただきますと、これは2月の末に厚生労働省のほうで大臣が決定をいたしまして、発表をされたものでございます。これを受けまして、当局、これから推進計画をつくるわけでございますけれども、基本的には、全国の考え方についてお話を申し上げたいというふうに思っております。

「現状と課題」というふうにごらんいただけますでしょうか。

死亡者数につきましては、全国におきましても1,024ということで、これは済みません私どもと違って厚生労働省のほうは、また集計に大分時間がかかるものですから、23年の数字を使っております。23年の数字を使いますと1,024ということでございます。24年は23年よりもふえているというふうに聞いております。若干増加していると、100人ぐらい増加するのではないかとというふうにいわれておりますけれども、どうも23年が全国として最近では最小の数字になりそうだとということでございます。

一方、死傷者数につきましては、11万7,958。私どもの神奈川も同様でございますけれども、2年連続増加をしているということでございます。そして、本省も全国の24年もやはり増加をしている。対前年比で。このままいきますと3年連続増加をするのではないかとというふうにいわれているところでございます。

そして、特徴的なのが3次産業に従事されている方の労働災害が増加していると。やはり、これは従事される方がふえているという背景もございまして、結果として死傷者災害におきましても3次産業の割合、それから実際にけがをされる方もふえている。下のほうに出ておりますけれども、建設業、製造業、これ平成14年と23年の比較になっておりますけれども、やはり順調に取り組んできておりまして、減ってはいるわけでございますけれども、一方、第3次産業については従事される方がふえているということもあります、労働災害もふえていると。

特に、特筆すべきことがちょうど真ん中にございますけれども、社会福祉施設。これはやはりどうしても介護を中心に需要がふえてきているということで、間違いなく施設もふえています。それから訪問介護もふえています。従事されている方がふえているということが背景なのですけれども、結果として災害も比較すると140%というような形で大幅にふえているという状況が全国的にも見てとれております。

それから、その下のほうが陸上貨物運送事業、これトラック、それからタクシーなんかも含めて、陸上でございますのでトラックが中心でございますけれども、こちらのほうもやはり減少はしているという状況でございます。

全体としては、1割ほどこの10年間で減っているという中で、新たな国の方針として、12次の労働災害防止対策としてはもう一度目標を、死亡者につきましては前回は20%でございましたけれども、今回は15%。そして死傷者につきましては15%というふうな形で全国を取りまとめております。ただ、これは24年でございますので、まだ私ども確定しておりませんが、その数字に対する新たな目標を設定するというところでございます。

あとは、本省のほう、全国的にやっている中で、少しめり張りをつけた今回の計画を立てております。先ほど申し上げましたように、全体としての今まで目標だったのですが、もう少し細分化した業種ごととか、重点を置いたところに数値目標をつくりましょうということを決めております。

具体的には、目標設定の例といたしまして、先ほど死傷者数を15%と申し上げましたが、小売業につきましては20%減らしましょうとか、それからメンタルヘルス対策については何らかの取り組みをする事業所の数を80%以上にしましょうというような、割と具体的な目標をそれぞれ立ててきております。

以上が、ポイントでございます。

これを受けた形で、申しわけございません、基準一7にきょうのところ、本来ならば私どもの推進計画をお示しするわけですけれども、先ほども申し上げましたようにまだ数字が確定しておりませんので、骨格、概要ということできょうは御報告をさせていただきます。

「現状と課題」ということで、これも2月28日の現状につきまして取りまとめております。

先ほど申し上げましたように、24年の数字といたしましては、死亡者数が44名。2月28日現在。これ対前年同期と比べますと、6人の減少という状況になっております。死傷者数につきましては、6,578。1.8%の対前年度同期に対する増加という状況になっております。

個別に下のほうにいろいろと災害の問題とか墜落災害、それからメンタルヘルスのもととなります精神障害における労災の請求件数、これにつきましては年々増加しているということで、これは年度でございますけれども、御報告申し上げておりますが、106件ということで昨年も申し上げております。これ以上にまたことは請求がふえているようでございます。

それから、長時間労働が背景にございます脳・心臓疾患、いわゆる過労死につきましては、請求が70件台で高止まりしているというような状況に今なっているところでございます。

これを受けまして、神奈川版といたしましては、同じ平成25年度から29年度の新たな5

カ年計画として、全体としては先ほど厚生労働省の労働災害防止計画と同じ死亡者数を15%以上、そして死傷者数を15%以上減少をさせる。これにつきましては、数字が確定した時点で、ある程度5年後の具体的な数字を決めたいというふうに思っております。

その後、重点にする業種とか具体的な取り組みにつきましては、1枚めくっていただきますと2ページ目にございますけれども、これも厚生労働省の重点対策を踏まえた形。

それから、神奈川のちょっと独自の業種もございまして、独自の部分といたしましては①～④までは厚生労働省全体としての取り組みの業種でございますけれども、⑤～⑥、食料品製造業、そして通信業、これは神奈川は全国に比べますとやはりちょっと際立って高いということがございまして、神奈川版にはこの目標を新たに加えさせていただこうというふうに考えております。これは、やはり全国の状況と神奈川オリジナルの部分として今、考えているところでございます。

それから、2番目でございますけれども健康確保対策でございます。

これにつきましては、①～⑥、厚生労働省の労働災害防止計画をそのまま踏まえた形で目標を設定させていただこうというふうに考えております。

それ以外に、行政、労働災害防止団体、業界団体、そして実際に事業主の方、そして働く方、全体の御協力をいただきながら労働災害は防止していくという基本的な考え方、それぞれの取り組むべき事項について、記載をさせていただきたいというふうに考えております。

以上、「第12次労働災害防止推進計画概要（案）」について御説明をさせていただきましたけれども、この後につきましては、今後開催予定の労働災害防止部会のほうで御審議をいただいて、最終的に決めさせていただこうという予定になっておりますので、御報告申し上げます。

以上、第12次労働災害防止推進計画の関係でございました。

よろしく願いいたします。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、引き続きまして、議題の（5）、部会からの報告ということでございますので、各部会の報告につきましては事務局のほうからそれぞれよろしくお願い申し上げます。

○安食室長 はい。御報告申し上げます。

設置されている3つの部会のうち、港湾労働部会及び家内労働部会につきましては開催済みでございますけれども、ただいま労働基準部長が御説明申し上げましたとおり、労働災害防止部会につきましては、第12次労働災害防止推進計画（案）の御審議をいただく関係で、5月ごろの開催予定となっております。

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、次、家内労働部会につきましては、澁谷賃金課長から御説明よろしくお願い致します。

○澁谷賃金課長 賃金課長の澁谷と申します。

それでは、家内労働部会についての御報告をさせていただきます。

家内労働部会は、運営規定第9条によりまして、部会を置くことができるとありまして家内労働部会運営規定第2条によりまして、家内労働に関する重要な事項を調査・審議することになってございます。

今年度は、平成25年2月22日に7名の委員に御出席をいただきまして開催したところでございます。

お手元に資料として、資料番号7番「神奈川県地方労働審議会家内労働部会議事要旨」をつけさせていただきます。

主な議題といたしましては、「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」、「最低工賃新設・改正計画（第10次3カ年計画）について」に係る審議でございます。

次に、議事の内容について御説明をさせていただきます。

議事の内容につきましては、全国及び神奈川県の家内労働の現状について資料をもとに事務局から説明させていただきました。

次に、議事要旨2～4全てが関連しますけれども、本年度は3カ年計画において神奈川県で最低工賃が定まっております。

紙加工品の工賃について御審議いただく年度となっておりますので、県内の紙加工品製造業における家内労働の概況調査、実態調査を御説明し、家内労働者が減少していることによりまして、改正の必要性、廃止の必要性について御審議いただきましたが、今回については改正・廃止とも諮問は見送りするべきとの御意見で一致いたしました。

その方針に合わせた形で、来年度からスタートする最低工賃新設・改正計画第11次3カ年計画についても御承認いただきました。

また、審議の中で、特段の御意見としまして、昨今の社会的な現状として在宅ワークとして単純な入力作業とかネットを使っての在宅作業などふえてきておりまして、それが新しい家内労働の形になっているので、現状に応じて実態を調べるなり、何らかの対処が必要ではないかという行政への御意見をいただきました。

申し上げたとおりの御発言があったことを御報告させていただきたいと考えております。

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した。

それでは、これによりまして、まずは神奈川労働局行政運営方針（案）、次に神奈川雇用施策等実施方針（案）、それから、ただいま家内労働部会、こういった順番で説明、御報告をいただきました。

失礼いたしました。それに港湾労働部会の方も今、御説明いただくということでございます。

それでは、部会の方、よろしく願いいたします。

○阿部職業対策課長 職業対策課長の阿部でございます。

私からは、港湾労働部会の報告をさせていただきます。

事務局の資料—6をごらんいただきたいと思います。

港湾労働部会は、去る2月21日木曜日に開催いたしました。

公益を代表する委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員4名、専門委員2名の御出席を得て開催いたしました。

議題は、今回は決議事項はございませんで、報告事項のみでございます。

「横浜港（川崎港を含む）における港湾労働状況について」ということでございます。

議事は、山本職業安定部長の挨拶に続きまして、委員紹介、それから照屋部会長が議長となり進行していただきました。

事務局から横浜港における港湾労働の状況を説明し、さらに労働局の職員から説明し、さらに新井横浜港湾労働者雇用安定センター支部長から、横浜港における港湾労働の状況について主に港湾労働者派遣制度について新井支部長からは説明いただきまして、その後質疑に入りました。

質疑では、港湾労働者派遣制度についてとかですね、人付きリース問題、それから港湾運送事業法に係る保安運送関連事業の届け出等について労働者委員から意見が述べられまして、事務局からそれに回答をさせていただきました。

照屋部会長から最後に議事録署名人を御指名いただいて議事終了ということでございます。

港湾労働部会の状況は、以上でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。どうも失礼いたしました。

それでは、部会の方はよろしゅうございますね。

それでは、次にまいります。

先ほど申し上げましたように、それぞれの神奈川労働行政運営方針（案）、それから雇用施策等実施方針（案）、そしてただいま部会の御報告をいただきましたので、これから質疑・意見交換ということにさせていただきます。

どこからでも結構でございますので、御自由に御発言をいただきたいと思います。よろしく申し上げます。

はい。どうぞ、柏木さん。

○柏木委員 労働側委員の連合神奈川の柏木でございます。

今日の行政運営方針を作成するに当たりまして、恐らくこの共通—1というのが24年度の実施のことと評価、今後の課題ということですから、ここからいろいろ引っ張られたというか、関連づけて今年のものがつくられているという理解の前提に立つと、ここも御質問して、会長さん、よろしいでしょうか。

○柴田会長 よろしゅうございますね。はい。

○柏木委員 まず、「地方自治体や民間と連携した重層的なセーフティネットの構築」

という項目の中の「パーソナル・サポート・サービスのモデルプロジェクトの推進」ということの中で、現在、就職支援ナビゲーターが不在となっており、という記述がございますが、これはどういう形で選任をし、どういう理由で不在になっているのかというのを、これは事実経過で結構だと思いますので教えていただきたいというのが1点目です。

それから、2点目は、その次のページの「子育てする女性に対する雇用対策の推進」、Ⅲ-3の中のこれも「今後の課題」というところでございますけれども、小さい黒丸の2つ目、「仕事と家庭の両立を図れる求人の確保、関係機関との連携による保育施設等の環境整備を積極的に実施」というふうに書いてございますけれども、労働局の立場で具体的にどういうふうな取り組みを想定をされているのかということが2点目でございます。

それから、その次のページ「障害者雇用対策の推進」のⅢ-5、黒丸の一番上ですけれども、25年度4月より法定雇用率が2.2%に引き上げとなりますと、県の教育委員会に対しては高いレベルでの指導という記述がございましてけれども、高いレベルの指導というのはイメージとしてどういうことなのかというのを教えていただければと思います。

それから、あと、共通-2のほうで「職業能力開発事業の推進」の「(3) ジョブ・カード制度の推進」ということの中で、これも黒丸右側の2つ目の下側、さらなる計画の推進のため云々ということで、「ハローワークに求人を申し込む事業主への働きかけを行っていく」という記述がございましてけれども、この辺が新たな、この共通-4の雇用施策等の実施方針のどの辺に含まれておるのかということが、その次の質問でございます。

それから、本題に入って、冒頭の御説明の中で大分少なくされたというのは拝見をしていてわかったのでございますけれども、幾つか24年度の第1回の審議会の、つまり24年度の計画の中で、これはどういう理由で外されたという言い方は変ですけれども、割愛されたのかということをお聞かせいただきたいというふうに思いますけれども。

一つが、キャリア教育関係の記述が少ないように感じておるわけですが、それはどういうふうな理解をしていけばいいのかというふうなことが次の質問。

それから、もう一つは労災防止にかかわって、安全衛生労使専門家会議というものが設置はされているかというふうに思っておりますが、その辺についても記述が少ないのかなと、見当たらなかったものですから。その辺についての御認識なり、ここでくくられているんですよという御説明がいただければありがたいと思います。

最後に、実はこれ、私もこの審議会、長く参加させていただいておまして、全国のいろいろなこの行政運営計画、拝見をしているのですが、これは、かつて「ありがとうございます」とお礼を言った関係から言わせていただいているのですが、実は、地域密着した行政の展開というところで、従前の資料5年間ぐらいは、今日お見えの経営者協会さんと連合神奈川ということで個体名で記述があったというふうに記憶をしておりますが、今回、寂しくもそれが消えておりますので、全国標準化したのか、それとも違う意図があるのか、その辺もお聞かせいただければありがたいと思います。

以上です。

○柴田会長 はい。7点ほどございますが、最初は共通-1のほうでのお答えはどちらに。ハローワーク的なところが多かったようですが、山本部長でお願いできますか。

○山本職業安定部長 1つ目、共通-1、パーソナル・サポートモデル事業の関係でありまして、この評価、今後の課題のところでは相模原の不在というところ、済みません、ちょっと今お答えする材料が申しわけありませんが、またちょっと早急に調べてお答え的な話としてお答えができればというふうに思います。

それから、ちょっと順番が何番かちょっとわからないですが、キャリア教育への記述という御指摘がありました。

昨年6月に、若者雇用戦略というものも政府で取りまとめもありましたので、この辺り、ハローワークの立場から新分野への可能性、それから文教施策の立場からはキャリア教育とか、いろいろ産業施策とか医療とか、いろいろな切り口からのものが提言されたものです。受け皿としての地方における受け皿、これから立ち上げていくということですので、キャリア教育の必要性を軽んじたとかという趣旨はありませんので、これから具体的にしていこうという趣旨で御理解いただければと思っております。また、その辺りもう少し具体的にになりましたら、了解をする場もあろうかというふうに思っております。

それから、障害者雇用ですね、県、局、教育委員会部局ということで、こちらについて、高い設定であるということで、この辺りは根拠、公の機関ということで民間企業に率先垂範をするという姿勢を示すという意味で高い率にもなっております。

神奈川県の場合、県知事部局でも、高い雇用率をいただいておりますし、教育委員会につきましても、昨年度達成のほうをいたしたところでありますので、この辺り、全国にもその部分は誇れるのではないかなというふうに思っております。もちろん、民間の企業についても、企業数でいえば半数以上がまだ雇用率未達成の部分もありますので、この辺りは引き続き率先垂範をしていただくような働きかけを県のほうにもしていきたいというふうに思っております。

それから、ジョブ・カード、これについては、いろいろこれまでも政権が変わるたびにとか、いろいろと伸縮したとか、少し方向性もやや変わったりするものですから、いろいろと定着すればするほど活用されていくという制度のつくりなので、ちょっとその辺り進みが少しやや遅いという部分も実態としてあるわけですけれども、この辺り、ハローワークのほうで、評価シートとして相談の中で使っていく。そして面接のときに武器とかツールとして使っていただけるような、そんなことをしていきたいと思っております。これは、労働者、エントリーする側、それから企業様の御理解、両方あって機能するものですので、この辺りはハローワークのところでは1つ接点がありますので企業のサイドにはお願いをする、周知、御理解をいただくというようなことを考えております。

○柴田会長 あと、割愛した部分はどのようになのかというような。

○木村職業安定課長 職業安定課の木村でございます。

私のほうから、先ほどのパーソナルサポート事業のことについての御説明をさせていた

だきます。

この本文の中に、「不在となっており、若年担当のナビゲーターが担当している」というような表現をさせていただきましたけれども、実はこれ、大変申しわけございませんけれども、施設の整備不良というものもちよっとございまして、パーソナルサポーターの方の配置の予定はしていたのですけれども、ちよっと現実的に配置が非常に難しくなりました、これを担当している業務といいたいでしょうか、対象者が若年の方だったものですから、若年のこのサポーターに研修等を積ませて、専門的な知識をちよっと与えさせていただいてカバーをさせていただいたということでこういう表現をさせていただいております。

それから、次のページのⅢ-3でございます「子育てする女性等に対する雇用対策の推進」のところでございます。

仕事と家庭の両立を図れる求人の確保、関係機関との連携による保育システムの環境整備を積極的に実施というところでございますが、これにつきましては、子育て中の女性の方あるいは子育てを終了された方につきましては、時間の関係が非常に求めるという求人が多くて、例えば短時間の勤務の求人とか、そういうのをマザーズハローワークを中心としまして求人開拓にこれを努めさせていただいたというのが1点でございます。

それから、あとはミニ面接会というのを開かせていただいて、マザーズハローワークの室内、所内に、事業主さんに集まっていたいて、求職者の方と1対1の面接をさせていただいたミニ面接会というのも開催させていただきました。

それから、関係機関との連携でございますが、これについては横浜市さん等の保育情報といいたいでしょうか、保育所の情報をいただくように、川崎市も含めて各市の自治体のほうに依頼をさせていただいて、求職者の方に提供させていただいたということでございます。

以上でございます。

○久保村局長 ちよっと1点補足させていただきますが。

障害者の雇用率の達成指導の件なのですが、高いレベルでの指導という意味なのですが、けれども、教育委員会の中には市町村レベルでやはりまだ未達成のところも幾つかありまして、これまでも局長含めてハイレベルでの指導という意味と、それからもう一つはやはり雇えと言っただけではなかなか難しいので、ノウハウの部分を含めた指導を行っていかなくてはいけないということで、ここにあります、例で載っております「チャレンジ雇用」につきましては、ほかの県の教育委員会で雇用率を短期間に達成したというような前例もありまして、こういうものを取り組んでみたらどうだろうと。具体的にはこういうやり方がありますよみたいな、そういうノウハウを含めた指導も含めてやっていきたいというふうに思っています、そういう意味ではハイレベルな指導という表現をしているということでございます。

○柴田会長 よろしいですか、柏木委員。

○柏木委員 特に子育て関係は、そうすると、ここの記述は保育施設等の環境整備を積極的に実施するということよりも、むしろソフト面ということでよろしいわけですね。ど

うも、権限が違うのにこういう記述がされるのはというふうな気がしたものですから。

○木村職業安定部長 申しわけございません。今、委員のおっしゃったとおりで結構でございます。

○柴田会長 たしかにこれを読むとそういう設備、ハードをつくることに積極的になられたのかと誤解を受けるかもしれない。

では、柏木さん、よろしいですか。

○小松原労働基準部長 済みません。労使専門家会議について申し上げます。

資料の、共通の運営方針の14ページをごらんいただけますでしょうか。

カタカナの(エ)の行政労働災害防止団体、業界団体等の連携協働の強化と、先ほど、労働災害防止推進計画でも申し上げましたが、その中におきまして、一番最初のフレーズで、「上記各施策を推進するに当たっては、労働安全性分野の専門家で構成される神奈川労使専門家会議の活用を促進するとともに」ということで、こちらのほうにその表現を残させていただいております。

○久保村局長 それから、もう一つ最後にお話になった地域密着のところの、具体名を挙げて連名で書くという部分、それはぜひその方向で修正させていただきたいと思っていますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、ほかの方から。はい、どうぞ。

○高木委員 第12次労働災害防止計画のポイントというところで、厚生労働省のほうから目標が出て計画が出ていて、それで目標ということに挙げていらして、それでまだちょっと数字とかどういうふうにするかという具体的なところはできていなくて、労働災害防止部会というものが5月に開かれるということなのですけれども、過去の状況をちょっと見ておきますと、その対策というか計画とかというものが、どうも企業や職場で改善をするための対策をとるといふ、そういう形が多いと思うのですけれども、この15%以上、小売業で20%とかという減を望もうとすれば、もっと抜本的な対策をとらないといけないのではないかなというふうにちょっと感じるんですね。

私、労災の関係の仕事をちょっとしております関係で、特に精神障害は労災と認められることが非常に少ないのですね。労災に認められるには、もう過剰労働していないとほとんど無理とかというふうな状況なのですけれども、この精神障害はもう労災の請求件数は本当に今後も爆発的にふえてくると思うのですね。

その中で、いろいろ状況を聞いてみたり調べたりしてみますと、精神障害になる前にいろいろ悩むときに相談するというのが、大きい会社は産業医というのがあるんですね。そこへ相談に行く。でも、それも1日に何人とか結構制限されているんですね。順番があったりとか。あなたはきょうはだめよとか、それから2カ月後でないとだめだとかという、そういうふうになっているとかというのがありますし、小さい会社はほとんど相談に行くところがないんですね。ちょっと体調を崩してから病院に行くと、もう鬱病ですとか精神

障害です適応障害ですとかという診断をされてお薬をもらうというだけで、解決には全然ならないんですね。今度戻るときも、何かとりあえずはよくなったようだから戻りましょと戻っても、結局根本的な解決がされていないのでまた再発する、あるいは休職するということで結局退職してしまうというようなことがあるのと、もっとひどくなって、そして自殺してしまうとかですね、そういうことになるというのが多いんですね。

私は、精神障害になる前の状況で相談に行けるところというのがないんじゃないかと思うので、これはちょっと神奈川県労働局として何かそういうものをつくれなかなということの前々からちょっと思っていたのですけれども。就職のためのハローワークというものがあるのですけれども、仕事をするためには。こういう何か仕事で悩んでいるときに、相談に行けるところというのは、アメリカなんかだと結構そういうのはもう別に離婚の問題でも何でもそうなのですけれども、精神的に悩んだらすぐに行けるところというのがあるのですけれども、ちょっと日本はその辺りがないので、ハローワークでできるかどうかちょっとわからないのですけれども、何かちょっと、本当に労災の例えば精神障害、あるいはメンタルヘルスというその絡みを考えると、ちょっとそういう組織が必要なのではないかなということを感じているので、ちょっと提案としてさせていただきます。

○柴田会長 はい。

○小松原労働基準部長 実は、もう既に整備をさせていただいております。

○高木委員 そうですか。

○小松原労働基準部長 はい。1つは、実は県内の12の医師会に、私ども神奈川県労働局から委託費を出しまして、実際にお医者さんが良いものですから、医師会にお願いをしまして、監督署単位でございますけれども、地域の産業保健センターという形で、医師会に無料で、私どもお金出しておりますので、中小企業の方々もさっき先生がおっしゃったように産業医の専任義務がございませんので、産業医のかわりをしていただけるように各地区の医師会にお願いしております。そちらのほうにお問い合わせをいただきますと、メンタルですと精神科の先生を医師会の中で御紹介いただいて相談が受けられるような体制を構築しております。

ただ、それが、済みません、先生が多分おっしゃるのは、PR不足で十分使われていないんじゃないかというお話をされるのですが、私ども、ありとあらゆる機会を使ってそのチラシをまいているのですが、そこがちょっとまだ十分でないところが御指摘いただいてこれからも気をつけたいというふうに思っております。

もう一つは、県に1つ、1カ所でございますが、横浜市駅前のところには神奈川の産業保健推進センター、ここに今度、厚生労働省が直接、労働者健康福祉機構、昔の労災病院をやっております労福事業団というところの出先機関として、県下に1カ所、メンタルヘルス推進センターというところがございます。そちらのほうに今度は、県下の精神科の専門の先生方とか、それから精神保健福祉士の方とか看護師の方とか、御相談に応じられる方がやはりおりまして、それを御理解いただければ御利用いただけるのですけれども、これ

も私ども一生懸命PRしているのですが、やはりどうしても行政機関ですと、なかなか御相談がしにくいということがございまして、働く方には。できたら会社にも知られたくないということがございまして、そちらのほうで第3者的に相談に対応できる体制をとっているのですが、先生おっしゃるようになかなか御利用が進んでいない面があるので、形は準備しているのですが、利用していただけるようにいろいろな形でPRをしていこうというふうに思っております。

そんな形で制度はつくっているのですけれども、なかなか活用が進んでいないという状況になっているんです。

○高木委員 そうしますと、ぜひともそういうのをPRしていただきたいのと、お医者さんだけではなくて、カウンセラーのような方も入れていただけるとありがたいのですけれどもね。それもいらっしゃいますか。

○小松原労働基準部長 おります。

○高木委員 やっぱり病気だとは思っていないので、まだ。こういう人たちの予備軍というのはですね。自分が病気だと思っていないので、お医者さんに対応されると何か病気にされちゃうというようなところもありますので、ぜひとも今のようなカウンセラーの方も配置して。

○小松原労働基準部長 はい。それは、先ほど申し上げました臨床心理士だったり産業カウンセラーだったり、いろいろな方でございます。通常ですと、こう申し上げるとあれなのですが、やはり、メンタルになるにはお仕事だけではなくて、ほかにも、例えば個人的な悩みがあったり家族の状況だったりいろいろなものが複合してそういう形になりますので、そういうものを御相談、お話を聞くという体制も準備させていただいております。また、よろしければ一度問い合わせをいただければというふうに。

○高木委員 そうですね。ぜひ、PRを。知らなくて困っている人、たくさんいると思いますので。よろしく願いいたします。

○小松原労働基準部長 はい。一応、行政運営方針のほうの15ページのところの(4)のアのところ、メンタルヘルス推進センターというものもございまして、その下の過重労働のところ、地域の産業保健センターというものもございまして、その活用を図るように取り組んでおります。こちらのほうにも書かせていただいておりますので、よろしく願いいたします。

○柴田会長 最初の1点目、よろしいですか。20%減とか抜本的努力を云々とおっしゃったのだけれども。その質疑大丈夫でしょうか。

○小松原労働基準部長 飲食店というものの中に、先ほど、全国で見ますと、社会福祉施設もふえていますし飲食店というものもふえております。なかなか機械設備の形での製造業の、大きなところで設備の改善によって災害が発生できなくなるような形での取り組みというのがなかなか難しい。例えば小売業とか飲食店とか、そういうところにつきまして、やはり職場職場で法規制度がなくて、事前にその職場でその危険の芽を摘み取っていただ

くリスクアセスメントというのを平成18年から安全衛生法のほうに規制をさせていただき、今、大企業が中心に、特に製造業中心に進めているのですが、これを小さいところにも少しずつ取り組んでいただく。実際、阿部さんなんかはもうよく御存じだと思えるのですが、製造業のほうは物すごくそれを取り組まれる、それを業界に合わせて、その数字が飲食店まで、私どもが広げていきたいというふうには思っているのですが、そういう取り組みを少しずつ広げていって、全体として2割、目標として取り組んでいきたいというふうに思っているところをごさいます、なかなかハードルは高いというのは承知しておりますが、やはりこれも全体として減らしていくためには取り組まないといけない課題というふうに思って、これからやらせていただきたいというふうに思っております。よろしく願いいたします。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、ほかの方。お願いします。

○阿部委員 使用者側委員の阿部でございます。よろしく願いします。

ただいまの質問に関連するといえばするのですが、伝統的なこの災害の中で、やはり製造業の、機械に挟まれたりというような事故が相変わらず多いと。全体の件数としては製造業がちょっと少なくなっている関係で、多分低くなっていると思います。発生率そのものは、今どうなのかということと、あと、自分の業界に関連したことをちょっと申し上げますと、特にプレスマシンの法定点検、このようなものの実施率が極めて低いのではないかというような懸念もあります。実際、つかまれている数字というのはどうなのか。安全柵を外したり、危険な状態の場合、改造したりですね、そういったものというのは、監督署のほうのいろいろ回っても、注意喚起だとかそういうこともされていると思いますが、その辺の実態をまず教えていただきたいと思います。

2点目は、今の、まさしく高木さんの質問でありますけれども、やはりサービス業における安全衛生というものは、全く経験がない方の集まりということをやったり想定します。したがって、これも法制化及びもっと強い指導ですね、例えば教育の機会を与えるという頻度はもっと増したほうが良いような気がしております。

2点です、済みません。

○柴田会長 はい。ではどちらに。お願いします。

○小松原労働基準部長 まず、今おっしゃられましたプレスに関する特定自主検査、定例自主検査につきましては、法定で、簡単に言うと車の車検みたいに一定期間ごとに、それも外部の、基本的には内部に技術者がいらっしゃるところはいいのですが、通常は大体外部の点検業者さんに見ていただいて、その機械、規定の機械につきましては、一定の精度を保つということをやっております。それをどういう形でチェックをしているかというふうに申し上げますと、私はどもの監督官が定期的に事業所を回ってする際に機械にそういう定期自主検査のシールが貼ってあったりしているかどうか。それから、阿部さんはもう非常に専門家でいらっしゃいますけれども、安全装置を外しているかどうかということも

確認するのですが、なかなか、もの見事に私どもが行きますと、すぐ工場に入れてくれないケースもあるものですから、その間にいろいろやっているのもありますので。

ただ、なかなか簡単に安全装置はくっつかないものですから、大現場を回れば、よく御存じのようにステップがあったり、そういうのでこれ、使っているのでしょと聞けば大体教えてくれるような状況で、それは定期的に回っている中でやっているんです。ですから、ちょっと違反率というのは、プレス機械に関してということに関して、申しわけない、ちょっと厳しいのですけれども、一般的に機械、金属とかそういう製造業の中でも、昔に比べますと大分定着してきているのかなというふうに思っております。

それから一方で、その辺の普及をきちっとやっているのかという御指摘でございますけれども、これにつきましては、検査業者の方々が、機械の設置届とかそういうものの中で、情報はなかなか提供できないのですが、販売業者さんのほうの情報で回られていて、1年に1回はそういう検査をやっていただくような形での活動はされているのかなというふうに思います。

ただ、阿部さんがおっしゃるように、建設荷役とちょっと違って、プレスのほうにそういう業界団体が若干ないものですから、建設荷役に比べるとその水準がいかかなものかというのは、やはりちょっとこれからの課題かなというふうには思っております。

それから、3次産業系が新たな取り組みをとというのは、もう御指摘のとおりでございます。やはり危険な業界につきましては、安全衛生の管理体制、例えば安全管理者を置く、それから安全衛生推進者を置くという体制でなっているわけでございますけれども、サービス業、3次産業系についてはその安全管理体制が現在構築をされていないということがございます。

その部分につきましては、本省のほうも十分理解をしております。第12次の労働災害防止計画の中に、その記述が出てきているかと思うのですが、申しわけございません、これは資料の基準-6、2ページ目の一番上のところで、「第三次産業対策」の丸の一番上のところで、「小売業等の実態に即した安全衛生管理体制の構築を検討」という形で、多分、今の製造業を中心とか建設業を中心にした安全衛生管理体制というのは、相当定着というか法律で規定しているのですが、そこまでいかないのですけれども、何かその中での推進体制をこれは法的に検討するのもも含めて、新たな形が出てきてそれを三次産業の中で進めていく、企業内でも自主的な活動を何か形のをそれぞれつくっていただいて、推進体制を企業内につくるような形で進めていくということは本省のほうは考えているようでございます。それを受けまして、当然私どもが指導をしていきたいというふうに思っている次第でございます。

以上でございます。

○柴田会長 ありがとうございます。

よろしゅうございますか、阿部さん。

ほかに何かございますか。はい、どうぞ。

○浅海委員 浅海でございます。

今年度、来年度で、ワークルールの大きな変更があるというように考えているのですけれども、一つは労働者派遣法についてはもう既に改正となったということですね。また、次年度については、高年齢者雇用安定法の改正と、あと労働契約法の改正があって、5年を超える有期契約については無期への移行ができるようになるということで、これは相当大きな変更で、企業側もいろいろと戸惑いもおありと思いますし、それから、働く人もなかなかそういったものに、情報にふれることがないので、かなり普及をさせていかなければならないのではないかなというふうに思います。

最低賃金法はよく最近ポスターを見かけますので、特に学生なども大変、最賃については最近詳しくなっております、自分の時給をちゃんとチェックしているようなんですが、ほかのさまざまなワークルールが少し変わってきているので、その辺りの周知徹底という辺りの取り組みについて少しお尋ねしたいのですけれども。お願いします。

○柴田会長 これは総務部長、局長で。

○久保村局長 特に、私どもは、今回、法律改正幾つかありましたので、今おっしゃられたようなものについては、これまでセミナーとか説明会もかなり体系的に実施をしております、企業の皆さんにはそれなりに伝わってきているのではないかなというふうに思っています。

少し、やはり従来からいわれていたのが、労働法関係についてですね。学生さんが余り知らないのではないかとということで、そういうところについてもやはり取り組みしていく必要があるのではないかとということで、労働法制に関する説明会といいますか、交友といいますか、そういうものを今、大学のほうに話を持ちかけて実施をするようにしております。今年度後半くらいから始まりましたので、来年度は県とも協力しましてもう少し規模を大きくしてやっていきたいと思っております。私もこの2月、3月に1校行きましたし、4月にもう1校行くことになっていますので、そういう形での労働法についての周知活動ですね、新たに取り組んでいきたいなというふうに思っております。

全体的にやはり労働法についての、専門家の方はそれなりに御存じの点があるのだと思うのですけれども、やはり周知不足があるのではないかと。全般的な意味でもですね。立て続けにいろいろ法律改正なされましたので、その辺については引き続き取り組んでいきたいなというふうに思っています。

○柴田会長 ありがとうございます。

○浅海委員 企業側に対してはどうですか。相当戸惑いはあるのではないですか。

○久保村局長 今回の改正については、いろいろお話を伺っておりますと、正直な御意見として、企業側から見るとやはり厳しいというようなことをおっしゃる方も、経営者の方もいらっしゃるというのは事実だと思います。ただ、それについては、一応法律改正ができておりますので、何とか企業にもこういう対応をお願いしたいということで回るときも丁寧な説明をしていかないといけないというふうに思っております、そういう意味で

は、きめ細やかな対応というものももっとやっていかななくてはいけないというふうに思っていますので、今ある改正がどうのこうのという話については、いろいろな御意見が政治的にもいろいろあると思いますので、それはそれとして、我々としてはそういう解釈ですね。行政としてはやっていきたいというふうに思っております。

○柴田会長 ありがとうございます。

○石部委員 済みません。今のお尋ねに関連するのですが、企業側ということで、私どもも経済団体のほうの細かな対応とか考え方なのですが、今、局長からも説明ありましたけれども、経済団体というか多くの企業は、1つの大きな流れとして労働法規がここで変わっていくと。労働者がここにきて社会保障とかですね、5年で雇用も1つのトレンドだということなので、かなり事前から対策は考えておりました、ただし、非常に内容についても、それから具体的な対策についても、かなり専門的な知識が必要ですので、各企業は存続のために、去年以来、相当、従来よりは頻度も多く説明会、勉強会をやっておりますし。それで、中央から経団連あたりからの説明会もやりますし、私どもも独自に計画をして専門家を呼んだり、あるいは労働局との懇談会も含めてですね。

ある方向で、もうこれは、きっとやるのは社会的責任だということになっておるのですが、そういう意味では努力をするということで前向きな対応を考えておりますが、ただ、何せその高齢者から障害者から若年者からですね、あらゆる層で雇用の問題が社会問題になっていますので、いっぺんに全部なかなかできないということと、一方で経済情勢もぱっとしないということが、具体的に企業の中で、例えば労働法令の対応に関連して、内部の管理とか賃金の配分の問題だとか、どういうふうに人材育成をやっていかなければいけないかと。60歳以上の方の処遇についても、そういう意味ではいろいろなパターンがありますので、大きく一步踏み出したということで、具体的な措置についてはかなりバリエーションがありますし、もうちょっと時間を見守っていただきながら行政の方々とも協力して調整をしていって、大きな、ほぼまとまった方向性というものが出てくると思うのですけれども、今は余りにも個別企業の対策がばらばらになってしまって、法令の範囲内でかなりバリエーションがあって、これからいかにコストと対外競争力を含めながら、うまくそこら辺を追いつくところに定着させなければいかんということなのです。

これについては、経済団体のほうも努力してということで、ちょっと抽象的な言い方なのですが、大きく、そういう意味では雇用を取り巻く環境が変わってきて、それについて、これからさらに努力をしなければいかんと、そういうような感じだと思います。

○柴田会長 私ごとですけれども、私も今、雇用の問題で最近変わったりして苦労しておりますけれども、その都度、労働局に私、お伺いさせていただきます。本当に懇切丁寧に教えてくださいますので、どうか皆さん御遠慮なさらず、それぞれお聞きになったらよろしいかと。本当に私、助かっております。この場をおかりしてお礼を申し上げますけれども。

そういうことで、今、いろいろなところで新しい法令改正で問題が起こるかと思えます

けれども、こういったときこそ、労働局のありがたさがわかりますので、どうぞそういった意味では協力してお願いしたいと思います。

はい、そろそろ時間もなくなりましたが、何か、あと。

○阿部委員 先々のことですけれども、昨日の日経一面には、準社員の規定整備というようなことを書かれておったのですけれども、これは本省のほうでどう今、扱っているかというのは、そのスケジュール間の何か決まったものがあればちょっと教えていただきたいのですが。

これは、準社員の規定とは一体何かということですが、それとも、正社員の枠組みの中で、時短であるとかそういったものを決めて、それでも、いわゆる無期、期限を定めない1つの働き方というような規定の中で、何か動きがあるというような記事を見まして、それがまだ公式なものなのかどうかもわかりません。ひとつその扱い方というか、何かありましたら教えていただきたいと思います。何もなければそれまでのことなんですけれども。

○久保村局長 一応、会議などを聞いておりますと、まだ具体的に、例えばどこかの検討会でやっているとか審議会にかけているということではないのですが、やはり正社員とか非正規があって、いきなり全員全部正規にしようということは難しいのではないかという議論がどうしてもあって、ただ、その非正規のマイナス部分ですよね、そういうものをやはりできるだけなくせるような形の雇用の在り方というのは何かないのかというような検討といいますか、まあまあ行政的にはいろいろやっているようでありまして、ただ、具体的にそれがどういう形で出てくるか、ちょっと我々も今わからない段階で、どこかに係っているというようなことではないというふうに承知しております。

○柴田会長 よろしいでしょうか。

ほかに、よろしゅうございますか。

いろいろ、ありがとうございました。

それでは、このようにいろいろ御説明いただきまして、それに対していろいろな御意見等がございましたけれども、こういった各委員から出ました御意見を行政側としましては、ぜひ今後の課題として受けとめてそれを反映させていただけたらというふうによりしくお願い申し上げたいと思います。

ほかに、何か御提案等がなければこれで終了とさせていただきますけれども、この私たちは第6期ということで任期が本年の9月30日ということのようでございます。

しかし、それまでにもう会議はないということでございますので、一応はこの本審をもって我々のこの6期の協議も最後ということになります。

いろいろと本当に御協力ありがとうございました。御礼を申し上げたいと思います。

それでは、これをもちまして、平成24年度の第2回神奈川地方労働審議会終了とさせていただきますが、最後に議事録の署名人をお願いいたします。労働側を柏木委員、使用者側は石部委員です。よろしくお願い申し上げます。

では、これを持ちまして終了とさせていただきますので、事務局のほうでお願いいたします。

○安食室長 本日は、活発な御議論いただきましてありがとうございました。

ただいま頂戴いたしました御意見を踏まえまして、神奈川労働局行政運営方針、並びに雇用施策等実施方針の必要な修正を行い、まとめていきたいというふうに思っております。

また、完成版につきましては、速やかに各委員の方々に御送付申し上げます。今一度、よろしくお願いいたします。

本日は、ありがとうございました。