

平成25年度第2回神奈川地方労働審議会
議事録

(平成26年3月11日)

神奈川労働局総務部企画室

平成25年度第2回神奈川地方労働審議会

1 日 時

平成26年3月11日（火）午前10時から正午まで

2 場 所：ワークピア横浜（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、中村委員、浅海委員、
照屋委員

労働者代表：林委員、大橋委員、木村委員

使用者代表：石部委員、小泉委員、阿部委員、池田委員、
増永委員

（欠席 川合委員、岡元委員、渡辺委員、五十嵐委員、秋山委員）

【事務局】

久保村労働局長、井上総務部長、伊津野労働基準部長、澤口職業
安定部長、白髭雇用均等室長ほか

4 議 題

- （1）平成26年度神奈川労働局行政運営方針（案）について
- （2）平成26年度神奈川雇用施策等実施方針（案）について
- （3）各部会報告
- （4）質疑・意見交換等

5 議 事

○篠崎補佐 大変お待たせしました。それでは、定刻になりましたので「平成25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、本日の出席状況につきまして、発表させていただきます。

○安食室長 御報告申し上げます。

現在、公益代表委員が5名、労働者代表委員が3名、使用者代表委員が5名、合計13名の委員の皆様が出席されております。

従いまして、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。

○篠崎補佐 ありがとうございます。

恐れ入ります。申し遅れました。ただいま委員の皆様の中におかれましては、到着が遅れているケース等がございます。しかしながら、定刻になりましたので、始めさせていただきますことを、御了承いただきますよう、お願いいたします。

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。発言者のお名前を含めました議事録をホームページ等で公開させていただきますことを御了承いただきます。

また、議事録作成のため、御発言の際はマイクの使用をお願いしたいと思います。

それでは、議事に入ります前に、事務局から資料の御説明をさせていただきます。

お手元のファイルに、資料として御用意をさせていただきます。

事務局からとしまして、事務局－1から事務局－8。

共通としまして、共通－1から共通－4。

基準としまして、基準－1から基準－7。

安定としまして、安定－1から安定－6。

均等としまして、均等－1から均等－6と、順次並べさせていただきます。

不足等がある場合は、事務局までお申し出いただきますよう、お願いいたします。

続きまして、事前に資料を御送付させていただいておりますが、その中で、事務局－7、家内労働部会議事要旨がございますが、こちらは一部修正が入っております、差しかえをさせていただきます。詳しくは事務局からの発表の際に御説明申し上げます。よろしくお願いいたします。

それでは、主催者側を代表いたしまして、久保村局長よりごあいさつ申し上げます。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。神奈川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皆様方には、大変お忙しい中、御出席いただきまして、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、さまざまな面で御協力をいただいております、これにつきましても、改めて感謝申し上げます。

さて、我が国の経済情勢でございますけれども、2月の月例経済報告によれば、景気は緩やかに回復しているということでございまして、景気の回復の状況も徐々にあらわれてきているところであろうと思っております。

雇用失業情勢につきましては、1月の有効求人倍率が0.78倍になりまして、12月が同じ0.78倍でございましたので、横ばいなのですけれども、それまで9カ月連続で上昇してまいりまして、雇用のほうも求人の増、求職者の減という傾向が続いておりまして、比較的緩やかではございますけれども、持ち直しの動きが広がっているという判断をいたしているところでございます。

ただ、今後、外国の情勢、ウクライナ情勢、ウクライナ危機もございまして、中国における金融問題でございまして、国内でも消費税の引き上げが4月に控えておりまして、今、駆け込み需要が若干出ているということもございまして、この反動の問題もございまして、今後、年度明け以降、どういう状況になっていくのか、この辺はしっかりと注視をしていく必要があるのではないかと考えているところでございます。

今年度、厚生労働省といたしましても、政府全体の中で、産業競争力会議でございまして、あるいは規制改革会議等が動いておりまして、そういう中で、特に雇用、労働の問題について、さまざまな議論がされてまいりました。最終的に地方の労働政策審議会の中で議論がされてまいりまして、その後、法案という形で、国会に提出されている部分もございまして、簡単に御紹介申し上げたいと思います。

最初に国会に提出されましたのは、1月31日に雇用保険法の改正法案が提出されているところでございます。内容といたしましては、育児休業給付です。現在は満1歳になるまで、50%の給付率ということで、制度ができておりますけれども、今後は育休が始まりまして、6カ月の間は、3分の2まで、67%まで給付率を引き上げるという内容になっております。

もう一つは、教育訓練給付制度の拡充が盛り込まれておりまして、これはいわゆる資格を取ったりする、比較的長期の訓練も給付の対象にしていこうということで、給付額も大幅に引き上げるという内容になっているものでございます。この法案につきましては、年度内の成立も見込まれる状況でございまして、成立いたしましたら、4月1日以降、施行される部分もございまして、全力を挙げて、円滑な施行に努めてまいりたいと考えているところでございます。

もう一つは、2月14日に国会に提出されました、次世代育成支援対策推進法の改正法案とパートタイム労働法の改正法案でございまして。

次世代法の内容といたしましては、10年間、法律の有効期限を延長するという内容になっておりまして、少子高齢化はまだまだ待たなしの状況で、対策を進めていかなければいけないという状況がございまして、そういう内容になっております。

パートタイム労働法につきましては、従来、差別的取扱いの禁止となる通常の労働者、同視すべき短時間労働者の範囲が決められていたわけですけれども、この範囲を拡大する

という内容でございます。具体的に申しますと、従来は期限の定めのない労働契約を締結している者という要件がかかっておりましたが、これを取り外す、削除するという内容でございます。有期雇用契約でも、労働内容とかその他が同じであれば、差別的取扱いをしてはならないという規定になるということでございます。これにつきましても、国会での今後の審議によりますけれども、この法律が成立いたしましたら、これもしっかり施行していかなければならないと思っております。

もう一つ、有期雇用契約につきましても期限の延長問題がございました。これにつきましても、かなり議論が激しく闘わされた内容でございますけれども、昨年12月に研究開発力強化法という法律が既に成立いたしておまして、この中で、労働契約法の特例が盛り込まれておまして、いわゆる無期契約に移行する期間が、5年から10年に延長されているという内容になっております。

それから、いわゆる特区法におきましても、そういう措置を講じることが、既に法律の中に入っております。そういう意味では、これはそういう方向性で、労働政策審議会の中で議論をされてまいりました。これにつきましては、3月7日に国会に提出されておまして、内容といたしましては、5年を超える一定の期間内に終了することが予定されている業務に就く高度専門的知識等を有する有期雇用労働者につきましては、期限を延長することになっております。

もう一つ、これは途中で加わったものなのですが、従来からいろいろと議論はございましたけれども、定年後に有期契約で継続雇用される高齢者も期限が延長されることになりました。こういう内容の法案でございます。国会でこれからいろいろと議論があるだろうと思っております。

いろいろな御意見があるということでございまして、これ以外にも、法律といたしましては、労働者派遣法の改正法案、もう一つ、労働安全衛生法の改正法案も提出に向けて準備をいたしておる状況でございます。

新しい政権になりましたから、1年余が経ちまして、こういう法案という形で、新しい労働行政を支えていくといいますか、労働行政の中核になっていく法律案が出されているということで、来年度に向けまして、我々としても、非常に大きな課題を背負っているという認識に立たないといけないと思っております。

本日は、来年度の行政運営方針につきまして、委員の皆様方にいろんな御意見をいただくということで、設定をいたしております。法案等もまだまだはっきりしていない部分もございます。そういうこともございますが、現時点におきまして、私どもとして、来年度に向けての行政の進め方を文章にいたしたつもりでございますので、忌憚のない御意見をいただきまして、私どもといたしまして、御意見を踏まえて、中身を調整するなりして、よりよい行政の展開に結び付けていきたいと思っておりますので、よろしく願い申し上げます。

簡単ですが、ごあいさつとさせていただきます。

○篠崎補佐 ありがとうございます。

委員の皆様におかれましては、本日、年度末のお忙しい中、お越しいただきまして、まことに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、柴田会長にお願いしたいと思います。柴田会長、よろしくお願ひいたします。

○柴田会長 それでは、25年度の最後でございますけれども、労働審議会の議題に入らせていただきます。

次第の「3 議題」のところに3つ挙がっておりますけれども、順次、事務局から御説明をいただきまして、その後で、最後に「4 質疑・意見交換等」となっておりますので、まずは御説明をいただきます。

それでは、まず議題「(1)平成26年度神奈川労働局行政運営方針(案)について」井上総務部長から御説明をよろしくお願ひ申し上げます。お座りいただいたままで結構でございます。

○井上総務部長 総務部長の井上でございます。

私からは、神奈川労働局行政運営方針(案)につきまして、御説明申し上げます。

恐れ入りますが、座って説明させていただきます。

皆様方のお手元にお配りしております資料、共通-3をごらんいただきたいと思います。

こちらは運営方針(案)としておつけしておりますが、運営方針(案)の作成に当たりましたの基本的な考え方は、まずわかりやすくということをできるだけ工夫する。また、内容につきましても、新規事項でありますとか、優先事項を中心といたしまして、取りまとめるということと、併せまして、できるだけ数値目標を入れるということで作成しております。

次に全体の構成でございますが、めくっていただきますと、第1といたしまして、神奈川の労働行政を取り巻く情勢と書いてございます。1ページから4ページの中段にかけて記載しております。

第2といたしまして、神奈川における労働行政の課題ということで、4ページから9ページの上段にかけて記載させていただいております。

この課題につきましては、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、2点目といたしまして、7ページに記載してございますけれども、安心して働くことのできる環境整備、第3といたしまして、9ページ中段でございますが、神奈川地方労働行政の展開に当たっての基本的対応を記載しております。ここでは国の労働政策を全国一体的に実施する第一線の総合労働機関としての機能を最大限に発揮する、また、そのために、地方公共団体、労使関係団体などの皆様方と緊密な連携を図りまして、地域の実情を的確に把握・分析した上で、行政運営を展開し、県民、国民の皆様方の負託にこたえていくということを記載しております。

第4といたしまして、12ページの中段より下から、平成26年度神奈川労働局の重点施策

を記載しております。まず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いらっしゃる被災者の方々の就職支援体制を整備するとともに、被災地で除染などを行う場合の放射線防止対策の周知に努めていきたいと考えております。

13ページの上段に、総合労働行政機関として推進する重点施策と書いてございまして、こちらでは、神奈川新卒者就職応援本部において、地域の若年者支援を推進するとともに、地方自治体や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、局署所の連携のもと、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いくと記載させていただいております。

13ページの下段のところに、労働基準行政の重点施策を記載させていただいております。

数値目標といたしましては、来年度は第12次労働災害防止推進計画の2年目になりますけれども、これを踏まえまして、平成26年における労働災害による死亡者数を42人以下、休業4日以上の死傷者数を6,200人以下としております。

施策の展開といたしましては、法定労働条件の履行確保と働きやすい職場環境の改善等としてございます。このために、過重労働による健康障害防止対策、法定労働条件の履行確保を掲げております。

14ページのエに記載しておりますけれども、特に若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取り組みにつきましては、昨年9月に、私どものほうで、過重労働重点監督月間を実施いたしまして、この取り組み結果を踏まえつつ、長時間労働の抑制でありますとか、過重労働による健康障害防止対策の徹底でありますとか、賃金不払残業の解消、並びに職場のパワーハラスメントの予防と解決に向けた環境整備を推進することとしております。

オの特定の労働分野における労働条件確保対策の推進につきましては、特に長時間労働の実態が認められております自動車運転者に関しまして、労働条件の確保に問題があると認められる事業場に対しましては、監督指導の実施でありますとか、神奈川運輸支局との合同監督・監査を引き続き実施すべきとしております。

15ページの最低賃金制度の適切な運営等でございますけれども、これはあらゆる機会をとらえて、最低賃金の周知徹底に努めるとともに、履行確保上、問題があると認められる場合には、重点的な監督指導に取り組んでいくこととしております。

(4)の労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止でございますが、先ほど申し上げましたとおり、第12次労働災害防止推進計画に基づきまして、災害が増加傾向または多発している業種、社会福祉施設、飲食店等がございますが、これらに対しまして、平成25年の労働災害の特徴も踏まえつつ、対策を推進するとしております。

15ページ下段のウにあります、業種横断的な労働災害防止対策の推進につきましては、各事業者の見える化の取り組みを促進するとともに、私どもが推進しております安全プロジェクトへの参加を求めるとともに、Safe Work Kanagawaをキャッチフレーズとする行政と事業者が一体となった取り組みを推進していくこととしております。

16ページでございますが、こちらでは、職場環境に応じた労働者の健康確保対策の推進

を掲げております。メンタルヘルス対策といたしましては、メンタルヘルスの負傷者を発生させない事業場の体制づくりが大切であると考えておりました、このため、事業場に対しまして、労働者の心の健康の保持増進のための指針、いわゆるメンタルヘルス対策指針と言われますが、この周知を図るとともに、指針に基づきます心の健康づくり計画の策定を事業者に対しまして指導いたしまして、こういった対策の推進を図っていきたいと思っております。

ウのところでは挙げておりますが、化学物質による健康障害防止対策の推進でございます。これは大阪府の印刷工場で発生いたしました、労働者の方の胆管がんの発症が社会問題化した際に、全ての印刷会社に対して、私どものほうでは監督指導を行っておりますが、今後もこのような問題が発生しないように、印刷会社に限らず、化学物質を取り扱う事業場に対しましては、先ほどの第12次労働災害防止推進計画の期間にあわせて、26年度からの4カ年計画を作成いたしまして、監督指導に取り組むこととしております。また、リスクアセスメントの実施ということで、化学物質の危険有害性の表示と安全データシートの交付などの情報伝達の徹底も図ることとしております。

17ページの4、職業安定行政の重点施策でございます。

ハローワークごとに作成いたしました、数値目標を達成することで、ハローワーク機能の強化を図ることを考えておりました、数値目標は、本日のところは、まだ策定中となっております、今後、固まり次第、掲載していきたいと考えております。これらの数値目標に対しましては、三半期ごとに職業安定部の部長を始め、幹部職員が全てのハローワークを訪問いたしまして、ハローワーク所長のほか、担当職員に対しまして、ヒアリング、達成状況の進捗管理、こういったことを行いまして、目標の達成に向けました業務の進め方などの状況把握を行いながら、必要な指導をしていきたいと考えております。

施策の展開といたしましては、18ページの下段、(2)若者の雇用対策の推進でございますが、こちらにつきましては、就職活動から職場で活躍するまでの総合的サポートといたしまして、ハローワーク及び新卒応援ハローワークがございます。これは、横浜、川崎で実施しておりますが、それとジョブサポーターを配置いたしまして、企業、学生、学校との橋渡しの役割を展開することとしております。

19ページ(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に関しましては、マザーズハローワークにおきましては、横浜のほか、平成26年度は相模原にも設置をいたしておりました、こういったところを通じまして、個別のニーズに応じて、引き続き丁寧な就職支援を実施していきたいと考えております。

20ページの(5)障害者雇用対策の推進に関しましては、各ハローワークに障害者専門窓口を設置しておりますが、障害者の雇用促進につきましては、企業、自治体、各種支援団体など、多くの組織が一体となって連携強化を図ることが必要であるという認識をしておりました、このため、労働局、ハローワークが核となって、1人でも多くの方の就職を実現させていきたいと考えております。

22ページをごらんいただきたいのですが、中段の（9）地方自治体との連携による就職支援でございますけれども、我々の行政を展開していくためには、地方自治体等との連携強化が非常に重要であるという認識のもと、今後とも地方自治体との一体的実施事業をさらに推進することとしております。

飛びまして、24ページ下段をごらんいただきたいのですが、6といたしまして、雇用均等行政の重点施策を掲げております。雇用均等行政の重点施策を実施するに当たりましては、前段でも触れておりますけれども、M字カーブの問題がございます。M字カーブ自体は、この5年間で4.9%ほど上昇しておりますが、一方で、25歳から44歳までの未就学児の育児をしている女性の有業率が、全国平均52.4%に対しまして、神奈川県は41.1%ということで、10%以上差がありまして、最も低いという状況になっております。

また、パートタイム労働者の雇用状況につきましても、短時間労働者数が119万人と、雇用者総数の約3割を占めているという点、また、賃金につきましても、パートタイム労働者が一般労働者を100とした場合、53.9という数字が出ております。これは前年が57.0でございましたので、こういったことから、さらに割合が低下している状況がございます。

これらを踏まえまして、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を展開しているところがございますけれども、営業企業数といたしまして、年間120件を目指すとともに、ポジティブ・アクション応援サイト、女性の活躍推進宣言コーナーへの登録数につきましては、営業企業数の中の10%以上を目指すとしております。また、均等・両立・パートの3本柱であります施策を強力に実施していくこととしております。

具体的な施策でございますけれども、24ページの下段の（2）雇用分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進でございます。これにつきましては、均等の取扱いのための指導、紛争解決の援助といたしまして、積極的な指導などによりまして、男女雇用機会均等法の履行確保に取り組んでまいります。特に配置でありますとか、昇進、こういった問題につきましては、報告を求める場合において、重点的に聴取いたしまして、法違反の事実が認められる企業に対しましては、迅速かつ厳正に法違反の是正を図っていきたいと考えております。

ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援といたしまして、営業大作戦の3年目となる26年度におきましては、120件以上を目標に掲げておりますけれども、これも履行確保のために、労働局長を初めといたしました幹部自らが、企業を訪問させていただきまして、企業が具体的にポジティブ・アクションの取り組みを行うことができるように、必要な情報提供を行っていきたいと思っております。

また、女性の活躍推進が政府の成長戦略の中核として位置づけられておりますことから、企業が女性の活躍状況を外に向かって情報発信することが、さまざまな分野で取り込まれるようになっておるわけでございます。新聞報道等もどんどん出ておりますが、そういった情報開示のためのツールの1つでございますポジティブ・アクション応援サイト、女性

の活躍推進宣言コーナーへの登録につきましても、先ほど数値目標を掲げておりますので、積極的に取り組んでいくこととしております。

なお、26年7月1日から、均等法に基づきます省令・指針が、改正・制定される予定でございますので、その内容の周知徹底を図っていきたくと思っております。

25ページ中段でございます、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございますが、均等法と同様に、育児・介護休業法に基づく適切な指導、紛争解決の援助を行っていくこととしております。特に短時間労働者の方でありますとか、派遣労働者の方、第一子出産後の就職継続率が低いという事実がございますので、非正規雇用労働者の育児休業の取得要件などにつきまして、周知徹底を図っていきたくと思っております。

また、次世代育成支援対策の推進といたしまして、今国会に次世代法の改正案が提出されておりますが、これが成立した場合には、円滑な施行を促すため、周知徹底を図っていくこととしております。

25ページ下段でございますが、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進につきましては、パートタイム労働法に基づきます適切な指導及び紛争解決の援助でありますとか、均等・均衡待遇に取り組むための具体的な方法やその導入につきまして、支援をしていきたくと考えております。

また、今国会に提出されております、パートタイム労働法の改正法案が成立した場合には、次世代法と同様に周知徹底を図っていきたくと考えております。

26ページでございますけれども、労働保険徴収業務等の重点施策を掲げております。御案内のとおり、労働保険は、労災保険でありますとか、雇用保険の施策の実行を財政面から支える制度で、非常に重要な役割を持っているわけがございますけれども、特に多額の滞納、複数年の滞納、大口の滞納の方に対しましては、重点的に取り組んでいきまして、必要に応じまして、差し押さえなども実施することによりまして、収納率の向上に取り組んでいきたくと考えております。

27ページ、個別労働紛争解決支援制度の積極的な運用でございますけれども、こちらにつきましても、相談コーナーの窓口で対応いたします相談員の方々の資質の向上を引き続き図ってまいりたい。それによりまして、総合労働相談コーナーのワンストップとしての機能の強化に努めていきたくと考えております。

私からは以上でございますが、後ほど審議のほど、よろしく申し上げます。

○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「(2)平成26年度神奈川雇用施策等実施方針(案)について」澤口職業安定部長、よろしくお願いいたします。

○澤口職業安定部長 職業安定部長の澤口でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、お手元の資料、共通-4でありますけれども、神奈川雇用施策等実施方針の案について、御説明させていただきます。

座って失礼いたします。

案につきましては、事前に神奈川県からも意見を聴取いたしまして、神奈川県からの意見も盛り込んだ形での案にさせていただきます。

ポイントを絞ってですけれども、御説明をさせていただきます。

1 ページ目は、第1にありますように、労働行政を取り巻く情勢ということで、記載をさせていただきます。

1 ページ目の真ん中ほど、段落でいうと、3 段落目ぐらいのところでありまして、先ほど局長の久保村からも話をさせていただいたように、県内の景気の状態は緩やかに回復しているということで、この辺を触れさせていただいております。

2 ページ目でありまして、雇用情勢の部分であります。一番上の部分でありまして、これも2 段落目に記載をさせていただきます。直近の有効求人倍率は0.78倍ということで、雇用情勢の判断としても、一部に弱さが残るものの、持ち直しに向けた動きが広がっているということでありますので、この辺も記載をさせていただいております。

こうした状況を踏まえての現状と課題ということで、2 ページ目の下、第2 ということに記載をさせていただきます。

1、雇用・生活安定の確保でありますけれども、(1) に雇用創出と人材育成ということで掲げております。この部分につきましては、26年度の記載内容を若干変えておまして、雇用維持から労働移動対策に全体的にシフトしていくという動きがございますので、ここにもありますように、円滑な労働移動の促進ということで、記載をさせていただいております。

(2) が若年者・非正規労働者の雇用対策、3 ページ (3) が生活保護受給者に対する就労支援 (4) が女性の就業支援でありますけれども、この点については、引き続き、来年度も就職支援に取り組んでいく必要があるということで、掲げさせていただいております。

(5) と (6) が障害者、高齢者の対策でございます。就業機会の確保を含めまして、こちらも引き続き取り組んでいくということであります。

(7) は、今の行政運営方針の中にもありましたけれども、被災者の方への就職支援ということで、こちらも引き続き取り組んでいく必要があるということで、記載をさせていただいております。

4 ページでございます。一番上の2 の部分が職業能力開発の部分であります。職業訓練であるとか、また、ジョブ・カード制度がございますけれども、こちらも引き続き取り組んでいくということで、掲げておるところであります。

3 が労働基準行政の関係であります。

(1) に若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取り組みということで、皆様、御案内のとおり、最近、話題になっている項目でありまして、こちらは新たな項目ということで、今般、入れ込んでございます。

以下、パワーハラスメント対策、（３）が労災防止、（４）が石綿による健康被害の防止、（５）メンタルヘルス対策とありますけれども、こちらも引き続きの課題ということで、対応していくということでございます。

５ページに（６）（７）とありますけれども、健康づくり対策、受動喫煙防止対策ということでも、引き続きの課題ということで、対応していく旨、記載をしております。

４はワーク・ライフ・バランスの関係でありますけれども、こちらも引き続き対応していく必要があるということで、掲げているところでございます。

これらを踏まえまして、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、具体的な取り組み事項について、ブレイクダウンをしております。

１、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、今年度同様、（１）として、新卒者の雇用促進ということで掲げております。

６ページでありますけれども、これまでのように、神奈川県、また労使の皆様にも御協力をいただいておりますが、就職応援本部を通じた取り組みを初めといたしまして、雇用の要請であるとか、スマイルワークにおいて、県と連携した支援をしていく、こういった事項について、引き続き掲げているところでございます。

（２）若年者・非正規雇用労働者の対策でありますけれども、アのところに、若者応援企業宣言事業ということで書いてございます。こちらは３月５日現在で、109社の企業に御協力をいただいているところでありまして、来年度も引き続きよろしくお願ひしたいと思っているわけですが、この辺りを掲げているところであります。

（３）は派遣、請負の関係でございます。局長の冒頭のごあいさつでも話をさせていただいたように、労働者派遣法の改正法案については、これから国会に提出をしていくという動きがあるわけでありまして、こうした改正法案が成立した場合の対応も含めて、掲載をさせていただいております。

（４）が女性の活躍促進、女性の就業支援ということで、ポジティブ・アクションの取り組みを含めまして、マザーズハローワークでの就職支援等について、触れさせていただいております。

７ページ目（５）が障害者の就労支援であります。こちらも雇用推進連絡会ということで、神奈川県または労使団体の皆様にも御協力をいただいているところでありまして、こうした場を通じて、就職支援を考えていく、また、雇用要請、チーム支援ということで、具体的な支援をしていくということで、掲げさせていただいております。

オのところに、障害者雇用フォーラムということで、今年度、県とも連携してフォーラムを開催いたしまして、好評を得たところでありますので、こうした取り組みも引き続きということで、記載をしております。

（６）福祉人材確保でございます。こちらは人手不足職種の対応も含めて、人材確保が必要だということで、掲げさせていただいております。

アは介護人材の確保でございます。

イの保育士の人材確保については、新しい項目として、今般、項目立てをさせていただいております。新聞報道などにもありますけれども、新たに保育士・保育所支援センターというものが立ち上げをされましたので、こうしたセンターとの連携も含めて、掲げさせていただいているところでございます。

8 ページ目も、今般、新しい項目ということで、入れてございます。

(9) はがん患者等の長期療養者に対する就職支援ということで、掲げさせていただいております。今年度の後半から、横浜市の市民病院とも連携して、こうしたモデル的な取り組みをしているところでありまして、こういった事業は、県との連携も含めて、記載をさせていただいているところでもあります。

(10) が県との一体的実施事業ということで、引き続き掲げさせていただいているところでもあります。

2 の重層的なセーフティネットの構築では、公共訓練、求職者支援、生活保護受給者の就労支援でありますので、こちらも今年度と同様取り組むということであります。

3 のところが、労働基準行政の関係でございます。

先ほどもありましたように、(1) のところに、若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取り組みということで、書いてございます。こちらは新たな事項ということで、改めて記載をさせていただいているところでもあります。

(2) (3) が労働災害の防止であります。

9 ページになりますけれども、先ほど課題のところに掲げさせていただいていましたように、石綿による健康被害の防止、メンタルヘルス対策、健康づくり対策、受動喫煙防止対策ということでは、引き続き取り組むということで、書いてあります。

(8) は医療分野の雇用の質の向上のための取り組みの推進ということで、今般、新たな項目ということで、入れさせていただいているところでございます。医療分野の職場環境の改善等も含めて、取り組むということで書いてございます。

4、ワーク・ライフ・バランスの推進ということでは、引き続き県と連携して取り組むということでもあります。

5 の震災対策、被災者の方への支援ということでは、同様に関係機関と連携して取り組むということで、記載をさせていただいております。

非常に駆足でありますけれども、今般、新たに入れた事項も含めて、簡単に御説明をさせていただきました。

あと、個別の話になりますけれども、お手元の資料、安定-1 をごらんになっていただければと思います。

前回12月の審議会の場合でも御説明をさせていただきました、生活保護受給者に対する就労支援の最新の実施状況を資料で入れさせていただきました。

下半分のところに、一体的実施窓口の設置状況ということで、掲げさせていただいております。前回も今後の拡充予定はということで御質問をいただいたところでもありますけれども

ども、11月の横須賀市、相模原市のところまで、前回、御説明をさせていただいておりましたが、それ以降、2月でありますけれども、横浜市の戸塚区、青葉区、都筑区に一体窓口を設置いたしました。また、今月になりますけれども、川崎市の多摩区、10日、きのう開設したところでもありますけれども、横浜市の磯子区、泉区に設置をいたしました。25年度は計13カ所立ち上げたということで、自治体とも連携をして取り組んでいきたいと思っているところであります。

裏面が直近の実績の状況でございます。

上のほうが、一体窓口での取り組み、また、ハローワークでの巡回相談の取り組みも含めた、事業全体の実績でございます。25年4月から直近1月までの実績ということで、支援対象者数にして3,000人弱、就職者数が2,000人弱ということで、昨年度の同時期の実績の数字も入れてございますけれども、全体的にボリューム的にもふえているということであります。

下が一体的窓口での実績ということで、これは、横浜、川崎、横須賀、相模原の計7カ所の状況を取り出したものであります。こちらのほうも、これまで巡回相談だけでやっていた右の数字から比べますと、一体的窓口を作ることで、支援対象者数も就職者数もふえている状況でありますので、引き続き連携をして取り組んでいきたいと思っております。

この点につきても、後ほど委員の皆様から御評価というか、御感想をお聞かせいただければ、非常にありが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。

簡単でございますが、私からは以上であります。

○柴田会長 ありがとうございます。

それでは、議題（2）が終わりました、次は議題（3）に入ります。部会からの報告でございますので、それぞれ事務局から御報告をお願いします。

まずは災害防止部会について、伊津野労働基準部長、よろしくお願ひいたします。

○伊津野労働基準部長 労働基準部長の伊津野でございます。

私からはお手元の資料、事務局－6にございます、労働災害防止部会につきましての報告をさせていただきます。

労働災害防止部会の主要議題は、ここにありますように、第12次労働災害防止推進計画案の審議でございました。これにつきましては、私どもの行政で言えば、監督、安全、健康の3分野にまたがることから、きょうの報告は、労働基準部長の私からさせていただきます。

お手元の資料を見ながらになりますが、去る25年5月9日の午前10時から2時間、非常に熱心な御審議をいただきました。

主要な議題は、先ほども申し上げましたし、第1回のところでも御説明いたしました、第12次労働災害防止推進計画、前回は計画の実施状況でございましたが、部会では案について御審議をいただきました。

議事要旨を見ていただきますと、まず私どもから推進計画案につきまして、御説明をい

たしましたところ、各委員の先生方からは、仕事が原因でのけがを1人でも減らす、仕事が原因で病気になることがないようにという観点から、ここに気をつけてほしいとか、ここをしっかりとやってほしいという御意見を賜りました。幾つか御紹介させていただきます。

陸上貨物運送事業においては、運転するコンテナの中身がドライバーに知らされていないため、バランスが偏って転倒したという事故が発生している。労働安全衛生法に限らず、他の法律との関係の中での対応が必要である。これは特に陸運行政との連携ということで、私どもは受け止めさせていただきました。

(4)でございますが、腰痛の原因は非常に複雑で、例えばパワハラや長時間労働が恒常化している職場で腰痛が出やすいということも言われている。事故が起きて指導を強化するというのではなく、少子化対策も含めて、健全な職場を作っていくような、ポジティブな発想で指導していく必要がある。これは職場の健康確保改善対策という、総合的なもので取り組んでいくということで、受け止めております。

(6)でございます。第三次産業は非常に母数が大きく、また、ばらつきも大きい。全ての事業場において、遵法意識に乏しいということではないが、多様であり、一体的な取り組みが難しく、また、個別の指導も大変であるということをしていただきました。これはそのとおりでございまして、特に社会福祉施設におきましては、母数も増えておるのですが、労働災害が増えているということで、第12次では重点対策をしておりますけれども、これにつきましては、例えば社会福祉協議会を通じてとか、広く薄くということもありますし、個別のものを組み合わせてさせていただきたいと思っております。

当日は、このようなことで、計画案について御審議をいただきまして、このことを踏まえて計画を策定し、公表することについて御了解をいただきました。その結果、5月16日付でこの計画を策定し、発表いたしました。

なお、私どもは、統計の関係上、平成25年の死亡ないしは休業4日以上は統計は、例えば25年12月に発生して、その届出が3月までにされる、または25年12月に大けがをしたのですが、3月までに亡くなられるといった場合は、25年の件数としてカウントしてございますが、最新の情報でいきますと、残念ですけれども、死亡は44人でした。ちなみに、44人というのは、目標数値と同じでございます。

それから、休業4日以上でございますが、これも2月末の最新のものが出ております。6,380人です。目標が6,450人でございます。また、昨年は6,689人でしたので、増加ということには、確実に歯止めがかかっておりまして、目標も難しいと思っておりましたが、もしかしたら、何とか可能という状況までまいりました。これも皆様方の御意見を踏まえて、1年間取り組んできた結果かと思えます。

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、次は家内労働部会につきまして、澁谷賃金課長、よろしく願いいたします。

○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、御報告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26年2月17日に7名の委員の御出席をいただきまして、開催をしたところでございます。

お手元の資料として、事務局－7に神奈川県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、そちらの資料にございますように、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。

神奈川県の家内労働の現状については、資料の一部を基準－7に入れさせていただきますけれども、それらの資料をもとに、全国及び神奈川県における委託者、家内労働者の推移等の状況について、事務局から説明をさせていただきました。

本年度は第11次最低工賃新設・改正計画の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スカーフ・ハンカチーフの最低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、県内のスカーフ・ハンカチーフ製造業における家内労働の概況調査、実態調査を御説明させていただきました。

第11次最低工賃新設・改正方針では、最低工賃に係る作業に従事する家内労働者数が100人未満と減少し、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失ったと思われる最低工賃については廃止することも検討することとありますので、実態調査の結果から、スカーフ・ハンカチーフ製造業の最低工賃に該当する業務に従事する家内労働者は100人未満、42名となっておりますので、当該作業に係る最低工賃の廃止について意見を求めましたところ、神奈川県は伝統的な地場産業であり、安易に人数だけで廃止すべきではないとの意見で一致いたしました。

スカーフ・ハンカチーフ製造業の最低工賃額、工程、規格等の改正について、実態調査の結果、実際に支払われている工賃額と大きな乖離はなく、作業工程等についても大きな変動はないので、改正諮問を見送りたい旨説明いたしましたところ、見送ることでの了解をいただきました。

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。

それでは、港湾労働部会について、阿部職業対策課長、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－8をご覧くださいと思います。

港湾労働部会は、去る1月20日月曜日に、公益委員4名、労働代表委員5名、使用者代

表委員 5 名、及び専門委員の代理者 3 名の御出席をいただいて、開催いたしました。

今回の議題は、平成26年度を初年度とする新たな港湾雇用安定等計画の策定について、及び川崎港を含む横浜港における港湾労働の状況についてであります。

今回の港湾労働部会は、平成25年10月に委員が選任されてから、初めての部会でありましたので、部会長の選任を行い、公益委員の照屋委員を部会長に選任するとともに、部会長代理に三浦委員を照屋部会長が指名し、照屋部会長が議長となって議事を進行いたしました。

議題（1）の新たな港湾雇用安定等計画の策定については、厚生労働省の上田建設・港湾対策室長みずからにおいていただいて、説明が行われました。労使双方及び公益委員から活発な意見が出されました。部会として、意見集約を行い、日雇労働者雇用問題に係る港湾派遣制度及び人つきリースなどについて、厚生労働本省に意見を提出することにいたしました。

使用者側委員の主な意見ですと、常用労働者だけでは波動性に対応することが困難であるということ、日雇労働者を使用せざるを得ないということではあるけれども、日雇労働者をむやみに雇用することなく、将来においては、さらに常用港湾労働者を充実させていく必要があるということでした。

また、港湾労働者派遣制度のことにつきましては、現在、派遣日数は1カ月7日と定められているところでございます。上限の緩和が提案されているところですが、雇用する常用港湾労働者を企業外労働力として他社に派遣する場合、現状以上に派遣就業日数を増加させることについては、合理的理由がなく、従って、日数の上限緩和の検討は不要と考えるという使用者側の意見がございました。さらに労働者側の意見も、派遣就業日数については、現状の7日のままでよいということ、労使一致ということ、これを本省に意見として提出しました。

さらに人つきリース問題については、今回の計画案で削除ということでしたけれども、労働側委員と公益委員から、再発防止という意味も含め、何らかの表現で残したほうがよいのではないかと、検討をお願いしたいという意見がございましたので、これを厚生労働省に意見として提出することにいたしました。

議題（2）の川崎港を含む横浜港における港湾労働の状況については、事務局から説明を行いました。この議題につきましては、質問、意見等は特にございませんでした。

以上が港湾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。

1 番目の神奈川労働局行政運営方針案、神奈川雇用施策等実施方針案、今、それぞれの部会から御報告をいただきました。さらにお手元の資料は、既に目を通していただいているだろうと思います。今の御報告以外のところ、ほかのところでもお気づきの点等がございましたら、おっしゃっていただければ幸いです。

そういったことを含めまして、次第でいきますと「4 質疑・意見交換等」でございま

す。どちらからでも結構でございますので、挙手を願いたいと思います。御自由をお願いします。

○浅海委員 それでは、質問をさせていただきます。不勉強でよく知らなかったのもので、御説明を詳しくいただければと思います。

共通－3の運営方針案の22ページ（9）のウのところ、地方自治体に対する求人情報の提供とありまして、ハローワークが県と提携しているということは知らなかったものですから、どういう形で、今、あるいは来年度なされるかということと、それによって得られるメリット、予測を教えてくださいませんか。

○澤口職業安定部長 ありがとうございます。

説明が不足していたかもしれません。済みません。

もともとハローワークの役割の議論というのは、冒頭の局長のあいさつにもあったように、産業競争力会議などで議論がありまして、ハローワークの求人というのは、労働市場全体の財産として使っていく必要があるのではないかと、そういう議論もありまして、ここでは自治体ということを書いてあるのですけれども、ハローワークの求人情報を自治体または民間紹介事業者提供していきこうという動きになっております。ハローワークが広く求人を確保しているということがありまして、そういうものを民間自治体に広く提供することで、求職者も求人を幅広く見られるようになるのではないかと思います。また、自治体でもいろんな形で職業紹介事業をやられたり、雇用対策をやられたりということがありますので、我々のところでいいますと、具体的にニーズがあると内々に聞いているのは、例えば訓練校を持っているところがありますが、そういうところで、ハローワークの求人を幅広く見ることで、訓練生の就職に資する部分もあります。そういった形で、就職支援に活用いただくということで、自治体または民間事業者提供するというところであります。

神奈川県下では、具体的な動きはまだでありますけれども、今、申し上げたように、そうした形で、訓練校等で使えればという話も内々に聞こえているところでありまして、具体的にこういった自治体で取り組みをするという動きが出てくれば、また情報提供を申し上げたいと思っております。

○柴田会長 ほかに何かございますか。林さん、どうぞ。

○林委員 運営方針関係のところ、個々のテーマというか、全体的な部分のところ、取り巻く社会情勢とか、雇用情勢ということも記述いただいているのですが、そのとおりだと思っておりますけれども、例えば雇用に取り組んでいくときに、今、できているか、できていないかも含めて教えていただければいいと思うのですが、雇用率とか、そういった統計的なものが出ているというのは、承知しているのですけれども、例えば地域ごとに見ていったら、川崎はこうだとか、相模原はこうだとか、エリア単位で見ても、何か特徴が出ているとか、課題があるとか、こういった分析ができているのかどうか、教えてほしいと思います。もしできていないのであれば、そういった取り組みも必要だと思います。

人口の高齢化社会のところでは少し記述があるように、今後は、川崎、横浜は増えているけれども、横須賀は減っているとか、こういう動向も出てきているでしょうし、まさに県などが取り組んでいるライフイノベーションとか、さがみロボット産業特区だとか、期待できるような産業が生まれつつある中で、そのエリアは雇用が上向いていっているのか。施策とともに雇用情勢がちゃんとできているのか。障害者の雇用も地域ごとに見ていったら、何か手が打てるところがあるのか、ないのか。取り組みができるのではないかと考えているのですけれども、そういうふうに行われているのかどうかということと、もしやられていないのであれば、そういったところに着手をしていく、そういったことぜひ御検討いただきたいと思っております。

質問とお願いを含めてでございます。

○柴田会長 澤口さんのほうがよろしいのですか。どちらになりますか。総務部長ですか。

○澤口職業安定部長 ありがとうございます。

全般的な雇用状況ということで申し上げますと、横浜のように、いわゆる都市型のところと、川崎のように、以前、工業地帯が集積をしていましたけれども、そういう厳しい状況の中で、求人ということで見ても、厳しいところがございます。

あと、今、例示でお話をされたように、相模原地域とか、縦貫道の影響であるとか、そういったところで、ある程度職業が発達し、そこで求人が出てきているという状況もあるので、確かにお話のように、それぞれの地域の状況で、雇用状況が若干違うというのは、我々も感じているところでありますけれども、正直申し上げて、緻密にそこまできちんとやられているかということ、そうではない部分もあります。

林委員がおっしゃったように、障害者雇用ということで見たときに、地域的な状況なり、地域のそういう状況を生かしてやる必要があるのではないかという点は、おっしゃるとおりだと思います。特に障害者の雇用ということに着目しますと、地域ごとの状況の分析というのは、我々も十分にできていない部分が正直ありますので、御指摘のとおり、そういった部分も分析をして、それぞれの取り組みの中で、そういったところに乗せることで、さらに進められるところがないかというのは、我々も検討したいと思っております。

ありがとうございます。

○柴田会長 いい御提言だと思いますので、局としても、ぜひともお願いしたいと思えます。

ほかにもございますでしょうか。何でも結構です。どうぞ。

○阿部委員 質問でございます。共通-3、27ページになります。総合労働相談員という役割があるとお聞きしました。総合相談労働員の身分だとか、期待されること、研修を盛んにやっていくのだと言われておりまして、研修の中身について、教えていただきたいと思えます。

○井上総務部長 ありがとうございます。

総合労働相談員につきましては、身分、雇用でございますが、非常勤職員という形で、

主に社会保険労務士の方とか、そういった有識者の方をお願いいたしまして、対応していただいております。

また、研修と申しますのは、法令的な知識があっても、行政的な面で個々の対応の方法でありますとか、こういったところの素養につきましては、私どもの担当職員がおりますので、そちらのほうで、これまで蓄積してきましたノウハウを広く相談員に伝達することにしております。

今年度、具体的に実施いたしましたのは、相談員を集めまして、あっせんを模擬で実演し、相談員もそこに参加させて、実際に行われているものを実体験として習得していただくという工夫をしつつ、人材の育成に努めております。

あわせて、今年度、個別労働紛争の件数は若干減少しておりますが、内容的には、相談に見えた方が、個別労働紛争、個紛法の理解を十分になされていない、救済制度があること自体を御理解されていない面もあるのではないかとということから、総合労働相談員に対しましては、相談に来た方々に個別紛争処理の制度を改めて周知をして、救済制度があるということと、場合によっては、それを御利用いただきたいということで、進めてきております。

○柴田会長 よろしいでしょうか。

○阿部委員 今の質問に加えまして、総合労働相談員の役割によって、個別紛争が事前に解決できている見方があると認識しました。これから打ち手として機能するのであれば、どのような広範囲にわたる広告といいたいでしょうか、宣伝といいたいでしょうか、そういうものをやられていくお考えでしょうか。

○井上総務部長 ありがとうございます。

私どもの紛争の解決制度につきましては、これまでもさまざまな手法をとってきてはおりますが、私どもの今年度の運用方針の重点事項の中に、広報、行政からの情報発信の強化というものがございます。その中で、ホームページの拡充でありますとか、メールマガジンの購読者数をふやすとか、こういった目標を掲げてきておりまして、あらゆるツール、特に今はホームページとか、IT関係の技術を使って情報を発信すると、広範に、多様に情報提供できますので、そういったものも使いながら、広報に努めていきたいと考えております。

○柴田会長 ありがとうございます。

ほかによろしゅうございますか。余りないようですね。どうぞ。

○照屋委員 会長、ありがとうございます。

照屋です。

労働災害について、先ほど御説明があったのですが、2012年度は41名、2013年度は44名、プラス3名でした。先ほどの御説明だと、目標が44名で、前年度に比較して3人減少だというデータだと思うのですが、数値目標を設定するというのも、3つの重要な取りまとめの柱だとおっしゃっていたのですが、数値目標というのは、一旦設定した場合、数値目

標とのかい離、つまり対前年度との比較も大事なのですが、同時に数値目標に一定の根拠があって、積み上げて、新年度は42名と設定されているわけです。44名で設定をして、44名の結果であった場合、数値目標の目標どおりです。死亡者数ですから、そういう表現はまずいのですけれども、そういう数値目標を設定した場合、それとのかい離を分析して、具体的にどう対応するかということだと思います。

そういう意味では、2013年度の2月現在ですけれども、44名の実績というのは、どのように考えればよろしいのでしょうか。前年比では3人増ということで、死亡者数がふえているとおっしゃるのですけれども、計画に基づいて目標を設定した、目標は44名以下になっていますので、そういう意味では、かい離はあると考えていますが、今年度、42名の目標についての達成の努力というのは、どういう具合になされるのか。そういう意味で、目標値というのは、どういうふうにとらえているかということです。

具体的に製造業などは全体の数としてはかなり減っているわけです。死傷者数でふえているのは、社会福祉施設関係とか、そのほかですけれども、社会福祉施設における労働災害防止というのは、具体的に事業者の説明等、あるいは連絡等を密にしていだけで、減らしていけるのか。具体的な施策をどのように考えておられるのか。だからこそ、6,200名以下にもっていく、そういう具合に設定されたのだと思います。その辺が少し見えませんでした。

つまり政策実現に当たって、目標の数値をどのように位置づけておられるのかということと、2つ目は、具体的な死傷者数について、特に労働基準の行政施策に入っておりますので、その辺についての具体的な対応、特に公共工事等の場合の連絡協議会はいいのですけれども、社会福祉施設等における労働災害がふえているという分野での具体的な防止対策といいますか、それは具体的にどういう具合に取り組みられるのか。2点ほど、よろしくお願いします。

○伊津野労働基準部長 私が御説明したのは、第12次労働災害防止推進計画の案の検討でございますけれども、数字について、少し確認をさせていただきますと、平成24年に亡くなられた方は46人ございました。今、12次と申しましたが、その前は11次ということで、5カ年計画があったのですが、最終年は46人亡くなりました。

また、そのときに、休業4日以上労働災害に遭われた方は6,689人ございました。

どのような考え方で減らす人数を決めているのかということでございますが、これはもともと国全体で減らす目標がありまして、それは全業種で15%以上でございます。15%以上というのは、かなり厳しいものです。つまり実現可能だから15%以上を設定したのではなくて、無理でも15%減らそうということで、設定されたものでございます。

私どもとしては、2つ、目標を設定させていただきました。24年の死亡者数が46人ということに対しまして、計画最終年では39人まで減らそうということでございまして、それを割り振りしていったら、平成25年は44人以下、来年は42人以下、27年は41人以下といたしました。今まで当局で一番少ない年は、平成20年の44人なのです。ということは、記録更

新をしない限りは、実現不可能な数字です。しかし、1人たりとも死亡することがあってはならないということで、目標を掲げてございます。

また、休業4日以上につきましても、数値的に見ますと、平成22年から24年まで増加傾向がありましたので、何としても歯止めをかけるのだといったときに、全国的に15%減らそう。それを私どもの局に引き戻したときに、これも15%減らそうといった場合、各年に割り振ると、今、申し上げましたように、6,689人が出発点の基礎数になりますが、まず、最初に6,450人を目標に-3.6%にする。最終的に15%減というのは、5,600人まで減らすのですが、そこまでもっていかうということでございます。

そして、この手だてとして何をするかというのが、この中に書いてあるわけですが、今、照屋先生がおっしゃられましたように、製造業、建設業、陸上貨物運送業の命にかかわる、ないしは障害が残るような重篤な災害は、数は減りましたけれども、今でも起こっております。数が減ったといったのは、陸上貨物運送業は横ばいなのですけれども、引き続き、産業界、事業場、防災団体と手を取り合ってやっていくことにしております。

それに引きかえ、今、先生が問題提起されました、第三次産業、とりわけ社会福祉施設というのは、重篤な災害というものが、以前は余りありませんでした。事業場そのものもそんなに多くなかったので、数として見えなかったのですが、御承知のとおり、社会福祉施設はかなりふえてまいりまして、特に住宅地を抱える監督署、例えていいますと、川崎南管内は余りないのです。ところが、川崎北の管内はどんどんふえているということがございます。

数が多い場合、やり方としては、社会福祉施設は、県とか政令市でいろんな意味で組織化されておりますので、まずそのチャンネルを通じてアプローチする。ただ、私どもは、総合的アプローチと考えおきまして、このような事業場は、もう一つ、法定の労働条件、例えば労働時間でありますとか、割増賃金、就業規則の整備につきましても、課題がございましたので、それと労働安全について、合わせ技でアプローチしていこうと考えております。

その際、まずもって、そういうルールがあるのだということをお知らせするには、そういう組織を使いますし、また、これは個別の監督になりますが、例えば事業場でけがが出た、多いのは、挟まれるなどよりも、転倒、介護される方というか、被介護者を抱えたときに腰をひねるとか、そういうことが多いのですけれども、そういうことに対して、実際に監督官を派遣して、労働条件を含めて、災害防止対策を事細かに見て、法律に当てはめて、改善すべきところがあったら、しっかり改善していくという、2つの形で取り組んでいくことにしています。

長くなって済みません。先生、大事なことは、自主的な安全性管理体制を作っていただいて、そこに命を吹き込んで、毎日、自主的な安全性管理活動をしてもらう。先ほど製造業が減ったと言われましたけれども、製造業が減ったのは、長年にわたってそれをやってきた結果なのです。我々はリスクアセスメントと言っていますけれども、それを何とか社

会福祉施設、小売業に落としていくことが必要になります。時間はかかるかもしれませんが、どうやって定着させていくかというのが、この5年間の目標、課題ということでとらまえております。

○照屋委員 数値目標の設定はよくわかりました。それから、取り組みの姿勢、あるいは重点目標も、今の説明でさらに詳しく理解できたように思います。ありがとうございました。

○柴田会長 どうもありがとうございます。

どこでもそうですけれども、目標を決めていくときに、今までこれだけのことをやってき、これだけだ、しかし、まだやることではないかということを探していかない限りは、目標に近づきませんので、次に何をやるかということ、具体的に考えていただきたいと、お聞きしながら思いました。

私からそれに関連してよろしいですか。澤口部長にお尋ねしたいのですが、共通－3の17ページ、先ほど目標はまだということだったのですけれども、就職率を上げていただくというのは、我々は本当に期待をしておるところでございます。今の話と関連しますと、(ア)就職率のところは、ハローワークの職業紹介により常用就職した者の新規求職者に対する比率をアップしようということです。既におやりになっていることもあると思うのですが、こういう報告書ではなかなか書けないので、1つぐらい、こういうことをやっていけばということをお教えいただけたら、ありがたいです。

○澤口職業安定部長 ありがとうございます。

共通の資料に書かせていただきましたけれども、就職率ということで申し上げますと、今年度の就職率の目標は22.5%ということで、掲げさせていただいておまして、直近時点ですと、これは苦戦をしておまして、21%ぐらいとなっております。我々もいろいろ状況分析をしておるのですが、景気の状態がよくなってきて、求職者がかなり減ってきている。月々で波はありますけれども、1割から1割弱ほど求職者が減っている。これは安定所のほうからいうと、来所者が減っているということですので、そういった部分で、苦戦をしておるということです。来る方が減ったので就職率が減ったというのは、言いわけになる話ではありませんので、今年度の途中からも、それであれば、できるだけ窓口に取り込んで、例えば担当者制のような形で、個別に丁寧な支援ができるようにということで、取り組みを始めているところであります。

先ほど求人倍率は上がっているということをお話を申し上げましたけれども、総量としては上がっているわけでありましたが、以前の神奈川の求人構造と変わってきているというのが、今の状況であります。製造業の求人がかなり減っていて、介護の分野での求人がふえている。それが総量の求人増加につながっているというのが、今の状況であります。

一方、求職者の方のニーズを見ますと、例えば製造職であるとか、事務とか、販売とか、そういったところのニーズが高い状況もありますので、求職者ニーズを見て、きちんと絞って、総量を確保する求人開拓ではなくて、求職者の方の職種ニーズを見た求人開拓して

いこうということで、取り組みをしているところであります。

ですので、今、柴田会長からお話がありましたように、そういう取り組みを通じて、我々としては、今年度はかなり達成が難しい状況ではあるのですけれども、もう少し目標を上げて、22.5よりは少し高目の目標にするということで、今、検討はしています。そういう目標を掲げて、仕事のやり方としては、今、申し上げた担当者制なりをやっていくとか、もう少し求職者ニーズを踏まえた求人開拓をしていくとか、あとは、求人サイド、求人充足サービスの強化ということも、全国的に言われていまして、先ほど申し上げた保育士とか、介護の部分もそうなのですけれども、充足サービスといった観点で、求人者へのフォローアップをやっていくことも重要ですので、そういうことを通じて、率なり数字を上げていきたいと思っております。

○柴田会長 ありがとうございます。

それに関連しまして、使用者としては、求人倍率0.87をもうちょっと上げるように、お願いをしておきたいと思えます。

ほかに何かございますか。どうぞ。

○浅海委員 先月、非正規雇用の正規への転換に向けたキャリアアップ助成金のセミナーがありまして、ちょっとお手伝いできたのですけれども、大変な盛況でびっくりしました。お断りしたというお話で、全国でも大分盛況だったと聞きました。その場面では、フロアとの質疑が余りできませんでしたので、どのようなニーズでお越しになっていたか、わかりかねるのですけれども、事業者の方、社労士の方がお越しだったようですが、今の状況で、どうせ無期雇用に転換するなら、正社員化したいというお気持ちをお持ちの事業者の方が多いと感じました。一方で、まだ時間があるので、この4年のうちに考えていこうという状況です。

有期の方を無期にするだけのことで済むわけではなくて、今の正社員の方の処遇であるとか、モチベーションアップの施策も含めて、企業は見直しを図るのだと思えます。そうしますと、大変いいチャンスで、いろいろな意味で、非正規雇用がふえてしまっていることが大きな重荷になっておりますので、正規に転換していく大変いいチャンスであると同時に、相当きめ細かいアドバイスといいますか、好事例の紹介を、今、一生懸命してくださっているわけなのすけれども、今後はもっと相談的な業務ですとか、アドバイス、また御経験のある企業様からの情報提供なども有効になっていくのではないかと思いますので、あと4年の間にどんなことをやっていくとお考えか、お聞かせいただきたいです。

○柴田会長 どちらにお願いしましょうか。

○澤口職業安定部長 キャリアアップ助成金の件は、いろいろと御協力いただきまして、ありがとうございました。

我々も企業側の反応を見ていて、キャリアアップ助成金の反応が非常によくて、事前にキャリアアップ計画ということで、御提出をいただくわけですけれども、いろんな形でOJT、OFF-JTをやるとか、有期から無期への転換をやるということで、計画もいた

だいて、取り組んでいただいている、非常にありがたいと思っています。

今、今後の取り組みということで、お話がありましたけれども、まさに、今、委員が言われたとおりです。本省からも言われておるのですが、こういう取り組みをすると、こういう形で、いい方向に進んでいくのだということ積み上げていって、本省としても、好事例をきちんと把握して、そういうことを企業に提供していくことが重要だということで、本省からも助成金の活用とあわせて、そういった取り組みをきちんと積み上げて、提供できるようにということで、話を受けているところであります。

我々としても、その辺はまだ十分にできていない部分があるとは思いますが、今後とも企業と連携をとらせていただいて、実際、非正規から正規への転換で、こんなよい取り組みをしているとか、こんな形でいい取り組みをしているということは、積み上げていきたいと思っています。また御協力をいただければと思っていますので、よろしくお願いいたします。

○柴田会長 伊津野さん、どうぞ。

○伊津野労働基準部長 私からは、今、先生がおっしゃられたようなこと、例えばパートから短時間正社員へ移した場合、賃金制度をどうするかとか、処遇をどうするかとか、いろいろな個別の相談があろうかと思えます。それにつきまして、2つほど、労働基準行政では、その場を持っておりまして、御紹介させていただきます。

1つは、行政運営方針の15ページの中段に（3）最低賃金制度の適切な運営等とありまして、イがございまして。最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援でございまして、これはどういうことかと申しますと、最終的に地域の賃金水準が上がればいいという中で、会社が支払能力を上げるためには、それぞれ経営改善、それに伴う労務の改善をしないといけないことがあります。

それに対しまして、専門家、中小企業診断士であったり、社会保険労務士になりますが、その方のところにワンストップに無料で相談をするという仕組みを、平成23年度から作っております。これは毎年委託事業でございまして、今年度は公益社団法人けいしん神奈川に委託してございまして。そこがいろいろな相談に乗ってくれますので、例えば人材を活用したいときに、就業規則をどう整備するかとか、賃金制度をどう整備するかということがあれば、専門の方を紹介しますし、また、専門の方が必要であれば、事業場へ行って、3回までだったと思いますが、無料でやっていただけます。民間コンサルに頼めば、40～50万かかるような内容を無料でやってございまして。

もう一つ、局の賃金課で、これは随分昔からやってございまして、県内の賃金コンサルタントの方を選びまして、賃金相談員という形で委嘱してございまして。予約制でございまして、例えば短時間正社員制度を入れたい、その場合、賃金制度をどのように変えたらいいのかということがございましたら、ぜひ御相談・御予約いただければと思います。言うまでもなく、今、申し上げたことは、各事業場、会社にとっては、経営の根幹にかかわることですので、全て秘密厳守ということでやってございまして。

私どもでサポートしておる2つの場所について、御紹介させていただきました。

○柴田会長 ありがとうございます。

ほかに何かございますか。よろしいですか。

それでは、時間はまだ十分ございますけれども、本日は2回目ということで、いろんな問題をやってまいりました。いろんな提案、要望も出ましたので、局といたしましては、こういった提案を十分に生かしていただけるように、お願いをいたしたいと思います。

本日の議事録の署名人でございますが、私が指名させていただきます。労働者側は林委員、使用者側は石部委員でよろしくお願いたします。

それでは、本日はこれもちまして、終了とさせていただきますので、事務局にお返しいたします。

○安食室長 各委員の皆様には活発な御議論をいただきまして、ありがとうございます。

ただいまちょうだいいたしました御意見、御要望を踏まえまして、今月中に行政運営方針及び雇用施策等実施方針を策定させていただきたいと思います。策定いたしました後に、委員の皆様にはお届けいたしますので、何とぞよろしくお願いたします。

本日はありがとうございます。