

平成26年度第2回神奈川地方労働審議会 議事録

神奈川労働局総務部企画室

平成26年度第2回神奈川地方労働審議会

1 日 時

平成27年3月10日（火）15:00～17:00

2 場 所

ワークピア横浜「やまゆり」（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、
労働者代表：林委員、岡元委員、渡辺委員、大橋委員、
使用者代表：石部委員、小泉委員、阿部委員、池田委員、秋山委員、
増永委員

【事務局】

局長、総務部長、労働基準部長、職業安定部長及び雇用均等室長
ほか

4 議 題

- (1) 平成27年度神奈川労働局行政運営方針（案）について
- (2) 平成27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
 - ア 家内労働部会
 - イ 港湾労働部会

5 議 事

○鹿島補佐 ただいまより、平成26年度第2回「神奈川地方労働審議会」を開催いたします。

まず始めに、事務局より本日の各委員出席状況について御報告いたします。

○近藤室長 労働局企画室の近藤です。よろしくお願いいたします。

御報告いたします。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6名、合計14名の委員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有効であることを御報告申し上げます。

○鹿島補佐 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、原則として公開となっております。発言者の方のお名前を含めた議事録をホームページなどで公開させていただくことに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御使用をお願いいたします。

議事に入ります前に、事務局から資料の配付について説明させていただきます。

本日の資料につきましては、机の上に配付させていただきましたファイルの次第の次に一覧表が入っておりますので、御確認いただきたいと思います。

なお、資料のうち、審議いただくに当たって主に使用いたします共通3の平成27年度行政運営方針（案）と共通4の平成27年度神奈川雇用施策等実施方針（案）の2つの資料につきましては、ファイルから外してございます。

また、必要に応じて御参照いただくほかの資料は、ファイルにとじた状態で置いてございますので、よろしくお願いいたします。

それでは、主催者を代表いたしまして、水野局長より御挨拶申し上げます。

○水野局長 労働局長の水野でございます。

本日は、今年度第2回目の審議会ということで、委員の皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい中をこうしてお集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

また、本日お集まりの皆様方には、日頃より私ども神奈川労働局の業務運営に当たりまして、様々な形で御支援と御協力をいただいております。そのことにつきましても、この場をおかりしまして、重ねてお礼を申し上げたいと思っております。

以前も申し上げましたけれども、神奈川労働局としての業務運営に当たりましては、労働行政の4つの分野、すなわち労働基準行政、職業安定行政、職業能力開発行政、更には雇用均等行政のそれぞれにつきまして、新しい年度が始まる前に行政運営方針というものをつくりまして、それに基づいてできるだけ計画的に業務を進めるようにしております。

そういうことで、今年もそろそろ来年度の行政運営方針をつくる時期になっておりまして、本日は、来年度の行政運営方針の案について御審議をいただきたいと思います。

この行政運営方針をつくるに当たりましては、今回から少し方針を変えまして、できる

だけ神奈川県らしさを出すために、全国共通の事項というものはなるべく簡単にしまして、神奈川の労働行政におきます課題とそれに対する対応ということにポイントを絞って書くようにしておるところでございます。

そういうことで、本日お示ししました案につきましては、分量的には昨年のもよりも少し少なくなっておりますけれども、分析や記述が十分でないところや、まだまだ見直しが必要なところもあるのでないかと思っております。そういった点については、本日の委員の皆様方の御意見を十分踏まえまして、更により良いものにしていければと考えております。

特に最近では県内の企業から私どものハローワークに出していただきます求人が、一頃に比べますと大分増えてきておるわけでありまして、雇用情勢のほうも良くなってきておるようでございますけれども、その一方で、一部の産業におきましては、人手不足といった問題や労働災害の増加、更には、昨今問題になっております過重労働といった問題もございまして、労働行政として取り組むべき課題もいろいろと出てきておるわけでありまして、

本日は、そういったことも含めまして、来年度におけます神奈川の労働行政のあり方につきましては、委員の皆様方の忌憚のない御意見をいろいろとお伺いできればと思っておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

本日は本当にお忙しい中お集まりいただきまして、ありがとうございました。どうぞよろしくお願ひいたします。

○鹿島補佐 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存じます。柴田会長、よろしくお願ひいたします。

○柴田会長 それでは、次第に従いまして、議事を進めさせていただきます。

まず、議題をごらんいただきますと、3の議題の後、4に質疑・意見交換等とございます。従いまして、3の議題が全て終了いたしましてから、4の質疑応答に入らせていただきますので、よろしく御了承お願ひいたします。

早速議題（1）でございます。平成27年度神奈川労働局行政運営方針（案）ということで、井上総務部長のほうから御説明いただきます。どうぞお座りいただいたままで、よろしくお願ひいたします。

○井上総務部長 総務部長の井上でございます。

皆様方、日頃から大変お世話になっております。ありがとうございます。

私からは「平成27年度神奈川労働局行政運営方針（案）」の主要な部分につきまして、説明を申し上げます。

お手元の共通3でございます「平成27年度神奈川労働局行政運営方針（案）」でございますけれども、中身に入ります前に、今年度特に着目といいますか、こちらのほうで特に配慮した点というか、考えた点につきまして、説明させていただきたいと思っております。

主に3点ほどございまして、1点目、先ほど水野局長からも触れられましたけれども、内容をできる限り神奈川県の実情とその対応に絞り込みまして、より端的な表現とするこ

と。

2点目といたしましては、昨年度も同様でございますけれども、重要な基本政策につきましては、推進目標を掲げ、この達成に努めること。

3点目でございますが、行政の展開に当たりまして、各分野、私どもでは基準、安定、均等、こういった行政の連携の下、これまでも関係団体でありますとか、地方自治体との連携を図ることによりまして、その効果、成果をより高めるよう取り組んできたわけでございます。その結果、一定の成果が得られていると自負しております。来年度におきましても、この基準、安定、均等の各行政の一層の連携の下に、特に地方自治体との連携を更に積極的に進めまして、より効果的な行政を展開していきたいと考えております。

以上、3点触れさせていただきましたけれども、以下、主要な部分について説明をさせていただきます。

共通3の12ページ、「第4 平成27年度神奈川労働局の重点施策」というところでございます。

2といたしまして、労働基準行政の重点施策とございます。

(1)で、先ほど申し上げた数値目標といたしまして、休業4日以上死傷者数につきましては、第12次労働災害防止推進計画に基づきまして、本年の減少目標値といたしまして、4日以上死傷者数については6,000人以下とする。また、死亡者数につきましては、32人以下を目標とするということで、数値目標を掲げてございます。

また、(2)以降の働き方改革の推進でございますけれども、働き方改革につきましては、昨年6月に閣議決定されております日本再興戦略により、政府全体として取り組むことが示されております。

これは法定労働条件の履行確保を前提とした上で、長時間労働の抑制でありますとか、年次有給休暇の取得促進など、仕事と生活の調和や女性のさらなる活躍推進のために社会的機運の醸成を図りまして、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指すものとされております。

神奈川県を見ますと、週の労働時間が60時間以上の雇用者の割合を見て見ますと、全体で10.3%となっております。この数字は全国で4番目に多い数字となっております。

こういった実情を踏まえまして、今年1月に当局に「神奈川働き方改革推進本部」を設置したところでございまして、2月の会議では、神奈川県、政令指定都市、横浜市、川崎市、相模原市ですが、こちらの方々にも参画していただきまして、連携いたしまして、主要企業の経営トップなどに対しましての働きかけを進めるなどの方針を決定したところでございます。

来年度におきましては、局長又は局幹部によります企業トップへの働きかけのほか、神奈川県など地方自治体とも連携いたしまして、働き方改革に向けた機運の醸成、各企業の自主的な改善などに取り組むということにしております。

また、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスの推進については、当局また神奈川県並びに政令指定都市の方々等を共催した講演会の開催でありますとか、各自治体のホームページや広報誌の活用などの連携も引き続き進めて取り組んでいきたいと考えておるところでございます。

13ページ、「オ 若者の『使い捨て』が疑われる企業等に対する取組」の部分でございますけれども、こちらにつきましては、劣悪な雇用管理を行い、いわゆる「使い捨て」が疑われる企業については、その対策が必要ということが言われておりますけれども、各企業においては長時間労働でありますとか、賃金不払残業等の法定労働条件の履行確保に加えまして、職場のパワーハラスメント、これの予防と解決に向けた職場環境の改善が必要であると認識しております。

特に問題とされている企業に対しましては、昨年11月の過重労働解消キャンペーンにおきまして、若者の使い捨てが疑われる企業等に対しまして、各労働基準監督署における監督指導を実施いたしまして、必要な指導を実施しております。

また、私ども神奈川県労働局と神奈川県、並びに関係団体との連携の下、平成26年11月に「『若者の使い捨て』撲滅かながわ宣言」を発したところでございます。若者の使い捨てが疑われる企業等を撲滅するための周知・啓発でありますとか、労働基準関係法令の周知、相談対応の強化、こういったものを進めているところでございます。

来年度におきましても、問題の認められます企業の監督指導を強化するとともに、神奈川県などとも共同いたしまして、関係法令の周知、相談対応なども進めていくこととしております。

15ページ、「(4) 労働災害の発生状況に応じた労働災害の防止」という点でございますけれども、平成26年の神奈川県下の労働災害は全産業での死亡者数が32人。これは1月末現在の速報値ではございますけれども、32人となっております。昨年同期比と比べますと、12人減少しているという状況ではありますが、他方で休業4日以上死傷者数につきましては、全産業で6,344人となっております。これは前年同期比で1.7%の増加となっております。

労働災害の防止対策につきましては、平成25年から29年度までの5カ年にわたり第12次労働災害防止推進計画によりまして、推進していくこととしておりますけれども、その中で災害多発業種でありますとか、災害増加業種、これを重点といたしまして、個別の監督指導でありますとか、災害防止団体との共同パトロール、こういったものを実施していくほか、更に神奈川県が発注しております建設工事現場における災害防止対策といたしまして、建設工事関係者連絡会議を開催しております。県と共同し、現場把握でありますとか、パトロールの実施、安全対策技術講演会などを実施しているところでございます。

来年度におきましても、これらの取組に加えまして、個別企業の指導、各種団体などを対象といたしました指導、こういったものも実施していきたいと考えているところでございます。

17ページ、中ほどに「3 職業安定行政の重点施策」と記載しております。これに関連してでございますけれども、まず「(1) 雇用施策に関する数値目標」ということで目標を掲げております。

この目標につきましては、主要目標といたしまして、(ア)にありますように、ハローワークの紹介による就職件数。(イ)の雇用保険失業給付受給者のうち、基本手当の所定給付日数を3分の2以上残して再就職する件数。(ウ)にございますように、ハローワークの常用求人 の 充足件数。これらにつきましては、ハローワークごとに目標を設定いたしまして、PDCAサイクルによる目標管理を行っていくこととしております。

なお、この目標管理につきましては、定期的に私ども職業安定部長以下、局幹部が各ハローワークを訪問いたしまして、ハローワークの所長ほか職員とヒアリングを行いまして、進捗管理とともに、目標達成に向けました業務の進め方などの把握を行いまして、必要な指導助言を行いながら、数値目標達成に取り組んでいきたいと考えている次第でございます。

18ページ、「(2) 若者の雇用対策の推進」関連でございますけれども、新規学卒者の支援につきましては、各ハローワークのほか、横浜と川崎に設置しております「新卒応援ハローワーク」に専門支援員といたしまして、学卒ジョブサポーターを配置し、高校や大学などの進路指導を担当者と日常的に連携を図るほか、就職面接会でありますとか、企業説明会などを開催いたしまして、企業、学校並びに学生の橋渡しの働きをすることとしております。

また、フリーター支援につきましては、各ハローワークに設置しております「わかもの支援コーナー」でありますとか、平成26年度に新たに横浜に「わかものハローワーク」を設置しておりますのが、ここで専門スタッフによりきめ細やかな個別の支援、臨床心理士によります心理的支援並びに企業見学会、就職面接会など、正規雇用に向けた就職支援を行うこととしております。

また、併せまして、就職した若者への職場定着支援。これも行うこととしております。

19ページ、「(3) 子育てする女性等に対する雇用対策の推進」。これに関連して、現在、県内6カ所のハローワークにマザーズコーナーを設置しておりますが、このほかマザーズハローワーク横浜に加えまして、平成26年度におきましては、新たにマザーズハローワーク相模原を開設したところでございます。

キャリアコンサルティングでありますとか職業紹介に加えまして、地方自治体と連携を図りまして、近隣の保育所の利用状況など、子育てに係る行政サービス情報の提供を行うこととしております。

また、マザーズハローワークにおきましては、授乳スペースでありますとか、キッズコーナー、こういうものを設置いたしまして、サポートスタッフもあわせて配置いたしまして、お子様連れでも気軽にかつ安全に就職活動がしやすい環境を整えまして、個別ニーズに応じた就職支援を行うということとしております。

20ページ、「(5) 障害者雇用対策の推進」でございます。障害者雇用対策につきましては、各ハローワークの障害者専門窓口におきまして、個々の障害の特性に合った個別支援を行っているところでございます。平成26年度は各地域ごとに障害者を対象といたしました就職面接会を10会場で開催しております。この就職面接会につきましては、平成27年度においても引き続き実施していくこととしております。

また、神奈川県におきましては、障害者の就職件数は4年連続して増加という状況でございますけれども、今後も労働局、ハローワークが中心となりまして、地方自治体でありますとか、各支援機関などの関係機関が一体となったチーム支援が行えるよう、また、それによりまして、雇用促進を強化したいと考えている次第でございます。

企業におきまして、障害者雇用率の達成のため、未達成企業につきましては、個別に企業訪問を行うなどいたしましたして、達成に向けた助言指導を行いまして、必要に応じまして、労働局幹部による特別指導を行うこととしております。

21ページ、「(11) 地方自治体との連携による就職支援」。これに関連いたしまして、22ページの上のイ、地方自治体との一体的実施事業の推進に関連して、アクションプランに基づきます一体的実施事業におきましては、特に地方自治体の福祉部局と連携いたしまして、生活保護受給者などを対象といたしました支援を行う施設を本年度まで20カ所設置してきております。

地方自治体の生活支援とハローワークの就職支援、これが一体となつての支援というのが非常に重要と考えておりまして、これらにつきましても、今後とも地方自治体との緊密な連携の下、事業を推進してまいりたいと考えているところでございます。

24ページ、4行目あたりで「5 雇用均等行政の重点施策」という記載があるかと思えます。これにつきましては、「(1) 雇用均等行政における数値目標」でございますけれども、ここがございますように男女雇用機会均等法などの法の履行確保を図るため、指導に対しまして、年度内の是正を90%以上とするということを目標として掲げております。

その下の「(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」関連でございますけれども、男女雇用機会均等法、また女性の活躍推進、ポジティブ・アクションの取組促進につきましては、女性の活躍推進が政府の成長戦略の大きな柱、また、現内閣の重点課題として掲げられておるところでございます。改訂版日本再興戦略におきましても、女性の登用が取り上げられたところでございます。

また、女性の活躍推進は働き方改革の実現に向けました政策の1つとして位置付けておりまして、先ほど労働基準行政の重点施策の中でも御説明申し上げました今年度発足の「神奈川働き方改革推進本部」の取組方針、これの下で局また神奈川県、政令指定都市であります横浜市、川崎市、相模原市等との連携を図りまして、様々な周知活動を展開することによりまして、機運の醸成を図り、関連企業の取組促進を働きかけていくこととしております。

また、一方で雇用均等室には依然として妊娠・出産、産前産後休暇、育児休業の取得な

どを理由とする不利益取り扱い、いわゆるマタハラと言われているものでございますけれども、これに係る相談が後を絶たないという状況でございます。

これにつきましては、昨年最高裁判決が出たところでございますけれども、これを受けまして、社会的にも非常に注目を集めておりまして、私どもの行政への期待も高まっているところではないかと考えているところでございます。

また、このような相談が多数寄せられております背景といたしましては、私ども分析しておりますに、労使ともにこれに関する関係法令に係る理解不足からトラブルに発展していると考えられるところでございます。

これに関しましては、今年の1月と2月に神奈川県と共催で開催いたしました「まるっと解説セミナー」、この場におきましても、出席者から法律がいろいろとあつて分からなくなつたため、確認したかつたという意見でありますとか、分かっているつもりで分かつていかなかつたことが確認できたといった声も寄せられておりました。

こういったトラブルの未然防止のためにも、関係法令の周知徹底を図るとともに、相談に際しましては、相談者の立場に配慮しながら迅速なトラブルの解決に積極的に取り組んでいきたいと考えております。

25ページ、上から2つ目の段落の次世代育成支援対策、その下の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。ここに関連いたしまして、次世代育成支援対策推進法とパートタイム労働法、これはともに昨年改正されておりました、4月1日からの施行となっております。これにつきましても、引き続き周知を図りますとともに、管内に広く改正法が浸透し、法の履行確保が図られますよう、一層の取組を進めていくこととしております。

以上、主要な部分で飛ばし飛ばしになりましたけれども、私からの運営方針（案）の資料項目の説明とさせていただきます。

本日は、御審議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。

非常に多岐にわたつた御説明でございますので、いろいろ御質問等があるかと思いますが、先ほど申し上げましたように最後にさせていただきます。

1番目の神奈川県労働局行政運営方針（案）ということが終わりました、議題（2）「平成27年度神奈川県雇用施策等実施方針（案）について」、これにつきましては、澤口職業安定部長のほうからよろしくお願ひいたします。

○澤口職業安定部長 大変お世話になっております。職業安定部長の澤口でございます。よろしくお願ひいたします。

お手元の資料、共通4の雇用施策等実施方針（案）をごらんになっていただければと思います。神奈川県と共同で定めるものでございますので、よろしくお願ひいたします。

早速ですけれども、3ページ目のところになりますけれども、初めは情勢分析ということで、ただいま御説明申し上げた行政運営方針にも情勢ということで掲げさせていただい

ております。「第1 神奈川の労働行政を取り巻く情勢」ということで、1の経済情勢については、県内の経済情勢は緩やかに回復しているということで触れさせていただいております。また、3ページから4ページ目の上、雇用情勢ということについては4ページ目の一番上、26年の年平均としての求人倍率0.83倍ということで、こちらも改善傾向であるということで触れさせていただいております。

また、「(2) 職場環境」の関係でありますけれども、こちらは一番上にありますように年間の総実労働時間数、真ん中ほどになりますが、現金給与額の総額等の動き等に触れさせていただいております。

「(3) 女性の就業環境」につきましても、いわゆるM字カーブの状況ということでもありますけれども、こちらも数字を入れさせていただいているところであります。

また、これを踏まえた現状と課題ということで、4ページ目の下からになりますけれども、5ページ目の一番上にありますように、引き続きの課題ではありますけれども、離職者の再就職支援といった課題。

(2)につきましても、近年、非常に重要視されております若年又は非正規雇用の問題を掲げさせていただいております。

3つ目は、今の行政運営方針の中にも話がありましたけれども、生活保護受給者を含む生活困窮者対策ということで入れております。

4つ目は、今ほどもお話がありましたように、女性の活躍促進という動きもありますので、こういったことも踏まえた支援が必要だということで、課題を掲げさせていただいているところであります。

また、5番目、6番目は引き続きでありますけれども、障害者、高齢者の課題。

7番目は、引き続き震災被災者への支援も必要だということで、整理をさせていただいております。

6ページ目の2になりますけれども、職業能力開発行政の話でありますけれども、職業訓練又はジョブカードの利用ということで掲げているところであります。

大きな3つ目、今、行政運営方針の中にも話がありました働き方改革ということで、こちらも同じワーディングを入れ込みつつ、掲げさせていただいております。説明はただいまありましたけれども、(1)のワーク・ライフ・バランス、(2)の若者の使い捨てが疑われる企業への対応ということでの課題でございます。

また、(3)以下はこれまで同様引き続きでありますけれども、労働災害、健康被害の防止、メンタルヘルス対策等の課題を掲げさせていただいているところでございます。

これらを踏まえまして、8ページ「第3 神奈川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、整理をさせていただいたものでございます。

1番目が、誰もが参加できる社会の実現ということで、(1)として新卒者の雇用促進ということで掲げているところであります。特にありますように、就職・採用応援本部ということで、関係機関連携して引き続き取り組むこと。また、ウになりますけれども、神

神奈川県と連携してワンストップ型の就職支援を実施していくということで掲げているところでもあります。

(2) 若年者・非正規雇用対策でありますけれども、こちらも今年度実施しております若者応援宣言事業、キャリアアップ助成金の活用ということで、こちらも連携してできるだけ活用促進、広めていくということで取り組む旨を記載してございます。

(3) 違法派遣、偽装請負等は引き続き対応していくというものでございます。

9 ページ目、こちらも女性の活躍推進ということで、中身は行政運営方針に掲げさせていただいた中身のとおりでありますけれども、雇用の機会均等、ポジティブ・アクションの取組、中ほどにマザーズハローワークの就業支援も触れてございますが、こういった取組を初めとしまして、神奈川県としまして、子育て応援団ということで取組をさせていただいておりますので、こういった取組とも連携して対応していくということでございます。

また、5 番目の障害者の就労促進でございますけれども、こちらもこれまでと同じように連携して、雇用要請をしていくことであるとか、ウは個別の障害者の支援でありますけれども、関係機関が連携してチーム支援ということで、個別の支援をやっていくこと。10 ページ目の上のほうになりますけれども、雇用促進フォーラムということで、神奈川県知事がコーディネーター役ということで、フォーラムに御参画をいただきまして、障害者の方の理解促進を図ろうという取組をしてございます。こちらも引き続き取り組んでいくということでございます。

(6) 福祉人材確保事業でございますけれども、こちらはいわゆる介護・看護・保育士ということで、人手不足職種ということで言われております。これも関係機関と取り組んで、そうした人材確保に取り組んでいくということが重要でありますので、そうした保育士センターさんとも連携をしてやっていく旨等々を記載させていただいているところでございます。

また、(7)、(8)、(9) は個別の対策でございますけれども、外国人労働者、林業労働力確保、がん患者さんへの就労支援ということで、こちらも引き続き県と連携して取り組んでいくということでございます。

10 番目が、ただいま行政運営方針の中でも触れられておりましたけれども、神奈川県と一体事業ということで、10 ページ目の一番下の行、シニアジョブスタイルということで、中高年の方向けの支援をやっておりますし、11 ページ目、マザーズハローワークのほうでも連携して支援しているところであります。こうした連携も引き続きやっていくということでございます。

また、重層的なセーフティネットの構築ということでは、引き続きの対策ということで、訓練であるとか、生活保護受給者への就労支援に取り組んでいくというものであります。

3 つ目が、行政運営方針でも触れられた働き方改革ということで、(1) のワーク・ライフ・バランスのところに書いてございますように、今年度立ち上げました「神奈川働き

方改革推進本部」ということで、神奈川県や政令指定都市、自治体とも連携して取り組んでいく。機運の醸成を図るということで記載をさせていただいているところでもあります。

また、同じように若者の使い捨てが疑われる企業等の取組も掲げさせていただいているところでもあります。

今年度の引き続きになりますけれども、「(3)労働災害の防止」、12ページ、健康被害、メンタルヘルス等、今年度に引き続き対応していくということでございます。

最後、4つ目でございますが、震災復興ということで、こちらも引き続き県と連携して必要な就労支援等を実施していく旨、記載をさせていただいているところでもあります。

非常にポイントだけを駆け足で失礼いたしましたけれども、よろしく御審議のほど、お願いいたします。

ありがとうございました。

○柴田会長 ありがとうございました。

それでは、議題(2)をおしまいにして、次は議題(3)「部会報告」ということでございます。各部会の報告につきまして、事務局から御説明いただきます。

最初に、家内労働部会について、澁谷賃金課長、よろしく申し上げます。

○澁谷賃金課長 賃金課長の澁谷と申します。よろしく申し上げます。

家内労働部会について御報告をさせていただきます。

家内労働部会は、お手元の資料事務局5「神奈川地方労働審議会運営規程」がございませぬけれども、その第9条により部会を置くこととされておりまして、本日の資料にはございませぬけれども、家内労働部会運営規程というものがございまして、その第2条により、家内労働に関する重要な事項を調査・審議することとなっております。

今年度は、平成27年2月28日に5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事務局6として「神奈川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したが、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ということと、最低工賃調査結果についてに係る審議でございます。

次に、議事内容について御説明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、資料を下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、事務局から説明させていただきました。

次に、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電気機械器具製造業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、県内の電気機械器具製造業における家内労働の概況調査、実態調査を御説明いたしました。

第11次最低工賃新設・改正当針では、最低工賃に係る作業に従事する家内労働者が100人未満と減少し、将来も増加する見通しが無いなど、実効性を失っている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ございます。

電気機械器具製造業における最低工賃は、現在7つの業務に分けられますけれども、実態調査の結果から、電気機械器具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、1つの業務を除き、残り6つの業務は100人未満となっていたので、当該業務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、早急に廃止を行う必要はないとの意見で一致いたしました。

また、電気機械器具製造業の最低工賃額、工程、規格等の改正については、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、今回は改正諮問を見送りたい旨説明したところ、次期作成が予定されている第12次最低工賃新設・改定計画においてさらなる実態調査を行い、その結果を踏まえて改めて審議するのが適当であるという意見で一致し、改正諮問の見送りについて了解を得ました。

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。

引き続きまして、港湾労働部会、山川職業対策課長、お願いします。

○山川職業対策課長 職業対策課の山川でございます。

資料ナンバーが事務局7というものがついておりますけれども、そちらに基づいて御説明させていただきます。

神奈川地方労働審議会港湾労働部会ということで、平成27年2月24日火曜日に開催いたしました。

公益代表委員4人、労働者代表5人、使用者を代表する委員が5人、専門委員会が代理出席ですが、3人ということでの御出席をいただきましての開催ということでございます。

主要議題といたしましては、横浜港これは川崎港を含むのですけれども、そこにおける港湾労働の状況についてということで、話し合わせていただきまして、おおむねその下に議事要旨ということでつけましたけれども、照屋部会長に議長をお願いいたしまして、議事進行をいたしました。

議題につきましては、小淵高齢者雇用対策係長と横浜港湾労働者雇用安定センターの新井支部長から御説明をいたしまして、新たな雇用安定等計画につきましても、雇用担当係長から説明を行ったところでございます。

それらにつきましては、資料の内容確認とかをいたしまして、港湾労働者の派遣制度について若干意見が出たところでございます。

議事録は部会長と労働者側委員で柏木委員、使用者側委員として原田委員をお願いして、署名をいただきましたというところでございます。

以上、報告させていただきます。

○柴田会長 ありがとうございます。

部会報告は以上2つということでございますので、これで本日の議題の報告はいただきました。

それでは、これから質疑応答ということでございますので、時間の許す限り、皆様方、どこからでも結構でございますので、御質問等お願いしたいと思います。

いかがでしょうか。

林委員、どうぞ。

○林委員 連合神奈川の林でございます。

ちょっと追いつかない部分があるので、こことここという言い方になってしまうかもしれませんが、よろしく申し上げます。

まず、御説明いただいた労働局の行政運営方針の関連でいきますと、実態と効果も教えていただきたいのが、21ページ目から始まります地方自治体との連携による就職支援で、前回も少し御確認させていただきましたが、自治体との連携で生活保護者を中心にいろいろな形で窓口も強化いただいていると思っております、それがどこまで進んでいて、どんな効果が出ているのかということの確認が1点。

私も勉強不足で分かっていなかったことで、単純な質問でございまして、24ページ目の真ん中ら辺のイのところ、ポジティブ・アクションに取り組む事業主に対する支援の中で、「業種別『見える化』支援ツール」ということの提供ということが書いてあるのですけれども、これが少しどういったものかということと、この辺の利用実態。こういったものが分かれば教えていただきたいと思っております。

少し関連するかもしれませんが、もう一つの冊子の雇用施策等実施方針で、4ページ目のところに女性の就業環境の現状を書きいただいている、25～44歳での未就学児の育児をしている女性の有業率が41.1ということ、神奈川県が一番低いということの分析をいただいているのですが、ポジティブ・アクションみたいなことで、何でこんな低いのかということに対する深掘りをどうされているのかということと、その辺の対応策が先ほどの運営方針の中ではどこが連動しているのかということが読み取りにくかったので、この辺の解説をいただければということで、3点お願いできればと思います。

○柴田会長 どうしましょう。澤口部長。

○澤口職業安定部長 ありがとうございます。

まず、地方自治体との連携の状況であります。お手元のファイルの資料になりますけれども、安定の1というものをごらんになっていただければと思います。

1枚紙になっておりますけれども、「地方自治体と連携した就労支援の実施状況」ということで、上のほうに図がありますが、具体的に申し上げますと、生活保護の窓口、福祉事務所の生活保護窓口と併設するような形も含めまして、ハローワーク窓口を常設窓口として設置いたしまして、一体的な支援を実施しているというものであります。

下半分のところに窓口の設置状況ということで書いてございます。25年度が13カ所、26年度で7カ所ということで、昨日3月9日に横浜市の保土ヶ谷区を開設したところでありますけれども、全部合わせて20カ所ほど立ち上げをしているところでございます。

裏面をごらんになっていただきますと、実際の実績を数で示させていただいているとこ

ろであります。上のほうの全体の実績というのは、一体窓口がないところについてはハローワークが福祉事務所の窓口に出張って行って巡回相談のような形で支援をしておりますので、そうしたものも含めた取組全体の実績でございます。この1月までの実績が一番右側になりますけれども、対象者が5,171人。就職者が3,094人ということで、いずれを見ましても、前年度25年度の合計と比べましても、非常に数が伸びておるとい状況でございます。

そのうち、真ん中ほどに書いてあるのが、このうち一体窓口での実績ということで、25年度に立ち上げをしました13市区の状況ということで、比較の数字を載せてございます。この一番右側のところが最新の実績であります。対象者が2,848人、就職者数1,602人ということで、こちらも25年度計の全体の数字と見ましても、非常に大きく伸びておるとい状況であります。

下に書いてありますけれども、一体窓口をつくることで支援対象者数と就職者数も非常に伸びているという状況でありまして、非常に自治体からもより連携ができるようになったということで評価を得ているところであります。

我々としても、引き続き実績が上がるよう努力をしていきたいと思っておりますし、来年度一体窓口を拡充する予定ということでいろいろ自治体とも調整しているところでありますので、引き続き努力をしまいたいと思っております。

以上であります。

○柴田会長 次は、均等室長のほうがよろしいですかね。

○白髭雇用均等室長 雇用均等室の白髭でございます。御質問ありがとうございます。

まず、1点目の「業種別『見える化』支援ツール」でございますが、これは厚生労働省の委託事業で、3、4年前から始まりまして、毎年3業種、たしか初年度は地方銀行、スーパーマーケット、情報サービス産業。そういった業界にお願いいたしまして、使用者、組合の方にも入っていただいていたかと思うのですが、そこに女性活躍推進を進めるために業界にどういった問題点があるか、どうやればいいのかということで、例えばその配置状況とか勤続年数、管理職数、そういったものをツールの中に入れて込んでこうやれば大体平均値が出るということで、関連の業界の事業主さんが使いやすいように御社の数字をそこにに入れてください。そうすれば問題点が分かるので、こういう分析をして、取組が必要だというツールを開発して、提供しているところでございます。

これはホームページで利用できますので、利用状況につきましては、申しわけございませんが、こちらはでは分かりかねるところでございますが、神奈川でも毎年事業所訪問を行いますので、その折には見える化支援ツールがある業種につきましては、こういったものがありますということでお勧めをしているところでございます。

もう一点の女性の就業環境でございますが、これは平成24年の総務省の就業構造基本調査、このときに初めて育児をしている25～44歳の女性、高齢者についてもでしたが、それを取りまとめたということが記者発表されておりました、一昨年記者発表になるかと思

いますが、そのときに神奈川県が最も低いということが出ておりました。

この記事を読みまして、これは神奈川としてこういう状況にあるということを知っていたかと同時に、対策としてなのですが、よく問題点として申し上げているのは、長時間労働と神奈川県の女性は高学歴の方が多いので、大体配偶者の方も高所得の方が多い。それと就職するに当たって、結構職種を選ぶ傾向が見てとれるところがございます。

それから、保育施設の問題も当然ございますし、通勤時間が長いというところ。核家族が他県よりも多くて、24年当時は下から4番目、3世代同居が少ないといえますか、そういったこともあって、M字型カーブの底が低いと分析いたしております。

ただ、保育施設は、県や横浜市さんも頑張っているんですが、保育施設だけではなくて、冒頭総務部長の御説明もありましたが、労使ともに法律のことをまだまだ知らない方もいらっしゃるということで、「まるっと解説」のリーフレットをつくりました。やめる必要はないのですよ、こういう法律で守られていますよということの周知徹底を今さらながらの感はございますが、来年度、力を入れていきたいと考えております。

以上でございます。

○柴田会長 よろしいですか。

最後の数字はいいのか悪いのかという御説明ですね。

○林委員 そうですね。

最初のほうはぜひ頑張りたいと、一体就労はぜひ続けていただきたいと思っていて、最後の女性就労のところはなかなか特定するのは難しい、いろいろな要因が重なっていると思うので、関連があるかどうか分からないのですが、見える化支援ツールもせっかくなつくっているのだけれども、どれだけ使っているか分からないといったところが、少しちぐはぐ感を感じますので、つくって提供しているのであれば、どれだけ利用しているかということ捕捉できるような仕組みとか、多岐にわたって考えられる原因に対する対処をするときに、少し仮説でも構わないと思うのですが、こういったことに手を打てば何か変化が起きるはずだという仮説を少し設定いただいた中で、それに組み込んだ結果どう連動しているのかということとか、追跡ができるような形をぜひ工夫を、言うがやすしかもしれませんが、していただければ、より問題点のところにスポットが当たってくるのではないかと感じますので、これは意見ですので、少し御検討いただければと思っております。

○柴田会長 別に室長の説明がどうのではなくて、神奈川県が低いことが豊かなことを示しているのかどうか。先ほど高所得者が多い県であればと、分かりにくいというか、その辺を申し上げただけで。

局長、何かありますか。

○水野局長 補足をさせていただきますと、女性の就業でM字カーブの底が低いというのは、女性の活躍推進ということが今、我が国の課題になっていきますので、そこは上げていかなければいけないのです。

低い理由については、先ほど均等室長が説明したとおりなのですが、その中で高学歴の人が多いか、3世代同居が少ないとか、そこはなかなか労働行政でコントロールできない部分なので、そこはどうしようもないところがあるわけなのですが、一方で保育施設が少ないとかいったところは、労働行政として保育士の確保について、ハローワークのほうでも取り組んでおりますし、そういうところを進めていけば、もうちょっとM字カーブの底も上がるのではないかと考えています。

もう一つ、先ほど御説明しました働き方改革です。女性の活躍推進を進めていくためには、男性も含めて働く人の働き方を変えていかないと、長時間労働の削減とか有給休暇の取得の促進、そういったことを進めていくことが女性の活躍の推進につながって、M字カーブの底も上がっていくのではないかと考えていますので、とりあえず労働局としてはそういったところに力を入れ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。

ほかに御質問等ございますでしょうか。

どうぞ。

○池田委員 池田でございます。

個別の話ではなくて全体像のお話を聞きたいのですが、27年度の運営方針、共通3でございますが、12ページ以降の重点施策というものが27年度、多岐にわたって書いていますが、26年度と比べて新たに追加になった項目と消えたというのは変ですが、あえて載せていないというものが、項目単位でいいのですが、ありましたらお知らせいただきたい。

というのは、スクラップ・アンド・ビルドの世界だと思っておりますので、全てが重点だということとはよく分かるのですが、特に27年度、新しく力を入れたいということが明確になるかと思ったものですから、ちょっとお聞きしたかったのですが、お分かりになりますか。

○柴田会長 どなたにお願いしましょうか。

○小笠原労働基準部長 基準部長の小笠原でございます。

どうも皆さんには大変お世話になっておりまして、ありがとうございます。

各行政系統がございまして、私のほうから労働基準行政の関係につきまして、先に御説明させていただきまして、その後、各行政系統ごとということで説明させていただければと思います。

基準行政は12ページ以降でございますが、大きな点だけを申し上げますと、働き方改革の推進ということが最大の重点課題ということで取組方針として、新たにつけ加えております。

若者の使い捨て企業に関する取組、これにつきまして、内容の充実といえますか、強化というところで取組を推進することとしております。

14ページ、中段以降の適正な労働条件の整備でございますが、多様な正社員の普及拡大。これにつきましては、新規ということで新たに取り組む事項ということですが。

(イ)でございますが、医療従事者の勤務環境の改善。これにつきましては、内容の拡充・強化ということで考えております。

労働災害の防止につきましては、これまでの実績を踏まえまして、内容の見直しということの取組ということで御理解いただければと思います。

16ページ、健康確保対策でございますが、労働安全衛生法の改正等もございますので、ストレスチェックといった特にメンタルヘルス対策の推進。こういったところの強化というところでございます。

(6) 労災補償対策の推進につきましては、基本的には変わっておりませんが、17ページ以降の上のほうにございますが、精神障害、脳・心臓疾患といった請求事案の請求事案の迅速・適正処理といった取組の強化ということになるかと思います。

昨年から今年で落としたものというのは、特段ないかと思うのですが、確認いたします。

○池田委員 ないということですね。

○柴田会長 澤口部長のほうから。

○澤口職業安定部長 安定行政の関係でありますけれども、当方も基本的に中身として削除というか、落としているものはございませんが、内容を再編する中で項目出しということで新しく入れてあるのが、21ページ、(8)のイのところ、人手不足分野の人材確保、雇用管理改善ということで入れてございます。これまでもこうした福祉分野のマッチングということで入れてあったのですけれども、今の働き方改革とも通じる部分がありますけれども、企業側の雇用管理改善ということも取り組んでもらう必要があるだろうということで、ここは雇用管理完全の取組が進むように、いろいろな働きかけをしていこうということで書いているところでございます。

また、その下、(9)であります。これまで取り組んでいなかったということではありませんが、全体的に正社員に就職していただく、正規雇用化していこうということがありますので、正社員希望者に対する就職支援という項目出しにして、正社員求人の確保も含めての取組を記載させていただいているところであります。

あとは大体項目の変遷としては同じでございます。

○柴田会長 ありがとうございます。

池田委員、よろしゅうございますか。

○池田委員 均等行政のほうも。

○柴田会長 よろしくお願ひします。

○白髭雇用均等室長 均等行政です。

24ページ、均等行政も基本それほど大きくは変わっておりません。やるべきことはやらなくてはいけないということで、コンパクトに書かれているでございます。

ただ、5の(2)のアのところ、2行目、平成27年度は募集・採用の性差別についてと、今年度は配置・昇進、そこを主に見ておりましたが、来年度は募集・採用のところをきちんと見ていこうということで、重点を抽出いたしております。

ポジティブ・アクションにつきましては、特に従来と変わっておりません。

均等につきましては、昨年、法令関係が改正されていまして周知という部分を入れておりましたが、来年度についてはそこははっきり落としております。

(3)の職業生活と家庭生活の推進でございますが、これも中身としては基本大きく変わっておりませんが、25ページのウのところ、次世代関係でございます。これは4月から改正法が施行されまして、また書きのところにありますように、くるみマークとプラチナくるみんということで、プラチナくるみんが新たなにスタートいたしますので、これをきちんと周知徹底して取得していただくということで、認知等を向上するというように入れております。

パートにつきましても、4月から改正法が施行されますが、今年度から周知を行っておりますので、引き続き周知を徹底するというように、特に変わっておりません。

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、ほかに御質問等どうぞ。

阿部さん、どうぞ。

○阿部委員 使用者側委員の阿部でございます。

2つあります。1点は、介護と保育の関係で、介護士や保育士の充足が特に女性の就業に関して必要不可欠ということでありまして、介護者の定着、特に確保という中の定着がということが非常に今まで大きな課題であったかと思っております。この1年ないし2年の間に定着のためにどんなことをされて、その成果がどうだったのかということをお伺いしたいと思います。

もう一つは、産業構造が大きく変わる。神奈川県にとっては製造業が引き続きなかなか就業という感じの中では、需要が増えないという傾向にあるかと思っております。

一方で、林業だとか農業、漁業といった第一次産業における需要も意外とあるのではないかとこのところがございます。

つい最近、電車の中づりで「漁師募集」というものを拝見しまして、水産庁が支援ということのようございました。このような特に省庁の連携等で第一次産業、神奈川県は海もあれば山もあるという中で、どれほどのボリュームの就業者が必要なのか。又は、それに対してどういう募集、就業へ持っていくような努力が必要なのかといったことも盛んに議論していく必要があるかと思われました。

この観点で2つ目です。お願いいたします。

○柴田会長 どうしましょう。やはり澤口部長ですかね。

○澤口職業安定部長 まず、介護の保育の関係でありまして、問題意識は我々も同じであり、介護の問題でいいますと、非常に職場での処遇の部分が問題にされている部分があります。一度入られてもなかなか仕事が忙しいので、ハイレベルな資格を取ろうと思っても、それがなかなか難しいということであるとか、処遇で言うと、どうしてもフラットな処遇

になっていますので、年数を追っていくに従って処遇を上げていってもらわないと、なかなかこういう職場では働き続けられないという声働く側からあるのも現実であります。

先ほど重点施策のところでも申し上げましたように、こういったことも踏まえて、職場の雇用管理の改善に取り組んでいただくのが重要だろうということで、今年度、まずは機運の醸成から始めていかなければならないだろうということで、局長と私も含めまして、介護の団体であるとか、具体的な施設に雇用管理改善という働きかけということで、まず動かさせていただいたところでもあります。

業界のほうとしても問題意識は同じで、そういったところに取り組んでいかないといけないですねというお話をいただいたのですが、そういう意味では、来年度も引き続いたそういった雇用管理改善の働きかけをしていこうということで考えておるところであります。

あと、我々現場ベースでいいますと、ハローワークに介護の求人が多く出されている状況であります。求人数のボリュームでいいますと、昨年度もそうだったのですが、大体求人4分の1が介護施設からの求人というものが、我々ハローワークの求人の状況になっています。

ただ、今、申し上げたような状況もあって、なかなかマッチングしにくいという状況もありまして、そういったところについては、ハローワークの窓口で個別に条件緩和指導ということで、もう少し処遇面が何とかありませんかとか、例えば入ってから資格とかが取れるような時間がとれますよという職場であれば、そういったこともPRとして書いたらいかがですかということで、いろいろPRもさせていただいております。

もう一つやっているのは、実際に介護を希望されている求職者の方を集めまして、実際に求人を出している施設に見学に行く。見学に行ってもその場で面接会をやるというような、施設見学会プラス面接会ということも各所でやらせていただいております。こちらは求職者の方の評判を聞くと、具体的な施設を見るのでこういうところで働けるのですねというイメージを持っていただいて、就職される方も出てきている状況であります。成果ということで、全体の数的な成果はまだ取りまとめられている状況ではありませんけれども、そういった地道な取組も含めて、初めに申し上げた大きなところでの業界に対する働きかけというところも含めて、引き続き取り組んでいきたいと思っております。

○柴田会長 もう一つの第一次産業におけるというのは。

○澤口職業安定部長 2点目の話は非常に難しい話なのですが、先ほど申し上げたように、林業の部分では連携をしておったりするわけではありますが、全国的にも第一次産業のところの対策が必要だろうということで、農林漁業の部分で人材確保というところは、本省もいろいろ対策を練っていこうということで動いているところでもあります。

本省ベースで言いますと、農林水産省などは連携して、いろいろ仕事の魅力を訴える取組であるとか、実際に体験をしてもらおう取組であるとか、そういったことを広げていこうということで動いているところでもあります。

我々のところでは、自治体との連携でどの程度やれるかというところはあると思いますが、けれども、行政運営方針とか中には林業の人材確保の話を入れさせていただきましたが、農業、水産業等でどんな取組ができるかといったことは、引き続き自治体等とも相談をしながら考えていきたいと思っております。

○柴田会長 阿部委員、よろしゅうございますか。

○阿部委員 ただいまの御説明の中で、処遇改善の提案、特に介護福祉士、介護関係者の処遇の問題は提案ということをして盛んにされているということなのですが、一方で介護報酬の削減ということもあり、そういったことが今後どういう影響があるかということ。それと、働く人に分け前がいくという格好がうまく政策的に下りていかないかというところが思うところがございます。

もし何かやっておられることがあれば、お答えいただきたいと思っております。

○澤口職業安定部長 ありがとうございます。

その辺はまさに今後やっていかななくてはいけないということで、来年度予定されている取組ではあるのですが、具体的に企業というか、事業所で雇用管理改善の取組をしていただいて、そのノウハウを積み上げてほかの会社に普及していこうということでの取組を考えているところであります。

先ほど申し上げたように、いろいろ介護関係の団体を回ったところ、施設さんの考え方というか、社会福祉法人の考え方によって経営の考え方が非常に違うのだということは実感として思ったところなのですが、今、お話にあったように介護報酬を何とかしてくれないと、処遇は改善できませんよというところも非常に多かったのですが、いろいろ全国的な事例を聞きますと、今の体系の中でも処遇もかなり年数がたつに従って上げていくようなシステムでやられているようなところもあると聞きますので、また、そういったノウハウをほかの企業、事業所さんに知ってもらうのが重要なのかと思っておりますので、そういったことも含めて来年度取り組んでいきたいと思っております。

○柴田会長 全社協とか県社協とは当然情報交換をやっているじゃないですか。よろしくそちらのほうは、私も関心を持って20年ぐらいボランティアで全社協の仕事をしているものですから、ぜひよろしくお願ひしたいと思っております。

ほかにございますでしょうか。

小泉委員、どうぞ。

○小泉委員 直接この行政運営方針とか雇用施策実施方針には関係ないかもしれないですが、ここにも書いてあって、これから人手不足というか、つい先週関東地区の商工会議所の連合会の会合があって、中小企業の新卒採用とかでいろいろ苦労しているので、102の商工会議所があって、地方部みたいなものもあるので、かなり最近大企業志向だとか、中央志向とかがあるので、せめて商工会議所の連合会としてできることということで、管内の商工会議所の中で新卒採用を予定している中小企業の情報をリストアップして、例えば東京商工会議所の会員で大学とはたくさんあるので、そういうところに情報リストを提

供して、神奈川なので違うかもしれないですけども、例えば川崎とか相模原とかで採用するところがありますよなどという情報を積極的にやっぴいこうではないかという話をしているんですけども、新卒採用というところはこれとまた違うのかもしれないんですけども、その辺の中小企業への採用のこういうことを行政としてもお助けできるところとかがありましたら、きょうの議題とは関係ないかもしれないですけども、お聞かせいただけたらありがたいと思います。

○澤口職業安定部長 ありがとうございます。

先ほどの説明、雇用施策実施方針の8ページ目のところで若者応援宣言事業ということで、詳しいお話をせずにポイントだけお話ししたのですけれども、今年度から若者の採用、定着に積極的な中小企業を我々としてPRしていこうということで始めた事業でございます。

中身としましては、いろいろ学卒求人を出していただいているような中小企業さんに、PRシートということで自分の職場のPRを書いていただきまして、労働局のホームページを通じてPRをするという取組をさせていただいているところであります。なかなか中小企業さんがそれぞれの企業でホームページとか、ネットを使ってPRする場もないということもありますので、そこはぜひ局のホームページを使ってくださいという形で、こういった取組を進めているところであります。現在で160社ほど御登録をいただいているのですけれども、ぜひそういうPRの場として、来年度も継続する事業でありますので、ぜひ御活用いただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。

○小泉委員 ありがとうございます。ちょっと知らなかったのて、PRしていきます。

○柴田会長 局長、何かございますか。

○水野局長 学卒者の就職支援ということで補足させていただきますけれども、おっしゃるように新規学卒者の就職の希望を見ているすと、どうしても大企業の希望が多くて、中小企業の希望が少ないという状況でありまして、今年は大分世の中の景気が良くなって、県内の高校を卒業して就職される方の就職状況を見ても、求人はすごく増えているのです。求人が増えているのですけれども、求人の充足率、求人に対して就職が決まった求人の割合を見ると、規模の小さい企業ほど充足率が低くなってしまふのです。

我々行政としても、中小企業の求人の充足支援というものはすごく大事だと思っぴいまして、そのための方策の1つが先ほど安定部長が言いました若者応援企業宣言ということなのですけれども、それ以外にも若い就職する人とか保護者の方、そういう人たちに大企業以外にも中小企業でこんなにいい企業があるのだということを知ってもらふということ大事なので、そのために県内でも高卒の企業説明会というものをやっぴいまして、企業の方においでいただき、そこに高校生も来てもらって、その企業の仕事とか内容とか求人説明をしてもらったりとか、あとは中小企業と若い人の出会いの場を設けていくということは大事だと思っぴいます。

先ほど県内の企業の求人を東京のほうにもというお話があったと思うのですけれども、これはまだ分からないのですけれども、一般的に我々、そういう就職の面接会とか企業の

説明会をやるときには県内単位でやっているのですけれども、神奈川というのは今、人口900万人以上いますけれども、そのうちの100万人以上が毎日東京に通勤、通学で通っているので、非常に人の移動が多いので、そういったところについては、県境を越えて面接会をやるということは十分考えられると思いますので、そこら辺は検討し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。

ほかにございますでしょうか。

石部委員のほうから。

○石部委員 経営者協会の石部と申します。

今のお話に関連するのですが、中小企業の雇用とか就職が非常に大変だという意味では、私どもの場合は神奈川県内の団体なのですが、首都圏ということでよく1都3県と言われますけれども、東京都、神奈川、千葉、埼玉は学校も職場も実質的にはクロスしてしまっているということがございますので、私どもは3県と東京と一緒に企業と学校との合同面接会。就職したがつている学生さんは入らないで、多くの場合は大学なのですけれども、一堂に会しまして、半日ぐらいで面識を増やしていただいて、自分のところの学生が就職したがつているとか、いいところに就職口がないかということで、求人したがつている企業のほうは、学校の就職指導の窓口と人間関係をつくったり、御自分の立場をアピールされたりということで、半日のうちの1時間半ぐらいずつ時間を置いて、半分は学校側がPRして半分は企業側が求人についてのアピールをして、言ってみれば集団お見合いみたいなことをやっておりまして、これは3、4年たってきておりまして、少しずつ実績が出てきているということでございますので、そういうことはぜひやっていくべきかという感じがしております。

それは御報告です。

もう一点は、先ほど職業安定の1ページ目のところで御紹介がありましたけれども、きょうの御説明にもありましたけれども、景気が良くなってきて、大分神奈川の求人状況が良くなってきているということですが、一方で神奈川で実質的な有効求人倍率も1を上回るぐらいだと言いながら、いわゆる求職者訓練等々、就労支援について求めている数が全然減っていない。一方では非常に人手不足だということも聞きますけれども、トータルの雇用のマーケットで言えば、なかなか網の目からこぼれ落ちている部分がカバーし切れていないということが、依然として変わっていないという感じがしております。

そういうことの中で、私どもも労働局さんのほうといわゆる地域の求職者支援訓練室、職業安定部さんとも連絡をとらせていただいて、何とか求職者、特に生活保護を受けていらっしゃる方の就職率のアップということが大きな課題であるということですが、そのことに去年から一体的に見るような形で、労働局さんと各自治体さんとかうまくコンビネーションを組みながら、相互連携をしながら実績を上げていくということで、ぐじぐじ言っておりますけれども、大分雇用状況が良くなっていると言いながら、なかなか実績が上が

っていない中で、相互連携で一体的な運用のような、労働局と自治体あるいは地域支援訓練のような組み合わせの中で、よりきめ細かく個別の対策をやっていくということが、実数を見ても数千人規模でそういう求職支援訓練をやる必要が神奈川においてもいっぱいあるということなので、ぜひ、ここら辺については、先ほどの新卒の就職率のアップ等々と並行して、こういう既存の方々の支援をより継続するというのも一方で継続して非常に必要だということを感じておりますので、先ほど林さんもそういう趣旨でおっしゃっておられたのだと思いますので、私どもとしてもぜひ継続して頑張りたい。

たしか、27年度もそういう意味では全体の予算規模は厳しい中でも、抑えられないで、人数も最低限横ばい以上はキープするという状況になっているということですので、ぜひそこら辺は引き続き頑張りたい。

ただ、私どもは一方で建設現場の人がもう足りないとか、外国人を連れてこなくては人がもう回っていかないとか、いろいろなことを言いますので、労働マーケットも跛行性が高く、なかなか一言では言い切れないのかということを感じておりますけれども、ぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。

○柴田会長 局長、何かコメントありますか。

○水野局長 貴重な御意見、ありがとうございます。全くおっしゃるとおりだと思います。

求人倍率の話も出たので補足をさせていただきますと、神奈川の有効求人倍率は、直近では1月の数字が一番新しいですけれども、0.89倍ということで、ほかの県に比べますと、まだまだ低い。それだけ求人が足りないというのが実情であります。

ただ、この0.89倍というのは、神奈川のハローワークで受けた求人をもとにした倍率でありまして、実際にはほかの県のハローワークで受けた求人で就業地が神奈川というものがあつて、そういった就業地別の求人ということで求人倍率を出しますと、神奈川の有効求人倍率は1月でもおっしゃるようにな1.05倍ということで1倍を超えているということなんです。そういった意味では、少しずつ量的な面では雇用情勢が改善してきているのではないかと感じております。

ただ、問題はおっしゃるようにな mismatch も言われておりますけれども、質的な面でもまだまだ課題が多いのではないかと。求人の量が増えてもなかなかそれが求職者の希望に合っていない、職種とか産業とか、先ほどの大企業、中小企業の話もありましたけれども、いろいろな面で求人とな求職の mismatch があつて、そのためにおっしゃるようにな求人とな求職のマッチングが進まないということなので、これからの課題としては、求人の確保ということもさることながら、そういう質的な面での改善、 mismatch の解消、そういうところにな力を入れて取り組んでいかななくてはならないと思ひております。

そのための一番大きなツールとして、おっしゃるようにな職業訓練、就職が進まない原因として、求人側が求めている職業能力とな求職者が持っている職業能力がなかなか合わないということが往々にしてありますので、そのギャップを埋めるような職業訓練でありまして、職業訓練については私どもも求職者支援訓練というものをやっておりますけれど

も、公共職業訓練は神奈川県とか横浜市さんもやっておられますけれども、私どものハローワークの就職支援と県や市がやっている職業訓練、これがうまく連携すれば、今でも連携はしているつもりでありますけれども、そこを更に進められれば、もっと就職が進むと思います。

それ以外にも、私どものハローワークがやっていることのほかにも県や市がいろいろなことをやっておられますので、お互いの強みを生かして連携していくと、この神奈川の雇用情勢はもっと良くなると思いますので、そういった連携を更に進めていきたいと思っております。

○柴田会長 今のことで、澤口部長。

○澤口職業安定部長 補足ということで、いろいろコメントいただきまして、ありがとうございます。

生活保護受給者の関係で申し上げますと、月々の被保護世帯の数がいろいろ新聞記事になったりもしておりますけれども、高どまりをしている状況で、オールジャパンの数で申し上げますと、被保護世帯数ということでいうと161万世帯あるということで、ずっと月々を追ってみても、最近高どまりしている状況であります。そういう中で、働いて自立していただける人には働いて頑張ってもらうのがいいだろうということで、連携して支援させていただいているところであります。

現場の窓口を見ますと、結構若い方がこういった窓口での支援を受けている姿を何回も見せておまして、そういう若い方がこういった形で生活保護になるというよりも、働いて自立していただくのが大事なのだということは、私も見ていて実感として思っているのですけれども、そういったことで、自治体と連携することでかなりメリットが出ているということでもありますので、引き続きそういった取組に努力していきたいと思っています。

ありがとうございました。

○柴田会長 ありがとうございました。

先に岡元さんのほうから。

○岡元委員 労働側委員の岡元と申します。よろしく申し上げます。

行政運営方針の6ページのところでございますけれども、中段のオの障害者の就労推進というところについてでございますけれども、法定雇用率が引き上げられて、時がたってきているわけですが、これらの効果ということもあって、先ほど障害雇用者の増につながっているような御意見もあったと思います。この中で、更に進めていくという中で「また」以降、「福祉や教育、医療から雇用への移行を推進するため、労働局やハローワークが中心となり、就労支援セミナーや事業所見学会、職場実習等を推進していく必要がある」と書かれておりますけれども、NPO法人なども含めて、何かそのあたりで具体的なお考えがあれば、補足をいただければと思います。

○澤口職業安定部長 ありがとうございます。

福祉、教育、医療から雇用への移行ということでございますが、まず、福祉ということ

で申し上げますと、いろいろ障害者の方の支援をしている施設がございます。雇用に向けた支援をやっているところもあればそうでないところ、いろいろな施設があるわけですが、ここも先ほどの生活保護と同じで働ける人、本人が一般企業で働きたいと思っている障害者の方も非常に多いので、そういうところから施設から普通の民間企業への雇用ということで、持っていく必要もあるだろうということで、現在で言うといろいろそういった施設なども回せていただいて、状況を把握していただいて、障害者の方のニーズも把握してということでやらせていただいているところであります。

また、教育ということでは特別支援学校から卒業後、雇用へということですので、ここは各学校と各ハローワークでネットワークを結んで、毎年卒業生の方をうまく雇用に結びつけようということで、取り組ませていただいているところであります。

医療ということで申し上げますと、代表的なものは精神障害者の方でございます。いろいろ医療的な措置も受けながら、ただ、生活のために働きたいという方もいらっしゃいますけれども、そういったところは精神科医のお医者さんとも連携して、やっていかなければいけないということであるのですけれども、ここは今後やっていかななくてはならない課題がありまして、お医者さんとの連携がまだ十分かという、なかなかそういう体制がとれていないという現実もあります。これはお医者さんの立場からしますと、働くことによって障害が重くなるとか、症状が出るのではないかという懸念もあって、なかなか働くことを支援ということで御協力いただけるお医者さんもなかなか少ないということもあって、そういったところも含めて、個別に御相談もしながら支援をしていく必要があるということですので、そういった取組を継続してやっていきたいと思っているところであります。

以上であります。

○柴田会長 ありがとうございます。

岡元さん、よろしいですか。

秋山委員。

○秋山委員 使用者側の委員の秋山でございます。

感想というか、現実なのですけれども、新卒を中小企業が採用しにくいところなのですが、私は印刷とかホームページ作成をやっていますけれども、このごろ本当に採用のための会社案内をつくったり、今の若者は携帯とかスマートフォンで見ますから、雇用のためにそういうものを至急つくってくれと、もう3月ですけれども、4月に間に合うようにつくってくれという需要はすごく多くなってきています。

中小企業に若者が来ないということは、ずっと何年もですね。神奈川県さんもそれに対する施策もいろいろやっていらしたと思うのです。ポスターとかそういうものをつくったりして、もっと中小企業を知ろうとか、そういう働きかけもしたと思うのですけれども、全然それが行き渡らないというのは、1つには先ほどおっしゃったみたいに意識、まずは名の通っているところに入らないと恥ずかしいとか、親御さん、特に母親がそうとか、そういうこともあると思うのですけれども、そういうことを変えなくてはならないと思うの

ですが、新卒者というのは今年で25万人ぐらいでしょうかね。大企業というのは10万人ぐらいしか採らないのです。ですから、絶対それにあぶれる人は数字的には明確に、みんな新卒者が一度は大卒にエントリーするとか、そういうことをもっと割り切って考えられるようなことを考えさせてほしいと思うのです。

もう一つ、中小企業に対して、中小企業を知ってもらおうとか、そういう努力をしなくてはいいけませんので、それに対して何か協力してくれるなら援助するなり、その場を設けるなり、何かそういうことを施策としてやってくだされれば、中小企業ももっと前に踏み出しやすいと思いますので、中小企業を分かってもらえる場とか手段とか、それをもう少し強くやっていただけたらと思います。

女性の働き方についてですけれども、私は全国の女性連合会というものに入っていましたけれども、北陸とかそういうところはすごく女性の働く率が多いのです。その1つの要因として、おじいさんとかおばあさんがお子さんを見ていてくれるとか、そういう家族のきずなが強いところは女性が働きやすいというところがありまして、神奈川とか横浜みたいなところは、都会ですから、みんな孤立していて、そういうことが求められないから大変なのだろうと思いますけれども、一番大きいパートナーである男性の意識改革、これも必要なだろうと思うのです。

このごろイクメン、若い男性が赤ちゃんを背負ったり何かして、育児を楽しんでいるようですから、そういうところをもっと援助してあげて、男性も一緒になって家庭のこともやってあげたり、手伝ってあげたりすれば、女性も全部働いて、家庭のこともやって、育児もやってというと、本当に負担が大き過ぎると思うのです。ですので、その辺のところの見えないところだから難しいですけれども、そういう意識改革をぜひやっていただければと思います。

○柴田会長 労働局を超えた広い意識改革のテーマでございますけれども、確かに1番目のほうは学校関係、先ほど石部委員がいろいろなお見合いをやらせているとか、大学も高等学校もそういった形で中小企業への働きかけとか、そんなことも一緒になってやっていければと思います。

局長がコメントしたそうですけれども、お願いします。

○水野局長 貴重な御意見ありがとうございます。

最初の若い人をいかに中小企業に行かせるかというお話ですけれども、今年はすごく雇用情勢が良くなって、求人が増えて、傾向が変わってきたのですが、ちょっと前までは全国的には一頃に比べると若い人たちの目が中小企業にいくようになっていたと思います。私は3月まで広島にいたのですけれども、広島などでもそういう傾向がありまして、最近結構若い人が来てくれるようになった、あるいは中小企業にいい企業があるということが分かってくれるようになったとか、そういう声があったのですけれども、今年は景気が良くなって企業の求人が増えると、当然大企業も求人が増えるだろうということで、また少し若い人の目が大企業のほうに向いてしまっているのかという気がしています。

そういう傾向を変えるために、本人だけではなくて、おっしゃるように保護者も含めて中小企業の良さというものを分かってもらう。中小企業でこんなに職場環境が良くて、こんなにやりがいがある仕事をやっている企業があるのだということ分かてもらうということが大事であるわけですし、そういうために私どもが今、やっていることは先ほど御説明しました企業説明会ですとか、若者応援企業宣言というものです。最近の若い人はブラック企業をすごく警戒しているのです。いろいろな情報を集めてそこに何とかいかないようにしている。そういう若い人の志向に答えるためにも若者応援企業、若者応援企業というのはブラック企業とは正反対の企業ですから、どんどん中小企業のいい企業に若者応援企業になってもらって、それを私ども行政のほうで積極的にPRしていくということが効果的ではないかと思っております。

これについては、実は今度の国会で青少年の雇用の促進等に関する法律というものが出されることになっておりまして、その法律に若者応援企業宣言は更に法律できちんと位置付けられて、更に強力で支援していくことになっていきますので、そういったものに使いながら、若い人あるいは保護者に中小企業にこんないい企業がたくさんあるのだということを知ってもらおうようにしていくということが大事だと思っております。

2点目の女性の話なのですが、おっしゃるように北陸のほうは3世代同居が多くて、そのために女性の就業率が高い。神奈川は逆の状況だということはおっしゃるとおりなのですが、神奈川でなかなか3世代同居をすぐに増やすわけにもいかないのです、かわりに保育所をふやさなければいけないです。そのためには、保育士をもっと確保しなくてはならないのです。

保育士というのは、実際に資格を持っていらっしゃる方は大勢いらっしゃるのですが、なかなか保育士の場合の就業環境とか職場環境が厳しいということがあって、資格を持っていても保育士の仕事をしたくないという方が大勢いらっしゃるのです、そういった方々にいかにもう一回保育所に来てもらうか、保育士の仕事をしてもらうか。そこがポイントであるわけですし、そのために労働局のほうでも横浜市などと連携して面接会をやっております。

参考になると思うのは、個別の話で恐縮なのですが、去年の暮れの神奈川新聞に出ていたのですが、海老名のほうのタクシー会社さんで、そこはまずドライバーとして女性を活用していて、すごくお客さんからの評判が良くて、女性が働きやすいようにするために、自分の会社のところに保育所を設けたのです。その保育所をつくる時に保育士を集めなくてはならないので、保育士を募集したのですが、そのときに保育士が働きやすいように、勤務時間を午前と午後に分けて募集したら、普通だったら保育士の応募というものが全然ないのが、応募者が殺到したそうなのです。

ですから、ちょっと働き方を変えるだけで応募者はたくさん出てくるので、そういう工夫をすれば、もっと保育士を確保できて、保育所もふやせるのではないかと思っております。

ただ、なかなか勤務時間を午前と午後に分けるというのは、実際に保育士をやっている

方に聞くとなかなか難しい面もあるようなので、そこはもうちょっと工夫しなくてははいけませんけれども、1つの例としてそういうことがあったので、保育士の勤務環境をいろいろ見直していけば、まだまだ保育士を確保できる可能性があるのではないかと思っていますので、そういったところにも労働局としてこれからも力を入れていきたいと思っています。

○柴田会長 ありがとうございます。

行政もそうですけれども、経営者側、労働側にもぜひワーク・ライフ・バランスということからいっても、そういう施設あるいは意識改革、働きかけをよろしくお願いしたいと思います。

あと少し時間がございますが、ほかにございますか。

渡辺さん、どうぞ。

○渡辺委員 労働者代表委員の渡辺です。

共通資料3の2ページ、「(5)非正規雇用労働者の雇用状況」。増加傾向にある。神奈川県においても25年度で37.1%と3分の1を超える水準となって、特に若年層で大幅に増加しており、また、正社員として働く機会がなくて非正規で働いている若者の割合も上昇傾向にある。非正規雇用は雇用が不安定、賃金が低いことに加え、能力開発機会が乏しい等の問題が指摘されているという情勢分析をされているわけです。

一方、3年前、非正規雇用に関する労働法制が変わりまして、法律施行後から5年間非正規雇用で働いた方は無期雇用に転換しなくてはいけないという法律がもう施行されていますね。企業によっては、それに基づいて認識をされていて、それなりの対処をされている企業もあるかと思えますし、今後2年後にはそういう時期が来るわけで、非正規の方について会社が無期雇用の転換するのか、雇いどめするのかという経営的判断をしようと思うのですが、それに対して、今のうちから対策をどうするのかということ労働法制から言えば、法制度をもう一度周知するということが大事でしょうけれども、労働者側委員とすれば、雇いどめを全員してもらっては困ってしまう。また、もう一度非正規雇用で初めからやるのですかと、どんどん増えていきますという状況が続くだけではないのですかということがあるので、有効的な対策の今の時期から考えていただいたほうがいいのではないかとということが1つです。

もう一つは、1年前にこちら審議会の場で限定正社員にかかわる話が出てきて、当時の局長から、まだ政府で検討している段階なので、その法制化も含めた状況について注意深く見守っていきますという見識をその時点で述べられているのですが、法制化はされていませんけれども、安倍内閣の労働法制を考える審議会の中では、そういった経営者側の意見があって、そういった意見が大勢を占めているという話も聞いています。

ただ、労働者側とすれば、限定正社員というのは地域なり職種を限定して、正規社員とは一段階ランクが若干下がっている、非正規ではない正規社員なのですと、無期雇用なのですということらしいのですが、それに対して、今後神奈川労働局としてどのよう

な認識、見識を持って対応されるのか。お聞きしたいと思います。

以上です。

○柴田会長 では、局長のほうからお願いします。

○水野局長 まず、行政運営方針の2ページの非正規雇用のところでありますけれども、非正規雇用の問題点はそこに書いてあるとおりでありまして、非正規雇用の方も大きく2種類あるわけでありまして、多様な働き方をしたいということで、御自分が望んで非正規で働いていらっしゃる方と、もう一つ、私ども不本意非正規と言っておりますけれども、本来、正社員で働きたいにもかかわらず、そういう機会が得られないために、不本意ながら非正規で働いていらっしゃるという方はいらっしゃるわけでありまして、前者の自分で望んで非正規で働いていらっしゃる方については、課題となるのは処遇の改善とか、能力開発の機会をきちんと確保していく。そういったことが課題になると思いますし、後者の不本意な非正規の方については、正社員に転換することが課題になるわけでありまして、そのためには、1つはそういうこと、今、世の中人手不足の時代になっていますので、正社員に転換したい方については正社員に転換してあげたほうが、人材の確保にもなるし、定着も良くなりますよということを言って、企業に働きかけていく。

ただ、働きかけるだけだとなかなか企業のほうも大変なので、行政としてはキャリアアップ助成金というものを用意しておりまして、そういう非正規の方を正社員に転換したりあるいは非正規の方の訓練制度をつくったり何かすると、それにかかった経費を助成するという助成金がありまして、それを一生懸命周知しながら企業に働きかけているところでありまして、利用も徐々に増えてきております。

そういうことで、少しずつではありますけれども、正社員転換も進んでおるのではないかと考えております。

もう一つ、先ほど労働契約法の話だと思いますけれども、有期雇用の方は無期転換する。そういう法律でありますけれども、その際にどうやって雇いどめを防いでいくかということなのですが、なかなか難しい問題もあるのですが、後で基準部長にも補足してもらったほうがいいのですけれども、無期雇用を望まれる方は不本意非正規の方だと思うのです。正社員になりたい方は、先ほど言いましたような正社員転換を行政として支援していくということ。

もう一つは、先ほど限定正社員の話が出ましたけれども、この行政運営方針では多様な正社員と言ってありますが、7ページ、限定正社員と同じことで勤務地とか勤務時間とか職種が限定された正社員のことでもありますけれども、こういった多様な正社員というものも有期の方が無期に転換していく上での1つの受け皿になると思うのです。

この多様な正社員については、労働組合の方々におかれましては、いろいろなお考えがあると思うのですけれども、そこは労使双方にとって望ましい形で普及していくということが私どもの立場であるわけでありまして、そのためにはどうしたらいいかということ、こういう制度を設けるときに労使のコミュニケーションが大事だということと、多様な正社

員になるとときには、労働者御本人の了解が必要だということと、普通の正社員に戻りたいときには戻れるようにするという双方向の仕組みをつくるということも大事ですし、正社員と多様な正社員の均等待遇、そういったことも大事なので、そういったことを担保しながら労使双方に望ましい形で多様な正社員というものを普及させていきたいと思っております。

そういうことが有期雇用から無期雇用に転換するすぐれた仕組みの1つになるのではないかと考えていますので、そういったことを進めていきたいと思っております。

あと、もうちょっと専門的な話は基準部長のほうから補足します。

○小笠原労働基準部長 ちょっと補足させていただきますと、確かに全国的に非正規労働者の割合というものは非常に増えてきております。そのために、働き方改革の中で、先ほど局長のほうから説明がありましたように、具体的に労働局ではその見直しとして基準関係の資料1をごらんいただければと思います。

この基準1と書いてある資料があるかと思いますが、めくっていただいて、各スライドになっておりますが、10ページと書かれているところでございます。

「『多様な正社員』の普及・拡大」というところ。これがいわゆる労働契約法による無期転換、そういったものの受け皿の1つとして、ぜひ活用促進、利用をお考えいただければというところで取り組んでいる1つでございます。これはワーク・ライフ・バランスにも企業による優秀な人材の確保・定着といったところからも考えられるのではないかと、ところで、日本再興戦略の中でも円滑な導入、運用ということが決定されている。先ほど委員のほうからお話でしたが、これはあくまでも例示でございますが、例えば勤務地限定正社員として育児・介護等で転勤が難しい方については、そういった限定正社員という方法もあるでしょう。それから、職務限定とか勤務時間限定正社員という方策があるであろうということで提示して、周知をしているところでございます。

ただ、この普及に当たっては、一番下でございますが、例えばそういった転勤が難しい状況が解消されたといったときには、正規に転換できるとか、賃金水準といったいろいろな問題がございますので、そこはきちんと労使で十分な話し合いをはかって、場合によっては就業規則に規定するといった規定も十分必要だということで、そういった例示も含めてあわせて周知を図っているという状況でございます。

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。

○渡辺委員 はい。

○柴田会長 ありがとうございます。

そろそろ時間ですが、どうぞ。

○浅海委員 委員の浅海です。

今のお話に関係するのですけれども、神奈川働き方改革推進本部について伺いたいのですが、多様な正社員の話も前提として過重労働を何とかしなくてはいけないという問題も

含めて、働き方を変えないとこの状態がどうにもならないという認識を日本社会全体が持ってきていると思うのです。過労死に追い込まれるほど働き続ける正社員と、仕事が不安定な非正社員という両極端が厳しい状況になっているという認識があるように思えて、また、ワーク・ライフ・バランスについても、以前は働く人の権利という論点が強かったのですが、今は言われている働き方を変えようというのは、経営サイドのほうからも声が出ているように思いますので、とてもいいチャンスなのではないかと思っています。

そこでこの推進本部なのですが、トップに働きかけるといふ表現が幾つかどこかで出てきていて、それが具体的にどういったことなのかということと、私、不勉強で知らなかったのですが、有給休暇の取得の促進をする月間があるということを知ったのですけれども、10月とか書いてありましたね。有給休暇の取得を促進する取組があるということも知らなかったのですが、そのようなことがもっと普及していけば、例えばくるみんマークなどは相当知名度が上がっていると思うのですけれども、有給がとれる会社がいい会社だという取組は余り聞かないので、経営トップも巻き込んで、何とか働き方をもっと多様にして緩和していくという取組、神奈川ではどんなことを今後考えていらっしゃるのかということを知りたいのです。

○柴田会長 局長ですか、基準部長ですか。

○小笠原労働基準部長 それでは、資料がないと分かりにくいかと思しますので、先ほどの資料の基準1をごらんいただきまして、ページは先ほどの1つ前、9ページになります。

働き方の見直し改革につきましては、基準法なりの法定労働条件を超えた取組が必要ということもございまして、地域全体への働きかけとか企業の自主的な取組を促進するという目標を持って取り組んでいるところでございます。

そして、具体的には、県とか政令指定都市、この資料にもございますが、自治体と連携しまして、幅広く意識の醸成を図っていくという取組を進めるということで考えておりまして、現在、一部取り組んでいるところではございますが、具体的な取組としまして、各団体を捉えた要請をして、その参加企業への意識啓発。各団体とか地方自治体もそうでございますが、管内の企業への影響も非常に大きいということもございますので、それなりの自治体の長が強いメッセージを発信していただく。場合によっては各労使団体との連名とか、労働局長本部長連名とかいろいろケースがあろうと思しますので、そういった働きかけを今後進めていく。

先進的な事例の取組につきましては、現在、神奈川労働局のホームページに随時掲載を始めたところでございますが、具体的な取組事例についての情報発信、厚労省の中にはポータルサイトがございますので、そういったところでの情報発信をしていくというところのチャンネルを使って、今後進めていくという取組を考えております。

○柴田会長 ありがとうございます。

局長、どうぞ。

○水野局長 補足させていただきますと、働き方の改革というものは、企業のトップの方

に直接働きかけて、企業のトップの方から姿勢を示していただくことが一番話が早いので、私もこれまで幾つかの企業にお邪魔しましたけれども、これからは労働局が先頭になって、県のいろいろな企業のトップの方をお願いしていこうと思っております。

あと、働き方の改革というものはすごく大事なことで、なぜ大事かという、これを進めることによって、労働行政のいろいろな課題が解決してくるのでないかと思っております。この働き方の改革をすることによって、女性の活躍も進むと思いますし、先ほど人手不足の話が出ておりますけれども、そういう人手不足の解消といいますか、人材の確保にもつながると思いますし、労働災害が増えておりますけれども、労働災害の防止にもつながっていく話ではないかと思っております。そういう意味ではいろいろな労働行政の課題の解決にもつながる大事な取組なので、今年は神奈川労働局の最重要課題ということで取り組んでいきたいと思っております。

先ほど有給休暇の取得促進の話が出ましたけれども、有給休暇の取得促進も働き方改革の大きな柱の1つであるわけでありまして、これについては、神奈川の現状を申しますと、有給休暇の取得率は直近の調査です54%ぐらいなのです。全国平均が50%を切っていますから、神奈川はかなり有給休暇の取得促進という意味では全国に見るといいほうであります。

ただ、そうはいつでも、有給休暇というものは諸外国では100%とるのが当たり前でありますし、特に欧米諸国はそうです。我が国でも2020年までに有給の取得率を70%にするというのが国の目標なので、そういった意味では、神奈川の54%もまだまだ低いので、これからはこれを70%に近付けるために、労働局としても更に力を入れて取り組んでいかなくてはいけないと思っております。

そのためには、県内の企業でこれまでもある有名な企業にお邪魔したのですけれども、有給の取得率が90%を超えている企業も県内にあるわけです。聞くと、日本には大きな企業でもう100%のところもあるというお話もあるので、そういう先進的な企業の事例などをこれから集めて、県内に広め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。

まだまだ御意見、御質問等がおありかと思っておりますけれども、時間が迫ってまいりましたので、よろしければこの辺で終了とさせていただきますと思います。

きょうは、いろいろな御意見が出まして、伺っていますと労働局だけということではなくて、自治体との協力というか連携が非常に重要だということは、今の働き方の問題もそうですし、その前から出ておりました障害者の問題もありますし、生活保護受給者に対するもの。これはもう少し、先ほど部長の話で161万人でしたか。ということは、対象者は5,000幾らですから、掘り起こしというのでしょうか、どのように表現していいのかわからないのですけれども、そういった意味でも、これから自治体との連携ということが非常に重要になってくるのだらうと思います。

どうかそういったことも考えまして、これからの行政、県民サービスを踏まえまして、

サービス改善に努力されていくように御努力いただきたいと思ひまして、本日の審議会を終了させていただくということにさせていただきたいと思ひます。

最後に、議事録の署名人をお願いしておかなければいけません。労働側は林委員、使用者側は石部委員でよろしくお願ひしたいと思ひます。

それでは、以上で事務局のほうにバトンタッチさせていただきます。

○近藤室長 ありがとうございます。

本日は、会長初め各委員の皆様には活発な御議論をいただきまして、感謝申し上げます。

各委員の皆様からいただきました御意見等につきましては、行政運営方針並びに雇用施策等実施方針に生かしてまいりますとともに、今後におきまして、会長からもお話しいただきました自治体等との連携を深めまして、生保の一体事業ほか、より一層のサービスの改善を図りまして、地域に根差しました行政運営に努めてまいりたいと思ひます。

本日は、どうもありがとうございました。これにて閉会させていただきます。