

平成27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総務課

平成27年度第2回神奈川地方労働審議会

1 日 時

平成28年3月10日（木）15:00～17:00

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：山倉委員、松本委員、浅海委員、照屋委員、三浦委員

労働者代表：林委員、岡元委員、渡辺委員、大橋委員、木村委員

使用者代表：畑野委員、小泉委員、阿部委員、滝澤委員、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28年度神奈川労働行政運営方針（案）について
- (2) 平成28年度神奈川雇用実施等実施方針（案）について
- (3) 各部会報告
- (4) 質疑・意見交換等

5 議 事

○鹿島補佐 定刻となりましたので、ただいまより平成27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。

○近藤室長 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、公益委員が4名、労働者側代表委員が5名、使用者代表委員が5名、合計14名の委員が出席されております。

したがいまして、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使用をお願いいたします。

議事に入ります前に、事務局から資料の説明をさせていただきます。本日の資料につきましては、机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、審議をいただくに当たって主に使用いたします共通－1の平成28年度行政運営方針（案）と共通－2の平成28年度神奈川雇用施策等実施方針（案）の2つの資料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。

それでは、主催者を代表いたしまして、若生局長より御挨拶いたします。

○若生局長 神奈川労働局長の若生でございます。

本日は、山倉会長を初め、各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、御出席をいただき、まことに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、御理解、御協力を賜り、重ねて御礼申し上げます。

本日の審議会につきましては、神奈川労働局における平成28年度の行政運営方針（案）並びに雇用施策等実施方針（案）につきまして御審議いただくようお願い申し上げます。

行政運営方針（案）及び雇用施策等実施方針（案）の詳細につきましては、この後、各部室長より御説明申し上げますが、行政運営方針（案）の概要といたしまして、政府が掲げる一億総活躍社会の実現に向け、神奈川労働局として全員参加の社会の実現加速と、公正、適正で納得して働くことができる環境整備を柱として、来年度の行政を展開していきたいと考えているところでございます。

全員参加の社会の実現につきましては、少子高齢化による労働力人口の減少が顕在化する中、女性の個性と能力を十分に発揮できる環境の整備、若者の安定した雇用の促進、高

年齢者が健康で年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現、障害者の雇用を促進する環境の整備の観点から進めてまいりたいと考えているところでございます。

また、公正、適正で納得して働くことができる環境整備につきましては、非正規雇用労働者が待遇改善と希望の持てる社会を実現するとともに、過重労働を解消し過労死を防止する対策を推進し、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりの観点から進めてまいりたいと考えているところでございます。

雇用施策等実施方針（案）につきましては、労働局と神奈川県が一体となって、全員参加の社会の実現を加速し、労働者が安心、安全に働くことができる職場環境の整備を進める観点から、県、局がそれぞれの強みを発揮した取り組みを推進し、住民へのさらなるサービスを目指していきたいと考えているところでございます。

本日お示しをいたしました行政運営方針（案）並びに雇用施策等実施方針（案）につきましては、各委員の皆様方の御意見を踏まえ、さらによりよいものにしていければと考えておりますので、どうぞ忌憚のない御意見をいただくようよろしくお願い申し上げます。

簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。

本日は、よろしくお願いいたします。

○鹿島補佐 それでは、以降の議事進行につきましては、山倉会長にお願いいたします。

山倉会長、よろしくお願いいたします。

○山倉会長 山倉です。本日もよろしくお願い申し上げます。

それでは、議題1の「平成28年度神奈川労働局行政運営方針（案）について」です。

なお、質疑等につきましては、議題3の各部会報告が終了した段階で時間をとっておりますので、よろしくお願い申し上げます。

それでは、丸山部長、お願いいたします。

○丸山部長 総務部長の丸山でございます。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

お手元に配付をさせていただきました共通資料の1が平成28年度の神奈川労働局の行政運営方針（案）でございます。

これに基づきまして御説明申し上げますが、かなりのボリュームになりますので、時間の関係もありますので、本年度、平成27年度の行政運営方針から変更された部分を中心に簡単に御説明を申し上げたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

1枚はぐっていただきますと、目次がございます。

第1に、神奈川の労働行政を取り巻く情勢ということで、1、2、3と項目が並んでおります。こちらにつきましては、項目の組み立て方、内容につきまして、本年度と同様に考えております。最新の情勢を踏まえて内容の変更をさせていただければと思っております。

第2でございます。行政の課題を大きく構成を変更させていただきました。

先ほど局長からもお話がございましたように、一億総活躍社会を目指していく中で、女

性の活躍を促進し、多様な働き方が可能になる社会、それにはワーク・ライフ・バランスというところがセットで出てくるわけございまして、その観点から、第2のこの課題につきましては、1としまして全員参加の社会ということで（1）から（5）まで、女性、若者、生涯現役という高齢者の方、さらには障害者の方々の活躍を労働局として支援をするところに取りまとめをさせていただいております。中身も厚くさせていただいているような内容になってございまして、具体的には4ページからになりますので、4ページを見ていただけますでしょうか。

まず、女性活躍推進法等も施行されるという観点も踏まえて、女性の活躍を第一に持ってきております。具体的に女性の職業生活における活躍ということで書かせていただいた後、ここが厚くなってございますが、従前から項目を挙げさせていただいております仕事と育児・介護の両立支援、それから、妊娠・出産に係ります環境整備というところを女性のところで書かせていただいております。5ページ目に参りますと、若者、生涯現役、こちらも項目そのものは今年度と同じ中身ではございますが、少し重点的なものにつきましては、厚く書かせていただいているということでございます。

6ページ目に参りまして、セーフティネットの構築は今年度と同じ内容でということでございます。

大きな柱の2点目でございます。公正、適正で納得して働くことができるような環境整備を目指しましょうということで、こちらも組み立て方を変えたわけでございますが、まず1つ目には、今、大変問題になっております非正規雇用の関係の環境整備をしっかりとしなければいけないということで、第一に挙げさせていただきました。

正社員の転換、パートタイム短時間労働者への対策、これらの次に、7ページ目に参りますと、働き方改革になっています。これは一昨年から取り組みをさせていただいております。会議等を行う中で各管内の事業所の皆様の労働条件向上の支援を一生懸命していかうということでこれを推進させていただいているわけでございますが、これを2つ目に書かせていただいております。

内容はこれも厚くさせていただきます。ワーク・ライフ・バランスとともにテレワーク等の項目もつけ加えさせていただきます。

8ページに参りますと、労働者が安全で健康に働くことができる環境づくりということで、こちらの中身につきましては、ほぼ本年度と同じ内容で、既に出てきたものを述べた内容で書かせていただいております。

以上のような一億総活躍を目指すところでということで、労働局として取り組む課題を大きく柱を2つに分けて組み立てさせていただきました。

これに基づいて具体的な対応という形になってまいります。目次に戻っていただきますと、第3で労働行政の展開に当たっての基本的対応ということで、計画的な行政運営でございまして、地域に密着したという形で書かせていただいております。

この第3につきましては、今年度と同じ組み立てをさせていただいておりますので、御

説明につきましては、割愛をさせていただきます。

目次の第4の平成28年度の神奈川労働局重点施策でございます。

これは本年度、平成27年度の施策と組み立てを大きく変えさせていただきました。本年度につきましては、労働基準行政、職業安定行政、職業能力開発行政、雇用均等行政と重点施策を並べておったわけでございますが、これを変えております。

その説明をさせていただく際に、お手元のほうに束でつづっているほうの共通-5、A4、1枚の資料ですが、これをまずは見ていただけますでしょうか。

課題につきましては、平成28年度も各行政組織において順番に並べるような形になっておりますので、その関係で4月から労働局の組織を見直すという説明を先にさせていただければと思います。

先ほど来、女性の活躍、働き方改革という御説明を申し上げております。そのような労働行政のニーズを踏まえて、より効率的に、効果的に行政を進めるために、労働局の組織の見直しをさせていただくことになりました。

ここに書いてございますように、女性の活躍、働き方はワンパッケージでサービスを提供できるようにしたいということから、今まで女性の活躍ということであれば、雇用均等室のほうで担当をしておりました。また、働き方改革につきましては、労働基準部で担当をしておりました。また、他の部におきましても、事業所の皆様の支援をするという業務が幾つかありました。

これらを取りまとめて一つの部をつくろうという中身になっております。（新）という組織のほうで、雇用環境・均等部という部を、まだ仮称でございますが、設ける予定でございます。新たに一つの部を設ける。そこには雇用均等室、企画室、各部からの業務を寄せ、人材も寄せることとなります。

ですので、4月から、労働局におきましては、総務部、雇用環境・均等部、労働基準部、職業安定部という組織の見直しになります。

下のほうにポイント1から3までということで、ポイント1につきましては、先ほど御説明したとおりでございます。

さらに、ポイント2でございます。

労働相談等の窓口を一本化しようということでございます。ここに書いてありますように、労働基準部、総務部においておのおのの窓口で一般労働条件から個別労働紛争まで窓口を設けて、さらに③にありますように、雇用均等室では、セクハラ等、雇用均等関係の相談窓口を設けておりました。おのおのの相談の内容によって窓口が異なるということで御迷惑をかけていたわけでございますが、この相談窓口を一本化することによって、より使いやすく活用しやすいような窓口ということで、この雇用環境均等部に窓口を集約することになりました。

また、ここにありますように、個別紛争のあっせんがございますとか、雇用均等の調停につきましても、新しい雇用環境・均等部で窓口等の一本化と同時に同じ部署でやること

になりまして、業務そのもの、それから、相談先が効率的、円滑に進まれるのではないかと考えております。

さらにポイント3ということで、体制の整備を図るということで、職員の増置に関して少し書かせていただいております。

新たな専門官職ということで、ちょっと長いのですが、雇用環境改善・均等推進指導官という官職を4月から配置をしまして、相談対応、調停・あっせん、さらには女性の活躍、働き方改革に取り組んでまいります。

ですので、行政運営方針につきましても、重点施策につきましても、この雇用環境・均等部が施策として担当するものをまず最初にまとめ、その次に、従来どおり、労働基準部、安定部と構成をさせていただきました。

そのような見直しを行わせていただきましたので、先ほどの共通資料の1の目次の2枚目を見ていただきますと、第4のところに平成28年度神奈川労働局の重点施策ということで12ページ以降のものを載せさせていただいております。

1番の総合労働行政機関としてのというところは、本年度と変わりません。

2番目に、雇用環境・均等担当部署の重点施策が、新しい部で担当する業務につきまして、その内容を重要度の高いものから順に項目を整理させていただきました。

それでは、簡単に項目の説明をさせていただきたいと思いますが、中身につきましても、12ページ以降の重点施策に記載してあります。

(1) としまして、働き方改革関係がまずは来ております。こちらにつきましても、一昨年から取り組んでおりますので、内容的には本年度と同じもの、さらに今後もしっかり企業の皆様に働きかけを行い、また、取り組んだ好事例等を公表する中で周知を行うこと、年次有給休暇、ワーク・ライフ・バランスに向けた内容を書かせていただいております。今年度も戸別の訪問等を積極的にさせていただいたところでございます。

(2) も本年度と同じ内容で推進会議の開催、(3) としまして女性の活躍というところの内容で、まず、法令で定められた水準をしっかりと履行していただくということで、新たな法が施行されますという内容で、この辺につきましても、新たなメニューになっておりますので、内容をちょっと厚くさせていただいております。

あわせてハラスメントの窓口一本化というお話も申し上げましたが、それを総合的に、14ページに行きますと、妊娠・出産でパワハラとセクハラというものを書かせていただいております。

(5) で雇用の分野ということで男女雇用、(6)、この辺は本年度と大きな変更はございません。

15ページに参りまして、パートタイム、労働条件の確保対策は従前どおり進めてまいりたいというところですので。適正な労働条件確保等もでございます。

17ページに参りまして、企画室から業務が移ってくる個別労働紛争関係の業務でございます。

こちらでは、前回、いじめ等の件数がふえているという御説明を申し上げたところでございまして、これらが一つの部でハラスメントとして窓口で対応、指導、あっせんというところに結びつけることとなります。

新しい部の重点、各部から持ち寄った中身につきましてこのように組み立てさせていただきました。

次に、17ページの4になりますと、労働基準担当部署の重点施策になります。

新しい雇用環境・均等部に行きました業務を除きまして、労働基準部で担当させていただき業務を優先度の高い順に載せてございます。

これにつきましても、基本的には、内容は本年度と同じ内容で整理をさせていただきました。

それから、ちょっと飛んで恐縮ですが、23ページをはぐっていただきますと、5に職業安定担当部署の重点施策ということで載せてございます。

(1) から順次数値目標等を載せさせていただきますと、その後、重点的なものを順次載せさせていただきますとさせていただきます。

大きな項目に関しては特に落ちているものはなく、また、強化をしなければいけない非正規の正社員転換等につきましては、内容をちょっと厚くさせていただいているという内容になっております。

この後に、今年度ですと、職業能力開発行政の推進ということで項目立てをしておったわけですが、30ページを見ていただければわかりますように、職業安定部署の業務の中の一つとして(12)にその内容を入れさせていただきますとさせていただきます。業務の内容そのものは変わりませんが、構成を1つ下げたということで位置づけをさせていただきました。

6以降についても本年度と同様でございますと、大きな修正はございません。

あと一つ変えたのは、本年度は各行政の分野ごとに目標を立てさせていただいてございました。それにつきましては、組織の見直しに伴う構成の際に検討させていただきまして、職業安定行政の目標を残し、残り2つの行政の部分は新しい部もできるということで、目標設定は行わない整理にさせていただいたところでございます。

甚だ簡単ではございますが、変更になった部分を中心に御説明を申し上げます。以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

引き続き、議題2でございますが、平成28年度神奈川雇用施策等実施方針(案)について、澤口職業安定部長から説明をお願いします。

○澤口部長 職業安定部長の澤口でございます。皆様には、平素より大変お世話になっております。よろしくお願ひ申し上げます。

私のほうからは、雇用施策等実施方針(案)について御説明をさせていただきます。お手元の資料共通-2をごらんになっていただければと思います。

適宜、今年度の方針と変えている部分にも触れながら御説明をさせていただきたいと思っております。神奈川県との関係で申し上げますと、一応、神奈川県のほうからも意見を聞きまして、その意見を盛り込んだような形の案としておりますので、お含みおきいただければと思います。

1 ページ目からでございます。

こちらは、行政運営方針と同じように直近の状況ということで整理をさせていただいております。

第1で労働行政を取り巻く情勢ということで、1番目「社会経済情勢」とありますけれども、こちらのほうは直近の2月の金融経済概況「景気は緩やかに回復している」といったことも含めて触れさせていただいているところであります。

その下の2つ目「雇用・職場環境をめぐる状況」ということで、雇用情勢ということで書かせていただいておりますけれども、1ページ目の一番最後の行のところに、平成27年の平均の有効求人倍率ということで、0.93倍ということで前年よりも0.10ポイント改善といった状況も書かせていただいているところであります。

(2)の「職場環境」でありますけれども、こちらのほうは1行目にあります年間総実労働時間数の状況、それから、真ん中ほどになりますけれども、年次有給休暇の平均取得率、それから、現金給与総額の状況について記載をさせていただいているところであります。

(3)の「女性の就業環境」でありますけれども、こちら最後の行にありますけれども、女性の有業率ということで、現在の状況を書かせていただいているところでございます。こちらのほうは全体的に構成は変えてございません。

「第2 現状と課題」であります。

1として「『全員参加の社会』の実現加速」とあります。

こちらのほうは、これまで行政運営方針で御説明申し上げましたように、項目のタイトルをこういった形で今回は直してございます。昨年は「雇用・生活安定の確保」でありましたけれども、雇用情勢も改善していることと、オールジャパンとしてこういった活躍促進に取り組むということで「『全員参加の社会』の実現加速」にしてございます。

それ以下、(1)が若年者・非正規労働者の対策、隣の3ページ目に行きまして、女性の就業環境の整備、就業支援、また、(3)(4)(5)と生活困窮者、障害者、高齢者の課題ということで整理をさせていただいておりますけれども、こちらのほうは昨年と同様の整理ということでさせていただいているところでございます。

2つ目「人材ニーズに対応した職業能力開発の充実」で、こちらのほうも昨年と同様の記載にさせていただいております。人材ニーズを踏まえた訓練またはジョブ・カードの活用ということで同様の整理とさせていただいております。

3点目「働き方改革の実現、労働災害の防止及び労働者の心身の健康の確保」といったところも、中身は次の4ページ目の記載になりますけれども、こちらのほうも昨年と同様

の整理でございます。1点目、ワーク・ライフ・バランス、2点目が若者の使い捨てが疑われる企業等に対する対応、3点目、労災の防止ということで、以下、5ページ目の(7)受動喫煙防止対策ということで、ここまで昨年と同様の整理ということで記載をさせていただいているところであります。

5ページ目の下から、具体的に取り組む事項ということで、第3ということで整理をさせていただきます。

具体的な記述は次の6ページ目からになりますけれども、1つ目の「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、(1)は「新卒者の雇用促進」ということで書いてございます。こちらのほうは昨年度と同様の取り組みをしていくということで、昨年と同様の記載とさせていただきます。

「(2)若年者・非正規雇用労働者の雇用対策の推進」ということで、アのところに若者応援宣言事業の推進及び認定制度の周知がございまして。こちらのほうは既に御案内かと思えますけれども、昨年、このパラグラフのところの上から3行目のところにありますけれども、青少年の雇用の促進等に関する法律が、昨年、成立をいたしました。

この法律の中で、昨年10月1日から施行しておりますけれども、若者の雇用管理が優良な中小企業を認定する「認定制度」ができてございます。こちらのほうは新しい中身でありますので、新しく記載を入れているところでございます。

その下、(3)の違法派遣、偽装請負等の防止・啓発ということでございまして。こちらのほうも1行目にありますように、9月末に労働者派遣法の改正法が成立をしておりますので、こうした派遣法の改正、施行について記載を改訂しているところでございます。

7ページ目のところでございます。

こちらの4点目は、女性の活躍推進、両立支援、パートタイム労働対策の推進でありますけれども、こちらは昨年と同様の整理とさせていただきます。

その次の(5)障害者の就労促進につきましても、引き続き県と連携しながら同様の取り組みをしていくということで、こちらでも昨年と同様の整理とさせていただきます。

8ページ目のところでありますけれども、(6)が福祉人材確保対策ということで、こちらのほうは引き続きやはり人手不足が続いている状況で、福祉・介護人材、保育士の人材確保について昨年と同様に取り組むということでございます。

(7)外国人労働者の雇用管理ということで、ここは一番最後のパラグラフに「さらに」ということでありますけれども、こちらのほうは新聞記事等でも報道されているところでありますが、神奈川県で国家戦略特区ということで「家事支援外国人受入事業」を実施することもありますので、ここでの連携を今回新しく入れているところでございます。

以下、(8)(9)(10)は昨年と同様の整理でございます。

9ページ目のところでありますけれども、こちらは「2 重層的なセーフティネットの構築」ということで、(1)は訓練の関係、また、(2)は生活保護受給者等の就労支援の関係でありますけれども、こちらは引き続きまた連携して取り組むということで、昨年

と同様の整理でございます。

また、その下の3、働き方改革の推進、労働災害の防止等の項目でありますけれども、(1)の部分につきましては、昨年はワーク・ライフ・バランスの推進といったタイトルにしておりましたけれども、行政運営等の書き方もそろえまして、(1)について「働き方改革の推進」ということでタイトルを改訂させていただきました。

「(2)神奈川県における魅力ある職場作り推進会議の開催」は、今般、新しい項目として書かせていただいているところでもあります。働き方改革の推進について、ここにも記載をさせていただいているとおり、地方自治体や労使も交えて、地域の関係者で話し合う場を設けるのが重要だろうということで、推進会議を立ち上げたところでもありますけれども、こうした記述について新しく入れさせていただいているところがございます。

以下、9ページ目の下、(3)のところから次の10ページ目になりますけれども、こちらは(4)建設業の労災防止から以下、整理をさせていただいておりますけれども、こちらについては、昨年と同様の中身とさせていただいているところでもあります。

また、隣の最後の11ページ目になりますけれども、最後に「5 地方創生の促進」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。

神奈川県のほうにおきまして、地方創生推進会議で地方創生の施策を策定するというところで、策定作業をしているところでもあります。当方も労働局長がこの地方創生会議の委員として参画をさせていただいているところでもありますけれども、こちらは神奈川県の地方創生の取り組みについて、労働局としても連携をしていこうということでありますので、こうした点も含めて地方創生の促進ということで新しく項目を設けて記載をさせていただいたところがございます。

非常に簡単ではありますが、私のほうからは以上でございます。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

それでは、次の議題に移ります。議題3でございます、部会からの報告です。

各部会の報告について、事務局から報告をお願いします。

家内労働部会について、菊池労働基準部長から御説明をお願いいたします。

○菊池部長 労働基準部の菊池でございます。

家内労働部会について、御報告をさせていただきます。

この神奈川地方労働審議会のもとに家内労働部会というものが設けられておまして、例年、県内の家内労働、家内労働と申しますのは、いわゆる内職のことでございますけれども、これについて定められている最低工賃の改正・廃止の要否等について御審議をいただいております、本年度も1月に部会を開催いただきました。概要について、御報告申し上げます。

資料は事務局の6番目、家内労働部会の議事要旨という1枚紙の資料ですが、これをごらんいただければと思っております。

ごらんのとおり、1月26日に定数9名のうち7名の先生方に御出席をいただきまして御

審議をいただきました。

公益代表委員3人といたしますのは、この審議会の公益委員のお三方、松本委員、照屋委員、浅海委員でございます、そのお三方も含めた7名で御審議を賜りました。

まず、主要議題のところ、1個目が「神奈川県における家内労働の現状について」ということでございますけれども、家内労働を取り巻く概況、現状の御説明を事務局からさせていただきます。

その資料のエッセンスは、基準資料の8に本当に簡単につけさせていただいております。時間がございませんので、御説明は省略させていただきますけれども、家内労働は減少傾向にあるという概況を御説明させていただいたところでございます。

そうした状況を踏まえた上で、議題の2つ目「第11次最低工賃新設・改正計画に基づく紙加工品製造業最低工賃の改正・廃止の要否等について」ということを御審議いただきました。

現在、神奈川県におきましては「スカーフ・ハンカチーフ製造業」「電気機械器具製造業」、本年度御審議をいただきました「紙・紙加工品製造業」の3種の最低工賃が設定をされておりまして、この3種について、1年に1種ずつ、3年でワンサイクルで御審議をいただくような計画を策定して、それに基づいて御審議をいただいております。

ということで、今年度はこの紙加工品の御審議をいただいたわけですがけれども、結論から申しますと、現在、支払われている工賃額の実態調査を行いまして御報告を申し上げたわけですがけれども、そうした工賃の支払額の水準と設定されている最低工賃との大きな乖離はないということでございます、また、紙加工品製造業に関して最低工賃を定めているほかの府県の設定金額と比べても、神奈川県の設定金額は比較的高い状況にございますことなどから、改正の必要性は乏しいということで、各委員からおおむね一致した御意見をいただいたところでございます。

もう一つ、家内労働については、先ほど申し上げましたように、少しずつ委託者、家内労働者とも減少する傾向にございます。

あまり減少が進みますと、対象の方々の人数がわずかなものになって、最低工賃の設定を維持する必要があるかどうかという議論にもなってくるところでございますけれども、そうした設定を維持する必要性の有無などについても御審議を賜りましたけれども、現在、紙加工品製造業の調査では105人の方々が家内労働者として従事をしているということでございまして、この程度の方々がいらっしゃる限りは、まだ最低工賃設定を維持する必要がある、廃止とは至らない状況であるということで御認識が一致したところでございます。

ということで、特段ことは改正、廃止ともなくということで御審議をいただきまして、まとめさせていただいたところでございます。

その旨、事務局から御報告をさせていただきます。

以上でございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

引き続きまして、港湾労働部会について、新津職業対策課長から御説明をいただきます。

○新津課長 職業対策課の新津です。

私からは、事務局資料7番の神奈川県労働審議会港湾労働部会の議事要旨ということで説明をさせていただきます。

28年2月23日、公益、労働者、使用者、それぞれ各委員、皆様全員の御参加をいただきまして開催をしております。主要議題としましては、川崎港を含む横浜港における港湾労働の状況について御審議をいただきました。

議事要旨としましては、澤口職業安定部長の挨拶の後、昨年10月に委員の改選を行いましたので、まず、委員の紹介及び部会長には本審の委員を務められております照屋委員が部会長に選出をされております。

3番として、港湾労働の状況につきまして、まず、事務局のほうから説明をさせていただきました。審議の内容ですが、主に港湾労働者派遣制度並びに日雇い労働者の直接雇用につきまして、その役割、運用について御意見をいただいております。

港湾労働部会の御報告は以上です。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

それでは、今までの平成28年度の神奈川県労働局行政運営方針（案）及び神奈川県雇用施策等実施方針（案）、及び、2つの部会からの説明、報告を踏まえまして、皆様と質疑、意見交換に入りたいと思います。

何か御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

○渡辺委員 労働側委員の渡辺です。よろしくお願いいたします。

事前に2つの資料をいただいて、質問があればファクスでお受けしますということだったのですが、その時点でわかればよかったのですがけれども、本日、気がついた質問がありますので、おわびしながら質問を何点かさせていただきます。

1つ目は、共通5の資料でございまして、雇用環境・均等部【仮称】を設置するという事で、新たに相談窓口を一本化する、ワンストップ化ということで解決がスムーズに行くのではないかとということで期待をしたいと思います。

その上で、この施策については、神奈川県労働局オリジナルの施策なのかというのが1つ目です。

2つ目は、人事案件ですけれども、業務の一部がそれぞれの部から行きますけれども、新たな雇用環境・均等部の人員規模は何名ぐらいでやられるのか、もしわかれば教えてください。

その次が、共通1の資料でございまして、13ページの上の「(イ)年次有給休暇の取得促進」でございまして、先進的な取り組み事例をポータルサイト等に掲載して情報発信を行うということでございますけれども、参考にこれまで掲載された先進的な事例があれば、具体的なものを教えていただきたいということと、今後、掲載予定のものがあれば、もし差し支えなければ教えていただきたいというのが3点目でございます。

4点目が、これは共通－2でございまして、2ページの「(3)女性の就業環境」の3行目に、女性の有業率は41.4%（全国52.4%）ということで、神奈川県が最も低くなっていると書いてありますけれども、全国平均から10ポイント以上低いわけで、労働局としての分析、主たる原因は何にあるのかということと、高い県はどこで、高い県の優良的な事例があれば教えていただきたい。

最後の質問が、同じ共通－2の5ページ「(5)メンタルヘルス対策の推進及び自殺対策」の最後の2行、27年12月1日から施行されたストレスチェック制度の実施について周知を図る必要があるということで、具体的な周知方法をどのようにお考えなのかということと、ある程度制度を運用した時点で、抜き打ちのチェックではないですけれども、それぞれの企業、会社さんに入って、正しく運用されているかどうかのチェックみたいなものをされる予定があるかどうか、お聞きしたいと思います。

以上です。

○丸山部長 ありがとうございます。

それでは、お答えをいたします。

私のほうからは、組織の関係で御質問のありました1点目、2点目について回答をさせていただきます。

共通資料の5でお配りをしましたこの労働局の見直しですが、これは全国の労働局で同様の見直しを同じタイミングでさせていただくものでございます。

ただ、労働局の組織規模に応じまして、若干、部でございませうとか、室でございませうとか、変わってきたりするところはございますが、基本的な見直しの構成は同一でございます。当局は全国的規模で見ますと大きなほうの組織に入ることから、雇用環境・均等部ということで一つの部を設けさせていただいたということでございます。

それから、2点目の人員の関係でございます。

これは、業務を持ち寄っておりますので、そういう観点から、現在の雇用均等室の職員、企画室の中で個別紛争の担当だとか、窓口をやっている職員、それから、労働基準部のほうで働き方改革等を担当した職員が新しい部に移ってくるようになります。

正規の職員と非常勤がおるわけでございますが、正規の職員は大体14、15人ぐらいと考えておりますが、まだ調整中でございますので固まっておりませんので、また4月に御挨拶できるタイミングで御説明を申し上げればと思っております。よろしく願いいたします。

○菊池部長 私のほうから、2つ、年次有給休暇の取得促進の件とストレスチェックの件を御説明させていただきます。

年次有給休暇の取得促進につきましては、4月からは新部に移る施策ですが、現行、私も労働基準部でやっておりますのでということで、先ほどの共通資料1の13ページですけれども、(イ)に「年次有給休暇の取得促進」と書いてございますけれども、実はそのすぐ上に、前のページから「働き方改革・休暇取得促進」ということで「(ア)企業経営陣への働きかけ」とありまして、これにつきましても13ページの3行目のほうに局ホーム

ページや本省ポータルサイトに掲載して、好事例などについて取り組みの情報発信を行うと書いてありまして、そのうちの年次有給休暇の取得促進の好事例分を（イ）のほうで書かせていただいているということでございます。

現在、（ア）のトータルの数でいきますと、正確な数はあれですけども、20弱ぐらいだったかと思います。そのうちの幾つかには年次有給休暇の取得の好事例も含まれていたかなと思っております。それらの十幾つが当局のホームページにつけさせていただいている数でございます。

それから、ストレスチェックのほうですけども、これは昨年12月に施行されまして、簡単に仕組みを申しますと、1年について1回やらなければならないという仕組みなので、昨年12月から本年11月30日までに1回ストレスチェックを実施しなければなりませんということなものですから、当面は50人以上の義務化された事業所に対する周知と、実際にどのようにしたらいいか、あるいは、実際に実施に当たる医療関係者に対する実施に向けた研修などを進めていって、より実施しやすい環境づくりをしていきたいと思っております。

ことしの11月末になると、それまでには少なくとも全ての50人以上の事業所では実施をしなければならないという状態になりますが、実際には、その後、必要な場合には医師の面接を行ったりして、その後に監督署に対する報告が出てまいりますけれども、その監督署への報告は、遅いものは来年、29年の初めごろになることも当然あるだろうと思っております。

そのころまで待つてようやく一回りということだろうと思っておりますので、そうした状況になった時点では、状況を見ながら個別に実施状況はいかがでしょうかと。もしやっていないければ、少なくともことしの11月30日を過ぎて実施していなければ、これは法律に従っていないこととなりますので、必要な指導を行ってまいりたい。このように考えております。

○池田室長 それから、雇用均等室でございますけれども、女性の就業というところでございます。

神奈川県は、女性の就業率の特に25歳から44歳、子育て期の女性の就業率が低い状況でございまして、こちらの平成24年の就業構造基本調査からのデータでございます。本日、データをお持ちしておりませんものですから、詳しくこの県が高いという状況は申し上げがかないませんが、一般的にM字カーブの底が浅い県としましては、秋田、山形、富山、福井といった、いわゆる持ち家率が高くて3世帯同居が進んでいる県が女性の就業率が高いと言われております。

神奈川県から申しますと、妊娠・出産期で一旦離職をする方が多い状況でございまして、その背景には保育所の待機児童の問題ですとか、通勤時間が長いといった問題等が考えられると考えております。

○山倉会長 どうもありがとうございました。

ほかにもございますか。

○林委員 連合神奈川の林です。

4点ございます。

まず、共通資料の1がほとんどなのですけれども、10ページ目、上のほうの「(4) 行政事務の情報化への対応」のところなのですが、記載の内容については特に意見がなくて、関連して局と外部のメールがまだできなかったですね。この件はどうなっていますかということちょっと教えていただきたいということで、実務的なやりとりで早く改善してほしいというのが正直な本音です。ということで、内部だけではなくて外部との関係の情報化ということの部分でお願いで質問になります。

それと、そのページの一番下のところに「労使団体等関係団体との連携」のところ、11ページ目にわたっているところで、労働行政懇談会の開催ということで、ぜひ開催をお願いしたいということで、前回のときも少しお話ししたかもしれませんが、私どもは労働相談とかということを受け付けている関係もあるので、ぜひそういった情報交換をしっかりさせていただきたいなと思っていますので、日常的な部分もさることながら、この労働行政懇談会は私の記憶では近年開かれていないと。開かれていますかね。そういうことを含めて、ぜひお願いしたいというお願いでございます。

16ページ目まで飛んでいただいて、上のところの「(11) 最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援」で、記載の内容については特にはないのですけれども、関連してということで、これも最低賃金の審議会の中でもお願いしているのですけれども、ぜひとも中小企業への支援の成果の見える化ということを御尽力いただきたいということで、いろいろなメニューがあるのも知っているのですけれども、それがどういう実績につながっているのかということを見るようにしていただきたいということと、ちょっと難しいのがわかっていて言うのですけれども、神奈川県とか政令市も各自治体も取り組んでいるのです。これは全体を見られないという問題があると思っています、ぜひその中小企業に対する支援が、労働局も違った最低賃金という観点でやられているでしょうし、各自治体もやられているので、この辺を少し全体が見えるようにしていただいて、求めるのはより効果的な支援をしていただきたいということなのですが、この辺の情報連携というのですかね。こういったこともぜひお願いしたいと思います。

最後、お礼なのですけれども、御説明がなかったのですが、安定の資料の中の3番のところですかね。後ろのところに円グラフをつくっていただきまして、ありがとうございます。前から何回か言って、地域別の障害者の数字がどうなっているかということとか、意味があるのかないのかわからないのでということで提起をさせていただいて、円グラフでしかもカラーで入れていただきましてありがとうございます。

ぱっとしか見ていないのですけれども、傾向的にはやはり大きくは変わらないのですが、やはりこの地域なりの、例えば、横浜川崎にこういうカテゴリーでこういう人数がいるのだという感覚はやはり生まれてくると思っていますので、多分これは調査単位がこうなっているのですかね。例えば、川崎市とか横浜市とかと見たいのはこの次の欲望としては出てきてしまって、せっかくいい資料をつくっていただいたというお礼と、次のパー

ジョンはそういったことも御検討いただいて、より横浜の人には横浜のことを知っていただきたい。川崎のことは川崎で知っていただきたいという趣旨ですので、ぜひそういったことでお礼かたがた次の要望もさせていただければと思います。

以上です。

○菊池部長 私から、情報システムの話と最賃の支援の関係、2点、御説明申し上げます。

まず、情報関係といいましょうか、御迷惑をおかけしているのは、私ども労働局の中でも幾つかシステムが分かれておりまして、労働基準部、労働基準監督署が使っているシステムの関係では少なくとも大変御不便をおかけしておりまして、ただ、先般から部署ごとに、具体的に局で申しますと、課ごとに1台、その課にいる職員共通のネットにつながる端末を設けるという方式にしまして、つまり、各自の机の前にはありません。たまに思い出したときにそこに行くと使えますという方式のものですから、メールだけいただいて何も電話もないと、しばらく見ないままみたいなことが起こりかねないのですが、電話を1本いただいて、データを送ったからみたいなことをやっていただければ、対応は何かできるようになりました。もちろん逆方向でも送信はできるようになりました。

まだまだ不便な状態ではございますけれども、わずかなそういうルートが開けたということで、よろしく願いいたしたいと思います。

それから、最賃の関係での中小企業の支援の関係ですが、林委員には御説明は本来不要かと思っておりますけれども、中小企業庁との関係で、最賃の支払環境の整備という趣旨で支援策を共通に私どもと中小企業庁とで持っているものを1冊の本にまとめたような資料はつくらせていただいておりますが、さらに広く、もう少し幅広い趣旨のものも含めて、地方自治体が行っている支援策であるとかというところは、正直、手つかずの状況でございますので、そのサポートの支援の見え方をあわせて、貴重な御指摘と受けとめさせていただいて、今後、可能なものがないかどうか、いろいろと考えてまいりたいと思っております。

○丸山部長 引き続きまして、先ほど基準部長から労働基準情報システムのメールの関係は御説明申し上げました。

昨年5月の年金機構の情報漏えい以降、大変皆様には御迷惑をかけているところでございます。

残念ながら、幾つかのサブシステムがあるのですが、この見直しはまだ現在進行中でございます。状況が今後も変わってまいりまして、またその都度御迷惑をかけることになるかもしれません。

ですので、メールを送りたい部署を御指示いただければ、そちらのアドレスを私どもから提供させていただくようにしたいと思いますので、企画室、総務課なりに御連絡をいただければ対応させていただけるかと思っております。

それから、2点目に御質問がございました11ページの労働行政懇談会の関係でございます。

こちらは労使団体との意見交換ということで、実際、実施はさせていただいているので

すが、労働側と使用者側と別々にセットさせていただいております。たしか8月に労働局に御意見をいただいて、11月にセットをさせていただいて、御回答と、その後、各担当からの御意見をいただいて、意見交換をさせていただきました。あれがここで位置づけております懇談会でございます。当然ながら、次年度におきましてもしっかりやってまいりたいと思っていますので、よろしくお願い申し上げます。

○澤口部長 最後に触れていただいて、ありがとうございました。

一応、前回の審議会で御要望いただきましたので、安定の3の最後でありますけれども、産業別と企業規模別ということで、雇用障害者数ということで何か地域別の傾向、違いは出ないかなということで整理をさせていただきました。若干ポイントだけ説明させていただきますと、主要産業別ということで、左側のものですけれども、横浜川崎地域で見ますと、雇用障害者数の固まりが、製造業、卸と小売、サービス業というところにある。これが一つ横浜川崎という都市部の特徴なのかなと。

ちなみに、サービス業ということで申し上げますと、余りにも業種が広いので具体的にどういうところに固まりがあるかということ、ビルメンとか警備業といったところに固まりがある状況であります。

一方、横須賀地域、県央地域、県央は、厚木、相模原、大和でありますけれども、そういったところ、湘南は、藤沢、茅ヶ崎、平塚であります。西湘は小田原、松田といったところでありますけれども、そういったところはやはり製造業の固まりが大きいということで、大きく都市部とそれ以外のところでやはり少し傾向は違うのかなというのが見えてきたというものであります。

それから、規模別で見ますと、こちらも非常に漠とした資料で申しわけなかったのですが、都市部の横浜川崎地域ですと、1,000人以上の規模のところ、青色ですけれども、やはり大企業が集積しているということもあって、やはりこういう規模の大きな企業のところ非常に大きな固まりがある。一方、それ以外のところは500人規模ぐらいのところ雇用障害者の固まりがあるという、非常に大きな傾向でありますけれども、そういう部分が出たかなと思っております。

さらなる御要望をいただきましたので、今後、また検討させていただきたいと思っております。ありがとうございました。

○山倉会長 それでは、ほかに御意見のある方がおりましたら、よろしくお願い致します。

○阿部委員 使用者側委員の阿部でございます。よろしくお願い致します。

2点ほどあるのですが、まず、神奈川労働行政運営方針の割と最初のほうでした、女性の雇用状況についてであります。

ここには、神奈川県的一般労働者の所定内賃金の男女比較を示されておまして、男性100に対して女性が72.8ということになります。これは経験年数、職種によって違うことは当然なのですが、この数字をもって労働局のほうとして何か問題意識を持たれていることはあるのかということが1点でございます。

もう一点は、公正、適正で納得して働くことのできる環境整備ということで、特に非正規の正規化という課題が社会的に大きな問題ということは認識しているのですが、この2年後に無期契約社員が誕生するわけですが、この動向について何か各労働局でつかんでおられるのかということです。

行く先は、途中での選別契約とか、そのまま無期に入るとか、正社員に転換するとか、それぞれ産業別にも特徴があるのかと思いますけれども、この質問の趣旨は、早い動向を捉えて政策決定をされていくのが賢明な方向かと思いますので、お尋ねします。

○池田室長 まず、1点目の女性の賃金格差の問題でございますけれども、こちらにつきましては、やはり就業継続年数との差もあるわけでございますので、やめずに働き続けるような環境をつくっていくということの施策を進めているところでございます。

また、賃金格差ガイドラインというものもつくっておりますので、そういったものの周知にも努めているところでございます。

○菊池部長 2点目でございますが、行政として、まず第一に考えておりますのが、2年後に何も対応がなされないまま30年4月を迎えた場合に、使用者側として、予想外にといいますか、無期雇用を迫られてしまうということが、少なくとも決してないよという事で、まずはこの周知を図っていく。つまり、それまでに何らかの企業としての方針を立てていただいて、企業としてどう対応されていくかというのを意識的に御判断いただけるような周知をまずはさせていただいておりますというのが、基本的なスタンスでございます。

その上で、どのような選択をされるかといいますのは、基本的には私どもがコメントする問題ではないと思っております。ただ、ちょっと正確な数字も頭に必ずしも入っておりませんが、若干、対応、準備状況は想定しているよりも少しおくれ気味という調査といいますか、動向把握がございましたので、周知は残り2年間、引き続き一生懸命やる必要があるなと思っております。

最終的に、どのような有期雇用の方を企業として取り扱われるか。どういう対応の仕方が多いか少ないかによって、私どもとしてどう考えるのかというのは、必ずしも優先順位の高い課題ではないのかなと思っております。冒頭に申し上げましたような、企業側が不本意に無期契約を強いられるようなことがないことを第一義的に対応していきたいと思っております。

○山倉会長 引き続きまして、御質問等がございましたら、よろしく申し上げます。

○浅海委員 神奈川大学の浅海でございます。

共通-3の資料で、方針ではなく今年度のことです。ちょっとお尋ねしたいのですが、これはページを打っていないのですかね。5-(2)というところです。

均等法関連で「実施結果・状況」というところの枠の中なのですが、上から2つ目、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いに関する労働者からの相談件数が179件、その中から法違反が疑われる企業2社に対して、相談を端緒とする報告徴収を行い是正させたとあ

るのですけれども、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いというのは、本当に活躍以前、もう全然以前の話で、こんな話が179件も来るというのもちょっと驚くわけなのですが、それに対して法違反が疑われるのが2件ということのギャップがどういうことなのかなど。お困りだったから御相談になったのだと思うのですが、法違反がなかったということなのか。ちょっとおわかりになる範囲で教えていただければということと、その2つ下のほうに、派遣労働者や期間雇用者からの相談が多いということで、これも容易に想像がつくわけなのですが、このあたりも事例といいますか、何かあれば教えていただきたいのです。

○池田室長 まず、最初のほうのお話でございますけれども、相談の段階で法律はこうなっておりますということを御説明しますと、わかりましたと。それで、私ども労働局が入るとその後のトラブルがまたさらに大きくなってしまったりとか、御心配される方もあるので、御自分で何とかしますということで相談で終わってしまうケースもございます。それで、私どもが実際に入って行って指導したのが2件という状況でございます。

2つ目の御質問がございました派遣労働者の相談でございますけれども、こちらも、事例としましては、妊娠・出産を機にやめてほしいと言われたといった事案が一般的でございます。

その相談が正社員の方は大分減っておりますして、派遣ですとか、有期で働いている方々がふえてきている状況でございます。

○浅海委員 ちょっと確認なのですが、179件の中に、派遣や期間雇用者の方が入っているということですね。その179件のうちの主要な相談はやはり妊娠・出産を理由とした解雇なのですか。

○池田室長 解雇ではなくて、どちらかといいますと退職勧奨といいますか、やめてくれないかなということと言われたということで、解雇というところまでは至っていない事例が多いかと思えます。

○浅海委員 嫌がらせとか。

○池田室長 そうですね。もしくは、正社員であれば期間雇用者になってほしい、パートになってほしいということもございます。

○浅海委員 御自分で対応されたほうがいいですよという話は、法律違反が疑われるというのは極端な例で、それ以前に会社に対してこう対応しなさいとか、交渉しなさいとかという相談はしてあげているということですか。アドバイスはしているということですか。

○池田室長 もちろん相談がございましたら、こういう方法もあります、労働局が入って指導することもできますし、それから、紛争解決の援助という方法もあります。いろいろな方法がありますということは御説明をしております。その上で御本人が選択をされていらっしゃるという状況です。

○浅海委員 ありがとうございます。

○山倉会長 それでは、ほかに御意見等はございませんか。

○菊池部長 済みません。補足をさせていただいてよろしいですか。

先ほどの阿部委員の御質問で大事なことを申し上げるのを忘れたのですが、無期転換ルールは、有期雇用を無期雇用に変換することを促す仕組みでございますので、そういう趣旨の仕組みであることを周知する中で、有期雇用から無期雇用への転換が進むのではないかという理解のもとで取り組みを進めていることは当然大前提でございます。

ただ、私どもがこれをもとにして何かしら企業の皆様方にこうしたほうがいいですよとかということをコメントする根拠になるものではございませんので、そういう意味では、私どもは特段どちらのどういう選択肢をとられるかということについてのコメントを申し上げることは基本的にはございませんということでございます。

○山倉会長 ほかにどなたかございますか。

ちょっと1つ形式的な話でいいですか。

行政運営方針がありますね。これを見たときに、目次的にいうと、第4のところは3がないのですが、これは意味があるのですか。

○丸山部長 こちらを欠番にしまいましたのは、こちらの事務手続のミスでございまして、正式なものにつきましては、きっちり番号をそろえたいと思っております。

○山倉会長 ちょっと気がついてしまったので。

○丸山部長 申しわけございません。

○岡本委員 労働側委員の岡本と申します。

共通-1の8ページでございすけれども、一億総活躍社会の実現に向けての、特に女性の方に有効ではないかと思うのですけれども、テレワークということを含めてのワーク・ライフ・バランスの実現にもつながっていく可能性があるということもあると思えますが、まだ主流にはなっていないと思えますけれども、このテレワーク、在宅ワークの点について、神奈川県の方も導入をされるということも聞きましたけれども、その点について特にここでコメントがあればということをお願いしたいと思えますが、ぜひ推進をいただければということでの内容でございす。

○菊池部長 これも4月以降は新部に移る案件ですけれども、私どももテレワークあるいは在宅勤務を結構前から啓発といいますか、こういう取り組みも選択肢の一つとしてございますよというアナウンスはやっておりますけれども、なかなかアナウンス以上に踏み込んだ取り組みにはなっていないのが正直なところでございまして、各自治体、県、あるいは市町村などでもそうした取り組みをされる際には、できるだけもちろん連携を図っていったほうが効果的であるということは当然でございますので、そうした御指摘も踏まえて対応してまいりたいと思っております。

○大橋委員 労働側委員の大橋です。

ずっと悩んでおまして、今、ここで申し上げるべき意見なのかどうかと迷っておりますが、時間の関係もあると思えますので、話させていただきます。

今回、特に女性の活躍というところがポイントとしていろいろなところに取り上げられていると思うのですが、昨日の報道とかでも、皆さん御存じのように、保育所のほうにお

子さんを預けられないという待機児童の問題が神奈川でも大変深刻だと思うのです。私の身近でも、4月に仕事に復帰したいのだけれども、どうしても保育所が見つからなくて、育休を延長しますという話も聞いております。女性の活躍推進を進めていただきたい立場ではございますが、どうしてもそうした壁にぶつかってしまうと思うのです。

一体どこから取り組んでいけばよいのか。あるいは、ここで解決できるお話でないのはわかるのですけれども、どのように考えていらっしゃるかとこののをもしお聞かせいただけたらと思います。

○池田室長 政府のほうでもいろいろなことを考えて、保育所のほうにつきましても、数をたくさんふやしていこうということで施策は進めているところでございますけれども、ニュースでもございましたように、保育士さんも不足している状況で、建てても建ててもなかなかそれが追いつかない状況にもあるというところでは、現状としてあるところでございます。

しかしながら、いろいろな方策をとっていき、引き続き行っていくことが必要ではないかと思っておりますし、さらには、例えば、働き方全体の見直しを進めていくことによって、長時間労働ではなく、男女ともに早く帰れるような社会をつくっていくことも一つの方法ではございましょうし、いろいろな施策を組み合わせることで進めていくことが必要ではないかと考えております。

○澤口部長 済みません。補足的に。

我々はハローワークのほうで保育所さんから求人を受けていまして、やはりお話し申し上げたように人材不足、人手不足分野の一つでありまして、大体我々の保育士の職業紹介というか、マッチングのボリューム感でいいますと、26年度の実績で申し上げますと、大体1,200人ぐらいの方をハローワークを通じて就職ということにさせていただいているところなのですけれども、また、横浜市さんとも連携をして、保育士のために特化した面接会なども今年度は5回ほどやらせていただいておりますし、県のほうで保育士の人材確保ということで、保育士・保育所支援センターということで、資格を持っている方を登録されているいろいろな情報提供をしておられる機関がありますけれども、そういったところとも連携をして、今、申し上げた面接会などをいついつにやりますよという就職支援の情報なども提供させていただいているところでもありますので、今、均等室長も申し上げたように、それぞれの立場でいろいろとできることをいろいろと組み合わせてということでは思いますが、我々のほうでもそういう保育士さんの人材確保ということでは、また引き続き取り組んでいきたいと思っております。

○山倉会長 ほかにございますでしょうか。

それでは、多数の方から御意見をいただきまして、ありがとうございました。

行政の皆様におかれましては、ただいまの各委員の御意見を踏まえ、今後の労働行政の的確な運営に生かしていただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

最後になりますが、委員の方から何か御提案とか御意見がございましたら。

一億総活躍社会の実現のために、ここでできることと社会でできることとがありますので、今後とも審議を続けていきたいと思えます。

これで、本日予定しておりました審議事項は全て終了いたしました。

本日の議事録の署名につきましては、前回と同じく、労働側は林委員、使用者側は畑野委員を指名したいと思えます。よろしくお願ひいたします。

本日は、どうもありがとうございました。審議は終わりましたが、事務局のほうで何かございますでしょうか。

○近藤室長 ありがとうございます。

会長を初め、各委員の皆様には活発な御意見をいただきまして、感謝申し上げるところでございます。

本日いただきました御意見のほう、行政運営方針並びに雇用施策等実施方針のほうに生かしてまいりたいと思えます。

本日は、本当にありがとうございました。