

平成27年度 第4回熊本地方労働審議会 議事録

- 1 日時 平成28年3月16日（水） 10時00分～12時00分
- 2 場所 熊本地方合同庁舎 A棟1階共用会議室
- 3 出席者
（公益代表委員）慶田委員、川口委員、高木委員、吉村委員、渡辺委員
（労働者代表委員）小田委員 佐々木委員、竹田委員、田中委員、古澤委員、森岡委員
（使用者代表委員）加島委員、住永委員、古里委員、米満委員
【事務局】
（熊本労働局）一瀬労働局長、片平総務部長、細江労働基準部長、戸原職業安定部長、松永雇用均等室長、加賀山企画室長
- 4 議事
（1）平成28年度労働行政運営方針案について
（2）最低工賃関係について

5 議事内容

○加賀山企画室長

定刻になりましたので、ただいまより平成27年度第4回の熊本地方労働審議会を開催いたします。

審議に入るまでの間、事務局として進行を勤めさせていただきます熊本労働局企画室の加賀山と申します。よろしくお願いいたします。

早速ですが最初に、定足数についてご報告申し上げます。本日は18名の審議会委員のうち、16名の委員にご出席いただいております。従いまして、地方労働審議会令第8条の規定による委員の3分の2以上の出席という成立要件を満たしていることをご報告申し上げます。

次に、委員のご紹介でございますが、ご紹介につきましては、お手元の「熊本地方労働審議会委員名簿」により代えさせていただきます。なお、ここで、新たに就任いただきました委員のご紹介をさせていただきます。労働者関係委員として就任いただきました古澤委員でございます。

○古澤委員

おはようございます。ご紹介いただきました連合熊本の古澤でございます。よろしくお願いいたします。

○加賀山企画室長

ありがとうございました。また、本日は使用者関係委員で谷崎委員と水足委員につきましては、ご欠席ということでございます。

それでは、議事に入ります前に、局長の一瀬からご挨拶申し上げます。

○一瀬労働局長

おはようございます。熊本労働局長の一瀬でございます。

委員の皆様には日頃、労働行政の推進につきまして、格別のご理解ご協力を頂いておりまして厚くお礼を申し上げます。

また本日は、年度末のお忙しい中ご出席をいただきましてありがとうございます。

私からは最近の労働行政を取り巻く情勢あるいは来年度の施策の重点となるものについてご説明をいたしまして、ご挨拶とさせていただきます。

県内の雇用情勢であります。1月の有効求人倍率は1.15倍と、一昨年の7月以降、19ヵ月連続して1倍台で推移をしております。昨年5月に過去最高となりましたが、その後も上昇傾向にあります。

また今年3月に高校を卒業する新規学卒者の県内求人が1月末現在で前年に比べまして12.5%増加するなど、雇用情勢は改善しているといってもよいと思います。地域によっては、また希望する職種によっては厳しい状況も見られますが、有効求人倍率の上昇に伴いまして、人手不足感も生じているかと思えます。

有効求人倍率の上昇の背景といたしましては、景気の回復により、求人が増加していることや求職者数が減少していることがあるわけですが、少子高齢化の進展による労働力人口の減少の影響ということも考えられます。人口減少社会が到来する中で経済の成長を図るためには、女性や高齢者が働きやすい労働環境を整備する必要があります。男性も含め、長時間労働の削減、短時間勤務、就業時間のシフトといった「働き方改革」が必要になっております。働き方改革の推進は女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、生産性の向上、地方創生にもつながるものと考えております。

働き方改革の推進につきましては昨年12月に労働団体、経営者団体、熊本県、熊本市にもご参加をいただきまして「働き方改革推進熊本地方協議会」を開催いたしまして、共同宣言の採択などを行いました。今後も、関係者の理解を得ながら、働き方改革を進めてまいります。

また、これまで労働局では、働き方改革は労働基準部が、女性の活躍推進は雇用均等室が担当してきましたが、4月からは組織の見直しを行いまして、「女性の活躍推進」「働き方改革」といった施策をワンパッケージで効果的に推進することとしています。雇用均等室、総務部の企画室、労働基準部の一部、職業安定部の一部を統合いたしまして、雇用環境・均等室という新しい組織を設置する予定でございます。新しい組織では、これまで総務部企画室で受けておりましたパワハラ等の相談と雇用均等室で受けていた

セクハラ等の相談、パワハラ相談とセクハラ相談の窓口が違っていました。それを一本化し、相談しやすくいたします。

新たに設置する雇用環境・均等室では、働き方改革の推進のほか、女性の活躍推進を担当するわけですが、先の国会で女性の活躍推進法が成立をいたしまして労働者数301人以上の事業主に、行動計画の策定、労働局への届出、公表、労働者への周知等が義務付けられました。労働者数301人以上の企業の事業主には今年4月1日までに行動計画を策定し、労働局に届け出ていただく必要がありますので、説明会の開催、個別企業への働きかけなどにより法令の周知に努めているところでございます。

労働基準行政におきましては、引き続き長時間労働の削減が大きな課題でございます。働き方改革の推進は、主に雇用環境・均等室で担当することになりますが、過重労働と言われるような長時間労働、あるいは賃金不払残業などの法令違反の是正に向けての監督指導は、引き続き労働基準部、労働基準監督署で担当いたします。労働基準監督署には長時間労働、賃金不払残業に関する申告や相談が多数寄せられておまして、これらに関しては迅速に監督指導を実施いたします。

労働災害の発生状況につきましては、昨年の休業4日以上死傷者数はまだ確定はしていないのですが、2月末現在で、前年に比べまして5.3%増加しております。災害が増加している社会福祉施設、食料品製造業、建設業などを重点に災害防止対策を強化いたします。

職業安定行政におきましては、「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善」が大きな課題でございます。不本意ながら非正規の職に就いている方も多数おられます。雇用情勢が改善しているタイミングを捉え、非正規雇用労働者の正社員転換を促すとともに、非正規雇用労働者の待遇の改善を推進してまいります。ハローワーク窓口での事業所に対する正社員求人への提出、正社員転換の積極的な働きかけ、労働局幹部、ハローワーク所長・職員による事業所訪問などによりまして、経営者の皆様の理解を求めるとともにキャリアアップ助成金の活用などを働きかけてまいります。

これらの施策を進める上では、地方自治体との連携が重要と考えております。今年1月に熊本県知事、熊本県教育長と私、労働局長の間で雇用対策協定を締結いたしました。都道府県と労働局との協定というのは全国で25番目ですが、教育委員会が加わった形での3者による協定としては、全国では2番目、九州では初めてでございます。全国ネットワークで職業紹介や雇用対策を行う国の機関である労働局と、地域の実情に応じた産業政策や労働政策を行う県、それから将来を担う人材を育てる県の教育委員会がそれぞれの役割や強みを活かして、密接な連携のもとに、若者の県内就職の促進で、産業人材の確保、働き方改革、女性の活躍推進などを進めてまいります。

本日の審議会におきましては、主に来年度の運営方針につきましてご意見をいただくこととしております。より効果的な行政の推進に向け、忌憚のないご意見を賜りたくお願いを申し上げます。よろしく願いいたします。

○加賀山企画室長

それでは、早速、議事に入らせていただきますが、以降につきましては地方労働審議会令第5条第2項の規定により、慶田会長に議長をお願いいたします。

会長、よろしくお願いいたします。

○慶田会長

皆様、おはようございます。委員の皆さまにおかれましては、本日の議事進行について、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

次に議事録署名人の指名についてでございます。本日の審議会の議事録署名人を決めておく必要があります。議事録署名人には会長と会長が指名した2名の委員が署名することとなっております。

それでは、本日の議事録署名は労働者委員からは森岡委員、使用者委員からは加島委員にお願いします。具体的には後日、事務局から連絡いたします。また、今回の審議会の議事録及び資料につきましては、熊本地方労働審議会運営規程第6条第2号により、原則として公開ということになります。それでは事務局より、資料の確認をお願いいたします。

○加賀山企画室長

承知しました。事務局より資料の説明をさせていただきます。

本日の資料ですが、二つございます。

一つ目は、お手元にお配りしておりますA4ヨコ長の資料で、表紙に「熊本労働局行政運営方針の説明用資料（レジュメ）」と記載されたものでございます。

二つ目は、フラットファイルに綴じております「平成27年度第4回熊本地方労働審議会資料」でございます。その中で、インデックスに「運営方針（案）」としているものは「平成28年度熊本労働局行政運営方針（案）」でございます。これは先に各委員に郵送させていただいたものと同じ物でございます。

また、以下インデックス「資料1」、「資料2」、「資料3」、「資料4」でございますが、これは担当する部室ごとに関係資料を整理したものとなっております。それから最後の「資料5」は、議題（2）の「最低賃金関係」の資料となっております。

以上が本日の資料でございます。

○慶田会長

ありがとうございます。

それでは議事に入りますが、(1)の「平成28年度熊本労働局労働行政運営方針（案）について」は、事務局より一括して説明を受けた後、質疑・意見交換を行うこととしま

す。

順序としては、雇用均等室長、労働基準部長、職業安定部長、総務部長説明、以下、順次お願いいたします。

○松永雇用均等室長

おはようございます。雇用均等室の松永でございます。委員の皆様方には日ごろから女性の活躍推進、それから仕事と育児・介護の両立支援対策の推進にご理解ご協力を賜りお礼申し上げます。

座って説明をさせていただきます。よろしくをお願いいたします。

局長のあいさつの中にもございましたように、雇用均等室は平成28年4月1日から、まだ仮称ですが雇用環境・均等室として発足いたしまして、女性の活躍推進、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの確保といった相互に関連する取組を一体的に行うことにより、男女ともに働きやすい雇用環境の実現を目指すとともに、職場におけるハラスメント対策の一体的推進や広報業務などを引き続き進めてまいります。

また、労働局における個別労働紛争解決業務につきましても、均等室で行っている業務、企画室で行っている業務を、一体として同一の部署で対応できる体制になりますので相談窓口の一体化、それから早期解決・未然防止が図られることが期待されているところです。新しい部署として、今後、取組を進めてまいりますので、皆様方のご協力をどうぞよろしくお願い申し上げます。

では、28年度の重点施策等について説明をさせていただきます。資料、労働局行政運営方針の説明資料の1ページ目、それから運営方針では15ページになります。雇用環境・均等室の重点施策ということですが、本日は雇用均等室が実施している事業を中心に説明を申し上げます。

働き方改革につきましては、先ほども申し上げましたとおり、雇用均等室が行っている企業における女性の活躍推進、労働基準部で行っております働き方改革、ワーク・ライフ・バランスについて、それぞれ働きかけを行って参りましたが、一体として取り組んで進めてまいります。企業における窓口も一体として対応されているところが多く見受けられますので、別々に訪問することなく一体的に働きかけをすることにより、効果的な取組が進みますように揃えてまいりたいと存じます。

次に(3)の女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律の履行確保ということでございます。昨年成立いたしました女性の活躍推進法については、平成28年4月1日より従業員301人以上の企業に対しまして、女性の活躍推進のための一般事業主行動計画を策定し、労働局に届けていただくこと、公表すること、それから我が社の女性の活躍状況について、一般に公表していただくことなどが義務となっております。法成立後、今年度後半につきましては、女性の活躍推進法の説明会の開催など周知広報、それから個別企業への働きかけを行ってきたところです。毎日新聞に載っていました件数

から少しだけ増え、昨日までの届出が15社ということで、やっと10%超えたところになっております。4月1日に向けまして引き続き対象企業への働きかけを進めてまいります。

女性の活躍推進法につきましては、次世代法のくるみん認定と同じように認定制度が設けられております。資料では、赤いタグがついている1-2になりますが「えるぼし」と書いてあります。企業が行動計画を策定される際は、認定の基準を念頭において進められるように、また、行動計画、女性の活躍状況の公表におきましては、資料の1-3の厚生労働省のデータベースを活用されるように働きかけを行ってまいりたいと思います。また、女性の活躍推進については働き方改革も併せて進めてまいりたいと思っています。ただ、義務対象企業301人以上の企業だけでは女性の活躍推進は広まってまいりませんので300人以下の企業に対しても資料1-4の女性の活躍加速化助成金を活用して女性の活躍推進の機運が広がっていくように取組を進めてまいりたいと思っています。

説明資料の2ページ目になります、総合的ハラスメント対策です。職場におけるセクシュアルハラスメント、それから妊娠出産育児休業等を理由とする不利益取扱い、マタニティハラスメントと呼んでおりますが、これについての相談を一体として行きますとともに、企業に対し、防止対策の働きかけを行ってまいります。企業におけるコンプライアンス窓口は、同じ窓口の場合が多いようございますので、労働局においても一体として働きかけを行ってまいりたいと思っています。

ハラスメントに関する相談の受理状況ですが、セクシュアルハラスメントが192件、妊娠出産等を理由とする不利益取扱いが81件、この2項目を現在均等室で対応しております。それからパワーハラスメント、職場におけるいじめなどの相談件数が617件となっております。これについては、現在、総合労働相談コーナー、企画室で対応しております。これらについて一体として進めて参るということになっております。相談件数は昨年度より増加傾向にございます。

それから、次に(5)の雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進、それから、(6)の職業生活と家庭生活の両立支援対策推進などのパートタイム労働対策の推進ということで、現在、雇用均等室で行っている業務になります。女性の活躍におきましては、まずは、職場における男女の均等な待遇の確保、性別による差別的な取扱いがされないことなどが必須でございまして、積極的な指導により男女機会均等法の履行確保を図ってまいります。女性の活躍推進のためには仕事と育児介護の両立も必要となってまいりますので、育児休業等に関する規定が整備されて必要な方が育児休業や短時間勤務を取得しやすい職場環境の整備に努めてまいります。また、次世代法に基づく事業主行動計画の届出確保を進めてまいります。また、パートで働く方の中で女性の割合は約7割と多くを占めていますので、そういう方の活躍のためにも処遇改善として、正社員とのバランスのとれた待遇、均等・均衡待遇の確保と呼んでいますが、バ

ランスのとれた待遇、それから正社員への転換推進、労働条件などの明示などを定めた改正パートタイム労働法の履行確保対策を進めてまいりたいと思います。それぞれの法律について労働者や事業主からの相談の対応、それから紛争解決援助、計画的な事業所訪問による指導などを行ってまいりたいと思っております。

27年度それぞれの実績につきましては、資料の1-1に載せておりますので、ご覧ください。男女雇用機会均等法に関する相談件数につきましては、昨年度より少し伸びておりますが、セクシュアルハラスメントの相談が多くなっております。ただ、昨年度より増えておりますのが、妊娠出産などを理由とする不利益取扱いで81件となっております。これらの相談につきましては、相談者の意向により、現在均等室で紛争解決援助や調停による解決の援助を行なっているところです。また、事業所訪問による報告徴収を実施して法違反事項に対しては、事業主に対する助言などを行っております。セクシュアルハラスメントの防止対策が講じられていないことの助言が一番多くなっているところです。裏面に育児・介護休業法、それから次世代法、それからパートタイム労働法について、それぞれ今年度の相談状況を報告徴収の状況などについて載せておりますので、これは、後程ご覧になっていただければと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

最後に、資料の1-5をご覧ください。現在、国会に提出されております雇用保険法の一部を改正する法律案がございます。この中に育児介護休業法に関する制度の見直し、妊娠出産等を理由とする上司や同僚によるハラスメントについての事業主の防止措置の義務などが盛り込まれております。この法案が成立しました際には、また周知広報に取り組んでまいりたいと思います。

10分間という限られた時間でかなりの資料を割愛しまして申し訳ございません。雇用環境・均等室として、28年4月から働き方改革、女性の活躍推進、職場のハラスメント対策を進めてまいります。また、紛争解決援助の窓口、それから労働局の周知広報の発信の窓口となりますので、さまざまな機会にみなさま方に協力の依頼に参ることになると存じますので、今後ともご理解・ご協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。これで、私の説明を終わらせていただきます。

○細江労働基準部長

労働基準部長の細江です。日頃から、委員の皆様におかれましては、ご理解・ご協力を賜っており感謝申し上げます。私からは、労働基準部担当の重点施策についてご説明いたします。着座にて失礼させていただきます。

それでは「熊本労働局行政運勢方針の説明用資料」の5-8ページ、(案)でいけば21ページになりますが「2 労働基準担当部署の重点施策」についてご説明いたします。

働きすぎ防止に向けた取組が社会的に注目されており、平成28年度の重点施策となります。特に、時間外労働時間数が多い事業場ですとか、過重労働による脳心疾患、精

神疾患に関する労災認定事案が発生した事業場などは重点的に監督指導を実施いたします。監督指導は、年間を通しての取組となりますが、特に、11月を「過重労働解消キャンペーン」としまして監督指導の集中的取組のほか、労使団体双方に対しまして周知・啓発等の取組を行っております。

また、これらの機運を高めるため、局長の挨拶にもありましたが、昨年12月には「働き方改革推進熊本地方協議会」を設置しまして、初会合を開催いたしました。お配りしている資料の2-1にありますように、労使・地方公共団体にご出席いただきまして、共同宣言を採択しております。次年度以降につきましては、継続的機運を高め、さらなる取組の促進を図る目的で協議会を運営してまいります。

また、説明資料の(3)9ページ、(案)でいけば22ページになりますが、労働条件の確保・改善対策におきまして、「重点内容」欄に記載されている特定の労働分野における労働条件確保対策を推進してまいります。自動車運転者や障害者と並び、特に熊本県におきましては、農業で外国人技能労働者の受入が顕著でありまして、外国人技能実習生に関する違反は入国管理機関等と連携し、速やかに是正・解消すべく対応しているところでございます。

次に(4)、資料の9ページ、(案)で24ページになりますが「最低賃金の適切な運営」を掲げているところでございます。平成27年度の熊本県の地域別最低賃金と特定最低賃金の資料は2-2のとおりでございます。最低賃金制度は、労働者の賃金の下支えの機能を持っており、社会的セーフティネットとしまして、重要な役割を果たしているところでございます。そのためにも最低賃金審議会の円滑な運営を行うことはもとより、改定後は、あらゆる機会を通じまして周知・広報を行うことが重要であると考えているところでございます。

本年度におきましても使用者団体、労働者団体、市町村等の協力を得まして広報誌やホームページへの掲載、ポスター、リーフレット等の配布によりまして、周知広報を行ったところでございます。来年度におきましても引き続き、積極的に周知しまして、遵守の徹底を図ることとしております。

二つ目の「中小企業支援事業助成金」の取組状況について記載しております。「中小企業支援事業助成金」は、最低賃金引き上げに向けました中小企業・小規模事業場への支援事業の一つとしまして取り組んでおります。この助成金につきましては、昨年2月に交付要綱が改正されまして、それまで認められていました自動車やパソコンの購入、職場環境の改善、就業規則の改正に伴う費用、賃金制度の整備等、これらにつきましては、昨年の2月から交付対象外となったことが影響しております。昨年度と比べまして申請件数が減少しているような状況にございます。

平成28年度の最低賃金制度の運営につきましては、先ほども述べましたが、今年度と同様に、熊本地方最低賃金審議会の円滑な運営とまた改定された後は、あらゆる機会を通じまして周知を行ってまいることとしております。

次に説明資料の10ページ、(案)の方でいけば24ページになりますが、「(5) 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりについて」ということで、平成27年は、第12次労働災害防止推進計画の3年目でありまして、休業4日以上死傷者数は、先ほど局長も申されましたが、対前年比5.0%減少させるとの目標達成に向けて、監督や指導はもとより労働災害増加が懸念される業界や「交通労働災害」、「転倒災害」などの業種横断的な労働災害の防止のため多くの団体等に対し要請を行うなど、労働災害防止対策の取組を進めたところであります。

しかしながら、28年、今年度の3月7日現在の速報値によれば、これは資料の2-3になりますが、休業4日以上死傷者数は1,747人、前年同期比で88人、率で5.3%の増加、死亡者数は14人で4人の増加となっております。第12次労働災害防止推進計画の目標を達成するためには、「転倒災害」ですとか「交通労働災害」、「非正規労働者対策」などの業種横断的な対策とともに、災害が増加傾向にある重点業種としまして、「製造業」、「建設業」、「社会福祉施設」を中心に労働災害防止の取組を行うこととしております。

次に、メンタル対策、化学物質対策等について申しますと、これは資料の11ページ、(案)ですと26ページの「ウ」と「エ」のところになりますが、昨年12月1日から義務付けられましたストレスチェックの実施につきまして、各監督署において周知のための説明会等を行うほか、各種団体等の総会、安全大会など、あらゆる機会をとらえて周知を図ってまいりました。来年度におきましては、監督・指導の際にはストレスチェックの実施状況の確認を行い、11月末までにストレスチェックを実施するよう指導していくこととしております。

また、本年6月から化学物質のリスクアセスメントの実施が義務化されることから、化学物質を取り扱う業種の事業場を中心としまして、説明会等により改正内容の周知を図ることとしております。

最後になりますが、労災補償業務に関してご説明申し上げます。説明資料12ページ、(案)ですと27ページになります。労災補償業務においては、労災保険給付の迅速・適正な処理を行うことが最も重要であり、本年度におきましても、第一の課題として位置づけて取り組んでいるところでございます。

特に、複雑困難な事案となる精神障害等の請求事案、これにつきましては、資料の2-4を見ていただきますと、脳血管疾患及び虚血性心疾患があり、精神障害の労災補償状況がありますが、これらについては調査や資料の収集に時間を要するケースが多いところですが、監督署内の組織的な検討を行うとともに、局からも適宜指導を行うなど、局署一体となった長期未決事案の解消を図っているところでございます。来年度も長期未決事案の発生の防止に努めてまいります。なお、本年3月末におきまして、申請から6か月以上経過する「長期未決事案」は、本省のりん伺事案を除き、発生しない見込みになっております。

以上が労働基準部の担当の重点施策ということです。今後ともよろしくお願い申し上げます。

○戸原職業安定部長

熊本労働局職業安定部長の戸原でございます。続きまして、私からは「職業安定担当部署の重点施策」ということで、ご説明させていただきます。なお、これまで職業能力開発関係は別項目となっておりますが、昨年、厚生労働省設置法が改正されまして、職業能力開発関係業務も国と県、関係機関が一体となって総合的に推進していくこととされ、労働局に關係事務が分掌されたことから、職業安定行政の施策の中の1項として入れさせていただいておりますのでよろしくお願いいたします。

このレジュメにつきましては、施策全体の概略をご覧いただけるように、内容を網羅しておりますが、職業安定行政は項目が多いことから、本日のご説明は、新たな取組や重点的に取り組むこととしている事項を中心に説明させていただきます。

着座にて説明させていただきます。

早速ですがレジュメの13ページ「3 職業安定担当部署の重点施策」をご覧ください。

「(1) 公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の成果を表す指標」についてでございます。平成27年度からこれまでのPDCAの取組を拡充して、ハローワークのマッチング機能の強化、また業務改善を進めていくための取組を一体的に実施しておりますが、平成28年度におきましても同様の取組を進めてまいります。現時点では、直近の4月～1月までの実績まで公表しております。詳しくは資料の3-2にございますけれども、こちらは後程ご覧いただければと思います。

なお、委員の皆様方へは年度の報告につきましては別途ご報告する形となりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

レジュメの13ページの1全所必須指標の(ア)主要指標につきましてはa～cにありますとおり、就職件数、充足件数、そして雇用保険受給者早期再就職件数の3項目となっております。それぞれ記載されている件数というのが目標値となっております。

この主要の3指標に加えまして、利用者の信用を向上させるために(イ)の補助指標としてaから次のページのeの5項目につきまして目標設定するとともに、14ページの2にありますとおり、安定所ごとに重点的に取り組む所重点指標としてa～kの11項目についても目標設定することとしております。なお、こちらは現時点では、数値目標というのが記載されておりませんが、本省からの通知を受けてから設定することとしておりますので、数値目標が決まり次第、委員の皆様方へ別途ご報告することといたしますのでどうぞよろしくお願い申し上げます。

次に、15ページの「(2) 職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進」についてでございます。

こちら、1つ目のポツでございますが、求人充足支援の強化に係る内容となっております。

ます。現在も各ハローワークでは事業主からいただいた求人の充足を促進するため、未充足求人に係る対策会議を定期的開催するなどによって、未充足求人对策の取組を強化しているところがございますが、引き続き、良質な求人確保、未紹介・未充足求人のフォローアップ、また広域的なマッチングなど、求人充足サービスの充実強化を図ってまいります。

そのほか、2ポツ目、3ポツ目の求人票の記載内容の充実や雇用保険受給者の早期再就職支援、また公的職業訓練を必要とする求職者に対する支援のほか、求職者担当者制を活用して、きめ細かい就職支援を積極的に推進してまいります。

次に「(3) 正社員転換・待遇改善」と「(4) 人手不足分野等における人材確保等の総合的な推進」についてでございます。

冒頭、局長からもお話がございましたけれども、県内の雇用情勢は有効求人倍率が高水準で推移するなど改善しておりまして、求職者の減少等が続いております。このような情勢の中、特に課題となっておりますのが、この(3)と(4)でございます。今年度は県内の事業所や経済団体・労働団体の皆様に非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善、また不本意非正規対策などの各キャンペーンにおきまして、要請や協力依頼等をさせていただき、ご協力をいただいているところでございます。

まず、(3)の1つ目のポツでございますが、企業内での正社員転換を促進するための「キャリアアップ助成金」の活用促進のほか、「トライアル雇用奨励金」を活用して正社員化を進めてまいります。特にキャリアアップ助成金は、有期契約労働者等の正規雇用への転換、または人材育成、処遇改善等にに取り組む事業主を支援する助成制度となっております。正社員転換における重要な助成金で、現在、補正予算においても助成額が拡充されておりますので、今後とも利用促進に努めてまいります。

その他、多様な正社員につきましても、各種セミナー等を利用して「雇用管理上の留意事項」や好事例集等を活用して周知啓発を図ってまいります。

次に(4)でございますが、人手不足分野に対しましては、有資格者の掘り起しや、来所勧奨型紹介等によるマッチングの強化を図りつつ、各業界の離職率の引下げや福利厚生面での改善なども含めた雇用管理の改善も重要でございますので、課題の解決に向けた助言等のほか、解決に有効と思われる助成金や支援策を積極的に案内してまいりたいと思っております。

次に「(5) 地方自治体との一体となった雇用対策の推進」についてでございます。こちらの資料に記載されているとおり、一体的実施事業につきましては平成22年に閣議決定されている「アクションプラン」におきまして、3年程度実施して、その成果と課題を検証することとされており、昨年度におきましても本審議会におきまして評価をいただき、引き続き実施していくこととされていたところでございます。その後、事業開始からこれまでの間、実績も順調に伸びていることや、全国155の全自治体からの事業の継続希望もあったことから、平成27年12月の閣議決定において「恒常的事业」とさ

れ、平成 28 年度も継続的に実施していくこととなったところでございます。

平成 27 年度の取扱状況や利用者のアンケート結果につきましては、1 月までの実績は次の 16 ページに記載のとおりでございまして、全国的な傾向でございまして、求職者の減少により利用者数や求職件数というのは目標数値には届かない見込みでございしますが、その他の項目についてはすべて目標を達成見込みでございまして、また、利用者からの満足度や評価も非常に高くなっておりますので、引き続き実施していくことが望ましい内容となっております。詳しくは資料の 3-3 にも関連資料を添付しておりますので後程ご覧ください。

したがいまして、これらの実績などを見ましても、平成 28 年度においても、引き続き熊本県と熊本市との事業につきまして、恒常的な事業としてそれぞれ連携して実施してまいりたいと考えていますが、この一体的実施事業につきましては、委員の皆様方から評価いただくこととなっておりますので、ご意見等がございましたら後程賜りたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

続いて、17 ページで「(8) 地域雇用対策の推進」についてでございます。

こちら冒頭、局長からもお話がございましたが、今年 1 月に熊本県、県教育委員会、そして熊本労働局の 3 者において「雇用対策協定」が締結されましたので、県の地方創生に係る取組との連携をより一層強化してまいりたいと考えております。

また、資料に記載の「戦略産業雇用創造プロジェクト」につきましては、都道府県が提案する地域の産業政策と一体となった地域の自主的な雇用創造の取組を支援するもので、平成 26 年度から熊本県で開始されておりますので、引き続き県との連携を図ってまいります。

次に「(9) 若者の雇用対策の推進」についてでございます。

1 つ目のポツの新卒者・既卒者、またフリーター等の支援、また、2 つ目のポツの既卒 3 年以内の者の新卒扱いの促進や卒業後の継続支援、また、就職後の定着支援等を引き続き実施してまいります。

また、昨年 10 月に施行されました「若者雇用促進法」に基づく「ユースエール認定企業」の確保や「若者応援宣言企業」の普及拡大に努めてまいります。

その他、4 ポツ目に大卒者等の就職・採用活動開始時期の変更に関する記載がございしますが、今年度の状況を踏まえまして、面接などの企業の選考活動開始が 6 月からに変更されておりますので、今後の動向に注視しながら、未内定学生に対する集中的な就職支援を行ってまいりたいと思っております。

次に「(10) 高齢者の雇用対策の推進」についてでございます。

1 つ目と 2 つ目のポツですが、高齢者雇用安定法に基づき、引き続き高年齢者雇用確保措置の未実施企業に対する個別指導に努めるとともに、高齢・障害・求職者雇用支援機構熊本支部との連携を図って、高年齢者雇用アドバイザー制度や助成金制度の積極的な活用を進めてまいります。

また、現在各地で開催されている「一億総活躍社会」の会合におきましても、安倍総理は、働き方改革に取り組む中で「非正規雇用の待遇改善」や「長時間労働の是正」とともに「高齢者の就業促進」を大きな柱にするという考えを示しておられるところでございますので、引き続き、高年齢求職者の再就職支援や地域の多様な就業機会の確保のため、シルバー人材センターの機能強化に係る支援等に努めてまいります。

次に18ページの「(11) 女性の活躍推進・ひとり親に対する就業対策の推進」についてでございます。

1つ目のポツですけれども、引き続き、児童を扶養する母子家庭の母と父子家庭の父につきまして、特定求職者雇用開発助成金や職業訓練制度等を活用することによって、早期就職促進を図ってまいります。

また、2つ目のポツでございます、しごとサポート水道町内の「マザーズハローワーク」と菊池安定所内の「マザーズコーナー」におきまして、担当者制によるきめ細かな職業相談を一層推進するとともに、託児サービス付きセミナーの開催等を実施してまいります。

次に「(12) 障害者等の活躍推進」についてでございます。

1つ目のポツですが、平成28年4月1日に施行される「障害者に対する差別禁止・合理的配慮の提供義務」につきまして、制度の円滑な実施に取り組むほか、2ポツ目の精神障害者の一層の雇用促進等を図るために、精神医療機関と連携して就労支援に取り組む事業を実施してまいります。

また、がん等の長期にわたる治療等が必要な疾病を持つ求職者につきましても、がん診療連携拠点病院等と連携して就職支援に取り組んでまいります。

次に、18ページ～19ページの「(14) 職業能力開発関係業務の推進」についてでございます。

まず、「ア」の「地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援」につきましては、熊本県地域訓練協議会におきまして、地域のニーズに対応できるような訓練実施分野や規模等を検討した上で、地域職業訓練実施計画を策定するほか、ハローワークにおきまして、訓練関係の情報提供やキャリア・コンサルティングを実施して適切な訓練誘導を行うとともに、受講中や修了後のきめ細かな就職支援を実施してまいります。

次の「イ」の「労働者・企業の職業能力開発への支援」につきましては、2つ目のポツですけれども、求職者や学生等に対しまして、平成27年12月から本格的運用を開始した「ジョブ・カード制度総合サイト」の周知や「作成支援ソフト」の利用方法等の説明など、ジョブ・カードの活用促進に併せて、ジョブ・カードを活用した訓練前のキャリア・コンサルティングや職業相談を実施するとともに、事業所に対しましては、応募書類の添付書類として活用することなど認知度を高める取組を実施してまいります。

続きまして、「(16) 雇用保険制度の安定的運営」についてでございます。

1 ポツ目の後段、20 ページの方に記載されている電子申請の利用促進につきましては、引き続き、社労士会等と連携して利用促進を図ってまいります。更なる業務効率化を図るため、電子申請事務センターの設置につきまして29年度中に設置できるよう検討してまいりたいと考えているところでございます。

時間の都合上、一部説明を割愛させていただきましたが、私からの説明は以上でございます。

【片平総務部長】

総務部長の片平でございます。委員の皆様方には、総務部の所掌する業務につきましてもご理解ご協力をいただいているところでございまして、本席をお借りしまして厚く御礼申し上げたいと思います。

私の方からは、新組織の設置それから総務部に係ります行政運営方針の重点施策につきましてご説明を申し上げたいと思います。恐縮でございますが、着座して説明させていただきます。

最初に新組織の設置についてでございます。

先ほど、局長、それから雇用均等室長からもございましたとおり、本年4月に組織の見直しを行いまして、新たに仮称でございますが「雇用環境・均等室」を設置する予定で準備を進めているところでございます。

資料でございますが4-1ということでお配りさせていただいているところでございます。新組織については、4-1に旧と新ということで組織図をつけてございますが、現在の雇用均等室を母体といたしまして、総務部企画室の業務、それから労働基準部と職業安定部の業務の一部を移管いたしまして、東京、大阪等の7労働局におきましては雇用環境・均等部、それから熊本を含みますその他の労働局におきましては、先ほども申し上げましたとおり雇用環境・均等室を設置するというところで準備を進めているところでございます。

組織見直しのポイントについて申し上げますと、下の方に三点書いてございますが、まず一点目に総合的な行政事務の展開を図るということでございます。労働局におきましては、女性の活躍推進、働き方改革等に関する取組を進めているところでございますが、女性の活躍推進につきましては、現在、雇用均等室、また働き方改革については労働基準部で企業や経済団体に働きかけを行うなど、それぞれの課題ごとに担当部門が企業等に働きかけを行うというような状況にございました。このために、これまでの労働局の業務の進め方を見直しまして、相互に密接に関連する業務を新組織においてワン・パッケージで実施しまして、男女ともに働きやすい職場環境の実現に向けた行政事務を展開するというところでございます。

それからポイントの2つ目でございますが、労働相談窓口の一本化、個別労働紛争の未然防止と解決の一体的実施を図るという点でございます。労働局の相談窓口につきま

しては、現在、パワハラ、解雇などの民事上の事案については企画室、セクハラをはじめとしまして均等法等に係る事案につきましては雇用均等室で担っているところでございますが、組織の見直しによりまして相談窓口を一元化することとしております。また、個別の労働紛争に関しましては、民事上の紛争解決援助は企画室、均等法等に係る紛争解決援助は雇用均等室で行っているところでございますが、これらも新組織で一体的に実施することによりまして労働相談の利便性の向上、個別の労働紛争につきまして一体的・効果的な取組につなげるというものでございます。

ポイントの3つ目でございますが、業務実施体制の整備、強化ということでございます。女性の活躍推進、働き方改革が労働行政にとって重要な課題になる中で、業務体制の整備強化が課題になっているところでございます。このために、新組織に専門官職も配置するというところでございます。

以上、今回の見直しのポイントを申し上げましたが、新組織におきましては、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、パート労働法のいわゆる均等3法と呼ばれる法律に基づく業務に加えまして、女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの確保、働き方改革、さらには、セクハラ、パワハラ、不当解雇等を含むあらゆる個別労働紛争に関する施策を一体的に実施する組織となるということでございます。

私共としましては、この組織を通じまして、男女ともに働きやすい職場環境の実現に向けた総合的な行政を展開してまいりたいというように考えているところでございますので、委員の皆様方には引き続き、ご理解・ご協力をいただきますようお願いを申し上げます。

次に行政運営方針につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。同じようにレジュメに沿って説明をさせていただきたいと思っております。

6ページに個別労働関係紛争の解決の促進でございます。県内7か所に設置しております総合労働相談コーナーでは、労働分野のワンストップ・サービスの拠点としまして、労働問題に関する相談を幅広く受け付けているところでございます。資料につきましては、資料の1-8ということで、総合労働相談件数の推移等につきまして資料をお配りさせていただいているところでございますが、1-8の上段に、相談件数の状況を記載しているところでございます。本年度につきましては相談自体が昨年度に比べますと減少するような状況が見込まれるところ状況でございます。相談件数につきましては、一般的に景気の動向と相関関係がございますので、そのあたりの影響もあるのではないかと考えているところでございます。それから相談の内訳でございますが、下の第2図にございます。傾向につきましては昨年度と同様の状況でございます。自己都合退職、年休取得等のその他の労働条件が46%、いじめ・嫌がらせが18%ということで、この二つで6割以上を占めているというような状況でございます。

なお、個別労働紛争に関する業務につきましては、先ほども申し上げましたとおり、4月以降におきましては、新組織において実施することとなりますが、引き続き、県民

の皆様からの相談に的確に応えられるように、円滑な実施に努めてまいりたいと考えているところでございます。

次にレジメの 21 ページでございますが、労働保険適用徴収業務等の重点施策ということで掲げさせていただいているところでございます。28 年度におきましても、労働保険料の適正徴収、働保料の未手続事業の一掃対策の推進につきまして重点的に業務を進めてまいりたいと考えているところでございます。

さらに 22 ページでございますが、総合労働行政機関として推進する重点施策を掲げさせていただいているところでございます。総合的な労働行政機関として四行政連携のもとに、労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施に努めるほか、障害者の労働条件の確保などや大学生等への労働法制の普及に関する取組につきましても、推進をしてまいりたいと考えているところでございます。

以上、総務部の説明とさせていただきます。よろしく願いいたします。

○慶田会長

説明、ありがとうございました。

それでは、これから質疑・意見交換に入ります。皆様、いかがでしょうか。

○川口委員

あの、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組ということで、レジメにも、今最後にご説明ございましたが、私も学生と日々、接していて非常にアルバイトの状況がよろしくないということを感じております。ご存知かもしれませんが、ガールズバーなんていうのがあるらしく、明け方に仕事が終わって、当然 1 限目に出てこれないので、その結果、残念ながら退学に至るという学生もおります。こういったことにつきまして、周知や啓発を行うということと、トラブルに関する相談先の周知等というように書いてございますが、現在、こういったことについて相談が実際にあっているのか、それから事業主等に何か指導とかをなされたことがあるのかどうかについてお教えいただきたいと思っております。

○細江労働基準部長

私の把握している範囲では、そのような相談等はありませんが、当然、労働基準法等に違反している事項がありましたら、それに対する事業所への指導というのは当然行うということでご理解いただきたいと思います。

○川口委員

はい。それがわかったら、そういうふうに動くということと受け取りましたが、学生はものを言えない状況にあるようです。私どもも事業主に「拒否するように言いなさい」

と言いますが、なかなか弱い立場にありまして、言えないような状態です。それは、やはり学生にそれを聞いた人が「ここに相談に行きなさい」というようなことでしか対応はできないということでしょうか。

○細江労働基準部長

今、メール等でも情報という形で対応させていただいていることもありますので、特段名前を出さなければならないということもありませんし、必ずしも来署いただく必要はないのですが、ただ優先順位といいますか、信憑性といいますか、申告という形をとられたというのであれば必ず処理はいたしますが、情報という形で提供していただければ、その情報の内容に応じて対応させていただいているところでございます。

○慶田会長

川口委員、よろしいでしょうか。

○川口委員

はい。ありがとうございます。

○慶田会長

今、問題提起がなされましたが、労働局の方でもまだ掴みきれてないという問題があるかと思いますが、労働局でも・・・。

○越智監督課長

ちょっと補足させていただいてよろしいでしょうか。

ちょっと今の点、学生アルバイトの労働条件につきましては、全国的な調査もあってございますし、半数程度のアルバイトに労働条件の明示がされていないとか、先ほどおっしゃったようなシフトを無理やり変更させられたとか、様々な問題が表面化しております。この取組を強化するということになってございます。今年度におきましても各大学に話を持ちかけまして、「労働関係法令の講座をさせてください」ということでお願いをしまして、いくつかの大学にご賛同いただきまして、各大学において労働関係法令の講座を実際にやっているところでございます。いくつかの大学に対して、実際に実績がございまして。講座ということで90分とか、かなり長時間になるのですけれども、ご希望の学生に労働条件のいろはの部分から、もちろん非常にわかりやすいリーフレットもございまして、漫画の解説本というのもございまして。そういったものを使って、非常に身近に感じていただくということで、社会に出てからということでは遅いということで社会に出る前にも皆さん方アルバイトも行っているの、「アルバイトも立派な労働者ですよ」ということで理解をいただいているという、現在そういう取組をいたして

おります。それから、また来年度に向けて4月以降も、4月、5月、6月、この期間に学生アルバイトに対するキャンペーンということで広く労働条件、特に労働基準法等の法令についての周知を図っていくと、当然その中には、問題があった場合についての相談先というものもお示ししていくというような取組も行っておりますし、おそらく各大学の方にも本省の方から関係するリーフレット等も、あるいはキャンペーンを行いますので所轄の労働局へのご相談・お申し出等も勧奨しているのではないかと考えております。

そういった様々な取組を強化して学生アルバイトさんにも、ひとつ自らの労働条件については知識を得て守っていくということを喚起しているところでございます。

以上でございます。

○慶田会長

説明、ありがとうございます。

労働局も、それなりにしっかりとした対策をとられているようです。ただ情報が十分に労働局へいってないという部分もあるかと思えます。何か情報をうまく吸い上げる、それなりに努力されていると思うのですが、さらに推進していただければと思います。どうもありがとうございます。

他にご意見ございませんでしょうか。

○米満委員

はい。

○慶田会長

はい、米満委員。

○米満委員

はい。米満と申します。よろしく願いを申し上げます。

ページ数にいたしまして23ページでございますが、23ページの外国人労働者技能実習生についてお尋ねをさせていただきたいと思えます。

医療介護関係から、今出席をさせていただいておりますが、熊本県の介護の団体の方で、先般、団体を作りましてベトナムの方に状況把握に行ってまいりました。EPAと違いまして、こちらに書いてございます技能実習生として、介護として受け入れをしたいなということで、私どもの団体として受入窓口を今作ろうと思って準備をしているところでございます。わたくしが勤務しております熊本市の少し農業地帯の所には中国のたぶん技能実習生と思われる方がおられますが、今、熊本県といたしまして、外国人の労働者・技能実習生についての現状況はいかがでございますでしょうか。教えていただ

ければと存じます。

○戸原職業安定部長

ホームページでも公表しているのですが、ちょっと今出てこないんですけども、すみません。

○米満委員

じゃあ、ホームページを帰りました。

○戸原職業安定部長

いえ、確認して後程お答えします。

○慶田会長

それでは、よろしいでしょうか。

○米満委員

じゃあ、後程。

○慶田会長

それでは、次に。

○佐々木委員

レジュメの9ページですけれども、最低賃金の話でございます。最低賃金審議会でもちょっと言ったかもしれませんが、中小企業支援事業助成金、これは極端に減っているという説明がございましたが、交付要綱を変えたということですよ。最賃はここ3年で40円上がってきているということで、我々市議会の中でも、非常に上がり幅が激しい、その対応としてこういった中小企業支援の方をやってくださいということを言っているのですけれども、交付要綱が変わった、変えたその理由、そして、今後ますますこういった助成金が必要になってくるのですけれども、ハードルが高くなった関係で申請件数が減ってきている、今後、どういうふうな形でこの要綱を変えていくのか、そのまま交付要綱を変えずにこの高いハードルのままでいくのかということをお聞きしたいなというふうに思っております。

○細江労働基準部長

現在のところ交付要綱を今のまま、変えるということの情報は今のところありません。なぜ、変えたのかと言いますと、直接文書等で通知がないところなのですが、適正な公

費といいますか、その使用ということで、いわゆる自動車ですとかパソコンのように業務に特化するというよりも汎用性が広いものについては好ましくないのではないかとということで、要綱が改正されたと聞いております。

○佐々木委員

何をもって汎用性が高いのかで、中小企業の支援、この最賃に関係しないのか、するのかという結びつきが、僕ら全然わからないのですが、できれば運用あたりを含めて、もう少し幅広く面倒を見ていただきたいというのが、労働側といいますか、最賃を上げていく中でやっぱり金額だけ上げるのではなくて、そういったフォローもきちんとやっていただきたいなというふうに思っておりますので、どうぞこの辺のところは中央の方で、本省で決めるのでしようけれども、いろいろ議論をしていただきたいなという要望でございます。

○細江労働基準部長

事例集などを作成しまして、できるだけ「こういうことで助成金が得られますよ」ということの広報には努めていきたいと思っておりますのでよろしく願いいたします。

○慶田会長

よろしいでしょうか。それでは、他に。加島委員。

○加島委員

加島でございます。よろしく願いいたします。

昨今の子どもの貧困というのがいろいろなところで言われていまして、子ども食堂とかいくつが出てきているのですけれども、いろいろちょっと話を聞くと子どもさんの貧困、単にシングルマザーの方のお給料が安いだけではなくて、安いからでしょうけれども、二つとか三つとかアルバイトを掛け持ちでやってらっしゃってほとんど家にいないとか、そういうようなことで子どもさんの孤食とかいうふうなことが出てきているやにも聞いております。そういう状況の一方でこの間、職業訓練協議会でしたっけ。いろいろちょっとお話を聞きますと、ポリテクセンターあたりでもどちらかというとな男性の職場というふうに思われていたような所で、例えば建築関係CADの分であったり、工場管理とか、そういったところにも女性がポツポツ出てこれているというふうなことを伺いました。女性のパーセンテージが、まだ非常に低いものですから、女性に対するきちんと資格を取って職業に就いたらどうなんだというようなことで、そういう方策もあるんだよというようなアピールとか、そういうものを何か考えていらっしゃれば教えていただければと思います。

今日、熊日の田端さんもみえてらっしゃいますけども、新聞とかマスコミとかうまく

使えば、こういうふうにして最前線で女性がやっているのだよということがわかっていくのではないかなと思うのですが、いかがでしょうか。

○松永雇用均等室長

訓練系はきちんと把握していないのですが、女性の活躍推進法に先立って加速化助成金というのがありまして、女性の活躍が進んでいない部署とか雇用管理区分について、例えば女性が少ない職場に女性を増やそうということで事業主が取組を進めていただく場合に、まずそのための取組として、そういう訓練に行ってもらい、というような行動計画の取組計画を作って実施されたことに対する助成金が該当する可能性もあります。例えば、造園の職場に女性を入れようということで、ポータブルトイレを作るとか、きれいなシャワー室を作るとか、更衣室をもう少しグレードアップするとかそういったことの取組をすることで助成金が出ます。こういう取組の結果女性を増やそうという数値目標を作っていて、その目標を達成した時にも助成金の要件を満たすということです。301人以上の企業については数値目標を達成したときだけなのですが、300人以下の企業については計画に書かれた取組を実施した時にも助成金の要件を満たす可能性があるので、是非助成金を活用していただいて、女性の活躍のために訓練などの活用を進めていただければと思います。ポリテクのPRについては担当外で説明不足で申し訳ないですが、企業様においてそういったものも活用できますよということについてのPRは是非進めていきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○加島委員

ありがとうございます。いろいろ私たちもお話を聞いていると女性に対して門戸を開かれているというのはよく分かるのですが、それが女性に伝わっていないのを非常に感じるものですからね。以上です、すみません。

○慶田会長

これからの時代というのは女性が活躍しなければならない、そういうことで今まで活躍してなかった職場、そういう職場というのは女性の働くそういう環境、そして企業でも推進していただければよりよい社会が成り立つのではないかと思います。

他に何かご意見。

○住永委員

今日の資料の11ページ、レジュメの11ページ。ストレスチェック制度の周知ということで12月から義務付けられました。この制度を次から次に作ってもらうのはいいのですが、この制度を作る前に環境を整えて作っていただけたらいいのですが、都会の方はいいですが、田舎の方は、産業医の先生が「このストレスチェックまで

しなければいけないのなら産業医もしない」とか言われる。これは 11 日に九州全域の私たちの業界の勉強会をいたしました。そこでも、宮崎から鹿児島から「一番の問題はこれだ」ということであがってきました。私ども熊本も一緒でございます。そういう受け入れる施設を、環境を整えて法制化してもらわないと、今度そういうことをしますと逆に定期健康診断が受けられない環境になってくると。その時の官からの説明で「届け出をしなかったら罰金 50 万だ」という、まず処罰の方が先に決まってしまう、受け入れる体制をまだ作っていないということで、そういう所を逆に。ただ、勝手に 1 か所ずつストレスチェックの相談コーナーがあるということはいいただきましたけれども、田舎では、病院がそんなにあるわけでもないし、そういう所でストレスチェックだけを都会まで行ってこいというのも、そこをまた受け入れていただくというのも非常に難しいところということで。熊本だけでなく、鹿児島も宮崎も、その話が一番でございました。ですから、そういうところをちょっと理解していただければと思います。

○細江労働基準部長

ストレスチェックにつきましては事業場 50 人以上のところは義務ということで、おっしゃるとおり体制等がまだ不十分と思われる 50 人未満の所については努力と言いますか、していただくということになっております。50 人未満の所につきましては、また、助成金の話になりますが助成金等を交付して労働者のためにストレスチェックをお願いしているところです。事業主の方の中では、ストレスチェック制度があるということで、このストレスチェックは、当然メンタルヘルス対策につながるもので、メンタルヘルスについては、どこの社長さん、事業主さんも頭を悩ませていることで、逆にこのストレスチェックに期待をいただいている社長さんもおられますので、是非活用いただきたいと思います。県に 1 か所の産保総合支援センターがありますが、各地区に地域産保がございますので中央と言わずにその窓口でご相談いただければと思います。

○住永委員

あの、受ける病院がないということですが、話しているのはですね。産業医も辞退すると言われる。

○細江労働基準部長

先ほど申した産保センター等で、今対象者の研修ですか、そういうできる医者に限らず、できる人を育てる、つくるという意味で研修も実施しているところでございます。

○慶田会長

はい、よろしいでしょうか。

○戸原職業安定部長

よろしいですか、その前に。

○慶田会長

職業安定部長。

○戸原職業安定部長

先ほどの外国人の資料があったもので、今年の1月29日に平成27年10月末現在の数字として、届出状況の集計結果を公表しております。県内の外国人労働者の数の全数では5,159人ということで、そのうち技能実習の労働者の方が2,746人ということで、内訳として53.2%の数値ということになっております。技能実習の労働者につきましては前年同期比でも253人の10.1%の増加ということとなっているところでございます。

○慶田会長

米満委員、いいでしょうか。

○米満委員

職業的には農業が一番？

○戸原職業安定部長

そうですね、県内では農業が多いです。

○米満委員

他には何か、目立つ・・・。

○戸原職業安定部長

製造業とか、あとはサービス業です。料理店とか。農業がやはり県内では多いという状況でございます。

○米満委員

もうひとつ、どこの国が多いですか。

○戸原職業安定部長

中国ですね。中国人が約半数近く、45%。技能実習だけに限らず外国人労働者全数の中でも中国、その次がやはり、ベトナムですね、21.9%の割合ということになっており

ます。

○米満委員

わかりました。

○慶田会長

他に。竹田委員。

○竹田委員

はい。女性の働き方という所で、先日もポリテクセンターの運営協議会に出たのですが、全国的に待機児童が多くて、働きたいが預ける場所がないという方がとても多くて困っているということで、ポリテクセンターも制度は作ったけど、実際に空きがなかったりして、訓練期間が終わって、新しい仕事先に行った時にまた預けるところがなくて非常に困っているという話を聞きました。それで、特定の労働分野における労働条件確保対策の推進ということで、保育士の労働待遇が、非常に賃金も低く、だから若い方がすぐ辞めてしまって保育士さんも不足している状態だと思います。この保育士さんの労働条件とか保育所の数を充足させるとか、そういう方面は、方針とかの取組の中に考えておられるでしょうかという質問、ちょっと分野が違うかもしれないのですけれども。

○田島職業安定課長

職業安定課の田島と申します。私からはハローワークの取組ではあるのですが、保育士さんの確保ということですね。これはもちろん保育所から出される求人に対してそこにマッチングを進めていくということです。今ちょうどキャンペーン中のございまして、1月から3月まで保育士確保キャンペーンということで、各ハローワークではいただいた求人に対してのそういった充足ということでの取組を進めております。もちろん、求人をいただくときにそれを充足させるということで、これは保育士さんに限りませんが、より良い労働条件ということでのご助言といいますか、そういったことはやっていきます。それは別に強制力があるわけではございませんので賃金水準でありますとか雇用の形態でありますとか、そういったものを含めてアップしないとなかなか人は集まりませんよということはお話をしつつ、これは受入側の経営上の問題とかあろうかと思います。ハローワークとしては、いただいた求人について、また実際に保育士として働きたいという方、それから保育士の資格を持っていらっしゃるけれどもそれを希望されない方、そういった方々に対するアプローチという形では取組を進めているところでございます。保育士確保プロジェクトとを昨年ぐらいからやっております。ですからこれは先ほどおっしゃいました施設を増やす云々というよりも、そういうことを進めていく上でのマッチングを進めていくということになってまいりますので、やっぱり事業所としてこ

これは保育士に限りませんが、それぞれやっぱりこれから人手を確保するためには正社員化でありますとか、それなりの労働条件を改善していかないと人は集まりませんよという所を事業主側としても受け止めていただかないと、なかなか進みづらいのだろうなどは思っております。ハローワークとしてはそういう形です。

○慶田会長

古里委員どうぞ。

○古里委員

時間がちょっと押しているようでございますが。私も先ほど佐々木委員からもお話がありました9ページの中小企業支援事業助成金ですね、これについては同じような趣旨でご要望を私からもさせていただきたいと思えます。

それから、もう一点でございますが、資料で申し上げますと17ページですが「(9)若者の雇用対策推進」というところでポツの2番目のところの2行目、最後の「就職後の定着支援等を強化する」というようなことでお話が出ております。一般的に人材に関してはホップ・ステップ・ジャンプということで、人材を確保する、そして育成する、そして定着を図るというような流れかなというふうに思っております。ちょうど去年の中小企業白書だと思うのですが、いわゆる定着が中小企業の場合、特に悪いと。数字ははっきり覚えていないのですが、3年後の離職率というのが3割、4割と大変高率な状況というようなことを聞いております。今の状況を見ますと、求職すればだいたい就職はできると、ただマッチングが合わない、いろんなことで離職をされるというような状況ですね。大変そういうふうに危機感を持っているわけなのですが。実はその白書の中に統計的な数値が出ていまして、事業主は、定着させるためには給与等を上げるとというのが一番上にあがっているのですが、その辞めていった方からすると給与を上げてほしいというのは5番目、6番目ぐらいにあって、やはり人間関係がうまくいかなかったとか、中小企業ですが、大変従業員が少なく、同世代の仲間がいないので辞めていたとか、大変そういうことで原因がはっきりしているようなんですね。やはりそれをきちんと汲み取る方法ということで、実は他の会合で学校の方にお尋ねしたことがあって、高校生が就職した後、就職を担当した先生は「フォローをされてらっしゃいますか?」、あんまりされてない。大学にいたってはやはりないという状況です。今日出ておりましたキャリアコンサルタントとかその次のページでがん患者の支援を行うみなさんのところの就職支援ナビゲーターというようなこと、そういうそれなりの役割は違うのですが人を配置されているのであれば、そういう方をフォローアップといいますか、そういうところで利・活用ができないのかなということで、ただ行政として、そこまでサービスというか、人と物はお金がかかる話ですのでそこまで広げるべきなのかどうかという議論も今後必要かと思えますが、特段、ここでお答えいただく必要はないので。

そういう、特に中小企業ではですね、そういう問題意識を離職が多いので定着しないための対策が必要でないかという問題意識を持っておりますので、是非ともよろしく申し上げたいと思います。以上でございます。

○戸原職業安定部長

ありがとうございます。まさに定着支援ということで離職率の話というのは昔から3年以内の離職が結構高いというのは言われているところですが、当然ハローワークにおいても、就職後においても相談していただければ、悩みも含めてご対応、それが労働条件なのか、賃金なのか、人間関係なのかといろいろあるとは思いますが、その中でも対応できるところは、いつでも来ていただければ、就職した後でも、窓口でご相談いただければ、そういう対応を今やっておりますので、ぜひご利用いただければと思っております。

また、若者の雇用推進法では3月1日から職場情報の提供というのもさせていただいているところでございます。そういった意味では、各企業の状況というのも詳しく若い方が就職するにあたって参考となるような情報も、それが賃金であったり、年休の取得状況であったりとかいろいろあるのですが、そういうのも含めて適職というか、マッチングも含めてご自身もご両親も含めて、いろいろご検討をいただきながら就職を決めていただければというのも考えているところでございます。

○慶田会長

それでは他にご意見ございませんでしょうか。

佐々木委員。

○佐々木委員

すみません、言葉の問題でちょっと引っかかっているものですから。8ページで「働きすぎ防止」という書き方してあるのですね。「働きすぎ防止」、僕は初めて聞いたのですが、過重労働という課題のところでこの働きすぎという、あたかも働いている本人が能動的に働いているような感じをちょっと受けるのですよね。働かせすぎ防止ということなのでしょうけれども、どうも「働きすぎ防止」というこの文言に対してちょっと私は違和感があるのですけれども。我々、労働組合側からすれば、働きすぎなんていうことは言わないのですね。これはやっぱり働かせすぎ、過重労働ということなのでしょうけれども、ちょっと言葉の問題で申し訳ないですが、ちょっとそういう感想を持ちましたので、今後、この働きすぎというこの文言を使っていくのかどうか、お伺いしたいのですが。

○細江労働基準部長

ちょっと検討させていただきたいと思います。働きすぎは、能動はありますけれども、「かせ」と言えば強制労働的なイメージがでるのかなと、私の個人的な意見ですが。働かせすぎとなると強制労働的なイメージがあるから働きすぎと。ただ、おっしゃるとおり、物理的な強制なのか、いわゆる働かせるような強制性というのはあるのかなとは思いますが、申し訳ありませんが、検討させていただくこととして、これはよろしいでしょうか。

○慶田会長

よろしいでしょうか。

○佐々木委員

じゃあ、検討させていただきます。

○慶田会長

他にございませんでしょうか。

それでは、意見も出尽くしましたようなので、以上で「平成 28 年度熊本労働局労働行政運営方針（案）」についての「質疑・意見交換」を終了いたします。

本日出された意見につきましては、事務局の方で今後の取り組みに反映させていただくようお願いいたします。

次に、4 の（2）の「最低工賃関係について」でございます。事務局より説明をお願いします。

○細江労働基準部長

本年度の「熊本県縫製業最低工賃」改正見送りの経緯につきましてご説明させていただきます。

資料としまして、資料No.5-1 の「熊本県縫製業最低工賃」の一覧表を、資料No.5-2 に「熊本県縫製業家内労働実態調査結果」を、資料No.5-3 に「熊本県縫製業最低工賃の改正諮問関連資料」を配付させていただいております。

縫製業の最低工賃につきましては、現在資料No.5-1 の 1 のとおり適用する家内労働者は、婦人既製洋服製造業に係るまとめの業務に従事する家内労働者となっており、縫製業の中でも婦人既製洋服の製造に限られているところでございます。

資料No.5-2 は熊本県の縫製業家内労働実態調査結果でございます。1 の（2）調査対象のイに記載してありますとおり、家内労働者に対し、婦人既製洋服製造業に係るまとめの業務を委託する委託者を調査対象とするため、まず、県内縫製業者に対してどれくらい最低工賃の適用となる婦人既製洋服を委託させているか分かりませんので、県内の 22 の縫製業者に対して調査を行いました。

調査回答につきましては、4の調査件数等に記載してありますとおり、調査対象者22件からすべて回答があり、22件全てが「委託有り」となっています。この22件の中で、現在の「熊本県縫製業最低工賃」が適用される委託者は2件のみでございました。その他の20件につきましては、縫製業は、行っているものの婦人既製洋服ではなくて、紳士洋服、作業衣などの縫製を行っているものでございました。

次の2ページのグラフですが、平成20年以降の実態調査の結果により、取りまとめた熊本県における縫製業に係る委託業者数及び家内労働者数の推移でございます。婦人既製洋服の平成27年の委託者数は先ほど申しましたように2件でございます。これは平成21年の19件から比べまして9割、約90%の減少、平成24年の6件から比べて約66%の減少となっております。

また、婦人既製洋服の平成27年の家内労働者数の36名でございます。これは、平成24年と比べると2名増加しておりますが、平成21年の88名と比べますと54名の減少になっており、100人未満となっております。

次にページが飛びますが5-2の4ページをご覧ください。9の委託者の平成24年9月以降の工賃改定でございます。平成24年9月以降の工賃の改定状況につきましては、先ほど申しました最低工賃適用委託者の2件とも工賃の改定は行っておりません。

最後に、改正見送りの理由でございます。3点ありまして(1)としまして委託者数の減少傾向が継続していること、(2)としまして家内労働者は、長期的には減少しております。平成27年は平成24年と比較すると、先ほど申しましたが若干増加しているもののそれぞれ300人を下回っていること。なお過去、最低工賃適用家内労働者が300人を切っているときは、改正見送りをしている場合が多いということになっております。

(3)としまして適用委託者のすべてが工賃単価の改定を行っていないこと、以上3点でございます。以上の理由によりまして、本年度、「熊本県縫製業最低工賃」につきまして、家内労働法第10条（最低工賃の改正等）の「都道府県労働局長は、最低工賃について必要があると認めるときは、その決定の例により、その改正又は廃止の決定をすることができる。」に該当しないものと判断しまして、改正見送りとさせていただきます。

以上でございます。よろしくお願いいたします。

○慶田会長

ただいまの説明について、ご質問・ご意見はございませんでしょうか。

それでは、よろしいでしょうか。次の議事4の(3)その他に移ります。

委員の方々に特に何かお話ししておくことはございませんでしょうか。ありましたら、ご意見をお願いします。

事務局からはございませんでしょうか。

特になければ、これで平成27年度第4回熊本地方労働審議会を終了いたします。

最後に労働局長から一言お願いいたします。

○一瀬労働局長

長時間にわたりまして、ご審議をいただきましてありがとうございました。来年度の行政運営につきましては、本日先生方から頂戴いたしましたご意見を生かしながら適切な運営に努めてまいりたいと思いますので、引き続きご指導のほどよろしくお願い申し上げます。

本日は、ありがとうございました。

以上