

平成30年度 第1回佐賀地方労働審議会

- 1 日 時 平成30年11月26日（月） 14時00分～
- 2 場 所 佐賀第2合同庁舎 5階 共用大会議室1
- 3 出席者 公益代表 板橋委員、澤野委員、早川委員、福島委員、牟田委員
労働者代表 石橋委員、原委員、田中委員
使用者代表 坂井委員、東森委員、福母委員
事務局 菊池労働局長、富永総務部長、原田雇用環境・均等室長、
高橋労働基準部長、松村職業安定部長
- 4 議 題 平成30年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況について

○司会 白武監理官

只今から平成30年度第1回佐賀地方労働審議会を開催させていただきます。

私は、議事進行が始まる前まで司会進行を務めさせていただきます、佐賀労働局雇用環境・均等室の白武と申します。よろしくお願いいたします。

始めに、今回、事務局側の労働局において局長以下部長が全て交替しておりますので、改めて一言御挨拶を申し上げます。

それでは、局長の方からよろしいでしょうか。

○菊池 局長

菊池でございます。よろしくお願いいたします。

○富永 総務部長

総務部長の富永と申します。よろしくお願いいたします。

○高橋 労働基準部長

労働基準部長の高橋と申します。よろしくお願い申し上げます。

○松村 職業安定部長

職業安定部長の松村と申します。よろしくお願いいたします。

○司会 白武監理官

はい、ありがとうございました。それでは議事に入ります前に、先日、各委員の皆様方に、佐賀県佐賀市地域雇用創造計画に関して諮問をさせていただきました結果について、職業安定部職業対策課長から報告させていただきます。

○飯田 職業対策課長

職業対策課の課長をさせていただきます飯田と申します。よろしくお願いいたします。
今、司会進行の方からありましたとおり、先般、佐賀県佐賀市地域雇用創造計画につきまして、委員の方々の意見を求めたところでございますけれども、その結果、意見につきまして概ね妥当であるということの見解をいただきましたので、ここで御報告いたします。

○司会 白武監理官

ありがとうございました。それでは、委員の交替がございましたので、事務局より御報告させていただきます。本日の資料の中に委員名簿がございます。それを御確認いただいてよろしいでしょうか。前回の審議会開催以降辞任された方は、労働者代表委員の原口委員と新山委員でございます。原口委員の後任の方は、石橋委員でございます。なお新山委員の後任者につきましては、現在選任手続き中でございます。

次に、本審議会の定足数の御報告をさせていただきます。審議会の成立につきましては、地方労働審議会令第8条により「審議会は、委員の3分の2以上または公益代表委員、労働者代表委員及び使用者代表委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決をすることができない。」ことと規定されております。本日は、公益代表委員の橋本委員、労働者代表の青柳委員、塚本委員、使用者代表委員の江島委員、濱本委員、橋口委員が欠席でございます。

現在、委員18名の内11名の御出席で、労働者代表、使用者代表及び公益代表のそれぞれ6名の委員の内、3分の1以上の委員の御出席をいただいておりますので、当審議会が有効に成立していることを御報告させていただきます。なお、本審議会の資料は、委員の皆様事前に送付しておりました「議事次第」、「委員名簿」及び「平成30年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」でございますので、御確認をお願いいたします。何か御不明な点、不備等ございましたら、お申し付けください。資料は、よろしいでしょうか。

最後をお願い事になります。席上にマイクがございます。これは、ICレコーダーで録音するためのマイクでございます。マイクをスタンドから外さないように、御使用いただきますようお願いいたします。また、スイッチはそのまま、切らないようお願いいたします。

以上、事務局からの説明は終わらせていただきます。それでは、議事進行を牟田会長にお願いいたします。

○牟田 会長

本日は、佐賀地方労働審議会を招集しましたところ、委員の皆様におかれましては、大変お忙

しい中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

なお、本審議会は、佐賀地方労働審議会運営規定第5条によりまして公開となりますので、御承知をお願いしたいと思います。それでは、議事進行をします。まずは、菊池局長、御挨拶をお願いします。

○菊池 局長

改めまして、菊池でございます。よろしくお願い申し上げます。委員の皆様方には、大変お忙しい中、審議会に御出席を賜りまして誠にありがとうございます。また、それぞれのお立場から平素より労働行政の運営推進に大変な御理解、御協力を賜っております。この場をおかりしまして、厚く御礼申し上げます。御案内かと思いますが、現在の私共労働行政の最大の課題は、働き方改革でございます。ワークライフバランスを確保して、健康に柔軟に働きたい、あるいはがん治療、子育て、介護等をしながら仕事を無理なく進めたい、あるいはライフスタイル、ライフステージの変化に合わせて多様な働き方をしたい、いろいろなニーズに応える環境整備づくり、これは労働者、働く方の視点に立った言い方で申しましたが、少子高齢化、人口減の状況が進み、企業の人材確保も容易ではない中で、企業にとっても不可欠な取組ではないかというふうに思っております。そうした中で、私共労働行政としても様々な企業に対する支援策を講じております。働き方改革支援センターを設置したり、あるいは各労働基準監督署、なかなか普段は敷居が高いというふうに思われている方々が多いかも知れませんが、できるだけ気軽に気安く御相談いただけるように、労働時間の関係では相談・支援班というものを設けて、取り締まり的なことではなくて、雇用の御相談に応じますというような班を設置したり、あるいはハローワークにおいては、ハローワークと申しますのは、仕事を求める人に企業側の求人情報をマッチングさせる場所ですけれども、現在は、なかなか企業にとっては求人が充足していないという状況がございますので、そうした人手、人材の確保対策にも重点をおいた取組を進める、あるいは魅力ある職場づくり、働き方改革を進め、働きやすい職場づくりという意味で一つ大きな問題であるのはハラスメントがございますけれども、これも個別相談窓口を設けて、一体的にワンストップで対応できるようなコーナーを設けて対応する等々の施策を進めております。なかなか大きな課題でございますので、万全に進めさせていただいていると、胸を張って言えないところもないではございませんし、本日は限られた時間ではございますけれども、こうした取組を進めておりますので、委員の皆様方の忌憚のない御意見、御批判、御指摘を賜って、更に佐賀県のためになるような行政が進められるように私共も取り組んでまいりたいと思っておりますので、是非、

本日はよろしく御審議を賜りますようお願い申し上げます。よろしくお願いいたします。

○牟田 会長

はい、ありがとうございました。それでは、議事次第に従いまして進めていきます。議事次第3番目の「平成30年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」について、順次、事務局から説明を受けることになりますが、議事に係る御意見は、「質疑応答・意見交換」のところで一括してお願いしたいと思います。始めに、雇用環境・均等室長から説明をお願いします。

○原田 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の原田でございます。委員の皆様方には、日頃から大変お世話になっており、心より感謝を申し上げます。私からは、雇用環境・均等室の重点ということで説明をさせていただきます。

最初に、使用いたします資料ですけれども、お手元の「平成30年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」という資料を御覧になってください。表紙をめくっていただきますと、表紙の裏の部分ですけれども、「平成30年度労働行政運営方針のあらまし」というふうに書いてございます。あらましと申しますのは、この佐賀労働局の運営方針をコンパクトにまとめたものでございますけれども、そこに赤と青で色分けしておりますが、今年度の局の運営方針は大きく2本の柱立てを行っておりまして、まず一つが「働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性向上に向けた対策の強化」というものと、それからもう一つが「女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画に向けた対策の強化」この二つの柱に沿って取組を進めております。

本日は、この「運営方針のあらまし」に今年度の上半期の局の各取組の実績を記載致しまして、説明資料とさせていただきます。右の1ページ中程から下の方を御覧いただきますと、黒文字の部分が今年度の重点施策でございまして、それに対して1ページの下の方から2ページにかけて黄色く塗りつぶしている箱の中、こちらに上半期における実績や年度後半に予定している取組等を記載しております。これに沿って各施策の状況を説明してまいります。雇用環境・均等室としましては3点程ございますが、まず1点目は先程、局長の話にもございましたけれども、今年6月に働き方改革推進法が成立致しまして、翌7月に公布、たくさんの法律の改正が行われることとなっております。早いものはもう来年4月から施行となりますが、本年度は、この働き方改革推進法について県内に広く周知を図り、法改正に向けた働き方改革の取組を進めていくということが、まずは局としての大きな重点でございます。資料は飛びながら恐縮ですが、

22 ページを御覧ください。この働き方改革推進法に基づく各措置は、いずれも県内の企業に大変与える影響が大きく、特に中小企業、小規模事業者等の皆様におかれましては、負担を感じられる部分もあるかと思いますが、局と致しましては、推進法の内容を周知するだけではなく取組を進めていただくための各種支援策を併せて御紹介させていただく等しながら進めているところでございまして、具体的には、資料 22 ページの中程を御覧ください。働き方改革推進法の施行に向けた各部・室の取組ということで、「1 平成 30 年度中小企業支援策等の周知の取組」というふうにありますけれども、まず、今年の 4 月から働き方改革全般に渡る相談拠点として、働き方改革推進支援センターというものを開設致しております。そこで、労働時間管理や賃金制度の見直し等、各企業の労務管理に関して専門家による無料相談やコンサルティング、セミナー開催等を行っておりますが、この支援センターの周知や利用勧奨について、現在局全体で積極的に取り組んでいるところでございます。また、中小企業の皆様にも生産性向上の取組等に興味を持っていただけるように、県内企業の取組事例集等を作成致しまして、10 人未満の事業所が助成金を活用しながら取り組んでいる事例等を御紹介させていただいたりしております。また、種類が多い助成金の制度については、働き方改革の取組と利用できる制度を分かりやすく示しましたフロー表等を作成致しまして、こういった支援策を活用しつつ取組が進めていただけるように努めているところでございます。これらの支援策の周知に関しましては、今年 3 月に働き方改革に係る連携協定を締結させていただいた県内の主要な金融機関の皆様や、それから商工会議所、商工会の皆様、佐賀県等とも連携させていただきながら、企業の経営支援や労務管理のアドバイス等の際にも、こういった支援の窓口や労働関係助成金等について併せて御紹介いただけるように効果的な支援策の活用に結びつくように進めているところです。資料は 23 ページの方に移ってまいります。2 の「働き方改革推進法」の周知の取組の部分ですけれども、今年 7 月のこの推進法の公布後は、労働局、各監督署、ハローワーク等で開催しております事業所向けの会議での説明を始め、それから各関係機関の会合等で説明時間をいただく等、関係者の皆様にも御協力をいただきながら、あらゆる機会を活用して局、監督署、ハローワークにおいて推進法の周知に努めているところでございます。県内の使用者団体、それから労働者団体、行政機関等から構成しております「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」を毎年開催しておりますが、今年度は、先月開催したところでございまして、今年度からこの会議を、「働き方改革を実現していくための協議会」という位置付けもいたしまして、県内の支援機関の皆様にも新たに構成委員として加わっていただく等、体制を強化しております。また県内企業の魅力ある職場づくりの推進について、共

同でメッセージを発信しまして、引き続き相互に連携しながら支援に取り組んでいくこととして
います。この働き方改革推進法については、この後、年内をメドに非正規労働者の公正な待遇等
についても詳細が定まる予定となっておりますので、年明けには県内各地で説明会等も開催して
まいります。

続きまして、重点２点目ですけれども、資料は 35 ページを御覧ください。(8) の「総合的ハ
ラスメント対策の一体的実施」という部分でございますが、いわゆるマタニティハラスメント、
パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等職場のハラスメントにつきましては、相談対
応から助言指導、それからハラスメントの未然防止、あっせん等による紛争解決援助までワンス
トップで局で対応を行っているところでございますけれども、資料は 35 ページ中程になります
が、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントですけれ
ども、これは昨年 1 月から均等法と育児介護休業法が改正されまして、上司や同僚等からのマタ
ハラについても事業主に防止措置を講じることが義務付けられたのですけれども、上半期のこの
マタハラに係る御相談件数というのは昨年度より増加して 72 件という状況でございました。紛
争解決の援助申請というのはございませんでしたが、御相談の際に事業所名が明らかになってい
るものについては、後日調査を実施致しまして、必要な行政指導へと結びつけております。次に
資料は 35 ページ下の方から 36 ページにかけてとなりますが、パワハラについてです。上半期の
いじめ、嫌がらせの御相談は 294 件だったのですけれども、ここで資料の 37 ページの方を御覧
いただけますでしょうか。37 ページの真ん中より下の(10)の「個別労働関係紛争の解決の促
進」という部分を御覧ください。37 ページの下に棒グラフがございますが、今年度の上半期、
一番右端ですけれども、局に寄せられました労働相談件数は 4,014 件、その内民事上の個別労働
紛争の御相談というのが 942 件ございまして、いずれも前年の同時期と比較しますと減少してお
ります。次に 38 ページのグラフの下の一覧表を御覧ください。個別紛争にかかる御相談の内訳
の数を書いてございますけれども、先程、パワハラのところでも申し上げましたが、いじめ、嫌が
らせの御相談が 294 件ということで最多でございまして、全体の個別紛争の相談が減少してい
る中で、いじめ、嫌がらせについては増加傾向ということになっております。この職場のパワハラ
につきましては、現在、労働政策審議会で防止対策の強化ということで法制化等も含めて審議中
でございますけれども、現状におきましては引き続き、相談・対応と併せまして紛争解決制度等
の利用促進を図るとともに、年間を通じて実施しております計画的な企業指導の際に、マタハラ
やセクハラ等と併せてパワハラについても未然防止や事後対応の対策について導入を促してまい

ります。また、集団指導やセミナー等でも積極的に周知啓発を図ってまいります。

続きまして3点目ですけれども、女性の活躍推進ということで、資料は40ページから41ページにかけてとなります。職場における女性の活躍は、多様な人材が活躍できる職場づくりという、働き方改革の観点からも非常に重要なポイントとなる訳でございますが、現在、佐賀局におきましては女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定というのは1社だけでございまして、つい先日、やっと2社目の認定が出たところです。また次世代法に基づく「くるみん」認定についても、今年度新たに1件増えまして、現在17社、内「プラチナくるみん」2社という状況でございますが、女性が働きやすい職場づくりを進めていただくということは、中小企業等が抱える人手不足対策や人材確保にも結び付くということを御理解いただきつつ、1社でも多くの県内の企業にこういった認定等を目指して取組を進めていただけるよう引き続き努めてまいりたいと思っております。以上簡単ですが、雇用環境・均等室における取組状況でございました。

○牟田 会長

はい、ありがとうございます。続きまして、労働基準部長、説明をお願いします。

○高橋 労働基準部長

改めまして、労働基準部長の高橋と申します。委員の皆様方には、日頃より大変お世話になっておりまして、この場をお借りして感謝を申し上げます。私からは労働基準部の重点施策に対する取組について説明させていただきます。

労働基準部においても、最重要課題は働き方改革推進法の周知でございます。その他、長時間労働の解消、過労死等の防止対策、労働災害の防止対策についても重点施策として取り組んでおります。私からは、取組状況の資料に沿って、御説明させていただきますが、具体的な内容につきましては、労働基準部も22ページの「働き方改革推進法の施行に向けた各部・室の取組」この部分が重点施策の中心となりますが、お手元の資料の順に沿って基準部の取組を御説明させていただきます。最初に資料の4ページを御覧ください。「良質な労働環境の確保のための対策の推進」でございます。働き過ぎ防止に向けた取組の推進、労働条件の確保、改善対策の取組の項目になりますが、まず資料9ページを御覧ください。中程に参考ということで、監督指導等の状況を記載させていただいております。本年9月の速報値でございますが、司法処理件数と申告処理件数は昨年度と同水準でございますが、監督指導件数、臨検監督等につきましては、昨年973事業場に対して今年は1,070事業場と約1割増加しております。要因と致しましては、働き方改革の推進に向けた労働基準監督署の監督部署の体制強化によるものが要因となっております。

大変恐縮ですが、資料 5 ページにお戻りいただきまして、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害防止に係る監督指導でございます。今月は、過重労働解消キャンペーン期間として様々な取組を実施しております。具体的には過労死に対して局長名による協力要請を行った他、長時間労働による健康障害の発生が懸念される事業所に対する重点的な監督指導の実施、委託事業でございますが 10 月 30 日に過重労働解消のためのセミナー開催、また今月 7 日に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催しました。また、今月 15 日には、働き方改革に取り組む企業として佐賀グリコ乳業株式会社を労働局長が訪問し、その取組状況を直接ヒアリングをさせていただき、その様子がマスコミ等で大きく取り上げていただいたところでございます。長時間労働の抑制等につきましては、引き続き、月 80 時間を超える時間外労働が行われている疑いのある事業場に対して、監督指導を徹底する等、過重労働防止対策に引き続き取り組んでまいります。

続きまして、資料の 13 ページを御覧ください。「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進」でございます。資料の上の方に、労働災害の推移ということで平成 15 年度からの状況を記載させていただいておりますが、平成 29 年度における休業 4 日以上労働災害は 1,108 件、前年度と比較して 1.7%の増加となっております。また、死亡災害につきましては 8 件ということで、昨年より 1 件減少した状況となっております。平成 30 年度から第 13 次労働災害防止 5 ヶ年計画が始まりまして、目標と致しましては死亡者数につきましては 15%以上減少、死傷者数につきましては 5%以上減少を計画目標として掲げて取り組んでおりますが、資料の 15 ページを御覧ください。本年の 9 月までの状況を記載させていただいております。本年 1 月から 9 月末までの状況につきまして休業 4 日以上労働災害が 847 件、昨年度の同時期と比較して 13.2%増加して推移しております。特に製造業、商業、商業の中でも小売業が大幅に増加している状況でございます。要因と致しましては、高齢者の災害が非常に増えている、その中でも躓き等による転倒災害が非常に多く発生している状況でございます。労働災害につきましては、引き続き、増加業種を対象に集団指導、個別指導を行うとともに、自主点検等の啓発指導も行っておりまして、また、労働災害の発生状況、業種別、事故の型別等、詳しく分析致しまして、災害動向に応じた対策を検討し実施してまいりたいと考えております。資料 13 ページにお戻りいただきまして、赤枠のちょっと下の方に（ア）の建設業のところでも少し記載させていただいておりますが、建設業等の高所作業において使用される安全帯について、平成 31 年 2 月 1 日より労働安全衛生法の施行令等の改正に伴い、安全帯の名称が「墜落制止用器具」に変更され、「墜落制止用器具」は、「フルハーネス型」を使用することが原則となります。また、それに伴い「安全衛生特別教育」が必要

となります。現行の構造規格に基づく安全帯を使用できるのが 2022 年 1 月 1 日で猶予期間が 3 年となりますので、このフルハーネス型の使用普及が進むように周知等を行ってまいります。

続きまして、資料 15 ページ目を御覧ください。職場におけるメンタル対策等でございます。平成 27 年 12 月から、常時 50 人以上の労働者を使用する事業場においてストレスチェックの実施が義務化され、50 人未満の事業場は当面努力義務とされているところでございます。実施状況と致しましては、資料 16 ページ目の取組の実績の中程になりますが、ストレスチェックの実施状況につきましては、平成 29 年度については実施率が 92.5%、集団分析が 79.6%となっております。ストレスチェックの制度の目的と致しましては、第 1 は、各個人が自身のストレスに気づき対応することであり、また、集団分析は義務ではございませんが、職場環境改善に非常に有効ですので、産業保健推進センターが所管する助成金の活用を勧奨する等により、この自主的な取組の促進を今後も図ってまいります。

続きまして、資料 19 ページ目でございます。「治療と仕事の両立支援対策」でございます。労働基準部健康安全課が事務局として、県下の治療と仕事の両立支援に係る関係機関との連携により効果的に進めるために、「佐賀県地域両立支援推進チーム」を設置し、両立支援ガイドラインの周知・啓発等を行っているところでございます。また、今年も 9 月 25 日に会議を開催させていただいて、各関係機関の取組等、情報交換をさせていただいているところでございます。今後、この推進チーム 13 機関でございますが、各施策の相互紹介、情報交換等、連携を深めていくとともに、セミナー等の効果的な啓発を企画、実施してこの取組をどんどん広めていきたいと考えております。

続きまして、資料 22 ページ目でございますが、「働き方推進法の施行に向けた各部・室の取組」でございます。基準部の取組につきましては、資料 24 ページに記載させていただいております。先程局長からお話しがございましたが、本年 4 月から全ての監督署に労働時間相談・支援班及び調査・指導班、この 2 班で労働時間改善指導・援助チームを編成するとともに、各監督署に労働時間・支援コーナーを設置しました。労働基準法関係につきましては、特に労働時間相談・支援班を中心として、事業主団体等が開催された説明会の場において現行法令及び改正内容の説明、特別条項付き 36 協定を締結している事業場等に対する集団指導、法令の詳細な説明を希望する事業場に対して個別訪問等を行っております。また、労働安全衛生法の改正内容、労働時間の把握の義務化や産業保健機能の強化等に関しても労働時間相談・支援班が併せて説明を行っておりますが、安全衛生部署を中心として産業医研修等を活用する等、重点的に周知等も

行っております。今後の取組と致しましては、引き続き、各法律と条文の施行日を睨みながら、対応が急がれるものを重点的に周知する等、周知先や説明会の内容等を工夫し、局内の部・室、また、働き方改革支援センターとも連携しながら、県内全ての事業場に改正内容や事業場が必要となる手続き等を知っていただき、更に適正に取り組んでいただけるよう周知に取り組んでまいります。また、地方公共団体、関係団体等に対して、これからパンフレット等の周知資料、電子データ、紙媒体をこちらの方から提供させていただき、例えば団体のホームページ、または機関紙等に掲載を依頼させていただき、さらには、関係団体等で開催されます説明会等の場において時間をいただければ、局または、労働時間相談・支援班がお伺いさせていただいて、改正内容や事業場の必要となる手続き等を御説明させていただきたいと考えておりますので、引き続き御協力の程よろしくお願い申し上げます。

最後に資料 36 ページを御覧ください。下の下段の方でございますが、「最低賃金制度の適切な運営」でございます。こちらの佐賀県の最低賃金につきましては 25 円引き上げられまして 762 円となりました。既に 10 月 4 日に発行しているところでございます。また、産業別の特定最低賃金については、一般機械器具製造業関係、電気機械器具製造業関係、及び陶磁器・同関連製品製造業の三つの業種の最低賃金につきまして、この資料の 37 ページの中段に表で示させていただいておりますが、効力発生年月日の見込みということでこちらの表をもってそれぞれの最低賃金額を発効する見込みとなっております。皆様方のお力添えによる最低賃金の改正ができましたことを、改めてお礼申し上げます。また、改正された最低賃金が遵守されるよう、その周知と履行確保の徹底に引き続き取り組んでまいりますので、よろしくお願い申し上げます。以上でございます。

○牟田 会長

はい、ありがとうございました。続きまして職業安定部長、説明をお願いします。

○松村 職業安定部長

改めまして職業安定部長の松村と申します。皆様方におかれましては、日頃から御指導、御協力賜っておりまして、改めてこの場をお借りして御礼申し上げます。私の方からは、職業安定部、ハローワークの取組状況について、御説明させていただきます。

まず冒頭でございますが、資料は、特段御用意はしておりませんが、最近の雇用情勢について、簡単に御紹介させていただきます。御紹介できるデータは、直近の平成 30 年 9 月時点のものでございますが、まずは佐賀県内の有効求人倍率、こちらは 1.33 倍というところでございまして、

これはつまるところ求職者 1 人に対して 1.33 件の求人、仕事があるというような状況でございます。これを裏を返して、求人側の方から見てみると、求職と求人を逆に割ってみると 0.75 という数字が出てきます。つまり求人 1 件に対して、求職者は 0.75 人しかいない状況であるということでございます。この有効求人倍率 1.33 倍というこの数字は、統計を始めたのが昭和 38 年なのですが、この統計を始めて以来、最も高かったのが平成 30 年 7 月の 1.35 倍というものが最も高かったのですが、それに次ぐ過去 2 番目の高さで、いずれにせよ今年度 1.3 倍代でずっと推移しており人手不足の状況でございます。有効求人数、企業の求人の方は前年同月比 38 ヶ月連続で増加している、有効求職者の方は前年同月比 33 ヶ月連続で減少しているというような状況を、まず御紹介させていただければと考えております。このような人手不足の状況の中で、多様な方が労働市場に参画できるようにということで、1 億総活躍社会の実現ということであるとか、その 1 億総活躍社会を実現するためには働き方改革の推進が必要であると、そういった政府を挙げての取組の中において、我々職業安定部、ハローワークとしては特に大きく 2 つの柱、資料でいきますと、この資料をめくった目次のところで言いますと、赤い柱と青い柱ありますが、この赤い柱の内だと（7）のハローワークにおけるマッチング機能の強化という部分、それからこの青い柱であります多様な働き手の参画に向けた対策の強化と、この辺りに重点をおいて取組を進めているところでございます。

それでは、まず資料の 33 ページを御覧いただければというふうに思います。一つ目の柱でございます、「ハローワーク等におけるマッチング機能の強化」という部分でございます。「マッチング機能の強化」というふうに記載してはございますが、こちらは何か新しい華やかな取組と言いますか、何か奇をてらった特別な取組をしようという主旨のものではなくて、人手不足に特効薬はないのだということで、今までハローワークが行ってきた取組の質を高めていこうというようなことで重点的に取り組んでまいっているところでございます。具体的に申し上げますと（ア）と（ウ）にありますけれども、通常ハローワークの相談の窓口と言うのは空いたブースに受付順に人を御案内するというのが基本ではございますが、こちらに今、求職者、求人企業の両方に担当者制、マンツーマン制というものを採用して、個々の希望や個々の課題に応じたコンサルティングであるとか、マッチングを同じ職員が一貫して進めていこうと、こういった取組を進めているところでございます。例えば、就職がなかなか決まらない方の中には、能力はあるのだけれども履歴書とか面接で上手く自分を表現できないという方もいれば、そもそも能力や経歴から希望する条件が高いのではないかという方もいらっしゃると思います。一方、なかなか採用が進

まない企業の中にも条件はいいのだけれども求人票で上手くセールスポイントが表現できていないという企業もあれば、そもそも労働条件が同業他社と比べて低すぎる、というような企業もあったりします。そういった個々の課題に対して、担当者制により一貫したきめ細かな支援を行うことによってマッチングに繋げていこうという取組を進めているところでございます。また、その際にはこの（イ）の方にもございますが、求人とか求職に関する需給状況であるとか、労働条件の水準、平均とかそういったものをデータで、リーフレット等で見える化、可視化することによって求人企業や求職者に情報提供を行って、希望と現実が離れている場合には緩和を促したりと、そういった取組も強化しているところでございます。また、資料は 28 ページに戻りますが、今年 4 月から県内 6 ヶ所あるハローワークの内のハローワーク佐賀の方に「人材確保対策コーナー」というのを新たに作りました。ここで特に人手不足が著しい業種である介護、看護、保育といった福祉分野であるとか、建設、警備、運輸といった業種をターゲットと言いますか、重点的に選びまして、業界団体の方と連携を強化しながら、ハローワーク内に団体の方に来ていただいて、巡回相談という形で来ていただいたりだとか、ミニ面接会を開いたりだとか、そういった取組を進めているとともに、普段ハローワークを利用しない方をターゲットとして大きな会場で面接会を行ったりだとか、そういったことを人手不足分野に特化して今年から進めているところでございます。このような地道ではありますが、こうした取組の結果でございますが上半期の実績としましては、資料で言うと 34 ページを御覧ください。細かくは書いてございませんが、丁度真ん中の辺りに「マッチング機能に関する資料指標の目標と実績」というところの記載がございます。もちろん求職者そのものが減ってございますので、実績についても昨年度からは減ってしまうというような傾向は全国的にあるのですが、求職者の視点から見た就職者の数、企業側の視点から見た求人の充足した数と、こちらは共に年間目標の 50%を今のところ越えているということで、我々としては順調に推移しているというふうに判断しているところでございます。ちなみに資料に記載はございませんが、全国と比較するために、件数だと佐賀県は規模が小さいので横と比べても意味がないので、率を、就職率、求人充足率を御紹介しますと、就職率、求職者の内どのくらいの方が就職したのかという割合でございますが、全国の平均は 33.3%というのに対して佐賀県は 39.6%ということで、全国でいうと 17 番目に高く、一方、求人側から見た充足率では求人企業の内、どれくらいの企業が採用できたかというところでございますが、こちらは全国平均が 14.3%に対して、佐賀県は 20.9%ということで、全国で 5 番目の高さというふうに数字としては表れております。このように全国平均であるとか、他の都道府県と比べますと実績

の方は良好という形と申し上げることができるのですが、それでも就職が決まった方が 39.6%です。5 人に 2 人しか就職が決まらず、従業員を採用できた企業の充足率は 20.9%ですから、5 件に 1 件とそういった形でまだまだ求人倍率以上にミスマッチというものが顕著であることから、引き続き、きめ細やかな支援を今後も進めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

それから資料の方は 42 ページというところで、青い方の 2 つめの柱でございます「多様な働き手の参画に向けた対策の強化」というところでございます。現在、売り手市場の状況で求職者有利と言いますか、就職には環境がとても良いという状況の中であっても、就職がなかなか決まらない方であるとか就職困難者という方は一定数存在致しますし、こういった方々への支援こそ我々ハローワークの本分であるということで、そういう認識のもと、取組を進めております。時間の都合上、一つ、一つは御説明できませんが、42 ページの（イ）は未内定の学生とか未就職のまま卒業された方への支援というのが書かれておりますし、43 ページの（ウ）でいきますと、過去の就職氷河期に正社員として就職ができなくて、非正規のまま繰り返してしまっているというような方への支援というのが記載させていただいております。44 ページの（エ）ここにはいわゆる引きこもりであるとか、ニートと呼ばれている方、こういった方々への支援といったものであるとか、45 ページの（3）は、がん患者等の長期療養者、こういった方々への支援、46 ページについては障害者への支援、48 ページのイについては高齢の方への支援、50 ページのアについては生活保護の受給者への支援ということで、沢山書かせていただいておりますが、こうした就職困難者と呼ばれている方に対して、特に我々ハローワークだけの取組ではなくて関係のある支援機関、そういったものとタッグを組んで、チーム支援ということで 1 人の就職困難者に対していろんな組織、いろんな機関でチーム、タッグを組んで就職に結び付けていこうと、そういう取組を強化しているところでございます。実績については求職者そのものが減少しているという、先程も申したとおりそういった状況にありますので、昨年同期よりは実績としては目に見える数字という形では挙がっていないものもいくつかは見られますけれども、極端に状況が去年よりも悪くなっていると、そういったものは特段ないものというふうに考えているところでございます。引き続き、丁寧な、より沿った支援、取組をさせていただきたいというふうに考えております。以上、簡単ではございますが、職業安定部の説明でございます。ありがとうございました。

○牟田 会長

はい、ありがとうございました。では、最後になりますけども総務部長説明をお願いします。

○富永 総務部長

総務部長の富永でございます。私からは、労働保険制度の適正な運営という部分で御説明させていただきます。

資料で言いますと 10 ページになるのですが、エ「労働保険制度の適正な運営」という部分について御説明したいと思います。まずこの中の（ア）に「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」という項目がございます。これについてですが、この労働保険については制度運営上費用負担の公平性という観点から、労働者を雇用する全ての事業主に労働保険の加入を義務付けているところでございます。ただ主として小規模の事業主については、加入しなければならないのにまだその手続きをしていないという事業主が存在しているというふうに思っております。これにつきましては、佐賀労働局におきまして、ホームページでの制度の周知、あるいは労働保険事務組合連合会等の関係団体や地域の自治体等に制度の周知の協力を依頼する、そういったいろんな形で制度の周知を行っております。それと同時に、いろんなやり方で情報を通じまして未手続の事業主の把握をして積極的に労働保険の加入勧奨を行っているところでございます。今月 11 月につきましては、労働保険適用促進強化期間ということで位置付けておりまして、集中的な広報等を行っているところでございます。今後ともこの活動は続けていきたいというふうに考えております。

次に 11 ページ、上の方に（イ）「労働保険料等の適正徴収」という項目がございます。この労働保険の徴収につきましては、加入していただいた後、労働保険料を事業主に納めていただくという部分ですが、その黄色の四角の中に労働保険料の収納状況というのを書いておりますけれども、今年度 9 月末現在の収納率は 47.3%と、前年同期の 46.55%を少し上回っている状況でございます。この収納率につきましては、この中の、先程申し上げました黄色い四角の中、労働保険料の収納状況の四角の中に、労働保険料の収納状況についての（注）を書いておりますけれども、9 月末現在では分納を選択した事業にかかる第 2 期、第 3 期の納期が到来していない関係でございまして、大体収納率というのは 40 数%になるという状況でございます。これから第 2 期、第 3 期と収納していったら 100%に近づくようにというふうになっております。いずれにしても、年度末におきましては前年度を上回る収納率になるというふうに考えております。参考と致しまして、その中の表で平成 28 年度末からの徴収決定額と収納額というのを記載しているところであります。今後の取組としましては、労働保険料の申告・納付が適正に行われるように実行ある滞納整理や効果的な調査の実施を行うこととしていただいております。

それから 11 ページの下の方に、(ウ) としまして「電子申請及び口座振替納付の利用の促進」というものがございます。これは、電子申請、あるいは口座振替納付をすることで、事業主の負担を減らすという目的で推進しているところでございます。この手続き件数の多い企業とか電子申請を利用していない社労士等につきまして、この電子申請の周知をしているところでございます。周知用リーフレットを配布するとか、あるいは電子申請のデモンストレーションを労働局で行うとか、あるいは研修会を実施するとか、電子申請の利用勧奨ということを行っているところでございます。それから口座振替につきましては、厚生労働本省から口座振替の勧奨ハガキが送られているということに加えて、佐賀労働局におきましても振替勧奨文書というものを事業主に対して送っているところでございます。その結果、年間申込件数が前年度より 260 件程度増加しているところでございます。今後もいろんな機会を捉えまして、電子申請の利用勧奨や口座振替の勧奨を行っていく予定というふうに考えております。総務部からは以上でございます。

○牟田 会長

はい、ありがとうございました。それではこれから質疑応答、意見交換に移りたいと思いますが、これまでの説明につきましてどなたからでも結構ですので、御意見、御質問がございましたら発言をお願いしたいと思います。

まず、会長の私が、言葉のあれを聞いていいですか。雇用環境・均等室長にお願いしたいのですけれども、「くるみん」というものがあるじゃないですか「くるみん」って何なのと、すみません。会長がこういうことを言うのはよくないのですけれども、しかも何かすれば「プラチナくるみん」になるのかということまで教えていただけるとありがたいです。

○原田 雇用環境・均等室長

失礼いたしました。資料は 40 ページから 41 ページ辺りをお開きいただければと思いますが、今、御質問がありました「くるみん」というのは、41 ページの真ん中ぐらいの右端に小さなマークが 2 つ付いているのですけれども、社員の子育てをサポートする企業ということで幾つかの基準を満たしましたら、労働局長が認定をするという制度でございまして、この「くるみん」認定というのをまず受けていただきます。佐賀県においては「くるみん」認定を受けていらっしゃる企業さんが今 17 社あるのですけれども、この「プラチナくるみん」という「くるみん」がマントを付けているようなマークは、「くるみん」を受けた企業の中で更により高い取組で基準を満たした場合に受けられるという、レベルがアップしたマークということになります。こちらが今現在県内では 2 社しかないということで、若干ちょっと全国的に見ると多くはないという

ようなことで頑張っていきたいと思っているところです。

○牟田 会長

この「くるみん」には、「くるみん」が欲しい企業は申請するのですか、うちの条件はこんなに満たしていますけれどもと言って。

○原田 雇用環境・均等室長

そうです。認定の申請をしていただかないといけないのですけれども、なかなか佐賀の企業は遠慮がちと言いますか、はいはいという感じでは仰らないのですよね。次世代支援のための行動計画を立てていただかないといけないことに法律でなっているのですけれども、その行動計画は期間が2年とか3年とか5年とか決まっています、局で把握しておりますので、期間が終了しそうになりましたら、全ての企業に連絡をさせていただいて、どのような状況でしょうかと基準を満たすようでしたら「是非認定を受けてみられてみませんか」とお勧めをしているところです。

○牟田 会長

最後に1つだけ「くるみん」の語源というか、これ多分くるんでいるから「くるみん」なのですか。

○原田 雇用環境・均等室長

このマークをよく見ていただくと、赤ちゃんを「おくるみ」でくるんでいるようなイメージの絵になっていますので「くるみん」と呼びます。ちなみに、40 ページの真ん中辺りに三つ、赤いマークがあるので、これは女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」のマークで、こちら星が一つ、二つ、三つということで、それぞれ取組の段階によって3段階の認定があるという制度でございます。

○牟田 会長

はい、ありがとうございます。続きまして、どなたかありませんか。

○澤野 委員

まず資料 15 ページの労働災害のところ、今年増えているみたいなのですけれども、中でも製造業ですとか、あと3次産業という、小売業ですかね、商業のあたりというのが増加の傾向が目立つのですけれども、全体的に増えている要因と、個別でこういうふうに関心を持って増えている要因みたいなものが分かれば教えてほしいのですけれども。

○高橋 労働基準部長

御質問いただきましてありがとうございます。製造業、小売業とも分析してみると高齢者の災害が多くなっております。また型と致しましては、躓き、転倒災害、高齢者の方が躓き、転倒災害非常に多くなっているのが見られるところでございます。

○澤野 委員

大まかに言うと、その高齢化が進んでいるということになるのですね。

○高橋 労働基準部長

高齢者の労働者が増えていることも、要因の一つと考えられます。

○澤野 委員

なるほどですね。それと有効求人倍率の方で説明をいただいたのですけれども、一番最初はこれ 1.33 倍でしたよね。というのと 34 ページでしたか。その中で、充足率みたいなものをお話しになったと思いますけれども、結果的にこの充足率が職業に就いたということですよ。

○松村 職業安定部長

そうですね。

○澤野 委員

それを前提としてなのですけれども、有効求人倍率自体というのは、これは契約社員というか、そういうアルバイトとかそういうを含めて有効求人倍率というのでしょうか。

○松村 職業安定部長

今私が紹介した 1.33 倍という中にはパートタイムも入っています。分けた数字もありますが、今手元にはございません。

○澤野 委員

そうであれば、正社員の部分の求人倍率というのは昨年ほどのくらいになっていたのですか。

○松村 職業安定部長

はい、倍率でいきますと直近で 0.98 倍でございます、正社員に限りますと、正社員になりたい方 1 人に対してまだ、0.98 倍なので。もうちょっとですね。

○澤野 委員

もうちょっとということですね。これも全部やはりあがっている訳ですね。

○松村 職業安定部長

そうです、こちらは 0.98 倍というのは 9 月が過去最高でございます。

○澤野 委員

この統計を取り出してからですね。

○松村 職業安定部長

はい。

○澤野 委員

なるほどですね。分かりました。それと、最後なのですけれども、労働相談といいますか、そういうものがあつたと思いますけれども、その中で例えば佐賀県内で外国人労働者からの相談というのはどれくらいあるのでしょうか。

○原田 雇用環境・均等室長

局及び各監督署の総合労働相談コーナーにおいて、労働相談をお受けしていますが、匿名のものもあり、正確には把握しておりません。外国人の方からも御相談はあつたと思いますが、私の印象に残るようなものはなかったように思います。

○澤野 委員

今、国会でいろいろ問題になっていて。そういう中で佐賀県内での状況というのはどうなのかなということが少し知りたくて、そこら辺がどうかなと思いましたのでお尋ねしたところです。

○原田 雇用環境・均等室長

そうですね。それ程多いという感じではないと思うのですが、ただ例えば言葉が喋れませんという状態で電話をかけて来られるとすぐ分かるのですけれども、とっても流暢に話される方はお名前とか言われなければその方が外国人であるかどうかというところは分からない状況です。

○澤野 委員

まあ、例えば外国人労働者の方というのは、こちらの労働局のことを知らないかもわからないし。行政の方に行くのかな、市町村の方に行く確立が高いのですかね、どうなのですかね。

○菊池 局長

具体的な資料が手元にないのですが、労働局は都道府県ごとに 47 あり、その全てに均一に配置されている訳ではないのですが、外国人労働者が多い都道府県の労働局に英語に対応できる相談員、あるいは中国語、ポルトガル語等々に対応できる相談員というのが配置されておりまして、佐賀労働局にはそういう外国人労働相談員が配置されておりません。

○澤野 委員

ないのですね。

○菊池 局長

はい。国ごとにコミュニティが発達していることが多く、例えば福岡労働局には何語で対応できる人がいるよという情報がその国の労働者の中で共有されていて、そのコミュニティの中ではどこにかけると何語で対応してくれる等が広く知られている状況がありまして、そういう相談員がいない佐賀局にはそういう方々の相談がなされないということでしょうか。日本語を話せる方であれば、もし問題があれば佐賀労働局においでになることはあると思いますけども。

○澤野 委員

なるほどね。

○菊池 局長

日常会話はできても、込み入った相談事についてはやはり母国語で相談したいという方であれば佐賀局には来られずに、外国人労働相談員がいるところに出向かれていく、あるいは電話されるということになるのかなと思います。

○澤野 委員

一応、今、国会で論議されていますので、今後どうなるのか分かりませんが、佐賀県内にも外国人労働者の方、多分技能実習生を始め、いろいろいらっしゃるかなと思いますよね。なので、そういう意味ではある程度、この法律が通らなくても考えなくてはいけない部分かなという感じはしておりますので、善処をよろしくお願いします。

○板橋 委員

今、御説明いただいたことと関係するのかどうか分からないのですが、毎回この会に出席させていただいて話題にはなることなのですが、私は佐賀大学なのですが、学生が地元の企業に就職する数というのはやはりもうちょっと上げていかなければいけないということで、その就職を促すようにとは言われるのですが、実際には県なり、労働局なりと、具体的な協力体制というのは既にあるのであれば、そこを教えていただきたいのですが、大学側ももう少し地元に残るメリットであるとか、学生にきちっと説得力がある、実質的に本当によく調べれば、労働環境としては非常にいい企業様も一杯あると思うのですが、それが知られていなくて、つついインターネットで有名なところにエントリーシートを書いて出してしまうという、その部分で、例えば私は教育学部なのですが、県教委と協力させていただいて、教員採用試験に関する情報交換をしきりに行って、それによって採用率を上げていこうという、年に数回情報交換会を持ったりとかということをしている訳なのですが、そういう何か取組みたいなものをしていただくことができないかというお願いと、実際、そういうことができること

をもう準備されているのであれば、そういうことを教えていただきたいと思います。

○松村 職業安定部長

ハローワークには学卒のジョブサポーターという学卒の方、新卒の方を専門に支援する方がおりますけれども、どちらかというとそれは就職が決まらない方への個々への支援というのがメインになってきますが、それ以外にも各学校と連携して、おっしゃるとおり、まず佐賀の企業が知られていないといいますか、各大学生の検討のテーブルの上に乗っからないというところが一番の問題かと思いますので、我々ハローワークで出来ることは限られていますけれども、そういった大学の方と連携して就職セミナーといいますか、企業の説明会なるものを企画したりだとかというところで、コツコツとやっていくしかないのかなというふうに思っております。あと、我々ではないのですが、県庁の方で去年からですか佐賀の企業に目を向けてもらうために、就活ナビというホームページを作って、そこに佐賀県内の企業の情報を入れてという専門のサイトを作っています。あるいは、10万円、20万円、30万円を佐賀の就活ナビ、そのサイトに載っている企業に内定をもらった人に距離に応じて給付金を出しますよという制度を去年からやりまして、求職者、学生さんには好評だという話は、それが実際、就職率にどれくらいつながっているかは、ちょっと私は存じ上げてなく、今、この場では数字がないのですが、そういったような形で県庁も県内に残すといいますか、県内の企業に少しでも目を向けてもらうということで取組をすすめていただいているところでありますので、引き続き工夫しながらやっていければなというふうには考えております。

○牟田 会長

今の労働局よりも、経営者協会とか商工会議所に言わないといけないのではないですか。佐大生とのマッチングで何かやっていますか。

○福母 委員

「COC+」ですよ。県内の企業に就職をということで、3年目になりますけど、佐大の現代の経営というコマで300人くらい集めた経済学部、たしか1、2、3、4年生とかを対象で企業の経営者を10人毎年御講演していただいて、企業の実情であるとか、名前も含めて知ってもらうという取組はやってございます。それから、あと就職の面接会の周知とかですね、そういったことも一応やっておりますけれども、御承知のとおりあまり県内企業を知っているようで知らないということもありますので、そういった意味では決まった時間をしっかりその会社のことを企業側も説明するし、大学生もレポート見ましたけど凄く上手ですね、すごいと思うくらい。書

かないといけないのできちんと聞いていますので、そういった意味では企業経営の中身というか、入口論なのですが、入ってから困らないようにという準備とかも含めてお話をさせていただくようにしてございます。3年連続でしてございますので非常に好評ではあります。また企業経営者もこういう場が欲しかったということで、中小企業もなんとかナビに登録してもエントリーがないもんね、というようなことで、話も多いのでいい機会を与えていただいたということで双方感謝されているのかなということをお話をして、牟田会長の「私は仕事をしていないじゃないか」という偏見を取り除ければと思っております。以上です。

○牟田 会長

マッチングが何かされているのですか。

○坂井 委員

学生さんとのマッチングというのは、今のところ会議所としては出来ていないなというのは思います。県内企業さん私も企業に廻りますけれども、やはり小零細企業さんになってしまうと、どんなにアピールしても自分のところに目を向けてくれないというのが基本的に経営者様の悩みではあります、正直に言うと。高校生でも求人票を出しても来ないもんね。というのが正直なところです。そういうところで、どういうふうに目を向けてもらうかというところで、県教育課の方からも御相談がありまして、これは高校生の方なのですが、高校生に向けた企業説明会、大学生さんに対してはありますけれども、高校生にはない、高校生の17、18歳の子になると自分の意思じゃなくて先生の意思で学校を決めちゃうと、それがどうしても県内にとどまらないひとつの要因かもしれないという話もありましたので、これは高校生向けではこういうことをやっていこうという話もありますし、大学生に対してはどうやっていけばいいのかというのはまだまだ思案中ではございますけれども、県内により多くとどまっていたきたい、就職していただきたいというのが会議所でもそうだし、自治体としての希望であると思いますので、皆さんの御協力を得ながらやらなくてはいけないのかなというふうに思います。

○福母 委員

御承知のとおり、トラックドライバーになる方が少なく、しかしながら我が国の物流を支える重要なものでございますし、そういったこともありましたので学生にその重要性も含めてお話をしてくださいということで、今年、全国トラック協会の役員の方に地元の県内の経営者の方ですけど、お話をさせていただきまして、結構知らないことも多く、学生も非常にそれで感心してといますか、その後にお話を聞いたら、今高校生はトラックの運転手になろうという人はほとん

どいないと、ただ、大学生ではトラックに乗りたいという子もいたらしくて、久々トラックの運転手を新卒で採用できましたというようなことでございました。先程の、坂井委員のお話のとおりなのですが、私は大学の教授の方を批判しているわけではなくて、最初に言っておきますけれども、学生の情報はやはり身近な社会人から。学生の身近な社会人というと教授です。教授の方が「運送業はもう将来がない。」というようなことを2・3年前に言われた、名前は言えませんが先生がおられて、そんなことを言われると学生はもう最初から選択肢の中から外すんですよね。

「この業界将来がない。」とか言われるとですね。だからそういうことじゃなくて、重要性も含めて教授の方に学生に伝えてほしいと「トラックが動かなくなったら、君がネットで買っている商品はもう来なくなるよ。そんなことでいいの。」とかですね、あるいは「経済のどういう重要なところをやっているよ。」とかですね、そういったことの教育というのはやはり、産業界ももう少し、より一歩進んでやらないといけないなというふうに思っていますが、先生方とも協力してやりたいとは思っています。以上補足です。

○福島 委員

佐賀での就職ということなんですけれども、私がいろいろ相談を受けているところだと、やはり学生のみなさんは奨学金を得て大学に行っている方がとても多いんですね、半分くらいは奨学金をもらって大学に行かれています。卒業と同時に返済が始まるので、やはり一番大事なのは安定性とお給料です。福岡県、ちょっと県境をまたぐと給料が1万円でも2万円でも高ければみなさんそちらに行かれます。なので、給料が低いと雇えないだろうと、高い給料が払えない中小企業は人が来なくて20年くらいしたらなくなるだろうとそういうふうに感じるくらいです。生産性が低いところは、今の代の人でおしまいというふうになるのではないかなというふうに感じます。佐賀で就職をとということだと、例えば奨学金の返済に関しては企業が持ちますよとか、そのくらいの条件を出さないと福岡県にみんな行くだろうと思います。というのがひとつの意見です。今、みなさんお金がやはり大事なのです、条件が、あとやりがい。それがないと若い22歳の子が何百万という借金を抱えて世に出るという状況なので、それはもう手取りが低かったら、そこから計算しますから、自分独りでは暮らせないとかですね、独り暮らし出来ないと思ったらどんどん高い給料のところ、都会の方がまた楽しいですから、それもあつて行ってしまうというのは切実に感じます。と言うのがひとつ。あと、全然関係ないのですけど、職業安定部の方で有効求人倍率が非常に高いということだったので、最近、企業の方からの御相談で、悪質商法なんですけど、ハローワークの求人広告のところに募集を出しますよね、そこに無作為

だと思うのですが、無料で求人広告を出しますよ、3週間無料キャンペーンですよといって、直接電話とか FAX で「広告をしませんか。」ということで、3週間無料と言ってダイレクトに営業をかけてこられるのですよね。「無料だったら」と無料で3週間は安心ですと書いてあるのに、申し込んだら、その後、一方的にメールを送りつけてきて、それは会社のメールなので誰も開けなくて気がつかなくて、勝手に後から突然何十万という請求してこられたということをうけたと御相談を受けたのです。それはその最初、メールと FAX でやり取りしていて、後から一方的にメールで、返信もしていないのに幾らと、最初に無料と言っておいて、まだ契約していませんという、そんなお支払いをする契約をしていませんという文書を担当の人と一緒に相談してつくってあげて、最終的には担当の人が自分で作って、相手に出したのですけども、でもお支払できませんと。でも、向こうもすごく図々しいというのか慣れているというか「和解しましょう」みたいな話を言って来て、半額でと言って、応じないと顧問弁護士から請求と、顧問弁護士誰ですかという話なのですけれども、それで脅すような感じでやってきて、ネットで見たらその被害は出ているみたいなのですね。そのパターンで、こんなの払わなくていいですよということで「払えません。」というのを書いて出していただいたので、その後はあまり何も来ていないから大丈夫だろうと思うのですけれども、勝手にその会社の誰も見ないであろうホームページの求人ところに、恐らくはハローワークで出している求人広告の内容がそのまま、ピピピピとして貼ってやるわけですよ、なのでちょっと求人広告を受ける場合に、こういう「悪質な勧誘があるので御注意ください」というのをアナウンスしてさしあげたほうが、最近やはり人手不足ですごく中小企業さんもいろいろ困られて、大きい企業さんも全部困られているので、どうも悪質商法が企業向けに、多分ハローワークの求人サイトを見て、そこにどんどん営業をかけていると、無作為に、東京から多分やってきているんですよね。というがあるので、ちょっと求人広告を、募集、求人を受けるときに、そういう「悪質商法に御注意ください。」というのを、注意喚起していただいた方がいいかなと。初回無料といって、後から一方的に何十万と請求をしてこられて、これ払わないといけないのかなと、どうもネットで見ると怖いから払ってしまったという人もいるみたいなののですけれども、大抵のところは払っていないと思うのですけれども、ちょっと怖い思いをするという感じなので、そこはどうなんですかね。ハローワークのホームページの求人サイトの内容は著作権があるので無断転載禁止とか書いてあるかもしれないのですけれども、ちょっとそういうところですね。「勝手に無断で他のサイトに転用しないで下さい。」とか書いておいてもらって、後は「悪質な勧誘にご注意ください。」と。普通の求人サイトではないんですよ、いわ

ゆる派遣会社とかも登録すると勧誘に来るのですけどそうではなくて、だいたいパート募集とかはこの辺しかしないのに、誰がどこで見ているのかよくわからないような感じなので「悪質な勧誘にはご注意ください。」という一言を添えていただいた方がいいなと。どうも最近ターゲットになっているなという感じが少しハローワークの求人サイトのホームページを悪質業者の勧誘の対象になっていると、少し気をつけていただきたいと思ったというのがひとつの意見です。本当に今人手不足なのでいろいろ困っているところに悪質商法の人はやってくるという、なにかありましてなかなか目鼻が利く人達だと思いましたけれども。と言うところです。後は「くるみん」とか、次世代育成支援対策推進とかも佐賀県が非常に少ないということで「子育てしたい県さが」と、確か。

○原田 雇用環境・均等室長

佐賀県がされています。

○福島 委員

はい、やっているではないですか、その割に少ないのがちょっともっと佐賀県も一緒になって頑張っていたかないと、何かちょっと寂しいなという感じです。

○原田 雇用環境・均等室長

そうですね、佐賀県もいろんな取組を進めてはいらっしゃるのですが、やはり佐賀の場合、男性の育児休暇取得というのがこの「くるみん」認定要件のひとつでもあるのですが、なかなかやはり男性の育児休業というところがハードルが高いというような声も聞いております。

○福島 委員

是非、そこは企業の方にも育児休業を男性も取りましょうということを、女性も男性もということ、是非。

○原田 雇用環境・均等室長

そういった男性が育児参加できるような方策についての話し合い等も中央では進んでいるようです。当局でも積極的にやっていきたいと思っております。

○福島 委員

是非お願いします。以上です。

○牟田 会長

労働者側から何かお聞きしたいことはありますか。

○石橋 委員

私、初めて参加したのでとんちんかんなことを御質問するかもしれません。いろんな統計の全産業というのは公務部門は入っていないのですよね。ただ、労災であれば公務災害は入っていないということで受け取ってよろしいですか。

○菊池 局長

公務災害は入っておりません。

○石橋 委員

はい。わかりました。すみません。非常に基本的なことで。

○原 委員

質問とかではないのですけれども、分かればなのですけれども、やはり今の仕事のマッチングの関係で 28 ページとかに書いてある文がマッチングを強化していこうということでありすけれども、ひとつはいわゆる国の支援、紹介の中で、鳥栖・佐賀・唐津だったですかね三者と行政と一緒にやってあるところのシステムがあったと思うのですけれども、それとは別に私の住んでいる自治体でいうと基山町なののですけれども、そこでも総合戦略の中で職業紹介を自治体がいこうというような取組をしている自治体がありますので、そこのマッチング、連携はどうなのかというのをひとつお聞きしたいなという、もし出来ていればですね、まだ始めたばかりですので、どういう方向性になっていくのかなという、ただ、先程の話ではないのですけれども、こういう会社が基山町の中にあって求人されていますよというのをお知らせするだけで終わるのかなというところが少し労働行政と絡めるような部分が展望としてあるのかなというところがあればお聞きしたいというのがありました。それと、マッチングの中でも特に先程も出ましたけれども、運輸もありますけれども、一番最初に福祉の部門を書いておられます。29 ページにも福祉分野、それ以外の分野での力を入れる取組ということで書いてありますけれども、労働相談が連合にも多く寄せられますけれども、やはり多くはパワハラもありますけれどもその他で労働相談多いのは福祉・介護の分野、特に介護の分野の相談がものすごく圧倒的にパワハラの次に多いというような状態です。ここの実効性がいかにいろんな取組されているのはわかりますけれども、佐賀県だけではなくてあがってこないかと。特に今日は西九大の先生がお見えではなですけれども、学校の科目に定員割れするくらいしか介護の分野に応募する人がいないというような状況があるというのも聞いていますけれども、そういうところでいうと少しは佐賀県だけでも先程、改善するような問題ではないよねというお話をしましたけれども、何か少しは改善しているのかな、あるいはもっと国民運動として、これは経営者が頑張っても保険点数の世界ですので

改善しにくい部分でもありますので、介護保険制度そのものを私たちが声を上げていかなければならない課題だと捉えられているのか、そういうところは少しいいにくいところがあると思いますけれども、少しはよくなっているとか、実効性が上がってきたとかそういうのがあれば情報を教えていただければなとは思いますが、と思いますけれども。

○松村 職業安定部長

ありがとうございます。冒頭ひとつ目にお話がありました、基山町のハローワークというのですか、職安を町立でつくるということを町の方からも言われていまして、今度の12月3日に開所するというお話を承知しております。職業紹介業務は国の専売特許ではございませんので、自治体も事後の届出でやれるようには法律上なっておりますので、その法律を使って基山町も自分のところで無料職業紹介所を作るということで話が来ております。実際の連携となると、重複する部分もあるし、町もオリジナルでやりたい部分というのもあるでしょうから、その辺は今後、いいところは一緒にやっていったりだとか、足りないところは補い合ったりというふうな形で連携の方は進めていかなければならないし、いくべきだというふうに考えておりますが、現時点で具体的に何か、お互いの役割分担とかというのを決めた状態で動いているわけではございません。

○牟田 会長

介護の方の話はよかったのですか。答えようがないのかなと思って。

○原 委員

答えを出しにくいのだろうなと思って。あまりよくないのでしょうか、やっぱり。

○菊池 局長

介護の賃金水準の問題ですけれども、これは福島先生もおっしゃるとおり、労働条件の一番大事な部分ですが、それが介護については保険制度上の枠組みの中での話なので、そこは我々としても如何ともし難いところですが、その他介護については労働条件として肉体的にきつい仕事と言うんですか、介護者を抱きかかえて移動したりするので腰痛になったり、そういうことが少なからずで、そういう意味でもなかなか労働者が定着しにくいところが一般的にあるというふうに言われているのですが、そのこのところについて、私どもの担当課長が一生懸命に関係の方々と連携を図りながら、腰痛になりやすい職場というのを改善しようということで取り組んでいますので、その内容を本人から説明させていただきます。

○満田 健康安全課長

抱えあげない介護のやり方をしていきたいと思いますということで、これは実際には厚労省が出して

いる通達ではありますけれども、腰痛予防指針というのがございます。その中で特に介護や看護の作業においては、機械を使うとよりもちろんいいんですけれども、そのときの作業方法として、腰痛などの負担につながらないような作業方法というのがある程度確立されたものが指針の中に示されていて、それから労働側ということで見たときに、非常に当然効果があるわけですが、実は介護を受ける側、福祉サイドから見たときに、非常に心地いい介護だったり、痛くなかったり恐くなかったりという面があります。力が受ける側も入るものですから、身体が拘縮したりとかそういったことにもつながるので双方から見たときに、使う側、あるいは作業する側から見たときに、この指針通りで作業というのはとても大きい改訂というか、労働環境の改善、職場の雰囲気も大きく変わっていくということが期待されていて、ただ、残念ながら平成 25 年にこの指針が出来たのですが、あまり浸透していなかったのが佐賀県内の数施設でこの導入が急速に進みつつ、今、あるところではあって、ここで力いっぱいこの指針通りの作業ということで、今県内で特に文書通達や集団指導や実技研修などを企画したり、発出したり自治体の部分で動いています。全国的にもそういう取組を先んじて行われていることで事例もありますので、こういう情報提供をしながらこういう安全対策を取っていくことによって、作業方法ですから教育・研修がどうしても必要になります。ただ、物を持つだけではなくて、人を動かす介護法なので難しくはないのですけれども、ちょっと特殊なやり方なので、こういったことを教育・研修する為にはやはり組織立った取組が必要になる。そうすると、今まで介護施設・社会福祉施設なかなか課題が労働条件面でも多かったのですけれども、そういうのも併せて改善を促す機会は沢山つくっていらっしゃいますので、そういった点でまず入り口のところで取り組んでいって、福祉側から見たときもいい作業方法だということになると、当然、福祉サイドの県とか地域も大きく取り組んで行っていただけないかなと、そういう取組が特に今年度始めているところでございます。

○福母 委員

介護離職が数年前からいろいろと都市部では問題になっているということなのですが、ハローワークでは離職理由というのは個人的事由、会社の事由ということで、今ちょっとネットで見ましたが、統計でも個人的理由には結婚と出産・育児、それから介護・看護及びその他の個人的理由というようなことで分類されておられるようですのでそういった細かいところを佐賀県内で介護とか看護で離職される数字というのは把握されておられるのですか。もし今わからなければ後で教えていただければいいと思います。

○松村 職業安定部長

承知しました。確認します。

○坂井 委員

働き方関連法案が来年から施行されるということで、中小事業者さんを回っている中で来年から始まるというのは分かっているけど、今パンフレットを持っていったら「いやー良かった。これを見ないと中身がわからなかったよ。」という声が結構多く、特に 60 時間以上の残業になると 1.5 倍「こんなになるの。」と。「それではちょっと考えないといけないね。」ということで、私達会議所の方でも中小事業者さんの方にもっともっと周知をしていかなければいけないと思ったのはそうですし、後はその準備についても I T を使ったりとかということで、ひとつあるのが 2 年くらい前から職場改善助成金がありますよということを言っているのですけれども、実際、佐賀労働局さんの方でどれくらい申請があるのか、使ったよという人を聞いたことがないので、実際告知している人からしたらどれくらい使われているのかな、そうしないと働き方改革をしようといっても「お金も人もいないからできない。」というふうで、停滞したい状態になってしまうのかなと思いますので、もっとそれを周知したほうがいいのであれば「そういうのはありますから使いましょう。」というやり方ができるのかなと思いますので、よろしくお願いいたします。

○原田 雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室で支給申請書を確認している時間外労働等改善助成金と、もう一つ業務改善助成金がありますが、何か効率をアップしたり最賃を上げたりして助成金を活用しながら行ってくださいというのですが、これは昨年度に比較しますと支給件数は伸びてはいるのですけれども、上半期で時間外労働等改善の方が今年度 15 件程度、それから業務改善が 10 件程度ということで、やはりもっともっとこういった制度を知っていただいて、利用をしていただきたいなということで、説明の中でも申し上げましたが、至るところで支援策がこういったものありますと言って御紹介はしているのですけれども、なかなか労働局の助成金をもらうには書類を揃えるのが大変というようなイメージもあるようなので、丁寧に周知をしていきたいと思います。

○坂井 委員

あの助成金は志半ばでもお金が、絶対ガッチリしなくても大丈夫じゃないですか。

○原田 雇用環境・均等室長

最初に計画を出していただき、実施していただくことになります。

○坂井 委員

計画を出して、それが 100%いかなくても半分とかでいいですよ。

○原田 雇用環境・均等室長

最賃等はきちんと上げていただかなければいけないのですけれども、何か物を買った後にどれだけ効率が上がったか、その辺はそれほど詳細には求めておりません。

○坂井 委員

だからやはり手掛けるのにはすごく使いやすい助成金だなというふうに私も思いますので。

○原田 雇用環境・均等室長

ぜひ活用していただきたいと思いますので。

○高橋 労働基準部長

労働基準部ですが、労働基準法関係について、現行法令や改正の内容の説明の周知等を行っておりますが、まだまだやらなくてはならないなと考えております。局においても説明会等を開催してまいります。事業主団体、労働者団体の説明会等において、法の内容の改正内容や事業場がやるべき手続き等を説明等させていただきますので是非、講師依頼とか資料の提供とか依頼していただければと思いますので、よろしくお願いします。

○原 委員

先程、澤野委員の方から外国人労働者の労働相談のことがあったのですけれども、実際佐賀県の中でも多くの方が外国から来られて就労されている方がいらっしゃると思うのですけれども、働く現場の中での関係は労働局が主体的にやっていると思うのですけれども、私達からすると一緒に住まわれている方という感覚で県民は見ていますので、そこでのトラブルが結構自治体もあり、自転車は右側を走るものとかそういうのも含めてちょっと生活習慣が違う関係でトラブルになりやすいケースが昨今生まれていますので、そういうところを企業任せ自治体任せではなく、働く人のシステムを将来的には受け入れる方向にいくんだろうというふうに思っていますけれども、その中での少しどこでどういう力を入れたらいいかは知りませんが、大きな課題になってくると思うのですよね、外国人労働者の生活のスタイルというのを、そこも少し念頭において出来る分があれば調査・研究をすすめていただければなというような感想、意見を思っていますので、よろしくお願いします。

○早川 委員

私の方からも一言、まずひとつは大学絡みで学生の就職支援に関しては非常に御支援をいただいています、とくに「ユメタネ」に関してはいろいろ学生も活用させていただいているということで、ありがとうございます。昨今の就職はやはり筆記試験もそうですけど面接でのコミュニ

ケーション能力はかなり買われるところで、そういったところにいきなり企業の面接というよりは、「ユメタネ」のようなところで話を聞いてもらい、また自己分析をし、またその学生が自ら相談を持ちかけてまた回答してもらうというそういう流れの中で就職活動にどうやら自信もついていくようですので、今後ともよろしくお願いします。

また、佐賀労働局が佐賀大学に対して労働法の周知の御講演等をいただいております。こちらでも引き続きよろしくお願いいたします。特に働き方改革推進法ですね、これは本当に大変な、施行日もいろいろありますので、大変な複合的な労働政策を実現する法律だと思いますが、こちらの周知も、学生向けの周知もまた引き続き同じようにお願いいたします。本当はいろいろ言いたいこともありますが、みなさん沢山お話になられていましたので、私の方からはこの程度で、いいんですが、話し出すと長くなっていますので。もしかして外国人がらみですと労働局でもすでに行われている活動としましては9ページに書かれている技能実習生に係る監督状況のとりまとめはされたということで、実績報告の中にありますので、こういったことですね。あと技能実習生に関しては電話相談の窓口は外国人技能実習機構の方で多言語の相談とかもされていますけれども、こういった労働局での監督指導状況というこれは大変重要で、確か今年度でしたよね技能実習生1人がフォークリフトか何か無免許の作業をして1人死亡事故が起こったんですよね。こういったやはり日本の労働環境に不慣れな外国人の技能実習生、あるいは今後法改正次第ですけれども外国人労働者の拡大については、そういったおそらく日本の事情に不慣れということでより一層その労災事故の発生の恐れがあると思いますので、そういったことを何とか未然に防ぐ、あるいは何とか外国人の人達に日本の労働環境とか生活ルールも含めてですけれども支援してあげられるような対策がとられるといいなと思います。

○牟田 会長

弁護士会は外国人の方の相談窓口を持っていませんでしたか。

○本田 監督課長

あると聞きました。

○牟田 会長

ありますよね。あると思います。無料相談で。

○高橋 労働基準部長

外国人関係なのですけれども、今、早川委員からお話がございましたが、局や監督署も、監理団体とか実施者に対して労働基準法関係法令の周知・啓発に努めていく、また、労働関係法令で

違反の疑いがある実施者に対しては監督指導をしっかりと実施するとともに、引き続き、福岡入国管理局や佐賀県内の外国人の支援機関等、関係機関と連携して、技能実習生の適正な労働条件、また、安全衛生の確保とか重点的に取り組んでいきたいと考えております。また、取組と致しまして外国人の労働及び生活に関する佐賀県連絡会議というのが年1回開催されております。こちらの事務局、佐賀県の地域交流部という部署が担当していると思いますが、この中に佐賀労働局、入国管理局、外国人技能実習機構福岡事務所、警察本部、県の市町支援課も入って、外国人の住民の状況説明とか、関係機関の取組の報告等を行っております。その中で相談先がどこにあるかとか、そういう横の連携を強くつなげて図ろうという動きがございます。また、実習生向けの相談先につきましては先程早川委員から御説明がありましたが、母国語相談ホットライン、国際研修協力機構（JITCO）がやっているところがございます。以上でございます。

○牟田 会長

その他がなければ、平成30年度佐賀労働局重点施策の主な取組条件についての審議を終了したいと思います。事務局より何かありますか。

○事務局

ありません。

○牟田 会長

その他の議題はありませんので、これをもちまして本日の議事は終了させていただきます。本日は長い時間、本当にありがとうございました。

手続きではございますけれども、議事録の署名は、私と、労働者委員からは原さんと、使用者側からは予定では橋口さんとありますが、欠席されているからね。困った時の福母さんでお願いしたいと思います。

それでは議事進行を事務局にお返ししたいと思います。

○司会 白武監理官

ありがとうございました。本日は活発な御議論をありがとうございました。牟田会長の議事進行誠にありがとうございました。

閉会の前に事務局から御連絡申し上げます。本日の議事録は、後日事務局から御持参させていただくこととしておりますのでよろしくお願い致します。

それから、次回の審議会の開催予定ですが、予定としましては3月中旬くらいの予定ということとしております。あらためて日程調整の御連絡をさせていただきますのでよろしくお願いいた

します。

それでは、本日の審議会はこれもちまして閉会とさせていただきます。

どうもありがとうございました。

会 長

労 働 者 委 員

使 用 者 委 員
