

平成 28 年度 第 3 回佐賀地方労働審議会

- 1 日 時 平成 29 年 3 月 21 日 (火) 14 時 00 分～
- 2 場 所 佐賀第 2 合同庁舎 5 階 共用大会議室 2
- 3 出席者 公益代表 板橋委員、大嶋委員、澤野委員、牟田委員
労働者代表 青柳委員、塚本委員、新山委員、原口委員
使用者代表 岩永委員、東森委員
事務局 松森労働局長、大坪総務部長、原田雇用環境・均等室長
城労働基準部長、稲田職業安定部長ほか

4 議 題

平成 29 年度佐賀労働局労働行政運営方針 (案) について

○司会 満田

それでは、定刻となりましたので、只今から平成 28 年度第 3 回佐賀地方労働審議会を開催いたします。

議事に入ります前に、委員の交代がございましたので、事務局より御報告いたします。

お手元に配付しております、3 月 1 日現在の佐賀地方労働審議会議員名簿を御覧いただけますでしょうか。前回の審議会から委員 1 名が交代されました。辞任された方は労働者を代表する委員の大草みず穂委員でございます。新たに就任されました委員の方をご紹介いたします。

労働者代表の田中朋美委員でございます。田中委員は、本日は欠席でございます。

それでは、本委員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、または労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員の各 3 分 1 以上が出席しなければ、会議を開き議決することができない。」と規定されております。

本日のご出席は、お手元の席次表、既にご着席いただいているとおり、10 名の委員の方々でございます。全委員は 18 名でございますので、その 3 分の 2 は 12 名ですが、これには達しないということになる訳ですけれども、労働者・使用者・公益の各代表の委員は 6 名ずつです、その 3 分の 1 が各 2 名ずつということになりますので、こちらの条件を満たしております。よって、当審議会が有効に成立しておりますことを御報告いたします。

なお、資料の確認でございますけれども、委員の皆様には事前にお渡ししております、「平成 29 年度労働行政運営方針(案)」、これと本日配付させていただいております、資料 No.2 と書いておりますが、「平成 29 年度佐賀労働局労働行政運営議事」と表題を付けております資料のセット、また資料 No.3 ということで、別件の資料として、また配付させていただいている資料がございます。御確認いただけますでしょうか。

議事に入る前に、一つだけお願いがございます。マイクのスイッチは、そのまま切らないでいただきたいと思います。スイッチの所に、テープが貼ってありますけれども、そういうことでお願いしたいと思います。

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

本日は佐賀労働局長からの招集ということになって、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、大変お忙しいところ、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「佐賀地方審議会運営規程」によって公開になりますので、その点をご了承ください。

それでは、議事を進行いたします。

本日の付議事項は、お手元に配付しております、審議会議事次第にて、「平成 29 年度佐賀労働局労働行政運営方針(案)」を御審議いただきたいと思います。

それでは早速、議事に移りますので、松森労働局長、御挨拶をよろしく申し上げます。

○松森 労働局長

皆様、本日は年度末の大変お忙しい中、佐賀労働局第 3 回佐賀地方労働審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

また、委員の皆様方におかれましては、日頃より労働局の行政面に多大な御理解と御協力をいただいておりますことをこの場を借りて、厚く御礼申し上げます。

本日の審議会は、先程会長の方からありましたとおり、「平成 29 年度の佐賀労働局行政運営方針(案)」について、御審議賜りたく、開催させていただく所存でございます。

御存知のとおり、「行政運営方針(案)」につきましましては、地域のニーズに沿った効果的な行政を実施するために、皆様方からの御意見を賜り、最終的に取りまとめていきたいと思っておりますので、よろしくごお願いいたします。

平成 29 年度行政運営の重点施策ですが、詳細は担当部室長の方から、後程、説明いたしますが、今年度は三本柱で構成しておりましたが、来年度は、「働き方改革」の推進など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」ということで、働く場の整備をしていきたいこと、もう一方の柱が「女性・若者・高齢者・障害者等の多様な働き手の参画に向けた対策の強化」ということで、働き手の方の支援を行っていきたいということ、二本柱に構成しております。

また、新たな二本柱で、最も重要な施策であります、「働き方改革」に少し触れさせていただきますと、御承知の通り、昨年 9 月に設置されました働き方改革実現会議、こちらの方で、現在 9 つのテーマについて、議論いただいております。

議論の結果、今年度末に方針が固められますので、それに向けまして、各種施策に反

映していくということになっていくと思います。

佐賀労働局におきましても、この「働き方改革」が実効あるものとなるように、各種施策に取り組んで参る所存でございますので、皆様よろしくお願ひいたします。

これから各部署より、この平成 29 年度の案について、説明させていただきますが、皆様方には忌憚のない御意見をいただきますよう、お願ひ申し上げまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願ひいたします。

○牟田会長

はい、有難うございました。

それでは、「平成 29 年度佐賀労働局労働行政運営方針(案)」の審議に入りたいと思います。「平成 29 年度の行政運営方針(案)」について、各部室長から説明を受けたいと思います。

なお、御意見等は質疑応答・意見交換の所で一括して、お願ひしたいと思います。

始めに、雇用環境・均等室長からご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、日頃より大変お世話になっており、感謝申し上げます。

私からは、「平成 29 年度の行政運営方針(案)」の全体的な構成と、それから雇用環境・均等室における来年度の重点対策について、説明させていただきますので、よろしくお願ひいたします。

使用いたします資料は、お手元の資料No.1 の「行政運営方針(案)」というものと、資料No.2 の A4 一枚の「運営方針のリーフレット版」となります。

最初に、「リーフレット版」を御覧になっていただきながら、聞いていただければと思います。

今、県内におきましても、少子高齢化の進展や若年者を中心とした人口流出など、労働力人口の減少が進んでいるところでございますが、このような状況の中、佐賀労働局におきましては、来年度も引き続き、リーフ上部にありますように、佐賀の仕事と人が輝くためということをテーマに、リーフ左右に二本の柱立てを行っております。

左側、「働き方改革」の推進など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」、右側、「女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画に向けた対策の強化」とありますけれども、先程、局長が申しましたように、大きくは「働き方改革」を通じた魅力ある職場作りと「全ての労働者への就労支援」、この二本の柱に沿って、労働局の各施策を展開してまいります。

それでは、具体的な中身に入って参りますけれども、ここからは資料No.1 の「行政運営方針(案)」に基づき、説明をさせていただきます。

表紙をめくっていただきまして、目次がございます。一番上にテーマがございます、その下に第一ということで、労働行政をとりまく情勢と課題、それから下の方に第二、平成 29 年度佐賀労働局の重点対策となっておりますが、時間の関係で第一の情勢と課題についての説明は省略させていただき、第二の来年度、労働局が何を重点に取り組んでいくかという重点対策について、説明させていただきます。

資料はページが飛びながらとなり、恐縮ですが、まずは 13 ページを御覧ください。ここからが労働局の重点対策となりますが、まずは一本目の柱、「働き方改革を通じた労働環境整備」ということで、局内各部室の施策が横断的にこの一つ目の柱の中に組み込まれております。この内、私ども、雇用環境・均等室の関係は、働き方改革の推進、それから非正規労働者の待遇改善、総合的ハラスメント防止、個別労働紛争などが主な内容となっております。

最初に、働き方改革に関してでございますが、県内に働き方改革を推進していくためには、関連の情報を広く発信していく必要がございますので、関係機関をはじめ、労使団体や金融機関などの連携を図りつつ、進めてまいりたいと思っております。その一環といたしまして、平成 27 年度より、県内の使用者団体・労働者団体及び行政機関から構成される「佐賀県魅力ある職場づくり推進会議」を開催しておりますが、平成 29 年度におきましても、引き続き会議を開催し、労働生産性の向上や魅力ある職場づくりの必要性などについて、県内の関係機関の共通認識や気運の醸成を図るとともに、連携した対策を検討していき、県内企業の取組を促進してまいります。

また、佐賀県においては、御存知のように年間の総実労働時間の平均が 1,879 時間と全国平均を 95 時間程、上回っております、その要因の一つでもある年次有給休暇の取得率は、全国平均を下回る 45%前後で推移しております。このような状況の中で、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた働き方の見直しなど、県内企業に魅力ある職場づくりを進めていただくためには、各企業の経営トップの皆様にも、やはりその必要性を御理解いただくことが最重要かと思っておりますので、労働局におきましても、局長はじめ幹部が直接、主要企業のトップ層を訪問し、個別の働きかけを行ってまいります。

また、年次有給休暇や連続休暇の取得促進や労働時間の見直しなどについても、折々に県内の労使団体等への協力の要請や県と連携しての周知・啓発、それから室に配置されている専門スタッフによる個別企業訪問による啓発指導など、あらゆる機会に周知広報に努めてまいります。

続きまして、資料 13 ページ中程の(1)の非正規雇用労働者の待遇改善についてでございますが、次の 14 ページ、イのパートタイム労働者の均等・均衡待遇とあります。

非正規雇用労働者の待遇改善を加速させるためには、非正規雇用労働者の半数を占めておりますパートタイム労働者の正社員転換であるとか、均等・均衡待遇の確保を進め

ることが重要でございますので、「パートタイム労働法」に基づき、正社員転換推進措置や均等・均衡待遇にかかる規定を遵守していただきますよう、パート労働者が多い事業場を対象に個別訪問指導や集団指導などを行って、法の履行確保を図ってまいります。

また、非正規雇用労働者の待遇改善につきましては、冒頭の局長挨拶にもありましたように、政府の「働き方改革実現会議」において、昨年9月以降、議論が進められて参りましたが、先日17日の会議で年度内にまとめられる実行計画の骨子案が示され、同一労働同一賃金の実現に向けては、「労働契約法」や「パートタイム労働法」、それから「派遣法」の改正案の中に、正規雇用との待遇格差についての説明義務などが盛り込まれることになったところでございます。

この同一労働・同一賃金に関しましては、昨年末に正規と非正規について、どのような待遇の差が問題であるのか、ないのかというようなことを示した同一労働・同一賃金ガイドライン案が示されております。このガイドライン案は現時点では効力を持ちませんが、先程の関連三法の改正と同時に効力を持つことになります。

資料15ページの上から5行目のエという所で、「佐賀非正規雇用労働者待遇改善支援センター」の設置という所を御覧ください。このガイドラインの中身を参考に賃金制度であるとか、正規などの見直しを検討したいというような場合には、29年度に新たに設置いたしますセンターの専門スタッフを中心にコンサルティングなど、事業主の支援を行っていくこととしております。

次は、労働環境の確保対策でございますけれども、資料は17ページの真ん中あたりのdという所で、「労働法制の基礎知識の普及促進」、それからその下のe「学生アルバイトの労働条件の確保」とありますけれども、これから社会に出ていく学生やアルバイトを行っている学生に対しては、もっと労働法制の知識を深めていただいて、何かあった場合の相談窓口を知っていただくために、大学や高校などにも講義時間の確保などの協力をお願いしながら積極的に働きかけを行ってまいります。

続きまして、資料は、飛びますけれども、31ページの上から3行目になります、(7)「総合的ハラスメント対策の一体的実施」でございます。昨年度まで、旧企画室で受けておりましたパワーハラスメントの相談や旧雇用均等室で受けておりましたマタニティハラスメント、それから職場のセクシュアルハラスメントなどの相談については、昨年4月に佐賀労働局の組織見直し以降は、一括して雇用環境・均等室において、相談の対応からハラスメントの未然防止、それから、あっせんなどの労働紛争の解決援助まで、ワンストップで対応しております。

ここで少し簡単に相談の状況を紹介させていただきますと、労働局や各監督署に設置されている総合労働相談コーナーにおける労働相談全体の件数は、今年度約8,000件程度となっております。その内、民事上の労働紛争にかかる相談が、約1,760件ございま

す。その主な内容としては、労働条件に関するものが依然多くはありますけれども、ここ数年の特徴といたしましては、職場のいじめ・嫌がらせなどの相談がトップを占めている状況でございます。

また、今年度、「均等法」や「育児・介護休業法」に関する相談が約 400 件ございまして、その内、労働者からのいわゆるマタニティハラスメントに関する相談は、37 件でございましたが、こちらも微増の傾向にございます。これらの職場のハラスメントというのは、複合的に生じるケースも多いため、今年 1 月 1 日から施行されております、「改正育児・介護休業法」等に基づく、いわゆるマタニティハラスメントの防止措置と合わせて、各企業において、パワハラやセクハラなどのハラスメントについても、一体的に未然防止を図っていただくよう、機会あるごとに促して参ります。

続きまして、資料は 33 ページの真ん中より下の方となりますけれども、二本目の柱の内容となります、2 の「女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画に向けた対策」でございます。

雇用環境・均等室の関係は、(1)の「女性の活躍推進」の部分となります。

最初に、アの、「女性活躍推進法」の実効性確保でございますが、人口が減っていく中で、その半分を占める女性の活躍推進というのは、最重要課題とされながらも、中々十分に能力が発揮されているとは言えない状況もあり、もっと本気で女性の活躍に取り組む必要があるということで、昨年 4 月に「女性活躍推進法」が施行され、女性の活躍を後押ししていくこととなりました。

県内におきましては、昨年 5 月末までに、義務企業 69 社全てから女性活躍のための行動計画を策定、届出をいただいております。

また、女性の活躍について、一定基準を満たす企業は、「えるぼし認定」という制度がございますが、こちらも昨年 7 月に県内第一号が、また今月に入り、県内第二号の認定企業が出ております。

平成 29 年度につきましては、個別企業訪問などにより、300 人以下の企業については、女性活躍のための計画の策定の促進を、また既に計画を策定している 300 人を超える義務企業については、実際の取り組み内容について、必要な助言指導を行うなど、法の履行確保を図ってまいります。

女性の活躍推進ということではもう一点、資料は 35 ページの一行目ですけれども、こちらは女性には限りませんが、ウの両立支援対策の推進でございます。今年 1 月 1 日から、「改正育児・介護休業法」が施行されておりますが、今回の改正のメインは仕事と介護の両立ということで、介護休業の分割取得など、制度が利用しやすくなるような見直しが行なわれました。

更に、これらの制度をより利用しやすい職場環境とするために、妊娠出産や育児休

業・介護休業などを理由とする嫌がらせ、いわゆるマタニティハラスメントが起きないようにするための防止措置が、事業主に義務付けられたところでございます。

平成 29 年度におきましては、引き続きこの改正内容について、あらゆる機会を利用して、周知徹底を図るとともに、改正法に沿った規定整備や制度を利用しやすい環境整備について、助言指導を行って参ります。育児や介護などの事情を抱えた方も能力を發揮できるような柔軟な働き方を可能とする職場作りを進めて参りたいと思っております。

簡単ですが、雇用環境・均等室における重点対策については、以上でございます。

○牟田会長

はい、有難うございます。次に労働基準部長、説明をお願いします。

○城 労働基準部長

労働基準部長の城でございます。

私の方からは、平成 29 年度における労働基準行政の重点施策について、ご説明をさせていただきます。

資料の方ですけれども、「行政運営方針(案)」という資料ございますが、これの中の主要施策を抜き出して、資料 3 を作っておりますので、そちらの方を御覧ください。

労働基準行政の重点施策として、大きく二点ございます。

一点目は、労働者の安全と健康の確保というのが一点目でございます。二点目は長時間労働をどういうふうに削減していくか、これが労働基準行政の大きな柱でございますので、これについては、一・二といふふうに、ここの中に入れております。

まず、一点目の労働者の安全と健康の確保のための対策の推進ということでございます。資料の方は、その下に、次のページに資料 A として、取りまとめております。

まず、安全・衛生面を巡る課題といたしまして、休業 4 日以上労働災害・速報値で 1,075 件発生し、前年と比較しますと 3.3%増えています。

また、死亡災害についても、9 件発生し、1 件増加。死亡災害については、5 年連続の増というような状況でございます。目標としておりました、死傷災害 1,000 件未満、死亡者数 5 人未満が達成できなかったのが現状でございます。

それから災害の動向を見ますと、食料品製造業については、56.6%大幅に増加した一方、建設業や運輸交通業におきましては、いずれも 10%以上減少しているというような状況でございます。それから長期的に見ますと、第三次産業の災害が増加しております。24 年と比較しますと、この 24 年という数字は、5 年ごとに中期的な労働災害防止計画を設けてやっておりますけれども、現在、第 1 2 次災害防止計画を推進中ですが、その元になった第 1 1 次災害防止計画の最終年、これが平成 24 年でございますので、それと比較しますと、第三次産業において 15.8%増加している、このような状況でございます。特に、小売業とか社会福祉施設において、災害が増加して

います。

労働者の健康を巡る課題としましては、ストレスチェックが現在約 75%の実施率になっておりますので、実施義務のあるすべての事業場で確実に実施する必要性が出てきている、このような状況でございます。このようなことから、来年度につきましては、引き続き目標を死傷災害 1000 件未満、死亡者数 5 人未満と設定をいたしまして、大幅に災害が増加しました食料品製造業のほか、災害が多発しております建設業・運輸交通業の指導を重点的に実施することとしております。ちなみに、昨年の死亡災害 9 件を見ても、建設業において 6 件、運輸交通業において 3 件発生しております。いずれも、墜落・転落災害による死亡者が多いというようなことから、こういったことを重点的に指導してまいりたいと思っております。

それから業種横断的な対策としまして、災害全体の約 3 割を占める転倒災害対策を推進するというようにしております。また第三次産業の対策でございますが、全体の 4 割を占めておりますので、先程申しましたように、災害が多発しております、小売業・社会福祉施設に対して、実効ある対策を推進するというふうにしております。

また、ストレスチェックにつきましては、50 人以上に実施義務がございますので、これについて、100%の実施率になるように指導をしていくことにしております。

それから二点目につきましては、長時間労働の削減・過労死等の防止に向けた対策ということでございます。

依然として違法な長時間労働・長時間の時間外労働が認められることから、長時間労働の削減を図っていくというふうにしております。

昨年 11 月に当局において監督を実施した 57 事業場のうち、80 時間を超える違法な時間外労働が 16 の事業場で認められたところでございます。そのうち、100 時間超は 8 事業場、150 時間超は 2 事業場、200 時間超も 1 事業場、認められたことから、過労死にならないための対策というのを、きちっと取っていかないといけないというふうと考えているところでございます。

具体的には、違法な長時間労働を許さない取組を強化していくということでございます。これは、「過労死等ゼロ」緊急対策というのが、平成 28 年の 12 月 26 日に出されました。これにつきましては資料 B に簡単にまとめておりますので、これについて説明をさせていただきます。

当局としては、「違法な長時間労働を許さない取組の強化」を進めていこうとしているところでございます。

簡単に中身を説明させていただきます。一つ目が 2 ページ目の「新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底」でございます。今までは労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準というのが、平成 13 年に労働局長通達で示されて

おりました。これに基づいて、事業場を指導してわけですが、新たな取組といたしまして、この下の方に書いてございますように、①と②の所でございますけれども、労働者の「実労働時間」、これは実際に労働した時間でございますが、これと「自己申告をした労働時間」に乖離がある場合には、労働者実態調査を行うこと、それから二点目として、「使用者の明示または黙示の指示により自己啓発等の学習や研修受講をしていた時間」は労働時間として取り扱わなければならないことというのが、具体的に盛り込まれましたので、これを元に事業場を指導してまいります。

また、このガイドラインを事業場に対して、周知を図っていかねばいけないと考えております。ちなみに主要な使用者団体に対しては、既に説明をしております。また、個別の企業に対しても、現時点で約 100 事業場に説明をしております。このような取組を更に進めてまいりたいということでございます。

それから二点目でございますが、「長時間労働に係る企業本社に対する指導」でございます。

現状は、労働基準法というのは事業場単位で定めた法律でございますので、長時間労働に関する監督署の監督指導というのは、事業場単位で行われているところでございます。しかしながら、違法な長時間労働を複数の事業場で行うなどの企業に対しては、きちんと全社的な是正を進めて行く必要があります。その事業場だけやっても、全社的な取組がなされなければ、その違法な長時間労働というのは是正されてこない。こういうようなことから、全社的な指導を行っていくということにしております。

それから、もう一枚めくっていただきますと、違法な長時間労働が認められた場合に、是正指導段階での企業名公表の制度がありますが、これが拡充されています。現在、月 100 時間超から月 80 時間超に拡大をすること、それから過労死・過労自殺等で労災支給決定した場合も、対象にするということでございます。

それから三点目が、36 協定を結んでいない事業場に対して、監督指導を徹底していくこととしております。36 協定を結んでいない事業場というのは、労働基準関係法令のことを知らない事業場なのか、それとも知っていて、そういうようなことをやっているのか、いずれにしても、基本的な労働法関係法令を守らない、知らない、こういうような事業場がみられることから、そういうようなところに切り口を当てて、対策を進めていくことにしております。

以上が、長時間労働の削減に係る大きな柱の説明でございます。

それから四点目として、最低賃金制度の適切な運営ということで、メモに書かせていただいております。一番最初のメモの所を見ていただければと思います。

最低賃金は、平成 25 年度以降、現在までに 60 円引き上げられておまして、最低賃金がきちんと守られているのか、どうかっていうのが、懸念されるところでございます。

こういったことから、最低賃金の周知を引き続き行うことにしております、それとともに、事業主に対する支援・各種助成金の周知、それから最低賃金がきちんと守られているのかどうか、的確な監督指導を実施するというようにしております。

私の方から、以上です。

○牟田会長

続きまして、職業安定部長お願いします。

○稲田 職業安定部長

職業安定部長の稲田と申します。本日は、どうぞ宜しくお願いいたします。

私の方からは、資料No.1 の労働行政運営方針の内、職業安定部関係について、説明させていただきます。

まず、第一の労働行政を取り巻く情勢と課題についてですが、こちらにつきましては、時間の都合もございますため、簡単に説明させていただきます。

最近の雇用失業情勢についてですが、1 ページの方を御覧ください。県内の有効求人倍率につきましては、平成 27 年度からの改善傾向が更に進みまして、平成 28 年 4 月には 24 年 7 か月ぶりとなる 1.1 倍まで上昇し、その以降も改善傾向で推移しているところです。平成 29 年 1 月末現在では 1.19 倍ということで過去最高を更新するなど、順調に推移しているというような状況です。

しかしながら、佐賀県におきましては、全国的な少子高齢化の進展に加え、新規高卒就職者のうち、約 4 割が県外に就職するといった状況で、若者の県外流出などによる人口減少も相まって、企業側から見れば、人材確保難というのが、顕在化してきている状況です。

このような状況の中、労働者や求職者の方を見ても、2 ページの下段の方を見ていただきたいのですが、非正規雇用労働者は県内で約 12 万人、雇用者に占める割合は 35.0%ということで、全国の 38.2%よりは若干低くはありますが、依然として高い水準にあることから、特に正社員として働ける機会がないために、やむをえず非正規で働いている人の正社員転換ですとか、待遇改善を進める必要があると考えているところです。

続きまして、若者についてですが、10 ページを御覧ください。

こちらにありますとおり、企業の採用意欲の高まりと関係機関の緊密な連携による取組の成果もございまして、平成 29 年 3 月卒の新規高卒予定者の内定状況について見ても、平成 29 年 1 月末現在で 95.3%ということで、昨年引き続き高い数値で推移していますが、新規学卒者の定着状況を見ても平成 25 年 3 月卒業の新規高卒者の 3 年以内離職率、こちらの方は 42.2%と、大学・短大等卒業者は 37.8%ということで、平成 24 年 3 月卒業者よりも増加しているとともに、全国よりも高くなっていると

いうことから、長期的なキャリア形成ですとか、技能の蓄積・人材力の強化という点からも、課題が残っているところです。

続きまして、高齢者についてですが、今後、労働力人口の急激な減少が見込まれる中において、佐賀県の高齢者率というのは 27.8%ということで全国に比べて高いことから、高齢者が健康で、働く意欲と能力がある限り年齢にかかわらず生涯現役で活躍し続けられるような雇用環境を整備していくことが必要となってきたところです。更に、「高年齢者雇用安定法」に基づく、高年齢者雇用確保措置実施企業の割合というのが、佐賀県は 99.2%ということで、全国よりもちょっと低いということですが、希望者全員が 65 歳まで働ける企業の割合が 67.1%と、これ全国が 74.1%ですので、これに比べると大きな差が生じているということから、企業側の理解促進を図っていく必要があると考えているところです。

続きまして、障害者についてですが、11 ページの方にあるように、平成 28 年 6 月 1 日現在の民間企業における雇用障害者数については、2,225.5 人ということで、4 年連続で過去最高を更新するとともに、障害者法定雇用率達成企業割合も 73.1%ということで、これは 6 年連続全国トップとなるなど、障害者雇用に対する企業理解は進めているものの、いまだ 3 割弱の企業は法定雇用率が未達成となっているほか、平成 30 年 4 月からは精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加えるということになっておりますので、今後一層の雇用促進を図る必要があるものと考えているところです。

その他、12 ページにありますように、疾病により長期療養が必要な社員に対する就労継続ですとか、復職の支援、生活保護受給者やひとり親等の就労支援等、きめ細かな支援を提供していく必要が生じているところです。こういった佐賀県内の労働情勢における課題ですとか問題を踏まえ、佐賀労働局では来年度において、第二の重点対策にあるような取組を推進することとしたところであり、これらの取組を通じ課題の解決ですとか、改善の実現をしていきたいと考えているところですが、本日は重点対策の中でも、新規取組ですとか、特に重点的な取組を中心に説明させていただきます。

まず 13 ページを御覧ください。

こちらの 1 の(1)「非正規雇用労働者の待遇改善の実現」についてなのですが、佐賀局では非正規雇用者の正社員転換ですとか、待遇改善を促進するために、昨年度末に平成 28 年度から平成 32 年度までの 5 年間に取組むべき施策を取りまとめました、「佐賀県正社員転換・待遇改善実現プラン」を策定したところであり、来年度はその計画の二年目となります。

この実現プランの主たる取組につきましては、(ア)にあるようなハローワークを中心とした正社員求人確保ですとか、正社員を希望する求職者に対する重点的な支援、(イ)にあるような正社員実現に取組む事業主に対するキャリアアップ助成金ですとか、

三年以内既卒者等採用定着奨励金などの各種助成金等の支援などに取組むこととしております。

続きまして、一旦 36 ページの方に飛んでいただいて、よろしいでしょうか。

中程の、(2)「若者の活躍促進」についてですが、若者を取り巻く就職環境は改善しては来ているのですが、将来を担う若者が安心・納得した上で、長期に渡って働き、その意欲や能力を十分に発揮できるような社会の形成を引き続き推進すべく、アにありますように、平成 27 年 10 月に施行されました「若者雇用促進法」に基づく、職場情報の提供促進ですとか、雇用環境が優良な中小企業についての認定制度、いわゆる「ユースエール認定制度」というものですが、こちらの活用促進を図るとともに、イにありますように、新規学卒者、未就職卒業者等に対する就職支援といたしまして、各ハローワークにおいて、学校をはじめとした関係機関とも連携の上、ハローワークに配置する学卒ジョブサポーターという専門のスタッフが担当者制によるきめ細かな職業相談ですとか、求人情報の提供を行う他、就職面接会ですとか、各種セミナー・就職ガイダンスの開催、また地元企業に目を向けてもらうための高校内企業説明会は、応募前職場見学等を開催することとしております。

更に、若年者の職場定着を図るために、(エ)にあるような早期離職防止ですとか、継続支援に取組み、事業主を雇用管理改善の面から積極的な指導・支援を行います就業継続サポートプランというものを展開することとしております。

続いて、39 ページを御覧ください。

こちらの(3)の「高齢者の活躍推進」についてなのですが、高齢者が健康で働く意欲と能力がある限り、働き続けることができる生涯現役社会の実現に向け、アにあるような高年齢者雇用確保措置を講じていない事業所に対する個別指導、イにあるようなハローワーク佐賀に設置している高齢者専門窓口である「生涯現役支援窓口」を中心とした担当者制によるきめ細かな職業相談・職業紹介等を通じた再就職支援、更に来年度におきましては、技能講習、求人開拓、面接会等を一体的に実施する高齢者スキルアップ・就職促進事業を株式会社建築資料研究社に委託の上、実施する予定としております。

また、高齢者は、臨時・短期・軽度といった仕事を希望するケースも多いことを踏まえ、そういった仕事を希望する高齢者に対しましてはシルバー人材センターとも連携しながら、高齢者の多様な社会参加を推進することとしております。

続いて、40 ページになります。

障害者等の活躍推進についてですが、障害者雇用に対する企業理解は進んでいるものの、いまだ 26%程度の企業が法定雇用率未達成となっているというような状況を踏まえ、未達成企業の大部分を占める、あと一人障害者を雇用すれば、法定雇用率達成となるよ

うな企業ですとか、障害者を一人も雇用していない企業、全国と比べて、取組が遅れている大企業を重点対策として、法定雇用率の達成に向けた個別指導を行うこととしております。

また、ハローワークにおきましては、就職支援ナビゲーターですとか、精神障害者雇用トータルサポーターといった専門のスタッフを配置した上で、障害者一人一人の状況に応じたきめ細かな就職支援ですとか、定着支援、これらに関係機関とも連携した上で、チーム支援により取組むこととしております。更に、平成 29 年度については、精神障害者の就労支援に当たっては、医療機関との連携が非常に重要であるということ踏まえ、ハローワークと精神科医療機関が連携して、就労支援に取り組むといったモデル事業に取り組むこととしております。

その他、42 ページにありますような、長期療養者の必要な者に対する連携先病院に出向いての巡回相談、生活保護受給者等に対する自治体とも連携したチーム支援や定着支援、ひとり親に対するワンストップサービスなど、求職者や労働者の属性に応じたきめ細かな各種支援を展開することとしているところです。その一方、企業の人材確保難が顕在化しているということ等を踏まえ、即戦力となるような人材の育成、労働者のスキルアップを図るための支援、人材不足分野における人材確保にも取り組むこととしております。具体的には、21 ページの方に戻っていただいて、よろしいでしょうか。

こちらの(3)人材力強化・人材確保対策の推進のアの(ア)の「公的職業訓練の効果的な実施」にあるような、地域ニーズを十分に踏まえた訓練コースの設定ですとか、より就職の可能性を高めるための「産・学・官」による地域コンソーシアムによる職業訓練コースの開発・検証に取り組むこととしております。更に、公共職業訓練の委託訓練におきまして、子育て助成等のリカレント教育にする職業訓練の実施ですとか、これまで職業能力開発機会に恵まれなかった非正規雇用労働者を対象として、例えば介護福祉士とか保育士といった国家資格の取得等を目指す長期の訓練コースの新設につきまして、来年度中にも展開できるよう、現在検討を進めているところです。

また、22 ページの方の(ウ)にあるような、自主的に従業員の人材育成ですとか、労働生産性の向上に取り組む企業を支援するために、人材開発支援助成金ですとか、キャリアアップ助成金といった各種助成金の活用促進にも取り組むこととしております。更にイにありますように、建設分野や福祉分野といった人材確保が堅調な分野を中心とした人材確保対策として、対象求人重点的な充足サービスですとか、関係機関との共催による就職面接会の開催、雇用管理改善に向けた助成金の活用促進ですとか、個別的な相談支援に取り組むこととしております。

このような数多くの施策を効果的に展開していくためには、佐賀県をはじめとした地方自治体とも連携の上、地域課題に対する共通認識を持った上でそれぞれ強みを発揮し

ながら、一体となって、雇用対策を進めることが非常に重要であるとの認識の下、先週の金曜日、3月17日に、佐賀労働局長と佐賀県知事との間で、「佐賀を支える人と仕事の好循環に向けた佐賀県と佐賀労働局との包括的連携協定」を新たに締結したところで

す。

これにつきましては、29ページの下段の方にも記載してありますが、本日は資料No.3の安定部・資料ということで、包括的連携協定の写しと協定に基づく、平成29年度事業計画の概要を配付させていただきましたので、そちらの方を御覧ください。

この協定の特色としては、協定書の第2条にありますとおり、定期的な会議開催等を通じて、情報の共有ですとか、課題の共有、課題解決に向けた検討、また、具体的な取組内容ですとか、実施方法、数値目標を毎年度事業計画として、策定公表することとしております。

また、協定書の第3条にございますように、協定書の実効性を担保するとともに、それぞれが講ずる雇用に関する施策が密接な関連の下に実施されるよう、県知事と労働局長は必要な要請を相互に実施でき、要請に対しては誠実に対応する旨の規定を設けております。更に第4条にありますとおり、双方向の人事交流を通じまして、お互いの実情ですとか、考え方、強みの部分に直に触れることで、それぞれの今後の施策立案にも活用できるようにしております。

続きまして、協定書の第2条に基づきます、平成29年度の事業計画については、2枚目の概要ペーパーの下段の方を御覧ください。

連携協力して推進する取組といたしましては、下段の左側の方にありますとおり、一つ目は「多様な人材に対する就職支援」、二つ目が「人材確保・育成」、三つ目として「働き方改革」を大きな柱として、重点的に取組むこととしております。

具体的には、右側の方を御覧いただければと思うのですが、一つ目の柱である、「多様な人材に対する就職支援」といたしまして、ユメタネにおける若年者に対するきめ細かな就職支援、子育て世代等のライフステージに応じた就職支援ですとか、高齢者のマッチング支援、二つ目の柱の「佐賀を支える産業の人材確保・育成」として、学卒者の県内就職促進ですとか、起業家人材の創出支援、福祉分野の人材確保と就職支援といったことに取組むこととしております。

三つ目の柱の「働き方改革」としては、ワーク・ライフ・バランスの推進ですとか、女性の活躍のための環境づくりの推進などに取組むこととしており、こういった様々な取組を通じて、佐賀を支える人と仕事の好循環を実現していくこととしております。

私の方からは、以上となります。

○牟田会長

はい、有難うございます。

続きまして、総務部長より説明をお願いします。

○大坪 総務部長

総務部長の大坪です。

私の方からは、労働保険につきまして、若干触れさせていただきます。

資料につきましては、資料No.1の19ページを御覧ください。

19ページの一番下の方に、労働保険制度の適正な運営ということで、次の20ページにかけて書いておりましたが、中身は大きく(ア)と(イ)の二つになります。

(ア)につきましては、いまだに労働保険に加入していない事業主が相当数あると思われるので、未加入の事業場に関する情報収集をし、労働保険への加入を促進していくというのが一つです。

それから、次の20ページの(イ)として、労働保険料等の適正徴収とあります。佐賀県の保険料の収納率は、全国的にも相当高い方ではありますが、中には保険料をなかなか納めていただけない事業場も多数ありますので、少しでも保険料の収納率を高めていきたいというのがもう一つです。

内容については、大きな変更点はありませんが、この二本柱を軸とし、関係機関と連携して、あるいは計画的に対策を進めていきたいと考えております。

以上です。

○牟田会長

次に進む前に、予定では休憩を挟むことになっているのですが、まだ一時間経っていないので、このまま進めさせていただきます。

それでは、これから佐賀労働局の重点施策の取組について、質疑応答を始めたいと思いますが、これまでの説明の中で、どなたか、御質問・御意見があれば、お願いしたいと思います。

○牟田会長

まず、私からでよろしいでしょうか。

職業安定部にお聞きしたいのですが、先程、新卒の高校生や大学の方の離職率が高いという話だったのですが、世の中知らない内に就職する訳だから、離職率がある程度あるのは分かりますし、それはやむを得ないと思うのですが、問題なのはその後の再就職、辞めた後、働いている期間あるいは3年ぐらいいいのですけれど、就職するのかっていうことは掴んでらっしゃるか、聞きたいのですけれども。

○稲田 職業安定部長

そこまでの調査はしておりません。

しかしながら、離職後、ハローワークですとか、ヤングハローワークといった機関に求職登録いただいた者については、きちんと再就職までフォローをすることとしており

ます。

その対象期間というのまでは、現在把握はできていないところです。

○牟田会長

しょうがないと思うのですけれど、うちの事務所、手前のことを言いますと、採用はずっと前は新卒者だったのです。ところがある時期から、採用をヤングハローワークさんをお願いして、採用するようになったのですけれども、ある程度勤めてから、辞めてこられる方って、非常にスキルアップして、社会人として対応性が高いので、非常にありがたいところがあるのです。途中で辞めるのは、よろしくないかもしれないけれど、もう半年でも、一年でも、社会人教育を受けた人を採用する側としては、なかなかよろしいなあと、そう言う意味でも、そういうこともあるのだということをお勧めして、再就職のお世話をされたら、いかがかなと思った次第です。

○稲田職業安定部長

はい、分かりました。

○澤野委員

関連で、私、前回のこの会議のときに、先程も会長が言われましたとおり、離職率を少し問題にさせてもらったと思うのですけれども。この頃思っているのは、特に高卒の方なのですけれども、県外に結構行かれていますよね。その離職された方をどうにかして、佐賀にもう一度お返しできないかなというか、そういうふうなハローワークの施策みたいなのを、もうちょっとこうやっていただければいいのかなというふうに思って、前回質問したのですけれども。

答えとしては、たぶん、どこの都道府県でも行きたい所に行ってもらえれば、佐賀に帰りたい希望に答えてみたいなことを、たぶんおっしゃったと思うのですけれども、もうちょっと進め方があるのかなというふうな所があって、前回も同じようなことを言ったのですけれども、一方で少子化とか、特に地方になると労働力不足というのが最近は顕著になっていまして、であれば、佐賀に帰ってきたいという方っていうのは、結構いらっしゃるのかなと思いますので、逆に言えば、再就職の場合、先程もおっしゃったように、スキルは上がっているし、もう一つ言えば、高校まで過ごした地方であれば、他県よりも順応性は高いのではないかなというふうに思っているのですけれども、そこら辺をこう何となく、うまくマッチできるような工夫っていうのは、ないのかなと思っていまして、どうなのですか。

○稲田 職業安定部長

県内就職促進とかというのについては、今、佐賀県の方が徹底的に取り組んでくれているところで、その辺のフォローを労働局としても、支援をやっていきたいと考えており、

今回説明させていただいた包括的連携協定の中の平成 29 年度事業計画の中でも、佐賀を支える産業の人材確保育成というところで、学生の県内定着とか、人材還流の促進ということで、佐賀県の方で、例えば産業人材確保緊急支援事業ですとか、さが就活ナビによる県内企業の紹介、あとは県内外での企業説明会の開催などをやっておりますので、そういったものを側面的に労働局の方で支援していければということで、今回事業計画において、きちんと取組むこととしております。

○澤野委員

積極的に支援できないのですか。

○稲田 職業安定部長

積極的な支援としては、労働局の方も例えば、就職応援本部会議の開催ですとか、就職面接会の開催、あとはそういった佐賀県に就職したいという方がいらっしゃった場合の個別支援とかっていうのはやっています。

○澤野委員

情報の共有をしてほしいなあって思っているのです。佐賀県とその全国、多分相当数字を持っていらっしゃると思うのですけれども、そういうところでも、積極的な支援というのができないのかなと思います。

○稲田 職業安定部長

県への情報提供というのは、実は既に毎月、担当者会議をやっております。私も出席しているのですけれども、その中で県内の雇用情勢の説明ですとか、まさに学卒者の就職状況といった情報を共有した上で、どういった支援が必要かというような対策まで検討しているところです。

○澤野委員

離職の方はどうなっているのですか。

○稲田 職業安定部長

離職の方は、毎年、全国の数字が出ますので、それを佐賀県の方に提供し、情報共有を図っております。

○澤野委員

その数字だけですね。

○大嶋委員

ちょっと、いいですか。

関連して、先程言われたのは企業等から出されている人材をこういうふうなものを求めているというのは、御相談とかは企業等から集められた資料っていうのが多い訳ですか。さっき、おっしゃったというのは、そういう意味もある訳ですか。

企業等が人材を確保したいと離職者があったあとの補助の問題なんかもあるでしょう。

企業努力で、ご自分たちでしてらっしゃる所もあるかも分かりませんが、実は私の友人は、県の方の仕事を委託されて、企業回りをしています、人材を色々紹介するとか、こういうような人材を抱えていると、そういう人たちを求められていれば、いつでも相談してくれということで、企業をずっと今、県の委託で回っていることをやっているのです。私にも、色んな企業があったら、教えてくれということで、向こうの方の名分もあるかどうか分かりませんが、まだ詳しいことを聞いたことはありませんが、ちょっと紹介して企業をとということとか、病院とか、それでいくつか紹介した経緯はあります。ですから、先程の説明を聞きながら、県との連携ってというのが、これなのかなって思うのは思います。県の事業を委託されているからと申しておりました。来週ぐらいに、また会うことになっていきますけれども、たぶんそういう所の情報をちゃんと持ってらっしゃるかどうかっていうことじゃないかなと思います。労働局と県とが連携してやるということだったら、そういうところの情報の共有がされているか、どうかということでもある訳です。

○澤野委員

数字だけの共有ではない部分がほしいとか、他県から動くことだけを考えているのですけれども、数字だけじゃなくて、こちらのことだけではなくて、例えば、学校現場とか、そういうのもお持ちだと思うのですけれども、そこら辺で連携できないかなと思うのです。

○新山委員

先程、県外に流出している方が高卒で40%という話、離職者も40%いらっちゃって、離職者というのは、県内に就職された方の離職率の話ですよ。一つは、県内で就職された方が離職したときに、そのフォローをどうするのかというのが一つあって、もう一つは、佐賀県で高校を卒業されて、例えば福岡に行きましたと、そうしたときに福岡に行った方がどのぐらいの統計をとれるか分からないですよ、離職率がどうなのかというのが分からないと、掴みきれないと思うのですよね。

一番いいのは、その辺の情報を共有ができて、佐賀県の方でこちらに来ただけでも、離職してしまつたと、その方がどのぐらいの離職率で、その方に対して、具体的なアプローチをどうできるのかというところまで、落とし込まないと、なかなかこの話というのは難しいと思うのですけれども。ただ単に、県ごとの離職率の統計だけでは、次のステップはなかなか踏めないと思うので、その辺をどう具体的に落とし込んで、考えていくかということになると、結構難しいと思うのですけれども、その辺はどういうふうに考えたらいいのかと。

○稲田 職業安定部長

3年以内に離職するのは、佐賀県内の企業に就職した者のうちの3年以内の離職率になりますので、おっしゃる通りなのですけれども、現在のシステムからいうと、佐賀県内の高校出身者が福岡とか、県外に就職した者の割合を拾うのは、今の仕組みではちょっと難しいのですが、その辺、何ができるのかということは、今後、検討していきたいとは思っています。

○新山委員

どこがやるのかという問題もあるのでしょうか。

○牟田会長

すみません、またシンプルな質問なのですが、離職したということは、誰が労働局に教えてくれるのですか。出身の高校生とか、勤めた会社が教えてくれるのですか。

○稲田 職業安定部長

雇用保険データで取れますので、そちらで把握しております。

○大嶋委員

企業等がお出しになる訳ね。離職した中に、報告するようにされているのですね。

○牟田会長

だから、佐賀県内の企業の離職率は分かるということですね。

○稲田 職業安定部長

はい、そうです。

○大嶋委員

先程の友人の話に戻って、佐賀から出ていかれて、佐賀に戻られて、就職する人と佐賀でなくて、佐賀で就職したいというような人たちを、こういう名分はあるか、どうか分かりませんが、たぶんあるのでしょうか。そういう所に、登録されていらっしゃると思うのですよ。色んなジャンルの企業を回って、こういう人がいるからってというような、斡旋をしているようで、紹介といいますか、そういう所で、就職する人はいませんかって、募集しておりませんかということを、やっているみたいですが。たぶんそれは県だから、先程の説明を伺ったときに、労働局との協定の中で行われているものなのか、よく山口さんが県内から就職を更に更にと、よく言いますので、それに一つの手立てで行ってらっしゃるのかなと。

○稲田 職業安定部長

佐賀県の方で、さが就活ナビというシステム化したものがありますので、そういったものに登録された者を対象で、リストで一覧にして、企業回りをされているのかなと思うのですが。

○大嶋委員

それだけでも、なかったみたいですが、知っている会社はないかとよく言われ

ますので、そういうところも新しく広げていく可能性はありますか。

○稲田 職業安定部長

まさに、今回の事業計画に盛り込んでいますので、その辺を協力した上で、推進していきたいと考えております。

○牟田会長

また、シンプルな追加なのですけれども、その人が辞めたということは、出身の高校が把握するかどうかは、職業安定部では分からないことですよ。

○稲田 職業安定部長

そうですね、把握しているか、どうかまでは分かりません。

○牟田会長

というのは、再就職するときに出身の高校がまた動いてやって、企業と結び付けるとかしないと、先程、澤野さんもおっしゃったけれども、辞めた後、次どうしていくかということが、先生側として、正直分かりませんものね。また私、教育委員なので県の雇用も考えますけれども。

○澤野委員

たぶん、進路担当の先生はご存知だと思うのですけれどもね、それが統計的になっているのかというと、私どもには分からない。

さっきおっしゃるように、様々な分野からそういうところを集めて、対策を練らないと、先程言われたように、一人一人、ケースが違おうと思うし、それを追跡していかないと、なかなか難しいものもあるし、いずれにしても、たぶん今のシステムでは難しいと思うのです。だから、そういう意見がここの場であったということを、是非、国なりに伝えてもらって、改善できる部分を改善していただきたいし、県とか教育委員会も含めて、連携できる部分は、連携していただければ、いいかなと思ってまして、その方が、例えば、僕は佐賀県内の人間だから、佐賀県内を中心に言っている訳なんですけれども、地方では今は、少子化ということで、他の人たちを呼び込もうというふうな形も一方では、行われている訳ですよ。じゃあ、どっちがどうなのかというと、やっぱり他人より、一定年数、同じ場所で暮らしていくのが、愛着が湧くだろうし、そういう意味でも、施策として、面白いのかなと思っております。よろしくお願いします。

○稲田 職業安定部長

分かりました。労働局の方でも、佐賀県ですとか、あとは教育関係機関もお集まりいただいた上での、新卒者等就職応援本部を年に1～2回程開催しておりますので、そういった場でも、今御意見いただいたようなことをテーマに話し合ってみたいと考えております。

○牟田会長

他にございませんか。

○大嶋委員

いいですか。

○牟田会長

お好きな御意見をどうぞ。

○大嶋委員

フリーターという言葉とかが、あまり好きではないのですよね。

これは、日本だけの言葉ですよ。フリーターって、横文字乱用はよくないと思うのですが、就職していない子とか、ニートとか、そういう言葉が横文字にあると隠されてしまっている部分で、非常にかっこよく若者が使っていることに、私は危機感を持つのです。テレビとか、メディアなどを拝見していると、若者たちは「あっ、フリーターやっています」とか言うと、何かすごく悲しいのですけれども、若者の活躍推進とか、仕事に対する意欲を持たせるというのは、厚生労働のものもあるでしょうけれども、文科の方の部分も協力して、小さいころから働くことに対する意識みたいなのが、教育現場では父親のことなども、聞いたりして、働く意味とかも習っていたような気がするのです。だから、高校生になって、就職もうすぐするというようなときに、働くこととはとか、そういうことをいくら教えても、今の子どもは、分からないかなと思うのです。この我慢できない、すぐ離職する子に、我慢を教えること自体も、やっぱり学校教育の中で、しっかりとした、自分に対しての誇りとか、社会に出た時の責任とか、そういうのをやはり教えていかなければ、この出来上がってしまったものを、また取り戻すには、非常にエネルギーがいると思うのです。これやっぱり、こちらにお願いすることではないかも分かりませんが、文科と連携しながら、こういう若い人たちに教育をもう一回、しっかりとやり直さなければならないときではないかなというような思いがちょっとしましたので、ちょっと一言言わせていただきました。

フリーターとか、ニートとかいう言葉は、なるべく使わない。やはり、これは誇りある言葉ではない、就職を探している訳ですから、これは恥ずかしいことといたしますか、働けない事情があったり、自分の中に障害をあってできなかったりする子もいるかも分からない。ただやはり、これが非常にかっこよく使われる言葉自体、やはりそういうような若者の今の態勢はあまりよくないと思いますし、簡単に辞めたり、我慢できないような子どもを作っていく一つの原因は、学校教育の内容とか、社会教育の中に教えていけないかなというふうに、非常に思っています。

もう一つよろしいでしょうか。

先程、企業の努力によって男女共同参画ではないのですが、女性が働きやすい環境を作っていくという所があったのですけれども、ちょっと私がこの間、ある方と話をして

いたときに企業型保育所・企業型保育園の話がちょっとでたのですが、そういう情報があったら、お教えいただいて、よろしいでしょうか。

佐賀でどういうふうな企業等で、私の知っている所であれば、国立病院とか、それから大村病院とか、そういう所で、企業が独自に保育所を作ってらっしゃる所があるのですけれども、何かそれに対して、来年度からそういう所を企業化していくようなニュースが入ったのですが、企業型保育所・企業型保育園という話です。

○原田 雇用環境・均等室長

労働局の方でやっているのは、事業所内保育施設、企業が事業所内に保育施設を作った場合に、助成金を出すという制度があったのですがすけれども、それが少しずつ、企業型保育施設という、厚労省の所管ではない補助金が出る制度へと移行しております。企業型保育施設も企業が実際、中に保育施設を作るといものなののですがすけれども、なかなか待機児童の問題が解決しないため、このような制度の利用が勧められています。

○大嶋委員

多いですね。

○原田 雇用環境・均等室長

解決できるかなと思ったら、隠れ待機児童数とかまだまだ増えたりして、なかなか解決できないということで、その一つの対策として、企業型の保育施設に持っていこうという動きはあるのですがすけれども。

○大嶋委員

そういうところの共有をしていこう、状況を知っていこう、その待機者さんの子どもたちの支援の方に回る女性が、何かの対策を講じる手立てにはなるのではないかなと思うのですね。その企業型といっても、その国立病院もそうですけれども、国立病院は敷地内には作れない、少し離れた所で、保育所を作っています。そして、そこに補助をいくらかいただかれていますよね。中の方に作る。国立病院内には造られないそうです、保育所。ただ民間の企業であれば、そういうのができるのかなとか、それはどうなのでしょう。そういうことをやっている佐賀県内の企業で持っている保育所っていうのは、今のところはないのですか。

○原田 雇用環境・均等室長

県内でも、例えば、自社の敷地の中に保育施設を立てて、運営されている所というのは、何件もございます。労働局で、今まではそういった事業所に助成金を出すという制度はあったのですがすけれども、その企業型の助成金制度ができて以降は労働局の助成金の対象とはせず、企業型保育施設の助成の対象となるということで、制度が移行してしまっただけですから、その辺の新しい制度の詳しい説明が今できないのですがすけれども、実際、佐賀県の中で色んな医療施設だとか、福祉施設だとか、そういった所が、例えば、

看護師さんなんか、24 時間勤務だったりするので、なかなか普通の保育園だと夜間は預けられないとかいうような場合に病院などで、24 時間型の保育施設を自分の所で、作ったりとかいうようなものは、佐賀県内でも、いくつかはあります。

○大嶋委員

そういうことを違う企業等への他の所にも働きかけていくということも、一つの対策にはならないのでしょうかね。

○原田 雇用環境・均等室長

こういった制度を御案内して、そういう企業型の保育施設を作っていただくということはあります。

○大嶋委員

大変な部分というのはあると思うのですが、働いている女性の一番問題になるのは、そういう子どもを預けられないから、非正規でしか働けない人だっている訳ですから、そういう所も企業型ではないのですけれども、いくつか企業で、企業連携型というのがあるそうですけれども、いくつかの企業が連携して、保育所を立て、そこに子どもたちを預けていくというようなニュースがありました。

連携型企业で、子どもを持って、あれすることができないと、だからそういう預けるときに、いくつかそういう所が集まって、一つの保育所を運営していくというようなことをやっているということだったので、先程の雇用者の方に働きかけていくというような企業等に働きかけて、女性が働きやすい環境を作っていくということであれば、こういう所にも連携するものが必要なかなというような思いはあります。

○原田 雇用環境・均等室長

情報、ありがとうございます。

確かに、いくつかの小さな企業が共同で出資をして、保育所を立てて、預けるというような制度も以前はございましたので、お勧めしていたことはございました。当時は、そういった奨励金の周知とか広報を積極的にやっていたのですけれども、今、労働局で、企業型保育施設制度の積極的な周知活動までは行ってはいないのですが、問合せとかあったときには、当然きちんとつないでおります。

○大嶋委員

やはり連携していかなければ、ここはここということではなくて、先程の情報を共有する事によって、待機児童の問題なんかも、解決していくのかなというような思いがあるのですが、ただ難しいとは思いますが、縦と横のつながりというのが難しいでしょうけれどもですね。だから、そこは文科とも連携しながら、高齢者の問題もそうですけれども、省が縦で、どうしても横との連携がなかなかできないというのがある訳ですけれども、そういうところは情報の共有をしていかなければならない、もう今はそう

いう時代ではないかなという気がしてならないのですね。だから、ちょっと今、こういう所を一生懸命やっていけば、待機児童の問題もいくらかでも、解決できるのではないのかなという思いがあったため、質問しました。

○牟田会長

御意見ということなので、連携を模索してください。

他に御質問ありますか。

○青柳委員

連合としては、佐賀大学の経済学部だけですけれども、5年間ぐらいは出前講座をしながら、労働局の力も借りながら、大学生に対しては今の現場の状況というか、どこに問題を抱えているようなことを話していますので、そこがもう少し広がれば、いいと思うのですけれども、なかなかこちら側も、そういった人的なものがあって、なかなかそれ以上の拡大はできないという状況があるので、いずれにしても、そこら辺の課題はそうなのだろうと思います。

そういった意味で、負の連鎖ではありませんけれども、生活保護世帯は生活保護世帯に移っていくような時代もあるので、我々としては正規を大切にすることが、今の現役社会でも非正規が生まれている中では、やはり私どもが求めているように、非正規の正規化というのが喫緊の課題なのだろうと思いますし、事業主への支援ということでも、三つの奨励金というのがありますよね。ここら辺の今の利用実態等が少し分かれば、ちょっと教えてほしいなと思っています。

○稲田 職業安定部長

具体的な実績等については、今、手持ちの資料がないので、回答できないのですけれども、特にこのキャリアアップ助成金というのは、今周知も積極的に行っているところでして、これについては相当、利用件数が今伸びているというような状況で、これを早期に支給できるよう、体制を組んで、今、支給審査事務に当たっているところです。

○青柳委員

労働保険の未加入で入っていない所は、もう少し厳しく摘発とか指導をしてもらわないと、当たり前前に払っている所が馬鹿のような状況ではいけないので、そこら辺のところに対しては、もっと厳しく指導をしていただきたいなと思っています。

○牟田会長

労働保険も毎回、ご指摘があるところで、よろしくをお願いします。

御意見があったように、僕も心配するのは、早期に退職する若者は非正規を繰り返すような気がして、それを防止することが大事なのではないかと考えていますので、よろしくをお願いします。

他に、御意見ありますか。

○板橋委員

3年以内とかに離職する非正規を繰り返すというのも、そうだと思うのですが、離職してしまう原因というのは、把握されているのですか。

○稲田 職業安定部長

労働政策研究・研修機構の2007年調査によりますと、若者の離職理由で、今一番多いのは仕事上のストレスが大きいとか、あとは労働時間が長い、職場の人間関係が辛い、給与に不満といったような理由が多くなっています。

○板橋委員

結局、離職する理由というのは、そこがあると思うのですが、先程のシステム化されて、例えばどこかで仕事を探すシステムができて、突き合わせるところまではできているというお話ですが、うちの大学に来る学生さんたちも同じなのですが、偏差値だけ見て、大学を受けているような形で、どんな大学なのか見ないで来るのです。

就職ナビを用意されているとおっしゃっていましたが、就職ナビに書いてある項目は分かっているけれど、実際の仕事の内容は、例えば労働時間が長いというのは、楽しくないから長く感じるということもあると思うのですよね。やりがいがあれば、長いと感じない訳ですし、そういう、もうちょっと中身を突っ込んだ離職の理由、それが問題となれば、労働時間が長いとか、人間関係というのは、結局、人間関係がうまくいかなくて、楽しくなければ、給料が安いとか、労働時間が長いとかの不満につながる訳ですが、そこが楽しければ、労働時間が長かろうが、給料が少々安かろうが、我慢して頑張るとか、頑張り甲斐があって、頑張った先には給料が上がるかもしれないとか、そういう魅力がある企業と、そうじゃなくて本当にきつい企業とがあると思うのですよね。

その中身まで、分かるような何かという、そこを普段、学生さんにも言うときに、結局、就職・企業説明会とかあると、決まりきった説明をして、エントリーシートを書いて、行った先が博打ちというか、良いのか悪いのか分からないけれど、有名な所とか行ってしまふ訳ですよ。職種とか給料で選ぶから、結局行った先で、人間関係がうまくいかどうか、行ってみないと分からないのですが、その行った先でここだったら、やっていけるという何か、確信を持てるような活動みたいなものとか、そういう工夫が必要なのかなというのはあります。

あともう一点なのですが、佐賀と福岡、人材が流出する近県だと福岡となりますけれど、知り合いでいうと長崎とか諫早であったり、有明海のぐるっと回っている所あたりでも、困っている会社さんというのが、いっぱいあって、本当は人材がほしい。うちの大学はその辺からも来ていたりして、帰るのはその辺に帰る訳なので、その佐賀

もちろん大事なのですけれど、諫早だったら、やっていけるという学生さんもいらっしゃるかもしれないし、そういう意味での九州の地方同士の情報交換みたいなものとか、そういうのもできないのかなと思います。

○大嶋委員

単純に辞める人もいますよね、合わないといって辞めるという、私は企業を回っていたときに、離職の話がよくでていました。県内の企業は、私は前、文化会館の館長をしていましたけれども、11社からスポンサーで寄付をいただいていたので、よく企業を回っていたのですけれども、色々な話の中で、すぐ離職する話から、離職が今、非常に多いので、どういう意味ですかっていうと、ある程度の資料が出たから、注意してここは違うだろうとか、ご指摘されたりすると、自分の仕事ではないと言って辞めたとか、結構優秀な子で、企業等はいいと思って入れたのだけど、私の仕事ではありませんと言って、辞められましたねというようなことが、二人ほど、そういう話を聞いたので、たぶん先程の理由として、自分が思っていた所ではなかったということもあるのか分かりませんが、その理由はよく分からないけれども、色々指導したけれども、そういう意味においては、僕の仕事ではないと合わないから辞めますと言って、辞めたそうです。もう一人の子もそうです。だから、端的に何か言われたりすると辞める傾向にある、ちょうどそのときはその子どもたちだけだったのか分かりませんが、私は二人の例を同じ理由で聞いたのですね。本当にしたい仕事は、もっと違うものだったと思って、辞めていくのであれば、いいのですが、注意されたりすることによって、それが我慢できなくて、もういいと思って辞めるのだったら、ずっと負の連鎖になっていくのではないかなというふうに思います。

○牟田会長

労働局のすることではないかもしれないですけど、労働教育を中・高と機会があれば、是非やっていただきと思います。

○稲田 職業安定部長

労働行政として、どこまでできるのかというのは難しい問題ですが、若いうちからの職業意識の啓発をやっていきたいと考えておまして、中学校の方にも必要であれば、ハローワークの職員が出向いて行って、職業講話等を行いますよということを、学校関係者にも周知しておりますので、そういったことを積極的に取組んでいきたいと思えます。

○大嶋委員

そういうところを県と連携されると、いいと思いますよ。

○岩永委員

すみません、よろしいでしょうか。

○牟田会長

どうぞ、どうぞ。

○岩永委員

あのストレスチェックの現状をお尋ねしたいのですけれども、未実施事業場に対しては今後、重点的な指導を実施されるということなのですからけれども、実施されている事業場で今後毎年、労働局の方からは別に指導とか、要は高ストレス者というのは、企業側にとっては誰というのは分からないので、ストレスチェックを実施しても改善になるかとは限らないという状況なのですよ。

異動をさせるとか、そういった所は誰というのが分からないとですので、ストレスチェックの実施はしていきますけれども、実施していない所は実施させるというところで、既に実施している所は労働局側の方から、毎年こういったことに気を付けてくださいねとか、そういった指導というのは、今後もされていかれるのでしょうか。

○城 労働基準部長

まず、ストレスチェックの目的は、何のためにやるかということですよ。目的は一次チェックで、本人に気付いてもらわないといけない。そして、本人がどういうふうアクションするかということなのです。誰が見てもおかしい場合には、その職場環境によって、処理をすることができるのですよね。

これは二次的なお話であって、その一次的なものを義務化したというところなのですよ。

○岩永委員

そこはもう実施している事業場に対しては、別に普段、何もしないのですか。

○城 労働基準部長

特にありません。健康診断と同じです。

健康診断をやっている事業場に対してやってくださいねと、実施義務がありますからやってくださいねと、私どもはお願いをする訳です。やらないのが、やっぱり問題で、まず健康診断でも、職場の限られた方しか、分からない訳ですね。ストレスチェックも、そういうふうなもので、まずはご本人がそのところを気付いて、適切な処置をやっていく、そういうところなのですよ。

○岩永委員

してもらえれば本当にいいのですけれど、なかなか本人自身、結果が出て、その後、動いてもらえれば一番いいのですけれども、なかなか難しいですね。

○城 労働基準部長

だから、ストレスチェックの結果を開示して、良かれと思って何かやるということが果たしていいのかどうかという問題がありますので、人事考課に使われないとか、色

んな問題がありますので、まずはご自分で気付いて判断していただくというところです。

これを義務化させていただいて、まだこれは一昨年の12月からのことですので、まず最初、全事業場に対してやってもらう、やることによって、やはり毎年毎年やっていただけるといふふうに思いますので、まずきっかけが必要だということです。

○岩永委員

分かりました。

それとある企業の所に訪問した際に、長時間労働について、労働局の方に説明を聞きに行ったら管理職について、今後厳しく指導されるというふうに言われたと聞いたのですけれど、そういったことはないのでしょうか。

○城 労働基準部長

そういうことはないです。捉え違いじゃないですか。

といいますのは、労働基準法上の管理監督者というのは、その労働時間の管理というのはないのですが、ただ深夜の規制とかというのは、当然ありますし、健康確保措置を講じる必要もありますので、やっぱり管理職といえども、労働時間の把握をしていただいて、過重労働にならないような取り組みはやってくださいねというようなことはなかったのかなと思います。

○岩永委員

分かりました。ありがとうございました。

○牟田会長

よろしいですか。

○原口委員

はい。

○牟田会長

どうぞ。

○原口委員

36 ページ内のくるみマークとか、34 ページ内にえるぼしマークとか、また新しいのが出ているのですが、求人情報を見たときに、この企業はこういう認定を受けているとか、それは出てくるのですか？

○原田 雇用環境・均等室長

なるべく、こういったマークを表示していただきたいのですけれども、例えばハローワークの求人等については、こういったマークを表示するということができるのですが、ハローワークではない情報誌みたいなものがありますよね、ああいう所には認定を受けられた企業さんが積極的に表示していただけると非常にありがたいと思っております。

○原口委員

ハローワークができないといっても、企業側から出してくださいということはあるということですか。

○原田 雇用環境・均等室長

できるシステムになっています。

○原口委員

ハローワーク側で認定を持っているから、こうしなさいということにはなっていないのですね。

○原田 雇用環境・均等室長

そうですね。やっぱり付けてくださいと言われないと勝手には付けられないというところですよ。

○原口委員

そうですね。

○原田 雇用環境・均等室長

はい。

○原口委員

では、もう少し認知が進めばいいということで、積極的な意向が必要かなと思っています。

○原田 雇用環境・均等室長

労働局においても、くるみんマーク、えるぼしマーク、ユースエールなど、色々あります。

○原口委員

障害者雇用達成企業とか、そういうのを含めて、認定をいっぱい持っているのがいい企業かなと思っています。受けてもらえるのではないかと思います。

○原田 雇用環境・均等室長

学生さんなどは、やはり興味を示されますので、労働局においても是非こういったマークを今後、広く周知をしていって、皆さんがこのマークをほしいなと思ってもらえるようにしないといけないと思っています。

○原口委員

あともう一点、全然関係ないと思うのですが、プレミアムフライデーに労働局は全く関知していないのですかね。佐賀県内どこがやっているとか、そういう情報を持っていないですよ。監督官庁は、経産省ですけど、持っていませんよ。

○松森 局長

聞こえてきませんでした。

ちょうど偶然、あの日、私も夕方活動をしたのですけれども、ある店が3時から開店をさせたのですけれど、一人もお客が来なかったと言っていました。

○原田 雇用環境・均等室長

ちょっと補足いいですか。

○牟田会長

どうぞ。

○原田 雇用環境・均等室長

先程、板橋先生から九州の中で何か、情報交換みたいなことができないのかという御意見をいただいたのですけれども、実は働き方改革の関係で、九州ブロックの意見交換会が昨年末行われまして、その中で、どの県も若年者の流出問題には悩んでいらっしゃるしまして、一回目の情報交換会だったので、深く突っ込んだ協議までは至らなかったのですけれども、こういった会議で他県がどういう取組を進めているのかとか、そういった情報は今後も収集していき、お互いに共有できるような問題は、協力し合えるような取組を進めていければと思っております。

○牟田会長

そろそろ、よろしいでしょうか。

○稲田 職業安定部長

若者の離職問題について、御質問をいただいたところですが、先程、理由としては説明したような、やはり若者の入る前と入った後で違っていたというのが、大きな離職理由になっていきますので、その辺をなるべく求人を出す際に、多くの情報を提供していきたいと考えております。実は昨年度からですが、青少年雇用情報の提供を「若者雇用促進法」に明記しておりまして、学卒求人を申し込む際には、例えば、従業員が平均継続勤務年数ですとか、入ってからの研修の有無だとか、その内容、あとは自己啓発支援の有無とその内容ですとか、前年度の月平均所定外労働時間ですとか、有給休暇の平均取得日数、こういったものを積極的に情報提供してほしいということで、呼び掛けているところです。

○牟田会長

はい、ありがとうございます。

職業安定部長、集中砲火どうもお疲れ様でした。

それでは、「平成29年度佐賀労働局労働行政運営方針(案)」についての審議を終了しましたが、本日その他、付議はありませんので、これを持ちまして、本日の議事は終了とさせていただきます。

本日は長時間の御審議、どうもありがとうございました。

皆様方のご協力に感謝いたします。

なお、手続き的なことですが、本日の議事録の署名者は、私と、労働者側委員会から原口委員、使用者委員会の方は岩永委員でお願いしたいと思います。

議事録は後程、事務局から持参しますので、よろしく申し上げます。

本日は、どうもお疲れ様でした。ありがとうございました。

会 長

労働者委員

使用者委員
