

## 平成28年度 第2回佐賀地方労働審議会

1. 日 時 平成28年11月21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 澤野委員、早川委員、牟田委員  
労働者代表 青柳委員、大草委員、塚本委員、新山委員、  
原口委員、向井委員  
使用者代表 江島委員、枝吉委員、東森委員、瀨本委員  
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  
(1) 平成28年度佐賀労働局重点施策の取組状況について  
(2) 佐賀県婦人既製服製造業最低工賃について
5. 議 事

### ○司会・満田監理官

皆様、こんにちは。定刻になりましたので、ただ今から平成28年度第2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、事務局より報告いたします。

お手元に配付しております委員名簿をご覧くださいませでしょうか。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、労働者代表委員の相川委員でございます。新たに就任されました委員の方をご紹介します。労働者代表の青柳委員でございます。辞令の交付については、慣例により、青柳委員のお手元に配付しておりますので、その事を持ちまして辞令の交付とさせていただきます。

それでは、本委員会のご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分の1以上が出席しなければ、会議を開き議決する事ができない。」と規定されております。

本日は、使用者代表の福母委員と岩永委員、公益代表の板橋委員、大嶋委員、橋本委

員の5名の委員から欠席の連絡を受けております。また、使用者代表の枝吉委員におかれましては、5分程遅れるという連絡を受けております。現在、委員18名のうち、12名の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おりますことをご報告いたします。

本日の審議会の資料につきましては、委員の皆様事前に御覧しております「平成28年度佐賀労働局重点政策の主な取組状況」、また「佐賀県婦人既製服製造業最低工賃について」、それと本日お配りさせていただいております「佐賀県婦人既製服製造業最低工賃にかかる調査概要」等でございます。ご確認をいただきたいと思います。

それと、議事に入る前にお願いでございますけれども、マイクのスイッチは切らないで、そのままご使用いただきますようお願いいたします。

それでは、これからの議事進行を牟田会長にお願いいたします。どうぞ宜しくお願いいたします。

#### **○牟田会長**

本日は、佐賀労働局長からの召集請求によりまして、佐賀地方労働審議会を召集いたしましたところ、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中をご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、ご承知願いたいと思います。

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次第の通りでありまして、「平成28年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」と「佐賀県婦人既製服製造業最低工賃」についての2点をご審議いただきたいと思います。

それでは次の議事に移ります。松森労働局長からご挨拶をお願いします。

#### **○松森 労働局長**

皆様お疲れ様です。佐賀労働局長の松森でございます。宜しくお願いいたします。

本日は、平成28年度第2回佐賀地方労働審議会にお忙しい中ご出席を賜り、誠にありがとうございます。また、委員の皆様方には日頃から佐賀労働局の行政運営に多大なるご理解とご協力をいただいておりますことをこの場を借りて感謝申し上げます。

今年度後半期に入っておりますが、労働局でも異動がございまして、私、総務部長、職業安定部長、総務課長、監督課長が異動となっております。この体制で4月から運営

させていただきます。宜しくお願いいたします。

また、前回の審議会でもご説明いたしましたが、この4月から都道府県労働局の組織見直しが行われまして、佐賀労働局にも新たに「雇用環境・均等室」を設置いたしました。

この「雇用環境・均等室」におきましては、旧雇用均等室が担っていた「仕事と家庭の両立支援の推進」等の業務と、旧総務部企画室が担っておりました「労働局施策の企画・立案」「個別労働関係紛争の解決援助」に加えまして、「働き方改革の推進」「ワーク・ライフ・バランスの実現」等を担当しております。

さて、労働局を取り巻く状況といたしましては、景気の緩やかな回復を背景に、県内の雇用情勢も着実に改善しております。有効求人倍率も、今年度に入りまして、6ヶ月連続1.1倍台で推移する等、高水準となっております。一方、労働災害の発生状況を見ますと、対前年比増で推移しております。一時に比べますと、増加幅は縮小しておりますが、まだまだ多い状況が続いておりますので、引き続き「労働災害防止対策」を推進してまいりたいと思っております。

本日の審議会は、佐賀労働局の重点施策の取組状況について年度前半の実績と、今後の取組についてご報告・説明いたしまして、ご審議賜りたく開催させていただき次第でございます。

これから、各部室長から説明させていただきますが、皆様からのご意見を今後の行政運営に反映してまいりたいと考えておりますので、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。簡単でございますが、冒頭の挨拶といたしますので、本日はどうぞ宜しくお願いいたします。

### ○牟田会長

ありがとうございました。それでは「平成28年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」の議事に入ります。

重点施策の取組状況について、各部室長から説明を受けたいと思います。

なお、ご意見等は、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。

初めに、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、心より感謝申し上げます。

私からは、先程局長の挨拶にもございましたが、この4月から新組織として発足いたしました雇用環境・均等室の重点施策の取組について説明をさせていただきます。

使用いたします資料ですが、お手元に、「平成28年度第2回佐賀地方労働審議会資料」があると思いますが、こちらの資料No.1「平成28年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」という資料をご覧ください。

こちらの表紙をめくっていただきますと、表紙の裏に「労働行政運営方針のあらまし」という記載がございますけれども、「あらまし」と申しますのは、佐賀労働局の行政運営方針をコンパクトにまとめたものでございまして、この資料No.1は、そのあらましに上半期の各部室の取組実績等を記載し、説明資料として作成したものです。

1ページからご覧いただくと、1ページ下の方から2ページ目にかけて、黄色く色付けをした枠がございます。この黄色い枠の中に、本年度上半期4月から9月までの取組と、今後の取組予定等が記載されております。これに沿って各施策の状況を説明させていただきます。

まずは、雇用環境・均等室の重点でございますが、表紙の裏「あらまし」と記載のあるページをご覧ください。

本年度の佐賀局の行政運営については、大きく3本の柱立てをしております。

表紙の裏に、赤・青・緑の3色で分けておりますけれども、「魅力ある職場づくりに向けた対策の強化」、「「全員参加の社会」の実現に向けた対策の推進」、「公正、適正で納得して働く事のできる環境整備の推進」、この3つの柱に沿って取組を進めております。

雇用環境・均等室においては、1の柱「魅力ある職場づくり」の中の「働き方改革の推進」と「女性の活躍推進」。3の柱「公正、適正で納得して働くことができる環境整備」の中の「総合的ハラスメント対策の一体的実施」と「個別労働関係紛争の解決促進」、こちらの方が当室の重点施策になります。

資料のページが飛びながらの説明となりますが、まずは8ページをご覧ください。8ページ下から4行目になりますが、「働き方改革の推進」ということで、取組状況は9ページから11ページにかけてとなりますが、まずは7月に、「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」を開催いたしました。

本会では、「若年者を取り巻く現状」というテーマを中心にご協議いただいたところ

ですが、局といたしましては、会議等でいただきましたご意見を踏まえて、県内の雇用の現状等について共通の意識を持っていただくための啓発資料の作成と、経営指導員の方や金融機関の方等企业に寄り添う方々を対象とした「働き方改革」につながる助成金等支援制度の説明会を開催することにいたしました。

この説明会については、先週2回にわたり実施をしたところでございます。

また、「ワーク・ライフ・バランスの実現」に向けた働き方の見直しということで、「年次有給休暇の取得促進」や「労働時間の見直し」等についても、県内の労使団体等に対して、局長はじめ局幹部による協力の要請や、県と連携しての県内企業への周知、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、各種会議での説明など、周知・広報に努めているところです。

年度後半においては、局幹部等による企業トップへの働きかけ等も計画しておりますが、引き続き県をはじめ各関係機関・団体の皆様と連携を取らせていただき、取組を進めてまいりたいと思っております。

続きまして、「魅力ある職場づくり」の2点目となりますが、資料は11ページ中程からとなります。

「女性の活躍推進」ですけれども、11ページ下の方の黄色い枠の中で、青い文字で記載している部分がございます。「女性活躍推進法」という新しい法律が4月1日より施行されました。これによって、労働者数301人以上の企業は、女性の活躍のための行動計画を策定し、その旨を労働局まで届出いただくことが義務付けられました。昨年度からこの新法施行の周知には努めてきたところでございますが、皆様方のご協力もいただいたおかげで、5月末には県内企業の義務企業69社全てから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に対し「えるぼし認定」という制度がございますが、こちらも7月に県内第1号が出ております。

次に、資料12ページの中程になりますが、「雇用の分野における男女均等」ということで、均等法に基づいての個別企業の訪問指導、これは以前から実施しておりますが、男女均等であるとか女性の活躍ということは、「働き方改革」や「ワーク・ライフ・バランス」と密接に関連をしているということから、今年度からは個別企業訪問時にそれらの取組も併せて、総合的に働きかけを始めたところです。

妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いであるとか、職場のセクシャルハラスメント

等の相談状況は、後程「ハラスメント対策」のところの説明いたします。

資料は12ページ後段となります。「職業生活と家庭生活の両立支援」ということで、取組状況は13ページに記載の通りでございますが、13ページの下の方、青い文字で記載の部分をご覧ください。

今年の3月に、「改正育児・介護休業法」等が成立いたしまして、来年の1月1日から施行されることとなっております。改正法の概要は、資料No.2「雇均室資料」としてお付けしておりますけれども、今回の改正は介護に関する制度を中心に見直しが見直しがなされております。

今、働きながら家族の介護をしていらっしゃるという方が約240万人、年間10万人前後の方が、家族の介護を理由に仕事を辞めていらっしゃるという様な状況がございます。そういう中で、介護休業制度の利用率はどうなのかというと、約3%ということで非常に低調でございます。そこで、介護離職を防止するためには、まずは介護休業制度等をもっと使い勝手をよくして、柔軟な働き方というものを可能とし、「働き続けるのか、あるいは仕事を辞めて介護なりに専念するのか。」といった様な二者択一的な構造を解消しようということで、介護休業の分割取得であるとか、日常的な介護のニーズにも対応できるように、「介護のための残業免除の制度」等が新たに盛り込まれております。

また、マタニティーハラスメント対策について、現行法でも、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いというのは禁止されていますが、改正法ではそれに加えて、上司や同僚等からのマタニティーハラスメント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ております。

今年度上半期においては、あらゆる機会を利用してこの改正法の周知に努めてまいりましたが、今月9日に局主催の説明会を開催したところですが、定員400名を遙かに超える申し込みをいただきまして、急遽追加の説明会を設置したところですが、非常に皆様方の関心が高いようでございます。施行まで時間がないので、引き続き改正内容の周知を図るとともに、休業規定の整備等に対応してまいりたいと思います。

続きまして、3の柱「公正、適正で納得して働くことができる環境整備」に係る取組ということで、資料は飛びまして、47ページの下から4行目になりますが、「総合的ハラスメント対策の一体的実施」でございます。

これまで、旧企画室で受けておりました「パワハラ」のご相談や、旧雇用均等室で受けておりました「マタハラ」や「セクハラ」等のご相談については、一括して雇用環

境・均等室でお受けするとともに、個別労働紛争の未然防止やあっせん等の紛争解決の援助につきましても、ワンストップで対応しているところでございます。

資料は48ページ中程となりますけれども、所謂「マタニティーハラスメント」についてでございますが、この相談件数9件というのは、「特別相談窓口」で9月に受けたマタニティーハラスメントの相談件数でございます。上半期全体では、マタニティーハラスメントのご相談は31件という状況です。

なお、相談に対しては、迅速・丁寧に対応するとともに、法律違反に対しては、適正な行政指導を行ってまいります。先程改正法のところでも申し上げましたが、1月以降はマタニティーハラスメントの防止措置も事業主の皆様に講じていただく必要がありますので、それも併せて適切に対応を進めてまいります。

次に、資料48ページから49ページにかけてとなりますが、パワーハラスメント対策についてでございます。

上半期の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数297件、そのうち個別紛争に係る相談276件という状況でございました。パワーハラスメントだけに限りませんけれども、職場のハラスメントというのは、一旦問題が生じてしまいますと非常に大変でございますので、まずは未然防止が大切ということで、引き続き相談対応と併せまして、パワハラを未然防止や事後対応までの対策の導入について積極的に周知・啓発を図り、取組を促して参ります。

次に49ページ中程になりますが、職場のセクシャルハラスメント対策でございます。

セクハラにつきましても、相談自体は近年減少傾向ではございますが、均等法にかかるとのご相談の中では、相変わらずトップの座を占めておまして、上半期については33件のご相談をいただいております。こちらにも、実効ある防止対策や適切な事後対応がなされるよう、相談対応と併せまして助言指導を実施して参ります。

続きまして、資料50ページの下の方となりますが、「個別労働関係紛争の解決の促進」でございます。51ページに相談状況をまとめております。

一番上のグラフをご覧くださいますと、上半期の相談件数は4,304件で、うち民事上の個別労働紛争に係る相談は1,166件と、昨年と比べますと増加しております。相談の内訳は下のグラフ・表にまとめておりますが、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」のご相談というのが近年はトップを占めておまして、次いで「自己都合退職」「解雇」「雇い止め」等ご相談が続くという状況でございます。

資料52ページとなりますが、「紛争解決の援助の実施状況」でございます。助言・指導が14件、あっせんが12件という状況ですが、引き続き援助については個別紛争解決援助制度の周知に努めますとともに、関係機関と連携を図りながら適切な運用を行って参りたいと思います。

最後に、「労働条件の確保・改善対策」といたしまして、資料少し戻っていただきますが、42ページをご覧くださいませでしょうか。42ページの下の方ですけれども、「労働法制の基礎知識の普及促進」ということで、今から社会に出て働く若い方に対して、労働法制の知識を深めていただくことを目的に、今年度上半期は県内の大学等において6回の講義等を実施しております。

資料43ページになりますが、「学生アルバイトの労働条件の確保」ということで、今年度は4月から7月をキャンペーン期間といたしまして、相談コーナーを設置し学生に対する周知・啓発等を実施いたしました。学生向けセミナーのアンケート等からも、労働相談の窓口を知らない方が6割以上という状況がございますので、今後も引き続き大学等と連携を取りながら、労働法制の基礎知識や相談先の周知等に努めて参りたいと思っております。

以上簡単ですが、雇用環境・均等室の取組の状況でございます。

## ○牟田会長

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。

## ○城 労働基準部長

労働基準部長の城でございます。よろしく申し上げます。

労働基準行政でございますが、労働災害防止や労働条件を履行確保するための監督指導を始めとする各種指導を行いまして、不幸にして労働災害に遭われた方の補償や最低賃金制度の適正な運営等を軸として、行政を推進させていただいているところでございます。

本年度の取組に係る進捗状況について、私の方から説明をさせていただきます。

資料でございますが、31ページからとなっております。

まず、「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進」でございますけれども、労働災害の発生状況について、31ページの表を見てください。

平成27年における休業4日以上の災害は1,054件で、前年と比較しまして0.8%減少し

ているものの、死亡災害は7件から8件で1人増加しております。

本年の状況については、34ページに主要な業種の状況をまとめておりますが、全件数が736件、9月末現在で3.5%増加という状況です。建設業については、23.7%減ということですが、今年5月に2件連続して死亡災害が発生したということと、死亡災害の5件中4件が建設業で占めていることを重視しまして、6月に建設工事関係団体や県や国といった公共工事の発注機関に対し、労働災害の防止の徹底について、文書での要請を行ったところです。また、33ページに青字で記載している取組をすることにより、建設業においてはこれ以降は死亡災害の発生はなく、先程申し上げました前年同期比23.7%減で、現在推移しているところでございます。

また、6月に監督署長に対し、労働災害の分析を行った上で、災害が多発している業種又は災害が増加している業種を中心に、必要な措置を講じるよう指示したところです。

労働災害発生件数の増加幅は、昨年と比較して縮まってはいるものの、依然として、昨年と比べ増加で推移していることから、労働災害防止対策を適正に進めてまいりたいと考えているところです。

次に、産業保健対策について説明させていただきます。

35ページでございます。昨年の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」が義務化されたところです。労働者に対して、年1回ストレスチェックを実施し、高ストレスと評価された労働者から申し出があったときには、医師による面接指導を行うことが義務付けられ、面接の結果、「必要があると認められたときは、就業上の措置を講ずる。」というのが制度の概要でございます。

青字で書いたところにも若干関連しますが、今年の9月、佐賀新聞と西日本新聞に、佐賀県においてはストレスチェックの実施率が5%であるという記事が掲載されました。11月17日現在、実施率は約40%となっています。しかしながら、未実施の事業場は、まだ約600事業場ございますので、その実施を早急に促していきたいと考えています。

また、労働者数50人未満の事業場については、現在努力義務ということでございますが、助成制度等ございますので、周知を行って実施につなげていきたいと考えています。

続きまして、38ページの「良質な労働環境の確保のための対策の推進」をご覧ください。

まず、39ページの黄色の枠でございますが、長時間労働の関係です。過重労働による健康障害防止については、三六協定の届け出の際に、限度時間に適応した内容になって

いるかどうか確認する窓口指導を行っておりますが、そうした指導を引き続き適正に行っていくようにしております。また、今年の11月に、「過重労働解消キャンペーン」期間を実施し、労使団体に対し局長名による協力要請を行っております。

また、長時間労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する重点的な監督指導を現在実施しているところです。

最近、過重労働の関係では「電通事件」がございまして、社会的な関心が高まっております。過重労働につながる長時間労働が行われていると考えられる事業場については、重点的に監督指導を行って、適正な労働時間管理による労働時間の縮減とセットで指導していきたいと考えているところです。

続きまして、39ページの下段から続いて41ページまでに、現在の監督指導の実施状況をまとめております。

前年と比較した件数ですが、前年が827事業場指導しまして、今年は1,185事業場を指導したということですが、この表だけ見ると件数が増加しているという感じですが、実働する監督官の人数、監督を行う手法、あるいは監督対象、色々ございますので、こういうものが変化したものと認識いただければ結構です。

40ページに、違反の状況を記載しております。労働時間割増賃金に係る違反の割合というのは、例年どおり高く出ております。一番上の健康診断に係る違反率が高く、「これ何ぞや」ということですが、実は、零細規模の飲食店、小売店、接客娯楽業に多く、一般健康診断に係る法違反が認められています。極々基礎的な違反ですので、きちっと法定通り健康診断を受けさせるという指導を行っているところです。

それから、50ページに最低賃金が表で記載されています。佐賀県の最低賃金につきましては、21円引き上げられまして715円となり、10月2日に発行しております。産業別の特定最賃については、表の効力発生年月日に御覧の金額が発効することになっていきます。

労使の皆様方の力添えによって、今年も最低賃金の改定ができましたことを改めてお礼申し上げます。改定された金額が遵守されるよう、周知と履行確保の徹底に引き続き取り組んでまいることとしておりますので、ご協力をよろしく申し上げます。

最後になりますが、47ページの真ん中の（オ）「労災保険制度の適正な運営」です。佐賀県でも、過労死等関連事案とされます「脳・心臓疾患」あるいは「精神疾患」の労災請求が増えております。

平成27年は25件の請求がありました。全国でも、同様の傾向でございます。こういった事案というのは、処理に非常に時間がかかる事案でございます。行政内部では、複雑困難事案という言い方をしておりますが、救済されるべき対象の方もおられますので、迅速な処理に努めているところでございます。引き続き適正にやっていきたいと思っております。

労働基準関係は以上でございます。

### ○牟田会長

ありがとうございます。続きまして、職業安定部長説明をお願いします。

### ○稲田 職業安定部長

職業安定部長の稲田と申します。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申し上げます。本日は宜しくお願いたします。

まず、職業安定部の業務ですが、失業者等の求職者が希望する職業に就くことができるよう、また、事業主の方々が希望する従業員を確保できるよう、県内6ヶ所に設置しておりますハローワークを中心として、各種の対策や支援を講じているところです。

職業安定部の関係業務は、非常に広範囲に渡りますので、資料No.1を使ってポイントを絞って説明させていただきます。

まず、資料No.1の1ページをご覧くださいませでしょうか。

第1の柱「魅力ある職場作りに向けた対策の強化」の(1)「若者の活躍促進・非正規等労働者の待遇改善」についてになります。

現在、佐賀労働局では「さが創生」に向けまして、各企業の労働生産性の向上や魅力ある職場づくりを推進しているところですが、佐賀県における喫緊の課題といたしまして、若者の県外流出の問題がございます。特に、新規高卒者の県外就職率を見ますと、毎年約4割が福岡県をはじめとした県外企業に就職しているという状況です。

少子高齢化が進展し、今後労働力人口が減少していく中で、引き続き企業が発展していくためには、県内企業の人材確保・職場定着が不可欠であると認識しているところです。このため、新卒者や既卒者をはじめとした若者の就職支援や、フリーター等非正規労働者の正規雇用への転換、または待遇改善に向けた各種支援に取り組んでいるという状況でございます。

その一つといたしまして、若者に対する適切な職業選択の支援ですとか、職業能力の開発・向上に関する支援を総合的に講じていくことを目的として、「青少年の雇用の促

進等に関する法律」、所謂「若者雇用促進法」と呼ばれるものですが、昨年の10月より施行されているところであり、1つ目は、新卒者の募集を行う企業に対する職場情報の提供の仕組みの整備。具体的には、企業が新卒者の募集・求人申込みを行う場合、募集・採用に関する状況ですとか、職業能力の開発・向上に関する状況、企業における雇用管理に関する状況といった情報を積極的に提供することが努力義務とされたほか、応募者等から求めがあった場合には、こういった雇用情報を提供することが義務付けられました。

2つ目は、一定の労働関係法違反に係る企業の求人の不受理。3つ目は、若者の雇用管理が優良な中小企業に対する認定制度、所謂「ユースエール認定制度」と呼ばれるものが創設されました。具体的には、若者の採用・育成に積極的で若者の雇用管理の状況等優良な中小企業を厚生労働大臣が認定し、認定企業についてはハローワーク等で重点的なPRを実施。情報発信を支援することで、企業の求める人材の円滑な採用を支援し、若者とのマッチング向上を図って行こうというものになります。ユースエール認定制度については、11月2日付けで鳥栖市の企業を県内第1号として認定したところです。

年度前半については、これら制度の認知の向上や制度の円滑な実施に向けて、求人説明会、各種会議での説明、また、リーフレットの配付等による周知・広報、関係部署との緊密な連携等に努めてきたところであり、引き続きこれらの取組を通じて、マッチングの向上に努めることとしております。

続きまして、2ページの「新規学卒者・未就職卒業者等に対する就職支援」です。

若者を取り巻く就職環境につきましては、景気の回復等の影響もあり、改善傾向が進んでいる状況です。平成28年3月卒業の県内新規学卒者の内定状況を見ますと、新規高卒者は3月末時点で、公表を開始しました平成9年度以降で過去最高の99.2%となりまして、また、新規大卒者等につきましては、4月1日時点で93.9%で、前年同期と比べて1.9%上回り、7年連続して90%を超える状況となったところです。今年度についてもこの好調を維持すべく、2ページにあるaからeに記載している取組を行っているところでございます。

具体的には、3ページの黄色の枠囲みの企業の説明会や大卒等就職面接会の開催、高校生の就職環境等の理解を深めていただくことを目的とした保護者等に対する要請文の送付、高校3年生を対象とした「就職ガイダンス」の開催、また、新卒応援ハローワークや各ハローワークに「学卒ジョブサポーター」という専門の相談員を配置していると

ころですので、これら相談員による大学等への定期的な巡回相談を実施しています。

さらに、昨年度から企業の採用担当者と高校の進路指導担当教諭との情報交換を行う場を提供しており、今年度については県内3ヶ所で開催しました。

これらの取組によって、来年3月卒業の新規高卒者の就職内定状況として、9月末現在ですが、求人数は3,488人で、前年同期比13.5%の増加となり、そのうちハローワークが開拓した求人は1,292人となっています。また、就職内定率も58.2%で、前年同期比5.1%の増加となり、3年連続で過去最高を更新しました。

年度後半については、4ページにある通り、引き続き高校・大学等と連携を図り、未内定学生等に対し、学卒ジョブサポーターによるきめ細やかな就職支援、また「ミニ就職面接会」の機動的な開催、さらに、地元企業の魅力を発信し県内企業にも目を向けていただくことを目的とした「地元企業の高校内企業説明会」や県内高校2年生を対象とした「就職ガイダンス」等の開催を予定しています。

続きまして、(ウ)「ハローワークにおけるフリーター等の正規雇用化支援」、(エ)「地域若者サポートステーションとの連携」、(オ)「若者応援宣言事業の推進」についてですが、これらについては、5ページの「佐賀県正社員転換・待遇改善実現プラン」のメニューにもなっており、併せて説明いたします。

まず、冒頭でも触れましたが、佐賀県内の15歳以上の人口は、平成19年の73万人から、平成24年は72万人と減少しており、うち有業者については、43万人から42万人で、5年間で約1万人の減少となり、労働力人口の減少が非常に顕著となっています。

また、平成24年の就業構造基本調査によると、県内企業の非正規雇用労働者数は約12万人、役員を除く雇用者に占める割合は35%で、全国が38.2%ですから、それよりも低い数値となっていますが、25歳未満の若年者では4割を占め、非常に高い水準となっていることを踏まえ、特に、就職氷河期やリーマンショック等で正社員として働く機会がなかったために、非正規で働いている、所謂「不本意非正規労働者」の正社員転換を進めることや、本人の希望や意欲、能力に応じた雇用形態・待遇の実現を図ることが重要であるという認識の基に、今年3月に「佐賀県正社員転換・待遇改善実現プラン」を取りまとめ、現在強力に推進しています。

具体的には、4ページ(ウ)のハローワークに配置している「就職支援ナビゲーター」等の専門の相談員や職員が、求職者一人ひとりを担当制により、応募書類の点検サービスや模擬面接の実施等、職業相談・職業紹介から職場定着まで一貫した就職支援

に取り組んでいます。

実績としては、8月末現在、フリーター等支援事業による就職件数は1,412件となっております。前年同期と比べますと140名程減少していますが、これは雇用情勢の回復等に伴う求職者の減少といった影響が大きいと分析しています。

また、5ページの（ア）から（ウ）にある「正社員求人確保」、「正社員求人への応募の勧奨」、「正社員に応募する際の応募書類の点検」、「模擬面接を通じた正社員就職の促進」、「キャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金といった各種助成金の活用」、「正社員求人提出企業の積極的PR等による正社員実現に取り組む事業主への支援」、「職務勤務地・勤務時間等を限定した多様な正社員の普及・拡大に向けた好事例の周知」に努めています。

実績としては6ページになります。平成28年9月末現在の数字になりますが、正社員求人数は14,129件、そのうち正社員就職件数は4,230件となっており、記載はしていませんが、正社員有効求人倍率は0.66倍で、前年比0.11ポイント増となる等、着実に改善している状況です。年度後半においても、引き続きこれらの支援を通じた正社員転換等を促進することとしています。

続きまして、ページが飛びますが、14ページをご覧くださいませでしょうか。

（4）「人材力強化・人材確保対策の推進」のア「公的職業訓練の効果的な実施」についてです。「公的職業訓練」は、主に雇用保険受給者を対象とした佐賀県立産業技術学院やポリテクセンター佐賀の施設内で行う訓練、それと佐賀県が民間の職業訓練機関等に委託して行う「公共職業訓練」と呼ばれるものと、主に雇用保険を受給できない求職者を対象とした、国の認定を受けた民間教育訓練機関等が行う「求職者支援訓練」があります。

平成27年度までは、それぞれ訓練計画を策定していましたが、それでは地域全体として、また、公的職業訓練全体として効果的な職業訓練の設定に至っていないという問題があったことから、今年度からは、都道府県ごとに1つの総合的な計画を策定しています。今年度は既に、平成29年度計画の策定に取り掛かっておりますが、策定に当たっては、事業所訪問時やハローワークの窓口で把握した求人ニーズ等を基に、地域訓練協議会やワーキングチームにおいて、十分な分析・検討を行っています。

また、地域産業と一体となった職業訓練コースの開発を通じ、訓練受講生の就職可能性の向上を目的として、産学官による地域コンソーシアムを構築し、訓練コースの開

発・検証に取り組んでいるところです。平成29年度については、これまで実施してきた介護関係訓練をよりブラッシュアップしたコースの設定や、ブライダル・宴会スタッフ養成コースの新規開設を予定しています。

また、ハローワークにおいては、職業訓練が必要と判断される求職者への周知や受講勧奨に努めているところであり、訓練受講者については、受講中の早期から担当者制やこまめな求人情報提供等を通じ、早期就職支援に取り組んでいます。

さらに、(ウ)にある人材育成に取り組む企業に対する支援として、従業員又は有期契約労働者等に対する職業訓練を実施した場合の「キャリア形成促進助成金」や「キャリアアップ助成金」といった各種助成金による訓練経費の助成等を行っているところであり、引き続きこれら制度の活用に向けた周知・広報に努めることにしています。

続いて、16ページをご覧ください。

イ「人材不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善」についてですが、全国的に「建設関係」や「介護・看護・保育」分野の人材が不足しているといった報道がされていますが、佐賀県内の労働市場においても同様の傾向となっています。

このため、佐賀労働局では、これら人材不足分野の人材確保や雇用管理改善が図られるよう、事業主向け「雇用管理改善啓発セミナー」や、人材不足分野を対象とした求人企業説明会・ミニ面接会の開催、専門求人情報一覧の発行といった取組を初めとしまして、ハローワークに提出された求人に積極的な紹介を行う等、マッチングの支援に努めているところです。

なお、福祉分野対策として、7月22日に、福祉関係求人企業と福祉関係希望求職者とのマッチングを目的とした「福祉マンパワー合同就職面接会」を開催し、企業50社・求職者126名が参加したところであり、18名の方が就職されています。この就職面接会については、来年2月8日にも同規模での開催を予定しています。

さらに、佐賀県社会福祉協議会やナースセンターの専門家の方々に、定期的にハローワークを巡回していただき、福祉分野への就職等を希望される求職者の相談にのっていただく取組を行っています。

続きまして、18ページになります。

「地方自治体が誘致した企業の人材確保支援」についてですが、自治体より企業誘致の情報がなされた場合には、企業誘致の説明に必要な管内の賃金情報や求人・求職状況といった各種労働市場情報の提供、または、誘致企業の企業説明会等を自治体と連携し

て行っているところで、今般大型商業施設の増床等に伴う多数の求人が提出された際には、専用の求人情報誌の作成や企業説明会・面接会を開催したところです。

今年度末にも、大型の誘致企業が開設されるという情報が入っておりますので、自治体や事業所とも連携して、人材確保支援を行うこととしています。

続きまして、20ページをご覧ください。

(1) 「地方自治体と一体となった就職支援」のア「一体的実施事業の実施」と、次ページのイ「ハローワーク特区事業の実施」についてですが、この2つの事業については先般大きな動きがありましたので、簡単に説明させていただきます。

まず、両事業については、平成22年12月28日に閣議決定された「アクションプラン～出先機関の原則廃止に向けて～」の中において、国が行う無料職務紹介事業と自治体が行う福祉等の業務を一体的に実施し、地域住民サービスの向上を図ることを目的に、一体的実施事業に取り組むこととされ、佐賀県内においては、平成24年8月から、佐賀市の「えびすワークさがし」と鳥栖市の「ジョグナビ鳥栖」において、平成27年10月からは、唐津市の「CoCoカラ」において開始したものです。

また、「ハローワーク特区事業」については、試行的に東西1カ所ずつ、ハローワークの職業紹介関係業務が自治体に移管されているのと実質的に同じ状況を作り、移管の可能性の検証を行うとされたものであり、平成24年10月から、東は埼玉県で、西は佐賀県で取り組んできたものです。

特区事業については、3年程度事業に取り組んで成果等を検証するとされたところです。その後、中央の地方分権改革有識者会議において検証が行われ、ハローワークが行う職業紹介関係業務については地方自治体に移管することなく、国が引き続き全国体系を通じてセーフティーネットの役割を果たすとの結論を得たところです。

また、「一体的実施事業」については、利用者の満足度も高く、自治体からも地域の雇用対策の充実・住民サービスの強化に効果があったとの高い評価を得たところであり、引き続きこれらの取組を通じ、産業政策や福祉政策等を所管する自治体との連携を深めていくこととされ、これを踏まえ、今年8月20日に施行された所謂「第6次地方分権一括法」により職業安定法と雇用対策法が改正され、ハローワーク特区事業実施のために、佐賀県知事と厚生労働大臣との間で締結していたハローワーク特区協定は、その効力が失効したところであり、また、「一体的実施事業」については、雇用対策法に基づく恒常的な取組と位置付けられたところです。

この様な中、今年度前半における「一体的実施事業」の取組実績については、20ページの黄色の枠囲みの中に記載している通り、まず佐賀市の福祉就労・支援コーナーでは、生活困窮者や障害者を対象に支援を行っているところですが、就職者数、相談件数、求人開拓数ともに前年同期を上回るペースで進んでおり、今年度目標も十分に達成可能な進捗状況となっています。

次に、鳥栖市就労支援センターですが、当センターは生活困窮者や一般求職者を対象とした支援を行っているところであり、支援対象者数や新規求職者数等は前年度実績を下回っているものの、今後、施設の利用促進に向けた周知・広報や、自治体の生活保護担当窓口からセンターの窓口への誘導促進等、より一層自治体との連携を強化し年間目標を達成していくこととしています。

最後の唐津市のCoCoカラですが、鳥栖市と同様、生活困窮者や一般求職者を対象とした支援を前年10月より行っているところであり、実績も伸びてきておりますので、引き続き施設の利用促進に向けた周知・広報、自治体との連携強化を図っていく所存です。

21ページの「ハローワーク特区事業」については、先程のご案内の通り、特区事業としての役割は終了しているところですが、利用者サービス維持の観点や年度当初に事業計画を策定し、目標達成に向けて取り組んでいることを踏まえ、今年度については、引き続き事業計画に沿った各種支援に取り組むとしたところです。

支援メニューといたしましては大きく3つ用意してありまして、1つ目が、県が運営する「ジョブカフェSAGA」とハローワークの運営する「ヤングハローワークSAGA」との一体的運営施設「ユメタネ」の中で、若者に対するカウンセリング、職業紹介、各種セミナーの実施、職業紹介までを一体的に実施して行こうというものです。今年度の実績としては、利用者数は伸びていますが、「正社員就職者数」「チーム支援対象者数」（\*「チーム支援」とは、長期間失業状態にある若者や不採用が続く方等、就職活動が上手くいかない方達に対して、ジョブカフェやヤングハローワークの専門員がチームとなって、情報共有を図りながら専門的且つ継続的な支援を行うというものです。）、こういった数については前年度実績を若干下回っているところですので、引き続き県や関係機関との連携や支援の強化を図っていくこととしています。

続きまして、22ページになります。

2つ目は、障害者に対し、県、障害者就労支援機関の担当者、ハローワークの担当者がチームとなって、就職、職場定着支援、求人開拓等を実施するものであり、今年度の

実績として、就労移行支援事業所及び就労継続支援A型事業所利用者の一般就労への移行数34人というのを目標に掲げ、9月末現在で17人の実績をあげています。

3つ目は、小城市、神崎市、多久市の生活保護受給者に対し、ハローワーク佐賀の就職支援ナビゲーターという専門の相談員が各市の福祉事務所を定期的に巡回し、求人情報の提供、職業紹介・職業相談等の支援を実施するもので、今年度の実績としては、小城市における支援対象者数は前年同期を下回っているものの、それ以外の項目については前年同期を大きく上回るペースで進捗しているところです。

「ハローワーク特区事業」の取組は、今年度末をもって一旦終了となりますが、特区事業を通じ、これまで以上に国と県との連携が図られる様になったところであり、引き続き国の職業紹介や雇用対策、県の福祉施策や産業施策、それぞれの強みを発揮した上で一体となって進めていくことが、住民サービスの向上につながっていくという自治体との共通認識のもと、平成29年度以降については、改正雇用対策法に基づく佐賀県知事と佐賀労働局長による「雇用対策協定」を新たに締結する方向で、現在県と検討・調整を行っています。

続きまして、23ページをご覧くださいませでしょうか。

(2) 「高齢者の活躍促進」についてですが、少子高齢化という我が国の構造的な課題に取り組むため、今年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「高齢者の就労促進」は非常に重要な位置付けであり、働きたい高齢者の希望を叶えるための就職支援が重要とされました。

このため、「高年齢者雇用安定法」に基づく雇用確保措置未実施企業への指導徹底のみならず、企業における65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長に向けた支援、また、ハローワーク佐賀に設置している65歳を超える求職者を中心に専門的な支援を行う「生涯現役支援窓口」等での支援、さらに、高齢者の希望や状況に応じた就業を提供するシルバー人材センターや関係機関との連携に現在努めているところです。

今年度の取組実績については24ページになります。まず、高年齢者雇用確保措置の実施状況についてですが、毎年31人以上の企業を対象に6月1日時点における高年齢者の雇用状況の報告を求めているところですが、その中で雇用確保措置の実施状況についても報告を求めているところです。

佐賀県内においては、28年度1,066社から報告があり、そのうち1,058社、割合にして99.2%が、「定年制の廃止」や「希望者全員を65歳以上まで継続雇用する制度の導入」

等の措置を講じているところであり、未実施企業は8社でした。その後のハローワークの指導等により、本日現在未実施企業は4社まで減少したところであり、引き続き計画的且つ重点的な個別訪問等を実施し、早期解消を図ることとしています。

続きまして、25ページをご覧ください。

(3) 「障害者等の活躍促進」ですが、障害者雇用率達成指導の厳正な実施等について、厚生労働省では毎年6月1日時点における民間企業や公的機関等における「障害者の雇用状況の報告」を求めているところであり、民間企業については50人規模以上の企業が対象とされ、障害者雇用促進法において常時雇用する従業員の一定割合以上の障害者を雇うことを義務付けています。所謂「法定雇用率」と呼ばれるものですが、民間企業は2.0%以上となっています。平成27年6月1日現在を見ますと、佐賀県内の対象企業534社のうち381社、割合にして71.3%が法定雇用率を達成。残り153社が未達成の状況です。25ページの中程の折れ線グラフを見ていただければと思います。全国の達成率47.2%に比べ佐賀県は非常に高い達成率となっており、全国1位の数値となっています。これは、佐賀県内企業の「コンプライアンス」意識の高さによるところも大きいのではないかと考えています。しかし、まだ153社が未達成ですので、雇用の状況把握以降計画的且つ重点的な達成指導を実施した結果、9月末現在で23社が雇用率を達成し、未達成企業は130社まで減少しているところです。引き続き大企業や障害者雇用数が1人不足となっている企業を中心に、職業紹介と連動した達成指導に努めることとしています。

続いて、イ「多様な障害特性に応じた就労支援・定着支援の充実」についてですが、ハローワークでは、身体・知的・精神障害等多様な障害特性や状況に応じた的確できめ細やかな就職支援を実施しているところであり、個別求人開拓の実施や就職支援ナビゲーター、精神障害者雇用トータルサポーターといった専門の相談員による個別支援、また、障害者就業生活・支援センターや障害者職業センターといった関係機関と連携した職場定着支援に努めているところです。

これらの取組を通じ、ハローワークにおける障害者の就職状況ですが、9月末現在で、新規求職申込件数794件に対し、就職件数510件、就職率は64.2%、また、就職後の定着指導件数504件で、いずれも前年同期を大きく上回る等順調に推移しており、引き続き個々の状況に応じた支援を推進していくこととしています。

最後、27ページのウ「がん等の疾病による長期療養が必要な者に対する就職支援」ですが、佐賀労働局では、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により長期にわたる治療を受け

ながら就職や継続就労を希望する者に対する支援を今年度より実施しているところであり、具体的には、ハローワーク佐賀を実施拠点に、佐賀大学医学部附属病院、佐賀県医療センター好生館を連携先拠点病院として、病院への出張相談をはじめ、職場復帰や継続勤務を希望する場合の事業所への働きかけ等を実施しています。

私からは以上です。

#### ○牟田会長

ありがとうございます。最後に総務部長説明をお願いします。

#### ○大坪 総務部長

総務部長の大坪です。大変お世話になっております。

私からは、労働保険の関係について若干触れさせていただきます。

資料は45ページになります。「労働保険の未手続事業一層対策の推進」とありますが、労働保険に加入していない事業場を減らして行こうということで、個別訪問での指導、周知・啓発等を行っており、今後も関係機関と連携するなどして、労働保険の加入促進を図っていく方針で進めて行くことにしています。

次に46ページ、(イ)に労働保険料等の関係がありますが、下の表にある通り、佐賀県は全国と比べて保険料の収納率が高い状況にあります。費用負担の公平性等があり、保険料を滞納している事業場への対応、あるいは、口座振替の利用促進を進めて行くということで、適正な徴収を図っていきたいと思っています。

今申し上げた2点が労働保険関係の主な柱立てになっており、いずれも地道な活動ばかりではありますが、管内状況に応じて計画的に進めて行くという方針で業務を行っていきたいと思います。以上です。

#### ○牟田会長

ありがとうございました。予定では休憩を入れようと思っておりましたが、予定より時間が押しており、このまま進めさせていただきます。

それでは、労働局の重点施策の取組状況の説明について、質疑応答、意見交換に入りたいと思いますので、ご意見のある方は挙手をお願いします。

#### ○澤野委員

ハローワーク特区事業の説明をしていただきましたが、地方自治体に移管はしなくて、国が引き続き地方自治体との連携を図っていくことになっている様ですが、特区事業に取り組んで、「良かったこと」「悪かったこと」、「利点」と「難点」について、どの

様に結論付けていますか。

**○稲田 職業安定部長**

利点としては、特区事業に取り組むことで国と地方との連携がより深まった、意思疎通がスムーズに行われるようになったことです。難点として地方自治体から指摘されたのは、国は組織が大きく、意思決定までに時間がかかってしまうことがありました。

今後は、労働局長に判断権限を与え、早急に意思決定を行い、すぐに対策が打てる様にしていくことになっています。

**○澤野委員**

意思決定とは、具体的にどういうものですか。

**○稲田 職業安定部長**

今まで、地方から何か提案があった場合、労働局は本省に意向を伺うということがあります。そうすると、どうしてもタイムラグが生じてしまうということで、そこは基本的に労働局長の判断で進めていくということが新たに仕組みとして位置付けられました。

**○澤野委員**

そうすると、国が職業紹介事業を地方に移管せず、国が実施するとなったことによる課題は今後解消されるのですか。

地方自治体に移管した方が良かった感じがするのですが。

**○稲田 職業安定部長**

職業紹介事業についてということですね。

**○澤野委員**

そうです。連携の部分に課題であったということなのですが。

**○稲田 職業安定部長**

職業紹介事業については、求職者は県内だけに留まらず、福岡県等、近隣県も対象に求職活動をすると思いますが、もし地方自治体に移管された場合、県内企業への就職をしてもらおうという様な対策にどうしてもなってしまうと思います。住民サービスのためには、全国ネットワークサービスを通じ統一的なサービスを提供していく方が良いということもあり、引き続き国が行うという結論に至ったものと聞いています。

**○澤野委員**

全国的に、隣県や他県に跨る取扱いは多いんですか。

**○稲田 職業安定部長**

求職者は自県で働くということに拘るのではなく、どちらかという勤務条件や仕事の内容などを重視する傾向があることから、例えば、佐賀県でいうと、久留米市周辺で就職活動する方もいるでしょうし、また、逆もあると思います。その点でも、国が统一的にサービスを提供した方が良いサービスができるということで、引き続き国が事業を担うという結論に至ったと聞いています。

**○澤野委員**

平成29年度以降も、労働局と地方自治体が協定を結んで同じ様な事業を実施しているということですが、これは、来年度だけではなく引き続き行うということですか。

**○稲田 職業安定部長**

そのように考えています。

今イメージしているのは、包括的な協定を結んだ上で、さらに細かい事業計画を毎年策定していきたいと思っています。基本的な枠組みというのは、特区事業と同じ様な枠組みになると考えています。

**○澤野委員**

そうすると、特区事業みたいなものを続けていくということですね。

**○稲田 職業安定部長**

事業としてはその通りです。

**○澤野委員**

それを、全国で実施していくということですね。

**○稲田 職業安定部長**

はい。

**○澤野委員**

なるほど。分かりました。

**○牟田会長**

ほかには、よろしいですか。

**○原口委員**

35ページのストレスチェック制度が昨年12月から施行される様になって、実施状況はどうなるのかと興味を持って見守っていたのですが、佐賀県に限らず福岡県の実施率が悪いと聞いています。先程の報告では、11月17日現在で40%の実施率であり、また、約600事業場が未実施ということですが、11月末まで後10日ばかりでそんなに進んでいく

わけではないし、未実施事業場への指導はどのように考えているのか、2年目の体制をどうしていくのかを聞かせてください。

### ○城 労働基準部長

御指摘の通り1年近く経ったわけですが、その中で実施率は伸びてはいますが、40%前後ということで、力を入れていかなければいけないと考えているところです。

現在、ストレスチェック制度の対象となるのは従業員50名以上の事業場ですが、対象事業場に実施を促す文書を送り、実施しているのか、していないのか、また、今後はどういう形で実施していくのか、ということについて、自主点検を行うよう指導しています。この自主点検の結果を労働局に報告するというを通じ、現在約40%の実施率であるということ把握しています。

したがって、この自主点検の結果を基に、今後、報告しなかった事業場、あるいは、実施していない事業場を的確に把握でき、また、ストレスチェックを行った場合は労働基準監督署に届け出ることになっているので、届け出がない事業場については、監督指導あるいは個別指導等を通じて、確実に実施させる、という形になると考えています。

### ○原口委員

始まったばかりで、やり方がよく分からない人も中にはいるのではないかと思いますので、その辺りのアドバイスとかも含めて事業を進捗するようにお願いしたいと思います。

もう1点いいですか。52ページですが、グラフの中の助言・あっせんの件数が、平成26年度からガクっと下がっていますが、これは何か要因があってこの様になっているのですか。このことについて説明をしていただきたいと思います。

### ○原田 雇用環境・均等室長

52ページの助言・あっせんの件数が下がっている理由としては、カウントの仕方が少し変更になったことと、いわゆる助言・指導やあっせんの対象とする事案が本当に紛争状態になっているかどうかという確認の仕方が、この時期から厳しくなったということがありまして、数値が下がっています。

### ○原口委員

対象が狭くなったということですか。

### ○原田 雇用環境・均等室長

労働者側が一方的に、例えばいじめ・嫌がらせを受けていると言っただけで、すぐに

援助に結び付けるということではなく、受けているいじめ・嫌がらせ等が労使で紛争の状態になっているのかどうかという判断の方法が、この時期を境目に従来より若干厳しく変更されたということです。

#### ○原口委員

それまでは、そういう申し立てに基づいて1件とカウントしていたものを、紛争状態にあるものを1件とカウントするようになったということですか。

#### ○原田 雇用環境・均等室長

そうです。紛争状態にあると判断されたものだけを助言・指導又はあっせんの対象にしていくと、少し絞り込んだということです。

#### ○原口委員

分かりました。

#### ○早川委員

私の方から、1つ質問させていただきます。

若者雇用促進法に関連する施策について大変関心があるのですが、先程県外流出が約4割との説明でしたが、その4割というのは、母数になるのは県内の大学や高校の新卒者数ですか。

#### ○稲田 職業安定部長

県内の新規高卒者のうち就職を希望している者で県外企業等に就職する割合が、平成17年度以降4割以上が続いているという状況です。

#### ○早川委員

先程ユースエール企業として1社が既に認定されているということで、佐賀大学でもそうですが、佐賀県内企業に就職を希望する場合にどういった企業があるのか、学生自身の情報不足もあり、ユースエール認定企業が増えて行けば、学生にとっても企業を選びやすくなるのではないかと思いますし、また、認定を行う中で、必ずしも若者だけではなく、様々な認定基準が優良企業の選定項目になっていると思うので、大変期待しています。

もう1つ。若者の就職に関して、現時点の大学の状況を話しますと、佐賀大学では公務員の合格の結果がほぼ出揃い、それまで公務員を志望していたんだけど合格しなかったということで、今から就職活動を始める学生が、大勢ではありませんが一定数います。そういった学生は民間企業に対する就職活動をしていなくて、エントリーシート

の書き方等、ゼロからの就職活動をその時点から指導しなくてはならないという現実があり、大学でも学生に対し、色々な面で広い眼で就職活動をする様に勧めているのですが、その際にユメタネからの支援になりますでしょうか、今の段階での学生の就職活動についてさらにご支援いただけないかと思っています。

### ○稲田 職業安定部長

ハローワークでは、ジョブサポーターという専門の相談員による巡回相談等もやっていますので、適宜利用していただければと思います。

また、県内企業のPRという観点からでは、ユースエール認定企業が「若者雇用促進法」により新たに設置した制度になりますが、それ以外に「若者応援企業宣言」ということで、ユースエールほど認定基準は高くないんですが、同じ様に宣言をしていただいて、その企業についてはハローワークの方で重点的にPR活動を行う事業も実施していますので、そういった取組も含めて、労働局としても県内企業の魅力を積極的にPRしていきたいと思っています。

### ○澤野委員

今の若者の就職・離職に関してお尋ねします。

毎年、新規高卒者が県外企業に就職しているのは4割ということですが、一方、新卒3年以内に離職する方は、全国で3割から4割位いるということを知っています。佐賀県出身の方についても、県外で離職している方は一定の割合でいると思うんです。その方たちが佐賀県で再就職してもらえような方策を、労働局はお持ちではないのですか。

### ○稲田 職業安定部長

県外に就職して、その後離職された方が、ハローワークを利用して、佐賀県に戻りたいという情報が入れば、労働局（ハローワーク）は全国统一のシステムを持っているので、その方が希望される求人を選択し紹介するということは今も行っています。

それ以外に、そういった人たちを対象とした県外での就職面接会や求人説明会等の開催というのは、今現在、佐賀労働局ではやっていません。

### ○澤野委員

佐賀県に限らずどこの地方自治体も悩んでいることだと思いますが、各都道府県出身の方を地元呼び寄せるのは一つの施策だと思うんです。県を一旦出てしまうと、この方が佐賀県出身ということが、高校は持っているかも分かりませんが、地方自治体では

なかなか分からないと思うんです。

そういったものがシステム化できれば、個人的な考えですが、もう少し若い人たちの再就職がスムーズに進むのではないかと考えていて、要望として聞いていただければと思います。

#### ○稲田 職業安定部長

その関係では、「佐賀新卒者等就職応援本部」を10月24日に開催した際に、若者の県外就職問題については早急に取り組むべきと認識共有をしており、それに基づき、今後県と連携し何らかの対策に取り組んで行こうと思っています。

#### ○澤野委員

要するに、再チャレンジの一貫でもあると思うので、よろしくお願いします。

#### ○東森委員

関連してなんですけれども、新規高卒者の4割が県外に就職するという事ですが、佐賀市だけで見るともっと低いと思いますが、いかがですか。

#### ○稲田 職業安定部長

市町単位までの詳しいデータはなく、県全体での数値（資料）しか今はありません。

#### ○東森委員

佐賀市だけで見るともっと低いと個人的に思うんですが、佐賀市とそれ以外の市町では取り組む対策は違う気がします。佐賀県の人口は年間で6%減っていますが、佐賀市だけ見ると1%減なんです。そうすると、県外流出の問題というのは、佐賀市以外の市町の問題ではないのかと思うところです。

#### ○枝吉委員

働き方改革の推進において、長時間労働の改善のことをよく言われますが、県内の企業は36,000社位ですが、企業規模によっては、凄く良い施策でありながら導入しにくい、あるいは、導入するのに時間がかかるということがあります。企業規模ですごく違うと思うのですが、例えばこういう目標を設定した時、50人規模の企業はこれ位の導入、あるいはこれ位の改善、この規模の企業ではこれ位、といった規模別での分解という形での指導の在り方ができないものでしょうか。

そんなものがあると、私たち商工会議所の会員には割と小規模事業の企業が多いので、醸成期間はあるにしても、最終的に、規模別に取組レベルを比較して、例えば「他県では、この規模の企業もこのレベルに取り組んでいます、佐賀県では、同規模の企業の

取組レベルはまだ下ですよ。」等、そういう規模別比較ができれば、非常に指導がしやすいのではないかと思います。そんな取組の導入ができないものかと思いましたが、いかがでしょうか。

### ○原田 雇用環境・均等室長

法令で決まっている取組基準は別として、労働局では、例えば、年次有給休暇の取得促進であるとか、労働時間の縮減であるとか、そういったことを雇・均室に配置している「働き方・休み方改善コンサルタント」という専門スタッフが、個別に企業を訪問して、色々実態を調査した上で、細かいアドバイスを行うということを進めています。

県内企業の規模別のデータがどうなっているかといった情報の収集や整理はできてはいないので、なるべく個々の企業の実態にあったやり方でアドバイスをしていきたいということです。コンサルティングは1度訪問して終わらせるのではなく、企業から依頼があれば、何度でも足を運んで、本当に企業の実態にあった改善策と一緒に作って行くということまで結び付けて行きたいと思っています。佐賀県の企業は遠慮がちといいますか、そこまでの依頼は今一步増えないというようなところで、労働局も今後工夫をして行かなければと思っていますところです。

### ○枝吉委員

基本的には、経営トップの意識改革、又は、考え方をレベルアップしなくてはいけないという時に、私たち民間機関は、競争原理を導入しているはずですので、同じ規模なのに、この会社ができている自社がどうしてできないかという考え方に立たせていかないといけない。題目として唱えている素晴らしい考え方を導入するには、現場ではそういった比較対象により捉えさせた方がより効果があるのではないかと、我々経営者団体としては感じるのですが、そこまで踏み込んでいただければありがたいと思うところです。

### ○牟田会長

よろしいでしょうか。委員の方々から色々ご意見がありましたので、是非その意見を参考に、今後も取り組んでいただきたいと思います。

それでは、これを持ちまして、「佐賀労働局重点施策の主な取組状況」についての審議を終了します。

続きまして、「佐賀県婦人既製服製造業最低工賃」について審議を行います。

担当の労働基準部長から説明をお願いします。

## ○城 労働基準部長

私から、佐賀県「婦人既製服製造業に係るまとめの業務」に係る最低工賃について、御審議いただきたいということで説明をさせていただきます。

資料は、机上配付させていただきました。事前に用意することができませんで、大変申し訳ございません。

1枚目の資料に今から話す概要をまとめておりますので、それを見ていただければと思います。2枚目に「家内労働法」についての参考条文を付けております。次にホチキスで留めてあるのは、委託状況の実態調査を行いましたので、その取りまとめです。その次のホチキス留めは、「繊維工業を取り巻く状況」、最後に「最低工賃一覧表」を付けております。

では、1枚目の資料に沿って説明をさせていただきます。

まず、最低工賃ですが、「家内労働法」において、委託者から家内労働者に支払われる工賃の最低額は、佐賀県においては、本日審議していただく婦人服製造業に係る最低工賃のほか、陶磁器製造業に係る生地製造業の業務、この2つがあります。なお、前回の審議会において、男子既製服製造に係る最低工賃は廃止させていただきました。

1枚目の資料にも書いてありますが、最低工賃については、原則として3年を目処に実態を把握し、見直しを行うこととされています。

佐賀県「婦人既製服製造業に係るまとめの業務」に係る最低工賃（以下、「婦人服製造業に係る最低工賃」と申し上げます。）については、平成12年度に改定を行っていますが、その後は諸般の理由から改定が見送られている状況です。

諸般の理由で一番大きいのは、縫製業界の経営状況の悪化という理由から見送られているということです。

今般、婦人服製造業に係る最低工賃について、実態の状況を把握し改定の必要性を判断することを目的として、実態調査を実施したところです。

項目2は、「調査の概要」を記載しています。

調査の対象となる事業所ですが、県内において外衣シャツ製造業を営む事業場のうち、婦人既製服を製造し、かつ、家内労働者を有する事業場、又は、当該事業場から委託を受け婦人既製服製造業に従事している家内労働者となります。

(2)に書いてありますが、調査対象事業場数が20事業場、うち回答を得た事業場が18事業場ありました。それから、家内労働者ですが、20事業場の中に102人いることが

わかりました。回答を得た家内労働者数は70人です。

調査の概要については、ホチキス留めした資料「委託状況実態調査について」に、調査結果を付けています。この調査結果を若干説明いたします。

調査結果の1ページを見てください。

項目1をご覧ください。今年度調査(2)ですが、委託者が家内労働者に委託している総工賃額は、1月当たり約223万円、1人当たりの工賃額が21,869円です。前回改定した平成12年度の総工賃額が約725万円でしたので、大幅に委託額が減少している状況が判りました。

次に、家内労働者数については、今年度調査では102人で、前回改定した平成12年度の240人から大幅に減少している状況がわかりました。

それから、項目2「委託者別家内労働者数の割合」を見てください。

委託者数は20事業場ありました。しかし、20事業場の中の2社、A社は1つの事業場で労働者が33人います。次に、B社は3事業場あり労働者が22人います。この4事業所で、労働者全体の54%を占めるという寡占状態が見られたという状況です。

それから、3ページを見て下さい。婦人服の最低工賃については、左側に工程が書いてありますが、「千鳥まつり」とか、「ボタン付け」とか、18の工程で最低工賃が定められています。太い実線で線を引いてありますが、この太い線より左の方に数字が書いてあるのが、最低工賃未滿で就労している、家内労働者数ではありませんが、そういう工程が幾つあるかということをもとめたものです。18の工程のうち、最低工賃未滿になっているものが既に8工程あるという状況がわかると思います。

なお、仮にすべての工程において最低工賃を1円上げた場合、この実線の太線の右側が1円のラインになるので、18工程のうち15工程で最低工賃の未滿が発生するということになり、最低工賃未滿ないし最低工賃付近で働いている家内労働者数が、今現在非常に多いという実態がわかりました。

次に、「繊維工業を取り巻く状況」という資料を付けていますので、それを見ていただければと思います。

皆さん御承知の通り、繊維工業を取り巻く状況については非常に厳しい状況が続いています。

1ページを御覧ください。1990年(平成2年)から2010年までの佐賀県における繊維関連事業場数の変遷をもとめたものです。1990年には234事業場ありましたが、2010年

には86事業場に減っていることがこれでわかります。その理由として、廃業、あるいは海外へ生産をシフトさせているということが考えられるところです。

2 ページ目は、付加価値の状況をまとめたものです。

青線を引いた下欄のところを見ていただくと、繊維工業の労働生産性は1人当たり399万円で、県内の製造業において最低という状況です。

3 ページ目にも同じような表を付けていますが、これは1人当たりの現金給与総額の記載です。真ん中のあたりですが、繊維工業で働いている従業員の方は、年間約212万円という状況です。これは断トツで最低額となっています。

4 ページを見ていただくと、1990年当時と現在を比較した利益配分のイメージです。経済産業省の資料ですが、1990年に工場生産段階で4,000円で販売していたものが、現在では2,000円でしか売れていないというようなイメージです。つまり、製造工程で出る利益率が、1990年と現在を比較すると、2分の1に圧縮されているという繊維業界の非常に厳しい状況を表しています。繊維業に従事する労働者は、他の産業の労働者と比較して、非常に低賃金で就労している状況にあるという資料です。

こういった状況の中で最低工賃を引き上げた場合、どうなるか考えると、家内労働者から自社工場の労働者へ、製造工程の移転を招きかねない懸念も生ずるところです。

また、7 ページを見ていただけますか。これは、機械について紹介した資料ですが、高性能ミシンを見ていただければと思います。自動ボタン付け機というものです。熟練工の手作業の5分の1の作業時間でやってしまうというものです。

こういったかつては熟練工しかできなかった作業が、機械を使うことで簡単に可能になっている状況です。場合によっては、海外にシフトした方がコストも安くできるということもあり、家内労働者が機械に置き換えられたり、あるいは、工場自体がなくなってしまうという懸念も生ずるところです。

家内労働者の皆さんは、企業で就労できない高齢の方もいらっしゃいますので、今般の実態調査を見まして、最低工賃の引き上げを行うことが最善の策であると必ずしも言えないのではないかとおられるところです。

したがって、この実態調査の結果、あるいは、繊維工業がおかれている状況を踏まえると、法規制を伴う最低工賃が改正された場合の影響は非常に大きく、業界を取り巻く環境が厳しいという状況から見ても、今回の最低工賃の改定は見送らざるを得ないと、行政としては考えるところです。

以上を踏まえ、御審議をお願いいたします。

**○牟田会長**

今、ご説明いただきましたが、御意見・御質問はありますか。

特に、労働者委員よろしいですか。

**○原口委員**

最低工賃未満で委託している状況はどうなるのでしょうか。最低工賃未満での委託が現実にあるとのことですが、それは良くないということでしょう。

**○城 労働基準部長**

家内労働法に罰則がありますので、それは、最低工賃違反ということになります。

**○原口委員**

それは、しっかりお願いします。

**○城 労働基準部長**

わかりました。

**○牟田会長**

それでは、各委員の方々も異議なしということでよろしいでしょうか。

(各委員、異議なし)

**○牟田会長**

それでは、「佐賀県婦人服製造業最低工賃」について、今回の改正は必要ないということで、見送ることといたします。

それでは、これをも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、長時間の御審議ありがとうございました。

なお、手続的なことですが、本日の議事録の署名は、私と、労働者側委員から青柳委員、使用者側委員から江島委員にお願いしたいと思います。

議事録は、後日、事務局から持参いたしますのでよろしく申し上げます。

本日は、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

---