

平成27年度 第1回佐賀地方労働審議会

1. 日 時 平成27年11月20日（金） 10時00分～

2. 場 所 佐賀第二合同庁舎 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、橋本委員、早川委員、牟田委員

労働者代表 相川委員、末永委員、塚本委員、新山委員

使用者代表 岩永委員、枝吉委員、東森委員

事務局 田窪労働局長、橋口総務部長、城労働基準部長、向山職業安定部長
原田雇用均等室長ほか

佐賀県 佐賀県農林水産商工本部雇用労働課
松尾課長、藤本特区調整監

4. 議 題

(1) 平成27年度佐賀労働局重点施策の取組状況について

5. 議 事

○寺崎・企画室長

皆様おそろいでございますので、ただいまから平成27年度第1回佐賀地方労働審議会を開催いたします。

私は、企画室の寺崎と申します。進行を仰せつかっておりますので、よろしくお願いいたします。

議事の進行につきましては、新たに本審議会の会長が選任されるまでの間、事務局で進行させていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、審議会委員の改選についてご報告をさせていただきます。

地方労働審議会委員の任期は、地方労働審議会令で2年と定められております。このたび、10月1日付けをもちまして、18名の皆様にご就任をいただきました。

ご就任いただきました委員の皆様には、局長よりお一人お一人に辞令を交付すべきところ
でございますけれども、時間の都合もございますので、既に皆様のお手元に配付させていた
だいております。これをもちまして辞令の交付とさせていただきます。ご了承をお願いいた
します。

また、委員の皆様のご紹介をすべきところでございますけれども、これもお手元の委員名
簿をもちましてご紹介にかえさせていただきますので、あわせてご了承をお願いいたします。

次に、事務局であります佐賀労働局職員を紹介させていただきます。

労働局長の田窪でございます。

○田窪・労働局長

田窪でございます。よろしくお願いいたします。

○寺崎・企画室長

総務部長の橋口でございます。

○橋口・総務部長

橋口です。よろしくお願いいたします。

○寺崎・企画室長

労働基準部長の城でございます。

○城・労働基準部長

城でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○寺崎・企画室長

職業安定部長の向山でございます。

○向山・職業安定部長

向山でございます。よろしくお願いいたします。

○寺崎・企画室長

雇用均等室長の原田でございます。

○原田・雇用均等室長

原田です。よろしくお願いいたします。

○寺崎・企画室長

以上、佐賀労働局職員の紹介でした。

また、本日は佐賀県から農林水産商工本部雇用労働課の松尾課長様にご出席をいただいて

おります。

○松尾・佐賀県雇用労働課長

松尾でございます。よろしく申し上げます。

○寺崎・企画室長

委員の皆様には、今後ともよろしくお願ひいたします。

それでは、本委員会の定足数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、地方労働審議会令第8条によりまして、「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、議決することができない。」と規定されております。

本日は、労働者代表の原口委員、向井委員、使用者代表の江島委員、瀧本委員、福母委員の5名の方が欠席でございます。現在、委員18名のうち13名のご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。

次に、佐賀地方労働審議会会長の選任に移らせていただきます。

会長の選任につきましては、地方労働審議会令第5条によりまして、「公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。」こととなっております。

それでは、どなたか立候補、またはご推薦はございませんでしょうか。

○相川委員

いいですか。

○寺崎・企画室長

はい。

○相川委員

相川ですけど、立候補はしません。

公益の代表委員で、私は牟田さんはいかがかということで推薦をいたしたいと思います。

○寺崎・企画室長

ありがとうございます。会長には牟田委員というご意見がございましたけれども、皆様いかがでしょうか。

(各委員、異議なし)

○寺崎・企画室長

ありがとうございます。ご異議がございませんので、会長には牟田委員が選出されたこと

をご報告いたします。

本日の資料につきましては、お手元に事前に配付させていただいておりますが、2部構成になっております。本体と別冊となっておりますが、本審議会では主に資料1の「平成27年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況」によりましてご説明を申し上げます。確認をよろしくお願いいたします。

なお、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既に入っておりますので、入ったまま、お切りにならないようお願いいたします。

それでは、会長が選任されましたので、これ以降の議事進行につきましては牟田会長にお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○牟田会長

皆さんおはようございます。今、相川さんからご推挙いただきましたが、私も知らないうちに回数を重ねて委員を続けているんだなと思いました。委員の方は新しい方も結構増えられたようで、どうか本日はよろしく願います。

なお、本審議会は、佐賀地方労働審議会運営規則第5条によりまして公開となりますので、ご承知をお願いしたいと思います。

それでは、議事を進行します。

まず最初に、会長代理の指名なんですが、この会長代理につきましても、地方労働審議会令第5条によりまして、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」となっておりますので、私の横におられます早川委員を指名させていただきたいと思います。どうかよろしく願います。

次に、部会の委員の指名なんですが、地方労働審議会令第6条によりまして、「部会に属すべき委員は、会長が指名する。」と規定されております。

佐賀地方労働審議会運営規程第9条では、部会として、労働災害防止部会及び家内労働部会を置くこととされておりますので、部会ごとに委員の指名を行いたいと思います。指名に当たりましては、事前にご本人の承諾を得ておりますことをご了解いただきたいと思います。

それでは、初めに労働災害防止部会の委員を指名します。

労働者を代表する者から、新山委員及び向井委員の2名、お願いしたいと思います。

使用者を代表する者から、東森委員と福母委員のお二人をお願いします。

公益を代表する者からは、板橋委員と橋本委員のお二人。

以上、6名を指名させていただきます。

次に、家内労働部会の委員を指名します。

労働者を代表する者から、向井委員と末永委員。使用者代表のほうからは江島委員と福母委員。公益を代表する者から板橋委員と橋本委員の2名。

以上、6名を指名させていただきます。

以上、両部会の委員の指名をさせていただきました。

ただいま事務局より、両部会の委員名簿を配付いたします。お願いします。

(委員名簿配付)

○牟田会長

それでは、次の議事に入ります。

田窪労働局長にまずご挨拶をお願いしたいと思います。

○田窪・労働局長

皆さん、おはようございます。

本日は、平成27年度の第1回佐賀地方労働審議会ということで、皆様方、大変お忙しい中、ご参集いただきましてありがとうございます。御礼を申し上げたいと思います。

また、委員の皆様方には日ごろから労働行政の推進につきまして、一方ならぬご支援、ご協力いただいておりますことをこの場をお借りして御礼申し上げたいと思います。

また、審議会の委員改選に当たりまして、皆様方にご就任のご依頼を申し上げて、快くお引き受けいただいたということで、その点も御礼を申し上げたいと思いますし、これからまたよろしく願い申し上げたいと思っております。

本日の審議会の基本的なテーマといたしましては、佐賀労働局重点施策の取組状況ということで、年度前半の実績と今後の取組についての考え方ということでご説明を申し上げたいと思ひまして、その説明についてご審議いただければと思っております。

お手元に大量の資料を配らせていただいておりますけれども、資料ナンバー4をご覧くださいますと、一枚紙で柱立てのようなものをまとめさせていただいております。

今年度の佐賀労働局の行政運営については、その2行目に書いてありますが、「ひと」の活躍推進と魅力ある「しごと」づくり」ということをテーマに掲げさせていただいて、縦に赤い枠と青い枠で書いてありますが、「高齢者等の活躍推進・人材力の強化に向けた対策」、それと「安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備」を2本柱

ということで業務を推進していこうとしてございます。

行政運営の展開に当たっては、2本柱の上のところに枠で書いてございますけれども、佐賀県の状況を踏まえて、地方創生に向けた県を初めとした地方自治体との連携、当然経済団体なり労働組合とも連携しながら、そういった関係機関と一体となった業務の推進を図っていこうという点。

2つ目は、一番下のところに書いていますけれども、総合労働行政機関という位置づけでございますので、各分野が一体となりながら機動的に業務を展開していこうというようなことで現在業務を推進しているというようなことでございます。

先ほど司会のほうから、県からもご出席いただいているということでご紹介させていただきましたけれども、地方自治体と一体となった取組という部分で、皆さんご承知のようにハローワーク特区をハローワーク佐賀でやらせていただいているということで、ご出席もお願いしているということになります。

これから各部長、室長からご説明申し上げたいと思いますけれども、ぜひ皆様方からご忌憚のないご意見をいただいて、それをまた良い業務展開に生かせるようにしていきたいと思っておりますので、積極的なご参加をお願いできればということをお願いしまして、冒頭の私からのご挨拶にさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

○牟田会長

ありがとうございました。

本日の付議事項は、お手元に配付しております審議会次第のとおりでございます。平成27年度佐賀労働局重点施策の主な取組状況についてご審議いただきたいと思っております。

それでは、各部・室長から説明を受けたいんですが、質疑応答、意見交換は、大変恐縮なんですが、説明を全部受けてからまとめてさせていただきたいと思っております。

では、初めに職業安定部長から説明をお願いします。

○向山・職業安定部長

職業安定部長の向山でございます。皆様方にはいつもお世話になっております。よろしく申し上げます。

私からは、職業安定部関係をご説明いたします。

職業安定部関係は範囲が広いものですから、時間の限りもありますので、ポイントを絞ってご説明申し上げます。

資料につきましては、資料ナンバー1のみを使ってご説明をいたします。

それでは、資料ナンバー1の1ページをご覧ください。

まず1点目、地方自治体と一体となった就職支援でございます。

1つ目が、一体的実施事業の実施ということでございます。

この一体的実施事業というものでございますけれども、これは皆様ご案内のとおりかと思いますが、何が一体的かということですが、市町村が主に所掌する福祉施策、生活保護受給者、あるいは児童扶養手当受給者に対する福祉の面からの支援というものと、我々国、労働局、ハローワークが行っております職業紹介といったものを一体的に実施しようではないかという取組でございます。

現行では、佐賀市と鳥栖市が平成24年の8月から開始をしております、具体的には市役所の庁舎内あるいは敷地内にハローワークの窓口が出張って行って、一体的に福祉を受けられる方、福祉の相談に来られた方に対して、あわせて就職相談、就労相談も行って就職に結びつけていくというものでございます。

その2市に加えまして、今年の10月から新たに唐津市との間におきましても同様の取組を開始したところでございます。

こちらの実施状況は、次の2ページでございます。

まず、上の方にあります佐賀市の取組状況でございますが、27年度の上半期、就職という項目をご覧くださいますと、211人ということで、4月から9月の上半期で211人の就職を実現しております。これは年間の事業目標数、下の括弧であります、年間260人という目標を立てたものに対して上半期で既に211人というものを達成しているということでございます。

参考までに、昨年の上半期は右にあるように136人であったということを考えましても、この実績は伸びているということでございます。

次に、鳥栖市との実績ですが、下の方に行きますと黄色の枠の中に書いてございます。数字は右の方の3ページになりますけれども、ここの上から2段目、就労・就職数、これはまず事業目標数、括弧の中に66人ということ。これに対して、上半期の実績51人ということになっております。昨年度の同時期が68人ということでございますから、多少減ってはおりますけれども、目標に対しては伸びているということになっております。

唐津市は、始まったばかり、まだ1カ月余りでございますので、今後取り組んで推移を見

ていきたいと思っております。

次に、4ページに参ります。

自治体との協力の取組として、もう1つございます。これが、先ほどの局長の挨拶にもございましたハローワーク特区事業というものでございます。このハローワーク特区事業というのは、佐賀県と連携した取組でございます。

具体的には3つの柱から成っております、1つが若者の就職支援、これはユメタネという施設ですが、若者の就職支援施設を県と国と一緒に運営しているというもの。それから、障害者の就労支援、さらには一体的実施と同じですが、生活保護受給者等の福祉関連の就労支援というものも実施しているところでございます。

実績につきましては、4ページの黄色い枠の中でございます。

まず、1点目の若年者就労支援、これはジョブカフェSAGAとヤングハローワークSAGAを、ユメタネという名称の一つの施設の中で、若者に対する就職相談からカウンセリング、それからセミナーを行ったり、職業相談・紹介をしていくということを行っております。

実績でございますが、利用者数、ここにありますように上半期で7,859人ということになっております。年間目標1万4,900人でございますので、目標ペースとしては順調に進んでいると考えております。昨年の実績は、ちなみに現時点で6,719人であったということでございます。

特に正社員の就職者数につきましては、上半期で既に1,058人ということで、年間目標1,200人に迫る勢いということになっております。

それから、2番目の障害者に対する支援ですが、ちょっと下の方に行きますと2番のところでございます。

障害者に対するチーム支援ということで、県の担当者や、障害者就労支援機関の担当者、それからハローワークの担当者も含めて、チームで支援を行っていくというものでございますけれども、こちら年間の目標25人に対して上半期での実績は既に20人の就労ということになっております。

それから、次の5ページ、3番になりますけれども、主に生活保護受給者ですけれども、福祉利用者に対する就労支援ということでございます。

27年度の年間目標が21人に対しまして上半期で10人ということで、目標と大体同じぐらいのペースで進んでいるということです。昨年は6人だったということで、多少改善はしてお

りますけれども、ここは一層努力をしていく必要があるかと思っています。

目標に対してはおおむね順調に進んでいると考えておりますので、今後とも、先ほどの一体的実施事業、あるいはハローワーク特区事業、双方ともに自治体、市、県と連携をして就職支援に努めてまいりたいと考えております。

次に参ります。12ページまで飛びます。

若者の就労支援でございます。

先ほどはハローワーク特区事業ということで、ユメタネという施設で支援をしておりますけれども、各ハローワークにおきましても、当然ながら若者に対する就職支援を強力に実施しているところでございます。

実施状況は、13ページの黄色い枠の中でございます。

来年3月の新規高卒者の就職内定率53.1%ということになっていまして、昨年が54.3%で、若干下がってはおりますが、これは、今年が9月後半に大型連休があったという特殊事情がありまして、数字が下がっております。10月の状況を見ますと昨年度を上回っておりますので、これは雇用情勢の改善に伴って、当然新規高卒者の雇用状況も改善していると考えているところでございます。

今後の課題でございますが、先ほど申し上げたハローワーク特区、ユメタネにおける支援はもとよりでございますけれども、各ハローワークに学卒ジョブサポーターということで若者専門に支援をする担当の職員を配置しております。こちらがきめ細かに一人一人に相談・支援を実施していくということや、それから、この下のほうの(ア)から(オ)にありますような就職ガイダンス、また企業説明会、ミニ就職面接会といったようなことを総合的に実施して、若者支援というものを強力に進めてまいりたいと考えております。

それから、15ページをご覧いただきたいと思えます。

ここに、平成27年10月1日に施行された青少年の雇用の促進等に関する法律、「若者雇用促進法」と我々は呼んでおりますけれども、これが施行されたわけでございますが、その目玉の一つとして、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対して認定制度というものを設けることにしております。

この認定をされた企業につきましては、重点的にハローワークで支援を行ったりですとか、あるいは各種助成金の上乗せといったようなインセンティブを設けております。こういったことも含めまして、若者雇用を支援する企業を我々としても応援していくということをやっ

てまいりたいと考えております。

それでは、次に16ページでございます。

下のほう、「正社員実現加速プロジェクト」の推進ということでございます。

先ほどの若者支援とも趣旨は重なりますが、特に正社員就職というものを我々佐賀労働局、またハローワークとしても最重点に今取り組んでいる課題でございます。

ここで、県内の一般の雇用情勢をちょっとご紹介いたしますと、最新の数字、9月の数字ですけれども、一般の有効求人倍率は0.97倍となっております。求職者1人に対して1人の仕事があるというような状況でございます。

こちらは、0.9倍台後半ということで、もうすぐ1倍に届くということで改善傾向が進んでおるといふこと、これは皆様ご案内のとおりかと思っております。それに伴いまして、企業においては特定業種を中心としまして、これまでなかった人手不足というような状況が見られるということも進んでまいりました。

また一方で、ご案内のとおりでございますが、少子・高齢化というものが進展してくるといふことで、労働力人口が減少してくるといふこと、特に佐賀県においては若者が県外に流出していく、新規高卒者の県外就職率も高くなっているというような状況もあります。

今後、いわゆる地域経済、企業が活性化、発展をしていくためには、県内企業の人材確保であるとか、あるいは定着というものを推進していくことが急務となっていると我々は認識しております。

そのために非正規雇用労働者、これまでリーマンショック以降、非常に多かった非正規雇用労働者を正社員に転換していく、あるいは待遇の改善をしていく、あるいは各企業の職場の魅力度をアップしていくといったことを始めとしまして、雇用の質の向上を図っていくということが重要であると考えております。

しかしながら、非正規雇用労働者の現状を見ますと、先ほど一般の有効求人倍率0.97倍と申し上げましたが、正社員の有効求人倍率につきましては0.55倍となっております。これは、1人の正社員を希望する求職者に対して0.5、半分の仕事しかないというような状況です。これは全国が0.78倍でございますので、全国と比べても低いということもございます。

したがって、我々といたしましては、非正規雇用労働者対策というものを進めていきたいということで、特に最近の新たな取組といたしましては、この10月から12月を「非正規労働者の正社員転換キャンペーン」と銘打ちまして、取組を進めていくということにしてお

ります。

具体的に申し上げますと、各ハローワークにおきまして、いわゆる正社員を中心とした求人確保する、あるいは企業に対して条件の緩和をお願いしたり、あるいは会社の働きやすさを上げていただくというものを積極的に啓発していくということ、それから、これまでも実施してまいりましたが、地道に個別の面接会を実施したりとか、あるいは企業説明会といったものの回数を重ねていくということ、さらには正社員に転換する、あるいは正社員を雇うといった場合に出る助成金というものが幾つかありますので、こういったものを積極的に企業のほうに周知、PRして、活用促進を図っていくといったようなことを通じまして、正社員就職を強力に推進してまいりたいと考えております。

次に参ります。20ページでございます。

下のほうに(4)とございます。高齢者対策でございます。

高齢者の雇用促進に関しましては、高年齢者雇用安定法という法律で、65歳までの高年齢者の雇用確保措置、何らかの手段で65歳まで働き続けることができるようにするという措置を求めているところでございます。

その手段としては、定年を廃止する、または定年を引き上げる、さらには65歳までの継続雇用制度を導入する、といった「高年齢者雇用確保措置」というものを講じなければならないと定めているわけでございます。

では、今、その「高年齢者雇用確保措置」の実施状況がどうなっているかというのが、21ページ、右側の真ん中の表でございます。

平成27年対象企業数、これは従業員数31人以上の企業が対象になっておりますけれども、今年の6月1日現在では、対象企業1,056社に対して15社が未実施であったということで、未実施率1.4%ですので、裏返せば実施率は98.6%という数字になります。

全国平均の実施率が幾つかというと、99.2%でございますので、全国平均から見るとやや下回っているということで、もちろん100%を目指して指導を進めていきたいと思っております。

ちなみに6月1日以降、何社か確保措置を設けた企業がございまして、10月末現在では未実施企業があと10社というところまで来ておりますので、引き続き100%を目指して個別に訪問したりということを行ってまいりたいと思っております。

22ページに参ります。

イの障害者の就職支援でございます。

22ページの下の黄色い枠の中でございます。この取組の実績ということで、障害者の就職状況でございます。

これは、ハローワークにおける障害者の就職状況でございますが、就職件数が476件、これは今年の上半期で476件、昨年度の414件を上回っております。一般の求職者は、雇用情勢の改善に伴いまして就職者は減少しておりますけれども、この障害者については反対に伸びを見せているということでございます。就職率に関しましても、63.0%という高い数字を示しているところでございます。

引き続き、ハローワークにおきましては、障害者の雇用のために相談・支援を推進してまいります。

それから、障害者雇用のもう1つの柱ですが、次、右側の23ページ、(イ)雇用率達成指導というものがございます。

この雇用率、障害者雇用率と申しますけれども、これはご案内のことかと思いますが、各企業あるいは団体に対しまして、従業員に占める障害者の割合というものが障害者雇用促進法で定められております。この率以上の障害者を雇わなければいけないというものでございます。

現在、民間企業においては2.0%という数字になります。2.0%ということは、50分の1で2.0%ですので、従業員が50人以上の企業については、50人ごとに1人、障害者を雇わなければいけないということになります。

それで、現在の佐賀労働局管内における雇用率の達成状況がどうかというものが、その下の真ん中に示しているグラフでございます。

折れ線グラフにありますように、平成26年66.4%となっております。この法定雇用率を守っている企業の割合が66.4%、3社に2社ということになります。これは、見方によっては低いという考え方もあろうかと思えます。しかしながら、全国が44.7%という、50%に満たないという状況にもございまして、実はこの66.4%というのは全国で1位でございます。しかも、4年連続で1位です。

しかしながら、先ほども申し上げましたように、1位といってもやはり3社に2社だということで、これも100%を目指して取り組んでいくということは言うまでもないことでございます。

特に、あと1人雇えばこの雇用率を達成する企業が非常に多くございます。こういった企業を中心に、個別訪問を中心として我々も強力に取り組んでいきたいということでございます。

次に参ります。27ページまで飛びます。

ウの職業能力開発等ということでございます。簡単に言えば職業訓練でございますけれども、職業訓練には大きく2つに種類を分けることができます。

次の28ページと29ページをご覧いただきたいと思いますが、(イ)公共職業訓練というのが1つ。これは、佐賀県が実施しているものと、独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施しているものが、職業訓練の一つの類型としてあります。

それからもう1つは、右の29ページにある(ウ)求職者支援訓練でございます。

この違いは何かというと、(ウ)の求職者支援訓練の方は、雇用保険を受給する資格のない人向けというところが大きな違いでございます。

それで、この公共職業訓練と求職者支援訓練というものは、これまでそれぞれ年間の計画を立ててまいりました。もちろん計画を立てるに当たっては各関係機関が集まって調整をして、訓練の実施時期であるとか、コース内容であるとか、定員であるとかといったものを決めてまいったところでございますけれども、今後、平成28年度からは、それぞれ今まで別に策定していた訓練の計画を一体的に策定していこうと、物理的にも一体的に策定していこうということで現在調整をしております。このことによって、より関係機関が連携して、重複のない、また利用者ニーズに沿った訓練というものが実施できるものと思っております。

それから、最後になります。55ページでございます。

労働者派遣制度でございます。これも皆様ご案内のとおりかと思えます。

労働者派遣法の改正案が先の通常国会で成立をいたしまして、9月30日から施行されることとなったところでございます。

この改正は非常に大きな改正でございまして、もうご案内のこととは思いますが、ポイントとしては4点ございます。

1点目は、これまで届け出制と許可制ということで派遣事業者は分かれておりましたけれども、全て許可制に一本化をいたしました。

それから、2点目につきましては、派遣労働者の雇用が不安定であるという課題に対応していくために、派遣事業者には雇用安定措置、あるいはキャリアアップ措置というものを義務

化したということでございます。

3点目、これは派遣できる期間の改正を行ったところでございます。これまでは、政令で定めた一部の業務、いわゆる26業務とそれ以外で派遣できる期間に差があったところございましたけれども、この区切りを撤廃いたしまして、新たに事業所単位の期間制限と個人単位の期間制限を設けたということでございます。

4点目ですけれども、派遣で働く派遣労働者と派遣先の企業で雇われて働く労働者との間の均衡待遇を強化するといったものを盛り込んだということでございます。

この派遣法改正、あるいは施行に当たりまして、非常に成立から施行までの期間が短かったということで、各企業の皆様であるとか、あるいは労働者の皆様に少なからずご迷惑をおかけした部分もあろうかと思えます。おわびをしたいと思います。

この制度がより円滑に運用できるように、我々としても指導等取り組んでいきたいと思えますので、皆様方のご協力をお願いいたします。

私からは以上です。

○城・労働基準部長

労働基準部長の城でございます。

私からは、労働基準行政における重点施策の取組状況についてご説明させていただきたいと思えます。

座って説明をさせていただきます。

資料の34ページをお開けください。

まず、34ページの上の表でございますが、労働災害の状況を書いてございます。

一番右でございますが、平成26年における休業4日以上の災害、これは1,063件ということでございまして、前年と比較しますと、前年は1,129件でございますので、5.8%減少という状況でございます。

ただ、死亡災害は6件から7件ということで、1人増加しているという状況でございます。

それから、今年のご状況でございますけれども、37ページをお開けください。

この黄色の部分に表がございますが、その一番下、711件、これは休業4日以上です。前年同期と比べますと、9月末現在で2.2%減少という状況になってございます。

ただ、死亡災害が6件でございますが、昨年の7件を超える状況ということでございます。

これを見ていただくとすぐわかるかと思うんですけれども、増減率のところ、ほとんどの

業種で減少しています。しかしながら、建設業だけ21.6%増加しているという状況でございます。

こういったことから、建設業では死亡災害も多くございますので、年末の繁忙期となります12月に県内建設現場の一斉監督の実施を計画してございます。課題及び今後の取組の欄に監督指導に取り組むと書いてございますが、そういった趣旨でございます。

なお、国あるいは県が発注する公共工事につきましては、9月に開催をしました公共工事発注機関との会議の中で適正な工期の設定、安全経費の確保、それから、現場に対する指導の実施等について文書による要請を行ったところでございます。36ページの中段あたりに書いてございます。

それから、38ページをお開けください。

38ページは、産業保健対策ということで記載してございます。

ストレスチェックという制度の実施が来月12月から始まります。これは、常時50人以上の労働者を使用する事業所においては、労働者に対して年1回ストレスチェックを実施して、高ストレスと評価された労働者から申し出があった場合には医師による面接指導を行うことが義務づけられます。それで、その面接の結果、必要があると認められる時は、就業上の措置を事業者が講ずる必要があるというのが制度の概要でございます。

このストレスチェックの制度に関しまして、皆さん方に知っていただかないといけないということから、県内において各種研修会を開催しました。延べ1,000事業所に対して説明を行ったところでございますけれども、知らないから実施しなかったということがないよう、12月から始まりますが、今後とも引き続き周知をしていきたいと考えているところでございます。

それから、41ページをお開けください。

これは、働き方改革の推進でございます。

1点目は、過重労働解消に向けた取組の推進ということでご説明させていただきます。

過重労働による健康障害防止につきましては、黄色の欄に書いてございますとおり、引き続き三六協定の届け出の際に限度時間告示に適合した内容になっているか確認しまして、指導を行ってまいることとしております。今月11月、「過重労働解消キャンペーン期間」ということで、いろんな取組をしているところでございます。

また、主要な取組の一つとしまして、労使団体に対しまして局長名による協力要請を行っ

ているところでございます。また、長時間労働による健康障害の発生の懸念される事業場につきましては、現在、重点的な監督指導を行っているところでございます。

それから、2点目でございますが、ワーク・ライフ・バランスの推進ということでございます。

このワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、これまでも労使団体、個別企業への要請をさせていただいているところでございますが、ことし9月7日には、43ページに写真がございますが、県及び労使団体とともに長時間労働の抑制や労働者の生活スタイルに応じた対応、効率的な働き方を推進する共同宣言を行わせていただいたところでございます。

1ページ戻りますが、42ページにグラフがございます。これは佐賀県の総実労働時間の状況、全国比較、それから年休の取得状況でございます。

これを見ていただければわかるように、総実労働時間は全国と比較して約100時間程度長い、年休の取得率も下回っている、依然としてこういう状況が見られるというようなことから、今後もワーク・ライフ・バランスの推進に関しまして企業の訪問を行って、労働時間の設定改善について指導を行ってまいりたいと思っております。

また、好事例がございましたら、これらを収集しまして、ホームページ等で皆さん方に見ていただくと、こういったことも行ってまいりたいと考えております。

続きまして、44ページをお開けください。

良質な労働環境の確保のための対策の推進ということでございます。

労働基準法を初めとします労働基準関係法令は、最低の労働基準を定めた法律でございます。これらの法令に基づいて労働条件の履行確保を図るため、県内4つの監督署において労働基準監督官が監督指導を実施しているところでございます。

本年9月末までの実施状況につきましては、46ページにまとめてございます。

827の事業場に対して監督指導を実施し、法違反の状況については73.2%であったということでございます。

1ページ戻りますけれども、45ページの上の表でございますが、これは26年に監督実施した際にどんな違反があったのかというのをまとめたものでございます。これを見ますと、労働時間の関係が一番多くて、次に割増賃金という違反が見られるところでございます。

また、46ページを開けていただきますと、今年度の状況としましては、賃金不払いについては189件ということで、昨年同期に比べると大きく減少しています。それから、その下に

申告処理状況と書いてございますが、本年124件ということで、昨年と比べるとかなり少なくなっています。これは景気の影響を受けているのかなというふうに思っております。

今後とも、これは最低労働基準の遵守、履行確保ということでございますので、的確な監督指導を実施してまいることとしているところでございます。

それから、続きまして50ページをお開けください。

最低賃金制度の適切な運営ということでございます。

まず、最低賃金でございますが、50ページの一番下の欄に書いてございますが、県最賃694円、これは16円アップしまして、10月4日から発効してございます。

それから、特定最賃につきましては、ご覧の金額で既に改定されております。発効日につきましては、12月24日ないし26日になる見込みでございます。

この最低賃金につきましては、51ページの取組の実績のところにも書いてございますが、既に県内全ての自治体やその下部機関、公民館とか主要な郵便局、それから労使団体など、約400カ所の機関とか団体に対して周知をしているところでございます。

このほか、新聞とか、あるいは折り込みチラシ、求人情報誌、こういったものへの掲載も行っているところでございます。

また、特定最賃につきましては、当方で把握します関係事業場のうち、労働者100人未満の該当する事業場全てにダイレクトメールを送付させていただいたところでございます。これで自分の会社は特定最賃に該当していないという間違いがないように、初めて取組をさせていただいたところでございます。

今後とも、労働局としましても積極的に周知に取り組んでまいるところでございますけれども、特に特定最賃というのは関係労使のイニシアチブによって設定するというのが趣旨でございますので、こういった趣旨を踏まえまして、特にここにおられます労使の委員の方々に対しては、その金額の周知については特段のご配慮をお願いしたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それから、黄色の欄のところ書いてございますが、4つ目の項目のところ業務改善助成金ということで書かせていただいておりますが、本年度も16円アップということで最賃が大幅にアップしてございます。そういったところで、中小企業の方々への支援策ということでこういった助成金があるということでございますので、これらについても適正に活用されますよう、制度の周知に努めてまいることとしているところでございます。

それから、50ページの真ん中に書いてございますが、最後に労災保険制度の運営についても若干述べさせていただきたいと思えます。

不幸にして労働災害に遭われた方につきましては、早急に救済を図る必要がございます。特に最近では、過労死に伴います脳血管疾患、あるいは脳・心臓疾患とか精神障害、こういった請求が増加傾向にあるということでございます。

これらの請求に関します調査というのは、通常の事案よりも詳細な調査が必要ですので、若干調査期間も長くなりがちでございます。

こうしたことから、必要以上に長くないように、迅速な救済ができますように組織的にその進行を管理しておりますけれども、その進行管理を今後とも徹底していきまして、迅速に救済が図られるように運営してまいりたいと考えているところでございます。

労災の申請から決定まで3カ月以上となる事案を16件以内にするというのを組織的な目標として立てているところでございます。現在のところ、目標数値を下回っておりまして、引き続き目標を下回るような迅速な給付を心がけていきたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○原田・雇用均等室長

雇用均等室の原田でございます。委員の皆様方には、日ごろより雇用均等室の業務に多大なご協力を賜り、本当にありがとうございます。

私からは、雇用均等行政に係る主な取組状況について説明をさせていただきます。

恐縮ですが、座って説明をさせていただきます。

「ひと」の活躍促進という中でも、特に女性という部分に雇用均等室では重点を置いて取組を進めております。

資料は、この主な取組状況という資料の7ページをお開きください。

7ページの中ほどですけれども、(2)女性の活躍推進という部分がございます。

まずは、職場における男女の均等な待遇の確保ということですが、均等法に基づく指導や個別の紛争解決の援助、均等法の周知などに取り組んでおりますが、資料をめくっていただきまして、8ページに上半期の取組状況をお示ししております。

均等法に基づく報告徴収を行った企業は65社、うち47社に対して147件の指導を行っておりまして、その内容といたしましては、セクシュアルハラスメント防止対策に係るものが最も多くなっている状況です。

指導に対する是正の確認ですが、事業主からの書面による是正報告書というものによって行っておりますけれども、就業規則などで確認が必要な部分につきましては、その写しを必ず確認することにしております。

是正状況ですが、9月末時点の是正は136件となっておりますが、10月末時点においては141件となっております。

まれにはございますけれども、例えば、セクシュアルハラスメントなどにつきましては、指導に基づき防止措置を講じていただいた後もセクハラ行為が繰り返されて、再び異なる相談者の方からご相談をいただくというようなケースもあつたりします。雇用均等室では、必要に応じて一定の期間をあけまして、再度報告徴収を実施するなど是正状況の確認に努めているところでございます。

また、これまで佐賀では事例はございませんけれども、どうしても違反を是正していただけない場合は企業名を公表するということになっております。

次に、8ページ真ん中あたりですが、均等法に係る相談等実績状況でございます。

82件のご相談を上半期にいただきましたが、最も多いのが母性の健康管理について、次いで妊娠・出産等に関する不利益取り扱い、いわゆるマタニティハラスメントに係るご相談というのが21件です。これは昨年と比較いたしますと、こういう妊娠・出産に絡むご相談とか、マタニティハラスメントに係るご相談が増えている状況でございます。

ここで恐れ入りますが、お手元の別冊資料、資料ナンバー7というのがございますので、ちょっと見ていただいてよろしいでしょうか。こちらに参考資料として、マタニティハラスメントに係る相談状況というグラフを付けております。

ページ番号がないのでわかりづらいのですが、表紙を含めまして上から8枚目のペーパーになります。

このグラフは、実際に雇用均等室に寄せられました均等法と育児・介護休業法のご相談のうち、マタニティハラスメントに関するものだけを拾ったものでございます。

上の2つは佐賀の数字でございますが、27年度の上半期分までお示ししております。一番下が全国の数値ですけれども、これを見ていただきますと、全国と同様、佐賀においてもマタニティハラスメントのご相談は増加傾向にあるのが見てとれます。

昨今、このマタニティハラスメント、マタハラという言葉をよく耳にされるのではないかと思います。昨年10月に最高裁が初めてマタニティハラスメントの違法性について判断を

示しまして、つい先日、高裁での差し戻し審においても、妊娠降格は違法であるというようなことで原告女性の逆転勝訴判決が出たところでございますが、このようなことも世間の注目を集める一因となっているのではないかと思いますけれども、改めてマタハラは社会的な問題であるというような認識が広まっているようでございます。

雇用均等室といたしましても、マタハラの禁止や相談窓口は均等室ですよというようなことの効果的な周知に努めるとともに、相談に対しては迅速に対応する、また、法違反が疑われるような場合は積極的に報告徴収を行い、必要な助言・指導を実施しているところでございます。

次に、資料は主な取組状況のほうに戻っていただきまして、9ページでございます。

イのポジティブ・アクションというところでございますが、これまでも均等室においては、企業の皆様に対しまして、職場で事実上、男女間の格差が生じている場合は、それを少しでも縮めていただくためにポジティブ・アクションということで自主的な取組をお願いしてきたところでございますが、資料は9ページ真ん中あたり、青い文字の部分ですけれども、皆さんご承知のとおり、職場における女性の活躍を推進していくための新しい法律というのが8月28日に成立いたしまして、9月4日に公布されました。

これによって、国も地方自治体も民間企業の皆様もそれぞれ女性の活躍についての行動計画というのを策定して取組を進めていただくこととなります。特に従業員が300人を超える企業におきましては、この取組が義務となります。300人以下については努力義務でございます。

法律の施行なんですけど、原則公布日からとなっているんですけども、事業主行動計画の策定部分については来年の4月1日からの施行となっております。準備期間が大変短くはなっているんですけども、義務企業におかれましては、4月までに計画を策定していただいて、労働局へ届け出をしていただくよう今からお願いをしているところです。

雇用均等室、年度後半は、この新しい法律の円滑な施行に向けて集中的に取り組むこととしております。

続きまして、資料は9ページの真ん中より少し下ですけれども、職業生活と家庭生活の両立支援対策ということで、女性が活躍するためには男女ともに育児や介護を両立できる職場環境整備も重要でございますが、10ページから11ページにかけて取組状況をお示ししておりますので、ご覧いただければと思います。

均等法のところでも申し上げましたが、育児休業などを理由とした不利益取り扱いのご相談にもしっかりと対応してまいりたいと考えているところです。

それから、次世代支援育成対策につきましては、昨年、次世代法が改正されまして、ことしの4月から全面施行とされておりますが、法律の有効期限が10年間延長されましたので、こちら引き続き法の履行確保に努めますとともに、資料11ページに県内の子育てサポート企業をご紹介させていただいておりますが、新たに創設されました特例認定制度、これは既に「くるみん認定」を受けている企業がさらに高い取組を行った場合に取得できるんですけども、この6月に佐賀県内でも佐賀共栄銀行さんが九州で初めてということで取得をされております。

この「プラチナくるみん」とあわせまして、「くるみん認定」企業が県内に1社でも増えるよう認定申請に向けてのフォローにも力を入れてまいります。

続きまして、資料18ページから19ページになりますが、パートタイム労働者の待遇確保と正社員転換推進というところでございます。

パートタイム労働法も昨年改正されまして、今年の4月1日より改正法が施行されております。

そこに取組状況をお載せしておりますが、19ページにグラフをお示ししておりますように、相談窓口の周知であるとか、雇い入れ時の説明義務など今回の法改正の部分を中心に助言・指導などを行っているところです。

また、あわせて正社員転換措置についても重点的に助言・指導を取り組んでいるところでございます。

簡単でございますが、雇用均等行政に係る取組状況については以上でございます。

○橋口・総務部長

総務部長の橋口です。よろしくお願いいたします。

私から、総務部所管の主な施策の取組状況についてご説明をさせていただきます。

恐縮ですが、座って説明をさせていただきます。

資料ナンバー1の48ページをご覧くださいいただければと思います。

まず1点目、労働保険制度の適正な運営ということで、労働保険料等の適正徴収でございますが、そこに保険料の収納状況ということで記載しておりますが、今年度9月末現在の収納率につきましては、45.3%ということで、前年度同期を若干でございますが上回っている

という状況でございます。ほぼ前年度と同様な状況で推移をしているという状況でございます。

その注意書きにございますけれども、労働保険の場合は全納または年3回の分納制度を取っておりまして、収納率、非常に低調だと思われる方もおられるかもしれませんが、9月末現在では分納を選択した事業に係る2期分、それと3期分の納期のほうがまだ到来していないということから、このような収納率になっております。

いずれにしても、今年度末につきましては、前年度並みの収納率、昨年度は98.5%ございましたけれども、前年度並みの収納率程度になると考えております。

引き続き、労働保険料の口座振替の普及促進とか、それと実効ある滞納整理、効果的な算定基礎調査を行うこととしております。

それと、49ページの労働保険の未手続事業一掃対策の推進というところでございます。

労働保険制度は、各種施策を推進する上での財政基盤となるものでございます。制度の運営に当たりましては、費用負担の公平性等の観点から労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入を義務づけているわけですが、主に小規模事業につきまして、いまだ相当数の未手続事業が存在しているものと考えているところでございまして、なお一層の対策が求められるという状況でございます。

こういった状況の中、佐賀労働局としまして、年間を通してあらゆるチャンネルを活用して未手続事業の把握を行って、積極的に労働保険の加入勧奨を行っている状況でございます。

また、今月11月は労働保険適用促進強化期間ということになっておりまして、集中的に広報・周知等を行っている状況でございます。引き続き、未手続事業の解消を図ることとしております。

続きまして、56ページをご覧くださいいただければと思います。

個別労働関係紛争の解決の促進というところでございます。

そこに、相談件数の今年度上半期の状況について記載がございますが、総合労働相談件数につきましては3,896件ということで、前年度同期に比しまして160件減少しております。

また、民事上の個別労働紛争相談件数につきましては1,104件ということで、これも前年度同月に比較しまして174件減少しております。

相談内容の状況につきましては、57ページの中ほどに記載しておりますが、いじめ嫌がらせ、それと自己都合退職の相談が多いという状況でございます。

また、57ページの下の方に助言・指導、あっせんの件数が記載してありますが、助言・指導につきましては7件ということで、前年度同月に比較しまして7件の減少、また、あっせんにつきましては14件ということで、前年度同月に比較しまして6件減少しているという状況です。

引き続き、個別労働紛争解決制度の周知、それと関係機関との連携を図りながら、適切な運営を図ることとしております。

最後、3点目になりますが、若干資料を前に行っていただいて、16ページのところをご覧になっていただければと思います。

先ほど若者の活躍促進という話がありましたが、そこに労働法制の基礎知識の普及促進というところがございます。

現在の状況としましては、県内の大学等への講師派遣ということで7件を受理していただき、また、2つの高校から依頼を受けているという状況でございます。

今後とも、大学、短期大学等々と連携しまして、労働法制の基礎知識の普及促進を図っていくこととしております。

総務部関係は以上でございます。

○牟田会長

ありがとうございました。

議事進行表では休憩をとってもいいとなっているんですが、このまま進めていいでしょうか。（「はい」と呼ぶ者あり）

それでは、質疑応答、意見交換に入りたいと思います。

新委員の方は、どういう風にするのかまだよくわからないと思いますので、これまでの経験者からいきましようか。大嶋さん、どうですか。

○大嶋委員

ちょっと気になったのがあります。よろしいですか。

○牟田会長

どうぞ。

○大嶋委員

やはり女性ですので、マタハラとかパワハラのことをすごく気になったんですけど、マタハラが、指導していても増えるということは、結局、雇用者側にそれだけの、その人たちが

抱える力というか、経済的な裏づけがないと。

最低賃金に係る中小企業への助成金というか、そういう話もあったんですけども、マタハラ対策としての企業側に対するフォローというのはあるんですか。指導は多分にあったと思うんですけど、指導があっているにもかかわらず、マタハラの増加が何で止められないのか。やはり企業にそれだけの経済力がないのかと。では、それをどうフォローしてやるのか。経済的な問題が一番の原因なのかなと思ったものですから。

○原田・雇用均等室長

私どももマタハラの相談が増えているというのは、決して喜ばしいことではないと思っているんですけども、昨今、マタハラに対する注目度がちょっと高まっているような状況があって、妊娠とか出産による不利益な取り扱いというのは恐らく昔からずっと行われてきていたと思うんですけども、昔は女性労働者の方も「仕方がない。」というような感じで辞められていかれる方が多かったと思うんですが、最近はマタニティハラスメント自体がやっぱりおかしいことだということで、女性の権利が認められるような判決が出たりとか、そういった女性の権利を後押しするような判決などが出てきたことによって、今まで声を上げていなかった女性が積極的に行政機関に相談するとか、声を上げ出したことで増えていると考えております。

企業に対しては、何かフォローがあるのかということなんですけれども、行政側が準備しておりますのは、両立支援、例えば、育児休業をとった間に代替要員を雇ったら支給する助成金の制度だとか、そういった両立支援のための助成金制度は幾つかございますので、そういったものをご活用いただきながらというようなことで、例えば、小さな企業さんのようなところで初めて育児休業が出るんですというようなところには、積極的にこういう制度の活用もお勧めしているところでございます。

○大嶋委員

わかりました。

○牟田会長

澤野さん、お仕事柄、聞きたいことがあれば。

○澤野委員

すみません。私、新人なもので、基本的なことからまず1点だけお伺いしたいんですけども、労働災害防止部会の委員と家内労働部会の委員をご指名になったんですけども、労

働災害防止部会は分かるんですけども、家内労働部会、それぞれどういうふうなことを協議して、この委員の方はどういうことをなさるわけですか。

○牟田会長

どなたか、ご説明をお願いします。

○城・労働基準部長

労働局という組織は、労働基準局と、県の中にあった職業安定部、それから、雇用均等室は、独立していて、それが一つになって、労働局になったわけでございます。

その中で、労働審議会というのは、労働基準局時代に労働災害防止部会とか、最低賃金審議会とか、最低工賃専門部会、あるいは家内労働部会とか、そういうのがいっぱいあったんですね。それらを集約した関係で、大きなものは最低賃金審議会とこの労働審議会に集約されているとご理解をいただければ。

それで、家内労働に関する審議会もこの労働審議会の中に部会を設けて、そこで審議することがあれば、その部会において審議するという仕組みになっております。

○田窪・労働局長

家内労働の関係は、最近開催をしていない状況もあってですね。家内労働の関係で言えば、最低工賃をどうするのかというのがあるので、そこは持ち回りで相談させてもらうかもわからないですし、最近ずっと改定していないので。

○澤野委員

わかりました。

もう1点だけ、別の項目でいいですか。

○牟田会長

はい、どうぞ。

○澤野委員

すみません。これも実態を知らないのですけれども、ジョブカフェですね。要するにハローワーク特区で始められたと思うのですけれども、実態としての数字はここに出ているんですが、要するに佐賀県と労働局の連携と申しますか、そこら辺で良くなった部分。それと、いまだに課題で残っている部分。そういうものは、どういうものがあるかというのを教えてほしいんですけど。

○向山・職業安定部長

ハローワーク特区を始める前はそれぞれ別の組織でありましたので、それぞれメニューを別々にやって、ともすると重複するようなこともあったとは思いますが、一つの施設になって受付が一本化されて、それぞれの利用者のニーズに合わせて支援メニューを作成・実施すると。

また、県の担当、それからハローワークの担当、あるいはサポートステーションという組織もあるんですけども、その担当とも連携しながら、チームとして支援をするという一体的な支援をすることができるようになったということで、利用者数においては、一般の求職者は減っていると、あるいは就職者数は減っていると申し上げましたが、そういった中で、この施設の利用者数は伸びているといったところはございます。

課題については、これまで例えば情報を共有するとか、それぞれの持つ情報を共有するのがもう少しというのがあったとは思いますが、そういった部分も運営しながら改善をしてきていると思っておりますので、今、どうしてもこれを克服しなければいけないというようなものがあるという認識はございません。

○澤野委員

佐賀県の方はどう感じていらっしゃるんですかね。

○松尾・佐賀県雇用労働課長

佐賀県といたしましても、基本的には先ほど向山部長さんからご説明があったように感じております。

ただ、課題ということでは、さらに連携がとれる取組等があれば推進していきたいと考えております。

○澤野委員

要するに連携ができている部分は問題はないと思うんですけども、これは特区だから、ひょっとしたら全国に広げていけるかもわからないという取組だと思うんですけども、要するに「課題はどういうものがあるか。それを解決していかななくてはいけないんじゃないか。」と私は思っているんですけども、「その課題がどうなのかというのは、ぶっちゃけて出してもらった方がいいのではないか。」と思っているんですけども。

○田窪・労働局長

これは県の方から言っていただく方がいいのかもわからないんですけども、知事会でいろいろ検証とかされているようです。

○澤野委員

知事会でですか。

○田窪・労働局長

ええ、知事会の方ですね。それを見てみると、佐賀への問題の指摘は、他のところと比べて少ないんですよ。佐賀では毎月連絡会議を開いて、実務レベルでこうやった方がいいんじゃないかという意見交換等を行っているものですから、情報共有も他と比べれば相当進んでいるところがあって、そういう意味では、我々が言うのも何ですけれども、連携の取り方としてはトップランナーとして走っているんじゃないかなと思っています。

○澤野委員

他県では、埼玉もやっていますよね。

○田窪・労働局長

ええ。

○澤野委員

その問題点というのはどういうものがありますか。

○田窪・労働局長

情報共有が進んでいないとか、あるようです。

○松尾・佐賀県雇用労働課長

佐賀県の場合は、課題というよりも、実は指示権というものが知事に与えられておりまして、それを佐賀県が唯一出すことで、さらに連携したカウンセリングの実施や、最後の就職のところまで一体的にできるようになっているということで、佐賀県の場合はそういった意味で具体的な成果が出ているようです。

○澤野委員

最後に、ハローワーク特区というのは、いつの時点で最終的な結果を出すというか、今後広げていくのかとか、そういった部分はどういう風になっているんですか。

○田窪・労働局長

これは知事会が検証とかというのでおまとめになられて、それを内閣府が規制改革の有識者会議というのを持って、そこで議論されています。具体的には雇用対策部会という部会で、規制改革の中の雇用という項目で議論するという手はずになっています。

○澤野委員

その部会の開催時期というか、開催期間というのは。

○田窪・労働局長

今ちょうど議論をしているところです。

○澤野委員

ああ、そうなんですか。

○田窪・労働局長

我々としては、いつどうなるのかというのは今の時点ではまだわかりません。

○澤野委員

わからないんですね。

○向山・職業安定部長

目安としては、年末に閣議決定がなされると想定されます。

○澤野委員

今年のですか。

○向山・職業安定部長

今年のです。大きな方向性が示されると思っています。

○澤野委員

ありがとうございました。

○牟田会長

佐賀はうまくいっている方なんですよ。

○田窪・労働局長

そうだと自負しております。

○牟田会長

だけど、澤野さんがおっしゃるように、良いことばかりではなくてね、余り芳しくないものも報告して、課題を乗り越えていていただきたいと思います。

それで、先ほど質問のあったように、僕も自分で部会の委員を指名しながら、何かなど思ったんですけど、家内労働部会は余り開催していないとしても、労働災害防止部会というのは年に1回ぐらいは開催しているんですか。それとも何かあったときだけ開催するのですか。

○橋口・総務部長

開催していません。

○牟田会長

開催していません。わかりました。とにかく何かあったときは部会を招集するということがすね。ありがとうございます。

他に、質問はありませんか。早川委員はどうですか。

○早川委員

ありがとうございます。佐賀労働局様には日ごろからご支援いただきありがとうございます。特に大学に対して非常に支援を充実してくださっていて、こういった労働局は全国でも少ないというか、同じような仕事をしている他の県の労働法の研究者と雑談したとき、佐賀労働局は親切だねというように言ってくださって、逆に言えばそのためにお手数をおかけしていますことを、まずおわびするとともに感謝申し上げます。

最近のエピソードを1つだけ紹介させてください。

1つは、労働法の知識普及につきまして、佐賀労働局さんと連合佐賀さん、出前授業で協力いただいているということがあります。あともう1つは、今週、私は自分のゼミ学生の就職の関係で、ユメタネを初めて訪問したんです。

受付では、私のゼミ生であることを説明したんですけど、その後の相談の段階では、職員の方に私が大学職員ということをお話しませんでしたので、お母様ですかとか言われたりもしながら、そっと見守る形でユメタネに行ったんですけども、その感想を少しお話しします。

雨の日だったんですが、割と若者がたくさん来ていて、インターネットでいろいろ適職の診断を自分でやったりとか、ちょうどその日はワードの講習会も同じ部屋で行われていたり、若者が自分で出向いて利用しているなということと、職員の方が非常にソフトに、多分ソフトに対応される方を配置されているんだと思いますけれども、すごく親切に対応していただきました。

私のゼミ生も非常に良い学生なんですけど、労働法を勉強しているということで、もしかしたら使用者側に嫌われていると困るなと思っていたんですが、労働紛争の解決に労働法は役に立ちますので、ぜひ採用していただきたいなと。

その中で、就活が長引いているゼミ生もいるんですね。大学の中にはキャリアセンターがありますし、ユメタネの職員の方が大学にも定期的に出向かっているわけなんですけれども、同じゼミ生の中ではもう就職が決まって、将来のことを進めている人もいる中で、少し自信

を失くしている学生を連れていったんです。行ったら、非常に自信回復というか、その学生の良いところを見つけてくださって、アドバイスしてくださって、すぐそばに「一平」というぜんざいの店があって、そこでぜんざいを食べて帰ろうと学生としゃべりながら帰ったんですけど、行く時は「ハローワークに行くなんて。」という感じだったんですけど、行ったら非常に元気になって、「行って良かった。」と。この後、「自分たちだけでも行ける？」と聞いたら、「自分たちでどんどん行こうと思います。」とっていました。

今回の資料を見させていただいて非常によかったのは、正社員就職もかなりの数あるということです。職業紹介機関という立場もありますが、あわせて面接のセミナーを行ったり、いろいろな就職に結びつく活動をされていることも今回わかりましたので、ぜひ大学の新卒者には利用させたいと思いますし、また引き続きよろしくお願い申し上げます。

○牟田会長

要望だけでよろしいですか。

○早川委員

ええ。

○牟田会長

では、そろそろ相川さん。

○相川委員

就労支援の関係で、ハローワーク特区全国展開、その姿も12月末に閣議決定をされるということだったので、その閣議決定を楽しみにしたいと思っているんですが、いつも毎年「全国展開は一体どうなるの。」という話をさせていただいたので、それをしっかり見させていただこうかなと思っています。

県内のアクションプランでしたっけ、佐賀市や鳥栖市と連携を組んでやっているじゃないですか。

多久市、小城市、神崎市は、連携した福祉利用者の就労支援の強化をやっていますよと5ページに書かれています。今回佐賀と鳥栖に加え、新たに唐津も増えたと。そして、この多久市、小城市、神崎市で福祉の強化と。では、他の市町との連携はどうなっているのか。

例えば、多久市は就職支援の部屋まであったので、いろんな意味でハローワークとの連携は取れているという話を聞いていたんですが、他の市町も含めての連携がどうなのかという質問。それと「生活困窮者自立支援制度」がスタートしたんですが、その制度とハローワー

クとの連携については何かやっているのか、その質問が1つ。

それと労働災害。ことしの活動等もお示ししてもらったんですが、佐賀の労働災害の増加率って、一昨年は全国でワーストでしたよね。その一番多いときの数字と比べて今年がどうなのというのは、目安にはならないよね。

ですから、ここ10年間で一番少ない時と比較してどうなのと。やはり今年は多いんだよねという分析をしていただいて、労働災害防止のために特に強化をしていただきたいという要望です。

その中で、今、佐賀県は新幹線の西九州ルートの記事をやっているじゃないですか。あれは高台で高所作業等もあっているんで、そういう部分での事故等が発生しているのか。もし発生しているとするならば、いろんな指導を含めて行われていると思うので、そこら辺の実態がわかれば教えていただきたいと思います。

以上です。

○牟田会長

では、説明をお願いします。

○向山・職業安定部長

1点目の福祉利用者に係る市町との連携ということでございますけれども、少し事実を整理いたしますと、まず、「一体的実施事業」という取組があります。これは佐賀市、鳥栖市、新たに始めた唐津市の3市と連携した取組でございます。この事業は、実際に市の市役所の中であるとか、あるいは市の敷地内、市の庁舎内にハローワークの窓口を設置するといったものでございまして、これが王道といいますか、一番基本的な姿になろうかと思います。

それと、相川委員がおっしゃった小城市、多久市、神崎市、これに関しましては、少しややこしいんですが、「ハローワーク特区事業」の一つとして、協定を県と結び、実際の取組としては、小城市、多久市、神崎市の3市と連携し、生活保護受給者や児童扶養手当受給者の支援、これは窓口の設置はしておりませんが、定期的にハローワークの職員が巡回をするというような手法を取っているということでございます。

それで、その他の市町はどうなのかということでございますが、これは生活保護受給者や福祉等を受けている方の対策、あるいは自治体との連携という一般的な対策、我々ハローワークの一般的な施策として当然に連携をするということでやっております。

特に、特区とか一体的実施というような形はつくってありませんが、日常の業務としてハ

ローワークの職員が巡回をしたり、あるいは市町との日常の連携の中で対象者を紹介していただいたりといったこともやっておりますし、相川委員からご指摘がありました「生活困窮者自立支援法」、今年度から始まっておりますけれども、そことの連携も抜かりなくやるということ、市町も就労支援をやっておりますけれども、こちらもいろんな労働市場の情報であるとか、求人の情報であるとか、あるいは就職支援のノウハウを持っておりますので、こういったものと連携をしているということは、業務の指示として県内全域、また日本全国で行っております。

○城・労働基準部長

労働災害の関係でよろしいですか。

○牟田会長

はい。

○城・労働基準部長

34ページを開けていただきたいと思います。

今、相川委員から「災害が目に見えて多いじゃないか。去年は多かったから、昨年と比べて少ないというだけでいいのか。」と。ご指摘のとおりでございます。

資料を見ていただきますと、労働災害の防止に関しましては、労働災害防止計画というものを立てて、5年を一まとめにしまして、それぞれ中長期計画を組んで対策を実施している状況でございます。

現在は第12次の労働災害防止計画を発効して、それに沿って進めているところでございます。というのをまず冒頭申し上げたいと思います。

そして、災害は毎年毎年見ていくのも重要なことですが、我々はそういった中長期で見えております。

前回の第11次労働災害防止計画を見ますと、5,088人、うち死亡者34人と書いてあります。その前が5,458人うち死亡者53人、その前の9次が5,701人うち死亡者81人、要は毎年毎年一喜一憂することなく、中長期のスパンでもって大きな計画を立てて対策をする必要があるということでございます。

業種と、どういう災害が起こっているのかというクロスミッションにより災害分析を行って、どういった対策を打っていくかということをして現在行っているところでございまして、最近多くなっている災害というのは、先ほども申しましたように建設業なんですね。建設業の

中でも建築なんです。土木は減少しております。意外に思われるかもしれませんが、新幹線の西九州ルートについては局長にも巡視をしてもらいまして、実際私も見たんですけども、現在のところは無災害でやっております、現状では特段の問題はないという状況でございます。

むしろ、逆に建築が問題です。何で問題かという、幾つか考えられます。

1つは、リーマンショックがあって熟練工の方々が辞めさせられたとか、辞められたというのが非常に大きいのかなど。それから、その後も震災復興とオリンピック需要に乗って、中央に熟練工が集まってきているということ、要は建設業を支える熟練工の不足が大きいと。

これによってどういうことが起きるかという、新たに人を集めなければいけない、そういう人たちを教育しなければいけないわけで、その教育者がいないということにつながってくるわけですね。自治体が行政として今一番力を入れているのは、この新人教育を事業者に対して義務づけてあるので、それを履行させるということ、それから、あとは各災害防止団体等との連携によって、そういう教育がなかなか難しいような事業者にはそういう講座をきちんと受けていただく、こういう援助をしているところでございます。

現状としてはそういう感じですよ。

○田窪・労働局長

ちょっと補足いたしますと、それぞれの部長が言ったとおりであるんですけども、最初の生活困窮者等については、佐賀市、鳥栖市、唐津市の一体的実施では物理的にハローワークの窓口を設けて、一緒になってやっという取組であり、それ以外の市町については、巡回相談とか、いろんな会議で連携を取りながらやっというのが大きな違いで、ただ、具体的な支援方法については、実際に支援しないといけない方の人数によって、個別にまた相談しながら実施していて、支援に漏れがないようにしているつもりではあります。

あと労災の関係ですが、対策は今部長が申し上げたとおりなんですけれども、平成25年に対前年度で20数%増えちゃっていますね。去年、何とか減らして、今年も減らしているんですけども、まだ足りないということで、何とか今年は1,000件を切るようにと、尻をたたいてはいるんですけども、さっきも出ていたように建設の関係が少し増えてしまっているんで、建設関係を中心に、他の減っている業種をもっと減らしてもらわなくてはなりませんから、そういった対応を個別に強力に実施していかうと考えているところです。

○牟田会長

よろしいですか。

○相川委員

はい。

○牟田会長

他の委員の方でご質問、ご意見があれば。

○橋本委員

よろしいですか。

○牟田会長

どうぞ。

○橋本委員

資料の15ページにあります「若者の使い捨てが疑われる企業」への対応ということを書かれてあるんですけども、「若者の使い捨てが疑われる」という言葉の表現、例えば、どういう企業がそれに当たるのかということをお教えいただきたいのと。それから昨今、ブラック企業だとか、ブラックバイトだとか言われる言葉をずっと耳にするんですけども、“ブラック企業”というのはどういうことを指すのか、お教えいただければと思うんですけど、よろしいでしょうか。

○城・労働基準部長

簡単に申し上げれば、行政が“ブラック”とかという言葉は使えないので、こういう言葉を使っているということをご理解をいただければというのが一つです。

「若者の使い捨てが疑われる企業」というのは、要は使い捨てにするわけですね。ですから、入社して、早期に離職する。こういう早期の離職率が若者離職率というんですね。入ってからすぐ辞めちゃうと。こういうリスク率が高いような企業のことを、一般的に「若者の使い捨てが疑われる企業」というような言い方で行政としては使っております。

○橋本委員

企業側の都合で解雇していくという意味合いでしょうか。自己退職もあるかと思うんですね、最近の若者は根性がないとか言われますので。そういったことが含まれてしまうのか、そこら辺はどうですか。

○城・労働基準部長

それは両方とも言えると思うんですよ。会社がブラック過ぎて、ついていけなくて途中で

辞めるとかということも考えられますでしょうし、会社が解雇するということも、それは両方考えられると思います。

○橋本委員

試用期間を設けている企業はたくさんあるかと思うんですね。特に福祉業界なんかはあるんですけど、試用期間を3カ月や半年設定されていて、試用期間終了とともに解雇というか、契約しないとかということも意外に多いんですけれども、これもそれに当たると考えるのでしょうか。

○城・労働基準部長

個別事案で、それが当たるかというのはなかなか言いづらいんですけれども、場合によっては当たる可能性もあると考えられます。

○橋本委員

佐賀県内では、指摘された企業などありませんでしょうか。

○田窪・労働局長

指摘されるかどうかというのはなかなか難しい話なんですけど、現在でも実際に監督指導、今月は過重労働が疑われる事業場に対する集中監督指導を実施しているんですけれども、過重労働という点では、100時間を超えたり、たまに200時間を超えて働いている人とかも見つかるんですよ。そういう意味では、ないことはないんでしょうけれども、それが若者だけを安くこき使ってということなのか、全社的にそうなのかは、いろいろなパターンがあるかと思います。いずれにしても最近のマスコミで出ているのは、「とにかく安く雇って、とにかく働かせ続けて。」というようなイメージでいいのかなと思います。

だから、そういう事業場だと、監督署が行って基準法違反の指導をするわけですけども、一般論としても、そういう会社は止めた方がいいんじゃないのというようなイメージでいいと思います。

○牟田会長

納得されましたか。

○橋本委員

そういうものかなと思いました。

○牟田会長

もともとブラック企業という定義が曖昧なので難しいとは思いますが、弁護士として感

じるのは、大学生とかのバイトで使い捨てがあるみたいですね。バイト代が3万円、5万円貯まって辞めたとしても、学生が裁判までして取ろうとはしないじゃないですか。そういうのを悪用しているところはある。ただ、それが佐賀にあるかということ、佐賀はもともと大学が少ないので、大都市で起きていることかと思えますけどね。

あと他にありませんか。

○岩永委員

一つ、いいですか。

○牟田会長

どうぞ。

○岩永委員

すみません。私が感じたのが、5ページの先ほどのハローワーク佐賀管内の多久市と小城市と神埼市の福祉利用者の就労支援の強化ということで、3市の目標と実績が書いてあるんですけども、その目標が高いのか低いのかというのがわからないので、支援対象者数についてはある程度数字を把握されているのか。それはあまり表に出せないものか。目標自体が低いものなのか高いものなのかというのがわからないなと感じましたので、教えていただきたいと思います。

○向山・職業安定部長

支援対象者数は分かりますが、今手元に数字がありません。なぜこの目標を設定したかということについては、実績を基本にしています。27年度の目標であれば、26年の3月ぐらいにこの目標を設定するんですけども、その時に大体その年度はこの位だったということで、それを踏まえて設定をするということです。

数字の方は、別冊資料の中に資料5の2というのがありますが、その1ページの上の方の③番に「福祉から就労支援の強化」というところで、26年度の目標が16人に対して実績が13人となっております。13人の実績に対し、通常であれば15人位が適当ということになりますが、先ほど相川委員からもありましたけれども、4月から生活困窮者自立支援制度ができることもありまして、そういった新しい制度、あるいはこれから強化していく、さらには生活保護受給世帯の増加等も踏まえて、27年度の目標値は21人にしようと、こういう設定をしたところでございます。

○田窪・労働局長

補足しますと、この数字だけではわからない部分もあるんですよ。この事業を始めた時の主な対象者は生活保護受給者だったんです。対象者全員がそれで就職できたかというのは別として、生活保護を受給されている方の就職というのが、年を重ねて実績が増えてきて、現状では、すぐ就労には難しいという方が多くなってきているんですよ。

今は、児童扶養手当受給者とか、生活困窮者、あと住居確保給付金受給者などがメインターゲットにはなっているという状況になっていて、その動向も見ながら、個別に相談し決めているので、それも前年度なり前の実績を踏まえながら、実際どれぐらいできるのかと。余り高い数字だけ掲げても空回りしちゃうので、着実に良くしていこうというような形で目標数字を設定させていただいているということです。

○枝吉委員

私は商工会議所なんですけれども、会議所の会員というのは、2,500人位いらっしゃるんですよ。今日お話をいろいろ聞かせていただいて、それぞれの目標に対する比率というのは改善をしているということですね。ただ、残念ながら、その目標が低い目標だったら達成率は当然上がるだろうというご指摘もあっているようなんですけれども、それは別として少しずつ改善されていると。

会議所の会員になっていただくと、皆さんの悩みを解決しやすいことがたくさんあるわけですね。会議所というのは、労働局長からいつもお話があるんですけれども、私は大変協力体制にあるんだろうなと思っているんですよ。

そんな中で、自分の自慢話ではありませんが、会議所の会員になっているということで、いろんな法違反をしてはいけないという気持ちもお持ちになる事業者が多いということを理解していただきたい。

もう1つ、聞いていて非常に残念だなと思うのは、就職率が非常に良くなっている中で、県外への就職がまだまだ高い、県内就職率が低い。では、この対策というのを本当にどうすればいいのか。地方創生が叫ばれる中では真剣に考えなければいけない問題じゃないかと。そうした時に、労働局の方々は具体的にどういう形で対策されるのかと。

我々が考えているのは、一つは学校の進路指導の先生のあり方にもあるんですよ。給料が良いとか、条件が良いとか、そんなところで先生自体がお勧めになっているということもあろうと思います。それはある意味しょうがない部分があるかもわかりませんが、では、本当にどんなことをすればいいかということ考えた時に、社会人になる大学生と企

業の方々との情報交換会を日ごろから余計回数を行うことじゃないかなと。そうした時に、インターンシップ制度とかが多く出てくるのかなと。

自分の企業を宣伝することによって理解してもらって、「佐賀が好きだから佐賀に残りたいよ。」という学生の声は大変多いんですよ。そうした時には、自分の企業を知っていただく、あるいは学生もその企業で働いてみる。そういった意味では、企業である程度アルバイト的に仕事をしたら学校で単位が取れるような改善も必要と思うんですけども、それには報酬制度もあっていいと思うんですね。インターンシップで働いた時にはお金が幾らかでももらえると。

長くなりましたけれども、そういう連携をしっかりといただければ、県外への就職で若者が外に出ていくというのも改善できるんじゃないかなと。今日の議論を聞きながら思いましたので、お話しさせていただきました。

○牟田会長

私は県の教育委員をしまして、県立高校のことなんですが、普通科は大学に進学するものですが、実業系高校の優秀な子が佐賀で就職したいのにできないと。佐賀工業の優秀な子が九州大会かのコンクールでも優勝しているんだけど、彼は大阪の方に就職するんですよ。

だから、熟練工が高齢化しているという話もありましたけど、そういう優秀な子たちが佐賀で就職できる場所をつくってねと、枝吉さんに振ろうかと思ったんだけど、枝吉さんが先に話されましたのでどこに振ればいいのかわからないんですけど、まさにそれが難しいからマッチングなんだろうけどね。県の教育委員会も協力しますので、そういうこともぜひ考えていただきたいと思っています。

他にありませんか。

○板橋委員

今のお話なんですけれども、大学で進路指導をするときに、公務員か、私は教育学部なので教員か、あと民間企業への就職かという風に、就職が大ざっぱな3本のうちの1つになってしまって、どの業種でということに対してとかは、就職支援課は努力されているかもしれないんですけど、学生の話とか悩みを聞いている限りでは、就職は企業に就職するということしかないんですよ。

では、「どの業種にするか考えているの。」というと、有名企業というか、やっぱり大都

市の企業の名前ばかりあがって、エントリーシートの書き方とか、そういうことはするんですけども、ちゃんと自分に向いているものをもっと丁寧に探す方法とか、私の印象では、そういうことに関してはほとんど学生に対しての指導は行われていない気がするので、やっぱりインターンシップみたいなものをもっとできないのか。大学側の努力も大事だと思うんですけども、実際学生をどう導いていくかというところがすごくもどかしい。その辺を、大学も努力しなければいけないと思うんですけど、お話を伺っておきたいんですが。

○大嶋委員

子供の意識ですよ。本人の意識があるかどうかだから、そこらあたりを引き出してあげる環境というのが必要になってくるのかなと思うんですね。

ちょっとだけいいですか。

○牟田会長

どうぞ。

○大嶋委員

佐賀文化会館ですが、11社位の企業からスポンサーになってもらっているんですけど、企業を回った時に本音を聞くと、優秀な若者が就職してきてもすぐ離職すると。すぐ辞めたがる子が割と多いんですよ。自分に合わないと言って辞めていくと、そういう悩みが結構多くて、注意すると、「私は合いません。」と言ってすぐ辞めるという信じられないような状況もあるという話を割と聞きます。

ということは、さっきの話のように、本当に自分が求めているものが何であるかということがわかっていないということと。それから、12ページの若者の活躍促進・正社員雇用の拡大の一つに、職業意識形成というのがありますよね。

高校在学中の早期から、働く意義や職業生活についての講習を受ける、言うならば働くことが社会人になることであって、納税者になるということが自立することだと思うんですけども、そういう意識教育については、文部科学省だったかの施策で見たんですが。

今の子供のあり方というのが、ストレスだって普通だったら考えられないストレスかもわからないという弱さがあるのかもわからないと。それで、文部科学省と、それから経済産業省、厚生労働省、内閣府の関係4府省で、「若者自立・挑戦プラン」というのができているわけでしょう。それを平成18年にまた強化していくと。言うならば、ニートとかフリーターをなるべくつくりたくない、ニート、フリーター等の増加傾向を反転させるためのものであると

ということなんです。

多分ここに書いていらっしゃる職業意識形成とか、それから、16ページの若者雇用促進法の中にも、中学校や高校等に対して、地域の雇用環境・就職に向けての心構え等を教えていくということなんです。これも一緒だとは思いますが、皆さんたちをお願いというよりも、どちらかといえば中央の行政がしっかり取り組んでいかなければいけないことじゃないかなと思うんですけど。働くことがどういうことであるか、中学生とか、なるべく若い時からこういう教育をしていく必要があるような気がしてならないんですよ。

小学校でも、職場体験みたいなものがありますが、本当に力を入れていかないと、今いろんな事件を起こしている子というのは、結構優秀な学校を出た子で、現在無職と書いてあることにすごい危機感を持つんです。それと、ストレスを持っている人がすごく多い。何10%と書いてあって、すごく不安になります。耐えることに非常に弱いとか、我慢することができないとか。だから、もっと若いときからそういうことを教えていく必要があると思うので、今起こっていることをどう解決していくかということが1つ。それから、そういう問題を持つ子どもたちをつくらない行政のあり方というのに、すごく力を入れていかなければいけない状況ではないかなと強く思います。

ですから、それこそ厚生労働省、文部科学省、経済産業省、内閣府のこの4者が連携するという意味はそこだと思うんです。だから、これは労働局の問題だけではなくて、そういう子どもをつくらないための文科省の力であったり、そういう意味においては、県から来ていらっしゃるんですが、そういうところを中学校で何校とかではなくて、より多くの学校で対応していかなければならない。このままでは本当に日本の将来はどうなるんだろうと、すごい危機感・不安感を感じるんですけども、ぜひともそういう対策をしていく時ではないかなと思ったので、一言、私の意見でございます。

以上です。

○牟田会長

労働局というよりも、教育委員会に意見を言っているのかと。

○大嶋委員

教育委員会もそうですし、経済産業省も考えていかなければいけない。厚労省も、文科省も。

○牟田会長

よろしいですか。

○大嶋委員

はい、結構です。

○牟田会長

今日の審議会は、労働局側がこれをやるとアピールする場なんですけど、我々委員が結構要望する形になって、私が会長になって雲行きが変わったとか言われても困るんですけど、以上にさせていただきたいと思います。

それで終了させていただきますけど、手続的なことなんですけど、本日の議事録の署名は私と労働者側から相川委員、使用者側からは枝吉委員をお願いします。書類は事務局が後日持参しますので、その時をお願いします。

本日の審議会はこれもちまして閉会とします。

どうもお疲れさまでした。

—了—