

平成26年度 第2回佐賀地方労働審議会

1 日 時 平成27年3月18日（水） 14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 大嶋委員、岡島委員、田中委員、納富委員

労働者代表 相川委員、兼武委員、末永委員、原口委員、向井委員、塚本委員

使用者代表 江島委員、岩永委員、濱本委員

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

佐賀県 佐賀県農林水産商工本部雇用労働課
笠原課長、岡係長

4 議 題

- (1) 平成27年度佐賀労働局労働行政運営方針（案）について
- (2) 佐賀県佐賀地域雇用開発促進地域における地域雇用開発計画について
- (3) 平成27年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定について

5 議 事

○寺崎・企画室長

それでは、定刻となりましたので、ただいまから平成26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、事務局よりご報告をいたします。

前回の審議会から、委員2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田中委員と森委員でございます。

新たに就任をいただきました委員の方をご紹介します。

労働者代表の末永委員と塚本委員でございます。

辞令の交付につきましては、慣例によりまして、委員のお手元に配付してございますので、そのことをも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。」ことと規定されております。

本日は、使用者代表の枝吉委員、福母委員、谷委員、公益代表の橋本委員、牟田委員の5名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。

なお、本審議会の資料につきましては、委員の皆様へ事前にお送りしております平成27年度佐賀労働局行政運営方針（案）、佐賀県佐賀地域雇用開発促進地域における「地域雇用開発計画」、それと、本日配付させていただいております「平成27年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定について」及び机上配付の資料でございます。ご確認をよろしくお願いいたします。

また、本日は、佐賀県佐賀地域雇用開発促進地域における「地域雇用開発計画」を作成いただきました佐賀県から、農林水産商工本部雇用労働課の笠原課長様、岡係長様にご出席をいただいております。

議事に入ります前にお願いでございますけれども、マイクですけれども、マイクのスイッチは入っておりますので、議事録作成の関係で、マイクのスイッチについては操作していただかないように、よろしくお願いいたします。

それでは、議事進行を納富会長にお願いいたします。

○納富会長

本日は佐賀労働局長からの招集請求によりまして佐賀地方労働審議会を招集いたしましたところ、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中を出席いただきまして、どうもありがとうございます。

本審議会は、佐賀地方労働審議会運営規定第5条により公開となりますので、ご承知おきください。

それでは、議事を進行させていただきたいと思います。

最初に、部会の委員の指名でございます。

家内労働部会の委員でありました森委員が辞任されましたので、労働者を代表する委員 1 名が欠員となっております。地方労働審議会令第 6 条では、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。

指名に当たりましては、事前にご本人のご承諾をいただきましたので、ご了解ください。

労働者を代表する委員の中から、末永委員を指名させていただきます。

ただいま事務局より家内労働部会の委員名簿を配付いたします。委員の皆様、今後、ご協力をよろしくお願いいたします。

(委員名簿配付)

○納富会長

本日の付議事項は、お手元に配付いたしております審議会次第のとおりです。平成27年度佐賀労働局行政運営方針（案）、それから、佐賀県佐賀地域雇用開発促進地域における「地域雇用開発計画」、「平成27年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定について」という 3 つの議題でございます。ご審議いただきたいと存じます。

それでは、次の議事に移ります。

田窪佐賀労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○田窪・労働局長

本日は、第 2 回目の佐賀労働審議会ということで、年度末の大変お忙しい中、また、足元のお悪い中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。

また、委員の皆様方には日ごろから佐賀労働局の運営につきまして一方ならぬご支援、ご協力をいただいておりますことを、この場をおかりしてご礼申し上げます。

先ほど会長のほうからご紹介いただきましたけれども、本日、3 点ご審議いただければと思います。

その 3 点について、少し私のほうからコメント等させていただければと思います。

最初ご審議いただく事項が行政運営方針ということで、来年度の当労働局がどういうふう
に業務を展開していくのかというところです。いろいろ変えていますけれども、私からは、大きく 3 つほど変更点についてご紹介をさせていただければと思います。

議題 I の資料 1 をお配りさせていただいておりますけれども、目次のところをご覧いただきながらお聞きいただければと思ってございます。

1 点目といたしましては、佐賀県における雇用失業情勢、全国と比べればまだまだという

状況がございますけれども、改善している状況にあることは間違いないだろうと思っているところです。

ただ、新規高卒者の就職状況を見ると、例年4割の生徒が県外に就職してしまうというようなことで、やはり将来の佐賀を考えた場合に、若者等の県外流出といった部分にいかに対応していくのか。逆に言えば、県内の企業の人材確保という観点にもつながってくるのかなと思ってございます。

そういう意味では、ちょうどタイミングとしても、国全体として「まち・ひと・しごと創生法」が成立して、国の総合戦略が既にできていて、今、各地方自治体の方で地方版の総合戦略がつくられるという状況になっているかと思います。

労働ということ言えば、「ひと」と「しごと」という部分の、大きい3つで言われている2つの部分の担当になっていかないといけない。そういうものを実施するに際しては、当然、地方自治体で取り組もうとされている総合戦略と密接不可分な形で進めていかないといけないだろうというようなことで、目次で第2「地方創生等に向けた地方自治体等と連携した施策の推進」という事項を、昨年度までなかった項目ですけれども、新たにつくって、大きい課題だということでやっていこうということにしております。

それにあわせて、目次というところの下に副題を入れさせていただいておりますけれども、地方創生の言葉を意識して、「～「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、来年度業務展開をしていく必要があるのかなと思っているところでございます。

第2点目といたしましては、関係の経済団体なり労働組合の方とかにはいろいろご協力いただけないかということをお願いしているところですが、ことしの1月から「働き方改革の推進」ということで、有給休暇の取得促進とか残業の抑制というようなことを進めさせていただいております。これはやはり、働く人が生き生きと、また、効率的にやっていただくためには、そういったものを続けていく必要があるだろうということで、来年度の重点施策として、第3の2の2番目に位置づけて重点的に業務を推進していきたいと思っております。

3点目といたしましては、やはり「女性の活躍推進」というのが非常に重要な事項ということで、これも第3の1の2番目に位置づけて業務を推進していこうということとさせていただいているという状況になりますので、その点、ちょっと頭に置いていただいて、あとの担当の説明をお聞きいただければと思っております。

2つ目の地域雇用開発計画ですけれども、これは皆さんご承知のように、全国と比べて雇用失業情勢の改善がおくれている地域を地域雇用開発促進地域として法律に基づいて指定がされて、指定を受けると、各種助成金とか支援制度を設けて、事業の支援をしていこうというものがございます。

佐賀県の現状としては、唐津、伊万里・武雄、鹿島地域が地域指定を受けておりますが、今回、地域指定の要件緩和がございまして、それに伴って、佐賀地域が指定を受けることができるような状況になってございます。それを踏まえて、県の方で新たに計画をつくっていただいておりますので、それについて、ご審議いただければということです。これは当然、法律に基づいて、この審議会でご意見をいただくというようなことが定められていますので、そういう意味で、諮問をさせていただいて、答申いただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

3点目のハローワークの目標設定ということになりますけれども、これはご承知のように、今後の日本経済の継続的な発展を考えていくと、成熟産業から成長産業への人の移動という部分をしっかりやっておく必要があるんじゃないかという考え等々のもとで、外部労働市場の機能を強化していかないといけないというのが、現在国全体としての考え方になっています。

その中で、当然国、地方公共団体、民間のそういう需給調整を行う機関、それぞれがそれぞれの役割なり機能という部分で、それぞれの持つ強みというものを発揮するということと、さらに、それらの機関が連携を強化して、一体となって労働市場の強化を図っていこうということが言われています。

それをやっていくために、大きく2つのことが言われていまして、それは先ほど申し上げた国、地方公共団体、民間の需給調整機関が一体となってやっていこうということと、2つ目に言われているのが、雇用ということでの最後のセーフティーネットとしてのハローワークの機能という部分は、率先してさらに充実強化していく必要があるだろう。そのために目標設定をして、それに基づいた実績について評価をすることを通じて、業務改善を通じて、どんどんいいものにできればというような趣旨で始めようということになってございます。

これについては、来年度から1年ごとに目標設定してまたご評価いただいてというような形になってまいりますので、その点もご忌憚のないご意見を賜ればと思っております。

ちょっと長くなりましたけれども、この以上3点についてご審議をいただきますようお願い

い申し上げまして、冒頭のご挨拶にかえさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○納富会長

ありがとうございます。

それでは、平成27年度佐賀労働局労働行政運営方針（案）の議事に移りたいと思います。

案について、各部・室長からご説明を受けたいと思います。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いたします。

初めに、職業安定部長からご説明をお願いいたします。

○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、普段から大変お世話になっております。

私からは、職業安定部の関係をご説明申し上げます。

失礼して、座ってご説明させていただきます。

まず、議題Ⅰの資料No.1でございます。「労働行政運営方針」という題の資料です。

私がトップバッターでございますので、まずこの目次の構成について簡単にご説明をいたします。

目次の第1が、労働行政を取り巻く行政と課題、それから第2が、地方自治体等と連携した施策の推進、それから第3が、平成27年度の我が局における重点対策、それから次のページに行きまして、第4が計画的・効率的な行政運営等という構成にしております。

職業安定部の関係ですけれども、まず第1の情勢でございますが、ここは時間の関係で省略いたします。

11ページをご覧ください。

第2の「地方創生等に向けた地方自治体等と連携した施策の推進」というところでございます。皆様方には本日、机上配付資料ということで資料をお配りしておりまして、その中に「ハローワーク佐賀におけるハローワーク特区事業」という緑色で書いた文字の資料があるかと思います。この第2の部分の中心になるのは、ハローワーク特区事業、それから、一体的実施事業でございますので、ここの部分につきましては、この資料に基づきましてご説明を申し上げます。

それでは、この資料のまず1枚目でございます。

ハローワーク特区事業、皆様方よくご案内のとおりでございます。平成24年10月から開始をしております。佐賀県と佐賀労働局、ハローワーク佐賀の連携による取組でございます。佐賀県知事は、労働局長に指示ができるということ。それから、相互に要請を行い、また協力をして施策を推進していくものでございます。施策に関しては、大きく3つの柱からなります。下のオレンジ色の枠、3つでございます。1つが若年者の就労支援、それから、障害者の就労支援、最後に福祉から就労への支援ということでございます。

若年者の就労支援でございますけれども、ここにありますとおりユメタネという施設がございます。これは、国が運営するヤングハローワークSAGA、それから、県が運営しますジョブカフェSAGA、それから、民間のさが若者サポートステーションの3施設が一体となった施設でございます。こちらで新卒者を中心とした若年者の支援を行っております。

事業内容といたしましては、受付からカウンセリング、また職業相談・紹介まで切れ目ない就職支援を行っていくということ。それから、就職が特に困難な人に対してはチーム支援という形で支援を行っていく。それからまた、中学校、高校、大学等にも出向いて支援を行うというものでございます。

それから、真ん中の障害者の就労支援でございます。こちらも若年者と同様に、いわゆるチーム支援ということを中心にやっております。対象者といたしましては、就労移行支援事業所の利用者が中心になります。ハローワークの担当者、県の担当者、それから障害者職業センター等の関係機関が参加するチーム支援によりまして、就職支援を行っております。それから、障害者に関しましては、法定雇用率の達成指導というものも大きな柱になっております。ハローワークと県が連携して未達成の事業所に対して指導を行っていくという取組をやっております。

それから、最後3番目の柱でございます。福祉から就労への支援でございます。こちらは生活保護受給者を中心とした生活困窮者に対する支援でございます。該当するのは、ハローワーク佐賀の管内の3市、小城、多久、神埼市におきまして、ハローワーク佐賀の就職支援ナビゲーターが定期的に福祉事務所を巡回いたします。そこで職業相談、紹介等を行っていくというものでございます。

その裏のページをご覧ください。26年度の実績でございます。

1年間の目標に対しまして、1月末までの実績でございます。ご覧のとおり、利用者数は1万4,800人の目標に対して、1月までで1万2,000人余り、それから、正社員の就職者数

は1,050人の目標に対して1,015人ということで、おおむね目標を達成しているところでございます。これもやはり県とハローワーク、労働局の連携による成果が出てきていると思われます。

ご案内のとおり、ハローワークでの一般の求職者は減少しておりますけれども、こちらの施設の利用者につきましては堅調に推移をしているということがございます。

次のページに参ります。

一体的実施でございます。この一体的実施事業と申しますのは、基本的にハローワーク特区とかなり似ております。こちらは、佐賀市と、鳥栖市と、それぞれやっているということでございます。

佐賀市との一体的実施につきましては、ここにありますとおり、市役所の庁舎内に窓口、佐賀市福祉・就労支援コーナー、愛称を「えびすワークさがし」と申しまして、こちらを開設して福祉の窓口のすぐ隣に職業相談の窓口を設置しているということで、市役所に相談に来られた生活保護受給者を中心にして、職業相談、紹介サービスを行っているというものでございます。

その裏のページが一体的実施事業の実績でございます。

26年度の実績、これも1月までの実績でございますけれども、生活困窮者に対する支援の就職が、240人の目標に対して221人、それから、障害者に対する支援としての目標が、120人に対して141人ということで、こちらも堅調に推移しているということでございます。

次のページが鳥栖市との一体的実施でございます。

こちらも佐賀市と基本的に同じでございます。市役所の敷地内に、別館になるんですけれども、ジョブナビ鳥栖ということで窓口を設けておりまして、市役所に来られた生活困窮者を中心とした求職者の方に対しての職業相談・紹介を行っておるというもの、双方が連携してやっているということでございます。

最後の一番裏のページが実績でございます。

こちらに関しましても、実績はご覧のとおりでございます。目標に対しまして非常に堅調に推移しております。今申し上げました3つの取組、ハローワーク佐賀におけるハローワーク特区事業、それから、佐賀市との一体的実施事業、それから、鳥栖市との一体的実施事業、いずれにおきましても地方自治体と国との密接な連携ということを政策の中心に据えております。こちらにおきまして取り組んでいる結果、申し上げたとおりになっております。非常

に実績が出ておると思います。皆様方におかれましては、ぜひこの3つの取組につきましてのご意見をお伺いできればと思っております。

それでは、次に進みます。

資料の本体のほうにお戻りいただきます。

資料No.1の15ページ、ここからが平成27年度の重点対策でございます。前半のほうは、ただいまご説明いたしました一体的実施事業、それからハローワーク特区事業でございます。

16ページをご覧くださいますと、ハローワーク特区事業の27年度の対策といたしまして、強化しているメニューがございます。これは、まず就職困難者に対するチーム支援、若年者に対するチーム支援において、定着支援の部分をこれまでもやっておりましたけれども、ここをより一層強化していくということ、それから、就職支援セミナーを強化していくということです。このセミナーにつきましては、いわゆる正社員の就職というものを中心に据えて、重点を置いて、やっていきたいということが1つ、それから、これまであまり対策をしておりませんでしたけれども、企業向けの人材確保育成であるとか、定着に向けたセミナーというものも充実させていきたいというものでございます。

それから、障害者就労支援の強化の部分につきましては、先ほど申し上げましたとおり、これまでは対象者が就労移行支援事業所の利用者ということでやっておりましたけれども、27年度からは就労継続支援A型事業所につきましても対象にしていきたいということ。それから、ハローワークと県で事業所訪問して法定雇用率の達成指導を行うということがありますけれども、こちらを一緒に今行っているわけでございますけれども、そちらの回数を増やしたり、あるいは情報の連携を密にするといったようなことで強化をしてまいりたいというふうに考えております。

それから、福祉から就労への支援の部分でございます。こちらにつきましても、対象者を拡大いたします。これまでは生活保護受給者が中心でございましたけれども、ご案内のとおり、平成27年4月から生活困窮者自立支援法に基づく事業がスタートします。生活保護まで至らないけれども、生活が困窮している方に総合的に支援をするという自治体の取組でございますけれども、こちらの対象者も取り込んで支援をしていこうということで、この連携の取組につきましては引き続き強化をしてまいりたいというふうに考えております。

それで、時間の関係で、ポイントだけをこれからはご説明を申し上げます。

20ページでございます。

若者の活躍促進・正社員雇用の拡大という部分でございます。27年度から拡充する部分としましては、次の21ページ、真ん中辺に「d 年度後半における集中的な就職面接会の開催」というところがございます。これは27年度から取り組もうと思っております。ご案内のとおり、27年度の大学の卒業予定者から、広報の開始時期が3月1日以降に、それから、採用選考の開始時期が8月1日以降に後ろ倒しされることとなっております。それに伴いまして、当然、就職活動も後ろ倒しになるということで、年度後半に未就職の方が出ないように、年度後半にしっかり取り組もうというものでございます。

それから、飛びまして、23ページでございます。

下のほうに、「イ「正社員実現加速プロジェクト」の推進」とあります。先ほどもハローワーク特区の部分で正社員化に向けた取組を強化すると申し上げましたけれども、やはり国を挙げて今、非正規雇用の問題、正社員化の問題が大きな課題になっております。1月の佐賀県内の全体の有効求人倍率は0.87倍という数字に対して、正社員の有効求人倍率は0.53倍という数字でございます。ここはやはり大きく開きがございます。正社員化の促進というのが大きな課題になっております。そこでハローワークにおきまして、正社員就職の促進をする、あるいは、次の24ページでございますけれども、事業主への支援、具体的にはキャリアアップ助成金といった助成金、それから、トライアル雇用事業というものを中心にして、非正規社員を正社員化していくという取組を強化してまいりたいと考えております。

それから、26ページに参ります。

高齢者・障害者等の活躍促進でございます。高齢者につきましては、65歳までの高齢者の雇用確保措置というものを措置するように高齢者雇用安定法で定めております。佐賀県内の措置状況につきましては、全国平均より若干下回っているという状況でございますので、企業訪問等を通して、こちらの取組を強化してまいりたいということでございます。

それから、27ページ、障害者でございます。

障害者につきましては、27ページ真ん中辺のbで、「精神障害者に対する就労支援」というところがございます。精神障害者の雇用というのが全体の割合はまだ低いですが、増加率という点で非常に伸びが大きくなっております。また、平成30年から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が加わるということもございまして、精神障害者の雇用支援というのが大きな課題となっております。ここがございますように、精神障害者の雇用トータルサポーターというものを配置して支援を行う、また、精神障害者に対しては医療機関との連携が特に重要

になっておりますので、連携した支援を行っていきたいというふうに考えております。

それから、随分飛びます、43ページでございます。

職業安定行政としての重点課題、1つは正社員化でございますけれども、もう1つの課題といたしましては、いわゆる人手不足分野に対する支援ということでございます。

43ページに(5)で、「地域に応じた良好な雇用機会の確保・創出」とございます。

次の44ページでございますが、一番上、人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善というところでございます。人手不足分野、特に建設分野、あるいは介護分野といったような分野を中心に、先ほど全体の有効求人倍率が0.87ということを上申しましたけれども、これらの分野は大体1.5前後ぐらいございます。したがって、人手不足というような状況が見られるわけでございます。こういった分野に対しまして、雇用管理の改善、働きやすい職場、魅力ある職場づくり、こういったものを働きかけるということ、それから、ハローワークでしっかりマッチングを行うということや、求職者に対して能力開発をしっかり行うといったことを通しまして、この人手不足分野における人材確保、あるいは雇用管理改善というものを促進してまいりたいと考えております。

繰り返しますが、職業安定行政といたしましては、若者を中心とした正規雇用対策、それから、人手不足分野の支援、それから、冒頭にも申しあげました自治体と連携した取組というものを重点に据えて、27年度取り組んでまいりたいと思います。

大変駆け足でございましたが、私からの説明は以上でございます。

○納富会長

ありがとうございます。

次に、労働基準部長からご説明をお願いします。

○横田・労働基準部長

労働基準部長の横田です。

日頃より佐賀地方労働審議会の委員の皆様方にはさまざまな形で労働基準行政に多大なる御支援、御理解、御協力いただいておりますこと、この場を借りて改めて深く御礼を申し上げます。

平成27年度佐賀労働局労働行政運営方針（案）のうち、労働基準行政分野についてご説明をさせていただきます。

説明に際しましては、議題Ⅰの「平成27年度佐賀労働局行政運営方針（案）について」の

資料No.1「平成27年度労働行政運営方針（暫定案）」、そして、同じく議題Ⅰの資料No.2及び3を適宜使用させていただきます。

時間の関係からできるだけポイントを絞って説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

失礼して、座って説明させていただきます。

まず、暫定案でございます。やはり目次からご覧いただきたいんですが、労働基準行政分野については、大きく2つ、第1の「労働行政を取り巻く情勢と課題」、そして第3の「平成27年度佐賀労働局の重点対策」、この2つの柱から構成されております。

第1の「労働行政を取り巻く情勢と課題」から説明いたします。

目次に沿って申し上げますと、第1の2、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に向けた現状と課題のうち、(1)、(2)、(3)が労働基準部に係る部分です。

順を追って説明いたします。

本文に入りまして、7ページ、下段ですね、2の(1)「労働者の安全と健康確保」です。

ここに記載してありますとおり、昨年、平成26年の死傷者数、休業4日以上死傷者数につきましては、平成27年2月末の速報値で1,028人ということで、前年同期比、マイナス4.8%の減少となります。一昨年、平成25年の死傷者数対前年比10.7%の大幅増加、これ全国ワースト1位だったわけですが、この大幅増加に一定の歯どめがかかった形になっております。これは平成27年2月末の速報値と申し上げました。確定値が出るのは4月中旬ごろの予定です。現時点での状況から推察しますと、対前年比5%前後の減少となる見込みでございます。しかしながら、目標としていた休業4日以上死傷者数1,000人未満の達成には至りませんでした。とりわけ、死亡災害については、死傷者数全体が減少となる中で、対前年比1名の増加ということで、年間7名、さらに今年に入ってから既に死亡災害3件、3名と大変憂慮すべき状況でございます。

そして、8ページに参りまして、労働者の健康をめぐる状況でございます。メンタルヘルス対策、ちょうど本日の佐賀新聞に年間の自殺者数が2年連続で200名を切ってきたという記事がございました。ただ、200名を切ったといっても、2日に1名の方が自殺されているという状況にあるわけで、こういった職場におけるメンタルヘルス対策、そして職業性疾病対策等、各種対策を積極的に推進する必要があります。

次に、本文9ページ、一番上から(2)「働き方改革の実現」につきまして、佐賀県内の労

働時間の状況、具体的には年間総労働時間が全国平均に比べ100時間も長く、全国で3番目に長いこと、年次有給休暇の取得率が50%を下回る水準であることを説明しております。

同じく9ページ下段、(3)「良質な労働環境の確保」のアの「労働条件をめぐる状況」については、後ほど資料No.2の方でご確認いただきたいんですが、いまだに労働基準関係法令が十分に理解され、遵守されているとはいいがたい状況にございます。法定労働条件の履行確保に向けた取組の必要性について説明をしております。

以上が大変簡単ではございますけれども、労働基準行政分野における主な現状と課題でございます。

続いて、これらの課題に対する重点対策についてご説明いたします。

目次に戻っていただきまして、第3の3「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の推進」のうち、(1)、(2)、(3)、(4)までが労働基準分野に係る部分です。

順を追って説明をいたします。

本文に行きまして34ページ、2の(1)「労働者の安全と健康の確保のための対策の推進」についてです。

まず、アの「労働災害の減少に向けた対策」ですが、先ほど申し上げたように、平成26年の休業4日以上之死傷災害は対前年比、5%ほど減少しておりますが、1,000人未満という目標達成は残念ながら果たせませんでした。その大きな原因の一つとして、死傷災害全体の中で、死傷災害を分類するものとして、事故の型というもので分類をするという方法がございます。事故の型という、例えば、墜落ですとか、あるいは上から物が落ちてくる飛来落下、あるいは機械に挟まれ、巻き込まれたりするという、そのような事故の型という分類があるんですけれども、一昨年、平成25年における休業4日以上之死傷災害の中で、全体の20.6%と一番多かった事故の型が転倒災害でございました。この転倒災害なんですが、昨年、26年は、さらに大きな比率となって、全体の21.6%になっております。そのため、34ページの(ア)にありますとおり、業種横断的な取組として、「STOP! 転倒災害プロジェクト」を展開してまいります。「STOP! 転倒災害プロジェクト」につきましては、資料No.2の24ページにリーフレットをつけてございますので、後ほど参考にしていただければと思っております。

また、製造業、建設業等の各業種対策といたしましては、35ページ、(イ)以降に記載した取組を進めてまいります。労働災害防止対策は、一朝一夕に果たせるものではありません。

ここに掲げた対策は即効性が期待できるものばかりではありませんが、地道な取組を継続し、34ページ中ほどに記載したとおり、第12次労働災害防止計画の目標達成に向けて、平成27年については、休業4日以上死傷災害を1,000人未満、死亡災害は撲滅をスローガンとして全力を挙げて取り組む所存です。

続いて、健康確保対策について、主要なものをご説明いたします。

36ページ、イの職場におけるメンタルヘルス・産業保健対策についてです。

改正労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度の本年12月1日の施行に向けて、あらゆる機会を通じて制度の周知徹底を図ってまいります。また、昨年4月より、従来の産業保健に係る3つの事業、「産業保健推進センター事業」、「メンタルヘルス対策支援事業」、そして「地域産業保健センター事業」については、産業保健総合支援センターが一元的に実施することとなり、活動開始しております。この総合支援センターと連携を図るとともに、支援センターにおいて実施されるメンタルヘルス対策支援事業や労働者50人未満の事業者に係る地域産業保健センター事業について、周知と利用勧奨をさらに進めてまいります。

さらに、36ページのウ「職業性疾病等の予防対策」のとおり、各種職業性疾病予防対策を進めてまいります。

続きまして、37ページ、(2)の「働き方改革の推進」については、アの「過重労働解消に向けた取組の推進」として、長時間労働を抑制し、荷重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割増賃金等に係る労働基準法の規定の履行確保を図るとともに、産業医等による面接指導の健康管理対策の着実な実施を図ってまいります。

特に、各種情報から時間外労働時間数が1カ月当たり100時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を徹底いたします。

また、38ページ、ウの「ワーク・ライフ・バランスの推進」のうち、(ア)の「働き方改革・休暇取得促進」では、本年1月7日に設置いたしました佐賀労働局働き方改革推進本部のもと、佐賀県内の経済団体、労働団体等、各種団体に対し働き方改革に対する協力要請を引き続き行うほか、県内の主要企業に我々労働局幹部が直接赴き、働き方改革に向けた取組を働きかけてまいります。

続いて、39ページ、(3)の「良質な労働環境の確保のための対策の推進」についてです。

労働条件の確保、とりわけ法定労働条件の履行確保を図るため、事業場に対する的確な監

督指導を実施いたします。特に、重大、悪質な事案に対しては、司法処分を行う等、厳正に対処し、同種事案の発生の防止のため、司法処分については積極的な広報を行います。

また、事業場が労働基準関係法令に違反しているから指導してほしいと労働者や家族から労働基準監督署に申し出ることを申告と呼んでおりますが、申告処理については、その早期解決のため、引き続き迅速かつ適切な対応に努めてまいります。

最後、41ページ、ウ「労働保険制度の適正な運営」のうち、（エ）の「労災保険制度の適正な運営」については、被災労働者等に対する保険給付を適正に実施し、その迅速かつ公正な保護を図ることは極めて重要な使命であることから、労災請求事案、特に精神障害事案をはじめとする複雑困難事案については、調査等の事務処理が長期とならないよう進行管理を行い、認定基準に基づいた認定に万全を期するとともに、迅速な事務処理に努めてまいります。

そして、改めて最後です。42ページ、「(4)最低賃金制度の適切な運営」については、佐賀地方最低賃金審議会の円滑、適切な運営を図り、また最低賃金の履行確保のための周知の徹底と的確な監督指導を実施してまいります。

さらに、最低賃金の引き上げで最も影響を受ける中小企業への支援策としての業務改善助成金制度については、平成24年度79件、平成25年度73件と、2年連続で70件以上の申請交付決定を行ってきましたが、26年度は111件と大幅に増加しております。引き続き制度の周知に努め、活用を促してまいります。

私もちょっと駆け足になりましたけれども、労働基準関係については以上です。

○納富会長

ありがとうございます。

次に、雇用均等室長からご説明をお願いいたします。

○大庭・雇用均等室長

雇用均等室長の大庭でございます。

委員の皆様方には日ごろよりお世話になっておりまして、本当にありがとうございます。

私からは、来年度の雇用均等室で行う重点対策についてご説明をさせていただきます。

失礼ですが、座らせていただきます。

まず、それでは運営方針の目次をご覧ください。

重点対策としまして、第3の1の(2)「女性の活躍推進」、そして(3)「正社員雇用の拡大」

として、目次にはございませんけれども、この中のパートタイム労働関係を重点として挙げているところです。

18ページをお願いいたします。

「女性の活躍推進」というところですが、女性の活躍推進は、政府の成長戦略と言われながらも、実際は女性はその能力を十分に発揮できるようになっているかとか、働きたい人が働き続けられるようになっているのかということ、まだまだ男性と比べて勤続年数や賃金も低い状況にございます。

それから、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い、最近ではマタハラ、マタニティー・ハラスメントというような言葉で言われておりますけれども、そうした相談が雇用均等室に寄せられているところでございます。

こうしたことを踏まえまして、18ページの(2)「女性の活躍推進」というところですが、3つの視点に立っての対策を講じてまいります。

まず、1つ目が女性活躍推進の基盤でもあります男女雇用機会均等法の履行確保、そして2点目は、一層の女性の活躍推進のための企業の自主的取組であるポジティブ・アクションを今以上に推し進めていく必要があるということ、そして、そのためには、19ページですが、3点目といたしまして、出産や育児期も継続就業ができるように男女ともに職業生活と家庭生活の両立ができるような支援対策を推進することとしております。

まず1点目といたしまして、また18ページの冒頭に戻りますけれども、アの雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策です。

性別による差別がないように、ということはもちろん、妊娠、出産不利益取扱いに関する相談も増加をしておりますので、そのような事案を把握した場合には、行政指導などにより厳正に対処いたします。

特に、第1子出産後に退職する女性が多いことなど、出産期や育児期の年齢層の女性が雇用の場に参加できるような取組が必要となってきたところでございます。

このため、男女雇用機会均等法の周知も含めまして、パートの方ですとか、有期契約などの非正規の方を含め、出産しても産休をとっても会社をやめることなく働き続けることができるんですよとか、妊娠中、体調が悪い場合であっても、このような制度がありますよといったような均等法に定められている制度について周知を図ってまいります。

また、セクシュアルハラスメントの相談も減少傾向にあるとはいえ、最も均等室で多い割

合を占めておりますので、このため、セクハラ対策につきましても、昨年7月にセクハラ指針が改正となりましたので、こうした改正内容に沿った対策が企業において講じられますよう、引き続き報告徴収を行ってまいります。

それから、女性活躍推進の2点目といたしまして、18ページの下の方ですけれども、「イ、ポジティブ・アクション」です。ポジティブ・アクションとは、女性が能力を発揮できるように企業が行う自主的取組のことを言いますが、このポジティブ・アクションについて、企業訪問を行い、助成金も活用しつつ、積極的に働きかけていきます。

ポジティブ・アクション関連ですが、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律案というのが今国会に提出をされています。どのような法律かといいますと、添付資料にも付けておりますので、後でご覧いただけたらと思いますが、国や地方自治体、そして企業が女性の活躍状況の把握、分析を行い、その改善に取り組むべき行動計画を策定するという内容になっております。

労働局が担いますのは、民間企業におけるという部分ですが、この法案ですと、300人を超える企業が、その行動計画の策定、届け出が義務となっておりますため、法案が成立した場合は、この周知に積極的に取り組むこととしております。

次に、女性活躍推進の3つ目といたしまして、19ページでございますが、ウの「職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進」です。

女性が職場で能力を発揮するには、男女とも育児、介護を行うことができる環境整備も重要です。このため、法律に沿った育児、介護休業規定が企業に制度として整備されますよう、それから、特に制度の利用率が低い非正規労働者が多い業種を中心に、それから、中小企業ですとか、そうしたところを中心に周知や指導を行ってまいります。

それから、（ウ）の「次世代育成支援対策の推進」です。

次世代法の改正により、法律が10年間延長されるとともに、子育てサポート企業を認定する制度、くるみん認定ですが、中小企業が取りやすくなるようにという基準の改正と、それから、これまでの認定企業から、より取組がすぐれた企業を「プラチナくるみん」として認定する制度が新たに設けられました。当局管内は認定企業が大変少ないのですが、この認定企業が増えるように、そして、さらにこの認定企業からプラチナ認定が出てくるように、周知に取り組んでまいります。

それから、先ほども申し上げましたが、女性の出産後の継続就業というのも一つの大きな

課題ですので、働きながら妊娠、出産及び子育てをする場合の制度や相談窓口についても、引き続き広く周知をしていきます。

次に、20ページの(3)「若者の活躍促進・正社員雇用の拡大」ですが、均等室の担当部分は、24ページのウ「パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保と正社員転換の推進」です。

(ア)の「改正パートタイム労働法の確実な施行」ということで、パートタイム労働法が改正をされ、来月4月に施行となります。

主な改正内容は、25ページの(注1)にもありますように、正社員と差別的取り扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲の拡大ですとか、それから、パートタイム労働者を雇い入れる際は、賃金制度がどうなっていますよとか、我が社の正社員転換推進措置はどういった内容ですよといった一定の事項について説明をしていただくことが事業主の義務となります。

それに加え、パートタイム労働者からの相談に対応するための相談窓口の整備が義務づけられました。ともすると、パートで働く方は、あの人の時給は上がったのに私が上がらないのはなぜといったような雇用管理に関する疑問を持っていたり、なかなかそれを相談しにくいといったようなことから、今申し上げた制度が義務づけられることとなりました。

今年度後半、このパートタイム労働法の周知を図ってきたところですが、平成27年度におきましても、この改正パートタイム労働法に沿った雇用管理が行われますよう、周知や報告徴収に努めてまいりたいと思います。

均等室からは以上でございます。

○納富会長

ありがとうございました。

次に、総務部長のほうからご説明をお願いいたします。

○橋口・総務部長

総務部長の橋口でございます。よろしくお願いいたします。

私から、総務部の所管関係で2点ほどご説明をさせていただきます。

失礼ですが、座って説明をします。

それでは、資料No.1ということで、行政運営方針の暫定案、こちらの10ページをご覧くださいいただければと思います。

労働保険の適正な運営ということで、平成25年度の労働保険料の収納率でございますが、

98.29%ということで、前年度、平成24年度に引き続きまして、2年連続で98%を超えている状況でございます。

また、資料2にも付いておりますが、今年度の1月末現在でございますが、75.38%ということで、これは対前年度の同月が75.01%でございますので、昨年度を上回っているという状況で、前年度の98%ということで維持できるのではないかと予測しております。

続きまして、下の個別労働関係紛争の解決の促進の関係でございます。総合労働相談コーナーに寄せられる件数というのがここ最近7,000件を超えているという状況で、高どまり傾向でございます。

それで、26年度の件数でございますが、個別労働関係紛争に関する相談につきましては2,183件ということで、対前年同期比18.9%増ということです。また、助言・指導の申し出件数17件、それとあっせん申請件数は23件ということで、いずれも対前年同期と比べまして減少という状況でございます。

こういう状況の中、来年度の重点の施策でございます。同じく資料No.1の資料の41ページをご覧ください。ご覧になっていただければと思います。

まず、労働保険料の適正徴収でございますが、これにつきましては、今年度同様、労働保険料の収納率の向上ということを最重点課題ということで取組を行っていきたいと考えております。

なお、基本的に3年に一度見直しをやっているんですが、27年度から、労災保険率が改正される予定でございます。この内容につきまして周知に努めてまいりたいと考えております。

また、保険料の口座振替制度というものがございまして、これについてはできるだけ多くの事業主の方に利用していただくということで、いろんな機会を捉えて、利用促進ということで周知を図ってまいりたいと考えております。

また、労働保険の未手続事業の一掃対策ということで、これについても今年度いろいろやっておるわけですが、これにつきましても、関係の行政機関との通報制度などあらゆるチャンネルを活用しまして未手続事業の把握を行いまして、その未手続事業の解消を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、個別紛争の関係でございますが、45ページのところをご覧ください。ご覧になっていただければと思います。

個別紛争につきましても、件数は最近全体として高どまり傾向でございますが、円滑な制

度の運用ということで、相談コーナーの機能強化、また効果的な助言・指導、あっせんの実施、また制度の周知、あとは関係機関・団体との連携強化ということで、大きくこの4つの項目を中心に個別労働紛争の解決の促進につきまして取り組んでまいりたいと考えております。

総務部関係は以上でございます。

○納富会長

ありがとうございます。

以上で説明が終わりましたので、これから行政運営方針についての質疑応答、意見交換に移りたいと思います。

これまでいただきましたご説明につきまして、ご質問、あるいはご意見がございましたらご発言をよろしくお願いいたします。

○原口委員

1点目はハローワーク特区事業の関係でお尋ねしますが、こういう取組をやって成果が上がったと報告がありました。ただ、行政運営方針を見てみると、じゃ、これを広げていこうというような考え方は出されていないので、それはどうしてなのか。特区の許可といいますか、地域的に限られているから、例えば、唐津とかではできないとかそんな話なのか、それとも人的体制が整わないとか、そんな話であるのか、その辺を少しお聞かせ願いたいと思います。

それともう1点は、労働時間の関係ですが、ここにも書いてありますように、全国で3番目に長いと記載があります。統計的によく覚えてはいませんが、たしか佐賀県もずっと長いところに入っていたような気がします。今回も働き方改革等でいろいろやっていますが、果たして具体的にどういうふうに成果が上がってくるのかわからないというのが実際のところだと思います。これは全体を通して言えるところですが、目標数値が入っているところと全然入っていないところとあるんで、例えば、労働時間についても目標数値を持って1,800時間にするんだったら、所定内をいくらにするんだとか、そんなところが出せないのかなと。局全体で目標に向かって取り組んでいくというような形にならんのかなと思ったものですから、その辺について考え方をお聞かせ願いたいと思います。

○相川委員

関連でいいですか。

○納富会長

はい、どうぞ。

○相川委員

ハローワークの特区関係です。3年になったんですね。このハローワークの特区事業というのは佐賀県と埼玉県で3年間まずやってみようよと、モデルでということで多分実施をされたと思うんですよ。今年で3年になると。10月1日からは4年目になるということになるんで、この特区事業の全国における展開、3年間の検証を含めてその後の展開、検証を含めた展開がどのように今後進んでいくのかというのを少しわかるころがあれば教えていただきたいなと思います。

実は3年前にこの話が出たとき、僕自身は大反対をしたんですけど、意外とこの3年間実施してみて、それなりの実績があって、良い取組だったなと私自身は評価をしているところであります。あわせて佐賀市と鳥栖市のこの一体事業、これはハローワークの特区事業とは別にアクションプランという形で進められてきたと思っているんですけども、このハローワーク特区の関係で多久及び神埼との連携、それとアクションプランにおける佐賀市と鳥栖市との一体的運営で、説明のあったときにこのアクションプランという言葉が一回もなかったんですけども、この後どう進んでいくのか、展開をしていくのか。つまり佐賀市、鳥栖市だけではなく、よその市町（行政）と連携をどのように図っていくのかという考え方を教えていただければとっています。

これは特に労働局長から冒頭ご挨拶ありました中で、これらの人材確保の関係で、行政自身もいろんな事業を含めて今後戦略をつくっていくという形になっている関係で、実は連合佐賀で、県内の全部の市町に要請行動を行ったときに、ぜひとも雇用における対策室的な、係的な組織もつくってほしいという話もさせていただきました。その際、特にハローワークとの連携を密に取っていただくようお願いもしてきましたところでもありますので、今後のアクションプランの動き方は質問として、お願いとしては、その他の各行政に対する連携、支援等々をぜひともお願いをしておきたい、これは要望であります。そのことをまず申し上げておきたいと思います。

以上です。

○納富会長

それでは、よろしくお願いします。

○田窪・労働局長

私から概括的なことを少しご説明させていただいて、あと補足があればそれぞれ話させていただきます。ご承知のことかとは思いますが、今、相川委員からご指摘いただいたアクションプランという部分については、ちょうど平成22年の12月に閣議決定されて、その時に「一体的実施をやりましょう」と。その中の一環として、「特区という制度についても地方からの提案を踏まえながらやっていきましょう」というようなことでスタートしたというのが一番の始まりです。そういった中で、じゃ、特区をどうするのかという部分を国と都道府県との調整の中で、全国で2カ所、具体的には埼玉とうちのそれぞれのハローワーク1カ所でやりましょうという取り決めになって、それが早急に対応するという趣旨もあったんですが、雇用対策法の施行規則を少し変えて、法律改正ということではなくてですね、実質的に権限が移譲されたのと近いような形でやりましょうということで、この特区という部分を始めています。アクションプランの 때가、おおむね3年程度実施して、その実施過程も含めていろいろ検証して、今後の取組をやりましょうということでやっています。その後、2回ほど同様の関連で閣議決定があって、25年と、今年の1月にまた閣議決定があったんですが、期間の「おおむね3年」という文字が今消えています。その趣旨は、我々としては真意はわからないんですけれども、現状申し上げると、国の方から検証に向けた作業を進めろという指示もまだ何も来ていないというのが実態でして、我々としても、そこがどうなっていくのかというのはちょっと、情報は収集しようとしているんですが、わからないというのが現状になっています。

ただ、いずれにしても、何らかのタイミングで検証はやらないといけないことにはなろうと思いますし、そういう検証の中で、今後どうしていくのかというのが、また国と知事会になるんだとは思いますが、国との調整の中で、どうしていくのかということになってくると思います。

ということで、特区自体は、とりあえず2カ所でやるということでの取り決めになっているということをご理解いただければと思っているところです。

何か補足があれば。

○向山・職業安定部長

相川委員からの多久と神埼の部分と、アクションプランの部分ですけど、アクションプランという言葉が出てこなかったというのは、あえて使わなかったんですけれども、申し上げ

たとおり、アクションプランの中に一体的実施も特区も入っているということでご理解をいただければと思います。

それで、局長からも今申し上げた評価をするということですが、この特区の取組と一体的実施の取組、それから、今年度から始めましたハローワーク等の求人情報のオンライン提供の取組、こういったものをあわせて評価検証するというので、今、直近の閣議決定ではなっております。これは申し上げたとおり、それをどのようにやるのか、スケジュールであるとか、手法というのがまだ示されておられません。これは恐らく内閣府が主導になって、国側では評価することになると思いますが、今まだ動きがありませんので、我々としては引き続き、この連携の取組を4月からも継続をしていくということでございます。

一体的実施については今、鳥栖市と佐賀市でやっております。これに関しては、市とハローワークで連携をとっている部分でございます、市単位でやっております。

一方、ハローワーク特区につきましては、ハローワーク佐賀管内という範囲でやっております。すなわち、ハローワーク佐賀管内の佐賀市とは一体的実施の枠組みでやり、管内のそれ以外の小城、多久、神埼の3市とは、一体的実施の取組と同じように市と連携して、特区の枠組みで福祉受給者に対する支援を行っている、という制度でございます。

○納富会長

今のは相川委員に対するご説明ですか。

○向山・職業安定部長

はい。

○納富会長

原口委員のご質問がありました。

○原口委員

そういうことから広げはされないということですね。

○田窪・労働局長

そこはもう取り決めになっているので…。

○原口委員

ハローワーク佐賀が認可を受けているというか、そういう形ですか。

○田窪・労働局長

指定を受けているということです。

○原口委員

鳥栖は？

○田窪・労働局長

鳥栖市の一体的実施はそういう事業ではなくて、それぞれの地方公共団体からご希望があれば、前向きにそれぞれ検討していこうというのが基本的な立場です。数の制限は特にはありません。

○原口委員

それは例えば、よその市町が希望すればできるということになってくるんですか。

○田窪・労働局長

基本的にはそうです。

○向山・職業安定部長

予算の範囲内というのは当然出てきます。それも自治体の希望に応じてご相談していくという形は十分ございます。

○相川委員

ありがとうございました。

○納富会長

これは市町村ですか。

○向山・職業安定部長

市町村ですね。

○納富会長

佐賀県から何かあるんですか。事の発端は知事会なんですけれども。

○向山・職業安定部長

県とは今、特区事業をやっておりますので、ハローワーク特区の取組ということをやっておりますので、一体的実施ということではやっておりません。

○納富会長

あとは市町村・・・。

○向山・職業安定部長

市町村でやっているということです。

○納富会長

はい、わかりました。

もう1つ、労働時間の話がありました。

○横田・労働基準部長

労働基準部長の横田です。

原口委員からの労働時間関係のご質問についてですが・・。

正直な話、目標設定ということはあまり考えたことがないんですけれども、あくまで年間総実労働時間ということで、確かに全国より100時間長いというのは当然これありますので、もう少し短くするという方向性は当然あるのかなと思っています。ただ、あくまで総実労働時間、要するに所定内と所定外、いわゆる残業ですね、を含めての時間数でこのような時間になっている。

何回かご説明したことがあるかと思うんですが、佐賀が何で総実労働時間が長いのかということに関して、さまざまな分析があるんですけれども、1つには、パートタイム比率が全国より低いというのが一つの背景にはなっているのがあります。要するに、フルタイムの方が多い。これは統計調査ですので、そういう労働者の属性を限定しないで調査しておりますので、当然フルタイム労働者が多くなれば、総実労働時間というのは長目になるという統計の問題もあります。ということで、フルタイムとパートタイム、フルタイムの正規社員の方が多いというのは、その意味からいうと、必ずしも悪いことではないので、それが背景として長くなっているとすれば、必ずしもそのことをもってどうだろうかといったこともちょっと言うのは難しいのかなと。しかも統計調査でございますので、その辺も含めて言うと、なかなか具体的な目標数値、例えば、このような状況を見ると、1,800時間では確かに一つの切りのいい数字にはなるんですけれども、それを設定するのが果たして適切かどうかということもありますので、今のところ目標設定については、あまり突っ込んだ検討はしていないということはあると思います。

ただ、そうは言っても、やはり全国より100時間長いことに関しては、何らかの方法で働き方を改革的に進めていく必要は当然出てくると思いますので、検討課題ということでご容赦いただければと思います。

それともう1つ、年休の取得率なんですけど、これはご案内のとおり、今度の通常国会で改正労働基準法案が提出されます。その本案の改正項目の1つに、年次有給休暇を10日以上付与される労働者に対しては、5日間、時季を指定して使用者の方が与えなさいという内容の

改正案です。こうなると、恐らくこの取得率というのは激変すると思うんですね。だから、それを見据えた上でないと、50%とか70%というような目標設定も少し難しいというような判断もありますので、年休の取得については労働基準改正法の改正等をにらみながら、目標設定的な検討を進めるというような形になるのかと思います。

以上です。

○田窪・労働局長

ちょっとだけ補足させていただくと、労働基準行政というのは、監督行政ということを経営的な使命としてやってきていて、いわば法定の最低基準を守っていないところは徹底的にたたくというのが一番の使命という部分もあって、最近、最低労働条件よりも、もうちょっと良い条件にどんどんしていってもらいましょうという動きを、ようやく今年に入ってから本格的に動き始めたところもあって、そこは我々としては、県もいろいろやっておられるので、それとうまくタッグを組んでやっていこうかと今ちょうど相談しているところで、そういった県との連携の中でもそういったことを少し検討しながら、先ほど部長が申し上げたように、今後の検討課題として数値目標という部分についてはご理解いただければと思っております。

あと、会長から一体的実施の関係で、県からはというお話があったんですが、今、一体的実施というのは、県と労働局、市町と労働局、との間で協定を結んでということを通じてやっているんですけども、佐賀県の場合は特区協定がありますので、新たに協定というと、何かごちゃごちゃになるということがあります。ただ、特区だけやればいいと思っているわけじゃなくて、冒頭申し上げたように、地方創生ということもあって、特区以外の事業も、もっと連携すべきことがあるんじゃないかということで、今、いろいろ相互に要望等しながら、できるものはどんどん広げていこうということにしているところです。

すみません。長くなりました。

○納富会長

ご質問、追加ありますか。

○相川委員

関連というか、冒頭、最後に要望という話で、行政との支援連携をよろしくお願いしますねというやつで、一体的実施、あれは手挙げ方式で、手を挙げたところには十分連携をとってやっていきますよという回答でした。じゃ、行政からいろいろ相談があった場合について

は、積極的に相談を含めて支援等、連携等もやっていきますよというふうに理解をしていいのかなと、それでよろしいですか。

○田窪・労働局長

基本的に我々としては。

○相川委員

はい、ありがとうございます。

○原口委員

働き方改革推進本部もできたばかりでありますので、その成果を見守りたいと思います。

○納富会長

はい、どうぞ。

○江島委員

女性の活躍という観点から、1つは、知らない部分もあると思いますので、お聞かせいただきたいということと、活動の具体的なところをご質問させていただこうかと思います。

女性の活躍については、国を挙げて一つの目玉としてやっていこうという段階にあると認識しておりまして、国のほうの業務の振り分け、それと地方との振り分けがどうなっているのかよくわかりませんが、きょう、この計画を見る限りでは、項目的にはさほど変わっていないような法律的な女性の差別であるとか、そういうものをクリアしていこうというものになっています。で、それは中身が充実するんですよということであれば、それはそれでご説明いただければありがたいと思いますけれども、やはり現場の女性に対する管理職登用であるとか、具体的な数値を上げるためには、やはり経営者の意識改革であるとか、もう一歩進んだというか、アクションをもう1つ進めないと、掛け声だけに終わってしまうんじゃないのかなとの思いもしています。

佐賀県の方でも、今度の地方創生の中で、新たな交付金を活用して事業を実施しようというようなものが聞こえてはくるんですよね。そういった意味で、佐賀県に対しては大変期待をしている部分もありますけれども、そういう意味で、こういうものをできるのであれば、国、県、それから、民間が一体となって重層的にやったほうが、さらに効果が増すんじゃないだろうかなとの思いで今質問をしているところです。少なくとも、ちょっと深く資料を読み込みをしていない部分も大変失礼かと思いますが、そこら辺の役割分担、それから、項目として新たなものを何か挙げておられるのかどうか。もう一回ご説明いただけますか。

○大庭・雇用均等室長

それでは、私から、今いただいたご質問に対してご回答させていただきたいと思います。

確かにおっしゃっていただいたとおりに、女性の活躍につきましては、国だけではなくて、地方自治体、そして民間の力を借りて進めないといけないと思います。

そして、まずご質問の1つ目の国としての雇用均等行政で挙げている来年度の重点対策、これまでとどう違うのかと、女性活躍で重点なのにあまり変わっていないのではというようなご質問だったかと思うんですけれども、まず、大きく1つ変わっている部分といたしましては、先ほど申し上げましたような女性の活躍に関する新法、そういうものが今、国会に提出されていますので、そうしたものが成立した場合は、それでもって進めていくというのが1つ大きく変わっているところでございます。

それからもう1つが、女性の活躍にどうしても欠かせないのが、男女ともに仕事と家庭生活の両立を進めるといったようなところが重要かと思えますけれども、そうしたところで次世代法の改正というのがなされましたので、そうした次世代法の改正に基づき、新たなるみん制度とか、そうしたものを推進していくというようなところでございます。

それからもう1つ、県との連携とか棲み分けとかどうなっているのかというところだと思うんですが、国におきましては、女性活躍に関する部分としては、厚生労働省、そして内閣府というのがございます。厚生労働省におきましては、労働局の雇用均等室ですとか、職業安定部というところがかかわっているところでございます。内閣府については、幅広く男女共同参画という観点で、地方自治体に下りていっているかと思うんですけれども、そうしたところで棲み分けというか、労働局と地方自治体も連携をしながらやっていかないといけないと思っているところです。

またちょっと話は元に戻りますけれども、労働局の新しい施策といたしましても、雇用均等室だけではなくて、やはり職業安定部におかれても女性の活躍というのがかかっておりまして、例えば、今、働きたい、雇用の場に出たいけれども、育児などでなかなか働きに出ることができないといったような労働市場への参加のための取組でありますとか、それから、育児休業を取って、復職がスムーズにいかない、そうした人たちのための訓練といったものを企業がちゃんとできるように、助成金の拡充とか、そうしたものが労働局の施策としては新たなものとして来年度の事業として出てきているのかなというところでございます。

あとは、民間との連携というところでございますけれども、佐賀県につきましては、女性

の大活躍推進佐賀県会議ということで、経済界が中心になって進めているというところがございますので、労働局のほうといたしましても、毎月のようにワーキンググループというのを佐賀県会議さんのほうが開かれていますので、均等室もそこに参加をさせていただいて、情報提供であるとか、情報の共有化を図っています。

それから、セミナーとか、そうしたものを一緒にできたらいいなと、今働きかけをしている段階でございます。

ダイレクトなご回答になっていない部分もあったかもしれませんが、以上でございます。

○江島委員

ありがとうございました。

法律がおのずと成立してくると思いますので、今度、秋にまた審議会があると思いますから、その折にでも法律に基づいたもの、あるいは新たに今年度お気づきになられて取り組まれたものをご報告いただきながら、また私もいろいろ考えてみたいと思います。

○納富会長

経営者団体としてやりたい、やらないといかんこともたくさんありそうだという部分…。

○江島委員

それ言ったら長くなるので。

○納富会長

はい、わかりました。

他に何かご質問、ご意見等ございませんか。どうぞ。

○向井委員

23ページの労働法制の基礎知識の普及促進というのがあるんですけども、今、ブラック企業なんかがあって、やはり新卒で出る方たちの労働法制の知識不足というのがあるということで、大学等に正規の講義のカリキュラムを求めていくというのがあるんですけども、現在、そういう成果があるのかというのが1点。それと、新規に就職する場合、やはり商業高校や工業高校の高校から真っすぐ就職する学生たちが、労働法制の知識不足のために、ブラック企業との対応で非常に困っているというような事例もあります。そういうところにも、講義等のカリキュラムを入れた方がと思いますので、2点についてお聞かせいただければと思います。

以上です。

○橋口・総務部長

労働法制の普及については、県内の大学等に対して、学生さんを相手に労働局から労働法制、基準法等の関係といったことで、講演という形で訪問しております。そこは、大学側や学生さんのいろいろなニーズなどを聞きながら、どういった内容、どういった資料にするかについて、そういったニーズを聞きながらやっております。

成果については、結果について、大学等に対し、講演内容について、もっとこういっことを聞きたいというようなことを聞きながら、内容とか資料についてより充実をしていきたいと思っております。

高校に対しても、今年度から、セミナー等の開催の場で、同様に労働法制の普及ということで、新たに取り組んでおります。これについても、始まったばかりのところもあるので、高校に対しても、今後、生徒さんのニーズ等を聞きながら、内容の充実に努めてまいりたいと思っております。

○向井委員

できれば、正規の講義、高校生の授業の中にカリキュラムとして取り組んでいただくように求めているかと思いますので、よろしくお願いします。

○橋口・総務部長

検討してまいりたいと思います。

○納富会長

他に、何かご質問、あるいはご意見ございましたらどうぞ。

○兼武委員

行政運営方針ではないのですが、先日、佐賀労働局の記者発表「過重労働解消キャンペーンの重点監督の実施結果」の資料をいただいて、ひどいなと思ったですね。これは佐賀県内のことでしょう。60事業所調べて、何らかの違反をしたのが80%。そして、違法な時間外労働、これが23事業所で38%。そのうち、100時間を超えるのが34.8%。150時間が26.1%、200時間が8.7%。ちょっとこれは異常じゃないかなと。それに賃金不払い残業といった違反も。60事業所については、何かあるから調べたということでしょうけれども、余りにも中身がひど過ぎて、はっきり申し上げて、私ちょっと困惑しておるんですよ。多分、こういう事業所は時間管理もしていないだろうし、タイムカードも押していないとかね、それで不払い残業がまた多いんだろうし。

それで、局長が一番最初に言われた、労働基準行政は監督を主にやってきた、監督・指導をやってきたということであれば、全部にはできんにしても、来年度に向けてもっと減らしていくような取組をしないと。もし何かあった場合は、これは労災ですよ。労災事故が減っていると言われますけれども、これだけ時間外労働が増えるということになると、当然、体に相当負担がかかるし、全てにかかわると思うんですよ。先ほど言われたメンタルヘルスの問題もある。この辺の関係は、ぜひ労働局できちとした対応をやってもらいたいと。

それと、パート労働についても、契約するとか、こうしなさい、ああしなさいとあるんですが、はっきり申し上げて、労働者というのは、初めは使用者に物言えんですよ。だから、監督官庁としてその辺はきちっとやってもらいたいなと。

私一度経験があるんですが、ある旅館で不払い残業どころかめちゃくちゃな労務管理やっておったところがあるんです。そしたら、経営者（本社）は福岡県にいる。我々も雇われておるんですと。給料も全部福岡の本社から送ってくるんです。ここには賃金管理表は何もありません。タイムカードもないし、めちゃくちゃにやっているんですよ。もう残業未払いどころじゃなく、賃金未払いの部分もある。そして、福岡の本社と連携を取っていただきましたが、結果的には、呼び出しても出てこんで終わりやったんですね。だから、労働者はどうしても弱い立場にあると。法律・制度はきちとしたのを書いてありますけれども、それを実行するかしないかだろうと思います。

それとあと1つ、41ページに、労働保険の未手続事業というのが。まだいっぱいあるみたいですが、私がずっと未組織事業所を回っている中で、会社の中でけがしても、自分の保険で病院に通ったりしている人たちが相当多いんですよ。特に、労働保険に加入していない事業所、ゼロにはなかなかないだろうと思いますが、ぜひ指導をしていただければと思います。労働保険に加入していても、このくらいのことは自分の保険でやってくれという企業もあります。はっきり言って、労災事故が増えれば料率が上がるわけですから、会社が払う労働保険料が増えるという、会社にとってもそういうジレンマはあると思いますが、現実はそのようなことがあります。

私からの要望です。

以上です。

○納富会長

今のご意見は、ご要望でいいですか。

○兼武委員

要望でいいです。

○納富会長

具体的な事例に基づきまして、今要望があったところです。もう1つだけどうぞ。

○大嶋委員

行政運営方針の中のこれからの取組としてあることは、本当に推進していけば、それこそすばらしい労働環境がつくられて、日本が非常に発展していくだろうと思っています。

そこで、先ほどの向井委員の「労働法制の基礎知識の普及促進」に関連して、一つ私が思うことを発言します。

今、フリーターとかニートとか横文字が多く使われていて、非常にかっこいいように思いますが、私はこういう言葉が余り好きではありません。こういう人たちをつくらない世の中をつくっていくことが大切かなと思うんですね。私たちは、次世代の若者たちに託していくための環境をつくらなきゃいけない、ということにおいては、私は最初に記載されている、「ひと」それから「しごと」、この二つが一番大切だと思っています。それで、先ほどもありましたように、労働法制の基礎知識の普及ということもあるんですけど、働くことの意義ということ、小学校から教えていかなければならないのかなと。そういうことを教えることによって、本当に働くことの義務、大人になるということは、働いて税金を納めることだよということを教えていかなければならない今の社会環境にあるのかなと思いました。だから、これは労働局だけの問題ではなくて、育ってしまった人間をどうするかというのを、今、そういう子供たちをどうしていこうかという手段の問題でいろいろと苦労されていると思うんですけど、本当は、文部科学省と連携しながら、若い時からそういう育て方をしていかなければならない環境に今あるような気がしてなりません。

ですから、社会人になってからは労働環境ということを推進していかなければならないけれども、小さいころから、女性にあってもそういう男女共同参画の本当の意味の教育をしていくことが必要だし、若い時からの教育ということが一番大切ではないかなと思いますので、そういう意味においては、次世代においては、小学校の時からこういう機会を設けなきゃいけないと思っています。中学、高校では手遅れだと思います。ですから、労働法制というか、労働のあり方、働くことの意義というのを、これからの子供たちに、そういうところから推進していただければなと。

これは私の思いであり、お願いであります。

以上です。

○納富会長

ありがとうございました。ほかに何か、ご意見はありませんでしょうか。よろしいですか。

(各委員、なし)

○納富会長

それでは、これをもちまして、運営方針についての議事を終了させてください。

実は、何分間か休憩というのがあるんですけども、予定している時間を15分間ぐらい超過していますので、そのまま続けさせていただいていいですか。

途中でトイレ休憩で退席される方もありますけれども、すみません、このまま進めさせてください。よろしくお願いします。

それでは、佐賀県佐賀地域雇用開発促進地域における「地域雇用開発計画」について、佐賀労働局長から諮問がありますので、よろしくお願いいたします。

事務局のほうで諮問文の写しを配付してください。

(諮問文(写し)配付)

○田窪・労働局長

先に諮問文の写しを配らせていただきましたけれども、佐賀県佐賀地域雇用開発促進地域における地域雇用開発計画の件について、私の方から諮問をさせていただきたいと思いますので、よろしくお願いします。

○寺崎・企画室長

それでは、諮問文を読み上げさせていただきます。

佐労発案0318第1号

佐賀地方労働審議会会長 殿

別紙、「佐賀県佐賀地域雇用開発計画」について、貴会の意見を求める。

平成27年3月18日

佐賀労働局長

以上でございます。

〔諮問文を会長へ手交〕

○納富会長

ありがとうございました。ただいま佐賀労働局長から佐賀県佐賀地域雇用開発促進地域における「地域雇用開発計画」について諮問がありました。

まず、地域雇用開発計画にかかわる制度につきましては、担当の職業安定部長からご説明をお願いいたします。

○向山・職業安定部長

座ったまま失礼いたします。議題のⅡで、佐賀県佐賀地域雇用開発促進地域における「地域雇用開発計画」についてということで、議題Ⅱの資料のNo.1を使います。

今回、この諮問、答申という行為、どういう目的で、どういう内容で、どういう手順でということをご説明したいと思います。

資料No.1の中の資料No.3－2というものをご覧ください。横長の図で、青い背景の資料でございます。

まず、今回やろうとしていることは、この地域雇用開発促進法という法律がございます。これの趣旨を全うしたいということが今回の審議の趣旨でございます。

この制度の内容、一番上の枠の中でございます。

雇用情勢が、全国に比べて特に厳しい地域、これを指定して、特定して、その地域の事業主に国として助成をしようというものでございます。このことによって、その地域の雇用を促進する、ひいては地域社会の発展に寄与しようというのが法律の趣旨でございます。ただいま申し上げました雇用情勢が全国と比較して厳しい地域というものを、具体的には、地域雇用開発促進法施行規則という省令に規定しております。それが、2番目の枠の中でございます。雇用開発促進地域に指定するための基準は、①と②の2つでございます。

1つが、「過去3年間の労働力人口分の有効求職者数が全国平均以上」、これすなわちどういうことかということ、職を探している人の割合が全国に比べて多いということでございます。

それから2番目、「過去3年間及び過去1年間の有効求人倍率が、いずれも全国平均の3分の2以下」、有効求人倍率が低いということは雇用状況が悪いということになります。

なお、ここでのいう地域ですけれども、これ市町村単位とか都道府県単位ではございませんで、原則的にハローワークの管轄の単位ということで判断をいたします。

現行どうなっているかということですが、冒頭、局長からもありましたが、現行で

は、ハローワーク佐賀の管内、それからハローワーク鳥栖の管内以外が指定されております。鳥栖地域と佐賀地域だけが雇用開発促進地域になっていないということでございます。

今般、この基準を定めました省令が改正される予定でございます。4月の予算成立後に施行する予定でございますけれども、この指定基準が緩和される予定になっております。その緩和の内容がどうなるかというものが、一番下の枠でございます。

①はそのままでございますが、②がこのように変わるということになります。

②が、今現行は、「過去3年間の求人倍率と過去1年間の求人倍率が、どちらも全国平均の3分の2以下にならなければならなかった」というものが、どちらか一方でいい。「過去3年間の平均か、または過去1年間の平均のどちらかが3分の2以下になればいい」ということになります。これはどういうことかといいますと、これまで指定されていた地域が、例えば過去1年間の間に、全国に比べて急に倍率が良くなってしまった。といった場合に、過去1年間で有効求人倍率を見ると、全国の3分の2を下回らなかつたら基準から外れてしまうというようなことが起こり得ます。また逆に、これまではよかったけれども、過去1年間、急激に悪化したような場合、というのは、過去1年間で見ると3分の2を下回った場合でも、過去3年を平均したときに3分の2を下回らないと指定できないということで、急激な情勢の変化に対応しにくかったということもありまして、今回の緩和が予定されております。「または」になることによって、過去3年の平均から過去1年の平均どちらかでいいということになるわけでございます。

それから、あわせまして、適用となる求人倍率の下限值、これが、従来は0.5以下でございましたけれども、これが0.67に引き上がりました。ということなので、ものすごく端的に申し上げますと、過去1年間の有効求人倍率と、過去3年間の有効求人倍率のどちらかが0.67以下になれば指定の基準を満たすと考えていただければ大丈夫かなと思います。

では、今、指定をされていない佐賀地域と鳥栖地域がこれによってどうなるかということでございますけれども、まず、佐賀地域の過去1年間の有効求人倍率、これは0.68倍でございます。0.67を下回りません。しかしながら、過去3年の平均は0.61倍ということになりまして、今回この基準に当てはまったということでございます。

それから、鳥栖地域でございますけれども、鳥栖地域は、過去1年の平均が0.79、過去3年が0.68ということで、いずれも基準を満たさなかったということです。今回、佐賀地域のみがこの地域の指定基準を満たすこととなるということでございます。

次のページ、資料No.4をご覧ください。

ここの真ん中辺に、佐賀県の地図が書いてあります。緑色のところが、いわゆる佐賀地域、ハローワーク佐賀の管内でございます。それから、色がついていない白いところ、これが鳥栖地域、ハローワーク鳥栖の管内でございます。今回、要件基準を満たすのが、緑色の佐賀地域ということで、色がついているところが鳥栖地域以外の部分になるということでございます。

それから、今回の要件緩和をすることによって、佐賀地域が新たに雇用開発促進地域、いわゆる雇用情勢が厳しい地域ですよという基準を満たすこととなるわけでございますけれども、この基準を満たしただけでは、直ちにそこに所在する企業が助成を受けられるということではありません。もう1プロセスが必要になります。そのプロセスが何かといいますのは、その地域、今回でいうと佐賀地域、ハローワーク佐賀を管轄する地域を管轄する都道府県、これ言うまでもなく佐賀県でございます。佐賀県が、その地域の意見を聞きながら、その地域の中における雇用開発の促進に関する計画というものをつくらなければいけない。つくった上で、厚生労働大臣に協議をして、厚生労働大臣の同意を得なければいけないという決まりになっております。厚生労働大臣は、申請があれば同意をするための審査をするわけですが、それに先立って、その計画がいいのかどうかというのを審査するに当たって、あらかじめ地方労働審議会の意見を聞かなければいけないということになっておりますので、今般皆様にご審議いただくのが、佐賀県が策定した佐賀地域における地域雇用開発計画、これをご審議いただきたいと。

これが資料No.2でございますが、これは、後ほど佐賀県の方からご説明を申し上げたいと思います。

本日のこの審議を経まして、厚生労働大臣から同意が得られた場合でございますけれども、先ほど助成制度があるということを申し上げました。助成制度は、飛びまして資料No.5-3をご覧ください。

地域雇用開発奨励金という制度がございます。ここのパンフレットでございますが、制度概要というところになります。雇用機会が特に不足している地域であります。まず、この地域でなければいけないということで、今回の雇用開発促進地域を指すということになります。この地域の中において事業所の設置整備を行う、それから、ハローワーク等の紹介で対象労働者、これは、その地域の労働者を雇い入れた場合に、雇い入れた人数と、この施設

の設置とか整備に要した額に応じて支給額が決まる。支給額はその下の表でございます。最少50万円から最多800万円までというようなものが、この助成の内容でございます。これは、もちろん助成金でございますので、今回、佐賀地域が指定基準を満たすこととなるわけでございますけれども、この手続を経た後、かつ厚生労働大臣の同意を得ると。それで、その地域において、企業がこの助成金の要件を満たして初めて助成が受けられるということでございます。

これ最後になりますけれども、今回、佐賀地域が指定されるということで、残ったのが先ほど申し上げたとおり鳥栖地域だけということでございます。この地域が基準に当てはまるかどうかの判定というのは、1年に2回やることになっております。それで、次の判定をするタイミング、10月ということになりますが、恐らく鳥栖地域はまだまだ雇用情勢が良いのでどうなるかわかりませんが、もしそのときに当てはまるというようなことがあれば、また次の秋の審議会でご議論をお願いすることとなろうと思います。

私からは以上です。

○納富会長

詳しく制度の説明をいただきました。ありがとうございます。

続きまして、地域雇用開発の内容につきまして、この計画を策定されました佐賀県からご説明をお願いいたします。

○笠原・佐賀県雇用労働課長

佐賀県農林水産商工本部雇用労働課長の笠原でございます。本日は、委員の皆様に対しまして、佐賀県の計画をご審議していただきますということに対しまして御礼申し上げます。

それでは、座って説明をさせていただきます。

資料No.2の、「佐賀県佐賀地域雇用開発計画」を見てください。

佐賀地域の雇用開発計画につきましては、平成27年3月3日付で佐賀労働局を通しまして厚生労働大臣宛てに提出をしております。

現在、佐賀県内の有効求人倍率は改善の傾向にありますものの、まだ全国平均と比べまして低い状態が続いております。今回、地域雇用開発計画の策定基準になります地域要件が緩和したと、先ほど向山安定部長様からご説明がございましたが、その緩和に伴いまして、佐賀県の佐賀地域の区域について、国の支援措置を受けられるようにするために地域指定を受けることといたしまして、今回、計画を策定しております。

計画の内容につきましては、まず、1ページの目次でございますけれども、この中で、計画が「雇用の開発促進地域の区域」、それから「労働力の需給状況その他雇用の動向に関する事項」、「地域雇用開発の目標に対する事項」、それから、「地域雇用開発を促進するための方策に関する事項」、「計画期間に関する事項」、大体この5つに分かれております。

第1項目、第2項目につきましては、先ほども向山部長様からの説明等ありましたし、また、需給状況につきましては、説明が長くなってしまうので、割愛をさせていただきます。

それでは、13ページをお願いいたします。

「地域雇用開発の目標に対する事項」でございますけれども、佐賀地域の産業基盤の特徴といたしましては、有明佐賀空港を擁していること。長崎自動車道、佐賀唐津道路、それから有明海沿岸道路のほか、国道34号線が整備されている、または整備が進行している中でございます。また、平成34年ごろには、佐賀駅に九州新幹線がとまるということになっております。当地域の北部地域につきましては、自然が豊かで、脊振、北山、県立自然公園等の屋外型のレジャー施設が充実していることなどがございまして、また、古湯・熊の川温泉や佐賀インターナショナルバルーンフェスタなど、観光資源も豊富である地域でございます。さらには、多久聖廟や吉野ヶ里町歴史公園など、歴史的文化財遺産があるということも挙げられるかと思います。

このような産業基盤の特徴、それから地域の雇用情勢などを踏まえまして、佐賀唐津道路、有明海沿岸道路及び国道34号線の整備、九州新幹線西九州ルートの整備促進、また、地域経済の波及効果の大きい優良企業や今後大きな発展が見込めますような企業などの誘致の促進、新産業の創出のための創業・ベンチャー支援の強化、定住促進施策の支援、観光客の誘致の促進、まちなかの再生などにつきまして、地域雇用開発助成金など、雇用開発のための助成措置の有効活用によります新規立地の促進。さらには、地域雇用開発奨励金を活用しまして、企業における中核的人材を受け入れることなどによりまして、雇用創出に結びつく新事業の展開、経営の高度化、拡大の促進などを図っていきたいと考えております。

こういうような産業基盤の整備、雇用開発のための各種支援策に取り組んでいくこととしております。これらの取組を推進することによりまして、国の支援措置でございます地域雇用開発奨励金を活用した新規の雇用創出人数を、3年間でおおむね250人にするという目標を立てております。

これは、佐賀地域の過去3年間の地域雇用開発助成金の支給実績をもとに設定したものでございまして、新たな雇用創出が250人だけというわけではございませんので、ご了承をお願いします。

次に、14ページでございますけれども、「地域雇用開発を促進するための方策に関する事項」といたしまして、地域雇用開発の促進のための措置でございますが、商工会議所や商工会などの商工団体との連携をした創業支援、民間と一体となりました観光キャンペーンなどの実施などを展開していきたいと思っております。

それから、企業誘致や創業支援、中核人材の受け入れ、能力開発等に当たりましては、国の事業主に対します各種助成金の有効活用や県、市の優遇措置、または助成措置を最大限に活用していきたいと考えております。また、公益財団法人でございます佐賀県地域産業支援センターが行います創業、新分野への進出など、経営面でのさまざまな相談や新事業を通しまして、雇用の拡大を図ろうといたします事業主を、ソフト面から援助していきたいと考えております。

15ページでございます。

佐賀労働局、公共職業安定所、高齢・障害・求職者雇用支援機構、ポリテクセンターですけれども、また、地域の事業主団体などと十分な連携を図りながら、職業訓練に係る地域ニーズの把握に努め、地域の実情に応じた効果的な職業能力開発に努めてまいりたいと考えております。

さらに、佐賀労働局、それから各公共職業安定所によります地域の労働市場の状況、雇用、職業に関します情報等の積極的な提供や求職者に対します職業指導、相談等、事業主に対します指導、援助をきめ細かく行ってもらうことによりまして、県におきましても、ミスマッチ対策や人材の確保のためにジョブカフェSAGA——これは、若年者の就職支援センターですけれども、これを中心といたしまして、若年者に対する就職支援、それから、さらには佐賀就職面談会などの開催などの開催。また、それから県外の在住者のUJIターン就職支援、グローバル人材や70歳現役応援デスクということで、高年齢人材の就職支援などを通じまして、県内企業の人材獲得への支援などを行っていく予定でございます。

なお、若年者の職業意識を醸成し、適切な職業選択を支援するために、高校生や大学生などの県内企業へのインターンシップについても促進をしていきたいと考えております。

次、16ページでございますが、地域雇用開発を促進するために、各種支援措置につきまし

ては、佐賀労働局や関係機関と連携をとりながら、事業主に対するパンフレットの配布や県、市の広報媒体を活用した広報啓発活動を行っていきたいと考えております。

次に、同じく16ページの地域雇用開発の促進に関する県の取組につきましては、まず、道路の整備促進というものがございます。県内の道路は、九州自動車道、長崎自動車道といった高速道路が広域的な幹線道路といたしまして重要な役割を担っております。

また、国道、県道が、これを補完する幹線道路として県内外の主要各地を結んでおります。さらに現在、県と佐賀市と唐津市を結び唐津港や有明佐賀空港へのアクセス基盤となります佐賀唐津道路、それから、大牟田市、柳川市、大川市、それから鹿島市などの有明海沿岸を結びます有明海沿岸道路、これはまた三池港や佐賀空港へのアクセス基盤ともなっております。これらの道路をまた補完する国道34号線の整備も進められているところでございまして、今後とも引き続き整備を促進していきたいと考えております。

17ページですけれども、九州新幹線の整備促進でございます。

九州新幹線西九州ルートにつきましては、全国の新幹線ネットワークを形づくるものとして整備をされておまして、人の交流の拡大や企業立地が期待できますとともに、一日も早くその効果が引き出せるように、平成34年ごろの開業を目指し、整備を促進しているところでございます。

また、企業誘致の推進でございますが、本県の工業におきましては、工場従業員の約4割、製品出荷額の約6割を誘致企業が占めております。誘致企業は、雇用面におきましても重要な役割を果たしているところでございますので、引き続き企業誘致を積極的に推進していきたいと考えております。

今後は、企業の立地ニーズに機動的に対応するために、分譲中の工業団地のほか、空き地や空き工場など、即戦力用地も活用しながら、企業立地促進特区などの活用により、地域経済への波及効果の大きい優良企業、今後大きな発展が見込める、先端技術を有する企業などの誘致を進めていきたいと考えております。

また、この企業誘致に当たりましては、国の雇用開発助成金を初めとしまして、県や市によりますさまざまな税等の優遇措置など、助成制度を積極的に活用していきたいと考えております。

それから、19ページでございますが、新産業等の創出支援ということでございます。

県では、公益財団法人の県地域産業支援センター、これは、佐賀市の工業技術センターの

横にございますけれども、ここで新産業創出のための中核支援機関として、企業創業、それからイノベーションなどの支援促進に取り組んでいるところでございます。今後とも、商工団体など、民間の人材や組織、企業等との連携を密にしつつ、総合的な支援体制の充実強化に務めながら、地域資源の活用や人材育成の視点を加味しつつ、新産業の創出を図っていかうと計画をしているところでございます。

次に、21ページになりますが、定住促進施設への支援ということで、この定住促進につきましては市町のほうで行われておりますが、多久市では、定住人口を拡大し、活力ある産業の創生とにぎわいの創出を図るために、定住促進条例を制定されておまして、定住促進事業の実施を推進しておられます。また、佐賀市でも、同市のホームページ内には、定住サポート情報というページを開設するなどによりまして定住希望者への取組を実施されており、小城市でも、空き家バンク制度などを実施されております。

県におきましても、県の仕事相談室を開設いたしまして、県外在住者のU J I ターンの就職支援を行っておりまして、この県の仕事相談室のホームページにおきまして、市の定住や移住に関する情報的を行うなど、定住、移住に関して市と連携を取りながら進めているところでございます。

次、観光の振興でございますが、佐賀地域では、最初にも申し上げましたように、脊振北山県立自然公園等の屋外方のレジャー施設の充実、多久聖廟などの歴史的な文化遺産、古湯・熊の川温泉郷などの観光資源も豊富にございます。また、11月には佐賀インターナショナルバルーンフェスタなど、さまざまなイベントも実施をされております。県では、「わざわざ行ってみたくなる県」、「日本で一番、だれでも個人旅行がしやすい県」を目指しておりまして、観光地の磨き上げ、受け入れ体制の整備、観光情報の発信等に取り組んでおります。今後も引き続き、市や観光事業者と一体となって魅力ある観光地づくりに取組、観光客の誘致拡大を図っていく所存でございます。

また、国内大都市圏や東アジア地域からの観光客誘致につきまして、広域的な取組が有効であるということで、九州観光推進機構の取組も活用しながら、本県独自の取組により、九州の中の佐賀県を強く国内外にアピールをしていきたいと考えております。

22ページのまちなかの再生でございますけれども、当地域の中心的な都市でございます佐賀市では、佐賀市、佐賀商工会議所、N P O 法人のユマニテ佐賀が連携をいたしまして、中心市街地の活性化に取り組んでおられます。小城市におきましても、中心市街地活性化基本

計画が国から認定をされておりまして、中心市街地活性化に向けてさまざまな取組を進められているところでございます。

県におきまして、まちなか再生の実現に向けまして、地域が一体となって取り組む市に対して、県の組織を挙げて支援を行っていく所存でございます。

最後に、23ページ、「計画期間に関する事項」でございますが、計画期間は、厚生労働大臣の同意を得た日から3年ということになっております。

なお、27年度予算の成立がどうも27年4月1日以降となりそうなこともございます。もしそうなった場合には、その同意日は予算成立日にずれ込むこととなり、それに伴い、終了日も平成30年3月31日以降、要するに丸々3年間ということになりますので、一応ここでは3年間とするということで書かせていただいております。

以上で、県からの計画の説明を終わらせていただきます。

よろしくご審議、お願いいたします。

○納富会長

ありがとうございます。計画内容について詳しくご説明をいただきました。

今の計画につきまして、質問、疑問、ご意見等がございましたらお願いいたします。皆さんよろしいでしょうか。

○相川委員

関連した他の案件もいいですか。

要件の緩和によって佐賀地域がということで県の計画を聞かせていただきました。ぜひともこの計画に基づいて進めていただければと思います。

ただ、要件の緩和で計画地域が増えたんですけれども、じゃ、助成金、3種類か何かありますよね、地域雇用開発奨励金とか、地域求職者雇用奨励金云々と。ここの要件がもう少し緩和させられんのかなと。ここは変わっていないんですよ。ここの要件も緩和をしてくれれば、もっと活用する企業も増えるんじゃないかなと。ただ、今までの地域の中でこの奨励金等がどのくらい活用されたのかというのも少し興味があるんですけれども、そのお答えは結構ですが、そういうのも今後少し要望なり検討なりしていただければなということを申し上げておきます。

以上です。

○向山・職業安定部長

資料No.の5－2に、助成金の変遷というのがありまして、3種類とおっしゃったんですが、今、実は1種類なんですね。

○相川委員

今1種類ですか。

○向山・職業安定部長

今1種類なんです。で、5－2をちょっとご覧いただきたいんですけど、左の2つが統合されて右の1つになったということでございます。旧地域求職者雇用奨励金が平成25年から地域雇用開発奨励金ということに一本化されて、費用も若干、例えば、40万円のところが50万円になったりとかということはございます。

いずれにしても、助成金は国全体の制度でございますので、ご意見は要望してまいりたいと思います。

○納富会長

ほかに何かありますか。よろしいですか。

○田中委員

非常に丁寧な説明、何か議会答弁を聞いているような感じもしたんですけど、昨日たまたま、県の自殺対策協議会というのがありまして、ご存じのとおり、全国的にも佐賀県においても自殺者は減っているわけですね。その間、ピークだったのが10年ほど前なんですけど、いろんな取組をしてきて、ただ、この減少の主たる要因というのが会議の中でちょっとわからない、何なんだろうというようなことにはなったんですよ。恐らく経済の好転といったこともありますでしょうし、あと、行政はじめ、いろんな関係機関の取組、そこら辺が相乗的に減少につながったんだろうと思いますし、これまた情勢が変化すれば、また増える可能性もあるというようなこと。あと、高齢化の問題もありますし。

ただ、ああいうことに関しては、細かな分析・検証というのが非常に難しいわけです。さっき雇用拡大のための県の施策等を縷々並べていただいたんですけど、どれが実効性があるのかとか。そのあたりの分析・検証を一方ではやっていかないと。これもやっています、あれもやっていますというのをどんどん出したところで、これは労働行政全般にも言えると思うので、自殺対策に関して言えば、例えばストレスチェックの導入とか、メンタルヘルスの支援充実とかいようなものもあるんですけど、例えば、労働環境の問題とかがもし出たような時に、ここにもう少し力を入れれば、苦しんでいる人を救えるというようなことまで踏み

込んでやるのかとか、そのためにはある種の分析・検証というのが必ず必要だと思うんですね。そこら辺についてはどう考えていらっしゃるのかを、ちょっと聞きたいと思います。

○笠原・佐賀県雇用労働課長

確かに分析・検証はすべきだと考えております。ただ、この計画をつくるに当たって、私どもの雇用労働課、農林水産商工本部だけでなく、県土づくり本部とか、各関係本部から資料を出してもらって、それを取りまとめて計画を策定しているというのが現状でございます。どれが効果あったんだよ、これが足を引っ張っているんじゃないのというような分析・検証はなかなか難しいのかなと思っております。

○田中委員

何か、雇用推進の施策よりも、県内の経済活性化策とかの施策を並べていただいたというような印象があったわけです。だから、雇用の拡大・充実のためには、佐賀県ではこういうことが非常に効果があるんですよというような、そういう分析結果があれば、非常に重点的に予算も配分できるだろうし、効果を上げることができるんじゃないかと。それが、ひいては地方創生にもつながるんじゃないかというような気がするんですけどね。いろんなところからいろんな要望があって、それに応えないといかんというふうなところもあるんでしょうけれども、やっぱり財源は限られていますし、そこら辺にもう少し力点を置いてほしいというような印象はありますね。

○笠原・佐賀県雇用労働課長

できるだけ頑張ってみたいと思います。

○納富会長

これは強い要望ですけれども、ほかにご意見ございませんでしょうか。
よろしいでしょうか。

(各委員、なし)

○納富会長

それでは、特段に反対だというふうな異論はなさそうなので、この計画は計画として妥当であるというお考えだと捉えていいでしょうか。

(各委員、異議なし)

○納富会長

それでは、異議はないということで妥当と認めるという答申をいたしたいと思います。実

は答申案を既に用意しておりますので、事務局から各委員へ出していただいて。

(答申文(写し)配付)

○納富会長

答申案を朗読していただけますでしょうか。

○寺崎・企画室長

それでは、朗読いたします。

案、平成27年3月18日、佐賀労働局長殿。

佐賀地方労働審議会会長。

本審議会は、平成27年3月18日付け、佐労発案0318第1号をもって諮問のあった佐賀県佐賀地域雇用開発計画について、審議の結果、下記の結論に達したので、答申する。

記、佐賀県佐賀地域雇用開発計画は、妥当と認める。

以上でございます。

○納富会長

ただいまの内容で答申したいと思いますが、よろしいでしょうか。

(各委員、異議なし)

○納富会長

ありがとうございます。異議がございませんようでしたら、佐賀労働局長へ答申をいたします。

〔答申文を佐賀労働局長へ手交〕

○田窪・労働局長

ただいま納富会長から答申をいただきました。いろいろ貴重なご意見をいただいたかと思っています。

今後は我々のほうで厚生労働大臣の同意を得ることでの手続を進めさせていただきまして、その最終同意ということができた段階で、この開発計画に基づく雇用開発という部分については、県と労働局が一体となって推し進めていきたいと思っています。

最初のテーマで、「魅力ある職場づくり」ということがやはり地方創生につながると思っておりまして、それは労働時間の問題もありますし、労災の発生状況もありますし、賃金・労働条件もありますし、女性の活躍促進もありますし、自殺という問題もあろうかと思っています。そういういろんな面での「魅力ある職場づくり」というのを進めていければと思ってお

りますので、引き続きご支援、ご協力をいただければと思っております。よろしくお願いいたします。

○納富会長

それでは、もう1つ議題がございます。平成27年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定についてです。

できれば4時半までに終わりたいので、これは少しスピードアップしていきたいと思えます。

職業安定部長からご説明いたします。

○向山・職業安定部長

長時間のご審議、大変お疲れさまでございます。簡潔に参ります。

資料の3でございます。

ハローワーク、公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の目標設定でございます。

これは従来から、私ども各指標を用いて、目標を設定して、実行して、評価して、反映するという取組をやってまいりました。それはやってまいったんですけれども、今回、27年度から新たに取組としてやろうとしているものでございます。

なお、ただいまから申し上げることは、何かお諮りするということではなくて、来年度から国全体としてこういう取組を行いますというご報告をまずさせていただいて、その結果、評価についてはまた次の機会にでもご議論いただければと思います。

それではまず、資料を1枚めくっていただいて、横長の図でございます。

この取組の趣旨・目的につきましては冒頭で局長が申し上げましたので、省略をいたします。

内容・手法についてご説明を申し上げます。真ん中の枠のところをご覧いただきたいんですけれども、まず27年度から何が変わるかというと、この目標設定、あるいは評価というものを総合的に行うということでございます。

2つ目のポツに、「業務の成果や質、職員の資質向上・業務改善の取組等」ということで、従来は、ともすると業務の成果に目標の指標が偏りがちだったところがあるんですけれども、今後はそのみならず、職員の資質向上であるとか、業務改善の取組といったものも評価に加えて、それを全て総合的にやっていこうというものでございます。

この評価の方法でございますけれども、下の矢印にありますとおり、ハローワークをグ

グループに分けるとあります。全国にハローワークは大体470ぐらいあります。これを労働市場の状況であるとか、業務量が似通っているハローワークをグループ化します。大体11グループに分けて、そのグループごとに相対的に評価をする。相対的に評価をするに当たっては、先ほど申し上げた項目をポイント化して合計して各グループの中で相対的に評価をする、4段階評価をする予定としております。このことは、目標設定から含めまして公表します。報道発表はもちろんですけれども、本日もそうですが、地方の関係者の皆様にも広く公表してまいります。それで、各ハローワークにおいて、しっかりそういう面を意識して取組を行って、それをしっかり業務改善して、それを次の世代へ受け継いでいくという取組でございます。

次のページをご覧ください。

総合評価と申しました。構成は大きく4種類に分かれております。図にありますとおり、①、②、③、④ということでございます。左側の2つ、①と②に関しては、就職件数とか求人充足件数、あるいは満足度調査というものは、これは全国一律の項目でございまして、目標値はもちろんそれぞれ違いますけれども、それぞれ全国のハローワークで立ててやるというものでございます。

③所重点指標による評価というものは、それぞれの特性に応じた項目ごとに目標を立てる。例えば、障害者の就職件数、あるいは正社員の求人数、生活保護受給者の就職件数といったようなもの、これ以外にたくさんございますけれども、この中からハローワークが自ら自分たちが重点的にやるべきものというものを選択して評価をするということになります。

それから④所重点項目に対する評価で、先ほど申し上げました職員の資質向上の取組であるとか、業務改善の取組というものも、これも目標といいますか、ポイント化をするということでございます。職員による事業所訪問の実施とか、キャリア・コンサルティング研修を受けたかどうかといったようなことを指標に入れるということでございます。

では、具体的に27年度の佐賀労働局管内の目標数値、最後のページでございます。

①番の主要指標はご覧のとおりでございます。就職件数です。これは実績より下がっておりますのは、ご案内のとおり景気の回復等に伴って、ハローワークの求職者も就職者も減っておりますが、ほぼ前年度と同様にやっていきたいということでございます。

下の③の所の重点指標については、所がそれぞれの特性に応じて選ぶということでありまして。①から⑪の中で、各ハローワークがそれぞれ自分たちの最も重視すべき項目を、ハ

ローワークの規模に応じて3つ～7つを選択するというものでございます。

④の右側の所の重点項目は、これらの20項目について目標の、本省がその達成基準というものを定めますので、その達成した場合にポイントが加算されるということで、それぞれ①から④についてポイント化をして、先ほど申し上げた相対評価を実施していくというものでございます。

なお、①と②の目標数値については、これで決定しておりますけれども、③と④、特に③ですね、どの項目を選んで、どのぐらいの数字にするのかというのは、今まさに調整をしております。5月ぐらいまで調整をしておりますので、確定し次第、皆様には、議題1の「行政運営方針」の確定版と併せましてお送りさせていただくことをもって報告にかえさせていただきますと思います。

私からは以上です。

○納富会長

どうもありがとうございます。

何かご質問、ご意見等ございましたら。はい、向井委員どうぞ。

○向井委員

職員が行うこと、それから目標のセッティング、すばらしいものになっておりますので、よろしくお願いいたします。

ただ、今、職員が減っているといった現状で、職員に求めることばかり増やして質が上がるはずもないと。質が上がるためには職員が必要と、研修に行くにも職員が必要と。現状でできるかということを考えないと、やることばかり増やすのは少し考えものかなと思いますので、やはり今いる職員を増やすこと、それから非常勤職員を正社員化していくといった形をとって、その上でこういうことをやっていただきたいと思います。

以上です。

○相川委員

補足です。ハローワークだけでなく、労働基準監督署の方もぜひともそういう方向でよろしくお願いします。

○原口委員

職員のプレッシャーにならんようにしてくださいね。

○田窪・労働局長

一番やっちゃいけないのが、数字だけにとらわれて、その数字だけ追っていくというのは本質を忘れることになってしまうので、やはり本来的に利用者の方のサービスをいかに向上させていくか、そのために職員の能力を向上させていくということを忘れないで、我々としては取り組んでいきたいなと思っております。

職員の増については、我々もずっと東京の方に言っているんですが、役人が言っても全然聞いてくれないので、ぜひご支援等いただければということだけ申し添えておきたいと思います。よろしくお願いします。

○原口委員

連合も重点要求にしていますので。

○納富会長

何が有効であるかというような検証も必要だというお話でありましたので、指標だけではなくて政策の有効性を高めるような、何かそういう役に立てばと思います。

ほかに何かご意見ございませんでしょうか。よろしいですか。

(各委員、なし)

○納富会長

それでは、この議題は後で進捗状況の報告というのがあるので、そのときにご審議いただきたいと思います。

長い間どうもありがとうございます。これをもちまして全ての議事を終了したいと思います。

本日は長時間のご審議ありがとうございます。これをもちまして議事を終了とさせていただきますが、手続的なことで、本日の議事録の署名をお願いします。私と労働者側委員から原口委員、使用者側委員からは江島委員にお願いいたします。

議事録は後日、事務局からご持参いたしますので、よろしくお願いいたします。

本日の審議会はこれをもちまして閉会といたします。どうもありがとうございました。