

平成25年度 第3回佐賀地方労働審議会

1 日 時 平成26年3月18日(火) 13時30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、田中委員、原口委員、向井委員、森委員

使用者代表 池田委員、岩永委員、枝吉委員、谷委員、福母委員

事務局 西村労働局長、浦橋総務部長、横田労働基準部長、奥谷職業安定部長、大庭雇用均等室長ほか

佐賀県 七田農林水産商工本部雇用労働課参事

4 議 題 平成26年度佐賀労働局労働行政運営方針(案)について

5 議 事

○直塚・企画室長

定刻となりましたので、ただいまから平成25年度第3回佐賀地方労働審議会を開催いたします。

議事に入ります前に、委員の交代がございましたので、事務局よりご報告いたします。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、労働者代表の田中委員と三井所委員でございます。

新たに就任されました委員の方をご紹介します。

労働者代表の田中委員です。森委員でございます。

辞令の交付につきましては、慣例によりまして、田中委員と森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、本委員会の定足数のご報告をさせていただきます。

委員会の成立につきましては、「地方労働審議会令」第8条により、「審議会は、委員の3分の2以上または労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員の各3分の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、使用者代表の濱本委員、公益代表の橋本委員と牟田委員の3名が欠席でございます。

また、公益代表の岡島委員が少々おくれると連絡を受けております。

また、福母委員につきましては、ちょっとおくれられているというところでございます。

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。

本日の資料についてですが、手元に配付しております最初のレジュメ等のホチキス留めの後に資料一覧を入れております。一応、平成26年度佐賀労働局労働行政運営方針（案）につきましては、事前にお渡しをしております。

また、資料1から4については、本日、配付をしております。資料1については、総務部資料。資料2は職業安定部資料、資料3が労働基準部資料、資料4が雇用均等室資料というふうになっています。皆さんおそろいでしょうか。ない方は事務局からお持ちいたします。

また本日は、佐賀県から農林水産商工本部雇用労働課の七田参事にご出席されております。

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。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、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、ご承知おきいただきたいと思います。

本日の付議事項は、お手元に配付しております審議会次第のとおり「平成26年度佐賀労働局労働行政運営方針（案）」について、ご審議いただきたいと思います。

それでは、議事に移りたいと思います。

初めに、西村佐賀労働局長にご挨拶をお願いいたします。

○西村・労働局長

佐賀労働局長の西村でございます。平成25年度の第3回目になります佐賀地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は、年度末でお忙しい中、また足元の大変悪い中、当審議会にご出席を賜りまして、まことにありがとうございます。

委員の皆様方には、日ごろから私ども佐賀労働局の行政運営に対しては、多大なご協力を賜っております。この場でございますけれども、深く御礼申し上げます。

先ほど司会のほうからございましたように、お二人の委員の交代がございました。田中委員、森委員、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、本日はまず、皆様方に一番最初におわびしなければいけないことがございます。先日の新聞報道等で既にご存じの方もいらっしゃると思いますけれども、勤務時間中に業務用のシステム端末から、業務とは関係のない不適切なサイトを閲覧していた職員がおりまして、その職員に対しまして、3月12日、懲戒処分を行い、発表いたしました。そのときも申し上げているんですけれども、このような処分を出したということに関しまして、本当に断腸の思いで、心からおわびを申し上げます。今後、二度とこのようなことが起こらないよう、私以下幹部職は襟を正し、職員全員に綱紀の粛正ということを一層徹底して進めてまいります。まことに申しわけございませんでした。

本日の審議会のことでございますけれども、平成26年度、来年度の佐賀労働局の行政運営方針（案）をお諮りするということでございます。

現下の我が国の最大の課題と申しますのは、経済再生というところから、経済成長力の底上げと経済の好循環と、それを実現して、持続的な経済成長を図っていくということでございます。そのうち、長引く景気の低迷によりまして、労働者の就労の希望がなかなか見出せない、そういう時代が長かったわけでございますけれども、新たな希望のある新しい時代へと歩みを進めていくと。その原動力となるのが、まさに人材であるということでございます。そして、量的にも質的にも水準の高い安定した雇用、労働が存在するところにその労働者の希望というものがあらわれてくるのだと思っております。

このような認識のもとで、平成26年度の私どもの行政運営方針は、後で見ていただきますけれども、副題を「～働く人が夢を語り合う さが（SAGA）～」といたしまして、そのための諸施策を全員参加の社会の実現、そしてもう一方の柱が安心して就労の希望を持って働くことのできる環境整備と、その二本柱のもとに、対策を記述するという形にし

でございます。地域において、これらの環境諸条件の整備を行い、地方労働行政、私どもの佐賀労働局の責任はますます大きくなっていると、気を引き締め、課題に対して適切に対応した対策を強力に推進してまいり所存でございます。

また、対策の推進に当たりましては、労働局・労働基準監督署・ハローワーク一体となった取り組みはもとより、関係機関との連携を強めて、一層の労働行政機関としての機能を十分に発揮してまいりたいと考えております。そして労働者の活躍の促進、地域の発展というものに貢献してまいりたいと思います。

さまざまな課題と諸施策を盛り込んだ運営方針でございますけれども、実は、25年度の行政方針の副題は、「～働く人の笑顔が咲く さが（SAGA）～」でございました。そこから一步進めて、現状の笑顔だけでなく、将来の夢を語れるような、そういうことに心を向ける、そういう佐賀を目指して、地域のニーズに沿った効果的な行政を実施していこうと考えております。したがって、皆様方の忌憚のないご意見を賜り、最終的にまとめてまいりたいと考えております。

どうぞよろしくご審議賜りますようお願い申し上げます。

○納富会長

ありがとうございました。それでは、平成26年度佐賀労働局労働行政運営方針（案）の質疑に入ります。

行政運営方針（案）について、各部・室長から説明を受けたいと思います。

議事にかかわるご意見等は、質疑応答、意見交換の後半のところで一括してお願いいたします。

初めに、総務部長からの説明をお願いいたします。

○浦橋・総務部長

総務部長の浦橋でございます。委員の皆様方には大変お忙しい中、おいでいただきまして、大変ありがとうございます。また、日頃より労働行政に対して、ご理解、ご協力をいただいておりますことに関して、この場をおかりして御礼申し上げたいと思います。

では、私から平成26年度労働行政運営方針（案）について説明をさせていただきます。

まず、私のほうからは全体の構成、それから私の所掌しております総務部の分についてご説明申し上げたいと思います。

失礼します。座って説明させていただきます。

では、行政運営方針（案）、1枚めくっていただきますと、まず目次がございます。この目次にありますとおり、構成は3部構成というふうにさせていただいております。まず第1に、労働行政の課題。これが労働行政を取り巻く情勢と課題というところがございます。その課題に対しての重点対策が第2ということになります。平成26年度佐賀労働局の重点対策の項目がその対策になります。それから、1枚めくっていただきまして、第3、こちらには、地方労働行政の展開に当たっての基本的対応。施策を進めるに当たっての労働局の基本的な対応というところが記載されている。こういった3部構成という形で作成をさせていただいております。

それから、1枚戻っていただきまして、この運営方針、2つの柱で構成されております。第1の1、2。それから重点対策の2、3でもあるとおり、まず、「全員参加の社会」の実現。これが1つの柱でございます。それから、もう1つが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。これがもう1つの柱になっております。この2つの柱により、佐賀労働局としての施策を集約しているというところがございます。

それから、先ほど局長からお話がありましたとおり、本年度のサブタイトルというものをつけておまして、目次の下に、「～働く人が夢を語り合う さが(SAGA)～」というサブタイトルを入れております。昨年度は「～笑顔咲く さが(SAGA)～」でしたが、今年度はさらに一步進んで、「夢を語り合う さが(SAGA)」、そういった人々が生き生きと働く地域の姿を目指すということにしております。

それから、例年のとおりではございますけれども、労働局・監督署・安定所が一体となった取り組みはもとより、地方自治体や関係機関との連携を一層強化し、総合労働行政機関としての機能を発揮するという内容には記載をさせていただいているということです。

それから、もう1つ、これは地方労働審議会として、この場の別の役割というのがございます。ハローワーク特区、今、佐賀県さんと行っておりますが、その特区の運営に当たって、労使からの意見を聞く場としての設定がこの地方労働審議会で行うということになっておりますので、ハローワーク特区に関してについて、ご意見等もいただきたいと考えております。

構成につきましては、以上でございます。

それでは、行政運営方針の総務部所掌分についてご説明申し上げたいと思います。

まず、11ページ、ちょっと飛ぶんですが、開いていただけますでしょうか。

(3)良質な労働環境の確保のア、イ、ウのウに、労働保険の適正な運営がございます。労働保険料の収納に関して総務部で所掌しております、ここの運営に関しましては、平成24年度、昨年度ですが、98.10%という初めて98%を上回る高収納というものを達成しております。本年度は、昨年度より若干下回っておりますが、ほぼ順調に収納率については維持しているという状況にあります。

それから、続いて12ページ、(5)個別労働関係紛争の解決でございます。

こちらの課題につきましては、まず年間7,000件を超える総合労働相談が寄せられて、昨年度も寄せられている。私どもとしては高どまりというふうに呼んでおります。このうち個別労働紛争ですが、1,836件、これは平成26年1月末現在でございました。昨年度同期比に比べ、4.3%増えているという状況です。

それから、あっせんに関しましては、57件。こちらは前年度同期比に比べて12.3%減という状況でございますが、それでも相変わらず、多くの件数が寄せられているという状況でございます。

それでは、第2の重点対策でございます。

まず、13ページをちょっとだけ触れさせていただきます。

13ページにつきましては、こちらは労働局全体で対策を推進していくものとして重点対策に記載をしております。項目としては2つ。1つは、労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施。それから(2)の女性の活躍推進、若者、非正規雇用労働者対策を初めとした連携の推進。この2点については、労働局を挙げて対策に取り組むというふうにさせていただいております。

それでは、ちょっと飛びまして、39ページを開いていただけますか。

こちらの7行目、イ、労働保険制度の適正な運営がございます。先ほどの課題に対しての来年度の対策を記載させていただいております。労働保険料の適正な運営の第1と申しますのは、先ほど申し上げましたとおり、収納率の向上ということになります。こちらを最重点課題としております。ただし、もう1つ、労働保険料の口座振替制度というものが既に始まっておりますので、利用がまだ進んでいないという状況がございまして、この口座振替制度の利用拡大というものをもう1つ対策として上げております。

それから、労働保険の未手続事業一掃対策でございますが、これも例年行っております

けれども、あらゆるチャンネルにより未手続事業を把握して、職権成立等効果的な手法により勧奨活動を行っていくということにしております。

それから、続きまして、次の43ページです。下のほうになります。

(7)個別労働関係紛争の解決の促進。先ほどの総合労働相談7,000件余りに上る相談件数に対しての取り組みということになります。こちらはまず、総合労働相談の機能強化を行います、これは昨年度に引き続いてということになります。44ページ以降になるんですけども。それから、効果的な助言・指導及びあっせんの実施を行っていく。これは判例や所感を提示しての話し合いを促進する方法（所感型）という手法がありますが、そういう方法によって効果的な助言・指導を行っていくということにしております。それから、制度の周知、あるいは関係機関との連携等を含めて対策をとってまいりたいということにしております。

続きまして、総務部として45ページ以降でございます。

第3、地方労働行政の展開に当たっての基本的対応でございます。

1の総合労働行政機関としての機能の発揮につきましては、こちらは労働局長以下、局幹部がリーダーシップを発揮し、局・署・ハローワークが一体となった機動的かつ的確な対応を図ってまいるということにさせていただいております。

それから、2の計画的・効率的な行政運営につきましては、局・署・ハローワークは常に地域の実情を把握し、実情を踏まえた対策を盛り込んだ運営方針を策定するなど、計画的に行政を運営していくということにしておりますし、また、業務の進捗状況は定期的に分析し、フォローアップを行ってまいるということにさせていただいております。

それから、3の地域に密着した行政展開でございます。こちら地域の実情など、的確な把握をしてまいるということでございます。また、常日ごろから県、それから県議会への情報提供、それから意見交換に努めて、相互の連携を一層強化してまいるということにしております。また、首長及び他の地方市民部局との連携にも十分配慮をするという取り組みにしております。

それから、佐賀県とのハローワークの特区事業でございます。それから、こちらを県とやっておりますし、また佐賀市・鳥栖市とは一体的実施というものをやっておりますので、利用者の利便向上を目指して、県や佐賀市、鳥栖市と連携協力して、就職支援を実施してまいるということにしております。

それから、「地方労働審議会」及び「地域産業労働懇談会」を開催しております。公労使の意見をきめ細かく把握し、的確に行政運営に反映するように努めてまいりたいというふうに考えております。

それから、最後ですが、広報活動についてでございます。こちらは、労使はもとより国民全体の労働行政に対する理解と信頼を高めるためにも、それからまた、各種施策の利用促進を図るためにも大変重要というふうに位置づけております。今後とも利用者の視点に立った広報活動を積極的かつ迅速に展開してまいりたいということにしております。例としましては、定例記者会見の実施であるとか、マスコミとの懇談会の実施、それからホームページの活用といったことを行ってまいりたいというふうに考えております。

それから、46ページ、次のページですが、保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応でございます。

こちらにつきましては、昨年度、個人情報漏えい事案が発生したということの反省に鑑み、個人情報の厳正な管理を徹底するとともに、これらについてはモデルとなるような取り組みを推進してまいるということになっておりまして、また来年度も引き続きその取り組みを続けていくということにしております。ですが、これはご報告を兼ねてということになるんですけれども、本年度、平成25年度個人情報漏えい事案ゼロを目指して目標に取り組んでいたわけですが、1件、武雄労働基準監督署において、労働保険年度更新申告書の紛失事案というものが発生しております。当該申告書には、事業所の労働保険番号や確定保険料、概算保険料、そういったことが記載されていたほか、事業所の所在地、名称、電話番号、代表者氏名、印影等が記載されておりました。ですので、情報漏えい事案ということになるわけですが、こちらについては、発覚後、直ちに再発防止策とホームページによる公表を行っております。なお、関係者に対する処分は、この件については行っておりません。そういうことがありましたので、来年度はさらにゼロ件を目指して取り組んでまいるということになっております。

それから、行政文書及び個人情報に対する開示請求に当たっての適切な円滑運営を図ってまいりたいというふうに考えております。

最後ですが、綱紀の保持、行政サービスの向上につきまして、これは先ほど局長からお話がありましたとおり、3月12日に、非違行為に対する処分事案というものを公表させていただきました。そういったことがないように取り組んでまいりたいと考えておりまし

て、法令遵守の徹底の取り組みを推進してまいるといふことによりしております。内部的にはございますが、法令遵守委員会というものがおりますので、そこでの組織の中のチェックをきちんとやってまいりたいと考えております。

それから、国家公務員倫理や法令遵守に関する研修などを行って、国家公務員としての倫理観の涵養を行ってまいりたいと思っております。

その他交通法規の遵守や窓口対応についても、利用者の立場に立った親切でわかりやすい窓口対応を努めていきたいと考えております。

そういった法令遵守の取り組みについても、来年度は二度と非違行為、行政懲戒処分等が行われることのないよう取り組んでまいりたいと考えております。

以上でございます。

○納富会長

ありがとうございます。

次に、職業安定部長のほうからご説明をお願いいたします。

○奥谷・職業安定部長

職業安定部長の奥谷でございます。委員の皆様におかれましては、日頃より職業安定行政へのご理解とご協力を賜り、この場をもちまして感謝申し上げます。

私からは来年度の行政運営方針の職業安定部門について説明させていただきます。

恐縮ですが、座って説明させていただきます。

まず、表紙、1枚めくって目次を開いていただきたいと思います。

職業安定行政に係る担当部分については、まず、第1の労働行政を取り巻く情勢と課題のうち、1の「全員参加の社会」の実現に向けた現状と課題。(1)、(2)、(4)、(5)。2の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(4)の一部となっております。これらの現状や課題に対応しての来年度の職業安定行政に係る運営方針が、第2のところの「全員参加の社会」の実現に向けた対策の推進。(1)から(6)、全てでございます。それと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、(5)、(6)が担当となっております。

初めに、第1の現状や課題を説明した後で、それに対応する第2の各雇用対策の説明の順番とさせていただきます。時間の都合上、ポイントを絞っての説明になることについて、ご了承ください。

それでは、1 ページ目、お願いします。

まず、雇用失業情勢の概況としましては、県内の雇用情勢については、本年度はご案内のとおり、一貫して回復基調にあります。平成26年1月の有効求人倍率0.84倍と、今年度、最高の数値となっております。これは平成5年4月以来、20年9カ月ぶりの数値ということになっておりますが、全国平均は同じく平成26年1月で1.04倍であることから、全国より低い水準であることで、依然として雇用状況の先行きは楽観視できるという状況ではないと判断しております。来年度の国内景気回復基調の中で、佐賀県内のさらなる雇用失業情勢の改善を目指すための効果的な雇用対策を的確に実施していく必要があると考えております。

続きまして、(2)地方自治対体との連携についてです。

まず、アの一体的事業実施については、佐賀市と鳥栖市との一体的事業実施については、審議会の委員の皆様にも進捗等を説明して、ご意見等も多数いただいているところでございます。おかげさまで、2年度目の事業でございましたが、今年度の事業目標を達成する予定でございます。

イのハローワーク特区事業の実施については、これも2年度目の事業ということで、今年度進めてまいりました。当該事業の開始時において、委員の皆様より行政機関の綱引きではなくて、地域住民のための事業となるよう、利用者視点での事業を実施するようとの意見をいただきました。今年度はご意見のとおり、佐賀県さんと地に足がついた連携体制が構築できたのではないかと考えております。しかしながら、若年者の就労支援の強化の事業目標のうち、利用者と正社員就職数の目標達成が厳しい状況となっております。雇用情勢の好転による地域全体の求職者が減少している要因は一定あるのですが、ハローワーク特区事業の若年者の就労支援の強化のうち、ユメタネという施設のコンセプトは、若年者が利用しやすい施設ということでございますので、利用者数等をふやすために必要な改善策等を佐賀県と連携しながら、来年度以降も図っていきたいと考えております。

また、ハローワーク特区を契機として実施した取り組みの中で、今年度も成果は上げています、若者のチーム支援と障害者のチーム支援とがございしますが、それについては、本日配付したポンチ絵2枚ありますので、紹介させていただきます。

まず、障害者に対するチーム支援の例なんです、これは支援対象者、ここに書かれているとおり、発達障害と重度の知的が重複されている、特に支援が必要な方という方でご

ございました。本人は、就業意欲はあるのですが、障害の特性もあり、なかなか就職に至らないという状況が続いておりました。経過支援の内容、ポイントでございますが、まず、チーム支援でございますので、支援機関によってケース会議を開催しまして、この方に合った必要な支援方法の検討を行う。その検討の結果、職場実習や委託訓練によって、さらに技能を身につけて、さらに助成金も活用して、何とか常用雇用につなげるという支援方法を策定した。3番目のポツですが、ここで大事なんですが、支援機関がきちんとこの方や事業所訪問等の事業所の情報を共有しまして、事業所開拓を行う。4番目のポツ、受け入れの意向が得られた事業所に対しては、きちんと各機関が事業所に対しても支援を行いますよという説明を丁寧に行う。その結果、最後のポツになりますが、チーム支援によって、事業所の障害者雇用に対する不安が解消され、支援対象者も職務に適応できるようになりました。障害者雇用では、特に大事な要素でございます、事業所も求職者の方も、両方とも不安を抱えながらやっている、双方の不安が解消されるということが一番のポイントです。この事例は、それがうまくいって、常用雇用に至りました。最後の下にあります、民間企業に常用雇用され、今、清掃業務に従事されているということでございます。

もう1つが、ハローワーク特区事業で目玉としてやっております若年者に対するチーム支援の例です。これは何度かいろいろご紹介させていただきましたが、比較的新しい例でございます、この方は、20歳代後半の方で、4年間社会人経験はあったんですが、ちょっと人間関係のつまずきで退職された。その間、1年間ちょっと引きこもりぎみで、就職活動もなかなか身に入らなかったということでした。それでハローワークSAGAからユメタネへ誘導した中で、チーム支援を活用して就職をしていこうということになりました。

抱える課題の①のところ、つまずきというか、社会人経験の中で、そのような経験から、前向きになれないという気持ちがあったということで、そういうことに対して心理的サポートをまずはやっていこう。就労意欲の喚起ですね、そこから入っていくということを決めて、そこを重点的にやっていくこととしました。

2番のところですね、心理的サポートにプラスして、他者とのコミュニケーション能力をさらに高めるということで、グループディスカッション等を使って、本人の就労意欲をどんどん喚起していきました。そうしたところ、いわゆる4年間の社会人経験でちょっと

つまずきがあったとことの解消ができて、意欲も高まって、前向きになれたという支援経過があり、③の結果で、3カ月後には税理士事務所に正社員で採用されたという例でございます。

ハローワーク特区事業では、このようなチーム支援を行っていますので、来年度も、引き続きやっていきたいと思っております。

続きまして、6ページでございます。

若者・高齢者・障害者等の活躍のところでございます。

まずは若者です。新規学校卒業者の就職状況については、これもご案内のとおり、現下の雇用失業情勢は好転し、新卒者と就職応援本部などの関係機関が総力を挙げて取り組みを実施したこともありまして、来年度卒業する高校生については、前年度を上回る就職内定率で推移しました。資料は12月時点の数字になっておりますが、平成26年1月末時点の内定率は94%と、ここ10年では過去最高となったところです。また、新規大学等卒業予定者、県内の大学、短大、専修学校等で就職を希望する学生さんの就職内定率、平成26年2月1日現在、69.2%になっております。これは前年同期で0.2ポイントちょっと下回る数値となっているんですが、就職内定時期が第4・四半期に集中する短大とか福祉系の大学ですね、専門的な大学があることと、学生数が最も多い佐賀大学の就職内定状況が、新聞報道によれば、平成26年2月1日で84%と、前年同期比より0.8ポイント増加しているということからも、おおむね改善している状況と判断しております。今年度はこのような改善傾向が見られるんですが、来年度については楽観視できない状況がありますので、フリーターの若者対策とあわせて、特に魅力ある中堅中小企業とのマッチングの推進や就職後の職場定着の支援の強化ということが重要な課題と認識しております。

イの高年齢者の状況については、今年度4月に高齢者法の施行という大きなイベントがありました。法律改正後、希望者全員、65歳以上までの雇用継続措置の未実施という企業の割合については、これは行政側の都合で申しわけなかったのですが、法改正が施行までの時間が大変短かったということから、経過措置の導入制度手続に間に合わなかった企業が多かったという要因があり、前年度から少し増加した状況でございます。引き続き粘り強い指導と助言を行っていく必要があると考えております。

ウの障害者の状況でございます。

障害者の雇用状況については、既にご案内のとおり、佐賀県は全国的に見て、トップクラスということでございます。今年度の6月1日時点の調査においても、法定雇用率の達成企業割合は3年連続で1位、実雇用についても4位でした。一方で4割近くの企業で法定雇用率が未達成であるということも事実ですので、法定雇用率達成指導については、油断することなく、一層の指導・助言等が必要と考えております。

急速に増加している精神障害者の方の対応についても、平成30年に、精神障害者の雇用義務化というのが決まっておりますので、対求職者の支援だけではなく、受け入れる事業主に対する支援についても、あわせて充実させていく必要があると考えているところでございます。

エの職業能力の開発の状況でございます。

公的職業訓練、公共職業訓練と求職支援訓練については、再就職の促進を図るための重要なツールでございますので、その推進に当たっては、地域における求人者、求職者、双方のニーズをきちんと把握して、そのニーズに即した訓練を展開するということが重要な課題となっております。

また、非正規雇用労働者に対応したキャリアアップや社員展開のための雇成型訓練というのがございますので、それを積極的に周知して、さらなる活用を図っていくことも重要でありますし、この雇成型訓練を推進するためのジョブ・カード制度についても、着実な活用推進を図ることは必要であると認識しております。

(5)の生活保護受給者等に対するセーフティーネットでございます。

佐賀県においては、佐賀市と鳥栖市との一体的事業を初めとして、稼働能力を有する生活保護受給者等に対しては、ハローワークと地方自治体が一体となって就労支援を実施してきております。今年度は、佐賀市が独自に実施する事業と、国が今現在実施している就労支援事業の連携を新たに開始した例とかございますので、この分野においては、今後も一層の連携を図る流れというのが定着していくのではないかと認識しているところでございます。

続きまして、ちょっと飛びます。11ページをごらんください。

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(4)、非正規雇用労働者の状況でございます。

非正規労働者については、全労働者の3人に1人以上が該当する時代を迎えてきており

ます。安倍総理が施政方針演説においても、非正規雇用の正社員転換化に強力に取り組むという姿勢を表明したところでございます。佐賀県においても、これに対する就労支援は引き続き重要な課題と認識しております。

また、イの労働者派遣事業については、昨年10月から改正労働者派遣法が施行されておるところでございます。この間、法制度の周知と啓発を行ってきたところでございますが、一方で、ちょっと悪質な事例も見受けられるところでございます。職業安定行政はサービス行政であるのですが、この労働者派遣事業や職業安定法遵守の指導については、指導監督を強力に実施していきたいと考えております。

今までの今年度の現状と課題に対しての説明でございました。

続きまして、来年度の施策について説明させていただきます。

15ページをお願いします。

2の(1)、地方自治体との連携による就職支援についてでございます。これについては、まず佐賀市と鳥栖市との一体的事業実施については、来年度、3年度目になります。今年度の取り組みを一層強化することを基本として、生活保護受給者等でも比較的職業訓練が受けやすいように設計された短期集中特別訓練を来年度は始めるということになりましたので、福祉部局と連携した就労意欲の喚起について、積極的に実施していきたいと考えております。一部新聞報道でこの短期集中特別訓練について、入札の手続のところの不備があつて、国会でもちょっと取り上げられているので、この事業の実施については、今後の動向を注視していきたいと考えております。

また、生活保護の方の若者もそうですが、早期離職を防止する就職後のフォローアップというのが大切だと思います。せっかく就職しても、またすぐ辞めてしまい、生活保護に戻ってってしまうという事例がございますので、定着支援のほうにも力を入れることとしております。

鳥栖市については、一般求職者に対する就労支援の利用も伸びておりますので、来年度も鳥栖市側と連携しながらハローワークとは別に市役所庁舎の中にも気軽に立ち寄れる場があるということを周知広報していくこととしております。平成25年度の事業目標については、市が主催します運営協議会後に決定する予定でございます。これは4月に開催される予定でございますので、決まり次第、また委員の皆様にはご報告させていただきたいと思っております。

次は、イのハローワーク特区事業についてです。

この事業についても、3年度目の事業実施に当たりまして、内容の充実、強化を図っていききたいと思います。特に若年者支援については、カウンセリングや職場定着支援というのを今年度強化しましたが、それを効果的に実施するとともに、来年度は若者に対する就職支援のツールとして、もっと職業訓練を受けてもらうための場を提供するという一方で、職業訓練への誘導を強化するという目的のために、ユメタネにおいて、相談窓口の設置とか、若者向けの訓練の受講セミナーを開催することを検討しております。

来年度の事業目標については、これも来週、佐賀県との間で連絡調整会議を実施する予定でございますので、そのときに策定する予定でございます。これについても、詳細が決まり次第、また委員の皆様にご情報提供させていただきたいと思っております。

続きまして、17ページ、エのところですが。ふるさとハローワーク事業の実施ということで、多久市の地域職業相談室について、今年度、多久市と連携しながら職業相談事業をやっているんですが、来年度、多久駅前新しく建設される予定の「多久駅前中核施設」に移転するという予定でございます。新たに「ふるさとハローワーク多久市」として生まれ変わりますので、市と連携した地域の雇用対策の推進を充実させていきたいと考えております。

続きまして、(2)の失業なき労働移動の実現と地域における雇用対策の推進でございます。

まず、アの労働移動支援助成金の拡充でございます。これも既にご案内のとおり、雇用維持型から労働移動への政策転換を進めるということが決定しましたので、労働移動助成金が拡充されて、それに伴い予算規模も大きくなりました。佐賀労働局でもこの活用を促進するための周知、広報を来年度は強化していきたいと考えております。

続きまして、19ページのイ、地域における雇用機会の創出の(ア)緊急雇用創出事業でございます。

平成25年度の補正予算によりまして、県や市町が実施する地域における雇用創出事業、「地域人づくり事業」というのが創設されました。実施主体は地方自治体です。ハローワークや労働局においては、当該事業の求人が提出されると思っておりますので、その充足等のマッチングについて、連携を図っていきたいと考えております。

また、(イ)の地域における雇用創出の支援でございます。これに関しては、佐賀県・

唐津市・玄海町等で化粧品関連産業の一大拠点づくりを目指す「コスメティック・バレー構想」というのが進められております。これに関連した企業誘致というものが盛んになる可能性が高いと思いますので、地域雇用開発助成金の活用、促進を図る等、これについても情報共有等をしなが、関係機関と連携して地域雇用開発について進めていきたいと考えております。

(エ) の建設人材確保の対策の推進と、次のページのウの介護・看護・保育士等の人材確保対策でございます。

これはいわゆる人手不足職種に対する人材確保対策となるのですが、これは少し各都道府県で実情が違うというところもあります。保育のところは全然足りない、保育士が足りないという都道府県もありますし、比較的そういうところは大丈夫だということもありますので、各地域の実情に合わせて対応していくということを念頭に置いて、まず佐賀県において、どういうところの職種が不足しているのかについて、求人者、求職者のニーズ等の情報把握を的確にするとともに、関係機関とか関係団体がありますので、ここに対してきちんと支援の要望を定期的に吸い上げる場の確保に今年度は力を入れていきたいと考えております。

続きまして、22ページに飛びます。

(4)若者・高齢者・障害者等の活躍促進です。

アについては、新規学卒者については、今年度と同様、新卒者就職応援本部とか新卒応援ハローワークを中心にして来年度も強力に実施してまいります。また、大学、高校等に対しては、学卒ジョブサポーターという専門の支援員がおりますので、これの就職支援等についても、引き続きハローワークから出向く、アウトリーチによる能動的な支援を実施していくこととしております。

イのフリーターのところでございます。フリーターについては、やはりハローワークにおける職員担当制による個別支援というのが大事ですので、まず個別支援というのを徹底するほか、トライアル雇用、試し雇用の活用促進を図りながら、一人でも多くの正社員転換を図っていききたいと思っております。

ニートの若者については、引き続き若者とサポートステーションとの連携を図っていききたいと思っております。

続きまして、(ウ)、(エ)のところ、その他の若者の重点施策として、昨年度から実

施している若者応援企業宣言については、登録企業をふやすための周知、広報に努めるとともに、宣言していただいた企業にとってメリットがないといけないと思いますので、宣言していただいた企業については、重点的に若者とのマッチングを図るような取り組みを来年度は強化していきたいと思います。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業への対応については、職業安定行政においては、ハローワーク佐賀に若者の雇用に関する相談窓口というのを設置しております。若者からの相談や企業情報の収集を受け付けるとともに、必要に応じて監督署や労働基準部局へつなぐこととしております。

25ページ、高齢者の対策でございます。

先ほども現状のところでは話させていただきましたが、希望者全員が65歳まで働ける制度を講じていない事業所に対して、助言・指導を実施していきたいと思います。先ほどの説明のとおり、昨年6月1日現在、90社が未実施となったところでございますが、この間、指導と助言等もしておりますので、ことしの1月末現在、45社が是正済みとなっておりますので、約半数が是正済みとなりました。また来年の6月1日時点で調査がありますので、今後、粘り強く助言とか指導を行っていききたいと思います。

高齢者の再就職職種については、ハローワークの職業相談、職業紹介、これも大事なんですが、民間事業者に委託して行う高齢者の技能講習から就職支援を一体的に実施するシニアワークプログラムというのを実施しておりますので、これについて、ハローワークとの連携を図っていききたいと思います。

また、シルバー人材センター事業についても、県や市町と連携しながら、地域における高齢者の就労機会の確保や社会参加を支援していきたいと思います。

ウの障害者の雇用対策でございます。26ページでございます。

現状と課題のところでは述べさせていただきました、急増する精神障害に対応するため、現在、専門的な相談員を配置して、精神障害者に対する就労支援を行っておりますので、引き続きこれを続けていきたいと思っております。

(イ)の雇用率達成指導の厳正な実施については、全国1位という立場でございますが、4割の未達成企業がありますので、あと1人雇用すれば達成するという1人不足企業と、障害者を誰も雇用していないゼロ人雇用企業というのがありますので、まずはそこを重点的に実施指導していきたいと考えております。指導の際には、やはり事業主側への支援等

についても留意しながら対応していきたいと思ひます。

公的機関については、残念ながら3機関が未達成という状況でございますので、来年の6月1日に向けて民間事業所以上に指導、徹底していきたいと考えております。

(ウ)の雇用・福祉・教育・医療等との連携による就労支援の強化でございますが、これはもう先ほど言いましたチーム支援による就労支援強化でございますので、来年度も引き続き強化していきたいと考えております。

(エ)の使用者による障害者虐待防止でございますが、まず、障害者虐待については、周知、啓発というのが大事でございます。ただし、虐待事案が発生した場合は、関係機関と連絡をとりながら、雇用管理指導というのが職業安定行政に課せられた使命ですので、その部分について、対応を迅速に行っていきたいと考えております。

続きまして、エの職業能力開発の推進、28ページですね。

(ア)から(ウ)まとめてでございますが、現状のところの説明させていただきました。公的職業訓練、公共職業訓練と求職支援訓練については、やはり地域の求人者、求職者がどういう訓練を求めているかというところをきちんと把握して、それに反映した訓練を行わないと意味がありませんので、まずそこをしっかりと行います。そしてきちんとその適性に応じた訓練やあっせんや誘導するということが大事だと思いますので、来年度もここは基本として、きちっとやっていきたいと思ひます。

また、訓練後ですね、訓練をやりっ放しで就職につながらなければ意味がありませんので、出口部分の就労支援についてもハローワークが中心になってきちんとやっていきたいと思ひます。

(エ)から(カ)でございます。職業訓練を就職支援の有効なツールとして機能させていくためには、先ほどから申していますが、訓練希望者がきちっと自分に合った訓練に誘導するということが必要でございます。特に若者や非正規雇用者に対して、いま一步、もう少し実力を備えてから労働市場へ出たほうが良いという場合がございますので、そういう方を対象とした訓練、誘導を強化したいと考えております。

また、ジョブ・カード制度を活用した現行の雇成型訓練、雇用という立場を持ちながら訓練をするというツールがございますので、これをもっと活用、促進していくとともに、現在、在職されている方のスキルアップについて、在職の方のための訓練に対する助成金という、キャリア形成促進助成金というのもございますので、これらの人材力向上のため

の支援策というものをもっと活用促進に向けてPRしていきたいと考えております。

(5)の重層的なセーフティーネットによる就職促進については、29ページ、下のところでございます。

生活保護受給者等に対する就職就労支援、求職支援制度による就労支援、雇用保険制度を活用したセーフティーネット、この3つをセーフティーネット網として整備しておりますので、これを連関的に実施して、佐賀県地域におけるセーフティーネットを確実なものとしたいと考えております。

30ページでございます。職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進等。

アの求人者のニーズを踏まえた求職者の紹介・マッチング機能のさらなる強化でございます。ここはもうハローワークの基幹業務ということでございますが、ハローワークの求人については、大切な商品であります。ここをおろそかにしますと、求職サービスにも跳ね返って影響を及ぼすということになります。このような認識のもと、雇用情勢が好転していますので、今後は正社員求人に重点を置いた求人開拓等を実施し、良質な求人の確保を図りたいと考えています。

また正社員求人充足を重点に置いたミニ面接会や企業見学会等を機動的に実施しまして、求人者と求職者のマッチングというのを機会の確保を図りたいと考えております。

続きまして、32ページお願いします。

(ア)のハローワーク求人情報の開放ということで、別添の安定部資料のところにリーフレットをつけさせていただきました。資料ナンバー2のところですか。それも見ながらお聞きください。ハローワークの求人情報を、希望する地方公共団体や民間人材ビジネスに対して、オンラインで提供するという取り組みについて、本年9月より実施することが決定されております。この取り組みについては、国、地方公共団体、民間が一体となったマッチング機能を地域で図りながら、協力して補完関係としてやっていくことにより、地域における雇用対策の充実を図っていくことが目的になっております。これらについては、実施主体は各地方自治体や民間事業者や学校になるのですが、初めての取り組みでございますので、労働局としても、この取り組みの円滑な実施に向けて必要な支援を行ってきたいと考えております。

続きまして、41ページお願いします。

(5)の非正規労働者のキャリアアップということで、先ほど、現状の説明で申し上げま

したとおり、非正規雇用者の正社員雇用転換というのは、一番の重要な課題となってくると認識しております。このため人材育成に対するさまざまな支援策、まだまだ周知不足なところがあると思いますので、これの強化を図って、活用をしていただくということについて、来年度は力を入れていきたいと考えています。特に非正規労働者である若者キャリア支援形成については、キャリアアップ助成金というのがございます。今年度までは若者チャレンジ奨励金というのがあって、これは強力な助成金でございましたが、このキャリアアップ助成金も、3月1日に補正予算で内容の充実を図っているところでございますので、遜色ないものになっていると思います。これと若者応援企業宣言事業というので一体的に推進して、実効ある成果を上げていきたいと考えております。

また、ジョブ・カード制度を利用したキャリアコンサルティング、きちんと実施し、雇成型訓練や公的職業訓練に必要な応じて適切に誘導を図っていきたいと考えております。

最後になります。(6)の民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進でございます。

昨年度より現行の法制度の周知、啓発をずっとやってきておりますが、またぞろ、現在、労働者派遣事業法の改正が予定されているところでございますので、その推移を見守りながら、必要に応じて法案成立後の円滑な施行について、その地域ベースでやれることをきちんとやっていきたいと思っております。基本的には、事業所の理解とか周知徹底を図りながら、法律違反の事業所に対しては、法令を遵守している事業所に対しての手前もありますので、きちんと指導していきます。また、労働基準行政や関係機関とも連携して、厳正な指導を実施していきたいと考えております。

行政労働運営方針は以上でございます。

それともう1つ、ハローワーク利用者満足度調査結果についても、少し触れさせていただきたいと思っております。

別添資料に、概要版というのをつけておりますので、それを見ながら、説明させていただきたいと思っております。

当審議会において、委員の皆様から、ハローワークにおける利用者の声をきちんと拾って行政運営に反映させてほしいという意見をいただきました。昨年度は、全国で一斉に実施されたハローワーク利用者満足度調査の佐賀局版をご報告させていただきましたが、今年度についても、ちょっと簡単にご報告させていただきます。

まず開いて2ページでございます。

調査年月日等の情報が書いております。今年度の10月から11月にかけて実施しました。求職者、求人者双方でございます。回収数は求職者が302通、求人者104通となっております。

3ページが回答者の属性について記載しております。

4ページからが満足度等を書いております。これは利用した当日の全体としての満足度ですね。満足したか、満足していないかということでございます。これについては、数字自体は職員の励みになるんですが、調査の目的は、満足のいかなかった部分を洗い出して改善するのが目的でございます。

6ページを開いてください。

ここは当日の利用した人の満足度というのは高く出る傾向にあるので、それとは別にここ3カ月間で以下の項目に当てはまった事項について回答してくださいという項目となっております。全体としては満足したが、利用した当日はなかなか満足していないとは言いづらいというところもあるので、そうじゃないところ、個別的な事項では満足していない部分もあるんだよということを拾うために設けているところでございます。その中で、どちらともいえないという評価が、「意見や苦情の提出先の周知」、「支援サービスの周知・広報」という項目で、求人、求職者双方において高くなっております。意見や苦情の提出先の項目については、ご意見箱の設置というのをハローワークで行っていますし、総合受付というところで適切に担当部内につなぐことを周知しているのですが、こういうアンケートを実施すると、そこがまだまだだというのが出てきております。これらの広報とか周知は、せっかくハローワークにいろいろな支援メニューをそろえているのに、その発信がサービスがまだまだであるというのが窺えますので、これについては、来年度改善を図っていきたいと思います。

7ページでございます。ハローワークを他人に勧めますかという項目です。口コミみたいなところでございます。この項目は、おおむね8割の方は勧めますよとの回答でしたが、まだまだどちらともいえないという方もございますので、これを100%にもっていきたいと思っております。

8ページ、9ページは、ハローワークへのサービスの期待度と、それに対応する項目の満足度というものが出ております。求職者については、「求人数の確保の開拓」や「求人事業所の詳細な情報の項目」の期待度は高いんですが、それに比例して、満足度はちょっと

低い結果が出ております。一方で、期待した以上に満足度が高く出ているのは、「職業適性検査や相談等のカウンセリング」、「ミニ面接会の開催」という項目になっております。求人者の方については、「採用後の職場定着支援のための助言」や「人材確保サービス支援の案内や説明」の項目の期待度が高いのですが、それに比例して、実施された満足度は低いという結果になっております。一方で、余り期待していなかったんだけど、やってみたらよかったというのは、「求人充足のための訪問による相談」とか「ミニ面接会の開催」となっております。

これらの結果については、来年度、特に佐賀労働局の安定行政において、重点的に取り組みたいと思っている「求人サービスの向上」とか「人材育成支援の周知、活用促進」及び「若者の職場定着支援の強化」と合致しているところがございますので、今後もうこういう利用者の声を反映した取り組みを実施していきたいと考えております。

10ページは、利用者の生の声の自由記入欄でございます。この生の声というのは、とても貴重な意見でございますので、ここに業務改善のヒントがたくさんありますので、真摯に耳を傾けて、業務改善につなげていきたいと思っております。

時間の制約上、駆け足の説明となりましたが、私からの説明は以上で終わります。

○納富会長

ありがとうございました。

次に、労働基準部長のほうからご説明をお願いいたします。

○横田・労働基準部長

労働基準部長の横田です。

平成26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いたします。

説明に際しては、運営方針（案）のほかに、資料ナンバー3、労働基準部資料を使用いたします。よろしくをお願いいたします。

少し事務局の説明が長くなっているようでございますので、ポイントを絞って手短かにご説明いたします。

説明は失礼して座らせていただきます。

まず、運営方針（案）の目次をお開きください。

総務部長、安定部長からも説明がありましたように、労働基準分野につきましても大き

く2つ。第1の労働行政を取り巻く情勢と課題。そして第2の平成26年度佐賀労働局の重点対策の2つの柱から構成されています。

第1の情勢と課題からご説明いたします。

第1の1、「全員参加の社会」の実現に向けた現状と課題のうち(4)、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)に労働基準分野に係る部分を記載しています。順を追ってご説明いたします。

まず、6ページ、(4)のアは若者に関する記述でございますが、その中段目以降、劣悪な雇用管理を行い、若者の「使い捨て」が疑われる企業、いわゆるブラック企業については、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を引き続き強化する必要があります。

また、これから社会に出て働くことになる若者に対して、労働法制の基礎知識の周知を図ることは、関係法令の不知による問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養にも資することになります。佐賀労働局においては、全国に先駆けて平成23年度よりこれらに取り組んでまいりましたが、引き続きこの取組を強化する必要があります。

続いて少し飛びまして、9ページ、(1)の労働者の安全と健康確保です。

資料ナンバー3、労働基準部資料の1、インデックスの2枚ほどめくっていただきますと、県内の労働災害発生状況がございます。ご覧いただきたいと思っております。

このページの上の折れ線グラフは、佐賀県内における休業4日以上労働災害の推移です。平成25年の死傷者数は、平成26年2月末の速報値で1,106人と、前年同期に比べまして、10.0%も増加いたしました。また、死亡者数については、同じページの上のほうの棒グラフで示しておりますが、同じく速報値で6人と、前年より1人増加いたしました。

死亡災害の詳しい内訳は、1枚めくっていただいて、次のページに概要を記載しております。

なお、死傷者数の速報値の意味について簡単に触れておきますと、休業4日以上死傷者数は、事業者の提出する労働者死傷病報告により集計いたします。この報告は、法的には労働災害発生後、「遅滞なく」となっておりますが、若干のタイムラグを想定し、前年の統計値については、翌年の3月末日までに提出となったものをもって確定値といたしております。2月末現在の速報値とは2月末日までに提出のあった労働者死傷病報告の集計

であると意味でございます。ただし、死亡者数につきましては、消防や警察からも連絡がありますので、この数字でほぼ確定値であると考えております。

運営方針（案）に戻っていただきまして、9ページ。

下の（2）の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の確保のうち、10ページに行きまして、イ、労働時間の現状についてでございます。具体的に申し上げますと、年間総労働時間が前年より11時間増加し、昨年に引き続き全国で3番目に長いこと、年次有給休暇の取得率が全国平均を下回っていることを説明しております。

続いて11ページ、（3）の良質な労働環境の確保のアの労働条件をめぐる状況でございます。

いまだに労働基準関係法令が十分に理解されているとは言いがたい状況にあり、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しております。この辺につきましても、労働基準部資料のほうにも資料としてお付けしております。

また同じくイの職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた環境整備では、職場におけるパワーハラスメント問題の深刻性及びその予防・解決の取組の必要性について説明しております。

以上が労働基準行政分野における現状と課題です。

続いて、これらの課題に対する重点対策についてです。

運営方針（案）の目次に戻っていただいて、第2の2、「全員参加の社会」の実現に向けた対策の推進のうちの（4）及び第2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）から（4）に労働基準行政分野に係る分を記載しております。順を追ってご説明いたします。

24ページをお開きください。

（エ）の若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化については、先ほど職業安定部長の説明にもございましたが、基準行政といたしましても、引き続きハローワーク佐賀に設置している若者の雇用に関する苦情相談窓口と連携して、事案の内容に応じた必要な監督指導等を実施してまいります。

また、同じく24ページの（オ）下の労働法制の基礎知識の普及促進については、全国に先駆けて取り組んできた実績を最大限に生かし、その取組の拡大・充実を図ってまいります。

続いて、少し飛びまして、32ページ、3の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(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、前段のアの労働災害の減少に向けた対策で、労働災害が急増している3つの業種、建設業、第三次産業及び陸上貨物運送事業について、主な取組を記載しております。先ほども申し上げたように、佐賀県内の昨年、平成25年の労働災害は、対前年比で10%も増加いたしました。その背景として、例えば、建設業では、公共工事の急増、あるいは東日本大震災復興工事の影響等による熟練工不足、第三次産業では事業場数の増加や労働者の高齢化なども考えられるところですが、これらは全国共通の要素であり、佐賀県に限ったものではありません。3年連続で増加していた全国の労働災害が昨年は現時点での速報値では、わずかながらでも減少に転じている状況を考えると、佐賀の現況については、労働基準行政としては、非常に残念な思いです。

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、32ページの中ほどに掲げております目標値、死亡者数を4人以下、休業4日以上死傷者数を1,000人未満とするという本年、平成26年度の目標を達成すべく全力を挙げて取り組む所存です。

健康確保対策について主な対策を説明いたします。33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。

下の(イ)にありますとおり、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及び地域産業保健センター事業については、平成26年度からは佐賀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ました。同センターと連携を図るとともに、同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人未満の事業所に係る地域産業保健センター事業の活用についての普及啓発をさらに推し進めます。

また、34ページのウの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。

次に、35ページ、(2)の仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)確保のための対策の推進については、36ページに行きまして、イの過重労働による健康障害防止に係る監督指導等として、長時間労働を抑制し、過重労働による健康障害を防止するため、

労働時間、割り増し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等の健康管理対策の着実な実施を図ってまいります。特に長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場等に対する重点指導、脳・心臓疾患等に係る労災請求が行われた事業場であって、過重労働が行われていると考えられるものに対する再発防止のための指導を徹底いたします。

また、37ページ、ウ、過重労働の解消と仕事と生活の調和実現に向けた働き方・休み方の見直しとして、特に労働時間の長い、あるいは年次有給休暇の取得率の低い業種・職種を中心に、労働時間等見直しガイドライン、いわゆる労働時間等設定改善指針のさらなる周知と働き方・休み方改善コンサルタントの活用を働きかけてまいります。

続きまして、37ページ、(3)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等を実施いたします。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等が労働基準監督署に申し出ることを申告と呼びますが、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ます。

39ページに進みまして、(オ)職場のパワーハラスメントに対しては、ポスター、リーフレット等の配布やポータルサイト「あかるい職場応援団」の周知、各種講演における労使の具体的な取組の促進等を図ってまいります。

39ページ、イ、労働保険制度の適正な運営のうち、(エ)の労働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が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始めとする複雑な困難事案については、調査の事務処理が長期とに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。

最後、40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。

また、23年度より始まった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ですが、24年度は79件、25年度は73件と、2年連

続で70件以上の申請・交付決定を行いました。引き続き制度の周知に努め、活用を促してまいります。

労働基準部関係については以上です。

○納富会長

ありがとうございました。

次に、雇用均等室長のほう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。

委員の皆様方におかれましては、雇用均等室の業務にも多大なご協力を賜り、ありがとうございます。

私のほうからは、平成26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。

その前に、数字の訂正をお願いいたします。行政運営方針、12ページの上から2行目でございます。平成24年「賃金構造基本統計調査」とありますけれども、この24年を25年に訂正いただいてよろしいでしょうか。大変失礼いたしました。

それでは、早速でございますが、まず、運営方針の目次をごらんください。

第2のところの重点対策ですが、3つの柱のほうの2つ目、2番「全員参加の社会」の実現に向けた対策の推進の中の(3)番、女性の活躍推進、そしてもう1つの柱であります3番の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というところの中の(2)番、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）におきます仕事と家庭の両立支援対策。それから目次をめくっていただきまして、目次の2ページでございます、(5)番、非正規雇用労働者のキャリアアップの促進の中に、パートタイム労働対策として、雇用均等室の重点を挙げているところでございます。

それでは、まず女性の活躍推進ですが、20ページをお願いいたします。

女性の活躍推進につきましては、政府の成長戦略の中に位置づけられまして、安倍総理自ら2020年までに指導的地位に占める女性の割合を30%にするという強いメッセージを国内外で発信しているところです。このため、労働局では女性の活躍の推進ができますよう、3つの視点に立っての対策を講じていきます。

まず、女性活躍推進のインフラ整備として、男女雇用機会均等法の履行確保、そして2点目は、一層の女性活躍推進のため、企業の自主的取り組みであるポジティブ・アクションを今以上に推し進めていく必要があります。そしてまた、3点目として、出産や育児期も継続就業ができるように、男女ともに仕事と育児・介護が両立できる環境整備をしていくという、3つの視点に立っての対策を推進していくこととしております。

まず、1点目といたしまして、20ページ中央のア、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。

先般、男女雇用機会均等法について、法律の改正ではありませんが、施行規則が改正となりました。間接差別となり得る範囲が拡大をされ、7月1日から施行されることとなりました。間接差別とは性別以外の事由を合理的な理由もなく要件として、結果的に一方の性別に不利益を与えるものです。何が間接差別に該当するのかということがあらかじめ省令で決められております。

その1つが、コース別雇用管理における総合職の労働者の募集・採用に当たって、合理的な理由もなく、例えば、実際は誰も転居を伴う転勤などしていないのに、転勤できることを採用の要件にする。こういったことが間接差別に該当していたところです。

今回の改正では、コース別雇用管理をしているところに限らず、全ての労働者の募集・採用、昇進などをする際に、合理的な理由がないにもかかわらず、転勤要件を設けることは間接差別に該当することになります。

このほか、セクハラ対策の指針がさらに丁寧な内容になったりと、改正概要は資料4のほうにつけておりますけれども、7月から施行でございますので、このような施行規則の改正についての周知を6月までに積極的に行ってまいります。

また、均等法に基づく報告徴収もこれまでどおり積極的に行い、性別による差別がないようにとか、21ページの(イ)、(ウ)にもありますように、妊娠・出産を理由とした不利益な取り扱いがないように、しっかりと相談対応をしてまいります。

特に第一子出産後に退職する女性が全国的に多いことなどから、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り組みが必要となっております。このため男女雇用機会均等法の周知により、パートであるとか、有期雇用などの非正規雇用の方を含め、出産しても産休をとって会社を辞めることなく働けるんですよとか、妊娠中、体調が悪い場合でも、このような制度があるんですよ、といった均等法に定められている制度につい

て、周知を行ってまいります。

それから、女性活躍推進の2点目として、イ、ポジティブ・アクションです。女性活躍推進は、成長戦略の中核ということで申し上げたところですが、この1月に佐賀県のほうにおきましても、経済団体と連携をしまして、女性の大活躍推進佐賀県会議というものが発足いたしました。

厚生労働省や労働局雇用均等室におきましては、従来から女性が能力を発揮できる環境整備に取り組んできたところですが、今、全国的にも地方自治体において、そのような動きが見られ始めています。もちろん、佐賀県会議のように経済団体が主体となってというのは、全国に先駆けてということでございますが、ぜひこれを機に、佐賀県会議と連携しながら、佐賀の女性の活躍推進に取り組んでいきたいと考えております。

では、具体的に労働局では何をするのかといいますと、女性の活躍を推進していくという経営トップの宣言や自社の取り組み状況を開示していただき、内外に示していただくことを今年度同様、積極的に企業訪問により働きかけてまいります。

来年度は、このような取り組みを行う企業に対する助成金も新設予定ですので、こうした助成金を活用しながら進めてまいります。

次に、女性活躍推進の3つ目といたしまして、22ページ、ウの育児・介護休業法の指導です。

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ので、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るよう、周知や指導を行ってまいります。以上により女性活躍の推進に取り組んでまいります。

次に、安心して働くことのできる環境整備の推進といたしまして、35ページの(2)番、仕事と生活の調和のA、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進です。

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を掲載した「パパ・ママポケットガイド」、この審議会でもお配りしたものですけれども、母子健康手帳とあわせての配布や大学、各市町にも周知を行ったところです。これが大変好評でございまして、追加で送ってほしいというような希望も複数のところから寄せられましたため、来年度はこの改訂版を作成し、雇用均等室という存在を周知する必要もありますので、これを使いながら、広く周知をしていきたいと考えています。

また、雇用保険法の改正案の中に、育児休業給付の引き上げが盛り込まれているところ

ですが、この「パパ・ママポケットガイド」の改訂版にこうした内容を盛り込んで、佐賀では少ない男性の育児休業取得にも結びつくように周知を図ってまいります。

それから、35ページの下のほうの（ウ）の次世代育成支援対策の推進です。

この次世代法につきましては、平成26年度までの時限立法ですが、今、その10年間の延長などを盛り込んだ改正法案が国会に提出をされています。仮に成立した場合は、改正の周知に積極的に取り組んでまいります。あわせて子育てサポート企業としての「くるみんマークの認定」企業が佐賀管内では、現在7社、全国的には1,785あるんですけども、佐賀では7社しかございませんので、認定企業が増えるように周知を進めてまいります。

次に、41ページをお願いいたします。

41ページの（5）番、非正規雇用労働者のキャリアアップ促進の中のイ、パートタイム労働対策です。具体的には、パートタイム労働法に沿った指導を行い、正社員転換推進の措置や短時間労働者の賃金決定に当たってのアドバイスにより処遇の改善に努めてまいります。

また、指導のみならず、41ページ中央のキャリアアップ助成金、これを活用しながら、パートタイム労働者の雇用管理改善の促進を図ります。

それから、もう一つの動きといたしまして、42ページの（ウ）パートタイム労働法の周知です。

今現在のパートタイム労働法の周知はもとより、改正法案が国会に提出をされているところです。改正内容案につきましては、正社員と差別的取り扱いをしていけないパートタイム労働者について、これまでは無期の労働契約であることがその要件の一つでしたけれども、有期、無期に関係なく、一定の要件に該当すれば、正社員と同視すべきパートタイム労働者の対象となることとなりました。この改正法案が成立した場合は周知に努めてまいります。

以上、雇用均等室の次年度の重点対策でしたが、最後に添付しております資料4の説明を簡単に説明をさせていただきます。

インデックスの資料4をごらんください。

表紙をめくっていただきますと、今年度の均等法や育児・介護休業法の相談、指導状況を載せております。相談件数は、昨年度より減少しております、問題がないゆえに相談

が少なくなったということであればいいのですけれども、全国的にも雇用均等室の存在が知られていないがゆえに相談が減少しているのではという問題もありますため、雇用均等室のPRにも努めてまいりたいと思っております。

それから、このデータをめくっていただきますと、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトというリーフレットがございます。このポータルサイトに女性活躍に関する企業の取り組み状況や経営トップの方針をこのサイトに掲載をしているところです。このサイトを積極的に進めてまいりたいと存じます。

そして、最後のほうの資料3枚につきましては、均等法施行規則の改正内容のチラシ、これは7月からの施行でございますが、そしてその他の資料につきましては、今、国会に提出している次世代法、そしてパート法の改正内容の資料です。先ほどもご説明いたしましたように、仮に改正法案が成立した場合は、次年度は改正法施行に向けた周知を行っていかねばなりません。雇用均等室という小さな部署のみならず、労働局として、総合労働行政機関として取り組んでまいります。委員の皆様方もぜひご協力くださいますよう、どうぞよろしくお願いいたします。

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。

それでは、ここでお休みしようということで、5分間休憩したいと思います。15時5分までお休みということにしたいと思います。15時5分に再開いたしますので、よろしくお願いいたします。

<休 憩>

○納富会長

5分過ぎましたので、それでは再開したいと思います。

これからは質疑応答、意見交換に移りたいと思います。

これまでご説明いただきましたが、ご質問、ご意見等がございましたら、よろしくお願いいたします。

○福母委員

会長、いいですか。忘れないうちに質問しておこうと思います。最初は質問じゃないん

ですけれども、いつも出ていますけれども、民事上の個別相談の内容で、最近ふえている、いじめ・嫌がらせにかかわる具体的な内容というのは、ちょっとどういうのか、わからないので。ほかの項目はよくわかるんですね。解雇、雇いどめとか退職勧奨とか、自己都合退職については、あれでしょう、自己都合退職したいけど、どうしたらいいかとか、何とかという相談だと聞いていますが、いじめ・嫌がらせて、いろいろバリエーションがあつて、最も多いのはどのようなものがあるのかなと思ってですね。経営者からのいじめであるのか、同僚とか。

○浦橋・総務部長

総務部長の浦橋です。いじめ・嫌がらせの具体的な内容と伺いますか、例示としては、例えば、退職をするときに、その原因が同僚からのいじめがあつたとか、経営者からの嫌がらせみたいなのがあつたとか、そういう話もございますし、直接いじめを受けて出勤ができなくなったとか、そういう話もございます。ですので、単独いじめだけというよりも、複数、退職といじめとか、そういうような相談が割と多いというふうに聞いております。ちょっとここでは具体的にその例示が申しわけありません、ありませんので、今後そういう例示も出していきたいと思います。

○福母委員

何を知りたいかという、一つのこういう意見の中に、いじめ・嫌がらせが入っているので、企業もその点は注意はしているわけですけど、具体的に労働局さん、どういう相談があつたのかなと、ちょっと関心がありまして。

○浦橋・総務部長

わかりました。例示的であれば、こういう顕著な例示がありますというものを出示していきたいと思います。

○西村・労働局長

半期ごとにどれぐらいの件数相談があつて、それから、どういう内容であつたか、代表例というわけではないんですけど、割とティピカルな例で、実は一昨年、つい最近のものじゃなくて、いじめ・嫌がらせでこういう目に遭つたというのを例示して発表した事例もございますので、それをご提供したいと思います。

辞めるときに、辞めてしまった後とかに、こういうふうな冷たい目に遭つたということで、何とか救って、このまま黙って辞めると、非常にというところが多いと思います。や

はり同僚や上司から無視されたとか、ひどい言葉を投げつけられたとか、それで、その職場にいたくないとかいうことで辞めてしまっただけの相談というのが割と多いとご理解いただければと思います。その代表例を書いたような記者発表がございますので、後ほどご提供いたします。

○福母委員

わかりました。

○兼武委員

いいですか。17ページに、労働側からすると、ちょっとどういう意味かなと思うのが、アの点、行き過ぎた雇用維持型と書いてあるでしょう。労働移動支援型へと。行き過ぎた雇用維持型とはどういう意味なのかというのが1点。

それと、あと一つ、求職者支援の関係で、生活保護とそして生活困窮者と並べてあるんですね、等という形で。同じところで並べてあるものですから、体を悪くして本当に生活保護が必要な人と生活困窮者とは違うと思うんですが、その辺をちょっとお聞きしたい。

それとあと1点は、37ページ、これ私も初めて聞きましたが、働き方・休み方改善コンサルタントというのが出てくるんです。これは佐賀県内にコンサルタント事業という、こういう事業があるのかどうか。

それと、ちょっと私読んで見て、多分これは前、事務局長のときお聞きしたいと思いますが、44ページに「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」。これは連合は入っていないんじゃないかなと思ってですね、私も副会長していますけれども、労働相談など、連合もやっておるし、地協もやっているし、我々産別もやっていますけれども、関係機関に連合が入っていないのかどうか。ちょっと4点お聞きします。

○奥谷・職業安定部長

委員ご指摘の、まず行き過ぎたというのは、どういう意味なんだというところなんです、ご存じのとおり、リーマンショックのときに、企業の方、いろいろと倒産の危機を迎えたときに、まずは雇用維持を重点に置いて施策を打ったという関係があって、枕言葉として、そういうものを使ってきたと。それと比べて、労働移動の助成金のほうは、リーマンショックのときは、ほとんど活用されていないというのもあるとあって、それとの対比という意味で、ちょっと労働維持のほうに舵取りをし過ぎていたんじゃないかという意味で、本省を含めてそういうような文言を使っているところでございます。

あと、生活困窮者の定義は何だというご質問だったと思うんですけど。

○兼武委員

定義じゃない、何で生活保護と生活困窮者と2つ並べているのか。

○奥谷・職業安定部長

生活困窮者というのは、一応定義上、生活保護受給者とか育児手当をもらっている方とか、住宅手当をもらっている方を総合して生活困窮者という感じで定義しております。その中で一番大部分を占めているのが生活保護受給者ということで、代表的な例示が生活保護受給者なんで、生活保護受給者と生活困窮者という言い方をさせていただいております。

生活困窮者の定義は、一応手当をもらっていないと生活が成り立たない人ということで、行政上定義している。その中の主なものが生活保護受給と育児手当、母子家庭とか父子家庭の方、あと住宅手当ですね、住宅の補助という方です。それらを総合して生活困窮者と定義している。その中で割合が多いのが生活保護受給者ということで、前に代表例を載せているという感じでございます。

○横田・労働基準部長

基準部長の横田です。37ページ、働き方・休み方改善コンサルタント、これたしか平成24年度からだと記憶しているんですが、局・労働基準部、監督課にコンサルタントを配置しております、要望があれば、コンサルタントとして出向いて、いろんな助言、相談に応じる等の活動をやっております。これにつきましては、26年度も引き続き継続して基準部監督課に配置する予定でございます。

○浦橋・総務部長

4点目、最後の件でございますけれども、個別労働紛争の「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」でございますが、メンバーといたしましては、私ども、それから佐賀県、それから県労働委員会、裁判所、それから法務局、あとは弁護士会と社会保険労務士会が入っております、連合さんには申しわけありません、まだ入っていただいております。基本的には公共機関の常時窓口を設置しているところというふうにさせていただいております。

○納富会長

兼武委員、よろしいですか。

○相川委員

関連でいいですか。37ページのコンサルタント、実は僕も初めてこれ見たんですけど、24年からですか……

○西村・労働局長

ずっと書いています。

○横田・労働基準部長

去年も書いてありました。

○相川委員

飛ばして読んでいました。実質、これはどのくらいふえているわけ、年間。

○横田・労働基準部長

年間で大体40日ぐらいは外に出向いて、いろんなコンサルタント活動をやっております。

○相川委員

ありがとうございました。

○西村・労働局長

もっともっと積極的に私どもは書いていたんですけども、お目にとまらなかったというところは非常に反省点だと思います。これをもう少し世の中に知らしめてご活用いただけるように、そこはしていきたいなと思っております。

○池田委員

中央会の池田です。24ページの一番上のほうのbの若者サポートステーション等との連携というのがございますが、それで、このサポートステーションは、さっきのハローワーク特区事業の中のチーム支援でも出てまいりましたが、そういったチーム支援の中で重要な役割を担っている機関だと思っております。そのサポステが先日の新聞報道によれば、1面に載ってございましたけど、非常にサポステの運営が厳しい状況になっているんじゃないかというようなことで、たしか報道がなされていたように思いますが、サポステは、やはり訪問支援ですね、在宅のニートとか、そういう方がなかなか、例えば、ジョブ・カフェとか、そういったサポステに出てこれないような人に対して訪問のいろいろケアをされているということも聞いておりますが、そういった非常に重要じゃないかと思っております。やはり出てこれない方もかなりいらっしゃると思うんですよね。そういう中で、いわゆる単なる費用対効果だけで判断すべきではないんじゃないかというふうに考えており

まして、この辺の実態がよくわかりませんが、新聞報道にあるように、そういった非常にそういう危機にあるのかどうか。こういったものについて、ちょっとわかれば教えていただきたいと思います。

○西村・労働局長

サポートステーションにつきましては、中央でのレビューの対象になって、今、池田委員の声をもっともっと全国へ上げていただかなきゃいけないところだと思うんですけども、やはりいろいろ総合的な面から見て、予算が少し削られるということ、少しというか、かなり削られる。しかしながら、サポートステーションの箇所数自体は160カ所、全国にございますけれども、それは削らないということでございますので、今、佐賀の中では2カ所でございますけれども、ユメタネの中と武雄でありますけれども、それにつきましては、やはりアウトリーチが非常に私どもができない部分、またハローワークまで出てこれない、あるいはジョブ・カフェまで出てこれない方まで行って支援するというところの重要性というのは十分認識しているところでございまして、少しできて、あれもこれもと少しサポートステーションの中身を多くし過ぎた部分は削りながら、根幹のところは削らず、箇所数も削らず、より連携をやることによって効果的な運営ということを私どもも目指していきたいと考えております。

○池田委員

チーム支援ですね、こういったものについても、やっぱりその今、言われているものにさらに工夫といいますか、そういったものもサポステも絡んでおりますけれども、さらに実体的な効果を上げるための工夫が必要じゃないかなと思っています。よろしくお願いいたします。

○大嶋委員

一ついいですか。その下に若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化とあるんですけど、そこにこれだけ出てきているということは、そういう事例が多くなっているということですかね。ちょっと具体的なものが余りつかめなくて、企業とか、そういう職種とか、何かあるんですか。

○西村・労働局長

これは若者の「使い捨て」が疑われる企業への対策というのは、田村厚生労働大臣が非常に力を入れているところでございまして、25年度におきましては、9月に重点監督月

間というのを設けまして、全国一斉に重点的にやったところでもあります。業種とかなんとか、特徴的なところは特にないんですけども、やはり長時間労働で、しかも残業代を支払わないというような、そういう基準法違反のところは、その監督でかなりやったわけでございます。全国で窓口が本省でっておりますし、当時は、福岡労働局などで、ブロックごとに24時間対応の1日の電話相談も受けまして、それからいわゆる疑われる企業のいろんな今までの相談の中からリストがあつて、そこに集中的に監督に全国一斉に行ったという状況がございます。全体の全国の監督件数は5,100件ぐらいです。佐賀が84でございます、その中で、これはいろんな情報が寄せられて、疑われるところに行くわけですから、指導件数もかなり多いという状況であります。ですから、私どもは目と耳といつも開いていて、情報をいただきつつ、もちろん、まずは防止でありますから、労働条件の確保対策ということで、しっかり指導していきますけれども、情報をいただいたときには、迅速に行動して、それから指導したら、是正が確認されるまでしっかりと、そこで指導して帰ってきて、監督官ですと、指導書というのを切つて帰ってくるわけですが、その是正を行うまでしっかりフォローしようというようなことは、もう全国一律に指令が下つておりまして、そういう対策をしっかりと26年度も引き続きやっていきたいと思っております。

○大嶋委員

職種的なものという中身と特徴的なものとはあるんですか。

○横田・労働基準部長

余り職種的にはないです。どの業種に顕著な例があるかというのは余りないです。

○大嶋委員

全体的な問題ですね。

○横田・労働基準部長

はい。

○大嶋委員

わかりました。若者がすぐに辞めてしまう傾向があるという中に、一生懸命働いている子を、そういうふうにすること自体がやっぱりちょっと痛いなと思ったものですから、どういうところなのかという思いがあつたので、お聞きしてみました。

○原口委員

資料のナンバー２のハローワークの求人情報を提供していくという取組のことが書いてあるんですが、３月３１日まで、あと半月ほどですけど、そこまでが９月からの提供の締め切りだということが書いてあって、私どもの自治体に対しては、こういう制度ができましたので、ぜひ自治体で検討してくださいという話を自治体の施行の中でやってきたんですよね。特に、ハローワークが近くにない自治体については、有効じゃないかと考えています。ですから、今現在のそういったものの申し込み状況についてどのようになっているか、また、求人事業というのはオンライン提供に同意したものを提供するということから、それってどのくらいの割合で、全体の中でどのくらいの割合でしょうか、ちょっと教えていただきたいなと思います。

○奥谷・職業安定部長

まず、この求人情報のオンラインのサービス提供は２方式で提供するという事になっていまして、まず、リーフレットの申請期間についての記載部分の①求人情報提供端末方式は、３月３１日までとなっていますが、この方式は、今現在、ハローワークにある求人情報端末と、同じものを自治体が費用負担して導入するという方式になります。提供方式というのは、国でダウンロードできるような形式のファイルにして、自治体に自由にダウンロードしていただいて、加工等も自由にしてもらおうという方式です。２種類の方式を示して、データ提供方式のほうは、費用負担がほとんどかかりませんので、パソコンとインターネットの環境があれば大丈夫です。

そういった中で、やはり①のほうは今のところ、佐賀県内においては、費用の関係もあって、申し込みが今ないところです。ただし、②のデータ提供方式については、導入に前向きなところが、佐賀県さんを初めとしてあります。それと、学校とか、そういうところもあります。産業技術学院とかですね。今のところ、市町は、前向きな回答をいただいているという状況です。一応、このリーフレット等も含めて、全ての市町村に情報を提供して、説明会等も開いて、広報しておりますが、特にまだデータ提供方式については、これから受け付けを開始しますので、いま一度、時期が近くなったら、さらに労働局のほうからも再度周知徹底をしていきたいと考えております。

それと、何割ぐらいが事業主が同意するかという質問ですが、現在の受け付けた求人というのは、ハローワークインターネットサービスで、インターネットで公開しているのですが、ハローワークの窓口の求人端末だけにしか公開しないでくれという事業主を除いて、

ハローワークインターネットサービスにも公開している事業主の数が大体8割ちょっとです。正確な数字が手元にないのですが、8割強という同じような傾向になるのかなと考えております。

以上でございます。

○原口委員

自治体についても、働きかけを続けていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○奥谷・職業安定部長

はい、了解しました。

○相川委員

今、原口委員のほうから話があった情報提供の関係で、現在、全ての市町に、行政への要請としてこの活用についての感触というのは、市町が知らないというか、9月からこういうサービスが提供されるよと、ぜひともその分を活用して、雇用の拡大につなげてくれという話をするんですが、へえ、そうなんですかという感じ。

○奥谷・職業安定部長

そうですね、少し我々も事務方の担当者窓口だけに周知しているというところがあるので、もうちょっと。

○相川委員

チラシを配ったり説明会をしたりという話はあったんだけど、まだまだ周知不足だよねということがどうも現実みたいなので、どうしてもその周知について、さらなる努力をお願いしたいな。

○奥谷職業安定部長

はい、労働局幹部が出向いて説明することも含めて検討します。

○原口委員

重ねて言えば、特に市町には労働行政担当なんかおらんとですよ。

○奥谷職業安定部長

そうですね。

○原口委員

だから、それより総務課長とか、事務方の役職者への働きかけのほうが効果的だという

ふうに思いますので、働きかけをお願いしたいと思います。

○納富会長

町には労働行政担当部局はいないのですか。

○原口委員

あるんですけど、商工担当が5%とか・6%とかは聞くけど、労働担当は・・・。

○西村・労働局長

その際、やっぱり職業紹介は情報があればできるというものではないわけですよね。やっぱり職業相談とか紹介のノウハウ、マッチングのノウハウというのがありますので、その辺につきましても、お手を挙げになったところ、あるいは手をお挙げになる際に、しっかりと私どもがサポートいたしますということも説明しながらやっていきたいと思っております。

○相川委員

そこまで続けて言いたかったんです。というのは、アクションプランというのがあるって、今、鳥栖と佐賀市でやっているじゃないですか。その結果を含めて、いい結果、いい流れになっているじゃないですか。そういった意味で、このことを含めてそういうできていない市町にそういう策もあるんだよということの紹介をしながら広めていってほしいという気持ちがあったもんですから、一番言いたかったのはそこだったんですけど。逆に佐賀市とか鳥栖市なんかは窓口があるので、こういうやつなんかもすぐ敏感に反応するし、わかると思うです。ですから、ぜひともその辺の枠を広げた市町への働きかけをお願いしておきたいなというふうに思います。特にハローワーク特区での佐賀県の取り組みというやつも、僕はこの中でも言ったんですけど、ずっと話があっているときは、僕は反対していたんですけど、実際、動き始めて、いい中身での連携の取組だというふうに僕も思っていますので、ぜひともその辺の強化発展をしていただくということも含めて、あとの市町についても、ぜひとも広げていただくようによろしくをお願いしたいと思います。それはもう回答要りません。

質問が一つあるんですが、均等室のほうから説明があったパートの人達の処遇の改善の関係ですけども、実はもうご存じのとおり、今連合2014の春闘に取り組んでいるんですが、特に今回も月例賃金にこだわってということでベースアップに取り組んでいるんですが、それとは別に、全ての労働者ということで、いろんな非正規の方の底上げというこ

とで、各労働組合、取り組みを要求をかけてやっています。いろんな今、第1陣の回答等々が出てきて、それなりに上がっているところもあるんですが、なかなか厳しい交渉をやっています。そこで、パートの皆さんの底上げ、処遇改善等々で、企業に出向いてという話が先ほどあったかどうか分かりませんが、どうもあったような気がして、とりたててパートの処遇改善がなかなか進まないという部分が、理由があるのかどうか言えなければいいんですけど、何か原因等があれば、少し教えていただければ、今後の交渉する際の一つの理論武装につながるかなと思いますので、お願いします。

○大庭・雇用均等室長

雇用均等室のほうで企業に出向いてお願いをしていること、これは正社員と差別的取り扱いをしてはいけないパートさんがいれば別なんですけれども、大半のパートさんについては、今のところ、努力義務といいますか、それも賃金を上げてくださいというダイレクトなお願いではなくて、パートの方の賃金を決定するときには、その賃金決定方法を正社員との均衡を考えて、かつパートさんの意欲能力に応じて判断してくださいというような、そういうもうちょっと柔らかなものでございます。賃金決定方法をまずは考えましょうというところまではあるんですけれども、例えば、パートさんの中で、1年目の人も10年目の人も、みんな一緒ですよ、一律一緒ですよというようなところから、では少しは勤続年数に応じて考えましょうかねというようなところまでは行政としてできるんですけれども、なかなか賃金アップというところで、ダイレクトにはいかないなというのがちょっと現状でございます。

あとはパートタイム労働法の改正の動きもありますし、そういったところでまたさらに周知をしていければということ、安定部のほうで行っておりますキャリアアップ助成金、そうしたものを実際に使いながら、賃金アップにつながっていけばいいなというふうに思っているところです。

回答にならずに申しわけございません。

○相川委員

ありがとうございます。

○大嶋委員

キャリアアップ助成金は、大体期限的なものはないんですね。企業に対して何年間それを行うとか、毎年更新していくんですか。

○奥谷・職業安定部長

この助成金については、先ほどご説明しましたが、3月1日より補正予算で一部のコースの助成が拡充した内容のパンフレットをですね、別添資料のナンバー2に載せていますが、その赤字部分のところについては、28年3月31日までの時限でございます。それ以外のところは、政策が変わらない限り、このまま助成制度は続いていくと考えています。

若者チャレンジ奨励金という、雇用型訓練で上限月15万円まで助成するという制度は、今年度で終了しますが、そこは賃金助成として15万円まで上限なので、すごい利用率が上がって、今年度は100%の予算執行率でした。それが終了するので、今後は、キャリアアップ助成金を周知して、28年3月31日までの時限もありますが、助成額がアップしているので、この景気が好転していることをチャンスとして非正規の方の正社員転換を強力に進めていきたいと考えております。

○大嶋委員

企業に助成ですよ。

○奥谷・職業安定部長

はい、企業助成です。

○大嶋委員

その後、助成された人たちの実績みたいなのは、そこまではいかないんですよ。企業に任せてあるということでしょうか。そうすると、実態少し私も見たとあるので。

○奥谷・職業安定部長

助成終わった後がどのくらい定着しているかどうかということですね。

○大嶋委員

育ち方なんですけど、企業等がお金をもらうわけじゃないですか。実際的にどういうふうな指導というか、行っているのかなというのがちょっとあったので、それでちょっと気になりました。

○西村・労働局長

これはこの助成金をもらうために、支給するためにキャリアアップ計画というのをちゃんと出しといてもらわないといけないですよ。だから、そこを含めて計画から審査いたしますので、確におっしゃったように、では、これやった後の充足率はどうなっているのというところまでは、その助成金支給の要件にはなっておりませんので、見きれていな

いところはありますけれども、非正規雇用等の転換コースだと、有期から正規になったときに、1人当たり40万円。括弧内は大企業で30万円というところ。そこまではちゃんと見るわけです。そこから先がどの程度定着しているかというところは、ご指摘踏まえて、できる限り、雇用をせつかく使っていただいて労働者がどのようになっているのか。若者の定着支援をしっかりとやっていきますと申し上げておりますので、その一環としても取り組んでいきたいと思えます。

○大嶋委員

そうですね、こういう若い人たちの自立支援なので、ただお金をもらう一つ的手段として、その子たちがそれをもらっていると非常に惜しいなというか、両方ですね。もっとお金をもらうということが、どういうことかという徹底した指導を企業にしてもらおうとどうかなと、ちょっと思ったものですから、一言でした。

○納富会長

何かございませんでしょうか。

○田中善郎委員

感想に近いような話で、別にその答えは要らないんですが、毎回、方針案を聞いて、施策の対応性というか、幅広さ、いろんなことに取り組んでいるということ。これはよくわかるし、法律に沿って迅速、的確にというのもよくわかるんですけど、何か要するに労働行政の肝心な部分を雇用のいわゆる不安定さを補完するというか、補修するためのそうしたセーフティネット的なものの形成とか、そういうところにかかなりの部分が割かれているような気がしますよね。最近と特に。大きな課題が4割近い非正規社員というようなところにあるかとも思うんですけど、その労働行政に携わっていらっしゃって、やっぱりどこか新自由主義的な企業受け入れ側の論理に沿った政策の結果、こういう状況が生まれているんじゃないかというような、そういう印象は担当者としては抱かれないんですか。やっぱり根本のところ、正規採用をふやすことによって、やっぱり安定を図れてくるというのは、素人考えでもわかりますよね。だから、働き方は多様であっていいとか、いろんな働き方があっていいというような、そういうふうな、つまり論理の中で、こうした状況が生まれていくような感じがするわけですけども、そのあたり、どうなんですか。

○西村・労働局長

なかなか難しいご質問だったわけですけども、非正規労働者が全体で3人に1人とか

ということになったということで、全国の数字を上げておりますけれども、その中で、最もターゲットに置くべき非正規労働者とは誰だろうという観点が非常に重要ではないかと思えます。例えば、女性でパートだから働ける、パートで働きたいという人もいます。その人たちを無理やりはできません。一番問題は、やはりフリーター、年長フリーターという若者系で、正規で本当に働きたいのに非正規でしかないというところに対する対策の重点化というところをやっていかなければいけないと思っております、確かに非正規全体が3人に1人だということは大きなショックでは、一つのショッキングな数字ではありますけれども、その中身をもう少し見ていかなければいけない。中身を見たときに、そういうフリーターとか年長フリーターで非正規の方が非常にふえているというところをしっかりとやっていかなければいけないというふうに思っております。

私がおっしゃる内容もよくわかるんです、ご指摘もわかるんですけれども、全国局長会議で非常に感銘を受けたのは、2月の末にあったんですけれども、いろんな時代の要請に応じた政策等々が地方でも議論されているし、でも、そのときに、厚生労働行政、特に労働行政というのは、企業と働く人の双方にとってよい政策になるように、私たちが知恵を絞らなければいけないんだというふうな幹部の言葉がありまして、そうなんだよね、労使の両方の意見を聞いて、両方にいい形、難しい、理想できれいな事を言っているように思いますけれども、根本はそこであると思っております、その姿勢は、中央も地方も決しておいていないということだけは、何か演説したみたいで申しわけありませんけれども、そこは申し上げておきたいと思いました。

○田中善郎委員

バランスの問題ですよ。根本の話は今さら持ち出す話でもないんですけど、ただ、特に若者の、さっきのブラック企業の話あたり、雇用する側の論理にちょっと偏っているんじゃないかという面が、何かそういうふうな社会全体の動きとして、そういうのが若干、危惧される場所というのはあるし、そこに新しい問題が出てきているような気がやっぱりしますよね。いや、そういうことはわかるし、おっしゃっていることもよくわかるんですけど、全体的には何かそういうふうな印象を受けるので、まあ、それまでです。

○大嶋委員

今のフリーターなんですけれども、これどうしてもフリーターと使わないといけないわけですかね。このフリーターというのは何なんだろうかなと、私は思うんですね。何かフ

リーターてかっこよく若者たちは、今、フリーターやっていますとか言うことで、非常に私は寂しい思いをするので、一応、求職者である方もいるけど、無職者もいますよね。本当に全然働いていない人、それはそれ、ニートというか、フリーターという……。

○西村・労働局長

フリーターは働けない時期もあるかもしれませんが、不安定雇用を繰り返しているということですよ。行政用語で漢字で書くよりは、フリーターのほうが通じるというレベル。

○大嶋委員

いやいや、よくわかるんですよ。今、みんなフリーターって使っているけど、けど本当はきちんと就職してほしいと思うし、今の時代の現象かなって。ただ、それが格好いい言葉ではないというふうに、つい私は思っちゃうもんですからね。何かもっと積極的に職を求めていく人も、辞めさせられた人たちもいるというようにフリーターの中には混在している。私、よくフリーターを前からしょっちゅう言っていると思うんですけども、何かフリーターという言葉に非常にちょっと私違和感があるのですけれども、どんなもんなんでしょうね。

○田中善郎委員

一つだけというか、ハローワーク特区も3年目になるんですかね。そのあたり、全国に波及するとか、そういうふうなことはないですか。

○西村・労働局長

一体的実施を含みまして、国と地方自治体との連携、一体的実施あるいはハローワーク特区という形がございますけれども、それにつきましては、大体実施3年をめぐりに評価して、議論しましょうという話になっておりまして、特区のほうは24年の10月から、一体的実施は佐賀市、鳥栖市に関しましては24年の8月からになりますので、3年度目に入るというところがございますので、もう少し成果を検証し、分析してというそういう話になろうかと思えます。私どもは実施機関でございますけれども、実際に検証等を行うのは内閣府だと思えます。厚生労働省もそれに協力をしていくということでございますので、先ほど来から委員の方からも意見が出ておりますけれども、最初はどうなることかと思われたところが、非常に連携をやったおかげでよくなったという、そういう形を私ども出していきたいと思っております。結論については、ここ1年間ぐらいは実施して、それ以降と

ということになるのではないのかなと考えております。

○岡島委員

済みません、今、11ページの(3)の良質な労働環境の確保のところ、ア、イ、ウと並んでいるんですけど、今ちょっと出てきた話の関連だと思うんですけども、私はちょっとその中では、イの部分が一番重要だと思っていて、仕組みというよりも人かなという気がちょっとしているところがあります。というのは、一つは、東京とかに行って、いろんな会社の総支配人の方と話をするとき、それを使用者の方が知っていれば、絶対使用者って、時間とか賃金を犠牲にしても、そういうふうに働きますよねというような話をされます。結局、ここでは労働者とか使用者という言い方、区分をされていますけれども、ちょっとお互いに夢を語り合っているのかなみたいなところがちゃんと伝わっていれば、時間とか賃金というのは、それほど重要なんだろうかというようなことも思ったりもします。それは私の意見です。

例えば、3のイのハラスメントというか、人間関係が一番重要じゃないかなと私は思っているんで、そういうふう感じたんですが、今回は質問を雇用均等室のほうに、そういう意味でちょっと具体的にさせていただきたいと思えますけど、この8年、こういう労働行政運営方針というのを見せていただいて、まさにおっしゃられたように、いろんな施策をされていて、恐らく着実に改善しながらされているんだというふうに理解しています。その中で、実はそういうハラスメントが起こったときに、どうしても起こしたほうが指導されて、罰則を受けてということがあるんですけど、そのときに、どうしてそういう発言をしたのかという、どういう行動をしたのかということ、いわゆるいろんな何とか的同一性とか、心理学的なアプローチから、少し対策を練ってみようというふうに雇用均等室はされてきたのかどうか。例えば、人間の行動として、どうしてそういうことをするのだろうかということ、たまたま管理職のほうにそういうふうにするから問題だと思うんだけど、そういうことを問いかけるようなことをしたんだけど、うまくいかなかったのか、できてこなかったのか。例えば、そういう心理学者とかですね、そういうところとのやりとりをして、そういう方面のアプローチをしてこられたのかどうか、あるいはそういうところをちょっと聞いて見たいなと思えます。いわゆる対症療法的なものというよりは、もう少し人の行動として、そうすると、ハラスメントと区分されるような、例えば、女性の問題であるとか、そういうことですかね、資料4の1ページ目にあるような相談にかな

り該当するようなことは、やっぱり改善というか、解決はできないと思いますけれども、ある程度、解決への方向性が見えるのかなというふうに思ったんですけど、いかがでしょうか。

○大庭・雇用均等室長

雇用均等室ということで、ご指名を受けましたので、説明させていただきますが、雇用均等室は、均等法を取り扱っているということで、セクシュアルハラスメントについての指導、相談に対応しております。そしてまた、パワハラという、11ページの(3)番のイというところについては、またちょっと別の部署になるんですけども、セクハラに対応として、平成11年度からずっと雇用均等室では、相談に応じたり指導を行っているわけなんですけれども、私どものほうで企業に申し上げることは、相談に対応するというところで、労働者からのセクハラに関する相談があれば、まず双方からちゃんときちんと聞いてくださいと。相談を受けたから、一律行為者とされる方が悪いとかいうことよりも、どうして起きたのかとか、どうしても言った、言わないとか、した、していないとか、そういうことにはなるんですけども、きちんと事情を聞いてくださいと。これは企業がされることというふうにしております。また、パワハラということでしたが、セクハラのことでもよろしいのでしょうか。

○岡島委員

ハラスメントの前の修飾語は、余り意味を持っていないんですね。理論的なのというか、人間の行動って、こうなんだという理論的なことを勉強されたんですけど、余りやっぱりこういう具体的な場では意味ないなという感じで捉えられているのか、あるいはちょっと勉強したことなかったかなと思われているのか、どちらかなと思ってですね。

○大庭・雇用均等室長

セクハラが平成11年にスタートしたときは、やはりそれまでセクハラとは、別に労務管理のことではなくて、個人の人間関係のことだよなというふうに捉えられていたと思います。ですから、一般的に女性が多いんですけども、女性から相談があっても、当人同士で解決してよというようなところが多くて、退職する女性が多かったので、法律という形でびしっと決められていたわけなんですけれども、やっぱりセクハラというのは悪いというふうにみんなそれぞれ思っている。ただ、そのセクハラがどんなものかというのが、人によってセクハラ概念が違う。それゆえに起きてくるというようなことがありますの

で、企業にお願いしているのは、どういったものがセクハラに該当するのか、一般的な男性、女性もそうなんですけれども、一般的にどういったものが性的なことでも不愉快な思いを受けるのかというのをきちんと会社のほうで研修なりをやってくださいということをお願いしているわけです。

やはりセクハラが起きるのは、どうしてもそのセクハラの内容が個人によって違うのかなど。ここまでならいいんだろうとか、これはセクハラにならないだろうというようなことが一人一人によって違って来るので、いやそうではなくて、会社のほうできちんというものを一般的には不愉快に思うものなんですよというのをきちんと周知をしてくださいということをお願いしております。

○岡島委員

理解しました。最後一言。一般的なというよりは、その個人個人で概念が違うのだから、その個人個人気づくような理論というのがやっぱりあるので、そういう学習の理論ですよ。それを使って、予防的な教育としてもいいんですけど、何か起こったときの教育でもいいんですけど、その気づかせるという、そういうところをすることが重要なと思いますので、それを言いたかったんです。そういう学習を今度、企業さんに提案をしていくとか。

○大庭・雇用均等室長

そうですね、企業さんのほうにもそういう方法もありますよということでは提案をさせていただきたいと思います。

○岡島委員

例えば、10個、20個、こういうのはだめですよというよりは、その人が気づくということですね。それが重要なこと。

○大庭・雇用均等室長

そうですね、ですから、おっしゃられたように、確かに個人個人で不愉快に思うことは違いますので、ただ、不愉快に思われたなら、すぐに相談をと。相談があったら、きちんと対応してもらおうと。それによって防止していくということが大事だと思っております。貴重なご意見ありがとうございました。

○納富会長

岡島委員の意見は、労働行政の専門性というか、そういうものを磨いていただきたいと

いう、そういう要請のような気もいたします。

○西村・労働局長

はい、労働行政の職員は、中央研修を初め、ブロック研修、それから労働局での研修、それぞれ専門的なものを磨いております。私はまた感銘した話を言いますけれども、このパワーハラスメントの定義とか、やめましょうということが、出たときに、円卓会議のメンバーの一人一人が本当に国民、私たち一人一人に語りかけるように、どこが、何がパワハラなのか、どうしてパワハラをしてはいけないのかということを一一人のメッセージを出しながら、発表されたのが円卓会議のものでございました。その事務局が本省がやったわけですが、当然、ですから、何がパワハラか、何がセクハラか、したがって、どうやって防止していくのかということにつきましては、本省の資料プラス研修プラス自己研さん、しっかりと積んでいきたいと思っております。あの資料は、私はちょっと胸が打たれました。一人一人の委員の偽らざる気持ちがこもったもの、それをしっかりと受けてやっていきたいと思っております。

○納富会長

予定しておりました時間が参りましたけれども、ほかにございませんか。

(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いたします。

本日、出された意見につきまして、労働局のほうで必要に応じて運営方針に反映していただければ幸いと存じます。長時間ありがとうございました。委員の皆様方のご協力に感謝申し上げます。

これをもちまして、本日の議事は終了させていただきます。

手続的なことですが、本日の議事録の署名は、私と労働者委員から兼武委員、使用者委員から福母委員をお願いいたします。

議事録は、後日、事務局から持参いたしますので、よろしくお願ひします。

本日の審議会を閉会といたします。どうもありがとうございました。

—了—