

## 平成25年度 第2回佐賀地方労働審議会

1. 日 時 平成25年11月27日(水) 14時00分～16時00分

2. 場 所 佐賀第二合同庁舎 5階 共用大会議室1

3. 出席者

公益代表 大嶋委員、岡島委員、田中委員、納富委員、橋本委員

労働者代表 相川委員、兼武委員、原口委員、向井委員

使用者代表 池田委員、岩永委員、枝吉委員、谷委員、瀨本委員、  
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 佐賀県農林水産商工本部雇用労働課 藤本特区調整官

4. 議 題

(1) 平成25年度佐賀労働局労働行政運営方針の実施状況説明

(2) その他

## 5. 議 事

### ○直塚・企画室長

皆様こんにちは。定刻となりましたので、ただいまから平成25年度第2回佐賀地方労働審議会を開催いたします。

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

まず、審議会委員の改選について、ご報告させていただきます。

地方労働審議会委員の任期は、地方労働審議会令で2年と定められております。このたび、本年10月1日付をもちまして、改めて18名の皆様に委員就任をいただいております。就任いただきました委員の皆様には、局長より、お一人お一人に辞令を交付すべきところですが、時間の都合もございますので、既に委員の皆様のお手元に配付させていただいております。これもちまして、辞令の交付とさせていただきます。ご了承をお願いいたします。

また、委員の皆様のご紹介をすべきところですが、これも、お手元の委員名簿をもって紹介にかえさせていただきます。あわせてご了承をお願いいたします。

次に、事務局であります佐賀労働局職員の紹介をさせていただきます。

まず、労働局長の西村でございます。

総務部長の浦橋でございます。

労働基準部長の横田でございます。

職業安定部長の奥谷でございます。

雇用均等室長の大庭でございます。

以上、佐賀労働局の紹介をさせていただきました。

また、本日は佐賀県から、農林水産商工本部雇用労働課の藤本特区調整監がご出席されております。

委員の皆様には、今後ともよろしくお願いいたします。

それでは、本委員会の定足数のご報告をさせていただきます。

審議会の成立につきましては、地方労働審議会令第8条により、「審議会は、委員の3分の2以上又は労働者代表委員、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。」と規定をされております。

本日は、労働者代表の田中委員、三井所委員、公益代表の牟田委員の3名が欠席でござい

ます。また、労働者代表の相川委員、使用者代表の福母委員、公益代表の岡島委員におかれましては、遅れるという連絡があっております。

現在、委員18名のうち12名のご出席をいただいております。当審議会が有効に成立しておりますことをまずご報告いたします。

次に、佐賀地方労働審議会会長の選任に移らせていただきます。

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

それでは、どなたか立候補、または、ご推薦ございませんでしょうか。

#### ○兼武委員

ちょっといいでしょうか。今までご苦勞お願いをしておった納富委員に再度会長に就任していただければと思いますが、皆さんのご賛同をいただければと思います。

#### ○直塚・企画室長

ありがとうございます。会長には納富委員にというご意見ございました。皆様いかがでしょうか。

(各委員、異議なし)

#### ○直塚・企画課長

ありがとうございます。ご異議がございませんので、会長には納富委員が選出されました。ご報告をいたします。

なお、本日の資料につきましては2部構成としております。本審議会では主として委員の皆様へ事前にお渡ししております資料1の「労働行政運営方針のあらまし（重点施策に対する取組状況）」により説明をいたします。ご確認いただきたいと思います。お持ちでない方いらっしゃったら挙手をお願いいたします。よろしいでしょうか。（発言する者あり）事務局からお持ちします。

それでは、会長が選任されましたので、これ以降の議事進行を納富会長にお願いいたします。

#### ○納富会長

引き続き会長を仰せつかりました納富です。どうぞよろしく願いいたします。以降の議事は私のほうで進行させていただきますので、よろしく願いいたします。

今日は、委員の皆様方、お忙しい中に佐賀地方労働審議会にご出席いただきましてありが

とうございます。

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

それでは、議事を進行いたします。

最初に、会長代理の指名です。

会長代理については、地方労働審議会令第5条により、「会長に事故があるときは、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。」というふうになっております。会長代理には、田中委員を指名させていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

次に、部会の委員の指名でございます。

地方労働審議会令第6条により、「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。

運営規程第9条では、部会として、労働災害防止部会及び家内労働部会を置くこととされておりますので、部会ごとに委員の指名を行いたいと存じます。指名に当たりましては、事前にご本人の承諾をいただきましたので、ご了解いただきたいと思います。

労働災害防止委員会の委員を指名いたします。

労働者を代表する者の中から、兼武委員及び向井委員の2名。使用者を代表する者の中から、谷委員及び福母委員の2名。公益を代表する者の中から、岡島委員及び橋本委員の2名。

以上、6名を指名させていただきます。

家内労働部会の委員を指名したいと思います。

労働者を代表する者の中から、三井所委員、向井委員の2名。使用者を代表する者の中から、池田委員及び福母委員の2名。公益を代表する者の中から、岡島委員及び橋本委員の2名。

以上、6名を指名させていただきます。

両部会の委員の指名をさせていただきました。

ただいま事務局より、両部会の委員名簿を配付いたします。

<事務局より両委員名簿を配付>

委員の皆様、今後、ご協力をよろしく願いいたします。

それでは、次の議事に移ります。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

平成25年度第2回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、お忙しい中、当審議会にご出席賜り、まことにありがとうございます。

また、委員の皆様方には、日ごろから私ども佐賀労働局の行政運営に多大なご理解とご協力を賜っているところでありまして、厚く御礼申し上げます。

先ほど事務局のほうからご説明いたしましたとおり、このたび、皆様方に審議会委員へのご就任をお願いいたしましたところ、快くお引き受けいただきまして、本当にありがとうございます。

本日の審議会でございますけれども、佐賀労働局の行政運営についてということで、年度前半につきましてどのように取り組んできたかという実績、そして、後半の課題、そういうところにつきまして、ご報告、ご説明をいたしまして、ご審議を賜りたいと思っております。

後ほど詳しく申し上げますけれども、本年度の佐賀労働局の行政運営の大きな二本柱と申しますのは、まず、1つ目が、経済社会の活力の向上と地域の活性化、それに関する労働施策。そして、もう1つが、安心して働くことのできる環境の整備と、そういうところが2つの柱でございます。その大きな2つの柱の中で労働局は総合的な労働行政機関でございますので、労働基準、職業安定、雇用均等、それぞれの行政がうまく連携してミックスしながら行政を推進してまいっているところでございます。

また、全国的にもトピックでよく取り上げられますけれども、昨年8月からは佐賀市及び鳥栖市両市とハローワークとの一体的な実施、福祉等から雇用へ向けての支援を国と市が一体的にやっというということで、具体的には佐賀市は「えびすワークさがし」というコーナーがございます。そして、鳥栖市は「ジョブナビ鳥栖」というのがございます。そこにハローワークの職員を配置して、生活困窮者等に対する支援を福祉から就労に向けた連続した一体的な支援をやっているということがございます。

さらに、昨年10月からは、きょうも県の方においていただいておりますけれども、全国2カ所の取り組みとして、「ハローワーク佐賀におけるハローワーク特区事業」というのを佐賀県、佐賀労働局、ハローワーク佐賀でまた実施しているところでございます。

これらの取り組みは、おかげさまで非常に順調に推移しておりまして、実績も公開しているところでございます。本日はぜひこの実績等ご説明申し上げますので、また、ご意見いただきたいと思っております。この審議会の場はこういう一体的な取り組みを通して、ハローワーク

特区に関する労使、それから、公益委員の皆様方からのご意見を承る場とも位置づけられておりますので、何とぞよろしくお願い申し上げます。

私、行政の手法といたしましては、労働行政についてまずは知っていただくこと、そして、ハローワーク、それから、監督署を含めまして、利便性、サービスを向上させて支援すること、そして、もちろん行政でございますので、法違反については厳格、的確な指導をすること、すなわち周知する、支援する、指導する、この3つの方法に集約されるのではないかなと思っております。これらの方法を組み合わせながら、もっと地域へ、そして、もっと企業へ、もっと労働者へという、そういう行政を展開してまいってきているところでございます

下半期におきましても、もう下半期は実は始まっておりますけれども、各種の取り組みを通じて、地域の住民の方々の雇用の安定、生活の安定、そして、安心して働くことのできる環境の整備ということが本当に実現していくというふうなために努力を続けてまいりたいと思っております。どうぞ委員の皆さん方におかれましては、私どものこのような取り組みが、私どもはこれをキャッチフレーズにしております、働く人々の笑顔が咲く佐賀にしようと、それに向けて一層実効のあるものとなりますよう、本日は忌憚のないご意見を賜りますれば、幸いです。何とぞよろしくお願い申し上げます。

#### ○納富会長

ありがとうございます。

本日の議事事項は、お手元に配付しております審議会次第のとおりでございます。平成25年度佐賀労働局労働行政運営方針の実施状況について、ご審議いただきたいと存じます。

それではまず、各部、室長から説明を受けたいと思います。

各議事にかかわるご意見等は、質疑応答、意見交換のところではほど一括してお願いいたします。

初めに、職業安定部長からお願いいたします。

#### ○奥谷・職業安定部長

職業安定部長の奥谷でございます。委員の皆様方におかれては、日ごろより職業安定行政のご理解とご協力賜り、改めて感謝申し上げます。

私のほうから職業安定行政関係について資料に沿っ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。

それでは、まず、コンテンツということで目次が示されていますが、職業安定行政の項目

については、大きな柱の1つである経済社会の活力の向上と地域の活性化に向けた雇用対策の(3)を除いた(1)から(8)、もう1つの柱である安心して働くことのできる環境整備の(1)の一部と(6)が該当します。これらについて、時間の関係で項目とポイント絞っての説明となりますことをご了承ください。

それではまず、1ページをお開きください。

先ほどちょっと西村局長からの挨拶にもありましたが、まず、地方自治体との連携による就職支援(1)でございます。1ページ目のア、一体的実施事業の実施についてですが、ご案内のとおり、今年度は2年度目の事業実施ということもありまして、佐賀市と鳥栖市とともに国と市の連携体制が整ったことなどから、事業の運営については問題なく実施できていると認識しております。

事業目標に対する上期での進捗状況については、佐賀市は順調に推移しており、鳥栖市については生活困窮者に対する支援について少し進捗が遅れているという状況でございます。

佐賀市については、生活困窮者、障害者に対する事業目標は、先ほど順調と説明しましたが、上半期の進捗目標は50%ですので、それをクリアしているという状況でございます。今年度から新しく始めた若者に対する支援として、ひきこもり等の問題を抱えた生活保護世帯の若年者に対する就職支援の実現については、まだそこまでの支援に移る、そこまでのステージに移行した対象者、若者がいないということで、上期については実績が出ていないという状況でございます。

鳥栖市については、2ページ目のところをめぐっていただくと、一般求職者の支援については、就職件数は今年度は伸びておりまして、就職件数だけを見れば、ほぼこの時点で達成しているという状況でございます。一方で、先ほど少し説明しましたが、生活困窮者に対する就職件数、生活保護受給世帯等の支援については、進捗が若干遅れているので、ハローワークとしても鳥栖の本所、鳥栖の本体のハローワークからこのジョブナビ鳥栖に対して就労支援ナビゲーター、専門的に支援をしているナビゲーターを1名臨時的に派遣して体制を強化し、さらに鳥栖市当局との協議等を定期的に行うことなどして、支援の体制のてこ入れを図っているところでございますので、上期については実績を果たせるよう強化していこうと考えております。

当該取り組みに関連してですが、先日、内閣府の地方分権改革の推進室の担当企画官が視察のため佐賀県に来られました。佐賀市との一体的実施を視察するというのもあって、そ

の佐賀市側との懇談の中で、「一体的事業実施については全国的に各自治体や利用者から評価をいただいている事業だけど、特に佐賀市の取り組みは内閣府においても全国の取り組みの中で事業実績が出ていることについて話題となっている。」という発言がありました。

「その要因や秘訣について、現場レベルでどう考えているかということをお願い。」という発言がありまして、佐賀市側からは、「従来までちょっと希薄がちな関係だったところが、このような事業を始めたことによって顔の見える関係が構築できた。それによってそれぞれの長所を補完しながら連携できる体制が現場レベルでできたということが大きい。」と回答して、この来佐された企画官も納得されておった状況がありましたことを報告させていただきます。

今後とも両市と一歩進んだ関係の構築を進めて、利用者視点に立った事業運営に努めていきたいと考えております。

続きまして、2ページから3ページ、イのところのハローワーク特区についてですが、これも2年度目の実施となりまして、これまでも佐賀県と共同して実施体制の整備を努めてきたところです。

事業計画に定めた事業の進捗状況についてですが、まず、1番の若年者の就労支援については、利用者数と正社員就職者数については、目標に対する進捗は少し遅れている状況でございます。この要因については、上半期は景気回復局面の影響を一定程度受けていると判断しております。現在、利用者の増加を図るため、佐賀県がメディア等を通じた積極的な広報を実施していただいております。引き続き施設利用、使っていただくということがまず大事なので、施設利用のための周知広報について佐賀県と連携して実施していきたいと思っております。

また、平成26年度、来春卒業する方に対する就職支援が下半期は本格化しますので、労働局としては、就職を希望する全ての学生に対して就職内定実現に向けて重点的な支援を行うことになっております。このような支援結果を利用者数や正社員就職者数の実績にも反映させるよう、事業目標の達成を目指したいと考えております。

それともう1つ、若年者の就労支援の強化については、チーム支援というところが目玉として上げておりますが、この就職者数については今年度の事業目標を既に達成したということになっております。この取り組みについては、S T Sサガテレビにも取り上げられたところがございますし、この審議会でも説明させていただいておりますが、ハローワーク特区の事業の開始に伴い始めました、課題を抱える若者に対する全国的に見ても先進的な取り組み

であり、成果も上がってきているところでございます。今後もこの取り組みについては積極的に実施して、一人でも多くの若者の就職を実現していきたいと考えております。

2番目の障害者の就労支援については、これについてもハローワーク特区が始まってから連携強化したところでございますが、まだ労働市場に出てきていない福祉施設利用障害者を対象とした一般就労を実現する取り組みでございます。まさしくこの特区事業を開始したことによって、連携が強化されたという契機となった事業ですが、その効果については上半期の実績の数字、目標16人に対して13人と半分以上を超えていますので、その実績の数字にあらわれていると考えております。

福祉から就労支援についてです。就職件数の総数についてはおおむね事業目標に対する進捗は順調に推移していると判断しているんですが、小城市と神崎市について実績がやや低調であるというところがございます。これについては小城市と神崎市の生活保護受給者の方の年齢や健康面の理由から、就労支援の対象者に至らないケースが多かったということが大きな要因となっております。このことについては、国、県、市で、三者で共有しておりますので、下半期については改善を図っていきたいと考えております。

もう1枚めくっていただいて4ページ目に移らせていただきます。エのふるさとハローワーク事業の実施というところでは、これについては多久市に地域職業相談室、通称ふるさとハローワークという名前ですが、設置しております。実績については前年度同期と比べて順調に実績を上げているところがございます。

それと、課題と今後の取り組みのところの2番目の丸にも書いてありますとおり、ふるさとハローワーク多久については、来年度8月に多久駅前の中核施設へ移転するというところについて、多久市側より打診がありまして、地域との連携の観点から、国側も積極的に対応することを現在検討しているところがございます。今後とも多久市と連携して地域に貢献したいと考えております。

続きまして、6ページお願いします。

2番目、若者の就職支援についてでございます。6ページのア、新規学卒者、未就職卒業者に対する就職支援として、まず、新規高卒者については、既に委員の皆様ご承知かと思いますが、内定率については前年同時期に比べて大幅に改善しております。内定率の改善に寄与したのものとして、求人開拓という要因がございますが、今年度は7月後半から9月末までを新規学校求人開拓強化月間として、集中的な求人開拓を実施したところがございます。そ

の結果、新規高卒者対象求人者についても大きく改善したというところでございます。下期については、これは労働局の大きな目標でございますが、就職を希望する全ての生徒、学生の方が就職を実現できますよう、まず、各学校との連携を強めて、今後は個別の支援、その対象者の一人一人の個別の支援の強化を図っていきたいと考えています。具体的には個別の求職の希望の状況をさらに把握して、個別支援、個別求人開拓を含めた未内定者への就職支援を強化することとしたいと考えております。

新規大卒者については、高卒者と同様、内定率については同様に改善している状況でございます。下期についても、これも高校生と同様なんですが、ジョブサポーターを中心とした個別支援を中心に行っていきたいと考えております。12月以降、各ハローワークにおいてミニ面接会を機動的に実施するとともに、12月18日ですが、当局が民間事業者に委託して行っている若年者地域連携事業というのがございますが、これを活用して30社程度が参加する企業説明会を実施する予定もございます。

続きまして、イの若者ステップアッププログラムの実施ということで、これについてはフリーターの正規雇用化の支援でございます。この支援についても昨年度と比べて順調に実績が上がっているところでございます。この事業については、フリーターの方や、非正規雇用から正規雇用への転換が目的なので、個々の本人の希望や特性をきちんと把握した上で、個別担当者制の支援を中心に実施しているところでございます。この取り組みについては必要に応じて、ユメタネの参加施設、若者サポートステーションとの連携についても図っていきたいと考えているところでございます。

もう1枚めくっていただきまして、8ページ、若者応援企業宣言の推進のところでございます。この事業については、若者と良質な中小中堅企業とのマッチングを目的として、大企業ではなく、地元とか、地域に良質な中小中堅企業があるので、その企業とのマッチングを目的として始まった事業でございます。これについては今年度から始まりましたが、佐賀県内では現在51社から宣言をいただいて登録されているところでございます。登録された企業の方は詳細な企業情報とか、雇用管理の情報とか、採用情報等について、積極的に公表をするという条件で宣言されていることなので、登録された企業についても何かしらのメリットがないと、宣言した意味がないということになります。このため、登録企業としてメリットを感じていただくためにも、下半期については当該企業に対して求人充足、せっかく宣言して求人を出していただいている事業者に対しては、特に重点的にマッチング支援をハローワ

ークでも行っていきたいと考えているところでございます。

続きまして、エの若者への職業能力開発の提供でございます。これもご案内のとおり、職業訓練については、就職を実現するための有効なツールであるので、正社員経験の少ない若者に対しては、ジョブカード制度を活用しながら積極的な職業訓練機会の提供を推進していきたいと考えております。特に非正規の若者を正社員に移行させることに特化した事業である若者チャレンジ訓練というのを昨年度、補正の目玉として政府を挙げて実施しているところでございますが、この積極的な活用促進を図ったところ、その制度の開始届、制度を活用したいという事業者の届けについては順調に受理している状況でございます。受理した状況については、取り組みの実績の2番目の丸のところに書いてあるんですが、その受理した計画届のうち、実際に訓練を開始したものは75件でございます。75件、92人という状況でございますが、この訓練は2種類形態がありまして、既に雇用している、企業の中でもう雇用しているのだけど、その方がパートとか、非正規の待遇だった若者を正規に転換するための訓練の開始率が90%、もう1つが、今雇っていないのだけど、正社員にするということを目的として雇用して訓練を始めるという形があるんですが、それについての訓練の開始率が64%と、若干雇い入れ型が遅れている状況でございます。このため上半期については若者チャレンジ訓練、せっかく大きな補正予算の目玉として始まった事業でございますので、若者チャレンジ訓練を出している求人と正社員の経験が少ない若者について「こういう求人が出ているよ。」ということでマッチングしていくというところを強化していきたいと考えております。

続きまして、(4)ですね。12ページをお願いします。

障害者の雇用対策でございます。これも委員の皆様ご存じのとおり、佐賀管内のハローワークにおける就職件数は過去最高を更新してきておりまして、障害者の就職意欲の高まりと企業の理解が浸透しております。障害者雇用は確実に進展していると分析しております。

12ページの最初のアのところですか。上期の障害者の就職状況、13ページに書いておりますが、前年同期と比べて、これも人数、就職率ともに伸びているところでございます。

13ページのイのところ、雇用率の達成指導の厳正な実施については、今年度4月1日から、ご案内のとおり、法定雇用率が引き上げられました。民間は1.8%から2.0%になったわけですが、この法定雇用率の引き上げを始めての6月1日時点の障害者の雇用状況、いわゆる6.1調査というものの結果についてでございます。それが14ページに書いておりますが、障害者の雇用率の達成状況、達成した企業の割合は63.6%になり、対前年比5.8ポイント減少し

ております。実雇用率については2.17%になり、対前年比0.04ポイント上昇しました。法定雇用率の引き上げの影響により、やはりちょっと若干達成企業割合は低下したところですが、雇用率引き上げの企業理解や障害者を新たに雇う、新規雇用が進んだことから実雇用率は上昇しているのです、佐賀県における障害者雇用は着実に進展していると分析しているところがございます。

参考ではございますが、雇用達成企業割合についての63.6%の数字、これは3年連続で全国1位でございました。また、60%台という都道府県も佐賀県だけでございます。2位以下は50%台になっております。実雇用率については2.17%という数字は、昨年と変わらず、全国4位でした。

佐賀県はこのように全国の中でも障害者の雇用に対する理解は進んでいる地域と言えますが、やはり着目すべき点は、障害者の雇用率の達成企業割合が高いということです。これは障害者に対する理解の裾野がやはり広いという、1社が大量に雇っていて、その影響が出ているのではなくて、いろいろな企業が少しでも雇っているという理解の裾野が広いことが数字にあらわれているのではないかと考えております。

今後については、このような土壌を生かしながら、未達成企業のうち7割が1人不足企業であり、あと1人雇えば達成するという企業が7割なので、あと一押し支援を重点的に行いまして、そうなれば、さらなる改善が図れるものと、現在でも1位ですが、達成企業の割合はどんどん増えていくだろう、実雇用率も増えていくのではないかと分析しているところがございます。

続きまして(5)高齢者の雇用対策についてでございます。高齢者の雇用対策の確保措置状況についても、障害者の雇用状況調査と同じように、今年度の6月1日時点の調査結果が出ております。これについても4月に高齢法の改正があってから初めての調査結果ということになっております。それについては黄色の囲みのところがございますが、雇用確保措置企業が91.1%、918社でございます。未実施企業が8.9%、90社となりまして、昨年度の調査結果と比べて、未実施企業が増加しているという状況になっております。これについてはことし4月から、先ほど言いましたように、施行されております改正高齢法については、これが公布から施行までの準備期間が約半年しかなく、前の法律の改正のときは2年間ぐらい準備期間があったのですが、今回は半年しかなかったということもありまして、就業規則の改定等が間に合わなかった等の企業が多かったことが影響しているところがございます。

この中で16ページの一番下のほうにフローチャートについて、紫色で斜線が引いてある雇用確保措置未実施企業8.9%、ここが指導とか、助言を行っていかねばいけないところなんです、先ほど言いましたように、就業規則が間に合わなかった等の状況もありまして、雇用確保措置の導入に理解がないという要因で未実施企業が増加したという状況ではありませんで、既に6月1日からこの時点まで23社の方、改善済みという状況になっております。

雇用確保措置の導入の理解は基本的にされていると認識しておりますので、個別指導等や助言を行い、早期解消を図ることとしたいと考えております。

続きまして、(6)職業能力開発の推進でございます。公的職業訓練については、地域に必要とされる人材育成の支援ツールでもございますし、就職促進のための効果的なツールでございますので、佐賀県や高齢者障害求職雇用機構と連携しながら効果的な業務運営を行ってきたところでございます。

その中で少し触れたいところが、18ページのウのところの求職者支援制度の活用促進の項目において、求職者支援訓練の実施状況が記載されているところですが、取り組みの実績というところなんです。その中で一番上の定員充足率が書いてありますが、求職支援制度が23年10月からスタートして、現在までの定員充足率が50%台と、ちょっと十分とは言えない状況にあります。これもご存じのとおり、制度開始前はリーマンショック等、いろいろあり、基金訓練から移行して、ちょうど始まったぐらいから雇用情勢が回復基調になってきたということで、訓練を経ないでダイレクトに就職を目指す層や、目指す方が増えたという外部要因はあるのですが、この求職者支援制度は雇用保険を受給できない方の早期就職を目指すための第2のセーフティネットとして制度が設置されたものですので、まず、上期についてはさらなる利用者の掘り起こしを目指すということで、訓練情報の周知や真に必要な人に対する訓練の誘導等について、労働局の重点事項として強化を図っていきたいと考えております。

続きまして、オのジョブカードの推進でございます。ジョブカードについては、一定程度、制度の認知や取得数の数は上がってきているところですが、一方で企業側や求職者側やジョブカードを交付するハローワークにおいても、それぞれ活用し切れていないという現状もあると認識しております。このため企業側に対しては、応募書類としてジョブカードを利用できることを求人票に記載してもらおうと、「ジョブカードでも応募書類の代用としてもいいよ。」ということハローワークに提出してもらおう求人票に書いてもらおうというような取り組みを、ジョブカード普及サポート企業の開拓と言っていますが、そういうことについて佐

賀県ジョブカードセンターと連携するとともに、ハローワーク窓口においても引き続き積極的な周知を行っていきたいと考えております。

また、求職者の方については、特に職業経験が少ない若者に対してジョブカード利用の焦点を当てまして、ジョブカードを活用したキャリアコンサルティングを積極的に実施したいと考えております。

また、ハローワーク側においても、ふだん実施しているキャリアコンサルティングをですね、そのプロセスと結果をジョブカードに落していけば、そのままジョブカードが作成できるという意識改革を行いまして、就職支援していくための重要なツールとしてハローワーク側も積極的に活用していくんだという改善を図っていきたいと考えております。

続きまして、20ページの(7)地域における雇用対策の推進等についての中で、イの介護労働者の確保の定着について触れさせていただきます。

介護労働関係の職種については、全国的に、人手不足の職種の一つでありまして、建設とか、介護とか、そういうものは人手不足職種になっているのですが、佐賀局、佐賀県の管内においても事業所から提出される求人は年々増えている状況でございます。介護職種については、やはり労働条件が職種の特性による心身の負担に比べて少し良くないという声もあるところでございます。その雇用管理の改善については介護保険制度の中で議論される部分もありまして、なかなか職業安定行政からのアプローチだけでは改善が難しいことも事実でございます。そうは言っても、ハローワークとしては、人手不足のところで求人を充足したいという事業所の方がおりますし、求職者の方も今までそういう仕事をしていないけど、訓練をせっかく受けたんだから、介護関係職種についてみたいという方もおりますので、まずはミニ面接会や企業説明会等を機動的に実施しまして、地域の介護の関係企業と求職者の間のまず橋渡しですね、企業理解を促進する観点からの取り組みをちょっと強化したいなと考えているところでございます。

続きまして(8)の22ページ。職業紹介の充実強化による効果的なマッチングの推進のところです。この項目はハローワークの基幹業務についての取り組みを紹介しているところでございます。ハローワークにおける基幹業務である3指標、就職率、求人充足率、雇用保険受給者の早期再就職割合については、これもご存じのとおりかと思いますが、全国全ての安定所で統一的にPDCAサイクル、PLAN、DO、CHECK、ACTIONというサイクルによって目標管理が実施されているところでございます。その目標管理については、全国

で目標が立てられておりますし、佐賀県においても独自の目標を設定しているところでございますが、上半期については、その3指標についておおむね順調に推移しているというところでございます。特に求人充足対策の強化ということで充足率の項目については、今年度は求職者サービスと求人サービスをバランスよく提供するため、今までちょっと景気悪いときは、目の前の求職者を何とかしようということで、少し求職者サービスに偏っていた部分はあったので、まず、このバランスをリバランスするというか、バランスよくやるということが一つの目標となっておりますので、今年度は求人サービスの強化を図ってきたところでございます。これについての数字も上がってきているところでございますが、下期においてもきちんと成果を出していきたいと考えております。

済みません。駆け足の説明ですが、最後になります。ちょっと飛んでいただいて41ページになります。

民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進。職業安定行政がよくサービス行政だと言われているところでございますが、派遣法と職業安定法に対しての指導監督についても、実は持っており、少し毛色が違う業務なのですが、まずは、改正労働者派遣の円滑な施行のため、囲みのところにあるように、事業主、派遣労働者に対しての周知、啓発について実施してきたところで、その取り組みについても強化してきたところでございます。この業務は先ほど言いましたように、指導監督というのが最後には絶対ついてくるところでございますが、まずは、制度のきちんとした運用等について、まずは事業主や各機関に対してきちんと説明して理解してもらおうという、さらに啓発していくということを一義的に重点として佐賀労働局ではやっております。しかしながら、イにあるとおり、やはり重大な違反事案があった場合は、やっぱり法令をきちんと遵守してやっていらっしゃる事業主もいますし、また、そういうことによって不幸にも労働者の方が大変な目に遭う場合もありますので、労働者保護の観点からきちんと指導していかなければいけないと考えております。これについては職業安定行政だけでは限界もありますので、労働基準部との連携も図りながら、必要に応じて厳正な指導監督を行っていきたいと考えておるところでございます。

駆け足の説明になりましたが、職業安定行政関係については以上でございます。ありがとうございました。

## ○納富会長

次に、労働基準部長から説明をお願いします。

## ○横田・労働基準部長

改めまして労働基準部長の横田です。審議会委員の皆様方には日ごろより労働基準行政に対しまして格別のご理解、ご支援、ご教示等いただいておりますことを、この場をかりて改めて深く御礼申し上げます。

それでは、私から基準行政に関する取り組みにつきまして、15分程度ご説明をさせていただきます。説明は大変恐縮ですが、座ってさせていただきます。

済みません、ちょっと風邪を引いてしまったようで、少し説明でお聞き苦しい点があることを冒頭まずお詫びを申し上げます。

それでは、引き続き、資料ナンバー1を使って説明をさせていただきます。

労働基準行政にかかわる本年度の労働行政運営方針としては、先ほど西村局長の説明にもありましたように、安心して働くことのできる環境整備という観点から、労働者の安全と健康の確保のための対策の推進、労働条件の確保改善等、及び最低賃金制度の適切な運営の主に3つの取り組みを推進しております。

以下、それぞれの現在までの推進状況及び25年度後半に向けた取り組みについてご説明をいたします。なお、説明時間の関係からポイントを絞って、できるだけ簡潔にお話しさせていただきます。

資料ナンバー1、24ページからが安心して働くことのできる環境整備になっておりますが、27ページの(2)労働者の安全と健康の確保のための対策の推進からご説明をいたします。

まず、労働災害防止対策についてお話しいたします。

今年度が5カ年計画である第12次労働災害防止計画の初年度であることは皆様既にご案内のとおりです。12次防の目標は大きく2つ、そのページの中段の囲みのとおり、労働災害による死亡者数を前5カ年計画である11次防の総件数の35%以上減少させること。そして、労働災害による死傷者数を11次防最終年の平成24年と比較して、平成29年までの5年間で15%以上減少させることです。

しかし、資料28ページの中ほどの表の一番右下にもありますように、本年1月から9月までの労働災害の発生状況の速報値は、平成24年の同期速報値の減少どころか、1割以上も多い13.3%の増加となっております。最新の10月末においてもこの傾向は続いており、対前年同期速報値、やはり1割以上も多い11.3%の増加となっております。まさに非常事態、危機的状況と言え、28ページのとおり、災害が多発している業種に対する指導の強化や緊急要請

を行ったほか、先月、10月21日には県内の主要な事業者団体、18団体に対し、労働局長より直接労働災害防止のための緊急要請を行い、さらに極めて異例のことながら、県内の各種団体の実に126団体に対し、労働局長名による労働災害防止のための緊急要請文を発出いたしました。

今年度後半の取り組みといたしましては、特に増加率の高い建設業に対しては、12月をめぐりとして、管内の労働基準監督署4署が一斉に監督指導を実施することとしているほか、労働災害多発業種である建設業、陸上貨物運送業及び社会福祉施設に対し、事業者団体等と共同して、雇入れ時の安全衛生教育の徹底や安全衛生管理体制の整備強化を目的とした集団的講習会、研修会を実施する等の働きを強化してまいります。

続いて、健康障害防止対策としてのメンタルヘルス対策についてご説明いたします。

平成23年まで14年連続で3万人を超えていた全国における年間自殺者数については、昨年、平成24年に3万人を切ったことで、一応の歯どめがかかりましたが、佐賀県における年間自殺者数については、昨年まで14年連続で200人を突破することとなりました。自殺の原因については一概に上げることはできませんが、職場環境が一定の割合を占めていることは県警の発表資料等からもうかがえるところです。

今後の取り組みとして、資料29ページ下段にありますように、佐賀産業保健推進連絡事務所内に設置された佐賀メンタルヘルス対策支援センターの活用についての活用勧奨や佐賀県と連携した取り組みである心の健康づくり実行宣言事業所登録制度への登録勧奨等を通じ、事業場に対するメンタルヘルス対策の啓発を図ってまいります。

また、資料30ページ、職場におけるいじめ、嫌がらせ、いわゆるパワーハラスメント問題は、時として労働者の心身の健康や命すら危険にさらされることにもなり、大きな社会問題となっていることから、パンフレット、リーフレット等を活用し、職場のパワーハラスメント対策について、その内容の周知に努めます。

2つ目の取り組み、労働条件の確保、改善等についてです。

労働条件の確保、とりわけ法定労働条件の履行確認については、事業場への的確な監督、指導が不可欠です。33ページの囲みをごらんください。県内4つの労働基準監督署の労働基準監督官、最近では労働基準監督官、テレビドラマでも若干話題になっております。きょう水曜日の、きょうは10時半からということになっていますが、10時から「ダンダリン」というドラマで毎週放送されておまして、少し注目されておりましたが、その労働基準監督官が本

年1月から9月までに1,129の事業場に対し監督指導を実施いたしました。

なお、違反率も含めて少し詳しくお話いたしますと、ここで言う監督指導とは、過去の指導実績等から遵法状況等に問題があると思われる業種、事業場を労働基準監督者が選定して、能動的、主体的に実施するものです。したがって、違反率は一定程度は認められることを前提としているもので、この数字をもって直ちに佐賀県内の全ての事業場の約7割が何らかの法違反を犯しているというように考えるものではなく、あくまで参考としていただきたい数値とご理解ください。今後も監督権限の的確な行使を念頭に置いた、事業場に対する的確な監督指導を実施してまいります。

一方、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、労働者やその家族等が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、33ページの囲みのおり、本年1月から9月までの申告処理状況は140件と、昨年同期より22件減少いたしました。140件の内訳を見ると、賃金不払いに関するものが116件と全体の80%以上を占め、次いで解雇に関するものが25件となっております。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。

次に、資料34ページ、長時間労働対策及び賃金不払残業対策についてです。

厚生労働省では、若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取組を強化することとし、例年11月に行っていた労働時間適正化キャンペーンを2カ月前倒しして、本年9月を過重労働重点監督月間と位置づけ、佐賀労働局においても長時間労働の抑制等を図るための監督指導、賃金不払い残業が懸念される事業場に対する監督指導を重点的に実施いたしました。

佐賀県の平成24年の労働時間の状況、資料少し飛びますが、39ページにございますとおり、年間総実労働時間は前年より11時間増加して1,903時間となっておりますが、年間総労働時間の増加傾向は全国平均ではより顕著で、前年より20時間増加して1,808時間となっているなど、景気回復に歩調を合わせるかのように、全国的に労働時間は増加傾向にあります。

また、賃金不払い残業事案については、まだまだ一定数は発生している状況にあります。

今後の取り組みとして、労働基準監督署の窓口において時間外労働協定提出時の指導を引き続き行うとともに、監督署等に寄せられる相談から長時間労働や過重労働による健康障害等の発生、賃金不払い残業が懸念される事業場に対して重点的に監督指導を行ってまいります。

続いて、労働法制の普及促進についてです。

若者の使い捨てが疑われる企業等に対する取り組みにも若干関連いたしますが、大学生等、これから社会に出て働くことになる若者に対し、特に法令の不知によるトラブルを未然に防ぐため、労働法制の基礎知識を普及することは重要な労働局の使命の一つです。佐賀県内では2校の大学と3校の短期大学がありますが、資料35ページ下段の囲みのおり、うち大学2校、短期大学2校において、労働法に関する講演を行うほか、まだ講演が実現していない短期大学1校においても講演を働きかけ、大学生等に対する労働法制の基礎知識の普及促進を進めてまいります。

3つ目の取り組み、最低賃金制度の適切な運営についてです。

平成25年の佐賀県における最低賃金について、資料の36ページ中ほどの表をごらんください。都道府県ごとに設定されている地域別最低賃金としての佐賀県最低賃金につきましては、7月9日に佐賀地方最低賃金審議会に対して諮問を行い、8月28日に同審議会の答申を受けまして、11円引き上げの664円として10月26日から既に発効しております。新たな最低賃金額の周知については時間額が664円であることから、「無理だと無視はだめ」をキャッチフレーズとして広報活動、履行確保について、局署を挙げて努力しているところです。

また、特定の産業に設定されている特定最低賃金につきましても、8月28日に同審議会に対して諮問を行い、10月29日までに陶磁器・同関連製品製造業初め、3業種全てにおきまして9円から11円引き上げの時間額665円から770円の答申をいただいております。これらの答申については異議の申し出もなく、官報掲載の手続も経まして、12月27日までに3業種とも発効することとなりました。きょうは机上配付ということで佐賀県最低賃金を含めた4つの最低賃金のリーフレットをお配りしております。36ページの資料はちょっと修正といえますか、加筆が間に合わずに、このような状況になっておりますが、36ページの表、一般機械器具製造業に関しては、効力発生年月日は、机上配付のリーフレットのおり、平成25年12月26日、電気機械器具製造業については、同じく効力発生年月日は、平成25年12月27日となっております。また、額につきましては、括弧書きで答申額とありますが、全て確定額となっております。

佐賀県最低賃金同様、これらの最低賃金の周知を図るため、リーフレットの作成及び配付、関係機関への周知依頼を行っております。ちなみに県内の全ての地方自治体において広報紙等で改定額の掲載を行っていただいているところです。

さらに今年度で3年目とな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、今年度は10月末で51件の交付決定を行っております。引き続き制度の周知に努め、活用を促してまいります。

最後に、労災補償関係について簡単に触れておきます。資料は少し飛びまして45ページのエ、労災保険制度の適正な運営、とりわけ労災保険給付等の迅速、適正な対応については、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、特に精神障害等の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、認定基準等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いるところです。

労働基準関係について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、雇用均等室長からご説明お願いいたします。

#### ○大庭・雇用均等室長

雇用均等室長の大庭でございます。皆様方におかれましては、雇用均等室の業務推進に多大なご協力を賜り、心よりお礼申し上げます。ありがとうございます。失礼ですが、座ってご説明をさせていただきます。

資料ナンバー1により、10分間程度ご説明をさせていただきます。

表紙をあけて目次の隣の2本柱の経済社会の活力向上と地域の活性化におきましては、真ん中より上のほうの女性の活躍促進、それから、もう1つの柱の安心して働くことのできる環境整備の中におきましては、非正規労働者の雇用の安定の中のパートタイム労働者の対策、それから、もう1つが真ん中より下のほうのワークライフバランスの確保の中の両立支援対策というところでご説明をさせていただきたいと思っております。

それでは、9ページをあけていただいでよろしいでしょうか。

経済社会の活力向上対策としての(3)女性の活躍促進です。

女性が活躍できる環境を整備することは経済発展に必要不可欠ですが、大きく3つの取り組みを行っています。

1つ目が、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ということで、これは雇用均等行政の根幹業務であります男女雇用機会均等法に沿った雇用管理の徹底でございます。取り組みの実績として囲みの中にございますが、均等法に基づく報告徴収を行っ

た企業は上半期で73社、このうち指導を行ったのが55社です。また、労働者と事業主との紛争解決援助件数が3件となっております。

さらにもう少し細かく見ていったところの状況ですが、まず、相談の状況として円グラフをごらんください。相談件数は77件ですが、内訳につきましては、昨年同様、セクシュアルハラスメントの相談が最も多く占めているところですが、件数、割合ともに昨年度より減少しております。割合が増加をしておりますのが、妊娠中の女性の健康管理に関する母性健康管理が増加をしております。

それから、10ページに指導状況がございます。これは先ほど報告徴收件数を申し上げたところですが、昨年度より積極的に企業訪問による報告徴収を行った結果、55社に対して175件の指導を行ったところです。1社に対して複数の指導を行っておりますが、最も多かったのが母性健康管理対策について就業規則に整備するよという助言、次いで多かったのはセクシュアルハラスメント対策についての指導となっております。

個別紛争解決援助件数につきましては、昨年度より減少しておりますが、セクシュアルハラスメントに対する調停申請が1件ございました。

今後の取り組みといたしましては、上半期においては配置、昇進といったところの法違反はありませんでしたが、やはり企業の配置方針というのは女性が活躍できるかどうかといったところの重要な部分ですので、そうしたところに違反がないかどうか、また、依然として相談、指導が多いセクシュアルハラスメント対策について報告徴収及び集団指導を積極的に行うこととしております。

それから、女性活躍促進のための2つ目のポイントといたしまして、イ、ポジティブアクションに取り組む事業主に対する支援でございます。

ポジティブアクションとは、女性社員が能力発揮できるような企業の自主的取り組みのことですが、昨年度より厚生労働省と全国の労働局が一体となって企業訪問を行い、ポジティブアクションに取り組んでくださいという働きかけを行っております。また、その取り組んでいただいている状況を外部からもわかるように開示をしてくださいというお願いをしております、別冊でお配りしておりますポジティブアクション情報ポータルサイトという専用サイトがございますので、このサイトに女性活躍についての取り組み状況の掲載ですとか、今後の取り組み方針の宣言をお願いしているところです。

その取り組み結果が11ページでございます。訪問企業が上半期で53社です。この上半期に

限らず、先ほどのサイトに掲載していただいた佐賀管内の企業がこれまでに延べ24社、全国の掲載企業が1,344社となっており、全国目標までまだまだですので、今後の取り組みといたしまして、引き続き積極的に企業に対する働きかけを行ってまいりますとともに、委員の皆様方にもご協力をぜひよろしくお願いしたいと思っております。

それから、次に、女性活躍のための3つ目といたしまして、(ウ)育児・介護休業法の確実な履行でございます。

女性が職場で活躍し、能力を発揮するためには、男女ともに育児・介護ができる環境整備も重要ですので、育児・介護休業法に沿った雇用管理の徹底を図っているところでございます。

取り組みの実績としましては、11ページの下の囲みですが、87社に対して報告徴収を行い、77社が法に沿った育児・介護休業規程となっていなかったために、法に沿った規程整備の指導を行ったところでございます。

また、妊娠、出産、育児期の継続就業のために、前回のこの審議会で紹介させていただきました仕事と子育てを両立するための制度や相談窓口を一覧にした「パパ・ママ ポケットガイド」を母子健康手帳交付窓口に加え、各市町や大学での労働法制講義において周知を図ったところでございます。

相談状況について12ページをごらんください。

相談が昨年度の860件から123件と激減しておりますが、昨年度は改正育児・介護休業法が全面施行となったために、事業主からの相談が今年度は減少したものです。労働者からの相談につきましては29社となっておりますが、29件、「件」に訂正をお願いいたします。労働者からの相談も減少しておりますが、これも昨年度は法改正に伴い労働者からの相談が増加をしていたところ、今年度は落ちついたというふうに見ております。

指導状況につきましても、今年度は改正法に沿った就業規則が整備されてきたということで、指導件数も減少となっております。

今後の取り組みといたしましては、指導件数は減少しておりますけれども、引き続き報告徴収により、法に沿った育児・介護休業規程の整備に努めることとしております。

それから、次に、大きな2つ目の柱の安心して働くことのできる環境整備です。24ページをあけていただいてよろしいでしょうか。

24ページの非正規労働者の雇用の安定の中のイ、パートタイム労働者の均等均衡待遇の確保でございます。

25ページが取り組み実績と状況です。報告徴収により、58社に対して指導を行いました。また、昨年度よりパートタイム労働者の賃金の決定方法について、コンサルタントが企業訪問を行い、職務評価方法の説明を行っているところです。説明のために訪問した企業が39社となっております。

それから、相談状況ですが、65件が7件というふうに減少しておりますので、パートタイム労働法やその施行担当部署が労働局の雇用均等室なんだよというPRをもっと図らないといけないということで、現在、ホームページにその相談窓口としてのものをアップしましたり、あと労働組合、連合のほうにも周知をお願いすべく、準備中でございます。

指導状況につきましては、その指導の内訳をグラフにしておりますが、指導を行った企業の7割が正社員転換のための推進措置をいまだ講じていないといった状況がございます。後半も引き続き、事業所訪問を行うこととしておりますが、法違反の指摘にとどまらず、パートタイム労働者の賃金決定のあり方についてアドバイスを行うなどの支援を行ってまいりたいと考えております。

それから、最後です。37ページをお願いいたします。

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の中のア、職業生活と家庭生活の両立支援対策推進でございます。

取り組みの実績と状況が38ページでございます。

一般事業主行動計画策定の義務企業における届け出率は、今年度も常時100%となっておりますので、今後も企業に対してきめ細かな援助を行ってまいります。

また、子育てを支援している企業として労働局が認定を行っているところですが、今年度2社認定を行いまして、現在、認定企業は7社となっているところです。とはいえ、まだまだ佐賀局管内の認定件数は少ない状況ですので、認定が可能となるよう、企業の状況把握とフォローを行ってまいります。

雇用均等行政について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、総務部長からお願いいたします。

## ○浦橋・総務部長

総務部長の浦橋でございます。日ごろから労働局で実施しております各種取り組みへのご

協力、ご支援を賜っておりますことに関して、この場をおかりして感謝を申し上げたいと思います。では、失礼ですが、座ってご説明をさせていただきます。

私からは、安心して働くことのできる環境整備、そこの中の労働保険制度の適正な運営、それから、個別労働紛争解決の促進についての2項目について説明をさせていただきます。ページは42ページになります。

まずは、労働保険制度の適正な運営でございます。

1つ目が、労働保険の収納状況でございますが、43ページをごらんいただけますでしょうか。平成25年9月末現時点において、43.5%ということになっております。前年同期と比べますと、0.5%ほど下回っておりますけれども、ほぼ堅調に推移しているということが言えると思います。

それから、この収納率の43.5%ですけれども、（注）のところで記載させていただいておりますが、労働保険では分納制度というものがございまして、まだ実は3期に分けて分納しております。2期分、3期分の納期が到来していないということがありまして、43.5%という数字になっております。最終的には表の中の24年度末のところをごらんいただきたいと思いますが、昨年度は98.1%の収納率でございました。今年度でもこの98.1%を上回ることを目標に今取り組んでいるというところでございます。

佐賀の収納率自体は全国と比較すると、全国が40.6%ということでございますので、2.9%ほど上回っているという状況でございます。

それから、課題と今後の取り組みでございますけれども、昨年度始めました口座振替制度というものがございまして、これをさらに普及させていくということを考えております。今年度もこの制度の周知と利用勧奨を進めてまいりたいというふうに考えております。

次に、労働保険制度2番目ですが、労働保険の未手続事業の一掃対策の推進についてでございます。

44ページを開いていただけますでしょうか。未手続に関しましては、あらゆるチャンネルを活用いたしまして、その把握に努めておりまして、労働保険適用指導員の訪問、これらを中心に未手続の解消を図っております。これらは年間1,000件ほど把握しておりまして、加入勧奨を行っているところでございます。この加入勧奨を行っておりますけれども、再三の手続指導にもかかわらず、自主的に手続を行っていただけない、そういった事業主様に対しましては、職権による整理手続というような、ちょっと強硬な手段ではございますが、そう

いう手続を行って、未手続の解消を図っていくということにしております。

こちらの取り組みですが、今月もう終わるんですけども、一応11月を労働保険適用促進強化期間というふうに位置づけておりまして、集中的に広報、周知を現在行っているというところでございます。

以上が労働保険の適正な運営についてです。

次に、個別労働紛争の解決の促進についてでございます。45ページからということになります。

こちらは総合労働相談というものでございまして、この総合労働相談コーナーの設置につきましては、この労働局を初め、各労働基準監督署、県内4カ所でございますけれども、総合労働相談コーナーを設置して相談に当たっているところでございます。

その実績でございますが、46ページを開いていただけますでしょうか。このコーナーに寄せられました相談の件数でございますが、1、相談件数等に記載しておりますとおり、25年度上半期におきましては、3,806件、昨年度3,830件ですが、若干減っておりますけれども、極めて多くの件数が相談に寄せられているという状況でございます。このうちの本来対応すべき民事上の個別労働紛争の相談につきましては1,124件と、昨年度比プラス1.5%ということになっております。

それから、労働局としてこの対応で助言、あっせんという方法があるんですけども、そちらを行っている件数は43件と39件という件数で、昨年度より若干件数としては減っているということでございます。

この内訳でございますけれども、2の民事上の個別労働紛争相談の内容をごらんいただきたいのですが、内訳書いてありますが、昨年度に比べて増えているところ、青緑色になっているんですが、14.3%から18.7%というふうに増えております。下の表に件数を書いておりますとおり、いじめ、嫌がらせというような相談が大きく増えているというところがございます。こういったいじめ、嫌がらせというような事案に今後も対応してまいりたいというふうに考えております。

それから、これらの制度周知を積極的にまだまだやっつけていかなければいけないというふうに考えておりまして、ホームページや関係機関等を活用して行っております。

それから、今月ですけども、この後になりますが、上半期の利用状況について報道発表を予定しているところがございます。

それから、関係機関、団体との連携につきましては、行政評価事務所、それから、その他個別労働紛争解決制度機関連絡協議会というものを設けておまして、こちらで各指揮官との連携を行っているところでございます。

私の説明としては以上でございます。

加えて、資料の中に資料8で総務部参考資料として、先ほど基準部長から説明があったんですが、労働法制の学生への説明を行っております昨年度からの取り組みでございますけれども、そのときに学生に配付しております資料を加えさせていただいております。働くときに知っておきたい労働法というふうに表題を打っております資料でございます。こちらで佐賀大学を初め、各大学に赴きまして労働法制の基本的な内容について説明をして、理解をいただいているというところでございます。

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5分間休憩をとりまして、3時25分から再開したいと思います。よろしくお願いいたします。

<休 憩>

#### ○納富会長

それでは、25分になりましたので、再開します。

これから質疑応答、意見交換に移りたいと思います。

これまでの説明等につきまして、どなたからでも結構です。ご質問、ご意見等がありましたら、ご発言ください。よろしく申し上げます。

#### ○兼武委員

ちょっと私からいいですか。質問というよりか、この前、もう1カ月くらい前になりますかね、嬉野で偽装の、偽装と言うたらおかしいけど、何かこういう、利用してあれした分があったのは、あれは佐賀労働局の管轄になるんですかね。

#### ○西村・労働局長

あれはですね、求職者支援訓練ではなくて、前の基金訓練のことです。あの仕組みでは訓練機関については中央職業能力開発協会というところが認定し、ポリテクセンターが施設に対しては指導を行うことになっていました。新聞ダネになりましたのは、実は久留米が本部

でありまして、久留米校と嬉野校と2つあって、そこで暴力団関係のところはファイナンシャルプランナーの講座をやっていて、そして、受講者につきましては、ハローワークのほうにお申し込みいただいて、ハローワークから受講についてあっせんをするという形になっておりました。仕組みはそのような形でございますので、嬉野校に関しましては、私ども労働行政、ここの労働局といたしましては、受講生を送っていたと、それがサクラであり、だまされてしまっていたこととなります。今、これは私どもも県警のほうに全面的に協力をして、福岡県、ですから、久留米と嬉野と両方ありますので、福岡、佐賀両県警の合同捜査をやられている真っ最中でございます。

したがしまして、私どもも分担責任はありますので、県警に対して全面的なご協力をして実施しているという、その県警の最終的な判断と申しましょうかね、ご発表を待っているという状況でございます。

このように基金訓練でございまして、きょうご説明申し上げた求職者支援訓練とは違う仕組みになっております。やはり基金訓練はリーマンの後に派遣切り等々がもう全国的にすくなくありまして、その方たちの生活保障をしながらの早期再就職というところが非常に重要な課題でした。求職者支援訓練はやはりさらに訓練を受けていただいて就職するという、そこを非常に重要視しておりまして、訓練につきましてもいろんなご意見はあるんですけれども、例えば、無理からぬ理由ではない理由でお休みになられたとか、それが一定日数あるということになると、受講生に対する給付金は支給しないというような、要件が厳しくなっております。同じ仕組みではないということをご理解いただきたいと思います。

したがしまして、基金訓練のときのことが今、両県警の捜査対象になっておりますけれども、それに関しましては私どもも、証拠、あるいは取り調べに十分協力していると、そういう状況でございます。

二度とあのようなことがないように、それぞれ分担がございましてけれども、私どももサクラでここに来たいという人を見抜けなかったというところ、だまされてしまったという部分がありますので、よりキャリアコンサルティング等をしっかりやりまして、訓練につきましても本当にこの人にこの訓練というふうなマッチングを進めた上で、就職支援のツールとして活用していきたいと思っております。

現在のところはそのような状況でございます。

○相川委員

済みません。遅く来て質問だけしてなんですが、21ページの介護労働者等の確保・定着というページで、この定着にかかわることで、連合佐賀として何でも労働相談ダイヤルというやつをやっているんですけど、その相談の内容でハローワークで書かれている労働条件と実際働き始めたら全然労働条件が違うよねという相談の電話が多々あるんですね。これは介護労働者だけではないんですが、ただ、介護労働者がその大部分とまではいかないんですが、多いんですね。多いのは間違いありませんよ。そういった意味で、このハローワークで介護事業者からの求人の申し込みがあった際に、その求人票について、よりこの労働条件については詳細に書き込むような指導をぜひともお願いをしておきたいなど。

そして、実際働き始めて、その労働条件が違ったよねという部分については、いろんな相談を受けながら、その解決を図っていくというやつしかないんですが、まず、ハローワークでの受け付けをする際の少し指導をお願いしておきたいなというふうに思います。

あわせて、46ページの総務のほうで説明があったあっせんなり、相談等々の取り組みで46ページの労働条件の引き下げで25年の上半期で129件ありましたということで数字を示されているんですが、この中で介護事業とか、そういう業種がもしわかれば教えていただけたらなというふうに思います。

それと、これも質問なんですけど、28ページです。労働災害発生状況ということで、中段に各業種ごとに25年の数字が示されているんですが、そして、その下に課題及び今後の取り組み云々というふうには書かれているんですが、この被災された方々で正規雇用、非正規雇用という割合があれば、わかれば、そこを少し教えていただけたらなというふうに思います。少し気になったのが、被災者の経験不足という、採用後1年というやつがあるんですけども、こういう部分もあって、非正規で雇用された方、そういう安全指導も含めてどうなのかなというのも少し疑問にも思いますので、もしわかれば、その数字を教えていただければなというふうに思います。

以上です。

#### ○奥谷・職業安定部長

それでは、相川委員の1つ目の介護に限らず、求人票の条件の相違というところについてハローワークはきちんと指導することについての質問ですが、おっしゃるとおり、介護に限らず、ハローワークの求人を見て、それを信じて求職活動をして申し込むということになりますので、その土台のところの求人票の条件が相違するとなると、もう前提条件が違って

きますので、ハローワークとしても一番の重要なポイントとして労働条件の相違をなくすというところは力を入れてやってきているところでございます。ただし、今、委員ご指摘のとおり、まだまだそういう事業が発生するというでもありますので、それについては必ず情報をつかんだり、求職者の申し出があった場合については、所内で共有して、求人者に対しての指導等を行っているところでございます。

さらにその指導について従わないというか、求人票の変更をしなかった場合については、求人保留と言って、求人を受け付けないという処置までやっておりますので、そういうことについては引き続きやっていきたいと思っております。まず、求人票は本当にハローワークの商品でございますので、ここはきちんとしっかりとやっていきたいと考えております。

#### ○浦橋・総務部長

総合労働相談のところの条件引き下げの129件の業種別の内訳をとというお話でしたが、実は業種については集計していないので、個票を見れば確かにわかるんですけども、手元でこの業種という集計はとっていません。今後、そういう集計が必要になるのであれば、集計をとりたいと思っておりますが、今現在ではちょっとないというのが現状です。済みません。そういうところでございます。（発言する者あり）集計しようと思えば、とれます。

#### ○横田・労働基準部長

28ページの労働災害発生状況のお尋ねでございます。

総務部長の後で同じような答えでまことに申しわけないんですが、非正規、正規については、済みません、わかりません。これは総務部長の説明では集計すればわかるという話だったんですが、こちらについてはわかりません。というのは、労働災害の発生状況については、これ統計ということで事業主が出してくる労働者傷病報告というものの集計でいろんなデータが入るわけなんですけど、その労働者傷病報告の中で、いわゆる労働者の属性ということで正規、非正規というような分類立ての項目がないんですね。したがって、現段階では正規、非正規の別というのはちょっとわかりようがないというのが現状でございます。

以上です。

#### ○岡島委員

資料ナンバー7の別冊資料なんですけど、雇用均等室、これでちょっと教えていただきたいことは、ページ数が書いていないけれども、ちょっとこういう期間雇用者の育児休業や介護休業に関する、こういうレイアウトの表がちょっと真ん中、少し後ぐらいにあるんですけど

れども、この表を見たときに、パート、フルタイム社員はちょっとした要件の違いはあるにせよ、正社員と同様に利用できますという文言があるんです。これを見たときに、表全体を見たら、パート、フルタイム社員は育児休業、介護休業からこの看護休暇、家族の介護休暇全てにおいて、正社員と全く同じですよというふうに私は見たんです。正社員と同様に利用できますというのは、正社員と全く同じですよということなのかどうか。

**○大庭・雇用均等室長**

はい、そのとおりでございます。育児・介護休業法に基づく各制度につきましては、契約期間の定めがあるか、ないかといったようなところで利用条件というのは異なってくるんですけれども、期間の定めがない方については、パートであろうと、フルタイムの方であろうと、正社員と同じように利用できるというふうになっております。

ただ、1つ、ここの括弧書きに書いておりますけれども、短時間勤務制度については、1日6時間の短時間勤務制度というのが義務になっているんですけれども、会社で例えば、6時間の利用もできるし、5時間の短時間勤務も利用できるよというふうに、両方の短時間勤務制度が利用できるよというふうになっていた場合でも、パートの方、もともと労働時間が6時間以下の方については、短時間勤務制度の利用からは外れるというふうなことはなりません。ただ、それ以外の制度については、正社員と同じく利用できるというふうなことになります。

**○岡島委員**

わかりました。そここのところは理解するんですけど、「同様に」という、日本語にたくさん副詞があって、その「同様に」というのは「同等に」とかですね、同じ意味なのかとか、言ってみたら、何か条件違うよとかですね。そういうところが、何か「同様に」というのは全く同じというような言葉遣いをされるのかという、この言葉遣いの言葉の取る意味がですね。

**○大庭・雇用均等室長**

「同様に」という意味ですね。

**○岡島委員**

全く同じなんですかという、同様なんだけど、何かが違うんですかとかですね。そういうところがちょっと気になりました。

**○大庭・雇用均等室長**

そうですね。「正社員と同じく」とかといったような形でしたほうがわかりやすいんじゃないかな。

#### ○岡島委員

ほかのところもそうなんじゃないかな。「同様に」というと、全く同じなんですよという意味の使い方でもいいんじゃないかな。そういうところが気になっているということなんです。

#### ○大庭・雇用均等室長

わかりました。

#### ○枝吉委員

それでは、私のほうから、質問じゃないですけども、お尋ねというぐらいの気持ちでちょっとお話をさせてもらいますと、実は会議所のほうはジョブカードを推進しておりますね。それは平成20年から始まったということでしたけれども、日夜推進をしている段階で、どんな問題があるのかなというふうなことをちょっと尋ねてみましたところ、実は20年の当初は非常にいろいろ複雑多岐にわたっていたけれども、25年度の受託段階で厚生労働省の方々の商工会議所の打ち合わせで非常によくなったという話を聞きました。特に新制度の創設ですか、キャリアアップ助成金、若者チャレンジ奨励金とか、それから、提出書類の簡素化も非常に進んだと。

その中で、でももうちょっとこうあればいいなというところが出てまいりましたので、それをちょっとご紹介させていただきますと、ハローワークでの求職者の誘導強化といいましょうかね、窓口の中で求人企業へのジョブカード及び制度、ここら辺の説明をもう少ししていただければ助かるなという意見が参りました。

それから、キャリアコンサルティングですか、この実施がもう少し強化されていくと、よりこれがいいものになっていくんじゃないかということでございました。

私はちょっと「ダンダリン」見ていないもんですから、ちょっと質問が要領得ないかもわかりませんが、もう1つ質問させていただきますと、これは労働保険のお話ですね。43ページです。それを説明いただきまして、収納率も全国よりよろしいというふうなことをお聞きしましたけれども、やっぱり一番いいところはどこなのかというふうなことと。

もう1つ、課題の中に口座振替の普及促進というふうなことが書かれております。24年度末からの本格的実施されたと書いてありますけれども、これはいささか遅かったんじゃないかなという感じがするんですけども、もっと早く口座振替制度が推進されていたら、もっ

とこれ比率が上がっていたのかなという感じもするんですけども、ちょっとこれだけ口座振替の推進というのが遅れたわけが何かありますならば、お尋ねをしたいというところです。

#### ○奥谷・職業安定部長

先ほどジョブカードの件については、地域ジョブカードセンターとの連携も佐賀県は進んでおりまして、そのご尽力によりジョブカードの普及は進んできているところでありますが、委員ご指摘のとおり、いま一步のところもちょっとあるというのはハローワーク側も認識しております。もちろんやはり使ってもらわないと制度として意味はないんで、特に先ほどの説明でもありましたけど、企業に対して履歴書のかわり、ジョブカードというのは履歴書と職務経歴書をあわせたもののように活用できるように設計されていますので、それをいわゆる面接時とか使ってもらうように、ハローワークの求人票にジョブカードでもいいよということを書いてもらうということを進めていきたいと思っております。その際にはやはりハローワークの窓口できちんと受け付け時にそういうことも周知していきたいと考えております。

求職者の誘導についても、やはり職務経験が少ない若者に特に焦点を当てて今年度はキャリアコンサルティング等を実施して、ジョブカードの普及をもっと図っていききたいと思えます。ハローワーク特区でユメタネという施設で若者の非正規の雇用の方の正規雇用化とかに取り組んでいますので、そこでも十分に使えると思えますので、そういうのをきちんとやっていきたいと考えております。

#### ○浦橋・総務部長

口座振替制度の遅れた理由ですが、実はこれ口座振替やると、費用がかかりまして、振替手数料のがあるんですけども、その費用をかけるかどうかというところがあって、そこが遅れた導入です。最近はいろいろこういった収納率というか、労働保険だけではないんですけども、落ちてくるというような懸念があるので、口座振替という制度を利用しても収納率を維持しようと、そっちのほうに判断が傾いたというところで口座振替を始めたというところです。（発言する者あり）

済みません。全国で一番収納率が高いところは、今、手元にはないんですけど、大体高いのは北陸ですね。福井、石川とか、富山とか、そういったところが大体全国では位置づけとして高いですね。佐賀はつい最近までちょっと全国平均より下だったんですけども、ここ2年ぐらいぐっとよくなって、今は全国の平均より上という状態になっています。（発言する者あり）

## ○枝吉委員

口座振替を早くしたところが今高いわけじゃないんですね。

## ○西村・労働局長

口座振替は全国一斉の取組なので、県別に違うということではないです。労働行政は国でやるので、そこは同じです。

ジョブカードにつきましては、まさにご指摘いただいて、私もジョブカードセンターのほうからハローワークに来ていただいて、ジョブカードをつくっていただいているということでもことにありがたいことだと思っております。

なかなか普及しない要因の一つは、先ほど安定部長が申しあげましたように、求人、それが履歴書等としてちゃんと使えるというところ、使っていただく、逆に求人者に対して、そこにPRしていかなければいけないなと思っておりますとともに、やはりジョブカードに対するハローワーク自身、職員自身の理解ですよ、そういうところをしっかりと進めなければいけないと思っております。

というわけで、実はジョブカードをつくるためにはジョブカードをつくるためのキャリアコンサルタントの講座を受けないと、ジョブカードはつくれないことになっています。つくれるのはご本人がつくるんですけれども、キャリアコンサルティングをしながら、よりよいものにしていく。誰でもできるものではなくて、その講座を受けた方でないと支援ができないという形になっているものでございます。そのために実は今年度、ハローワークの担当する職員をできるだけ多くその講座を受けてもらうという取り組みもしたところでございます。ですから、みずからもジョブカードというのはこういうもので、こういうところがいいんだなというところを実感しながら、商工会議所でジョブカードセンターにやっていただいておりますけど、こころの安定行政と、行政で言えば、職業能力開発のほうの行政でジョブカードをやっておりましてすけれども、そことの連携というか、ジョイントというのがすごく今年度から本当によくなっているなと私も思っております、そのジョブカードを活用したさまざまな助成制度とか、制度のメリットを事業主にしっかりとお伝えし、ハローワーク自身もしっかりと理解して、これは本当により一層進めていきたいと思っております。今後ともどうぞよろしく願いいたします。

## ○池田委員

ハローワークの特区の件ですけれども、いろいろ先ほどからお話がありましたように、ジ

ジョブカフェSAGA、ヤングハローワークSAGA、これもちろん一体的に運用がなされているわけですが、広報活動にも大変力を入れられておまして、つい先日の佐賀新聞の県政特集号ですかね、これについてもいろいろ実績等も上がっておりますけど、資料の中にもあります、そして、もう1つ、1階にあります佐賀若者サポートステーションですね。これは資料によりますと、たしかジョブカフェとヤングハローワークは月曜から土曜日までが開館をされていると。それで、サポートステーションのほうはたしか月曜日から金曜日ですかね、というふうに、土曜日はあいていないというふうなことだと思うんですけど、資料でそうなっているみたいですけど、やはり資料でも出てきましたように、まだなかなかジョブカフェ、ヤングハローワーク等にも相談にも行けないような悩みを抱えた若者がたくさんいるということで、サポートステーション、サポステとの連携がさらにやはり必要だと思うんですけど、具体的に連携の強化を図っていくためにどのような取り組みをするべきかとか、その辺についてお考えがあらわれたら教えていただきたいと思います。

#### ○奥谷・職業安定部長

今、池田委員おっしゃったとおり、サポートステーションというのは職業紹介とか、職業相談までに至らない方の支援ということを特化された施設でございますので、やはりサポートステーションの中できちんと支援のステージが上がっていき、ハローワークやジョブカフェの支援にまで来たという人たちをきちんとキャッチするために、まず、三者の風通しよい関係をつくりましょうというところから始めたんですが、まだそういうところの具体的にサポートステーションからの送り込みとかというのが活発に行われているという現状ではありません。現在、サポートステーションを運営しているNPO法人スチューデントサポートフェイスですか、佐賀市において、ちょっと先ほど一体的実施のところの1ページのところですね、若者に対する支援ということで、ひきこもり等の問題を抱えた生活保護世帯者の困窮者の若者のチーム支援ということで、この事業は、いわゆるニートと言われた人たちをいかに就労支援に結びつけるかと、もうひきこもりから一歩外に出れるよう、一歩外に出たら、ちょっと人と会話できるよとか、そういうのを何段階かに分けて、どういう状態に行ったかと、ステージごとに判断していくという事業です。今この事業を実施しているところの、事業の検証ができれば、多分この段階においたら、ハローワークにはきちんと送り込めるという検証が多分なされるんだと思います。そこで、この取り組みに、言い方悪いですけど、ハローワークも乗っかって、「この段階に来たら、若者はもうどんどん支援のためにハローワ

ークに送っていいですよ。」という共有を、来年度以降はそういうところもやっていきたいと。肌感覚でこのぐらいだから、多分ハローワークに行っても就労支援を受けることができるよという感じではなかなかうまくいかないと思うんですが、客観的なエビデンスというか、そういうのに基づいて支援をしていかなければいけない層の方たちなんで、今、佐賀市でやっている取り組みに少し乗った形で来年度以降はやっていきたいなというところを今後検討していきたいと思います。

#### ○大嶋委員

ちょっとよろしいですか。質問です。9ページのところの女性の活躍促進のところの(ア)から(ウ)のところまであって、下のほうに相談状況というのがありますね。この中で均等法の29条に基づくとということで、73社により指導を行った企業数55社というのがあります。これの指導が行われているわけですし、あと11ページのところにも企業指導が行われているという、不利益取り扱い等への相談の対応という、そういうところの企業指導をされた後の追跡調査みたいなのはされているのですか。

#### ○大庭・雇用均等室長

行政指導を行いまして、例えば、まだセクハラ防止対策がとられていませんねということで指導を行いまして、1カ月以内に報告をもらって書類で確認をするわけなんですけれども、その後またさらにフォローということでしょうか。

#### ○大嶋委員

相談を受けてというのは、企業からの、個人からの相談等もありますよね。

#### ○大庭・雇用均等室長

はい、相談の中には企業からの相談、それから、労働者からの相談というのもありまして、労働者の相談の内容に合わせて、例えば、個別紛争解決援助を望むということであれば、そうしたことを行いますし、あるいは相談はあったんだけど、こちらで資料を送りまして、相談者が自分で事業主に法律ではこうなっているそうですということを示して円満解決、こういったような事例がございます。

相談に応じて自主的に解決をされたり、指導を行ったり、紛争解決援助で解決はしているという状況でございます。

#### ○大嶋委員

ちょっと思ったのは、個人からの相談等で知られて不利益を受ける場合というのがあるの

で、なかなか相談が上がってこない場合というのがあるのではないかと。そういうものをちょっと私が心配、私が心配ではないですが、企業等を指導をした後の、その後というのはどういうふうな状況で、それで不利益をこうむるような形にはされていないと思ったんですけど、そのところを私は心配するんですが。

**○大庭・雇用均等室長**

その相談をしていただいて、行政が入った後に働いている方がちゃんと不利益受けていないかどうかということですね。一応企業のほうにはこういう相談したことを理由に不利益な取り扱いをしてはいけませんよということできちんと説明もし、労働者の相談者の方にも何かあったらいつでもご連絡してくださいということによっておりますので、その後、大丈夫ですかみたいなことはまだしてはおりません。

**○大嶋委員**

それと、もう1つなんですが、10ページにポジティブアクションに取り組む事業主に対する支援ということが書いてありまして、こういうのはとても心丈夫な人がたくさんいると思うんですけど、こういう非常にポジティブにそういうような行動を起こしている企業等で、企業で保育所を設置している、努力しているような企業というのは佐賀にありますか。

**○大庭・雇用均等室長**

そうですね、病院なんかはやはり事業所内託児施設というところがあります。

**○大嶋委員**

佐賀大学の中にはありますよね。

**○大庭・雇用均等室長**

はい、そうですね、佐賀大学にもございます。

**○西村・労働局長**

そういう取り組みをなさっているところに対する両立支援助成金で保育施設を企業内に設けられるところには助成するという制度もありましたので、そういうのも使っていただいています。そんなにたくさんどこにもあるわけではないんですけども、何社かは使っている状況がございます。

**○大嶋委員**

女性の就労支援にはなるのかなと。

**○西村・労働局長**

そうですね、ただしやっぱりちょっと大きな会社でないと、一定数のいつも子供さんがいないと、そうは言ってもペイしないというか、回っていきませんから。ですから、割と大き目の企業で使っていたという状況はございます。

先ほどの指導に関しましては、これは法律に基づく本当の指導です。私が申しました周知する、支援する、指導するの、この指導、かなりきつい指導になります。指導のときには端緒はいろいろあります。重点業種を決めてアトランダムに行くのと、ご相談があったからというものもあります。そのときにご心配される場所はあると思うんですけども、本人、こういう人から相談があったからということは本人は言ってほしくないということであれば、絶対にそれは言いませんし、あとフォローにつきましては、指導書というものを出してやるわけですから、報告を必ず求めるという形になっています。そういう意味で、実は内部的な目標で90%以上は是正してもらおうというところがあるんですけども、今のところ100%出している状態で、その中身をしっかりとフォローしているという状況ですね。厳しい指導に対しては、やはりそれなりのこちらにも責任がありますので、そこはしっかりとフォローしているところです。個別の相談について、全てについてフォローしているかという点、そこはちょっと厳しいところはあるのは事実ですけども、相談記録というのはずっと室の共有財産として残っておりますので、同じ方がまた同じことという点、こうなってしまったんですけどもというところには、担当者がたとえかわろうと、しっかりと継続してご相談、支援申し上げる、そういう体制をとっております。

#### ○大嶋委員

わかりました。もう1つよろしいでしょうか。この資料の中で、もうそれは質問というよりも、何か先ほどのジョブカードとか、ジョブカフェのあれがあったんですが、資料のナンバー8の10ページの年齢別失業率というのを見たときに、非常に若い人の失業率が高いところが問題なのだと思ったんですけど、そのために、若い人たちは就職させるジョブカードであったり、ジョブカフェであったりするものであるだろうとは思いますが、こういう状況というのをやっぱり踏まえての労働局の対応ということですよ。

#### ○西村・労働局長

このナンバー8では、労働法制の講義で各大学、短大に行かせていただいている時の資料ですけども、ここを見ていただきますと、地域経済の活性化の中で特に上がっているのが、第1に若者、第2に女性、第3に障害者、この順になっています。なぜ第1に若者か

というと、おっしゃるとおり、若者の失業率が高いからです。しかも、失業率の中には出てこない非正規で働く若者が多い。そこが何ととっても労働行政のこちらの経済社会の活性化の中では一丁目一番地に近いところであると。一番地と言ってもいいであろうと。ここを踏まえての若者対策が各方面から新規学卒者対策をやったり、フリーター対策をやったり、それから、基準行政のほうでは、使い捨て企業のブラック企業対策をやったりという、そこら辺を重点的にという、まさに若者の状況を踏まえてのものでございます。これは全国の表ではありませんで、佐賀のグラフであります、全国的にもそうですけれども、佐賀も同じ問題点を抱えているというふうに認識しております。

### ○大嶋委員

若者の労働に対する意識の醸成みたいなもので、高校からとかにしてあるんですが、何回も私がよく言うのは、フリーター対策という、そういうフリーターをつくらない意識の醸成をしなきゃいけないから、やっぱり文科省と協力し合いながら、小学校からそういうような教育をしていく必要があるのではないかとこのことを常に思っているほうなので、やっぱり高校で、間近に就職を控えたというよりも、もっと前から教育が必要でしょうね。働くことの意義みたいな、そういう教育をやっていかなければならないんじゃないかなというのをすごく思うんです。

### ○橋本委員

関連した話になるかと思うんですが、西九州大学なんですけれども、求人票をいただくのですけれども、1年の雇用契約ですかね、期間つきの常勤というのがかなり多くて、それは正規雇用というのか、非正規雇用というのか教えていただきたいものもあるのですが、卒業生が就職実りましたが、1年後には契約更新という形を毎年更新されていくような働き方というのが、ここ10年ぐらいとても危惧しているのですけれども、そのあたり少し教えていただいてもよろしいでしょうか。

### ○西村・労働局長

まず、正規か、非正規か、それは定義によると思いますけれども、やはり期間の定めがある労働者というのと非正規というのが常識的なところであろうと思います。

それで、済みません、同じくこの資料8の次のページといいましょうか、スライド11というところを見ていただきますと、これは全体の雇用者、全国の場合ですけれども、これが佐賀の数字がなくて恐縮なんです、雇用者全体の正規の職員、従業員というのは何となくこ

んな山になっています。ところが、若者で何が問題かというところ、やっぱり15から24歳、あるいは25歳くらいのところまでが、パート、アルバイト、契約社員、嘱託、そういういろんな名称のとり方はありますけれども、やはり期限があつたり、そういうところで働く非正規の方が多い。ですから、今、先生おっしゃったように、大学のほうの求人も期間の定めのない、いわゆる常識的な正社員という形ではないものが増えている状況なんだろうと思います。

これに対する対策は、まさに先ほどキャリアアップ助成金とか、そういうのがありましたけれども、もう1つは労働法制上は労働契約法というのが改正されて、5年間そういう期間の定めがある者が反復更新されて5年たったときに、労働者の申し出によって期間の定めのない雇用に転換できるようになったわけです。これは義務でありますから、義務と言われたら、したいと言われたら、事業主はしなきゃいけない。そのかわり労働者がしたいと言わなければ、しなくていいということですね。そういうことがございます。そのあたりのことにつきましても、そこまで詳しいことはなかなかこの講義の中では述べることもできないんですけれども、ただ、「お・ま・け、それって正しいの」という中の最後の45ページ、46ページのところに、これは法制を本当にあらあら言うだけなので、60分から90分の中ではこのおまけに当たるようなところまでは話せないんですけれども、読んでおいてねと言って帰ってくるくらいにはなりますが、その中で5番ですね。期間が定められた雇用契約を更新し続けて5年、法律が改正されて、こんな場合は自動的に正社員になれるんだよねという疑問を持つ人も実は本当はいないと思うんですけれども、そういう学生言葉で問いを書いています。答えはそれは違いますよと。まず、自動的にはなれません。自分で言わなきゃいけない。それから、期間の定めがない雇用になることはできますけれども、いわゆる正社員なのかというと、正社員でないという、その正社員をどうとるかというかという概念にもなりますけれども、という、そこら辺のちょっとツボかなと思うようなところは書いてございます。

求人票を見ていただくときに、学生もそうですけれども、皆さん全員ですね、この求人の中身は一体どうなんだという見る目を、もちろん私も支援して、そういう目を持っていただくということをしていかなければいけないと思っております。ハローワークでは個々の求職者に対して、この求人はこういう求人なんですよということは親切丁寧にアドバイスといましようか、情報提供差し上げることは一生懸命やっているというところがございますけれども、大学等が行われる職業紹介という中では、やはり大学生個人がもうちょっと労働法のちょっとツボのようなところを知っておいていただくというのは大変その方の将来のため

にもいいかなと思ったりしているところです。連合さんの佐賀大学のほうは寄附講座の中でやらせていただいております。今度、西九州大学にもこのちょっと風邪ぎみの基準部長が参りますけれども、ぜひ、ちょっといろいろ書いてあるので、捨てないでしばらく取っておいていただいたらありがたいかなと思っております。

### ○岡島委員

済みません、ちょっとコメントというか、佐賀県というところ、何か私の中では関連しているコメントなんですけれども、佐賀県というところがすごく、よくも悪くも、すごく振れるところだなという印象を持っています。例えば、労働災害発生状況が全国ワースト1の変化をすとか、よくも悪くも、何かこう。だから、何といいますか、これは私だけが感じている感覚じゃないということでちょっと発言するんですけど、そういう佐賀県でそういう県民性というか、佐賀県だからこそ、この佐賀の労働行政はどこがつぼなのかというところを労働局の方々は日本全国回っておられるんだろうなと思うので、佐賀県の労働行政というのは、県民性考えて、こういうところが押さえどころだみたいところが何か次回聞ければな、私も今限りなので、次回聞ければなと思っています。というのは、いいところも何か非常に、先ほど裾野は広いんだというところがあったし、だけど、私はどちらかというと、日本全国で平均的なデータを出すような県でいたので、佐賀に来たら、何てこんなによくも悪くも、振れるのかなというところの感情的なところのすごく揺さぶられるところが適応するのに、なかなかしんどいなというのは学生にもあるのかなみたいにちょっと思ったりするところもあるんですけど、そういう佐賀県の労働行政というのを、やっぱりここはつぼ、ここをしっかりと、ほかの県、ほかの県と言ったら変だけれども、押さえなければいけないよねというところがもし聞ければありがたいです。ちょっと一般的なところになって済みません。今じゃなくてもいいですので。次回でも構いません。

### ○西村・労働局長

そうですね。なかなかそれは厳しいポイントをついたお話であったと思いますけど、これが全員の認識かどうかは別として、私も佐賀県に来て3年目に入っておりますので、すごく感じたことは、まず、よくも悪くも真面目であるということです。企業も、従業員もですね。障害者の雇用につきましては、私は中央におりましたときに法定雇用率1.8%でしたけれども、不勉強ながら、実雇用率で法定雇用率を達成しているような県があるとは思っていませんでした。佐賀に来てびっくりしました。すなわち法律で一旦定まったことに関して、非常

に共感して努力されるというところがあります。納付金払っておけば、罰金払っておけばいいんだよみたいな、そういう論が結構あるんですよ、まだほかの地域では。だけど、それはいいですね。ちゃんと決まったことはやりましょうという、そういう真面目さがあります。

その真面目さの一方で、労働時間がだから長いのかなというのは自分の中での短絡的なところではあるんですけども、ちょっと非常に生真面目に働いておられるので、休日、年次有給休暇も取得率が非常に低いです。それから、くるみマークがなかなか出ませんが、くるみマークは男性の育児休業取得者がいないと、お出しすることができないんですね。全国的に割と出ているんですけど、佐賀は少ないんです。それは育児休業で男性がお休みにならないんです。だから、なかなかそこはネックになっていますね。何かもうちょっと張りといいたいでしょうか、つけたやり方というのはあるのかなという、生真面目さがい面に出ているところと、少し働く一方ではないところにもワークライフバランスというところでしっかりやっていただければなと思っています。

あとは今の佐賀のつぼではないんですけど、もう1つの安心して働くことのできる環境整備の中で、労働災害がもう増えてしまっているというのが大問題になっておりまして、この原因はちょっとよくわからないと言ったら失礼なんですけど、佐賀だから増えているという意味での原因はわかりませんが、建設業なんかでやっぱり公共投資が非常に増えましたので、従来型の点、墜落ですとか、そういうのが結局同じように起こっていて、それで建設業が非常に増えているという、これは危機的な状況にあります。

私は、岡島先生、最初に12次防の1回目のとき、ご説明したときに、こういう目標で大丈夫ですかとおっしゃって、達成しますと言って大見え切った手前、実績の数字を見ると、先生の顔が浮かんでくるんですけども、やはり真面目に働く労働者をしっかりと安全管理をしていただいて、職場の一つ一つの現場の中で安全対策をしっかりとっていただくということは焦眉の急務になっております。つぼというわけではないんですけども、そのように思っております。

もう少し整理したようなお話が次にできればと思っております。

#### ○納富会長

時間が押し迫って、予定していた時間が近づいております。何かございませんか。これで終了していいでしょうか。

#### ○大嶋委員

一言いいですか。さっき局長のお話にあったように、すごく災害とか、そういうようなあれが多いという話だったんですけど、何か割と今、東日本震災のときに向こうのほうに職人さんたちがたくさん行かれていて、こっちのほうでそういう職人がいないという、そういうものを今日本というのを抱えていて、そういう職人わざが継承されていないというか、人材不足であるということをしごく言われていますよね。そういうところでやっぱりそういう現場の中に入られる方のそういう技術的なものの低下と言ったら非常に申しわけないんですけども、何かをつくらなければならないときの人員が、体制がきちっととれていないというのものもあるのかなと、ちょっと今、私はそれは私見ですけども、思いました。結構いろんなところで職人が足りないんですね。だから、建設現場とかなんとかはすごく遅れたり、いろんな工場でもその職員のわざの部分を持っている人が非常に少なくなっているというのはちょっと現場から聞いたことがあります。そういうのがそこにつながっていくと非常に危ないのかなと、これは私のちょっと私見でした。一言申し上げます。

以上です。

#### ○納富会長

ありがとうございます。議事を終了してよろしいでしょうかね。

(各委員、なし)

#### ○納富会長

終了させていただきます。

なお、手続的なことですけども、本日の議事録の署名を私と労働者側委員会から向井委員、それから、使用者側委員会からは福母委員にお願いをいたします。

議事録は後日、事務局から持参いたしますので、よろしく願いいたします。

本日の審議会はこれ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。

— 了 —