

# 平成25年度 第1回佐賀地方労働審議会

1. 日 時 平成25年9月9日（月） 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、牟田委員、横尾委員

労働者代表 相川委員、兼武委員、三井所委員、宮島委員

使用者代表 池田委員、福母委員、村岡委員

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

小路雇用労働課長、千綿特区調整担当係長、岡雇用労働企画担当係長

4. 議 題

(1) 佐賀県唐津地域、伊万里・武雄地区及び鹿島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

(2) 佐賀労働局行政運営について

①「ハローワーク佐賀におけるハローワーク特区事業」及び「佐賀市・鳥栖市とハローワークとの一体的実施事業」について

②平成25年度佐賀県最低賃金について

③妊娠・出産及び育児期における継続就業について

(3) その他

## 5. 議題

### ○直塚・企画室長

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1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、事務局から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。」と規定されております。

本日は、労働者代表の武重委員、田中委員、使用者代表の島内委員、谷委員、濱本委員の5名の方が欠席でございます。

現在、委員18名のうち、13名のご出席をいただいております。当委員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、委員の皆様には事前にお渡ししております「佐賀県唐津地域、伊万里・武雄地域及び鹿島地域における雇用開発計画」、資料1-1、1-2でございます。それから、「佐賀労働局行政運営について」、資料2-1、資料2-2、資料2-3でございます。最後に、その他、資料3-1、資料3-2でございます。ご確認くださいと思います。資料はおそろいでしょうか。もしお持ちでない方はお伝えください。事務局からお持ちいたします。

また、本日は、地域雇用開発計画を策定されました佐賀県から、農林水産商工本部雇用労働課の小路課長、千綿係長、岡係長がご出席されております。

それでは、議事進行を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。皆様方、大変お忙しい中をご出席いただきまして、まことに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、ご承知おき願いたいと思います。

本日、お手元に配付しております審議会次第のとおり、「佐賀県唐津地域、伊万里・武雄地域及び鹿島地域における地域雇用開発計画」についてご審議いただきます。その後、休息を挟んで、佐賀労働局で最近取り組んでいる重点対策のうち、3点について現状報告を受け、

ご意見を賜りたいと存じます。

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

平成25年度の第1回佐賀地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。

本日は、お忙しい中、日中はもう真夏のような日差しでございましたけれども、残暑厳しい中、当審議会にご出席いただきまして、まことにありがとうございます。

また、委員の皆様方には、日ごろから私ども労働行政に対しまして深いご理解と多大なご協力を賜っているところであり、まず御礼申し上げます。

さて、最近の雇用情勢を見てみますと、全国では7月の有効求人倍率が0.94倍、もうすぐ1に近くなるぐらいまでずうっと回復してきております。

一方で、佐賀県でございますけれども、今年の3月に0.80倍まで回復いたしました。4月が0.77倍、それから、5、6月が0.75倍、と横ばいが続いた後、7月、これが最新の数字でございますけれども、やっと0.78倍というところまで戻ったものの、先ほど全国が0.94倍ということに対しまして、まだまだ0.78倍でございますので、依然全国を下回って推移をしていると、そういう状況でございます。

また、目を全国ではなくて九州・沖縄地区だけで見てみましても、上から有効求人倍率が高い順に熊本、福岡、大分、宮崎、そして佐賀ということで5番目という状況でございます。

また、県内をもう少し地域別に見てみますと、ハローワーク佐賀の管内、あるいはハローワーク鳥栖の管内、ここは相対的に高いんですけれども、ハローワークの唐津と武雄、そして鹿島、その管内の有効求人倍率はやはり総体的に低く、雇用の回復は県内でもまだら模様と、そういう状況でございます。

このような情勢の中、本日は、県内の雇用情勢が特に厳しい、そういう地域を対象といたしまして、佐賀県のほうで地域雇用開発促進法に基づいて策定されました「佐賀県唐津地域、伊万里・武雄地域及び鹿島地域における雇用開発計画」につきまして、同法第5条、同法施行規則第14条及び政令に基づきまして、佐賀地方労働審議会の皆様のご意見を伺いたしたく、審議会を開催させていただきました。

この佐賀地方労働審議会のご意見を伺いますことは、この計画につきまして、厚生労働大臣が同意するということをするための必須の手続でございます。そして厚生労働大臣が同意

いたしますと、本年10月から平成28年9月、それまでの3カ年間、事業主に対する助成と国のほうも各種の支援措置を講じていくということになるわけでございます。

あわせて、本日の審議会では、まさに現在、佐賀労働局が取り組んでおります諸施策、重点事項についてもご説明して、私どもの行政に対するご意見を賜りたいと存じております。

このように、本日は内容を2部構成といたしましてご審議をお願いいたしたいと思っております。どうぞ皆様方の忌憚のないご意見を賜りますよう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。

それでは、「佐賀県唐津地域、伊万里・武雄地域及び鹿島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、よろしくお願い致します。

事務局のほうで諮問文の写しを配付してください。

#### ○西村・労働局長

<諮問文を会長へ手交>

<諮問文の写しを各委員へ配付>

それでは、ただいまお手元に、会長のほうに正本、そして、皆様方には写しをご配付させていただきましたけれども、佐賀県知事から協議のありました「佐賀県唐津地域、伊万里・武雄地域及び鹿島地域における地域雇用開発計画」の件につきまして、地域雇用開発促進法第5条第6項の規程に基づきまして、諮問をさせていただきます。

事務局のほうで諮問文を朗読いたします。

#### ○直塚・企画室長

佐労発安第985号

佐賀地方労働審議会会長 納 富 一 郎 殿

別紙「佐賀県唐津地域雇用開発計画、佐賀県伊万里・武雄地域雇用開発計画及び佐賀県鹿島地域雇用開発計画」について、貴会の意見を求める。

平成25年9月9日

佐賀労働局長 西 村 公 子

#### ○納富会長

ただいま佐賀労働局長から、「佐賀県唐津地域、伊万里・武雄地域及び鹿島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係る制度につきまして、担当の職業安定部長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。委員の皆様方におかれましては、職業安定行政の関係について、日ごろから大変お世話になっております。本日の審議についてもよろしく願いいたします。

恐縮でございますが、着席してご説明申し上げます。

本日は、既にご案内のとおり、地域雇用促進法に基づき、佐賀県が策定した地域雇用開発計画の同意を国に求める手続として、地方労働審議会の意見聴取を行うものでございます。

現在、同意されている指定地域については、1番目として唐津地域、2番目として伊万里・武雄地域、3番目として鹿島地域、4番目として佐賀地域、5番目として鳥栖地域となっており、県内の全域が指定となっております。このうち、鳥栖地域を除く4地域の同意期間が本年の9月30日までとなっております。このことから、新たに平成25年10月1日以降の同意を求める手続を行っていくという流れです。

それでは、資料を使いながら説明させていただきます。資料の説明に入らせていただきます。

資料No.1をごらんください。

資料No.1については、県が策定した地域雇用開発計画について、国に協議、同意を求めるまでの事務の流れを記載させていただいております。現在としては4の②の段階ということになっております。

1枚めくっていただき、次の資料をごらんください。

資料No.2-1については、地域雇用開発促進法のスキーム図となっております。この地域雇用開発のスキーム図において、地域雇用開発促進法では、雇用情勢が特に悪い地域については表の左半分の雇用開発促進地域、雇用創造に向けた意欲が高い地域については右半分に書いてある自発雇用創造地域、この2つの類型に分類されております。今般お諮りしているものは左半分の雇用開発促進地域でございます。右半分の自発雇用創造地域については、現在、佐賀県内で策定されている地域はないので、今回の審議とは直接関係ございませんので、説明は省略させていただきます。

この表のスキーム図を見ていきますと、まず一番上の囲み、厚生労働大臣の指針の策定と

なっておりますが、これは、この雇用開発計画を策定する際の指針でございまして、主な項目として、区域、雇用情勢、計画期間が上げられております。区域についてはハローワークの範囲や労働市場圏ごとに、雇用情勢については有効求人倍率が全国平均を一定程度下回ること、労働力人口に対する求職割合が全国平均以上であること、計画期間については3年以内という内容になっております。これらの指針に基づきまして、佐賀県さんにおかれまして地域雇用開発計画を策定いただいたという流れになっております。

次の真ん中の囲みが計画策定の項目となっております。計画には、策定区域や雇用の動向などについて、また雇用開発の目標、その雇用開発の方策などを盛り込みまして、さらに、計画策定者が関係市町の意見を踏まえて協議を行い、その協議が済んだということで当局へ計画が提出されたという流れになります。

さらに進んで、厚生労働大臣の同意の囲みがございまして、その左のところに地方労働審議会の付議を踏まえた付議という文字がありますが、この付議を踏まえた上で、厚生労働省本省に、大臣あてですが、上申していくという形になっております。

最後の囲みですが、厚生労働大臣が同意がなされた地域雇用開発計画については、同意された雇用開発のための地域への上乗せとして、国からの支援措置がここに書かれているとおり行われるというスキームの流れとなっております。

1枚めくっていただいて、資料2-2について、今のスキーム図を簡単にしたものをつけているので、内容が重複しているもので、説明は割愛させていただきます。

もう1枚めくっていただいて、資料No.3ですね、ちょっと横にさせていただいて、これについては、地域雇用促進法に基づく地域要件とその支援措置との関係をあらわす資料でございます。

資料3の一番下の枠のところに地域要件を示しております。先ほどの指針のところでもちよっと触れさせていただきましたが、地域雇用促進法における地域に該当するためには条件がございまして、その1つ目の要件として、1つ目の丸、地域設定は労働市場圏としてのまとまりごとに雇用情勢を判断する観点から、ハローワークの管轄の範囲を基本とする。2つ目としては、地域内の求職者に関する基準として、最近3年間の労働力人口に対する求職者の割合が全国平均以上であること。それから、3つ目の丸としましては、雇用情勢に関する基準として、最近3年間及び1年間のハローワークにおける一般または常用有効求人倍率が全国平均の3分の2以下であるという、大きくこの3つの要件が必要であります。

今年度の今審議されている3分の2以下というところの具体的な数値については、一般有効求人倍率の24年度の平均数値は0.55倍以下、3年間の平均については0.5倍以下、常用の有効求人倍率については、24年度の1年間の平均と24年から3年間の平均ですね、0.5倍以下となっております。

この要件を満たした雇用開発促進地域における計画が国より同意された場合、国の施策として、右側の枠にありますとおり、事業所の設置や整備を行って雇い入れた場合の助成といった支援措置が行われるという流れとなっております。

各地域で作成された雇用計画については、各地域が主体的に実施していくこととなりますが、国の役割としても、各地域が作成した計画が達成されるように、特別な助成措置を上乗せして行っていくという考え方です。

次に、1枚めくっていただきまして、資料No.4をお願いします。この資料、今回の地域雇用開発の概要について取りまとめたものでございます。

まず、この国の同意期間については冒頭で少し触れさせていただきましたが、現在の期間は25年9月30日までの3年間となりますので、今回の策定で平成25年10月1日からその3年間ということで、28年9月30日までと、この期間の同意を求めるといものとなっております。

項目3については各雇用開発促進地域の対象地域ということで、各地域それぞれ下の佐賀の地図の同じ色分けをしておりますが、その色で対応しています。今回の地域については3地域となっております。

この中で白色のところ、佐賀地域でございますが、3地域と同様で、今年度の9月30日までは地域指定されておりますが、この佐賀地域については、ここ最近の3年間及び1年間のハローワークにおける一般または常用有効求人倍率が全国平均の3分の2以下という要件のところですね、一般有効求人倍率も常用求人倍率のどちらかの一方の条件においても満たせなかった、言い方を変えると、どちらの条件にも当てはまらなかったということで、今回、指定地域としての要件を満たさないということで、今後、佐賀県さんの計画から除外されているところでございます。

また、このオレンジ色の鳥栖雇用開発地域については開始時期が違うので、同意期間がまだ平成26年3月31日まで残っています。今回の審議の対象から外れております。

以上のことから、この3地域が対象となっております。

1枚めくっていただいて、項目4番、このグラフは、先ほどから何回も説明している雇用開発促進地域に該当するための要件についてまとめたものなのですが、①について補足説明させていただきます。

自然的、経済的、社会的条件から見て一体であることというところでございますが、これについては、原則としましては、先ほど少し申し上げましたが、安定所の管轄区域が原則であります。また、地理的に分断されておらず、連続する地域で市町村が単位といった条件が基本なのですが、※印にあるとおり、1つの安定所の管轄区域を超える区域を雇用促進地域とする場合は、その地域は1つの労働市場圏を形成していることについて、都道府県がその地域について産業雇用政策等を一体的に行っているとか、その区域内の通勤時間等の関係等により、ここが安定所の管轄を2つ並べても1つの労働市場圏であるということが証明できれば、その範囲を地域雇用開発計画の対象とすることができるということになっております。今回、これに該当するのが佐賀県においては伊万里・武雄開発促進地域となっております。

②、③については資料3のところでも触れていますので、割愛させていただきます。

次に、また1枚めくっていただいて、資料5-1ですね。

これは同意された後の国の役割であります支援措置を記載している資料でありまして、助成制度の説明となっております。

一番上の地域雇用奨励金でございますが、これは事業所の設置整備に伴いまして、雇われた地域求職者の人数、何人まで事業を設置して雇うかというところと、その設備や整備の費用に応じてクロスした表において一定の額が支給されるという制度でございます。今年度の本予算の成立した5月16日より新たに創設されたものでございます。これに伴って、資料中段と下段の2つの奨励金、地域求職者雇用奨励金と地域再生中小企業創造助成金については、一番上の雇用開発奨励金に統合されたという形になっております。事実上、5月15日付での助成金は廃止・統合されたのですが、現在の同意期間中の助成金としては生きているということなので、参考までに記載させていただきます。

もう1枚めくっていただいて、5-2が、今説明した地域開発助成金の整備・統合のフロー図をつけております。先ほど出ました地域求職者雇用奨励金と地域再生中小企業創造助成金が統合されて、本年度予算の成立後からは1つのものとなりました。

5-3には、新たに設置しました地域雇用開発奨励金のリーフレットをつけておりますので、後ほど参考にしていただきたいと思います。

その次の5-4の助成金については、地域雇用促進法の中の助成金ではございませんが、これについても今年度から新たに創設された助成金でございます。この助成金については、雇用されている有期契約労働者とか、短時間労働者とか、派遣労働者と言われる、いわゆる非正規雇用の労働者の方について、キャリアアップ等をして正社員等に転換するような事業主を助成していくという制度でございます。

このキャリアアップ助成金については、地域雇用促進法での直接的な支援措置ではないんですが、今回、佐賀県が策定された地域雇用開発計画の中で、企業における情報化、技術の高度化を図ると、労働者の能力開発を促進するためにこの助成金を活用するということが記載されていますので、参考までにちょっと添付させていただいたところでございます。

続きまして、リーフレットをもう1枚めくっていただいて、資料No.6でございます。

県で作成されました地域雇用開発計画において記載されている新規に雇用を創出する目標人数については、支援措置である助成金の支給実績をもとに目標数を設定しているということでございますから、この3年間、一部ちょっと9月末までの支給決定見込みも含んでいますが、この当該助成金は3年間の支給実績について参考として添付させていただいております。

最後の資料No.7でございますが、これについては、地域雇用開発を国に同意を求めるための事務的流れに係る法的根拠ですね。それについて地域雇用促進法と施行規則や附則等を抜粋して添付させていただいておりますので、後ほど参考にしていただければと思います。

短い説明時間で恐縮ですが、当局で作成しました資料についての説明は以上でございます。

#### ○納富会長

はい、ありがとうございます。

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

#### ○岡・佐賀県雇用労働課係長

佐賀県雇用労働課、岡といいます。よろしく申し上げます。

着席して説明させていただきます。

まず、資料No.1-2、雇用開発計画につきまして説明させていただきます。

唐津地域、伊万里・武雄地域、鹿島地域、3地域の雇用開発計画と同意協議を、去る8月9日に佐賀労働局に提出させていただきました。

この内容につきましては、さきに労働局から説明されました地域要件につきましては、3地域全ての計画について要件を満たしているため、説明を割愛させていただきます。

次に、この雇用開発計画の内容ですが、まず、雇用開発促進地域の区域、次に、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関する事項、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の形式で策定しております。これは全て3地域の計画共通でございます。

計画の中で、2つのハローワークの管轄を1つにしました伊万里・武雄地域雇用開発計画から説明させていただきます。

②のところ、ちょっと唐津を飛ばしまして、この6ページをお願いしたいと思います。

この6ページ、(3)要件該当区域であることのイメージということで、この地域に隣接する伊万里と武雄安定所の管轄区域、鹿島安定所管内の一部である旧有明町を含んだ区域となっています。これにつきましては、隣接した地域で、地域内の平均的な通勤時間が約40分であること、新卒を対象とした求人説明会を合同で開催していること、地域の主要都市である伊万里市と武雄市は、県と伊万里、武雄両商工会議所を加え、5つの団体で伊万里・武雄地区地域産業活性化協議会を発足させ、その後、有田町、有田商工会議所も加わった伊万里・武雄・有田地区地域活性化協議会へと発展させ、自治体の枠を超えた企業誘致に取り組み、自動車関連産業、造船関連産業及び半導体関連産業の集積を図っていること、また、伊万里市、武雄市、有田町は企業立地促進法に基づく支援対象地域に指定されています。こういったことから、今後、地域の一体性がますます高まると考えられ、一体的地域として判断して、今回、1つの地域として計画を策定しました。

次に、14ページでございます。

3地域雇用開発の目標に関する事項ということで、地域の産業基盤の特徴、現在の雇用情勢などを踏まえた雇用開発の各種支援策を記載しております。これらの取り組みを推進することによりまして、国の支援措置であります地域雇用開発奨励金を活用した新規雇用創出人数をおおむね250人とする目標を立てております。

次に、15ページ、4の地域雇用開発を促進するための方策ということでございますが、これにつきましては、まず、地域雇用開発促進のための措置としまして、地域の特性、民間部分の活力の活用、助成措置の活用、それから、雇用開発のためのソフト面の援助、職業能力開発の推進、労働力需給の円滑な結合の促進による支援、各種支援措置の周知徹底、こうい

ったことをすることによって地域雇用開発のための措置を行っております。

次に、県の取り組みとしまして、伊万里港の整備促進、利用促進、道路の整備促進、工業用水の確保、企業誘致の推進、新産業の創出支援、地場産業の振興、観光の振興といったことで、こういった方策を行って進めてまいりたいと思っております。

あと計画に関する事項としまして、厚生労働大臣の同意を得た日から平成28年9月末日までということで策定しております。

これで伊万里・武雄地域雇用開発計画については説明を終わらせていただきます。

次に、唐津地域雇用開発計画です。

最初に戻っていただきまして、これにつきましては13ページ、地域雇用開発の目標に関する事項ということで、これは新規雇用創出人数をおおむね150人とする目標を立てております。

それと、唐津地域計画の特徴としまして、21ページ、「まちなか」の再生ということで、これは唐津地域にしかない部分でありまして、認定されました中心市街地活性化基本計画によりまして活性化に向けた各事業が取り組まれております。県におきましては、これらを市街地再生指針というものを策定して取り組みを支援しております。

あとの内容につきましては、先ほどの伊万里・武雄地区と同様の内容になっておりますので、省略させていただきます。

続きまして、鹿島地域雇用開発計画、最後のところです。

この中で13ページをお願いしたいと思います。

地域雇用開発の目標に関する事項としまして、新規雇用創出人数をおおむね150人とする目標を立てております。

鹿島地区の特徴としまして、19ページ、農林水産業の振興ということで、農林水産業は地域の基幹産業でありまして、これから市場競争力のある県産品の開発、生産、販売の支援を進めていくこととしております。

以上、簡単ではございますが、雇用開発計画の説明を終わらせていただきます。

## ○納富会長

ありがとうございます。

ただいま説明がありました地域雇用開発計画について、ご質問やご意見等がございましたらお願いいたします。

**○田中委員**

この雇用創出というのはもちろん3年間でということですか、それぞれの目標というのは、（「はい」と呼ぶ者あり）途中で例えば計画の達成状況みたいな、そこら辺チェックして、そういうことはあるべきではないですか。3年間で150人なら150人と決められているでしょう。その進みぐあいみたいな。

**○岡・佐賀県雇用労働課係長**

進捗状況ですか。

**○田中委員**

はい。

**○岡・佐賀県雇用労働課係長**

前回の計画も3年間行いましたけど、進捗状況のチェックは特段行っておりません。（発言する者あり）そうですね。年度ごとに国の助成金の数値は出ております。

**○田中委員**

いや、その制度ができて、それを活用しないと意味ないわけで、そこら辺の対応みたいな、そういうのは特別にないのですか。

**○岡・佐賀県雇用労働課係長**

この制度の周知の広報啓発というのは適宜行っていくことにしております。

**○奥谷・職業安定部長**

助成金については、助成金の支給実績イコール雇用創出数ということではなく、自治体の企業誘致とか、県や、市町村の独自対策での雇用創出の人数が加わって全体の計画とか目標数にはなると思うんですけど、助成金の支給の件数イコール何人その助成金を利用して雇用が生まれたという数字については年度ごとに確認はできますので、進捗が悪ければ、そのところの周知がうまくいっていない等の分析はしますので、そこは年度ごとに助成金の支給状況を見て、（発言する者あり）そこは佐賀県と連携して、どうやってうまく周知していこうとか、そういうところは毎年度やっていきたいと思います。

**○相川委員**

ちょっと今のやつにもかかわってくるんですが、これ3年ごとに3年間の計画で、3年に一度この審議会で見聞聴取して、厚生労働大臣の同意を得てこの事業が始まると。その間に、もう3年スタート時点で意見を求めた結果、途中途中での報告等々はあるんですかね。

これは3年に1回この会議を開いて、では、次の3年間でこういうふうにやっていきますよということで、助成金の実績はこれだけでしたよという実績報告で次の3年間でまた進めるというやり方なんですか。少しそのやり方を教えてもらえますか。

**○奥谷・職業安定部長**

先ほどもちょっと質問が出たとおり、まず計画を立てて、その進捗については3年間の期間で見るということで、この計画について佐賀県と共同して、1年ごとでの分析については現在はいたしておりません。その途中の目標の状況とか経緯とかについては途中で見ていって、先ほど言ったとおり、そこらがうまくいっていないときは分析を行ったり、いわゆる達成状況の進捗を見るということはしますが、今のところ年度ごとに、例えば、こういう審議会の場合をかりて報告するというようなことはしていません。

**○兼武委員**

ちょっといいですか。

**○納富会長**

はい、どうぞ。

**○兼武委員**

資料No.1-1で、そのうちの資料No.4のところ、佐賀市と神埼と小城と多久は今年で終わりという話になっているんですね。ちょっと私の感覚なんですが、佐賀とか鳥栖とか、あの辺は有効求人倍率もいいと思うんですが、ちょっと多久に私の組合とかあるんですけども、多久のほうは相当厳しいですね。これはいっぺん3年間経過したら、その地域によっては、あといっぺん延ばすということはできないわけですか。

**○奥谷・職業安定部長**

一応3年間区切りとなっているので、ハローワーク佐賀の管内のいわゆる市町については、ここで同意地域・期間が決まったら、途中からの指定は基本的にはないということですね。いろいろな情勢の変化について、例えばリーマンショックのようにいろんな情勢の変化があって、国全体として何か対策を行うといった場合は、またその都度いろんな対策が打たれると思いますが、いわゆるここで審議された結果というのは、ここからスタートしての3年間変わらないということでもあります。

**○兼武委員**

いやいや、そういうことじゃなくて、3年間でそれは確かによくなった地域もあろうけれ

ども、3年間の中で・・・私の感覚ですよ・・・多久は人口もどんどん減っていったおし、なかなか新しい企業も来てない。有効求人はあそこは悪いんです、私の感覚として。そしてこれまでの計画は、これは終わりですから、前の計画では3年間となっているんで。これ以上、例えば、そのときに3年前に同意を得て許可をもらっておるから、もうこれで3年間過ぎたから、再度これを組み入れるということはできないということですね。

**○奥谷・職業安定部長**

この次の3年後に再検討ということですよ。

**○兼武委員**

できないということ。

**○西村・労働局長**

基本的にハローワークごとの管内になりますので、多久市はハローワーク佐賀の管内になります。もちろん兼武委員のご指摘のように、細かい地域を見ていくとまだら模様があることはそのとおりでございます。ですので、この計画がなかったら何もしないのかという話では全くございません。特に多久はふるさとハローワーク事業など、多久の市役所の中にハローワークの出先のような形でやっております。助成金に関しましては、大変残念なんですけれども、今回の計画の対象という形にはなりません、基本的にもっときめ細かな地域別の相談支援体制というのは、私どもも今までもとっておりますし、今後ともとってまいります。

ただ、ハローワーク佐賀の管内統一圏内を全体として見た場合は、ちょっと上がっておりますので、ここの対象にはならないけれども、何もしないというわけでは全くないということをご理解いただきたいと思います。

**○納富会長**

兼武委員、よろしいですか。

**○兼武委員**

わかりました。

**○宮島委員**

では、私のほうからいいですか。

ほとんどイメージがわからないもので、具体的にお聞きしますけれども、唐津地域の開発計画を見た場合に、13ページのほうで、奨励金の活用でおおむね150人を雇用するという目標を出されていますけれども、この150人というのが、唐津の地域内でどういう業種を対象に

可能というふうには考えられているものなのかというのをひとつ教えていただきたいということと、さっき冒頭説明あったように、資料No.の5-1のところでは地域雇用開発奨励金というものを金額等を出されていますけれども、150人の雇用目標があったうちに、例えば、Aという事業所で30人雇用しましたよというふうにした場合に、この奨励金というのはこの部分がどういうふうに誰に使われるものなのか、そこら辺を教えてください。具体的なイメージを持つために。

**○奥谷・職業安定部長**

まず、奨励金のところですけど、5-2の地域雇用開発奨励金のところのマトリックスがあるんで、ちょっとそこを見ていただきながら。

先ほど、例えば50人増やす計画ということでしたよね、委員の例えはですね。対象労働者数の人数が20人以上の欄を見ていただいて、それで、あとは50人雇うに当たっていろんな施設、新規に何か事業を開始するとか、事業所を開くときに、どんな施設、設備とかをつけるかによって費用が変わってくると思うんで、その費用とクロスしたところの金額が事業主に対して一定額助成されるというイメージです。何人雇用を出して、それを維持していくかということと、それに幾らかけた、新しい事業をやるために設置・整備した費用というところをかけたところですね、マトリックスのところを助成しているという形になっております。

**○納富会長**

これは事業所に対してですか。

**○奥谷・職業安定部長**

事業所に対してですね。

**○宮島委員**

事業所に対して、私ちょっとさっき30人と言いましたけれども、いつの間にか50人になっていますが。（失礼しましたとの発言あり）30人雇用した場合に、事業主に対して一定の助成金が奨励という形で出されるということで、（「そうです」と呼ぶ者あり）それは3年間継続されるわけですか。

**○奥谷・職業安定部長**

そうですね。

**○西村・労働局長**

最大3年間、3回支給することになっています。

**○奥谷・職業安定部長**

ただ、雇用の人数をちゃんと維持しなければいけません。最初に応募してきたのが何人であって、何人採って何人続いているかとか、雇用の維持ということが、創出が目標なんで、雇用が維持されているかというのを毎年チェックしております。

**○宮島委員**

でしょうね。その雇用の形態というのは、正規とか非正規は問わない。

**○奥谷・職業安定部長**

基本的に雇用保険の加入が必要です。

**○宮島委員**

では、事業主は雇用することによって人件費の増大が出てくるだろうということで、その分について一定の助成をしましょうというふうな性格のものというふうに見ていいわけですね。施設設備の面もですね。

**○西村・労働局長**

新しい人を雇っていくためには、これは拡大再生産となる訳ですから、設備等をきちんと整備しなきゃいけないわけです。会社を起こして、そこで人を雇っていくために、事業主がハードを整備する、そこを助成していこうと、そういうことの意味づけです。だから、賃金の何分の1とか、そういう助成ではなくて、施設整備に要した額と、そして何人雇ったかというマトリックスで見ていくということは、そういうことです。

**○奥谷・職業安定部長**

途中、途中の雇用維持の状況や、きちんと各種保険に加入しているか、求人条件が守られているか、求人条件がきちんとしている等、そういうことをチェックして行って、佐賀県の雇用促進に役立っているかどうかということを毎年チェックしながら助成していきます。

**○宮島委員**

で、この制度を事業主が使おうとした場合に、知り得る機会というのは、厚労大臣が同意をして周知をした後になるわけですか。

**○奥谷・職業安定部長**

そうですね。今もずっと続いております。この制度についてはずっと周知をしております。

ただ、10月1日からは、先ほどちょっと委員の指摘もありましたけど、佐賀地域のところは、この制度については使えませんよという周知が必要ですね。

## ○西村・労働局長

周知につきましては、もちろんハローワークが支給の窓口になりますから、ハローワークで行っておりますけれども、例えば、県のほうで誘致企業を持ってきていただくとか、あるいは産業政策ですから、企業を回られて、このような仕組みを利用して人を雇うということをやられませんかということもやられてます。国もやる、県もやる、両方を重層的にやっていくと、そういうものでございます。

## ○納富会長

150人の目標値の数をご質問ありましたけど、これは県のほうからどうぞ。

## ○岡・佐賀県雇用労働課係長

150人の目標値なんですけど、これは現計画の目標値が150人でありまして、雇い入れの実績人数が124人となつてございまして、83%の目標達成ということで、実績よりもやや高いんですけど、150人の目標値を今回設定しまして、この設定の産業ごととかの中身については、中は検討というか、何といたしますかね、中身については考慮しておりません。

## ○小路・佐賀県雇用労働課長

ちょっと補足します。

業種ごとに数字を積み上げて150という数字を出したということではなくて、これまでの実績を踏まえて、目標を達成できなかつたけれども、やはり次回も150という目標を置こうということです。業種的には、今、唐津のほうには新しい工業団地もございまして、そこに事業所を持ってくる、あるいはコスメティックバレー構想といったものもございまして、そういったことで、唐津のほうでも一生懸命企業の誘致に取り組まれますし、私ども県としてもそこは一緒に取り組みながら、業種はどういった形になるのか、新エネになるのか、あるいは医療関係、化粧品関係になるのか、そういったところはいろいろあるかと思いますが、いずれにしても、そういったところを重点的にやって150という目標を達成したいというふうに思っています。

以上でございます。

## ○横尾委員

私のような者がもし事業主だとしたら、ぼんやりしていて、こういう制度があるかないかとか、そういうものを知らない場合もありますか。大体周知の仕方は徹底すると言っても、どんな方法でなさるのでしょうか。

### ○奥谷・職業安定部長

助成金についてはホームページ等です。事業主を対象とした会議というものが多数やっていますので、その都度もう助成金関係については。

### ○横尾委員

会議というのは、例えばどんな会議ですか。

### ○奥谷・職業安定部長

求人説明会とか、そういう大きな会議とか、一方で、監督署とか基準行政が管轄するような会議とかにもいろいろ事業所さん集まりますので、そういうところの助成金関係、この助成金だけじゃなくて、若者チャレンジとか、今年度始まった助成金とかありますので、そういうのも一緒に、いわゆるあらゆる機会を通じてという言い方をするんですが、そういうところでいわゆる広報していくというところをやっていますし、ハローワーク庁舎内のパンフレットの配置とか、事業主が来た場合に、求人の受け付けとかしていますので、その人たちについてはもうその都度という形です。

### ○横尾委員

さらにですけど、兼武委員じゃないけれども、多久の辺はほんに危ないとかいう場合ですよ、イメージとして考えられるのは、工場だとか、新しく建てるとか、広くするというのは難しいと思うんです。では、あの辺だったら介護だとか、施設を建てるか、新しくするとか、そういうところだと思うんですけれども、イメージとしては、そういう場合には周知できますか。

### ○奥谷・職業安定部長

ほかにもハローワークは求人開拓と、外に出るといってもしています。求人開拓推進員という専門の人がいますので、その人が新規の建てた工場とか、いろんな新業種とかに出向いて、求人はどうですかとかいうことを毎日やっております。それで情報収集もしていますので、そういうところについては求人をごさいだけではなくて、この制度を利用すれば人を雇いやすくなりますよなど事業主サービスというか、支援というのもやっていますので、その求人開拓推進員を中心として、アウトリーチや外に出るといってもやっていますので、個別訪問という方法でもやっていきたいと思っております。

### ○納富会長

確かに医療福祉関係の求人が多いですね。

○西村・労働局長

そうですね。

○納富会長

伸びているのはそういうところですか。それもカバーする。

○西村・労働局長

ここにある新しいものではないですけど、古い奨励金を使って、たくさん介護の施設はできております。

それともう1つは、やはりもう少し地域の市町との連携というのも非常に重要になるなと思っております。ハローワークのほうでは、やっぱり来る人を待っているというだけじゃなくて、アウトリーチをしなければいけない。先ほどの個別の求人開拓も一緒でございますけれども、地域の商工会議所、商工会、そういうところにももっともっとPRして、そこには経営相談員さんとかいらっしゃいますので、その方々にこういうものがあるんですけど、今でもやっておりますけれども、一層やっていくということで。やはりハローワークには普通は人を雇うと思っていらっしゃるわけですけども、事業をどうしようとかいうようなご相談は商工会議所、商工会のほうにも多いと思いますので、その辺にもしっかりとこの中身、それから奨励金、こういうことができますよということをお知らせしてということをやりたいと思っております。

○納富会長

使用者代表の方、何かご質問ないですか。

○福母委員

特にありません。

○相川委員

○相川委員

ちょっといいですか。

○納富会長

はい、どうぞ。

○相川委員

ちょっと教えてください。質問です。

資料1-2の12ページに佐賀県伊万里・武雄地域産業別常用新規求人の状況という一覧表

があるんですけど、ここで、窯業土石製品というところで、22年、23年、24年の新規求人133、111、152という数字が書かれてあります。この数字、求人ということで、この関連業種がされているという数字——済みません、早口で。12ページ開くのを待っていただければいいんですけどね。ごめんなさい。開いたらオーケーと言ってください。

12ページの上からA、C、D、Eの欄の窯業土石という、ここだけに限らなくていいんですけど、ちょっとここが一番興味があるので。22年の新規求人は133人、求人がありましたよという見方でいいですよ。

**○山口・対策課長**

そうです。

**○相川委員**

ここで、では、就職された方が何人というデータはないんですよ。

**○山口・対策課長**

求人までで、就職数は把握しておりません。

**○相川委員**

就職数は、入っていないですね。

**○山口・対策課長**

はい。

**○相川委員**

はい、ありがとうございます。

**○納富会長**

求人数だけですね。（「はい」と呼ぶ者あり）

相川委員は実績の数字を知りたいですか。

**○相川委員**

いや、結構です。

**○納富会長**

ああ、そうですか。はい、わかりました。

**○相川委員**

どのくらい人を欲しがっているのかなという、中身の数字かなということだけわかれば。

**○納富会長**

そのほか何かございませんでしょうか。よろしいですか。もし特にないようでしたら、これまでの審議の経過を踏まえまして、こんなご質問が出ましたけれども、特段の異存はない、妥当であるというお考えでよろしいでしょうか。よろしいですか。

(各委員、異議なし)

**○納富会長**

よろしいですか。

それでは、異議なしと判断いたします。

先ほどの諮問に対しまして、「佐賀県唐津地域、伊万里・武雄地域及び鹿島地域における地域雇用開発計画」は妥当と認めるという答申をいたします。よろしいでしょうか。

(各委員、異議なし)

**○納富会長**

それでは、答申案を用意しておりますので、事務局から各委員へ配付させていただきます。

朗読を後でお願いいたします。

<答申案を各委員へ、答申（正本）を会長へ配付>

**○直塚・企画室長**

それでは、朗読させていただきます。

案

平成25年9月9日

佐賀労働局長 西 村 公 子 殿

佐賀地方労働審議会会長 納 富 一 郎

本審議会は、平成25年9月9日付、佐労発安第985号をもって諮問のあった「佐賀県唐津地域雇用開発計画、佐賀県伊万里・武雄地域雇用開発及び佐賀県鹿島地域雇用開発計画」について、審議の結果、以下の結論に達したので答申する。

記

「佐賀県唐津地域雇用開発計画、佐賀県伊万里・武雄地域雇用開発及び佐賀県鹿島地域雇用開発計画」は妥当と認める。

以上でございます。

**○納富会長**

それでは、本審議会として、ただいまの内容で答申をいた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

異議がないようですので、佐賀労働局長へ答申をいたします。

#### ○西村・労働局長

だいま納富会長から、「佐賀県唐津地域、伊万里・武雄地域及び鹿島地域における雇用開発計画」につきまして、妥当であると答申をいただきました。まことにありがとうございます。

今後につきましては、厚生労働大臣の同意を得た上で、この3地域の雇用開発促進が進められるよう、佐賀労働局、佐賀県、そしてまた、いろいろご質問ございました、どうやってPRするのか、あるいはこの区域ごとにつきましてもよく連携して、きめ細かくやってまいりたいと思っております。

また、この地域の中には漏れているけれども、もっと細かい目で見たら、ハローワーク佐賀の中でもやはりまだら模様があります。そこにつきましては、特別な助成金は地域指定はないからできませんけれども、ご指摘いただいたことをしっかりと認識して、従前以上のきめ細かな支援をしてまいりたいと思っております。

甚だ簡単ではございますけれども、答申に当たりましての御礼を申し上げます。ありがとうございました。

#### ○納富会長

ここで、5分ほど休憩いたしますので、10分からよろしいでしょうか。休憩したいと思います。

<休 憩>

#### ○納富会長

それでは、再開いたします。

議事次第3の「佐賀労働局行政運営について」です。佐賀労働局で取り組んでおられる最近の重点事項3点についてご説明をいただきたいと思えます。

まず、(1)の「ハローワーク佐賀におけるハローワーク特区事業」及び「佐賀市・鳥栖市とハローワークとの一体的実施事業」について、職業安定部長のほうから説明をお願いいたします。

## ○奥谷・職業安定部長

地域雇用開発計画の説明に引き続き、佐賀労働局行政運営に係る職業安定行政分野の中で、地方自治体との連携に係る進捗状況について、委員の皆様方に報告させていただきます。

座って説明させていただきます。

資料1ページ、2-1の1ページをめくっていただきたいと思います。

まず、佐賀県とのハローワーク特区事業のところから説明させていただきます。

ハローワーク特区事業については、ご存じのとおり2年度目を迎えて、今のところ、今年度も順調に事業は進捗・実施しているというところがございます。黄色い囲みのところが、4月から7月末までですが、現在までの進捗状況をまとめております。

進捗状況について、まず、若年者就労支援の強化については、事業目標に対しておおむね順調に推移していると判断しております。正社員就職者数については少し進捗がおくれている状況でございますが、年度後半は新規学校卒業者の就職支援というのが入ってきますので、その支援を強化することにより、目標の進捗度合いを高めたいと考えております。

※印に書いてあるチーム支援のところについては、支援対象者について、少し進捗が計画より少ないという状況でございますので、利用者への働きかけとか、対象者の掘り起こしを進めていきたいと思っております。

一方で、支援対象者のうち、28名が就職につながっているということから、効果的な支援策として認められるという状況でございます。ここには記載しておりませんが、例えば就職事例として、26歳の高校卒業後、一度は正社員で就職していたが、数年間非正規雇用に従事していた方については、チーム支援を始めても不採用が続いていたんですが、その応募結果がだめでも、その都度に面接等を振り返って、いわゆる応募先に合わせた応募書類の作成支援とか、模擬面接等を繰り返し行いました。そのうち、本人が自分の強みやよさというのをわかって、応募先に自分自身の言葉で伝えられるようになっていきまして、その結果として、チーム支援開始後4カ月目に、1,200人規模の病院への施設管理員、これは正社員でございますが、採用になった例がございます。

もう1つだけ紹介させていただきますと、26歳、高校卒業後、正社員で就職していますが、その後、短期間の離・転職を繰り返してアルバイトをずっと続けていた方。この方については、アルバイト期間中に健康運動実践指導者という資格を取得しました。その資格を生かしたいのだが、ぴったりと合った求人が見つからない状況がありました。そういうような状況

で、就職活動に煩わしさを感じ始めて、ちょっと言い方悪いですけど、ふてくされたような態度をとるような場面も見受けられたんですが、チーム支援については継続したいと。本人からは、つかず離れず、ちょっと一定の距離を保って接してほしいみたいな感じの希望があり、そういうような本人の希望の支援をやった結果、タイミングを逃さず、いいような求人があったときは、きちんと求人を提供して、面接指導等をした結果、資格取得の際に習得した知識、先ほど言った健康運動実践指導者ですね、そういうのを生かせる職場、これは障害者の就労支援施設でございますが、そこへの正社員としての就職につながった例。これは28名のうちの2名ですが、これはチーム支援開始後2カ月目で達成できたと、こういう例がございます。

28名の就職者のうち、正社員が17名でございます。今後は、利用者への強力な支援策となるよう、強化に努めていきたいと考えております。

2番目のポツの障害者就労支援の強化については、目標の進捗は計画を上回るペースでございます。これについては、障害者の就労支援の強化については、ハローワーク特区の事業を契機として、障害者福祉行政、これは佐賀県がやっている分野、あと障害者雇用行政、こちらは労働局でやっている分野ですが、お互いの立場を理解や連携が進んでいった結果と認識しております。このような状況がこのような数字にもつながっていると考えておりますので、これからも佐賀県との連携を深めていって、目標以上の数字を出していきたいと考えております。

3番目のポツの福祉からの就労支援の強化については、実績ではちょっと各市でばらつきがあるものの、全体の数として進捗はよいと認識しております。実績以外で各市から寄せられる声としては、やはり国と市と直接連携するような枠組みができたことを評価するという声が寄せられております。今後も国と県、市の3者での連携を強めていきたいと考えております。

今年度のハローワーク特区事業については、まず、去年10月から始まったんで、去年は半年でしたが、初めて1年間を通した事業を実施する年度でございますので、まず作成された事業計画に基づいて、地に足をつけた事業運営を行っていききたいと考えております。

その中でも、特に若年者の就労支援については、ハローワーク特区を契機として、ユメタネという施設が誕生しましたし、その施設の認知度を高めるために、佐賀県さんの積極的な広報活動も行っていただいているところでございます。

また、施設整備としてユメタネ事業に関するお問い合わせ等、総合受付から担当部署へスムーズに流せるように、電話機能の改善、これは9月9日、本日から利用可能になっています。また、ジョブカフェSAGAとヤングハローワークSAGA、共同の職員研修とか、ハローワーク職員のカウンセリング研修、これはもう年度3回ぐらいやる計画でございますが、そういう職員のスキルアップの向上とか、ハード、ソフト両面でのサービスの向上を佐賀県と国が連携しながらやっていきたいと考えております。

この若年者就労支援施設ユメタネについては、まず利用者に来てもらうということ、来てもらったら、就職が決まるまで何度もリピーターになってもらうことを大事にして、まず若年者にとって本当に利用しやすい、そしてかつ頼りになる施設ということを目指して、今年度の運営を大きな柱にしたいと考えております。

ハローワーク特区事業については以上でございます。

続きまして、2の「佐賀市・鳥栖市とハローワークとの一体的実施事業」についてご説明申し上げます。

まず、総括として、一体的実施についても、ご存じのとおり2年度目の事業実施、これについては昨年8月から始まっております。2年度目の事業実施となっております。昨年度は佐賀市と鳥栖市さんとの連携が円滑に進んだこともありまして、参考資料に市長さんのコメント等も載せていますが、市長を初めとして、両市からの事業評価は高く、両市からは、時限的な対策ではなくて、これはアクションプランということで3年程度ということで始まっていますが、今後ずっと継続できないかという恒久的な対策への意向の要望も出されているところでございます。

このように、一体的事業実施については、ハローワーク窓口を市役所の中に設置したことによって、利用者にとってももちろん利便性が高まったということもあるんですが、それだけじゃなくて、福祉から雇用就労に向けて、やはり両市とハローワーク佐賀とハローワーク鳥栖がチームになって支援してする連携体制が構築できたということが一番大きかったと思います。今年度の事業実施についても着実な成果を上げていきたいと思っております。

個々の進捗については、佐賀市については黄色の囲みでございますが、目標に対する進捗は良好でございます。年度後半に向けて事業の進捗を見ながら、必要な連携を図っていききたいと思っております。

3ページの鳥栖市については、若干、生活困窮者に対する支援の対象者が伸び悩んでいる

状況でございます。鳥栖市とハローワークの連絡会議において、鳥栖市さん側から、支援対象者である稼働可能者、いわゆる働くことができる層が昨年度より少し少なくなっているということも要因の一つであるという報告を受けているところでございます。今後は、生活保護受給手前の相談者をキャッチするということや、児童扶養手当、母子家庭、父子家庭の方の誘導について、鳥栖市と連携して行っていくことを確認しております。

最後でございますが、ちょっと特記事項としてご紹介させていただきたいのが、ちょっと戻っていただいて、2ページですね。

佐賀市については、今年度新しい取り組みを行っているところでございます。2ページの※下の囲みですね。佐賀市が実施する若年者就労意欲喚起等新事業というところのハローワークと佐賀市との連携というところでございます。この事業については、ひきこもり等の問題を抱えた生活困窮者世帯の若年者について、社会参加をさせるための支援を実施しながら、ひきこもり状態からの改善を目的として、段階ごとに必要な支援を行って、その必要な支援で改善した状況について客観的な指標で評価していくという状況です。1段階から2段階に上がった、2段階から3段階に上がったみたいな、そのような評価を佐賀市独自でやるということになっています。この事業については、先ほど言いました市長のコメントにもちょっと触れているところでございますが、佐賀市長のひきこもりの若年者、若者を少しでも社会参加させたいという強い思いが事業化に至った一つの要因だということも聞いております。

労働局、ハローワークと市とのこのような地域が持つさまざまな問題意識等について、少しでも参画したいと、参画できるよう、この事業の最終的な出口は、就職するというところでございますので、最終的な出口での就職支援について、協議会において連携するというのを両方で合意しまして、今年度の一体的実施の事業目標の項目として入れたところでございます。

その目標については、就職準備ができた若年者、20歳から40歳に対する就労支援チームによる一般就職2人以上という小さい数字になっておりますが、これについては、今後、このような基礎自治体の問題とか課題意識については、我々ハローワーク、労働局、職業安定行政機関も一緒に考えていくという経験が大事であり、小さい目標ではございますが、このような連携の経験を踏まえまして、今後の基礎自治体、市町等の連携のあり方を考えていく契機になりたいと考えております。

短い時間でございますが、職業安定行政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した。

次に、(2)の「佐賀県最低賃金について」、労働基準部長からご説明をお願いいたします。

## ○横田・労働基準部長

皆さんこんにちは。労働基準部長の横田でございます。日ごろより各委員の皆様方には労働基準行政の円滑な推進につきまして、格別のご理解、ご支援をいただいておりますこと、改めてこの場をかりて厚く御礼を申し上げます。ありがとうございます。

それでは、「平成25年度佐賀県最低賃金について」ということでご説明をさせていただきます。

説明は、失礼して座ったままさせていただきます。

資料No.2-2を用いますので、ご準備いただければと思います。

1 ページ、「平成25年度佐賀県最低賃金について」ということで、ここで、佐賀県最低賃金というのは、47都道府県あまねく設定されております、いわゆる地域別最低賃金のことでございます。この地域別最低賃金については、その1 ページのペーパーの1 の目安についてでございますが、中央最低賃金審議会というところで、全国の都道府県ごとの引き上げの目安、改定の目安というものが毎年示されることとなっております。ことしについては7月2日に厚生労働大臣から中央最低賃金審議会会長宛てに諮問がなされて、大臣が直接出席して諮問するのは3年ぶりということで新聞にも大きく報道されました。中央最低賃金審議会でも複数回にわたって議論、審議がなされ、佐賀県を含むDランクの目安は10円ということが今年度示されたわけです。

ちなみに、ランクというのは、全国47都道府県をA、B、C、Dの4つのランクに分けて、この目安は基本的にはこのランクごとに示されるということで、ちなみに申し上げますと、ことしはAランクの引き上げの目安が19円、Bランクが12円、Cランク、Dランクが10円ということでした。佐賀県はDランクに属しております。

この目安を受けまして、佐賀県最低賃金に関する答申ということで、2の項目ということで、佐賀地方最低賃金審議会において本当に熱心なご議論をいただきました。本日も佐賀地方最低賃金審議会の委員の方もご出席されております。改めてこの場をかりて御礼を申し上げます。

そして平成25年8月28日、佐賀地方最低賃金審議会において、平成25年度佐賀県最低賃金

の答申がなされました。内容は、1時間664円ということで、現行の佐賀県最低賃金が1時間653円ということで、引き上げ額が11円、引き上げ率は1.68%、発効予定日が平成25年10月26日となっております。

ちょっと資料を1枚めくっていただきまして、2ページ目が横表になっております佐賀県地域別最低賃金決定状況一覧ということで、19年度からの推移を記載してございます。そうですね、一番下の目安関係というところで、Dランクの目安額、19年度から金額、数字が入っております。ことしの10円というのは、平成22年度の10円と並びまして過去最高の引き上げ額、目安額となっております。最低賃金額というところで見ますと、25年度の11円は、22年度の13円に次ぐ高い引き上げ額となっております。

1ページに戻っていただきまして、今、佐賀県最低賃金の平成25年度の時間額が答申されております。8月28日に答申をいただきまして、今月9月12日までの間が異議申し出という期間に当てております。異議がなされた場合については、異議の取り扱いについて改めて佐賀地方最低賃金審議会においてご議論いただきまして、発効予定日とありますが、最短ですと平成25年10月26日に発効ということになっております。

先ほど申し上げましたように、引き上げ額が11円というのは、過去2番目のかなりの高い引き上げ額になりますので、混乱がないように、佐賀労働局としても周知については万全を期したいと考えております。

本日、ご出席の各委員の皆様方におかれましては、本当にあらゆる機会でそのようなもし機会があれば、ご発信方よろしく願いいたしたいと思っております。

3の特定最低賃金について、簡単にご説明いたします。

この特定最賃というのは、その3のアスタリスクにありますように、都道府県内の特定の産業について決定されているものということで、従来、産業別最低賃金というような言い方をしておりました。佐賀県においては陶磁器・同関連製品製造業と一般機械器具製造業関係及び電気機械器具製造業関係の3つの産業について設定されております。それぞれ現在の時間額につきましては、1時間654円、1時間761円、1時間725円と、そこに記載されているとおりとなっております。

ちなみに、佐賀県陶磁器・同関連製品製造業最低賃金でございますが、昨年、平成24年12月22日に改正されまして、1時間654円となっております。佐賀県最低賃金が1時間664円ということで、予定どおり10月26日に発効いたしますと、佐賀県最低賃金のほうが10円、額が

上回ることとなります。産業別最低賃金、特定最低賃金につきましても、毎年10月に審議をしていただきまして、こちらについても既に8月28日付で佐賀労働局長から佐賀地方最低賃金審議会に宛てて諮問をしておりますので、予定では今月下旬から10月いっぱいをめどといたしまして審議が行われることとなります。発効が今のところ予定では25年12月末ということで、それまでの間につきましては、佐賀県陶磁器・同関連製品製造業関係の労働者に関しましても、佐賀県最低賃金1時間664円が適用されるということになっております。

最後に、1枚リーフレットをつけております。今回も目安が、大臣が出席して直接、中央最低審議会会長宛てに諮問をいたしました。やはり中小企業の支援が非常に急務になっております。平成23年度から業務改善助成金という制度が始まっております。裏面に平成25年度助成対象地域37道県ということで、時間額が700円未満の37道県についてはこの制度の適用がございます。ということで、佐賀県においてもこの助成金も利用できるということで、引き続き周知等に努めてまいりたいと考えております。

簡単ですが、以上です。

#### ○納富会長

次に、(3)の「妊娠・出産及び育児期における継続就業について」、雇用均等室長からご説明ください。

#### ○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りまして、どうもありがとうございます。

失礼ですが、座らせていただきます。

雇用均等室からは、「妊娠・出産及び育児期における継続就業について」ご説明いたします。

資料No.2-3でございます。

まず、資料の一番最後にあります「パパ・ママ ポケットガイド～仕事も子育ても大切にしたいあなたへ～」をごらんください。

これは、8月末に雇用均等室で作成したものです。中を開いていただきますと、妊娠から子供が小学校入学前まで利用できる制度や法律をコンパクトにまとめております。これを県内の全部の市町に働きかけをいたしまして、母子健康手帳と一緒に配布をしてもらうこととしました。

この「ポケットガイド」を作成・配布することになりました経緯でございますが、均等室の資料の表紙、資料No.2－3の表紙から2枚目、「データで見る女性の就業状況」をごらんください。

まず、2番のグラフ、女性の年齢階級別有業率です。年齢階級ごとの女性の有業率、働いて収入を得ている人の人口に占める割合ですが、佐賀は赤の線で示しておりますが、いわゆるM字型カーブを描いております。全国平均よりも佐賀はカーブが緩やかですが、やはり出産や育児期に当たると思われます30歳から39歳で一旦落ち込むという状況に変わりはありません。

しかし、その下のグラフ、3番の女性の潜在有業率をごらんください。働いていない人のうち、就業を希望している人を潜在有業者として有業者に加えた場合、その潜在有業率は台形となります。出産・子育て期の30から39歳層では、実際の有業率とのギャップがほかの年齢層よりも大きく、働きたくても働けないという状況が推察をされるところです。

以上が平成24年の就業構造基本調査から見た状況ですが、その裏面をごらんください。雇用均等室で受けた相談の状況についてまとめております。

このページの一番上に小さな文字で「資料出所総務省統計云々」とありますが、これは、先ほどのグラフの資料出所です。1行ずれております。申しわけございません。

またもとに戻りまして、その1番の妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いに関する相談状況ですが、妊娠・出産を理由とする身分変更や退職強要などの相談件数については、平成24年度が31件と過去3年間において最も多くなっています。この31件というのは事業主からの相談も含みますけれども、労働者からの相談というのも昨年度に比べ倍以上の増加をしました。

それから、下のグラフは育児休業に関する相談状況ですが、労働者からの相談というのは減少しているものの、相談全体としては増加をしたところです。

雇用均等室に相談をしていただければまだいいのですけれども、余りこうした法律や制度をご存じない方もいらっしゃると思います。特に契約期間がある社員の方でも、一定の要件に該当すれば育児休業を取得できるということなどを、事業主の方も含めて正しい理解が得られていないのではということもありますし、また、こうした相談窓口として労働局雇用均等室があるんですが、雇用均等室のことをご存じない方も多いのではということで、この「パパ・ママ ポケットガイド」を作成した次第です。

妊娠・出産、育児休業に関する制度や法律につきましては、雇用均等室だけではなく、労働局の各部署が関係しておりますため、一番後ろには相談窓口機関の紹介もしているところでございます。

冒頭申し上げましたように、県内各市町で交付する母子健康手帳と一緒に配布するという事で、全妊婦の方に行き渡りますように、佐賀県の1年間の出生数約7,500をもとに、各市町からの要望とあわせて、各市町に先週8,200部を配布したところです。また、希望者の方には雇用均等室から配布するほか、佐賀労働局ホームページよりダウンロードできるようにしております。

こうした制度があることを知っていたら、仕事をやめなくても済んだかもしれないという方のために作成したものでございますが、ご自分の意思でライフプランとして、出産後は退職されて専業主婦となられる方もいらっしゃいます。そうした方についても配偶者が、会社で働くパパもこうした制度を利用できるということを知っていただきたいということで、数多くの方にこのポケットガイドを活用していただけたらと思っている次第でございます。

雇用均等室からは以上でございます。

#### ○納富会長

はい、ありがとうございます。

ただいま3点についてご説明がありました。それぞれについてご質問とかご意見がありましたらお願いいたします。

#### ○兼武委員

質問ではありませんけれども、今の「パパ・ママポケットガイド」の事です。うちの組織は女性が多いものですから、これは妊娠した人でないともらえないんですかね。何か機会があるときに、うちでも配って良いですか。

#### ○大庭・雇用均等室長

はい、わかりました。後でまたご連絡させていただきまして、送付させていただきます。ぜひご活用をよろしくお願いいたします。

#### ○大嶋委員

今の件について、聞いてよろしいですかね。

#### ○納富会長

どうぞ。

**○大嶋委員**

今の「パパ・ママ ポケットガイド」なんですけど、いろんなところに配布して行って、そういうものの啓発を図るということなんですけど、県のほうの会合とかで、男女共同参画の会議とかあると思いますが、全部そういうところにおろして、市とかなんかに全部周知をさせるということはされないんですか。

**○大庭・雇用均等室長**

そうですね。県の各市町に働きかけをする段階で、男女共同参画ということではないんですけども、母子保健福祉課というようなところに、一応こういうものを作りたいということで説明させていただいております。

**○大嶋委員**

県から市に直接ではないんですね。

**○大庭・雇用均等室長**

直接、県経由ではなくて、県のほうから各市町に、「こういうのが均等室から配られますので」というようなことを、一言言っていただいて、均等室から直接各市町に配布をした次第でございます。

**○大嶋委員**

市のほうにはちゃんと言ってあるんですね。県のほうを通してですね。

**○大庭・雇用均等室長**

県の方からというよりは、うちのほうから真っすぐですが、一応県の方にもこういうのを各市町に配りますということでは連絡しております。

**○大嶋委員**

県の関係者も見えていますから、県のそういう会議とかありますので、そういうところから行政を通してしたときに、周知していく形のほうが、きちんとしたもので伝わっていくのかなと思いましたので、市には男女共同参画の担当課もありますので、M字型の部分というのもそうですけれども、そういうものもそういうところとして下のほうに確実に行政を通していくと、市町村のほうにもちゃんと行きますので、そういう窓口でしっかり下におろしていく形をとられたほうがいいと思います。

**○大庭・雇用均等室長**

そうですね、母子健康手帳を交付する窓口だけではなくてというようなことでございます

ね。

#### ○大嶋委員

妊婦さんだけでなく、そういうこれからの若い人たちにも、こういうような制度があるということを知らせることが必要ですね。やめた後というか、これからお産をする人というよりも、そういうような形で、M字型になるよりも、相談窓口がそうやってあるからということで、事前にそういうものを女性のほうが知っておくこととか、男性が知ることが大切かなと思いましたので。

#### ○大庭・雇用均等室長

まず、これはとにかく作成して、とりあえずはまず全妊婦さんへということで、母子健康手帳交付のところに配布をいたしましたけれども、それと同時に、大嶋委員に言っていただきましたとおり、随時、労働組合のほうでありますとか、県のほうにもこうしたものをつくりましたということで周知を進めてまいりたいと思っております。

#### ○大嶋委員

育休をとる前の状況の中ですよ。

#### ○西村・労働局長

はい、そうですね、妊娠する前に本当はちゃんと知っておいてほしいという、妊娠以前、学生のときからということもありますので、そのへんにつきましては、県とも市とも、それから、大学のほうとも連携しながら。

#### ○大嶋委員

市のほうともしていく必要があるかなというふうに思いました。

#### ○西村・労働局長

おっしゃるとおりです。

#### ○大嶋委員

M字型というのは、もうずうっと昔からであって、男女共同参画とは言いなかつたけれども、平成3年ぐらいからずっと佐賀のほうに、その男女共同参画の啓発を事業の中にだんだん入ってきてはいますが、そのM字型というのはなかなか直っていないんですね。これはどうしてもやっぱりやめていくという。本当は抜本的に変えていかなきゃいけない時期に来ているのではないかなとは思いますが、その前の段階のそういう啓発事業を地域に広げていく必要があると考えたものですから。

**○大庭・雇用均等室長**

いただいたお言葉どおり、妊娠中の方だけではなくて、これからの人も含め、地域社会に行き渡りますように周知に努めていきたいと思っております。

**○納富会長**

ほかに何かありませんか。

**○大嶋委員**

もう1つよろしいですか。

**○納富会長**

どうぞ。

**○大嶋委員**

最初のハローワーク特区事業の実施のところに、ずっと黄色の枠で書かれているところで、若年のチーム支援の事例等も非常にうれしく思ったんですけども、ここに障害者に対する支援チームや一体的な事業所訪問等という、チーム支援の障害者の支援というのはどういうところのことか、福祉施設なのか。

**○奥谷・職業安定部長**

障害者のチーム支援については、（「チーム支援というのはちょっと」と呼ぶ者あり）これはですね、（「チームで支援するということ」と呼ぶ者あり）そうです。障害者についてはもういろいろな分野において（「障害者たちのいろいろな分野でのチーム支援ということ」と呼ぶ者あり）そうですね、障害者については、まず就労支援だけじゃなくて、事業所の中でどうやって定着支援を行うかのノウハウを事業所に行って指導する人とか、あと佐賀県さんは就労支援施設というところの福祉行政をやっているんで、そこから労働市場に出す方をピックアップして就職準備をするというような、いろんなところの各分野のノウハウを持ち寄ってチームで支援をするという意味ですね。

**○大嶋委員**

ちょっと私も障害者の人たちとの交流を持っておりまして、そういうところで相談窓口がなかなかないという言葉いただきました。事業所という大きくなっているところはいいですけれども、10人規模でやっていらっしゃるようなところもあるわけですね。そういうところもチームというか、ネットワークみたいなものもしていただけると拾ってあげられることができるかなと思いました。事業所等だけでなく、やっぱりこういうふうに自分たちで10人

ぐらいのグループでやっていらっしゃるところもあるし、自閉症の人たちをそういうところで集めてグループホームみたいにしていらっしゃるところもあります。やっていらっしゃるものがもっと表に出てきてね、そういう相談の窓口等がもっと周知徹底していけばいいのというような思いがありました。ちょっとそれは私のほうから、そういうところがあつて、幾つかのグループがそうやって自分たちでやっている部分があるということですね。そういう相談窓口等も知らせてあげることができればなど、以上思ったものですから、このチームがちょっと、そういった意味で、ネットワークを統一していくのかなというような、本当にちょっとだけ思ったものですから。

#### ○奥谷・職業安定部長

そうですね、委員ご指摘のとおり、やはり障害者の就労支援というのは、どこかの一つの機関がやればそれだけでできるというような簡単な分野でございませぬので、このチーム支援についてはハローワークがその主査というか、中心となってやっていますので、その就労支援についてももしご相談があれば、一時的にハローワークにご相談いただければ、そこからつなぎということもできますので、そこから適切な機関を紹介できます。なかなかノウハウはなくて苦しんでいる事業所には、ハローワークを介して、どこに紹介すればさらに問題が解決するかということも支援というのもできますので、そういうところのメニューを含めて、ハローワークの役割というのもきちんと周知していきたいと考えております。

#### ○大嶋委員

よろしく申し上げます。

#### ○西村・労働局長

チームで支援するというのは2つの意味があつて、1つは、本当にある人に対して、個人を特定して、この人が、福祉施設にいる人がAさんを就職まで持っていくためには、どことどことどこがどう連携してやっていくという、そういうチーム支援があります。ここに書いてありますのはそういうチーム支援ですが、あともう1つは、障害者の就労については、いろんな機関が本当にチームなんだという、一般的と申しましょうか、そういうチームであるということの関係を構築していくという2つの種類があるというふうに思っています。後者については、みんながチームになっておけば、ああ、こういう人がいたら、ハローワークに聞いてみようというような、そういう関係を日常的につくっていかなければいけないし、それは県もハローワークも含めてしっかりと、個別のものだけでなく、チームとして全体的

に障害者を就労支援していくんだという形をとらなきゃいけないし、とりつつあると思って  
おりますので、もしそういう機関の方がいらっしゃったら、ハローワークの窓口でお互いに  
顔見知りになりながらやっていけたらいいなと思っています。

**○大嶋委員**

はい、ありがとうございました。

**○納富会長**

何かほかにございませんでしょうか。よろしいですか。ほかございませんね。

(各委員、なし)

**○納富会長**

予定は16時までだったんですけど、ちょっと早く終了することができました。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、本日の議事録署名を、私と、労働者側委員から相川委員、使  
用者側委員から池田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、よろしくをお願いいたします。

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。

—了—