

平成24年度第1回
埼玉地方労働審議会

平成24年7月25日(水)

埼玉労働局総務部企画室

午後 1時00分 開会

企画室長 大変お待たせいたしました。定刻の時間が参りましたので、ただいまから平成24年度第1回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

審議会の開催に当たりまして、労働局長からごあいさつをいただきます。よろしくお願いいたします。

局長 皆様、本日は大変ご多忙の中、またお暑い中、平成24年度第1回埼玉地方労働審議会にお集まりをいただきまして、誠にありがとうございます。また、日ごろから労働行政の推進に当たりまして多大のご理解、ご協力を賜っておりますことに、改めてお礼を申し上げます。

例年、第1回の審議会につきましては、11月に行政運営方針に係る上半期の進捗状況及び年度後半に向けた取組についてご審議をいただいているところでございますけれども、今回は、今年度から始まる予定のハローワーク特区について議題とさせていただいております。

ハローワーク特区につきましては、今年の3月1日に開催いたしました23年度第2回の審議会の場で、それまでの経過をご説明申し上げまして、その際、使用者代表委員から、今後ハローワークの責任体制はどうなるのか、特区が開始される前に説明を受けたいというご意見がございました。その後、労働者代表委員からも、この件については地方労働審議会において取り上げたいというご要望も承っていたところでございます。また、中央の労働政策審議会におきましても、この問題について議論された際に、利用者の意見を反映させる仕組みが必要だというご意見が出されまして、地方労働審議会を活用することでご説明申し上げたところでございます。

こうした中で、7月5日に労働政策審議会におきまして、このハローワーク特区を実施するための省令改正についての諮問、答申がなされましたので、今回の審議会の招集に至ったという流れでございます。

本日は埼玉県から齊藤雇用労働局長にもご出席をいただいておりますので、後ほど提案者である県としてのご説明をいただくとともに、皆様のご意見をお聞かせいただければと思っております。

さて、最近の雇用情勢を見ますと、5月の有効求人倍率0.58ということで、今年に入って3カ月連続で0.02ポイントずつ上昇した後、また3カ月連続で同じ水準ということになっておりまして、雇用情勢回復の動きは一服という感がございます。

しかしながら、求人の中身を見てみますと、電機や電子関係製造業に勢いがいい一方で、輸送関連が比較的好調でありまして、建設関係も復興関連の職人系の求人から県内の幅広い職種

にわたって求人が出ているという状況になってまいりまして、いわば地に足のついた形での求人内容に変わってきている感がございます。また、就職率も上がってきておりますことから、内容的にはよくなってきているように思っております。

しかしながら今後、エコカー補助金の終了でありますとか、欧州経済情勢の動向など、先行き不透明感は否めないところでありまして、今後についても雇用情勢の注視が必要だと考えております。

そのような中、今回の審議会では、年度開始後間もないことでもありますので、後半は当面の行政運営上の課題につきまして何点かご説明をさしあげることといたしております。これらにつきましても忌憚のないご意見をいただければと考えております。

以上、短い時間ではございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

企画室長 それでは、これから議事に入るまでの間、事務局でございます私、埼玉労働局の企画室の狩野と申しますが、司会進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。本日の資料は3枚目の資料目録にございます。ナンバー1からナンバー9までとなっておりますので、ご確認をお願いいたします。資料等に不足がありましたら、お申し出ください。よろしいでしょうか。

それでは、会長にごあいさついただきまして、引き続き議事の進行をお願いいたしたいと思います。小笠原会長、よろしくお願いいたします。

会長 どうも、こんにちは。大変暑い中、そしてお忙しいところをお集まりいただきまして、大変ありがとうございました。

昨年度は東日本大震災、あるいは欧州の金融危機など大変大きな動きがございまして、その中で当然、埼玉県においても、その影響を受け、労働市場、雇用をめぐる厳しい状況があったわけでございます。本年度に入りまして、今、局長ごあいさつにありましたように、少し落ちつきが見えてまいりましたが、依然として不透明感がございます。労働行政の公正かつ効果的な推進ということが引き続き重要なテーマになると思います。

今日の議題の中心はハローワーク特区でございます。これは昨年度の第2回審議会でも局長からご説明をお受けいたしまして、その後、経過がございますので、今日、そのご報告をしていただくことになっております。

県の齊藤局長には、わざわざ、ご説明のためにお越しいただきまして、私からも一言お礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

この問題は、公共職業安定所の業務に関する非常に重要な事項でございますので、審議会と

して強い関心を持って審議をしてみたいと思っております。どうぞ皆様には、幅広い見地から専門的なご意見、ご助言を賜りますようによろしくお願い申し上げます。

それでは、平成24年度第1回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

初めに、本日の委員の定数について、事務局よりご報告をお願いいたします。

企画室長 本日の出席委員は、定数18名のうち16名でございます。欠席は労働者代表の山本委員、使用者代表の平井委員の2名でございます。したがって、本日の審議会は地方労働審議会令第8条第1項の規定によりまして3分の2以上の委員の出席をいただいておりますので、有効に成立していることを申し上げます。

また、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第7条の規定に基づきまして、原則として公開の会議とさせていただきます。また、その議事録につきましても公開とさせていただきますことになっておりますので、ご了承いただきたいと思っております。なお、審議会の公開要領に基づき公示いたしましたが、傍聴の希望者はございませんでした。

事務局からは以上でございます。

会長 それでは議事に入らせていただきます。

最初に、運営規程第8条第1項によりまして、議事録署名人の指名を行いたいと思っております。会長の指名ということでございますので、指名をさせていただきます。労働者代表委員より佐藤道明委員、それから使用者代表委員より根岸茂文委員、どうぞよろしくお願いいたします。

ただいまから議事に入ります。本日の議題の1は、ハローワーク特区についてです。事務局からご説明をお願いいたします。

ご質問等ですが、すべてご説明をお聞きした後に、一括してお受けしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。それでは事務局、お願いいたします。

局長 では、ハローワーク特区につきまして、私からご説明をさせていただきます。

会長 お願いいたします。

局長 冒頭のごあいさつでも申し上げましたが、去る7月5日、労働政策審議会におきまして、「雇用対策法施行規則の一部を改正する省令改正案要綱」と「大臣告示案要綱」につきまして、諮問、答申がなされましたので、その内容についてご説明申し上げます。

お手元にお配りしました資料の6をご覧ください。そこに綴じてございます資料ナンバー1から3まで、それから参考資料を適宜ご参照いただければと思います。

ハローワークの都道府県移管につきましては、かねてより全国知事会からご要望いただいていたところですが、これとは別に労働局といたしましては、平成22年12月に閣議決定いたしま

したアクション・プランに基づきまして、昨年度より、主として生活困窮者の方々に、市の福祉サービスと一体的にハローワークの職業紹介サービスを提供して、就労の支援を図るという事業に取り組んでいるところでございます。

6の資料の最後に、参考資料として、昨年度の一体的事業の実績について、先ごろ新聞発表いたしました資料をつけておりますので、ご覧ください。埼玉県内におきましては、志木市、秩父市、所沢市、川口市、さいたま市、この5市との間で事業を開始したところでございます。これらの事業につきましては、生活困窮者の就労による社会的自立に向けた支援対策として、それぞれの事業のもとで設置しております運営協議会で定めた目標数値をおおむね上回る成果を着実に上げているところでございまして、この資料の2枚目以降に記載がございますが、各市からも評価していただいているところでございます。今年度中には、さらに、寄居町、川越市、鴻巣市との間でも事業を開始する予定にしております。これらの事業は、アクション・プランにおきまして、3年程度続けて、ハローワーク移管の可能性について改めて検証することになっております。

資料ナンバー3の別添3、平成23年12月26日に地域主権戦略会議で了承されました「出先機関の原則廃止に向けた今後の取組方針」という資料をご覧ください。その中に、「特区制度を活用して、試行的に、東西1カ所ずつハローワークが移管されているのと実質的に同じ状況を作り、移管可能性の検証を行う」と記載されています。

今回の「ハローワーク特区」というものは、これを受けたものでございまして、その後、全国知事会で全国東西1カ所ずつとして、佐賀県と埼玉県が選定されたことまでを前回の審議会でご説明申し上げたところでございます。

さらに、その後、本年5月7日に開催されました、地域主権戦略会議のハローワークチーム会合で埼玉県と佐賀県から特区の枠組みについてのご提案がありまして、その場で正式に合意されたという経過となっております。

今、ご覧いただきました取組方針から2ページほど戻っていただいたところに、両県から提案された仕組みについて、「ハローワーク特区」という表題のついた資料がございまして、両県から提案された仕組みにつきましては、厚生労働大臣と知事が、ハローワーク特区協定というものを締結して、その中で、「知事が労働局長に対し、ハローワークの業務に関し必要な指示をすることができる。その指示は、法令・予算に反するなど合理的な理由がない限り、事業の実施に反映させる。労働局長が指示に合理的な理由なく従わない場合には、知事は厚生労働大臣に労働局長が知事の指示に従うように要請することができる。」という枠組みになっておりました。

今回、7月5日に諮問、答申を受けました省令改正は、このご提案の中身を省令に落とし込んだものでございます。資料ナンバー1は、省令要綱でございますが、これをもう少しわかりやすくいたしましたものが、資料ナンバー2「ハローワーク特区実施のための省令改正等について」と題した資料でございます。ここに趣旨と概要が書いてございます。

概要をご覧ください。まず、(1)雇用対策法施行規則の一部改正について、雇用対策法の施行規則の附則の中に、新たに項を設けまして、先ほど申し上げました枠組みの根拠規定を置くというものでございます。

(1)の は、大臣と知事との協定に関する規定で、厚生労働大臣は、当分の間、試行的に厚生労働大臣が定める都道府県知事と当該都道府県内の一の公共職業安定所の業務に関する事項について、国が行う職業指導及び職業紹介の事業等と都道府県の講ずる雇用に関する施策が、密接な関連の下に円滑かつ効果的に実施されるようにするための協定を結ぶということにいたしました。この中で規定しております、厚生労働大臣が定める都道府県知事は、(2)に記載されているとおり、7月5日に併せて諮問、答申を受けた大臣告示によりまして、埼玉県知事と佐賀県知事ということでございます。

戻りまして、2の(1)の に、知事は協定の実施のために必要があると認めるときは、必要な限度において、労働局長に対し、ハローワークの業務に関し必要な指示をすることができるとしております。におきましては、労働局長は指示の内容について、法令または予算に反する場合など合理的な理由がある場合を除き、ハローワークの業務に反映させるように必要な措置を講ずるとされております。で、知事は の合理的な理由がある場合に該当しないと認める場合であって、労働局長が指示の内容について必要な措置を講じないとき、厚生労働大臣に対し、労働局長に対して必要な措置を講ずるよう命ずることを要請することができるとして規定をされております。

このような枠組みのもとでハローワーク特区が実施されることとなりますが、ハローワーク業務のもとになっております、職業安定法、雇用保険法、障害者雇用対策法、その他法令の変更を伴う形で実施されるものではございませんので、法的な権限や指揮命令系統、また人事権といったものは、これまでどおり、国の仕組みのもとでハローワークは運営されるということになります。

なお、知事が労働局長に対して行う指示の法的な性格につきましては、上下関係のある機関の間で行う指示ではなくて、対等な立場の機関が行う指示であると聞いております。

施行日につきましては、5月7日の地域主権戦略会議で特区の開始めどは10月と合意されて

おりましたので、3に書いてございますとおり、この省令の施行日も平成24年10月1日としております。ただし、協定に係る規定については、公布の日から施行するとなっております、つまり、公布の日以降は、いつでも協定を締結することができるわけでございます。

具体的な事業内容については、今後、県と調整していくこととなりまして、その準備ができ次第、10月1日以降のいずれの日か、事業開始になるものと考えておりますが、現時点において、県との間で決定済みの事業はございません。また、人事交流などにつきましても、今後、ご要望を受けて調整していくこととなるものと考えております。

また今後の省令改正の手続は、この省令改正案につきまして、7月4日付でパブリックコメントに出されておりました、この締め切りが8月2日ですので、パブコメ終了後、内部の所定の手続を経まして、官報公示後省令改正が効力を発することになります。

いずれにいたしましても、私どもといたしましては、県との連携関係をより強化する仕組みであると考えておりますし、一定の予算と労力をつぎ込んでやる以上は、きちんと成果が上がるように努力をしたいと思っております。また、特区を続ける期間につきましては、厚生労働本省では、おおむね3年程度続けた上で、成果や課題を検証する必要があると考えていると聞いております。

なお、お示した特区の枠組みは、従来の一体的実施と異なりまして、労使参加の運営協議会が組み込まれておりません。そのため、労働政策審議会の場でも、やはりユーザーの意見の反映は極めて重要だという旨のご発言を委員からいただいたところでもございますので、この地方労働審議会の場に県からもご出席をいただいて、ご報告をするとともにご意見を伺いたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

会長 よろしく願いいたします。

雇用労働局長 埼玉県産業労働部雇用労働局長の齋藤と申します。ご説明の機会を預かりまして、誠にありがとうございます。基本的には、安藤労働局長さんがご説明した概要がありますが、そこの域を出ておりません。現在、国と県で協定を結ぶ下準備、調整をしている段階で、今、決まったものは全くない状況でございます。その中で、基本的な状況、県として、どう進めようとしているかということをご説明申し上げたいと思います。

別添資料1、「ハローワーク特区の概要 埼玉県・佐賀県」という提案のスキームでご説明を申し上げます。

今、おおむね安藤労働局長さんがご説明をされましたので、私がそれほどつけ加えることは

ないのですが、基本的に全国知事会としてハローワークの移管を求めていたということは事実でございます。47都道府県のうち41都道府県が特区申請をしたという状況から始まっております。この41都道府県が全部特区でハローワークを動かすということになると、全国的に混乱を来すというような状況もございまして、知事会と国との調整の中で、全国東西1カ所ずつのハローワークを実質移管したことと同じ状況の中で動かしてみても検証をするということで、埼玉県と佐賀県が全国1カ所ずつの検証自治体としてハローワーク特区の申請の中でやっていくという状況になりました。

ハローワーク特区のスキームでございますが、厚生労働大臣と、埼玉でいえば埼玉県知事がハローワーク特区の協定を締結することでございます。厚生労働省が5月に、このスキームを埼玉県、佐賀県の提案ということで発表した段階では、7月から8月にかけて協定を締結したいという状況でございましたが、まだ協定の中身が深く詰まっていないということが現状でございます。おそらく8月中旬以降、協定を結ぶことになるであろうと思われま。

協定の内容としましては、基本的に協定を結んで、埼玉でいえば埼玉県知事が埼玉労働局長さんに協定上で指示を出すと、協定に盛り込まれた項目について指示ができるということでございます。

その中身でございますが、このスキームの中で点線の吹き出しで書いてある「国と県の職員の人事交流」、これはどの程度の規模になるかということも国と現在詰めておりますが、そんなに大幅に人事交流をしてながらぼんをするというものではなく、県から何人かを送り込んで、国から県に来るのか、それとも来ないのかという状況で、今、調整をしております。

そして、求人情報端末の配置等々が書いてあります。就業支援機能の強化ということが書いてございますが、実際に埼玉県で、このスキームの左側に書いてあります「県知事、指揮監督」ということは、埼玉県として、現在、雇用労働の関係で行っている業務が書いてございます。基本的に埼玉県は職業紹介ができませんので、今行っている業務は、相談、それからカウンセリング等々です。それでハローワーク浦和を県に移管されたのと同じ状況にするということは、職業紹介まで一貫してできるということで、それをプラスして、基本的に今あるハローワークを前提として、県のサービスをそこに上乘せして、利用者がよりよく利用できる、または就職に結びつけるというものを目指したいと思っております。

今、基本的には就業支援の関係で県の予算がございまして。そのほか、ハローワークの関係で国の予算がございまして。それぞれの形で法律をいじらない形でやりますので、国の予算は国の予算、県の予算は県の予算として動かしていくという状況でございます。

今、県が考えておりますのは、利用者が利用しやすいということは、端末に触れるとか、相談機会を多くとれるということで、県の別の施設にもそういう機能を持たせたい、ハローワーク浦和の機能の一部を県の施設の中に持たせたいということで、今、国と調整をしているところでございます。

そうしますと、県の施設でハローワーク浦和の一部の機能が使えるということで、現在ありますハローワーク浦和だけでなく、別のところでも職業紹介というか、求人情報を見られることで、利用者のサービスの拡大につながるであろうと思っております。

そのように、今、厚生労働省と協定の内容について詰めているというのが現状でございます。実際には8月にならないと、国と詳しい状況は詰められないと思っております。その中で、利用者に混乱を招いてはいけませんので、県がやる、国がやるというのは別にしまして、県にハローワーク浦和が移管されたのと同じような状況ということは、今まで国が行っているハローワークの状況をそのままにした上に県のサービスを付加して、利用者がよりよいサービスを受けられる状況をつくり出したいと。県がやるから、国がやるからではなく、利用者にとって何が一番いいのかということで、ハローワーク浦和の利用拡大、利用者のサービス向上につながれば一番いいことだと思っております。そのような形で協定を結んで動かしていきたいということが現状でございます。中身に踏み込んでお話できないのが申しわけないのですが、もうしばらくたたないと国との調整がつかないということが現状でございます。

説明は以上でございます。

会長 どうもありがとうございました。

事務局で準備されているご説明は、今の2本でよろしいですね。

企画室長 はい。そうです。

会長 それでは、ただいまご説明をちょうだいいたしましたので、ご質問をお出しいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

佐藤委員、お願いします。

佐藤委員 労働側の佐藤です。ハローワークの事業というと、一般的に職業紹介と雇用保険というふうに見られがちだと思うのですが、資料等の中にもあったように、ほかにも、ハローワークでは業務が行われているということだと思います。

基本的な部分になるのかもしれませんが、まずハローワークにおいて、どういった業務が行われているのかを簡単にご説明をいただきたいのと、そして、そのハローワークが行っている業務の中で、今回の特区で対象になってくる業務がどこなのかご説明ください。そして、先ほ

ど齋藤局長から、今回のハローワーク浦和における特区の対象となる業務はどれなのかというのを、まだ決まっていないということでしたが、こういったものをやろうとしておられるのかということでも結構ですのでご説明ください。実際にハローワークでやっている業務、今回の特区で対象となる業務、そして、今、県が考えている業務、これについてご質問いたします。お願いします。

会長 これは県のほうへのご質問ですか。

佐藤委員 最初の2つは労働局です。

会長 それでは、ハローワークの業務の中身については、安定部長さん、お願いいたします。

職業安定部長 それでは、私からお答えしたいと思います。

まずハローワークの業務でございますが、今、委員からもございましたように、職業紹介、そして雇用保険業務を中心とする業務でございます。紹介業務の前提として、求人を開拓し、受理して雇用の場を確保していくという部分もあわせて職業紹介の業務としております。

それから、マッチング機能のみならず、求職者の求職活動を助けるという意味で職業能力開発行政への橋渡として、訓練への受講指示等の業務も職業紹介の中の一環として行っております。また、雇用対策業務の一環として、雇用を促進する、開発するという意味、また維持するという意味も含めて、事業主の皆さん方に対しての助成金業務、それから、高齢者や障害者等の雇用の促進等を中心といたしまして、事業主の皆さん方への雇用指導業務といったことも事業としては含まれてまいります。

特区の対象となってくる業務は何かというお話でしたが、これは県で何をお考えになるかということが前提ですので、そのお考えに従って、ハローワークの業務すべてが対象になってくると思っております。特に今回の一体的実施で先行して行っている中で申し上げますと、生活保護の関係との連携業務が一体的実施で今行っているもののメインになっております。いわゆるハローワークの中におきましても、今、ワンストップで住居生活相談窓口というものを設けて、この場において、住居の相談、それから生活保護に対してのつながりもあわせて、さまざまなセーフティーネット関係の施策について、利用者の方が迷うことなく、こういったサービスが自分に合ったものとして選択できるかということについても事前相談、それから客観的な要件に該当するか否かの判断も含めまして、ハローワークの中でも行ってございます。このような業務については、あまり知られておりませんが、ハローワークの中でしっかりとワンストップで行っている業務でございます。

以上でございます。

会長 ありがとうございます。先ほどの齋藤局長さんのご説明ですと、今のハローワークの業務をそのままにして、県の付加といいますか、その上に乗せるということだったと思いますが、もう少し詳しくご説明をお願いいたします。

雇用労働局長 基本的にはハローワーク浦和を移管されたのと同じ状況で運用することが前提にございますので、移管されたという考えは、基本的に県が考えているのはハローワークが持っている機能、職業紹介、雇用保険等々をすべて移管されたのと同じような状況で動かしていくことです。ただ、動かすに当たっては、国の職員は国の職員、県の職員は県の職員ですので、国の職員がハローワーク浦和で動かしているものをその前提として、もう少しサービスを違うところでもできないかと考えています。そこの人たちが来てやるとか、そういうことも考え合わせて、その上で県ができることは、今は就業支援の形で、相談とかキャリアカウンセリングとか、心理カウンセリングとかいろいろやっていますので、その就職の関係では、そういう方々に相談とかカウンセリングを付加して、よりよい就職に結びつけていこうというものです。

基本的にはハローワークでもやっているのですが、もっときめ細かく、県としてそこに予算を持っていますので、つけ加えて、それで就職に結びつけたいと考えています。それから雇用保険ですとか、国との協議の中で、県として動かしてみたいという話は申し上げています。ただ、県として動かしてみたいといっても県職員ができるわけではございませんので、今のハローワークの職員の中でどのようなことができるのか、サービスを向上させるためには、別の場所でも雇用保険の受付なり、いろいろなことができるのか、そういうことも協議をして、県として動かせる方法を考えていきたいという状況でございます。

ですから、基本的にはハローワーク浦和を移管されたのと同じ状況ということは、ハローワーク浦和そのものの業務を全部県がやったらどうなるのかという状況が前提にあって、ただ、この10月からはやれるものからということですので、基本的には職業紹介から始めたいということで、おおむね3年の間に、順次協議が調ったものから拡大をしていきたいということが県の考え方でございます。

それと、国においてワンストップでやっていますが、県においてもワンストップサービスということを目指して、生活困窮者の件もそうですし、いろいろな形でのワンストップということを目指してやってみたいと考えています。

会長 ありがとうございます。佐藤委員さん、よろしいですか。先ほどのご質問について、国が今行っている業務全体が対象になること。それにプラス、埼玉県として、1つは相談支援

業務の深掘りと、もう一つは県の施設等も利用した使い勝手といいますか、アクセシビリティの改善といいますか、向上といいますか、そういった部分をつけ加えていくという基本的な考え方だというご説明ですが、よろしいですか。

佐藤委員 はい。

会長 ほかにいかがでしょうか。ご質問を、まずお願いしたいと思います。

はい、お願いします。

畑野委員 ちょっと具体例で、もし伺えればということですが、6月29日に労働局が発表された資料の中に、志木市長のコメントの後で、このような一体的事業実施による就職成功例がありますということで、就職に結びついた例が5つ記載されてあります。

会長 参考資料ですね。

畑野委員 参考資料です。

会長 労働局の6月29日発表の参考資料です。

畑野委員 この成功例の中でどれでもいいのですが、一体的実施をしていなかったら難しかったが、一体的実施を行うことによって改善され、この結果に結びついたという具体例を伺わせていただけますと、そのイメージがさらにわくかと思いますが、可能でしょうか。

会長 安定部長さん、お願いいたします。

職業安定部長 具体例で申し上げますと、どれもそうなのですが、4点目、この62歳の方の場合でご説明いたします。この方は生活保護受給者で、かつ高年齢者ということで、非常に難しい求職者であったと聞いております。この方については、市のケースワーカーが直接こちらに誘導してこられたということです。誘導方法について、ハローワーク単体と市という関係ですと、ハローワークに行ってくださいと言ってもご本人がなかなか行かないケースがあつたりしますが、一体的実施で1つの場所、あるいは非常に近い場所でやっていると、ケースワーカーさんもすぐに一緒に連れてこられますし、例えば所沢市などは同じカウンターで仕事をしていますから、すぐ隣の席に移ればハローワークがあるという状況にあって、非常に迅速かつ確実に支援者をハローワークに誘導できました。そこから、ここに書いてありますように、書類から言葉遣いから服装といった、非常に根本的なところから時間をかけて繰り返しご指導申し上げまして、これも、ある意味ハローワークの本体ですと、逆にここまでじっくりできない部分もあって、その機能を抜き出して福祉部門と一緒にやることによって、こういった確実な支援かつ綿密なところがあったことによって、非常に難しかった方ですけれども、採用になったという事例です。

この方は、実はパート採用ですので、まだまだ正社員というところには一気にいきませんでした。特に生活保護受給者の方の場合には、就労経験がなかったり、ずっと生保でこられた方である場合、いきなり、正規社員というのは難しい部分があります。パートでスタートしたとしても、実は、ここまでに至るまでの相談経過があるので、次のステップも継続的にこちらの一体的実施施設でご支援申し上げられるというメリットもあります。これも、やはり、新たに一体的実施事業で福祉とハローワークが直接に結びついて行った成果だと思っております。

ご紹介申し上げますと以上でございますが、よろしいでしょうか。

会長 ありがとうございます。生活保護の就労自立支援の一番難しいケースで、本来は全てのケースについてこのようになっていかなくはいけないのですが、実態としてはなかなかうまくいっていないという現状の中で、一体的な事業推進をした結果、緊密な連携やスムーズな移行ができたという事例として今ご説明いただきましたが、それでよろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ、根岸委員さん。

根岸委員 根岸です。今のアクション・プランに基づく埼玉労働局と地方公共団体の一体的事業の実績について、資料に基づきご説明がありましたが、この資料の位置づけがよくわかりません。そもそも、県とハローワークの議論をしていて、この資料は、市と一体的事業を実施して成果が上がっていますという資料ですが、これと冒頭の議論とどのような関連性があるのか、この資料そのものの意味合いがよくわかりません。

本論は、齋藤さんもさっきおっしゃったとおり、これからの議論で、いろんなことをしていきます。その過程で、こういう問題があって皆さんどうですかということであれば多分意見が出せると思うのですが、埼玉労働局の職業安定部から出たこの資料は、市がやっていて、こんな実績が上がっていますというものです。これと県とどういう関係があるのか、少し頭の中が整理できないのですが。

会長 局長、よろしく申し上げます。

局長 これは資料の参考資料としての位置づけで入れております。そもそも論から申し上げますと、この件は、22年のアクション・プランから始まります。この特区もアクション・プランの枠組みでやっているという流れでは同じものですので、アクション・プランの話から始めますと、今やっている取組として、市とやっている一体的実施事業の話が出てくるということで、参考資料としてお付けしたということでございます。今回の特区の話と直接的に関連づけてご説明するために入れたものではございませんので、混乱させる要因であったとすれば、おわびを申し上げたいと思います。

根岸委員 わかりましたというか、理解はしました。

会長 よろしいですか。

根岸委員 はい。

会長 よろしく申し上げます。堀口委員さん。

堀口委員 先ほど、おおむね3年ぐらいで検証するというお話が出ましたが、検証は、どういうメンバーがどういう方法で、どういう形でやるのか、今決まっているようでしてたら、教えていただきたいと思います。

会長 お願いいたします。

局長 検証するというスケジュール自体につきましても、アクション・プランの中で書かれていることでございます。となりますと、これは地域主権戦略会議の中での合意でございますので、具体的な場としては、地域主権戦略会議の中でということになるかと思えます。特に、この特区の話につきましては、先ほど申し上げましたように、中央の労働政策審議会についても今後経過を見ていくというお話でございますし、地方労働審議会の場でもフォローしていくことになるかと思われますので、そうした中での評価なり何なりをどうやって上げていくかということは、今後の課題であろうと思っております。

会長 よろしいでしょうか。ほかにご質問はいかがでしょうか。どうぞ、高木委員さん。

高木委員 高木です。多分、皆さん、何かすっきりしない感じで聞いているのではないかと思います。根岸先生からのご質問があったように、一体何が問題で、それをどう解決するためにこのように一体でやるのか、そこがやはりよくわからないというところが中心ではないかと思えます。県とハローワークが一体でないことによってどんな問題があって、それをどのように解決するために、こういうものが提案されているのかをまずお聞きしたいと思います。そこがあまりはっきりしていないと、何かやるといっても、やってみればみたいな、そんなレベルの話になってしまって、それで、先ほど、安定部長さんのお話では、県で何を考えになっているかというところで終わっていて、それから、県では、労働局長さんのお話では、これからだということで、結局、その部分に対する話が聞けていないということが、何か、頭が先に進まないところのような気がいたします。その点について、何か、もうちょっとお話しただけないかということが正直なところです。

会長 よろしく申し上げます。

雇用労働局長 実際に決まっていないということが現状でございます。深くどうこうと申し上げることができませんが、県がハローワークを動かすという話は、そもそも論でいくと、

国の出先機関の廃止が前提にあって、知事会としては、国の出先機関を廃止するのであれば、国の職員を削減することになるので、都道府県が引き取りましょうという話から始まっていることが起こりの部分でございます。

そういう中で、この資料にもありますが、道路とか、河川とか、ハローワークとかの問題があって、道路とか河川は広域にまたがるもので、ハローワーク、労働局については、情報は全国ベースですけれども、各都道府県に1カ所ずつあり、単体で動けるということから、知事会で、基本的にハローワークの移管を求めることになったということでございます。

その中で今よく言われる二重行政の話が出てきたのですが、実際には二重行政という部分ではなく、県は、先ほど申し上げましたが、職業紹介ができませんので、就職支援をしますが、基本的に、相談を受けたり、カウンセリングをして、その人がどのような職業に向いているとか、そういう相談はいっぱいやりますが、就職に結びつけるときには、ハローワークに行ってくださいと、ハローワークにつなぐしか方法がありませんでした。県がやるメリットとしては、そのハローワークの職業紹介まで県が一体でできるのであれば、入口から出口まで全部面倒が見られるということであろうと考えています。

そのほか、ハローワーク浦和を移管されたのと同じ状況でということで、ハローワーク浦和の全体の業務についても、サービス向上のためにどういうことができるのかを県として考えていきたいと思います。県が動かした場合には、このように変わりましたということを検証するのか、それとも県と国が協力してやったことで、よりよくサービスが今まで以上に上がったということを検証するのか、それは見えませんが、一緒になってやっていくことによって、利用者のサービス向上になることが一番のもとだと思っています。よろしいでしょうか。ちょっとわかりにくくてすみません。

会長 よろしいですか。

高木委員 ちょっとだけいいですか。おそらく、県でもご苦労されているのだらなという雰囲気は何となく伝わりました。今のお話を私なりに理解すると、廃止が先に決まっているので仕方なくて廃止する。それで、サービスが落ちないように、県で今やっとうまくいっているものを何とか実践していきたいというように聞こえましたが、やはり、こういうところで議論するのは、利用者の目線で利用者にとって何が大事かというところで、今あるものを単につぶしてしまうことがまず先に決まっているから何とかしようという話ではなく、今あるものの問題をどのように改善していくかというところでやっていくべきなのではないかという気がします。

会長 そうですね。今、ご質問というよりも、少し、どのように考えていったらいいかという、この次の議論に入るとお思いますので、テクニカルな質問がもしなければ、次に移りますが、ほかにございますか、青島先生。

青島委員 今の議論に関連することですが、近年、県と国の連携ということは非常に積極的に行われております。それをどのように考え、それでは足りないということでしょうか。それともそれをどう評価していらっしゃるのか、その辺をご説明いただきたいとお思います。

雇用労働局長 非常に難しい話ですが、いろんな非難を受けながらという部分がございますが、国と県との連携はいろんな方面で行ってきています。このハローワーク特区について、当初の起こりは、もともと民主党政権の中で、出先機関廃止ということが先に打ち出され、それで、都道府県が受けたほうがいいたろうということで、数年前に当埼玉県知事がよくその話をしていました。その発端の話を申し上げたまででございます。実際には、出先機関を廃止することが前提ではなく、どこがやろうと、よりよくサービスを向上させるというのは当然のことでございます。国との連携は、基本的に言葉だけが先行するという問題がありますが、実際に動かす、どっちが主導権を握って、どう協力するかということを実態としてこれでやってみたいということが、ハローワーク特区のハローワーク浦和を県が動かしたいということになっていきます。国がやるのがいいのか、県がやるのがいいのかということはあるのですが、県が実際に主導権を握ってやってみたらこうだったと、ただ、評価としてこれはひどかったということであれば、やはり、国がよかったということになるのでしょうか。そうならないように、国と協議をしながら、県が主導権を握ってハローワーク浦和を動かしてみたいということなんです。連携がうまくいっていないからこうだと話ではございません。

会長 青島さん、よろしいでしょうか。

青島委員 先ほどと同じ質問になりますが、連携では不足であるということでしょうか。それとも、どういう点が問題だとお考えなのか、もう少し伺いたいのですが。

雇用労働局長 連携だと、先ほど申し上げましたスキームの中で、協定を結んで指示ができるということがありますが、端的に申し上げますと、連携ですと、単純なお願いごとであり、それだけで終わってしまうという部分があります。それでも事業は進むのは進みます。これに対し、ハローワーク特区は一步踏み込んで、協定の中で指示ができるということは、要するに、県として、合理的な理由のもとで、県がこういうふうにやりたいということが反映できるということです。連携だとお願いごとなので、反映できるかどうかわからない部分もございます。その辺の違いだろとおと思っています。今申し上げられるのはその程度でございます。

会長 よろしいですか。

青島委員 はい。

会長 ハローワーク特区について、労使の代表の方々からご意見を聞く機会は、国の労働政策審議会及び雇用安定分科会の中で既に一定の意見が出されていて、中央のレベルではどういう考え方をするかということについてはある程度整理されてきていると思います。

そして、県のレベルでも、団体からは個別に意見が出ているところがあるようですが、こうして審議会の場で労使委員の先生方のご意見を一括してお伺いするという機会はこれが初めてということですので、基本的にこのテーマについてお話になりたいことをとにかく話していただくということだと思います。とはいっても、既に省令改正、告示が出て、8月の後半をめぐりに協定を締結することになっており、その一定の枠組みの考え方も県からただいま示されている段階ですので、少し、協定の中身について、ほんとうにサービスの向上につなげる、求職者の利便性につなげるために、どのようにつくっていったらいいかといった前向きなご意見も含めてちょうだいできるとありがたいと思っています。基本的に、どうぞ、それぞれのお立場で自由に発言をしていただきたいと思います。

根岸委員さん、お願いします。

根岸委員 それでは、個別具体的なお話はちょっとしづらいので、全体的な私の考え方というか、お願いしたいことをお話させていただきたいと思います。

資料ナンバー3の3ページの「ハローワーク特区、埼玉県・佐賀県からの提案」という資料をご覧くださいと思います。お願いしたいことは、そもそもこれが出てきた発端、行政組織の効率化という点と、あわせて、齋藤局長がお話しになった利用者の利便性を現状以上に向上させる、この2点のねらいを果たしていただきたいということがポイントだと考えています。

具体的に何をどうやるかということは、点線で囲まれた指示の内容をどのように具体化するかということがポイントだと思いますが、その左に、県知事が指揮監督、右が労働局長から指揮監督という矢印から出ているので、私は、まず、協定の内容に基づく指示内容を決めるときは、先ほど言ったとおり、行政組織の効率化と利用者の利便性、サービスの向上という観点をまず第一義的に考えて具体的なプランを出していただきたいと思います。そうでないと、左右の矢印が入り込んでくると、そもそも行政組織の効率化と利用者の利便性向上というところがぐちゃぐちゃになってくる可能性があると思います。まずは2つのねらいをクリアするために、どういうことがこの協定に基づく指示事項の中に入るのだろうかという整理をしていただいて、その上で左と右の矢印上、どうしてもできないというものをカットしていただく。ある

いは、それぞれの個々の項目の、例えば10項目あれば2つは落とさざるを得ないとか、そういう議論をしていただきたい。議論されているのだとは思いますが最初に両サイドの指揮監督が交わってしまうと、多分、なかなか動かなくなってしまうのだらうと思います。

繰り返しになりますが、今言ったような議論のプロセスをしていただいて、その過程を、例えば、審議会、どこかの機会に、もし必要であればお示しいたきたいのです。ただ、先ほど言ったとおり、8月の中下旬にもう決まってしまうということですから、多分、この審議会をそのタイミングに合わせて開催することは、現実的には難しいと思いますので、ぜひ行政組織の効率化と利用者の利便性向上の2点をより実現できるような指示内容にしていいただきたいと思います。

最終的には、両方の矢印、指揮命令というところが当然出てくるわけですから、そこで、例えば、一部、利便性向上は入れたいのですが、なかなか難しいものがあればそれはやむを得ないと思いますが、極力その2つの目標を具現化、あるいは実現化するような協定に基づく指示内容を組み立てていっていただきたいということしか、今の段階では申し上げられませんので、よろしく願いいたします。

会長 非常に重要な点だと思います。要するに、実施機構は書いてありますが、理念、目標がないのではないかという話で、その理念、目標はあくまでも似ていることではないですかということで、よろしいですね。

ほかにいかがでしょうか。松井委員さん、お願いします。

松井委員 意見としてお願いしたいと思います。1つは、経緯を聞いていても、もともと出先機関の原則廃止の中から論議が出ていて、この特区の問題とアクション・プランについても、言ってしまうと政治決着みたいな形で、どうもちぐはぐになっている印象です。実際に行政を担われている皆様には、ぜひ利用者目線で就労支援の仕組みがどのようなものがふさわしいのかということ、3年をめどに検証するということになっているようですので、国と県もそうですが、市町村、それから、民間事業者、それがどのように連携をすれば一番よいシステムができるのかという視点に立って取組をしていただきたいということが一番の大きなお願いです。

具体的に、あと、若干懸念されている部分が、アクション・プランで、いわゆる市町村と連携して行っている部分について先ほども資料が出ていましたが、これはこれですばらしい取組だとは思いますが、1つは、結果として出先が増えていることだと思います。それで、予算もそこにかけているわけですから、取組の結果は出ているのですが、結果としてそういう方向でいいのかどうかということがあるかだと思います。

それから、県の今回のハローワーク特区の問題については、やはり、県がやって成果を上げるべきところというのは、県もおっしゃっているように、就労支援とほかの部局との連携ということだと思いますので、もともと、県内の企業とのやりとりが非常にしやすくなるとか、そういう趣旨があったかと思いますので、ぜひそういったところで可能性を追究して、成果を上げていただきたいと思います。

以上でございます。

会長 ほかにいかがでしょうか。佐藤委員さん、お願いします。

佐藤委員 佐藤です。今、お二人の意見とも重複するところがあると思いますが、この特区の事業についても、やはり、限られた人数なり、また財源の中で行われるのだと思いますので、ぜひ効果的に配分を行いながら、事業の成功に向けてということをお願いをしたいと思います。また、特に今までの県と労働局、ハローワークという中で、一緒に事業をやっていない方たちが、1つの建屋で事業を行うこともありますし、今まで指示を受けていなかった方から指示を受けるといことも当然出てくるわけなですので、職場が混乱することも想定ができます。その混乱によって、ハローワークを利用される方たちに一時たりとも迷惑をかけてはいけないと思っています。ですので、事前の調整、準備はしっかりとやっていただき、ぜひ利用者の立場に立った対応をお願いしたいと思います。

そして、もう1点は、今回のこの特区の中でも、検証中、また終わってからを含めてその評価をしていくことになっておりますので、今日みたいなこういう場を3年間の中で定期的にぜひもっていただきたいと思います。埼玉県の中での市町村とハローワークの一体的運営の中でも、労使の意見を聞く運営会議が設置されておりますので、特区について、アクション・プランの延長というか、アクション・プランの中の1つの事業でもありますから、欲を言えば、その運営にかかわる者から報告を受けたり、意見を聞いていただけるような運営会議を設けていただきたいと思います。ただ、それがかなわないのであれば、やはり、こういった場を活用した中で、定期的にご説明をお願いしたいと思います。

以上です。

会長 ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。どうぞ、荒居先生。

荒居委員 基本的に今まで出たご意見に賛成ですが、いろいろな仕組みを変えてみる場合に悪くなることもあります。仕組みが変わるということで、今まであったよい点が台なしになるとか、悪くなる。このケースがそうだと言っているのではなくて、一般的に、こういう新しい仕組みをつくってみて、よくなることもあるし、悪くなることもある。資料3の3ページの枠

組みは、今までこういうことはなかったので、地方自治体から国の機関への指示ということで画期的なことなのかもしれませんが、それがために、横の流れが少し一方的な矢印になっていると思います。本来なら双方向になっているべき矢印が、今までなかったから左から右というのを強調するために1本になっているのかもしれませんが、システムから見るとあまりよい形ではないと思います。

もし、悪くなったときには、ぜひ、フランクに悪くなっていることがフィードバックできるようにしてほしいと思います。3ページの仕組み自体がうまくそうっていないので、現実的に円滑に回すレベルで、もし悪くなった時、悪くなったということをうまく伝え合って、うまくやってほしいと思っています。

以上です。

会長 ありがとうございます。海外の経験などもこの点ではございます。当然、本省でもイギリスの事例などいろいろ研究されておられることだと思しますので、今の荒居先生のご意見と一緒にあわせてご参考にしていただきたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

佐藤委員 佐藤です。示されている資料の、埼玉県・佐賀県からの提案の資料の中の、別添2の「アクション・プラン～出先機関の原則廃止に向けて～」という12月28日の閣議決定の資料の下から2行目のところをご覧ください。最終的に、ハローワーク特区の検証の結果によって、ハローワークの地方への移管というものが、また、議論になってくるのだらうと思いますが、そのときに留意する点が、この下2行に書いてある中身です。ILOの第88号条約との整合性や都道府県を越えた職業紹介の適切な実施、雇用対策における機動性の担保、保険者の変更等雇用保険財政の根本にかかわるということで、やはり、このことをきちんと踏まえた中で、ぜひ今回の特区についても運営をお願いしたいと思います。

というのは、要は、埼玉であればいろいろなことを多分やることは可能なのだと思いますが、この最終的なところには多分全国で、ハローワークをそれぞれ地方に移管をするという検証にもその役割は当然出てくるのだらうと思います。埼玉の浦和ではできたけれど、埼玉の別のハローワークではできないでは困るし、ましてや、ほかの県でこのことはできませんではいけないので、やはり、埼玉のハローワーク浦和でこういうことができるというのはいいのですが、全国を考えたときに、県と労働行政が一体的な運営の中で、どういかに効率よく効果的なものが運営できるのかという視点で考え、この4つの内容についてぜひ留意をしながら、特区を進めていただきたいと思います。

以上です。

会長 普遍的な願意といえますか、効果が得られるような実験にするという点は、十分、今回の協定の中にも考え方は生かされていくのだらうと思いますので、今の点、さらにそれをお願いするという事ですね。

佐藤委員 はい。

会長 ほかにいかがでしょうか。公益委員の先生方、よろしいですか。使用者代表の先生方もよろしいでしょうか。どうもありがとうございました。非常に本質的な質問と意見を一通りちょうだいし終えましたので、この議題につきましてはここまでとさせていただきたいと思えます。

労働局と埼玉県におかれましては、今後の取り扱いに当たりまして、今日、私たち委員から出させていただいた意見を十分に反映していただきますようお願い申し上げます。

そして、先ほど、佐藤委員からもご指摘がございましたが、ハローワーク特区の運営につきましては、当審議会としても関心を持って今後も継続的に議題として取り上げ、審議していきたいとご提案申し上げたいと思えますが、それでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

会長 では、そのようにさせていただきます。県といたしましても、今後とも、審議に当たってのご協力をぜひよろしくお願いいたします。

雇用労働局長 よろしく申し上げます。

企画室長 それでは、埼玉県の齋藤局長様におかれましては、ここで退席とさせていただきます。

会長 どうもお忙しいところ、ありがとうございました。

雇用労働局長 いえ、とんでもございません。ありがとうございました。

(雇用労働局長退室)

会長 それでは、議題の2に入らせていただきます。議題の2は、埼玉労働局管内の情勢等の現況報告についてであります。事務局からご説明、お願いいたします。

総務部長 それでは、総務部所管事項からご説明をさせていただきます。

資料といたしましては、7 - 1でございます。総務からは2点ご説明をさせていただきます。1点は、個別労働紛争解決制度について。2点目は、労働保険の年度更新業務についてでございます。

まず、7 - 1の資料の資料ナンバー1をご覧ください。これは、平成23年度の総合労働相談

の受付状況及びその後、それが助言・指導の制度とかあっせん制度に移った場合の件数、その相談内容の傾向とかを示した図でございます。

まず、資料ナンバー1の図1を見ていただきますと、相談の総件数と、どのような方から相談をいただいているかという図がございます。

相談件数で申しますと、年間約5万6,000件で、労働者からの相談が多いわけでございます。件数的には全国の5位、47都道府県の5番目の数になっております。図2を見ていただくと、そのうち何らかの民事上の個別紛争が発生している件数が、5万6,000件のうち1万3,000件余りで、その件数は全国6位という件数になっておりまして、件数自体は21年と比べまして多少減少傾向ではございますが、全体的には高止まりの傾向があるということでございます。

図3には、民事上の何らかの紛争の相談内容が、内容別に棒グラフ化してあります。1件で複数事案の相談もございまして、図2の件数とは違ってきます。全体の傾向といたしましては、ご覧のように、平成21年度当時と比べまして、解雇事案の相談は減少傾向にあるということでございます。

若干ではございますが、割合といたしまして、いじめ・嫌がらせについて毎年、1%ずつとまいりますか、少しずつ割合が上がってきていることが特徴と言えると思います。

また、割合で申しますと、その他が、23年度で全体の4分の1程度に増えております。一体どんなものがその他にあたるのかと申しますと、ここに例示してあるもの以外で、全般的な傾向でいいますと、懲戒処分であるとか、昇給、昇格であるとか、年齢差別であるとか、人事評価であるとか、何か仕事でミスをして賠償を求められたとかというような人事労務管理上の問題について割合が増えてきた傾向があるのではないかと考えます。

2ページ目をご覧ください。相談のうち労働者の申し出、又は、事業主からの申し出によって、助言・指導を行う、あるいはあっせんまで至ったケースにつきまして状況が書いてあります。

平成23年度の助言・指導の件数は478件ということで、18年度、19年度に比べましたら、多数の助言・指導をもとめての申し出があります。

逆に、あっせんについては現在減少傾向となっております。これは、例えば図7のあっせん申請を見ますと、21年度当時は解雇事案があっせんの5割以上を占めていたところ、先ほどの相談内容でも解雇事案が減ったということをご説明いたしましたが、あっせんまで至る深刻な、解雇されたことに伴う何らかの金銭的解決等を求めるものが減ってきた状況があるのではないかと推測されるところでございます。

指導・助言内容、あっせん申請内容も、先ほどの相談の割合とリンクした形になっております。

そして、24年度の第一四半期、4月から6月でどのような傾向にあるかということが3ページ目からの表でございます。傾向といたしましては、24年度は、22年度、23年度に比べまして、若干の減少傾向はあるのではないかとと思われます。内容別で見ましても、やはり解雇事案は一定の減少をしており、いじめ・嫌がらせ事案は少しずつ伸びてきている状況でございます。

4ページ目は、この第一四半期の助言・指導とあっせんの傾向でございます。これらについて、第一四半期で見ますと、過去の第一四半期と比べて減少の傾向がありますし、それぞれの内容の比率についても同様の傾向にあると思われます。

次に、資料ナンバー2でございます。これは労働保険の年度更新業務の状況でございます。どのぐらいの事業場がどのような事業対象で労働保険に加入していて、各署別にどのようなになっているかという図でございます。次の資料ナンバー3に労働保険の年度更新についてポスターの縮小版がございます。労働保険の年度更新というものは毎年、事業主の方が6月1日から7月10日までの間に労災保険、雇用保険の保険料を納めていただくための自主申告をしていただくということでございます。

年度更新の対象事業場が、先ほどご覧いただきました資料ナンバー2でございます。一般に事業を行っている事業場が所掌1で、雇用保険と労災保険を両方掛けていただく事業場が約4万6,000件ございまして、23年度に比べますと増加しております。それから所掌3というものに分かれており、これは、例えば建設業が対象になります。建設業は、事務所に事務員がいらっしゃる場所は、そこで保険を掛けていただき、建設現場は現場ごとに場所が違いますし、下請でやるとか、単独で事業をやるとか、いろいろな事業をやるたびに労災保険料の掛け率が違ってきますから、そのようなところは雇用保険と労災保険と区別して申告していただくということで、二元になっているわけです。そういう事業場が4,800件ありますので、合計5万件ぐらいあるということでございます。

これを期限までに自主申告をしていただくわけですけれども、やはり期限までに自主申告していただけないところが例年1割ぐらいはございますので、現在は、そこに働きかけて、早く申告書を提出いただくようにしております。そして、そこから保険料を納めていただくことが、労働局のこの第一四半期とこの夏場の一大行事になっておりまして、それを今適正に実施できるように取り組んでいるところでございます。

総務部からは以上でございます。

労働基準部長 労働基準部長の庭山でございます。

私からは資料番号7 - 2に基づきまして、平成24年の災害発生状況について説明をさせていただきます。

平成23年度第2回の審議会におきまして、労働基準行政の大きな課題の1つといたしまして、労働災害の防止対策について、ご説明をさせていただきました。その時点では、まだ平成23年の最終の結果が出ておりませんでしたので、それについて、まずご説明いたします。

資料ナンバー1の表1枚をご覧ください。埼玉の第11次労働災害防止計画の推進状況でございますが、これは平成20年を初年度とする5カ年の計画でございます。

第11次労働災害防止計画の目標は、この資料の上段にあります四角書きの中のローマ数字に記載してございます。災害防止計画自体は年度で考えますが、目標の設定は暦年でさせていただいております。

死亡災害については、第10次の労働災害防止計画の最終年の平成19年と比較して20%以上減少させることとしており、具体的には平成24年に死亡者数を36人以下とすることです。そして、休業4日以上之死傷災害につきましても、平成19年と比較して15%以上減少させること、これは平成24年の数字といたしましては、5,389人以下とするという2つの目標がございました。

それにつきまして、進捗状況は、その下の折れ線グラフと棒グラフでございます。まず死亡災害につきましても棒グラフのとおりでございます。平成19年の45名から平成24年時点の36名以下という目標につきましても、平成23年度は最終的に41名で、平成24年の36名以下の目標に対して、やや高い水準となっているという結果となりました。

一方、死傷災害につきましても、その折れ線グラフでございます。平成19年の6,341名に対し15%減少させるということになりますと、点線の右端でございます。平成24年には5,389名という目標となります。

これに対しまして、死傷災害件数は、平成20年、21年、22年、23年ともに横ばい、あるいは減少傾向を示しております。全体としては、その死傷災害の目標について達成できるのではないかと考えております。

ただ、この資料の一番上にごございますとおり、11次以後の目標につきましても、さらにそれを達成した上で、23年の死傷者数につきましても5%以上減少させるという目標を新たに設定し、行政運営方針においてもご説明したとおりであります。

これは、上の囲みの2番目の新成長戦略と書かれているものによるものです。これは22年に閣議決定されたものです。2020年までに労働災害の発生件数を3割減少させるという新たな目

標が閣議決定されたところから、その点も含めまして、11次以後の目標に加えて、23年の死傷者数に対し24年はさらに減少させるために目標を付加して取り組んできたところです。

次に資料番号2をご覧ください。平成24年の労働災害がどのような状況にあるかということをお説明いたします。現在、正確に統計上とれますのは、6月末時点の速報値でございます。平成23年までは、今申し上げましたとおり、埼玉労働局管内では休業4日以上の死傷災害は、比較的順調に進んできたわけですが、6月末時点の速報値といたしましては、2,177件となっております。

グラフ1-1は、業種ごとの災害発生状況でございます。2,177件の内訳としては、製造業が593件と最も多く、その後、陸上貨物運送事業、商業、建設業の順に多くなっております。

これを昨年と比較しますと、1-2のグラフが昨年と同じ時期の数値でございます。休業4日以上の災害につきましては労働者死傷病報告を労働基準監督署に提出することが法令で義務付けられており、これは6月末までに提出を受けたものを集計したものでございます。

死傷病報告は、若干時期がおくれて、これからも出てまいりますので、最終的にはもう少し多い数字になるかと思えます。速報値は、既に届けられた範囲での集計をしたものになります。

ちなみに、この1-1のグラフも昨年同期比ですから、その時点の数値でございます。

これを見ますと、昨年の災害発生件数は1,889件ということでございますので、今年は昨年に比べて288件、15.2%増加している状況であります。

その業種ごとの詳細が、1-3のグラフでございます。増加件数が多い業種としては製造業の97件、商業の63件など、あと通信業、保健衛生業となっております。この4つの業種で増加件数の79%を占めている状況であります。

では、さらに、もう少し細かく見た場合どうかということが、次のページの1-4のグラフでございます。中分類で見た場合に、製造業は食料品製造業が44件、増加した288件の15%を占めております。商業におきましては小売業が34件、増加分の12%。保健衛生業では、ほとんどが社会福祉施設32件、増加分の11%を占めております。ちなみに通信業は、大分類と中分類、同様の通信業でございますので、中分類で見れば、郵便とか電信電話とかで、35件です。

その中で、どのような災害が多いのかということにつきましては、2ページの2-1が全業種の合計。3ページの2-2が業種ごとに見たものになっております。

これを整理したものが3ページの下に記載してあります。主な業種について分析いたしますと、製造業は、やはり機械によるはさまれ・巻き込まれ災害が183件と最も多く、災害を防止するためには、加工用機械の安全化や職場の整理整頓等が必要です。建設業は、やはり足場等

からの墜落・転落災害が非常に多いことから、高所作業の安全対策が重要であるという特徴が見てとれます。

4 ページに参りまして、陸上貨物運送業では転落・墜落が82件と最も多うございます。これはトラックの荷台からの墜落が多いためです。交通事故は25件ということで、案外少ない状況でございます。

商業は、転倒が96件。それから、動作の反動や無理な動作、はさまれ・巻き込まれとなっております。墜落・転落も36件ございます。これは、もちろん足場とかではなくて、階段から転んで落ちるとか、そのようなものでございます。転倒や墜落が多いということから、対策といたしましては、職場の整理整頓が必要でございます。

それから の保健衛生業では、動作の反動・無理な動作となっております。これは、やはり、人間を抱きかかえるなどの介護時の腰痛等、あるいは足首の捻挫などに対する対策が必要になっております。

接客娯楽は、転倒のほか、刃物を使いますので、切れ・こすれ等の災害がほとんどでございます。

これが主な産業について分析した状況でございます。その他 3 - 1 は経験年数別の災害状況。3 - 2 は、災害の重篤度の資料でございます。

5 ページの下 の 4 番をご覧ください。こういう状況を踏まえて、埼玉労働局では災害防止の原点である整理整頓の徹底はもとより、幾つかの観点から指導を強めることとしております。

特に の雇入れ時や作業内容の変更時の安全衛生教育の徹底。機械設備に関してははさまれ・巻き込まれ災害を防止するための囲いや覆いなどの設置。

次のページに参りまして、工業的業種に限らず、非工業的業種で多い転倒等の災害防止のための床の段差の解消などの対策等が重要だと考えております。

また、建設業の高所作業における設備的な対策はもちろん、先ほど申し上げました商業等における墜落につきましては職場の整理整頓などが重要だと考えております。

また、社会福祉等を初めとする無理な動作による腰痛等の対策も引き続き重要だと考えております。

このようなことから、業界に対する要請や個別の事業場に対する指導や集団指導をこれまでも行ってまいりましたし、今後も展開をしていきたいと思っております。

以上のとおり、当局では、災害が約15%増加しておりますが、全国的に見ても2年間、休業4日以上の災害が増加しているもとで、さらに今年に入りまして全国的な増加傾向が続いて

おります。また、近隣県の状況で申し上げますと、首都圏におきましては当局と同様に災害が2けた台の増加を示しているという状況もございます。

そういったことを踏まえまして、年度の後半に向けて当局の対応としましては、先ほど見ていただきましたとおり、食料品製造業や小売業、社会福祉施設など、そこでの災害が多いということから、それらの業種を1つの大きな対象といたしまして、引き続き事業主団体を通じての要請であるとか自主点検、集団指導等を積極的に行っていくことを考えております。

以上でございます。

職業安定部長 続きまして、職業安定部の所管事項について3点ご説明申し上げます。資料7-3をご覧ください。新卒関係と、それから障害者、労働者派遣法改正法についてでございます。

まず、資料ナンバー1でございます。これは平成24年3月の新卒、高校生の一番最近の状況でございます。5月末現在、就職内定率は99.7%ということで、前年同期に比べますと0.4ポイント改善をしております。これは、この5月末現在の状況を把握している近隣の労働局で見ても、例えば栃木ですと99%、千葉が96.3%、神奈川が97.9%ということございますので、この中において、埼玉労働局の内定率が一番高い状況でございます。未就職の数も20名で、前年同期43名に比べまして大幅に減少しておりますので、いわゆるジョブサポーターを中心といたしました未就職者ゼロ作戦の個別支援の効果が上がっていると評価をしているところでございます。

現在も非常に難しい生徒さんが残っている状況ですので、家庭訪問なども通じまして、きめ細かく、根気強く支援を続けております。最終的に未就職者ゼロを目指して、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

次に、資料ナンバー2、大学生の状況でございます。大学生につきましては、内定状況を10月、12月、2月、4月に集計しておりますが、この4月1日現在が最後の集計でございます。最終的に大学生の内定率は82.1%ということで、これは前年と同水準になりました。震災後、やや採用計画等の後ろ倒しもありまして、非常に短期決戦の厳しい状況でございましたし、2月の状況で申し上げますと、0.4ポイントぐらい、前年に比べて落ちていたような状況の中で、最終的には高校生同様のジョブサポーターを中心といたしました個別支援が功を奏しまして、盛り返して、どうにか同水準に持っていった状況でございます。

また、短大生については就職状況が改善をして内定率が92.2%といった状況にありました。

大学生については、高校生で成果を上げた個別支援を基礎といたしまして、この場でも何度

もご紹介しております1所1大学制度を中心に支援を進めてまいりました。

引き続き資料ナンバー3をご覧ください。「1所1大学」とは、連携をしっかりと持たせていただける大学をハローワークの1所の管轄内で1大学選定して、そこと密接に連携しながら支援をしていくという制度で、メニューの1つに学生情報というものがございます。このことも何度もこの場でご紹介しておりますが、22年度は4大学で実施をいたしまして、最終的に、この学生情報を通じて23名の方が内定した状況でしたが、23年度につきましては、2大学増やした6大学でスタートいたしまして、3月末での集計では、参加学生数、それから応募者数、内定状況につきましても大幅に効果をさらに伸ばしております、62名の方が内定をした状況にございます。この学生情報につきましては、また今年の9月から新しい掲載を開始する方向で準備を進めているところでございます。

資料ナンバー4をご覧ください。1所1大学に基づきまして、しっかりと連携体制をとっていただく大学に最も手厚い支援を実施しております。大学の中にハローワークの相談ブースを設けて常駐する、あるいは巡回指導するといった出張相談について、平成23年度は連携12校のうち11校に実施をしてまいりました。

この連携大学については、22年度、23年度を通して2年度間で内定率を20ポイント以上上げた大学もございまして、やはり、この個別支援の成果は非常に評価できるのではないかと思います。ただ、1所1大学方式を全大学に広げていくといったことは、やや難しい状況にあります。というのは、この1所1大学という方式については、大学側の連携、協力体制がなければ効果が上がってきませんし、大学側のニーズも各大学によって、例えばこういった手厚い出張支援を求める大学もあれば、求人情報の提供だけでいいという大学もあり、まちまちの状況でございました。そこで、23年度末に52大学、県内全大学に対してハローワークにこういった支援を求めるかといったアンケート調査を実施いたしました。そのアンケート調査に基づいて、各大学それぞれのニーズにそれぞれ対応していくということで、平成24年度については支援をスタートしております。

それが下の表でございまして、52大学のうち出張相談について一番手厚い支援を求めた大学は23大学ありましたので、こちらのほうに、やはりジョブサポーターを中心といたしまして、個別支援の展開を進めているところでございます。

なお、この不要と書いてある10は、例えば医科大学ですとか、音大ですとか、非常に特殊な大学で、最終的に残った生徒さんについて、時期を待って支援をお願いしたいという大学もありますので、全くハローワークの支援について求めないという大学ではありません。そういっ

た特殊性を踏まえまして、10大学不要と整理をしております。

最後に学卒関係で、資料ナンバー5をご覧ください。これは、来年の3月卒業予定の高校生の求職動向についてでございます。これは5月15日現在の状況でございますが、求職者は7,966人で、前年同期に比べまして、501人、6.7%増加ということになっております。

一方、求人受理自体は6月20日からですので、求人数の状況はまだ手元にはございませんが、毎年開催しておりますいわゆる学卒求人説明会への参加企業数が前年比大きく上回って1,082社ということで、求人の状況が前年度より改善されるのではないかと期待を持っております。

ただ、いずれにしても開拓推進員と、生徒さんの要望をよく把握するジョブサポーターと連携体制を組みまして、1件でも多い求人開拓を今後展開してまいりたいと思っております。

続きまして、2点目の障害者雇用についてご説明いたします。資料ナンバー6をご覧ください。報道等でも、もうご承知おきかと思いますが、法定雇用率につきまして引き上げが決まっております。このリーフレット、上のほうの表を見ていただきますと、平成25年4月1日からでございますが、現行、民間企業1.8%という法定雇用率が25年4月1日以降2.0%になります。それぞれ事業主区分につきまして0.2ポイントずつの引き上げが予定されております。

これによりまして、これまで法定雇用率、雇用義務が課されておりましたのが従業員56人以上の事業主でございましたものが50人以上に変わりますので、来年4月以降は50人以上56人未満の事業主の皆様方に新たに雇用の義務が課される状況になってございます。

埼玉におきましては、残念ながら1.51という法定雇用率、全国最下位ということをご報告していたかと思いますが、その状況を踏まえまして、昨年度から今年度、今現在に至るまで、未達成企業、全企業に対しての指導を実施いたしました。

ただ、そういった状況の中で、さらにまた、この0.2ポイントの引き上げということでございますので、大変厳しい状況であります。資料ナンバー7にありますように、当局では障害者雇用支援戦略プロジェクトというものを立ち上げまして、障害者の質と量両面からの雇用の促進に取り組んでまいっておりますが、このプロジェクトの実施結果の一番上にありますように、就職件数につきましては過去最高の数値を2年連続して更新をしております、就職件数は非常に順調に伸びてきております。

あわせまして、景気の波にかかわらず障害者の方、ハローワークに登録されている求職者数は、5年前に比べますと27%ぐらい増加しておりますし、年々増加の傾向をずっと維持しております。そういう意味で、障害者の方の就業意欲の高まり、それから事業主の皆様方の理解も

浸透しておりますので、各企業に対しまして、より一層の障害者雇用に対しての助言・指導を強化することによって雇用率の改善のさらなる可能性が、まだまだあると思っておりますので、プロジェクトも通じまして、今後さらに雇用率の向上に向けての取組を進めてまいりたいと思っております。

特にこれから下半期に向けまして、2%に上がることによって未達成企業に落っこちてしまう見込みがある事業主さんに対して前倒しで指導・助言を進めていきたいということと、ゼロ人雇用企業に対しまして、最優先で達成指導を実施していくといった取組を進めてまいりたいと思っております。

それから最後に、資料ナンバー8労働者派遣法改正法についてでございます。この法案については、数次にわたる継続審議を経まして、第180回通常国会におきまして、本年3月28日に可決成立をようやくいたしまして、4月6日付けで公布をされたところでございます。法律名につきましても、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」ということで公布をされました。

今回、改正法の中身につきましては、この資料にあります、大きくは3つの柱立てがございます。事業規制の強化、それから派遣労働者の無期雇用化、雇用の安定化、それと待遇の改善。そして、3点目の違法派遣に対する迅速・的確な対処ということが大きな柱立てでございます。

事業規制の強化につきましては、これまで日々の派遣ということで、あまりにも短期の雇用就業形態で、派遣元、派遣先双方で必要な雇用管理責任が果たされていないということによりまして、いわゆる禁止業務派遣ですとか二重派遣といった法違反の温床となっていた、あるいは労働災害の発生といったような問題を指摘されておりました日雇い派遣につきまして、日々または30日以内の期間を定めて雇用する労働者については労働者派遣を禁止することになりました。

そして、近年、企業運営の効率化のもとに再編が進む中で、企業のグループ企業化により、グループ内での企業を専門に派遣することが広まってきており、その運用の中におきまして、本来、直接雇用する者を派遣に切り下げて、労働条件を切り下げた上で派遣が行われているといったような実態もありますので、このグループ企業内での派遣につきましては、一定の規制を設けることとなり、グループ企業の派遣会社について派遣を8割以下に制限し、そして、離職した労働者を離職後1年以内に派遣労働者として受け入れることを禁止する措置がとられました。

それと、無期雇用化及び待遇の改善につきましては、1年以上の有期雇用の派遣労働者につ

きまして、無期雇用への転換推進措置を努力義務化し、そして、派遣労働者の賃金等の決定に当たりまして、同種の派遣先事業者の同種の業務に従事する労働者との均衡について配慮すること、それから、いわゆるマージン率について情報公開の義務化を含めまして規定が盛り込まれております。

それと最後に、違法派遣に関しまして迅速・的確な対処といたしまして、派遣先が禁止業務に従事させることとか、あるいは、いわゆる偽装派遣、そして期間制限を超えた労働者派遣の役務の提供を受けるといったような違法派遣を受け入れている場合に、違法な状態が発生した時点において派遣先か派遣労働者に対して、この労働者の派遣元における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込みをしたものとみなすという、いわゆる「労働契約申込みみなし制度」というものが盛り込まれてございます。

これらの法改正の施行日につきましては、今、政令において10月1日ということで予定をされておりますが、このみなし制度につきましては、法施行から3年経過後を予定することになってございます。

これらの法改正の施行準備に向けまして、現在、本省におきましては、関連の政省令告示について準備作業を進めておりまして、この政省令公布は8月中を予定しているところでございます。

いずれにいたしましても、公布から施行に至るまでの期間、大変短期間でございますので、公布と同時に、私どもといたしまして、派遣元事業主については全事業主に対して、それから派遣先事業主につきましても派遣元事業主を通じまして周知をお願いしておりまして、セミナーの開催を予定しております。

法改正の趣旨、内容につきまして正しく理解をしていただきまして、円滑な施行となりますように取り組んでまいりたいと思っております。

私からは以上でございます。

雇用均等室長 雇用均等室長の渡辺でございます。雇用均等室の所管事項についてご説明をさせていただきます。資料は7 - 4をご覧ください。

まず資料7 - 4の資料ナンバー1でございます。これは平成23年度の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の施行状況を取りまとめて5月末に発表したものでございます。

ポイントのところをご覧くださいますと、まず第1番目は、相談の状況についてでございます。丸の2つ目は、均等法の関係で「セクシュアルハラスメントに関する相談」が非常に多く

て、特に労働者からのセクハラ相談は、過去2年間で倍増しているという状況でございます。

丸3番目は、育児・介護休業法の関係で、改正法が施行されました平成22年度に比べますと事業主からの相談が大幅に減りましたが、労働者からの相談は高止まり状況になっておりまして、「育児休業の取得をめぐる相談」が増えております。つまり、職場で妊娠、出産、育児休業取得第1号と思われる方からの相談が増えているという状況です。

下の3の行政指導でございますが、平成23年度は延べ828の事業場に実態聴取を行いました。「セクシュアルハラスメント対策」については、聴取対象事業場の66.5%が対策が不十分ということで指導しております。

それから育児・介護休業関係では、76.3%の事業場で規定の不備が見られました。

パート法の関係は、パートから正社員への転換の推進措置が義務づけられておりますが、それを講じていないところが76.1%ということで、4分の3の事業場が法に沿った雇用管理が実現できていないという状況でございます。

あとの詳しいところは省略させていただきまして、次に5枚ぐらい後に、資料ナンバー2がございます。こうした状況の中で、今年の7月1日から改正育児・介護休業法が全面施行になりました。労働者が100人以下の企業も改正法の内容に沿った制度を整備して実施していただくことが必要になります。

私どもでは昨年の11月から毎月説明会を開催したり、あらゆる機会を活用して周知に努めてまいりましたが、まだまだ十分とは言えません。短時間勤務制度の普及促進につきましては、昨年の12月5日に経済団体、労働団体、行政、10者共同宣言を行いまして、その後、各団体でも独自にお取組をいただいているところでございまして、改正法の定着促進には、私ども労働局だけではなくて多方面からの働きかけが有効だと思っておりますので、今後ともよろしくお願いをいたします。

また5枚ぐらいめくっていただきまして、資料ナンバー3でございます。当面の重点でございますが、ポジティブ・アクションの関係ですが、「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を開始しますという発表資料がございます。女性の活躍促進につきましては、政府のほうで国家戦略会議のもとに「女性の活躍による経済活性化を推進する関係閣僚会議」というものが今年の5月に設けられまして、6月22日に「女性の活躍促進による経済活性化行動計画」、略して「働く『なでしこ』大作戦」というものが策定されております。この行動計画の中で、前回の審議会でちょっと話題になりましたキャリア教育とか、そういった関係のものも盛り込まれているところでございます。

厚生労働省では、小宮山大臣のお声がかかりで、この働く「なでしこ」大作戦の行動計画に先駆けまして、6月の男女雇用機会均等月間から「女性の活躍促進・企業活性化推進営業大作戦」を実施することになりました。

2枚ほどめくっていただきますと、その営業大作戦を進めるために、雇用均等・児童家庭局長をチーム長とする「女性の活躍促進・企業活性化推進営業チーム」というものが設置をされまして、地方の労働局長や雇用均等室長も、この営業チームと一体となって活動を展開するというので、この裏面のほうをご覧くださいますと、この大作戦では、ここに目標値として、平成27年度までに約2万1,000社を訪問いたしまして、そのうちポジティブ・アクションに取り組む企業1万2,600社、取組情報開示あるいは取組宣言を行う企業5,000社という目標値が設定されているところでございます。

そこで、当局でも6月から局長を先頭に活動を開始しておりまして、ポジティブ・アクション情報ポータルサイトの中の「女性の活躍推進宣言コーナー」へトップメッセージを登録していただくとか、あるいは応援サイトに女性の管理職比率などの取組情報を掲載していただくようお願いしているところでございます。

現在のところ、県内の企業では応援宣言を行っているところが3社、サイトへの情報開示が13社という状況です。この資料、2枚目に現在の掲載企業が書いてありますが、応援宣言を行っている企業が1社増えております。

7月10日に、私ども労働局では第1回目の労働局長による県内の企業トップ訪問というものを実施いたしました。その模様につきましては、順次、当局のホームページに掲載していくことしております。資料の先ほどの目標値の後につけております。ポジティブ・アクションの推進につきましては、まずは見える化ということが重要だと思っております。女性が男性と比較してどの程度活躍できているのか、いないのか。男女間格差を認識することからスタートしていただきたいということで、今は男女間の賃金格差解消のためのガイドラインを初めとして、さまざまなツールができておりますので、こうしたものを活用しながら取組促進を図ってまいりたいと思っておりますので、委員の皆様方にもご理解、ご協力をお願いしたいと思います。

以上でございます。

会長 どうもありがとうございました。それぞれ所管事項について丁寧にご説明いただきまして、大変ありがとうございました。

それでは、ただいまのご説明、一括してご質問、ご意見を承りたいと思います。いかがでしょうか。はい、どうぞ。

根岸委員 幾つかご質問をさせていただきます。まず職業安定部の資料ナンバー5の裏面に、25年3月新規高等学校卒業予定者の状況というものがあります。聞きたいのは、その注釈で、職業群別の内訳の前年比については比較できないため計上しないとあるのですが、3と4の事務的職業と販売の職業の女性のところだけは前年との比較のデータをお持ちになっているのではありませんか。

高校生の採用に関して、私どもの団体でも県から受託をして進めておりますが、いつも議論になるのは、いわゆる事務的な職業を希望する人が依然として多いのですが、その職業は、長期的なトレンドでどんどん減っていくところですので、場合によっては販売の職業とか、その他の職業をもっと希望する、特に女性の方が出てくると全体の採用率の改善につながると主張する方もたくさんいらっしゃいます。ここで例えば事務的な職業を希望している人が915で、販売が905ですが、これについて、昨年のデータはありますか。もしなければ結構ですが、調べていただければと思います。

それから、もう一つは、資料ナンバー8の労働者派遣法改正についてです。これは既に改正が決定しているので、私も、とやかく言える立場ではありませんが、日雇い派遣の禁止の中に家計の所得というものが、入っていたわけですので、どうしても、ほんとうに日雇い派遣でしか生計を立てられない人を法的に除外することにしたとしかと思えません。これはいろいろな見方があって、こういうふうに決まったのだと思いますが、私はどうしてもそういう理解しかできないのです。

お聞きしたいのは、この法改正は、中央の労働政策審議会で決まっていくことになっていました。労働側の委員の方は、それに対してどう思っているのでしょうか。労働局というよりも、労政審の中で多分いろいろ議論されてきて、言葉は大変悪いのですが、なかなか定職につけずに日雇い派遣で生計を立てている人が、たしか家計所得400万以上とかの主婦では認めるけれども、それ以外は認めないという法改正の内容だったように記憶していますが、それについて、例えば佐藤さんは、どのように考えますか。

会長 余計な質問なのですが、お願いします。

会長 いえ、結構です。まだございますか。その2点だけでよろしいですか。

根岸委員 とりあえず結構です。

会長 まず、安定部で、ご質問の数字は今お手元にお持ちですか。

職業安定部長 今手元にございません。

会長 ございませんね。

職業安定部長 事務的職業について分類は変わっていないのではないかと思いますので、そこについては、またお示ししたいと思います。

会長 後ほどでよろしいですね。佐藤委員さんにご質問ですが、何かいかがでしょうか。

佐藤委員 すみません、連合の方針等について、今、正確に思い出せませんので、申しわけありませんが、この場で適当なことをお答えすることも、よくないかと思いますから。

根岸委員 そうですか。

佐藤委員 ええ。申しわけありませんが。

根岸委員 解りました。経済団体的な発想からというよりも、いろいろな発想でこの点、報道されています。ですから、日雇い派遣でしか働けないという言葉は変ですが、たしか家計所得が四百何十万か何か超えた奥様はオーケーというような所得基準で日雇い派遣のオーケーかノーを決めている、たしか、そういう法律だったように記憶しているので、それはちょっとおかしいと思います。

もう決まってしまった内容についてとやかく言う立場ではないかもしれませんが、労働側として、特に連合さんの中で、労政審の議論の中で、どのような考え方があって、それを支持されていたのか、支持されなかったのかというところを少しお聞きしたかったので、後で結構でございます。

佐藤委員 すみません。

会長 また正確に調べて、おわかりになれば、お伝えいただきたいと思います。

佐藤委員 はい。

根岸委員 どうもありがとうございました。

会長 法改正のその点についての趣旨のご説明はそれでよろしいですか。

根岸委員 結構です。

会長 承知しました。

ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

小穴委員 職業安定部の資料ナンバー2の大卒の新卒者の職業内定率の関係で、全体では大卒の職業内定率82.1%と書いてあり、その下で、男女別に見ると、男子が78.4、女子が86.3%という内訳が書いてあります。高卒を見ると男女差がほとんどありませんが、大卒でこのような大きな男女差が出てくるのは、どのような理由があるかつかんでいたら、教えていただきたいのですが。

会長 お願いいたします。

職業安定部長 全体的にというと、なかなか分析は難しいのですが、特徴的なことを申し上げますと、大学で女子が多い。例えば、特定してしまうといけないのですが、非常に就職率が高い大学で女子が非常に多くいらっしゃる大学があります。それは大学の教育内容自体が非常に就職しやすい状況があって、突出した大学があるということが1つ特徴としてはあるかと思えます。

ただ、職種でいうと、なかなか男女別というのも、学部の内容と男女というところのクロスでいろいろ検証する必要があるかと思えますので、やや全体的な傾向として申し上げるのは難しいと思えます。そういった特徴が1つあるかと思えます。

会長 この大卒の中には短大も入っていますか。

職業安定部長 大学は大学で82.1。短大は短大で、また別になります。

会長 そうですか。

職業安定部長 短大が高いのは、明らかに、医療福祉系とか、介護とか、保育とか、そういう特徴的なものが多いところが埼玉の特徴になっています。

会長 ご質問、それでよろしいですか。

ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

松井委員 ご質問というか、可能ならご検討いただきたいということをお願いいたします。

1つは、労働局で把握されている個別企業の情報が幾つかあるかと思うのですが、例えば先ほど障害者雇用の問題が出ておりましたけれども、個別企業の情報を活用する方法はないのでしょうか。例えば我々労働組合としては、そういう情報があれば知りたいところですが、多分それは難しいのでしょうから、何か、例えばこのポジティブ・アクションの取組のように障害者雇用の雇用率を進める上で企業名の公表がすることはできないのでしょうか。たしか逆の悪いほうの企業名の公表はあったと思うのですがいかがですか。もう1つは、ポジティブ・アクションの問題です。我々労働側としても非常にこの問題に悩んでいるところですが、これはトップ訪問をされるということの具体的な効果ですとか、集団指導ということは、どのように行われて、それが効果につながるとお考えなのかを参考に教えていただければと思っております。

会長 1点目は、均等でやっておられるような個別の企業の検証制度だとか、あるいは公表制度、いわゆるグッドプラクティスを事例として公開することによって、その全体の誘導を図るということが、障害者雇用についてもできないかどうかというお話ですか。

松井委員 はい。そうです。

職業安定部長 大変貴重なご意見だと思っております。まだそこまで、なかなか取組が進ん

でないのが実情ですが、好事例をいろいろな意味で、これから取り組まれようとする事業者の皆さん方にお示ししていくことは大変有効な手段だと思いますし、もちろん取組が進んでいるところについて積極的にPRすることは全く問題ない部分でございますので、そこについて、特に今後、非常に大きな可能性として、精神障害者の皆さん方の雇用をより一層進める上でも、そういった精神障害者の先進的な取組なども含めまして、各企業に対してお示しして、一定の取組を進めていただけるような助言・指導をしていきたいと思っております。

会長 それでは、2点目について、均等室長さん、お願いいたします。

雇用均等室長 トップ訪問の効果をどう考えているかと申しますと、局長にトップと面談していただいて、そのときに、ぜひトップから取組宣言をしていただくようお願いしてきております。会社として我が社は女性の活躍促進に取り組んでいきますよということを公表していただくことによって、他社への波及効果とか、あるいは関連会社への波及効果、そして、その会社に働いている女性たちも、トップがこう言っているのであれば私たちも頑張るって働こうと思っただけの可能性も高いかなと思っております。

そして、人事とか、そういったポジティブ・アクションを進める部署も進めやすくなるのではないかと思いますので、まずはトップから、そういった宣言をしていただくということだけでもやっていただく価値は大いにあるだろうと思っております。

その後の具体的な進め方については、また個別に事務方でいろいろ支援をいたしております。

次に、集団指導をする効果というか、どのように進めていくかということですが、集団指導については、今年度はポジティブ・アクションのセミナーの開催を考えております。個別の指導自体も効果があるのですが、なかなか数が稼げないという部分がありますので、多くの企業さんに、ぜひ取組をお願いしたいというお話をいろいろな機会に、させていただくということで、局長が出席しているさまざまな機会に、局長からもじかにお話をさせていただいたりしております。それ以外に労働局としてポジティブ・アクションのセミナーも開催していこうと思っております。

そのときにポジティブ・アクションの効果的な進め方とか、そういったこともお話をしたいと思っております。以上ですがよろしいでしょうか。

会長 そういうご趣旨でよろしいですか。どうぞ。

松井委員 そうですね。ただ、そのようにされてきて、なかなか進んでいかないということではありませんか。今までも、かなりそういう取組をされてきたのではないかと思っておりますので、今回のトップの訪問は多分新しいことだと思います。政府もかなり大々的な方針を出し

ているようですので、もう少し具体的にこうしたらいいというようなものが、多分そういうものがないから苦勞されているのだと思いますが、ぜひそういう取組をお願いできればと思っております。

会長 業務の改善とか、処遇の改善とか、そういった人事システムやキャリアにかかわるようなところの、もう少し具体的な仕組みをどういじっていったらいいのかということが目に見えるようにというご趣旨ですか。

松井委員 そうですね。何か目新しいものがあまり感じられないので、ぜひ、もっと強力に進めていただきたいということです。

会長 はい、どうぞ。

根岸委員 今のポジティブ・アクションのことですが、多分こうすれば進むというものはないのだと思います。経営者協会でもウーマノミクス推進委員会というものを立ち上げて、既に、1回セミナーを開催し、8月7日、9月20日、10月18日にもいろいろなセミナーとかを開催します。

労働団体の方にも何人か来ていただいているのですが、ぜひ積極的に出席していただいて、組合からも経営に対するいろいろな要求の過程で、女性の活躍が企業をいい方向に回転させる事例をお話いただけたらと思います。ただ、そのような事例は探してもなかなかないのですが、厚生労働省のホームページには、過去のいろいろな表彰企業の事例とか、たくさん出ております。

問題は、一般の企業経営者が、関心がなくて、ホームページを見に行っていないということが、ポジティブ・アクションがなかなか進まない1つの大きな要因だと思います。

したがって、経営者団体もそうですし、労働団体も、よく考えていただきたいと思います。単純に政策で女性の活用、あるいは短時間勤務制度を初めとして、いろいろな諸制度があるということだけではなく、それが企業の成長にもつなげる好循環に回るような事例を一生懸命探して、共有して、少しずつ上げていくということしか多分ないと思います。。

ですから、多分、局長が回られた「さいしん」さんとか、ここに載っている十数社は、表彰もされているし、それこそ取り組んでいる企業になるのだと思います。多分、役職者の雇用率なんかも高いのではないかと思います。埼玉りそなも結構高いですから、それはそれでやっているとしても、1つは、労働行政の問題ではなくて、企業経営であり、労働組合の大きな課題でもあるのだらうと思います。それが、お互いにそれぞれのポジティブ・アクションを進めるための重要なアクターなのです。それぞれがそれぞれの立場で、もっとやってみましょうとい

うことを意志統一していくことが重要だと思います。

我々が、せっかくセミナーなどの機会をつくっても180人ぐらい入れるのに50人ぐらいしか参加者が集まらないのです。ですから、ぜひ連合の方々も、たくさん参加していただいて、少しでも、ポジティブ・アクションに関する認識を高めていただくといいと思います。今までやっていなかったことですから。

多分いろんな企業で、労働局さんとか厚生労働省が旗を振っていましたが、経済団体だっほとんど、やっていなかったという実態があります。ポジティブ・アクションをやったから業績がどう上がったのか、なかなか直結したような成果指標がとれないと思います。厚生労働省は相当前から旗を振っていましたが、ただ、今でも進んでいません。だから抜本的な対策があるかという、やはり経済諸環境が変わったりとか、いろいろなところで、なかなか難しいと思います。ポジティブ・アクションという言葉の意味さえ知らない経営者が、まだたくさんいますが、やっぱり地道に、きちっと理解してくださいという取組を、労使共通してやっていくことしかないのではないかと私は思っていますので、ぜひ、セミナーなどにたくさん参加してください。よろしくお願いします。

会長 この件は、それでよろしいですか。

公益の先生方から何か。はい、どうぞ。

高木委員 今のお話、非常におもしろく伺いました。確かにおっしゃるとおりで、女性の地位向上というか、女性の活動というか、それは官が旗振っているだけでは絶対実現しないのだらうと思います。それで、せっかくこういうメンバーが集まっているところですから、何が問題で進んでいないのかということ、もう少しご意見いただくと、どこでだれがどんなに頑張れば少しプラスになっていくのかというところが、もう少し出てくるのではないかと思います。あまり実態を知らない中で申し上げて申しわけありませんがいかがですか。

会長 では、関連して。

根岸委員 はい。何をすればいいかというのは多分、無理だと思います。例えば賃金に関するいろんなガイドラインを出すとか、厚生労働省のホームページの事例等を企業経営者が認識することが必要です。女性の能力を必要とする度合いは多分、濃淡はありますが、やはり女性の能力を積極的に活用していきましょうということに対して異論を挟む経営者はいないと思います。

ただ、そのときにツールも含めて、こういうのも自社で、こういうアンケートしてみたらどうですか、ガイドラインのリスト、資料がありますから、それを社内で配ってやってみたらど

うですか、というところから、まずやるしかないのかな。厚生労働省自体が前から旗を上げていたことは事実ですが、実際、企業経営の現場では、なかなか進んでいません。

企業経営というと、グローバル化とよく言いますが、多分、このポジティブ・アクションということは、内なるグローバル化だと思います。外へ出るのではなくて、海外基準に合わせるという意味での内なるグローバル化ということがポジティブ・アクションだろうと思っています。高木先生の質問には、ちょっと答えられないのですが、やはり、そういうツールが、厚生労働省のホームページへ入るといったいありますということ、まず経営者に通知して、全部使うということは無理でしょうが、時々そこに関心を持ってもらうというところからスタートすることになると思います。私どもの団体では今年からそういうふうにはスタートしていますが、短期間のうちに具体的成果をあげるということは無理です。

昨年8月に、会員向けの女性の管理職登用調査をやっています。調査結果を過去何年間かフォローして行って、結果的に女性の管理職の登用率が上がってきたという実態が、もし調査の中で出てくれば、一定の成果が、私どもの会員の中では上がっているということが言えると思いますが、まだまだポジティブ・アクションについて知らない人が経営者の中には相当いると思います。

そして、もう一つの問題は、大企業では比較的取組が始まっていますが、中堅企業、中小企業に、どう広げていくかというところにあります。まさに経営者の問題だと思います。生きていくためにいろんな苦勞をされている経営者に対して、今の時点でポジティブ・アクションをやれと言ったとしても、それは現実的に無理ですから、やはり、できるところから取組を始め、それを少しずつ、規模の小さい企業でも展開できるような取組にしていくことです。

私どもの団体は大企業から中小、零細まであるので、一律には無理だと思いますが、そういう事例を少しずつ会員の中に通知して行って、1年、2年でどう変わるということは無理なので、5年、10年で役職者の女性の管理職の登用率が上がったという統計データがとれれば、それはそれで1つの施策の効果があったのかなと判断できるという期待感を込めて、今年から取組をしております。あまりお答えにはなりませんでしたが以上です

会長 どうぞ。

佐藤委員 佐藤です。今、労働組合からもというお話ありましたので、少し連合の活動をご紹介します。連合は、もう何年も前から、6月を男女平等月間ということで位置づけています。これは国が男女共同参画週間を設置していますので、その時期に合わせて、連合は月間として行っています。

私どもも、その中でいろいろ方に来ていただいて、ご講演をいただき、労働組合においても、トップから意識を変えて組織を動かしていかないと、なかなか進んでいかないだろうということから、ここ何年かは、トップの皆さんを対象にしたセミナーを開催しています。

先日行ったセミナーには労働局からもご参加をいただきました。要は、経営者側でもやっているし、労働側でもやっている、今まで足りなかったことは、お互いに一緒にやるということだと思います。先ほどもご紹介いただきました経営者協会さんがウーマノミクスセミナーを開いた中で、連合にも、ぜひ参加をいただきたい、ご自由にということでご案内いただきました。私どものセミナー等にも、経協さん含めてご案内をさせていただいております。いかに共通認識を図りながら労働側、経営側が、議論は当然ありますけれども、やはり法律、行政から求められたものに対して、どうやって一歩でも前進をしていくのかということを議論していく必要があるのかなと思います。

ですので、経営者協会さんが開催するいろんなセミナーに対しても、このメンバーが参加するのもいいのでしょうし、私ども連合のセミナーに経営者協会さんがご参加をいただくなどして、労使が今どんな活動をしているのかを見ていただき、そして、また審議会で、労使でこうやってみたらどうだというご意見を、いただけるとありがたいと思います。一応、連合が今進めている取組と考え方について、ご報告をさせていただきました。

以上です。

会長 どうもありがとうございます。双方から非常にいいご意見をちょうだいいたしました。

日本は女性の地位の向上の問題だとか、均等の問題として、まだやっていますが、要するに、組織のイノベーションの問題であり、それから新しいダイナミックな成長の原動力をどうつくり上げていくかということです。それは労働市場を2分の1でやるのと100%でやるのでは、100%でやるほうが大きいに決まっています。

ですから、そういう大きな観点から、社会的な取組として枠組みをきちんと進めていく。その中に労働行政がきちんと入ってくる。労働行政にリードされながら進めていくということに、ぜひ努力をお互いにしていきたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。はい、どうぞ。

鶴谷委員 すみません、総合労働相談受付状況の関係についてです。連合もこの間、「なんでも労働相談ダイヤル」ということで、1年間通して、労働相談の受付をさせていただいております。

この状況等を見させていただきますと、感覚的には解雇の問題、労働条件の引き下げの問題

の割合が、私どもが受けている状況でも、やはりトップワン、ツーというような状況でございます。そういった中で、解雇などについて、職種や業種別にデータはとっているのでしょうか。また、県内10カ所の労働相談コーナーでの合計の数値ということでございますが、地域的にどの地域に解雇などの相談が多いかということが、わかれば教えていただきたいと思っております。

会長 数字が必要ですね。

総務部長 申しわけありませんが、業種のデータはとっておりませんし、また、相談コーナーは県内10カ所ありますが、傾向としては人口規模と申しますか、事業場の規模が大きい地域が多いと思っております。ただ、それも具体的なデータがありませんので、申しわけございません。

会長 よろしいですね。あと、いかがでしょうか。

職業安定部長 すみません、会長、よろしいでしょうか。

会長 はい、どうぞ。

職業安定部長 先ほどのご質問について、データがございましたのでお答えします。根岸委員からご質問がありました、平成25年3月卒の求職状況の職種別のデータでございます。資料ナンバー5の裏面にございますが、事務的職業と販売の職業の分類は変わっておりませんので、数字を申し上げます。全体の男女計。合計の一番左側の7,966が、平成24年3月卒が7,465でございます。男性が3,853、女子が3,612でございます。そのうち事務的職業の男女計が、24年3月卒が1,141、男子が190、女子が951。販売の職業の男女計が1,166、男子が321です。女子が845ということで、両方の職業についての求職者数は、前年度に比べて増加をしているという状況でございました。

今後につきましても、比較ができる分類については、前年の数を載せるなどの工夫をして表示してまいりたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

根岸委員 販売の職業の女性が、今年が905で昨年が845。

職業安定部長 はい、そうです。

根岸委員 では、増えているということですね。

職業安定部長 はい、そうです。

根岸委員 わかりました。さっきポジティブ・アクションとかウーマノミクスと言っているのも、女性の考え方が、事務的な職業ではなく、そのパイが少なくなったということもありますが、こういったところに高校生がどんどん希望を出していくということも、多分ウーマノミクスとかポジティブ・アクションにつながる1つの部分だと思います。これは高校の教育の中で、多分教えていかなければいけない重要なポイントだと思います。その観点があって、ち

よっと伺いたかったのです。ありがとうございました。

会長 どうもありがとうございました。非常に活発な有意義なご意見をちょうだいいたしまして、感謝申し上げます。

今日出されました意見につきましては、今後また労働行政の運営に十分参考としていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

以上をもって議事は終了いたしました。どうもありがとうございました。

事務局にお返しいたします。

企画室長 本日は貴重なご意見、どうもありがとうございました。今後の行政の参考にさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

会長から会議冒頭にご指名のありました議事録の署名人のお二人の委員につきましては、後日、私どもで議事録の署名にお伺いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

また、本会議のこの議事録につきましては、私どものホームページに掲載させていただきまので、よろしくお願いいたします。

長時間にわたりまして、ご審議のほど、どうもありがとうございました。これをもちまして、平成24年度第1回埼玉地方労働審議会を閉会させていただきます。本日はどうもありがとうございました。

午後 3時28分 閉会