

平成24年度第2回
埼玉地方労働審議会

平成24年12月6日(木)

埼玉労働局総務部企画室

午前 9時30分 開会

企画室長 大変お待たせいたしました。時間がまいりましたので、ただいまより平成24年度第2回埼玉地方労働審議会を始めさせていただきます。

審議会の冒頭に当たり、労働局長からご挨拶を申し上げます。

局長 皆様、おはようございます。埼玉労働局長の安藤でございます。本日は、委員の皆様方におかれましては、師走の大変お忙しい中、平成24年度第2回埼玉地方労働審議会にご出席をいただきまして、まこと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多大のご支援、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。

例年この時期の地方労働審議会は、年度の第1回目の審議会として、行政運営方針の進捗状況などについてご報告を申し上げ、ご審議いただいていたところでございますが、今年度につきましては、ハローワーク特区に係る厚生労働省令の改正の動きがございましたので、急遽7月25日に今年度第1回の審議会を開かせていただいたところでございます。その折、このハローワーク特区につきましては、この地方労働審議会としても継続的に議題として取り上げ審議していくべきであるというお考えを公労使一致してお示しをいただいたところでございます。

その後のハローワーク特区の動きについてご報告を申し上げますと、まず8月21日に改正省令と大臣告示の官報公示がなされましたのを受けまして、8月30日付で厚生労働大臣と埼玉県知事との間でいわゆるハローワーク特区協定が締結されました。その内容につきましては、お手元の説明資料5の資料1に入れてございます。協定書が入っておりますので、ちょっとご覧いただきまして、少し細かくなりますが、内容をご説明申し上げます。

まずこの協定第1条で目的を定めまして、第2条におきまして特区において推進する業務に関する事項を定めております。これに関し、知事は埼玉労働局長に別途定めるところにより指示をすることができるとしております。

特区において推進する業務に関する事項としては、3点規定しております。第2条の一号ですが、1点目は、ハローワーク浦和の行う支援と埼玉県を行う支援を一体的に実施すること等による若者、女性、中高年及び障害者の就職支援並びに事業者向け支援の強化。2点目は、生活・住宅総合相談窓口の設置等による求職者に対する支援の強化。3点目は、その他移管可能性を検証するために甲及び乙が必要と認める事項。この甲及び乙というのは埼玉県知事と厚生労働省大臣でございますが、必要と認める事項となっております。

知事の指示の実施方法につきましては、ここに「別途定めるところにより」とされておりますが、具体的には、指示は十分な連絡調整のもと文書で行うこと、また、指示の内容ができる

限り具体的なものになるようにすること、指示の趣旨及び目的ができる限り明確になるようにすること、また、指示が十分な時間的余裕を持って行われるようにすることなどにつきまして、埼玉県とは別途合意をしているところでございます。

なお、これまでのところ、事業開始に当たりましては、県とは非常に綿密に打ち合わせをして進めてまいりましたこともございまして、知事からの指示につきましては現在のところは出されておられません。これは佐賀につきましても同じ状況であると聞いております。

戻りまして、第3条では、必要な範囲で人事交流を行う旨規定されておりまして、第4条では、労働局と県との間で連絡調整会議を設置して、事業計画の策定や進捗状況管理、また実績評価などを行うということとしております。

この協定そのものには期限は付しておりませんが、前回ご説明申し上げましたとおり、ハローワーク特区につきましては、今後3年程度実施して、ハローワークの県への移管の可能性について、ほかに検討すべき要素、例えばILO条約との整合性とか、雇用保険財政の根本にかかわる事項、こういったことについても含めて検証をするということになっております。

この協定を受けまして、まず10月1日付で、県の職員であった者1名がハローワーク浦和の次長として埼玉労働局に採用されております。また、10月29日より武蔵浦和の駅前のラムザタワーの3階にハローワーク浦和・就業支援サテライトという新しい施設を開設いたしました。本日は、まず議題の1番目といたしまして、このハローワーク特区のもとで実施されております事業につきましてご報告を申し上げます。前回と同様、埼玉県から、本日は新井就業支援課長にご出席をいただいておりますので、よろしくご審議のほどをお願い申し上げます。

続きまして、議題の2番目といたしまして、平成24年度の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方針についてご審議をいただく予定でございまして。

大変限られた時間ではございますが、皆様の忌憚のないご意見をお聞かせいただきたく、どうぞよろしくお願い申し上げます。

企画室長 これから議事に入るまでの間、事務局でございます、私、埼玉労働局企画室、狩野と申します。司会進行を務めさせていただきますので、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、2枚目の資料目録にございますように、ナンバー1からナンバー7までとなっております。不足している資料等がございましたら、お申し出いただければと思います。

よろしいでしょうか。

それでは、会長にご挨拶をいただき、続けて、議事の進行をお願いしたいと思います。会長、

よろしく申し上げます。

会長 皆さん、おはようございます。冒頭、少し挨拶をさせていただきたいと思います。本日は、皆様には大変ご多忙のところお集まりいただきまして、ありがとうございました。今年度2回目の開催となります。

夏前にはやや改善の動きを見せていた雇用情勢でありますけれども、秋口から弱含みに転じておまして、内外の経済情勢の先行きも大変不安なものとなってきております。こうした中で、労働行政の効果的な推進ということがますます重要になってきているところであります。特に新卒者の不就労解消の問題や若年者への雇用対策、あるいはひとり親家庭の就労支援、それから、強化されます障害者雇用への前倒しの取組など、あるいはさらには雇用均等とワークライフバランスの推進その他、従来にもましてきめ細かで機動的な行政の実施が求められることになってきております。

今日は、大きく2件議題がございます。1つは、議題1であります。ハローワーク特区の問題につきましてです。これは前回の審議会で経過についてご説明をいただきまして、引き続き、この審議会の場において取り上げていくというお約束になっていたと思います。その議題であります。本日は、その後の展開について、労働局と埼玉県からご説明を受けることといたしました。このため、埼玉県からは新井就業課長様に、ご多忙のところまことに恐縮でございますが、ご出席いただいております。ありがとうございます。

そして、もう1つは、例年どおりであります今年度の労働行政運営方針の実施状況と今後の取組についてとなっております。

委員の皆様には、幅広い見地からご意見、ご助言を賜りまして、労働局の皆さんにはその結果を今後の行政運営に生かしていただきたくお願いを申し上げて、挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、平成24年度第2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、事務局より報告をお願いいたします。

企画室長 本日の出席委員ですけれども、定数18名の定員のうち16名でございます。欠席は、公益代表の海老原委員、荒居委員の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ご報告申し上げます。

本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第7条に基づき、原則として公開とさせていただきます。その議事録についても公開となっておりますので、ご了承をお願いします。

また、審議会の公開要領に基づき公示しましたが、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、議事録署名人の指名を行います。会長指名との定めでありますので、私から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、使用者代表委員より根岸茂文委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

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

なお、説明に対する質問等ですけれども、議題1に係る説明が全て終わった後に一括してお受けすることといたしますので、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。

職業安定部長 職業安定部長をしております小野寺でございます。私から、ハローワーク特区に係る現在の事業実施についてご説明を申し上げます。本日は、埼玉県から新井就業支援課長にご出席をいただいておりますが、まず私から事業全体像につきましてまとめてご説明を申し上げます。その後、事業実施状況につきましては、労働局において運営をしております各コーナーのご説明をさせていただきたいと思っております。

説明資料5をご覧ください。先ほど局長から冒頭ご説明いたしました資料ナンバー1のハローワーク特区に関する協定に基づきまして、資料ナンバー2「平成24年度ハローワーク浦和におけるハローワーク特区事業計画」、こちらをまずご覧いただきたいと思っております。この特区計画でございますが、これは先ほどの資料ナンバー1の協定書規定に基づきまして、埼玉県と労働局のメンバーで構成されております連絡調整会議を10月23日に開催いたしまして、10月26日に取りまとめたものでございます。

まず、1の運営方針にありますように、利用者のさまざまなニーズにきめ細かく対応して、サービスの向上を目指すことといたしまして、ハローワーク浦和・就業支援サテライトを開設いたしております。

資料ナンバー2の2の(1)のアにありますように、場所は、武蔵浦和駅徒歩3分のところでございますラムザタワー3階です。10月27日にオープニングセレモニーを実施いたしまして、29日から事業を開始しているところでございます。

サービスの内容といたしましては、 から にありますとおり、サテライト内に5つのコーナーがございます。まず ハローワークコーナーでございます。こちらでは、求職者の方に対

しまして職業相談、職業紹介を行っており、求人情報の検索ができます検索機が7台設置されております。先程局長からもご説明いたしましたが、県から来ていただきました次長が1名、それから、私どものハローワークの所長経験で、実務経験も大変豊富に有しております再任用の職員を1名配置いたしまして、その下に就職支援ナビゲーター1名、そして、相談員2名という体制で運営をしております。

のマザーズコーナーでございます。求職者のうち、特に子育てをしながら求職活動を行っている方に対して、お子さんを見守るスタッフを配置いたしましたキッズコーナーとか授乳室を完備した上で、利用しやすい環境を整備して、職業相談、職業紹介を行っております。こちらにも検索機が2台、それから、ナビゲーターが1名、相談員1名という体制で運営をしております。

次のページ、 から つきましては、埼玉県さん、あるいは埼玉県を通じてさいたま市さんにご協力いただきながら運営をしておりますコーナーとなります。 中高年コーナーについては、民間に委託して行われております、40歳以上の方へのキャリアカウンセリング、それから、職業紹介等のサービス、それから、 生活・住宅総合相談コーナーにつきましては、さいたま市さんとの連携による生活・住宅相談。そして、 福祉人材就職コーナーにつきましては、社会福祉協議会のほうに委託して行われております、福祉人材に関する職業相談、職業紹介サービスでございます。後ほど、埼玉県さんからもご説明があるかと思っております。

これらのコーナーを複数利用される方も想定されますことから、サテライト内におきましては、利用者の求職情報、相談内容等を、ご本人の承諾を得ました上で共有化を図ってございます。特に中高年のコーナーをご利用されておられる方はハローワークを既に活用いただいている方も多くいらしておりますので、これらの方々につきましては、ハローワークコーナーのほうから利用者の求職票の写しを中高年コーナーに提供するなどいたしまして、情報の共有化を図っております。

こうしたサービスを通じまして、3に書いてございますが、今年度の事業目標としては、施設全体の利用者数を8,000人、新規の登録者数を1,700人、就職者数を400人、就職率を23%、そして、アンケートをとらせていただいておりますが、利用者の満足度85%以上を目指して運営をしております。運営に当たりましては、それぞれのコーナーごとにおいても目標値を掲げておりますが、ハローワークコーナー、マザーズコーナーにつきましては、おおむね、ハローワークやマザーズハローワークなど既存の施設の実績見合いで目標を立てさせていただいております。

そして、資料3 - 1でございます。こちらでは、実績をお示しいたしております。11月16日金曜日までの実績になっております。ハローワークコーナー、マザーズコーナーに係る実績だけでございますが、11月16日までの新規登録者数が136人、それから、今、最新の手元の数字で申し上げますと、11月末で新規の登録者数については250人になっております。それから、相談件数189件とありますが、11月末の最新の数字は361件でございます。それから、紹介件数につきましては144件でございますが、最新数字で260件となっております。それらを通じまして就職件数は、6件が、11月末では11件になっております。

こういった状況を見ますと、当初事業計画の目標で立てております目標値で見ますと、ハローワークコーナー、マザーズコーナー、それぞれ1日当たり15件ぐらいの登録者数を目指しておりますのでまだまだ十分とは言えない状況でございますし、それから、就職件数についても、紹介を通じてこれから出てくる数字にはなろうかと思っておりますが、実績としてはまだまだ十分ではないと認識しておりまして、まずは利用者の呼び込みを行う必要があるのではないかと考えております。

特にマザーズコーナーにつきましては、ハローワーク浦和になかった新たな機能でございます。このあたりを積極的に周知を図っていきたいと思っております。そういう意味でも、今後、例えば保育園を利用されていらっしゃる方とか、あとは、お母様方がよく見ていただくリビングニュースなどにも周知の記事を掲載していきたいと考えております。私どもからは以上でございます。

会長 ありがとうございます。

それでは、埼玉県からご説明をお願いしたいと思います。新井就業支援課長さん、どうぞよろしく願いいたします。

埼玉県 県の就業支援課長の新井と申します。よろしく願いいたします。それでは、ハローワーク特区に関し埼玉県にかかわる部分についてご説明をさせていただきます。

8月30日に知事と厚生労働大臣が特区協定を締結いたしまして、ハローワーク浦和を県に移管したと実質的に同じ状況をつくるハローワーク特区を10月から実施することとなりました。本県ではこの特区を活用いたしまして、利用者の利便性向上と就業支援の強化を図るため、特区の取組の第1段として、ハローワーク浦和・就業支援サテライトを10月29日に開設したところでございます。

サテライト設置の狙いは、大きく次の2点でございます。まず1点目は、利用者の利便性の向上ということで、アクセスの改善、また、夜間の営業ということでございます。こちらの資

料4のチラシの裏面にあるとおり、利便性というのでしょうか、アクセスの改善が図られて、駅から近いところがございます。また、平日は夜7時まで、土曜日は中高年コーナーのみ夕方5時まで利用できるようにしております。

続いて、2番目の狙いといましては、就業支援の強化ということで、多様なサービスをワンストップで提供するということでございます。これについては、資料4のチラシの表面にあるとおりでございます。サテライトは、ハローワークの職業紹介だけでなく、全体で5つのコーナーを設置しております。キッズコーナーつきで職業紹介・相談が利用できるマザーズコーナー、こちらは労働局さんのほうでございます。続いて、県の部分についてご説明いたします。キャリアカウンセリングや面接指導等を受けられる中高年コーナー、生活や住宅に関する困り事を相談できる生活・住宅総合相談コーナー、また、介護職など福祉の仕事の相談や職業紹介を行う福祉人材就職コーナー、これらを約500平米のスペースに一体的に配置をしたところでございます。裏面にフロアマップがございます。このような形での配置で一体的にやっているところがございます。

こちらの利用者でございますけれども、総合受付で説明を受けた後、自分のニーズに合ったコーナーを利用していただくということでございます。また、希望があれば、複数のコーナーを利用することも可能です。その場合、最初に相談したコーナーの相談員が次のコーナーに同行いたしまして、相談のポイントを引き継ぐこともできます。また、コーナー間の情報共有によりまして、利用者が同じ説明を何度も繰り返す手間を省き、より円滑に就業に結びつけることを目指したものでございます。

次に、サテライトの利用状況でございます。10月29日のオープンから11月末までの登録者数は1,213人、延べ利用者数は2,025人でございます。本日提出資料の資料3 - 2では、11月17日までの事業実績の内訳を示してございます。こちらの3 - 2に基づきまして、県のコーナーについての説明をさせていただきたいと思っております。

まず一番左のサテライトの利用者総数でございます。これはサテライトを訪れた利用者全体の数で、再来は、サテライトを繰り返しご利用いただいている方の数でございます。

続いて、中高年コーナーにつきましては、40歳以上の中高年向けの予約制のカウンセリング、就職支援セミナー、就職活動に関する資料などの情報提供を行っているものでございます。カウンセラーは5人で対応しております。このコーナーで再就職に向けた相談や面接指導等をしっかり受けた上で、隣にあります労働局さんのハローワークコーナーで職業紹介を受け、スピーディーな就職を実現することが、サテライトで目指しているコーナー連携のイメージでござ

います。

次の生活・住宅総合相談コーナーは、求職活動中の生活資金や住宅などの相談に対応するため、社会福祉士とさいたま市から派遣をいただいています自立生活支援員1名ずつ、計2名を配置して、生活・住宅相談に対応している状況でございます。このコーナーには、主に失業などによる経済的な不安を訴えて相談に来る方が多く、社会福祉協議会の貸し付け基金など利用可能な制度の説明や公営住宅などの情報提供を行っております。

続いて、福祉人材就職コーナーにつきましては、介護職など主に県内の福祉施設等の求人情報の提供や職業相談を実施しております。

これらのコーナーを複数利用している方は、11月末現在、サテライト登録者1,213人のうち170人、現在のところ、全体の14%となっております。複数コーナーを利用している具体的な事例といたしましては、まず生活・住宅総合相談コーナーで相談をし、その後、ハローワークコーナーで相談するケースがございます。この場合、ハローワークコーナーに生活・住宅総合相談コーナーの相談員が同行いたしまして、相談のポイントを伝えることでスムーズな引き継ぎを行っているところでございます。

次に、サテライトを利用した方の評価であります。サテライトにおきましては、ご利用いただいた方々にアンケートを実施しているところであります。アンケート調査によりますと、サービスの内容については92%の方が、また、職員の対応については98%の方が、満足ということでお答えをいただいております。

サービスの内容に対する満足の理由といたしましては、駅から近くて便利、また、平日は夜7時まで、土曜も利用できること、きれいでゆったりした空間でリラックスできる、託児サービスがありがたい、また、各コーナーが隣接して使いやすいといった内容となっております。また、職員の対応については、やはり丁寧に親身になって話を聞いてくれるといったコメントが非常に多くございます。また、職員の対応はやさしく親切、笑顔で穏やかに対応してもらるので心が安らぐといった意見が多くなっております。

一方、改善を求める意見もございます。例えば看板などの表示をわかりやすくしてほしいとか、また、求人の情報の拡充とか、情報更新のスピードアップなどのお声が出ております。今後、改善を進めていきたいと思っております。

なお、今回の特区では、県から国への人事交流も実施しております。先ほどお話がございましたけれども、サテライトのハローワークコーナーを統括する次長ポストをはじめ、現在2名の県職員を労働局さんに派遣しているところでございます。こうした人事交流等を活用しつつ、

県と埼玉労働局との連絡調整を一層密にいたしまして、今後さらに利用者目線のサービス改善に取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。よろしくお願いいたします。

会長 どうもありがとうございました。

ただいま、ハローワーク特区につきまして事務局と埼玉県からご説明いただきましたけれども、この内容につきまして、テクニカルなご質問、それから、ご意見等、一括で構いませんので、お出しいただきたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

はい、どうぞ、根岸委員、よろしくお願いいたします。

根岸委員 素朴な疑問なのですが、この と は日付も違います。17日現在と16日現在。基本的にはダブっている項目もありますが、これは一本化できないのですか。まずこれが素朴な疑問です。1つのところで一体運営をしているということであれば、利用状況 が、集計するセクションによって労働局、埼玉県ということにはなるのでしょうか、そもそもこれが2つに分かれていること自体が、一体化ということから見て、外から見ると、ほんとうに一体化しているの？ という素朴な疑問があります。これがまず1点。

それから、第2点は、アンケートの中身を今ご説明いただけますか。フォーマット等は開示いただけますか。例えば今、概要の説明がありました、基本的には、サービスとか職員の対応はもちろんです、あと、どんな項目でアンケートをとっているのか説明いただけますか。今日、資料として配付されておりましたが、もしあれば見たいということが2点目です。

3点目は、利用者アンケートにおける満足度が85%以上という目標設定の根拠。何で85%なのか。ラウンドにするものであれば90とか70とかということが一般的だと思いますが、85%にした根拠は何か。この3点についてお答えいただきたいと思えます。

会長 それでは、埼玉県さんからよろしいでしょうか。

埼玉県 まず、アンケートの内容でございますけれども、今日は手持ちがございませんので、後ほどということでもよろしゅうございましょうか。

根岸委員 項目だけでも。どんな項目が並んでいるのか。先程、サービスと職員の対応ということぐらいですね。

埼玉県 わかりました。大きくアンケートの中については、1点目が、サービスの内容全体について満足、やや満足、やや不満、不満という項目に分けまして、あと、各コーナー別にそれぞれの項目についてご記入をいただくということになっています。2番目が職員の対応ということで、全体と、先ほど申し上げましたコーナーごとのそれぞれの満足、やや満足、やや不満、不満という項目で記入をしていただき、また、特記事項で、それぞれのところについて、

この点について例えばよかった、また、悪かった点については個別に具体的にお書きいただくということになってございます。

会長 済みません、ちなみに、窓口を訪れた方全員に対してアンケートを配布して、今の回収率はどのくらいになっていますか。

埼玉県 正確な数字は、お答えできませんが、七、八割の方がアンケートに回答いただいているということでございます。

会長 それから、1番目の資料の一体化は可能かどうか。どうしてこのようになっているのかということもありますが、今後一体化が可能かどうかについてはいかがですか。

職業安定部長 ご指摘いただいたとおり、一体化はもちろん可能でございますが、今回お出ししましたのは、特にそれぞれの細かい部分をお示したほうが良いかと思い2枚にわたってしまいました。また、確かに、ハローワークでは、求職登録、相談件数、その分訳として常用パートと分かれており、把握している項目が県の委託事業者様とやや違う部分がありまして、その辺を少し今後整理していきたいと思えます。

それから、満足度調査の85%という目標につきましては、これは私どもハローワークでハローワーク満足度調査というものをやっております、この調査において85%を目標に置いてやっておりますので、その並びで今回も同じように85%以上とさせていただきます。

会長 ありがとうございます。

職業安定部長 もう一点、集計の仕方としては、中高年コーナーのみ土曜日開いておりますので、取りまとめの時期が金曜日と土曜日ということで1日ずれているという状況でございます。

根岸委員 次回からは、同じような評価が出るのかよくわかりませんが、基本的には一体のところ運営をしているということですので、作表そのものも、外部から見たら、ほんとうに一体になっているの？ と。一体になるという言葉が不適切かもしれませんが、管理指標については、このサテライトという形で一本化して出てくるということが外部から見ると好ましいのではないかなということです。それから、ほんとうにうまく機能しているかどうかということは、やはり利用者の満足度にあらわれてくると思えますので、次回の審議会には、少し詳細な分析結果をご提示いただければと思えます。以上でございます。

会長 今の点ですが、次回、より詳細な分析結果ということは可能でしょうか。

職業安定部長 もちろんです。表につきましても工夫したいと思えますし、アンケート調査につきましても詳細な結果をご報告したいと思えます。

会長 では、どうぞよろしくお願いいたします。

ほかにいかがでしょうか。

では、松井委員さん。

松井委員 今回のサテライトの設置ということですが、そもそも特区の協定を結ぶという、当初は埼玉県内のハローワークの事業を県に委託するというような、全面的にいくようなイメージで特区協定みたいなものが言われていて、具体的にどんどん詰めていくと、今度、ハローワーク浦和だけを埼玉県が運営するというような、ちょっと私の誤解かもしれませんが、ハローワーク浦和全体を埼玉県が運営をするというような話のように聞こえていたのですが、それが最終的には今回、サテライトという形になったということだと思います。

このサテライトが、現在ハローワーク浦和でやっている事業とどこがどう違うのかということと、おそらくハローワーク浦和からサテライトに持っていかなかった事業として、雇用保険の受給の問題とか雇用調整助成金の問題とかいろいろあるのだと思うので、その辺を少しご説明いただければと思います。要するに、ハローワーク浦和の現在やっている事業とこのサテライトでやっている事業の違いというのですか、サテライトに持ってこなかった事業がいっぱいあると思うのですが、それはどうしてそういう判断になったのかということをお聞きいただければと思います。

会長 これは県のほうからのご説明でよろしいでしょうか。どちらに？

では、局長さん、よろしくお願います。

局長 特区協定に至るまでの道のりのご議論はご指摘があったような話で、まず知事会で、ハローワークそのものを移管してほしいというご要望があり、その後、ハローワーク特区のご提案がありました時点で、そもそも移管をするということではなくて、知事が労働局長に業務に関して指示をすることができるという、この協定の中に書いてあるような仕組みをご提案いただいたわけでございます。しかもそれは、県内のハローワーク1カ所を指定してそのような形にするということです。さらに、県がハローワークを運営するというのではなく、運営の仕組み自体は従来のハローワークと変わらないのですが、業務の内容について知事が労働局長に指示をことができ、この指示というのは対等な機関間でなされる、そういう法的な性格を持った指示であるという整理になっております。

今回このサテライトを設置したということは、そうした枠組みの中で、ハローワーク浦和の業務に関して、県との連携の形で行われる事業の1つとしてなされているということでありまして、ハローワーク特区がサテライトになったというわけではございません。サテライトに出

されているハローワークコーナーとかマザーズコーナーの性格は、これは言ってみれば、ハローワーク浦和のランチでございます。このような仕組みの施設はこのラムザタワーのサテライト以外にも私どもはたくさんございまして、例えばアクションプランのもとで行っております一体的実施事業も、やはり職業紹介の機能を切り出して窓口として市役所の中に置いているというものがございます。

ですので、そういう意味では、サテライトとハローワーク浦和本体との関係は、ハローワーク浦和の一部の機能を持ってきたというようなことであります。そこに何で全体の機能を持ってこないかという、ハローワーク浦和の全体の機能を出すということは、コスト面からいっても今の組織体制の状況からいってもあまり現実的ではないわけで、そこは利用者に対する利便性のアップということを考えて、職業紹介という部分を切り出して持ってくることで整理をさせていただいたという状況でございます。

会長 よろしいでしょうか。

松井委員 いわゆるアクションプランでやっているさいたま市、志木市、所沢市とか秩父市でやっているものと、今回の特区協定を結んでつくられたものとはどこが違うんですか。同じものと理解してよろしいんですか。

職業安定部長 アクションプランで実施しております一体的実施と今回のハローワーク特区で一番大きく違うのは、県からの人材がお1人いらして人事交流を行って、こちらのほうで特区の業務に携わっていただいているということです。一体的実施ではそういった人的な交流はございませんで、機能として、ハローワークの機能、それから、自治体の機能をお互いに持ち寄って事業を展開するという意味では特段の変わりはないと思います。そして、先ほど来申し上げている知事からの指示という枠組み、これが全く別のものになっています。

会長 県からは何かご発言ございますか。

埼玉県 今、小野寺部長さんがお話になったところでございますけれども、今回サテライトを実施するというふうなことについては、ハローワークさんで持っている職業紹介の機能、また県がこれまで行っていたきめ細かな就業支援を一体化して、相談から就職まで一貫した就業支援を実現するということが今回の特区の活用によって県がやろうとしていた大きな目標でございますので、そういった意味合いでサテライトを実施したというふうなことでございます。またそういった中で、先ほどありました、ハローワークの中でいろいろやっておりますけれども、その中でやっぱり就労支援の部分についてのボリュームというんでしょうか、きめ細かさとかそういったものが違いますので、やはり今回の取組については、より以上の求職者なり利

用者にとっては大きな効果になる取組かなと思っております。

会長 おそらく今の松井委員のご質問の背後にある問題意識といいますか、問題関心というのは、この審議会のメンバー全員が共有しているところだと思うのですが、協定書を拝見しますと、第1条で、ハローワーク特区は、「ハローワークが移管されているのと同質的に同じ状況を作り」、そして、その後、移管の可能性について順次検証を行っていくことになっていて、その第一歩として、第2条にありますように、ハローワーク浦和が現に行っている事業と埼玉県が行っている事業の中で一体的に実施可能な部分として合意できるところを立ち上げの形としてつくったということが今回説明をいただいているものだと思います。

ですから、おそらく松井委員さんのご質問は、立ち上げの仕方がどうであったかということもですが、今後、移管可能性についての検証作業といいますか、状況の推移をこの審議会としても少し関心を持って見守っていくというような含みのご質問かというように今伺いましたが、そんなようなことでよろしいですか。

松井委員 はい。

会長 それでは、ほかにいかがでしょう。

山本委員さんがお待ちいただいていたね。では、お願いします。

山本委員 就職者数のことでお聞きしたいのですが、まず、資料が、2枚に分かれています。2枚目の中高年コーナーと福祉人材就職コーナーのデータについては、1枚目の就職の実績に、この2つのコーナーで相談された方が就職した実績が含まれているのかということです。

そして、サテライトを11月までに2,025名の方が利用されていて、それに対して本来の目的である就労に結びついたところが11件、パーセンテージでいくと0.5%ぐらいになるかと思いますが、ここについてはどう見ているのか。2,025名が就職のために来ているのに11名しか実績がないので、ここは何で、例えば就職のミスマッチがあるとか、どんな理由でこういう数字になったのか教えていただければと思います。

会長 お願いいたします。

埼玉県 まず県の中高年コーナーについての就職者数でございますが、これ、確認の方法がなかなか難しいところがあります。11月に実施して確認をとった人数となりますと、実際には27名の方が就職に結びついたと思われまして。ただ、これは確認がとれたということなので、サテライトが開設してからということがなかなか確認がとれないものです。11月に確認がとれた人数からいいますと、27名の方が就職に結びついたところでございます。

そして、福祉人材については、そこで職業紹介もおこないますので、こちらは2名の方が就

職に結びついたというところでございます。

今後、我々県からいたしますと、ハローワークコーナーがございますので、そことの相互連携の中で就職者の数をさらに多く持っていきたいと考えているところでございます。

その点について、1枚目のハローワークのデータには、その部分については確認の方法が違ったものですから、記入はしておりません。

会長 はい、どうぞ。

山本委員 ということは、11名と29名なので、特区としては40名の方が就職されたと理解してよろしいのですか。

埼玉県 県からいたしますと、先ほど申し上げましたとおり、10月29日以降、そこで受けた方ということでもないものですから、正確に言うとちょっと難しいのですが、全般的なことからいうと40名ということでもよろしいかと思っております。

職業安定部長 今のご説明で、中高年コーナーというものがラムザで開設する以前から、浦和のWith Youさいたまで継続的に実施されておりましたので、そこからの継続支援者が入っている可能性があるというご説明です。

あわせて確認をとっている就職の方法が、必ずしも例えばハローワークではなく、自己就職者なども含んでの就職ということと聞いておりますので、そういう意味でいっても、必ずしもハローワークを介してということではなく、また、ラムザ内のハローワークを介してということでない可能性もあるということです。

あわせて、私どものハローワークコーナーの中で中高年コーナーを利用した人が、ラムザのハローワークコーナーを通じて就職した可能性はあるのですが、そこは、まだ把握しておりません。今後、ハローワークコーナーの中で中高年コーナーの方がどれだけ就職したかという数字もきちんと把握はしていきたいと思っております。今、施設内の中でもデータの整理をしている最中ですので、その辺もまた次回以降お示ししたいと思っております。

会長 局長、お願いいたします。

局長 整理のために申し上げますと、就職についてはハローワークとしては2種類考えておりまして、紹介就職と自己就職があります。紹介就職というのは、ハローワークとして職業紹介をして紹介状を切って、その結果就職することでありまして。ハローワークは利用したけれど、その後、自分で自力で就職なさったという方の数については、ハローワークとしては、私どもが仕事をしたから就職をした数だとはそもそもカウントしておりません。県のコーナーでも職業紹介はできる受託者さんがやっておられますので、職業紹介によって就職されたという数

を挙げることもできるのかもしれませんが、今のところ、県で把握していらっしゃる就職というのは、自己就職も含んだ方だという理解でよろしいですか。

埼玉県 正確に申し上げますと、11月に確認できた就職者の方は143名でございます。先ほど申し上げた27名は、民間事業者による職業紹介による就職が27名ということです。従来、県が就職の確認の方法としてやっている人数からいうと143名ですが、確認の中で、ハローワーク利用によって、つまり、サテライト以外の埼玉県内のハローワークを利用して就職できた方が50人、また、自分で探してきた求人とかコネクションの中で就職した方が66名ということで、トータル的には143名ということで把握はしております。

会長 はい、どうぞ。

山本委員 いろいろ説明を受けたのですが、何か定義をつくってもらって、データなので、やっぱり何か一定の条件を介してつくらないと全く比較ができないと思いますので、できるのであればよろしくをお願いします。

会長 そうですね。それで、もう1つは、この特区という新しい試みにふさわしい判断の基準のつくり方というようなことも少し考える必要があるかもしれません。

堀口委員さん、お待たせしました。

堀口委員 事業目標の関係でお聞きします。就職率が23%ということは、通常の計画だと非常に低いような気がします。期間の問題とか求人数の問題とかあるかと思いますが、この23%にした決定の経緯と、先ほど小野寺部長から11月末の報告で11人が就職したという話がありましたが、11人の就職だと目標に達することもできないのではないかと思います、その辺の状況について教えていただきたいと思います。

職業安定部長 まず就職率の設計についての考え方ですが、これは先ほど少し申し上げたように、従来から運営しております同じような施設で、ハローワークプラザという、雇用保険関係の業務がない、情報提供と就職の相談と紹介を行っている施設、それから、同じようなマザーズハローワークが大宮にもございます。23%は、このあたりの実績を見まして、実績並びで計算をしております。ですから、基本的な既存施設と比べて遜色ない実績を上げるという意味で設定をしております。

今、現状についてのご指摘については、ご指摘のとおりでございまして、この状況で進みますと目標の達成は大変難しい状況にありますので、まずは当然、利用していただいて、かつ、その上で情報検索のみではなく、職業相談につなげ、そこから紹介をし、就職をさせていくという流れをもう少し徹底してやっていかなければならないと認識しております。

会長 よろしいでしょうか。

堀口委員 はい。

会長 どうぞ、佐藤委員さん。

佐藤委員 出された利用状況を見ますと、単純に1日平均で76名の方がご利用になっているということだと思います。先ほどのアンケートの評価との関係も出てくるとと思いますが、今現在1日平均76人という数字が、サテライトとして考えたときに、大体想像した利用人数なのか、それとも、多いのか少ないのか。それとあわせて、ハローワーク浦和の管内ということですから、1日平均76人がサテライトを利用されているということによって、浦和の利用者が例えば増減なりがあるのかどうか、それについてまずお聞きしたい。

そして、これも利用状況のことも関係するのですが、PRの関係です。この資料にもPR用のチラシがついていますが、やはり多くの皆さんにご利用いただくということを考えれば、PRの仕方ということもあると思いますので、PRについてお尋ねしたい。満足度の関係では、やはり利用者がある一定の人数であれば満足度は上がるんだと思います。例えば過去のように、ほんとうにリーマンショックの後だとかいろいろ含めて、ハローワークを大量の人が利用することになると、当然、数字的には満足度は落ちることになりますから、今の利用状況がどうなのかとあわせてどうしても満足度は関係してくると思います。その辺をどういうふうにお考えになっているのかということ。

それから、先ほど、検証というお話がありました。これは3年間の中で、検証をしていくということで、最後に検証ではなくて、途中途中で検証していくことになっていますから、その検証のタイミングをどのように考えているのか、そして、検証の内容についてどのように考えているのか、これについてお聞きをしたいと思います。

質問が2つで、あとは意見というかお願いします。やはりハローワーク特区、このサテライトを私どもで1回視察させていただくことがいいのではないかと思いますので、できましたら、議長のほうでお諮りをいただくとありがたいと思います。よろしくをお願いします。

会長 それではまずご質問についてですが、1点目は、これはどちらからお答えいただくのが適切でしょうか。

では、小野寺部長さん、お願いします。

職業安定部長 利用状況についての評価ですが、事業目標8,000人というところで考えますと、ハローワークは、土曜日を抜かしている計算になっており、稼働日が約100日あります。そうしますと大体1日80人平均ですので、やや届いておりませんが、一定のてこ入れをすれば何とか

実現が可能性な数字ではないかと思っております。ただ、ご指摘のようにまだまだPRをしていかなければいけない思っております。

それと、ラムザの開設に伴いまして浦和本体の状況ですが、まだまだこういう状況なので本体のほうに影響が出るような状況ではありません。実は、これまでハローワークを利用していらっしゃるなかった方の利用も見られていると聞いております。特にマザーズコーナーは、まだまだ人数は少ないのですが、これまでこういった施設が近くなかったということで初めてお使いいただいている方も結構いらしていると聞いております。そういう意味では、新規の来場もまだ今後見込めるのかなと思っております。

埼玉県 満足度につきましては、今、それぞれサービスの中でやっていくことですが、今後サービスの充実を図りながら満足度を高めていくことと、PRについては、県としてももろもろ情報の媒体がございます。「彩の国だより」も含めて、さらにもっと、また市町村も含めて関係各機関にPRを図りまして、利用者の増に向けて努力していきたいと考えております。

会長 局長、お願いします。

局長 特区にかかわる検証の関係でございます、検証そのものということになりますと、これは埼玉だけの問題ではなくて、佐賀のほうの特区もあわせて、どういう形で検証していくかというプロセスになるかと思えます。これにつきましては、中央でおそらくは地域主権戦略会議のほうで何らかの形でなされていくだろうと考えております。具体的にそのような道筋が今、示されているわけではございませんので、とりあえず特区をやっている当事者であります労働局ないし県としては、検証に耐えられるだけのデータをしっかり持つておくということだと思います。

そういう意味で、私どもの立場からすれば、ほかのハローワークの機能と比較可能なデータはしっかりとっておかなければいけないし、今回新しくやっているものについて、例えば夜間の状況とかそういったことにつきましても検証可能なデータをとりたいということで、本日、若干細かい数字をお示ししているようなところでございます。本日データについてのご指摘もいろいろいただきましたので、それも含めて今後充実させていきたいということと、それから、やはりこの地方労働審議会の場も含めて、利用者の意見を集約して最終的な検証の資料として本省に上げていけるような形にしたいと考えております。

会長 検証作業の実施についての国と県との責任の関係はどんなふうに考えておいたらよろしいでしょうか。

局長 これにつきましては、検証の枠組み自体がどのような形になるのかということがまだ何も示されておられませんのでいかんとも言いがたい部分がありますが、いずれにしましても、今やっております特区につきましては、ハローワークの関係部分は労働局が責任を持って運営するということでございますので、その部分についての検証材料は私どもが用意していく、逆に県のほうでやっておられる部分については基本的には県でもご用意いただくということになると思います。

会長 佐藤委員さん、そのようなことでよろしいでしょうか。

佐藤委員 結構です。

会長 それで、ご意見として述べられた点ですが、視察ということは、この審議会としての事業の現場を視察するということですか。

佐藤委員 そうですね。

会長 もう少し趣旨を、ご説明をお願いします。

佐藤委員 誰でも行ける場所ですので、自分で行って見てくれば？ ということにはなるのかもしれませんが、ただ、行ってもほかの利用者の皆さんもいらっしゃる中で、きちんと例えばコーナーのご説明をいただいたりだとかいうことになれば、やはり審議会なら審議会として視察をさせていただく。場合によっては、サテライトと、ほかの、一番いいのは浦和かもしれませんが、浦和のハローワークと両方をあわせて、そこにどういう違いがあったり、どの部分をこっちのサテライトへ持ってきているのかとか、そんなところをもし一緒に確認ができればと思っています。

会長 もし審議会として視察をさせていただくということになりますと、もちろんそういうことが必要であるかどうかという事務局のご判断もあると思いますし、佐賀との関係もあるかと思いますが、一応、視察のポイント、論点、観点をはっきりさせて、審議会で今後の検討議論の素材になるような情報を得に行くという目的をはっきりした形にすることだと思います。ですから、そういう形にするかどうかということについては、審議会としての意思決定が必要ではないかと思います。

佐藤委員 もしくは、審議会の皆さんの中で、希望者で、例えば県なり労働局と一緒に現地を見させていただくということでもよろしいかと思います。

会長 そうですね。いずれにしても、審議会としてかかわってもらおうということになりますと、皆さん全体でも少しご意見を出していただく必要があると思いますが、いかがでしょうか。今のご意見というより、ご提案ですね。

佐藤委員　そうです。

会長　それでは、いかがでしょうか。

川本委員　賛成です。

会長　賛成ですか。

川本委員　はい。

会長　ほかにいかがでしょうか。

公益の先生方、いかがでしょうか。

畑野委員　機会があれば。

会長　必要ありますか。

畑野委員　そうですね。

会長　特にご異論はありませんか。

局長、いかがでしょうか。佐賀との関係もあるかと思いますが、そういった取り計らいは可能でしょうか。

局長　もしよろしければこちらから幾つか日を提示させていただいて、おそらくご都合のつく方という形になるかと思います。全員一遍にといことは多分難しいかもしれませんが、幾つか日を提示させていただいた上で調整させていただいて、ご案内申し上げるという算段でよろしければ、対応させていただきたいと思います。年明けぐらいのよろしい時期を見計らって、年度内に実施するというところでよろしゅうございましょうか。

会長　そうですね。

県のほうでもよろしいでしょうか。

埼玉県　はい。

会長　それで、今、佐藤委員さんのご意見の中に、ここの事業プラス、同じ管内ということで、ハローワーク浦和の状況との関連性も入っていたわけですが、そういうことも含めて一括で可能ですか。

局長　もう既に本省も含めて幾つか視察は受け入れておりまして、そういう場合には、本所を見て、ラムザも見て、アクションプランの一体的実施の窓口も見ていただくというようなアレンジをさせていただいておりますので、似たような形でできればと思っております。所要2時間程度でやっております。

会長　わかりました。

では、事務的な調整もごさいますでしょうかから、具体的な段取りにつきましては、局長と私

との間のご相談の上で皆さんにアナウンスさせていただきたいということによろしいでしょうか。

では、そうさせていただきます。

ほかにこの件で。どうぞ、中島委員さん、お願いします。

中島委員 少し、確認と、要望というか、お願いをしたい部分があります。先ほど目標数値が幾つか出ていましたが、就職率23%ということで、先ほど山本委員さんでしょうか、就職率の定義という話がありました。お話を聞いていると、就職率をどう捉えるのか、就職された方をどのように捉えるのかということはなかなか難しいと。ここの就職率の23%というのは、あくまでもここを利用した方がここから就職したという数値の目標ということの理解でよろしいのでしょうか。それが1点。

そして、これはお願いですが、先ほどPRがなかなか、人もなかなかまだ少ないしということもありましたので、PRでは、ここがどう違うのか、浦和とかほかとどう違う施設で、使うとどういいのか、この辺がわかるようなPRをしていただければと思います。そうでないと、たまたま近い人が使うというだけで、今回一体的でやっているというメリットがあまり理解されないということになると思います。それはまた検証したときの中身がどうだったかということにもつながってきますので、やはりこの施設がどういうことでどういいのかと、ある意味でいえば、利用される方に非常にいいところがわかるような形、あるいはほかとの違っているところがわかるような形でPRをいただければということが1点ございます。

あと、いま1つ要望の関係で、アンケートのお話が出ていましたが、私どももアンケートをいろいろ書きますけれども、大体、感覚的にあんまり悪くないと、いいよというように書いてしまう部分があります。例えばハローワークを使われる方は、おそらく1回ということではなく、複数回使われる方が多いと思いますので、また使いますかとか、同じような環境にいる方に勧めますかのような、何か聞き方の工夫をしたらいいのではないかと思います。ただサービスがよかったか悪かったかということもさることながら、何か実態がわかるようなアンケートのとり方の工夫もお願いできれば、今後どういうふうに改善しなければいけないのか、あるいはどういうところが非常によく評価されているのか、その辺も分析できると思います。これは要望としてお願いしたいと思っております。

会長 どうぞ。

職業安定部長 まず1点目の就職率ですが、中島委員のおっしゃるとおりでございます、この施設を通じて職業紹介をし、就職をした件数になります。先ほど来、いろいろな定義がと

というお話がありました。基本的には、県の中高年コーナーの民間事業者が職業紹介をして就職をさせたものだけを取り上げると。中高年コーナーを使われて、ハローワークコーナーもあわせて使われている方については、結果的にどちらの職業紹介で就職したかの1件だけをとりますので、最終的には重複を排除した上で、この施設内で就職した件数の合計ということになります。

もう一点、PRにつきましては、ご意見いただいたとおり、一体のメリットと、それから、アンケートにもよく書いてございますように、ゆったりとしたスペースで、ハローワークの事務について比較的時間をかけて丁寧に対応ができるといったメリットもPRしながら、より一層の利用活用を図っていきたいと思っております。

埼玉県 アンケートにつきましては、今ご要望いただきましたので、ご要望に基づいて検討してまいりたいと思います。

会長 どうもありがとうございます。大変重要なテーマですので、前回の審議会でもここで確認をいただきましたように、この件につきましては、この審議会として、今回、それから、先ほどご提案のあった視察、それから、その後また、継続的な課題として議論をしていきたいと思っております。時間のこともございますので、この件についての質疑はこの辺でいかがでしょうか。

根岸委員 1点だけよろしいですか。

会長 1点、はい。

根岸委員 済みません、アンケートの件で1点だけ。私が、非常に興味があるのは、求職をしていない人ということはいわゆる非労働力人口ですので、完全失業者には入らないわけですね。その方々が求職活動をするということになると、完全失業者にカウントされるわけです。ですから、M字カーブのところでもともと失業者に入っていない人が求職活動をする、失業者に入る。いわゆる労働力人口に加算されるので、そういったデータは今までハローワークでとっているのですか。

初めて来ましたという人がどんどん増えてくるということは、いろいろな、今、県でもウーマノミクスとかいろいろなことを推進していますので、そういう動きが出てくるということは社会的にいても非常にプラスだと思うのです。求職活動をしていない人は今まで完全失業者の中には入っていないわけですから、入ると今度は完全失業者にカウントされて、労働力人口の中に入ってくるという図式になります。

社会全体を考えると、労働力人口をどんどん増やすという意味で、そういうアンケートを今

後、今回のサテライトだけでなく、ハローワーク全体で取るといいのではないかと思います。そういうデータをとってないのであれば、初めてですかとか、今まで求職活動していますかとか、いろいろなことをとられていけば、労働力人口が増えるということに多分つながると思います。そういった集計のとり方も、一体化とは別かもわかりませんが、ぜひとられてほしいと思います。いろいろな施策を県とかいろいろな行政でもやっています。そういったものがじわじわときいてきているのかいないのかというデータはなかなかとれないので、そのようなものも1つ工夫としてトライアルしていただければと思います。これは要望でございます。

失業者は、厚生労働省ではなく総務省管轄になるので、多分そういう難しさがあるのかもわかりませんが。

職業安定部長 いわゆる毎月毎月出しています雇用失業情勢の分析の中で、無業者のカウントはしています。ただ、無業者といっても、この方たちが1年間以上職に就いていなかったというだけであって、求職活動をしている可能性があるのも、今ご指摘があった厳密な数字というものはおそらく今までとっていないのではないかと思います。何らかのタイミングでもしそういう把握ができるのであれば、少し検討はしてみたいと思います。

会長 ありがとうございます。そのようなことで継続的に取り上げてまいりたいと思いますので、よろしくご協力お願いいたします。

本日この件で、埼玉県の新井就業支援課長さんと田口同主幹さんにわざわざお時間を割いてご出席いただきました。大変ありがとうございました。引き続きご協力をよろしくお願いいたします。

埼玉県 よろしく申し上げます。

会長 お2人つきましては、ここで退席をされます。

企画室長 それでは、埼玉県につきましては、ここで退席といたします。

会長 ありがとうございます。

(埼玉県退室)

会長 それでは、続きまして、議題2に入らせていただきたいと思います。議題2は、埼玉労働局労働行政の運営状況についてであります。事務局からご説明をお願いいたします。

全てのご説明を頂戴した後に一括でご質問をお受けしたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

局長 それでは、まず私から、今年度の埼玉労働局の行政運営の概況についてご説明を申し上げます。資料ナンバー6が、行政運営状況の説明資料になっております。6-1の前に概況

がついておりますので、これに沿いましてご説明を差し上げたいと思います。

県内の雇用情勢は、平成23年8月以降、緩やかな回復基調が続いておりました。有効求人倍率は昨年末には0.52倍でありましたが、7月には0.60倍まで上昇いたしました。その後、8月の有効求人倍率が0.59、9月が0.56と2カ月連続の低下となりまして、先月末に発表いたしました一番新しい有効求人倍率、10月が0.56倍ということで、前月同水準、ちょっと様子見というような形になっております。

求職・求人別に見ますと、求職者数は今のところまだ減少基調でございますが、有効求職者数は11万人を超えておりまして、リーマンショック前と比較すると、水準としては1桁多いという状況が続いております。求人の動きを産業別に見ますと、特に電気機械器具製造業、輸送用機械器具製造業などを中心に求人の減少が目立つようになってきておりまして、県内に大量雇用調整の動きも見られますので、今後、欧州経済動向、また日中関係問題など先行き不安要因が指摘される中で、ここ数カ月、動向については特に注視していく必要があると考えております。

こうした中で、埼玉労働局といたしましては、全員参加型社会の実現と質の高い雇用の確保を目指して行政を進めているところでございます。まずハローワークにおきましては、職業相談、職業紹介に当たりまして、個別担当者制を積極的に取り入れながら、よりの確な求人・求職のマッチングに努めております。

雇用保険受給者につきましては、早期再就職のためにめり張りをつけた職業相談を実施しておりますし、また、雇用保険を受給できない方に対するセーフティーネットといたしまして、昨年10月から求職者支援訓練が実施されておりますが、昨年度中にこれを受講されて、コース終了後3カ月以内に就職した者の割合が71%と、まずまずの運営状況かなというような数字が出されております。

また、新規学卒者支援につきましては、ここ数年、埼玉労働局としては独自の取組も含めまして力を入れてまいったところでございますが、平成24年3月高校卒業生につきましては、徹底した未就職者ゼロ作戦の展開の結果、8月末までに未就職者をゼロにすることができました。これは厳しい経済環境にもかかわらず、経営者の皆様が求人面でのご協力をいただいたことによるということは言うまでもありませんが、ハローワークにおきましても、ジョブサポーターを活用して個々の未内定者に対してきめ細やかな支援に取り組んだ成果でもあらうと考えております。

また、新規大学等卒業予定者につきましては、ハローワークが大学と連携をして、大学に入

り込んで大学生への就職支援を行うという1所1大学制を2年前に始めたわけでございますが、これで培った支援ノウハウを、今年度からは県内54大学全てに対してニーズに応じて展開するという取組を進めております。

議題1の特区とも関連することでございますが、平成22年12月に閣議決定されました、国の出先機関改革に関するアクションプランに基づいて推進されております、地方公共団体のサービスとハローワークの職業相談・職業紹介を一体的に実施するという一体的実施の取組につきましては、昨年度、5市と取組が始まったところでございます。連携に当たりましてのノウハウの蓄積も進んでおりまして、昨年度、そして、今年度と順調に成果を上げており、各自治体に喜んでいただいております。今年度は、寄居町、川越市、鴻巣市の3団体と事業を開始する運びとなっております。地域公共団体の窓口担当部局と連携して、国の機関としてのネットワークやダイナミクスを生かしながら、地域のニーズにきめ細かく応えていくという取組でございますので、今後も利用者の皆さんの役に立つように努力していきたいと考えております。

また、今年度前半は先の通常国会において改正された労働者派遣法の施行が10月1日であったという事情がございましたので、その改正内容の周知にも努めたところでございます。

労働基準行政の関係につきましては、目下のところ最大の課題は、労働災害の増加でございます。休業4日以上労働災害の発生件数は、昨年は全国では増加してはございましたが、埼玉局管内では2%の減少ということで昨年は成績がよかったんでございますが、前回ご報告申し上げましたとおり、今年に入りましてから一転して大幅な増加に転じております。

こうした動きを受けまして、年度前半は緊急対策を講じることといたしまして、災害多発業種に対する監督指導の強化や事業主団体への災害防止の取組強化のお願いを差し上げたところでございます。こうしたものの成果もありまして、1月から10月末までに把握された件数の速報値では、前年同期比で8.8%の増加となっております。年度当初は3割を超える増加率であったことと思えば増加率の大きさは小さくなっております。しかし、大変厳しい状況であることには変わりがないということでございます。死亡者数についても、資料上は39人、前年同期比5人の増となっておりますが、一番新しい数字で、12月4日現在で41人、前年同期比でプラス6ということで、こちらも厳しい状況になっております。

なお、最低賃金につきましては、いわゆる地域最賃、埼玉県最低賃金でございますが、これは平成24年10月1日発効ということで12円引き上げ、時間額771円となりまして、いわゆる生活保護水準との乖離も解消されたところでございます。産業別の最賃、特定最賃6本につきましても12月1日発効でそれぞれ改定されたところでございます。

また、雇用均等行政に関しましては、7月1日に改正育児・介護休業法が100人以下の企業に対しても全面施行となりましたことから、年度当初は施行に向けて最後の周知に努めたところでございます。事業所訪問によります規程整備指導などを頑張ったところでございます。また、6月に「女性の活躍促進・企業活性化営業大作戦」、働く「なでしこ」大作戦とっておりますが、これのもと企業トップ訪問などを進めておりまして、ポジティブ・アクションの促進に取り組んでいるところでございます。

次に、年度後半の取組についてでございます。職業紹介に関しましては、求職者のニーズに応じた求人の質的な確保に努めまして、開拓した求人については特にしっかりとフォローアップをしていくといったようなことをいたしまして、求職者・求人者双方に対するきめ細かな支援サービスによって、よりよいマッチングを実現していきたいと考えております。

また、求職者支援制度につきましては、さらに効果的な運用を図るために、関係機関と連携しながら、ハローワークの窓口で把握した訓練ニーズを的確に訓練設定に反映させるといったようなことを通じまして的確な訓練コースの設定を促進するとともに、受講中からマンツーマンによるハローワークによる一貫した就職支援を行うことで早期就職を図ることとしております。

新規学卒予定者につきましてはこれからが正念場でございますので、今年も高校生につきましては未就職者ゼロ作戦による個別支援の徹底を、また大学生につきましては、大学のニーズに応じたきめ細やかな支援を展開することにより、内定率の向上、正社員への就職の実現を進めていきたいと考えております。

障害者雇用に関しましては、昨年は雇用率が全国最下位ということでございましたが、昨年度末までにハローワークを挙げて雇用率未達成企業1,440社全てを回らせていただいて指導を行った結果、今年6月1日現在の雇用率も、また未達成企業割合も、大幅に改善を見たところでございます。来年度は法定雇用率のアップが予定されておりますので、年度後半につきましては、特に来年4月1日現在で雇用率未達成となることが見込まれる企業に対してアプローチをし、雇用支援に努めることとしております。

あわせて、年金の支給開始年齢と雇用をつなぐための改正高年齢者雇用安定法の施行が来年度に迫っておりますので、これもまた雇用管理制度の見直し、特に労使協定の見直しが必要な企業がたくさんございますので、これについても個別に対応を促進してまいりたいと考えております。

労働基準関係につきましては、引き続き、的確な申告処理、監督指導に努めるとともに、災

害防止につきましては、特に災害が増加している業種の事業主団体には、毎月、災害動向や対策に関する情報提供をしておりますので、これを継続していくこととしております。また、年末年始、特に荷動きが多く、災害が起こりがちですので、無災害運動を年末年始に展開いたしまして、自主的な災害防止活動の徹底を図っていくこととしております。

また、本年は、5カ年計画でございます埼玉第11次労働災害防止計画の最終年でありまして、この目標達成は今の状況ですとかなり厳しいという状況ではございますが、年度後半は、この5年間を総括した上で次期計画案を作成して、この審議会においてもご審議いただくことを予定しておりますので、よろしくお願い申し上げます。

雇用均等関係では、引き続き、働く「なでしこ」大作戦を推進してまいりますほか、1月から3月が均等・両立推進企業表彰の募集期間でございますので、積極的な応募勧奨を通じて、県内企業のポジティブ・アクションの取組の促進と先進事例の充実につながっていけばと考えております。

なお、今年度後半から新たな取組といたしまして、大学への労働法出前講座を始めることにいたしました。総合労働相談の事例などを見ましても、もう少し労働法の知識があればと思うようなケースが多々ございますので、これから社会に出る学生さんたちに労働法の基礎知識を身につけてもらって、ある意味、生きる力を強化してもらおうという思いで始めたものでございます。大学の要請があれば、私以下、幹部職員が大学へ出向いて、もちろん無料でやるということでございます。また、テキストを本日の資料の中にご参考にお配りしておりますので、後ほど見ていただければと思います。「知って役立つ労働法」という冊子がついております。これをテキストにしてセミナーをやっております。

以上、概略についてご説明申し上げましたが、詳細につきましては、各部長、室長からご説明を申し上げます。

総務部長 総務部長の坪田でございます。総務部所管事項について、資料6-1から、総合労働相談の運営状況と労働保険の状況についてご説明をさせていただきます。

まず6-1の1番目、総合労働相談コーナーにおける適切な対応でございます。前回もお話をいたしました、本年度上半期の状況がまとまりましたので、状況を説明いたします。県内には10カ所の総合労働相談コーナーがございます。上半期でご相談のあった件数が約2万7,000件、全国5位の数でございます。年間で申しますと約5万6,000件から最近では5万7,000件で推移してきました。その傾向から申しますと、この上半期の棒グラフにありますように、若干減少傾向ではありますが、引き続き高い水準ではございます。

そのうち、実際に現在、民事上の紛争を生じている事案が約6,000件強ございます。こちらは、6 - 1の右側の青い線の棒グラフですが、この件数についても、やはりやや減少傾向でございます。

そのうち、どういう内容で民事上の紛争が生じているかと申しますと、資料の1ページの下横の帯状のグラフでございます。これを見ていただいておりますように、年々、解雇事案は減少傾向でございます。同じように労働条件の引き下げ事案も減少傾向です。解雇、労働条件の引き下げが民事上の紛争の多数を占めておったわけですが、これはやや減少傾向になり、その反面、そう大きく増加しているというわけではないのですが、いじめ・嫌がらせ事案に対するご相談が年々増加してきている傾向にあるということがご覧いただければと思います。

このような状況に対応するために、特に各監督署に労働相談コーナーが置かれています。コーナーには局の職員が巡回をして研修に努めておると同時に、10月には職場におけるパワーハラスメント及び改正労働法についての支援セミナーを実施したところでございます。

2ページをご覧ください。年度後半の取組といたしましては、総合労働相談員32名全員に対し、現時点では実施済みですが、ロールプレイング方式による実践的な研修を実施いたしましたし、引き続き、巡回指導に努めてまいりたいと思います。また、職場のパワーハラスメント予防・解決に向けた提言、改正労働法の周知に努めていきます。さらに、先ほど局長が説明されたように、大学の学生に対して出前講座ということで、労働法の説明をしていきたいと思っております。

相談を受けた事案で、事業主等に助言・指導を局から求められた事案が2ページの棒グラフの左側でございます。この件数についても、解雇、労働条件の引き下げ等の事案が減少していることに準じて減少しております。そのうち、あっせんを依頼された件数が右の棒グラフでございますが、こちらも減少しております。年度後半の取組といたしましては、まず助言、あっせんにより紛争が解決できることが見込めるものについては、相談者に対して積極的に利用を呼びかけてまいりたいと思っております。そのような適切な指導ができるように、相談員の指導に努めたいと思っております。助言・指導とあっせん申請の中身については3ページの棒グラフになっておりまして、こちら解雇事案が減少しておりますが、特に、いじめ・嫌がらせ事案に対するあっせん申請が増加しているということがご覧いただければと思います。

以上、大体、総合労働相談コーナーの状況でございます。

4ページは、労働保険についての状況でございます。進捗状況といたしまして、労働保険については、現在、3カ年計画ということで本年度は最終年度でございますけれども、労働保険

の適用事業場17万件の目標に対して、9月末現在では17万853件ということで、現時点では目標をクリアしております。ただ、この労働保険というものは、やはり出入りといいますが、事業場が新設されれば、消滅していく事業場もあるということ、年度後半には事業を廃止しましたという届出もたくさんありますから、総体として17万件を維持していくためには、引き続き、新設された事業場に労働保険の加入を行っていただくということが必要になってまいります。同時に、特に3次産業等で本来加入するべきなのにまだ労働保険に加入されていないところがあれば、引き続き、加入に勧奨していくということが必要になってまいります。

そこで、4ページの下のほうに年度後半の取組といたしまして、特に3次産業等で労働保険に未加入のところがあるのではないかとということが考えられますので、それらについて、特に許認可権限を有する関係機関と連携いたしまして、保育、介護、飲食店等の事業場に対しては重点的にリーフレットを配布する等をし、また、それらの適用状況も見ながら加入を促進してまいりたいと思っております。また、本年度で3カ年計画が終了いたしますので、次年度に向けて第5次の労働保険適用促進3カ年計画を樹立したいと考えております。

加入をしていただきますと労働保険を納めていかなければいけないわけです。それが5ページの表でございます。労働保険料を納めていただく額といたしましては、本年度については、現在のところ933億円でございます。23年度については1,000億円を超えておりましたが、本年度につきましては労働保険の料率が軽減されておまして、それに伴い、全体的に集めるべきお金の額も少なくなっている状況でございます。収納額が、前年度は40.11%で、本年度は9月末時点で40.06%と若干下回っておりますが、四捨五入すれば前年とほぼ同率になっております。

年度後半の取組といたしまして、6ページの最後の行をご覧ください。収納率の目標が前年度の収納率プラス0.5%としておりますので、9月末時点で昨年度と同様であれば、もう少し頑張らなければいけないということでございます。5ページの下の方に戻っていただきまして、特に高額滞納事業場あるいは複数年度にわたって滞納している事業場については、積極的に特別滞納整理ということで対応していきたいと思っております。常習的な滞納事業場については、財産調査の上、督促あるいは差し押さえ等、国として適切な処分を行ってまいりたいと思っております。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。

資料番号のインデックス6 - 2をご覧ください。10分程度で簡単に説明をさせていただきます。まず、1.法定労働条件の確保・改善対策の推進ということで4つの項目を掲げております。それぞれについてご説明をさせていただきます。

まず（１）の申告事案に対する対応でございます。労働基準監督署における労働者からの事業場の労働基準法等の違反事実に関する申告、救済を求める訴えということでございますが、暦年で見ると１月から９月までで953件と、前年同期の1,085に比べ132件減少しております。ただ、これは平成20年９月のリーマンショックの翌年が、平成でいいますと最高の1,585件となりまして、それをピークとして減少しておりますが、やはり平成20年のリーマンショックのあった年と同一の水準ということから、いまだに高い数字を維持していると考えております。

あわせて、本年に入りまして、県内の倒産件数が昨年と比べてやや増加傾向にございまして予断を許さない状況でございます。特に昨年と比べて今年の水準は、大ざっぱに言いますと大体８割の後半となっておりますが、この７月、８月、９月の状況を見ますと前年比で９割台の後半ということで、対前年に対する割合が徐々に高まってきている状況もでございます。そういったことから、申告事案に対しては、適切・迅速な処理を引き続き進めたいと考えております。

次に、８ページ目に参りまして、未払い賃金の立てかえ払いでございます。これにつきましては、ご承知のとおり、倒産に伴う賃金未払いに対しまして国がかわって立てかえて支払いをするという制度がございます。中小企業の実事上の倒産につきましては、労働基準監督署長がその認定を行いまして支払いに向けた処理を行っておりますが、４行目の終わりにございまして、24年度上半期で33件、前年が42件の申請に対して、認定の処理が25件と減少しております。ただ、これにつきましても、先ほどのように倒産件数の増加傾向がございまして、そのような事案につきましては、行政指導による是正の指導を行うとともに、それが完全に達成できないという場合には、この制度の適切な運用を進めてまいりたいと思っております。なお、この制度につきましても、労働者が置かれた状況を考慮し、できるだけ早い迅速な処理を目標設定して進めているところでございます。

次に（３）の法定労働状況の履行確保に向けた定期監督の実施ということでございます。これは24年上半期の埼玉県内の事業場における件数でございますが、定期監督の実施件数が966件と、前年同様約1,000件の水準で実施しております。主な違反につきましては、下の棒グラフにあるとおりでございます。670の事業場、69.4%で何らかの違反が認められました。その中でも特にグラフの左から３つ目が、労働時間の違反、割増賃金が適正に支払われていない違反、就業規則の違反、こういうところの問題点が認められましたので、その是正を図っている状況でございます。

９ページにございまして１行目、「なお」ということで、割増の違反のうち、いわゆる単なる計算ミスを除いた、一部の残業時間に対する残業代を支払っていないという違反についてが、是

正支払額が100万円以上の事業場をそれぞれの年度で集計しております。23年度におきましては、20の事業場におきまして約500名を対象に1億2,000万円の遡及支払いを指導したという状況がございます。

それから、表1の下に、また、本年4月末に発生した高速ツアーバスの事故を受け、急遽、業界団体に対して要請を行うとともに、貸し切りバス事業者に対して埼玉運輸支局との合同の監督・監査を実施いたしました。これは全国的な取組の一環として埼玉労働局も実施をしたということでございます。この取組については報道等もされましたが、22の貸切バス事業者に対して指導をし、95%、つまり、21の事業場、ほとんどの事業場で何らかの違反が認められ、その改善を指導したという状況でございます。

年度後半の取組といたしましては、引き続き、申告、それから、未払い賃金の立てかえ払い事案につきましては迅速な処理を行っていく。第3段落にございますが、11月の労働時間適正化キャンペーン、これは長時間労働や不払い残業の防止ということで、労使団体の皆さんに対しても要請を行い、一定の取組をしていただいたところでございます。ご協力に感謝申し上げます。

最後の段落ですが、本年8月に公布された労働契約法につきましては、現在その周知をいろいろな媒体を通じて行っております。特に1月以降、県内各地で説明会を幅広く開催していくこととしておりますので、今後引き続きその周知を図ってまいりたいと思っております。

10ページ目につきましては、適正な労働条件の整備ということでございます。監督官による労働条件の確保を以上ご説明しましたが、適正な労働条件の整備につきましては、3行目にございます職場意識改善助成金とか、第2段落にございます、働き方・休み方改善コンサルタントという非常勤職員を配置し、助成金の活用や専門家の訪問による労働時間の適正化、長時間の抑制に向けた自主的な取組を行う、そういう手法がございます。それにつきまして、引き続き年度後半においても自主的な取組の促進を図っていきたいと思っております。

次に11ページ、最低賃金制度の適正な運営でございます。これは進捗状況の(1)にございます地域別最低賃金、それから、6つの特定産業に適用される特定最低賃金、これがそれぞれ今年度の関係審議会で審議され、決定をされております。(2)にございますとおり、これらにつきましてはいろいろな方法を通じまして周知を図っているところでございます。

12ページ(3)の地域別最低賃金につきましては、その引き上げ幅が最近高くなっておりますので、中小企業の生産性向上を含めたワンストップによる相談体制ということで、埼玉県商工会連合会の皆様方をはじめとしてご協力いただきながら取り組んでいるところでございます。

年度後半の取組としては、最低賃金の周知とともに、(2)にございます、十分な周知の後、監督指導を集中的に実施していくこととしております。

次に13ページ、労働災害の状況でございます。労働災害の動向につきましては、先ほど局長からご説明をさせていただいたとおりです。労働災害の動向につきましては13ページの(1)のイにございます。労働災害の発生状況に応じまして労働基準監督署によるさまざまな指導がございますが、やはり労働災害の件数だけではなく、危険因子そのものを低減させていくためには、ここにございますとおり、リスクアセスメントの普及促進が非常に重要になっております。このため、第1段落の最後にございますが、行政運営方針上、建設業と製造業の50人以上の事業場について、24年度までに導入率を60%まで引き上げるという目標を掲げております。これにつきましては、10月2日現在で56%、対前年比14.2%の増となっております。そういう取組を地道に進めていくということでございます。

それから、ウにつきましては、10月末現在の労働基準監督署による行政指導の状況を説明させていただきます。災害動向に合わせまして指導の強化を図っているところです。

それから、エにございますが、災害が増加して、全産業に占める割合が4割を超えている3次産業についての取組でございます。次の14ページをご覧ください。全国的にも小売業、社会福祉事業が増加しております。そういった点から、全国的な取組の一環として自主点検等を実施しているわけです。オにございますとおり、中でも、当局におきましては、小売、社会福祉を含め、この4つの業種におきまして労働災害が非常に増加をしておりますので、独自に周知啓発活動あるいは団体の皆さんに対する要請と積極的な取組をお願いしているところでございます。

カにおきまして、特に災害の発生件数が大きな割合を占める建設業での災防団体による取組の支援、それから、第2段落にございます、交通事故のほか、休業災害というのはやはり荷台からの転落が非常に多いという特徴を示している陸上貨物業におきましても、その自主的な取組の促進を図っているところでございます。以上が安全対策ということですが、そして、15ページ(2)メンタル対策等でございます。これ以降は健康確保対策ということでございます。特に企業におきましては、このメンタルヘルス対策に非常に関心を持たれ、熱心に取り組まれております。ただ、一般的な対策のほかに個別の事案に対する対策となりますと、なかなか行政機関では対応し切れない面がございます。そういうことから、4行目の後半にございますとおり、委託事業として実施している地域産業保健センターでの健康相談の利用促進や、さらに、メンタルヘルス対策支援センターによるさまざまな取組の周知や個別の相談の利用勧奨を行っ

ているという状況でございます。

次に、17ページに参ります。取組状況の最後になりますが、(4)印刷業等の化学物質管理に関する点検・調査の関係でございます。これは年度当初の行政運営方針にはございませんでした、いわゆる胆管がんの問題でございます。大阪市の校正印刷会社の元従業員らに発症した胆管がん、これを受けまして、全国で6月に印刷業に対する一斉の点検をいたしました。この一斉点検の結果、有機溶剤防止規則の違反事業場の割合が77.5%と非常に高かったという状況でございます。それを受けまして、全ての印刷業者に対して指導を行っていくという方針のもとに、通信調査になりますが、全国で1万6,000件の一斉点検を実施し、埼玉におきましては1,223の印刷業者に対する一斉調査を実施いたしました。一斉調査の結果、それに応じない、あるいは有機溶剤を使用しているというところにつきまして、10月に560事業場を対象に集団指導を実施いたしました。この集団指導にはやはり出席されないという事業者もおりますので、これにつきましては個別に指導していくということで今、計画を組んでいるところでございます。

年度後半の取組につきましては、年度前半の取組を引き続き継続していくということになりますが、労働災害の防止の関係につきましては、引き続き監督指導等を実施していくほか、3次産業に対する災害防止としては、業界の皆様のご協力をぜひお願いしたいと存じます。特に第2段落にございますが、年末年始の無災害運動を現在展開しております。労働災害防止のための意識啓発と自主的活動の徹底を図ってまいりたいと思っております。また、なお書きにございます、本年度中に次期の労働災害防止計画を作成することとしております。本審議会におきましても改めてご審議をいただくことにしておりますので、よろしくお願いたします。

それから、最後に1点だけ触れさせていただきますと、18ページの受動喫煙防止対策の関係でございます。これは法案がまだ成立しておりませんが、昨年の10月から受動喫煙につきましては、飲食店、旅館業を対象とした助成金制度を実施しております。その周知、利用勧奨を引き続き図りながら、受動喫煙対策を進めてまいります。

最後に、19ページ、労災保険給付の迅速・適正な処理でございます。労災保険におきましては、年間3万件を超える新規の請求をはじめ、継続的に請求されている事案に対しての迅速・適正な処理を図っているところでございます。その中でも社会的関心の高い脳・心臓疾患事案、精神障害事案、それから、石綿関連疾患事案の状況を見ますと、下のグラフにございますとおり高どまりの状況となっております。下のグラフの左側にございますとおり、精神障害事案につきましては増加を続けております。9月末現在についても同様の状況でございます。

このような状況の中で、処理が大変難しい事案もございますが、迅速な処理方法を図ってい

くことを行政目標と掲げております。6カ月を超える事案をなるべく減らしていこうということで、現在、年度末時点で30件未満に抑えていこうということで皆様にもご説明させていただきます。9月末現在で42件ということでそれを若干上回っておりますが、引き続き、迅速・適正な処理に努めていくこととしております。

以上でございます。

職業安定部長 引き続きまして、職業安定部所管事項の説明でございます。6 - 3、21ページから、1の「全員参加型社会」の実現に向けた雇用・生活安定の確保ということです。特に主だった部分としては(1)ミスマッチ縮小のための雇用対策の推進でございます。

まず、アでございます。的確な求人・求職のマッチングの推進。これにつきましては、主に求職者の支援に当たりまして個別担当制を開始いたしまして、マッチング機能を支える根幹である基本業務を改めて徹底するということがあわせて現在取り組んでおります。また、求人サービスといたしましては、未就職求人に対するフォローアップに重点的に取り組んでまいりました。しかしながら、求職者の約7割が正規雇用を希望する方であるのに対しまして、正規雇用求人が受取求人の半数以下であるといった状況もありまして、9月末現在の状況でございますが、就職率が21.1%、求人充足率が22.6%といずれも目標に若干届いておりません。ただ、就職率につきましては、前年同期比で2.4ポイントほど上昇しておりまして、改善が図られている部分もあろうかと思っております。

次に、22ページの下です。ウの雇用保険受給者の早期再就職の促進でございます。受給者の再就職促進に当たっても個別担当者制を使いまして推進をしておりますが、それとあわせて、所定給付日数の節目のタイミングを捉えまして、求職活動が振るわない方については、特に呼び出し相談を行うなどめり張りをつけた相談を実施しております。その結果、雇用保険受給者の早期再就職割合は8月末現在26.5%と、目標には若干届いておりませんが、前年同期で4.3ポイントの上昇。手元の最新の数字で申し上げますと、9月末現在で26.9%とさらに改善をしております。

こうした状況を踏まえまして、24ページ、年度後半の取組でございます。アにありますように、求職者支援といたしましては、引き続きまして個別担当者制を推進していきたいと思っておりますのと、あわせて、基本業務の質の向上を改めて徹底していきたいと思っております。また、雇用保険受給者の早期再就職支援につきましては、これまでの対応に加えまして、ウに書いてございますが、新たに給付制限期間中においても必要な支援を行っていくなど検討をしているところでございます。さらに、エでございますが、求人充足を進めるに当たりましては、

求人事業主に対しましても担当者制を導入いたしまして、開拓から未充足の対応まで一貫した責任を持った対応を図っていきたいと思っております。

次に、27ページ、2でございます。地方公共団体、民間と連携した重層的なセーフティーネットを通じた就職困難者等に対する支援の推進でございます。まず、(1)求職者支援制度でございます。特に受講者の確保が課題でございました。生活情報誌などで周知を進めた結果、受講者は増加傾向となっております。ただ、現在におきましてもまだ十分とは言えませんので、受講者を引き続き確保する必要があるとございます。ただ、受講修了者の就職につきましては、担当者制の実施も通じまして9月末現在71%と、目標を達成している状況でございます。年度後半は、生活情報誌等への周知を追加的に実施し、受講者の確保に努め、受講あっせんや就職支援にかかわっております職員・相談員に対しまして、訓練実施施設などの見学も含みます研修を実施いたしまして、専門性の向上を図っているところでございます。

次に28ページ、(4)ジョブ・カード制度でございます。カードの取得者数は目標に対してやや低調であります。本年度新たに開発されました学生用ジョブ・カード、これをジョブサポーターを通じまして大学へ周知するとともに、個別支援の中でも活用していくこととしております。

それから、(5)地方公共団体とハローワークの協定に基づく一体的実施の推進でございます。アクションプランに基づき、一体的実施につきましては、昨年度、志木市、秩父市、所沢市、川口市、さいたま市と事業を開始しております。今年度さらに、寄居町、川越市、鴻巣市と協定を締結いたしまして、寄居町につきましては9月3日に、川越市につきましては10月1日に既に事業を開始しております。鴻巣市は来年の1月7日の事業開始を予定しておりまして、これに向けて準備を進めているところでございます。

昨年度事業開始いたしました5市との実施状況につきましては、29ページに実績を抜粋して載せてございます。既に9月末までにそれぞれの自治体において、おおむね目標を超える就職を上げておりまして、5市全体で1,417人の方の就職を実現しております。あわせまして、自治体からの評価も大変高くなっております。また、9月3日に開設をいたしました寄居町の約2カ月の実施状況についても、39件の就職件数が上がっております。うち、生活保護受給者の方3名、それから、児童扶養手当、いわゆる母子家庭のお母さんが3件ということで実績を上げております。10月1日に開設した川越につきましても、1カ月で11人、うち、生活保護の方2人というような実績になってございます。年度後半におきましても、引き続き、自治体との連携を深めまして各目標達成に向けて事業を推進していくとともに、鴻巣市につきましては、予

定どおり1月7日の事業開始に向けて準備を進めていきたいと思っております。

30ページ、若年者雇用対策の推進でございます。若年者雇用対策としましては、新規学卒者就職支援、職業意識形成支援、それから、フリーター正規雇用化支援の3本の支援になっております。まず、(1)の新規学卒者に対する支援でございます。(ア)にありますように、本年3月卒の高校生につきましては、卒業後の個別的、継続的な支援によりまして、6月末内定率確定値99.9%、それから、8月末においては未就職ゼロ作戦を達成したところでございます。また、(イ)にあります来春25年3月卒業予定者につきましては、9月末現在の内定率が41.9%、対前年比1.5ポイント減少となっておりますが、これは就職希望者が1割以上増えているというような状況にあります中で健闘した数値と言えます。また、10月末内定率、手元最新は63.2%ということで、前年同期比1.1ポイント改善となっております。

次に31ページ、大卒のほうでございます。イの大卒者支援については、民間の調査等によって把握されておりますいわゆる求人倍率も1.23から1.27と改善しておりますが、昨年度につきまして、ここにあります「学生情報」、それから、新卒応援ハローワークを中心といたしまして、各ハローワークに配置をいたしましたジョブサポーターによる支援を、局長からもありましたが、本年度から全県下に広げまして、各大学に対してオーダーメイドの支援を展開しているところでございます。その結果、10月1日の来春卒業の大学生の内定率が38.2%ということで、前年同期比で8.1ポイント改善しております、比較的順調なスタートとなっているところでございます。32ページの(エ)にありますように、新たに大卒等就職情報WEBサービスも提供を開始しておりまして、会員登録を進めているところでございます。

それから、ウにあります、既卒3年以内の方に対する支援についても、引き続き、既卒者応援宣言企業の登録を進めておりまして、6月には連合埼玉様のご協力も得まして面接会を開始いたしました、この面接会を通じて35の方が内定をしているところでございます。また、エのジョブサポーターによる支援も目標に対して順調に推移をしております。

32ページの下の方の年度後半の取組でございます。新規学卒者に対しましては、本年度も引き続き、未就職者ゼロ作戦を徹底していくこと、それから、大学生については、未内定者の把握を早期に進めまして、個別の支援につなげていくことを取り組んでいきたいと思っております。

特に、33ページに書いてございますが、ハローワークへの利用の呼び込み策といたしまして、イベントとか面接会場にハローワーク版ショップカードを置いております。これはQRコードが印刷されておりまして、携帯で撮っていただくと、ハローワーク等のメールアドレスが取り込まれておりまして、情報を送っていただくことによって私どものほうで学生さんのメールア

ドレスの把握をするといったシステムになっております。こうしたものも通じましてハローワークへの誘導を図っていきたいと思っております。

あわせて、先ほど申し上げたWEB会員が、現在、県内在住者1,466人、それから、県内の就職を希望される方2,621人という登録状況でございますが、これをさらに進めていく。あるいは、登録者に対しての情報提供を引き続き行っていく。こうした取組を通じまして、新卒応援ハローワークについては、利用者1万7,506人、正社員就職者数1,900人という目標の達成を目指していきたいと思っております。

次にページ中ほどにあります。留学生に対しては、新卒応援ハローワーク内に設置いたしました留学生コーナーの利用勧奨を図っていくことと、「学生情報」への参加も呼びかけをすることとしております。

それから、「学生情報」につきましては、今年度は7大学で実施しておりまして、年明けに県内雇用対策協議会会員企業への配布を予定しております。

(2)の職業意識形成支援の積極的推進についてでございます。34ページに取組の状況がありますが、特に大学に対しまして早い段階からの就職への意識づけを行うために、入学式、オリエンテーションなどを通じてガイダンスを行っております。年度後半につきましても、大学の要請に応じまして各種ガイダンスを行っていく予定でございます。

また、(3)のフリーター等の正規雇用化支援でございますが、アの(ア)にあるとおり、フリーター等常用雇用者数の目標7,747名に対しまして、8月末は3,685と、最新の9月末の状況は4,336となっております。それから、(ウ)の若年者等トライアル雇用は、9月末現在870人、常用雇用への移行率81.9%といずれも順調に推移していると認識しております。年度後半につきましては、35ページの下をご覧ください。特に今、進捗が進んでおりません地域若者サポートステーションとの連携強化を図っていきたいということで、具体的な方策を検討しているところでございます。

次に、36ページ、4の雇用保険制度の安定的運営でございます。雇用保険制度については、法改正の周知と適用促進と適正な業務運営、それから、震災対応としての特例措置の終了に向けての適切な対応を柱として取り組んできたところでございます。年度後半につきましては、引き続きまして、適正な業務運営、それから、37ページの上にあります。これまで担当が行ってまいりました雇用保険説明会における不正受給に係る注意喚起を所長自ら行うなどを通じまして、不正受給の抑制・抑止にさらに取り組むことにしております。そして、雇用保険受給者の早期再就職の促進を図るために、個々の受給者に対しまして再就職手当額のシミュレーション

を行って、早期再就職のメリットを説明し、1のミスマッチ対策でも説明いたしましたが、給付制限期間中から受給者に対して必要な支援を行っていきたいと思っております。

続きまして、38ページ、5 障害者雇用対策の推進、(1) 実雇用率の引き上げについてでございます。障害者の実雇用率につきましては、局長からもございましたが、昨年6月1日現在1.51%と全国最下位を記録して以来、障害者雇用支援戦略プロジェクト等に基づきまして、雇用率未達成企業全数に対しまして指導を繰り返し行ってまいりました。その結果、今年の6月1日現在の実雇用率が1.62%ということで、昨年度から0.11ポイントの改善。この伸び幅は全国第3位ということでございました。全国最下位から39位へランクアップをいたしましたのと、達成企業の割合も43.9%となったところでございます。しかしながら、全国の平均実雇用率が1.69でございますので、これにまだ及んでいませんし、引き続き雇用率改善に向けた未達成企業への雇用促進に向けた指導・助言を行っているところでございます。

さらに来年度からは法定雇用率が0.2ポイントずつ引き上げられることが決まっておりますので、年度後半につきましては、次ページにありますように、この雇用率の引き上げに伴って、これまで雇用義務がなかったものの来年度から雇用義務が生じてきます50人以上55人以下の企業は、県内320社ございます。また、現状のままでは雇用率未達成となる企業が138社ございます。これに対しまして県と連携して周知に努めるほか、ハローワークにおいては所長が先頭に立ちまして、前倒しで呼び出し、訪問などによります指導、助言、支援を行っていくこととしております。

あわせて、イのとおり、公的機関については率先垂範して取り組んでいただく必要があることから、特に埼玉県教育委員会に対する指導の強化を図るとともに、現状のままでは来年度不足が生じる公的機関に対しましても、具体的な不足数の見込みを示しながら、雇い入れの要請を文書で行っていくこととしています。

次に、(2) の障害者に対する就労支援の促進でございます。昨年度設置をいたしました埼玉労働局障害者雇用支援戦略プロジェクトは、本年度も6月に開催いたしまして、実行計画を取りまとめております。今年度は2,400件の就職件数を目標として取り組んでいるところでございます。40ページにありますように、9月までの実績が1,295件ということで過去最高を記録いたしました前年同期に比べましても、3割近い増となっております。最新の10月末では1,502件ということで、就職件数は順調に推移をしているところでございます。また、障害者トライアル雇用会社数、トライアル雇用を通じての常用移行率も年度目標に対しておおむね順調に推移しているところです。

それから、新たな取組といたしましては、次のページの（ウ）にあります、障害者雇用支援方策モデルの実施ということです。障害者が働き続ける上で生じる諸問題に対しまして、企業・障害者間だけでの対応が困難な場合もありますので、こういったことから生じる企業負担を軽減するために、企業・障害者本人に対して、ハローワークが中心となりまして、地域の関係機関を含めたサポート体制を構築していくということを目指して、パイロット的というか、試験的に行田所に設置して、今、モデルとして取り組んでおります。こういった取組を進めております。

それから、年度後半の取組でございますが、年度後半につきましては、41ページの下のほうにありますプロジェクトの実施計画に基づきまして、引き続き、事業の実進を進めてまいりたいと思っております。あわせて、次のページにあります、立ち上げました行田所の支援方策のモデルについて、既に2つの企業から相談を受けております。支援も開始しておりますので、今後、そうした企業に対しまして適切な支援を実施していきたいと思っております。

次に、43ページの高年齢者雇用対策の推進でございます。高年齢者雇用対策といたしましては、定年引き上げ・継続雇用の導入ということと、再就職の促進という2本の柱がございます。一つ目の定年引き上げ・継続雇用の導入促進ですが、今年度中、64歳までの雇用確保が義務づけられております。こうした中で雇用確保措置未実施企業108社、それから、継続雇用制度における基準を労使協定により締結していない150社について指導を続けてきた結果、現在、これらは49社に減少しております。雇用確保措置実施割合は97.5%から98.9%と上昇しておりますし、あわせて、65歳までの希望者全員が働ける企業割合も51.5%から53.5%に上昇しております。これは全国48.8%に比較しても高い数値になっております。ただ、目標にはやや達しておりません。あわせて、70歳まで働ける企業につきましても、目標20%に対しまして、18.8%というような状況になっております。

したがって、年度後半につきましては、まず雇用確保措置未実施企業49社に対しまして、引き続き個別支援を行っていくことと、70歳まで働ける企業の実現に向けまして取り組んでいただくよう、積極的な働きかけを行っていきたいと思っております。さらに、来年度からは改正高年齢者雇用安定法が施行されまして、希望者全員が65歳まで働けるようということで、特に現在、継続制度の対象となる労働者の基準を定めている場合に、これを原則廃止していただく必要がありますので、この基準を定めている企業に対して指導を徹底していくこととしております。特に大企業におきましては、雇用確保措置として継続雇用制度により対応している企業が多いということと、この7割強が対象者の基準を設定していらっしゃるということなので、

大企業に優先的に働きかけていきたいと考えております。またその際に、先ほど申し上げました障害者の雇用率の引き上げの影響も大企業にとっては大きいということで、障害者雇用率引き上げに係る周知、前倒しでの雇用促進のお願いなどもあわせて行うこととしております。

そして、44ページ、(2)の再就職等の援助・促進でございます。特にイの中高年トライアル雇用につきまして、9月末の常用移行率が目標の77%に対しまして6割に届いていないという低調な状況にありますので、年度後半につきましては、より一層マッチングを意識しまして、適格者を事業に誘導するよう指示しております。これらの取組を通じまして、常用移行率の改善を図っていききたいと思っております。なお、最新の10月の状況では63.2%と、移行率は若干改善を図っているところでございます。

それから、45ページ、7外国人雇用対策につきましては、引き続き、雇用管理改善と就職の支援に取り組んでいくこととしております。47ページ、8民間需給調整事業につきましては、許可・届け出手续の迅速かつ適切化、それから、労働者派遣事業等に対します指導監督を計画的に実施するほか、改正法の円滑な施行に向けての個別指導に引き続き取り組んでいるということで、詳細については割愛させていただきます。

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きまして、5分ほどで説明させていただきます。

資料は6-4、51ページからになります。1が今年度上期に雇用均等室に寄せられました、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、3つの法律を合わせまして相談、援助、指導の状況をまとめたものでございます。(1)相談状況です。下の右側のグラフをご覧ください。前年度上期と比較いたしますと、1,684件から2,933件と7割強増えております。赤いところ、事業主からの相談が2.3倍に増加しておりまして、これは改正育児・介護休業法が7月から全面施行になったことの影響と考えております。青の労働者からの相談のほうは横ばい状況ですが、内容を見ますと、セクシュアルハラスメント関係の相談が減っておりまして、かわって、妊娠・出産・育児休業関係の相談が増えているという状況です。

(2)はこの相談のうち、調停とか、労働局長の援助の申し出があった件数でございます。前年度上期の20件から26件と6件増えております。内容は、水色のその他というところが増えておりまして、前年はセクハラ一辺倒と言ってもいいような状況でしたが、いろいろな事案が出てきているという状況です。

52ページ、(3)は行政指導の状況でございます。前年度上期に比べますと、下の青い部分、

男女雇用機会均等法関係の指導件数が減少しております。これは、今年度は配置・昇進関係を重点にいたしましたので、比較的規模の大きな企業を中心に計画的な事業所訪問を行ったことなどによるものでございます。法制度上の違反はほとんど見られないのですが、女性の正社員割合あるいは管理職の割合が低いとか、そういった男女間格差はほとんどの企業で見受けられます。これらの企業に対しましては、ポジティブ・アクションの具体的な取組などについて助言をしているところですが、このポジティブ・アクションについてはこの指導件数には計上しておりません。

ポジティブ・アクションの関係につきましては、53ページの中ほど、(2)に記載しております。また、前回の審議会でもちょっと触れましたが、今年度の最重点としておりまして、先ほど局長の説明にもありましたとおり、政府を挙げて進めております、働く「なでしこ」大作戦で、労働局長が県内の指導的企業のトップを訪問いたしまして、その模様を当局のホームページに掲載しております。これは当該企業だけではなく、多くの企業にどういうことに取り組んでいただきたいのか、ポジティブ・アクションの意義・内容、ポジティブ・アクションに対する正しい理解を深めていただくために掲載しているものでございます。

このほか、上期は、県内の事業所のポジティブ・アクションの取組状況についてアンケートを行いました。また、10月18日には、経営者協会さんのウーマノミクス推進委員会と連携をさせていただきまして、ポジティブ・アクション推進セミナーを実施したところでございます。このセミナーの席上、均等・両立推進企業表彰、ファミリー・フレンドリー企業部門の表彰を当局といたしましては4年ぶりに行いました。今回は、大臣賞が1社、局長優良賞が2社でございました。また、次世代法に基づく「くるみん」認定企業、今年度上期は3社ございまして、現在、認定企業数は27社になっております。これにつきましても、認定証交付式及び座談会を開催いたしまして、多くの企業に認定に向けた取組を進めていただく参考にしていただけるように当局のホームページに掲載しているところでございます。

年度後半につきましては、引き続き、均等法、育児・介護休業法、パート法、3法に基づく相談、援助、指導を適切に実施するとともに、ポジティブ・アクションの推進、「くるみん」認定企業の増加に努めてまいります。特に1月から3月にかけて、均等・両立推進企業表彰の募集期間でございますので、積極的に応募の働きかけを行いまして、先進事例の確保、充実を図っていきたいと思っております。

以上でございます。

会長 どうもありがとうございました。

ただいま、全ての所管事項についてご説明を頂戴いたしました。一括してご質問、ご意見をお受けしたいと思います。時間が大分なくなってきましたので、できれば簡潔にお願いしたいと思います。

よろしく願います。

畑野委員 1つ質問と1つ意見を述べさせていただきます。質問は、労働基準部のところで胆管がんの関係です。17ページの違反事業者の割合が77.5%というのは、全国の数字なのか、埼玉の数字なのかを伺いたいということと、いずれにせよ4社のうち3社というのはかなり多いかと思うのですが、具体的にどういうものがあって、それを労働局としてはどのように対応していこうとしているのかを伺いたいということが質問です。

それから、意見として、ご説明いただいた中で、雇用の問題ですが、おととい始まった選挙でも、経済とエネルギーと並んで、雇用について各党かなり言っています。それだけ有権者といいたまうか、国民の関心が高いのだと思うのですが、とりわけ最近、若い新卒の人が本当に困っているということが取材現場から聞こえてきます。とりわけ埼玉労働局ではよくやっていらっしゃると思いますが、引き続き、労働局だけの問題ではなく、労働局中心に私たちが考えていかなければいけないなということを改めて思っているということを紹介させていただきたいと思います。

会長 それでは、ご質問のほうについて、基準部長さん、お願いします。

労働基準部長 この77.5%は、6月に全国で実施した数字であります。違反としては、職場の作業環境の測定とか、健康診断が実施されていないとかの違反でございますが、今、詳細は承知しておりません。いずれにしても、必ず全て改善をさせるということで指導いたしました。

畑野委員 埼玉の数字も、77.5%、これに近い感じなんですか。

労働基準部長 今、手元にないのでわかりませんが、全国の数字とそれほど変わらないとは思っています。

畑野委員 わかりました。

会長 後段の若者雇用のご意見についてはおくみ取りいただきたいと思います。

ほかにいかがでしょうか。

どうぞ、堀口委員さん。

堀口委員 済みません、5ページの労働保険収納率の向上の欄でお聞きしたいのですが、24年9月末現在収納率が40%台ということは、制度そのものが本当にいいのかという話になるかと思えます。収納率が50%を割っているということは、全員が払えば、保険料率を下げてもい

いという理論も成り立つし、この制度がこの程度の収納率で成り立っているのであれば、正直者がばかを見る世界に入ってしまうのではないかと思います。一方で給付の件数はどんどん増えているわけですから、それでもこの収納状況で間に合っているのかということが1つと、最終的に年度末になるとどういう収納率になっているのか、全国的にもこういう程度なのかどうかお聞きしたいと思います。

会長 お願いします。

総務部長 ご説明が不十分で、誤解を生んでしまいまして非常に申しわけないと思っております。まず収納率の最終結果がどうなるかといいますと、6ページをご覧くださいと思います。全国の収納率は最終的には、前年度で97.76%、約98%収納しております。埼玉局の場合はやや落ちておりまして、97%弱ぐらいになっておりますので、二、三%の額が最終的には納められていないという状況でございます。

先ほど40%と申しましたのは、ある一定規模の、普通の会社では保険料を1期、2期、3期と分納されていきますので、1期が納められた段階での額ということです。ご説明が漏れてしまい、まことに申しわけございませんでした。以上でございます。

会長 ほかにいかがでしょう。

はい、松井委員さん。

松井委員 求職者支援制度の就職率が非常に高いということで新しい制度が非常にうまくいっていて素晴らしいことだなと思います。一方で、一般の就職率は2割程度にとどまっているということですが、その要因については、求職者支援制度を利用される方は、そもそも就職意欲が高いからですか。一方で、それ以外の方の場合に、ハローワーク以外で就職している人が多いとかそういう要因ですか。どうしてここまで違いがあるのかということをお聞かせいただいて、もし仮に雇用保険受給期間中に職業訓練を受ける人が少ないからという理由であれば、もう少し職業訓練を効果的に使うようなことは考えられないのかと思ったりもしますので、その要因についてお聞かせいただければと思います。

職業安定部長 まず、訓練を受講する方については、当然、求職活動の一環としての訓練ということになるわけで、就職に対しての意識が高い方が多いということは事実です。ただ、求職者支援訓練の場合には、これまでの職歴でなかなか技能を構築することができなかった方などで、例えば一定の資格をお取りいただいて、それによって就職の可能性が非常に高まるというケースが、一般の求職者の方に比べると受講によっての効果があがると思います。もともとスタートの時点での就職に向けた意欲が高いということ、それから、訓練の結果として

就職率が高まるということだと思います。

あと、求職者には、求職活動の一環として訓練を選ぶという方もいれば、まだどういった仕事についていいのかというところから迷っていらっしゃる方もいらっしゃいますので、ハローワークにおいていただいている全体の求職者層で見ると、なかなか就職意欲が高く、すぐにいろいろな方策に手を出していただける、考えていただける方ばかりではないというところをご理解いただければと思います。

会長 よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょう。

根岸委員さん、お願いします。

根岸委員 まず要望を幾つかお話ししたい。10月のいわゆる派遣法、それから、来年4月1日の改正労働契約法と高年齢者雇用法は、企業経営にも極めて大きな影響を与えることが想定されています。したがって、いろいろな周知活動、実は労働局にお願いして3月11日にセミナーを開くということのほかに、今月の26日と2月に2回、会員向けにこの3法の内容と、企業としてどう対応すべきかという内容の説明会を開催する予定です。労働局としても法改正への対応についてあらゆる機会を通じて周知徹底をお願いしたい。

そして、2点目は、発達障害のことです。先ほどさらっと言ったのですが、今日の新聞に学童の6%以上が発達障害であるという統計も出ていました。企業としても発達障害の雇用支援ということは極めて難しい課題です。企業の関心も非常に高く、先月の30日にセミナーを県とやりまして、100名以上の方が参加されています。発達障害の学童が多いということですので、発達障害者に対して、職員の教育訓練を含めもっと充実していかないと、発達障害者の雇用についてものすごく大きな対応がこれから求められることになると思います。その辺に注力していただきたいということです。

そして、高年齢者の雇用安定法、先ほど是正措置の話もちらっと出たのですが、これは当然、従業員規模が10人以上の就業規則の提出義務があるところだけではなくて、全ての企業に法適用がされるわけですね。それですと、基本的には従業員が10人未満の企業も全部、法令に基づく対応が必要になってくるわけです。ですから、極めて大きな法改正ということになります。もともとこちらは就業規則を労基署に提出する義務がないからやらないよというように思っている企業が大多数ではないのかと思います。それも当然この法律は網がかかってくる話だと思います。その辺はどういう形で労働局として取り組もうとされているのか、その点だけお聞かせいただきたいと思います。

会長 では、お願いします。

職業安定部長 今のお話で、先ほど来、確保措置の実施率とかいうお話をしているもとの大もとの調査自体が31人以上の6.1調査になりますので、ご指摘のとおり、就業規則の提出義務がある10人以上から30人以下の部分については報告義務はなく、状況の把握が確実にできていないことになっております。ただ、そういった比較的小さな事業所であっても、ハローワークをご利用いただいているいろいろな関わりがある事業所については個々の対応で指導、助言を行うということになります。

根岸委員 そもそも就業規則をつくっていない企業もかなりあると思います。ところが、法律上は求めているわけですね。ですから、基本的には、そこまで公表義務といっても、なかなかそういう企業はどうあるかというのは多分、労働局としてもフォローしようがないと思いますが、法の趣旨からすると、65歳の雇用は法が求めている対応なので、基本的には全ての企業が対象になるという認識がまだ中小零細企業はとれていないのではないかと思います。

そこは極めて大きく情宣をしていかないと、パンフレットとか資料が出ていますが、そのところが見えません。ですから、俺のところはそもそも就業規則もないし、届けていないから関係ないよというように思っている企業も多分あると思うので、本来の法の趣旨からするとそこも対象になりますよと周知する必要があります。そもそも是正措置とか公表措置は本来、31人企業だって大変なので、そこまでは網がかかりませんということも背景にあるのかもわかりませんが、つくった法律の趣旨を徹底するという意味であれば、基本的には全ての企業に求められている法改正ですよということはいろいろな形で周知を徹底していく必要があるのではないかと思いますので、その点もあわせてご検討いただければと思います。以上です。

会長 よろしく願いいたします。

それでは、高木委員さん、お待たせしました。

高木委員 高木です。一言だけですが、総務部のところでご報告がありました大学への出前授業、これは非常にいい試みだと思います。なかなか人員が少ない中で、大学からの要請に応じてということですが、できれば押しかけも含めてどんどんやっていただけたらなと思います。そして、ほんとうは大学というレベルではなくて、高校などのカリキュラムの中にこういう労働法についてのカリキュラムが入ればいいなと思っています。

一言だけ申し上げさせていただくと、私ども、どうしても紛争が上がってきたときに労働審判という形で裁判所で対応することになるのですが、労働審判にも、労働者側の推薦をいただいた委員の方と使用者側の推薦をいただいた委員の方とが参加しておられるのですが、このお

二方の意見が異なることはほとんどないんです。つまり、こういう事業所でこういうことがあって、それが労働基準法に実は違反していて、それでお金を払わなければいけないという類いの事案が裁判所に来るものでも非常に多いものですから、やはり基礎的なところでの教育がきちんとできればこういうものも減っていくと思いますので、ぜひ教育を広げるところに力を入れていただきたいと思います。

会長 ぜひよろしく願いいたします。

まだご意見をお持ちだとは思いますが、このようなことで予定された時間がほぼ尽きておりますので、議題2の審議はこままでとさせていただきたいと思っております。どうもありがとうございました。

それでは、委員の皆様には2つの議題について活発なご意見をいただきまして、まことにありがとうございました。この出された意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり十分に参考としていただけますように、審議会としてお願い申し上げます。よろしくお願いいたします。

以上をもって全ての審議は終了いたしました。お返しいたします。

企画室長 本日は、貴重なご意見をいただきまして、どうもありがとうございました。今後の行政運営に当たり参考にさせていただきますまして、よりよい運営を図りたいと考えております。

冒頭、会長より議事録の署名人についてご指名のありましたお2人の委員につきましては、後日、本審議会の議事録への署名をいただきにお伺いしますので、よろしくお願いいたします。

また、本審議会の議事録の公開についてですが、前回同様、当局のホームページに掲載することとしておりますので、よろしくお願いいたします。

最後になりますが、事務局からのご報告があります。今般、埼玉地方労働審議会での永年の功績をたたえ、小笠原会長につきましては、厚生労働大臣功績者表彰を受賞されました。また、公益代表委員の海老原委員、労働者代表の佐藤委員、使用者代表の平井委員におかれましても、埼玉地方労働審議会における功績に対しまして埼玉労働局長功績者表彰を受賞されました。受賞者の皆様には、本日午後、埼玉労働局におきまして表彰式を挙行し、表彰状を授与いたします。受賞者の皆様、まことにおめでとうございました。(拍手)

以上、ご報告いたしました。

長時間にわたりまして、ご審議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2回埼玉地方労働審議会を閉会いたします。

午後 12時05分 閉会