

平成25年度第3回  
埼玉地方労働審議会

平成26年3月3日（月）

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。定刻の時間が参りましたので、ただいまより平成25年度第3回埼玉地方労働審議会を始めさせていただきます。

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、ナンバー1からナンバー9までとなっております。資料に不足しているものがあれば、お申し出ください。

それでは、ただいまより平成25年度第3回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

まず、会長に挨拶をいただき、続けて議事の進行をお願いしたいと思います。会長、よろしくお願いいたします。

○会長 皆様、おはようございます。開会に当たりまして、一言ご挨拶をさせていただきたいと思っております。本日、3月にも入りまして大変お忙しい中、ご参集いただきまして大変ありがとうございます。埼玉県内の景気につきましては、緩やかに回復しつつありまして、個人消費も持ち直してきております。ただ、事務的に聞くとところによりますと、失業期間はやや長期化してきておりまして、正社員希望の求職者も多い中で、求人が半分以下である、そういう職種なども見られまして、依然として求職、求人 mismatches が発生している状態と聞いております。

そのような中、労働行政の機動的な、効果的な推進ということがますます求められているわけですので、本日は4つほど議題を準備させていただきましたけれども、何とぞ委員の先生方に幅広いご意見、積極的なご助言を賜りますようによろしくお願いを申し上げます。

それでは、平成25年度第3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 本日の出席委員でございますが、定数18名のうち14名の委員の出席でございます。欠席は、公益代表の平野委員、労働者代表の増田委員、使用者代表の中島委員、金杉委員の4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項の規定による3分の2以上の委員の出席をいただいておりますことから、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条の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただきます、その議事録につい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、ご了承ください。

また、審議会の公開要領に基づき公示いたしました。傍聴の希望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 ありがとうございます。なお、本日の議事に関連で埼玉県産業労働部就業支援課長の新井勝己様に特にご出席をいただいております。どうもありがとうございます。

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。これにつきましては、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、それから使用者代表委員より根岸茂文委員をお願いいたします。どうぞよろしくをお願いいたします。

ただいまから議事に入ります。本日の議題の1つ目は、平成26年度埼玉労働局労働行政運営指針（案）についてです。議題2、これは平成26年度埼玉雇用施策実施方針ですが、これにつきましてもあわせて事務局から説明をしていただきたいと思います。質問等につきましては、説明を一括して頂戴した後、お受けいたします。それでは、事務局より説明をお願いいたします。

○局長 おはようございます。埼玉労働局長の代田でございます。委員の皆様におかれましては、今年度第3回の埼玉地方労働審議会、何かとお忙しい中ご出席を賜りましてありがとうございます。会長からお話があったように、議題4つ、そのうち2つの運営方針と雇用施策実施方針についてということで、一括で議題ということでございます。私からは、私ども行政を取り巻く現状について総括的なところを若干お話をさせていただいて、それぞれ部室長から詳細なご説明を申し上げるということにさせていただきたいと思います。

会長からもお話があったのですが、昨今の我が国経済の情勢ですけれども、いわゆる3本の矢の効果というところから景気回復の動きが見られると承知をしておりますが、これがまだなかなか実感に結びついていないのではないかとされているところも承知をしているところでございます。政府経済見通しによりますと、来年度、国内総生産について名目3.3%程度、また実質では1.4%程度の成長が見込まれるということになっていると承知をしております。この4月には消費税率の引き上げといったこともあって、この駆け込み需要に伴う反動減といったことにも留意しながらとなっているかと思っておりますけれども、各般の取り組みによりまして景気回復、そして企業収益の改善、それから賃金の上昇、雇用投資の拡大、そしてまた企業収益という好循環がもたらされるようにということで、世の中で進んでくるということを期待しているところでございます。

こうした状況の中で、私ども来年度の行政運営方針につきましては、依然として厳しい雇用

情勢、現在の当県の求人倍率等々見ますと、回復基調にあると言いながらも、なかなか厳しいのではないかと感じている中であります。資料の中で行政運営方針のはじめにの部分を読みながら私のお話を聞いていただければと思います。人材が我が国最大の資源であるという認識のもと、全ての方の社会参加を目指し、それを通じて自己実現を実現し、これに行政としていかに貢献できるかという問題意識を持って、全員参加の社会を目指し、そして安心して働き続けられる環境の整備ということを目指していくということを基本的な姿勢にしていきたいと考えております。

そうした認識のもと、地域の総合労働行政機関といたしましての機能、全国ネットワークを有します長所といったものを生かしながら、労働行政の運営を図ってまいりたいと考えているところでございます。

このため、まずは、一人一人の方の雇用、労働を通じた参加、これを実現すべく、労働市場におけますマッチング機能をいかに高めていくかということで取り組みを進めていきたいということでございます。

まずその中では、依然多くの求職者の方がおられるハローワークにおけますマッチング機能の強化、これを強化していく必要があるであろう、機能強化を図っていきたいということでございます。求人、求職、それぞれの立場に立った適切なサービスの提供、そしてまたハローワーク以外の機関を含めまして、労働市場の機能強化ということ全体として図っていく必要があるであろうと考えてございます。地方自治体との連携、あるいは民間人材ビジネスを含めましてマッチング機能を強化していくといったことに取り組んでいく必要があるかと思っております。

埼玉におきましては、平成22年に閣議決定されておりますアクションプランに基づき、7市1町との間で協定を結びまして、福祉部局との連携といった形で生活保護受給者等々の方をターゲットといたしました職業紹介業務の一体的な実施といったことに取り組んでございます。一定、かなりの実績を上げてきていると承知をしております。来年度もその充実に努めてまいりたいと考えてございます。

また、県との間では、今日も県庁から会長がご紹介いただきましたように、新井就業支援課長にお越しをいただいておりますけれども、ハローワーク特区といった取り組みを実施いたしております。こうしたことを含めまして、自治体との間では、産業政策あるいは福祉政策、その他の分野、それぞれの強み、連携をし、強化をしながら取り組みを進めてまいりたいと考えてございます。

ハローワーク特区、あるいは一体的事業の実施という観点につきましては、これまでも審議会委員の皆様にはその状況等々を見ていただき、ご指導、ご助言を賜っているところでございますけれども、引き続きよろしくお願いを申し上げます。

民間人材ビジネスとの関係で申し上げますと、ハローワークの保有しております求人情報、これは自治体を含めましてですけれども、希望する場合にこれを提供していくということを考えてございます。そうしたことを通じまして、労働市場全体としての機能強化を図っていくということに取り組んでまいりたいと考えてございます。

全員参加を目指していくという意味で、それぞれの方の持てる能力を向上し、そしてまた発揮していただくことができるように、そしてまた、それを通じて社会全体が成長できるようにという問題意識を持って取り組んでまいりたいということでもあります。若者に関して言いますと、職業生涯を通じまして成長できるように、社会へ第一歩を踏み出すという大事な時期で就職ということについて、私どもとして積極的な支援を進めてまいりたいと考えております。高卒の方につきましては、未就職者をゼロにするということで未就職者ゼロ作戦、そしてまた大学生等々につきましては、その大学の状況等々をよくよく踏まえまして、連携をしながら取り組みを進めていくということにいたしてございます。今年度の卒業生について言いますと、あと1ヶ月が学生、生徒の期間ということになってまいりますので、そしてまた卒業後であっても未就職の状態につきましては、積極的な支援に努めてまいりたいと考えてございます。

また、女性につきましては、活躍いただくということについては、成長戦略の中核といたしまして、2020年には指導的立場の方の3割を女性にという数値の目標が設定されてございます。埼玉の場合、M字型カーブの底が深いといったことも言われております。これまでも県、その他関係機関とも連携しながら取り組みを進めておりますけれども、引き続き取り組みを進めてまいりたいと考えております。その中でも、子供を育てながらということを含めまして、継続就業が大切であろうと考えてございます。均等法あるいは育児介護休業法、この履行確保のための計画的な事業所訪問等々、あるいは女性の積極的な登用の観点からのポジティブ・アクション、この推進を通じまして、実質的な男女雇用の均等的な取り扱いに取り組んでまいりたいと考えておりますし、そのために必要な情報提供等々、またくるみんの取得企業、あるいは表彰といった形での取り組みを進めてまいりたいと考えております。

また、高齢者の方については、経済成長を支える担い手として生涯現役という状況を実現するための取り組みを進めてまいりたいと思っておりますし、障害を持つ方につきましても、それぞれの状況状況に応じました支援といったことを通じまして社会で活躍できるように、また

その他全ての方につきまして、その状況に応じた的確な支援等々に努めてまいりたいと考えているところでございます。

また、その前提として安心して働き続けられる環境の整備ということが重要であろうと考えてございます。若い方について言いますと、働き始めた最初の段階でつまづくことのないようにと、非常に重要なことであろうと思っております。いわゆる若者の使い捨てが疑われる企業に対して、長時間労働、あるいは過重労働防止の観点から、そうした疑いのある事業場に対しまして、積極的な指導、的確な指導に努めてまいりたいと考えてございます。

また、女性という観点では、先ほどの繰り返しになってまいりますけれども、性差別、あるいは妊娠、育児等を理由に不利益を受けることがないようにという形での指導等々、あるいは労使に対しまして均等法、育児介護休業法の効果的な周知ということに努めてまいりたいと考えてございます。

労働災害につきましては、この審議会でもご審議をいただいて第12次の労働災害防止計画を策定しておるところでございますが、後ほど触れさせていただきますように、なかなか厳しい状況でございます。中でも、第三次産業、とりわけ社会福祉施設、小売業、飲食店における労働災害が増加しているという状況でございます。こうした観点からの取り組みも進めていく必要があろうと考えてございますし、また安心して働き続けるという観点からは、仕事と生活の調和が重要であろうと認識をしておりますので、こうした意味で過重労働の解消、あるいは働き方、休み方、この改善に向けた自主的な取り組みを促すための取り組みも進めてまいりたいと考えてございます。

あとは、最後になってまいりますけれども、この資料にはございませんが、通常国会で労働関係で、5本と申しますか、6本の法案が予定をされていると承知をしておりますので、ご報告申し上げます

まずは、有期労働契約に関するルールに関して、専門的知識等を有します有期雇用労働者等に関する特別措置法案、また労働安全衛生法の改正法案、これは国会の解散によって前回廃案になっておりますメンタルヘルス対策、あるいは受動喫煙防止対策などに加えまして、胆管がん事案の発生を受けました化学物質管理のあり方の見直し、あるいは重大な労働災害を繰り返す企業への対応などを内容としたものであります。また、雇用保険法の改正法案といたしまして、育児休業給付の充実、あるいは教育訓練給付の充実といったものを内容としているもの。さらには、労働者派遣法の改正法案として、派遣事業の許可制の一本化、期間制限の見直し等。さらには、パートタイム労働法の改正法案として差別的取り扱い禁止対象となる範囲の拡大等

を内容とするもの。それから、5本あるいは6本と申しあげましたのは、もう1本ございますのが、来年3月を期限といたします次世代育成支援対策推進法の期限延長等々を内容とする改正が予定されているということでございます。

以上、来年度におきまして労働行政運営の基本的な考え方等々について簡単に触れさせていただきました。当局関係の運営方針の詳細につきましては、各部室長からそれぞれごとの分野についてご説明を申し上げたいと考えてございます。説明が長くなってまいりますけれども、ご審議の上、来年度に向けての行政運営について効果的、効率的に進めていけるように取り組んでまいりたいと考えてございますので、よろしくお願い申し上げます。

○総務部長 総務部長の木幡でございます。私からは、総務部関係の行政運営方針について説明させていただきたいと思っております。

総務部関係、まず基本的な対応でございます。当局において推進するそれぞれの業務を実施するに当たり、心にとめておくべき言わば我々の職員を律する精神的支柱をなすものでございます。その内容は、年によっては大きく変わるものではございません。資料80ページから83ページにかけて掲載させていただいております。大きく8つの柱を掲げております。

1つ、地域の総合労働行政機関として職業安定、労働基準、雇用均等、これら行政を横断的、機動的に的確な行政運営を図るということでございます。

2つ、新たな行政ニーズを的確に把握するとともに、我々の施策を効果的に推進、広めるため、関係機関との連携を密にすること。関係機関は、自治体あるいは労使団体等団体を含みます。

3つ、我々の施策を広く国民にアピールすることは、効率的に推進する上で重要でございます。これを積極的に推進してまいります。

4つ、コスト削減の意識を持って、メリハリを持った、重点化した施策の推進を図ってまいります。

5つ、綱紀を保持してまいります。

6つ、行政資料を適切に管理し、透明性の観点から情報を的確に開示するとともに、個人情報については厳格に保護してまいります。

最後の2つとしまして、各種施策を推進するためには、その推進主体である職員の資質向上及び健全な肉体、精神の形成が重要であります。研修を充実するとともに、職員のメンタルヘルス対策を推進してまいります。

基本的な対応については以上でございます。

続きまして、総務部関係は2つの事業を持っております。個別労働紛争解決制度、それから労働保険徴収制度、それぞれについて説明をさせていただきます。

1つ目、労働保険徴収業務でございます。68ページをお開きいただきたいと思います。68ページから73ページにかけて記載をさせていただいております。労働保険適用徴収業務でございますけれども、運営方針は大きく2つの柱から構成されております。1つは、労働保険の未手続事業一掃対策でございます。そして、もう一つが労働保険料の適正徴収でございます。加えて、これら行政が推進する業務を補完、支援するものとして労働保険事務組合制度、これは中小零細企業の労働保険の適用徴収を促進するための仕組みとして設けられている制度でございますけれども、この制度の効率的運用を図ることを加えた3つの柱により運営していくということとしております。

1つ目の労働保険未手続事業の一掃でございます。こちらは、労働保険適用促進3カ年計画に基づき推進しております。平成26年度は、その中間年に位置づけられます。計画の最終目標は、適用事業、18万事業場以上の適用を目標としております。適用事業場につきましては、68ページの図に示してありますとおり、近年着実に増加しております。計画の初年度であります本年度は17万5,400事業場の適用目標を掲げておりますけれども、ほぼ達成可能な状況にあります。これを踏まえまして、中間年であります26年度は17万8,000事業場以上を目標としまして、最終目標の達成を確実なものにしていきたいと考えております。

目標達成のためには、未手続事業場を的確に把握し、自主的に手続を行わせることが基本であります。そのことから、訪問指導あるいは呼び出し指導により手続の勧奨を行うとともに、それでも手続を行わない事業場は、保険関係を職権で成立させる措置も視野に進めてまいります。

事務組合制度の活用でございます。適切な効率的行政の推進のためには、この事務組合制度は大変重要でございますけれども、事務組合が一定の水準を保たないと保険制度の信頼を損なうということ等があります。国民から疑念を抱かれることのないための事務組合の育成、指導に努めてまいります。

続きまして、労働保険の適正徴収、71ページでございます。保険関係成立の手続を行っても、滞納等によって適正に保険料が徴収されなければ意味がないということでございます。ちなみに、保険手続がなされ、徴収すべき保険料のうちどれだけが実際に徴収されたかを示すのが収納率でございます。71ページの図にありますとおり、最近の収納率は徐々に増加してきておりまして、96%台を達成しているところであります。ただ、全国平均は97%台ですの

で、これを下回っているという状況であります。このことを踏まえまして、26年度の収納率の目標につきましては、前年比で0.5%増として適正徴収に努めてまいることとしております。

収納率を増加させるためには、圧倒的収納額を占めます自主的納付の部分をもさらに進めることが重要であります。事業者に対する広報に努めるとともに、事業者の利便性に資する口座振替の制度の利用勧奨も進めてまいります。また、自主的な納付をしない事業場に対しては、適切な手順を踏みつつ、最終的には差し押さえ等を行い、滞納処分により強制徴収を行うということとしております。保険料を納付しないまま助成金の申請を行う事業場も散見されることから、これら担当部署と連携して確実に徴収業務を行うこととしております。

総務部のもう一つの事業としまして個別紛争解決制度があります。74ページから79ページにかけて掲載しております。労働相談にかかるワンストップサービスの拠点として県内10カ所に総合労働相談コーナーを設けております。昨年中、この労働相談コーナーに寄せられた相談件数は5万2,975件でした。リーマンショック時をピークに減少傾向にあります。そのうち民事上の相談件数が1万5,590件であり、こちらも同様に減少傾向にあります。相談内容を見ますと、前回の審議会でも中間報告としてご説明申し上げましたが、従前トップを占めていた解雇にかかる相談が減少し、一方、いじめ、嫌がらせにかかるものがトップになったものでございます。

当事業は、相談者の相談の意図を正しく酌み取り、最適な方策を示すことが重要であります。それはもしかすると、我々行政以外の機関につながることが適当である場合もあります。相談を受けた相談員が広い視野を持って解決策に導く、その資質が問われるものでございます。相談員の資質向上、育成は極めて重要でございます。相談員に対しては、昨今の相談の状況、特徴を情報提供するとともに、内容によっては他のADR機関等を紹介する等、相談者のニーズに応じられるよう、その技術・能力の習得に努めてまいります。

また、最近では相談者がメンタル上の問題を抱えているという困難な状況もあります。この状況も踏まえた相談員に対する研修等も行っていきたいと考えております。

民事上の個別紛争でございますけれども、当局ができる対応として助言・指導、それからあっせんの制度がございます。助言・指導については、一方の当事者からの申し出を契機として双方の当事者の自主的な話し合いを促し、紛争の解決を援助するというものであります。そのための技術が求められます。

また、あっせんでございますけれども、双方があっせんの場合につくことが解決の第一歩でございます。そのための双方の理解を得るための説明が求められます。25年につきましては、

参加率が減少したものの、あっせんのテーブルに着いた場合の解決率は上昇しているという状況にあります。26年におきましても、参加率を上げるべく、特に事業者側の理解、あっせんの場で解決することにメリットがあることを理解してもらおう等、理解を得る努力をしまいたいと考えております。

総務部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、ページで言いますと3ページから25ページまでの間につきましてご説明をさせていただきます。

労働基準行政の関係につきましては、大きく分けて4点、労働基準法等の労働条件の関係、2つ目が最低賃金制度の運営、4点目が労働災害防止法をはじめとする安全衛生対策、4つ目が労災補償の迅速、適正な運営、4点でございます。

まず1点目の労働基準法をはじめとする労働条件の確保という点からご説明をさせていただきます。まず、3ページに法定労働条件の確保・改善対策の推進として、法定労働条件の履行確保の状況について簡単にご説明をいたします。

まず、管内の8つの労働基準監督署が平成25年12月末までの数字ということになりますが、監督指導の状況についてご説明いたします。

まず、全体的に見てまいりますと、2行目でございますとおり、労働基準監督署の監督官が計画的に実施する監督指導、これは定期監督と呼んでおりますが、その実施件数は2,039件、そのうち1,416の事業場におきましては、何らかの法違反が認められたということでございます。中ほどからやや下に図の1といたしまして、労働基準法の条文ごとの違反件数と違反率が掲載されております。やはり時間外労働協定がないのに残業を命じている、あるいは定められた延長時間を超えているという32条や40条、労働時間の違反が4割以上。それから、割増賃金が全部またはその一部が支払われていない違反が19%余り。あとは、労働条件をきちんと定める、契約内容を明らかにするというところに問題があるという意味で、就業規則や労働条件の違反というものが続いております。

また、先ほどの本文に戻りまして、第2段落にまたとして、若者の使い捨てがうかがえる企業等が社会問題化しているという状況の中で、本年9月に過重労働重点監督月間を設けまして、全国で監督指導を実施いたしました。主に長時間、過重労働、これが労働基準法との関係ではやはり問題になっているということから、それを重点として監督を実施いたしました。埼玉県内におきましては、161の事業場のうち133の事業場で何らかの問題が認められたと。月80時間を超える時間外労働、休日労働、この80時間というのが過労死の認定基準の1つと

して記載されている時間数ということになります。月80時間を超える残業、休日労働が認められたのが約16%あったということでした。このほか、自動車運転者、それから介護労働者、外国人技能実習生、そういった1つの大きな特徴がある事業場に対する指導結果が例年どおりやや高い違反率で指導が行われたということでした。

また、このページの最後には、労働基準関係法令違反を把握した事業場のうち送検した件数、25年につきましては全体で20件となっております。昨年が29件ということに對しまして若干減っているわけですが、これは実は捜査中の案件が多うございまして、特に後で説明いたしますが、やはり死亡災害等、重大な災害を起こした場合、それが法違反を原因としている場合には、やはり送検の対象となつてまいります。今年度は、年度後半での死亡災害が多くあったということもありまして、捜査中の案件が多いという状況でございます。

次に、4ページに進んでいただきまして、中ほどに新規の申告受理件数の推移となっております。これは労働基準法違反を監督署に申告する権利が労働者でございますが、その受理件数の推移を示したものであります。平成20年のリーマンショック以降、大変高い水準となっておりますが、今年につきましては、そのリーマンの時期以前に戻りつつあるということで、やや落ちついた状況となっております。平成25年におきましては1,181件、その内訳としては大半が賃金不払い、定期賃金の不払いというものでございます。その迅速な着手と処理に努めているところでございます。

5ページに参りまして、これらの法定労働条件の状況や申告の状況を見まして、26年度の重点対策としては、5ページ目の中ほどの上でございますア、イ、ウ、エ、4つの重点的な対策を定めてまいります。アの法定労働条件の履行確保に向けた監督指導等の実施ということでございますが、その(ア)に、過重労働による健康障害防止のための監督指導等の実施ということでございます。法定労働条件の確保、特に監督指導による指導といたしましては、平成26年度、全国的な方針でもありますが、過重労働による健康障害防止、その原因であります長時間労働の解消ということを大きな重点として進めていくこととしております。あわせて、労働時間の管理が不適正な場合には、賃金不払い残業が出てまいりますので、その指導も進めてまいります。

それから、(ウ)以下、特定の分野における労働条件の確保ということですが、自動車運転者におけます労働基準法、あるいは労働時間の改善基準を重点とした指導を引き続き進めてまいります。一昨年、高速道路におけるツアーバスの大事故がございました。引き続き、自動車運転者につきましては、長時間労働がやはり大きな特徴となっておりますので、新たに地

方運輸機関、運輸支局との連絡会議も設け、情報交換を密にしながら対策を進めていくこととしております。

それから、6ページの中ほどより下、イ、申告事案に対する迅速・的確な対応ということでございます。賃金不払いにつきましては、件数は減少傾向にあるとはいえ、その被害に遭った労働者にとっては非常に重大な問題でございます。したがって、速やかな着手と迅速な処理を引き続き進めてまいります。

また、ウにございますように、立て替え払いの運用でございます。立て替え払いにつきましては、倒産件数が減少傾向にございますけれども、認定申請件数、監督署長に対する申請自体は減ってはおります。そういったことから、この点につきましても、不正受給にも留意しつつ、効率的な対応を進めてまいりたいと思っております。

次に、7ページに参りまして、適正な労働条件の整備ということでございます。この項目は、今ご説明しました監督官による監督指導というもののほかに、労働時間を中心とした仕事と生活の調和、その点につきまして、やわらかい指導の労働助言対策として行っております。その点のご説明になります。

7ページの中ほどにあるグラフは、一般労働者の総実労働時間ということであります。やや見にくいところではございますが、埼玉県内における年間の総実労働時間につきましては、2,017時間と、全国の時間と比べてやや長くなっている状況にございます。また、そのグラフの下に、県内の監督署に月80時間を超える時間外労働を行わせることが可能な三六協定、これが714事業場から出ております。時間外労働協定自体は、埼玉県内だけでも約5万件、年間で提出されます。それは、一枚一枚拾っていったの作業ということですが、80時間以上が可能な三六協定が714、年度当初、出されておりました。そのため、その対象に対して8月に自主点検を実施いたしまして、実態として月100時間を超える事業場が104件、ご回答いただいた中ではございました。そういった点につきましては、監督指導の対象にする場合もございますが、その次の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社会保険労務士さん等の専門のコンサルタントを非常勤職員として配置しております。そういった方の丁寧な指導、援助ということにもあわせて取り組んでいる状況にございます。8ページにございますが、引き続きそういった対策に取り組んでいくこととしております。

また、その一環として8ページのイにございますが、秩父地域における取り組みについて簡単にご説明させていただいております。ちちぶワークライフバランス連絡会議というものを地域の自治体、秩父市をはじめとする5つの自治体と事業者団体と連携し、開催を25年度から

実施しております。25年度は12月にございます秩父祭り、ここへ年休等を取得して、皆さん、積極的に参加しましょうという周知啓発を始めております。来年度におきましても、引き続き取り組むこととしております。

次に、8ページの(3)最低賃金制度の運営でございます。9ページのグラフ、図の4を見ていただきますと、平成25年度における当県の最低賃金は785円、14円アップの785円となっております。その下のグラフが特定最賃、8円から12円の引き上げを25年度行っております。この2種類の最低賃金につきましては、9ページの下にありますとおり、さまざまなツールを活用させていただきまして周知に努めているということでございます。

10ページに参りますと、四角書き、表の2というものがございます。年末から年明けにかけて集中的な周知活動を実施した後、例年、1月から3月にかけて監督指導を実施しております。現在行っているところでありますが、この表は1年前の集中的な監督結果について表示させていただいております。

今後の対策といたしましては、11ページに重点対策として最低賃金制度の適切な運営ということが掲げられております。この中で特に来年度新しいものとして1点ございます、エの最低賃金引き上げにより影響を受ける中小企業への支援ということでありますが、引き続き埼玉県最低賃金総合相談支援センターの利用、最低賃金の引き上げに伴って、この厳しい経済状況の中、中小企業の皆さんに対する支援を相談活動を中心に行っておりましたが、また書きにございます、最低時間給を800円以上へ引き上げる中小企業の業務改善を支援するために、平成26年2月から新たに埼玉県が対象地域に追加されたと。従来、最低賃金が720円以下のところが対象になっておりましたが、2月に成立いたしました補正予算におきまして800円未満の地域が対象になった。当県は785円ということで、新たに対象になった1つでございます。埼玉県におきましても、この制度の対象地域になったということから、その名称は業務改善助成事業と申しますが、その周知を今積極的に行っているところでございます。

当然、26年度の予算が成立しましたら、その中にもこの助成金は加えられております。予算として計上されておりますので、26年におきましても、その周知と円滑な運営を図っていくこととしております。

次に、11ページの第4、労働者の安全と健康確保対策の推進であります。この冒頭に、11ページから12ページに掲げられているのは、昨年度ご審議いただきました埼玉第12次労働災害防止計画の初年度のまとめを記載させていただいております。ちなみに、第12次の目標といたしましては、12ページの下の方で書かれております。全体目標といたしましては、

平成29年に24年と比較して死亡者数の20%以上の減少、死傷者数の15%以上の減少。業種ごとの目標といたしましては、小売と飲食店が20%以上、社会福祉は10%以上、陸上貨物が15%以上。次に、製造と建設につきましては、死亡災害を重点的に対応していくということで、製造業は死亡者数を50%以上の減少、建設業につきましては、死亡者数の35%以上の減少という目標を掲げております。

1年間の動向につきましては、恐れ入りますが、資料番号の4番、そちらを見ていただければと思っております。12次労が平成25年度から開始をされております。まず1枚あけていただきますと、平成24、25、埼玉県内にある業種別・署別の労働災害発生状況とございますが、26年1月末現在となっております。統計は歴年です。最終的な確定は3月末時点で行うことになっておりますので、まだ速報ということではありますが、右下を見ていただきますと、24年が5,346、それに対して平成25年が5,310ということで、いずれも速報ではありますが、マイナス0.7%となっております。前月が約2%弱でございましたので、その減少率が大変小さくなっております。3月末の時点で対前年で減少させることができているのかどうかということが確定いたしますが、大変厳しい状況にあるということがございます。

それから、次のページの別表2というものをごらんいただきます。こちらは死亡災害の状況です。死亡災害の状況を見ますと、一番上の表で、全産業で45名、これは前年と同一の数値となっております。製造業、建設業におきましては、製造業がマイナス5名、建設業がマイナス1名という状況でございます。この死亡災害の減少目標に対しまして、この1年間、大きな前進はなかったという状況でございます。あと、一番下に業種別の事故の型とございますが、製造業におきましては、やはり機械への巻き込まれ・挟まれ災害が6件、これが一番大きな割合。建設業におきましては、7名が墜落・転落災害ということで、重篤な災害の事故の型ということで言いますと、引き続き同様の状況が見られると。

次のページで参考1というのを見ていただきますと、ここが一番左上が全産業の数字、やや見にくいんですが、マイナス0.7%。それから、右側に建設業がプラス0.7%の増加、左下の製造業がマイナス6.8%、陸上貨物がマイナス2.2%でございます。次のページを開いていただきますと、サービス業の関係、第三次産業の関係でございます。第三次産業が、左上がその他の事業と書いてありますが、これがニアリーイコール第三次産業でありまして、プラスの2.7%、右側の小売業がプラスの4.2%、左下の飲食店がプラスの8%、社会福祉につきましては239名でプラスの23.2%ということで大変な増加ということになっております。

それから、次のページで参考2を見ていただきたいんですが、これが25年の1年間の死亡災害、トータル45名の月別、業種別の数値であります。年度の前半は大変落ちついた状況でございましたが、年度の後半に製造業、建設業を中心に大幅な増加を来した。特に10月に9件ということで、ここ数年で見ましてもあまりない数字という状況でございます。

以上のような災害の状況を踏まえまして、11ページ、12ページにそのまとめを行っております。

12ページの第2段落で以上のような取り組みの中だと、この原稿を書いた時点では全体の死傷、死亡はともに減少し、本年度の最重点である労働災害の減少への転換を図ることができたものの、減少は小幅にとどまったというまとめになっておりますが、この点については、今ご説明したとおり、最終的には修正をしていきたいと思っております。

ただ、いずれにいたしましても、重点業種である第三次産業における死傷災害が増加をしているという点については、従来から変わっておりませんし、製造業における挟まれ・巻き込まれ、建設業における墜落・転落災害による死亡災害、この2つの項目が大きな対策のポイントになっていくと思っております。

また、次の段落でございますメンタルヘルス対策や化学物質対策、これらの労働衛生対策につきましても計画的に推進をしていくということが必要でございます。

26年度におきましても、12次労に即した対策を取り組んでいきたいと思っております。そういった中で時間の関係もございまして。特に26年度において強化をしていきたい点について何点かだけご説明をいたします。

まず、労働災害の問題についてですが、ページで言いますと20ページを開いていただきたいと思っております。20ページで第三次産業の取り組みであります。20ページのアの(ア)、第1段落につきましても、基本的な指導内容でございますが、また書き以下で3点ほど対策を強化していきたいと。第三次産業において一番共通して多い災害が転倒災害ということでありまして。各業種におきまして2割から3割、4割を占めるのが転倒災害でございますので、転倒災害防止のために、いわゆる行動災害ということから、4SやKYなどの再発防止が重要となっております。したがって、そういう災害を起こした事業者に対する再発防止対策の樹立、これをわかりやすい資料を作成いたしまして、徹底して進めていきたい。

それから、予防という点から言いますと、災害動向やその対策の情報提供を商工会、関係団体をお願いをしているところですが、その対象をさらに飲食店の団体であるとか拡大をしていきたい。

また、3点目に、さまざまな要請を事業者団体の皆様をお願いいたしますが、あわせて関連する業所管の公的機関に対しても、その周知の取り組みを要請したい。社会福祉であれば、県の監査担当部署、あるいは許認可部署がございます。そういったところにあわせて周知の要請をご協力をお願いしたい、そういった取り組みを進めていきたいと思っております。

それから、21ページ、ごらんいただきたいんですが、21ページには、メンタルヘルス対策について掲げております。メンタルヘルス対策につきましては、非常に重要な課題だと認識をしております。引き続き、地域産業保健支援センターの活動も連携をしながら、取り組みを進めてまいります。

また、21ページに各種対策ごとの健康障害の防止の促進とございますが、(ア)の化学物質の取り組みをごらんいただきたいと思えます。化学物質対策につきましては、昨年の胆管がん事案の発生以降、監督指導や大規模な自主点検を実施しているということは前の審議会でもご説明をしたとおりでございます。平成26年度以降におきましても、有機溶剤や特定化学物質を使用する事業場に対する監督指導を規模を大きくして取り組んでいくこととしております。

ただ、これらの事業場につきましては、県内におきましても、前回行った自主点検が約2,000に及ぶというご説明をいたしました。化学物質の取り扱い事業場になりますと、その何倍にもなっていくということがございます。そういった点から、計画的な取り組みを着実に進めていきたい。またあわせて、SDSの交付対象物質を中心とした集団指導や、その取り組みの周知を進めてまいります。

それから次に、労災補償対策についてご説明します。23ページでございます。大きな4点目の取り組みであります労災補償対策についてであります。25年度の新規受給者が約3万2,000おりました。大変な請求件数を処理しているわけですが、中でも社会的関心の高い脳・心臓疾患、精神疾患、石綿疾患につきましては、それぞれ前年を上回る事案数となっております。この点につきまして、引き続き適正な事務処理を進めていきたいと思っております。対策の内容につきましては、24ページ以降に掲げさせていただいているとおりであります。

私からは以上です。

○職業安定部長 職業安定部長の斉藤と申します。職業安定行政の課題と重点施策について、P26からP58ページの1から10までの項目について説明させていただくとともに、(2)の埼玉雇用施策実施方針(案)についての報告をさせていただきます。

時間の関係がございましたので、要点のみの説明とさせていただきたいと思えます。

ページにつきましては、26ページからとなりますが、職業紹介業務の充実強化による効果

的なマッチングの推進については、求人票の内容をわかりやすく仕事を探している方に提供するという一方で、画像による事業所情報の提供を行っております。まず、求人者のサービスについては、求人を充足することが一番のサービスであるということで実施しております。

次に27ページになりますが、広域職業紹介の現状と課題につきましては、有効求人倍率は埼玉県内では0.67倍ですが、南関東で見ると1倍を超えておりまして、30%近くの方が首都圏や群馬に就職をしているということでありますので、首都圏及び群馬との連携を図りながら実施して行きたいと思っております。また、前にもご説明したとおり、就職される方については、都内を希望する方は沿線別に仕事を探す方が多いことから、求人を検索されるときに便利のように、求人情報が沿線別に検索できるようなシステムを25年8月より開始しております。

それから、ウの建設・介護・保育の人材確保における現状と課題については、25年7月から建設人材確保プロジェクトを大宮所を指定しまして実施しております。また、介護、保育につきましては、従前より大宮所、川越所、浦和所に福祉人材コーナーを設置して実施しております。

次に、その対策につきまして、28ページからになりますが、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進につきましては、まず今年度から始めておりますが、初めて来所された方にハローワークの支援をしっかりと説明する。それにより会長のご説明があったとおり、失業が長期化すると問題点が出てきますので、早期に再就職を図るための個別担当制による支援に誘導するというのを徹底してまいります。これについては、来年度も、より徹底した対応を図ってまいりたいと思っております。

次に、求人者サービスにつきましては、やはり求人受理時の初動が一番重要であるということから、求人受理時に資格を持っている方の求職者情報を提供し、一日でも早い充足に向けた支援をしてまいりたいと思っております。

それから、ウの建設、介護、保育の3業種につきましては、求人倍率も高く、求人の充足が求められている状況にありますので、この対策としては、こういった業種を希望している方に情報提供・紹介をすることはもとより、建設関係資格者等でありながら、その業種を希望しない方にはどういう問題点があるかしっかりと把握して、そういう方に今の建設業の最新の動向について情報提供しながら、魅力ある建設業を紹介するなど、希望している方以外にも働きかけをしていくことが重要であると考えております。これについては、保育、介護についても同じで、資格を持った方が相当数の方がおいでになるにもかかわらず、どうしても希望しないというこ

とについて、いろいろな問題があるのではないかということです。昨年、厚生労働省が調査しておりますので、これを参考にしながら、その業種の中でも魅力ある会社を紹介して、一人でも多くの方に就職していただく取組みを図っていきたいと思っております。

次に、ハローワークと地方自治体との協定に基づく一体的実施ですが、(2)の地方自治体との連携等による就職支援について、埼玉労働局におきましては、平成23年6月20日に志木市で、協定に基づき開始されまして、平成25年1月7日の鴻巣市での開始をもって現在7市1町と展開しております。この現状については、平成23年9月1日の所沢市で初めて生活保護者就労支援を開始し、これがモデルとなり現在の一体的実施の中の大部分で、全国的な展開になっております生活保護就労者の支援として実施されております。これは、本省にも確認したところ、埼玉が一番最初に取り組んだことが全国展開になったということでもありますので、より一層の充実を図ってまいりたいと思っております。

それから次に、特にイで、ハローワーク特区協定に基づく事業の推進につきましては、後ほど詳しくはご説明させていただきますが、ハローワーク就業支援サテライトは平成25年5月27日に新たに新卒者、若者、女性向けの支援窓口の拡充を図り、業務を推進しております。今日も新井就業支援課長においでいただいておりますが、県、さいたま市とも連携をとりながら実施しております。

次に、ふるさとハローワークであります。今現在、14市にふるさとハローワークを設置し、国と市の提供する住民サービスと連携した就職支援を図っております。

次に、エになりますが、民間ビジネスの活用のマッチング機能強化の現状と課題です。これについては、先ほど局長の挨拶の中でもあったとおり、日本再興戦略にあるとおり、民間ビジネス会社にハローワークから求職者を円滑な誘導支援を図るということで開始されております。これについては、10月30日から11月12日に希望調査をとりまして、12月9日から希望する求職者に民間ビジネス会社の一覧を配布しているところです。

次に、平成26年9月からは、全国のハローワークで保有する求人情報を民間及び地方自治体などにオンラインで提供するサービスを開始する予定です。これについても、日本再興戦略に掲げられた内容でありますので、的確に運営してまいりたいと思っております。

重点施策については、(2)の自治体との連携による就職支援の中でハローワークと地方自治体の協定に基づく一体的実施事業の推進につきましては、先ほど説明したとおりであります。机上配付資料として提出させていただきました。机上配付資料の一番上に、一体的実施施設における実績ということで最新の平成26年1月末現在のものを情報提供させていただきました。

一体的実施事業は、志木市、所沢市、川口市、川越市、鴻巣市、さいたま市とは主に生活就労支援についての生活困窮者対策として、生活保護受給者等の就労支援を実施しております。それ以外の秩父市とは、一般職業紹介対策として窓口を設置しており、実績についてはこちらに配布させていただいたとおりであります。なお、生活保護受給者の就労支援については、川口市が非常に高い実績を上げており、全国でも非常に高い評価になっています。このスタートはもともと所沢市で生活就労支援窓口と一体的に実施されたものが全国のモデルとなって実施されております。

一体的実施施設の取り組みについては、地域の労使とも参画する一体的実施事業運営協議会が年度毎に事業計画を策定して実施しております。今年度は3月末に終了しますが、3月中に来年度の計画をハローワーク、市町村、労使の方のご協力を得て策定し、目標の達成に向けて引き続き努力して行くこととなります。

イは、ハローワーク特区協定に基づく事業の推進になりますが、先ほど申し上げたとおり、県とラムザで実施している事業でございます。これについては、机上配付の2枚目になりますが、1月末現在の取り組み状況についてご説明させていただきます。

利用者数については、今年度の目標をクリアしております。新規求職者についても5,000人ですから、1月までの累計で4,500人であり、月400人平均ですから、これについても達成は可能であります。なお、紹介就職については、現在非常に厳しい状況にあります。その状況は紹介就職の目標が1,200人ありますが、1月現在の実績が936人となっております。新規申し込みについては、ハローワークコーナー、マザーズコーナー、わかもの支援窓口、新卒コーナー、福祉人材就職コーナーのデータがこちらに入ることになります。利用者数については、全ておいでになった方の数字が入りますので、これについては各コーナーの合計になるということではありません。

今日、新井課長から説明されればよろしいかと思いますが、利用者アンケートについても、90%の目標ですが、98.9%の満足をいただいているという件で、仕事を探している多くの方の満足度をいただいているという状況であります。

以上になります。

それから次に、(3)の重層的なセーフティーネットの構築であります。先ほど申し上げた一体的実施とダブるところもありますが、生活保護受給者等の支援の現状と課題については、ハローワークと市の協定に基づき、常設窓口を開設し支援しております。常設窓口開設以外の市等では定期的に巡回相談を随時実施しております。例えばさいたま市を例にあげますと常

設窓口を拠点とし、常設窓口のない区役所に定期的に巡回相談して、サービスを展開しているところでもあります。

以前からハローワークの窓口においては、住居生活支援窓口を設置し、就労支援では特に住居生活の安定を図ることが重要だということで、地方自治体と連携をとりながら、住居生活が安定してから再就職支援を図るということの取り組みを実施しておりました。

それから、公共訓練及び求職者支援制度に基づいた各種の職業訓練、再就職生活支援を総合的に実施しています。また訓練全般の実施につきましては、埼玉県と関係機関の連携のもとに、埼玉地域訓練協議会を開催して、埼玉県地域職業訓練計画に基づき、求職支援訓練及び各種訓練の調整を図っております。

なお、(3)の重層的セーフティネットの構築の対策については、新たな取り組みのみを説明させていただきます。

訓練科目の設定に関しては34ページにありますが、求職者の就職に結びつかないいろいろな問題点がございまして、実施している機構と県、労働局と3機関が訓練についての調整を協議会以外でも図っていくことにしております。今後も、受講中の就職支援が重要でありますので、訓練を修了しても就職ができないということがないように、職業訓練期間中でもハローワークに指定来所日を設けて訓練受講中の課題、応募書類の作成等、具体的な支援をまいります。

次に、若者の雇用対策の推進ですが、35ページになりますが、局長から説明があったとおり、現在未就職ゼロ作戦を展開しているところです。それから、ウにあります若者応援企業宣言の普及促進を図っており、35歳未満の求人を出していただいたときに、通常の求人情報よりも詳細な企業情報を積極的に公表する中小・中堅企業の「若者応援企業」として積極的にPR等を行う「若者応援企業宣言」事業を推進しており、埼玉労働局においてホームページで公開しております。

それから、37ページのイの、新規大学の就職者の現状と課題についてであります。今年度は、オーダーメイド型支援ということで支援を実施しておりますが、来年度については、各大学の中でも積極的に取り組みを図り、支援を求めているところとハローワークがもっとしっかりジョイントして実施してまいりたいと思っております。37ページは、学生情報も含めて、今まで実施している内容になります。

次に、38ページの重要なことについては、既卒3年以内者に対する支援ですが、どうしても学卒で就職しないと就職については不利があるということで、これは埼玉労働局が一番最初

に取り組んだ「既卒応援宣言企業」の取組みとして、既卒3年以内は新卒者と同じ取扱いをしていただく企業を募集してホームページで公表することとしました。その一環として埼玉労働局としては、今日もご参画いただいている連合さん、経営者協会さん、それから社会保険労務士会さんと共催により就職面接会を実施しております。これについては、来年度についても同じように実施してまいります。

それから、39ページのフリーターの正規雇用推進に係る現状と課題ですが、わかもの支援コーナーやわかもの支援窓口等において担当制によって実施しております。また、フリーターとかいろいろな就職の際の問題を抱えている方や、不登校などで学校を中途退学した方など教育の面での問題を抱えてる方については地域若者サポートステーションセンターとの連携による支援をしてまいりたいと思っています。これについては、川口、深谷に続きまして、平成25年9月にさいたま市、春日部市が開設されたということで、これで県内4ヶ所になりましたので、もっと連携を密に図ってまいりたいと思っております。

それから、大学生の就職活動開始時期をご承知のとおり変更になるということについては、現状と課題にありますとおり、懸念を持っておりますのでしっかり対応してまいりたいと思っています。

若者対策の重点対策については、41ページのウの求職活動から職場で活躍するまでの総合的なサポートの支援ということで、今後は新卒ハローワークで就職後の定着支援を実施します。また、平成26年度からは、埼玉わかものハローワークを設置して、そこに在職者向けの相談窓口を開設し、就職後の職場定着支援を実施するほか、使い捨てが疑われる企業の相談にも対応します。今まで新卒応援ハローワークで使い捨て相談もしておりましたが、今後は埼玉わかものハローワークでも、職場定着に関する企業等に採用された後のいろいろな悩みについての相談を承っていきたいと思っております。

次は、子育てする女性等に対する雇用対策になりますが、マザーズハローワーク大宮及び県内6ヶ所のハローワークにマザーズコーナーを設置しております。今まで同様、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業情報など詳しい情報を提供してまいりたいと思っています。

それから、高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現ということで、43、44ページになりますが、この希望者全員が65歳まで働く企業の割合については、こちらのグラフ安一図4のとおり、全企業で74%、301人以上の大企業で59.5%、31人から300人で75.4%ということになっています。これについての対策としましては、46ページになりますが、改正高年齢者雇用安定法に基づく同措置未実施企業が299社ありますので、徹底した

指導を図り、早期解消に努めてまいりたいと思います。これについては、299社の中にはこの制度を理解してないこともあってこういう状況になっていることがありますので、丁寧に説明しながら推進してまいりたいと思っています。

30人以下については、報告義務はありませんが、未実施を確認したときには指導を実施してまいりたいと思っております。

次に、障害者の雇用対策の推進につきましては、6月1日現在、埼玉県の間企業の間障害者実雇用率については1.71%で前年39位から全国35位に改善しました。これについては、平成23年度に埼玉が全国最下位になったことを受けて障害者雇用支援戦略プロジェクトを発足し、各機関とも連携をとりながら取り組んだ結果だと思っております。

問題点としては、公的機関における雇用率の未達成ということであり、特に埼玉県教育委員会につきましては、全国3位の非常に芳しくないことになっております。この件につきましては、局長が副知事、知事、教育長を訪問して、改善が図られた他県の教育委員会の取組例を参考として紹介したり、チャレンジ雇用などについて提案を行うなど、改善に向けた取組みについて教育局長に対して指導をしております。

それから、49ページの障害者の雇用対策の推進につきましては、2030年に精神障害者が雇用率に算定されるということになります。精神障害者の支援についてこれから一層充実を図ってまいりたいということで、精神障害者雇用トータルサポーターを全所に配置し、これを活用した取り組みを図ってまいります。

それから、障害者の雇用率未達成企業の重点指導につきましては、27年度から100人以上200人未満の規模の企業が納付金制度の対象となるために、事前の企業訪問によるしっかりとした雇用達成指導をしてまいりたいと思っております。

それから、52ページのウについては、その活用として、公的機関、特に教育局にチャレンジ雇用をお勧めしております。埼玉労働局では、ハローワーク、監督署において、まず模範を示すことでチャレンジ雇用を活用して知的障害・精神障害の雇用のきっかけを作り、実施しております。この実績をもとに、公的機関にもぜひこれを活用した雇用率達成を図っていただきたいと思っています。ただ、チャレンジ雇用しただけでは意味がありませんので、ハローワークが責任を持って就職に結びつけるという取り組みを図っております。

それから、52ページについては、外国人につきましては、平成23年9月1日から新卒応援ハローワークに留学生コーナーを設けているということでございます。また、去年の5月20日にも開催しました外国人留学生企業説明会及びセミナーを開催し、外国人留学生の支援を行

っております。これについては、経営者協会が参画していますグローバル人材育成センターと連携した面接会等々、来年度については検討して組み入れていきたいと思っております。

以上でございまして、あとは54ページに民間の労働力需給、適切な運営の促進ということで、ご承知のとおり、労働者派遣事業法が国会でも審議、改正についても取りざたされておりますが、今埼玉県の派遣労働者数は前年度比で4.5%減少し、登録者数についても6.1%減少しているという現状でございます。これについては55ページのグラフにあります。特に埼玉労働局としては、新規許可・届け出、変更のあった事業所については、徹底した指導を図ってまいりたいと思っております。

雇用保険制度については56ページから57ページにありますが、雇用保険制度の運営にあたっては再就職促進が重要でありますので、再就職手当が来年度については改正も予定されておりますので、それを活用した就職促進を図ってまいりたいと思っております。

最後になりますが、先ほど申し上げたとおりの行政運営方針の安定行政部分につきましては、今年度については平成26年度の埼玉雇用施策実施方針を策定する予定になっております。この方針につきましては、ご承知のとおり、雇対法に基づき、平成20年度から労働局及びハローワークにおいて実施いたします雇用に関する施策について講じる際、埼玉県知事の意見を取り入れ策定するものでございます。この雇用対策については、埼玉県が実施します産業施策、福祉施策、教育施策と整合性を図りながら実施します。この推進に当たっては、県の実情に合った施策を機動的かつ効果的に推進する必要があるということで策定しております。この実施方針の具体的な中身につきましては、現在、県と協議、調整中でございますので、柱建てについてのみ、この資料に掲載させていただいておりますのでご覧いただければと思います。

この重点施策等を進めるに当たりましては、数値目標が求められておりますので、これについては労働局の数値、県と共同で定める数値等につきまして、今現在、県と調整中ではありますが、現状についてのご報告ということでご理解をいただければと思います。時間が超過して申しわけありませんでした。

○雇用均等室長 雇用均等室長の絹谷でございます。いつもお世話になっております。

雇用均等行政に関しましては、資料の59ページからでございます。59ページのところは、統計資料に基づきまして埼玉の女性労働に関して簡単に記載しているものでございますので、説明は省略させていただきまして、60ページから参ります。

雇用均等行政、3つの対策を柱として行っておりますけれども、まずその1つといたしまして、(1)にあります雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進を行って

います。これは、労働者が性別による差別をされることなく、そして安心して子供を産み育てられるように、そういった雇用管理が行われるようにということで均等法に関する相談を受けたり、あと労使の間のトラブルの解決の援助をしたり、それと法律に基づく行政指導、法律の周知徹底、こういったものを行ってまいりました。このうち行政指導に関しましては、61ページの上にありますけれども、是正率90%を目標に法違反企業に対しては厳正に対応を行ってきたところでございますが、実際、12月末は89.5%ということで目標には若干達成しておりませんが、2月末で96.9%ということで目標を達成しておるところでございます。

ただ、現状の最初に書いてありますとおり、労働者からの相談内容を見てみますと、グラフをごらんいただくとわかりやすいかと思いますが、相変わらずセクハラでありますとか、妊娠、出産を理由とする解雇等々の不利益取り扱いに関する相談というものが高どまりしているように思いますので、26年度におきましても、対策といたしましては、会合での法律の説明、資料配付など、機会を捉えて法律の周知徹底を図っていきたい。それとあわせて、当然ですけれども、法違反に対しては厳正な指導を行ってまいりたいと考えています。特に7月1日からは均等法の施行規則と指針が改正されたものが施行されますので、その周知徹底もあわせて行いまして、均等法に沿った雇用管理が行われるように取り組んでまいります。

また、こういった法違反ではないものの、男女の固定的な役割分担意識に基づいたり、あるいは従来からの慣習ということから、事実上、男女の労働者の中の格差というものが現実にありますので、そういった格差の解消を図ること、労働者が能力を発揮する上で、それが大変重要でございますので、ポジティブ・アクションの取り組みについても積極的に企業に働きかけを行ってまいりました。

具体的には、局長による企業のトップ訪問や職員による訪問などで取り組みの促進を図ってまいりましたし、あと、経営者協会さんとの共催でセミナーを開催したり、均等企業表彰ということで取り組みについての表彰とあわせて、こういった取り組みは効果的であるという周知を図ってきたところでございます。

今後、少子高齢化が一層進展すると言われておりますので、こうした女性の活躍推進は大変重要な課題と位置づけられておりますので、26年度も引き続きポジティブ・アクション取り組みに関して企業のご理解をいただけるように事例を提供させていただいたり、あるいは助成金などの紹介もさせていただきながら、より一層、ポジティブ・アクション取り組みに関する働きかけを行ってまいりたいと思っております。

2つ目の対策としまして、63ページの(2)のところですが、職業生活と家庭生活の両立

支援対策の推進ということで、これは育児や介護などをしながら仕事を続けることができるよう、特に規定整備がおくれていると言われております中小企業を対象に育児介護休業法に沿った規定の整備、それと適切な運用、これが行われるように指導やトラブル解決の支援というものを、もちろん相談までございますけれども、行ってきたところでございます。

これについても、均等法同様、法の施行に関する行政指導につきましては、是正率90%ということを目標に対応してきたところでございます。この作成した時点、12月末では82.2%ということですが、2月末は89.0%ということございまして、3月末までには90%を超える見込みで対応を行っているところです。

こうした行政指導によりまして規定整備は一定進んできたと思っておりますけれども、育児休業でありますとか、短時間勤務を利用したいと申請したことを理由に解雇でありますとか、雇い止めなどの不利益に関する相談も多うございますので、26年度は、25年度の相談状況などを分析して、相談の多い業種などを中心に行政指導を積極的に進めていきたいと思っています。

また、両立支援に関しましては、その下に次世代育成支援対策推進法とございますが、少子化対策としてもこの次世代法が大変重要な役割を果たしておりますので、行動計画の策定と計画に基づく適正な実施、それとくるみんの認定申請、こういったものを目指して積極的な取り組みをしていただけるよう働きかけを継続してまいりたいと思っています。

3点目のパートタイム労働関係につきましては、66ページ、(3)のところになりますが、このパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策、これもパートタイム労働者が持っている能力を十分発揮できるよう、その働きや貢献に応じた待遇とする雇用管理が行われるようにパートタイム労働法に基づきます指導、法律の周知徹底を図ってまいりました。

このパート法につきましても、指導に関する是正率90%でございますが、ここは数字的にはもう既に達成しておりますけれども、実際にセミナー等の開催におきまして、労働者から直接お話を聞いたりすると、パートタイム労働法の周知が不十分だということがわかってまいりましたので、引き続き、法の周知には工夫を凝らしながら、あわせて行政指導についても的確に行ってまいりたいと思っています。

こうしたパートタイム労働者の働きや貢献に応じた待遇の確保ということにつきましては、やはり賃金が最も重要ということでございますので、賃金の決定に関して、行政機関としての指導というのは限界があるところでございますけれども、働きや貢献に応じた制度の導入に関心を持っていただいている企業に対しては、制度導入に関する支援を専門に行うコンサルタントという者が室におりますので、そういった者を無料で派遣しまして、パートタイム労働者の

雇用管理の改善に尽力してまいりたいと思っております。

雇用均等行政については以上でございます。

○会長 ありがとうございます。ご説明は以上でしょうか。

それでは、ただいま26年度の埼玉労働行政運営方針、これについてはよろしいですか。冒頭申し上げましたが、労働局から一括で説明をいただきました。雇用施策実施方針、これも今のものに入っているということによろしいんですね。

この内容につきましてご質問、それからご意見、あるいはこういう進め方といった関係方面から見てのご助言といったことをあわせて一括して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。どうぞ、根岸委員さん、お願いします。

○根岸委員 ご説明どうもありがとうございました。私から2点要望と1点ご質問をさせていただきます。

まず1点目のご要望ですが、介護福祉事業は非常に重要になってきている。実は、私どもの会員の中でも、介護事業者、あるいは関連事業で介護事業をやっている事業者が増えております。ビジネスとしての市場性・成長性は極めて大きいものがありますが、介護給付費が急増しており、私どもの上部団体である日本経団連も主張しているように社会保障制度を抜本的に見直す必要性が喫緊の課題となってきております。介護給付費の増大は財政面等から抑制方向で検討する必要性が高いものの、一方では介護離職の問題も表面化してきており、また介護事業については、離職者が多く、安定的にどういう人材を供給したらいいか、そういった様々な問題への対応を検討・研究するため、私ども、埼玉県経営者協会では4月から介護に関連する研究会をつくりたいと思っております。したがって、先ほど介護事業者には労働条件等の問題もいろいろあるという、基準部長からお話もあったので、私どもの研究会にぜひ講師等を労働局から派遣していただいて、労働条件の問題等々の説明をしていただくとか、そういうことを考えておりますので、ぜひともご協力いただきたい、これが1点です。

2点目のご要望は、ハローワークの情報の公開の話です。多分、有料職業事業者というのは飯の種になるのですぐ動くと思うんですね。しかし、その一方で、大学とか地方自治体等が、こうした公開情報を活用して積極的な活動を推進するかという点に不安があります。ぜひ事前の十分な広報活動を、当然、ご検討されていると思いますけれども、綿密にやっていただいて、大学とか地方自治体でも、こういった求人情報を有効に活用できるような対応をしていただきたい。地方自治体も、さっき、介護の関係でいくと、今、国会に上程される法令改正に伴って市町村の役割が非常に大きくなってきます。したがって、市町村もそう簡単にいろいろなもの

に手が出せないという環境下になりますので、ぜひ綿密な情報提供をお願いしたい、これが2点目の要望です。

最後、質問でございますが、最低賃金制度、たしか26年は5年に一度の見直しのタイミングです。具体的には、いろいろな課題があると思いますが、例えば、グループングの見直しがあるのか否かなど、現在の検討状況等についてご報告いただけるものがあればお聞きしたいと考えております。以上2点のご要望と1点のご質問でございます。以上でございます。

○会長 それでは、よろしく願いいたします。ご要望の件については、要望ということでお願いをして、基準部長さん、お願いいたします。

○労働基準部長 先ほどの研究会への講師派遣、それにつきましてはご要望としてお応えしていけるようにしていきたいと思っております。

最後の質問の件ですが、先日、2月も会議がありまして、最賃を含む会議がございましたが、特別、見直しの件については、行うとは聞いておりますが、その内容についてはこれからかと思っております。まだ具体的には把握しておりません。

○職業安定部長 ハローワークの求人情報の提供につきましては、根岸委員が言われたとおり、本省において全ての地方自治体担当者を集めて説明会を実施しております。当局としましては、それだけでは、不十分と考えて、局長の指示により各ハローワークの所長が各市町村に行って説明しております。

また、大学については、県内全ての52大学と連携をとっておりますので、懇切丁寧な説明をしてまいりたいと思っております。

○会長 よろしいでしょうか。どうぞ。

○根岸委員 ご要望お聞きいただきありがとうございます。最後のハローワークの求人情報については、多分、これから日本の経済、ここで大上段で話をするつもりはないんですけども、やはり雇用をいかに増やしていくかというところが経済を支える上で最も重要なポイントになると思っております。労働力人口の推移を見ると、一昨年11月ぐらいをボトムにして少し持ち上がってきています。月ごとの変動はあるんですけども、長い間ずっとだらだら下がってきたところが、少し一昨年の暮れから昨年にかけて少しずつ労働力人口は増えています。労働力人口ですから、完全失業者と雇用者を含めた数ですけども、環境がよくなれば主婦層で就職を諦めた人も働こうという意欲が出てくる可能性がありますので、ぜひとも求人情報についてはいろいろな場面で、求職者が使える形での情報提供をスムーズに進めていただくということをお願いしたいと思います。以上でございます。

○会長 ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○山本委員 11ページの最賃の取り組みの中で、今回、今年の2月から最低賃金引き上げによる影響を受ける中小企業への支援ということで業務改善助成事業が始まったわけですが、まだ2月ではありますけれども、もし今こちらに申請というか、そういったものがどのくらいあるのかという点と、あとこの業務改善助成事業について、例えば申請だとか報告、特に使いやすいというんですか、なかなか申請が大変だったり、報告が大変だったり、そんなところは、利便性が非常にいいのかという点についてお聞きしたいんですけれども、よろしくをお願いします。

○労働基準部長 2月の初めに補正予算が通過して、埼玉県内が対象事業になったということですが、今の時点でこの申請があったかどうかということと言いますと、残念ながら申請はございません。補正の期間ですから、3月末までに賃金引き上げをし、必要な計上の措置をした上で引き上げを行うということですので、やや期間が短いということもありまして、3月中はなかなか難しいのかなと思います。ただ、既にこの助成制度の対象になっている30幾つの県におきましては、今年度の予算がかなり不足しているということもありましたので、この補正予算による増額というものは非常に効果があったんだろうと思いますが、対象地域の拡大になった埼玉はじめ7つの府県では、なかなか期間的に難しい面があるかなと思います。

ただ、次年度以降も予算が成立すれば、この制度が当然継続されていきますので、そこでの利用ということも念頭に、周知については各団体へお願いしたり、ホームページで行ったり、あるいは実際に労務管理に携わる社会保険労務士会へ周知をお願いへ行ったりとかということについては引き続き実施をしております。

それから、2つ目のより使いやすくなったかどうかという点につきましては、今、手元に資料がなくてご説明できなくて恐縮ですけど、現状におきましては、800円以上に引き上げるための計画を4年程度つくっていただいと。従来、720円以下のところが800円以上ということですから、それに引き上げるために40円以上の引き上げを何年間かやっていただくと。そこで最長4年間ぐらいの計画をつくっていただいとというものになっていたんですが、26年度の予算に乗せられている内容としては、800円に向けて年間に40円一度上げていただく。1年間の計画で申請をしていただくと。800円さえ目指していれば、1年間の計画だけを出していただければ、それで承認をいたしますよということで、今まで随分長い間の計画をつくるという点で少し大変だということがありましたので、そこは少しより計画しやすいものと、そういうふうにつくり変えたということでもあります。

埼玉の場合は、もともと785円以上の事業者ということが前提になりますから、40円以上で1回で800円になりますので、大きな差異はないんですが、最賃額がまだまだ低い、賃金水準が低い地域においては、使いやすいものになったということになると聞いております。

以上です。

○会長 ほかにいかがでしょうか。栗田委員さん、どうぞ。

○栗田委員 要望なんですけど、1つが特に今年に入ってから当社、募集しているんですが、一気に首都圏に人が持っていかれたような状態で、ほとんど電話が鳴らない状況が出てきています。県内で雇用が大変難しくなってきたのかなというのを今感じています。

その中で、ハローワークさんをお願いしてもいいんですが、なかなか定着率悪いのがハローワークさんから来る方で、何かデータをとってもらって、県との連動なのか、ハローワークさんに来て、しょっちゅうやめている方に対して、働き方セミナーって変ですけども、働くとは何なのかをもう一度指導、県なのかハローワーク側なのか、何かそういうことも考えていただいて、個人のわがままが多い方々がハローワークさんに来て、我々のところに来て、しばらくすると合わないからとすぐやめてしまう。指導するのに私たちも1週間ぐらいは、本人がある程度仕事できるまでに時間かけて指導していくのに、1日、2日、3日、10日すると1カ月でやめてしまうということが続くので、ハローワークから来る人はいい人材であるという、そういう取り組みというのは今後やっていただけないかなと思いました。

あと、労災についてなんですけど、これも要望です。精神、躁鬱の方々について情報が欲しい。働く場をある程度危険の少ないところに持っていかないと、突発的に事故が発生して倒れたりいろいろなことがあるということを感じています。雇用のときには一切個人情報ということでなかなか情報がオープンにならない。でも、それが労災に結びついているというところもやはり考えていただきたいな。どんなところで本人が働いたらいいのか、職種を選ぶとか、そういうところも必要かな。

実際に、土曜に1人、過呼吸で倒れました。前から障害があったということ、本人と承知してたみたいなんですけど、事務系だったので大きなことにはならず、救急車を呼んで処置が終わったんですが、この子が現場だったらどうだったのかなとすごく不安を感じています。そういう面では、障害がある方の情報というのは、雇用主側にも、こんなところで働く人ですよというオープンな何か、労災を今後防いでいくために必要なのかな。本人たち、実際に当社でも現場を好む精神の子たちがいた事例があるので、そういうところは何らか職業指導するときに、精神の方でも、こんな仕事だったらできるよねという職業訓練とか、そういうところもあわせて

動いていただけることが今後、労災を防いでいくことになるのではないかと思います。

以上です。

○会長 基準部長から何かございますか。

○労働基準部長 労働者を雇い入れるときに必要な雇い入れ時の健康診断とか、お受けいただく必要がありますし、その際のお医者さんの診断結果に基づいて管理を定めるというのが基本的なものになりますが、ただ、今先生おっしゃった事案につきましては、従前なかった中でいろいろそういう方たちも就職活動の機会がうんと増えてきている時代になっております。したがって、メンタルヘルス対策の1つとして、特に個々の疾病等のかかわりということになりますとなかなか難しい面もあるかと思えますけれども、一般的なメンタルヘルス対策や、そういう事案についてのご相談というのは、行政の窓口もそうですが、特に資料の中で21ページに、そこにメンタルヘルス対策ということで書かせていただいておりますけれども、特に26年度から、3行目に、埼玉産業保健総合支援センターというものがございまして、これは都道府県単位の置かれている、国が補助事業として実施しております。ここへのご相談とか、あるいは地域ごとに医師会が1つの地域窓口になりまして、事業者の方とか労働者の方のいろいろな相談に乗っている。その範囲としては、メンタルヘルスにつきましては、実際には働いている方のご心配であるとか、企業としてどういった事業活動を展開していくのがいいのかという活動そのもののご相談とか、そういったことを実施しておりますので、こちらを窓口としてご相談いただくというものも、当然、全部無料でやっておりますので、ご利用いただければと思います。

○会長 ほかにいかがでしょうか。野本先生から。

○野本委員 労災の発生状況については、机上の配付資料も含めてご報告いただいて、全体としては減少しているけれども、減少幅が縮小し、さらに業種によっては増えている業種があると、こういうご報告だったかと思うんですが、国会の予算委員会でも話題になったかと思いますが、正規、非正規との関係で発生状況がどうなっているのかとか、あるいは入職してからどれぐらいの方がそういう事故に遭ってる事案が多いのかとか、そういった統計的な資料、分析等はされているのでしょうか。要するに、労災の発生を防ぐ対策をどう講じていくかということを検討する上でも、その辺の分析もあつたほうがいいのかなど感じたものですから、そこをお聞かせいただければと思います。

○会長 お願いします。

○労働基準部長 死傷災害で約5,000件余りということでお話をして、そのデータというの

は労働安全衛生法上の規定に労働者傷病報告、14日以上労働災害を発生させた事業場は労働者死傷病報告という報告を法定の様式に従って出していただく必要があります、それに基づいて集計しております。その中に、特に正規、非正規という欄がたしかなかったと思いますので、なかなかその点の把握は難しい面があるのと、あと、就業経験年数自体は、個々の作業の経験というよりは、入ってからの経験年数でしょうか。たしかそういった数字はあったかと思うんですね。その点につきましては、集計が面倒なんですけど、可能ではありますので、統計をとったりすることはあります。今日お配りしている資料には入っておりませんが、やはり災害の発生というのは5年、10年やっているベテランよりは、入って1年目、2年目の年ごとに切っていったときに、やはり入って経験年数が浅いうちに災害を発生する人の割合が高いという傾向はもちろんあります。

したがって、新規に雇い入れたときの教育制度とか、建設現場であれば、新しい現場に入るときに元請さんによる教育であるとか、それから新しい機械を使うとか新しい作業をやる時には必ずリスクアセスメントを実施して、危険性の有無とか程度を把握して、その作業を行っていくとか、教育、作業管理あるいは機械管理、そういったものをきちんとやっていくというのは、やはり労働災害防止対策上の基本と申しますか、そういうふうにご考えておりますので、そういう点で、その結果、それがうまく回っていかないと、結果として新規の方の災害の割合が多くなっていきますよということが当然言えますので、今言ったような対策を基本的なものとして講じていっていると考えております。

○会長 よろしいでしょうか。お待たせしました。荒居先生、どうぞ。

○荒居委員 今のご質問と近いんですが、労働災害の件で20ページに第三次産業で増えているという、特に社会福祉関係とか転倒とか、そういうもので増えているというお話がありました。その対策についてここに書かれているわけなんですけれども、懸念しておりますのは、製造業、建設業を中心にした従来型のいわゆる専門技能者が入っている職場での安全を確保する仕組みというのがあって、また災害防止団体というのができていて、自主的な取り組み等も行われるわけなんですけれども、第三次産業、特に社会福祉事業とか、そういう新しい事業場と災害防止団体との関係というのがうまく機能しているのか、自主的な取り組みが促進されるような、それをエンカレッジするような取り組みというのがあるのかというのが質問の内容です。

○会長 では、お願いいたします。

○労働基準部長 労働災害防止に関する団体との関連というのは、この行政運営方針で言いますと23ページの一番上に、自主的な安全衛生管理活動の取り組みとしてリスクアセスメント、

セーフ・ワークというキャッチフレーズに基づく推進。それから、事業者の関係団体の連携ということ。特に団体では、自主的な安全管理活動促進のためにお互いに情報を共有し、お互いに援助し合いながら労働災害防止や労働条件の確保を進めていくということでもあります。具体的には、建設業とか製造業につきましては、長い伝統を持つ団体が建設業の労働災害防止協会とか、陸上にもございますし、製造業がどちらか多い労働基準協会という公益法人もそれぞれございます。そういった団体に情報提供しながら自主的取り組みを促進するというのは、先生おっしゃるとおりでございます。

第三次産業につきましてはどういう状況かと申しますと、やはり既存の労働災害防止を主眼とする事業者団体の皆さんというのは、どちらかというと製造業とか陸上、それから建設業と従来、労働災害が多く、特に重篤な災害も多い事業者の方を中心に設立されてきているわけですが、第三次産業につきましては、特に労働災害を主眼に置いた団体というのがおそろくないだろうと思います。労働基準協会という団体が、もちろん、小売とか飲食店とか、そういった事業場、企業の方も大勢入っておられますが、その割合としてはまだまだ低いですし、絶対数も低いという状況にあります。

そこで、三次産業の転倒災害とか腰痛とか、包丁で指を切りましたとかいう災害について、どのように進めていくのかということについて非常に頭の痛いところで、これは全国どの労働局組織も同じ悩みを抱えているということは間違いないと思います。

そこで、当局でどのように進めていくのかということにつきましては、昨年度の審議会でもご審議いただきました第12次労働災害防止計画の中でも触れておまして、特に事業者団体との関係が非常に重要だと。特に三次産業につきましては、業種自体が多種多様であり、小規模な事業者が非常に多いところから、そういった団体を事業者の皆さんが構成員となっている各事業者団体、労働災害防止を目的にしなくても、そういう事業者団体とのご協力を得ながらやっていきたいと思いますということ考えております。

具体的には、昨年度から、今日ご出席いただいている商工会連合会の皆さんであるとか、それから商工会議所、中央会とか、社会福祉でありますと、県の社会福祉協議会、そのほかの小さな団体でありますと、県内に9つぐらい社会福祉についての団体がございまして、そういった団体の事務局宛に、毎月、災害動向とか簡単な災害防止対策についての情報提供をするとか、それを会員の方に提供していただくと、そういう各種対策の周知徹底から始めているということなんですね。

したがって、それ以上のところで新たに設立するとか何とかということは行政ができるわけ

ではございませんので、既存の三次産業の事業者の方が多く加盟されているであろう団体に対してご説明し、ご協力を得るということで進めているというのが現状であります。

○会長 ほかにいかがでしょうか。どうぞ、佐藤委員さん、お願いします。

○佐藤委員 済みません。1点質問させてください。39ページにありますニート等の支援のための地域若者サポートステーションの設置の関係で、既に23年度から4カ所が設置されて、相互の連携強化が図られているとは、現状は書かれてあるんですけども、以降の対策等の部分で、ニート対策について全然触れてないんですけども、以前はフリーター、ニートという部分が非常に課題になっていろいろな議論がされてきたと思うんですけども、次年度、ニートの対策について、特に地域若者サポートステーションとの連携をどのように図って、どういうふうに事業を展開していくのかお伺いをしたいと思います。お願いいたします。

○会長 お願いします。

○職業安定部長 ニート対策につきましては、佐藤委員がご指摘のとおり、川口市、深谷市のサポートステーションで、引きこもり、ニートの対策を実施しておりますが、さらにさいたま市、春日部市にサポートセンターが9月11日から開設になりました。今回の施策から、定時制の生徒の在学中からの支援及び不登校になっている子へのから支援について、ハローワークと連携して行っていくことがニート対策にもなるのではないかと実施しております。その意味でもさいたま市、春日部市に新たに設置されたことで期待が出来ると思われれます。特にさいたま市のサポートステーションにつきましては、もともと居場所づくりの事業で、中学、高校で勉強が出来る環境でない子たちを支援していた施設であり、受け入れで対策がしっかりしており効果が期待できます。深谷市他3市に設置されているサポートステーションでもハローワークと定期的に会議を開催して、連携を図ってまいりたいと思います。

○会長 よろしいでしょうか。それでは、ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○増津委員 雇用均等に関する事なんですけれども、冒頭の局長のお話の中でも、埼玉はM字カーブの底が低くてということもありました。ほかと連携しながら解消を図るというお話があったかと思うんですけども、今現在、M字カーブについては、労働局ではどのように分析をされているのか。この原因等々、どのように分析されているのかとか、あと、今後のほかとの連携の情報、状況や今後の目標についてぜひお聞かせいただきたいなと思うんですけども、例えばM字カーブの底を上げようということなのか、それとも底は底として仕方がないけれども、その後の上げ幅を上げていこうということなのか、これについて何か取り組みがされているかをお聞きしたいと思います。

あともう1点、要望になりますが、私は連合の中の構成組織で働いておりますけれども、雇用機会均等にかかわる労働者の立場からの意識啓発をぜひ図っていきたいということがありまして、ここに機会均等法にかかわる労働相談のデータなど、貴重なものを載せていただいておりますけれども、ぜひ労働相談の事例を交えたような、いたずらに危機意識をあおろうということではないんですが、ぜひ事例を交えたわかりやすい講義、講演等々の講師派遣をしていただければありがたいなと思っておりますので、お願いできればと思います。

○会長 安定部長さんから何か追加でございますか。では、そちらを先に。それで、均等室長からお願いします。

○職業安定部長 先ほど私が説明した趣旨について、佐藤委員のご指摘のとおり対策として入っておりませんので、フリーターの正規化雇用の推進の中に説明した内容についても盛り込ませていただきたいと思います。

それともう1点、栗田委員からご指摘あった募集しているが、紹介はないということですが、ハローワークに、新規求人受理時にサービス内容及び経過の説明を指示しておりますので、支援については随時、求人者に説明するというようになっております。明日の所長会議でもさらに徹底を図ってまいりたいと思っております。

それと、ハローワークの紹介者の定着が悪いということですが、これについては、もともと若年層の定着率というのはいろいろな問題がありますので、ハローワークでは、離転職を繰り返す方についてはトライアル雇用制度などで事業主が本人の能力を見極めて正規採用に進めていただく制度も実施しておりますので、ご理解いただきたいと思います。

また、41ページに、来年度大きな目玉として在職者向け相談窓口も設置しておりますので、委員がご指摘のように、決してハローワークは定着をおろそかに思っておりませんし、来年度は定着指導が中心だと考えておりますので、ぜひご理解いただきたいと思います。

○会長 それでは、均等室長さんからお願いします。

○雇用均等室長 では、4点ほどあったと思ってよろしいでしょうか。まず1点目のM字型の原因ということなんですけれども、これはこれがというものは明言できないと思います。埼玉は都市部ですので、核家族が多いということもあるでしょうし、また東京に近いということからも、本人もそうでしょうけれども、通勤時間が長くて、結婚してから一緒に子育てをしながらというのはなかなか難しいとか、夫の協力がなかなか、通勤時間の長さもそうですし、労働時間の長さということからも、なかなか夫の協力が得られなくてやめざるを得なかったということがいろいろあるかと思って、ですので、これが最大の原因だよとか、これがその要因で

すとはっきり申し上げられないです。多分、いろいろな原因が埼玉という地理的な特徴とか、そういったものもあって、ほかのところに比べて低いのかなとは感じています。それと、多分、経済的に豊かなところもあるのかなとは思っています。

あと、2つ目の連携についてですけれども、雇用均等室が中心になってやっていますけれども、労働局内での連携ももちろんですし、あと県のほうもウーマノミクスという取り組みをされていらっしゃると思いますので、そういったものとか、あと経済団体さんのほうでも同じような取り組みをしていただいているので、そういった県や、そういった団体、あるいは連合さんもちろんそうなんですけれども、そういった方といろいろな情報とかを共有しながら、こんなふうにやっていったら効果的なのかなということを考えながらやっていきたいと思って、具体的にはセミナーとか、そういったことはもちろんあるんですけれども。

あと、目標ということでは、国の目標ということでは、年齢階級別に資料、あれなんですけれど、女性の就業率を上げましょうという目標は掲げられておりますけれども、雇用均等室としては、そのためには何が必要かという、やはり均等法の着実な施行であったり、育児介護休業法の着実な施行ということだと思いますので、就業率何%目標ということではありませんが、行政目標としては先ほど申し上げているのは、今年も90%以上の履行確保を目指してやっていく予定でございますが、就業率等々に関する目標というものは、今のところ定めておらない状況です。

あとが、労働相談の事例を交えたわかりやすい資料とか、あるいは話ということでございますが、機会を与えていただければ、ご協力させていただきたいと思っておりますので、どうぞこちらこそよろしくお願ひしたいと思います。

○局長 M字カーブの底のお話がございますけれども、私のご説明の中ではあまり触れなかったかもしれないんですけれども、根岸委員から労働力人口のお話がございます。我が国、人口が減っていく中、生産年齢人口は特に減少していくということがもう迫っているという現実になっている中で、女性に活躍していただくといったときに、先ほど指導的立場と申し上げましたけれども、継続して就業していただいて、その間培っていただいたキャリア、経験というのをぜひ生かしていただく。女性に活躍いただくのは当然だということを実現していくというのが必要なかなと思っています。これは、女性にとって、あるいは社会全体にとってもということが言えるんじゃないかと思っています。

そうした形で参加が進んでくることがないと、そもそも人が減ってくるというのは、経済から見れば、それ自体がもうマイナス要因になってくるということですから、それぞれの

方にとってもですし、社会全体にとっても活躍できるようにしていただく、そうしていく、そのための環境整備というのは、ぜひとも積極的に進めていかなければならないですし、関係の方とも、埼玉の場合、なぜかと言えば、近県で大体低いというのは、先ほど室長が申し上げたようなところが複合的な要因として絡み合っているのかなと思いますけれども、決め手がないとしても、全体として女性が活躍できる環境を整備していくというのは、社会全体としての課題だと認識をしていますので、先ほど言いました県あるいは経営者協会、連合、その他、関係の皆さんとも力を合わせて積極的に取り組んでいくべきだと考えておりますので、引き続きよろしくお願い申し上げます。

○会長 均等行政については、考え方というのは相当に理解されているところがあって、問題はいかに効果的に推進するかというところだと思いますので、特に今日、委員を出されている各団体と局とで進め方について特に啓発セミナー、そういったものの打ち方等のご相談をされながら進めていくというご意見として伺っておいたらいかがでしょうか。

ほかに。どうぞ。

○根岸委員 今の是正目標の件ですが、埼玉県としては持っています。M字カーブの是正目標を男女共同参画プランの中で持っていますので、それを見てください。

○会長 栗田委員さん。

○栗田委員 うまくハローワークの件、伝わってないんですが、トライアル雇用もわかるんです。そうじゃなくて、例えば運転免許証を更新するときにセミナーがあるじゃないですか、そんなイメージを持ってたんです。これから働く側が、今までの自分の働き方が合ってるのか合っていないか、もう一回振り返ることが必要で、うちに来る皆さんを見ていると、自分は合ってる、絶対合ってると思ってくるんですが、話していると違うんです。雇用できないんです。私たちが一般社会常識の中での働き方と彼らの思ってる働き方はすごくギャップがある。それを詰めてあげないと、幾らハローワークに行っても私たちは雇用できないし、また雇用してもやめていくことの繰り返しが今起きていると思う。これは将来の問題で、特に今のゆとり世代、前よりひどいなと思って感じています。そういう中で、今後のハローワークの取り組むところとして、紹介するではなくて、トライアル雇用も紹介する、お互いマッチングを見つけるんじゃないかと、どこが教育するか。国がそこまでやるかという問題があるかもしれないんですが、本当に日本の国民の雇用人口を増やすのであれば、そういうことも取り組んでいかないとますますマッチングが外れていく状態になるんじゃないかなという私は懸念を持っているだけです。

○会長 そういう懸念があるということについて、十分にご留意いただいて、おそらく今回、

内容の修正がたくさん入ると思いますから、そこに反映、できる限りしていただきたいと思います。

最後に、私から2点ほどなんですけど、1つは、最低賃金との関連で業務改善助成事業が埼玉県にも適用になるということです。それで、未満率や影響率の高いという産業分野と、業務改善がなかなか進んでいないということとの間に関連性があると思いますので、特に先ほど来出ている新規事業分野、サービス業の新規事業分野、これは労災の高いところでもあるわけなんですけれども、そういった張りのあると言いますか、ターゲットを絞った助成の仕方ということに工夫をしていただきたいなと思います。それからもう1点、障害者の雇用なんですけど、順位は上がりましたが、全国平均と比べてもなかなか進まない。それで、いろいろな実効ある雇用率達成指導の推進、それから個々の企業ごとに要因分析、提案指導と、こういうことで大変積極的な改善に向けての動きだと思いますけれども、そもそも障害者雇用促進というのがどういう事業趣旨ででき上がっているかということについての周知徹底といいますか、その点についても工夫をいただきたいなと思います。納付金の申請をきちんと行って、そしてみんなでお金を出して、それで共同拠出、共同事業として障害者の雇用の推進に取り組んでいくんだという、この法律はそういうものなんですね。ですので、個々の企業の経営の皆さん、業界の皆さんがそういうことをきちんと理解していただくということが重要なんだと思うんです。個々の企業さんの要因分析をして、個別的な指導も大事ですけども、全体としての制度の趣旨の理解ということをきちんと促していくということが大事なんだろうかと思います。

それでは、予定されていた時間がほぼ尽きますので、議題の1つ目、2つ目につきましては、ここまでとさせていただきます。非常に活発なご意見が出されました。出されました意見につきましては、労働行政の運営に当たって十分に参考にさせていただきたいという要望を審議会としてさせていただきたいと思います。

それから、内容の追加、内容の修正、大分たくさん入りそうなことになりましたので、この審議会の審議を反映するという、そういう観点から、修正されたものについて会長で確認をさせていただくという、事務的にはご面倒なことになりますけれども、1回手続を入れていただければと思いますが、局長、いかがでしょうか。

○局長 結構です。

○会長 それでよろしいでしょうか。その上で、皆さんのご意見が反映されたものかどうかということ。ただ、これは技術的な修正ということですので、このご説明いただいたものについてのご意見を承ってこれを承認ということになるのかどうかですが、審議会としてこれにつ

いて審議を尽くしましたということで、この議題については閉じさせていただきたいと思いません。

時間が過ぎてしまいましたが、新井課長さんにはせっかくおいでいただいて、何か今、労働局としての方針案につきましてはここで審議をさせていただきましたけれども、何か関連して追加のご発言がございますでしょうか。

○埼玉県 我々県として雇用労働行政をやっているところでございますけれども、今労働局さんからお話がありましたいろいろな方針、取り組まれています。我々、連携を密にして、今後、求職者、失業者の雇用創出、また職につくという支援を積極的にやってまいりたいと思います。

また、先ほどございましたけれども、ウーマノミクスも三大プロジェクトの中で県最優先のプロジェクトとしてやっておりますので、そういった観点も含めて、労働局さんと一緒になってやっていきたいと思っておりますので、引き続きよろしく申し上げます。

○会長 審議会としてもご期待申し上げますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、新井課長さんにつきましては、ここで退席とさせていただきます。どうもお忙しいところ、ありがとうございました。

(埼玉県退室)

○会長 それでは、次の議題に入らせていただきたいと思います。埼玉県革靴製造業最低工賃についてです。2月21日に開催されました第2回最低工賃の専門部会におきまして結審しております。その結果につきまして、部会長の青島先生からご報告をいただきたいと思います。

○青島委員 それでは、報告いたします。

埼玉労働局長より諮問を受けまして、埼玉県革靴製造業最低工賃専門部会において、2月19日と2月21日と2回にわたりまして審議を行いました。その結果、埼玉県革靴製造業最低工賃の業務、工程別工賃額を5.05%引き上げることについて、全会一致で決定いたしました。

なお、この専門部会における最低工賃改正決定の結果は、埼玉地方労働審議会会長に報告をいたしまして、埼玉労働局長に答申をいたしました。詳細につきましては、添付資料の6と7をごらんいただきたいと思います。

以上、報告いたします。

○会長 ありがとうございました。ただいま改正決定につきましてご報告をいただきましたけれども、この内容についてご質問はございますでしょうか。よろしゅうございましょうか。

これは専決になっていて、専門部会の決定と報告手続をもって審議会としても決定をしたと、

こういうことになっております。

次の議題は、埼玉県紙加工品製造業最低工賃についてです。事務局からご説明をお願いいたします。

○労働基準部長 それでは、ご説明いたします。資料番号8番と9番をお出しいただければと思います。

まず、埼玉県最低工賃につきましては、今ご報告がございました革靴製造業を含めまして5業種において設定をされております。5つの最低工賃につきましては、3年ごとに見直しを行う計画を労働局として掲げておりまして、本年度は今ご報告がございました革靴製造業と紙加工品製造業、この見直しについて検討する年度とさせていただきます。

この最低工賃につきまして、法令上の制度について簡単に触れていきますと、最低工賃の新設や廃止の決定、これは家内労働法第8条、資料はございません。家内労働法8条により、労働局長が埼玉県内の一定の業務に従事する工賃の低廉な家内労働者の労働条件の改善を図る、そのために必要があるというときには埼玉地方労働審議会にお諮りをし、答申を得た上で決定するとされております。また、その改正、金額の改正につきましても、同様な手続によりまして労働局長が行うということとされております。

本年度は、この革靴製造業につきましては、前回の当審議会におきまして諮問を行いました。答申をいただいた結果、労働局長が改定を行う運びとなっております。

それで、もう1点の本日ご報告いたします紙加工品製造業最低工賃についてご説明いたします。紙加工品製造業につきましては、他の最低工賃と異なる経緯がございます。これまでの審議会の経緯についてまずご説明をさせていただきます。その上で、本年度の実態調査を踏まえて諮問の考え方をご説明いたします。

まず、埼玉県紙加工品製造業最低工賃、資料ナンバー8の一番最後のページといたしますか、2ページです。その表を見ていただきたいんですが、ここにこれまでの紙加工品製造業につきまして、今回の実態調査が25年10月、その前が22年、その前が15年となっております。

紙加工品製造業の審議の経過を簡単にご説明いたしますと、結論としては、現在の水準で凍結をするというのが埼玉地方労働審議会の判断となっております。9年4月30日に最後の改正をいたしまして、それが現行の金額となっております。その3年後の平成12年、改正の諮問を見送りにした後、次の見直しの時期である平成15年11月、そのときに紙加工品製造業の実態調査をいたしました。そのときの数字が委託事業者数3社、家内労働者数21社、これは最低工賃の適用のある委託者と家内労働者ということでございます。そういう現状にあった

ことから、16年3月4日、ちょうどこの時期の審議会におきまして、3桁を大きく下回る状況にあるということから、廃止決定について調査審議を求めるという諮問を当時労働局が行いました。それを受けまして、審議会におきましては、家内労働部会を開催し、意見が2つ出た。1つは、廃止すると今よりも条件が下がっていくのではないかと危惧する意見が出た。もう一方で、廃止してもいきなり条件が下がるということにはならないだろうという意見が出された。結論としては、廃止についての意見の一致には至らなかったということであります。

したがって、最終的に最低工賃は廃止をせずに、存続させるということとするが、廃止について意見が平行している状態の中では、制度が残っているからといって、最低工賃を改正するというわけにはいかないとしまして、この紙加工品製造業最低工賃の水準はこのまま凍結するという結論となりました。その家内労働部会の結論を経て、16年11月になりますが、本審におきましてそのことが承認されております。具体的には、11月1日に、廃止せず、最低工賃の水準を現状のまま凍結することが了承され、最低工賃を廃止する旨の諮問に対しては、廃止する必要を認めないという答申をいただいております。

したがって、この紙加工品製造業最低工賃につきましては、その水準を現状のまま凍結するという点について、この審議会における了解事項ということで、以降、扱われているという状況がございます。

ただ、労働局といたしましては、諮問をするか否かにつきましては労働局長の権限ということになりますので、3年に一度は実態調査を行って、諮問の有無についてのご報告をさせていただいているということであります。25年度におきましては、本日がその審議会の場ということになります。

まず、本年度の紙加工品製造業についての諮問をするか否かのご説明ということですが、本日お配りしております25年10月に実施いたしました紙加工品製造業の実態調査であります。これを開いていただきますと、まず1ページ目に資料ナンバー9、家内労働者実態調査の概要、これが調査方法ということで書かせていただいております。開いていただきますと、2ページに調査概要があります。3ページ以降、それが表でまとめられております。簡単に説明いたしますと、まず1の調査対象事業場におきましては、全体で276の調査対象事業所数、これはこれまで把握した紙加工品製造業について幅広く調査を実施し、その中で委託が直接行われていますというのが、左から3つ目、15の事業所から報告があったということがございます。

2番目にその水準、3番目にその時期が出されておりますが、4番目の家内労働者の委託状

況を見ていただきますと、委託者数につきましては、合計にありますとおり9、委託者数は9、それから家内労働者数が53ということであります。先ほどの資料番号の8番で、平成15年、22年、25年の調査結果を見ていただきましたが、委託者数、それから家内労働者数、ともに若干ではありますけれども、増加している状況という、前回よりも多いという状況がございます。

それから、最低工賃の改定状況ですが、4ページ目の4-3を見ていただきますと、この2年間に工賃を引き上げた事業所はございません。下げたのが1、変わらないのが8。今後の改定予定ですが、「近く改定予定」はゼロ、「今のところ未定」が8、「改定する予定」が1という状況になっております。

このような調査の結果を見てまいりますと、前回22年の実態調査と比べますと、委託者、家内労働者数ともに若干の増加を示しておりますが、依然として委託者数は1桁である。それから、家内労働者数も3桁を大幅に下回っているという状況がございます。また、工賃の改定状況につきましても、工賃を上げたとするところがゼロ、その予定もゼロという状況でございます。したがって、以上の調査結果を検討いたしました結果、本年度において埼玉県紙加工品製造業最低賃金を改正する事情は認められない。また、審議会の了解事項でございます改正凍結に対して、労働局としてその変更を求めるような事情もないであろうということから、本年度につきまして改正諮問を見送るとの判断をいたしているということでございます。

以上、報告を申し上げます。

○会長 ありがとうございます。ただいまのご説明、非常に丁寧にいただいたわけなんですけれども、審議会としては、この分野の最低工賃は廃止はしないけれども、水準は凍結をするという意思を持っているわけです。それに対して、労働局では、事務的な作業として改正の時期を迎えたときに、このような実態調査を展開し、それをもとにして局長が諮問なさるかどうかというご判断の材料として、こういうことです。今回の場合は、既に局長で諮問は見送ると、こういうご判断があったと、こういうご報告をいただきました。そこまでは報告事項ということですが、審議の事項と議事次第ではなっておりますので、今後のこともございますから、局長のご判断についてではなく、このことについて何かご意見がありましたら、今の段階でお出しいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

それでは、引き続き、平成16年の段階でしょうか、廃止はしない、凍結をすると、その考え方のまま審議会としても少し経過を見ると、こういうことでよろしいですね。

(「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。

以上で予定している議題を全て終えることができました。時間も予定の時間にちょうどなりました。皆様には、活発なご意見をいただきまして、また貴重なご助言をたくさん出していただきましてありがとうございました。

以上をもって本日の審議を終了としたいと思います。事務局、お願いいたします。

○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。平成26年度の運営方針の作成に際しまして参考にさせていただきたいと思っております。

冒頭、会長より議事録の署名人としてご指名のありましたお2人につきましては、後日、議事録の署名をいただきにお伺いいたしますので、よろしくお願いいたします。

また、本審議会の議事録についてですが、当局のホームページに後日、掲載することになっておりますので、これについてもよろしくお願いいたします。

長時間にわたりまして、本日はどうもありがとうございました。これをもちまして、平成25年度第3回埼玉地方労働審議会を閉会いたします。本日はどうもありがとうございました。

午前 12時04分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

---

議事録署名委員

---

---