

平成26年度第1回  
埼玉地方労働審議会

平成26年12月2日（火）

埼玉労働局総務部企画室

午後 1時58分 開会

○企画室長 お待たせいたしました。ただいまより平成26年度第1回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

審議会の開催に先立ちまして、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 皆さん、こんにちは。労働局長、阿部でございます。

本日、お忙しい中、委員の皆様方には、埼玉地方労働審議会を開催しましたところ、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

私どもが日程を設定した後に選挙が決まりまして、こんなに慌ただしい日になってしまいました。申しわけございません。皆様方のご都合最優先ということで決めさせていただきましたので、お忙しくて急遽欠席となった方も若干いらっしゃいますが、本日お集まりいただいたことを、本当に感謝申し上げたいと思います。

また、日ごろから皆様方におかれましては、労働行政の推進に多大なるご協力、ご支援をいただいておりますこと、まずもって感謝申し上げたいと思います。本当にありがとうございます。

私ども、埼玉労働局におきまして、今年3月、前年度の3回目の審議会で皆様方にご審議いただきました埼玉労働局行政運営方針に基づきまして、今年度、行政運営を進めさせていただいてきているところでございます。全ての人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会の実現と、安全で安心して働き続けられる環境の整備、この2つを柱に施策を実施しております。

本日の審議会におきましては、この方針に基づきまして行政運営しているところでございますが、上半期の行政運営の状況を報告させていただきまして、皆様方からご意見を賜りました上で、下半期に向けて積極的に行政を進めていきたいと考えている次第でございます。

具体的内容につきましては、後ほど、各担当部長から説明させていただきたいと思いますが、私から、少し最近の雇用情勢などにつきまして、お話しさせていただければと思います。

まず、県内の雇用失業情勢でございますが、平成22年1月を底に、緩やかに改善してきているところでございます。今年度上半期も同様の傾向ということで、わずかながら、少しずつ、着実に求人倍率が上がってきているところでございます。10月の有効求人倍率、0.76倍ということで、前月比0.01ポイントの上昇ということでございます。ただ、全国が1.10倍となっているところと比べますと、持ち直してきているということでございますけれども、そういう意味では、数字的には、まだまだ依然として厳しい状況にあるという認識でございます。

一方で、来年春の高校卒業予定者の職業紹介状況でございますけれども、10月末現在で求人数が対前年同期比で38.4%増ということで、約4割増しているという状況でございます。平成20年度以来の6年ぶりに1万人を超えた状況、いわゆるリーマンショック以前の数字に戻ってきたというところでございます。

また、就職内定率につきましても、前年同期と比べて、7.3ポイント増の75.3%ということになっております。伸び率としては、平成以降で過去最高ということで、やはり6年ぶりに70%を超えているということで、確実に回復してきているのではないかなと思っている次第でございます。

こういった状況の中で、私ども、今年度、先ほど申し上げました2つの柱を掲げまして、監督署、ハローワーク、雇用均等室が一体となって、さまざまな取組をしているところでございます。県民の皆様安心して働いていただくという観点で、適法な労働条件での求人がなされるということとともに、求人票と実際の労働条件が異なることのないよう、そういったことでのトラブルを防止するということが、非常に大事な状況になっているかなと思っております。

9月からハローワークにおきまして、特に求人内容でのトラブルの多い固定残業代、それから、就業時間などについて、重点的にハローワークでの確認を行うということ。それから、労働者から求人内容と実際の労働条件が異なるなどの申し出があり、また、労働基準関係法令違反が疑われる場合には、その事業所に対して監督署が出ていくという取組をしてきているところでございます。

また、あわせて、ハローワークにおきまして、求職者、求人者双方に対しまして、採用時に書面での労働条件の通知を行うようにということで、積極的に周知を図りました。労働条件通知書の交付をしていない事業所が発覚した場合には、その求人の紹介を保留させていただくこととあわせて、必要に応じては、監督署による監督指導をするということで、労働条件の適正化の観点について、監督署、ハローワークが連携した取組を始めております。

また、過重労働の解消ということも、重点的な課題となっております。本年11月を過重労働解消キャンペーン月間ということで、11月1日にフリーダイヤルによります「過重労働解消相談ダイヤル」といったものを実施するとともに、若者の使い捨てが疑われる企業、また、過労死等の労災請求が行われた事業所に対する監督指導といったものに取り組んでおります。

また、今年4月に大宮駅前でわかものハローワークということで開催させていただいております。こちらの中でも、在職者の相談窓口を開設いたしまして、若者の使い捨てが疑われる企業に関する相談を受け付けているところでございまして、ここで得た情報につきましても、監

督署における監督指導につなげるといった取組をしているところでございます。

労働災害の防止につきましては、今年度は埼玉第12次労働災害防止計画の2年目に当たりまして、計画に基づいて労働者の安全と健康確保対策を推進しているところでございます。

しかしながら、休業4日以上労働災害の発生件数が全国的に増加しておりまして、埼玉県内でも1月から10月までの死傷者数が、前年同期比で8%増ということになっております。それから、死亡災害につきましては、11月4日現在で28件ということで、前年比9件減少ということになっています。ただ、これは昨年後半が多かったもので、データの的に減っているということにすぎないのではないかなと一方で思っています。

ただ、その中で、実は建設業が前年比5件増加ということで、昨年1年間の数字を既に超えた状態になっているという状況でございます。こういったことから、災害が多発している業種を対象に、監督指導の強化、それから、事業主団体の方々に対する要請、建設業の関係については、発注者に対する要請といったこともやってきたところでございます。

また、これから年末年始の繁忙期に入ってくるという意味で、無災害の状況をつくっていきたいということで、北関東の4局、埼玉と茨城、栃木、群馬合同で、建設業の一斉監督を実施するなど、建設業を中心とした災害の防止の注意喚起に努めていきたいと考えている次第でございます。

次に、若者の職場定着、障害者の雇用促進といったことにつきましても、非常に重要と考えております。この課題につきましては、効果的に取り組もうということで、10月14日に埼玉県雇用対策協議会と協定を結ばさせていただきました。障害者、新規学卒者に対する職場定着支援や、職場実習の実施に関しまして、就職支援協定を結んで、県レベルで結んでおりますので、さらに各地域のハローワークと各地区の雇用対策協議会でさらに連携を強化した上で、傘下の企業におきまして、障害者や新規学卒者の雇用機会の確保、それから、職場定着の支援を行うということで、具体的な取組を進めていこうとしているところでございます。

また、女性の活躍推進でございます。女性の活躍促進、企業活性化推進大作戦ということで、3年前に取組を進めてきております。臨時国会での法案自体は、解散で廃案になっておりますが、もともと厚生労働省として進めてきた取組がございます。こういった中で、ポジティブ・アクションの取組を、引き続き県内の企業にも広めていこうとしているところでございます。

また、そういったものとあわせて、さきの通常国会でパートタイム労働法、それから、次世代育成対策推進法が改正されておりますので、こういった内容につきましても、事業主の方々にはわかりやすく説明させていただくという機会を設けるといったこと、それから、労働安

全衛生法も改正されているということで、幾つかの法改正、助成金もいろいろな見直しをされております。そういったものもあわせて説明させていただくといった形で、労働局全体としていろいろな取組をし、縦割りで何度も事業主の方にご足労をかけるようなことのない形でやっていきたいということで、事業主の方、労働者の方々に適切な情報を提供していきたいと考えている次第でございます。

簡単にと言いながら、少し長くなりましたけれども、概略的なところを私からお話しさせていただきます。

本日はできるだけ各部長の説明は短くと言っておりますので、皆さんからご意見をいただいて、年度後半の業務を適切に推進してまいりたいと思っておりますので、忌憚のないご意見をいただきますよう、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、埼玉労働局企画室の吉原と申しますが、司会進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。お手元の資料「平成26年度第1回地方労働審議会資料」、こちらをご覧ください。表紙をめくっていただきますと、資料目次がございます。資料は、今ご覧いただいております、一括とじのナンバー1からナンバー6までと、ナンバー6の「参考資料」になります。それと、冊子の資料ナンバー7「平成26年度埼玉労働局労働行政運営方針」及びナンバー8「平成26年度労働行政のあらまし」でございます。

なお、ナンバー6が、委員の皆様にも事前にお送りいたしました労働局内の各部・室からの説明資料でございます。

資料に不足するものなどがございましたら、お知らせいただきたいと思います。よろしいでしょうか。

それでは、委員の任期途中ですが、人事異動により新しく委員になられた方がいらっしゃいますので、事務局からご紹介させていただきます。

労働者代表として、自動車総連埼玉地方協議会副議長の山本委員が退任されましたので、後任として、芳賀剛志様に、また、使用者代表として、一般社団法人埼玉県商工会議所連合会専務理事の中島委員が退任されましたので、後任として、福島享様に、埼玉県商工会連合会専務理事の堀口委員が退任されましたので、後任として、川上和宏様に就任をいただいております。

また、新たに就任された方々には、前任の方の部会委員の交代として、福島委員には労働災害防止部会委員を、芳賀委員及び川上委員には、家内労働部会委員をお願いしております。

以上、ご紹介させていただきました。

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、よろしくお願いいたします。

○会長 小笠原でございます。こんにちは。

一言、ご挨拶をさせていただきます。まず、師走の大変お忙しい中、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。お礼申し上げます。

先ほど、局長のご挨拶にもございましたけれども、マクロな指標を見ますと改善が見えるもの、なかなか進まないもの、いろいろ見えてくるわけです。そのことをどう評価するかということ自体が、今日公示された選挙の争点の1つになっているのだろうと思います。

ただ、この場合は、そういった経済状況のいかににかかわらず、ディーセントワークの実現、あるいは良好な雇用、就労環境の改善の促進といったことを役割にしているわけでございます。

本日は、今年度の労働行政運営指針の実施状況についてご説明を頂戴し、ご議論をいただくということになっているようでございます。積極的なご意見を活発にお出しただいて、労働行政の円滑な推進に、みんなでご期待申し上げるという場にしたいと思っておりますので、よろしく審議をお願いいたします。

それでは、平成26年度第1回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

初めに、本日の委員の定数について、事務局からご報告をお願いいたします。

○企画室長 本日の出席委員は、定数18名のうち13名でございます。欠席は、公益代表の荒居委員、労働者代表の佐藤委員、小穴委員、柴田委員、使用者代表の金杉委員の5名でございます。

したがいまして、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以上の委員のご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条の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただいており、また、同運営規程第8条第2項により、議事録についても公開させていただく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をいたしましたが、傍聴の希望者はございませんでした。

事務局からは以上であります。

○会長 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、運営規定第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

ございますので、大変僭越ですが、私から指名をさせていただきたいと思います。

労働者代表委員より増田貴也委員、それから、使用者代表委員より根岸茂文委員、どうぞよろしく願いいたします。

ただいまから議事に入ります。議題の1、「埼玉労働局労働行政の運営状況について」でございます。事務局から説明をお願いいたします。

また、ご質問、ご意見につきましては、全体説明が終わった後に一括してお伺いしたいと思いますのでよろしく願いいたします。

それでは、労働局からお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部長の斉藤と申します。局長から説明があったとおり、端的にということで、ビジュアル化した資料で説明させていただきます。ページは、14ページになります。大変恐縮ですが、座って説明させていただきます。

○会長 どうぞ、お願いします。

○職業安定部長 既に局長からご説明したとおりですが、学卒関係については、高校生を対象とした求人はリーマンショック以前の状況に戻っております。一般の求人につきましては、平成17年当時の状況で、リーマンショック以前の、求人倍率1倍を超えた時期までには至っていない状況です。

平成26年9月は0.75倍に、直近の平成26年10月には0.76倍で、前月比0.01ポイント上がっております。同時期の全国も0.01ポイント上がって1.10倍ということです。この状況から持ち直しているものの、依然として厳しい状況にあるという判断基調になっております。

次の15ページになりますが、ハローワークの職業紹介実績がどのような状況になっているか記載させていただいております。新規求人については、徐々に回復が図られており、平成20年度の水準までは回復しております。その状況は平成20年度上半期の数字がございしますが、その数字と平成26年度上半期の数字が拮抗してきたということが分かります。

その中で注意して見なくてはいけないのは、充足率については平成20年度上半期には、16.5%ですが、平成26年度上半期について見ますと、19.1%と、上がっております。平成20年度上半期以降、求人が減ったから充足率が落ちたかという、そうではなくて、求人が減った状況の中で、充足率は基本的には上がっていました。求人数と充足数は並行的な関係にはなりませんので、求人数ではなく、いかに求人サービスを行うことが重要であるかということで、求人サービスをハローワークで進めています。まず、初めて求人を申し込みいただ

いたときに、しっかりとしたフォローアップをする。

ハローワークの求人受理の段階で、しっかりとした求人を受けさせていただいて、しっかりとした職業紹介をするということで、着実にその実施を図っていきたいと考えております。基本的には、平成22年度以降も新規求人、求職の増減にかかわらず、一定水準の維持は図っているところ です。

16ページになりますが、全体的に、ハローワークはどのようなことをするのかということです。ハローワークの求人につきましては、今年9月から求人情報を地方自治体及び民間に提供しております。ハローワークの求人を、ハローワークで充足するのではなくて、オールジャパンで充足を図るという流れになっております。だからといって、決してハローワークが充足対策を怠るということではなく、ハローワークが受理したときに、ハローワークのサービスを徹底的に行っていくということです。

もう一点は、ハローワークの来客者を見ますと、大体4割程度が雇用保険受給者になります。事業主さんの代表もお見えになっているように、事業主さんからお預かりした財源と、国の税金によってハローワークが運営されておりますし、まさにその中で職業紹介も運営しておりますので、雇用保険の受給者に対するフォローアップが重要であるとのことで、ハローワークでは、雇用保険受給者の早期就職割合を高めること、基本的には1カ月以内の就職を実現していただくための取組を積極的に行っています。

この取組の結果につきましては、一番右側に早期の再就職割合が記載されているとおり、平成24、25、26年度を見ても、前年度比で相当なアップをしております。埼玉局のこの状況は、全国においても高い水準であります。雇用保険の受給者の早期就職割合については、これからも取組を積極的に推進してまいります。

17ページの図は非常にわかりにくい点がありますが、先ほど局長からもご説明したとおり、この取組については、8月29日に記者発表したところでもあります。埼玉労働局における求人内容及び労働条件の適正化並びに採用時の労働条件の明示の推進についてということで、記者発表させていただきました。

これについては、労働基準監督署とハローワークの一体的な取組として、ハローワークが受理した求人に関する労働条件の法令違反等の問題についての指導を、ハローワークと監督署が一緒になって実施していく。また、職業紹介の際に、就職後のトラブルの未然防止のために、労働条件の明示、雇い入れ通知書の交付をしっかり行っていただくための取組を推進しております。



次に、18ページでは、埼玉県と一緒に取り組んでおります保育士の合同就職面接会の取組について記載してあります。人手不足対策として保育士は脚光を浴びておりますので、県と一緒にしまして、保育士を希望しておられる方の登録者だけではなくて、県が潜在保育士の調査をしておりますので、そのリストを活用して、その方々に通知を出して、面接会を実施しました。10月28日に実施し、参加者は57事業所、188名の求職者でした。人手不足の事業主のサービスというのは、この運営方針でも説明したとおり、特に建設、保育については、専門の窓口を開設して実施しております。

19ページは、ご承知のとおり、ハローワークの一体的実施の推進と、県と一緒に推進しておりますハローワーク特区協定に基づく事業の推進ということで、「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」の状況になっております。

それから、以前からあります「ふるさとハローワーク」の実施状況です。これについては、着実な実施を図っているということです。

下の(4)は、先ほど私がご説明したとおり、9月1日からハローワークの求人情報についてオンラインで公開していくということで、これについては、各自治体からの申請に基づいて実施しているということです。埼玉県内では、埼玉県と6市3町が、この求人情報の提供を受けて職業紹介を実施しています。これについては、労働局でも、この実施に当たっては、研修などによりハローワークのノウハウも伝授しながら実施しているということになっています。

それから、20ページになりますが、求職支援訓練の実施状況になっております。実施状況については、こちらに記載されているとおり、埼玉ですと、訓練の実施施設の確保がなかなか厳しく、どうしても県南に実施施設が偏っておりますが、県西、県北も含めて、バランスがよい支援訓練の実施について努めているところです。これについても、県、機構と一緒に、事業主の掘り起こし、新たな訓練コースの設定を図っているということでございます。

21ページについては、先ほど局長からもご説明したとおり、高卒については、リーマンショック以前の状況になって、非常に就職状況については好転しております。大卒についても、内定状況は昨年より上昇して、改善傾向にあるということです。ただ、これはこれでいいと言わずに、高卒の中でも、どうしても新設校とか、人事異動で先生がかわると、なかなか就職の支援について濃淡があります。その対策として、私どもでは8月6日に新たに就職担当に就いた先生の研修を開催しました。まずは先生が、生徒に対して就職支援がしっかりできるようになる内容で実施しました。県内の高校から35校、参加いただいております。

22ページについては、ハローワークの学卒支援についてのポンチ絵を掲載させていただい

ておりますので、このような形で実施してまいりたいと思っています。

22、23ページになります。局長からも説明したとおり、23ページについては、共栄大学ほか、積極的にハローワークの支援を受けたい大学、また、積極的にハローワークに協力する大学と協定を結び、これに基づいて濃密にいろいろな支援を実施しているということでございます。

24ページになりますが、ハローワークの仕事としては、定着支援が今年度の大きな目標になっております。定着支援について、積極的に実施してまいりたいということで、いろいろな取組を実施しております。県内2,200の事業所が加盟し、主は地元の中小企業の集まりであります県雇用対策協議会からぜひ定着支援を労働局と一緒にやっていきたいという申し入れがありまして、協定により実施するというので、去る10月14日に協定を結んで、取組を図るということになりました。内容については、「主な協定内容」に基づき実施となりますので、ご参照いただければと思います。

25ページは、高齢者の就労等を通じた生涯現役社会の実現についてです。6月1日の事業所調査によりますと、既に65歳までに何らかの処置をとっているところは98.1%になっております。しかし、1.9%については、まだ高齢法による確保措置が未実施ということで法令違反になります。これについては100%に持っていくというのが使命であります。また、65歳までで満足するのではなく、それ以降、70歳まで、何らかの形で雇用措置がとれるように、積極的に実施してまいりたいと考えております。

26ページにつきましては、局長が先ほど申し上げたとおり、埼玉県内の実雇用率については1.80%で、昨年より0.09ポイント上がりまして、全国31位で前年の35位からアップしました。しかし、まだ全国平均は下回っておりますので、全国平均以上に持っていくというのが目標であります。

基本的には障害者の雇用については、平成30年に精神障害者が障害者の雇用率に参入ということになると、法定雇用率がアップすることも想定されますので、今から着実に障害者雇用についての意識醸成を図ってまいりたいと思っています。

下半期につきましては、こちらに記載させていただいております。特に、今後は納付金制度が100人以上の企業が対象になりますので、そのときに知らなかったということがないように、事前に100人以上の企業を全て回って、この制度についての周知を図るとともに、雇用者ゼロ人事業所に対する重点的な訪問を実施し、雇用率のアップに努めたいと思っています。

27ページになりますが、実践型地域雇用創造事業については、全国では実施しております

が、今年度埼玉県内で初めて秩父市が指定され、実施しております。この事業は、雇用に関する事業を地方で考えて国に提案し、その事業が、雇用を創出することに資すると認定され、このプログラムを実施した場合、国から補助金が出るという制度になっています。7月から秩父市が実施し、埼玉新聞の1面で取り上げられました。秩父市は観光や農業とか、いろいろな面での工夫を生かした取組を実施しております。これについては、ハローワークが協力し、雇用創出に努めてまいりたい。今年度についても、この事業をぜひ他の自治体にも拡充してまいりたいと思っております。

以上です。

○労働基準部長 労働基準部長の橋本でございます。

平成26年度の労働基準行政の重点施策として、13ページの2に安心して働き続けられるというところに5つありますので、まず28、29ページをご覧ください。座ってご説明させていただきます。

まず、第1に、法定労働条件の確保・改善対策の推進について、ご説明していきたいと思っております。労働基準監督署におきましては、法定労働条件の履行確保を図ることが1つの大きな目標になっています。そういう中で、問題が認められると思われる事業所に対しては、立ち入りによる監督指導を実施しているところでございます。

その実績が、この表に出されています。4月から9月までの状況でございます。929件実施し、違反率が66.2%という状況であります。違反の内容は、昨年もそうなのですが、やはり一番問題があるのは労働時間の関係です。続いて、労働条件の明示、雇い入れ通知書がないというのがメインです。さらに、割増賃金に何らかの問題があるという順番になっております。

また、労働者から解雇とか、賃金が払われていないという相談があった場合につきましては、申告という形で受理させていただきまして、監督指導として、何らかの違反があれば指導し、解決を図っているところであります。

その受理件数が、29ページのとおり、1月から9月まで897件と、12%の減少となっております。また、賃金が払われないという状況の場合については、国がかわって賃金を払ってあげる制度、いわゆる賃金立替払制度があるのですけれども、その申請件数が20件、そのうち、申請があり認定されたのが16件となっております。同様に減少しているところでございます。これは、いずれも景気が悪化したときに増加するという傾向にあります。平成20年のリーマンショックをピークに減少傾向をたどっているところでございます。

ただ、そういう状況でありますけれども、重大悪質な違反が認められた事業については、検

察庁に送検するという手続を監督署は行っています。

続きまして、30ページをご覧ください。適正な労働条件の整備ということで、過重労働の解消とワーク・ライフ・バランスの推進、働き方・休み方の改善を図るために、月80時間以上残業を可能とする協定を出しているところに対しまして、自主点検を実施したり、コンサルタントによる訪問指導を行ったりしているところであります。

あわせて、自治体と連携して、特に秩父地域で、明日、「秩父夜祭」があるのですが、それを活用した年次有給休暇の取得を促進するような周知・啓発活動を行っているところでございます。

なお下期については、ここに書いているとおりの取組をしていきたいと思っています。

続きまして、3番目が、31ページをご覧ください。最低賃金の適切な運営についてです。最低賃金審議会の答申を受けまして、地域別最低賃金と特定最低賃金が次の表のとおり改正され、10月1日、12月1日で施行されたところです。そういう中で、今後は最低賃金の金額を正しく知ってもらう必要がありますので、現在、自治体とか関係団体等、おおむね450機関に対して、広報依頼等を行っています。

また、最低賃金の総合労働センターにおいて経営者からの相談等への支援を行っています。それは、表のとおりの実績で、最近増えている状況にあります。

今後、最低賃金の履行確保のための監督指導を、実施をしていきたいと考えています。ただ、実施をするに当たっては、できるだけ違反がありそうなところを選んで実施したいと思っています。なお、昨年度までの違反率は大体1割という状況で推移しているところであります。

続きまして、32ページ、33ページをご覧ください。これが労働者の安全と健康確保推進についてです。局長のご説明の中でありましたとおり、平成25年から平成29年までの5カ年を計画として、埼玉第12次労働災害防止計画を策定して推進しています。

その目標が、少し細かいですがけれども、右側に書いています。全体で15%休業災害を減少し、4,840件とする。業種別では、その中でも、陸上貨物運送業15%、三次産業である卸売、社会福祉施設、飲食店では20%以上減少するとしています。

もう一つが死亡災害ですがけれども、45人であったものを、全体で20%の減少で36人以下とする。業種別では、特に製造業は50%、建設業が35%、7人と8人にする減少目標を立てて、推進しているところであります。

しかしながら、平成25年度では、休業災害は1%の減少に留まり、死亡災害は前年と同じで45人となり、目標達成のためにはさらなる努力が必要となっています。

なお、平成26年度については現在、その10月末で8%増となっています。業種別では特に建設業が16.3%増、製造業で11.7%増と、非常に厳しい状況になっています。

また、死亡災害は、10月末で28人、前年同期に比べて9人少なくなっていますが、建設業については、昨年が12件だったのが、もう既に14件となっています。11月末現在では、速報なんですけれども、建設業では15件となっています。

最近、労働災害が増加し、特に、製造業では挟まれ巻き込まれ災害、運送業、建設業では墜落災害が増加しています。このため12月には、4局で一斉の建設業に対して監督指導を実施することとしており、併せて、年末年始無災害運動の取組を業界に対して、12月1日から1月15日までパトロール、研修の実施などをお願いしているところであります。

最後に、34ページをご覧ください。労災保険対策の推進についてです。

グラフに示していますとおり、脳心事案、精神事案、石綿関連事案であるいわゆる複雑困難事案の労災の支給件数は、最近増えている状況であり、全国で8番目という状況です。このように大変厳しい状況の中で処理しています。引き続き、適正かつ迅速な処理ができるように取り組んでまいりたいと思っています。

説明は省略させていただきますが、労働災害統計、リーフレット、改正労働安全衛生法関係の資料を参考にお配りさせていただいています。

以上です。

○雇用均等室長 続きまして、雇用均等室の絹谷と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

雇用均等行政について、私からご説明させていただきます。

雇用均等行政に関しまして、3つに分けてお話しさせていただきます。資料は、35ページからになります。

まず1つ目が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策ということで、前半期では法律の着実な施行と、ポジティブ・アクションの推進を重点に業務を行ってまいりました。

まず、均等法関係の相談について見ますと、労働者、事業主ともに相談が増えておりまして、これに伴って、局長の援助、調停といった個別紛争に関する援助、申し立ても増えている状況でございます。

ポジティブ・アクションの取組関係につきましては、企業訪問の機会に、企業の実情をお伺いしますので、その内容に応じた取組をしていただくように助言させていただいています。ポ

ジティブ・アクションポータルサイトというのがあるのですが、そちらへの登録も、その際にあわせてお願いしております。

あと、個別以外ということで、10月下旬には、今日、ご出席いただいております経営者協会さんとの共催で、ポジティブ・アクション推進セミナーを開催し、広く周知ということでも取り組んでおります。

この資料の画像は、局長が企業トップを訪問して、ポジティブ・アクションの取組の促進を行っておりますが、そのときの様子をまとめて、局のホームページで掲載しています。その訪問企業の取組内容を紹介するというので、ほかの企業にとっての取組の参考に、あるいは労働者、求職者の就職活動の参考にしていただくように行っております。

年度後半も、引き続き法律の履行確保のためにしっかりと相談、指導、解決援助を行っていきたいと思っています。ポジティブ・アクションの関係では、先ほども局長から話がありましたとおり、法律が廃案になりましたが、女性の活躍推進の必要性、重要性が変わることはありませんので、引き続き取組を推進してまいりたいと思っております。

次に、36ページの2つ目の分野になりますが、職業生活と家庭生活の両立支援対策ということでございます。こちらにつきましても、法律の着実な施行と、くるみん認定の促進を重点に行ってまいりました。

育児・介護休業法に関する施行状況につきましては、全体で相談件数が減少しておりますが、労働者からの相談は若干増えている状況でございます。労働者からの相談の増加に伴いまして、こちらも均等と同様、個別紛争解決援助の申し立てが若干増えている状況でございます。

次に、くるみん認定決定状況につきましては、ご覧のとおり、企業数からいきますと、47社という状況になっております。

この写真は、くるみんの認定書の交付の都度、交付式というのを開催した時のものです。その状況を、局のホームページに各社の取組内容とあわせて掲載させていただいて、くるみんの周知と、他企業の取組の参考にしてもらおうということで、PRも兼ねて掲載させていただいているところです。

後半につきましても、来年4月1日から次世代法が10年間延長されますので、次世代法の周知と、育児・介護休業法の履行確保に、引き続き取り組んでいきたいと思っています。

ここで、資料の真ん中あたりに、「愛称トモニン」というのがありますが、これは初めての登場かと思えます。このトモニンというのは、これからますます高齢化が進んでいく中、介護離職を防ぐために、介護関係の各種制度の充実が求められています。そのため、このシンボルマ

ークをつくり、このマークを使っていただくことで、仕事と介護を両立しやすい環境づくりに関する機運を盛り上げていこうということで、今年定まったものです。これについても、これから周知を図っていきたいと思っております。

次に、3つ目ですが、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等対策の推進ということでございます。こちらが法の施行と改正パートタイム労働法の周知・啓発を重点に実施してまいりました。

相談等施行状況については、グラフのとおりです。改正法の周知に関しては、今年改正になりました均等法の施行規則と、パートタイム労働法と次世代法の改正をまとめて掲載させていただきました。このパートタイム労働法をはじめ、法改正した労働関係の法律などの説明会につきましては、来る12月10日と、1月21日に説明会を開催する予定です。ただ、2回予定していたのですが、申し込み多数のために、3月にもう一回実施することにしております。

年度後半については、引き続き、パートタイム労働者の雇用管理を進めていただいて、パートの労働者の方が意欲を持って働けるように、法の施行まであと4カ月ほどでございますので、こちらが主催する説明会以外でも、いろいろな機会をいただくように、関係機関等にご協力をお願いして、一層の周知を図っていきたいと考えております。

以上でございます。どうもありがとうございます。

○総務部長 総務部長の木幡でございます。

続きまして、総務部関係の事業が2点ございます。個別労働紛争解決制度、労働保険徴収業務、この2点について説明させていただきます。資料は38ページから40ページまで、3ページです。

まず、38ページをご覧ください。個別労働紛争解決制度ですけれども、県内に設けられております10カ所の労働相談コーナーに寄せられました相談件数です。こちらは、38ページの上段の図、左側でございますけれども、この半年間で2万5,509件です。昨年と比べて1,556件減少しております。昨年の同期では、プラス48件ということでしたので、かなり減少しているという状況にあります。

そのうち、民事上の相談件数、上段の右の図でございますけれども、同じく5,164件ということで、前年同期比で898件減少。前年はマイナス116件でしたので、昨年と比べて大きく減少しているという傾向があります。

相談内容についてでございますけれども、38ページの中段の図でございます。これは、最近の傾向ですけれども、ご覧のとおり、いじめ・嫌がらせの割合が年々増えているという状況

です。対して、解雇の割合が減少しているという状況。今年度についても、その傾向に変わりはないという状況です。

民事上の個別紛争についての助言・指導、あっせんに関しても、38ページの下段の図のとおり、近年同様の傾向にあるということです。

この事業は、相談者のニーズに応じた的確な相談対応ということが必要です。下期に向けましても、引き続き適切な対応に向けて、相談員の研修を含め、相談員の資質向上、育成に努めることとしております。

また、県内の他のエリア機関との連携も図りつつ、よりよい解決のためのノウハウを修得する等、対応を進めてまいりたいと考えております。

もう一つの事業、労働保険の適用徴収です。39ページをご覧ください。

まず1つは、未手続事業の一掃対策であります。労働保険を適用していない事業所を一掃するというところで、現在、平成25年度を初年度とする3カ年計画に基づいて、適用の促進に努めております。最終年度、平成27年度末までに県内の適用事業場数、18万事業場以上を目標に進めているところです。初年度の平成25年度については、適用事業場数17万7,154事業場ですけれども、目標は17万5,400でしたので、目標は達成したということです。引き続き、今年度につきましても、適用促進を進めてまいりまして、平成27年度末の計画達成に向けて事業を進めてまいりたいと考えております。

先月、11月ですけれども、労働保険適用促進強化期間でした。業種ごと、団体に対して、労働保険の加入の要請を行う等、取組を行ってまいりました。労働保険加入促進業務を受託しています全国労働保険事務組合連合会埼玉支部とも連携しつつ、引き続き、未手続事業場を的確に把握して、基本は自主的に手続を行わせることとさせていただきますけれども、訪問指導、呼び出し指導、手続勧奨を行うとともに、それでも手続を行わない事業場に対しては、職権で成立させるという措置を講じつつ、適切に取組を進めてまいりたいと考えております。

労働保険の適用については、適切な適用とともに、正しい徴収ということが必要であります。もう一つの柱として、労働保険の適正徴収があります。

40ページ、最後のページでございますけれども、今年度、9月末現在、徴収決定した金額が967億2,043万円ですけれども、この額は全国7位の数字であります。この決定に対して、実際に徴収した額は396億1,367万円、収納率は40.96%です。昨年同期では、40%ということでしたので、0.96ポイント上回っています。順調に収納は進んでいるという現状にあります。



引き続き、的確に収納への取組を進めてまいりたいと考えております。特に常習的、あるいは高額滞納事業場に対しては、預貯金の差し押さえ等の措置を講じることも視野に進めているところであります。昨年度末の収納率が97.53%ということで、1%以上増加したわけですが、今年度につきましても、これを超えるような収納率を目指して、適切に事業を進めてまいりたいと考えております。

以上です。

○会長 どうもありがとうございました。

法令改正や各種計画に対応する事項が多かったこともありまして、局長を先頭に積極的な高い目標を掲げて取り組まれてきている様子がよくわかるご報告を頂戴したと思います。

どうぞ、皆様から一括して、ご質問、ご意見、あるいはご提言、特に分けませんので、自由にお出しいただきたいと思います。今回は、こういうスタイルに説明を変更していただいて、十分に議論の時間を確保していただくというご配慮がありましたものですから、どうぞ皆様、積極的にご発言をお願いしたいと思います。いかがでございましょうか。

はい、どうぞ、お願いします。

○増田委員 増田でございます。

前回の審議会に、私は出席できなかったものですから、数字がどういう経緯になっているかわからなかったのですが、前々回に出席させていただいたときに、ハローワークでの求人で、職種によってばらつきが出ているということでご説明があったかと思います。特に介護、医療、建設関係、保育に関して、求人はあるのだけれども、求職者が少ないというお話があったかと思います。その後の経緯がどうなっているのか、教えていただければと思います。

○職業安定部長 増田委員が言われたとおりでございまして、「レイバー・マーケット・ニュース」の9ページ。

○局長 参考資料についているものの頭から9ページです。

○会長 そうですね。参考資料の一番頭ですね。

○職業安定部長 済みません。

言われたとおり、職種的に見ますと、建設については、10月で求人倍率が3.35倍ということで、仕事を求める方が少なく、募集する方が多い。介護についても同じような状況になっています。そういう状況を含めまして、今年度の運営方針でもご説明したとおり、建設については、求人倍率が一番高い大宮について、建設業の支援をしていく人材確保プロジェクトとして、ハローワーク大宮を指定しております。それから、介護、保育については、川口、大宮、

川越のハローワークで福祉人材コーナーを設置し支援を実施しているということです。先ほど私が説明したとおり、そういう状況がありますので、介護だけではなく、建設についても対策を実施しております。また、今回の説明資料の18ページで私が説明したとおり、保育士の人材確保については、ハローワークに保育士の仕事を希望している方だけでは、なかなか事業主さんの要望に応えられないということで、昨年度、埼玉県が潜在保育士のニーズ調査を実施しましたので、保育士の仕事をやってみたいという希望のある方のリストをハローワークがいただきまして、その方に参加要請の通知をして面接会を実施しました。それが、先ほど申し上げた10月28日です。

下期の事業として書かせていただいているとおり、1月28日に、2回目の面接会を開催します。今までは保育士を希望して登録した求職者の人だけに声をかけていましたが、潜在保育士ニーズ調査で把握した人のアンケート結果を考慮して、事業主さんに、そういう求職者の方がお見えになるということで、そういう面で求人も工夫して出していただいたということです。特に、この保育士合同就職面接会については、国だけではなくて、県、埼玉県社会福祉協議会福祉人材センターを含めて、協力して実施しているということです。

それと、もう一点、説明していなかったのですが、厚生労働省も、人手不足の職種について、介護とか建設で、特に人手不足だからといって、なかなか労働条件をアップすることが非常に困難であるということです。これも記者発表させていただいたのですが、局長を含めて、建設業協会、労働災害防止協会、老人保健施設協会など人材不足分野の代表の方に、雇用管理の改善をどうしても行っていただかなくてはいけないということで、トップ企業訪問を実施し、団体を挙げてやっていただくという取組もお願いしてまいりました。労働条件については、すぐに変えるわけにはいきませんので、そういう面では、団体と一緒にやりながら、取り組んでいるというのが現状です。

○会長 よろしいでしょうか。

○増田委員 求人が少ないというところで、ほかの職種もそうなのでしょうけれども、非正規の求人はあったとしても、求職者が非正規ではなくて正規という割合が多い。特に建設のところだと、昔は結構いいお金になったけれども、今はどんどん不況が続いて、建設費の削減のところでは人件費が削減されていった。今だと、非常に生活が厳しい。特に大工さんだと、大工道具は自分たちで買うという話なのですけれども、それすら賃金では買えないという方たちもいると伺っています。

そういったところも含めて、先ほど斉藤部長からは、なかなか労働条件向上は難しいという

ご発言もありましたけれども、今問題になっているところは、産業構造的に何か問題を抱えているところが表面化してきているのかなという気がしています。

特に介護、医療といったところに関しては、厚労省の内部で扱える部分かと思うのですが、建設なり何なりといったところだと、国交省の絡みも出てくるかと思うので、省庁間での連携、産業間との連携を含めて、今後、何か対応される予定はありますでしょうか。

○職業安定部長 建設につきましては、国土交通省と厚生労働省が連携して、夏に人材不足分野の雇用管理改善の取組の中でもお話ししましたが、9月3日に「建設雇用改善推進対策会議」を開催し国交省に参加していただいております。中央でも、今、増田委員が言われた労働条件の改善というのは、団体みずからがそれをやらなくてはいけない。それは、もちろん工事の問題も含めて、厚生労働省と国土交通省が一緒になって取り組むということで、実施しております。

それから、厚生労働省の「もの・人づくり基金」で、埼玉労働局、県、建設業協会と、国土交通省の出先と一緒に、魅力ある建設業を発信していくとか、若い方に建設業の魅力を知らせてもらわないと、労働条件を整えても応募が少ないので、基金を活用した事業を実施しております。

それから、私どもも高校の先生を対象に、8月に会議をしたということを説明しましたが、その中で50名の先生を対象に、建設業についての理解を深めていただく説明を行いました。建設業の労働条件の改善にあわせて、建設業というのは、昔と違って、こういうふうに変わったのだよということも含めて発信していくという取組は、省庁の垣根を払ってやっているのが現状です。

○会長 監督課長ですか。お願いいたします。

○監督課長 監督課長の友住でございます。補足してご説明いたします。

建設業関係、ただいまご指摘がございましたとおり、労働条件というより、労働環境の向上といったところも、いろいろ問題になっています。その一方、先ほどからご説明しておりますとおり、非常に労働災害の多い業種でございます。

そういった中で、まさにあさって、発注者側である国土交通省と埼玉県を担当の方々との協議会を開催することとしております。その中におきましては、当然、労働災害防止に向けた発注方法についてのご配慮をお願いすることとしていますが、それとともに、労働条件に関する問題について、私からご説明し、また、先ほどからお話があります、建設労働者の雇用改善に向けた取組や、助成金などもご紹介し、所管する国、国交省、埼玉県といったところとも連

携して、建設労働者の労働条件確保及び雇用改善について取組を行うようお願いをしたいと考えているところでございます。

また、介護事業者についてお話がございましたが、介護事業者に対しましては、埼玉県とか、政令指定都市が日常監査等を行っているところでございます。そちらが主催している、集団指導の場におきまして、私ども埼玉労働局の担当官が参りまして、労働条件確保のための取組とか、雇用改善のための各種助成金とか、そういった施策についてのご紹介もしているところでございます。

そのように、人材不足解消に向けた労働条件の確保や雇用の改善を図るため所管する省庁等との協調した取組も、いろいろと行っているところでございます。

以上です。

○会長 増田委員、よろしいでしょうか。

○増田委員 はい。

○会長 それでは、ほかに。はい、どうぞ。

○栗田委員 2点あります。1点が、来期以降の新卒の募集について。募集期間が変わる中で、私は心配しています。新卒について、中小が大変募集しづらい環境に陥るのではないかな。大企業が遅れたことによって、今まで大企業さんが先にぼっと動いた後に、中小企業が大体2月、3月ぐらいから募集して、10月内定に向けて、本人との面談をしながらやってきたのが、今度、遅れたことによって逆影響で、大手さんはとりやすいけれども、中小が新卒をとりづらい環境になるのではないかなと、少し懸念しています。この辺について、またご検討いただければ、どうしたら中小が確保できるかということ、私もまだ頭が白紙で、いろいろ考えていても見えていません。

そういう中で、高校の新卒の話があったのですが、今の制度をもう少し変えられないですかね。例えば、高校で企業の合同説明会みたいなものがないのでしょうか。企業がPRする場。あくまでもハローワークに出さなければ一切受け付けません。先生にお話ししても、いや、こういうシステムなのですよという中で、どここの学校さんで、ここの学校の生徒さんを欲しいと思う企業が、合同でいいですから、就職を希望なさっている生徒さんに向けて、何か企業のPRをする場を持たせていただくことができると、マッチングの場が広がるのではないかなと思っています。新しい若い子の雇用制度が、ほんとうに杓子定規の中でいいのかな。もう少し変えてもいいのではないですかね。

私も、来春はとれませんでした。学校とマッチングがうまくいかず、うまくできませんでし

た。というのは、大卒を一生懸命やっていて、その後に新卒に行くと、もう間に合わないのですよね。そうすると、何か違う形での方法がないと間に合わないなと思っています。

もう一点が、先ほど精神とか、いろいろな形での障害者の方々の雇用を進めていった中で、私も予期せぬ事故があったのですが、通勤事故がコントロールできない。本人に聞いても、意味不明の言葉しか出てこない。全くヒアリング不能。親もヒアリング不能で、工場内の中では、障害者が事故にならないようにという工夫をしているのですが、通勤に関してどうしたらいいのか。親御さんに聞いても全くわからない。中途の子です。こちらの総務部長が一生懸命ヒアリングしても、何が起きたかわからない。本人は交通事故ではないと言っている。転んだのでもないと言っている。そういうことについて、今後、障害者の雇用が増えていくと、いろいろな事故が考えられる中で、一括労働保険の労災ですと、ポンと切られるというのが、少し違ってくるのではないかなという懸念を持っています。

あと、私は、長期介護者への保険の充填がないなと感じています。育児、母親が子育て支援ということで、例えば産休に入ったら、保険の支払いがとまりますよね。今年からでしたか、なくなりましたよね。ところが、うちに1人、長期介護をしている若い女性がいます。退社させるわけにもいかないので、休職という形をとっているのですが、この場合に、保険は払い続けなければいけない。本人負担が大変強くて、今、どうしたらいいのだろうと、社内で問題になってきているのです。

例えば、1年と期間を決めて、長期であれば、やはり退社を勧めなければいけないと思うんですが、私は、彼女の場合、半年であれば復帰できるだろうという見方をされていて、まだ若い子で、変なところで道に迷うよりも、うちにいたほうが良いという判断をして、在職させているのですが、そこで弊害になったのが、社会保険と厚生年金の本人負担が重過ぎますね。無収入で一生懸命母親の介護をしている子に、これを払えというのは、大変難しく、今、賞与と決算賞与で何とかそれが埋まるのかと。でも、本人は生活の苦渋もあるので、会社からどう貸し出すのかという問題の中で、この辺に介護、介護というのであれば、子育てだけではなく、本人負担をもう少し軽減する方法を検討すべき時代に入ってきているのではないのでしょうか。

大きく分けて2点について、ご検討いただければと思っております。以上です。

あと、もう一つだけ、びっくりしたこと。先ほどの最後の説明で、労働保険が40%と、こんなに支払われていないのですか。ちょっと教えていただければ。

○会長 私のほうで整理いたします。

2点というか、3点あったように思います。

1つは就職の活動開始日の変更に伴って、中小の採用について、なかなか難しくなるだろうから、高等学校について、特に今のようなやり方とは違う手が打てないかというお話ですね。これは、いろいろなところに絡んでくると思いますから、局長からでよろしいですか。

それから、2番目は、障害者の通勤の問題です。これは、労働基準部長さんでよろしいでしょうか。雇用の安定というか、障害者の雇用の促進というよりも……。

○労働基準部長 事故の関係ですか。

○会長 事故ですね。栗田委員、今のは事故ですね。

○栗田委員 そうですね。工場内の事故は労災でわかるのですが、通勤中の事故、一緒に労災という形で、今回指導を受けたので。

○会長 論点はどちらにありますか。要するに、事故対応について、もう少しフォーカスを当てたほうが良いというお話でしょうか。それとも、その前の障害者就労促進ということを行うのであれば、特別な配慮が必要な障害者の方々については、通勤途中の取扱をどうするかといった包括的なアプローチが必要ではないかというご趣旨ですか。

○栗田委員 そうですね。

○会長 そうすると、職業安定部長さんですね。なかなか難しいご質問で、大変恐縮です。

それから、最後は、長期介護です。これは、保険の本人負担の支払いの問題ですから、総務部長さんという振り分けでよろしいでしょうか。

○栗田委員 はい。

○会長 はい。あわせて、総務部長さんから、最後のご質問のところについてもお答えいただきたいと思います。何で未納者がこんなに多いのかということで、よろしく願いいたします。

○局長 それでは、就職の関係です。大卒の関係は、昔は文部省と労働省が経営者団体と一緒に調整して、大卒の就職の枠組をつくってやっていた時期もあったのですけれども、今は、大卒の取扱の中では、厚生労働省は外れているのですね。文科省が入って、その中で、使用者団体と決めた日程をつくった中で、我々はそれを見ながら、学生支援を含めてやっていくという枠組が、まず一方で大卒の関係です。

それから、もう一つ、高校生の関係については、まだ未成年ということもあって、大学生は20歳を超えた人たちですから、一応、ある意味、そこは大人だという整理の中で、高校生はある程度保護した形の中での就職活動をしていただく必要があるだろう。そういう観点で、ハローワークなり学校が、原則的にかんでやりましょうという枠組が続いてきていると思っております。

それから、自由競争的にやって、高校生が複数、いろいろなところに競争的に応募するということも、なかなか学校教育との兼ね合いでの難しさがあって、おそらく学校の中で、学校に来た求人の中に、ある程度順番に面接なり、試験を受けに行ってくださいという枠組をつくっているだろうとっております。ここを大学生と同じように、一般的な競争の枠組に入れるというのがどうかという議論も、一方であるのかなと思っております。

そういう意味で、高校生の枠組については、私ども厚生労働省と文科省と経済団体なりとで、多分、本省ベースではいろいろな議論をした上での枠組を決めて、全国的な動きをしていると承知しております。高校生と大学生は、そういう形で就職活動のやり方は、基本的なところで違っているということだと思っております。

ご指摘いただいているように、大学生の枠組は、勉強をしっかりとやらうということも含めて、多分後ろ倒しになったのだろうとっておりますが、大学生と高校生をどのように採用していくかについては、各企業の経営状況なり、いろいろなことの方の中での整理されるものだとも思っております。一概にどうだということが言えるものではないと思っておりますが、ご懸念の部分は、私どもとしてもわからないではない部分もありますので、最終的には本省ベースで、全国でどうやっていくかの整理の中で決めていく部分がすごく大きいと思っております。

埼玉では、決まった運用の中で、高校生に対しては学校と相談しながらやっています。こんな会社があります、こういう求人が来ていますという説明は、多分学校の中では、おそらく就職担当の先生からやっているとおります。そこは、多分やり方の問題があると思っております。ただ、そこにみんなが一斉に手を挙げられるということではなくて、学校の中の選抜自体が入ってしまっていると思っておりますので、その辺の難しさというか、そういう部分があるのかなと思っております。

○栗田委員 例え、学校は結構固定であって、新規が入っていく余裕がなく、高校の場合、なかなか先生に受け付けていただけないという、過去からの事例で動いています。そうすると、例えば就職担当の先生向けに、埼玉県内で合同企業説明会をやっていただけたら、何か企業をPRしたくても、新しく企業が入っていくと、「うちはまだ決まっていますから」と、ポンと切られてしまっていて終わってしまうのですよね。

○局長 そのお話だとすれば、先ほど職業安定部長から説明した中で、就職担当の先生方も代わったり、新たに入った人はほんとうにわからずに、過去の事例だけを見てやっている先生もいないわけではないということで、今年度、新しい担当者の先生を集めて、こういう枠組でや

っていますという説明会を、教育委員会と一緒にやっています。そういう中で、会社のどういう事例を調べていくかとか、特に就職させたいとか、就職希望者の数と、会社側からただく求人の数との関係もいろいろ出てくると思います。それぞれ学校で事情が違ってくると思うのですが、そういう要望があったことも伝えながら、説明会ができるように、それは工夫の中での問題だと思いますので、そこは受けとめさせていただいて、関係のところと相談できれば、答えになってくるかなと思います。そこは受けとめさせていただきたいと思います。

○栗田委員 はい。ありがとうございます。

○職業安定部長 先ほど、局長が説明したとおりで、もともと大学と高校の違いはそういうことであります。大学については、3カ月ずれるということで、就職活動が中小企業へ影響するという事は承知しております。それについては、準備期間もありましたので、私どもは各大学に早い時期から、後ろ倒しになった時の対応をお願いしております。大学では、校内にいろいろな企業さん呼んで、面接会の開催などを実施しておりますが、大企業中心であるので、中小企業にも参加機会をあたえるための要請をしております。次に各大学と県の雇対協と私どもで協定を結んで実施する中身についてになりますが、面接会についても事前に大学の先生たちとの意見交換の場を設けさせていただいて、地域の事業主さんとの交流を図っていただき、事業主さんにはその場で自社アピールをしていただきたいと思いますと考えております。

学生情報については、学生さんは、自分から「リクナビ」などでアクセスして就職活動を行っています。私どもが10月から開始しております「学生情報」は、学生の売りを書いていただいて、それを企業に送って、企業から大学生をリクエストしていただくというのですが、こういった方法を取りながら、一方的な今までのような面接だけではなくて、いろいろなジャンルで就職活動が広がるようにしていきたい。

採用活動時期の変更は、学生に一生懸命勉強して、能力を高めていただいてから就職していただくという趣旨であると私は承知しております。そういう面では、今、委員が言われた、中小企業さんがマイナスにならないように、大学にもお話ししていきたいと思っています。これについては、新卒応援ハローワークをご利用いただければ、ご懸念のようなことがないように、各大学に働きかけるということについても、取り組んでまいりたいと思っています。

それから、高校生の採用については、局長から説明しているとおり、職業安定法で規制しているわけではなくて、高校が自由に職業紹介をやりたい場合についてはできるシステムになっています。しかし各高校に聞きますと、授業に支障をきたすということで、学校訪問さえ規制してほしいということです。各ハローワークでは、各学校から、企業が訪問可能な期間と時間



の報告を受けて、企業さんに情報提供を行い迷惑がかからないようにしております。大体聞くと、授業の支障とならない夏休みに来てくれというように、高校の規制が非常に厳しくなっています。

委員が言われたとおり、例えば、企業が高校に行って、直接生徒に企業のアピールをしたいという話についても、各高校では、カリキュラムがびっしり入っていて非常に厳しくて、時間的な余裕がなく、なかなか配慮できないと言われます。求人の受理は7月から開始されるわけですけれども、ハローワークが適正な求人であると確認して受理した後に、企業が学校に求人をお送りするわけです。全ての学校が就職担当の方が複数おいでになるわけではないので、全て学校がやるということになると非常に厳しいので、学校から依頼を受けてハローワークで行っているのが実情です。

なお、学校の応募についても制約されますので、根岸委員もおいでになりますが、就職問題検討会議で高等学校の就職に関する問題をどうしたらいいかということを議論して決定しております。この会議のメンバーは学校の代表である校長先生、学校の先生、中立な委員、企業代表であり、労働局と埼玉県の教育委員会が事務局になっておりまして、この会議で議論をした中で、今のような制度ができています。

今年度も9月以降、10月1日から複数応募可能になっているのが現状です。学校の先生からすれば、1つ応募中に、違うところに応募するのは、企業とのいろいろな問題が発生するので制限してほしいとか、いろいろ意見があります。委員が言われた意見についても、高等学校就職問題検討会議に、こういう意見があることをお伝えします。

これについての規制は、労働局や国が規制しているわけでは決してなくて、議論を積み重ねた中から、このような制度となっていることをぜひご理解をいただければありがたいと思います。

障害者の雇用につきまして、委員からご質問がありましたが、ハローワークの障害者の雇用の支援については、事前に職場見学とか、職場実習をしていただいて、その中でももちろん通勤など、いろいろな項目についての判断を基に採用いただくというシステムをとっていただいております。

採用した後に、委員が言われたようなことが突然に起きたということであれば、通勤途中に事故などが起きて、それについて把握ができないとか、保護者の方とのトラブルがいろいろあるのでしたら、ハローワークの就職紹介ではなくても、ハローワークがその間に入って、もともとどういう問題があったのか、今度どのようにもっていったらお互いに納得していただける

かを中立的な立場で助言ができるのではないかと感じています。

ただ、労災の問題になりますと、通勤途中ですと、通常の届けによる通勤経路において発生した事故であれば、労働災害の規定によるものと私は認識しているのですが、それでよろしいでしょうか。

○会長 あともう一つ、長期介護の方の本人負担の支払いの問題ですね。

○局長 介護の関係ですけれども、育児の関係は、次世代法もつくって、事業主の方、国民全体として取り組みましょうという中で、それぞれの保険を持っている担当の部局も、それについて理解を示して、全体の動きが出てきたと思っています。

介護のほうは、認識はあるのですけれども、まだそこまでの状態の認識を、保険の担当部局が持ち切ってくれていないという状況です。

もうひとつ、介護は、私どもの育児・介護休業法自体も、介護休業は3カ月までということで、実際に介護をするために3カ月休むのではなくて、介護が必要になったとき、特に急に倒れて急性期で、施設内でその後の取扱を決めていくまでに3カ月の休みがあれば、多分何とかなるでしょうという意味で、事業主に課す期間としては3カ月かなという整理でしてあります。3カ月なものですが、雇用保険は一応対応して、雇用保険の介護休業給付という制度が、労働系の中なので、何とかそこはあわせてつくったのですけれども、なかなかそれまでの実績が出てきていない部分もあって、多分、保険なり年金の担当のところは、まだ追いかけてきてくれないということだと思います。

実態として、介護している方々の状況を見ると、3カ月べたで休んで介護をしているかというのと、そうではなくて、どちらかというのと、かえって細かい休みを幾つか欲しいという方が多かったり、それぞれの状況が違っていたり、ほんとうにべたで介護をするのだったら、3カ月では全然足りないという話とか、いろいろな状況があるようです。その辺を育児・介護休業法も、少し考えていかなければいけないということで、実は今度、本省が検討会を始めると聞いています。

そういった中で、育児・介護休業法なりの動きで、介護休業なり、介護の制度設計の動きが出てくると、またその中で、今いただいた意見も本省に伝えて、その検討会の中で突っ込んでもらうよう伝えた上で、保険年金の担当部局において、それに対応した動きが、果たしてどのくらいできるか。そこは考えてもらうということで、伝えていきたいと思っています。

○栗田委員 軽減でもいいですから。

○局長 そうですね。はい。育児のほうも、少しずつ出てきたことだと思いますし、保険料の

関係は、税金と同じように、前年の所得でかかってくる部分になって、今、所得がない状態で払えということになる部分も出てきますので、そういう意味でのご苦勞はすごく大きいと思います。

○栗田委員 企業が負担分を払うのはいいのですが、本人が……。

○局長 本人負担と企業負担とあるうちの、本人は特に所得がなくなっている状態で、前年の報酬に合わせて出てくる、税金と同じようなかかり方がしている部分があると思いますから、そういう部分は課題としてあると思います。そこは大事なご意見をいただいたと思います。

○会長 ありがとうございます。

○栗田委員 介護休暇を全面的に企業として取り組んでいくときに、企業が負担するのは、まだ何とかなると思います。本人負担を軽減してあげないと先に進まない。おかげさまで、今回の育児法で、うちも一気に出産・育児休暇をとる者が増えました。今、1年ちょっととれるのですよね。そういう面では、復帰を前提に、女性の人たちが1年以上休んでも、戻るという条件で動いているので、それは企業としてもすごくありがたかったのですが、介護のところは、逆に進んでいない状態なので、ぜひそこもご検討いただいて、育児と同じように介護で戻ってくる環境をつくっていただきたいと思います。

○会長 それでは、この件については、局長で全体を見渡していただいて、そのような検討課題がある事例、意見が出されたということで受けとめていただきましたので、第1の点について、局長からお話があったことを、この3つの論点全体に敷衍して、本省に伝えていただくべきことは伝えていただく。それから、関係方面とご相談いただくところは、そのように進めていただくというふうにお願いしたいと思います。

それでは、ほかにいかがですか。

○総務部長 済みません。1点、お答えしていないのがありまして。

○会長 保険料ですね。

○総務部長 保険料の収納率の件です。説明が足りなくて済みませんでした。

先ほどの40.96%というのは、平成26年度の9月末現在での収納率ということです。40ページの図を見ていただきますと、左手と右手は違うものです。左手が年度末です。ですから、平成25年度のところをご覧くださいと、折れ線グラフで97.53%です。平成25年度の収納率というのは、97.53%ということです。右手のグラフを見ていただきますと、平成25年度の9月末現在では40%ということですので、これから年度末にかけて、40%から97.53%まで伸びたということです。

現在、平成26年度、40.96%ですけれども、年度末に向けて、これ以上を目指していくということでございます。

○会長 ありがとうございます。

それでは、お待たせしました。根岸委員、お願いします。

○根岸委員 まず、質問の前に、再三私の名前が出たような記憶があるので、高校生の就職問題については、いろいろな高校の話をしていると、前年に比べて200社増えたとか、そういう状況になっていますので、中小企業の採用は極めて厳しくなっている。

あとは、就職の担当の先生と企業との接点は、なかなかつくれるようでつけれなくて、高校の先生というのは、既存先とのネットワークはかなり持っているんですね。栗田さんがおっしゃるとおり、よくわかるので、できれば来年度ぐらいに、どういう形式かはともかく、企業と高校の就職の担当に集まってもらって、例えば、高校の先生にブースにいてもらって、企業の経営者が行って説明するという場をつくるのか、あるいは逆にするのかということを含めて、来年度に実施できるように、私も課題として受けとめさせていただきたいと思います。

質問ですが、時間もありますので、簡潔に4つ質問させていただきたいと思います。

1つは、先ほどの説明資料の19ページ、ハローワークの特区の話。これは、この審議会でも、途中の経過報告を何度かされております。要は、今後どうするのですか。このままどうするのですかという方向性を、できればご説明いただきたいというのが1点です。

それから、2点目は、障害者のところですが。実は、私も斉藤さんにいろいろお願いして、障害者だけではなくて、がん患者の就労支援。がん患者の就労支援は、実は障害者手帳を持っていない方も、当然たくさんいらっしゃるって、一流企業に勤める方というのは、十分に休職制度とかがあるのですが、中小企業になると、がん患者は会社を辞めざるを得ないという状況があります。

それで、がんセンターに行って、ぜひそういった相談を受けてくださいということをお願いしていただいて、大変やっつけていただいているということを、感謝の意味も含めてご説明するとともに、質問は、発達障害、内部障害、いずれも手帳を取得している人は、障害者という認定を受けるわけですから、企業としても、障害者雇用率に入れている。

ただ、発達障害は、お母さん方を通して何回も話をしたこともありますが、なかなか踏み切れないという問題があります。こういった点を、行政として、どう取り組んでいく必要があるのかということが2点目。

それから、3点目は、30ページの11月の過重労働解消キャンペーン。これは、厚生労働

大臣から経団連の会長、それから、埼玉労働局長から私どもの会長宛てに、あるいは経営者団体に対しても要請書が来た形です。

今、終わったところだと思いますので、集計とか、分析をされていると思うのですが、可能であれば、こういうケースがあったというのを、最終的に何カ月かかかって取りまとめた結果を出す前に、こういう問題は早く潰したほうがいいよということを、今回のターゲットは、やや悪い企業ですよ。一般の企業ではないのです。ただ、ほかの企業も注意したほうがいいよという点について、会社名を開示しろということではないので、一般の経営者に対して、こういう点は留意したほうがいいよという事項があるのであれば、還元いただければ、我々の会員企業にも通知していきたいということが3点目です。

それから、最後の4点目は、35ページ以降の話なのですが、いろいろやられているのはわかるのですよ。だけど、例えばポジティブ・アクションは、もう何十年も前から言われている話ですよ。要は、いろいろ訪問作戦をやった結果はどのようなのですか。結果は何か把握されているのですか。やった、やったというのはわかるのです。

経団連も含めて、今年度から、企業自身が非常に前向きに取り組むようになってきています。ただ、それを中堅企業、中小企業に下ろしていくということが、次のステップで必要ですので、局としていろいろやって、局長が行った、あるいは宣言した、表彰企業があったと。これだけでも成果と言えなくはないのですけれども、その先で企業がどう変わったかというところが、ほんとうに必要なポイントなのだと思います。その辺のフォローをどうされていくのでしょうかという、以上4点のご質問。簡潔な答えで結構です。1人2分以内の回答でお願いしたいと思います。

○会長 最初の点は、ハローワーク特区のその後がどうなっているのですかということ。これについては、従来から局長が、この場でご説明いただいていますので、よろしく願いいたします。

それから、2点目は、障害者手帳を持たない障害の方々ですね。がんということをおっしゃいましたけれども、それ以外にも効果的な戦略として、若年認知症対策等、関連してあると思います。これは、職業安定部長さんですかね。

それから、3番目は労働基準部長さんですね。

それから、4番目はポジティブ・アクションの結果がどうなっているかというお話です。雇用均等室長さんということで、順次お願いいたします。

○局長 では、特区の関係でございます。

一応、3年程度ということを始めさせていただいて、来年の10月が3年程度の時期かと思っております。ということですので、来年度をどうするかというのが、来年度の途中に出てくるわけですので、そういう意味では、そこがポイントだと思っております。

そういう意味で、本省と少し話を始めておりますので、2回目の会議で、来年度の計画というか、行政運営方針をつくる段階では、それなりのものをお示しして、ご議論いただくのか、そのまま「そうですね」と言っていただけるものなのかわかりませんが、そういったものをお示しできるようにしていきたいと思っております。

ただ、実態としては、それなりの数字が出ているのは事実ですので、それを踏まえて、何か考えていくということかなと思っております。

○会長 根岸さんのご質問の趣旨は、これを辞めてしまえということではなくて、その結果をきちんと評価した上で、次のステージをどう組んでいくかというお話で、ぜひどこかの段階でまとまったことをご報告いただければと思います。

○局長 そうですね。

○根岸委員 あえて補足すると、多分、人事権のたすきがけの問題が構造的にあるので、特区を全国に広げていったときに、埼玉の事例、県の上田知事も積極的にやられた話なので、そういった課題を、次のステップでどう考えるかというところが、非常に大きなテーマです。

ですから、次回以降で結構ですから、局長の立場で言及というのは、なかなか難しい部分があると思うのですが、そういったところまで含めてご説明いただくと、大変ありがたいな。

○局長 はい。実際の実績、それから具体的な取組の仕方、いろいろこれまでお話しさせていただいてきた部分もあると思いますが、整理してやりたいと思います。

○会長 ぜひよろしく願いいたします。それでは。

○職業安定部長 根岸さんから短くということですから、委員から言われたように、学校の先生とのつながりということで、もともとハローワークの求人受理の前に、企業説明会というのをソニックシティで開催しています。そこには100社以上の企業に参加していただいています。そこに学校の先生も通常お見えいただいています。そこで名刺交換の時間を設けて、工夫した説明会を開催したいと思います。

それと、発達障害の関係については、ハローワークでは、精神障害の問題もそうですが、手帳を持っていない方について、見極めるということが重要になります。また、本省も問題意識を持ってまして、新たに相談員を配置しております。

なお、局としては、発達障害者の特徴が理解されないと、支援ができませんので、4年前から発達障害者対策に先見の明を持った方を各ハローワークに講師としてお招きして、まず見きわめるということで、充実した研修を行っていただいております。それだけでいいとは思いませんが、そういうこともやっております。

それと、埼玉県立がんセンターの患者対策につきましては、根岸委員から指摘があって、すぐに動きました。がんセンターの受け入れ体制もあるようですから、2月から月1回、午前または午後の半日程度からスタートしたいというがんセンターの要望がありますので、ハローワーク大宮から出張して、相談会を開くことが決定しておりますので、ご安心いただければと思います。

以上です。

○労働基準部長 過重労働キャンペーンが昨日で終わりました。その結果は、取りまとめて発表する予定にしていたのですが、根岸委員のご発言がありましたので、まだまとまってはいませんが、相談があった内容を、2つほど紹介します。それは、固定残業の問題と、長時間残業です。

従来取りまとめを行って、広報を行っていたのですが、根岸委員がおっしゃったとおり、事前にどんな対応ができるか、検討したいなと思っていますので、団体をお願いする場合は、よろしくをお願いします。

○雇用均等室長 最後にポジティブ・アクションの取組については、局として、どう変わったのか把握しているのか、結果はどうかということですが。お尋ねが、例えば、企業で役職が増えたのか、あるいは職域が拡大されたのかということであれば、統計的に見れば、徐々に割合は高まっているかなと思います。

そうではなくて、実際、企業の取組というか、企業の姿勢がどう変わったのかということであれば、それについては、個別に数字をまとめて発表ということは難しいかと思います。ただ、企業訪問をさせていただいている中で、以前に比べて、女性の活躍推進についての理解というのは、いずれの企業さんも高まっているかな。お話しさせてもらって、「そうですね。うちもそう思っているのです」とおっしゃってくださるところは多くなっているかなと感じています。お答えになっているかどうか。

○根岸委員 私が言いたいのは、例えば、ポジティブ・アクションの宣言登録をしたとか、そういう企業があるわけです。例えば、局長から表彰されたりとか、あるではないですか。その企業のその後の状況を、企業からもらえる仕組みをつくったほうがいいと思う。例えば、管理

職の割合がどう推移したのですかといったことを、定期的に年1回ご報告くださいねとやっていく仕組みを、体系の中にビルトインしていく。

今までのように、選びました、終わりましたというのではなくて、例えば、埼玉りそなとか、武蔵野銀行とか、いろいろ出ているわけですよ。そこは、ある年度に表彰を受けたのではなくて、そこから毎年、管理職の割合の比率をフィードバックしてくださいねというルートをつくらなければならないのです。

だんだん企業が増えていくと、全体の母集団が30、40、50になっていって、管理職の割合がどう変動したかとか、幾つかのポイントで企業のお願い事項になるのですけれども、せっかく局長が行ったりという形でトップに働きかけて、何らかの動きをした企業については、そういう事後のフォローというのを、ぜひ労働局としてもフォローしていく。

会って、何とか何とかと表彰されて終わりではなくて、そこからがスタートだというぐらいのつもりでやっていただきたいというお願いでございます。

○雇用均等室長 わかりました。今後、そんな形でやっていきたいと思えます。ありがとうございます。

○会長 ご検討をよろしくお願いいたします。

それでは、活発なご議論をいただきましたが、ほぼ予定している時間が参りました。まだご意見があろうかと思えますけれども、一旦ここで質疑を終了させていただきたいと思えます。

ただいま、かなり多岐にわたる、今後深められるべき意見、あるいはご対応いただくようなことが出てきておりますので、今後の労働行政の運営に当たり、十分参考としていただき、よりよい行政が推進されるように、審議会として、ここで要望させていただきたいと思えます。

以上をもって、本日の審議、全て終了といたします。ご協力いただきまして、大変ありがとうございました。

○企画室長 本日は、貴重なご意見をいただきまして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、よりよい行政運営を行いたいと存じます。

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二人の委員には、後日、本審議会の議事録へご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。

もう一点、本審議会の議事録の公開についてですが、公開については既にご了承いただいているわけですが、議事録につきましては、当局のホームページに掲載することといたしますので、念のためお知らせいたします。

長時間にわたりまして、ご審議をありがとうございました。これをもちまして、平成26年



度第1回埼玉地方労働審議会を閉会いたします。

午後 3時52分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

---

議事録署名委員

---

---