

平成26年度第2回  
埼玉地方労働審議会

平成27年3月2日（月）

埼玉労働局総務部企画室

午後 1時30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2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

お一方、まだお見えになられていませんが、少しご都合で遅られるというご連絡が入っておりますので、お見えになられたら、新任の方でいらっしゃいますので、ご紹介差し上げたいと思います。

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吉原と申しますが、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、本日の資料を確認させていただきます。お手元の本日の資料、まず、次第と座席表がございます。そのほかに、クリップ留めになっております「平成26年度第2回埼玉地方労働審議会資料」がございます。この表紙をめくっていただきますと、資料目録がございます。資料はNo.1から7までございます。このうち資料No.3と7は、それぞれその1、その2と枝番号資料がございます。

なお、今日、議題(1)の「平成27年度埼玉労働局労働行政運営方針(案)」につきまして、委員の皆様には事前にNo.3-1の資料をお送りしてありますが、本日は説明資料として、No.3-2「平成27年度労働行政運営方針(案)の概要」をご用意いたしましたので、主にこの資料でご説明させていただきます。

資料に不足するものなどございましたら、お知らせいただけますでしょうか。

よろしいですか。それではここで、委員の任期の途中ですが、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。今日少し遅れられていらっしゃいますが、UAゼンセン埼玉支部常任の齊藤舞様にご就任いただいております。前任の柴田委員が退任されましたので、後任に齊藤舞様に就任をいただいております。また、前任の方の部会委員の交代として、齊藤委員には、労働災害防止部会委員をお願いしております。またお見えになりましたらご紹介させていただきたいと思います。

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いて、続けて議事の進行をお願いしたいと思います。会長、お願いいたします。

○会長 こんにちは。小笠原でございます。

今日は、ちょうど年度末のお忙しい月曜日に時間を割いていただいております。大変ありがとうございます。私のほうからもお礼を申し上げます。

今日は議題が比較的多うございますから、挨拶は簡単にさせていただきたいと思いますが、求人倍率なども向上してきておりますし、世の中では人手不足感といったようなことも指摘されていたり、労働市場のミスマッチが生じている、これをどういうふうに工夫して改善していくかといったようないろんな課題が私たちの前に出てきております。

介護報酬改定がちょうどありました。全体としては報酬を下げたんですけれども、介護職員の報酬は1万2,000円とにかく上げなくちゃいけないということになりました。自動的に上がるわけじゃないですから、仕事の工夫、効率化、生産性の向上に向けて、さまざまな経営の改革が必要になります。事業所が改革をしつかり進め、実力をつけて、そういう中で労働条件も向上するし、働く方も充足していくといったような、そういう好循環をつくり出すためにどういうふうにしたらいいかという、改めて、景気が上向きかげんだと言われている状況の中で、そういうことを考えていかななくてはいけないと思います。

今日は、それぞれのお立場から活発なご議論をいただいて、実り多い結論が出ますように、よろしくご協力のほど、お願いいたします。

それでは、私のほうから進めさせていただきます。

まず、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、お一方遅れていらっしゃいますが、定数18名のうち16名でございます。欠席は、使用者代表の金杉委員と栗田委員のお二方でいらっしゃいます。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 よろしゅうございましょうか。今、運営規程に基づく確認がございまして、会議、議事録ともに公開ということで進めさせていただきたいと思います。

それでは、議事に入らせていただきます。

まず最初に、運営規程第8条第1項に基づきまして、議事録署名人の指名を行わせていただきます。会長指名という定めでございますので、大変恐縮でございますけれども、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佐藤道明委員に、それから、使用者代表委員より根岸茂文委員に、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。それでは議題の1、「平成27年度埼玉労働局労働行政運営方針（案）について」です。議題の2、「平成27年度埼玉雇用施策実施方針（案）について」でございます。これは双方関連いたしますので、あわせて説明をいただき、一括してご意見、ご質問等をいただきたいと思います。

それではまず、労働局長のご挨拶をいただいた上でご説明をお願いいたします。

○局長 皆さん、こんにちは。本日は年度末のお忙しいところ、審議会開催しましたところ、お集まりいただきまして本当にありがとうございます。また、日ごろから労働行政の推進に当たりまして、多大なるご尽力をいただいておりますことを改めて御礼申し上げたいと思います。

本日は、会長から今お話がありましたように、議題は5つございます。2時間半お願いしたいと思っている次第でございます。特に一番大きなテーマでございます、年度末でございますので、来年度の行政運営に関しての考え方を整理したいというのが一番でございます。議題1の労働行政運営方針（案）、それから関連しまして、安定行政の分野になりますが、雇用施策実施方針、これは県との取り組みについて整理するという扱いでございます。いわゆる行政としてどうするかの部分、安定行政に着目したものであるということで一緒に議論していただくことになっております。

今年度の行政の取り組みにつきましては、前回12月の審議会で、今年度の運営方針に基づいた取り組み状況についてご議論いただき、また、下期の取り扱いについていろいろお話をさせていただいたところでございます。今回はそれも踏まえ、この2月までに取り組んできた内容を見ながら、来年度どうやっていくか、また、全国ベースの動きもいろいろあります。本省でのいろんな検討状況もございます。そういったものも踏まえて、来年度、埼玉労働局としてどうやって行政を進めていくかという観点について、現状分析を踏まえて対策ということで整理をさせていただきました。

事前にお送りさせていただいたものは、本当に長々した作文で送らせていただきましたが、今日は説明用に、少しデータを加えたものを用意させていただいておりますので、後ほど各部長から、その辺も踏まえて、対策についてご説明申し上げたいと思います。

それから、県内の雇用情勢ですけれども、先ほど会長からもありましたように、少しずつよくなってきているという認識でございます。先週末発表させていただきました1月の求人倍率0.81倍ということでございます。全国は既に1.14倍ということで、かなり前に1倍を超

え、平成3年以来の数字になったという報道もなされています。昔のバブル後半の数字に近づいているということですが、埼玉の数字は、どちらかというところリーマン前の数字にやっと追いついてきたというところですが、ただ、着実に上がってきているという状況ですので、この状況が続けられるようにこれからやっていく必要があると思っております。

また、少子高齢化の進展により、また、出生率が低下していることで就業人口が減っていくということが見込まれている中で、働く人たちを、いわゆる財産としての「人財」として私どもも活用していく必要があると思っております。特に女性、高齢者、それからやはり、意欲と能力のある若者がしっかり活躍してもらえる、そういった環境をつくっていく必要があると思っております。そういう意味で、後ほどいろいろ説明させていただきますが、来年度は全ての人材が能力を高め、その能力を十分に発揮できるよう、若者、女性、高齢者等の活躍促進など人材力の強化を図るとともに、長時間労働の抑制による過重労働解消や休暇取得促進など、働き過ぎ防止の実現、こういったことについて、安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備を図るということで取り組みを進めてまいりたいと思っております。

労働局、監督署、ハローワーク一丸となって施策を推進してまいりたいというふうに考えている次第でございます。

本日は2時間半という長時間にわたる会議でございますが、委員の皆さん方に忌憚のないご意見をいただき、来年度の施策の中でしっかり反映してまいりたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

○職業安定部長 それでは、職業安定部所管についてご説明させていただきます。資料No.3-2でご説明させていただきたいと思っております。意見交換の場を確保することから、時間を短く重要な点だけをご説明させていただきます。

まず、3-2の1ページでは、局長から説明がありました労働者を取り巻く情勢です。

○会長 途中ですが、お座りいただいてご説明いただければと思います。お願いします。

○職業安定部長 それでは、2ページの項目にそって説明をさせていただきます。2ページの1が安定部が所掌する項目になります。

1の「若者・女性・高齢者等の人材力の強化を目指して」ということで、職業紹介業務の充実強化ということで記載させていただいております。大変恐縮ですが、資料No.3-1の労働行政運営方針（案）を一緒に見ていただければと思います。29ページに「職業紹介業務の充実強化等について」記載させていただいております。前回の審議会でもお話ししたとおり、職業紹介業務の充実強化は、初めて来所された方のサービスが一番重要とのことで、希望に応じた

対応を図ることが前提になるということです。求職者について、もちろん求人者についても同様に充実を図っていきたいということです。

そこで重要なことについては、29ページのアの「また」のところになりますが、そのサービスを提供するには、ハローワーク職員の資質の向上が重要であるということで、キャリアコンサルタントの資格取得の促進を図り、双方向性による担当者制を一層強化する。

国では、キャリアコンサルタント資格制度と国家資格である技能検定制度ができて、2級、1級の資格取得の制度ができております。ハローワーク職員も技能検定2級の資格者もおりますので、1級の資格者を増やし、職業紹介の資質向上に務めたいと思っております。

来年度から平成32年度までに、ハローワーク職業紹介窓口には、最低半分以上の有資格者を配置することになりましたので、職業紹介の充実に努めてまいりたいと考えております。

将来的には、全員が資格を持って、より充実した職業相談を実施し、専門性の向上にも努めたいと思います。

求人者サービスにつきましては、このように景気がよくなっても、人手不足感がある職種もありますので、求人受理の際に各種情報を求人者に個別に提供して、求職者が何を求めているかとか、求人は今どのような状況になっているかということをお個別にしっかり情報発信していく取組を行っています。

次に、人材不足分野に対する人材確保と雇用管理になりますが、運営方針の概要の6ページに記載させていただいております。6ページの下段になりますが、人材不足分野に対する人材確保は、前回の審議会でもご報告申し上げたとおり、建設、介護、保育分野で言われております。ハローワーク大宮においては、建設人材確保プロジェクトとして、県内の建設業の求人、求職者の情報を一貫して管理しております。そこで各ハローワークと連携をとって、特に建設に特化した支援をしております。

続いて記載のある介護、保育についても同じように、ハローワーク川口、大宮、川越に福祉人材コーナーを設置し、求人充足に向けたいろいろなプランの作成から、保育士、介護に特化した個別の支援を実施しております。

それから、保育職種につきましては、昨年度から県が潜在的保育士の把握の調査をしておりますので、それをもとに保育士の面接会を開催しました。保育士の面接会の中で、潜在保育士が約5,500人程度いましたから、その方々に通知し、この面接会の参加を誘導して実施しました。

結果につきましては、この運営方針（案）のほうで記載させていただいております。人材不

足分野については、以上のような取組を行っております。

それから、地方自治体との連携等による就職支援につきましては、同じ資料の4ページになります。この件につきましては、既にご説明させていただいているとおり、大きなテーマとしては、生活保護受給者等の就労による自立支援とアクション・プラン、出先機関の原則廃止に向けてということで、いわゆる一体的実施事業と、県と一緒に実施していますハローワーク特区協定に基づくハローワーク浦和・就業サテライトでの支援、それから、ハローワークがない15市と一緒に、ふるさとハローワーク事業を実施しております。

この中で今回ご説明させていただきたいのは、基本的にはアクション・プランに基づく実施事業を7市1町で今実施していますが、これについては、市長さん、町長さんを中心に労使の代表者の方に運営協議会にご参加いただいて、毎年度の事業の結果と翌年度の計画を策定していただいています。今年度につきましては、全て順調に実施しております、全てのところで計画どおりの実施が見込まれております。それをもとに、3月に来年度の計画を策定ということで、7市1町で運営協議会を開催し、来年度の業務計画について議論をするということになります。連合さんをはじめ、経営者団体さんも含めて、ご参画いただいております、非常に感謝申し上げます。

それから、ハローワークが設置されていない市におけるふるさとハローワーク事業につきましては、1月15日に入間市にふるさとハローワークが新たに設置されました。これで、ハローワークが設置されていない市でのふるさとハローワークが15カ所になりました。これについては、東京と同じく、全国でも一番多いところになりました。

今、求人情報を各市町村にも提供しておりますので、ふるさとハローワークにおける求職者の方の支援については充実していくのではないかと期待しております。

また、求人者に対しても、ハローワークが積極的に市のいろいろな情報をもらいながら、その市に特化した求人サービスをしてまいりたいと考えております。

雇用保険を受給できない方については、求職者支援訓練の的確な実施と、短期の訓練も含めていろいろな支援を担当制で実施しています。

次に、重層的なセーフティネットの構築につきましては、4ページになります。

それから、若者の雇用対策の推進につきましては、6ページになります。若者の雇用対策や支援については、既にご説明させていただいているとおり、若者の自立というより、どうしても学卒対策が中心になっていました。学卒で就職されない方はなかなか正規社員の道が遠いということから、若者の就職から職場で活躍するための総合的なサポート機関として、埼玉わか

ものハローワークやハローワークに、わかもの支援コーナー、わかもの支援窓口を設置して若者の雇用支援を実施しております。

特に、埼玉わかものハローワークにおいては、在職者向けの相談窓口を開設しており、新聞で昨今騒がれました、使い捨て問題に対処するために、労働基準監督署と連携を図っています。在職者でいろいろな悩みを持って、うちの会社は何か問題があるんじゃないかと、なかなか言いづらいことについても、その相談窓口で受け付けており、違反が認められたものについては、労働基準監督署と連携して是正に努めております。

最後に、早期離職を防止するためのハローワーク職員の訪問になりますが、これにつきましては、昨年10月14日に、県雇対協と定着支援について協定を結び、その後に埼玉労働局長の職場定着協力事業所の認定制度を全国初で設けまして、今月13日に職場定着協力事業所の認定を始めます。今、30近くの事業所が各ハローワークから推薦を受けております。ぜひ今日ご参加の企業の方につきましても、是非ご検討いただきたいと存じます。今までは採用するときに若者応援宣言をしていただいて、それでということになりますが、この職場定着協力事業所は、事業所に認定された後に、就職した後のいろいろな定着支援をハローワークと事業所さんが一緒になってやるという制度になりますので、これについては、定着支援について実績を上げられるのではないかと私どもは期待して、この制度を開設しました。

次に、子育てする女性等に対する就職支援の推進については7ページになります。子育てしながら就職を希望する女性に対する就職支援については、ご承知のとおり、マザーズハローワーク大宮やマザーズコーナーにおいて、担当制によるきめ細かな就職支援と両立支援に努めております。特にマザーズハローワークにおいては、お子様連れの方の支援について、保育施設のいろいろな情報とか細かいことについて、県、市と連携を持った取り組みを図っております。

それから、高年齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現につきましては、7ページの下の方になりますが、今回の6.1調査でも、まだ実施されていない企業があります。大体38社前後に絞り込まれてきましたが、その38の企業については、基本的には法違反の状態にあるわけですから、全ての企業ハローワークが随時回って、一日でも早い是正に向けた取り組みを維持しています。

そして、離職された方の手紙において、高年齢者雇用確保措置がとられていない企業であることがわかった場合には、雇用保険の適用部門と連携して、その企業に強力な指導を実施しております。

これからは、この下のところにあるとおり、65歳以上70歳まで、生涯現役で働ける方の

支援も実施してまいりたいと思っております。この支援は、シルバー人材センターの活用とか、いろいろなシニアワークプログラムなどにより実施してまいりたいと考えております。

次に、障害者の雇用対策の推進につきましては、8ページになります。以前、埼玉労働局管内、埼玉県の実雇用率が最下位になった時に、非常に問題意識を持って、全所訪問など取り組んだわけです。

現在は、精神障害者の就職件数は伸びても、これは雇用率に反映されないということがあります。一方で精神障害者の方につきましては、職場定着に非常に困難性があります。やはり就職するだけで完結するのではなくて、その後の定着支援が重要なので、専門性を持った機関と連携した取組を行うために、障害者就業生活支援センター、いわゆるナカポツセンターが精神障害者の支援では非常にいろいろな実績を持っておりますので、県内の4ブロックにナカポツセンターと各支援機関とハローワークとで連絡協議会議を設置して、登録した人が就職したその場で定着できるように、関係機関とハローワークと一緒に支援していくという取り組みも来年度から実施したいと考えております。

次に、長期療養者に対する就職支援につきましては、3-1の運営方針(案)の資料の56ページになります。非常に今、長期療養者に対する就職支援というのが重要なテーマになっておりまして、もともとこれにつきましては、平成25年度からモデル事業を実施して、26年度に12局で実施されたわけです。埼玉労働局においては、そのモデル事業の指定を受けていなかったわけですが、前々回の意見交換会の中で根岸専務からも、県立がんセンターとの取組についていろいろな指摘がありまして、私どもも、何しろ実を挙げることをやりたいということで、がんセンターさんのほうも最初はなかなか連携について、少し厳しいような状況だったんですが、いろいろな会議の中での働きかけによりまして、がんセンターの中に就労相談コーナーを設置することができました。

平成27年2月からは、ハローワーク大宮の職員が出張相談で定期的に訪問して相談を実施しています。これについても、どういう悩み事が多いとか、どういう事業が多いかというのを把握してその対応を組み込んで実施していきたいと思っております。

27年度は、大宮所に専門の就職支援ナビゲーターが配置になりますので、出張相談、それから通院日に合わせた相談など、より細やかな相談を実施したいと思っております。26年度中については、そういう相談員の配置が本省からありませんでしたが、その埼玉の実績が認められたかどうかわかりませんが、来年度は専門の相談員を配置していただけることになりましたので、より充実した取り組みを図ってまいりたいと思っております。

次に、外国人につきましては、戻りまして、運営方針の概要の8ページに記載させていただいています。これについては、前から5月20日を、埼玉労働局においては外国人の支援の日と決めていまして、企業の方が参加した事業主セミナーを午前中に開いて、午後から留学生の方を対象に説明会を実施しました。今まで4回実施したわけですが、今年度はそれを変えまして、7月3日に外国人留学生及び留学経験のある学生を対象としたグローバル人材向け就職面接会を開催しました。初めてこの面接会を7月3日に開催したわけですが、44社の企業の参加がありまして、145名の外国人留学生のご参加をいただきました。これには、県が進めている海外留学をしている方がちょうど帰ってくるということで、その時期をあわせて実施しました。

次に、民間の需給調整事業の運営については、また元のあれに戻りますが、9ページにあります。ご案内のとおり、労働者派遣法については、今回の通常国会に法案が提出されますので、それによって労働者派遣事業の制度がどのようになるか、またその状況につきましても詳しくご説明したいと思います。事業所の理解不足によって、いろいろまだ問題が起きておりますので、許認可、届出を受けた派遣業者の指導、それからその前のいろいろな法違反に対する調査については、厳正に実施してまいりたいと思います。これについては、労働基準監督署と連携をとった取り組みをしてまいりたいと思っております。

雇用保険制度の安定的運営になりますが、運営方針の61ページになります。こちらにつきましては、以前にご説明いたしましたが、雇用保険受給者については、早期再就職が何にも勝る施策ということで、今後は雇用保険説明会で就職支援の説明をしていくこととしています。なかなか時間的な余裕がないとか、雇用保険を受ける説明と就職をする説明とを同じ機会に行うと、どうしても雇用保険を受ける説明に聞く方もなってしまうというので、雇用保険の説明会と初回の講習を別々にしまして、雇用保険説明については、きちんと雇用保険を適正に受給してもらうことを説明するようにします。また、就職を支援する場合については、初回講習会を雇用保険説明会と分離して、早期の就職に向けた支援について、いろいろな内容について説明することとします。この資料の真ん中にありますが、再就職手当支給見込額のシミュレーションなどにより、制度を。それから、積極的な求職活動をした場合は、求人情報の提供をしっかりとやりますとか、個別支援をしっかりとやっていますということ、受給者の方に理解していただくということの取組を図ってまいりたいと思っております。

最後に、雇用保険制度の安定的な運営については、事業主さんの申請がどうしても煩雑で、いろいろなことがあるということで、12月の審議会でお話ししたとおり、11月に埼玉労働

局雇用保険電子申請センターを開設しまして、試行的に川口、大宮、浦和の申請について集中化を図りました。大手の3所の取扱の中で、その業務運営を参考にしまして、4月1日からは埼玉労働局管内のハローワーク全てを対象に、電子申請の集中化を図るという取組を実施します。これにつきましては、社労士さん、各経営者団体さんも含めて、周知にご協力をいただきたいと思いますと考えております。

そして、資料No.4、「埼玉雇用施策実施方針」になりますが、例年、埼玉県と国が埼玉雇用施策実施方針については策定することになっております。策定しましたら、局長が知事に説明し、了解を得て実施するということになっております。その項目については、今、埼玉県と詳細については詰めておりますが、この平成27年度の重点施策の1、2、3で実施方針を策定したいと考えております。

この項目の内容は、先ほど説明した労働行政運営方針（案）の内容を抜粋して、その項目で国と県の役割を明確にして実施するというこのもとに、埼玉雇用施策実施方針（案）を作成することになっておりますので、ご報告をさせていただきます。

以上です。

○労働基準部長 続きまして、労働基準部所管の運営方針（案）につきまして、資料No.3-2の10ページからご説明させていただきます。「4、安心して将来に希望を持って働くことのできる環境の整備を図るために」から説明させていただきます。

労働基準行政では、平成27年度は、安心して将来に希望を持って働くことのできる環境の整備を図るためにということキャッチフレーズといたしまして取り組むこととしています。厳しい雇用情勢が続いている中で、最近、若者の使い捨てが疑われる企業が多くなっている等々、いろいろ問題となっております。特にこの問題は、長時間労働とか過重労働に関するような問題が多いので、健康障害を防止するための対策をとっていく。併せて、法定労働条件を確保することはもとより、労働条件をよくしていく、また、労働環境の改善をしていくことが必要でありますので、労働条件の確保改善対策、最低賃金対策、職場における安全衛生と健康確保対策及び迅速・適正な労災補償制度について、各種施策を展開することとしています。

まず1番目に、労働条件の確保・改善のための対策についてご説明したいと思います。

平成26年度に労働基準監督署が、法定労働条件の履行確保を目的とした定期監督を、1,817件で実施しました。そのうち1,229件、67.9%で何らかの違反が認められました。当然、違反があるところを狙って行っていますので、高い数字になっています。

労働基準法違反の主な内容は、労働時間に関するものが651件、35.8%、労働条件の明

示、いわゆる雇用通知書にかんするもの、291件、16%、割増賃金の支払いに問題があるものが232件、12.8%、就業規則に関するものが166件の9.1%という順番になっています。

このように、長時間、過重労働に関する違反状況などが多いということを踏まえ、来年度も長時間、過重労働に関する健康障害防止のためとか法定労働条件の確保を図るため、監督指導等を重点的に実施し、是正改善を図っていくこととしています。

また、重大または悪質な労働条件の違反がありましたら、司法処分も含め、厳正に対処していくこととしております。

続きまして、監督署に労働基準法等の違反がある事実があるという労働者からの申告の受理件数は、平成26年は1,099件と前年に比べて6.9%減少し、リーマンショックのあった2000年以前の水準に低下をしている状況です。

このように、申告件数は減少しているところでありますけれども、賃金不払いと労働基準法違反は、労働者の生活に重大な影響を及ぼすことから、平成27年度も引き続き優先的かつ迅速に監督指導を実施し、是正させていくこととしています。

次に、働き方改革の実現等について見ていただくと、平成26年の数字がまだ出ていないので、25年の数字になっていますが、一般労働者の総労働時間は、全国が1,997時間、埼玉県は1,999時間と2時間長くなります。おおむね平均が埼玉の数字になっています。

この数字の中に入れておりませんが、パートを含めた全労働者で、埼玉県と全国を比べると、埼玉県は結構いい数字になっています。この数字の中には入れていませんが、パートの比率が埼玉は10%ぐらい違うので、このようにいい数字になっていると分析をしています。

この状況の中で、時間外は182時間と、これも全国と同じようになっています。

一方で、週60時間より働いている割合というのは、全国で9.6%なんですけど、埼玉では10.2ポイントと、全国と比べて0.6ポイント高くなっています。埼玉では、短い人もいますけれども、長い人も多いというような状況です。

また、年次有給休暇の取得率は、大体全国5割ということで、まだ5割を下回っている状況が最近はずっと続いています。

そういう中で、昨年6月24日に閣議決定されました日本再興戦略2014において、新たに講ずべき具体的施策として、働き方改革の実現というのが掲げられております。その具体的施策として、働き過ぎ防止のための取り組み強化が明記されるなど、長時間労働対策の強化が政府として緊急かつ重要な課題となってきております。

そういうことから、本年1月7日に埼玉労働局働き方改革推進本部を設置しまして、埼玉県内における働き方の見直しに向けて、いろいろな取り組みを強化していくこととしています。

政府では、2020年までに週60時間以上の雇用者の割合を、全国の9.6%を5%に、年次有給休暇の取得率を70%にするという目標を立てています。この目標達成に向け、具体的には、埼玉県の企業に対して、働き方・休み方の見直しについて、局長、私などが訪問して企業に働きかけをする。また、新設された厚生労働省のホームページ内にある、働き方・休み方ポータルサイトの活用を促すことによって、働き方、休み方の意識向上を図っていきたいと思っています。

続きまして、11ページをごらんください。最低賃金の履行確保のためにです。平成26年度の最低賃金の改定につきましては、埼玉県最低賃金審議会の慎重な審議による答申を受けまして、地域別最低賃金は前年より17円引き上げて、時給802円に決定しています。

また、特定最低賃金、一般的な産業別の最低賃金につきましては、それぞれ昨年度より11円から13円引き上げ、改定したところであります。

発効日は地域最賃は10月1日から、特定最賃は12月1日からとなっています。これまで改定された最低賃金は、県外全ての事業場で遵守されるよう、自治体とか使用者、労働者、関係団体などへの広報依頼等、さまざまな機会を通じて周知広報を行っているところであります。

また、最低賃金の履行確保を図るために、違反のおそれがある事業場を選定して、本年1月から3月にかけて監督指導という形で重点的な指導を行っているところでございます。

このような状況を踏まえまして、平成27年度は、経済の動向や地域の実情を踏まえ、最低賃金審議会の円滑な審議の運営を図りながら、最低賃金の適正な改定を行うこととしております。

また、改定されました賃金につきましては、本年度と同様、関係団体、自治体と協力して、あらゆる媒体を通じて周知徹底を図っていくこととします。さらに、履行確保のための監督指導も、本年同様実施していく所存でございます。

加えまして、最低賃金につきまして、引き上げがかなり大きくなっているということがありますので、中小企業に負担があるため、中小企業への支援策として、本年、東京に設置される予定でありますけれども、電話による相談、メールによる相談を受け付ける全国最低賃金総合電話センターが今年新たに設置されますので、その周知と、主に講師派遣等を行っている最低賃金総合相談支援センターの活用促進を図って、中小企業に対する支援をさらに進めていきたいと考えています。

次に、11ページの真ん中の労働災害防止対策についてご説明します。

まず、平成26年6月に安全衛生法が改正されました。これは項目ごとに順次施行されるということになっています。特にストレスチェック制度、化学物質のリスクアセスメント制度、受動喫煙防止対策を重点に、あらゆる機会を通じて周知をしていきたいと思っています。

2番目です。労働災害を防止するために、平成26年度から29年度まで5カ年計画で、埼玉第12次労働災害防止計画を策定しております。その目標は、この表に掲げているとおりです。死亡災害を20%減少させ36件に、死傷災害は15%減少させ4,840人にするという目標です。詳細の目標は、次のページに書いてあるとおりです。

平成26年度の労働災害の発生状況は、死亡災害は31件ということで最低になったんですが、休業災害6%の増加となっています。特に建設業の災害が多いため、来年度も建設業の対策等を積極的に進めたいと考えております。

続きまして、12ページに、健康確保のためにメンタルヘルス対策、過重労働対策、化学物質・アスベスト対策等々を進めていきたいと思っています。

最後に、14ページをごらんください。不幸にして労働災害に遭われた方に対しては、迅速・適正な労災補償処理を進め、救済を図っていきたいと考えています。

労働災害防止のところははしょりましたけれども、そういうことで今後進めていきたいと思っています。

以上、説明を終わらせていただきます。

○雇用均等室長 雇用均等室の絹谷でございます。引き続きよろしく願いいたします。

では、同じく、資料3-2の15ページからご説明させていただきます。

ここにありますように、雇用均等室では、性別・育児・介護の事情によることなく、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくりを目指しまして、男女の均等な機会と待遇の確保、職業生活と家庭生活の両立支援、そしてパートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保対策を推進してまいります。

この冒頭にありますように、労働力人口が減少する中、女性の能力発揮の促進というのは、女性自身だけではなく、企業や政府全体にとっても、今後も持続可能な経済成長を実現するために重要な取り組みであるというふうに言われています。

こうした動向や26年度の施策の実施状況を踏まえまして、27年度の業務運営を作成いたしました。

まず、1つ目ですが、男女の均等な機会と待遇の確保の推進でございます。

女性労働者からの妊娠・出産を理由とする不利益取り扱いなどに関する相談ですが、最近、マタハラというふうに言われて、ちょっと注目を浴びているところでございますが、そういった相談が、下のグラフにございますとおり増加傾向が見られます。オレンジ色の部分が妊娠等不利益取り扱いに関する相談件数ですが、こうした妊娠・出産等の不利益取り扱いに関する相談も含めまして、均等法に関する個別相談につきましては、的確に対応いたします。それと、行政指導を厳正に行いまして、均等法の履行確保に努めてまいりたいと思っております。

また、女性の職域拡大や役職への登用など、実質的に男女均等取り扱いの実現を目指すというところで、セミナーの実施でありますとか事例紹介などによりまして、少しでも多くの県内の企業に、ポジティブ・アクションの取り組みについて働きかけをしていきたいと考えています。

16ページになりますが、2つ目の、職業生活と家庭生活の両立支援についてです。

こちらもグラフを掲載させていただいていますが、労働者からの育児に関する個別の権利に関する相談というものが比較的多くなっております。これもオレンジ色の部分になります。こうした相談には、相談者のニーズに的確に対応いたしますとともに、ここには具体的には中小企業と書いてあるんですが、規模とか業種なども考慮しながら、効果的に企業に対する行政指導というものを行ってまいります。

また、介護離職に関する関心が最近高まっておりますので、介護に関する各種制度の周知、それとセミナーなども行いたいと考えています。

また、4月1日からは、改正次世代法が施行される予定でございますので、引き続きということになりますが、幅広く改正の内容でございますとか「くるみん」の周知を行うとともに、認定制度についても積極的に働きかけを行ってまいりたいと思っております。

3点目の、パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保についてですが、パートタイム労働法も改正されまして、本年4月1日より施行されますので、あらゆる機会を活用して周知徹底を図ってまいりたいと思っております。

また、前の説明と同様に、相談には的確に対応するとともに、行政指導もしっかりやっていきたいと思っております。

さらに、パートタイム労働者と正社員の働き方や貢献の違いによって、適正な待遇を行うという職務分析・職務評価の導入、こういったものの支援も行ってまいりたいと思っております。

27年度は簡単にこのような方針に沿って進めてまいりますけれども、業務推進の際には、ここに掲載しています各マーク4つありますけれども、この周知についてもあわせて努めてまいりたいと思っております。

以上、簡単ですがご説明させていただきました。

○総務部長 それでは、最後になりますけれども、総務部の木幡でございます。総務部所掌の事業について説明させていただきます。

概要資料の2ページに重点対策を掲げておりますけれども、その右下、ブルーの枠で囲まれた個別紛争の早期解決のため、労働保険等の適正な運用のため、この2つの柱について説明させていただきます。

個別紛争解決制度につきましては、制度に基づきまして、県内10カ所の労働相談コーナーを運用しております。ワンストップで労働相談を受ける機関として、県内で重要な機能を果たしていると自負しているところでございますけれども、その機能の強化等、3つの重点について推進してまいります。

また、労働保険制度の適正な運用ということですが、働く人のセーフティネットの構築に極めて重要なものであります。労働保険未手続事業を一掃する等、こちらも3つの重点について推進してまいります。

個々の事業については、17ページをごらんください。個別労働紛争ですが、上の図にありますとおり、相談件数は、リーマンショック後、若干減少傾向にあります。また、内容につきましては、前回の審議会でも触れさせていただきました、いじめ・嫌がらせに係るものがトップとなっている現状でございます。

この事業でございますけれども、紛争当事者間の自主的な解決を促すことを基本としております。すなわち、相談者の相談の意図を正しく酌み取り、最適な方策を示すということが重要であります。そういう意味で、相談員の資質が問われるわけですが、相談員の資質の向上、育成のための対策を進めるということで、機能強化を図ってまいりたいと考えております。

それから、労働保険のほうですが、労災保険は、被災労働者への必要な給付、雇用保険は、失業した場合の労働者の生活・雇用の安定を図るための必要な給付を行うというものです。保険制度の健全運営と費用の公平負担の観点から、適切な徴収というのが求められるわけでございます。

未手続事業を的確に把握して、その解消に努め、適用促進を図るとともに、適正な徴収を行うということが、この事業の肝でございます。

今、18ページでございますけれども、適用事業場は着実に増大しております。計画的、着実に適用を図って、適正な徴収につなげるということが重要です。

徴収額については、最近では年1,000億円程度の徴収決定がありますけれども、それを

100%収納することが重要なところでは、昨年度、25年度は、前年比1%増加して97.53%の収納率になったわけですが、今年度もその増加傾向は続いているところです。ただ、いまだ全国平均98%を下回っておりまして、さらなる取り組みが必要であるという認識のもと、27年度も保険料の適正な自主申告等、18ページの下から2つ目の四角のところに3つ掲げておりますけれども、こちらの取り組みを引き続き着実に実施し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。

以上でよろしいですか。資料4の実施方針のご説明はよろしいですか。

○局長 雇用施策実施方針につきましては、先ほど安定部長の説明の最後に項目を……。

○会長 あれでよろしいわけですね。

○局長 はい。それで、これは項目を出ささせていただいておりますが、行政運営方針の中から抜粋して、この項目に沿って並べていくということでご理解いただければということでございます。

○会長 皆さん、資料3と4の関係はそういうことですので、ごらんいただきながら、ただいま事務局からご説明いただきました内容につきまして、ご質問それからご意見、あるいはご提案といったようなことを一括して受け付けたいと思います。いかがでございましょうか。

根岸委員、お願いします。

○根岸委員 斉藤部長がご説明になりましたがん就労、県立がんセンターのほうも大変喜んでおります。本当にありがとうございました。

その関係で、がん就労部会という県の会議をやっていて、そこでいつも問題になるのが、例えばがんになったことに伴って解雇だとか労働条件を引き下げられたという相談が、実際にあるのかなのか。これは県も全く把握できていないんです。

ですから、がん就労の相談窓口をがんセンターにつくっていただき大変ありがたいということで、相談に来る方も増えてくると思うんですけれども、本当に総合相談コーナーのほうに、斡旋も含めて、がんになっちゃいましたと。例えば解雇されました。中小零細企業ですと、多分、解雇しちゃうケースが多いんだと言う社会保険労務士がいるんですよ。ただ、実態が全然つかめていないので、もし可能であれば、27年度ぐらいから、ぜひがん患者の斡旋とか相談でどういうケースがあったという件数と内容ぐらいを、あまり手間暇、年間で多分数百件なので大変か大変じゃないかという、いろいろ議論が分かれると思いますが、県のほうもデータ

をとっていないんです。だから、できれば労働局の相談コーナーのところで、そういう相談が、実際どんな内容であるんだといったようなものを、27年度からで結構でございますので、ぜひお調べいただければと思います。よろしく願いいたします。

○会長 これは……。

○根岸委員 要望で。

○会長 ええ、要望ですね。特にがんフォーカスが当たっているというのは、何か理由がありましたっけ。

○根岸委員 いや、特にないんです。私のがん就労部会の委員だったんですけれども、全然出なかったんですが、去年ぐらいから出始めてこういうことになったということ。

○会長 そうですね。おそらく同種のことは、若年認知症だとか他の難疾患なんかについてもあり得ると思いますから、そういう今までの通常のデータの取り方の中で捕捉し切れていなかったところについて、もう1回精査してごらんになるというふうな考え方でいかがでしょうか。ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○荒居委員 グローバル人材という言葉と外国人の雇用対策の推進と同時にちょっと聞こえたんですけれども、求人とか求職の対象は日本国の方というか、埼玉県内の企業とか埼玉県内の住民の方とかだとは思いますが、グローバル人材といいますと、ある大学の学生で国際的に活躍したいと考えている方というのがあるわけです。そうすると、求人は日本人だと思うんですが、目指しているものは、必ずしも日本の企業とは限らないと思うんです。そういう場合というのは、労働局の枠組みでの支援というのはあるのでしょうか。

○職業安定部長 委員の今のご質問ですが、私どものグローバル人材という、先ほど言った説明会というのは、確かにグローバル人材協議会、私どもの労働局が例年実施しておるのは、外国人就労で、もちろん留学生を中心にご説明した内容ですと、説明会というのをやっていて、それはあくまでも、私どもの労働局は国内企業の求人になります。国内の企業から求人をいただいて、埼玉労働局ですから、基本的には埼玉県内の企業、特に中小企業さんを中心に求人を受理して、埼玉に留学生としておいでになっている方と留学生、そして海外で留学されて戻ってきた方を対象として今年度が初めてになります。面接会を開催したわけです。

名前をグローバル人材とつけたのは、本来はハローワークが全て行っていたのですが、現実的にはグローバル人材協議会の中でこういう面接会をやろうという議論を経て今年度初めて実施した面接会です。

例年は、どちらかというと、留学生ですと企業説明会、いろいろな問題がありましたので、

企業の説明会だけを実施していましたが、7月になれば選考ができますので、説明会ではなくて、まさに面接会を実施したというのが今回の実施内容です。

今、委員のご説明のとおり、あくまでも県内企業を対象とした求人の受理をして、面接会を実施したというのが趣旨です。

○会長 よろしいでしょうか。

○荒居委員 ご返答は理解いたしました。頭にありますのは、今、大学ではグローバル人材の育成というのにある程度の力点を置いておきまして、それは日本人の学生で、国際的ないろんな機関で活躍できる人材を育成しようということとやるわけなんですけれども、教育はやるとして、その先ですね、そのキャリアパスをどうするかというところで、あまり明確な枠組みがない。厚生労働省もそういう1つの役割があるかと思うんですけれども、そういうのがあるかなと思って、ちらっと聞いてみたわけです。

どうもありがとうございます。

○会長 どうぞ、局長お願いします。

○局長 今、委員おっしゃったことは非常に大事な話なんですけれども、ただ、埼玉県内にいわゆる海外ベースの企業が支社なりを置いているかということ、なかなかそこは難しい部分もあるかなと思います。

ただ、私ども厚生労働省全体として見たときに、おそらく海外ベースの企業というのは東京に支社なりを置いていることが多いと思います。私どもの中では、新卒応援ハローワークなど、ハローワークのネットワークの中で求人として出ていた場合に、外国に本社というかベースを置く企業の求人も、いわゆるハローワークに出てくれば、そういった場所で扱うことができますから、そうすると、東京で受け付けたものについては、場合によっては見ることができるので、そこの中に応募していくということが可能になってくると思います。

そういう意味で、私どもの新卒応援ハローワークなどを活用していただくことによって、埼玉にいても海外企業に向かっていくという方法は対応可能だと思っています。ただ、そこが埼玉労働局の取り組みとしてストレートに言えるかどうかという意味では、なかなか難しい面があるということをご理解いただければと思っております。

○会長 どうぞ、根岸委員、お願いします。

○根岸委員 今の件は、県でもやっているんですよ。県でグローバル基金で300人ぐらい留学を出しています。短期から数年間。その方が日本に帰ってきて、日本の企業との面談会というのをやっています。埼玉大学がグローバル人材の育成ということで、海外へ留学をして、戻

ってきた人材であれば、県のほうに言って、そういう場の中で県内企業とのマッチングに出てもらえればいいと思うんです。

ただ、私の感覚から言うと、埼玉大学は全然進んでいないなと思っているんです。そこまで本気でやるんだったら、ぜひやってください。

それから、もう1点、外国人の雇用対策のところをお願いしたいのは、これは本省の問題なんですけれども、一部業種の規制の問題というのを、特に早急に手を打っていただきたい。よく外国人の雇用の話になると、移民政策を進めればいいんだという人がいるんですけれども、私は無理だと思うんです。というのは、フィリピンから来ている人という、現地通貨ベースで日本の円がどんどん安くなっているの、一時は4割も手取りが減っているんです。英語は使えない、こんな状態で、ここ数年のうちに外国人の雇用就労の問題の状況を改善しないと、永久に日本には外国人は来ないです。そのくらい危機感を……、要するに、国内の労働力人口というのはどんどん減少に入っていきます。外国人についても、日本の経営者は、まだまだ日本が上だと思っているんですよ。東南アジアの人材というのは、日本に来て働けると思っているんです。来なくなりますよという危機感を持つべきだと思います。

基本的には、円が安くなっているわけですから、ペソにしる何にしる手取りは減っているわけです。日本の円をかえるときには減価するわけですから、中長期的に円がどう動くかというのは、やや厳しい見方というか、いい見方かわかりませんが、少し円安傾向で進むだろうと見ていますので、よっぽど抜本的にやらないと手遅れになります。

日本は外国人に門戸を開放せよと言って、来なくなりますよという危機意識をやっぱり持つべきだ。その意味では、外国人に関連する、斉藤部長がいろいろやっていたいっているんですけれども、私が六本木の東京外国人雇用サービスセンターへ行ってみると、パソコンで求人をどんどん外国人が検索しているんですよ。あれを埼玉に持ってくるというのは無理にしても、どこかに外国人専用のコーナーというのをつくって、そこにワンストップで雇用情報については埼玉も東京もとれるという仕組みをつくって、あそこに行くと、パソコンのところに外国人の方が並んで検索していますよね。そういう状況を埼玉でも一部使ってみるというような取り組みをぜひ検討していただきたいなど。

そうでないと、外国人に来てもらおうとしてももう手遅れになる。日本なんか来ませんよと、移民なんかとんでもないという時代が、私はもう足元まで来ているんだろうと思っていますので、その辺は介護のところの規制の問題も含めて、抜本的に意識を改革していかないと、もう無理になりますよという認識をやっぱり持つべきだろうなと思っています。

以上です。

○会長 今の点、非常に大事な点だと思いますが、何か関連してご発言ございますか。

局長、非常に難しいところですよ。大学教育機関のほうでは、グローバルな人材教育をやる。外に1回出しましょうと。戻ってきた人たちについて、この人たちはグローバル人材ですから積極的に雇用しましょうということになると、事実上、これは日本人を優先した雇用政策をとるという話になるわけです。埼玉でやるということになると、埼玉県の出身者を優先した雇用政策をとっていくということになるわけですよ。

だけど、他方、今はグローバル人材といっても、事実上、無国籍人材化していますから、労働能力にそれほど壁がありませんので、そうすると、企業の観点からして、能力のある人は、どこの国の方であっても、さあ来てくださいという、国籍を取っ払ったリクルートということになる。そうすると、これは矛盾していますよね。協議会などをつくって、日本から戻ってくる人たちのグローバル人材化して教育したら、戻ってきて優先的に雇用を促進しましょうと。片一方は国籍による差別をするんですかと、もう片一方が、企業の実務としてはいい人材が、どこの国の人でもいいから欲しいということですから、そうすると、そういうものは、信条としてはいろんな意味で日本人の雇用というものをできるだけ安定化させたり守っていかなくちゃいけないということでもありましょうが、他方で、やっぱり今、根岸委員おっしゃったように、日本の雇用に参入障壁を高く設けていくということになってくるわけです。

だから、こういうのって、どんな観点から全体的に整理をしていったらいいのか、均等の観点から見っていくか、あるいは雇用促進、雇用安定の観点から見っていくか、人材育成の観点から見っていくか、何か少し整理が必要な感じがいたしますよね。

技能研修生なんかもそうですね。私さっき冒頭で申し上げたんですけれども、昨日たまたま介護分野の雇用や処遇の会議、日曜日なのにそんなものやっていたんですが、研修生を入れるわけです。もともと研修生というのは向こうに帰すことを目的としていますから、その現場にちゃんと産業がないところの人材を日本で一生懸命教育したらまずいわけなんですけど、事実上は労働力不足の対応のもとやっているということになると、結局、日本人が入っていけなくなるというようなことになって、バッティングが起こってきますよね。だから、外国人の雇用を日本にできるだけ拡大していくという考え方と、それから、国籍というものの関係なしに、本当に実力のある人間をきちんとどこでも働けるようにしていく仕組みをつくるということとの間に、どうも、少し整理しなきゃならない制度上のそごが出てきているような気がするんです。ちょっと今、そのようなことを気がつきましたので、私の立場で大変恐縮ですけども、

発言をさせていただきたいなと思って。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○野本委員 必ずしもご報告があった部分ではないんですけれども、資料の84、85ページのところで、労働行政展開に当たっての基本的対応ということが書かれていて、ちょっと私が出気になったのは、いろいろと課題が増えている中で、労働行政の業務量の増大等に対応した、無駄を排除しコスト意識を高めるという視点から、重点化の推進委員会を開いて云々という箇所があるんですが、これだけ需要が増えている中で、合理化、そして適正化を図っていくというのは、なかなか困難な問題なんだろうと思うんですが、具体的にどういった点を今進めようと考えていらっしゃるのかということ。その際、行政サービスを受ける側の利便性が損なわれるということは絶対あってはならないと思うんですが、上のところでは、積極的な広報の実施ということで書かれたりして、いろんなサービスをオンラインなんかでも使いやすくということをお考えなのだろうなとは思いますが、ただ、ホームページなどを拝見しても、確かに入ってけば、いろんな書式は備わっていますし、読んでいけば、そこからいろんな手続に活用できる情報はたくさん入っているんですけれども、一般のホームページなんかと比べると、わかりやすさとかアクセスのしやすさなどという点では、格段劣っている部分というのがあるんじゃないかと思うんです。この辺、ちょっとどのようなことをお考えなのか、お聞かせいただければと思います。

○会長 どうぞ。

○局長 我々の行政運営の中で、基本的には利用者目線に立ってやるべきという大前提は、皆さん方にご指摘いただくまでもなくというふうに思っています。

ただ、実は政府全体として、相変わらず定員の削減計画というものがあって、労働行政の現場には、仕事は増えていても、定員を増やせる環境にはないという状況があります。

そういう中でございますので、やはり仕事が増えていても定員が変わらないのであれば、いかに効率的にやって、きちんとしたサービスを県民の方々、それから県内の企業の方々に提供していくか、これを考えていこうというのが大前提でございます。そういう意味で取り組みをしているというところでございます。

私も着任してからいろいろ見ていて、労働行政の幹部がみんな一緒に並んでいますが、各行政システムの縦割りが相変わらずまだ残っている部分があります。特に企業の方々に多大なご迷惑をかけていると思うのが、基準システムでお願いします、安定システムでお願いします、均等システムお願いしますと言って、労働局から、次は何ですか、今度は何ですかと、連合さんにも時々、若干し

つこいぐらいにお願いしていますが、企業の方々にお願いするパターンが多い。いわゆる労働局なんですから、労働局として1本でいくべきであると。例えばこういったところを工夫すれば、もう少し余力ができて、よりしっかりしたサービス対応ができるんじゃないか、そういったことをいろいろ考えながら、昔ながらのお役所仕事じゃないようにいかにやるかということ、ちょっと作文的に書くとこんなふうに書いてみましたというところがございますので、いろいろ委員の皆さん方が見ている中で、もっと工夫したらというところがあれば、そういったところをご指摘いただければと思います。

あと、ホームページに関しては、昔は労働局ごとに業者に委託をお願いしていたんですが、予算的に厳しくなってきた観点から、実は本省一括で同じパターンで各局つくるという前提。その上で、職員が直すという形に今はしております、そういう意味では、ご意見いただいたものを、場合によってはすぐ反映することも可能なんです、基本フォーマットは本省で全部整理したものになっているというところで、若干、私も見えて不便なところもあるんですけども、ご指摘いただいて、直せる範囲では直していきたいと思っておりますので、引き続きいろいろお話しいただければありがたいと思っております。

○会長 今、野本先生のご趣旨は、書きぶりだと思うんです。だから、これはホームページ上に公開されるものだと思いますけれども、やっぱり埼玉労働局の行政サービス向上のための事務の簡素化であるという点をしっかりと観点として持つということだと思います。

ほかにいかがでしょうか。どうぞ。

○増田委員 増田でございます。2点ほどご質問させていただきたいと思っております。

1点目が、働き方改革の関係で、先日も私どもの機関会議にてご説明いただいております。連合としましては、残業代ゼロより過労死ゼロということで運動しております。

非常にこの働き方改革は大事なことかとは考えておりますが、なかなか大手企業さんの中では、有休消化なり残業時間を抑制するというような取り組みがなされているかと思いますが、そのところが今問題になってきているというのは、大手企業さんのような高次の集積された事業体のところでなく、そこに納めていく中小、中堅メーカーの方々の労働環境といったところが問題かと思っております。

そういった中で、今回、有休5日間義務化といったところでもお話が上がっておりますが、1つ懸念されるところが、夏季休暇並びに年末年始の休暇というところで、その長期休暇が年休5日というところに置きかわってしまったら全く意味がないということと、なかなかそういった中堅、中小の皆さんは休みがとりづらいということ。また、逆に休みが増えてしまうと、

1日の業務の量が増えていくというような懸念も示されておりますので、そこをいかにクリアしていくかということが1つ問題かと思えます。

もう一つが、労働者派遣事業の関係で、私も協力員の関係で業務をさせていただいております。先日、私のところに相談がございました。その中で、3年ルールの関係がございまして、3年たったところ、その職場に派遣者が置けないということで、クーリング期間を置くという問題がございまして。その中で、お話を伺っていて、それはちょっとやめたほうがいいんじゃないですかということでお答えさせていただいたんですけれども、非常に黒に近いグレーゾーンでの扱いを業態とされている業者があるようでして、そのところに私どもが請負で入りますと。今まで入っていた方を私どもが雇った形にするのでいかがですかと。大手企業さんでもやっているのでは問題ないですよというような発言をされて営業されている業者さんがどうもあるということで、ちょっと危ないのでやめたほうがいいということで発言させていただいておりますが、そういったちょっと危ない業者も営業しているかと思えますので、監視を強めていただければなと考えております。

以上です。

○会長 これはご要望ということでよろしいですね。そういうことでご留意いただきたいということで、よろしく願いいたします。

あといかがでしょうか。どうぞ。

○根岸委員 今の働き方改革なんですけれども、経団連の地方団体連絡協議会で、いろいろな都道府県で県と連携、あるいは経済団体、連合さんと連携して会議を持っていろいろ進めているという動きが出ているというふう聞いています。

埼玉の中では、具体的にこれから、例えば経済団体、労働団体、県、そして労働局合同、推進宣言に署名したりとかってというのが、いろんな事業で過去あったじゃないですか。そういったものをこれから働き方改革の推進の中で、何か具体的に取り組まれる予定はおありになるのでしょうか。

○労働基準部長 現在、推進本部をつくりまして、企業訪問を中心として、意識改革を行っているところでありますが、根岸専務のほうから、うちの監督課長のほうにご相談いただいた件も含めて、現在、県との連携、団体との連携でどんなことができるかと検討しています。できる限り働き方・休み方改革が進むように早急に考えて、またご相談に伺いたいと思っています。

○根岸委員 関連で、前、多分この会でもお話しした、グレート・プレース・トゥー・ワークというのがあって、働きがいのある会社調査というのをやっているんです。これは日本でもう

10回目です。世界でも三十年ぐらい前からやっていて、現在世界45カ国でやっている、GPTWと検索していただければわかるんですけど、そういったところの取り組みというのは、これは各企業にアンケートをして、それを評価して、ベストカンパニーに入ったものを表彰する。連合さんなんかにも私は何回か言ったんですけど、どうもなかなか、各都道府県の中で埼玉県がそれでも一番やっているんです。埼玉県における働きがいのある会社というのをやって、先週の金曜日に私どもが主催で表彰式をやったんですけど、働き方改革ということだけではなくて、やっぱり働きがいということと、表裏一体の話だと思いますので、行政としてもグレート・プレース・トゥー・ワークの取り組みはどのようなものなのかということ一度ぜひ検討していただきたい。もしあれでしたらグレート・プレース・トゥー・ワークの日本の代表も知っていますからご案内をして、こういう取り組みをやっているということ参考をぜひ聞いていただきたい。できればもっともっと広げていって、ベストカンパニーになると表彰されます。

1,000人以上、それから99人から999人まで、それから99人未満という事業規模で3つに分けて、1,000人以上ってグーグルがトップになるんですけど、こういう企業が入っているんで、そういうところの諸制度、どんなことをやっているかといったことを学んでいくということだけでも、多分、働き方改革にもつながる要素があるんだろうと思いますので、ぜひ労働局のほうでも一度ご研究されてみたらいかがかなとご提案をさせていただきます。

それから、もう一点だけ。雇用情勢は大分改善されたんですけど、前に雇用に関連する情報の民間への公開という話が多分あったと思うんです。この辺って、多分、再興戦略の関連で、民間企業にも雇用に関連する情報を提供していって雇用をさらに改善していくという取り組みがテーマとして入っていたと思うんですけども、その辺について何かその後、進捗状況はありになるんでしょうか。

○職業安定部長 求人情報の提供ですよね、民間に。あれはもう9月1日の地方自治体の情報提供と同じように、それは民間業者に提供するところで今進んでいます。

○根岸委員 今年の9月？

○職業安定部長 昨年9月。

○根岸委員 それによって何か変わっていますか。

○職業安定部長 来年度は求職者情報について民間にもという以前の意見があって、求職情報の民間事業者への提供については、来年度に実施されると聞いています。

○根岸委員 それは、例えば求人情報というのは、労働局とかハローワークで持っている情報を民間の事業者提供するということですね。

○職業安定部長　そうです。

○根岸委員　それは、基本的にはもう9月から提供してもらっているんですか。

○職業安定部長　やってもらっています。

○根岸委員　それはもう民間事業者は活用しているということになるわけですね。

○職業安定部長　はい。

○根岸委員　活用して、何か成果が出たとかというのは、現実的に把握しようがない？

○職業安定部長　そうですね。民間のほうに報告義務があって、どのぐらいそれによって実績を上げたかというのがあればまとまるんでしょうが、そういうものをとったという話は聞いていませんので、後でまた問い合わせて聞いてみます。

○根岸委員　わかりました。ありがとうございます。

○職業安定部長　それと1点、専務、外国人の労働者対策の中で、六本木センターで提供している情報は、うちの留学生コーナーでも提供できるんですね、インターネットです。ただ、その周知がやはり、言われたとおり、なかなかされてないということは残念なので、新卒の大学のところに置いておくと、学生じゃないと利用できないという誤解もありますので、もっと周知の方法を考えたいと思います。

○根岸委員　多分、そういう端末ベースで公開できる、例えば埼玉大学に設置をして、埼玉大学も500から600名ぐらい留学生がいるので、随時見ていただくというやり方をぜひ、これは各大学ごとに、留学生が例えば300人以上の大学には設置するとかいうようなところができるのであれば……。

○職業安定部長　それを提供できる施設を、今の求人情報の提供と同じように、そういうものが提供できるシステムを要望したいということですね。

○根岸委員　そうです。というのは、埼玉大学は五、六百名いらっしゃるわけですよ。そうなれば、大学の中に紹介する端末があれば、ある一定のコーナーに行くと、場所がどこにあるのかということがわからない中でも、大学で検索できるわけですよ。そういう仕組みが、先ほど言ったとおり求人情報の一般向けの情報公開ということとの絡みで出てくるのであれば、各大学の留学生について非常にわかりやすいところができると思うので、それもちょっと検討していただければと思います。

○会長　あと、いかがでしょうか。

今、根岸委員が最初におっしゃった点、簡単に言うと、グッドプラクティスとかそういうものをよく頭に置いて、そういう知恵を啓発していくことが大事じゃないかというお話なんです

けど、今日、全体に拝見していて、労働行政には規制側面と促進側面があるわけですが、規制側面がどうしても指導・監督、場合によっては臨検・科罰、紛争解決といったようなところで、こういうのは大体、労使関係や雇用の仕組みが煮詰まっちゃっているところで起きている問題ですよ。

実際にいろんな具体的な基準違反に監督で出かけて行って指導されるような場合とか、あるいは労働紛争を解決されるような具体的な場面で、グッドプラクティスが頭に入っていて、こういう問題点というのはこういうふうにして解決した事例がある、あるいはこういうところはこういうふうにやると問題が出てくるので、そうじゃなく解決する道もあるとか、こういう応用力のある現場運営といいますか、そういうところも少し今のお話の中には入っていると思いますので、その辺のこともぜひご留意いただければと思います。

あと、いかがでしょうか。どうぞ。

○川本委員 1点は参考までにとということで、たまたま私の会社は中国、モンゴル、ベトナム、オーストラリア等で事業をやっており、そういう観点から日本の大学を卒業した外国人をより多く採用し、将来は地元で幹部社員として活躍してもらおう構想を持っておりますが、現実には希望している採用人数を下回っておりますので、ここに書いてあるような形で支援強化を期待しているところです。これが1点目。

2点目が、いろいろな数値を出していただいて前年からどうなったかというのは非常にわかりやすいんですけども、例えば障害者の雇用率だとか、税金の収納率というんですか、収納率の何かというのは、企業なんかだと目標があって、それに対して今期はここまで、この年度はここまでやるんだとか、必ずしもそうじゃない数値もあると思うんですけど、相談件数に目標なんてないと思うんですが、障害者の雇用率は今後どう上げていくんだとか、税金の収納率をどうしていくんだとか、こういうのは目標があるんでしょうか。努力はされていることはいろんな形で、数値が上がっているのわかるんですけども、そこら辺はちょっとお伺いしたいなと思いました。

以上です。

○会長 これは特にどの部ということじゃありませんよね。そういった到達目標というものを置いて進めておられるかどうかということなんですけど。

○職業安定部長 あくまでも障害者雇用率というのは全国定められた雇用率を達成しなくてはいけないのですが、ご案内のとおり埼玉はその達成までいっていません。現実的には全国の平均までは最低でも持っていきたいという目標を立てています。もともとは障害者雇用率を達成

しないというのは違法となりますが、あくまでもまずは2.0を段階に向かうということで2.0達成して次のが目標になっていまして、埼玉としては、委員が言われたとおり、最低でも全国平均よりは上げましょうということで毎年取り組んでいます。

○総務部長 先ほど労働保険料の収納率の話をさせていただきましたけれども、こちらも毎年目標を立てて、何%上げるというような形の目標を立てて、それ以外でも労働局では組織目標というのをさまざまな形でつくって目標を立ててそれぞれ推進しているというところなんです。

○職業安定部長 それから、外国人の支援につきましては、今年度初めて面接会を実施しまして、その経過があります。川本委員の事業所さんも参加いただいています。荒居委員からもお話があったとおり、埼玉大学さん、それから東京国際さんとか、留学生が多く存在している大学とは、新卒者はハローワークがタイアップしていますが、今言われたとおり、埼玉は中国人の留学生の方が多く、そういう大学の留学生の方は把握していますので、その情報は事業主に提供することがあります。事業主さんが、参加してみて、我々はもっと違うところ、例えば、今、ベトナムだとかミャンマーのほうに事務所を開きたいという需要がありますので、そういう事業主の方々の需要を聞きながらもっと情報提供していきたいと思います。説明会や面接会を、今年度についても検討していますので、もう少し広く大学と連携を図りながら、学生さん、留学生の方々、それから企業の方からも参加いただけるように、広報に努めてまいりたいと考えています。

○局長 目標の関係ですけれども、先ほど総務部長、職業安定部長が話を申し上げましたが、幾つか物によって目標を立てていて、今日は細かく説明しませんでした。方針の中には、書き込めるものについてはこれを目標としますというのを事業ごとで決めているものもあります。例えば学卒の関係も、内定率の話を幾つか書いていますけれども、最終的には6月までには全員、高卒の方については100%就職できるようにと、そういう目標を立てていたりとか、先ほどの収納率についての目標があったり、それからあと安全衛生の関係では、災害の件数などについて先ほど基準部長が説明しましたように5カ年計画がありますので、その目標に向けて毎年度、そこに向けて着実に進めていこうと、そういう取り組みの仕方をしたりということで、それぞれの政策の内容によって目標の立て方を変えておりますが、立てられるものについてはできる限り方針の中に書き込んで、目標として自分たちの意識も持ってやっっていこうということで取り組んでおります。

○会長 今のようなことでよろしいですか。

次にいかがでしょう。川上さん、お待たせしました。

○川上委員 今の関連で、私も川本委員と同じように、普通ですと目標があつていろいろやっ  
ていくというのはそのとおりなんですけど、それで、ちょっと私、初めてなのでわからないん  
ですが、27年度の埼玉県雇用施策実施方針の中で、今いろいろⅠからⅡと書いていますが、  
それは前身の運営方針を散りばめているということで、その3番目に雇用施策に関する数値目  
標というのがあつて、これがどういうふうに関連してくるのかなど。私もちょっと聞いたかつ  
たところがあつたので、それは、今の話はこういうところに出てくるというような理解なんで  
しょうか。それだけちょっと。

○職業安定部長 先ほど申し上げましたとおり、まだ厚生労働省本省から示された数字も明確  
になっていませんし、それから県と私どもで一緒になって協議して決められる数字もあります。  
あくまでも今回の説明の中では項目だけをお話しただけですので、労働行政運営方針（案）の  
中でも数字が入ってないところが非常に多いと思います。数字が確定し、この運営方針（案）  
ができたときには、局長もご説明したとおり、数字を入れて明確に委員にお示ししたいと考  
えています。

3月のこの数字が出た段階で上田知事にも、説明を行い、各委員にもその資料も提供しま  
すので、ぜひそれで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。関連して？

○佐藤委員 関連じゃなくていいですか。

○会長 どうぞ。

○佐藤委員 特に運営方針の中には記載されていないようですが、アクションプランの関係で、  
労働局と埼玉県で、ハローワーク浦和のサテライトということで、武蔵浦和でハローワーク特  
区を導入した際、色々ありましたが、県からも審議会においでいただき、ご説明、ご報告を受  
け、昨年暮れで2年が経過しました。国の当初の予定でいくと3年程度で1つの方向性をだ  
すということであつたと思いますが、残りが1年という状況で、何か結論を出されるのか、も  
う少しこのまま継続するのか、全くその辺が見えてこないのですが、特に資料にも記載がない  
ようですので、今お答えいただける範囲内で結構ですし、県と調整の上ということであれば、  
次回でも結構ですので、状況について考え方を教えていただきたいと思います。

○局長 武蔵浦和の特区の関係でございますけれども、前回のこの審議会の場でも進捗状況と  
いうお話をいただいております。今回ちょっとあえて細かく説明をしておりますが、実は  
数字だけ見ていきますと非常にいい数字が出ています。利用者の方も増えておりますし、そ  
ういう意味では県民の方々にも理解していただけて活用いただいていると思います。

導入時のいろいろな経緯があったのは事実でございますが、現時点では県とは非常に仲よく事務的にはやらせていただいております、そういう意味では導入時の経緯を知っている方にとってはどうなっているのかというところがあるのかもしれませんが、非常に仲よく、うまく運営できておまして、2年前、ちょうど今年の10月で丸3年になるかと思います。3年程度ということでの話が内閣府からもあったかもしれませんが、協定の中には3年とは正式に書いておりません。協定を結んでこの事業をやりたいということになっておまして、今、円滑に進んでいて、しっかり利用実績も出ている。そういう状況下であえてこれをどうするかという議論をしなければいけないかどうかについては、積極的にやる環境にあるかどうかと思っているという部分と、それから県のほうでも実績が出ていることについて非常にいい評価をしていただいているのではないかと考えており、県の予算は今議会で審議中ということで承知しておりますが、県の予算の設定の仕方では1年間の予算をとっていただいていると承知しております。

ということで、私どもも引き続き、ここはまず27年度は引き続き武蔵浦和の事業については続けさせていただいて、県民の方々にしっかりしたサービスを続けていくことのほうが労働行政としての役割を最大限に果たすことになるのではないかなという理解をしておまして、あえて今回、何らかの問題提起ということではなくて、淡々と進めていくということで、説明はあまり大きく触れなかったということでございます。

ただ、3年程度という話が言葉としてはありますから、その辺が内閣府なりのそういう検討の場ではどう動くか、ここについては詳細はちょっとまだわかりませんので、本省とも連絡をとりながら、そういった動きについては、埼玉の状況についてはきちんと動いているということの説明していくようにしていきたいと思っております。

○会長 これは、一応、今の局長のご説明で引き取っておいて、それで私たち、前の安藤局長の当初から県と仲よく始めましたというご説明でしたから、仲よくやっておられて、その結果、うまく2年間で成果が出て、いい動きだよと評価する声がありますね。ですから、この審議会としても皆さんがお知恵をかしたわけですから、何かこの段階までこういう形で残りましたというご報告はやっぱりどこかで頂戴したいというのが今、佐藤委員のご趣旨だと思いますので、その点、よろしくまたお願いをいたしたいと思っております。

○佐藤委員 今の小笠原会長の言葉のとおりだと思います。局長からハローワーク特区の導入当初、色々あったと説明されましたが、私は、そのことは決して否定的な意味ではなくて、審議会で様々な角度から、きちんと議論を繰り返し行いスタートしたということできちんと捉えてい

ただきたいと思います。

○会長 みんなで見にいかせていただいて、ある意味、審議会としても取り組んだといったようなところがありましたので、そのような理解の上で、どこかでご報告を入れていただきたいと思います。

○局長 状況については、まだ1月までしか状況が出ていませんので、少なくとも今年度の状況、場合によっては次の審議会の機会ですと27年の上期の状況、そのぐらいのところでの報告はまずできるかと思います。

それから、私も言葉の使い方、申しわけありませんでした。審議会の中で真摯にご議論いただいて、いい形をつくっていただくベースをつくっていただき、その上で今の体制ができ上がっていることを十分理解しております。そういう中で、いい結果が出ているのは審議会の先生方にしっかりした議論をしていただいた結果だと思っておりますので、そこは大変申しわけございません。

○会長 よろしくどうぞお願いいたします。

それで、ちょっと1点、私のほうからなんですけど、先ほど数値目標の件が出まして、着実に目標は達成していかなくちゃいけないと思いますけれども、やっぱり行政の基本として法令違反を許さないという姿勢がしっかり打ち出されていることがその前提に必要ですね。ぜひその点よろしくお願いいたします。

○職業安定部長 それは先ほど説明したとおり、高齢法も38企業が、会長が言われたとおり法令違反です。障害者も、あくまでも障害者雇用というのは法で決められた範囲内で雇用していただかねばならず、平成30年には精神障害者がカウントされるということでまた法定雇用率が上がります。あくまでも全国平均までは最低でも努力したい、努力しなくちゃいけないと、これは最低線だと。2%に持っていくのは、これは我々の平等性、国がやる平等性からしてもそれはやっていかなくちゃいけないということですので、会長が言われたとおり、業務はあくまでも100%を進めていくということです。

○会長 ぜひよろしくお願いいたします。

それでは、まだいろいろご意見があると思いますけれども、今日はこのほかに3つほど議題がありますので、議題の1と議題の2についてはご意見をちょうだいしたということで、ぜひ、これらの意見を参考に、よりよい行政が推進されるように審議会として局長にご要望申し上げたいと思います。

次は、議題の3です。議題の3は、平成27年度公共職業安定所のマッチング機能に関する

業務の評価・改善の取り組みについてとなっております。事務局からご説明をお願いいたします。

○職業安定部長 これにつきましてはご報告になりますが、資料No.5でございますように、来年度から新たな取り組みが始まりますので、委員の方にご説明の時間をいただきました。

先ほど資料No.5のこの経過につきましては、下になりますが5ページの参考に基づいて今回のハローワークのマッチング機能の評価・改善の取り組みについてというのが実施されます。これは、あくまでも『日本再興戦略』改訂2014－未来への挑戦－の中でハローワーク関係を抜粋しております。これについては、平成26年6月24日に閣議決定されているところで、その中で、④の官民協働による外部労働市場のマッチング機能の強化の中で、ハローワーク機能強化のための各所ごとのパフォーマンスの比較・公表を行う、それと、意欲を持って取り組む職員が評価される仕組みの構築を図ることとなっております。先ほど申し上げたとおり、ハローワークの相談窓口キャリアコンサルティングの資格取得者を50%以上にするという来年度からの取組について、少し言葉が足りなくて大変恐縮だったんですが、平成32年度末にはハローワークの窓口には最低でもキャリアコンサルティングの資格取得者を50%以上配置することになっています。これはあくまでも目標で、ハローワークの職業紹介には職員の半分以上がキャリアコンサルティングの資格を持った人を充てるべきだということで、ハローワークとしては平成32年度末までには配置するということになります。このため、来年度から徐々にこれは50%まで持っていくという意味でございます。

それで、その趣旨に基づいて見ていただくと、1ページにはハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取り組みの概要を入れさせていただいております。1のところにあるように、この評価については、労働局は地方労働審議会に報告することになっています。本省でも労働政策審議会に報告するのですが、ハローワークのマッチング機能の総合評価、利用者への公表につきましては、地方労働審議会に報告するということになります。

どのようにハローワークを評価するかについては、2ページからありますように、全所のハローワークにおける必須の項目は左側の(1)と(2)で、これについては全部のハローワークで比較されることになります。それから、所の重点指標による評価というのがありまして、これについては本省から示されている11項目を、ハローワークの規模によって3から9、各ハローワークが選んでそれを実施することになります。また右下の(2)も所の重点項目は20項目ありますが、この20項目は全てのところで実施することになります。

3ページに、評価総合評価の方法について、記載してあります。これはポイント制で、総ポ

イントで比較していくことになります。

このハローワークについては規模によってグループ分けをされまして、このグループの範囲内、この中で、例えば私どもの該当しているのが、埼玉県と書いてありますが、埼玉局内ですと、一番大きな大宮が最大規模のところの1に所属して、一番小さい秩父が11のところの1に所属しているように、ハローワークを分類して評価・公表を行うことになっています。これにつきましては、来年度の第1回目の労働審議会でも第1三半期、三半期ごとになりますから、その報告をいたします。まだ目標値、全ては決まっておきませんので、数値が入りましたら今回の運営方針と同じようにご報告したいと思っています。これについては、こういうことが来年度から実施されるということでぜひご理解をいただければと思います。

○会長 ただいま事務局からご説明がありました。これは閣議決定に基づいてこういう評価が行われるということで、その手続きとしてこの地方労働審議会に報告の手続きが入って行って、今日それを受けてここに議題になっているということでございます。今のご説明に対してご意見をいただきます。どうぞ。

○根岸委員 目標の設定いかんによって変わっちゃうんですね。これはいわゆる成果主義と同じで、目標の設定によって達成率が、バーを意図的に下げるといえることはないにしても、設定する考え方が妥当性があるかどうかというところがキーのポイントだということと、もう一点は、要は経済諸環境とか労働力人口が減少していく過程の中でこれを入れると、多分、達成しちゃうんじゃないのという感じがしなくはないというような、ちょっと個人的な感想を持っています。

以上です。

○職業安定部長 委員のご指摘のとおり、数字の左側の主要3項目については、就職数、求人充足数、これはあくまでも数になりまして、これについては過去3年の実績に基づいてその数値が設定されます。ですから、あくまでも、東日本大震災のように緊急的な事態が起きた場合とか、それについてはまたその都度、検討されることがあると思いますが、これはあくまでも全国、埼玉の中で自主的にこの目標を低く設定して決めるということではなくて、厚生労働省で全体的な中で埼玉についてはこの数字と示されますので、数字が示されましたら運営方針に基づいてお示ししたいと思います。補助指標についてはあくまでも利用される方の満足度調査、紹介成功率によりますので、その数字が低く設定されるかどうかというご懸念については、我々自身は過去3年間の数字の実績に基づいてやりますので、そういうことはないと確信しております。ぜひそれでご理解いただければと思います。

○会長 労働市場のマッチングというのはわが国ではハローワークを通じて行う原則なんですけれど、ほかの国々ではNPOに人材の開発や雇用の促進や、あるいはジョブコーチのような定着のところまで民間の力を利用しながらやってきているところもある。それから、中間就労のような形で日本でも事実上いろいろな民間資源の力をかりながら適正なマッチングを図っていくと、こういう方向性ですよ。それから、先ほどの浦和のハローワークじゃありませんけれども、やっぱり自治体との協力というものをどう取り込んでいくか。要するに、総がかりでやっていきましょう、その中で国の機関としてのハローワークがどういう役割をどこまで担い得ているかと、あるいは、どこを基本的なハローワークの機能として担っていったらいいかと、骨太の話はそういう話ですよ。

ですから、これは本省のほうでも全国一律でどういうふうにするかなんですけど、その趣旨を埼玉で評価につなげていこうとした場合に、どういうところがポイントになってくるかというようなことですかね。それは実施までにもう少し練って出されていくということなんですよ。

○局長 今、会長がおっしゃっていただいたとおりで、外部労働市場を活性化させていく必要もあるんじゃないかということも含めての閣議決定でございます。その中でもハローワーク、県内15カ所ありますけれども、それぞれがどのように地域に役立っているかがある意味オープンになってないということが多分根っこにあるんだと思います。そういう中で、全国一律に見るべき指標と、それから各ハローワークごとに特徴的に取り組みをしていく部分を指標に入れていこうと。そういったものでハローワークそれぞれの様子を一般の方々にも見ていただいた上でしっかり利用してもらえようという観点でデータを整理していくと。27年度から実施に向けてどういうふうに整理するか、本当に会長おっしゃっていただいたようにすごく難しい部分はあるんですが、各ハローワークが15カ所それぞれに特徴を持って県民の方々に活用いただけるような指標も整理し、見ていただけるということにしたいと思っております。

○会長 今、局長おっしゃった内外労働市場をつないでいくという観点に立ちますと、ハローワークが職業能力開発機関とより密接な連携、これは民間も含めですけど、要するに能力を開発しながら定着させていくという話も出てくるでしょうから、おそらく委員の皆さんご異存がないと思いますが、埼玉はその点ではこれまで比較的いい取り組みをしてきているわけですから、そういった埼玉が一番の頭を出しているところを評価するような仕方で進めてはいいかでしょうか。じゃ、そういうふうをお願いいたします。

それでは、続いて議題の4ですけれども、実践型地域雇用創造事業（埼玉県加須市）の実施計画についてです。事務局からご説明をお願いいたします。

○職業安定部長 資料No.6、実践型地域雇用創造事業の実施計画についてになります。裏面を見ていただければと思いますが、前回、今年度は秩父市がこの事業を実施していますが、第2回目として、埼玉県加須市で実践型地域雇用創造事業を実施したいという提案がありました。これはあくまでも地方自治体の提案に基づいて、それがコンテストで認められた場合のみの実施になりますが、1月23日から2月19日まで提案の受付がありまして、私どもから働きかけをしまして加須市がぜひ実施したいということで、2月19日に提案がありました。この事業につきましては、一応、提案をした場合、大変申しわけない、「コンスト」と書いてありますが、「コンテスト形式」の間違いで、「テ」が抜けていました。あくまでも地域を活性化するという事で実施されておりまして、この提案が2月19日にありまして、これはコンテストによってそれが認められれば大体5月にはその決定通知が来ることになっています。それで7月1日から実施されるという事業になります。これについては地域雇用促進法で、あくまでも地方労働審議会の意見を聞くこととなっていますが、まだ雇用創造計画が加須市から出ておりません。詳しい雇用創造計画が出ましたら各委員に意見を求めるということになりますので、提出があり次第、委員に対して加須市の雇用創造計画についてお示しして、いただいた意見を付して厚生労働省に出したいと考えております。その概要について説明がないと、何が送られてきたのかということになりますので、ご説明をさせていただきたいと思ひまして今回提出しました。

これについては、あくまでも加須市の、ポンチ絵を見ていただくとわかりますように、加須市が自主的に加須地域で雇用を創出するためにいろいろな取り組みを行うということになります。この委託については、提案は加須市の地域雇用創造協議会が提案をするということになっていますので、その構成は、中心は加須市になりますが、埼玉県、行田地区の雇用対策協議会、加須市商工会、行田市の観光協会、ほくさい農業協同組合、それから、その他の機関についてはまだ今明確なっておりませんが、その機関で加須市地域雇用創造協議会を立ち上げることになります。その他の機関の中には埼玉りそな銀行さんと武蔵野銀行さんも入っていただく予定にしていると聞いております。

事業内容につきましては、雇用拡大メニューと人材育成メニュー、就職促進メニュー、雇用創出実践メニューを予定してまいります。事業の名前は、「元気都市の創造を目指して～魅力ある地域資源を活かした産業振興による雇用創出プロジェクト～」ということをやっているそうです。

加須市は、今年の7月から29年度末までを計画しております。大体のこの事業規模につきましては、こちらに書かせていただいているとおり2億2,183万9,000円程度を目指しているということになります。そこで雇用創出される人員は246人を一応予定しているということで、この事業についてご説明させていただきました。

この詳しい計画が出てきましたら、お示ししますので、ぜひそのときにご意見を承れればと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。これ、雇用対策事業の中の、地元が協議会をつくってプロポーザル出してください、いいものを支援しますという仕組みで、埼玉で2件目ですね。なかなか手が挙がりにくい事業なんですけど、こういう形でもって2件目が出てきたということで、おそらく労働局としてもこれは積極的に推進をされていくことと思われま。中身についてはこういうことなんですけど、ご説明に何かご質問ございますか。

○根岸委員 1点だけ。その他地域関係者って、例えば地元の高校とか教育関係は入るんですか。

○職業安定部長 学卒者はこの事業には対象にならないんです。ですから、こちらの中には入ってないんです。

○会長 あと、どうですか。どうぞ。

○増田委員 事業規模のところの数字が高い低いとか、そういった話じゃないんですけども、ちょっとわかれば教えていただきたいんですが、効果として246人創出予定ということで、費用が2億2,000万……、費用対効果だと大体一人頭100万弱になるかと思えます。大体こういった事業に対して相場というんですか、目安金額というのを教えて頂けますでしょうか。

○職業安定部長 もともとこの事業における、雇用創出については、一人雇用するのに平均的に70万前後が計算の根拠になっているように感じます。ただ、明確には示されていません。この事業では雇用拡大メニューという事業主メニューと、人材育成メニューとあって求職者に、いろいろなセミナーを受けていただいてスキルアップしてもらって求職者向けメニュー、それから就職支援メニューというこの1と2をセットにして面接会を開いたり、そこで求職者を就職に結びつけていくということになります。246人が少ないか多いかというのは別としまして、現実的にこれは先ほど申し上げたとおり第三者委員会で積み上げていったものが、246で、事業ごとにどのぐらいの参加者がいるかというのはもう目標が設定されていますので、この246だけの就職だけでこの事業の金額が高いということではなくて、今現在事業をやっている

る方の例えばウェブサイトを開いてもっと活性化させるとか、こういうものも含まれていますので、計画書を見ていただいでご意見をいただければと思います。

○会長 これは、期間内に何人雇用が増えたかということにフォーカスを当てた事業じゃないですよ。地元の雇用力をつくるということですよね、こういうものを通じて。

○職業安定部長 そうです。あくまでも加須市のほうに就職していただく、加須市を対象として就職していただくのが重要だということで、ただ、この事業は1年で目標はある程度立ててもらって、もう可能性がない場合については1年で終わりになります。1年ごとにこの事業については精査されますので、最初から3年があるわけじゃなくて1年目に目標達成がなければ、見直しではないですけど、1年で終わりになる可能性もあるということです。

○会長 事業規模は頭割りという発想ではなくて、今ご説明あったように全体として加須地域が雇用吸収力をどれだけこの事業を通じて上げていくことができるかというようなことがおそらくこの場にまたご説明があるんだろうと思いますね。じゃ、こういうことで、中身はこれからだということです、また次の段階のご説明をお待ちしたいと思います。

それでは、最後の議題となりますが、議題の5、埼玉県電気機械器具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 最後に、申しわけありません、最低工賃の改定につきましてご審議をお願いしたいと思います。

現在、最低工賃は、今回ご議論いただく埼玉県電気機械器具製造業の最低工賃含めて5業種を設定しております。5つの最低工賃を3年ごとに見直しをする改正計画を策定して、平成25年から27年度までの3カ年計画で改正を見直しています。本年は埼玉県電気機械器具製造業最低工賃の見直しを行うこととしています。資料No.7-1の1ページにある最低工賃の額をどうするか今回ご議論いただきたいんです。そのため資料No.7-2のような調査を実施しました。家内労働実態調査報告書に取りまとめているので、まず6ページごらんください。

この調査の結果では、最近2年間で工賃を上げましたというところが3つ、下げたが1つ、変えてないのが30、今後の予定では未定というのが全てでございます。また、最近2年間の委託の状況では、仕事量が増えたが3つ、減ったが18、変わらないが13、今後の見通しは増えるのが1、減るが11、変わらないが22になっています。

資料No.7-1の2ページをご覧ください。委託事業所数と家内労働者数の状況は、委託ありの事業所は17年が51、23年が50、26年が34ということになっています。また、家内労働者の労働者数では、17年が145人、23年が94人、平成26年が39人と減少し

ているところであります。

次に、3ページをごらんください。事業者数は、平成21年1,125に対して2,005年は932ということで、17%ぐらい減少しています。あわせて製造出荷指数は21年1兆7,000億程度から、25年は1兆1,000億程度と35%減少しています。

4ページをごらんください。

○会長 これ、数字は皆さんお手元で一目瞭然ですので、結論的なところを。

○労働基準部長 すいません。鉱工業指数と埼玉県の消費者物価指数は増加していますが、その他の出荷指数等は減少しているような状況です。4ページと5ページでその状況を見ていただければと思います。

以上のような調査結果から、多くの事業所で工賃は変更していません。また、仕事量が減少していると回答していること等を総合的に勘案しまして、今回の改正については諮問を見送るという判断をいたした次第でございます。

以上説明しましたが、諮問の見送りにつきましてご意見をいただければと存じます。よろしくをお願いします。

○会長 もう一回整理いたしますと、減っているということと上がっていないということと、それから今ご説明にはありませんでしたが、6ページあたりでは他県の様子を見ても諮問予定なしとか諮問見送りというものが多いたということがおそらくあって、本県においても今年度は諮問を見送りたいと、こういうご提案ですがいかがでしょうか。ご異議ございませんか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、今、基準部長さんからのご説明を受けて、事務局の諮問を見送りたいというご判断でご異議なしというふうに決めさせていただきたいと思えます。

それでは、ちょうど時間になりました。以上をもって本日の審議全て終了いたしました。いろいろ多角的にご議論いただきましてどうもありがとうございました。活発なご意見をちょうだいいたしまして感謝を申し上げます。

最後に事務局から何かございますでしょうか。

○企画室長 ありがとうございます。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。今後の労働行政に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二人の委員には、今後、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。

また、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承認いただいている

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。さきに遅れていらっしゃいました齊藤委員につきましては、途中から出席していただいておりますので、今後ともまたよろしく願いいたします。

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26年度第2回埼玉地方労働審議会を閉会いたします。ありがとうございました。

午後 3時57分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

---

議事録署名委員

---

---