

平成27年度第1回  
埼玉地方労働審議会

平成27年12月3日（木）

埼玉労働局総務部企画室

午前 10時00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27年度第1回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

会長が決まるまでの間、事務局でございます埼玉労働局企画室の松本と申します。司会進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

開催に当たりまして、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 おはようございます。埼玉労働局長の田畑でございます。

本日、委員の皆様には、年末を迎え大変ご多忙な中、平成27年度第1回埼玉地方労働審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日ごろから労働行政の推進に多大のご支援、ご協力を賜っておりますことに改めて御礼を申し上げます。

この10月で第8期の地方労働審議会委員の2年間の任期が始まっております。今回新たに4名の方に委員をお引き受けいただいております。引き続き委員の委嘱をお受けいただいた皆様、そして今回新たにご就任いただいた皆様におかれては、今後とも公労使それぞれのご専門の分野、お立場から労働行政の運営につきましてご意見、ご指導を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

本日、第8期の初めての審議会でございますので、事務局から委員のご紹介をさせていただいた後、審議会会長の選出、会長代理の指名及び各部会委員の指名などを行い、その後、埼玉労働局の労働行政の運営状況についてご審議をいただく予定でございます。

埼玉労働局では、今年3月に開催されました審議会でご審議いただいた結果を踏まえ、平成27年度労働行政運営方針を策定し、この方針に基づいて行政の推進に取り組んでまいりました。本日の審議会においては、27年度の上半期の取り組み状況と下半期に向けた取り組みについてご報告させていただくこととしております。

これまでの我が局の取り組みのうち、幾つかご紹介させていただきますと、職業安定行政では、管内の雇用情勢は着実に改善が進んでいる状況において、県内各地域の経済を活性化するため、今年夏にさいたま地元企業応援プランを策定し、地元の優良企業からの良質な求人の確保、これらの求人への就職の促進、就職後の職場定着まで一貫した支援を強化することとし、現在、ハローワークで一生懸命取り組んでいるところでございます。

また、増加する非正規雇用労働者への対策として、これらの方々の正社員転換、待遇改善の実現に向けた取り組みを強力に推進すべく、埼玉労働局内に正社員転換・待遇改善実現本部を設置いたしまして、施策の推進に取り組んでいくこととしているところでございます。一層の

雇用情勢の改善を図るとともに、雇用の質の向上に努めていきたいと考えております。

労働基準行政関係では、働き過ぎ防止の取り組みとして、全国一斉の過重労働解消電話相談、それから、長時間労働、賃金不払いが疑われる事業所の重点監督に取り組んでいるところがございます。また、働き方改革として、埼玉独自の取り組みである、埼玉ゆう活応援キャンペーンにも取り組んだところであり、労働災害防止対策については、埼玉第12次労働災害防止計画の目標達成に向け、死傷災害が増加している第3次産業や陸上貨物運送事業の指導を強化すること、それから、本年12月1日からスタートしたストレスチェック制度の実施に万全を期すこととしております。

さらに、雇用均等行政については、何といたっても女性活躍推進法の円滑な施行が喫緊かつ重大の課題であり、来年4月1日の法施行に向け、各企業がスムーズに取り組むを行うことができますよう、説明会、個別相談会の開催など、法律の周知、個別企業への支援などを行っていくこととしています。

以上、主なものについて幾つかご説明申し上げましたが、後ほど運営の状況につきまして、担当部・室長からご説明申し上げますので、委員の皆様方におかれましては、ぜひ忌憚のないご意見をお聞かせいただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

最後に、委員の皆様方の労働行政に対する一層のご指導、ご鞭撻を重ねてお願い申し上げます。私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうかよろしくお願いいたします。

○企画室長 それでは、まず、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。

本日の出席委員は、18名中16名です。欠席は、公益代表の平野委員、使用者代表の川本委員の2名です。

地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本日、委員の3分の2以上の出席があり、本審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。

また、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規定第7条の規定に基づき、公開の会議とさせていただきます。審議会の公開要領により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。

次に、本日の資料の確認をさせていただきたいと思っております。お手元の本日の資料、平成27年度第1回埼玉地方労働審議会資料をごらんください。

表紙及び次第をめぐっていただきますと、資料の目録がございます。資料はNo.1からNo.8までと参考資料です。No.6が事前に配付しております労働局内の各部・室からの説明資料でござ

います。参考資料は、No.6の資料の後ろに添付させていただいております。

資料は以上でございますが、不足等はありませんでしょうか。

続きまして、委員の皆様の委嘱についてご説明させていただきます。

資料3、地方労働審議会令第4条により、委員の任期は2年とされており、本年9月末に第7期の任期が終了しております。新たに本年10月1日から第8期埼玉地方労働審議会委員として任命させていただきます。

本来なら、局長から委員の皆様に辞令を交付すべきところ、略儀で大変恐縮でございますが、お手元のクリアファイルの中に、労働局長からの委嘱辞令を入れさせていただきましたので、お名前等をご確認ください。

それでは、第8期埼玉地方労働審議会委員をご紹介します。恐縮ですが、その場でご起立をお願いいたします。

まず、公益代表委員をご紹介します。

金井郁委員。

○金井委員 よろしく申し上げます。

○企画室長 重川純子委員。

○重川委員 よろしく申し上げます。

○企画室長 荒居善雄委員。

○荒居委員 よろしく申し上げます。

○企画室長 野本夏生委員。

○野本委員 よろしく申し上げます。

○企画室長 横山佳純委員。

○横山委員 よろしく申し上げます。

○企画室長 続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

近藤嘉委員。

○近藤委員 よろしく申し上げます。

○企画室長 佐藤道明委員。

○佐藤委員 よろしく申し上げます。

○企画室長 芳賀剛志委員。

○芳賀委員 よろしく申し上げます。

○企画室長 小林孝徳委員。

- 小林委員 よろしくお願ひします。
- 企画室長 小穴真一郎委員。
- 小穴委員 よろしくお願ひします。
- 企画室長 齋藤舞委員。
- 齋藤委員 よろしくお願ひします。
- 企画室長 そして、使用者代表委員をご紹介します。

根岸茂文委員。

- 根岸委員 どうぞよろしくお願ひいたします。
- 企画室長 福島亨委員。
- 福島委員 よろしくお願ひいたします。
- 企画室長 川上和宏委員。
- 川上委員 よろしくお願ひします。
- 企画室長 栗田美和子委員。
- 栗田委員 よろしくお願ひいたします。
- 企画室長 小松君恵委員。
- 小松委員 よろしくお願ひいたします。
- 企画室長 本日はご都合により、公益代表委員の平野委員と使用者代表委員の川本委員がご欠席です。それでは、皆様、よろしくお願ひいたします。

なお、10月1日付でご就任いただいております労働者代表の増田委員が11月19日付で退任されましたので、後任に小林様に就任いただいておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。

それでは、議事に移りたいと思います。議題の(1)会長選出についてでございます。

地方労働審議会令第5条によりますと、会長は公益を代表する委員のうちから、委員が選挙により選任することと定められております。どなたか推薦していただけないでしょうか。

- 野本委員 私のほうからよろしいでしょうか。

この審議会の委員を一番長く務めておられて、前期、会長代理もされておりました荒居委員にぜひお願ひしたいと思いますが、いかがでしょうか。

- 企画室長 ただいま、荒居善雄委員とのご推薦がありましたが、いかがでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

- 企画室長 それでは、荒居委員に第8期埼玉地方労働審議会会長をお願ひしたいと思います。

それでは、会長にご就任の挨拶をいただき、続けて議事の進行をお願いしたいと思います。  
荒居会長、よろしくお願いいたします。

○会長 ただいま、第8期の埼玉地方労働審議会会長に選任されました荒居でございます。精いっぱい務めさせていただきますので、委員各位におかれましては、円滑な審議会運営へのご協力をよろしくお願いいたします。

さて、先日発表された労働力調査によりますと、27年10月分の完全失業率は3.1%と改善されております。また、先ほどの局長の挨拶にもありましたが、埼玉県内の雇用情勢は緩やかに持ち直しているとのことですが、非正規雇用者の割合が全体の3分の1超を占め、雇用環境は一層改善の余地があるように感じております。

そうした中、本日は労働局より今年度の労働行政運営方針の実施状況、また、下半期の取り組み方針などについて後ほど説明をいただくことになっております。委員の皆様には、幅広い観点からご審議をいただき、労働局の皆さんにはその結果を今後の業務運営に生かしていただくようお願いしまして、委員を代表しての挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願いいたします。

それでは、議事を進めさせていただきます。議題（2）会長代理の指名を行います。

会長代理については、地方労働審議会令第5条第3項により、会長が公益を代表する委員の中から指名することとなっておりますので、平野委員をお願いしたいと思います。

なお、平野委員は本日欠席されておりますが、事務局で事前にご確認いただいたところでは、会長代理の選出を含め、審議会に一任いたしますとのことですので、よろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

次に、議題（3）部会委員の指名及び部会長の選出についてに移りたいと思います。

埼玉地方労働審議会運営規程第11条において、審議会には、労働災害防止部会、家内労働部会の2つの部会を置くこととされております。このため、両部会を設置し、その委員はそれぞれ公益代表、労働者代表、使用者代表の委員から各3名により計9名で構成することとしたいと思います。

各部会の委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとされておりますので、私から指名させていただきます。

部会につきましては、これまでご就任いただいております委員には継続して同じ部会の委員をお願いしたいと思います。

それでは、公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の順で五十音順にお名前を申し

上げます。

労働災害防止部会委員は、平野委員、横山委員、私が兼務させていただき、小穴委員、齊藤委員、佐藤委員、川本委員、小松委員、福島委員に、家内労働部会委員は、金井委員、重川委員、野本委員、小林委員、近藤委員、芳賀委員、川上委員、栗田委員、根岸委員にそれぞれお願いすることとしました。いかがでしょうか、ご了承いただけますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、委員の皆様、よろしく申し上げます。

ただいま、部会委員が決まりましたので、部会長の選出に移りたいと思います。部会長は、地方労働審議会令第6条第5項により、公益を代表する委員の中から部会に属する委員が選挙するということになっておりますが、部会長につきまして、どなたか推薦はございますでしょうか。

○横山委員 私からよろしいでしょうか。災害防止部会につきましては、荒居会長に引き続き部会長もお願いしたいと思います。

○重川委員 私から。家内労働部会につきましては、金井委員も私も初めてでございますので、部会長には野本委員を推薦いたします。

○会長 各部会委員の皆様、これでよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、災害防止部会につきましては私が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。野本委員に家内労働部会長をお願いいたします。

それでは、事務局から名簿をお配りします。

次に、議題（４）議事録署名人の指名を行います。

会長指名との定めでありますので、私から指名させていただきます。

労働者代表委員より、佐藤道明委員、使用者代表委員より、根岸茂文委員をお願いいたします。佐藤委員、根岸委員、よろしくお願いいたします。

手続はこれで終了させていただき、審議に移らせていただきます。

議題（５）埼玉労働局労働行政運営状況についてです。事務局から説明をいただきます。またご意見、ご質問につきましては、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、よろしく申し上げます。

それでは、資料に沿って、労働局から申し上げます。

○職業安定部長 職業安定部長の平川と申します。まず、私のほうからご説明をさせていただ

きたいと思います。資料6になりますので、ごらんいただければと思います。座ってご説明させていただきます。

資料No.6をおめくりいただきまして、11ページでございますけれども、平成27年度埼玉労働局の重点対策ということで、1から5まで掲げてございます。私のほうからは、このうちの1番、職業安定行政に係る部分につきましてご説明させていただきたいと思います。

おめくりいただきまして、12ページでございます。埼玉県の実情というところでございまして、先ほど荒居会長のほうからもございましたけれども、雇用情勢の現在の判断といたしましては、一部に厳しさが残るものの、緩やかに持ち直している状況ということで判断をしております。

折れ線グラフを見ていただければと思いますけれども、紫のものが全国の完全失業率、緑のものが埼玉の失業率で、赤い折れ線グラフが有効求人倍率となっております。

下のほうに年号が書いてございますけれども、リーマンショックの影響で平成20年の秋口から雇用情勢が急激に悪化をいたしております。有効求人倍率も急激に下がっておりますけれども、21年12月に底を打ちまして、そこから回復を続けているといった状況になってございます。埼玉県の有効求人倍率、9月の数字ですと、受理地別で0.89倍、就業地別で1.07倍ということでございますけれども、こちらは実は先月末に10月の数字が出てございまして、10月の数字ですと受理地別で0.91倍ということになってございます。

この直近の0.91倍という数字でございますけれども、平成20年7月以来の水準でございますので、雇用情勢はリーマンショック直前の状況ぐらいまでは回復してきたということかと思っております。

続きまして、13ページでございます。こちらは一般職業紹介状況ということで、ハローワークで取り扱っております求人、求職、それから就職の状況でございます。このグラフは、各年度の上半期の数字になってございますけれども、一番左が新規求人数ということで、平成21年度に大きく落ち込んだものから、求人は回復を続けておりまして、27年度は20年度を上回っているといった状況になってございます。

次が、新規求職申込件数ということでして、こちらもリーマンショック後に求職者は大幅に増えましたけれども、順調に減ってきておりまして、27年度は20年度の上半期を下回っているといった状況になってございます。

それから、就職件数の推移でございますけれども、こちらはやはり、求職者数が減ってきておりますので、それにあわせて就職件数は徐々に減っているという状況ではございます。

れども、就職率としては上昇してきているといった状況になってございます。

それから、充足のほうでございまして、こちらやはり就職件数が減ってきているのにあわせて、若干減ってきているといったような状況になってございます。

続きまして、14ページをごらんいただければと思います。職業紹介業務の充実強化等による効果的なマッチングの推進ということでございまして、本年度より、ハローワークのマッチング機能の強化を図るために、PDCAによります業務改善につきまして、本格的に実施をしているところでございます。そこで目標値を定めてございまして、主要な指標といたしまして、就職件数、充足件数、それから雇用保険受給者の早期再就職件数という3つの指標につきまして目標値を定めて、ハローワークのほうで取り組んでいるところでございます。

そちらの進捗状況でございましてけれども、上半期、9月までの数字で、就職件数が49.5%、充足件数も49.5%、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、目標の達成率53.7%ということで、ちょうど目標の半分ぐらいまで上半期は達成をしているといったような状況になってございます。

続きまして、15ページをごらんいただきたいと思います。こちらは、9月からハローワークと労働局で取り組んでいる、さいたま地元企業応援プランのご説明でございまして、冒頭、局長のほうからもございましたけれども、こちらは9月から実施してございまして、具体的には、ハローワークの所長をはじめ、幹部が地元の優良企業を訪問いたしまして、積極的に求人開拓を行い、そのマッチング、定着支援までを行うといったものになってございます。これによりまして、まず、質の高い雇用を増やしていく、それから、地元企業の人材確保のお手伝いをさせていただこうということで、9月から積極的に取り組んでいるところでございます。

続きまして、16ページをごらんいただきたいと思います。こちらは、正社員就職の促進ということでございまして、先ほど荒居会長のほうからも非正規労働者の問題ということでございましたけれども、これは国全体として積極的に取り組んでおりまして、正社員実現加速プロジェクトというものを昨年度から実施しております。

具体的には、今年の6から8月にかけては、正社員実現キャンペーンということで、各経済団体、それから連合さんのほうにも周知のお願いをいたしたところでございます。それから、8月から10月にかけては、正社員就職強化期間ということで、主にハローワークで積極的に正社員求人の開拓を行ったところでございます。

数字的なところでございましてけれども、求職者数は減少しておりまして、正社員の求人数は増加ということで、下の表の中で、割合のところを見ていただきますと、真ん中の新規求人数

の正社員割合のところ、若干ですけれども、増えてきているということで、27年度上半期が、新規求人に占める正社員求人の割合が44.3%といったことになってございます。今後、こちらにつきましても、積極的に取り組んでいくこととしております。

続きまして、17ページをごらんいただきたいと思います。こちら是非正規労働者の関係ですが、先ほどの正社員就職の促進に加えまして、今現在、在職しておられます非正規労働者の方の正社員転換にも今後積極的に取り組んでいこうということにしてございます。

10月30日に労働局に、正社員転換・待遇改善実現本部を設置いたしまして、今後、全国レベルでキャンペーンなどございますけれども、それに合わせまして、埼玉局におきましてもキャンペーンを取り組んでいきたいと考えてございます。あとは、助成金の活用などにつきましても、積極的に取り組んでいきたいと考えてございます。

それから、18ページをごらんいただきたいと思います。こちらは人材不足分野に対する人材確保ということで、保育士合同就職面接会のご紹介でございます。

保育士の確保につきましては、保育士マッチング強化プロジェクトということで実施をしておりますけれども、10月28日に保育士合同就職面接会を埼玉県さいたま市、それから社会福祉法人埼玉県社会福祉協議会との共催によって実施いたしております。それぞれ周知などにつきまして役割分担をして実施いたしまして、求人者80事業所、求職者148名と多くの方に参加をいただいたところでございます。こちらは第2回の面接会につきましては、来年2月9日に開催するという予定になってございます。

それから、19ページをごらんいただきたいと思います。地方自治体との連携による就職支援ということでございまして、まず(1)が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の推進ということで、こちらは市町村と労働局長が協定を結びまして、各市町村が行います相談事業と国の職業紹介事業を一体的に行うというものでございまして、県内では8市1町、箇所数でいいますと19カ所になりますけれども、で実施をいたしております。こちらは、箇所ごとに目標値を定めてございますが、概ね目標を上回る実績を上げているところでございまして、開設につきましても、今年の6月には新たに草加市に開設いたしました。それから、さいたま市西区、中央区でも新たに開設をいたしました。

続きまして、(2)ですが、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ございまして、こちらは都道府県知事と厚生労働大臣が特区協定を結んで実施する事業ということで、全国2カ所、佐賀と埼玉でご承知のとおり行っているところでございます。ハローワーク浦和就業支援サテライトで、国と埼玉県が役割分担し、国は職業紹介、埼玉県はキャリアコンサル

ティングやセミナーなどを実施しているということでございまして、利用者数や紹介件数が目標を上回る実績を上げているところでございます。

それから、(3)がふるさとハローワークでございまして、地方自治体と連携をいたしまして、ハローワーク未設置の県内15の市にふるさとハローワークを設置いたしまして、事業を実施しております。

(4)につきましては、求人情報のオンライン提供ということで、自治体等に対しまして、ハローワークの求人情報をオンラインで提供する取り組みを開始してございます。

そこで、特に一体的実施事業と特区事業でございますけれども、もともとはハローワークの地方移管の議論の中から出てきた制度でございまして、平成22年12月の閣議決定に基づいて実施しているところでございます。地方移管の議論につきましては、内閣府の地方分権改革有識者会議というところで、まさに今議論が行われているところでございます。12月中旬には、その議論を踏まえまして、何らか閣議決定がされるというふう聞いております。そこで法改正が必要な内容であれば、今後、国会のほうに法案が提出されるというふうな流れになってございますけれども、国のほうの動きとしてはそういうことでございますが、埼玉局といたしましては、この就業支援サテライト、一体的事業の実施施設もそうでございますけれども、開始から3年以上たちまして、住民の皆様にとくさんご利用いただいているということで、引き続き実施ができるようにということで本省のほうには伝えていきたいと考えているところでございます。

それから、20ページでございます。こちらは求職者支援訓練の実施状況ということでございまして、27年度上半期は48コースを開講、463人が受講ということで、受講者数は景気がよくなってきておりますので減少傾向にございますけれども、27年度はほぼ昨年度と同じ数字で推移しているところでございます。

下半期につきましても、受講の促進、それから訓練修了者の就職支援に取り組んでいきたいと考えてございます。

それから、21ページをごらんいただきたいと思います。新規高卒者の内定率、求人倍率の推移ということでございまして、今年度でございますけれども、9月末現在で有効求人倍率は1.70倍、それから就職内定率は59.6%ということで、平成20年度の水準に戻ってきたというところでございます。

それから、大学生の就職内定率、10月1日現在ですが45.5%ということで、こちらは昨年と比べますと若干減少というふうなことになってございます。

22ページをごらんいただきたいと思います。ハローワークにおきます学卒者支援ということでございまして、在学中から卒業後、それから就職後に至るまで一貫した支援を実施しております。例えば、在学中ですとハローワークのほうから学校へ出張相談に伺ったりですとか、あるいは卒業後も既卒者対象の就職面接会、それから既卒3年新卒扱いの普及促進ということに取り組んでございます。

それから、就職後でございますけれども、ハローワークで支援をしておりました学卒ジョブサポーターなどが就職後も状況把握、相談対応ということに取り組んでございます。

下半期につきましても、高校生につきましても、面接会の開催、それから未内定者・未就職者ゼロ作戦を実施いたします。大学生につきましても、大学と安定所との就職支援協定、こちらは17大学4短大と結んでございますけれども、協定に基づきまして支援を実施していく予定としております。

23ページでございますけれども、子育て女性に対する雇用対策ということで、県内、マザーズハローワークが大宮に、それからマザーズコーナーが県内6カ所のハローワークに設置されてございまして、個別担当制によるきめ細かな就職支援を行ってございます。平成27年度上半期につきましても、91.8%の就職率ということになってございます。

それから、24ページでございますけれども、高齢者の対策でございます。高齢者につきましても、雇用確保措置が法律で定められておりますけれども、未実施企業につきましても、26年6月1日現在77社であったものに個別指導いたしまして、今年の6月現在では未実施企業36社ということになってございます。引き続き1社1社きめ細かく指導、援助を行っていきたいと考えてございます。

それから、最後になりますけれども、25ページでございまして、障害者の雇用対策でございます。障害者の就職件数は5年連続で過去最高を更新、特に精神障害者の方の就職件数が伸びているという状況でございます。先週発表になりました今年の6月1日時点での障害者の実雇用率でございますけれども、1.86%ということで、前年1.80より0.06ポイント上昇、全国順位でいきますと33位ということになってございます。こちらにつきましても、引き続きハローワークのほうで取り組んでいきたいと考えてございます。

以上でございます。

○労働基準部長 労働基準部長の坂田でございます。引き続き資料6に沿って、労働基準行政の運営状況についてご説明させていただきます。座らせてご説明させていただきます。

まずは、資料6の26、27ページをごらんください。初めに、法定労働条件の確保・改善

対策の推進についてでございます。

埼玉県内8カ所の各労働基準監督署においては、法定労働条件の履行確保を図るために、問題があると思われる事業所に対して、事前の予告なく事業所を訪問し、いわゆる臨検監督指導を実施しております。その結果、平成27年4月から9月までにおいて983件の監督指導を実施し、そのうち699件、71.4%において違反が見られたところでございます。

違反の内訳を見ますと、労働時間に関する違反が29.7%、続いて労働条件の明示が15.7%、割増賃金が13.6%となっております。また、解雇、賃金不払い等の相談があった場合には、申告として受理をいたしまして、監督指導等により解決を図っているところでありますが、その受理件数は平成27年1月から9月までにおいては845件で、前年同期比6%の減少と過去5年間で最低となっております。

また、倒産した場合に賃金の支払いがなされない場合には、国が事業主にかわって賃金を立てかえて支払う、未払賃金立替払制度の利用につきましては、平成27年4月から9月までにおいて、申請件数が37件、認定件数は15件と例年に比べて申請件数がかなり多くなっています。これは労働者が数名程度の職場における賃金未払い事案に関連して、すわ倒産だと誤解して慌てて監督署の窓口へ申請がなされた案件がありまして、受理した監督署でよく精査してみると、事業所が倒産していないことが判明したということから、通常の申告事案に切りかえて処理を行った案件があったことによります。

これらを除きますと、結果として認定件数はごらんとおり、前年同期比より減少しております。これも申告事案と同様に減少傾向にあるものと思われ。平成20年のリーマンショックをピークに、中期的には減少傾向にあるといえます。

なお、重大・悪質な法違反が認められる事業所については、検察庁に送検する司法処理を行っております。

以上のような取り組みを行っていますが、下期につきましては、過重労働解消キャンペーンなど記載のとおり取り組みを実施することといたしております。

また、去る11月9日に厚生労働省において、大学生等へのアルバイトに関する意識等調査結果が発表されております。中には、無理な就労条件により、学業へ支障を来すような事例も報告されているところです。

これを受けまして、埼玉労働局におきましても、使用者の各団体に対しまして、大学生等のアルバイトの労働条件確保についての要請を現在準備しているところでございます。後日要請の際には、ご理解、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

続いて、28ページ、29ページをごらんください。働き過ぎ防止、過重労働の解消を図るため、月80時間以上の時間外労働の協定を届け出た事業所に対して自主点検を実施し、9月までに124件の過重労働対策に係る監督指導を実施し、法違反を指摘、是正させております。

また、本日、別資料としておりますけれども、働き方改革の一層の推進のため、昨年度設置されました、埼玉労働局働き方改革推進本部を中心に、ワーク・ライフ・バランス等を図るための取り組みを推進してまいりました。具体的には、本年度から政府主導で始まりましたゆう活について、埼玉労働局独自の取り組みとして、埼玉ゆう活応援キャンペーンを企画、推進し、さいたま新都心のコクーンをはじめ、多くの飲食店の賛同が得られたほか、秩父夜祭を重点日として、年次有給休暇の取得を推進するような周知啓発活動を実施してきたところでございます。

以上のような取り組みを行っておりますが、下期につきましては、12月7日に厚生労働省主催の過労死等防止対策シンポジウムが浦和で開催される予定となっているほか、資料記載のとおり取り組みを実施することとしておりますので、よろしくお願ひしたいと思います。

続きまして、30ページをごらんください。最低賃金制度の適正な運営についてでございます。

最低賃金審議会の答申を受け、本年度の地域別最低賃金額及び特定最低賃金額が改正されたところです。発効日は、地域別最低賃金が10月1日、特定最低賃金が12月1日となっております。現在、県、市町村、関係行政機関、経営者団体、労働団体等概ね450機関に対して広報依頼を行っております。

今後、1月から3月にかけて、労働基準監督署において、最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導を実施することとしております。

昨年度までの最低賃金主眼監督の実施状況は、30ページの右側のグラフのとおりで、14.9%に最低賃金以下の事業所があり、違反率がやや増加傾向を示しているところであります。

続きまして、31ページ、32ページ及び33ページをごらんいただきたいと思ひます。労働者の安全と健康確保対策の推進についてでございます。

埼玉労働局では、平成25年度から29年度までの5年間を計画期間とする、埼玉第12次労働災害防止計画を策定し、推進しているところです。全体の目標としては、休業4日以上の死傷災害を全体で15%以上の削減を図ること、また、死亡災害については全体で20%以上の減少を図ることを目標としております。

なお、26年度は、休業災害は6.2%の増加となったものの、死亡災害につきましては34人となっておりまして、これは昭和24年以来、最小の死亡者数となったところでございます。

このような中で、本年1月からの労働災害の現状を見ますと、労働災害は10月末での全産業で4,290件と前年同期に比べて15人増で0.4%増加をしております。業種別で見ますと、建設業が20%の減少、製造業が2%減少しているものの、陸上貨物運送事業では8.7%増加しているような状況にあります。

また、死亡災害は10月末現在で27名と、前年同期に比べて4名減となっておりますが、建設業については14人と依然として死亡災害の過半数を超える非常に厳しい発生状況となっております。

このため、32ページからになりますけれども、製造業、建設業、第3次産業、こういった重点業種につきまして、対策を書いております。製造業につきましては、挟まれ・巻き込まれ災害への対応、また、陸上貨物輸送業では墜落・転落災害への対応、そして33ページの建設業では墜落・転落災害への対応や高齢者への災害への対応、それぞれ重点業種ごとに応じたパトロールなどの実施の対策を講じているような状況でございます。

さらに、転倒災害が多く発生している第3次産業、34ページになりますけれども、こちらにつきましては、記載のとおりの方策を講じてまいりたいと思っております。

また、12月1日より始まった50人規模以上の事業所へのストレスチェック制度の義務づけなどの健康確保対策についても、記載のとおりの方策を行ってまいりたいと思います。そして、下半期には、埼玉年末年始無災害運動を講じていることとしております。

最後に、35ページをごらんください。労災補償対策の推進についてであります。

複雑困難事案である脳心臓疾患、精神障害、石綿関係疾患の労災請求・支給決定状況はグラフに示すとおり年々増加傾向にあります。このため、引き続き迅速・適正な保険給付を図ることとしております。

以上で労働基準部所管事項についての説明を終わります。

○雇用均等室長 雇用均等室長の布川でございます。私のほうからは、今年度上半期の雇用均等行政の運用状況につきまして説明させていただきます。資料は36ページをごらんいただけますでしょうか。小さな文字で見にくくて大変申しわけございません。上半期につきまして、雇用の分野における男女の均等の機会及び待遇の確保対策の推進状況についてでございますけれども、上半期は昨年度同期と比べまして、相談件数及び援助件数の大幅な増加が見られました。また、マタニティハラスメント関係のセミナーを開催する等、マタニティハラスメントが

法に違反することについての周知啓発に重点を置いて広報を行いました。①の相談件数でございますが、棒グラフの白い部分が労働者からの相談でございますが、昨年の上半期271件から今年度の上半期319件に増加しております。その内訳が円グラフでございますが、今年度上半期の319件のうち、妊娠等不利益取り扱いに関する相談が65件、この妊娠等不利益取り扱いに関する相談というのがいわゆるマタニティハラスメントのことなんですが、それが65件、それから、セクハラに関するものが204件ということになっております。

増加の理由について内訳を見ますと、マタハラについては、昨年同期が55件だったのですが、本年は65件と10件増加している。それから、セクハラに関しては、昨年同期が180件だったのが204件と24件増加しているということでございます。

増加理由としては、最近、最高裁判決とか、ごく最近も高裁によるマタニティハラスメントを違法とする判決があったと思うんですが、そういったことで、結構マタハラという言葉がメディアに乗ってはやっているということで、皆さんが気づいてきたというのが理由なのではないかと考えております。

それから、③のマタニティハラスメント関係の啓発でございますが、資料7の黄色い冊子の労働行政運営方針の直前から均等行政の参考資料でございますが、その終わりから4枚目と5枚目に当たる資料をご覧ください。1つが、労務管理セミナーにおきまして、マタハラ、セクハラ対策をテーマに行いました。

それから、労働者からの相談の中には、過去に妊娠して事業主から退職を促されて退職してしまったのだけれども、自分はもしかしたら法違反をされたんじゃないかというような相談もあるため、女性労働者自身も法律を知ることが重要であると考え、女性労働者への法の周知にも重点を置いて実施しているところでございます。

そういう関係で、最後から5枚目の資料でございますけれども、こういった女性労働者向けの啓発用のチラシを作成いたしまして、現在、所々に置かせていただいて広報に努めているところでございますが、最近これを増刷いたしまして、今後、女性労働者への周知といたしまして、労働組合さんを通じて配布させていただこうかと思っております。後日また相談させていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

それから、資料に戻っていただきまして、②の行政指導、紛争解決援助に関する状況につきましては、報告徴収が213件、是正指導件数が186件と、昨年度上半期よりかなり増加しております。援助につきましては13件、2件と微増という状況でございます。

それから、④のポジティブ・アクション、「均等・両立企業表彰」についてでございますが、

今年度の均等・両立企業表彰は3件ございまして、均等関係がホームセンターの島忠さん、それからファミリー・フレンドリー関係がIT関係のAGSさんと保育事業のコマームさんの3社でございました。10月29日に経営者協会さんとの共催により表彰式を行いまして、その写真にありますように、その際に佐々木常夫氏などの講演を行ったところでございます。その節には、経営者協会さんには大変お世話になりまして、どうもありがとうございました。

今後、下半期につきましては、女性活躍推進法が成立したことから施行日である28年4月1日までに労働者数301人以上の企業が女性活躍推進のための行動計画を策定して、労働局に届出を行わなければならないということになっているために、説明会、個別相談会を県内各地で行う等、届出促進に尽力するというようにしております。

また、引き続き法違反の蓋然性の高い相談につきましては、行政指導、紛争解決援助による問題解決を図っていくということとしております。

次に、37ページでございまして、こちらは仕事と家庭の両立支援対策でございまして、育児・介護休業法の業務につきましては、通常どおり報告の徴収を行うほか、相談の多い業種、具体的には幼稚園と保育園を対象に集団指導を実施いたしました。先ほど安定部長のほうから保育士マッチング強化プロジェクトということで、待機児童ゼロ作戦の加速のために、安定行政においても保育士の確保に尽力しているという話がありましたが、幼稚園、保育園の労働者からは、マタハラの相談が多く寄せられているため、今後も集中的に指導を続けていくこととしております。

それから、最近の高齢化社会の到来を受けまして、仕事と介護の両立問題が大きくなってきたことから、介護離職防止セミナーを開催いたしたところでございます。資料につきましては、先ほどの最後から2枚目にチラシがございますので、後でござらんください。

また、改正次世代法が4月1日に施行されたことから、上半期は新しい制度での「くるみん認定」の促進及び計画の策定促進に力を入れて行ってきたところでございます。

「プラチナくるみん」という新しい、さらにハードルの高い認定制度があるんですが、先般、協和界面科学という企業が既に認定されております。

助成金につきましては、これは平成26年度について1年間の数字で、今年度については10月1日までの数字でございまして、事業所内保育施設の運営費の支給件数が大幅に減っているのは、今年度から県が所管します病院内保育所運営事業の補助金の利用に多くの病院が移行したためでございます。

下半期につきましては、学生さんたちの就職情報に資するための県内のくるみん認定企業や

表彰企業の冊子をつくりまして、大学や短大等に配布して周知を図るほか、認定等の促進を図るということにしております。

次に、38ページ、パートタイム労働対策でございますけれども、①の相談件数ですが、労働者、事業主ともに大幅に増加しております。これは、4月1日付で改正パート法の施行があったということが影響しております。

②の行政指導援助件数について、是正指導の件数が大幅に増えているのは、改正パート法の影響ということでございます。

写真にありますのは、越谷市と連携して行った労働者及び求職者向けパートセミナーの写真でございますが、パート法に係る労働者からの相談というのは、大抵、基準法関係のものが多く、パート法の均衡待遇等に関する相談は今まで少なかったんですが、少ないながらも今年度は、昨年度同期の3件から11件と大幅に増えておりまして、これはおそらく改正パート法のキャンペーンの影響かとは思いますが。労働者もパート法を知ることによって、こういった均衡待遇や正社員への転換制度が法律で規定されているということを知って問い合わせてきたと思われるので、今後とも引き続き、事業主と共に労働者への法の周知も図っていくこととしております。

以上でございます。

○総務部長 総務部長の古瀬でございます。私からは、残りの資料2枚に基づきましてご説明させていただきます。まず、39ページでございます。これは県内10カ所の総合労働相談コーナーで実施しております相談等の件数につきまして、上半期の状況をまとめたものでございます。

まず、総合労働相談件数でございますけれども、平成26年度では5万1,799件ということで、10年連続で5万件台を維持しております。高どまりの状況となっております。また、平成27年度上半期では若干、昨年度の上半期に比べて増加になっているという状況でございます。

また、民事上の相談件数については、平成26年度は1万292件ということで、25年度に比べると10%程度減少しておりますけれども、今年度の上半期は逆に、昨年度の上半期に比べるとやや増加をしているという状況でございます。

内容別に見ますと、その下の棒グラフの一番右の黄色の部分にあるとおり、いじめ・嫌がらせというのが増加している傾向にございます。また、その下のグラフに移ってまいりますけれども、助言・指導の件数、あっせん申請件数はやや減少しておりますけれども、これは全国的

に見ても同じような状況でございます。

また、この関係で、昨年度の審議会のおきまして宿題としていただいております、がん患者の方の総合労働相談コーナーにおけます相談件数についてご報告いたします。平成27年4月から11月末までの件数を集計いたしまして、4件でございます。また、がん以外の脳出血等の患者の方のご相談の件数も含めると6件ということになっておりまして、いずれも労働局長の助言・指導等のご希望がなかったために相談で完結しているものでございます。

続きまして、おめくりいただきまして、労働法制の普及等に関する取組についてです。これは、労働関係法令をまず知っていただくことによりまして、問題事案の発生を未然に防止するとともに、若者の職業意識の涵養に資するため、取り組んでいるものでございます。

埼玉労働局におきましては、大学等からの要請に基づきまして、局幹部を中心に出張セミナーを実施しておりますけれども、26年度は19の大学等で実施させていただいております。円グラフが、そのセミナーの参加者の方のアンケートの結果でございまして、参考となったというご回答を大多数の方からいただいているところでございます。

今年度の取り組み状況は、一番下の水色の枠の(1)にございまして、現在のところは大学5校、短期大学3校、定時制高校1校という状況で9件ですがおかげさまで多くのご依頼をいただいておりますので、調整中のもも含めると、今年度は昨年度と同程度か少し上回るぐらいの回数を実施できる見込みとなっており、引き続き取り組んでまいりたいというふうに思っております。

最後に、労働保険の関係でございます。まず、41ページ、労働保険の適用徴収のうち、1つ目の柱の労働保険の未手続事業の一扫対策でございます。こちらにつきましては、適用事業場数を今年度末で18万事業場以上とするという目標を達成すべく、現在、個別訪問指導等によりまして適用促進を図っているところでございます。既に9月末の段階で18万事業場は超えておりますけれども、事業場数には出入りがございますので、年度末まで18万以上を維持できるように引き続き適用促進を推進していきたいと思っております。

42ページ、保険料の適正徴収についてでございます。左側のグラフの3本が、各年度末の段階での徴収決定額、収納額、その下に数字で書いておりますのが収納率でございます。収納率のほうは上昇してきておりまして、26年度末、直近ですと98%を超えているところでございます。

また、右側のグラフの3本が、各年度の9月末時点での数字でございまして、こちらも、この段階ですと4割程度ですが、上昇してきており、順調に推移しているかと思っておりますが、

引き続き収納率の向上に努めてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○会長 どうもありがとうございました。労働行政運営状況につきまして、事務局からご説明いただきました。この内容につきまして、ご質問あるいはご意見等いただきたいと思いますが、事務局からの説明の中で、働き方改革について詳しく目に説明がありましたので、まず、これについてご意見がありましたらご発言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

根岸委員、どうぞ。

○根岸委員 この取り組みについては、各都道府県でいろいろな取り組みを始めたところだと思いますが、県とか労働局とか経済団体とか労働団体を交えて、何らかの組織を立ち上げて検討を始めているところもあるように聞いていますが、埼玉の場合、具体的にどういうふうに取り組むのか。我々も問題意識を持っておりますし、連合さんも持っているので、連携しながらいろいろやっっていこうという意識はありますが、県に聞いてもあまりはっきりしません。今後、埼玉局として、この取り組みについてどういうふうに進めるのかお聞かせいただければと思います。

そして、働き方改革の実施について、労働基準法の遵守を超えてというお話ですが、それは当然、労働基準法を遵守した上でということですね。現行の進捗状況の説明をお願いいたします。

○労働基準部長 ただいまご質問のありました働き方改革についてですけれども、政府全体の取り組みとして、そもそも働き方を見直していく中で、1つは過労死とかそういったものをはっきりとなくしていこうと。もう一つは、硬直化した働く環境を打開していくためにいろいろな取り組みをやってみよう、チャレンジしてみようというような、そういう趣旨があるのかなと考えております。

中央では、いろいろとご議論もあって、例えばそういった労使、そして地方自治体とか労働局、こういったものが参加して取り組みができないかというようなご議論もあるというふうに聞いております。現在、埼玉労働局におきましても、そういったことができないかということで、県ともいろいろと調整を始めたところでございます。まだ具体的にはご紹介できるようなところには至っていないんですけれども。

先ほど申しました基準法のお話ですが、基本的には、労働基準法は最低の基準ですから、これを守っていくことは当然のことでございます。それ以上に、国民のニーズがだんだんと、より豊かな雇用環境というか労働の環境を求めているというニーズに労働局としても応えていく

必要があるのではないかという発想で、今回この働き方改革を全面的に出していったと聞いております。

埼玉労働局としましては、昨年度、働き方改革推進本部を立ち上げまして、具体的に何か取り組みはできないかと考えておりまして、昨年ちょうど夏に政府主導でゆう活という形で、これは公務員中心にとりあえずスタートしているのですが、もちろん民間企業に大いに参加していただいて、取り組んでいただくという趣旨ですが、このゆう活を普及していくに当たって、飲食店などが、夕方に早く仕事を終えて帰っていく人たちのために、飲食物のサービスとか割引などをしていただけると、社会全体にゆう活の取り組みをやっていくという機運が醸成されていくんじゃないかということもあって、埼玉ゆう活応援キャンペーンという形で取り組みをいたしました。

その結果、新都心のショッピングセンターのクーンさんではかなり全面的に協力いただきまして、9月17か18日までかなり積極的に取り組みしていただいて、かなり効果があったということで、来年度もそういったキャンペーンをやっていただけると聞いております。

こういったことに我々としても押し出しをする、事業場に対して、ゆう活、来年度取り組みでみませんか、働き方改革の第一歩としてそういったことをやってみませんか、来年度に向けてまずは取り込んでいきたいと思っております。

以上でございます。

○会長 どうぞ。

○根岸委員 今のご説明について、2点だけお願いがあります。ゆう活の取り組みは、それなりの成果を上げた取り組みだと思しますので、来年度も継続するのであれば、3月ぐらいから始めたほうがいいと思います。そもそも今回は非常にタイトな期間であったので、なかなか手を挙げる企業も少なかったということですから、できれば、来年もやるということであれば、一刻も早く企業に対して情宣をしていくという取り組みをしていただきたいと思います。

そして、働き方改革そのものについては、いろいろな事例を挙げた企業があります。これはホームページ等で紹介をしていて、例えば武蔵野銀行も出ていますが、今回の検討はもっと広く、例えば正社員をどう登用していくとか、そういったものも大きな課題になっています。そういうものも含めた広い議論をしたいと個人的には思っています。

なぜかと申しますと、先月の日刊工業新聞の1面に掲載された、新日鉄住金名誉会長の今井さんの話で、すごく私の印象に残っているのは、失われた20年の期間と呼応して、非正規の雇用比率が急激に上がったと言っているんです。だから、経済団体からすると、非正規はだめ

だとはなかなか言えない立場であるのですが、経済界のトップにいらした方がそういう発言をされたということに私は個人的にはすごくショックを受けました。

ですから、いかに正社員をこれからどう増やしていくか。いろんなありようがあると思います。家具・インテリアのIKEAのように、時間に応じて3区分をした、いわゆる正社員制度を導入して。ただ単に制度を導入するだけじゃなくて、パートさん、非正規に対して、1人に対して3時間ぐらい面接時間をかけているんですよ、この仕組みは。そういった例もひもときながら、正社員をどう増やしていくか。

いわゆる、時間帯別の正規社員という形のウエートが高まると思いますが、それでもそういう先進事例を勉強しながら、労使ともに共有を図って行って、もうちょっと単純に、早く出て早く帰る、という組み立て方ではない仕組みづくりみたいなものに一步でも踏み出せればと思っていますので、ぜひそういう方向でもご検討いただければと思います。よろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

どうぞ、佐藤委員。

○佐藤委員 今の根岸委員のご意見の中で、労働組合も関心を持っているだろうという話もありました。今年の1月7日にリリースされている、今日の資料にもあります、本部の設置のときの資料で、目的に太字で、企業トップへの働きかけや機運の醸成と書いてあります。働き方は、決して企業、経営者が関心を持つだけではなくて、まさに労働者も働き方をどうするのかということで、企業経営者にだけ意識を持たせてどうなのであれば、働き方ではなくて働かせ方なので、やはり企業側がどういう働かせ方をするのか、そして労働者はどういう働き方をするのかということをきちんと労使の中で議論して、きちんと結論を出していかないと、多分、結果は導けないのだろうと思いますので、今後どのように、今検討されているということですから、根岸委員も言われたような、また、今私から申し上げたことも踏まえていただいて、ぜひ今後検討していただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○会長 どうもありがとうございます。今のはご要望として伺っておくということでもよろしいですね。

○佐藤委員 はい。

○会長 このほか、働き方改革につきまして、何かご意見とかご要望ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。それでは、一般的に、ほかのことにつきましてもご質問、ご意見を。栗田委員、お願いします。

○栗田委員 さっきのハローワークさんの件ですが、いろいろな人の就業に関しての教育をなさっているのですが、手に職をつけるという教育だけではなく、さっきの働き方に通じますが、働くとは何かということについて、もう少し何か教えていただいたほうがいいのかと思います。特に、入ってすぐ辞める、それが慣習化なさっている方々が多いように思います。

この間もハローワークさんを通じて製造社員の募集をしたところ、事務員しか来ませんでした。労働する、ものづくりに対して全く興味を持っていない、そういう方々が増えてきています。決して事業主は働き手を求めているわけではありません。事務職だけでは工場は成り立ちません。働き方の中で、ものづくりというものが日本の製造業に大切だということが全くなく、汗することが嫌、パソコンを見て1日8時間、これだけでやりたいという人たちが増えてきていて、働く場を逆に逃しています。

そして、今、ゆとり世代の人たちが20代、30代になってきていて、その方々が定着しない、自分の仕事ではないということをはっきり言われるような形で辞めていかれるので、やはりそこは、育てた人たちが社会に出ているわけで、社会というものについて、ハローワークさんも一緒に教育していただかないと、企業だけではもう手に負えないところまで来ていて、ものづくりが消滅してしまうんじゃないかという考えを私は持っています。そこはやはりもう少し知っていただきたいなと思っています。

それと、先ほど聞いていてちょっとひっかかったのですが、障害者雇用が伸びているのはいいことであり、また精神障害者の雇用も伸びているというのもいいことですが、開示をしてオープンにして入社されているのか、黙って入られているのか、その指導をどうなさっているか知りたいです。

実は、今年の春に入社した従業員がこの間辞めました。後で判ったのですが、本人はパニック障害であったということ、辞められてから親御さんから聞いたという状態でした。最初から言っただけであれば対処のしようもあったのに、本人が何も言わないで採用されたということでやはり問題が大きくなってしまったと思います。精神障害の方々に対して就職するときのアドバイスの中に、開示ということが大切な企業と本人、ご家族、それでウィンウィンになるのであればいいんですが、非開示で就職することが、最終的にいろいろな弊害が生じるように思いました。

以上です。

○職業安定部長 まず最初の職場定着のところでございますが、特に新規学卒の方などに関するところが多いかと思えます。七五三というふうなことで離職率が高いと言われておりますが、

まず、働くことの意識等につきましては、文部科学省も問題意識を持っておりまして、キャリア教育といった形でやっておりますし、私どもも、学卒ジョブサポーターという者が就職後も職場定着などの支援をさせていただいているところでございます。

働くことの意識の問題などは、学生の段階、それから就職後ということで取り組んでいかなければならないところかと思っております。

そして、精神障害者の方がオープンでクローズでというお話ですが、こちらは以前からある話でございまして、ハローワークの紹介の実態といたしましては、ご本人の希望が一番大きいところではありますが、ただ、障害者雇用の最近のやり方といたしましては、支援機関なども支援して就職して、それから就職した後も支援機関が支援をし続けた上で、障害者就業・生活支援センターですとか、そういったところが支援を続けながら働くといったような働き方もございます。そうすると当然オープンでということになりますので、支援が広がってくれば、オープンでという機運も広がってくるのではないかなと思っております。ハローワークとしましては、就職した後、定着していただくのが大事ということで、そこはやはりハローワークだけではできないところですので、支援機関と連携を積極的に進めているところですので、オープンでというふうな動きは広がってくるのではないかと考えてございます。

○会長 よろしいでしょうか。

どうぞ。

○栗田委員 障害者のところはわかりました。この間、某高校の先生から、修学旅行の中で当社の企業訪問をして、いろんな話をしてほしいという話があり、これはおもしろいことだと思いい、話を進めています。今の政府の考え方で教育が変わったということは実感しています。しかし、過去に出た人たちに対しては、ハローワークのほうで支援していただかないと彼らたちは、最終的に生活ができなくて、生活保護に安易に頼ってしまうのではないかと。それは何か考え方が違っていると感じます。特に20代後半から30代の方で、ハローワークから紹介される人たちにすごく感じているのですが、そのように感じられませんか。

○会長 ご質問でよろしいですか。

○栗田委員 はい。

○会長 では事務局でお願いします。

○職業安定部長 ニート・フリーター対策と申しますか、そういったところはやはり重要だと考えてございまして、職場定着の話と非正規労働者の話は若干関連すると思っておりますが、非正規労働を希望される方で、正社員で働いてもいいのではないかと思う方には、ハローワークとし

でも正社員求人を積極的にご紹介したりという取り組みはいたしているところがございます。

○栗田委員 すいません、そうではなく、実際に当社にも非正規の方々はたくさんいるんですが、「正社員になろうね」と言ってもならないのです。その前に、我々が考えられない、彼らたちが育った環境があって、そこを何かもう一度企業で教育するのであれば、企業に何か支援をしていただきたい。また、一生懸命正規採用を進めていても、「いや、いいです」と言ってきます。色々なろんな正社員を見ていると、プロジェクトを組んで、いろんなPDCAを繰り返すという、指導をしていくんですけども、「やりたくないです」と言われるんです。ハローワークさんから紹介されて応募の方も、正社員で入られて、それを進めていくと、「辞めます」と。何か私の年代から見たら考えられない人たちがその層にいらっしゃる。この人たちを私たちは何とかしなければいけない、今、現実を踏まえて、企業だけでは解決できない中で、ハローワークさんが何か取り組んでいかなければいけないと私は思っているのですが、そういう取り組みも考えていただけませんかと言いたいのです。

○職業安定部長 おっしゃるところはよく理解いたしました。

ハローワークの窓口でも、特に正社員という働き方のメリットなどにつきましては、求職者の方にいろいろ働きかけをさせていただいているところです。今のところはそういった状況でございます。

○会長 どうぞ。

○小松委員 コマームの小松と申します。18ページの合同就職面接会の件で3点ほど質問がございます。

まず、求人側の事業所さんの組織形態はどのようなもののでしょうか。私の経験上、今、株式会社設立の民間事業者も増えておりますが、なかなか敷居が高く、社会福祉法人等しか参加できない状況があったかと思いますが、それはどのようになっているかということが1つ。

2つ目は、この求人に来る前の潜在的な保育者が非常に多いということにもどこか着眼をさせていただいて、もちろん国でもやっておりますが、もう少し背中を押してもらいたい。弊社でも民間で取り組んでおりますが、潜在的に看護師さんがやっている、一步踏み出す、その掘り起こしはやっぱり必要かなど。急に面接会に来る前の段階、多様な働き方があるんだというアピールをすることが必要かと思うので、ぜひそういう取り組みもご検討いただきたいということが2つ。

3つ目は、もしかしたらこの審議会ではないかもしれませんが、保育士の平均労働賃金が一般職よりかなり低いということについてお願いしたいです。この場でどうこうするということ

ではありませんが、保育士の平均賃金は20万円前後と思いますが、これは介護職より低く、これが一番の求人にならない理由だと思います。保育の場合は、そこが非常に保育士不足に影響していることを皆さんと共有しながら、全体的な底上げを図るような施策に何とか持っていきたいと。一緒に待機児童、女性の働く場を広げるためにも、そのこの入口のところであつまずいている状況があるように感じますので、ぜひよろしくお願ひいたします。

○職業安定部長 今の組織形態のところですけども、手元に数字があるかどうか確認しておりますので、後でお答えさせていただきたいと思います。

○小松委員 次回で結構です。

○会長 今、3件ほどあったもののうちの1件の話ですね。ほかは、最後のものはご要望でよろしいですか。

○小松委員 そうですね。今後の施策として要望です。質問は1、2点目です。

○職業安定部長 2点目にございました潜在保育士の掘り起こしということでございますが、こちらはこの面接会の際にも、埼玉県に登録されています保育士資格保有者の方に対しまして、面接会への参加を呼びかけているところでございます、やはりそこは大事なところだと思っておりますので、今後も取り組んでいきたいと思ひます。

3番目の賃金の話は、職業安定行政としてはちょっと答えづらいところではございますが、やはり人を求めている施設があつて、潜在的に保育士の資格をお持ちの方がいるのであれば、そこはマッチングを進めていきたいと考えてございます。

○小松委員 ありがとうございます。

○会長 それでは、そのほかにございませんでしょうか。

どうぞ、金井委員。

○金井委員 埼玉大学の金井です。何点か質問させていただきたいのですが、最初の職業安定行政のところ、まず、有効求人倍率が上がってきたということだったのですが、全国と比べると埼玉は低いと思ひますが、その理由。そして、非正規比率が全国平均より埼玉が高いということがありましたので、その理由がわかれば教えていただきたいということ。資料の14ページのところで、マッチングの機能でPDCAによる業務改善を行っているということで、再就職件数で目標値を立てて達成率を見ているということでしたが、これはどのようにハローワークの窓口が取り組んだら早期で再就職ができるようになるのか、具体的に取り組みがどのようになっているのかを教えていただければと思ひます。

あと、求職者支援制度について、多分、求職者支援制度そのものは、雇用保険を受給できな

い人たちを職業訓練して再就職を促していくということにつながるとは思います。もちろん今、失業者が減ってきているので、件数自体が減っているということは分かるのですが、多分、長期失業者の数は、それなりに埼玉でもいると思います。長期失業者の数に対してどれくらい受講しているのかということ。そして、男女別で見たときに、女性の比率が全国平均だと高くなっていますが、それを考えてみると、ほんとうは正社員になれるように安定的な仕事につけるように職業訓練をしていくことが求職者支援制度の本来の目的だと思いますが、一方では、就職しやすい女性の人たちを、ある意味非正規で再就職を促していく、求職者支援制度の中で促していったって、なかなか長期失業している男性で就職しにくい人たちが、ここの支援から漏れているのではないかなというふうには私には考えているので、その辺をどのように、今、埼玉の状況で認識されているかということと、その取り組みをどのようにしていくのかということをお教えいただければと思います。

○会長 では、お願いします。

○職業安定部長 有効求人倍率の話でございますけれども、確かに、新聞等にも書かれましたが、全国47位ということがございました。9月、10月につきましては、全国45位にはなっているのですが、やはり低いということでございます。

原因としましては、1つは、受理地別という数字と就業地別という数字がございまして、ちょっと細かい話になるんですけども、ハローワークに求人を出すときに、実はどこのハローワークに出してもいいということになっておりまして、例えば東京に本社がある企業で、埼玉の支店の分まで含めて、東京のハローワークに求人を出しますと、東京のほうにカウントされます。求人倍率は求職者分の求人数なのですが、東京に求人を出しますと、働く場所が埼玉であっても東京にカウントされるのが受理地別というものでございます。就業地別は、働く場所で計算し直した数字ということで、こちらで計算し直しますと、若干数値が上がります。埼玉の特徴としてそういうところがあるということが1点ございます。

それからもう一つは、埼玉県内のハローワークで仕事を探される方のうちの3割ぐらいの方は、実は埼玉県外、主に東京とか群馬もありますが、そこで就職をされているということでございまして、実はその方たちが働く場所はあるということですが、倍率上は埼玉の求人にならないので、数字としては有効求人倍率の見た目は低いんですけども、実際には、その方たちは東京で就職できるということからすると、実際の雇用情勢よりは数字的にはちょっと悪く出るという傾向があるんだろうと考えてございます。

2点目の、非正規の比率ということでは、きちんとした公式な分析はないのですが、埼玉の

場合ですと埼玉都民と申しますか、東京で働いておられる方が多く、奥さんたちが埼玉で地元でパートなどを探されるといふところも一因として、非正規の割合が高いのではないかと考えているところがございます。こちらはきちんと分析した結果ではありませんが、そういうことがあるのではないかと考えているところがございます。

そして、雇用保険受給者の早期再就職につきましては、雇用保険を支給させていただく意味は、単に生活費をお支払いするというだけでなく、再就職のための支給ということでございます。最初に雇用保険の趣旨のご説明をいたします。それから、毎月1回、認定日に、失業状態ときちんと仕事を探しておられるかということについて申告をしていただきまして、それで認定をして雇用保険、失業給付をお支払いということになってございます。そういったときでも再就職メリット、最後までもらい切ってからではなくて早目に就職。最後まで待っていてもなかなかいいタイミングで仕事はありませんよということですか、あとは再就職手当という制度もございまして、早く就職すれば手当が出るというような制度もございまして、そういったのも申し上げて、なるべく早期に就職していただく、まずその気になっていただく。それから、雇用保険受給者の方に対しまして、求人情報なども積極的に送らせていただいたり、あるいは窓口に来られたときに、もう用意しておいて、この求人はどうでしょうといったようなことで紹介させていただいたりといったことで、この目標達成に向けてハローワークの窓口で取り組んでいるところがございます。

それから4点目の、求職者支援の関係につきましては、長期失業者に対する比率というのは、今のところ数字はちょっと手元にはございません。ただ、おっしゃっていただいたとおり、求職者支援制度は雇用保険がもらえないような方が、安定的に就職を目指せるように訓練を行うということもございまして、数字のとり方といたしましても、以前は7日程度就職できていれば就職者に入れていたのですが、26年度からは雇用保険に入る形での就職ということで就職率を出すことにしております。週20時間以上であれば雇用保険に入れますので、非正規の方が入らないわけではないんですが、基本的にそういう保険の対象となるような安定した働き方になるように、求職者支援訓練とその後の就職支援の実績をはかる方向で取り組んでいるところがございます。

全般的にあまりきちんとしたお答えになっていないかと思いますが、以上でございます。

○会長 追加で何かございますか。

○金井委員 ありがとうございます。多分そういう状況をより認識できるように、できれば男女別データが、先ほどの非正規のところとか求職者支援制度とか、そういったところも男女別

で出していただけると、多分、状況がよりクリアにわかると思うので、これからもこういった資料をつくられるときは、できれば男女別で出せるところは出していただければと思います。

○職業安定部長 全体の数字だけでなく、構造がわかるような形で、今後資料をお示しできればと思います。

○会長 どうもありがとうございました。先ほどの小松委員のご質問の件はどうでしょうか。

○職業安定部長 先ほどご質問いただきました保育士面接会の参加施設の内訳でございますけれども、正確な数字ではないのですが、社会福祉法人が半分以上ということでございます。ただ、株式会社も三、四割ぐらいはあるということでございます。

○小松委員 ありがとうございます。

○会長 どうもありがとうございます。

それでは、ほかに一般的な質問でございますか。どうぞ。

○重川委員 1点お伺いしたい点は、就職することに関して、以前に比べると雇用環境がよくなってきており、就職できるようになってきたという話ですが、先ほどの栗田委員の話の中にもありましたように、継続がどのようになっているかについて、例えば学卒者に対しては就職後もサポートをするような体制がとられていて、そのことは有効に働いているのかということもまず1点お伺いしたいと思います。有効だとすると、ハローワークももちろん非常に大勢扱っていますので、全ての方には難しいとしても、事後的に何かしらケアするようなことが可能なかどうか。

例えば19ページにございますが、生活者困窮支援制度ができて、そこで就職についても扱うようになっております。以前、パーソナルサポートという形で行われていたと思いますがいろいろ困難を抱えている方ですので、みんながみんな定着をするということではないようですが、寄り添い型でかなりケアをすることで、いろいろ話を聞いてアドバイスをして、就職ができるようになっていくという話も伺ったことがあります。かなり大勢が就職できているということですが、事後のケアがどうなっているかを伺いたいと思います。

あともう1点、学卒のところで、就職する前から就職した後も含めてずっとケアをされているということですが、いろいろ労働について問題が起こってきて、大学生に対して、セミナーを少し行っているという話があり、依頼があったところに出かけていくという話でした。大学生だけでなく、高校も対象とすると非常に幅広くなりますので、もう少し教育委員会等と連携をして、労働知識に関するようなセミナーなどを広げていくことができないか、ご検討いただければと思います。

○職業安定部長 定着について、学生さんはハローワークで対応して、就職後の定着、障害者の方ですとか生活保護の方は積極的に行っておりますが、一般の方までは、確かなかなか難しいところもございます。また、若年者の方で非正規から正規になった方なども定着支援などはさせていただきます。

ハローワークとして就職された方がどれくらい定着しているかというデータはないのですが、例えば雇用動向調査という調査がございます、その数字などを見ますと、埼玉県は離職率は結構低いほうでございます。あまりお答えになっていないかもしれませんが以上です。

そして、事後的なケアということで、特に生活困窮者の方につきましては、ハローワークでも支援をしておりますし、一体的実施事業の中で、例えば市役所の福祉の窓口のすぐそばにハローワークの職員が常駐して、そこで就職支援をしているという取り組みもしております。そういたしますと、市でも定着の支援などを行いますし、ハローワークでも行っていくということで、特に生活困窮者、生活保護の方などについても取り組んでいるところでございます。

○総務部長 労働法制の周知をもっと幅広くというご質問についてでございます。

さきの国会で、いわゆる若者雇用促進法が成立しました。こういったことも踏まえまして、高校、大学については前からやっているところでございますけれども、中学、高校といったところにも労働法制の周知につきまして、いろんな機会を捉えて積極的に働きかけていくようにというようなことで取り組みを始めたところでございます。

○会長 関連の質問ということで、野本委員からお願いいたします。

○野本委員 今の労働法制の周知についての取り組みのところですが、今日のご報告を見ると、厚生労働省でつくられている「これってあり？」というパンフレットを活用してやっているのかなとイメージしたのですが、具体的にどなたがどういう内容で周知の取り組みをされているのか教えてください。残念ながらブラック企業であるとかブラックバイトであるとか、そういう実態があるので、基本的なワークルールを周知することだけでは、社会に出ていったときに、トラブルに巻き込まれてしまう若年者の方も多々いると思います。そういった人たちがトラブルに巻き込まれたときにどうやって救済を求めればいいのかというところまでカリキュラムの中に入ったものになっているのかについても教えていただければと思います。

○総務部長 セミナーは、まさに今ここに並んでおります我々労働局の職員が分担して、大学等にお邪魔させていただいております。

内容としましては、本日の資料に載せているテキストもありますし、もっと分厚いものも使っております。それらに基づきまして、ご指摘いただいたような、何かトラブルがあったらこ

ういったところに相談に行けます、というところもちろん含めてご紹介させていただいてるところでございます。

○会長 ありがとうございます。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 今の関連で。いずれにしても、積極的に学生に対する労働法の教育については進めていただきたいと思います。実は私、連合が今、寄付講座をやっている中で、1日に埼玉大学で授業をさせていただきました。去年・今年と最賃の話や、労働基準法の話などをさせていただくと、確かに学生の皆さんは知らないのですが、反応がすごくいいんですよ。終わった後の質問などで、大体この2つのことに質問をいただきます。

ですから、学生さんが労働法に興味がないわけでは全くなく、特に私、今回話をさせていただいた中で、ブラックバイトの現状というものとつながるんですが、連合埼玉でやっているなんでも労働相談ダイヤルで、この1年間で19歳から22歳までの人が連合に相談していただいた中身について、具体的に、あまり細かくは言いませんけれども、実際にこういうような内容で相談に来ていますよという話をする、授業を受けている学生の皆さんもバイトしていますから、結構、うん、うんってうなずいたりとかするんですね。ですから、先ほどもありましたけれども、ただ法律上の云々ではなくて、具体的にこういったことが実はブラックバイトなんだと。

ブラックバイトって気がついていないんですよ。ましてや今、学生の皆さんたちが置かれている奨学金の問題だったりとかいろいろあって、やめたいと思っても、経済的な問題で学生さんたちがやめられずにそのままブラックバイトにどんどん入り込んで、結果として学業との両立ができなくてというようなこともやっぱり起きていますので、ぜひどういった話をしていくのかと、もう少し中身を突っ込んで学生の皆さんに言ってほしいと思います。

今、労働局でという話もありましたが、別に労働局だけでやらなくても、公益の先生方や経営の皆さんもいらっしゃるし、私たちもいるわけですから、そういったところをもし活用いただければ、ぜひご活用いただければと思っているところです。

以上です。

○会長 主にご要望ということでよろしいですか。

○佐藤委員 言った部分へのお考えが何かあれば、お答えいただければと思います。

○総務部長 ありがとうございます。今、私ども大学等に実際にお邪魔させていただくメンバーが、じかにご趣旨をお伺いしましたので、講座を行っていく際に心がけてまいりたいと思

ます。ありがとうございます。

○会長 小穴委員、どうぞ。

○小穴委員 ぜひブラックバイトとかブラック企業とかが多いので進めていただきたいのですが、何もブラックなのは企業ばかりではなくて、公務員の世界でも、やはり一部ブラックというか、かなり厳しいところもあります。公務員になる方は労働基準法は一生懸命教えても適用にならないところが多いので、できれば公務員向けのブラック対策みたいなものも今後検討いただけたらと思いますので、よろしくをお願いします。

○会長 これはご要望ですか。

○小穴委員 はい。

○小林委員 関連でよろしいですか。

○会長 どうぞ。

○小林委員 大学で労働法制のセミナーをやられているということでございますが、就職に関していえば、専門学校なども入ってくると思います。実際に今、高校であったり大学という話が出ているのですが、実際就職を考えた中で、専門学校は就職率が比較的高いということは聞いています。ワークルールを身につけて就職をするという観点からすれば、専門学校に関してはどのようなアプローチをされていて、事実上、勉強会というか講義みたいなものをやられているのかお聞きしたいと思います。

○総務部長 確認をさせていただいて、後ほどお答えさせていただきます。

○会長 ほかに。どうぞ、根岸委員。

○根岸委員 質問ではなくて意見です。

まず、最低賃金について、資料の30ページです。たびたび新聞紙上をにぎわしている、早期に1,000円に持っていくという今の政府の考え方のことです。埼玉に照らしていくと、大体3%ぐらい、20円台の半ばから30円に近づくぐらいの数字が多分毎年上がっていくということになるのだろうと思っています。

是非はともかくとして、30ページの違反率ですが、年々高まってきています。最低賃金を上げて違反率が高いということでは意味がありません。何を言いたいかというと、最低賃金法違反は50万円以下の罰金になるわけで、基本的には重大な違反です。先ほど、ブラックバイトの話がありましたが、ブラック企業が開示されることもあまり見たことがありません。労働時間の関係でも同様です。私は最近消費税の課税について、大手企業も含めてそれを拒否した企業は公取委が定例的に開示しているということを耳にしました。ですから、これから基準

部の課題だと思いますが、ぜひ法令違反なんですから、そこはそれとして開示をするなどやらないと、我々は労使ともに審議会で議論した結果、上げてきているわけですので、上げている企業がある一方で、依然として違反している企業がそのままに放置されると、これはいかななものなのか。この対応を強化していただきたいということが1点。これは意見ですから、回答は結構でございます。

次に、参考資料のいわゆる女性活躍推進法のことですが、この資料を見ても、厚生労働省令で定めるものは10月ごろお示しをしますということで、依然として資料が出てこない。こんなことだと、本当にやる気あるのですかと思われま。ここで重要なのは、301人以上はもちろん法令ですが、努力義務のところの企業にどれだけ取り組んでいただくかというところが非常に重要だと思います。そのことを含めてもっともっと助成をやっていただきたい。これが2つ目の意見です。

最後の意見は、資料の39ページのところです。総合労働相談コーナーの機能の強化のところで、民事上の労働相談の内容別内訳があります。いじめ・嫌がらせの割合が高まってきているということがあります。今話題になっているLGBTの問題も、多分この中にあるのではないかと思いますので、今後はそういう観点で見ただけだとは思いません。私は自殺対策協議会のメンバーもやっていますが、LGBTの方の自殺率は高いですので、自殺率を低下させるという意味では何らかの対応をとらなきゃいけないわけです。いじめ・嫌がらせにかかる総合労働に、多分そういう観点の相談として、25%の中に入っているかもわかりません。LGBTの問題についてはある市の市会議員がとんでもない発言をしたとかいうこともあります。マスコミで大きくたたかれますから、そういったところを含めて、基本的には企業経営者に対する啓発の意味も含めて、相談の中にLGBTの問題がどのくらいあるかデータを定期的にフォローしていただきたいと思。意見でございます。

○会長 どうもありがとうございました。

先ほどの件をよろしいですか。

○総務部長 先ほど小林委員からご質問いただきました労働法セミナーの専門学校との関係でございますが、現時点では、専門学校は数がすごく多くございまして、どのぐらいニーズがあるかということも実はまだ把握していない段階でございます。そういったところから、少し検討したいと思っております。

○会長 どうもありがとうございます。よろしいでしょうか。

○小林委員 はい。

○会長 活発なご議論いただきましてありがとうございます。予定している時間がそろそろ参りましたので、これにて質疑を終了させていただきます。

これらの委員の意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり十分参考としていただき、よりよい行政が推進されますように審議会として要望いたします。

以上をもって本日の審議が全て終了いたしました。ご協力ありがとうございました。

最後に、事務局から報告事項があるようですので、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ありがとうございました。今後の行政運営に当たり、参考にさせていただきます、よりよい運営を行いたいと存じます。

ここで事務局から、資料のミスがございましたので訂正をさせていただきます。資料の差しかえをお願いしたいと思います。委員名簿及び家内労働部会委員名簿について、重川委員のお名前の字を間違えてございました。純子様の純を「順」と書いてございますけれども、「純」でございます。まことに申しわけございませんでした。

それでは、冒頭、会長より議事録の署名人としてご指名がありましたお二人の委員につきましては、後日、本審議会の議事録のご署名をいただきにお伺いしますので、よろしくお願いたします。

もう1点、本審議会の議事録の公開についてでございます。公開につきましては、既にご了承いただいているところでございますが、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しておりますので、念のためお知らせいたします。

最後になりましたが、事務局からご報告がございます。今般、埼玉地方労働審議会での長年の功績をたたえまして、前審議会委員で公益代表委員の青島委員に対しまして、過日、埼玉労働局長の感謝状を贈呈いたしました。また、前会長でありました小笠原委員に対しましては、多年にわたる労働行政への功績に対して、厚生労働大臣から感謝状の贈呈が決定いたしました。後日、労働局長から伝達を行う予定でございます。

お二人からは、長年、審議会に参画させていただき、ありがとうございました。今後の審議会運営と皆様のご発展を祈念しておりますとのお言葉をいただいております。

以上、ご報告申し上げます。

最後に、田畑局長より一言ご挨拶申し上げます。

○局長 本日はお忙しい中、長時間にわたり私どもの行政運営につきましてご審議いただき、どうもありがとうございました。多岐にわたる貴重なご意見をお伺いしました。すぐに取り組めるもの、検討を要するものなどあるかと思っておりますけれども、審議会の皆様の意見をしっかり

り受けとめて、よりよい行政運営ができるように、職員一同、全力を挙げて取り組んでまいりたいと思いますので、引き続きのご指導、ご鞭撻、よろしくお願い申し上げます。

本日はどうもありがとうございました。

○企画室長 これをもちまして、平成27年度第1回埼玉地方労働審議会を閉会いたします。どうもありがとうございました。

午前 11時57分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

---

議事録署名委員

---

---