

平成28年度第3回

埼玉地方労働審議会

平成29年3月2日（木）

埼玉労働局雇用環境・均等室

午前10時4分 開会

○雇用環境・均等室監理官 お待たせいたしました。金井委員がまだお見えになられておりませんが、定刻になりましたので、ただいまより平成28年度第3回埼玉地方労働審議会を開会させていただきます。

開会に当たりまして、埼玉労働局長、田畑からご挨拶を申し上げます。

○局長 皆さん、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、年度末を控え大変ご多忙な中、平成28年度第3回の埼玉地方労働審議会にご出席いただき、誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進に多大なご支援、ご協力を賜っておりますことに改めて御礼申し上げます。

雇用・経済情勢が着実に改善する中、雇用の面では人手不足対策、マッチング支援の充実が大きな課題となっております。また、一億総活躍社会の実現に向け、「働き方改革」が最大のチャレンジとされる中、労働行政でも長時間労働の削減をはじめとしてさまざまな課題に取り組んでおります。埼玉労働局としましても、労使団体、地方自治体とも連携を密にし、局と監督署・ハローワークが一体となって施策の着実な実施に努めてまいりますので、引き続きご理解、ご協力の程よろしくお願い申し上げます。

さて、本日の審議会ですが、まずは議題の(1)として、来年度、平成29年度の埼玉労働局行政運営方針について案を作成いたしましたので、ご審議をいただきたいと存じます。

なお、局の行う労働行政と埼玉県が行う労働行政との連携につきましては、従来、「雇用施策実施方針」を県のご意見もお聞きした上で策定し、施策を実施してまいりましたが、来年度からは新たに、私と知事との間で「埼玉県雇用対策協定」を結び、これまで特区制度のもとで運営してきた「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」の一体的運営を含め、さまざまな事業を連携して実施することとしたいと考えております。この件、議題の(2)になりますが、議題の(1)とあわせてのご審議をお願い申し上げます。

次いで、議題(3)として、平成29年度の実践型地域雇用創造事業につきまして、厚生労働本省で募集が行われたところ、2月27日付で秩父市から応募の意思が表明されております。せっかくの機会ですので、急遽ではありますが、秩父市からの申請の概要についてご報告をさせていただきますと存じます。

議題(4)につきましては、埼玉県革靴製造業に係る最低賃金の改正決定について、先般、最低賃金専門部会での審議が行われ、私宛てに答申が行われておりますので、そのご報告をいただくこととしております。

本日は多くの議題がございますが、事務局としても効率的な議事運営に努めてまいりますので、ご審議のほどよろしくお願いを申し上げます。

○雇用環境・均等室監理官 申し遅れましたが、私、埼玉労働局雇用環境・均等室の小林と申します。これから議事に入るまでの間、司会進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。お手元の「平成28年度第3回埼玉地方労働審議会資料」をご覧ください。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No.6までございます。このうち資料No.3が1から3と枝番号がついてございます。資料No.1が委員の名簿3点、資料No.2が労働局幹部職員名簿でございます。なお、議題(1)の「平成29年度埼玉労働局労働行政運営方針(案)」につきましては、委員の皆様には、事前に資料No.3-1の資料をお送りしてございます。本日は説明資料として資料No.3-2「平成29年度労働行政運営方針(案)の概要」をご用意しております。主にこの資料でご説明させていただきます。次に資料No.3-3の「埼玉雇用対策協定(案)」につきましては従前、「埼玉雇用施策実施方針(案)」として資料を添付させていただいておりましたが、ハローワーク特区の終了を受け、「埼玉県雇用対策協定(案)」としてご審議をお願いいたします。また、2月27日に秩父市から「実践型地域雇用創造事業」について企画競争への応募の意思がございましたので、議題(3)として追加させていただいております。資料No.4に「実践型地域雇用創造事業(埼玉県秩父市)」を添付してございます。次に資料No.5が埼玉県革靴製造業最低工賃の改正決定について(報告)、資料No.6が埼玉県革靴製造業最低工賃の改正決定について(答申)となっております。資料にご不足はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

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

○会長 埼玉地方労働審議会会長の荒居でございます。開会に当たりまして、一言ご挨拶させていただきます。

本日、委員の皆様には、お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。

さて、県内の有効求人倍率も就業地別では1倍を超え、雇用情勢は改善が進んでいる状況にあります。また、関東経済産業局発表の経済動向では、管内経済は、一部に弱い動きが見られるものの、緩やかに改善しているとしています。さらに平成28年12月の全国の完全失業率は3.1%と、昨年同時期より0.2%低下しております。このような雇用情勢の中でありま

すが、不本意非正規雇用労働者をめぐる課題なども残されている状況であります。そうした中、働き方改革を通じた労働環境の整備、全員参加型社会の実現など、労働行政の機動的・効果的な推進がますます重要になっていると感じております。

本日の議題は、局長の挨拶にもありましたとおり、1つ目に「平成29年度の埼玉労働局労働行政運営方針」について、2つ目に「埼玉県雇用対策協定」について、これらをご審議いただき、3つ目に「実践型地域雇用創造事業」について、秩父市が応募することとなり、議題を追加提案させていただきました。また4つ目に、前回の審議会で「埼玉県革靴製造業最低工賃の改正決定に対するの諮問」を受けておりましたので、埼玉県革靴製造業最低工賃専門部会でご議論をいただきました。その結果をご報告いただくこととしておりますのでよろしくお願ひします。

効果的・効率的な議事の運営に努めたいと思いますので、委員の皆様には幅広いご意見、ご助言を賜りますようよろしくお願ひします。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

会長、議事をお願いいたします。

○会長 それでは、平成28年度第3回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、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境・均等室監理官 本日の出席委員でございますが、先ほど金井委員から急遽欠席のご連絡をいただきましたので、定数18名のうち13名となっております。欠席の委員は、公益代表の重川委員、金井委員、使用者代表の栗田委員、福島委員、川本委員の5名でございます。したがって、本日の審議会は、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、委員の3分の2以上のご出席をいただいておりますので、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。

なお、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第7条の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただきます。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、ご了承いただきますようお願いいたします。また、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程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ございます。

○会長 最初に、運営規程第8条第1項により、議事録署名人の指名を行います。会長指名との定めでありますので、私から指名させていただきます。

労働者代表委員より佐藤道明委員、使用者代表委員より根岸茂文委員にお願いいたします。
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（１）の「平成２９年度埼玉労働局労働行政運営方針（案）について」です。議題（２）の「埼玉県雇用対策協定（案）について」も、併せて説明していただきたいと思います。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。

それでは、まず埼玉労働局長からご説明いただき、続いて事務局から説明をお願いいたします。

○局長 それでは、平成２９年度埼玉労働局労働行政運営方針（案）につきまして、まず私から総括的な説明を申し上げ、それぞれの中身について各部室長からご説明を申し上げます。

平成２９年度の運営方針に入る前に、本年度、平成２８年度の労働行政運営方針につきましては、『全員参加の社会』の実現を加速し、公正、適正で納得して働くことのできる環境を整備するために」とのスローガンのもと、「全員参加の社会」の実現の加速、誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくり、公正、適正で納得して働くことのできる環境づくりなどの施策を推進してまいりました。その状況につきましては、前回、１２月開催の当審議会で、年度前半の進捗状況と今後の進め方のご説明を申し上げ、ご審議をいただいたところですが、今回お示しする労働行政運営方針（案）につきましては、今年度の我が局の行政運営の現状を分析し、課題を明確化した上で、平成２９年度に推進すべき施策の基本方針として取りまとめさせていただいたものでございます。

資料Ｎｏ．３－１がその案でございますが、時間も限られておりますので、説明用資料として準備をいたしました資料Ｎｏ．３－２に基づきまして、概要をご説明申し上げます。

１枚めくっていただいて、「平成２９年度 労働行政のあらまし」ということで、行政運営方針が策定されました暁には、このあらましを対外的なＰＲ資料として活用しながら対外的に説明をしていくということも踏まえてこの資料を準備させていただいているものでございますけれども、表紙にございます平成２９年度のスローガンにつきましては、一億総活躍社会の実現に向けて働き方改革が最大のチャレンジとされ、労働行政においても働き方改革の推進が最大の課題となっていること、また、一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、誰もが活躍できる全員参加型の社会であるとされていることなどを踏まえまして、「働き方改革の推進などにより『全員参加型社会』の実現を目指す」ということといたしております。

めくっていただいて、あらましの1ページ、目次が記載されております。全体の構成ですけれども、これまでの構成との継続性も考慮いたしまして、1として「労働者を取り巻く情勢」、2として「全員参加の社会の実現を加速するために」、3が「誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくり」、4が「公正、適正で納得して働くことのできる環境の整備」。誤植がありまして、中身のタイトルとここの目次がずれておりますけれども、中身のタイトルは、「公正、適正で納得して働くことのできる環境の整備」ということでございます。5として「労働保険等の適正な運用のために」ということで構成立てをしてしております。なお、行政運営方針の案、3-1でございますけれども、私ども自身の施策推進の手引きともいたしておりますことから、第1として行政組織ごとに課題と重点政策を列挙し、第2で労働行政展開に当たっての基本的対応を記載する形としております。若干表題にずれがございますけれども、内容は行政運営方針、3-1と3-2とで対応する形で策定をしていることを申し添えます。

次、2ページをごらんください。ここから中身の部分に入りますけれども、「労働者を取り巻く情勢」といたしまして、最近の経済・雇用情勢と今後の人口の動きについて記載をした上で、今後、全員参加の社会の実現を加速するとともに、長時間労働の抑制等、公正、適正で納得して働くことのできる環境整備のための施策を推進するという内容を記載いたしております。

3ページ以降が2の「全員参加の社会の実現を加速するために」でございます。運営方針では第1の2、職業安定行政の部分がここに対応しております。ここでは労働市場におけるマッチング機能の強化、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進、人材不足分野における人材確保等の総合的な推進、地方自治体と一体となった雇用対策の推進、5ページになります。新規卒者の就職促進、6ページに若者の就職の支援、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援、高齢者の就労促進等を通じた生涯現役社会の実現、障害者の雇用率達成に向けた指導、外国人、労働者派遣事業、それぞれについて記載をいたしております。

9ページ以降が、「誰もがその能力を十分に発揮できる環境づくり」のパートでございます。運営方針の案では、雇用環境・均等行政の部分がここに対応しております。ここでは働き方改革の実現に向けて取り組むほか、女性の職業生活における活躍の推進、男女の機会均等と待遇の確保と推進、職業生活と家庭生活の両立支援について記載をしております。また、来年度、29年度から、非正規雇用労働者対策を雇用環境・均等室に業務移管させていただくこととしております。事務の調整でそういうことになっておりますけれども、そういうことも踏まえまして、ここの10ページの下の部分ですが、非正規労働者の正社員転換・待遇改善について、重複をできる限り避けつつ記載をいたしているところでございます。

11ページ以降が、「公正、適正で納得して働くことのできる環境の整備」で、ここが運営方針の第1の3、労働基準行政の部分に対応しているものでございます。ここでは労働条件の確保・改善、最低賃金の履行確保、労働災害の防止、健康確保などについて記載をしております。また、15ページにおいては迅速・適正な労災補償、16ページ目が個別労働紛争の早期解決ということで、16ページは雇用環境・均等室で取り組んでいる業務でございますが、ここに記載をさせていただいております。

17ページが「労働保険等の適正な運用のために」ということで、労働保険徴収業務について記載をしております。

以上、全体のあらましについてご説明申し上げました。中身については以降、部室長からご説明申し上げます。

○職業安定部長 職業安定部長の平川でございます。私から引き続きまして、職業安定行政関係につきましてご説明申し上げます。座ってご説明をさせていただきます。

おめくりいただきまして、資料の3ページをご覧くださいと思います。「全員参加の社会を実現するために」ということでございます。

まず労働市場におけるマッチング機能の強化ということでございまして、こちらはハローワークの基本業務となっておりますので、平成29年度も引き続き取り組んでいくこととしてございます。マッチング機能の強化につきましては、まず求職者それから求人者のニーズに応えるというのが基本となっております。求職者につきましては、お一人お一人の状態とニーズに応じてきめ細かな支援をしていく。それから特に個別支援の必要な方については、担当者制による支援などを行ってまいります。加えまして求職者のニーズに応じました求人開拓を行ってまいりたいと考えております。

特に埼玉県につきましては、県外就職が約3割を占めておりますので、他局のハローワークとも連携強化をいたしまして、広域職業紹介を推進したいと考えてございます。

それからグラフの下になりますけれども、求人者向けのサービスにつきましては、求職者情報の提供ですとか、あるいは求人票の書き方についての助言・指導なども引き続き行ってまいりたいと考えております。

続きまして4ページでございます。非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進でございます。こちらが2つございます。1つは雇用されている非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善、あるいは人材育成に取り組む企業に対しまして、助成金等を活用した支援等を実施してまいります。それからハローワークにおける支援といたしまして、正社員就職に向けた支

援を行ってまいることとしております。正社員につきましては、正社員転換待遇・改善実現プランのほうを昨年の3月に策定しております。それから先日2月に行われました埼玉県公労使会議におきましても、「非正規雇用対策及び働き方改革に関する共同宣言」が取りまとめられておりますので、こちらに沿った取り組みを推進してまいりたいと考えております。

それから次は、人材不足分野における人材確保ということでございまして、人材不足分野と申しますと主に建設、介護・保育等でございますけれども、まず建設関係につきましてはハローワーク大宮において、求人情報の提供あるいはミニ面接会の開催などに積極的に取り組んでまいります。それから介護・保育等につきましては、ハローワーク川口、熊谷、大宮、川越に福祉人材コーナーがございますので、そちらで求人充足プランに基づきまして集中的に人材確保に向けた取り組みを行っていききたいと考えてございます。特に看護、介護の関係でございまして、埼玉県のアナリストセンター、それから埼玉県福祉人材センターと連携いたしまして、支援を行ってまいりたいと考えております。さらに福祉職種につきましては、自治体と連携いたしまして、保育士の面接会、それから保育事業所の職場見学会などを開催していききたいと考えてございます。

次が地方自治体と一体となった雇用対策の推進ということでございまして、これまで自治体と一体的実施協定を結びまして、一体的実施事業を実施してまいりました。これまでは市町だけでありましたけれども、今般、埼玉県と一体的実施協定を締結することとしております。こちらは議題の(2)と関連いたしますので、後ほどまた改めてご説明を申し上げたいと思っております。

それから下の点ポツですけれども、ハローワークが設置されていない17市におきまして、「ふるさとハローワーク」ということで市役所内などにハローワークの窓口を設置しておりますので、引き続き住民に対しましてサービスの提供に努めてまいりたいと考えております。

おめぐりいただきまして5ページになりますけれども、重層的なセーフティネットの構築のためにということで、こちらは生活保護受給者等の方の就職支援でございまして、自治体と連携をいたしまして、市役所・さいたま市区役所内にハローワークの窓口を設置、あるいは福祉事務所等へ定期的な巡回相談をすることによりまして、就職促進に努めてまいりたいと考えております。また、助成金ですとか職業訓練なども活用していききたいと考えてございます。

続きまして、新規学卒者の就職実現ということでございます。学生さんの就職環境はリーマンショック以前の水準には戻っておりますけれども、いまだに就職が困難な学生さんというのはいらっしゃるし、あるいは職場定着の離職率の問題もございまして、職場定着支援も

引き続き重要と考えてございます。

まず高校生の就職支援についてでございますけれども、「未就職者ゼロ作戦」ということでこれまで取り組んできておりまして、平成29年度におきましても就職率100%を目指して取り組んでいきたいと考えております。

大学生等の就職支援につきましては、県内の大学等と就職支援協定を締結いたしまして、出張相談などを行ってまいります。それから埼玉新卒応援ハローワーク、さいたま市大宮区にございますけれども、こちらでも個別担当制による就職支援を実施していきたいと考えてございます。

それから6ページの上になりますけれども、職場定着の促進を図るために、若年者雇用促進法に基づく職場情報の提供ですとか、あるいは労働関係法令違反に係る求人者の求人不受理、それから「ユースエール認定制度」など、学卒者が適職を選択するための仕組みがございますので、その取り組みを推進してまいりたいと考えてございます。

続きまして、若者の就職から職場で活躍するまでの総合的なサポートの推進ということで、全国のフリーター数でございますけれども、27年度は26年度より減少はしてございますが、特に年齢の高い層、35歳以上の層などは高止まりしているという傾向がございます。そういった中で「埼玉わかものハローワーク」、それから各ハローワークに設置してございます「わかもの支援コーナー」や「わかもの支援窓口」におきまして、担当者制による個別相談などを行ってまいります。「埼玉わかものハローワーク」内には「在職者向け相談窓口」というのもございますので、そちらでも相談に対応いたします。

それから就職後の早期離職を防止するためということで、こちらは例えば新卒で入った方などがすぐ辞めてしまってフリーターになったりすることを防止するということですが、ハローワークの職員が企業訪問して、会社に入られた方と面接をしたり、あるいは就職した方へ電話連絡、手紙などを活用いたしまして、職場定着を図っていききたいと考えてございます。

その下が女性の関係でございますけれども、子育て中で就職を希望している女性の方に対しましては、さいたま市大宮区にございますマザーズハローワーク大宮、それから県内6カ所のハローワークにございますマザーズコーナーにおきまして、きめ細かな就職支援を行っていききたいと考えてございます。

その下が高齢者の関係でございますけれども、雇用確保措置の実施企業の割合、県内、昨年6月1日現在で99.7%ということになってございます。まだ義務を果たされていない企業につきましては個別指導を実施してまいりますし、この雇用確保措置の導入に当たって課題が

生じている企業につきましては、高年齢者雇用アドバイザーとも連携をいたしまして、支援を行ってまいりたいと考えてございます。

めくっていただきまして7ページ、上のほうになりますけれども、高年齢者の多様な雇用就業、それから社会参加ニーズに対応するために、シルバー人材センター事業の効果的な推進を図ってまいりたいと考えております。

続きまして障害者の関係でございますけれども、平成28年6月1日現在、障害者雇用率、県内で1.93%ということで、全国が1.92%でありますので、こちらは20年ぶりに全国を上回ったという状況になっております。それから雇用率達成企業の割合は前年度より増えておりますけれども、まだ若干半分に届いていないという状況でございます。それからハローワークからの就職件数ですけれども、6年連続で過去最高を更新してございまして、特に精神障害者の就職件数が伸びているという状況でございます。障害者の就職の関係につきましては、平成29年度におきましても、まず企業に対しまして雇用率達成指導を行ってまいります。また同時に企業の方が障害者の方を雇いやすくなるような支援というのを併せて行っていきたいと考えてございます。それからハローワークにおける支援としましては、ハローワークが中心となりまして、各専門機関、支援機関で構成する「障害者就労支援チーム」による個別支援を行ってまいりたいと考えてございます。

続きまして8ページになりますけれども、外国人の関係でございます、埼玉局管内の外国人労働者数、28年10月末現在で約4万4千人となっております。昨年10月末が約3万7千人でございますので、年々増えているという状況でございます。まず外国人を雇用する事業所に対しましては、雇用管理の改善に向けた必要な助言・指導を行うこととしております。それから外国人留学生、海外進出に向けて優秀な外国人留学生を採用したいという県内企業を支援するために、企業向けのセミナー、また留学生向けの企業説明会や就職面接会を来年度も開催したいと考えてございます。

最後が労働者派遣事業の関係でございますけれども、平成27年9月30日から改正労働者派遣法が施行されておりますので、あらゆる機会を通じましてこちらを周知するとともに、指導・監督により法令の遵守の徹底を図ってまいりたいと考えてございます。

以上、資料No.3-2のご説明は以上でございます。続きまして議題(2)の関係で、資料No.3-3をご覧くださいと思います。

埼玉県雇用対策協定ということで、おめくりいただきますと横の図になっているものでございますけれども、こちらは埼玉県と労働局、さらに今後連携を進めてまいりたいということで、

冒頭、局長から説明がございましたが、今年度内に埼玉県知事と埼玉労働局長の間で協定を締結したいと考えてございます。埼玉県雇用対策協定の趣旨でございますけれども、下の枠の中にありますが、埼玉県内における雇用面の課題について、埼玉県と労働局・ハローワークがそれぞれ強みを発揮して、一体となった対策を実施するという目的のために締結するものでございまして、協定を締結することによりまして、地域の課題に対する認識を共有し、それぞれの役割分担、それから連携方法を明確化するというものでございます。雇用対策協定でございますけれども、締結は一度だけでございまして、後の具体的な内容につきましては、毎年度、事業計画という形で策定をしていきたいと考えてございます。左側の枠の中にありますが、平成29年度の取り組み事項ということでございまして、本日は柱立てだけでございますけれども、このような形で平成29年度取り組んでいきたいということで、計画のところは今、埼玉県と共同で策定・作成の途中でございますので、本日は項目だけお示しをしているところでございます。

次に、1枚おめくりいただきまして、こちらは今の雇用対策協定と関連はしますけれども、また別の協定の話になります。こちらは「一体的実施協定」という協定の話でございますけれども、ハローワーク浦和・就業支援サテライト、今まで特区施設ということで運用してまいりました。ハローワークの地方移管について、3年程度、国と県が一体的に事業を実施して、その成果と課題を踏まえてハローワークの移管について検討するというスキームでやってきておりました。おかげさまで就業支援サテライトは高い実績をこれまで上げてきたということでございまして、昨年8月の第1回審議会でもご報告をいたしましたけれども、こういったサテライトの取り組みなどが高い効果を上げたことを踏まえまして、国と自治体がさらに連携を強化していこうという方向での法改正が昨年行われまして、昨年8月から施行されているというところでございます。この就業支援サテライトにつきましては、特区が終了した後にならぬのかというふうな、いろいろ委員の皆様にもご心配をいただきましたけれども、今般、関連法の改正がなされたことを踏まえまして、恒久的な施設として今後安定的に運営をしていこうということになってございます。また、法改正の中で職業安定法の改正というものがございまして、こちらで「地方版ハローワーク」という仕組みが創設をされましたので、こちらのスキームを活用いたしまして、埼玉県で人材確保支援強化をすることとなっております。この就業支援サテライトですけれども、一体的実施協定に基づく一定の実施施設として運営をしていきたいと考えておりますので、こちらにつきましても埼玉県知事と労働局長の間で一体的実施協定を締結した上で事業を進めていきたいということでございます。引き続き就業支援サテライト、県

民の皆様の役に立つような施設になっていくように取り組んでいきたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

私からは、以上でございます。

○雇用環境・均等室長 おはようございます。雇用環境・均等室長の布川でございます。どうぞよろしく願いいたします。

私からは、あらましの9ページ、10ページ、そして16ページについてご説明申し上げます。その際に、行政運営方針関係の参考資料が配付してあると思いますが、その中の雇用環境・均等室関係の資料を見ながら説明させていただきたいと思っております。

さて、雇用環境・均等室が発足して約1年が経過しようとしておりますけれども、その間、委員の皆様におかれましては、雇用環境・均等業務の推進にご理解とご協力を賜りまして、厚く御礼を申し上げます。来年度は、現在、職業安定部で所管している非正規労働対策が雇用環境・均等室に新たに移管されることとなっております。昨年末に「働き方改革実現会議」において示された同一労働同一賃金ガイドラインの周知等の業務も雇用環境・均等室で所管することとなっております。このように当室、雇用環境改善のためにより広く労働問題を扱う組織となります。

まず、あらましに沿いまして、働き方改革の実現についてでございますけれども、働き方改革の推進につきましては、来年度も引き続き労働局長による企業トップへの呼びかけを行うほか、「埼玉ゆう活応援キャンペーン」も引き続き行い、機運の醸成を図っていくこととしております。また、その事業主の方から、ニーズの高い取り組み事例の収集と発信にも力を入れてまいります。そのツールといたしまして、参考資料2の「働き方・休み方ポータルサイトの周知と活用」をもっと呼びかけていきたいと思っております。このほかにも埼玉労働局独自のホームページにも県内の好事例企業の記事を掲載していきたいと思っております。

次に、参考資料3でございますけれども、今年度まで秩父地区で行われておりました働き方改革関連事業として地域の特性を生かした休暇の取り組み促進事業というのがございます。これは来年度から熊谷市に場所を移しまして、引き続き実施していく予定となっております。

新しい動きといたしまして、参考資料4でございますが、勤務間インターバルの導入促進というのがございます。県内でもAGS株式会社様が先行的になさっていらっしゃいますけれども、働き方改革の一環といたしまして、企業の勤務間インターバル制度の導入促進を図るということで、さまざまな支援を行うこととしております。例えば職場意識改善助成金につきましては、本年2月から勤務間インターバル導入コースを新たに設けて受け付けを開始したところ

でございます。なお、支給は来年度ということになっております。

次に、女性活躍推進についてでありますけれども、埼玉県における女性活躍推進法の施行状況というのは、届け出率100%、認定数は14社と全国第3位と大変順調でありました。ただし中小企業の行動計画届出数ですとか、それから参考資料5の一番下の3にあるような女性の活躍推進企業データベースの利用率というのは全国でも高いほうではありませんので、データベースの掲載を促していくことも併せて行っていきたいと思っております。同データベースは、就職活動を行う学生さんが一覧できる企業情報という性格も有しているため、企業だけでなく学生さんや求職者の方への周知も図ることとしております。

次に、男女の均等な機会と待遇の確保対策でありますけれども、これについてはハラスメントの総合的な対応を行っていくこととしております。職場におけるハラスメントに関する相談は、当室が受ける相談の中で最も多くなっております。後であらましの16ページをごらんいただきたいですけれども、総合労働相談における相談ではいじめ・嫌がらせが最も多く、助言・指導、あっせんについてもいじめ・嫌がらせが最も多い状況となっております。雇用環境・均等室では職場におけるさまざまなハラスメント相談にワンストップで対応するほか、防止のための周知・啓発も行っております。参考資料6にありますように、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取り扱い、いわゆるマタハラといわれているものですが、これを防止するために、今年度は「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」を展開したところでございます。しかし、いわゆるマタハラあるいはセクハラといったハラスメント相談は、多くの場合、パワーハラスメントなど混在事案が多いことから、来年度は総合的にハラスメントへの対応を図ることとしております。キャラバンにつきましても名前を改めまして、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」を実施いたしまして、ハラスメントが許されない行為であることを広く一般に周知するとともに、妊娠・出産に関するもののみだけではなく、介護期ですとか、あるいは男性が被害となるものも含めて職場におけるハラスメントを防止するための事業主の取り組みを促していきたいと考えております。

次に、職業生活と家庭生活両立支援対策の推進についてであります。介護関連制度の充実などを内容とした改正育児・介護休業法が本年1月1日から施行されたところでございます。必要な行政指導や紛争解決援助を的確に実施するほか、両立支援助成金の利用を促すなど、企業向けの支援を進めてまいります。その際には、今回強化された介護関連制度につきましても、社会福祉制度とも両輪となって進めていく必要があることから、県や地域包括センターとの連携を図り、介護に関する各種制度の周知を行っていくこととしております。

それから参考資料7をご覧くださいなのですが、再度、育児・介護休業法が改正されます。資料にありますように、現行法では子供が保育所に入れない場合に1歳6カ月まで育休を延長できるということになっておりますけれども、さらに最長2歳まで再延長できるよう改正されることになっております。同法の改正案が本国会に提出されたところですが、法案が成立した場合には、本年10月1日の施行を予定しております。

もう一つの新しい動きといたしまして、参考資料8「くるみん認定」、「えるぼし認定」についてです。次世代育成支援対策推進法や女性活躍推進法に基づく認定制度が、認定制度の要件が本年4月1日から見直されることになっております。各認定制度によって見直しのポイントは違いますが、共通事項として、重大な法令違反の拡大というのがございます。本年1月1日の認定申請から適用されることになっております。新基準の詳細がわかり次第、周知徹底に努めることとしております。

資料9と10は、平成29年度からの両立支援助成金制度についてでございます。仕事と家庭の両立支援対策の推進を実施するための助成金ですが、男性の育児休業取得促進、あるいは家族の介護と仕事の両立支援等に重点を置いた拡充内容となっております。

次に、非正規労働対策の推進についてです。先程、職業安定部長からも説明がありましたが、2月26日に開催された埼玉県公労使会議において、「非正規雇用対策及び働き方改革に関する共同宣言」の署名式が行われたところでございますが、来年度、この共同宣言を踏まえつつ、私どもも非正規労働対策や働き方改革に県や労使団体と連携して取り組むこととしております。労働局におきましても、「埼玉県正社員転換・待遇改善実現プラン」というプランが昨年策定されたところですが、同プランにも基づきまして、非正規労働対策を進めてまいります。

参考資料12にありますが、同一労働同一賃金ガイドライン、これはもう皆様もご存じかと思いますが、昨年末に働き方改革実現会議におきまして示されたガイドライン案でございます。今後、同案を踏まえまして、労働者派遣法、それから労働契約法、パートタイム労働法が改正されることとなっております、さらにこれらの法律の改正状況を踏まえて、必要な修正を加えて、同ガイドラインが確定されるというスケジュールと聞いております。これも案が取れた時点で周知に力を入れていきたいと思っております。

そのほか、当室が行う業務といたしまして、最低賃金引上げ等の促進に向けた支援事業がございます。これにつきまして、助成金ですとか、あるいは最低賃金総合相談支援センターでの相談事業等を利用しまして、促進策を行っていききたいと思っております。来年度から非正規労働対策が雇用環境・均等室に移管されることとなりますが、これら同一労働同一賃金ガイドラ

イン、あるいは処遇改善プラン、また労働契約法の施行、最低賃金引き上げに向けての支援策は非正規労働対策として密接に関連する施策であることから、お互いに関連づけ合いながら効果的に進めてまいりたいと思っております。

今後とも雇用環境・均等行政の推進につきまして、よろしくお願い申し上げます。私からは、以上でございます。

○労働基準部長 続きまして、労働基準部長の神戸でございます。私からは平成29年度労働基準関係の行政運営方針についてご説明をさせていただきます。資料はNo. 3-2ということで、先程の労働行政のあらましというものになります。これの11ページからになりますが、大きな見出しで4として、「公正、適正で納得して働くことのできる環境の整備」と書いてございます。ここの部分からご説明をさせていただきたいと思えます。

まず労働条件の確保・改善のために見出しがついておりますけれども、法定労働条件の確保・改善対策についてのご説明になります。現状といたしましては、3つグラフがございます。一番上の棒グラフ、横棒グラフになりますけれども、平成28年12月末現在でございますが、県内の労働基準監督署で法定労働条件の監督をしておりますのが1,388事業所ということで、このうちの890事業所、違反率にしまして64.1%に違反が認められるということになっております。労働基準法違反の主な内容については、労働時間が45%、賃金の不払いが14%、労働条件の明示に関するものが8%となっております。特に図ではお示ししておりませんが、平成28年度はトラック、タクシー、バス関係など、自動車運転者を使用する事業所の定期監督もしております、このうち労働基準法あるいは改善基準に違反が認められた事業所が約73%ございました。さらに外国人技能実習生の定期監督でございますが、これにつきましても71%ほどの違反がございます。さらに介護労働者に関する違反ですけれども、これも75%と高い違反率となっております。また、平成28年の重大・悪質な違反として、司法処分、送致をした件数が管内で20件ございました。内訳としましては労働基準法違反が10件、安全衛生法違反が10件となっております。このような状況から、法定労働条件の確保につきましては、時間外労働協定の未締結、協定自体を超えた労働などの労働時間関係につきまして、さらに賃金の不払い、また労働条件の書面による明示など、こういう部分を重点的に調査して、違反が疑われる企業につきましては的確に監督をしていこうと考えております。特に労働時間の把握管理というものが適切に行われていないで賃金不払いになっているという状況が見られるために、労働時間管理の徹底を引き続き指導していきたいと考えています。また業種別、分野別におきましては、先程申し上げた自動車運転者、外国人技能実習生、それか

ら介護施設等に対しては重点的に監督指導をしていきたいと思っております。さらに司法処分につきましては引き続き厳正に対処をするということにしております。

次に、申告等の迅速・的確な対応についてということで、2番目の表がございます。折れ線グラフになっておりますけれども、県内の監督署に対して平成28年に行われた労働基準法違反等の是正を求める労働者からの申告につきましては、賃金不払いを中心に若干増え、1,045件となっております。この図に示すようにリーマンショック後の平成21年をピークに減少傾向にはなっている状況です。申告に基づく監督につきましては、約73%の事業所で労働基準法等の違反が認められておりまして、賃金の支払いについては是正指導を行っている状況でございます。このような状況から、申告につきましては引き続き迅速に監督指導を行いまして、違反状況の是正を図り、賃金不払いにつきましては引き続き国による立替払い処理を行ってまいりたいと考えております。

次に、過重労働解消に向けた取り組みについてでございます。これは図には示しておりませんが、平成28年に過重労働に関する監督をしておりまして、この内容として違反率が53%ほどございます。特に過重労働解消キャンペーンを昨年11月に行っておりますが、このときの重点監督につきましては、月80時間を超える時間外休日労働を行っている事業所が51%ほど確認されております。さらに月100時間を超える時間外労働を行っている事業所も12%ほど確認されております。一部、長時間過重労働の実態が見られるという状況です。このような状況から、県内の一部過重労働の実態に鑑みて、過重労働の解消に向けた県内事業所への指導等取り組みを強化するということと、それとともに過労死等防止対策推進法等に基づきまして、地方公共団体等と連携して労使関係の皆様、県民の皆様に、過労死防止等の周知・啓発を図っていききたいと思っております。

次に12ページでございます。最低賃金の履行確保のためにと書いてございます。最低賃金につきましては、ご存じだと思いますけれども、埼玉県最低賃金845円で前年から25円引き上げ、上昇率が3.05%となりました。最低賃金が時間給制となった平成14年以降、過去最大の引き上げとなっております。特定最低賃金につきましても、それぞれ前年度より14円から15円程度の引き上げで改定しております。このため、最低賃金につきましては、その周知を徹底するとともに、最低賃金違反のおそれが高いと思われる業種・規模から監督対象事業所を選定いたしまして、毎年度、第4四半期に管内全署で最低賃金の主眼監督を集中的に実施しております。今年も1月から3月、同様の監督を実施している状況でございます。あわせて最低賃金の引き上げに向けた中小企業の支援策というものとして経営面、労働面の相談にワン

ストップで対応する埼玉県最低賃金総合相談支援センターの利用促進を図るため周知活動を行っているという状況でございます。平成29年度においても本年度と同様に対策を実施していくこととしております。

次に12ページの下になりますが、労働災害防止のためにと記述しております。埼玉第12次労働災害防止計画、これにつきましては全体目標が平成24年比でございますけれども、死亡者の20%以上の減少、死傷者の15%以上減少となっております。次の13ページの左上の図に示しますように、労働災害につきましては、平成28年でございますが、今年の1月末現在での確認値でございますけれども、死亡者数32人、対前年比で3人の減少、休業4日以上を負傷者数は5,412人と対前年比では1.8%の減少という状況になっております。労働災害の業種別の件数等を円グラフでここに示しておりますけれども、死亡災害につきましては、右上の円グラフでございます。製造業が8人、陸上貨物が7人、建設業6人と、商業5人となっております。死傷災害につきましては、左下の円グラフになりますけれども、製造業、陸上貨物運送事業の順に多いという形になっておりまして、これら業種が年間900人を超える災害多発業種となっているという状況です。詳しくはこのグラフをご覧いただきたいと思っております。それから右下の円グラフになりますけれども、これは事故の型別ということで、転倒、墜落・転落、無理な動作という順になっております。

取り組みといたしましては、平成28年度に労働災害等の安全管理を目的とする監督指導を製造業、建設業等に行っておりまして、そのうち58%の事業所で労働安全衛生法の違反が認められております。その違反の主な内容といたしましては、高所作業で手すりを設置していないとか、機械の清掃時に運転を止めずに行き詰まるといったこと、それから安全管理者、衛生管理者が選任されていない等の安全衛生管理体制が整備されていないとなっており、今後とも是正について指導していくこととしております。特に三次産業につきましては、小売業、飲食店、社会福祉施設につきましては、個別指導、集団指導を実施しています。特に社会福祉施設につきましては、県、市町村と連携した取り組みを行うということにしております。さらに陸上貨物運送事業につきましては、荷主先での荷役作業中の災害というものが6割を占めている状況でございます。荷主の皆様を含めた災害防止対策を実施するとともに、陸上貨物運送事業労働災害防止協会がございまして、こちらとの連携を図るということにしております。それから転倒災害防止というのがありまして、これは現在も行っておりますが、引き続き「STOP! 転倒災害プロジェクト」というものを全国的に行っておりますので、関係者と連携して展開していくこととしております。それから交通労働災害、これも多いものですから、これは「交通労働災

害防止のためのガイドライン」というものがございます。これに基づく指導等をしていきたいと思っております。

次に、13ページの下にございます健康確保のためについてでございます。最初に治療と仕事の両立支援の推進と書かせていただいております。一般健康診断での脳・心臓疾患につながるリスクのある血圧や血糖などによる有所見者が増加を続けていることから、疾病を抱える労働者の治療と職業生活の両立支援の対応が必要となる場面はさらに増えると予想されておまして、一方、診断技術でありますとか治療方法の進歩によりまして、疾病についての生存率が向上して、労働者が病気に罹ったからといってすぐに退職しなければいけない、離職しなければいけないという状況には当てはまらなくなっているということでございます。このため、昨年2月に「事業所における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」というのが策定されているところでございます。昨年8月にさいたま市と連携いたしまして、ガイドラインの説明等を行っておりまして、9月には各地区の労働基準協会が主催した全国安全衛生週間の説明会等で各監督署が埼玉産業保健総合支援センターと連携いたしまして、ガイドラインの周知に努めたところでございます。今後も引き続きガイドラインの周知に努めまして、両立支援を行うための環境整備を一層進めることとしております。埼玉産業保健総合支援センターと連携し、特に企業のトップの方々にも働きかけを行っていきたくと思っております。

次に14ページになります。職場におけるメンタルヘルス対策並びに健康管理対策というところでございます。精神障害に係る労災請求事案は年々増加しておりまして、全国の数字ですけれども、昨年、自殺者が21,764人おります。うち埼玉では1,193人いらっしゃる。このうちの約24%、約300人を超える方々が、被雇用者、勤め人ということで、いわゆる働く方々となっている状況です。このような現状から埼玉局におきましては、メンタルヘルスの対策に取り組んでいる事業所の割合を80%以上とする目標を掲げておりまして、この対策を推進しているところでございます。また、ストレスチェック制度におきましては、昨年11月末までにストレスチェックを行うということになっておりまして、労働者数50人以上の事業所で検査結果等の報告書を監督署に届け出るようになっておりますけれども、現在提出率が23%ほどとなっております。このため平成29年度は個別指導、集団指導によりまして、この取り組みについての指導を行うということと、先程申し上げた埼玉産業保健総合支援センター、あるいは地域の産業保健センターの利用の促進を図るということでメンタルヘルス対策を進めていきたいと思っております。

次に14ページから15ページにかけましては、化学物質・石綿・じん肺等における健康障

害防止対策を示しております。化学物質対策といたしましては、化学物質の適正な管理のためにラベル表示でありますとか安全データシートの交付等の徹底を図るとともに、リスクアセスメントの実施によりましてリスクの低減対策に取り組むように指導させていただきたいと思っております。

最後になりますが、迅速・適正な労災補償のためということになります。平成28年の労災の新規受給者数は34,524人、前年に比べまして529人ほど増加しておりまして、埼玉局におきましては東京、大阪、神奈川、愛知局に次いで全国5番目の多さとなっております。また、脳・心臓疾患、精神障害等の労災請求の件数でございますけれども、脳・心臓疾患につきましては43件、精神障害は57件等になってございます。このため労災申請に関しましては早期の処理のための組織的な取り組みを一層推進し、迅速・適正な保険給付事務を進めることにしております。

以上、労働基準部につきましてご説明させていただきました。私からは以上でございます。
○総務部長 それでは、最後になりますけれども、私から労働保険適用・徴収業務について説明をさせていただきます。

17ページに記載されました「労働保険等の適正な運用のために」という表題のページであります。労災保険は業務上・通勤途上の負傷、死亡の場合に被災労働者等へ必要な給付を行い、また雇用保険は労働者が失業した場合に、労働者の生活及び雇用の安定を図るために必要な給付を行うものでありまして、保険制度の健全運営と費用の公平負担の観点から、この財源となる労働保険料を適切に徴収しなければならないものであります。このため、新しく起業された事業所、そういったところの未手続事業所を的確に把握しまして、その解消に努めて適用促進を図る、また適正な徴収を行う、これが重要になってまいります。

17ページの右上の図にありますとおり、埼玉県下におきましては、適用事業所が年々増加しております。これらの新規適用事業所へ計画的・着実な適用を働きかけ、適正な徴収につなげることが重要でありまして、これが行政運営方針の大きな柱となっているわけであります。

徴収決定額につきましては、近年では県内で毎年約1,000億円近い額となっております、これをできるだけ100%に近づけて収納していくことが重要なところであります。この収納率は、平成27年度で対前年度比0.26ポイント増加の98.37%となっております、ここ最近の傾向といたしましては、徴収率は年々わずかながら増加傾向を維持しております。しかしながら、いまだ全国平均である98.54%、これは平成27年度の数字ですけれども、これを下回っておりまして、この差は年々縮まってきているものの、あと一步及ばない状況にあ

ります。埼玉局におきましては、全国平均値を超えていくさらなる取り組みが課題であると認識しております。このため平成29年度におきましては、労働保険料の適正な自主納付、そして納付手続の指導、また口座振替の利用促進、未手続事業所の把握と企業を訪問し、または呼び出しによる加入勧奨を行うとともに、適正な納付のための算定基礎調査の実施や保険料の納付督促、また滞納整理の実施などを着実に実施することとしております。

私からは以上でございます。

○会長 平成29年度の埼玉労働局労働行政運営方針及び埼玉県雇用対策協定につきまして、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、ご意見等がありましたらご発言ください。

○野本委員 よろしいですか。

○会長 どうぞ。

○野本委員 野本です。職業安定部長からの説明で、県内で働いている外国人労働者の数が非常に増えていると。1年間で7,000人余り増加したということになるのだと思うのですが、そういった方たちが職場で抱えているトラブルなど、総合労働相談コーナーのほうに相談にいらっしゃる方というのも増えているのではないかとと思われるのですが、窓口での対応、外国の方について、例えば通訳なしで相談が受けられるのかとか、そのあたりの状況を教えていただければと思うのですが。

○職業安定部長 総合労働相談コーナーでは、中国語と英語の通訳につきましては労働基準部から配置しておりまして、対応をしているということでございます。

○会長 よろしいでしょうか。

○野本委員 はい。

○会長 他にご質問、ご意見をお願いいたします。

○齋藤委員 齋藤と申します。あらましの6ページのところの、若者の就職から職場で活躍するまでの総合的なサポートの推進のところでお聞きしたいんですけども、全国のフリーター数は12万人、減少したものの依然多数存在するという状況の中に、35歳以上は確か高止まりということをお聞きしたんですけども、この中で若者と呼ばれる35歳以下になるのですか、その割合というのはどのぐらいなのかなというのが疑問に思いましたので、もしわかれば教えていただきたいなと思います。

○職業安定部長 まずフリーターにつきましては県ごとの数字はなく、全国の数字のみなので、今、手元にはございませんので、調べたいと思います。

○会長 ではお願いします。

ほかにご質問、ご意見等ございませんでしょうか。

今、調べいただいているということですが、回答が難しいのであれば、連絡ください。

今日はこの後、議題の3と4がございますが、ご質問、ご意見ありましたらお願いします。

○小林委員 では意見ををお願いします。

○会長 どうぞ、小林委員。

○小林委員 小林でございます。最低賃金の履行確保のところで1点お聞きをしたいんですけども、先ほど最低賃金のところで監督指導をしていくということをおっしゃって、特に最低賃金の違反が多く見受けられるであろう業種ということで答えられたんですが、具体的にどういう業種がそういうのに当てはまるというか、具体的にどういう業種なのか教えていただきたいなと思うんですけども。

○労働基準部長 全県的にここということではなく、特定最低賃金もございますので、具体的には各監督署が管内で、情報がある部分をピックアップして、いろいろな情報を加味しまして取り上げています。業種の偏っている地域もございますので、限られた業務量で、ある程度的に確に捉まえるということなので、かなりいろいろな情報、各監督署での状況、あと全県的なレベルの情報もあわせて検討しているというのが実情でございます。

○会長 よろしいでしょうか。

○小林委員 はい。

○会長 他にご質問、ご意見はございませんでしょうか。先程の件はどうでしょうか。

○職業安定部長 ただ今、確認しています。

○野本委員 穴埋め的な質問をさせていただきます。早期離職者の対策にかなり取り組まれているというご説明があったのですが、私は弁護士をしておりまして、相談に来られる方、どうしてここまで労使間の亀裂が深刻になった状態で相談に来られるのかなと感じることが多々あって、早い段階で職場の中でちゃんと解決できるということもあるのかなという事案も相当数あるのです。そういう意味では、ハローワークはそういう就職して間もない方の労使関係のところに入って調整をしていくというのは大切なことなんだろうと思うんですけども、実際、事業所訪問であるとか、双方からの相談を受けて調整をしていて、限界というのですかね、もう少しこういうことが出来るというようなところがあるのか。それについて他機関、例えば法的な対応が必要な場面であれば弁護士会なども協力出来たりというのがあるのだと思うのですが、そういった課題みたいなものが出てきているのか。その辺のことも聞かせて

いただければと思います。

○職業安定部長 職場定着支援ですけれども、ハローワークの職員が会社に出向いていきまして、パターンとしましては、ハローワークから会社さんを選定して伺いますという話と、あと会社から来てくださると依頼を受けるケース、あと就職を支援した学生さんから来てくださるというパターンがございまして、会社に行きますと、その人だけでなくその会社に入った新入社員の方たち全員に結構面談なんかもさせていただきまして、いろいろお話を伺ったりしています。何か困ったとき相談できる人がいますかというふうな類いの話も多いのですが、やはり会社でこういうことが起こっているというのも、割合などはわからないのですが、あるようには聞いています。職場定着支援に行くのですけれども、行った職員の目から見て、これはもう、この会社はちょっとというケースもあるようなことはあると伺っておりまして、やはり最近のブラック企業というところで明らかに労働関係法令違反のところも、あったかどうかというのは直接は聞いてはいないんですけれども、もしあれば当然、監督署とも連携をしていくことになってという仕組みにはなっております。

○会長 よろしいでしょうか。

○野本委員 はい。ありがとうございます。

○会長 他にご質問、ご意見ございますでしょうか。

それでは、一旦この議題を中断させていただきまして、先の議題に進ませていただきたいと思っております。どうもありがとうございました。

それでは、一旦議題（3）の「実践型地域雇用創造事業」についてご説明をいただいて、その後ペンディングの報告ということにさせていただきます。事務局から説明をお願いいたします。

○職業安定部長 それでは資料No. 4をご覧くださいと思います。表紙に実践型地域雇用創造事業（埼玉県秩父市）と書いてあるものでございます。めくっていただきまして2枚目以降の資料2というのが秩父市から提出されました事業構想提案書になりますけれども、1枚目が概要でございますので、事業の概要等含めて図になっておりますので、まずそちらをご覧くださいと思います。この実践型地域雇用創造事業、どのような事業かと申しますと、左にスキーム図がございまして、市町村が地域の関係者、特に経済関係の関係者から構成をされます地域雇用創造協議会というものを立ち上げまして、そこでその地域での雇用対策に資する事業というものを考えていただきまして、それについての企画書を国に提出していただき、国のほうで第三者委員会で選定作業をいたしまして、採択をされますと、国のほうから協

議会に対しまして提案された事業の実施を委託するという流れになっている事業でございます。こちらは毎年度募集をしております、企画の募集が今週月曜日から始まったところですが、現在、秩父市から企画書の案が提出をされてきているところでございます。この企画書につきましては、地方労働審議会の意見を聞かなければならないという定めになってございますので、本日も説明をさせていただくという次第でございます。

秩父市から提出されている企画書ということで、2枚目以降が企画書になるのですが、まず概要が1枚目の右で事業内容というところを見ていただきますと、まずこの秩父市は実践型地域雇用創造事業を今は現在行っております、3カ年計画で平成26年度から平成28年度にかけて行っております。そちらが今年度末で終了するというようになっておりまして、秩父市ではさらにこの事業を引き続いて実施したいということで、今回、企画書案の提出があったということでございます。

事業内容のところ、①から④まで柱立てがございまして、こちらが、この事業の実施要領の共通で定められている項目立てになっておりまして、雇用拡大メニュー、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ということで、具体的には雇用拡大メニューというのは事業主向けの各種セミナー関係になります。それから②のほうは求職者向けのセミナーの関係でございます。それから③の就職促進メニューというのが就職面接会といったものが主な内容になっておりまして、④の雇用創出実践メニューというのが各地域ごとにいろいろ創意工夫してやっていただくということになってございます。

④の地域雇用創出実践メニューというところですが、地域資源を活用して波及的に雇用機会を創出するような取り組みを行うということで、具体的には秩父市におきましては、これまでの、今年度で終わります3カ年の事業では、まず地域の特産品を活用した食品開発を行っております。しゃくし菜を使ったご飯のもとですとか、そういったものの開発をしております。それからもう一つは土産品の開発ということで、秩父銘仙を活用した土産品の開発をしております。それから外国人観光客を誘致するというので、外国人観光客向けの観光プランの開発などにもこの3年間取り組んできておられるということでございます。

今回の企画書ですが、観光の開発のところには引き続き取り組むということで、あと商品開発のところ、新たに地元の木材を活用して介護・リハビリ機器、教育用具などの開発と販路の拡大を行いまして、それを秩父発の新たな産業として雇用の創出につなげるという計画になってございます。

本体のほうの構想書、資料2のほうの構想書でいきますと、この雇用創出実践メニュー、

13ページの下のところから書かれておりまして、(1)のところは観光消費額向上事業ということで、外国人観光客向けのいろいろな事業を行うということになっております。

それから先程申し上げました商品開発のほうにつきましては、16ページの上から4行目のところになりますけれども、秩父市におきまして高齢化社会になっているということで、福祉施設や介護施設、医療施設の充実のために、患者さんや利用者にとって温かみのある木の福祉・介護・リハビリ用機器・用具が必要があるということをごさいます、秩父市におきましては約9割を森林が占めているということで、介護・医療・教育との連携によって、地元産の未利用材を活用した介護・リハビリ用機器、教育用具の開発を行って、新たな産業として創出につなげるといったような構想を立てておられるところでございます。

最初の図に戻っていただきますと、実施期間は、最大3年間という事業になっておりますので平成31年度までの経費予定額はこちらに書いてあるとおりでございます、この事業の効果ということで見込まれているものが雇用創出者数186名ということで企画を立てておられるところでございます。

ご説明は以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

秩父市からの実践型地域雇用創造事業の意思表示について説明をいただきましたが、この内容についてご意見がありましたらご発言をお願いいたします。

○根岸委員 では、確認ですが。

○会長 どうぞ、根岸委員。

○根岸委員 確認なのですが、この審議会にかけて意見を求めるということなのですが、どのレベルの話の意見でしょうか。ただ施策としての妥当性とか、そういったものというのは特に問題ないと思うのですが、例えば予算規模が3年間で1億8,800万円ですと、186人増やすということは、1人100万円ですね。極端なことを言うと、いろいろな採用の補助金を含めて、186人企業が採用した人に、既存の補助金の上にプラスオンの補助金をかけると採用が行くという可能性だってあると思うのですね。そういったものと、この全体に細かい計画書を見た上で、この審議会で、どういう意見を言ったらいいのか。要するに例えば1億8,600万の根拠がよくわからないという意見を言うのか、あるいは施策としては秩父という特別な地域を考慮すれば必要ですよという。どんな意見をこの審議会に求めているのかというところが不明確なのは。基本的には観光と物づくりということをフォーカスしたということで、極端なことを言うと企業の200人規模の工場を誘致すると一発で成功するわけで

す。ところがそこに対して誘致の補助金が、予算が3,000万位しか見ていないとか、いろいろな細かい部分を掘り下げていくと、いろいろなところの意見が多分出てくると思うのですけれども、この審議会で、まずこの秩父のプランに対して何を意見を言ったらいいのか。いいことですねと言うのだったらそれで終わりなんですけれども、どこまで掘り下げて、短時間で、細かい資料を今見ている状況ですから、どこまで意見を述べたらいいのかということをもっとお知らせいただきたいと思います。

○職業安定部長　ご説明が簡単過ぎたという点もあるかと思いますが、ご意見いただくものについて、このレベルとあらかじめ申し上げるのもなかなか難しいのですが、この事業のスキームそのものはもう決まっているものですので、そちらということではなくて、秩父市からの企画に対してということになりますけれども、この秩父での事業、直接的にセミナーなどですとか、あと面接会などもやりますので、そこでカウントされる就職者数というものもありますけれども、実は④のところが大きな1つになっております。④の木を使ったものを新たな産業とするといったところがこの事業の1つの肝にもなっているところですので、そちらの雇用創出効果を期待する中、この先どれぐらい出てくるかというのがなかなか見込みづらいところがありまして、この3年間の事業が終わった後にそれがどれだけ発展していくかというところには、ここの人数というものは入っていないのですけれども。本日どういったご意見をということにつきましては、こういう秩父でこういった取り組みをされる内容ですとか、あるいはご助言ですね。介護関係で木を使ったものというふうなアイデアに対して何かご助言でしたり、こういうのもいいのではないかとといったようなことですか、新たな視点などがもしございましたらいただければと思います。雑駁なご説明になってしまいますけれども、そういった趣旨で本日ご提示させていただいたというものです。

○根岸委員　そういう視点で言うと、この秩父地域については雇用対策協議会を含めて、あるいは地元の皆野高校とか、局長なんかも時々会議に出ているというのは新聞等で出されていますけれども、地域柄雇用についてすごく積極的に取り組んでいる地域だと思います。秩父の外から拝見させていただいておりますけれども、特に秩父地域の雇用対策協議会に参画されている企業の取り組みというのは、埼玉県のキャリア教育アワードというのを私どもと県の教育委員会で作っております、その中でもキャリア教育に関する取り組みというのが非常にこの雇対協、協議会そのものではなくて、協議会の参画企業の中ですごく積極的に取り組んでいるということからすると、細かい数字どうこうというのを横に置かせていただくと、秩父で引き続き、平成29年4月から平成31年度までにこの事業に取り組まれるということについては

大変、これまでの取り組みとか地域性を考えると非常に重要なプロジェクトかなということで、私とすると賛成をさせていただきたいと思います。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

他にご意見等ございませんでしょうか。よろしいですか。

それでは、ご意見をいただきましたので、担当部局から秩父市に連絡をしていただいて、よりよい事業計画等ができるよう支援等をお願いいたします。

どうもありがとうございました。

では、これで議題（３）は終了ということにさせていただいて、議題（１）と（２）の報告をお願いいたします。

○職業安定部長 大変失礼いたしました。年齢の内訳ですけれども、私、先程３５歳以上が高止まりと申し上げましたが、この１６７万人は３４歳までの人数だということでした。年齢で申しますと１５歳から２４歳の方が７０万人で４１．９％、それから２５歳から３４歳の方が９７万人で５８．１％ということだそうでございます。申し訳ありませんでした。

○齋藤委員 ありがとうございます。

○会長 どうもありがとうございました。

それでは、議題の（１）と（２）につきましても、以上で質疑応答を終わらせていただきまして、本日いただいたご意見等につきまして、今後の労働行政の運営に当たり十分に参考としていただいて、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。

それでは、少し前後いたしました。次は議題の（４）「埼玉県革靴製造業最低工賃の改正決定について」です。２月２３日に開催されました第１回埼玉県革靴製造業最低工賃専門部会におきまして結審しておりますので、その結果につきまして、部会長の野本委員からご報告をいただきたいと思います。なお、報告に対する質問等については、報告の後、お受けいたします。

それでは、野本委員、お願いいたします。

○野本委員 埼玉労働局で諮問を受けまして、埼玉県革靴製造業最低工賃専門部会において、２月２３日に審議を行いました。その結果、埼玉県革靴製造業最低工賃の業務工程別工賃額を７．０９％引き上げることについて全会一致で決定いたしました。なお、この専門部会における最低工賃改正の経過は、平成２９年２月２３日に埼玉地方労働審議会会長に報告の後、同日、埼玉労働局長に答申をいたしました。詳細につきましては資料Ｎｏ．５と６をご覧くださいと思います。

以上、報告いたします。

○会長 ありがとうございます。

ただいま改正決定につきましてご報告をいただきましたが、この内容につきまして、ご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。これは先決になっておりまして、専門部会の決定をもって決定したということになっております。ありがとうございます。

では、以上をもちまして、本日の審議が全て終了しました。委員の皆様には、活発なご意見をいただきありがとうございました。

最後に事務局から連絡をお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 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。平成29年度の労働行政運営方針の作成に際して参考にさせていただきたいと思っております。

冒頭、会長より議事録の署名人としてご指名のございましたお二人の委員につきましては、後日、本審議会の議事録へのご署名をいただきにお伺いしたいと思いますので、よろしく願いいたします。

また、本審議会の議事録の公開についてでございますが、公開についてご了承いただいておりますが、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させていただきますので、念のためお知らせさせていただきます。

以上、ご連絡申し上げます。

最後に埼玉労働局長、田畑からご挨拶を申し上げます。

○局長 本日はお忙しい中、埼玉地方労働審議会にご参加いただき、さまざまなご意見、貴重なご意見をいただきましたことに厚く御礼を申し上げます。行政運営方針につきまして、ご了解をいただいたということで、我々、この運営方針に沿ってしっかりとさまざまな施策に取り組んでまいりたいと考えております。皆様には、その場面場面でまた、いろいろなご意見も頂戴したいと思っておりますので、よろしくお願いを申し上げます。

また、平成29年9月末をもちまして、今の第8期の埼玉地方労働審議会の委員の任期がまいります。それまでに開催をするということになれば、ぜひまたご参集をいただきたいと思っておりますけれども、新年度に入りましたら、第9期の委員の選任に向けた作業も進めていく必要があるかと思っております。その節は、またいろいろお世話になることもあると思っておりますので、よろしくお願いを申し上げまして、本日の御礼と挨拶をさせていただきます。どうも本日はありがとうございました。

○雇用環境・均等室監理官 長時間にわたりましてご審議いただきまして、どうもありがとう

ございました。これをもちまして平成28年度第3回埼玉地方労働審議会を閉会させていただきます。本日はどうもありがとうございました。

午前11時43分 閉会

埼玉地方労働審議会

議事録署名委員
