

平成28年度第1回
埼玉地方労働審議会

平成28年8月3日（水）

埼玉労働局雇用環境・均等室

午後 1時30分 開会

○雇用環境・均等室監理官 お待たせいたしました。ただいまより、平成28年度第1回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

開催に当たりまして、埼玉労働局長から挨拶を申し上げます。

○局長 埼玉労働局長の田畑でございます。

本日、委員の皆様には、大変ご多忙の中、また猛暑の中、平成28年度第1回埼玉地方労働審議会にご出席いただき、まこと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。

県内の雇用失業情勢、平成28年6月、直近の就業地別の有効求人倍率が1.22倍ということで、前年の1.01倍から大きく上昇するなど、着実に改善が進んでいる状況にあります。

こうした中、埼玉労働局では、昨年度末に、この審議会でご審議をいただきました「平成28年度埼玉労働局労働行政運営方針」に基づきまして、若者、女性、高齢者など、全ての人々が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会の実現と、公正、適正で納得して働くことのできる環境整備をするために、労働局、監督署、ハローワークが一丸となって政策を推進しているところでございます。

最近特に力を入れている施策といたしましては、まず雇用対策では、昨年8月に策定いたしました「さいたま地元企業応援プラン」に基づく地元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の一貫した支援に引き続き取り組むとともに、今年の3月に策定した「埼玉県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づきまして、非正規で働く方々の正社員転換・待遇改善を加速させる取り組みを進めているところでございます。

また、現政権の最重要課題であります一億総活躍社会の実現につきましては、今年度から設置いたしました雇用環境・均等室において、働き方改革や女性の活躍推進などの施策の効果的な推進に努めるほか、希望出生率1.8の実現や介護離職ゼロに直結する仕事と家庭の両立支援対策として、改正育児・介護休業法の施行に万全を期していくこととしております。

ところで、本日の審議会では、まず、これまでもご熱心にご議論をいただいておりますハローワーク特区制度に大きな動きがありましたことから、ハローワーク特区の評価等につきまして、埼玉県産業労働部就業支援課長の三宅様にもご出席をいただき、国、県、それぞれの立場から説明を行いたいと考えております。次いで、ハローワークの機能の中核を成すマッチングの機能につきましては、いわゆるPDCAサイクルによる業務の改善を図っておりますが、このたび、これら業務改善の取組に対する総合評価が行われましたので、その概要をご報告さ

せていただくこととしております。

このほか、働き方改革や女性活躍推進、労働災害の防止と長時間労働是正対策などについてもご説明申し上げる予定でございますので、委員の皆様方には、ぜひ忌憚のないご意見をお聞かせいただきますようお願い申し上げますとともに、労働行政に対する一層のご指導、ご鞭撻を申し上げ、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いたします。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。申し遅れましたが、埼玉労働局雇用環境・均等室の小林と申します。これより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、どうぞよろしくお願いたします。

初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。お手元の本日の資料、「平成28年度第1回埼玉地方労働審議会資料」をご覧ください。

表紙の裏に資料目録がございますが、資料No.1からNo.4まででございます。資料No.1が、それぞれ1・2・3と枝番を付してございまして、また資料No.4につきましても、枝番が1・2・3と付されてございます。

また、参考資料が添付されており、平成28年度労働行政運営方針の概要以下、資料No.5まででございます。

また、資料No.3と資料No.4につきましては、事前に委員の皆様にはお送りしてございます。

資料をご確認いただきまして、不足するものがございましたら事務局までお知らせいただければと思います。よろしくお願いたします。資料のほうはよろしいでしょうか。

では、以上、資料のご確認でございました。

続きまして、事務局のほうに交代がございましたので、それぞれ自己紹介を申し上げます。

坂田総務部長、お願いたします。

○総務部長 ただいまご紹介のありました総務部長の坂田でございます。4月1日で総務部長に着任しております。

着任と申しましても、昨年度1年間、労働基準部長として埼玉労働局で仕事をさせていただいておりました。そういった経験も踏まえまして、本年度は一億総活躍社会の実現ということで、労働行政の役割がますます大きくなっているなというような自覚をしておりますので、しっかりと利用者の方々1人1人がわかりやすい労働局を目指して頑張っていきたいと思っております。よろしくお願いたします。

○雇用環境・均等室監理官 続きまして、布川雇用環境・均等室長、お願いたします。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の布川でございます。よろしくお願いたします。

私も、昨年度まで雇用均等室長として新法の女性活躍推進ですとか、仕事と家庭の両立推進対策、パート対策などを担当しておりましたが、4月1日の組織改編によりまして、雇用環境・均等室長となりました。今までの所掌分野に加えまして、働き方改革ですとか、個別労働紛争解決援助などについても今年度から担当させていただいております。どうぞよろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 続きまして、神戸労働基準部長、お願いいたします。

○労働基準部長 初めまして。この4月1日から愛媛労働局の労働基準部長から参りました神戸でございます。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 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いたします。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。本日は、今年度の第1回の審議会が開催されますところ、委員の皆様には、大変お忙しい中お集まりいただき、まことにありがとうございます。

平成28年6月分の労働力調査によりますと、完全失業率は3.1%と、前月に比べて0.1ポイント低下しており、また、先日発表されました月例経済報告においても、景気はこのところ弱さも見られるが、緩やかな回復基調が続いていると報告されております。

しかしながら、7月12日に発表されました平成27年国民生活基礎調査などによりますと、非正規労働者の割合の増加など、まだまだ雇用環境は一層の改善の余地があるように感じられます。

さて、局長のご挨拶にもありましたとおり、本日の議題（1）の「ハローワーク特区（ハローワーク浦和・就業支援サテライト）の評価等について」は、ハローワーク特区に関し、これまで当審議会でも熱心にご議論いただいておりますが、今般、特区制度について1つの区切りがついたことから、埼玉県にもご出席いただき、これまでの実績・評価等について説明を受けるとともに、必要に応じ、今後の展開等について確認しておく必要があると考え、議題としたものです。

また、議題（2）の「平成27年度における公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価等について」では、平成27年度から全国の労働局、ハローワークにおいて就職件数や充足件数などの目標値を設定し、この目標に向けて取り組むほか、その成果や評価結果、業務改善の状況等について公表することとされており、本省においては労働政策審議会に、地方労働局においては地方労働審議会に報告することとされているものです。

委員の皆様には、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とともに、幅広い観点からご審議をいただき、労働局の皆様には、その結果を今後の業務運営に活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。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

○会長 それでは、平成28年度第1回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

初めに、本日の委員の定数について、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境・均等室監理官 本日の出席委員は、定数18名のうち、14名でございます。欠席の委員は、公益代表の重川委員、労働者代表の小穴委員、齊藤委員、使用者代表の川本委員の4名でございます。したがって、本日の審議会は、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、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いておりますので、ご承知の程お願い申し上げます。

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 議題に入る前に、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をお願いいたします。佐藤委員、根岸委員、よろしくをお願いいたします。

それでは、議題（1）、ハローワーク特区の評価等についてです。

ハローワーク特区につきましては、平成24年度から「ハローワーク浦和・就業支援サテライト」として業務を開始しておりますが、今般、ハローワーク特区制度に大きな動きがあったことから、その評価等についてご報告をいただきたいと思います。

なお、当該特区制度は国と県とで実施していることから、埼玉地方労働審議会運営規定第6条の「審議会は、必要があると認めるときは、関係行政機関の説明を聴くことができる」との規定に基づき、埼玉県産業労働部の三宅就業支援課長にご出席をいただいております。よろしくお願い申し上げます。

まず、労働局長から説明をお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部長の平川でございます。私のほうから、ハローワーク特区関係についてご説明させていただきます。座ってご説明させていただきます。

資料は、No.3と書いてあるものをごらんいただきたいと思います。横向きの資料でございます。

ハローワーク特区施設でありますハローワーク浦和・就業支援サテライト、武蔵浦和駅前にございますけれども、こちらにつきましては、ご承知のとおり、埼玉県知事と厚生労働大臣による特区協定に基づいて運営をされてきております。これまでも当審議会におきまして、折に触れ委員の皆様方に運営状況のご説明をさせていただいているところでございます。

就業支援サテライトは、ご承知のとおり、もともとハローワークの地方移管の議論の中から出てきたものでございます。地方移管の議論の状況につきましては、前回2月の審議会でも一旦その時点での状況をご報告いたしましたけれども、その後、法改正などの動きもございましたので、本日改めて現在の状況についてご説明をいたしたいと考えております。

資料の1ページ目をごらんいただきたいと思いますが、これまでの動きを簡単に振り返ってまいりますと、ハローワークの地方移管に関しましては、平成22年12月に閣議決定されたアクション・プランにおきまして、まずは国と地方自治体が連携して、それぞれの事業を一体的に実施するといった取り組みを3年程度行い、その成果と課題を検証して、地方自治体への権限委譲について検討するというふうにされたところでございます。

これを受けまして、平成24年8月に、埼玉県知事、上田知事でございますけれども、それから厚生労働大臣——当時は小宮山大臣でございましたけれども——で特区協定を締結をいたしまして、平成24年10月から、サテライトの運営を開始をしたところでございます。

サテライトの事業運営開始後の運営状況でございますけれども、1枚おめくりいただきまして、ページ番号が左のほうについておりますけれども、2ページをごらんいただきたいと思えます。

事業を開始したのが平成24年10月ですけれども、オープン当時は、国のコーナーは、国が職業紹介を行うコーナー、こちらの資料でいきますと赤いものになりますが、ハローワークコーナーとマザーズコーナーがございました。それから、県のコーナーといたしまして、中高年コーナーということで、キャリアカウンセリングやセミナーを行うコーナーがございました。それから、福祉人材就職コーナーと、生活・住宅総合相談コーナーという体制で最初スタートしたわけですが、それ以降、事業の拡大をしてきております。

平成25年5月には、マザーズコーナーの上にごございますけれども、女性コーナーということで、県のコーナーが拡充をされております。それから、若者関係につきましても、ハローワークの国の窓口と、それから県の若者コーナーが設置をされております。

平成26年5月からは、一番下になりますけれども、求人情報ライブラリーを県のほうで設置をしておりますし、今年の4月から、これまでの中高年コーナーにかわり、ミドルコーナー、シニアコーナーを県で設置をしていただいたのと、国のほうでも、職業訓練の受付なども今年の4月から始めているというふうな状況になってございます。

そういった中で、数値的な実績ですけれども、3ページをごらんいただきたいと思います。左のグラフが新規求職申込者と利用者のグラフで、右が就職件数と就職率のグラフになります。左のグラフをごらんいただきますと、青い折れ線が就業支援サテライト全体の利用者数になります。それから赤い棒グラフが、国の職業紹介窓口への求職申込者数ということでして、平成27年度は、経済情勢、雇用情勢の改善に伴いまして、利用者数や求職申込者数が若干減っておりますけれども、引き続き多くの方にご利用いただいているという状況でございます。

右のグラフが就職の状況ですけれども、緑の棒グラフが就職確認数ということで、何らかの形で就業支援サテライトを利用して就職された方の数です。それから、赤い棒グラフは、ハローワーク窓口での紹介によって就職された方の就職件数、青い折れ線が就職率でして、特に利用者数は、平成27年度は平成26年度に比べ若干減りましたが、就職確認数は、平成27年度は前年度を上回っているといった状況になってございます。

1ページにまた戻っていただきまして、そういった形で平成24年10月の事業開始以来、事業を進めてまいりましたけれども、特区につきましては、先ほどご説明したとおり、3年程度実施して、地方への権限委譲について検証を行うということになっておりましたので、昨年度、内閣府のほうで設置しております地方分権改革有識者会議におきまして、ハローワーク特区、それから一体的実施事業の成果と課題について検証が行われたということでございます。

そこで、昨年の11月に報告書が取りまとめられました。4ページに報告書からの抜粋がございます。この検証結果がこちらになりますけれども、まず一番上の○でございます。一体的実施やハローワーク特区の成果は、就職紹介と福祉施策や産業施策、また若者・女性・中高年・障害者支援施策等との連携による取組が高い効果を生むことを示したということで、「したがって」ということで、一体的実施やハローワーク特区は、通知等に基づいて開始された試行的な取り組みですけれども、安定的な取り組みとして位置づけるべきではないかというふうな検証結果になってございます。

それから、下の○ですけれども、特区制度におきましては、知事から労働局長への指示権が盛り込まれておりましたけれども、埼玉におきましては、知事からの指示というのはなかったんですけれども、指示権を背景に現場での調整が円滑に進んでいるとの評価もあるということで、この指示権のような仕組みを全国に広げていくべきではないかという報告書になってございます。

この報告書を受けまして、職業安定法と雇用対策法の改正が行われることになりまして、今年の3月に、第6次地方分権一括法案が国会に提出をされ、5月に成立し、8月20日から施行されるという流れになってございます。

この法律の内容につきましては、5ページに資料がございますけれども、2つ柱がございます。1つは地方版ハローワークの創設でございます。こちらは、地方公共団体が無料職業紹介を行う場合に、これまでは国への届出が必要だったわけですけれども、それを廃止するとともに、国の規制や監督も廃止をするという内容になっております。

それから、もう1つが、特区に関係するほうでございまして、ポツが2つございますけれども、上のほうで、国と自治体が協定を締結をしたり、あるいは同一施設で施策を一体的に実施するなどにより、雇用施策の実施に当たって相互に連携協力するということが法律に明記されております。

それから、もう1つは労働者の職業安定のために必要な措置の実施につきまして、地方公共団体の長から厚生労働大臣に要請を行うというスキームが、法律上設けられております。

こういった法改正は、先ほどもご説明申し上げましたけれども、特区制度をはじめといたしまして、自治体と国の連携による取り組みが効果的であったということを踏まえて行われたものです。労働局といたしましても、今後さらに県それから市町村との連携を深めまして、県民へのサービスの向上に努めていきたいと考えてございます。

労働局からのご説明は以上でございます。

○会長 ありがとうございます。続きまして、埼玉県から説明をお願いいたします。

○埼玉県 埼玉県産業労働部就業支援課長の三宅でございます。委員の皆様方には、この特区制度の実施に当たりまして、多大なるご理解、ご協力を賜り、この場をお借りしまして深く御礼申し上げます。どうもありがとうございます。では、座って説明をさせていただきます。

お手元の資料の「ハローワーク浦和・就業支援サテライトにおける利用者アンケートの概要」につきまして、ご説明を申し上げます。

どのように実施されているかということにつきましてですが、まず毎月第2週目の6日間、

月曜日～土曜日までの間、新規でサテライトをご利用された方に対しまして、登録の際にアンケート用紙を直接お渡しし、回収箱に投函していただくというようなスタイルで実施しております。平成27年度は、新規のご登録が9,420人、調査の対象になったのが2,456人で、回答が1,996人から頂戴しております。

この集計の方法ですが、利用したコーナーごとに、サービスの内容や職員の対応について、それぞれ4つ選択肢がございまして、「満足」「やや満足」「やや不満」「不満」と、この4段階でお尋ねをいたしまして、「満足」と「やや満足」とご回答いただいた割合を満足度として集計しております。年間の満足度については、各月の満足度を平均して出しております。

アンケートの結果でございますが、開始から順々にそのような棒グラフの状況になってございまして、おかげさまをもちまして、ご利用の方にはご評価いただいていると思っております。平成27年度については、右側の円グラフですけれども、サービス内容、職員の対応ともに、98.2%、98.3%というようなことでデータが出ております。ちなみに、この職員の対応のほうの98.3%は、下のグラフを足すと少し合わないんですけれども、端数処理の関係とご理解いただきたいと思います。

では、実際にどのようなアンケート内容かというのが次のページにございますが、左側にありますのがアンケート用紙の内容でございまして、「今までにハローワークや県の就業支援施設を利用したことがありますか」と。あります／ありませんというのを選択していただき、「サテライトのサービス内容について伺います」と。このサービス内容について伺っている部分が、先ほどのサービス内容についての満足度をはかっているものでございます。3番目の「受付やコーナーの職員の対応はいかがでしたか」というのが職員の対応について伺っている部分でございます。また、「サテライトをまた利用したいと思いますか」ということと、あと自由にご意見・ご要望をご記入いただくというような体裁のアンケート用紙になっております。

主な意見としましては、おおむね好評をいただいております。親切、丁寧、笑顔がよかったというようなお話や、就職活動に役立つ情報や資料が手に入る情報源として非常に有効だったと、このようなご意見を頂戴しております。また、ご要望としまして具体的に、セミナーに申し込んだけど満員だったので申し込みの開始日時を早目に告知してほしいというようなことに対しまして、ホームページで申し込み開始日時を告知するよういたしましたり、また2階の入り口から3階のサテライトまでの経路が少しわかりにくいということでご意見をいただきましたので、経路図を改善しまして、壁に掲出をし直したというようなことで、ご要望に対してはできる限り反映させてまいっているところでございます。

簡単でございますが、以上でご説明とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○会長 どうもありがとうございました。それでは、ハローワーク特区（ハローワーク浦和・就業支援サテライト）の評価等につきまして、ご意見・ご質問等ございましたら、お願いいたします。どうぞ、佐藤委員。

○佐藤委員 資料の3ページに、ハローワーク、今回のサテライトの実績が出ています。このサテライトの実績と、例えば浦和のハローワークでも結構ですが、県内の他のハローワークと実績を比べた場合に、何か違いがあるのか、サテライトに何か特徴点があるのか、それを教えていただければと思います。

それから、もう1点は、法律が変わってということですから、職業紹介をこれから県がどうされるのかわかりませんが、こういう評価が出ていることを考えると、単純に特区が終わったから連携をやめるという事ではないと思いますが、多分主導権は県にあると思いますが、来年度以降、この体制なりを含めて、今、県がどのようにお考えなのか。お答えいただければ、よろしく申し上げます。

○会長 では、まず初めに労働局のほうからでしょうか。お願いします。

○職業安定部長 サテライトの特徴的な動きということでございますけれども、基本的には労働局全体と同じような動きになっておりまして、新規求職申込者数ですけれども、例えば平成26年度から平成27年度にかけて、局全体ですと大体6%減少ぐらいになっております。それから、サテライトで見ますと6.1%減少ということで、同じような減り方ということになってございます。

就職件数につきましては、労働局のほうは4.3%減、サテライトが△6.4%、若干減り幅は大きいですが、基本的には同じような動きで推移しているのではないかとこのように思っております。サテライトの労働局全体に占める業務の多さといいますか、シェアというのは引き続き同じぐらいの割合で多くの方に利用させていただいているのではないかと考えてございます。

それから、2点目の今後どうなるかというふうなお話ですけれども、労働局といたしましては、就業支援サテライトは、最初はアクションプランに基づきましてハローワークの地方移管の可能性を検証するために試行的に設置されたもので、先ほどご説明いたしましたとおり、地方分権改革有識者会議で検討が昨年行われまして、一応検証という役割としては終わったということになるかと思いますが、少なくとも今年度につきましては、1年分、国も県も予算をとってありますので、運用を継続していくことになるかと思っております。来年度以降は、未定という

ことでありますけれども、地方分権改革有識者会議での検証結果は連携が高い効果を示したというふうなことでありましたし、今、就業支援サテライトが県民に定着しているというふうな状況もございます。労働局としては、先ほどお話しいただいたように、埼玉県さんの意向を最大限尊重しながら今後進めていきたいと考えてございます。

○会長 では、今後について、埼玉県からのご回答をお願いいたします。

○埼玉県 正式には、来年度予算に向けての検討の中で詰めていく話になりますが、担当課といたしましては、多くの県民の方々にご利用いただいておりますし、知名度も上がってきているところかと思っておりますので、ぜひ労働局様のほうとの連携をしながら、事業として続けてまいりたいと考えております。

○会長 佐藤委員、よろしいでしょうか。

○佐藤委員 はい。

○会長 それでは、ほかに何かご質問ございませんでしょうか。川上委員、どうぞ。

○川上委員 教えてもらいたいのが、資料4ページの、報告書の中で、連携による取り組みの効果があつたということを書いているんですけども、そういうのは具体的にどういうものがあつたのか、報告書の中には何も触れられていないので、もしわかれば、その辺を教えてくださいたいのですが。

○会長 はい。

○職業安定部長 有識者会議の報告書自体は大変短いものでありまして、関係部分はここに抜粋しているものに限られております。ただ、有識者会議の方々には就業支援サテライトのほうに視察も来ていただいたりした上でございますけれども、報告書にはないんですけども、県や我々が考えている効果、どんな連携効果があつたかということにつきましては、2つぐらいあるかと考えております。1つは就業支援サテライトは、県のコーナーと国のコーナーがございますけれども、県のコーナーではカウンセリングやセミナー、それから国のコーナーでは職業紹介ということで、より手厚い支援、自己分析ですとか面接対策ですとかキャリアカウンセリングといったところから就職までの一貫した支援が、県と国が連携することによって行えた、支援が強化されたというのが1点ではないかと考えております。

もう1点は、こういった施設を利用する方を呼び起こす効果がかなりあつたのではないかと、いうふうに考えてございまして、県のほうでセミナーをかなりたくさんやっていたいておりますし、場所がそもそも駅前ということで大変便利なところにありますので、ふだんハローワークにあまり来られなかったような方たちを呼び寄せて就職につなげたというふうな点があつ

たのではないかと考えてございます。

○会長 埼玉県からは何かございますか。

○埼玉県 では、補足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で実施したものに加えて、県内の市町村においても、やはり職業紹介であったりとか、ハローワークに関して非常に関心が高まったというふうに思っております。と申しますのも、県内では9の市と町でハローワークさんとの一体的実施の事業を実施しております、他の都道府県に比べて非常に活発に連携が深まっているというふうに思っております。また、国のほうで平成26年9月からハローワークの求人情報の提供というのが行われておりまして、このオンライン提供についても県内の市町村で取り入れるところが増えてきておりまして、積極的に一人親家庭であったりとか、生活困窮者の自立支援などに役立てたいというような市町村が増えてきておりますので、そういった点においても県と国のほうで連携を深めていった成果として言えるのではないかと考えています。

○会長 川上委員、よろしいでしょうか。

○川上委員 はい。

○会長 それでは、ほかに。どうぞ、野本委員。

○野本委員 こうした施策を推進していくという観点から、ご発言しにくい部分もあるかもしれないと思うんですが、この3年の取組の経験を通じて、逆にまだまだこういう点が不十分だったのではないかとか、改善が必要だったのではないかとか、多分職員の方が一番それを実感されていると思うんですけれども、その辺、率直なところ、どんなご意見が職場の中から出ているのかみたいなおところをお聞かせいただければと思います。

○埼玉県 率直に申し上げまして、開設した当初は、やはりお互い少しずつ文化の違う中の組織で一緒にやっていくということもありましたので、少し調整に思いのほか時間がかかるというような部分があったというふうに認識しております。また、そういったことについては、埼玉の場合は、サテライトの実施に当たって人事交流もさせていただいておりまして、私どもの職員を国のほうに送り、また国のほうの職員の方も就業支援課のほうに来ていただきというようなことで、少しずつではありましたが、着実に交流を進めることによって、そういった意思疎通というのがうまくいくようになってきたと思っております。ただ、冒頭申し上げたように、当初はなかなか時間がかかったりしたこともございました。そういったことに関しては、埼玉県は非常に埼玉労働局様と一緒に連携がよくできたなというふうに、ちょっと自画自賛ではありますけれども、感じております。

また、これは埼玉労働局のということではないんですけれども、地方といたしましては、ハローワークさんの求人情報が今、希望の自治体にはオンライン提供されているんですけれども、これが徐々に提供される情報は増えてはきているんですが、やはり国のほうのものを100としますと、自治体に来る部分が70～80%ぐらいとなっております、これは求人を出す企業さんのご要望なので、出さないと判断されてしまえば、それまでなので、やむを得ない部分はあると思うんですけれども、自治体としてもできるだけ多くの方にきちんと職業のご案内ができるとういなと思っておりますので、これは全国どの自治体もハローワークの求人情報をさらに精度を上げてご提供いただければというふうに思っているというところでございます。

○会長 労働局のほうは何か補足ありますでしょうか。

○職業安定部長 県と国との連携につきましては、今、三宅課長からございましたように、大分進んできているなど考えてございまして、これはおそらく、この先何年もやっていく中でどんどんさらに深まっていくと考えております。あとは、課題としましては、連携の課題というよりは、その時々、正社員の就職ですとか介護人材の確保ですとか、そういった個別の課題に、連携してどのように対応していくかということ、その時その時で検討していくことになるんじゃないかなというふうに考えます。

○会長 野本委員、よろしいでしょうか。

○野本委員 はい。

○会長 ありがとうございます。何かご質問ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、ハローワーク特区の件につきましては、労働局・埼玉県から説明等をいただきましたが、ほかにご質問がないようでございましたら、これで議題（1）は終了させていただきます。

ここで、埼玉県産業労働部の三宅就業支援課長が退出されます。

○埼玉県 どうもありがとうございました。

（埼玉県退室）

○会長 引き続き、議題（2）の平成27年度における公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価等について、それから（3）の働き方改革、女性の活躍推進、育児・介護休業法の改正等について、最後に（4）労働災害防止と長時間労働是正対策について、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、引き続きご説明をさせていただきます。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組ということで、資料はNo.4ー

1 からNo.4 - 3 までです。

まず資料No.4 - 1 をごらんいただきたいと思いますが、この「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」。こちらは、我々は「ハローワークの総合評価」というふうな呼び方をしておりますけれども、平成27年度、昨年度から実施しております。

ハローワークにつきましては、平成26年度までもP D C Aサイクルによる目標管理を行ってまいりましたけれども、これを平成27年度から大幅に拡充したところでございます。具体的には、2ページ以降をごらんいただきたいと思います。

まず2ページですけれども、平成26年度までも就職率の目標値などを設定し、P D C A管理をやってまいりましたけれども、平成27年度から拡充をいたしまして、まず1つには、目標管理の対象とする項目数、指標の数を増やしてございます。左の箱で、(1)、(2)とありますけれども、こちらはハローワークの基本的な就職件数ですとか充足件数といった指標になりますけれども、こちらに加えまして右のほうの箱の右上の「(1) 所重点指標による評価」というところでございますけれども、それぞれのハローワークが重点的にそれぞれ地域の情勢などを考えて取り組むべきだと考える項目を選択をいたしまして、それについて目標設定をして取り組むというふうなことを平成27年度から始めております。例えば、障害者の就職件数ですとか正社員求人数、生活保護受給者の就職件数、それから、例えば福祉人材の就職件数といったようなことを項目として設定するようにしております。

それから、もう1点目が右下の(2)の箱ですけれども、「所重点項目に対する評価」ということで、ハローワークのほうで業務の質ですとか職員の資質向上のための取組みを行っているかどうかということをはかる指標の追加をしております。例えば、そこにごございますように、職員による事業所訪問は実施されているかどうか、求職者担当制を行っているか、職員にキャリア・コンサルティング資格取得のための研修などを受講させているか等々といったようなことを所重点項目ということで設定しております。

そこで、次の3ページをごらんいただきたいと思いますが、そういったことで項目を設定したものの評価の方法ということでございまして、ハローワークの業務の実施状況につきまして総合的な評価を行うということで、この評価ですけれども、年度ごとに就職件数などの指標の目標に対する達成率をまずポイント、点数化をいたします。それから、2ページの右下の箱にごございました業務の質の向上のための取組の実施状況についても点数化、ポイント化して、それを合計いたしまして、ハローワーク全体としてポイントをつけることにより、ハローワーク全体としてどのように実績を上げて、どのように取り組んだかということが数字でわか

るようにしたところでございます。

ハローワークごとにポイントがつきますので、これを全国のハローワークで同程度の規模のハローワークでグループにしまして、その中で、あるハローワークがどういった状態にあるかというのを明確化をいたしまして、各ハローワークが年度内にどんなことに取り組んできたか、それから今後どうやって改善していくかということを取りまとめるというふうな仕組みになってございます。

この取りまとめですけれども、各ハローワークごとに行っておりまして、それは具体的には資料No.4-2をごらんいただきたいと思っておりますけれども、例えば、一番上にごございますのが、ハローワーク川口のもので、この就職支援業務報告というもので、これが15所、15ハローワーク分ございますけれども、例えば川口のものを見ていただきますと、特に重点的に取り組んだ事項、それからサービス改善・業務改善を図った事項、今後のサービス・業務改善の取組、それから、その他業務運営についての分析等ということで、所長が分析をしております。

主な取組をまとめたものが、最初の資料No.4-1のほうの4ページでございますけれども、そちらの表のほうにまとめてございます。左が主な目標で、右がその取組です。例えば、就職件数で言いますと、現在、雇用情勢が改善してきておりまして、ハローワークの状況といたしましては、求職者は減少していますが、就職がなかなか難しい方が増えているというような傾向にごございますので、取組の内容としては、きめ細かな就職支援ですとか個別支援といったような観点からの取組になっております。

それから、充足件数。求人を充足させる件数ですけれども、現在、人手不足ということで、いかに求職者に求人について関心を持ってもらうかというふうな観点からの取組が中心になってございます。例えば、求人票の記載内容の充実ですとか、あるいは事業所の写真などを掲載して応募をさせていただこうというふうな取組がメインになっております。

それから、雇用保険受給者の早期再就職件数をいかに増やしていくかということですが、こちらは雇用保険受給者の再就職意欲をいかに喚起をして、いかにハローワークを使っていただくかという観点からの取り組みになっております。

それから、生活保護受給者の就職件数につきましては、自治体との連携が欠かせませんので、自治体との連携の強化。障害者につきましては、事業主に対するきめ細かな支援・指導といった内容。正社員就職につきましては、正社員求人の確保ですとか、正社員限定面接会による正社員就職の促進。それから新卒時に正社員就職していただきたいということで、そういったところの支援になっております。

介護・看護などの福祉人材の就職件数につきましては、求職者の方、こちらは経験者の方、未経験者の方、両方ともですけれども、求職者の方に対していかに求人についてPRするかということで、福祉事業所の見学と面接会を合わせたツアー面接会の開催等に取り組んできたところでございます。

この総合評価ですけれども、先ほど申し上げましたように、ハローワークごとにポイントをつけますけれども、これで4段階の評価をすることになってございます。例えば、資料No.4-2の川口所のものですけれども、1枚おめくりいただきますと、一番上に「総合評価」という箱がございまして、そこに「標準的な成果」というふうに書かれております。この評価は、ポイントに基づいて本省のほうから示されるわけですけれども、4段階に分かれておまして、「非常に良好な成果」というのが一番いい評価でして、次が「良好な成果」、次が「標準的な成果」、それから「成果向上のため計画的な取組が必要」という4段階になっております。埼玉県内15カ所のハローワークがございまして、良好な成果となったところが5カ所ございました。「標準的な成果」というところが9カ所、「成果向上のため計画的な取組が必要」となったハローワークが1カ所というふうなことになってございます。

この総合評価ですけれども、平成27年度から始まりましてけれども、本年度、それから来年度以降も継続をしていくこととしておまして、本年度の各指標ですとか、あるいはハローワークごとの取り組みにつきましては、資料No.4-3がございまして、こちらまたハローワークごとに15カ所分ございまして、それぞれの指標につきまして、目標値と、それからそのハローワークで取り組む内容について書いてございます。資料No.4-1の5ページ、6ページに、その数字だけをまとめた表をつけさせていただいております。

この総合評価ですけれども、目的といたしましては、ハローワークの業務改善、機能強化ということでございますので、平成28年度も、この平成27年度の結果を踏まえ取り組んでまいります。平成28年度の目標の達成に向けて取り組んでいきたいというふうに考えてございます。

ご説明は以上でございます。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の布川でございます。雇用環境・均等室からは3点、1点目が働き方改革、2点目が女性の活躍推進、そして3点目が仕事と育児・介護の両立支援対策について説明申し上げます。

資料についてでございますが、後ろのほうの黄色い冊子の前に1枚、参考資料の目次がございますが、その中のNo.3、雇用環境・均等室関係が、資料No.3-1から資料No.3-9ま

でございますが、これを使って説明させていただきます。

まず、働き方改革についてでございます。昨年度まで、雇用均等室では企業で働く女性の活躍の推進、それから男女労働者の仕事と家庭の両立支援への取り組み促進などに取り組んでまいりましたが、働き方改革は、これらの課題を進める上での基本中の基本であると認識しております。そのため、長時間労働の抑制や、さまざまな休暇制度の利用促進、そのための業務の見直しなどの働き方の見直しが必要であることを、これまでも合わせて企業の方々に説明しつつ進めてきたところでございます。本年4月の労働局の組織再編により、この働き方改革が業務の所管が労働基準部から雇用環境・均等室に移管されましたので、今後はさらに力を入れて働き方改革への取組促進に向けて機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

例えば、資料No.3-1に3枚ほどチラシがございますが、機運の醸成を図るためのキャンペーンといたしまして、埼玉労働局独自の取組として、現在、「埼玉ゆう活応援キャンペーン」を展開しているところでございます。例えば2枚目のチラシにありますように、熊谷のうちわ祭とタイアップして実施したり、県内の飲食店の協賛を得まして、早い時間帯に入店されたお客様に対して、何らかのサービスをしていただくよう協賛を募って実施しているところでございます。今年度は、昨年度に引き続き、「COCOON」さんの飲食店と、それからその裏面にあります今年度初めて加わっていただきました「浦和飲食店コミュニティー」さんにご協力をいただいているところでございます。

また、年間を通じまして、労働局の幹部が企業を訪問して、企業トップへ直接働き方改革の働きかけを行うなどして、働き方改革への取組を促進していくということとしております。

そのほか、資料No.3-2にありますように、中小企業向けに働き方・休み方改善コンサルタントが局に非常勤職員としておるのですが、その方たちが企業を訪問し、労働時間等の見直しについてのアドバイスを行ったり、あるいは資料No.3-3でございますが、最低賃金ワン・ストップ無料相談事業。これは委託事業でございますけれども、この事業におきまして、最低賃金に関する相談だけではなくて、賃金、労働時間制度等の労務管理全般の相談ですとか、あるいは経営相談といったものに関しまして、専門家の無料派遣を行うなどして事業主への支援を実施しているところでございます。

次に、女性の活躍推進についてでございますが、女性活躍推進法により事業主に対して行動計画の策定・届出が、301人以上の企業にこの4月1日から義務づけられたところでございます。資料No.3-4をごらんいただきたいのですが、埼玉労働局管内では、義務企業の届出率は5月中に100%と、全社届出をしていただきました。

そして、資料No.3-5にありますように、女性活躍推進法に基づく優良企業として、現在10社、埼玉県はNo.17からNo.26ですが10社を「えるぼし」認定しております。認定数としては、東京、千葉、大阪に次いで、現在第4位となっております。同法の施行に伴う埼玉県の企業の反応を見ておりますと、埼玉の企業は、全国的にも女性活躍推進に対する意識が高いと感じているところでございます。今後は県や労使団体の皆様とも連携して、これらの取組が今は努力義務の対象であります中小企業に広がっていくよう働きかけを行っていくこととしております。

それから、3点目の仕事と育児・介護の両立支援対策についてでございますが、仕事と家庭の両立支援対策につきましては、資料No.3-8をごらんください。改正ポイントが8つ上げられておりますが、介護関連制度の充実に関するものが半分の4つを占めていることからわかりいただけることかと存じますけれども、今回の改正の重点は介護関係制度の充実でございます。これは団塊の世代が今後70歳代に入らる中で、その子供世代である団塊ジュニアの世代の労働者に介護負担を抱える方が増加することが見込まれるなどの背景がございます。施行日は、平成29年1月1日を予定しております。

資料No.3-7のチラシをごらんください。この改正を踏まえまして、埼玉の雇用環境・均等室におきましては、9月以降、説明会を開催し、この改正法の周知・徹底に努めることとしております。

また、最後に参考として付けさせていただきましたが、資料No.3-9は、次世代育成支援対策推進法に基づき、子育てとの両立支援によく取り組んでいる企業を認定した、いわゆる「くるみん認定」を取った企業をまとめた冊子でございます。これは各大学や短大、あるいは専門学校等にお配りして、子育てとの両立がしやすい、子育てに優しい企業として、学生さん達や一般求職者の方々に対して情報提供をするための冊子でございます。参考までにお付けいたしました。

私からは以上です。

○労働基準部長 続きまして私から労働基準部の関係業務のうち、労働災害防止対策と長時間労働是正対策について、簡単にご説明申し上げます。

お手元の続きの資料でございます。資料4-1をごらんいただきたいと思います。まず長時間労働の是正対策についてでございますが、この資料4-1、「法規制の執行強化」と表題がついておりますが、横長でございますが、昨今の長時間労働による過労死等の問題、あるいは働き方改革による労働生産性の向上等の観点から、労働基準部といたしましては、事業所に対す

る長時間労働の監督指導の強化を図っていくというものでございます。この資料の（１）にお示ししているとおりでございますが、監督指導の対象事業場を現状の月１００時間超の残業が疑われる事業場から、月８０時間超に拡大するものでございます。

また、（１）の２つ目の○にお示しておりますが、監督指導・捜査体制の強化をうたっております。今年４月から各労働局に過重労働特別監督監理官というものが配属されておまして、長時間労働の監督指導の調整等を行っているという状況でございます。

さらに、（２）にお示しておりますが、取引慣行の見直しを通じまして、トラック運送業における手待ち時間の削減でありますとか、ＩＴ企業での短い納期発注の改善など、長時間労働の原因となり得る企業間の取引環境・取引条件の改善に向け、業界や関係省庁と連携して取り組むということにしております。

簡単ですが、このページにつきましては以上でございます。

次に、労働災害の発生状況についてご説明いたします。資料４－２をごらんいただきたいと思います。現在、埼玉労働局におきましては、平成２５年から平成２９年までの５年間を計画期間といたしました第１２次埼玉労働災害防止計画を推進しているところでございますが、本年は計画の４年目ということになります。今年の１月から６月末まで、ちょうど半年分の埼玉県内の労働災害発生状況を先日まとめましたのでご説明したいと思います。

資料４－２の上段の表でございますが、休業４日以上死傷災害の発生状況を、業種別・監督署別に示したものでございます。この表の一番右隅に示しておりますが、平成２８年６月末現在の県内の死傷者数は、２，１３９人、前年同期と比べまして１９人、率にして０．９％の減少となっております。

業種別に見ますと、同じページの左下の円グラフでございますが、工業的業種では製造業が５２５人、陸上貨物運送事業が４２３人、建設業が２０３人となっております。対前年比で見ますと、陸上貨物運送事業が約３％増加しておりますけれども、逆に製造業、建設業は減少しております。特に建設業の減少が対前年比で２１％と顕著な傾向となっている状況でございます。

それから非工業的業種でございますが、小売業が２０６人、対前年比約９％減少、社会福祉施設が１０９人で対前年比で約１５％の増加、飲食店が８９人で、同じく約２５％の増加という状況でございます。

事故の型別でございますが、右下の円グラフになりますけれども、転倒が４９１人、動作の反動・無理な動作が３１９人、墜落・連絡が３１４人、はままれ・巻き込まれが２９２人とな

っております。このうち対前年比では、転倒と動作の反動・無理な動作が増加しております。逆に墜落・転落とはさまれ・巻き込まれは減少しているという状況でございます。

次に死亡災害の状況でございますけれども、資料4-3をごらんいただきたいと思います。ページの上の表に示しております、ちょっと見づらくて恐縮でございますが、業種別累計の表の平成28年の欄、この全産業に示しておりますけれども、死亡者数は6月末で17人となっております。前年同期よりも3人増加という状況でございます。左下の円グラフに業種別の死亡者数を示しておりますけれども、製造業6人、対前年比で4人の増加、建設業が3人で、対前年比で4人の減少、陸上貨物運送事業が3人で、1人の増加となっております。特徴的には、陸上貨物運送事業での3人の発生は、全てフォークリフト作業中の災害というふうになっております。

右下の円グラフでは、事故の型別を示しておりますけれども、墜落・転落5人、激突され3人、はさまれ・巻き込まれ、飛来・落下がそれぞれ2人となっております。なお、直近の状況でございますけれども、死亡災害は7月末現在で、19人となっております。対前年比では同数でございます。増加率±ゼロという状況でございます。

以上、平成28年の中間地点であります6月末の労働災害発生状況を説明いたしましたけれども、埼玉労働局といたしましては、直近の災害発生状況を速やかに分析いたしまして、これに的確に対応した対策を実施するというようにしております。現在、重点対策といたしまして、第3次産業については安全教育でありますとか、4S・KY活動、リスクアセスメントの導入等の指導を行っております。陸上貨物運送事業、建設業につきましては、労働災害防止のためのセミナーやパトロールの実施を業界団体と協力するというようにしております。また、全業種横断的には、転倒災害防止の対策を推進するというようにしております。

資料4-4には、ご参考までに埼玉県労働災害防止計画の目標をお示ししております。

簡単ですが、私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。それでは、ただいま各部・室からご説明いただきましたので、それに対するご意見、ご質問等ございましたら、お願いいたします。根岸委員、どうぞ。

○根岸委員 資料No.3-2と3-3についての質問でございます。

働き方・休み方改善コンサルタント活用のご案内と、それから最低賃金のワン・ストップ無料相談というチラシがございますけれども、それぞれの利用件数といったものというのは今、例えばどのくらいあるのかというのはおわかりになっておりますか。手元のほうで。

○雇用環境・均等室監理官 申しわけございません。今まだ集計がなされておられませんので、

件数的なものはちょっとお答えできないのですが、ただ、働き方・休み方改善コンサルタントにつきましては、毎月依頼があったところに行かせていただいたり、あるいはこちらから選ばせていただいたところにコンサルタントに行かせていただいております。また、最低賃金のワン・ストップ無料相談につきましては、これは実はサービスが始まったのが6月からということでございまして、まだちょっと集計をしてございませぬ。申しわけございませぬ。

○根岸委員 結構です。ただ、基本的には最低賃金ワン・ストップって、これは今年始めただけでなく、前からやっていたらっしゃいますよね。例えば、その中でどんな相談があつて、場合によってはどんなアドバイスが効果があつたのかとか、中小企業に喜ばれたとかというような成功事例というものを、また機会を見てご報告いただければなと。

それから、働き方改革のところについては、今、政府のほうの大きな目玉の1つとして進めていらっしゃいます。具体的に幾つか、「企業が抱えるこんな悩み、コンサルタントにお気軽にお尋ねください」というふうにありますけれども、例えばどんなところを取組んでいるのかと。コンサルタントを利用して、案内をして、実績が上がつたというものをさらに広げていくということがすごく重要なポイントだというふうに思いますので、あわせてそういったものを労働局のほうから情宣をするとか、あるいは経済団体のセミナーに来ていただいて、そういった、こうこうこういう事例があつたというような、どちらかという働き方改革については、朝出勤するとか、そういった企業が結構多くて、昨年度も県内のいろいろな企業が出ていますけれども、ざっと見ても、すごいなというのはあまりないなというふうに思つてますので、そういった中であつて、何か光るような、こんな取組をしているというところがあれば、ぜひ、今回のこの場というよりも、集約した段階で、ぜひ経済団体のほうに通知をいただいて、傘下の企業のほうにもお示しをしたいと思つてますので、ぜひご検討いただければと思いますので、よろしくお願ひいたします。

○会長 どうもありがとうございました。ほかにご質問やご意見。近藤委員、どうぞ。

○近藤委員 すみませぬ。資料4-3の死亡災害のところの資料なんですけれども、件数がこれだけ出ているということで、経験年数であつたり年齢であつたり、傾向というのは何か出ているものってあるんですか。

○労働基準部長 年齢別とか経験年数別につきましては、現在手元にございませぬ。ちょっとまだ分析し尽くしてないんですけれども、特段目新しい傾向という形は出てこないと思ひます。ただ、高齢者が多くなつているというのは、最近多いということで、先ほどのフォークリフトとか建設業の関係での直近の事故が多かつた段階では、60歳代とか50歳代が多いというこ

とで、現場のほうに気をつけていただきたいというようなチラシ等をつくっております。

○会長 よろしいでしょうか。

○近藤委員 はい。

○会長 それでは、ほかにございませんでしょうか。どうぞ、佐藤委員。

○佐藤委員 介護の関係ですけれども、これは、厚生労働省と言っても、多分労働行政ではなくて、厚生行政分野の関係になってしまうとは思いますが、今回の資料3-8で、育児・介護休業法が改正されますということで、その改正のポイントを記載されたものがパンフレットでつくられています。当然、この改正についても、年間約10万人と言われている介護なり看護なりでの離職、こういったものを減らすということを含めて、こういう改正がされたというふうに認識をしていますけれども、40歳で介護保険に加入をする。加入と言っても別に何を書くわけではないですから、40歳になると給料から引かれる。要は健康保険と合わせてということだと思いますが、ただ、自分の記憶の中でも、保険料が引かれるようになった段階で、介護保険ってこういう制度ですよというような、例えば、もし自分の親の介護が必要になったときに、まずどういったことをしなければいけないのか、どこへ行って相談をするべきなのかということも多分加入のときに、何のリーフレットなりパンフレットと言っているか、1枚物すら多分見てないと思うんですね。

もし配られたとしても、見てない、関心がなかったということだけなのかもしれませんが、やはり早い時期から介護保険の制度というものを少しでも理解をして、ほんとうに介護に直面をしたときに、まずどこに行ったらいいのか、どういう相談をそこなら受けられるのか。そういうものを、細かくでなくていいと思います。まず一次対応としてどうなのかということがわかるようなものを今後つくって行って、例えば、企業と労働組合を含めて、連携をさせていいただきながら、やはりその企業の中でしっかりと40歳のときに配って周知をしていくということがこれから必要なのかなと思うので、もし労働局さんで、これについては所管ではないということであれば、ぜひ本省のほうにお伝えをいただければと思いますので、要望として意見させていただきたいと思います。

以上です。

○会長 ご要望ですが、何かコメント等ございますでしょうか。

○雇用環境・均等室長 どうもありがとうございます。今の点につきましては、介護が必要になったときの相談窓口を設けるということで、これから改正法の説明が始まるのですが、そういった対応を企業にも40歳になって、介護保険の保険料を支払い始めるタイミングなのか、

それとも介護についての何らかの制度を労働者から申請された時なのか、そこは多分、個々の企業でまちまちだと思うのですが、私どもは改正法の説明会の中で、そういったことにつきましても、どんな介護サービスがあるのかとか、あるいは介護保険とはどういうものなのかというようなことを社員に説明してあげてほしいということを企業に訴えていこうと思っております。

○佐藤委員 例えば、この資料3-8のパフレットを見ても、一番最初に介護休業の分割取得で、今まで通算93日まで、原則1回に限るというものが、93日まで3回を上限として、分割できるようになりますよと。ただ、そもそもが、この93日をどう捉えるのかということです。国からすれば、この制度の93日は、決してここで、この93日で介護をするわけではなく、93日間で介護のための準備をするということを国が求めている、ところが、多くの方たちが、この93日間で介護をする日数だと勘違いをされているのがかなりあると思うんです。だから、何かがあったときに地域包括支援センターに行って、まず相談をするのか。制度を受けるためには、介護の認定を受けなければいけないよね。そのためにはどうしたらいいのということを含めて、多分知らない労働者がというか、知っている労働者のほうが少ないと思うので、まずその段階から、お金を払っている、悪く言えば引かれるという状態の中で、まずここをしっかりと意識をさせるということが今後は必要なのかなと思いますので、ぜひお願いできればと思います。

○雇用環境・均等室長 ありがとうございます。佐藤委員のおっしゃるとおりでございます、その点は私たちも問題意識を持っております。介護休業制度の利用率が育児休業に比べて大変低い、3.2%しかないという現実がございます、それは今、佐藤委員がおっしゃったとおり、介護休業は介護をするための休業だと誤解されている方たちが多いために、最後までとっておこうとして取りそびれてしまうことが多いからと聞いております。そのようなことがないように、介護休業というのはこれから長く続く介護の準備期間であるということを誤解がないようにきちんと説明の中で訴えていこうと思っております。

○会長 どうもありがとうございました。そのほか、ご質問や、またご意見ございませんでしょうか。小林委員、どうぞ。

○小林委員 ハローワークのマッチングの機能について、若干お聞きしたいんですけども、この中にある目標設定をされている部分なんですけれども、具体的に目標というのはどうやって設定をされているのかということと、もう1点は、今回の説明の中にありました評価の中に、職員の課や質の向上とかありましたと思うんですが、そういうところに対しての数値目標とか

何か目標みたいなものが、要は業務上の目標というのは出ていましたけれども、実際の職員さんの資質であったり、そういうところの目標であったり評価というのは考慮されているものが全く資料として出ていないので、実際にはそういうところはどのようにやっているのかということをお聞きしたいんですが。

○職業安定部長 はい。目標値についてですけれども、まず各労働局ごとの全体の1年間の目標値というのが本省のほうから示されております。例えば就職件数ですと、1年間で5万6,345件ですといったことで本省から示されます。こちらは単に昨年度の、例えば何パーセント増といったものではありませんで、景気の動向を踏まえて求職者数も今後減っていくだろうということも考慮した上で数字が決められてまいります。それを受けまして、各労働局のほうでハローワークごとにどれぐらいの目標設定をするかということをお年の実績なども踏まえて、話し合っただめていくというふうなやり方をしております。

それから、もう1点は、取組のほうでいろいろございますけれども、実は細かくいろいろ決まっております、例えば事業所訪問ですと全職員が回るとか、あるいは項目によっては所で目標値を決めて、それをクリアするというのが目標になっておまして、例えば事業所情報、写真などを収集するという項目もあるんですけれども、そちらは各所ごとで、今年は何件収集するというふうなものを設定しまして、それで目標を達成した／達成しないというふうなことにしております。

○会長 よろしいでしょうか。

○小林委員 今言われたのはわかるんですけれども、その辺の情報というのは、ここには出てこないものなんですか。

○職業安定部長 そうですね。本日おつけした資料にはございません。本日、概要だけをお示ししておりますので、各ハローワークレベルでは決まっておるんですけれども、本日の資料にはつけていないということでございます。

○会長 よろしいでしょうか。

○小林委員 はい。

○会長 そのほか何かご質問ございませんでしょうか。栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 すみません、私、災害の死亡事故とか、労災の内容、フォークリフトが多たって、今日初めて知ったんです。メルマガを見ていても、もしよければ、こういう労働災害が発生しましたよ、皆さん、気をつけてくださいというのを1つ教えていただくと、うちの社内はどうなんだろうという質問も、私から見ると言えるなど。うちもフォークリフトがあつて、うち

のフォークリフトはどうなっているんだろうと、すごく今、疑問に思いながら聞いていたんですよ。一番多いんですかというのを、ちょっと初めて知った状態なので、ぜひ何か我々に伝わるような、せっかくメルマガでいろいろなことを書いてあって、私は労災の項目に引っかかったことがないような気がしているので、もし教えていただけると社内のほうに振り返りができるなと思ったので、できたらお願いしたいと思いました。

○労働基準部長 ありがとうございます。まさしくおっしゃるとおりでございます、今年の4月から、先ほどの17人、19人の方が亡くなっておりますが、その都度、私どものほうで災害発生状況を分析いたしまして、リーフレットをつくっております、それを各署、それからあとホームページに出しております。その辺のフィードバックが一番大事だということで、この4月からやらせていただいている状況ではございます。なるべく広報して見ていただけるようにしたいと思いますので、またよろしくお願ひしたいと思います。

○栗田委員 ぜひつけてください。ホームページを見にきなさいというのは、できるだけ避けていただいて、見てくださいねという案内を1ついただけると助かります。

○会長 では、ご要望ということで承っておきます。ほかにございませんでしょうか。よろしいですか。

では、そろそろ時間になっておりますので、活発なご発言をいただきまして、ありがとうございます。時間ですので、この(2)、(3)、(4)の議題につきまして質疑を終了したいと思います。

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るように審議会として要望いたします。

以上をもちまして、本日の審議が全て終了いたしました。委員の皆さんには、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 事務局から連絡させていただきます。

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の方には、後日、本審議会の議事録へご署名をいただきにお伺いさせていただきますのでよろしくお願い申し上げます。

また、本審議会の議事録にご署名をいただいた後につきましては、当局のホームページに掲載することとしますので、念のためお知らせ申し上げます。

最後に、事務的なお願いで恐縮でございますが、マイナンバー制度の施行によりまして、委

員手当の支給に際し、委員の皆様のマイナンバーを収集させていただくことになっております。誠にお手数をおかけしますが、未届けの委員の方には事務局からご連絡を申し上げますので、ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

以上、ご連絡申し上げます。

なお、平成28年度第2回審議会につきましては、例年どおり11月下旬から12月上旬を目途に開催を予定してございます。後日、事務局から日程調整のご連絡をさせていただきますので、よろしくお願い申し上げます。

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、ほんとうに真夏の暑い中、またお忙しい中、審議会にご参集をいただき、ありがとうございます。例年、この時期にはあまりやっていないんですけれども、重要な報告事項がございましたので、お集まりいただき、ご熱心なご議論をいただいたことに感謝を申し上げます。本日いただきましたご意見につきましては、今後の埼玉労働局の行政運営を行うに当たり参考とさせていただきます、よりより行政運営に努めてまいりたいと思いますので、引き続きのご指導方、よろしくお願い申し上げます。

また、事務局から申し上げたとおり、次回は11月から12月を目途に開催を予定しておりますので、その際は、ご出席を賜りますようお願いを申し上げまして、御礼の挨拶と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。

○雇用環境・均等室監理官 長時間にわたりまして、ご審議をいただきましてありがとうございます。

これもちまして、平成28年度第1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。

午後 2時58分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

議事録署名委員
