

平成28年度第2回
埼玉地方労働審議会

平成28年12月12日（月）

埼玉労働局雇用環境・均等室

午前 9時58分 開会

○雇用環境・均等室監理官 おはようございます。お待たせしました。ただいまより、平成28年度第2回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

開会に当たりまして、埼玉労働局長より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。

本日は、委員の皆様には、年末も迫り大変ご多忙な中、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重ねて御礼申し上げます。

本日の審議会では、まず議題（1）として、本年度上半期の労働局の取組状況及び下半期に向けた取組についてご説明申し上げ、ご質問、ご意見をいただくこととしております。また、議題（2）として、埼玉県革靴製造業最低工賃の改正決定について諮問申し上げ、審議をお願いしたいと考えております。

以上2つの議題を準備しておりますので、よろしく願いいたします。

審議の前に、せっかくの機会ですので、埼玉労働局の現状と課題などについて若干お話しさせていただきます。

まず県内の雇用失業情勢ですが、就業地別の求人倍率は、平成27年6月に1倍を超え、本年10月には1.30倍となりました。受理地別でも本年4月に1倍を超え、10月には1.10倍となっております。求人数の増加傾向、求職者数の減少傾向が続き、完全失業率も低水準で推移しています。現在の雇用情勢は、着実に改善が進んでいるとの判断であります。

他方、少子高齢化の進展に対しては、この問題に真正面から立ち向かうため、本年6月にニッポン一億総活躍プランが策定され、一億総活躍社会の実現に向けて各般の施策が進められております。

このような状況下で、埼玉労働局でも、皆様にご審議いただき策定をいたしました「平成28年度埼玉労働行政運営方針」に基づきまして、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、とのスローガンを掲げ、さまざまな施策を実施してまいりました。雇用の確保・安定に関しては、県内の人材確保を支援し、地域経済の活性化を図るため、昨年8月に策定したさいたま地元企業応援プランに基づき、地元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の一貫した支援に努めてまいりました。今後ともハローワークをご利用いただいた企業に満足いただけ

るように取り組むこととしております。また、非正規で働く方々への支援については、本年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、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を図るための取り組みを進めており、雇用の質の向上を図ってまいります。さらに新規学卒者については、調査結果によれば就職状況の改善が見られておりますが、既卒3年以内の方も含め、就職を希望する全ての学生・生徒が就職できるよう必要な対応を講じていくこととしております。

次に労働条件の確保・改善に関しては、大企業での過労自殺などが社会的に大きな注目を浴びておりますが、過労死等の防止、長時間労働の削減を最重点課題として取り組んでいます。1ヵ月80時間を超える残業を行う企業への監督指導をしっかりと行い、重大悪質な違反に対しては、司法処分を厳格に行ってまいります。また、過労死防止に向けた機運の醸成にも努めていくこととしております。最低賃金については、本年10月、最低賃金審議会の公労使全員一致の議決により、前年度から25円アップの時間額845円に改定されました。この改定額が、非正規で働く方々や学生アルバイトも含めて、全ての労働者に適切に支払われることが重要と考えております。9月30日には、経営者協会、連合埼玉とご一緒に、大宮駅前で周知活動のPRを行わせていただきましたが、今後、助成金制度の活用とあわせて一層の周知に努めるとともに、履行確保に向けた監督指導にも取り組むこととしております。また、安心して働くことのできる職場環境の整備として、労働災害防止は必須の課題であります。来年度は、埼玉第12次労働災害防止計画の最終年度になるということで、本年10月末の状況を見ますと、死亡災害、死傷災害ともに減少しておりますけれども、死傷災害の目標の達成が厳しい状況にあることから、死傷数の約半分を占める第三次産業に対しまして、それぞれの業種ごとにきめ細かい指導に努めていくこととしております。さらに施行後1年を経過したストレスチェック制度にも力を入れて取り組むこととしております。

働き方改革、女性の活躍推進等に関しては、企業への啓発、働きかけが重要と考えられることから、労使団体を通じた啓発・周知に加えまして、私をはじめとする労働局の幹部が直接企業を訪問し、取組事例の収集、また、さらなる取組への働きかけを行っているところであります。県がウーマノミクス対策として取り組んでいる女性の活躍推進については、女性活躍推進法に基づく行動計画の届け出やいわゆる「えるぼし認定」の取得などで、全国的にも埼玉労働局は誇れる実績を上げることができましたけれども、今後は、行動計画の実績をさらに中身を充実させていくほか、取り組みを中小企業へ広げていくといったことにも力を入れていきたいと考えております。なお一億総活躍プランで掲げる希望出生率1.8や介護離職ゼロの目標を実

現に資するよう、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法が改正されております。来年の1月から施行ということでございますので、その履行確保にも万全を期すこととしております。

以上、埼玉労働局の最近の取組の一端をご説明申し上げましたが、後ほど詳細について各部室長から説明申し上げますので、ぜひその中で忌憚のないご意見をお聞かせいただきたくお願い申し上げます。開催に当たってのご挨拶といたします。本日はよろしく願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

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、よろしく願いいたします。

初めに、本日の資料の確認をさせていただきます。お手元の資料、平成28年度第2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。その後、資料No.1からNo.9までございます。資料No.1は、埼玉地方労働審議会委員名簿、労災防止部会委員名簿、家内労働部会委員名簿となっております。また、資料No.2が、労働局の幹部職員名簿、資料No.3が、地方労働審議会令、資料No.4が、労働審議会運営規程でございます。そして、資料No.5が、労働審議会会議公開要綱、資料No.6が、埼玉労働局説明資料となっております。また、資料No.7、8は、それぞれ労働行政運営方針と運営方法のあらましの冊子となっております。そして、最後に資料No.9として、埼玉県革靴製造業最低工賃の改正決定についてという資料がございまして、最後に参考資料がございます。

以上、資料の確認でございます。なお、議題1の埼玉労働局労働行政の運営状況につきましては、委員の皆様には事前に資料をお送りしてございます。

資料に不足するものなどございましたら、お知らせいただければと思います。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。

会長よろしく願いいたします。

○会長 本日は、本年度の第2回目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、誠にありがとうございます。

最新の経済状況につきましては、ただいま局長よりお話がありましたが、11月25日発表の月例経済報告では、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います。また、雇用につきましては、完全失業率は3.0%と、約21年ぶりの低い水準で推移し、有効求人倍率も全国で1.04倍、埼玉県の就業地別で1.30倍と、バブル期に迫る勢いです。雇用情勢は着実に改善が進んでいます。

他方、生産年齢人口の減少が見込まれる中で、女性、高齢者の活躍推進や非正規で働く方々の処遇改善など、雇用面で取り組むべき課題はまだまだ多いように感じます。長時間労働の削減など、労働環境の整備に向けた取り組みも充実・強化が求められている状況と考えております。

さて、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と下半期の取り組み方針及び革靴製造業最低工賃の改正決定についてなどの説明をいただくことになっております。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申し上げますとともに、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。

○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2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

はじめに、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 本日の出席議員は、定数18名のうち17名でございます。欠席の委員は、公益代表の横山委員1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、ご了承をいただければと思います。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いたしましたが、傍聴の希望者はございませんでしたのでご報告させていただきます。

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、よろしくお願いいたします。

それでは、議題（1）の上半期埼玉労働局労働行政の運営状況について、事務局から説明をお願いします。

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。

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。本日はよろしく申し上げます。私からは、職業安定部の関係につきましてご説明をさせていただきます。座ってご説明をさせていただきます。

資料をおめくりいただきまして12ページをご覧くださいと思います。埼玉労働局の重点対策ということで、枠が4つございますが、左上のピンクのところ、全員参加の社会の実現を加速するためという枠のところ、主に職業安定部の関係でございます。こちらからご説明させていただきます。

まず13ページをご覧ください。求人・求職及び求人倍率の推移ということでございます。冒頭、局長からの挨拶の中でもありましたが、県内の雇用情勢は、リーマンショック以降、回復の動きが続いておりまして、雇用情勢の判断といたしましては、着実に改善が進んでいるという状況でございます。リーマンショック以降、求人が増加、それから求職者数が減少を続けておりまして、求人倍率が改善を続けているということでございます。直近の10月の有効求人倍率でございますが、就業地別でいいますと1.30倍、こちらは全国順位でいいますと37位ということになります。それから、受理地別で見ますと1.10倍ということで、こちらは全国順位でいいますと43位ということになっております。受理地別の求人倍率ですけれども、今年の4月から1倍を超えている状況が続いているということでございます。受理地別の1.10倍というのが長期的に見てどれくらいの水準かと申しますと、雇用情勢は改善したり悪化したりという波がございますけれども、バブル期、平成2年の年平均で求人倍率は1.44倍でありましたので、現在、受理地別で1.10倍というのは、バブル期まではまだ届いていないという状況になっております。ただ、直近の雇用情勢が良かったピークは平成18年、リーマンショックの前あたりで1.03倍でありましたので、その水準は上回っ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ページをご覧ください。平成27年度からですけれども、ハローワークのマッチング機能の強化を図るための取り組みといたしまして、PDCAによる業務改善に取り組んでございます。ハローワークの総合評価と呼んでございますけれども、目標値を定めまして、ハローワークはPDCA管理を行っております。その中で主要な3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を目標として設定しております。そちらの進捗状況をこちらのグラフにしてございます。ちょうど上半期が終わった時点での進

捗率は、それぞれご覧いただいているとおりで50%を若干上回っているという状況になってございます。

下半期に向けた取り組みでございますけれども、下の枠でございます。1つには、求職者に対するきめ細かな支援、それから、事業主に対するマッチングから職場定着までの一貫した支援、3番目で、特に給付制限期間中の雇用保険受給者に対する職業相談の実施ということを引き続きやってまいりますけれども、4のところでございます1億総活躍社会の実現のための失業なき労働移動を目指す機関連絡会議と書いてございます。こちらは、今年の10月に連合埼玉、産業雇用安定センター、埼玉県、労働局で立ち上げた会議でございます、この趣旨でございますけれども、現在、経済情勢、雇用情勢は良いわけですが、そういった中でもやはり事業再構築は行われておりまして、離職は一定程度発生するというので、一方、雇用情勢としては、全体として非常な人手不足の状況にあるということでもありますので、事業再構築を行う企業から人材を欲している企業に、円滑に労働移動が行えるようにしようという趣旨で立ち上げた会議でございます。こちらは参加している機関が、それぞれ把握をしました事業再構築に関する情報を可能な限り共有いたしまして、連携して支援していこうというものでございます。下半期はこういったことにも取り組んでまいりたいというふうに考えております。

次に15ページをご覧いただきたいと思っております。非正規労働者の正社員への転換、それから待遇改善についてということで、今年の3月に埼玉県正社員転換・待遇改善実現プランを策定いたしました。こちらは5年計画のプランでございますけれども、このプランでは、5年間の目標値を定めております。こちらにありますグラフが、目標値に対する現在の進捗率ということで、5年間の目標値に対する半年分の実績の進捗率ということでございまして、それぞれ10%を若干上回るような進捗率になってございます。

それから、下半期に向けての取り組みでございますけれども、正社員求人の確保、正社員就職の促進、非正規労働者の正社員転換・待遇改善に取り組んでいくということにしております。

次に、おめくりいただきまして16ページをご覧いただきますと、人手不足分野、特に福祉分野における人材確保でございます。福祉分野の保育、介護、看護でございますけれども、県内の4カ所のハローワークに福祉人材コーナーを設置してございます。昨年度までは3カ所でしたが、今年度から熊谷所に新しくコーナーを設置しております。自治体ですとか社会福祉協議会、介護労働安定センター、ナースセンターなどと連携をいたしまして、それぞれ面接会、事業所見学と面接会を組み合わせたツアー面接会ですとか、あるいは巡回相談などを行って

るところでございます。

下半期に向けた取り組みでございますけれども、下半期から新たにモデル事業を始めております。県の社会福祉協議会で設置されております福祉人材センターとハローワークの福祉人材コーナーが連携をいたしまして、いろいろな情報共有ですとか巡回相談を実施するというモデル事業を今年度下半期から始めているところでございます。

続きまして17ページをご覧ください。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す。まず上の(1)でございますけれども、一体的実施の推進ということで、一体的実施事業、8市1町と協定を結んで実施をしております。今のところ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(2)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、前回の審議会でご説明をさせていただきましたが、制度としては特区制度というのとはなくなっただけですけれども、武蔵浦和にありますハローワーク浦和・就業支援サテライトにつきましては、引き続きこれまで厚生労働大臣と県知事で結んでいた協定に基づきまして、今年度は続けていくこととしております。それから(3)で、ハローワーク未設置自治体にふるさとハローワークを市役所内などに設置しております。県内に今16カ所ございますけれども、そちらで就職支援を行っております。来年の2月には、幸手市に新たに1つ設置する予定ということになっております。一番下が、ハローワークの求人情報のオンライン提供ということで、ハローワークの求人情報を自治体に無料で提供しておりますけれども、埼玉におきましては、埼玉県、それから6市11町にご利用いただいているところでございます。

続きまして18ページでございます。求職者支援訓練の実施状況ということでございます。上半期の実施状況ですけれども、訓練コース数は48コースということで、昨年と同数となっております。真ん中の上のほうのグラフになりますが、黄色い棒のところ受講者数になります。雇用情勢が改善してくる中で、受講者数は減少傾向にあるという状況でございます。それから、訓練終了者の就職率ですけれども、上の枠に書いてございますけれども、目標値を下回っているという状況であります。

下の枠で、下半期に向けた取り組みでございますけれども、1つには、今年の10月から求職者支援制度の見直しがございます。職業経験の乏しい若者を対象とした職業能力開発講習というのが創設されております。それから(2)のところ、育児中の女性が訓練を受けやすくなるように、短時間のコースですとか託児サービス付きのコースが設定されることになりましたので、こちらにつきまして周知、それから訓練への誘導を積極的に図っていきたいというふうに考えてございます。

続きまして19ページをご覧ください。生活保護受給者等への就職支援でございます。市役所内、それから区役所内に窓口を設置したり、あるいは福祉事務所などへ巡回相談をするということで、自治体と連携して支援を実施しております。上半期ですが、前年同期と比べまして、支援対象者数は9.5%、就職者数は15.2%の増ということになっております。また、毎年8月ですけれども、児童扶養手当の受給者の方が現況届を提出に自治体に来られますので、そのときに合わせまして「ハローワークひとり親パパ・ママお仕事応援キャンペーン」と銘打ちまして、臨時相談窓口などを設置しております。今年の場合ですけれども、支援対象者数は前年比で26.5%増、就職者数は20.0%増ということになっております。

下半期に向けてでございますが、特定求職者雇用開発助成金という助成金がございます、これまでは障害者・高齢者・母子家庭のお母さんなどが対象でありましたが、こちらが生活保護受給者も対象になりましたので、こういった制度も活用しつつ生活保護受給者等の就職支援に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

それから20ページをご覧ください。学卒の関係でございます。来春卒業の高校生・大学生の就職状況ということで、非常に好調でございます、まず高校生の内定率は、10月末現在でございますけれども79.2%ということで、平成11年以来の水準になっております。求人倍率のほうは、緑の折れ線グラフになりますが、1.88倍ということになっております。それから、右が大学生ですけれども、10月1日現在の内定率は52.7%となっておりまして、前年比7.2ポイントの増ということになっております。

続きまして21ページでございます。学卒者に対するハローワークからの支援でございますけれども、在学中から卒業後、就職後まで一貫した支援を行っているところでございます。例えば大学生の場合ですと、就職支援協定を結んでいる大学等への出張相談、それから、卒業後も既卒者対象の就職面接会等を行っております。就職後もハローワークに配置されております学卒ジョブサポーターが連絡をとりまして、状況把握、それから相談対応などを行っております。

下半期の取り組みでございますけれども、まず高校生につきましては、就職面接会の開催、それから、例年実施しております「未内定（就職）者ゼロ作戦」を引き続き実施する予定でございます。大学生につきましても、就職面接会、大学等との協定に基づく支援を行ってまいります。それから、昨年10月にユースエール認定制度なども創設されております。あと、以前から実施しております若者応援宣言企業などについても更なる周知を図りまして、若年者の採用に積極的な中小企業の方々の活用を促進してまいりたいというふうに考えております。

続きまして22ページでございます。子育て中の女性に対する支援ということで、大宮にマザーズハローワークがございます。また県内6カ所のハローワークにマザーズコーナーという形で設置しておりまして、担当者制によるきめ細かな支援を行っております。27年度の就職率は91.8%、28年度上半期の就職率は91.6%ということになっております。下半期に向けましても、引き続き取り組んでまいることとしております。

それから23ページが、高齢者の就職支援の関係でございますけれども、高齢者の雇用対策につきましては、柱が2つございまして、高年齢者雇用安定法に基づく雇用確保措置の実施、それから、仕事を探しておられる高齢者の方の再就職支援ということでございます。高年齢者の雇用確保措置につきましては、本年6月1日時点で未実施企業は13社ということになっておりまして、こちらの資料にありますとおり10月末現在では10社ということになっております。また、実施企業割合は99%を超えております。そこで、当然行政としては100%を目指していきますけれども、それと同時にこれからの課題としましては、高年齢者雇用安定法の義務を超えて、年齢にかかわらず働ける企業をいかに増やしていくかということがポイントとなっておりますので、年齢にかかわらず働ける職場づくりの実現のための支援を行っていくということにしております。それから、再就職支援ですけれども、今年度からハローワーク大宮と川口に生涯現役支援窓口を設置いたしまして、きめ細かな支援を行っております。高齢者の方は、経験豊富で能力の高い方も多くいらっしゃいますけれども、一方で、家庭の状況ですとか健康状況など、それぞれ個人差が非常に大きいということで、就労ニーズが幅広いこととございますので、その他の年代の方と比べても特にきめ細かなマッチングが重要ということで、こういった窓口できめ細かな支援を行っているところでございます。

今年度後半の取り組みといたしましては、こちらは(1)、(2)ということで、これまでどおりの取り組みを書いてございますけれども、加えまして第二次補正予算で10月に、65歳超雇用推進助成金という新たな助成金も創設されました。こちらは、65歳を超えても働ける制度を整備した企業に助成金が支給されるという制度でございますので、こういったものも活用して、定年の廃止、65歳以上の定年年齢の設定、それから、希望者全員が65歳を超えて継続雇用されるといった社会の実現に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

最後になりますが、24ページでございます。障害者・長期療養者等の雇用対策の推進ということで、まず障害者につきましては、平成27年度の就職件数は6年連続で過去最高を更新しております。特に障害種別で見ますと、精神障害者の伸びが著しいという状況になっております。そこで、障害者の雇用率ですけれども、毎年6月1日時点のものを発表してございます

が、実は発表日が明日になっておりまして、本日はちょっとお示しできないんですけども、全体の数字としては、去年よりも大きく伸びているといった状況になっております。それから、長期療養者につきまして、がん患者等ですけども、各病院で出張相談を行っております。

下半期に向けた取り組みといたしまして、本年度モデル事業が2つほど新しく始まっております。精神科医療機関とハローワークの連携によりまして、精神障害者の方の就職を促進するモデル事業、それから、農業分野における障害者雇用を促進するためのモデル事業が今年度始まっておりますので、これにつきまして、下半期取り組んでいくこととしてございます。

私からは以上でございます。

○会長 どうもありがとうございました。

○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。本日はどうぞよろしく願いいたします。

私からは、雇用環境・均等行政につきまして説明させていただきます。資料25ページをご覧ください。まずは、働き方改革の実現でございますが、働き方改革は、昨年度労働基準部から雇用環境・均等室に移管されまして実施しております。まず、働き方改革推進本部会議を8月に開催しまして、今後の取り組み方針等について取り決め、局幹部が企業トップを訪問して、働き方改革への働きかけを実施してまいりました。左から2つ目の写真は、局長がAGS株式会社様を訪問したときのものでございますが、今後もこのように訪問の様子と、企業の取り組みの概要をホームページにアップすることによって、取り組みを考えている他の企業への情報提供を行っていくこととし、あわせて県内の機運の醸成を図っていきたいと思っております。また、企業訪問のほかに、「くるみん認定」や「えるぼし認定」の認定式などに認定企業へ働き方の見直しへの取り組みを呼びかけました。両認定制度は、働き方の見直しに取り組んでいることが認定要件となっているために、少なからず取り組んでいる企業でございます。当局としても、さらなる取り組みを期待しているところでございまして、今後もこういった認定企業への働きかけを行い、さらなる機運の醸成に結びつけていきたいというように思っております。それから2点目として、働き方・休み方改善を図るために、労働局に配置されている働き方・休み方改善コンサルタントを活用するなどして、集団指導や個別企業訪問など、あらゆる機会を活用して啓発指導を実施しているところでございます。また、夏期限定でございましたが、「埼玉ゆう活応援キャンペーン」をさいたま新都心のショッピングセンターのコクーンや、浦和の飲食店コミュニティー等の協力をいただいたり、熊谷うちわ祭りとはタイアップするなどして実施いたしました。一番左の赤い写真がうちわ祭りのときのポスターでございます。また、

秩父地域で年次有給休暇取得促進事業、これは本省の事業でございまして、全国5カ所で行われているものですが、そのうちの一つが秩父地域で実施されております。同事業は秩父地域で実施して、本年度で3年経つことから今年度で終了することとなっております、来年度も引き続き埼玉で実施したいということで、熊谷市にお声がけをしているところでございます。

下半期につきましては、引き続き局幹部による企業トップへの働きかけ、そして企業の方々の取り組みのニーズがとても高いことから、ポータルサイト等への好事例の掲載を勧奨していくこととしております。

次に26ページでございます。均等三法の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法の履行確保についてですが、育児・介護休業法と男女雇用機会均等法につきましては改正が行われ、平成29年1月1日から施行されることから、9月から10月にかけて改正に係る説明会を4回開催したほか、他機関等が開催するセミナー等においても22回説明を実施しました。また、委員の方々の所属団体におかれましても、改正法の周知にご協力をいただきましたことに深く感謝申し上げます。そして、妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取り扱いに関する行政指導についてですが、俗に言うマタハラについて、私どもの受ける相談に占める割合が非常に高く、件数も多いものですから、行政指導もしっかりと行うとともに、今回の改正で新たに設けられた事業主のマタハラ防止措置義務について集中的に周知・啓発を行っているところでございます。指導・援助件数ですが、法改正があったため均等法と育児・介護休業法につきましては、昨年度上半期より増える傾向にあります。

下半期は、引き続き改正法の説明会を開催していくほか、あらゆる機会を活用して周知徹底を図っていくこととしております。また、集団指導の実施、12月28日までのハラスメント対策特別相談窓口を開催して、ハラスメント相談に対応していくこととしております。また、パートタイム労働法につきましても、自治体と連携して、パートタイム労働者向けの説明会や個別相談会を実施する予定となっております。

次に27ページでございますが、女性の職業生活における活躍の推進でございます。まずは、女性活躍推進法の履行確保でございますが、本年度から施行されております女性活躍推進法に基づく行動計画の策定届け出につきましては、義務企業の届け出率が5月末で既に100%に達したため、6月以降は中小企業の届け出促進を図っております。また、義務企業の行動計画の内容につきまして、これから取り組もうとする企業への参考ということで分析を行いました。分析結果につきましては、そこに藻谷さんの写真が載っていますが、10月31日に埼玉県経営者協会様との共催で開催いたしました女性活躍推進セミナーにおいて発表させていただ

きました。本年は女性活躍推進法の施行初年であったために、本セミナーでは、他企業がどのような行動計画をどのように策定しているのか、或いはどんな取り組みをしているのか等につきまして、企業への情報提供をすることに重点を置いて開催いたしました。分析結果の発表のほか、藻谷さんの講演、県内企業3社から具体的な取り組みについての事例発表も行っていたところでございます。分析結果につきましては、局のホームページにもアップいたしまして、情報提供しているところでございます。それから、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」につきましては、9月末現在で埼玉県は13社、東京、大阪に次いで全国3位でございますけれども、11月末現在では14社ということで、少しずつ増加している状況でございます。

下半期につきましては、取り組み事例の収集と、労働局ホームページを活用した中小企業への取り組み促進に重点を置いて実施していくこととしております。また、届け出企業に対して、年度末になりますが、アンケートを行い、法律によって年に1回企業情報の更新が義務づけられていることから、更新を働きかけるとともに、認定の意向確認等を行って認定申請の促進を図ることとしております。

それから、次に28ページの仕事と家庭の両立支援の推進でございます。次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定」については、28年度の「くるみん認定」件数は、前期は7件、「プラチナくるみん」は、残念ながら0件でございます。累計数では70社、延べは97社でございます。それから、助成金につきましては、両立関係助成金は資料に列挙をされている状況でございます。昨年より若干増えているところです。介護支援取組助成金が大変多いのは、使い勝手がよい、活用されやすい助成金であったために、申請が多かったということでございます。

それから、29ページの総合労働相談コーナーの機能強化でございますけれども、相談件数、うち民事上の相談件数26年度からずっと増加している状況にあります。、内訳としては、いじめ・嫌がらせが最も多く寄せられている状況です。助言件数は、昨年の272件から305件と1.2倍になっております。あっせんの件数では、昨年の99件から161件と大幅に伸びておりまして、1.6倍という大きな増加を見せております。

それから、最後30ページ、労働法制の普及に関する取り組みでございます。こちらは、大学・短大等に局の幹部が出向いて、労働法制の基礎知識に関するセミナーや講義を実施するというものでございますけれども、昨年度の地方労働審議会でご指摘がありましたので、大学・短大等に加えて専門学校についても実施をいたしました。既に専門学校についても2校実施し

ております。また、開催件数も今年度末までには昨年度並みの件数が予定されているところがございます。ちなみに昨年度は22件でございまして、今年度も大体それぐらいになるであろうということがございます。

それから、無期転換ルール及び特例に関する啓発ということでございますが、平成30年4月1日から有期雇用労働者の無期転換への申し込みが可能となることから、特措法に基づく特例申請の周知徹底に努めているところでございます。事業所訪問件数は298件、説明会は34件ということで、関係機関、団体等の協力による周知も行いました。皆様の団体におかれましても、会員向けのDM等によってチラシを配布していただく等のご協力をいただいたところでございます。今後もそういった形で周知徹底に努めていくこととしております。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

○労働基準部長 労働基準部長の神戸でございます。私からは労働基準部関係業務の運営状況、推進状況についてご説明したいと思います。

まず、31ページをご覧いただきたいと思います。法定労働条件の履行確保に向けました監督指導の実施状況についてでございます。左側の棒グラフがでございますけれども、平成24年から本年度までの4月から9月にわたります埼玉労働局管内8つの監督署において実施いたしました臨検監督実施数、この監督において労働基準法等の違反を指摘した違反数の推移を示してございます。青が監督の実施数、赤が違反数でございます。右側の円グラフに、監督指導の対策別の割合を示してございます。監督指導の実施につきましては、あらかじめ重点対策別に監督を実施する対象事業所を選定しておりまして、グラフで示しておりますように過重労働対策に最も多い約4分の1、26%の業務量を投入しております。次に、その他の情報とございますけれども、過重労働と重点対策以外の外部からの情報提供等を端緒といたしまして、監督指導を実施した実施割合が15%でございます。過重労働とこの情報監督を合わせまして全体の約4割を占めるという状況になっております。下に棒グラフがでございます。監督指導における労働条件関係の違反の割合を項目別に示したものでございます。労働時間に関する違反が35.2%と最も多く、次いで割り増し賃金、労働条件の明示、就業規則等というふうになっております。

今後、下半期に向けました取り組みにつきましては、このページの一番下に示しております。

(1)に、これは既に先月実施済みでございますが、11月の過重労働等防止啓発月間におきまして、過重労働解消キャンペーンの一環として集中的な監督指導、これは約30件でござい

ますが、集計上では160から170件を実施いたしております。また、(2)に、これは今月12月実施中でございますけれども、埼玉・茨城・栃木・群馬の北関東の4労働局で連携をとりまして、年末の災害が発生しやすい時期でございます建設現場に同時に一斉の監督を実施しております。さらに来年1月から3月にかけて、最低賃金の周知が徹底したところ合いでございますので、(3)でございます最低賃金の履行確保のための監督指導を実施することとしております。

次に32ページをご覧くださいと思います。申告・未払い賃金立替払いに対する迅速・的確な対応ということでございます。賃金不払い、残業代不払い等の是正指導を求めるいわゆる申告事案が労働者からあるわけですが、左側の棒グラフに示しますように平成28年受理件数は1月から9月で830件となっております、前年比2%、約15件の減少ということで、過去5年間で最低となっております。また、右の棒グラフに示しますように未払い賃金の立替払いの状況でございますが、平成28年4月から9月までに認定申請件数が24件、認定件数は25件、これは前年度申請分を含むということになっております。申告・未払い賃金の立替払いにつきましては、現状では大きな変化は見られないという状況になっております。さらに(4)に示しておりますけれども、重大・悪質な法令違反を起こした事業所に対しましては、検察庁へ送致し、厳正な司法処理を行っております。平成28年1月から9月に送検した件数は、労働基準法・最低賃金法違反で7件、労働安全衛生法違反で8件、合計15件となっております。

今後、下半期におきましても、申告・未払い賃金立替払いの迅速処理により、被害労働者の早期救済を図るとともに、重大・悪質な法令違反につきましては、積極的な司法処分に取り組むこととしております。

次に33ページでございますが、こちらは働き過ぎ防止、過重労働の解消に向けた取り組みの推進ということでございます。過重労働につきましては、今年6月に閣議決定されておりますニッポン一億総活躍プランでありますとか日本再興戦略2016におきまして、働き方改革の実行・実現のため、長時間労働の是正に向けた取り組みを強化する旨が盛り込まれております。また政府全体といたしましても、去る9月に働き方改革実現推進室を設置するなど、長時間労働の是正を含めた働き方改革実現に向けた取り組みを開始しているところでございますが、長時間労働につきましては、厚生労働省では、著しい過重労働や賃金不払い残業などを行う企業の撲滅に向けた監督指導の強化というものと、もう一つ、休暇の取得促進をはじめとした働き方の見直しに向けた企業への働きかけ、この2つを柱として取り組んでいるという状況です。

特に監督指導につきましては、今年4月に月100時間超えから80時間超えの全ての事業場へ監督対象を拡大するなど、その取り組みを強化したところです。また、平成26年11月に施行されました過労死等防止対策推進法におきまして、11月を過労死等防止啓発月間としております。そのため、今年も昨年に引き続きまして10月に年次有給休暇取得促進期間、それから、11月を過重労働解消キャンペーン期間ということで、長時間労働削減の取り組みを推進しております。長時間労働の削減、年次有給休暇の取得促進のためということで、働き方につきましては、各企業にお願いをしております、特に直近では、10月に埼玉労働局長名の要請書を各経営者団体の皆様方、労働団体の皆様方にお持ちしてお願いしているところでございます。

このような状況から33ページには、先ほどご説明した今年の監督指導結果において過重労働に関する監督指導、172件監督しておりますけれども、これに至った端緒の内訳を棒グラフにしております。左から労災請求がなされたもの18件でございます。それから、外部からの情報による監督というものが62件、それから、自主点検でございます。これは事業所に対して自主点検をお願いして、その内容から監督をしたものが77件というふうになっております。また、右側に新聞記事を掲載しておりますけれども、今年3月の広島県の山陽自動車道のトンネルでのトラック事故、交通事故でございます。埼玉県内の運送会社が時間外労働を違法に行わせていたという労働基準法等違反の疑いで、川口労働基準監督署で8月に書類送検をした事案、特に社会的にも注目を浴びたものと考えておりますので、掲載させていただいております。

このほか先程申し上げましたとおり昨年に引き続きまして先月11月、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたしまして、250人以上の参加者を集めて実施がされたということでございます。今後も過重労働・長時間労働の防止につきまして、啓発・指導を行ってまいりたいと思っております。

次に34ページでございますが、最低賃金対策でございます。埼玉県最低賃金につきましては、埼玉県最低賃金審議会の公労使委員の慎重なご審議の上、答申をいただきまして、左の表にありますように、時間額845円で10月1日が発効、特定最低賃金については、6業種につきまして、示しますような金額で12月1日から発効ということになっております。最低賃金につきましては、昨年に比べて25円引き上げということで、3.05%の上昇、時間額で決まるようになった平成14年度以降では上昇率、上昇額ともに最大の引き上げということでございまして、特定最低賃金につきましても、14円から15円の引き上げ、1.59%から1.80%の引き上げとなっております。このため、改定された最低賃金が管内の事業場で遵守

されますよう改定最低賃金額の周知・徹底を図ることと、効果的な監督指導を実施するということが重要と考えております。

周知につきましては、このページに写真を掲載しております。先程局長からもありましたが、9月30日に連合埼玉の小林会長、埼玉県経営者協会の根岸専務、田畑労働局長が共同で最低賃金広報用の資料の配布を行ったということでございます。最低賃金につきましては、今回の引き上げで対応に苦慮する中小企業もあると考えられておまして、最低賃金引き上げの環境整備ということで、支援の拡充をすることになっているところでございます。これを受けまして、業務改善助成金やキャリアアップ助成金等が今年度の第2次補正予算で拡充されたところでございます。労働局といたしまして、あらゆる機会を通じて拡充された各種助成金につきまして周知広報を行うということにしております。

次に、最低賃金を主眼とする監督指導結果は、右のグラフに示すとおりでございます。毎年周知期間を経た1月から3月に実施しておまして、昨年度、27年度の違反率を見ますと16.4%となっております。推移といたしましては、増加している状況でございます。今年度後半、昨年同様、最低賃金の履行確保、指導監督につきまして、的確な監督対象事業場の選定を行いまして、効果的な監督指導を実施してまいりたいと思っております。さらに本日ご審議していただく革靴製造業最低工賃につきましても、計画的な改正検討を行ってまいりたいと思っております。

次に35ページでございます。労働者の安全と健康確保対策ということでございます。概況といたしましては、平成28年10月末現在で死傷災害が減少しているところですが、第3次産業等で増加しています。死亡災害につきましては、全業種で減少しておりますが、特に建設業で大幅減少しており、ところが、製造業、陸上貨物運送業では増加しているという状況でございます。

埼玉の第12次労働災害防止計画の進捗状況でございますが、左上の折れ線グラフに示してございます。このグラフは、平成27年までが1年間の確定値、28年は10月末までの減少率を維持した場合の年間推計値としております。1番上の青の線が全産業でございまして、10月末現在で4.9%減少したということでございますが、黄色の点線の25年から29年の5カ年計画の想定と比較しまして、かなり上回っている状況ということです。このため、来年、計画の最終年でございますが、さらなる減少を図る必要があるということです。それから、左下の折れ線グラフでございますが、これは死傷災害の重点業種でございます陸上貨物運送業、小売業、社会福祉施設、飲食業につきまして計画が点線でございます、それと実際の発生状況

の実線を比較したものでございます。これらの業種につきましては、いずれも発生状況が計画を上回っておりまして、全産業同様、来年の計画最終年におきまして、さらなる減少を図るといふうにしております。右上の棒グラフでございますが、死亡災害の推移でございます。青の棒グラフが全産業、茶色が製造業、緑色が建設業を示しております。第12次防の目標といたしましては、全産業合計で平成24年の発生数の20%の減少を29年に達成するというもので、具体的には36人以下という数字になっております。全産業では、26、27年にそれぞれ34人、35人と目標を下回っておりますけれども、平成28年10月現在では全産業で25人と、4人減少となっております。右下の折れ線グラフでございますが、これは死亡災害の計画を点線、実績を実線で示しておりまして、全産業が紫色で、計画を下回っております。重点業種としての製造業は青でございますが、増加傾向で、建設業の赤は減少が顕著でございます。今後とも最終年に向けて一層の対策を図ることとでございます。

36ページにこのための対策を示してございます。製造業と陸上貨物運送業につきまして、上半期に実施した事項、それから災害発生状況の前年の1年間と本年10月までの比較をしております。事故の型につきましては、製造業、陸上貨物とも前年と大きな違いはございません。製造業につきましては、特に食料品製造業の災害が多発ございまして、機械設備の本質安全化等について、事業場に指導したというところでございます。

また、陸上貨物につきましては、フォークリフトによる災害が目立っておりまして、災害発生状況でありますとか、災害防止対策、自主点検のチェックリスト等を記載したリーフレットを作成しておりまして、広く周知・配布をしたというところでございます。

37ページにつきましても、同様に建設業についてお示ししております。左上の帯グラフでは、死傷災害の年代別、左下の棒グラフでは死亡災害の年代別を示してございます。建設業では、昨年の死亡災害多発によりまして、特に関係事業者団体に災害防止の要請を行っておりまして、これを受けまして、事業者団体の皆様方に積極的な災害防止対策をしていただいたということで、本年の減少に至っているものと考えております。

38ページでございますが、第三次産業と労働衛生対策について示しております。特徴といたしまして、今年最新の災害発生状況に更新した、業種ごとの独自リーフレットを作成しておりまして、特に飲食店、小売業、社会福祉施設等における災害防止についてそれぞれ対応しております。

労働衛生対策につきましては、ストレスチェック制度の確立といたしまして、メンタルヘルス対策の自主点検に合わせましたリーフレット等を配布しております。事業場における治療と

職業生活の両立支援のガイドラインについても説明等を行っていくということです。

下半期に向けましては、埼玉年末年始無災害運動の実施、それから、建設業に対する北関東4労働局における一斉監督、ストレスチェック制度、化学物質のリスクアセスメントの周知を引き続き図ってまいりたいと思っております。

最後でございますが、39ページになります。これは、労災補償対策の推進でございます。労災補償につきましては、迅速・適正な保険給付の実施と長期未決事案の解消を図るということを重点にしております。平成28年の埼玉における過労死等事案をはじめとします複雑困難事案、脳心臓疾患、精神障害等について、労災請求、支給決定の状況を棒グラフに示しております。左のグラフでございますが、埼玉県内の脳心臓疾患、精神障害等の労災請求件数と支給決定件数の推移を示しております。平成28年だけ9月末までの件数と他の都市は、1年間の件数でございます。埼玉県内の脳心臓疾患、精神障害等の合計でございますと、27年の請求で94件ございまして、複雑困難事案の請求件数は、全国で8番目に多いというふうになっております。支給決定件数は27年で脳心臓疾患10件、精神障害等11件、合計21件という状況でございます。28年は9月末までで請求で44件、支給決定が脳心臓疾患7件、精神障害等4件で11件という状況でございます。労災補償につきましては、今後も引き続き効率的な調査を進めまして、迅速かつ適正な保険給付をしてみたいと思っております。

私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

○総務部長 総務部長の坂田でございます。それでは、私からは労働保険適用徴収業務について現状の説明をさせていただきます。資料の40ページ、41ページとなります。

まず1つ目の柱であります。未手続事業一掃対策ですが、40ページにありますとおり、労働保険適用促進3カ年計画に基づき推進をしております。28年度は、第6次の計画の初年度となっております。第6次計画ですけれども、計画終了時の最終目標として19万4,000事業場以上の適用事業場というふうに設定をしております。本年度初年度におきましては、18万7,300事業場、これを目標として掲げております。9月末時点で18万6,337事業場を既に達成しておりますので、下半期に向けてあと963事業場を達成していくというところになっているところでございます。特に先月ですけれども、11月は労働保険適用促進強化月間でありました。地方自治体への協力依頼のほか、労働保険加入促進業務を受託した全国労働保険事務組合連合会埼玉支部と連携をしつつ、未手続事業場を的確に把握し、訪問指導により自主的な手続勧奨を行うとともに、それでも手続を行わない事業場に対しては職

権で成立させるなどの措置を講じるなどの取り組みを講じてまいりました。

続きまして41ページです。もう一つの柱となります労働保険料の適正徴収であります。今年度徴収決定された徴収すべき保険料の額は、本年9月末現在で881億4,704万円となっております。これは全国第7位の額となっております。そのうち既に徴収した額ですが、9月末時点で369億9,311万円となっております、中間地点での収納率は41.97%となっております、前年の同じ時期に比べて0.56ポイント上回る数字が出ております。収納率の最終目標につきましては、対前年度比でプラス0.2%の年度末達成目標を設定して取り組みを行っております、昨年度末98.37%でございましたので、それをさらに0.2ポイント上回る98.57%を目標として取り組みを進めております。引き続き的確に収納すべき取り組みを進めてまいりますが、特に常習的な高額滞納事業場に対しては、預貯金を差し押さえるなどの強力な措置を講じてまいる所存です。なお、収納率を増加させるためには、圧倒的収納額を占める自主的納付をさらに推し進めることが必要でありまして、広報に努めるとともに事業者の利便性に資する口座振替制度、これの利用勧奨をあわせて進めてまいります。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

労働行政運営方針につきまして、事務局から説明をいただきました。ご質問・ご意見等いただきたいと思っております。ご意見がありましたらお願いいたします。

○会長 小林委員どうぞ。

○小林委員 労働側委員の小林でございます。

何点かご質問というか、考え方も含めてお聞きしたいのですけれども、まず1点質問としては、職業安定部にご質問させていただければと思います。先程のハローワークの目的と目標値を決めて行っている就職件数や充足件数等があったと思うんですけども、定着の部分についての目標値とかを定めて、要は3カ年であろうと、5カ年なのかわかりませんが、定着をどれぐらいしたかというところをできれば目標値に入れていただかないと、多分入ってもミスマッチが起こって辞めるというところまでを追っていけないのではないかなと思いますので、できれば定着がどれぐらいできるのかということも今後の中に入れていただければありがたいかなと思います。

続いて、これは感覚でもいいとは思いますが、雇用環境・均等室長にお聞きしたいのは、ゆう活活動をやられていて、今回で秩父が3カ年が終わったということで、次回熊谷で行う予定だとお聞きしているんですが、この3カ年をやった中で、実際にこれをやったことによ

ってどういう結果が出たのかなど。まず啓発をするということなので、啓発のみでポスターを張って、こういう呼びかけをしましたよというのはわかりませんが、実際にこれを、要はこれが実効性のあるものにしなければ多分意味がないのかなと思っていまして、どういう結果が出たのかということは、感覚でもいいのでわかれば教えていただきたいと思います。

もう1件は、労働基準部長にお聞きしたいのは、今回のような高速道路での事故の問題等があったと思うんですけれども、一方で、同じように私ども働く者としての考え方でいくと、地方公務員とか、要は地方公務員、公務員の方々の労働条件というものも、当然私ども労働組合の中にもいますし、教職員も含める方々の労働条件というのがかなりマスコミとかでもクローズアップされている中で、もちろん県の人事委員会が監督権を持ってやっている部分も一部あるとはお聞きしていますが、現業及び一般職の地方公務員においても、地方の労働局が動ける部分であると思うんですけれども、実際、地方行政を担っている地方の自治体とか公務員に関して、そういう部分での監督とかを何か実施しているのかとか、連携をどうされているのか、同じ身内ということもあり言いづらいところもあると思うんですけれども、そういうところに対してどのようにということをお聞きしたいなと思います。

以上3点です。

○会長 それでは、職業安定部長からお願いいたします。

○職業安定部長 まず1点目でございますけれども、こちらはハローワークの総合評価ということで27年度から行ってございまして、実はこの目標値なんですけれども、全国のハローワークの比較をできるようにということで、全国一律のものが厚生労働省の本省のほうで定められております。27年度の結果は、前回の審議会のところでご報告をしたところでございますけれども、実は定着率はその中の目標に入っていないというのが今のところの現状でございます。定着率につきましては、特に若い方、定着が必ずいいかという多分いろんな状況によって違うんだとは、望んで転職される方もいらっしゃるもので、思うんですけれども、若い方は特に定着率は大事だと思いますので、全国の目標値にはないんですけれども、我々が仕事をする上ではぜひそのあたり、定着はいいマッチングの結果ということでもありますので、そういった観点からも定着も重視してやっていきたいと思っておりますけれども、今のところ目標値としては、全国的に設定されていないということでございます。

○会長 次は雇用環境・均等室長、お願いします。

○雇用環境・均等室長 2点目の質問でございますけれども、手元に数値等についての資料がないんですけれども、この事業では、社会保険労務士が各企業を回りまして、年休取得促進の

ノウハウ等についてアドバイスをするというような内容のこともやっております、その関係で、年次有給休暇の取得促進に結びついたのでないかと考えております。よろしいでしょうか。

○小林委員 いいです。

○会長 次に労働基準部長、お願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部の神戸でございます。

ご存じのとおり、法の適用が公務員の場合と教職員の方々とそれぞれ違っておりますので、詳しい話にはできないんですけれども、業種別にどの程度の監督をしたかと細かい資料は今手元にはございませんので、いわゆる適用がある範囲での教育機関でありますとかにつきましても、ご相談等あれば労働基準法の解釈等につきましても参考になるような対応をしているとは思いますが、具体的に今手元にこういうことというのはございません。

○会長 よろしいでしょうか、小林委員。

○小林委員 ありがとうございます。今の労働基準部長のお話のところですけども、実際に行政に対してのそういう監督をできる、適用範囲内の話ですけども、実際にやられているということでもよろしいんですね、今の言い方であれば。

○労働基準部長 具体的に申しますと、例えば県の教員の方々につきましても県の人事委員会ですし、非常勤の職員の皆様方なんかだと、申告がありますと県の担当部署等にお知らせするとか、そういう形になるんですが、一応協力体制はとっているつもりでございます。

○小林委員 それは、市町村に対する現況を含める市町村の、要するに市町村とか県の公務員の一般職の方々にもということでもよろしいんですか。

○労働基準部長 それはそうです。

○小林委員 わかりました。ありがとうございます。

○会長 それでは金井委員、お願いします。

○金井委員 埼玉大学の金井です。

職業安定行政についてお伺いしたいんですが、資料の18ページと19ページについてなんですが、求職者支援訓練実施状況が、件数として24年度が2,842件からどんどん減ってきているというところで、雇用環境が改善したからだというお話があったんですけども、長期失業者の数というのが実際どういうふうに移しているのかということと、あと、多分求職者支援制度は長期失業を念頭に置いた制度でもあると思うので、長期失業者へのアクセス、訓練受けてもらえるようにするアクセスというのをどういうふうに考えているのかということ

1点お伺いしたいのと、19ページのところで、今度は生保受給者等の就労自立支援促進事業があると思うんですが、そこで児童扶養手当受給者の人たちを生保事業のほうに誘導するというお話があったんですけれども、求職者支援制度の対象者ともある意味重なってくるのかなというふうに思うので、そのすみ分けとか、先程言った長期失業者のアクセスをどう考えているのかということとも重なる質問にはなると思うんですけれども、教えていただければというふうに思います。

○会長 職業安定部長、お願いします。

○職業安定部長 今のご質問でございますけれども、長期失業者の長期的な推移のデータは今手元にはございませんけれども、求職者支援訓練ですけれども、最近の考え方と申しますか、ニッポン一億総活躍プランでも書かれておりますけれども、いわゆる長期失業の方がメインではあるんですけれども、一方で子育て中の女性の方とかフリーターの方などといったところ、少子高齢化が進む中で一億総活躍ということでございますので、そういった方たちにもぜひ活用していただきたいということで、若い方ですとか女性の方にも使いやすいようにという発想に最近特になっております。18ページの下で下半期の取り組みのところでありますけれども、職業能力開発講習というのが今年10月からできておりますけれども、そのあたりは就業経験の乏しい若者対象ということで、あと育児中の女性の方が使いやすいような短時間訓練コースとか託児サービスつき訓練コース等々ができてきておりますので、最近ではそういった方たちにも是非活用いただきたいという流れになっているというのが1点でございます。

それから、生保事業につきましてですけれども、まさに対象者がかぶるといのはおっしゃるとおりかと思えます。窓口を設置したりして相談するわけですけれども、その中では当然職業訓練もご利用いただくということも視野に入れた相談をしているということで対応しているということでございます。

○会長 金井委員、よろしいでしょうか。

○金井委員 そうすると、求職者支援制度のほうの就職率が目標よりも低いということについては、どのように分析されているのでしょうか。

○職業安定部長 実はおっしゃるとおり目標値をかなり下回っております。経緯と申しますか、理由はいろいろあるかと思えますけれども、1つには、訓練の設定の分野の問題があるんじゃないかなと考えておまして、実は平成25年度までの就職率のとり方なんですけれども、7日間働いていれば就職としてカウントしておりましたけれども、26年度からは、雇用保険が適用されたかどうかということで見ようになっております。25年度までは、全国目標値は基礎

コースで60%、実践コースで70%となっていたんですけども、そちらはクリアしていたんです。それが26年度から雇用保険適用就職率で見るとなると、目標値に大分届かない実態があったということで、今現在でも25年度以前の方法でカウントしますと、就職率は70%を超えているというふうな状況になっております。

そこで理由として考えられますのが、先程申し上げました訓練分野の割合ということで、実は埼玉の求職者支援制度の分野で最も多いのが、3分の1ぐらいがデザインで、あと美容が30%ぐらい占めております。美容というと、ネイルとかアロマとかいったような関係になるんですけども、そのあたりの就職率が結構低いという状況もございまして、そういったところの分野が多いのが一つの原因かなというふうに考えております。実は訓練コースは訓練計画がございまして、ニーズに基づいて設定をするんですけども、訓練実施機関の確保の関係等で、どうしてもデザインですとか美容のところが多くなっていくという傾向が今ございまして、それにつきましては、やはり訓練実施機関を開拓していかないといけないというふうに考えておりますので、今後もポリテクセンターなどとも連携をしながら進めていきたいと考えております。

○金井委員 求職者支援制度の制度設計の問題になってしまうのかもしれないんですが、今ニーズに基づいて訓練を実施していくようとおっしゃったんですが、それが求職者側のニーズに基づいているのかもしれないんですが、やっぱり就職に結びつけるためには、企業側のニーズというか、そちらに基づいた訓練計画というか、そういったものを実施していく必要があるかなというふうに思いました。

○会長 どうもありがとうございます。

○会長 小松委員、どうぞ。

○小松委員 平川さんのほうに2点あります。1点目は23ページのところでございます特に高齢者の就労推進のところでございますが、特に再就職支援、今、いきいき財団等に委託されてシニアワークプログラム等が活発にされているかと思いますが、私の専門分野の業態では、来年度はなくなる方向であるということで非常に危機感があるというふうに担当者からは聞いておるんですが、労働局といたしまして、もう下半期は間に合いませんが、来年度についてはどんなイメージをされているか、ちょっとここで確認をしておきたいと思っております。

2点目は、20ページの高校生の就労が非常にいい確率であるということは喜ばしいことではありますが、高校であっても、養護学校に在籍していると非常に就職しにくいということで、ご尽力されている経営者の方のお話をよく聞くことがございます。この辺のところの対策等々

はお考えがあるのか、反対にこれは福祉分野になるのか、私もその辺の見きわめがつかないんですが、非常に高校卒、養護学校だとしにくいという現実があるようでございますが、いかがでしょうか。

○会長 職業安定部長お願いいたします。

○職業安定部長 1点目のシニアワークプログラムですけれども、来年度からは、内容に職場見学等が加わって新しいものになるというふうなことだそうなんですけれども、なくなっていくとか、そういう方向ではないということでございます。

○小松委員 はい、わかりました。

○職業安定部長 2点目、養護学校の生徒さんは、労働行政の分野ですとやはり障害者雇用対策のほうの分野に我々として対応させていただいておまして、養護学校の生徒さんは最近かなり就職意欲も高いということで、学校のほうも就職に非常に熱心に取り組まれていますので、そういった枠内で取り組みさせていただいております。

○小松委員 養護学校ですので、障害でなく普通の生徒さんのことです。特別支援ではありませんので、家庭的に恵まれない方々などです。

○職業安定部長 すみません。そちらのほうの対策ということになりますと、そこはハローワークのほうで、いろいろ就職が難しい方、母子家庭の関係ですとか、生活保護の関係ですとか、支援させていただいておりますので、その関係の中で同じように、ハローワークでの支援を必要とする方のための窓口、専門援助部門という部門がございますので、そちらのほうできめ細かく対応させていただいております。

○小松委員 専門援助部門ですね。わかりました。ありがとうございます。

○会長 よろしいでしょうか。

○小松委員 はい。

○会長 根岸委員、お願いします。

○根岸委員 根岸です。3点ほどご質問させていただきます。

まず24ページの障害者・長期療養、特にがんのところなんですけれども、今回の臨時国会でも、がんに関連する法改正が国会を通ったということと、あとはがん対策の計画が、来年5年に1回の見直しという時期にあります。ここで県立がんセンターとか市立病院とか、がん就労の支援をしているということなんですけれども、具体的にどのくらいの件数があるって、就労支援の結果、就職に結びついたケースがあるのかどうかという点、それともう1点は、これは病院名が出ているんですけども、例えば埼玉医科大学とか、ほかの病院に就労窓口を設置するとい

う動きがあるのかどうか、これが1点です。

2点目は、26ページになります。26ページの右側に、行政指導・援助等の状況という表が出ています。そもそも、要は実施企業というのをどういうふうを選んでいいのかというのが第1の質問です。それから、是正指導の件数を見ると、ほとんど多分一番上の男女雇用機会均等法というのは261で267。次は146で300。パートタイム労働法は137で438ということで、そういう件数だと非常にわかりづらいので、例えば実施企業に対しての違反企業数という数値、多分私が行政評価局で見た資料だと九十数%になっているはずなんですよ、企業別にいくと。要は違反企業法であった割合というのは、ほとんど90%台に乗っているんじゃないかなと思っています。こういった実態をこれからどういうふうにやっているか。要は同一労働同一賃金のガイドラインも間もなく出てくるということと、来年の通常国会に関連法の改正が上程をされるということになると、企業側からすると、毎年のように法改正があつておりますので追いついていかないという実態があつて、法律に違反しているからいいという意味じゃないんですね。そういった状況の中で、是正に向けてどういう対策を講じていくのか。そうでないと違反企業の割合が9割という状態がなかなか是正できないじゃないかというふうに思いますので、その辺についてのご見解を聞きお聞きしたいと。

最後の3番目ですけども、29ページになります。総合労働相談コーナーの中段の民事上の労働相談の内容別内訳というグラフがあります。確認は、例えば自己都合退職というところが10%前後あるんですね。この自己都合退職の具体的内容というのはどういうものなのか。通常ですと労働条件の引き下げで退職金が下げられたとか、あるいは退職勧奨を受けたとかというところはまた別に自己都合退職というところの割合が10%ぐらいであるので、この内容は具体的にどういう内容なのか。

以上3点でございます。

○会長 職業安定部長からお願いいたします。

○職業安定部長 まず1点目でございます。長期療養者等就職支援事業というふうに呼んでおりますけれども、3つの病院と提携させていただいております。数字は28年度の上半期4月から9月までの数字ですと、支援の対象者数が26人となっております。うち就職された方が14名ということになってございます。今後ですけれども、今、ある病院さんからもお話が来ているところでございます。巡回相談などもやります関係で、体制の問題等もありますけれども、少なくとも減らしていくというよりは充実していく方向であるというふうに考えております。

○会長 次は雇用環境・均等室長、お願いいたします。

○雇用環境・均等室長 違反企業に対してどういった対策をとっていくのかということですが、私ども一番丁寧なやり方としては、企業を訪問いたしまして、詳しく法律に沿って雇用管理が行われているかどうかのヒアリングを行いまして、違反が見受けられる場合には行政指導を行うということを実施しております。しかし、たくさんの企業がありますので、それではなかなか件数が、追いついていきませんので、こちらから複数の企業に呼び出しをかける集団指導という手法も行っております。行政指導というのは、こういった集団指導ですとか個別の計画的な訪問によって行っておりますけれども、もちろん相談を端緒とする違反企業に対しても、厳しく行政指導は行っております。それから、一般に法律、特に改正をされた内容ですとか、そういったことにつきましては、広報という手段によって、例えば説明会によって説明会の場で説明をしたり、あるいは皆さんにもご協力をいただいているところですが、チラシやリーフレットとか、或いはホームページに載せたりとか、いろいろな手段で周知・広報をしているということがございます。

○根岸委員 そもそもこのデータなんですけど、実施企業数ってどういう基準で選んでいるんですか、各半期ごとに。たくさん企業はあるのにどういう企業を選んでいるんですかという、これがそもそも素朴な疑問。それからもう一つ繰り返しになりますけども、違反企業数の比率が何%ぐらいですか。多分限りなく90%台に乗っているんだと思うんですけど、そういう示し方はしないんですかというのが2つ目です。

○雇用環境・均等室長 すみません。その辺はちょっと検討したいと思っておりますけれども、根岸委員がおっしゃられるように、非常に法改正が頻繁に行われるものですから、それに追いついていないという意味で違反状態となっている企業というのは確かに多いんですけども、ただ行政指導の結果、是正していただける比率も非常に高く、それはいつもほぼ100%に近いぐらいの、90台でも非常に高い、90%台後半の数値を示しておりますが、今後こういう示し方ではなくて、そういう是正率、違反率という方法でもお示しできるか、検討させていただきたいと思っております。

それから、自己都合退職についてでございますけれども、これにつきましては、やめたいけれどもなかなかやめさせてもらえないというような相談のことを指します。

○根岸委員 やめたいのにやめさせてくれないというのが主体の相談が、この自己都合退職に入ってくるということですか。

○雇用環境・均等室長 そうですね。

○根岸委員 わかりました。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。

○佐藤委員 時間もあると思うのですが、よろしいですか。

○会長 どうぞ。

○佐藤委員 すみません。ちょっと時間の関係から申しわけありませんが、3点ほどご質問させていただきます。

17ページの(4)ハローワークの求人情報のオンライン提供、この件ですが、前提として無料職業紹介事業を行う自治体等が希望する場合にという前提はありますけれども、県を除いて6市11町という現状の中で、これに対して労働局としてどのように評価をしているのか、また、今後どのように対応していくのかお聞かせいただきたいと思います。1点です。

2つ目が、20ページですけれども、大学卒業者の内定率の関係、厚生労働省のホームページで見れば、10月現在の大学卒の内定率は71.2という数字だと思います。多分厚生労働省と埼玉労働局の内定率のとり方は違うと思います。以前聞いたことがあると思います。先ほどの内定率のとり方についてどのように対応しているのか、データをとっているのかが言われておりませんでしたので、できましたらご報告いただければと思います。

それからもう1点が、済みません、31ページです。監督指導の関係で、もしご説明があったんだとしたら結構ですが、聞き漏らしたかもしれません。27年度と28年度を比べた場合に、監督指導が318件減になっているということですが、この減になった理由、25年度が突出しているとは思いますが、それ以外が大体九百幾つという件数になっています。なぜ今年は665件なのかお聞かせいただきたいと思います。

最後に労働局でいろいろな企業に訪問をされて、周知であったりお願い事項があらうかと思っています。今周知なりお願いに行っているのは、企業の経営者に対してということなんだと思います。もし事前のアポ等をとって行かれているのであれば、そこに労働組合や過半数代表の組織があった場合には、可能であれば経営者のみならず、労働者側に対しても例えば同席をしていただいて、労使に対して一緒に説明をし、協力を求めるほうがより効果があるのかと思いますので、今後ご検討いただければと思います。

以上です。

○会長 それでは1点目、職業安定部長、お願いします。

○職業安定部長 まず、1点目、オンライン提供の評価でございますけれども、当然職業安定、マッチングにつきましては、ハローワークだけではなくて自治体とも連携をしてやらせていた

だきたいと。自治体みずからされることも推進していこうということで、オンライン提供をさせていただいているということでございます。実際、市町村のほうに対しましても、労働局から説明会なども行っておりますので、労働局としては広げていきたいというふうに考えてございます。

2点目の大卒の内定率の数字のとり方ですけれども、全国の数字と比べると埼玉は低く出てしまうんですけれども、全国のほうは抽出で数字を出しております。埼玉のほうは大学等からの協力によりまして可能な範囲で把握した数字を全大学から全て伺っているということでありまして、就職の報告のない学生さんですとか連絡のとれない学生さんは、未内定というほうで計上しておりますので、どうしても全国よりは低目になってしまうという傾向がございます。

○会長 では、労働基準部長、お願いします。

○労働基準部長 ご説明は抜かしておりました。27年から28年に減っている分につきましては、司法処理等の業務量が増えたために減ったというふうに見ております。年の始めに爆発事故がありました。先ほど申し上げましたトラックの関係等で、かなり調査に時間がかかるということもございまして、その辺の影響が出たということもございます。ただし、私ども監督官につきましては、年間の業務量を厳しく見ておりまして、計画の段階ではかなりの監督量を計上しているんですけども、どうしても司法の関係につきましては、いわゆる受動業務として、事故が起きたり、大きな過重労働の問題が出たときに対応するというものですので、計画上は事前には多くは見積もってございませぬので、年度途中で必要に応じて業務量を配分しているということで、年間実働につきましては全く変わっていないという状況でございます。

○会長 よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

それでは、恐縮ですが時間の関係で、議題（1）の審議はこれで終了させていただきます。

議題（2）の埼玉県革靴製造業最低工賃の改正についてに進ませさせていただきます。

まず、改正決定に関する諮問及び趣旨についてです。事務局から諮問文の読み上げと趣旨説明をお願いいたします。

（事務局より各委員の諮問文（写）配付）

○局長 それでは、お手元に今からご配付を申し上げますけれども、諮問文について私から読み上げさせていただきます。

埼玉地方労働審議会 会長 荒居善雄殿

埼玉労働局長 田畑一雄

埼玉県革靴製造業に係る最低工賃の改正決定について（諮問）

標記について、家内労働法第10条の規定に基づき、埼玉県革靴製造業最低工賃（平成26年埼玉労働局最低工賃公示第1号）の改正決定について、貴会の調査審議をお願いする。

以上でございます。

（局長から会長に諮問文手交）

○会長 それでは、局長から諮問文をお受けしましたので、事務局より諮問の趣旨説明をお願いいたします。

○労働基準部長 神戸でございます。ご説明いたします。

本日お配りいたしました資料No.9をご覧くださいと思います。最低工賃の改正諮問に係る参考資料を配付しております。

まず埼玉県におきましては、5つの最低工賃が決められておりまして、平成28年度から新たに3カ年計画が組まれております。資料No.9-1-1というページがございますけれども、そこに5つの最低工賃の改正計画を示してございます。本年度、革靴製造業につきまして、諮問をさせていただきたいという計画でございます。

資料No.9-1-2をごらんいただきたいと思います。埼玉県革靴製造業最低工賃につきましては、平成26年4月25日に改正されたものになってございます。このたびの諮問につきましては、家内労働法第13条に基づくものでございまして、同一の地域、それから同一または類似業務に従事する労働者に適用する最低賃金との均衡を考慮して見直していくということにいたしております。また、革靴製造業最低工賃につきましては、東京都におきましても同一の最低工賃を定めておりまして、埼玉におきましては、東京において定めている最低工賃とあわせて改正する関係というふうになってございます。埼玉県と東京都につきましては、埼玉県の東部と東京23区の東部におきまして、革靴製造業の同一のエリアにおける経済圏がございます。このため、東京と埼玉が連動いたしまして、諮問の上、改正の審議をいただくというふうに考えております。なお、東京労働局におきましては、既にこの10月3日に東京地方労働審議会に改正諮問を行いまして、本年度中に改正決定をする予定と聞いております。埼玉における自主的な審議は、後ほどご説明いたしますけれども、専門部会において年明け2月ごろに審議をしていただく予定と考えております。

なお、資料No.9-2をご覧くださいと思います。統計資料を挙げてございます。表1は、埼玉県革製履物製造業の概要ということで、事業所数、従業員数などについて平成24年から26年を比較してございます。革製履物製造業ということで、革靴以外にも革製のスリッパなどが含まれておりますけれども、従業員数、事業所数に大きな変化が見られないという状況で

ございます。表2にございますが、これはさいたま市の消費者物価を示してございまして、平成28年7月からの変更基準により、平成27年を100といたしまして比較しております。生鮮食料を除く総合物価指数と履物の物価指数につきまして、25年から27年を比較しております。こちらも履物類ということで、革靴以外のものも含まれておりますけれども、類似のものとして挙げております。物価指数は上昇となっております。また、表3でございまして、埼玉県革靴製造業家内労働の概要ということで、委託事業所数、家内労働者数を挙げております。前回と比べて大きな変化は認められないという状況です。なお平成28年度の埼玉県革靴製造業家内労働実態調査につきましては、現在実施中でございまして、12月末をめぐりに取りまとめる予定でございます。

以上でございます。

○会長 ただいまの説明につきまして、ご質問等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、当審議会は、埼玉県革靴製造業最低工賃の改正について調査・審議を行うことといたします。

続いて埼玉県革靴製造業最低工賃専門部会の設置及び専門部会委員の指名に入ります。

まず事務局より説明をしてください。

○労働基準部長 引き続きご説明いたします。最低工賃の改正につきまして、調査・審議を行うときは、家内労働法第21条の規定によりまして、専門部会を設置する必要があります。この専門部会に属する委員といたしましては、資料No.9-3にお示しておりますけれども、地方労働審議会令の第7条第1項によりまして、審議会の委員及び臨時委員の中から会長が指名するというようになっております。資料No.9-4をごらんいただきたいと思います。ここに専門部会の委員候補名簿の（案）がございまして、ここに事務局で用意いたしました委員候補の案をお示しております。これについてご審議をいただければと思います。なお、丸がついている方が臨時委員、丸印のついていない方は本審議会の委員ということでございます。臨時委員の方は、その業界を代表される具体的な専門的な知識を有する方ということでございます。よろしくご審議お願いいたします。

○会長 ご質問等ございましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

ご質問がないようでしたら、諮問を受けまして、改正審議のための手続に入りたいと思います。

それでは、家内労働法第21条により、埼玉県革靴製造業最低工賃専門部会を設置します。専門部会委員につきましては、地方労働審議会令第7条第1項により、会長が指名することと

されておりますので、事務局の案のとおり決定し、臨時委員として任命していただいた後、専門部会委員として指名することとします。

続いて最低工賃専門部会に係る議決についてです。

事務局より説明をお願いします。

○労働基準部長 専門部会に係る議決に関しまして2つのお願いがございます。

1点目でございますが、専門部会の議決の効力に関するものでございます。資料No.9-5にございます埼玉地方労働審議会運営規程第12条は、「部会長が委員である最低工賃専門部会がその所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議決を特に必要とすることを定めていたときはこの限りではない」と定めてございます。つきましては、特に問題がなければ第12条本文のとおり専門部会の議決をもって審議会の議決とし、ただし書きを適用しないということを議決していただきたいと思っております。

2点目でございます。専門部会の廃止に関するものでございます。専門部会がその任務を終了したときは、審議会の議決により廃止することが地方労働審議会令第7条第3項で定められてございます。この規定に基づきまして、専門部会がその任務を終了したときには廃止することをあらかじめ議決していただきたいと思っております。

この2点についてよろしくお願いたします。

○会長 ただいまの説明につきまして、ご質問等ございましたらお願いたします。よろしいでしょうか。

それでは、埼玉県革靴製造業最低工賃専門部会の議決をもって当審議会の議決とすること。また、同専門部会は、議決して結論を出した時点で廃止することとしてよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 では、埼玉県革靴製造業最低工賃専門部会の議決をもって当審議会の議決とすることとします。また、同専門部会は、議決して結論を出した時点で廃止することとします。

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 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は、後日、本審議会の議事録へご署名をいただきに事務局よりお伺いさせていただきますので、よろしくお願いたします。

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

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における長年の功績をたたえ、労働者代表委員の佐藤委員おかれましては、地方労働行政関係功労者厚生労働大臣表彰を受賞されました。また、公益代表委員で現会長でございます荒居委員、使用者代表委員の川本委員におかれましては、埼玉地方労働審議会における功績をたたえ、埼玉労働局長功労者表彰を受賞されました。

以上ご報告申し上げます。

なお平成28年度第3回審議会につきましては、例年どおり2月下旬から3月上旬を目途に開催を予定しております。後日、事務局より日程調整のご連絡をさせていただきますので、よろしくお願ひ申し上げます。

最後に、埼玉労働局長の田畑からご挨拶申し上げます。

○局長 本日は年末のお忙しいところ、埼玉地方労働審議会にご参集いただき、ありがとうございました。また、限られた時間の中でございましたが、我が労働局の行政運営につきまして、多くの貴重なご意見をいただくとともに、埼玉県靴製造業に係る最低工賃の改正決定についてご審議をいただき、まことにありがとうございます。いただいた貴重な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、より良い行政運営に努めてまいりたいと考えておりますので、引き続きのご指導ご鞭撻をよろしくお願ひ申し上げます。閉会に当たっての私から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す。

○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ありがとうございます。

これもちまして平成28年度第2回埼玉地方労働審議会を閉会させていただきます。本日はありがとうございました。

午前11時53分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

議事録署名委員
