

平成29年度第1回
埼玉地方労働審議会

平成29年12月18日（月）

埼玉労働局雇用環境・均等室

午前 9時55分 開会

○雇用環境・均等室監理官 おはようございます。お待たせいたしました。ただいまより、平成29年度第1回埼玉地方労働審議会を開会させていただきます。

開催に当たりまして、埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。

○局長 皆様、おはようございます。ただいまご紹介にあずかりました埼玉労働局長の荒木でございます。

委員の皆様には、第9期の地方労働審議会委員として、何かとご多用の中、委員にご就任いただき感謝を申し上げます。各委員のご紹介は、後ほど、事務局より申し上げますが、第8期に引き続いて委員にご就任いただいた皆様、そして、今回、10月1日より新たに委員にご就任いただきました皆様には、公労使それぞれのご専門の分野から労働行政の運営につきましてご意見を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

本日は、第9期の委員の就任後初めての審議会となりますので、まず最初に、審議会会長の選出、そして会長代理の指名、各部会委員の指名などを行った上で、本年3月の審議会においてご審議の上策定いたしました平成29年度の埼玉労働行政運営方針に基づいて、上半期を中心にしまして、その運営状況についてのご審議をいただく予定といたしてございます。

後ほど、取り組み状況については各部・室長からご説明させていただきますけれども、私から、主な取り組み状況についてご説明させていただきます。

まず、昨年6月に閣議決定されました「ニッポン一億総活躍プラン」において、最大のチャレンジということで言われております「働き改革」ですけれども、本年3月に働き方改革実行計画が策定されております。これに基づいて、今年9月でございますけれども、働き方改革に関する法案要綱が取りまとめられて、罰則付きでの時間外労働、休日労働の上限規制、あるいは、短時間有期労働者の不合理な待遇を改善するための規定の整備、そういったことが盛り込まれた準備がされているところでございます。労働局といたしましては、気運の醸成ということで、埼玉県公労使会議などと連携をしながら、各種の取り組みを進めております。

また、来年4月から、有期労働契約に関しましての無期転換ルールが本格化するということでございますので、そのための準備を労使のご協力をいただきながら進めているところでございます。

また、改正育児介護休業法が10月から施行されておりますけれども、その履行確保も進めているところでございます。

続いて、県内の雇用情勢でございますけれども、10月の有効求人倍率、これは就業地ペー

スですが、1.47倍となっております。それから、正社員の求人倍率、これが初めて1倍となりまして、いずれも過去最高値ということでございます。完全失業率も低水準で推移しておりますので、雇用情勢は着実に改善が進んでいる、そういう状況でございます。

こうした状況の中で、労働局といたしましては、本年4月から人手不足が顕著な福祉、建設、警備、運輸の各職種についてのマッチング支援を強化するために、ハローワーク大宮に、人材確保・就職支援コーナーを設けまして、ミニ面接会、あるいは事業主向けセミナーを行っているところでございます。

また、高卒の卒業予定の状況でございますが、10月末現在で就職内定率が81.4%ということで、20年ぶりの高水準となっております。学卒者についても就職を希望する学生、生徒の全員の就職を目指して、いろいろな取り組みをしているところでございます。

そして、法定労働条件の確保とか改善対策における再重点課題ということで、長時間労働の抑制に努めているところでございます。80時間を超える時間外、休日労働を行う事業場への監督指導に加えまして、各種業界における取引慣行の見直し、改善を促す取り組みも同時に進めております。

最低賃金につきましては、この10月から871円に改定されているところでございまして周知に努めております。

また、労働災害の防止も必須の課題となっております。今年度が第12次労働災害防止計画の最終年度となりますけれども、10月末の状況で見ますと、死亡災害は昨年より減少ということで、21人となっておりますが、死傷災害が昨年より34人増えておりまして、4,112人ということで、目標達成になかなか厳しい状況でございます。12次防は今年度が最終年度ということでございますので、来年度を初年度とする13次労働災害防止計画を12次防の反省、評価を踏まえて策定してまいりたいと思います。

また、ストレスチェックについても、未実施事業場への指導にも力を入れております。

また、最近、テレビCMでいろいろございますが、「ながらワーカー」ということで、がんなどの病気の治療と仕事の両立支援についても、9月に支援チームを立ち上げることができました。支援チームの意見を聞きながら、ガイドラインの周知といったことにも努めていきたいと思っております。

本日は、いろいろ多くの議題がございますけれども、事務局側としては、できるだけ簡潔に説明させていただきまして、できるだけ多くの審議時間を確保してまいりたいと思っております。委員各位の忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げまして、簡単でございます

けれども、挨拶にかえさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

○雇用環境・均等室監理官 ありがとうございます。

申しおくれましたが、私、埼玉労働局雇用環境・均等室の小林と申します。これから会長が選任されるまでの間、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ひいたします。

まず、本日の委員の出席状況についてご報告申し上げます。

本日の出席委員は、定数18名のところ17名でございます。ご欠席は、公益代表の横山委員の1名でございます。

地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本日、委員の3分の2以上の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。

また、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となっておりますので、ご了承いただきますようお願い申し上げます。

なお、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程の公開要領に基づき、公示をいたしました。傍聴の希望者はございませんでしたので、改めてご報告申し上げます。

次に、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29年度第1回埼玉地方労働審議会資料をごらんください。

表紙をめくっていただきますと、資料目録がございます。資料につきましてはNo.1からNo.8まででございます。No.1が審議会委員名簿、No.2が労働局の幹部職員名簿、No.3が労働審議会令、No.4が審議会運営規程、No.5が労働審議会会議公開要綱、No.6が労働局の説明資料となっております。No.7が29年度の労働行政運営方針、No.8が29年度労働行政運営方針のあらましとなっております。また、後ろに参考資料がついてございます。

なお、議題(5)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させていただいております。

資料に不足などはございませんでしょうか。ございましたら、お知らせいただければと思いますが、よろしいでしょうか。

続きまして、委員の皆様のご説明させていただきます。

資料No.3の地方労働審議会令第4条により、委員の任期は2年とされており、本年9月末に第8期の任期が終了しております。新たに本年10月1日から第9期埼玉地方労働審議会委員として任命させていただきます。

本来であれば、局長から委員の皆様に辞令を交付させていただくところですが、まことに略儀で恐縮ではございますが、お手元のクリアファイルの中に、労働局長からの委嘱辞令を入れさせていただいております。お名前等のご確認をいただきますようお願い申し上げます。

それでは、第9期埼玉地方労働審議会委員をご紹介します。資料の1ページ目には委員名簿がございますが、こちらはあいうえお順となっております。ご紹介については、座席順でお名前をお呼びさせていただきます。恐縮ですが、その場でご起立をお願い申し上げます。

まず、公益代表委員をご紹介します。

松岡健三委員。

○松岡委員 松岡です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 重川純子委員。

○重川委員 重川でございます。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 荒居善雄委員。

○荒居委員 荒居です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 金井郁委員。

○金井委員 よろしく申し上げます。

○雇用環境・均等室監理官 野本夏生委員。

○野本委員 よろしく申し上げます。

○雇用環境・均等室監理官 続きまして、労働者代表委員をご紹介します。

佐藤道明委員。

○佐藤委員 よろしく申し上げます。

○雇用環境・均等室監理官 芳賀剛志委員。

○芳賀委員 芳賀です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 小林孝徳委員。

○小林委員 小林です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 近藤正人委員。

○近藤委員 近藤です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 平尾幹雄委員。

○平尾委員 平尾です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 津村淳子委員。

○津村委員 津村と申します。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、使用者代表委員をご紹介します。
根岸茂文委員。

○根岸委員 どうぞよろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 櫻井郁夫委員。

○櫻井委員 櫻井です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 茂木皇治委員。

○茂木委員 茂木でございます。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 川本武彦委員。

○川本委員 川本です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 栗田美和子委員。

○栗田委員 栗田です。よろしくお願いいたします。

○雇用環境・均等室監理官 小松君恵委員。

○小松委員 小松です。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。

なお、冒頭申し上げように、本日、ご都合により、公益代表委員、横山委員がご欠席でございます。皆様、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、議事に移りたいと思います。

議題（１）会長選出についてでございます。

地方労働審議会令第５条によりますと、会長は公益を代表する委員のうちから、委員が選挙により選任すると定められております。どなたかご推薦はございますでしょうか。

○重川委員 よろしいでしょうか。

○雇用環境・均等室監理官 重川委員、お願いします。

○重川委員 それでは、審議会委員としての経験が長く、前期会長でもありました荒居委員を推薦したいと思います。よろしいでしょうか。

○雇用環境・均等室監理官 ただいま重川委員から、荒居善雄委員とのご推薦がございましたが、いかがでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○雇用環境・均等室監理官 それでは、荒居委員に第９期埼玉地方労働審議会会長をお願いし

たいと存じます。

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

○会長 ただいま第9期の埼玉地方労働審議会会長に選任されました荒居でございます。前期から引き続きということになりますが、精いっぱい務めさせていただきますので、委員各位におかれましては、円滑な審議会運営へのご協力をよろしくお願いいたします。

さて、先日発表されました労働力調査によりますと、平成29年10月の完全失業率は2.8%と横ばいとなっております。また、埼玉県内の雇用情勢も着実に改善が進んでいるとのことですが、一方で労働者の長時間労働や、非正規で働く方の処遇改善の問題、企業の人材の確保が非常に困難となり、経営に影響を与えるなど、雇用をめぐる課題は多岐にわたっていると思われまます。

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

本日はよろしくお願いいたします。

それでは、議事を進めさせていただきます。

議題（2）は、会長代理の指名です。

会長代理については、地方労働審議会令第5条第3項により、会長が公益を代表する委員の中から指名することになっておりますので、野本委員をお願いしたいと思います。野本委員、よろしくお願いいたします。

次に、議題（3）部会委員の指名及び部会長の選出に移りたいと思います。

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

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

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

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

労働災害防止部会の委員は、私と、松岡委員、横山委員、近藤委員、佐藤委員、津村委員、川本委員、小松委員、櫻井委員に、家内労働部会の委員は、金井委員、重川委員、野本委員、小林委員、芳賀委員、平尾委員、栗田委員、根岸委員、茂木委員に、それぞれお願いすることとしました。いかがでしょうか、ご了承いただけますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、委員の皆様、よろしく申し上げます。

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

お願いします。

○松岡委員 労働災害防止部会につきましては、荒居会長に引き続き部会長もお願いできればと存じます。

○重川委員 続きましてよろしいでしょうか。家内労働部会につきましては、前期に引き続き、野本委員に部会長をお願いできればと思います。

○会長 各部会の皆様、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○会長 それでは、災害防止部会につきましては私が務めさせていただきます。また、家内労働部会につきましては、野本委員をお願いいたします。

それでは、事務局から名簿をお配りいたします。

次に、議題（４）議事録署名人の指名を行います。

埼玉地方労働審議会運営規程第8条第1項により、会長が指名となっておりますので、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、よろしく願いいたします。

それでは、手続はこれで終了させていただき、審議に移らせていただきます。

議題（５）埼玉労働局労働行政の運営状況について、事務局から説明をしてください。

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っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、資料に沿って、労働局からお願いします。

○雇用環境・均等室長 おはようございます。雇用環境・均等室長の加藤でございます。それでは、私のほうから資料に沿いましてご説明をさせていただきます。

資料につきましては、審議会資料の8ページからとなります。資料No.6の「労働行政の運営状況について」ということで、こちらの資料に基づきましてご説明をさせていただきます。着座にてご説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

こちらの資料をおめくりいただきまして、9ページをごらんいただきたいと思います。9ページは、目次が載っております。こちらの目次の(2)から(5)のところ、これが埼玉労働局の重点対策ということで、大きな項目として載せてございます。

10ページをごらんいただきますと、平成29年度の重点対策ということで、それぞれ色分けしてありますが、各分野ごとに、黄色は、雇用環境・均等室の分野の事業、それから、ピンク色は職業安定部の事業、そして緑色は労働基準部、そして水色は総務部というふうな形で、それぞれ枠の中に具体的な柱立てが記載されております。それぞれの所掌事項によりまして、いろいろアプローチの方法は異なりますけれども、上のほうに大きく朱書きにあるように「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こと、これを目指しまして労働局が一体となって取り組んでいるところでございます。

私のほうからは、雇用環境・均等室の所掌事務の運営状況につきまして、黄色の部分でございまして、ご説明をさせていただきます。

まず、誰もがその能力を十分に発揮できる職場づくりの重点対策、5つの柱立てにつきましてご説明を申し上げます。

おめくりいただきますと、11ページでございますけれども、当室におきましては、労働局におきまして、働き方改革推進の総合調整窓口という役割を担っております。ここでは働き方改革の推進の取り組みといたしまして、1つは、埼玉県公労使会議を通じた取り組みと、そしてもう1つは、労働局独自の取り組みをさせていただいております。

まず、埼玉県公労使会議でございますけれども、こちらにつきましては、埼玉県、それから埼玉労働局、連合埼玉さん、埼玉県経営者協会さん、埼玉県商工会議所連合会さん、埼玉県商工会連合会さん、埼玉県中小企業団体中央会さん、埼玉中小企業家同友会さんがメンバーとなり構成されている会議でございます。雇用、労働の課題に対する認識を共有しながら、効果的な解決策を検討するということを目的に設置されてございます。

こちらの会議におきましては、真ん中の左側の写真にあるように、2月に「非正規雇用対策

及び働き方改革に関する共同宣言」を行いまして、こちらの共同宣言に基づきまして、いろいろな取り組みを実施してございます。

上のほうにも少し紹介されておりますけれども、地域フォーラムの開催でありますとか、正社員化推進月間を設けましてキャンペーンを実施しました。そのほかに、こちらの真ん中のオレンジのポスターも紹介させていただいておりますけれども、埼玉県民の日の休暇取得でありますとか、県内一斉ノー残業デーというような取り組みをしてございまして、全県下への呼びかけ、県民運動となり得るような呼びかけを実施してございます。こちらのノー残業デーの取り組みにつきましては、新聞等にも大きく取り上げられまして、非常に広報効果は高かったのではないかと考えてございます。

本日は、参考資料ということで、別冊でお付けしてございますけれども、こちらの資料No.2のほうに、少し大きくしまして見やすい資料をお付けしてございますので、後ほどご覧いただければと思います。

これらの共同宣言に基づきます各団体の取り組みの内容につきましては、埼玉県のホームページに公労使会議サイトを設けておりまして、こちらのほうに掲載をされておりますが、下半期におきましても、各団体トップによります公労使会議の開催をはじめといたしまして、引き続き、県や労使団体と連携をしていくこととしてございます。

続いて、12ページでございます。こちらは埼玉労働局の取り組みということでまとめたものでございます。

こちらは、局長をはじめといたしまして、左側に紹介させていただいておりますけれども、局の幹部が企業トップにお邪魔をさせていただきまして、いろいろと働き方改革の観点から、働きかけをさせていただいております。今年度につきましては、10社ほど訪問させていただいている他、集団指導など、いろいろな機会を捉えて啓発指導を行っているところでございます。

次に、ゆう活の応援キャンペーンということで、ブルーのポスターをここに紹介させていただいておりますけれども、新都心のショッピングセンターのクーンさんに協力をいただきまして、飲食物のサービスとか割引など、早く帰ったときに、こちらのほうで少し一杯というような割引などもしていただいております。来年度も同じような形で協力をいただく予定としてございます。

それから3点目、熊谷うちわ祭というポスターをお付けしてございます。こちらは厚生労働省の事業ということで、全国5カ所で実施している地域のお祭りやイベントにあわせまして休

暇取得を促す、そういう事業でございます。そのうちの1つを熊谷市さんのほうでお引き受けいただきまして、当局におきまして、熊谷市や商工会議所など、関係機関と協力して当該事業の円滑な運営に取り組んでいるところでございます。こちらは資料No.5のほうに大きく見やすいものをお付けしてございます。

そのほか、右端の写真にありますけれども、県内6金融機関と「働き方改革にかかる包括連携協定」を締結いたしておきまして、取り引き企業等への働き方改革の取り組みの浸透に当たっての連携を図っているところでございます。

下半期の取り組みといたしましては、引き続き、好事例の収集、それから「働き方・休み方改善ポータルサイト」の登録の推進によりまして、好事例を発信していくことにより、ぜひ企業の皆さんに事例を参考に雇用管理の見直しについてもお取り組みいただければと考えております。

また、金融機関との包括連携協定を踏まえまして、金融機関が実施いたしますセミナー、研修などへ私どものほうからも講師を派遣をさせていただきますして、働き方改革の進め方でありますとか、助成金制度の説明なども予定してございます。

そのほか、一番下に書いてあるとおり、中小企業・小規模事業者に対しまして、来年度、厚労省、中小企業庁のほうで実施いたします支援策につきましても周知をしておりますし、引き続き周知することとしてございます。

以上が働き方関連の報告でございます。

続きまして、13ページをごらんいただきたいと思います。13ページにつきましては、いわゆる均等三法と言われる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状況をまとめたものでございます。

上半期におきましては、改正育児・介護休業法や、均等法の周知に取り組むとともに改正法やハラスメント対策の履行確保のための集団指導を実施してございます。左側のほうに集団指導の実施と載せてございますけれども、右側のほうに、行政指導・援助等の状況ということで、行政指導の結果につきまして掲載をさせていただいております。目標件数に対する実施率と、是正指導企業を記載してございます。是正指導割合につきましては、平均しますと91.6%というような状況でございまして、改正法に対応した取り扱いがまだまだこれからというような状況でございます。

下半期の取り組みについては、引き続き、改正法の周知や集団指導、個別指導による指導を実施するほか、パートタイム労働法につきましては、自治体と連携いたしまして、パート労働

者向けの説明会や個別相談会を実施することとしてございます。

続いて、14ページになりますけれども、こちらにつきましては、女性の活躍推進や、仕事と家庭の両立支援の取り組みでございます。

先ほどは、どちらかといいますと、法律に基づいた指導になりますけれども、こちらは雇用管理改善、働きやすい職場をつくっていただくという観点からの施策でございます。左側のほうに、経営者協会さんと共催で実施いたしました「女性活躍のための働き方改革推進セミナー」について載せてございます。講師の渥美先生の講演のほかに、「くるみん認定」などを取得されている管内の企業から事例発表をいただきまして、ご出席いただいた企業の皆さんのほうにも働きかけを促進したところでございます。

右側のところをごらんいただきますと、「えるぼし認定」、「くるみん認定」を受けている企業の数に掲載しております。現在、えるぼし認定につきましては19社、くるみん認定については73社、そして、プラチナくるみんは3社というような状況となっております。働き方改革の取り組みの1つの方法として、こういった認定を受けるといようなことも1つ目標として設定していただくとうよろしいのかなと考えております。

下半期に向けた取組といたしましては、女性活躍推進や両立支援に取り組む管内企業の事例集を、くるみん、えるぼし認定企業に加えて、ユースエール企業も含めて作成することとしてございます。その作成とあわせまして、えるぼし認定やくるみん認定を多くの企業が目指すような認定制度についても周知を図ってまいりたいということと、個別の企業にも働きかけを行っていききたいと考えております。

また、女性活躍推進法におきましては、301人超の企業の皆さんは、計画の策定義務がございまして、埼玉県内約460社がその対象となっております。現在、ほぼ100%近く届出をされているところでございますが、計画を策定するだけではなくて、計画の中で立てた目標に近づくような取り組みを行うことも非常に大事でございますので、下半期におきましては、数社、ヒアリングをする予定としてございます。今後は進捗の状況を一定数把握できるような工夫をしていくことが必要ということで、検討しているところでございます。

続いて、15ページになりますけれども、15ページにつきましては、非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取り組みの推進ということになります。ここで挙げておりますのは3点ございます。

1つは、無期転換ルールとその特例についての周知。それから2つ目は、労働局で策定しております「埼玉県正社員転換・待遇改善実現プラン」に基づいた取り組みの推進。3点目が、

同一労働同一賃金の実現に向けたガイドライン（案）への対応になります。

こちらの無期転換ルールの周知に当たりましては、審議会委員の皆様には、大変ご協力をいただいております。来年の4月からこちらの転換ルールの申し込みができるようになっておりますので、周知を図っているところでございます。

それから2つ目の埼玉県正社員転換推進プランの関係につきましても、進捗状況をしっかり把握いたしまして、また、平成30年度は中間の見直しということになりますので、これに向かいかいまして、きちんと対応していくこととしてございます。

それから、同一労働同一賃金の関係につきましても、ただいまいろいろと法整備の関係も動いておりますので、ガイドライン（案）などにつきましても、研修会などの開催等を実施いたしまして、早め早めに周知を図ってまいりたいと考えております。

続いて、16ページが労働法制の普及等に関する取り組みでございます。

こちらにつきましても、大学、短大等に局の幹部が出向きまして、セミナーや講義を実施するというものでございます。開催件数につきましても、現在、20件ぐらい年度内で実施する予定となっております。

それから最後に17ページでございます。17ページにつきましても、総合労働相談コーナーの機能の強化ということでございまして、上半期における相談の件数や民事上の相談件数などについてまとめたものでございます。相談件数そのものにつきましても、非常に増えている状況になっておりますので、こちらにつきましても、きちんとした対応、円滑な労働相談運営につきましても努めてまいりたいと考えております。

少し話が長くなりましたが、私からは以上でございます。どうぞ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。

○職業安定部長 続きまして、職業安定部からご説明申し上げます。私は、7月から埼玉労働局に着任になりました大塚と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

日ごろより、職業安定行政の推進につきましては、皆様方にご協力、ご理解賜りまして感謝申し上げます。

では、私からは、18ページから32ページということで分量が大変多くなってございます。若干駆け足での説明になってしまいますことをご容赦お願いいたします。

まず18ページです。

求人・求職及び求人倍率の推移を挙げております。こちらにつきましても、最初の荒木の挨拶にも申し上げましたとおり、着実に改善が進んでいる状況でございます。

1点だけ補足いたしますと、就業地別で求人倍率1.47倍、この就業地別というのは、県内
が就業地の求人で計算した場合の求人倍率になっています。受理地別というのは、県内のハロ
ーワークで受理した求人で計算した場合の求人倍率です。

続きまして、19ページにつきましては、職業紹介業務の充実強化ということで、基本業務
の進捗状況を載せてございます。

基本業務の進捗状況を見る指標として3つ挙げています。就職件数、求人の充足件数、そし
て雇用保険受給者の早期再就職件数です。進捗率でありますけれども、これは12カ月分の7カ
月分を見た進捗率になります。12分の7で単純に割りますと、58.3%ですので、それを念
頭におきまして、進捗率それぞれを見ていただければと思っております。いずれも58%、早
期再就職件数だけが、これは若干数字が出るのが遅く、9月までの実績になっておりますけれ
ども、それぞれ今のところ順調な推移を示している。1つだけ早期再就職件数だけが若干遅れ
ぎみであります、年度末に向けて取り組んでまいりたいと思っております。

下半期に向けた取組では、(1)といたしまして、求人充足会議と連動した求人担当者制によ
る早期充足とありますが、これはすなわち、充足させる個別の求人をハローワークの担当職員
がそれぞれ意識した支援を行うということです。

(2)として2回目以降の失業認定日における職業相談の強化とあります。こちらについて
は、来所する求職者に確実に窓口に来ていただく、誘導をさせていただき取り組みです。それ
らの取り組みを通じて、年度後半に向けて進めてまいりたいと考えております。

続きまして、20ページです。正社員転換・待遇改善実現プランに係る職業安定部関係の事
業の進捗状況を載せています。

プランにつきましては、先ほど、雇用環境・均等室長よりご案内申し上げましたので、説明
は割愛させていただきます。

職業安定部関係の業務を4つ載せています。この棒グラフの見方でありまして、左側、
このプラン自体が5カ年計画になっております。左側の水色部分、それぞれの棒は、5カ年の
目標値、5年間の目標値です。現在は、平成29年度は2年目ですので、1年目の実績と2年
目の10月までの実績を緑で書かせていただいております、その右の濃い青色、これは1年
目と2年目のこれまでの実績を合算したもので、合計を載せているということです。5カ年
ですので60カ月、今のところ19カ月が経過しておりますので、60分の19で単純割ります
と31.7%が経過しているということです。それぞれ進捗率は、ここに掲げたとおりとなっ
ております。

下半期に向けた取組といたしましては、3つありまして、正社員求人の確保に引き続き努めるとともに、正社員限定の面接会等を行うことで、正社員就職の促進につなげる。また、助成金の活用によって、非正規労働者の正社員転換等を図っていく、そのような取り組みを進めます。

続きまして、21ページです。21ページは、人材不足分野における人材確保ということで幾つかの事業を行っています。

上の青色のところの1行目のとおり、ハローワークの福祉人材コーナーで、普通のハローワークにプラスして特別な体制を敷いて福祉人材の確保に努めている。また、冒頭の局長の挨拶にもありましたが、今年からハローワーク大宮に人材確保・就職支援コーナーを設置いたしまして、こちらについては福祉分野のみならず、建設、警備、運輸などの人手不足分野についても対策を講じています。

下の白抜きの枠囲いの中でございますが、これは各窓口で進めている事業をご紹介します。(1)は保育士マッチング強化プロジェクトということで、事業主へのフォローアップ、ミニ面接会等を関係団体と連携して行っているということで、先日、10月30日に大宮ソニックシティで面接会を行いました。これについての実績は、ここに掲げさせていただいております。

(2)としまして、介護就職デイ、これは介護分野の就職促進を図るために、毎年11月11日前後に集中的に支援を行っています。こちらについての実績も資料に記載されているとおりです。

また、(3)として、ナースセンター・ハローワーク連携事業があります。こちらは埼玉県ナースセンターと連携しまして、求職者情報、これはご本人に了解をいただいたものに限りますが、求職者情報を相互に同じ情報を保有しまして対策を進めています。また、こちらにつきましては、ナースセンターがハローワークのほうに出張してきていただいて、看護師の面接、就職面接会なども行っています。

(4)としては、人材確保・就職支援コーナーということで、大宮所に今年から設置したものです。職場見学つきの就職面接会、ミニ面接会、または事業主向けセミナー等を現在開催しておりまして、それぞれの実績についても、ここに掲げさせていただいたとおりです。

引き続き、年度後半に向けましても、ほかのハローワークも含めて、人手不足分野について対策を講じてまいりたいと思っております。

続きまして、22ページに参ります。22ページと23ページは、地方自治体との連携等に

よる就職支援として、4つ掲げております。

まず1つは、自治体との協定に基づく一体的実施の推進です。これは地方自治体とハローワークが雇用対策についての協定を結びまして、互いの事業を一体的に進めているということです。埼玉県との協定のほかに、9市1町で協定を結びまして、現在、対策を進めています。生活困窮者に対する対策、その他もろもろのそれぞれの協定に基づいて、重点を置く分野を決めまして対策を講じているところです。

(2)としまして、ふるさとハローワークにおける自治体と連携した相談・紹介となります。こちらについては、ハローワークが設置されていない県内17の市に「ふるさとハローワーク」を設置しまして、利用者の利便性の向上に努めているところです。

続きまして、23ページです。

最初にご説明申し上げましたが、県とも一体的実施を進めております。その県との一体的実施のもとになりますのが、雇用対策協定ですが、今年3月に雇用対策協定を県と局との間で締結させていただきました。この協定に基づきまして、運営協議会を立ち上げて、今年度の事業計画を策定し、それに基づいて事業を推進しています。

最も形として見えますのが、こちらの写真にも掲げさせていただいておりますハローワーク浦和・就業支援サテライトでの支援ということになります。

いずれも目標値、現在のところ、順調に今年度目標達成に向けて事業が推移しています。

また、(4)として、ハローワークの求人情報のオンライン提供があります。こちらは全国的な取り組みとして、26年9月から無料職業紹介事業を行う自治体などが希望する場合に、ハローワークの求人をご提供するという取り組みです。埼玉県内では、29年10月時点で、1県8市17町に求人情報を提供しています。

続きまして、24ページと25ページは、職業訓練関係の取り組みのご案内になります。24ページは、訓練の体系を簡単にあらわしています。公的職業訓練というものは、下にあります公共職業訓練と求職者支援訓練の2つに分かれます。公共職業訓練につきましては、対象は主に雇用保険受給者です。訓練期間は最長2年までの訓練で、実施機関については、3つ掲げておりますが、国、埼玉県、そして民間教育訓練機関、こちらは埼玉県からの委託、委託訓練と呼んでおりますが、そういう形での訓練を行っております。

求職者支援訓練につきましては、主に雇用保険を受給できない方を対象に、最長6カ月までの訓練を行っております。こちらにつきましては、実施機関は民間の訓練実施機関ということになります。

次のページに、求職者支援訓練の今までの取り組み状況、実績を掲げています。29年度の実施状況ですが、45訓練コースを開講いたしまして、396人が受講してございます。雇用情勢が改善していることもあり、受講者数は減少傾向です。下の棒グラフ、黄色い部分を見ていただければわかりますが、24年度をピークに、受講生は年々減少しています。

28年度、昨年度の訓練修了者の雇用保険適用就職率につきましては、基礎コースは52.6%、実践コースは48.9%で、いずれも目標値が達成できていない状況です。

ちなみに、雇用保険が適用になっていない就職も含めた就職率で見ますと、全体として7割程度の就職率を確保しています。

下半期に向けた取組でございますが、(1)としましては、職業訓練の広報・周知を行いまして、本人のご希望を待つだけではなくて、ハローワークが訓練受講の必要な方を積極的に訓練のほうに誘導して受講斡旋に取り組んでいきます。

(2)の訓練受講中の方に対する支援ですが、指定来所日などを活用しまして、こちらのほうから積極的に職業紹介を行って就職に結びつける取り組みを強力に進めるということです。

続きまして、26ページです。26ページは、生活保護受給者などの方々に対する就職支援事業になります。

青い枠囲いの(1)に、市・区役所内に設置した常設窓口による相談とあります。こちらについては、先ほど、自治体との連携した事業の中で申し上げた一体的実施の事業により設置しているものですが、その窓口による相談であるとか、あるいは、巡回相談などを通じて就職支援を行うということです。

支援対象者数については、今年度10月末までの取り扱い数になっており、今のところ、進捗率については良好な状況となっています。

また、(2)については、児童扶養手当受給者の方々への取り組みです。児童扶養手当受給者は、8月に現況届を出しに市役所に来られますので、そのタイミングを見越して、うまくハローワークの支援につなげていこうという取り組みをキャンペーンと銘打ってやっております。取り組み状況は、右側の「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」のグラフに書いています。やはり8月に臨時窓口を設置して以降、支援対象者数も増えまして、ピンク色の部分ですが、徐々に就職者数も増えているのが見てとれると思います。

下半期に向けた取組であります。特開金を活用して雇用された生保受給者等の就業先へ訪問いたしまして、職場定着を図るということを引き続きやってまいりたいと考えております。

続きまして、27、28ページ、こちらについては、高校生、学生の就職支援状況です。

27ページにつきましては、現状です。こちらについても、最初の局長の挨拶にもございましたが、就職内定率、大学、高校いずれも高い状況にあるということを示しております。

28ページ、高校生、大学生への支援の取り組みですが、在学中、卒業後、就職後、それぞれのタイミングでどのような支援を行うかをまとめています。

在学中については、ハローワーク職員が学校へ出張相談を行う。または面接会開催、あるいは学生に対するセミナーなどを行うということ。また、ユースエール認定企業等、地域の中小企業情報を学生や先生などに発信するということでもあります。

卒業後につきましては、高校生に対しては、未就職卒業生への集中的支援であるとか、「未就職者ゼロ作戦」、これは昨年度も行いましたが、継続して実施することとしております。

また、大卒者に対しても既卒者対象の面接会を開催したり、既卒3年新卒扱い、これは事業主に対して、こういう扱いの普及促進を引き続き図ってまいります。

就職後については、ハローワーク職員による職場定着支援などを行う。また、事業主に対して各種定着支援策、人材開発支援助成金などの周知を行いまして、利活用を進めていただきまして、職場定着を図る。あるいは、正社員への就職転換を図るということになります。

下半期に向けた取組につきましても、これら取り組みを含めて対策を講じてまいりたいと考えております。

続きまして、29ページについては、子育てする女性等に対する雇用対策です。

県下、埼玉県内では、マザーズハローワークがハローワーク大宮に、そしてマザーズコーナーが県内6カ所のハローワークに設置されています。それ以外のハローワークも含めて、このような体制を通じて子育て女性等に対する支援を進めています。

重点支援対象者（担当者制による支援）を現在進めていますが、現在の状況であります、就職率の目標を立てておりますけれども、現在のところ、91.5%でございます。29年度の就職率の目標は、下半期に向けた取組のところに書いてありますが、就職率89.4%を設定しております。今のところ達成しておりますが、いずれにしても、引き続き丁寧な支援を行ってまいります。

続きまして、30ページ、高齢者の就職促進の状況です。

29年度の「高齢者の雇用状況」調査における改正高齢者雇用安定法に基づく65歳までの高齢者雇用確保措置の未実施企業は21社となっています。実施済み企業の割合は99.6%です。上記21社は、10月現在の数値でして、現在は21社からかなり数自体は減っている状況です。

下の枠囲いの(2)、再就職支援であります。普通のハローワークでも当然支援を行います。その他、県下4つのハローワークに、「生涯現役支援窓口」を設けまして、高齢者支援の体制を敷いて支援を行って進めている状況です。

29年10月末現在で、チーム支援、これはハローワーク職員の各部署の職員がチームを組んで就職支援を行うということですが、65歳以上の就職件数は275件、目標値が453件ですので、進捗率は6割超です。

下半期に向けた取組は記載のとおりですが、(3)、「65歳超雇用推進マニュアル」を活用したり、また、高年齢者雇用アドバイザーと連携して、65歳以降の確保措置の導入促進に向けた働きかけもあわせて行っていきたいと考えております。

続きまして、31ページです。障害者と長期療養者等の雇用対策についてでございます。

資料に記載してございませんが、先日、12月12日に発表したものになりますけれども、29年6月1日現在の障害者の県内の雇用状況は、実雇用率が2.01%となりました。この実雇用率2.01%というのは、現在の雇用率2.0%を上回ったということですが、この障害者の雇用義務化が1976年であり、それ以降、県として初めて法定雇用率を上回った状況にあります。

ちなみに、全国の今年6月1日現在の障害者の実雇用率は、1.97%です。

障害者雇用については、今のところ順調に進んでいます。引き続き、この対策を講ずるとともに、下半期に向けた取組にあるとおり、障害者雇用納付金制度の対象に100人を超え200人以下の企業も新たに対象となりましたので、そこに対する重点指導。また、ご承知のとおり、来年の4月に障害者雇用率が上がります。この引き上げについて、企業に対する周知とともに、新たに1人以上障害者を雇わなければならない事業主に対する支援を行ってまいります。

次に、上の枠囲みの青いところの(2)であります。長期療養者の支援です。現在、県下4つの病院と2つのハローワークがそれぞれ協定、協力関係を結びまして、がん等の治療を行いながら仕事先を探している方々に対する支援を行っています。右下の白い枠内、これは昨年度の様態ですが、支援状況を簡単にまとめさせていただいております。支援対象者の属性は、がん患者が94%でありました。在職者は19%、このような状況です。

支援内容でありますけれども、通常ハローワークで行っている支援に加えて、病気の事業主への開示方法であるとか、個々人の状況を踏まえた業種・職種の選定を念頭に置いた支援を行っています。

昨年度につきましては、支援対象者の59.6%が就職をしました。今年度も引き続き支援を実施するとともに、この事業について、まだまだ病院内で周知が不十分ではないかと思われる向きもありますので、そのあたりも病院と連携、協力関係を引き続き結びながら対策を講じてまいります。

最後になりましたが、32ページ、外国人の雇用対策です。現在の埼玉県内の外国人の雇用事業所、あるいは、国籍別の外国人労働者の割合等を載せております。

中国の方々が一番割合として多いですが、最近、急に増えてきたのは、ベトナムとフィリピンです。特にベトナムの方々の割合は急増しているような状況です。

また、下から2番目の枠に新たな外国人技能実習制度とあります。こちらについては、11月から、これまで行った研修の事業が法制化されたということで、簡単に参考程度に書いてあります。労働局の役割としましては、こちらの新たな実習制度のもとでは、外国人技能実習機構という認可法人を立ち上げまして、そこが管理団体であるとか、技能実習実施者に対して検査を行うことになっていますが、その認可法人が行う検査を拒むような管理団体であるとか、実習実施者に対して、労働局と一緒に立ち入り検査に入ったりであるとか、また、管理団体あるいは技能実習生からの声を聞きまして、本省あるいは外国人技能実習機構につなぐという役割を帯びております。

下半期に向けた取組については、(3)として外国人留学生に対し、積極的に外国人留学生を採用しようとする企業の求人情報を提供とあります。新卒応援ハローワークなどで、学卒の求人を受け付ける際に、留学生を採用する意思がないかどうかを意識的に確認しまして、あるという企業については、リストアップして留学生にご提供する、そういう取り組みです。

以上のような各種取り組みを通じまして、職業安定行政の推進に努めてまいりたいと思っております。

以上、駆け足でしたが、どうぞよろしくお願いいいたします。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございました。

それでは、労働基準部長、お願いします。

○労働基準部長 委員の皆様方には、日ごろから労働基準行政の推進にご理解、ご協力、ありがとうございます。また、労働災害防止部会、家内労働部会の委員の皆様方には、今後とも引き続きよろしくお願いいいたします。

私からは、33ページの資料をご覧いただきたいと思っております。

まず1つ目に、法定労働条件の確保・改善対策の推進の(1)法定労働条件の履行確保に向

けました監督指導等の実施状況でございます。

左上に棒グラフがございます。平成27年度から本年度まで、4月から9月の埼玉労働局管内の労働基準監督署、全8署でございますけれども、ここにおいて臨検監督を実施した数と、この監督において労働基準法等の違反として指摘した違反数の推移を示してございます。青が監督実施数、赤が違反件数でございます。

平成29年4月から9月までの監督指導件数は525件となっております、違反件数が397件、違反率にしますと75.6%となります。この3年間、監督指導・違反件数は、この棒グラフのように減少はしております。これは後ほど申し上げます労働者等からの事業場への是正指導を求める申告監督、申告件数の増加、さらに、詳細な調査を要することが多い過重労働に係る監督指導の増加等によりまして、業務量が変化したものと考えております。

右側の円グラフに監督指導の対策別割合を示しております。左が28年、右が平成29年、本年度でございます。

監督指導の実施につきましては、グラフで示しておりますように、重点対策別では、過重労働対策に最も多い約半分、52%の業務量を投入しております。ちなみに、昨年の過重労働の割合は、約3分の1、33%でしたので、過重労働監督の業務量割合が増加しているということです。

その次に、過重労働等重点対策以外の労働条件に係る監督指導の実施が15%でございます。過重労働とその他の監督を合わせまして、全体の約7割を占めているという状況です。

このページの下に棒グラフがございます。監督指導における労働条件関係の違反の割合ということで、全監督指導件数に占める指摘違反数の割合でございますけれども、項目別に表示しております。労働時間に関する違反が38.5%と最も多く、続いて、割増賃金、労働条件の明示、賃金台帳等となっております。

昨年と比較いたしますと、昨年の数字は示しておりませんが、労働時間に関する違反の38.5%が昨年よりも3ポイントほど増加しているという状況になってございます。

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、既に先月実施済みでございますけれども、11月の過労死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、集中的な監督指導を実施しております。

また、(2)にございますように、12月に、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におきまして、建設工事現場の一斉監督を実施しております。

さらに、来年の1月、2月にかけて、最低賃金の周知が徹底された時期でございますけれども、最低賃金履行確保のための監督指導を実施することにしております。

次に、34ページでございます。申告・未払賃金立替払事案に対する迅速・的確な対応でございます。

労働者から、賃金、残業代の未払いなどの是正指導を求める、いわゆる申告事案につきましては、左側の棒グラフに示しますように、平成29年の受理件数は、4月から9月で666件と、前年の584件に比べまして14%ほど増加しております。申告の内容といたしましては、円グラフに示しておりますけれども、左が平成28年度上半期、右が29年度上半期の状況でございます。29年度におきましては、賃金不払が48.6%、割増賃金不払が18.5%、解雇が10.4%、前年に比べ割増賃金不払の割合が16.2%から18.5%に増加しておりますけれども、最も多い賃金不払の割合は減少となっております。また、右の棒グラフに示しますように、未払賃金立替払の状況でございますけれども、平成29年4月～9月で、認定申請件数が32件、認定件数は26件となっております。

さらに、(3)に示しております重大・悪質な法令違反を起こした事業場に対しましては、検察庁への送致等、厳正な司法処理を行っております。平成29年4月から3月に送検した件数は、労働基準法・最低賃金法違反等で2件、安全衛生法の違反が6件、合計8件となっております。

今後、下半期におきましても、申告及び未払賃金立替払の迅速処理によりまして、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ということにしてございます。

次に、35ページでございます。過重労働の解消に向けた取組の推進についてでございます。

過重労働につきましては、働き方改革の実行実現のための長時間労働の是正に向けた取り組みを強化するという観点から、著しい過重労働や賃金不払残業などを行う企業の撲滅に向けた監督指導の強化を行っております。

さらに、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の強化、この2つを柱として取り組んでいるところでございます。

特に監督指導につきましては、昨年4月に、月残業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ございますけれども、平成26年11月に過労死等防止対策推進法が施行されまして、11月は過労死等防止啓発月間とされているところでございます。本年も、昨年に引き続きまして、10月を年次有給休暇

取得促進期間、11月を過重労働解消キャンペーン期間と定めまして、長時間労働に対する取り組みを推進してございます。

このような状況から、35ページには、過重労働防止のための監督指導の実施等についてお示ししているところでございます。

(1)にございますように、県内の各監督署に対して、月80時間以上の時間外労働を可能とする36協定を届け出た2,224事業場に対しまして、自主点検表を配付しまして点検を実施しております。点検の結果、問題がある場合は、個別指導等を行って、長時間労働の是正をお願いしているところでございます。

また、(2)にお示ししておりますが、県内で昨年4月から9月までに、254件の過重労働対策にかかわる監督指導を実施しております。このうち186件、率で73%ほどになりますけれども、法違反の是正指導を行ってございます。

参考として、円グラフに示しております昨年28年度の1年間の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況、565事業場に対して監督を実施して、263件、46.5%に違法な時間外労働があり、是正指導を行ったということでございます。

このうち時間外労働、休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が、月80時間を超え100時間までの事業場が63事業場ございまして、月100時間を超え150時間までが107事業場、月150時間を超え200時間までが20事業場、200時間超えも1事業場あったということでございます。

下半期の取組といたしましては、昨年に引き続き、過重労働解消キャンペーンの11月に、集中的な監督指導を実施していく、また、先月11月に、埼玉県におきまして、過労死等防止対策シンポジウムを、昨年は約250人の参加でありましたけれども、今年はそれを上回って約370人の参加者を集め実施したところでございます。

さらに、(3)に示しますように、業界の取引慣行の見直しにかかる取組といたしまして、トラック輸送における事業者、荷主、関係機関による協議会の活動や、建設工事の発注者に対する適正な工期設定等のガイドラインの周知について実施していくということとしております。今後も過重労働の防止を重点に対応していくということにしております。

次に、36ページをご覧いただきたいと思っております。これは最低賃金対策の推進でございます。

最低賃金につきましては、埼玉県の最低賃金は871円ということで、10月1日から発効されております。特定最低賃金、産業別最低賃金につきましては、5業種についてこのような金額で、12月1日からの発効ということになってございます。

本年の県最賃の改正につきましては、埼玉県の全国の引上額の目安のランクがございませけれども、これがBランクからAランクになったと、東京、神奈川、大阪等と同じAランクになって初めての改正でございます。県最賃871円は、昨年度の845円を26円引き上げるものでございまして、引上率が3.08%、昨年は3.05%でございましたので、それを上回る引上率ということで、時間額で決まるようになった平成14年度以降では、最大の引上率となりました。また、特定最賃につきましても、それぞれ産業で19円から20円の引き上げということで、引上率で2.12%から2.26%の引き上げになってございます。改正された最低賃金につきましては、管内の事業場で遵守されますよう、最低賃金の周知徹底を図り、効果的な監督指導を実施することが必要と考えてございます。

周知につきましては、この写真にありますように、先日、9月27日の早朝、大宮駅前、連合の小林前会長、当時、会長でございますが、あと、埼玉県の経営者協会の根岸専務理事、埼玉労働局長の荒木が共同で最低賃金の広報用のティッシュ配りを行いまして、周知・広報を図ったところでございます。

最低賃金につきましては、ここ数年、大きな引き上げで対応に苦慮する中小企業の方々もあると考えます。このため、環境整備として、経営力強化でありますとか、生産性向上に向けて支援措置を推進拡充するということになっております。昨年から業務改善助成金でありますとか、キャリアアップ助成金等、拡充されているところでございます。労働局におきましては、あらゆる機会に各種助成金について周知を行うということにしております。

次に、地域別最低賃金を主眼とする監督指導結果、これは、右のグラフに示しておりますけれども、毎年1月から3月に実施しております。平成28年度の状況を見ますと、監督実施数を前年の385事業場から468と83事業場、2割以上増加させまして、最低賃金の履行確保について強化をしたという状況です。

違反率を見ますと、16.2%となっております、増加傾向ということになってございます。

今年度の後半につきましては、昨年同様、最低賃金の履行確保を主眼とする監督は、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行っていくこととしております。

また、最低工賃につきましても、計画的な改正検討を行っていきたいと思っております。

次に、37ページでございませけれども、労働者の安全と健康確保対策の推進についてでございます。

県内の労働災害の発生状況は、平成28年の休業4日以上死傷災害が5,754人、対前年比で0.8%の減少となりました。死亡者数も32人ということで3人減少いたしましたけれど

も、平成29年は10月末現在で、休業4日以上之死傷災害が前年度と比べまして0.8%の増加、死亡災害は直近の11月末日現在で23人と対前年比で7人減少になっております。死亡災害は、昨年大幅に減少した建設業におきまして、今年は9人と、前年に比べ4人の増加となっております。他の業種につきましては減少となっている状況です。

埼玉県の第12次労働災害防止計画の推進につきまして、死傷災害の状況は、この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28年度までが1年間の確定値で、平成29年は10月末までの減少率を維持した場合の年間の推計値としております。一番上の青い線は全産業で示してありますが、平成29年は10月末現在で0.8%増加、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ございます。

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あります陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉、飲食業につきまして、それぞれ計画の点線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も、いずれも発生件数が目標を上回っているという状況でございます。

次に、右上の棒グラフでございますが、これは死亡災害の推移を示したものでございます。青の棒グラフが全産業、茶色が製造業、緑が建設業で示してあります。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%の減少を平成29年に達成するというところでございまして、具体的には36人以下にするということでございます。全産業では、27年、28年にそれぞれ35人、32人と目標を下回っておりますけれども、平成29年10月末現在では、全産業で21人、前年度同期が27人ですので、6人減少となっております。

右下の折れ線グラフでは、死亡災害の計画が点線、実際の発生が実線で示してございます。全産業では計画を下回って推移をしているということですが、現在の減少率から見ますと、目標を達成する状況です。

なお、重点業種につきましては、製造業が青色で減少し、目標を達成する見通しでございしますが、建設業、赤の線でございしますが、これは目標の8人を既に1人上回っているという状況でございます。

労働災害防止対策でございますけれども、38ページをご覧いただきたいと思っております。

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と、災害発生状況の前年1年間と、本年10月までの比較をしてございます。事故の形については大きな違いはございませんけれども、製造業は機械設備の本質安全化等について事業場を指導しているところでござい

ます。

陸上貨物運送事業につきましては、荷役作業における災害防止のために、運送業者のみならず、荷主に対しても災害防止についてお願いを行うということにしております。

39ページにつきましては、同様に建設業について示してございます。

左上のグラフでは、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。本年、死傷災害では、10歳代、20歳代の死傷災害の比率が増加しているということになってございます。

死亡災害につきましては、昨年の確定値の6人から本年10月現在の9人と、3人増加でございますけれども、昨年1人が60歳以上であったものが、現在3人と、高齢者の死亡災害が増加しているということになります。

建設業では、昨年の死亡災害は半減しましたが、先ほど申し上げましたけれども、本年増加という状況でございます。

次に、40ページでございますけれども、3次産業と労働衛生対策でございます。

本年は、最新の災害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、飲食業、小売業、社会福祉施設等における災害防止対策をそれぞれ配布をお願いしているという状況です。

労働衛生対策につきましては、化学物質のリスクアセスメントに対する個別指導でありますとか、ストレスチェック制度の実施指導でございます。

それから、事業場における治療と職業生活の両立支援のための推進チームの設置となっております。

下半期に向けましては、「埼玉年末年始無災害運動」の実施や、先ほど申し上げました建設業の北関東一斉監督の実施、ストレスチェック制度の確実な実施要請、治療と職業生活の両立支援についての推進チームによるパンフレットの作成、セミナーの開催等を行い、さらに本年度で終了する12次防の計画に続きます13次防の5ヶ年計画の策定等を行ってまいります。

最後に、41ページでございます。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を図るということですが、28年度の埼玉における過労死等事案をはじめとする労災請求、支給決定の状況を棒グラフに示してございます。

ご覧になっていただくとおりでございますけれども、このような状況でございます。

労災補償につきましても、今後引き続き効率的な調査、迅速・適正な給付を実現していき

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。

それでは、総務部長、お願いいたします。

○総務部長 総務部長をしております菅原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、総務部が所管しております労働保険適用徴収業務について、現状のご報告を申し上げます。

労働保険の適用徴収につきましては、大きく2つの柱がございます。1つは労働保険未手続事業場一掃対策の推進、もう1つは、労働保険料の適正徴収となっております。

労働保険は、本来、1人でも労働者がおりますと加入の義務がございますが、実際には、まだ手続がとられていない事業場もございまして、これをなくすために労働保険適用促進計画、3カ年計画ということで、この計画に基づいて未手続事業場を一掃する取り組みを進めているところでございます。

42ページでございますが、目標自体は、今、第6次の3カ年計画の2年目でございますけれども、最終目標は30年度末に19万4,000事業場以上の適用を目標としてございます。今年度は、19万650事業場を目標としているところでございます。

42ページの左側のグラフでございますと、左から4つ目の棒グラフ、今現在、9月末現在では、19万605事業場でございますので、ほぼ今年度の目標は達成できる見込みとなっております。今後、この目標の達成に向けて事業を的確に推進してまいります。

また、労働保険適用促進につきましては、下にもございますけれども、例えば先月実施いたしました労働保険適用促進強化月間におきまして、関係の周知、広報を行ったりしているところでございます。また、直接、事業場、事業主を訪問して、この適用の促進を図っているところでございます。

めくっていただきまして43ページでございます。2つ目の大きな柱でございます。

労働保険に加入いただいた後は、今度はその労働保険料を適正に徴収する必要があります。今年度、その徴収決定された保険料の額につきましては、9月末現在、この中段のグラフでございますと、一番右側でございます赤い棒グラフで807億となっております。これは全国で見ましても、全国7番目の徴収額となっております。そのうち実際に収納した額は、右側の黄色いグラフで345億となっております。実際の納付状況は、半期では約43%が収納済みということになってございます。

この収納率につきましても目標を立てておりまして、実際には前年度から見ましてプラス0.2%を目標としているところでございますが、今現在、昨年度末の98.22%を0.2ポイント上回る98.42%を年度末で達成するべく取り組みを進めているところでございます。

また、実際になかなか保険料をおさめていただけないケースもございます。また、常習的に高額滞納となった事業場もございますが、こういったところにつきましては、法令に基づきまして預貯金を差し押さえる等の措置を行って収納を図っているところでございます。収納率を増加させるためには、各事業主のご理解も大変必要でございます。そういった関係で、広報をしっかりと実施しながら、納付につきましては口座振替なども実施しておりますので、こういった利便性を高めつつ、収納率の向上を目指しているところでございます。

私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

労働行政の運営状況につきまして、事務局からご説明をいただきました。

それでは、ご質問、ご意見等いただきたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 最後のところで不思議だなと思ったのですが、労働保険料について適用企業数が年々増えているのに、徴収決定額が下がってきている理由について教えていただければと思います。

○総務部長 お答えいたします。

実は、雇用保険の料率が下がってきておりまして、これが結構大きな割合で、ここ何年か、細かい率はすぐ出てこなくて申しわけありませんが、保険料率が下がってきているというのが直接的な要因とご理解いただければと思います。

○栗田委員 ありがとうございます。

○会長 それでは、他にございませんでしょうか。

金井委員、どうぞ。

○金井委員 資料の22ページで、生活困窮者への就労支援をやられているということですが、ハローワークとしては、どのような支援をされているのかということと、多分、求職者支援制度と生活困窮者支援制度と生活保護受給者への就労支援は、いろいろな対象者がいらっしゃると思うのですが、そういった対象者の特徴を、ハローワークの職員の方たちがどのように理解して就労支援をされているのか。例えば研修等をされているのかということをお伺いしたいと思います。

もう1点は、21ページで、保育士のマッチングとか、介護職のいろいろなセミナーを開いているということだったのですが、求職者の方が結構多く参加されているなと思ったのですが、どのように参加促進をされているのかということをお伺いできたらと思います。

○会長 安定部長。

○職業安定部長 回答申し上げます。

まず1つ、22ページ等の生活困窮者等々の支援のハローワーク側がどういう支援を行っているかというご質問であります。こちらについては、自治体と一体的な窓口を通じまして、例えば生活保護受給者であれば、受給に来た方々について、市役所の職員が、直接ハローワークの設置している窓口案内しまして、就職支援をすぐに行うという体制を組んで、ハローワーク側では、求人案内、あるいは、よく聞くのは、履歴書の書き方さえよくわからないという方々が大半ですので、具体的には、履歴書の書き方、あるいは面接の仕方などの教示というか、支援を行いつつ就職につなげていく、そういう支援になります。

それぞれの対象ごとに応じた支援ですが、例えばそれぞれ専門の相談員がついています。それぞれの専門の相談員は、ブロックごと、あるいは本省が主催の経験交流会であるとか研修会を開催していますので、そういう研修に参加することによって資質の向上につなげています。

3番目、面接会等、求職者の方々へのご案内ですが、こちらについては、当然ながら、ハローワーク窓口での周知であるとか、あるいは、求職登録されている方々に、郵送あるいはメールで面接会の開催を周知している。あるいは、埼玉労働局のホームページのトップページに、それぞれの行事の中で面接会等を開催する旨を広報していますので、そういうものをご覧になって来られた方が大半だと考えています。

以上です。

○会長 よろしいでしょうか。

○金井委員 はい。

○会長 小松委員、どうぞ。

○小松委員 丁寧なご説明ありがとうございました。

今日は第1回目なので、全体的なところでずっと知りたいと思っていたことを質問したいと思います。私自身が女性のM字がなぜ埼玉が日本で一番低いのだろうということを疑問に思いつくった会社ですので、14ページを見て、聞いておきたいと思ったのですが、そもそも埼玉県というのは、大企業、中小企業、小規模企業の割合について、どのようになっているのだろうという漠然とした疑問の中で、この数字を見るときに、どういうふうに見ていけばいいの

か。今日お答えがなくてもよいのですが、そういうデータがどこかにあるのかと。埼玉を特徴づける雇用について、特に私は女性の問題なんですけれども、それに限らず、そういう大企業、中小企業、小規模企業数がどのくらいあるのだろう。そこで働いている労働者の割合というのはどうなのだろう。また、それは日本全国から見たら、埼玉はどうなんだろう。特に東京の上にある県なので、かなり特徴的なのかなと思いつつ、働き方の問題を考えていきたいとこの数字を見たのですが、どうもそれがよくわからない。大きい企業は労働組合があり、いろいろな制度があるけれども、中小企業の団体に加盟していると、一人社長というか、本当に小さい企業が増えているんですね。そういう中で私ども中規模の、ある程度の人数を雇用している中小企業は、非常に今、厳しい中で、埼玉はどういう位置づけなのだろうかというのを知りたいという思いがあります。というのも、最低賃金においても、川口は隣が東京なので、保育士さんにしても、都内へ行ったら、賃金は、すごく高くなるんですね。ですから、地元で雇用したいと思っても、なかなか東京を意識しないと、苦しいなということを経験しながら、埼玉の特徴はどうなのだろう、労働行政として特別にやっつけていかなければいけないことがあるんじゃないかなということも、数字を伺いながら、ぼんやりと考えながら聞いておりました。今日お答えいただかなくても、何かそういう示唆をいただいて、こういうホームページを見ればわかるよとか、こういう勉強をしたら、埼玉の特徴がわかるよということをご示唆いただけたらありがたいに思っています。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

○雇用環境・均等室長 それでは、私のほうからお答えさせていただきます。

埼玉県におきましては、従業員者数といいますのは、約276万人で、そのうち女性が約123万人となっております。全体の45%ぐらいが女性の雇用者で占められているところであります。埼玉県の特徴といいますか、特に女性労働の観点から見てみますと、埼玉から首都圏のほうに通勤をされる方が非常に多い。ついては、通勤時間も非常に長いというところがございます。埼玉県で働いている女性の方といいますのは、子育て期であれば、家にいるか、あるいは、パートで働くというような割合が非常に高い、そういう特徴があるかと思っております。それはやはり夫が家にいる時間が短い、帰宅時間も非常に遅いというような、そういう特徴があるかと思っております。そのため、M字型のカーブのところにつきましては、そういう方々が働いていけるような職場環境をつくっていくということで、私もいろいろお話を聞いている中で

思いますのは、短時間勤務だったら働けるという方もたくさんおられると思いますので、短時間勤務で働く、けれども、短時間勤務だから労働条件があまり良くななくてもいいということではなくて、仕事に見合った形での処遇がきちんと確保できるような、そういった対策を講じていくことが必要と考えているところでございます。

○会長 どうもありがとうございました。小松委員、よろしいでしょうか。

埼玉の企業規模などのご質問もあったようですが……。

○小松委員 そうですね。もしわかれば。

○会長 それはどなたかご回答いただけるのでしょうか。

○局長 今ちょっと手元にデータがないので、また後ほどお持ちさせていただきたいと思いますが、中小企業がかなりの割合で多い、90%を超えているのではないかと思いますけれども、正確な数字はまたお持ちさせていただきたいと思います。

○会長 はい、わかりました。

それでは、ほかにご質問はありますでしょうか。

では、平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 いろいろな詳しいご説明ありがとうございます。その中で何点か確認をさせていただきたいと思います。

まず1点目に、11ページの今年11月22日の水曜日に、県内一斉ノー残業デーを実施したということで、そこは非常に効果があったというご報告があったのですが、具体的に数値的なものでお示しできるものがあれば、ご説明いただきたいと思います。

それから、13ページになります。こちらの行政指導と援助等の状況の数値の見方といいますか、実施企業数、違反企業数、申立件数で、実施した企業数のうちの違反企業数なのかということと、どのような形で数字が出ているのかと、男女雇用機会均等法ですとか、育児・介護休業法等の、これは企業のかぶりがあるのかないのか。もしわかれば教えていただきたいと思います。

それから、19ページと20ページが、これはそれぞれの目標という数字が、5カ年目標も20ページにお話があったと思いますが、そもそも目標の設定というのがどういった視点でつくられたのか、過去のことを正直認識していないものですから、もしわかれば、目標の設定がどういった根拠でつくられたのかを教えていただきたいと思います。

それから、35ページに、過重労働防止の関係の報告があった中で、実際の過労死の実態があったのかなかったのか、労働災害などは数字がきちんと管理されている中で、もし実態があ

れば教えていただきたいと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

4件あったかと思うのですが、順不同でも結構ですので、ご回答をお願いします。

○雇用環境・均等室長 はい、わかりました。11ページの県内一斉ノー残業デーの関係についてでございます。こちらの取り組みにつきましては、先ほどご説明をさせていただいたとおり、埼玉県の公労使会議の事業ということで実施してございます。

こちらにつきましては、新聞等でも、ちょうど11月22日、いい夫婦の日でもありまして、早く帰って家で一緒に御飯を食べようとかというのがありますし、あとは、職場の皆さんと一緒に食事をするとかということもあるかと思うんですけれども、1つは、新聞等でかなりこのノー残業デーを県内一斉で行うということはなかなか今までは取り組んできたことはなかったと思いますので、そういう意味で、取り上げていただいたということで、そのところをひとつ評価したいということで申し上げました。

また、実際どうだったのかということにつきましては、公労使会議のメンバーであります企業さんから直接状況の把握ができる構成員の団体を通じて、この辺の取り組みにつきましても後で報告をいただくような形で行うことにしてございますので、後ほど、この辺につきましてもご紹介できると思っております。

それから、13ページのところでございます行政指導・援助等の状況についてでございますけれども、これにつきましては、例えば男女雇用機会均等法の関係でございます。目標件数250のうち、報告聴取といいますのは、企業に法律に基づいていろいろヒアリングをいたしまして、そこで対応がされていないというような場合については、指導を申し上げて改善を図るというような指導の手法でございますけれども、上半期におきましては、165企業に対しまして実施いたしまして、そのうち143企業に対しまして、違反があったというようなことで、指導をし、そして報告も求めて改善というような形をとらせていただいております。

それからもう1つ、局長の援助というのがございますけれども、これにつきましては、実際、労働者の方から援助の申し立てがございまして、労働局が中に入りまして、それに対しまして改善といいますか、その方が求めている援助について対応していくというようなことでございまして、例えばこの中ですと、妊娠不利益、妊娠したので辞めてくださいとか、あるいは、セクシャルハラスメントに対して、セクハラを受けても、会社のほうできちんと対応してもらえないというようなことに対しまして援助を実施したという数値となっております。育児・介

護休業法の関係につきましても、そういう整理をさせていただいております。

以上でございますが、よろしいでしょうか。

○平尾委員 企業のかぶりはないということですね。

○雇用環境・均等室長 企業につきましては、かぶりはございます。均等法関係だけではなくて、育児・介護休業法の観点からお伺いしてというところはございます。

○労働基準部長 労働基準部からです。

先ほど、過労死というお話、これは既に公表されている数値なんですけれども、平成28年度に埼玉県におきましては、脳心臓疾患の労災補償の支給決定をしているうちに亡くなっている方は1人です。それから、精神障害ですけれども、同じく労災補償の支給決定をいているうちに、自殺未遂を含む自殺はお二人いらっしゃいます。今日、参考資料におつけしました中で、公正適正というインデックスがついていますけれども、この中には11月の過労死シンポジウムの資料も入れており、数字も入っておりますので、よろしく願いいたします。

○会長 では、職業安定部どうぞ。

○職業安定部長 目標の設定方法、考え方ですが、幾つかあります。1つは、19ページに載せたそれぞれの指標でありますけれども、これは毎年この時期に政府が経済見通しを発表します。本省のほうでその経済見通しを踏まえまして、来年度の雇用状況、情勢を推計いたします。それに基づき、このぐらいの値であれば達成してほしいというものをまず全国の目標値を設定して、各都道府県にブレークダウンしたものがおりてきます。労働局では各所にその目標値を分配しまして、それぞれ所ごとにも意見がございますので、それを各労働局で調整して決定するという流れです。

あともう1つ、20ページに挙げたような各事業に絡む細かい目標ではありますが、こちらについては、それぞれの事業ごとの予算なり、体制なりがそれぞれの年度で決まるわけですけれども、例えばその体制に応じた就職件数であるとか、支援件数であるとか、そのような形で目標が決まっていきます。

以上です。

○会長 平尾委員、よろしいでしょうか。

○平尾委員 はい。ありがとうございます。

○会長 では、根岸委員、どうぞ。

○根岸委員 私は、意見でございますので、特に回答は求めませんが、4点ほど、述べさせていただきます。

まず、働き方改革ですけれども、これから上場企業とか、いろいろな形で取り組んでいる事例が雑誌等で紹介をされているという現状がありますが、よく「ジタハラ」と言われるとおり、単純に生産性を上げろ、労働時間をカットしろ。いわゆる分子は変えないというような企業が、特に中堅企業以下で出てくる可能性が十二分にあると思います。働き方改革という名のもとに、逆にジタハラが起きるといような、まさに経営者が、何のためにやるのかというところをしっかりと理解できていない。ただ単に時間短縮ということだけでなく、働き方の見直し、業務の見直しをするといったところが必要なので、ぜひその辺についても見ていただきたいと思います。これは労働組合にもぜひお願いをしたいと思います。

それから2番目は、女活法です。今回の説明にはなかったのですが、前々から思っているのは、目標達成年度は企業によってばらばらになっています。したがって、提出した計画が単年度でどういうふうに推移しているかというのは見えない状態になっています。ただ、これが3年、4年後になって結果がわかるのではなくて、可能であれば、いくつか抽出、ヒアリングを行って1年間でこのぐらい進んだというような状況把握を、抽出調査でも結構ですから、取り組まれたほうがよろしいのではないかと思います。

それから3点目です。働き方改革の関連法案がおそらく通常国会に提出されると思われま。ただ、これは戦後最大の労働法の改革と言っても過言ではなく、非常に重要な改革だと思っています。既に法律案要綱は出ていますし、同一労働同一賃金についてはガイドラインが出ています。問題は、これをどのくらい企業が認識しているかということです。法律案のとおりでいくと、2019年施行になります。そうすると、多分、今春闘である程度手を入れていかないと、来春闘でばたばたとすると間に合わない。特に同一労働同一賃金ですが…。このような状態が必ず起きると思います。

したがって、私どもが労働局にお願いをして、1月22日に説明会を行います。極力そういう回数を多くして行って、この法律がうまく機能しないというような状態は回避しなければいけない。特に同一労働同一賃金についてはガイドラインが出ていますから、賞与とか手当の格差といったものについては、合理的に説明できるように企業側が説明しなければいけない。これは、なかなか簡単ではありません。そういったことについては、何回も繰り返しいろいろな場で説明していくような取り組みをぜひとも行っていただきたいと思います。

4点目は、人づくり革命と言っているながら、さっき言ったポリテクセンターとか、これは私も何回も行って実施状況を見ていますから、かなりの割合で履修率がかなり高い状態であるということは認識しています。

ただ、これからは、例えばデータサイエンティストとか、デザインといったものも、これからの企業経営の中で極めて重要なテーマになりますが、それに対する教育訓練の仕組みがありません。どちらかというと、データサイエンティストはかなり高額で民間企業がカリキュラムを組んで、応募をした人に対して教育をするという仕組みになっていますが、中堅中小でも、特にデザインとか、そういったものについてはものすごく重要だというふうに思いますので、可能であれば、ぜひそういったものを組み立てていただきたい。今までのものづくりを中心としたカリキュラムをだめだと言っているわけではありませんが、時代はどんどん変わっていますから、そういった新しいもの、あるいはリカレント教育などと言っていますから、それに対応できるような、いわゆる従業員の学び直しだけではなく、ハイエンドの技術をどう身につけるかという点についても、ぜひ具体的なカリキュラムを組めるような形で、今後、検討を進めていっていただければと思います。

以上4点、意見でございますので、特に回答は必要ございません。

○会長 どうもありがとうございます。

ご意見ということですが、何か関連したご発言等ございますでしょうか。

栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 根岸さんとはまた違う観点ですが、離職者の方に対して、訓練していただく前になぜ離職なさったかの心の分解をぜひしていただきたい。離職なさったなりに理由があると思っているのですが、そこを本人がわかっていらっしゃらない。技能だけあっても、仲間の尊重ができないとか、働くとは何かということがわかってなく、30代になっても学生時代にアルバイトをしていたときと同じような気持ちでいらっしゃって、なかなかマッチングしない。ハローワークから紹介されて面接していても、この方は雇用できない方だなど思うことが多々あります。そういう面では、やはり離職なさる理由というところをもう一度、心理なのか、心の問題なのか、働くとはというところを新卒の高校生ではないのですが、その辺について、何か教育システム、またはコミュニケーションづくりというのでしょうか、そういうところについてのカリキュラムがないと、この生活困窮者という方々は減らないのかと。働けないのではなくて、働き方を間違えていらっしゃる方々が、なかなか前に進めないのではないかと感じています。

以上です。

○会長 ご要望ということでよろしいですか。

○栗田委員 はい、同じく要望ですね。今のままだとマッチングしないと思います。

○会長 それでは、小松委員、どうぞ。

○小松委員 率直な感想なんですけれども、27ページに、新卒採用の状況が出ています。このグラフにあるように、確かに新卒採用は、中小企業においても求人活動をしておりませんが、ほとんど厳しい状況です。ただ、この中で読み取れるのは、一度大企業に就職してしまうけれども、3カ月ぐらいで辞めてしまうという第二新卒の方のマッチングが非常に中小企業にとつたら良い労働者との出会いになると思うことがよくあります。ですので、急に中小企業には新卒でなかなか来ていただけませんが、第二新卒みたいな形で中小企業とのマッチングは非常に夢があるのではないかと感じております。○会長 どうもありがとうございます。

重川委員。

○重川委員 2点あります。29ページのところに示されておりますマザーズハローワークについて、結果として非常に高い水準で推移をして、様々な取り組みをされた結果だとは思いますが、全体的な状況からすると、もともとニーズがある方々への就業支援なので、非常に高いと思うのですが、その後、定着がちゃんとできているのかどうかということが少し気になります。その後の追跡のようなことがもし行われているのであれば、教えていただきたいのが1点です。

あと、最後のページのところで、先ほど、目標の設定というお話があったのですが、今回の場合ですと、27年度から28年度にかけて、収納率が下がっているところで、プラス0.2%の目標設定をしてしまいますと、何かしら事情があったのかかもしれませんが、1回下がってしまうと、上がったたり下がったりを繰り返すことになりますので、その設定の仕方について、何かしら工夫をされたほうがいいのではないかと思います。

○会長 安定部長、お願いします。

○職業安定部長 マザーズハローワークの支援を行って、そして就職した方の定着状況についてですが、申しわけありませんが、数値としては把握しておりません。それぞれ個別支援という形で専門の職員がその支援を行っておりますので、辞めた場合には、求職者の方々、お母さん方は、支援を行った担当に連絡をとるような流れはできておりますが、明示的な形でフォローアップ、あるいは定着支援という形で現在行っているわけではございません。

○会長 2点目は、総務部長、お願いします。

○総務部長 収納の関係でございますが、実際には、お答えとして適切かどうかちょっと自信がないんですけれども、このパーセントとしては、現実的なところを踏まえた数字の設定というふうにご理解いただきたいのですが、収納率自体も高どまりとは言いませんけれども、98%

台で推移しておりまして、実際、適用事業も最終的な目標が大体経済センサスからいきますと、埼玉は約21万事業場ありますが、今現在、適用事業場としては19万台ということで、かなり近くはなってきました。その中で徴収を決定する際に、結果として、例えば新規で入ってくる事業場もあつたり、消滅する事業場もあつたりとか、そういった推移もございますので、そこを見ながらこの数字を設定しております。確かに目標ですので数字としては、しっかり高め高めにとっておりますが、当方の実際の徴収に当たっての業務的な戦力とか、そういったことも勘案しながら、この数字を考えているところでございます。

○会長 よろしいでしょうか。

○重川委員 はい。

○会長 それでは、ほかに。

佐藤委員、どうぞ。

○佐藤委員 1点確認をさせていただきたいのですが、先ほどの部会のところでお聞きすればよかったのかもしれませんが、運営全体にもかかわることですが、部会についてです。

労働災害防止部会、家内労働部会が先ほど確認がされましたけれども、そもそもこの2つの部会の役割なり、また審議内容、それからこういったときにこの部会を開催するのか。例えば、今回の資料の中にも36ページに、電気機器や電気機械器具製造業なり、紙加工品製造業最低工賃改定とありますけれども、今までにも最低工賃の見直しでは、審議がされたりということは、労働審議会でも報告がされていたので、そういうことをやっているということはわかるのですが、今回、新しくなられた方もいらっしゃいますので、できましたら、2つの部会の役割なり、その審議内容、また、こういったときに審議が行われるのかをお聞かせいただければと思います。

○会長 では、労働局側からはどなたが……。

では、基準部長、お願いします。

○労働基準部長 まず、家内労働部会でございますけれども、これは例えば、工賃を廃止するような事案になった段階で、その前段階で家内労働部会の先生方にご審議、ご意見を伺うというようなことで開くことがあります。実際の最低工賃の金額自体を変えるというのは、昨年、革靴製造で行いましたけれども、これは専門部会を開きまして、そこに公労使ですけれども、やっぱり靴をつくっていらっしゃるご専門の方がいないと金額がなかなか決まらないので、こちらのメンバーを選任しまして行うということですので、家内労働部会では、もっぱら廃止するような案件については諮らせていただきまして、その内容をまた本審議会のほうにご報告す

るというように実質的にはやっております。

労働災害防止につきましては、実質的にご審議をいただく委員の方々が、例えば建設現場でありますとか、製造業の現場でありますとか、実際にその目で見て実態を確認していただきまして、それをもとに審議会の中でご審議をいただく、労働災害防止を進めるにはどうしたらいいかというようなご審議をいただくというようなことで、労働災害部会で少し突っ込んだお話し合い、それから、実際の現場視察等を行っていただいているというのが現状でございます。

以上でございます。

○会長 よろしいでしょうか。

どうぞ。

○佐藤委員 先ほどのご報告や局長のご挨拶の中でも、労働災害に関して、以前よりは減っているという中でも、特定の業種について多いということを言われているわけですね。であるならば、前段の資料に部会を設置すると書いてはありますが、設置をしても開催をしないのであれば、別に設置しなくてもいいということになってしまうわけです。労働災害をきちんと減らしていく、ましてや来年が第12次防の最終年だということを考えれば、もう少し各部会の役割というものをきちんとしていくべきなのではないか。ほんとうに必要ななら別ですが、今の状況を考えれば、以前よりは減っていたとしても、労働災害が発生していることは間違いないので、部会を設置したならば、それを有効的に活用するべきだと思います。最後のところは意見で結構です。

○会長 どうもありがとうございました。

では、茂木委員、どうぞ。

○茂木委員 私どもは、商工会連合会ということで、商工会は、会員のほとんど9割方が小規模事業者という形になっています。この資料を見ますと、21ページに人材不足分野における人材確保ということで、やはり小規模事業者にとっては、今、ほんとうに人手不足ということで、深刻な状況になっているわけです。各分野ごとに対策をやっていただいているのはわかりますが、小規模事業者に特化したような人材確保策、従業員5人以下ですとか、製造業だと20人以下ですけれども、そういったところに何か新たな確保策をやっていただければありがたいということが1点です。もう1つは、私ども商工会でも職員の欠員が11人ぐらい出ますので、来年度に向けて、今、募集をしているところですが、今回、215人の応募がありました。なぜ215人の応募があったかという、1つは事務職ということで、やはり人手不足とは言っても、事務職ですと売り手市場と買い手市場が別なのかといった点と、今回、ハローワ

ークにもお願いしたのですが、私どものほうでも転職サイトとか、新聞折り込みとか、各大学、公務員予備校とか、そういったところにいろいろ募集して、何とか人数的には応募がありました。別の団体さんは、ハローワークだけで頼んだということで、1人の募集のところに2人しか来なかったということです。ハローワークに頼んでも、なかなか人が来ていただけないという状況があるので、今、ICT社会の中では、若者は基本的にはウェブぐらいしか見ないので、その辺を何か構造的に変えていただくとか、ハローワークが頑張っただけであれば、求職者が集まるのではないかということを思いますので、何かお考えがあったらお聞かせ願います。

○会長 ありがとうございます。

○職業安定部長 貴重なご意見ありがとうございます。

まず1つ、中小事業者の特化した面接会等の実施でありますけれども、基本的にハローワークに求人をお出しいただく事業者さん、大部分が中小企業でございます。資料にいろいろ出てきますが、ミニ面接会などを通じて、そういう事業所に対する就職支援というか、人の送り込みを引き続きやってまいりたいと思いますし、また、中小企業、特に小規模事業者の特化した面接会等については、そのあたりはせっかくいただいたご意見ですので、考えてまいりたいと思います。

あともう1つ、ハローワークにせっかく求人をお出しいただいたのに人が集まらなかった、耳の痛い話ではありますが、こちらについても、これは全国的な話になりますが、平成31年度にハローワークのシステムの大規模改修を行いまして、ICTを活用した求職活動がよりしやすくなるような形で、今、検討をしておるところです。そのあたりの改修等の結果も踏まえつつ、対策を講じてまいりたいと思います。

○会長 よろしいでしょうか。他にございますでしょうか。

では、櫻井委員。

○櫻井委員 資料でいきますと、24ページ、25ページあたりになると思うのですが、資料に載っていないことでお尋ねしたいと思います。

私ども商工会議所でジョブ・カードセンターというのを受託事業として運営して、職業訓練に対する助言をしているわけですが、ジョブ・カードという言葉が全く出てきていないということは、何かここに意図があるのかということをお尋ねしたいと思います。

○会長 お願いします。

○職業安定部長 全く意図はございません。資料が非常に大部になってしまったがために、載せることができませんでした。この点についてはまことに申しわけございません。

○会長 よろしいでしょうか。

○櫻井委員 はい、わかりました。心配なのは、載っていないということは、何かフェードアウトしていくようなことをお考えになっているから載せなかったのかなというふうに深読みをしてしまっていて、そうではないということがわかりましたので……。

○職業安定部長 すみません、そこは全くそういうことはございません。引き続き、普及促進に努めてまいりたいと思います。

○会長 では、栗田委員、どうぞ。

○栗田委員 また要望になりますが、あくまでも中小企業の経営者として、離職をゼロにしたいと思っています。でも、今度、残業が月に45時間以内にしろというのが基本路線で、来年度から始まる時に、座学というところを絞りたくない。例えば、入社1年目、2年目、3年目、技術ではなく、心のあり方、人とのコミュニケーションのあり方とか、そういうものを社内でやったり、社外に出したりしてやっておりますが、ここの枠をただの労働として見ていただくのではなく、例えば、2分の1カウントにしていただけるとか、何か考えていただくことはできないのか。やはり人を定着させるときには、教育しないと前に進まないなというのは、ここ2年ぐらい取り組んでみてわかってきたことで、過去は大分離職者を出してはいたのですが、ここに力を入れることによって離職者が減ってきました。これは正社員もそうですし、パート、短時間労働者の方々も一緒に「会社でこんなことがあるんだよ、働くってこんなことだよ」というのを定期的を開催することによって、どんどん離職は減ってきましたが、ただ現業の仕事をしている中で、やっぱり45時間を超えないで座学も入れていくとなると、つらいなど。私どもとしては、現状は45と80のやり方をしているのですが、次年度はもっと下げなければいけないという中で、どうしていくのかと悩んでいます、座学を止めたくないの、それに何か措置をいただければありがたいなと思いました。以上です。

○会長 どうもありがとうございます。

それでは、ほかにご質問、ご意見ございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

ご予定いただいた時間を過ぎておりますので、活発なご発言をいただきましてありがとうございました。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、十分参考にさせていただき、よりよい行政が推進されますように、審議会として要望いたします。

この議題については質疑を終了いたします。

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。

○雇用環境・均等室監理官 では、最後に、事務局からご連絡を申し上げます。

先ほど、会長より、議事録の署名人としてご指名のございました佐藤委員と根岸委員には、後日、本審議会へ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、よろしくお願い申し上げます。

また、本審議会の議事録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てございますので、念のため申し上げます。

なお、平成29年度第2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させていただいております。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。

それでは、最後に、埼玉労働局長からご挨拶申し上げます。

○局長 本日は、年末の大変お忙しい中、審議会にご参集いただきまして、まことにありがとうございました。冒頭、事務局側が簡潔に説明させていただくというふうに申し上げたんですけども、なかなか行き届かず、皆様方の審議の時間を十分とれたかどうか、若干疑問でございます。ほんとうに申しわけございませんでした。次回以降、改めたいと思っております。

今回、「働き方改革」、あるいは部会の持ち方、それから人材確保のあり方、いろいろなご意見、ご要望、ご質問をいただきました。我々、まだまだ至らない点がございますので、引き続き、しっかり対応していきたいと思っております。本日はほんとうにどうもありがとうございました。

○雇用環境・均等室監理官 では、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した。これもちまして、平成29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 0時10分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

議事録署名委員
