

平成17年度第2回福岡地方労働審議会議事録

1 日時 平成18年3月9日(木) 午後2時から午後4時30分

2 場所 ハイアット・リージェンシー・福岡

3 出席者

(1) 委員

公益代表 菊池会長、河内委員、渋田委員、野田委員、東委員

労働者代表 井上委員、小俣委員、隈本委員、高島委員、松井委員

使用者代表 石村委員、岩崎委員、都合委員、長井委員、平野委員

(2) 事務局

菊入労働局長、北條総務部長、小柳労働基準部長、石田職業安定部長、

大草雇用均等室長ほか

4 議題

(1) 議事録署名委員の指名について

(2) 平成18年度福岡労働局行政運営方針案について

(3) 地域雇用開発促進法第7条に基づく「福岡県福岡地域求職活動援助計画」について

(4) 部会の開催報告について

(5) その他

5 議事

(柴田企画室長補佐)

それでは、定刻になりましたので、ただいまから第2回福岡地方労働審議会を開会させていただきます。

私は企画室長補佐の柴田と申します。議事に入るまでの間は、事務局で進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日は3名の委員の方が欠席となっておりますが、地方労働審議会令第8条第1項に定

められております審議会の成立要件を満たしていることをご報告申し上げます。なお、欠席の連絡をいただいていない委員の先生方につきましては、用件が済み次第、出席される予定となっております。

それでは、議事に入る前に、菊入福岡労働局長から委員の皆様にごあいさつ申し上げます。

(菊入労働局長)

福岡労働局の菊入でございます。平成17年度の第2回の福岡地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ごあいさつを申し上げます。

菊池会長をはじめ各委員の皆様方には、大変お忙しい中を、当審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、常日頃から福岡労働局の業務の運営に当たりましてご支援、ご協力を賜っているところでございまして、この場所を借りて厚く御礼を申し上げるところでございます。

さて、我が国の経済状況でございますけれども、こと2月の月例経済報告では、景気は回復しており、先行きについては、国内の民間需要に支えられた景気回復が続くと見込まれる、こういう評価をされておまして、一般的な方々の感覚も、急激に景気は回復をしてきていると感じられているところでございます。

また、福岡県内の状況でございますけれども、こちらにつきましても、景気は全体として回復が続いていると。県内経済の先行きについては、設備投資の増加が見込まれ、景気回復は底堅く推移すると見込まれる。ただ、やはり急激に原油価格が高騰しておりますし、乱高下を繰り返しておりますので、この動向には注意する必要がある、このように判断をされているところでございます。しかしながら、全体といたしましては、大変好調に回復基調にあると見られているところでございます。

このような経済情勢を受けまして、当局管内の最近の雇用失業情勢につきましては、総じて求人増加、それから求職者の減少、こういうものが続いているところでございます。まだまだ厳しさというのは若干残っておりますけれども、緩やかな改善傾向が続いていると理解をしているところでございます。18年1月の状況を見ますと、有効求人倍率は0.82倍、ここまで回復をしまして、バブル以降最高の数値というところでございます。ただ、全国の平均が1倍を超えておまして、1.03倍ということでございます。ただ、こちらと比較いたしますと、依然としてまだ低い水準にあると思っております。

全般的に、17年度につきましては、私どもの行政にとりましても、いろいろな問題、アスベストをはじめ、それから少子高齢化を迎える中で、次世代育成の関係、あるいは団塊の世代の方々が退職をなさるといふ中での高齢化対策、非常に多岐にわたる問題を処理するといふ必要に迫られてまいりましたけれども、全般としては順調に推移をしてきているのではないかと考えているところでございます。

私ども、これらの行政の課題等を推進していくに当たりましては、国民あるいは県民の方々のニーズに対応した適切な施策を展開するといふのが大変必要なことであるわけでございまして、労使をはじめといたします各種団体あるいは住民の皆様の要望、そして地域の実情を踏まえながら進めていくといふことが大変重要だろうと思っているところでございます。

本日は福岡労働局の平成18年度の運営方針についてご審議いただくわけでございますけれども、本日いろいろいただきましたご意見につきましては、18年度の運営方針に生かしてまいる所存でございます。

また、福岡県福岡地域求職活動援助計画について諮問をさせていただきたいと考えておりますので、ご審議のほど、こちらのほうもよろしくご意見申し上げます。

それでは、これから本日の審議をよろしくご意見いたします。

(柴田企画室長補佐)

ありがとうございました。

それでは次に、菊池会長より開会のごあいさつをいただきたいと思います。菊池会長、よろしくご意見申し上げます。

(菊池会長)

皆様、大変お忙しいところお集まりいただきましてありがとうございます。今、局長のほうからも申し上げておりましたように、少しばかり景気は上向いてきて、やっと不況からテイクオフできたかなという状態です。日銀の量的緩和も、そろそろ動き出したといふことではございますが、さはさりながら、雇用情勢について考えますと、まだそれぞれの地域的な状況もございまして、問題を抱えている。

先ほど局長のほうからも言われましたが、本日の議題の3番目には、福岡の地域求職活動援助計画についてのご審議をいただく予定になっております。

そのこともございまして、本日は若干、中身が盛りだくさんでございまして、皆様のお手元のご案内では14時から16時となっておりますが、若干、この16時を超えることになろうかと思いますが、16時半を目途に本日の日程を行いたいと思っております。ご協力よろしく申し上げます。

(柴田企画室長補佐)

どうもありがとうございます。

それでは、今後の議事につきましては、菊池会長に進行をお願いしたいと存じますが、その前に、お手元に配付しております本日の資料につきましてご確認をお願いいたします。

まず、こちらのほうの配付資料ということで、ファイルをお配りしております。それから、労働安全衛生法等の改正のポイントということで、パワーポイントのスライド、こちらのほうをお配りしております。それと、参考資料といたしまして、「ワークステーションFUKUOKA」、この関係のリーフレットをお配りしておりますので、ご確認をお願いしたいと思います。ございますでしょうか。

それでは菊池会長、どうぞよろしくをお願いいたします。

(菊池会長)

それでは、早速議事に入りたいと思いますが、まず、中身に入ります前に、審議会の議事録の取り扱いにつきまして、事務局のほうから説明がありますので、まず、それから入りたいと思います。

(北條総務部長)

総務部長の北條でございます。審議会の議事録のホームページへの掲載についてご説明を申し上げたいと思います。

審議会の運営につきましては、行政改革の中で国民に対して透明化を図るということが一つの大きな流れになっております。こういう中で、厚生労働省の各種審議会につきましても、平成16年2月27日、衆議院の厚生労働委員会というところで、議事録の公開を行うべきであるというような指摘がございました。併せまして、発言者の名前の公開についてもこの中で検討を行うようにということで指摘がなされたところでございます。これを受けまして、福岡地方労働審議会におきましても、事務局といたしまして、発言者の名

前も含めて議事録を労働局のホームページ上で公開するということが適当ではないかと考えているところでございます。

このため、本年度第1回の審議会の議事録を各委員にお送りする際に、各委員にこのことについてご意見をお伺いした次第でございます。その結果、どなたからも反対意見はございませんでしたので、本日、この件について改めて正式に本審議会にお諮りする次第でございます。

以上、事務局からのご説明でございます。よろしくお願いいたします。

(菊池会長)

今ご説明がありましたように、この審議会の議事録を今後、労働局のホームページに掲載をしていくということをお諮りしたいと思いますが、これについて何かご質問、ご意見ございませうか。よろしゅうございませうか。ご発言者の氏名を記した形での議事録公開ということでよろしゅうございませうか。

(「異議なし」の声あり)

よろしければ、そのように取り扱わせていただきたいと思います。

それでは、本日のスタートに入りますが、恒例によりまして、議事録の署名でございますが、公益が私でございますが、労使代表委員として松井委員と長井委員にお願いしてよろしゅうございませうか。それでは、お願いいたします。

それでは、早速本題に入りたいと思います。平成18年度福岡労働局の行政運営方針案について、これは事務局の方からお願いいたします。

(北條総務部長)

平成18年度におきましての労働局の行政運営方針についてご説明を申し上げます。詳細は資料1に書かれてございますけれども、大部にわたりますし時間も限られておりますので、資料2の要約版でご説明を申し上げたいと思います。

まず、1ページのほうをお開き願いたいと思います。まず1点目でございます。安心して働ける職場づくりのための重点施策。つまり、労働基準関係の施策ということでございます。

第1の一般労働条件の確保・改善対策の推進でございますけれども、従来から重点対策として取り組んでおりますが、監督署に対する申告・相談の件数、図1にございますように、年々増加傾向にあります。18年度におきましても、全ての労働者が適法な労働条件のもとで働くことができるようにするため、雇い入れ時の労働条件の明示、法定労働時間の遵守等、健康や生活に配慮した労働時間の設定改善を中心に、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

特に社会的に関心が高い賃金不払い残業、長時間労働の解消につきましては、労使の自主的な取り組みによる改善を推進することを基本として、その問題のある事案については的確な監督指導を実施してまいりたいと考えております。

次に、2ページでございます。第2の労働者の健康を確保するための施策でございます。近年、長時間労働や仕事のストレスを感じている労働者の増加が指摘されておりますけれども、今般、労働安全衛生法が改正されまして、長時間労働者に対する医師による面接指導の実施ということが義務づけられたところでございます。18年度におきましては、このことを踏まえまして、時間外労働の削減、健康診断とその事後措置の適切な実施、産業医等による助言・指導の徹底を図ることにより、17年度にも増しまして過重労働の防止あるいは労働者の健康確保を図ってまいりたいと考えております。

次に、3ページでございます。第3、アスベストによる健康障害を防止するための対策でございます。アスベストにつきましては社会的な関心も大変高いということで、また今後さらに工事の増加が予想されていることから、アスベストが使用されている建築物が解体される際、あるいはアスベスト自体を除去する工事が行われる際に、これにばく露しないような防止対策の徹底というものが重要でありまして、引き続きこれを推進してまいりたいと考えております。

しかし、既に過去においてアスベストにばく露して被害を受けていらっしゃる労働者の方もいらっしゃるわけございまして、その労災補償の請求につきましては、4ページにございますように、急増している状況にあります。今後も増加が見込まれております。このため、今後、2月9日に改正された労災の認定基準に基づきまして、その迅速・的確な処理を図ることにしてまいりたいと考えております。

次に、4ページ、下のほうでございますけれども、第4の労働災害を減少させるための施策でございます。県内の平成17年中の労働災害による死亡者数、これは過去最少の49人を記録いたしました。18年度におきましては、さらなる労働災害の減少を図るために、

改正された労働安全衛生法に基づきまして、職場における作業上の危険な要素を、事業場が行政から指摘されて受け身で改善するというのではなくて、自ら問題点を洗い出して、自らそれを提言するというような、体系的に取り組む姿勢、労働安全衛生マネジメントシステムと称しておりますけれども、これを各事業場に定着させてまいりたいと考えております。

なお、18年度からは、ただいま申し上げた労働安全衛生法をはじめ、四つの改正法が施行されますので、その改正内容をわかりやすくまとめたスライドを資料として作成しております。お手元にお配りしてあろうかと思っておりますので、ご確認いただければと思います。

続きまして、大きな2番目の項目である、職業の安定に向けた重点施策、つまり雇用対策でございます。その第1点目でございますけれども、7ページの第1のところでございます。雇用のミスマッチ縮小のための対策でございます。図2に掲げますように、完全失業率は低下傾向にございます。また、有効求人倍率も上昇傾向にあるということで、総体としては雇用失業情勢は好転してきているということが言えるわけでございますけれども、就職・採用の現場を見ますと、求人・求職の双方の条件が食い違うということで、なかなか就職できない、採用できないというミスマッチの現象は依然として続いている状況にございます。この原因をいろいろと探ってまいりますと、求職者の年齢の問題あるいは能力の問題、勤務時間、給与などの労働条件の問題、あるいは仕事の内容の問題、あるいはまた正社員かそうでないかというような雇用形態の問題など、広い範囲にわたるわけでございます。

こういった問題に対応するために、県内のハローワークにおきましては、効果的な情報提供、相談を行いまして、また図3にございますように、求人の年齢制限をなくすように求人者指導を徹底するといったような取り組みを行ってきております。18年度におきましては、さらにこれに加えて、職員と求職者がマンツーマンとなって、細かい相談サービスを行うとか、あるいはまた事業場を職員が直接訪問いたしまして、求人者と十分相談させていただきながらマッチングを図るといったことを一つ一つ積み上げていくということで、これを強化してまいりたいと考えています。

なお、都市部のハローワークにおきましては、本年度より平日19時までサービス時間を延長するという、それから土曜日においても開庁するという取り組みを行っているところでございまして、民間に負けないサービスの充実に努めているということでご理解を賜りたいと思います。

2点目でございます。ページは8ページでございます。第2にございますように、端的に申し上げるならば、求職者のタイプ別に行うところの特別な就職支援ということでご理解いただければと思います。

まず、その1番目に来るのが若年者雇用対策であります。このうち、特に18年度におきましては、17年度において本格的な取り組みを開始いたしましたフリーター・ニート対策、これを充実してまいりたいと考えております。17年度におきましては、このフリーター・ニート問題をめぐりまして、九州各県の関係者に福岡にご参集いただきまして戦略会議を開催する、あるいは福岡局独自でニート自立支援プロジェクトを実施するといったような取り組みをしてまいりました。18年度におきましては、ハローワークを通じたフリーターの常用就職化のための支援といったものをさらに強化するというので、対策の充実を図ってまいりたいと考えております。

その2番目でございますけれども、8ページの下の高齢者の雇用対策でございます。ご承知のとおり、年金の支給開始年齢が引き上げられるという予定でございます。それにあわせて企業内で高齢者の継続雇用のための制度を設けるといったことが求められてきております。これを受けまして、先般、高年齢者雇用安定法が改正されまして、この制度を設けるといったことが義務化されるに至りました。18年度におきましては、まさにこの施行の年でありますので、各事業主に対して制度導入指導を徹底してまいりたいと考えております。

3番目、9ページのところにございます、障害者の雇用対策であります。トライアル雇用ですとかジョブコーチ制度等々を通じて、その推進を図ってまいりたいと思っております。

その他、雇用対策については大変幅広い分野にわたります。幾つかピックアップして申し上げますと、10ページの上段にございますように、派遣労働者の労働条件を守り、派遣事業の適正化を図るための指導監督を強化すること、これを推進してまいりたいと考えております。また、10ページの一番下のほうにありますけれども、国が雇用のセーフティネットとしての役割を果たすべく、生活保護受給者ですとか刑務所の出所者であるとかホームレスなど、特別な配慮が必要な方に対する雇用対策を充実すること等々、幅広く取り組んでまいりたいと考えております。

以上が雇用対策の概要でございます。

続きまして、大きな3番の項目でございます、仕事と子育てを両立させるための対策で

ございます。11ページになります。

その第1でございますけれども、仕事と家庭の両立支援対策でございます。働く女性は出産を機に約7割が退職すると言われております。仕事と子育ての両立に対する負担が重く、また一旦退職すると再就職が困難だという現状が指摘されているところでございます。このため、まず、子育てをしながら働き続けられる制度として育児休業制度というのがございまして、これを企業に定着させ、それが適正に運用されるよう指導してまいりたいということが必要になってまいります。18年度におきましても引き続き計画的に事業場訪問を行いまして、指導を進めてまいりたいと思っております。

また、事業場の規模が小さくなりますと、育児休業等の取得が遅れているという現状がございます。これを踏まえまして、18年度におきましては、中小企業子育て支援助成金というものが新設されます。これを活用して、中小企業を対象とした育児休業等の取得を促進するための対策を推進してまいりたいと考えております。

それから、12ページでございます。次世代育成支援対策推進法に基づきまして、300人を超える規模の企業におきましては、その企業内で子育てしやすい職場環境を整備するための計画を、それぞれ企業の実情に応じて策定していただきまして、これを雇用均等室に届けていただくという制度になっております。このたび、ほとんどの企業から届け出をいただくことができました。18年度の対策といたしましては、300人以下の企業から多くの届け出が行われるよう、認定制度と併せまして周知啓発を行うということとしてまいりたいと思っております。

また、さらには子育てをしながら就職を希望する女性がいらっしゃいますので、18年4月1日付で福岡市と北九州市にマザーズ・ハローワークを新設いたしまして、その就職支援サービスを進めてまいりたいと考えております。

次に、12ページの第2、男女の雇用機会の均等対策でございます。今般、男女雇用機会均等法の見直しが行われておりまして、男女双方に対する差別や間接差別を禁止する等々を内容とするところの改正法案が、今国会に提出されております。法成立後は、その法律の周知啓発に取り組んでいくこととしておりますので、ご協力方よろしくお願い申し上げます。

そのほか、14ページのほうの個別労働紛争解決制度、これのさらなる充実ですとか、15ページのほう、労働保険の適用促進と適正徴収といったさまざまな対策を展開してまいりたいと考えております。

以上、概要でございますけれども、福岡労働局の平成18年度の主な重点施策についてご説明を申し上げます。

(菊池会長)

膨大な活動全体の中からピックアップをしてお話をいただきました。これはなるべく皆様のほうからのご意見をいただく時間を確保したいということで、先に皆様に運営方針案をお送りしておきまして、この場では簡単に口頭の説明を行うという方向で進めてまいりましたので、ここから先は皆様にご自由にご発言をいただきたいと思います。

運営方針全体は極めて多岐にわたりますのですが、それぞれ雇用安定と安全衛生基準、安全確保についても、最も重点的に18年度取り組むという部分について、今、口頭でご報告をいただいたところでございます。

ご質問、もう少しこの点を詳しくというふうなご要望がございましたら、ご発言いただいて、補足していただくというふうに考えております。

(東委員)

幾つか項目にわたりますが、まず、第3の3ページにあるアスベストばく露による健康障害防止対策等に係る部分で、現在、4ページにありますように、過去のばく露による掘り起しも関係していると思いますが、急速に申請件数が増えている。これは、この中で認定件数がブルーで出ておりますが、大体、申請された中の何%ぐらいが認定されているのでしょうか。これはタイムラグ（時差）が多分あると思います。それから申請から大体何カ月ぐらいで認定に至っているのか、その時間差がどのぐらいあるか教えていただければと思います。17年度が主な分だと思えますし、年度後半になって大分出てきたものとは思いますが。

(小柳労働基準部長)

認定と審査の件数につきましては、この4ページの表に載せてございまして、請求が非常に多くて、認定はまだ少ないという状況にございますけれども、請求があつて認定されていないというものもまだこの中に含まれておりまして、請求と認定のタイムラグについては、把握はしていないんですけれども、請求がかなり増えているという状況は今おわかりいただけると思います。ただ、認定件数が請求に比べて何%かというところ、それほど多く

ないという部分がございます、今、一生懸命、認定作業をやっている最中でございます。

(東委員)

それから、職業の安定に向けたという部分で、雇用のミスマッチがあるというお話がございましたが、北部九州ではかなり自動車産業が求人を増やしていて、実際、自動車産業の中では予定の求人を満たさないという状況に至っていると聞いています。これは県内にはその関係の、いわゆるマッチするような労働者が少ないということなんでしょうか。

(石田職業安定部長)

職業安定部長の石田でございます。

今お話がございましたとおり、雇用のミスマッチということで、いろんな要因があるということでございます。総務部長のほうから説明がございましたとおり、年齢的なもの、事業者側の希望する年齢と、それから求職者側の。ただ、年齢についてはどうにもならないという部分がありますので、これは我々としては年齢不問の求人、年齢ということではなくて、どういう能力が必要なのか、こここのところでぜひ採用をお願いしたいと、こういうふうな形で指導なり、助言をお願いしているということがございます。それから、やはり能力的に、事業者側が求める、こういう能力を重視して採用したいんだというのに対して、それに求職者のほうが適うかどうか。

こここの部分のミスマッチについては、いろんな形で、職業訓練ですとか、あるいは何らかの形でそのミスマッチを埋めるような、そんな求職者側の支援をしていく、あるいは事業者側にもいきなり全部、100%の能力ということではなくて、何かそこを少しでもつないでいけるような、発展できるような形で雇用につなげないか、あるいはトライアル的な雇用というような、そういう支援制度も入れて、そのミスマッチを解消しようと進めております。

そのほか、ミスマッチの部分で大きな問題としてクローズアップされておりますのが、雇用形態という部分にかかわるものでございます。求職者の実態を調べますと、7割以上のところは大体、正社員を希望しているという方が、多くハローワークには登録している。一方で、福岡地区に出ております求人を見ますと、5割以上の求人は正社員以外のという形で、そういったところで大きなミスマッチがある。なかなか、この部分については、会社側の考え、それからミスマッチを簡単に解消するというのはちょっと難しい部分であり

ますけれども、やはり事業所の側には、求職者の方はこういう希望なんですと、そういった状況を伝えますし、また求職者側にもより幅広い形で仕事を探すということ、仕事につくということをより広く柔軟に頑張ってくださいという、そういうような相談をする形で、ミスマッチ解消に向けて働きかけをしているというようなところでございます。

(東委員)

自動車産業は非常に高度に人間の作業があり、訓練しないといけない。その訓練の仕組みを持っているものです。ニート対策とかさまざまなミスマッチの解消についても、費用負担もあるかもしれませんが、何らかの行政的な支援によって、こうした産業での従事が、こうしたニートとかフリーターの解消に使えるのではないかという気がいたします。自動車産業を見ていて、実感として感じたことですが。

あと、もう一点ですが、この12ページにあるこの「子育てサポートしています」というこのマークにかかわる部分です。店などで注意して見ても、これを見つけたことはありません。それから、私どもの周りのほうで聞いても、これについて認知度が低い。できれば公共広告機構などを使って、こういう支援の制度についてより積極的に喧伝していくような方法でないと、積極的に取り入れても企業にとってのメリットが生まれてこないでしょうし、実効的に社会のほうもそれを認知していくことにならないのではないかという気がいたします。ぜひこれは進めていただきたいと思っているのですけれども。

(大草雇用均等室長)

均等室の大草でございます。

この認定マークは認定の申請を行って、それで認定された場合にマークが与えられるというものでございまして、次世代育成支援対策推進法に基づいて一般事業主行動計画の策定及び届出が去年から始まりましたので、最低2年から5年の計画期間でありますから、早くても18年度が終わった段階で19年度から認定の申請が出てくるということになっておりますので、まだ実際には……。

(東委員)

存在しない？

(大草均等室長)

現在はまだ認定企業はございません。

(菊池会長)

どうぞ。

(渋谷委員)

質問ですけど、雇用の安定に向けた重点施策、雇用の問題ですけども、私が去年からずっと、3年前から言っているんですけど、目標値をいろいろ掲げられていますけれども、前年度の目標数を教えていただければ。数字が全てとは思いませんけれども、我々が議論というか、意見を言う場合に、例えば就職率、去年の実績は6ページの下表に出ていますけれども、障害者の就職件数及びフリーター、これはさっき出てきた問題だと思いますけれども、これらの目標数値、その前年の数字を教えてくださいというのと、運営方針の本文の26ページに「その他の目標設定」と書いて、「全国の目標を意識した業務運営を行う」とだけ書いて、ア、イ、ウ、エ、オ、カ、キ、クまでありますが、これは数字で表すんでしょうけれども、この数字がどの程度なのか、これも前年と18年度の目標値。これは景気の動向とも関係があるので、高目に設定されているのか、前年踏襲でいかれているのか、その辺のことをちょっと知りたいと思ひまして質問させていただきます。

それと全然別ですけども、今、私の携帯に、日銀の総裁が量的緩和規制の解除を提案したと。提案したということは、これは否決されれば日銀総裁をやめなきゃいけないということで、いずれ緩和されるということで、ふだん、この会合は1時前に終わるんですけど、さっき2時過ぎに入ってきました。そういう情報が入っています。

(菊池会長)

それじゃ、ご質問の部分についてよろしく申し上げます。

(石田職業安定部長)

数値目標の進捗状況でございますけれども、こちらにつきましては、お手元の資料のインデックスが8というところの、資料のナンバー2というのがございます。まず、就職件数につきましては、平成17年度、8万5,500という目標を掲げております。17年度、

まだ今のところ1月末までの数字しかないものですから、そのところでの状況が6万9,864件ということでございまして、今のところ、平成17年度の見込みとしては8万5,000件前後ぐらいという形で、当初の目標としております8万5,500はちょっと厳しい状況かなというようなところがございます。状況としましては、求職者の減少というのが当初見込んだよりもかなり少なくなっているというところもございまして。ただ、就職件数自体としては、前年よりは1.7%プラス、あるいは就職率というところで見ましても28%ということで、前年同期と比べますと1.8ポイントプラスという形では推移しているところがございます。

続きまして2番目、年齢不問求人割合というのを、これは38%という目標を掲げてやっておりましたけれども、これにつきましては48.5%という形で来ているということで、大体このところの推移、12月、1月と、ちょっと50%は切りますけれども、大体こういったところで推移しているというところがございます。

それから、3番目の障害者の就職件数につきましては、年間1,400件という目標を掲げておりましたけれども、1月末で既に1,408という形で、その目標を超えた形で来ているという状況でございます。

(渋田委員)

それから、全国の厚生労働省が目標を立てていると思うんですが、「全国の目標を意識した業務運営を行う」となりますが、本文の26ページなんですけれども、もうこれは数字は結構ですけども、これは要するに全国並みで全て福岡県でも目標を掲げるという意味にとってよろしいのでしょうか。

(石田職業安定部長)

26ページのところに九つ出てまいりますけれども、ここにつきましては、個々に、今までの四つのところにつきましては、福岡局あるいは各ハローワークでどういう目標にするかということを設定いたしますけれども、ここに出てまいります分については、個々には設定は特にしない。ただ、全国的にはどういう形で設定されているかということ意識して業務をいたしましょうと、こういうことでございますので、結論から申しますと、特にここについては数字的な目標は設定しないという形になります。ただ、その数字を意識した運営をしていかななくてはいけないということでございます。

(菊池会長)

今のところのキの部分星印の充足率となっているんですが、この星印というのは何の意味でしょうか。アスタリスクが入っているんですが、これは何か後ろのほうに資料がございませうか。

(西村職業安定課長)

説明させていただきます。本省から示された各数値目標の件なんですが、本省は全国的な数字で、求人に対する就職件数、それから充足数という数字で、求人に対してどれだけ充足できたかという数字を出すわけですが、全国的には充足数と就職件数が、全体的な数字になりますので一致するわけですが、各局で数字を出した場合は、県外に就職するケースもありますし、例えば福岡県内の求人に対して県内から応募する、充足するというので、充足数と就職件数が合いませんので、全国分ではこの米印で注釈を入れているんですけど、当福岡局内におきましては、いわゆる求人に対する充足数という形でいきなりたいと思いますので、説明を入れるのを漏らしておりました。そういう意味でちょっと注釈をつけただけです。申しわけございません。

いわゆる就職件数と充足数の違いというのが、県単位であれば出るということですが、全国的には出ないということ、そういうことでの注釈をつけようということ、米印を入れて、漏らしておりました。

(菊池会長)

先ほどのミスマッチの中に、雇用形態の問題でのミスマッチというのが話題になりましたけれども、10年前にはあまりミスマッチ論の中では、これは深刻な問題ではなかったんですが、今日でのミスマッチ議論になると、この部分がかなり大きな問題なんです。ですから、そういう意味で言うと、トータルとしての雇用失業情勢というだけではなくて、やはり雇用形態別のデータをとって問題を考えていかなければいけないという事態になっているんだろうと思うんですね。特に業種、職種とこういう雇用形態の問題というのに、どういうふうに取り組んでいられるか、そこらのデータも押さえながら今後お考えいただきたいと思います。

(石田職業安定部長)

職業安定部長の石田です。今お話がございました関係でございますけれども、お手元のインデックスが8の職業安定部関係資料の資料1というところで、毎月、雇用失業情勢を公表しておりますけれども、そちらのほうの5ページになりますけれども、今までですと常用の求人、それからパートといったところでの区分があったわけですが、新たに正社員の求人がどういうふうになっているかということも数字的なものが今回から入ってきております。これも、今までですとハローワークの求人のデータのほうで、ここまで数字の分析ができなかったのですが、一昨年よりこの数字が把握できるようになりまして、ちょうどそれから1年を超えるところで、前年と比べてどういうふうに数字が動いているかということがやっと把握できるようになりましたので、そのところは毎月のこの定例で発表する様式の中で正社員といった区分での状況がどうかということがわかるようになっております。ちなみに、5ページの真ん中のところに正社員というのがありますけれども、正社員だけで有効求人倍率を見ますと、0.48倍というのが福岡局の現状ということであるということがわかるわけでございます。

(菊池会長)

そのほか、委員の皆さんのほうから質問のほう。

(渋谷委員)

すみません。1点、質問に対する答えが来ていないので。フリーターの部分ですけど、9,400人という目標の数字は、これは何か、要する前年の数字があれば、根拠というか、年次計画でやっていらっしゃるのかどうか、その辺がちょっと私もわかりませんが、この9,400人の目標値を決定された根拠と、あと1点ですけど、就職率、前年の目標と実績をお聞きしましたが、これなんか景気の動向を見れば、もう少し高目に設定してもいいんじゃないかと私は思うんですけども。昨年、前年度が8万5,500人で、どうもそこまで行きそうにない。8万5,000どまりぐらいだろうということで、前年度より300人しか増やしていらっしゃらない。その辺はちょっと、前年度の目標が高過ぎたのかという反省からか、とてもじゃないけどこれ以上はもう物理的に無理だという数字なのか、その辺がちょっと低く抑え過ぎているんじゃないかという感じを持っています。

それと、年齢不問求人の、これはもうグラフを見てもどんどんどんどん伸びているわけ

ですから、40何%、50%というように、これももっと高目に設定されて、目標を、数字がすべてじゃないですけども、掲げられたらいかがかないというふうに感じました。

それで質問は、フリーターのところの9,400人の根拠みたいなものがあれば、説明していただきたいと思います。

(石田職業安定部長)

今ご質問がございました。まず、フリーターの関係でございますけれども、これにつきましては、来年度のフリーター25万人を、全国で常用雇用化させるという中で、福岡局としては9,400人以上、その部分でやっていこうということでございます。これの今年度の分につきましては、フリーター20万人常用雇用化計画というのがございまして、その中でやってきておりますけれども、その話が出てきたのは、今年度は5月というようなところでございましたので、私どものこの計画のほうには目標という形では出しておりませんでした。

それから、2点目の目標就職件数の8万5,800というところでございますけれども、確かに私どもの18年度の労働市場の見込みとしては、やはり求職者の減少というのは、下げ幅は減ってくるだろうけれども、引き続き求職者の減少傾向というのは変わらないのかなと。そういった中で就職件数がどこまで上げていくことができるかというところでの数字でございまして、今年度8万5,500というのを掲げてあったところで、なかなかその達成がちょっと厳しい状況というようなところも踏まえまして、やはり何とか達成が確実にできるようなところの目標設定、かなり高い目標設定になっているかなという意味で、若干そういう部分でのご指摘はあるかなというところでございますが、これは確実に達成すべき目標ということで掲げさせていただいているところでございます。

また、もう一つ話のございました年齢不問の関係でございますけれども、こちらについては、全国的な中では50%にしていこうという目標がございまして、ただ、その全国の目標を見ました場合、福岡局の場合、かなりそこに近いところまで来ている。むしろ、実際の問題としましては、この数字が高い・低いという形で追うよりも、むしろ、実際に年齢不問になっているけれども、実際はそういうことでは、ちゃんと浸透していない、年齢不問になっていないとか、そういったほうが逆に問題になってくるということで、数字を追っていくというよりも、この年齢不問ということの理解、これを正しくやっていただく、こちらのほうが重点になってくるのではないかとということで、数値的な目標という形

ではいけないということでございます。

以上です。

(菊池会長)

そのほか。はい、どうぞ。

(河内委員)

すみません、最初に東先生がご指摘になった、最後のほうのページですが、次世代のところで、ファミリー・フレンドリー企業ですね、この件に関してなんですけれど、福岡県のほうでも子育て応援宣言登録制度というのがございますよね。こちらも、とてもかわいいマークをつくっておられて、実は私自身、そのマークの選定に直接かかわったものですから思い入れがあるんですけれども、こちらのほうは県下でもかなり見る機会が増えております。

そこでなんですけれども、こういった同じ趣旨で非常に似通った施策、制度を、国、県あるいは市もやっているということなんですけれども、それぞれ別々に、どうも行われているということのようなんです。政策目標の実を上げるということを実際考えますと、これら、それぞれ異なる行政レベルで行っている施策の間に、何らかのリンクをとれないかと前々から思っているんですが、その点いかがでしょう。

(大草雇用均等室長)

私どもが進めております次世代育成支援対策の中でのこのマークを登録する企業ですけれども、かなり要件がございます、これは法律で決まった要件でございます、その要件と、それから県の事業あるいは市の事業、それぞれ異なった要件で認定をしたりしますので、細かくリンクをするということは難しゅうございまして、できれば私どももそれぞれ連携を図って、ある程度その法律を上回った制度となるような取り組みをしていきたいと思っておりますけれども、現在のところリンクするというのは難しゅうございます。私どもとしては、いろんな自治体でそういう取り組みをしていただくことによって、次世代育成支援を進める企業が増えていくのはいいことではないかと考えておられて、連携を深めて、雇用環境の整備が進めばいいなと思っておりますのでございます。

(平野委員)

今のご回答はごもっともだとは思いますが、実は私は民間の方で、受け手は一つ、1社でございます。本当に私ども人事の専門家であっても、「これはこの前来たあれじゃないの」というような話をよく担当とするんですよ。「いやいや、これは県の話でして」とか、「いや、これは市の話でして」とか、「いや、これは労働局さんの話でして」というような話もままあります。それが、やっぱり中身が似通っておりまして、確かによく見れば違うというところではあるかと思いますが、何かそのあたり、資料を出すだけでも大変な負担になっているというのは、これは事実でございますものですから、ちょっとその辺の軽減を図っていただくようなところも考えていただけると。目的は一つでございます。目的が違うわけじゃないと思いますので、微妙な差を、違うから書類を最初に出さないというのは、私ども受け手からするといかがなものかなと思いますので、ぜひともその辺をご配慮いただけないかなと思っております。すみません、よろしくお願ひしたいと思ひます。

(松井委員)

そうしましたら、二、三ですね、要望も兼ねてお願ひしたいと思ひます。8ページのいわゆる新規学卒者に対して、インターンシップを含めて対応するというので、これは県の教育庁も含めて、別のところでもお願ひをしとるんですが、いわゆる早期に退職、若者がするんですよ。そういう観点からすると、やっぱり実際の社会の体験ということ、学生時代にやっぱりより多くやったほうが、やっぱり世の中と学生とのギャップを埋められるという面では、非常にいいのではないかなと思ひます。幸いにして、実業高校に関して言えば、100%近い就職が確保できたというふう聞いておりますので、せつかく就職をして、退職をするということの防止のためには、インターンシップ制の充実、あるいは実際に実習を受け入れていただくような形をより積極的に取り組んでいただきたいなど。そうすることが、やっぱり早期退職の防止につながるのではないかなという思いを持っていますので、ぜひお願ひをしたいと思ひます。

それから二つ目は、先ほど課題になっておりました、フリーターの常用化の件ですね。この問題については、今、ミスマッチということで、正規社員といわゆる非典型的な労働者ということの4対6という、そういう状況にあります。これがやっぱり一番大きな、現在の解決すべき課題だと考えております。従いまして、やっぱり常用化に向けてのより一

層の具体的な取り組みをしていく必要があるんだろうと思います。それはもう計画を十分考えられていると思いますが。

いま一つは、これは全体の企業に該当するわけじゃないんですが、高校卒業、短大、4学年大学卒業生の女性の就職の関係ですが、非常に、やっぱり門が狭いんです。それはやっぱり企業が、IT化とか、派遣労働者、パート化を進めたことによって、10年前はそういう高校を卒業した学生がやっとなった仕事がIT化で変わってしまったということで、非常に女子の就職の門が狭まっとうという状況にあります。従いまして、今こういうのは、やっぱり労働市場が決めるんだろうと思いますが、将来的にこれを解決できないということであれば、正社員化の比率も含めて、やっぱり法律で一定の、そんなに大きな歯止めはできないと思いますが、一定卒の正社員化とかいうようなことも含めて検討すべき時期に来ているのではないかなと、こういうふうを考えておりますので、そのあたりもぜひ検討を加えていただきたいなと思います。これが2点ですね。

それともう一つは、次世代育成法に関して言えば、福岡県内で301人以上の企業はほとんどのところが行動計画を提出したということで、300人以下については、労働団体の連合も、労働局に、圧倒的に多い300人以下の企業の指導をお願いしたいという要請を行っているところですが、ただ、その301人以上の企業の、いわゆる行動計画について、計画を立てた以上は、今後どういうふうの実効性のあるものにしていくのか、労働局の考えをお聞かせ願いたいし、我々働く者の立場から見ると、その行動計画を含めて、きちっとやっていくためには、やっぱり就業規則に入れていくとか、あるいは労働協約をきちっと締結をしていくということでない、なかなか絵にかいた餅になるんですね。そのあたりは今後どういう、例えば年度ごとの計画に対して、労働局のほうは計画のチェック、フォローですかね、そういうあたりを考えているのか、教えていただきたいなと思っています。

以上です。

(菊池会長)

それでは、3点ばかりございましたが、事務局のほうから。

(石田職業安定部長)

それでは、まずお話がございました学卒者の関係でございますけれども、特に早期に退

職してしまうという問題、これは確かに大きな問題でございまして、その中で、インターンシップ、これを積極的にやっていくというのは大変大事な施策だと思っております。このインターンシップの実施につきましては、労働局単独でできるものではありませんので、学校、それから県、それから事業主団体、各企業の協力などを得ながら、引き続き積極的に進めてまいりたいと思っておりますので、関係の皆さんのご協力をぜひよろしくお願いしたいと思うところでございます。

それから、2点目のフリーターの関係、これも今、常用化に向けた取り組みについては、本年度、福岡労働局では目標を具体的な数値で掲げて、それに向けてしっかりやっていくということがまずございます。

それから、学卒の求人の動向の中で、女性の門戸が厳しい状況というのは、これは参考でございますけれども、お手元の資料ですとインデックス8のところ、資料3というのを付けさせていただいております。インデックス8の資料ナンバー3のところ、今年の3月に卒業いたします新規学卒者の就職の内定状況、1月末の現在でございます。主なところで、例えば高等学校の内定率、全体では81%の内定まで行っておりますけれども、やはり男女で、男性は88%、女性が72%、ご指摘がございますとおりの状況になっておりますし、また大学のところを見ましても同様な傾向が出ているかなと思っております。

今、求人が全体としては増えていると。あるいはまたその中で派遣の求人とかそういったものも増えていると。そういった中では、一部には、派遣であっても紹介予定派遣とか、あるいは、入り口は正社員という形ではないんだけど、正社員への道がありますよとか、そういった求人も中には出ていると思っております。ただ、そういったところの実態については、今後ちょっと見極めていかないといけない部分だろうとは思っておりますけれども、今の労働市場の中ではそういった形で、やはりよりよい人材、そういったもののニーズ、その中で正社員の道というのも会社のほうでやはりお考えいただいている部分は出てきてはいるかなと理解しているところでございます。

以上でございます。

(大草雇用均等室長)

行動計画を立てた以上、どういうふうに関後指導していくかということでございましたけれども、ご案内のとおり、この行動計画というのは事業主が自主的に策定をしていただくものでございまして、法律上は行動計画の策定をしましたという届け出のみが求められ

ているものでございます。計画を策定した以上はきちんと取り組んでいただいて、社内の制度として定着するよう届け出の相談とか指導の折にはご指導申し上げているところでございます。

ここ二、三日、新聞紙上でいろんな企業の取り組み支援が掲載されておりますけれども、法律上はどういう内容に取り組んでいるかということ公表するようになっておりませんのですけれども、その取り組み事例を企業に自主的に公表してもらうことは、非常に他の企業の参考にもなりますので、新年度、本省のホームページ上に公表サイトをつくるということで予定をされております。そこに自発的に自社の取り組みの事例を発表できるようにするという事は、それに沿ってちゃんと実行しておられるということになりましょうから、他の企業の参考にもなりますし、それぞれの企業の取り組みの進捗状況も目に見えるのではないかと考えております。

(井上委員)

労働者委員の井上です。私から、マイノリティーと言われる方々について、2点お尋ねと1点要望を申し述べさせていただきます。

1つ目は、資料ナンバー2の10ページで、下のほうにあります、第7の安心して働ける雇用環境の整備の項で、「生活保護受給者、刑務所出所者、ホームレスなど」と記載がございます。このホームレスの方々に対するいろんな対策をなされていますけど、資料ナンバー1の41ページから、ホームレスの雇用対策をいろいろ載せていただいております。41ページに載っていますけれども、私、博多駅の近くを通勤しております。毎日、いつも決まった方が通路の前に寝泊まりしていらっしゃいます。ちょうど私が通勤するとき起きて、お布団、毛布を何枚も重ねてあるんですけど、それをきれいに畳んで、ビニール袋にきちんと直していらっしゃるんですね。こういう方々は、こんな行政の施策なんかはご存じなのかなと思いつつながら、去っていくことがあります。このホームレスの方々に対するアプローチ、自立支援センターに入所している方々以外へのアプローチというのはどのようなことをされているのかなというのが一つ。

2点目は、父子家庭に対する対策です。母子家庭については、ちょっと記載がありましたけれども、母子手当はあっても父子手当というものは何もございません。ただ、私も今一緒に子供が学校に行っているんですけども、その学童保育で、お父さんが子育てをしている、お父さんだけで子育てをしているというところも増えてきています。こちらに対

する対策、それは労働局じゃなくて福祉だよと言われるかもしれませんが、もしどこか記載があるようでしたら教えていただけたらと思います。

最後にご要望です。ご要望は障害者雇用対策に関することです。障害者雇用対策はたしか34ページですね。34ページから記載をいただいています。私ども九州電力でも、障害者の方々を積極的に雇用させていただいております。ただ、ちょっと気になるのが、昨今、いろいろ企業が、当社に限らずいろいろなところが厳しくなっている中で、なぜあえて、わざわざ障害者の方を雇用するのかといった声が、当社では聞かれませんが、そういった企業でそういった声が上がっていると、ちょっとお聞きしております。障害者の方を雇用することの必要性や、それによって何を従業員が学ぶかということ、企業側から社員への教育や研修なんかというのは、今のところ行われていないようですので、ぜひノーマライゼーションの概念とか、いろんな意味を含めて、一緒に働くということをするんですよと、もっと障害者の方本人以外の周りの方々への啓発というものも心がけていただけたらということで、要望を述べさせていただきます。

以上です。

(石田職業安定部長)

今ご質問がありました。まず、1点目の特別な配慮が必要な方に対する雇用対策、その中でホームレスとの関係についてということでございますけれども、資料ナンバーの1のほうの41ページのところに出ております、ホームレスの雇用対策の推進、ここで実際にこの形で実施がなされておりますのは、北九州市の場合はこういった形のスキームでこのホームレスの雇用対策というのは実際にいっているようでございますけれども、そのほかのところでは、労働局の部分では、なかなか直接的な部分は少ないんですけども、例えばハローワークのほうの窓口で、実際に仕事をしたいということで相談いただきますと、そこではトライアル雇用というような形で、企業のほうで実際に働いていただく、そういった支援はできるのかなとは思っておりますけれども、その状況を見ますと、まず雇用という形になりますと、まず住所をどちらにお住まいかというところが、そこができていないという形であると、まずその雇用という入り口のところに行くのに、その手前のところの段階を踏まないといけないというような実態ではないかなと思っております。

それから、障害者のほうの関係でございますけれども、やはりこの障害者雇用の必要性につきましては、いろんな形でハローワークのほうでは企業の方に集まっていただくよう

なセミナーを実際開催をさせていただいております。ブロック単位でやるというような形で、毎年数百社の会社の方に集まっていたいて、実際、この障害者雇用の現状ですとか、そういったことの必要性については周知啓発といった形で進めておるところでございますので、引き続きこういったことにつきましては積極的に開催してまいるといふことで考えております。

以上でございます。

(井上委員)

ぜひ、情報が、障害者雇用について、来られた方々はすごく勉強なさって、理解いただくと思うんですけど、そこからそういう働く職場の仲間たちになかなか溶け込めないという点があるようですので、そこまで考慮したところで、やっていただければと思います。ありがとうございました。

(菊池会長)

今のこういう話題、特に雇用関連の話題ということになると、最終的には行政の努力があるにしても、この社会では労使、特に経営サイドの努力ということの中でしか、最終的には消化していけないだろうと思います。そういう点から申しますと、今まで話題になってきたことについて、特にどれということは申しませんが、経営サイドのほうから何かコメントがございましたら、行政の施策として掲げられているものについてでも、その現状についてでも、何かコメントがございましたらいただけなからうか。長井さん、よろしくお願ひしたいと思ひます。

(長井委員)

特に考えていなかったんですが、今まで、ご質問その他、要望の中に出てこなかったかもしれませんが、この4月から施行されます改正高齢法の関係で、ちょっと私ども、事業主側へのいろんな周知啓発を担当しております。去年1年間で4回ほどこのセミナーをやりました。大体、いつも満員盛況。つい先日もやったわけですが、また4月に入ってからもうやります。という具合に、企業は非常にこれの対応に今まで、この1年間、随分努力してまいりました。ただ、大手の企業はそれなりに体制ができてはいるんですが、中堅、中小企業にはまだ十分体制がとれているのかどうかというのがちょっとまだあるので、セミナ

一をやると必ず満員になるというようなことではないかと思いますが、その中で、三つの措置をとっているということで、定年の引き上げ、それから定年の定め廃止、これはいいんですが、大部分のところは継続雇用を導入するということになるんですが、その中でも、希望者全員をしなくてもいいという労使の話し合い、もしくは就業規則で定めるとかというようなことが、そこが一番、実際動き出すと問題になってくるのではないかとということが予想されます。特に基準をどうするのか、基準は決めたけど、その基準に該当するかどうかという個別の話になってくると、いろいろトラブルも出てくるのではないかと。

例えば労働局さんのパンフレットですと、例なんかが示されていますが、基準の例として、過去何年間の賞与考課が、管理職○以上、一般職○以上、人事考課の平均が何々以上とか、こういう例が出ていますので、企業はこれを参考にしてある程度作っているんですが、こういうことで、企業サイドとしてはこの基準にひっかからないと考えていても、受ける側は、いや、自分はそう思っていなかったと。自分はこの基準には十分クリアすると思っていたというようなことが、多分、随所で出てくるのかなという気がしています。そういうのは実際どこに相談に行くかというところ、労働局か、県のほうで言えば労働福祉事務所みたいなどころに行くのかなと。今までの個別労使紛争もそういうところで相談していたわけですが、今までなかった形の個別労使紛争が新たに出てくるのが予想されるので、それへの対応を、労働局も当然考えていらっしゃると思うんですが、よろしくお願いします。これは使用者側が言う意見なのかちょっとわかりませんが、使用者側としては、企業側には十分そういうところを含んだこれからの運営、相談に乗っていくつもりです。まあ、その辺は労働局ともよろしく連絡をとりながらやらさせていただきます。これは要望です。会長のご指名の趣旨に合った発言かどうかわかりませんが。

(菊池会長)

私は、そういうことが、多分、経営サイドから見れば、切実な具体的などころでの問題処理が起こるだろうという気がしたもので。

ついでにというか、もう一つは、次世代育成のほうもそういう計画かということに、これは確かに計画、プランニングであって、これ自身が強制的な、法的な強制力を持っているものではないんですけれども、またそこに問題の進め方によっては、トラブルというか、そういうものを生んでくる可能性のある領域がもう一つ出てくるのかなという気がしますものですから、経営側としてはどういうところが気になっているとか、もう少しこうい

うところで明確にしてほしいとか、そういうご発言があるかなと思ひまして。

(長井委員)

それでは、今の一般事業主行動計画、これも私ども福岡県経営者協会が関与しておりますので、今までの状況といいますか、私の感想から言いますと、先ほども随分お話が出ていましたが、認定マークですね、確かに国のほうに行動計画をつくりましたという申し入れをして、その中から認定を受けたい企業はまた認定の申請をします。その認定をするかどうかは、ある程度いろんなクリアしなければいけない条件がある。その条件をクリアして初めてあのマークがもらえる。これはもう法律で決まっているからそう簡単にあげられませんよというお話だったんですが、それ以外にも、先ほどのように、福岡県もやる、場合によっては市もやると。マークも同じようなマークだということになれば、先ほど平野委員からもありましたように、受ける側は一つなので、それじゃ、一番やさしい、マークがもらえそうなところで申請して、そのマークを使えばいいじゃないかと。難しい、いろんな条件をつけられるマークまで似たようなマークなら、どれかつけておけば、一般的にそれでPR効果はあるんじゃないかというようなこともおきかねないのかなという気がしています。

(菊池会長)

だからどうということはございませんのですが、今の行政の現状を非常によく表している問題だなというふうに、私も伺いました。

地方自治と国の行政というのは常に並行して存在して、何もおかしいことはないんですが、受ける民間のほうとしてみれば、これは一体どうしたらいいんですか、ないしは、これの中に自分たちとしてみれば、一番対応しやすいところで、ハードルの低いところでクリアしていこうかなというふうになるんでしょうから、ここいらのことについては、実質的な問題の進め方というものについて、もっと工夫ができないものなのか、私も常日頃からそう思っておりますが、そういうところで事実の一つ一つの進め方の問題に、もう少し工夫をお願いできればなというふうに思っております。

何かほかにございませんでしょうか。

(野田委員)

先ほど松井委員のご意見に触発されて思ったんですけど、高校、大学という、それぞれの雇用問題がおりなんですから、実はそろそろ大学院、菊池先生は笑われると思いますけれども、実は大学院の在學生というのは、10年前からほぼ3倍になっているんですね、全国で。そして国の政策としまして、いわゆる専門職大学院というのを、九州大学にも四つございます。それから、法科大学院だけで言いますと、福岡県内にも四つの大学で設置しております。ですから、さまざまな形で、いわゆる専門職大学院が設置されて、そこからそろそろ卒業者が出てくるという状況になってきているわけでありまして、

そういう大学院の問題などは、そもそも労働政策の対象じゃないと、そういう、専門職は関係ないということに、ひょっとしてなるのかどうかというような気もいたすものですから、まずはその辺、今後の問題としてお教えいただきたいのと、実はそろそろ我々も法科大学院の学生を、それこそエクスターンに出したり、インターンシップのようなものを使ったりして、さまざまな就職に関する違った意味での雇用との連動というのは考えているわけですが、そもそも大学院と言いましても、専門の方々の大学院ですから、そういう仕事につくための大学院ですから、そういう工夫もしておるわけですが、そろそろ現実の問題に、もう今年の春、法科大学院も初めて卒業者が出ます。法科大学院の場合には、法曹、法律家になるということが、国家試験を受けるということが前提になっていますけど、それでも半分しかねないという現実があるわけですし、それ以外のビジネススクールとかその他の専門職大学院は直接国家試験に結びついているわけでもありませんので、そういう大量の卒業者がこれから輩出してくるという状況でございます。

ですから、一つの質問は、雇用政策として対象になるのかならないのかという、あるいはもう既にお考えなのかというようなことが一つですし、それから、仮に就職するとしても、企業の中で、基本的には大学院はとらないと明言されるような企業もありませんし、あるいは採用しても通常の大卒の二つ年を食っただけだと、そういう目でしか採用しないというようなとらえられ方をするような企業もあるわけですし、しかし、国の政策全体としては、労基法のかかわりでも、そういう専門職を育成して行って、これまでとは違う新しい雇用のタイプをつくり出していこうという、そういう大きな政策の動きがあるわけですので、その辺、雇用のサイド、企業のサイドでも、何か新しい動き、新しいアイデアをもしお持ちでしたら、せつかくこの場ですので、お教えいただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

(石田職業安定部長)

今、ちょっとこちらのほうの手元を見ましても、大学院部分だけで統計的にどうなっているのか、そこだけを取り出すという施策だとか、そういったものはないというのが現状だと思っております。ですから、本当に広い範囲での若年者というようなところに入ってしまっているのかなという形でございます。

これは全然話が違いますけれども、ニート・フリーターのプロジェクトというのは、例えばニートのネット相談室というような形で、若年者でなかなか一歩踏み出せない方への入り口として、ホームページに相談室を設けております。

それから、それと絡んで、地元の福岡市とか北九州市と連携して相談会を今年になってから始めておりますけど、まだ福岡市、北九州市で1回ずつしかやっておりませんが、そういったところで実際に相談に来られる方、どういう方が来ているかといいますと、学歴的などところを見ますと、大学、大学院といった方が、そういったところの相談にお見えになっているというのが現状でございます。課題としてとらえていかないといけないというふうに考えております。

(野田委員)

今すぐどうこうというわけではありませんので、近い将来、大学院無業というのが現実の問題として出てくると思いますので、また今後ともよろしく願いいたします。

(菊池会長)

そのほか、そろそろ……。はい、どうぞ。

(東委員)

先般の新聞でも、大阪の社会保険事務所で、コストをカットするためにパートの時短をして、健康保険の支払いの事業主部分は要らなくなったし、健康診断もやめてしまったという報道がありました。これは合法的かという意味では、この時間の中でやれば当然それでいいのですが、もとより法の精神はそうではないですね。

それから、雇用継続のため、例えば正規雇用にするために、アルバイトはそのままですと置くわけにいかなくて、3年間でいったん仕事をやめなくてはならないというのがあ

ります。これは、もとより正規常用雇用化を推進するというのが本来の精神だったはずで
す。県内のある大学の例ですが、これも先の保険庁に近いような存在の大学ですが、そこ
では基本的にはクーリングオフと呼んで、アルバイトは2年9カ月から8カ月でやめていた
だいて、2カ月間は失業保険をもらいなさい、会社都合ですから基本的にはすぐにもらえ
ますという対応をしているところがあります。再雇用する段階で、基本的にこれは企業が
大変得するのですが、新規の場合と同じように扱うことで、本来継続雇用であった場合は
少し時間給がよくなっているはずですが、それを全部もとに戻すという対応をしている。
それから、再雇用した場合はもちろん新規ですから、残しておいたはずだった有給休暇も
全部消えるということになります。これは大変、働く側にとっては不利益なのですが、そ
れじゃ、その人は有給休暇も全部消化してやめればいいのかというと、そうしたことをす
ると再雇用されないという不安があり、当然ながらなかなかできない。それは、合法的で
すが、法の精神に合わないことをしている事業体です。

やはり、こうしたことには一般的には労働局の傘下には、当然、監督署があるわけ
ですから、指導すべきと思います。これは、法の精神からで、合法性という点では確かなん
です。法律違反ですかと言われたらそうではないかもしれませんが、本来の法の精神には合
致していないはずですので、極力、働く人の不利益にならないような指導はできないも
のでしょうか。最近出てきたニュースでも、こうしたケースがまま出てまいりますし、特に
公的色彩の強い機関がこうしたことをしていると、一般企業に失礼な言い方かもしれま
せんが、あそこでするぐらいだったらうちでやってもいいだろうというお話になりかねない。
ぜひ、そうした法の精神に基づいた指導をしていただいたほうがいいのではないかと
気がしております。

(菊池会長)

はい、どうもありがとうございます。

石村さん、どうぞ。

(石村委員)

石村です。井上さんがちょっと言われたんですが、障害者の就労のことで、ぜひ一言だ
け申し上げたいと思うんですけども、実は福岡に博多高等学園という、今度3年生に
なって、来年、卒業を30人するようになるんですね。今、高校3年なんですけれども、

ほとんど就職が決まっていらないです。先生方もどうしていいか途方に暮れている。健常者でも就職するのが難しい中で、意外と世の中スムーズに行くようになっているのに、30人の就職さえも非常に困っているのが現実なんですね。なぜそうなのかというと、本当に悲しいことをこの前もおっしゃっていたんですけども、目の見える人が、今まで目の見えない鍼灸者とかの職業にどんどん入ってくると。だから、自分たちの職業が奪われるというね、とても寂しい話をしてあったんですね。

でも現実、世の中こんなにパラダイムシフトが起こって行って、職業だっているいろんなことができるんだと思うんですけども、例えば子供たち、ちょっと知的障害者の子供たちに聞いても、自分はお茶の先生になりたいと、本当に夢のあることを語るんですが、でも、どんな職業が彼女たち、彼らに言ってくるかというと、お掃除しか来ないんですね。じゃ、先ほど、ここにも書いてありましたけれども、大企業とか、なかなか彼らの就職は難しい。

いろんな文章を読む中で、何も朝9時から5時まで仕事をする必要もなければ、大企業と中小企業と零細企業の職業ミックスみたいな、そういうパターンみたいなものが提示できないのかと。月水金は働くとか、例えば朝9時から11時まで働くとか、何も一つのところにずっととどまることが職業ではないみたいな、そういう、何か新しいパターンの提示ができないのかということ常々思うんです。厳しく言いますとおっしゃるけれど、ただ言うだけで、現実としてはなかなか実行されていないのが現実。例えば文部省のカリキュラムに、そういう障害者の人たちの、今、私も教育のほうでも関わっていますけれども、なかなかカリキュラムの修正もなされていないというのが現実ですので、ぜひこの辺のところを。

例えば鍼灸以外に、小泉さんも言われているけど、これからはエステという新しい仕事が出てくるんだと。じゃ、目の見えない人なんていうのは、絶対、手の技術がいいので、エステティシャンっていいんだけど、エステティシャンという、やっとな厚生省のレベルで職業が認知されたのが現実であって、なかなか、今、世の中のエステティシャンのレベルというか、そのポジションというのは非常に低いと。最終的には、理美容が国家試験であるように、エステも国家試験になって、そういう障害者の人たちも国家試験レベルをとれるようになったらいいんじゃないかと思うけど、なかなかほど遠い話であって、現実には非常に難しいということ、もう少し現実の話をしてもらって、職業の就労という、障害者を含めての就労をぜひ図ってもらいたい。だから、たくさん人を集めて、いくら何度でも何度でも繰り返しても現実は何も変わっていないというのが現実だということも、ぜひ認

識しておいてもらいたいと思います。

すみません、いろんなことがあるんですが、とりあえず現状の報告をちょっとさせていただきます。

(菊池会長)

今の話は、私個人で申しますと、私はもともと労働畑が自分の仕事で、これが福祉と労働の境目の問題なんですね。前は労働省と厚生省が分かれておりまして、私はその谷間のところで、一体これはどちらの管轄になるんだろうといつも見ていたんですが、今や厚生労働省になりましたので、全部これは一つの省の管轄になって、そういう意味では、視野は、この障害者の問題というのは完全に、この厚生労働省管轄の問題になりました。それだけに、そういう障害者の問題というものについての、労働市場の観点とはまた少し違った観点からの取り組みというものが、ここでも必要になってくるというか、それをつないだ形で、どういう形で今後政策が展開されていくのか、それも全国的なプランニングの問題のほかに、現場での障害者の就業というような問題については、少し多角的な視点が欲しいなという気がいたします。これも私の要望でございます。

ほかにございませぬようでしたら、来年度の施策については、一応これで区切りをつけたいと思いますが、よろしゅうございませぬか。

(「異議なし」の声あり)

それでは本日予定されております次の議題としまして、福岡県地域求職活動援助計画、これに入りたいと思います。これについては、本審議会に局長のほうから諮問をするということになっておるようでございますので、まず菊入局長のほうから。

(菊入局長から菊池会長に諮問書を手交)

(柴田企画室長補佐)

それでは、事務局のほうから諮問文を読み上げさせていただきます。皆様のお手元にお配りしております資料になります。

福岡労発安第16号。福岡地方労働審議会会長、菊池高志殿。

別添福岡県福岡地域求職活動援助計画について、貴会の意見を求める。

平成18年3月9日、福岡労働局長、菊入閣雄。

以上でございます。

(菊池会長)

今、諮問を受けましたので、これの審議に移りたいと思います。

まず最初に、ここにございます福岡県福岡地域求職活動援助計画につきまして、具体的な説明をいただきたいと思います。

(石田職業安定部長)

それでは、説明させていただきます。福岡県から提出されました福岡地域求職活動援助計画自体は、お手元の資料のインデックスの3のところにございます。説明のほうは、その次の資料ナンバー4のところから説明をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

まず、資料ナンバー4-1でございます。資料ナンバー4-1は、地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画の同意に係る流れについてでございます。地域雇用開発計画は福岡県が策定をいたしまして、福岡県知事が厚生労働大臣に計画の同意申請を行いまして、厚生労働大臣の同意が得られた後に、福岡労働局と福岡県が協力しまして、地域雇用開発の各種事業等が実施できることとなっております。ただし、計画の同意申請に当たりましては、福岡労働局長が福岡地方労働審議会に計画についての諮問を行いまして、妥当であるのご意見を受けてから、厚生労働大臣に進達することとなります。

次に、資料ナンバー4-2でございますけれども、こちらは平成18年1月1日現在の県内の地域指定の状況でございます。福岡県では地域雇用開発促進法に定める四つの地域のうち、資料にございますように、資料の最上段にあります三つの地域の指定がされております。本日も審議をいただきます求職活動援助地域は、資料の中央のやや右寄りにございます。求職活動援助地域ということで、ハローワークの管内で申しますと、福岡中央所、福岡東所、福岡南所、福岡西所の四つのハローワークの管内になります。市町村で申しますと、福岡市、筑紫野市、春日市、大野城市、宗像市、太宰府市、前原市、福津市、那珂川町、宇美町、篠栗町、志免町、須恵町、新宮町、久山町、粕屋町、二丈町、志摩町ということで、9市10町を対象地域としておりまして、平成13年の11月から今年の3月

までの地域指定を受けているところでございます。

次に、資料ナンバー４－３をごらんいただきたいと思います。資料ナンバー４－３は、地域雇用開発促進法第４条に基づいて厚生労働大臣が定めました地域雇用開発指針（抄）でございます。この求職活動援助地域に該当するための要件というのが出てまいります。１ページの１の（１）のイのところに、自然的・経済的・社会的条件から見て一体であること、それから下のほうのロのところに、次のページにかけましてですけれども、地域内の求職者数が月平均３，０００人以上であること。２ページのハのところに参りまして、地域内の求職者に対する一定数以上の求人情報提供機関が存在しない地域であること。それから、２ページの真ん中より下ですが、ニということで、求職者が安定した職業につくことが困難であることとして、雇用保険の基本手当受給者であって、かつ、被保険者期間が１年未満である者が年平均３００人以上であること等の要件がございます。

３ページにまいりまして、こちらには地域の産業政策等との連携が効果的であること、計画が効果的に推進されていくためには、地域における国、地方公共団体及び地域における関係者の連携が必要であるということが示されております。

さらに、次の４ページにまいりますと、こちらには地域求職活動援助計画の指針となるべき事項がございます。労働力需給のミスマッチが発生している地域が存在することから、援助団体を活用した情報提供等を行っていこうというふうにされております。そのために、区域を明示すること、また援助地域の労働力の需給状況や雇用動向等を示すことも必要であります。また、雇用開発の目標についても、可能な限り定量的に示すことが望ましいとされておまして、目標を達成するために必要な期間は５年以内となっております。４ページから５ページにかけてのところでございます。

それから、５ページでは、援助団体等の活動の援助に関する事項や、その他の求職活動援助地域の雇用開発を促進するための方策が示されております。

続いて、資料ナンバー４－４をごらんください。先ほど、平成１３年１１月から地域指定を受けまして、求職活動援助事業を実施してまいりましたことを申し上げておりますので、その実施結果等についてご説明をいたしたいと思います。

福岡地域は、情報通信関連産業等の新しい産業が集積していくことが見込まれ、求人・求職者が多数あるものの、ミスマッチ等から、福岡県内の他地域と比較して就職率が低い地域であります。こうした課題を解決するために、福岡県が行う地域雇用開発に資する基盤整備に関する措置、高等技術専門学校やハローワークが連携して行う地域雇用開発を促進

するための措置、並びに援助団体を活用した地域求職活動援助事業、これを効果的に取り組んできたところでございます。

地域雇用開発に資する基盤整備に関する措置並びに地域雇用開発を促進するための措置の取り組みは、資料ナンバー4-4で2ページのところになります。こちらに記載しておりますけれども、対象となった求職者について、多数の就職を実現してきているところがあります。この求職活動援助事業の取り組みについては、続いての3ページから4ページのところにまとめてありますが、4ページのところをごらんいただきたいと思います、まず1番目としまして、人材受け入れ情報の収集・提供でございます。福岡県の産業・雇用施策に係る企業を中心としまして、福岡地域内に所在する事業所に係る求人情報等を収集して、当該地域内に居住する求職者に対して、ホームページ「ワークステーションFUKUOKA」を活用して提供しております。

また2番目として、求職者に対する講習等の実施では、自己表現力強化とパソコン活用による就職率向上を目的とした就職セミナーとパソコン講習のカリキュラムを連携した一体型講習を実施いたしております。

それから、3番目としまして、企業合同説明会等の実施では、福岡地区に居住する求職者等の就職の促進に資するために、福岡県の産業・雇用施策に係る企業を中心に、これを開催しております。

4番目としましては、職業講習会や企業合同説明会の参加者を対象にしました適性検査やカウンセリングの実施をしております。

これら取り組みが相乗的に効果を上げておまして、福岡地域の就職率も、平成17年度12月末では24.2%となりまして、福岡地域における就職率、これは平成13年度の19.0%、これを改善するとして目標を大きく上回る結果となっております。しかしながら、平成16年度、県全体の就職率は26.4%でございまして、これを下回っている状況がありますので、引き続き福岡地域において求職活動援助事業を継続実施する必要があると考えるところでございます。

次に、現在の福岡地域の状況を踏まえまして、福岡県から提出された平成18年度から平成22年度の求職活動援助計画でございます。資料自体は先ほどのインデックスの3ということでございますけれども、概要書を、資料ナンバー4-5というところがその概要書になっておりますので、資料ナンバー4の概要書に沿いまして説明をさせていただきます。

まず、概要書の1ページでございます。これは求職活動援助地域の区域について説明しております。地域雇用開発指針の第1の1に定める援助地域に該当するための要件でございます。左側の欄に、指針における要件のイからニ、これを順番に簡潔に記載してありまして、中央の欄には援助地域に該当するための具体的要件を記載しております。右側の欄には福岡地域の状況を記載してありまして、いずれも要件に適合しているということをご確認いただきたいと思っております。

続きまして、2ページでございます。労働力の需給状況、その他の雇用の動向に関する事項を説明しております。福岡地域は産業の集積が進み、特に第三次産業の比率が高く、情報処理技術者の有効求人倍率は7.59倍となるなど、県内4ブロックの中でもトップの有効求人倍率にもかかわらず、就職率は低位にあります。これは求人情報が地域の求職者に十分に周知されていないこと、求人・求職における各種のミスマッチが存在し、就職に結びついていないことが原因と考えられ、地域雇用開発指針の第4の地域求職活動援助計画の指針となるべき事項と適合しますので、福岡地域においては求職活動援助事業を継続実施する必要があると考えております。

次に、3ページにまいります。3ページは、求職活動援助地域の地域雇用開発の目標に関する事項について説明をしております。地域雇用開発指針の第4の3に定めるもので、今後5年間、求職活動援助事業を継続実施して、福岡地域の就職率を平成16年の県全体の就職率26.4%を上回る27.0%以上に改善することを目標として掲げています。

次に、4ページでございます。4ページは地域就職援助団体等の活動の援助に関する事項について説明しています。地域雇用開発指針の第4の4、(1)のイに定めるもので、これまで福岡地域求職活動援助事業の委託団体として、インターネットを活用した情報提供事業の「ワークステーションFUKUOKA」の運営や、新規学卒者及び若年者等の就職全般に関するガイダンスの実施、インターンシップ、ジュニアインターンシップ、職場見学会、職場体験実習など、福岡県若年者しごとサポートセンターの事業として受託、運営している社団法人福岡県雇用対策協会が援助団体として適当であると考えております。また、当該協会は資料ナンバー4-4で説明いたしました人材受け入れ情報の収集・提供、求職者に対する職業講習、企業合同説明会等の求職活動援助事業を委託実施しており、地域雇用開発指針の第4に適合する団体であります。

なお、当該協会に対しましては、福岡県から職員の派遣や施設賃料の負担などの支援を行っており、地域雇用開発指針の第4の規定に適合するものであります。

続きまして、5ページでございます。地域雇用開発を促進するための方策に関する事項について説明をしております。地域雇用開発指針の第4の4の(2)に定めるもので、福岡地域は近年、シーサイドももち地区を中心に、ソフトウェア等の企業の集積が進んでいますが、さらに情報通信技術の発展に対応して、周辺地域の企業集積と連動し、集積・発展が促進されるように、地域雇用開発の促進に資する基盤整備に関する措置として、福岡ギガビットハイウエー、マルチメディア・アライアンス福岡、フクオカベンチャーマーケット、シリコンシーベルト福岡構想の構築、展開を継続して実施していくことが必要と考えております。また、地域雇用開発の促進のための措置としては、労働力のミスマッチの解消を図るために、「ワークステーションFUKUOKA」の情報提供事業を継続して実施していくことが必要と考えております。

以上のように、地域雇用開発指針に基づいて福岡県が策定しました平成18年度から平成22年度までの福岡県福岡地域求職活動援助計画は、福岡地域の就職率を引き上げるためのものであり、福岡地域の求職者の就職促進に大きく寄与するものとの考えでございます。

説明は以上でございます。

(菊池会長)

県の方は特に補足はよろしゅうございますね。それでは、今のようなご説明でございますが、これについて皆様の方からのご質疑をいただきたいと思っております。

大まかに申しますと、過去5年間の求職活動援助計画ということでやってきたものを、さらに本年4月以降継続をするという、そういう内容になるわけですね。その場合に、今ご説明をいただいたんですが、基本的には、この5年間やってきたものと内容的に大きく変わるところはないと理解してよろしいのでしょうか。何か、この新たなところ、ここが変わりますよというところがございますでしょうか。

(石田職業安定部長)

基本的なところは同じということで、継続して実施するというところでございます。

(菊池会長)

それは、特に情報通信関連の職種に限った現状ということなんでしょうか、それとも、

この地域の全般的な雇用情勢の改善ということなんでしょうか。どちらと理解したらよろしいんですか。

(石田職業安定部長)

特別にどこかに絞ってという形にはなっていないくて、より雇用の場の広いところでこの対策を展開したいと考えています。

(菊池会長)

先ほどの資料4-2を拝見しますと、福岡県に関連しては、三つの関連の事業として、福岡市中心の地域と北九州地域、それからかなり広域の筑豊・筑後関連の三つの大きなものがございまして、その三つが並行して進んでいると。一番最初から手をつけたのが福岡地区であって、それが5年経過したものであるということですね。来年の3月になりますと、筑豊・筑後地域の5年間の状況が締めくくりになるので、その段階でこれをどうするかという問題ですし、そのもう1年先には、北九州地区の問題が出てくるということがございます。そういう意味で言うと、全県下が三つの大きな括りの中で指定地区になっておりますと。最初にスタートした福岡地区が、この3月いっぱい5年経過するというので、その延長、再度の延長ということでございますが、皆様のほうから何かご質問なりご意見なりございましたら。

(長井委員)

資料4-4の4ページ。これは今までやってこられた地域雇用開発の目標の達成率という表がありますが、平成13年度からずっと、目標19%をクリアしてこられて、17年度では24.2%、127%の達成率だというところがありますが、その後の資料4-5、先ほどご説明がありました計画概要書の3ページ、一番下の行に、「この地域の就職率を現状の県全体の就職率(26.4%)を上回る27%以上に改善することを目標とする」、計画期間が5年間ということですが、現在が24.2ですね。24.2が27になると、今までのというか、現在の状況を見れば、5年間何もせんでもなるんじゃないかなという気がせんでもないんですね。景気の状態がどうなるかわからんから、それはそんなにうまくはいかんよとおっしゃるかもしれませんが、5年間の計画で、過去の5年間、127%。これから127%ってどれぐらいになるんですかね。単純に線を引くだけで計画になるかど

うかというはあるでしょうが、少なくとも目標というからには、かなり努力して到達できるであろうということが必要なのではないかなという感じがします。これは感想です。ただ、されるほうからすると、計画を達成せんやったときの非難が非常に今から気になって、それはできんということかもしれませんが、ちょっと何かこう、24.2が27というのはどうなのかなという感じがします。これは感想です。

(松井委員)

この福岡地域に関して言えば、今、先ほど説明がありましたように、県内でもおおよその有効求人倍率が高い地域の中でありながら、就職率が県の平均から見て低いということなので、ミスマッチがなかなか解決しないということで、今後5年間延長するというところで、これまでジョブカフェを含めて、いろいろな取り組みをやってきたわけですが、一番のやっぱりターゲットは若者なんでしょう。いわゆるフリーターを含めた。その人たちをどういうふうに、やっぱり情報を末端まで届けて、そして就職に結びつけていくかということが、やっぱりこの5年間の大きな課題だろうと思うんです。これが1点。

2点目はですね、やっぱり今、不本意ながら就職をこの会社にしたと。しかし、就職のあれが緩んできて、またねらった企業とか、やっぱり自分が好きだった業種が、やっぱりチャンスが出てきたと。転職したいという層も、やっぱり今後5年間は増えるんだろうと思うんですよね。そういう人たちについても、やっぱりこの中ではフォローされるのかされないのか、そのあたりも少し検討の余地があるのではないかなという思いがします。

(原田福岡県生活労働部労働局長)

県の生活労働部の労働局長でございます。今回、この計画を出させていただきました。ご審議をよろしく願いいたします。

今のご質問の関係、それから先ほど、従来の計画と違うのかというご意見もございましたが、基本的には変わりませんが、ちょっと補足いたしますと、基本的には考え方は変わりませんが、この計画を5年前にしたときは、関係の機関はこの機関だけでした。その後、16年度に若者向けの若年者しごとサポートセンターというのを設立しまして、若者についてはそこで特化してやっております。その間は、こちらのワークステーションは、若干中高年にシフトしたということがあります。ですから、今後はサポートセンターとこのワークステーションの、今のところ同じ雇用対策協会にやっていただくと考えておりますの

で、その辺はきちっとすみ分けといいますか、分担といいますか、そういうことをしてやっていきたいと考えております。

それで、また新たに、今のところをやめて、離転職の関係ですが、これは若者のサポートセンターに限らず、このワークステーションに限らず、あくまでも職を探したいという方に対しては援助していくという基本的な考えはございます。

(菊池会長)

先ほどの長井さんのコメントについては何かございます？ ございません？ まあ、簡単に申し上げますと、ここに実績を載せていただいたただけけれども、平成13年から17年というのは、どちらかといえば我が国の雇用情勢が悪いんだから、その中で19%から24%に5%伸びたんだとすると、景気上向き状態のこれからの5年間というので3%というのは、少しさやか過ぎないかというのが、率直に言えば長井さんのおっしゃりたかったことなんだろうと思うんですね。そこいらについて、何か見通しとか、そういう数字を出すことについての現状認識というようなものがあつたら、ちょっと。

(原田福岡県生活労働部労働局長)

この目標値に関しましては、あくまでも県の平均を目指すということで、27としております。ただ、それを目指していいかということではありませんで、あくまでも高い数値を目指しますが、先ほど会長も言われましたように、一番悪いときから、今は比較的いいときで、比較的伸びは大きかったと思います。今後が同じような伸びでまた5年間伸びるかということ、またその辺もいろいろ疑問がないわけではないんですが、何にいたしまして、その27というのは逆に最低の目標でありまして、それ以上を目指して頑張りたいと思っております。

(菊池会長)

何か皆様、ほかにご質問なりご意見なり、ございませんでしょうか。
どうぞ。

(東委員)

少し異なった議論になりますが、ここでのお話は単純にいわゆる雇用だけの問題というよりも、福岡県自体がこの西日本の中でも人口が増えていて、かつ、その中で福岡市という都市に集中していますね。そこで、ここに上がるような業種、システムL S Iとか、そうしたI T関係を考えていくと、該当する就業者というのは、今この地域にいる人たちではないかもしれませんよね。そうすると、ほかの国も含めた外部からの就労人口流入も考えていくと、就労人口が増える中でも、このパーセントを達成しようという、戦略的意味かというとり方で考えたんですが。こうした流入人口にも期待して新しい産業をつくっていけば、県全体に対して新たな雇用を生むのではないかという政策上の話かと思ったのですが、そういう議論ではないんですね。

(原田福岡県生活労働部労働局長)

新たに雇用をつくり出すという施策は、県としては実施をいたしておりますが、この計画の中では、それはちょっと別に置いております。ただ、県としましては、総合的に新たに雇用をつくり出す施策、それと就職の支援をするこういうような施策というものを総合的にすることによって、全体の雇用状況といいますか、就職率を上げていこうという考えであります。

(野田委員)

要するに、この地域というのは、若年者の比率が相対的に高いから、若年者の失業率が高いことが影響しているという理解をすればいいわけですね。そういう意味で、若年者の雇用に集中的に、今問題とされておられるのは、求人の情報とか、それからミスマッチ、その問題について集中的にやっっていこうと、そういうふうに理解したらいいのでしょうか。

(原田福岡県生活労働部労働局長)

若年者に関しましては、先ほども申し上げましたように、サポートセンターで若年者を特化してやっておりますが、そこでやれない部分もございます。そのやれない部分と、あくまでもこれは中高年も大事ですので、それも併せてやっっていこうという計画です。

(菊池会長)

ほかに、よろしゅうございましょうか。先ほど、最初のところでございましたように、この制度自体が、国の制度ではあるんですが、県のほうで計画をし、それを国のほうが承認をしてということになっております。その厚生労働大臣への申請のプロセスで、地方労働局のレベルで、地方労働審議会に意見聴取をするということになっておりますので、受けた諮問でございますが、それで、こういう福岡県の次の5年間に対する計画というものについて、本審議会として、これでよろしいと局長のほうに答申してよろしゅうございましょうか。

(「異議なし」の声あり)

それでは、これから局長に、諮問についてはこれでよろしいということで、答申申し上げます。

用意した文面を読み上げたいと思います。座ったままで読み上げさせていただきます。

福岡労働局長、菊入閣雄殿。福岡地方労働審議会会長、菊池高志。

本審議会は、平成18年3月9日付福岡労発安第16号をもって諮問のあった福岡県福岡地域求職活動援助計画について、審議の結果、下記の結論に達したので答申する。

記。福岡県福岡地域求職活動援助計画は妥当と認める。

ということでございます。

(菊池会長が菊入局長に答申書を手交)

これで、本日の予定されておりました議題の3番目を終了させていただきます。

それで、引き続きまして、審議会関連の部会の開催報告について、ご報告を事務局のほうからお願いしたいと思います。

(小柳労働基準部長)

それでは、部会のご説明をさせていただきたいと思います。インデックスの5番目をお聞きいただきたいと思います。

家内労働部会でございます。17年度の福岡地方労働審議会家内労働部会の開催状況に

ついてご説明いたしたいと思います。

平成17年の12月21日に、福岡労働局におきまして、7名の委員の先生のご出席のもとに部会を開催いたしました。初めに、部会長並びに部会長代理の先生をご選任させていただきました。部会長には花崎委員、部会長代理には高山委員が選出されまして、出席委員全員からご承認いただいたところでございます。

部会の議題といたしましては、福岡県におけます家内労働の現状について、それから2番目といたしましては、福岡県婦人服製造業家内労働実態調査につきましてご審議をいただきました。福岡県におけます家内労働の現状についてでございますけれども、毎年4月に労働基準監督署に提出されます「家内労働委託状況届」、これをもとに作成しました資料によりまして、全国、さらに福岡県におけます委託者数・家内労働者数の推移、福岡県におけます業種別委託者数、家内労働者数、従業者数、それから地区別委託者数、家内労働者数につきましてご説明申し上げました。

二つ目は、福岡県婦人服製造業家内労働実態調査でございます。第8次の最低工賃の新設・改正計画、これにつきまして、今年度は婦人服製造業最低工賃の改正を予定しておりました。これにつきまして、昨年の7月から8月にかけて実施しました、婦人服製造業におけます委託者及び家内労働者を対象とします実態調査結果を報告いたしました。この実態調査結果を踏まえまして、委員の皆様にご審議をいただきまして、今回は見送りが妥当という結論をいただいたところでございます。

したがいまして、後日、会長に審議の結果についての報告書を提出いたしまして、ご説明を行い、婦人服製造業最低工賃の改正の見送りについてご了承を得たところでございます。

審議状況につきましては以上でございます。

(菊池会長)

ありがとうございました。この家内労働部会の委員につきましては、次のページにお名前が挙がっております。労使委員さんのほうでは、それぞれこの本審の委員も兼ねていらっしゃると思いますが、何か補足はございませうか。特にございませんか。よろしゅうございますですか。

それでは、引き続き関門港湾労働部会の報告、部会報告をお願いしたいと思います。

(石田職業安定部長)

それでは、平成17年度福岡地方労働審議会関門港湾労働部会の開催状況について、お手元の資料、関門港湾労働部会報告に基づきまして簡単にご説明いたします。

平成18年1月31日火曜日、北九州市のリーガロイヤルホテル小倉におきまして、14名の委員の皆様のお出席のもと、部会を開催いたしております。

初めに、今年度委員の任期が平成17年9月末で終了したため、新たに委嘱を行ったところですが、部会長は変える必要があるため選任を行い、互選により山崎辰雄委員が就任しました。また、部会長代理につきましては、部会長が公益委員から高向幹範委員を指名いたしました。

部会の議題といたしましては、一つ目に、平成16年度、17年度上期における港湾雇用安定等計画の施行状況について、2番目に響灘西地区における港湾労働法の適用について、3点目に門司港労働出張所に係る行政組織の見直しについての3点となっております。

まず初めに、港湾雇用安定等計画に係る平成16年度、17年度上期の港湾労働者の就労状況、2番目に港湾運送に係る荷役機械の借り受け状況、3番目に港湾雇用秩序に関すること、4番目に港湾労働法遵守強化旬間行事等、5番目に港湾労働者派遣状況につきまして、事務局から説明をいたしまして、委員の皆様からご了承をいただいております。

次に、響灘西地区における港湾労働法の適用についてであります。平成17年4月1日よりひびきコンテナターミナルが供用開始になり、現在5航路・月20便の入港があるところです。この地区も関門港という位置づけとなり、港湾労働法の適用を受けることから、港湾倉庫の指定に関して厚生労働大臣の範囲の指定が必要となります。その指定に関しての国の考え方等について説明をいたしました。

全体といたしましては、事務局からの報告、説明に対しまして、各委員の皆様から確認のご質問、ご意見等をいただき、また委員相互の意見交換のもと、部会を終了いたしております。

なお、3点目の門司港労働出張所に係る行政組織の見直しにつきましては、総務部長より説明いたします。

(北條総務部長)

続きまして、組織関係の話を申し上げたいと思います。国の行政組織につきましては、効率・効果的な運営を図るために、全省庁的に見直しが進められております。その一環と

して、平成18年度門司公共職業安定所の門司港労働出張所の組織の見直しを行うということについて、部会に対して説明を申し上げました。

見直しの案の内容といたしましては、現行の出張所を港湾労働課という課の組織へ再編するという内容でございますけれども、業務内容あるいは実施場所については現行どおりということで、業務運営を効率化することによってサービスの低下を招かないように図ってまいりたいと思っております。

(菊池会長)

港湾労働部会につきましては、今回は状況報告と意見交換というのが主でありまして、特に審議決定するというような事項はございませんでしたということですが、この際、何かご質問ございましょうか。

(野田委員)

基本的なことが私、わからないので、この際ですからお尋ねしますけれども、関門港湾労働部会という名前がついているのは、これはこの地域だけが港湾労働法の適用を受けるからと理解していいんですか。例えば福岡ですと、箱崎埠頭とか東浜とかたくさんあると思うんですけれども、こういう部会ができるのは、その定義を、すみません、お教えいただければと思います。

(北條総務部長)

港湾労働法の指定港湾について、この部会が設置されて審議されているということでございます。

(菊池会長)

現在のところ、全国6港ですか。それで、そのうちに、そのうちにというところですが、国のあれというか、政策で、博多港と港湾、関門港との一体運営みたいな話が出てくると、また適用管理に変わるかもしれませんけれども、現在のところは指定港は、関門港は指定港ですが、博多港は指定港ではないということでございます。

特にございませんようでしたら、部会報告としては以上でございます。

これで本日の予定いたしておりました議題、4番目まで参りました。

その他、この際何かございますか。事務局のほうは何もございませんか。

その他ということでは特にございませんようでしたら、本日の会議はこれで全日程を終了ということでございます。どうも長時間ありがとうございました。