

## 平成23年度第2回福岡地方労働審議会

- 1 日時 平成24年3月9日（木）午後1時30分から午後3時50分
- 2 場所 福岡合同庁舎新館3階 共用大会議室
- 3 出席者
  - (1) 委員  
公益代表 中川委員、野田委員、益村委員、三浦委員  
労働者代表 浅山委員、上野委員、品川委員、鳥飼委員  
使用者代表 菅原委員、辻委員、成清委員、松岡委員
  - (2) 事務局  
久保村労働局長、松尾総務部長、横尾労働基準部長、金刺職業安定部長  
久保雇用均等室長ほか
- 4 議題
  - (1) 福岡労働局労働行政運営方針案について
  - (2) 福岡雇用施策実施方針案について
  - (3) 家内労働部会の開催状況報告について
  - (4) 関門港湾労働部会の開催状況報告について
  - (5) 上毛町地域雇用創造計画案について
  - (6) その他

## 5 議事

(坂井企画室長補佐)

皆さん、こんにちは。益村委員からは業務の都合により遅れて出席という連絡が入っておりますので、ただ今より平成23年度第2回福岡地方労働審議会を開催させていただきます。

議事に入りますまでの間、進行を担当させていただきます総務部企画室の坂井です。よろしくお祈いします。

本日は、公益代表委員の東副会長、八谷委員、労働者代表委員の永松委員、山城委員、使用者代表委員の泉委員、宮田委員の6名が欠席されておりますが、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。

また、本審議会は公開の会議とさせていただきます、その議事録につきましても発言者氏名を含めて公開させていただくこととしておりますので、ご了承のほどお願いいたします。

それでは、まず初めに、久保村福岡労働局長から委員の皆様にごあいさつを申し上げます。

(久保村労働局長)

福岡労働局長の久保村でございます。平成23年度第2回目の福岡地方労働審議会を開催いたしましたところ、野田会長をはじめといたしまして、委員の皆様方には年度末の大変忙しい時期にもかかわらずご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。また、日ごろから労働行政の運営につきまして、種々ご理解、ご協力をいただいておりますことにつきましても、改めて御礼申し上げたいと思います。

さて、最近の経済情勢でございます。全体的には緩やかに持ち直している状況でございます。雇用もここ数カ月、福岡の有効求人倍率は上昇しております。1月はちょっと足踏みにはなりましたが、0.63倍まで回復してきているところでございます。比較的緩やかではありますが、雇用も順調に回復している状況であろうかと思っております。

ただ、リスク要因が幾つかございます。一番の問題は、ヨーロッパの経済危機、財政危機が金融危機につながっていくおそれがあるということです。小康状態を見せておりますけれども、今後どうなるかなかなかわからないということがございます。それから、円高も若干、緩んではおるわけでありまして、水準は相変わらず高い水準を長いこと維持しているということもございます。それから、デフレの影響でありますとか、電力の制限問題、こういった幾つかのリスク要因があるわけでございます。その辺の動向いかんによっては、経済あるいは雇用に大きな影響を与える可能性もあるということで、先行きなかなか予断を許さない状況が続いていくのではないかと考えているところでございます。

今、国会で予算が審議されておりまして、ちょうど参議院に送られたばかりでございます。今回、厚生労働関係でも私どもが直接担当する法律が何本か提出されております。まず、その状況について、説明させていただきたいと思っております。

まず、雇用保険法の改正が1本ございます。これまで景気変動の中で雇用保険の給付を延長する措置が決められていたわけでありましてけれども、これが3月末で切れるということがございます。これを2年間、4月から延長しようという法律が出ております。いわゆる日切れ扱いの法案でございます。国会の審議状況にもよりますが、年度内に成立させていただければと思っております。

それから、もう一つは、これも大変関心の強い労働者派遣法でございます。これは、実は2010年の4月に国会に提出されておりまして、もう2年、継続審議でずっと参りましたが、先般、8日に衆議院を通過いたしました。当面、参議院は今、予算をやっておりますので、4月以降、参議院で審議されて、可決される可能性が出てきたということです。国会の審議ですので、最終的に何が起こるかわかりませんが、成立の可能性が出てきたという状況になっているところでございます。

もう一つ、これも新聞にいろいろ出ておりますが、昨年の12月に既に国会に提出されております労働安全衛生法の改正でございます。内容は、メンタルヘルス対策の強化と受動喫煙の防止対策ですが継続審議になっております。12月に提出して、そのまま継続審議で、今後どうなっていくのかが注目されます。

それからもう一つ新しい動きといたしましては、労働契約法の改正の動きがございます。これも幾つか報道されておりますので、ご覧いただいているかと思えます。実は有期労働契約の見直しにつきまして、これまでいろいろ審議会で議論をいただいていたわけでありましてけれども、その中で一定の方向が出されたところでございます。12月26日に労働政策審議会の建議が出まして、この中で大きく分けて3点、論点が出ています。

一つは、有期労働契約の長期にわたる反復更新への対応です。同一の労働者と使用者との間で5年を超えて契約が反復継続される場合には、労働者の申し出によって期限の定めのない契約に転換させることができるという規定が盛り込まれます。

それからもう一つは、雇止め法理を法定化することです。期間満了後も雇用を継続することが合理的である場合、その雇止自体に合理性とか、あるいは社会通念上相当であると認められない場合、これを当該雇用契約が更新されたものと見なして取り扱うことになっています。

それからもう1点は、期限の定めを理由とする不合理な処遇、期限付きの契約であることによって、その労働条件自体が説明できる、合理的であるかどうかを見て、そういうものは排除していく、こういう3点の論点があります。法案化が既に進められており、今回の通常国会に提出される予定であるということをお願いしておきたいと思っております。

あと、これは既に法律の関係では施行されておりますけれども、育児・介護休業法が平成22年6月に一部施行されております。その中の例えば短時間勤務制度でありますとか、所定外労働を制限する制度をつくることについて義務化されております。これについては100人以下の企業は適用を猶予されていたのですが、今年の7月からは、これが新たに適用されることとなります。小規模企業につきましても、育児とか介護とかの関係の措置を講じていくことが義務づけられることとなります。この辺も我々として力を入れて取り組んでいかなければならないのではないかと考えているところでございます。

今回、何本も法律が出ておまして、国会の中でいろいろご審議をいただいているところでございますけれども、国会情勢によって、いろいろございますので、我々といたしましても法律が成立いたしまして施行の段階になりましたら、万全を期しながら対応してまいりたいと思っております。

それから、労働災害の状況です。昨年は、労働災害による死亡者数が40人と前年と同じ数字になりました。休業4日以上死傷者数につきましても、ほぼ前年と同様の数字になりました。この死傷者数につきましては、国全体で見ますと、ここ2年連続で増加している状況で、景気の回復も影響を与えているのではないかと考えています。これにつきましては、現在、動いております第11次の労働災害防止計画が平成24年を最終年としておりますし、それからもう一つ、新成長戦略の中で、2020年までの10年間で労働災害を3割減らすという目標が掲げられています。これの達成について、非常に難しい状況になってきたということです。厚生労働省といたしましても、労働災害防止対策を当面の最重点課題として取り組めという指示もおりしているところでございます。年が明けまして、若干、労働災害、死亡災害が増えている面もございまして、我々も緊張感を持ちながら、危機感を持ちながら対応していかなければいけないと思っております。また、ご支援をいただければと思っております。

これ以外にもこの審議会の中でご議論いただいたパワーハラスメントの問題にも一つの方向性が今後、打ち出されてくるのではないかと考えております。それから、労災補償の関係の精神障害に係る認定基準が新たに策定されました。こういう動きがございまして、

求職者支援法でありますとか、いろいろな課題を抱えながら、重要課題に取り組んでいくということでございます。引き続き、皆様方のご助言をいただければありがたいと思っております。ぜひ、よろしくお願い申し上げたいと思います。

本日は、平成24年度労働局として取り組みます重点施策につきまして、ご説明し、ご審議をいただくということになっているわけでございます。今後1年間の方向性のある程度、ここで決めながら、進めていくということでございます。委員の皆様方の忌憚のないご意見をいただきまして、より良いものにしていきたいと思っております。何とぞご審議のほど、よろしくお願い申し上げたいと思います。簡単ではございますが、あいさつとさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

続きまして、野田会長より開会のごあいさつをいただきたいと思っております。野田会長、よろしくお願いいたします。

(野田会長)

それでは、簡単に私からもごあいさつを申し上げたいと思っております。

今、久保村局長から法律の動き、法改正、あるいは重要な施策の動きについてご紹介がありました。私はここ数年間、ある法律雑誌の1年間の労働判例を回顧する仕事をやっているところでございます。200本近い判決がありますので、それをざっと見て、最近、一人では苦しくなったので手伝っていただいております。

今年度、去年の3月ぐらいからですけれども、大きな判例としてはご承知のように、新国立劇場、それからINAX、それから2週間ぐらい前ですけれどもビクターの事件もございました。いわゆる労組法上の労働者性の問題であります。最近、就業形態の多様化、あるいはアウトソーシングが進んでいって、労働契約の形態をとらないで就業させることが多くなっております。そのため、労働者性の問題、それから誰が責任をとるかという意味では使用者性の問題、それぞれ労働契約法、労働基準法、それから労組法、それぞれについて微妙に判断基準が違っておりますので、非常に議論が盛んになっており、それにかかわる判例も非常に多くなっております。それが一つ、目立ったところです。

もう一つは、今、局長さんのお話にもありましたように、以前はそうでもなかったんですけれども、最近は派遣の裁判例が非常に増えております。期間途中の派遣契約、労働契

約の解約とか、あるいはクーリングオフの問題であるとか、いわゆる26業務の適用の問題とか、さまざまな形で派遣の問題で非常に具体的なレベルでたくさんの裁判例が出てきております。それから、派遣問題が引き金になって、有期労働契約が大きな論点になっているというところもあろうかと思えます。

それから、相変わらず深刻な様相ですけれども、長時間労働に伴う脳心臓疾患の裁判例の動きも非常に多うございます。最近では会社法の適用によって、取締役の責任に対する損害賠償を認めるという非常に変わった東京高裁の判決がありました。地裁も高裁もその主張を認めました。そこまでいっています。会社法のレベルでも責任を追及するという判例も出てきております。労働法の枠を超えてきている状況です。それだけ、労働実態は、非常に過酷であったということです。あえてその事件名は申し上げませんが、そういう裁判例も出てきております。

そういったところで、全体として非常にますます雇用情勢の厳しさの中で判例も非常にそれを忠実に反応して、さまざまな動きが出てきているのが全体的な特色であると思っております。

そういう中で、福岡県の私どもとしましては、雇用、労働の施策につきまして、しっかりと情報をいただきまして、審議させていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

(坂井企画室長補佐)

ありがとうございました。議事に入ります前に、お手元に配付しております本日の資料について、ご確認をお願いいたします。資料はファイルして、資料ナンバー1から9まで、赤のインデックスを貼っております。最初に平成24年度福岡労働局労働行政運営方針(案)、ナンバー2、平成24年度福岡雇用施策実施方針(案)、3番が家内労働部会の開催状況報告、資料ナンバー4、関門港湾労働部会の開催状況報告、資料ナンバー5、上毛町地域雇用創造計画(案)、それから資料ナンバー6以降について、6番が労働基準部関係資料、7番が職業安定部関係資料、8番目に雇用均等室関係資料、最後に資料ナンバー9としまして総務部関係資料をつけております。何か不備がございましたら、事務局までお申しつけください。

それでは、以後の議事進行につきましては野田会長にお願いしたいと思えます。よろしくお願いいたします。

(野田会長)

それでは、私のほうから今後は議事を進行させていただきたいと思います。

まず、いつもやっております議事録署名の件でございます。私のほかに、労働者代表は上野委員、それから使用者代表は松岡委員にそれぞれお願いしたいと思いますが、それでよろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

(野田会長)

ありがとうございます。それでは上野委員、松岡委員、よろしくお願いいたします。

本日の議事録につきましては、事務局で取りまとめの上、後日、各委員のお手元に届けさせていただきます。

それでは議事に入ります。議事の第1、福岡労働局労働行政運営方針（案）につきまして、まずは事務局からご説明をお願いいたします。

(松尾総務部長)

総務部長の松尾でございます。私から平成24年度福岡労働局労働行政方針案につきまして、全体を通してご説明させていただきたいと思います。

この方針案の中でデータ等の数値がまだ出ていないところがございます。その部分につきましては、ご了承いただければと思っております。

まず、最初に労働行政を取り巻く情勢等につきましてご説明申し上げまして、その後、主要な施策につきまして若干ご説明申し上げたいと思います。

まず、赤のインデックス、資料ナンバー1に労働行政運営方針（案）があるかと思えます。そこの2ページの2の(1)でございます。そちらに記載してございますように、最近の雇用失業情勢につきまして、若干、ご説明を申し上げたいと思います。

最初から飛んで申しわけないんですが、赤のインデックスの資料の7の次の青のインデックスの1をお開きいただけますでしょうか。雇用失業情勢、平成24年1月分についての表があると思えます。赤の資料ナンバー7の次のページです。職1でございます。その中段部分、有効求人倍率の推移の折れ線グラフをごらんいただければと思えます。緑のグラフが全国、赤が福岡県をあらわしてございます。平成24年1月の有効求人倍率は、

先ほど局長からお話しがございましたとおり、全国では0.73倍、それから福岡県については0.63倍と0.1ポイントほど差があるということでございます。前年と比べまして、全国では0.02ポイントほど改善しておりますが、福岡県では同水準となっているということでございます。

震災後の5月以降の動きを見ますと、穏やかながら持ち直しの動きが広がりつつありますけれども、依然として雇用失業情勢は厳しい状況が続いております。

次の2ページ目に新規求人の動向を掲載してございます。このところの新規求人を見ますと、平成21年度以降、最も多い求人数が毎月続いております。その反面、3ページの新規求職者をごらんいただきますと、このところ5か月連続、対前年度比で減少となっております。今後の動向につきましては、全体としては穏やかな持ち直しの動きが続くものと見込まれているところでございますけれども、海外経済の減速、あるいは円高の長期化による下振れのリスクに加え、電力供給やデフレの影響、ほかの悪化懸念も残っており、さらなる注意が必要であろうと思われるところでございます。

それでは、最初の資料1の行政運営方針に戻っていただければと思います。次に4ページでございます。中ほどの労働条件等をめぐる動向でございます。平成23年に監督署に寄せられました相談件数は、1万8,764件、また労働者が法違反の是正による権利救済を求める申告件数は1,205件と、労働相談件数はわずかながら増加しております。申告件数につきましては、昨年に引き続きまして減少し、落ちついてきてございます。

その内容を見ますと、申告では、賃金不払に関するものが94%と大半を占めている状況でございます。また、雇用均等室には、募集、採用、解雇等に関します性別を理由とする差別的な取扱い、妊娠出産等を理由とする解雇、その他不利益な取扱い、あるいはセクシュアルハラスメント等に関する相談などが多数寄せられている状況でございます。さらに民事上のいじめですとか、嫌がらせ等、個別労働紛争関係の紛争が増加する等、複雑多様化の傾向にあります。

次に労働時間、賃金の状況についてでございます。平成23年の年間総実労働時間につきましては、1,836時間で、前年と比べまして7時間ほど減少してございます。また、現金給与総額につきましても、平成23年度は1カ月30万2,069円となってございまして、前年と比べ1.3%減少してございます。

次に労働災害等の状況についてでございます。平成23年の死亡者数、先ほど局長からお話しがございましたけれども、40名と前年と同数でございました。また、1月末の速



報値は、休業4日以上死傷者数につきましては、4,694名と昨年と比べまして3名ほど増加しておりますが、ほぼ横ばいの状況ではないかということでございます。こうした状況を踏まえますと、第11次の労働災害防止計画の目標を達成することが非常に厳しい状況にあり、平成24年度において一層の死傷災害の減少に取り組む必要があるということでございます。

メンタルヘルスに関しましては、仕事、職業生活に強い不安やストレス等を感じる労働者の方々が6割近くに達しているという中で、自殺者につきましては平成23年度まで14年連続で3万人を超えてございます。そのうち、勤務問題が原因、あるいは動機であるケースが約2,600名に達している状況でございます。

また、定期健康診断の有所見率は53%と増加しておりますが、増加傾向が鈍化している状況でございます。

以上が労働行政を取り巻く情勢等でございます。

次に、労働行政の重点施策についてでございます。まず、労働基準行政に関しましてご説明申し上げます。30ページをお開きいただけますでしょうか。30ページ下段でございます。安心して働ける職場づくりのための重点施策でございます。安心して働ける職場づくりのため、法定労働条件の遵守徹底及び労働災害防止対策を中心として迅速かつ厳正な対応をしてみたいということでございます。

まず(1)労働条件の確保・改善対策でございます。法定労働条件の履行確保につきましては、事業場におきます基本的労働条件の枠組及びそのための管理体制の確立が図られるよう、労働基準関係法令についてパンフレット等を活用することにより、周知を図りながら、的確な監督指導を実施していきます。それとともに重大又は悪質な事案に対しましては、厳正に対処してまいります。また、有期労働契約に関するルールの周知徹底を進めるほか、大量整理解雇に対しましても迅速に対応してまいりたいと考えているところでございます。

さらに長時間労働を抑制し、過重労働により健康障害を防止するために、三六協定の適正化に向けた指導を進めているところでございます。当局では労使協定を3月に締結する企業が非常に多いことに着目いたしまして、3月を労使協定適正化推進期間と位置づけ、年次有給休暇の取得促進とあわせて各企業の取組を促しているところでございます。

さらに賃金不払い残業にかかわる相談、情報は、毎年相当数寄せられている状況が続いてございます。引き続き積極的に取り組んでまいり所存でございます。

次に33ページの下段、(2)最低賃金制度の適切な運営でございます。最低賃金につきましては、新成長戦略に盛り込まれました最低賃金の引上げ目標及び県内経済の動向、地域の実情等を踏まえまして、適正な最低賃金額が決定されますよう、福岡地方最低賃金審議会の円滑な運営に努めてまいります。また、最低賃金が改定された場合には、速やかに集中的な広報を行いますとともに、最低賃金の履行確保を主眼といたしました監督指導の実施に努めてまいることとしております。

さらに本年度から、最低賃金引上げの影響が大きい中小企業への支援措置といたしまして、業務改善助成金事業、相談支援事業が設けられております。その利用促進に取り組んでいるところでございますが、来年度におきましても引き続きこれらの事業を実施いたしまして、特に業務改善助成金の積極的な利用促進に努めてまいり所存でございます。

次に34ページ、(3)適正な労働条件の整備についてでございます。過重労働によります健康障害防止に向けて意識を高めまして、働き方、休み方の見直しを進めるために労働時間見直しガイドラインの周知などの施策を行うこととしてございます。また、メリハリをつけた働き方を浸透させるため、11月を「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進期間」と位置づけまして、福岡県内一斉ノー残業デーの呼びかけをしております。今年は11月14日水曜日をノー残業デーに設定いたしまして、実施を呼びかけることとしております。

また、有給休暇の取得促進、あるいは労働契約法の周知にも努めてまいり所存でございます。

さらに職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議から近々「職場のパワーハラスメント問題の予防・解決等に向けた提言」が出される予定でございます。その周知を図るとともに、総合労働相談コーナーにおきまして、いじめ・嫌がらせに関する相談を受けた際には、本提言を参考にしながら対応を行うこととしていり所存でございます。

次に35ページの下段、(4)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。先ほど申し上げましたように、労働災害の発生状況につきましては横ばいですが、さらに今年に入りまして、むしろ増加の傾向が見られることから、労働災害の減少が平成24年度における労働基準行政の大きな課題となっているところでございます。近年、陸上貨物運送事業での荷の積み卸し、あるいは荷の積み込み作業中の墜落、転落災害も減少しておりません。また、特に産業構造の変化に伴いまして、いわゆる第三次産業に従事する労働者の災害が多くなっており、製造業や建設業を上回る災害件数となっておるところ

でございます。

このため、平成24年度におきましては、死傷災害を大幅に減少させることを最優先課題と位置づけまして、災害が多発している陸上貨物運送事業、小売業や社会福祉施設などの第三次産業、製造業、建設業などの災害多発業種に対します災害防止対策や墜落、転落災害、機械災害などの特定災害対策を特に年度前半に集中的に展開していくこととしております。

次に39ページ上段、メンタルヘルス対策でございます。平成24年度は、当局で策定いたしましたメンタルヘルス対策推進5カ年計画の最終年になります。年々、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業が増加しておりますが、その一方で、事業場の半数近くが何らの取組も行っておらず、その必要性を感じていない状況にあります。引き続き、経営トップに対します指導をはじめ、事業場内メンタルヘルス推進担当者の選任を徹底させるなど、メンタル不調の予防、早期発見、早期対応等のための啓発指導を行いますとともにメンタルヘルス対策支援センターの利用勧奨を行っていくこととしております。

定期健康診断の有所見率の改善に向けた労働者の健康づくり対策につきましては、健診結果の事後措置などの指導を進めるとともに、福岡県等の自治体と連携いたしまして、生活習慣病対策とあわせまして県内各地でセミナー、説明会等を開催し、意識改革に努めていくこととしております。

また、石綿による健康障害対策、あるいはじん肺をはじめといたします職業性疾病対策につきましても、引き続き取り組んでまいるところでございます。

なお、先ほど局長からも申し上げましたように、メンタルヘルス対策の充実及び受動喫煙防止対策を中心といたします労働安全衛生法の改正法案が現在、国会で審議中でございます。同法案が成立いたしましたら、あらゆる機会を通じまして改正内容を周知することとしてございます。

次に42ページの上段、(5) 労災補償対策の推進についてでございます。労災保険給付につきましては、迅速かつ適正な処理を行うことが労災保険行政の使命であると考えてございます。引き続き、迅速かつ適正な給付決定が行われますよう、円滑な処理に努めてまいります。

なお、精神障害につきましては、昨年12月に新たな精神障害の労災認定基準が制定され、審査の迅速性と斉一性の向上に努めてまいることとしております。

労働基準行政の重点施策につきましては、以上でございます。

続きまして、職業安定行政でございます。44ページの上段、4の職業の安定を図るための重点施策をごらんいただければと思います。職業安定行政におきましては、平成24年度においても数値目標を設定して取組を進めることとしてございます。重点目標といたしましては、就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合、求人充足率の三つを掲げてございます。この目標値につきましては、厚生労働本省自体の数値が確定してございません。今後、今年度の状況を踏まえまして、厚生労働本省と協議を行いまして決定することとしてございます。

今年度の状況につきましては、職業安定部の関係資料の職2に数値目標の進捗状況をつけさせていただいておりますので、ご参照いただければと思っております。

それでは、職業安定行政の重点施策に入らせていただきたいと思っております。46ページの上段、(2)若者の雇用対策の推進以降、子育てする女性、高齢者、障害者、外国人等の雇用対策、労働者派遣事業等の適正な運営の促進、求職者支援訓練を活用した職業能力開発支援の推進、雇用保険制度の安定的運営などにつきまして、64ページまで掲載しております。ここでは時間の関係もございまして、若年者、それと高齢者、障害者、地方公共団体との連携、労働者派遣事業、それと求職者支援制度につきましてご説明させていただきたいと存じます。

まず、46ページ、(2)若者の雇用対策の推進についてでございます。厳しい就職環境が見込まれる中、新卒者・既卒者の就職支援を強化するとともに、安定所におきますフリーター等に対します正規雇用の実現に向けた支援等を推進することによりまして、我が国の将来を担う若者が安心、納得して働き、その意欲や能力を十分発揮できるよう、若者等を支援することが厚生労働省の重点施策となっているところでございます。

このため、卒業年次の学生だけではなく、卒業年次前の大学生を支援する「大学生現役就職促進プロジェクト」、これは仮称でございますが、このプロジェクトの推進、また学卒ジョブサポーターを活用いたしまして、新卒者の求人確保に向けて強力に取り組みますとともに、新卒者専門の「福岡新卒応援ハローワーク」と「小倉新卒応援ハローワーク」の周知を進め、さらに「新卒者就職応援本部」の活用により、地域の関係機関等との連携によります新卒者・既卒者の就職支援を実施することとしております。

また、フリーター等につきましては、フリーターが集積する地域の安定所に「若者支援コーナー」を1カ所、「若者の支援窓口」を5カ所設置いたしまして、担当者制によりますきめ細やかな支援を実施することとしているところでございます。

続きまして、47ページ下段から49ページにかけて、(4)高齢者雇用対策の推進についてでございます。少子化、高齢化が急速に進展しまして、公的年金の支給開始年齢が65歳まで引き上げられます。また、今後、労働人口の減少が見込まれる中で働く意欲と能力を有する高齢者が社会の支え手として活躍していけるような社会の実現が非常に重要でございます。このため、雇用確保措置未実施企業に対します指導を徹底するとともに希望者全員が65歳まで働ける制度導入について、助言、指導を進めてまいります。あわせて、65歳を超えて働ける環境づくり、再就職の支援、さらには多様な就業機会の確保に向けた取り組みを進めてまいり所存でございます。

また、特に現在、雇用と年金を確実に接続させ、定年後、無年金、無収入となる人が出るのを防ぐため、高齢者の雇用継続制度の対象を限定できる仕組みの廃止等を柱といたしました高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律案が提出される予定でございます。改正法が成立した場合におきましては、周知徹底に努めてまいることとしております。法改正の部分につきましては、参考資料の職9につけさせていただいております。ご確認いただければと思っております。

次に49ページから51ページ、(5)障害者雇用対策の推進についてでございます。障害者の雇用につきましては、年々就業数が伸びているところでございます。しかし、昨年11月25日に公表されました本県の障害者雇用率につきましては、1.63%と法定雇用率1.8%には達しておりません。このため、雇用率を満たしていない企業等に対します雇用率達成指導を強化するとともに障害者雇用促進セミナー、あるいは障害者雇用促進段階などへの積極的な参加を呼びかけ、障害者の雇用に向けた支援を行ってまいり所存でございます。

あわせて、県下13カ所に設置いたしております障害者就業生活支援センターを活用いたしましたチーム支援を積極的に進めまして、福祉から雇用への推進を図ってまいりこととしております。

また、最近では、精神障害者や発達障害者の方々の相談が増加しております。そのことから医療機関等との連携を深め、さまざまな障害に対応できる職業相談体制を確立していくこととしてございます。

次に55ページの上段、(9)地方自治体との連携による就職支援についてでございます。福岡労働局では、平成22年3月31日に北九州市、それと平成23年3月30日には福岡市と雇用対策協定を締結してございます。また新たに今月30日には、久留米市と雇用

対策協定を締結する予定としているところでございます。局と地方自治体とが一体となった総合的な施策を強化することによりまして、地域の実情に合った取組を機能的に行うこととしているところでございます。

次に56ページ上段、(10)民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進についてでございます。昨今、新聞報道にもありましたように偽装請負などが引き続き問題となっているところでございます。このため、民間や地方自治体によります職業紹介事業、あるいは労働者派遣事業が適正に運営され、その機能と役割が十分に発揮されますよう、法制度の周知、指導、監督、許可申請届出の処理等の需給調整事業関係業務の効果的かつ効率的な実施に努めますとともに、悪質な違反を犯した事業主、あるいはその指導を行ったにもかかわらず違法行為を繰り返す事業主、派遣受け入れ期間を超えて労働者派遣を行う事業主などに対しまして、行政処分、勧告・公表の実施を含め、厳正な対応を取ってまいることとしております。

また、先日の新聞報道にもございましたが、労働者派遣法の改正案が今国会で成立する見通しとなったところでございます。改正案が成立した場合には、これに基づきます均等待遇の配慮義務規定をはじめといたします法制度の周知、指導に努めてまいることとしております。

次に56ページの下段、11、セーフティーネットとしての求職者支援訓練を活用した職業能力開発支援の推進についてでございます。ご承知のように、求職者支援制度につきましては、昨年10月から始まっております。雇用保険を受給できない方々に対しましてセーフティーネットといたしまして、職業訓練を受講する機会を確保いたしますとともに一定の要件を満たす場合には、職業期間中に生活を支援する上の給付金を支給するものでございます。また、訓練受講者の早期の就職促進を図るために、訓練終了までハローワークによる一貫した就職支援を行う制度でございます。現在、国の予算がまだ衆議院を通った段階で、まだ未成立でございますが、平成24年度につきましては、暫定計画を局のホームページに公開してございます。今後、人材ニーズを踏まえた計画的な人材育成を図るために学識経験者及び関係機関等で構成いたします福岡県地域訓練協議会におきます議論を経まして、公共職業訓練の実施主体でございます福岡県等とも連携を図りながら、地域のニーズに即した地域職業訓練計画を取りまとめることとしているところでございます。

また、訓練の必要性のある求職者の方に対しましては、受講しやすいよう、給付金の支給を行い、職業訓練を受講することによる早期就職実現のメリット等の説明を行い、積極

的に訓練受講の奨励を図っていきます。それとともに訓練期間中には、訓練実施機関と連携いたしました就職支援、また訓練終了後には、安定所による担当制も含めたきめ細やかな就職支援の取組を進めてまいることとしているところでございます。

職業安定行政につきましては、現在の厳しい雇用情勢に対する施策を効果的に推進するためには、地方公共団体との密接な連携が必要でございます。この後、雇用施策実施方針につきまして説明させていただきます。平成24年度につきましても、今年度と同様、地方公共団体との連携を強化いたしまして、地域の状況や課題に応じた雇用対策を展開してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、雇用均等行政につきましてもご説明申し上げたいと思います。64ページの下段、6、性別にかかわらず、個性や能力を發揮できる職場づくり等のための重点施策でございます。労働者が性別によりまして差別されることなく、多様な働き方に応じた公正な待遇が確保されるとともに、各人が仕事と生活を調和させつつ、その能力を發揮し、充実した職業生活を送ることができるようにすることが非常に重要になっているところでございます。このため、雇用均等行政では、男女雇用機会均等法等の確実な履行を確保するとともに、改正育児・介護休業法等の周知徹底によりまして、仕事と家庭の両立を支援する取り組みを推進しているところでございます。

その具体的な取組でございます。65ページの上段、(1)雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進でございます。労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者が母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにするため、積極的な指導等によりまして男女雇用機会均等法の徹底を図ってまいります。

最重点施策の性別を理由とする差別的取扱いへの厳正な対応でございます。来年度、平成24年度につきましては、特に企業の配置、昇進に重点を置きました報告徴収を行い、またポジティブ・アクションにつきましては、取組の遅れている中小企業を中心に取組の重要性、必要性等を一層周知し、企業の具体的行動を促していきたいと存じます。

また、妊娠・出産を理由といたしました不利益取扱い、あるいは均等取扱いに関します相談が依然として見受けられるところでございます。このような相談に対しまして適切に対応するとともに、労働者と事業主との個別紛争につきましては、労働局長によります紛争解決の援助及び機会均等調停会議によります調停により、迅速かつ円滑な解決に努めることとしているところでございます。

さらに、職場におきますセクシュアルハラスメントに関する相談は、男女雇用機会均等

法にかかわります相談の半数以上を占めております。また、これは増加傾向にありますことから、引き続き、セクシュアルハラスメント防止対策の徹底を図る必要があるため、企業における実効ある対策の徹底を図ることとしているところでございます。

次に66ページ中段、(2)職業生活と家庭生活の両立支援対策でございます。新成長戦略及び子ども・子育てビジョン等を踏まえまして、平成24年度全面施行となります改正育児・介護休業法、あるいは次世代法の確実な履行確保を図ってまいるとともに、育児休業、短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しやすい職場環境の整備につきまして、推進することとしてございます。

具体的には、まず改正育児・介護休業法の確実な履行に取り組むこととしてございます。労働者数100人以下の企業におきましては、育児短時間勤務等、一部の規定が猶予されておりましたが、平成24年7月1日より全面施行となります。このため、改正法の内容が企業におきまして定着するよう、取り組んでまいることとしております。また、育児休業の取得等を理由とする解雇等の相談が増加傾向にあります。相談に対しましては、丁寧に対応するとともに、法違反がある場合は事業主に対し、迅速かつ厳正な指導を行ってまいります。さらに労働局長によります紛争解決援助及び両立支援調停会議によります調停を行い、円滑かつ迅速な解決を図ることとしているところでございます。

次に67ページ、エ、次世代育成支援対策の推進でございます。平成23年4月に次世代法に基づきまして一般事業主行動計画の策定・届出等が常時雇用する労働者の数が101人以上の企業についても義務化となったところでございます。策定及び届出の促進に努めてきたところでございますが、現在の届け出率は98.7%となっております。平成24年度には、完全実施に向け、さらに取組を進めてまいります。

さらにこの認定企業は税制優遇制度を受けることができるようになったところでございます。こうした制度の紹介も含めまして、多くの企業がその取得を目指して取組を進めるよう、周知啓発を行っていくこととしているところでございます。

次に67ページ下段、(3)パートタイム労働者の働き・貢献に見合った公正な待遇等確保対策の推進についてでございます。より多くの事業主及びパートタイム労働者等が、パートタイム労働法の内容につきまして正確な理解が得られますよう、あらゆる機会をとらえまして同法の説明、あるいは相談に対応するなど、十分な周知を図ってまいります。

また、事業主に対しましては、法の趣旨を踏まえまして自主的な雇用管理改善の取組を促すとともに、パートタイム労働者と正社員との均衡待遇の確保を進めるために、職務分



析の手法等を広く提供いたしまして、雇用管理改善の取組を支援することとしています。

以上で雇用均等行政の説明を終わらせていただきたいと思います。

最後でございますが、総務部の関係についてでございます。68ページの下段、7番からでございます。第1点目、(1)の労働保険料等の適正徴収等でございます。労働保険料はもとより石綿救済法の一般拠出金の適正徴収を期する観点から、事業主に対しまして労働保険制度の理解を促すとともに、法令に従いまして正しく申告し、適正に納付するという指導を行っていくこととしているところでございます。

また、労働保険料の口座振替制度につきましては、平成23年度第3期分の納付から実施してございます。平成24年度の本格実施に向けまして、事業主等に対しましてあらゆる機会をとらえて、積極的に周知を行っていくこととしてございます。

さらに、労働保険料滞納整理を実施するに当たりましては、効果的な滞納整理実施計画を策定いたしまして、現年度保険料の完納に向け重点的に取り組むとともに、複数年度にわたり滞納を繰り返しているような事業主や高額な保険料を滞納している事業主等を「重点事業主」に定めまして、重点的に滞納整理の実施をしてまいることとしているところでございます。

次に70ページ下段、総合労働相談コーナーの機能の強化でございます。最近のいじめ、嫌がらせ等、複雑困難化する個別労働紛争に対応するため、4月より新たに仮称でございますが専門総合労働相談員を配置いたしまして、労働問題に関するあらゆる分野の労働相談対応の強化を図ってまいります。

以上で総務部に関しての説明を終わらせていただきます。長時間にわたりまして、各行政分野につきまして説明させていただきました。福岡労働局では、雇用失業情勢が非常に厳しい中ではありますが、平成24年度の労働行政の運営に当たりましては、各部、室、連携のもと、総合的労働行政機関として取り組んでまいることとしているところでございます。ご審議のほど、何とぞよろしくお願い申し上げます。以上で私からの説明は終わらせていただきます。

(野田会長)

ありがとうございました。非常に全分野にわたる盛りだくさんの政策の状況について、ご説明いただきました。ただいまの説明につきまして、ご意見、ご質問等がありましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

(浅山委員)

今、労働行政のお話がありました。実は先般、労働局にお願いして対応していただいた件でございます。これはある全国規模の介護の企業でございます。一方的に三六協定を破棄してきたものですから、早速、不当労働行為ということでやっておったんですが、なかなか対応できないということで、全国各都道府県労働局に対して是正をお願いしました。福岡でも対応していただいておりますけれども、報告を聞いていますと、全国いろいろな県があるものですから、県によってはかなり厳しい内容といたしますか、さっきの話ではございませんけれども、今回、逮捕まではまだ行っていませんけれども、かなり厳しい取扱いをしている県もあります。そういったことで、ぜひ、先ほどございましたように、法を犯している企業に対しましてはどしどし公表して、こんな時代でございますので厳しいかもわかりますけれども、ぜひ今後とも、労働行政としてお願いしたいということを要望しておきたいと思えます。

以上です。

(野田会長)

今の点について、何かあればお願いいたします。

(横尾労働基準部長)

今、お話があった介護企業との関係は、非常に多くの都道府県にまたがりまして、これにつきましては本省がある程度中心になりまして、各労働局と連携をとりながら、基本的には斉一的な方針で臨んでいるところです。引き続き、関係局、本省とも連携をとりながら適切な対応をとっていきたいと思っております。

(野田会長)

鳥飼委員、お願いします。

(鳥飼委員)

今回も職場のいじめ、嫌がらせの問題で、先ほども労使双方に対しての職場のパワーハラスメント問題の予防解決等に向けた提言の周知を図るということがありました。また、

メンタルヘルス関係の対策については、私は今、郵便局でございますが、支社が九州は熊本にございまして、各県に分かれております。残念ながら、熊本が支社でございますので、そちらからの周知が非常に多くなっております。ただ、私ども福岡のほうにも1万人を超える社員がおるわけです。2名から1,000名を超える職場がございまして、なかなか周知が難しい状況にございます。もとは公務員でございましたので、考え方がちょっと違ってまいりまして、民間になって非常にパワーハラスメントが多くなってまいりました。それともう一つ、メンタルヘルスも非常に多くなった職場と言われております。ぜひともいろいろな部分で出前出張をお願いします。この間も連合の勉強会に労働局のほうから来ていただいて、1時間ほど、お話をいただいたんですけども、会社、また組合でも結構なんですけれども、そういった指導をしていただければと思います。

パワーハラスメントをやっているほうはパワーハラスメントをしている意識がありません。非常に中身がわかりにくい。ようやくこの間、定義を出していただきましたけれども、なかなかそれが浸透していない。本人は一生懸命指導しているつもりらしいのですが、大変なパワーハラスメントになっている現状がございまして。ぜひとも、そういった部分のご指導といいますか、出前でも何でもしていただけるような周知のあり方をお願いします、またどういふふうに今回やっていただけるのかをお聞きできればと思います。よろしく願いいたします。

(横尾労働基準部長)

パワーハラスメントにつきましては、早ければ今月中にも提言が出るだろうと思っております。これまではっきりした定義的なものがなかったため、個別の事案で対応していたのが実態だろうと思います。一つの提言という形でまとめて、いろいろなところで、あるいはいろいろな形で集団指導等を実施しておりますので、そういった場等でハラスメントの定義の内容については周知を図っていきたいと思います。

それから、メンタルヘルスの関係です。これは、この審議会でも話題になっておりますが、基本的にこの平成24年度までの5カ年計画で、まずその重要性、必要性について、重点的に10人以上の企業につきまして、ほとんどのところにまず周知を図っております。

さらに、今後、法改正が見込まれますので、それも踏まえて企業におけるメンタルヘルス対策の取組、特に経営トップの認識が一番大事だろうと思っておりますので、そういうところ、それから各企業における担当者の設置を中心に、できるだけ広い範囲を対象にして周知活

動を進めていきたいと思えます。

(野田会長)

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。

お願いします。

(上野委員)

基の資料の12番です。中小企業最低賃金引上げ支援事業実施状況の一覧表を添付していただいています。実は、この制度そのものは新たなものと認識しており、当初、その実効性について議論もあったようです。福岡県においては相談件数が245件、助成金が51件利用がなされています。私はこの支援事業そのものは、支援を受けた企業が、金額を時給800円に引き上げるための支援だと理解しているわけです。その理解が正しければ、支援を受けられた企業は、時給が800円になっていると理解していいかどうかは1点、質問です。

あと一つが、職1の資料です。2ページで、新規求人数は伸びているけれども、新規求職者数が伸びていないという今日の実態が示されています。これをどのように見ればいいのかはちょっとよくわからないんです。例えば、失業者数が減ってきているから職を求め人が減ったということで、いいほうに理解していいのか。それともほかの何らかの要因があって、例えば、数年前にありましたようにいわゆるミスマッチみたいな事情があってということなのか、そこらあたりのところをどう分析なさってあるのかをお尋ねしたいと思っております。

それから、先ほどご質問があったパワーハラスメントの関係は、前回の秋の審議会のときにこの課題についてぜひ検討をお願いしたいと申し上げて、それがここまで進んできたことについて、難しい対応を要する課題なものですから、大変良かったなと思っております。

ただ、提言とありましたよね。通常、厚生労働省は指針というふうに示すじゃないですか。後のページでも気づいたのですけれども、39ページの中ほどには、労働者の心の健康の増進のための指針となっている。これが提言で止まってしまったのが、ちょっと弱いという印象を私としては持つのです。これをどうこう言っているわけではありませんが、こういうパワハラ判断は難しいですけど、間違えば命を落とすことにもつながる課題ですので、ぜひこれからの取組を強力に行っていただくよう、お願い申し上げます。

(野田会長)

それでは、お願いします。

(横尾労働基準部長)

まず、最初に中小企業の最賃の引上げの関係です。お手元の資料、基の12の実施状況です。一番下に業務改善助成金の支給要件がありますように、4年以内に800円以上とする計画を立てて、その業務改善に係る計画として実施する、そして、賃金を1年で40円以上引き上げて業務改善をするところに対して支給します。

今年は業務改善助成金の申請は、51件という数字ですけれども、去年、震災の関係がありまして、最初のスタートが少し遅れました。それから実際に賃金がきちんと上がっているかどうか確認するために、3カ月間の確認期間を設けたということもあります。実質的に去年は5月、6月あたりから11月ぐらいまでの申請とちょっと期間が短かったことでもあります。

全国的にそれほど伸びていませんで、この福岡の51件というのは、全国で実は2番目に高い申請数でした。

平成24年度もできるだけ早く、予算成立後、速やかに周知を図るとともに、確認期間が3カ月から1カ月に短縮されるということになっていますので、年度を通して申請を受けられるような形になろうと思います。今、いろいろこれに対する相談も随分と来ているようですので、これらの一層の事業促進を図っていきたいと思っています。

それから、最後にありましたパワハラ提言です。なぜ提言になっているのかよくわかりませんが、円卓会議を設けまして、そこで議論されたということがあって提言という形になったんだと思います。いずれにしても、一つの新たな定義的なものが出ましたので、できるだけ周知を進めていきたいと思っています。

提言を受けて具体的に行政としてどこまでやるかというのは、はっきりわかっていない部分もあります。提言が出た段階で具体的に本省から方針なり指示があると思いますので、それに基づいてやっていくということになるかと思っています。

(金刺職業安定部長)

お尋ねにありました雇用失業情勢の新規求人数、それから新規求職者数のところほどの

ような分析なり理解をしているかということでございます。まず、新規求人について見ますと、職業安定所に求人を出してくる件数でございますので、そちらが伸びてくるということは、一般的に言いますと事業主側の雇う意欲が増してきていることの表れだと思いません。

ご覧いただいている資料の真ん中あたりに産業別になっている分があります。特に大きく伸びているところが建設業の17.4%、それから宿泊・飲食業の14.7%、あるいは製造業13.4%です。

建設業につきましては、建設の住宅着工の持ち直しが見られるようでございます。それから宿泊・飲食業では、介護施設とか学校、病院といった給食業関係の求人が出ていると聞いております。また、製造業ですと、例えば自動車部品製造からの求人も出ているようでございます。昨年の震災等で影響のありましたサプライチェーンの回復によって、若干、需要が伸びていることもあり、この新規求人につきましては、そうした産業別に見ても総じて産業全体の求人意欲の表れが出ている分だと思っております。

一方、隣のページの新規求職者は、新たに職業安定所に訪れて、求職の申し込みをした方の数でございます。こちらにつきましても、昨年と比べますと総じて減少してございます。とりわけ、これを見て今一番わかりやすいのが、下の表の中の離職者というところでございます。いわゆる仕事を離れたことによって新たに求職者となった方の数でございます。これは月別に追いましても、軒並み黒三角がついております。いわゆる離職した方、特に離職者の内訳の中で事業主都合、会社都合で辞めた方の数が25カ月連続で減少となっております。したがって、こちらにつきましても、特に新しい求職者が減っている、特に事業主の都合で新たに無職になる方が減っているということから言いますと、一方で雇用につきましても、解雇される方の数が総じて減ってきている。求人面、求職面、両方から見て、全体的に雇用情勢なり、それを支えている経済情勢というのは、一定の持ち直しの傾向にあるということがいえると思えます。

では、今後ということになりますと、やはり今なお叫ばれております円高の問題でありますとか、海外経済等の問題もあります。この傾向が続くかということになりますと、まだちょっとここではコメントが難しいところではありますが、今現在出ております求人、求職の状況から見れば、どちらの面から見ても、一般的な経済情勢、雇用情勢の緩やかな改善が見てとれると思っております。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。もう少しご意見があればと思いますが、いかがでしょうか。使用者代表委員の皆さん、何か。

では、お願いします。

(松岡委員)

一つは、今の求職関係です。確かに全体の傾向としては有効求人倍率が回復してきているということですが、この職1の1ページを見ますと、全国に比べて福岡の有効求人倍率は0.1ポイントぐらい低いというのがありますし、九州で見ましても福岡は、沖縄を別にしまして、他県に比べて低いところで推移している。

一方で福岡市を抱えている、あるいは自動車産業を抱えている実態から見たときに、どういったところにその辺のギャップの原因があるのかなというのがわかりましたらお教えください。

それともう一つは、これはお願いです。高齢者雇用に関する法律が、今、厚労省で審議されているとお伺いしております。特に65歳までの希望者の問題で、確かに年金制度が変わることによって、60歳から65歳の間に無年金の方が出てくる。その実態に対しては、経営者、使用者としても何らかの対策を打っていかないといけないという問題自体を否定するわけではないんです。しかし、単に希望者全員を雇用する方向にいったとき、確かに60歳から65歳に対する雇用に関してはいいのかもしれませんが、一つは若年雇用とのパイの奪い合いといったことを考えたとき、全体の雇用の中でどういう位置づけをするかについて、きちんとした論議が必要だと思います。60歳以上に手当するということは、今のこういう非常に雇用情勢が厳しい中で、間違いなく何らかの形で若年者のほうにしわ寄せがいくというのは、ある程度、考えざるを得ない。そこをどう評価するのか。

もう一つは、60歳以上の希望者全員を雇用するということです。今現在は年金が出ていますから、希望したけれども希望がかなわなかったという人の数がパーセントからいくと確かに低いです。2%とか1%です。ところが、今から無年金の層が出てきたときに、やはり希望する人自体が非常に増えてくるだろう。今は希望していない方がたしか20%ぐらいおられるんですよね。無年金になると、かなりそういった人たちが希望してくる。

そうするとその中から、従来であれば雇用できなかった、希望の枠から落ちたところに広がっていくのかなど。そうすると、結果的に企業が何らかの雇用のための負担をしないとイケない実態が出てくるだろうと思います。そうすると、企業全体の業績に何らかの影響が出てくる。人件費が膨らんでくる。悪く言うと、雇わんがための仕事をつくらざるを得ない可能性が随分あるだろうと思います。

そういう意味では、単に60歳から65歳の雇用だけを見て改善するというだけではなく、若年の問題だとか、あるいは企業に対する影響、ひいては企業全体の競争力だとか、あるいは雇用能力だとかに対する影響度合いをトータルで見ながら制度をつくっていかないとイケないんじゃないかなというのが率直なところでございます。今後の法改正に向けて、何らかのそういう視点を持っていただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

(金刺職業安定部長)

二つ、なかなか難しいご質問もありましたので、お答えできる範囲でお答えさせていただきたいと思っております。

まず、全国並びに九州の状態、それから福岡の雇用の情勢につきましてでございます。直近の福岡で0.63倍に対応して、沖縄を入れた九州全体では0.61倍となっております。ただ、実態は沖縄県が0.35倍と極端に低くて、そのほかの県の中では鹿児島0.6が一番低くて、大分の0.7が一番高い。例えば佐賀が0.4、長崎が0.3、宮崎0.4と、比較的九州内は0.6から0.7の間で散らばっていて、福岡が0.63ということです。

確かに全国との格差が見られますが、沖縄を除く九州各県ほどは大きな差になっていないというのが福岡の置かれている実情かと思っております。

一方、ご覧いただいております職1の資料4ページに地域別の有効求人倍率が載っております。この4色で示されております地域別に見ますと、北九州はやはり製造業が非常にウエートの高いところで、その状況がいいこともあって0.84倍となっております。また一方でこの福岡地区は、言ってみれば、いわゆる本社支社機能を持つ商業都市圏ということで、0.71倍と比較的上昇かつ堅調な数値を示している。このことからしましても、地域別の問題と言いましょか、ここで示されております筑後、それから一番低くなっております筑豊といった地域、こちらは産業的にも非常に難しい旧産炭地でありますし、そういう地域もあるという福岡県の地域事情が、全体的な有効求人倍率の全国との差に表れてい



るのではないかなと思っっているところでございます。

あともう一つ、高齢者雇用安定法の今度の改正に向けた議論なり、考え方についてのご提言があったかと思っております。今の改正点の最も大きなところといたしまして、雇用確保措置を今は希望者の選定を労使協定によって対象者全員でなくてよいとしている部分を廃止しようとしている改正になります。

この高齢者雇用安定法は、もともと平成18年に65歳までの雇用確保措置を義務づけるように既に改正しておりました。ただ、その例外として、労使協定によって希望者全員でなく一定の人たちを対象から外すことが認められたという経緯があります。ご理解いただきたいのは、いわゆる希望した人を必ず雇用しなさいと義務づけている法律ではもともとなくて、雇用確保措置を設けることが義務づけられているものです。それに対して、今回、対象者を労使協定で限定できなくなるということではございますが、それは希望する人を必ず雇わなければいけないというのとは完全なイコールではないと理解しております。例えば、使用者、企業の側で一定合理的な募集条件で提示したものが求職者の側と条件が合わないということであって、その結果、再雇用されないということであれば、それは全然否定されるものではありません。この法律は、65歳までの雇用確保のための何らかの措置——再雇用であるとか、定年の延長であるとかを設けることを義務化しているものです。今回は、その例外規定部分を外す改正であると認識しております。

また一方で、高年齢者の雇用の年齢を上げていくときに、若年者に対する影響というご提言もありました。これに対しましてもなかなか難しい問題だと思います。例えば、中央での議論を聞いておきますと、いろいろな企業の側の方の意見も出ていたようでございます。例えば、いわゆる高齢者の労働力と新規に入ってくる若者の労働力は質的には違うものであって、簡単に、完全に交換できる性質のものではないといった議論も実は中央ではあったようでございます。その辺は私も耳にしているだけで、私自身の意見として申し上げるものではございません。

そうした議論を踏まえて、今回、法律案の要綱が既に中央の労働政策審議会で諮問・答申がなされたということでございますので、松岡委員がご指摘のようなことも中央で意見の交換がされた上で、今回の答申につながっていると私は理解しているところでございます。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

いろいろな角度からご意見をいただきましたが、進行上、また何かこれからのご議論の中で立ち返ってご質問もあろうかと思っておりますので、一応、先ほどの運営方針案についてのご質問、ご意見についてはこれで終わり、次に進ませていただこうと思っております。

それぞれの委員の皆さんのご意見を今後の労働行政の運営の中で参考にさせていただきまして、よりよい形で労働行政を推進していただきたいと思います。

それでは、次に議題2に入ります。福岡雇用施策実施方針案につきまして、これも事務局からご説明をお願いいたします。

(金刺職業安定部長)

それでは、職業安定部長、金刺でございます。私から福岡雇用施策実施方針につきまして、簡単にご説明したいと思います。

通常、これは省略して、地方方針という言い方で呼んでいます。この地方方針と申しますのは、雇用対策法の施行規則第13条第1項に根拠がございます。これに基づきまして、労働局長が毎年度、労働局及び公共職業安定所における職業指導及び職業紹介の事業等から雇用の施策を講ずるに際しての方針を、県知事の意見を聞いて定めることによりまして、これらの施策と県の講ずる雇用に関する施策と密接な連携のもとに、円滑かつ効果的に実施されるよう努めるものとされています。

運営方針の説明で先ほどありましたが、運営方針は労働基準行政、職業安定行政、雇用均等行政など、労働局の計画的な運営を図ることを目的として、各種施策を網羅的に細かく記載しておりますが、こちらの地方方針では、雇用施策を中心とするものに特化いたしまして、さらに重点的に実施すべき施策を定めまして、県をはじめとする地方公共団体との連携を重点に置いた業務推進を実施するために取りまとめているものでございます。この方針に基づきまして、平成24年度におきましても従来以上に県との密接な連携、協力を構築して、効果的な対策の推進に努めてまいるという趣旨のものでございます。

内容についてでございます。資料の2番で大きく項目を2点、設けております。目次を見ていただきますと、第3のところは雇用対策の課題と重点施策とありまして、そこに2点あります。この2点の中身につきましてご説明させていただきたいと思っております。なお、これは県の意見を聞きながら、県と協議しつつ作っていくものでございます。現在、福岡

県と協議中でありまして、まだ福岡県の意見が反映されている状態にはなっていないということをあらかじめ申し上げさせていただきたいと思っております。

1番が東日本大震災からの復旧・復興支援及び円高への対応のための雇用対策でございます。こちらは本文4ページから6ページにかけてございます。東日本大震災の発生、また福島第1原子力発電所の事故も重なって、多くの方が今なお全国に避難されており、福岡県内にも1月末現在で700名を超える方々が転居されてきております。県内のハローワークで求職登録された方は、2月15日現在、累計で229名となっております。就職されたり、被災地に戻られたことによりまして、2月15日現在では46名の方が有効求職といった状態となっております。

こうした中で、すべての求職者の方の就労に向けた重層的なセーフティネットの構築による就労生活支援対策の展開を行う必要があると考えているところでございます。

また、円高の進行が景気を下ぶれさせる重大なリスクになっておりまして、製造業の国内の雇用機会が消失する懸念がございます。ご承知のように県内では東芝の北九州工場が今年の6月で生産中止を発表しています。こうした円高による痛みを緩和するためにも、雇用創出基金の活用によります雇用の確保や雇用調整助成金で要件緩和等によります雇用生活の下支えの強化といった機動的な雇用対策に万全を期すといったことで、厳しい雇用情勢の改善に全力で取り組んでまいりたいと考えております。

その具体的な中身でございます。一つは、「日本はひとつ」福岡しごと協議会の活用等もこの関係機関との密接な連携による雇用対策でございます。関係自治体、国の機関、関係機関が連携して取り組んでいくことを目的に、この「日本はひとつ」福岡しごと協議会が構成されております。これらの機関、団体に対しましていわゆるフェーズ3と呼ばれております、被災者就労支援、雇用創出推進会議第3段階というメニューに盛り込まれた支援策の周知広報を行うなどしまして、避難されております被災者の就労支援、連携などを引き続き実施してまいりたいと考えております。

また、「日本はひとつ」ハローワーク特別相談窓口を設けております。ここでハローワークの全国ネットワークを活用いたしまして、被災地からの退避者、避難者等の意向に十分配慮した上で、引き続き、効果的な就職のマッチングを図ってまいりたいと考えております。

それから、震災及び円高の影響による失業者の雇用機会創出への支援でございます。被災者の雇用機会を創出する震災対応事業が、震災等緊急雇用対応事業として拡充されてお

りまして、県または市町村による直接雇用、または民間企業、もしくはNPOへの委託、これらによる雇用を創出する事業を実施してまいります。局、それからハローワークにおきまして、労働市場の状況や全国的な取り組みの事例紹介などの情報提供を行うことによりまして、ハローワークに提出された求人の円滑な充足を図って、地方自治体と連携して、地域の実情に応じた雇用機会の創出を推進することとしております。

また、次に震災や円高の影響を受けた者への就職支援でございます。円高の影響を受けました事業主が雇用調整助成金などをできるだけ早く活用できるように、平成23年10月からは、要件として最近3カ月の生産量の確認をすることになっていたのが、1カ月分でよいといった要件緩和が行われております。これを活用して、事業主の雇用維持の努力を積極的に支援してまいりたいと思っております。

また、卒業後3年以内の方を雇用した場合の奨励金がございます。これを活用するとともに、学卒ジョブサポーターという職業安定所のスタッフを83名、全県で増員いたしまして、早期の再就職支援を図ってまいりたいと思っております。

また、職業訓練関係の助成金でございます。急激な円高等の影響のために事業活動が縮小したような企業が、新たな事業展開に必要な人材の育成を推進するための特例を実施いたしまして、人材育成を推進してまいります。平成23年10月から成長分野と人材育成支援事業が拡充されまして、その成長分野等の事業主がその分野以外の産業から労働者を移籍によって受け入れ、必要な職業訓練を行う場合、OJTも含めた助成を行う仕組みになっております。これを活用してまいります。

それから、早期の再就職実現に向けた支援でございます。被災、避難されてこられた方の中で再就職を希望されている方におきまして、各ハローワークに設置しております「日本はひとつ」ハローワーク特別相談窓口において、担当者制によるきめ細やかな就職支援を行います。また、就職に向けて職業能力や資格が不足していると判断されます場合には、求職者支援訓練を含めた職業訓練への積極的な誘導を行ってまいります。

以上が1番目の震災及び円高対応の雇用対策でございます。

もう一つの柱が、地方自治体と連携した雇用施策の実施でございます。一昨年、平成22年12月28日に閣議決定されました出先機関に関するアクション・プランにおきまして、ハローワークにつきましては、希望する地方自治体において、国が行う無料職業紹介、雇用保険の認定・給付等の事務と、地方が行う無料職業紹介、職業能力開発、公営住宅、福祉等に関する相談業務とが、地方自治体の主導のもとで運営協議会の設置などにより一

体的に実施することとされたところであります。労働局は、この一体的実施について、利用者の皆様のさまざまなニーズにきめ細かく答えられますよう、ハローワークの全国ネットワークを生かしつつ、地方自治体とともに施策の効果的な実施を図ることが重要と考えております。

具体的な施策は以下にあります。まず一つ目が、労働分野における国と地方公共団体との連携窓口といたしまして、私、行政の代表といたしましては職業安定部長が連絡責任者となり、地方公共団体の連絡窓口を設け、活用して、地方公共団体が実施いたします各施策と緊密な連携を図って、相互の連携基盤を一層強化した効果的施策の実施を図ってまいります。

また、地方自治体と連携した職業相談・紹介等でございます。現在、久留米市求職者総合支援センター、それから福岡県中高年就職支援センター、シティハローワーク・ウェルとばたがございます。平成24年度以降は、新たに先ほどのアクション・プランに基づきます一体的実施施設といたしまして、地方自治体との間に協定書をそれぞれ締結いたしまして、業務を実施することにいたしております。

これによりまして、各地方自治体がそれぞれの施設で実施する支援事業と国が行う職業紹介事業をまさに一体的に実施することで、より一層連携を深め、求職者への就職支援を積極的に推進することといたしております。

4ページに入らせていただきます。3番目が、地方自治体等との雇用関連情報の提供でございます。ハローワーク等の雇用関連情報におきまして、地方自治体の実施する合同会社説明会とかS O H Oフェア、労働経済セミナーとか助成金等の雇用関連情報を収集して、利用者ニーズに応じた情報提供を行うこととしております。

さらに地方自治体と連携した広報の展開ということで、パンフレット等につきましては、ハローワークの庁舎だけでなく、地方公共団体であるとか、事業主の団体、商工団体などの関係機関にもお願いしまして、広く頒布に努めますとともに、インターネットを活用した広報、これは非常にPR効果が大きくございますので、地方公共団体等へのホームページの掲載などについても積極的に働きかけてまいりたいと思います。

なお、地方方針におきましても、7ページ以降には、基本的施策として、以下、若者・女性・高齢者の就労支援等々につきましての施策が並んでおります。こちらにつきましては説明を省略させていただきますが、同じ趣旨でございます。これまで以上に県との連携を強化して当たっていきたいと考えております。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。それでは、今の説明につきまして、ご意見、ご質問等ありましたら、ご発言願います。いかがでしょうか。

お願いします。

(浅山委員)

すみません、確認でございます。先ほどの6～7ページに、いわゆる地方自治等の協定書によって云々とありますよね。これはいわゆるハローワークを設置している地域以外でということなのか。要するに、幅広く地方自治と提携して業務を推進していくと。すべての市町村じゃないと思いますが、こういった場合、県の調整金であるとか、そういった金銭的な面はどうなってくるのでしょうか。

(金刺職業安定部長)

地方自治体と協定を結んでというのは、具体的には今、北九州市さんをトップに福岡市と協定を結んでおりまして、また今月の30日をめどに久留米市とも協定を結ぼうとしております。

これはほんとうに、まさにそれぞれの市と我々とお互いに連携を図って、また協定の中で目標を定めて、お互いの雇用施策の実現に向けて、特に市は産業施策も持っておられますので、そうしたものを中心とした広い意味での協力によるそれぞれの市民の雇用促進を図るという、お互いの意思表示をより強固にするための協定でございます。この協定が要件となって何か助成金が支給されるとか、そうした法律効果的なものが特にあるものではございません。本当に国と市とが同じ目標に向けて協定を結ぼうということに意義があるという趣旨だにご理解いただければと思っております。

(浅山委員)

わかりました。

(久保村労働局長)

アクション・プランに基づく一体的実施の施設として、福岡県中・高年就職支援センターというのが博多駅の前にありますし、シティハローワーク・ウェルとばたが戸畑にあります。こういうものが、国の職業紹介とそれぞれの自治体の施策をいろいろ融合して、一体的に同じ施設で連携しながらやりましょうということになるわけです。これがアクション・プランに基づく一体的実施ということです。

そこで行われる職業紹介につきましては、ハローワークの職業紹介という位置づけになります。例えば、就職についての助成金ですとかが対象になっていくということです。

(野田会長)

よろしゅうございますか。今の雇用施策実施方針案について、ほかにいかがでしょうか。

(中川委員)

20ページの外国人労働者問題等への適切な対応は、まさに書いてあるとおりでと思います。特に福岡の場合、留学生の数が多いのには有効な出口戦略がありません。これは福岡だけの問題だけではなく、アジア経済と九州・福岡経済をどうやって一体的に発展させるかということを考えたら大変重要なテーマです。今、商工会議所も一生懸命やっていますが、これについては実効ある取組を期待したいという激励です。

一方で、技能実習制度について、私が前回も申しましたけれど、技能実習というものの実態が、ほんとうに技能実習の研修生もあれば、ひょっとしたら中には単に日本人の若者が嫌う3K職場の低賃金労働を一生懸命やってくれるというだけの使い方をやっている職場もあるやに、いろいろなところから漏れ聞きます。ですから、ここに書いていますように、巡回指導ですとか、母国語による電話相談をきっちりやって、技能実習された若者たちが、期間が終わったら、ほんとうに実習の意味があったという手ごたえを持って帰れるような実態を担保していただければというお願いです。

以上です。

(野田会長)

これについて、何かお願いいたします。

(金刺職業安定部長)

まず、留学生の問題につきましては、おっしゃるように、非常に福岡県は留学生の多いところでございます。それは大学等機関も比較的福岡には多いということで、当然、力を入れてやっていかなければならないと思っております。福岡地域全体で国際化に向けての展開を進めていくというふうになっておりますし、留学生については、我々も専門に扱うコーナーを設けたりしております、留学生の活用には重点的に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

また、技能実習制度につきましては、ちょっとなかなかおっしゃるようなケースにつきまして、実態が十分に把握できているものではございません。法務省の在留資格の変更で、従来と変わりました新たに技能実習という在留資格が正式にできまして、いわゆる1年目から雇用関係のもとで技能実習をするという一定のきちんとした位置づけがなされたところであります。そうなりますと、これまで技能実習生を紹介しておりました監理団体と呼ばれるところは、当然、職業の紹介に当たる行為をすることになりますので、きちんとした職業紹介のための許可なり、届出をしていただいて、適切な監理団体として運営していただく必要がございます。そうしたところの管理につきましては、引き続き、当方でしっかりやっていきたいと思っております。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございます。

どうぞ。

(益村委員)

福岡雇用施策方針(案)についてですが、5ページの(4)職業訓練関係助成金等の拡充のあのキャリア形成促進助成金の拡充のところで、震災、風評被害、急激な円高などの影響のために事業活動が縮小した企業が云々と書かれています。この成長分野等人材育成支援事業の拡充について、その成長分野等の事業主が成長分野以外の産業からの労働者を移籍により受け入れた職業訓練を行う場合の助成が行われているというところでは。

質問したいのは、6ページにかけてのところ、これにより円高の影響を受けた労働者の雇用の確保を図るとありますが、なぜここで突然、円高の影響を受けた労働者の雇用の



確保というように、円高の影響に限定されているのかという部分がよくわかりません。

アのところでは別に円高だけではなく、震災等の影響の部分まで含まれてのキャリア形成助成金、そしてイでは人材育成支援事業の拡充と流れているのですが、なぜ最後に円高の影響を受けた労働者の雇用の確保と限定されているのか、そのあたりのご説明をお願いしたいと思います。

(金刺職業安定部長)

おっしゃるとおり、成長分野等人材育成支援事業ですから、要は健康とかに関する成長分野を伸ばすための人材の話でございます。ここは取り上げ方も問題かと思えますけれども、課題として上げております一つ目の大きなくくりとして、震災と円高のための雇用対策ということで施策を整理しただけで、決して成長分野人材育成支援事業は円高対策に特化した政策ではございません。整理の仕方ということで、全体的な大きな中身として円高と震災対策を目玉とした雇用対策ということで並べさせていただいているということです。

わかりました。ご指摘を踏まえて、文言の整理をさせていただきたいと思えます。

(野田会長)

どうぞ、お願いします。

(品川委員)

資料19ページのワーク・ライフ・バランスの実現の項目の中で、(3)の看護師等の勤務環境の改善の内容について、質問的なこととなります。そのほか、(1)からその他(5)までのところ、とりわけ20ページ、(4)で短時間正社員制度の導入云々というところで、締め部分は「普及・定着の促進に努める」という書き方で、結構前向きな書き方になっています。要は、(3)の看護師の項目でいきますと、最初の段落で、云々が喫緊の課題だと認識として書かれているのかなど。そのために、ああする、こうするというので、取組を推進する必要があると。この締めくくりになりますと、少し何となく緩く感じます。

今の医療界の実態は、公的病院であろうと民間病院であろうと、私はさほど変わらないと思っております。医師、さらには看護師が劣悪な環境、厳しい環境の中で労働を強いられているところが意外とあるのかなど。したがって、ここに書かれてある課題認識等々はまさにそのとおりだと思います。まさに関係者との連携のもとでの取組をいま少し、一歩

前に進めていただくと大変ありがたいなと思っております。

いずれにしても、冒頭ご説明がありましたように、これはこれからまだ県との調整が残っているというのは十分認識いたしております。今後の調整の中で一步、二歩前進するように取り組んでいただくと、医療界で働く者からすると大変ありがたいと思います。よろしく願いいたします。

(野田会長)

一言、お願いします。

(金刺職業安定部長)

ご意見の趣旨を踏まえまして、検討させていただきたいと思います。

(横尾労働基準部長)

この表現については少し検討したいと思いますが、既に今年度から県の医師会、看護協会、それから県と一緒に看護師等の雇用の質の向上のための委員会を立ち上げております。この2月7日に、まず病院から400名ほど参加いたしまして、雇用の質の向上のための基本的な労務管理等々につきまして研修会をやったところです。平成24年度以降もそういう形で看護師等の雇用の質の向上のための研修会等に取り組んでいくことにいたしております。これは推進することにしております。

(野田会長)

では、どうぞ。

(三浦委員)

感想みたいな話になるかもしれないんですが、若者の安定雇用とか、そういう側面で、これは経済政策とか教育の問題かとも思うんですけども、ここでの議論も雇用というと、やはり国内の雇用を考えているとしか思えないんです。実際には、果たして今の子供たちというのは、日本で雇用があるのかどうなのか、非常に疑問に思わざるを得ない時代です。

留学とかも減っている時代で、労働政策の中にも海外という視点を入れていただきたい。今、実際には就職支援という一步前の大学に入った当時から海外へ出ていくような、若い

人が海外での雇用を考えていくという形が、日本の経済の活性化といった観点から言っても、かなり大事じゃないかなと私は思うんです。そういう観点で、若者の安定雇用の確保という点に、ぜひとも海外の視点を少し入れていただきたいなど、お話を承っておりますと感じました。よろしく願いいたします。

(野田会長)

というご意見ですけれども、何かご発言はありますか。

(金刺職業安定部長)

大変難しいご提言を受けていると思っております。おっしゃるように、若者の就職先として広く視野を広げる意味で海外企業に着目するといったことはあろうかと思えます。それは、私の個人的な立場での意見になりますが、今まさに東大の入試の時期の問題であるとか、ギャップタームをどうするかということが議論されております。一方で、我々、この福岡の地域を活性化させるためには、優秀な人材を福岡の企業に送り込むことも重要な課題の一つという両面があると考えている部分もあります。従いまして優秀な外国の人材を企業にマッチングさせる必要がありますし、もちろん国内の若者で海外志向のある方については、それは海外を紹介する必要もあるのではございますけれども、福岡全体の雇用の問題となったときに、海外への留学なり、就職の紹介といったところまで、ここで書き切れるかどうか、内容も含めて検討させていただきたいと思えます。少し私の思っていた範疇を超える部分も入っているので、検討させていただきたいと思えます。

(野田会長)

ありがとうございました。多様な角度からご意見をいただきましたので、この雇用施策実施方針案の中身に今から活かしていただきたいと思えます。

それでは、次に議題3と4の地方労働審議会部会の開催についてのお話でございます。第1回の審議会の後に昨年12月19日に家内労働部会が開催されました。それから、今年の2月22日に関門港湾労働部会が開催されました。その審議内容について、本審議会会長として私にご報告をいただきました。

この関門港湾労働部会につきましては、部会長が本審議会の委員でないために、第1回審議会において部会の議決の取扱いを会長に一任することをご承認いただいております。

これに基づき決議いたしましたので、委員の皆様にお伝えするところでございます。

そこで、この二つの部会の開催状況につきまして、事務局から説明していただきたいと思っております。まず、家内労働部会について、労働基準部長からお願いいたします。

(横尾労働基準部長)

それでは、家内労働部会の開催状況についてご報告いたします。お手元の赤いインデックスの資料ナンバー3をお開きいただきたいと思っております。今年度の家内労働部会を昨年12月19日に開催いたしました。出席いただきました委員は、部会長以下、9名中7名の委員にご出席いただいております。

議題といたしまして、まず福岡労働局より家内労働の現状、それから福岡県婦人服製造業最低工賃に係る家内労働実態調査結果などにつきまして、事務局から説明を行いました。その後、福岡県婦人服製造業最低工賃の改正について、ご審議いただきました。

事務局から昨年8月に実施いたしました福岡県婦人服製造業家内労働実態調査の結果、それから国内外、県内の経済状況を説明して質疑を行った後、現行の婦人服製造業最低工賃の取扱いについて審議いただきました。

その結果、現在の繊維関連産業の低迷、あるいは東日本大震災以降の厳しい経済状況等、経済環境が整っていないことから、今期の工賃の改正諮問は見送ることとし、次期11次の工賃改定計画において判断するという結論で了承いただいたということでございます。

以上、報告申し上げます。

(野田会長)

ありがとうございました。ただいまの家内労働部会の開催状況の説明につきまして、何かご意見がありましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、引き続きまして関門港湾労働部会につきまして、職業安定部長からお願いいたします。

(金刺職業安定部長)

資料ナンバー４でございます。関門港湾労働部会の開催状況につきましてご報告いたします。お手元の資料でございますように、この関門港湾部会につきましては、先月２２日に北九州市におきまして１３名の委員の出席のもとに開催いたしました。

議事といたしましては、「港湾雇用安定等計画」の施行状況について、それから関門港における雇用秩序維持関係の取組についてでございました。

資料でございますように、意見等につきましては、労働者側の意見から港湾法の改正が港湾に与える影響という観点から、港湾運営会社の導入の見通し及び法改正の影響を踏まえた港湾労働者対策についての質問、それからもう一つ、港湾法の改正により港を取り巻く状況の変化に対応するために、雇用安定等計画の期間については３年といったような短い期間での早急な見直しを行うべきという要望があったところです。

港湾運営会社の導入につきましては、港湾管理者である専門委員の北九州市さん、それから下関市さんから、港で一つの港湾運営会社をつくることが求められているので、今後、検討に入るという旨の説明がございました。また、法改正の影響を踏まえた港湾労働者雇用対策につきましては、こちらの労働局から関係機関との連携を図り、情報収集に努めるとともに、必要な対応を検討する旨につきまして説明を行ったところでございます。

また、港湾等雇用安定計画の期間の短縮につきましては、委員ご自身からご要望がございましたので、港湾労働対策を所管する厚生労働省の建設港湾対策室に関門港湾部会の要望として伝えてまいりたいと思っております。

以上でございます。

(野田会長)

ありがとうございました。ただいまの関門港湾労働部会の開催状況の説明につきまして、ご意見、ご質問があればと思います。いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、議題５に移りたいと思います。議題５の上毛町地域雇用創造計画案につきまして、まずは職業安定部長さんからご説明をお願いいたします。

(金刺職業安定部長)

まず最初に地域雇用創造計画を策定する根拠となります地域雇用開発促進法とこの計画との関係につきまして、簡単にご説明したいと思います。補足資料1に地域雇用開発促進法が載っております。この法律では、第2条に定義がございます。第2条第2項では雇用開発促進地域について、第3項で自発雇用創造地域についてそれぞれ規定されております。3条には責務が書いてございます。国はこの両地域において、それぞれの地域雇用開発の促進に必要な施策を総合的、かつ効果的に推進するように努めなければならないと規定されているところでございます。

今回のこのテーマは、自発雇用創造地域に関するものでございます。次のページの下の方、第6条になりますが、区域、地域の特性を生かして、重点的に雇用機会の創出を図っていくという事業の分野、雇用の創造に資する方策、雇用対策を促進するための方策に関する事項を盛り込んで、地域雇用創造計画を策定し、これを審議会のご意見をお承りした上で厚生労働大臣に協議して同意を求めることができる仕組みになっているものでございます。

今回、ご意見をいただきます地域雇用創造計画を策定いたします自発雇用創造地域の要件でございます。後ろにございます補足資料の2に指針がついてございます。指針の細かい説明は省略いたしまして、要件を説明しますと、区域は市町村を単位といたしまして有効求人倍率が全国の平均以下であるということ、その区域の中の行政だけでなく、地域の経済団体や外部の有識者といった関係者の方々を構成員とする協議会を設置して、そこで地域で重点的に取り組む地域重点分野の設定を行うこととされているところでございます。

この自発雇用創造地域での事業におきましては、補足資料の3に事業の説明がございます。今回、上毛町が応募しております事業についての説明でございます。概要につきましては、平成19年度から地域雇用創造推進事業、通称パッケージ事業が開始されまして、平成20年度からこのパッケージ事業を通じて育った人材を活用いたしまして、より効果的な雇用創造を図ることを目的とした地域雇用創造実現事業とあわせた2本立ての事業として行われておりました。今般、平成24年度の第1次募集からは、この二つの事業を統合いたしまして、実施型地域雇用創造事業としまして、地域の活性化の取組とそれに即した実践的な人材育成を一体的に進めることにより、雇用創造効果の向上を図ることを目的として実施することといたしております。

この策定手続につきましてスキームがございますが、応募を希望する市町村を中心とした地域の経済団体や外部の有識者、その他関係者等と協議会を設置いたしまして、地域雇用創造計画を策定し、本審議会にご意見を伺った上で労働局から厚生労働省に進達するといったこととなります。全国各地からこの応募がございまして、これを第3者委員会に諮りました上で選抜されまして、採択された事業のみがこの事業を行うことができる仕組みになっております。

なお、応募する地域が自発雇用創造地域であることが前提になります。先ほども出てまいりましたが、対象の要件が一つ、または複数の市町村であることと、管轄する公共職業安定所の最近3年間及び最近1年間の有効求人倍率が全国平均を下回っていることが必要になります。現在、全国的な求人倍率が低いことから要件緩和が行われておりまして、0.67倍以下であることが要件となります。上毛町を管轄します行橋公共安定所の有効求人倍率はこの要件を満たしているため、地域要件をクリアしていることが確認できます。

以上が背景の説明です。

本体資料の5に戻ります。上毛町の計画そのもののご説明に入りたいと思います。最初の概要は飛ばして、2ページ目の一番下の3、地域内の労働力需給状況等の雇用面における課題や雇用動向を踏まえた雇用開発計画の方向性についてということが書いてございます。要約いたしますと、上毛町においては労働力人口、求職者数とも減少しておりまして、有効求人倍率も低く、厳しい状況の中で若年層の町外流出をとめて、現状を好転させる施策を打ち出すことが喫緊の課題となっているということが書かれてございます。

それから、少し飛びまして6ページをご覧くださいと思います。6ページの一番下の行、ローマ数字のIVから始まります、地域の特性を生かして重点的に雇用機会の創出を図る事業の分野に関する事項でございます。上毛町におきましては、食育のまちづくり推進計画に基づきまして、生涯を通じた健全な食生活の実践と継続、食育を核とした地域コミュニティの創生、それから食育を通じた農林水産業、観光産業の振興の三つの視点でプロジェクトを展開しておりまして、今後はさらなる農産加工品や郷土料理の魅力づくりと新商品の開発、既存品の高付加価値化ができる人材の育成と情報発信を強化して、農産物活用による観光振興の基盤づくりを行う食品分野が一つ目に載っているところでございます。

2点目といたしまして、平成27年春完成が望まれております東九州自動車道の全線開通を視野に、農林業をはじめ、自然、歴史、伝統文化等の地域資源を活用した着地型観光

戦略の策定や効果的なPR活動により、新たな観光資源の発掘を進めていくなどの観光分野、この二つの分野を重点として設定し、取り組んでいくとされているところでございます。

その事業の中身につきましては、8ページの中段に書いてございます。

(2)のイの雇用拡大メニューといたしまして、ビジネス・マネジメント実践研修をはじめとした四つの事業主向けの研修を行うということでございます。

また、下の方のロの人材育成メニューです。ビジネス・マネジメント力向上研修事業をはじめとした五つの求職者等に向けた研修を行うこととしております。

また、ハの就職促進メニューでは、合同企業面談交流会の開催などを行うとしております。また、ニでは、雇用創出実践メニューといたしまして、商品開発及び着地型観光ツアー開発事業から販路開拓事業を積極的に行うという規定となっております。

これらの実施によりまして、ページが前後しますが、4ページから5ページに目標値が書いてございます。アウトプット指標といたしまして、平成24年度から平成26年度の合計で、雇用拡大メニューといたしまして、利用企業数で70社、それから人材育成メニューで140名、就職促進メニューでは160名、合わせまして300名の参加を見込んでいます。

一方、次の5ページにありますアウトカム指標でございます。これらの事業に参加することによりまして、最終的に雇用として生み出される雇用創出数として、3年間合計で55人の雇用創出につながるという計画となっております。

以上が上毛町の計画の概要でございます。

なお、参考に補足資料の4に、この事業の採択に至るまでのスケジュール等につきまして書いてございます。ご意見を承って承認をいただいて応募したとして、事業が始められるのが7月1日からという予定になってございます。

以上でございます。

(野田会長)

ただいまの上毛町の地域雇用創造計画案のご説明につきまして、何かご意見、ご質問等がありましたらお願いしたいと思います。いかがでしょうか。

(中川委員)



感想です。この町が手を挙げて、指定されて、雇用の産物を伴うプログラムをされるのは大変いいことだと思います。ただ、ここで上げておられますような食品分野と農業、観光というのは、おそらく全国、九州でもいろいろな自治体がもう必死になって取り組んでいらっしゃる分野なので、よそと違う特色をきちんと出さないと、ほんとうに……。ましてや大分県のすぐそばの安心院地区というのはツーリズムで成功しております。なかなかいいことなんだけれども、きっちり努力をされて、ほとんどすべての自治体と同じような方向で頑張っている中で、特色を磨いていかないと大変だろうなという感想です。

(野田会長)

ほかに何かおありでしょうか。よろしゅうございますか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

それでは、以上で本日の議事項目はすべて終了いたしました。

これまでのものも含めて、何か労働局の施策についてご意見、ご質問、その他ご要望があれば承りたいと思います。いかがでしょうか。

(「なし」の声あり)

(野田会長)

よろしいですか。

それでは、以上をもちまして本日の審議会を終了したいと思います。皆様、どうもありがとうございました。

— 了 —