

平成29年度第2回愛知地方労働審議会

平成30年3月8日

【事務局草野企画課長補佐】 皆さん、おはようございます。

定刻となりましたので、ただいまから平成29年度第2回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日はお忙しい中、ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。私は、当審議会の事務局を担当しております愛知労働局雇用環境・均等部企画課の草野と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

議事に入ります前に、事務局から少しお時間をいただきましてご説明申し上げます。

まず、本日の出席状況でございます。資料の中に委員名簿を添付しておりますが、この名簿には公・労・使全員のお名前を記載してあります。お手元にお配りしております出席者名簿とあわせてご確認をお願いしたいと思います。

委員名簿順にいきますと、労働者代表の鶴岡委員、使用者代表の下方委員、以上2名の委員が本日業務の都合によりやむを得ず欠席となっております。各代表2名以上の出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定に基づき、本審議会は有効に成立していることをここにご報告申し上げます。

続きまして、委員の紹介でございます。

昨年11月14日に開催しております平成29年度第1回愛知地方労働審議会以降、新たに就任された委員はございませんでしたので、お手元の委員名簿と座席表をもちましてご紹介にかえさせていただきたいと思っております。

続きまして、本日の配付資料の確認でございますが、封筒の中から資料をお出しいただきたいと思っております。

封筒の中には、ホッチキス留めをしました本日の次第、それから座席表、出席者名簿、審議会名簿のほか、平成30年度行政運営方針（案）となります。その他、本年度開催されました愛知地方労働審議会労働災害防止部会、同家内労働部会、同愛知県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会、それから港湾労働部会の報告書と、あとダブルクリップ留めをしておりますが、各部からの特に来年度制度等が変わる等、そういった周知のリーフレット一式を入れさせていただいております。配付漏れがないか、いま一度ご確認をお願いしたいと思います。もし漏れ等がございましたら事務局より配付させていただきます。

ので、足りない方がお見えになりましたらお手数ですが挙手をお願いします。よろしいでしょうか。

続きまして、議事録、発言者の公開でございます。

本日の審議会の内容は議事録を作成しまして、愛知労働局ホームページ上に公開をさせていただきます。その中で発言者のお名前も公開させていただきますので、ご了承いただきたいと思います。なお、本日のご発言につきましては、お手数でもお近くのマイクを通していただくようによろしくお願いいたします。

続きまして、審議会の公開、傍聴人でございます。

当審議会の開催につきましては事前に公示を行っておりますが、本日傍聴人の申し出はございませんでしたので、ここにご報告を申し上げます。

事務局からの連絡は以上となります。

それでは、次第に沿いまして、ただいまより審議会開催に当たり、愛知労働局長木暮よりご挨拶を申し上げます。

木暮局長、よろしく願いいたします。

**【木暮愛知労働局長】** おはようございます。地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

本日は、平成30年度の行政運営方針の（案）についてご議論をいただきたいと考えております。今現在非常に大きな問題になっております働き方改革、それから人材確保の問題、それに加えまして来年度に向けては13次防という新たな労働災害防止計画が始まりますので、この安全性の問題、労働災害防止の問題、この3つを私ども最重点課題と考えまして、今回の行政運営方針を（案）として策定してお示ししているところでございます。

雇用情勢につきましては言葉としては改善しているということになっているわけですが、それにつれて賃金その他の労働条件とか、あるいは非正規労働者が正規に転換していくというところの結びつきについてはまだ途上というふうに認識しております。ぜひ幅広い労働問題について貴重なご意見を賜りたいと思いますので、よろしく願い申し上げます。

**【事務局草野企画課長補佐】** ありがとうございます。

それでは、ただいまより議事の進行に移りたいと思います。地方労働審議会令第5条第2項に基づき、熊田会長に議事を取り進めていただきたいと思いますので、熊田会長、よろしく願いいたします。

**【熊田会長】** それでは、ただいまから議事を始めたいと思います。

議題に入る前に議事録の作成及び署名についてお願いいたします。

愛知地方労働審議会運営規程第6条第1項に、審議会の議事については議事録を作成し、議事録には会長及び会長の指名した委員2人が署名するものとされておりますので、署名していただく委員を会長のほうから指名させていただきたいと思っております。労働者代表委員から清水委員、お願いできますでしょうか。それから、使用者代表委員から松本委員、お願いいたします。では、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速議題に入ります。平成30年度愛知労働局行政運営方針（案）について審議させていただきます。一通り説明が終了した後、審議に入りたいと思っておりますので、ご意見、ご質問についてはそのときにお願いしたいと思います。

では、労働局の方から議題に従った各説明をお願いしたいと思います。

【福岡総務部長】 おはようございます。これより説明は着座にてさせていただきますと思っております。

まず、私の方から、行政を取り巻く情勢を簡単にご説明させていただきまして、その後行政分野別に各部長から平成30年度の取組方針について説明をさせていただきますと思っております。

お手元の行政運営方針、平成30年度（案）でございますけれども、こちらのまず1ページ目をご覧くださいと思います。

まず、雇用をめぐる情勢でございますが、前段の背景はちょっと省略をさせていただきますけれども、中段よりも少し下の方にこのような状況のもとというのがございます。

ここにありますのは有効求人倍率の直近の状況等でございますけれども、有効求人倍率は昨年の4月に1.82倍に到達して、その後も1.8倍台の高水準で推移しておりましたが、そこに記載がありますのは、12月の数値につきましてはリーマン・ショック後の最高値となる1.88倍まで上がっているとなっておりますが、実は1月分が既に発表になっておりまして、そこには記載がございませんが、1月分の有効求人倍率は1.91倍で、更に12月より上昇している状況でございます。

12月の段階ではこの状況を引き続き改善していると判断をしておりましたが、1月においてこの基調判断を1段良い方に引き上げをいたしまして、改善が進んでいるという形で発表させていただいたところであります。

この有効求人倍率の状況は最後の4行目に書いてございますとおり、求人数がまず増加基調にあるということと、1枚おめくりいただいて2ページ目の最初の2行でございますけれども、逆に求職者数の減少基調が続いているという状況から高い有効求人倍率になっ

ているということでございます。

その下にグラフがあって、この後もPという表示がしてあるのが幾つかございますけれども、これはまだ最新のものに更新されていないということで、暫定的に昨年度のものを載せていただいておりますので、ご留意をいただきたいと思っております。

その2ページ目の最後の6行目に、正社員の有効求人倍率の状況を記載させていただいております。最後の2行目になりますけれども、29年の9月に1.39倍と過去最高値になりましたが、12月においては1.54倍と正社員の求人倍率の統計をとって以来最高値になりました。ここも1月の数字が発表されておまして、1月の正社員の有効求人倍率は1.55倍で、更に12月の最高値を更新しているという状況でございます。

3ページ目の中段でございますけれども、求人求職のバランスを職業別に見てみますと、これは前年と状況は変わってございませませんが、事務的職業については有効求人倍率がかなり低い一方で、介護の関連の職業、あるいは建設等につきましてはそこに記載のとおりかなり高い有効求人倍率になっておりますので、景気回復を背景にかなり人手不足の状態が進行している業種もあるということをご理解をいただければと思います。

続きまして、3ページの中段よりも下、女性の雇用をめぐる状況でございます。これにつきましては、いわゆるM字カーブの底が引き続き愛知の場合は全国と比べて深くなっているという状況でございます。また、男女間の賃金格差があるということと、また以下でございますが、管理職等に占める女性の割合が低いという状況になっております。

この状況につきましては4ページ以降にグラフ等々で示されておりますけれども、先ほど申し上げたM字カーブのグラフは図1-4でございます。愛知県の数字につきましては、ちょっと見づらいのですけれども、赤い数字の細いのが22年の状況、少し太いのが27年の状況で、27年と22年を比べればM字カーブの底が少し引き上がっている形になっておりますけれども、全国よりはまだ底が深いという状況でございます。

5ページ目の図1-7につきましては、管理職の女性割合についてグラフを示させていただきます。

引き続きまして、6ページをご覧くださいと思います。

男女雇用機会均等法関係の相談状況でございますけれども、相談内容につきましては4行目のところがございますとおり、これも例年と状況は変わっておりませんが、セクハラに関するものが最も多くなっているということでございます。内訳につきましては中段の図1-10に示しております。

また、その図の下のウの職業生活と家庭生活の両立の現状ということで、育児・介護休

業法関係の相談内容については、4行目にございますとおり育児休業関係が最も多くなっておりますけれども、これも例年と状況は変わっていないということでございます。

7ページ目の冒頭でございますけれども、男性の育児休業取得率の数値について、これは愛知の場合は全国に比して依然として低調であるという状況でございます。中段より少し下の図1-12というところに具体的な数字がありますけれども、全国と比べてまだこれだけの開きがあるという状況でございます。

続きまして、8ページ目でございます。

パートタイム労働者の現状ということで、パートタイム労働者、アルバイトの数は愛知県においては94万人ということで、雇用者の約31%を占めているという状況でございます。

少し下がりますと、この関連の相談内容につきましては、これも前年と同じ状況でございますけれども、正社員転換に係る相談が一番多くなっているという状況でございます。

図1-14のさらに下、オの女性活躍推進と次世代育成支援対策の現状のところでございますけれども、まず女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、届け出義務となっている301人以上の企業の届け出の状況ですけれども、99.1%になっております。

少し下がって、また以下でございますが、300人以下については努力義務となっている訳ですけれども、この300人以下の企業から出てきた届け出は114社ということになっているところでございます。

最後の2行、各種認定の状況でございますけれども、女性活躍の優良企業の「えるぼし」については現在23社となっております。

また、9ページ目の2行目以下に、子育て支援に積極的に取り組む企業の認定で「くるみん」と「プラチナくるみん」がある訳ですけれども、それぞれ111社と2社という認定状況になっているところでございます。

次に、10ページ目をご覧いただきたいと思います。

非正規雇用労働者の状況でございます。ちょうど4行目に一方愛知県においてはとありますけれども、愛知県の状況は平成22年と27年を比較する中で5万人ほど増加をしているという状況でございます。

ただし、そこには記載はございませんけれども、前年の行政運営方針に載せている平成24年の数字があるのですが、平成24年は125万人でしたので、その数字から比べれば平成27年は減少をしているという状況でございます。

続きまして、11ページ目の下の数行、新卒者、若者の雇用状況でございます。

これはちょっと整理が間に合わなくて、今黒字で暫定的に入っておりますので、数字をこの場で、口頭で少し読み上げをさせていただきたいと思えます。

まず、愛知県における3月の高校卒業予定者に係る求人数、これは1月末現在でございますけれども、総数が3万5,644人になっておりまして、これは前年同期より9.5%増加をしております。求人倍率につきましては2.97倍、これは前年同月比0.28ポイント上昇しております。就職内定率は98.0%、これは前年同月比で0.4ポイント上昇していると。これが高卒の1月末現在の状況でございます。

最後の2行、これは大学卒業予定者の就職状況でございますけれども、これも1月末現在で内定率は88.9%、これは前年同月比2.0ポイントの上昇になっているところでございます。

続きまして、12ページの下段の方になります。障害者と高齢者の雇用状況についての現状でございます。

まず、障害者の雇用状況につきましては、最新が昨年の6月1日現在の数字になりますけれども、ちょうど2行目の後段に50人以上の事業主の雇用障害者数が3万人を超えている状況で、これは過去最高値になってございます。15年連続で過去最高を更新しているということでございます。

一方、実雇用率でございますけれども、過去最高の1.89%にはなったものの、法定雇用率の2.0%は下回っておりますし、ご案内のとおりこれは全国で46番目ということで、実雇用率は厳しい状況になっております。

最後の2行に、法定雇用率を達成している企業の割合がございまして、これは48.6%ということで、これも前年を上回っておりますけれども、全国の数値がちょうど50.0%という半数になっておりますので、そこに比べればまだまだ低い数字になっているところでございます。

13ページの中段、高年齢者の雇用状況でございますけれども、これも昨年6月1日現在の数字ですが、いわゆる雇用確保措置を実施している31人以上規模の企業は前年同様99.9%とほぼ100%に近い形の雇用確保措置の状況になっております。

また以下でございますが、そのうち希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は74.7%ということで前年比1.2%の増加になってございます。

続きまして、14ページ、職業訓練の状況でございます。

これも数字の整理が間に合っていないで黒文字になっておりますけれども、ちょっと時間の関係上数字のほうは割愛をさせていただきたいと思えますけれども、ちょうど(5)

のところの中段ぐらいにございますとおり、職業訓練の状況は受講者が非常に減少傾向にあるということが続いているところでございます。

続きまして16ページ、労働条件等をめぐる情勢についてご説明を申し上げます。

まず、(1)のア、労働時間の状況でございますけれども、ちょうどそこから6行ぐらい先に、平成29年11月に実施した過重労働解消キャンペーンという記載がございますけれども、この月間中の重点監督の結果、監督を実施した506事業場のうち約24%に当たる122事業場で36協定の限度を超える違法な時間外・休日労働が認められたところでございます。また、47事業場、約9%でございますけれども、これは36協定の届け出が無い違法な時間外・休日労働が認められたという状況でございます。

続きまして、16ページの一番下の最後3行、労働災害の状況でございます。

これは先ほど局長からもございましたとおり、12次の労働災害推進計画が今年度最終で、次年度は13次の計画が始まる訳ですが、この計画最終年である平成29年のいわゆる目標なのですけれども、そこに書いてございますとおり死亡者数40人を下回ること、16ページから17ページにかけてでございますけれども、休業4日以上死傷者数では15%以上減少させるという目標を掲げておりましたが、この目標達成は困難な状況であると考えているところでございます。

続きまして、17ページ目の3行目以降、死亡災害と休業4日以上死傷災害の状況でございます。これはいずれも速報値になっております。

まず、死亡災害でございますけれども、平成29年につきましては44人ということで、前年を1人上回っているという状況でございます。3行目にございますとおり、特に建設業において約倍増になっているというのが死亡災害の状況でございます。

続きまして、グラフの下にイ、休業4日以上死傷災害の状況でございますけれども、これも速報値になっておりますが、29年は6,379人ということで28年を3,377人、5.5%増加になっているという状況でございます。業種別に見ますと、製造業を始めとして各種業種でこの死傷災害が増加傾向にあるということでございます。

17ページの最後の3行でございますけれども、事故を型別で見ても転倒災害が平成28年度より155人、3.1%増えて全体の2割を占めているという状況でございます。

続きまして、18ページの中段よりも下、(3)健康確保及び業務上疾病の状況でございます。

後段、最後の5行になりますけれども、メンタル不調を事前に防止する取り組みが重要

である中で、愛知県内事業場に対する調査、これは27、28年実施でございますが、相談窓口の設置は7割を超えているという状況にありますけれども、心の健康づくり計画を策定する事業場の割合は未だ2割に満たないという状況になっているところでございます。

19ページの冒頭でございますけれども、いわゆるストレスチェック制度につきましては受検率は全国数値を若干上回っているという状況になっておりますけれども、集団分析の割合が少し全国数値よりも低いという状況になっております。

また、5行目に業務上疾病の愛知県内の状況でございますけれども、平成29年につきましては370人ということで、これも速報値でございますが、平成28年度より43人上回っているという状況になっております。

少し下がって、業務上疾病の内訳が記載をされておりますけれども、災害性腰痛によるものが全体の65%と最も多くなっている状況でございます。

続きまして、中段、(4)申告の状況でございますが、基準関係法令上の問題に関する申告処理件数につきましては29年は1,694件ということで28年度より若干減少している状況でございます。

19ページの最後、(5)労災補償の状況でございますけれども、平成30年1月末現在の労災保険給付の新規受給者数は3万人強ということで、前年と比べて約1,200人増加をしているという状況でございます。このうち脳、心臓疾患の労災請求は34件と前年よりも減少しておりますし、また精神障害の労災請求件数も前年よりも減少しているという状況でございます。

続きまして、20ページをご覧いただきたいと思っております。

中段よりも下、労働者派遣事業の現状についてであります。労働者派遣事業につきましては、平成27年9月の法改正によって旧特定労働者派遣事業は廃止をされまして、本年9月末までの3年間の経過措置期間が設けられまして、引き続き事業を継続するためには許可申請が必要になります。経過措置期間の末日が迫っておりますので、この許可申請が非常に大幅に増加をしております。平成29年4月から約10カ月間の新規許可事業所数は375事業所になっております。

ただ、しかしながら、以下でございますけれども、まだ旧特定労働者派遣事業所が約4,000強残っておりますので、こういった事業所が本年9月までに早期に許可申請をするということが課題になっているところでございます。

最後の3行に、少し数字が古いのですけれども、平成28年6月の労働局管内の派遣労働者数の数を記載しておりますが、約11.5万人ということで平成27年、前年よりも少



し下回っているという状況でございます。

21 ページの一番最後の 2 行、労働保険制度の現状と課題ということで、未手続事業場の関係でございます。

22 ページに労働保険の適用事業場数を記載しておりますが、12 月末現在で前年同月比約 4,500 事業場が増加をしているということでございます。ただ、未だ労働保険の未手続事業については中小規模事業を中心に新たに発生している状況があるのではないかと考えているところでございます。

22 ページの中段、イの労働保険料の収納率の維持・向上ということでございますが、ちょうど最後の 2 行に労働保険料の収納率の数字を載せておりますけれども、収納率につきましては、平成 29 年度は 12 月末現在でこれからまた数字は上積みがありますけれども、ほぼ昨年同期並みとなっているところでございます。

以上、労働行政をめぐる情勢について説明をさせていただきました。

【四方雇用環境・均等部長】 それでは、続きまして、私からは第 2 章の愛知労働局の最重点課題と第 3 章、愛知労働局の各種対策の雇用環境・均等部に係る部分につきましてご説明をさせていただきます。

運営方針の 23 ページから 26 ページまででございますが、愛知労働局の最重点課題を記載してございます。

平成 30 年度の最重点課題、先ほど局長からもございましたとおり 3 点でございます。1 点目が働き方改革に関する課題、2 点目が人材確保に関する課題、3 点目が労働災害防止対策に関する課題でございます。この三本柱に即しまして第 3 章の各種対策を記載しているところでございます。

まず、1 点目の働き方改革に関する課題でございますが、これにつきましては雇用環境・均等部、労働基準部、職業安定部と局横断的に取り組む課題となっております。

基本方針につきましては、1 パラ目にあります一億総活躍社会の実現に向けた取り組み、すなわち長時間労働の抑制や女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組みの推進、それから 2 パラ目にあります長時間労働削減、過労死ゼロに向けた取り組みの推進、3 パラ目にあります同一労働同一賃金の実現に向けた非正規雇用労働者と正規雇用労働者との不合理な待遇差の改善、非正規労働者の正社員転換、待遇改善の推進を上げております。

その下の目標につきましては、まず基本方針の 1 パラ目に対しましては、ここにありますように労働生産性を上げつつ、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得等を促進する

ことにより、多様なライフスタイルを可能とする社会の実現を目指します。

2パラ目に対しましては、2にございますように、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導や36協定の適正な締結、届け出に係る法令周知、取引環境の改善を含め長時間労働の削減に係る企業の取組支援を一体的に実施し、長時間労働を前提とした労働慣行からの転換を目指すとともに、24ページでございますが、メンタルヘルス対策を推進いたします。

3パラ目に対しましては、5カ年プランとして策定をされました愛知県正社員転換・待遇改善実現プランに掲げる目標の達成を目指すとともに、後ほど詳しくご説明いたしますが、来年度中小企業支援のワンストップサービス拠点として設置をされます「愛知県働き方改革推進支援センター」の活用促進を図ります。

次に、25ページでございます。

2点目が人材確保に関する課題でございます。これは職業安定部の所掌となりますが、基本方針につきましては企業の人材確保支援のため、女性や高齢者など多様な人材が働きやすい職場づくりに向けた支援、あるいは雇用管理の優良な中小企業を対象とする手厚い求人充足サービスを提供いたします。

2パラ目につきましては、障害者雇用について未達成企業への計画指導と4月から雇用義務化されます精神障害者の雇用機会、定着支援の充実強化を推進いたします。目標につきましては未だ示されていないものもありますが、以下のとおり数値目標を記載してございます。

3点目が労働災害防止対策に関する課題でございます。これは労働基準部の所掌となりますが、基本方針につきましては第12次労働災害防止推進計画につきましては、平成25年度から5カ年計画を推進した結果、一部を除き達成できなかったのですが、来年度からスタートする第13次労働災害防止推進計画では災害原因としての危険原に着目し、残留リスクのレベルに応じた効果的な労働災害防止対策が講じられるよう、論理的な安全衛生管理の考え方の周知及び普及、定着、それから製造業における挟まれ・巻き込まれ災害防止対策、それから建設業におけます墜落・転落防止対策を重点として取り組むとともに、事業場単位から企業単位への指導に軸足を移し、安全衛生水準の向上を図るための取り組みを推進いたします。

目標につきましては、第13次労働災害防止推進計画における目標値と平成30年度における目標値を記載しているところでございます。

以上が平成30年度の最重点課題でございます。

続きまして、27ページ以降が第3章で、各種対策として各部が所管している事項を記載してございます。なお、第4章につきましては愛知労働局における行政展開とサービス向上に向けた基本事項ということで、行政を展開するに当たっての基本方針等を記載してございますので、また後ほどご覧いただければと思います。

この27ページから33ページまでが雇用環境と男女の均等確保の整備、紛争解決援助のための対策で、雇用環境・均等部の所管事項でございます。大きく3点ありますが、時間の関係上ポイントのみご紹介をいたします。

まず、(1)働き方改革と女性の活躍推進の一体的な取組支援でございますが、特に(1)のアにつきましては総括的な内容を記載してございます。

それから、1ページおめくりいただきまして、28ページの(ウ)中小企業・小規模事業者への支援についてでございますが、働き方改革の推進に当たっては特に中小企業、小規模事業者への支援が必要であるということから、「愛知県働き方改革推進支援センター」の周知を図ってまいります。

センターにつきましては、本日お手元にお配りをしております雇用環境・均等部資料1という資料をご覧ください。

ポンチ絵がついてございます。ここの上の緑枠内でございますように、このセンターにおきましては同一労働同一賃金ガイドライン案等を参考とした非正規雇用労働者の処遇改善、それから過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引き上げ、それから人材の定着確保、育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対策、この3点に資する労務管理に関する技術的な相談など、総合的な支援を行うこととしております。

具体的には、相談への対応、コンサルティング、あるいは地域の商工会議所等とも連携したセミナーの開催を行うこととしておりますので、ぜひ委員の皆様方も周知についてご協力をお願い申し上げます。

次に、29ページの方にお戻りいただきまして、カ、女性の活躍推進等でございます。

特に29ページ、(ウ)でございます。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画等でございますが、これは300人以下の努力義務の事業主からの届け出が、先ほどもご紹介いたしましたようにまだまだ低調であるということから、女性の活躍推進に向けての取り組みというのは人材不足対策にもつながるということを理解されますように、お手元にあります資料ナンバー2も活用いたしまして周知啓発を行い、取り組みを促すこととしてご

ございます。

次に、飛びまして31ページの(2)でございます。

同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善でございます。ここの(エ)でございますが、同一労働同一賃金に関する法制度の周知ということで、現在提出準備を進めている働き方改革関連法案が提出され、成立した場合はその周知を図ってまいります。まずは先ほどご説明いたしました「愛知県働き方改革推進支援センター」を活用いたしまして、特に中小企業、小規模事業者に対しまして同一労働同一賃金の理解促進を図ることとしております。

最後に32ページでございます。

(3) 安心して働くことができる環境整備の推進につきましては、(ア) 特に総合的ハラスメント対策の一体的推進、現在社会的にも関心の高いセクシャルハラスメントや妊娠、出産等を理由とするいわゆるマタニティーハラスメント、あるいはパワーハラスメントに関して総合的にハラスメントの対策を行うこととしてございます。

また、その下、32ページの29行目、30行目でございますが、ウの(ア) 無期転換ルールの周知・啓発につきましてですが、この4月から本格的に無期転換の申し込みが発生することを踏まえ、お手元の資料でございますが、3、4を活用いたしまして注意喚起を行うとともに、トラブルの防止に向けての周知・啓発、相談対応、また実際にトラブルが生じた場合の対応を行っていくこととしております。

私からは以上でございます。

**【小城労働基準部長】** 引き続きまして、労働基準部でございます。33ページ、大きな枠囲み2番の対策についてご説明いたします。

まず、長時間労働対策として、一番下の行、36協定の適正締結届け出を行うよう監督指導等を徹底するということですが、36協定につきましては愛知県内では年間97,000件ほど提出がある訳ですけれども、事業場数としては32万事業場というようなことで未提出になっている事業場は相当数あるというようなこともありまして、平成30年度におきましては36協定の未届け事業場に対する法令の周知、手続の適正化指導について、民間委託も活用した取り組みを行います。

あわせて、特に小規模事業者が加入される健保協会などを通じまして36協定の周知等を取り組むとともに、監督署におきましても相談支援を専門に対応するチームを全署に編成いたしまして、4月からその取り組みを強化することとしています。

34ページの13行目以下、また書きのところの取引環境の改善につきましては監督署

で把握した取引環境を整備するための企業の取組事例を大体40例から50例ほど収集いたしております。これらの事例も活用した広範な展開をしたいと思っております。

それから、35ページへ移りましてメンタルヘルス対策の関係で、また書きのところで。とりわけメンタル不調などの精神疾患のリスクが高い労働者を見逃さないように環境整備に努めてまいりたいと思っております。

具体的には、一月100時間超えの時間外労働を行った労働者の労働時間の情報につきましては産業医への提供が義務付けられていますので、その周知を行うとともに、産業医の選任義務がない50人未満の事業場につきましても地域産保センターの面接指導の活用勧奨など、環境整備を進めていきたいと思っております。

次に、労働者の安全衛生対策でございますが、36ページです。

製造業につきましては、とりわけ機械による挟まれ・巻き込まれ災害が多く発生しているということから、当然ユーザーに対しての指導は当たり前ですが、特にメーカーからユーザーに対しての機械の情報提供が適切になされていないということもございまして、メーカーへの指導も引き続き強化していきたいと思っております。

(ウ)の建設業の関係でございますが、17ページに誤植がありまして、法改正は規則改正でございますので、訂正いただきたいと思っております。

現在安全帯については胴巻き型が一般的でございますが、より安全なハーネス型安全帯の普及促進を図ることといたしております。

また、23行目以下から、建設現場には労働者には該当しない一人親方といったような方々も多くいらっしゃいます。そういった方々の安全確保も含めまして、適切な工期の設定や足場仮設経費の見積もりなどにつきまして、発注者への要請などをする取り組み等をしたいと思っております。

37ページ、第3次産業の関係で、とりわけ小売業、社会福祉施設、飲食店を例示していますが、特に多店舗展開しているような企業では店舗での安全衛生管理体制が非常に脆弱であるということから、本社に対しての指導により重点を置きたいと考えていまして、13次防計画におきましても事業場単位は言うまでもありませんが、むしろ本社に軸足を置きつつ取り組みを強化するというので、特にポイントといたしましては安全衛生教育の徹底、それから安全衛生管理者の育成を、重点として取り組む予定といたしております。

38ページ(ウ)の21行目からですが、被災者の特徴を見てもと経験年数3年未満の労働者が多く被災しているということから、引き続き雇入れ時の教育の徹底ということが必要になってまいります。

また、25行目でございますが、未就職の段階から安全衛生の意識を啓発することも必要だと思っておりますので、例えば高校生等に関しまして出前講座等の機会にそういった知識を付与するように取り組みたいと思っております。

また、高齢労働者につきましては、特に災害発生リスクが増大するということから、身体機能の低下に伴うところの自らの気付き、体力の低下の気付きということについても力点を置いて改善マニュアルが策定されておりますので、そのマニュアルに基づいた指導をしていきたいと思っております。

治療と仕事の両立支援ですが、39ページ1行目以降です。現在愛知におきましては「あいち地域両立支援推進チーム」を設置いたしまして取り組みを進めていますが、平成30年度は特に両立支援の普及促進を図る上でセミナー等の開催も進めていきたいと思っております。

また、3行目、「産業保健総合支援センター」に設置されております相談窓口の活用につきましては患者及び企業・産業医、主治医、この3者の間で仕事と治療の両立ができるようなサポート支援を進めていくということから、県内全ての医療機関でそのサービスの周知を平成29年度に行ったところです。

平成30年度においてはこれらの患者の両立支援を事業者に働きかけていく、あるいは事業者と主治医との間での調整をしていくという意味でのコーディネートを本格実施に向けて支援をしていきたいと考えています。

先ほど36協定の点で若干ご説明しましたが、40ページの32行目、中小事業主等への支援です。とりわけ法令に関する知識、あるいは労務管理体制が必ずしも十分でないという事業者も多く見られますので、一番下の36行目、労働時間法制の周知を集中的に行う労働時間相談・支援班というものを全監督署に設置をいたしまして、監督権限の行使ではなく法令の周知、理解促進並びに取り組みの相談支援を充実化していこうと考えています。

なお、相談支援班とあわせて調査指導班という形で別のグループも設置いたしますので、引き続き監督指導は厳正に対応するということには変わりはありません。

41ページ、外国人の技能実習生の関係につきましては先般外国人技能実習法が施行されておりますので、その施行により関係機関との連携が強化できる環境が整っています。したがって、6行目以下、東海北陸7県を管轄する関係機関を集めた協議会を愛知において設置する予定としております。

また、12行目、従前管理団体に対しては監督機関としての行政指導権限が及ばないと

ころがありましたけれども、技能実習法に基づきまして管理団体が技能実習生の受け入れ事業者に対して法令違反がないよう指導を行っていないという事案がある場合につきましては管理団体に立入検査等を実施することとしておりますので、これが確実に実行されるよう取り組んでいきたいと思っています。

42ページの最低賃金で、(5)のイですが、25年から5年連続いたしまして20円以上の引き上げ、特にこの2年間は25円以上の引き上げというようなことで、中小企業の労働者に対する影響率というのは1割以上に及んでいることから周知が重要になってきております。そこで関係事業者団体、あるいは学校といったところも協力をいただきましてその周知に努めてまいりたいと思っています。

あわせて(ウ)の29行目の支援事業の関係につきましては、業務改善助成金が時間額60円以上の引き上げでなければ助成金を受けられなかったところでしたが、この支給要件が30円以上と緩和されていますので、これについての周知並びに積極的な利用勧奨に努めてまいりたいと思います。

以上でございます。

**【平川職業安定部長】** では、続きまして職業安定行政の関係でございます。

43ページの真ん中あたりになりますけれども、まず人材確保対策の実施ということでございます。こちらは先ほどご説明がございました3つある最重点課題の中の1つとなっております。

まず、背景といたしましては、企業の人材、特に中小企業ですけれども、人手不足が大変深刻化しているというのが現状でございます。長期的に見ましてもこの先労働力人口が減少していく中で、女性や高齢者の活躍を促進していかなければならないという背景のもとでの人材確保対策ということでございます。ハローワークの方で求人条件緩和指導、それから雇用管理改善指導等に取り組みまして、まずは女性や高齢者の方など、多様な人材が働きやすい職場づくりに取り組む事業者の方を支援することとしたいと考えております。

それから、雇用管理の優良な中小企業を対象に、通常よりも手厚い様々な求人充足支援を行おうと考えてございます。例えば事業所の魅力のアピールの機会の確保ということで、事業所の写真を求人検索パソコンの方で見られるように掲載をしたりですとか、あるいは求人票をロビーに張り出したり、それから求職者の方に求人情報を送付するといったようなことで事業所のアピールのお手伝いですとか、あるいはミニ面接会、ハローワークの会議室でやりますミニ面接会の実施をするなどといった手厚い充足支援を行おうと考えてお

ります。

1つ飛ばしていただきまして30行目でございますけれども、正社員就職の実現ということで、ハローワークの方で正社員就職の目標値をそれぞれ定めまして、各所創意工夫によって取り組むこととしております。また、強化月間なども定めまして、正社員求人の確保ですとか、あるいは雇用管理改善の働きかけといった集中的な取り組みも行おうと考えてございます。

1枚おめくりいただきまして、下の方の31行目をご覧くださいますと、非正規雇用労働者のキャリアアップの推進ということで、非正規雇用労働者の方の企業内でのキャリアアップを促進するためにキャリアアップ助成金がございますけれども、そちらの積極的な活用を促していきたいと考えてございます。

別の資料で職業安定部関係の資料をご覧くださいければと思いますけれども、キャリアアップ助成金につきましては平成30年度以降も幾つかのコースにつきまして内容の拡充、上乘せ措置の新設等がございますので、こういったことも活用しながら来年度進めていきたいと考えてございます。

45ページの12行目の(サ)のところ、人材不足分野における人材確保対策ですけれども、安定所におきましては人手不足分野であります福祉、建設、運輸、警備等といった分野におけます充足サービス、就職支援サービス、それから求人充足支援サービスを行っております。

名古屋中所におきまして、今年度より人材確保対策コーナーを設置しておりますけれども、同様のコーナーを来年度名古屋南所、それから名古屋東所の方にも設置をいたす予定としております。そちらの方で面接会ですとか事業所見学会などの各種支援を行ってきたいと考えてございます。

45ページの(2)は地方自治体と一体となった雇用対策の推進ということで、平成28年の8月に愛知県と雇用対策協定を締結しておりますので、こちらは引き続き一体となった雇用対策を推進したいと考えてございます。

下から4行目ですけれども、今年の1月には瀬戸市とも雇用対策協定を結んでおりますので、同様に一体となって取り組んでいきたいと考えてございます。

1枚おめくりいただきまして46ページでございます。

上に一体的実施事業ということで表がございますけれども、現在愛知県、それから7市と協定を結んでおりまして、県内24カ所で一体的実施事業を実施しております。来年度守山区にももう一個施設が増設される予定となっております。こちらは求職者数が最近若



干減少する傾向がございますので、自治体の方と更なる周知に取り組んで活用促進を図っていきたくと考えてございます。

11行目でございまして、女性、若者、高齢者、障害者の活躍促進ということで、まず女性の関係でございますけれども、あいちマザーズハローワーク、それから県内5安定所でございますマザーズコーナーにおきましてきめ細かな支援を行っていきたくと考えてございます。

32行目で若者の活用促進ということで、まずフリーターの関係ですと中日ビルに愛知わかものハローワークがございますので、そちらの方で支援を取り組んでいきたく思っております。

47ページの上の方になりますけれども、就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者の方に対しまして短期、集中的なセミナー、それから助成金なども活用をいたしまして正社員就職に向けた支援を行っていきたくと考えてございます。

15行目から下が学卒の関係になりますけれども、高校生、大学生の内定率は先ほど総務部長からもご説明がありましたけれども、内定率が非常に高い状況でございますけれども、まだ未内定者がいらっしゃいますので、学卒ジョブサポーターという職員が学校と連携をいたしましてきめ細かな支援を行います。それから、就職後も就職された方と連絡をとりまして職場定着支援を引き続き行っていきたくと考えてございます。

1枚おめくりいただきまして下から3行目になりますけれども、若年無業者ということで、こちらは49ページの一番上の行になりますけれども、地域若者サポートステーションとハローワークが連携をして支援を行っていきたくと考えてございます。

49ページの24行目になりますけれども、高齢者の関係でございます。29行目の(イ)のところございまして、生涯現役社会の実現に向けた就労促進ということで、こちらは高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携をいたしまして、高年齢雇用アドバイザー制度、65歳超雇用推進助成金を活用して生涯現役社会の普及促進を図っていきたくと考えてございます。

おめくりいただきまして50ページの3行目ですけれども、高齢者の再就職の援助支援ということで、ハローワークに高齢者専門の窓口として生涯現役支援窓口がございますけれども、これを来年度さらに6安定所に増設をいたしまして合計11カ所の窓口で支援を行っていくこととしております。

17行目からは障害者雇用の関係でございまして、こちらは資料の2枚目にチラシも付けてございますけれども、ご承知のとおり今年の4月から雇用義務の対象に精神障害者が

加わりまして、雇用率も2.0から2.2%に上がりますので、まずそちらの方の周知徹底を図っていくということと、もう一つはやはり職場定着に精神障害の方は課題が多いという状況がございますので、そちらの職場定着支援について充実強化したいと考えてございます。

32行目が雇用率達成指導の関係でございますけれども、こちらもご承知のとおりで、実雇用率は全国の中で下位の方にありますので、51ページの2行目からになりますけれども、重点対象企業を絞り込みまして雇用率達成指導を行っていききたいと考えてございます。法定雇用率引き上げに伴って新たに雇用義務が発生する企業、それから雇用ゼロ企業、いわゆる雇用を一人もされていない企業を中心に指導を行っていききたいと考えてございます。

15行目の(イ)ですけれども、地域の関係機関との連携による就労支援の強化ということで、こちらはハローワークで障害者の就労支援の専門機関、福祉関係の機関、医療機関等と連携したチーム支援というものを以前より行っておりますけれども、こちらの方を引き続き取り組んでいききたいと考えてございます。

おめくりいただきまして52ページの13行目で、がん患者等の活躍促進ですけれども、こちら愛知県がんセンター、それから名古屋市立西部医療センター、がん診療の連携拠点病院ですけれども、そちらの方と連携をいたしまして巡回相談などで就職支援に取り組んでいききたいと考えております。

25行目で生活保護受給者の関係でございますけれども、一体的実施施設におきまして自治体と連携をしてこちらの方も取り組んでいくこととしております。

53ページに移りまして、外国人材の活用に関係ですけれども、特に12行目の(イ)ですけれども、留学生に対しましては名古屋外国人雇用サービスセンター、それから愛知新卒応援ハローワーク留学生コーナーにおきまして支援をやっていききたいと考えてございます。また、外国人留学生の採用を検討している企業を対象としたセミナーですとか、あるいは面接会などにも取り組んでいききたいと考えてございます。

54ページになりまして、人材育成、職業訓練の関係になりますけれども、15行目の(イ)ということで、訓練の実施機関であります愛知県、高齢・障害・求職者雇用支援機構愛知支部、民間の教育訓練機関等と連携をいたしまして職業訓練の推進を図っていききたいと思っております。

55ページの上から4行目の(エ)でございますけれども、各企業で人材育成が行われる際の助成金で人材開発支援助成金がございます。こちらは来年度見直しもございませ

れども、引き続き積極的な周知、広報で活用促進に取り組んでまいりたいと考えてございます。

20行目の(5)でございまして、雇用保険制度の安定的運営ということで、こちらも制度の適正な運営を図っていくとともに、雇用保険の受給者の早期再就職の促進に取り組んでいきたいと考えてございます。

最後になりますけれども、56ページの上から25行目の安定所のセーフティーネットとしての機能の強化ということで、PDCAによる業務改善を以前より取り組んでおりまして、こちらは未だ目標値を策定中ということになりますけれども、来年度におきましても目標を設定いたしましてPDCAの中で取り組んでいきたいと考えてございます。

それで、行政運営方針と離れたことになりますけれども、資料の最後の4枚目をご覧くださいと思います。

前回の審議会で田原市の実践型地域雇用創造事業が始まることについて、採択されましたということでご紹介いたしましたけれども、その実績でございます。昨年12月1日から始まっておりまして、今までのところメニューが4種類ございます。事業主向けのセミナーですとか求職者向けのセミナー、それから面接会なども行っております。

これが現状でございまして、4つある四角の右下のほうの雇用創出実践メニューというところがそれぞれ工夫して事業を考えてやるようになりますけれども、この田原市のプロジェクトにつきましては、雇用創出実践メニューということで、体験型観光プログラムの開発と、それから第6次産業化による新商品開発ということになっておりまして、まず体験型観光プログラムの開発ということで、既にモデルツアーで3つほどツアーコースを考えられて、2月、3月で実施されたということでございます。

それから、第6次産業化による新商品開発の方は道の駅で加工施設の設置が予定されているということですので、その後に取り組むことになっております。

以上でございます。

**【牧需給調整事業部長】** 需給調整事業関係の対策でございます。資料、行政運営方針の57ページ、58ページ、59ページになりますが、需給調整事業関係は3つの大きなくくりで進めてまいりたいと考えております。

1つ目は法制度の周知でございます。57ページからでございますが、派遣事業制度の運営のために各種説明会を通じまして周知、指導を図っておりますが、引き続き図ってまいりたいと思います。

特に、平成27年9月の派遣法改正から3年目を迎えることになりまして、届け出制で

あります特定労働者派遣事業の廃止、許可制の一本化、こういったものがございます。それと、派遣を受け入れる期間の制限の見直し、それと派遣元の措置としても雇用安定措置、キャリアアップ措置、こういったことにつきましての周知、指導を図ることとしております。

特に旧特定派遣事業者につきましては、経過措置期間内の早期許可申請をするよう周知、広報に取り組んでおるところでございます。また、関係団体が開催する会議、研修会へも講師を積極的に派遣いたしまして周知を図っていくということを考えております。

次の58ページをご覧くださいいただけます。

職業安定法関係でございますが、職業安定法の一部改正がございまして、1月1日に一部施行がされているところでございます。こういった内容のものにつきましても職業紹介事業者を中心に募集受託者ですとか労働者募集を行う者、そういった方々につきまして周知指導を図ってまいりたいと考えているところでございます。

大きな柱の2本目でございますが、指導派遣事業に関する指導監督でございます。派遣事業者に対しましては関係部署と連携して適正な指導監督に取り組んでいくこととしております。とりわけ改正派遣法の適切な履行確保の観点で指導監督をしております。先ほど申し上げましたが、平成30年9月末に労働者派遣期間に係る事業者単位の期間制限、個人単位の期間制限、こういったものが到来することになってまいりますので、こういったことにつきまして重点的に取り組んでまいりたいと考えております。

3つ目でございますが、59ページの方になります。派遣事業・職業紹介事業の許可申請がございすけれども、資産要件の許可基準ですとか派遣事業につきましては労働保険・社会保険の適用、こういったことの適正な手続について丁寧、適切な説明の指導に努めまして、申請書類等の厳格な審査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。

それと、周知用の資料でございますが、需給調整事業部資料の方に用意してございますので、またお目通しをいただけたらと思いますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

**【福岡総務部長】** それでは、最後、総務部関係でございます。59ページ25行目でございますが、労働保険制度の円滑適正な運営ということでございます。

まず、1番目に労働保険未手続事業の一掃対策の推進ということで、未手続事業を的確に把握して積極的な情報収集をしつつ、32行目にございますとおり、労働保険の加入促進に関する委託事業の受託団体と連携をして加入勧奨に努めてまいりたいと考えていると

ころでございます。

1枚おめくりいただきまして60ページ目でございます。

5行目の(2)労働保険料等の適正徴収ということで、先ほど冒頭申し上げましたとおり収納率について目標を掲げておりますけれども、7行目でございますとおり、この労働保険制度というのはこの制度自体がセーフティーネットであるとともに、各種施策を推進するための財政基盤になっているということでございますので、前年度の収納率を上回るように、納付督促や滞納整理の積極的な取り組みを行ってまいりたいと考えているところでございます。

また、22行目の(イ)でございますけれども、労働保険の年度更新業務の円滑な実施ということで、ご案内のとおり労働保険の場合は自主申告、自主納付が原則になっておりますので、この自主申告、自主納付が適正に迅速に行われるよう本年度も取り組んでまいりたいと考えております。

(ウ)の効果的な労働保険料の算定基礎調査ということで、労働保険料の算定がきちんとなされているかどうか、また、32行目でございますとおり、雇用保険の資格取得漏れがないかどうか、こういったことを引き続き平成30年度も調査をしてまいりたいと考えているところでございます。

それから、62ページ以降でございますけれども、これは先ほど雇用環境・均等部長が説明したとおり、サービス向上に向けた基本事項ということで、広報であるとか、労働局職員としての例えば綱紀の保持であるとか、あるいは個人情報の適正な管理等々が記載をされておりますけれども、これは項目と内容も含めまして本年度の行政運営方針と大方変わっておりませんので、説明の方は省略をさせていただきたいと思っております。

最後になりますけれども、添付資料の中に総務部1と書いてある資料が、これは3枚紙なのでございますけれども、ご覧いただきたいと思っております。

このような歳入歳出状況の円グラフがついている資料でございます。実はこの歳入歳出の状況につきましては、これまでこうした場でご紹介したことはなかったのですが、これは平成28年度の決算ベースの数字ですが、愛知労働局の事業規模がどの程度のものか、あるいはどれぐらいの収入を集めているかというのを参考にご覧いただくということで今回作成したものでございます。

左側が歳入、右側が歳出でございますけれども、歳入と歳出に差がございます。オールジャパンで見れば大体この歳入と歳出というのは同じぐらいの数字になりますけれども、これは愛知労働局の数字だけを取り上げたものでございます。歳入についてはご覧のお

り99%が労働保険料、事業主の方、雇用者の方からお預かりした労働保険料でございます。雇用保険と労災保険の内訳がそこに書いてあるとおりでございます。

歳出につきましては、やはり失業等給付と労災保険等給付に係るものが7割以上を占めているところでございます。そのほか、助成金、かなり数は多いのですが、そういった様々な各種助成金であるとか、あと人件費ですね。そういった管理費を含めて全体総額が約1,500億ということになっているところでございます。

また、総務部資料の2ページ目、3ページ目につきましては、次年度の労働保険料率についてお示しをしておりますけれども、2ページ目は雇用保険料率、これは平成29年度に引き下げを行っておりますけれども、平成30年度は平成29年度と変更がございません。

最後3ページ目につきましては労災保険料率の方でございますけれども、これはちょうど平成30年度が3年に1回の改定に当たっておりまして、そこにありますとおり一番右の変化というところに矢印が下がったり上がったりしていますけれども、上がっているのが今回平成30年度は前年度よりも高い料率になっていると。ご覧いただきますように大方下がっている業種が多いという状況になっております。

以上、何卒ご審議の方をよろしくお願ひしたいと思います。

**【熊田会長】** ありがとうございます。平成30年度の行政運営方針（案）ということで、各課題について各部から資料とともにご説明いただきました。

今日この平成30年度の行政運営方針（案）の他に、平成29年度愛知地方労働審議会の各部会報告を取りまとめたもの、各部会でどのようなことをしたかというのがお手元でございますので、平成30年度の行政運営方針（案）と平成29年度の各部会の報告につきまして、まとめて審議させていただきたいと思ひます。

それでは、ご質問、ご意見をそれぞれ頂戴したいと思います。

**【横山委員】** 最後の報告で歳入歳出の状況がちょっと今回初めて出たということで、愛知労働局では今年については約四百数十億の黒字がありますよね。このお金は実際にはその後どんなふうに使われていくんですか。

**【福岡総務部長】** これは先ほど申し上げましたように、オールジャパンで見ると歳入歳出という数字が大体とんとんになって、そこに差が出れば剰余金という形で計上されるのですが、労働局の中では実は歳入は労働局が集めているのですが、歳出は労働本省が支出している分もございますので、ですから、この差というのは愛知労働局の中ではそれほど意味をなさないものということでご理解をいただければと思ひます。

【横山委員】 以前はもう10年、20年失業率が本当に低い時代が続いたときにはかなりお金が余っていましたよね。そういう時代は今の時代と少し変わってきたのかもしれないんですけど、その辺りも本当は実際のところ今は失業率も大分減ってきてお金は余っているんじゃないかという推測が成り立つんですけども、その辺りは全体として全国的に見たらどういうふうになっているのでしょうか。

【福岡総務部長】 いわゆる労働保険料で集めた歳入、これに対していろいろ失業等給付とかがあって、その差額が剰余という形で積み立てられるのですが、それが例えば大分多くなれば労働保険料率の引き下げ等を行って、今回は雇用保険料率も平成29年度に引き下げを行っておりますので、そういった形でその積立金なり剰余金の調整をしているということでございます。

委員おっしゃるように、やはり全体的に失業等給付などは今好景気でありますので、かなり支出のほうは抑制されて、抑え気味でありますので、その辺をうまく料率で調整してやっているということでございます。ただ、積立金もいつまた不況が起きるかわかりませんので、一定程度は当然蓄えておかなければいけないということで、その辺の調整を厚生労働本省の方でやっているということをご理解をいただければと思います。

【木暮愛知労働局長】 この保険料の徴収は企業単位で行っているという理解を基本的にしていただければいいと思いますけれども、そうすると大企業が集まっている東京、大阪、愛知のようなところは歳入は多くなりますけど、歳出は少なくなるという部分がありますので、そこのところについてはそういうものであるということは若干ご理解をいただきたいと思います。

【熊田会長】 他にどなたかご質問、ご意見はございませんか。

【三島委員】 労働側の三島でございます。

先ほど取り組みの説明をされましたが、改めて課題認識を申し上げながら、お願いというかご発言を申し上げたいんですが、中身的にはやはり長時間労働の削減に向けて36協定の届け出などがございましたが、ぜひ36協定の届け出と適正な締結と、さらには労働局におけるチェックというような観点で申し上げたいんですが。

まず1つ、やはり36協定が出されていない。先ほど監督では1割ぐらいの話でしたが、私どもの認識ですとやはり半数以上の企業が36協定は出されていないというふうに思っているものですから、先ずはきちっと36協定の届け出をいただくという対応を更に強化いただきたいということと、あわせて適正な締結でいけば、労働組合は2割しかないという現状の中、まさしく従業員代表が締結をしているということではあるんですが、現実問

題として、社員代表をきちっと選挙をされてやっているところはもう1割、2割しかなくて、ほとんどが名ばかり従業員代表だということで、当然その事業所でのチェックもされていないと認識をしているので、適正な締結をするようなご指導もいただきたいということ。

さらにはその中身についてですが、現実問題として、月60時間以上だとか、年間も700、800というような特別条項があるのも当たり前になっていて、私どもの調査で5割以上がほとんどそういった青天井だというような特別条項を結んでいる中身もあるものですから、そんな意味ではやはり特別条項も含めて、きちっとやはり青天井じゃないというようなところも含めたチェックといえますか、そんなところもお願い申し上げたいというところがございます。

あわせて、やはり中小のところは特に人材の不足感と同時に適正な取引というところがまさしく現状の課題認識だとよく言われていますので、先ほど事例などを含めてというところの話もございましたが、やっぱり適正な取引をされるようなご指導を企業側の特に発注側、もう東京のところの指導が極めて重要だと思いますが、少し経済産業省の方の所管だとは思いますが、そういった取引環境の改善という項目であったと思いますが、ぜひ適正な取引のご指導もお願いしたいというところがございます。

あわせて、「愛知県働き方改革推進支援センター」が私は今回目玉だと思うんですが、少し体制的な話だとか、出張所があるのかとか、目玉の支援センターをもう少し大々的にマスコミを使ってPRをすとか、普通の組織ができたようなイメージではなくて、もう少し大々的にセレモニーでもやるとか、そんなこともしていただいて、当然私どもも周知はしますが。

ぜひマスコミを使った周知をしても、極めて支援センターが今後の、特に中小の皆さんのよりどころになるような大々的なPRも含めてやっていただくようなご対応を、予算が決まっていないので難しいのかもしれませんが、現時点で。是非そんなPRと同時に、ご質問としては出張所があるといいなと思ったり、少し体制的にも本当に魂が入るような体制なのかというのはちょっとこのポンチ絵だけでは分からないものですから、そんなところを教えていただけるとありがたいなということがございます。

以上です。

**【熊田会長】** では、今のご質問とかご要望に対してお答えをお願いします。

**【小城労働基準部長】** まず、36協定の関係を私からお答え申し上げます。

まずは未締結の事業場につきましては、私どもの認識としましては県内に32万事業場



ありますけれども、そのうち締結がなされて届け出があるのが97,000件ということで、3分の2から4分の3、会社によっては1年間に何回か届けられることもありますので、単純に申し上げて3分の2ぐらいが未届け、未締結になっているのではないかと懸念しています。

したがって、先ほど冒頭申し上げましたけれども、平成30年度におきましては民間委託も活用いたしまして、規模10人以上についてはウェブ診断とか通信調査をしまして適正な手続をするように法令周知、手続の適正化指導をさせていただきたいと思えます。その上で問題があれば、私ども監督署の方に情報が来ることになっていますので、その場合は行政指導という形で対応することとなります。

また、従業員代表の選考が不適切ではないかのご指摘はごもっともなことです。行政運営方針（案）の34ページ2行目以下にも書かせていただいておりますけれども、とりわけ締結当事者の要件が具備されているかということについては窓口等で重点的に指導するように引き続き取り組んでいきます。

また、その内容につきまして、例えば特別条項で月80時間超えといったものが締結されていることがあります。パンフレットに具体的に改善する事項についてチェック項目がございますので、そのチェック項目に印を付けまして、その事業者に面前で指導するというようなこともやっています。そういったような窓口指導も含めて引き続き取り組みを徹底していきたいと思っております。

また、適正取引の関係のご質問でございますけれども、先ほど申しました事例収集とは別に、例えば運送業だとか、あるいは建設業といったようなところにつきましては、発注者の条件によって長時間労働等をせざるを得ないというような状況もございますので、例えば建設業であれば建築確認機関を通じての施主への要請でございますとか、運送業でございましたら現在国土交通省と一緒に取引環境改善協議会でモデル事業を実施していますので、そういったモデル事業の成果を踏まえて各業者の方々、もしくは発注者の方々へ要請等をしていきたいと思っております。

ちなみに昨年10月におきましては愛知県知事と連名で経済団体を通じた要請等をさせていただいているところですので、引き続き経済産業省との連携も図りながら、特に経済産業省の下請Gメンが活躍されておりますので、そういったような方々との情報共有も含めて対応していきたいと思っております。

【四方雇用環境・均等部長】 「愛知県働き方改革推進支援センター」の件でございますけれども、実はこのセンターにつきましては委託事業ということで現在手続中ござい

ます。

内容としまして、先ほどおっしゃった体制に関しましては専門家、社会保険労務士であるとか中小企業診断士等の専門家が対応するものということにしておりまして、常駐型の専門家を置くこととしてございます。また、相談等については派遣型ということで、企業に派遣する専門家もここに設けるということとしております。

それから、出張所につきましても、愛知については設けるということとしております。先ほど委員おっしゃいましたように、やはりこれは目玉と考えておりますので、きちっと決まりましたら大々的にPRも行っていきたいと考えてございます。

また、体制につきましてもより実効ある体制となるよう、これはもう業者とも十分協議してまいりたいと考えているところでございます。

【熊田会長】 ありがとうございます。よろしかったでしょうか。ほかに、せっかくの機会ですので、活発なご質問、ご意見を。

【山本（衛）委員】 経営者協会、山本でございます。

企業の皆様の声をいろいろお聞きしていますと、やはり障害者雇用の法定雇用率アップについて関心が高いのかなと思っております。

いろいろお聞きしておりますと精神の障害者の方が今後ポイントになってくるかなと思うんですけども、まだまだ情報が足りなくて、特に成功事例だけではなくて失敗事例についても情報が欲しいと。そこから学ぶものがたくさんあるので、是非お願いしたいという声がございます。

それから、特に今は発達障害という方のことも話題に上ることがあるんですけども、これはもう企業だけではなくて社会全体に情報が不足している。ですから、健常者が持っている常識では思いつかないような配慮が実は必要で、これは決してできないという意味ではなくて、思いつかないので失敗につながってしまうということがあるのかなと思いますので、是非この辺りの情報も伝わるように、周知できるようにしていただきたいということでございます。

それから、最後ですが、精神障害の方というとやはり1人ずつの違いが大きいということで、この（案）の51ページにも書いていただいておりますけれども、特性に応じたきめ細かな支援ということを、この方はこういう配慮をすればこういうことが出来るんですよということが企業側に明確に伝わるような形で進めていただいて、是非障害者雇用率の向上につながっていければなど、そんなふうに思っております。よろしくお願ひします。

【平川職業安定部長】 ありがとうございます。おっしゃっていただきましたように、

精神障害者の方の雇用義務化がされますけれども、今まで雇われていなかった会社さんの方ではなかなかとつきにくいという点があると伺っております。

精神障害者、発達障害者の理解促進ということで我々は一生懸命取り組んでいるところでございます。例えばセミナーなども開催を、ちょうど一昨日になりますけれども、発達・精神障害者の雇用に関するセミナー等も開催をいたしております。

それから、職場におきまして、一般の社員の方に精神・発達障害者の方の応援者、サポーターになっていただくということで、精神・発達障害者しごとサポーターの養成講座というのを今年度から開催をいたしております。そういったことで会社の方に精神障害者、発達障害者の方の特性ですとか、そういったことが伝わっていけばいいなと考えてございます。

それから、ハローワークのほうでも就職支援をするときに単に職業紹介をするということだけではなくて、職業紹介するときには紹介する方がどういう特性があつてということも伝えるようにしておりますし、また、ハローワークだけではなくて専門機関、地域障害者職業センターですとか就業・生活支援センターと一緒に事業所なども訪問をして直接よい雇用の仕方のご案内などもしておりますので、そういったことで一人ひとりきめ細かく特性を踏まえた、実際に紹介のところから雇用に至るまでの支援、それから就職した後の職場定着の支援までを、事業主の方になるべく負担の減るよとということに取り組んでいきたいと考えてございます。

**【熊田会長】** すみません。今のところで、例えば愛知県の社会福祉協議会とか、名古屋市の社会福祉協議会とか、福祉についての総合的ないろんな部署があるところ、そういうところとの連携もあるんでしょうか。

**【平川職業安定部長】** 福祉との連携で申しますと、先ほどもご説明の中で少し申し上げましたけれども、チーム支援という形で、平成18年ぐらいからだったと思いますけれども、地域の専門機関ですとか福祉関係の機関、社会福祉法人ですとか、NPOですとか、そういった障害者の生活支援などを行っているところとチームを組みまして、それで就職支援をするというふうにしております。

年々その割合が増えてきておまして、今窓口の感覚で申しますと半分以上ぐらいの方はもう単独で来られて紹介して就職するという形ではなくて、既に支援機関とつながりがあったりですとか、あるいはつながりがない方で必要な方はハローワークの方からご紹介をしてつないだ上で就職されると。就職された後もやはりその支援機関が支援を続けるという形でやっておりますので、どちらかというところのやり方の方が最近ではスタンダ

ードになってきているという状況になってきてございます。

【熊田会長】 そうだとすると、そこをもっと先ほど出ました雇用者の方々にそういう支援、支援者がいると。何かあったら相談にも乗っていただけるということをもっと広報されると、じゃ、うちもということで思っていたら、さっきも出たように従業員さんの中からも、じゃ、僕もちょっとサポーターになってあげようとか、もう少しそういう仕組みがあることが多分周知されていないので、なかなか雇用率が広がらないとか、小さな企業だとか腰が引けるとかあるんじゃないかなと思いましたが、その辺りのところ、すぐくちちゃんとしたことをやっていらっしゃるので、本当に福祉との連携で思いましたので、そのところはそれが周知されるような方策を是非考えていただければと思います。

【平川職業安定部長】 セミナーの機会などでも是非そういった観点から、就職されるときには支援機関がちゃんとあるんだということも踏まえて周知を図っていきたくて思っております。

【熊田会長】 ありがとうございます。その他にどなたかございませんでしょうか。

【大参委員】 大参でございます。

第1の質問なんですけれども、4ページの女性の労働力率というところのM字カーブがあるんですけれども、5年の間に愛知県は4ポイントほど上昇していて、45歳以上になるとほとんど全国と変わらない労働率になっているんですけど、これは受けとめ方として、働き方改革が進んだ結果と受けとめていいのか。あとどういうところでの就業が増えてきているのか。もし分析されていたら教えていただきたいということ。

あともう一つ、その隣のページの管理職の女性割合なんですけど、全国と比較して主任、課長は低いと。ただ部長は高い。これがちょっと不思議でどういう状況なのかなというのを。

それから、もう一つ、最後なんですけれども、23ページの34行目なんですけど、先ほど36協定の未届けに対するの対策というのは伺ったんですが、下から2行目の取引環境の改善を含め、長時間労働の削減に係る企業の取り組み支援等を一体的に推進しというところが、具体的にどういうことをなされるのかなというところがちょっと分からなかったのので、教えていただければと思います。

【四方雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。先ほどご質問のありましたM字型カーブが上がってきたことについて、働き方改革が進んだと考えていいのかというところなんですけれども、正直その辺り働き方改革が進んだから女性の就業が進んだのかというところについては、はっきりとしたこうだと言い切れるところは正直ございません。

ただ、やはり昨今の女性活躍の中で確かに委員おっしゃるように女性が就労しようという意欲もあり、なおかつ市場にまた戻ってきているというか、労働市場に参入してきているというように考えていいのかなと思います。

どういうところに就労しているかということについては、ちょっとすみません。今その辺のデータの持ち合わせがないので、はっきりと申し上げることが出来ません。感覚的には今人手不足分野であるサービス業的などところに増えているのかなと思いますけど、少しそこに関しては申し訳ありません。分析が出来ておりませんので、また分析をしていきたいと考えているところでございます。

それから、部長職が高い理由なんですけれども、これが確かに委員がおっしゃるように何故こういう状況になっているのかというところが私の方でもよく分からないんですが、これはもうデータの問題ですので、もしかしたら母数がたまたまそういう部長が多いような企業だったのかなというところでございます。一般的には、やはり上の2つと同じようにちょっと管理職が全国に比べて少ないかなというのが愛知の女性活躍に関する分析でございませう。

**【小城労働基準部長】** 23ページの取り組み支援の一体的推進という点でございませうけれども、まず事業者の方々にお聞きしますと働き方改革を含めた長時間労働の削減と言っても、何からやったらいいのか分からないというような声が多く聞かれるところでございませう。

また、事業者の中には労働時間法制そのものについての知識が必ずしも十分ではないというところもございませう。また、設備的な改善をすれば上手く効率化できるんじゃないかと考えられるけれども、その資金に難があるといったような声も聞かれるところでございませう。

こういったような声を踏まえまして、まず法令の周知については私ども行政が責任を持ってやっていくということで、先ほど申しました全監督署に支援チームを設けてさらに強化していきたいと思ひますし、外部委託を通じての周知も徹底させていただきたいと思ひます。

また、企業間の取引の点も重要なんですけれども、私どもが企業間の取引についての権限を直接行使するということがなかなか出来ないところではありますけど、そういった中でも企業の置かれている状況、長時間労働が多く発生している状況等々については十分情報を発信して、その状況を踏まえて取引の適正化、もしくは納期の適正な設定、あるいは納入条件の頻繁な変更といったようなことがないように、経産省とも連携しながら各事業者に要請をしていきたいと思ひます。

さらに助成金等につきましては、新たに設置する「愛知県働き方改革推進支援センター」等もごございますし、その他金融機関における支援もごございますので、そういったものと連携しながら取り組みを進めていきたいというような趣旨でございまして、この一体的推進という意味は必ずしも私ども労働行政のみの施策だけで進めるということには限界があるので、関係する機関、団体の力も借りながら進めていこうという趣旨です。

【熊田会長】 どうぞ。

【大参委員】 ありがとうございます。すみません。管理職の女性割合のところなんですけど、これはデータなので、そのとおりでと思うんですが、全国と比較して低いか高いかという話よりも、愛知県の管理職の割合が増えてきているのかどうかというところは、推移というところを見せていただけたらなと思ったんですけど、それによって主任も課長も増えていて、でも部長はもともと高かったのか。何かしらのこの1年、2年の間にここだけが高くなったのか。何かその辺の傾向が分かればなと思ったんですが、多分全国平均との比較だけでなく推移を今後教えていただければなと少し思いました。

【四方雇用環境・均等部長】 分かりました。何か推移が分かるものがあればまたお示ししたいと考えております。

【熊田会長】 よろしかったでしょうか。では、他にご質問、ご意見がありましたら。

【柴田委員】 19ページの上の方にストレスチェック制度のまとめが載っております。ご存知のようにストレスチェックは今年でもう2年が過ぎて3年目に入ろうとしている訳です。非常に大事なのは、ただストレスチェックをやればいいという訳じゃなくて、分析結果を見て職場改善につなげるということが大事なんです。だから、分析が何%やったかということも大事なんです。対策を何%やったかという辺りのデータもお示しいただけるとありがたいと思います。

それから、もう一つは実際に医師面接が何人に対して行われたかということですね。1年目にたくさんの方が手を挙げて面接希望をしたんだけど、面接をやっても何にも変わらないじゃないかということで2年目にぱったり希望者がなくなったという企業も出ている訳です。その辺りを分析していただくと課題が出てくるんじゃないかと思っております。これは全国的な問題かもしれませんが、統計の取り方というか、調査の仕方をもう少し実態に合うものにしていただけるとありがたいなと思っております。

以上です。

【小城労働基準部長】 まず、ストレスチェックのデータにつきましては、ストレスチェックを実施した事業場から報告を得ることとしています。その報告内容を取りまとめて

いる数字でございまして、今ご指摘いただきましたようにそれをどこまで職場環境改善につなげたかまでの報告内容はございません。したがって、今ご指摘の内容をとろうとすると改めて個別にヒアリング、もしくは文書調査をするというようなことになってまいります。

それから、ストレスチェックの受検率との関係でございすけれども、今ご指摘のあったように特にプライベートに関わる部分がありますので、労働者側もできれば受けたくない、特に企業の管理者に知られるのは嫌だというような意識もやはりあるようでございまして、本来ストレスチェックにつきましては雇用管理部門に直接情報は提供しないという制度設計にはなっている訳ですけど、そこは十分まだ知られていないところもあるかと思っております。

また、受検率の点で申し上げますと、愛知の例では1,000人以上の企業につきましては受検率は90%ぐらいですけれども、50人から999人までの層になりますと80%に満たない、70%後半というような状況になっています。こういったところからそもそも労働者側の不安も払拭しなければいけないかと思っていますので、そういったところの周知も含めてご指摘を踏まえて対応してまいりたいと思っております。

【熊田会長】 清水委員。

【清水委員】 2点についてお願いします。1点は障害者雇用に関して、先日愛知県の障害者雇用審議会でも皆さんのお話を聞きながら思っていたことでもあるんですけれども、今の障害者雇用率というのは指標は分母が要は働く労働者の人が分母になって、そのうちのどれだけの障害者の方が雇用されているか。企業で言えば会社の従業員の中にどれだけの障害者の方がいるかという数字なんですよね。

それは1つの指標として今までずっと使われている訳で、それに対してケチを付けるつもりはないですけれども、別の観点からいけば、要は障害者の方がどれだけ働いているかという観点も大事だと思うんですよね。障害者全体の皆さんがどれだけの仕事についておられるかということが大事な視点だと思うんですよ。

それで言うと課題は、1つこの間の審議会の中でも出た定着なんですよね。一旦就職は出来たけれども、その後定着ができるかという、これは一般の若年層の皆さんにもそういった問題があるかもしれませんが、障害者の方でも特に障害種別で言うとやはり精神障害の皆さんの定着率がどうしても他の障害種別の方よりも低くなっていくという現状もあって、そういった意味で言うと定着率が上がらなければいつまでたっても障害者の方々全体の就職率といえますか、有職率が上がっていかない訳であります。

その意味で言うと、先ほど熊田会長が言われたように、労働行政の部分だけではそれはもう出来ないというところがありますので、当然福祉の分野のいろいろな組織なり団体なり、そういった方たちとの連携が必要だと思っておりますので、是非その視点も持っていただけたらなと思っております。

それから、もう一点は資料の46ページで、私は市役所の職員出身ですので、特に気になるんですけども、一体的実施事業ですね。地方自治体と一体になった雇用対策のことで、現状こういった市町でやっているということで、これは数年やったと思うんですけども、現状において地方自治体と一体にやった事業の評価といいますか、一緒にやったことによってどういった効果があったとか、具体的な数字は結構ですけども、そういった評価、それと同時に課題として何かあるのか教えていただきたいと思っております。

特にこれだけの表の中で言うと、まだ愛知県下の中で自治体の数からいけば限られた自治体との連携だと思っておりますので、これを県下でいろいろ広げていく中でどういった課題があるのか。特にマンパワーの問題だとは思いますが、どういった課題があるのかというところを少し教えていただけたらと思っております。

以上です。

**【平川職業安定部長】** まず、最初の障害者雇用の関係で特に精神障害者ですけども、まさにご指摘のとおりでございます。身体障害の方はまず会社の設備の方を整えれば雇用が容易になるというようなことがございます。

それから、知的障害の方もきちんとした作業の用意をして分かりやすく教えるとあとは安定して働いていただけるという傾向がありますけれども、精神障害の方はやはり症状に波があったりということで、今働けていても急に具合が悪くなったりですとか、そういったようなことがございます。

そこで、やはりそういった定着支援は生活面に係る部分ですとか、服薬とか、生活習慣ですとか、医療面に係る部分もありまして、そこまでは会社の方はなかなか出来ないということがございますので、先ほど様々な福祉関係機関の支援を受けながら働く方が増えていると申しあげましたけれども、特に精神障害の方がそういった形で働いていくようになっております。

精神障害者がこの4月から雇用義務に入ったということで雇用率が引き上がったということがございますので、精神障害の方も働いていただかないと雇用率を達成することが計算上出来ないということになっておりますので、そこはハローワークと福祉の方とご指摘のとおり連携をさせていただきながら、特に定着という観点で取り組んでいきたいと考え



てございます。

それから、2点目の一体的実施の関係でございますけれども、先ほど申し上げましたように、46ページになりますけれども、県内24カ所で実施をしております。評価といたしましては効果があったということでございまして、特に生保型というところが生活保護受給者の支援ということで、例えば市役所の中の福祉部門の側に窓口を設置して、生活保護を受給されている方を誘導してもらって支援するという形でやっておりますので、こちらは本当に連携という形がちゃんと機能しているという、少し手前みそですが、捉えているところでございます。

箇所数につきましても当然いろいろ周知なり、ハローワークの所長等も管内の自治体をよく訪問しておりますので、そういったお話をしております。自治体さんの方で場所の確保ですとか、人の確保などもありますけれども、効果があるということで周知をしているところでございますので、そういった形で箇所数が広がっていけばと考えてございます。

【熊田会長】 よろしかったでしょうか。

【清水委員】 ありがとうございます。

【熊田会長】 そのほかにご質問、ご意見があれば、この機会です。

【石川委員】 質問というか、要望ですね。私どもは中小企業団体ということで、中小企業の状況を言いますと人手不足の慢性化、本当に深刻化とか働き方改革への対応の労働問題、また事業承継の問題とか、先ほど話も出ておりましたけれども、下請取引条件の改善等、今は障害者雇用、いろんな課題が本当に目まぐるしく展開されていまして、それに対して中小企業も対応しないと人材確保も出来ないという局面に今来ていまして、それぞれの事業者も本当に喫緊の課題だなという認識をしているかと思えます。

そういう中で、1つ働き方改革で「愛知県働き方改革推進支援センター」の設置というお話が今日出ましたけれども、私ども中央会でも働き方改革をどうしましょうということでも事業者を集めたりセミナーをしたりするんですけれども、その場限りで終わるので、やはり常設の常駐型のセンターがあるということはここへ入れてみたらどうか、こういうところで支援をもらえますよということで周知をしっかりしていきたいと思っておりますので、是非とも実効性のある使いやすい支援センターにしていただければという要望でございます。

以上です。

【四方雇用環境・均等部長】 ありがとうございます。おっしゃるとおり、中小企業の方々が使いやすいようなセンターにしていきたいと思っております。またよろしくお願

いたします。

【横山委員】 私、前回の審議会の時に田原市の計画で障害者雇用の問題を取り上げて農業なんかで関連して出来ないかということもちょっと意見だけ言ったんですが、やっぱり今からではなかなか難しいでしょうか。その辺りを少しお聞きしたいです。

【平川職業安定部長】 こちらは前回ご指摘いただいた時はもう採択の段階でしたので、中身には書けないんですけれども、こちらは就職を促進していくという話でございますので、当然障害者の方も別になっているという訳ではございません。こちらは農産物を使って第6次産業化で製品を作っていくという流れになっておりまして、実際に農業に携わると申しますか、農業に携わる方の就職促進ということでもないんですけれども。

こちらは当然障害者の方も対象となるような事業でございますので、こういった工夫が出来るかというのは少しこちらでも考えてみて、田原市の方にも前回のご指摘の内容を伝えてまいりたいと思います。お答えになっているかどうか分かりませんが。

【熊田会長】 よろしかったでしょうか。その他に。

【小野委員】 公益委員の小野です。

がん患者の活躍推進ということについて少しお聞きしたいと思います。今52ページを見ますと愛知県がんセンターと、それから西部医療センターに毎週1回相談員を派遣して相談に乗っているという、具体的なこういう施策の話もありましたけど、他にはどのようなことをされていて、こういうのが職場復帰というか、職場と治療の両立という形で有用だよなというような施策が他にもありましたら。

具体的なイメージで、ここだと結構求人の開拓や事業主の理解を促進するためというすごく概括的で何がされているのかがよく分からないのでお聞きしたいんですけれども。

【平川職業安定部長】 まず、ハローワークの関係で申しますと、52ページに書いてございます。就職支援ナビゲーターという専門の職員がおりまして、そちらが病院の方に訪問をして予約制の個別相談を行っております。そういった中で、実際対応した患者さんのための個別の求人開拓ということで、事業所さんの方を回って開拓をさせていただいているということがハローワークの方の取組でございます。

【小城労働基準部長】 両立支援の取組に関しましては、愛知県に推進チームを設けております。そこで、昨年そもそも愛知県内の企業でどういう取組をしているのかという実態が分かりませんでしたので、実態把握をしました結果、50人以上の愛知県に本社を置く企業のうち900社ほどから回答を得ておりますけれども、その中の半数が患者からの相談窓口がないというような実情がございます。また、会社としても具体的にどういう支

援をすればいいのか分からないという声も多くございます。

もう一つは、特に治療をするためには例えば所定労働時間の短縮でございますとか、通勤時間をより柔軟にするだとか、そういった取組も必要になる訳でございますが、そういった取組はあまり行われていない。要するに両立支援を念頭に置いた取組としてはあまりなされていないという実情がございます。

したがって、こういったような企業における実態調査を踏まえて、平成30年度におきましてはセミナーを中心として開催し、両立支援の周知を行いたいと思っています。

それから、もう一つは患者の方が、例えば会社に直接ご相談出来ればいいんですけども、公務災害ではなくプライベートの私病の取り扱いでございますので、どうやって相談したらいいのかというのも分かりにくいこともありますので、全ての医療機関、開業医を含めまして愛知県内で両立支援の相談窓口を設置しているというポスター等の掲示をお願いしまして周知をさせていただいています。

その患者の方からご相談をいただいて、具体的には愛知の「産業保健総合推進センター」に相談窓口を置いてコーディネーターを配置していますので、そのコーディネーターが患者と企業もしくは産業医の方、それと主治医の方、その間で具体的にどういう支援方策を取ればいいのかということでの具体的な支援について、企業に対しての助言が出来るような体制を取っています。

ただ、これは昨年から設置していますが、あまりまだ周知されていませんので、実績がそんなに上がっていません。したがって、その窓口の利用を出来るような環境、特にプライベートの問題が特に大きいので、その辺りについての情報管理を徹底するというのも患者さんに安心いただきながら、コーディネートを中心に今後は進めていきたいと思っていますところでは。

【小野委員】      ありがとうございました。

【熊田会長】      どうぞ。

【今原委員】      今日のご説明の中には具体的には無かったんですけども、働き方改革で医療機関、医師の先生の働き方改革について少しお伺いしたいんですけども、これは新聞報道もあるんですけども、最近非常に多くの病院が違反しているというか、労基署の勧告を受けまして、これは名古屋だけじゃなくて、愛知だけじゃなくて全国的にも大規模病院がいっぱいやっていますよね。

それで、もちろんドクターというのは単なる労働者なのか、あるいは応召義務でいろんな条件があるのかと、いろんな問題は国で当然やっているんですが、私が聞きたいのは愛

知として、独自にそういう問題について具体的に何かやる、あるいはやっていることってあるんでしょうかね。

実は一部の医療機関の方に話を伺いますといろいろやりたいと。画期的なこととか、先駆的なことをやりたいんだけど、どうしようかということなんですけれども、国の方針というよりも愛知として何か単純に言えば業務の分担とか、いろんなことが具体的にありますけれども、事務的なものはドクターがやらなくてもいいとかあるでしょうけれども、ただ愛知として何かそれについて具体的に、あるいは今後やっていくという方針があれば教えていただきたいんですけれども。

**【小城労働基準部長】** 今ご指摘いただきましたように、医師については応召義務が、法律上の義務ということになっていますので、どうしても長時間労働にならざるを得ないという素地があるのかと思っています。そういう中でも、病院独自に例えば改善を進めるというような動きもございます。そういったところについては我々としては当然サポートしていかなければいけないと思っています。

ただ、具体的に医師だけに特化した取組として、今具体的なものを進めているかという点と今現時点ではまだそれはございません。実はこれについてはご案内のとおり現在本省でその取組の方向性について検討してございます。

応召義務との関係でどのように取り扱うかということも含めまして検討していますので、その検討結果を踏まえて対応することになりますが、ただ現状長時間労働等が行われているというものについては、当然指導はしていくわけです。医師ではございませんけれども、看護職につきましては今委員からご指摘いただいたように例えば交代制をどうするかといったようなことでの指導ではなくて、職場環境の改善という形での支援をいたしています。そういったような体制の作り方というのは今後検討課題かと私どもは認識しています。

**【熊田会長】** よろしかったでしょうか。あと何かご質問、ご意見はございませんか。

活発なご意見をいただいたと思います。今日皆様のご意見、ご質問については個別各担当部からお答えいただいたと思います。それを含めまして本日この行政運営方針（案）について審議を尽くしたということで終了させていただくということでよろしいでしょうか。

それでは、これで審議を終了いたしますので、事務局の方から何かあればお願いいたします。

**【事務局草野企画課長補佐】** 事務局よりご案内申し上げます。本日の議事録につきましては事務局において作業が整い次第、会長を始め署名委員の方々にメールで送信させていただきます。後ほどお伺いした上で署名をいただきたいと思いますので、ご協力方よ

ろしくお願ひしたいと思ひます。

連絡事項については以上となります。

【熊田会長】 それでは、以上をもちまして、平成29年度第2回愛知地方労働審議会を閉会とさせていただきます。長時間どうもありがとうございました。

— 了 —