

平成29年度 第1回

福岡地方労働審議会議事録

平成29年10月23日

福岡労働局

平成29年度第1回福岡地方労働審議会 議事録

平成29年10月23日（月）

（司会）

おはようございます。定刻になりましたので、ただいまから平成29年度第1回福岡地方労働審議会を開催させていただきます。

議事に入る前まで司会を務めさせていただきます河野と申します。よろしく申し上げます。

まず最初に、皆様方のお手元に資料をお配りしております。ご確認をいただくようお願いをいたします。資料目次を見ていただけませんか。4枚目ですね。それぞれ資料1から資料5、6、7までございます。目次、付箋をつけておりますけれども、もしその資料等が不足しているということであれば、事務局までお申し出いただければ、またご配付を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。

それでは、今回、福岡地方労働審議会の委員にご就任いただきました皆様への辞令の交付につきまして、あらかじめ皆様の辞令について、お席に準備をさせていただいております。申しわけないですが、これをもって辞令の交付にかえさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

ご就任いただきました委員の皆様の名簿につきましては、表紙の次のページに、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員6名のお名前を記載しております。ご確認をいただくようお願いをいたします。

それでは、ご就任いただいた皆様を名簿順にご紹介させていただきますので、一言ご挨拶をいただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

まず、公益代表委員の井上様、よろしくお願いいたします。

（井上委員）

井上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

（司会）

次に、所様、お願いします。

（所委員）

所と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

（司会）

成瀬委員は本日ご欠席ですので、省略させていただきます。

堀江先生、よろしくお願いいたします。

(堀江委員)

堀江と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

益村先生、よろしくお願いいたします。

(益村委員)

益村でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

山下先生、よろしくお願いいたします。

(山下委員)

山下と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

次に、労働者代表委員の方のご紹介をさせていただきます。
久保様、よろしくお願いいたします。

(久保委員)

久保と申します。よろしくお願いいたします。

(司会)

隈本様、よろしくお願いいたします。

(隈本委員)

隈本でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

豊福様、よろしくお願いいたします。

(豊福委員)

豊福です。よろしくお願いいたします。

(司会)

西村様、よろしくお願いいたします。

(西村委員)

おはようございます。西村です。よろしく申し上げます。

(司会)

藤田様、お願いいたします。

(藤田委員)

おはようございます。藤田です。よろしくお願いいたします。

(司会)

吉村様、お願いいたします。

(吉村委員)

おはようございます。吉村です。よろしくお願いいたします。

(司会)

最後に、使用者代表委員のご紹介をさせていただきます。

有馬様、お願いいたします。

(有馬委員)

経営者協会の有馬です。よろしく申し上げます。

(司会)

岩崎様、お願いいたします。

(岩崎委員)

岩崎と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

田中様はご欠席ですので、ご省略をさせていただきます。

戸田様、お願いいたします。

(戸田委員)

戸田でございます。よろしく申し上げます。

(司会)

中芝様も、すみません、本日所用でご欠席ですので、省略をさせていただきます。

宮本様、お願いいたします。

(宮本委員)

宮本です。よろしく申し上げます。

(司会)

以上、公労使の委員をご紹介させていただきました。

それでは、福岡労働局長の野澤から一言ご挨拶を申し上げます。局長、お願いいたします。

(野澤労働局長)

皆さん、おはようございます。福岡労働局長の野澤と申します。

7月10日付で着任いたしましたので審議会は初めてでございます。

この度は、福岡地方労働審議会委員にご就任をいただきましてありがとうございます。

また、本日は、お忙しいところ、第1回の審議会にご出席をいただきまして、重ねて御礼を申し上げます。委員の皆様方には、日ごろから福岡労働局の行政運営に当たりまして、ご理解、ご協力を賜っております。厚く御礼を申し上げます。

さて、福岡県内の経済情勢でございますが、生産は高水準で推移しておりまして、輸出も増加している状況、輸入の回復と企業の業況判断も改善している中、消費につきましても、緩やかではございますが回復しているというふうに承知しております。

雇用情勢につきましては、8月の有効求人倍率は季節調整比で1.51倍ということで、前月を0.01ポイント上回っておりまして、過去最高を更新しております。また、正社員の有効求人倍率は、現数値が0.94倍ということで、前年同月を0.11ポイント上回っております。88カ月連続で改善ということでございまして、雇用情勢は着実に改善が進んでおります。

福岡県の最低賃金につきましても先般答申をいただき、発効しているわけですが、24円上がったの789円ということで、5年連続2桁の引き上げとなっております。

このように雇用情勢も改善し、賃金の引き上げなども進んでいるわけですが、私ども行政としては、一つに働き方改革の推進、二つ目に女性の活躍推進、三つ目に良質な労働環境の確保、そういったことを課題として捉えて進めているわけでございます。

そんな中で、私どもの行政の重点としましては、資料の2にあらましがございますが、その表紙のところに第1から第4までございますように、働き方改革の推進、安全で安心して働くことのできる職場づくり、労働保険料の適正徴収、全ての人々が安心して働くことのできる雇用の場の確保、そういったことに取り組んでいるところでございます。

もう少し具体的に申し上げますと、例えば働き方改革に係る経営団体や主要企業への働きかけ、女性の活躍促進、仕事と家庭の両立支援に係る取り組みの促進、そういったことについて認定制度がございますが、その周知と認定の取得勧奨、それから、月80時間超えの時間外労働が疑われる事業場に対する監督指導の徹底、災害防止の関係では、第12次労働災害防止計画最終年度ということで、目標に向けての対策の推進、それから、職業安定行政の関係では、求人者への働きかけ等による求人・求職のマッチングの促進、それから、若者、高齢者、障害者等の雇用に配慮を要する方々の雇用の推進、そういったことに取り

組んでいるところでございます。

本日は、この後、平成29年度の福岡労働局でのこれらの重点施策の推進状況につきましてご説明をさせていただきます。推進状況等に対するご意見やご要望などにつきまして、皆様方から忌憚のないご意見をいただければと思っております。また、いただきましたご意見、ご要望などにつきましては、今後の行政推進のみならず、次年度の行政運営方針に反映させ活かしていきたいと思っております。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

次に、福岡労働局の幹部をご紹介します。

総務部長、均等部長、基準部長、安定部長の順でそれぞれご挨拶をいただきたいと思っております。まず、総務部長、よろしくお願いいたします。

(渡部総務部長)

本年3月31日付で総務部長に就任しました渡部でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

雇用環境・均等部長、お願いします。

(甲斐雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部長の甲斐でございます。よろしくお願いいたします。

(司会)

労働基準部長、よろしくお願いいたします。

(西岡労働基準部長)

労働基準部長の西岡でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

(司会)

職業安定部長、よろしくお願いいたします。

(岩野職業安定部長)

職業安定部長の岩野でございます。本日はよろしくお願いいたします。

(司会)

それでは、議事に入る前に、本日の定数の確認をさせていただきます。

本日は、公益代表委員の成瀬法律事務所の弁護士成瀬委員、使用者代表委員の田中委員、TOTO株式会社の人財本部の田中委員、中芝委員、福岡商工会所理事・事務局長の

中芝委員の3名がご欠席です。

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であります「委員の3分の2以上又は労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各3分の1以上の出席」を満たしていることをここでご報告申し上げます。

本審議会は、公開とさせていただきます、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きますことになっております。よろしくお願いをいたします。

それでは、議事に入っていきたいと思えます。資料の3枚目のところに議事次第がついております。議事の1のところは私のほうで進めてまいりたいと思えます。

議事1の「会長及び会長代理の選任について」でございます。

会長の選任につきましては、地方労働審議会令第5条第1項において、「公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」、または、会長代理の選任につきましては、同審議会令第5条第3項において、「会長があらかじめ指名する」となっております。

当審議会におきましては、会長及び会長代理の選出につきましては、従前から、公益代表委員の中から互選いただき、その結果について審議会でご承認いただいております。

今回におきましても、このように選任してよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(司会)

では、皆様のご異議がないということで、そのようにさせていただきたいと思えます。ありがとうございます。

それでは、事前に公益代表委員の中から互選いただいておりますので、事務局から報告をさせていただきます。

会長には益村委員、会長代理には山下委員ということでございますけれども、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(司会)

ありがとうございます。

それでは、ご就任いただく益村会長から一言ご挨拶をいただきたいと思えます。益村会長、よろしくお願いをいたします。

(益村会長)

ただいま会長にご推挙いただきました益村でございます。どうぞよろしくお願いをいたします。

働き方改革とか、女性の活躍推進といったところで、特に「男性も女性も仕事も家庭も」を両立できるような好循環を目指して、労働行政につきましては福岡労働局にしっかり頑張ってくださいますとともに、私自身も、微力ではございますが貢献できたらと思っております。

局長のご挨拶にもありましたように、有効求人倍率が過去最高を記録しております。少子化の影響が強くて、好環境のもとで就活が行われているということではございますけれども、目的意識をしっかり持っているかどうかによって学生たちの就活の状況は異なってきます。教育の現場に身を置く私たちももっとハッパをかけながら、さらに好結果をもたらせるように努めていきたいと思えます。

微力ではございますが、委員の皆様のご協力のもとに、会長として本審議会の円滑な運営を務めさせていただけたらと思えます。よろしくお願ひ申し上げます。

(司会)

益村会長、ありがとうございます。

それでは、以後の議事の進行につきましては、会長である益村様にお願ひをしたいと思います。

益村会長、よろしくお願ひをいたします。

(益村会長)

それでは、ただいまから私のほうで議事を進行させていただきます。

まず、本日の議事録の署名についてでございますが、公益代表委員の私のほかには、労働者代表からは西村委員、使用者代表から有馬委員にお願ひしたいと思います。よろしゅうございますでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

よろしくお願ひいたします。

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

それでは議事を続けます。

議題2「部会の委員及び臨時委員並びに専門委員の指名について」でございます。

地方労働審議会令第6条第2項において、「部会に属すべき委員、臨時委員及び専門委員は会長が指名する」と規定されております。

資料NO. 1に労働災害防止部会委員名簿(案)、家内労働部会委員名簿(案)、関門港湾労働部会委員名簿(案)を準備しておりますのでご確認ください。

各部会の委員、臨時委員及び専門委員につきましては、この名簿のとおり指名させていただきます。よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

ありがとうございます。それでは、この名簿の委員を指名させていただきます。

ここで、部会の議決の取り扱いに関しましてご了解いただきたいことがございます。

福岡地方労働審議会運営規程第10条において、「第9条に規定する部会又は最低賃金専門部会の部会長が委員であるもの限り、その所掌事務について議決したときは、当該議決をもって審議会の議決とする」と規定されております。

労働災害防止部会及び家内労働部会につきましては、審議会の委員が部会の委員でございますので、この規定に基づき議決することになりますが、関門港湾労働部会につきましては、審議会の委員がおりません。そのため、同規程第10条第2項に定める「会長を除いた審議会の委員が当該議決の取り扱いを会長に一任した場合、会長の決するところをもって審議会の議決とすることができる」との規定に基づき、関門港湾労働部会の議決の取り扱いを会長である私に一任していただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(益村会長)

ありがとうございます。それでは、関門港湾労働部会の議決につきましては会長に一任とさせていただきます。

次に、議事3「平成29年度労働行政の現状と今後の取り組み等について」です。事務局から説明をお願いいたします。雇用環境・均等部長、労働基準部長、職業安定部長、総務部長の順によりしくお願いいたします。

(甲斐雇用環境・均等部長)

雇用環境・均等部長の甲斐でございます。私のほうから、今年度福岡労働局の取り組み状況と今後の取り組みにつきまして、雇用環境・均等部関係のご説明をさせていただきます。資料としましては、インデックス2の「福岡労働行政のあらまし」と、インデックス3-1から3-10までということになりますが、主に資料2と資料3-1でご説明をさせていただきますと思います。

資料2の「労働行政のあらまし」の3ページから5ページが今年度の雇用環境・均等部の主な取り組みとなっております。まず初めに、働き方改革の推進ということでございます。

少子高齢化の中で、さらなる経済成長と分配の好循環を形成するために、1億総活躍社会の実現が求められており、その実現の大きな鍵が働き方改革であるということで、政府全体として各種施策に取り組まれているところです。

誰もが生きがいを感じられる1億総活躍社会を実現するためには、女性、若者、高齢者等の活躍をさらに進める必要があります。長時間かつ硬直的な労働時間や正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇格差、こういったものを解消するとともに、労働生産性の向上や人材育成等が必要とされています。ご承知のとおりです。こういった課題に対しまして、ご承知のとおり、中央では昨年秋から働き方改革実現会議が開催されまして、昨年3月には働き方改革実行計画が決定されたところです。

実行計画の内容を早期に実現するため、各種取り組みが進められているところです。時間外労働の上限規制や、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善につきまして、各種

法律の改正準備作業も進められているところです。こうした、動きの中ですが、当局におきましては、福岡県においては、全国に比べて、労働時間が長い、それから、年次有給休暇の取得率も低い、非正規労働者の割合は高い、こういった状況を踏まえまして、特に長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、無期転換ルールへの対応に合わせた正社員化の推進、この3点に重点を置きまして、働き方改革についての周知啓発を行っているところです。

局長をはじめ局幹部が企業を訪問いたしまして、企業の経営トップへ働き方改革を進めるよう直接働きかけを行っているほか、当局に配置されております働き方・休み方改革コンサルタントによる企業訪問などを行っているところです。

今年度上半期の実績としましては、資料3-1の1の(1)のような状況で企業・団体訪問等を実施しています。年度後半につきましても、引き続き取り組みを進めることにしています。

また、働き方改革の地域における機運の醸成と、関係者が連携して取り組みを進めるため、福岡県や県内の労使団体、九州経済産業局や銀行協会を構成員といたしますチャレンジ福岡働き方改革推進会議を昨年12月に設置いたしまして、働き方改革に向けた地域プランを策定し、これに沿って取り組みを進めているところです。今年度は、6月に実務担当者会議を開きまして、それぞれの構成員で取り組みを進める、それから、会議体として各種取り組みに相互に協力すること等が確認され、特に福岡県主催の9月に開催されました働き方改革推進大会の共催など、個々に具体的な取り組みが進められているところです。

年度内に推進会議を開催し、働き方改革実行計画を踏まえまして、今後は、中小企業の取り組み促進など、今後の取り組みにつきましても協議をすることにしています。

取り組みの2点目は、非正規労働者の待遇改善の取り組みです。これにつきましては、まずは現行のパートタイム労働法の履行確保に努めているところです。特に、内容的には、差別的取り扱いの禁止、均衡待遇、正社員転換の推進措置に重点を置きまして報告徴収を実施し、指導を行っているところです。指導の状況は資料3-1のとおりです。

また、労働契約法の改正により無期労働契約への申し込みがいよいよ平成30年4月から本格的に発生いたしますことから、9月、10月を無期転換ルール取り組み促進キャンペーンとしまして、特別相談窓口を開設しておりますほか、集中的に周知広報を実施しているところです。

広報用の資料としましては、めくっていただいて資料3-3になります。若干内容をお話しますと、有期契約労働が更新されまして通算5年を超えたときには、労働者の申し込みにより期間の定めのない労働契約に転換できるというルールです。転換後の労働条件につきましても、特段の定めがない限りは直前の契約内容と同一となるのですが、5年も継続して勤務した方ですので、これを機に処遇の改善についても検討されるよう、多様な正社員制度の導入なども含めて、あわせて啓発をしているところです。労働条件を変える場合は、就業規則の改定等が必要となりますので、早期の検討を9月、10月段階で促しているところです。

あわせて、無期転換ルールの適用を避けることを目的とした雇い止め、更新年限や

更新回数の上限の切り下げなどにつきましては、労働契約法の趣旨に照らして好ましくないということですので、そういった取り組みがないよう慎重な対応を企業へも注意喚起を行っているところです。

非正規雇用労働者の待遇改善につきましては、法改正の準備も進められてはございますが、働き方改革実現会議で示されました同一労働同一賃金ガイドライン（案）や同一労働同一賃金の実現に向けた検討会中間報告等を参考に、先行する形で企業に取り組みを進めていただきますよう、相談・支援等を実施しているところでございまして、非正規雇用労働者待遇改善支援センター等を設置し、そういったところで相談に当たっているところです。資料をめくっていただいた次の資料になります。それから、これまでは相談中心でございましたが、今後は、セミナー等を実施することとしています。

また、非正規雇用労働者の賃金に関しましては、最低賃金とも深くかかわりがあります。これにつきましては、最近、最低賃金がある程度上がっている状況もございまして、そういった最低賃金の引き上げに対応するに当たりまして、さまざまな問題が生ずるということで、これにつきましては、最低賃金総合相談支援センターを設置し、このセンターにおきまして、無料相談や専門家派遣事業等を実施しているところです。資料1-1に戻っていただくと、そのあたりが書いてあります。

3番目が、女性の活躍促進に向けた取り組みです。下のほうですが、女性が職場で活躍するためには、長時間労働の是正や、特に女性が多くを占めております非正規雇用労働者の待遇や処遇の改善など、働き方改革の取り組みが進むことが必要です。このため、働き方改革推進のための企業への働きかけの際には、あわせて女性の活躍推進についても働きかけを行っているところです。女性活躍推進法の取り組みの中には、各企業が行動計画を策定する際に当たっては労働時間の状況も必ず確認することとなっておりますので、こういった仕組みを働き方改革の取り組みにも活用されることをご提案しているところです。

法に基づいて行動計画の策定届出が義務となっております301人以上企業につきましては届け出済みが99.8%ということで、ほぼ取り組みが進んでいるところですが、努力義務である300人以下の企業につきましては、現在のところ、131社にとどまっております。今後は努力義務企業での取り組み促進が非常に重要であると考えているところです。

10月に説明会を実施することとしておりますほか、次世代育成対策推進支援法の中で行動計画策定が義務づけられている101人以上企業に対しましても、女性活躍推進についての取り組みを文書等で勧奨することとしています。また、えるぼし認定企業が増えますことも企業での取り組み促進につながることから、認定申請を勧奨しているところです。

こういった取り組みに当たりましては、福岡県、福岡市、北九州市、また、福岡県女性の活躍応援会議、女性の活躍推進福岡県会議など関係機関や協議会とも協力・連携いたしまして進めているところです。

資料1、裏面ですが、男女雇用機会均等法、育児介護休業法の履行確保につきましては、計画的に企業に対する報告徴収を実施しているところで、そういった取り組みについて履行確保に努めているところです。計画については、ほぼ前半は順調に実施できております。

育児介護休業法につきましては、ハラスメントの防止対策の義務化、それから有期契約

労働者の育児休業、介護休業の取得要件の緩和、介護休業の分割取得を可能とする等の内容の改正が本年1月に施行されたところですが、さらに育児休業期間を再度延長することなどを内容とした法改正が行われ、この10月1日からの施行されたところです。これまで改正法の内容につきまして、各種会合を活用いたしましてその周知に努めて、円滑な施行に向けて取り組んできたところです。既に改正法が施行されたところですが、引き続き周知に努めることにしています。

5番目に総合的ハラスメント対策です。今年1月の改正男女雇用機会均等法、改正育児介護休業法によりまして、上司、同僚からの妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントを防止する措置が事業主に義務づけられたことから、防止対策の必要性や改正法の内容につきまして理解を高めるために、7月から12月までを全国ハラスメント撲滅キャラバンと銘打ちまして、全国の労働局で説明会の実施やハラスメント特別相談窓口を開設しているところです。当局におきましても、10月ですが、集中的に説明会を開催しているところです。また、特別相談窓口を設置しておりまして、引き続きハラスメントの防止のための周知を図ることにしています。

6番目に個別労働紛争関係です。県内の各労働基準監督署と労働局の指導課内に設置しております総合労働相談コーナーにおきまして、労働問題のあらゆる問題にワンストップで対応しているところです。今年度の相談状況につきましては、資料3-9というところでございまして、これはあくまで速報値ということですが、相談件数は1万2,343件です。昨年に比べますと若干マイナスになってございますが、一昨年と比べますとほぼ同数程度です。あっせんにつきましては、これも月によってかなり変動がありますが、今年度上半期52件となっておりまして、昨年は非常に多くて、昨年と比べますと上半期で19件少なくなっておりますが、一昨年と比べると逆に18件多くなっています。

次ページ以降に28年度の状況を取りまとめております。詳細は省略させていただきますが、相談につきましては、近年増加傾向にありまして、年間4万件以上で高どまりしています。法令違反等ではなく民事上の相談に限ると下のグラフのとおりということですが、その内容は、いじめ・嫌がらせが4年連続トップとなっております。労働局長の助言、指導につきましても、いじめ・嫌がらせに関するものがトップとなっております。次のページです。あっせん申請につきましては、解雇、もう一つページをめくっていただきますと、第7表の下の方ですが、あっせん申請につきましては、解雇が31件、いじめ・嫌がらせが28件というふうになっています。

雇用環境・均等部におきましては、解雇、パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ等の相談を同じ窓口で対応しておりますので、相談の傾向に応じまして、未然防止のための指導等を実施するとともに、発生した事案につきましては、個々に迅速、丁寧に、あっせん、調停、労働局長の助言指導等により、早期の解決に努めています。引き続きこれに取り組んでまいります。

再度、資料1-1、3-1の裏面です。7ということで、労働法制の基礎知識の普及です。若者が労働法制を知らないということによりトラブルになったり、あるいは問題が深刻化するケースがあることを踏まえて、今年度も新学期が始まって新入生がアルバイトを始める

時期を捉えて、4月から7月にアルバイトの労働条件を確かめようキャンペーンを実施したところ。労働局の中に若者相談コーナーを設置して対応いたしましたほか、各大学等へポスターやリーフレット等を配布して、その周知に努めたところです。

また、当局から積極的に大学等へ出向きまして、労働法制の基礎知識の周知を行う出前講座を従来から実施しておりますが、今年度も実施しています。各大学でこちらからお願いした時期にカリキュラムが確定しておったという状況もございまして、前期は8回でございましたが、年度後半につきましては上期以上の実施を予定しています。

これまで実施した講座につきましては、アンケート等を取っておりますけれども、おおむね好評ですので、引き続き年度後半についてもこれについて取り組みたいと思っています。

以上、当局の取り組みのうち、雇用環境・均等部にかかわるものにつきましての説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

(益村会長)

ありがとうございます。

続きまして、労働基準部長、お願いいたします。

(西岡労働基準部長)

それでは、私のほうから労働基準行政関係につきまして説明をさせていただきます。

労働基準関係の資料につきましては、4-1から4-8までですが、まず4-1をもとにご説明させていただきます。今回説明させていただく内容につきましては、大きく4点ございまして、働き過ぎ防止に向けた取組の推進、第12次労働災害防止計画の推進、労働者の健康確保対策、それから最低賃金対策の4点です。

まず1点目の働き過ぎ防止に向けた取組の推進です。

資料4-1の1ページをご覧くださいいただければと思います。若干先ほど雇均部長のほうからも説明ございましたけれども、福岡県労働時間の状況が書いてございます。

福岡県の平成28年における年間総実労働時間につきましては1,790時間ということでございまして、全国平均に比べて66時間長くなっています。所定外労働時間数につきましても、全国平均に比べまして14時間長いということでございまして、その差が年々大きくなっています。

それから、週60時間以上就業する雇用者の割合を、右の上のグラフに福岡は青、全国はオレンジで示しております。これをご覧くださいとお分かりになりますように、全国平均を上回る状況にあります。

労働相談の推移です。これは下のグラフです。年々増加傾向にございますけれども、特に労働時間、休日、休暇に関する相談が、平成25年から28年にかけて37%増と高い増加傾向を示しています。

それから、次のページをめくっていただきまして、2ページです。過労死等に関する脳・心臓疾患の事案、それから精神障害の事案の労災補償の状況です。特に精神障害に係る労

災請求件数が全国的に増加していきまして、左のほう为全国の統計データで、精神障害のほうは下ですけども、過去4年連続で最多を更新ということで、平成28年は1,586件となっています。

右のグラフが福岡労働局管内で、下のほうが精神障害です。脳・心の方は、年によって増減ございますけれども、20から30件程度、精神障害は全国同様に増加をしております、平成28年度は78件の請求がありました。これは24年度に比べますと約1.8倍の請求件数ということで、全国同様に請求件数が多くなっています。少し分かりにくくて恐縮ですが、下のところに書いているように、29年度は8月末の請求件数が34件でございます、今年も昨年を上回る請求件数となる可能性があります。

こういったことから、労災補償行政につきましては、まずこれらの事案について迅速適正な決定に努めることとしております。

それから、具体的な取り組み状況です。4-1の3ページをご覧くださいと思います。こういった状況を踏まえまして、月80時間を超える時間外労働が疑われる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導の徹底を図っています。

過重労働対策に係る監督実施状況ということで、これは本年度の状況でございます。4-2は、先般プレス発表させていただきましたが、28年度1年間の状況です。こちらのほうでは、年間約1,100の事業場に対して監督指導を行いまして、うち違法な時間外労働があった事業場は476事業場で44.3%、その中には200時間を超えていたところが10事業場ありました。

29年度は、戻っていただきまして、先ほどの4-1の3ページのところですが、今年も既に468事業場に対して監督を実施しまして、222事業場に違法な時間外労働が認められました。このうち月100時間を超えるものは151事業場ございました。また、行政指導にとどまらず、重大・悪質な事業場に対しましては、検察庁に送検を行っております。労働時間に関する違反で送検したものは、右下のグラフですけども、28年度58件送検した中で2件ということで、本年度は労働時間関係で3件を送検しています。

今後の取り組みといたしましては、左下の赤い大きなところですけども、過労死等防止啓発月間である11月に過重労働解消キャンペーンを展開しまして、各団体への長時間労働削減に向けた協力要請、長時間労働削減に取り組む企業への労働局長訪問、重点監督、全国一斉の過重労働解消相談ダイヤルなどを実施していくことにしております。

また、働き方改革の取組に関連しまして、特に建設業における重点的な取組について申し上げます。資料4-1の最後のところの資料の「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」をご覧ください。建設業界は労働時間が比較的長く、休日がなかなかとりにくい状況があり、こうしたことを背景として中央に建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議が設置されて、今年8月28日にこの会議で建設工事における適正な工期決定等のためのガイドラインが策定されたところです。このガイドラインは、下請契約も含めて適正な工期設定を行うことを通じて、適切な労務管理と相まって、建設業の担い手一人ひとりの長時間労働の是正、週休2日の確保等の働き方改革に結びつけていくことを求め

るものでございまして、福岡労働局といたしましても、建設業における長時間労働の是正を推進する観点から、業種や元請・下請の別を問わずに、10月、11月に重点的に周知を図っていくこととしてございます。

続きまして、4-1の5ページをご覧くださいければと思います。2点目の労働者の安全・健康確保対策でございまして、まず1点目は安全対策です。

労働災害の発生状況ですけれども、現在、5か年計画の第12次労働災害防止計画を推進中でございまして、今年が最終年となっております。12次防におきます目標につきましては、上のほうの計画の目標というところをご覧くださいと思いますが、死亡災害につきましては、過去5年間の死亡災害の総数の15%減の186人以下とする、死傷災害につきましては、平成24年と比較しまして15%以上の減少となる4,220件以下とすることにしてございます。

この計画推進状況ですけれども、まず死亡災害、これは下の棒グラフのほうになります。平成28年に30人ということで過去最少を記録するなど減少しておりましたが、今年は8月末で27名の方が亡くなっているということで、昨年同期比よりも9人増加しています。これらの累計では、現在171名ということですので、これ以上増加させないよう取り組みを強化しています。

死傷災害は左下の折れ線グラフです。中期計画では15%以上減少させるという目標ですが、逆に年々増加しています。現状では、3年連続で増加しており、平成28年は5,175件になってございます。

今年の状況につきましては、右下に書いてございますように8月末現在で2,497件ということで、前年同期比16件、率にして0.5%ということで、昨年並みの増加状況です。業種別には3次産業が最も多いということで、続いて製造業、道路貨物運送業、それから建設業といったところが多くなっています。

次に具体的な取組ですけれども、1ページめくっていただきまして、6ページです。

最も災害の件数が多く、かつ、なかなか災害が減少しない第3次産業につきましては、全国的な取組としまして、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動を展開しております。これは、店舗などの個々の事業場単位では管理が行き届かない状況がございまして、企業本社ですとか法人本部の指導のもとに災害防止の具体的な取り組みを実施していただくというものでございまして、法人等への指導や、関係団体へのリーフレット、自主点検表の配布などにより取り組みの促進を図っています。製造業等につきましては、災害防止のための集団指導や個別指導、現場パトロールなどの対応を行っています。

それから、3次産業はもとより、あらゆる業種で転倒による事故が多いということから、労働災害を減少させるための業種横断的な取組として、今年6月から、「STOP! 転倒災害FUKUOKA総点検運動」を展開しており、その結果としまして、今年の災害件数につきましては、前年度よりも127件、率にして約18%減少しています。それから、当県では、依然として交通労働災害が多いため、各種説明会や集団指導を通じまして、リーフレットの配布等による取り組みを強化しています。

このほか、ここには書いておりませんが、緊急的な取り組みといたしまして、1月から

3月、3月時点で死亡災害が11人、前年同期比8人増になったことから、4月から6月に死亡災害撲滅に係る集中的取組を実施しました。これによりまして、7月までの死亡災害につきましては増加に一定の歯どめがかかったわけですが、残念ながら8月にまた死亡災害が多発したということで、現在、主に建設業を中心に重点的な緊急対策を、9月から10月にかけて実施しています。

続きまして、労働者の健康確保対策です。4-1の7ページをご覧くださいと思います。

健康確保対策につきましては、働き方改革に関連する重要な課題への対応といたしまして、メンタルヘルス対策と治療と職業生活の両立支援対策があります。

まず、メンタルヘルス対策ですけれども、一昨年12月に法律で義務化されましたストレスチェック制度につきまして、ご覧のとおり、現在のところの実施率が86.8%となっています。これにつきましては、資料の4-6に提出率を記載しております。3月時点で67.8%でしたが、文書、電話等による督促等を行った結果、徐々に実施率が高まっています。全国的には約83%という状況ですので、福岡県はこれより高くなっていますけれども、ストレスチェックにつきましてはメンタルヘルス対策の基本ですので、現在100%に向けて取り組んでいるところです。

次に、メンタルヘルス対策です。4-1の7ページをご覧ください。メンタルヘルス対策につきましては、12次防におきましても、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を8割にするという目標がございますので、これに向けて今年も全県下で県や市、それから協会けんぽなどの団体とも連携をしまして、大規模なセミナーを行うなどの取り組みを行っております。また、今年が12次防の最終年ということもございますので、実態把握を兼ねまして、メンタルヘルス対策の取り組み促進のための通信調査も行っています。

次に、治療と職業生活の両立支援で対策です。8ページです。

がん等で療養している方が離職せずに仕事を継続できるようにすることが重要であることから、ガイドラインの周知をはじめとした取り組みを促進しています。また、治療と職業生活の両立支援に関しましては、県や関係団体、医療機関をはじめ、さまざまな取り組みをされているということで、関係者のネットワークを構築するとともに、効果的な取り組みを促進していくために、全国的な取り組みといたしまして、各県単位で両立支援の対策チームを設置することとなりました。当県では9月に第1回を開催しまして、今後、具体的な取り組みを協議して実施をしていくことにしております。

最後は最低賃金対策です。4-1の9ページです。

最低賃金につきましては、本年度も、使用者側、労働者側、それに公益委員の皆様方の多大なご協力によりまして、地方最低賃金審議会における審議の結果、福岡県最低賃金につきましては時間額で789円に改正決定がされ、10月1日から発効をしております。引き上げ額は24円、引き上げ率は3.14%となり、時間額単独表示となった平成14年度以降は、引き上げ額、引き上げ率とも過去最高であった昨年を上回っております。このように最低賃金の引き上げ額が大きくなっていることから、まずは最低賃金額の周知が重要ですし、それとともに、最低賃金の引き上げに向けた中小企業への支援制度の周知が重要になっております。

支援策といたしましては、経営改善に取り組む中小企業の労働条件、管理などの相談等について専門家を派遣するなど、ワンストップで対応する支援制度や、業務改善助成金、キャリアアップ助成金といった制度がございますので、中小企業、小規模事業所の利用促進に向けまして、各団体を通じた周知など、あらゆる機会をとらえて周知を図っています。

なお、特定最賃5業種につきましても全て審議が終了し、現在、12月からの発効に向けまして手続を進めており、こちらのほうも周知等を図っていきたいと考えております。

また、最低賃金の履行確保のため、毎年1月から3月にかけて集中的に監督指導を行っておりますけれども、その結果を示したものが下の表です。平成29年の結果につきましては、880の事業場のうち、最低賃金法違反が86事業場ということで、違反率は9.8%でした。最低賃金が遵守されるよう、実効性のある監督指導を行うよう努めてまいりたいと考えております。

私からは以上です。

(益村会長)

ありがとうございました。

続きまして、職業安定部長、お願いお願いいたします。

(岩野職業安定部長)

職業安定部長の岩野です。本日はどうぞよろしく願いいたします。座って説明させていただきます。

職業安定行政につきましては、資料の5-1から資料5-5までになります。

まず資料5-1をご覧くださいませでしょうか。雇用失業情勢、県下の8月分です。

冒頭、局長のほうからも説明がありましたが、有効求人倍率の季節調整値は1.51倍ということで、過去最高を更新しています。折れ線グラフの中の緑の線が全国でございまして、全国平均の有効求人倍率1.52は、福岡県の有効求人倍率を0.01ポイント上回っています。

地域別の動向は、少しおめくりいただきまして4ページ目の下段の4の地域別有効求人倍率の動向です。その下のほうですが、福岡地域、北九州地域、筑豊地域、筑後地域、4地域とも、8月においては当然、1倍を超えています。

2ページ目にお戻りいただきまして、新規求人数の動向です。主要産業別に求人数の多い順に見ますと、色つきの棒グラフのブルーと赤のところですが、赤が平成29年8月です。一番多い卸売業・小売業が1万114人ということで、6カ月連続で増加しています。これは、スーパー、コンビニエンスストア、ドラッグストアなどの新規出店が継続しておりまして、これに伴う新規求人が増加しています。

また、2番目が医療・福祉です。9,666人で、73カ月連続で増加しています。非常に長い期間にわたって増加しています。中身を見ますと、医療業と老人福祉、介護事業の福祉事業ともに増加しておりまして、介護施設の新設の求人が多く出されていて、新設も引き続き続いています。

3番目が左から2番目の製造業です。3,003人で、27カ月の連続で増加しています。内容

につきましては、主力の食料品製造業で、パン・惣菜製造業等の事業所から多くの求人があるほか、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業等でも増加しています。

4番目が、左から4番目、運輸業・郵便業です。2,759人と8カ月連続で増加しています。貨物運送の事業所から大量の求人がございます。また、タクシー業の旅客運送業につきましても堅調な求人がございます、増加が続いています。

一番左の建設業が2,730人ということで、3カ月連続で増加しています。これは専門職の建築土木技術者、それと職人と呼ばれます、とび、型枠大工の方、これが両方とも増加しています。

このように多くの産業が増加しておりまして、求人は引き続き増加傾向を示しています。

一方で、3ページ目ですが、仕事を求めている求職者の動向です。表の新規常用求職者の推移の中ですが、集計としまして、在職者、求職者、無業者ともに、離職者の中も事業主都合、自己都合とございますが、全てにおいて減少傾向が継続してございます。

4ページの3の正社員有効求人倍率の動向です。正社員有効求人倍率0.94倍、赤点線折れ線グラフの一番上ですね、0.94倍ということで、前年同月を0.11ポイント上回っておりまして、正社員も88カ月連続で伸びています。1倍に届くのも間もなくという状況になってございます。

このように雇用失業情勢は引き締まった状況になってございまして、人手不足感が高まっている産業も多くなっています。このような求職者側に有利な売り手市場においては、多くの求職者が働きやすい会社、働きがいのある会社を選別していく傾向が高まりますので、ハローワークにおいては、企業の方には働きやすい職場の環境を目指して雇用管理の改善指導を行い、良質な雇用を確保していく。それとともに、求職者の方には、人手不足分野の企業の魅力を伝えるなど、引き続き丁寧なマッチングに努めていきたいと思っております。

続きまして資料の5です。高卒求人数が大幅増加ということです。平成30年3月の新規学校卒業者の求人・求職状況です。

まず、高校新卒者の求人数ですが、箱の中です。1万5,287人、前年同月比で20.8%増でした。バブル期の平成6年度以降で最高という状態が続いてございます。今年度は、これまで6月20日から求人を受け付けておりましたが、これを6月1日と早めております。その中で、企業の動向としましては、大学卒業者が確保できないことから、久しぶりに高卒求人を再開する、また、初めて高卒求人を出すといったところが引き続き増加しています。求人事業所は2,683事業所で、事業所自体も前年比で16.6%、394社増加してございます。

3ページ目の産業別です。高卒の産業別の中身を見ますと、一番多い順に、上から四つ目、Eの製造業が3,648人です。それと、中段の若干下でございますIの卸売業・小売業で2,629人、上から三つ目の建設業で2,310人という求人が出されています。この三つが大きく占めております。

一方、高校生の求職者の動きです。すいません、1ページにお戻りいただきまして、求職者、箱の中の高卒新卒者の丸の二つ目です。7,236人ということで、前年同月で2.2%減少しています。少子化の影響を受けまして、卒業予定者が減少してございまして、高卒の

求職者も同程度の率で減少しています。

企業においては、9月16日から高卒に関して選考が始まっています。今後のハローワークにおいては、未内定生徒の状況について学校としっかり情報共有しながら、学校を訪問しての個別相談など就職支援を行っていきたいというふうに思います。また、11月には県下4地域で合同説明会を実施するなど、きめ細やかな対応に取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして大卒です。1ページ目の大卒、枠の中の下の方ですが、大学等新卒者の推薦依頼数累計は40万3,802人、前年同月比で48.5%と大幅に増加しております。推薦依頼数累計は求人事業者が大学等に推薦依頼した求人数の累計という形にしておりますので、各大学に出されたものが重複しているところがあるので非常に大きなものとなっているところもございます。

大学生につきましては10月1日から内定が始まっております、大手企業志向や地元志向が非常に強く見られて、今年も大手企業の内定をもらえずに就職活動に行き詰まっている大学生が見受けられるようですので、大学生への支援としましては、先週の土曜日、10月21日ですが、大学等の合同会社面接会を開催しております。地元の中小企業を中心に98社に参加いただきまして、大学生212人に出会いの場を提供しております。今後、新卒応援ハローワークがございますので、そちらへの誘導を行いまして、そこでジョブサポーターによる担当者制の就職支援を強化してまいりたいと思っております。

資料5-3です。1ページ目です。雇用施策に関する数値目標です。就職件数と求人充足件数、雇用保険の受給者の早期再就職件数等の職業安定に関する数値目標を掲げてございます。県下14ハローワークでの取り組みを合計したものです。

進捗率の欄ですが、括弧書きで目標達成見込率というのがございます。これが100%を超えているところは目標に対しましておおむね成果が出ている施策です。それ未満のところは若干ございますので、この見込みに届いていない施策につきましては、今後、各ハローワークの好事例などを横展開しまして、改善されるようにハローワークを指導してまいりたいと思っております。また、年度末に向けまして、求人者、求職者に対しまして、ハローワークでの相談、マンツーマンの対応など、きめ細やかな対応を続けまして、目標達成に取り組んでまいりたいと考えてございます。

2ページ目のところですが、これは地方自治体との一体的実施事業の状況です。地方自治体と共同で運営している施設ごとに、目標設定、就職者数、利用者数の目標設定をして進捗管理を行っております。

⑨、⑩など施設開始間もないところはおくれが生じていますが、しっかり取り組んで、順調にいったいる他の施設の状況等を共有し合いながら取り組んでまいりたいと思っております。これは、市町村との連携事業になりますので、市町村としっかり連携して周知広報に努めながら利用促進に取り組んでまいりたいと思っております。

資料5-4、ユースエール認定企業です。ユースエール認定企業と申しますのは、若者の採用育成に積極的、そして若者の雇用管理の状況が優良である中小企業を認定するものです。新卒をはじめとしまして、若者が就職先を見つける際の優良企業の目安にさせていただくこ

とを狙っています。また、当然人材確保が厳しくなっております中小企業の皆様にこの認定をとっていただいて、若者に対するPRのツールにさせていただくことを目的にしていまして、今、県下で認定を進めてございます。全国では250社程度が認定されておりまして、福岡県下ではこれまで5社の中小企業が認定されています。これにつきましても引き続き認定企業の拡大にしっかり取り組んでまいりたいと思います。地元の中小企業の雇用促進のマッチングのツールになろうかと思っておりますので、しっかり取り組んでいきたいと思っております。

資料5-5です。「その募集・採用 年齢にこだわっていませんか？」というパンフレットです。平成19年、今から10年ほど前に、雇用対策法に基づきまして、募集・採用時の年齢制限の禁止が義務化されてございます。10年たちまして、事業主の皆様には法の趣旨にのっとった募集・採用を実施いただいているところですが、求人票では形式的に年齢制限を課していなくても、実態として、依然、年齢制限がある事例も見受けられます。このパンフレットに具体的な事例を記載しておりますので、こういったものをハローワークの窓口などにおいて活用しながら、法の趣旨をご理解いただき、年齢制限禁止を徹底に今取り組んでいます。そのためのパンフレットです。

以上、安定部からご説明しました。

(益村会長)

ありがとうございます。

続きまして、総務部長、お願いいたします。

(渡部総務部長)

それでは、私から総務部関係資料をご説明いたします。資料は6-1、6-2です。

まず最初に、九州北部豪雨に関する取り組み状況を、これは労働局全体で取り組んだものですので、私のほうから総括的にご説明させていただきたいと思っております。

皆さんご存じのとおり、7月5日から6日にかけて、福岡県、特に朝倉市、東峰村と大分県を中心とする九州北部で大きな災害が生じたことは記憶に新しいところです。私どもは、この際の取り組みについて、まず6日の日、翌日に、局長を中心としまして、本部長としまして労働局に災害対策本部を設置いたしました。それを受けまして、ここには記入されておきませんが、7月12日には総理大臣、それから厚生労働大臣が現地入りいたしまして被害状況を確認したところです。

取り組みの1番は大雨被害特別相談窓口における相談対応ということで、7月10日に福岡労働局、管内の監督署、ハローワーク、そして局署の総合労働相談コーナーにおいて大雨被害特別相談窓口を開設いたしました。それから、その直後、3連休があったんですけども、被害者の方に対応するというので、労働局及び関係署所、ここは久留米の監督署、朝倉のハローワーク、それから田川の監督署、ハローワーク、この4署所と局において臨時電話労働相談を実施いたしております。

こうした取り組みの結果、相談件数については、9月18日現在の集計ですが、相談者数、

被災労働者と事業主からの相談がほぼ半々ぐらいで、70人台でした。それから、その他が47名おりまして、これは社労士さんが主です。あと、自治体とか商工会のほうから問い合わせがございました。相談内容につきましては、ここに書いてありますように、雇用保険、いわゆる失業給付の関係、それから、雇用調整助成金、休業手当といった相談が主でございました。これは電話等で相談を待っているという状況でございましたが、2番のほうで、さらに大雨被害に関連した雇用調整等の情報収集、助言指導ということで、こちらのほうからの働きかけもしてございます。

(1) 対象が、朝倉市、東峰村、田川郡添田町の事業場ということで、企業規模30人以上の企業については、全数180件、30人未満につきましては相当数ございますので、マスコミ等の情報から、被害の著しい地域を選定いたしまして、約300件、こちらから電話をして確認しました。その中で、解雇、雇い止めなどの雇用調整を行う可能性の有無につきまして、電話調査で確認できない、通じないようなところにつきましては、局あるいは監督署、ハローワークの方から現地の事業場に向かいまして、実際事業場の方と会って確認を行いました。

次に、2ページ目ですが、その他の取り組みとしまして、保安用品、災害復旧等のために必要なものの配付ということで、朝倉市役所、東峰村役場、その他建設関係、関係団体に対しまして、防じんマスク、雨がやんで晴れて災害復旧の際等に粉じんが発生しますので、防じんマスクを配付しております。

それから、朝倉市、東峰村を訪問いたしまして、ボランティアの方、あるいは作業される方等に対して熱中症対策のあめ5,000個、サプリメント5,000個等とリーフレットを配付しております。このとき、7月、8月、9月と非常に暑い日が続きましたものですから、特に熱中症が心配されました。

それから、(2)としまして、監督署による仮設住宅建築工事に関する現場パトロールを行っております。これは、災害発生1か月前後、仮設住宅等の建設も始まりまして、8月3日、4日で所轄の監督署において、東峰村、朝倉市内の現場をパトロールしまして、災害防止の観点から指導を行ったところです。

(3) はワンストップ相談会です。労働局としての相談窓口もあったんですけども、関係機関との連携窓口として相談会を開いてございます。これは県とか、他の国の出先機関、それから市や商工会等でやりまして、ワンストップ、そこに行けばいろんな相談や支援が受けられる、いろんなところに行かなくて済むということで、7月31日と8月4日に朝倉市役所で開催いたしました。

(4) の行政何でも相談会は、九州管区の行政評価局が中心となって、国の関係団体が相談会を行いました。8月29日と31日に、東峰村と朝倉の被害が大きかった杷木地区に参りまして相談会をしております。

(5) の被災中小企業者等支援策ガイドブックは、経産局と調整いたしまして、必要なものをガイドブックとして取りまとめまして、電子データとして各監督署、ハローワークに配付するとともに、相談コーナーに置き、あるいはホームページにも載せて、見られるようにしております。

(6) 定例記者会見においてこういった取り組みを局長のほうからご説明しました。それから、福岡労働局ホームページには、各種案内を継続していつでも見られるようにということで、いろいろな取り組みについての記事を掲載しました。

以上が取り組み状況の説明です。

それでは、資料6-2です。私ども総務部の所掌である労働保険の適用・徴収業務の運営状況です。

委員の先生方はご存じのとおり、労働保険は労災保険と雇用保険の総称でございます。従業員を一人でも雇っている場合は必ず加入しなければいけません。重点項目は収納率を上げることでございまして、その結果、滞納整理——労働保険料というのは基本的には自主納付が原則ですが、いろいろな状況で払っていただけない事業場もあるということで、差し押さえ等を行わなければいけないこともございます。滞納していても、計画的に納付計画を立てて毎月計画的に納付をしているところにつきましては、原則として差し押さえはしないんですけれども、何回督促しても払っていただけないところにつきましては強制措置をせざるを得ないと。昨年度との比較ということで、9月末現在の数字を載せてございます。昨年度は差し押さえ件数24件、金額は1,140万だったのに対して、今年度は同じ9月末で14件、差し押さえ額は450万と減っているんですけれども、全体的に景気は上向いているということで、滞納する事業場数が減ったことも原因となっております。

2点目の年度更新の状況です。年度更新というのは、毎年6月から7月にかけて、前年度の保険料の確定申告と次年度の概算申告を行うものです。表の左側二つ目をご覧になっていただければおわかりになりますように、対象事業場は28年度の7万7,160から7万9,604ということで、2,000件ほど増えてございます。28年度も、前年度比約1,700、約2,000件、大体2,000件ずつ毎年新しい事業場が増えていきます。

事業を開始したときには、基本的に事業開始届を出すんですが、多くの事業主の方、特に中小の方は、労働保険に加入しなければいけないことを知らない方が多いということで、私どものほうから、本省などからいただきますデータリスト等をもとに、それぞれ個別に当たりまして労働保険の加入を勧めていまして、その結果、毎年2,000件ずつ増えていきます。費用負担の平等性を確保しなければいけませんので、加入漏れはあってはならないということで取り組んでおります。

3番目は電子申請の状況です。今申し上げました年度更新の手続は、監督署や労働局に行きまして手続をするという原則で今までやってきたんですけれども、利便性を考えまして、電子申請でインターネットから申請ができるように今なっております。28年度は5,638ということで、全体の7.3%、今年度は7,124ということで9.3%と。そのためにわざわざ労働局や監督署へ行かなくて済むので利便性があると思っておりますが、なかなか増えておりません。一因としては、電子申請の手続がわかりづらいことと、申請するに当たりましては事業場としての電子認証を受けなくてははいけません。それに毎年大体8,000円前後の費用がかかることが多少ネックになっている気がしております。

4番目は口座振替の状況です。これも先ほど申し上げましたように、納付書等によって自主納付をするわけですけれども、口座振替ですと自動的に払えるということで、利便性

を確保するために導入したのですが、これも28年度は10.6%、29年度は12.7%ということで、全体の1割から1割2分ぐらいになってございます。こちらのほうもPR不足ということがございますので、今後もPRを進めていきたいと思っております。

総務部からは以上です。

(益村会長)

ありがとうございました。

それでは、ただいまの説明につきましてご質問、ご意見などございましたらお願いいたします。岩崎委員、お願いします。

(岩崎委員)

建設の岩崎です。一つは質問、一つは意見ということでお願いいたします。

基準のご説明にあったんですけども、工事の安全ということがあると思います。最近できた法律だと思いますけど、建設業者の健康と安全に関するというような法律があって、略称は職人基本法だそうです。その中に一人親方のことが書いてありまして、実際に私どもの現場にひょっとすると一人親方が来ている可能性があります。ただ、我々の団体の中には一人親方は入っておられません。その法律についてどうするか、あまり詳しいことがわからないんですけど、この法律について、業界団体などではどう対応すればよろしいでしょうか。

もう一つは意見ですけども、働き方改革の中で、特に週休2日というのがありますけれども、建設業の中には今でもわずかながら日給労働というのがあると思います。日給者に週休2日というのをどのように指導すればわからないのと、ひょっとすると日給者については議題に上がっていないのではないかと思います。それはいかがでしょうか。

以上です。

(益村会長)

この担当は労働基準部になりますか。

(西岡労働基準部長)

まず、建設工事従事者の安全・健康確保推進法ですけども、内容については、とりわけ工事の発注に当たり適正な請負代金の額や適正な工期の設定等通じて建設工事に従事する方の安全と健康を確保するといったところに力点が置かれているのではないかと思います。そういう意味で、これは働き方改革にも関連するということで、国土交通省さんと私どもで連携しながら、いろいろと周知等やっているところです。

先ほど申し上げましたガイドラインが、まさに具体的に工期などについて、週休2日であるとか、余裕を持った発注であるといったことが具体的に記述されたガイドラインです。これはまさに建設業の働き方改革を推進するために、関係省庁の連絡会議で決められたものですので、我々のほうもこうしたガイドラインや法律に基づく基本計画の内容などの周

知を通じて関連の施策を推進していくということです。こういったものがあるんだということをもっと知っていただくということが重要ですので、そういう周知をしっかりとやっていき、団体の皆様や発注者、請負業者の方々にしっかりと理解していただく必要があるというふうに認識をさせていただきます。

日給制などの給料形態の関係ですけれども、建設業でも週休2日制が進み休みとかが増えると、日給で働いておられる方の賃金が減るというようなことも指摘されています。このような場合、日給月給ですとか、いろんな給料形態があって、一律に私どものほうでこういう形でということをお願いするのは非常に難しいんですけれども、各企業で賃金をできるだけ保障する形でやっていただく中で、週休2日制も増えていけば良いのではないかというふうに思っております。これを行政のほうで強制するのは非常に難しく、労使の中で決めていただく話かなというふうに考えます。

(岩崎委員)

ありがとうございます。

(益村会長)

よろしいですか。

続きまして、隈本委員、お願いいたします。

(隈本委員)

大変丁寧に福岡地方の労働行政につきましてご説明いただきましてありがとうございます。

1点ご質問申し上げたいのは、この労働基準部における取り組みのところで、資料のナンバー4-1にグラフがございます。このグラフについてご質問申し上げたいというふうに思っています。

福岡県の年間総労働時間の推移というグラフがございまして、所定内労働時間が福岡県は1,646時間で、全国平均が1,595時間の所定内、こういう表現になっておりますけれども、この内容につきましては全労働者という捉え方でよろしいのでしょうか。といいますのは、今、パート労働者、短時間労働者が20%を超えていますので、こういう人たちも含めた平均値になっているのかどうかをお聞きしたいと思います。もしそうであれば、できましたら正社員の労働者と短時間労働者を分けて表現していただいたほうがわかりやすいのではないかと思います。

とりわけ異様な長時間労働というところは正社員労働者に非常に多いというふうに考えられますので、そこを少し表現していただきたい。例えば企業別に分布表などつくっていただいて、長時間労働の上限について、どれぐらい働かせている会社があるんだよということもあわせて表現いただきましたら、そういうところへの対策を検討できるのではないかと思います。

質問と意見になりますけれども、そこら辺のところをお聞かせください。

(益村会長)

労働基準部長、お願いいたします。

(西岡労働基準部長)

まず、最初のご質問で、この統計データにつきまして、パートを含むのかということですが、これは正社員だけでなくパートも含まれます。データは厚生労働省が毎月行っている勤労統計調査の結果でございまして、全国的なデータの集計になってございます。

先ほど、正社員・パート別ですとか、業種別というようなご要望もあつたわけですが、どういう対応ができるかどうかというのは確認をしたいというふうに思います。いずれにしても、今後の対応として、ご指摘のように労働時間の実態が具体的にどういう状況かを把握していくことは重要ですので、どういう方法で確認していくかというのは検討していきたいというふうに考えております。

(益村会長)

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

続けて、西村委員、お願いします。

(西村委員)

連合福岡、西村です。この3月のときにも、長時間労働が疑われる事業所に監督指導が入りました、昨年11月のキャンペーンでやりましたというような報告を受けました。そのときは、プレスリリースが出た次の日にこの審議会がたしかあつたと記憶しています。そのキャンペーンで、昨年11月で200件、210事業所の監督指導が入つたということで、今日、資料4-2を見ますと、1年間で1,075事業所入つているというような報告が上がってきています。この1,075の中にキャンペーンの200は入つているのかどうか、これを1点、お聞きしてください。

そして、資料の4-1の3ページですか、平成29年の半年間、多分8月現在で468事業所に調査に入つている、指導に入つていると私たちは聞いていますけども、この468というのは昨年1,075と同じ事業所に入つているんですか。タイトルにありますように、疑われる事業所、月80時間超の時間外労働が疑われる事業所というタイトルですが、同じところに今から入っていくのかどうかと、また年間1,000事業所に入る方向で考えられているのかどうか、そこをちょっと確認したいと思います。よろしくお願いします。

(益村会長)

これも労働基準部長ですかね。

(西岡労働基準部長)

最初のご質問ですが、資料4-2の年間の1,075件については、28年度ということでは、

すので、11月の重点監督の結果も入っています。

それから、昨年の監督したところをまた今年度も入っているのかということです。厳密に言いますと入っているものもあるかと思いますが、基本的には80時間を超える時間外労働が疑われるところについて、その都度いろんな情報等で対象を把握しまして監督指導を行っています。ですから、全く入っていないということではなく、是正されない場合などは再度指導することになります。

それから、28年度は年間1,000件、今年は約500をやっておりますけれども、私どものほうでは、基本的には、全国的な方針としまして、80時間を超えるような長時間労働が疑われるところについては全て監督することになってございますので、この方針でやるとすると、一定数の監督の実績になるのかなというふうに考えております。

(西村委員)

8月現在についてはまだ内訳が出ていませんけれども、昨年度は、200時間を超える10事業所、とんでもない数字だということで、3月にも私は意見を言わせていただいたんですけども、ある意味、イエローカード、レッドカードではないですけども、次に出たら事業名を公表するぞぐらいの指導ができるのか、できないのか、そして、この1,000事業所については、これからはしっかりとやっていくよう厳しい指導を要望したいと思います。以上です。

(益村会長)

要望があったということで、よろしく願いいたします。

(井上委員)

井上です。先ほど総務部長から、九州北部豪雨に関する取り組みのご説明がありました。参考までに伺いたいんですけども、災害対応というのはほんとうに今大変重要なテーマで、ご苦労も多いかと思えます。それで、今回の災害、もちろんさっきおっしゃったワンストップ相談というのが私は一番大事だと思っていますけれども、今回の九州北部豪雨の特徴として、二つの県にまたがりましたですね。福岡で言えば朝倉と大分の日田という、経済的にも非常に密接につながった場所で、当然大分に住んでいて福岡で働いていらっしゃる、つまり日田に住んでいて朝倉とか、その逆とか、そういうまたがった地域ですね。そうなってくると、当然大分の労働局さんとの連携というんですか、そういうものが必要になりますね。大分の労働局の場合は、もちろん日田に出先があるかもしれませんが、基本的に本庁は大分市内ですね。中心はですね。こういうときは、やはり行政機関の連携というのは非常に大事だと私は思います。私の管内は福岡だから、おたくの相談は受けませんということにはされていないとは思いますが、そのあたりの連携、大分労働局さんとの連携なんかをどうなさっているのかなというのをお聞かせ願えますか。

(益村会長)

総務部長、お願いします。

(渡部総務部長)

お答えいたします。

まさに今委員がおっしゃったとおり、我々には基本的に管轄があるわけですが、緊急時には管轄を越えて連携しながらやっています、この災害に対する取り組みにつきましては、大分局とほぼ横並びの形で取り組んでおります。情報交換も毎日のようにしております。

最初、災害が起きた6日の朝、それぞれ対策本部を、大分は5日の夜に立ち上げていたんですけれども、私どもは6日の朝に立ち上げたということで、それで、当時、孤立していたところが、報道にもありましたように幾つかございました。東峰村の介護施設が孤立しておりまして、私ども本省のほうからも、ちょっと2次災害の心配はあったんですが、現地に行ってどういう状況か、孤立しているところを見てこいという話がありました。ところが、東峰村のほうは道路が寸断しておりまして見に行けない、実は大分の日田の監督署のほうから行けるといって、日田署の職員が東峰村の介護施設を見に行き、状況について本省経由、あるいは私どもと連絡して情報交換を行ったところです。

緊急時につきましては、本省や、当然、隣接局と密接に連絡をとり合って、組織的に対応してございます。

(益村会長)

続けて、どうぞ。

(井上委員)

これは要望ですけれども、今も申しましたように、経済的には一体化した地域、特に日田は福岡経済圏と言ってもいいところなので、例えば資料なんかをおつくりになるときも、福岡というよりも、あの地域全体として捉えられるようなものをつくっていただけるとありがたいです。よろしくお願いします。

(渡部総務部長)

ご意見を承りましたので、今後そのような形で検討していきたいと思っております。ありがとうございました。

(益村会長)

そのほかご意見なり、ご質問はございませんでしょうか。藤田委員、どうぞ。

(藤田委員)

藤田です。3-1の重点施策に絡みまして1点の要望と、ほかに幾つか要望と質問をさせていただきたいと思っております。

まず、非正規労働者の待遇改善のところですが、今爆発的に非正規の方が増えておられまして、処遇改善と雇用安定というのが喫緊の課題だと思います。正規化へ向けたところも非常に重要なんですが、特に書いてあります無期転換ルールが期限を迎えています。周知や指導などにキャンペーンも含めて力を入れていただいています。改めてこのことについての周知と指導並びに雇いどめや更新回数制限が発生しないように取り組みの強化をお願いしたいというのが1点です。

それから、もう1点は、同じ3-1の裏面といいますか、7の労働法制の基礎知識の普及に絡めて、特に若者の方の採用から育成、定着というのが非常に今大きな課題だと思います。一昔前はよく七五三というふうに言われていましたが、今も状況はあまり変わっていないと思います。そういう点では、就業を始められる前にしっかり労働法などについて知識の普及を図ることが大変重要だろうと思っていて、それで、ここに書いてあります、今年度実施をされたアルバイト労働条件のキャンペーンで、通常総合労働相談コーナーに若者相談コーナーを設けられたということですが、具体的に何件ぐらいの件数で、どのような相談があったのかというのを、詳しくは必要ないですが、傾向としてわかれば教えていただきたいということと、あと、大学等への出前講座、「等」と書かれてありますが、大学以外にもどこかに行かれているのか。大学に行かれているのであれば、具体的なその内容や対象者数、どのくらいの方に対してやられていて、今後10件を予定されていますが、どのくらいの対象者にどのような内容でこの出前講座をしておられるのかを教えてください。

それから、最後に、これは安定のところと絡むかもしれませんが、今年、高卒求人数が非常に増加をしているようですが、そういう点では、大学に限らず、高校生に対する出前講座、就業前講座というのも非常に大切だと思います。

実は、私は県出身でございまして、以前、高校生相手にみずから担当としてそういう出前講座をやっていた経験もあるんですけども、現在、労働局のほうでは高校生を対象にされておられますか。県は引き続きされておられる気がしますが、そういう現状と、高校生に対する出前講座などの普及という考え方があるのか。最後に、私、承知しておりましたが、5-4の資料にございますユースエール認定企業という取り組み、認定を進められておられるというのを今日初めて知りました。具体的に認定の状況がどのようになっているのか、わかる範囲で教えていただけたらと思います。

すいません、長くなりましたが以上です。

(益村会長)

たしか最後のユースエール認定企業については、全国で250社、福岡では5社というふうの説明されたかと思います。雇用環境・均等部長の管轄だと思いますので、よろしく願いします。

(甲斐雇用環境・均等部長)

最初の無期転換ルールについての取り組みは、さらにやってくださいというご要望だと

思いますので、今一生懸命周知啓発を行っている、事業所に対する周知啓発とともに、労働者の方に対する周知も必要なということで、ホームページへの掲載ですとか、いろんな場面での周知も重ねて行っています。

労働法制のお話なんですけれども、最初のアルバイトのキャンペーンについて、すいません、今年の正確な取りまとめがちょっと手元にないんですが、昨年状況として、実はそんなに直接あったということではなくて、32件程度ということで、主には賃金のお話とか、労働条件、あるいはシフトに関する話だったり、そういった内容的だったのかなということでございます。

労働法制に関しましてですが、すいません、昨年の集計が手元にないんですが、今年前半の状況としては、8回実施で、それぞれ100人、160人、200人とかいうところもございましたので、前半段階で939名の参加となってございまして、そのペースでいくと、結構、たくさんの方の学生さんにお話できているかと思えます。

大学等ということですが、短期大学なども含む「等」ということで、現段階でまだ専門学校レベルまでは行けておりませんが、大学、短大等に行かせていただいております。

(益村会長)

高校についても出前講座を行っておられるかという質問がありました。

(甲斐雇用環境・均等部長)

高校につきましては、労働局直接ということではなく委託事業で対応しておりまして、実際の訪問数については手元に数字がございません。申しわけございません。ちょっと安定のほうで。

(岩野職業安定部長)

ちょっと補足しますと、県と雇用対策協定を結んでおりまして、そういった中で、行政のすみ分けをやってございます。高校生に関しては県庁のほうでやられるということで、今現在は整理がついています。

(藤田委員)

そのすみ分けでされているということですか。

(岩野職業安定部長)

そういうことです。当然高校生もやっていかななくてはいけないという認識でございます。

(益村会長)

以上でよろしいでしょうか。

ほかにご意見などございませんか。有馬委員、お願いします。

(有馬委員)

先ほど隈本委員のほうからもご質問のあった4-1の表の年間の労働時間の件です。これを見ますと、先ほど、パート労働者も含んで全労働者ということだったんですが、所定内の労働時間が福岡県は前年に比して28年は増えていたということなんですけれども、正社員とパート労働者等の比率が変わったのかもわかりませんが、全国的に差があることと、去年は山の日という休日が1日増えたので、どうしてこれが増えているのかなど。全国的に所定内が増えた県が果たして何件ぐらいあるのかという素朴な質問が一つです。

もう1点は、先ほど、いろいろなコンサルティング事業を通じて企業の生産性向上等を支援しているということだったんですが、具体的にコンサルティングに入られた事業場の数であるとか、もし具体的な成功事例がここでわかればご紹介いただければと思います。

以上です。

(益村会長)

労働基準部長、よろしくお願いします。

(西岡労働基準部長)

所定内の労働時間が、わずかですけれども増えていることについてです。正規・非正規の割合であるのか、あるいは、平成28年度、所定内が実際どこかの部分で増えた状況があるのかということですが、統計的な形では出ています。申しわけありません、ちょっとそこの詳細な事情は現時点で持ち合わせてございませんので、ご了承いただきたいと思います。

それから、他県の状況ですけれども、他県もほぼ同様の状況で、大きく増えたり減ったりはしていないと思いますけれども、こちらちょっと今手元にないものですから、その点はご了承いただければと思います。

(甲斐雇用環境・均等部長)

コンサルタント実施につきましては、資料3-1にありますように、前半で368社ということになります。申しわけありません、やはり濃淡がございますので、伺って問題点をお聞きし、各種資料提供でご提案というところまでですが、委員ご指摘のように、踏み込んだ形で制度改正までやった企業はどうかということについては、なかなかちょっとそこまで行きついていないという状況です。まずは広くそういった企業さんを訪問して、ともに課題を見つけてご提案しているところです。

(益村会長)

よろしいですか。ほかに。

(堀江委員)

時間もありませんので、簡単にお尋ねと要望がございます。資料の4-2の2枚目以降に表

が幾つか出てくるんですけれども、表の1に、指摘された違反の分類がございまして、その中に健康障害防止措置というのがあります。脚注の注の5を見ますと、労働基準法ではなく労働安全衛生法の違反ということですが、18条、66条、66条の8に関するものだけになっています。普通、健康障害防止措置と言いますと、医師による面接労働指導、その医師は産業医であることが望ましいということになっております。私も産業医科大学で産業医の教育をしておりますが、どうしてもこういう統計からいつの間にか産業医のことが抜け落ちる傾向があって、ぜひとも絡めていただきたいという要望です。具体的に言いますと、労働安全衛生法の13条、産業医の選任をしていないというのは健康管理防止措置をしていないことだと本学では理解していますけれども、こういう統計で健康障害防止措置に産業医が考慮されていないとなると、何となく疎外感がありますので、ぜひとも13条を入れていただきたいと思います。

それから、ちょっと関連もあるんですが、表2は事業場別になっていて、50人以上と未満が区別できるようになっております。ご案内のように、衛生委員会や産業医、衛生管理者といった問題というのは50人のところで大きく体制が異なっているということで、こういう表が出ているとわかりやすいと思います。しかし、表の4、5、6、7の部分では、小規模なのか50人以上なのかかわからないつくりになっています。監督に入った事業場のうち小規模で違反が多いのか、どうなのかを知りたいと思います。もっと欲を言えば、産業医がいるところではちゃんとできて、いないところがだめなのか、こういった表が出てくると、我々もやりがいがあります。もし可能でしたら、そういう統計ができればいいなと思います。福岡労働局からやっていただければ大学としても誇りに思います。

それから、これはちょっと細かい質問なんですけれども、今めくっている表の7の時間管理の方法なんですけれども、よく聞くのがパソコンのオン・オフタイムによる時間管理というのが最近増えてきているように思いますが、この文章を見ると、パソコンのオン・オフがどこに分類されているのかちょっとわかりませんでした。これはその他になるのか、ICカードになるのか、もしおわかりでしたらお尋ねしたいと思います。

最後にもう1点だけお願いがあります。資料4-5の表紙のところなんですけれども、これも業務上疾病発生という医師が絡むところです。これは、一番右下の脚注のところに、資料、労働者死傷病報告とありますから、休業4日以上ということだろうと思います。私も、これは労働省の代表的な安全衛生の統計だということであちこちに紹介します。海外にも紹介するんですが、いつも、ほんとうにそうなのかと誤解されます。まず数が少ないのと、腰痛ばかりだというふうになるんですね。ですから、これは休業4日以上というのは必ずどこかに入れてほしいと思います。そうしないと、一般の人が見て、これが職業病なのか、あまりないではないか、産業医は要らないではないかと早合点されて困るので、それを入れてほしいと思います。

なおかつ、資料4-8なんですけど、脳・心、石綿というのが別の表になっていて、この数は4-5には入っていないと理解してよろしいんですね。そうだと思いますけれども、この辺も表の出し方が、一般の方に説明するときにはいつもわかりにくいんですね。並べていただくなり、合計の数字を出すなりをお願いしたいと思います。要するにその年に申請があって、

その年に認定したもの、つまり死傷病報告に出てこないとこっちに入らないという統計のつくりなんでしょうけど、わかりにくいと思います。ですから、そこを工夫していただけるようにご配慮いただければと思います。

以上です。

(益村会長)

ありがとうございます。全部、労働基準部長の管轄だと思いますので、よろしくお願ひします。

(西岡労働基準部長)

まず、資料の4-2、表1の健康障害防止措置のところについては、そこに書いてございますように、主には面接指導や健康指導の話でございますけれども、産業医の選任についても、違反があればこういったところに入ってきます。ご指摘のようなものも該当しているのであれば、こちらに記述をしていきたいというふうに考えてございます。

それから、表の4以降の表ですね。委員ご指摘のとおり、こちらは規模別で書いておりませんので、そういったところは、より具体的に分かる形を、次回以降に検討していきたいと考えてございます。

それから、3点目は表の7でしたですかね。パソコンのオン・オフです。これは、原則的な方法で客観的な記録で確認ということですので、こちらの分類上は「ICカード・IDカードを基礎」といったところに入ってくる形になるかと思ひます。表示上はICカード・IDカードとしか記載しておりませんが、パソコンと連動して時間の記録をとられる企業もござひますので、そういったところは原則的な方法でやっていたいことになるかと思ひます。

それから、表の4-5でしたですかね。申しわけござひません、こちらのほうは昨年もご指摘いただいたようですが、労働者死傷病報告については、4日未満は4半期報告ですが、ここは4日以上ということですので4日以上と表示したいと考えております。

それから、4-8のところは、これは実際に脳・心、精神の請求があつて認定しているものですので、これが全てということ。そういう意味では、脳・心、精神の状況というのは、この4-8は全体の状況を正しくあらわしてしまひて、4-5のほうは、分類上は過重な業務による脳血管疾患、心疾患等、それから強い心的負荷に伴う業務による精神障害という分類がござひますけれども、これは傷病報告のデータをとるタイミングなど、実際これは提出していただいたものをベースに統計をとっているほか死傷病報告のデータをとるタイミングなどの問題もあり、こちらの数字は脳心関係のデータが全ては網羅されてはおりません。これは統計上の問題ですので、その点はご了承いただければと思ひます。

(益村会長)

もう時間が迫つてまいりましたけれども、よろしいでしょうか。

(所委員)

時間が迫っているので手短に行いますけれども、資料の3-9に個別労働紛争の相談件数が載っている図があるんですけども、近年、女性の活躍促進法もできまして、女性の労働者の労働市場への進出も増えておりますから、総合相談コーナーの男性と女性の利用の割合がもしわかれば教えていただきたいなと思ったんですが、国の統計上はそういう分類をしていないのでしょうか。

(甲斐雇用環境・均等部長)

区分はしておりますが、これまで男女別に出していなかったということがございまして、ちょっと工夫させていただきたいと思います。

(所委員)

要望として、男女によって相談の件数とか、統計とか、いじめは女性のほうが多いとか、介護は男性のほうが多いとか、いろいろな傾向が出てくると思いますので、ぜひそれを労働政策に生かしていただければと思います。よろしく願いいたします。

(甲斐雇用環境・均等部長)

そこができるかどうかについては、すいません、ちょっと確認させてください。相談そのものが男女別でどうだったかはわかっておりますが、項目ごとにできるかということについては、テクニカルな部分もございまして、ちょっと検討させていただければと思います。

(益村会長)

検討していただくということで、よろしいでしょうか。

最後に、私にも発言させていただきたいことがあります。先ほどから議論になっております無期転換ルール件の件ですけども、有期から無期への転換については、日本では、非正規から正規への転換で、賃金体系、社会保障体系も伴うものだと労働者サイドは思い込む可能性があります。先ほど雇用環境・均等部長のほうからは、5年も有期で働いておられるんですから、そのことも配慮して処遇の改善も検討していただくように啓発しておりますとおっしゃってくださったのですが、ぜひぜひ処遇の改善を強く要望したいと思います。

あと1点だけ。職業安定部に関することです。高校卒業に関しては、業種別とか規模別のデータがかなり詳しく掲載されているのですが、大卒についても業種別とか規模別のデータはないのでしょうか。もしデータがとれたら、次回から大学生につきましても高校生と同じように詳細なデータを提示していただければ助かります。よろしく願いします。

(岩野職業安定部長)

大学につきまして、これは求人状況を各大学に確認して集計しているものですので、現

状、内訳が出るかというのはちょっと私も把握してございませんが、今後検討させていただきたいと思います。

(益村会長)

はい、よろしくお願いします。

最後に、議事4、その他についてですが、事務局の説明に関することのほかに何かございましたらご発言をお願いいたします。

(「なし」の声あり)

(益村会長)

特にないようですので、それでは本日の審議会はこれをもちまして終了したいと思います。円滑な議事運営にご協力いただきまして、まことにありがとうございました。

なお、次回の開催は来年3月を予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

お疲れさまでした。

— 了 —