

第 2 9 回 長野地方労働審議会  
議 事 録

平成 2 9 年 3 月 1 4 日

長野労働局

## 第 29 回 長野地方労働審議会

日時 平成 29 年 3 月 14 日 (火)

10:00~12:00

会場 ホテル信濃路 3 階 飯綱

(小林総務企画官)

ただいまから、第 29 回長野地方労働審議会を開会いたします。本日はお忙しいところご参加をいただきまして、誠にありがとうございます。審議会事務局を担当しております総務部総務企画官の小林と申します。議長に司会を預けるまでの間、進行を務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

最初に、前回の審議会以降に交替のありました委員のご紹介をさせていただきます。資料 No.6 審議会の名簿をご案内してございます。

労働者代表委員に変更がございます。中村主計委員に代わりまして、桜山照彦委員が 1 月 1 日付で就任されておりますのでご紹介をいたします。任期は前任の残期間ということでよろしくお願いいたします。桜山委員から、ご挨拶をお願いいたします。

(桜山委員)

皆さん、お疲れさまです。今回、前任の中村より引き継ぎまして、労働審議会委員ということで指名されまして本日参っております。初めての参加で右も左も分かりませんので、ご迷惑をおかけすることもあるかと思っておりますけれどもよろしくお願いいたします。

(小林総務企画官)

ありがとうございました。

お手元の名簿をご覧いただきまして、誤記、間違い等、確認をいただければありがたいと思います。後日訂正等の確認がございましたら、事務局までご連絡をお願いいたします。

続きまして、本日の出席状況を、出席者名簿でご確認をお願いします。使用者側の委員が 1 人遅れて参りますけれども、公益代表委員 4 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 4 名ということで、今日は計 13 名のご出席をいただいております。

各側代表委員 6 名のうち 2 名以上のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会第 8 条第 1 項に定められている会議の成立要件であります、各側代表委員の 3 分の 1 以上の出席により、この会を成立させていただきたいと思っております。

当局側の職員につきましても、名簿において確認をしていただき、紹介に代えさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは次第に従いまして、長野地方労働審議会の徳井会長からご挨拶をちょうだいいたしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

(徳井会長)

それでは開始に当たりまして、一言ご挨拶をさせていただきます。

前回この会を持ちましたのが昨年 11 月で、それ以降の約半年の間の経済情勢は、円安基調であることと、世界経済が少し回復気味であるということに伴って、輸出関連分野では少しずつ回復してきている状況にあると思っております。

ただ、これは全ての業種で足並みが揃ってというわけにはいかなくて、少し業種によっての状況の違いがありつつ、全体的には緩やかな回復基調という判断になっているものと思っております。また、世界経済は回復基調と言いつつも、世界の政治を見ますと、まだまだ不確定要因が大いにあるという状況の下での現在だと思っている次第でございます。

一方で、雇用情勢につきましては、これはご存じのとおり 1 月の完全失業率が 3%、有効求人倍率は 1.49 倍ということで、引き続き堅調に推移しています。

一方で、働き方改革が現在の政府の最重要課題になっています。今朝の新聞の一面トップがそういう関連の記事になっていたところが多いと思っておりますが、長時間労働の是正を含めて、働き方改革が今、世の中で大変注目されているところであります。

また、長野県におきましても、県の総合戦略の中で「人生を楽しむことができる多様な働き方・暮らし方の推進」「若者のライフデザインの希望実現」というような言葉を使って政策をうたっているところであります。このように労働政策というのは今日（こんにち）大変国民の重要な関心になっておりまして、国・県ともに重要課題になっているということであります。

こうした状況の下で、本日長野労働局の来年度の行政運営の重点施策についてご審議いただきます。各委員の皆様方から積極的、そして建設的なご意見を頂戴いたしまして、有意義な審議会としてまいりたいと思っておりますのでご協力よろしくお願いいたします。

(小林総務企画官)

ありがとうございました。

続きまして、岡崎労働局長からご挨拶を申し上げます。

(岡崎労働局長)

おはようございます。委員の皆様には大変ご多忙の中、第 29 回の長野地方労働審議会にご出席いただき誠にありがとうございます。暖かくなってきたような気配がありますけれども、まだまだ寒い日があるようでございますので、ぜひお体ご自愛のほどお願い申し上げます。

まず、県内の雇用情勢ですが、資料 No.1 として、1月の雇用情勢の発表資料を配付させていただいております。1月の有効求人倍率は、表紙にありますように 1.49 倍となっております。

裏面の 1 ページを見ていただきますと、折れ線グラフの表で求人・求職の状況が掲げられております。実線が長野県の有効求人倍率の推移でございます、長期間にわたって全国水準を上回っているところでございます。昨年 12 月が 1.57 倍ということで直近では一番高い水準で、1 月が 0.08 ポイント下がりましたけれども、製造業、建設業が牽引役となって求人が旺盛な状況で、全産業とも求人意欲は高いということでございました。

一方、5 ページに「3 人員整理の把握状況」が載っています。10 人以上の人員整理の把握状況でありますとか、事業主都合の離職者の推移といったところでございますが、このあたりについても人員整理の状況は落ち着いているということです。

したがって、3 ページの「⑤新規求職者の推移」が書かれておりますが、1 月は⑥にありますように在職求職者の活動がわずかに活発化したということで、1 月は新規求職者は対前年比で 1.2% 伸びておりますけれども、ずっと求職者は減少傾向で、右肩下がり推移しています。そういうことから、雇用情勢は、求人が堅調に推移している一方、求職者は減少傾向で推移しており、一層堅調に推移していると判断しているところでございます。

そういう状況の中で、先ほど会長からもありましたが、政府の働き方改革実現会議では、年度内の実行計画の策定に向けて、同一労働同一賃金などの非正規雇用の処遇改善、今日の新聞にも載っておりました時間外労働の上限規制のあり方などの長時間労働是正、病気の治療、子育て・介護と仕事の両立など、9 つのテーマを掲げて、今、広く議論されているところでございます。

厚生労働省は、政府の実現会議の議論に資するために、同一労働同一賃金のガイドライン案や、仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会といったもので議論された論点を整理して提示するなどしてきているところでございます。

また、過労死などが大きな社会問題となっており、「過労死等ゼロ緊急対策」を厚生労働省で決定いたしまして、違法な長時間労働を許さない取組の強化などを現在推進しているところでございます。

今、人口減少下で、誰もが能力を向上させて安心して働き続けられ、働きやすく働きがいのある魅力のある職場づくりを推進することが求められております中で、本日の審議会においては、当局の平成 29 年度の行政運営方針案についてご説明させていただき、ご審議をいただく予定でございます。

委員の皆様の労働行政に対する一層のご指導、ご鞭撻をお願い申し上げます、ご挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく申し上げます。

(小林総務企画官)

これから議事に入らせていただきたいと思います。議事進行のほうは、徳井会長のほうにお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

(徳井会長)

先ほどご報告がありましたとおり、本日の審議会は有効に成立しておりますので議事に入らせていただきます。委員の皆様には、ご協力をよろしくお願いいたします。

本日の審議会の議事録署名人ですが、私のほかに、労働者代表は根橋委員、使用者代表は和田委員をご指名させていただきますのでよろしくお願いいたします。

それでは議題に入ります。

議題は(1)の最近の雇用情勢につきましては、先ほど岡崎労働局長からご説明いただきました。議題(2)が平成29年度の長野労働局労働行政運営方針の重点施策についてということで、各担当部長さんからご説明いただきます。

それから議題(3)として、雇用対策協定における平成29年度事業計画について、議題(4)で公共職業安定所のマッチング機能の総合評価における目標数値について、これらについて担当部長からご説明いただき、全ての説明が終了した後に皆様から質疑・ご意見を賜って、意見交換・質疑を行いたいと思っております。

まず、議題(2)について、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長から順にご説明をお願いいたします。

それでは総務部長、お願いします。

(岡安総務部長)

総務部長の岡安でございます。いつも大変お世話になっております。

ご承知のとおり長野労働局は、総務部、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部の4つの部室で組織されております。

平成29年度労働行政運営方針(案)の各部室の重点施策につきましては、後ほど担当部室長から説明を申し上げます。

私からは、総合労働行政機関としての重点施策につきまして、お手元の資料No.2「概要版」と書いてあるものがございます。こちらを2枚ほどめくっていただきますと、ページが右下に1と出てきます。「I 総合労働行政機関としての機能の発揮」となっておりますので、次の2ページ、3ページを開けていただきまして、こちらをご覧ください。

労働局は、地域における総合労働行政機関としての機能を発揮し、働く意欲を有する全ての人たちが、その意欲や能力を十分に発揮できる就業を実現するとともに、仕事と生活の調査を図り、安全と健康、良質な労働環境など安心して働くことのできる環境整備に取り組む必要があります。このため、各担当部署におきまして、重点的に

取り組む施策のうち、特に施策の実施に当たって行政間の連携に留意して取組を進めるもの6つにつきまして、取組方針を説明させていただきます。

1つ目は、「(1)『働き方改革』の推進」についてでございます。政府は、「ニッポン一億総活躍プラン」など、「夢をつむぐ子育て支援」により「希望出生率1.8」を、「安心につながる社会保障」により「介護離職ゼロ」を、「希望を生み出す強い経済」により「戦後最大の名目GDP600兆円」を目指しております。

その中で、横断的な課題である「働き方改革」は最大のチャレンジとされ、政府全体の重要な課題となっていることを踏まえまして、当局に設置した「長野労働局働き方改革推進本部」、「長野労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において取組方針などを決定しながら、働きやすい職場環境の整備に向けた働きかけや支援の実施、多様なニーズに応えられる良質な就業機会の確保及び長野県をはじめ県内主要労使団体などと連携した機運醸成活動等に、労働局が一体となって取組を推進するとしております。

2つ目は、「(2)法律に基づく事項の履行確保の推進」についてでございます。男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、育児・介護休業法、パートタイム労働法、労働基準法等の労働者保護法令のみならず、企業等が遵守しなければならない事項については、各部署が連携し履行確保を図ることとしております。

3つ目は、「(3)労働条件の確保、雇用の安定等を図るための総合的施策の実施」についてです。企業倒産、雇用調整等については、労働局、労働基準監督署及びハローワークの連携の下、情報収集を積極的に行い、啓発指導等を実施するとともに、労働者が離職を余儀なくされた場合は、失業等給付、再就職支援などの一連の手続等について総合的かつ機動的な対応を図ることとしております。

4つ目は、「(4)障害者の労働条件確保・雇用対策の推進」についてでございます。労働行政、福祉行政及び教育行政をはじめとした関係行政が連携の下、障害者を雇用する事業主に対する啓発指導を推進するとともに、特に使用者による障害者への虐待事案につきましては、迅速かつ適切に対応することとしております。

5つ目は、「(5)派遣労働者の保護及び就業条件の確保対策等の推進」についてです。労働関係法令の遵守を徹底させるほか、安全衛生教育や健康管理に関する派遣元・派遣先の連携を徹底させる必要がある。そのため、共同した監督の実施など、職業安定行政と労働基準行政との緊密な連携を図ることとしております。

6つ目は、「(6)外国人労働者対策」についてです。労働基準監督署は、技能実習生を使用する事業主に対し監督指導、集団指導を行うなど、またハローワークは、事業主に対する雇用管理指導などの際に指導をするとともに、技能実習法に基づき新設された外国人技能実習機構等、関係機関との積極的な連携を行うこととしております。

最後になりますが、私ども総務部の所管で労働保険の徴収業務がございます。概要版の35、36ページに「V その他の重点施策」として記載しております。労働保険

の未手続事業一掃対策の推進及び収納率の向上などに取組むこととしておりますので、ご確認をお願いいたします。

私からは以上でございます。よろしくお願いいたします。

(徳井会長)

ありがとうございました。

続いて雇用環境・均等室長、お願いします。

(川崎雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の川崎でございます。よろしくお願いいたします。

日ごろから当室の業務運営にご理解とご協力をいただいておりますことに感謝を申し上げます。ありがとうございます。

資料 No.2「平成 29 年度労働行政運営方針(案)」の概要版を用いまして、雇用環境・均等室の所管業務の現状・課題、それから来年度の重点施策について、ポイントを絞ってご説明をさせていただきます。

岡崎局長から挨拶の中で発言がありましたとおり、働き方改革の推進、また働き方改革とも密接に関連します女性活躍推進を最大のチャレンジとする政府の方針の下、長野労働局といたしましても推し進めていくことが、目下一番の課題であると考えております。

また、地域における総合労働行政機関として、総括政策調整官である総務部長のほうからご説明いたしましたとおり、働き方改革の推進に向け、労働局としての機能、総合力を発揮しながら進めていかなければならないと考えています。

雇用環境・均等室は、労働相談対応の一体的実施、個別の労働紛争の未然防止と解決の一体的実施、つまり労働相談とその対応についてワンストップで実施をし、ハラスメント等の未然防止を図っていくこと、より良い働く環境の整備に向けた取組への支援、局内ではばらばらに行っていた企業等への働きかけを一括して行うこと、併せて均等関係法令の履行確保も担当しています。

働き方改革、あるいは女性活躍推進に果たす役割は大きく、今年度に引き続き所管業務に取り組んでいかなければならないと考えています。

当室の担当業務は資料の 5 ページからです。来年度重点的取組は大きく 2 点あります。1 つ目は「働き方改革と女性活躍の推進」、2 つ目は「安心して働くことができる環境整備の推進」です。当室の所管業務はこの重点の 2 つに集約をされており、当室の業務そのものが重点項目であるという構造にもなっています。

6 ページの「Ⅱ-1 働き方改革と女性活躍の推進」、左側の囲みの部分には、現状や実績が記載してあります。ワーク・ライフ・バランスの実現を図るために、これまでの働き方・休み方を見直し、効率的な働き方を進めていくために、長野労働局働き

方改革推進本部の下で、管内の企業に対する働きかけを行ったり、年次有給休暇の取得促進の要請等をしているところです。

また当室に配置をしております働き方・休み方改善コンサルタントによる企業訪問を通じて、労働時間の設定改善のための助言・指導等を実施しています。

第1回長野県働き方改革・女性活躍推進会議で採択された「信州働き方改革共同宣言」に基づき、関係者の連携による働き方改革を進めていくために、専門の部会、働き方改革部会と女性活躍推進部会を設け、長野県とも共同して運営を行っています。関係の皆様にもご参画をいただいているところです。

右側の囲みですが、昨年12月に開催をされました第2回長野県働き方改革・女性活躍推進会議において確認をされました今後の取組を記載しています。また、同会議に合わせて行われました「イクボス・温かボス」推進宣言の様子も記載しています。

育児・介護休業法を担当する立場からは、「イクボス・温かボス宣言」を広げていくことは、当然に協力するものであると考えております。この宣言の精神ですとか考え方が、できるだけ多くの経営者、企業の方々に、そして働く方々に、また県内全体に広がっていくこと、そして男女を問わず仕事と家庭の両立が図られると、それらを通じて女性の活躍推進がなされるということが大事であると考えています。

7ページに来年度における取組について、主なものを列挙しています。

局長の挨拶と重なる部分もございますが、昨年9月から、中央で働き方改革実現会議が開催されています。その実現を目指して具体策も含めて議論が行われていることは、ご承知のとおりです。

長時間労働の是正のための上限規制、非正規労働者の待遇改善を目指した同一労働同一賃金の実現、テレワーク等の柔軟な働き方のあり方、あるいは就業機会の確保を含む病気治療と仕事の両立など、労働行政の各分野でさまざまな課題が取り上げられているところです。

議論を踏まえ、今年度内に働き方改革実行計画が取りまとめられることになっています。平成29年度はこの実行計画を踏まえつつ、今年度に引き続き働き方改革の推進に、あるいは機運の醸成に長野県や関係機関とも共働りし、皆様のご協力をいただきながら取り組んでいくこととなります。

次に資料の8ページ「Ⅱ-2 安心して働くことができる環境整備の推進」です。右側の囲みをご覧くださいと思います。個別労働紛争の関係のグラフを見ていただきますと、傾向として全体的に少し増えているな、という印象かと思います。特に最大件数となっています「いじめ・嫌がらせ」については、高止まりの傾向になっています。

対前年同期で最も変動が多いのは自己都合退職です。雇用情勢が堅調で、より良い条件での転職を目指す方が増えているのも増加原因の1つではないかと考えています。人手不足感が強い業界、あるいは業種もあります。退職時にトラブルになりやすいの



であろうと理解をしているところです。

下段のほうは、セクシュアルハラスメントやマタニティハラスメントに関する相談状況です。妊娠・出産、あるいは育児休業等に伴うハラスメントの防止に関しては、本年度、全国マタハラ未然防止対策キャラバンを実施したところです。

平成 29 年度も本年度と同様の取組を行うことが予定されています。ただキャンペーンの名前が、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」になる予定です。マタハラをハラスメントと置き換えています。この背景をご説明をいたします。

ご承知のとおり、妊娠・出産等を理由とした雇用管理上の不利益取り扱いの禁止をされております。これは平成 29 年 1 月 1 日に施行されました改正育児・介護休業法の施行前からそうになっており、従前から変わっていないところです。それにもかかわらず、妊娠・出産等を理由とした不利益取り扱いの禁止に係る事柄もまとめてマタハラだと総称され、今回の改正法で妊娠による解雇などが初めて禁止されたという誤解も一部に生じているとのこと。そもそも禁止事項なので、ハラスメント、嫌がらせという範疇では既にあるという考え方もあると思います。

また、「マタハラ」と申しますと、妊娠中の女性に限られるという印象を持たれることがあります。妊娠中にとどまらず、出産後、育児期、介護期、また男性が被害者となるものも含めて、ハラスメント防止対策を推進する必要があるということです。「マタハラ」とばかり言っていると、「パタハラ」を忘れてしまうということかと思えます。

妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上の必要な措置を事業主に義務づける、これが今回の改正の内容でございますが、妊娠・出産、育児休業、介護休業をしながら、継続就業しようとする労働者、もちろん男女問わずの就業環境の整備が必要であると考えています。

9 ページに来年度の主要取組事項を記載しております。

当室は、個人の能力、適性と関係がない均等・均衡の視点を欠いた理不尽な取り扱いを受けることがないように、あるいは時間制約を負った労働者であっても、職場などそれぞれの置かれた状況に応じ、十分な活躍ができるよう両立支援に努め、女性の活躍が一層推進され、その結果として働き方改革を実現するよう力を尽くしてまいります。

引き続き皆様のご協力とご理解をいただきますようお願い申し上げます。私からは以上でございます。

(徳井会長)

ありがとうございます。

続きまして労働基準部長。

(小宮山労働基準部長)

労働基準部長の小宮山でございます。

皆様方におかれましては、労働基準行政の推進にご理解、ご協力を賜っておりますことに、厚く御礼を申し上げます。

私からは、資料 2「平成 29 年度労働運営方針（案）」の概要版の 11 ページから、4 点ご説明させていただければと思います。

1 点目は、「Ⅲ-1 労働条件の確保・改善対策の推進」についてでございます。本日、差替という資料で 12 ページ目の差し替えが配付されているかと思いますが、そちらのほうをご覧いただきたいと思います。

長野労働局では、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策を最重点にしつつ、労働条件の確保・改善に取り組んできたところです。

平成 28 年度監督指導の実績ですが、定期監督の実施件数は 2,665 件、違反率 75.1%、申告事案については 478 件、重大悪質な事案に対しての送検の件数が 14 件となっています。監督件数が前年から 181 件、約 6.3%減となっていますが、長時間労働の監督が非常に増えたことにより、労働時間の調査や認定に労力、手間を取られたことによるものと考えています。

また、申告事案が減少したことについては、事実認定のための調査に手間を取られていることが背景にあると考えています。

こうした中、過重労働対策については、引き続き社会的に高い関心、注目を集めている状況であり、平成 28 年度も昨年度に引き続き、過労死等防止月間である 11 月に「過重労働解消キャンペーン」を全国的に展開をしたところです。

差し替え資料の右下の枠囲いですが、昨日霞が関のほうで公表した 28 年度の全国の実施結果となっています。長野分の抽出が間に合わなかったのご容赦いただきたいのですが、後ほどご確認をいただければと思います。

以上を踏まえた 29 年度を取組方針ですが、左下の枠囲いになります。順番が前後しますが、最初に「2 働き過ぎ防止に向けた取組の推進」について触れておきたいと思います。

厚生労働省では、大臣をトップとする長時間労働削減推進本部を設置していますが、昨年 12 月 26 日に開催された第 4 回長時間労働削減推進本部において、「過労死等ゼロ」緊急対策が決定されたところで、この緊急対策に基づく取組を推進することにしています。

また、28 年度に引き続き、長時間労働が疑われる事業場に対し過重労働による健康障害防止のための監督指導の重点的实施、また 11 月の過重労働解消キャンペーンの展開などを図っていくこととしています。

「過労死等ゼロ」緊急対策について、13 ページをご覧ください。この緊急対策は、

「1 違法な長時間労働を許さない取組の強化」「2 メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化」「3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化」、この三本柱の取組強化を通じて、過労死等ゼロを目指すというものです。

1 (1) に「新ガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底」がありますが、このガイドラインというのは、本年 1 月 20 日に、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべきガイドライン」というタイトルで策定されたものです。

次に、12 ページの「1 労働条件の確保・改善対策の推進」について。1 (1) にあるとおり、引き続き監督指導を通じた法定労働条件の履行確保を図っていくとともに、重大悪質な事案については司法処分を含めて厳正に対処をしていくこととしているところ です。

また、1 (2) については、先ほど「過労死等ゼロ」緊急対策の説明で触れました新ガイドラインの周知・徹底を図っていくということで、項目として挙げています。

1 (3) の若者の「使い捨て」が疑われる企業への対策、1 (4) の特定の労働分野における労働条件確保対策については、おおむね従来どおりの取組としていますが、外国人技能実習生については、長らく国会で継続審議扱いになっていた技能実習法が成立・公布されており、この法律に基づき、外国人技能実習機構が新たに設立されることになりました。今後、技能実習生対策については、この外国人技能実習機構とも連携をしつつ進めていくこととなりますので、補足させていただきます。

次に、「Ⅲ-2 労働者の安全と健康確保対策の推進」です。資料の 14 ページです。

平成 28 年の労働災害発生状況ですが、休業 4 日以上 の死傷者数が 1,903 人で、前年同期比で 129 人、6.3% の減、死亡者数は 15 人で、前年同期比で 1 人減となっています。業種別の発生状況については 15 ページに載せていますので、後ほどご確認ください。

28 年度の主な取組は、業種別の取組、第三次産業、陸運事業、製造業、建設業といった重点業種ごとの取組と、全業種に共通する横串の取組、転倒災害防止プロジェクトの展開や交通労働災害防止対策、非正規労働者対策といった横串の取組を行ってきたほか、長野労働局独自の取組として、「はさまれ・巻き込まれ」災害撲滅キャンペーンも実施をしてきたところ です。

そうした取組の結果、28 年は死亡・死傷ともに前年より減少しましたが、平成 29 年度が最終年度となる第 12 次労働災害防止計画（12 次防）の目標は、年間死傷者数 1,617 人以下、死亡者数 10 人以下となっており、こちらの達成が非常に厳しい状況になっています。

14 ページの右側の枠囲いの上の折れ線グラフをご覧ください。死傷者数について、12 次防の目標数値の基準年になっているのが平成 24 年で、これから 15% 減らすことになっているのですが、24 年の数値と 28 年の数値がちょうど同数となりました。29 年の目標数値は、12 次防の目標数値と同じ数値に設定しましたが、5 年で達成すべき

目標を1年で達成しなければいけないという状況、つまり28年の数値から15%以上減をしなければいけない状況になっています。

また死亡者数につきましても、28年の数値の15人から10人、つまり3分の2以下に抑える必要があるのですが、死亡災害がここ4か月で毎月複数件発生をしています。また今年に入って、1月に2人死亡、2月に3人死亡と、本日までに既に5人の方が亡くなっており、既に目標値の半数に2か月で達してしまったという非常に厳しい状況となっています。

このため、今般の死亡災害の多発を受け、関係団体に文書で緊急要請を行うとともに、昨日、緊急労働災害防止団体会議を開催しました。本日3月3日付けの「労働災害の死亡事故が続発」というプレスリリース資料を追加配賦しています。詳細は後ほどご確認いただきたいのですが、今回、大きく2つのことを実施しております。1つは、今般の死亡災害の多発を踏まえて、最近発生した死亡災害の類型ごとの取組を示した上で、追加配付資料の通し番号3ページ目から緊急要請文の写しの通り、各団体・事業者防止対策の徹底を要請した、というものです。

もう1つは、「信州・春の安全衛生教育推進運動」の展開です。この運動の実施要項は資料の通し番号29～32ページになりますが、経験年数の少ない未熟練労働者による労働災害を防止する観点から、新規採用者や、人事異動などで未熟練労働者が増加する3月から5月をとらえ、安全第一の考え方を労働者一人ひとりに浸透させるとともに、雇入れ時や作業内容変更時の安全衛生教育など、事業者義務づけられている法定事項の教育も含めた安全衛生教育を確実に実施していく企業文化を醸成していくことにより、労働災害の撲滅を図ることを目的として展開するものです。以上2点について要請を行うとともに、昨日会議を行ったというものです。

もう一点、資料No.2には記載をしていないのですが、治療と仕事の両立支援推進について触れておきたいと思います。

前回の審議会のときに、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」について説明をいたしました。先ほど局長からも話があった通り、昨年9月に官邸主導で働き方改革実現会議が立ち上がっていますが、その場で総理から、「治療と仕事の両立についても検討するように」というご指示をいただいたことを受け、検討が進められており、働き方改革実行計画にその対策も盛り込まれる見込みになっています。

具体的な取組事項については、現時点ではまだ流動的な部分が多く確定的なことが申し上げられないのですが、項目出しだけはしておく必要があるということで、資料No.3の「労働行政運営方針(案)」の25ページに項目出しをしております。

次に最低賃金について。資料No.2の16ページです。28年度の長野県最低賃金及び各業種別最低賃金は、16ページの右のグラフのようになっています。長野県最低賃金は時間額770円、特定最賃ですが、はん用機械等製造業が時間額848円、計量器等

製造業が時間額 837 円、各種商品小売業が時間額 800 円ちょうど、印刷、製版業が時間額 781 円となっています。

現在これらの最低賃金額について履行確保を図っているところです。履行確保の状況を補足しますと、長野県内の自治体が 78 あり、従来から各自治体に対して広報紙の掲載の働きかけをお願いをしてきたところですが、平成 27 年度は、最終的に 73 の自治体で広報紙に掲載をいただきました。逆に言えば、5 つの自治体については広報紙に載せてもらえなかったということですが、今年度は現時点までで 78 のうち 74 について掲載を既にしております。残りの 4 市町村についても、4 月までには全て掲載をいただくということで、このところは自治体でもご理解をいただいて掲載をいただけたということですので、ご報告をさせていただきます。

平成 29 年度についても、経済動向及び地域の実情等を踏まえつつ、長野地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとともに、改定された最低賃金額の周知・広報及び改定後の履行確保を図ってまいりますので、よろしくお願い申し上げます。

最後に労災補償対策について触れておきたいと思います。現状・実績については、資料 No.2 の 17 ページに記載されているとおりです。精神障害に係る労災の請求件数、認定件数を中心に高止まりをしており、全国でも同じ傾向です。また脳・心事案、石綿事案についても高水準で推移をしているところです。

29 年度も引き続き迅速・適正な給付に努めてまいりたいと考えておりますので、よろしくご理解のほどお願い申し上げます。

私からは以上です。

(徳井会長)

ありがとうございました。

続いて職業安定部長、お願いします。

(榎野職業安定部長)

職業安定行政の推進に当たり、委員の皆様にはご理解とご協力をいただいていることに御礼申し上げます。

私からは 19 ページ以降につきましてご説明します。

19 ページに安定担当部署の重点施策 4 点を挙げています。

初めに 20 ページ「Ⅳ-1 ハローワーク機能の強化によるサービスの充実・向上」です。雇用情勢は堅調に推移していますが、新規求職者数が減少してしまっていて、真にハローワークの支援を必要としている求職者に対し、求職者担当制などによるきめ細やかな職業相談、紹介を行っています。

また併せて、求人者に対しては、正社員求人や早期のあっせんが必要な求人について、ハローワーク内で求人充足会議などを活用しながら早期のマッチングを図ってい

ます。

4に、29年度における取組方針を載せています。①マッチング強化ですが、求人・求職票の完全記入などの基本業務の徹底を図ること、そして相談窓口で、求職者の方の応募書類の作成支援などによる十分な就職支援を行います。また、窓口利用に消極的な求職者の方に対して、窓口への誘導を促進していきます。

2点目としましては、正社員求人など、求職者ニーズに沿った良質な求人のさらなる確保とともに、引き続き求人充足会議の活性化を図ります。また、雇用保険受給者の方の早期再就職の促進のため、担当者制による支援の強化を図ります。

21ページをお願いします。「(1)非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の取組」です。「1 現状」にありますように、企業における非正規雇用労働者の割合は3割を超え、高い水準となっています。これらの方の待遇の改善を図っていくことが重要ですので、キャリアアップ助成金の活用により正社員転換、処遇改善を推進していきます。

また正規雇用者を増加させるためには、良質な雇用機会を創出するということになりますが、そのために企業の生産性向上、地域経済の振興というのも大切になってきます。このため、「2 課題」の③にもありますが、雇用関係助成金の活用による企業の生産性の向上に取り組むということも必要になります。

4の「29年度における取組方針」といたしましては、①キャリアアップ助成金について、事業所に対して引き続きフォローアップを行っていきまして、事業主の助成金活用に対する負担の軽減を図るといふことと、適正な支給審査も着実にやっていきます。

②としましては、一部の雇用関係助成金について、生産性要件を設定しまして、生産性が伸びている企業に対しては、割り増しの助成を行っていきます。この制度について、地域の関係機関や事業主団体、金融機関と連携して周知・広報を行っていきます。

22ページをお願いします。

「(2)人材確保対策の推進や労働生産性の向上等による労働環境整備」です。「1 現状」ですが、介護、看護などの福祉分野は慢性的な人手不足の状況にありまして、今後、介護や看護を受ける方が増加する中で、不足する人材の確保が非常に大きな課題となっています。

また、建設分野につきましても、慢性的な人手不足により技能労働者の高齢化が深刻になっており、若年労働者の確保と育成、技能の継承が課題となっています。

このため、4にありますように、29年度につきましては、①として助成金の活用やセミナー、相談事業などを内容とする委託事業を通じた雇用管理改善を進め魅力ある職場への転換を図っていきます。

②として地方自治体や関係機関とも連携しまして、これらの職種に係る求人情報の

提供や就職面接会の実施などによる就職支援と、企業における求人充足支援に取り組んでいきます。

23 ページをご覧ください。

「(3) 地方創生の推進～地方自治体と一体となった雇用対策の推進～」です。「1 現状」ですが、3 種類の取組があります。①は長野県との連携ですが、長野労働局と長野県で、平成 27 年度から雇用対策協定を締結しており、毎年事業計画を策定して、それぞれの具体的な連携事項を定めて対策を進めているところです。

②は、U・I ターンの関係になりますが、長野県を行う移住などの相談業務と、労働局が行います職業紹介業務を一体的に実施する取組です。平成 25 年 1 月から実施しており、現在「銀座 NAGANO しあわせ信州シェアスペース」内にある「長野県移住・交流センター」において実施しています。

③は生活保護受給者等就労自立促進事業です。生活困窮者等に対する相談支援を実施する関係機関との連携を図りながら、各福祉事務所や生活就労支援センター「まいさぼ」に対して巡回相談を行います。また、長野市役所に常設窓口を設置しまして、ハローワークのナビゲーターを常駐させて相談を行っています。

次のページに 29 年度の取組方針があります。28 年度の取組を引き続き行いますが、県、長野市などの地方自治体との連携を強化しながら効果的に進めていきます。

25 ページをご覧ください。「(1) 女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の強化」です。県内 4 か所のハローワークにマザーズコーナーを設置しており、子育てをしながら就職を希望する方に、個々の希望やニーズを尊重した担当者制による就職支援を行っています。併せて子育て中の方の利便性に考慮しまして、県と市と連携して、託児サービス付のセミナーも開催しています。

29 年度も、これら長野県等の自治体との連携を図りながら、これらの取組を効果的に進めていきます。

26 ページをご覧ください。「(2) 若者の活躍促進」です。

1 「①新卒者・既卒者を取り巻く状況」にありますように、今順調に就業環境は好転していますが、未内定者は依然として多く見られるところで、引き続き就職支援が必要という方もおられるところです。

また、②フリーターの支援については、全国ベースの結果になりますが、フリーター一数が高止まりしている結果も出ています。

これらを受けました 29 年度における取組方針は、27 ページですが、「①新卒者等への正社員就職の支援」を行います。1 つは、イ、若者雇用促進法を積極的に周知すること。そして、ロ、若者と中小企業との間のミスマッチの解消を図ることを目的とした「若者応援宣言企業」、「ユースエール認定企業」という制度がありますので、これらを企業・学生に普及・拡大に努めていきます。

またハローワークでは、担い手対策として、長野版未内定就活生集中支援というこ

とで、未内定者を把握し、個別支援を行っています。また、学校を中退された方についても、適切な就職支援が図られるよう、学校との連携を一層強化し、在学時から新卒応援ハローワークなどに関する周知・広報を進めていきます。

②として、フリーターに対する就職支援拠点として、「わかもの支援コーナー」をハローワーク松本に、ハローワーク長野などの4か所のハローワークに「わかもの支援窓口」を設置しており、担当者制による個別支援やセミナーを引き続き実施していきます。

続きまして、高齢者の対策、28ページになります。

28年度高齢者雇用状況調査の結果を見ますと、65歳までの雇用確保措置が着実に浸透しているところです。ただ、今後は少子高齢化による労働力人口の減少が進みますので、高齢者の雇用対策をさらに積極的に進めていく必要があります。

29年度における取組方針といたしまして、29ページ①にありますように、1つは、助成金制度の活用による企業における高年齢者の定年延長・継続雇用を促進していきます。2点目は、②生涯現役支援窓口は、今2カ所に設置しておりますけれども、篠ノ井所にも増設するというので、高年齢者に対する再就職支援を強化していきます。3点目は、③地方自治体やシルバー人材センターなど、地域における就業機会の確保に向けた取組の充実に取り組んでいきます。

続けて障害者の対策になります。30ページをご覧ください。

長野県の平成28年度6月1日現在の障害者の雇用状況を載せていますが、実雇用率、雇用障害者数はともに過去最高を更新しており、着実な進展が見られています。一方、法定雇用率を達成している企業は、県内は60.2%で、長野県は全国平均を上回ってはいますが、依然4割の企業が未達成となっています。

「2課題」としては、事業主の障害者雇用に対する理解を促進すること。特に中小企業においては、経験不足、まだ採用したことがないということで、障害者雇用に不安がありますので、それを解消していく必要があります。30年4月から法定雇用率の算定基礎に精神障害者が追加されますので、精神障害者雇用に関する支援策を充実させていく必要があります。

31ページに、29年度における取組方針を載せています。1つは、精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じたきめ細かな就職や雇用継続の支援を行っていく必要があります。あとは就職面接会やガイダンスなど、ハローワークのマッチング機能の強化を図ったり、助成金の効果的な活用をする、あるいは就職後の定着支援などを行って、事業主のほうも支援していくことが必要になってきますので、取り組んでいきます。

また安定所だけではなく、地域の関係機関と連携したチーム支援も進めていきます。

さらに、平成28年4月1日から障害者差別禁止と合理的配慮の提供義務の履行確保が施行されておりますので、事業主の方への助言指導を実施していきます。



最後に職業能力開発関係業務の推進で、32 ページをご覧ください。

1 の①にあります。公的職業訓練の周知・広報の取組で、28 年 11 月 30 日に新たに愛称・キャッチフレーズを公募の上定めています。「ハロートレーニング～急がば学べ～」で、これを今後周知・広報に努め、公的職業訓練の認知度の向上とさらなる活用促進を図っていきます。現在、リーフレットやチラシなどでも積極的にこの言葉を使用しているところです。

2 点目は、適切な訓練の受講あっせんを就職支援を進めます。訓練の情報の積極的な周知と、担当者制による就職支援を実施することにより、訓練と求職者支援訓練ともに就職率や目標を上回っている状況です。ただし景気が良くなってすぐ就職する方が増えましたので、訓練の定員充足率が若干伸び悩んでいるという状況です。

3 点目として、長野県や高障求機構と公共職業訓練と求職者支援訓練に係る総合的な実施計画を策定しているところです。地域ニーズを踏まえた効果的な訓練コースの設定に向け連携を進めているところです。

29 年度の取組方針ですが、33 ページをご覧くださいと思います。

1 点目は、引き続き訓練の積極的な周知、受講あっせんを行うこと、関係機関との連携の強化を図ること、ハローワークを利用していない潜在的な求職者に対する効果的な周知・誘導に取り組むことです。

2 点目は、訓練実施機関と個別の情報を共有することにより、集中的な就職支援を図っていくということです。

3 点目は、ハローワークが把握している訓練ニーズを県や機構に提供し、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設定に効果的に役立てていくことです。

4 点目は、障害者の職業能力開発の推進ですが、県と地域の関連機関と連携し、的確な訓練の受講あっせんや就職支援に努めているところです。また、精神障害者のハローワーク利用が増えていることもあり、これらの方に適した訓練コースを設定できるよう、ニーズを把握し、長野県に情報提供を行うなどの支援を行っていきます。

以上が安定行政の重点施策になります。今後ともよろしく願いいたします。

(徳井会長)

ありがとうございました。

引き続き議題の (3) と (4) がありますので、こちらをまとめて職業安定部長のほうからご説明をお願いします。

(榎野職業安定部長)

長野県雇用対策協定事業計画についてご説明いたします。資料 No.4 をご覧ください。

29 年度事業計画につきましては、26 年度末に締結いたしました長野県との雇用対

策協定に規定のとおり、具体的な事業内容や数値目標を定めることとしております。現在、29年度の計画は県と調整中として、数字がまだ入っていなかったり、主に県が未反映の状況ですが、年度末までにまとめていく方向で今調整をしているところです。

なお、県との会議の中で大枠のほうは調整しており、29年度の事業計画案の重点事項、主な分野別については、基本的には28年度の計画から大きな変更はない状況です。

現段階での29年度の計画について説明します。1ページの「2 重点事項」をご覧ください。3点の重点事項を定めています。

1点目ですが、雇用環境は改善しているものの非正規求人が占める割合が依然として高い状況にありますので、「(1) 学卒正社員就職実現及び非正規雇用労働者の正社員転換の促進」を図ることを目標に挙げております。

2点目は、出産や育児を理由とした離職や、長時間労働による健康被害を防止し、ワーク・ライフ・バランスの実現を図っていく目的で、「(2) 仕事と家庭生活の両立支援」を進めていくと位置づけております。

次のページをご覧くださいまして、3点目は人手不足分野における魅力ある職場づくりの促進と、求人・求職のマッチング強化による人材確保を実現していくため、「(3) 人手不足分野における人材確保支援」を強化するとしています。

重点事項を補完するため、3ページ以降に分野ごとの具体的な事業内容を定めており、来年度は28年度に引き続き、全部で10項目の分野別事業を定めています。いずれの項目もつくりとしましては、労働局と県が共同で実施する内容と、労働局と県が独自に実施する内容とをそれぞれ明記して、お互いの役割、連携する内容を明記するかたちでまとめています。

分野別の事業内容について説明します。3ページの「(1) マッチングの推進による再就職支援」ですが、求職者ニーズに応じた良質求人の確保と、求人者ニーズを踏まえた能動的・積極的マッチングにより、求人充足サービスを一層強化することとしています。また人材不足分野の雇用管理改善に取り組んでいくとしています。

4ページをご覧ください。「(2) 若者の安定雇用のための支援」として、ヤングハローワークと、県のジョブカフェ信州とが一体となった就職支援を実施するという、そして長野県と労働局が共同して、経済団体などへの求人要請を行います。

また労働局側のほうになりますが、いわゆる就職氷河期世代が非常に就職が厳しかったので、現在も不安定就労の方が多くおられますので、新たに設置された助成金の活用などにより、これらの方の正社員就職を促進するなどの新規の取組も入れていきます。

5ページをご覧ください。「(3) 女性の活躍推進・子育てする女性等に対する就労支援」です。マザーズハローワーク事業などにより、女性が働きやすい職場環境を整備するとともに、仕事と子育ての両立支援に取り組む企業の情報などを積極的に提供し

ていきます。

6 ページの「(4) 障がい者等に対する就労支援」ということで、連携した取組としまして、長野労働局長と県知事連名で要請書を出すなど、中小企業に重点を置いた雇用率達成指導を計画的・効率的に実施していきます。

また難病患者、がんなどの長期療養が必要な求職者に対する就労支援を推進していきます。

7 ページは「(5) 高齢者の就職等社会参加の促進」になります。事業主に対する高齢者雇用に係る啓発・指導、高齢者スキルアップ・就職促進事業などによる技能講習を実施します。また、企業における高齢者の定年延長、継続雇用を促進するため、65歳超雇用推進助成金の利用促進を図っていきます。

8 ページ「(6) 生活安定確保のための生活困窮者支援」です。

次のページが「(7) ハローワークと地方自治体のワンストップ支援を行う一体的実施事業の推進」で、先ほどご説明した銀座 NAGANO の取組を載せています。

次のページが「(8) 定住外国人の就労支援」で、安定就労に結びつかない定住外国人の方を対象として、外国人就労・定着支援研修を実施するほか、外国人雇用サービスクーナーにおいて、きめ細かな就職支援を行っていきます。

11 ページ「(9) 職業能力形成のための支援」ということで、公的職業訓練を一体的実施計画に基づいて効果的な訓練コースを設定すること、訓練情報の発信や就職支援の実施、ジョブ・カードの普及促進を図っていきます。

最後のページですが、「(10) 働き方改革の推進」で、労働者が意欲と能力を発揮できる環境を整備するため、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を促進するという。長野労働局正社員転換・待遇改善実現本部で策定したプランに基づいて、非正規労働者の正社員転換・待遇改善の取組を推進していきます。

以上、29年度におきましても長野県と密接な連携の下、協定、事業計画に基づく各部門の事業計画を的確に実施するとともに、各事業で定める目標の達成に向けた積極的な事業展開を図っていきます。

続きまして、ハローワークに関する総合評価の取組について説明します。資料 No.5 をご覧ください。

労働市場全体のマッチング機能の最大化のためには、ハローワークの機能強化が必要なので、成果、あるいは業績を見える化して、ハローワークごとの評価・比較を行うことが求められていました。マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果に基づく全国的な業務改善を27年度から一体的に取り組んでおり、28年度で2年度目の取組となりました。

28年度における総合評価の実施状況ですが、こちらについては取組状況を公表するとされておりまして、雇用情勢の資料をお付けしていると思うのですが、資料No.1の最後のページに、主要指標になる就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職

の件数を毎月公表しております。

28年度全体の実績としましては、7月ごろ労働局が公表します。地方労働審議会が開催されない時期になりますので、お知らせするタイミングが難しい状況になります。地方労働審議会の皆様に対しては、この総合評価に関する報告事項として、年間の目標設定の内容と、総合評価の結果を報告するとされています。委員の皆様には、その公表の時期であります7月ごろに、29年度のまだ定まっていない目標の数字も併せて、総合評価の結果を資料の郵送にてご報告させていただきたいと思っております。

11月ごろに改めて概要をご説明させていただきたいと思っておりますので、速報としての報告は郵送でということについてご理解いただければと思います。

29年度の総合評価の取組ですが、若干指標の種類ですとか、目標の設定方法など細かい見直しはあるのですが、基本的には資料 No.5にあるようなかたちで、28年度と同じ方向で行います。

また、公表方法が若干見直されまして、28年度までは毎月の主要指標の報告と中間報告と、最後の年度報告の3種類ございました。ただ、29年度は中間報告は行わないということで、毎月の主要指標の進捗状況をプレスリリースするのと、7月ごろの年度の報告の2種類となりましたので、ご承知おきいただければと思います。

29年度の目標ですが、一部設定してありまして、資料 No.5の4ページをご覧くださいいただければと思います。主要指標であります就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、厚労省から目安値として示されており、これをハローワークごとに過去の実績等も見ながら割り振りしている状況です。

目標値を見ていただくと、29年度の数字で、例えば就職件数ですけれども、若干数字が小さくなっております。こちらは今人員整理が少ない好況の時期ですので、ハローワーク利用者が減っている状況があり、それを反映して目標値が若干下がっている状況です。

主要指標のほうは、今、調整中である程度定まっているのですが、5ページの各種指標については全てまだ本省から数字が示されていない状況なので、今後調整し、4月中におおよそが固まっていくと思っております。先ほど申し上げましたように、7月ごろになりますが、郵送でご報告させていただきます。

このように総合評価に、28年度に引き続き取り組んでいきますが、これらの結果をもとに各ハローワークの強みとか弱みを、ハローワーク自身が十分把握・分析し、利用者サービスの向上に向けた業務改善の実施状況をまとめまして、結果が出た場合ホームページに各所ごとの方向性を公表していきます。

また、特にポイント総計が低いと本省から指定されたハローワークが出てきた場合は、厚生労働本省と労働局から重点指導を行って、底上げを図っていきます。

以上がハローワークの総合評価の説明になります。よろしくお願いたします。

(徳井会長)

ありがとうございました。

以上、議題 1 から 4 までの説明をいただきました。審議はまとめて行います。いずれでも結構でございますので、ご意見・ご質問がある方は挙手をお願いいたします。

それでは根橋委員、お願いします。

(根橋委員)

連合長野の根橋でございます。

ご説明ありがとうございました。こまごましたものは幾つかありますが、常に協議会、審議会等々でお願いしている内容もありますので、全体の取組方針に対するお願いと、質問を 2 件させていただきたいと思っております。

まず一点目、重点施策にも盛り込まれております働き方改革の点でございます。この改革の大きな目的の 1 つは、いわゆる過労死、過労自殺、また違法な長時間労働をこの地域から一掃するということだと理解をしております。併せてお話にもありましたように、働きがい、やりがいをどのように高めるかということ、それと現場力、いわゆる生産性向上をどのように両立をしていくかということが重要であろうと思っております。

今、労働組合の取組の中で常々私のほうからお願いをしているのは、この改革に特効薬はないという視点で、まずは職場の実態、現場の実態を十分踏まえてそれを労使でしっかりと共有化をして、それに対していわゆるそれぞれの組織「ならでは」の対策をどう立てていくかというのが非常に重要かと思っております。

私どもで今、県内の労働組合において定期的な労使協議の場が設定されているかどうかという調査を実施をしております。現時点の集計で定期的な労使協議の場が設定されているところは 49% という結果になっており、未だ半数が、定期的な労使協議ができてない職場が存在をするというところであります。

今日の新聞記事もありましたように、上限規制の論議もされておりますが、労使の対策が十分に行き届く職場であれば、たとえ一時的に業務量が増加をしても、産業医等との対策等々で手厚い指導ができる、働く側の視点に立った措置ができることが多分にあると思っております。問題は、そのような労使関係が構築されていないところが非常に多いという実態、そこをどうカバーをしていくかということが問題であろうかと思っております。

この問題、協定の締結の問題も含めて、また今の上限規制の問題も、36 協定がそうであったように、ここまで働かせてもいいという誤解が招かれないような対策・施策をどう立てていくかという点についても非常に重要かと思っております。

お話にありましたように、非正規から正規の登用の問題、また女性の活躍推進の問

題、そして増加傾向にある労働災害の撲滅といった課題も含めて、全てはそれぞれの職場の現場実態を踏まえた対策が必要だという認識において、ぜひ取組方針の中にも、労使協議の入り口の部分の対策強化をいただくことでこの長野県の地域において全ての職場で現場実態を踏まえた有効な見直しははかれるような推進を、お願いをしたいと思います。

あと質問であります。先ほど職業安定部長から長野県の雇用対策協定のお話がありました。その目標の中で、私どもも求めております新規求人に占める正社員求人の割合の改善があります。これは具体的な数値目標があるのかどうかお教えいただきたいと思えます。

たしか直近で、長野県は 34.9、全国で 42.7 ということで、私の記憶だと 96 年から全国平均を下回ったままであるという状況であります。先ほど報告がありましたように、派遣求人も全国の 3.9 に比べて 12% というような報告もございましたので、その辺の数値目標の関係などもありましたらお教えいただきたいと思えます。

先日、労働局長と職業安定部長にもお話をさせていただきました。連合で採用選考に関する実態把握のアンケートを実施をしております。2008 年以來 2 回目のアンケート調査になっておりまして、いまだに採用選考に当たって統一応募用紙ですとか、厚労省の参考様式に応じた応募用紙が使われてないところが全国で 1 割、2 割存在をするという実態、そしてご本人の適性能力の判定に必要なない本籍地や出生地の問いがされている実態も、2008 年以來減っていないという調査結果も明らかになっております。

私どものほうにも、そういった実態が県内においてもいまだ報告があるという状況の中で、日々の取組の中でそうした実態把握が労働局としてできているかどうかという点がありましたら、お聞かせいただきたいと思えます。

以上でございます。

(徳井会長)

ありがとうございました。

幾つか論点をいただきましたけれども、まずは、働き方改革についてご意見を賜りました。

では局長、お願いします。

(岡崎局長)

働き方改革につきましては、県と労働局、それから県内の経済団体、連合さんにも入っていただいて、働き方改革・女性活躍推進会議を設置して、県内への機運醸成を県民全体に広げていく、それから取組促進についても協議して、効果的な取組も実施していくということで進めております。

もちろん、先ほど根橋委員からありましたように、実行していくには、当然ながら

それぞれの企業ごとで労使がよく協議していただくというのが非常に大切だと思っております。先ほどお話がありましたまだまだ定期的な労使協議が行われてない、40数パーセントしかないということですね。なかなか取組が進んでいかないということもあろうかと思っておりますので、そういう状況も踏まえまして実現会議のメンバー等でこれを普及していく、啓発していくためには、じゃあそういうところに向かってどういうアプローチなり機運醸成をしていけばいいのかということのを、一緒に検討していきたいと思っております。

(徳井会長)

ありがとうございました。

それから長野県との雇用対策協定のことと、採用選考の実態把握のことについて具体的なお質問ございましたけれども、いかがでしょうか。

(榎野職業安定部長)

新規求人に占める正社員割合が非常に低いということですが、おっしゃるように19年度の半ばぐらいまでは、長野局では40%半ばの水準で推移しており全国平均を上回っていたのですが、リーマンショック以降は、正社員求人割合が30%台の前半の水準まで低下しています。

要因としては、もともとスキーとかゴルフ場関連の季節求人が長野県は多いということ、製造業の事業所中心に単発的な受注増に対応するため、通年雇用の求人というよりは短期間の臨時求人を申し込む事業所が多いという状況等があります。季節求人や事業主の慎重な姿勢というのが、派遣や臨時求人の割合が高くなってしまっているということです。

ただ一方で、正社員の求人数がどのぐらいあるかということで正社員有効求人倍率を取っているのですが、長野の1月の正社員求人の有効求人倍率が0.95倍となっております。1人の方に対して0.95の正社員求人があるということ。全国平均では0.99倍なのでさほど大差なく、一定数、長野の中では、正社員求人に就きたいという方に対して1近い正社員求人はあるという状況にはなっています。

ただ、できるだけ正社員求人を増やしていく必要はあるかと考えておりますので、正社員求人割合を上げていくというのはなかなかちょっと他の種類の求人が多いので難しいことではありますが、人手不足の時期でもありますし、企業に対しては早期にいい人材を確保するには、そういった正社員の求人に切り換えていただくことがとても大事であるということをいろいろご説明しながら、また、そういった求人に切り替えていただくと正社員求人の面接会というかたちでも多く集められますので、そういった支援も行えるということなどを説明して、できる限り正社員の求人割合を高めたいと考えております。

ただ数値目標としては、どうしても季節求人とかがあってなかなか厳しいので今回定めていないという状況です。

2点目ですが、公正採用選考の関係で連合さんの調査にもあるように、いまだに統一された用紙が使われていない企業があって、ご本人の適性とか、ご本人の意欲とか能力を見ていただけないという状況は大変憂うべき状況と考えております。

行政でも適切な公正採用選考が行われるように、セミナーなどを積極的に行っていくということと、企業に推進員を置くことになっていきますので、この方々に確実に研修を受けていただいて、採用選考に関してご本人自身を見ていただくことをしっかり指導していきたいと考えています。これらをしっかり進めていきたいと考えています。

(徳井会長)

それでは、ほかの方からいかがでしょう。

どうぞ、村山委員。

(村山委員)

今、根橋委員から質問がございましたが、関連をして1点お尋ねをしたいと思いません。

資料 No.2 の7ページのところと21ページのところ、川崎室長のところと職業安定部長のところと触れられております、先ほどもお話がございました働き方改革に関連をして、非正規雇用の正社員転換等についてお尋ねをいたします。

今ちまたでは2018年問題がございます。インターネット上でさまざまなことが言われておりますが、そのことは別として、労契法から5年、派遣法から3年の大きな転換点が2018年の3月、4月にまいります。

私どもの労働組合の認識とすれば、この法律は趣旨として、非正規の方が正規転換をする大きなチャンスというふうに受け止めておりますし、派遣の方も、希望があって正社員になりたい、雇ってほしいと思えば受け止めていただけると率直に思っておりますが、なかなかそうなるのかどうか。例えば、経営者団体の皆さん方が毎年春にお出しになる厚めの報告書の中には、2018年問題としてやや違った向きからお考えが述べられておられます。

そういう点を勘案すると、7ページの4には、プランやセンターを活用と書かれていますし、21ページには課題としてキャリアアップ助成金とか雇用関係助成金の活用とか、そしてその下に取組方針などが書かれておりますが、これだと例年の通常の方の取組方針、課題認識なのかなど。先ほど冒頭で私が申し上げたように、我々の側と言うと極めて大きな転換点だと思っておるのですが、局全体としてどんな認識をお持ちかお聞かせいただきたいと思えます。

以上です。





では、岩崎委員。

(岩崎委員)

無期転換権の関係ですけれども、2月に連合全体で全国一斉労働相談をさせていただいております。2月については有期契約の関係の労働相談をメインにさせていただいております。

その中での部分でもありますが、無期転換権のルールが、正しく使用者側にも労働者側にもきちんと伝わっていないというところが雇止めにつながってしまっているという事例が実際に入ってきました。昨年の中で、会社の社長さんから、安倍政権が正社員転換をして促進をしていきなさいと、法律が30年4月に施行されるので正社員にしないといけないが、会社としては正社員にすることもなかなか厳しい、なので契約を更新しませんというように、正社員転換と無期転換権が混同して使用者側の方が理解をされてしまっていて、なおかつ労働者側は、政府がそのように動いているのだと間違っ理解してしまい、労働者側が正しい知識がないということもあり、結局は契約が終了してしまったという事例があります。

9 ページのところにもありますように、中小企業等への周知も、正しくきちんと理解いただくような周知方法と、また、改正育児介護休業法周知の時にもやっていただいたと思うんですが、労働者の方にも周知を併せてしていただきたい点、また相談体制を整えていただけると非常にありがたいと思っています。

先ほどからありますように、やはり労働者側が大きく不安を抱えている、非正規の皆さんが大きく不安を抱えているのは、雇止め、いつ契約更新されるかされないか、そこで職が途切れてしまうと自分の生活がかかっているという部分もありますので、このような生活の不安に大きく直結する契約更新について、その部分が新たに30年を機に無期転換できる権利が与えられる、手を挙げられることが非常に大きいと思いますし、一つ不安が払拭されると思います。来年の4月という期日もありますので、重点的にやっていただければと思っています。

また、1点ご要望と、1点考え方をお聞かせいただければと思うところですが、要望としては、4月に女性活躍推進法が施行されて、各企業は、目標数値に対してデータベース登録をしていくところがあったかと思います。それがどれぐらいの企業さんでデータベース登録されているのかということ。データベース登録したことによって、学生側は会社選びに使うとか、各企業の状況を目に見えるようにしつつ、きちんと会社の中で取組をしていくとして公表があったかと思うのですが、その状況を教えてくださいたいです。

また、自分でサイトを見たときに若干見にくいように思いました。システムが構築されているので新たに何か大きく変更することはできないかと思うのですが、工夫をしていただきたいと思っています。

最後になるのですが、新聞で報道されていますが、労働基準監督官の業務を一部民間へ委託という記事がここ 2、3 日前から出ているかと思えます。長時間労働に関する指導、監督権限というものを、本当の問題の根本は監督官の数が圧倒的に日本は少ないというところがあるかと思うので、本来は監督官の人数を増やしていく国の政策があつてしかるべきだと思うのですが、今こうしたかたちで働き方改革というものが全体的に機運が高まりつつある中で、民間に委託することが果たして有効的になっていくのかというと、少し違うのではないかという思いがあるものですから、考えを聞かせいただければと思います。

以上です。

(徳井会長)

3 つの論点についてご意見・ご質問を賜りましたけれども、順にお答えいただければと思います。

まず有期契約の無期転換ルールについて、むしろそれが制度の趣旨が十分に理解されないがゆえに雇いどめにつながってしまう懸念があるのではないかということについて、実態を踏まえたご質問がございましたが、これについては、雇用環境・均等室長さん、お願いします。

(川崎雇用環境・均等室長)

無期転換の雇いどめの典型的と言うべき事案をご報告いただきました。同じような相談もあります。その際には、事業主にも個別にお話をして、理解を得る努力をしているところです。

基本的に周知の問題だと思っており、今年度もやっているところですが、来年度も引き続きやっていかなければいけないと思っています。雇用環境・均等室単独ではなく、職業安定部とも協力をして、あらゆる機会に無期転換の周知を行えるように考えていきたいと思っています。

また、労働者向けの周知については、良いとは思いますが、どういうやり方があるのか、今すぐがいい案が思いつかないので、「何かいい方法ありませんか」と連合さんにご相談をさせていただいて、あるいは協力して周知をするということも、もしかしてできるのかなと思っていますので、そこは検討させていただきたいと思っています。

それから女性活躍推進法の関係ですが、本省の調達なので、局としては使い勝手が悪いですよという意見具申等をする事ができますので、ご意見があつたと、お伝えをさせていただきたいと思えます。

それから登録のほうも、若干低調であると聞いています。また、更新をしなければいけないのにそれが遅れているというところもありますので、チェックをして個別に

対応をお願いするということをしています。

また、女性活躍だけではなくて、くるみん認定や両立支援のサイトのほうにも同じような問題がございまして、そちらと併せて取組をやっているところです。数値については今データがないので後ほど確認してご報告をさせていただければと思います。

(徳井会長)

3点目は労働基準監督官の一部民営化ということですが、これは立場上答えにくいかと思いますが。

(岡崎局長)

政府の規制改革会議でいろいろな手段手法を検討する中で、そういうものが意見として出てきているというふうに情報は得ていますが、基本は本省のほうで対応していくものだと思っておりますので、当局といたしましては注視していきたいと思っております。

(徳井会長)

最後の論点については、労働局のお立場としてはなかなかお答えにくい論点かと思っております。この辺については、そういうご意見があったということはこの議事録に記録しておきたいと思っております。

どうぞ、関委員をお願いします。

(関委員)

私の立場は公益委員ということですが、ちょっとそれから外れるかもしれませんが、でも、まず法定雇用率について、これは平成5年に障害者基本法が改正されて、身体障害、知的障害に加えて精神障害者も障害者の中に入ってきたのですが、その後法定雇用率は国が示した基準のほうに行かなかったのです。

その時代に精神障害者の雇用をもっと促進してくれということで、関係団体がずいぶん厚労省のほうにも言ったのですが、問題は、そこでカウントされる人が、精神障害者の場合も、障害福祉手帳の取得者のみということになるのです。ところが取得している人というのはそんなに多くないのです。だから手帳を持っている人たちを雇用することが企業のほうに果たしてどのくらいあるかということですね。

一般企業には、働きながら精神障害をきたす人が増えています。いわゆるうつ病であるとか、最近では適応障害が増えてきて、この人たちが実際に職場に復帰することで非常に難儀をしているケースもあります。しかし企業は必ずしもそういう人たちをすぐ切り捨てるわけではなくて、雇用を継続させたいと。ただし本人の病状によってなかなか復帰できないという状況があります。

こういう人たちは、実は法定雇用率の中ではカウントされないのです。その人たちに手帳を取得してくれと言っても、それは何だかレッテルを貼られるようで嫌だと、しかも自分はもう回復しているのだから障害者ではないと理解しているところもある。

精神障害者というのは精神疾患を持った者という定義になっています。ですから手帳があるなしにかかわらず、やはりそういう現状もあるので、もう少しそこを緩やかにすることによって、疾病、精神障害をきたした人が継続して雇用されるということも非常に重要じゃないかと思うので、その辺もご理解いただきたいと思います。これは返事は要らないのですが。

もう一つは、医療とか福祉の職場というのは、非常に人手不足です。その一つは、例えば看護師等が多様な働き方ということからでしょうか、正規の就職をしたくない、つまりパートタイムで短時間だけ働きたいという人が非常に多いです。これは、雇用する側からすると非常に不安定なので、本当はきちんと正規の雇用にしたいのだけでも、本人たちがそうしないというのが非常に多いです。そういう現状もあるということです。

それからもう一つは、高齢社会に向けて医療とか介護の人材が非常に不足しています。そういう中で、例えば介護職員が今、払底しています。その理由の1つは、よく賃金が低いのではないということが言われています。国は介護保険の中でそれを補てんするような仕組みをつくったのですが、実は医療の現場にも介護職員というのはいるので、介護に携わる医療の現場にもいるんだと、この人たちは何の手当もない。ただし最近厚労省のほうも、次回の診療報酬の改定の中で同様のことを考えますということを行っているのですが、実際は、診療報酬も介護報酬もどんどん削られるというか、報酬を下げられているのです。ですから、本当に現場はとても厳しい状況です。

ところが、世の中はなべて最近、昨日もおとといも毎日ニュースで言っているのですが、ベアが何千円だとかということで、一般企業は非常に賃金が上がっているのです。格差がどんどんどんどんついているので、その分だけでも人材不足になっていくという現状があるので、これは労働局がどうこうしろということではないのでしょうか、そういう現状があるので、なかなかここに書いてあるような介護人材が不足するからという対策をつくってもうまくいかないというのが、非常に悲観的に考えているところです。

そこで実は、介護人材について外国人労働者を入れようということで、いわゆる技能研修の新しい制度、これに介護職も入ったのですが、日本が想定している東南アジアの国々はもともと介護という概念がないのです。当然高齢化もしていないし、介護という概念がない人たちがこちらへ来てどうするかというと、向こうで看護大学等を出た看護師をまずこちらに呼び込んで、そしてそれを介護人材として育てて、そして国に返して、そこで来るべき時代に介護というようなことの人材を育成する核になろうという、たぶんそういう方針だろうと思うのですが、そのほかに、看護人材につい

て EPA 東南アジアの国々と協定を結んでやっているのですが、それでもまだ不足するというのが現状です。

ですから、ここで今日いろいろ言っていたのですが、非常に深刻だということ、もう少し労働局としても国のほうに上げていただいて、何らかの対策を講じていただけたらと思っています。

少し愚痴っぽい話になりましたが、そんなところです。

(徳井会長)

2点ご意見いただきました。私なりにまとめますと、1点目は、働いていてうつ病等で休職された方の職場復帰の問題と、それからその方々は広い意味で精神障害ということであろうということでしょうけれども、精神障害者の法定雇用率の基準ということとの考え方の整合性といいますかそういうあたりかと思いますが、これについてはどなたにお答えいただければよろしいでしょうか。

(榎野職業安定部長)

委員がおっしゃるように、企業でうつ病等で休職されたり、休職して復帰に苦労されている方も結構いらっしゃるって、企業側は既にこの方々の雇用維持をさせるのでかなり苦労が多く、新たな精神障害のある方の雇い入れは難しいというような声も聞かれるところです。

雇用率の関係でいいますと、基本的には、途中でなられる方もいるのですが、新規に障害のある方を雇ってほしいという気持ちもあるものですから、もともと企業にいる方が障害が出てきたからといって雇用率の対象になっていただくのもいいのですが、積極的に新たに採用いただくというのを促進していきたいという部分があります。

おっしゃるようにつぶ病の方は、回復されることも結構ありますので、手帳を取りたいという方ばかりではない、むしろ取りたくないという方が多いという状況にあります。

行政としては、まず企業側の今いる障害のある方、手帳がないそういった方を雇っているがためにもう新たに雇う元気がないという声が非常に多いものですから、1つはリワーク支援というかたちで、関係団体ですが、各県に障害者職業センターがありまして、そちらのほうで3か月程度、ある程度病気が回復してきた方について支援させていただいて、会社に安定して出勤できるようなかたちまで元気になっていただくということ、そして企業側に対しては、こういう方を復職させるにはこういったことを気をつけるということをご説明して調整させていただくということもやっておりまして、この取組を使って復職していただくと、80%ぐらいの方がちゃんと復職できてある程度定着できるという結果も出ています。

雇用率ということではありませんが、企業側の今いる障害のある方を雇いやすくするという支援はさせていただいています。

精神障害のある方を今後新たに雇っていただくということについて、最初から雇っている企業はまだ数が少なく、また企業だけで、ふだんの仕事しながらその方々の面倒を見ていただくというのはなかなかノウハウもなくハードルが高いということがあります。まずは雇っていただいたら企業側に助成金を出したり、あるいはその関係団体のほうで、企業側と働く側の方がちゃんとコミュニケーションを取れるようにジョブコーチというかたちで支援に入るような仕組みがあります。そういう人的支援、金銭面の支援もさせていただいておりますので、そういったものを積み重ねていながら、新たな障害者雇用を促進していくということで取り組んでいきたいと考えています。

医療・福祉現場での人手不足感が非常に深刻だということは委員のおっしゃるとおりでして、報道もされていますし、皆さんも体感されているところかと思えます。実際に働くとしても長時間の労働であったり、待遇が厳しいということでかなり負担が大きいということで、短時間であれば働いてもいいという方はいるけれど、フルに働くのは難しいという方もいらっしゃるという状況です。

皆さんがフルに働けばいいですけれども、短時間でも働いていただけるのであれば、そういったものも支援していくというのも1つのあり方かと思っております。一番忙しい時間帯にできるだけ短時間の方でも来ていただけるのであれば、全体的には現場は回っていく状況もありますので、いろいろな働き方を工夫いただく、つまり雇用管理の改善についていろいろ工夫した取組をしていただければ、そういったものも助成するという、介護現場の雇用管理改善について助成金を出すこともやっています。

そうは言ってもなかなかおっしゃるように、全体的に非常に景気がいい中でいろいろな助成金を出したり、あるいはこんな働き方もあるよということでアドバイスもさせていただいたりもしているのですが、まだまだ人手不足感というのは深刻なわけですが、委員のおっしゃられた現状も重々認識しつつ、関係機関と連携しながら一歩一歩進めていきたいというふうに考えております。

(徳井会長)

ありがとうございました。

後半の医療・福祉分野の人手不足というのは、現状でもなかなか厳しい状況が、さらにこれから一層高齢化が進んでいくということで、日本の社会にとって重要な課題である一方で、労働行政だけではなく幅広い論点を関委員からご指摘いただきましたので、またこれも記録にとどめて、関係機関と情報共有していただければと思います。

では和田委員、お願いします。

(和田委員)

和田と申します。今日は、29年度の方針ということでお話をいただきました。大変丁寧におつくりいただいて感謝をいたしたいと思います。

また、リーマンショックから大変長い間この問題を引きずってきたわけでございますけれども、企業もようやくいくらか先が明るくなったかなという状況でございます。ぜひまたこの方針に従って改善を進めていきたいと思います。

中には中小企業に周知が徹底されていないということがございましたので、これも持ち帰りまして、できるだけ周知できるような体制をつくっていきたくと思いますし、また行政機関にもご協力お願いしたいと思います。

一方、先ほどありましたように政府のほうでやる、ベースアップを3年間やっていくというような大変馬力がかかっておりまして、中小企業におきましてはちょっととてもそこまで賃上げはできないとか、あるいは雇用の人が足りないという局面に追い込まれている企業も多いのではないかと思います。

そういう意味では、特に働く現場が高齢化をしまして、やはり私は職業訓練がこれから大変重要なポイントであろうと思っております。先ほどの職業安定部長さんのほうから、ハロートレーニングというお話がございまして、この部門の充実をしていかなければいけないかと思っておりますので、またその辺のご意見をお伺いしたいと思います。

特に不足している業種とか、そういう分野をもう少し掘り下げていただいて、関係団体といろいろな連携を深めていくということができればいいのではないかと、私は今思っているわけでありまして。

それから、先ほど委員さんからお話ございましたように、会社の中で病気になってしまう、これも事実私どももございまして、いろいろな精神疾患とか病気が出るのです。若い社員などでそういう人が多く、うちの会社もいるのですが、やはりどうしてもそういう人は現場に置けませんので、管理部門の本社に入れて回復を待ったり、治療に当たっているわけございまして、本人たちはやはり障害者という手帳を持つという意識は全くないので、結婚もしてまして、家を建てて借金もしていますから、とても解雇なんてことは我々もできないものですから、どんなふうにしていったらいいかということについていつも悩んでいるわけでございますが、実態として、中小企業の中ではそういう例も多いのではないかとこのふうにご報告をさせていただきます。

以上です。

(徳井会長)

ありがとうございました。

1 つは職業訓練のことについてご意見いただいたと思いますけれども、そこについ



をお願いいたします。

(榎野職業安定部長)

職業訓練は大変大事であるということでご意見をいただきました。また不足業種についてはしっかり取組をやっていくべきという話もございました。

国のほうでも、まず離職者に対して訓練をやっていくということで、公的職業訓練、県のほうの訓練、民間に委託して行う訓練、高障求機構のほうでやっていますポリテクで行う訓練、雇用保険のない方については、労働局のほうで求職者支援訓練というかたちでスキルを身に付けていただいて、よりよい安定した仕事に就いていただくという支援もやってるところです。

また在職者についてもスキルアップが大事になっていきますので、それについても、在職者訓練というかたちでポリテクセンターなどで実施しているところです。あと、人手不足業種について特にやるべきということでご意見がございまして、介護、建設については、できるだけ重点的に取り組んでいます。

ただ講座を開講しても、今非常に就職しやすい状況にあるので、人を集めるのが大変な状況です。何で受講者が集まらなかったのかとか、窓口での感想、お勧めして求職者の方がちょっとここは通いにくいとか、こういう科目だったらよかったのにといろいろご意見を伺うところなので、そういったものもよくお聞きしながら、適宜見直しをして受講しやすいようにする。あるいは、全く介護をやったことがない方、建設をやったことがない方に知っていただくということも大事ですので、事業所見学に行ってくださいとか、ハローワークで説明会をやって、企業の人事の方にこんな仕事ですよと説明いただいて、やれそうだなと思っていただくことも大事かと思っておりますので、そういった取組もしていきたいと考えております。

建設のほうは、全国的には、団体の名前を忘れたのですけれども、しっかりした訓練をやっていただける事業がございまして、長野だとたぶん静岡ぐらいになってしまうのですが、行くときの旅費・宿泊費もみていただける訓練がありますので、それについてはしっかり周知していきたいと考えています。

また近くの所で受けられる建設の訓練についても、モデル的にやった事業がありますので、2年間でもう終わってしまっているのですが、県の訓練の中でそれをうまく生かしていけないかということで、28年度いろいろプロジェクトチームをつくって検討し、県のほうにこういうかたちでどうですかという意見も出しているところなので、できる限り、訓練を通じて、不足業種のほうのマッチングも図っていきたいと考えています。

(徳井会長)

ありがとうございました。

2 点目でご指摘いただきました働きながら精神的な疾患を負っている方の職場復帰あるいは職場適応については、先ほどの関委員のご質問の中でもお答えいただきましたけれども、そうした方々への対応というときに、恐らく周りの職場で働いている方々の知識、とりわけ上司の方の対応・知識等が必要になってくるかと思えます。

そうしたことの研修とかということは、中小企業では独自にというのはなかなか難しいのではないかと思いますので、またそういった方面でも労働行政としてお考えいただければと思います。

(小宮山労働基準部長)

うつ病などのメンタルヘルス不調に陥った方については、障害者というよりも、治療、寛解などの後、職場復帰を果たすことを目的として、職場復帰支援のためのガイドラインが策定されていますので、先ほど職場転換、配置転換の話もありましたけれども、ガイドラインに沿った試し出勤などの対策を取っていただくことになろうかと思えます。

加えて、平成 27 年 12 月に施行されましたストレスチェック制度などによる一次予防の仕組みもありますし、特に中小企業に対しては産業保健総合支援センターによる支援など制度導入のための支援等も行っておりますので、ここでご紹介をしておきます。

(徳井会長)

ありがとうございました。そうした支援の制度があるということ、十分に周知していただければと思います。

それでは、まだまだご意見があろうかと思えますけれども、予定の時間になってきてしまいました。本日各委員から出していただきました意見は、今後の行政運営の推進に積極的に活用していただければと思います。

本日の審議会はこれもちまして閉会とさせていただきます。委員の皆さま方には長時間にわたりお疲れ様でした。また、審議の円滑な進行にご協力をいただきまして誠にありがとうございました。

それでは、事務局のほうで連絡事項があるかと思えますのでお願いします。

(小林総務企画官)

ありがとうございました。事務局から連絡事項申し上げます。

議事録は長野労働局ホームページで公表させていただいております。公表に先立ちまして、後日草案を各委員にご確認いただき、その上で議事録署名委員のご署名をいただくことになろうかと思えますが、よろしく願いいたします。

事務局からは以上であります。

(徳井会長)

ありがとうございました。

それでは、これをもちまして終了でございます。長時間お疲れさまでした。ありがとうございました。