

平成27年度 第2回

長崎地方労働審議会議事録

開催日：平成28年3月18日（金）

時 間：13：30～16：00

場 所：住友生命長崎ビル 長崎労働局8階会議室

平成 27 年度第 2 回長崎地方労働審議会

日 時:平成 28 年 3 月 18 日(金)

13:30~16:00

場 所:長崎労働局 8 階会議室

○進行(林田企画室長)

それでは、ただいまから平成 27 年度第 2 回長崎地方労働審議会を開催いたします。本日は、委員の皆様方には大変お忙しい中、ご出席をいただきまして、まことにありがとうございます。

私は、本審議会の事務局を担当しております長崎労働局企画室の林田でございます。どうぞよろしくお願いを申し上げます。

まず、資料の確認をさせていただきます。お配りをしております資料は、まず本日の座席表でございます。それから、本日の出席者名簿及び会議次第、本日は、途中休憩を挟みまして 16 時を終了予定とさせていただいております。まことに勝手ではございますが、ご協力のほど、お願いを申し上げます。それから、審議会委員名簿をおつけしております。それと、資料目次にありますように、資料 No.1 から 5 までございます。それと、別に本日の机上配付資料といたしまして、総務部長説明の資料と、資料 No.5 の事業概要の説明資料をお配りしております。ご確認のほど、お願いを申し上げます。

それでは、本日の資料につきまして、一部簡単にご説明をさせていただきます。資料 No.1 は、平成 28 年度の長崎労働局行政運営方針(案)でございます。資料 No.2 は、平成 28 年度労働行政運営方針(案)を要約した内容となっております。後ほどの説明では、主にこの資料 No.2 を使わせていただくことになろうかと思っております。資料 No.3 は、平成 27 年度労働行政運営方針にかかる取組結果としております。なお、一部の委員の皆様方には、3 月 14 日付をもって資料 No.1 と 3 を郵送させていただいております。ただ、事前に送付をしておりました資料 No.3 につきましては、7 ページの表に一部数値の誤植がございましたので、本日、差し替えをしております。申しわけございません。

それでは、本日の委員の皆様方の出席状況についてご報告をいたします。本日の委員の出席状況につきましては、公益の委員の方々が 5 名、労働者の代表の方が 4 名、使用者代表の方が現時点で 4 名、もうすぐお見えになると思っておりますが、今の時点では計 13 名の委員の方がご出席をいただいております。

本審議会委員の定数は 18 名となっております。本日、公益委員の長池委員、労働者委員の酒井委員と堤委員、使用者代表の委員の水浦委員がご欠席でございます。現在 4 名の欠席、後ほど田中丸委員がご出席されるかと思っております。

以上、18 名中 13 名の委員のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第 8 条の規定に基づく 3 分の 2 以上の定数を満たしておりますので、本審議会が成立していることをご報告いたします。

なお、審議会につきましては、地方労働審議会運営規程第 5 条に基づき、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合等、非公開とする理由がある場合以外は原則公開となっております。あらかじめご了承いただきますようお願いを申し上げます。

また、当審議会の公開につきましては、3 月 1 日に公開の公示手続を行いましたところ、傍聴希望者はございませんでしたので、この場でご報告申し上げます。

それでは、議事次第の 2、当局の大塚局長より皆様方にご挨拶を申し上げたいと思っております。

○大塚局長 大塚でございます。お世話になっております。

本日は、年度末のお忙しい中、ご出席いただきまして、まことにありがとうございます。委員の皆様方には、常日頃から労働行政の推進に関しましては力強いご支援、ご協力を賜っておりまして、この場をおかりしまして改めて御礼を申し上げます。各課題について、簡単に申し上げます。

まず、最近の雇用情勢でございますけれども、本県の有効求人倍率、最新の 1 月の時点で見ますと 1.04 倍となっております。これは 4 カ月連続で 1.0 倍台となっておりますということでございまして、10 のハローワークがございまして、その管内、10 のうち 7 カ所までが 1.0 を超えていると、そういう状況でございます。また、正社員の有効求人倍率も徐々に増えてまいりまして 0.74 倍となっております。こちらも過去の水準から照らしますと高い水準ということでございまして、総括いたしますと、現在の雇用情勢は、一部にまだ厳しさはあるのですが、緩やかに改善しているものと考えております。

こういった雇用情勢の回復基調が続く中、全体として求職者のほうが減っているという状況でございます。また、特色としまして、非正規の労働者の方が全国的に見ても高止まりしているということで、求人を見ても、半分は非正規の労働者の求人となっているということでございます。一部では依然として人手不足、今度は求人の未充足という深刻な事態が業種によって特に著しいところがありますけれども、そういった状況が見受けられるということでございます。

こうした中で、長崎県の状況を見ますと、特に、人口の減少が加速しつつあるというのが大きな問題でございまして、これが経済停滞の大きな原因となるおそれもあるということでございまして、就業者の減少につながってくるということでございます。

ので、こういった就業者の減少を緩和して、県内の産業、地域社会の活力を維持発展させていくためには、やはり地域の人々が安心して働くことができる魅力ある職場づくり、これが重要だと。若い有為な人材を県内にとどめておく、そして定着させること、こういった魅力のある職場をつくっていく必要がある。そのためには、ワーク・ライフ・バランスの促進、女性とか高齢者も活躍できるような職場環境、こういったものをつくるということが喫緊の課題なんじゃないかと考えているところでございます。

そういった中で、各項目別に見てみますと、まず労働時間の関係でございますけれども、本県における年間の1人当たりの平均の総実労働時間、実際に働いた労働時間、5人以上の事業所の集計でございますが、平成26年の最新のデータを見ますと1,794時間ということでございます。かなり短くなっているという状況ではございますが、全国平均と比べますと、まだ53時間長いという状況でございます。順位的には、おかげさまで真ん中ぐらい、平成25年には24位になって、平成26年は1つ順位を下げて25位となっています。ただ、これはパート労働者も含んでおりますので、実際のところは、全体的にほかの県等に比べてまだ長いという状況はございます。こういった長時間労働等の職場は、若い人材の県内定着を図る上では、やはりマイナスになるということでございまして、また本県の経済とか、地域の活性化のためにも、阻害要因となる可能性はあるということでございますので、労働局としましても、昨年11月には、過重労働解消キャンペーン期間として、県内の事業場に対して臨検監督を一斉に実施しました。またワーク・ライフ・バランスの促進としまして、夏の生活スタイル変革とか、年次有給休暇取得促進月間などを通じまして、職場環境の改善ということに取り組んでいるところでございます。

次に、賃金の関係でございますが、最低賃金につきましては、前回もご報告申し上げましたが、昨年、最低賃金審議会の答申を受けまして、最低賃金は時間表示になった平成14年以降最も高い引き上げの額になっております。17円引き上げました。これによりまして、最低賃金額が694円ということになりまして、おかげさまで全国最下位から脱出できたというところでございます。最低賃金というのは、賃金の低廉な労働者の労働条件を守るためのセーフティーネットとなっておりますので、これが有効に機能することが重要であるということでございますので、関係機関とも協力をしながら、この最低賃金の周知徹底、全事業所に周知がされるよう取り組むところでございます。

次に、労働災害でございますが、平成27年度におきましては、25年度から29年度の5カ年で労働災害を15%減少させるという第12次労働災害防止計画というものがあるのですが、これの目標を目指して、特に27年度というと、その中間年になりますので、力を入れて災害防止活動に努めているところでございます。監督指導

とか個別指導などを一斉に実施しているわけですが、おかげさまで平成 27 年におきましては、これは 1 月現在の集計結果でございますが、前年よりは 75 件減少して 1,341 件と、多少減少している、ただ死亡災害は残念ながら 1 件増えまして、11 件から 12 件になってしまったという状況でございます。全体から見ますと、概ね一定の成果は上がっているのかなと思いますが、先ほど申しました第 12 次労働災害防止計画の目標に比べますと、まだまだ努力が必要だという状況でございます、1 月から新たに、労働災害防止のための自主点検活動としまして、事業主が自ら点検するという事で労働災害を防いでいくという、ゼロ災害を目指すということで、「アクション ZERO」という運動を継続的に実施しているところでございます。

また、ストレスチェック制度も昨年 12 月から始まりましたが、なかなかこれは実行というのは難しいということでございますので、関係機関とも連携しまして、ストレスチェックのための研修、あるいは制度の周知に一層努めてまいりたいと思っております。

次に、正社員転換、待遇改善の関係でございますが、今後、少子・高齢化の進行によりまして労働力人口が減少していくことが見込まれるということでございまして、最初に申しましたように、雇用情勢が回復しているこの状況を見計らって、できればこのタイミングを捉えて、今、一番いいタイミングでございますので、非正規労働者の方を正規社員に転換する、あるいは非正規でありながら待遇改善をできるだけ進めていくということが重要であると考えております。長崎局としましては、昨年の 10 月 19 日には、正社員転換・待遇改善実現本部というのを局内に設けまして、10 から 12 月にかけて、正社員転換・待遇改善キャンペーンを行って、関係団体の方々、事業所の方々に訪問してお願いをしたところでございます。こういった活動を今後とも続けていきたいと考えております。

次に、新規学卒の関係でございますが、本年 3 月卒業予定の方の就職内定率を見ますと非常にいいということでございまして、これは 1 月現在の状況でございますけれども、大学では内定率が 81.2%、高校では 94.6%となっております。大学におきましては過去最高の数値でございます、高校におきましては、何と平成 4 年 3 月以来、実に 24 年ぶりの高水準というところでございます。また、県内と県外で比較してみますと、高校におきましては、県内希望者については 90.9%と、これも前年同期を 3.3 ポイントも上回っている状況でございますが、やはり県外と比べますと、県外は何と 98.4%の内定率ということでございますので、県外がやはり高いと。頑張っているのですが、なかなか県外の内定率には追いつかない。その結果、内定者数の県内、県外の割合を見ますと、現在、高校の場合は県内 49.6%、県内が半数割れしているという状況でございます。大学ではこれがもっと厳しくて、県内の内定者の割合が 35.8%と、6 割以上はやはり県外という状況があるということでございます。

一方で、就職のまだ決まっていない未内定の方が、これは昨年よりは減っているのですが、1月現在で大学ではまだ550人いらっしゃる、高校でも186人いらっしゃるということでございますので、こういった方を1人でも多く就職させていくことが重要だということで、ハローワーク、学校連携しまして、できれば県内に就職していただきたいということで取り組んでいるところでございます。

次に、関係機関との連携の関係でございまして、地方自治体、労使団体等の連携については、それぞれの強みを発揮しまして、一体となって雇用対策を進めることが有効であるということでございますので、いろいろな課題につきまして取組を一体的に行っているところでございます。

地方創生の関係では、地方自治体が独自の総合戦略をまとめておりますので、今後一層長崎労働局としまして、地方創生の関係、連携体制の強化をしていきたいと思っております。長崎県とは、既に昨年の2月に雇用対策協定を締結しておりまして、これに基づいて、引き続き各種雇用対策の全般的な取組を進めていくということにしております。

次に、女性の活躍の関係でございますが、少子・高齢化の急速な進展ということがございますし、活力ある地域社会を維持していくためには、どうしても女性の方々の活躍促進が必要であるということでございまして、4月1日から女性活躍推進法、これは新しく成立した法律でございまして、これが全面施行されることになっておりまして、男女ともに働きやすい雇用環境を整備するというところでございまして、働き方改革の実現も絡めて取組を進めていきたいと思っております。まずは、301人以上の企業に対しまして、女性活躍推進のための行動計画を作成、そして労働局に届けていただくということ、このための働きかけを進めてまいりたいと思っております。

また、いわゆるマタハラとか、こういう問題が起こっていますけれども、事業主による不利益取扱いがまだまだ絶えないということでございまして、まだ認識が低いところがございまして、日々、相談対応業務とか、行政指導、紛争解決の援助を行って、これについてもより一層取組を進めてまいりたいと考えております。

以上、いろいろな課題はございますけれども、本日につきましては、平成28年度の長崎労働局の行政運営方針についてご審議いただきまして、地域に根差した実効性のあるプランをつくりたいと思っておりますので、よろしくお願ひしたいと思っております。

また2つ目として、地域雇用開発促進法に基づきまして、厚生労働大臣に同意を求めることになっております実践型地域雇用創造事業、これにつきましてもご審議をいただきたいと。少しでも地域の雇用振興に役立てばと考えておりますので、よろしくお願ひいたします。

さらに、我々自身の話で恐縮でございますけれども、都道府県労働局につきまして、組織が見直されるということになっておりまして、これは全国一斉でございまして、

長崎労働局におきましても、4月1日から一部組織の見直しが行われます。後ほど総務部長から詳しくご説明申し上げますけれども、簡単に申し上げますと、今まで総務部にありました企画室と、総務部の外にありました雇用均等室、これが統合しまして雇用環境・均等室というものをつくります。これは簡単にいえば、雇用改善全般を扱う組織ということでございます。例えば、女性の活躍を推進するといった場合、今まで均等室だけでやっていたけれども、これはいろいろな施策が絡んでいまして、長時間労働を是正しなくてはならない、また年次有給休暇もとらなくてはならない、ワーク・ライフ・バランス全般について進めていく必要があるというようなことで、総合的に進めることが必要だと。ところが今までは、どちらかという、それぞれの課題について担当部署がばらばらであったというような不都合があったわけございまして、そういった相互に関連するものを新しい組織の一つにまとめて、外の企業、団体に対して支援していきたいということでございます。また、相談業務についても、セクハラとか、パワハラ、マタハラ、そして雇い止め、解雇とか、そういうものは担当部署が結局はばらばらになっていたと。そういった相談業務につきましても、この部屋でワンストップサービスとして一つで対応できるようにと考えておりまして、いわゆるサービス行政の部分です。取り締まりの行政は、基準部とかに従前どおりあるわけですが、いわゆるサービス行政、広報、PR、助成金の関係、相談の関係、こういったものを新しい雇用環境・均等室に統合するというところでございます。よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上、いろいろと課題は尽きないわけでございますけれども、委員の皆様方におかれましては、本日の審議会におきまして、何とぞ忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしくお願ひしたいと思ひます。

以上簡単でございますが、冒頭のご挨拶といたします。よろしくお願ひいたします。
○進行（林田企画室長） ありがとうございます。

それでは、これ以降は福澤会長にお願いすることといたしまして、福澤会長にご挨拶をいただいて、議事進行をお願いしたいと思ひます。会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

○福澤会長 福澤でございます。

今回の議題と、先ほど局長からもご説明がございましたように、運営方針と、もう一つ、地域雇用創造計画ということで、かなり大事な内容かと思ひます。そういうことを今回はやらせていただくということで、この数回は、雇用情勢がよくなってきたという話を聞きながら、6～7年前の暗い気分から大分脱却しておるわけですが、十八銀行、親和銀行の合併という我々大学としては非常にショッキングなこともあたりして、軽い気持ち少し重くなったりもしてはいますが、それはちょっと余談でございますけれども、先ほど言いましたように、2つの主要な議題につつま

して、皆様方のご意見を賜りながら議事を進めさせていただきたいと思っております。

これでご挨拶にかえさせていただきます。

それでは、これから私が議事を進めさせていただきます。

本日の議題に入る前に、議事録の署名についてですが、長崎地方労働審議会運営規程第6条第1項によりますと、会長と会長が指名した委員2名が署名することとなっております。そこで、労働者側代表は宮崎委員に、使用者側代表は岩根委員にお願いしたいと思います。宮崎委員、岩根委員、よろしくお願いいたします。

続きまして、議事次第の議題3の(1)家内労働部会報告といたしまして、長崎県男子既製洋服製造業最低工賃及び長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の改正諮問見送りについて、労働局より説明をお願いいたします。

○牧山基準部長 労働基準部長の牧山でございます。私のほうから、長崎県男子既製洋服製造業最低工賃及び長崎県婦人既製洋服製造業最低工賃の改正諮問見送りについて、ご報告をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

長崎県におきましては、和服裁縫業、男子既製洋服製造業そして婦人既製洋服製造業の3つの最低工賃が設定をされておりまして、その改正等につきましては年次計画を立てて実施をしているところでございます。

男子既製洋服製造業それから婦人既製洋服製造業最低工賃につきましては、平成25年度を初年度する第11次最低工賃新設・改正3カ年計画に基づきまして、今年度、家内労働実態調査を実施したところでございます。

まず、男子既製洋服についてですけれども、調査結果を見てみますと、委託者数が3社、家内労働者数が合計で222名になっております。ただ、このうち1社においては204名の家内労働者へ委託がなされておりまして、全体の9割以上を占めている状況となっております。委託方法につきましては3社とも1着単位での委託ということで、最低工賃におきましては工程ごとに設定をされておるわけでございますけれども、そういった形とはなっておらず、また新しい仕様ですとか、工程の変更もあって、規格も現状に合っていないというふうに回答がなされております。前回の平成24年度の調査と、内容としては、ほぼ同じ状況でございました。

この調査結果につきまして、家内労働部会家内労働者側委員それから委託者側委員に平成28年1月27日から2月3日の間に説明を行いましたところ、各側委員とも、設定されております工賃を改定するには、規格が合わず比較できないので変更もできない等の理由によりまして、据え置きという平成24年度、前回と同じご意見でございました。

こういったことから、家内労働部会長へ改正諮問見送りにつきまして報告をさせていただいたところでございます。

また、婦人既製洋服につきましても、実態調査結果の中で、委託者が1社、家内労

働者が14名ということで少ない状況となっております、平成24年度と状況としては変わってございませんでした。

平成24年度は、廃止につきましてもご検討いただいたところではありますが、家内労働者がいる現状もありまして、その際は、廃止並びに改正も見送りとの決定となっております。

今年度におきましても、各側委員へ現状の調査結果をご説明いたしましたけれども、前回同様、見送りのご意見でございましたので、その旨、家内労働部会長へご報告をさせていただいたところでございます。

以上、ご報告させていただきます。

○福澤会長 ありがとうございます。

ただいまの報告について、何かご質問はございませんでしょうか。———ないようですね。

ありがとうございます。それでは、本報告については了承することといたします。

続きまして、議題3、(2)の平成28年度労働行政運営方針(案)について、労働局より説明をお願いいたします。

○永井総務部長 総務部長の永井です。どうぞよろしく願いいたします。

まず先に、先ほど局長からご説明がございました、組織の見直しということで一枚紙を資料として最後のほうにつけさせていただいておりますが、簡単にそのご説明をさせていただいた上で、行政運営方針の話させていただきたいと思っております。

平成28年4月1日をもって新しく組織ができるわけでございますが、今回、女性活躍推進法が施行されたことを契機というのもあるのかもしれませんが、やはり男女ともに働きやすい雇用環境実現を目指すということを目的ということで総合的に取組をしていく。例えば、長時間労働の削減、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの確保を総合的に取り組んでいかなければならないというのは当然必要になってきている中で、じゃ、どうしたらいいかということで、今回、こういった組織を一本化ということでやっていくということを一つのテーマとして見直しをされているわけでございます。

実態といたしましては、どこの都道府県労働局も、企業においてこれらの取組を進める上で、縦割りというか、部署ごとでの取組をしてきてはいるのですが、その中で、どうやったら総合的に働きかけができるのかということ踏まえまして、まだまだ改善する余地があるということも踏まえまして、今回、見直しをしたということになります。

資料の上のほうに2つ、今回のポイントということで、鍵マークをつけさせていただいております。今ご説明させていただきましたが、男女ともに働きやすい雇用環境を実現するための「女性の活躍推進」、「働き方改革」等の施策をワンパッケージで効

果的に推進をしていくというのがまず1つのポイントとなります。

もう一つは、労働相談の利便性ということもアップする、そういうふうな方のさまざまな相談を部署ごとにやるのではなくて、パワハラや解雇等の相談窓口とマタハラやセクハラ等に関する相談窓口を一つにするということによって、個別紛争を未然に防ぐという取組をする、それを重点的にやっていくということが求められる中で、それを同一組織で一体化して進めていくということで、今回、組織を見直すわけでございます。

名前としては、先ほど局長が言いました「雇用環境・均等室」ということになりませんが、うちの場合は室ということで設置をさせていただきます。

真ん中に新旧の組織の構造がございますが、まず、もともと総務部の下の組織として今、企画室がございますが、それを均等室のほうに吸収合併するようなイメージとさせていただければいいと思いますが、吸収合併する形によって新しい室が今回できるわけがございます。部のほうにつきましては括弧書きで北海道、東京と書いておりますが、大体40局ぐらいは室ということの設置の構想でございます。

その下に、繰り返しになりますが、ポイントとしては、「総合的な行政事務の展開」ということで、先ほど言いました雇用均等室における女性活躍推進、基準部におけます働き方改革に関する取組を実施する等、企業・団体働きかけの実施の施策等を一体化して、ワンパッケージで効果的にできるんじゃないかということでの1つのポイントとしてございます。

2つ目といたしましては、「労働相談の窓口の一本化・個別の労働紛争の未然防止と解決の一体的実施」ということで、こちらは今、企画室でやっておりますパワハラ・解雇に係る相談・紛争解決、基準部でやっておりますパワハラ防止等に係る企業への啓発指導、均等室で行っています均等法に係る相談、企業への指導、紛争解決援助の実施というものを一つの組織として一体化してやっていく。窓口を一体化ということで、今まで企画室、均等室、基準部において相談をされていたものが、今度はこの新しい部屋で一本で相談を受けると。当然、実際には各部とも連携を図りながら取り組んで解決していくということになるかと思えます。

3つ目は、これは内部の話でございますので割愛しますが、実務体制の整備・強化ということで、今回こういう形をつくっていくわけでございます。

効果といたしまして考えられるのは、事業所への労働環境の改善に係る働きかけ、事業主、労働者等への当該事業に係る相談について、効果的、効率的な実施対応が可能になるのではないかと。2つ目としては、女性労働者の期待がとて高い女性活躍推進法の施行など、行政需要に応じた拡大する業務量への着実な対応が可能になるのではないかと。3つ目として、幅広い内容の個別紛争相談を総合的に受け付けるほかに、紛争の未然防止と解決の一体的実施が可能になる。あと、雇用均等、基準、安定、各

行政の枠にとらわれない総合的な行政の企画、実施が可能になるのではないか等のメリットが効果としてあるということで、今回見直しをされることになりました。

各委員の方々も含めまして、ご理解、ご協力賜ればと思っております。引き続きよろしくお願ひしたいと思っております。

組織につきましては、これで終わらせていただきます。

引き続き、総務部の業務の運営方針のご説明をさせていただきます。横の資料 No.2 の 2 枚目をめくっていただいた裏側になりますが、表記といたしましては、平成 28 年度の運営方針ということになりますので、「雇用環境・均等担当部署の重点施策」ということで、個別紛争については移管をされるということですが、27 年度につきましては、総務部のほうで簡単にご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、個別紛争の「相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施」ということで、平成 28 年度事業目標ということで掲げさせていただいておりますが、「口頭助言に係る処理期間を 1 か月以内とする。」ということで、これにつきましては平成 27 年度も同様の目標を掲げさせていただいております。もともとの背景といたしましては、社会経済の情勢の変化に伴って、企業組織の再編、人事の労務管理の個別化進展等、いろいろなことがされる中で、個々の労働者の方と事業主さんの間の紛争が年々増加をしているということも見受けられますので、そういったところで局としてどういうことができるかということ、労働相談コーナー等をつくって、こういう形で今、適切な実施を行っているわけでございます。

平成 27 年度の取組でございます。中段の括弧書きになりますが、まず 1 として、「相談、助言・指導及びあっせんの適切かつ積極的な実施」ということで、28 年 1 月末でございますが、実績を載せさせていただいております。

まず 1 つとしては、総合労働相談の件数でございますが、7,805 件ということで、前年度と比べますと 2.4%の減少になっております。全国的には、このような件数的には 100 万件を超えているところでございますが、しかし、その中で高止まりというところの状況がございます。そのような中で、その横にあります民事上の個別紛争関係の相談が反対に増加をしています。それにつきましては 2,399 件ということで、前年同期比で 6.7%の増加ということになっております。

どのような内容が多いかといいますと、順位をつけさせていただいておりますが、自己都合退職が 1 位、いじめ、嫌がらせが 2 番、3 位として解雇関係ということで、まず自己退職の関係につきましては 609 件で、内容的には、会社の中で人材不足を恐れてなかなか退職をさせてくれない、退職届を出すんだけど上司が受け取ってくれないとかというような感じの相談が結構多いということは聞いております。2 つ目として、嫌がらせにつきましては 588 件ということになります。こちらにつきましては、言葉のとおりでございますが、罵声を浴びせる、同僚等の中で村八分にする、

無視をすとかというような事案の相談が多いように聞いております。3 つ目といたしまして、解雇関係につきましては 301 件ということで、こちらにつきましては、会社の経営が苦しくなってきたので人員整理をしたいのでやめてくれというような相談があるということを知っております。そのような理由で上位 3 位、こういう形で傾向が見受けられるのではないかと聞いております。

その中で、助言・指導申出につきましても 98 件ということで、前年同期比 48.5% の増で、あっせん件数につきましては 28 件ということで、前年度が 14 件という数字の中で見ますと、100%、2 倍の数のあっせんの件数が今年、今のところ出ております。

その下に、口頭助言に係る処理期間 1 か月以内の件数は 98 件で、そのうち処理できたのは 98 件ということで、こちらは 100% の割合で実績としては出ております。

そのような中で、うちだけでできることではございませんので、関係機関・団体との連携強化というのは当然必要になってきます。そのような中で、定期的にですが、労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会を開催させていただきまして、関係機関・団体との情報交換、研修等をやりながら、そういった取組をしているわけでございます。関係機関といいますと、以前もご説明をさせていただいておりますが、長崎県とか、弁護士会、法テラス、社労士会などのメンバーで構成をされている会議で、その中で意見交換会をお互いにさせていただいているところでございます。

28 年度の取組ということで、27 年度と同じことを引き続き取り組んでいくわけでございますが、課題といたしましては、まず労働問題の「ワンストップ・サービス」の拠点としての機能強化。県下 6 カ所に相談コーナーを設けさせていただいておりますが、相談員の方のキャリアアップや研修等知識の付与等をやりながら、複雑多様な内容に対して対応できるような形で進めていきたいということの課題があるのではないかと聞いて、今取り組んでいかなければならないということになっております。

また、3 つ目になりますが、「助言・指導への積極的な利用勧奨」ということで、こちらを進めていかなければならない一つとなっております。

また、あっせんの申請だけではなくて、参加率の向上ということで、申請だけではなくて、そこから先に一歩進めた参加をしてもらうというところまでの行動も当然今後は必要になってくるのではないかと聞いて、課題としては取り組んでいく必要があるのではないかと、28 年度、課題として挙げさせていただいております。

その中で、取組ということでございますが、5 項目載せさせていただきました。先ほどもご説明しましたが、事例研究とか実地研修等々をやりながら総合労働相談員の質の向上を図るというのをまず 1 つの取組として今後とも引き続きやっていく。

2 つ目といたしましては、個別紛争解決援助制度の周知及び積極的な利用勧奨を進めるとともに、事務手続の迅速化を図る。

3 つ目といたしまして、助言・指導については、積極的かつ迅速に実施し、助言を行う際には、可能な限り、労働法規等の条文、判例を示しながら、一定の所感を述べた上で当事者への話し合い等を促すというふうなことも取り組んでいかなければならないと思っております。

あっせんにつきましては、被申請者に対して早い段階での制度の説明及び参加勧奨を行う。

あわせて、紛争の円滑、迅速な解決を図るために、関係機関との連携を図りながら取り組んで、少しでも早目に解決をしていくような形で取り組んでいくということが必要ではないかということで、28 年度も引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

次に、飛んで大変申しわけございませんが、最後のページになります。労働保険の適用徴収担当業務ということで、来年度以降、取り組んでいく項目となっているわけでございます。労働保険制度につきましては、皆様もご存じのとおり、労働行政の施策を財政面から支える重要な役割になっており、制度の健全な運営または費用負担の公平を確保するために取り組んでいるわけでございます。

まず、来年度の目標につきましては、「労働保険料の収納率向上」ということで、前年度の実績を上回るということを目指してやっていくこととしております。

2 つ目といたしましては、「労働保険未手続事業一掃対策」ということで、手続件数が前年度実績を上回るということ掲げてこちらも取り組んでまいります。

平成 27 年度の取組としてはどうかといいますと、28 年 1 月末現在でございますが、まず 1 つ目として、「労働保険料等の適正徴収等」ということで載せさせていただいておりますが、徴収決定額が、230 億となっており、今年、今のところの徴収額として決定しているところでございます。それに対して、どれだけ納めたかという額が収納額になりますが、171 億となっており、それを割った収納率は 74.40%ということで、下の括弧は、書いてあるとおり前年度同期であります。収納率につきましては 74.33%という昨年の同期の数字より、若干でございますが今のところ上回っている状況でございます。引き続き、実績を上回るように進めていきたいと思っております。

また、前回ご質問があったのでご説明させていただきますが、全国との比較でございますが、28 年 1 月末で本当は比べることが可能ではございましたが、データとして本省の数字がないものですから、ちょっと古い数字になりますが、27 年 11 月の時点で申しますと、全国が 70.0%で、長崎局としては 70.08%ということで、若干ですが上回っている状況であるということだけ、ご報告をさせていただきたいと思っております。

2 つ目といたしまして、「労働保険未手続事業一掃対策の推進」ということで、こち

らにつきましては手続指導件数につきましては、前年度と比べて 5.8%増加をしており、反対に成立手続件数につきましては、前年度同期の 70 件に対しまして、65 件ということで、7.1%減少ということで若干下回っておりますが、今後、3 月末まで、成立件数につきましては目標をクリアできるように取り組んでまいりたいと思っております。

平成 28 年度の取組ということになります。こちらにつきましても労働保険適用徴収の目標といたしまして、収納率向上と未手続事業一掃対策という 2 つの柱立てが当然今後も引き続き取り組んでいかなければならないということになっております。まず 1 つ目といたしましては、「労働保険料等の適正徴収」ということで、労働保険料等の収納率の向上を図っていくために何ができるかということで、効果的な実施計画を策定しながら、納付の督促または強制措置、差し押さえ等があれば差し押さえしていくというような形で収納率を上げていく。また、事業場の事務的な負担を軽減するというところで、保険料の口座振替納付の制度を周知するとともに、電子申請の周知にも努め、利用促進を図っていきたいと思っております。

また、費用負担の公平の観点から、効果的な算定基礎調査を実施していくとともに、雇用保険の加入漏れが多いと見込まれる事業場に対して重点的に調査を行うことが当然必要になるのではないかとということで、今回、取組として入れさせていただいております。

2 つ目といたしまして、「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」ということで、当然、労働者を 1 人でも雇えば労働保険に加入しなければいけないということになりますので、その辺を完全に加入手続きから保険料収納まで取り組んでいくわけですが、やはり労働局だけで完結することではございませんので、年金機構とか、県、自治体等から得る情報を活用しながら、未手続事業場を把握して、計画的な訪問による加入勧奨・手続指導を行っていく。また、自主成立手続を行わない場合については、職権による成立手続を行うとともに、未納付の保険料については、督促状とかを送って、それでも払わないようなところについては、先ほど言いましたように、差し押さえ等の強制的な措置をとっていくということも必要ではないかとということでやっていきたいと思っております。また、加入促進に係る委託事業につきましては、労働保険事務組合と連携を図りながら、効果的に進めていきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思っております。

そのようなことで、いろいろとうちのほうでも課題があるところではございますが、引き続き、労働者のセーフティーネットの観点から取り組んでまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

雑駁でございますが、私のほうからのご説明をこれで終わらせていただきます。

○牧山基準部長 続きまして、私のほうからは、労働基準担当部署の重点施策につい

てご説明させていただきます。

資料といたしまして、資料番号 2 の、ページ数が打ってないんですけども、5 ページ目、6 ページ目のところに「労働基準担当部署の重点施策」ということで載っております。こちらを中心にご説明させていただいて、あと補足として、資料 1 の行政運営方針（案）を使わせていただきたいと思います。

まず、5 ページ目の 1 の「労働時間の現状と改善に向けた取組」についてご説明をさせていただきます。

まず、労働時間の現状についてですけれども、これは局長からも話がありましたが、長崎県の労働時間につきましては、平成 25 年、26 年、これは事業所規模 5 人以上ですけれども、年間総実労働時間は 1,800 時間を下回っております。過去、平成 21 年から 23 年まで、都道府県別で全国最長労働時間であったわけでございますけれども、平成 26 年は 25 位ということで、中位程度に転位しているところでございます。ただ一方で、一般労働者、一般労働者と申しますのは常用労働者の中でパートタイムを除いた労働者の方でございますけれども、こういった一般労働者の方につきましては、同じく平成 26 年で年間 2,074 時間ということで、前年と比較しても 22 時間増加をしております。こちらのほうは全国 46 位ということで、非常に低位にとどまっている状況でございます。このように長崎県におきましては、特にフルタイム労働者について、労働時間短縮の動きは鈍い状況となっております。

こういった背景を踏まえまして、27 年度におきましては、三六協定、時間外、休日労働の協定ですけれども、三六協定受理時に窓口指導を行うとともに、80 時間を超える時間外労働が可能な協定の場合は自主点検を実施、点検結果に問題が認められた場合は臨検監督等を実施してきております。過重労働防止を重点とする臨検監督といたしましては、今年度 1 月末までですけれども、113 件実施をして、違反率として 77%という状況でございました。また、労働時間、労働条件管理を重点とする臨検監督につきましては、330 件実施をして、違反率は 79.7%でございます。

また、こういった臨検監督におきまして、有給休暇につきましても、有給休暇取得の手続あるいは残日数の周知方法、それから取得率等運用状況を確認した上で、問題がある場合は、是正勧告あるいは文書指導等を行ってきているところでございます。

なお、有給休暇の消滅時効、これは労働基準法の規定で 2 年ということになっております。2 年を超えて消滅した有給については法改正を要する事項となってきておりますので、現状においては対応していないところでございます。しかしながら、実際問題といたしましては、一切繰り越しを行っていない事業場も散見されるところでありまして、そういった事業場に対しては是正勧告を行っているところも見られるところでございます。

また、有給の買い上げについては、基本的に有給制度の趣旨に反するというところで

ございますので、その旨、相談時等も含めて、労働局としても対応しているところでございます。

それから、28年度の取組方針についてですけれども、まず「過重労働による健康障害防止にかかる監督指導」につきましては、特に、各種情報から時間外労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場ですとか、長時間にわたる過重な労働により過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しては、監督指導を徹底して行っていくことといたしております。

それと2つ目が、「法定労働条件の確保、賃金不払残業の防止等」についてです。

まず、法定労働条件の履行確保につきましては、事業場における適正な基本的労働条件の確立、定着のために、労働時間の適正な把握ですとか、賃金不払残業の防止等を主眼とする臨検監督を実施して、労働基準関係法令の遵守徹底、それからそれを確立するための適正な管理体制等について指導を行うことで、特に重大悪質な事案に対しては、引き続き厳正に対処していくことといたしております。

次に、有期契約労働者について少し触れさせていただきたいと思います。資料の中には入っておりませんが、有期契約労働者につきましては、労働契約法第8条に定めております無期転換ルールが多くの場合、平成30年以降に効力を発揮することを踏まえまして、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるように、ルールの認知が十分進んでいない中小企業を中心として、その内容を周知する必要があります。今年度においても、昨年12月になりますけれども、長崎県それから県下21市町の広報紙への掲載依頼を行って、現在のところ、5つの市町での広報文掲載と1つの市での文字番組放送それからホームページ掲載を確認しているところでございます。引き続き、こういった広報依頼、それからパンフレット等を活用して周知徹底を図るとともに、監督指導、窓口相談等において、使用者に対する指導を徹底してまいることといたしております。

次に、2つ目の丸になりますけれども、「学生アルバイト等への労働基準関係法令違反への対応」についてです。県内の大学等と連携をいたしまして、講義やセミナー等へ労働局の職員を講師として派遣して、大学生、高校生に対する労働法制に係る周知の取組を行っております。今年度においては8回実施をしたところであります。来年度においても、こういった取組を継続して行っていくことといたしております。あわせて、法令違反が多く認められる業種・事業場については、監督指導によりまして是正を図っていくことといたします。また、労働条件に関する総合情報サイト、これは「確かめよう労働条件」というサイトになりますけれども、ここに学生アルバイト向けの情報サイトも立ち上げられております。こういったサイトですとか、夜間・休日に対応している労働条件ほっとライン、あるいは労働局、監督署に設置をしております総合労働相談コーナー等の周知についてもあわせて行っているところでございま

す。

それから、3 つ目の丸の未払賃金立替払制度についてです。今年度においては、1 月末現在ですけれども、9 件の立替払いの認定がなされておりまして、立替払いの認定については、行政目標として、90 日以内に決定をするということが設定されておりましてけれども、本年度は、その行政目標については達成をしている状況でございます。来年度においても、不正受給に留意をしつつ、労働者の置かれた厳しい立場に立って、未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営に努めることといたしております。

それから、1 枚めくっていただいて、次の 6 ページをご覧くださいませでしょうか。労働災害防止、それとメンタルヘルス対策についてでございます。

まず、27 年度の実績結果についてです。平成 27 年の労働災害の発生状況については、即報値で、休業 4 日以上の方の被災者数が 1,341 件ということでありまして、増加に転じた前年の 26 年と比較をすると 5.3%の減少となっております。ただ、これを業種別に見てみますと、造船業それから農林業、金融広告業、清掃業、通信業、接客娯楽業など第三次産業をはじめといたしまして、大幅に増加をしている業種も認められるところでございます。また、死亡災害については 12 人ということで、前年から 1 名の増加となっております、この 12 人のうち 7 人の方が建設業で発生している状況となっております。

また、26 年度における脳・心臓疾患事案の労災請求件数ですけれども、これは 10 件ということで、前年から倍増している状況にありまして、また精神障害事案についても、19 件ということで、過去最高の請求件数が高止まりといたしますか、継続されている状況にあります。こういった中で、メンタルヘルス対策はますます重要性を増しているのではないかと考えられるところでございます。

昨年 12 月 1 日には、改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック」制度が施行されているところでございまして、県医師会それから長崎産業保健総合支援センターと連携をして、産業医等への法令概要の説明、制度の周知・啓発を進めるために、今年度、約 3,000 の医療機関を対象といたしましてストレスチェック制度に係るアンケート調査を実施しております。具体的な内容といたしましては、ストレスチェックを実施できるかどうか、あるいは実施可能であれば、機関名として公表していいかどうか、そういったことを含めた調査を行っているところです。

こういった状況で、28 年、来年度の実績方針については、まず労働災害防止対策についてですが、労働災害発生状況等を踏まえまして、来年度は、第 12 次労働災害防止計画、12 次防の 4 年目となるわけですけれども、この計画の中では、5 年間で 15%以上減少という労働災害の全体目標を達成するために、来年度は、1,248 人以下という目標を掲げて労働災害防止対策の徹底を図ることといたしております。

具体的な対策としては、ここに 4 つ丸として挙げておりますけれども、1 つ目が「S

TOP！転倒災害プロジェクト」、それから交通労働災害防止対策になります。この2つの対策については、業種横断的な取組ということで、1つは、負傷災害の中で最も多い転倒災害に着目をして、「STOP！転倒災害プロジェクト」ということで、災防団体と連携をして効果的、継続的に展開することといたしております。特に、第三次産業でこの転倒災害が問題になりますので、そういったところに対しては、4S活動ですとか、啓蒙活動の推進など、事業者が取り組みやすい手法から順次指導を進めていくことといたしております。

もう一つの交通労働災害につきましては、重篤な災害にもつながりやすいというふうなことで、労働災害防止団体と連携をしながら、これは引き続きになりますけれども、交通労働災害防止のためのガイドラインに基づく指導を行っていくことといたしております。

2つ目の丸になりますけれども、造船業についてです。造船業におきましては、依然として挟まれ巻き込まれ災害、飛来・落下災害、墜落・転落災害、こういったところが大きな比率を占めておまして、こういったものの同種災害におきましては重篤な災害につながる蓋然性が非常に高いということですので、また造船業の業態として、重層下請構造にあることから、元請事業者としての統括安全衛生管理の一層の促進を図っていく必要があると考えております。こういった方針で対策を推進することといたしております。

それから、3つ目が新幹線、高速道路工事等についてです。新幹線関連工事などの建設投資が拡大している中で、全国的に人手不足が深刻化しておまして、これを補うために、65歳以上の高年齢労働者の雇用が増加をしております。労働災害に占める割合も増加しております。実際、長崎県は昨年、3名の高年齢労働者の方が死亡災害によって亡くなられている状況となっております。建設現場における労働災害のうち3割強を占める墜落・転落災害を防止するために、建設現場に対する指導の強化を図っていくとともに、足場の組み立て等に係る墜落防止措置の充実、特別教育、それから足場の作業所に係る墜落防止措置の充実等を内容とする改正労働安全衛生規則の周知徹底を図っていくことといたしております。また、安全衛生に配慮した発注の促進、各建設工事現場における統括安全衛生管理の徹底、新規参入者教育、建設工事に従事する労働者に対する安全衛生教育の効果的な実施等のための建設工事の発注機関、建設業関係団体等の連携の強化を図っていくことといたしております。

最後の4つ目の丸ですけれども、「アクション ZERO」についてです。この取組については、既に本年1月からスタートしておまして、長崎局独自の取組ということで、「アクション ZERO」をスローガンといたしまして、労働災害防止団体あるいは業界団体等と連携、協働して事業者参加型の労働災害防止に向けた取組を展開することといたしております。労働局ホームページには、こういった取組に係るツ-

ル等を提供しており、それからまた取組に参加された事業場の名簿等もホームページの中で公表をいたしております。

それから、大きな2つ目の「ストレスチェック」制度についてです。ストレスチェック制度につきましては、メンタルヘルス対策のかなめでありますけれども、引き続き、集団指導、個別指導等あらゆる機会を通じて導入の促進を図っていくことといたしております。長崎産業保健総合支援センターにおいて実施をしております医師、保健師等を対象としたストレスチェック制度に関する研修等、制度の円滑な実施に向けた支援の活用促進を図ってまいることといたしております。あわせて、この産業保健活動の総合支援事業の周知、それから当該実施者との情報共有、協議会への参加等によりまして、小規模事業場での産業保健活動、メンタルヘルス対策を促進して、産業保健水準の向上と労働者の健康管理の一層の充実を図ってまいることといたしております。

さらに、先ほど申し上げましたけれども、今年度、実施をしております医療機関に対するアンケート調査結果、回答が集まってまいりますので、その結果を取りまとめ、結果を活用して、一層の周知啓発を推進していくことといたします。

次に、戻りますけれども、同じく資料2の1ページ目の「雇用環境・均等担当部署の重点施策」の中で、1の「働き方改革の推進」及び「女性活躍の推進」のところをご覧いただきたいと思います。私からこの中で、「働き方改革の推進」についてご説明させていただきます。

働き方改革の推進につきましては、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、長時間労働の抑制でありますとか、年次有給休暇の取得促進等について、県内企業における取組の促進を図っていくことといたしております。この施策につきましては、今年度までは労働基準部監督課の所掌として行ってきておりましたけれども、これは先ほども説明ありましたが、来年度からは、基本的に新組織であります雇用環境・均等室の所掌ということになりまして、同室におきましては、雇用環境整備のために、本施策のほか、女性の活躍推進、それから職場におけるハラスメント防止対策とあわせて総合的、一体的に推進をしていくこととしております。なお、この働き方改革の推進につきましては、法定労働条件の確保が前提でありまして、そういった取り締まり、そういった部分におきましては労働基準部監督課が所掌しておりますので、監督課と連携をして推進することとなります。

これについて、資料1の行政運営方針（案）の20ページをご覧くださいよろしいでしょうか。ここも「働き方改革の推進」とございますけれども、具体的には、県内主要企業の経営者に対して、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変えて、定時退社ですとか、年次有給休暇の取得促進等に取り組むように、局の幹部による管内の主要企業の経営トップ等に対する働きかけを強化して、各企業における働き方改

革を促進することといたしております。また、局の幹部が働きかけを行った企業における取組の事例等について、ほかの企業の取組の参考となるように、ポータルサイトに掲載をして情報発信を行っていくことといたしております。

また、年次有給休暇の取得促進を図る取組といたしましては、夏季、年末年始のほかに、10月を「年次有給休暇取得促進期間」ということで、重点的に周知・広報を行うことといたしております。さらに、働き方・休み方改善コンサルタントが局におりますけれども、こういった専門の方を活用して、労働時間等の設定の改善のための助言・指導を引き続き行っていくことといたします。

長崎県におきまして、先ほど申し上げましたけれども、労働時間が過去、最長であったということ等もありまして、県内労使関係5団体と長崎県、労働局の7者で連携をして、県内におけるワーク・ライフ・バランスの普及啓発に取り組んできたところでもあります。さらに、昨年1月には、局長を本部長といたします長崎労働局働き方改革推進本部を設置し、また本年の1月になりますけれども、働き方改革等推進のための長崎県7者会議を設置、開催しているところでありまして、引き続き、長時間労働をはじめとする働き方改革に取り組んでいくことといたしております。

それから、資料1の行政運営方針の24ページをご覧くださいと思います。上のほうに「(8)最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援」ということでございます。最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業場支援事業につきましては、今年度までは労働基準部賃金室の所掌事項でございましたけれども、先ほど説明もありましたとおり、来年度からは、雇用環境・均等室の所掌ということになっております。

専門家派遣・相談等の支援事業につきましては、これまで長崎県社会保険労務士会に委託をしまして、最低賃金総合相談支援センターを設置して、相談対応そして専門家派遣を行ってきたところでございます。平成26年度においては、相談が220件、派遣が36件ということで、かなり活用がなされていたところだったんですけれども、今年度は、東京のほうに電話相談センターが設置をされて、一括して受け付けるということになって、各都道府県の相談窓口それから専門家派遣事業についても大幅に縮小されてしまっております。ただ、来年度におきましては、この東京の電話相談センターが廃止をされるということで、従前に戻りましてというか、内部的には従前以上に拡充をされて、各都道府県ごとの相談窓口それから専門家派遣事業等も大幅に拡充されることになっております。引き続き、社会保険労務士会に受託いただいて、積極的な取り組みをいただくこととなっております。こういった経過もありますので、この事業については、周知を広く行っていくこととしております。

それから、業務改善助成金についてですけれども、中小企業・小規模事業者が労働能率増進のために設備、器具を導入して業務改善を図って、当該事業場内の最低賃金、

事業場内で最も低い時間給の方になりますけれども、こういった方を一定額以上引き上げた場合に、その経費の一部を助成するという助成金なんですけれども、この助成金については、昨年2月、支給対象経費が見直しをされて、通常の事業活動に必要な経費が対象から除外されたということで、相談件数としては90件、多かったですけれども、交付決定に至ったものは7件ということで、前年から大幅に減少してしまっただけです。来年度においても、さらに賃金の引き上げ額が、現行40円なんですけれども、これが60円ということで、交付要件としては一層厳しくなるということがございます。ただ、事業主の方が、こういった助成金を知らなかったことで利用できなかったということがないよう、リーフレットでありますとか、ホームページ等によりまして広く周知を行っていくことといたしております。

それから、最低賃金についてでございます。同じく行政運営方針の28ページの(3)の「最低賃金制度の適切な運営と周知」の部分についてご説明をさせていただきます。局長からも説明がありましたけれども、最低賃金の改定については、長崎地方最低賃金審議会委員の皆様におかれましては、毎年大変ご苦労いただいているところでございますけれども、長崎県最低賃金につきましては、ここ3年間で41円の大幅な引き上げとなっております。特に、今年度は17円の引き上げということで、最低賃金額といたしましては全国最下位を脱出したところでございます。来年度におきましても、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティーネットということで、県内の実情を踏まえて、最低賃金審議会における円滑審議の運営に努めることといたしております。

また、最低賃金額の改定等につきましては、使用者、労働者に広く周知をして、遵守の徹底を図るとともに、最低賃金の履行確保上問題があると考えられる地域、業種等を捉えて、効果的な最低賃金を重点とした監督指導の実施等を行っていくことといたしております。

最低賃金の周知については、連合長崎さんにおかれましては、最低賃金のチラシを入れたティッシュを街頭配布していただいたところでありまして、行政の立場として、大変ありがたく存じているところでございます。労働局におきましては、使用者団体、労働者団体それから地方自治体等のご協力によりまして、広く広報紙、ホームページへの掲載をいただいているところでございます。今年度におきましては、こういった例年の取組のほかに、長崎消防局の電光掲示板に1カ月の掲示をいただいたところでありまして、今後とも、少しでもこういった広報の範囲を広げて、効果的な広報ができるように努めてまいることといたしております。

以上、少し長くなってしまいましたけれども、私のほうからの説明を終わらせていただきます。

○塩月安定部長 それでは、職業安定行政の重点施策につきまして、私、塩月のほう

からご説明させていただきます。

資料 2 の 4 枚目になりますけれども、職業安定行政につきまして、まず平成 27 年度の取組についてご説明をさせていただきたいと思っております。平成 27 年度につきましては、「ハローワークのマッチング機能の強化」、「新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策」、「障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策」というところを重点として行政運営をやってまいりました。まだ年度途中ではございますけれども、それぞれの関係指標について若干ご説明させていただきます。

1 番の「ハローワークのマッチング機能の強化」につきましては、個別の所の数字を記載しておりますけれども、全体としましては、就職件数の進捗状況が目標数を 100 とした場合に 77.9%、充足のほうは 77.1%となっております。1 月末現在で順調に目標をクリアしていくとしたならば、本来 83.3%程度の進捗状況であるべきではあるんですけれども、残念ながら、そこには至っていない状況です。

もう一つ、雇用保険受給者の早期再就職に対する目標の達成率ですけれども、こちらは 12 月末になります、県全体で 78.3%、12 月末の進捗の水準としては 75%になりますので、雇用保険受給者のほうは何とか目標のトップラインは維持できているという状況でございます。いろいろと厳しい状況、要因はあるんですけれども、前年度と比べて、同じ期間で 1 割弱ぐらい求職者の方が減少していると。我々の読みがちょっと浅かった部分もありまして、予想以上の求職者の方の減少に対して、こういった状況となっているというところでございます。この反省点を踏まえまして、平成 28 年度は取り組んでいきたいと考えております。残された期間、3 月は 2 週間ほどありますので、少しでも目標達成に向けて、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

それから、2 番の「新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策」の関係指標でございます。左側の県内高校生の求人受理の数と内定率、こちらは 1 月末現在でございますけれども、内定率につきましては 94.6%と、昨年と同じ時期と比べて 1.7 ポイント改善しているという状況でございます。こちらは先ほど局長がご挨拶の時に申し上げたとおりの水準でございます。それから、求人数につきましても、昨年と同じ時期と比べまして 17.8%増加、数としては 4,048 件という状況になっております。こちら関係皆様のご尽力のおかげもありまして、早期の提出と総量の確保がある程度なされているものと考えております。

それから、右側の正社員求人と就職関連目標、こちら 1 月末現在の数字でございます。学卒ジョブサポーターによる正社員就職件数と正社員の求人数については、進捗状況の 83%程度を上回っております、順調に推移していけば、年度の目標の達成は可能ではないかと考えております。一方で、フリーターの就職件数と正社員の就職件数は、若干達成レベルには足りておりませんので、こちらも引き続き 3 月末まで

ご支援を続けていきたいと考えております。

それから、3 番目の「障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策」の関係指標でございますけれども、障害者の雇用率達成企業割合については、26 年度実績の 1.5 ポイント増加を目指しておりますが、こちらはまだ数字が出ておりませんので、集計完了後に何らかの形でご報告をさせていただきたいと思っております。それから、就職件数ですが、目標数 1,100 件となっております。1 月末現在で 986 件で、進捗は 89.6%、こちらにも順調に推移していけば、何とか目標の達成は可能ではないかと考えております。

それから、生活保護受給者の就職支援につきましては、目標 950 に対しまして、1 月末、969 件となっております。こちらは既に目標の達成を 1 月末現在でできております。こちらにも関係各位の皆様のご協力のおかげであったものと考えております。ありがとうございました。

それから、ページをめくっていただきまして、28 年度の「職業安定担当部署の重点施策」のご説明をさせていただきます。

職業安定行政は、引き続き平成 28 年度も非常に広範囲の取組を行うということになっておりますが、大きく分けまして、「女性・若者・高齢者の人材力の強化」と、大きな 2 つ目としまして「安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備」、大きな 3 つ目といたしまして「公共職業安定所のサービス改善・向上とマッチング機能の強化」と、3 本の柱で平成 28 年度も運営していきたいと考えております。

まず、1 つ目の「女性・若者・高齢者の人材力の強化」でございます。課題が 1 から 4 まで書いてございます。1 つ目が「女性の活躍促進とひとり親に対する就業対策の強化」、2 つ目が「若者の活躍促進」、3 つ目が「生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備」、4 つ目、「障害者等の活躍促進」となっております。それぞれの課題につきましては、その下に書いてありますけれども、既に皆様がお存じのような課題が引き続き平成 28 年度においてもあるというふうに考えていただければよろしいかと思っております。

これに対する取組でございます。取組 1、「女性の活躍促進とひとり親に対する就業支援の促進」でございますけれども、それぞれの環境に配慮した職業相談・紹介、出張相談などを引き続き開催していこうと。例えば、ひとり親対策としましては、児童扶養手当の現況届の提出時に、その市役所なり役場でハローワークの窓口を設けて出張相談を行うであるとか、もしくは各種雇入れ助成金などを活用して、事業主の皆様にご理解をいただきながら就職の促進を図っていく。また、マザーズコーナー、今、県内 3 カ所ございますけれども、こちらの機能をもっと充実させて、さらに活用を図っていこうと考えているところです。

それから、取組 2 の「若者の活躍促進」についてなんですけれども、昨年 10 月に

若年者雇用促進法が制定されました。その中で、職場情報の提供であるとか、求人の不受理、一定の求人についてはハローワークにおいて受理が行われないこととするというものが制定されたんですけれども、そちらの取組が3月から開始されております。または同法において認定企業制度、若者の雇用の促進に対して非常に積極的で、かつ実績を有する企業の皆様を認定させていただいて雇用の促進を図っていこうという取組でございますけれども、こちらについても法律の周知とともに推進を図っていきたいと考えております。引き続きまして、新卒応援ハローワークなどにおきまして、学生さんであるとか既卒の皆様に対して、個別の相談であるとか、もしくは今般新設されました既卒3年以内の方を雇い入れていただく事業主に対する助成金、こういったものを活用しながら就職の促進を図っていきたいと考えております。さらに、この3月から、企業説明会はもう開始されましたけれども、平成28年度におきましても、大学生などの採用活動のスケジュールが変更になっております。今年度は8月から面接が解禁になったんですけれども、28年度については6月からということになっておりますので、このスケジュールの周知と取扱いの注意、あと面談会の時期であるとかそういったものを検討しながら、適切に支援を行っていきたいと考えています。

それから、「高齢者の雇用対策の推進」でございますが、こちら全国と比べると、まだ十分とは言えない状況なんですけれども、高齢者雇用確保措置企業のさらなる拡大を推進していきたくて考えております。また、こちら新設されましたけれども、高齢者自らが起業して雇用促進を図るための支援、具体的には、募集であるとか、採用、教育訓練、こういった経費の一部を助成させていただくものになりますが、こちらの活用も図っていただくよう周知をしていきたくて考えております。また、今、長崎公共職業安定所の中に窓口がございますけれども、そちらを少しリニューアルいたしまして、高齢者の相談窓口を新たに設置いたします。そこで高齢者の労働市場を意識しながら再就職の強化を行っていくというふうに考えております。

それから、4つ目の「障害者等の活躍促進」についてですけれども、改正障害者雇用促進法が4月1日に施行予定されているところです。その中での差別禁止であるとか、合理的配慮の提供義務、こういったものの円滑な実施に向けて周知と、例えば、いろんな具体例を交えながら事例などをご紹介して、円滑な実施に取り組んでいきたくて考えております。それから、障害者に対しては、いろんなチーム支援というものをこれまでもやってきたところなんですけれども、平成28年度につきましては、特に、精神障害者の皆様につきまして、全国で22の地域でモデル事業として、精神科の医療機関とハローワークが連携をして就労支援を行っていこうというものを予定しております。長崎労働局においても、現在、複数の医療機関と調整を進めておりまして、4月以降、就職の支援、具体的には、リワークを実施している医療機関になりますけれども、そちらのほうとの協力を図りながら、円滑な就職の促進というものを実

施していきたいと思っております。

それから、同様の取組になりますけれども、がんなどで長期にわたる治療が必要な疾病を持たれる方に対しても、今、拠点病院と連携をしながら就職のご支援をしていくという予定をしております。具体的に内容調整をしているところですので、こちらについてもはっきりしましたら、何かの形でご披露したいと考えております。

それから、女性であるとか高齢者の活躍の促進についてですけれども、雇用保険法の改正案において、さらにこういったものが後押しできるような内容を現在、国会でご審議いただいている途中でございます。こちらのほうも活用しながら、活躍の促進というものを後押ししていきたいと考えているところです。

それから、大きな2番、「安心して将来に希望を持って働くことのできる環境整備」についてでございますが、こちらも課題1から3まで、課題1が「非正規雇用労働者の待遇改善と希望の持てる生活の実現」、2つ目に「人材力の強化・人材確保対策の推進」、3つ目に「地方創生に向けた取組の推進」を課題として挙げさせていただいております。

これに対する取組でございますが、「正社員転換・処遇改善」についてですけれども、今現在、国全体として、厚生労働大臣をトップとしまして「正社員転換・待遇改善実現プラン」というものを作成しまして、これの各都道府県版を作成するように指示が来ているところでございます。今まだ作成検討中なんですけれども、具体的には、平成28年度から5年間のスパンで、各年度でそれぞれの数値目標を持って、その達成に向けて取り組んでいくという取組になっております。具体的な数値目標であるとか、取組というのは今現在精査中でございますので、策定された暁には公表するように手配しておりますので、こちらについても、その時にでも詳しくご覧いただければと思っております。

それから、企業において既に就業されている方の正社員転換であるとか、人材育成、処遇改善を図っていくために、引き続き、キャリアアップ助成金の活用促進であるとか、トライアル雇用奨励金を活用してフリーターの方の正規雇用化を図っていく、新卒者と同じですけれども、若者を中心としたハローワークにおいて個別の支援、その後の定着も含めて支援を行っていききたいと考えております。

それから、昨年、労働者派遣法が改正されましたけれども、その中でも、派遣労働者の処遇改善であるとか正規雇用化というものがうたわれておりますので、これについても引き続き取り組んでいきたいと考えております。

それから、2つ目の「人手不足分野等における人材確保等の推進と職業訓練を活用した就職支援」でございますけれども、いわゆる人手不足分野と言われる産業に対しましては、やはり雇用管理の改善が重要であろうということで、こういったものにつながる制度の導入、例えば、介護事業所であれば賃金テーブルの設定であるとか、そ

ういったものを含めて導入を図っていった、従業員の皆さんの職場定着であるとか、処遇改善につながるような取組を行っていきたいと考えております。それから、職業訓練においても、こういった分野への人材の参入を促していくという効果もあるかと思っておりますので、職業訓練においても、それぞれの求職者の方のニーズを的確に把握しながら、労働市場の動向を説明しながら、就職の可能性を意識した取組、就職の支援というものを行っていきたいと考えているところです。

それから、3 つ目の「地域雇用対策と地方自治体と一体となった雇用対策の推進」でございますけれども、各地域の創意工夫を活かした自主的な取組というのが当然重要となるところでございます。この後、ご説明がありますけれども、実践型地域雇用創造事業、こういった地域の独特な特徴を活かした雇用対策というものの後押しを労働局としても行いながら、地域においての雇用の創出というものを図っていきたいと考えております。

それから、現在、各自治体皆様といろいろな一体的な取組を行っておりますけれども、そちらにつきましても、それぞれ目標の設定と、その目標の達成に向けた取組というものを行っていきたいと考えております。

加えまして、これまで各自治体であるとか、民間の紹介事業者の皆様にはハローワークの求人情報の提供を行っておりましたが、この3月から、求職者情報の提供についても開始しております。現在、求人情報の提供は県内で6の自治体の皆様に対して行っております。求職者情報につきましても、本日現在で県内で2つの自治体の皆様に提供させていただいているところです。ハローワークに限らず、こういったいろんなチャンネルを駆使しながらマッチングの向上を図っていければいいなというふうに考えているところです。

それから、大きな3番、「公共職業安定所のサービス改善・向上とマッチング機能の強化」になります。これはこれまでも行ってきたところですが、いろいろなアンケートであるとかを通じながらハローワークのサービス改善というものを不断に行っていく、それとあわせまして、中身も重要でございますので、引き続きマッチング機能の強化を図っていく、その際、PDCAサイクルに基づいて不断に業務の見直しを行っていくというふうに考えております。

取組につきましては、下にそれぞれの数値目標を書いております。求職者の全体的な減少傾向を受けまして、若干数値目標が27年度に比べれば落ちている、特に、就職件数に絡んだ数値については若干下がっておりますけれども、現状を踏まえれば、こういったところが妥当であるのかなと考えておりますので、それぞれの数値に対して取り組んでいきたいと考えております。

それから、高齢者について少しご説明をさせていただきたいんですけれども、高齢者雇用対策について、自治体、国であるとか、公務員の扱いについて、どのようにな

っているのかというご質問をいただいております。公務員は、基本的には高齢者雇用安定法の適用外になります。したがって、公的年金の引き上げ、それに対する高齢者雇用対策法の扱いとちょっと外れてしまうんですけども、公務員につきましては、定年後、今、再任用であるとか、雇用の延長、それぞれ法律であるとか、条例で整備されていますので、こちらのほうで年金への接続というのはカバーされているという状況でございます。

それから、高齢者の雇用継続制度の中で、賃金の設定について、どのような仕組みで設定がなされているのかというご質問をいただいております。基本的には、賃金の決定というのは雇用継続の中では、労使の中で協議していただいた上で決定すべき事項であると認識しております。特に、指針によって、就職の実態であるとか、個人個人の生活の安定等を考慮しながら決めていくようにというふうになっておりますので、こういった周知が行き届いていない場合には、さらにこのあたりも周知をしていきたいと考えております。

職業安定行政は、ここ数年、いろんな取組で幅がかなり広がってきておりますが、最終的な目標というのは、求職者の皆様が就職されること、それから求人を出していただく企業の皆様の充足がなるべくかなっていくようにという取組が基本的なところになりますので、そのあたりを見失わないように、平成 28 年度も引き続き取り組んでいきたいと考えております。よろしく願いいたします。

○大庭均等室長 雇用均等室長の大庭でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、資料 No.2 の表紙をめくっていただきまして 1 ページ目、「雇用環境・均等担当部署の重点施策」についてご説明いたします。

まず 1 番、「働き方改革及び女性活躍の推進」でございますが、平成 28 年度の数値目標を女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく認定企業 10 社としております。これまで進めてきました次世代法に基づく認定とあわせて、この 4 月に全面施行となる女性活躍推進法に基づく認定につきまして、取得促進を図るというものでございます。

今年度の取組結果につきましては、次世代法に基づく認定、いわゆる子育てサポート企業 6 社を認定いたしましたほか、現在審査中の企業が 1 社ございます。

28 年度の取組方針でございますが、1 番の「働き方改革の推進」につきましては、先ほど基準部長より説明がございましたので、ここでは省略をさせていただきます。

それから、2 番の「女性活躍の推進」でございますが、「一般事業主行動計画策定の促進」ということで、特に、女性活躍推進法に基づき、300 人を超える義務企業について、4 月には届け出いただくよう積極的に督促、指導を行ってまいります。あわせて、努力義務企業につきましても、多くの企業に取り組んでいただくよう、助成金

を活用しながら働きかけてまいります。

それから、2つ目の丸、「認定の取得促進」につきましては、目標のところでも申し上げましたように、より多くの企業が女性活躍推進や子育て支援に取り組んでもらえるよう働きかけてまいります。特に、これらの認定基準の要件の1つには、年休の取得促進であるとか、ノー残業デーを設けるといった働き方の見直しも設けられておりますので、働き方改革の取組にもつながるように進めてまいります。

なお、今般新たに設けられました女性活躍推進法に基づく認定基準やマークにつきましては、資料を添付しておりますので、後ほどご覧いただければと思います。別添資料4につけております。

それから、次のページの2番、「男女雇用機会均等法等の履行確保」をご覧ください。

まず、平成27年度を取組結果でございます。1番、「男女雇用機会均等法に基づく指導状況」につきましては、報告徴収実施企業数、これは企業訪問により法に沿った雇用管理を行っているかどうかの確認を行い、法違反などがあれば指導を行い是正を図るというものです。今年度、118社の企業を訪問いたしました。118社の企業のうち、助言件数が338件。その内訳としましては、例年どおりでございますが、セクハラが最も多く、6割を超えております。それから、件数としては多くありませんが、妊娠等を理由とする不利益取扱いが4件ございました。

次に、2番、「パートタイム労働法に基づく指導状況」ですが、報告徴収実施企業数100社に対し、288件の指導を行いました。主な指導事項としましては、一定事項についての文書の明示交付、相談体制整備や正社員転換推進措置となっております。均等法も含め、いずれも1月までに指導を行ったものにつきましては、現時点で全て是正をされております。

それから、平成28年度を取組方針でございますが、引き続き、男女雇用機会均等法やパートタイム労働法それから育児・介護休業法の履行確保のために、法違反企業への指導を行ってまいります。

また、育児・介護休業法につきましては、介護離職ゼロといった政府の目標が掲げられておりますが、別添資料4の職業安定部の資料の一番最後の資料でございますが、「雇用保険法等の一部を改正する法律案の概要」を見ていただければよろしいでしょうか。これは現在、国会に提出されている法案ですが、この中の2番、「育児休業・介護休業等に係る制度の見直し」ということで、育児・介護休業法を改正し、育児休業や介護休業の取得を容易にするための内容が盛り込まれております。この法案が仮に成立した場合は、その周知に向けて取り組んでまいります。

また、同じ資料の4番、「(1) 妊娠した労働者等の就業環境の整備」というところをご覧ください。妊娠、出産や育休等を理由とする不利益取扱い、いわゆる解雇や退

職の強要、パートへの身分変更といった不利益取扱いについては、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において、既に禁止規定として定められているところです。しかし、昨今は、事業主だけではなくて、同僚や先輩などから妊娠、出産することを理由に嫌がらせを受ける、いわゆるマタニティハラスメントが問題となっています。このため、今回の法案において、同僚や直属の上司からの嫌がらせにより就業環境が悪化することがないように、事業主に必要な措置を講じることを求める内容が規定されております。これについても法案が成立した場合は、マタニティハラスメント防止のための対策として、説明会の開催など、積極的に周知に取り組んでまいります。

それから、また資料 No.2 のほうに戻っていただきたいのですが、先ほどの続きでございますけれども、2番、「総合的ハラスメント対策の一体的実施」です。先ほど総務部長の説明にございましたように、マタニティハラスメント、セクシュアルハラスメント、そしてパワーハラスメントといった職場のハラスメント対策について、一体的に実施することといたします。ハラスメントの発生原因や雇用管理に留意すべき事項には共通点もあることから、事業主にハラスメント対策を講じてもらう際は、あわせて行ったほうが効果的である旨の説明や周知を行うことにより、ハラスメントの未然防止にもつながるよう進めてまいります。あわせて、ハラスメントの相談窓口を一本化することにより、相談者の利便性を図ってまいります。

以上でございますが、来年度、雇用環境・均等室という部署が新たに設けられることとなりますが、効果的に業務を進めてまいりたいと思っておりますので、ご協力いただきますよう、どうぞよろしく願いいたします。

以上でございます。

○福澤会長 ありがとうございます。

それでは、ここで10分間の休憩をとらせていただきます。3時27分までの休憩とさせていただきますと思います。再会後、議題3の「実践型地域雇用創造事業における長崎地域雇用創造計画（案）」について、労働局及び長崎市担当者からの説明を受けた後、質疑応答といたします。

では、10分間休憩いたします。

（休 憩）

○福澤会長 それでは、時間になりましたので再開いたします。

議題3、(3)の「実践型地域雇用創造事業における長崎地域雇用創造計画（案）（長崎市・長与町・時津町）」について、行政運営方針にも記載がございますが、地域における産業振興や雇用機会創出等の自発的な取組を検討されている地方自治体に対し、事業採択のための協力を労働局が行うこととされています。

については、労働局から本事業に係る概略の説明及び実施自治体のうち、長崎市からの説明をお願いいたします。

○塩月安定部長 それでは、私のほうから、「実践型地域雇用創造事業」の説明の前に、それに先立ちます地域雇用創造計画についてご説明させていただきます。

地域雇用創造計画についてですけれども、地域雇用開発促進法というものに定められております。その内容としましては、単一または複数の自治体はその地域内に居住する求職者の総数に比して相当程度雇用機会が不足している場合、そこで雇用機会の創造を検討する協議会を有している、こういった場合に、当該地域に係る地域雇用の促進に関する計画を策定して、その計画に対して厚生労働大臣の同意を得て実施するというものでございます。

要件としましては、直近の3年間の平均または最近1年間の地域の有効求人倍率が全国平均以下であることとされております。本要件に照らしますと、今般計画作成のあった長崎・長与・時津地域については、これに合致しております。この計画に基づいて実施される事業、これが実践型地域雇用創造事業というものでございまして、国から当該地域に対しての委託事業として実施されるものでございます。

この地域雇用創造事業の中身ですけれども、4つのメニューがございます。雇用拡大、人材育成、就職促進、雇用創造と、このメニューで構成されておまして、地域の特性を活かして地域産業及び経済の活性化を自ら図りながら、その波及的な雇用機会の増大に対する人材育成と就職支援を行っていくというものでございまして、まさしく現在の地方創生の趣旨に合致するものであると考えております。

本事業の計画なんですけれども、計画期間は3年間になります。委託額については、1地域、各年、最高で1年間2億円を上限としているということでございます。

この計画に対しまして厚生労働大臣からの同意を得るためには、同法に基づきまして、本審議会での意見を伺った上で同意を得ることになっておりますので、この機会に内容についてご議論いただければと考えているところでございます。

なお、事前の送付の資料の中で、本制度の仕組みについて諮問、答申というふうに記載させていただいた部分がありましたけれども、今回のこの意見徴収についてを諮問、この会議の中でいただいたご意見を答申というふうに捉えていただきまして、書面による手続については簡略化させていただければと考えております。

それでは、長崎市のほうからご説明をお願いいたします。

○長崎市 皆さん、こんにちは。長崎市の産業雇用政策課長の濱口でございます。

それでは、皆さん方お手元に「長崎地域雇用創造計画」という案文をお配りしておりますので、まずその1ページをご覧ください。まず、区域につきましては、先ほどご案内いたしましたように、長崎市、長与町及び時津町で、生活圈や経済圏が一つとなっているところというところで、1市2町で策定したものでございます。また、この

計画には長崎商工会議所、地域内の5つの商工会、長崎県、長崎市、長与町、時津町等で組織している長崎地域雇用創造協議会にも意見を伺って策定をしております。

2の要件についてでございますが、有効求人倍率について、先ほどもご案内があったとおり、長崎地域は一般、常用とも、年平均は上昇傾向にございますが、全国平均と比較しますと、平成25年度以降、いずれも下回っているといった状況でございます。

2ページをご覧ください。地域の概況でございますが、人口が51万6,000人、県全体の36.2%を占めている地域でございます。特に、長崎市の基幹産業の一つでございます観光関連産業は、従来から他に類を見ない特有の歴史・文化を背景に栄え、平成20年以降は、軍艦島、龍馬、さらには世界新三大夜景の認定などにより観光客は増加しています。そのような中、新たに世界遺産として「明治日本の産業革命遺産」が加わり、平成26年の観光客数は過去最高の630万人を突破したところでございます。

しかしながら、長崎地域では、若年層を中心とした人口の県外流出が著しく、特に長崎市におきましては、先日、長崎県が公表した2015年の国勢調査の即報値によりますと、前回に比べ1万4,000人が減少しておりまして、都市としては北九州市に次いで全国2位の減少となっております。

次に、4ページをご覧ください。特に、地域の雇用開発に当たって重点的に取組を進める分野といたしまして、観光分野、商業物産振興分野を設定しています。

まず、観光関連分野でございますが、本地域は、豊富な観光資源を有し、国内で有数の知名度を得ております。現在、外国人を含め観光客の流入が増加しており、彼らに地域内で消費をしてもらうことで経済活性化、ひいては雇用の拡大につなげていきたいと考えています。

次に、商業物産振興分野でございますが、世界遺産や夜景など地域資源があるにもかかわらず、これらを題材としたお土産品等特産品の開発が余り進んでいないという状況もございます。これら地域資源を活用して新たな雇用の創出につなげていきたいと考えています。

5ページをご覧ください。現在、厚生労働省へ事業申請を行っている実践型地域雇用創造事業の展開による平成28年度から30年度の3年度についての雇用創出に係る計画数を記載しています。事業の参加者数を示すアウトプット指標といたしましては、3年間の合計で事業者向けの雇用拡大メニューについては延べ400社、求職者向けの人材育成メニューについては805人の利用、就職促進メニューについては330人の利用を見込んでいます。

6ページをご覧ください。下段の(2)のアウトカム指標といたしまして、3年間の合計で480人の雇用創出を目指しています。

続きまして、8 ページをご覧ください。なお、これらの数値の設定に当たっては、地域内の事業者数に一定の率を乗じるなどにより参加者数を試算するとともに、これらの参加者数にハローワーク長崎管内の新規求職申し込みベースの就職率等を参考に、受講者の 37.7%が就職に結びつくものとしてアウトカムの数値を設定したものでございます。実践型地域雇用創造事業へ効果的な取組を進めることでこの数値を達成して、地域の雇用創出を図っていきたいと考えています。

続きまして、10 ページをご覧ください。地域の重点分野として設定した観光関連分野及び商業物産分野について、市町村が取り組んでいる施策の現況等について記載しています。

まず、観光関連分野につきましては、他都市に先駆けて、まち歩き型観光である「長崎さるく」を実施していますが、全国的に都市観光が流行する中、10 年目を迎える長崎さるくについては、一定の見直しが必要となり、体験色がより強い長崎さるくへの比重を強めています。

イベント面で見ますと、毎年 70 万人から 80 万人を集客している「長崎ランタンフェスティバル」をはじめ、イベントは引き続き好調に推移をしております。

また、先ほども申し上げました夜景、世界遺産と魅力ある資源が次々と加わったことで、外国人観光客も 21 万人を超えている状況でございます。

そのほか、国際クルーズ客船の入港数は平成 26 年の 75 隻から平成 27 年に 131 隻、現在、全国第 2 位となっております。今年も既に 180 隻以上の予約が入っている状況でございます。

さらに、平成 28 年 1 月、観光庁より「観光立国ショーケース」の認定を釧路市、金沢市とともに受けまして、増加している外国人観光客への対応に関し、関係省庁からの支援を受けながら、国と一体となってモデル都市として整備をしていくよう今後取り組んでいくこととしております。

また、平成 29 年度には出島の表門橋架橋のほか、今後、新幹線西九州ルートの開通も予定されておまして、平成 26 年の観光客数 650 万人を、平成 32 年には 703 万人にしようということで取り組んでいるところでございます。

このように、今後、交流人口の増加を図ることで販売促進や販路拡大、また新たなビジネスの創出を促しまして、地域内経済の活性化と雇用の創造を目指していこうとしています。

次に、11 ページをご覧ください。商業物産振興分野でございます。定住人口の減少や消費スタイルの多様化によりまして、地域の商店街や市場を取り巻く環境は依然厳しい状況が続いている一方、交流人口の拡大により域内には従来以上に人が流れ込んでいる現状がございます。これらの観光客をいかに顧客に取り込むかが現在重要となっております。

しかしながら、観光客をいかに回遊させるかも一つのポイントとなっており、各商工会でもさまざまな誘客策をとっています。

長崎市におきましては、九州新幹線の開業や松ヶ枝埠頭の2バース化などを見据えまして、「まちぶらプロジェクト」として市の中心部の活性化に取り組んでおります。ハード・ソフト両面から取り組んでいます。

また、長崎市を訪れる多くの外国人観光客に快適にお買い物を楽しんでもらうため、商店街と連携し、トイレ、休憩スペース、観光情報発信等の機能を備えた休憩所「浜んまちガーデン」を昨年9月にリニューアルオープンしています。

あわせて、外国人観光客向けの消費税の免税手続きの一括カウンターを設け、隣接する商店街を含めまして、靴や衣料、菓子などの事業者が参加、運営しているところがございます。

本地域の中でも入り込み客数が大きい長崎市中心部では、さまざまな取組が進んでいる一方、その他の地域では取組に濃淡がございます。各地域の個性もさまざまですが、これらの3つの地域に観光客等を回遊させる地域経済の活性化を図り、販売促進や新しいサービスの開発などを促し、雇用の創造につなげていこうと考えています。

次に、12ページをご覧ください。地域雇用創造協議会についてでございますが、ご覧のとおりで協議会を平成21年2月に設立しておりますが、この協議会を事業実施主体として事業の実施に取り組んでいきたいと考えています。

13ページをご覧ください。地域の重点分野として掲げた観光関連分野や商業物産分野の2分野を中心に、各種の事業を実施することとしています。

まず、①、事業者向けの雇用拡大メニューとして、販売戦略・販路開拓セミナー、ユニバーサル観光対応セミナー、宿泊観光経営改革セミナー、商店街経営革新セミナー、14ページをご覧ください、それから実践メニューのノウハウを学ぶ実践メニュー成果公開セミナーの5つを予定しております。

また、②、求職者向けの人材育成メニューといたしまして、「観光関連」人材養成セミナー、販路拡大IT活用セミナー、営業・企画力向上セミナー、地域資源等活用起業・創業セミナーの4つを計画しています。

15ページをご覧ください。③就職促進メニューといたしまして、合同企業面談会の実施やインターネットによる情報発信を行うこととしています。

④雇用創出実践メニューといたしまして、世界遺産と夜景を活かしたお土産品等開発・販路拡大事業を実施いたしまして、地域経済の活性化と雇用の拡大を目指していきたいと考えています。

これらの事業の実施で、3年間で480人の雇用創出を目指していく予定でございます。

15ページの下段以降には、市町村で実施いたします観光関連分野、商業物産振興

分野における各種施策を記載しております。市町等々での実施する取組と、この長崎地域雇用創造協議会での実施事業とが相互に連携することで、地域内の効果的な雇用創出を図りたいと考えております。

全国平均と比べまして、依然として厳しい地域の雇用環境が続いておりますが、関係機関の皆様方とも連携を図りながら、地域住民の方の雇用創出や地域の活性化につなげていきたいと考えています。

説明は以上でございます。

○福澤会長 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、委員の皆様からご意見、ご質問がありましたらお伺いいたしますので、よろしく願いいたします。何かございませんでしょうか。特にこういうアイデアがあったらいいんじゃないかとあれば。

○宮崎委員 ご説明ありがとうございました。連合長崎で事務局長をしています宮崎です。長崎市、長与、時津でこういった取組をされること自体はとてもいいことだというふうに思いますので、できるだけ具体化できるように、いろんな方々との知恵を出し合いながらの取組をお願いしたいと思います。

聞きながら思っていたというか、連合に来てからずっと思っていることなんですけれども、新しい雇用創出に向けていろいろ取り組まれていることはとてもいいことだと思うのですが、片一方では、大企業といいますか、大手、中堅も含めて、そういった企業がどんどん企業の論理といいますか、ずっと縮小されて長崎県から業務が外に出ていっているのも、かなり大きな人口流出になっているんじゃないかというふうに思いますし、例えば、出身のNTTでは、何年前か、東京から200人分のぐらいの雇用を持ってきて業務をやっていたんです。まだやっているんですよ。それが2年ぐらいしたらなくなるみたいな話もありますし、どこでどう手を打つかというのは、企業の利益を求めるための営みなので、行政が入り込むのは難しいところはあると思うのですが、そういった大企業の理解を求めながら、いわゆる本社機能のところに対するアプローチも含めて、何らかしていかないと、大きな企業がだんだん縮小していったら、町自体が縮減していくのかなと。とりわけ長崎の場合は造船が一つの大きな柱でもありますけれども、造船をきちんと地域ぐるみで守っていくみたいな、それに行政と労働局も県も市もですけども、行政も絡んでいって、それが町全体の元気になって、ほかのところにも広がるような形になったらいいなというふうに思いますので、ぜひよろしくお願いしたいと思います。

以上です。

○福澤会長 ほかにございませんでしょうか。

○岩永委員 実は、私も、長与町のまち・ひと・しごと創生会議のメンバーになっておりまして、その中で話をいろいろやっていますけれども、行き着くところは、この

場の議題にふさわしいかどうかわかりませんが、要は、雇用創出のためにも時津、長与、長崎市を結ぶ交通インフラ整備なんです。ここにどうしても行き着いてしまうというところがありますので、この場にはそぐわないかもしれませんが、ぜひよろしくお願いいたします。

○中橋委員 道プランニングと申します。実は、この3月に雇用創造協議会さんが行ったセミナーに参加をさせていただいて、まさしく、高齢者の活用と、これからいろんなことで学んだことを実行していこうかというところで、雇用も考えています。その時に、これが3月で終わるんじゃないかというお話があって、これからどこに相談すればいいんだろうかと思っていましたので、今日このお話を聞いて、すごくありがたく思いますので、ぜひ実行をしていただくようお願いしたいと思います。

○福澤会長 ほかにご意見ございませんでしょうか。

○池本委員 長崎新聞の池本です。まだ計画を全て理解しているわけじゃないんですが、長崎職安管内ということも一つあって、時津、長与町も含めてという3市町でやるということですけど、どうしても観光面なんか考えると長崎市が中心になって、おいしいところを持っていくんじゃないかなという気もしないではないんです。ぜひ、せっかく時津、長与も一緒に地域の中でやるということですので、その町のほうにも恩恵が行き渡るように、そこはしっかりやっていただきたいと思います。

以上です。

○福澤会長 ほかに何かご意見はありませんでしょうか。

今のご意見を伺いますと、本事業の案そのものには何のご意見もないというふうに判断させていただきたいと思いますが、それでよろしいでしょうか。———なければ、この場は意見なしということで進めさせていただきたいと思います。ありがとうございました。

それでは、次の議題へ進行させていただきたいと思います。

では引き続き、本日、労働局から説明されました平成28年度労働行政運営方針(案)の説明事項全般について、皆様からのご意見やご質問等を受けたいと思いますので、積極的なご発言をお願いいたします。若干時間が押しておりますので、ちょっと短くなるかもしれませんが、そのあたりはご容赦ください。ですから、運営方針(案)のほうの議題となります。よろしくお願いいたします。

○福崎委員 私がしゃべろうとすれば、やっぱり労働災害のところになるんですけども、資料2の「労働災害防止及びメンタルヘルス対策」、先ほどの説明で、脳血管障害、心臓障害も含めてでしようけれども、労災申請が10件あったということだったと思います。それから、精神障害に関して、鬱病とか適応障害のたぐいだろうと思うんですけども、19件の申請があったということだったのですが、ちょっと最後のほうに言ったと思うんですけども、これを例えば、平成27年度の数字としてま

とめる時には、できれば申請件数だけじゃなくて、認められた件数、認められなかった件数含めて、何らかのまとめ方をしていただけないだろうかというのが1つ。

それと、やはり何といっても特に今の精神科疾患、鬱病が中心ですけれども、それが労災として認められた事案で、何が一番苦勞するかといったら職場復帰だと思いません。職場復帰が成功する率というのは、精神科医に聞けば、非常に低い。要するに、労災で認められて療養に入ったとしても、もとに戻る、特に中小の企業では、その段階で会社をやめてもらうということがかなり多いはずなんです。ちょっと大き目になると、そういうことができないものですから、復職支援とかそういうものを一生懸命やろうとしているところもあると思うんですけれども、やはり職場復帰ができたかどうか、これが非常に大事だろうと思いますので、その辺をきちんと見ておいてほしいし、その辺のところの支援に厚生労働省のマニュアルでは非常に高いレベルの復職支援を考えておられるようですし、それを長崎県とか長崎市、それから民間の企業に浸透していくような指導をぜひお願いできないだろうかというふうに私は思っております。厚生労働省のつくっているマニュアルというのは高いレベルで、たしか本当にできるんかいな、と思うぐらいのレベルだと思いますので、これは完璧にはできないにしても、ぜひ追っかけてほしいなという気はいたします。

以上です。

○牧山基準部長 まず、労災の申請それから認定の状況については、数字としては取りまとめておりますので、来年以降においては、そういったところも含めて説明させていただきたいと思っております。

また、今おっしゃったように、職場復帰の支援、非常に重要であるというお話がございましたけれども、厚労省のマニュアルの中身が難しいというご指摘がありまして、実際私も個人的にも、そういったものに即して自分の職場で活用を図ったこともあるので、非常に難しかったというのは間違いのないところかと思っております。そういったことで、事業場のほうがそういったものの対応力というか、例えば半日勤務であるとか、そういったものができるような職場でないと、なかなかきちんとした復帰、そういうものは難しいんだらうなというのは重々承知しておりますので、そういった時短も十分周知をしながら、こういう対策を進めていきたいというふうには考えております。

○福澤会長 ほかにご意見、ご質問等ございましたら。

○岩根委員 経営者協会の岩根でございます。同じページ、メンタルヘルスのところなんですけれども、ストレスチェック制度が昨年12月からスタートしているんですけど、対象が50名以上の企業さんということで、基本的には、産業医さん、またはそれに準ずる方ということで実務をやっていたら一番いいとは思いますが、考えてみれば、ストレスチェック、単純に業務で見たら、完全に業務量増なんですよ。だから、そういう意味でいくと、本当に対応できるのかなと。まだ女性活躍推進

のほうは 301 人なので、企業数がある程度限られて、そこら辺はある程度の対応が体制もとやすい企業さんだろうと思うんですけど、50 人以上のところでは本当に大丈夫かなと思っていて、産業保健総合支援センターさんの総会というか、事業計画の打ち合わせでも同じことを発言させていただいたのですが、ぜひ連携をとっていただいて、周知とか啓蒙、それからもう実務として 4 月以降やらないといけないタイミングになりますので、そのところに対して、例えば産業医さんが厳しいのであれば、適切なお医者さんの紹介とか、そういう何かルーチンもぜひ取り入れていただければと。1 年以内ということなので、11 月末ということで、非常に時間がないと個人的には思っていて、どこまでやられているのかというのがちょっとわからないところがあるものですから、ぜひそこら辺のサポートをお願いしたいというふうに思います。

○福崎委員 それに関連していいですか。多分、岩根さんが言われたことというのは本当に深刻だと思うんです。医師会の協力なしには到底不可能だと思うんですけども、医者は多分、精神科を診れる医者ってそういないんですね。ですから、その辺のところを医師会とどういうふうに話をされているのかも含めて回答してもらったほうが岩根さんの回答にはなるんじゃないかと思うんです。

○牧山基準部長 ストレスチェック制度について、使用者において業務量も増加するし、50 人以上規模とはいえ、難しいんじゃないかというお話でございましたけれども、例えば、ストレスチェックを外部委託で医療機関に委託する場合に、先ほどちょっとご説明中で申し上げましたけれども、現在、県医師会を通しまして、そういった企業から外部委託を受けた場合に実施できるかどうかということを中心としたアンケート調査を行って、今のところ、提出期限が来ておりませんので、まだ出てきている数は少ないんですけども、将来的には、その結果を踏まえて、どういった医療機関が外部委託を受けられるかというのを公表させていただく形で、その環境整備を図っていきたいというふうには考えております。

県医師会のほうとは、そういったアンケート調査もそうなんですけれども、産業医に対する研修等も行っている中で、ストレスチェック制度について、行政のほうからも研修の中で説明をさせていただいたりということで、連携を図りながら進めているところでございます。

以上です。

○石川委員 その前のページの労働時間のところなんですけど、知識がないので教えてほしいという感じなんですけど、全国 46 位の低位にとどまっているというのはワーストワンということだと思うのですが、どういった形の業種であるとか、あるいは事業所規模が長時間労働になっているのかということをお教えいただいてもよろしいでしょうか。

○牧山基準部長 47 の 46 です。ワーストワンではないんですけど、ただ、非常に悪いというのは間違いないところでございます。労働時間に関しては、例えば、労働時間が長いものとしたしましては、最近特に事業場数としても増えております介護の関心の事業場でありますとか、特に三次産業関係においては、全般的に労働時間が長いという状況があらうかと思えます。具体的なものとしては、三次産業関係の医療・福祉という大きな業種になりますけれども、あと卸・小売の関係、それから製造業についても少し長い、こういった3業種が全体と比較しますと特に長い業種になっております。

○福澤会長 よろしいでしょうか。ほかに何か。

○田中丸委員 佐世保玉屋の田中丸と申します。先ほどからおっしゃっているメンタルヘルスの部分なんですけど、私どもの社員の中にも2~3名、鬱を抱えている方がおまして、これから季節の変わり目とかになると、そういう症状が出てきたりもしまして、それは本当に温かく見守っておりますけれども、かかりつけの精神科医の方にかかっているということで、お薬の量が増えたとか、減ったとか、そういうお話は小まめにするようにしているんですけども、実際それがどのような段階で、どうなのかというのは、個人的なことなので、余り立ち入らないで、本当に温かく見守るようにしてはいるんですけども、事業者側としてもご相談を、どこまで一緒に向き合っていけばいいかということも非常に心も痛めてはおりますけど、頭の痛い話でもございまして、そういうこともご相談をさせていただきたいなと思えます。

○福崎委員 今のは多分、私が答えたほうがいいのかと思うんですけど、職場に来て、例えば、鬱と診断されて休職してしまった時に、プライバシーがどうのこうのというのは、僕は、あんまり考える必要ないんじゃないかなと思って、私はどっちかといったら労働者側でやったり、事業者側、両方ともやっているんですけども、一番大事なことは、主治医、心療内科が比較的多いんですけども、その先生と事業者がきちんと情報交換をしてやっていく。それにはもちろん従業員の同意をもらう必要があるんですけども、ドクターとの連携というのがなければ、多分職場復帰は不可能なんです。ですから、そういう意味では、あんまりプライバシーとかなんとか考えずにいいだろう。採用する時に、そのことをばんばん聞くというのは、これはプライバシーでちょっと問題出てくるんですけど、休職状態になったら、職場復帰を職員側が望む以上は、やっぱりきちんと主治医の先生と連携をとって対処をしていく。無理な職場復帰のテストはやらないし、徐々に徐々にというようなことを考えてやるという必要が多分あるだろうと思うので、そういうやり方しかないですよ。

○田中丸委員 ありがとうございます。

○福澤会長 なかなか難しい、この件につきましては、事業者側にも注意義務が非常に強く課せられたというのが現状のようですので、どちらも大変だなと。メンタルの

話は本当に最近よく聞きますので。大学でもよくありますものですから、皆さん大変かと思いますが、よろしく願いいたします。

ほかに何かございますでしょうか。

○岩永委員 10 ページのところですか。労働者側の代表ということですので、無期転換ルールの普及の推進の関係がございましたが、安定雇用の観点から、ぜひこのことをきちっと周知徹底をしていただきたい。2013年に法施行ということで、2018年、平成30年度以降に効力を発揮するということでありますので、このことをきちっと周知をしていただきたいと同時に、前倒しで実施する企業も出てきているのも事実でありますので、そのこともぜひ推進をしていただきたいというふうに思います。

ちなみに、労働契約法8条と書いてありますけれども、18条の誤りだと思っておりますので、そこはご確認をいただきたいと思っております。

○福澤会長 よろしいでしょうか。

○牧山基準部長 申しわけありません。無期転換ルールについては、これは一般的に、例えば1年契約の更新等であれば、平成30年度からというパターンの方が非常に多くおられて、その時期に向けて、現在も周知を図っているところでございます。

先ほどご説明をいたしましたとおり、今年度も各市町に周知広報を行ったところでありまして、来年度も、引き続きそういったところで広く周知を図っていくようにしておりますので、30年に向けて、県内企業に広く周知がなされるように努めてまいりたいと思っております。

○福澤会長 よろしいでしょうか。

○福崎委員 未払賃金立替制度なんですけど、実を言うと、この前、私、破産管財人を受けて、全部未払賃金、使えなくなっていたんですよ。これは申しわけないけど申立代理人が悪いんですけども、準備にかかればかかるほど使えなくなりますよね。申立代理人の弁護士がそのことを知っていたら、多分、申し立てに準備がかかるのであれば、事実上の認定を受けて使うということの当然するはずなんですけど、弁護士が全員それを知っておったらいいんですけども、多分、皆さんもそこまで信用しておられないと思っておりますので、事実上の倒産情報をきちんと使って、未払賃金を使えるようにする方法を労基署のほうで考えておられるのか。例えば、倒産した場合には、申立代理人が債権者に通知した時には、情報機関がいち早く見つけて、例えば、いろんな情報機関から、いろんな情報が回ってくるんですけども、そういうものを探知して、あそこは事実上の倒産とした時に、そこに積極的に働きかけて、これを使う予定なのかどうかとか、そういうものを積極的にやるというのは、多分そこまでやっておられないんだろうと思うんですけども、そんなことをやれないのかどうか。そうしないと、未払賃金をもらえずに、最終的に2年後の配当の時にももらえればいいんですけども、そこでももらえないという事態も当然あり得る話ですので、そういうこ

とも何か考えてもらってもいいのかなという気がしているので、その辺のところをどうされているのかお聞かせいただければと思います。

○牧山基準部長 実態としては、そこまではやっていないところで、多いのは、例えば、監督署に労働者の方が見えて相談を受けたり、大きな事案の場合は、ハローワークのほうから情報が入る場合もありますけれども、そういったものが一般的ですので、今おっしゃられたようなケースというのは、今後、そういった形で情報が、労働者のそういった情報も早く把握できるような形で進めていく必要はあろうかと思っております。現在のところは…。

○福崎委員 労働局に駆け込んでくれるレベルの労働者だったらいいんですけども、それもできない人たちというのは多分いると思うんですよね。1人でも駆け込めばいいんですけど、誰も駆け込まないとアウトですものね。その辺のところは何か情報機関から情報を得るとか、そういう方法というのはないことはないと思うので、ちょっと考えてもらえればという気がするんです。

○牧山基準部長 わかりました。そういったところを検討させていただきたいと思えます。

○福澤会長 時間も来ましたので、ぜひ言っておきたいことがどなたかございましたら最後にと申しますけれども、よろしいですか。

ないようでしたら、以上をもちまして本日の審議を終了したいと思います。

本日は、大変貴重なご意見をいただきまして、ありがとうございました。本日のご意見を踏まえ、今後の行政運営に反映させていただきたいと思えます。

なお、本日の議事録につきましては、個人情報保護に支障を及ぼすおそれはありませんので、長崎地方労働審議会運営規程第6条2項の規定により、公開とさせていただきます。

最後に、事務局より連絡事項がございますでしょうか。

○進行（林田企画室長） 事務局よりご連絡をさせていただきます。

本日ご出席をいただいております委員の皆様方におかれましては、4月以降、役職等を含め何らかの人事異動等でご変更があらわれる場合には、その時点で結構でございますので、事務局のほうへお伝えいただければありがたいと思っております。

なお、新年度、平成28年度第1回長崎地方労働審議会の開催につきましては、相当気の早いお話でございますが、9月頃の予定で今回はいきたいというふうに思っております。

後日、担当の職員より、今度新しく雇用環境・均等室のほうからご連絡ということになりますけれども、ご連絡をさせていただきます。よろしく願いいたします。

以上でございます。

○福澤会長 本日は、皆様にご協力いただき、まことにありがとうございました。

以上をもちまして、第2回長崎地方労働審議会を閉会いたします。

(閉 会)