

平成28年度 第1回

長崎地方労働審議会議事録

開催日：平成28年9月13日（火）

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 28 年度第 1 回長崎地方労働審議会

日 時：平成 28 年 9 月 13 日（火）

13：30～16：00

場 所：長崎労働局 8 階会議室

○進行（久田監理官） ただいまより平成 28 年度第 1 回長崎地方労働審議会を始めさせていただきます。

委員の皆様におかれましては、本日、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、本審議会の事務局を担当しております長崎労働局雇用環境・均等室の久田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日お配りしております資料の確認をさせていただきます。本日の座席表、これは一枚物でございます。それと、本日の会議のレジメでございます。表紙の裏側は出席者名簿、その次のページは本日の会議次第となっております。以降、関係資料を編綴させていただきます。次に、資料目次と、そこに書かれている資料 No.1 から資料 No.4 の資料でございます。資料 No.1-1 は、雇用開発促進地域にかかる「地域雇用開発計画」、資料 No.1-2 は、大村・東彼杵地域の雇用開発計画、資料 No.1-3 は、平戸・松浦地域の雇用開発計画となっております。資料 No.2 ですけれども、平成 28 年度の長崎労働局の業務概要でございます。表題は平成 28 年度となっておりますけれども、この内容は平成 27 年度の実績に基づいたものとなっております。資料 No.3 ですけれども、平成 28 年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況でございます。これは労働局が行っております行政分野ごとの主要課題の取組状況についての内容となっております。資料 No.4 ですけれども、労働行政の各種施策に関するトピックスでございます。主なリーフレット等を編綴しております。

資料は以上になります。不足しているものがございませうでしょうか。———よろしいでしょうか。

続きまして、本審議会の成否についてご報告をいたします。本日は、労働者代表の堤委員と使用者代表の田中丸委員がご都合によりご欠席となっております。

委員総数 18 名中 16 名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 以上の定足数を満たしており、本審議会が成立していることをご報告いたします。

なお、当審議会の運営規程第 5 条に基づき、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがあ

る場合などのように非公開とする理由がある場合を除いて原則公開となっておりますので、この点、あらかじめご了承をお願い申し上げます。

また、この公開に関してですけれども8月19日に公示手続を行いましたところ、1件の傍聴希望の申し込みがございましたことをあわせてご報告いたします。

続きまして、今回新たに委員となられた方をご紹介させていただきます。時間の都合もありますので、私のほうでお名前をご紹介いたします。ご着席のまま一礼していただければと思います。

使用者代表の江口委員でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事次第の2 長崎労働局長の大塚よりご挨拶を申し上げます。

○大塚局長 大塚でございます。お世話になっております。

委員の皆様方には、日頃より労働行政に関しまして格別のご支援、ご協力を賜っておりますこと、厚く御礼申し上げます。また、お忙しい中、お集まりいただきまして、まことにありがとうございます。

本日は、平成28年度第1回目の審議会となります。議題としましては、地域雇用開発助成金の支給対象となる地域に関しまして、指定期間が9月末で満了になる「大村・東彼杵地域」と「平戸・松浦地域」でございます。これに関しまして、長崎県でまた新たな「地域雇用開発計画」を策定いたしまして、それについてご意見をいただくということにしております。その後、平成27年度、前年度の業務実績、そして今年度の今までの取組状況をご報告させていただきます。皆様方の忌憚のないご意見、よろしくお願いいたします。

それではまず、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、直近の7月末で1.16倍となっております。これは10か月連続で既に1倍台となっております。また、この中で、肝心の正社員の有効求人倍率でございますが、これも順調に伸びていまして、おかげさまで0.74倍と、今までで一番高い数字が出ております。ただ、一部に地域ごとに弱い部分もございますので、現下の雇用・失業情勢は、「一部に弱さは見られるものの改善している」と判断しております。

また、経済情勢につきましても、長崎財務事務所が8月に発表しました「長崎県内経済情勢報告」によりますと、「県内の経済は、一部に弱さは見られるものの持ち直しつつある」という判断がされております。先行きにつきましては、「各種政策の効果もあって景気回復に向かうことが期待されている。ただし、中国等の海外景気の下振れとか、イギリスのEU離脱問題の影響、そして熊本地震による影響などに注視する必要がある」と判断されております。

長崎県の状況を見ますと、人口の減少が加速しつつあり、本県の将来を考えた場合、経済停滞の大きな要因になる可能性のある人口流出、これを背景とした就業者数の減少、これが最大の課題になると考えております。このような人口減少下におきまして、就業者の減少を少しでも緩和し、県内の産業、地域社会の活力を維持するためには、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環境の形成が重要だと思えます。若い有為な人材を県内に確保、定着させること、ワーク・ライフ・バランスの促進、女性・高齢者等の活用の促進、このための対策が本県の喫緊の課題であると考えております。

以下、行政分野ごとに取組状況をご報告申し上げます。

まずは、雇用環境・均等行政の関係でございます。主要テーマは、「働き方改革」と「女性の活躍推進」でございます。既に本年の6月に、政府が『ニッポン一億総活躍プラン』、これを取りまとめておりました。ここにおいて「働き方改革」を最大のチャレンジと位置付けてございます。前年度までは、長時間労働の縮減、有給休暇取得促進を中心としまして、労働基準部で推進しておりましたが、今年度からは、男女ともに働きやすい雇用環境、これを実現するというので、新しくつくりました雇用環境・均等室において、一億総活躍の中核とされる「女性活躍推進」と「働き方改革」、これをワンパッケージで効果的に推進しております。

特に、長崎県は少子・高齢化の急速な進行によりまして、生産年齢人口が1985年は104万人程度あったのですが、そこをピークに減少に転じておりました。一方で、高齢者の人口は年々増加しているという状況にございまして、活力ある地域社会を維持するためにも、働き方改革、女性等の活躍の促進を図る必要がございます。4月1日から「女性活躍推進法」が施行されましたが、女性が活躍できる社会をどうつくっていくかということは、ひいては男女ともに働きやすい雇用環境の整備、さらに言えば、老若男女全ての方が働きやすい環境整備ということになりますので、こういった女性の活躍推進とともに、働き方全体の改革の実践に向けた取組みを行ってまいります。

さらに、高齢化社会においては、介護による離職者が増加しております。介護離職者をゼロにしたいということでございまして、介護休業などがより利用しやすくなる制度となるよう、今回、育児・介護休業法が改正されました。また最近では、妊娠、出産あるいは育児休業をとったことを理由とする上司や、場合によっては同僚からの嫌がらせ、いわゆるマタニティーハラスメント、「マタハラ」と呼ばれていますけれども、これが増加しているということから、ハラスメント防止のための事業主の措置義務を新たに均等法と育児・介護休業法に設けることになりました。この法改正も行われております。いずれも、この二つの法改正、介護休業法それと均等法、マタハラ関係、来年の1月から施行となります。この改正法が円滑に施行されるよう、積極的に周知を図ってまいりたいと思えます。

次に、労働基準の関係でございます。重点課題としまして、「過重労働防止対策」があります。今年度は、特に、各種の相談、情報提供、あるいは自己点検の結果から、月80時間を超えるような時間外、休日労働が疑われるような事業場に対しましては、恐らく全国で2万件ぐらいあると思えますが、これに対して全て臨検あるいは呼び出しによる監督を実施することにしてありますが、特に、長崎労働局の管内におきましては、該当する全数、大体二百数十件から300件ぐらいになると思えます。この全数に対して、原則として、

臨検による監督をすることとしたいと思っています。きめ細かい監督指導を行ってまいります。また、職場環境づくりというのは非常に重要であるということから、働き方改革という面からも、臨検監督をした場合に、その事業場の年次有給休暇の取得状況がどうか、これをチェックして、もし問題が認められる場合には、是正勧告あるいは文書指導を確実に行うようにしております。

次に、最低賃金の関係でございますが、長崎地方最低賃金審議会におきまして、平成 28 年度の長崎県地域別最低賃金が、現行は時間当たり 694 円でございますけれども、これにプラス 21 円とし、時間当たり 715 円とする答申がなされました。これを受けまして、所要の手続きを労働局で行い、10 月 6 日から新しい最低賃金額が発効することになります。今回のこの引き上げ額というのは、7 月 28 日に中央最低賃金審議会が目安額を示しており、この目安額が 21 円ということでございます、これと全く同額を引き上げることとなりました。ただ、この 21 円というのは、平成 14 年以降、最低賃金額が時間額で表示されるようになって以来最大の引き上げ額でございます。また、引き上げ率に直しますと 3.03%と、これも過去最大の引き上げ率となっております。労働局といたしましては、最低賃金制度というのは、賃金の安い労働者の労働条件の改善を図るセーフティーネットであり、一層適切に機能することが重要であると考えておりますことから、県下の各労働基準監督署、ハローワーク総動員しまして、この新しい最低賃金の周知徹底に努めるとともに、関係機関と協力しながら周知を図っているところでございまして、今後も全事業場に周知が徹底されるよう取組んでまいりたいと思っております。

次に、労働災害の関係でございます。平成 28 年度におきましても、平成 25 年の 2 月に策定しました「第 12 次労働災害防止 5 か年計画」、これに基づいて対策を進めているわけでございます、この 5 か年計画は 5 年間で労働災害を 15%以上減らすというものでございます。死亡災害ももちろん減らすというものでございますが、残念ながら、今年状況を見ますと、7 月末現在で、前年より労働災害が 1 件多いという状況でございます。本当は少なくとも 3%減らさなくてはいけないのですが、1 件ですが増えている。また、死亡災害につきましては、前年が多過ぎたので余り比較にはなりません、既に 4 月末現在で 5 件発生しているということでございまして、前年は 8 件も発生しておりましたが、いずれにしても、5 か年計画の目標へのまだまだ遠い道のりでございます。

そのため、12 次防の目標を達成するために、一層の労働災害削減を目指した取組みとしまして、前年度から、事業場が自ら目標を立てて、それに向かって努力して、達成した場合には達成証を交付すると、そういう自らやる気を起こして防災対策に取り組むという、新しい労働災害防止自主活動、「アクションZERO～長崎ゼロ災運動」を展開しております。今年度も「Step2」として行う予定でございまして、その中でユニークな試みとしまして、造船所といえば最も男性的な職場でございますけれども、そこに女性監督官とか現場監督の方、雇用環境・均等室の指導官など 7 名の女性にパトロールをしていただいて、

安全衛生の面を中心に、どんなところに問題があるか、あるいは安全衛生だけにとどまらず、職場改善の観点から、どういう点を改善したらいいとか、そういった指摘をしていただく、そういうパトロールを予定してございます。これは10月に行う予定です。こうやって新しい観点からまた職場改善のヒントが見つかるのではないかと期待しております。

それから、労働安全衛生法が改正されまして、「ストレスチェック制度」が前年の12月1日から施行されております。また、本年の6月1日から、「化学物質のリスクアセスメント」の導入も施行されております。こういったものにつきましても、関係機関と連携をとりながら、十分に導入が進むよう取組みを進めてまいりたいと思います。

最後に、職業安定の関係でございますが、テーマとしまして、「新規学卒者の就職状況」でございます。平成28年、本年の3月末の新規卒業者の就職の内定率でございますが、おかげさまで大学は94.5%、高校が98.8%となっております。前年度を上回る、6年連続で増加しているという状況でございます。また、内定者のうち県内に就職した人の割合がどうなっているかと申しますと、大学が39.6%、高校が51.0%と、大学は1.4ポイント前年より減少しまして、高校も、過半数を超えているとはいえ0.1ポイント減少しております。この数字を見て、よく長崎県などで公表されている数字よりも厳しいんじゃないかというご指摘があるかもしれません。県ですと、高校の場合ですと6割ぐらいが県内に就職している、大学については43.5%、40%を超えて就職しているという数字ですが、当局の数字はそれより厳しいと。これはどういうことかと申しますと、労働局でとっている数字は公務員は除いております。また、縁故就職とか、自力で就職できたような人、こういった方も除いております。一般のルートでハローワークと学校の紹介を受けて民間企業に就職される方、これについての数字でございまして、より厳しい数字となっております。ただ、長崎県におきましては、民間企業の人手不足などがありまして、民間にどれだけ就職していただくかということは切実な問題でありますので、厳しい数字ではございますが、これを上げていく必要があると考えております。

以上、課題となる様々な問題点が山積しておりますけれども、労働局といたしましては、関係の皆様方のご支援、ご協力を賜りながら、労働局のみならず、管内労働基準監督署、ハローワークと一丸となって数多くの課題に対処し、成果を得るよう全力で取り組んでいく所存でございます。

つきましては、委員の皆様方におかれましては、引き続きご指導、ご鞭撻のほう、よろしくお願いいたします。

本日の審議会につきましても、忌憚のないご意見、よろしくお願いを申し上げます。

以上、冒頭のご挨拶とさせていただきます。

○進行（久田監理官） 続きまして、次第の3になりますけれども、これ以降の進行は福澤会長にお願いをしたいと存じます。

会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○福澤会長 会長の福澤でございます。

今、局長のほうからもご説明ありましたように、今日は大体二つの大きな議題とともに、労働局がこれまでお進めになった仕事、またそれに今度は「働き方改革」という、かなりこれは抜本的な改革の方向ではないかと私は理解しておりますが、そういうものの遂行において、労働局の役割はますます重要になってくるかと思えます。その点で審議会のほうも重要な役割を果たしていく必要があるかと思えますので、忌憚のないご意見等を出していただければと思います。

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、労働者代表は宮崎委員に、使用者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、議題3(1)の労働災害防止部会及び家内労働部会補充委員の指名についてです。

平成27年度第2回長崎地方労働審議会において、労働災害防止部会及び家内労働部会の両部会の委員に就任していただいていた水浦委員におかれましては、辞任申し出を受け、審議会委員としての解任手続を終えております。これにより、両部会の委員については自動的に退任されることとなり、本日まで欠員となっている状況です。

つきましては、長崎地方労働審議会運営規程第9条において、両部会を置くこととされており、各部会に属すべき委員については、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名するとされておりますので、両部会の委員の補充指名を行いたいと思えますが、これにつきましては事務局で案がございますでしょうか。

○進行(久田監理官) はい。案をただいま配付いたします。

〔事務局(案)を配付〕

○進行(久田監理官) なお、今お配りしている事務局(案)ですけれども、備考に「新任」と記載されている委員が新委員ということになります。新委員からは、事前に就任のご内諾をいただいておりますので、ご報告をいたします。

○福澤会長 それでは、事務局(案)により指名させていただきたいと思えますが、各委員の皆様、よろしいでしょうか。———よろしくお願いいたします。

続きまして、議事次第の第3(2)雇用開発促進地域にかかる「地域雇用開発計画」についての審議に入ります。労働局より説明をお願いいたします。

○十川職業安定部長 職業安定部長の十川と申します。

いつも安定行政にご理解、ご協力いただき、ありがとうございます。この場をかりてお礼申し上げます。どうぞよろしくお願いいたします。

資料 No.1-1 でございますけれども、まず雇用開発促進地域にかかる「地域雇用開発

計画」について、ご説明をさせていただきます。

資料 1 ページからご説明をさせていただきます。これは地域雇用開発促進法のスキームということで示させていただいております。雇用開発促進法におきまして、これは地域雇用開発ですので、まず国が支援する地域というのを決めていくような形になります。地域としては、上段で青く塗らせていただいております雇用開発促進地域と、その下段の黄緑色で塗らせていただいております自発雇用創造地域というふうに二つの地域に分かれてございまして、それぞれの地域について、都道府県または市町村で地域計画を策定いただき、その策定いただいた地域の計画を厚生労働大臣宛てにまず協議をしていただく。その協議していただいたものについて、厚生労働大臣が同意をするような形になれば、それぞれの地域において、国の支援を活用することができるということでございます。

また、その同意に当たって、雇用促進法の中で厚生労働大臣が同意を行う際には、あらかじめ関係行政機関の長と地方労働審議会に意見を聞かなければならないということになっておりまして、今回、その関係で議題とさせていただいております。

それでは、1枚おめくりください。今回、雇用開発計画についてご意見をいただきたいのですが、まず、現在、長崎県内で厚生労働大臣の同意を得ている雇用開発促進地域の状況というものを一つ目の表に記載させていただいており、計画は3年計画になっております。見ていただいたとおり、県北地域と大村・東彼杵地域というもので、この9月30日までで計画期間が切れてしまうという状況になっております。

そして二つ目に、雇用開発地域に該当する要件というのがございまして、これは地理的・経済的・社会的一体性を有していること、簡単に言いますと、まずハローワークの管轄区域を念頭に置いて地域を指定していただきます。その上で、労働力人口に対する一般求職者割合が最近3年の平均3.3%以上であること、常用有効求人倍率の全国比較の部分について、最近3年間の有効求人倍率または直近1年の有効求人倍率が、全国の3分の2の値であること、具体的に言うと0.67倍以下ということになっております。今回の9月30日に計画が終了する地域の部分で、この3つの要件に該当するものは、地域といたしましては大村・東彼杵地域と平戸・松浦地域ということになっておりまして、当初は、県北地域だと佐世保が入ってございましたが、雇用状況の改善等により、佐世保の部分につきましては、この要件を満たさない状況になっておりますので、今回は、ハローワーク佐世保管内を除く平戸・松浦地域という形で計画を策定させていただいております。

具体的な数値といたしましては、おわかりのとおり、②も③の部分も条件をクリアしているというような状況になっております。

そして、この地域雇用開発計画が厚生労働大臣の同意を得た場合、地域雇用開発助成金を活用するようなことができるようになります。この地域雇用開発助成金につきましては、同意を得た雇用開発地域において、事業所の設置または整備に伴い、ハローワークの紹介等によって雇い入れた場合に事業主に対して、助成を行うことになっております。



詳細につきましては、3番の指定地域内の事業主への支援に載せさせていただいております。

厚生労働大臣の同意を得られれば、引き続き助成金の活用は可能となります。

次に、長崎県に策定いただきました計画でございますが、資料 No.1-2、1-3 となっております。大村・東彼杵地域と平戸・松浦地域の2本の計画を策定いただいております。

それぞれの計画の中身につきましては、地域の概況、産業や雇用動向、それぞれの地域での必要性、この計画における雇用創出の目標、その方策、計画期間というものについて整理されておまして、それぞれの地域の特徴であるとか、産業の動向につきましては、皆様、もうそれぞれにご案内のとおりかと思えますけれども、両地域における必要性という意味におきましては、全国と比較して一般の有効求人倍率または正社員の求人倍率が低いというようなものが見られます。

また、雇用創出目標につきましても、大村・東彼杵地域については計画期間中 190 人を見込んでおまして、平戸・松浦地域につきましても 110 人を見込んでおるといふのでございます。

あと計画期間につきましても、同意から3年ということになっておりますので、同計画についても同様に3年間と定めているような形でございます。

資料 No.1 の最後の3ページ目ですが、ご参考にですけれども、現在、長崎県内で同意を得た地域で、地域雇用開発助成金の活用状況というものを表にさせていただいております。平成 25 年 10 月 1 日から平成 28 年 8 月末まで、地域雇用開発助成金を活用して雇用創出された労働者の数というのは計 671 人となっております。引き続き、計画に同意いただいて実施となれば、県や各市が積極的に取り組んでいる企業誘致の取組みなどに対して非常に強力な後押しになるものと考えております。

簡単にご説明をさせていただきましたが、本計画について、ご意見等があれば、よろしくお願いたします。以上です。

○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、ご質問などがありましたらお伺いしたいと思っておりますので、何かありましたらよろしくお願いたします。———今すぐ見て、なかなか大変かと思いますが、気づいた点がございましたら。———しばらく見ていただいて、何かございましたら。

○池本委員 説明いただき、ありがとうございました。雇用開発促進地域の指定地域の枠組が変わったというところがございました。県北地域ですね。県北地域としては、佐世保を含めると要件を満たさないためということで、平戸・松浦地域で計画を策定。ということ、県北地域で指定されていた時の小値賀町と佐々町というのは、どちらに入ってくるようになるんですか。

○十川職業安定部長 どちらもハローワーク佐世保管内になっておりますので、申しわけありませんが、今回、対象にはならないような形になっております。

○池本委員 すると、平戸・松浦地域というのは、純粋に平戸市と松浦市ということになるわけ…。

○十川職業安定部長 はい。基本的に、ハローワークの管轄の管内ということになります。

○池本委員 わかりました。

○福澤会長 ほかに何かございませんでしょうか。

今のご質問にかかわってみると、佐々町はどうかわかりませんが、小値賀町というのはどうなんでしょうね、ここと一緒だと言われると。ハローワーク管内だと言われればそうなんでしょうけども。

○十川職業安定部長 そうですね。すみません、個人的な見解という形で述べさせていただくと、実際、小値賀町だけで見ると、本来、非常に厳しいのではないかとは思いますが、どうしても各地域が、市町村単位で全部出してしまうと、収拾がつかないので、基本的には、ある程度の地域性を持つという形で、ハローワークの管轄の管内で指定をさせていただくという形になっております。

○福澤会長 ちょっと要らない質問でしたけども、離島は難しいかなとは思いますが。

ほかにございませんでしょうか。———ございませんでしたら、次の議題へと移りたいと思います。

続きます、議題3の平成27年度業務実績及び平成28年度における主要課題への取組について、労働局より説明をお願いいたします。

○鈴木総務部長 この4月から総務部長をしております鈴木と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

資料といたしましては、平成27年度業務実績につきましては資料No.2の業務概要というものを御用いまして、それから平成28年度における主要課題への取組ということにつきましては資料No.3の資料、こちらは今年度の行政運営方針に基づいて取組んでおります各種重点施策につきまして、7月末までの取組状況についてご説明をさせていただければというふうに思っております、時間も限られておりますので、ポイントを絞って、私以下各担当のほうからご説明をさせていただければというふうに思っております。

まず、私からは、労働保険適用徴収業務の取組状況ということでございます。資料No.2の業務概要のほうをご用意いただければというふうにとりまして、ページでいきますと53ページ以降ということになっております。こちらのほうをお開きいただければというふうに思います。

まず、労働保険の関係でございますが、皆様既にご承知のとおり、労災保険給付でありますとか失業等給付を通じました労働者のセーフティーネットであるということと、あと労働行政の各種施策を推進する上での財政基盤となるというものでございまして、その制

度運用に当たりましては、費用負担の公平の観点というところから、労働者を雇用する全ての事業主の皆様は労働保険の加入と労働保険料等の確実な納付ということが求められているというところでございます。

そのような中で取組んできました施策ということで、53 ページから 55 ページまでが労働保険適用徴収関係でございます。そこに労働保険料等の適正徴収、それから労働保険の未手続事業一掃対策の推進、年度更新の円滑な実施、それから 55 ページですと、労働保険事務組合制度の効率的な運用を図るための指導等の強化、電子申請の利用促進というふうな形で取組みをいたしておりますが、特に、平成 27 年度に数値目標を掲げまして取組んだ重点施策ということになりますと、一つが、労働保険料等の適正徴収、こちらのほうが労働保険料等の収納率の向上ということを目指しておりますし、もう一つにつきましては、労働保険未手続事業の一掃対策ということで、数値目標を掲げて取組んでいるところでございます。

実際の数値目標に対して、どの程度達成されたかというところにつきましては、55 ページの一番下の 6、労働保険適用徴収業務における数値目標ということでございます。

一つ目の労働保険料等の収納率の向上につきましては、目標としましては、前年度（平成 26 年度）の実績を上回る収納率を目指すということを目指しまして取組みを進めた結果、97.86%ということになっております。

申しわけありません、前に戻っていただきまして、実際の数字を見ていただく 53 ページの図 1 でございます。保険料として徴収を決定した額というところが一番右側、平成 27 年度で青い部分で、231 億 4,100 万円ほど、そのうちの収納済額というのが 226 億 4,600 万円ほどになっております。これで収納率が 97.86%ということで、前年度から 0.33 ポイント上回る結果ということでございます。ちなみに、これは全国の平均と比較をしますと、平成 27 年度につきまして、全国の収納率は 98.54%ということで、こちらの数字を若干下回っているというところでございます。

二つ目の労働保険未手続事業一掃対策ということにつきましては、申しわけありません、また 55 ページの一番下のほうに戻っていただければと思うんですけども、労働者を雇用する全ての事業主の方々へ労働保険へ加入していただくよう未手続事業場に対して手続指導等を実施しまして、成立件数について、こちら前年度実績を上回るということを目指して掲げて取組んだところでございます。数値的な目標というのが 93 件ということであったんですけども、結果として、そこまで到達せず 85 件にとどまってしまったというふうなところでございます。こちらのほうは、今年度は引き続き対応していくということになると思います。

平成 27 年度の業務実績ということで簡単に説明をさせていただきました。続きまして、平成 28 年度における主要課題への取組ということでございます。こちらのほうは資料 No.3 ということで、最終 13 ページになってございます。お聞きいただければというふ

うに思います。

今年度におきましても、重点施策ということで、数値目標を掲げて取り組んでおります。今、平成27年度のご説明をさせていただきましたが、その取り組みを継続していくということで、一つが、労働保険料等の収納率の向上ということ、前年度実績97.86%を上回るということでございます。

もう一つが、労働保険未手続事業一掃対策ということで、成立件数について、こちらも前年度実績を上回るということを目標に掲げて取り組んでいるところでございます。

7月末までの取組実績、収納率は45.16%、前年同期が56.18%ということで、11.02ポイントほど下回っているというところでございますが、実は、前年度がイレギュラーな高さというところがございます、例年、7月の段階の数字というのは45%前後で推移をしているところでございます。今後の取組については余り影響がないと思っているところでございます。

実際の進めてきた取組状況といたしましては、事業主に対する年度更新に係る手続の周知・説明でありますとか、保険料申告書の受理、その内容審査、算定基礎調査等を実施しまして取り組んでいるところでございます。

また、納付期限までに納付しない事業主に対しましては、行政が職権をもって対応しておりますので、こちらは督促状等を送付して納入督促などを実施するというふうなことを行っているところでございます。

今後におけるというところでございますが、これらの取り組みを継続していくということとともに、督促状等を送付しても納付をしていただかないというふうな事業主の方々に対しては、いわゆる滞納処分、差し押さえ等の手続を実施しながら、引き続き、適正な徴収、収納率の向上に努めてまいりたいというふうに思っております。

それから、もう一つの労働保険未手続事業一掃対策ということでございますが、こちらのほうは大きい2ということで、この7月までで42件ほど成立をしております、前年同期の25件を17件ほど上回っているというところでございます。

こちらのほうは未手続事業場を本省であります厚生労働省ですとか、関係機関等々から情報を集め、把握をしまして、その把握をした未手続事業場に対して、労働保険事務組合連合会とも連携をしながら、個別訪問による加入勧奨ですとか、手続指導を実施しているというところでございます。

今後におきましても、今申し上げた取り組みを進めていくとともに、自主成立を行わない事業主さんの場合には、職権による成立ということもしたいというふうに思っておりますので、こういったような取り組みを続けまして、未手続事業の一掃対策をさらに進めていきたいというふうに思っております。

私のほうからは、簡単ではございますが、労働保険適用徴収業務に関する説明を終わらせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

○大庭雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の大庭でございます。

冒頭、労働局長が申し上げましたように、雇用環境・均等室といいますのは、働き方改革と、それから女性活躍推進を一体的に進めるとともに、それからセクハラ、パワハラなどのハラスメント対策を総合的に進める組織として、本年度から新たに設けられた部署でございます。どうぞよろしく願います。

まず、平成 27 年度の業務実績につきましては、資料 No.2 の業務概要に記載をしておりますが、平成 27 年度に数値目標を掲げていた項目の実績につきましては、資料 No.3 の平成 28 年度における主要課題への取組にも記載をしておりますので、資料 No.3 のほうで、あわせてご説明させていただきます。

それでは、資料 No.3 の 1 ページをご覧ください。雇用環境・均等室の重点施策については 1 ページから 3 ページまでですが、各ページに実績として記載しております数字については、特段の記載があるもの以外は、いずれも平成 28 年 7 月末までの 4 月から 7 月までの数字となっております。

まず、1 ページの働き方改革の推進、2 男女雇用機会均等法等に基づく企業への指導・是正についてでございます。

取組及び実績をご覧ください。1 働き方改革の推進については、政府の最大のチャレンジということであり、労働行政が担う役割は大きく、労働局全体で取組む課題となっております。働き方改革の主なキーワードに、長時間労働の抑制、年休の取得促進といったものがありますが、雇用環境・均等室では、(1) 働き方・休み方改善に係る企業指導ということで、積極的に企業訪問を行っております。もちろん、基準法上問題があるものにつきましては労働基準部のほうでの対応となりますが、雇用環境・均等室においては、いわゆるワーク・ライフ・バランスの観点から、長時間労働の抑制や年休の取得促進に取組む必要がある業種や改善意欲がある企業に対し、職員や局に配置されているコンサルタントにより支援を行っております。実績としましては、32 件の企業訪問を行いまして、場合によっては複数回訪問し、その企業の実態に合った改善プランを提示しております。

それから、(2) のワーク・ライフ・バランスの推進ですが、働き方改革については、幅広い周知、また企業トップへの働きかけが有効であることから、労使各団体や企業トップに対して文書要請を行っているところです。

次に、2 男女雇用機会均等法等に基づく企業への指導・是正状況です。

まず、(1) 男女雇用機会均等法をご覧ください。報告徴収実施企業数とありますが、報告徴収とは、均等法に沿った雇用管理を企業が行っていただいているかどうかを確認するために企業訪問を行い、法に沿っていない取扱いがあれば、それに対して助言・指導を行い、法違反などの是正を図るというものです。49 社に対し報告徴収を行い、このうち 47 社に対して指導を行いました。セクハラ防止対策、母性健康管理措置、妊娠不利益取扱いといった指導を行い、概ね 1 か月程度を報告期限とした期限内の是正割合は 95.7%とな

っております。今日現在においては、いずれも全て是正されております。

それから、(2)のパートタイム労働法です。37社の企業に報告徴収を行い、35社の企業に対して指導を行いました。期限内の是正割合は97.1%ですが、これにつきましても今日現在では、いずれも是正をされております。

それから、今後の取組及び課題でございます。働き方改革の推進につきましては、労働局が事務局となり、県、労使団体から構成される会議を11月に開催しまして、具体的に連携して取組む内容について協議をすることとしております。

二つ目の丸につきましては、均等法やパート法に基づき行った指導について、長期未解決事案がないよう、また理解をしていただいた上で是正を図っていただくよう、特に、中小企業などに対しては、きめ細かなフォローを行うことにより、確実に是正されるよう取組んでまいります。また、後ほどご説明いたしますが、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正をされ、1月から施行されますので、周知に努めてまいります。

次に、2ページ目をご覧ください。認定企業の取得促進ですが、認定企業10社以上を目指す、を今年度の数値目標としております。

取組及び実績のところですが、まず、1認定企業数です。ここで目標としております、くるみん認定とえるぼし認定とは何かということで、※印のところに注釈を載せております。特に、えるぼし認定につきましては、この4月に施行となりました女性活躍推進法に基づく認定でございますので、新しい認定制度となります。※印の上の前年度の目標及び実績ですが、前年度は、くるみん認定10社以上と目標を立てておりましたが、実績としては6社の認定しかできませんでした。前年度、目標を達成できなかった背景には、県内における認定制度の認知度が低いのではということもあり、マスコミを活用した周知や企業に対する働きかけを積極的に行ったところですが、その結果といいますか、今年度の状況ですが、下から上の順になり恐縮ですが、7月末までに6社のくるみん認定を行うことができました。一方、女性活躍を推進している企業に対する、えるぼし認定につきましてはゼロとなっておりますので、今後の取組・課題に記載してありますように、企業に対するアンケートなどを実施し、認定基準に達することができるよう支援を行ってまいります。

それから、2番の一般事業主行動計画策定・届出状況です。次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、一定の規模の企業は、子育て支援や女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定・届出を行うことが義務となっておりますが、長崎労働局の義務企業の届出率は100%となっております。特に、4月に施行となりました女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出につきましては、この4月に義務企業の届出率が100%となりましたのは、九州では長崎が初めてという状況でした。今後は、努力義務企業において策定・届出が得られるよう取組んでまいります。

次に、3ページですが、個別労働関係紛争の解決の促進でございます。個別労働紛争解

決制度は、個々の労働者と事業主との間の労働条件や職場環境などをめぐるトラブルの未然防止や早期解決を支援するもので、総合労働相談、それから労働局長による助言・指導、そして第三者機関である紛争調整委員会によるあっせんの3つの方法があります。数値目標といたしましては、迅速かつ正確な解決を目的としている制度ですので、口頭助言に係る事務処理を1か月以内にするとすることを掲げて取り組んでおります。

実績といたしましては、1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、7月末現在でございますが、総合労働相談件数が今年度は3,040件と、前年度より8.5%の減となっております。このうち、個別労働紛争の相談件数につきましては1,174件となっており、前年度より11.5%増加をしております。それから、助言・指導申出件数、あっせん申請件数につきましても、いずれも前年度同期より増加をしております。助言・指導の内訳としては、いじめ、嫌がらせ、その他の労働条件が最も多く、次いで、自己都合退職となっております。助言・指導の処理期間1か月以内という数値目標の達成状況はどうかといいますと、前年度は、113件の助言件数に対し、1か月以内の処理が100%でしたけれども、今年度の現段階でも100%ということになっております。

いずれにせよ、寄せられる相談内容が複雑多様化してきているところもありますので、取組状況のところになりますが、研修等の実施により、相談員のスキルアップを図っているところです。

また、取組状況の二つ目の丸のところですが、紛争当事者が離島にいる場合であっても、テレビ電話の利用によるあっせんを実施し、より利用しやすいものとしております。

次の2総合的ハラスメント対策の推進ということで、これまでは、セクハラは雇用均等室、解雇、パワハラは企画室で対応しておりましたけれども、今年度より窓口を一つにすることにより、あっせん以外に、均等法に基づく調停制度についても利用しやすいものとなりました。また、いわゆるマタニティーハラスメント、妊娠、出産、育休等を理由とする不利益取扱いについては、相談件数も増加をしており、こうしたハラスメントに総合的に対応するため、全国的な動きではありますが、ハラスメント対応特別相談窓口を9月から労働局内に設けているところです。

今後も、紛争の円滑かつ迅速な解決を図るため、関係機関との連携も含めて、引き続き取り組んでいきたいと思っております。

資料No.3については以上でございますが、最後に、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正についてご紹介させていただきます。資料No.4のリーフレット集ですが、1雇用環境・均等担当部署の資料として、②のところの「育児・介護休業法が改正されます！」をご覧ください。

介護のために仕事をやめることがないよう、また有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるように改正が行われ、来年1月に施行されることとなりました。

それから、もう1点の改正がこの資料の一番最後のページの上半分ですが、「いわゆる

マタハラ・パタハラなどの防止措置の新設」のところでございます。事業主による妊娠・出産・育休・介護休業等を理由とする不利益取扱いは既に禁止をされているところですが、それに加え、上司や同僚による嫌がらせも問題となっていることから、事業主には、そうしたことが起きないように防止対策の措置を講じるよう新たに義務付けられております。

こうした改正内容につきまして、企業、労働者等に広く周知を図っていくこととしておりますので、委員の皆様方におかれましても、ご協力をいただきますようお願いいたします。

雇用環境・均等室からは以上でございます。

○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、14 時 40 分から再開といたしたいと思います。

(休 憩)

○福澤会長 それでは、再開いたします。

労働局より説明をお願いいたします。

○牧山労働基準部長 労働基準部長の牧山でございます。私からは、労働基準行政関係の取組についてご説明させていただきます。よろしくをお願いいたします。

最初に、平成 27 年度の業務実績についてご説明をいたします。

資料 No.2 の 12 ページをご覧くださいませでしょうか。最初に、12 ページの上半分に概要が記されておりますけども、まず、前年度は、労働者からの申告が増加をしております、労働条件に関する相談が高止まりの状況にございました。

計画的に実施をしております定期監督についてですけども、前年度は 2,219 件実施をしております、このうち情報等に基づく監督については、最近では最も多い 437 件ということになっております。

また、重篤な事案に係る送検事案ですけども、これは例年並みの 15 件ということになっております。

また、労災関係につきましては、精神障害に係る請求件数が相変わらず高止まりの状況となっておりますので、引き続き、迅速かつ適正な労災認定を要するところでございます。

次に、各施策について実施状況をご説明させていただきます。

まず、労働条件の確保・改善等についてですけども、監督指導を中心に、3 か年計画で中期的に取り組んでいるところでございます。

表 1-1 に定期監督等の実施状況をまとめておりますけども、前年実施した定期監督 2,219 件のうち、概ね 4 分の 3 程度になりますけども、1,657 事業場で違反が認められております。違反率としては、概ね全国平均並みというところでございます。



次に、13 ページに移らせていただきます。申告処理状況についてでございます。労働者からの申告に基づき実施をした申告処理につきましては、表 1-2 のところにまとめてございます。昨年は、前年に引き続き 300 件近くまで増加をしております。内容としては、相変わらずでありますけども、賃金不払いが高い割合を占めている状況になります。

次に、送検事案についてでございます。下のほうの表 1-3 をご覧ください。前年は 15 件送検をしております、件数としては概ね例年並みとなっておりますけども、内容を見ても、死亡災害等大きな災害なんかを端緒とする安全衛生関係が 15 件中 11 件ということで多くなっております。

それから、14 ページの(4) 賃金不払把握状況でございますけども、表 1-4 になります。前年は、概ね前年並みの状況ではありましたが、178 件、314 人分、約 7,100 万円の賃金不払いが認められたところでございます。経年的な状況は、ご覧の表のとおりとなっております。

労働時間についてですけども、次の(5)の表 1-5 をご覧いただければと思います。この表では、平成 26 年までしか確定値として把握しておりませんので、ここまでしか取りまとめができておりませんが、年間総実労働時間が全国平均を 53 時間上回る状況となっております。これは所定内労働時間が非常に長いこと、それから出勤日数のほうも、見ていただきますと全国平均よりも 9 日多いということで、こういったところが大きな要因となっております。

次に、(6)の未払賃金の立替払いの処理状況についてですけども、前年度は、認定事業場として 5 件、認定された労働者数が 40 人ということになっております。経年的な状況については、15 ページになりますけども、一番上の表 1-6 にまとめております。立替払いについては、労働者の置かれた非常に厳しい状況に鑑みて、迅速・適正な処理、これを第一として進めているところでございます。

次に、15 ページの 2 の最低賃金についてです。最低賃金につきましては、表 2-1 にございますけども、長崎県最低賃金それから特定最賃、産業別最賃ですけども、3 業種について、長崎地方最低賃金審議会の審議を経まして改定されたところでございます。改定された最低賃金につきましては、市町村広報誌等への 100%掲載をはじめといたしまして、できる限り広く周知、広報を図っているところでございます。

あわせて、その履行確保については、表 2-2 にございますけども、最低賃金の履行確保を主眼とする監督を実施いたしております。前年度は 200 件実施をして、そのうち 11%、22 件で違反が認められたところです。この違反率につきましては、事業場の選定において、なるべく効果的な監督実施のために、違反率が高いのではないかと考えられる業種等を選んで実施をしておりますので、これがそのまま県平均のデータというものではないですけども、実施した中では、一定の高い割合で違反が認められたところでございます。

次に、16 ページの(4)のところになりますけども、中小企業への支援の関係ですが、経営課題と労務管理の相談等にワンストップで対応する相談窓口を社労士会さんに委託をさせていただいて実施しているところでございます。また、中小企業事業場を対象とします業務改善助成金制度がございますので、こういったものの活用促進といいますか、周知に努めているところでございます。

次に、16 ページの3の働き方改革、休暇取得促進についてです。前年度は、「働き方改革等推進のための長崎県7者会議」を設置したところですが。長崎県においては、既に7者会議が設置されていたところですが、働き方改革等について、広く関係者が参画をして、全県的な取組みを開始したところですが。今年度においては、先ほどから説明をさせていただいており、労働局に新たに雇用環境・均等室が設置されましたので、そちらが中心となって、連携をしながら進めているところであります。

また、労働時間設定コンサルタントが個別に事業場に相談対応ですとか、助言・指導等も行っておりますし、また職場意識改善の助成金がございます、こちらの活用も進んでいるところであります。

次に、4番目の労働者の安全と健康を確保するための取組みについてです。

前年の労働災害の発生状況についてですけども、休業4日以上死傷者数が1,383人ということで、前年より5%程度減少しておりますけども、死亡災害は、逆に増加をして13人の方が亡くなられて、2名増加という状況となっております。

業種別に見てみますと、全産業で対前年減少している中で、第三次産業については、わずかではありますけども増加をして、全産業の46%ということで、非常に高い割合となっております。

17 ページの一番上の図4-1をご覧くださいますと、経年的な平成18年以降の状況が載っております。ご覧いただいたとおり、ここ最近の状況を見てみますと、増減を繰り返しております、なかなか明確な減少傾向というのが見られないところがございます。

それから、少し飛びますけども19ページに移らせていただいて、労働者の健康確保対策の関係でございます。定期健康診断の実施結果、有所見率を取りまとめた表が図4-4になります。赤が長崎県、青が全国ということになりますけども、ご覧いただきましたとおり、全国よりかなり高い、6割を超える有所見率ということになっております。

次に、労災保険の状況です。労災保険については20ページから、ずっと表等で状況がございますけども、ちょっと飛びまして22ページの業務上疾病の認定状況について、少し触れさせていただきます。22ページの(2)業務上疾病の認定状況についてです。

22ページの下の方になりますけども、表5-5、石綿関連疾患について取りまとめたものです。昨年、前年度同数の33件の支給決定を石綿関連疾患について行っております。

また、過労死と脳・心臓疾患につきましては次の23ページになりますけども、表5-6でございます。昨年、請求件数は13件、それから精神障害については、その下の表5

ー7 のほうで、23 件ということで、いずれも前年度より増加をしてきている状況にあります。

最後に、23 ページの 6 の数値目標の達成状況についてです。

2 点ありまして、1 点目が未払賃金の立替払いの認定業務を 90 日以内に行うというものでございます。これについては年度をまたがる処理もございますので、平成 26 年度というふうになっておりますけれども、この期間に処理をしたものが 16 件ございまして、16 件とも 90 日以内の処理となっております、100%目標を達成した状況でございます。

それから、二つ目の第 12 次労働災害防止計画における労働災害発生件数の目標につきましては、これは先ほどからご説明をしておるところでございますけれども、計画期間の 5 年間で 15%の減少を目標としておりまして、単純計算で、毎年 3%以上ずつ減少ということを目標にしております。災害発生状況は説明したとおりでございますけれども、明確な減少傾向が見られない状況にございまして、平成 27 年は 1,309 人以下というのが目標となっておったところなんですけれども、実績としては 1,383 人、残念ながら達成をできていない状況にございます。

以上が前年度の実績結果でございますけれども、こういったところを踏まえまして、今年度の取組状況についてご説明をさせていただきます。資料 No.3 のほうに移らせていただきます。

資料 No.3 の 4 ページをご覧くださいと思います。平成 28 年度における主要課題への取組ですが、組織目標の 1 点目として、過重労働防止対策を挙げております。監督分野におきましては、全国的にも長時間労働の抑制、それから過重労働による健康障害防止対策の徹底を最優先課題ということで取組んでいるところでございます。今年度においては、月 80 時間を超える時間外労働を行っているおそれのある事業場、それから労働時間管理に問題がある事業場について監督を実施しておりまして、実施状況は、ここにある小さな表のとおりでございますけれども、7 月末までに実施した 99 事業場において、労働時間等の本対策に係る違反率が約 8 割を占めておりまして、高い割合となっております。

また、ほかの業種に比べて長時間労働となっておりますトラック運転手の労働条件改善のための労働局、運輸支局、トラック協会を事務局として、県内の主だったトラック事業者、荷主等を構成員といたします協議会を前年立ち上げておりまして、平成 30 年度までの 4 年間に、長時間労働を削減すべく、継続的に協議を進めているところです。これは労働基準法の改正として、中小企業事業場の長時間労働に対する割増率が現在のところは猶予措置で 25%となっているところが、平成 30 年度末で切れるというふうなこともありまして、少し時間をかけて、それに対応するための取組みということでございます。

それから次に、組織目標の 2 点目ということで、労働基準法等の法定労働条件確保・改善を掲げております。過重労働対策に加えまして、情報等に基づく労働条件確保のための

監督を7月末で48件実施をしております、その中では9割近い高い違反率となっております。

また、年次有給休暇については、相変わらず相談が多く寄せられております、労働条件確保のための監督においては、必ず年次有給休暇の運用状況を確認しているところです。

今後の取組といたしまして、情報等に基づき、あるいは計画的に労働条件に関する監督を今年度計画といたしまして364件実施をすることといたしております。

また、高校生、大学生に対する労働法制周知の取組を引き続き実施してまいります。

基本的な労働法制等につきましては、資料No.4にリーフレット等があるんですけども、2-①「労働条件を確かめてみませんか？」というものでございますけども、こういったリーフレットでありますとか、あるいはこのほかにも、学生アルバイト向けのポイントを取りまとめたリーフレット等を作成、配布しているところでございます。この2-①のリーフレットの裏面の下のほうにもありますけども、労働条件をネットで確認できるような専用サイトというのあわせて設けられております。

それから、11月には過重労働の解消キャンペーンに取り組んでいるところでありまして、この期間には、過重労働防止のための監督を100件程度集中的に実施予定としております。

最後に、5ページになりますけども、組織目標の3点目ということで、「第12次労働災害防止計画」の推進を掲げております。

今年度は、5か年計画である12次防の4年目ということになります。前年の労働災害の発生状況は、先ほど申し上げたとおりなんですけども、本年1月から7月末までの段階においても、死亡災害は減少しておりますけども、死傷災害については、1件でありますけども前年から増加をしている状況ということで、12次防の目標であります15%以上の減少に向けて、非常に厳しい状況となっております、引き続き、労働災害防止対策の徹底を図っていく必要があるということになります。

先ほどの資料No.4のリーフレット等の2-②、③のところには本年の災害発生状況の資料としてつけさせていただいております。

2-②については、監督署管内ごとの災害の発生状況についてです。管内別では、一番下の欄に合計が出ておりますとおり、長崎の監督署それから対馬の監督署管内で増加をしている状況になります。

また、次の2-③には、今年発生しました死亡災害の一覧でございます。この中で、2、3、4番につきましては、いずれも建設業関係ということで、前年も死亡災害においては建設業が高い割合を占めていたんですけども、今年においても同様の状況ということで、建設業については、特に、重篤な災害の防止に尽力していく必要があるというふうに考えております。

労働災害の防止対策といたしまして、長崎独自の取組ということで前年度から実施を

しておりますけども、「アクションZERO～長崎ゼロ災運動」に取り組んでおります。その第1弾ということで、今年の1月から3月、これは前年度末になりますけども、無災害運動、これは261事業場が参加いただいたところなんですけども、各社で取組みをいただいで、達成事業場については達成証を交付させていただいたところです。今年度においても、その第2弾になりますけども、12月から2月にかけて、期間を捉えて実施予定としております。さらに、10月には、先ほど局長のほうでも説明をさせていただきましたけども、「輝く女性を応援し隊！」ということのスローガンといたしまして、女性の活躍を阻害する要因、これをゼロとすることを目的といたしまして、「アクションZEROパトロール」ということで実施予定といたしております。

また、ストレスチェック制度についてですけども、すみません、これは資料には入っておりませんが、平成27年12月1日から施行されたところで、導入は、残念ながら、まだまだ不十分な状況でございます。これについては今月、労働衛生週間の準備期間になっておりますけども、各監督署のほうで説明会を実施しているところでございまして、その中で十分な活用促進、導入促進についてお願いをすることといたしております。あわせて集団指導、個別指導等についても、あらゆる機会を捉えて導入促進を図ってまいりたいというふうに考えております。

また、これについては県医師会でありますとか、長崎産業保健総合支援センター等関係機関との連携が非常に重要になってきますので、十分な連携を図りながら推進を図ってまいりたいというふうに考えております。

最後になりますけども、最低賃金につきまして、資料No.4のリーフレット等の資料の2-⑤をご覧くださいませでしょうか。今年度も最低賃金審議会の委員の皆様には大変ご苦勞いただいたところですけども、局長からも説明があったとおりなんですけども、長崎県最低賃金につきましては、今年度21円引き上げということで、時間額715円ということで10月6日発効ということになっております。これについては各市町村広報誌等への100%掲載をはじめといたしまして、できる限り幅広く周知、広報を行っていくことといたしております。

私からは以上でございます。

○十川職業安定部長 それでは引き続きまして、職業安定部のほうからご説明をさせていただきます。

資料No.3の平成28年度における主要課題への取組の6ページからご説明をさせていただきたいと思っております。職業安定担当部署の重点施策につきまして、「次の世代へつなげるために」の実現に向けた雇用改革・人材力の強化」ということで、組織目標3つを掲げております。一つ目としましては、ハローワークのマッチング機能の強化、二つ目としまして、新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策、3つ目、障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策ということになっております。この3つの目標を掲げ、労働行政運営方針

において大きく下の5つの枠組に分けており、この枠組を軸として業務運営を行ってまいりたいと思っております。

5つの柱としましては、基本業務の徹底、態様に応じた各雇用対策、人材育成と職業能力開発、若年者への各種対策、地域に根ざした各種取組ということになっておりまして、この5つの項目につきましては、既に委員の皆様方に平成28年度労働行政運営方針というものを以前お配りさせていただいておりますので、それに記載させていただいておりますので、時間の関係もあり、今日はそちらについてはご説明を省かせていただきたいと思います。

それでは、3つの組織目標について、次のページからご説明をさせていただきます。

7ページでございますが、組織目標1ハローワークのマッチング機能の強化についてでございます。これは何よりもハローワークそのものの機能を強くしていくということが重要でありまして、そのためには基本業務を改めて見直し、その業務の取組みについて改善を図っていこうという項目でございます。

まず、一つ目のところですが、職業紹介業務の充実強化でございます。(1)求人・求職票の記載内容の充実や正社員をはじめとした良質求人の確保、求人者のニーズを踏まえた適格かつ早期マッチングを意識した支援を充実する。加えて、(2)の部分ですが、職員の研修や資格取得の促進、職員のスキルアップ等を行っていくというものでございます。

具体的に申しますと、求人・紹介部門としっかり連携をとって強化をしていくということになりまして、それぞれの情報を持ち寄りながら求人と求職者のマッチングをしっかりと行っていく。そのためには、求人票と求職票のそれぞれの部分全て記載をいただいて、より詳細な情報をもとに、しっかりマッチングを進めていくというようなものでございまして、ハローワークにおいて、これは基本のキというようなものではございますが、これらを改めてしっかり見直してやっていこうというものでございます。

続きまして二つ目、雇用保険制度の安定的な運営でございますが、雇用保険の被保険者数、直近の平成28年7月末現在で147か月連続で前年同月と比べて増加している状況になってございます。一方、受給者の実人員ですけれども、大幅な減少が続いております。就業者数というのは着実に増加しているというような現状がございます。このことが、雇用保険の安定的な運営につながっているものと思っております。

さらに、それをしっかり今後も進めていくというためには、やはり雇用保険の受給者の早期再就職や不正受給防止への取組みというものを強化していく必要があります。また、雇用保険の制度を効果的に運営していくということからも電子申請のさらなる利用の促進、申請処理の短縮化を図って効率化に取り組んでまいります。加えて、マイナンバーの関係についても、その適切な取扱いを実施してまいります。

下の表について、前年度からハローワークの総合評価というものを行っており、ハローワークにおける主要な目標として、常用の就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再

就職件数を掲げ、目標を立てて実施しておりまして、平成 27 年度は、左の実績のとおり、常用の就職件数は、目標 2 万 9,938 人に対して、実績が 2 万 8,805 人、目標達成率としては 96.2%、充足件数につきましては、目標が 2 万 8,933 人に対して、実績が 2 万 7,684 人、目標達成率は 95.7%となっております。これは、景気の回復等により求職者が 1 割ぐらい減っているというような状況となっており、我々の予想よりも求職者が減少してしまった結果もありまして、目標を下回っている状況になっております。あと雇用保険受給者の早期就職件数でございますけれども、目標が 7,000 人で、実績が 7,060 人ということで、若干ですけども上回っている結果になっております。

右の図は、平成 28 年度の目標になっております。目標の数値、実績については割愛させていただきますが、達成率の部分では、常用就職件数が、34.6%、充足件数は 34.5%、これは 4 月から 7 月末までの 4 か月間の実績であり、3 倍していただくとおわかりのように、目標は達成できるような方向で進んでいるのではないかと思います。雇用保険受給者の早期就職件数の部分につきましては、4 月から 6 月末までの 3 か月間の実績が、30.3%ということで、これも 4 倍していただくと、目標達成はできるのではないかと思いますので、引き続き、目標達成に向けて取組んでいきたいと思っております。

続きまして、今後の取組及び課題につきましては、マッチング機能の強化という部分につきましては、求人充足会議の実施であるとか、事業所情報の確実な収集など、効果的なマッチングの促進を進めていくこととしております。

また、職員の資質の向上については、キャリア・コンサルタントの資格取得の促進や各階層において研修を実施する等の取組みを継続していきたいと思っております。

雇用保険の安定的な運営につきましても、求職者の意欲を喚起するために、再就職手当の活用、早期再就職のメリット、長期の失業のデメリットについて説明を行い、受給資格決定の時や相談等で、いろいろな取組みを続けていきたいと考えております。

あと電子申請の関係ですけれども、社労士の皆様や労働保険事務組合の皆様に対して利用の促進をお願いしております。利用の促進が図られていくと、事務処理の増加が非常に見込まれることになり、10 月 3 日から、労働局内に雇用保険の電子申請事務センターを設置させていただきまして、事務処理を集中化して、迅速な処理を行うことにより、業務の効率化を考えております。

続きまして、8 ページに進めさせていただきます。組織目標の 2 新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策というところでございますが、一つ目の新卒者の県内雇用確保の部分につきましては、例年、主要経済団体の皆様から求人の早期提出と求人の総量の確保ということをお願いさせていただきまして、県知事と労働局長の連名で要請をさせていただいております。今年も 6 月に要請をさせていただきました。その結果、7 月時点で、求人の受け付け件数は前年と比べて 20%ほど増加しており、引き続き、希望の多い職種を中心に、1

件でも多い求人確保していきたいと考えております。加えて、学校などと連携して求人開拓の強化やハローワークによる個別相談や合同企業の面接会等を開催させていただき、学生さんが一日でも早く就職できるようマッチング機能の強化を図っていききたいと思っております。

下のグラフは県内高校生の求人受理数と内定率の3月末の数字でございますが、青い折れ線グラフが求人数、赤い折れ線グラフが内定率となっております。平成28年3月の内定率につきましては98.8%、前年と比べまして0.1ポイント改善をしているというような状況でございます。求人受理数につきましては、平成28年3月が4,089件、平成22年の2,231件と比べると右肩上がりに増えており、皆様のご理解をいただいて、早期の求人の提出と総量の確保が、ある程度なされてきていると考えております。

続きまして、(2)フリーターの正規雇用化の促進の部分につきましてご説明させていただきます。昨年10月1日に、青少年雇用の促進等に関する法律というものが施行され、法律の内容の周知や、今年度から5年間の計画で、長崎県正社員転換・待遇改善実現プランを策定して、非正規労働者の正社員転換・待遇改善の実現に向けた取組みの強化を行っております。

引き続きまして、二つ目の職業訓練の関係でございますけれども、若年者に関する取組みといたしましては、若年者支援コーナー等を利用される若者に対してキャリアコンサルティングの実施や、適切な訓練受講のあっせん等を行いながら、訓練修了または修了予定の方々に対して、窓口職員の担当制によるあっせんを行うといった形で就職の支援を行っているところでございます。

また、今後の取組としましては、取組と実績のところでは先ほどお話ししましたけれども、学校との密接な連携のもと、早期の内定に向けた取組みを行う、未内定者に対して個別支援を実施する、また、フリーターに係る関係助成金の活用等、そういうものの周知を図り、様々な形での支援を行ってまいりたいと思っております。

職業訓練の全体といたしましては、求人者、求職者双方の訓練ニーズの把握、訓練協議会において、関係機関との情報共有を図り、必要な訓練をしっかりと地域に行き届くよう訓練実施機関の確保等を引き続き行っていききたいと思っております。

次のページに移らせていただきます。組織目標3 障害者・生活保護受給者に対する雇用対策ということでございます。一つ目の障害者の雇用対策につきましては、法定雇用率の達成指導の強化というのをさらに進めていくということでございまして、平成27年の障害者雇用率達成企業割合が57.4%となっております。前年度からは1.7ポイントの上昇となっております。平成28年度の目標といたしましては、前年度実績よりも1.5ポイント以上の上乗せをしていききたいと思っております。58.9%の目標を掲げております。

(2)につきましては、障害者の特性に応じた支援ということでございまして、ハローワークを中心に地域の関係機関と連携しまして、ジョブコーチ、関係奨励金等の支援策を



活用して、就職から職場定着まで一貫した支援、「チーム支援」という形で実施しております。特に、精神医療関係機関とハローワークの連携によって就労支援モデル事業を実施することにより、精神障害者の一層の雇用促進・職場定着といった取り組みを行っているところであります。

次に二つ目の地方自治体と一体となった雇用対策の推進というところでございまして、生活保護受給者の皆様に対する雇用対策ということで、県内で全ての福祉事務所と協定を結び、巡回相談と地方自治体との一体事業という形で常設窓口を長崎市役所と、平成 28 年度からは佐世保市役所内に設置させていただき、生活保護受給者の皆様に対して雇用対策を行っているということでございます。

生活保護受給者の就職者数につきましては、平成 27 年度の目標が 950 人に対して、実績は 1,127 人となっております。目標は達成しております。現在の実績につきましては、7 月末現在で目標 1,020 人に対して、進捗が 397 人、進捗率が 38.9%となっております。今後も引き続き努力していきたいと考えております。

その他として、長崎県との連携事業というものがございまして、長崎労働局と長崎県との間で長崎県雇用対策協定というものを締結させていただいております。この協定をもとにして、毎年、事業共同実施計画を策定して、「長崎県まち・ひと・しごと創生総合戦略」、「長崎県総合計画チャレンジ 2020」と、県が策定している計画があり、それらの目標達成に向けて連携を図っていきたくと考えております。例えば、事業の中身として、長崎市の西洋館に総合就業支援センターがあり、その活用をしっかりとしていく。また、ハローワークが常設していないような離島・半島地域において巡回相談を実施していく。長崎こども・女性・障害者支援センターにおいて職業紹介や職業相談の実施、そういったものを通じてしっかり対応をとってまいりたいと思っております。

また、従来から、ハローワークの求人情報提供をさせていただいておりますが、今年の 3 月から、求職者の情報もあわせて提供できるような形になり、県内では、6 つの自治体で求人の情報の提供、2 つの自治体で求職者の情報も提供させていただいております。

今後も引き続き、ハローワークだけではなくて自治体の皆様や民間の紹介事業者等の方々と、いろいろなチャンネルを使いながら、求人と求職のマッチングの向上を図っていきたくと考えているところでございます。

引き続きまして、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組というところをご説明させていただきたいと思っております。

まず、この取組みですが、ハローワークの機能強化を図るために、従来の目標管理・業務改善の拡充とあわせてマッチング機能に関する業務の総合評価を行うことにより、全国的な業務改善につながるよう、平成 27 年度から一体的に実施しているものでありまして、この総合評価につきましては、利用者の方々や、地方労働審議会において報告することとなっております。

また、ハローワークの評価ですが、厚生労働本省におきまして、全国のハローワークのうち、業務量や業務の特徴などが同じようなハローワークをグループごとに選び、そのグループ内で常用の就職件数や充足件数等の実績をもとに比較をして、評価するものとなっております。

評価につきましては、11 グループに分けたグループごとに、グループ内で評価を行い、評価の高い順に、「非常に良好な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」及び「成果向上のための計画的な取組みが必要」といった4段階の評価としております。

長崎労働局管内のハローワークの評価結果については、県内のハローワークは全部で10カ所ありますが、西海出張所は長崎所に、壱岐出張所は対馬所に含まれた形での評価となっており、全部で8所が評価対象となっております。

評価結果としましては、2番目に高い評価の良好な成果と評価されたハローワークが4所ございまして、長崎所、大村所、島原所、対馬所となっております。3番目に高い評価の標準的な成果と評価されているハローワークにつきましては、佐世保所、諫早所、江迎所、五島所の4つとなっております。

常用就職件数と充足件数、雇用保険の再就職件数等の平成27年度の目標と実績、達成率につきましては以降1番から2番、次の12ページまで記載させていただいております。

目標につきましては、雇用情勢の改善や求職者の減少等、平成27年度の実績を踏まえて、平成28年度の目標を設定させていただいております。

今後、この評価の良し悪しに関係なく、効果的な取組みができてきているようなものにつきましては、もっと伸ばしていった結果が出るように、また、実績が出ないような部分、取組みがまだ不十分だと思われるところは、しっかり見直しを図り、改善を行うことにより、労働局、ハローワーク一丸となって長崎県のために今後も引き続き取り組んでいきたいと考えております。

私からは以上です。ありがとうございました。

○福澤会長 ありがとうございました。

それでは引き続き、労働局から説明されました平成27年度業務実績及び平成28年度における主要課題への取組など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。どなたかおられませんでしょうか。

○石井委員 資料No.2、業務概要の12ページの表1-1ではありますが、定期監督等実施状況で、平成23年から平成27年と数字を挙げられています。違反事業場、違反率等も書かれていまして、これはそれぞれ別の事業所への定期監督という捉え方でいいのでしょうかということと、資料No.3の4ページ、取組及び実績で、1の過重労働防止対策で、過重労働による監督指導。12ページの監督指導と、資料No.3の4ページの1の監督指導、7月末現在で99件監督指導を実施したということの、どういうふうに相関関係とい

いますか、見るのか。これは過重労働だけの定期監督指導と見ればいいのか、その辺の質問と、私が、別件であります、3年前からずっとお願いし続けております県内の労働者の長時間労働、結構違反しておるところ、違反というか、労働安全衛生法上大変チェックを入れなければいけない、110時間を超える長時間労働です。1日13時間以上働いているというふうな実態が、毎日働いている実態等々、何万社という事業所がある中で、少ない人数でこれを見回って指導されておることには本当に頭が下がる思いであります、まだまだこういった違反件数等々が散見されますので、今以上に、問題がある企業についてはチェックを重ねていただきたい。言うことを聞かん企業については、国家権力で何とかそれはやめなさいということをご指導していただきたい。

それと、名ばかり監督者というのがありますね。権限がないのに管理監督者という名ばかりの監督者については、時間外労働、割増賃金等々払われていない実態等々もありますし、そういったところの是正。

それから、労災事故、長時間労働に伴う集中力の散漫による労災の事故も余り減ってはいない状況の中で、やはり治療より予防ということをご労働基準行政の中で、ますます違反を続けておる企業には取締まりを強化していただきたいという質問とお願いであります。

以上であります。

○牧山労働基準部長 それでは、まず12ページの表1-1ですけれども、定期監督ということで、ある程度、計画的に実施する分の集計になりますので、基本的には、別の事業場を回らせていただいております。できる限り経年的に、なるべくたくさんの事業場を監督実施するという趣旨でございます。資料No.3の4ページの99件については、労働時間を重点とした監督の部分だけを切り取った数字になっておりますので、2,219の中の一部ということになります。

こういった監督指導については、特に、重篤な違反等がある場合は繰り返して監督指導を実施する場合もあるんですけども、先ほど申し上げましたように、監督署監督官もそんなに多い人数ではありませんので、なるべく何年も来ていないというふうなことも避けたいという部分もありまして、なるべく違う事業場にたくさん回らせていただいているということで、中長期的に一定の事業場数を確保したいということで取り組んでおります。

それから、先ほど、名ばかり管理者の関係でありますとか、長時間労働をもとにして労災事故のこともございましたけども、名ばかり管理者については、私どものほうでも取り組みを進めているところでありますし、また労災の中で、脳・心臓疾患の関係になるかと思うんですけども、長時間労働を原因とするものについては、これは監督部署と連携をしながら、長時間労働の抑制、あるいは重篤な場合には送検というふうなことも踏まえて取り組みを進めているところでございます。

以上です。

○福澤会長 よろしいでしょうか。

○石井委員 頑張っていたきたい。よろしくをお願いします。

○福澤会長 そのほかに何かご質問等…。

○岩永委員 少し今の部分に関連するのかなというふうには思いますけども、資料 No.3 の1 ページ、働き方改革の推進の中で、働き方・休み方改善に係る企業指導を32件やりましたよというようなお話がありました。この訪問件数の32件の選定は、どういう形でやられたのか、あるいは今、石井委員が言われた予防という観点からすると、この働き方・休み方改善に係る指導という訪問件数を少し増やされたほうがいいのかという気がします。その上で、経営者の方も、よくわからないで、そのまま労働者を雇用しているというふうな部分もあるので、こういった予防という観点からは、ここの部分を少し増やしたほうがいいのかという気がいたします。

以上です。

○大庭雇用環境・均等室長 働き方改革の推進ということで、働き方・休み方改善に係る企業指導というのを今年度から積極的に行っておりますが、企業の選定に当たりましては、労働基準部のほうと連携をとりまして、例えば、労働時間が多いと思われる業種に対して、個別訪問のみならず、その業界に依頼に行くとか、あるいは監督指導には行かないまでも、ちょっと問題があるという情報をもらい、そこで企業の改善指導を行っているということになります。岩永委員におっしゃっていただきましたとおり、予防という意味も大変重要でございますし、あと長時間労働の抑制に取り組みたいんだけど、おっしゃられたように、具体的にどうしたらいいかわからないというようなことに対して、コンサルティングといいますが、アドバイスをさせていただいているというところでございます。

あと、32件と言わず、もっとたくさん行かれたらどうですかというようなご指摘がありましたけれども、できるだけ頑張っていきたいと思っておりますが、体制上の制約もあるというのもご理解いただけたらと思っております。

以上でございます。

○福澤会長 よろしいでしょうか。———そのほかに何かご意見、ご質問等ございませんでしょうか。

○本田委員 資料 No.3 の1 ページの中の先ほどから話題になっております働き方改革の中で、ワーク・ライフ・バランス、長時間労働、過重労働、さまざまなこの課題の一番の根底は人材の確保だというふうに思っております。この中で一番危惧されるのが介護職場でありますとか、保育職場というところの人材の確保は、県内の中でも非常な課題だというふうに思っております。これを解決するためには、この人材をきちんと確保する体制をどうやって整えていくのかということがワーク・ライフ・バランスを解決する一番の道筋ではないかと思っておりますので、ぜひこの点をよろしく願いいたします。

以上です。

○大庭雇用環境・均等室長 ご意見ありがとうございます。働き方改革を進めるに当たっ

て、やはり企業の皆様方も人手不足ということに危機感を持っていらっしゃると思います。特に、おっしゃられましたように、介護、保育というところは、かなり人材が不足をしておりますし、医療関係も含めて、そういうところも深刻な問題となっております。

働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの推進につきましては、雇用環境・均等室が中心となっておりますけれども、課題が幅広くありますので、人材確保といった観点からは職業安定部、それから過重労働といったところでは労働基準部、そういったところで各部と連携をして進めてまいりたいと思っております。

○十川職業安定部長 安定部からも少しお話をさせていただければと思います。先ほど本田委員がおっしゃったように、介護職の方々、ミスマッチというような形で、非常に求人は多いが、なかなか人が集まらないというような現状は見られまして、ハローワークとしましては、まずは介護職がどういうものかを知っていただくことから、職場見学会や介護関係の職業訓練を積極的にやっていくなど、各ハローワークで、ミニ面接会を開催させていただいたりしながら、人手不足のところの業種につきましては、できるだけミスマッチを減少させるようにマッチング対策を可能な限りとらせていただいているところでございます。

○福澤会長 よろしいでしょうか。——そのほかに何かございませんでしょうか。

○福崎委員 資料 No.2 の 57 ページに、局長による助言・指導の一覧表と、それからあっせん実施状況の一覧表。あっせん実施状況の一覧表の平成 27 年度を見ますと、申請状況が 36 件、それから処理状況も、多分これは解決件数と未解決件数ですけど、あっせんに同意したかどうかということなのかなと思っておりますが、それにしても、あっせん開催が 20 件で、合意件数が 16 件で、80%の解決。これは前年度までさんざん私がいろいろなことを言ってきたんですけども、大変成果が出ているなという気がするのですが、どういうことが要因でこういうふうになったのかというのをどういうふうに捉えておられるのかお聞きしたいというのが一つと、せっかくですから、成果があった時には、上がりましたと言っていただければ一番いいのかなと思うんですが。

それともう一つなんですけど、こういうものを見ていくと、内容を見ると、未払賃金、解雇とか、いろいろなパターンに分かれて多分統計をとっておられると思いますが、当然これはハラスメント関係がかなり入ってくるだろう。それと、やっぱり労災の関係で精神疾患が非常に増えているという状況があると思っておりますけども、こういう助言とかあっせんの事案の内容を見て、ハラスメントによる精神疾患とかそういうものが減っている傾向は全然ないんじゃないかなというふうに思うんですけど、そういうところの感想というか、どういう状況なのかというのを聞かせてほしいというのが一つ。

それともう一つは、ハラスメントといっても、職場内のパワハラまたセクハラと言われるものと別に、医療の現場と、多分福祉の施設の現場も似たところがあると思うんですけど、もう一つ、教職員の現場もそうなんですけど、モンスターペイシエントとか、モンスター

何とかとかいう外部からのハラスメント、特に医療の現場では、患者さんからのハラスメントで精神を病むという、それも非常に増えていまして、それはまさに労災だと思んですけども、そういうものが見えているのかどうか、要するに、そういうものが来ているのかどうか、その辺のところを教えていただければと思います。

○大庭雇用環境・均等室長 何点かご質問いただきましたけれども、まずハラスメントの相談が増加していることについてどう思っておられるかというご質問があったかと思うんですが、おっしゃられたとおり、確かに相談件数、それから助言、あっせん、いずれも、いじめ、嫌がらせが増加をしております。増加をしているその背景につきまして考えられることといたしましては、相談の内容から見ますと、人手不足というところから、なかなか余裕がなくなってきたり、上司、同僚からの嫌がらせ、そうしたところから相談が増えてきているということと、それからパワハラ概念が広まってきて、相談に来られている方が増えてきているのかなという二つの要因を考えております。

それから、医療関係の患者さんからのハラスメントについて、そういう相談があるかということにつきましては、一応今年度からの記録については見ておりますが、今年度につきましては、そういったものは特段なかったように思います。

それから最後に、あっせんの合意率が80%で、大変よくなってきているのではというようなご指摘だったのですが、合意については大体100から80というところなんですけれども、あっせんの開催が多くなってきているということにつきましては、あっせん回数、開催を増やしましょうというような本省からのちょっと叱咤激励もあり、なるべくあっせんに結びつけるように、口頭助言に結びつけるようにというような、そうした小さな努力の積み重ねかなというふうに思っているところです。

以上でございます。

○福崎委員 上からの指示でという話と、ちょっと現場の話が別だと思んですけども、多分、この件数を増やすためには、相談員の方が努力しないとできないと思うんですよ。要するに、事業者側があっせんに同意しなければ、あっせんできないわけですから、だから相談員の方に、きちんとそういうことを指導されているのかなというふうに思って聞いたんですけど。

○大庭雇用環境・均等室長 失礼いたしました。資料No.3の3ページの取組状況でございますが、こちらでは相談員に対する研修というふうなことで、少ししか書いておりませんが、相談員に対するそういう研修をきめ細かにやっているということと、それからこれは今年度からではあるのですが、困難事案に対応する相談員というのを新たに設けて、相談内容が複雑化してきておりますので、相談員が、より専門化できるようにということで、こちらとしても取組んでいるところでございます。

以上でございます。

○福澤会長 どなたかご質問ございませんでしょうか。使用者側のほうは何かございませ

んでしょうか。

○中橋委員 資料 No.3 の 5 ページの一番下のところにあるんですけども、「アクションZEROパトロール」というので、これは局長様のお話にもあった件かと思うんですけども、女性を中心として造船業界のパトロールをされるということで、非常におもしろい取り組みだなと思いました。私も実際パトロールを現場なんかでやったことあるんですけども、専門の人たちだけではなくて、あえて女性を入れたり、事務職を入れたりしてやっております。このパトロールを造船業界以外のところでもやる方向で検討されているのかということと、逆に、そういう形でほかの業界にも広げていただきたいなと思ひまして、お伺いしたいと思ひます。

○牧山労働基準部長 この取り組みについては、今回、造船業というところで、今のところは計画しているものはそれだけなんですけども、当然、内容的に、将来的にはもっと広げて進めていきたいというふうには考えております。

○大塚局長 本当に意外性なところということで、造船業といたら最も男性的な職場の一つと言えると思うんです。そこで女性が働くためには、どういう点を改善したらいいかと。さらに、今まで男性の目からでは気づかなかったようなところも改善点が見つかるかもしれないということで、そういった点に期待して、そういうものがおもしろい結果が出れば、それはまた違った業界にも拡大していくと。そうすれば、職場改善というのがもっと進むんじゃないかと考えております。

○中橋委員 ぜひ広げていただいて…。

○福澤会長 よろしいでしょうか。———そのほかに何かご質問、ご意見等ございませんでしょうか。

○福崎委員 何度もすみません。ストレスチェックのことを先ほど報告がありまして、ほぼ目も当てられないような雰囲気だったんですけども、ストレスチェックについては、そう簡単に義務化できないと私も現状はそういう気はするのですが、大きいところからやっぱりこれは広げていかないと意味がないのかなという気がしているんですけども、現状として、大きい企業、例えば三菱とか、とにかくでかい企業あたりでストレスチェックについて、どういうふうに対応されているのか、中小のところはどういうふうを考えておられるのか、余り考えていないのかもしれないんですけど、その辺のところを現状を教えてくださいなと思ひます。

○牧山労働基準部長 ストレスチェックについては、去年の12月から大分時間もたっているんですけども、実際問題としてなかなか進んでいないのが実態になっております。これは一つは、実施する期間がたかさなかったというふうなこともあって、スタートが少し遅れたというふうな状況もありますけども、現段階では、ある程度、そういった事業場も出てきておりますので、そういったところの活用も含めて、ちょうど今月の説明会の中で、県内事業場に広く周知をして進めていきたいというふうには考えてはおります。今の段

階で報告が来ているのは、まだごくわずかということです。法令上は、11月までに実施をして、その後、面接指導とか分析をしてということですので、報告については、もうちょっと先までになると思うんですけども、ただ中途段階としても、いずれにしても、まだ報告数が非常に少ないという現実がありますので、これは十分力を注いで進めていきたいとは考えております。

○福澤会長 よろしいですか。———お願いいたします。

○鈴木委員 当社は三菱電機ですけれども、ストレスチェックは、当社は全社的に導入をしていますけれども、課題としては、やった後の、今、面談指導とありましたけども、産業医の負荷がものすごく高くなるんです。通常でも長時間労働者の面談、メンタルヘルス問題とか、通常レベルの産業医に対する面談の負荷というのが高まっている中で、プラスでこのストレスチェックが入ってきて、今の体制ではもうやっていけないというのが実態です。ですので当社も産業医を1名増員しよう、カウンセラーを増員しようという形で動いてはいますけども、なかなかそういった人材がないという中で、これは本当にうまく回していくには、始めたはいいんですけども、面談希望者がたくさん出てきたらどうしたらいいんだろうというのは、現実には直面している課題ですので、各事業所さんで円滑に導入されていくには、ちょっと課題が大きいかなというふうには実感を今しているところでございます。

○福崎委員 予想されたとおりですね。

○福澤会長 よろしいでしょうか。

○岩根委員 今のストレスチェックの件、補足で、私も立場上、経営者協会ということで、法律が制定される前から、とにかく取組みをやってくださいということで、セミナーだとかやってきたんです。当初から、この場では言っていないと思うんですけど、別の産業保健の会議の中でも言ったんですけど、法律のスタート時期が12月ということで、企業側から見ると、ストレスチェックをやるのにコストがかかるわけですね。人員も確保しないといけない。それから、外部への委託費用。そうすると、年度内で予算を最初から用意しているのかというと、なかなか去年の平成27年で用意しているところはなくて、平成28年度でやるしかないねというので、平成28年度からと。そうすると、4月からの予算で、でも実施は1年以内だから11月30日までよねと。これは一番苦しいパターンで、タイミングが非常に厳しいので、各企業等にはやってください、やってくださいというの言うだけけれども、周辺で、医師会さんとか、先ほども出ましたけど、産業医さんの労働、確保できるのかから始まって、実際いないんじゃないのというところもあって、そういうところがまだまだ多分解決できていない企業もあるんじゃないかなと。だから、実質的には4月からやったとして、11月なんですけど、12、1、2、3、やり終えていませんというのが1年目で、実質1年目でどのぐらいかなというふうな目で見ていただいたほうが正解なんじゃないかなというふうに企業としては思っております。あと、さらに、それを



実施できていない、それから実施の内容、これを高めていくということで、ちょっと中長期的な観点でも見ていただいたほうがいいんじゃないかなというふうに感じています。

以上です。

○福崎委員 当初から言われていたとおりの問題がいっぱい出てきているんですけど、やっぱり産業医、これは精神科医とか心療内科医イコールじゃないですものね。ほかの専門の人が産業医でやっているとか、そういうことで今の産業医制度で賄いつくような問題じゃないような気がしているんです。ということになると、医師会とか、要するに、精神学会、心療内科学会とか、そういうところがどこまで人を育てるか、労働もそうですけども、事業所も、どれだけそういう人たちを育てられるかというふうにかかっているんですけども、果たして、国はそこまで本当にきちんと考えてやっているのかと、そんな感じがするもので、長崎でも本気でやっていくのであれば、すぐ成果は生まれにくいにしても、医師会あたりとはきちんとタイアップして地道なレベルアップを図るようなことをやりながらやっていくしかないんだらうというふうには思っているんですけども、やっぱり現状はかなり厳しいんだなという感想を受けました。

○福澤会長 ストレスチェックの件については前回からもかなり出た話で、なかなか大変な課題があるようだということは認識できたかと思えます。

終了時間も近づいてきましたので、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が、よろしいでしょうか。

最後に、事務局より連絡事項等がありますか。

○進行(久田監理官) 事務局より1点ご連絡をさせていただきます。次回の審議会でございますけれども、3月上旬から中旬での開催を予定しております。また開催時期が近づきましたら、改めて日程調整等のご連絡をさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

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して、誠にありがとうございました。

以上をもちまして、第1回長崎地方労働審議会を閉会いたします。

(閉 会)