

令和元年度 第1回

長崎地方労働審議会議事録

開催日：令和元年11月5日（火）

時 間：15：00～17：00

場 所：住友生命長崎ビル 長崎労働局8階会議室

令和元年度第1回長崎地方労働審議会

日 時：令和元年 11 月 5 日（火）

15：00～17：00

場 所：長崎労働局 8 階会議室

（15：00 開 会）

○進行（中村監理官） 定刻より少し早くなりましたけれども、皆さんお揃いですので、只今より、令和元年度第1回長崎地方労働審議会を開会いたします。

本日は、委員の皆様には、大変お忙しい中ご出席いただきまして、誠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雇用環境・均等室、中村と申します。どうぞよろしく申し上げます。

本日の審議会は、本年度 11 月の委員改選後、初の審議会となっておりますので、会長選出までの間は事務局で進行させていただきます。

まず、資料の確認をさせていただきます。

本日の座席表、本日の会議次第、なお、本日は休憩を挟まずに 17 時には終了したいと考えているところでございます。地方労働審議会令、長崎地方労働審議会各種規程及び審議会委員名簿、資料目次にありますように資料No.1 と参考資料No.2～4 でございます。本日は、資料No.1 を主に用いて、平成 31 年度労働行政運営方針にかかる進捗状況を平成 30 年度実績と対比しながら簡潔にご説明することとしております。

それでは、本日の委員の出席状況について報告いたします。

本日の委員の出席状況は、公益代表委員 6 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 2 名、計 13 名の委員にご出席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が、労働者代表委員の山下委員様、使用者代表委員の田中丸委員様、寺澤委員様、田崎委員様、中橋委員様におかれては業務の都合で欠席という連絡がありました。

以上により、5 名の委員がご欠席ですが、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ますので、本審議会が成立していることを報告いたします。

なお、審議会につきましては、長崎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申し上げます。

また、当審議会の公開につきましては、10 月 18 日に公開の公示手続を行いました。

傍聴希望の申し込みはなかったことをご報告いたします。

なお、委員の皆様には、地方労働審議会令及び同運営規程をお配りしておりますので、ご参考としていただければと思います。

それでは、時間の関係もございますが、ここで11月1日の改選前から委員に就任していただき、当審議会に初めて出席いただきました委員お二方と11月1日付で新任委員となられた4名の委員の方々をご紹介させていただきます。着席のまま一礼していただければと思いますので、よろしく願いいたします。

委員就任後、初めて出席された、令和元年6月1日付委嘱、公益代表の松山委員様。令和元年6月20日付委嘱、使用者代表の岩崎委員様。

続きまして、本年11月1日より新任委員となられた公益代表の小泉委員様でございます。労働者代表の長岡委員様でございます。同じく松本委員様でございます。本日、ご欠席ではございますが、使用者代表の寺澤委員様がいらっしゃいます。よろしく願いいたします。

それでは、議事次第の2、長崎労働局長の金成より皆様にご挨拶申し上げます。

2 長崎労働局長挨拶

○金成長崎労働局長 皆様、こんにちは。長崎労働局長の金成でございます。委員の皆様方におかれましては、労働行政の推進に当たりまして、日頃から格別のご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

また、本日の令和元年度第1回長崎地方労働審議会の開催に当たりまして、ご多用のところご出席いただき、誠にありがとうございます。

本年は、委員の改選時期となり、新たに4名の委員の方々に委嘱させていただきましたが、どうぞよろしく願いいたします。

本日の審議会の主要議題は、令和元年度労働行政運営方針にかかる主要課題の取組状況についてです。令和元年度も、はや7カ月が経過しましたが、この間の取組状況につきまして担当部署から説明申し上げました後、委員の皆様からご意見をいただき、今後の取組に生かしていきたいと存じます。

現在の長崎労働局における最も大きな行政課題は、働き方改革の推進であると考えております。皆様方ご承知のとおり、昨年成立した働き方改革関連法が今年の4月から順次施行され、労働基準法関係では、年5日間の年次有給休暇の取得の義務化、大企業の時間外労働の上限規制が義務化されたところです。さらに、来年4月からは、時間外労働の上限規制が中小企業にも適用になるとともに、同一労働同一賃金の実現に向けたパートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法が施行され、大企業に適用されることから、円滑な法の施行に向けた取組を積極的に行っているところです。特に、県内の多くを占める中小企業、小規模事業場などでは、人手不足感が深刻になってきており、

生産性向上による企業の変革とともに、職場環境や待遇の改善などにより、魅力ある職場づくりが求められております。

当局といたしましても、改正法の各事項が着実に実施されることにより、県内の働き方改革が推進し、より良い雇用・労働環境の実現、県内企業への就職の促進とともに定着が図られることを目指して、引き続き、改正法や中小企業、小規模事業者支援対策等にかかる周知に努めてまいります。

また、先ほども申し上げましたとおり、企業における人手不足感は深刻になっており、ハローワークにおけるマッチング機能の強化がますます求められているところでございます。さらに、ハローワークにおいては、非正規労働者や障害者、生活保護受給者などに対する雇用対策も大きな課題となっております。

冒頭にも申し上げましたが、本日の審議会では、今、私が申し上げたような課題についての今年度上半期における取組状況などにつきまして担当部署から説明を申し上げ、委員の皆様方からご意見をいただくこととしております。

今後の取組に生かしていくためにも、ぜひ委員の皆様方には忌憚のないご意見を述べていただきますようお願い申し上げます。私からの挨拶といたします。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

3 議 題

(1) 辞令交付

○進行（中村監理官） それでは、早速ですが、議題に入ります。まず、議題1 辞令交付についてです。本来であれば、お一人お一人にお渡しすべきところですが、時間の関係上、机上配付による交付とさせていただきますことをご了承ください。

(2) 会長選出について

○進行（中村監理官） それでは、次に議題（2）会長選出をお願いしたいと思います。

地方労働審議会令第5条第1項によりますと、会長は、公益を代表する委員の中から委員が選挙することとなっておりますが、どなたか会長のご推薦はございませんでしょうか。

○岩根委員 長崎県経営者協会の岩根でございます。

前期まで会長代理をしていただきました岡田委員に、ぜひ今期の会長をお願いできればと思います。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○進行（中村監理官） 只今、岡田委員の推薦と「異議なし」のご発言がございましたが、いかがでしょうか。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○進行（中村監理官） ご異議がないようですので、岡田委員の推薦につきまして全会

一致でご了承いただいたということで会長選出選挙にかえさせていただき、岡田委員に当審議会の会長をお願いしたいと思います。

(一同が拍手)

それでは、岡田会長にご挨拶いただきまして、続けて、これ以降の議事進行をお願いしたいと思います。岡田会長、よろしく願いいたします。

○岡田会長 只今、会長に推薦いただきました岡田でございます。

この委員になったのは、前回、多分2年前が最初だったと思うんですけども、いきなり会長代理だということだったんですが、ただ、その時、学部長という仕事をやっていた関係上、この会議に半分しか出られていませんでした。そういうことでいろいろと不慣れなところは沢山あるかと思うんですけども、努力いたしますので、皆様方のご支援をよろしくお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

(一同が拍手)

それでは、これから私の方で議事を進めさせていただきます。

まず、次の議題に入る前に、議事録の署名についてお諮りします。これにつきましては、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、労働者代表につきましては高藤委員、それから使用者代表については岩根委員をお願いしたいと思いますですが、いかがでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○岡田会長 それでは、よろしく願いいたします。

(3) 会長代理並びに労働災害防止部会委員及び家内労働部会委員の指名について

○岡田会長 続きまして、議題の(3)に入らせていただきます。この議題の3番目は、会長代理並びに労働災害防止部会委員及び家内労働部会委員の指名についてです。

まず、会長代理につきましては、地方労働審議会令第5条第3項によりますと、会長に事故がある時は、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理することとなっております。

そこで、公益委員の中から、岩重委員をお願いしたいと思いますですが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と呼ぶ者あり)

○岡田会長 それでは、よろしく願いいたします。

次に、労働災害防止部会委員、それと家内労働部会委員の指名についてですけれども、これにつきましては、長崎地方労働審議会運営規程第9条におきまして、両部会を置くこととなっております。

そこで、各委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により、会長が指名することとなっておりますが、これにつきまして事務局案が何かあればご説明をお願い

いたします。

○事務局（中村監理官） それでは案を配付いたします。

（事務局案を配付）

なお、名簿の中の労働災害防止部会委員について、本日ご欠席の寺澤委員からはご内諾をいただいておりますことをご報告します。

○岡田会長 皆様、資料は行き渡っているでしょうか。大丈夫でしょうか。

それでは、今ご覧いただいているところだと思えますけれども、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、それでよろしいでしょうか。

（「はい」と呼ぶ者あり）

○岡田会長 それでは、よろしくお願ひいたします。

また、各部会には部会長を置くこととされております。地方労働審議会令第6条第5項によりますと、部会長は、公益を代表する委員の中から、当該部会に属する委員が選挙することとなっております。

まず、労働災害防止部会委員の皆様から部会長のご推薦があればお願ひいたします。

○高藤委員 連合長崎の高藤です。本審の会長と掛け持ちということで大変なんですけれども、部会長には岡田会長にぜひお願ひしたいというふうに思えます。よろしくお願ひします。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○岡田会長 只今、私の推薦ということで「異議なし」という発言がありましたけれども、それでよろしいでしょうか。

（「はい」と呼ぶ者あり）

○岡田会長 それでは、私にご承認をいただいたということにさせていただきます。

次に、家内労働部会委員の皆様から、部会長のご推薦があれば、よろしくお願ひいたします。

○高藤委員 同じく連合長崎の高藤です。部会長には、昨年引き続き、佐藤委員にお願ひできればと思えます。

（「異議なし」と呼ぶ者あり）

○岡田会長 只今、佐藤委員のご推薦、「異議なし」というご発言がありましたけれども、佐藤委員よろしいでしょうか。

○佐藤委員 はい。

○岡田会長 それでは、お引き受けいただいたということにさせていただきます。

これで部会長選出選挙にかえさせていただきます。佐藤委員には家内労働部会部会長をお願ひするということにさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

(4) 令和元年度（平成31年度）労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況について

○岡田会長 それでは、議題（４）令和元年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況について、それぞれ説明をお願いしようと思います。

先ほど、金成局長からも説明がございましたように、ここが今日のメインテーマということで、これまで半年間の取組状況について、皆様方から忌憚のないご意見をお願いしたいと思います。

資料としては、資料No.1、それから参考資料 2、3、4 を用いながら説明ということにさせていただきます。

それでは、労働局からご説明をお願いいたします。

○上野雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の上野と申します。本日は、どうぞよろしくをお願いいたします。座ってご説明いたします。

私からは、雇用環境・均等室担当部署の重点施策について、資料No.1 の主要課題の取組状況に沿って説明いたします。当室のページは 1 ページと 2 ページです。また、関連資料につきましては、参考資料No.4 の 1 の①から④に添付しておりますので、後ほどご覧ください。

それでは、資料の 1 ページをご覧ください。こちらでは、働き方改革と女性の活躍推進に関わる取組について、5 つの項目に分けて記載しております。

1 つ目は、働き方改革関連法の周知です。働き方改革関連法が本年 4 月より順次施行されております。労働基準法等の改正部分につきましては、後ほど労働基準部長より説明があるかと思いますが、当室で所掌しておりますパートタイム・有期雇用労働法における同一労働同一賃金につきましては、いよいよ来年 4 月に、まずは大企業から施行されます。そのため、経済団体や商工団体等に対し要請を行うとともに、機関誌への掲載依頼、会合等での説明時間をいただくなど、あらゆる機会を捉えて取組を行っているところです。また、今月の中旬から、こちらにも書いてございますように、当局の主催で長崎、佐世保、県央の大村で説明会を開催いたします。

今後も引き続き、法の円滑な施行を目指し、後述しますがさき働き方改革推進協議会をはじめ関係機関、団体等と連携をとりながら周知広報に取り組むこととしております。

また、特に、県内の多くを占める中小企業・小規模事業所の方々の取組が進みますように、長崎働き方改革推進支援センターを通じて、セミナーの実施や相談対応、助成金の活用へのアドバイスなど、支援を行っております。

2 つ目の「ながさき働き方改革推進協議会」の開催についてです。この協議会は、もともと、県及び労使団体等で構成される会議として、長崎においてはワーク・ライフ・バランスなどの推進を共同で取り組むために平成 28 年 1 月に組織された会議体です。以降 6 回開催しておりますが、長時間労働の解消に向けた取組など、議論を重ねてきたところです。今年度は、今年 11 月 20 日に開催する予定としておりまして、各機関から

取組や働き方改革関連法施行後の課題などについて意見を出していただくことになっております。

3 つ目は、中小企業・小規模事業所の働き方改革への取組を支援するための「長崎働き方改革推進支援センター」の開設についてです。昨年度に引き続き、長崎市五島町にこのセンターを開設しているところです。先ほどご説明しましたとおり、県内の多くを占める中小企業・小規模事業所の方々を積極的に支援するために、出張相談やセミナーの開催をはじめ、取組方法や活用できる助成金の説明、就業規則の整備について、個別に専門家が企業を訪問して対応しているところです。今後も、施行に向けて働き方改革への取組が進むように、センターの積極的な利用を進めてまいります。

4 つ目はワーク・ライフ・バランスの推進についてです。働き方改革の取組が進めば、ワーク・ライフ・バランスも推進されます。そのため、働き方改革、年次有給休暇の取得促進などについて、関係機関、商工団体等に対し要請を行うとともに、個別企業に対しては、働き方・休み方改善に係る企業指導やワークショップを実施し、取組を進めているところです。指導件数につきましては、書いてございますのでご覧下さい。

そして、最後の 5 番目の女性の活躍推進についてです。女性活躍推進法では、一般事業主行動計画の策定等が義務づけられている常時雇用する労働者が 301 人以上の企業からの届出は 100%ですが、義務づけられていない常時雇用する労働者が 300 人以下の企業からの届出状況は 23 社となっています。そのため、引き続き、義務企業とされていない中小企業に対し、行動計画の策定、届出等が進むよう助成金の活用などを促し、また、関心のある企業に対しては個別にサポートするなど、支援を行っていくこととしております。

また、こちらには記載しておりませんが、女性活躍推進の優良企業の認定、「えるぼし認定」が今年度も既に 1 社出ております。県内の保険業からの初めての認定であり、また、評価項目 5 つ全てを満たしていることから、三つ星の「えるぼし認定」となっております。

今後の取組にもございますように、また、参考資料 4 の 1、③に添付しておりますが、女性活躍推進法が今年 5 月に改正され、6 月 5 日に公布されたところです。改正内容につきましては、行動計画の策定等の義務対象が 301 人以上から 101 人以上の企業に拡大されたことや、女性の活躍推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度、仮称ではありますが、「プラチナえるぼし」の認定の創設などです。現在、政省令案等がパブリックコメントで発表されておりますので、決定次第、周知啓発を行ってまいります。

では、2 ページをご覧ください。こちらは、1 つ目が男女雇用機会均等法等の履行確保です。当室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法について、事業主に対して、雇用管理の状況を法に沿って確認して、法に沿っていない取扱

いがあれば行政指導を行っているところです。こちらには、対象法律ごとに8月末現在の行政指導件数とその是正件数をまとめております。タイトル、組織目標の下段にある是正割合の目標は年間目標です。8月末までの数字については、この目標数値にほぼ沿ったものとなっております。今後も、行政指導に対し、確実な是正が図られるよう、進捗管理を行ってまいります。

2つ目の個別労働関係紛争の解決の促進をご覧ください。こちらには、総合労働相談件数等を記載しております。相談件数において、個別労働紛争関係の相談件数としたものが民事上の相談となるものです。(2)の個別労働関係紛争解決促進法に基づく紛争解決援助件数を見ていただくと、昨年度同時期に比べ、局長による助言申出件数、あっせん申請件数ともに減少しております。

また、2の(3)の男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に基づく紛争解決援助につきましては、個別労働関係紛争解決促進法とは別に、それぞれの法律で援助の制度が設けられていることから、(3)にまとめて記載させていただいております。相談内容につきましては、複雑、あるいは多様になっていることから、それぞれの内容に応じ、適切な対応を今後も行っていくこととしております。

また、労使の紛争解決に向けては、相談者の意向、相談内容を踏まえ、個別労働関係であれば局長による助言・あっせん、あるいは男女雇用機会均等法等に基づく労働局長による援助や調停などの制度の積極的な利用を促して解決を図っていきたいと思っております。

今後の取組にもございますように、また、参考資料4の1の④に添付しておりますが、パワーハラスメントにつきましては、労働施策総合推進法に新設され、6月5日に公布されたところです。今回、新設されて、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。また、現在、規定されているセクシュアルハラスメント等についての防止対策につきましても、さらに実効性の向上のために改正されたところです。先ほどご案内させていただいた女性活躍推進法の改正と同様に、現在、政省令案がパブリックコメントで発表されております。

また、詳細につきましては、現在、指針において規定するため、労働政策審議会で審議されているところです。詳細が決定され次第、女性活躍推進法の改正と同じく、周知啓発を行っていくこととしております。

私からは以上になります。ありがとうございました。

○熊谷労働基準部長 引き続き、労働基準部長の熊谷と申します。労働基準行政分野の重点事項について説明をさせていただきます。座って失礼をさせていただきます。

長崎労働局管内の各労働基準監督署が所掌いたします労働基準関連分野に関する説明とさせていただきますが、まず、資料No.1に入る前に、参考資料No.2 労働行政運営方針でございますけれども、労働基準分野における現状について簡単に述べさせていただきます。

きたいと思います。3 ページをお開きいただきますようお願いいたします。3 ページ、4 ページの見開きとなっております。

ここで 3 ページの 2 として、労働条件等をめぐる動向ということになっております。昨年、平成 30 年度に労働局または労働基準監督署に寄せられました労働条件等の関係の相談というものが 8,765 件、多くは個別労働関係等の相談が占めておるわけですが、このうち労働基準関係法令上の違反の疑いがある申告事案、例えば賃金不払いですとか、違法な時間外労働などの労働基準関係法令上問題ありとして監督署に申告される事件は、現在、高止まりの状況にありまして、平成 30 年度には全署計で 262 件といったような数字になってございます。働く上での労働条件について、不平・不満を持つ労働者の多さといったものを表しているかと思えます。

次に (2) が労働時間の状況であります。長崎県の特徴といたしましては、労働時間の長さということがかねてから問題とされておりまして、毎月勤労統計調査によりますと、平成 29 年における年間総実労働時間は、事業場規模 30 人以上で 2,075 時間、このうち所定内が 1,890 時間、所定外、いわゆる残業が 185 時間となっております。全国で 45 位ということで、ちょっと低いポジションに低迷しているということでございます。

なお、(3) として労働災害・労災補償の状況ということですが、毎年の労働災害の発生状況につきましてですが、ここでは平成 31 年 1 月段階の速報値ということで書いてございますけれども、昨年の労働災害の発生状況につきましては、休業 4 日以上死傷者数が 1,499 人、前年より 40 人も増加ということになっております。特に、死亡災害につきましては、9 人の方が亡くなっておるといことです。この数字につきましては、後ほど、資料 No.1 にも書いておりますので、そちらでご覧いただきますようお願いいたします。

この労働災害の増加等を見てまいりますと、最近では小売、社会福祉施設などの 3 次産業での労働災害が増加しているのが顕著であるということでもあります。

また、その一方で、仕事や職業生活で不安やストレスなどを感じている労働者も増加していると言われておりまして、これらに対しての対策というものも肝要な課題となっているところであります。

労働災害の発生に伴いましては、労災保険法に基づく補償ということが必要となり、その迅速・的確な運用に努めるのが労災補償分野の役割ということになっております。近年、とりわけ全国的に問題になっておりますのが、脳・心臓疾患ですとか、精神疾患事案の労災請求件数の増加ということがあります。背景に過重労働ですとか、職場におけるストレスの存在などが懸念されているところでありまして、これに向けまして過重労働等についての対策というものの重要性が増しているということでございます。ちなみに、ここにありますように、4 ページの最後ですが、長崎での労災保険給付の新規受

給者数は、平成 29 年度に 5,965 人、脳・心臓疾患事案の労災請求件数は 9 件などとなっているところでございます。

これらを踏まえまして、先ほどの資料No.1 をご覧いただきたいと思っております。労働基準担当分野の重点施策が 3 ページ、4 ページになっております。

労働基準担当部署の重点施策といたしましては、大きく 2 つの柱を掲げておりまして、一つには 3 ページにある長時間労働の抑制と法定労働条件の確保ということ、もう一つが 4 ページにあります②労働災害防止対策ということになります。

3 ページ目から説明させていただきます。

このうち、組織目標といたしまして、その 1 点目として過重労働防止対策を掲げております。労働基準行政では、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して取り組んでいるところです。今年度におきましては、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のある事業場等につきまして、情報等あらゆる分野から把握いたしました上で、過重労働防止対策重点の監督を実施し、その実施状況につきましては、その表にありますように、本年度は 8 月末までに 58 事業場の監督を実施し、これまでのところ重点事項、労働時間等に関連する事項についての違反率が 77.6%ということになっております。重点事項に関する違反率は、表でご覧いただけますように 80%台から 60~70%台を推移しておりまして、高い水準になっているところであります。

2 点目といたしまして、法定労働条件の確保・改善ということです。労働基準法等の法定労働条件確保・改善を上げておりまして、先ほど申し上げました過重労働対策に加えまして、情報等に基づく一般労働条件、賃金の支払い等を含むわけですけれども、また、労働時間とか、休暇体制とかに関連いたしますところの労働条件の確保に関する監督というものを 8 月末までの段階で 152 件を実施しておりまして、その中で重点事項についての違反が 109 件、違反率にして 71.7%という結果になってございます。

また、年次有給休暇の取得促進につきましても、監督署などには相変わらず相談が多く寄せられているところでありまして、監督対象のうちで年次有給休暇の取得手続や残日数の周知等、適正に行われていなかった事業場が 33 件、21.7%認められたというのが、今年度、これまでの実績ということになっております。労働条件確保のためにも、監督を実施する際には、年次有給休暇の取得状況を必ず確認するなどして、法律の履行確保に努めているところであります。

また、一方で、法制度につきましても周知も行っているところであります。来年 4 月 1 日から、特に中小企業における時間外労働の上限規制の適用というものもありますことから、監督署に配置しております労働基準監督官で構成する労働基準監督署の特別チーム、労働時間相談・支援班において、中小規模の事業場を対象として労働時間に関する法制度等について説明会等を実施し、また、事業場の要望等に応じて個別訪問をして

相談支援等を行う取組を行っているところであります。

今後の取組といたしましては、下の方になりますけれども、引き続き情報等に基づいて、また、計画的な労働条件に関する監督を、今年度は計画上 432 件実施することとしております。なお、現在、11 月は過重労働解消キャンペーン期間として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県内で 46 件程度集中的に現在実施中ということであります。

次に、4 ページをお開きいただきたいと思えます。重点事項のその 2、労働災害の防止対策ということであります。現在、「第 13 次労働災害防止計画」の 2 年目に当たるわけですけれども、その推進ということが重点課題ということになっております。

今年度は、5 カ年計画であるところの 13 次防の 2 年目ということに当たるわけなんですけれども、前年の労働災害の発生状況は、先ほども触れましたが、こちらの表にありますとおりということになっております。30 年、昨年が 1,499 件で、一昨年に比べて若干増えたのが中期計画の第 1 年目ということでありまして、現在、令和元年 8 月末段階におきましては、労働災害の発生件数が 886 件、死亡災害が 5 件発生しておりまして、これは前年同期と比較して、死傷者数で 6 件、死亡災害で 3 件の増加ということになっております。13 次防 5 カ年計画期間におきましては、前回の 12 次防の中期計画期間の 5 カ年間の労働災害から、労働災害の 15%以上の減少を目標として取組んでまいりましたが、目標の達成に向けまして、初年度から増加という結果になっておりまして、厳しい状況となっております。引き続き、個別指導、監督指導、集団指導等の労働災害防止対策の徹底を図っていくことが今年度後半の重要な課題ということになっております。

また、長崎独自の取組といたしましては「アクション Z E R O ～長崎ゼロ災運動」の取組ということを経年的に行っているところであります。

資料 1 の説明が以上でございまして、あと、参考資料 No.4 にリーフレット等が用意してございます。そちらにつきまして、簡単に触れていきたいと思えます。

労働基準分野関係の資料は、参考資料 No.4 の 1 が均等室関係で、2 の①から始まっているのが労働基準分野の資料でございまして、2 の①が「働き方改革関連法に関するハンドブック」ということになっております。働き方改革に関連いたしましては、特に、時間外労働の上限規制ということが重点課題といたしまして、コアな部分となっております。それに関して重点的に説明しておりますハンドブックということとして、見開きの 1 ページ、2 ページに「働き方」が変わりますといたしまして、全体像について書いてありますとともに、3 ページ、4 ページのところで時間外労働の上限、月 45 時間、年 360 時間という法律での規制とともに、中小企業につきましては来年の 4 月から適用となるほか、上限規制の適用猶予・除外する事業・業務につきましては、4 ページにお示ししております事業について、今後、逐次適用されるということで、これらにつきまして計画的に労働時間の改善ということが必要になっていくということでございます。

次に、資料 2 の②、こちらは「過労死等防止啓発月間」、11 月の「過重労働解消キャンペーン」の周知用のリーフレットということになっております。

次の 2 の③がその 11 月の過労死等防止啓発月間における「過労死等防止対策推進シンポジウム」のご案内のチラシでございます。本年は 11 月 15 日（金曜日）18 時 30 分から長崎県建設総合会館大会議室におきましてシンポジウムを開催いたしまして、過労死等防止に関する啓発等に関する講演等を行うこととしております。今回は、後ろをめくっていただきますと、朝日新聞東京本社の特別報道部記者の牧内氏などから基調講演をいただくということになってございます。参加は無料でございますので、興味がおありの方は、是非ご参加いただけたらと思います。

次に、資料No.2 の④であります。これは働き方改革関連法に関する説明会のご案内でして、11 月以降、各地で労働時間等に関する改正についての説明会を開催するというこの案内であります。五島、諫早、松浦、その他各市の会場を借りまして実施する予定となっております。

次の 2 の⑤、これは長崎県最低賃金の周知用のリーフレットでございます。今年度も長崎県最低賃金が改正になりまして、10 月 3 日から 790 円、これは対前年から 28 円のアップということになっております。今年度のチラシは俳優の松重豊さんの図案ということになっております。周知にご協力等よろしくお願ひしたいと思ひます。

2 の⑥は、長崎県の両立支援セミナーに関してであります。病気の治療を行いながら仕事を続けていくために、企業における必要な支援体制の整備のためのセミナーでありまして、11 月 21 日、長崎県美術館のホールにて開催の予定となっております。

2 の⑦は、職業病リストの改正、労災保険分野に関する周知用のチラシでございますが、これは労災補償の対象として認められる職業病リストの改正ということでして、今回はオルトートルイジンによる膀胱がんというものを新たに追加したということであります。

以上、雑駁でございますが、私からは以上とさせていただきます。

○小森職業安定部長 職業安定部長の小森と申します。本年 4 月に着任いたしました。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは、職業安定担当部署の施策についてご説明させていただきます。

それでは、引き続き資料No.1 の 5 ページ以降、職業安定担当部署の重点施策により、ご説明をさせていただきます。今回、職業安定担当部署では、3 つ目標を立てさせていただいておりまして、順番にご説明をさせていただきます。

では、まず 1 番目ですが、ハローワークのマッチング機能の強化ということになります。労働市場の安定・活性化のためには、ハローワーク、国の機関ですけれども、地方公共団体、また民間の職業紹介機関等、それぞれの強みを生かして求人者と求職者のマッチングを推進していく、そういったことが必要かと考えております。特に、ハローワ

ークは、雇用のセーフティネットになっておりまして、就職件数などの業務指標であったり、職員の資質向上のための取組、こういったものを総合的に評価いたしまして、業務の改善、サービスの向上につながっているところがございます。サービスの向上につなげて求人者、求職者のマッチング機能の強化をするという取組を行っておりまして、今後、その取組と実績の概要についてご説明をさせていただきます。

それでは、資料の取組及び実績というところになります。1の職業紹介業務の充実強化というところがございます。安定所では、事業主様から求人を受理する部門と求職者に対して職業相談を行う部門、こちら2つに分かれております。マッチングには、この両部門の連携が鍵となっております。職業相談部門は求職者からの相談を待っているだけではなく、求職者に合う求人情報をピックアップしまして情報提供をさせていただいております。求職者の方から、それに対してお断り等があった場合に関しては、その理由を求人部門を通じて事業主にフィードバックさせていただきまして、求人条件の緩和など、そういった見直しを促してマッチングにつなげると、こういった作業をしております。

これは2つ目の人材不足分野における人材確保にも関連してまいりますが、求職者を惹きつける魅力ある会社、求人にするために、事業主様に対して休暇の取得、もしくは超過勤務の状況とか、そういった雇用管理改善を促しているというところがございます。また、労働条件の相違などの問題があった場合につきましては、指導につなげるという取組を行っております。

人材不足分野における人材確保ですけれども、業界別の面談会、例えば建設業であったり、介護、こういった人手不足分野と言われる分野の会社様を集めて、業界別の面談会、また、仕事内容を知ってもらうための職場見学会などの開催を行うという取組を行っております。

これらの取組の結果を見る主要な指標としまして、求職者の就職件数、また、事業主から提出された求人の充足件数、雇用保険の受給者を早期に再就職させた件数、これら3つの目標を設定しております。長崎労働局管内の各ハローワークの実績となるんですけれども、5ページの真ん中あたりにそれぞれ目標と実績が記載されております。平成30年度は主要3指標、いずれも目標を達成することができました。今年度の目標につきましては、雇用情勢が堅調に推移しているということ、また、求職者が減少しているということを受けまして、また、昨年度の実績を踏まえて目標を設定しておりまして、8月末現在の状況、雇用保険の早期受給者に関しましては7月末の状況ですが、その状況からしますと目標達成に向けて順調に推移しているものと考えております。

今後の取組と課題につきまして、待ちの姿勢ではなくて、事業所情報の積極的な収集、また職員の資質向上のための各種研修の実施、また関連機関との連携によりマッチング機能の強化に努めてまいりたいと考えております。

ここで、先にマッチング機能に関する評価結果についてのご報告をさせていただきたいと思っておりますので、資料は飛びまして 8 ページと 9 ページをご覧くださいと思います。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組なんですけれども、この評価の仕組みにつきまして、先ほども少し触れましたが、業務指標と資質改善の取組等になるんですけれども、補足させていただきたいと思っております。

こちらの評価の仕組みは、全国のハローワークにおきまして、管轄する労働市場の規模や業務量によりグループに分けて、各グループ内で評価を行っております。評価結果に基づく全国的な業務改善を実施しておりまして、今回は平成 30 年度の結果が出ましたのでご報告させていただくということになっております。

長崎県内のハローワークは 10 カ所ございます。うち 2 カ所が出張所となっております。長崎所の出張所として西海出張所、対馬所の出張所として壱岐出張所がございます。出張所につきましては、それぞれ本所に含めて評価しておりますので、8 カ所が評価対象となっているということになります。

評価結果につきましては、非常に良好な結果とされたのが五島と対馬の 2 所、良好な成果とされたのが長崎、佐世保、大村の 3 所、標準的な成果とされたのが諫早、島原、江迎の 3 所となっております。さらに、この下に改善が必要な安定所というカテゴリーがあるんですけれども、長崎局ではそういったカテゴリーになった安定所はございませんでした。

五島と対馬は非常に良好な結果となったんですけれども、五島と対馬は離島ということもありまして、限られた労働市場の中で、いかにマッチングにつなげるかということが必要になるかと。特に、離島の中では、ハローワークを利用することができない方もいらっしゃると思いますので、いろんな情報をいかに求職者に届けるかということが重要になってまいります。

ハローワーク五島では、今はインターネットで求人情報を見られるんですけれども、そういったハローワークインターネットサービスで、仕事をされようとする方はハローワークで仕事を探すと、そういった意思を持った方しかご覧になりませんので、それ以外の方をハローワークの利用に結びつけるため、紙媒体で週間求人情報などを、人の集まりやすい港であったり、ショッピングセンター、そういったところに配置して、新規求職者をハローワークへ誘導する取組を行ったこと、こういったことが成果につながったものと考えております。

また、対馬所に関しましては、隣県ではないんですけれども、福岡のハローワークにイベント等の情報を置かせていただきまして、福岡から求職者を呼び込むといったような取組、こういったものも新規求職者の獲得等に、就職件数等につながったものと考えております。

続きまして、評価結果ですけれども、主要指標である就職件数、充足件数、雇用保険受給者の再就職件数における平成 30 年度の目標、実績、達成率、今年度の目標は 9 ページにかけての表をご覧くださいと思います。

今年度の目標は、雇用情勢、求職者の状況、平成 30 年度の実績を踏まえて設定しております。こういった昨年度の評価結果を踏まえまして、引き続きハローワークの業務改善、サービスの向上に努めてまいりたいと思います。

評価結果は以上になりますので、元に戻らせていただきまして、資料の 6 ページをご覧くださいと思います。こちらは 2 番目の目標で、新卒者及び非正規労働者に対する雇用対策ということになります。

新卒者の県内雇用確保について、例年、年度当初に経済団体の皆様への求人の早期提出と求人数の確保のお願いについて、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。その結果、経済団体や事業主様のご理解、ご協力を賜りまして、昨年度の新規高卒求人受理件数は 5,067 件と、これは過去最高となっております。また、3 月末時点での就職内定率も 98.7%と 5 年連続で 98%以上と、高い数字をキープしております。これはひとえに皆様の努力によるものと考えております。改めて感謝申し上げます。

続きまして、(2) のフリーター等の正規雇用化の促進でございます。こちらの若者ステップアッププログラムに基づき支援を行っておりまして、具体的にはヤングハローワーク、これは西洋館の 3 階に若者向け専門のハローワーク「ヤングハローワーク」を設置しております。こちらにおいて担当者制による個別相談、また、若者の採用や育成に積極的な企業を厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度、こういったものの周知、または企業の取得促進という取組を行っております。

また、この正規雇用化関連の指標も総合評価の対象となっております。平成 30 年度の実績について、正社員就職数に関する目標はクリアできましたが、フリーター等の正規雇用化数、また正社員求人数には残念ながら及びませんでした。今年度の達成に向けて取り組んでまいりたいと考えております。

2 番の職業訓練を活用した就職支援等になりますが、就職に必要なスキルを身につけていただくために、適切な職業あっせんを行うとともに、訓練を修了された方に、こういった方が就職につながるようフォロー支援を行っております。

今後の課題といたしましては、魅力ある正社員求人の確保のため、求人開拓の条件緩和等の取組を推進してまいりたいと考えております。

最後に、3 番目の障害者・生活保護受給者に対する雇用対策でございます。

障害者の雇用対策について、平成 30 年 4 月から法定雇用率が引上げられました。また、今後、さらに引上げが予定されているということから、雇用率達成指導を強化しております。特に、障害者を一人も雇用されておられない障害者雇用ゼロ企業に力を入れて指導を行っております。このような企業では、障害者雇用の経験やノウハウがないこ

とから、単に雇うということだけを指導するのではなく、どのような業務で雇っていただくのか、また、雇うためにその障害者の仕事を切り出すための相談を行うなど、丁寧な支援を行っているところでございます。

また、障害特性に応じた支援についてご説明します。精神や発達障害、こういった障害のある方が働き続けるためのポイントは、職場の同僚や上司が障害特性について理解や配慮があることが必要だと考えております。ハローワークでは、企業に雇用される従業員の方々を対象といたしまして、障害特性に正しい理解を持ってもらうため、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座などの取組を行っているところでございます。

また、生活保護受給者の方に対する雇用対策について、地方公共団体の方々と連携いたしまして、巡回相談、また、市役所等に常設窓口を設置したりするなど、相談などの取組を行っているところでございます。

今後とも、皆様のお力を借りながら、こういった各施策、効果的な展開に取り組んでまいりたいと考えております。

私からは、以上でございます。

○高際総務部長 総務部長の高際と申します。よろしく願いいたします。失礼しまして、座って説明させていただきます。

私からは、労働保険適用徴収担当部署の重点施策につきまして説明させていただきます。同じく資料No.1の最終11ページをご覧ください。

今年度におきまして数値目標を掲げて取り組んでおります重点施策といたしましては、**1** つは労働保険未手続事業の一掃ということで前年度実績を上回る成立件数とすること、**2** つ目は労働保険料等の収納率の向上ということで前年度実績を上回る収納率とすること、この**2** つを目標に掲げて取組を進めているところでございます。

これまでの取組状況、実績といたしましては、**1** つ目の労働保険未手続事業の一掃における成立件数につきましては、8月末現在で**80** 件と、前年同期の**51** 件を大幅に上回る状況でございます。

具体的な取組といたしましては、厚生労働本省や労働局内各部、監督署やハローワークから提供される情報や関係行政機関との連携による未手続事業場の把握に努めておりまして、未手続事業に対しましては参考資料No.4の①「労働保険は働く皆さんを守ります。」といったようなリーフレットの配布などによる加入勧奨や手続指導を行っております。また、加入促進にかかる委託事業の受託団体である全国労働保険事務組合連合会長崎支部と連携した加入促進の取組を進めているところでございます。

今後の取組といたしましては、これらの取組を継続していくとともに、労働保険事務組合連合会長崎支部等と連携を密にいたしまして、把握した未手続事業場へ計画的に訪問し、積極的な加入勧奨を行い、それでも自主成立を行わない場合には、職権による成立手続を実施するなどの取組を進めてまいります。

次に、2つ目の労働保険料等の収納率の向上につきましては、収納済額が61億8,900万円と、前年同期の64億5,000万円を2億6,100万円下回りまして、また、収納率は35.91%と、前年同期の36.85%を0.94ポイント下回っております。しかしながら、これは全国では4番目に高い収納率となっております。ちなみに、全国の収納率につきましては、前年同月を1.92ポイント下回っております、31.57%となっております。

具体的な取組といたしましては、事業主に対する労働保険年度更新にかかる手続の広報ですとか、保険料申告書の受付、適正な内容審査を実施するとともに、口座振替納付や資料No.4の②にごございます労働保険の電子申請に関するリーフレットの配布などによりまして、電子申請の利用の促進を行うなど、適正な徴収に取り組んでいるところでございます。

また、申告内容に疑義がある事業場につきましては、調査を実施して、職権により保険料等を認定決定しております。さらに、法定期限までに自主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することとしておりまして、指定期限を定めた督促状を送付して納入督促を実施し、督促状の指定期限までに自主納付しない事業主に対しましては、電話や訪問による納付督促を行っております。それでも納付しない事業主に対しましては、差し押さえによる強制措置を実施するなどの対応を行っております。

今後の取組といたしましては、これまでの取組を継続していくとともに、資力がありながら自主納付を行わない事業主に対しましては、強制措置を含む実効ある滞納処分を実施しつつ、引き続き適正な徴収、収納率の向上に努めてまいります。

以上、簡単ではございますが、私からの労働保険適用徴収担当部署の重点施策に関する説明を終わらせていただきます。

○岡田会長 ご説明ありがとうございました。

それでは、引き続き、今説明がありました令和元年度労働行政運営方針にかかる主要課題の取組状況等の説明事項全般につきまして、委員の皆様からご意見やご質問を受けたいと思いますので、積極的なご発言をよろしく願いいたします。

何かご質問等あるでしょうか。

○佐藤委員 6ページの新卒者の県内雇用確保の分の左側のグラフですね、県内高校生の求人受理数と内定率(3月末)というのがあって、内定率は96%から始まって98.7%と。この求人受理数が2倍ぐらい伸びているんですが、これはどういった数字というふうにこちらで解釈すればいいかというのを詳しく教えていただいてもよろしいですか。

○小森職業安定部長 私がお答えします。

やはり人手不足、企業の方で人手不足がどんどん進んでいるということで、これまでは大卒を中心として採用されてきた企業が、高卒にも食指を伸ばしてきたといえますか、高卒でも求人を求めるようになってきたと、そういった動きが最近の動きになるかと考えております。

○佐藤委員 そうしたら、例えば平成 24 年で見ただけの場合に、いわゆる求人数自体は受理数は少なかったんだけど、結果として、内定率としては 96%ぐらい、結果ありましたという見方ですか。

○小森職業安定部長 はい、そうです。

○佐藤委員 この求人受理数というのは、どこが受理した数ですか。

○小森職業安定部長 これはハローワークです。

○佐藤委員 ハローワークですよ。

○岡田会長 よろしいですか。

○佐藤委員 はい。

○岩根委員 経営者協会の岩根です。今の佐藤委員のご質問の件は、私もちょうど、いわゆる県内の高校生の早期求人とかそういうものの要請を受ける立場で、それから、企業としても採用する立場になるかと思うんですけど、ここら辺の求人数の問題は、景気の回復というのがあったりするんですが、我々、一番大きな要因は、定年が 60 歳から 65 歳に延長された結果、本来であれば 60 歳の時点で定年になって辞める人が出るところが、結果的に 5 年間ぐらい出てないわけですね。ところが、65 歳までくると、今度は 70 歳までやるのかという問題はありますけれども、65 歳で義務が終わるわけですから、そこで辞めた人に対する補充の求人が絶対出ることになるわけです。5 年間辞めるはずだった人が辞めなかった時代があるんですね。そうすると、求人数はその期間落ちているはずなんです。それが、20 年度とかから見ればもっと顕著にわかるかもしれないですけど、2,200 から 3,400 とか 4,000 とか、そういう求人になっていると。

それから、辞めていく世代が、いわゆる第 1 次ベビーブームの世代なんですね。今の高校生、大学生、ザックリ言うと 100 万人ちょっとしか生まれていません。当時は 220 万人から 230 万人。全員が就職しているとして、2 人以上辞めていっているところに一人しか若い層が増えない。それがこの平成 20 年代から 30 年代にかけて、ちょうどぶつかっていたはずなんです。これは以前から、労働局さんと定年延長の影響があったはずでしょうというのを話していたんですけども、なかなかその具体的な数値がどうだったのかというのをうまく把握できなくて、結果まだよくわからないところがあるんですが、少なくとも先ほど申し上げた、第 1 次ベビーブーム世代の 60 歳から 65 歳の定年延長、それに伴う退職者の減少した時期があったこと。それから、それが増え始めた。それに対する補充のいわゆる大学生とか高校生の数はその半分程度しかないというので、そこら辺の数字が出ているというふうに総論的には理解を、我々経済界というか、労働関係の団体としては考えているというところでございます。正確な数字はよくわかりません、はっきり言って。

○金成局長 私からもこれに関して。要は、いわゆる団塊の世代というのが 1947 年～49 年生まれぐらい、現在ですと 70 歳から 72 歳ぐらいの方だと思っておりますけれども、

ちょうどその方が今から 7～8 年ぐらい前に定年延長、60 歳から 65 歳に段階的に延長されるような時期と、それから平成 20 年にリーマンショックがあって、それで不景気になったというのが、ちょうど 7 年、8 年前に重なって、その頃一番、高校生の求人も少なくなったと。それがその後解消されて、景気もよくなって、昔は企業からの求人が少なくて高校生の就職も、平成 24 年には 96.0%まで回復していますけれども、落ち込んでいて、今どちらかというと、高校生もなかなか企業を選べないというか、県外からいい求人がなかったから、逆にこの頃は県内割合が高かったという状況にあったんですけども、それが今は企業からの求人が増えて、逆に企業が求人を出しても高校生が来てくれないと、そういう状況になっているのかなと思っております。

○岡田会長 この点に関して、委員の先生方、ほかに何かありますか。

私もご説明を伺っていて、最初の局長のご挨拶のところでは、若者の定着という話が出ていたんですね。それが進んでいるのかどうかという話のときに、求人が増えていて、内定率も結構高くなっているにもかかわらず、若者定着ということが課題になっているということをおっしゃっておられるので、ちょっと話の矛盾と言ったら変な言い方ですけども、すれ違いみたいな感じにいるんですけども、実際に若者の定着という観点から見たとき、これだけの求人が増えて、内定が決まっているにもかかわらず、やっぱり県外流出が進んでいるという状況なんでしょうか。

○金成局長 景気が良くなると、特に東京とか大阪とか福岡とか、そういったところの会社が近場の人だけでは全然賄えないということで、今まで長崎県に出していなかったような会社が長崎県の高校に求人を出してくると。そうすると、今までなかった会社、一部上場企業だったり、条件も県内企業よりもはるかに高かったりと、そういうところから来ると、応募してみようかなというふうになって、要は景気がよくなると県内の定着率が悪くなると、そういう傾向にあります。

ただ、最近では、県内の企業も、特に求人を早期に出さないとだめだということで、6 月 1 日から求人が申し込まれ、7 月 1 日から高校でどういった会社の求人が来ているかというのが生徒に知らされるので、その時点で求人を県内企業から出していないと、高校生は県内企業を選ばないということになるので、早く求人を出してくださいという取組を県と労働局が力を合わせてやっています、その結果、6 月時点で求人を出すという企業の数も非常に増えてきました、最近。それが功を奏して、本当だったら県外に就職する高校生というのはもっと増えていいはずなのを押し止まっているのかなというふうに理解しています。

○小森職業安定部長 最近、今年度末の新規高卒、学卒予定者の内定状況を公表させていただきました、令和元年 9 月末現在の数字でございます。こちらですと、やはり県内内定割合が 49.3%ということで、こちらは若干県外に押されている状況でございます。ただ、これは例年の傾向なんですけれども、9 月の段階では県外の割合が高いんですが、

年度末になりますと、だんだんと盛り返してきておりまして、昨年度の状況ですけれども、平成31年3月末の状況は県内就職割合51.1%ということで、逆に県外を盛り返していているという状況でございます。

○岡田会長 今、ここに焦点を当てて質疑になってはいますけれども、他に何か。ございますか。要するに県内就職率を高めるために今やっておられることとしては、県内企業の求人を早く出す。それによって、今現在、景気がいいわけですけれども、県内就職者数が一定程度確保できていると。そういう成果が出ているというご説明ということよろしいでしょうか。

○小森職業安定部長 はい。

○岡田会長 そういう整理になるんですけれども、何かこの件、ご意見がございますか。

○岩根委員 今の若者の県内定着というのは、労働局さんだけでやっている話ではなくて、例えば長崎県は、具体的な数字は、総合計画の中で5年前に比べて大学生で10%アップ、それから県内の大学がCOC+という内容で、加盟でやられている大学、それから加盟していなくてもやられている大学が同じように10%アップというのを、これは文科省のほうの目標設定もあって、過去5年間ぐらいつとやっているんですが、現実にはなかなかそのパーセンテージが上がらないと。

今回、高校生の数字が出ていまして、松山校長がいらっしゃるのであれなんですけど、高校生は、いわゆる就職指導を高校がハローワークに代わってやると、求人を受け付けて、どこどこを受験しなさいというのを。要は、教育を受けながら進路指導もセットでやるということで、ほぼ地元から100%進学している高校生にとっては、地元のことをより身近に感じられる指導を近年かなりやっていただいているんです。特に、工業高校は父兄の見学会とか、それから高校生本人もそうなんですけど、企業を父兄が見学するとか、それから学校に行って企業が説明会をやるとか、かなりいろんな具体的な方策を打っていただいて、一時期低迷したときより10%ぐらい、その活動をやって一気に上がって、今、それがほぼ継続している数字になっているんだと思います。

ただ、いずれにしても、先ほど局長からもありましたとおり、今、景気がいいのかどうかというのは非常に、我々自体は違うんじゃないのと思うところがあるんですが、求人の圧力が高いのはものすごい事実なんです。先ほども申し上げましたように、第1次ベビーブーム世代の卒業というのは徐々に終わってきてはいるんですけど、まだまだ、例えば僕らの世代、60歳ぐらい、それでも160万人ぐらいいると。今はもう100万人ちょっとなんです。そうすると、まだまだ年齢がいつているほうが、辞めていくほうが圧倒的に多いというのが今の日本の人口構造なので、どうやったら今の時代は大企業が絶対に地方よりも強い。これは県とかから要請を受けて、給料を上げてくださるか、それから福利厚生を、寮を準備してくださるか、大企業は全部寮がありますよとか言われるんですが、なかなか現実には体力のない地方の企業はそこまでいけない

というふうに思いますので、ここら辺、先ほど申し上げましたように労働局さん、それから県、大学、それから我々企業側ですね、そういうのも含めて、引き続き、単年度ということではなくて、もうこれは地方にとっては永遠の課題だろうと思いますので、この取組を、厚労省さん全体で設定するよりも、長崎はもっとその活動を継続してやっていく必要があるというふうに思っていますので、本年度、それから来年度以降も、この点についてはいろんなデータの提供とか、それから活動に反映するというのをぜひお願いしたいというふうに思っています。

○岡田会長 これは高校生では出るんですけど、大学生とかはどんな感じになっているんですか。

○小森職業安定部長 大学生のデータ、県内企業の割合なんですけれども、昨年度末、31年3月末の状況ですけれども、こちらも記者発表させていただいておりますが、県内割合は36.7%ということで、高校生よりもちょっと低い状況ではあります。ただ、大学生ということになりますと、県外から結構来ていらっしゃる方もいらっしゃいますので、地元に戻ってしまうという傾向がございます。

ここで、大卒予定者のうち県内出身者の県内への内定割合を見ますと61%ということで、県内出身者だけを見ますと、そういうふうに高い数字となっているという状況でございます。

○岡田会長 これは長崎県内の大学の県内出身者の中での61%ということですか。

○小森職業安定部長 そうです。県内の8大学の割合です。

○岡田会長 言うのは簡単で、多分やるのは難しいことを言ったんでしょうけど、県外の大学に行った人が長崎県内の会社に就職するような活動というのは何かされているんですか。

○小森職業安定部長 大学生なんですけど、卒業予定者だけではなくて、やはり1年生、2年生、全学年が参加できるような「しごとみらい博」という形で、学生主体で動くようなイベント等を設定させていただいております。ですから、若いうちと申しますか、早いうちから県内企業を知っていただくと、そういった取組を今行っているという状況でございます。

○岡田会長 それは県外の学生向けにそういうことをやっているということですね。

○小森職業安定部長 県外というより県内大学の方、つまり県外からも来ていらっしゃる方々も含めてという形になります。

○金成局長 私が報道等で承知している県の取組としては、例えば知事をはじめ幹部の人たちが県内の高校に行って、長崎県で働くことの魅力を伝えて、大学に進学しても、ぜひ卒業のときには長崎に戻ってきてほしいということを伝えたりとか、あと、メールマガジ的なものを卒業する高校生にとってもらって、要は県外の大学にいるときにも長崎の魅力を伝え続けるとか、それから福岡にUターン関係の事務所を構えるとか、そ

ういった取組も県でやっているというのは報道で見て承知しております。

○**岩根委員** 補足になりますが、県で「Nなび」という学生・企業向けのWebサイトを作っています、これがどこまでできているのかというのはあるんですけども、基本的に2つのターゲット、長崎県の高校を卒業した高校生は3年の卒業時、それから長崎県の大学に入学した大学生の入学時、ですから、その年の3月と4月に、高校の卒業生はその「Nなび」というのに登録してくださいと、ふるさとの情報を流しますよと、それから就職情報を流しますよと。大学生は、入学関係の書類を書くときに何々大学の1年生。そうすると、例えばですが、我々インターンシップというのを協会で行っているんですけど、そのインターンシップの案内が来るとか、それから、説明会がいついつ行われますよと。例えば、今度12月に大学生のいわゆる就職説明会的なものをやるんですが、去年長大でやって、今年は県庁でやるんですけども、そういうものの案内が届くと。

「Nなび」が動き始めた当初は、中々個人さん、(学生さんも個人さん)なので強制ができなくて、登録者が少なく、僕らは登録させないとだめですよと言っていたんですけど、最近は登録者数が増えているみたいで、そこは高校卒業時と大学の入学時というのでやっていただいています。それで、企業も登録数が増えているので、企業情報を流すというようなことで、県自体は取組をやっているというので、「Nなび」というのがちょうど5年ぐらいになると思うんですけど、感覚的にはようやくと言ったらあれですけども、かなり機能を果たしつつあるのかなというのが、多分一番大きなつながり、先ほど局長からもありましたけれども。なかなか、最近、個人情報の問題があるので、どかんと情報を送れるとかというのがないので、あくまで個人が登録してくれないとだめなんですね。だから、そういう中ではマイナビとかリクナビとか、就職の専門がやっていて、ものすごい企業数が登録してあるところには学生は登録してくれるんですが、なかなかそれが厳しかったんです。やっぱりふるさとのそういうリクルート情報が取れるというので増えつつあるんじゃないかなというふうに聞いています。以上です。

○**石川委員** 今、県内出身者の県内就職の割合というのが話題になっているんですけども、これは男女比はどうですか。恐らく女性の方が県内に就職というか、残るような圧力が強いと思うんですね。そうなってくると、女性が働き続けられるとか、女性向けの求人であるとか、そういったところを増やしたほうが県内就職率は上がるような気がするんですが、いかがでしょうか。

○**小森職業安定部長** 性別ごとの統計はありません。申し訳ございません。

○**金成局長** 今の補足です。ただ、よく聞くのは、昔はやっぱり女の子は県外行っちゃだめだよという声があったんだけど、最近だと、特に福岡ぐらいだったら良いよみたいな声がよく聞かれるというのは聞きます。

○**石川委員** 実際どうなのかということは重要だと思うので、ぜひ性別での割合という

ものも、この次のときには出していただけるとありがたいかなというふうに思います。

○小森職業安定部長 わかりました。

○松山委員 参考でよろしいでしょうか。高校なんですけれども、最近、女子生徒の雇用といいますのは、製造業、それから建設業、こういったところを中心に非常に女子の求人というのは増えてきているという現状はあります。特に、女子生徒の、私は工業にいますのでから工業系で見ますと、今まで男子しか採用していなかったようなところが女子を好んで採用しているという傾向は非常に強く現れております。

○岡田会長 恐らく性別、それから大学に限定させてもらって申し訳ないんですけども、専攻がありますよね。今、工学とか、それから文系でも経済とか法律とか、そういう専攻。それから出身県というのかな。そういうところで分けて集計が出ると、ある意味では焦点を絞ったような施策が、一方的に情報を出すだけじゃなくて、こういう人にはこういう情報を出したほうがいいんじゃないのみたいな、そういうこともできてくる可能性はあるのかなというふうにも思います。言うのは簡単でやるのは大変だと思うんですけども、そういうのはあるのかなと思います。

それから、先ほど「Nなび」の話があったんですが、これは私の勤めている大学でも入れているんですけども、多分1年生じゃなくて3年生で、大学によって違うと思うんですが、3年生の春にこれの登録を一斉にやれみたいなことをやっていますので、大学によって多分その「Nなび」の加入は増えていると思うんですけども、対応はばらばらかなという気がいたします。ここの議題ばかりになっていますけれども、ほかのところでは何かあれば。

○高藤委員 先ほどの議論もですが、やっぱりこれは県でも「まち・ひと・しごと創生総合戦略」というのでそれぞれ議論されている問題で、企業誘致だとか、学生さんに対するPRだとか、教育だとか、あるいはIターン、Uターン対策だとか、それぞれやられているところがあって、こういう労働局ももちろん参加されてやっていると思いますが、労働局は労働局、県は県じゃなくて、一体感を持ってそれぞれ運用して、先ほど岩根委員が言われたとおり、やっぱり継続して浸透させていくという、長崎の魅力を訴えていくというのが、遠回りであっても一番近道じゃないかなと思いますので、そういったところを徹底していただければと思っています。それが一つ。

もう一つは、雇用環境・均等室で出されている働き方改革の長崎県内の4つの説明会ですね。それと労働基準担当部のところにも労働時間の説明会をしますというのがあります。参考資料No.4の2の④というところで、その日程がそれぞれ出されているんですね。そこで一緒に勉強会をやるんだということの認識でよろしいのか。

というのも、今年、働き方改革関連法案が施行されて、その勉強会ということで、去年の暮れから勉強会が開催されていたんですよ。そうしたら、企業の方なんか、結構盛況でといいますか、当然ながら勉強しようという姿勢が多くて出られていて、予備日

じゃないけれども、もう一回繰り返して勉強会をやったという経緯もあるので、この勉強会というのを聞かれないということがないように対策を打っていただきたいということでこの質問をさせていただきました。

もう一点あります。この働き方改革のところで、あえて外国人労働者ということでは出てないというのは、やっぱり法令を順守させるという意味では外国人も日本人も関係ないよという認識でされているのか、ちょっとその辺をお伺いしたいと思っています。

○上野雇用環境・均等室長 11月13日から始まります長崎、佐世保、大村で開催する計4回の説明会は、主に同一労働同一賃金を中心に説明させていただくのと、今日は、すみません、まだ細かい話ができなかったのですが、改正女性活躍推進法と新設されたパワーハラスメントの政省令案について、今パブリックコメントが出ておりまして、案としては来年の6月に施行される予定ということで出されていますが、説明会開催時には、政省令の内容が出ているであろうということで、今の時期に設定しました。今回、まず長崎、佐世保、大村、合わせて4回については、同一労働同一賃金と来年施行予定の女性活躍推進法の改正内容とパワーハラスメントの新設内容について説明させていただきまして、この中にはもちろん今回の改正労働基準法等についても説明させていただくことにはしておりますが、労働基準部が出された説明会資料については、どちらからかというと改正労働基準法の内容が主になるということです。ただ、ここでも少し私ども雇均室の関係の同一労働同一賃金についてはご説明させていただくことになっておりますが、今いただきましたご意見も踏まえて、皆様方に積極的に参加いただくように周知をしていきたいと思っております。

ちなみに、現在、長崎、佐世保、県央の4回につきましては、大体定員の8割は申し込みをいただいておりますが、ただ、佐世保と大村がまだ空きがございますので、関心がおありの方がいらっしゃればお声を掛けていただければ大変ありがたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○熊谷労働基準部長 今、雇均室長からも説明がありましたように、先ほどちょっと触れました資料2の④は、基本的には基準部の監督課主催ということで、労働時間上限規制その他労働時間法制に関する分野に関する説明が恐らく一番関心が高いのではないかと思いますので、各地で複数回行うようにしております。もちろん、高藤委員からご指摘がありましたように、昨年度末に、これは局全体として雇均関連の同一労働同一賃金、あるいは勤務間インターバル、労働時間上限規制、包括的な形での説明会を開催させていただきましたので、その際は非常に多くの方においでいただきましたので、第2回目を追加開催したということも確かにございました。これからもそうした関心ニーズに応じまして、別にこちらで主催するセミナーだから、こっちは出ないということはありませんので、もちろん必要に応じて担当者の派遣などを検討していきたいと思っております。

それから、外国人に関してですけれども、おっしゃられる通り、外国人労働者だからといって労働基準法関連の規制が外れるという訳ではございません。その件に関しては日本人であろうと、外国人であろうと変わりはありません。

ただ、外国人に関して、今日の説明の中では詳しく触れておりませんが、特に技能実習生の関係になりますという、技能実習生の労働条件の確保ということでは、特定の労働分野の労働者に対しての労働条件の確保ということになってまいりまして、他省庁ですとか、あと外国人技能実施機構などとの連携ということも必要になってまいりますので、ちょっと労働基準監督署の臨検監督のみによって労働条件の確保を図っていくというわけではないという、そういう事情があるということをご承知いただければと思います。

○高藤委員 ありがとうございます。

○金成局長 ご質問の中に、要は、2種類の説明会をやるんだったら一緒にやったほうがいいんじゃないかという趣旨のこともあったんじゃないかと思うんですけども、それぞれ説明する内容が非常に膨大になりますし、働き方改革関連だけでも結構分厚い資料になりますし、同一労働同一賃金もここに付けているのは簡単なリーフレットなんですけれども、詳しいものだと大量になってしまうので、なかなか2種類、両方聞くと聞き手を混乱させてしまう可能性もありますし、また、来年の4月から施行されるのが働き方改革は中小企業が適用されると。それから、同一労働同一賃金は大企業で適用されるということで対象が違うので、それもあって別々に開催しているということでございます。

○岡田会長 ほかに何かございますか。

○岩重委員 ハローワークのマッチングのところで一つお聞かせいただきたいんですが、今回は平成30年度の目標と実績がここに記されていると思います。しかし、これは以前からもずっとやっていらっしゃったことだというふうに、前回のこの会のときに覚えております。そこで一つ質問させていただきたいんですが、このハローワークのマッチングがこの表では非常にうまくいっているというふうにご説明並びに読み取れます。この定着率についてはいかがでしょうか。マッチングをした後に、実際企業に就職をします。そして、そこがやはり求職した側がここは素晴らしいと、ここは自分が仕事をするのにふさわしい場所だと思って定着するのか。あるいはそうでなく、また離職して次に転職するのか。なぜならば、そういうことを見ること、全体的な流れを見ることによって、このハローワークのマッチングの評価が変わってくると思うからです。その点を一つ教えていただけますか。

○小森職業安定部長 就職した後のその方を追いかけていくということは必要になってくるんですけども、残念ながらこのマッチングの取組の中では、その後の定着率とかまでは集計はしておりません。

ただ、ここはちょっと話は関連していないんですが、障害者に関してはその後の定着、ハローワークの紹介で就職された方に関しては全て、定着指導という形でハローワークの職員もしくは非常勤職員、相談員が回らせていただいているところがございます。ただ、一般の求職者ということになりますと、やはり数も膨大というところもあって、なかなかそこまでちょっと、後の定着状況までは数値として、データとしては追いかけていないというところがございます。申し訳ございません。

○岩重委員 その点はありがとうございます。それから、先ほど外国人の話が出ましたが、外国人留学生で技能実習生じゃない学生もおります。そのような学生は、長崎で学ぶ学生は長崎が好きなので、できたら長崎で就職したいと思う学生が留学をしておりますが、本学の留学生たちに聞いてみますと、なかなか本県で就職できるチャンスがない、あるいはそういう情報が伝わってこないということをよく耳にしますけれども、外国人留学生等に対して、就職についての情報サービスか何かはどこかでやられているのか、教えていただけますか。

○小森職業安定部長 先ほどの説明の中でもヤングハローワークというのが西洋館の3階にあると申し上げましたけれども、そちらで留学生のための窓口を設けていまして、そういったところで就職情報とかの相談等はさせていただいているところがございます。また、面接会、学生さんは全体、どなたも参加できる面接会等でも、私どもが参加させていただくと留学生の方も結構最近参加されている状況も見られますので、そういったところで情報提供も進んでいるのではないかと考えております。

○岩重委員 面接会の場所は毎回こちらの長崎市内なんですか。

○小森職業安定部長 はい、そうです。

○岩重委員 ちょうど先週でしたか、ジェットロと本学で長崎県内の企業と本学の学生、あるいは留学生のマッチングのような講演会をやったんですね。その時、やっぱり留学生から出たのは、市内まで出てくるのはお金もかかるし時間もかかるし、講義とのバランスがあってなかなか難しいと。できたら、是非また色々なところでそういうことを開催していただけるとありがたいと思います。

○小森職業安定部長 長崎市以外でも、佐世保とか、そういったところでも、主要な都市には限られているんですけども、できる限り皆さんが参加できるような形で考えたいと考えております。

○岩重委員 ありがとうございます。

○岡田会長 他に何かありますか。

○小泉委員 先ほどご説明いただいた参考資料2の4ページのところに、労働者の約3割が相談できる相手がいなくて感じていて、そのもう少し下に支援の方法とか、医療機関との連携、相談窓口等の情報について広く周知する必要があるとあるんですけども、具体的にどのような対策を考えておられるか、もしありましたら教えていただきたいと

思います。

○熊谷労働基準部長 4 ページですね。資料No.2…。

○小泉委員 参考資料No.2 の4 ページのところに、ストレスを感じる労働者が相談する相手があまりいないという、職場環境の改善指導を行う必要があるというところと、あと高齢化が進む中で、病気を抱えた労働者の方もいらっしゃるって、医療機関との連携、相談窓口等の情報について広く周知する必要があると。最近、法律相談を受けていまして、いろいろ身体的、精神的な問題を抱えた方が多くいらっしゃるんですが、そういう方々の相談窓口とか、医療との連携などについて、何か労働局として考えていらっしゃることはありませんか。

○熊谷労働基準部長 メンタルヘルスの関係ですとか、あと病気を抱える方ということに関しては、両立支援といった考え方があるんですけども、現在、基本的にはメンタルヘルスですと、企業内で相談してくれるような部門とか専門家がいらっしゃればそれに越したことはないんでしょうけれども、大企業ならば産業医の方ですとか、専門のメンタルヘルスカケア担当者なんかいらっしゃるでしょうけれども、中小規模、小企業になってくるとそうもいかない。となると、事業場外の資源を使う。グループ企業の中でそういった方を活用するとか、あるいは自治体ですとか、公的な機関、現在ですとどういところが考えられますか。県でやっているような事業とかとマッチングしていくようなことなんかも考えられる訳です。

あと、さっき参考資料のところで触れた2の⑥で両立支援に関するセミナーという話をちらっとしたんですけども、これはつまり、例えばここに書いてある漫画ですと、がんを抱えている、病気を抱えている方が治療に専念するためには、これまでだと退職しなければならなかった。ところが、それではご本人のためにもよろしくないでしょうし、会社にとっても必要な人的資源というものの損失になるということであれば、それを何とか雇用したままでやっていけるような会社内の規則とかの整備、システムの整備なんかを図っていただくのが良いのではないかと。そのための何といいますか、知恵を何とかお貸ししていくようなことはできないかということでの今回のセミナーの開催といったようなことがある訳であります。

あと、先ほどメンタルヘルス関連の支援の分野で言い忘れましたけれども、長崎産業保健総合支援センターという機関がございまして、労働者健康福祉機構に厚労省が委託して行っている事業ですけれども、そちらでメンタルヘルスをはじめとした健康関係の相談なんかも実施しております。そちらでは、要望に応じて専門家なんかの派遣といった事業も行っているということがございます。これは私ども労働行政と、いってみれば非常に密接な関係のある組織ですので、私ども労働局の職員とも連携をとりながらやっているという分野でございます。

○小泉委員 ありがとうございます。

○岡田会長 よろしいですか。

○松山委員 私は、県の高等学校進路指導協議会の会長をしている関係でこちらに参っております。

今、小泉委員の質問にもあったんですけども、実は高校には、今すぐ支援を必要とする生徒たちが数%います。重度の者は2.5%、あるいは軽度の者まで含めると5%がクラスに支援を必要とする生徒がいると言われております。そういった生徒たちを進路指導、就職等の指導をしようとした時に、障害の程度にもよるんですが、身体障害に対しましては非常に、今、企業様は受け入れをしていただけるという状況にあります。しかし、一方、精神障害につきましては、かなりハードルが高いということが現実としてございます。今、アスペルガーであるとかADHDとか、そういった生徒たちが就職をしようとしたときに、各学校が非常に苦勞して企業様にお願いをして受け入れをしていただけるかどうかということをやむわけですけども、企業様に対してのセミナーとか、いろいろと労働局で行われているということなんですが、我々、紹介しております学校サイドでご相談をしたり、あるいは受け入れ企業の一覧であるとか、そういったことというのは今後できないものかなというふうに思っているんですが。

○小森職業安定部長 障害者の方を受け入れていらっしゃる企業の一覧ということですね。実は、障害者の雇用状況は毎年6月1日現在で調査しているところではございまして、その企業の一覧とかが情報公開の請求もございまして、そういったものは提供できるんですけども、ただ、障害種別ということになりますと、やはり個人情報の壁があって、そこは提供できないというところではございます。

ただ、個別にこういった実績のある企業様ということで、ハローワークに個別にご相談いただければ、いろいろご相談はさせていただきたいと考えておりますので、そういった機会を利用していただければと思います。

○松山委員 個別に相談をしていいということではございますね。それはそれぞれの学校の管轄のハローワークさんにいいということですね。

○小森職業安定部長 そうです。

○松山委員 わかりました。ありがとうございました。

○岡田会長 ほかに何かありますでしょうか。

○長岡委員 先ほど、周知ということでいろいろ出ておりますが、36協定を、ほとんどの企業が多分、労働局、労働基準監督署に申請に行くと思うんです。その時に、働き方改革関連法の周知であるとか、そういったものを渡したりとか、労働局はされてはいないですよ。受け付けて印鑑を押して、それで終了ですよ。その際に一緒に冊子を渡すとか、こういうふうになりましたから気を付けて下さいねみたいなことは渡されてはいないですよ。

○熊谷労働基準部長 一応、窓口支援という考え方もありますので、それはケースバイ

ケースですね。36 協定を持って来ていただきましたら、当然事前周知は必要なわけであって、この 4 月から 36 協定の書き方が変わっていますので、そのためにこれまでも説明会をやってきましたけれども、それを聞いていただいて、36 協定を新しい改正法に合わせるように提出していただいて、それで良ければいいわけですが、中には間違っている。

○長岡委員 36 協定だけじゃなくて、いろんな法律が今変わっているじゃないですか、働き方改革。そういった冊子等を一緒に渡したら、結構周知にもつながるんじゃないか。中には、さっきの講習会に来られない社長さんとか経営者もいらっしゃると思うので、そういったのに使われたらどうかというふうに思うんですね。

○熊谷労働基準部長 監督署の窓口、安定所でもそうですけれども、訪れる方に対しては、相談支援という形では多様な形の情報を提供できるように心がけてはいるところですが。パンフレットとかが一番わかりやすいですので、窓口にはそうしたパンフ類は置くようにしておりますし、関連があるような情報であればその都度提供するということになっていこうかとは思っています。

○長岡委員 置いてあるということなので、本人が取っていかねばあくまでもそのままということですよ。それをそのまま強制的に渡したほうがいいんじゃないかという意見なんですけど。私もいろんな県の労働局で話はしているんですけども。

○金成局長 渡したい情報にもよるんですけども、それを全部渡すとなると大量になってしまって、どこまで取捨選択するかというのが問題なのと、あと監督署だけではなくて、ハローワークの求人のところにもいろいろ渡したい情報というのはあるんです。ただ、そこに社長さんが来るかという、実際には事務員さんだったりするので、これを読んでくださいと渡しても、その後どうなるのかよくわからないということで、なかなか周知の方法も難しいなというのは感じています。

○長岡委員 経営者の中には全く知らない方も結構いらっしゃるの、そこら辺、私たち労働組合があるところであれば、そういうことはあんまりないんですけども、労働組合のない企業さんも結構多いですので、そこをどうやって周知するかと考えたら、36 協定の届出に来たときに多少の資料を渡したほうがいいのかなというふうに感じたものですから。

○金成局長 そういう点で言うと、今、一番大量に資料を渡しているのは年度更新の説明会ですね。あの時には一番、多分必要な情報ということで大量に渡している、そのタイミングが一番なのかなというふうには感じております。要は、求人だったら出さない企業もあるし、36 協定も、本当はいけないんでしょうけど、出してないところもあるんですけども、年度更新で労働保険料でしたらほとんどの会社が納めていますので、その時の説明会が一番効果的かなと思っています。

○長岡委員 ありがとうございます。

○岡田会長 他は何かありますか。

○松本委員 先ほど出ていました参考資料No.4の2の④の働き方改革関連法に関する説明会の関係です。一応各会場で開催をしていただくということのようですが、見てみると、開催がない市があるようなので、例えば平戸市とか島原市とか南島原市とかですね、近いところに参加してくださいということだとは思いますが、田舎に行くほど中小企業というのが結構多いと思いますので、なるべく全ての市で開催できるように、今後お願いできればというふうに考えているところです。

○熊谷労働基準部長 なるべく多くの方に聞いていただけるように努力はしているところです。ご要望等がありましたら、監督署の相談支援班による派遣による相談なども行っておりますので、その点につきましても周知等についてご協力いただければと思います。

○岡田会長 他はよろしいですか。

○岩根委員 資料の1ページの女性の活躍推進のところ、先ほど室長からご説明があったんですけども、来年6月ですかね、予定が301人から101人…。

○上野雇用環境・均等室長 それは、またその後の令和4年の予定になります。

○岩根委員 令和4年なんですか。

○上野雇用環境・均等室長 はい。いわゆる大企業の部分が来年の6月、一部は4月1日からの予定なので、中小企業の施行期日を含めると3段階ぐらいに分けての施行というような形で今パブリックコメントに出ており、すみません、その辺がまだパブリックコメントの段階で、資料がお出しできない状況でありますので、正式に出ましたら、皆様方にもご案内をさせていただきたいと思います。よろしく願いいたします。

○岩根委員 わかりました。最近の労働法制の改正は、ものすごいスピードで進むので、ほとんど経営側も労側もついていけないスピードになっているので、多分、女性活躍も一気に101人でと言って、いくのかなと思っていたので、その点はちょっと安心しました。

あともう一点ですね。どこかという、働き方改革と過重労働防止なんかに関係すると思うんですけど、労働時間の規制が今年、大企業から始まって、来年から中小企業にも適用されると。それと併せて、現在、いわゆる労働者の兼業が、企業側でも認めている企業は今まだ10%ぐらいしかないと思うんですけども、我々経営側というか、非常に気になっているのは、兼業によって、結局、労働時間は長くなるんじゃないのという議論があるにもかかわらず、それをどんどんやりましようみたいな雰囲気になっていて、結果として過重労働の歯止めを本当にどうやってかけるんですかというのが、我々経営者は雇っているその分しか、はっきり言って責任持てないわけですね。だから、その部分を、いろんな収入の問題とか、それから働ける人に働いてもらったほうがいいんじゃないとか、いろんな要素があると思うんですけど、結果的に労働時間というの

はその人たちは長くなる、それは過重労働じゃないんですかというのは変わらないと思うので、そこら辺の情報、今という話じゃないですけども、今後、そこら辺の動きについて、何か全体的な動きがわかるようでしたら、早め早めに情報等をいただきたいというのと、基本的には相当にリスクがある方向の話ではないかと、少なくとも過重労働のリスクを含んでいる話ではないかと経営者側も相当思っていますし、労働側も思っている部分があると思いますので、かなりのスピードでいっていますけれども、そのところはぜひ慎重にお願いしたいなど、個人的な意見も含めてですね。以上です。

○岡田会長 その他、まだあるでしょうか。

大体終了予定時間に近づいてきておりますので、もし無いようでしたら、これをもちまして本日の審議は終了させていただきたいと思えます。

幾つか意見がありましたけれども、県とかと一体感を持って継続的にこういうことはやるべきであるといったような話であったりとか、外国人留学生などに常に情報提供とかというのもありましたけど、障害者本人のものに関する個別の相談なんかでも個別のハローワークに行くということ自体を、もっと高校とか、そういったところに周知していただきたい。言ってもらう、周知というのでも伝えるといえますか、そういったことも必要なような気もいたしましたし、講習会などで情報の周知の徹底という話も出ていましたけれども、それもいろいろ資料が膨大とか、いろんな状況があるのもわかりましたけれども、勝手に思ったのは、そういう説明会みたいなものを YouTube とかホームページとかで動画で流すようなことというのでも、できないのであれば無理する必要はないですが、そういった方策というのでも今やあり得るのではないかと。それをどれだけ見るかという、また別の問題がありますけれども、そういったものもあるのかなと思ったりもいたしました。

まとめにもならないまとめですけども、そんなふうに思った次第です。

そういうことを含めまして、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す。今後の行政等にお役立ていただければ幸いです。

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ないと考えられますので、長崎地方労働審議会運営規程第6条2項の規定に基づいて公開とさせていただきます。

最後に、事務局から何か連絡事項があれば、よろしくお願いたします。

○事務局（中村監理官） 事務局よりご連絡させていただきます。

次回の審議会の日程でございますが、来年3月上旬から中旬ぐらいの開催を予定しております。年明けぐらいになりましたら、担当職員より、改めてご連絡させていただきますので、よろしくお願いたします。

以上でございます。

○岡田会長 それでは、本日はご協力いただきまして、本当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とさせていただきます。どうもありがとうございました。

(17:00閉 会)