

平成29年度 第2回

長崎地方労働審議会議事録

開催日：平成30年3月22日（木）

時 間：14：00～16：00

場 所：住友生命長崎ビル 長崎労働局8階会議室

## 平成29年度 第2回長崎地方労働審議会議事録

日 時：平成30年3月22日（木）

14：00～16：00

場 所：長崎労働局 8階会議室

〔午後2時0分 開会〕

**○進行（笹山室長補佐）** それでは、皆さんおそろいになられましたので、定刻より若干早うございますけれども、ただいまから「平成29年度第2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雇用環境・均等室の笹山と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日、先ほど資料の確認をしていただきましたけれども、資料No.1 を使いまして平成29年度の労働行政運営方針にかかる進捗状況のご説明をさせていただいて、資料No.2で、今度は平成30年度の労働行政運営方針案をご説明するというにいたしております。

続きまして、本日の委員の出席状況についてご報告させていただきます。

本日の委員の出席状況は、公益代表委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名、計14名のご出席をいただいているところでございます。本審議会委員の定数は18名となっておりますが、公益代表委員の岡田委員、労働者代表委員の堤委員、使用者代表委員の田中丸委員、同じく鈴木委員が業務の都合ということでご欠席になっておられます。

以上によりまして、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、運営規程第5条に基づきまして原則公開となっておりますので、2月15日に公開の公示手続を行いましたけれども、結果的に傍聴希望者はございませんでしたので、ご報告いたします。

それでは、時間の関係もございますけれど、11月1日の委員改選において委員にご就任いただいておりますが、当審議会に初めてご出席いただきました委員の方をご紹介させていただきます。ご着席のまま一礼していただければと思います。

委員改選後、審議会に初出席されました公益代表の岩重委員でございます。

**○岩重委員** 岩重です。どうぞよろしくお願いいたします。

**○進行（笹山室長補佐）** それでは、議事次第の2、当労働局局长の小玉より、皆様にご挨拶を申し上げます。

**○小玉局長** 労働局局长の小玉でございます。

委員の皆様方には、労働行政の推進に日ごろより格別のご理解、ご協力を賜っておりますことに、厚く御礼申し上げます。

また、本日は年度末の大変お忙しい中、本日の審議会にご出席をいただいたことに対しまして、重ねて感謝申し上げます。

本日の審議会は、第13次労働災害防止5か年計画や最低賃金の関係の報告も予定しておりますが、今年度における私どもの主要課題への取組状況や来年度の行政運営方針の案について説明申し上げて、ご意見等を賜ることを中心と考えております。

このうち今年度の取組状況につきましては、後ほど担当の部・室長から説明申し上げることといたしますが、私のほうからは、来年度の行政運営方針案に関して全体の構成をこれまでと変更した点について、変更を指示した私から直接、この場をお借りして説明申し上げたいと存じます。

大きく2点ありまして、1点目は、労働局が行っていく対策について、従来の部署別の構成から行政課題ごとの構成に変更したということでありまして、今年度以前の運営方針も、行政課題を整理しているパートはあったわけでありまして、では、どのような対策を講じていくかということ、部署別に整理されておりました、課題と対策の対応関係が不明確であったと考えております。例えば、働き方改革への対応などは労働局のほぼ全体が関係する内容でありまして、部署別に対策を整理したのでは全体像をご理解いただくのが難しいだろうということで、このような変更をしております。

2点目ですが、1点目とも関係してくるのですが、行政課題ごとに課題、目標や方針、対策を、この順番に一气通貫で記載するように変更したということでありまして、従来は、4つのパートに分かれておりました、第1として情勢分析を行っているのはよいとして、第2で課題を整理しながら、対策は第4の場所でありまして、課題と対策が離れていたということで、何のために対策をやっているのかが分かりづらい構成となっていたと考えております。

また、従来は、部署ごとに対策を記載したその最後に、一部の対策についてのみ目標を記載していたわけでありまして、対策というのは目標や方針があって行うものでありますので、この点も適切ではなかったと考えており、このようなことから先ほど申し上げたような変更を行ったということでありまして。

なお、このような変更を行ったことに伴い、後ほど、行政運営方針案の説明については、それぞれの部長や室長が入れ替わりで行うのではなく、取りまとめの担当である雇用環境・均等室長から一括して説明させていただきたいと存じます。

ところで、働き方改革の関連法については、委員の皆様ご存じのように、まだ国会提出に至っていないという状況ではありますが、働き方改革については、もちろん関係の法律案に盛り込まれる予定の内容は重要ではありますが、法律改正にかかわらず重要で、かつ実行できるものについては、例えば、労働時間の監督指導の徹底とか、子育てや介護などと仕事との両立支援策の推進、障害者の就労支援の推進、女性活躍の推進、高齢者の就業の促進などにつきましては、関係機関のご協力も得ながら可能な限り進めておりました、来年度に入っても、まずはそういう方針で着実に行政を進めていき、法律が成立した段階で、その周知などに万全を期すという方針であります。来年度の行政運営方針も、そのような考えで案をまとめているということも、あらかじめご理解をいただければと考えております。

す。

最後になりますが、我々としては、いただいたご意見を今後に活かしていくということとなりますので、委員の皆様方からの忌憚のないご意見、ご指導をお願いいたしまして、私の冒頭の挨拶といたします。

本日もどうぞよろしくお願いいたします。

○進行（笹山室長補佐） それでは、福崎会長にご挨拶をいただきまして、続けて、これ以降の議事進行をお願いしたいと思います。

福崎会長、よろしくお願いいたします。

○福崎会長 こんにちは。弁護士の福崎です。

前回から会長ということで、この議事進行をさせられておりますけれども、非常にめんどくさいなという気はしますが、内容的には非常に重要なところでございまして、働き方改革の法律案がどういうふうになるのかと、もう本当にですね。多分、労働者側も事業者側も虎視眈々と見ていると思うんですけども、穴が1つ空き、2つ空き、というふうな感じになる雰囲気もありまして、そもそも全部がどつぼにはまるんじゃないかと、そういう雰囲気もありますので、何をどうすればいいのか。今、局長が話したとおり、今できることを対応していくという、それしか今のところは多分事業者側も労働者側もないんだろうと思います。

特に事業者側は、私、相談を受けることが非常に多くて、今何をすべきなのかということと聞かれます。どういう法律になるのかということをよく聞かれます。どういうふうな事業実態をもっていけばいいのかというのを聞かれます。非常に混乱しているというのが現状だろうと思いますけれども、やっぱりここは我々がきちんと内容を把握し、そして今できることをやっていくという、これしかないんだろうと思っていますので、今日は充実した審議、意見交換の場になるように議事を進行したいと思っています。よろしくお願いいたします。

それでは、今から議事を進めさせていただきますが、本日の議題に入る前に議事録の署名についてですが、労働審議会運営規程6条1項によりますと、会長と会長が指名した委員2名が署名することになっております。

そこで、労働者側は高藤委員に、使用者側は岩根委員にお願いしたいと思っておりますが、高藤委員、岩根委員、よろしくお願いいたします。よろしいでしょうか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

○福崎会長 それでは先に進めますけれども、議題の3の（1）になりますか、労働災害防止部会報告についてですが、労働災害防止部会の部会長であります私が報告しなくてはならないようですので。

事務局の方、これはもう皆さんに配付は済んでいますか。

〔報告書配付〕

○福崎会長 よろしいですか。

今日、この本審議が始まる前、1時から45分ぐらいかかりましたけれども、労働災害防止部会における報告の内容にありますように、長崎労働局第13次労働災害防止計画案

を審議いたしております。そして、原案のとおり了承されていますので、その旨報告させていただきます。

が、皆さんのお手元には、この計画案って、いってないですよ、全然ね。いっているんですか。

〔発言する者あり〕

封筒に入っているんですね。それをぜひ読んでおいてください。

報告は以上で、非常に味もそっけもないので、印象でございます。

45分間いろいろ意見を聞いたりとか、熊谷部長をはじめ職員の方に、課長をはじめ、いろいろご質問をしたりとか意見を言ったりしたんですけども、全体的に9次防から今度は12次防が終わって13次防になるというこの段階で、平成10年ぐらいからですかね、9次防。5年から、10年ぐらいからか。かなりの年数ですとこれをやってきているようなんですが、労災事故死というのが比較的少なくなっているのは間違いないようです。

ただ、やはり皆さんもご想像したらすぐわかると思うんですけども、三次産業における死傷者がやっぱりどうしても減ってきていない。その中にはメンタルヘルス系のものもあるようですけれども、やっぱり世相を反映した統計の結果になってきているのかなというふうに思っております。

ただ、製造業とか昔から事故が多いところ、しかも一旦起こすと死亡事故につながってしまうところ、これは減ってはいるようですけれども、どうしても最後ゼロにまでできないという現状が続いているようです。これは労働側も事業者側も心して、やっぱりゼロを目指すというのが必要なのかなというふうに私自身はちょっと感じた次第です。

私は、前回ご紹介させてもらったとおり、もともとは被災者側で労災関係の仕事ですとやっておりまして、ここ15、16年前ぐらいからは、当然これは事業者側の相談を受けるということも非常に多くなってきています。その中でも特にメンタルヘルス系のうつ病、それから自殺という相談件数が。

私がここに来るようになったのが個別労働紛争調整委員会で、平成13年が初めてなんですけど、そのころからメンタルヘルス系のものが非常に増えていましたので、これがもういまだにずっと続いているという状況は本当に何とかしなくちゃいけないのかな。長時間労働はもちろんですけれども、パワハラが減らないというですね。これは比較的相談が多いわけですが、そういうこともひっくるめて、やっぱり労災事故というものに対する認識を我々が持つべきなのかなというふうに感じました。以上です。

何かご質問等があれば。

後で出てくるかもしれませんので、先に進めさせてもらってよろしいでしょうか。

○**福崎会長** 以上のとおり報告してもらいましたけれども、続きまして議題3の(2)長崎県和服裁縫業最低工賃について、労働局より説明をお願いいたします。

○**熊谷労働基準部長** 労働基準部長、熊谷でございます。私のほうからご説明させていただきます。

長崎県和服裁縫業最低工賃について説明させていただきます。

本県におきましては、和服裁縫業、男子既製洋服製造業及び婦人既製洋服製造業の3つの最低工賃が設定されており、その改正等につきましては年次計画を立てて実施しているところであります。

今年度は、平成28年度を初年度とする第12次の3か年計画に基づき、和服裁縫業の最低工賃につきまして、昨年12月から今年1月にかけて、家内労働実態調査を実施いたしました。その調査結果によれば、長崎県内の和服裁縫業の家内労働委託者数及び家内労働者数につきましては、前回の平成26年度と比較しますと委託者数が6者減少して12者、家内労働者が20人減少して36人と、さらに減少している状況であります。和服の需要が低迷している中で、海外生産の増加による受託業務量の減少や家内労働者の高齢化等に伴い、今後も委託者数及び家内労働者数は減少していくものと思われま

す。また、長崎県和服裁縫業最低工賃の改正状況につきましては、平成14年1月1日以降、改正諮問を見送りとなっております。平成23年度及び平成26年度の過去の3か年計画では、家内労働者数が100人を下回っていたため廃止について検討いたしましたが、いずれも現段階において廃止するには家内労働者への影響が大きく、廃止する状況にはないとの考えを家内労働部会にご了承いただき、廃止諮問を見送った経緯があります。

今年度の調査結果におきましても、長崎県の和服裁縫業を取り巻く状況に変化がなかったことから、今回も廃止する状況にはないとの考えを家内労働部会の各委員の皆様

に説明を行いまして、廃止諮問を見送り据え置きとすることについてご了承をいただいたところでございます。

以上、私からの説明でございます。よろしくお願

いいたします。

**○福崎会長** ありがとうございます。ただいまの説明について、何かご質問等ございませんでしょうか。

なければ、次の議題に進んでよろしいでしょうか。

**○福崎会長** 続きまして、議題の3の(3)「平成29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、労働局よりご説明をお願いいたします。

**○新納雇用環境・均等室長** 雇用環境・均等室の新納でございます。それでは、私の説明をさせていただきます。

本日は、資料No.1「主要課題への取組状況」をもとに説明いたします。私どものほうでは1ページと2ページが該当ページになります。また、資料3には関連資料をまとめております。

それでは、資料No.1、1ページをご覧ください。こちらには、働き方改革と女性活躍の推進について、取組、今後の取組・課題などを記載しております。

まず、政労使会議でございますが、こちらは平成30年2月28日に、今年度2回目の会議を開催いたしました。構成団体に九州経済産業局が加入し、要綱も改め、名称も「働き方改革等推進のための長崎県7者会議」から「ながさき働き方改革推進会議」に改称しております。

この会議におきましては、平成29年度の取組の総括を行うとともに平成30年度の取組事項を検討いたしまして、長時間労働の是正、有給休暇の取得促進、非正規雇用の処遇

改善、女性・若者が活躍しやすい環境整備、労働生産性の向上の4つを平成30年度の取組テーマといたしまして、構成団体の取組についても決定したところでございます。

また、働き方改革を推進するために関係機関と連携して取組を進めるということから、12月12日に長崎県社会保険労務士会と共同宣言を、3月9日に株式会社親和銀行と包括連携協定を締結したところでございます。

中小企業等に対しまして、生産性向上に取り組んだ事業主が利用できる業務改善助成金など、各種助成金制度の周知など、働き方改革への取組が推進されるよう、連携しながら取組を進めていくこととしております。なお、業務改善助成金につきましては、来年度からその内容が若干変更されることも予定されております。

3項目でございますが、ワーク・ライフ・バランスの推進です。年次有給休暇の取得促進等について要請を実施したほか、働き方・休み方改善コンサルタントが企業訪問などを行い、働き方・休み方改善にかかる啓発指導を実施しております。

4番目は女性の活躍推進です。常時雇用している労働者が301人以上の企業、これを義務企業といたしておりますが、これらの企業においては、長崎県、全国いずれも届出はほぼ100%となっております。

一方、これらの取組が義務付けられていない300人以下の企業、こちらを努力義務企業としておりますが、こちらの届出は15社となっております。これは前年同期よりは増加しておりますが、増加数は多くはございません。今後は努力義務企業に対して、個々の企業の実態に応じた行動計画の策定、届出が進むよう、関係機関とも連携し支援を行うこととしております。

認定企業の状況でございますが、認定企業数は記載しているとおりでございますけれども、当局におきまして今回初めてのえるぼし認定といたしまして、王蔵株式会社をえるぼし認定企業といたしております。王蔵につきましては、5項目全てを達成していたことから三つ星の認定企業となっております。

認定企業は、子育てあるいは女性活躍を推進している企業であることを求職者や世間にアピールすることができるため、人材の確保策にも資することから、県内企業に対しまして引き続き認定申請勧奨、申請にかかる相談員の継続的対応などを行いまして認定企業の増加を目指してまいります。

最後、5点目でございますが、無期転換ルールの周知の項目でございます。こちらにつきましては、平成25年4月以降に開始する有期労働契約を対象に、同一の使用者との間で労働契約が更新されて通算で5年を超えた場合は、労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約に転換できることを無期転換ルールといたしまして、この申込み権が平成30年4月から本格的に発生するということから、周知活動等々を行ってまいったところでございます。

9月、10月にはキャンペーン期間といたしまして、併せて9月からは特別相談窓口を設置し、各種説明会等の機会を利用して周知を図ってきておりますが、加えてこの2月13日からは、資料3の④にもあるとおり、無期転換ルール緊急相談ダイヤルを設置し相談対応を行っているところでございます。今後も無期転換ルールについては、相談ナビダイ

ヤルの周知と併せて相談への迅速かつ的確な対応を行うこととしております。

2ページをご覧くださいませでしょうか。2ページは、男女雇用機会均等法等の履行確保について記載をしております。

まず、1といたしまして男女雇用機会均等法等の履行確保の状況でございます。数字はこちらに上げているとおりでございます。是正率、3法それぞれでございますけれども、この状況は、今後も確実な是正が図られるようフォローアップを行うこととしているところでございます。

資料No.3の③でお配りしております資料でございますが、こちらは新たに本省のほうで作成いたしまして、企業訪問時などにお配りすることになっている資料でございます。育児・介護休業法と男女雇用機会均等法を1冊にまとめた簡易版の資料でございますが、内容は平成29年の改正施行分も反映し、また、法律だけではなく産前・産後休業中などの経済的支援なども若干書いているというふうなものでまとめた資料でございます。

お手元の2ページの2としております個別労働関係紛争の解決の促進でございます。

こちらには相談件数、紛争解決援助件数を記載しております。労働局及び管内監督署の個別労働相談コーナーが対応した件数でございますが、総合労働相談、個別労働紛争関係相談のいずれも前年同期より増加しております。個別労働紛争関係相談の内容を見ますと、昨年度1年間では、いじめ・嫌がらせ、自己都合退職、解雇が多くなっておりませんが、1月末時点においても同様の傾向が見られるところでございます。

紛争の解決に当たりましては、個紛法による労働局長による助言等やあっせん制度、均等法等に関するものは別途、局長による援助制度と調停制度がございます。個紛法関係では、前年同期に比べまして助言申出件数は1割減、あっせん申請件数は5割減少となっているところでございます。

労働相談への対応につきましては、関係機関とも連携をとりながら推進しているところですが、セクシャル・ハラスメントといじめ、あるいはパワー・ハラスメントなど複数のハラスメントにわたるものや、あるいはその相談自体が複雑・多様化しているということから、今後はそれぞれの内容に適切に対応し、紛争解決援助制度についても積極的な利用を促していくこととしております。

私からの説明は以上です。

○熊谷労働基準部長 それでは、続きまして労働基準部関連の説明をさせていただきます。資料No.1の3ページからご参照いただきますようお願い申し上げます。

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、長時間労働の抑制、法定労働条件の確保と労働災害の防止対策ということを挙げてございます。

まずは、3ページに記載しています労働条件関連で、第1点といたしまして過重労働の防止対策ということでございます。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止対策につきましては、ここ数年、全国的にも労働基準行政の最重点の課題として取り組んでおります。具体的には、各種の情報から時間外・休日労働時間数が1か月80時間を超えていると考えられる事業場、又は長時間にわたる過重な労働による過労死等にかかる労災請求が行われた事業場に対しましては、年度を通じて全数臨検監督を実施することとして



おります。こうした月80時間超えの時間外労働が懸念される事業場は、全国で約2万件と推計されておりますが、長崎局におきましても、昨年4月から本年1月末までの数字といたしまして、その表にございますように303件の臨検監督を実施しております。この中には、過重労働を原因とする脳・心臓疾患、精神障害にかかる労災請求事案があった事業場に対する監督も含まれていて、今年度もそれらについては全数実施してきているところであります。

これら過重労働が懸念される事業場に対する監督結果ですが、ご覧いただいておりますように、主要な事項に関する、これはサブロク協定の締結時間超えとか割増賃金の一部未払いなどといったようなことですけれども、重点事項に係る違反率が65.3%という1月末現在の数字となっているところでございます。

また、ほかの事業といたしまして、他の業種と比べても長時間労働となっているトラック運転手の労働条件の改善に向けましては、一昨年から労働局、運輸支局、トラック協会を事務局といたしまして、県内の主だったトラック事業者、荷主等も構成委員とする協議会を立ち上げておりまして、トラック運転手の労働条件改善のための協議会が設置されております。平成30年度までの4年間に、荷主都合等を原因として発生する長時間労働を削減すべく、継続的に協議を進めてきているところであります。

次に、2番目としまして法定労働条件の確保・改善についてでございます。今申し上げました過重労働の防止対策に加えまして、賃金の支払いなども含めました労働条件に関しましては、情報等に基づく労働条件確保のための監督を、これも1月末現在で96件実施し、うち重点事項違反数が74件、違反率にして77.1%という結果になっているところでございます。

また、年次有給休暇の取得促進につきましては、相変わらず相談が各労働基準監督署に多く寄せられておりまして、年次の消化率も思わしくない数値が出ていることから、労働条件確保のための監督を実施する際におきましては、必ず年次有給休暇の取得状況も確認しているという取組を続けてきているところでございます。

4ページをご覧くださいますようお願いいたします。労働基準担当部署の重点施策の2本目の大きな柱、労働災害防止対策ということでございます。

先ほど、会長から次期13次防につきましてご報告をいただいたところでございますけれども、今年度は労働災害防止に向けた5か年計画の12次防の最終年ということでございました。災害発生状況につきまして、中期計画期間中の5か年間の推移を中央の表で見させていただきますと、死傷者数は大体1,300人台の後半から1,400人台の発生ということで推移しています。平成30年1月末現在の労働災害発生状況、休業4日以上死傷者数が1,421件発生し、前年同期と比較しても35件、2.5%の増加ということになっております。死亡災害につきましても昨年15件発生し、前年度同期と比べて2件、15.4%の増加となっております。

12次防におきましては、前回11次防の中期計画5か年計画の労働災害から15%以上の災害発生件数の減少を目標として取り組んでまいりましたが、目標の達成には至らなかったという極めて厳しい状況となっており、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。

労働災害の防止対策といたしましては、個別指導、監督指導、それから集団指導といった通常の対策に取り組んできましたほか、長崎独自の取組ということで、前年度から実施しております「アクションZERO～長崎ゼロ災運動」に取り組んできております。今年は、その第3弾ということで6月から8月の3か月の期間に無災害運動に事業場に取り組んでいただきまして、ゼロ災を達成した366事業場に対しましては、10月の県の安全衛生大会におきまして達成証を交付させていただいたところであります。

さらに10月18日には、「輝く女性を応援し隊！」ということで、女性の活躍促進の一環として、行政や企業で働く女性を中心に編成したパトロール隊によって、アクションZEROパトロールと銘打って、時津の工場現場への安全・衛生パトロールを実施しております。さらに年末の12月にも、このパトロールの第2弾といたしまして建設工事現場のパトロールを実施したところでございます。

来年度につきましても、先ほどご報告いたしました13次防を中心といたしまして、引き続き個別指導、監督指導、集団指導に加えまして「アクションZERO～長崎ゼロ災運動」につきまして推進する予定としているところでございます。

私からは以上です。

○十川職業安定部長 職業安定部長の十川でございます。引き続き職業安定部署の関係のところを説明させていただきます。

資料No.1の5ページからでございますが、まず安定部署のところでございますが、組織目標が全部で3つございまして、1つ目がハローワークのマッチング機能の強化、2つ目が新卒者及び非正規労働者に対する雇用の対策、3つ目が障害者・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。

それでは、組織目標1つ目のハローワークのマッチング機能の強化について、ご説明をさせていただきます。何よりもハローワークの機能を強化するということが非常に大切でございまして、そのために基本業務を改めて見直し、その業務の取組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、職業紹介業務の充実強化でございますが、求人・求職票の記載内容の充実、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的確かつ早期マッチングを意識した支援というものを実施することと、加えまして職員研修の充実及び資格取得などにより職員のスキルアップを図るという取組を行ってきたところでございます。

2つ目ですが、雇用保険制度の安定的運営でございます。雇用保険の被保険者数につきましては、1月末現在で165か月連続で前年同月と比べまして増加しているということになっております。また、受給者実人員については減少傾向が続いておりまして、就業者数は確実に増加しているということになっておりまして、そういうことがありまして雇用保険財政の安定的な運営にもつながっていくものと考えております。さらにまた進めていくためには、雇用保険受給者の早期再就職の支援に加えて受給者の不正受給の防止の取組、こういうものを強化していかなくてはならないと。

併せましてマイナンバーの関係でございますが、電子申請のさらなる利用の促進、もし

くは処理期間の短縮化、あとはマイナンバーの適切な取扱いというものもしっかりさせていただきたいというふうになっております。

また、下の表でございますけれども、ハローワークの総合評価における主要な目標といたしまして、常用の就職件数と充足件数、雇用保険受給者の早期再就職の件数が設定されておりまして、平成29年度の目標と実績は、表の右側のとおりですけれども、1月末時点で常用の就職件数は目標2万6,500人に対して実績が2万2,019人、目標達成率は83.1%、充足件数は目標2万5,204人に対して実績が2万904人の82.9%となっております、おおむね目標を達成する見込みとなっております。また、雇用保険の受給者の早期再就職件数は、1か月遅れになりますが、12月末時点で目標7,005人に対して6,193人ということになっておりまして、こちらも目標を達成する見込みでございます。

あと、今後の取組及び課題につきましては、求人充足会議、事業所の情報収集を引き続き実施して、効果的なマッチングを図っていききたいというふうに考えております。また、職員の資質の向上につきましては、各階層におきまして研修を実施し、キャリア・コンサルタントの資格取得、そういうものを継続して行っていききたいと考えております。あと、雇用保険制度の安定的運営につきましては、意欲喚起を図るために、再就職手当を活用した早期再就職のメリットであるとか長期失業のデメリット、そういうものをしっかり説明しながら、初回認定時の全員相談、認定日の分散化による相談時間の確保等を図っていきまして、職業紹介までしっかりつなげていききたいというふうな取組を引き続き行っていききたいと考えております。

引き続きまして6ページでございますが、組織目標の2番、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。

まず、1つ目の新卒者の県内雇用確保というところでございますが、例年、主要経済団体の皆様に対して求人の早期提出のお願いをさせていただいておりまして、そういうことがありまして、1月末時点の新規高卒求人受理件数が4,918人となっております、記録の残る平成11年度以降では最多ということになっております。

また、1月末時点での新規高卒予定者の就職内定率は93.4%ということになっておりまして、内定者のうちの県内の占める割合が52.3%と、2年連続で県内内定割合が県外内定割合を上回るというような状況も併せてございます。引き続きまして、生徒さんに対しても、1日も早く就職できるように、学校と連携しましてマッチングを強化していききたいというふうに思っております。

続きまして、(2)のフリーター等の正規雇用化の促進についてでございますが、これは長崎県正社員転換待遇実現プランに基づきまして、正社員を希望するフリーター等の正規雇用化の促進に向けた取組を現在行ってございまして、ハローワークにおける主な目標につきましては、表の右側にありますように学卒ジョブサポーターによる正社員就職件数、ハローワークの紹介によるフリーターの正規雇用件数、正社員求人件数、正社員就職件数、この4つになってございまして、1月末時点において、ハローワーク紹介によるフリーターの正規雇用件数につきましては、目標達成が若干厳しいかなというような状況になってお

りまして、引き続き目標達成に向けて取り組んでまいりたいというふうに思っております。

2つ目の職業訓練を活用した就職支援等でございますけれども、職業訓練における若年者に対する取組としましては、若者支援コーナー等を利用されている若年者に対してキャリアコンサルティングを実施した上で適切な訓練事項のあっせん等を行うということと、訓練終了又は終了予定の方に対して窓口職員の担当者制によるあっせんを行うと、そういう就職支援の強化をしっかりとっていくということでございます。

職業訓練全体といたしましては、景気の回復等によって求職者の減少傾向が続いているということがありまして、受講者の確保が若干、年々厳しくなっているというところもございしますが、必要な方に必要な訓練が行き届くように、引き続き各種機関と協力して受験生の確保に努めてまいりたいというふうに思っております。

引き続きまして、組織目標の3ですが、7ページになります。3 障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策でございます。

1つ目の障害者の雇用対策等につきましては、法定雇用率達成企業割合の向上を図るため、6・1報告の結果を踏まえまして、人手不足の企業を中心として継続的に丁寧な支援、指導、そういうものをしながら、平成29年の実績は60.1%と、目標値59.9%を上回るような結果となっております。

(2)の障害特性に応じた支援でございますが、ハローワークを中心に地域の関係機関と連携し、ジョブコーチや各種奨励金等支援策を活用しながら、就職から職場定着まで一貫した支援を行うチーム支援を実施するということと、精神医療機関とハローワークとの連携を図り就労支援モデル事業というのも実施しながら、精神障害者の一層の雇用促進、定着を図る取組を行いました。1月末の実績は1,235人と、既に目標の1,215人を上回るような状況となっております。

2番目の生活保護受給者等に関する雇用対策でございますが、これは主に生活保護受給者の方に対する雇用対策ということになっておりまして、県内では全ての福祉事務所と協定を結びながら巡回相談等を実施し、地方自治体では一体事業とさせていただいてまして、常設窓口を長崎市と佐世保市の市役所内に設けて、生活保護受給者の方々に対して雇用対策を行っているということになっておりまして、生活保護受給者の就職件数につきましては、平成29年度目標920人に対して1月末では975人と既に目標を達成しているという状況でございます。

最後にその他の取組といたしまして長崎県との連携事業と記載させていただいておりますが、長崎県との間で雇用対策協定を結んでおりまして、この協定をもとに事業共同実施計画を作成し、「長崎県まち・ひと・しごと創生総合事業」、「長崎県総合計画チャレンジ2020」の目標達成に向かって、県と連携しながらしっかり対応を立てていきたいというふうにやっているとございまして。

最後にもう一つですけれども、資料No.3の安定部署の関係の1番の資料をご覧くださいればと思うんですが。これはご報告という形になりますが、地域雇用開発助成金の対象となる地域雇用開発促進法第2条に規定される雇用開発促進地域というものと、雇用保険法の施行規則第112条第2項第1号のイに基づきまして厚生労働大臣が指定するところ

ですが、過疎等雇用改善地域というものが平成30年4月から変更されるということになっております。

まず地域雇用開発助成金、ご存じかもしれませんが簡単に申しますと、求職者数に比べて雇用機会が著しく不足している地域、簡単に言いますと有効求人倍率が1倍を大きく下回っているような地域であるとか、若年層、壮年層の流出が著しく大きい地域というようなところに事業所の設置、整備、創業等を行いまして、その地域に居住する求職者をハローワークの紹介などで雇った場合に助成するというような制度がございまして、今回、長崎・西海地区と諫早・大村地区の指定期間が平成30年4月9日に満了ということになりまして、再度指定を受けるためには有効求人倍率が1倍を大きく下回るようなことが必要になるんですけれども、最近の雇用情勢から見て1倍を大きく下回るような状況にないというようなことがありまして、指定地域から外れるということになります。

また、加えて過疎等雇用改善地域から外れる佐世保市江迎町と鹿町町につきましても、指定される要件として15歳から45歳までの人口、こういった15歳以上のいわゆる労働力人口に対する比率が全国の3分の2以下になっているということが要件となっているんですけれども、そのような状況にもなっておらず、加えまして直近1年間の有効求人倍率が1倍を下回っていないということと併せて、こういうものも含めて対象から外れるということになっております。全国的に見ても雇用情勢の着実な改善がありまして、4月から多くの地域が対象から外れるということになっています。以上でございます。

**○鈴木総務部長** 総務部長の鈴木でございます。最後8ページ目ということで、労働保険適用徴収業務の取組状況についてということで説明をさせていただきたいと思っております。

今年度におきまして、組織目標というか数値目標を掲げて取り組んでおります重点施策というのは、一番上にありますとおり労働保険料等の収納率を前年度実績を上回るということと、2つ目は労働保険未手続事業一掃対策ということで、こちらのほうも前年度実績を上回る成立件数とすることというのを掲げまして取組を進めてきたところでございます。

これまでの取組状況、実績、今まで説明しておりますとおり1月末現在の実績ということになりますけれども、1つ目の労働保険料の収納率の向上は、1番の労働保険料等の適正徴収等というところでございますが、収納率が75.51%ということで、前年度同期とほぼ水準ということで順調に推移してきているのではないかとというふうに考えております。この部分の前年度実績が98.16%ということですので、ほぼ達成できるのではないかとというふうには思っております。

取組としましては、その下の取組状況というところで書いてありますが、事業主に対する年度更新に係る手続の周知・説明、保険料申告書の受理、内容審査等を実施して適正な徴収に取り組んできたところでございまして、また、納付期限までに納付しない事業主に対しましては、行政のほうで職権をもって対応することとしておりまして、納付されない場合に督促状を送付して納入督促を実施しています。さらには、その督促にも応じない事業主に対しましては滞納処分、差押えも実施するなどして取組を行ってきたところでございます。

2つ目の労働保険未手続事業一掃対策における部分の成立件数が94件ということで、前年同期の96件を若干下回っているという状況ではございますが、こちらのほうもおおむね順調に推移をしてきているのではないかとこのように考えております。年度の実績としては110件以上を目指すということで、こちらのほうもほぼおおむね達成できるのではないかとこのように考えているところでございます。

こちらのほうの取組につきましては、厚生労働本省等から提供される情報とか関係機関との連携によりまして、まずは未手続事業場の把握に努めまして、そちらに加入勧奨、手続指導を実施しておりますし、併せまして加入促進に係る委託事業の受託団体であります労働保険事務組合連合会長崎支部とも連携をして取組を進めてきたところでございます。この実績が出ております1月末以降も取組を継続しておりますし、年度末まで、もう間もなくですけども、引き続き取組を進めていっているところでございます。

以上で、簡単ではございますが、私のほうからの説明を終わらせていただきます。よろしくお願いたします。

**○福崎会長** ありがとうございます。これで終わりですよ。

それでは、引き続き、労働局から説明がありました平成29年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況など、説明事項がかなりありましたけれども、その全般について皆様から意見、又は質問等受けたいというふうに思っております。約15分ぐらい早く進んでおりますので、十分意見を言っていただいて結構ですし、質問をしていただいて結構です。どなたかございませんでしょうか。

ありませんか。終わりますよ。

**○岩根委員** 資料No.1の1ページ目のところで、4番の女性の活躍推進のところで、301人以上の企業に対する届出というので、たしか僕の記憶では、昨年まで長崎は100%だったような気がしたんですが。多分これ、新たに301人以上になったところがまだということだとは思いますが。

**○新納雇用環境・均等室長** 岩根委員からの発言でありましたとおり、確かに昨年は100%だったんですけども、新規に把握したところが、1月末時点でまだ届出が出ていなかったものからこの数字になっておりまして、その後、一応届出がなされているところでございます。

**○福崎委員長** ほか、ございませんか。

**○本田委員** 労働者側の自治労の本田でございます。お世話になっております。

私も、運営にかかる主要課題の取組の資料No.1の1ページ、無期転換ルールの周知でございまして、無期転換ルールの緊急相談ダイヤルの設置が2月13日からということでございます。もう4月から適用ということになりますので、現時点で相談があったのかとどういう内容であったのか、中身はできないことであれば、相談の件数とかということについてお尋ねをいたします。

**○福崎会長** 個別企業の名前は出せないでしょうけども、抽象的に…。

**○新納雇用環境・均等室長** 2月13日からナビダイヤルということで、お手元にお配りしておりました資料で、全国一斉にやりだしたところでございます。

件数につきましてはちょっと、若干集計があれなんですけど、内容については、一つは無期転換ルールとはどういうものですかという一般的なお問い合わせが、まず多いです。労働者の方からも若干あるんですけども、割合としては使用者のほうが多いと。実際には、ご自身のことという個別のことは割と少ないところではございます。まだ具体的にはというところですね。

○福崎会長 よろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

ほかはございませんでしょうか。

○中橋委員 道プランニングの中橋と申します。よろしく申し上げます。

資料の2ページについてお尋ねをしたいんですけども、1番の男女雇用機会均等法の履行確保というところで、どちらも指導件数とか是正件数って出しているんですけども、ほとんどの場合が前年に比べて大きく数が上回っているんですけども、それはどういった理由なのかなと思いましたので、少し教えていただきたいと思います。

それと、(1)男女雇用機会均等法に係る是正割合のところ、指導内容について、ちょっと参考のために顕著な例で教えていただければと思います。

○新納雇用環境・均等室長 お尋ねの件でございますが、まず、指導件数の話なんですけれども、件数が増えているのは、法改正が平成29年1月にありました。平成29年1月の法改正は男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正でして、妊娠、出産、育児休業、介護休業等を理由としたハラスメントについて、セクシャル・ハラスメントが前に入っていましたけれども、あのように防止対策というか、そういうのを義務づけるということが一つ大きい話です。

それと育児・介護休業法のほうで、介護休業の取得回数とか、あるいは育児休業もそうなんですけど、有期労働者の取得要件とかが変わりました。育児・介護休業法にしろ男女雇用機会均等法にしても、制度の整備が追いつかなかった、私どもが報告徴収に行くまでにちょっと追いつかなかったところがありまして、ちょっと件数が多くなっているというのがございます。

○福崎会長 いわゆるマタハラというやつが法律で禁止されたというか、違法になったと、その相談件数がやっぱり増えているんですか。

○新納雇用環境・均等室長 いえ、これは企業指導のほうなので、どちらかというところ、その体制整備ですね。いわゆる法律が変わっていたのは知っていたけれども、例えば就業規則の整備とか要請されるものがございます。行為者に対する厳正な対応を文書にして明示するとかですね、そこら辺がちょっと、セクシャル・ハラスメントは知っていたけど、そこがちょっと追いついていなかったということが多々ございます。

○福崎会長 うちの事務所の女性の弁護士も出産で、そのまま育児休業で1年いないんですけど、「えーっ」と言っただけでアウトなんです。それを知っておかないと危なくないです。「えーっ」って言いたくなりますよ、1年間、私にしわ寄せがあったりするんですけども、そういうことってやっぱりきちんと事業者が勉強しておかないと、本当にマタニティ・ハラスメントと言われる可能性が十分あるし、多分、男性が、うちの

子供の面倒を見るのでちょっと休ませてくれと言って育児休業を取った時に、「ばかか、おまえは」と言ったら、一発でアウトですからね、それはね。だから、そういうのをきちんと事業者側では知っておかないと、危なくてしょうがないのです。

ほかにございませんでしょうか。

**○高藤委員** 連合長崎の高藤です。3ページの法定労働条件の確保・改善というところの(2)にあるんですが、有給休暇の制度の運用状況等の確認がされて、問題がある場合は是正勧告とか文書による指導ということで実施されているということですが、この問題がある場合の問題ってどういうものなのかというのが一つです。

あと、最後に説明があった労働保険の関係なんですけど、納入期限までに納入されなかったら督促を行って、それでもせん時には差押えをするということなんですけど、それが督促が何件あって、差押えしたのが何件か、問題がなかったら教えていただければと。

それが例年でどんな感じだったのか、多かったのか、少なかったのかというのを、ちょっとお伺いをしたいなと思います。以上です。

**○熊谷労働基準部長** 年次有給休暇の件でございますが、問題がある場合ということですが、年休制度に関連して問題があるというのは、典型的なのは当然、請求したけど与えられないといった事案。あと、法定の年次有給休暇付与日数が与えられていない、これはつまり就業規則上そうになっていないとかといったケースが典型で、こういった場合は是正勧告になるでしょう。

また、取得率が著しく低いとか、そういう事例があれば、直ちに法違反ということにはなりませんけれども、文書による指導といったようなことになろうかと思えます。大体、そういうことを想定していただければよろしいかと思えます。

**○鈴木総務部長** 督促と、それに応じない場合の滞納処分という形で、本年度1月末までの件数でいうと1,977件ほど督促は実施をしております、そのうち滞納処分という形で差押え等をしているのは11件ほどございます。

督促のほうにつきましては大体同じぐらいか、若干今年増えているかなというところ。当然その件数が増えた分だけ滞納処分のほうも、きちんと整理をしないといけないというところもありますので、若干増えてきているかなという状況でございます。

**○岩永委員** JP労組の岩永でございます。年次有給休暇の取得促進の関係で今、少しお話があったんですけど、1ページ目のワーク・ライフ・バランスの関係ですけども、年次有給休暇の取得促進等について労使団体等に対し要請を実施ということであります。

今回の国会でも、働き方改革の中で年次有給休暇、少なくとも5日間は計画的にとつていこうというような趣旨の法案が出されようということになっていたというふうに思いますけれども、いわゆる年休の取得促進に対して、どのような要請を労使のほうになされたのか、少しお伺いしたいなというふうに思います。

もう一つは、それに関連してなんですけれども、要は年次有給休暇、日本はそんなに多く取っているというような国ではないというふうにも聞いております。

実はILO条約の中では、3労働週は少なくとも連続した有給休暇を取りましょうということになっていると思いますし、それができなくても2労働週は少なくとも連続で取り



ましようというような条約にはなっている。なっていますけれども、日本はそこは批准していないということでもありますので、労働者側としましては、やっぱりそれに少しでも近づけるような年次有給休暇の取得促進を労使ともにするべきじゃないかなということで、今後の課題にはなると思うんですけども、そういったことも含めて、この年次有給休暇の取得促進をもっともっと進めていただきたいなというふうに思っているところです。

具体的にどのような要請をされたのかということをお伺いをしたいなというふうに思います。

**○新納雇用環境・均等室長** 要請云々は、働き方改革、年次有給休暇の取得等について、労使等と関係機関にということなので、10月が年休取得促進期間となりますので、それについて市町村と関係機関等に文書、あるいはポスター配布というふうな形をお願いという周知をしているところでございます。

それと、働き方改革となりますと、無期転換ルールも含めまして働き方、それとか7者会議等々ございますので、そのような席上で周知等ということをやっております。

ほか、私どものほうでは助成金制度もございまして、その助成金制度の要件の中に年次有給休暇取得を目指してということが入っておりますので、それをここに書いております働き方・休み方改善にかかる企業指導を行うコンサルタントがおりますので、その者が企業に伺った折に勧めたり、あるいはそういうものの説明をしたりということをやっているところでございます。

**○岩永委員** 分かりました。助成金制度もあるということで、私は初めて知ったんですけども。零細企業というか小さな会社ですと、正直、私たち労働側にいろいろな話を聞く中では、「うちの企業にはもう年次有給休暇はありません」とはっきり言われるような会社もあるということでもありますので、先ほど指導の在り方というのもしも聞きましたけども、そういったところもぜひ指導をしていただければなというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

**○福崎会長** ほかにございませんか。

**○酒井委員** 三菱重工グループ労連の酒井です。よろしくお願いいたします。

4ページの労働災害防止対策ですが、取組状況の中で「輝く女性を応援し隊！」ということで、これは恐らく働く女性ということですから女性の従業員の労働環境のことかなと思うんですが、最近、昔はなかった、だんだん増えてきていますが、女性が現場に出て働いているという機会が増えています。いろんなところでいろんな問題も聞くんですが、ここに書いています女性パトロール隊によるパトロールをやったと、10月18日と12月14日ですか、この中で職場環境の整備等について指導を行ったということですが、この内容、どういう問題があって、どういう指導をされたのかというのを教えていただければと思うんですけど。もしそういう内容があれば、教えていただきたいと思います。

**○田中健康安全課長** 健康安全課の田中と申します。よろしくお願いいたします。

女性のパトロールにお伺いしたのは、製造業と建設現場ということで、それぞれちょっと、いろいろパトロールした結果について、女性の視点から見た、より安全な設備の改善であるとかですね。トンネル工事に行きましたので、例えば照明の関係であるとか、階段

等の段差の関係であるとか、あと、休憩室が男女別できれいにされていたとかですね。そういうようなことについて、より女性の目線で、パトロールの指導結果とはなっております。

○酒井委員 女性が働いている現場を見た時にということですか。

○田中健康安全課長 そうですね。お伺いしている製造業さんであるとか建設現場については、女性が実際に働いているところということでパトロールを実施しております。

○酒井委員 女性特有というか、例えば更衣室の問題であるとか、浴室の問題であるとか、そういった何と申しますかね、福利厚生関係も含めて…。

○田中健康安全課長 はい、含めて見ております。

○酒井委員 含めて、いろいろ問題があったということですか。分かりました。

○福崎会長 昔、トンネル工事現場に女性の記者を入れなくて大問題になったことがあるんですけども、今、トンネル内での現場で女性が働いているんですか。

○田中健康安全課長 現場監督とかですね。

○福崎会長 そうですか。昔は入れてなかったもんですもんね。分かりました。

ほかにはございませんか。

○小西委員 1ページ目の女性の活躍推進のところなんですけれども、(2)認定企業数、えるぼし、そしてくるみんとありますけれども、くるみんだとか、もう一つ上のプラチナくるみんだとか、いわゆる出産だとか育児休業を取る対象の社員がいらっしゃるところは、一つは企業アピールもあって、企業の優越感もあるでしょうけど、こういう認定を取ろうと思っている会社もあろうと思うんですよね。

ただ、この上のえるぼしのほうに関しては、別に出産・育児だけじゃありませんし、しかも、えるぼしの星が星1つ、星2つ、星3つですかね、この星1つというのは、ハードルもそんなに高くないと思うんですよね。そういう意味では、もう少し周知の仕方によっては、星1つからだったらすぐ取れますよというような、アピールをもう少しすると増えるのではないかなという感じがしています。

それともう一つは、これが始まった時は、うちも取ろうというような、企業側から積極的に、やっぱり企業アピールしたいとか、先ほど言ったように企業の優越感もあるかもしれませんけれども。ただ、年々年が経っていくと、取るほうも少しずつ興味が薄れていくと思うんですよね。ですから、そういう意味では、簡単に取れるところから取ってみませんかというようなことを、もう少ししっかり頑張っていたら、もう少し目標数値を上げてもいいんじゃないかなというふうに思っております。

○福崎会長 意見ということでよろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

回答なさいますか。

○新納雇用環境・均等室長 委員のおっしゃるとおり、1つでもというところで勧めてはいるところで。配布資料の中に、えるぼし、くるみん、あとユースエールとかと一緒に簡単なリーフレットも今年作りまして、ぜひ身近に考えていただければということで、1つでもというのは勧めているところでございます。

ただ、えるぼしがですね、1つならというのが難しいのが、クリアしている項目だけを見るのではなくて、していない項目が2年連続改善しておかないといけないというのが1つありまして、どうもそこがネックにはなっているようです。でも、1つからということでぜひ勧めてまいりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○福崎会長 ありがとうございます。ほかにございませんか。

○田崎委員 吉本ハイテックの田崎といいます。

8ページの労働保険に関する質問ですけれども、労働保険未手続事業一掃対策の推進ということで、今年度が94件の成立、前年度が96件と、ほぼ毎年100件弱の成立といえますかね。そうすると来年度も多分、成立するところが出てくるだろうかなと思っています。ですので、今把握されている未手続事業場が大体何社ぐらいあるのか。それと、それが全体の事業所数の何パーセントぐらいになるのかを教えていただければと思います。

○鈴木総務部長 数字、こちらの目標の件数だけ今ありますので、すぐ調べまして後ほど、終わるまでにはその関係はお答えできればと思います。申し訳ございません。

○福崎会長 よろしいですか、ちょっと待っておってください。

ほかにございませんか。

私が会長になるのを非常に嫌がった理由の一つが、私が何もしゃべれないというですね。多分、そちらの部長さんたちは助かっているんだろうと思うんですが。

2点だけ質問させてください。2ページ目の個別労働関係紛争の解決の促進というところで、相談件数は増えているんですが、助言件数、あっせん件数が減ってきているというのはどうしてなのかということ、要するにその要因を把握しておられるのかどうかということ。

この制度ができた時に、私はたしか委員長を押し付けられて、労働局とのお付き合いが始まったのは、多分そこからなんですけれども、その時に私を説得に来られた方が、私を説得する理由として、弁護士に頼めばお金がかかり過ぎると。要するに本人でやれて、簡単にやれて、労働局がきちんと対応してくれる。しかもあっせんをする担当が、長崎の場合はほぼ全員弁護士ということで、弁護士が調停をしてくれるということで、お金がかからずに、しかもうん十万円単位ぐらいの小さいもの、未払いとかですね、そういうのがあれば、これは労働者にとっても非常にいい制度だからということで、かなり力を入れていたんじゃないかと思っています。そのための窓口の職員、社会保険労務士さんたちの研修などもやっていったと思うんですけれども、この辺のところ、助言とかあっせんというのを増やすためにはちょっと工夫が要るのかなと思うので、その辺のところをお聞きしたいのが一つ。

次の3ページ目の真ん中あたりの運送業のトラック運転手の労働条件の改善、これって全国的に厚生労働省がやっていることで、非常に効果が出てきているようにも伺っております。通達みたいなものをちょっと私、読んだことがあるんですけれども、これって、やっぱりやっただけの効果があったのかどうか、要するに実績についての質問と、もしこういうことがやれるのであれば、ほかの分野でもやっぱり同じように集中的に、ある一つ

の制度というかシステムとして、過重労働を減らす方法とか、そういうのが考えられるんじゃないかという気がするんですけど、この2点についてのご意見ないし回答をお願いできればと思っているんですが。

**○新納雇用環境・均等室長** 会長からのご質問の件ですけれども、大変申し訳なく、私も詳しい分析とか、そういうことまではしていないので、あくまでも中で話している感覚ということで申し上げることになるかと思うんですが。

一つは、どちらも申し出という形になりますので、労働者の方がそこまでしてほしくない、あまりもめたくないとか、行政の介入までは求めない、話を聞いてほしかった中身ということもありますので。

助言件数につきましては、それでもこの時点で1割減ですので、年度末になるともしかすると同数にいくかもしれませんので、そこら辺は申し出のプライムのところなのかなとは思ってはおります。

ただ、あっせんの方につきましては、約半分になっておりますので、これは、一つはやはり人手不足。景気が良くなっておりますので、ここであっせんまでするのではなくて、ある意味見切りをつけて次のところへと。大体、景気がよくなると相談よりも次のところという方も増えますので、そういう面もあるのかなと感じているところではあります。

**○熊谷労働基準部長** トラック運転手の労働条件改善のための協議会に関しましては、そこにも書いています。今、会長からお話がありましたように国土交通省とか業界団体、経営者などを交えた形での協議会において、もっぱら長時間労働削減のためにどのような方法をとっていけばいいのかということを経年的に協議しているということでございます。例えば長距離輸送なんかですと、中継点なり荷物の積み出し、積み下ろしの際の手待ち時間などが非常にとられることから長時間労働になるということもあるわけですので、そういった時間を短くするためにどうしたらいいのか、具体的に作業の能率化とか、そういったことを進めていくにはどうしたらいいのか、そういったような具体的な検討をしているということでございます。

今、手元に資料がないので詳しくは申し上げられませんが、こちらの資料でも、実際に参加されている事業場におきましては、そういった意味で作業の効率化を進められたところもあるとは伺っておりますので、具体的に何時間というところまでは私は把握しておりませんが、徐々に成果は上がってきているというふうに考えております。

**○福崎会長** ほかに何かございませんか。

回答できますか。

**○鈴木総務部長** もうしばらくお待ちください。申し訳ありません。

**○福崎会長** ほかに何かございませんか。終わるわけにいかないんで、つなぎで質問をしてもらわないと。

**○本田委員** 資料No.3のリーフレットの件について、お尋ねでございます。

職業安定のところのですね。雇用義務対象に精神障害者が加わります。4月から精神障害者が加わるんですけど、このリーフの中で、一番下のほうにある分で、併せて精神障害者である短時間労働者の算定方法が変わりますというところで、短時間労働者のカウント

が0.5から1になるというところが書いてあるんですけども、現行よりも4月からは法定雇用率というのが変わってくるかと思うんですけども、この雇用の算定方法が変わるのであるならば、雇用率ってどうなるんだろうなとちょっと思ってお尋ねでございます。よろしくお願ひします。結局同じじゃないかなと、ちょっと思ったりもしたのでした。よろしくお願ひをいたします。

○十川職業安定部長 どれだけの労働者がいて、その部分に算定率、分子と分母の関係で、分母のところは0.5と換算して、一人当たり0.5と換算していたのが1になるので、結局のところ割合的にはパーセントが上がるということですね、最終的には。要は、今まで100人いて短時間が仮に5人いたら、0.5掛ける5なので2.5じゃないですか。それが1になれば5になるので、分子が2.5から5分だけ増えるので、2.5分だけ増えますよね。

○本田委員 そうなんです。そうしたら、法定雇用率は変わっても、採用の人数って、そこを入れなくちゃいけないという。

○十川職業安定部長 そうですね。なので、2.2に上がりますけど、事実上いろんなところで調整はされることになるのではないかと思います。

○本田委員 こういうことだったのかと、ちょっと思いました。

○十川職業安定部長 そうです。おっしゃるとおりだと思います。

○福崎会長 ありがとうございます。

それでは、まだみたいです。ほかにございませんか。積み残して次にいきますか。どうしましょう、先ほどの田崎さんからの質問に対しては、ちょっと待っておってもらって。

○田崎委員 後で結構です。

○福崎会長 よろしいですか。

○福崎会長 じゃあ、次にいかせていただいて、議題の3の(4)平成30年度労働行政運営方針案について、労働局よりご説明をお願いいたします。

○福崎会長 はい。では、よろしいですか。

○新納雇用環境・均等室長 では、平成30年度の長崎労働局行政運営方針案を説明させていただきます。

お手元の平成30年度 長崎労働局労働行政運営方針(案)をご覧くださいませでしょうか。資料No.2でございます。

お時間が限られておりますので、かいつまんだ形になるかと思いますが、その点ご容赦いただきたいと思います。

まず、表紙をめくっていただきまして、1ページから4ページにかけては県内の労働行政を取り巻く情勢を取りまとめているところでございます。詳しくはもう割愛させていただきます、5ページをお開きいただけますでしょうか。こちらから51ページにかけて、平成30年度労働行政の課題・目標・対策について、3つに大きく分けまして記載しているところでございます。

まず1つ目でございますが、働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上のところでございまして、こちらは8つの項目に分けて記載を

しております。

まず(1)というところで、同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善でございます。こちらでは、非正雇用労働者の正社員転換・待遇改善、パートタイム労働対策の推進などを取りまとめております。

非正規雇用労働者が全雇用者の3分の1を超え、県外流出により働き手が減っている中、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇が受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることなどを課題と捉えまして、この解決に向けましては、非正規雇用労働者の希望や意欲、能力に応じた正社員転換、均衡・均等待遇を強力に推進すること、パートタイム労働者の均衡・均等待遇等に取り組む事業主を支援すること、短時間正社員制度をはじめとする多様な正社員の導入等の支援などを取組方針としております。

対策といたしましては、「長崎県正社員転換・待遇改善実現のプラン」の推進、「長崎県働き方改革推進支援センター」を活用した事業主支援、パートタイム労働法の確実な履行確保、助成金等を活用した支援などを行うこととしております。

7ページでございます。(2)の長時間労働の是正等です。

こちらでは、労働条件の確保・改善につきまして記載がございまして、基本的労働条件の枠組み及びそのための管理体制の確立を図らせ、法定労働条件の確保・改善対策を積極的に推進することなどを課題といたしまして、平成30年度、全監督署に設置する特別チームにおいて、法定労働条件の確保や過重労働に係る監督指導等を強化することとしております。

次に、長時間労働の是正についてでございますが、こちらは過重労働による健康障害防止のために、各種情報から時間外、休日労働が1か月当たり80時間を超えると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しては、引き続き監督指導を行うこととしております。

最後にワーク・ライフ・バランスの推進を記載しておりますが、労働生産性を向上させつつ総労働時間の縮減、年次有給休暇の取得率の向上など働き方・休み方の見直しを行うため、主要企業等の経営陣に対し働き方・休み方の見直しに向けた働きかけや、長崎県や労使団体を構成員といたします「ながさき働き方改革推進会議」で連携した取組の推進などを行うこととしていただいております。

次に、(3)でございます。安全で健康に働くことができる職場づくりです。12ページになります。

こちらでは、まず第13次労働災害防止計画に基づいて、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりに関しましては、労働災害の大幅な減少が最優先課題であるとし、そのほかに労働者の健康確保対策の推進、事業場におけるメンタルヘルス対策の推進等を課題として挙げており、その解決に向けては12次防期間中の平均件数と比較して死亡災害を15%以上減少、休業4日以上死傷災害の5%以上減少を目標にした各種取組を行うこととしております。

対策といたしましては、業種別重点と災害種別重点対策を立てて労働災害の防止対策を推進すること、労働災害防止活動として「アクションZERO～長崎ゼロ災運動」に取り

組むことなどがございます。

次に、労災補償の迅速・適切な処理を取り上げているところでございます。労働災害に被災された方々の労災補償につき迅速・適切な処理を行うこととし、特に過労死等事案、石綿関連疾患の請求事案といった課題につきましては、認定基準等に基づき標準処理期間内の効率的な処理を目指すことといたしております。

(4)でございます。柔軟な働き方がしやすい環境整備でございます。20ページになります。

まず、テレワーク・在宅就業については、幅広い人材の活用を図るため、雇用型テレワークの普及及びその支援策である時間外労働等改善助成金の周知・活用を図ることとしていきます。

次に、大きな枠でございますが、安心して働くことができる環境整備の推進というところで、21ページから始まります。

職場におけるハラスメントは複合的に生じることが多く、自主的に解決することが困難な事案になる傾向が高いことから、一体的にハラスメントの未然防止を図る必要がございます。パワー・ハラスメントについては、啓発サイト「あかるい職場応援団」等を活用した周知のほか、企業に対して、セクシャル・ハラスメントなど法令に基づくハラスメント対策と併せて周知を行うこと、相談については迅速に対応することとしております。妊娠等を理由とした不利益取扱いに対しては適切な行政指導、個別紛争に関しては適切な対応を行うことで履行確保を図ってまいります。

労働相談件数は依然として高水準で推移し、その内容は複雑・困難化していることから、効率的な助言や的確なあっせん制度の運用を図っていくこととしております。

また、無期転換ルールにつきましては、無期転換ルールに係る周知・相談に対応いたしまして、継続的にこれは実施し、相談については迅速・適切な対応を行ってまいります。

また、学生アルバイトの労働条件の確保に向けた取組といたしましては、4月から7月を中心に学生に対して周知等を図るほか、大学等において労働法制に関する知識の普及を行うこととしております。

次に(5)でございます。25ページでございます。生産性向上、賃金引上げのための支援でございますが、こちらでは最低賃金制度の適切な運営と周知、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などについてまとめております。

最低賃金制度は、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ネットとして一層適切に機能させることが必要であり、あらゆる手段を用いて、改定された最低賃金の周知と履行確保のための監督指導の実施、働き方改革推進支援センターの活用、助成金の積極的な活用の促進などに取り組むこととしております。

主な対策といたしましては、業務改善助成金の勧奨、中小企業等の最低賃金引上げ等の取組についての相談などへの支援、関係機関等と連携した支援の実施などがございます。

27ページでございます。雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援をこちらでは取りまとめております。

転職・再就職の採用拡大に向けましては、早期再就職を支援する企業や転職者等受入れ

企業に対する支援、中堅中小企業等への人材支援や雇用吸収力の高い分野へのマッチングの推進を課題といたしまして、各種助成金の活用及び産業雇用安定センターとのさらなる連携を取組方針としております。

主な対策といたしましては、失業なき労働移動の実現や成長企業によるさらなる転職者受入れの促進が図られるよう事業主に周知・活用を促すこと、出向や転籍を希望する企業に対して産業雇用安定センターの業務の周知を行うことなどの連携を図ることがあります。

(7)でございます。同じく27ページでございますが、人材確保対策の推進といたしまして、ハローワークのマッチング機能の強化、人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進などをこちらで取りまとめております。

深刻化している人材不足問題に対応し、事業主のニーズに合った労働力の確保と求職者自らに合った就職が可能となるマッチングの一層の強化等が課題とされており、その解決のため、求職者及び求人者のニーズ把握に努め的確なマッチングを図ること、求人内容の適正化に向けた適正な対応、人材確保対策の総合的推進などを目標・取組方針に掲げているところでございます。

主な対策といたしましては、ハローワークの特性等を活かしマッチングの一層の強化を図ること、求人票の記載内容と実際の労働条件が異なる問題については適切に対応し、労働基準行政とこれまで以上に積極的な連携を図ること、雇用管理改善や生産性向上に取り組む事業主等を支援する助成金などの活用により魅力ある職場づくりの推進をすること、人材確保対策コーナーを中心としたマッチング支援の強化、訓練終了後の就職支援など能力開発の推進、労働者派遣法の適切な履行確保などがございます。

この大きな枠では(8)として、この項目最後でございますが、地方創生の推進の部分がございまして、31ページになります。こちらでは、地域における安定的な雇用の創出等や地域の創意工夫を活かした人材育成、雇用創造の推進をまとめております。

良質な雇用の確保・創出や人材育成等を支援すること、地域の創意工夫を活かした長崎県との実施による地域創生人材育成事業に局所が一体となって連携することなどを課題といたしまして、これらの解決に向け、地域の自発性を活かしつつ雇用機会の創出を推進することなどを取組方針に掲げております。

主な対策といたしましては、既存の枠組みにとらわれない人材育成など地域の創意工夫を活かした取組を支援、あるいは地方公共団体と連携しつつ首都圏から長崎県内に必要な人材を呼び戻す取組の実施、長崎県による産業政策と一体となった雇用創造の支援などがございます。こちらまでは大きなくりの一つでございました。

大きなくりの2つ目といたしましては、33ページから始まりますが、女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画でございます。こちらの部分も先ほどのものと同様に8つの項目から成り立っております。

まず(1)といたしまして女性の活躍推進をまとめております。男女雇用機会均等法などの履行確保、女性活躍推進法の実効性の確保、仕事と家庭の両立支援の推進、ひとり親・子育て女性等に対する就業対策の推進を記載したところでございます。男女雇用機会均等



法などの履行確保、女性活躍推進法の実効性の確保などが課題として取り上げられています。

これらの解決に向けた取組方針といたしましては、均等法等の違反事案に対しましては迅速かつ適正な行政指導の実施や、あるいは法律の周知、中小企業に対する女性活躍推進法に基づく取組支援、えるぼしやくるみん認定の取得に向けた取組支援、ひとり親等に対し生活保護受給者等就労自立促進事業への積極的な誘導による就労支援等の推進などが掲げられておりまして、対策といたしまして紛争解決の援助の円滑かつ迅速な対応や助成金制度の活用などがございます。

次に、(2)といたしまして若者や就職氷河期世代の活躍促進をまとめているところでございます。37ページになります。

学卒者の雇用対策の推進、若者や就職氷河期世代の活躍の推進について記載した部分でございますが、学生・生徒の半数程度が県外に就職し、就職後3年以内の離職率は全国より高いことから、新卒者に対する就職支援の強化、新卒以外の若者や就職氷河期世代の正社員就職を支援することなどを課題といたしまして、これらの課題の解決に向けた取組方針をいくつか掲げております。

その方針は、学卒ジョブサポーターによる支援、若者へ地域の優良企業情報を発信するためユースエール認定企業を増やしていくこと、それにニート等の若者の支援機関との連携強化などが掲げられているところでございます。

対策といたしましては、新規学卒者等の県内就職推進のため、県知事と共同で経済団体等への要請を行うこと、合同企業面談会等の実施による県内企業へのマッチングの強化、若年者の就職活動についてはヤングハローワーク等が関係機関と連携し就職支援を行いミスマッチの解消を図ること、ユースエール認定企業を周知し働きやすい職場環境づくりの重要性について事業所の理解を促すこと、フリーターや高校中退者など若年無業者等に対するきめ細かい正社員就職支援を行うことなどがございます。

次は(3)でございまして、こちらでは治療と仕事の両立についてまとめております。39ページの下の方から始まります。

疾病を抱える労働者等の健康確保対策の推進などを記載したところでございますが、がんなどの疾病を抱える労働者の就業継続に当たりましては、事業場における就業上の措置や治療に対する適切な配慮の必要性などが課題としてございます。これらの課題解決に向けまして、両立支援ガイドラインの周知啓発を図ること、長崎地域両立支援推進チームの活動を通じ地域の関係者による連携した就職支援の取組を行うことを取り上げております。

次に(4)でございまして、こちらは障害者のことでございます。40ページの下の方からになりますが、障害者の活躍促進といたしましては、平成30年4月からの法定雇用率引上げに伴う支援の強化などがまとめられているところでございます。平成30年の障害者雇用状況報告における障害者の雇用達成企業の割合について56%以上を目指すように対策を講じていくところでございます。

次に(5)でございまして、こちらは高齢者の活躍促進でございます。場所といたし

ましては43ページになります。

生涯現役社会を実現するため、65歳以上への定年の引上げ、66歳以上の継続雇用延長に向けた環境整備などを課題とし、これらの解決に向けて、65歳以上の就職件数について目標を定めつつ、企業における高年齢者の定年延長、継続雇用の促進などに取り組むことといたしております。

対策といたしましては、高年齢者雇用確保措置未実施企業に対する指導、関係機関と連携した企業等への働きかけ、従来ハローワーク長崎のみだった生涯現役支援窓口のハローワーク佐世保への増設、高年齢者に対するチーム支援の実施などがございます。

次に(6)でございますが、こちらは外国人材の受入れでございます。留学生の県内企業への就職の促進などを取りまとめておりまして、45ページからでございます。

外国人労働者の雇用管理の改善及び再就職援助のための指導等の計画的、機動的な実施をするため、留学生の県内企業への就職促進、外国人労働者の雇用実態の正確な把握と雇用管理の改善を進めることといたしております。

次に7番目でございます。(7)特別な配慮が必要な者等に対する雇用対策の推進でございます。こちらでは生活保護受給者等に対する就労支援の強化等をまとめております。46ページになります。

生活保護受給者等に対する効果的な自立支援を図るため、就労支援と併せて就業後の定着支援の充実、刑務所出所者等の再犯防止等のための就労支援による自立促進、事業主等が人権問題全般に関する正しい理解と知識を深め就職機会の均等確立することなどを課題としまして、これらの課題の解決に向けまして、生活保護受給者等就労自立促進事業において就職した者に対して職場定着支援の充実強化、刑務所出所者に対する就労支援の充実強化などを取組方針としているところでございます。

対策といたしましては、就職支援ナビゲーターによる職場定着支援の充実強化、安定所と地方自治体が一体となった生活保護受給者等への就職支援、再犯防止計画を踏まえた関係機関の連携による個別相談、職業紹介なども実施するところとしております。

最後の項目になりますが、(8)といたしまして重層的なセーフティネットの構築を記載しているところでございます。48ページになります。

雇用保険制度の安定的運用、人材開発関係業務の推進を記載しておりますが、雇用保険制度につきましては的確な対応及び安定した制度の運営の確保に努めること、安定所を利用していない潜在的な求職者等に対して公的職業訓練を積極的に周知することなどを課題といたしまして、これらの課題の解決に向けて、不正受給の防止、地域のニーズに即した公共職業訓練、求職者支援訓練の展開及び訓練受講修了者に対する綿密な就職支援の実施などを取組方針としています。

対策といたしましては、適正な雇用保険適用業務の運営、受給資格者の早期再就職の促進、不正受給を防止するための窓口指導の強化、公的職業訓練を活かした就職支援などがあります。

大きなくりの3つ目でございますが、こちらは労働保険制度の健全な運営となっております。労働保険料等の適正徴収等においては、労働保険料等の収納率の向上、未手続事

業一掃対策の推進に取り組むこととし、対策といたしましては、滞納整理については高額及び複数年滞納をしている事業主を重点に計画的に実施すること、事業主等に対する電子申請や口座振替納付の利用促進、署所が連携した労働保険未手続事業場に対する強力な手続指導等を行うこととしているところでございます。

ここまでが第2としていたところでございますが、54ページからは第3ということで、労働行政の展開に当たっての基本的対応を取りまとめております。

こちらをご覧くださいますと、まず、積極的な広報を実施し、地域の経済社会の実情の的確な把握を行い、地方自治体や関係団体と連携をしつつ、地域に密着した行政の展開を記載しているところでございます。

地方自治体等とは、労働条件の確保や最低賃金の遵守などについては連携した周知・広報を実施し、一体となった雇用対策の推進については、国が行う職業指導及び職業紹介の事業等と地方自治体の講じる雇用に関する施策とが円滑・効果的に実施されるよう相互に連携・協力することが重要であることから、一体となった就職支援を推進することとし、長崎県と締結した雇用対策協定を踏まえ策定した「長崎県雇用対策協定に基づく事業共同実施計画」により、県と連携した雇用施策を推進いたします。また、そのほかいくつもの事業を推進することとしております。

また、労働者が関係法令を知らないために労働問題事案が発生することを未然に防止するため、若者の職業についての意識の形成に有効であることから、これから社会に出ていくことになる若者に対し、労働法制の基礎知識の普及等にかかる取組を行うこととしております。

次に、局における一体的行政運営の確保、局署所の連携強化による総合労働行政機関としての機能の発揮を行うこととしております。具体的には、担当部署間の連携対策の検討や担当部署間の研修の実施などにより一体的行政運営の確保を図り、各種認定や労働条件の確保及び雇用安定の確保の推進、使用者による障害者虐待の防止等に対する対応、大量整理解雇事案等への対応などについては、局署所の連携強化により一層の期待にこたえていくこととしております。

計画的・効率的な行政運営、保有個人情報の厳正な管理及び情報公開制度や個人情報保護制度への適切な対応、綱紀の保持につきましても、記載のとおり引き続き取り組むこととしております。

行政サービスの向上は、いずれにおいても向上を図ることとしております。監督署では、窓口サービスの向上だけでなく、行政指導の適正な実施とその水準の維持・向上を図るとともに、監督権限をはじめとする各種権限の公正かつ斉一的な行使を確保いたします。

ハローワークにおきましては、ハローワーク憲章「懇切、公正、迅速」を踏まえたサービス向上を推進するため、利用者満足度調査による測定指標を活用しサービス改善を図るとともに、年齢に関わりない均等な機会の確保等については、法違反に関する申し出への対応など適切に対応することといたしております。以上で説明は終了いたします。

○福崎会長 ありがとうございました。

それでは、今の点についても質疑時間をとるつもりでございますけれども、先に田崎さ

んからの質問について、回答をお願いします。

**○鈴木総務部長** 大変申し訳ございませんでした。

先ほどご説明しました94件に対する、いわゆる未手続事業所数ということですが、毎月、当然新規把握もありますし、いわゆる経営者1人だけとか、全く入らないというのを毎月除いていったりしますので、なかなか全体把握というか、その月末の数字ということで私どもは出しておりますが、1月末でいきますと、労働局で把握しているのは205事業所になっております。

実はこれは、厚生労働省本省のほうからの情報とか、あるいはハローワーク、監督署のほうから事業所が成立したといういろいろな情報を手に入れるという部分で労働局は把握をしておりますが、先ほど説明申し上げた中で、いわゆる委託先労働保険事務組合というのがございますが、またそちらはそちらとして把握をしているというところで、1月末で未手続事業所数というのが472件ほどございます。合わせると1月末現在で労働局、事務組合を含めると677事業所ということで、94件に対して事務組合連合会のほうで成立をさせてきたのが1月末までで325件ほどございまして、合わせて419件ほど、今年度に入っては数としてはあるということです。ただ、未手続の事業所に対する率というのが、なかなか出せない状況でございます。以上でございます。遅くなりまして申し訳ございませんでした。

**○福崎会長** よろしいですか。

それでは、先ほど室長の報告がございましたけれども、平成30年度の労働行政運営方針案について、何か質問は。

**○石川委員** 2点あるんですけども、まず12ページの頭に、長崎県では全国平均と比較して総労働時間が長いということで、ワーク・ライフ・バランスの取組なんかが挙げられているんですが、この総労働時間が長いという理由を、労働効率が悪いことというふうに捉えているのか、人手不足によるものと捉えているのか、それによっても対策が変わってくると思うので、そこのところをお聞かせ願いたいというのが1点です。

それからもう1点が、37ページの一番下で学生の離職率が高いという話なんですけれども、その対策としてミスマッチというのが38ページに取組方針で書かれています。だけれども、私が実際に学生たちと接していると、ミスマッチというよりは若い人の働かされ方がひどすぎるんじゃないかと。そこのところ、もっと若い人を大事に育てていくということは、それこそこじやないといけないことかなというふうに思うので、企業のほうに言っていただくのが。なので、そこのところをどうお考えなのかということについてお聞かせ願えればと思います。

**○福崎会長** 2つありますけど、最初のほうはどなたに。

**○熊谷労働基準部長** 総実労働時間の話でございますが、確かに長崎県は全国的に比べても長い状況がずっと続いています。

その原因としては、おっしゃいましたような労働効率が悪いというふうには分析していません。そこにも触れてありますように、年次有給休暇の取得率とか、所定内の労働時間の長さが主な原因にあるというようにこれまで言ってきております。つまり、なかなかお

休みをお取りにならないとか、先ほどもご説明しましたとおり、連続休暇等もっと取得していけば、恐らくこの数字は減るとは思うんですけども、長崎では、なかなかそういう点で総実労働時間の短縮が進んでいないという現状があるかというふうに思います。

○福崎会長 よろしいですか。

〔「はい」と呼ぶ者あり〕

次、2つ目は安定部長ですかね。

○十川職業安定部長 マッチングが合わないというような話がありますけど、実際に結局辞めてきた方々から、ヤングハローワークで話を聞くと、辞めてきた原因は、なかなか休みが取れないとか、自分が思っていたところとはちょっと違うとかというような話があって、結局、入るまでに、企業名であるとか賃金であるとかを重視して入ってしまっているという方々も結構いらっしゃるということもあって、そういうところを改善していかないといけないんじゃないかという話がありまして、高校1年生のころからしっかりと、県内の企業にどういう企業があるのかとか、そういうことをしっかりと教育していくということも含めて、いろいろな対策をとっていかないといけないのではないかとすることを踏まえて、こういうような書き方をさせていただいています。

ただ、今後は少しヤングハローワークのほうで、どうしてやめたのかというのをもう少し聞いていこうかと思っております。ただ、離職3年で辞めた方というのは、前向きに辞めた方も統計上の数字には入っていますので、そういう方ってなかなかとれないんですが、ちょっとネガティブ的になるかと思いますが、ハローワークに来られた方から、少しアンケートを今年度はとっていきたいと思っております。

○福崎会長 よろしいですか。ほかにございませんか。

○江口委員 今、人材不足で、外国人労働者の必要性というのが高まってきているんだと思うんですが、我々中小企業団体中央会も外国人実習生の受け入れについていろいろと、適正化とか、監理団体である協同組合に対する支援とか今やっているんですが。

45ページに目標・取組方針とか書いてあるんですが、今まで国なりがやってこられた取組とかあるんですけど、それをさらに発展してということだと思うんですけど、これは具体的に何か考えておられることはあるんですか。

○十川職業安定部長 基本的に外国人技能実習制度、制度自体が昨年度から変わっているということもありまして、まず、そもそも制度が変わったときにしっかりとその制度を理解して動かしてもらっているかというのが一つと、単純労働的な、要は、ある程度問題があるような使い方をしているようなところの通報があれば、やはり適正に指導を行い、取り組んでいかないといけないと思っています。なので、何か問題が今起こっているのか、こういうことを即時しますというような話ではないというようなことはご理解いただければと思います。特に今何かをしないといけないというよりは、法務省の入国管理局としっかり連携しながら、新たに変わったところについてはしっかりやっていくということが今の取組の第一歩だと思います。

○福崎会長 江口さん、それでよろしいですか。

○江口委員 今、問題が起こってからとおっしゃいましたけど、今、課題というのがいく

つかあるんだと思うんですね。そういうところの取組というか。まあ、法律は昨年11月に変わったということで、介護職種とか、これは実習生についていえば追加されたりしておりますので、予防的というか、やっていかないと。

外国人労働者が、例えば条件のいいところに行ってしまうとか、急にいなくなるとか、そういう問題も抱えているんですね。ですから、どうしたら、どういう対策をとれば、労働条件的にもそういう外国人労働者が定着するとかいうのもあるので、問題が起こる前にいろいろと考えていただきたいなと思うんですけど。

○福崎会長 回答できますか。

○濱村職業対策課長 職業対策課の濱村といいます。外国人の雇用に関しては、従来から外国人雇用管理アドバイザーというものを委嘱しまして、外国人の登録制度に詳しい方、それと外国人の雇用管理についてアドバイスできる方を企業のほうに要請があれば訪問させていただいて相談に乗るという方法をとっております。

それと企業によっては、今度、外国人の雇用の受入れの職種とか、そういったものが変わってきておりますので、それを雇いたいとか、雇うためにはどうしたらいいかとかという相談がありますので、そういったことにも答えられるように専門のアドバイザーが相談ができるような体制をとっておりまして、さらに相談体制を充実させていきたいと思えます。ひいては、今おっしゃったように問題が起こる前に事業所のほうに管理指導を行って、周知していきたいと考えております。

○福崎会長 よろしいですか。

○福崎会長 そろそろ時間がきますけれども、あと1人ぐらいいは大丈夫ですが、なければ、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、大変に貴重なご意見をありがとうございました。本日のご意見を踏まえて新年度の行政運営に反映させていただきたいというふうに考えております。

なお、本日の議事録につきましては、個人情報に支障を期するおそれは見当たりませんでしたので、運営規程により公開というふうにさせていただきたいと思えます。

最後に、事務局より何か連絡事項はございますか。

○進行(笹山室長補佐) ただいまご審議いただきました、ご意見等をいただきました運営方針案につきましては、ただいまいただいたご意見等を踏まえて最終的に確定をさせまして、4月に入りましてから委員の皆様の方にもお送りさせていただきたいと思っております。

それと、今度また年度も変わりますので、本日まで出席いただいております委員様の方のほうで、役職等も含めて異動等があらわれましたら事務局のほうへご一報いただければ幸いです。

なお、平成30年度の第1回の地方労働審議会につきましては、おおよその目安で申し上げますが、10月ごろをめぐりに開催させていただくことになろうかと思っておりますので、開催予定の2か月ぐらい前から、また日程調整のご連絡をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○福崎会長 本日は、皆様どうもご協力ありがとうございました。

以上をもちまして、第2回地方労働審議会を閉会いたします。ご苦労さまでした。

〔午後4時0分 閉会〕