

平成27年度 第2回大分地方労働審議会

議 事 録

日 時 平成27年11月12日（木） 14：00 ～ 16：00

場 所 大分第2ソフィアプラザビル 2階 ソフィアホール

平成 27 年度 第 2 回 大分地方労働審議会議事録

1 日時

平成 27 年 11 月 12 日（木）14：00～16：00

2 場所

大分第 2 ソフィアプラザビル 2 階ソフィアホール

3 出席者

・委員

公益代表 石井会長 城戸委員 下田委員 千野委員 福田委員 松尾委員

労働者代表 石本委員 太田委員 松尾委員 三笥委員

使用者代表 安部委員 大塚委員 山田委員

・事務局

南保局長 松田総務部長 金沢労働基準部長 樫村職業安定部長

平井企画室長 藤原雇用均等室長

4 議題

平成 27 年度 大分労働局行政運営方針に基づく主要施策実施状況について

5 議事

<平井企画室長>

皆様こんにちは。2 時ちょっと前ではございますが出席予定の委員の皆様方おそろいになりましたので、今から審議会を開催したいと思います。本日は大変ご多忙の中、お集まり頂きまして誠にありがとうございます。

私は、大分地方労働審議会の事務局を担当しておりまして、本日の司会役を務めさせていただきます、企画室長の平井といたします。よろしくお願いいたします。

それでは開会に先立ちまして、事務局のほうから 3 点ほど説明事項がございます。以降、着席のうえ説明させていただきますことを御了解願います。よろしくお願いいたします。

まず 1 点目でございますが、委員の改選及び会長選挙についてでございます。本年 10 月 1 日付けの大分地方労働審議会委員の改選によりまして、当審議会第 8 期の委員 18 名の方が新たに任命されたところでございます。

地方労働審議会令第 5 条の「審議会に会長を置き、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙する。」との規定に基づきまして、事務局といたしまして、公益代表であり、第 6 期から会長を務められておられます「石井久子」委員を会長として推挙させていただきました。委員の皆様方の承認の可否をお伺いしたところ、すべての委員の御承諾をいただきましたので、10 月 19 日付けをもちまして、石井久子委員が第 8 期審議会の会長に選出されましたことを御報告いたします。

なお、今回、第2回大分地方労働審議会となっておりますが、このことは今年4月17日に「大分県佐伯地域雇用開発計画」に対する諮問を大分地方労働審議会運営規程第2条第2項に基づいて労働局長から会長あて諮問文を発出させていただきました。この諮問文を発出させていただいて会議の招集に代えて第1回大分地方労働審議会といたしましたので、今回を第2回としております。

続きまして第2点目、資料についてでございます。資料につきましては、本日の資料は、先に郵送等によりお配りしております「次第」を含めました3点、資料1、次第、それと運営方針でございます。それに本日、机上配布させていただきました資料2の計4点となります。お揃いでしょうか。

ここでお詫びがあります。次第の2ページをお開きください。委員名簿の使用者代表の安部委員の所属についてですが「社団法人大分県建設業協会」となっております。正式には「一般社団法人大分県建設業協会」でございますので、お詫びいたしまして訂正させていただきますと思います。申し訳ありませんでした。

そして本日の議事であります、平成27年度大分労働局行政運営方針に基づく主要施策の実施状況につきましては、「資料1」及び「資料2」で説明することとしております。

3点目でございます。本日の審議会の成立について報告させていただきます。本日欠席をされている委員の方は、労働者代表の横山委員と江隈委員でございます。また、使用者代表の鈴木委員と河野委員、そして大山委員、計5名となっております。

従いまして、委員総数18名のうち13名の御出席をいただいておりますので、「審議会令第8条第1項」の規定による開催要件を満たしておりますことを御報告いたします。

事務局からは以上でございます。

それでは、石井会長、あとの進行をよろしくお願いいたします。

<石井会長>

先ほど、事務局から御報告がありましたとおり、皆様の御承諾により会長に選出された石井でございます。

皆様の御協力を得まして、本審議会の円滑な運営に努めたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、「平成27年度第2回大分地方労働審議会」を開会いたします。

まず、議事に先立ちまして、新たに任命された委員を紹介させていただきます。

審議会資料2ページの「委員名簿」を御覧ください。

新任の委員は、公益代表の松尾和行委員、福田広美委員、労働者代表の石本健二委員、使用者代表委員の鈴木崇之委員、山田英治委員、河野潔委員、大山直美委員の7名です。

鈴木委員、河野委員、大山委員につきましては、本日は所用により欠席されております。

それでは、本日出席されております、松尾委員、福田委員、石本委員、山田委員の順番で簡単に自己紹介をお願いいたします。

<松尾委員>

みなさんこんにちは、大分合同新聞の松尾と申します。委員を仰せつかりました、どうぞよろしくお願いいたします。私は会社で論説や解説を担当する部署にありまして、うちの新聞社でいう「東西南北」という一面のコラムがありますが、それを執筆をしておりますし、論説や社説も書いております。どうぞよろしくお願いいたします。

<石本委員>

みなさんこんにちは。10月末の連合大分の大会で、新たに事務局長に就任いたしました。出身は基幹労連の新日鉄住金になります。どうぞよろしくお願いいたします。石本です。お願いします。

<石井会長>

それでは公益委員の福田委員、お願いします。

<福田委員>

みなさまはじめまして。大分県立看護科学大学の福田と申します。このたび、はじめて委員をさせていただきました。不馴れですがどうぞよろしくお願いいたします。

<石井会長>

使用者代表委員の山田委員お願いします。

<山田委員>

商工会連合会で専務理事をしております、山田でございます。これからよろしくお願いいたします。

<石井会長>

新任の皆様、ありがとうございました。

次に、会長職務代理の指名を行います。

会長職務代理につきましては、「審議会令第5条第3項」において、「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。」と規定されておりますので、公益代表委員の「下田委員」を指名したいと思います。

下田委員、よろしくお願いいたします。

次に、議事録署名委員の指名を行います。

議事につきましては、「審議会運営規程第6条第1項」において、議事録を作成し、会長及び会長が指名する2名の委員が署名を行うと規定されておりますので、労働者代表の「石

本委員」と使用者代表の「大塚委員」を指名したいと思います。

よろしくお願いいたします。

次に、部会委員の指名を行います。

本審議会には、「審議会運営規程第9条」の規定に基づき、「労働災害防止部会」と「家内労働部会」を設置しております。部会委員は、「審議会令第6条第2項」において、会長が指名すると規定されております。

つきましては、審議会資料の7ページと8ページの「委員名簿」のとおり、それぞれの部会の委員を指名したいと思います。

よろしくお願いいたします。

本日は、労働局から「平成27年度大分労働局行政運営方針に基づく主要施策実施状況」に関する議題が提案されております。

それでは議事に入ります前に、労働局長から御挨拶をいただきたいと思ひます。

よろしくお願いいたします。

<南保大分労働局長>

はい。みなさんこんにちは。大分労働局長の南保でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

委員の皆様には、御多忙の中、本審議会に御出席を頂き、誠にありがとうございます。また、平素より労働行政の推進に格別の御理解と御協力をいただいておりますことを、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

今回の審議会では、3月の審議会でご審議いただいた平成27年度大分労働局行政運営方針に基づき、私ども大分労働局が実施した今年度上半期の実績について御説明いたします。それにつきまして、公労使それぞれの立場から私ども行政に対する忌憚のない御意見、御要望をお願いしたいと思います。

今回新たに委員をお願いした方もいらっしゃいますので、平成27年度の当局の行政運営方針の構成を簡単に御説明します。行政運営方針では、まず、私ども労働行政を取り巻く情勢と課題を明らかにし、それらの課題に対し、当局の労働基準行政、職業安定行政、能力開発行政、そして雇用均等行政の総力を挙げて取り組む事項を最重点施策、それぞれの行政が中心に取り組む事項を重点施策としてございます。

最重点施策としましては、第1に「安心して希望を持って働くことのできる労働環境の整備」。第2に「女性・高齢者・障害者をはじめとするすべての労働者による「全員参加社会」の実現に向けた取組の促進」。第3に「公正な企業間競争の前提となるセーフティネットの確立と公平負担の確保」を掲げているところでございます。これらの項目に係る取組状況及び重点項目に係る取組状況につきましては、後程、各部室長から説明いたしますので、私からは最近の労働行政を取り巻く状況について簡単にお話をさせていただきたいと思ひます。

まず、最近の景気動向と雇用失業情勢ですが、日本経済の基調判断は、10月の月例経済報告では「景気は、このところ弱さも見られるが、緩やかな回復基調が続いている」とされており、9月の全国有効求人倍率は「1.24倍」と雇用情勢も着実に改善してるところです。

大分県におきましても、大分財務事務所が10月に発表した大分県内／経済状況報告によりますと、「個人消費や生産活動は緩やかな持ち直しの動きが続いており、先行きについて海外景気の下振れ等のリスクに留意する必要があるものの、県内経済は持ち直している」と判断されています。

また、雇用失業情勢につきましても、一部に弱さがみられるものの、着実に改善が進んでおり、県内の9月の有効求人倍率は1.06倍と7カ月連続で1倍台の高水準で推移しているところではあります。

改善傾向で推移している雇用情勢の中で、人手不足が顕著となってる業種や職種が見られ、これらへの対応が喫緊の課題となっているところですが、御承知のように少子・高齢化等の影響による労働力不足が生産性の維持・向上や地域の存続・活性化において、中・長期的に非常に大きな問題と認識されているところでございます。

このような状況から、政府は、日本経済の安定的成長や地方の成長のため、『日本再興戦略』改訂2015、「規制改革実施計画」そして「まち・ひと・しごと創生基本方針2015」を本年6月に閣議決定したところであり、また、先の通常国会では、私ども労働行政に関わる法律といたしまして「改正労働者派遣法」、「若者雇用促進法」そして「女性活躍推進法」が成立したところでございます。

「改正労働者派遣法」につきましては、関係事業主、派遣労働者の皆様方に対し、引き続きあらゆる機会を捉えて周知に努めるとともに、特別相談窓口を設け対応しているところでございます。

労働災害防止、学卒者対策、高齢者や障害者の雇用対策等々継続して実施し、検討していかねばならない対策も多くございますが、経済や雇用情勢が改善している現在、特に、長時間労働を始めとした過重労働をなくして全ての労働者が働きやすい環境をつくること、その中で不本意非正規労働者の正社員転換を進め労働者にとっても使用者にとっても安定的な雇用を確保すること、それから女性が活躍できる環境をつくること、この三点が重要であり、「働き方改革の推進」、「正社員転換と待遇改善」、「女性の活躍推進」を三本柱に局をあげて取り組んでいくこととしております。

すでに、「働き方改革の推進」につきましては、本年1月に「働き方改革推進本部」を設置し、長時間労働の削減、有給休暇の取得促進などに向けた取組みを実施しているところでありまして、「夏の生活スタイル変革」（通称「ゆう活」）というものですが、この普及もその一環であります。更に、この11月は「過重労働解消キャンペーン」を展開しています。このキャンペーンでは、重点監督の実施、労使団体への協力要請等を行っているところであり、11月の第三水曜日である、この18日を「県民ノー残業デー」として、大分県、大

分市長会、大分町村会の後援をいただき、地方公共団体と協力しながら普及に努めているところでございます。

また、「正社員転換・待遇改善」につきましても、10月29日に「正社員転換・改善待遇実現本部」を設置しまして、「正社員転換・待遇改善実現地域プラン」の策定や地域の経営者団体等に対する働きかけを行い気運の醸成を図ることとしており、この11月、12月を「正社員転換・待遇改善キャンペーン」として、先ほど申し上げました新たに成立した三法律の円滑な施行のための周知啓発を行うとともに、正規雇用への転換や待遇改善につながる国の支援制度の活用促進を積極的に働きかけているところでございます。本日御出席いただいております大分県経営者協会様をはじめ県内の経済団体、労働団体の代表あて、既に要請させていただいたところでございます。

また、「女性の活躍推進」につきましては、「企業が自社の女性の活躍を阻害する問題点の把握を行い、改善方法を検討することによって、より女性の活躍を推進する」という従来から行なってきました性差別の撤廃とか母性保護とかそういうところから、さらに一歩進んで、女性の活躍という新たなステージに移行するためのものであるという「女性活躍推進法」の趣旨をあらゆる機会を捉えて周知していくこととしており、特に301人以上の企業については年度内に行動計画を策定する必要があること等を説明しているところでございます。

「働き方改革の推進」、「正社員転換・待遇改善」そして「女性の活躍推進」につきましては、本質や取組に至った経緯は様々ではございますが、相互に関連し合うことから、総合的に取り組むこととしていただいております。

以上、労働行政を取り巻く状況について簡単にお話をさせていただきました。

委員の皆様方には労働行政に対する忌憚のない御意見等をいただきますようお願いしまして、私の御挨拶とさせていただきます。

本日はどうぞよろしくお願いたします。

<石井会長>

どうもありがとうございました。

それでは、「平成27年度大分労働局行政運営方針に基づく主要施策実施状況について」をお諮りします。

労働局から資料1及び資料2により一括して説明をお願いいたします。

今回は一括説明の後に、最後にまとめて皆様方の御質問、御意見を賜りたいと思いますので、よろしくお願いたします。

まず、最重点施策「安心して希望を持って働くことのできる労働環境の整備」の実施状況について説明をお願いいたします。

<金沢労働基準部長>

労働基準部長の金沢でございます。よろしくお願いいたします。

それではさっそく資料に基づきまして説明させていただきたいと思えます。

資料1の1ページを御覧ください。

まず最初の項目ですが、「長時間労働の抑制に向けた集中的な取組等」ということであります。

近年、労働力人口が減少していく中で、女性や高齢者が働きやすく、また、意欲と能力のある人が活躍しやすい職場環境を作ることで、労働生産性を上げて成長を持続させることが重要な課題となっております。そのためにも、長時間労働の削減が求められているということがあります。

また、昨年11月には、過労死等防止対策推進法が施行されまして、長時間労働の削減対策の強化が喫緊の課題となっております。

大分労働局では、本年1月に局長を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置しまして、この推進本部の下で、長時間労働の削減、多様で柔軟な働き方の推進、年次有給休暇の取得促進などについて使用者団体や労働組合、企業等に対して要請するなどの取組を行ってきたところであります。

特に、今年度上半期においては、「夏の生活スタイル変革」、いわゆる「ゆう活」の取組について、使用者団体や労働組合に対し要請を実施するなどいたしました。これは、明るい時間が長い夏の間は、朝早くから働き始めて、夕方には家族などと過ごせるよう、夏の生活スタイルを変革する新たな国民運動を展開するという総理大臣の指示に基づき、取り組んだものであります。

またこのほか、先ほど局長からも説明しましたが、この11月を「過重労働解消キャンペーン」期間としまして、恒常的な長時間労働が疑われる事業場や過労死等に係る労災請求が行われた事業場などに対して、長時間労働の削減に向けた重点監督の実施、また使用者団体、労働組合に対する長時間労働の削減に向けた協力要請、また県内の主要企業に対する長時間労働の削減に向けた取組の実施要請などを行っていくということにしております。

これが長時間労働の抑制に向けた取組の主たる内容であります。

次に、イの「賃金不払残業の防止への取組」ですが、この賃金不払残業を防止するためには、年間を通じて臨検監督を実施して是正を図るということにしておりますけれども、ただ今説明しましたように11月は「過重労働解消キャンペーン」期間ということでもありますので、このキャンペーンの一環としても、監督署やハローワークに寄せられた情報により問題のある事業場に対して重点監督を実施するということとしております。

重大・悪質な事案は、刑事事件としての立件を含め、厳正に対処しているところでありまして、今後ともこのような取組を引き続き行っていく予定にしております。

イまでのところが以上でございます。

<藤原雇用均等室長>

雇用均等室長の藤原と申します。よろしくお願いいたします。

2 ページ目に移らせていただきます。ウのところでございます。「妊娠・出産・産休・育休等を理由とする不利益取扱い及びセクシャルハラスメントの防止」について説明させていただきます。

まず1 点目としまして、法の履行確保を図るために事業所訪問を行っております。こちらの件数が合計で 89 件となっております。このうち、セクハラに関する助言に関しましては 152 件、母子健康管理に関する助言は 68 件となっております。

前年度に比べまして企業訪問を積極的に行った結果、全体として件数が増加しております。

具体的に助言の内容についてですが、セクハラに関しましては、相談窓口の設置の不備やセクハラが発生した場合の処分について、方針を明確化するようにとしておりますが、こういったことができていないという内容が多いという状況でございます。

また、母子健康管理の助言の内容につきましては、指針に会社の規定の中に業務時間内の健康診断の受診、あるいは、受診した結果、医師の診断があった場合に指導に伴う措置を行うということが記載されていないということが多い状況となっております。

次に、いわゆるマタハラに関する相談につきましては、ホームページや今年度は政府広報で6月に広く知られたということもございまして、前年度に比べて1.5倍、50%増加になっております。問題があるので事業所訪問をしてほしいという相談を受けて事業所訪問を行った結果、是正指導をした件数は2件となっております。紛争の解決については援助を求められたものが3件、調停につきましては1件となっております。援助関係の件数につきましては去年と合計では同数となっております。

続いて、今年度の取組としまして、前年度、セクハラに関する相談の一番多かった業種について説明会を行っております。こちらには71名の参加がございました。

今後につきましては、セクハラ防止については、窓口の設置や、その周知がされていないという事業所が依然として多い状況ですので、法令の履行確保がきちんと図られてるかどうか確認するために引き続き企業訪問を計画的に行うことを考えております。

また、マタハラについても同様に企業訪問を計画的に行うこととしています。

私からは以上で終わります。

< 榎村職業安定部長 >

職業安定部長の榎村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

2 ページの段、「悪質な法違反が認められた事業主に対するハローワークの紹介保留等の措置」について、説明させていただきます。

悪質な法令違反が認められた場合には、すべての求人において紹介の保留を行うというような措置をとることとしておりますが、9月末時点では悪質な法令違反による紹介保留措置や労働基準監督署への情報提供事案はございませんでした。

前国会で、「若者雇用促進法」という法律が成立いたしましたして、資料編の資料2の安定部の資料の9番目の33ページに若者雇用促進法の御案内がございます。法令違反が認められるような事業所に対しては求人を受け付けないといったような内容のものとなっております。こちらの規定に基づいた運用もこれから適正に行っていきたいと考えております。

以上です。

<金沢労働基準部長>

続きまして3ページ、「死亡災害等の重篤な労働災害の防止」についてであります。

労働災害の状況につきましては、資料2の6ページを御覧いただきたいのですが、この一番上に死傷災害ということで、今までの休業4日以上、災害の件数の推移が出ております。これによりますと長期的には減少してきたところですが、平成25年1,177件、平成26年1,264件ということで2年連続して増加をしておりまして、平成26年は対前年比84件の増加、7.4%の増加ということで、昭和30年以降で最大の増加率となっております。

本年に入ってからですが、資料1にある災害防止の様々な取組を行っているわけですが、このことで本年9月末現在の労働災害は、資料2の5ページにあるように、全産業計で766件と、昨年同期の856件に比べれば90件、10.5%ほど減少をしております。一定の成果は上がっているのかなというところではあります。

しかしながら、また資料2の6ページのほうを見ていただきますと、この真ん中に死亡災害があります。平成25年に死亡災害8件ということで過去最小となりましたが、26年は10件、そして今年はずでに11件ということで増加をしております。

また、この同じ資料2の7ページを御覧いただきますと、「第12次労働災害防止計画の現状」ということで出ておりますが、これは第12次労働災害防止計画ということで平成25年から平成29年までの間に、平成24年に比べて災害を15%減少させるという目標を、この12次労働災害防止計画の中で立てております。これからしますと、平成26年にかなり増加をしておりますので、そういった状況の中で、また本年9月末現在でも、平成24年の同期に比べて4.6%増加している状況がありますので、第12次労働災害防止計画達成のためには、災害防止に向けてさらなる取組が必要なところではあります。

このような状況の中で、資料1の3ページに列挙しておりますような、今年度上半期様々な取組をしてきたところでもあります。本年6月には、全国安全週間説明会を県内7箇所で開催をしまして、7月2日には、大分県産業安全衛生大会を実施、9月には、全国労働衛生説明会を県内7箇所で開催するなどしまして、製造業や建設業を中心に安全対策の重点事項について周知徹底を図ってきたところでもあります。

また、通常、7月と8月に実施している「夏季労働災害防止強化期間」を1か月前倒して、6月から8月までの3か月間ということで実施をしまして、関係団体に対し労働災害の防止に向けた取組の要請を行ったほか、局長による安全パトロールなどを実施したと

ころであります。

今後の取組としまして、本年、先ほど説明しましたように死亡災害が11件と増加している状況があり、特にその11件のうち5件が建設業で発生したということを受けまして、11月を「建設業死亡災害等根絶期間」として、建設業の現場ごとに緊急点検を呼びかけております。また、年末年始無災害運動を展開して、安全パトロールの実施等を取組んでいく予定としております。

次に4ページ、「職場におけるメンタルヘルス対策」であります。

「第2次メンタルヘルス対策推進計画」に基づきまして、「平成27年度末までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる労働者100人以上の事業場の割合を80%以上にする」という目標達成に向けて、集団指導、個別指導を実施しているところであります。

また、昨年6月の労働安全衛生法の改正によりまして、本年12月から、ストレスチェック制度が新たに始まりますので、これの周知に努めているということで、ホームページへの掲載や集団指導、また全国労働衛生週間説明会や、10月8日に開催した衛生管理者研修交流会等様々な機会に周知に努めているところであります。

以上が2までのところであります。

<樫村職業安定部長>

5ページの(3)、「良質な雇用機会の確保・創出と正社員転換等の促進」につきまして、説明させていただきます。

まず、「求人・求職者のニーズを踏まえたミスマッチの解消」といたしまして、(ア)地域労働市場的確な把握と情報提供、(イ)求人充足サービスの強化、(ウ)個々の状況にあった就職支援として、求人・求職のバランスシートの活用、充足の難しい求人への事業主へのフォローアップ、求職者個別の状況に応じた支援プログラムによる就職支援など、ハローワークが求人者・求職者双方の状況に適切にアプローチを行うことで、マッチング機能の強化を図っているところでございます。特に雇用調整対象者、非正規労働者などのきめ細かい支援が求められる求職者に対して、就職支援プログラムという、計画的に支援を行うものを活用した就職支援を行っておりますが、そのプログラムを活用しての休職者の就職率は77.7%と高い水準になっているところでございます。

続きまして6ページに移らせていただきます。

イ「正社員転換等の推進」でございます。

(ア)非正規労働者の正社員転換等に係る事業主に対する啓発、また(イ)のキャリアアップ助成金等の活用として、この2つの内容で、求人を受理した際や事業所を訪問した際などの機会を捉えまして、非正規労働者の正社員転換、また非正規労働者の処遇を改善する取組、また、その非正規労働者に対して能力開発を行う事業主への助成金等を紹介させていただきまして、制度の活用を勧奨しているところでございます。キャリアアップ助成金、またトライアル雇用助成金の支給実績ですが、どちらも前年を上回る支給件数となってい

るところでございます。

続きまして下段のウ「新規学卒者の早期離職の防止」について説明いたします。

ハローワークにおいて就職した後、希望者に対しては定着相談などのフォローアップに取り組んでおります。また、職業意識啓発のための職業講話、高校に労使の代表、職員に行ってもらって学生に対して説明するものでございますが、そういった職業講話にも取り組んでいるところでございます。

また、6月に行われました大分新卒者等就職・採用応援本部におきまして、県内の新規学卒者向けに実施している職業意識啓発や早期離職防止対策をまとめた「おおいた新卒応援プラン2015」をとりまとめまして、関係者間での連携した取組に努めているところでございます。この「おおいた新卒応援プラン2015」ですが、安定部の資料、資料2の安定部関係資料の5ページ目に、その内容を付けさせていただいておりますので、後で御覧いただければと思っております。

以上でございます。

<松田総務部長>

総務部長の松田でございます。よろしく願いいたします。

続きまして(4)の「労働者等からの相談体制の充実」につきまして、説明いたします。

労働局、労働基準監督署、ハローワークでは、日常の業務の中で、労働者及び使用者からの相談に随時応えておりますが、最重点施策の1のテーマである「安心して希望を持って働くことのできる労働環境の整備」のために、特に、資料1の7ページから8ページに記載しておりますような取組を行っております。

まず、7ページのアの「総合労働相談コーナーの周知」に関しては、労働関係に関する事項についての個々の労働者と事業主との間のトラブルである個別労働関係紛争に関する相談に対応するため、労働局の企画室及び県内5つの労働基準監督署に「総合労働相談コーナー」を設置しておりますが、ホームページや新聞記事、リーフレット等で周知を行って利用を促進するとともに、他の紛争解決機関との連携に努めております。

次に、イにつきましては、厚生労働本省が設置しております、水曜日を除く平日の夜間と土曜日曜に、労働条件に関する電話相談に応じる「労働条件ほっとライン」に、大分県内の事業所に関する相談が寄せられた場合に、労働局に連絡が参りますので、所轄の労働基準監督署に取り次ぎ、当該監督署が、調査や指導等の対応を行うこととしております。

また、11月7日には、「過重労働解消相談ダイヤル」という電話相談の取組みも行いました。

続いて、ウに関しては、ハローワーク大分のオアシス庁舎内の「新卒応援ハローワーク」、それからハローワーク別府及び中津の中に、在職者相談窓口を設置し、学生等の若者に対して、その設置に係る周知を行い、職場の悩みや求人の内容との相違などに関するきめ細かい相談を実施しております。

続いて次のページのエでございますが、「女性労働者の就業継続支援にかかる相談体制」につきましては、雇用均等室において、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等に関する相談を受けていること及び紛争解決援助等を行っていることについて周知し、関係機関と連携を図るとともに、相談については、事実関係を的確に把握し、是正指導や労働局長による助言・指導・勧告による紛争解決援助・調停につなげて、解決を図っております。

上半期の相談、指導件数等は、女性労働者からの相談件数は135件、是正指導件数は2件、紛争解決援助受理件数は、労働局長による助言、指導、勧告による紛争解決援助の件数が5件、調停委員による調停の件数が1件となっております。

下半期につきましても、あらゆる機会を捉えて、これらの相談窓口の周知・広報を実施いたしますとともに、相談につきましては懇切に対応し、迅速で円滑な問題解決を図ってまいりたいと考えております。

最後に、オにつきまして、これから社会人になる学生に、基本的な労働関係法令の知識を身につけてもらい、将来の労使トラブルを未然に防止するとともに、法を知らないが故に惹起される劣悪な条件下での労働を防止することを目的として、労働法制の普及に取り組んでおります。

資料に記載しておりますように、今年度の上半期は、1大学と2短期大学に、局長等が出かけて5回講義を実施しました。下半期には2大学での実施を予定しております。

また、ハローワーク等で開催されるセミナー等の機会を利用して、厚生労働本省が作成した「まんが知って役立つ労働法」という冊子を用いて、労働法制に関する説明を行っており、下半期も引き続き取り組んでまいります。

以上です。

<金沢労働基準部長>

次に資料9ページのアですが、「毎月第3水曜日の「ノー残業デー」及び11月の特定水曜日の「県民ノー残業デー」の普及促進」についてであります。

毎月第3水曜日の「ノー残業デー」、また、今年度においては11月18日を「県民ノー残業デー」として普及に努めているところであります。先ほど説明したとおり、11月は「過重労働解消キャンペーン」期間でありまして、このキャンペーンの一環として周知に努めているところであります。資料2の2ページのところにこのリーフレットをつけておりますが、今年度は、ここが一番下の後援が、大分県・大分県市長会・大分県町村会となっております。これらの後援をいただきまして、協力して周知に努めているというところであります。

そして資料1の中に記載されておりますが、労働者101人以上の事業場、410事業場に対して「労働時間等設定改善自主点検」を実施をいたしました。これを集計を致しましたところ、何らかのノー残業デーを導入しているという事業場が全体410に対して回答があったのが264件、そのうち100件で何らかのノー残業デーが導入されているということで、約

38%という結果でありました。

また、11月18日の県民ノー残業デーを実施する予定であるという事業場は、この回答があった264件中84件(約32%)、そして実施を検討するという事業場は107件(約41%)ということで、まだまだこれから普及に努めていかなければならないと思っております。

以上です。

<藤原雇用均等室長>

続きましてイの「男女が共に生活と子育てなどを両立できる環境の整備について」です。

まず1点目としましては、事業所訪問を行っております。こちらは法整備が適切になされてるかということで訪問しております。そのうち育児介護休業の関係の規定の中で、なんらかの問題があつて助言をしたというのが75件ございます。だいたい時間外労働の制限の関係等が整備されていないというようなことが見てとれます。

また、訪問時に両立支援に関する説明を行ったのが86件でございます。

次2点目としまして、男性の育児休業取得の促進であります。こちらにつきましては、育メンプロジェクトですとか、男性の育児参加について労働局のホームページに掲載する外、リーフレットを企業に送付するなどして、気運の醸成を図っているところでございます。

次ページの3点目にも関連することではございますが、くるみん認定の取得に向けた取組事例などを掲載しております、仕事と家庭の両立のための情報誌くるみん通信を大分労働局独自で作成していますが、こちらを四半期ごとに一般行動計画の届出企業に対して送付し、くるみん取得に向けた気運の醸成を図っているところでございます。

10ページに移りまして3点目になります。次世代法の周知、認定企業数の増加についてでございます。今年度、法律が改正されたことに伴いまして10年間、次世代法が延長されております。それに伴いまして届出の提出の漏れを防ぐために、事前に提出の勧奨等を行っております。その結果、資料では99.5%ですが、現時点では全件提出されております。

また、広報につきましては先ほど申し上げました、くるみん通信の活用外、新聞にも記事を掲載させていただいております。

これらの結果、4月から9月までの間に3件の認定企業が出ております。

また、重点にもございますが、資料編の均等のところになります。こちらの7ページにくるみんファイルというものを作っております。もうひとつは8ページに載っているマグネットですが、だいたいA4版ぐらいをもう少し大きくしたぐらいのマグネットを、事業所訪問するときなどに車に貼って走るといふかたちでの広報も行っております。

今後につきましては、「均等・両立推進企業表彰」を行う中で両立支援の気運の醸成するとともに応募がなされるように周知広報に努めていきたいと考えております。

くるみん通信につきましても、引き続き定期的に発行することによって、両立支援の気運の醸成を高めていきたいと考えております。

以上となります。

<樫村職業安定部長>

続きまして11ページの(2)、「生涯現役社会の実現に向けた取組の推進」について、説明させていただきます。

まず、アの「生涯現役社会」の実現に向けた周知・啓発の推進ですが、希望者全員が65歳まで働ける社会のさらなる普及のために、ハローワーク担当者が事業所訪問の際に指導援助、また集団セミナーを活用した啓発を積極的に行っているところでございます。

資料2の職業安定部関係資料の17ページをお開きいただけますでしょうか。

本年度の高年齢者の雇用状況報告についての県での集計結果のご案内を載せております。県希望者全員が65歳まで働ける企業の割合83.5%で、3年連続で全国第2位ということで、高年齢者が活躍するための環境整備が進みつつある状況でございます。

昨年度1位であった岩手県を追い抜きたいと安定所一丸となって取組んできたところで、昨年より1.7ポイント上昇させたのですが、岩手県のほうもだいたい同じぐらい上昇してしまったために、3位以降とは差をつけたのですが、1位獲得はならなかったという状況でございます。来年も頑張っていきたいと思っております。

またこのほかに、11ページの(イ)で、65歳を超えても働ける社会の普及のために、高齢・障害・求職雇用支援機構で専門的な助言指導を行っている高年齢者雇用アドバイザーと連携して事業所訪問する等、周知啓発に努めているところでございます。

12ページをお開きください。「生涯現役社会実現事業の実施」として、県総合雇用推進協会に委託しております、生涯現役社会実現環境整備事業というものがございます。企業、組合等に出向いての出張セミナー、また高齢者の働く環境に関する人数調査、そういったものを行っているところでございます。(イ)ですが、シニアワークプログラム地域事業といたしまして、シルバー会員の雇用形態による就業を目的とした技能講習や面接会を行っているところでございます。

また、(ウ)ですけれども、高年齢者活躍人材育成事業で高年齢者が地域で働ける場所の拡大に努めているところでございます。

続きまして13ページのほうに移らせていただきます。「職場におけるダイバーシティ推進への支援」でございます。

(ア)「女性の活躍促進のための支援」について、説明させていただきます。

ハローワーク大分、別府、中津にマザーズコーナーを設置しております。このマザーズコーナーでは、重点的に支援対象する求職者を年間900人として取り組んでいるところでございまして、9月末現在で重点支援対象者が576人、うち就職したのが506人で、確実に就職に結びついているという状況でございます。

マザーズコーナーですが、資料2の安定部資料の19ページを御覧いただくと、概要がここに記載してございます。このマザーズコーナーの特徴ですが、自治体の子育て支援に関

する情報を共有し、総合的な支援を行う。そのほかマザーズコーナーの利用者のサービス向上を図る観点から、アイネス（大分県男女共同参画プラザ）の行う無料の託児サービスの積極的な活用を求職者に奨めているところでございます。

以上です。

<藤原雇用均等室長>

引き続きまして、雇用均等室から説明します。

女性の職業生活において、希望に応じて十分能力を發揮し、活躍できる環境を整備することを目標としている、いわゆる女性活躍推進法が本年の8月28日に成立しました。

この点については先ほどの局長挨拶の中にもありましたが、法律について詳しく説明をさせていただきます。

資料編の、均等部分の1ページをご覧ください。

この法律の具体的な内容につきましては、法律に基づいて、国・地方公共団体、301人以上の企業が、自社の女性活躍に関する状況の把握・課題の分析ということを行って、2点目として、その課題を解決するためにふさわしい数値目標と取組を盛り込んだ行動計画の策定、労働局への提出、外部への周知・公表ということを行わなければならないとなっております。自社の女性の活躍にふさわしい情報の公表を行わなければならないというのが3点目ということとなっております。

300人以下につきましても努力義務になっておりまして、これらの企業については、数値目標が達成できない場合でも取組の目標自体を達成することができれば助成金が出るというメリットもありますので、こちらについても周知を図っていくところとしております。

行動計画の策定届けについては、来年の3月31日までに労働局に提出するという必要性がありますので、法律義務となっている301人以上の企業を中心に今後周知を図っていくことを考えております。

また、説明会を12月10日に開催することとしております。なかなかこういうふうに行っているだけではわからないというところもあるかと思っておりますので、併せて個別の相談会や行動計画の策定に関する企業訪問を、依頼があれば実施していくことを考えております。

ポジティブアクションの関係につきましては重点で触れるところございますので、そちらで併せて説明させていただきます。

以上で終わります。

<樫村職業安定部長>

14ページに移らせていただきます。イ「法定雇用率達成企業割合の向上」でございます。

障害者の雇用を取り巻く状況につきましては、平成26年度の県内の法定雇用率達成企業割合が55.4%と全国12番目、障害者実雇用率が2.28%と全国2番目の水準となっております。

このうち、法定雇用率の達成企業割合の向上については、未達成の状態にある企業、また従業員が増えて新たに調査の対象となる企業、現状達成しているが従業員の離職等により未達成となる企業、それぞれへの適切なアプローチが必要となってまいります。

まず、(ア)の未達成の状態にある企業に対しては、事業所訪問を原則に指導を行い、当該企業で障害者雇用を阻む要因を把握した上で、計画的な指導を行っているところでございます。また、(イ)の従業員が増えて新たに調査の対象となる企業に対しましては、早期接触によってその調査前に法定雇用率の達成を図るように働きかけることを行っております。また(ウ)の、現状達成しているが従業員の離職等により未達成となる可能性がある企業に対しましては、そういった事例を把握した後すぐに助言指導を行うことによって早期の解消に努めているところでございます。

このような取組によりまして、まだ公表されてはおりませんが、今年度の障害者の雇用状況報告における法定雇用率達成割合、また障害者実雇用率については、多少なりとも前進した姿をお示しできるのではないかと考えております。

以上です。

<金沢労働基準部長>

次に資料の 15 ページですけれども、15 ページの「最低賃金の周知」についてであります。

地域別最低賃金の改定につきまして、県下の関係行政機関、業界団体、学校関係等にリーフレット等を送付しまして周知を行っております。資料 2 の 10 ページに、大分県最低賃金 694 円のリーフレットをつけております。こういったものを使いまして周知に努めているところであります。

また、最低賃金を記載したスタンプを作成しまして、労働局、監督署、ハローワークから郵便物を発送する際に封筒に押印をして郵送するという取組でも周知を図っております。また、労働局のホームページにも掲載をしております。

今後も、この地域別最低賃金と、それから産業別の特定最低賃金の周知も併せて周知を図っていく予定としております。

それからイの「最低賃金の遵守」についてですが、毎年、第 4 四半期に最低賃金の履行確保を主眼とした臨検監督を実施しておりまして、今後も実施をしております。そして悪質な事案は刑事事件として立件することも含めて厳正に対処することとしております。

ウの「賃金の適正な支払い」でありますけれども、これも臨検監督を通じまして賃金の適正な支払いの履行確保を図っております。悪質な事案は刑事事件として立件することを含めて厳正に対処することとしております。

そしてエの「未払賃金立替払制度」でありますけれども、これは企業の倒産に伴いまして未払賃金が発生した場合に、一定の要件の下に、事業主に代わって政府が賃金の立替払をするという制度でありますけれども、不正受給に留意しながら、迅速かつ適正な運営を

図ることとしておりまして、今年度9月までに合計5件の実績があります。

以上です。

<松田総務部長>

続きまして、16ページの(2)「労働保険の加入促進及び労働保険料の適正申告・適正納付の徹底」について説明いたします。

この表題の「適正納付」とすべき字が「給付」になっていまして間違っております。申し訳ございません。

まず、労働者を一人でも雇用する事業主は、労働保険徴収法という法律に従い、労働保険の加入手続きをとることが義務づけられております。労働保険制度は、それ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、各種の施策を推進する財政基盤となっております。

当局としましては、労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平性を確保する観点から、資料16ページに記載している取組みを行っております。

アの「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」につきまして、労働保険の加入手続きを行っていない事業主に対しては、一般社団法人全国労働保険事務組合連合会大支部と連携し、粘り強く加入勧奨を行い、自主的に成立手続きを行うように取り組んでおります。

イの「労働保険料等の適正徴収」に関しては、労働保険料を滞納している事業主に対しては、電話や文書の送付、訪問等により、納付の督促を行っております。

平成27年7月末時点の大分県の収納率は54.83%ですが、年度が終わるまでには100%に近い数字になります。平成26年度は、最終的には97.97%となりました。

また、納付督促によってもなお納付がなされない場合は、財産の差し押さえ等の滞納処分を実施しております。

ウにつきましては、労働保険の加入手続きを行わない期間中に労働災害が発生した場合、いわゆる未加入の場合に、労災保険給付を行った場合には、事業主のほうから労災保険給付に要した費用の一部を徴収するというようになっており、引き続き費用徴収の的確な実施を図ってまいります。

以上です。

<金沢労働基準部長>

次に17ページです。17ページのアが「労災保険給付請求手続の徹底」ということですが、労災保険についてはいうまでもなく、労働者や遺族からの請求に対して、迅速かつ認定基準等に基づいた適正な決定を行うことが最重要課題と認識をしております。

今後とも引き続き、迅速かつ適正な事務処理に努めることとしております。

イの「労災かくしの排除」ですが、「労災かくし」はあってはならないものであり、引き続き、周知・啓発に努めていく必要があります。また、全国健康保険協会大支部から健康保険、いわゆる「協会けんぽ」で不支給となった事案の情報を受けまして、労災保険で

給付すべきものは労災保険の請求勧奨をするなど必要な対応を行っていくこととしておりまして、今後も、的確に対応していくこととしております。

それからウの「雇用保険の適正な手続」でありますけれども、雇用保険被保険者資格の取得及び喪失届の手続を確実にを行うように、あらゆる機会を通じて徹底を図っております。今後はマイナンバー制度の導入も併せて周知を図っていく予定としております。

以上です。

<樫村職業安定部長>

最重点施策の最後の部分、18 ページ以降の(4)「各種保険給付及び各種助成金等の不正受給の防止の徹底」につきまして、説明させていただきます。

アの部分は「労災保険給付の不正受給の防止の徹底」でございます。イは「雇用保険の失業等給付金に関する不正受給防止」、ウの部分については「求職者制度に係る訓練の奨励金、また個人に対する受講給付金の不正受給の防止」、エの部分は事業主に対する「雇用関係助成金に係る不正受給防止」の取組について記載しております。

これらの取組に共通しまして、まず手続を行う段階で事業主にきちんと制度を理解してもらって適正な申請を行ってもらっているかどうか。また、いったん発生した不正につきましては、厳格に対処し、速やかな債権回収を行うこと、これを特に留意をしながら、不正受給防止に取り組んでいるところでございます。

まず、雇用保険の失業等給付金に関しましては、9月末の段階で不正受給が発生状況が20件、訓練の奨励金につきましては9月末の時点で0件、訓練の受講給付金につきましては0件、雇用関係助成金の不正受給発生状況については1件、返納金の発生状況につきましては1件といったような状況になっております。

以上でございます。

<石井会長>

ありがとうございました。最重点施策1、2、3の説明をいただきました。

続きまして、重点施策の実施状況について説明をお願いします。

<金沢労働基準部長>

続きまして重点施策、労働基準部の部分であります。資料の20ページになります。

まず最初の項目「労働条件の確保改善対策」のアのところで、「基本的労働条件の確立等」というふうになっております。労働条件の維持・改善に向けた臨検監督を引き続き実施していくこととしております。

重大、悪質な事案は、刑事事件としての立件を含め厳正に対処することとしております。

また、労働契約法18条に定める「無期転換ルール」の周知に努めているところであります。このリーフレットが資料2の3ページのところについてありますが、「無期転換ルール」

とは、有期労働契約を反復して更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない無期労働契約に転換できるというものでありますけれども、平成30年4月以降効力が発生するということを念頭におきまして、有期労働契約から無期労働契約への円滑な転換が図られるように周知を行っているところであります。

併せて、今年度から施行されました「専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法」で、高度の専門的知識を有する労働者や定年後引き続き雇用される人については、この「無期転換ルール」の例外措置が設けられております。これは認定の手続をとる必要がありますので、こういった例外措置と認定手続について周知を図っているところであります。

そしてイのところに「特定の労働分野等における労働条件確保等」という項目があります。

今年度上半期に特に取り組んだ事項としまして、技能実習生を含めた外国人労働者に関する取組を報告しております。実施状況のところに列記をしておりますけれども、警察署との合同による外国人就労飲食店等のパトロールや、県警、入国管理局との合同による技能実習生を使用する造船所のパトロール、また別府市役所との共催による立命館アジア太平洋大学での外国人留学生向け「外国人労働相談コーナー出張相談会」、また職業安定部との合同により農業分野の技能実習生の雇用管理に関する周知・啓発について、大分県農業協同組合に対する要請などの取組を、「外国人労働者問題啓発月間」としております6月に集中的に実施をしたところであります。

次に21ページのところでありますが、「最低賃金制度の適切な運営」というところになります。

地域別最低賃金については、先ほどリーフレットを見ていただいたとおりですが、本年7月7日、改正決定に関する諮問を行いまして、その後、地域最賃専門部会、また本審議会で審議をいただき、8月21日、最低賃金額を17円引上げの時間額694円とする答申をいただきまして、答申どおり決定し、10月17日発効となっております。

また産業別最賃、特定最賃ですけれども、本年8月21日、改正決定に関する諮問を行いまして、産業別最賃が定められている6つの業種について、特定最賃専門部会及び本審議会で審議をいただきまして、10月26日までに全ての業種について答申をいただき、全て答申どおり決定して、12月25日発効の予定であります。

今後、先ほど、最重点施策として説明したとおり、改正決定された最低賃金について、周知徹底を図ることとしております。

次に資料1の22ページですが、「労働災害を減少させるための業種横断的な取組」というところでもあります。

まずこの中で「転倒災害防止対策」というのがあります。

転倒災害は、平成26年に335件と全災害のうちで最も多く、平成25年の273件に比べても62件、約23%増加しており、このうち約6割が第三次産業で発生しているという状

況であります。

これらについては、全国安全週間準備期間の6月を「STOP 転倒災害プロジェクト2015」の重点取組期間ということで、県下の商工会議所や商工会を訪問し、転倒災害防止の要請を実施するなどいたしました。

本年9月末現在では、転倒災害181件と昨年同期の226件に比べれば45件、約20%ほど減少しているところであります。

また次の(イ)の「交通労働災害防止対策」ですが、交通労働災害は、平成26年に75件発生をしております、平成25年の61件に比べて14件、約23%増加をしております。平成26年に死亡災害全体で10件あったんですが、そのうち3件が交通事故。そして一度に3名以上が被災する重大災害5件あったうち4件が交通事故ということで、交通労働災害はひとたび発生すると重篤な災害になる危険性が高いということがありますし、また業種を問わずこれは発生しているものですから、交通労働災害の防止ということが重要な課題となっております。

6月の全国安全週間説明会において、警察と連携して、「交通労働災害防止のためのガイドライン」の周知や、秋の交通安全運動にあわせて、陸上貨物運送事業労働災害防止協会と合同でパトロールを実施するなどして災害防止の呼びかけを行ってきたところであります。

本年9月末現在では、46件と昨年同期の57件に比べれば11件、約19%減少をしているところであります。

またその次のイのところ「労働災害多発業種における対策」とありますが、この中で特に第三次産業についてだけご説明いたしますと、第三次産業においては、平成26年に549件災害が発生しております、全産業のうちで最も多いということになります。平成25年の479件に比べて70件、約15%増加をしております。

資料1のこの22ページにありますとおり、個別指導、集団指導等を実施して、特に、小売業、飲食店の多店舗展開企業について災害が多かったところを労働局に招致して指導をしたり、自主点検を実施したりという取組を行ってまいりました。

本年9月末現在では、329件と昨年同期の365件に比べれば36件、約10%ほど減少をしているところであります。

次に23ページで、「陸上貨物運送事業」等については省略をさせていただきます、真ん中のウの「職業性疾病等の予防対策」についてですが、これにつきましては、7月2日に実施した大分県産業安全衛生大会、また9月の全国労働衛生週間説明会、また10月8日に実施した大分県衛生管理者研修交流会、そのほか各種集団指導等において、化学物質による健康障害防止対策、粉じん障害防止対策、石綿障害防止対策、熱中症予防対策、職場における受動喫煙防止対策などについて、周知を図っているところであります。

続きまして24ページのエのところ、「労働安全衛生法の改正内容の周知」というのがあります。

昨年6月、労働安全衛生法が改正されまして、改正項目ごとに段階的に施行をされております。

今後は、来月12月に施行されるストレスチェック制度の創設、また来年6月には化学物質のリスクアセスメントの実施が予定されております。

これらについても十分な周知に努めているというところであります。

そしてオの「安全衛生優良企業公表制度の周知」についてですが、本年6月から、安全衛生優良企業公表制度が始まりました。この制度は、労働者の安全や健康を確保するための対策に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している事業場を厚生労働省が認定するものであります。優良企業に認定されると、厚生労働省のホームページで企業名が公表され、安全衛生優良企業マークを名刺や商品等に使用できることとなっております。9月から11月までの3か月間を「安全衛生優良企業重点周知啓発キャンペーン」期間として、現在、地域に影響力のある大企業などに対して重点的にこれに応募するように働きかけを行っているところであります。

最後になりますが25ページには「的確な労災補償の実施」があります。

先ほど最重点の中でも触れましたけれども、労災保険給付の請求に対する迅速かつ適正な事務処理については、労災保険行政の最重要課題と位置づけて取り組んでいるところであります。

脳・心臓疾患、精神障害については、請求件数・認定件数とも全国的に高水準で推移をしております、社会的に関心も高いところであります。特に精神障害については、全国的に増加の一途をたどっておりまして、大分県においても、請求件数・認定件数とも増加傾向にあります。

これらの事案については、事実関係の調査や医学的証拠の収集に時間がかかることが多く、また業務上外の判断に困難を伴うことが多い事案でありますけれども、こういった事案について迅速かつ適正な処理に努めているところであります。

以上です。

<樫村職業安定部長>

続きまして、職業安定行政分野・職業能力開発行政分野についての重点施策について説明させていただきます。

時間の都合もございまして、現在の雇用情勢における当面の課題であります、人手不足対策、一部の業種、建設・介護・看護・保育等の分野での人手不足への対応に係る部分について、また、中長期的には少子高齢化の影響による労働力人口の減少が認められることから、その活力を維持するための若者・女性・高齢・障害者等が、その能力を最大限発揮する、いわゆる「全員参加の社会」の実現への取組についてを中心に説明申し上げます。

まず26ページの第3の2の(1)「効果的な求人・求職のマッチングの推進」をご覧ください

さい。

ハローワークの業務の本丸の部分でございます。ハローワークの業務における主要指標、常用就職件数、また常用充足件数、雇用保険受給者早期再就職件数などになりますが、これらの目標を達成するために、事業計画を策定し、PDCA サイクルによるマッチング機能の強化に努めているところでございます。

現在、常用就職件数は9月末現在で13,392件、進捗率が49.1%。常用充足件数は9月末現在で12,844件、進捗率49.6%。雇用保険の受給者早期再就職件数は8月末現在で3,040件、進捗率48.3%と、求職者がこのところ前年同月比で5%から10%減少する中で奮闘しているというような状況ではあります。いまひとつ足りないというところで、現在各ハローワークで独自の創意工夫をしながら取組んで、少しずつ結果がでてきているというところでございます。引き続きハローワークにおいて、それぞれが創意工夫をこらした取組を行うことにより、マッチング機能の強化に努めてまいりたいというふうに考えております。

続きまして、28ページをご覧ください。

(2)の「若者の雇用対策の推進」でございます。

アの「新規学卒者に対する就職支援」として、高卒、大学等の新規学卒者等への対策に取り組んでおります。雇用情勢の改善に伴い、企業からの求人が増加しておりまして、若者を取り巻く状況についても、リーマンショック前の水準に戻ってきたというふうに感じております。これらの新規学卒者に対しましては、年度後半、特に年明け以降に集中的な支援を行い、未就職で卒業する者、また不本意で非正規労働で働くような者が1人でも少なくなるよう努めてまいります。

続きまして29ページのほうにいかせていただきます。

中段に、イで「若者への多様な就職支援」がございまして。

(ア)にございすけども、若者応援宣言事業がございまして。若者の採用・育成に積極的な県内の中小企業事業主を広く周知するために、事業主に宣言を勧奨しまして、ホームページの広報、また就職面接会でのその企業の御紹介など、積極的な情報発信に努めているところでございます。

9月末現在で、今年については70社の企業に若者応援宣言をしていただいているという状況でございます。

続きまして31ページのほうに移らせてください。

(3)の「正社員の希望者に対する就職支援」でございます。

まず正社員の希望者に対する就職支援を行うにあたっては、アにございまして、まず求人確保するということが重要でございます。

経済団体、労働団体等に御協力いただきまして、正社員の求人の確保に対する働きかけに努めてきたところでございます。大分県の正社員の求人倍率は、本年9月が0.75倍と、九州・沖縄では一番高い数値が続いているところでございまして、こちらについては事業

主の皆様への御理解に感謝申し上げたいと思っております。

また、より一層の求人提出をお願いして、より一層の積極的な正社員就職に結びつける努力をしたいと思いますと考えております。

続きまして 32 ページに移らせていただきます。

こちらにつきましては「人手不足分野における人材確保と雇用管理改善」についての内容でございます。

まず、人手不足の業種全体に共通する支援としまして、アの「雇用管理指導援助の推進」というところでございますけれども、ハローワークを雇用に対する総合的なサービス機関として位置付けまして、人手不足分野の事業主自身が「雇用管理改善」、わかりづらい概念でございますので「魅力ある職場づくり」というキーワードを使っておりますが、求職者が魅力を感じる労働条件、また職場環境づくりを推奨すると共に、その実現を支援する助成金の活用を呼びかけているところでございます。

各分野、例えばイの介護・医療分野における対応といたしましては、ハローワーク大分に設置しました福祉人材コーナーにおける専門的な支援、有資格者ながらその分野で働いていない人の求職者に働きかけるという潜在労働力の掘り起こし、また介護労働安定センター大分支部や大分県福祉人材コーナーなどの専門機関を連携した面接会、セミナーの積極的な開催に努めているところでございます。

資料 2 の安定部関係資料の 20 ページ以降になります。まず 20 ページでございますけれども、昨日行われました介護業界、福祉の仕事を中心とした企業面接会、福祉の就職フェアということで 60 社、130 人に来ていただいたところでございます。

また 21 ページのほう、こちらについては看護職の出張相談会で、大分県のナースセンターの相談員がハローワークのほうに出向いて専門的な相談を行っております。

また 22 ページでございますけれども、保健師・助産師・看護師・准看護師の免許をお持ちの方で働いていない方に対して、ナースセンターへの登録を呼びかける活動も行っております。

医療・介護分野以外の保育分野におきましても、最近人材不足が顕在化してきたところでございます。こちらにつきましてもハローワークにおいて、有資格者に働きかける潜在的労働力の掘り起こし、また大分県保育士・保育所支援センターと連携したセミナーや就職相談会に取り組んでいるところでございます。これにつきましては、資料のほうの 24 ページに御案内をつけさせていただいております。

さらに、33 ページのエの部分につきましては、建設分野における取組を記載させていただいております。まずハローワークにおける支援のほかに、業界団体に建設労働者確保育成助成金の積極的な活用を含めた雇用管理改善の推進を促す要請を大分県、国土交通省さんと連携して行いました。

これにつきましては資料編の 25 ページのほうに、その時の取組の内容を御紹介させていただきます。

またこのほかに、今月末に関係機関及び学校等と連携し、若手技術者と学生による座談会というものを開催して、その業界への理解促進を図ることとしております。

以上で、職業安定分野・能力開発分野における取組状況の説明を終えさせていただきます。

<藤原雇用均等室長>

続きまして雇用均等分野の重点施策になります。

重点に関しまして時間の都合もありますので、最重点と重複しているような部分については触れず、まったく触れてこなかったところを中心に説明させていただきます。

45 ページの(イ)になります。いわゆる総合職ですとか一般職といったようなコース別の採用についての部分になります。こちらにつきましては安定部の協力を得まして、求人説明会で説明の時間をいただくですとか、あるいは資料配布をさせていただくとかを行いました。また、企業に対しても関連資料の送付を行っております。下期につきましても引き続き、あらゆる機会を通じて周知に努めてまいります。

続きまして46 ページになります。こちらは、イのところ、ポジティブアクションについて、最重点で説明しませんでしたので、こちらについても説明させていただきます。

事業所訪問を中心に企業に対する支援を行っております。74 件の助言を行っております。ポジティブアクションというのはどういうことかといいますと、元々、女性の採用が少ないといったような分野について、女性の採用を促進しようということ、女性が今まで受けてきた不利益というのを改善しようということで行う内容というのがポジティブアクションということになっておりますので、なかなか採用ができないといった部門での相談を受けて、こちらのほうの助言をするといったのが助言内容となっております。

企業に対して、啓発資料の送付やホームページでの周知を行っております。ただし、総合情報ポータルサイト、厚生労働省の本省のほうに設置されてるようなものなのですが、こちらの利用について昨年度より件数のほうは若干上がってはいますが、まだまだ低調ということがありますので引き続き周知を行っていかうと考えております。

助成金につきましては女性活躍推進法の成立、こちらの成立に伴いまして、女性活躍推進法の助成金へと変更されたということがございますので、先ほど申し上げたようにこちらについての周知は女性活躍推進法のほうで図っていくということにしております。

また下期について、企業訪問はもちろん行いますが、先ほど重点でも触れさせていただきました均等・両立推進表彰、こちらの周知を行うことで気運の醸成を図っていきます。

続いて、両立関係の話はだいたいさせていただきましたので49 ページのパート労働に関する均等・均衡待遇の推進になります。

1 点目として、法令の履行確保の観点からの計画的な事業所訪問については80 件行っております。前年度に関しては、担当する非常勤職員がいなかったということもあり、これを月割りに戻すとだいたい前年同様となっておりますが、基本的に出勤するほとんどを企

業訪問に充てて対応しております。

相談があったことを契機とする企業訪問についても1件ございます。これにつきましては(イ)の相談件数を御覧いただくとわかるように、前年よりも相談件数が増えております。本年度は、パート労働法が改正されたということから事業主からの相談はある程度予測はしていたというところですが、労働者からの相談も多くなっております。

ただ、援助とかそういうようなことではないことから、内容につきましては、法令の、具体的な内容の確認ということが大半であるということが確認できております。

次に、イの事業主への支援についてですが、コンサルタントは、今年度末をもって終了となっております。これに関しては、今年度担当するコンサルタントを採用したのですが、なかなかいい人物が見つからず採用が遅れてしまったといったことから、件数については前年度よりも少なくなっている状況です。

今後につきましては、企業訪問を中心に法令の履行確保を行うこととしております。また、パートタイム労働法の均衡待遇の確保が図れるように、相談の対応もしっかりと図っていきたいと考えております。

以上となります。

<松田総務部長>

それでは総務部関係の「重点施策」について説明いたします。50ページを御覧ください。

「労働保険適用徴収分野の重点施策」に関しまして、(1)から(4)に記載しておりますように、労働保険料等の口座振替制度の利用拡大、年度更新の円滑な実施、算定基礎調査の実施、労働保険事務組合制度の周知等に取り組んでおります。このうち、(1)につきましては、事業所説明会での説明や、年度更新時における窓口での利用勧奨等を行い、前年よりも利用者が3割余り増加しております。

続いて、次のページの個別労働関係紛争分野でございます。

(1)の「個別労働関係紛争の複雑・困難化に対応した総合労働相談コーナーの機能の強化」につきまして、実施状況の欄に記載しておりますように、平成27年度上半期の個別労働紛争相談件数は996件と、前年同期の1,061件から65件減少しており、景気の回復などにより、相談件数は減少傾向にあります。

各総合労働相談コーナーの対応状況を逐次把握し、適時改善を図るとともに、配置している総合労働相談員の研修や個別指導を実施して、その資質の向上に努めております。

続きまして、(2)の「助言・指導及びあっせん制度の効果的な運用」につきまして、先ほど申しましたように、本年度上期の相談件数は若干の減少となっておりますが、助言・指導の申し出件数は28件と、4割ほど減少しております。

これは、相談の段階で、関係する法令や判例等の情報提供を行うこと等により、相談者が納得して助言・指導までに至らなかったケースが多かったことなどが原因と考えられます。また、あっせんの申請件数は11件と、前年同期の12件とほぼ同数となっております。

今後も、相談内容に応じて各制度の適切な案内を行うとともに、助言・指導については、類似の判例などの情報を提示しながら、当事者間の自主的な解決に向けた話し合いの促進を図ってまいります。

(3)の「関係機関・団体との連携強化」への取り組みにつきましては、従前より、「労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡協議会」という協議会を設置し、連携を図っております。本年度も9月に会議を開催し、個別労働紛争解決制度のさらなる周知や研修会への相互参加などでの連携を確認したところでございます。

以上です。

<石井会長>

ありがとうございました。それでは、御意見、御質問等お願いします。

<大塚委員>

はい。

<石井会長>

大塚委員、お願いします。

<大塚委員>

2点お尋ねしてよろしいでしょうか。1点目が、いまの資料の1ページ目です。1ページ目の下に、賃金不払残業の記述がありますが、不払の例は、職種とか業種とか何か特徴がありますでしょうか。差し支えなければ1社あたり最高いくらぐらいお払いしたのかお教えいただきたいというのが1点目です。

2点目は均等分野なんですけど、さっきご説明になりました女性活躍推進法で、この別冊の資料、この概要のところを見ますと、行動計画等を10月頃公表について示すというふうに書いてますが、おそらく他社がどういう計画を作って今後どういう取り組みをやるかと思ってるのかというのは、他の会社に非常に参考になるんじゃないかと思いますが、このへんは何か明確に決まっていますでしょうか。これが2点目です。

以上です。

<金沢労働基準部長>

まず最初の賃金不払残業に関する問題ですけれども、賃金不払残業ということで労働基準法37条違反ということで、この監督を実施した件数の中で、平成26年に監督等を実施した事業場全体1,807事業場のうち、労働基準法37条違反は327事業場ありました。この中で業種ですけれども、最も多いのは接客・娯楽業で100事業場、次が商業で85事業場、そして3番目に製造業の60事業場です。業種でいいますと、接客・娯楽業、商業、製造業

等で多くなっております。26年の監督件数で調べるとそのような状況になっております。

それから最も多い金額ですが、平成26年度で1,000万円を若干超えるものが1件ありまして、これが最も多い金額ということであります。

以上です。

<藤原雇用均等室長>

引き続き均等室から説明させていただきます。

こちらのほうの資料が女性活躍推進法が成立した段階で作られているチラシということもございまして、若干公表等が遅れているのが正直なところございまして、省令については現状10月で公表はしておりますが、指針等については若干遅れが出ておりまして、11月下旬までには公表されると思います。ただ今の時点でも、企業の取組は、優良な企業ということで若干載っておりますので、そちらを参考にいただければと思います。

以上です。

<大塚委員>

はい、ありがとうございました。

<石井会長>

他に御意見、御質問等があればお願いします。

松尾委員、お願いします。

<松尾委員>

はい、労働災害についてお尋ねをいたします。この資料2を見ますと、27年9月末現在で死亡災害の件数が、前年同期比で3件上回っています。3件上回ってるということになりますと死亡災害が26年が全体で10件だったので、もうこれ並んでるということになります。何か以前に比べれば死亡災害はずいぶん減ってるんですが、25年少なかったのですけどもちょっと増える傾向にあるというのは、何か経済的だとか特有の原因が何かあるのかどうか、または大分県特有の原因があるのかどうかという点をお伺いしたいと思います。

それからもう1点は職業安定分野なんですが、常用就職件数、それから常用充足件数、それから雇用保険者についても進捗率がほぼ50%に達しておりまして、これ順調に推移しているという判断になるかと思えますけども、気になるのはハローワーク紹介によって就職しました、ハローワークで求人を出して人材とれましたっていうんですけども、その後もやっぱり定着してるかどうか。本当にミスマッチがないのかどうかといったところのフォローの点ですよね。そこへんがどういう状況になってるとか、お聞かせ願えればと思います。

<南保労働局長>

災害の発生件数でいきますと、この25年、26年と多くなってる部分というのは、これは多分に、例えば景気が悪くなってる段階で、一番最初に首切られるのが安全衛生部分の人たちというのがあって、その部分で立ち上がりの時にその安全対策が遅れてしまったという部分がかかなり高いんだと思います。実はそれを踏まえて私ども活動した関係で、職場におけるリスク部分はかなり下がってきたんだと思って本年度災害が減りつつあるんだと思うんですが、ただそのところで死亡災害が一桁から二桁の前後ということでかなり振れる部分がございます、本当は死亡災害なんてあっちゃいけない部分なんですけども、そのところ慣れない人たちがという部分で被災して死亡してしまうという部分があるんだろうなど。私どもとしても死亡災害というのは基本的にあっちゃいけないというかたちで対応しておりまして、相互対策をしたり、あるいは今後、年末年始に向けた取り組みを実施するという、そういう状況にしております。

<樫村職業安定部長>

まず、これまでのハローワークにおいては就職した後の定着支援というのは少し手薄な部分があったという部分を正直認識しているところでございます。一番進んでいる分野につきましては障害者に関する分野でございまして、これは県とも連携しました障害者の就業・生活支援センターを設置してございますけれども、その支援員が障害者が就職した後の定着支援とかも継続して見ていただいているところでございます。その部分については支援員の方が半年または3ヶ月とか、その状態に応じて状況を確認する活動を行っているところでございます。

その他に制度としましては、若者に対する定着支援の取組がございまして。これは最近、力を入れてきた部分でございまして。ハローワークの若者の学卒の支援窓口を、定着支援窓口といたしまして、希望者に対して状況を確認する。まずは数ヶ月経過後の雇用保険の適用状況を見まして、どういう状況か確認した上で、働いているのであれば状況はどうかとか、電話連絡をするまたそこで離れてしまっているという状況であれば、早めにその若者にアプローチすることによって、すぐまたハローワークに来てもらって再就職のほうの意欲を高めてもらう活動を行っているところでございます。

制度というよりはソフト的な問題ではあるんですが、ハローワークにおいて最近母子家庭の母や高齢者とかそういった方には求人担当者制というかたちで業務を行っております。毎回担当者と職員とその求職者が会いますので、そういった意味で顔の見える関係ができた結果、その状況に応じてハローワークにぶらっと来て話をしてくれるとか、困ったことがあった場合には連絡をしてくれるといったような、そういったような活動も多くなってきているというところでございます。

以上でございます。

<松尾委員>

ありがとうございました。いずれにしても十分なケアを、よろしくお願ひしたいと思ひます。

<石井会長>

その他、いかがでしょうか。はい太田委員、お願ひします。

<太田委員>

資料1の8ページのところなんですけど、女性労働者の就業継続支援に関わる相談体制のところなんですけど、2番の女性労働者からの相談件数というのが昨年と比べては減ってるんですけど135件というのは、かなりの件数なんですけど、内容が多いもの、この上半期に関して特記してるものがあればどういふ相談内容が多いのか。と、件数がかなり多いんですけど、相談は解決してるのかどうかを教えてください。

<藤原雇用均等室長>

女性労働者からの相談件数の内訳につきましては、やはり多い事案としてはセクハラの問題です。セクハラの問題については問い合わせだけで済む場合というのも当然ございまして、自主解決を図るといったようなかたちもあつたりしますので、全て労働局の方に援助で相談をしていくというわけではないということですので、何も連絡がなければ1ヶ月程度状況を見て、相手からそれで連絡をいただくか、逆にこちらから問い合わせるなど状況の確認をして終了というようなかたちをとらせていただいております。ですので一通り終了しております。

<石井会長>

その他、いかがでしょうか。

<城戸委員>

2点もう少し詳しい説明をお願ひしたいところがございまして。

一つは資料でいいますと資料1の4ページ目のところで、新しく改正労働安全衛生法に基づいてストレスチェックの制度が施行されるようになるので、この制度の周知徹底が図られているというところがございます。これについてはいろいろ周知徹底や研修会等が行われておりますが、ここずっともう10年ぐらい職場のメンタルヘルス問題というのが非常に深刻でしたので、こういう制度が導入されるんだろうなとは思いますが、事業主のほうと、それから仕事をしてる労働者のほうと、これどういふふうなかたちで具体的に何が図られて、どちらかに負担があるのか。あるいはこういう効果があるのか何かそういうことで、制度としてもう少しお聞かせ願ひすればということが一つあります。メンタルヘルス

の問題を予防するのにこういう効果があるんだということをちょっと詳しく具体的にお聞きしたいということです。

もう一つはちょっとまた別の問題で資料の6ページ目のところで、新規学卒者の早期離職の防止についてですが、先ほどお聞きした就労の定着とはまたちょっと違う問題になるんだと思うんですが、ちょっと重なるかもしれません。私がちょっとお聞きしたいのは高校生の職業意識形成強化事業等というふうにここに載っていますように、新規学卒者の早期離職というのは高校生等へのお話をいただく、ご講話をいただいて働き手の、高校生のほうの仕事への取組みなどを、取組みの気持ちなどを改善すると早期離職が減るんだというふうな方針で行われているように思います。6ページの左、一番左でいけば(ア)のほうじゃなくて(イ)のほうです。学生と生徒への職業意識形成支援をすると早期離職が防止できるという方針のもとでいろいろされてるというふうに思われます。これについては、そもそも高校生が早期離職をすることの原因が何かとかいうふうに分析されているならちょっとそれをお聞かせいただきたいし、それがあまりはっきりしないのでこういう職業意識形成という一番根本的なところからやっていますというようなお話しなんでしょうか。何かこう、もしかして分析していらっしゃるならばそのへんのところを、若年の高校生の職業意識についてお聞きしたいのと、もしかしたら新卒大学生も同じような傾向があるとしたら、あわせてちょっとお聞きしたいと思います。

以上でございます。

<金沢労働基準部長>

まずストレスチェック制度についてですけれども、これは常時使用する労働者に対して医師又は保健師等が、心理的なその負荷の程度を診断するようないろいろ項目が書いてあるチェックシートを利用して、それを各労働者に年に1回実施をすることが義務付けられることになった制度です。これは常時50人以上雇用する事業場の事業主に義務付けられるということで、50人未満のところは当分の間は努力義務ということですが、そういった年に1回ストレスチェックを実施をして、またその結果を集計をして各事業場ごとにストレスの状況が多いかどうかというような集計も行うというようなことが事業主の義務となるということです。これによって労働者が事前にメンタルの不調に本格的に陥る前に、未然にストレス負荷の程度を労働者自らが気付く、気づきをまず促すということと、不調について希望があれば医師による面談指導を受けられるという、労働者にとってはそういったメリットがあります。いずれにしても各事業場ごとに集計をしますので、ストレスの状態が高いようなそういった職場についてはその改善に資することになるということで、一定の事業者にはそのような年1回このストレスチェックを実施するという負担は生じます。一方労働者にとっては事前にそういった医師や保健師に相談をすることによって、精神疾患の発症を未然に防することができる制度ということでもあります。

<城戸委員>

すいません、ちょっと追加で質問していいですか。そういう場合に、かなりデリケートな個人情報になるかと思われるのですが、そのあたりは何かお考えがあるのでしょうか。

<南保労働局長>

審議会でもかなり問題になりましたが、基本的にストレスチェックのチェックシートというのは個人に話をするだけで、基本的にそれを個人の了解がない限り事業主にはいかなにかたちになってます。ストレスチェックをする意味は、その職場や企業といった単位で、どんなストレスが多いのかというのが分かったり、単に疲労感が多いだけなのか、それともかなりストレスを受けてるところなのかということが分析できるようなかたちになっていることです。全体的な職場としての分析結果を事業主がもらうことによって、事業主がどういう対策をとらなければならないのかが具体的にわかるというもので、それに基づいて事業主が対策を行うものです。従って労働者の了解なしに個人情報事業主に提供されることがないような枠組みになっております。

<城戸委員>

わかりました。ありがとうございました。

<樫村職業安定部長>

続きまして若者の早期離職防止に関してのほうでございますけれども、離職率につきまして、いわゆる七五三というような数字がございますけれども、それを詳細に分析したものではありませんが、一般的にいわれていることとしましては、まず雇用情勢が改善してくると離職率が実は上がってしまう状況もあるという。それは、その前の雇用厳しかった時代に不本意に就職した者が、上昇志向で離職することもあるという部分がまず一点ございます。それとまた離職に関して調査を行った結果をみますと、最初の新卒者が仕事を探す、その時に重視するものはやはりやりがいだったりになるんですけども、一度辞めて離職をしてそれから次に再就職するときに重視する内容となってくると、やりがいの他にそれと同じぐらいに仕事の労働条件や賃金とかが入ってくることがございます。これらについては、やはり最初の段階でもそういった部分が大切になることをやっぱり理解してもらう必要があるだろうと考えておまして、我々の行っている職業意識啓発推進事業での職業講話におきましては、使用者側からの話、やりがいの部分についての話とか実際に働いてみての話の他に、労働者側の話、どういった労働法制についての話や、どういったトラブルが多いことがあることについても話をしてもらうように心掛けているところでございます。

<城戸委員>

ありがとうございました。

<石井会長>

その他、御意見いかがでしょうか。

石本委員、お願いします。

<石本委員>

意見というよりも要望ですけども、総合労働相談コーナーをはじめとしたこういった相談の関係の周知は、ホームページ等で周知をしておりますということなのですが、なかなかすべての方がホームページ等を見れるというような状況じゃない中で、真にこういうことを必要とされてる方たちに周知するための方法ですね。ちょっといまの時点でじゃあどういったものがあるのかというのは何か言えないものがあるんですけども、そういった工夫を行っていただければと思っておりますので、その点だけよろしくをお願いします。

<南保大分労働局長>

私どもも、そういう相談コーナーを設けておりますので、それが有効に活用されることが非常に重要ですし、それに相談することによって利益が得られたという人が一人でも多いほうがいいわけで、十分検討していきたいと考えております。

<石井会長>

その他、よろしいでしょうか。

それでは、労働局におかれましては、本日出されました御意見・御要望事項を参考に平成27年度の後半期におきます雇用の安定、適正な労働条件の確保など、様々な施策に積極的に取り組んでいただくようお願いいたします。

以上で本日予定しておりました議事は、すべて終了いたしました。

全体通して何か御意見がありましたらおうかがいしますが、いかがでしょうか。

ないようですので、最後に事務局から何かありましたらお願いします。

<松田総務部長>

本日は長時間にわたり熱心な御審議をいただき、また、多くの貴重な御意見を賜りまして、誠にありがとうございました。改めまして、委員の皆様の御協力に深く感謝申し上げます。

私どもといたしましては、本日いただきました貴重な御意見を踏まえ、本年度後半において、さらに積極的な行政運営を行ってまいり所存でございますので、引き続きの御指導・御鞭撻を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

なお、本日の事務局からの説明及び委員の皆様からの御意見につきましては議事録とし

て、その概要について、後日、当局ホームページに掲載されますことを御承知おき願います。

また、平成 23 年 4 月 1 日に施行されました公文書管理法により、本審議会の資料等は、当局において 10 年間保存した後、国立公文書館に移管され、地方労働行政の歴史として保存されることとなりますことを、併せて御承知おき願います。以上でございます。

<石井会長>

では委員の皆様には、審議会の円滑な進行に御協力を賜り、また、長時間にわたり、熱心な御審議をいただきましてありがとうございました。お礼申し上げます。

以上で、平成 27 年度第 2 回大分地方労働審議会を閉会といたします。

ありがとうございました。