

平成 27 年度 第 3 回 大分地方労働審議会会議録

1 日時

平成 28 年 3 月 15 日（火） 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 千野委員 松尾委員

労働者代表 石本委員 江隈委員 太田委員 松尾委員

使用者代表 安部委員 大山委員 河野委員 鈴木委員 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

(1) 新組織の設置について

(2) 平成 28 年度 大分労働局行政運営方針（案）について

(3) 大分県との一体的実施施設について

5 議事

<平井企画室長>

それでは開催に当たりまして事務局から 2 点ほど説明させていただきます。

1 点目は資料についてでございます。

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」と、議題に関する関連資料といたしまして、「新組織の設置について」、これは議題関連資料ナンバー 1 となっております。そして議題関連資料ナンバー 2 として「平成 28 年度大分労働局行政運営方針（案）」、そして議題関連資料 3 として「大分県との一体的実施施設について」という資料 3 点。そして本日机上に配付させていただきました資料ナンバー 1「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結果」、資料ナンバー 2「職業安定部関係資料」の計 6 点となっております。よろしいでしょうか。

では続きまして審議会の成立について報告させていただきます。

本日、欠席されている委員は、公益委員で下田委員と福田委員、労働側委員で横山委員と岩崎委員、使用者側委員で大塚委員の 5 名となっております。また、労働側委員の松尾委員と太田委員は途中で退席されることになっておりますことをお断りいたします。

したがいまして、委員総数 18 名のうち現在 13 名の御出席をいただいております。最終的には 11 名となりますが、「審議会令第 8 条第 1 項」の規定による開催要件は備えていることを報告いたします。

事務局からは以上でございます。

それでは石井会長、よろしく願いいたします。

<石井会長>

皆様こんにちは、会長の石井でございます。皆様の御協力を得まして、本審議会の円滑な運営を進めてまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは、「平成 27 年度第 3 回大分地方労働審議会」を開会いたします。

議事に先立ちまして、新たに任命されました委員を紹介させていただきます。「次第」の 2 ページの「委員名簿」を御覧ください。三笥真依子労働者代表委員の退任の後、平成 27 年 12 月 7 日付けで労働者代表委員となりました岩崎志保子委員でございます。また、前回、第 2 回大分地方労働審議会に所要で欠席されておりました平成 27 年 10 月 1 日付けで使用者代表委員となりました鈴木崇之委員、河野潔委員、大山直美委員が本日御出席されております。それでは、鈴木委員、河野委員、大山委員の順番で簡単に自己紹介をお願いいたします。

<鈴木委員>

本日はじめて出席させていただきました大分商工会議所の副会長の鈴木崇之と申します。今はいろいろ経済も大きく動いている時ですが、将来に向けて少しでもいいかたちになるように一生懸命やりたいと思います。よろしく願いいたします。

<石井会長>

ありがとうございました。

<河野委員>

中小企業団体中央会の専務理事の河野でございます。中小企業組合の団体の中央会ということで、そういう立場の中からのいろいろ発言させていただきたいと思っておりますのでよろしくお願い申し上げます。

<石井会長>

ありがとうございました。

<大山委員>

こんにちは。大分エコセンターの大山と申します。私は資源リサイクル事業を営んでおりました、現在は大分経済同友会の人材委員会というところで副委員長をさせていただいております。

す。その中で昨年、一昨年と、女性の活躍推進に取り組んでまいりました。そういった知見をこの会議でもまた活かしていければと思っております。皆様どうぞよろしく願いいたします。

<石井会長>

ありがとうございました。

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「河野委員」を指名したいと思います。よろしく願いします。

本日は、労働局から「新組織の設置」、「平成28年度大分労働局行政運営方針(案)」、「大分県との一体的実施施設について」の3つの議事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っております。

<南保局長>

大分労働局長の南保昌孝です。どうぞよろしく願いします。

委員の皆様には、年度末のお忙しい中、本審議会に御出席を賜わり、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に、厚く御礼申し上げます。

本日の審議会では、まずは新組織の関係、それから当局における「平成28年度の行政運営方針(案)」及び「大分県との一体的実施施設」について説明させていただきますので、公労使それぞれの立場から御審議を頂きたいと思っております。

「平成28年度の行政運営方針(案)」の御審議をいただくにあたりましては、本年度の行政の取組状況について説明したうえで、次年度の行政運営方針を説明することになります。現時点での取組状況を取りまとめたものを「資料1」としてお配りしておりますので、これに基づき、私から最重点施策を概略的に説明させていただきたいと思っております。御了承のほどよろしく願いしたいと思っております。

では、早速、本年度の行政運営方針の最重点施策に係る取組状況について説明いたします。

平成27年度の行政運営方針の構成におきまして、施策部分は、横断的な取り組みを実施する最重点施策とそれぞれの部室が実施する重点施策に、大きく二つに分けてございます。

最重点施策の実施事項は資料1の1ページから19ページ、それから重点施策は同じく20ページ以降となっております。

ここでは、最重点施策について説明いたします。

この最重点施策は、1ページからの「安心して希望を持って働くことができる労働環境の整備」、9ページからの「女性・高齢者・障害者をはじめとする全ての労働者による「全員参加社会」の実現に向けた取組みの推進」、15ページからの「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」の3本が大きな柱となっております。

まず1ページをお開き下さい。

最重要施策第1の「安心して希望を持って働くことができる労働環境の整備」の(1)悪質な法違反が認められる企業への取組強化等の一環としまして、長時間労働の抑制に向けた集中的な取り組みとして、労使団体や県内のリーディングカンパニーに対して、「働き方改革」やいわゆる「ゆう活」の取り組みに係る要請を行うとともに、企業アンケートの実施や年次有給休暇の取得促進、ノー残業デーの導入促進を働きかけました。

また監督機関の活動としまして、年間を通じて恒常的な長時間労働が疑われる事業所や過労死等に係る労災請求が行われた事業所に臨検監督指導を実施しております。

また、下のほうにあります賃金不払い残業の防止への取り組みといたしまして、賃金不払い等悪質な法違反が認められる事業所に対しまして、年間を通して臨検監督を実施しているところ です。

経済情勢が改善していることや人手不足の影響等を受けまして、平成27年の県内の労働時間は、平成26年に比べまして総労働時間で22時間増、所定内労働時間で6時間増となっており、いずれも全国平均を上回りその差が拡大しているところでございます。このことから、長時間労働を抑制する取り組みは今後も継続・強化していく必要があるものと考えているところです。

次に、3ページの労働者の安全と健康の確保に向けた取組強化のところを御覧ください。死亡災害等の重篤な労働災害防止のために、重篤な災害を発生しやすい製造業、建設業に重点を置いた臨検監督、個別指導、さらには安全パトロールを実施したほか、ホームページにおいて「見える化」事例等の情報の掲示を行っているところです。

次に4ページの職場におけるメンタルヘルス対策のところを御覧いただきたいんですが、ここで書いてありますようにパワーハラスメントの予防対策の周知とか、改正安全衛生法に基づくストレスチェック制度に係る集団指導を実施してございます。

御承知のように本年になって同一事業所構内において3件もの死亡災害が連続して発生し、当局は緊急事態というふうに認識しまして、当該事業所に対して緊急点検、緊急要請を行ったところでございます。労働者の安全と健康の確保につきましても引き続き重点的に取り組んでいく必要があるものと考えております。

次に5ページを御覧ください。良質な雇用機会の確保・創出と正社員転換等の促進では、求人者・求職者のニーズを踏まえたミスマッチの解消のため、ハローワークにおいて求人票の記載内容に正確性を期すことを基本として実施したほか、求人票を補完する企業情報の収集と提供に努めまして、求職者と求人者のミスマッチの解消や就職後の定着促進を図りました。また6ページにありますように、キャリアアップ助成金等を活用しながら不本意非正規労働者の正社員転換をすすめてまいりました。

同じく6ページのところにあります、新規学卒者の早期離職防止対策としましては、「おおいの新卒応援プラン2015」をとりまとめ県内学生の就職及び定着支援に取り組むとともに、8ページにありますように労働法の不知によるトラブルを未然に防ぐために、大学生や高校生に対し労働法の基礎知識や困った時の相談先を周知するなど労働法制の普及にも努めてまいりま

した。

また9ページを御覧いただきたいと思います。9ページは2つ目の柱になります「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推進」でございます。

「全員参加社会」の前提となるワーク・ライフ・バランスと両立支援を実現するための働きかけを実施するほか、男女が共に仕事と子どもを両立できる環境整備を促すため、直接企業を訪問して両立支援や男性の育児休業取得促進に係る説明を行っております。

次に11ページを御覧ください。生涯現役社会の実現に向けた取り組みとしまして、希望者全員が65歳まで働ける企業を更に増加させるため、ハローワークによる個別の雇用管理指導のほか、全社員活躍のための雇用関係助成金セミナーを開催し制度の周知を図っております。平成27年度の希望者全員が65歳まで働ける企業割合は83.5%となっておりまして、前年度同様全国第2位の高い割合となっているところです。

次に13ページを御覧ください。職場におけるダイバーシティ推進への支援としまして女性の活躍促進のための支援と障害者法定雇用率達成企業割合の向上に取り組んでおります。まず女性活躍促進のための支援では、大分、別府、中津のハローワークに設置しているマザーズコーナーにおきまして、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施しております。

また、ポジティブアクションや4月に施行される女性活躍推進法の周知のため、個別訪問による説明とともにセミナーを開催しているところです。

次に14ページを御覧ください。障害者の法定雇用率達成企業割合の向上では、未達成企業の解消とともに達成企業の未達成化、あと戻りといいたまいませんか、雇用している障害者が退職したために達成できなくなってしまうというようなことを予防することを重点として取り組みをしてございます。

全員参加社会を実現するためには、特に企業の障害者雇用に対する理解、特に、知的障害者、精神障害者に対する理解というものを企業に求めていかなければいけないというふうに考えているところです。

次に15ページを御覧ください。最重点施策の3本目の柱は、「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」でございます。

この施策に係る具体的な説明というのは省略させていただきますが、15ページから18ページに労働者におけるもっとも重要なセーフティネットに考えております雇用保険等々、労働保険等々のことについて記載してございます。これらについて周知及び適正な手続きの徹底、不正受給の防止ということに取り組んでまいっております。

以上、簡単ではございますが、平成27年度の行政運営方針における最重点施策に係る取り組みの概要について説明させていただきました。

本日の中心議題であります平成28年度の行政運営方針案につきましては、後ほど、各部室長から説明することとしております。私からはポイントのみ説明させていただきますが、その前に、最近の景気動向と雇用失業情勢について触れさせていただきます。

日本経済の基調判断は、2月の月例経済報告では「景気は、このところ一部に弱さも見られるが、緩やかな回復基調が続いている」とされておりまして、10月から5ヵ月連続で同一の判断になっております。

1月の全国の有効求人倍率は「1.28倍」と雇用情勢も確実に改善しております。

大分県におきましても、大分財務事務所が1月に発表した大分県内経済情勢報告によりますと、「県内経済は一部に弱さがみられるものの、持ち直している」と判断されております。

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まして、県内の1月の有効求人倍率は1.06倍と11ヵ月連続で1倍台の高水準で推移しているところでございます。

改善傾向で推移している雇用情勢の中で、人手不足となっている業種や職種が見られまして、当局におきましても看護、介護、建設において顕著になっております。全国的には都市部を中心として保育士不足もクローズアップされているところでございます。これら人手不足業種への対応が喫緊の課題ではありますが、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課題となっていることは御承知のとおりでございます。

先ほどの説明の中で、当局が抱える行政課題について少し触れさせていただきましたが、労働災害防止対策、学卒者対策、高齢者や障害者の雇用対策など継続して実施しなければならない対策も数多くございます。それはそれとしてしっかり施策展開をしつつ、経済や雇用情勢が改善している現在、「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」が最も重要であると考えております。

また、これら3つにつきましては、本質や取り組みに至った経緯は様々でございますが、相互に関連しあい総合的に取り組む必要があり、また効率的であることから、4月から全国の労働局で現在の雇用均等・両立支援・女性活躍推進などを担当する雇用均等室と、局内の施策の企画・調整、それから総合労働相談を担当する総務部企画室を統合しまして、新組織「雇用環境・均等室」（仮称）を発足させまして、一体的に取り組むべく準備しているところでございます。仮称となっているのは4月1日にならないと法律が確実にならないからということでございます。詳細は、後ほど総務部長から説明させていただきます。

従いまして、平成28年度の行政運営方針（案）における最重点施策の記述や項目立てにおきましては、従来の基準、安定、雇用均等、能開の連携を意識した構成から、より重点化を意識した構成にしてございます。

2点目としましては、最重点施策のテーマに係る具体的施策をより重点化しまして、項目数を減らしてございます。

以上、平成28年度の行政運営方針案のポイントについて簡単ではありますが説明させていただきました。最重点施策における項目ごとの詳細及び各行政系統の重点施策につきましては、各担当部長から説明いたしますので、委員の皆様には忌憚のない御意見等をいただきますよう、あらためてお願い申し上げまして、あいさつに代えさせていただきますと思います。

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、まず「新組織の設置について」労働局から説明をお願いいたします。

<松田総務部長>

はい。総務部長の松田でございます。平素より、当局の業務運営に御理解・御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

議題の1の「新組織の設置」につきまして説明いたします。先ほど局長からも説明がありましたが、4月から全国の労働局で、雇用均等室と企画室を統合して「雇用環境・均等室」を発足させる予定としております。

議題関連資料1の1ページを御覧ください。これは、厚生労働省の本省で作成した全国共通の説明資料でございますが、標題の下の四角の中に新組織の設置の目的が記載されております。

1つ目は、男女ともに働きやすい環境を実現するため、「女性の活躍推進」や「働き方改革」等に関する施策をワンパッケージで効果的に推進すること。

2つ目は、労働相談の利便性を向上させるため、パワハラや解雇、マタハラやセクハラ等に関する相談の窓口を一つにすること、また、企業指導等の個別の労働紛争を未然に防止する取り組みと調停・あっせん等の解決への取り組みを同一の組織で一体的に進めることです。

次の四角の中に新旧の組織図がございます。現在は総務部の中に企画室がありまして、労働局の業務運営の企画調整や個別労働紛争関係業務等を担当しておりますが、この企画室と雇用均等室を統合し、労働基準部と職業安定部の業務の一部を移して、新組織を設置いたします。規模の大きな労働局においては、部ですが、その他の局は室で、当局においては、雇用環境・均等室となります。なお、平成28年度予算が成立するまでは、仮称ということになっております。

新しい室の業務内容につきまして、次のページを御覧ください。

まず、左上の四角の雇用均等室の所掌事務はすべて移行します。その下の四角の、労働基準部の所掌事務のうち、働き方改革、労働契約法、パワハラに関する業務などが移管されます。その下の四角の総務部の所掌事務のうち、企画室が所掌している個別労働紛争に関する相談業務、企画調整業務が移管されます。なお、現在企画室が所掌している事務のうち、情報公開関係業務等の一部のものは、新しい室ではなく総務課に移管されることになっておりまして、この地方労働審議会に関する一部業務も4月からは総務課へ移管されることとなります。

そして、職業安定部の福祉労働に関する業務の一部も新しい室に移管されます。

一番下の四角でございますが、見直しの効果として、1つ目に、労働環境の改善に関する事業所への働きかけや、事業主や労働者からの相談について、効率的・効果的な対応が可能になること。

2つ目として、女性活躍推進法の施行など、行政需要に応じて増加する業務への着実な対応が可能になること。

3つ目に、幅広い内容の個別労働相談を総合的に受け付けるほか、指導等による紛争の未然防止と調停・あっせん等の解決の一体的実施が可能になること。

4つ目に、雇用均等、労働基準、職業安定の各行政の枠組みにとらわれない、総合的な労働行政の企画・実施が可能になること。などがございます。

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、御質問などがございましたらお願いいたします。新組織の設置についてですがいかがでしょうか。また後ほど他の説明後にまとめてでも構いませんので、よろしく願います。

それでは次に「平成28年度大分労働局行政運営方針（案）について」お諮りします。

まず、労働局から平成28年度大分労働局行政運営方針最重点施策の説明をお願いします。

<金沢労働基準部長>

労働基準部長の金沢と申します。委員の皆様方には大変お世話になっております。よろしくお願いいたします。

それではさっそく平成28年度大分労働局行政運営方針（案）、議題関連資料2を御覧ください。この中の22ページからのところで最重点施策となっておりますので、これを順番に説明していきたいと思っております。

まず最重点施策の1つ目の項目ですが、「働き方の見直しによる女性を始めとした全ての労働者による「全員参加社会」の実現に向けた取組の推進」とありまして、その中の(1)「働き方改革の推進への取組」について説明いたします。

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おります。

また、一昨年11月には、過労死等防止対策推進法が施行され、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。

こうしたなか大分労働局では、昨年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「働き方改革推進本部」の下で、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進などについて労使団体、また個別企業等に対しまして要請するなどの取り組みを行ってきたところであります。

平成28年度においても、引き続き、この取り組みを続けてまいります。

また、働き方改革というこの課題については、地方創生やワーク・ライフ・バランスの視点

も踏まえながら、各地域で地方公共団体や労使を交えて話し合う場、いわゆる地方版政労使会議を設置することになりました。これにつきましては、大分県の主催で、県と労働局が共同事務局となって、本年1月28日に「ワーク・ライフ・バランス推進会議」として開催をしたところであり、今後も県と連携しながら継続的な開催に向けて取り組んでまいりたいと思います。

次に行政運営方針（案）の23ページの(イ)ですが「年次有給休暇の取得促進」も、この働き方改革の呼びかけの中で呼びかけてまいります、特に10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、重点的な周知・広報を行うこととしております。

また(ウ)としまして「ノー残業デーや県民ノー残業デーの普及促進」ということがあります。これは毎月第3水曜日を「ノー残業デー」として普及の促進を図ってまいりたい。特に、11月の第3水曜日は「県民ノー残業デー」として、県や市長会町村会と連携をして、周知・広報に努めてまいりたいと考えております。

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。日頃から各委員の皆様にはお世話になっております。私からは、引き続きですが(2)の「女性の職業生活における活躍の推進」についての説明をさせていただきます。

まず1点目としまして「ア 女性活躍推進法の確実な履行」についてになります。こちらについては、先ほどの局長の挨拶にもありましたように非常に重要な位置づけということになっておりまして、最重点項目とさせていただいております。

具体的には、この法律は、まだ新しい法律ということもございまして、引き続き周知をする必要があること、また、義務企業については行動計画の策定が義務づけられておりますので、これできていない場合は法令違反となることから、まずは督促を行い、それでもなお策定できていないような場合は指導等の対応が必要となることから項目を立てております。

また、努力義務企業につきましても、法律の趣旨を鑑み、行動計画の策定を行っていただくことが重要で、策定時に有効な支援ツールですとかポータルサイトの活用を含めた周知をするということを書いております。

続いて2点目のイになります。「女性の活躍に取り組む事業主に対する支援」についてになります。こちらはハローワークのマザーズコーナーで、きめ細かな就労支援、自治体との連携による総合的な支援、アイネスの無料託児サービスの周知が効果的であるということから、昨年に引き続き行うこととしております。

あと、新設されました女性活躍加速化助成金については、努力義務企業の場合は行動計画の取り組みが達成できた段階で取得できるという、比較的取りやすい助成金であるということもありますので、あらゆる機会を通じて周知を行い、また、取組優良な企業に対して優良企業の認定制度があることから、当該認定事業の周知を行っていくことで努力義務企業に対しても行

動計画の策定を促していくことを目的としております。

次にウ「男女が共に職業生活を両立するための法律の周知」について、育児休業の取得については企業規模が小さくなるとなかなか取得できないという状況があり、非正規労働者の取得率もあまり高くないところがございますので、現行法の周知をさらに徹底していくこととしております。また、現在国会に提出されている均等法や育介法の改正法案が成立した場合には、マタハラの防止や介護休業の分割取得、非正規労働者の育児休業の取得の要件緩和が含まれておりますので、企業内の規定の改正を早急に行う必要がありますので、あらゆる機会を通じて周知をしていくということが重要であることから記載しております。

私の説明は以上です。

<樫村職業安定部長>

職業安定部長の樫村でございます。委員の皆様におかれましては、日頃から職業安定行政の推進につきまして御協力いただきまして感謝申し上げます。

2の(1)から説明をさせていただきます。24 ページの下のところ、(1)のところで「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進」についてというところがございます。

先ほど局長からの話にもありましており、直近の大分県の有効求人倍率が1.06倍と、人手不足の状況が続いています。また、中長期的には生産年齢人口の減少が課題となっている状況がございます。

このようななかで優秀な人材を確保する、またその人材を定着させる、また従業員のモチベーションの向上を図るということが、企業の生産性を高めて、労働者の雇用の安定を図ることともつながるということから、正社員雇用の推進、非正規雇用労働者の待遇改善が必要と考えているところでございます。

そこで、アの「正社員求人事業主、正社員希望者に対する積極的な支援」でございますけれども、まず事業主に対して「正社員求人の確保と求人充足のサービスの強化」ということで、正社員求人の開拓と、また開拓した求人の充足のための事業主に対するフォローアップに力を入れていきたいと考えております。

続きまして次のページ、25 ページの(イ)の部分ですが、「正社員求人への応募への働きかけと求職者への積極的支援」としまして、正社員雇用を希望する求職者に担当者制を含めた積極的支援を、また(ウ)の「パートタイム労働者から正社員への転換の推進」といたしまして、改正パートタイム労働法の周知、また違反事業主への指導の徹底に取り組んでいきたいと考えております。

続いて、イの「正社員転換・待遇改善に向けた各種助成金の活用促進」といたしましては、キャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金を活用してもらうことによりまして、正社員雇用への転換を進める事業主に対する支援を進めていきたいと考えております。

ウに移ります。「適切な職業選択のための取組の促進」ですが、まず昨年10月に施行されました「若者雇用促進法」、これに基づく各種の施策、ユースエールの認定制度、法令違反企業

の求人不受理、募集採用時における職場の就労実態に係る情報の積極的な提供などのこれらの制度の周知及び円滑な施行に取り組むということとしております。また(イ)の「充実した職業情報の提供の推進」といたしまして、求人票の記載内容の充実や職場風景、また取扱商品などの画像情報を提供するというところに力を入れていきたいと考えております。(ウ)の「労働法令違反企業に対する厳正な対応」といたしましては、悪質な法違反が認められた場合に厳正な対応を行う、また労働契約法に基づく「無期転換ルール」の周知徹底に努めてまいりたいと考えております。

この内容に関してですが、関連して、職業安定部関係資料というこちらの別の資料の26ページをお開きいただけますでしょうか。

「非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の推進」については、今年度においては、雇用情勢の改善が続く中で、経済の好循環を更に進めて行くために、昨年10月に大分労働局正社員転換・待遇改善推進本部を設置しまして、昨年11月、12月を「正社員転換キャンペーン」として、また今年の1月から3月までを「不本意非正規対策・学卒正社員化就職実現キャンペーン」として、ハローワークにおける事業主への啓発指導、また求職者への働きかけを行ってまいったところでございます。

これらの取り組みにつきましては、先日、厚生労働本省におきまして「正社員転換・待遇改善実現プラン」というものが策定されまして、これを基に、各労働局において年度内に「地域プラン」を策定し、公表することとされております。

現在、職業安定部を中心に策定作業を行っているところでございます。出来次第、御案内させていただこうと考えておりますので、当方の作業の遅れによりまして、今日御案内できないということをお詫びしつつ、御連絡させていただこうと思っておりますので、その際には御意見等いただければと思っております。

以上でございます。

<金沢労働基準部長>

続きまして行政運営方針(案)の26ページの真ん中あたりの、(2)「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」についてであります。

まずアのところですが「長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等」ということで、先ほど説明しましたように、労使団体や個別企業に対し「働き方改革」の推進による長時間労働の抑制を呼びかける、こういった取り組みと併せまして、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止のための監督指導を徹底するということとしております。

特に、各種情報から1ヵ月当たり100時間を超える時間外労働が行われていると考えら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に対しては、全数監督指導を実施することとしております。

それからイの「過重労働解消キャンペーン」についてですが、「過労死等防止対策推進法」

におきまして、毎年 11 月を「過労死等防止啓発月間」と定められております。

この平成 28 年度においても、「過労死等防止啓発月間」であるこの 11 月を「過重労働解消キャンペーン」期間としまして、長時間労働が疑われる事業場に対する重点監督や、全国一斉の無料電話相談、労使団体への要請等の取り組みを集中的に行うこととしております。

次に 27 ページですが(3)としまして「労働者の安全と健康の確保に向けた取組の強化」のところであります。

労働災害につきましては、長期的には減少してきたところですが、平成 25 年、平成 26 年と 2 年連続して増加をしております。

平成 27 年においては現在速報値では 1,125 人ということで、前年比 97 人、7.9%の減少となっております、2 年連続の増加に歯止めをかけた状態とはなっております。

しかしながら、平成 27 年の死亡者数は 11 人ということで 2 年連続の増加となっております。この死亡災害の業種別の内訳としましては、建設業が 5 人、製造業が 2 人、第三次産業が 2 人となっております。

また、一度に 3 人以上が被災する重大災害については 4 件発生しております、このうち 2 件が建設業でありました。

このような状況の中で、平成 28 年度におきましても、死亡災害や重大災害等の重篤な災害の撲滅に向けた対策については、ここに様々書いてありますけれども、製造業、建設業を重点としてこれらの対策の徹底を図っていく必要があると考えております。

そして次にイのところ「職場におけるメンタルヘルス対策」ですけれども、これは「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 28 年度末までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる 100 人以上の事業場の割合を 100%、平成 29 年度末までに労働者数 50～99 人の事業場の割合を 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くこととしております。

また、昨年 12 月から施行されましたストレスチェック制度について、この実施の徹底を図ってまいりたいというふうに考えております。

以上です。

<藤原雇用均等室長>

続きまして 27 ページの一番下になりますが、(4)として「総合的ハラスメント対策の一体的実施」について説明をさせていただきます。

職場におけるハラスメントは複雑化しており各種ハラスメントが一体的に発生する場合もあることから、場合によっては切り分けにくい事案というのがありますので、今までセクハラとかマタハラは均等室、パワハラについては企画室でバラバラに受けていたハラスメント事案について、新組織において一体的に受け付けることとしており、また調停とかあっせんが必要な場合についても一体的に対応することで、相談者の利便性の向上に努めていくこととしております。

また、各種ハラスメントについては発生源の原因について共通する点も多いことから、未然防止の観点から一体的な啓発を行っていくということとしております。

以上です。

<松田総務部長>

続きまして 28 ページの最重点施策の 3 の「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」について説明いたします。

労働保険は、労災保険給付や失業給付を行うなど、それ自体が労働者のセーフティネットであるだけでなく、様々な労働行政の施策を財政面から支える重要な制度です。

労働者を一人でも雇用する事業主は、労働保険徴収法の定めに従いまして、労働保険料の申告・納付が義務付けられております。

当局としましては、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平の確保を図るため、平成 28 年度の行政運営方針においても、この項目を最重点施策の一つと位置付けまして、そこに記載しております各種の施策に取り組むこととしております。

(1)の「最低賃金の遵守及び適正な賃金支払いの徹底」につきまして、アの「最低賃金の周知」では、ホームページや使用者団体、労働者団体、それから地方公共団体等を通じて広く周知をすることとしております。特に、市町村等の広報誌あるいはホームページ掲載について、最重点で取り組みを進めることとしております。それからイの「最低賃金の遵守」については、履行に問題があると考えられる業種、地域等を絞って重点的に監督指導等を行ってまいります。ウの「適正な賃金支払い」については、基本的事項であり、引き続き監督指導等を通じて履行確保を図ることとしております。エの「未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営」については、立替払は企業倒産に伴って賃金の支払を受けられないまま退職した労働者を救済するものでありますので、厳しい状況にある労働者の立場に立って、迅速かつ的確な運用に努めるものとしております。

続きまして、(2)の「労働保険の未手続事業一掃対策の推進」です。事業実態があり、労働者を雇用していながら労働保険に加入せず、したがって保険料負担もしていない「未手続事業」について、新たに日本年金機構から提供されるデータと労働保険の適用データとを突合すること等により、把握を確実にまいりまして、厚生労働省から労働保険加入促進業務を受託する団体と連携を密にして事業主に対して粘り強く加入勧奨を行います。さらに、どうしても加入勧奨に応じない場合には、職権による労働保険成立手続を行うなど厳正な対応を行い、公平負担の確保に取り組むこととしております。

次のページにまいりまして、(3)の「労災保険及び雇用保険の適正な手続の徹底」につきましては、引き続き、適正な手続が行われるように的確な対応に努めるとともに、個人情報の適正な管理、特に今年の 1 月から取り扱いを始めましたマイナンバーの管理の徹底・漏洩の防止に最優先で取り組んでまいります。

(4)の「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」に関しては、啓発資料の活

用や的確な審査等により、不正受給の防止を図るとともに、不正受給返納金の回収に努めてまいります。

以上でございます。

<石井会長>

ありがとうございました。

それでは、ただいま説明がありました最重点施策について御意見、御質問がございましたら、お願いいたします。

<松尾委員>

よろしいですか？

<石井会長>

はい。松尾委員お願いします。

<松尾委員>

公益委員の松尾です。27ページの「労働者の安全と健康の確保に向けた取組の強化」のイですね、メンタルヘルス対策についてお尋ねをしたいと思います。どこの職場でもあると思うのですが、私も実感として私の勤めている企業で、年々特に若い人たちがメンタルなことが原因で休職をしたり、または離職をするといったようなケースがあります。現代社会は人間関係が複雑になり、また仕事も多様化し、いろんなストレスがあるわけではありますけども、これをこのまま放っておくわけにはいかないと思います。昨年12月ですかね、ストレスチェック制度を導入したということで、これは大変いいことだと思いますが、この制度をきっちりと各職場や事業場が理解をして実施できる企業の体制を是非構築していただきたいなと思っております。目標としては100人以上、労働者100人以上の事業場の割合100%という数値に掲げておりますが、ここで働く方々の人権ですとかプライバシーにも配慮しながらチェックを進めていかなければならないと思いますが、事業場の理解というのはいかに得られているものなのでしょうか。お伺いしたいと思います。

<金沢労働基準部長>

昨年12月からこのストレスチェック制度が始まっております。このスタートに向けまして説明会等を実施してきましたが、十分に理解されているかというところはまだなところがあるかと思っております。いずれにしてもこのストレスチェック制度は12月から始まりまして、今年の11月までには少なくとも1回はしなければいけないということがありますので、今後もこのストレスチェック制度の定着に万全を期したいというふうに思っております。

<松尾委員>

十分な指導のほど、よろしくお願ひしたいと思ひます。

<南保労働局長>

補足させていただきます。この主要施策実施状況のところの4ページのところを開いていただきたいのですが、ここで実はメンタルヘルスの推進計画につきまして、平成25年から27年度について100人以上の事業場に80%以上やりますよということで集団指導、個別指導を行ひまして、達成率は97%で、各監督署につきましては100人規模の事業場についてはかなりきちんと把握をしている状況でございます。そこを踏まえましてその下のところにありますように、ストレスチェック制度にかかる集団指導というのを県内5箇所、611事業場を実施しているところでございます。さらには全国労働衛生週間の説明会を県内7箇所、2,022事業場について周知を行っているというところでございます。

これは企業にはかなりな負担感があるのと、労働者側にもかなり、何というのですか、ちょっと心配とかいう部分があるのは事実でございますし、新聞にもそういうかたちで載っているところがございますので、決して急ぐことはなく、かつ遅れることはなく、きちんとできるようにしてまいりたいと考えております。そのために色々とそれぞれの監督署を通じたかたちの指導というのを徹底してまいりたいと考えております。

<石井会長>

ありがとうございます。その他、いかがでしょうか。

江隈委員。

<江隈委員>

労働者代表委員の江隈といいます。よろしくお願ひします。

2点ありますが1つずつ言いたいと思ひます。まず22ページの(1)の(7)のところですが、2行目の「このため、長時間労働を前提としたこれまでの職場慣行を変え」という表現があります。これはあるのは確かですし認識もしておりますのでこういったことも変えていかなければならないし、働いている労働者側の意識も変えていかなければならないと思ひていますが、全体的にやはり労働局長からの挨拶にもありました通り、人手不足が喫緊の課題である。人手が足りないから長時間労働になってしまうということもあろうかと思ひています。人手不足に対してはというと、最重点じゃなくて重点施策のところ、38ページのところに「人手不足分野などにおける人材確保と雇用管理改善」というところでは項目があるのですが、やっぱり人手不足というのが喫緊の課題であるし対策もしていかなければならない部分じゃないかと思ひていますので、格上げをするということではありませんが、やはりまずあるのは人手不足が慢性的に起こっているという状況があるのではないかと認識をしておりますので、どうして欲しいということはありませんが、意見として言わせていただきました。

< 櫻村職業安定部長 >

人手不足に関しましては、まず働く労働者の数が中長期的には減少していくという中で、高齢者、障害者、また女性の方に労働の現場に出てきていただきたいという考えがまずございます。その際の足かせとなっているのが今の保育所問題にもございますけれども、長時間の労働を前提とした働き方、これが女性の社会進出を妨げていると考えられるところが一点ございます。その中で働き方改革の推進において、そういった環境、女性が社会に出やすい環境を整えつつ、人手不足の分野においてはその充足に全力を尽くしていきたいと考えているところでございます。

< 江隈委員 >

ありがとうございました。

もう1点すみません。昨年の実施状況のところの資料の1の1ページ、ア、昨年11月に行われた「過重労働解消キャンペーン」の重点臨検監督の結果で、実施件数70件、違反率75.7%で違法な時間外労働の違反が40%ということの結果が出ております。おそらくその数値的に高いのは、そういった疑いがあるところに行かれているのでこういった率が高いのではないかなというふうに思っておりますが、この70件がこういったところをチョイスして行かれたのか。こういった業種が多いのか。来年の計画の中でもやるということになっておりますので、こういったことを踏まえて、全ての業種、事業場に行くことは無理とは考えております。こういったところを狙ってやっていくのか、お考えがあればお聞かせ願いたいと思います。

< 金沢労働基準部長 >

まず、昨年の11月に監督に入った70事業場の内訳ですが、製造業が25で35.7%と一番多いというところであります。あと建設業が2件2.9%、商業が10件の14.3%、金融・広告業が1件で1.4%、保険・衛生業が15件で21.4%、接客・娯楽業が6件で8.6%、その他が5件の7.1%というような内訳で、製造業や保険・衛生業が多いという結果であります。

また、本年度におきましても様々な情報からその長時間労働が疑われる事業場であるとか、あと過労死、いわゆる過労死事案の労災請求があった事業場であるとか、そういったところを中心に監督を行っていくということにしております。

< 南保労働局長 >

違反率75.7%というととんでもない数字に思われるかもしれませんが、実は私ども監督に投入できるマンパワーが限られているものですから、しっかりとスクリーニングしてきちっとしたかたちでそういうところを監督していかなければいけないと考えております。

先ほどありましたように、大分県の場合、製造業という部分がメインになっておまして、例えばこれが関東とか東京方面になるとIT企業がメインになったりというようなかたちにな

ると思います。そういうふうには地域の産業の状況を踏まえまして、かつ、その得られた情報というのを踏まえまして、監督すべき事業場というのをスクリーニングした上で私どもが入っているということです、私どもは今後とも出来る限りのマンパワーを使いながら、このようなかたちできちんと指摘すべきことはきちんと指摘した上で、かつ事業主の皆様のご理解を得られるようなかたちでの長時間労働の抑制に向けた取り組みというのを推進していきたいと考えています。

<石井会長>

重点施策についての御意見、御質問ありがとうございました。その他よろしいでしょうか。はい、河野委員お願いします。

<河野委員>

いま雇用の話が出たものですから一緒にお伺いします。要望になるかと思いますが、労働行政は非常に多様な施策を展開していますが、私どもの中小企業は、人が足りない状況があり、特に最近雇用が逼迫しておりますので、新規の若い人がなかなか採れず、以前、採れていた人が採れなくなったという話を地域でたくさん聞きます。そういったときに、それが各重点に絞った地域ごとに医療・介護とか保育とかそういうふうな問題にされているのだとは思いますが、もうひとつの視点として中小企業そのものになかなか若い人がいない。だから後継者がいなくて廃業していく。そして地域創生とはいいいながら、なかなか支えることができないということがほとんどですから、なかなか難しいとは思いますが、市町村との連携もその一つとは思いますが、中小企業の雇用をもう少し支援できないのかという視点を少しでもお願いできればなと思っております。そういう意味で施策の中にいっぱいあるとは思いますが、これが要望でございます。

<樫村職業安定部長>

まさに地方創生のお話しでは、大分県の場合であれば中小企業の活力が重要というのは間違いないと考えております。私どもとしましては、まずは中小企業に対する人の送り込みの部分、そして送り込んだ後の人材育成の部分で、我々労働行政ができることをやっていかなければならないことがあると考えております。

その中の一つの施策としまして、今回、若者雇用促進法という法律で出来ましたユースエール認定制度、また一昨年より開始しております若者応援宣言企業といった若者の採用育成に非常に熱心な事業主を応援していこうというような制度がございます。こういった制度について、そういう熱心な事業主さんに我々が力を入れて紹介させていただくということで、若者の送り込みがスムーズにいくようになればと考えているところでございます。

また、採用された方に対する支援については、キャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金といったような労働行政でもっております各種助成措置を活用させていただいて支援させて

いただければと考えております。また、その助成金の内容について、やはり中小企業の一人一人の事業主が完全に理解しているかということこれは難しい部分もございまして、我々としては一つでも多くの会社に利用していただけるように自前でセミナー等を開催していますが、それ以外にも今後は、先ほど市町村との連携という話がございましたけれども、まち・ひと・しごとで取り組んでいこうということについて、我々も市町村と雇用対策協定というようなものを結んで支援していくことを来年度から進めていきたいと考えております。実際に具体的にどうということをするかということ、例えばですが、市町村が創業とかその地域内の事業場に対する各種支援の説明を行う際に、我々も同席させていただいて、労働局から各種助成金の案内をさせていただくとか、そういったかたちで地域の方に知っていただけるように取り組んでいきたいと考えているところでございます。

<石井会長>

ありがとうございました。その他いかがでしょうか。

それではまた関連事項がありましたら、後ほどお願いしたいと思います。

続きましては平成 28 年度大分労働局運営方針の重点施策の説明をお願いします。

<金沢労働基準部長>

それでは大分労働局の重点施策であります。行政運営方針(案)の 30 ページ以降になります。まずはじめに労働基準行政の重点施策について、説明をいたします。

30 ページの真ん中あたりの(1)の「労働条件の確保・改善対策」であります。ここは従来から取り組んできたところですが、労働基準関係法令の遵守の徹底ということで、労働条件の維持・改善に向けた臨検監督を引き続き実施をしていきます。また、重大又は悪質な事案は、刑事事件としての立件を含めて厳正に対処することとしております。

また 30 ページの一番下を書いてありますが、こういった労働条件等に関する相談窓口といたしまして、平日の夜間や土日でも無料で電話相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」や、労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」、こういったものの周知等にも努めてまいりたいと考えております。

次に 31 ページのオの「特定の労働分野における労働条件の確保等」ということで、労働条件の確保上問題が認められる事案が多い分野としまして、自動車運転者、障害者、技能実習生を含む外国人労働者、介護労働者、医療従事者ということで、それぞれ対策を掲げております。

特に、この自動車運転者については、長時間労働の実態が認められるということで、長時間労働の削減に向けた的確な監督指導を実施することとしております。

また、特にトラック運転者の関係では、九州運輸局・大分運輸支局と連携しまして、昨年 7 月から、トラック輸送における取引環境・労働時間改善地方協議会を立ち上げたところでありまして、引き続き 28 年度においても開催しまして、トラック運転者の労働条件の改善に取り組むということとしております。

次に 31 ページの一番下の(2)に「最低賃金制度の適切な運営」があります。

最低賃金につきましては、大分県における労働者の生活費・賃金の実態、経済動向等を踏まえながら、大分地方最低賃金審議会の円滑な運営を図りまして、この審議会での調査審議に基づきまして適正に改定をしていくということとしております。

次に 32 ページの(3)「労働者が安全で健康に働くことができる環境づくり」であります。

はじめに、業種横断的な取り組みということで2つあげております。

1つは「転倒災害の防止対策」であります。躓いたり滑って転んだりという転倒災害につきましては、全災害のうちで発生件数が一番多いという状況があります。平成 27 年もその前の年に比べると若干減少はしましたけれども、依然として全災害のうちで最も多く、約 25%を占めております。この転倒災害は業種にかかわらず発生しておりますけれども、その約 6 割は第三次産業で発生しておりまして、第三次産業を中心に重点的に転倒災害の防止対策に取り組んでいく必要があるところであります。

これは「STOP 転倒災害プロジェクト 2015」ということでこれまで取り組んできましたけれども、2015 年だけではなくて取り組む必要があり、「STOP 転倒災害プロジェクト」ということで継続的にこの転倒災害の防止を呼びかけていくことにしております。

次に(イ)の「交通労働災害防止対策」ですが、交通労働災害に関しましても、平成 26 年には 75 件と平成 25 年の 61 件に比べて 14 件ほど増加をしております、平成 27 年は 65 件と減少はしたものの、平成 27 年の死亡災害 11 件のうち 2 件が交通事故、そして 1 度に 3 名が被災する重大災害 4 件のうち 2 件が交通事故ということで、このように交通労働災害はひとたび発生しますと重篤な災害となる危険性が高いということがありますし、また業種を問わず発生するものですので、交通労働災害の防止ということも重点的に訴えていくということにしており、具体的には関係機関等と連携しまして、「交通労働災害防止のためのガイドライン」等の周知を図っていくということとしております。

次に「労働災害多発業種等における対策」ということでいくつかあげておりますが、特にこの 32 ページにあげております「第三次産業」というところでは、やはり平成 26 年には 549 件という災害が発生しており、全産業のうちで最も多く、平成 27 年においても 506 件ということで全産業の 45%を占めております。

平成 27 年においては、第三次産業のうち、商業で 9 件、清掃・と畜業で 13 件、災害が増加をしております。

特にこの第三次産業のうち、労働災害の発生件数として多いのは、やはり小売業、それから社会福祉施設、飲食店というところでありまして、これらの労働災害では、先ほど言いました転倒災害であるとか、また災害性腰痛といった日常生活でも起こりうる災害が多くを占めておりまして、職場の安全意識が醸成されにくいという傾向があります。

このため、職場の安全推進者の選任を指導するほか、県や業界団体等と連携しながら、安全衛生活動の活性化を指導していくこととしております。

次に 33 ページですが、そこにウとして「職業性疾病等の予防対策」ということでいくつかあ

げております。

最重点施策として先ほど「メンタルヘルス対策」を掲げておりますが、このほか、ここにあげておりますような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、それから職場における受動喫煙防止対策などについて、集団指導、個別指導を通じて周知を図っていくということとしております。

特に化学物質に関しましては、労働安全衛生法の改正によりまして、平成28年6月から化学物質のリスクアセスメントが義務化されます。これは、人に対する一定の危険有害性が明らかになっている640の化学物質について、安全データシート等によって危険性又は有害性を特定して、リスク低減対策を検討するというを事業者には義務付けるというものであります。この制度の円滑な施行に向けて、あらゆる機会を通じまして周知に努めてまいりたいと考えております。

次に34ページのところの真ん中あたりに、エとして「安全衛生優良企業公表制度の周知」があります。

これも昨年の6月からはじめておりますが、安全衛生優良企業公表制度ということで、労働者の安全や健康を確保するための対策に取り組んで、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という制度であります。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て、安全衛生優良企業マークを名刺や商品等に使用できるというものでありますので、これは引き続き、地域に影響力の大きい企業などに対して積極的に働きかけて周知を図ってまいりたいと考えております。

最後に34ページの下から(4)としまして「的確な労災補償の実施」であります。

労災保険給付の請求に対して迅速かつ適正な事務処理を行うということについては、労災補償行政の最重点課題ということで取り組んでおります。

特に労災の請求に関しては、脳・心臓疾患、また精神障害の請求件数・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す。大分県においても、脳・心臓疾患、精神障害ともほぼ高水準で推移をしているという状況にあります。

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、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。これらの迅速かつ適正な処理に努めていくこととしております。

以上です。

<榎村職業安定部長>

続きまして職業安定分野・職業能力開発分野の重点施策について、説明させていただきます。35ページになります。職業安定部関係資料も見ていただきながら説明させていただきたいと思っております。

今回、昨年度から追加した部分を中心に5点ほど説明させていただきます。

まず、35ページの(1)の部分「効果的な求人・求職のマッチングの推進」についてですが、

ハローワークの根幹業務であります職業紹介業務におけるマッチング機能の強化に 28 年度も取り組んでいきたいと考えております。

昨年の 27 年度から「ハローワークにおけるマッチング機能の総合評価」といわれています仕組みで、PDCA サイクルによる目標管理・業務改善に全国のハローワークが取り組んでいるところです。その評価の結果につきましては、次年度の 6 月頃にまとめられるということになっております。

これにつきましては、次年度以降の本審議会におきまして報告させていただこうと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

次に 36 ページを御覧ください。中段から(2)の「若者の雇用対策の推進」という部分がございます。新規学卒者への就職支援、また最重点施策にも取り上げさせていただきました若者雇用促進法の普及促進、また新規学卒者の早期離職の防止に取り組んでいくこととしております。

特に、37 ページの下段、ウの(7)の部分でございますけれども、こちらの文章の中の、また以下のところに「大分新卒者等就職・採用応援本部会合を活用し、関係機関の行う職場定着支援施策の情報共有を図る」と記載を追加させていただきました。

この内容につきましては、安定部関係資料のこちらの 33 ページからの資料を御覧ください。

若者の早期離職防止につきましては、労使及び教育機関など関係の皆様全てが強く問題意識を持っているところでございます。それぞれが様々なかたちでの事業を行いまして、その改善に努めていると考えております。

そこで、今年度から大分新卒者等就職・採用応援本部会合におきまして、このようなかたちで「おおいた新卒応援プラン」というものをまとめさせていただきました。県内の関係団体の行う取り組みの情報共有を図りまして、効果的かつ効率的な実施に努めていきたいと考えております。次年度におきましても引き続きこういったものをまとめて連携強化に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして 38 ページの(3)「人手不足分野における人材確保と雇用管理改善」につきまして、説明します。まず(7)の「雇用管理指導の援助の推進」の部分、ここでは 3 番目の段落のところに「特に、人材不足が顕著である介護分野及び建設分野については、「魅力ある職場づくり」の必要性を普及啓発するセミナーの開催や個別企業訪問、好事例の発信等を内容とする「雇用管理改善促進事業」というものを委託事業として実施しておりまして、魅力ある職場づくりを推進していくこととしております。来年度におきましてもこの事業につきまして、またやっていって次年度も取り組んでいきたいと考えております。

次の 39 ページを御覧ください。こちらは地方公共団体や民間との連携による就職支援の部分でございます。

まず、(7)の大分県中高年齢者就業支援センターによる就職支援のところでございます。来年度以降、県が「シニア雇用推進オフィス」というものを設置いたしまして、そのセンターの拡充を図ることになっております。また(イ)のところですが、地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進というところでございます。「戦略産業雇用創造プロジェクト」という事業につき

まして大分県が28年度の募集に採用をさせていただきまして、事業構想案が採択されたという状況でございます。こちらについても必要な協力を図っていきたいと考えております。

また、市町村が行う雇用創出をする事業として「実践型雇用創造事業」というのがございますが、市町村が採択を目指す場合には、この採択に向けた協力を図ってまいりたいと考えております。

最後でございますが、49ページを御覧ください。自治体との連携に関連した内容でございます。49ページの下段の2の(2)の部分でございます。

地方自治体との連携という部分でございますが、職業安定部関係資料の5ページを御覧いただきながら聞いていただければと思います。

こちらの資料の5ページですが、昨年の年末にまとめられました閣議決定のポイントが記載されている横の表になっております。こちらのポイント1のところを御覧ください。平成27年の12月22日に閣議決定されました「平成27年の地方からの提案等に対する対応方針」におきまして、「国と地方が連携しての雇用対策を講じるための「雇用対策協定」の法定化がされる。雇用対策における首長の影響力の強化」を行うこととなっております。

今後の閣議決定に基づきまして、法制化に向けた作業が進むと理解しておりますが、これについては、利用者の利便性を高めることを第一義として、国と地方との連携を抜本的に拡充するという観点からまとめられたものであるということから、本県においてもこういった取り組みを強化しようと考えておきまして、法制化を待たずして協定の締結に係る働きかけを行ってきましたところ、これまで連携をしていた実績もございまして、4市が積極的に協力してくれることとなりました。9ページ以降にその御案内がございます。10ページのところを御覧ください。2月中旬から宇佐市、佐伯市、豊後大野市、豊後高田市の各市と協定を締結させていただきまして、4月以降実際に運用開始ということとさせていただいております。

この雇用対策協定のポイントでございますが、市とハローワークがそれぞれ考えている雇用対策を事前に調整いたしまして、連携内容などもお互いに整理しておくということで効果的な事業運営を図っていくことを考えております。これまでもそれぞれの事業でお互いの事業ではお互いに協力をしていたところでしたが、いわば「点」での対応というものでございまして、その都度対応、協力していたというものでございます。これからは年度当初にこういったことを整理しておくということで、「面」の対応というふうにはできるのではないかと考えております。

また、事前にこういって整理しておくことにおきまして、お互いのやろうとしていることが把握できて、また地域や関係者にきちんと説明できるという「見える化」ができること、またさらには、必要な場合に、市長・労働局長がお互い要請を行うことができるというトップ同士のコミュニケーションの強化が期待できると考えております。

次年度におきましても、この「雇用対策協定」の締結促進、また締結した自治体との連携強化に努めてまいりたいと考えております。

以上で職業安定分野につきまして説明を終えさせていただきます。

<藤原雇用均等室長>

次に44ページのところです。3番として、雇用環境均等分野の重点施策になります。重点に関しましては、(1)から46ページの(3)まで、こちらが現在の雇用均等室の関係になります。こちらについて総合的に説明させていただきたいと思います。

まず最初に(1)になります。男女差別、妊娠・出産による不利益取扱やセクハラ防止対策などを定めている男女雇用機会均等法に関連するものが、とりまとめられております。(2)として仕事と家庭の両立に関する育児・介護休業法と次世代法をとりまとめたものとなっております。(3)は短時間労働者に関するパートタイム労働法に関するものとなっております。これらの内容としては、それぞれに記載されているものとして共通するところがございます。1点目としては法の履行確保です。こちらは、計画訪問で計画的な事業所訪問を行うこととしておりまして、その中で規定類の整備状況などを確認し、法令違反があれば厳正に指導をしていくということに記載しております。また、単純に法令を守りなさいということだけではなく、規定の整備がされているにも関わらず、その取り組みが有効活用されていない事業所に対しての支援を行うこととしております。その支援の内容としては、関連するサイトや助成金などを周知していくということに記載しております。

これらは当然それぞれの法律が重要であるということはもちろんですが、各法令に基づいた規定の整備や取り組みがなされていなければ、最初にお話しさせていただきましたように、最重点の女性の活躍推進がなかなか難しくなるところもございますので、重点の取り組みとさせていただきます。

次に、46ページの(4)総合労働相談コーナーの周知と機能の強化になります。(4)から(6)について大分労働局の個別労働紛争解決システムに関しての説明となります。(4)では総合労働相談コーナーの周知と機能の強化、(5)では助言と指導及びあっせんの制度的な効果的な運用、(6)では労働問題の個別紛争解決制度で取り扱っている他の機関との連携強化についてなどが記載されております。

最重点でも説明しましたが、相談者の利便性を考慮して次年度より総合労働相談コーナーでハラスメントの一体的な対策を行うこととしておりますが、労働相談にはハラスメント以外にもいろいろと寄せられているところがございますので、ワンストップサービスの拠点として機能するべく、さらなる認知度の向上を目指して周知の実施、あるいは相談者の要望に応じた法令情報提供、それに付随した自主解決のアドバイスや県や法テラスなどの他の相談窓口の紹介などを行うこととしております。

また、近年増加しております複雑困難な相談内容に対応するために困難事案担当者の総合労働相談員を局に配置するほか、それ以外の総合労働相談員についても資質の向上を目指す取り組みを記載しております。

さらに、助言、あっせんについては、その迅速化はもとより適切な対応が求められておりますので、特にあっせんについては全国的にも使用者側があっせんに参加しないというケースがあ

り、あっせんが打ち切りになるようなケースも多い状況でございますので、使用者側へのあっせんの参加の周知、勧奨に努めるということに記載しております。

47 ページ(6)については、相談内容によっては大分労働局の個別労働相談の紛争解決制度では相談者のニーズにこたえることができない場合もございます。その他に相談窓口となる関係機関・団体との協議会を開催して連携強化を図ることで、相談者の相談内容に応じた的確な対応を行ってまいりたいと考えております。

次に(7)が、労働契約法 18 条の無期転換ルール、いわゆる「有期特措法」の周知になります。無期転換ルールは平成 30 年度以降に効力を発揮するため、有期労働契約から無期労働契約に円滑に移行が図られるようにするため周知の実施を行います。

また、5 年を超えるが一定の期間内に完了することが見込まれる業務につく専門的な知識を有する有期雇用労働者や定年後引き続き雇用される高齢者については、特例が認められる「有期特措法」について併せて周知を行い、無期転換ルールの適切な運用がなされるように周知をしていくこととしております。

最後に(8)になります。最低賃金の引き上げに向けた中小企業への支援についてです。既に最重点でも最低賃金の遵守については説明があったとおりですが、併せて中小企業や小規模事業主の生産性の向上を支援するために、専門家の派遣や相談業務を実施することとしております。

また、同様に支援対策として業務改善助成金を本年度も引き続き実施することとしております。中小企業事業主に対して周知広報に取り組むこととしており、助成金の申請があった場合につきましては適正な審査に努めてまいります。

以上、簡単ではありますが重点の説明を終わります。

<松田総務部長>

それでは、47 ページの 4 の労働保険適用徴収分野の重点施策について、説明いたします。

まず、労働保険料の徴収状況につきましては、効果的な保険料徴収の為の様々な取り組みを行ったこともあり、近年収納率は上昇傾向にあります。平成 28 年 2 月末の速報値によりますと、大分局の収納率は 97.41%、前年同期は 96.91%でした。全国平均は 97.79%、全国の前年は 97.42%でございますが、大分局は全国で第 20 位となっております。

今後もさらなる収納率向上の為、(1)の「労働保険料等の適正徴収」として、保険料を滞納している事業者に対しては、組織的かつ計画的な納付督促を行ってまいります。

特に、高額滞納事業者や複数年度に渡り滞納している事業者については、重点的に納付督促を行います。

さらに、正当な理由も無く納付督促に応じない事業者に対しては、財産差押の滞納処分を行うなど厳正な対応を行ってまいります。

そして、「全事業主が納付期限までに労働保険料の申告・納付を正確に済ませる」ことを徹底するため、(2)以下に記載しておりますように、年度更新の円滑な実施、労働保険率の周知徹底、労働保険料等の口座振替制度の利用拡大、算定基礎調査の実施、労働保険事務組合の制度

の周知等について重点的に取り組むこととしております。

以上でございます。

<石井会長>

ありがとうございました。

それでは、ただいま説明がありました重点施策について御意見、御質問などがございましたらお願いします。

はい、松尾委員お願いします。

<松尾委員>

公益委員の松尾です。49ページの「地域に密着した行政の展開」の中の、2項目目の「地方自治体との連携」についてお尋ねをしたいと思います。4つの市と連携をしたということで、これは大変いいことだと思います。大都市圏、東京首都圏で勤務している地方出身者にアンケートをとった数値と思いますが、年齢が上がっていくほど自分の出身地に戻りたい、戻って働きたい、または田舎で暮らしたい。40代半ばから40代後半、50代、こう年齢が上がるにつれですね、50代半ばぐらいだったらもう過半数を超えていたような記憶があります。条件さえ整えば自然の豊かな地域で、地方の出身地や地方で暮らしたいという人たちは多いのですが、しかし働く場所がないという意見もまた実際にあるわけです。これは行政、県や市町村の仕事だと思うのですが、企業誘致をしたり地場企業の皆さん方に雇用をお願いするということですが、労働局もU I Jターンについては県や市町村とも連携してやっていくべきことだろうと思います。是非すすめてもらいたいなと思います。御承知のように大分県は転出者のほうが多いですよ。どんどん人口が減っていて、いずれ100万を割って、これがいま地方創生につながっているわけなのですが、そうした人口事情もあります。ですからどうにかして働く場を創出するためにも、労働局の皆さんの御尽力をお願いしたいと思います。

それに関連して関連資料の中にありましたので、例の大分大学を中心としたCOCプラス事業ですよ。これも地（知）の地方創生、地場の大学に行き、そして地元で就職する人たちを増やすと。ただ学生たちに聞くと、やはり学ぶのは大都市圏で学び、しかしなかなか地元で就職する場がないのでそのまま大都市圏で就職するといったのが実情だろうと思います。この辺についても、労働局としても大学との連携も一層深めてもらいたいなという思いです。その辺はどんな取り組み具合になっているのか、お尋ねしたいと思います。

<樫村職業安定部長>

年をとるごとに田舎で働くことに対するモチベーションといいますか、そういうのは私個人も非常にそう思うような年になってまいりまして、非常に大分県はいいとこだなと思っているわけですけど、大分県ではU I Jターンについてはもう数十年前から熱心に取り組んでいただいているというような地域でございまして、それで成功している自治体もありますし、社会

増となっている自治体もございます。我々ができることとしまして、自治体に対する今回の雇用対策協定もそうですけれども、またCOCプラスについても積極的に協力させていただきたいということでお声がけさせていただいて、今回このCOCプラスの事業の実施機関として仲間に入れていただいたというようなどございまして。実はこのような労働局が参加している例はあまり全国にはございませんので、このCOCプラスの事業は県内の就職率を10%上げるという、なかなかこれ非常に難しいテーマに取り組まれるということございまして、大分労働局としては独自に私どもが持っているインターンシップの情報、インターンシップ受け入れ可能企業の情報等を提供などさせていただいたり、また説明会や企業説明会といった際に、我々のユースエール企業とか若者応援宣言企業制度などを御案内させていただくとか、そういった橋渡しのようなこともさせていただければというふうに考えているところでございます。

また、県では卒業の前に学生に登録していただいて、東京に行くとか県外に出た学生に対しても県内の情報を発信していくといったような事業を開始するというふうに聞いております。その取り組みに対しても雇用の情報とか、労働局の情報も県を通じて発信させていただこうかと考えているところでございます。そういうふうに県でやっていくもの、市町村でやっていくものについて、我々ができる限りの協力をさせていただいて、最終的には大分県内の雇用の状況が良くなるようになればと考えているところであります。

<松尾委員>

ありがとうございました。是非協力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。

城戸委員お願ひします。

<城戸委員>

城戸でございます。毎年こういう運営方針、重点課題等を拝見しておりますと、労働局のお仕事は毎年毎年複雑になりたくさんになっていく感じがいたしまして、それだけ期待が大きいんだなというふうに思っております。

1つはやはり働く人の労働者の条件というか、いろんな家庭状況もあるし年齢も違うし、そういう人たちのそれぞれのグループに対して細かい規定や細かい支援、いろんな法的などいいますか、いわゆる網のかかり方みたいなものが非常に細分化していて、それに対応しなければいけないというところで本当に業務が複雑になっているのではないかとこのように感じます。

それに関係してなのですが関連資料の3にも関わることですけれども、いろんな支援とかがですね、例えば若者支援、それから女性支援、それから新卒者支援、65才以上の支援。この議題関連資料は中高年齢者と書いてあるから何歳かなと思って中を拝見すると40才以上の市民というふうにあつて、細かい、本当に細かい部分でいろんなかたちでの支援があり、大分県との

一体的に実施ということですから、行政とも一緒にされているのだらうなど見ていて思います。すごく重箱の隅をつつくような細かい質問で申し訳ないのですが、ニートと呼ばれてる人たちが 34 才まで。35 才過ぎたらもはやニートではないみたい。じゃあ何になるかというとな単なる高齢者フリーターですっていわれて、いろんな統計から見えなくなっていくように思うのですが。では 40 才だと中高年で支援できる、34 才までならニートとか若者で何とか支援している。そういう細かい行政の中で、例えば 35 才から 40 才ってどこで救ってもらえるのだろうか。細かいこの行政のきめ細かさの中で何となく対応がかかってないところがあるような気がするのですが、具体的には例えば 35 才からはどうすればいいんですかみたいな、そういうところで問題を寛大になっているところはないでしょうかというのをちょっと漠然とですがお聞きしたいと思います。

<樫村職業安定部長>

実は私が大学を卒業した頃に就職氷河期というのがはじまりまして、バブルが崩壊し、それで就職氷河期になったわけなんですけども、その時に発生したフリーター、その頃は 25 才ぐらいまでをフリーターと言っていたんですけど、それが我々世代のフリーターがフリーターのまんなまずっと続くというような一定の数そのまま成長してしまっているという状況がいまは続いているところでございます。それから年長フリーターという言葉ができたり、そのあと年長フリーター等という言葉ができて、私がちょうど 35 才になった頃に年長フリーター等という言葉の中で、フリーターとして働いている方については同じ支援を受けるといったような状況になっております。

その我々世代がそのままフリーターのまま一定層いるものですから、いまその若者に対する施策と中高年齢者のところの施策が、もう同じになってしまったといいますか繋がってしまった状態になっているというところでございまして、実際我々世代の人間でもフリーター対策の中に入っているような状況になってございます。

<城戸委員>

ありがとうございました。ちょっと何か安心しました。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。それではまた後ほど、最後でも指名いたしますのでよろしくお願ひします。

それでは次の「大分県との一体的実施施設について」労働局から説明をお願いします。

<樫村職業安定部長>

大分県との一体的実施施設、大分県中高年齢者就業支援センターについて、説明をさせていただきます。

昨年の同じ会議のときに一度説明させていただいている資料でございますけれども、また今回のものも見ていただければと思います。議題関係資料の3を御覧ください。1枚おめくりいただきまして1ページを御覧ください。

昨年度もこの場をお借りして紹介させていただいた、この大分県との中高齢者就業支援センターでございますけれども、今年で運営4年目になりまして、具体的な業務内容としましては、大分公共職業安定所の隣のビルに特別の相談窓口を設置しまして、その雇用環境が厳しい中高年齢者に対しまして、大分県が予約制によるキャリア・コンサルティング、また起業や就農支援の案内等を国は職業相談・職業紹介や再就職支援セミナーの実施といったようなサービスを行っているところでございます。

この再就職が一般的に難しい状況にある中高年求職者の中には、不安や悩みを持った方も多くおられますので、十分な支援を行うということで、予約制で担当者制を活用して支援体制をつくっているところでございます。平成27年度につきましても左下のところに実績を記載させていただいておりますが、1月末現在で目標数520人の就職の目標がございますけれども、いま462人。これが1月末現在進捗率88.8%という実績になっておりまして、目標を達成するのではないかと考えているところでございます。

2ページと3ページのところに、キャリア・コンサルティングなどの支援を経て、就職に結びついた事例を2つほどあげさせていただきました。後で御覧いただければと思っております。

また、4ページにはこの施設を運営するための協議会の設置要綱、また5ページには施設を紹介するリーフレットを、参考として添付させていただいております。

この議題関係資料3の部分と、また職業安定部関係資料に戻ってしまうんですが、5ページをお開きください。

先ほど見ていただきました、地方分権に関する閣議決定の説明要旨ですけれども、こちらのポイント3のところ、これが一体的実施施設についての関連するところでございます。

この閣議決定におきましては、「国と地方公共団体が同一施設内で国の無料職業紹介事業等と、また地方公共団体の雇用に関する施策を一体的に実施するサービスを法定化した上で継続的に実施する」と決定されました。

これと直接連動するものではないのですが、議題関連資料の3のところの6ページ、7ページを御覧ください。この一体的実施施設の強化を図る観点から、今般、大分県において次年度からの事業といたしまして、当センターにシニア活躍推進オフィスというものを設置いたしまして、高齢者の雇用の普及・啓発、また高齢者求人の拡大に取り組む方向でいま調整が進められているところでございます。企業に対する働きかけを県が強化していただくといったようなものでございます。

現在、県議会で審議されているものと承知しておりまして、これで実施が認められた場合には、この県の施策、人口減少化社会に対応するためのこの県の施策と連動した形で一体的実施施設のサービスの拡充がなされるのではないかと考えております。

委員の皆様におかれましては、これまでの運営に対する評価、また今後の取り組みにあつ

での御要望など、御意見・御助言をくださいますればありがたいと思っております。

以上で説明を終わります。

<石井会長>

ありがとうございました。

それでは、この「大分県との一体的実施施設について」の御意見等をお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

労働者委員の方、いかがでしょうか。

周知一斉とかそういうことについてもよろしいんですが、いかがでしょうか。

安部委員、いかがでしょうか。

<安部委員>

34 ページなんですけれど、企業がブラック企業、ブラック企業といつも言われますけれど、ここに書いてるエの「安全衛生優良企業公表制度の周知」、これは正直いま何社ぐらいあるのですか。まだ始まってそんなにないと思いますけど、その点をお聞きしたいと思います。

<金沢労働基準部長>

2月の時点で全国で16件です。大分では1件あります。

<安部委員>

いつから始まったのですかね？何月から。昨年度の？

<金沢労働基準部長>

昨年の6月からスタートです。

<安部委員>

はい、ありがとうございました。

<石井会長>

大分県でも増えてくれることを期待しております。

その他いかがでしょう。

山田委員、いかがでしょうか。大分県との一体的実施施設についてでも構いませんが。

<山田委員>

多分やろうとしていることは大変いいことだと思うのですが、難しいところがあることですね、個人情報があるのでなかなか難しいんですけれども、求人までに踏み切るかどうかっ

という検討段階のところですね。特にこういう高齢層、中高年の人を採る場合っていうのは、採る側からするとかなりの決断がいるところがあって、非常にうまくはまり込むような人であれば欲しいけれども、そうじゃない場合は躊躇するというようなところがあるので。県が働きかけるといことなのですけれども、非常にピンポイントでそういう人があれば欲しいけど、そうじゃなければというようなものにまできめ細かく対応できるかたちというか、求人まで出しちゃうと求人したほうはやっぱ採らなきゃいけないのかなというふうに思う。大変申し訳ないけれどもこの条件をクリアするのであれば採ってもいいけれどもそうじゃない場合は採るほどの余裕はちょっとないというか、そういうかたちで採っちゃうと次の求人に今度は影響が出るということもあったりするので、なかなか難しいのですけれど。次のステップでその辺を細かく対応できるようになると何かこう求人まで踏み切れるようになるのかなという。非常にちょっとぼんやりした話で申し訳ないのですけれども、特に私どもの会員さんは非常に小規模事業者が多いものですから、人を一人採るのか採らないのかっていうのはかなりの決断がいる。でも最終的にはどっかで人を採らなきゃいけないので、採り損なうとなかなか難しいというところがあってですね。

<樫村職業安定部長>

雇入れに関して、一人を雇入れるにしても、人件費も考えればなかなか難しい部分あるのは承知しております。それで今後我々としても考えていきたいのは、そういった事業主の方の話をずっとハローワークで待っているのではなくて、聞く機会を作る必要があるかと思っております。今回、県の拡充したところに期待する部分があるのですが、我々としてもやはり事業主の方からニーズを聞いて、もしかしたらその事業主が悩んでいることの中で、こういうふうにしたらいよいよとか、我々が提案できることがあるのではないかと考えております。各種助成金の活用、難しい部分もございますのでそういった部分でのアドバイスとか、また雇入れ方の工夫、あと求人票の書き方の工夫とか、そういった部分についても丁寧に話を聞いてそれで迷っているところについても、その求人者の方のイメージに沿ったようなかたちで対応できればと考えているところです。

<南保局長>

基本的に何か迷ったところがあったら御相談いただければ、それに対して私どもも知恵を出すというような仕組みになりつつありまして、昔みたいにお役所仕事で、これダメ、これいいっていう、そういうような時代じゃもうないので、そういう意味合いではどんどん御相談していただきたいなと思っております。

それから私ども労働局としても、申し入れがあった時に、だいたい労働局の人は企業経営者とどれだけ話をしているんだとかいう話がございまして、それを踏まえまして私どもも今回は大分市にある団体だったんですけれども、経営者の方と特に若手の方と直接お話ができるような場を作っていたらいい、私どもの樫村が説明するというかたちで、どんどん広げていき

いと考えておりますので、今後ともお気軽に御相談いただきたいと思っております。

<石井会長>

ありがとうございました。

その他、大山委員さん、いかがでしょうか。

<大山委員>

お疲れ様です。この大分県との一体的実施施設についての中高年の就業支援センターの2ページの事例にございますが、非常にリアルで現実的で、今後大きく課題になってくるところと
いうか解決しなければいけない部分だなと思っております。先ほど松尾委員さんからもありましたようにU I Jターンを推進するときに、やはり東京や都心部でいろいろキャリアを積んできた方がいろんな事情があって大分に戻ってくるという時に、中小企業としては、そのキャリアや資格を私どもの企業にはちょっともったいないなというぐらいのキャリアと資格とかをお持ちで、もしかすると私どもより大きな、中小企業でも大企業さんに近いようなところでだったらうまく採用できるのじゃないかとか不安になったりするのですが、そういったときに当然私どもから直接その企業さんにお勧めするっていうことできないので、何か仕組みとして、この方を私どもは採用をお断りするのだけでも、企業さんの一覧か何かがあってここが求人してるとしたら、この企業さんに推薦しますみたいな仕組みでマッチングできるようなことがあればと思うのですけれども。

<樫村職業安定部長>

仕組みというまでのものではないのですが、ハローワークは、やはりその方の再就職が最終的な目的でございますので、面接して応募してそれで採用に至らなかった場合については、事業主の方にどこが足りなかったのかとかそういった部分について聞くようにしているところでございます。それを参考にさせていただいて、細かいところまで説明いただけるような事業主は、結構少ないのですが、そういった部分を聞かせていただきながら、その部分でその人に合ったところを次には紹介していくというような対応していくことになろうかと思っております。ハローワークの職員は、では次にどういうところだったら大丈夫かという事業主のことについてよく知っておかなければいけない部分もございますので、現在ハローワークの職員は、必ず目標を決めて事業主のところを訪問するといったような、事業主の要望にどういったものがあるのかということをきちんと把握してくることを、ハローワークの中だけではなくて外に出るような動きにも力を入れていきたいというふうに考えているところでございます。

<大山委員>

ありがとうございます。

やはりいろいろと本当に良し悪しの部分というか、年齢が高くなってきた時に戻ってこれ

る。だけれども、例えば事務職で年齢が高くなってきたときに、いまオフィスの中でも現場でも非常にIT化が進んでいるとか、そういった使えるオペレーションの問題でなかなかうまくマッチングしなかったりということが現実に多いので、ぜひその支援の部分ですね、職業訓練も含めた、支援の部分をしっかりやっていただいて、女性の貧困の問題というのもこれから深刻でございますので、介護とか子育てとか、また単身ですよという女性なんかもういらっしゃいますので、それが採用に繋がるようなものをすすめていければと思っています。

<石井会長>

ありがとうございました。本日は多くの意見も出されましてありがとうございました。

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や御要望事項を参考に平成28年度においても雇用の安定、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、すべて終了しました。

全体を通じて御意見などがありましたら御発言をお願いいたします。御意見いかがでしょうか。

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いたします。

<松田総務部長>

はい。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、委員の皆様への御協力に深く感謝を申し上げます。

私どもといたしましては、本日いただきました御意見を踏まえ、平成28年度の行政運営を積極的に展開してまいる所存でございますので、引き続き御指導・御鞭撻を賜りますよう、よろしくをお願いいたします。

また、本日説明いたしました「行政運営方針（案）」につきましては、現時点における暫定案でございます。今後、数値が空欄の部分に数字を入れたり、本日いただきました御意見も踏まえまして、最終的には平成28年度予算成立後に正式発表となりますことを御承知願います。

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、当局の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、国立公文章館に移管され、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>

それ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に御審議いただき、お礼申し上げます。

以上をもちまして、平成 27 年度第 3 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。