

平成28年度 第1回 大分地方労働審議会会議録

1 日時

平成28年11月8日（火）10:00～12:00

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 松尾委員 下田委員 千野委員

労働者代表 江隈委員 太田委員 松尾委員 山口委員 横山委員

使用者代表 大塚委員 山田委員 大山委員 河野委員

・事務局

南保局長 植村総務部長 藤原雇用環境・均等室長 金沢労働基準部長

佐伯職業安定部長 総務企画官

4 議題

(1) 平成28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

<谷口総務部総務企画官>

本日は委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、御出席をいただき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として、本日の進行を担当させていただきます総務部総務企画官の谷口と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。それでは開会に先立ちまして、事務局から3点説明をさせていただきます。

1点目は委員の交替についてです。大分地方労働審議会委員につきましては、昨年10月1日付けの改選をもって任命されておりました、途中1名の交替がございましたが、今般、労働者代表であります岩崎委員の辞任により、新たに労働者代表といたしまして、山口和子委員が就任されておりますことを御報告いたします。

2点目は本日の説明資料についてです。当審議会の資料につきましては、先に郵送等によりお配りしております、審議会次第を含めました3点と、本日机上配布等をさせていただいております、資料2、資料3、資料4以上の6点となっております。資料番号につきましては各資料の右肩に番号を振っております。資料の不足はございませんでしょうか。それでは平成28年度の大分労働局行政運営方針に基づきます主要施策の実施状況につきましては、資料1の「平成28年度大分労働局行政運営方針主要施策実施状況」と資料2により説明をさせていただきます。また、本日は4月に発生しました熊本地震に関する当局の対応状況につきましても資料3の「平成28年熊本地震に関する大分労働局の対応状況について」により説明をさせていただきます。

3点目は審議会の成立についてです。本日欠席されています委員は、公益代表の福田委員、労働者代表の石本委員、使用者代表の安部委員と鈴木委員の計4名となっております。従いまして委員総数18名のうちの14名の御出席をいただいておりますので、本日の審議会につきましては、審議会令第8条第1項の規定による開催要件を備えている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。それでは石井会長どうぞよろしく願いいたします。

<石井会長>

それでは改めましておはようございます。会長の石井でございます。皆様の御協力を得まして、本審議会は円滑な運営に努めさせていただきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

それでは「平成28年第1回大分地方労働審議会」を開会いたします。先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。新任の委員は労働者代表の山口和子委員1名です。それでは山口委員、自己紹介をお願いします。

<山口委員>

おはようございます。今年度から委員を務めさせていただきます。連合大分女性委員会の委員をしております山口と申します。どうぞよろしく願いいたします。

<石井会長>

山口委員ありがとうございます。次に会長職務代行の指名を行います。会長職務代行、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内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っております。下田委員どうぞよろしく願いいたします。

次に議事録署名の指名を行います。議事につきましては審議会運営規定第6条第1項において議事録を作成し、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、労働者代表の江隈委員と使用者代表の河野委員を指名したいと思っておりますのでどうぞよろしく願いいたします。

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定第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、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通り、それぞれの部会の委員を指名したいと思っております。よろしく願いいたします。

本日は労働局から「平成28年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います。

<南保労働局長>

皆さんおはようございます。労働局長の南保昌孝です。どうぞよろしくお願ひいたします。

審議会の会長の石井様をはじめ、委員の皆様には御多忙の中、本審議会に御出席をいただきまして、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、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月の審議会で御承認いただきました、平成28年度大分労働局行政運営方針に基づきまして、私ども大分労働局が実施した今年上半期の実績について説明させていただきます。つきましては、公・労・使それぞれのお立場から、私ども行政に対する忌憚のない御意見・御要望をお願いいたしたいと思ひます。

今年度の最重点施策としましては、第1に「働き方の見直しによる女性をはじ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り組みの推進」。第2に「安心して希望をもって働くことのできる労働環境の整備」。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。これらの項目並びに重点項目に係る取り組み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お話しをさせていただきます。

はじめに4月に大分・熊本両県で発生した熊本地震につきましては、県内宿泊観光業を中心に多くの影響がございました。大分労働局では、いち早く労働基準部と職業安定部が連携し、由布院小学校避難所において労働問題出張相談所を開設すると共に、その後、県内の雇用に関する被害状況等を収集しつつ、雇用調整助成金の特例をはじめとする、各種特例措置を大分県や各自治体及び関係機関の協力のもと、広く周知に努めてきたところでございます。このような取り組みの結果、事業主からの雇用調整助成金の計画届受理件数は9月末現在で224件となり、今年度の雇用調整助成金全体の6割強を占めている状況です。現在は復興割の効果などもありまして、雇用調整は、ほぼ終息し、落ち着いている状況でございます。本日御出席の委員の皆様方にもこの場をお借りし、御協力に改めて感謝申し上げたいと思ひます。

次に県内の景気動向ですが、日本銀行大分支店が発表しました、県内、夏の県内金融経済概況によりますと、大分県内の景気は各種支援策の効果等により、熊本地震による観光面を中心とした下押し圧力が和らぐと共に、緩やかに持ち直していると前回からは基調判断を引き上げているところでございます。

一方、県内の雇用情勢につきましては、有効求人倍率は9月が1.27倍と8か月連続で上昇し、過去最高値を更新するなど、高水準で推移しておりまして、心配された観光関連産業が地震の影響から回復している他、人手不足を背景に、求人数は増加傾向、求職者数は減少傾向が続いているところでございます。

一方、我が国におきましては、少子高齢化の進行という構造的な問題が労働力の減少のみならず、経済の持続可能性を危うくするという非常に大きな問題と認識されている中、日本経済に更なる好循環を形成するために、本年6月に今後10年間の中長期計画

となる「1億総活躍プラン」が閣議決定されました。このプランにおきまして最大のチャレンジは働き方改革とされたところでございます。

更に第3次安倍改造内閣におきまして、働き方改革の実現に向けた、働き方改革実現推進室が内閣府に設置され、9月27日に開催された、「第1回働き方改革実現会議」においては、総理から「働き方改革は構造改革の柱であり、必ずやり遂げるという強い意志を持って取り組んでいく」との発言がございました。最重点課題に位置付けられているところでございます。この実現会議におきましては「同一労働・同一賃金」、「長時間労働の是正」、「柔軟な働き方の在り方」などをテーマに審議されておりまして、今年度内に働き方改革行動計画が取りまとめられる予定となっております。

大分労働局におきましても、この働き方改革や女性の活躍推進等をより効果的、重点的に取り組むため、本年4月から新たに雇用環境均等室を設置し、長時間労働の是正や女性の活躍推進などの働き方改革を一体的、総合的に推進できる体制を整えたところでございます。

今年度におきましては、この雇用環境・均等室を中心としまして「ゆう活」などをはじめとした長時間労働の削減や年休取得の促進、更には女性活躍推進に係る行動計画の策定など、働き方改革に関する取り組みについて、各種団体や主要企業への要請を強化しているところでございます。

また、「ノー残業デー」の普及促進を図るため、本年も11月の第3水曜日である16日を「県民ノー残業デー」として幅広く広報を行い、県内への普及に努めているところでございます。更に11月は過重労働解消キャンペーンを展開しておりまして、企業において働き方改革を一層推進していただくためには、企業トップの発意による自主的な取り組みが不可欠であることから、大分労働局としましては、重点監督の実施の他、労使団体への協力要請を行ったり、今年度から新たにベストプラクティス企業に私が訪問いたしまして、長時間労働の削減、年休の取得促進の取り組み内容を視察させていただいた上で、県内の企業にも取り組んでいただけるよう、広く周知を図る事業も展開しているところでございます。

更にこうした働き方改革の一層の推進を図り、生産性を向上させ、県内における労働力を確保し、人材を定着させるため、県との共催により、「大分県働き方改革推進会議」（仮称）ですが、これを開催しまして、労使を交えて、取り組みに向けた意見交換などを行うことも予定しております。

また平成29年1月1日からは改正育児・介護休業法が施行され、介護離職や妊娠・出産等による離職防止のため、育児や介護の制度見直しや、ハラスメント防止措置等が義務づけられています。この改正法の円滑な施行に向けて、9月から12月末までの期間においてマタハラキャラバンを展開しているところであり、改正法説明会の開催や、各種広報などによりまして、効果的な周知を図っているところであります。

更に経済や雇用情勢が着実に改善しているこのタイミングを踏まえまして、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、待遇改善を強力に押し進めていくことが重要であり、本年3月に「大分県正社員転換待遇改善実現プラン」として、平成28

年度から 32 年度までの 5 ヶ年の取り組みを策定したところです。このプランの取り組みの一環としまして、まずは非正規雇用労働者の正社員転換や正社員就職を推進するために、本年 9 月・10 月を「正社員等就職促進強化期間」と設定しまして、各ハローワークにおきまして、正社員求人の確保や求人者の意向を求人票に反映させる取り組み、正社員求人への応募勧奨や職業相談窓口における求職者の積極的な紹介などを中心に実施したところでありまして、プランの実現に向けての取り組みを進めているところでございます。

以上、熊本地震の影響と働き方改革を中心に労働行政を取り巻く状況について簡単にお話しさせていただきました。委員の皆様におかれましては、労働行政に対する忌憚のない御意見等いただきますようお願い申し上げます。本日はどうぞよろしく願いいたします。

<石井会長>

どうもありがとうございました。それでは「平成 28 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等について」お諮りします。まずは労働局から最重点施策等について、お願いいたします。

<植村総務部長>

この 4 月 1 日に総務部長ということで着任させていただきました植村と申します。本日はよろしく願いいたします。

先ず本年 4 月 1 日に労働局の組織改革が行われまして、昨年までの雇用均等室と企画室等を統合した新たに雇用環境均等室を設置することとなりました。併せて局内の総合調整を行うということで、総括政策調整官というものが新たに設置されました。この総括政策調整官ということで、当職がつかさずせていただいております、「平成 28 年度の大分労働局の行政運営方針の主要施策の実施状況」につきまして、まとめて説明をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

先ず初めに運営方針の説明をさせていただきたいとは思っているのですが、何を言っても先ずは熊本地震の事が本年度の上半期の大きな取り組みでございましたので、そちらの方を方針では無いのですが、説明をさせていただきたいと思っております。

資料につきましては、別紙と別添で資料 3 と 4 で取り組み状況と資料編ということで、お手元にお配りをさせていただいております。資料の 3 をおめくりいただければと思っております。先ず熊本地震の際の相談状況についての説明がございまして、もう 1 枚めくっていただきますと各個別の施策についての取り組み状況を掲載させていただいております。

非常に大きな揺れを観測した地震でございました。由布・別府などをはじめ、県内の主要産業である観光業の他に製造業に、物理的または風評等による被害が発生したところでございます。大分労働局といたしましては 4 月 16 日に直ちに対策本部を設置するとともに、大分県等をはじめとする関係機関、企業等と連携を取りつつ、被害状況の把

握に努めたところでございます。4月22日から被災地における労働問題出張相談所の開設をはじめ、特例措置が講じられた事業活動の縮小を余儀なくされた事業所における雇用の安定を図るための雇用調整助成金の要件緩和や、または助成率の引き上げ、労働保険料の猶予措置など周知に関係機関を含めて、お願いをしたところでございます。まずは解雇等を出さないように、様々な対応を取るという指示を受けて、取り組みをさせていただいたところでございます。

具体的には被害状況の収集にあたりまして、先程局長の方からも話がございましたが、由布院の温泉観光協会等へ出向きまして、意見要望の聴取を行うと共に、雇用の維持が懸念される地域、業種の362事業所に対して、アンケート調査を実施いたしました。こちらにつきましては資料4の7ページを御参照いただければと思っております。この時に把握をいたしました情報を基に、休業の実施や予定のある事業所に対して、個別の支援を展開したところでございます。実績につきましては、熊本地震関連で上半期受理した計画届の8割強が宿泊観光関連となっていたことから、大分の基幹産業でもある、宿泊観光施設に対する事業所に説明をし、御活用をいただいているところでございます。

なお、特例措置につきましては10月13日に中期を迎え、雇用調整助成金の利用が概ね落ち着いてきているところでございます。しかしながら、熊本にある施設の倒壊等による事業継続が困難となっている状況がまだ続いておりますので、これらの再開までに時間がかかる一部の事業所におきましては、既に申請をさせていただいている熊本地震特例を引き続き御利用をいただくということにしているところでございます。これらの事業主に対しては、引き続き、きめ細やかな支援を継続していくこととしておりますので、よろしく願いいたします。

この他、災害復興事業等に伴う労災事故の防止の要請や、復旧作業に使用する手袋や集塵マスク等の無償配布や、または各窓口での専用窓口を設置しての相談等への対応、それから地域のニーズに合わせた対応をそれぞれとってきたところでございます。時間の関係で全ての説明はできないのですが、資料の方を御参照いただければと思っております。よろしく願いをいたします。

それでは次に本題であります、行政運営方針の主要課題につきましてはの説明に移らせていただきたいと思います。資料の1と2を御参照ください。

まず、はじめに働き方改革ということで、資料1の1ページ目を御参照ください。「働き方の見直しによる女性をはじめとした全ての労働者に対する全員参加社会の実現に向けた取組の推進」ということです。働き方改革の推進、現在も非常にクローズアップされている課題ですが、ワーク・ライフ・バランスの推進、労働局幹部による働きかけといった、かなり様々な機会をとらえての周知・啓発活動等を実施しております。例えば、「ゆう活」による事業所団体の要請につきましては7団体、郵送は49団体をお願いしております。または局長自らも訪問させていただいておりますが、企業訪問につきましても12件、または「ゆう活」のテレビの報道につきましても1回であるとか、新聞等にも取り上げていただいているところでございます。これを踏まえまして、年度の後半につきましましては、企業トップへの意識改革が必要ということですので、年休、「ノー残業デー」

これは 16 日に設定をさせていただいておりますが、資料につきましては、資料 4 の 9 ページを御参照いただければと思っております。「ノー残業デー」は 16 日に設定をさせていただいておりますが、こちらの方の取り組みですとか、またはそれに合わせた企業訪問等を実施することとしております。

また、資料の 2 の 9 ページです。それから後は働き方改革推進会議というのが官邸の方で設置をされておまして、これに伴う大分県版につきましても現在、県等と年度内での開催ということで調整させていただいております。また、開催にあたりましては、周知をさせていただきたいと思っております。

それから、様々な取り組みをさせていただいておりますが、1 つは私どものマスコットでもあります、「くるみん」これを使いました通信を定期的に発行したり、大分市が受託をさせていただいている事業であるとか、これらの事業についてのタイアップ、周知、実施に向けた取り組み等もさせていただいております。

また、年休の関係につきましては、自主点検の結果というものを公表する予定としております。取得状況、年末年始の有給休暇の取得状況ですとか、来年のゴールデンウィークに関するアンケート、または連続休暇に関する周知等を行う予定にしております。こちらにつきましても、まとめ次第また発表していきたいと思っております。

それから女性の活躍推進、生活における活躍推進ということでございます。資料の 3 ページ、資料 1 の 3 ページを御参照ください。「女性の職業生活における活躍の推進」につきましても、非常に重要な取り組みであるということでございます。女性活躍推進法の確実な履行ということで、義務化企業に対する法に基づく資料につきましては、該当企業は 5 月はじめに全社で届け出をいただいております。今後は企業規模が大きくなった等の理由で、301 人超の企業での把握がされた場合、その都度策定をし、届出を行うように働きかけを行う事としております。また、努力義務企業に対する策定決定届け出の勧奨につきましては、300 人以下の企業については、「くるみん通信」を発送させていただきますが、その際アンケートを実施すること、またはこの結果をもって、関心のある企業に接触した場合は、9 月末に 10 件と低調であったのですが、今後はこれらの小さい企業、中小の企業に対して訪問し、その際に個別の行動計画等の策定をお願いすることとしております。

いずれにいたしましても、あらゆる機会を通じまして、申請、助成金等を利用していただきまして、制度の普及・促進に努めていきたいという風に考えているところでございます。

資料の 3 ページの中段でございます、「イ女性の活躍推進に取り組む事業主に関する支援」でございます。現在、大分・別府・中津の 3 つのハローワークにおきまして、マザーズコーナーを設置させていただいております。重点支援対象とする求職者を年間 900 名ということで目標設定をさせていただいております。9 月末時点で支援対象者、御利用いただいている方は 631 名ということで、進捗率は 70.1%でございます。内、就職まで結びついていた方が 547 人ということで、まずまず御利用いただいているのか

など考えているところです。マザーズコーナーにおきましては、自治体との連携のもとで子育て支援に関する情報を共有して、総合的な支援を行っているところでありますが、引き続き関係機関と連携をし、適切な運営を図っていきたいと考えています。

それから助成金につきましても中央会の研修等で、御周知を図っているところですが、引き続きこちらの方、努力義務企業を訪問する際に周知を行うなど、認定制度については引き続き、機会をとらえて広く周知を図っていきたいと思っております。

続きまして、4ページのウを御覧いただければと思います。「男女が共に職業生活や家庭生活を両立させるための法律の周知」ということをございます。来年1月1日から改正育児・介護休業法が施行されるということをございます。これについての周知を確実に行ってきたところです。また、労働局におきましても各種説明会につきまして説明をさせていただいたり、または資料の配布を各自治体の方をお願いをしたりということをしてきたところです。

後半につきましては「マタハラ未然防止キャラバン」として、改正法の説明会の実施や、個別事業所の訪問等による改正法の周知、それから法施行後の是正指導の徹底等を取り組んでいきたいと考えております。

次に、2「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」という事がございます。非正規雇用労働者の正社員転換や待遇改善の推進につきましては、これは政府をあげて取り組みをしているところです。正社員求人確保と求人情報のサービスの強化につきましてもハローワークが独自の求人開拓を通じて、正社員求人への転換を促すことはもとより、9月・10月につきましては「正社員等就職促進強化月間」という風に月間を定めまして積極的な働きかけを行ってきたところです。

9月末現在の実績でございますが、資料の中段の方、実施状況のところを御覧いただければと思うのですが、9月末現在で23,841人の求人を出していただいているところです。また、これにつきましては昨年より10.4%、約1割強増えている形になっております。引き続き、正社員求人への転換等と呼びかけしていきたいと考えているところです。また、求職者に対しても正社員求人への応募、この働きかけを行わなければ、マッチングはできませんので、求人だけではなくて、求職者に対する正社員就職希望者への積極的な支援、転換等を取り組むこととしております。

それから「パートタイム労働者からの正社員への転換の推進」につきましては、これまで103社への戸別訪問等による指導を行いまして、321件の助言、法令の説明等を行ってきたところです。非常に、直接お話しをさせていただくというのは効果がございまずので、引き続き事業所の訪問の実施を行って、法令の趣旨、問題のある事業所についての助言等を行っていくこととしております。

次に、最重点施策7ページ、「適切な職業選択のための取り組みの推進」ということをございます。若者雇用促進法が27年10月1日から順次施行されてきているところであります。各種会議等、色んな機会をとらえて、関係リーフレットを配布するなど、周知に努めてきたところです。これにつきましては関係機関等と協力を密にしながら、円滑な施行に向けた周知を実施していくこととしております。

また、イの関連で「充実した職業間情報の提供の推進」ということです。見える形での求人の情報、これを集めるようにしているところではありますが、これについてもやはり目に見える情報というのは、やはり非常に求職者に対しては有効なツールであると認識しているところです。引き続き、これらの情報の収集に努めていきたいと思っております。ただなかなか大分県は事業所が小さいところが多い事情がありまして、写真を撮らしていただくというのは、なかなか難しい部分がありまして、ここにつきましては、よい人を採用していただくためにはということで、写真等の提供を引き続きお願いして、中身の充実を図っていきたくて考えているところでもあります。

それから「労働関係法令違反の企業に対する厳正な対応」ということでございます。労働者が応募しやすい求人票となるように、求人内容の充実のための助言を行う。これは当然でございますが、悪質な労働関係法の違反が認められた場合、その事業所に係る全ての求人を紹介保留とするようにと指導するということが我々としてはやらなければならない取り組みでございますが、現在のところ、実績としてはゼロということであります、もし万が一そのような事例を把握した場合には、監督署と連携して情報提供をしながら、対応を図っていくこととしております。

次に、8ページ目です。「働き過ぎ防止に向けた取り組みの推進」です。「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」ということです。昨日も某大手の広告会社で、私ども労働局の方が強制捜査という事で入っています。極めて現在注目を浴びている取り組みだと認識をしています。労働力人口が減少していくという事で、女性や高齢者も働きやすく、また意欲や能力のある人が活躍しやすい職場環境をつくる。またそれによって労働生産性を上げて成長を持続させていくということが大変重要な課題と認識しているところです。そのためにも、やはり長時間労働の削減というものが重要だということです。平成26年の11月に過労死等防止対策推進法が施行され、長時間労働の削減等の強化が喫緊の課題ということで、私ども大分労働局でも取り組みをしているところでもあります。昨年度、月100時間を超える時間外休日労働を行っている、疑わしい事業場に対して、全数監督を実施したところです。今年度におきましては対象枠拡大をし、月80時間を超える時間外・休日労働を行っていることが疑われる事業所に対して、全数監督をこれまで実施をしてきているところです。月80時間以上の時間外・休日労働を行っていることが確認された企業が200社と少ない状況でもあるのですが、月80時間を超える時間外・休日労働を解消するように、今後におきましても確実な監督指導を実施して、是正を図っていくこととしております。

続きまして9ページ、過重労働解消キャンペーンの「過労死等防止啓発月間の取り組み」でございます。これはまさに現在取り組みをしているところでもあります。長時間労働対策の一環として、過重労働防止啓発月間ということで11月にキャンペーンを展開しているところです。これによって長時間労働が疑われる事業所に対する重点監督とか、使用者団体、労働組合に対する長時間労働削減における協力の要請とか、先程も局長からもお話しがありましたが、長時間労働の削減や年休の取得促進に取り組むベストプラクティス企業への職場訪問ですとか、または先程説明をさせていただきました、16日の

「県民ノー残業デー」の設定ですとか、またはセミナー等これらに今月は取り組んでいくこととしております。まだまだ周知が足りない所もありますので、これにつきまして は全力で周知を図って、少しでも過重労働が解消されるように取り組みをしていくこととしていきます。

続きまして 10 ページを御参照いただければと思います。「労働者の安全と健康確保に向けた取り組みの強化」であります。本年は平成 24 年の 4 日以上 の休業者を平成 29 年までの 5 年間で 15 % 以上減少させましょうということで目標を掲げているところでございます。この目標につきましては、第 12 次の労働災害防止計画ということであります。残すところあと 1 年 6 か月ということでありますが、昨年の労働災害の発生件数状況につきましては、休業 4 日以上 の労働災害に遭われた方が 1,175 名ということでした。これにつきましては昨年度に比べ、その前年度に比べて 89 人減少ということですが、計画の基準値である 1,141 人を下回る所までには至っていない状況であります。非常に厳しい状況だということで認識をしています。ただ、死亡労働災害につきましては昨年 12 名の方がお亡くなりになれているわけですが、25 年からの死亡者の総数は 30 名の方ということでございます。こちらにつきましては現在目標値より下回っているところですので、1 人でも少なく、死亡災害が無いように注意・啓発等をしていきたいという風に思っています。そのための取り組みということで、6 月には労働災害発生した建設業への災害防止強化のための協会への要請ですとか、または 7・8 月に大分県の夏期の労働災害防止強化期間ということで設定をさせていただいて、事業場ですとか関係団体への労働災害の防止対策をお願いしております。

また、大分県の産業安全衛生大会が 7 月に開催されましたけれども、こちらの方にセーフワーク大分、安全の見える化を推進するためということで展示コーナーを設けるなど、交流を図ったところでもあります。

また 7 月・8 月につきまして、死亡災害が立て続けに 3 件発生したということもありまして、8 月 30 日に大分労働局長によります「死亡労働災害非常事態宣言」、これを発するとともに、9 月から 10 月の 2 か月間を「大分県労働災害防止緊急対策強化期間」ということで定めまして、関係業種団体に対する取り組みを行ったところでもあります。これにつきましては引き続き 12 次の防災計画の目標達成に向けて年末年始、これから年度末年始の工事が始まりますけれども、労働災害防止に向けた取り組みを展開していきたいと考えているところでもあります。

次に「職場におけるメンタルヘルスの対策」ということであります。職場におけるメンタルヘルスの対策については、第二次メンタルヘルス対策推進計画に基づきまして、個別指導、集団指導など、あらゆる機会を設けて実施をしているところです。昨年 12 月に施行されたストレスチェック制度、これにつきましても現在、周知、制度の導入に向けた周知をお願いしているところではありますが、この対象となっている労働者 50 人以上の事業所に対して、早期実施に向けた文章の発送をしているところです。円滑且つ確実な実施に向けた指導を行っていくこととしているところです。

次に 11 ページの、「総合的なハラスメント対策の一体的な実施」でございます。総合

労働相談窓口におきますパワハラ・セクハラ・マタハラなどの一体的な相談を受けやすいようにということで、リーフレットを配布し、またはポスターの掲示等を行っているところです。マタハラ未然防止キャンペーンにおいても説明をしてきたところではありますが、色んな機会をとらまえて引き続き周知・啓発または各種会議における説明を行う予定としているところでもあります。

続きまして 12 ページでございます。「最低賃金、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」ということで最低賃金の周知のところです。もう御承知の通り、最低賃金につきましては、非常に重要な取り組みの1つとしていただいております。県市町村など関係団体に対してリーフレットを送付し、周知をお願いし、今年度におきましては大幅な引き上げになったところでもあります。民間企業の役員・工事等に発注にあたって、年度途中での最低賃金額の改正等が伴う事がございますので、当該発注先が最低賃金法違反にならないように、発注元における法令順守について、お願いをしたところがございます。また、労働局といたしましては、ホームページ等の掲載をするとともに、最低賃金を記載したスタンプを作成いたしまして、労働局や監督署、ハローワークからの郵送物について、封筒に押印をして、周知を図っているところです。

続きまして 13 ページでございます。「労働保険の未手続きの一扫対策の推進」であります。御承知の通り、労働保険につきましては、労働保険の加入手続きを取ることが義務ということでもありますが、それ自体が労働者のセーフティネットであるということでございます。大分労働局では費用の負担の公平性を確保する観点という事で、労働保険の加入手続きを行っていない事業所の情報を関係機関から入手し、また意見交換しながら、未手続きにならないよう、働きかけをしているところでもあります。引き続きこちらにつきましては、公平性を確保するためにも強く働きかけをしていきたいと考えております。

次に 14 ページでございます。「労災保険及び雇用保険の適正な手続きの徹底」ということでもあります。被災の労働者の相談に対して、懇切丁寧な対応を行っていくのは当然ですが、引き続き、迅速かつ適正な処理を行っていくこととしております。

また労災隠し、これも非常にまずいことでもありますので、これらにつきましては全国健康保険協会大分支部と連携をしながら、または各部署間で情報共有をしながら、必要に応じては調査等を行います。その場合に万が一そのような事案が発生・把握した場合につきましては厳正に対応することとしているところでもあります。幸いにしてまだ大分労働局においては、こういう事例は発生していないということでもあります。引き続き適切に対応していきたいと考えているところです。

「雇用保険の適正な手続き」につきましても同様でございます。これも事業主の方に適正に処理をしていただくということが大事ですので、それらの注意を引き続き促していき、年1回の雇用保険の被保険者数の通知ハガキや労働者個人からの照会確認等の手続きの周知徹底を図ることで、相互の手続きの漏れの防止に引き続き努めて参りたいと思っております。

なお、本年1月からマイナンバーを含む申請書類の取り扱いが始まったところであり

ます。これらの取り扱いにつきましては、個人情報利用事業における特例個人情報等の安全管理に関する基本方針というものが徹底されております。これに基づきまして適正且つ厳正な管理、処理を努めているところです。

続きまして 15 ページでございます。「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」であります。これにつきましては、不正受給の防止はもとより当たり前のことではあります。これらの未然防止ということで給付等の請求が参りますが、これらの請求があった場合には、的確な審査を行うこととしています。また、併せて引き続き迅速・厳正な審査を行っていくこととしています。これによって未然防止を図っていくということにしているところです。

それから各種助成金、「不正受給の返納金の債権の適正管理」ということで、書いてございますけれども、何れのところにつきましても、お金の絡む話でありますので、これらの防止、先ず未然防止であります。これが重要であるということでもあります。これらに係るリーフレット、パンフレットを用いた啓発を行いながら、申請書が送付・提出されれば、当然それらについて厳正な審査をしていくということをしていきます。なお、不正がもし万が一発生・発覚、私どもとして把握した場合につきましては、その事実確認について十分な調査を行った上で、厳正且つ適切な処理を行っていくこととしております。また、その不正ということで認定された場合におきましては、速やかに債権の回収措置を図っていくこととしているところです。非常に時間が無い中で説明させていただきましたが、主要事項の説明は以上で終わらせていただきます。ありがとうございます。

<石井会長>

ありがとうございました。それでは只今の「熊本地震の対応」及び「最重点施策の実施状況」についての説明に御意見・御質問などがございましたら、お願いいたします。

松尾委員お願いします。

<松尾委員>

公益の松尾です。4 ページは職業生活と家庭生活を両立するための、この改正法が1 日から施行ということですが、育休や介護は当然、男性社員も取得できますよね、ところが実際のこの国の企業風土と言いましょか、職場風土と言いましょか、なかなか現実的にはですね、取る件数が、若干は増えているかもしれませんが、まだまだのような気がいたしております。これは大分労働局管内でその数値的な物を把握しているのかどうか、というのもお伺いしたいと思います。そしてまた、それが全国に比べて仮に低い数値であるというなら、より広報の徹底、指導の徹底なども要望したいと思えます。これが先ず第1 点です。

それからもう1 点、8 ページの長時間労働、過重労働の件で、まさに電通の件が大変な状況になっているところではあるのですが、現実とですね、ちょっと電通もそうなのですが、書類上はまあ 60 何時間に抑えているけど、現実的には 100 を超えるよ

うな残業だったやにあります。ですから、ほんとに実態把握がどこまで、なかなか難しい点があるかと思えますけども、書面上とですね、現実とがですね乖離しているような気がします。そのところの指導を徹底していかなければならないかなあと思えますが、それはどういった方法でなさっているのか、この2点についてお伺いしたいと思います。

<藤原雇用環境・均等室長>

雇用環境均等室長の藤原と申します。1点目の女性の活躍、男女が共に職業生活と家庭生活の両立をするためのところについての説明をさせていただきます。

先ず、大分局管内で男性の育児休業の取得率は、こちらの方ではですね把握できていないというのが現状でして、全国の水準のものしか、今、把握はできていないところになっております。委員の御指摘の通り、確かに低いというのは、やはり全国レベルでも同じ部分はあるとは思えますので、我々も、周知広報業務というのは徹底していこうというところ です。

資料2のところでは雇均室と書かれているところなのですが、こちらの10ページのところで見ていただくと、バスの画像が出ているかと思うのですが、こちらで女性活躍推進法がスタートしましたというところですが、奥の方が光って見えない部分があるのですけれども、育児のマーク、子育て支援企業の目印ということで「くるみん」、こちらの方をバスラッピングとして、街の中を走らせていただきましたので、こういったところで先ず周知の方をさせていただいているところ です、後、ホームページの方も掲載をさせていただいています。また、15ページになりますが、「くるみん通信」というものを発出しております。「くるみん」自体は、男性の育児休業とか、育児の関係で看護休業とか取った場合に「くるみん」というのが取得できますので、行動計画を出しているところを中心として、こちらの「くるみん通信大分」というのを独自で発出させていただいております。下のところに認定されている企業も出ておりますので、こういったところが、活躍とか推進とかされているというような企業というところで、意識の啓発の方をさせていただいております。今後も引き続きこういったところで、各種説明会等も含めまして周知・啓発の方を進めて行きたいと思っております。私からの説明は以上であります。

<金沢労働基準部長>

労働基準部長の金沢と申します。よろしくお願ひします。今御質問の2番目の過重労働の問題についてですが、実際その実態と、書面との乖離というところはなかなか難しいところではありますけれども、実際、臨検監督等に入りまして、当然その労働時間の証拠になるような出退勤簿とか、そういったものを確認するわけですが、それだけではなくて、様々な建物に入った入館とか退出の記録であるとか、色々な物を突合して、その中で矛盾があるものとか、おかしいものとかは、指摘をしていくということです。ちょっと若干大雑把ではありますけれども、そういうような形で色々なものを書類とかあ

るいは、場合によったら、その労働者の証言とか、そういったもの、あらゆるものを突合して、おかしいところを指摘していくというような形で努力しているという状況であります。

<南保労働局長>

若干補足させていただきます。今回の発端になったのは、どちらかというところでは比較的、入退出が電子管理されていたので、そこで時間が把握できたというのと、申請している労働時間とかなり乖離があったんです。基本的に 30 時間以上あったという話なので、比較的証拠が取りやすい、嘘をついているのがすぐわかるという、そういう状況だったということがあります。

実は大分県内の場合、なかなかそういう企業無いので、じゃあどういう形でやっていくのかということ。県内 80 時間以上の時間外・休日労働が認められた企業 200 社という話をしたのですが、これは何のことはない、平成 26 年度から 28 年 8 月までに、私どもが臨検監督をした結果、80 時間以上が認められた企業が 200 社あったというだけの話でして、80 時間以上の労働やっているところは 200 社しかないという話ではない。従って私どもとしては、色々な所からそういう情報をいただいた上で、この 80 時間以上が認められるような所については、臨検監督をしたいと思っているのですが、非常に壁が厚くて、というのが、先ず匿名で来られると、臨検監督行った時に、なかなか証拠を押さえられない。匿名じゃない、「名前使っていていいですよ、私はこういうことやっています」という形で申告していただくと、そこから突破口でどンドンどンドン話が進められていく。なかなかそういうわけにもいかないという。そういう意味合いでは、私どもも、例えば夜間監督をすとか、あるいは、実際問題として内偵を結構長くやったうえで、臨検監督をすとか、そういう風なことをしながら、やっているというのが実態でして、そういう意味合いでは、ああいう監督に 30 人もいるようなところがないと、なかなかそういうのができないというのが実態です。そうは言いながらも、やはり 80 時間以上の労働時間のところについては、きちっと潰していきたいという風に考えていますので、皆さんの御協力をいただきながら、私どもも効果的な監督を進める上で色々と情報を押さえながら、それを絞ったうえで監督に入っているという状況でございます。以上です。

<松尾委員>

はい、ありがとうございました。よく実態が分かりました。1 点目の件については、今ワーク・アンド・ライフ・バランスっていう言い方していますが、実はライフ・アンド・ワーク・バランスじゃないかというぐらいのものがあろうと思うんですね。先ずライフの方が先じゃないかと、そして続いてワークじゃないかという、これあの言葉のあやの問題ですけども、それぐらいの気構えで取り組んでいただければと思います。それから過重労働、長時間労働の件に関しては本当に電通の場合、ああいう悲惨なことになったわけでありまして、仕事のために命を絶つというのは、これはあってはならないこ

とだと思imasので、色んな難しい点はあろうかと思imasけども、創意工夫をしなが
ら、監督業務へあたっていただきたと思imas。以上です。

<石井会長>

ありがとうございます。その他、御意見、御質問はありませんでしょうか。城戸委員
お願いします。

<城戸委員>

同じようなところに質問でちょっと恐縮ですが、やはり過重労働については非常に今
関心が高まっているので、私も2ページのことについて、ちょっとお聞きしたいと思っ
ています。基本的には過重労働を適正な形での労働ということ、法令に基づいてしない
といけないわけですが、非常に過重な残業をさせないとか、有給休暇を取らせるとか、
そのようなことは法令で決まっているから、それを元々監督しなければならないという
のが、こちらでの仕事と思imas。それが大変だということは今お聞きしてよく分かり
ました。私ちょっと違う風にお聞きしたいのですが、現行のそうした決まりというか制
度、法令以外に、例えば外国の新しい考え方というのも、この頃よく聞かれると思imas
すインターバル方式というような形で言われているかと思うのですが、つまり前日仕事
が終わってから、何時間か経って次の日の仕事を始めるというような考え方で、最低何
時間空けるというのはちょっと今、私数字よく覚えていませんが、例えばもしそれが12
時間なら、前日9時まで夜9時まで残業したら、次の日はせめて朝9時から働けるとか
ですね、何かそういうようなことが考えとして1つ新しく出ているかと思imas。そう
すると、その残業時間とか有給とかそういうところで調整するのではなくて、前日仕
事をしたら次の日は遅くから始めるみたいな、簡単に言えばそういうことだと思imasの
ですが、考え方として、勿論労務管理として、そういうことが、あるいは法令として、出
てきている時期ではないと思imasのですが、現行の制度以外に別の形で、何かこう過重労働
を防げるのではないかというようなことは、今考えられてはいないのでしょうか。ち
よっとお聞かせください。

<南保労働局長>

今の働き方改革、私も聞きかじっているだけなので申し訳ないのですが、働き方改革
会議の方で、色々と検討されている方で、インターバル方式で11時間、間をあけまし
ょうというような、残業の総量規制を実施しようという話が出ています。
どちらにしろ、かなり有効な手段ではありますが、はっきり言って、企業の御理解をい
ただけなければならない部分もありますし、後は、はっきり言って生産性が上がって初
めて労働時間というものと、リンクしてくる部分があるのかなという風に考えているの
で、効率的なその業務の運営という部分を抜きにして、残業だけをやってしまうと、競
争力が無くなってしまいう部分があつて、その辺のところを心配しているのですが、
ただ、インターバル方式というのは、かなり有効だと思imas。

私は、学生時代にアルバイトしていたことがありまして、夜勤勤務させられたら、次の日は何と「夕方まで来なくていいから」と言われて、その後、ちょっと2、3時間勤務したら1日分の給料貰えました。でもやっぱり時間外の割増賃金貰った方が徳だったよなとか、思いつつも、何かそういうようなことも、昔からやられていたみたいではありますよね。そういう意味合いでは、そのインターバル方式がどのような定着になるのか、どういうことになるのかというのは分かりませんが、1つの方策ではあるなと思っています。以上です。

<城戸委員>

ありがとうございます。

<石井会長>

ありがとうございます。他に何かございませんでしょうか。大山委員お願いします。

<大山委員>

私の方から2点ございます。1つが女性の職業生活における活躍に関してと、もう1つ若年層の雇用の関係ですけれども、1つ今のインターバル方式っていう働き方が男性にとっても女性にとっても非常に働きやすい環境を作れるのではないかなとちょっと期待をしているところでございます。勉強と一緒に、仕事っていうのも乗ってくる時間とか、アクティブになる時間帯は人それぞれ違いますよね、ですからやっぱりそこで非常にその生産性の高い仕事ができるという可能性があるのに、いわゆる同調主義みたいな環境で、次の日も皆、朝、製造業でしたら7時とか8時とかから来なきゃいけないとかです、そこでちょっと、どうしても一人一人の働き方を尊重するっていうことがやっぱりネックになってきている。ましてや残業もしてはいけないっていうことになってくると、そのせっかく乗っている時間帯のこの仕事の質というものが、損なわれていくと、経済界としては勿体ないなあというところもあります。

この資料のですね、最初にいただいていた資料の、これは「28年度大分労働局行政運営方針」の8ページの下の方にありますけれども、8ページの一番下の2行ちょっと気になったのが、「男女間格差の解消に向け、企業が自主的に女性の活躍に向けた実態把握、課題分析を行い、課題解決に向け具体的な取り組みを行えるよう支援することは重要である」とあるんですが、やはりここは企業が自主的だという文言だけでなく、企業と行政が一体となってというのが非常に重要だと思っています。

私も大分経済同友会で今女性の活躍推進関係も一生懸命取り組んでいるところなのですが、やはりその中で、働く女性の方に沢山アンケートとったところ、女性はどうしても職域が限定的であるっていうところで、なかなかその能力の伸長とかですね、経済界で活躍の幅が狭いというところがあって、例えばですが、事務職以外の職務で女性を採用した場合ですね、その企業に例えば補助金が出るとか、その配置転換による職域の拡大を促進するような、そういった資格取得とか、配置転換に係るその資格取得ですとか、

補助ですとか、何かこう事務職というもの、何か女性イコール事務職みたいな職域が非常に狭いというのが大分県の現状みたいなところがあって、もう少し、例えばの話ですが、能力があれば、そのやる気があれば、事務職から重機オペレーターになってもいいわけですが、女性は。そういった職域の幅を広げていくというのは企業と行政が一体となってやっていかなければならないなという部分があります。それによって給与が高く取れるというケースもありますし。

後もう1点、先程おっしゃっていた、男性の育児休業取得に関することで、大分県内非常に26年度の実態調査ですと2.8%ですか、数字が出ていますけれども、非常に低いということで、これは大分県における、おそらく慣習によるその男女の役割の認識が大きいのではないかと私たちの委員会の中でも出ていました。結局、教育の現場などに行政、経済界も働きかけて、例えば、学校の中で委員長決めましょうって言った時に、何か男の子を委員長にして、副委員長は女性ね、みたいな風潮があったり、何かその長を決める時に、男の子が先頭にみたいな風習がある。そこはもう今後は割り当てみたいなので、1学期は男の子が委員長になったら2学期は女の子ねとか、何等かのこう割り当てみたいなのをやらなければならない、どうもこの慣習・風土みたいなもので男女の役割がバランス良く進んでいかないのではないかという意見も出ています。それによって教育が、子どもの頃から、また学生時代に女性の労働参画について、しっかり伝えていく必要があるのではないかなと思っています。今これは女性の活躍、職業生活における活躍に関しての意見なのですが。

後、もう1つ。そういう割り当てに関してなんですが、どこかに女性の活躍関係でエグゼクティブフェローへの何とかって言葉がどこかに、エグゼクティブフェローというのは何を意味するのでしょうか、資料2の5ページのOECさんの資料ですかね、じゃあここで言うと管理職ってということ、管理職とか役員とかいうことになってくるんだと思うのですが、率直に申し上げますと、例えば今全体に皆さんやっぱり男性ばかりですよ、結局「隗より始めよ」じゃないのですけれども、女性がほんとに1人でも2人でも、いわゆるリードするその意志決定する層の中に増えて来なければ、非常にそこが難しいと私たちは考えています。経済団体しかり、業界団体しかり、やはりまた公益性の高い団体については、もう割り当て制など導入促進してでもですね、女性の意見が反映される活動が必要かなと思っています。

もう1個が若年層の雇用についてなんですが、私以前、大学にちょっと講義に行かしていただいた時に、先生から「今の学生がアルバイトさえもなかなかしたがないのですが、どうしたらいいですか」という質問があって、何ででしょうかって、もしかしてそのブラック企業がものすごくフィーチャーされフォーカスされていて、そういう働くことに関して、またその人間関係を作れないとか何かそういうことに対して、怖いというようなところがあるのですかねという話をした。ブラック企業は確かに非常に良くないのですが、あまりその過剰に沢山マスコミさんに出てくると、学生、若い子たちは過剰にそこに反応して、働くことへの夢とか希望とか、それによって自己成長すること、労働意欲が削がれるってということもあるので、その辺りブラック企業もありなが

ら、やはりちゃんと若者を育成しようとしている、いい企業もあるっていうことも、同時に広報とかです、伝えていけるような政策であればなと思っています。以上です。

<藤原雇用環境・均等室長>

1点目ですが、女性の職域限定的であるというお話しは、確かにそういう所もあるのかなあとこのころはございますが、先程、おっしゃっていただいたような配置転換の関係とか、能力補助みたいな部分という所での補助金・助成金というのは無いのですが、例えばその女性活躍推進法の関係の助成金になりますと、今まで女性のいないような所に女性を配置すれば、助成金が出るとか、そういった仕組みはありますので、企業の中で自助努力をしていただいた分で、助成金を申請するというところは可能になってきます。そういったところを活用していただいて、取り組みの方を推進していただければ、女性の方も、そういう所に新しく、配置が転換していけるのかなあとこのころです。また、女性活躍、推進の助成金とかですと、今までは女性が全くいない分野で採用枠を増やして、実際採用するというようなことをしていただければ、当然そこで助成金が出るとか、その女性が活躍することができる場所というところであれば助成金の方が出ますので、先ずそういったところで目標立てていただいてやっていただくところが1つ重要になってくるというところではございます。

後、学生のうちに労働参画のお話しですが、今我々がやっているところで、私が実際に講座を1個、大分大学の方で男女共同参画とワーク・ライフ・バランスというコマを1つ持たせていただいております、その中で当然男性と女性がそれぞれ育児休業取っていくのが重要な部分であるということとか、そういう役割分担意識を無くして行って、「共に共生できるような社会をつくっていくことが重要です」というようなことを、講義させていただいているところがありますので、もうちょっと他の所でもできればいいのかなとは思っているのですが、現状ではそういうところを対応しているというところではございます。

<佐伯職業安定部>

職業安定部の佐伯と申します。よろしくお願ひします。若年層の方がアルバイトをしたがらないということで、魅力ある企業が少ないのではないかと、そのアピールはどうなっているかということなのですが、昨年10月から、若年新法というのがスタートいたしました。その中で若者の採用とか、育成に積極的な事業所、若者の雇用管理が優良な企業ということで、一定の条件に基づきまして、ユースエール認定ということで、そういった認定企業をPRするような制度も導入されており、大分県内ではまだ1社もユースエール認定企業ということで認定された企業は無いのですが、こうしたものが1つとして、若者の採用、育成に積極的な雇用管理の優良な中小企業であるということのアピールになっているような状況でございます。

それ以外にも平成25年度から若者応援宣言企業ということで、一定の労務管理の体制が整備された、若者の35歳未満を対象とした求人を出し、応募を行っていて、通常

の求人情報より詳細に提供できるような中小企業を若者応援宣言企業として、ハローワークの方でも取り上げております。そういった企業もどんどん普及させていければというように考えております。以上でございます。

<石井会長>

よろしいでしょうか。労働局の方で何かございますか、よろしいですか。

<南保労働局長>

お話は確かにその通りで、女性の活躍の推進をしていくためには、実際にその職域の拡大をしていかなければいけないということ、私も色々と企業を回って、どういう状況になっているかというのを把握した上で、資料にありますように色んな所に行って、どういう活躍の場所が増えているのかということを紹介しています。

例えば大分の製鉄会社などは、工場現場で女性が就職されていて、そこで実際にやられている。実は最近、力仕事と言っても、補助器具を使えば力仕事は全然問題なくて、それよりも何よりも、しっかりと管理ができるように、男だとずぼらなところがありまして、ずぼらじゃなくて、省略をするところを、きちっと仕事をしていただける部分があって、職場に活気が生じているというようなことを聞いたりとか、キャノンでも、しっかり女性が活躍している部分、現場で活躍している部分があったりするところがありますので、そういうような形で、やっているところを御紹介すると、女性の活躍の推進関係でいきますと、いかにビジネスモデルを作るのが重要だという風に思っております。これは自論に近いのですが、中小企業が女性を活躍するという部分のモデルをしっかりと考えて、それで早く点数つけた方が勝ちという、そういう時代になっている。何故かと言うと、実際に購入したり消費したりする人たちというのは、女性の意見が非常に大きいという部分がありますので、そのの所を取り組んで、企業の発展形態を考えていくようなことができれば、これから先、そういった所だけが生き残っていけるのかなという風に考えています。

そういう意味合いでは、若年者の雇用の促進や推進を図っていくうえで、企業の方にもお願いしているのは、5年後、10年後、自分の企業はどうなっているのかを胸を張って紹介できるように考えて、若年者の採用の方をよろしく願いますというようなことをお願いしています。そういう意味合いでは、5年後、10年後、自分がその企業行った時にどういう風になるのかなというのが分かれば、比較的、就職しやすい部分があるでしょうし、そうじゃなければ、はっきり言って、私の娘は今22、3歳ぐらいなのですが、バブルがはじけた後、すごく悲惨な状況の中で、ずうっと暮らしてきて、そういう意味合いでは、将来的な展望というものを全く見せていない世代なんですよ、実は、その世代っていうのは将来に向かってきちっと展望を持って働けるようなことをしっかりと示すことができれば、かなり状況が違ってくるのかなと思っています。

<石井会長>

ありがとうございました。貴重な、活発な御意見等ありがとうございました。それでは続きまして、重点施策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>

それでは労働基準部長の金沢と申します。よろしく申し上げます。私からは労働基準行政の重点施策について説明したいと思います。資料1の17ページ以降のところです。先ず資料の17ページですけれども、労働条件の確保、改善対策ということで、賃金不払い残業等の防止という事で、これは年間を通じた監督指導の実施により賃金不払い残業等の労働基準関係法令違反を是正させて、基本的労働条件の確立を図っていくということで取り組んでいるところです。

平成28年度上半期における定期監督の実施件数は413件で、何らかの違反が認められた件数は271件ということです。このうち賃金等の不払いに係る違反100件については是正指導を行っているところです。この賃金不払いについてですが、平成27年で見ますと、是正させて100万円以上を実際に支払わせたもので集計しますと、金額全体としては1億7千万円程のかなりの金額になっているところでありますので、引き続き監督指導を徹底して、また、重大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していくということとしております。

そしてウのところは若者の使い捨てが疑われる企業ということです。これは監督行政としていわゆるブラック企業については、無くしていかなければならないという取り組みの1つで、監督署とか安定所に寄せられた相談等から離職率が極端に高いとか、いわゆる若者に関して、長時間労働が行われているというような事業所、そういった若者の使い捨てが疑われるような企業に対しては、厳正に対処をしていくということで、特にこの11月、先程説明がありましたように、過重労働解消キャンペーン期間ということになっておりますので、これに合わせて若者の使い捨てが疑われる企業に対しても、監督指導を実施していくということとしております。

次に、18ページを御覧いただきたいと思いますが、これは特定分野における労働条件の確保という事で、特に労働条件の面で、色々問題があるようなものについて特に取り組んでいるということで、1つは自動車運転者ということで、かなり長時間労働がある業種でありますけれども、こういったところについては監督指導の他、労働時間管理適正化指導員による助言指導とか、また運輸支局等との連携を図って合同の監査、監督監査等を行っているところです。また引き続き取り組んでいきたいと思っております。また、障害者である労働者の労働条件確保ということで、これについても様々な情報をもとに、監督指導を実施しているところです。また引き続き、地方公共団体等とも連携をして、取り組んでいきたいと思っております。

そして次19ページのところは外国人労働者・技能実習生等の労働条件確保ということであります。この上半期は特に6月を外国人労働者問題啓発月間ということで、その期間を中心に、この外国人労働者の問題に、そこに資料に上げておりますような①～④までの様々な要請であるとかパトロールとか、また出張相談等、それから個別の企業を

訪問して雇用状況の確認等を行ったところです。引き続き、入国管理局等とも連携しながら、外国人労働者等の労働条件の確保・改善に努めて参りたいと考えております。また、その下の介護労働者に関しましても、これは県とか市との連絡協議会を開催して情報交換を行っておりますが、介護の関係の事業所に対して、引き続き集団指導等を実施して、労働条件の確保・改善を図っていくこととしているところです。

次に 20 ページですが、20 ページは最低賃金の関係です。これは今年の7月5日に地域別最賃の改正決定の諮問を行いまして、その後、審議会で審議をいただきまして、8月5日、最低賃金を21円引き上げ、時間額715円ということで答申をいただきまして、改正決定をしました。10月1日から発効となっております。それから特定最賃、いわゆる産業別最賃についても、10月に大分の場合は6業種ありますけれども、審議会で集中的に審議をいただきまして、お蔭様で10月26日までに全ての業種について答申をいただきまして、答申通り決定をして、12月25日の発効に向けて、今手続きをしているところでありまして、また、今後、周知徹底を図って参りたいと考えております。

続きまして21ページから労働災害の防止の取り組みであります。先ず業種横断的な取り組みということで、2つほど挙げておりまして、重点的に取り組まなければならないということで、この21ページにあります通り、「転倒災害の防止」、それから「交通労働災害の防止」というところです。転倒災害は平成27年には283件と、前年に比べれば52件減少はしておりますが、これは全部の災害のうちで、やはり数としては最も多く、全体の24%を占めております。また、この全産業のうちで、第3次産業で非常に多く発生をしております、この283件の内184件が第3次産業で発生をしているという状況があります。これについても引き続き「ストップ転倒災害プロジェクト」ということで色々な機会に災害防止の呼びかけを行ったり、また商工会議所、建設業協会等に転倒災害防止の要請等を行ったところです。しかしながら本年9月末現在で、203件と昨年同期の181件に比べて22件ほどの増加になっておりますので、また引き続き、特にこの50歳以上の女性に多く転倒災害が発生しているということですので、これらリーフレットを独自に作成をしまして、今この転倒災害の防止の呼びかけを行っているところです。

交通労働災害につきましては、平成27年には68件と前年に比べて7件の減少をしております。しかし、死亡災害12件あったうち2件は交通事故でありますし、1度に3名以上が被災する重大災害5件の内、2件が交通事故ということで、交通事故はひとたび発生しますと重篤な災害になるということもありますので、引き続きパトロールの実施等、交通労働災害の防止に努めて参りたいと考えております。本年9月末現在については昨年同期と比べまして15件ほど減少はしておりますが、今のところ死亡災害も今年は交通労働災害による死亡災害は発生しておりません。引き続きこの防止に努めて参りたいと考えております。

次に22ページ以降を御覧いただきますと、これは労働災害多発業種における様々な対策という事で第3次産業、陸上貨物運送業、林業ということで行政運営方針ではこれらを重点にということで掲げております。この中でやはり一番多いのは、第3次産業で

すので、第3次産業について申し上げますと、平成27年には541件、第3次産業ですね、災害は。前年に比べ8件減少はしていますが、全産業の内で46%を占めておりまして、全業種の中でこの第3次産業の割合は年々高くなっているところです。また、この業種について各種説明会、大会など、あらゆる機会を捉えて災害防止を呼びかけ、また個別指導等を実施していくこととしております。本年9月末現在でも344件と昨年同期の329件に比べて15件ほどの増加になっておりますので、下半期、引き続き取り組んで参りたいという風に思っております。

続きまして23ページ、職業性疾病の予防対策であります。これは資料に掲げられています通り、化学物質、粉じん等々、ここに掲げている通りの対策であります。今若干は減少傾向にありますので、引き続きこれに取り組んで参りたいと思っております。

最後に、労災補償の関係です、25ページ、「的確な労災補償の実施」ということで、労災保険給付の迅速・適正な対応、これは労災保険行政の最重点課題ということで、引き続き取り組んでいるところです。脳・心臓疾患・精神障害等の件数、全国的に非常に高い水準で推移をしているところです。大分では比較的、現状多くはありませんが、やはり毎年10件前後は請求が出ているところでありまして、これらの適正な対応に引き続き努めて参りたいと考えております。以上です。

<石井会長>

ありがとうございます。職業安定部長さんからお願いします。

<佐伯職業安定部長>

職業安定部の佐伯です。私の方から職業安定分野、職業能力開発分野の重点施策について、これまでの取り組みにつきまして説明いたします。先ず資料の2番の資料編、こちらの安定部の1ページ・2ページを御覧ください。1ページ有効求人倍率の推移です。全国の有効求人倍率が青色、大分県は赤のグラフで示しておりますけれども、先程冒頭でも説明したように現在1.27倍、28年9月には直近の状況ですけれども、1.27倍と昭和38年1月の集計以来過去最高値を更新している状況で、人手不足を背景としまして、有効求人数が増加傾向しております。雇用情勢は着実に改善が進んでいる状況の中で、一部業種、建設、介護、育児・保育分野、特殊分野の中では人手不足が更に深刻化している状況にあるということです。

また、中長期的に見ました少子高齢化の影響によりまして、労働力人口の減少が見込まれる中で女性、高齢者、障害者、その能力を最大活用をする全員参加社会の実現に向けての取り組みが求められている状況というところがございます。2ページ目を御覧ください。こちらは正社員有効求人倍率の推移でございます。こちらの方は平成17年4月から統計を取り始めています。こちらの正社員求人倍率につきましても、過去最高値でございますけれども、直近で0.91倍と1倍を下回っている状況でございます。正社員求人の確保、またこの質の向上を呼び掛けまして、求職者、求人者のマッチング強化に取り組む必要があると、引き続き必要があるという風に考えている状況です。

続きましては、資料の労務関係の資料の 26 ページを御覧ください。こちらハローワークの業務におきます主要指標の取り組み状況と実績です。常用就職件数、常用求人充足件数、雇用保険の受給者の早期就職件数この3つが主要3指標としています。こちらはハローワークの事業計画で策定しまして数値目標を過去の実績などに基づいて目標立てまして、数値目標に向けて取り組んでいるところです。常用就職件数につきましては9月末現在、目標に対する進捗率 50.5%、充足件数につきましては 50.8%、早期就職件数につきましては8月現在1か月少ない分ですけれども約4割ぐらいの進捗としておりまして、求職者数は前年同月比に比べまして 3.1%程度減少する中で、順調にある程度、数値目標意識した中での取り組みが行われていると考えているところです。

続きまして、若年の雇用対策の推進ということで 28 ページを御覧ください。先程、大山委員からも御指摘がありましたように、若年採用、雇用対策ということで、先程も申し上げましたユースエール認定制度ですとか、若者応援宣言事業につきまして、そういった若者の採用・育成に積極的な県内の中小企業、事業主に幅広く、こうした制度を説明しまして、こうした宣言、あるいは認定制度に向けての取り組みについて勧奨しているところです。大分局のウェブサイトの中でこうした企業の候補ですとか、就職面接会ですとか、求人票の中にこうした宣言された企業を積極的にPRしている状況です。

続きまして課題となっておりますのが、30 ページのですね、「新規学卒者の早期離職防止」、こちらですけれども学卒3年以内の離職率が非常に高いと言われている中で、ハローワークにおいては、就職した後も希望者に定着相談などのフォローアップを取り組んでおります。また、職業意識の啓発のための職業講話なども取り組んでおります。後、今年の7月に開催しました、大分新卒者等就職採用応援本部におきまして、県内の新規新卒者向けの職業意識啓発を早期離職防止のための大分新卒応援プラン 2016 年を取りまとめました。関係者の間でこうした取り組みを進めているところです。

続きまして 31 ページです。こちら先程、冒頭で申し上げました通り、人手不足分野などにおける人材確保、雇用管理改善の取り組みです。介護・医療分野、保育分野、建設分野が主に人手不足と、深刻な状況というところです。こうした分野では求職者が魅力を感じる労働条件ですとか、職場環境づくりに関連します助成金の活用の呼びかけですとか、協会団体に対して魅力ある職場づくりということをPRの声掛け指導を努めているところです。介護・医療分野に関しましては、大分県の福祉人材センター、介護労働安定センターなど専門機関と連携しまして面接会とか、セミナーの開催を積極的に努めているところです。また保育分野におきましても、有資格者の中で、潜在的に労働力を掘り起こしまして、大分県の保育士、保育所支援センターと連携して、こうした有資格者で働いてない方の御指導を行いまして、積極的な呼びかけをしている状況です。また、建設分野に関しましては大分県国交省と連携しまして、業界団体に対しまして、建設労働者確保育成助成金の活用の呼びかけですとか、雇用管理改善の推進を促します養成所の施行を行ったところです。

続きまして 33 ページです、こちらは「地方公共団体との連携の取り組み」ということで、大分県中高年齢者就労支援センター、大分県との雇用施策一体実施事業でござい

まして、特に今年8月に大分県が開設しました、「シニア雇用推進オフィス」こちらの方では高齢者の雇用に関する意識啓発事業を中心にやっているということで、そこと連携しまして事業所ニーズを把握しつつ、高齢者の就職支援に取り組んでいるところでして、こちらにつきましては実績御確認いただければ分かる通り、前年同月比に比べて約2割近い来所者を獲得しまして、就職件数も上昇している状況です。

続きましては、36ページですね、こちら「高齢者の雇用対策」です。先月末にプレス発表しました本年度の高年齢者の雇用状況報告でございますけれども、大分県の希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合は85%、昨年を1.5%上回りました、4年連続で全国2位と高年齢者が活躍するための環境整備が大分県内では着実に進んでいる状況です。また65歳以上までの高年齢者雇用確保措置の実施状況ですけれども、対象となる企業1,483社全て措置済みとなり、10%達成したというような状況でございます。

続きまして、障害者の雇用施策でございます、38ページです。障害者を取り巻く県内の雇用環境ですけれども、昨年の平成27年度の県内の法定雇用達成率の企業割合は58.7%、障害者雇用率は2.43%と全国2位の水準でした。こちら38ページの資料は28年度の速報値となっており、発表は概ね11月末から12月上旬を予定しているところでございますけれども、速報値の段階では達成企業割合が61.1%と前年度に比べて3%伸びているなど、雇用率も2.46%と上昇しております。しかし他県におきましても障害者雇用に対する熱心な県も進んでおりますので、実績につきましては、発表を待ちたいといった状況です。以上でございます。

<石井会長>

ありがとうございます。それでは雇用環境均等室をお願いします。

<藤原雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室長の藤原です。先程の説明にもありましたように、雇用環境・均等室、本年4月からできたという状況です。具体的には、雇用均等室と企画室が一緒になっているところに基準部の一部の業務を併合したような形となっております。そのため重点につきましては大きく分けて均等行政の分野と、企画の分野である総合労働相談の分野や企画行政、基準行政から移管されております啓発などに関する分野の3つに分けることができますので、この3つの部分を大きくくりではございますが説明をさせていただきたいと思っております。

先ず、均等行政の分野につきましては、44ページから48ページの間になります。こちらに書かれているところが男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成推進法、パートタイム労働法の内容となっております。全てバラバラになっているのですが、内容的には、個別事業所訪問を行って助言指導を行った報告聴取の部分ですとか、労働者や事業主からの相談があったということ、大体この2つに分けて記載はできていると考えております。

中でも相談分野については、総合労働相談の方と一緒にしているというところもあ

りまして、前年度からの集計方法が変更になっているところもございまして、件数も継続性というのがちょっと保てないような状況ではございますが、見ていただくと分かる通りに、妊娠・出産・育児に関する不利益取り扱いですとか、セクハラに関する相談は、やはり認知度が上がっているということなのではないでしょうか、前年度から比べても多くなっているところですが、こちらは、次世代とか先程見ていただいたバスラッピングのところですが、そのバスラッピングの背面画面にマタハラの掲示で相談なら大分労働局までしてくださいというようなことを書いている所があったのですが、写真の方で掲載されていないので、ちょっと分からないという状況ですが、実際にこちらを見てお電話を頂いたというケースもございますので、一定程度の周知効果はあったとと考えております。

企業訪問について、来年の1月1日から育児・介護休業法の改正がございまして。育介法については、下期で重点的に回るということを考えておりますので、上期では、均等法とパートタイム労働法について、重点的に対応しているという形になっております。我々としてはメリハリを持った対応を行っております。下期につきましては、企業訪問は、法令改正のところを重点的に対応することとしておりまして、それに関連する各種認定制度とか、表彰制度、助成金等の周知も各説明会やあらゆる機会を通じて周知・徹底をしていくということにしております。

次に、49ページになります。総合労働相談窓口について、こちらについて本年度からセクハラいわゆるマタハラ、これも含めた複雑困難事案も一括して受けるということになっております。そのため、今まで基準分野の内容しか受けてこなかった総合労働相談というところも、全体的に質の向上というのが急務となっているということでございまして、ちょっと遅かったのですが7月ぐらいに研修を実施してございまして、質の向上を図っております。下期につきましても助言ができるように、質の向上に努めていきたいと考えております。

個別労働紛争についてですが、資料2、均等分野の18ページを見ていただくと、具体的な件数の推移というのが分かるかと思えます。平成28年度の数だけ9月までの数字であって、残りが全部年度の数字という形で、ちょっと比較しにくいところですが、見ていただくと分かる通り、年々相談件数、個別労働紛争の相談の件数というのは下がってきているところですが、今年度の対前年比、去年が大体980件程度ぐらいだったと思うのですが100件程度ですね増加して、今年度1,095件というようなことになっております。先程申し上げた通り、セクハラやらマタハラとかも受けたりするところがございますので、そういった部分も含まれていますので、若干それで上昇してきているということもあろうかとは考えております。

実際に中を見ていくと2段目のところ、こちらの方の自己都合退職のところですね、左から3つ目のところになりますが、こちらの方が一番多い相談となっております。こちらについても内容としましては、景気の好転とかそういったこともあって、労働力移動も起こっているのではないかと考えております。具体的に、「どういう風に辞めたらいいのですか」という、非常に軽易なところもあつたりするのですが、そういった相談業務もありますので、引き続き早期に相談がなされるように、対応していき

いと考えております。

最後に基準行政から移管されている部分になります。これが 50 ページ・51 ページになります。無期転換ルールにつきましては平成 30 年度から効力を発揮するということになりますので、あらゆる場を通じて説明や資料配布を行なっております。下期につきましても同様の対応をして参りたいと考えております。

最賃、医療分野につきましては、外部委託ということで適切な管理をしておりますので、引き続きこちらにも重視していきたいと考えております。大変駆け足で申し訳ございませんが以上となります。

<石井会長>

ありがとうございます。続いては総務部からお願いします。

<植村総務部長>

引き続き総務部長の植村でございます。52 ページをお開きいただきたいと思います。労働保険料の収納の状況でございます。平成 28 年度の収納率を記載させていただいております。9 月末現在でございますが 43.8%ということで、昨年より若干微増ということになっています。昨年度 27 年度の収納額、これは金額を載せておりませんが 196 億 3 千万円程でした。徴収決定済額が 199 億 8 千万ということで、結果として 98.25%の収納率ということですが、これは前年度と比較して若干上回っておりますが、まだ、逆に若干全国平均よりは下回っているという状況であります。引き続き今年度この全国平均を上回るべく、適切な収納手続きをとっていきたく思っております。併せて年度更新それから各種算定にあたっての資料等、リーフレット等ございますので、これらを活用しながら周知を図るとともに、また手続きを簡素化するというでもありますので、口座振替につきましても積極的な導入を呼びかけていきたいと考えています。

なお今年度から J A グループの大分労働保険事務組合ということで、53 ページになりますけれども、下の方に書いていますが、1 人親方、本来であれば雇用保険の加入ができないわけですが、本年度から、この受け皿としての J A が加入できるということになったことから、今年 9 月 1 日付ですが、チェーングループ大分労働保険事務組合につきまして認可をさせていただいております。将来的には 3 千名の労働保険の加入を目指すこととしております。これらの手続きにつきましては非常に地味であります、大事な仕事と考えておりますので、引き続き堅実且つ厳正な取扱いをしていきたいと思っております。以上でございます。

<石井会長>

ありがとうございました。それでは只今の重点施策の実施状況について御意見御質問等お願いします。城戸委員お願いします。

<城戸委員>

47 ページの（イ）の両立支援と助成金の活用について、こういう両立支援の助成金を各事業所が使っていただけると、ほんとにいいなと思うのですが、47 ページの報告では申請件数はあるのだけれども、支給件数が非常に少ないように思いますが、これは申請が趣旨に合っていないものなのか、それとも申請自体が非常に難しいのか、条件が厳しいのか、支給に限定的な理由がもし今お判りであれば、教えてください。以上です。

<藤原雇用環境・均等室長>

申請件数についてですが、実は前年より増えてはいる状況です。支給決定件数については、真ん中にある、介護支援取組助成金の部分です、こちら非常に多い件数になっておりますので、こちらの方は率先して今、対応しているところでした、そちらの分で他の所ができてないということもございます。決して取れないというようなものではなくて、趣旨に合致すれば当然支給するというような形ですので、中には確かに不支給ということもあるのですが、全て取り組んでできていないというわけではないという状況です。

<城戸委員>

ありがとうございました。

<石井会長>

他いかがでしょうか。はい、松尾委員どうぞ

<松尾委員>

有効求人倍率についてお尋ねします。大分 1.27 という、とてもいい数字ですけど、しかし地域格差があらうかと思えます。恐らく県内では県北の方が良く、県南の方は比較的低いとか、また業種によって違っております。ですから直近の数字で言うと 10 月末ですかね、求人倍率ですね、その県内の各地域別のですね、ちょっと数値をお教え願いたいのと、昨年度、県内各市町村、県もそうですが地方創生に関して、人口ビジョンですとか、計画を立案しましたが人口減少社会になっていく、その中で各市町村の声からすると、やはり地元働く場所が無いといったことがかなり深刻、特に過疎化に悩む自治体はなっています。これについてもすね、その地方創生という観点から、例えば労働局が何かできることはないのかどうか、といった点をお伺いしたいと思えます。

<佐伯職業安定部長>

まず有効求人倍率に関して説明いたします。地域格差ということでございますが、安定所別が求人倍率をとっております、9 月末が直近で、10 月はまた今月末に発表するというような予定となっております。直近の 9 月の倍率を見ますと、ハローワークは県内、大分・別府・中津・日田・宇佐・豊後大野と 7 ヶ所ございまして、大分所管内、大分市、由布市を管内とするところが 1.39 倍と一番高く、続いて豊後大野が 1.37、

宇佐も 1.37 と比較的高いというような状況です。ただ豊後大野の方は、求職者数が低いので、高く出るという要因と、後は事業所の方が介護関係の福祉関係の求人が多いというような要因もありまして、比較的高いというような状況で、一番低いのが中津の 1.04 倍、こちらも低いとはいえ、1 倍を超えているような水準です。中津は自動車関連産業等々のその製造業が、比較的多い状況ですので、多少そういった色んな要因の中でいずれにしても 1 倍を超えている状況ということで、県内の地域格差という観点では求人倍率上の数値では、それほど格差があるような状況ではありません。

続いて地方創生の関係ですけれども、各地域に、各ハローワークにおいても、魅力ある事業所を発掘して、それを周知して、当然そういった対応で進めている状況です。後、助成金の活用も促す中で、地域復興開発助成金という、その一定の条件を満たす求人倍率が低い地域とかに、創業した場合に助成措置を講じる取り組みもしておりますし、また実践型雇用創造事業という事業もありまして、こちらがいわゆるその地域がどういったものに、この雇用を開発したいかというような、創意工夫の中で、コンテスト方式で、各地域のどういった分野で人材発掘をするとか、地域おこしの観点で、例えば昭和の町なんかの取り組みとか、後、蒲江の道の駅のような取り組みで、その地元でとれますその名産品とかを商品開発することで雇用を生み出すとか、そういった企画をしたものに対して、コンテスト方式で採用された地域には、3 年間の委託事業が認められるといった事業があります。こういった諸事業を活用して地域創生に取り組んでいくという風な状況です。以上でございます。

<南保労働局長>

地方創生という部分でいきますと、私どもが今進めているのが、各地方公共団体との間で雇用対策協定を結ぼうということで頑張っております。直近では日田市と結びました。元々最初に行ったのが宇佐市と佐伯市、それから豊後高田市、中津市それから日田市と地域対策協定結んで、これは何のためにやっているかということ、例えば、その市が企業を誘致した場合に、優先的にその人材確保について、最初からどういう風な形でやっていけばいいかっていうことを相談しながらやっていくと、そういうような対応をとっていることがございます。これは 1 例でしかないのですが、そういう形で地域対策協定を結びながらやっておりまして、これは大分市とも別府市とも結びたいのですが、なかなか状況が揃っていないので、今後、努力していきたいと考えています。それから 33 ページ・34 ページにありますように、この実践型地域雇用創造事業とかがありまして、(イ) のところにありますように、地域の創意工夫を活かした雇用創造の推進というようなことを進めている、そういうような状況でございます。

<松尾委員>

ありがとうございました。先程も申し上げましたように、ほんとに過疎の地域、自治体等々では雇用の場というのが最大の課題になっておりますので、労働行政としても、その支援をよろしくお願いしたいと思います。

<石井会長>

ありがとうございます。それでは、まだ御意見賜りたいところではありますが、終了時間が近づいて参りましたので、労働局におかれましては本日出されました、御意見やご要望事項を参考に、平成 28 年度の上半期におきます働き方改革の推進をはじめ、適正な労働条件の確保及び雇用の安定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。以上で予定しておりました議事は全て終了いたします。最後に事務局から何かありましたらお願いします。

<南保労働局長>

本日は長時間に亘りまして、活発な御意見いただきまして、どうもありがとうございます。私ども、やはり働き方改革、女性の活躍推進という部分が非常に大きな柱になっていると考えておりますし、そうは言いながらも、実際にその労働災害の防止も進めなければならないし、若年者の雇用も守っていかなければいけないということで、色々とニーズが多くなっているところでございます。少ない人数ですが、一生懸命やっていくこととしておりますので、皆様の御支援もよろしくお願ひしたいと思ひます。どうもありがとうございました。

<石井会長>

ありがとうございます。委員の皆様には審議会の円滑な進行に御協力を賜り、また長時間に亘り熱心に御審議をいただきありがとうございます。お礼申し上げます。本日の議事は全て終了いたしましたので、進行を事務局にお返しします。

<谷口総務部総務企画官>

石井会長におかれましては、長時間に亘る議事進行、誠にありがとうございました。最後に事務局から2点お願い事項がございます。1点目は先ず本日の事務局からの説明事項、あるいは委員の皆様からいただきました御意見につきましては、本審議会の議事録として、後日会長並びに2名の書面の署名をいただいた後に、当局のホームページに掲載されます。2点目といたしまして、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まして、本審議会の資料等につきましては、先ず当局におきまして 10 年間保存した後に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っております。

以上2点につきましてはの御承知おきいただきますようお願い申し上げます。それでは以上をもちまして「平成 28 年度第 1 回大分地方労働審議会」を閉会といたします。

本日は誠にありがとうございました。