

平成29年度 第2回 大分地方労働審議会会議録

1 日時

平成30年3月20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、下田委員、千野委員

労働者代表 石本委員、松田委員、太田委員、松尾委員、矢野委員

使用者代表 安部委員、大塚委員、河野委員、森竹委員、山田委員

・事務局

小笠原局長、植村総務部長、藤原雇用環境・均等室長、足立労働基準部長、
佐伯職業安定部長、阿部総務企画官

4 議題

- (1) 平成30年度大分労働局行政運営方針(案)について
- (2) 大分県との一体的実施施設について
- (3) 佐伯市地域雇用創造計画(案)について
- (4) 第13次労働災害防止計画について
- (5) 大分県最低賃金の改正について

5 議事

<総務企画官>

本日は委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中ご出席いただき誠にありがとうございます。私は本日の進行を担当させていただきます総務企画官の阿部と申します。どうぞよろしく願いいたします。

開催に当たりまして、事務局から2点説明させていただきます。1点目は資料の確認をさせていただきますと思います。

本日の資料は先に郵送等によりお配りしました次第を含めまして、議題に関連する資料としまして、資料1が「平成30年度大分労働局行政運営方針（案）」、資料2が「大分県等一体的施設実施」について、資料3は「佐伯市地域雇用創造計画」、資料4は「第13次労働災害防止計画」について、資料5は「大分県最低賃金の改正について」です。その他資料については机上配布しております。

関連資料1として「平成29年度大分労働局行政運営方針に基づく主要施策の実施計画」について、関連資料2「雇用環境・均等室関係資料」、関連資料3「労働基準関係資料」、

関連資料4「職業安定関係資料」の合計9点となっております。

続いて、審議会の成立について、ご報告させていただきます。本日欠席の委員は、公益委員の清田委員と福田委員、労働側委員の黒川委員、使用者側委員の大山委員の4名となっております。

従いまして、委員総数18名のうち14名のご出席をいただいております。「審議会令第8例第1項」の規定によりまして、開催要件を備えていることをご報告いたします。事務局からは以上です。それでは石井会長よろしく願いいたします。

<石井会長>

皆様のご協力を得まして、本審議会の円滑な運営に務めたいと思います。どうぞよろしくお願い申し上げます。

それでは「平成29年度第2回大分地方労働審議会」を開催いたします。

まず、議事に先立ちまして議事録署名委員の指名を行います。議事につきましては「審議会運営規定第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、労働者代表の松田委員、使用者代表の大塚委員を指名したいと思います。よろしく願いいたします。

本日は労働局から「平成30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、「佐伯市地域雇用創造計画（案）」について、「第13次労働災害防止計画」について、「大分県最低工賃の改正」についての5つの議事が提案されております。

議事に入ります前に、労働局長からご挨拶をいただきたいと思います。

<労働局長>

寒い中、また年度末のお忙しい中審議会にご出席いただきまして大変ありがとうございます。

労働行政の運営につきましては、日頃からご理解ご協力をいただきましてこの場をお借りして厚く御礼を申し上げます。

本日の審議会につきましては、ただ今会長からお話がありましたように30年度の行政運営方針案を中心に審議いただくということになっておりますが、その他に大分県との一体的実施事業等々ございます。大変議題も多く、お手数をおかけいたしますがよろしくお願いしたいと思います。

運営方針は、全国斉一的に取り組むべき課題ということで、厚生労働本省が一定の案を示しております。これを踏まえまして、全国の労働局がそれぞれ独自に作成しているものです。

各県によって産業構造も違い、ホテル・旅館など観光産業であったり、製造工場が中心であったり、外国人労働者の就労が多いというような色々な地域的な差がございます。

それから障害者の雇用が遅れているとか、労働災害については発生状況の林業が多かつ

たり港湾荷役が多いなど、地域によって労働行政の取り組むべき課題の軽重というものがあることもあり、各都道府県で重点を示しているということになっております。

この運営方針を踏まえて具体的に目標を設定して結果を出来る限り数値で把握しようという事で作成しておりますが、純粋な労働相談から、苦情まで色々対応するわけですが、1件1時間で終わるものもあれば、1日とか数日かかるような案件などございます。

単純に件数が評価と言い難い面もございますが、取り組みの内容その中身といったものが非常に重要であるということは勿論ですが、経年的に結果を見る上では一つの指標として件数を取り入れれば、ある程度評価出来るという事で、出来る限り目標数値を取り入れようと工夫しているものでございます。

詳細は後程担当の部室長から概要を説明させていただきますが、公労使それぞれの立場から、また立場を越えて色んなご意見があると思いますので忌憚のないご意見ご要望をいただければありがたいと思っております。

私からは最近の労働行政を取り巻く状況について、簡単にお話させていただきますと、雇用情勢は大分県が1月の有効求人倍率であります1.48倍と3ヶ月連続で過去最高値を更新しているという状況です。着実に改善をしているところではありますが、その一方で企業の人手不足という課題が深刻化しております。

このような雇用情勢の中で、働き方改革は長時間労働の是正に向けた労働基準法の改正や非正規労働者の処遇改善、労働契約法の改正といった問題もありまして、人手不足感の強い中小企業が大分県で99%を占めており、どのように大分県内で裾野を広めていくかということが非常に大きな課題となっております。

法案の成立時期に関わらず、生産性向上といったような企業の改革、職場環境の改善が求められているということには変わりはないと思っております。こういう時期であるからこそ、魅力ある職場づくりにおいて、人材を確保できるような取組というのが経営者の方の意識としても必要と思っております。

こうしたことから、来年度の最重点施策については昨年3月の政府の働き方実行計画が取りまとめられましたので、運営方針の案では最重点施策のひとつとして、同一労働同一賃金や長時間労働の是正の項目を最重点で盛り込んでいるところでございます。

取組のポイントだけを申し上げますと、長時間労働の是正とか同一労働関係の非正規の処遇改善、賃金の引上げといったような生産性向上のために働き方改革推進支援センターというものを設けることとしております。これは単に国の助成金のPRという事だけではなくて、商工会議所、商工会にもご協力をいただきセミナーを開催し、また個別企業へのコンサルタントを強化しようという取組を進めることにしております。

次に、県との連携についてお話をさせていただきます。県と労働局がそれぞれ実施している雇用対策をより効果的に展開しようということで、年度末になりましたが知事のご了解もいただき、今月中に雇用対策協定を締結するという予定になっております。この協定は幅広く、働き方改革の推進、人手不足対策、障害者、県には子育てとか女性とか色んな部

署がありますので、職業訓練の部所等も含めて県と労働局が協力して取り組んでいこうというものでございます。

このように取り組むべき課題も多く、労働局それから労働基準監督署、ハローワークといったような組織がありますが、なかなかこの組織だけでは限界がありますので、労使・各団体・県・市町村にご協力をいただきながら取組を進めてまいりたいと思っております。

これからご審議いただくわけですが、各委員の皆様には忌憚のないご意見をいただきながらご審議いただければありがたいと思っております。本日は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。それでは議事1「平成30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30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。

<総務部長>

総務部長の植村でございます。本日はよろしく願いいたします。私の方からは平成30年度行政運営方針（案）の最重点政策についてご説明させていただきます。

お手元の資料をご覧ください。前半は、本年度実績を取りまとめております。こちらの方の成果を基軸にして平成30年度の最重点施策という形で取りまとめております。17ページをお開き下さい。

大分労働局の最重点施策のご説明を致します。まず「働き方改革の着実な実行や人材投資の強化等を通じた労働環境の整備・生産性の向上」についてです。

働き方改革の推進については、昨年8月の「第4回大分県働き方改革推進会議」において決定した「一般労働者の年間総労働時間を全国平均以下とする」など4項目の目標達成に向けて、各機関が効果的に各種支援策を推進できるよう継続的に推進会議を開催し、情報共有を図っていくこととしております。

また、働き方改革の重要なポイントは、企業トップの意識改革であることから、労働局長はじめ労働局幹部により今年度も県内30社の経営トップに対して、働き方改革にかかる要請を実施してきたところでございます。来年度も引き続き最重点事項に位置づけ、中小企業への働きかけを実施することとしております。

次に、「(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善」でございます。現在、国会でご審議いただいております働き方改革関連法案が成立した場合については、同一労働同一賃金に関する法改正及びガイドラインにかかる説明会の開催など労使双方へ幅広く周知・徹底を図っていくこととしております。その際には、併せてキャリアアップ助成金やトライアル雇用奨励金など、正社員転換・処遇改善に効果のある助成金制度の活用メリットを伝え、利用の促進を図ることにより、非正規雇用労働者の処遇改善に向けた取組を支援していくこととしております。更に、4月には働き方改革推進支援センターを大分市内に

設置し、非正規雇用労働者の処遇改善に加え、時間外労働の上限規制、生産性向上による賃金引上げなど働き方改革への対応について、労務や経営の専門家が企業の個別相談にワンストップで対応していく、また商工会議所様、商工会様、及び中小企業団体中央会様と連携を図りながら、各地域でセミナーや出張相談会などを予定しております。同センターの活用について積極的に周知を図って活用を推進していくこととしております。

次に、長時間労働の是正や安全で健康に働くことができる職場づくりです。長時間労働の是正にかかる監督指導については、働き方改革実行計画に盛り込まれている長時間労働の是正を推進するため、引き続き長時間労働が推認される事業場に対して、重点的な監督・指導を実施するとともに、中小規模の事業場に対しては個別訪問及び説明会を開催するなどの方法により労働時間等に関する法制度や各種助成制度などについて、きめ細かい周知を実施していくこととしております。

18ページをご覧ください。年次有給休暇の取得促進及び県民ノー残業デーの普及促進です。県民ノー残業デーの普及・促進については、今年度も大分駅前街頭啓発を実施したところですが、来年度は大分県や労使団体の皆様方とも連携をして、幅広く県民各層への普及促進に取り組んでいくことを検討しております。

次に、働き方・休み方改善コンサルタントの活用です。個別事業所のワーク・ライフ・バランスへの具体的な取組については、来年度も働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を引き続き実施することとしています。今年度は2月末現在でワークショップを含み171件を実施させていただいております。来年度も同規模で実施する予定としております。

次に、第13次労働災害防止計画の初年度における取組についてです。死亡災害等重篤な災害防止については、平成30年度から新たに第13次労働災害防止計画がスタートします。本計画については「平成30年度からの5年間の死亡災害の総数を前の計画の総数より15%以上減少させる」という目標を掲げ、特に死亡災害が多く発生している建設業や製造業を重点とした労働災害防止対策に取り組むこととしております。

具体的な取組としては、建設業において最も多く発生している墜落・転落災害を防止するため関係法令の遵守や「足場の手すり先行工法に関するガイドライン」などの周知徹底を図ること、また、平成29年12月に下水道工事現場での掘削面の崩壊による死亡災害等が連続して発生したことから、関係法令の遵守に加え「斜面崩壊による労働災害の防止対策に関するガイドライン」などの周知徹底を図っていくこととしております。

更に、昨年の九州北部豪雨、台風18号による災害復旧・復興工事が、本格施工されることから、関係事業者団体等との連携強化を図って、労働災害防止対策に取り組んでいくこととしております。製造業については、最も多く発生している機械へのはさまれ巻き込まれ災害を防止するため、危険箇所への覆いの設置等機械の安全化を徹底させていくこととしております。また、転倒災害も多いことから安全な通路の確保や手すり等の設置を徹底させるとともに、作業開始前のKY活動などの普及化促進に取り組んでいくこととしてお

ります。なお、建設業や製造業に限らず法令違反を原因として重篤な労働災害を発生させた事業者に対しては、刑事事件として立件するとともに、必要に応じて関係事業者団体などに対して同種災害防止対策の徹底を要請することとしております。

次に、19ページです。職場のメンタルヘルス対策などの推進です。過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者が安心して産業医や保健師による面接指導や健康相談を受けられる職場環境の整備を指導していくこととしています。特に、ストレスチェック制度については、その実施の徹底を図り、集団分析結果を活用した職場環境改善の普及を図っていくこととしております。また、ストレスチェック制度の実施が義務付けられていない労働者50人未満の事業場に対しては、大分産業保健総合支援センターが無料で実施しているメンタルヘルス対策に関する個別訪問支援や専門的相談等の支援サービスの利用を勧奨することとしております。

次に、総合的ハラスメント対策の実施です。ハラスメントをはじめとした労働相談については、雇用環境・均等室において一元的に対応しており、未然防止の観点からも一体的な周知・啓発を引き続き実施することとしております。

次に(4)生産性向上、賃金引上げのための支援です。20ページをご覧ください。賃金引上げに向けた生産性向上などのための各種助成金の活躍促進ですが、(ア)雇用関係助成金の活用による企業が生産性向上ですが生産性の向上を図っている企業が雇用関係助成金を利用する場合に助成額を割増することで、企業における生産性向上の取組を積極的に推進していくこととしております。また、関係機関、事業主団体及び金融機関などと連携し、助成金制度の周知と積極的な活用を促していくこととしております。

(5)雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援です。転職・再就職者の採用機会拡大・受入れ企業支援については、雇用吸収力の高い分野における人材確保対策といたしまして、福祉分野の他に建設業・警備業・運輸業など雇用吸収力の高い、いわゆる人手不足分野でのマッチング強化及び人材確保対策のため、関係団体などと連携した就職面接会や雇用管理改善にかかるセミナーなどを開催し、人材確保支援の充実を図っていくこととしております。併せて、求人者のニーズを踏まえた求職者の掘り起しを積極的に行っていくことといたします。

次に、最重点施策の2です。女性、若者、障害者、高齢者などの多様な働き手の参画です。21ページをご覧ください。女性の活躍推進についてはア女性活躍推進法の確実な履行ということで、女性活躍推進法については、一般事業主行動計画の策定が義務付けられている県内301人以上の企業111社全て届出済という状況になっております。一方300人以下の努力義務企業では1月末現在での計画届出は50社となっており、女性活躍推進企業データベースの活用促進や「えるぼし認定」制度の周知と併せて、取組みのメリットを伝えることなどにより企業への効果的な働きかけを実施していくこととしております。

次に、22ページをご覧ください。子育て中の者に対する効果的な就職支援です。ハローワーク大分、別府、中津に設置しておりますマザーズコーナーにおいて自治体との連携の下、子育て支援に関する情報を共有し、総合的な支援を行なうほか、アイネスの行なう無料託児サービスの積極的な活用を求職者に奨めるなど、マザーズコーナーの利用者のサービス向上を図っていくこととしております。

次に、男女が共に職業生活と家庭生活を両立するためのイクボス宣言の推進です。女性に比べ取得率が低調な男性の育児休業促進などワーク・ライフ・バランスを推進するため、イクボス宣言1万人を目指して、引き続き団体・行政機関等への働きを行なっていくこととしております。

なお、本日この審議会終了後、イクボス宣言を皆様方とさせていただきたいと思っておりますので、ご多忙のところ恐縮ですが、少々お時間をいただいてご協力いただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。

次に23ページをご覧ください。若者の活躍促進です。新規学卒者の早期離職の防止です。ユースエール認定制度については、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の状況が優良な県内中小企業の情報発信の後押しをし、企業の求める人材の円滑な採用を支援するため、関係機関と連携をして積極的な取得勧奨を行なっているところでございます。若者を採用するために多くの企業が認定取得を目指す中で自主的な雇用管理改善を促し、若年者の早期離職の防止や職場定着の促進を図っていくこととしております。

24ページをご覧ください。障害者の活躍促進です。障害者雇用にかかる事業主啓発・指導の実施については、平成30年4月から新たに精神障害者が雇用対象に加えられ、法定雇用率も改定されることから、2月、3月中にも新たに雇用義務が発生する企業に対して、法の趣旨及び雇用の必要性を周知・徹底してきたところです。引き続き、周知・啓発に取り組んでいくこととしております。

さらに、精神障害者や発達障害者の雇用推進のため、医療機関との連携や職場における応援者を増やすため、「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」などを実施し、就労及び定着支援を行なっていくこととしております。

25ページをご覧ください。高齢者の活躍促進です。地域における多様な働き手への支援ですが希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合は毎年着実に増加しており、労働力人口減少の観点からも就業意欲のある高齢者が活躍できる職場づくりのため、企業訪問などにより雇用管理指導援助を実施するとともに、企業向けセミナーなどを活用して希望者全員が65歳以上まで働ける企業の増加を図っていくこととしております。一方、高齢求職者に対しては、大分県や関係機関と連携し、シニア世代のための就職面接会を開催するなど高齢者の就職を促進していくこととしております。また、臨時的かつ短期的または軽易な就業を希望する高齢者の方にはシルバー人材センターと連携し、雇用・就業機会の拡大に努めて参ることとしております。

次に、治療と仕事の両立支援の促進です。病気を抱えて働く方々の治療と仕事の両立支

援については、昨年8月に設置いたしました「大分県治療と仕事の両立支援チーム」の活動を通じて、「事業場における治療と職場生活の両立支援のためのガイドライン」の周知を行なうことなどにより、労使の意識改革などを図って参ることとしております。

以上、簡単にご説明させていただきましたが、よろしくご審議の程お願いいたします。

<石井会長>

ありがとうございました。それでは、ただ今説明がありました最重点施策についてご意見ご質問などがございましたらお願いいたします。

<松田委員>

松田でございます。重点項目の中で「働き方・休み方改善コンサルタント」の事ですが、実際に企業に行かれたり、相談の中でこういったコンサルをされているのかお聞きしたいです。

<雇用環境・均等室長>

企業に行ってヒアリングをしながら、具体的に企業の中に問題点があるのか、例えば長時間労働になっている理由があるとするれば、それはどういうところに問題点があるのかを確認したり、休みが取れていないのであればどういう理由で取れていないのかに対するヒアリングを行いながら、それに対してコンサルタントが提案をしていくというようなやり方しております。内容的にはヒアリングしながら、個別に対応していくという形で、紋切型でやっていくわけではなくその企業に合った事を説明しながらやらせていただいております。

<松田委員>

希望する企業にお伺いするといった感じですか。

<雇用環境・均等室長>

希望する企業と、36協定において比較的長時間労働が認められる企業を対象にしています。月80時間労働の企業には既に監督署が訪問していますので、それ以下の時間労働のある所で少し長くなっているような月60時間とか70時間になっている企業を訪問しています。

<大分労働局長>

少し補足させていただきます。コンサルタントは会社を訪問した時に、会社の業務運営状況・労務管理の状況を色々教えていただかないと、なかなか具体的な改善方法がわからないことがありますので、その企業の実態をまずよく把握した上で一旦持ち帰り、どうい

った取組ができるかの案を考えて、また、会社を訪問の上、相談しながら取組を進めると
いうやり方になっております。

問題としては小規模の社長さんになると営業をやって販売やって経理もやってという忙
しい方が非常に多いので、労力をかけることに少し抵抗があるということもありますので
そのあたりが課題だと思っています。

<石本委員>

19ページのメンタルヘルス対策の推進の部分で、ストレスチェック制度は50人未満
の企業で、個別訪問とか専門的相談等の実績とか数値とかはわかりますか。

<労働基準部長>

ストレスチェック制度の実績については50人以上については把握しておりますが、5
0人未満は把握しておりません。ちなみに50人以上は97.8%の事業場においてスト
レスチェックの制度を実施しております。

<下田委員>

先程コンサルが、企業を訪ねて行かれて、色々経営者の方とかの実情を調査してから対
応を考えるとと言われたのですが、コンサルが訪問して企業とよく相談されてというところ
まではいいのですが、少し縦割り感があります。

相談に乗りながら、例えば経営改善が必要だとわかってきた時に、裏にメンタルがあっ
たり、職場の人数が少なくて長時間労働になる事や、実はハラスメント行為があるかもし
れないし、障害者雇用が進んでいないこともあるのかもしれないというように、いくつか
複層的に問題が出てくる場合もあると思います。そういう時に横の連絡はどうなっている
のか知りたいです。それぞれ別々で動いているような印象を受けたのでお願いします。

<大分労働局長>

おっしゃるように問題を把握した時に、横の展開がうまくいっていない事もあると思っ
ています。労働基準関係、職業安定関係等、色んな横の繋がりがございますので、企業
の方と相談しながら横の情報共有が出来るようにしていきたいと思います。

<下田委員>

繋いでいただく方法があると思います。相談された時に、自分の専門分野ではないけれ
ども、こういう対応部署があるので紹介するとか、引き継ぐというような横の展開とい
うのもあるし、また局の中で横のミーティングをしていただければ、どういう状況でどう
いう繋がりが必要であるかをもう一度コンサルタントに情報を渡して動いていただくとか工
夫をしていただくと、せっかく頑張っておられるので実効性が上がってくるのではないかと

いう印象を受けております。よろしく申し上げます。

<大分労働局長>

おっしゃることはよくわかります。ありがとうございます。

<城戸委員>

24ページの多様性を持った人達の働き方の中の(3)障害者の活躍促進で色んな形でのコンサルティングとか指導とかの項目の中に、おそらく障害者の活躍促進というのも入っていると思いますが、最重点課題として応援者を増やすために現場で一緒に働く人達も精神発達障害者仕事サポーター養成講座を実施するというように書かれています。

これは非常にありがたく心強いと思います。平成30年4月から障害者の法定雇用率が改正し、より一層一緒に働いていこうという気持もあると思いますが、そういう時どういう風にしたらいかがわかりにくいと思います。

仕事サポーター養成講座について具体的にどういう事をされるのか、これは新規なのか今まで何か実績があるのか、対応策として具体的な内容の情報があればお知らせいただければと思います。

<職業安定部長 佐伯>

障害者の雇用施策に関して、今のご質問に私から回答したいと思いますが、仕事サポーター養成講座というのは、ハローワークに配置しております精神障害者雇用トータルサポーターの方が事業所に直接赴き、人事担当者も含めて障害者を雇用されている周りの方々に、障害者の特性や個々の特徴・接し方や仕事の振り方等、仕事の仲間としてどう接していくのが一番効果的かというのを皆さんに知っていただくための講座です。

今年度も実施しているところで、来年度も6月以降希望される事業所の方に直接出向いで実施していくこととしております。サポーターについては集合研修として事業所担当者に行く場合もありますし、出前講座として直接出向くような状況にもなっております。

人員は若干限られている部分もありますが、可能な限り希望する事業所にまいるたいと考えております。

<城戸委員>

そういう養成講座で来ていただいて、事業所でお話をさせていただくのはありがたいことですが、それからもう一歩進んで、より良くするためにどうすればいいとか、この方に対してどうしたらいいか、というような個別の相談はできるのでしょうか。それとも別の所で相談させていただくことになるのでしょうか。

<職業安定部長 佐伯>

個別の相談ですが、事業所側から定着にあたって課題がある場合、独立行政法人の障害者職業センターの方でジョブコーチ支援というのがありますので、そちらで相談していただく、あるいは就業・生活支援センターというものが大分県内では複数圏域6カ所にあります。

それぞれの箇所に就業・生活支援センターを設置しておりますので、その雇用相談担当の者が支援に参る、あるいはハローワークの窓口で直接相談していただいて支援に入るというように、色んな入り口があります。

今お話があった養成講座もそういったお悩みがあった上で、ご希望されるケースもございますので、その際に申し伝えていただければ直接個別支援に取り組めると思っております。

<松尾委員>

17ページ1の(3)の長時間労働の是正の関わりですが、大分県と労使で働き方改革について具体的な数値目標も含めて共同で宣言を出していると思いますが、具体策と書かれています、そうした労使共同宣言で県と労使が出された数値をどのように達成していくということは踏まえられて策定されているのかどうかお聞きしたいと思います。

<大分労働局長>

県との共同宣言の目標については長時間労働だけではなくて育児休業や年休の取得率がございまして色々な会合等を通じて、周知もやっていますし、長時間労働については問題がある所には監督指導をやっていく、女性の活躍や育児休業などについては今後セミナー等で広く広報していくということです。

今年の新たな目標としては冒頭にご説明させていただきました県との雇用対策協定という中で、県には色々な部署がありますし、雇用労働政策課だけではなくて女性とか子育てとか生活保護といったところもございまして、そういうところとセミナー等の機会を通じて、周知を図っていくなどを基本に考えております。

<石井会長>

他にございませんか。それではまた後に質問時間を取りたいと思いますので、引き続きまして平成30年度大分労働局行政運営方針の重点施策の説明をお願いいたします。

<労働基準部長 足立>

改めましてよろしくお願いたします。私からは労働基準分野の重点施策についてご説明させていただきます。労働基準分野の重点施策については28ページの2からになります。冒頭から訂正で申し訳ございませんが、28ページの2(1)の労働条件の確保改善対策、アの基本的労働条件の確立等でその次の本文1行目に基本的法定労働条件とありま

すが、この文言については表題の基本的労働条件に統一させていただきます。訂正をよろしくお願いいたします。

基本的労働条件の確立等については、基本的労働条件の履行確保とこれらに密接に関連した労働条件の改善に係る管理体制の確立を図らせて、それを定着させることが重要ですので、引き続き労働条件の明示等基本的労働条件の枠組や管理体制を確立するよう指導いたします。また、申告事案についても、引き続き早期解決のため迅速・適切な対応をいたします。

次の賃金不払残業の防止については、引き続き賃金不払残業総合対策要綱に基づき対策を推進してまいります。また、若者の「使い捨て」が疑われる企業などへの取組については、引き続き大学生・高校生を対象にした労働法制の周知徹底のための講義を行ないます。

次の未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運営についても、引き続き迅速・適正に運営してまいります。

次に、特定の労働分野における労働条件確保等ですが、自動車運転者を使用する事業場については、依然として長時間労働の実態が認められるとともに違反率も高いことから、引き続き的確な監督指導等の実施をいたします。「特に」とございますが、トラック運転手については九州運輸局などと連携して開催している協議会においても、長時間労働抑制等の労働条件改善に取り組んでまいります。

次のページです。介護労働者不足が顕在化する中、労働条件の悪化が懸念されることから、適切に監督指導を実施してまいります。障害者である労働者と外国人労働者、技能実習生については、引き続き関係機関と連携して労働基準関係法令の遵守を図ります。これら労働条件の確保・改善対策については、重大又は悪質な事案に対して司法処分も含め厳正に対処してまいります。

次に（２）最低賃金制度の適切な運営等については、最低賃金の改正額の周知と監督指導を実施してまいります。

（３）第１３次労働災害防止計画に基づく労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりですが、全業種に共通して転倒災害防止対策と交通労働災害防止対策を取り組みます。

次のページ、イ労働災害多発業種等における対策ですが、ここは（ア）の第三次産業における労働災害防止対策と（イ）の陸上貨物運送事業における労働災害防止対策について今年度の行政運営方針の順番と入れ替えております。これは第三次産業における災害の増加から第三次産業の方を優先して取り組むこととしたものでございます。

次に（ウ）林業における労働災害防止対策については、今年度、大分県との間で締結した大分県林材業労働災害防止対策の協同活動に関する協定書の記載を追記いたしました。また具体的には記載しているとおりチェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドライン等の周知・指導を実施してまいります。

次にウの職業性疾病等の予防対策ですが、熱中症による被災者数が今年度過去最高とな

ったことから職業性疾病等の予防対策のトップにもってきております。来年度もクールワークキャンペーンの取組を実施して、その防止を図ります。

次の化学物質による健康障害防止対策については、引き続き監督指導を実施するとともに、なお書きにあるとおり安全データシート、SDSの交付について集団指導等の際に指導してまいります。

粉じん障害防止対策、石綿健康障害防止対策についても、引き続き適切に指導を実施してまいります。

次のページのエですが、職場における健康確保対策です。(ア)労働者の健康管理対策のなお書きです。これまでの指導に加え、改正労働安全衛生規則による産業医への長時間労働者に関する情報提供の義務化等の指導・周知を実施してまいります。

次にオです。自主的な安全衛生活動の促進ですが、労働災害を防止するためには法令遵守の徹底だけでなく、自主的安全衛生活動を効率的・効果的に促進することが重要です。あらゆる機会を捉えて、引き続きリスクアセスメントの活用やSafe Work OITAの周知などを行ってまいります。

(4)的確な労災補償の実施です。引き続き迅速・適正な対応を実施してまいります。また、その際には的確な審査を行い、不正受給の防止に万全を期してまいります。

<職業安定部 佐伯>

続いて職業安定行政分野の重点施策について職業安定部の佐伯から説明いたします。

まずお手元の関連資料4職業安定部関係資料1ページと資料1運営方針案5ページを見ていただければと思います。一目していただきますとリーマンショックの平成21年8月の頃がやはり直近の底でございます。その後緩やかに回復し直近の平成30年1月には1.48倍まで有効求人倍率が上昇して最高値を更新したところでございます。資料の5ページが直近の有効求人倍率の推移、求職者数・求人数です。青い濃い網掛けの縦の棒グラフが求人数、薄めのグレーの網掛けの棒グラフが有効求職者数ということで、求職者のピーク時が平成21年度の平均数を見ると3万人近いような状況が、現在は一番右側の棒グラフを見ていただくとわかる通り1万8千人となっており、現在の方が有効求人倍率の引き上げ要因が求職者の減少が主な要因であることがおわかりになると思います。こうした人手不足感を背景にしましては有効求人数が増加推移しており、求職者の視点から見れば着実に改善が進んでいるという状況です。このような中での課題としては一部の業種建設・介護・看護・医療関係とか保育に加えて、運輸・警備・サービス等幅広い分野での人手不足の状況が進んでいるということと、中長期的には少子高齢化の影響による生産年齢人口の減少が見込まれているというような状況で、こうした状況の中、経済の活力を維持していくためには女性・若者・高齢・障害者の方々の能力を最大限に発揮していただくということと、また企業側の生産性向上をあげていただくという事が重要になってきておりますので、そういった点について支援して参りたいと考えております。

続いて資料1の33ページをご覧ください。職業安定分野・能力開発分野の重点施策の項目です。まず(2)の外国人人材の受け入れですが、県内に就職を希望する外国人留学生・海外留学生採用を検討する企業に対して、大分県・大学・関係機関等で連携して就職面接会や留学生採用セミナー等を開催し外国人留学生の就職及び受け入れ環境の整備の支援を行って参ります。また就職を希望する定住外国人の方々に対してハローワークに配置する通訳員を活用する等して状況に応じた支援をしているという事でございます。

続いて33ページ～34ページです。こちらは労働力需給調整事業の適正な運営の促進ということで、いわゆる派遣事業、あるいは職業紹介事業に対する周知・指導というところですが、平成27年の派遣法改正から本年9月で施行後丸3年を迎えます。派遣先事業所においては労働組合等に対する意見聴取による受け入れ期間の延長の手続き、派遣元・派遣会社においては、有期雇用派遣労働者に対する雇用安定措置義務の着実な実施などを事業所側に行っていただきます。それらの手続きが適正に実施されているかどうか、改正法の履行確保がしっかりできるかどうかについて重点的に取り組んでいくという事でございます。また、旧の特定派遣事業者にかかる経過措置期間が終了いたします。一般派遣への移行に関する許可申請手続き説明会につきましてはこれまで毎月実施しておりました。その円滑な申請に向けて更に経過措置終了までしっかりと取り組んで参りたいと考えております。派遣元・派遣先への指導監督に当りましては、派遣労働者への雇用安定を第一に違反事項に対しては厳正に対処すると共に、必要に応じて労働基準局と連携しながら共同検査を実施していく事としております。

続きまして、ハロートレーニングいわゆる公的職業訓練でございますが34ページになります。大分県内におきます職業訓練につきましては、大分県、ポリテクセンター大分支部、労働局などの関係機関によりますワーキングチームにおいて、訓練実施状況や求人・求職者ニーズ等の情報共有を図っております。その中で大分県地域訓練協議会においてそういった内容を協議し大分県職業訓練実施計画を作成しているところでございます。求職者が減少する中、求職者に対して訓練事項の有益性や就職後のメリットを説明し、訓練を受ければどのような所へ就職できるのか、これまでの訓練受講生の進路や賃金水準、そういった幅広い視点からの情報提供を行なうことにより受講生の確保にしっかりと取り組み、訓練開始後は関係機関が連携して個別の受講生にかかる情報共有を行って、しっかりハローワークで再就職の支援が受けれるような指導を行って参りたいと、引き続き訓練開始から就職までの担当者制によるきめ細やかな支援に努めて参ります。

続きまして39ページをご覧ください。局長の方から雇用対策協定を大分労働局・大分県との間で締結すると説明いたしました。現在8つの自治体、中津・宇佐・豊後高田・杵築・日田・大分・豊後大野・の方の佐伯市と地域の雇用課題を解決するために協力内容を共有するという雇用対策協定を締結しております。大分県についても今月中に締結するという事でこうした協定を締結するところに関しましては協定をより実効あるものとするために雇用対策協定運営協議会を開催しており、各自治体の地域特性に応じて実施する重

点施策とハローワークの方で緻密な連携を図りながら地域の課題運営に取り組んで参りたいと考えております。以上です。

<雇用環境・均等室 藤原>

雇用環境均等分野についてのご説明をさせていただきます。26ページをご覧ください。こちらの内容については(1)～(3)の分野については旧均等分野となりますので均等法の三法と女性活躍推進法、次世代育成支援対策の均等関係行政の分野ですので、こちらについては包括的にご説明させていただきたいと思っております。(1)の部分ですが、男女差別、女性保護、妊娠・出産に関する不利益取扱いの禁止などを定めた男女雇用機会均等法とか女性の活躍推進を定めております女性活躍推進法に関連するものというのが書いてあります。(2)が仕事と家庭の両立に関する育児・介護休業法と次世代法になります。(3)が短時間労働者に対するパートタイム労働法に関するものになりますが、この内容に記載されているものについては法令の履行確保の観点から計画的な事業所訪問をするという事が記載されており、その際法令違反であれば適切に指導を行っていくという事が書いてあります。また法律の履行確保だけではなく規定が整備されているにも関わらずその取組が有効活用できていないという事業所に対してアドバイスを行うという事を記載しております。更にこれらの支援を推進させるために助成金の周知などを図っていくという事が書いてあります。これらは当然それぞれの法律が重要であることはもちろんのこと、各種法令に基づいた既定の整備や取り組みがなされていなければ最重点の働き方改革や女性の活躍推進という施策を推進するところが困難ですので重点として取組を入れているところでございます。

次に(4)についてですが、前年度まではもう少し細かい括弧で中分類をしていましたが、本年度からは(4)として安心して働く事が出来る環境の整備と推進として相談業務や周知を包括的に記載する中で、それぞれの項目を小分類として立てているという形になっております。最初の項目として前年度までは今ご説明した均等法、関係法令の履行確保の個別の相談対応についての記載をこちらに改めて入れさせていただいております。前年は1番と3番の中に相談業務が入っていたものがこちらの方に包括的に含まれたというような形になっております。相談業務においてはその対応をする時に問題点があれば指導したり紛争解決援助助言調停というような関連する業務についても併せてこちらの方に記載しております。いわゆるマタハラというようなものになりますと、出産や育児等の均等法の分野と育介法の分野がそれぞれ併せて出てくるという事もあり得ますので、一体的に対応することが必要になってくるという事を踏まえてこちらの方を一体的に記載させていただいているという形になっております。また、前年通り個別労働紛争に関する内容も記載しております。この個別労働紛争の解決促進というところになります。内容をかいつまんでご説明申し上げますと、ワンストップサービスの拠点として機能するべく更なる認知度の向上を目指し周知の実施や相談員の質の向上を目指す取組・助言・あっせん制度の適切な

運用等を行って個別労働紛争の迅速及び適切な解決を図ることが記載されております。

次のウが無期転換ルールによる周知になります。無期転換ルールは本年4月から効力を発揮することになっておりますが、昨日街頭啓発を行ない今年度の周知徹底を図ったところですが、次年度についても引き続き周知徹底を図っていきたいと考えております。また有期特措法についても併せて周知を行って無期転換ルールの適切な運用がなされるように周知を図って参りたいと考えております。

最後に28ページのエ労働法制の普及です。従来はこの最後の方にある第4として労働行政の運営にあたっての基本対応というところにあつたのですが、保険分野の方で積極的に労災が対応するという事もあって業務内容としてこちらの方に記載させていただいております。引き続き学生に対する講義やセミナーを通じて労働法制の普及についても啓発を行っていきたいと考えております。以上です。

<総務部長>

総務関係です。お手元の資料36ページをご覧ください。労働保険適用徴収分野の重点施策です。雇用改善が進んでいることに伴い、適用事業場数は増加傾向で推移しております。その結果、収納率については直近2ヶ年度で連続98%を超える高水準で維持しているところです。一方では、僅かではありますが、労働保険の未手続事業や労働保険料などの収納未済額も存在しているのが事実でございます。つきましては、労働保険の未手続事業一層対策の推進ということで、取組をさせていただくこととしております。労働保険徴収法に基づき、労働保険の適用対象事業場であるにも関わらず、保険関係成立手続が行われていない未手続事業場の事業主に対して、重点的に取り組む業者や地域などを選定して、職権による成立手続きの行使を見据えた粘り強い加入勧奨を行うなどして、その解消に向けて取組みを進めていくこととしております。労働保険料の適正徴収の状況は現在、1月末の数字ですが74.58%と全国平均を若干上回って推移しているところでございます。収納率向上のために、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いくこととしております。高額滞納事業者や複数年度に渡り滞納している事業者も存在しておりますが、これらに対しても重点的な督促特例を行っていくこととしております。本年4月1日から適用される労災保険の保険料率の改定については、引き続き周知をさせていただいて、年度更新の円滑な実施のために県下10ヶ所で年度更新手続きに関する説明会を開催するなど、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目標として取り組んでいくこととしております。さらに、事業主等皆様の利便性の向上を図るために、年度更新をはじめとする労働保険関係の手続きの電子申請や労働保険料の口座振替納付についても、事業主への利用勧奨や関係団体への協力依頼を行っていくこととしております。38ページ以降については今までご説明させていただきました行政展開をしていく上での私ども労働局の基本的対応という事でまとめ

させていただきます。様々な対応について各関係自治体・労使の関係であったり、皆様方との連携を密にしながら積極的に取組みをしていくこととしております。また、文書管理・個人情報の管理等に対しましては、引き続き適正に管理して、国民の信頼を損なわないように対応して参りたいと思っております。以上です。

<石井会長>

ありがとうございました。それでは今ご説明がありました重点施策についてご意見ご質問などがありましたらお願いいたします。

<大塚委員>

無期転換について質問です。特別相談というのはだいたい相談の件数がありますでしょうか。どういうご相談内容でしょうか。

<雇用環境・均等室長>

無期転換ルールとの関係は相談の内容のほとんどが事業者側の方から具体的にどのようなものが無期転換の対応になるのだろうかとか、有期特措法との関係で60才以上の定年を迎えた方のそれ以降に対応する無期転換ルールの方法について確認されるということがほとんどの内容となっております。

<大塚委員>

厚労省のリーフレットを拝見しますと無期転換の権利が発生する前に雇止めは駄目よという記述がありますが、これはちょっとわかりにくいような気がしますが、1年契約その前にただで1回きりで雇用契約終了というのならもちろんOKですし、1年契約1回更新したぐらいを雇止めこれもOKでしょうが、どういうのが駄目なのでしょう。

<大分労働局長>

1年1年で2年で終わるとか企業としてこれまでの契約状況であったり、業務から見て合理的な採用方法というところであれば特段問題はないと思います。大分県ではまだその問題は上がってはきていないわけですが多分大塚委員がご心配されているのは脱法的に逃れるための雇い入れとかいうのが明らかであれば行政としては指導せざるを得ないという場面が出てこようかとは思いますが。

<大塚委員>

色々判定が難しい部分もあるのですが、例えばもうすでに10年も20年も雇用しているのに「これはさすがに駄目よ」とか「これは全く駄目」とかいうのを例示していただけると分かりやすいと思います。それ以外はOKというわけでもないのでしょうか。

<大分労働局長>

労働分野というのはなかなか実態がいろいろありまして、最終的には一般論を示したとしても個別判断というところが非常に多いというのが現実でございます。当たり前の話しかもしれませんが、一定の事業があってその事業が廃止するというような部門があるということであれば、そのこのところの労働者というのは雇い止めというか次の事業がないということになればやむを得ないことも場合によっては出てきます。ただ一方で事業が無くなるとしても労働者からの次期契約の期待感が当然あるでしょうというような状況になれば、その企業としては次の配属する部署や従事する業務というものを考えざるを得ないという立場にも置かれるケースもあろうかと思えます。具体的な例示は難しい状況です。

<石本委員>

労側として一番課題として考えております最低賃金の関係ですが、直接金額が云々という話ではないのですが、いわゆる業務改善助成金で昨年在2件で前年同期で今年が12件という状況で件数は増えているのですが、財源というか当然パイが決まっている話しだと思っておりますが、12件の件数を労働局がどのように捉えているのかお聞かせください。少ないと感じているのか多いと感じているのか。もう1つは総合労働コーナーの関係で大分も労働相談受付はしているのですが県内全域見た時に大分市にどうしても相談の件数は集中していますが、課題として地域は周知の方法がまだまだ十分にいけない結果として大分市への集中なのかなと思っておりますが、労働局の方に寄せられている相談関係で大分市が多いのは当然多いと思うのですが、その他の地域で件数が多いとか特色があるような地域があれば教えていただきたいと思えます。

<大分労働局長>

詳細は担当部署の方からさせますが、最賃の助成については大分県内99%が中小・小規模というところからすると利用としては非常に少ないのではないかと思います。ただ賃金の引き上げという事で30円なり60円なりということで助成金の対象になりますが、それ以外にも例えば高齢者や障害者を雇い入れする際や生産性向上の高い施設整備や機械導入といった他の助成金もありますので、そういった助成金の活用も一部にはあるのではないかなと思っております。ただ最賃だけを捉えるとまだ少ないかなと思っております。原因としては国の制度なので非常に手続きがややこしいという面もあります。これは不正受給の防止の観点から一定程度止むを得ないので申し訳ないと思っておりますが、中小企業の方で就業規則を作るとなるとどうしても自分では作れない、そうすると社労士さんなりをお願いしてその企業に合った就業規則を作っていただく、そうするとその就業規則が10万20万、場合によっては色んな賃金規程から全部作るとなると30万かかってしまう。そうすると助成金を30万もらったとしても全然ペイしないというのもありまして途中で

挫折するというケースも中にはあります。ただ全体としては活用を広めるということで助成金の金額も30年度は拡充する予定ですので利用促進には努めていきたいと思っております。

労働相談の地域的な特性と言えるかどうかわかりませんが、相談があった時に「どこの企業ですか」と聞いてもなかなか名前を話してくれない、「あなたは誰ですか」と聞いても教えてくれないというケースがあると実際の相談を受けた者から聞いております。その理由というのが大分市以外の地域になると会社の社長と相談したい労働者が近くに住んでいるとか、結局他の会社に移りたくても例えば「あその会社でトラブルを起こした方があなたの会社に行っているだろう」とかそういった事が現実にあるかどうか別ですが、そういう心配をされて相談をしたとしてもその次のステップに踏み込めないというケースはあると聞いております。

<石井会長>

他にございませんか。

<労働基準部長>

先程石本委員の方からストレスチェックについて50人未満の数値がわかるのであればというご質問がありました。地域産業保健センターへの相談件数の数値がわかりまして、今年2月末現在でございますが、ストレスチェックの関係の相談件数が104件あったようでございます。そのうち50人未満が33件、50人以上が71件です。なおストレスチェックを含めたメンタルヘルス関係の相談件数は、規模別にはわかりませんが全部で232件あったという事です。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。無いようでしたら先に進めます。

次に議事2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。

<職業安定部 佐伯>

議事2大分県との一体的実施施設との連携についてです。大分県中高年齢者就業支援センターです。資料をご覧ください。議題資料2でございます。一体的実施事業については平成28年8月に施行されました改正雇用対策法に国と地方公共団体との連携策として例示され、それまでの公共職業安定所の事務・権限移譲等を検証するための試行的なものから継続的に実施していくものとして位置付けられたものでございます。資料①をご覧ください。昨年度もこの場をお借りしてご説明いたしました大分県中高年齢者就業支援センターですが今年度で運営6年目となりました。具体的な業務内容はハローワーク大分に隣接するビルに相談窓口を設置し中高年齢者に対して大分県が予約制によるキャリアコンサル

ティングや事業所の情報収集を、国のハローワークが職業相談・職業紹介・再就職支援セミナーといったサービスをワンストップで提供しているものです。中高年求職者の中には年齢相応の課題を抱え転職再就職に不安や悩みを持った方が多く、十分時間をかけて支援する必要がありますので、予約制や担当者制を活用した丁寧な支援体制をとって個々のニーズに応じた支援を行っています。平成29年度についても2月末現在で目標数560人に対して就職者数516人となっており、このペースでいけば目標を達成できるという状況でございます。また今年度から大分県との連携の成果を客観的に把握するための指導を導入しております。こちらは大分県によるキャリアコンサルティング実施者のうちハローワークの職業紹介により就職した者の割合の目標を63%以上と設定し、2月末現在で61.0%と目標を若干下回る実績となっておりますが、年度末にかけて就職決定する者が多い状況でございますので目標を達成するものと見込んでおります。

つづいて2枚目をご覧ください。センターに関する広報周知を添付しております。昨年度委員の皆様からはセンターを幅広く周知した方がいいというご意見をいただきました。周知というのは苦勞する部分ではございますが、一方で企業の人手不足感が大変強まっていることもございますし、中高年齢層の求職者の掘り起こしも課題となっているところでございます。このような状況を踏まえて今年度においては新聞・雑誌への選択方法の記事を掲載いたしました。3枚目です。こちらは当該施設を運営するための協議会の設置要領、4枚目5枚目は施設を紹介するリーフレットを参考として添付しております。委員の皆様におかれましてはこれまでの一体的実施の運営に対する評価、今後の取り組みにあたってのご意見ご助言などをいただきますようお願いいたします。

<石井会長>

ただ今ご説明のありました大分県との一体的実施施設についてご意見ご質問をお願いいたします。

無いようですので次に議題3佐伯市地域雇用創造計画（案）についてお話しします。この計画については地域の雇用開発促進法の規定により当審議会の意見を聞かなければならないとなっております。まず労働局から計画の説明をいただきその後ご質問やご意見をお受けしたいと思っております。それでは説明をお願いいたします。

<職業安定部 佐伯>

引き続き職業安定部の佐伯の方からご説明いたします。前回の審議会におきましても実践型地域雇用創造事業を実施するために豊後大野市が策定しました地域雇用創造計画について委員の皆様にご意見を賜ったところでございます。今回は佐伯市から平成30年度の事業募集に応募がございまして計画書が提出されたため本日審議会委員の皆様にご諮る事としております。議題3の資料をご覧ください。こちらに実践型地域雇用創造事業の概要を載せております。こちらは地域の声の受け皿として地域の担い手作りを支援する事業でござ

いまして、市や町地元の経済界を中心として構成する協議会を作っただき、地域の特性、観光資源や地域資源を活かして創意工夫を凝らした雇用を生み出す取組を国に提案してそれをコンテスト方式により選抜するという事でございます。選抜されたものを協議会に国の方から委託するという仕組みでございます。5ページ以降に佐伯市から提出された計画案を添付しているところですが、簡単に1ページにまとめたものを添付しておりますのでそちらをご覧ください。いくつかのボックスがあると思います。それぞれ地域の課題、地域の重点としている地域支援というものを列挙しております。まず地域の課題ですが都心部は労働力の流出・高齢化による担い手の減少、あるいは地域資源観光資源が豊富にあるものの情報発信が不足していたり、観光業に関する人材の育成の遅れが挙げられているところがございます。右の上段の部分で佐伯市としては地域重点分野としてもものづくりに関する分野、農林水産加工に関する分野、商業観光産業に附随する分野というものを柱としているところがございます。3段目にはそれぞれ関連するセミナーの計画をしております。第一には事業主に対する雇用拡大メニューでございます。事業主あるいは自営を希望される方を対象としたセミナー、第二には人材育成メニューにおいて求職者を対象としたセミナーとなっております。それらを促進していくメニューとして3番の就職促進メニュー、こちらが面接会とか色んな発信をして就職促進をするメニューとなっております。最後に4番目の雇用創出実践メニューという事で特徴的なプログラムを組み立てるというところがございます。特徴的なものとしては廃校を活用した水耕栽培の事業を計画しているという事です。本事業の開始は平成30年5月から平成33年3月までの2年11ヶ月間で本事業により創出する雇用数の目標としては163人となっております。労働局としましてはこれらのものは事業計画が終わってからもあるいは事業途中からも目標を達成できるように助言という形で指導していくように取り組んで参ります。これまでも豊後大野市が現在進行中でございますしこれまでも同時に取り組んできた地域もあります。これをやりっぱなしではなくてこれらに対するフォローアップというのは非常に重要になってくるところがございますのでこれらに注意しながら取り組んで参りたいと思います。非常に駆け足な説明になりましたが私の方からの説明は以上でございます。

<石井会長>

それではこの佐伯地域雇用創造計画案についてご質問ご意見等ありましたらお願いいたします。

<松田委員>

事前に配布していただいた資料の中身を見させていただいたのですが、14ページに職業別の求人求職状況がありまして、左から2番目の管理事務の求職が非常に高い状況になっている中で、雇用を今後生み出していくという雇用拡大メニューの中に管理事務の雇用拡大を目指すような方法は見られなかったのですが、こういった形で雇用拡大していくの

かニーズはあまり参考にはなっていないのかなと。

<職業安定部長 佐伯>

事業自体の目的が地域の特性を活かした受け皿づくりということで、事務はどちらかというと後からついてくるものと考えておまして、地域資源を活用した水産加工品の新たなメニュー作りとかそれに応じて作り手あるいはそれを発信していく者ということでまずはこのような受け皿を作っていきたいというふうに考えている中で、本来事務の求職者が多いというのはこれまで事務の経験しかないとか、何処の地域にみてもここの部分だけはミスマッチというかこういった事が起きているのでこういった事務を希望される方々に対してセミナーを実施することによって他の職種に関心を持っていただくというような求職者向けのメニューを準備したというところでございます。

<松田委員>

人材育成メニューと含めて雇用拡大に繋がるように指導をして行っていただければと思います。

<森竹委員>

商工会議所を代表してお願いかたがたですが、この事業は地方創生の中でまさしく県・市・国がらみで取り組んでいる事業の中の審議できて大変ありがたい国からの補助でできる事業だろうと考えております。私共の今までの行政経験の中で新たな職場を作る雇用を創出するというのは大変でマジシャン的な能力を持っていないとなかなか難しいという事は重々承知しております。そういったもチャレンジしない事には新しい雇用は出てきませんからこれだけの今回佐伯に手があがって佐伯も取り組もうということで大変期待をしておりますし、先程部長もおっしゃられたように労働局も最大限のノウハウを活かしてこの事業の初期の目的通り達成するようにしっかりと支援をしていただきたいと思います。よろしく申し上げます。

<石本委員>

3ページに地域雇用協議会の枠の中でその他の地域の関係者という記載があって、前回の豊後大野はどうだったか記憶がないのですが、今回の佐伯の事も含めて今後も労働者の立場でご意見反映ができるような形でこういった協議会にぜひとも入らせていただければという思いもありますので、人と言いますかそういったところも周知いただければと思います。

<石井会長>

それでは当委員会としての意見を取りまとめたいと思います。先程からのご意見ご質問

をいただきましたが何れも計画に賛同していただけるということでございますので妥当であるこの意見で労働局へ回答したいと思います。文面については会長一任とさせていただきますがよろしいでしょうか。

それでは議題を第13次労働災害防止計画について、議事の1大分県の最低賃金の改正について、一括して労働局から説明をお願いします。

<労働基準部長>

それでは私から第13次労働災害防止計画と大分県の最低賃金の改正について一括してご説明させていただきます。

まず、第13次労働災害防止計画については、最重点施策のところでは総務部長がご説明させていただきましたが、重なるところもあろうかと思いますが改めてご説明させていただきます。資料4の「第13次労働災害防止計画について」をご用意ください。労働災害防止計画については、5年ごとに策定いたしまして労働災害防止対策を推進することとなっております。現在の第12次労働災害防止計画は本年度が最終年ですので来年度から新たな第13次労働災害防止計画に基づいて取組を進めていくこととなります。資料4の6ページをご覧ください。一番下に労働災害発生状況のグラフを掲載しておりますが、第9次労働災害防止計画が始まった平成10年以降の推移でございます。折れ線グラフの休業4日以上死傷災害は、長期的には減少傾向でございますが、近年は増加傾向に転じております。なお、この折れ線グラフにあります平成29年の数値は、2月末現在の速報値ですので確定値は更に増加することとなります。また、棒グラフの死亡災害についても、概ね減少傾向でございますが、近年は増加傾向に転じております。棒グラフの15人は確定値です。このような状況から、再び減少傾向になるよう取組を進める必要がありますが、この計画の策定に当たっては本省が全国の目標を策定して、その目標を達成できるよう地方局でも目標を設定することとなっております。

資料の1ページ目をご覧ください。概要に「計画の目標」とあって15%以上減少とか、5%以上減少とかありますが、この数値については本省の目標と変わりありません。全業種の目標として、来年度から5年間の死亡者数を今年度までの5年間の総数よりも15%以上減少させた47人以下とする。死傷者数については、5年後の2022年に昨年の死傷者数よりも5%以上減少させる。ここに1,174人以下とありますが、これは速報値を基にした目標値です。計画では来月に確定する確定値から目標値を算出しますので、この目標値が若干増加することとなります。

次に業種別ですが昨年の死亡者の内訳を見ると、その半数が建設業で、次いで多いのが製造業となっておりますので、この2業種の死亡災害を減少させなければならないということで、業種別では建設業と製造業について、それぞれ来年度から5年間の死亡者数を今年度までの5年間の総数よりも15%以上減少させた21人以下と12人以下とする目標を立てさせていただきました。その他の目標として、長時間労働の抑制をはじめとした働

き方改革でもクローズアップされているメンタルヘルス対策について、何らかの取組をしている事業場の割合を80%以上とする目標を立てさせていただきました。メンタルヘルス対策については、これまでも大分労働局でも取組を進めており、今年度までに従業員50人以上の事業場でメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする目標を掲げていたところです。その結果、従業員50人以上では97.2%となったことから、この13次防では従業員30人以上の事業場の割合での割合を80%以上としたいと思っております。具体的な取組については、その下から裏面にかけて記載しておりますが、時間の関係からご説明は割愛させていただきます。なお、労働災害防止部会の公労使の各委員の皆様には、事務局からご説明の上、ご了承をいただいておりますことをご報告させていただきます。

次に、大分県最低工賃の改正についてご説明させていただきます。最低工賃の改正については、概ね3年ごとに実態を把握して見直しを行うこととなっております。お手元の資料5の1ページ目のおり、大分県では衣服製造業と電気機械器具製造業の2つの最低工賃がありますが、それぞれ平成13年9月6日と平成12年9月15日に改正が行われた以降、改正が行われていない状況です。今年度、県内の家内労働の実態調査を実施したところ、その結果、衣服製造業については、昨年10月1日現在で委託者数が12社、家内労働者数が134人となりました。このうち、大分県衣服製造業最低工賃に該当する婦人用既製スカートや男性用既製ワイシャツのボタン付け等の業務を行っています委託者数は2社のみで、その家内労働者数は9人となっております。その他は、大分県の衣服製造業最低工賃に該当しない子供服製造・紳士服製造やハンカチの縫製、着物仕立て、製品の箱詰めやシール貼り等の委託者が10社となっております。家内労働者数の推移についてはお手元の資料の右上のグラフのおりです。このように適用家内労働者数が年々減少していることや業界の景気状況が思わしくないこと等から、今回は最低工賃の改正を行う状況にはないと判断させていただき、改正を見送りたいと考えております。また、電気機械器具製造業についても、今年度、県内の家内労働の実態調査の結果、委託者数が2社、家内労働者数が8人となりました。このうち、大分県電気機械器具製造業の最低工賃に該当するワイヤーハーネスの加工業務を行っている委託者数は平成24年以降なく、最低工賃が適用される家内労働者数も0で推移しているところです。ワイヤーハーネスの加工業務については、自動車製造のコンピュータ化に伴い、その労働形態が複雑化していることもあり、従来のような単純な業務は社会福祉施設に発注されているような状況が見受けられます。このような状況であることから、電気機械器具製造業についても、今回は最低工賃改正を見送りたいと考えております。なお、家内労働部会の公労使の各委員の皆様には事務局からご説明の上、最低工賃の改正見送りについてご了承いただいていることをご報告させていただきます。

<石井会長>

ありがとうございました。それではただ今説明のありました第13次労働災害防止計画についてと大分県の最低工賃の改正についてのご意見ご質問をお伺いいたします。

労働局におかれまして本日出されましたご意見要望事項を参考に、平成30年度においても働き方改革の推進や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全て終了いたしました。全体を通してのご意見等がありましたらご発言をお願いいたします。

ご意見が無いようですので最後に労働局から何かありましたらお願いします。

<大分労働局長>

長時間にわたり多くの議題がありご審議いただきまして大変ありがとうございました。いただいたご意見の中で運営方針に反映させるべきもの、今後の業務運営にどう生かすかという事も含めて事務局の方で検討させていただきたいと思います。佐伯市の地域雇用創造計画については期待の声もございまして色々ご意見もございました。これについては労働局とハローワークの間できちんと市との連携を図りながら事業を進めていきたいと思っております。引き続き委員の皆様のご協力ご理解をお願いできればと思います。本日は誠にありがとうございます。

<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ご協力を賜り、また長時間にわたり熱心にご審議をいただきましてありがとうございます。御礼申し上げます。

それでは以上をもちまして平成29年度第2回大分地方労働審議会を閉会といたします。

<総務企画官>

ありがとうございます。本日の事務局からの説明により委員の皆様からのご意見は議事録として後日その内容を当局のホームページに掲載いたしますのでご承知おきお願いいたします。以上どうもありがとうございました。