

平成 30 年度 第 1 回 大分地方労働審議会会議録

- 1 日時 平成 30 年 11 月 27 日（火） 10:00～12:00
- 2 場所 大分市東春日町 17 番 20 号 大分第 2 ソフィアプラザビル 2 階
ソフィアホール
- 3 出席委員
公益代表：石井久子、城戸照子、清田透、福田広美、下田憲雄、千野博之
労働者代表：太田美乃里、松尾竜二、石本健二、桑原貴子、松田光平、矢野正一
使用者代表：友岡孝之、森竹嗣夫、大塚伸宏、山田英治、尾野賢治
大分労働局：小笠原局長、荒原総務部長、桑原雇用環境・均等室長、足立労働基準
部長、越橋職業安定部長
- 4 議題 平成 30 年度運営方針に基づく主要施策実施状況について

<雇用環境・均等室 阿部>

皆さんおはようございます。定刻より少し早いのですが、今から始めたいと思います。大変お忙しい中ご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

私は大分地方労働審議会の事務局で本日の進行を担当させていただきます、雇用環境・均等室の阿部と申します。どうぞよろしく願いいたします。それでは開会に先立ちまして、本日の審議会の成立をご報告させていただきます。

本日欠席されている委員は、使用者代表の大山委員 1 名となっております。従いまして、委員総数 18 名のうち、17 名のご出席を確認しました。

審議会令第 8 条第 1 項の規定による開催要件を満たしているということをご報告させていただきます。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>

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、本審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。それでは「平成 30 年度 第 1 回大分地方労働審議会」を開会いたします。

まず、議事に先立ちまして、新たに任命された委員をご紹介させていただきます。机上に配布しております「委員名簿」を御覧ください。新任の委員は、労働者代表、「桑原委員」、

使用者代表、「尾野委員」、「友岡委員」の3名です。それでは自己紹介をお願いいたします。
桑原委員からお願いいたします。

<桑原委員>

皆様こんにちは。この度、大分地方労働審議会の委員を仰せつかりました、連合大分女性委員副委員長の桑原貴子と申します。まだまだ勉強することが沢山で、足を引っ張ることもあろうかと思いますが、精一杯務めさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

<石井会長>

尾野委員、お願いします。

<尾野委員>

大分県中小企業団体中央会専務理事の尾野と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

<石井会長>

友岡委員、お願いします。

<友岡委員>

おはようございます。一般社団法人大分県建設業協会の会長をしております友岡と申します。我々の建設業はほんとに今、労働問題、雇用、働き方改革、週休2日と労働問題について大変切迫した状況を考えておりますので、今審議会において十分な討議をしながら、我々協会に持ち帰り、色んな形で建設業を明るい未来にしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

<石井会長>

桑原委員、尾野委員、友岡委員、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」と使用者代表の「大塚委員」を指名させていただきます。よろしくをお願いいたします。

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。

<労働局長>

改めまして、皆様おはようございます。小笠原でございます。よろしくお願いいたします。

石井会長をはじめとしまして、各委員の皆様には大変お忙しいところ、ご出席いただきまして、また日頃から労働行政、労働基準監督署、ハローワークなど行政運営に御協力いただきまして、大変ありがとうございます。この場を借りまして厚く御礼を申し上げます。

先ず、はじめに障害者雇用の問題につきまして、お話をさせていただきます。国や地方公共団体といった行政機関で率先して障害者の雇用、活躍の場というのを提供すべきでしたが、今般県内でも複数の機関で問題が明らかになったところで、大変重く受け止めているところでございます。ハローワークを中心としまして、このようなことが無いよう、再発防止を徹底して参ります。そして、障害者の雇用を担う当局として、しっかり市町村を支援しながら、障害者の活躍の場の拡大を図っていきたいと思っております。

さて、今、石井会長からお話しがありましたように、今回の審議会につきましては、運営方針につきまして、取り組んだ上半期の実績についてのご報告と、今後の下半期の取組の方向といったものについて、ご説明をさせていただく予定でございます。

職員一同一生懸命取り組んではおりますが、まだまだ十分ではない、効率的ではないというところもあろうかと思えます。委員の皆様のご意見などをお伺いして、今後の行政運営に反映したいと思えますので、よろしくお願いいたしますと思えます。

労働行政として政府の最大の課題は、「働き方改革」ということになっております。「働き方改革」とは何かと言いますと、もう皆さんご存知の通りであります。決して、新しいものではない。と思っております。勿論、過労死といった長時間労働を無くすといったようなところは、昔からあったわけでございます。例えば後は子育てする人、そして今は高齢化社会で誰もが介護を担うというような状況にあります。そうしますと、それに応じた休み方とか勤務時間をどう確保するかというようなところ、それから年次有給休暇も必要な時には取れる、休まなくてはいけない時には休める職場環境を整える。そして労災で亡くなったりすることも無い。そしてパワハラもセクハラも無い。嫌な思いもすることは無い。こういった、安全で安心して働ける職場をどう作るかということではないかなと思っております。

そういうものは、トータルで職場環境を整えるという意味では健康経営全般に通じると、いうものだろうなと思っております。まあどの取り組みも今始まったことではないのですが、大手広告代理店の事件を発端に過労死とか、自殺するような長時間労働は無くそうと。昔から長時間労働については是正すべきだという意見はありましたが、なかなか進まなかった。平均的には進んでは来ましたが、一部の長時間労働と言うのは無くなっていないというのが現状と思えます。

そして働き方の考え方ですが、仕事で自殺するのは、昔は弱い人間だというような考えがあったわけです。そういった考えが修正されてきてまして、今の状況にあると。

そして更に人手不足という問題が大きくなってきておりまして、今、働き方改革を進めようという動き。そして、人材をどう確保して、定着させるかというような動きになってきて

いる。

そういった中で一番難しいのは、働く方々もそうなのですが、経営者の方々も意識をどう変えていくかということが、これが一番難しい課題ではないかなと思っております。総論は賛成なのですが、各論に入るとなかなか難しいという意見が大多数と言えるのではないかなと思ってます。

県内の企業でも少しずつ取組は進んできております。そういう面では二極化も出来つつあるのではないかなと思っております。中には、求人はハローワークを頼らないと、いう企業も出てきております。それは何かと言いますと、要は口コミで人が来ると。これはまあ1年取り組んだからそういう状況になったかと言いますとそうではなくて、2年、3年とかけて地域の評判と言いますか、評価が上ってきたというような企業ではないかなと思います。そういった地元の中小企業をどう増やしていくかと、それから津々浦々まで、どうやって浸透させるかというところが、行政の今の課題ということで、これからも当面継続する課題ではないかなと思っております。

上半期の取組の1例をお話ししますと、11月の21日に県民ノー残業デーと制定しまして、その1週間前の14日から連合大分、それから経営協と合同でJR駅前とか竹町ギャラリーの街頭キャンペーンを行っております。また、商工会議所、商工会、中央会などにも周知のご協力をいただいたということで、改めて感謝を申し上げたいと思います。

また、労働災害防止では、一般的には建設業ということが注目されがちですが、今年は近年になく大幅な死亡災害の減少ということで推移しております。これも建設業界や、建設業労働災害防止協会といったようなところで、自主的なパトロールの取組を進めていただいたということで、大変感謝を申し上げるところでございます。そういった取組のほかにも、いろんな経済団体とか労働組合、それから県、市町村などに御協力をいただきながら進めているというのが労働行政でございます。

その他に最低賃金といった法定労働条件の確保、それから治療と仕事の両立、そして女性、障害者、高齢者の雇用、そして人材不足が非常に著しい、福祉とか建設、運輸、警備といったような雇用吸収力の高い分野における人材確保対策。それから、くるみん、えるぼし、そしてユースエール、安全衛生優良企業の認定のための取組の促進といったようなところに取り組んでいるところでございます。このように多くの課題を抱えておりますが、これらからご審議いただきまして、各委員の皆様の見解を踏まえまして、今後の行政運営に反映させていきたいと思っておりますので、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30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」についてお諮りします。再重点の施策については、2つの大きな施策のうち、まず始めに「働き方改革の着実な実行や人材投資の強化を通じた労働環境の整備・生産性の向上」の実施状況について説明していただいた後に、御意見をお受けしたいと思

ます。では、労働局から説明をお願いします。

<総務部長 荒原>

総務部長の荒原でございます。よろしくお願いたします。私が労働局の総括政策調整官として、労働局の施策全体を調整する立場におりますので、最重要施策の上半期の実施状況と今後の方針につきまして、ご説明を差し上げます。恐れ入りますが、座って説明をさせていただきます。

最重点施策、2項目でございます。それぞれの説明後に皆様方から御意見をいただくこととしております。それでは早速資料に添って説明をいたします。資料は資料1「平成30年度大分労働局行政運営方針主要施策実施状況」になります。資料2枚をおめくりいただいて、1頁でございます。1項目目、「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ございます。

1つ目、働き方改革の推進につきまして、公・労・使による「大分県働き方改革推進会議」を6月に開催しまして、10月にはトップセミナーを開催しました。また、労働局一丸となりまして、働き方改革関連法の内容や、4月より働き方改革推進センターが新設されたことにつきまして、県内の労使団体、それから全ての市町村へ、合計122回訪問させていただいて、周知協力をお願いしました。その他、労使団体の会合の場をお借りするなどして、周知に努めたところでございます。

次に本年3月に大分県と雇用対策協定を締結しておりますが、その協定に基づきまして、県との総合連携窓口を当局の雇用環境・均等室に設置しました。これによりまして、働き方改革に係る取組、あるいはイベントなどにつきまして、県と連携をして発信することとしております。引き続きあらゆる機会を通じまして、働き方改革関連法、あるいは助成金の周知、気運の醸成を図って参りたい思っております。

2頁でございます。(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善。こちらにつきまして、非正規労働者の処遇改善、キャリア形成を支援するキャリアアップ助成金、あるいは常用雇用への移行を目的とするトライアル雇用助成金などの活用につきまして、セミナーや説明会により周知をしております。

3頁でございます。働き方改革関連法の周知につきまして、先程説明をいたしましたけれども、労働講座や各種セミナーも開催しております。年内には同一労働同一賃金について指針が出される見込みですので、年明けには県内7ヶ所で説明会を予定しています。このように更なる周知を図って参りたいと考えております。働き方改革推進支援センターにつきましては、働き方改革に関するあらゆる相談に対応するために、県社会保険労務士会に委託をして、4月に開設をしました。9月までで実績的には個別相談は42件、個別訪問が11件、セミナーが28回の開催となっております。更に10月からは月2回、大分商工会議所中小企業相談ブースで出張相談会を開催しているところでございます。

続きまして4頁でございます。(3) 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。こちらにつきまして、働き方改革の推進におきましては、長時間労働の削減が中心的な取組となっております。月80時間を超える時間外、休日労働を行っている疑いがある66の事業場に対しまして、臨検監督を行ったところ労働時間の違反が10件、時間外手当の違反が22件、確認をされたところでございます。また、本年4月から全ての監督署におきまして「労働時間改善指導・援助チーム」といったものを編成しまして、労働時間に関する法制度の周知や指導を集中的に行なっております。

5頁でございます。「過労死等防止啓発月間」であります11月、今月でございますが、「過重労働解消キャンペーン」を展開しまして、長時間労働の削減に向けた重点監督を実施しております。昨年10月には使用者団体などに対しまして、「長時間労働の削減に向けた協力要請」それから今月は県民ノー残業デーを普及・推進するため、従来は後援は県、市長会及び町村会であったところ、今年度は経済団体5団体及び連合にも協力をいただきまして、公労使が一体となって取組をいたしました。

また、これまで街頭啓発行動は大分駅前で労働局職員だけで行っていたのですが、今年度は大分駅前と竹町のドーム広場で経営者協会と連合の方々で行ったところでございます。

その他に「子ども1日労働基準監督署長」の実施、あるいはセミナー、シンポジウムの開催、それから大分労働局長によります、ベストプラクティス企業への訪問、などを行いました。

6頁でございます。年休の取得促進につきまして、労使団体や市町村への周知、広報依頼のほか、10月にはシンポジウムを開催して、休暇取得について理解促進を図りました。今後は、年末年始の連続休暇の取得について、周知を行っていく予定でございます。下段は県民ノー残業デーなので説明を割愛します。

7頁でございます。働き方・休み方改善コンサルタントでございますが、こちらは働き方改革の具体的に取組についてのコンサルティングのほか、異業種を集めたワークショップを開催したりしています。今後もオーダーメイド型の提案を行って、働き方改革に取り組む企業を支援していきたいと考えております。

8頁でございます。今年度は、第13次労働災害防止計画の初年度となりますが、目標としては「2022年までの死亡者の総数を12次防の総数より15%減少させて47人以下とする」、こういった目標を掲げているところでございますが、その達成へ向けて取り組んでいるところです。平成30年の労働災害の発生状況につきましては、9月までの状況では死亡災害は減少しているのですが、休業災害は増加しているという状況です。また、建設業におきましてはリーフレットを作成しまして、労働災害防止団体など8団体に対し、一層の取組を文章で要請をしまして、更に全監督署で説明会を開催いたしました。それから7月の全国安全週間には大分市内の建設工事現場に労働局長が安全パトロールを実施したところでございます。

9頁でございます。クレーン設置事業場に対しましては、リーフレット、あるいはポスターを作成しまして、日本クレーン協会大分検査事務所と連携をして、周知を行ったほか、墜

落災害防止対策の徹底を図るために、労働災害防止7団体及び大分県建設業協会に対しましてガイドラインの周知、要請を行ったところでございます。また製造業においても同様の要請を行っております。一方で職場のメンタルヘルス対策につきましては、第13次防において、「2022年度までに労働者30人以上の事業所において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」とされております。県下、1,486事業所に対して自主点検を実施したところでございます。

それから10頁でございますが、こちらは9月に全監督署でメンタルヘルスの説明会やストレスチェック未実施事業場に対する集団指導を実施したところでございます。

それから11頁でございます。ハラスメント対策ということで、労働者からの相談には、パワハラ、セクハラなどが複合的に絡む事案がございますので、職場のトラブル解決をサポートする総合労働相談コーナーと均等法を所管する雇用環境・均等室が連携をして対応しております。それから大分労働局の独自の取組としてですね、「イクメン川柳」「STOP! マタハラ標語」を募集しております。

それから12頁でございます。(4)として生産性向上、賃金引き上げのための支援、こちらにつきましては、生産性の向上を図った企業が、雇用関係助成金を利用する場合には、支給額を割り増すことについて、周知を図っております。

(イ)の最低賃金引上げ支援業務改善助成金につきましては、利用した企業様の声として、例えば「事業所単位で毎年利用でき、要件さえ満たせば必ず支給される」。あるいは、「最低賃金法違反があっても、それを直せば支給されるのでありがたい」といった声が出ているところでございます。様々助成金、更なる活用促進を図るために周知に努めていきたいと思っております。

それから13頁でございます。(5)雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援でございます。ハローワークの業務に係る主要指標は常用就職件数、常用充足件数、雇用保険受給者早期再就職件数などになるのですが、これらの目標を達成するために事業計画を策定し、PDCAサイクルによります、マッチング機能の強化に努めているところでございます。実績は記載のとおりなのですが、求職者がこのところ前年同月比で5%から10%減少している中であって全体的には良い数字で推移しているのかなという風に考えております。引き続き下半期についてもハローワークにおいて、それぞれの工夫をこらして、マッチング機能の強化に努めていきたいと思っております。

14頁。求人・求職情報のオンライン提供につきましては、ハローワークの保有する求人情報、あるいは求職情報を民間人材ビジネスや地方自治体に対して提供して、外部労働市場全体のマッチング機能の最大化を図ることを目的としております。この趣旨について説明を徹底し、提供求人の増加を図っていきます。また県との雇用施策の一体的実施によります、中高年齢者就業支援センターにおける40歳以上の求職者に対する再就職支援、あるいは県が設置するシニア雇用推進オフィスとの連携を通じて、引き続き中高年齢者の再就職支援を図ってきたいと思っております。

15頁。転職・再就職者の採用拡大と受入れ企業を支援するために、労働移動支援助成金などの助成金制度の周知・広報に努め、雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援しています。一方で、福祉、建設、警備、運輸といった雇用吸収力の高い分野における人材確保につきましては、本年度からハローワーク大分に「人材サービスコーナー」を設置しました。その他のハローワークにおいても、関係機関、団体と連携して就職面接会、見学会などを開催していきます。

それから16頁。人材確保対策、地方創生の推進につきましては、職場定着支援助成金や人材開発支援助成金などの助成金制度の活用を促すことにより、各企業の雇用管理改善による魅力ある職場づくりを支援しています。

17頁です。県が主体となって実施しております「戦略産業雇用創造プロジェクト」に積極的な連携を行って、雇用創出や雇用拡大に努めております。又、豊後大野市、佐伯市で、両市の地域雇用創造協議会が実施しております「実践型地域雇用創造事業」における雇用創出の取組を労働局として支援しております。以上で1項目の説明を終わります。

<石井会長>

ありがとうございました。それでは只今説明がありました最重点施策の1つ目について御意見、御質問などございましたら、お願いいたします。清田委員お願いします。

<清田委員>

色々あの助成金があるのですが、例えば賃上げの引き上げに向けた、生産性向上のための助成金とか、処遇改善に向けた助成金とか、まあそれぞれなるべく活用して欲しいというのがあるんですけど、実際現状は評価というのはどうかと思って、まだあの使って欲しいところは使ってくれてないとか、その辺の評価というのはどうでしょうか。

<労働局長>

はい、今の御質問でございますが、実績としては人材教育とか、そういった関係では、かなり実績は伸びておるのですが、清田委員がおっしゃるように、賃金の引き上げとか生産性向上というところでは、やはり件数的には我々も低いのではないかなという見方をしております。国の助成金という制度もございまして、ちょっと手続きが煩雑だと、そして、やはり中小零細企業の方に多く使用していただきたいということが勿論ですから、中小零細企業の社長さんがもう管理だけではなくて、いろいろ外に出て営業したり現場に行ったりということで、なかなか手がまわらないということも一理ある様でございます。ですから、具体的な申請の仕方とか、そういったところで工夫をどうできるかというところで考えているところでございますが、委員おっしゃるように、まだ十分活用されていないということ、残念ながら我々もそう思っており、今後取り組んでいたい。

<清田委員>

是非掘り起こしをして欲しいと思いますので、よろしくお願いします。

<労働局長>

はい、ありがとうございます。

<石井会長>

城戸委員、お願いします。

<城戸委員>

すいません、11頁の総合的ハラスメント対策の実施のところについて、簡単な質問で恐縮ですが、教えてください。ハラスメントの定義に関しましては、今厚生労働省とかでも色々審議、審議と言うか一連的な定義をどうやって決めるかについてはずっと検討はされているようですが、そういうところで、特にパワーハラスメントというのはこういうものであるとか、例えば職場でのあり方みたいなものが、例えば指針のようなものとして、出るのかどうか。そして出たら例えば労働局ではどういうことが行われるのか、もし、そういうことについて決まって、方針が何かありましたら教えてください。

<労働局長>

行政として、一定の基準がございまして、そしてガイドラインで類型化されて示されているというものがございます。委員の御質問はそういう行政としての定義付けが明確にされているかということによろしかったですか。

<城戸委員>

そうですね。

<雇用環境・均等室長 桑原>

はい、先ず最初に平成24年に円卓会議が提言を発表して、その中でパワーハラスメントについては6類型ほど分類されております。その分類等について、私どもでは広報を積極的に行なってまいりました。城戸委員がお話しされました通り、パワーハラスメントの問題については、働き方改革実行計画の中に盛り込まれておりまして、現在法制化について審議されている最中です。そうした中、先般厚生労働省は、パワーハラスメントについては労働者側委員と使用者側委員との間に隔たりが大きいものですから、先ず防止対策を実施してはどうかという風な案を提案させていただきました。これはセクハラ対策とかマタハラ対策と同様に、先ず事業主の方に事業所内でパワーハラスメントが起らないようにするための

対策を実施してもらおうと、その内容はセクハラ・マタハラと同じように先ず事業主の方針を明確にして、相談窓口を設けて、もし事案等があった時には速やかに事業者で対応してもらおうというものを今ご提案させていただいているところです。まだ審議中ですので、現在はこのような状況でございます。

<城戸委員>

現在、パワーハラスメントについて国で審議中ということは報道もされているので、存じ上げていました。これ以上はわからないということですね。ありがとうございました。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。石本委員お願いします。

<石本委員>

1頁のところですけども、県の働き方改革推進会議の関係で、今年の8月に共同宣言が発せられて、目標も示されてそれに向ってということと思うのですが、その会議の中で、具体的な例えば運営協議会を設置予定と発言があった。その場に労働局もいたので確認はされていると思うのですが、私の認識の範囲では、運営協議会がまだできていないと思われまして。逆に労働局でそういう場が持たれて、進められているのかどうかも含めて、あるいは設置されていなければ、局として県に対して何か話していることがあるのかどうか、教えてください。

<労働局長>

確かに委員おっしゃるような方向付けであったというところはございます。ただ、正式な組織としては確かに設置されておりませんが、県と労働局の間で定期的に意見交換も含めて情報交換ということで、今後どういった取組を進めるかということで、相談はしている場はあります。ただ正式な場としては設けていません。

<石本委員>

いずれにしてもその目標の設定をされて、絵に書いた餅にしないことが一番と思いますので、今実際に局と県の方で話し合いはされているということですが、とにかく労使の意見が反映されないのは、それはそれでどうかなと思いますので、なかなか難しい部分もあるが、しっかりと検討いただければと思いますのでよろしくをお願いします。

<労働局長>

はい、おっしゃるように労使のそれぞれからのご意見というのを当然お聞きしていきたい

いということもございますので、働き方会議の会長がいらっしゃるので、今後また相談をさせていただきますまして、そういった反映させる場というのがどういう風に構築するかというところを含めて、相談させていただきたいと思います。

<石井会長>

ありがとうございました。森竹委員お願いします。

<森竹委員>

私からですね、4頁のですね、長時間労働の是正ということで先程ご報告が説明ではですね、労働局としてはですね従来の仕事の一部分として、こういう長時間労働の監督という、言葉が出てくるが、今ご案内の通り、その以前の状況とですね大きく変わっておると思うのですが、というのは何かといいますと、少子高齢化の労働者不足、特に中小零細企業はですね、少ない利益の中、その精一杯、ある程度の業績を確保するということになりまして、ある程度の業務量はどうしても減らせないと。じゃあそれはそれで今から減らしていかないとならないが、例えばこういう監督に入った時に、一方で私はいつも労働局の方をお願いするんですけども、厚生労働省の立場とですね、私ども経済団体にすると経産省においても、こういうことを、例えば作業効率の効率化ということでIOTでありますとかAIの活用でありますとか、そういうのを国の大きな政策として推進しています。ところが、これがなかなかですね経営者側の気づきがそこまで及ばない。

お願いですけれども、労働局の監督指導に入った際に、この長時間労働がどういう要因で出来ておるのかというものを、多分同席されると思うのですが、中にはそういう意味で作業効率がAIとか、IOTとかの活用によって、もう少し生産性の向上対策にしっかり取り組んでくださいよということもあろうかと思うのですが、ですから、これは要望ですけども、来年度以降ですね、この働き方改革の中で長時間労働の是正、なかなか管理責任だけじゃなしに、そういう会社の新たな生産性の向上対策、システム、大変失礼かもしれませんが、経産省等の色んなそういう施策を念頭に置きながらですね、我々も努力しますが、労働局の方からも、そういう経営者側、改善策も率先して起こしていただけると大変ありがたいなと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

<労働局長>

はい、ありがとうございます。中央省庁ベースでお話しさせていただきますと、やはりあの働き方改革は、委員おっしゃるように、労働分野だけではございませんし、厚生分野もありますし、それから経産もありますし、観光業界、それから建設といったいろんな業界と、中央省庁で連絡をとりながらいろんな対策、労働時間の短縮も含めて、それから工期の問題というようなところも含め取り組んでいるところかと思いますが、委員おっしゃるように、なかなか具体的なところが出て来ないということも確かにあろうかとは思いますが、そう

いったところは、また引き続き本省の方にも、きちんと伝えていきたいということを考えております。

それから長時間労働の是正の監督については、中小零細だからといって法定労働条件が守られなくてもいいという話ではないと思いますから、そこできちんと守っていただくということで、そして一昔前は確かに法定労働条件を守れ、守れというところだけで、いってんばりのような傾向も若干あったわけですが、最近では徐々に助成金活用することによって、生産性向上のいろんな事例というところも出てきておりますので、そういったところも併せて丁寧に周知をしているところです。監督署の中においてもきちんと徹底するように進めていきたいと思っております。

<石井会長>

尾野委員をお願いします。

<尾野委員>

働き方改革に関連して、先ず3頁の働き方改革推進支援センターが設置されておると、また4頁に労働時間改善指導・援助チームによる指導が行なわれている。7頁に働き方・休み方改善コンサルタントを活用した、まあ指導も行われるというようなことですがけれども、1つはですね、中小企業にとってこの有給の割り当てであったり、長時間労働の制限であったり、同一労働同一賃金といったようなことって具体的に一体どうやればいいのかって、なかなか分からないと思うんですよね。ですからこの働き方改革推進支援センターで受け身だとですね、相談なんて多分行かないと思う。もう少しアウトリーチを押しで行かないと難しいと思います。というのが1点。

それと共に、今申し上げた内容、これに加えて、例えば副業・兼業というガイドラインもあるようでありましてけれども、一体個別事業所、企業の中で就業規則なり、三六協定の取り扱いなり、一体どうすればいいのかと、総合的な何ていうんですかね、分かりやすいものがあるといいの、もう既にあるのかもしれないけれども、具体的にどういうことをやればいいのかっていうのを、もうちょっとこう目視化できるようにするといいいんじゃないかなという風に思います。

<労働局長>

はい、ありがとうございます。委員のおっしゃるような、その受け身では無くてというのは確かに我々も問題意識として持っております、センターについては4月発足しましたので、4、5、6月と周知期間ということで取り組んではきたんですが、なかなか相談に来られないというようなこともあります。それで、定期的にセンターと労働局の協議をしております、委員のおっしゃるような方向で進めていくように現在検討しているというところでございます。また、積極的に出て、個別企業に訪問をしているという実績も徐々にでは

ございますが、出てきたということなので、今後それを取組を進めていきたいと思っております。

それから就業規則とか三六協定の具体的な見える化としてどう進めるかということですが、副業・兼業につきましても、同様の就業規則は既に出来ておりまして、やはりその必要とされる方に十分周知がされていないというのは、我々も認識してるところでございますので、きちんと必要な企業に周知がされるように、そこは詰めていきたいと思っております。

<石井会長>

ありがとうございます。では、重要な所ではございますが、また後程に質問、御意見の時間もありますので、では次に進めさせていただきたいと思っております。次に最重点施策の2つめの「女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画」の実施状況について、説明をお願いいたします。

<総務部長 荒原>

それでは引き続き私から説明させていただきます。先程の資料の続きで、18頁からでございます。18頁2項目でございます。1つめの女性の活躍推進につきまして、女性活躍推進法の確実な履行に努めており、一般事業主行動計画の策定、届出義務のある301人以上の該当企業につきましては、全社が届出済となっております。今後、企業規模の拡大が把握された場合には、その都度、策定・届出を働きかけていきます。300人以下の努力義務企業につきましては、計画期間が到来する企業や事業所訪問の際に策定・届出の勧奨を行っております。

それから女性の活躍促進の取組が優良な企業を認定する「えるぼし認定」、こちらの制度を働き方改革の一環として、あらゆる機会を通じて企業へ働きかけております。

19頁です。子育て中の者に対する効果的な就職支援としまして、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、担当者制によりますきめ細かな就職支援を実施すると共に自治体との連携の下、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おります。そのサービス向上を図る観点から、アイネスの行う無料託児サービスの積極的な活用を求職者にもお奨めしております。

次にイクボス宣言につきましては、県のイクボスセミナーとも連携をしまして、部下や同僚のワーク・ライフ・バランスを考えながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らもワーク・ライフ・バランスが実践できるイクボスを宣言する企業の拡大を進めております。

20頁でございます。若者の活用促進につきましては、高校・大学等と連携を図りながら、新規学卒者対策に取り組んでおります。雇用情勢の改善に伴いまして、企業からの求人も増加をして、若者の就職を取り巻く状況についても着実に改善は進んでおります。また、新規高卒予定者の複数応募の開始時期につきましては、これまでは11月1日以降としていたものを、本年度は10月1日以降と、1ヶ月早めたところでございます。来年度以降の複数応募のあり方については、ワーキングチームを設置をして検討した結果、「当分の間現状の

10月1日複数応募開始、1人2社まで」とすることで確認がなされました。今後、大分県高等学校就職問題検討会議に検討結果を報告して、申し合わせを行う、こういった予定にしております。

21頁でございます。新規学卒者に対しましては、学卒ジョブサポーターによる支援を中心として、年度後半、特に年明け以降に集中的な支援を行って、未就職で就職する人や、本意に非正規労働で働く人が1人でも少なくなるように努めていきます。また、フリーター等に対しましては、大分わかもの支援コーナー等におきまして、個別相談やセミナーを開催したり、あるいはトライアル雇用制度を活用した正規雇用への移行を支援しております。

22頁でございます。若年者につきまして、ジョブカフェ、あるいはサポステ等といった関係機関と連携をして、求職者の状況に応じた支援を行っております。新規学卒者の早期離職の防止、こういった観点から、就職した後も定着に向けた相談などのフォローアップに取り組んでおります。

23頁。若年者の早期離職防止の観点からは高校生への職業講話、あるいは中高生への就職ガイダンス、こういったものにも取り組んでおります。また大学生への労働法制に関する講話、こちらに関しましては、労働局幹部によります出前講座を延べ13回2,067名に対して実施をしました。その他、ユースエールの認定に関しては、上半期に新たに2社の認定を行いまして、平成27年度の制度開始以降累計4社認定されております。今後も認定企業の確保を図ってまいります。

24頁でございます。障害者の活用促進につきましては、本年4月に法定雇用率が引き上げられましたが、昨年度のうちから県をはじめ自治体、経済団体などに対しまして、改定内容について、周知依頼を行うとともにハローワークにおいても各種会議、セミナーを通じ周知をしております。29年度の法定雇用率未達成企業は298社ありましたが、企業訪問を重ねて結果的に12社が雇用率を達成しております。今後も未達成企業のうち、障害者1人不足企業だとか、障害者の雇用ゼロ企業を最優先として積極的に雇用指導、達成指導を行っていきます。

25頁です。障害者の障害の特性に応じた相談・支援の充実を図るために、関係機関との連携によるチーム支援であるとか、精神障害者雇用トータルサポーター等による障害者の特性に応じた支援を行っております。また28年度から障害者への差別禁止、合理的配慮の提供が義務化されておりますので、県の教育庁と連携した説明会の実施だとか、各種研修会等におけます説明、こういったことをしております。

26頁、こちらは高齢者でございますが、その活躍促進につきましては、企業訪問による雇用管理指導や、あるいはハローワークで求人を受理する際に、定年の廃止の導入などにつきまして周知啓発をしております。また、高齢・障害・求職者雇用支援機構の高年齢者雇用アドバイザー、あるいは65歳超雇用推進プランナーに同行して、企業訪問を行っているところでございます。なお、平成30年6月1日現在の高年齢者の雇用状況について、11月16日に公表しました。資料を机上配布しておりますので、御確認をいただきたいのですけ

れども、簡単に説明を差し上げますと、「65歳までの高齢者雇用確保措置の実施企業」の割合は3年連続で100%でございます。「66歳以上働ける制度のある企業」、それから「70歳以上働ける制度のある企業」、これの割合は共に全国2位という状況になっております。

それから27頁。既存のハローワーク大分に加えて、本年度からハローワーク別府にも生涯現役支援窓口を設置しまして、高齢者の就労経験を踏まえた職業生活の再設計についてチーム支援を行っております。また、大分県や関係機関と連携をした「シニア世代のための就職面談会」を2回開催しました。

それから続きまして28頁。生涯現役社会実現の機運を醸成するために、「生涯現役促進地域連携事業」を大分県シニア雇用推進協議会に委託をして、就職面談会、あるいは企業向け、求職者向けのセミナーを開催しております。また、臨時的、短期的、または軽易な就業を希望する高齢者に対しまして、各地域のシルバー人材センターに誘導すると共に、「高齢者活躍人材育成事業」をシルバー人材センター連合会に委託をしまして、育児や介護送迎といった技能実習などを受講してもらうことにより、一人でも多くの高齢者が活躍できる場を拡大していく、こういったことに取り組んでおります。

それから最後29頁です。治療と仕事の両立支援につきまして、県、医師会、医療機関等を参集者とする「第2回大分県治療と仕事の両立支援推進会議」を8月に開催しました。リーフレットを周知すると共に、来年度にセミナーを開催することを決定しました。また、全国労働衛生週間の準備期間であります9月に全監督署で説明会を開催して、ガイドラインの周知と具体的な取組を行うよう指導をいたしました。このほか各種会議に出席する機会をとらえまして、ガイドラインの周知と具体的な取組を要請しているところでございます。以上で2項目の説明を終わります。

<石井会長>

ありがとうございました。それでは、最重点施策の2つめについて、御意見、御質問などございましたら、お願いいたします。大塚委員お願いします。

<大塚委員>

新規学卒者の就職問題がちょっと質問と申しますか、意見を述べさせていただきたいと思いますが、19頁から23頁に「ユースエール認定企業」2社、累計4社となっています。その前にも「えるぼし」とか「イクメン宣言企業」というの出てきますけれど、こういうのをひとくくりに、何か1つの条項のもとに色んな企業が見れるようにしたらどうかなという風に考えております。人手不足で中小企業はなかなか若い人が来てくれないとかですね、やっぱり一部の業種もそうですが、そういう声が非常に多く聞かれますので、まあ企業としては、やっぱり給料が高い低いだけじゃないとか、あるいは、その知名度だけで判断して欲しくないという気持ちが非常に強いだろうと思えますので、色んな観点でですね、せつかく

認定を受けた企業、拝見しますと、中小企業さん結構入っているんですね、こういう情報、まあそれぞれの部署間で連携してですね、共通のその情報ボックスみたいなものを作って、外部にPRしていただければなあ、いかがかなあと考えております。前段の御質問で働き方改革、県と連携してやってるという話もありましたが、私どもも実は働き方の見直しに関する事例集を県と一緒に今年の春作りましてですね、そういった関連の情報も何か全部若い人が、求職者の人が見れるような何か情報ボックスみたいなのを作ったらいかがかなという風に考えております。以上です。

<労働局長>

はい、ありがとうございます。委員のおっしゃることは非常に、確かにそうだなあと、なかなか分かりにくいし、周知もなかなか進んでいないというところも実際あるとは思いますが、どうやって上手くPRを進めて行くかということで、そのパンフレットとか、事例集も含めて、今後検討していきたいと考えております。

それから別の話なんですけど、先日あの大分高専に出前講座でお話した時に、もう4年生、5年生中心だったんですが、その時にも「くるみん」、「ユースエール」の認定企業の一覧ということで説明をしましたところ、学生さんがまあ知らなかったというのがあるんですが、見て、「私は実はここに内定されたんですけど、こういういい会社だったんですね」という評価を実はいただきまして、ほんとはその前に周知をすべきだったというのはあるんですが、まあ着実に少しずつではありますけど、周知は進んできてると思います。そういった周知の仕方、それから事例集も含めて、学生さんにもきちんと周知できるように検討していきたいと思います。

<大塚委員>

すいません、恐らく紙ベースでやると膨大な量になって大変だと思いますので、やっぱりデータベースで何かこう誰でも見れるようなホームページの活用とか、そういう方法じゃないかなと思いますので、是非、ご検討いただければと思います。

<労働局長>

はい、ホームページも含めて、前向きに検討させていただきたいと思います。ありがとうございます。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。先程の、最重点施策も含めて全体についての御意見、御質問でも構いませんがいかがでしょうか。それでは後半の部分に進んでいきますけど、また何か振り返ってということがありましたら最後にまたお願いしたいと思います。

次に労働局から重点施策の実施状況について説明をお願いしますが、それぞれの分野ご

とに説明を行った後に、その都度御意見をいただきたいと思ひます。まず始めに雇用環境・均等室の実施状況について説明をお願いします。

<雇用環境・均等室長 桑原>

雇用環境・均等室長の桑原です。よろしくお願ひいたします。私からは雇用環境・均等分野の重点施策につきまして、上半期の実施状況等をご説明させていただきます。

資料は30頁からでございます。雇用環境・均等室の分野につきましては、先にご説明しました男女雇用機会均等法などの法令関係の分野と総合労働相談の関係、その他の支援に関する3つに分かれております。時間の関係もございますので、その分野ごとに説明いたします。座って説明させていただきます。

女性活躍推進法は先に説明いたしましたので、他の法令等について30頁から34頁、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法などについて一括で説明をいたします。

基本的には、法律的には3つありまして、1つは法令関係の周知啓発、次に労働者、事業者からの相談及び紛争解決援助、3つ目は企業に対して法律の遵守状況を確認するための計画的事業所訪問等と助言・指導というような内容をこの5頁に記載しております。

個別事業所への訪問及び集団指導に関しましては、上半期は男女雇用機会均等法、育児・介護休業法を重点的に行っており、下半期はパートタイム・有期雇用労働法の施行が再来年4月に予定されていることから、パートタイム労働法を重点的に行い、法律の改正点も併せて説明するなど、メリハリのある対応をいたしております。このため、前年度との訪問件数とか助言件数との差が大きく見られるところは、そういう風に昨年度と違ひまして、訪問企業を法律ごとに変えているところにあります。

次に相談状況は34頁でございます。男女雇用機会均等法では、相談件数が大幅に増加しており、その要因はセクシュアルハラスメント関係の相談が大幅に増加しているためです。5月からハラスメント特別相談窓口を設置し、周知しており、そうした対応により、相談しやすかったのかと思ひられます。下半期ではセクハラ相談が多かったことから、経済団体、労働組合の他、関係機関の企業に対しまして、セクハラ対策、マタハラ対策など、ハラスメント対策等の意識啓発の周知を行う予定です。また、企業訪問においてハラスメント防止対策と共に法令を上回る取り組みであります、先程ご指摘のありました認定制度や助成金制度の周知も併せて徹底して参りたいと思っております。

次に35頁になります。総合労働相談窓口につきましては、ワンストップサービスとして、均等分野に該当しますセクハラ・マタハラを含めた複合困難事案も一括して受け付けております。総合労働相談員の資質向上のため、7月に研修会を実施し、来年1月にも研修を実施する予定であり、適切な相談対応ができるよう相談員の資質の向上に努めていくこととしております。

相談件数及び個別労働相談件数とも増加しており、個別労働相談では、最も多い相談が

「自己都合退職」、次いで、「いじめ・嫌がらせ」となっており、昨年度と同じ傾向です。自己都合退職にはパワハラ等の相談も兼ねた相談内容がありまして、やはり、いじめの相談が多いかと思われます。なお、個別労働関係紛争解決援助の1つであります、助言・指導は、ほぼ横ばいで推移しており、あっせんは同数の状況です。

引き続き、早期の相談がなされて、労使関係の改善や継続就労が可能となるように、相談員の質の向上や、関係機関との連携によって個別労働紛争の解決に努めてまいりたいと思います。

最後に36頁です。本年4月1日から無期転換ルールに伴う無期転換申込み権が発生していますが、企業からは、定年退職者の再雇用に対する無期転換ルールを適用させない有期特措法に関する問い合わせはあります。労働者からの相談はあまりない状況です。引き続き、無期転換ルール緊急ダイヤルの周知を行うとともに、適切な相談対応に努めてまいります。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。それではただいまの雇用環境・均等室の説明について、御意見、御質問などございましたら、お願いいたします。いかがでしょうか。下田委員お願いします。

<下田委員>

何も出ないのであれば私の方から、30頁に「ポジティブアクションに取り組む事業主に対する」支援と掲載されていますが、結構な数の151社へ周知いただいております。151社について産業別で何か違いがあれば、つまり、ほぼ中小企業だと思うのですが、ポジティブアクションの取り組みへの温度差というのがわかれば教えていただければ」と思います。

<雇用環境・均等室長 桑原>

今年度につきましては151社を個別訪問したところですが、産業別については、特に分析等を行ってなくて申し訳ないところです。規模の度合いで随分違うという風に考えております。企業の規模が大きくなればなるほど、ポジティブアクション、ダイバーシティ、働き方改革等については関心は高まってきておりまして、何らかの取り組みをしている企業が、出ておりますが、中小零細企業につきましては、なかなか取り組みは進んでいないのですが、お会いいたしました社長さん、役員の方等のお話によりまして、やはり何らかの取り組みをしなくてはいけないという風には感じていただいております。ただ委員からのご指摘がありました通り、では、何から手をつけていいかわからないというお話があった時には、私どもの方から助成金をきっかけに取り組んだらどうですかという話とか、今現在も両立支援等助成金のち、女性活躍加速化コースの助成金の支給申請がほとんど無い状況でありますの

で、私どもの助成金担当と指導班担当が打ち合わせをしまして、助成金も支給できる、くるみん認定も受けられる行動計画を作って、それぞれどのようにしたらこの行動計画を作って助成金を貰えて、くるみん認定を受けることができるかがわかるチラシを作っております。そういう形でもっと注意喚起をして、中小企業の取り組みの支援を行って参りたいと思います。

<下田委員>

御質問させていただいたのは、局長さんのお話の中にもありましたが、二極化が進んでいるというお話が1点あったと思います。それと、取り組むのに中小企業の場合、意識改革という点が一番大きいというお話もありましたが、そもそも論か、今のお話の中にもありましたけども、1つどうやって取り組めばいいのか、どこから手をつければいいのか分からないという、やるべきこと、あるいは必要性は分っているのだけれども、その方法論が分からないとか、それとも、そもそも、まだそうした意識が全然無いという企業が多いのか、ですね、そうした区別が分ってくると、働き方改革そのものの進捗状況というのが、どういう風に浸透して、あるいはどこで止まっているかという、まあ要はつかめれば、そこをですね集中的に対応していく必要が出てくるのかなあという気がしていたわけです。そうしたことで、生産性を上げるということは単純にはなかなか難しいので、こうした取り組みが実のところは労働生産性の向上に繋がるということを周知いただければ、一層意識改革に繋がっていくのではないかという風に思っております。ただしこれエビデンスがいるので、単に上がりますと言ってもクエスチョンの中に浮かぶと思いますので、まあ実際周知されているというようなお話でしたので、それがどういう風な形で労働生産性に繋がっているかというような具体的なお話までご紹介されれば、かなり有効に動いていくのではないかと、ちょっと二極化ということで少し危機感を持っておりますので、そこをよろしくお願ひしたいと思います。

<労働局長>

はい、ありがとうございます。確かに二極化ということで、その二極のどっちが大きいかというと、当然進んでいない方が大きいと思われるんですが、総論は分かるけれども、各論が進んでいないというのは、確かにやり方が分からないというところもありますので、そこはどうやっているんな事例提供なり、各企業によって取組方や生産性向上など違いますので、どうやったらいいのかというところでやはり情報を提供するというところが1つあります。それからもう1つは、中小零細企業さんの社長さんは特にお忙しいということもありますので、我々はコンサルタントを派遣しているんですが、とても1回でどういった生産性向上のメニューを提供したらいいのかっていうのは分かりませんので、そうすると、その人員配置から色々な生産工程とか、販売ルートとかを調べるわけです。そうすると、1回、2回やりとりをすると、忙しくてもう、いやもう結構ですと、いうところも実際ありまして、まあそう

いったところをどうレベルアップというか取組を進めて行くかというところが、我々の課題でもあるなと思っております。

<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。石本委員お願いします。

<石本委員>

36頁ですけれども、今後のというところに、来年1月18日に「個別労働紛争解決自主、解決セミナー」を予定していると。これまでもやってきたものですか、ちょっとうろ覚えですが、内容とどういった形でやるのか、対象はどこに呼びかけをするのか、ということをお教えいただければ。

<労働局長>

これは最近毎年定期的を開催しております、労使それぞれ、声かけをさせていただいて、周知をすることに努めておりますので、今後またいろいろな場面で周知をお願いできればと思います。

<雇用環境・均等室長 桑原>

内容ですが、昨年度は無期転換ルールについて説明をさせていただき、多くの方にご参加いただきました。セミナー出席者にアンケートをとりました所、希望が多いのは連続してパワハラについての説明会を開催して欲しいという要望があったものですので、今年度は職場のパワハラメントと使用者責任について最近の裁判例からということで、弁護士の先生から御説明いただくと共に、パワハラについての基礎知識について私どもの方から説明をする予定となっております。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。それでは次に労働基準部の重点施策の実施状況について説明をお願いします。

<労働基準部長 足立>

労働基準部長、足立でございます。よろしく申し上げます。私からは、労働基準分野の重点施策につきまして、上半期の実績等につきましてご説明をさせていただきます。座ってご説明をさせていただきます。

37頁の労働条件の確保・改善対策でございますが、アの基本的労働条件の確保等と次の38頁でございますイの賃金不払残業の防止につきましては、年間を通じました監督指導

を実施することによりまして、労働基準関係法令の違反を是正させ、基本的労働条件の確立を図っているところでございます。

上半期の監督指導の結果につきましては、事業場におけます働き方改革の推進を支援します労働時間改善指導・援助チームによる個別指導と建設現場を対象といたしました監督指導を除きまして、388件実施いたしました。そのうち、違反率が71.0%という結果となっております。

また、37頁の中段にございます、労働者からの申告に基づきまして実施いたします申告監督は、上半期で61件、違反率が55.7%となっております。

引き続き、監督指導を徹底いたしまして、重大又は悪質な事案につきましては、刑事事件としての立件を含め、厳正に対処してまいります。

次に、38頁の特定分野等におけます労働条件確保等でございますけれども、まず、自動車運転者についてでございます。自動車運転者につきましては、監督指導のほか、労働局監督課に配置しております労働時間管理適正化指導員によります助言指導のほか、運輸支局とも連携いたしまして、取組を進めているところでございます。

自動車運転者の監督指導の違反率が高いことから、上半期におきましては、監督指導を昨年よりも若干ですが増加させて行いました。

また、労働時間管理適正化指導員の助言指導件数でございますが、去年同期よりも大幅に減少しておりますけれども、今年の45件のうち、20件につきましては、同じ企業の営業所を指導いたしましたので、企業数では若干の減少となっております。

今後とも、これらの取組を適切に実施いたしまして、自動車運転者の労働条件の確保・改善を図ってまいります。

次に(エ)外国人労働者、技能実習生の労働条件確保につきましては、年間を通じました監督指導等のほか、6月の「外国人労働者問題啓発月間」におきまして、集中的な啓発活動を実施いたしました。

具体的には、①から③にございますとおり、県内経済5団体に対しまして、外国人労働者の適正な雇用管理に関する周知や、県警や入管との合同パトロール、別府市役所と出張相談会の実施、などの取組を行いました。

なお、一番下最後に記載しております監督指導件数が去年同期の58件から今年は2件と大幅に減少しておりますのは、新しくできました外国人技能実習機構におきまして母国語相談等を行っておりまして、この機構が3年間かけまして、全ての技能実習生を受け入れております事業場や年1回受入れ団体を指導し始めた効果が現れたものと思っております。

引き続き、外国人技能実習機構や入国管理局などと連携をしながら、外国人労働者等の労働条件確保・改善を図ってまいります。

次に、40頁の(2)最低賃金制度の適切な運営でございますけれども、今年度の地域別最低賃金につきましては、7月5日に諮問させていただきまして、委員の皆様方の慎重な調査審議の結果、8月6日に25円アップの時間額762円の答申をいただいたところでござ

ございます。既にこの最低賃金は10月1日に発効しております、今後、その周知と併せまして、12月25日に発効が予定されております特定最低賃金の周知を行い、その履行確保に努めてまいります。

次に、41頁の第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につきましては、最重点施策でご説明いたしましたとおり、労働災害防止のための各種施策を実施しているところでございます。

今年の夏は猛暑、酷暑が続きましたけれども、43頁のウ(ア)に熱中症予防対策とございますが、クールワークキャンペーンをはじめといたしまして、注意喚起の広報も4月、5月、7月と実施いたしましたけれども、残念ながら、今年1名の方がお亡くなりになってまっております。

最後に45頁の的確な労災補償の実施についてでございますけれども、引き続き、迅速・適正な処理に努めてまいります。

<石井会長>

ありがとうございました。それでは、ただいまの労働基準部の説明に対して、御意見、御質問などございましたらお願いいたします。いかがでしょうか。

<下田委員>

輸送関係ですけれども、おそらくこれまで38頁だったですかね、特定労働分野のこれまで、安全運転という観点で、自動車運転者の労働条件の確保というのが、主要な対応だったと思うのですが、今、おそらく人手がほとんど無くて、配送会社あるいはバス等の運転、タクシーもそうでしょうけれども、人員確保が大変だということで、また逆にこの労働条件が非常に厳しくなっていく可能性は出てきているのかなという印象があったので、その辺り、この違反件数という質の内容の変化があれば教えていただければと思います。もう1点は最賃のところ、最重要施策のところにもあったかと思うんですけれども、補助金等で対応しているわけで、あれはインセンティブですよ、改善に向けたインセンティブを図ろうという事で助成金が与えられると思うんですけれども、その効果が出ているのかどうか、県内での効果が実感としてあるのかどうかということも、まあデータ的には厳しいと思いますので、そのあたり感覚でいいので教えていただければと思います。

<労働基準部長 足立>

先程委員がおっしゃっておられたとおりですね、自動車運転者につきましては、人手不足というのが顕著に現われつつあるのかなあと思っておりますけれども、違反件数の内訳につきましては、大体が拘束時間とか、休憩がとられていないとかです。連続運転時間が長いと、従来と変わっておりません。引き続き、長時間労働にならないように大きな事故に繋がりますので、長時間労働にならないように、運輸支局等と連携しながら是正に努めてまいり

たいと思っております。

<労働局長>

ちょっと補足しますと、長距離の自動車運転者については、国土交通省とどういった輸送方法が適当か、フェリーを使うとか、そういったところの検討会議とかいろんな形でやっているところでございまして、確かに人手不足の影響は、無いとはやはり言えないかなとは思っています。それから補助金がどの程度インセンティブがあるかということなんですか、なかなか件数からしても難しいなどは我々思っております。そしてその1つとして、なかなか進まない理由は大型設備を投資したとしても、やはり助成額が4分の3とか2分の1という限度がありまして、そうしますと、やはり企業の負担があるというところから、躊躇しているというようなケースもあるようでございます。ですからそういった制度自体の問題というの、少なからずあるのかなと思っておりますけど。ちょっと解決策がちょっと難しいんですが、実態としてはそういう傾向があるのかなと思っております。

<雇用環境・均等室長 桑原>

後、業務改善助成金とか、時間外労働等改善助成金との関係ですが、企業の方から見ると中小企業はすぐに物品、設備投資したものを入手したいという風な希望が強いようですけども、私どもの助成金の支給要件といたしましては、認定が先ず必要となっています。実際、最低賃金を満たしているかどうか、生産性かつ良くなるのかどうか、そういう認定基準があるものですから、そこがなかなかクリアが難しいといったことがあります。また、助成金の相談につきましては、昨年度に比べまして、倍以上の相談が入っているところですから、これから着実に増えてくるだろうと思われま。もう1つ先程局長が申しました通り、大きな金額のもの、例えば上限が100万円の業務改善助成金では対応しきれず、自己負担が大きくなるのですが、助成金利用企業をお伺いしますと、経済産業省が作っております、ものづくり補助金は800万円ぐらいまでが上限なので、大きい金額の時には800万円の方を利用して、小さい金額の時には業務改善助成金を利用すると。業務改善助成金のいいところは、ものづくり補助金と違いまして、先程総務部長の説明にもありましたが、助成金の要件さえクリアすれば必ず貰えると、だから確実に貰える助成金だから、それを見越して毎年毎年計画を立てて設備投資をするのだそうです。ものづくり補助金は、いい取り組みをしてらっしゃる企業から選ばれて支給されるものなので、実際支給されるかどうか分からないものだそうです。IT補助金とか様々な補助金制度があるので、働き方改革の支援と併せて周知を行っていきたいと思っております。

<石井会長>

城戸委員をお願いします。

<城戸委員>

すいません、分野についての細かいお訊ねで恐縮ですが、39頁の介護労働者の労働条件確保の監督指導につきましては、昨年よりちょっと違反率なども上がってきているように思われまして、外国人労働者の人たちが技能実習生として何かの福祉の形であれ、介護労働に入ることは、想定されながら制度設計をされているようですけれども、今現状どういうところで違反が具体的にあるのか、それからそういうところに外国人の方が労働するようになったら、何か懸念されることがあるのか、今何かおわかりの事があれば教えてください。

<労働基準部長 足立>

介護労働者につきましては、3ヶ年計画を組んで、全数指導していこうということをやっております、その3ヶ年が昨年度終わりました、今年度から新たな3ヶ年として今取り組んでいるところでございます。その3ヶ年で何をしているのかでございますが、前回の3ヶ年のうちに新たに社会福祉施設が出来ますので、そこに新たに行くということ、現在取り組んでいるところでございます。この監督の実施内容で外国人がどれくらい就労しているのかというのは、すいません、まだ分析が出来ておりません。本年度始まったばかりなので、まだ件数がこれくらい上がってなく、今後そういう分析も踏まえて、何か施策を取り組んでいけたらと思っております。

<城戸委員>

ありがとうございました。単純な質問で、違反の件数で一番多いのは、やはり長時間労働とかそういうものになるのでしょうか。

<労働局長>

すいません。今あの数字が無いようですので、後程、書面なりで全員にまたご連絡させていただければと思います。

<城戸委員>

はい、すいません。よろしく願いいたします。ありがとうございます。

<石井会長>

他、いかがでしょうか、それでは次に職業安定部の重点施策の実施状況について説明をお願いします。

<職業安定部長 越橋>

職業安定部長の越橋です。私からは職業安定分野の重点施策について、説明させていただきます。座って説明させていただきます。資料は46頁からになります。

先ず最初に長期療養者への就労支援ということで、平成28年度からがんなどの疾病に

よって長期に亘る治療等のために離職・転職を余儀なくされた方々に対しまして、治療状況等を踏まえた、職業相談、職業紹介に取り組んでいるところでございます。

今後がん治療連携拠点病院への定期的な出張相談等を通じた就労支援を実施するとともに、個々の患者の希望を踏まえた個別求人開拓や就職後の職場定着支援に努めて参りたいと考えております。

続きまして47頁になります。外国人材の受け入れということで、まずアの外国人留学生等の就職支援ですけれども、県内就職者を希望する外国人留学生等を対象とした就職面接会を大分県や大学コンソシアム大分と連携しまして、9月に大分市と別府市で開催しております。引き続き関係機関と連携しまして外国人留学生の就職、また企業の受け入れ環境整備の支援を行っていきたいと考えております。

それからイの定住外国人等に対する職業相談の実施ですけれども、定住外国人等に対しましては、ハローワーク別府の「外国人雇用サービスコーナー」等におきまして、日本語能力向上支援など状況に応じた個別支援を行っているところでございます。

また、外国人を現に雇用している事業所に対しては、ハローワークの職員が事業所を訪問して雇用管理指導を行っており、今後も計画的に実施していくこととしております。

続きまして48頁、生活困窮者等の活躍促進についてですけれども、県内全ハローワークと地方自治体とが協定を締結して、連携方法や具体的な目標件数を定めた実施計画を策定し、就職支援に取り組んでいるところでございます。

また、本年3月から、大分市役所の庁舎内に「大分就労支援コーナー」を新設しまして、福祉と雇用の一体的な支援に取り組んでおります。

それから49頁。労働力需給調整事業の適正運営のための法制度の周知及び指導でございます。

平成27年に派遣法が改正されまして、派遣元事業主には、「課」などの同一の組織単位への派遣就業見込みが3年であって、引き続き就業を希望する派遣労働者に対する雇用安定措置が義務付けられました。

雇用安定措置としましては、派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元での派遣労働者以外の労働者としての無期雇用などが該当します。

派遣法が改正されてから3年が経過しまして、この「雇用安定措置」の義務の対象となる派遣労働者が徐々に発生している状況ですけれども、新聞等において、雇用安定措置の義務を免れる目的で、3年を経過する前に派遣社員を雇止めする「派遣切り」が増加する懸念が高まっているとの報道もなされているところでございます。

大分労働局では、「雇用安定措置」に係る相談は、派遣元で27件、派遣労働者から2件、本年度上半期において出ておりますけれども、いずれも制度の確認などの内容となっております。法違反に該当する事例はありません。

今後、雇用安定措置義務の適用を免れる目的で派遣労働者を雇止めするような事例を把握した場合には、派遣元・派遣先事業所に対して厳正に対処していくこととしております。

続きまして、少し飛びまして51頁。ハロートレーニング等による就労支援の推進でございます。ハロートレーニングにつきましては、求職者がどんどん減少していく中で、受講者の確保が非常に厳しい状況となってきております。このため、本年度からの新たな広報戦略として、2本考えているものがございまして、紹介させていただきます。

職業安定部資料の21頁をご覧ください。ハロートレーニングアンバサダーに「AKB48チーム8」を新たに任命しまして、人材開発施策全体の周知、広報活動の強化を図ることとしております。AKB48は「会いに行けるアイドル」であるのに対しまして、このチーム8の方は「会いに行くアイドル」をコンセプトにして生れたチームです。全国47の都道府県で開催されたオーディションによって、各都道府県から1人ずつ選出されたメンバーで構成されておまして、地域に密着した活動を特色としております。歌とかダンスとか芝居とかですね、そういうトレーニングを通じてトップアイドルを目指して、常に学び、頑張っている姿が、就職やキャリアアップを支援する人材開発施策のイメージとマッチしていると言えます。印刷の関係で写真が皆ガングロになっておりますが、実際は白くて若い元気な方々です。

それから、52頁の右欄の3ポツ目のところ、マスコミ向けのメディアツアーについて記載がありますけれども、マスコミにもハロートレーニングを取り上げてもらうために、来年1月を目途に、「メディアツアー」を開催したいと考えております。今、機構の大支部と協議を行っているところでございます。メディアツアーでは、マスコミの方に実際に訓練体験をしてもらうほか、訓練修了予定者、訓練卒業生、またその卒業生の就職先の企業担当との意見交換を行うことなどを考えております。

このハロトレアンバサダーもメディアツアーに参加してほしかったのですが、予算の関係で今年度は難しいということになっております。

それから資料の54頁です。公平・公正な採用環境の整備ということで、公正採用選考人権啓発推進員につきましては、設置促進に向けた取組を進めているところでございまして、100人以上の規模の事業所では、現在100%、30人以上100人未満規模の事業所では98%の設置率となっております。更なる設置促進に向けまして、未設置の30人以上規模事業所ですとか、学卒求人提出事業所に対して設置勸奨を行いました。また、推進員を対象とした研修会を、県下7会場で実施いたしました。引き続き、これらの取組によりまして、公正な採用選考に関する周知・啓発を図り、問題事案が発生した際には、大分県の担当部局とも連携して、事業主への指導を迅速に行うこととしております。

続きまして、55頁のイになります。電子申請の利用促進と届出処理の短縮化ということで、先程の職業安定部資料の7頁と8頁をご覧ください。今年の10月から大分労働局の中に、雇用保険電子申請事務センターを新設しまして、大分県内の雇用保険の電子申請の事務処理を集中化して行っております。

これまで電子申請を利用した事の無い事業主さんにとっては、電子申請を利用することに抵抗があると思われまして、電子申請アドバイザーが事業所を訪問して、電子申請につ

いて説明したり、電子申請を体験できるデモンストレーションを、ハローワーク大分の中で実施しておりまして、事業主の負担を軽減するよう努めております。

電子申請であれば、8頁目のところに書いてありますように、24時間、365日いつでも申請可能ですし、個人情報の持ち運びも不要、ハローワークに来所いただく手間も、書類を郵送する費用もかからないので、時間とコストもかけずに申請できる、などといったメリットもありますので、これらのメリットを事業主の皆様にはPRして、より一層の利用促進につなげていきたいと考えております。私からの説明は以上になります。

<石井会長>

ありがとうございました。それではただいまの職業安定部の説明について、御意見、御質問などございましたら、お願いいたします。尾野委員、お願いします。

<尾野委員>

労働基準部の方で説明があるのか、もしくは職業安定部の方の御説明かなとは思ったのですが、外国人技能実習生について、39頁の資料一番下ですけれども、外国人技能実習生の、もしくは外国人労働者雇用する事業所に対する監督指導というのは、前年に比べて非常に少ないですが、先ずこれどういうことなのかということ。今国会であれほどの議論がされておりますが、外国人技能実習生や外国人労働力に対する労働局の立ち位置なり、指導の範囲をどういう風にお考えなのかお聞かせください。

<労働基準部長、足立>

外国人技能実習生につきましては、昨年11月に、外国人技能実習機構という新しい機構が法律できあがりまして、実質設立したのは1月でございますけれども、その実習機構が一義的には指導するというようになっておりまして、そこが指導して、直らないというところで、労働基準関係法令違反とかあれば、我々の方に情報が来て、それで指導ということになっております。この2件につきましては、外国人技能実習機構と一緒にいきましょうという話になりまして、一緒に行った2件、ということになっております。ですから独自に我々で実際情報を得て行ったというのは、今年はゼロというような状況でございます。先程も、御説明で申し上げましたとおり、外国人技能実習機構が監理団体に年1回、全数指導、更に3年かけて実際に技能実習生を受け入れている事業所に全数指導すると、その効果が現われているものと思っております。

<尾野委員>

率直に申し上げて、この機構のその能力的なものについていかがお考えですか。

<労働基準部長、足立>

機構はですね、指導を始めてですね、始まったばかりということでございますので、その

指導の動向を注視してまいりたいと思っております。

<尾野委員>

嫌味を申し上げているのではないのですけれども、やっぱりあの労働条件に関して言うと、少し労働局なり厚生労働省がですね、しっかりした立ち位置を持たないと、法務省に任せていてもなかなか難しいんじゃないかなという気がします。まあこれあの個人的な意見です。

<労働局長>

外国人技能実習生につきましては、やはりあの制度的に非常に複雑で、委員方ご存知のように送り出し国と、送り出し機関と、受け入れ機関というところが非常に色んな、一部にはブローカーがあったりして非常に難しいところもございまして、これが、労働基準監督署の現実的な話を言いますと、人が増えていないという中では、なかなか対応が難しい。それ以外に日本人の一般の労働条件確保というのも当然同様に必要でございまして。そのために法律が整備されまして、外国人技能実習機構というものができて、そこに指導権限を付与したということで指導する形になった。ただ体制的には委員おっしゃるように、九州で言いますと福岡と熊本という2ヶ所に、そこに人を配置しまして、大分県まで福岡の事務所が調査にやってくるというやり方で、確かに機能的にもどれだけ動けるかっていうのは問題があるのかなあと私は思います。そういったところも含めて、意見は本省にも出したいと思いますが、現状の制度としては、そういう整備に今年からなっているということでございまして。

ただやはり労働条件確保という事で、問題があつて、申告という制度もございまして、それは一般の日本人と同様に監督署で処理をすることとなっています。今現在そう上ってきてないということは、大分県内では外国人労働者としての問題が、件数はあまり多くないのかなあと実は考えております。全国的には色々問題があると聞いているんですが、問題が起らないようにということと、問題が起った場合にその監督署での対応というのをきちんと進めるようにやらせていただきたいと思います。

<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。石本委員お願いします。

<石本委員>

48頁ですけども、生活困窮者活躍促進の部分で、大分市との連携で大分就労支援コーナーを設置しているということなのですが、これはあの中身具体的にどういった市の取り組みをやっているのか、教えていただければ。

<職業安定部長 越橋>

生活保護受給者や、それに陥る前段階の方々を、市役所の担当の方から、こちらのコーナーの方に誘導していただきまして、就職促進に向けた支援を行っております。

<石本委員>

就職のその支援、紹介をすとか、単純にそういうことでしょうか

<職業安定部長 越橋>

職業相談、職業紹介になります。

<石本委員>

ちょっと質問したのは、先日、私沖縄に行った時に空いた時間で、沖縄県とその労働局と、県の労働福祉協議会がジョブセンターを作っているのですが、そこにその生活困窮者とか自立支援のための場があってですね、例えばその面接を受けるために、スーツとかが無いので、そういうスーツの貸し出しをやっているとか、ほんとにそう具体的なそういう支援をやっているとかいうことではといことですね。

<職業安定部長 越橋>

生活困窮者ですと、親も生活保護世帯の方も多いので、働くことについて親の見本を知らない方もいますので、そういった働くところからの支援というのにも必要になってくるので、普通の方と比べますときめ細かな支援が必要になってきます。現在当該窓口での支援対象者については高齢化が進んでいたり、就労意欲の低い方が増加しておりますので、先ずその就職に向けた意欲を持たせるというところも課題になってきております。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。清田委員、お願いします。

<清田委員>

分かれば教えて欲しいのですが、資料の方の1頁の有効求人倍率の推移というので、近年、右肩上がりに推移していったんですけど、どこまでいくのですかね、人手不足ということで、これが見ると恐ろしいぐらいどんどん上がってるんですけど、どういう見通しを今後されていますか。

<労働局長>

確かに右肩上がりです、今後ずっと上って行くのかという懸念もあるんですけど、働き方改革もそうなんです、取組は着実にと言いますか、少しずつ進んできているというのものは

りありまして、後は労働生産性の向上といったようなところもあります。そして、マイナスの面ではあるんですが、事業拡大しようと思っても、その生産性は上げられないために、やはり人がいなければ、結局は事業拡大しにくいということもございまして、この数値はしばらくはこういった高水準で続くかなあとと思いますが、これが2倍3倍というようなそういう倍率では進まないんだろかなあとは思っています。しばらくはこの1.6倍前後ぐらいの数値で進むのかなあということで、一応は見ております。

<清田委員>

例えばこれ2倍とかなった時の状況というのはどういう状況なんですかね。

<労働局長>

これは私どもよりも、公益の先生方がお話しした方がいいような気もしますが、たぶん、経済がやっぱり縮小してくるっていうのがありまして、そうすると単に賃金水準が上がるのかと言いますと、多分賃金水準は上がると思うんですが、そのために企業としての経営が圧迫される。そうすると、場合によっては倒産が増えると。今も人手不足とそれから後継者不足というのもありまして、倒産もあるという現状からすると、更にそこに拍車がかかるのかなという、個人的な考えですが、とは思っております。

<石井会長>

ありがとうございました。その他いかがでしょうか。それでは。

<労働基準部長 足立>

先程、城戸委員からご質問がありました介護労働者の違反の概要についてご説明をさせていただきます。違反件数は21件ございますけれども、1つの事業所で複数の違反もありますので、延べ件数になりますけれども、最も多いのが10件で並んで、賃金台帳の記載の不備、それと健康診断の結果について医師の面接指導を行っていないというのが10件ずつでトップです。次いで9件で、時間外の割増賃金が適正に支払われていないというのが次いでおります。

<石井会長>

ありがとうございました。次に総務部の重点施策の実施状況について説明をお願いします。

<総務部長 荒原>

総務部長の荒原でございます。ちょっと時間の関係もございますので、急ぎ目で説明をさせていただきます。

労働保険適用徴収分野でございます。資料は、続きまして57頁でございます。(1)労働保険の未手続事業一層対策の推進でございますが、労働局、署・所の連携を密にして、日本年金機構、法務局等関係行政機関より入手をした事業場情報、これを基にしたアンケート調査により、未手続事業の把握に努めております。また、労働保険加入促進の委託事業社であります、全国労働保険事務組合連合会大分支部と連携をして、労働者を雇用していると思われる事業場に対する訪問調査により、加入勧奨の指導を行っております。

次が(2)の労働保険料等の適正徴収でございますが、納付督促を組織的かつ計画的に実施しております。特に高額だったり複数年に渡って滞納している事業主に対しては、文書、訪問、呼出しによる納付督促を実施しております。それから5月、10月は滞納整理強化期間として、電話や文書により重点的に取り組みました。収納率は9月末現在、45.14%と昨年度に続き45%台を維持しております。昨年度の収納率は98.27%と2年連続98%台となりました。再三の督促を行っても納付しない事業主に対しては、財産調査を行って差し押さえを執行しております。9月末現在9件の差し押さえとなっております。5月、6月には大分社会保険・労働保険徴収事務センターとの合同開催により、事業所説明会を開催しました。それから労働保険料等の口座振替納付制度についても、あらゆる機会を捉えて利用勧奨を行っております。

58頁でございます。年度更新の円滑な実施でございますが、法定納期であります7月10日までに申告・納付ができるよう申告書の早期提出を促すために、こちらに①から⑨まで書かれておりますが、例えば、大分市内の竹町ドーム広場に横断幕を、中央町商店街にポスターを掲示といった取組だとか、社労士会へ電子申請の利用勧奨、などといった、取組を実施しております。本年9月末の申告書の提出状況は、例年と同水準97%台となっております。

それから最後、労働保険率の周知徹底でございます。本年4月1日から労働保険料率が改正されたため、説明会などで周知をすると共に、労働局、署・所にリーフレットを配布すると共に各種集団指導、説明会など、あらゆる機会を活用して周知に努めました。急ぎ足で恐縮ですが、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、ただいまの総務部の説明について御意見、御質問などありましたら、お願いします。全体を通しての御意見等についてもかまいませんのでお願いします。石本委員お願いします。

<石本委員>

ちょっと全体を通じてということですので、周知活動、啓発活動で今年から初めて街頭の周知に連合としても参加させていただくようになったのですが、出来れば是非ともお願いしたいのが、地域最賃の関係なんですね、先般あのノー残業デー、県民ノー残業デーの

チラシの中にも最新の金額を明記していただいた部分もあるんですが、まあ、ニュースで取り上げられるような部分ではございませんでしたので。実は10月の中旬ぐらいに市内のコンビニに入った時にですね、737円でまだ募集しているところがあったんですよ、そういった意味では周知活動は本当に重要な部分だなあというのを思っていますので、できればあの公・労・使で審議した結果での金額ですので、是非ともこの間やったような形で、来年からやっていただければという風に思っておりますので、よろしくをお願いします。

<労働局長>

はい、ありがとうございます。ノー残業デーについては非常にご協力いただきまして、労使の皆さんは大変ありがとうございます。今おっしゃいました最賃に関しても、いろいろ検討はしていたんですが、ちょっと時期を逸してしまったり、また来年これも、各委員等も含めまして、最賃の審議会委員等も含めまして検討させて、できれば行えるように進めさせていたいただきたいと思います。ありがとうございます。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。はい、友岡委員をお願いします。

<友岡委員>

すいません、4頁のところですね、先程も色々御質問あったんですけども、三六協定の限度時間ですね、超過の部分につきまして、今後の方針の中でですね監督指導の部分については、詳しく記載がされているんですけども、なかなかこうあの実際は労働者の代表と結ぶこの三六協定ですので、従業員もしっかりと把握をしておかないといけないという部分があると思います。恐らく形骸化してですね、昨年と同じまま結んだりとかですね、労働者の代表がしっかり結べてないという実態もあると思いますので、是非、労働者への周知も含めてですね、強化をいただきたいなという風に思っております。

<労働局長>

はい、ありがとうございます。三六協定の締結の適正化という面については、我々もそういう問題が一部にあるというのは承知しておりまして、委員がおっしゃったような、適正な協定の手続きというところをきちんと周知を続けていきたいと思っております。

<労働基準部長、足立>

ちょっと補足をさせていただきますと、三六協定の記載につきましては、法改正がされまして変わりましたので、それを含めまして1月ぐらいから、説明会を開きたいと考えております。

<石井会長>

ありがとうございました。それでは段々時間が過ぎてまいりましたが、今日は貴重な御意見どうも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要望事項を参考に平成30年度下半期におきます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。

本日の議事は全て終了いたしました、ありがとうございました。進行を事務局にお返しいたします。

<雇用環境・均等室 阿部>

はい、委員の皆様には審議会の円滑な進行に御協力をいただきまして、ありがとうございました。

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関しましては、議事録として、後日ホームページに掲載されることとなりますので御承知おきください。

以上をもちまして、平成30年度第1回大分地方労働審議会を閉会とします。皆さんどうもありがとうございました。