

平成30年度第2回大分地方労働審議会

議 事 録

平成31年3月20日（水）

大分第2ソフィアプラザビル 2階 ソフィアホール

大 分 労 働 局

平成30年度 第2回 大分地方労働審議会会議録

- 1 日時 平成31年3月20日(水) 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、下田憲雄、千野博之
労働者代表：塩月裕一、松尾竜二、石本健二、矢野正一
使用者代表：友岡孝之、大塚伸宏、大山直美、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

<事務局>

第2回大分地方労働審議会次第、それから資料1としまして平成30年度大分労働局行政運営方針に基づく主要施策の実施結果、それから資料2といたしまして平成31年度大分労働局行政運営方針案、資料3としまして雇用環境・均等室関係資料、資料4としまして労働基準部関係資料、資料5としまして職業安定部関係資料、それから「魅力ある職場づくりのために」の冊子が1冊入っております。最後に「目で見える労働行政」の合計8点となっておりますのでご確認ください。

次に本日の審議会の成立についてご報告させていただきます。本日欠席されてる委員は、公益委員の福田委員、労働者代表の太田委員、使用者側委員で森竹委員、山田委員の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条第1項の規定による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ございます。それでは石井会長、よろしくお願いいたします。

<石井会長>

会長の石井でございます。皆様方のご協力を得まして本審議会の円滑な運営に務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは平成30年度第2回大分地方労働審議会を開催いたします。それでは着座のうえ進行させていただきます。

まず議事に先立ちまして、新たに任命された委員を紹介させていただきます。委員名簿をご覧ください。新任の委員は労働者代表塩月委員です。自己紹介をお願いいたします。

<塩月委員>

皆さんおはようございます。このたび労働者側として審議会の委員に任命されました、連合大分の塩月といいます。どうぞよろしく願いいたします。

<石井会長>

塩月委員、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程第6条第1項において議事録を作成し、会長および会長が指名する2名の委員が署名を行うと規定されておりますので、労働者代表の塩月委員と使用者代表の大塚委員に署名をお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

本日は労働局から、平成31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、大分市との一体的実施施設について、の3つの議事が提案されております。それでは議事に入ります前に、労働局長からご挨拶をいただきたいと思っております。

<小笠原労働局長>

みなさんおはようございます。委員の皆様につきましては本当にお忙しい中お集まりいただきまして、大変ありがとうございます。はじめに、非常に社会的に問題になっております統計問題について若干触れさせていただきますが、この件につきましては大変皆様にご心配ご迷惑をおかけしてございまして大変申し訳ございません。現在、労災保険、雇用保険、その追加給付の手続きを順次進めているところでございます。できるかぎり早めに追加給付を行っていくということにしておりますが、他の業務もいろいろあります。そういった中で地方は地方としてしっかり行政を運営していきたいと思っておりますので、よろしくご協力をお願いしたいと思います。

今日の審議会では、今年度の下半期の取り組み状況の報告と、31年度の行政運営方針案について説明をさせていただきます、ご意見をいただくという予定にしております。

私からは最近の労働行政を取り巻く主な件につきまして概要だけお話をさせていただきます。

1点目は、障害者雇用に係る法定雇用率の関係でございます。国と地方公共団体につきましては、民間に先行して障害者を雇用すべき立場というものがあるわけですが、多くの機関におきまして確認計上の誤りがあったということでございます。こういったことが再びおきませんように、労働局、ハローワークは、地方公共団体に対しまして情報提供、また支援を行いまして、再発防止に努めていきたいと思っております。

次に働き方改革についてですが、ご存知のように働き方改革関連法が成立しました。順次施行されていくということで、これをどう広げていくかということが大きな課題になるということでございます。当初、中小企業、特に小規模企業については対応が非常に難しいということでいろいろなご意見がございましたが、最近はやらなければ事業がなかなか

継続できないというような一定の認識が広がったのではないかなとは思っております。経営者の皆さんの意識も形成しつつあると。ただこれをどう広げていくかということで、これからが非常に大切な時期ではないかなと思っております。実際、中小企業でも少しずつ取組がみられる企業も多くなってきております。こうした点も踏まえまして来年度の重点施策につきましては、重点施策の1ということで、労働環境の整備とあわせてこれを支援するための助成金といったものを活用して、生産性の向上、中小企業の支援ということで取り組んでいきたいと思っております。重点施策の2でございますが、女性、若者、障害者、高齢者といった多様な働き手の参画ということで、魅力ある職場づくりを支援するという、ハローワークでの事務機能の強化というところに取り組んでいきたいと思っております。

次に外国人労働者対策でございます。昨年の大分県の外国人労働者につきましては6,254人ということで、届出制度ができてから過去最高の外国人労働者が県内におります。4月には新たに外国人材の受け入れのための特定技能が創設されます。今後も、初めて外国人を雇用する事業主が増加するであろうと思われまますので、これまで以上に外国人労働者の適正な労働条件を確保して、そして雇用管理の改善を進めていくといったような取組が必要になってくるだろうと思っております。今、大分県では生活や環境整備の推進を目的として、市町村から構成される協議会が設立しております。前回の審議会では外国人対策を確実に実施するようというご意見もいただいております。県の協議会とも協力しながら、生活基盤の安定のためにも雇用の安定は非常に重要な対策ではないかなと思っております。県、市町村だけではなくて各団体の皆様のご協力もいただきながら進めてまいりたいと思っております。

以上概要のみお話ししましたが、是非忌憚のないご意見をいただきまして、これを31年度の行政運営に反映させていきたいと思っております。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。それでは運営方針の審議に入る前に、本年度の主な実施状況についての説明を労働局からお願いいたします。

<荒原総務部長>

総務部長の荒原です。どうぞよろしくお願いいたします。それでは平成30年度下半期におけます主要施策の実施状況について、主なものをご報告いたします。資料は資料1になります。厚めの資料でございます。資料をおめくりいただいて1ページになります。最重点施策、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ということでございますが、(1)働き方改革の推進ということで、ページの真ん中ぐらいに②周知・広報とございますけれども、働き方改革については昨年6月に働き方改革関連法が成立をしまして、この4月から順次施行されることから、大分県内の中小企

業、小規模事業者等へ広くこれを周知するために労使団体等における会合等あらゆる機会をとらえ、働き方改革関連法に関する説明会等を計75回実施をいたしました。また労働局の幹部がラジオに計4回出演をして周知を行いました。

続きまして3ページ、同一労働同一賃金の法制度の周知についてですけれども、真ん中ぐらゐに②行事の開催とありますが、同一企業内における正規社員と非正規社員との間の不合理な待遇差をなくすための規定等につきまして、本年の1月から2月にかけて県内7カ所で働き方改革関連法説明会を開催して周知を行いました。人事担当者等計1,156名が参加をして定員を大幅に上回る結果になったところでございます。それから少しやや下のところ、昨年4月に開設をした働き方改革推進支援センターでは、中小企業、小規模事業者等に対しまして働き方改革関連法等に関する相談支援を実施しておりまして、個別企業訪問は105件、相談が84件、セミナー52回、こういった活動状況になっております。

続きまして4ページでございます。4ページは長時間労働の抑制に関する監督指導等とございまして、①にございますが、長時間労働の抑制のために1ヶ月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監督を実施しまして、150事業場の臨検監督、そして違反が99件、違反率は66.0%となっているところでございます。また、下の真中のところのポツの所ですが、本年度から労働時間改善指導・援助チームを各監督署に設置をしまして、労働時間に関する法制度周知を中心に、個別指導、集団指導を実施しています。個別指導は452事業場、説明会といった集団指導は199回、7,634事業所となっているところでございます。

資料はちょっと飛びます、8、9ページでございます。ここは第13次労働災害防止計画の取組が書いております。この初年度として8ページに、(ア)死亡災害等の重篤な労働災害の防止について、8ページに建設業、9ページに製造業といった書き方をしています。まず、平成30年度の労働災害の発生状況については8ページの一番上の段ですが、1月末現在で休業4日以上死傷者数は1,246人と、昨年より増加をしていますが、一方で死亡者数は7人と昨年より半減をしています。それから9ページの真ん中やや下のほうに飛んでいただいてパトロールの部分ですが、12月1日から1月15日までの年末年始無災害運動期間中に局長と労働基準部長による、それぞれ安全パトロールを実施しました。それから第13次防の啓発のぼりを作成しまして労働災害防止団体、商工会議所等、100団体に対しまして労働災害防止の文書要請を行ったところでございます。

続きまして11ページでございます。総合的ハラスメント対策の実施についてということで、③の一番下のポツですが、本年1月に開催をいたしました個別労働紛争自主解決セミナーにおきまして、パワーハラスメントをテーマに取り上げて啓発を実施しました。146社の参加があったところでございます。

次が13ページでございます。(5)雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職、再就職支援として、(ア)のポツ2つめですが、2月に大分と別府地域において潜在求職者の掘り起こしイベントを開催をして、各種業界の仕事体験やハローワークの就職支援メニューなど

の周知を行うことで、ハローワークの利用を促して結果的に求人充足に繋げようという取組を実施いたしました。参加者は合計100人程度でしたが、特に別府会場の体験型の業界説明が好評だったところでございます。

次が15ページでございます。真ん中やや上に、(イ)雇用吸収力の高い分野における人材確保対策とありますが、福祉、建設、警備、運輸といった雇用吸収力の高い分野について、ハローワーク大分に人材サービスコーナーを設置しております。こちらを中心に、そして各ハローワークにおいても関係機関や団体と連携をして、就職面接会や相談会、それから一番最下段にシニア仕事発見ツアーというのがあるのですが、こういった取組によって人材確保や再就職を支援したというところでございます。

以上が最重点施策のうち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、生産性の向上の実施結果でございます。次は18ページに飛んで、同じく最重点施策、女性、若者、障害者、高齢者等の多様な働き手の参画についてでございます。女性活躍推進法の確実な履行として(イ)でございます。努力義務企業に対する策定、届出の勧奨でございます。一般事業主行動計画の策定・届出については労働者数300人以下の努力義務企業に勧奨した結果、111社の届出があって、九州では福岡に次いで高い水準となったところでございます。

資料は飛びまして23ページでございます。若者関係でございますが、真ん中のポツに労働法制の普及等の取組ということで、県内5大学において労働法制に関する出前講座を実施して、述べ13回2,067名の参加がありました。そして(ウ)にユースエール認定企業とありますが、本年度新たに6社を認定することができました。そして、さらなる認定企業の確保に向けまして認定企業の取組を紹介する事例集、本日お配りをしていますがこちらを作成したり、あるいはラッピングバスを市内に走らせたり、あるいは局長や職業安定部長がラジオに出演するなど積極的なPRを実施しているところでございます。

最後になりますが、資料は別資料になりまして、資料5に職業安定部の関係資料がございます。こちらの3ページにハロートレーニングとあります。ハロートレーニングの認知度および関心度向上のための新たな取組として、ポリテクセンター大分において、ハロートレーニングメディアツアーを開催して、報道機関を対象とした訓練コースの体験会や、受講生へのインタビュー、訓練修了生および就職先企業担当者との意見交換を行ったところでございます。

それから6ページ、こちらが第1回目の審議会でご案内をしたハロートレーニングアンバサダーのAKB48 チーム8を活用したPR動画を、大分労働局HPで配信する予定になっているところでございます。私からは以上です。

<石井会長>

どうもありがとうございました。では引き続き議題1、平成31年度大分労働局行政運営方針案についての審議をはじめます。まず1つめの重点施策、働き方改革による労働環境

の整備、生産性向上の推進等についての説明を労働局からお願いいたします。

<桑原雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室長の桑原でございます。よろしくお願いたします。それでは資料2をご用意いただけますでしょうか。資料2の12ページでございます。平成31年度の行政運営方針から構成を少しかえまして12ページ以降にありますとおり、それぞれわかりやすくするために課題と今後の取組というかたちで交互に項目毎に掲載させていただいています。それでは(1)の働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者等に対する支援等からご説明をさせていただきます。座ってご説明させていただきます。

今後の取組の、(ア)相談支援体制の整備をご覧ください。昨年4月に設置した働き方改革推進支援センターの活動に多くの団体にご協力いただいておりますことを感謝申し上げます。この事業の目的は中段に書いてありますが、1つは長時間労働の是正、2つめは同一労働同一賃金の実現、3つめは生産性向上による賃金の引き上げ、4つめは人手不足に対処した労務管理の実現のための支援を実施することです。具体的にはここには書いておりませんが、本年度と同様に窓口相談とかセミナーの実施、個別訪問によるコンサルティングの実施、商工団体等の相談窓口の派遣を行います。また、書かれておりませんが、この事業に新たにプッシュ型開拓ができました。センターが事業所を訪問し支援してほしい内容を伺ったり、商工団体を訪問し出張相談やセミナー開催の依頼を行うなど、丁寧な対応を行ってまいります。来年度の委託先は今年度同様、大分県社会保険労務士会です。よろしくお願いたします。

<足立労働基準部長>

労働基準部長 足立でございます。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きましてご説明をさせていただきます。では座ってご説明をさせていただきます。

労働基準分野の重点施策は13ページの(2)からになります。13ページの一番下に労働時間法制の見直しへの対応とございますが、来年度から働き方改革関連法が順次施行されますので円滑に施行されますよう、36協定支援や各種ガイドラインの周知をしっかりと行ってまいります。また次のページの(イ)のA長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等とございますが、第二段落またがきの2行上でございます。限度時間を超える、延長時間を定めている等、不適正な時間外労働協定が届け出られた場合には必要な指導を行ってまいります。このページの一番下にございます、(ウ)労働条件の確保改善対策につきましては、このページの最後からでございますが、引き続き労働基準関係法令を遵守徹底を図ると共に、重大または悪質な事案に対しましては司法処分を含めまして厳正に対処してまいります。特に15ページの中段より少し下にございますbでございますが、中小企業等への配慮とございますが、中小企業につきましては引き続ききめ細やか

な相談支援を行うと共に、監督指導にあたりましては中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態、その他の事情を配慮いたしまして、中小企業の立場に立った対応を行ってまいります。次にcの特定分野の労働条件確保対策の推進でございますが、まず自動車運転者でございます。自動車運転者につきましてははじめの3行でございますが、業界団体未加入事業者や荷主を含む関係業界に対しまして法令の周知を行うことを来年度新たに行います。次のページの(b)外国人労働者、技能実習生についてでございます。3行目でございますけれども、来年度は技能実習生に関わります重点監督を実施いたします。

次に18ページの第13次労働災害防止計画の2年目における取組でございますが、次の19ページの(ア)のaでございますが、建設業におけます墜落転落災害による死亡災害を防止するため、2行目のまたがきでございますが、従来の安全帯が、猶予期間はございますけれどもハーネス型の墜落制止用器具の使用が原則化されておりますことを周知徹底いたします。

次に次のページの(イ)過労死等の防止対策等の労働者の健康確保対策等の推進でございますが、(b)の産業医、産業保健機能の強化など、働き方改革関連法が円滑に施行されますよう周知を行ってまいります。

次に22ページの真ん中でございますが、(g)交通労働災害防止対策でございますが、2行目に特にとございますが、新たな取組といたしまして、死亡災害を発生させました業種等の関係業界団体に対しまして、業界全体での取組の促進を図ってまいります。次にbの非正規雇用労働者等の労働災害の防止でございますが、まず(a)の外国人労働者に対する労働災害防止対策でございますが、下から2行目でございます。今年1月に改正されました労働者死傷病報告の新様式による報告を徹底いたしまして、外国人労働者の労働災害の発生状況を確実に把握してまいります。

次の高年齢労働者に対する労働災害防止対策でございますが、2行目の最後からでございます。職場改善マニュアル エイジアクション100について普及してまいります。このエイジアクション100とは何かということでございますが、資料の4に労働基準部関係資料というのがございますが、労働基準部関係資料の18ページをご覧くださいませでしょうか。18ページにエイジアクション100の概要ということで昨年本省と中央労働災害防止協会が作成したものでございまして、高年齢労働者の安全と健康確保のための取組を盛り込んだチェックリストにより、事業所での自主的な職場環境の改善を図るものでございますが、その下にチェックリストの項目の抜粋として9項目あげられておりますけれども、具体的には次のページからエイジアクション100のチェック項目になりまして、要はこのチェック項目が全部で100ございますことからエイジアクション100ということでございます。私からは以上でございます。

<桑原雇用環境・均等室長>

引き続きまして私のほうから説明させていただきます。24ページの(3)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保などについて説明をさせていただきます。25ページの(ア) 来年度施行のパートタイム・有期雇用労働法および改正労働者派遣法の円滑な施行にむけて周知を図ってまいります。真中ですけれども、事業主は自社の正規・非正規雇用労働者の待遇を確認し、不合理な待遇差がある場合は就業規則や賃金規定の見直し等を行うこととなり、一定の準備期間が必要となってまいります。このため企業が簡易に自社の正規・非正規雇用労働者の待遇を確認できるよう、1月から取組手順書を配布しております。また来年度にはより適切に対処できるよう、業界ごとの導入支援マニュアルを配布してまいります。業界とは非正規雇用労働者が多い、ここには書いてありませんけれども、スーパーマーケット業、食品製造業、印刷業、自動車部品製造業、介護・保育・障害関係の福祉業、労働者派遣業、生活衛生業につきましては、別途導入支援マニュアルを配布して支援を行ってまいりたいと思います。また、労働者に対する特別相談窓口を設置して丁寧な相談対応を行う予定です。書かれていませんが、現行のパートタイム労働法の資料にパートタイム有期雇用労働法の内容を付記しましたパンフレットですが、同一同一以外にも改正点があるものですので、全体を記載いたしましたパンフレットによって改正内容全般について周知を図ってまいります。その下の(ウ) キャリアアップ助成金についてですが、このキャリアアップ助成金の活用によりまして非正規雇用労働者の待遇改善を促進するために周知を図ってまいります。次のイですが、無期転換ルールにつきましては年度末の更新時期に注意喚起の周知啓発を行うなど、効果的な周知啓発に引き続き取り組んでまいります。

26ページの(4) 医療従事者の働き方改革の推進についてですが、医療従事者の働き方改革の推進を図るため、委託事業として、医療労務管理支援事業により医療機会の支援を行ってまいります。

27ページの(5) 総合的なハラスメント対策の推進の、(ア) 一体的なハラスメント相談体制等の整備をご覧ください。職場におけるマタハラ、セクハラ、パワハラなどのハラスメント対策として、総合労働相談コーナーなどで相談を一元的に応じ、迅速な対応を行ってまいります。また、パワハラも含めたハラスメント対策を講じるよう事業主へ働きかけを行うと共に、中小企業、小規模事業者には当室作成のポスターを提供し、速やかに会社の方針、相談窓口等の明示等を行えるよう支援してまいります。また、新たに12月をハラスメント撲滅月間として特別相談窓口の設置等を行うなど周知啓発に取り組みます。なお、3月8日に職場でのパワーハラスメントの防止義務を盛り込んだ労働施策推進総合法等の改正案が閣議決定され、今国会に法案が提出予定です。パワハラ防止対策につきましては、セクハラ、マタハラと同様の対策を事業主に義務化する予定です。防止対策の具体的な内容はセクハラ対策と同様に法成立後の指針で示される予定です。内容は相談窓口やパワハラをした労働者の処分内容を就業規則に設ける他、相談者や行為者のプライバシーの保護等が盛り込まれる予定です。ご存知のとおりパワハラは被害者の心身に大きな影響を及ぼし、さらに職場環境が悪化し、生産性低下や人材流出につながれば企業の損失になってまい

ます。中小企業等へのハラスメント対策を促進するため、働き方改革関連法とあわせて周知するように努めてまいります。

<足立労働基準部長>

それでは私から、29ページの(8)治療と仕事の両立支援のご説明をさせていただきます。座って説明させていただきます。

aでございますけれども、引き続きガイドライン等の周知啓発を行うと共に、cに企業や地域における両立支援の機運の情勢でございますが、ここの2行目のまたがきに記載されてますとおり、県内の機運を醸成するために来年度はセミナーを開催いたします。またこのページの一番下のb、産保センターの活用でございますが、産保センターにおきまして治療と仕事の両立支援の取り組みに対する各種支援サービスの提供を行っておりますので、その周知と利用勧奨を図ってまいります。私からは以上でございます。

<桑原雇用環境・均等室長>

では先生、よろしくお願いたします。

<石井会長>

ありがとうございます。それではただいま労働局から説明がありました内容についてご意見ご質問などがありましたらお願いたします。

よろしいでしょうか。塩月委員お願いたします。

<塩月委員>

ご説明ありがとうございました。13ページのところですが、イのところの労働施策総合推進法に基づく協議会等についてということで、法律に基づいて協議会を設置する中で大分県働き方改革推進会議を協議会として位置づけるということでもありますけども、その下のまた以降のところを読みとると、これは働き方改革推進会議とは別に、また別の会議を設けるというような意味で捉えてよろしいんですか？

<桑原雇用環境・均等室長>

こちらにつきましては、公労使の皆様にご共同宣言の目標達成に向けた意見や提言をいただく場について、大分県と大分県働き方改革推進会議の会長でいらっしゃる下田会長様と相談しながら行ってまいりたいと思っております。ただし、今後の運営等に関する情報交換等を行う機会については、引き続き検討会等間わず協議を行うことになっておりまして、設けるかどうかについてはまだ決まっておりません。

<石井会長>

よろしいでしょうか。

<塩月委員>

15ページのところのbのところ、上の(b)のところの賃金不払い残業の防止のところ、また以降で若者の使い捨てが疑われる企業等への取組についてということで、記載的には問題がなくこれは大事なことだと思うんですけども、なぜここで若者の使い捨てが疑われるという部分で大学生、高校生を対象とした周知徹底という文言が上がってくるのかなというふうにちょっと思っていますね。むしろ賃金不払い残業防止ではなくて全体的に大事な部分かなと思いますので、この部分でいいますと賃金不払い残業の防止のみに限って何か大学生、高校生を対象として講義等を行うというふうにちょっと取られてしまうのかなというふうにも思います。取組等は全然問題ないと思います。考え方の問題だと思うんですけども、その部分が1点とですね、それともう一点ですね、20ページのところですね、(イ)のところの過労死等の防止のところ、(c)のところに産業医の選任の推進とありますが、労働安全衛生法上産業医の選任もそうですけども衛生管理者の選任等も事業場の人数においては義務付けられるものではないのかなと思いますので、まず産業医の選任も必要ですけども、衛生管理者の選任を行った上で、安全衛生委員会も月1回開催という部分もおそらく義務付けられている部分ではないのかなと思いますので、その当りのところからの徹底が必要じゃないかなと思うのですが、そのところを少しお聞かせ願いたいと思います。

<足立労働基準部長>

産業医の選任のところから回答させていただきます。委員がおっしゃるとおり、衛生管理者もしくは安全管理者といういろいろありますけれども、当然ながら監督指導を実施いたしまして選任がされていないというのがありましたら選任されるよう指導を行っているところでございますけれども、来年度は特にその中でも産業医ですね、改正労働安全衛生法が施行されることもあって産業医の業務が強化されるということもありますので、特に産業医につきまして取り組みを強化するというのをここに記載させていただいてるところでございます。記載はさせていただいてはおりませんけれども、当然ながら衛生管理者、安全管理者も指導を行います。

もうひとつの若者の使い捨てでございますけれども、若い者の使い捨てが話題になった時にはやはり一番話題になっておりましたので、そこでこの項目に上げさせていただいておりますけれども、中身は当然ながら若者に対する法制度の周知ということで出前の労働講座とかの内容でございますので、他の項目にも再掲というかたちで実はこれ記載させていただいておりますので、ここだけではないということでございます。以上です。

<石井会長>

よろしいでしょうか。それでは下田委員、お願いします。

<下田委員>

細かい特にといいわけではないんですが、例えばというところで、例えば健康安全、先ほどエイジアクション100というご説明があったと思いますが、労災防止ということでこれのセクションと、例えばここ高齢者も入ってますけれども、外国人雇用のところでのその対策とか、これは担当セクションが少しずつ、先ほどの説明でもちょっといろいろまたがっていたと思うんですけども、いろんなセクションで対応されていると思うんですが、その横の繋がりというか情報共有というか、切なのは労働局として対策全体が課を超えた対応が必要なところはどのような取組をされているのかということなのですが、これはひとつの事例にしか過ぎないんですけども、そのあたりを少しお聞かせいただければと思います。

<足立労働基準部長>

私から回答させていただきます。外国人の例をとられましたので外国人対策を例にとらせていただきますと、例年外国人対策につきましては、6月に外国人対策の強化月間ということで毎年取組を行っておりまして、その時に外国人に対する雇用の状況とか情勢とか、もしくは安全対策の実態のパトロールなどを実施しておりますけれども、その際には労働基準部と職業安定部と一緒にパトロールを実施したり要請を行っていることがあります。特にパトロールに関しましては職業安定部と労働基準部だけではなく、警察や、さらには入管とも一緒に、合同で4者が一緒になって実施しているという状況でございます。以上です。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。

<桑原雇用環境・均等室長>

あと外国人労働者対策といたしましては、ハラスメント防止対策等も大切だと思っておりますものですから、本省のほうから外国語訳をされました資料が届いておりますので、そちらのほうも関係団体とか様々なところでご利用いただけるように周知啓発に努めてまいりたいと思います。

<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。大山委員、お願いします。

<大山委員>

お願いします。今の働き方改革等々で色々な様々な社会の問題、職場における孤独というところが結構問題、メンタルヘルスが特に問題になってて、この制度的に労使で一体、マンツーマン的な制度っぽく見えてすごく充実してるんですけど、実際にはもう少し働く人々同士の補い合う形といいますか、横での繋がりとか、職場で孤立化しないような何か。以前はワークシェアリングとかもう少し言葉があったと思うんですけど、介護の問題にしても色々な方々の働き方をしていくうえで、その補い合う、ちょっとうまく言えないんですけど、そういったところも見えるといいなと思っております。

<桑原雇用環境・均等室長>

ただいまのご指摘は最もだと思っております。私どもハラスメント対策とか様々な策も含めまして、働き方改革については働き方の見直しというかたちで、職場環境についてはやはり事業主の方針と共にその職場で働く労働者の方々がそれぞれお互いに共生という考え方をもち連携が取れるように、周知啓発に努めてまいりたいと思います。

<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>

30ページのところになります。アの最賃の引き上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援の推進で、ここは支援措置を推進拡充する必要があるという課題認識なんです。そうした今後の取り組みの中で、拡充をする部分というのは具体的にどういった部分を示しているのか教えていただきたいと思っております。

<桑原雇用環境・均等室長>

はい、拡充をする部分ですが、この最低賃金、賃金引き上げに向けた中小企業の支援というものは、主に経済的支援を考えております。中小企業は大変厳しいかと思っておりますので、様々な助成金をご利用いただくことによりまして各会社にあった支援を行っていききたいということです。具体的には助成金の支給要件緩和とか助成金の金額アップ等による支援を行う予定といたしております。

<石井会長>

はい、ではまた最後にも質問の時間をお取りしますので、では次の2つめの重点施策、人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化と労働保険適用徴収業務の適正な運営の説明を労働局からお願いいたします。

<越橋職業安定部長>

職業安定部長の越橋でございます。よろしく申し上げます。

それでは資料の32ページをご覧ください。人材確保支援の総合的な推進というところでございますけれども、課題のところに書いてありますとおり雇用情勢が着実に改善している中で、福祉・建設・警備・運輸分野、これらの分野において人材不足が顕著になっている状況でございます。人材確保のためには企業における魅力ある職場づくりを支援すると共に、マッチング機能を強化するということが必要になってきますが、そのためには業界団体との連携が重要かつ効果的です。そのために(ウ)のところに関係機関との連携とありますけれども、これまでは福祉分野の業界とは結構頻りに連携をとってやってきましたが、建設・警備・運輸分野についてはこれまであまり連携というのがなかったものですから、本年度から新たに協議会などを立ち上げまして、少しずつ情報共有ですとか連携した取組を進めてきたというところでございます。それから(ア)のところに書いてありますとおり、本年度からハローワーク大分に人材サービスコーナーというものを新たに設置しまして、求職者と求人者の両面からこのコーナーで支援をしていくというところでございます。また、業界団体との連携によるイベントも色々と開催しておりまして、そこで求職者に人手不足分野の魅力を発信するといった取組を進めております。先ほど総務部長からも説明がありましたけれども、例えば1月にはシニア仕事発見バスツアーというものを企画しまして、タクシー会社ですとか特別養護老人ホームを訪問するといったイベントを開催しております。どちらも参加者の方から好評を得ております。来年度はこの人材サービスコーナーを中心に各ハローワークにおいて、人手不足分野におけるマッチング支援の強化に努めてまいりたいと考えております。

次に地域雇用対策でございます。33ページの一番上の(エ)のところになります。地域の雇用対策につきましては、31年4月から地域雇用活性化推進事業（仮称）が新たに新設されることになっております。これはその下に書いてある、いま豊後大野市や佐伯市が実施している実践型地域雇用創造事業の後継事業となっております。こちらの中身としましては、人口流出に伴い過疎化が進んでいる地域等を対象として地域内における魅力的な雇用ですとかそれを担う人材の確保などに向けた地域の創意工夫ある取組を支援するものです。実践型事業では実施できる地域が少なかったのですが、今度は要件が少し緩和されまして過疎化が進んでいる地域も対象地域になってきますので実施できる地域が増えてくるというところで、来年度はこの事業の周知や応募勧奨に努めていきたいと考えています。

それからその下のbのところのU I Jターンコースの助成金が、こちらも新たに来年度から新設されます。これは地方自治体を実施する移住支援制度を利用したU I Jターンの方を採用した事業主に対して、その採用活動に要した経費の一部を助成するというものです。例えば就職説明会の開催経費ですとか募集採用パンフの作成経費とかといったものの経費の一部を助成するというものでございます。こういった助成金も新たにできますので、積極的に周知しながら引き続きU I Jターンの推進に努めていきたいと考えております。

それから(2)の雇用吸収力のところですが、下のほうの(イ)のところではハローワー

クのマッチング機能の強化とありますけれども、これまでどおりハローワークのPDCAサイクルによるマッチング機能の強化には引き続き取り組んでいきますけれども、来年度の大きな動きとしましては34ページの中ぐらいい書いてありますが、平成32年1月から段階的にハローワークの業務システムの刷新というものを行います。これは何かといいますと、IT活用による利便性の向上ですとか、真に支援が必要な方へのサポートを充実させるということを目的としたものになっておりまして、職業紹介業務は今基本的にはハローワークに行って対面で相談するというものになっておりますけれども、今後はオンラインサービスが新設されまして、自分で自主的に求職活動を希望される方についてはハローワークに行かなくてもオンライン上でハローワーク紹介が可能になります。ただその一方で不調を繰り返して失業が長期化する方ですとか、真に支援が必要な方、またはハローワークのサービスメニューを知らない方とかそういう方は新たに今度利用者としてハローワークのほうに取り込みまして、ハローワークで個別支援を行っていくというところで、メリハリをつけた運用をやっていくということになっております。まだいろいろと準備中ですので詳細は今後また時期が近づいてきましたら別途お知らせしたいと思いますけれども、これまでのハローワークと利用者の流れですとか業務の内容が大きく変化することが見込まれますので、今後はそのあたりを見据えてやっていく必要があるということで、来所者に対して付加価値の高いサービスを提供してハローワークに来るメリットを実感してもらうことが必要になってきます。そのためにもハローワークに来所する求職者の方々を職業相談窓口へ誘導して課題解決のための支援を提供する、また、積極的な事業所訪問を通じて事業所情報を蓄積しまして求人者への求人充足のフォローアップを行うと、そういったハローワークの基本業務の徹底ですとか職員の専門性の向上について、これまで以上に取り組んでいきたいと考えております。また先ほどラッピングバスのお話がありました。資料5の安定部関係資料をご覧くださいなのですが、安定部関係資料の7ページになりまして、こちらが今年の3月1日から運行を開始しました大分労働局号ということで、働き方改革の推進のPRですとかハローワークのサービスメニューのPR、あと後ろのところは労働局でやっているそれぞれの認定制度の周知を行っているところでございます。こういった新しい広報も含めて、これまで以上にハローワークの利用を促してまいりたいと考えております。

<桑原雇用環境・均等室長>

それでは私のほうからは、35ページの(3)女性の活躍推進等から説明を行います。36ページの(ア)のまたがきの部分をご覧くださいませでしょうか。企業が優秀な人材の定着と確保を図ることができるよう、労働局として、先ほど総務部長から紹介がありましたけれども、事例集を作成しました。この事例集は企業だけでなく、求職者や学生へ大分県内の優良企業を紹介するため写真を多く使い、多くの方に手にとってもらえるよう親しみやすいものを作成いたしております。事例集は就職面接会、大分の就職ガイダンス、働き方関連

法の説明会、労働基準監督署、ハローワーク、働き方改革推進支援センターの窓口などでも配布いたします。その下の(イ)中小企業への女性活躍促進の取り組みですけれども、先ほどご説明しました職場におけるパワハラ対策と合わせて女性活躍推進法の改正案が3月8日に閣議決定され、今国会に法案が提出される予定となっております。これまで努力義務企業であった労働者数101人以上300人以下の企業を義務とする予定です。大分ではすでに3割弱の企業が届け出を行っていただいております。このため支給基準が改正された両立支援等助成金、女性活躍加速化コースの活用を促して、中小企業への取組を促進してまいりたいと思っております。

最後に39ページをご覧ください。39ページでの今後の取組ですけれども、男性の働き方を変えて夫婦で育児ができるよう男性の育児休業等を促進するため、イクメンやイクボスを増やすよう周知啓発を行ってまいります。

<越橋職業安定部長>

次に(5)外国人です。40ページをご覧ください。課題のところにあります、先ほど局長のほうからも冒頭触れましたとおり、平成31年4月から新たな在留資格として特定技能が創設されるということでこれを踏まえまして、外国人を雇用する事業主に対する指導ですとか相談支援をさらに推進する必要があります。そして適正な雇用管理の確保に努めていくということが必要になっています。このために(ア)のところにありますとおり、地方自治体と協力しまして事業主に対するセミナーを開催するなどにより、事業主による雇用管理の改善に向けた取組を促すと共に外国人指針に基づいて適切な事業所訪問計画の下で雇用管理の改善に係る指導を行うこととしております。先ほど局長からも説明がありましたとおり、大分県で12月25日に協議会を立ち上げました。大分労働局としましてもこの協議会のメンバーに来年度から加わりまして、労働条件の確保ですとか雇用管理改善、労働安全衛生の確保等に関して、外国人が安心して働ける職場環境の整備を促進するために連携を図っていききたいと考えております。

つづきまして障害者です。42ページ(6)をご覧ください。これも冒頭局長のほうから簡単に説明しましたがけれども、まず公務部門における障害者雇用というところで、昨年の障害者雇用の不適切計上が明らかとなったことを受けて、公務部門における障害者雇用に関する基本方針というものができました。これに基づきまして各府省の出先機関ですとか地方公共団体が法定雇用率を速やかに達成するため、障害者の雇用促進や雇用された障害者の職場における定着を図っていくということとしております。また、イのところにありますけれども、平成30年4月から法定雇用率が引き上げになって新たに精神障害者も雇用義務化がされたというところで、今後雇用義務を満たさない企業の増加が予想されることから、企業向けチーム支援の体制を整備するというにしております。これまでチーム支援というのは求職者の方に対してはやっていたのですが企業向けのチーム支援というのはまだやっていませんでしたが、オーダーメイド型のチーム支援、企業のニーズに沿った支

援を今年度から新たに進めております。そういった取組を来年度さらに進めていきたいと考えております。民間企業の障害者雇用状況については本年度公表できていないのですが、今月末には平成30年の分を公表する予定としております。準備ができましたら記者発表させていただきたいと思っております。

次に高齢者になります。44ページ(7)をご覧ください。あのところになりますけれども、高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる生涯現役社会を実現するために、企業における65才以上の定年引き上げですとか、66才以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要がございます。このため、機構大分支部ですとか大分県と連携しまして、地域全体で高齢者雇用に関する機運の情勢を図るとともに企業訪問などを行って、高齢者の雇用継続に必要な雇用環境整備に関する相談支援を行ってまいります。それからあのところにありますとおり、高年齢者雇用安定法に基づく65才までの高年齢者雇用確保措置の実施が着実に図られる中で、今後は65才を超えても働くことを希望する高年齢求職者に対する再就職支援が重要になってまいります。ハローワークでは生涯現役支援窓口ということで55才以上の方を対象としまして専門的に支援をしており、これまでは大分と別府のハローワークに設置していたのですが、来年度は佐伯のハローワークにも新たに窓口を設置していろいろな支援メニューを提供していくということとしております。また大分県や関係機関と連携しまして、シニア世代のための就職面接会も引き続き開催していくということとしております。

次は若者になります。45ページです。先ほど総務部長からも説明ありましたが、ユースエール認定制度につきましては今年度6社の認定を行って累計8社となりました。今後も引き続き労働局の他の認定制度、くるみんとかえるぼしとかともあわせて認定の取得勧奨を行っていききたいと考えております。それから来年度の新たな企画としまして46ページの上から6行目のところに特にというところで書いてあるのですが、高校の体育館等において県内経済をリードする業界や企業の説明会を実施して、県内企業の魅力の発信をするというイベントを新たに開催することとしております。経済団体と学校との連携というのがこれまで課題となっておりまして、これを進めるものとなっております。県内10校程度での開催を予定しております。それから46ページのあのところですが、若年層を中心とした求職開拓事業ということで、先ほどこれも総務部長から説明ありましたが、本年度別府でお仕事体験のイベントをやって好評だったということで、本年度は例えばトラックドライブシュミレーターや、介護体験、コンビニのレジ打ち体験などのいろいろな仕事の体験を若者の方にやってもらったということで、仕事に興味・関心を持っていただいたり、企業や業界の魅力を伝えるというところを目的としてやったのですが、今年度好評だったので来年度もそういったイベントをやっていききたいと考えております。

少し飛びまして49ページの一番下のところ、c教育訓練給付制度の周知です。最近リカレント教育というのをよく言われてますが、それを拡充しまして学び直しを支援すると

ということで、今年の4月から専門実践教育訓練給付で実施される対象講座が拡大されることとなっております。今年の10月から一般教育訓練給付についてITスキルなどキャリアアップ効果の高い講座を対象に給付率が引き上げられるということになっておりまして、こういった制度の拡充も周知しながら着実に実施してまいりたいと考えております。

<荒原総務部長>

総務部長の荒原でございます。労働保険適用徴収関係でございます。52ページになります。労働保険適用徴収の適正な運営についてということで、(1)として行政改革推進会議における特別会計に関する意見等結果のとりまとめ、こちらにおきまして労働保険の未手続事業の解消、そして収納未済歳入額の縮減に取り組むとされたことを受けまして当局でも未手続事業の一掃対策の推進と収納未済歳入額の縮減ということで、目標値として平成27年度比で2割減らして650件とすることとして、関係行政機関との通報制度の活用や労働保険の加入促進に係る委託事業受託者と連携をして取り組んでいきます。収納未済歳入額の縮減につきましては、特に滞納額が高額な事業主や複数年度にわたって滞納している事業主に対して、場合によっては差し押さえも含めた重点的な納付督促に取り組みます。

それから(2)電子申請の利用促進についてでございますが、厚生労働省基本計画に基づきまして、行政手続きコスト削減の観点から取り組むこととしておりまして、説明会だとか関係団体に対する協力要請、こういったことによって利用勧奨に取り組んでまいります。そしてその処理の迅速化にも努めてまいります。労働保険適用徴収分野については、以上でございます。

<石井会長>

ありがとうございます。それではただいま労働局から説明がありました内容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。清田委員お願いします。

<清田委員>

大きく2つですが、外国人材の受け入れで4月以降は動きが県内あるのかということと、あとハローワークの現場や労働条件衛生関係の現場では多言語の対応が必要となる中で、具体的に人を増やすとかそういうことはあるのでしょうか。

<越橋職業安定部長>

まず外国人の今後の動きなのですが、いま大分県のほうで協議会を立ち上げているというところで、県のほうで対応策を策定しパブリックコメントをかけてるところです。中身としましては、大分県外国人材の受け入れ共生のための対応策となっております、生活面や防災面の部分が多いのですけれども、ひとつがワンストップ相談センターといったものを県内に立ち上げるということになっておりまして、大分市に1カ所設置予定とな

っています。これは大分県が業者に委託するものになっております。準備があるので6月ぐらいに開設予定となっているのですが、基本的にそこに行けばワンストップで相談を受けられる。いろいろとワンストップセンターに寄せられる労働関係の相談につきましては監督署やハローワークと連携して、随時対応していくという動きがございます。

いま協議会に労働局は加入してないのですが、来年度どこかのタイミングで我々も協議会に参画して、市の方々と意見交換しながら、様々な課題に対応していきたいと考えているところでございます。

<足立労働基準部長>>

では外国人の労働条件と労働安全衛生につきまして、私のほうから回答させていただきます。外国人の労働条件の関係につきましては、従来から大分にはございませんけれども外国人労働相談コーナーみたいなのがございますので、電話で相談を全国からどこでもできるようなコーナーがございます。これにつきましては来年度は言語数を増やしまして8言語に対応すると伺っております。具体的には、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ミャンマー語というふうに伺っております。さらに安全衛生の関係につきましても外国語の安全衛生の視聴覚教材を作るということも伺っておりまして、それを周知するという予定でございます。さらに職場で労働災害に合われた方に対しましても外国人の方おられますので、その方々につきましても外国人の外国のパンフレットを作って、それを使って説明をするというような状況でございます。以上です。

清田先生のご質問は、どういう動きになってるかということですよ。

<清田委員>

外国人のほうの動きが、実際外国人がやってくるという動きをどのように把握し、対応しようとしているのか教えて下さい。

<小笠原労働局長>

そこは大分市、別府市だけではなくて、かなりの市で受け入れ体制について検討しております。そして各企業に対してもやはり人手不足という関係がございますので、外国人材を受け入れる方向で企業からのニーズもありまして、市のほうがどういう対策を取るのかというところもいろいろ検討をはじめているという状況です。そして先ほどお話ししましたように、県のほうで全市町村を対象とした協議会をいま現在立ち上げているという状況で、これからいろんな対策をどういうふうに取り入れ体制を整えるか、それから地域の共生ということでどうしたら地域にうまく共生できるかというようなところで検討を進めるということになっております。

<清田委員>

そうすると実際外国人たちがやってくるというのはもうかなり先になるというようなことなんですかね？

<小笠原労働局長>

すいません、時期はちょっとわかりませんが、ただこの前、別府市長さんにもお会いしたときに、もう別府市はこういう人手不足の中で観光業界がある、それからラグビーワールドカップもありますし、そういったところで外国人材を早めに受け入れて対応するというところで検討しているという話は聞いております。ですから1～2年先とかそういうことではなくて、結構早く進むのかなと感触だけですが思っております。

<清田委員>

やって来る外国人はいろいろな国がある中で、4月以降海外のほうでの動きを含めて、その辺の話というのは入っているのでしょうか。

<小笠原労働局長>

すいません、そこまでは知識不足で情報を仕入れておりません。もしありましたらまた何らかのかたちで提供させていただきたいと思えます。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。城戸委員、お願いします。

<城戸委員>

4月からまた法律もかわりますし、人手不足に対応するいろんな問題をどう解決していくか、そうするときに労働条件をどういうふうに守っていくかみたいなことについて、いろんな新しい動きがいま非常に活発になっていて、来年度からまた大変なお仕事量になる上に、相互の連携等もまた増えて大変だなみたいなところをよく説明していただきましてありがとうございます。それでちょっと今のお話しでは直接触れられてるわけではないんですが、少しずつこうした取組がかたちになっているというところの実績の説明のところを一つお聞きしたい、継続のところをちょっとお聞きしたいので、新しいところがこれ以上増えたら大変ではあるのだけれども、今までのところどうだったかというところを2つお聞きしたいと思います。1つは17ページのところですが、長時間労働をなくすための取組として勤務間インターバル制度が導入されたということがひとつ説明がされてあります。私の記憶では長時間労働等を解消するためにこの勤務間インターバル導入コースというのは非常に有効だというふうなかたちで話しがはじまっていたかと思いますが、これ例えば大分ではこういうふう導入があつてこういうふううまくいったとかいうようなケース

があれば教えていただきたいなと思います。あるいはこれからもっと利用できるかどうかという見通しですね。もうひとつは飛んで47ページになるんですが、こちらのほうは人手不足を解消するために新しくこう社会が変わらなければいけないというところでいろいろいま行われていることの、いわば陰になっているところですね。若年無業者数、毎年毎年その若年の年齢が一つずつ上がって行って、もう今は40代前半まできている人たちで、一度も正規の職に就いたことのない人たちがとうとう100万人になってるということなんです、これをこの人たちをなるとだけ労働市場にもう一度来てもらうというところで行政のほうも非常に一生懸命されてたと思うのですけれども、具体的にいえばこの地域若者サポートステーションの実態というか、どのくらい効果があったのか。この方向だけでいいのか。こちらの人たちへのサポートというのは新しくやってくるいろんな女性、高齢者、外国人、障害者といったようなカテゴリーになってる人たちの労働のいわば課題のちょっと陰になってるかなと思うところで、すいません、今日の説明にはなかったのですがちょっとあえて質問させていただきました。以上2点です。よろしくをお願いします。

<桑原雇用環境・均等室長>

はい、勤務間インターバル制度の普及状況なんですけれども、こちらについては私どものほうで手元に数値等はないのですが、時間外労働等改善助成金の中に勤務間インターバルコースがありまして、こちらのほうにつきましては中小企業を中心に少しずつ申請が入ってきております。中小企業のほうを中心に助成金のほうの支給によって普及促進を図ってまいりたいと思います。また、医療現場のほうでは委託事業を行ってるところなんですけれども、効果があったというふうな報告については確認を行って、またご報告させていただきたいと思っております。

<越橋職業安定部長>

サポステの実績についてはいま手元にないので後ほど回答したいと思うのですが、サポステにやってくる方というのは、ハローワークにはすぐには行けないようなコミュニケーションが苦手な方ですとか引きこもりがちの方ですと、慎重に対応しなければいけない方々がたくさんいます。ですのでそういう方を少しずついろんな支援をして行って、最後ハローワークに繋いでいくというところでして、目標がありそれなりの実績をたっしているはずですので、すいません後ほど回答いたします。

<城戸委員>

ここだけで解決もちろんできる範囲は限られてると思うので、ハローワークに繋いでいけるところまでなって、そこから先はまたハローワークでのフォローがあるということであれば、全体の流れとしてはとてもよく考えられていると思って納得しましたので。

<越橋職業安定部長>

同じ建物の中に引きこもりセンターも入っていて、まず引きこもりから外に出して、うまくいけばサポステに繋いでハローワークに繋ぐというのが一番いい流れなのですが、なかなか引きこもりセンターからサポステへの誘導というのは数は増えていない状況ではあります。

<城戸委員>

はい、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。大塚委員、お願いします。

<大塚委員>

雇用対策につきまして越橋部長から詳細の説明いただきましたが、いま私ども経営者協会のほうで会員企業を対象にした採用状況の調査をやっています。巷で言われてますように人手不足というのがうちの会員企業でもこんなにすごかったのかというのが数字で出てきているのですが、中にはこんな有名な会社が去年採用が思うようにできなかったというようなのもたくさんありまして、大変だなというのを感じております。例年5月に労働局長と県知事から高校生の採用枠の早期確保についてご要請がございましたけど、逆に企業のほうから要請してみたいくらいですよといわんばかりなんですね。行政への要望事項もございます。近々なるべく早めにとりまとめを行いまして、またそういう要望書も含めてご報告したいと思います。よろしくお願ひいたします。

<下田委員>

大塚委員、これはイレギュラーな質問なんですけど、地域間格差というのはわかりますか。

<大塚委員>

県内のですか。そこまでまだ見てございません。これから集約をやる場所ですので気を付けておきたいと思ひます。恐らく大分市内の企業さんの回答数が非常に多いので、地域間格差がはっきりわかるかどうかというのはちょっと自信がないところではあります。

<石井会長>

その他いかがでしょう。松尾委員、お願いします。

<松尾委員>

基本的な認識でお聞きしたいのですが、いま大塚委員からも出ました人材不足かなり厳しいというのを製造業のほうでもそうなんですけども、工業高校に進学する人たちのボリュームと、工業高校から大学に進学する進学率がかわってるのかどうか。結局優秀な人材の確保というところで、地元の高校、工業高校から地元の製造業というのが一般的にイメージされやすいのですが、その時に大学進学率が高まっているというふうには言われてるんですが、そうした基礎的なデータというのは取られてるかどうかということについてちょっとお伺いしたいんですけど。

<越橋職業安定部長>

ちょっといま手元にないので、後ほど準備して回答したいと思います。すみません。

<石井会長>

いかがでしょうか。よろしかったらまた先に進めさせていただきたいと思います。

それでは次に、議事2 大分県との一体的実施施設についておよび大分市との一体的実施施設についてを一括して労働局から説明をお願いします。

<越橋職業安定部長>

資料は安定部資料5の8ページと、それから資料1の14ページ、両方ご覧いただければと思います。まずこの一体的実施施設というのは大分県とは高齢者の関係でやっております、大分市とは生保受給者の関係でやっております。この一体事業については実施状況を地方労働審議会に報告することとなっております、中央レベルの厚生労働本省のほうでは地方労働審議会での意見を踏まえて労働政策審議会に報告するということとなっておりますので、本日ここで報告させていただきます。

まず大分県との一体的実施施設ということで、大分県中高年齢者就業支援センターというものをハローワーク大分の別庁舎に設置しております。本年度で運営7年目ということになっておりまして、この安定部資料の8ページのところに書いてありますとおり、中高年齢者に対する県の就業支援施策と国の職業紹介の雇用施策を一体的にワンストップで実施しているというところで、おおむね40才以上の方を対象にしております。ハローワークの相談員4名と県のキャリアコンサルタント1人を配置しておりまして、役割分担のところにありますとおり、大分県のほうでは予約制によるキャリアコンサルティングの実施ですとか利用者情報の収集、国のほうは求人情報の提供と効果的なマッチングですとか再就職支援セミナーの実施など、これらをワンストップで提供しております。中高年齢求職者の中には年齢の課題を抱えている方ですとか転職や再就職に不安や悩みを持った方が非常に多いので、充分時間をかけて支援をする必要があるというところで、予約制かつ担当者制の丁寧な支援を行っているところがございます。実績としましては効果というところに書いてありますが、平成30年度は1月末現在で506人就職、初来所者数は1,036人。

県によるキャリアコンサルティング実施者のうち、国の紹介によって就職した方が71%ということで、いずれも目標値を達成する見込みとなっております。後ろのほうにはその施設の紹介のリーフレットや就職支援セミナーのリーフレットを参考につけておりますのでご覧いただければと思います。

それからもうひとつ、一体的実施としてやっているのは大分市とのものになりまして、こちらが資料の13ページと、あと資料1のほうの48ページです。大分就労支援コーナーというもので、生活保護受給者の方等に対しての就労支援を目的として、大分市役所の中にハローワークの常設窓口を設置したというところで、昨年3月6日に設置したばかりでまだ1年ぐらしか経ってないものになっております。大分市の福祉事務所のほうで生活保護受給者ですとか児童扶養手当受給者、そういった対象者をこの常設窓口のほうに誘導してもらいまして、キャリアコンサルティングですとか職業相談、履歴書の添削とか模擬面接とかそういった求職活動への支援などを行っているものでございます。常設窓口のほうにはハローワークの非常勤職員2名を配置しております。30年度の実績としましては下のほうに書いてありますけれども、1月末現在で支援対象者数74人、就職者数42人となっております。まだ1年目ということもありますし、常設窓口の場所が非常に狭くてプライバシーの配慮に欠ける部分もありまして、なかなか実績が伸びていないという状況がございます。ただ生活保護受給者は高止まりをしております、生活保護受給者を含む生活困窮者の就職促進は非常に重要な課題となっておりますので、今後も大分市との一層の連携によって就職支援を図ってまいりたいと考えております。生活保護受給者については市役所の中にこのコーナーを設けているのですが、ここは別に大分ハローワークの隣の分庁舎にも専用の窓口を設けておりまして、全体ではおおむね目標達成見込みなのですが、こちらのほうはまだできたばかりとかいろいろと課題がありまして伸び悩んでいるという状況でございます。私のほうからの説明は以上になります。

<石井会長>

それではただいま説明がありました内容についてご意見ご質問がありましたらお願いいたします。よろしいでしょうか。

それでは一応予定しておりました議案議事はすべ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。石本委員、お願いします。

<石本委員>

1点ですね、先日連合大分として労働局長要請をさせていただいた時にも話題にさせてもらったのですが、36協定の関係ですね。4月からの法改正もございますし、大分的には長時間労働というのが非常に組合側としては課題として考えてまして、全国平均を上回るような状況がずっと続いているということも含めて考えた時に、まず36協定がそれぞれの企業のところでしっかりと提供されてるというのが大前提かなというふうに思っています。

で、ここは周知もそうですがしっかりと局として管理をしていただきたいということで、これは要望・要請になります。

<足立労働基準部長>

では若干のご説明を私から回答させていただきます。前回の要請時の時には私から、現在調査中でわかりませんという回答をさせていただきましたけれども、まだ現在集計中ではございますけれども、現在のところだいたい県内の4割の事業所で36協定の届け出がされているというような状況でございます。このうち実際残業してないところもありますのでどのような内訳かというのはこれからということでございます。以上でございます。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。はいどうぞ、下田委員お願いします。

<下田委員>

今回と関わらないかもしれませんが、最近エビデンスに基づいた政策運動ということでちょっと質問をですね。先ほどちょっとお話しがあった実践型地域雇用創造事業。これは始める時にかなり私質問させていただいてわざわざご説明を受けたことがあるんですが、今回それがその施策事業が終了して今後地域雇用活性化推進事業という名称で衣替えしてやるというお話なんです、その実践型のほうの個別の事案ではなくて全体として眺めた政策論として効果があったのかという、政策評価というのはどうなっているのかというのが1点と、それと次、今回受ける地域雇用活性化なんです、そもそも有効求人倍率が1をはるかに超えるような時代に、これの施策目標は何なんだろうかとこのころを教えてください。これは先ほど大塚委員にもちょっと質問させていただいた、つまり地域間で、本当にニーズは何なんだというところで、雇用の開発なのか、それとも地域活性化のためにUIじゃないですけども域外から労働力呼び込みたいための政策として運用しようとしているのか。でもこれ全国でやれば同じ効果しか、相殺されて効果が薄いんじゃないか。つまり都市圏からこちらへ来るのを推進する政策なのか。そういうことをちょっと教えていただければというところです。政策の整合性というか、そういうところもお聞かせいただければと思っています。

<越橋職業安定部長>

実践型地域雇用創造事業は、確かに雇用機会が不足している地域が対象になっておりましたので有効求人倍率が全国平均以下のところ、いまでは全国平均が1倍超えているので1倍以下のところとか、人口減少が全国平均以下のところが対象になっておりました。その中で4つメニューがあったのですが、事業主を対象とした雇用拡大メニューということで事業主に対するセミナー。それと人材育成メニューということで求職者に対するセミ

ナー。その事業主と求職者をマッチングするための就職促進メニューというのがあり、その下に実践メニューというのがある。地域の商品開発とか観光メニュー開発とかそういうのを進めていこうというのがあったのですが、実践メニューがなかなか実績が出ない、ここで雇用が生まれないとだめなわけなのですけれども、財務省のほうからもいろいろと注文が入りまして、新事業では実践メニューはできなくて基本的に、上の3つのメニューでやることとなりました。一方で、今回過疎地域というのが新たな対象として入ってきております。この過疎地域が入ったことによって大分県内、別府市は対象にならないのですが、それ以外のほとんどの地域で実施ができるようになっております。中身としては例えば事業所向けのものであれば、事業拡大とか事業継続とか人材育成とか雇用管理改善とかそういったセミナーをやるというのが実際の主な中身になっております。求職者向けのものとしては、能力開発とか人材育成のための講習会みたいなもの。あと最後の3つめの就職促進のための取組としては、UIJターンの方とのマッチング支援とか、そういったものの地域のいろいろな創意工夫の取組を協議会を作ってもらって提案をもらい、それを厚生労働省の委員会にかけて採択されれば実施できるというもので、協議会に対する委託費で実施するというものになっております。実践事業が全国的にどうだったかということについては、地域によってバラバラ、全国の数字は持ってないのですが、目標クリアできないところは事業中止になっている地域も一部ございますし、実践メニューはどこの地域もなかなかうまくいかないところがございます。雇用拡大とか人材育成メニューは概ね目標は達成できてる地域がほとんどではないかなと思います。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。

<越橋職業安定部長>

すいません、先ほどのサポステの実績が分かりましたのでご報告させていただきます。

<高橋職業安定課長>

職業安定課長の高橋と申します。先ほど城戸委員のほうからサポステの実績等わかればということで、いま手元のほうにある資料として平成30年度の4月から1月までの直近の数字でございますけれども、県内にはサポステ2地域、大分市と佐伯地域にあります。2地域の合計で就職を決定した数が58人、それから訓練を受講された方が122人という数値がございます。以上、ご説明をさせていただきました。

<石井会長>

千野委員お願いします。

<千野委員>

外国人労働者の関係でちょっとだけ教えていただきたいんですけど、先ほど電話相談、労働省の電話相談ですかね、で外国語が増加したというそういう報告をいただいたんですが、あっせん・調停に対する対応というんですかね、これはどうなるのか。例えば外国人にとってなかなか壁が厚ければあまりそこは利用促進されないのかなという気が。そのあたりを教えていただければと思います。

<桑原雇用環境・均等室長>

はい、総合労働相談コーナーの相談等を受け付けてましており、私どものほうであっせんとか調停を行っているところなんですけども、まず総合労働相談コーナー自体に外国人労働者からの相談がほとんどない状況であります。実際、あっせん・調停等を行ったためのために本省のほうに対しましてはどのように行ったらいいか問合せをしてる状況です。実際そのようなご利用等がありましたら真摯に対応させていただけたらと思っております。

<石井会長>

その他いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは労働局におかれましては本日だされましたご意見やご要望事項を参考に、平成31年度においても様々な施策に積極的に取り組んでいただきたくお願い申し上げます。

委員の皆様には審議会の円滑な進行にご協力を賜わりまして、長時間にわたり熱心にご審議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30年度第2回大分地方労働審議会を閉会といたします。

それでは労働局のほうからお知らせがありますので、事務局に進行をお返しいたします。

<事務局>

ありがとうございました。本日の事務局からの説明および委員の皆様からのご意見につきましては、議事録としてその概要について後日当局のHPに掲載されることとしておりますので、ご承知おきを申し上げます。

ここで審議は終了いたします。