

# 令和元年度 第1回 大分地方労働審議会会議録

1 日時 令和元年 11月 26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：千野博之、松本香織、本谷るり

労働者代表：石本健二、太田美乃里、塩月裕一、田代香織、松尾竜二、矢野正一

使用者代表：飯田聡一、田口由香里、友岡孝之、藤野久信、森竹嗣夫、山田英治、

大分労働局：坂田局長、荒原総務部長、桑原雇用環境・均等室長、岡本労働基準  
部長、越橋職業安定部長

4 議題 令和2年度運営方針に基づく主要施策実施状況について

<事務局>

それでは、ただいまより令和元年度第1回大分地方労働審議会を開催したいと思います。本日は委員の皆様方におかれましてはたいへんお忙しい中ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。私は大分労働局の監理官の池辺と申します。司会進行を務めてまいりますのでよろしくお願いいたします。 それでは開会に先立ちまして、事務局から3点説明させていただきます。

まず1点目です。委員の改選及び会長選挙についてです。本日、10月1日付の大分地方労働審議会の開催によりまして、当審議会第10期の委員18名が新たに任命されたところで、地方労働審議会令第5条の、審議会に会長をおき、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとの規定に基づきまして、事務局として、公益代表委員であり第6期から委員を務められております千野博之委員を会長として推挙させていただき、承認の可否をお伺いしたところです。その結果、すべての委員のご承諾をいただいたことから、10月1日付けをもちまして千野委員が第10期大分地方労働審議会の会長に選出されましたことを、改めましてご報告いたします。

2点目です。資料について確認です。資料はお手元に6点ございます。1点目が、令和元年度第1回大分地方労働審議会の次第等です。2点目が、令和元年度大分労働局行政運営方針重点施策実施状況 資料1ということで、これは事前に配布しております。3点目が、令和元年度大分労働局行政運営方針資料編 資料2でございます。4点目が、大分の労働行政令和元年度PR版リーフレット、これは事前に配布しております。A3の用紙で

す。5点目が、大分労働局行政運営方針ということで厚い冊子でございますが、事前にこれも配布してございます。それから6点目に、封筒とは別に地方労働災害多発非常事態宣言発令と書いた資料をお手元に用意してみました。本日の資料は以上6点でございます。なお小さい封筒を用意してございますが、これは次回の審議会の日程調整のためのもので、後ほど説明させていただきたいと思っております。

それから3点目です。審議会の成立についてご報告させていただきます。本日欠席されている委員は、公益代表の清田委員、福田委員、渡邊委員の3名になっております。従いまして委員総数18名のうち15名のご出席をいただいておりますので、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。それでは千野会長、よろしくお願いいたします。

〈千野会長〉

おはようございます。先ほど事務局からご報告頂きましたとおり、皆様のご承諾をいただきまして会長に選出されました千野でございます。よろしくお願いいたします。皆様のご協力を得まして本審議会の円滑な運営に務めて参り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。

それではこれより令和元年度第1回大分地方審議会を開会いたします。まず議事に先立ちまして、新たに任命されました委員を紹介させていただきます。次第が含まれております資料の2ページ目、委員名簿をご覧ください。新任の委員は、公益代表の松本委員、本谷委員、渡邊委員、労働者代表の田代委員、使用者代表の藤野委員、田口委員、飯田委員の7名でございます。本日渡邊委員は所用によりご欠席されておりますけれども、それぞれ簡単にご紹介をお願いいたします。それでは公益代表委員の松本委員、お願いします。

〈松本委員〉

弁護士の松本佳織と申します。私自身、使用者側からのご相談を受けることももちろんありますけれども、主には労働者側からのご相談に携わってきました。皆様のご意見を聞きながら勉強させていただきたいと思っております。多様な意見がいろいろあると思いますので、また自分の意見も述べて、積極的に参加できればと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

〈千野会長〉

本谷委員、お願いします。

〈本谷委員〉

皆さんおはようございます。大分大学経済学部の本谷と申します。大学のほうでは経営学を担当しておりますが、学生のカリキュラムの責任者もしております。私の方が勉強さ

せていただくことになるかもしれないですけども、お役に立てればと思っております。  
よろしく願いいたします。

〈千野会長〉

続いて労働者代表の田代委員、お願いします。

〈田代委員〉

連合大分 田代と申します。よろしく願いいたします。

〈千野会長〉

使用者代表の藤野委員。

〈藤野委員〉

大分県経営者協会の藤野でございます。よろしく願いいたします。私どもの協会は主に労働関係を中心に活動しているものですから、日ごろから労働局の皆様にはお世話になっております。この場をお借りしてお礼を申し上げたいと思います。今日はよろしく願いいたします。

〈千野会長〉

続いて田口委員。

〈田口委員〉

おはようございます。曲げ加工の専門工場をやっております、中村設備工業と申します。名簿を見ましても一般企業としては私の名前のみあります。よろしく願いいたします。

〈千野会長〉

最後に飯田委員、お願いします。

〈飯田委員〉

中小企業団体中央会の飯田でございます。よろしく願いいたします。

〈千野会長〉

ありがとうございました。

次に会長代理の指名を行います。会長職代理につきましては審議会令第5条第3項において、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名すると規定されておりますので、公益代表委員の福田委員を指名したいと思います。なお福田委員は本日ご欠席ですけ

れどもご承諾を得ておりますことをご報告いたします。

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、労働者代表の塩月委員と使用者代表の藤野委員を指名したいと思ます。よろしくお願いいたします。

次に部会委員の指名を行います。本審議会には審議会運営規定第9条の規定に基づき、次第の書かれております資料3ページ家内労働部会、4ページ労働災害防止部会を設置しており、部会委員は審議会令第6条第2項において会長が指名すると規定されています。

つきましては審議会資料の委員名簿のとおりそれぞれの部会の委員を指名したいと思ますので、よろしくお願いいたします。

それでは議事に入ります前に、労働局長よりご挨拶をいただきたいと思ます。

〈坂田労働局長〉

労働局長の坂田でございます。よろしくお願いいたします。千野会長をはじめ委員の皆様方におかれましては、ご多忙の中、本審議会にご出席をいただきまして感謝を申し上げます。また平素より労働行政の推進に格別のご理解とご協力をいただいておりますことを、この席をお借りしまして厚く御礼を申し上げます。それでは座って説明をさせていただきます。失礼いたします。

今回は、今年3月の審議会でご承認いただきました本年度の大分労働局行政運営方針に基づきまして、大分労働局のお手元にありますPR版に沿って重点施策であります2つの側面から説明をさせていただきます。まず1つは、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進。もう1つは、人材確保への支援や多様な人材の活躍推進、人材投資の強化につきまして、私ども大分労働局が実施した上半期の実績についてのご報告と下半期の取組について、ご紹介をさせていただきます。

それでは私の方から最近の労働行政の取組状況について概略4点についてお話をさせていただきます。

まず第1点目ですけれども、雇用情勢についてであります。県内の雇用情勢につきましては着実に改善が進んでおります。有効求人倍率は9月が1.48倍となっております。前月8月の1.52倍を0.04ポイント下回っておりますけれども、これは30ヶ月連続で1.4倍以上の高水準で推移をしております。また一方で、幅広い職種で深刻な人手不足の状況が続いておりまして、当局といたしましても引き続き求人・求職の動向を注視いたしまして、それに応じた対応を図っていくという所存であります。特にここ数年の動きといたしまして、求職者が減少を続け、リーマンショック後のピーク時の半分に迫る状況になっていることから、当局ではハローワークを利用していない潜在求職者の掘り起こしを目的として11月から1月をハローワーク周知強化月間と定めまして、ハローワークPR動画の自主製作とか委託事業によりましてテレビCMの放送等あらゆる媒体を利用して、ハローワークの

支援メニューの周知に努めているところであります。なお、ハローワークのPR動画やCMにつきましては、後程安定部長の説明の際に委員の皆様にもご覧をいただく予定にしております。

2点目でありますけれども、外国人雇用の問題であります。改正入管法の施行によりまして本年4月より新たな在留資格、特定技能が創設をされまして、外国人材の受入れ・共生のための取組を政府一丸となって推進していく観点から、昨年12月25日に取りまとめられました外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策に、労働基準監督署やハローワーク等における適正な労働環境の確保にかかる取組の推進が明記されたところであります。

当局といたしましては、労働局、労働基準監督署、また、ハローワークが連携を図りまして、この外国人雇用管理指針の内容について事業場訪問や、事業主向けの雇用管理セミナーの他あらゆる機会をとらえ、事業主の皆様へ周知・啓発を行い、適正な雇用管理に関する助言・指導等を実施し、外国人が安心して就労し、企業や地域社会の一員として活躍できる社会の実現に寄与してまいり所存であります。

続きまして3点目ですけれども、働き方改革についてであります。本年4月から働き方改革関連法が順次施行されておりました、局、監督署、ハローワーク、働き方改革支援センターが連携しながら、円滑な施行に向けて周知・啓発に最大限の努力をしており、本日ご出席の各委員の皆様方にもご理解ご協力をいただいておりますことを、改めて感謝申し上げたいと思います。中でも改正労働基準法に関しましては、年次有給休暇の年5日の取得義務については施行から6ヶ月以上経過していることから、1年以内という期日が迫っております、改めてあらゆる機会を通じて周知・啓発を図る必要があると考えております。

また時間外労働の上限規制については、来年4月から中小企業事業場への適用が始まることもありまして、下半期に集中的な周知を行っているところであります。その詳細につきましては後ほど基準部長、担当部長のほうから説明をさしあげたいと思います。

さらに働き方改革関連法の中の大きな柱の一つであります非正規雇用労働者の待遇改善に関する法改正。具体的には改正後のパートタイム・有期雇用労働法と労働者派遣法、そして同一労働同一賃金ガイドラインが来年の4月から施行する予定になっております。

このため改正労働基準法と合わせ、あらゆる機会をとらえ説明を行っているところであります。大分独自の取組といたしまして、この夏、「おおいた夏の働き方応援キャンペーン」と銘打ちまして、地域のイベントを活かした「ゆう活」を含めた総合的な働き方の見直しの提案をしたり、毎年11月の第3水曜日を県民ノー残業デーと定めておりました過重労働解消に努めているなど、働き方改革について多くの県内企業に参加をしてもらえるように工夫をして取組んでいるところであります。

最後4点目ですけれども、労働災害について申し上げたいと思います。11月15日現在で労働災害によりもうすでに14名の方が亡くなっておりまして、昨年から倍増しているところであります。こういった状況から先週の11月21日に、今日チラシをお配りしておりますけれども、「労働災害多発非常事態」を宣言いたしまして、県内に広く注意喚起を行って

いるところであります。年末年始は例年災害が多発する時期となっておりますので、令和元年度年末年始無災害運動、これは本年11月1日から令和2年の1月15日までですけれども、この災害運動を展開いたしまして、集中的な取組を行ってまいりたいというふうに考えております。

以上、労働行政の概要につきまして代表的な4点についてご紹介させていただきました。結びに、本日は限られた時間ではありますけれども、忌憚のない意見を頂戴できるようによろしくお願ひしたいと思います。

〈千野会長〉

どうもありがとうございました。

本日は労働局から、令和元年度大分労働局行政運営方針に基づく重点施策実施状況に関する議事が提案されておりますのでおはかりいたします。まず労働局から、行政運営方針の重点施策の第1 働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等、(1)中小企業等への支援、(2)生産性向上の推進、について説明をお願いいたします。

〈桑原雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室長の桑原と申します。よろしくお願ひいたします。これから、先ほど千野会長からお話があった通り、項目ごとの説明を担当部長から行います。説明が終わりましたらその都度皆様方からよりよい対策等についてご意見をいただく予定となっておりますのでよろしくお願ひいたします。それでは座って説明させていただきます。

資料の1の1ページからです。働き方改革推進支援センターによる支援についてですけれども、働き方改革は政府が行う最重点施策の一つとして取組んでいるところです。当局では県内津々浦々に働き方改革を進めていくために、大分働き方改革推進支援センターを設置しており、大分県社会保険労務士会に事業運営を委託して2年目となっております。センターでは特に経営環境が厳しい中小企業・小規模事業者を支援するため、セミナーや商工団体への窓口派遣や個別訪問支援を行うなど、多くの事業を行ってまいりました。11月以降も各種セミナーを開催するとともに個別訪問支援の強化に重点をおいて中小企業の支援に取り組んでまいります。

次にその下の2ページ目をご覧ください。2ページ目の大分県働き方改革推進会議における取組ですけれども、大分県働き方改革推進会議では平成29年に行った共同宣言の数値目標を速やかに達成するために、6月に「おおいた働き方改革」実務者会議を初めて開催し、数値目標の進捗状況や今年度の事業計画、事業の連携を確認したところです。それを受けて7月に大分県働き方改革推進会議を開催し、中小企業の働き方改革の進め方について意見交換を行い、10月にセミナーを開催し、意識の醸成を図ったところです。来年2月には2回目の実務者会議を開催し、今後の取組を検討する予定です。働き方改革の機運の醸成を図るため、当局独自の取組として、先ほど局長からも説明がありましたけれども、

「おおいた夏の働き方キャンペーン」を実施いたしました。また今年度から、働き方改革に関する労働局と大分県の主催行事について情報を共有し、ホームページでご紹介させていただいております。当局のホームページを見て他県からのご参加もありました。今後も中小企業・小規模事業者に対しまして、あらゆる機会を通じて労使団体や企業等へ訪問することにより、機運の醸成と取組を支援してまいりたいと思っております。

次に3ページです。3ページから5ページにかけては、中小企業・小規模事業者等の働き方改革を推進するために各種助成金等の個別の支援制度を説明してまいります。まず代表的な助成金として(ア)のキャリアアップ助成金や(イ)の時間外労働等改善助成金等があります。まずキャリアアップ助成金につきましては、有期契約労働者等の非正規雇用労働者の方々の労働条件の改善を図る助成金で、毎年多くの企業にご利用いただいております。時間外労働等改善助成金につきましては、勤務終了後と勤務始めの間を一定時間空ける勤務間インターバル導入コースで多くの申請がありました。

次に4ページをご覧ください。上のアですけれども、毎年最低賃金がアップしているところですが、この最低賃金について支援する助成金が業務改善助成金です。事業場内の最低賃金を引き上げる中小事業主を支援しております。こちらについては業務改善助成金についてわかりやすくするために、資料2の8ページにありますけれども業務改善助成金を利用促進するための資料を作成いたしまして、当局のホームページや各経済団体等について広く周知を図っているところです。次にその下ですけれども商工会議所や商工会などの事業主団体様におかれましては、傘下の事業主に対しまして労働条件改善のための支援を行っていらっしゃいます。こうした事業主団体の費用負担を軽減するために、時間外労働等改善助成金「団体推進コース」をご利用いただくように周知を行ってまいりました。

次に5ページです。助成金だけではなくて社員個人の能力の向上を図るため、生産性向上人材育成支援センターでは企業のニーズに応じたオーダーメイド型の在職者訓練等を格安で提供しております。昨年度は年間目標を上回るご利用をいただいております。このように様々な支援メニューの利用促進を図るため、事業主の皆様がお集まりになる研修会やセミナー等において周知を図り、生産性向上のために取り組まれた好事例を提供して、中小企業の働き方改革を支援しているところでございます。以上で説明を終わります。

〈千野会長〉

それではご質問等がございましたらお願いいたします。ございますでしょうか。

〈松本委員〉

5ページのウにあります、生産性向上人材育成支援センター、これに対する受講やセミナーについてご質問させていただきます。質問としては、このセミナーではどのようなことをされてるのかということをもう少し具体的に知りたいと思っています。質問の主旨としては、やはり大企業とかであれば企業内で例えばコンピュータ化を進めるだとか、いろんな

ソフトを導入して時短を含め働き方改革に資するようなソフト面、企業内としての努力でできる能力や体力があると思うのですが、やはり中小企業だとなかなか働き方改革は大事だと思っていても、例えば時短など最終的に従業員にしわ寄せがいくなど、中小企業としてできることのアドバイスがあれば、よりこの施策として実効性をもつのではないかと思ひまして、どのような取組をされているか教えていただきたく、ご質問いたしました。

〈越橋職業安定部長〉

職業安定部長の越橋でございます。資料にありますとおり2つ大きくありまして、「生産性向上支援訓練」というのと「IT活用力セミナー」とがあります。まず生産性向上支援訓練のほうですけど、これは昨年度から新たに実施したものでして、ポリテクセンターが民間機関に委託して実施しているのですけれども、訓練コースは全体で60コースぐらいあって、それをニーズとか課題に応じて選べるようになっていきます。大きな項目としましては3つあって、1つは「生産・業務プロセスの改善」、もう1つが「組織マネジメント」、もう1つが「売り上げ増加」です。またその中で細かいコースに分かれていますけれども、特に人気があるのは「組織マネジメント」の中で「組織力強化のための管理」というのがあって、組織における管理者の役割ですとか組織力強化のための具体的な手法等について学ぶ講座です。「生産・業務プロセスの改善」の中では「品質管理」の基本編や実践編があるのですが、これも人気があるようです。不良、クレームゼロを実践するための知識とか品質管理の考え方を理解するといった内容になっています。それ以外にもいろんな訓練がありまして、初級編から実践編までひとつのコースの中でも課題ニーズに合わせてカスタマイズできます。全体で訓練時間6時間から30時間ぐらいで選べるようになっていて、ポリテクセンターの会議室で行うこともできますし、実際に企業の会議室に行っても行うこともできます。受講料は1人3千円から6千円ぐらいです。以上が生産性向上支援訓練です。もう1つが「IT活用力セミナー」で、今年の1月からで、始まったばかりですけれども、こちらはまさにITのセミナーで、訓練コースが37コースあるのですが、大きく分けると、IT理解、ITスキル・活用、IT倫理となっています。特に人気があるのはITスキルのうちのエクセルの表計算です。このほかホームページやプレゼンテーション、IT化を推進するための業務への理解などについても講座をおこなっております。以上です。

〈松本委員〉

ありがとうございます。とてもよくわかりました。すごくいい試みかと思うのですが、アナウンスはどのようにされていらっしゃるのですか？

〈越橋職業安定部長〉

この生産性向上支援訓練、去年から行っているこちらにつきましては、元々は高齢・障



害・求職者雇用支援機構のほうで行っているものですが、労働局のほうでもかなり周知しております。去年だと金融機関にも協力いただいて周知をしております。もちろん経済団体の皆様にも協力いただいております。ただIT活用力セミナーのほうはまだ周知不足の部分もありますので、今後もっと強力にやっていきたいと思っております。

〈千野会長〉

他にご質問等ございませんでしょうか。はい、石本委員。

〈石本委員〉

2 ページのところですが、「おおいた働き方改革」の共同宣言を2017年8月に発信をして、その時点でいわゆる連絡協議会的なものを設置するというのがあって、なかなか設置をされない状況もありましたので、この審議会の場でも、県との連携取組を持つということだったと思うのですが、早い段階で設置してほしいというような話をしており、やっと今年の6月に実務者会議という形で開催されました。2017年に発信をした共同宣言、目標年がもう来年です。タイミング的にはちょっと遅かったのかなというのがあるが、4項目のうちの3項目がもう来年ということですので、その中で達成できるもの、できないものとあるとは思いますが、来年が目標年と考えた時に、県との連携の部分でどういった方向で対応していくか、今の時点であれば教えていただければと思います。

〈桑原雇用環境・均等室長〉

4つの目標のうち3つがまだ目標が未達成のところですが、大分県内の労働時間を全国平均よりも少なくするという目標。2つ目は男性の育児休業取得率を政府目標どおり13%にするという目標。そして最後の1つが年次有給休暇の取得促進等が入っているところですが、いずれもなかなか達成が難しい状況です。ただ実のところでは少しずつ着実な取組を進めているところですので、2月に実務者会議を開催するところから、その時にいろいろご相談させていただけたらと思っております。

〈千野会長〉

他にごございますでしょうか。

それでは次に進めさせていただいてよろしいでしょうか。次に(3)働き方改革関連法の周知、(4)長時間労働の是正、安全、健康な職場づくり、について説明をお願いいたします。

〈岡本労働基準部長〉

労働基準部長の岡本と申します。よろしく願いいたします。各委員の皆様方には、労働基準行政の円滑な推進に日頃よりご理解ご協力をいただいておりますことを感謝申し上げます。

げます。私の方からは、いま会長がおっしゃったところにつきまして、資料でいいますと5ページ、この1枚紙でいいますと左側の吹き出しの右側の部分、2ヶ所につきましてご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。

まず5ページ、(3)働き方改革関連法の周知というところでございます。先ほど労働局長からも申し上げました、いま我々労働行政にとりまして一番最大限の力を入れているのが、この働き方改革関連法の周知というところでございます。

皆様ご承知のこととは思いますが、この働き方改革関連法というのは8本の法律改正をまとめたもので、その8本の中でも労働基準法、またパートタイム労働法、そして労働者派遣法が重要な改正事項というところで、その重要な特に事業場の皆様方に特に対応いただくような部分につきまして今回(ア)(イ)ということで周知の状況を説明させていただきたいと思っております。

まず(ア)の労働時間法制の見直しへの対応というところでございます。これは労働基準法の改正にあたるところでございまして、先ほど局長が申し上げました時間外労働の上限規制というのが大企業につきましては今年の4月からすでに始まっておりまして、中小事業場につきましては来年4月から適用になることから、残された4ヶ月間、最大の力を入れて周知を行っている状況でございます。

最初のポツにつきましては、現在上半期の状況ということで書かせていただいております。各県内のすべての労働基準監督署には労働時間相談・支援班をおいておりまして、この部署におきまして集団的な周知であるとか、また各事業場を個別にまわらせていただいで指導・援助を行っているというところでございます。

そして2つ目のポツでございます。時間外労働上限規制の適用が猶予されている各業種等への周知ということを書かせていただいております。これは建設業、医師、そしてトラック運転手等の自動車を運転する方々につきましては5年の猶予はございますわけですが、こういった猶予企業につきましても、それぞれ各団体のご協力をいただきながらすでに周知、指導、援助を始めているところでございます。そして今後の取組というところで右側の部分でございます。ここが非常に重要でございまして、あと4ヶ月というところで、まだこの周知、改正法の部分について知らないなど、またどのように進めたらいいのかといったような声が少なからず寄せられているということで、厚生労働省全体で集中的に周知に取組んでいこうということで10月以降進めている状況でございます。

今日ご出席の使用者団体の皆様方のところにも、ご協力ということで10月にこの周知のお願いを要請させていただいたところでございます。そういった各使用者団体様への要請であるとか、そしてまた我々自身、まだ声が届いてない事業場につきまして様々なアプローチをかけて集中的に周知を行っていくということでございます。ここでは書かれておりませんが、厚生労働本省の方でもテレビコマーシャルとか、インターネットのコマーシャルとかあらゆる媒体を使って周知に努めるということで、厚生労働本省、また我々労働局、監督署総力を上げて残された期間、周知に努めてまいりたいというふうに考えて

いるところがございます。

1点、猶予業務であるトラック運転手につきましては上限規制、5年後から適用になるのですが、こちらにつきましてはどうしても事業場だけで、運送事業者だけの対応では難しいところがございます。荷主企業の皆様方の協力が必要となるということで、今年が初めてになりますけれども1月に荷主の方等も含めたセミナーを開催する予定としております。

続きまして、おめくりいただいて6ページでございます。こちらのほうはもう1つの重要なテーマ、同一労働同一賃金等を含む改正の部分でございます。パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の周知についてでございます。

こちらにつきましては来年4月から施行がはじまるというところがございます。特に厚生労働省委託事業の「働き方改革関連法説明会」や、当局が主催いたします「働き方改革推進・労務管理説明会」「派遣元説明会」では、関連法に関しましてより詳しい説明を行っているところがございます。また10月28日、11月8日には「派遣先説明会」、11月19日には大分県よろず支援拠点との共催で「働き方・休み方改革セミナー」を開催して周知を図っているところがございます。この取組としましては、来年1月に「個別労働紛争自主解決セミナー」で同一労働同一賃金をテーマにセミナーを開催する予定としておりますし、そのセミナーを利用してアンケートを実施するなどして実態を見ながらまた新たな対応を図っていくということを考えております。

もうひとつ、特別相談窓口等での周知というところで、先ほど8本の法律からなっているということで様々な相談が労働局の方にも寄せられますけれども、それぞれパート・有期労働者と企業担当者向けの窓口を7月に、そして派遣労働者につきましては企業担当者向けの窓口を8月に設置するなどして、それぞれの部署で対応を行っているところがございます。こちらにつきましては資料編のほうの16ページにそういった窓口の情報についてパンフレットをつけておりますので、また後ほどご覧いただければと思っております。

続いての大きな柱に移りまして、(4)長時間労働の是正、安全、健康な職場づくりというところがございます。こちらは私どもが担当しています労働基準行政が主として担当する推進内容になっています。こちらのほうは柱がかなりありますので、重要なところにつきまして特に時間を割いてご説明をさせていただければというふうに思っております。

まず最初、長時間労働の是正というところがございます。これは働き方改革の実現にも関連するところがございます。長時間労働につきまして抑制していこうというところがございます。これは長年私ども労働基準行政の監督部署で行っている事項でございます。特には、80時間以上の時間外労働が疑われる事業場に対して監督指導を行っているというところで、今年度の状況をこちらの資料に書かせていただいています。違反率68.6%というような状況になっております。こちら違反率高いと思われるかもしれませんが、これは長時間が疑われる事業場を特に選定をして行っておりますので、まじめにちゃんとやっているとところには監督を行っておりませんので当然高い違反率になるというようなところで、

こういった結果が出ています。

ちょうど今月でございますが、11月は「過労死等防止啓発月間」ということになっておりまして、その中で私どもとして「過重労働解消キャンペーン」を、ここ数年来実施しております。この11月に特にこういった長時間労働が疑われる事業場への監督指導や、また各労使団体のほうにお願い、要請、協力要請を行っている状況でございます。こちらにつきましては毎年ですけれども「過労死等防止推進シンポジウム」というのを開催しております。そして実は今日、この審議会のあと午後1時半からホルトホールの方でこのシンポジウムがございますので、もしお時間都合がつく方はご参加いただければありがたいと思っております。

その他の取組は資料でございますような、先進的な取組をしている事業場ベストプラクティス企業に局長が訪問するなどして、県内への啓発を行っているというところでございます。ちなみに今年は「大分デバイステクノロジー」という会社さんのほうに労働局のほうがお伺いして、その取組を伺ってきたというところでございます。

今年初めての取組になります最後の3つ目のポツでございます。11月を新たに「しわ寄せ」防止キャンペーン月間と位置づけというところでございます。この働き方改革関連法の上限規制、時間外労働の上限規制のところにも関わるのですけれども、こちらにつきましては、上限規制するために大企業、親企業のほうが自分たちの残業を制限するためにそれを下請け企業であるとか、中小企業さんのほうに押し付けるといいますか、しわ寄せを行うというような懸念がなされているところであります。

実際に全国でも相談が寄せられているというところで、このしわ寄せ防止についても、この上限規制を円滑に適用させるためには重要な1つのテーマだということで、今年から取組を始めたというところでございます。こちらにつきましてもお願いばかりで申し訳ないのですけれども、使用者団体さんの方に協力要請ということで、しわ寄せ防止をしないようにといったような協力要請を行ったところでございます。

もう1点こちらにつきましては、こういったしわ寄せの原因として中小企業の事業場が労働基準法違反を行った場合には、これまでは中小企業さんの了解をとって情報提供をしていましたが、やはり大企業への遠慮とかそういったものがあってなかなか了解が得られないということで、今年度からは私どもの行政の判断で、しわ寄せが原因で労働基準法違反があった場合には、九州経済産業局もしくは公正取引委員会のほうに情報提供するという取組を今年からはじめて、強力に取組を行うことになりました。

続きまして、その下、イの36協定の適正な届出の推進でございます。こちらのほうも長時間労働の抑制に通ずるところでございます。残業する場合には36協定の届出が必要でございますけど、こういった36協定の届出が適正に行われるよう、窓口が届出があった場合には指導を行うということでございます。

また昨年からはじめておりますけれども、民間の業者を活用しまして、36協定が届け出てない事業場に対しても広く周知、そしてまた相談援助というような取組をここで行って

いるところでございます。この働き方改革関連法、労働基準法改正によりまして、今回36協定の様式が変わりました。その様式につきまして中小企業事業場の皆様がしっかりとその新様式を使っていただけのように、間もなくですね、12月中旬頃を目標に労働局HPにもバナーを設けて新様式を使ってもらいやすいようにしたいと考えているところでございます。

続きまして、おめくりいただきまして8ページでございます。年休取得、「県民ノー残業デー」でございます。これは先ほど労働局長からお話をさせていただいたところでございます。年休取得につきましてはこれも労基法改正の中で年5日の取得義務が始まっているところでございますけれども、それも含めて従業員の方々がためらうことなく有給休暇を取っていただくような様々な周知活動を行っているところでございます。

(イ)の「県民ノー残業デー」につきましては、今年でいいますと11月20日が実施日でございます。その1週間前の13日に経営者協会、また連合の事務局の皆様をはじめご協力をいただきながら、大分駅前ポケットティッシュの配布等街頭啓発活動を行ったところでございます。

こちらにつきましては労使団体の皆様のご参加もございまして、NHKをはじめ民放3社から取材もございましたし、大分合同新聞さんも取材に来ていただいて、それぞれテレビ放映、新聞報道されたところでございます。特にOBSにつきましては約3分から4分の特集を組んでいただいて、この「県民ノー残業デー」プラス長時間労働の抑制に向けた取組についてご紹介をいただいたところでございまして、こういったかたちでノー残業デー、また長時間労働の抑制の大切さというのが県民、県内に広く周知されたのではなからうかと思っているところでございます。

続きまして、エの働き方・休み方改善コンサルタントでございます。こちらにつきましては、働き方・休み方改善コンサルタントは事業場を個別に訪問してきめ細やかに長時間労働の削減やアドバイスを行うということで、個別訪問の状況をこちらの資料のほうに書かせていただいているところでございます。資料の30ページの方には、働き方コンサルタントが実施しておりますワークショップという手法を用いて、事業場の方にお集まりいただいて、いろいろ議論いただきながら長時間労働削減に向けた取組を行っているというチラシをつけてございます。

続きまして、オの第13次労働災害防止計画に基づく労働災害防止対策でございます。私どもひとつの柱として、先ほど局長が申しあげました労働災害の防止というのも大きなテーマとして取り組んでいるところでございます。こちらの資料の方には9月末の労働災害発生状況というのが書いておりますけれども、先ほど局長が申しあげましたとおり10月、11月で残念ながら死亡災害が多発しておりまして、11月15日現在で調査中1件を含めまして今14人の方が亡くなっています。そして10月末現在の休業4日以上死傷者数というのが938人ということで、こちらのほうは前年から22人、率で申し上げますと2.29%というように微減ではありますが減少している状況でございます。こういった状況から11月21

日に非常事態宣言を出させていただいて、広く県内に注意喚起を呼び掛けたところでございます。

おめくりいただきまして、9ページ、各重点対象ということで取組を書かせていただいております。建設業、製造業、陸上貨物運送事業、林業とございます。こちらの業種につきましては、例年、作業の形態であるとか、内容からどうしても危険を伴うような作業形態でございますので、どうしても災害が増えておりますので、死亡災害、重篤災害も発生していることから、以前から重点対象として取組を行っているところでございます。そして中でも林業につきましては、今回法改正ございまして、伐木時に倒れてきた木に激突されたという災害が非常に多くありました。これも必要な法改正でございました。こういった法改正によってしっかりと周知し、これが守られることによりまして、かなり死亡災害の減少につながると考えているところでございます。そういったことにつきまして県と連携協定を結んでおりますが、県とも連携しながら林業につきましてはこの法改正を周知しっかりと連携してまいりたいと思っております。

また最後、一番下のその他の取組のところでございます。我々労働行政、安全衛生行政の中で、安全週間、衛生週間を7月と10月に設定しているところでございます。こういった週間を活用して説明会を行っているところでございます。大分では大変有難いことに2千名を超える方々がご参加をいただいて、県内広く労働災害防止を呼び掛けておりますので、記載をさせていただいております。

おめくりいただきまして10ページでございます。カの産業医等による面接指導や健康相談への対応というところでございます。こちらにつきましても先ほど働き方改革関連法(ア)のところで申し上げましたうちのひとつの労働安全衛生法が改正されまして、これによりまして、産業医の機能強化が図られました。これにつきまして、先ほどの上限規制の説明会等も活用しながらあらゆる機会を通じて、こういった法改正の内容を周知しているという状況でございます。

キの「健康経営」と「安全衛生優良企業認定制度」の周知というところでございます。この健康経営につきましては、大分県のほうが健康寿命日本一を目指して推進をしている状況でございます。この健康経営につきましては、私ども労働行政におきましても労働者が健康に働けるというようなどころでその目的と方向性は一致するところでございまして、県の考える健康経営とも連携しながら、我々労働者の健康確保というのを図っているところでございます。来年2月に大分県のほうで「健康寿命日本一おおいた会議」というのがございますので、大分労働局長が「健康経営」の必要性等について説明・周知をするというかたちで県とも連携をしながら、健康経営、労働者の健康確保というのを図ってきたいと考えているところでございます。

続きまして、クの仕事と治療の両立支援の促進ということでございます。こちらのほうも実は働き方改革の中の取組のひとつのメインとなっているところでございます。一億総活躍ということで、性別、年齢、障害がある方、そしてこの中のひとつに治療をしながら

仕事を続けていける社会を作っていこうといったことで、政府として取組を進めているとごぞいます。医療技術の進歩によりましてガンであるとか難病であるとかそういった理由で、今まででしたらどうしても治療のために会社を辞めないといけないという状況があったものが、そういった医療技術の進歩によりまして、治療しながら働けるよというような状況になってきているというところごぞいます。育児、介護などの両立支援があるのですが、一番後発の両立支援の取組ごぞいまして、残念ながら、なかなかまだ周知が進んでないということで、あらゆる周知を図っているというところごぞいます。

そして今年につきましては初めてこの「両立支援地域セミナー」というのを開催させていただいたところごぞいます。約110人の方にご参加をいただきまして、またOABのほうからも取材をして頂いて夕方のニュースで流していただいたというようなことごぞいます。なかなかまだ周知が進んでないのですが、この仕事と治療の両立支援につきましても労使それぞれにご協力いただきながら周知を図っていきたくと考えているところごぞいます。

続きまして、ケのセクハラ、マタハラ、パワハラなどの一元的な相談対応ということごぞいます。現行ではセクハラ、マタハラは、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法の範疇となっているのですが、パワハラは法制度がなく取り扱いが異なっております。ハラスメント相談では複合的な事案も少なくないことから、相談者の方に対して一元的に対応できるような窓口を新たに作ったところごぞいます。またその法制度がないと申し上げましたけど、本年5月にパワーハラスメント防止対策の法制化が成立したということで、来年度から大企業につきましては適用もはじまるということで、働き方支援センターが開催するセミナー等を活用しながら、この新たに成立しましたパワハラ防止対策（労働施策総合推進法）の法制改正内容につきましても今後説明を行っていくということにしているところごぞいます。

おめくりいただきまして、コの無期転換ルールの周知というところごぞいます。これは労働契約法の関係ごぞいます。有期労働者、契約労働者の方が5年更新した際に労働者の方が申し出れば無期契約に転換できるというものでごぞいます。平成30年4月から施行になっております。年度末につきましてこの契約更新というのが非常に多くなってきますので、それに向けて今後引き続き周知を様々な場を活用しながら周知を図っていくことにしているところごぞいます。

続きまして、サの最低賃金制度の適切な運営というところごぞいます。本日も出席の労使の委員の皆様方にも実は最低賃金審議会にご参加をいただいております、円滑な審議をしていただいたところごぞいます。本当にありがとうございます。10月1日から大分県新規最低賃金につきましては改定発効されているところごぞいます。また特定最低賃金、産業別最低賃金につきましては、この12月25日から発効される予定となっているところごぞいます。改定されました最低賃金につきましても今後周知と履行確保が重要ということで、こちらにつきましても各地方公共団体の広報誌であるとか、また私のほ

うがラジオに出演させていただいて広報するとか、また今年初めて大分駅前のほうでチラシを配って周知活動を行ったところでございます。今後も引き続きあらゆる場を使って周知を行っていきたいと思っているところでございます。

なお特定最賃につきましては、12月の初旬に大分局独自に作っておりますポスターが完成する予定となっておりますので、また労使団体それぞれの方にご送付させていただきますので、こちらのほうの周知につきましてもご協力をいただければというふうに思っております。よろしくお願いたします。

最後、シでございます。迅速かつ公正な労災保険の給付というところでございます。これは不幸にして労務業務上でおケガなされた方に対して保険給付を行うというものでございます。これはそうした場合につきましてはしっかりと迅速、公正な審査を行って今後も十分行っていくということといたしたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

ちょっと早口になりましたけど、以上で説明の方を終わらせていただきます。

〈千野会長〉

それでは意見をお持ちの方、ご質問等ございましたらよろしくお願いたします。はい、塩月委員。

〈塩月委員〉

働き方改革関連法の成立によりまして、いろんな勤務労働条件の変更などが発生すると思っております。長時間労働の規制とか、有給休暇を使う人がいるのですけども、私どもはいろんな労働相談を受けていくのですが、実質的な例えば勤務時間ってどうなっていますかという話をしても（いわゆる労働条件が明示されているかという確認するのですが）、具体的な説明がなかったとか、あったかもしれないけども覚えていないとかいう回答がよく聞かれる場面があります。

労基法の中でも労働条件の明示というのは謳われているわけでありますので、そういった部分からしますと、今後の指導内容について具体的に労働条件の通知書の交付とか、あるいは義務とはなっていないでしょうけれども雇用契約書について、きちんとやっぱりかわすべきだといったような指導も含めて徹底が必要と思うのですが、その指導の状況等を教えていただければと思います。

それともう1点ですね、最低賃金の話が先ほどありましたけども、私たちが審議会の中で議論する中で、いわゆる未満率ですね、未満率はいま状況的にどういう状況にあるかですね。最低賃金がいま上昇傾向にあるという中で未満率も増えていつているのか、あるいは状況的にどうなのかといった部分ですね。この未満率についてはぜひ解消に向けての取組を重点的に取組んでいただきたいと思っております。特に先般は特定最賃について議論を終了しております。特定最賃につきましては審議の中で、ここ近年、労使全会一致での決定ということにもなっておりますので、その観点からしますと最低賃金というのは罰則規定も



あるということもありますし、ぜひ未満率の状況、それから解消に向けた取組について、今後についての考え方等があれば聞かせていただきたいと思います。

〈岡本労働基準部長〉

ありがとうございます。最初の労働条件の通知に関してでございます。連合さんのほうでも様々な労働相談を対応いただいております。本来は我々が声を聞かないといけないところ、連合さんのほうにもそういった相談が寄せられていることだろうと思っております。この労働条件通知につきましては、いま塩月委員がおっしゃられたとおり、労働基準法の中で、書面で提示をすることが基本になっています。これは私どもが監督指導で事業場にお伺いした際にも必ず確認するところでございます。

また、大学や高校で（将来働く皆さん方のために）事前に最低限の労働法の知識を持ってもらいたいというところで、この労働条件通知書をしっかりともらいましょうとお話をさせていただいているところでございます。

労働者の皆さん方のほうにもぜひこれはしっかりともらいましょうということで、今後も労働者向けのセミナー等でしっかりと周知をしてまいりたいと思っているところでございます。

もう1点、最低賃金の関係でございます。先ほど申し上げましたように、この場には最低賃金審議会の委員の方もたくさん来られておまして、その中でいろんなご議論をいただいたところでございます。この未満率というのはご存じの方もおられるかもしれませんが、この未満率が上がっているということは、これは事実上最低賃金法に違反していると、最低賃金を下回っているということございまして、私どもとしては、非常にこれは問題で、ここを本当にゼロにしないといけないという思いでやっているというところでございます。

ただ残念ながらなかなか周知が行き届いていないという状況、また監督指導の際に、理由の主なものとしては知らなかったということで守ってなかったということが多いですけども、中には知っていても様々な事情で最低賃金を上回る賃金を払っていなかったという状況があるかと思っておりますので、監督指導等でしっかりと指導してまいりたいと思っております。今後の監督指導の対象も重要ですので、最低賃金の履行状況を見ながら選定対象も効果的に行ってまいりたいと考えます。

〈塩月委員〉

ありがとうございます。1点、最低賃金の未満率の状況、傾向といたしますか。

〈岡本労働基準部長〉

特定最賃につきましては業種によって傾向は違うのですが、一言でいうと委員がおっしゃったように年々上がっている状況にあるというところでございます。特に鉄鋼業、非鉄金

属業について、鉄鋼業は昨年の未満率が13.1%、今年度は13.6%と、わずかに上がっています。他の業種は逆に言うと少し下がっているという状況もあります。鉄鋼業は、年々一番実は最賃上げ幅が大きい業種でもあるのですが、上がっているという状況が見られます。

〈塩月委員〉

地域最賃はどうですか？

〈岡本労働基準部長〉

ちょっとお待ちください。後ほど回答でよろしいでしょうか。いま調べます。

〈千野会長〉

他にご質問等ございませんでしょうか。

〈石本委員〉

7ページの36協定のところで、連合としても36協定の重要性というところを今年から3月6日を36の日と位置づけて、中央なり地方で街頭アピールしているわけですが、前回のこの審議会で36協定の県内の締結状況を教えてくださいということで、調査の途中ですがという前提で回答をいただいたのですが、あれから半年ぐらい経っていますので、その後のその締結状況が分かれば教えていただきたいと思います。

〈岡本労働基準部長〉

ありがとうございます。連合さんのほうが昨年から3月6日を36の日と位置づけしていただいたということで、実は私も宮崎で街頭活動に参加をさせていただきました。ご質問の36協定の締結状況でございます。現在私どもにお届けいただいている事業場数としては、約1万5千の届出があるということでございます。平成30年で約1万5千というところでございます。この36協定の届出につきましては、もう委員のご承知のとおり、残業を行う場合に届け出るということでございまして、残業をしない事業場、会社さんにつきましては届出の必要がないということで、これをどうみるかということが非常に難しいところでございます。

なかなかこの36協定を届けていない事業場に対してのアプローチができなかったというか難しかったところでございます。昨年から届けてない事業場に対して、残業があるのに届けてないのか、残業してないから届けてないのか、いろんな事情があると思います。

今後も引き続き、時間外労働をしているのにもかかわらず、届出をしてないという事業場については様々な場を利用して周知（今回の特に法改正とも相通ずるところがございますので）周知を行っていきたいというふうに考えております。

〈石本委員〉

前回の資料を持ってきてないので、数字がうやむやですが、前回は確か率でお答えいただいたと思うのですが、分母が、比較がよくわからなくはあるというか。

〈岡本労働基準部長〉

これも分母をどうするかというところは実は難しいところはあるのですが、経済センサスという指標がございまして、これを見ますと、大分では36,820事業場というふうな数値が出ておりますので、これを15,021で、36,820で割りますと約40.8%の届出率ということになりますので、逆算すれば6割は届けてないと。ただ先ほど申し上げたように、残業があるのかどうか分からないというところがあります。

〈石本委員〉

わかりました。確か前回も40数パーセントという話だったので、はい、わかりました。

〈千野会長〉

他にございますでしょうか。よろしいですか。松本委員。

〈松本委員〉

10ページのカの産業医の件についてご質問させていただきます。大企業における産業医は、結構当たり前の存在になってきておりますけど、大分は中小企業が多いので、実際どの程度の企業がこの産業医というものを置くというか、設けることができているのか。それから、やはり中小企業にとって産業医を置く、ないしは外部の先生にお願いするとそれなりに負担があるので、どのような施策、取組でそういう負担がなくやれますよということをしてされているのかということをお教えいただければと思います。

〈岡本労働基準部長〉

ありがとうございます。この産業医につきましては、法律では50人以上を使用する事業場は産業医を選定しなければならないという義務づけがございまして。そういった面で50人以上の事業場につきましては、私どもの持っているデータでは、報告いただくことになっているのですが、約95%以上の事業場で産業医を選任いただいている。これは法律的な義務で本当は100じゃないといけないのですが、かなりの率でご報告をいただいているというような状況でございます。

この50人以下のところについては、法律上選任義務はないのですが、50人未満の事業場さんにつきましては、大分県の産業保健総合支援センターがございまして、そこをご利用いただきますと、産業医と同じようなかたちで、そこにおられる先生が労働者の方々の健康状況に対して相談や支援を行っており、かなりの数でご利用いただいております。

〈千野会長〉

それでは時間の関係もございますので、最後に全体としての質問の時間もございまして、次に進みたいと思います。

次に労働局から重点施策の第2、人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化の、(1)女性活躍推進、についての説明をお願いいたします。

〈桑原雇用環境・均等室長〉

桑原から説明させていただきます。資料は12ページとなります。女性活躍推進法は、女性の活躍促進の取組を着実にするため、平成28年4月に施行された法律です。その時に労働者数300人以上の企業には女性活躍進出のための行動計画の策定・届出等が義務づけられておりまして、300人以下の企業は努力義務となっております。努力義務企業に取組んでいただくために、行動計画の策定を子育て支援のための行動計画と一緒に作成することや、事業場訪問の際には届出勧奨を行ってまいりました。その結果、九州ブロックの中では福岡労働局に次いで2番目に多くの努力義務企業から行動計画を実際に作って届出をいただいているところでございます。なお、女性活躍推進法が改正されまして、パワーハラスメント防止対策の法制化と合わせて来年6月から一部施行し、令和4年には中小企業について施行する予定となっております。このため改正内容につきましては、局主催の説明会や働き方センターが開催するセミナー等で丁寧に説明してまいりたいと思っております。また本日開催いたしますシンポジウムにおきましても、大学の先生から改正パワハラ対策等についての説明がなされる予定になっております。

次にその下の「えるぼし認定」についてですけれども、女性活躍促進の取組が優良である企業に対しまして認定する「えるぼし認定」について、好事例集の作成をしたり、認定制度やマークの周知・広報を行っております。引き続き働き方改革の一環としてあらゆる機会を通じて個別企業へ働きかけてまいりたいと思っております。

次に13ページのウです。マザーズコーナーについてですけれども、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きまして、担当者制によるきめ細かな就職支援を実施すると共に、自治体との連携のもと、各地方公共団体は様々な子育て支援を行っているところですが、その地方自治体とも連携を行いまして子育て支援に関する情報を共有し、総合的な支援を行っております。マザーズコーナーの利用者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活用を求職者に進めておりまして、今後もこれらの取組によりまして子育て中の方の活躍促進を図ってまいりたいと思っております。

次にエ「イクボス宣言」についての取組です。イクボス宣言の取組は、大分労働局独自の取組となっております。やはり働き方改革の要はトップや上司です。当局では職場で共に働く部下や同僚のワーク・ライフ・バランスを考えながら、自らもワーク・ライフ・バ

ランスを実践しつつ、組織の業績の結果を出すイクボスを増やすため、経営者・上司からのイクボス宣言を募集しております。本年5月には、県内の青年会議所と大分ブロック協議会が自分たちの未来のために少子化をストップし子育てしやすい職場環境等を作るため、イクボス宣言を行いましたけれども、その場に局長も立ち合わせていただいております。当局と県が連携し、イクボス宣言の周知啓発やホームページに宣言企業を掲載しております。今後もイクボス宣言企業の拡大を目指してまいります。

以上で説明を終わります。

〈千野会長〉

それではご質問等がございましたら

〈森竹委員〉

商工会議所の森竹です。お願いですけど、大分市の子育て優良職場の選考委員の委員長をしておりまして、4年になるのですが、昨日その中でお話したのは、いま説明がありました大分市は働きやすい職場づくりを推進しているのですが、どこからその情報を取っているのかという話をいろいろつめたのですが、その基本となるのが、いま説明にありました、300人以上の職場において計画を作らないとならないと、それがベースになっておりまして、その他に努力義務の企業等を対象にしてやっているのですが、そのデータについては、労働局にありますと。

労働局と大分市は連携しているのかについては、情報共有がなかなか得られませんというお話でした。私は単に女性の進出ではなく、先ほどからずっといわれております、働き方改革や労働者不足ですね、我々会員企業においても魅力ある企業、働きやすい職場づくりという一貫で、こういう女性の育休であったり産休であったりそういうものを、これからは総合的な対策をやっていく時代に入っていると思うのです。

それでお願いなのですが、県もワーク・ライフ・バランスで職場の把握をしていると思うのですが、労働局と県と、他の市町村は知りませんが、経済団体からの推薦と、あと自薦しかない。大変重要な取組なので年間3つ4つとか表彰してもしょうがないじゃない。もう少したくさんしようよということで、検討してくださいといって昨日申し上げておきました。そして労働局におきましても恐れ入りますが、県、大分市あたりですね、そういう施策をやっておりますので、ひとつ高い見地からご指導とご支援をお願いして、これが全く労働局だけの行政じゃなしに大分市のほうにも反映されて、それで総合的な効果が得られれば私はそのほうがより有効かなと思っていますので、その点についてどうぞ来年に向けて検討をお願いしておきたいと思います。どうぞよろしく申し上げます。

〈桑原雇用環境・均等室長〉

貴重なご意見ありがとうございました。森竹委員もご存じのとおり、魅力ある職場づくり、働き方改革は表裏一体のものだと考えておりまして、今年はじめて大分県内の魅力ある職場を作ってらっしゃる認定企業の事例集を8千部作りまして配布したところです。今年度につきましては、働き方改革推進支援センターのほうでやっております、お手元のほうに労働関係助成金&認定表彰制度のご紹介というふうなパンフレットをお配りしているのですが、助成金とそれからより高いレベルを目指す企業に取り組んでもらおうということで認定表彰制度、こちらについては大分県と連携をして大分県と労働局のそれぞれの制度を紹介して、それによって取組を進めていこうと思っております。具体的には大分県が女性活躍も働き方改革についても宣言企業を募集しています。まずそこから取組んでほしいということと呼びかけを行っているところです。大分市様のほうもお取組いただいているというふうに伺いましたので、同じようなかたちで他の地方公共団体も取り組んでいるところがあるかと思っておりますが、情報共有しながら一緒に取組んでまいりたいと思っております。

なお、大分労働局のほうでは魅力ある職場づくりにつきましては、昨年委員の方からご意見いただいたものですので、私どものホームページのトップのところに魅力ある職場づくりという企業紹介のホームページを設けております。こちらのほうについてもご紹介しながら、一緒に取組んでまいりたいと思っております。貴重なご意見ありがとうございました。

〈千野会長〉

他に何かございますでしょうか。

それでは次に、(2)外国人労働者の環境整備、(3)障害者の活躍促進、(4)高齢者の就労支援・環境整備、(5)若者・就職氷河期世代に対する就労支援等、について説明をお願いいたします。

〈越橋職業安定部長〉

職業安定部長の越橋でございます。日ごろから職業安定行政の運営につきましてご理解ご協力いただきましてありがとうございます。私のほうからは外国人、障害者、高齢者、若者、4点について説明させていただきます。

まず外国人になります。資料14ページですけれども、先ほど局長のほうからお話がありましたとおり、今年の4月から入管法が改正されまして特定技能が創設されましたけれども、思っていたよりも特定技能の受入れというのは進んでいない状況ですけれども、今後どんどん本格化していくものと思っております。このため外国人労働者が日本で安心して働いて、その能力を十分に発揮するために事業主に対する雇用管理改善指導ですとか相談支援をこれまで以上に推進しているところでございます。具体的にはアの(ア)のところで

す。雇用管理改善に向けた取組というところにありますけれども、大分県のほうで主催しました特定技能に係るセミナーにおいて外国人雇用管理指針に基づく適正な対応を周知しましたり、あとハローワークの職員が実際に外国人雇用事業所のほうを訪問しまして個別指導を行ったりということをしております。また3ポツ目になりますけれども、大分県のほうで協議会を新たに昨年設置しましたので、この構成員に大分労働局が加わりまして、職場環境の整備に連携を図って進めているというところがございます。

続きまして障害者になります。資料15ページ。まずアのところでございますけれども、公務部門における障害者雇用ということで、昨年発覚しました障害者の不適切計上ということで大きくマスコミ等でも報道されましたけれども、法定雇用率を速やかに達成するために、各地方公共団体に対する支援を行っております。昨日も障害者雇用セミナーということで公務部門に対してのセミナーを実施しました。右側の今後の取組に書いていますけれどもこれを開催しまして、昨日、だいたい40機関53人ぐらいがおこしになって、セミナーを聞いていただいたのですけれども、特に(ウ)のところにありますけれども、障害者雇用促進法というのが改正しまして、障害者活躍推進計画の作成ですとか、任免状況の公表ですとか障害者雇用推進者の選任とか、こういったものが義務化されましたので、これらの周知をしっかり図りまして、さらにこれに対応するための相談支援というのをしっかりやっていきたいと考えているところがございます。それから、16ページのイですけれども、こちらが民間企業における障害者雇用についてのお話になります。こちらのほうは着実に進展しておりまして、雇用者数も実雇用率も共に過去最高を更新しているところがございます。平成30年4月に法定雇用率が引き上げになりました、これによって雇用義務を満たさない企業の増加が予想されるというところで、企業向けのチーム支援というものを新たに実施をしたりとか、職場実習を積極的に推進するとか、そういったところによって積極的に支援を図っているところがございます。民間企業の障害者雇用状況、令和元年6月1日現在のものにつきましては来月公表予定となっておりますので、また公表されましたらご覧いただければと思います。

それからウのところ、多様な障害特性に対応した就労支援というところで、多様な障害特性ということで1ポツ目にありますとおり、これまでも関係機関との連携によりチーム支援ですとか、あとナビゲーター等の専門職員の活用による就労支援に取り組んできたところですが、今後の新たな取組としまして右側に書いていますけれども「就労パスポート」というものに取り組んでいくことにしております。資料編の42ページをご覧いただければと思うのですが、こちらは精神障害者等に対する就労パスポートというものになっております。精神障害者につきましてはハローワークにおける就職件数が増加するなど着実に進展がみられているのですが、一方で症状に波があるとかコミュニケーションが苦手とかで職場定着に課題があるということが少なくない状況です。だいたい就労して1年ぐらいで辞めてしまうという方が半分ぐらいを占めているというところですので、そのへんを何とかしないといけないということで、本人が支援機関の支援を受けな

がら自らの特徴ですとかアピールポイント、それから事業主に配慮を希望することなどを取りまとめまして、事業主とか他の支援機関に説明する際に活用するツールとしまして、この就労パスポートというのが作成されました。いわばジョブ・カードの精神障害者版みたいなものになっております。これを今後共通の支援ツールとして広く普及に取り組んでいくということにしております。実際の様式につきましては44ページから48ページについております。こちらのほうをどんどん周知していきたいと考えております。

それから次、高齢者になりますけれども、資料の16ページですね。まずアとして66歳以上の継続雇用延長に向けた環境整備の支援ということで、生涯現役社会を実現するために企業における66歳以上の継続雇用延長に向けた環境を整える必要があるというところで、高齢・障害・求職者雇用支援機構ですとか大分県と連携しまして、高齢者雇用に関する機運の醸成ですとか、あとは企業訪問を行って高齢者の雇用継続に必要な雇用環境の整備に関する相談等を行っているところでございます。それから次のページのイのところにありますとおり「生涯現役支援窓口」という高齢者専用の相談窓口をつくりまして、これをハローワークの大分、別府、今年度からは新たに佐伯所にも設置して、就労経験ですとか就労ニーズを踏まえた職業生活の再設計、それからチーム支援等に取り組んでいるところでございます。ちょっと資料には書いていないのですけれども、昨日、令和元年6月1日現在の高齢者の雇用状況というものを公表しましたけれども、主な集計結果としまして65歳までの高齢者雇用確保措置ができている企業というのが大分県100%、4年連続で100%ですね。それから66歳以上の働ける制度のある企業、これが40.1%ということで、全国で第2位と、1位は秋田県です。それから70歳以上が働ける制度のある企業、これが37.5%でこちらも全国第2位ということで、これも1位は秋田です。全国的にもトップクラスで高齢者の雇用の場が広がっているということが言えるかと思えます。

それから最後若者についてなんですけれども、資料18ページになります。アのところで新規高卒者等への正社員就職の支援というところで、大分の新卒応援ハローワークや各ハローワークにおいて担当者制によるキャリア設計にかかわる相談ですとか、応募書類の添削ですとか、模擬面接等、きめ細かい支援を行っているところでございますけれども、今年度の新たな取組としまして、(ウ)のところにあります校内説明会の実施というものをやっております。これは高校の体育館に企業を集めて合同で企業説明会を行うという取組でして、ここに記載してありますとおり大分工業高校と三重総合高校ですでに実施しております、計100人以上の生徒が参加しまして、かなり好評を得ております。今後は右側に書いてありますとおり県内高校10校程度を対象に、さらに1～2年生も対象に、企業説明会をやりたいと考えているところでございます。それから次がイですね。ユースエールということで、若者が働きやすい職場であることの目印として厚生労働大臣が認定をするユースエール認定制度というものがありまして、こちらの広報とか認定取得の促進に取り組んでいるところでございます。ここに書いてありますとおり、ラジオとかラッピングバス、好事例集、あと企業の人事担当者が集まるセミナー等で周知をやりまして、今年度5社、累



計13社に認定をしたところでございます。また、今まで認定式を労働局で局長のほうからしておりましたが、今年度からはそれをハローワークのほうにおろしまして、各ハローワークの所長からやってもらい、それで各マスコミの地方支局のほうに投げ込むということをしたところ大きく記事としても取り上げてもらえるようになりましたので、またそのへんの工夫も効果が出てきているのかなと考えているところです。それから19ページ、ウ若年層を中心とした求職開拓事業の実施というところでございます。冒頭局長のほうからご説明ありましたとおり、最近人手不足が幅広い業種で多くなっているというところで、潜在求職者の掘り起しについても強気に進めているところでございます。本年11月から1月までの3ヶ月間「ハローワーク周知強化期間」として定めまして、ハローワークの支援メニューを周知しています。ハローワークは職業相談とかしてくれるということはみんな知っているのですが、面接の練習とか履歴書のチェックとかそういったところまで無料でやってくれるということを知らない若者がまだたくさんいるというところで、周知を図っているところでございます。具体的には資料編の49ページからになりますけど、49ページが先ほど局長からも説明があったハローワークのPR動画ですね。これ2分弱ぐらいのもので、大分労働局とかハローワークの職員の手作りによるものでございます。それから50ページはCMですね、テレビCM。それから51ページ、52ページがリーフレット、それから53ページにはラッピングバス等を載せておりますけれども、こういったハローワークのいろんな支援メニューを温泉の効能に例えたりしながら、大分らしいハローワークの周知というものを行ってございまして、攻めの周知というところで、これ大分局独自の取組でPR動画とかもまだ全国的には多分初の事案だと思うのですが、取組んでいるところでございます。この場をお借りして、あんまり時間がないのですがPR動画とテレビCMについてご覧いただきたいと思っておりますので、こちらの画面をご覧ください。まずPR動画のほうからになります。PR動画を各種面接会ですとかSNS、ラジオ、ケーブルテレビ等ですね、いろんなところで流すことを想定しております。ではお願いします。

～PR動画視聴～

続きましてハローワークのCMのほうになります。こちら15秒間のものでございまして、11月、12月、1月の3ヶ月間で100本以上、民放3局で流すことになっております。お願いします。

～CM動画視聴～

もう1回お願いします。

～CM動画視聴～

特に若者の中でも就職氷河期世代もターゲットにしております、夜中の番組とかにも流すことにしております、こういうのを見た方をハローワークのほうに誘導して支援につなげていきたい。親御さんとかもこれを見て自分の子供にハローワークを進めるということも出てくるかと思えます。その効果を検証するために、11月から2月までハローワークのほうで来所者きっかけアンケートというのを実施しまして、こういったいろんな攻めの周知の効果を検証するというにしております。また合わせてですね、せっかくこのCMとかを見てハローワークに来ていただいてもがっかりして帰ってしまうと何の意味もないと、二度とハローワークに来てくれないということになりますので、しっかり職員の専門性の向上ですとかサービスの質のアップもしっかり図りまして、マッチング機能を強化していきたいと考えているところでございます。このPR動画につきましては、大分労働局のホームページで掲載しておりますリンクフリーとしておりますので、委員の皆様におかれましては今後機会がございましたらPR動画の拡散にご協力いただけると大変ありがたいです。

それから資料に戻っていただきまして、資料19ページのウの右側のところになりますけれども、このハローワーク周知強化期間の主なイベントとしましては、ユースユール認定企業等の優良企業を中心とした説明会ということで、「Let's チャレンジ！正社員就職フェア」というものを12月24、25、26日に行うということにしております。それから飛びましてエのフリーターのところの2ポツ目のところなのですが、この「正社員チャレンジコーナー」というのがありますけれども、就職氷河期世代に対する支援についてなんですけれども、これですね政府の重点施策としまして来年度の厚生労働省概算要求に盛り込まれておりましてマスコミとかでも最近大きく取り上げられているところなのですが、大分労働局でも来年度からの本格実施に先駆けまして、今年の10月17日からハローワーク大分の中に「正社員チャレンジコーナー」というのを設置しまして、就職氷河期世代の就職支援を行っております。資料編の54ページ、55ページをご覧くださいなのですが、支援対象者としてしましては就職氷河期世代ということで35歳から44歳までの方で、正社員の雇用経験がないですとか、非正規雇用の就業経験が多いとか、そういった不安定な就労状態になる方になります。支援内容としましては下のほうに書いてありますとおり、就職活動を始めるにあたっての相談ですとか、適職診断カウンセリング、模擬面接とか、あと応募前の職場見学とかですね、そういったニーズに応じたきめ細かい対応を行うということにしております。今後は来年度の全国的な本格実施と合わせましてコーナーを拡充して地域若者サポートステーションですとかジョブカフェとかといった他の機関とも連携を図りながら就職支援を実施していくこととしております。

本体資料の説明は以上になりますけれども、安定行政のトピックスとしまして3点ほど説明させていただきます。資料編の56ページをご覧ください。まず去年問題になりました毎月勤労統計調査において全数調査をするといったところを一部抽出調査で行っていたという

ことで、雇用保険とか労災保険の追加給付が発生するという事になっておりまして、国民の皆様には大変ご迷惑をおかけしているところでございます。現在の取組状況としましては、雇用保険、労災保険共にすでに現に受給中の方につきましては、追加給付はすべて支払いを終えたというところまで、現在は過去に受給していた方に対して順次対応を進めています。具体的なスケジュールが56ページのとおりになっておりまして、スケジュール通り進捗しているところなのですが、特に雇用保険のほうで全国で追加給付の対象者というのが1,860万人ぐらいいまして、大分県だけでも約19万人いるということで、かなり膨大な作業になっておりますけれども、引き続き厚生労働省本省と労働局、ハローワークが一体となって、スケジュールに基づきまして追加給付を行っていくということにしております。

それから次57ページなのですが、こちらがハローワークのシステム刷新についてなんですけれども、来年1月6日からハローワークのシステムが刷新されましてサービスが充実していくことになっております。まず第一弾の刷新というのが1月6日からになりましてこの資料の変更その1にありますとおり、ハローワークインターネットサービスのリニューアルによりまして、スマホとかタブレットからでもハローワークの求人検索端末とまったく同じ情報を閲覧できます。ハローワークに来なくてもご自宅で閲覧できるということになります。また変更その2にありますとおり、求職者、求人者共に「マイページ」というものを開設できるようになりまして、その中に求職者はお気に入りの求人ですとか求人検索状況の保存ができるようになります。また求人者のほうはオンラインで求人の申し込みとかハローワークに採否連絡ができるようになります。それから変更3にありますとおり、求人票が一新します。様式が今までA4の片面だったのがA4の両面にかわりまして、掲載できる情報量が増えます。これが第一弾の主な内容なのですが、令和2年度以降に第2弾の刷新というのを予定しておりまして、そちらのほうでは求職者がオンライン上で求職登録を行ったり、オンライン上で自主応募したりとかですね、あとハローワークの紹介もオンライン上で受けることができるようになります。そういったことで今後ハローワークの利用者の流れですとか業務の内容が大きく変化するという事になっておりますので、ご承知おきいただければと思います。

ラスト58ページなのですが、公的職業訓練、ハロートレーニングといい、これにつきましては求職者が減少していく中で受講者の確保というのが非常に難しくなっているということが課題になっております。これまでも広報戦略としまして、ハロートレーニングアンバサダーにAKB48のチーム8を任命したりですとか、あとメディアツアーということでマスコミの方に訓練体験をしてもらってそれをテレビで取り上げてもらって広報するとかそういったことをやりましたけれども、今後の新たな受講者の確保策としましては、ARによる訓練体験会というものの準備を進めているところでございます。AR溶接機による溶接模擬体験というものがいま準備しているものでして、これまではポリテクセンターのほうに行って訓練体験をしなきゃいけなかったのが、このARを活用するこ

とによってハローワークの会議室でも訓練体験ができるようになるということで、訓練生のさらなる確保を図っていきたいと考えているところでございます。すいません、以上になります。

〈千野会長〉

それでは委員の先生方、ご質問等がございましたらお願いいたします。

〈飯田委員〉

中小企業団体中央会の飯田でございます。15ページの説明はなかったのですが、技能実習等の適正な実施の確保というところですが、実は私ども中央会で今年の7月に監理団体、外国人技能実習生を受け入れる監理団体の連絡協議会というものを立ち上げまして、いま32団体入っています。

これは監理団体の許可を受けて事業所が大分県にあるものです。この背景は外国人技能実習が非常に増えているので、大分県から助成金もいただきながら運営をしています。なぜうちがなったかという、監理団体いま32あるうち27が事業協同組合というかたちで中小企業組合法の組織に基づいて実施されているところが多いということもあって、私どもが受けておりますけれども、この監理団体がまだまだ目指すところが結構ありまして今後かなり増えていきそうな勢いがあります。

それと他方で、外国人技能実習生の2号が3号とかに移行する資格試験の受講者も非常に増えているというようなお話もうかがっています。今後、規制監理団体が運営されるように、なかなか難しいのは、監理団体の許可がしづらいているのでいろんなところにまたがるのでこれも適正に、もちろん取り締まるというのもあるのかもしれませんが、健全に育成するような方策について何か労働局のほうでもお考えがあればお話をうかがいたいと思います。

〈坂田労働局長〉

この3月末まで外国人技能実習機構にありましたので、私のほうからお答えをさせていただきますと思います。外国人の技能実習制度につきましては2年ほど前に技能実習法ができて、それまでいろいろな整備の不備があったり、多省庁に所管がまたがるということもあっていろいろと問題点が指摘されていたわけですが、技能実習法ができて新しく技能実習機構ができて、そこに法務省と厚生労働省から共管で現役の人間を出向して運営するようになりまして、適正化に向かっていま指導をやっているというところでございます。労働局といたしましては、働いている技能実習生、基本的には労働者ですので労働法の適用がございまして、ですので、労働法の適用の範囲内でしっかりと指導していく必要があるというふうを考えております。監理団体につきましては大分県内に所在地があるところ、そしてないところいろいろあって、その監理団体の下にぶら下がる

かたちで実際の実習実施者こういった人たちが、大分県ですと県下でそれぞれ技能実習生を雇い入れれば所轄のハローワークのほうに届出をいただいているというのが現状です。

監理団体の所属につきましては一義的には許認可権限を持つている技能実習機構が所管をしているわけですが、ただ、いま委員がおっしゃったようなかたちで実際問題としてその実習実施者の労働条件とかそういったものについての指導を行うべき立場にも監理団体あるわけですので、我々としてもできるだけそういった会合やセミナーなど、監理団体が寄るようなそういったチャンスがあればお声がけいただければぜひとも参加して、労働法の関係とか雇用関係についての注意点そういったもののお話をさせていただきたいなと思っています。またその際には我々経由でも構いませんし、そういったセミナーを主催する組合なんかでも構いませんけども、技能実習機構にも福岡のほうに事務所がありますので来てもらって、一緒に対応できるように協力してやっていきたいと思っています。以上です。

〈千野会長〉

他に質問等ございますでしょうか。はい、塩月委員。

〈塩月委員〉

今日の説明の内容にはあがらなかった分で、もしかすると関係ないのかなと思うのですが、要望としてお願いしたいといえますか。関連するとするならば18ページの若者の就労支援のところで、校内説明会の実施ということで今年度から取組を始めたということがあります。実際問題として学校卒業して就職しても就職を3年以内で離職する方が非常に多いと、4割近くの現状はまだ変わってないという部分もあります。それでもう1個、正式に就職される方もそうなのですが、いずれにしても高校卒業して大学に進学したとしても学費等の関係でアルバイトしながら働くといった高校生非常に多いと思っています。そういった中で、いまこの校内説明会の実施の他に、私もちょっと行っているのですが、高校生の職業意識の向上授業ということで各校にいつて労使がそれぞれ説明会をするというかたちになるのですが、ただ先ほどいいました、いわゆる高校卒業してアルバイトされる方も多いという観点からすると、その授業についてはやっぱり産業系とか専門科系の学校の申し込みが非常に多いのではないのかなといった部分で、本年度大分東明高校が普通科として応募されたようで説明に行ってきました。

先生方もそういった部分で高校卒業して就職する以外にアルバイトとして働く子供の心配をされているという部分もありますので、この校内説明会に企業を呼んで就職のための説明ということで大事なのですが、もう一点そういった高校生の職業意識、形成授業の中で、産業系、専門科系の学校だけではなくて普通科高校にぜひアピールをしていただきながら、普通科系の高校にもそういった高校生の職業意識の形成授業のほうに参加いただけるような取組も一つお願いできればと思いますので、よろしくお願ひしたいと思いま

す。

〈越橋職業安定部長〉

おっしゃるとおり普通科のほうはまだ今やってないので、またニーズとかありましたらやっていきたいと思います。

〈千野会長〉

その他にございませんでしょうか。

〈岡本労働基準部長〉

先ほど塩月委員のほうから最低賃金のご質問いただいて、すぐに回答できず申し訳ございませんでした。地域別最賃の未満率、違反の状況ということでございます。一言でいいますと特定最賃に比べてデータとしては低い。だんだん実は逆に下がっているという状況がございまして、直近今年の調査ですと1.5%、最も高かったこの5年で見ますと平成27年の時で2.9%、これは当時の最低賃金額でいいますと677円相当になるのですが、これを下回ったのが2.9%ということでちょっと下がっています。これはおそらくいま人手不足の状況なので、実態として最低賃金だと人が来ないという状況もあるのかなというように思っています。

ただ1点、先ほども申し上げた産業全業種でございまして、一部業種で、いわゆる縫製業と言われるところにつきましては、この直近5年間すべて10%を上回っているというような状況がございまして、これは我々監督指導の中でも、こういった業種をターゲットに監督指導を行うかというところで、しっかりとこういった未満率を見ながら適切に効果的に監督指導が行えるように今後努めてまいりたいというふうに思っております。

〈千野会長〉

全体を通しましてご質問ご意見等ございましたら、ご質問お願いします。

〈山田委員〉

要望だけ申し上げておきたいと思います。働き方改革、これは絶対取り組まなければならない問題で、労働局さんでやっている施策について文句を言うようなことは一つもないですけども、大本になる基準ですね。今回働き方改革の中で年休と長時間労働についての数値が法令にきちんと規制されました。今までは規模の小さいところは義務化ではなく努力目標とか、それなりに実態を踏まえて考えていたと思うのですが、いま働き方改革の中では中小企業は実行時期を1年ずらすとか、2年ずらせるのでやりなさいという形のものさしが1つです、同じ目標数値を達成しなさいという形で。最近法改正が十分に議論している場面を国会でも見たことがなく、いつの間にか他の議論、政局ばかりやってい

て、いつの間にか法案が出て、いつの間にか通っているという恰好で過ぎてるんで、あちこちで声をあげる猶予もなく決まっていっているように思えて仕方ありません。今後働き方改革をどんどん取り組んでいくときに、その規模であるとか業態、そういうものをきめ細かく現実を見ていただいているんな目標設定を細かくやっていただきたいということ、これだけ1つ要望として申し上げておきたいと思います。

〈坂田労働局長〉

大分県は99%が中小企業だということで、やはり貴重なご意見だと思います。今後本省なんかにもやはり地方の声をしっかり届けて、そういった現状を知っていただくように我々としても努力していきます。一方で、今回働き方改革につきましては働き方改革支援センター等を準備いたしますし、できる限りきめ細やかに、それこそオーダーメイドの支援をできるように我々としても心掛けて、中小企業にしっかり寄り添っていきたいと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。以上です。

〈千野会長〉

他にございますでしょうか。ありませんか。

それでは労働局におかれましては本日出されましたご意見や要望事項を参考に、令和元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。本日の議事は終了いたしましたので、進行を事務局にお返しいたします。

〈事務局〉

委員の皆様方におかれましては審議会の円滑な進行にご協力賜り、また長時間にわたり熱心にご審議いただきお礼を申し上げます。本日の事務局からの説明および委員の皆様方からのご意見につきましては、議事録として後日当局ホームページに掲載されますことをご承知お願ひします。それでは以上をもちまして令和元年度第1回大分地方労働審議会を閉会といたします。