

第37回

大阪地方労働審議会

議事録

大阪労働局

1 開催日時

令和元年11月20日（水） 午後2時から午後4時

2 開催場所

大阪労働局（大阪合同庁舎第2号館5階共用C会議室）

3 出席者

（1）委員

公益代表

石黒 一彦
高瀬 久美子
服部 良子
水島 郁子

労働者代表

上野 壽治
佐々木 栄一
白川 智美
田中 宏和
松川 真之介

使用者代表

坪井 昌行
松本 親明

（2）事務局

| | | |
|----------|---|-------|
| 局 | 長 | 井上 真 |
| 総務部 | 長 | 金谷 雅也 |
| 雇用環境・均等部 | 長 | 石川 悟 |
| 労働基準部 | 長 | 井口 真嘉 |

| | |
|----------|-------|
| 職業安定部長 | 阪口 佳之 |
| 需給調整事業部長 | 松田 忍 |
| 企画課長 | 油谷 孝行 |

4 議題

- (1) 会長の選出
- (2) 会長代理の指名
- (3) 部会委員の指名
- (4) 近畿の雇用失業情勢等について
- (5) 令和元年度上半期の大阪労働局の取組状況について
- (6) 大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況について

5 議事

○企画課長 お待たせいたしました。

大阪地方労働審議会開会に先立ちまして事務局からご案内申し上げます。

本日の委員の出席状況でございます。公益代表委員4名、労働者代表委員5名、使用者代表委員2名、計11名の委員のご出席をいただいております。地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立しておりますことをここにご報告申し上げます。

会長が決まるまで事務局が議事の進行をさせていただきます。よろしく願いをいたします。

本日使用します資料の確認をさせていただきます。

本日は10点、資料を用意しております。

まず1点目、議事次第でございます。2点目、配席図となっております。3点目、大阪地方労働審議会委員名簿になります。4点目、大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿（案）でございます。5点目、大阪地方労働審議会港湾労働部会・臨時委員名簿（案）でございます。6点目、資料1となります。近畿の雇用失業情勢等について。資料2、令和元年度大阪労働局における重点

対策事項に係る取組状況、資料3としまして、令和元年度大阪労働局の取組について—数値目標・達成状況—という資料でございます。9点目、雇用環境・均等部資料、10点目が労働基準部資料、以上10点となっております。

皆様、漏れはございませんでしょうか。はい、ありがとうございます。

では、次に、会議の公開についてご説明申し上げます。

大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づき、本審議会は原則として公開することとされており、その具体的な手続につきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程に定められております。

本日の審議会につきましては、傍聴希望者がなかったことをここにご報告申し上げます。

また、大阪地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定により、議事録については公開することとされており、議事録については発言者のお名前も記載させていただきますので、ご了承ください。

それでは、会議開催に当たり、大阪労働局長、井上からご挨拶申し上げます。

井上局長、よろしく申し上げます。

○労働局長 大阪労働局長の井上でございます。

第37回大阪地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日ごろより労働行政の推進につきまして格別のご支援とご協力を賜り、まことにありがとうございます。また、本日はご多用の中、大阪地方労働審議会にご出席をいただき、重ねて御礼申し上げます。

働き方改革関連法が本年4月より順次施行されたところでありますが、いよいよ来年4月からは中小企業に対する時間外労働の上限規制が適用となってまいります。

働き方改革は、働く方々の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現し、働く方々一人一人がよりよい将来の展望を持てるようにすることを目指すものでありまして、こうした働き方改革の目指す社会を実現するためには、働き方改革関連法の趣旨・内容等を関係者の皆様に十分にご理解いただくことが重要であると考えております。

大阪労働局では、周知や支援策等につきまして、大阪府域の労働行政を担う専門機関として全力で取り組んでまいりますとともに、大阪労働局が主催して

おります大阪働き方改革推進会議に参画する公労使等の各種団体とも連携しながら、大阪府域の働き方改革を進めてまいります。

私どもの今年度の行政運営は「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」、これをスローガンとしており、大阪労働局内各部、労働基準監督署、ハローワークが一丸となって各種施策に取り組んでいるところでございます。

本日は、上半期の各種取組の状況を中心にご説明を申し上げます。

皆様から忌憚のないご意見をいただき、下半期の事業に活かしていきたいと考えておりますので、活発なご議論を行っていただきますようお願い申し上げます。ご挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくようお願い申し上げます。

○企画課長 ありがとうございます。

次に、委員の皆様をご紹介させていただきます。

お手元の資料に大阪地方労働審議会委員名簿をお配りしております。

この名簿順に委員の皆様をご紹介させていただきます。

まず、公益代表の皆様です。

石黒委員でございます。

○石黒委員 石黒です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 上田委員につきましては、本日もご欠席でございます。

高瀬委員でございます。

○高瀬委員 高瀬でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 関根委員につきましては、本日もご欠席でございます。

服部委員でございます。

○服部委員 服部でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 水島委員でございます。

○水島委員 水島です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 続きまして、労働者代表の皆様です。

上野委員でございます。

○上野委員 上野です。どうぞよろしくお願いいたします。

○企画課長 株本委員は、本日もご欠席でございます。

佐々木委員でございます。

○佐々木委員 佐々木です。よろしくお願いします。

○企画課長 白川委員でございます。

○白川委員 白川です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 田中委員でございます。

○田中委員 田中です。よろしくお願いします。

○企画課長 松川委員でございます。

○松川委員 松川です。よろしくお願いします。

○企画課長 続きまして、使用者代表の皆様です。

太田委員は、本日も欠席でございます。

亀岡委員は、本日も欠席でございます。

白井委員は、本日も欠席でございます。

坪井委員でございます。

○坪井委員 坪井でございます。よろしくお願いします。

○企画課長 古谷委員は、本日も欠席でございます。

松本委員でございます。

○松本委員 松本でございます。よろしくお願いします。

○企画課長 それでは、議事に入りたいと思います。

議題の1つ目、会長の選出でございます。

地方労働審議会令第5条第1項の規定により、会長は公益代表の委員のうちから委員が選挙することと規定されております。

公益代表委員の皆さんの中でご選挙いただきたく存じますが、公益代表の皆様、いかがでしょうか。

○服部委員 それでは、公益代表委員の間で相談をいたしましたところ、水島委員をご推薦ということでさせていただきます。

○企画課長 はい、ありがとうございます。

ただいま服部委員から、水島委員に会長をというご推薦がございましたが、いかがでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○企画課長 はい、ありがとうございます。

それでは、水島委員に会長にご就任いただくこととなりましたので、以後の

議事進行につきましては水島会長にお願いしたいと存じます。よろしくお願
いいたします。

○水島会長 ただいま大阪地方労働審議会会長にご推薦いただき、会長をお引
き受けすることになりました水島でございます。

前会長と同じように議事の進行がスムーズになりますように努めてまいりま
す。また、できる限り皆様のご意見を伺う時間をとりたいと思っておりますの
で、委員の皆様におかれましてもご協力を、よろしくお願いたします。それ
では座らせていただきます。

まず、本日の議事録の署名委員を指名したいと思います。

大阪地方労働審議会運営規程第6条第1項に、議事録には会長及び会長の指
名した委員2名が署名することと定められています。

署名委員として、私のほか、労働者代表委員から田中委員、使用者代表委員
から松本委員を指名しますので、よろしくお願いたします。

次に、議事2、会長代理の指名です。地方労働審議会令第5条第3項の規定
に基づき、会長代理の指名をさせていただきます。

服部委員にお願いしたいと思いますので、よろしくお願いたします。

それでは議事3、部会委員の指名に移ります。

本審議会には部会が設置されており、その部会に所属する委員は会長が指名
することとなっておりますが、この点につきまして事務局から説明をしてくださ
い。

○企画課長 地方労働審議会令第6条第1項に基づきまして、本審議会には部
会を置くことができることになっております。

大阪労働局では、大阪地方労働審議会運営規程第9条の定めるところにより、
労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の3つの部会が設置されてお
ります。

次に、各部会の構成人員についてご説明いたします。

現在、労働災害防止部会及び家内労働部会につきましては、公労使各3名、
合計9名となっております。

また、港湾労働部会につきましては、公労使各5名、専門委員3名、合計18
名となっております。

続きまして、臨時委員と専門委員についてご説明いたします。

審議会では、特別の事項を調査・審議させる必要があるときは臨時委員を、専門の事項を調査させる必要があるときは専門委員を置くことができるとされております。

各部会の委員及び臨時委員につきましては、局長が任命した者のうちから会長が指名すると規定されております。

また、専門委員については、審議会の同意を得て、局長が任命することとされております。

事務局からは以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

以上のご説明につきまして、ご質問、ご意見がありましたらご発言お願いします。よろしいでしょうか。

それでは、まず各部会の構成につきましては、これまでどおりとさせていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、部会委員を指名させていただきたいと思います。

まず、労働災害防止部会の委員につきましては、既に局長から任命されている本審議会の委員から、お手元の資料の大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿(案)に示しております9名の委員を指名いたします。お名前は読み上げませんけれども、よろしく願いいたします。

次に、家内労働部会につきましては、既に局長から任命されています本審議会の委員から、公益代表委員には服部委員を指名いたします。

また、家内労働部会の残りの委員、公益委員2名、労使委員各3名につきましては、何らかの議案を審議する必要がある場合に局長が任命するというようにさせていただきたいと思います。ご了解をお願いいたします。

最後に、港湾労働部会ですが、お手元の資料の大阪地方労働審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿(案)のとおり、局長の任命が行われております。これらの公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の各5名の臨時委員を港湾労働部会委員に指名することとします。

また、専門委員につきましては、審議会の同意を得て、局長が任命することになっていますが、先ほどの臨時委員名簿と同じ資料の下段にあります大阪地方労働審議会港湾労働部会専門委員名簿（案）のとおり同意してよろしいでしょうか。

（「異議なし」と言う者あり）

○水島会長 ありがとうございます。それでは、本審議会として同意します。

局長の任命が行われたあかつきには、この3名を港湾労働部会専門委員に指名することとします。

それでは、議事（4）に移りますが、議事（4）と（5）につきましては、まとめて質疑時間をとらせていただきますので、あらかじめご了承ください。

それでは、まず、議事（4）近畿の雇用失業情勢等について、事務局から説明をお願いします。

○職業安定部長 大阪労働局職業安定部長の阪口でございます。よろしくお願いいたします。

私のほうから、近畿の雇用失業情勢等についてご説明いたします。

資料1をごらんください。まず1ページの①が近畿の有効求人倍率の推移でございます。平成31年4月に1.64倍と平成以降の最高水準となり、直近の令和元年9月も1.59倍と高水準で推移しています。

それから、2ページの②の表をごらんください。

全国と近畿の完全失業率の推移をあらわしたグラフですが、引き続き低下傾向が続いております。その下の③は近畿の新規求人数の推移となります。平成30年前半まではインバウンド関連や製造業等で増加していましたが、その後は、自然災害や海外経済の影響により一進一退となっています。

それから、3ページの④の表は近畿の新規求職者の動向でございます。新規求職者は男女とも減少傾向ですが、特に男性の44歳以下、棒グラフのブルーの部分ですが、ここの減少幅が大きくなっております。一方、65歳以上、棒グラフの一番上の紫の部分ですが、これは男女ともに増加しております。また、女性の55から64歳、緑の部分と、それから45から54歳、赤色の部分は年度によって増減がございますが、減少幅は緩やかなものとなっております。

好調な雇用情勢や少子化を背景に求職者は減少している中で、高齢者、女性

が新たに労働力になっているものと見られます。

その下の⑤のグラフは近畿の職業別で見た有効求人倍率でございます。保安、それから建設、採掘、介護関連など、人材不足が課題となっている職業で高くなっており、また、前年同期よりも上昇幅が大きくなっています。

それから、4ページをごらんいただきまして、⑥のグラフは近畿と全国の正社員の有効求人倍率です。引き続き高水準で推移しておりまして、全国と近畿の差もほとんどなくなってきました。

それから、その下は8月から9月にかけてハローワークが企業に聞き取りを実施した令和元年度第2回ハローワーク雇用等短期観測の結果でございます。上の景況感についてというグラフを見ますと、今回は景況感DIが前回から5.95ポイント低下してマイナス11.65となりました。海外経済情勢や消費増税を控えていたことが影響しているものと見られます。

一方、下の正社員の過不足感についてというグラフをごらんいただきますと、不足、やや不足が高どまりしており、正社員の人手不足感は続いていることが伺えます。

近畿の雇用失業情勢については以上でございます。よろしく申し上げます。
○水島会長 ありがとうございます。

続きまして、議事（5）令和元年度上半期の大阪労働局の取組状況について、事務局から報告申し上げます。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の石川でございます。

資料2をごらんください。着座にて失礼いたします。

表紙をおめくりいただきまして、目次がございますけれども、私からは、（1）の働き方改革の推進と（2）の雇用環境・均等の分野につきましてご説明をさせていただきます。

まず1ページでございますが、大阪働き方改革推進会議の第6回を今年度は5月に開催いたしました。今後の大阪での改革の指針となる基本方針と、各構成団体が取り組む事項を取りまとめた実行計画を策定してございます。

実行計画につきましては、進捗状況をその後の実務者会議等で確認して、実効性を高めることとしております。

ページの右側に具体的取組を記載してございますが、行政だけではなく、金

融機関とも連携したセミナー、シンポジウムを開催いたしました。また、親事業者の働き方改革に伴う下請等へのしわ寄せ防止につきましては、業所管官庁から取組状況を報告いただき、取組連携事項を共有、確認いたしました。なお、ちなみに今月11月はしわ寄せ防止キャンペーン月間となっております。

次に、ページをめくっていただきまして2ページでございます。

働き方改革関連法の周知についてでございます。

左側の下のほうでございますが、周知のための主な取組を記載してございます。中小企業を対象とした各種セミナー、同一労働同一賃金への対応に向けた大規模セミナー等を開催してございます。

周知の状況につきましては、ページの右側でございますが、相談窓口の充実のため、ハローワーク内に監督署員による出張窓口である働き方改革相談コーナーを設けまして、求人企業等にご利用いただいております。

そのほか、右下にございますように、リーフレットの配布等のほか、働き方改革にどう対応したらよいかとの声もお聞きすることから、大阪の23社の事例を集めました中小企業の働き方改革事例集の作成なども行っております。

周知につきましては、大阪労働局が一体となってあらゆる機会を通じて行えるよう、局内各部、監督署、ハローワークが計画するイベント等の情報を一覧にして共有し、相互連携を図っております。

続きまして、3ページでございます。

現行及び改正労働基準法等の周知につきましては、各監督署の労働時間相談・支援班が集団指導、説明会等を開催しております。支援班単独でのものだけでなく、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター、ハローワーク等とも連携いたしまして、左側の上の表にございますように、9月末時点で集団指導81回、説明会等約250回、訪問支援約1,800件を実施してございます。ご相談に対しては、制度のご案内、改善策のご提案等、丁寧な対応に努めてございます。

また、左側の下の活動例にもございますが、中小製造業が集積している東大阪地域における浸透を重点の一つとしまして、監督署、ハローワークが中心となって取り組んでございます。

次に、4ページでございます。

働き方改革につきまして、個別企業の課題を解決、支援するため、昨年4月

から大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターを開設してございます。

今年度は大阪府社会保険労務士会に業務委託してございまして、ページの左側の中ほどの囲みにございますが、天満橋の社労士会館5階にセンターを置いて電話、来所、メール等による相談への対応、同会館を会場としたセミナーの開催等を行っております。

また、雇均部資料の一番後ろにもリーフレットをつけておりますが、各企業が働き方改革に取り組むに当たっての課題に技術的な助言、提案等を行うため、社労士等の専門家による訪問支援も実施してございます。これら全て無料で行っているところでございます。

続きまして、5ページでございます。

ここからは、雇用環境・均等施策に関するものでございます。

左側の上のほうは助成金の関係でございます。中小企業等が新たに機械・設備を導入、規定を整備する等により生産性を向上させるのを支援することで、労働時間削減や賃金引き上げを図るものでございますが、時間外労働等改善助成金、業務改善助成金、ともに申請件数が増加しております。

次に、左側の下のほうですが、これから社会に出て働く学生を対象としたワークルールに関するセミナーにつきましては、労働局は主に大学生、ハローワークや社労士会は主に高校生と切り分けるなど、連携して実施をしてございます。

次に6ページでございます。

一般事業主行動計画策定届の届出率は、女性活躍関係は97.7%、次世代育成関係は98.2%、「えるぼし」認定は52社、「くるみん」認定は164社となっております。また、ページの下側でございますけれども、今年6月の女性活躍推進法、労働施策総合推進法の改正につきましては、省令、指針等の決定が年末になりそうなたため、来年に入って以降、周知・広報を本格的に実施する予定でございます。

女性活躍推進法の主な改正点は、1つ目が行動計画の策定・届出及び情報公表義務の対象事業主の301人以上から101人以上への拡大、2つ目が301人以上の事業主の女性活躍に関する情報公表の強化、3つ目が「プラチナえるぼし（仮称）」の創設の3点でございますが、現在、1つ目は令和4年4月、2つ

目、3つ目は令和2年6月施行という案が中央で検討されてございます。

労働施策総合推進法の主な改正点は、1つ目が事業主に対するパワハラ防止のための相談体制の整備などの雇用管理上の措置義務の新設、2つ目がパワハラに関する労使紛争について労働局長の紛争解決援助や調停の対象とすることですが、いずれも令和2年6月施行、中小企業は令和4年4月施行という案が検討されております。

続きまして、7ページでございます。

ページの左上、労働相談件数は、令和元年度は9月末現在で約6万4,000件、このうち、ページの右上ですが、民事上の個別労働相談件数は約1万件となっております。ページの右側の中ほど、緑色の線の枠内に民事上の個別労働相談の内容の内訳がございまして、一番右側の棒グラフ、いじめ、嫌がらせに関するものが最も多くなっております。ページ左側の中ほどは均等三法に関する相談件数の推移で、うち、労働者からのハラスメントに関する相談が真ん中の水色のグラフとなっております。

また、同じく9月末現在ですが、ページの左下にありますが、労働局長の助言指導については約400件を受け付けておりまして、右側ですけれども、あっせんにつきましては171件受理しているところでございます。

私からの説明は以上でございます。

○労働基準部長 続きまして、労働基準部長の井口でございます。

私からは、労働基準行政の分野についてご説明申し上げます。着座で恐縮でございます。

ページでいきますと8ページ以降になります。

8ページ、過重労働による健康障害の防止ということで、まず左側に脳・心疾患、それから精神障害の労災の補償の状況でございます。これを見ていただくとおわかりになるかと思いますが、まずは脳・心疾患でございます。長時間労働等を原因として脳出血であるとか心臓疾患にかかれる方は、全国、大阪とも非常に高い水準で推移しているということでございます。また、その下の精神障害でございます。これもやはり過重労働であるとかさまざまなハラスメントでメンタル疾患になるという方々でございますけれども、これも全国、大阪とも増加傾向という状況でございます。

右側、その対策としての監督指導の状況でございますけれども、毎年、過重労働が疑われる事業所に対しては、徹底した監督指導というものを実施しております。これは30年度先般発表した数字でございますけれども、2,300を超える事業所というものをあぶり出して、監督をさせていただきまして、7割近い違反というものを勧告させていただいたという状況でございます。

9ページにいきまして、過労死等防止対策の推進ということで、11月のキャンペーンの状況でございます。どのようなことを実施しているかということでございますけれども、左側の上から、重点的な監督指導、それから労使に対する取り組みの促進ということで、先般、要請書を各労使団体のほうにお渡しをしたところでございます。それから、左の一番下でございますけれども、ベストプラクティス企業への職場訪問、これは明日実施する予定でございます。それから、右側にいきますとセミナーであるとかシンポジウムというものを開催させていただく予定でございます。さらに右下にいきますと、過重労働解消相談ダイヤルということで、これはもう既に10月27日に実施してございますが、1日38件の相談があったという状況でございます。

さらに1枚おめくりいただきますと、10ページでございます。

これは法定労働条件の確保・改善の推進ということで、各監督署に労働基準監督官がおりますが、この労働基準監督官の活動でございます。左側に監督指導件数の推移ということで、違反率は大体7割前後ぐらいでございます。右側に送検件数の推移ということで、監督官の主要な業務として司法送致というのがございます。例えば、死亡事故でありますと安全衛生法違反、また、労働時間、過重労働等で基準法違反というものがあつた場合に、悪質なものをあぶり出して送検していくということでございまして、非常に大阪は伝統的に全国的にも司法の取り組みが盛んでございまして、一番下の黄色いところの数字を見ていただくとわかります。大体、全国1位をキープしております。ことしも1月から9月の段階で66件ということで、今現在、全国1位の数になっておるという状況でございます。

それから、11ページ、こちらはいわゆるブラック企業の撲滅に向けた共同宣言ということで、大阪府ともかなり密着した連携をとらせていただいております。平成30年3月27日に共同宣言をして以来、右側にもございますが、11月

のノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間、あるいは下側にございますけれども、36協定の周知の期間というのを設定いたしまして、大阪府と共同で実施していただいているということでございます。

続きまして、12ページ、1枚おめくりいただきまして、安全衛生の関係でございます。ここに13次防という5カ年計画、昨年度からスタートしております。この目標に対してどのような状況かということでございますが、残念ながらちょっとまた左上を見ていただくと、昨年72名という、これは全国ワーストワンだったのでございますけれども、目標を大きく上回っているという状況でございます。

それから、右側に死傷災害でございます。これも残念ながら目標数より多くなっているという状況でございます。

また、この死亡災害のうち、昨年72名の方がお亡くなりになったわけでございますが、25名の方が建設業であったということでございまして、非常に建設業は死亡災害の中の大きなウエートを占めているということでございました。

ことは、今度は左下の表の赤い点線でございますけれども、今現在、15名ということでございます。前年同期が13名でございます。若干上回ってしまっているということでございます。

それから、右下でございます。こちらの建設業、これまで15名の方がお亡くなりになったということでございますけれども、そのうち墜落災害が非常に多いということがこの表で見てとれるのではないかと思います。建設業の死亡災害の60%は墜落災害ということでございます。

その下、13ページでございます。そういったこともありまして、死亡災害に向けてとっている対策の数々でございます。まず、夏季に6月から8月、建設現場に対して集中して監督指導を実施したということでございます。それから、台風被害、地震もございましたけれども、復旧災害というのが非常に多いということで、各種広報を実施しております。

それから3番目、今現在実施しておりますが、低層住宅、小規模な現場へのパトロールの強化、それから、これからでございまして4番目、年末に近畿各労働局での一斉監督、1枚おめくりいただきまして、今年度でございまして来年の1から3月、冬季の死亡災害防止強化期間というものを設置していく予定

でございます。

それから、6番目といたしまして、右側にハーネス型の安全帯というものもでございますけれども、こういった物の普及の徹底を目指していくことで、全力を挙げて災害を減らすことにつつまして、現場の緊張感を高めて間断なく対策を実施していきたいと思っております。

15ページにいきまして、今度は健康確保対策でございます。ここにあるとおり、安全衛生法もことし4月1日に改正されておりました、かなり産業医と産業保健活動が強化されているということでございます。

右側の脳・心疾患、精神障害は8ページの表の再掲でございます。

1枚おめくりいただいて16ページ、メンタルヘルス対策の推進ということで、義務化されておりますストレスチェック制度、こちらの50人以上の事業所の割合というものをとにかく高めていくということで引き続き全力を挙げて周知啓発に取り組んでいきたいと思っております。

17ページ、こちらの治療と仕事の両立支援というジャンルでございます。これは政府の今、閣議決定された働き方改革実行計画の中で非常に大きく取り上げられておりました、左側のほうにございますが、7月9日に労使あるいは医療関係者を集めた大阪府地域両立支援推進チームというのを開催いたしまして、さまざまな意見交換等を行っておるところでございます。引き続き、右側にもございますけれども、日本の労働人口の3人に1人が何らかの疾病を抱えておるということで、こちらの周知啓発も全力を挙げて取り組んでいきたいと思っております。

1枚おめくりいただきまして、18ページ、こちらの化学物質による健康障害防止対策ということで、こちらも化学物質の曝露による災害というのは引き続き一定数発生しておりますので、目標のところがございます努力義務物質、実は約7万ございます。こういったものの有害性の表示というものをラベルであるとかセーフティデータシート、SDSというもの、こういったものの普及を図っていきたいと考えております。それから譲渡時交付の徹底でございますね、譲渡先への提供の徹底に努めていきたいと思っております、それから左側の下から2番目の四角にございますが、またアスベスト健康障害防止対策、まだまだアスベストが含まれている解体工事現場等ございますので、こちらの曝

露防止の徹底にも努めていきたいと思っております。

それから19ページ、こちらの腰痛でございます。これも目標でございますように、保健衛生業、これは介護の現場であるとか、あるいは病院でございます。それから陸上貨物、こういった重い荷物を扱うところで腰痛が非常に多くなっているということで、こちらの減少にも全力を挙げて努めてまいりたいと思っております。

右側のほうが熱中症でございます。これも最近非常に温暖、酷暑というものがございまして、この下側の表にございますけれども、30年に非常に災害が多くなったと、死亡される方が多くなっているということでございます。今年も皆さん、覚えておられると思うんですけども、テーマパークで着ぐるみのダンサーの方がお亡くなりになるというような災害もございました。そういったことで、直ちに8月2日以降、私どもも熱中症緊急対策を街頭に立って周知のためのリーフレットを配るとかそういった対策をとらせていただいているという状況でございます。

それから、1枚おめくりいただきまして20ページ、これは最賃でございます。引き続き上がり幅が大きくなっております。936円からことし10月1日発効、964円ということで28円、過去最高2.99%の増加だったということでございます。引き続き、いわゆる未満率、影響率という言葉がございしますが、未満率というのは最賃を下回ってしまっている方々、それから影響率というのは最賃近傍に貼り付いていて最賃の上昇とともに賃上げしないと影響を受けてしまうという方々の割合が年々高くなっておるといって状況でございます。そういった方々が違反にならないように周知というものについて全力を挙げて取り組んでいきたいと考えております。

ちなみに、市町村の広報紙、先般、100%掲載というのを達成いたしておりまして、全力を挙げて最賃の広報、ことしは松重豊さんを起用したポスターがあちこちに貼られておりますけれども、これらのポスター等で周知についてしっかりと取り組んでいきたいということでございます。右下に最賃の監督、履行確保についてもしっかりと実施していきたいということでございます。

それから、21ページ、最後になりますが、労災補償の状況でございます。先ほど、脳・心であるとか精神事案のご紹介を申し上げましたが、こういった複

雑困難事案の早期認定というのはもちろんでございますけれども、労災補償全般でも、一番表の右側の中ほどにございますけれども、大阪府だけでも年間5万人を超える新規受給者がおられるということでございます。ここはひたすらに迅速適正な給付ということで担当職員一同、一日も早い救済ということで頑張ってもらいたいというふうに思っているところでございます。

労働基準行政の分野は以上でございます。ありがとうございました。

○職業安定部長 それでは、職業安定部関係の取り組み状況をご説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

資料は22ページからとなります。

まず初めに、効果的なマッチングの推進と人材確保支援についてでございます。ハローワークにおきましては、企業の人材確保を支援するために求人者サービスの充実強化に取り組んでいます。また、1つの求人を同じ職員が継続して担当し、職業相談担当部門と連携を図りながら求人充足に向けた支援を行う求人担当者制に重点的に取り組んでいます。資料に実例を掲載しておりますが、職員が事業者訪問により把握した職場の雰囲気やアピールポイントを事業所PRシートに取りまとめて企業の魅力を発信する取り組みを行っています。実際にPRシートを見て応募につながるケースも多く、求人企業からも大変好評でございます。

また、求人充足サービスの一環として参加企業1、2社程度の小規模な面接会をハローワーク内で頻繁に開催しておりまして、8月末までに、この資料にもございますとおり、約600回開催しておりまして、企業の人材確保を積極的に支援しております。

人材不足分野における人材確保対策としては、府内8カ所のハローワークに人材確保対策コーナーを設置し、業界団体と連携した各種の取り組みに努めており、業界のイメージアップを図り、仕事のやりがいを伝えるため、業界団体と連携した就職関連イベントを実施しております。資料にその一例を掲載しておりますが、10月には運輸業界と連携した面接会とセミナーを開催したところ、多くの参加があり、業界未経験の方にも魅力を伝えるよい機会となりました。引き続き、人材確保に向けて積極的な支援に取り組んでまいります。

次に、地方自治体との連携についてでございます。資料23ページをごらんく

ださい。当局では、7つの自治体と雇用対策協定を締結し、自治体とハローワークが一体となって地域における雇用の課題に対応しています。資料の左上に一例を掲載しておりますが、大阪市内において特にものづくり企業が集積している西淀川区との連携により地域のものづくり企業を対象とした工場見学会を開催いたしました。参加した企業からは、社長から応募者へダイレクトに思いを伝えることができた、また、求職者からは、製造工程に沿って説明があったので非常にわかりやすかったといったお声をいただき、求人者、求職者、双方にとって満足度の高い取り組みとなったものと思います。

次に、若者・就職氷河期世代に対する雇用対策についてでございます。

資料24ページをごらんください。まず、大学生等に対する就職支援につきましては、大阪新卒ハローワークを中心に実施しておりまして、大学への恒常的な出張相談、ハローワーク内に設置している常設ブースを活用したミニ面接会等、各種支援に取り組んでおります。就職件数は平成29年度以降、8,000件を超えておりまして、今年度も同様のペースで推移しております。

それから、ユースエール認定制度については、資料の左下のところにグラフを掲載しておりますが、認定事業者数は着実に増加し、9月末で29社となっております。

続いて、就職氷河期世代に対する就職支援についてでございます。資料の右側をごらんください。厚生労働省においては、ことし5月に就職氷河期世代活躍支援プランを策定し、来年度から各種施策が本格的に開始されますが、当局では、全国に先駆けて7月からハローワーク梅田とハローワーク阿倍野において就職氷河期世代を対象とした専門相談窓口、35歳からのキャリアアップコーナーを開設いたしました。同プランでは、自治体や業界団体を初めとする関係機関が一体となって取り組むため、官民協働による推進体制であるプラットフォームを全都道府県に設置することとされています。当局におきましては、大阪版のプラットフォーム設置のための会合を10月21日に開催いたしました。来年度の本格実施を見据え、関係機関と連携を図りながら、就職氷河期世代に対する支援に取り組んでまいります。

それから、次は25ページをごらんください。

マザーズハローワーク事業の取り組みについてでございます。府内2カ所の

マザーズハローワークと10カ所のマザーズコーナーにおいて、子育てと仕事の両立を希望される方の就職支援を行っており、担当者制による就職件数は、昨年度を上回る水準で推移しております。

ことし5月には子育てと仕事の両立を希望される方に周知が行き渡りますよう、母の日の翌日から一定期間、集中的に就職関連イベントを実施するマザーズウィークを実施いたしました。大阪府内12施設で各種イベントを実施し、約1,000名の参加がございました。

それから、次に、障害者・高齢者の雇用対策についてです。資料26ページをごらんください。

資料の左上にハローワークにおける障害者の就職件数のグラフを掲載しておりますが、障害者の就職件数は昨年度8,000件を超え、9年連続で過去最高を更新し、今年度は昨年度をさらに上回る水準で推移しております。

また、平成29年度から優秀勤労者表彰制度を創設し、特に積極的に職務に取り組まれている若年障害者の表彰を行っています。今年度は4名の方を表彰し、障害者の働く意欲の喚起、障害者雇用のより一層の推進に向けた機運の醸成を図っております。

それから、高齢者の雇用対策につきましては、生涯現役支援窓口を府内の全てのハローワークに設置し、年々増加傾向にある65歳以上の高齢者への就職支援を重点的に行っております。

それから、次のページでございますが、外国人雇用対策の推進についてでございます。当局では、大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、外国人求職者の就職支援を行っております。また、事業主への支援としまして、外国人材の雇用に対する基礎理解を深め、外国人労働者を適切かつ効果的に受け入れていただくためのセミナーを6月12日に開催しましたところ、定員を超える申し込みがございましたため、11月26日にも開催する予定としております。

また、外国人雇用サービスセンターにおいても昨年12月から求人者向けのセミナーを毎月定期的で開催しております。このほか、6月18日には近畿ブロックの各労働局の共催により、外国人留学生就職面接会を開催し、昨年度より2割多い、約1,400名の参加がございました。先月10月30日にも事業主団体や行政機関に協力いただき、留学生面接会を開催し、これは速報値ではございます

が、787名の参加がございました。

そして、最後に職業訓練を活用した就職支援についてでございます。同じページの下半分をごらんください。受講者の確保に向けた取り組みの一つとしては、ハローワークでは、訓練機関と連携した職業理解セミナーを実施しております。セミナーでは訓練受講後につくことのできる職業や業界についての理解を深めるため、仕事内容、必要なスキルや資格、将来のスキルアップ等について説明を行っております。受講修了者に対する就職支援としましては、職業訓練担当と求人受理担当者の連携により訓練コースに沿った求人開拓を行っております。また、受講者がハローワークへ来所する日程に合わせて面接会を開催するなど、早期の就職を目指して訓練受講中の段階から就職支援を行っております。

安定部からの説明は以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

○需給調整事業部長 需給調整事業部の松田でございます。

私からは、当部の令和元年度上期の行政運営状況についてご説明いたします。座って説明させていただきます。

当部においては、労働力需給調整事業の適正な運営の促進としまして、法制度の周知徹底、許可申請等に対する調査確認、的確な指導監督を大きな柱として取り組んでおります。

資料の28ページのアの許可申請・届出事業者及び派遣労働者への法制度の周知徹底についてでございますが、一番上にグラフでお示ししているのが労働者派遣事業と職業紹介事業の事業所数、新規許可・届出件数の推移でございます。ご覧のように派遣事業所は2018年度に大幅に減少し、紹介事業所は増加傾向となっております。

派遣事業につきましては、グラフの下の注釈の2にありますように、2015年9月の法改正で許可制に一本化されたことにより、届出制の特定労働者派遣事業者が派遣事業を継続するためには経過措置期限である2018年9月29日までに許可制への切り替え申請を行う必要があったところです。2018年度の派遣事業所数が4,276と前年度に比べて大幅な減少となったのは、この切り替え申請を行わなかった特定派遣の事業所が廃止になったためでございます。

グラフの下に法制度の周知状況を記載しております。①の新規事業者向け説

明会は許可申請を行う前の事業者向けの説明会、②の許可申請・届出受理後説明会は新規許可や更新を受けた事業所向けの説明会、③の労働者派遣セミナーは派遣労働者や一般の求職者に対してハローワークを会場として当部や労働基準監督署、ハローワークのそれぞれの担当から派遣の仕組みやルールなどについて説明するセミナーです。

ページの右側に移りまして、④は業界団体等への講師派遣の状況、⑤の平成30年改正労働者派遣法セミナー〈同一労働同一賃金〉は、令和2年4月1日に施行される法改正に係る派遣元事業主に対する説明会でございます。このように、事業者や労働者等に対して積極的に法制度の周知を図っているところでございます。

次に、イの労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底についてです。①の指導監督及び②の集団指導の状況はご覧のとおりです。指導監督については、申告事案などには迅速に対応するとともに、年間を通じて計画的に実施しているところでございます。また、行政処分につきましては、今年度上半期の実績はございませんが、本年2月と3月に派遣元事業主2社に対して事業停止命令を出しております。このように、今後とも悪質な事業者に対しては組織の調査能力を高めつつ、行政処分を含めた厳正な対応を行い、実効性のある是正指導を進めてまいります。

なお、指導監督に当たっては全国斉一的に行うことが必要であり、近畿ブロックの中心局としてブロック内の各労働局との連携強化や研修を実施するなど、指導監督の技能向上にも努めております。

最後に、ウの派遣労働者に対する積極的な支援等ですが、派遣労働者からの苦情、相談は492件ありました。苦情や相談については労働基準行政などと連携し、指導監督が必要な事案には早期に対応するなど、積極的な支援に努めているところでございます。

私からは以上でございます。

○総務部長 それでは、最後に私、総務部、金谷のほうから労働保険適用徴収分野における重点対策取り組み状況につきましてご説明をさせていただきたいと思っております。着座にて失礼いたします。

お手元の資料2の29ページをごらんいただきたいと思っております。皆様、ご案内

のことに存じますが、労働保険制度は失業あるいは労災といったリスクに対するセーフティネットであるとともに労働行政全体を財政面から支える重要な制度となっております。このため、大阪労働局におきましては、労働保険未手続事業一掃対策の推進等、それから労働保険料の収納率の維持向上、これを二本柱といたしまして取り組んでいるところでございます。

まず、向かって左側、未手続事業一掃対策の推進のほうからご説明をさせていただきます。上のほうのグラフのほうで、労働保険適用事業所数の推移を上げさせていただいておりますが、ここに書かせていただきましたとおり、労災保険につきましてはおおむね21万から22万台で事業所の数が推移しているところでございます。その一方で、残念なことに、いまだに労働者を雇っているにもかかわらず労働保険に加入していただけていないという事業所も見られるところでございます。

今年度で申し上げますと、9月末現在まででそうした事業所に訪問いたしまして、加入を勧奨して、その結果、自主成立した件数が484、それから自主成立を拒んだケースで、我々のほうで職権で保険を成立させた件数が9件ということで、合計493件、今年度に入って成立しているところでございます。昨年同期で申し上げますと、ここで書かせていただいておりますが、自主成立442件と職権成立13件、合計455件でございましたので、数字であらわしますと8.4%の増加ということになっております。

引き続き、局職員による積極的な未手続事業所に対する訪問を継続的に実施することで、引き続き未手続事業の一掃に取り組んでいきたいというふうに考えております。

それからもう一つ、向かって右側でございます。労働保険料の収納率の維持向上についてでございます。労働者を一人でも雇った場合には労働保険に加入していただくことになっておりますが、それだけではまだ不十分でございます。やはり事業主の皆様には必要な労働保険料をお支払いいただくということが必要となっております。

実際に支払うべき保険料のうち幾らが支払われているかというものを示したものが収納率でございまして、こちらのほう、上のほうの表に書かせていただいておりますが、平成30年度昨年度は98.85%ということでおおむね順調にお

支払いをいただけているものと考えております。今年度は9月末の時点で43.03%既にお支払いいただいております。こちらのほうでございますが、昨年の同時期が42.84%でございましたので、それよりも順調に進んでいるのかなと考えております。

その一方で、おおむねほとんどの事業主の皆様が自主的に保険料をお支払いいただいているところでございますが、残念なことに複数年にわたり滞納を繰り返している事業主、あるいは多額の労働保険料を滞納している事業主も一部いらっしゃるところでございまして、こうしたところに対しましては、我々としても差し押さえなどを実施しているところでございます。今年度令和元年度でございますが、9月末時点で既に291件の差し押さえを実施したということをご紹介させていただきます。

また、労働保険料の徴収を確実に行う施策の一環といたしまして、向かって左側の一番下のところでございますが、労働保険料の口座振替の利用促進なども実施しているところでございます。労働保険料を払うためにわざわざ監督署やハローワークなどに来る必要もないということで、こうしたものも周知徹底も図っていきたいと考えております。

それから、こちらのほうの資料にはちょっと書いてはおりませんが、一つだけご紹介をさせていただきますと、現在、政府全体で行政手続コストを削減するため電子申請の利用促進を図っております。その取り組みの一環といたしまして、令和2年4月から、例えば資本金あるいは出資金が1億円以上の企業につきましては、社会保険、労働保険に関する一部の手続を行う場合、電子申請が義務化されることになっております。具体的に申し上げますと、例えば労働保険の年度更新ですとか、あるいは雇用保険の被保険者資格の取得あるいは喪失届の提出などにつきまして、電子申請で行っていただきますようお願いしているところでございます。

こちらの各種手続などをする際にわざわざ監督署やハローワークなどに来る手間暇がなくなるということで、事業主の皆様にとってもメリットがある制度かと思っておりますので、こちらにつきましても引き続き周知徹底を図っていきたいと考えております。

ここまで労働局の各部のほうから資料2につきましてご紹介をさせていただ

きました。本来でしたら資料3につきましても我々のほうから詳細にご説明申し上げたいところがございますが、ちょっと時間の都合もございます。資料3につきましては、大阪労働局におけます各市の数値目標、それから9月末時点での達成状況、さらに、それを踏まえた上での下半期についての取り組みの方針などを整理させていただいております。この場では、大体どの施策につきましてもおおむね順調に進んでいることだけをご紹介させていただきたいと思っております。

議題5につきまして、事務局からの説明は以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

時間にご配慮いただきましてありがとうございます。

それでは、ただいまから質疑応答に移りたいと思います。十分に時間を確保できておりますので、忌憚のないご意見等をお願いいたします。

ただいまの事務局の説明でご質問、ご意見がございましたらご発言をお願いします。ご発言のある方は挙手をしていただき、私が指名いたしますので、マイクをお持ちいただきご発言をお願いいたします。

それでは、松本委員、お願いします。

○松本委員 関西経済連合会の松本でございます。機会を与えていただきまして、二、三、ご質問させていただきます。着座します。

私のほうから2点ございます。

1点は働き方改革関連法についてでございます。本年の4月から働き方改革関連法、これが順次施行されているということから、ただいまご説明いただきましたように種々の取組をされているということは非常によく理解できます。また、当会におきましても大阪労働局様が主催しておられる働き方改革推進会議、これに参画させていただきまして、会員企業に対して働き方改革、これを周知しているところがございます。今のご説明にございましたけれども、やっぱり大阪は中小企業の集積したまちであるということから、来年4月から施行となる中小企業に対する上限の規制、これについてのさらなる取組内容はいかなるものかということをお聞きしたいのと、あわせまして、この来年の4月からは大企業を中心にとということで、いわゆる同一労働同一賃金、これについてでございます。当会もさらなる周知の徹底を行ってまいりたいとは考えてござ

いますけれども、非常に難しく、ちなみに昨日もたまたま東京のほうで全国各地の経営者協会の集まる会合に私、出席してまいりました。この中でもやっぱり同一労働同一賃金に関しまして、大企業であってもどのような対応をしていったらいいのかというのが非常に手つかずというような会社様も非常に多いようでございます。この中で、今後4月に向けて取組強化されるようなこと等ございましたらお伺いしたいと思います。

あともう一つは、人材不足の対策についてでございます。冒頭、有効求人倍率の差のご説明と申しますか、全国と近畿の差、これはほとんどなくなっているという、高水準で推移してきているというご説明等ございましたけれども、今でもやはり中堅中小企業を中心に当会の会員の企業の皆様の中では、やっぱり人材の確保が非常に難しいという局面を迎えていらっしゃる会社は非常に多いと思います。さまざまな取組を通して、既に顕著な実績と申しますか業績、これが出ていることは非常に理解したわけでございますけれども、特段これから強化していく点等ございましたら、もう少しご教授いただけることがございましたら教え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。

○水島会長 ありがとうございます。それでは、事務局からご回答をお願いします。

○雇用環境・均等部長 まず1点目でございますけれども、ご質問ありがとうございます。松本委員ご指摘のとおり、来年4月から中小企業に対する上限規制、それから大企業や派遣労働者に適用される、いわゆる同一労働同一賃金が施行となるところでございます。

まず、中小企業に対する上限規制の施行につきましては、集中的施策パッケージということで、集中的、総合的に周知を進めるということとしてございます。上限規制をご存じないという中小企業事業主の方が2割も存在するというふうな報道もございますけれども、全ての事業主、まだ情報が届いていない事業主にも周知をさせていただくということで、関西経済連合会様を始めとしまして大阪働き方改革推進会議に参画をいただいております各機関の皆様にもご協力をいただいているところでございます。

また、働き方改革関係の一部助成金の延長ですとか、しわ寄せ防止のための総合対策も、中小企業庁等とも連携しまして実施していくこととしてございま

す。

次に、正規・非正規間の不合理な待遇差の解消、いわゆる同一労働同一賃金についてでございますけれども、大阪労働局で設置しております大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターへの相談内容を見ましても、月を追うごとに同一労働同一賃金の相談が増加しているという状況でございます。大阪労働局では、事業主向けのセミナーによる法周知はもちろんのことでございますけれども、同一企業内における待遇差の解消ということで、個々の事情を考慮した取組が必要でございますので、大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターから社労士等の専門家を無料で企業へ派遣するサービスも行っているところでございます。

さらに、年明け以降につきましても、改正女性活躍推進法、それからパワハラ関係、同一労働同一賃金、これらをまとめましてご説明する大規模なセミナーを開催することを検討してございまして、さらなる周知を図ってまいりたいと考えているところでございます。

以上でございます。

○職業安定部長 私からもう1点、人材不足対策の部分についてご説明させていただきます。先ほどの説明でも少し申し上げたところですが、我々、今、職業安定行政におきましては、やはり求人充足サービスというのが非常に重要な取り組みの一つでございまして、ハローワークでは事業者訪問を積極的に行いまして、求人事業所の情報を収集するとともに、求職者に事業所の魅力を発信いたしまして、応募勧奨を行うほか、ハローワーク内でミニ面接会を開催する等、求人充足に努めております。個々の求人に関する人材確保のご相談がございましたら、ぜひハローワークをご案内いただきますようよろしくお願いいたします。

また、人材不足分野の人材確保支援につきましましては、府内8カ所に設置しました人材確保対策コーナー、こちらのほうで介護、看護、保育、建設、運輸、警備の分野を中心に取り組んでいるところですが、その中の支援策の一例といたしまして、運輸業界と介護業界に係る取り組みについてご紹介させていただきたいと思っております。

運輸業界、特にトラックドライバーにつきましましては、やはり運転免許が必要

となります。また、大型免許の取得ということになりますと費用が高額なため、個人の費用負担というのは非常に大きいものがございまして、免許未取得者の業界への就職の阻害要因の一つともなっております。このような状況を受けまして、今年度、当局では大阪府と連携し、大型一種免許が取得できる職業訓練コースを設定いたしまして、単に業界内の労働移動だけではなく、新たな労働力の確保にも取り組んでいるところでございます。

今後も、人材不足分野の人材確保のためには、面接会等の出会いの場を提供するだけでなく、職業訓練を受講していただくことで新たな労働力として確保することも有効だと考えておりますので、引き続き自治体と連携を図りながら取り組んでまいりたいと思います。

また、介護業界の人材不足に対する取り組みとしまして、11月11日の介護の日の前後2週間に各ハローワークで集中的に就職関連イベントを実施する介護就職デーを展開しております。人材不足分野の業界団体等との連携を中心とした就職支援、これを引き続き実施してまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

○松本委員 どうもありがとうございました。当会におきましても会員企業に積極的にPRしてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○水島会長 それでは、ほかの方、いかがでしょうか。はい、佐々木委員。

○佐々木委員 労働災害のことでちょっとお話をさせていただければと思います。転落事故が非常に多くてというふうになっておるんですけども、ここの事例にもハーネスとかあるんですけども、もう少ししたら全部それをしなくちゃいけないというふうに聞いておりますけれども、パトロールとかそういうところでどうにかして防ぐというようなことを考えられて実際にやっておるのでしょうか、建設現場なんかで見ますと、雇用保険とか保険に入ったらと載っているんですけども、そこで指示指導ができるんじゃないかというふうに安易に考えているんですけども、その辺ができるのかどうなのかというのを教えていただきたいというのが一つと、それから、腰痛の対策の部分においてロボットスーツをというのがありますけれども、非常に高価でして、なかなか買えない。1体が80万から300万というような形でなっておりますが、その辺に対しては何か補助というか助成金が出るのかなという素朴な質問をさせてい

ただきたい。

もう一つ、障害者の雇用の部分において、この間、新聞にも載っておりますけれども、週40時間働かなくてもいいんだと、障害者の率の部分でいけばクリアするのはこの時間だけでいいんだというような形で、障害者の方も働きたいんだけれども働けないというか、規制がかけられているような雰囲気があるんですけれども、その辺に対して何か手を差し伸べるというか、そういうことはしていないのかというのを教えていただければと思います。

○水島会長 ありがとうございます。それでは、事務局、基準部長、よろしく申し上げます。

○労働基準部長 基準部長でございます。

まず、災害の防止でございます。建設に関しましては委員おっしゃるとおり、まず先ほどの13ページの資料にもございましたけれども、パトロールというようなことを強化しております、そこで当然、現場での指導というものは実施しておるわけでございますけれども、この建設の死亡災害は私ども、最重点というふうに考えておまして、それ以外にもあらゆる機会、集団指導、例えば発注者向けという場合もございます。それから、建設業者さんを集めたような場合もございます。関係団体を集めたような場、あらゆる場で働きかけをさせていただいていると。そういう中でハーネス型の安全帯というものの徹底も、繰り返し求めているという状況でございます。

また、引き続き何かそういう我々が出て行って指導するような場がございましたら、ぜひともご指摘いただければ、どんな場にも出てまいりますので、引き続き全力を挙げて、ハーネス型の安全帯も含めて墜落災害防止の徹底というものはやっていきたいというふうに思っております。

それから、腰痛のところでロボットスーツというということでございますが、ちょっと残念ながら今のところそれに対して直ちに助成をするというような制度はないかと、ちょっと今後の検討課題なのかなというふうには思っております。今現在は直ちにそういう制度というのはないということで、大変恐縮でございます。

○職業安定部長 それから、障害者雇用の関係でございますけれども、先ほど委員おっしゃられたように、30時間以上でしたら1とカウントされると、20時

間以上でしたら0.5とカウントされるという制度になっておりますが、障害者の働きがいに配慮した雇用も重要だと思っておりますので、引き続き事業主に啓発してまいります。よろしくお願いいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

佐々木委員、よろしいでしょうか。はい。

それでは、田中委員、お願いします。

○田中委員 お世話になっております。労働者側委員の田中です。よろしくお願いいたします。

日ごろは多岐にわたる労働行政にご尽力いただきまして本当にありがとうございます。

せっかく発言の機会をいただきましたので、要望的な観点も含めてちょっと数点、私のほうから質問もさせていただければなというふうに思います。

先ほど、使用者側委員、松本委員からのご質問にもありましたように、まだまだ働く上での課題というのは労使ともども悩みは深いなというふうに考えるところであります。その上で、私からは、まず、働き方改革関連についての質問で、この間、冒頭、井上局長のご挨拶でも触れられたように、働き方改革推進会議での確認、展開を含め、本当に大阪としてあらゆる手段も含めてさまざまな対策を講じていただいたことはご承知をさせていただいているところであります。

特にこの4月から働き方改革の法施行があつてということで、それに先駆けて昨年11月からはノー残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間という取り組みも、これは大阪府ともタイアップしながら取り組んでいただいておりますし、今年もそのような取組を展開するということも承知しております。

その中で、長時間労働の是正についてという視点で少し触れさせていただきたいと思うんですけれども、私は、先ほども言われたように、この後で資料3の中に数値目標達成状況という中で入っているのかもわからないんですけれども、この4月からの法施行を受けての36協定の締結点検活動というのが実際どのような状況になっているのかということ、やっぱりきちりこの場で確認していく必要があるのかなというのがまず1点ありますので、その部分について、今、例えば数字で出せる部分もあるならば、その辺を教えていただき

たいというのが1つ目にあります。

2つ目は、これ、27ページにもさっき触れていただいてご説明もいただきました外国人労働者についての質問をさせていただきたいんですけども、我々、連合大阪的にも11月15日から17日の3日間にかけて、今回、相談ということで4月からの入管法改正に伴う外国人労働者の労働条件把握も兼ねた相談会というのを開催してきたというところであります。

少し触れさせていただきますと、その中で今回の特徴として、ブラジルの方、ペルーの方からの相談が多く寄せられたということがまず一つで、これが全体の40%を占めていると。続いて日本語学校や日本語教室に通うベトナムからの留学生の方、この方々を入れると約全体の6割ぐらいになるというようなことで、多くの相談の方が派遣業で働いている実態にあるということが一つの特徴にあると思います。

その相談内容なんですけれども、労働災害や妊娠によって契約を打ち切られるというような、いわゆる解雇退職届の強要などが目立つというのが特徴になっておりまして、考えるに当たって主な要因としては、これは使用者側も含めて法律の遵守というか認識不足というのも一つあるというふうに思いますし、労働者側の言葉の壁というのもあるのではないかなというふうに認識をしておりますし、推測をするところでもあります。

この中で、今、労働局さん、英語での相談対応ということで外国人対応のほうをしていただいているんですけども、この前の連合大阪の相談の中では、全体の中で10%に満たないのが英語での相談ということにもなっておりまして、今後の社会含めて、働く者の事情を含めると、ちょっとこのあたりの対応を強化させていく必要があるのではないかなというふうに考えるところでもあります。そのあたり、どういうふうな考え方をお持ちなのか、これについて少し2点目として質問させていただきたいというふうに思います。

3つ目は、先ほど佐々木委員からのご質問もありましたけれども、建設業の死亡災害についてですけれども、一つは、一人親方の死亡災害というのが厚生労働省の調べによると2017年度でも103人というデータが示されているということでもあります。建設業における労働者の死亡災害、300人に比べてもこれは非常に割合としては多いのではないというふうに危機感を持っていると。一人親方

というのは労働者ではなくて労働基準関係法令の対象とならないということから、何らかの対応強化が必要ではないかなというふうにちょっと考えておりますので、大阪でその辺の考え方を持っているのか、少しお聞かせをいただきたいということと、あと、労働安全衛生法の改正に伴いまして、産業保健活動の状況の変化、これらについて現在のところでの大阪府下の状況がどうなっているのかということ、これもあわせてお聞かせいただきたい。

最後は要望になるんですけれども、メンタルヘルス対策の推進関係ということになります。これについては義務となっているストレスチェックの後の事業上の職場改善の取組に進むことが最も重要だというふうには認識をしているんですけれども、実際のところ、なかなか進んでいない状況にあるのではないかなというふうにちょっと思っています。

メンタルヘルス対策セミナーで先ほども説明いただいたように、職場環境改善の取組みについて取り上げ、毎回開催いただいているということは、評価はさせていただいているんですけれども、予約状況などを見ると、例えば、11月27日に開催予定と書いていて、その部分をぱっとクリックすると残席ゼロというようなことから、事業所からの需要は大きいので、それらに申し込もうとする人がおっても申し込めない状況になっているのが事実ではないかなと。これは11月27日に限った話ではないのではないかなというふうに思いますので、開催を例えば増やすであるとか、取組事例の紹介などバリエーションを増やすことも考えられたらどうかというのは、これは要望で一つと、もう一つはパワーハラスメント対策については、どの分野に取り入れるかは別としても、研修機会を設けられるということも考えていただけないかということで、要望として取り上げさせていただきます。

ちょっと多くなりましたけれども、以上です。

○水島会長 ありがとうございます。質問4点、要望2件、あったかと思いますが、基準部長、よろしくをお願いします。

○労働基準部長 まず、最初の36協定でございます。委員ご指摘のとおり、先ほど来年度に向けて中小企業の上限規制適用に向けてのさまざまな取組というのは包括的にお話しさせていただきましたけれども、各論として、本当に中小企業に上限規制を適用する一番ポイントとなるのがまさしく36協定という

ことだというふうに思っているところでございます。

私どもの取組を紹介させていただきますと、まず、委託事業でやっているの
でございますけれども、まず36協定を締結していない事業所というのが最初
のターゲットになるかと思っております、これはシステム等からそういった
ことを把握した場合、自主点検、それから説明会に出てきてくださいよという
促し、訪問支援などということも実施し、ありとあらゆる形での働きかけをま
ずやっているということでございます。

それから、続いて36協定は出てきているけれども、しかし内容を見ると特
別条項があつて、これがそのまま来年の4月にいってしまうと非常に長い時間
の例えば特別条項と協定になっていると、法違反になってしまうと、こうい
たものについてもあぶり出しをしております、説明会などを随時開催して働
きかけをしているということでございます。

先ほど、雇均部長からも、これは日証、東証の調査で2割の事業主が、今年
度の調査のようですが、上限規制を知らないということの中で、大阪の中小企
業、30万をちょっと超える事業所数があると思っておりますけれども、何とかこう
いったところにさまざまなアプローチで周知をしていきたいということで、先ほ
ど3ページに私ども説明会の件数が出ておりましたけれども、実はこれ、最新
の数字がございまして、11月15日現在でございますけれども、説明会等の実施
件数、639件に上っております、参加の会社の数、先ほど申し上げた36関
連の事業所のほうにも多々受講、来ていただいておりますけれども、33,452社
に対して周知していると。参加人員52,977人の方が参加しているというこ
とで
ございます。

それから、監督署の支援班の訪問支援というものも、これも最新のデータで
ございますが、11月15日現在で2,122事業所への訪問支援を行っているとい
うこと
でございます。これにあわせて、なかなか監督署は敷居が高くて立ち入り
が
たいという事業主さんもいらっしゃると思っておりますので、そういった方には働き
方改革推進支援センターの個別訪問なども利用していただくというような工夫
や、センターから商工会団体への講師の派遣なども行っている状況でござい
まして、何とか全ての私どもの支援が必要な事業所に対して手を差し伸べる、一
件
一件、一人一人の事業主さんに寄り添う形で、年度末までまだ4カ月ちょっ

とございますので、全力を挙げて取り組んでいきたいと思っておりますので、

それから、2点目の外国人につきましては、基準関係と安定関係と分担してご説明させていただきます。

まず、外国人労働者の関係で、まさしく委員ご指摘のとおりだと思っております。今、私ども、外国人労働者相談コーナーというのを局とそれから3つの監督署に設けてございます。従来、おっしゃるとおり、英語中心だったんですが、言語につきましては年々増やしております。今、大阪では英語のほかですと中国語とポルトガル語ということになっておりますけれども、実は基準行政全体で全国という視点でいきますと、これ以外にもスペイン語、タガログ語、ベトナム語、ミャンマー語、さらにネパール語の相談員というのを設置しております。大阪にそれらの相談員がいなくても、仮にそういった言語を必要とされる方が私どもの局署に来た場合、電話でそういった相談員、紹介をして対応できる体制をとっております。年々そういったことで必要な言語数というのは増強しているという状況でございます。

ちなみに、大阪でも非常にやはりポルトガル語、中国語、盛況でございます。今年度も既に昨年を上回るペースで相談があるという状況になっております。

○職業安定部長 私ども職業安定行政におきましては、大阪外国人雇用サービスセンターと、それからハローワーク堺内に設置しております外国人雇用サービスコーナーというのがございまして、そちらのほうに通訳を配置いたしまして、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、この4カ国語に対応しております。それから、通訳対応外の言語であるとか、あと通訳を配置していないハローワークにおける外国語での相談等につきましては、厚生労働省が設置しております多言語コンタクトセンターという電話通話によります通訳、これを活用しております。そちらの多言語コンタクトセンターでは10カ国語に対応しております。英語、中国語、韓国語、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、インドネシア語、タイ語に対応しております。また引き続きその辺の状況というのは注意して見てまいりたいと思っております。

○労働基準部長 では、続きまして一人親方の関係でございますが、委員ご指摘のとおり、例えば2017年の死亡災害のデータでございますけれども、労働者の建設業でお亡くなりになった方が323人に対して一人親方等、この等には中小企業の事業主さんとか役員さんなんかも入るわけでございますけれども、こういった方でお亡くなりになった方が103人、大阪でも11人おられるという状況でございます。ちなみに2018年でも労働者が309人に対して一人親方等でお亡くなりになった方は96人、大阪だけでも5人いらっしゃるということでございます。今、平成29年3月16日施行の法律でございますが、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律というものがございます。略称建設職人基本法と言っておりますけれども、これに基づきまして平成29年6月9日に閣議決定、この法律の基本的な計画というものが閣議決定しております。この中には政府が総合的・計画的に講ずるべき施策として建設工事現場における措置の統一的な実施という項目がございますが、一人親方等の安全及び健康の確保、それから特別加入制度、労災補償の加入でございますね、この加入促進の徹底という項目がございます。

大阪労働局といたしましても、この一人親方等の安全及び健康の確保というところで、府とも連携いたしまして、一人親方等の災害状況の周知であるとか、あるいは一人親方等に特徴的な行動様式というのが労働者と異なっているかと思っております。こういったものを踏まえたテキストというのも本省が作成しております。この12月1日に開催するんでございますが、国の委託事業といたしまして、建設業の一人親方等への安全衛生教育支援事業の一環として、この安全衛生教育、一人親方等の方々に対して無料で実施するというのもやっております。

それから、特別加入制度でございますけれども、こちらでも労災保険への加入を希望する一人親方、あるいは中小事業主の方々はもれなく任意加入できるよう、国交省、大阪府、労働保険事務組合などとも連携して、あらゆる機会に周知させていただいております。これは平成27年度末で加入者3万8,000人だったところ、平成30年度末で7万3,000人ということで、倍増しておるということでございます。また引き続き、こういう一人親方等の方々への種々の対策というものは講じていきたいというふうに考えております。

それから、最後にご要望でございますかね、メンタルヘルスのところでセミナーでございますかね、第3回がもう既にソールドアウトだったということで、大変恐縮でございます。また今年度、残り3回ございますので、またぜひふるって出席いただければと思います。また、そのバリエーションにつきましてでございますけれども、我々もいろいろ検討しながら実施しているところでございまして、実は4月、5月はちょっとキャパが小さかったので恐縮でございますけれども、講義ではなくて少人数の討議形式でやってみたくてございますね。ただちょっと討議形式でやると幾つかの班に分かれてやるという目配りの関係で、ちょっと参加人数がかなり少なめに設定せざるを得なかったという話を聞いてございます。3回目につきましては講義形式ということでございましたけれども、先ほど委員ご指摘の例えば職場環境改善の取り組みを積極的に行っている事業所を講師にするなどという方法もあるかと思えます。

また、このセミナーのあり方につきましてはいろいろ工夫しながら、いろいろなバリエーションを検討しながら実施していきたいと思えます。引き続き、またいろいろなご要望等あれば承りたいというふうに思っておるところでございます。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部でございます。

パワーハラスメントの対策につきましては、労働施策総合推進法が改正されて、事業主に対しましてパワハラ防止のための雇用管理上の措置が義務づけられることとなります。現在、労働政策審議会雇用環境・均等分科会におきましてパワハラの定義ですとか事業主が具体的に講じなければならない措置等を定める指針につきまして審議されておきまして、年末ごろに策定される予定というふうに聞いてございます。

厚生労働省では、パワハラの裁判事例ですとか他社の取組などを掲載しましたパワハラ対策についての総合情報サイト「明るい職場応援団」、それからセミナーの開催等により周知を行っておりますけれども、指針策定後につきましては、大阪局におきましても説明会の開催等、より一層の周知を図ってまいります。

○水島会長 ありがとうございます。

田中委員、いかがでしょうか。

○田中委員 ありがとうございます。ご説明いただきましてよく理解もできましたし、何よりも大事なのは、今後やっぱりきっちりチェック、フォローしていくということが大事だと思いますので、引き続き働き方改革推進会議もありますので、そのような場でぜひそういうことを共有しながら、課題に対して解消に向けた取組をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

○水島会長 事務局におかれましてはよろしく申し上げます。

それでは、続いて松川委員、お願いします。

○松川委員 JAMの松川でございます。どうぞよろしく願いいたします。私のほうからも、特にやはり働き方改革関連法の実行というところで、現状の、私は一つの企業の労働組合の長も務めさせていただいている働き手を代表して今のところの感想と、それから今後について質問2点、働き方改革の推進というところと雇用環境・均等分野というところで質問させていただけたらというふうに思います。

まずは働き方改革関連法、いよいよ施行されて半年たちました。松本委員からもありましたとおり、大企業のところでもう既に年次有給休暇の確実な取得、どうしていこうかと実行に移っています。それから時間ですね、長時間労働抑制に向けた動きが大企業では始まっているところでございますけれども、まだまだ関連法の施行というところではご認識は各企業さん、されているのかなとは思いますが、実行については正直まだ道半ばかなというふうに思っています。なので、先ほど田中委員からもありましたが、今後のいろんな施策に対してチェック、これが大事かなということも私のほうからもあわせて申し上げたいというふうにも思っております。

それから、特に中小のところでききますとこれからでございます。今日の議題もほとんどそれがメインかなと思っておりますけれども、これから中小どうしていくんだと、特に、こと大阪については中小が集まっているまちでございます。JAMは、ご存じのとおりかもしれませんが、中小が集まる労働組合の組織でございまして、JAMの中でも中小企業に対して働き方改革、どう取り組んでいくんだということを基幹会議等でメインのテーマとして掲げて議論をしているところでございます。

この中小企業に対してどういうふうに周知していくんだということに対して、

絡めて1点目の質問でございますけれども、今日、ちょっと説明がなかった資料3の労働局の取組の数値目標達成状況というところで3ページなんですけれども、中小企業・小規模事業者等への支援と生産性向上の推進というところで数値目標を掲げられていて、丸が3つある中で、本省指示というところですかね、2つ目ですね、真ん中のところで大阪働き方改革推進支援・賃金相談センターがセミナーを年間72回以上開催、また専門家派遣事業による個別訪問支援が年間1,500社及びと書かれているところがあると思うんです。その右側の達成状況がちょっと気になっていまして、個別訪問支援が103社で進捗率が6.9%というふうな記載がございます。ちょっと細かい数字かもしれませんが、進捗率が低いかなというふうに見てとれる。この数値目標の中で大まかには達成、ほかの項目はされているという中で、この6.9%という、恐らく問題認識されているとは思いますが、ちょっと今日、この会の中で触れられていなかったのが今後の6.9%に対する今のところの評価と今後の取組の方針、もう少し具体的に教えていただければなというのが1つ目の質問でございます。

それから、2つ目の質問は資料2の5ページの左下でございます、大学生等を対象としたワークルールセミナーの実施ということで、実施の状況の記載があります。令和元年9月末時点で受講者数、大学生が557名という記載があります。この557名という数字に対してのやはり評価もお聞きしたいかなと思っています。すみません、私見で申しわけないですが、ちょっと少ないのかなという気もしてまして、やはりワークルールをそもそも入り口のところで、要は社会に出る前にワークルールというのをこれから働き出す方々に対して周知することも重要なんじゃないかなと、働き方改革を進める上では重要なことだと思っております、この557という数字に対する評価と、ワークルールセミナーの開催、これは恐らく申し込み制なのかなというふうに思っているんですけれども、もう少し強制力を持たせてもいいのかなという気もしてまして、そのあたり、今後の方針等ありましたら教えていただきたいなというふうに思うのが2点目の質問でございます。

いずれにしても働き方改革は今、働き手にとっては非常に関心の高い課題であるということは間違いのないことを申し上げながら、2点の質問とさせていただきますので、よろしく願いいたします。

○水島会長 それでは、事務局、お願いします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部でございます。

ご質問ありがとうございます。まず1つ目のご質問ですけれども、資料3の3ページ目のところでございますけれども、委員ご指摘のとおり、確かに目標が個別訪問支援年間1,500件のところ、今のところの実績で103社ということで進捗率が非常に低いというふうな状況になってございます。こちらにつきましてはなかなか申し込んでいただく企業が少ないということで、周知広報にさらなるテコ入れを行っているところでございまして、1つ目の策といたしましては、監督署やハローワークに来ていただいている事業主の皆様方に対しまして自社の働き方改革の取り組みについてのアンケートをとらせていただきまして、その内容を拝見させていただいて、働き方改革、さらにこういったことができるのではないかというふうなご支援ができそうなところにご連絡をさしあげて、先ほどご説明しましたセンターの専門家派遣をそういった事業所のほうにさせていただくというふうなことで件数をふやしていきたいということで考えてございます。

それから、2点目のご質問でございますけれども、資料の2の5ページの左下のところでございますけれども、大学生を対象としたワークルールセミナーの関係、こちら委員ご指摘のとおり、大学生557名ということで若干少ないのではないかというふうなことでございます。こちらにつきましては、先ほどご説明いたしましたけれども、大学生については労働局、高校生については社労士会、それからハローワークということで分担してやっているところではございまして、昨年、大学生に向けたセミナーで非常に大々的にやっております、受講者数も非常に多かったところで、今年は若干少なくなっているんですけれども、委員ご指摘のとおり、また、これにつきましても力を入れてまいりたいと考えてございます。

以上でございます。

○水島会長 松川委員、いかがでしょうか。

○松川委員 ありがとうございます。数値目標については、掲げている以上はやはりそこに向かって、今後も反省を踏まえながら取り組んでいただきたいなというふうにも思いますし、大学生のところについても今後も引き続きという

ところですので、強化していただければ幸いかなというふうに思っております。よろしく願いいたします。ありがとうございます。

○水島会長 局長、お願いします。

○労働局長 若干補足させていただきたいんですが、働き方改革については、中小企業においてこそ進めることが重要であるという考え方を私ども持ちまして、これは言うまでもなく大阪は中小企業の割合が高いと、それから、働き方改革を進めていって、今、政府全体でもそういう取組をしておりますけれども、中小企業にしわ寄せがいかないようにとしなければいけないということを、働き方改革を進める上での重点課題として持ちまして、今、働き方改革推進支援センター、こちらでもそうした個別相談をしていただいておりますけれども、働き方改革推進会議、連合様にもご参加いただいておりますけれども、中小企業にそれぞれアプローチし、支援周知、浸透と、支援がきちんと届くようにということで、これは恐らく全国でも例は少ないと思うんですが、例えば使用者団体でいえば、関経連様、それから商工会議所様のほかに商工会連合会様や、あるいは中小企業団体中央会様にも入っていただいていると。

それから、国の行政機関、多くの都道府県では経済産業局どまりというところもあるんですけれども、それ以外にも地方整備局、運輸局といった業所管の機関にも入ってもらって参画してもらっていると。さらに中小企業との接点が多い団体、社会保険労務士会、税理士会、それから、これは多分全国でも唯一なんですけれども、全国労働保険事務組合連合会の大阪支部と、これらの団体は中小企業といろんな形で接点を持っておられるということで、現にそうした団体様とも連携しながら、中小企業の皆様に働き方改革の趣旨、内容、あるいは支援策が届くように今取り組んで持ちまして、今後ともそういう取組を強化していきたいと考えております。

○水島会長 ありがとうございます。引き続きよろしく願いできればと思います。

服部委員、お願いします。

○服部委員 それでは、一つお尋ねも兼ねてコメントもさせていただこうと思います。ご説明を頂戴しました資料2の24ページ、若者・就職氷河期世代に対する雇用対策の推進のところで新卒応援ハローワークのご説明がございました。

実は私、毎年お邪魔して見学させていただきながら実情を承っているんですが、本年もお邪魔しまして、印象深い変化がございましたので、それについてちょっとご説明を賜ればと存じます。

それは、新卒応援ということなので、ある時点まで3回生以上しか登録して支援が受けられないということでしたが、本年8月にお邪魔したら1年生からオーケーですよというふうに言っていただいて、えっということ、かねてから、先ほども松川委員からも大学生へのワークルールの周知ということで、学生向け支援についての言及がございましたが、実は大学生というのは非常に大きな労働力として私どもの社会の中で位置づけられております。

したがって、アルバイトの場においての実践ワークルールの承知しないことによるびっくりするような事案を教育現場にございますと聞いておりますので、そういったことを未然に防ぐ意味もありますし、早くからワークルールの認識する機会になるということで、ハローワークの門戸が1年生まで開かれたということは行って初めてわかったことで、本当だったらこの24ページの時点でご紹介を賜るとありがたいなと思ったこととございます。

ちょっとそういう意味で、少しその点について、そういう小さなというか、大学生にとっては大きな変化だと思うんですが、そういった変化が広く周知されるような工夫が今後、こういった形でしていただけるかなということについても言及いただければと存じます。

以上です。

○水島会長 それでは、事務局、お願いします。

○職業安定部長 服部委員、ありがとうございます。

先ほどちょっとお話しいただいたように、新規大学等卒業予定者の支援につきましては、原則卒業年次の者が対象ですけれども、独力での就職活動が難しいであるとか緊要度の高い学生への早期の支援というのが必要だということで、1年生からご利用いただけるように、今、いたしております。

8月28日には大学、短大、専門学校等の全学年の学生を対象としました体験型の業界研究会も開催いたしました。企業の担当者様から直接業界の説明を聞くだけでなく、プログラミングであるとか卸売の売り場を想定したポップの作成であるとか、旅行業界での旅行プランの企画など、実際の仕事で体験するよ

うなことを体験していただいて、求職活動中の学生を初め早い年次から業界や職種の理解、これを深めていただいて、これからの進路や就職活動に役立てていただくよい機会となったかと思っています。

新卒応援ハローワークでは、卒業年次の学生の支援を主にしながら、やはり早い年次からのそういう職業理解が進みますように、これからもいろいろと努力してまいりたいと考えておりますので、よろしく申し上げます。

○服部委員 ありがとうございます。今のお答えで一つわかるわけですが、もう一つ、前々からよく触れさせていただいているんですが、新卒応援ハローワークが実は梅田の大変利便性の高い場所にあるということを多くの大学生は残念ながら知らないで学生生活を送っているケースが多いので、ハローワークの所在の場所に加えて、新卒応援については少し、非常に利便性の高いところで、私のかかわった学生たちもまさか自分が毎日通学している上を見上げたらそこにあるとは思わなかったというコメントをする学生も多かったんですが、そのあたりの周知も心がけていただければと存じます。

以上です。

○職業安定部長 ありがとうございます。

○水島会長 ほかにいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。では、質疑につきましてはこれで終了させていただきたいと思います。

事務局におかれましては、本日委員から出されましたご意見等を踏まえまして、引き続き的確な行政運営に努めていただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして、次第4にございます大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況につきまして、事務局から説明をお願いします。

○労働基準部長 労働基準部長の井口でございます。着座で恐縮でございます。

大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況についてご説明申し上げます。

令和元年5月15日に開催いたしました大阪地方労働審議会家内労働部会の審議状況でございますけれども、前回の大阪地方労働審議会におきまして平成31年2月14日に第1回の家内労働部会を開催して、男子既製洋服製造業最低工賃について審議いたしました結果、改正の必要性について結論が出なかったところでございまして、次回の家内労働部会において引き続き審議することとなり

ましたということをご報告いたしました。

その後、令和元年5月15日に第2回家内労働部会を開催いたしまして、男子既製洋服製造業最低工賃の改正の必要性の有無について引き続きご審議いただいたということでございます。審議においては家内労働者側、委託者側、双方から意見が述べられまして、丁寧に審議を行っていただきました結果、双方の意見から、改正の必要がないとの結論に達しましたので、改正の見送りとなりました。この場を借りてご報告申し上げる次第でございます。ありがとうございます。

○水島会長 ありがとうございます。

ただいまのご説明につきまして、ご意見、ご質問等がありましたらご発言をお願いします。よろしいでしょうか。

それでは、これで予定しておりました内容は全て終わりましたけれども、最後に、特に何かご発言いただくことがありましたら、お願いいたします。

よろしいでしょうか。

ないようでしたら、これで本日の審議会を終了いたしたいと思えます。ありがとうございます。

それでは、事務局にマイクをお返しいたします。

○企画課長 ありがとうございます。

各委員の皆様、どうもありがとうございました。

以上をもちまして、第37回大阪地方労働審議会を閉会とさせていただきます。

本日はどうもありがとうございました。