

平成26年度第2回

大阪地方労働審議会

議事録

大阪労働局

1 開催日時

平成27年3月13日(金) 午後3時から午後5時

2 開催場所

大阪労働局(大阪合同庁舎第2号館5階C会議室)

3 出席者

(1) 委員

公益代表

奥林 康司

石田 信博

尾崎 雅俊

水島 郁子

服部 良子

労働者代表

今宮 正信

白川 智美

多賀 雅彦

松本 昌三

使用者代表

立花 佳枝

留目 壽幸

藤原 幸則

堀田 義高

(2) 事務局

局 長 中沖 剛

総務部長 小林 淳

労働基準部長	高井 吉昭
職業安定部長	片岡 伝七
需給調整事業部長	吉田 幸正
雇用均等室長	森實 久美子
企画室長	阿部 誠

4 議題

- (1) 平成26年度大阪労働局の取組状況について
- (2) 平成27年度大阪労働局行政運営方針（案）について
- (3) 平成27年度大阪府雇用施策実施方針（概要）について
- (4) 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について
- (5) 一体的実施事業の検証等について

5 議事

○企画室長 お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまから平成26年度第2回大阪地方労働審議会を開催いたします。

私は、企画室長の阿部と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、まず資料の確認をさせていただきますけれども、まず事前にお送りしております資料でございます。会議次第、それから審議会委員名簿、専門委員名簿（案）のほかに、7点の資料を事前に送付させていただいております。順番に読み上げますのでご確認をお願いいたします。まず、資料1でございます、平成26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2、平成26年度大阪労働局の取組について―数値目標・達成状況―、資料3、平成27年度行政運営方針（案）、資料4、平成27年度行政運営方針（PR版）大阪労

働局的行政（案）でございます。続いて、資料5、平成27年度大阪府雇用施策実施方針（概要）、資料6、第14回大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果、最後に資料7、一体的実施事業の検証等についてでございます。

また、本日机上配布させていただいておりますのが3点ございます。まず、本日の地方労働審議会の次第、それから配席図、そして最後に労働基準部資料という表紙のもので、何枚かめくっていただきますと職業安定部資料というところで資料をつけさせていただいております。

資料につきまして漏れ等ございませんでしょうか。よろしゅうございますか。

それでは、奥林会長、よろしくお願ひ申し上げます。

○奥林会長 皆さん、こんにちは。年度末の大変お忙しい中、お集まりいただきまして大変ありがとうございます。

それでは、ただいまから平成26年度の第2回の大阪労働審議会を開催したいと思います。

それでは、定足数と公開につきまして、事務局からお願いいたします。

○企画室長 本日は、公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員4名の計13名の委員のご出席により、地方労働審議会令第8条第1項に基づきまして、本審議会が有効に成立しておりますことをご報告いたします。

次に、会議の公開についてご説明をさせていただきます。大阪地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づきまして、本審議会は原則として公開することとされております。その議事録につきましても公開することとなります。議事

録には発言者のお名前も記載させていただきますので、ご了承願います。

なお、本日の審議会につきましては、開催の周知を行いました但傍聴の申し込みがなかった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。

○奥林会長 はい、どうもありがとうございました。

それでは、審議に入る前に、前回11月の審議会以降、審議会委員になられた方を紹介したいと思います。

新たに労働代表となられました白川委員です。よろしくお願います。

○白川委員 白川です。よろしくお願いたします。

○奥林会長 次に、港湾労働部の専門委員につきましてお一人交代することになりましたので、配布しております専門委員名簿で確認お願したいと思います但、新たに専門委員となられる予定の方は高橋近畿運輸局次長さんです。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おります。新たな専門委員につきましてご異議ございませんでしょうか。

(「異議なし」と言う者あり)

○奥林会長 はい、ありがとうございました。

では、局長の任命が行われた場合には、高橋次長を港湾労働部会の委員に指名いたしますので、よろしくお願いたします。

続きまして、議事録署名委員の指名に移らせていただきますが、本日の議事

録の署名委員としまして、私以外に、労働代表からはまた多賀委員さん、それから使用者代表委員としましては藤原委員さん、よろしくお願いいたします。

では、早速議事に入らせていただきますが、議事運営上の1つの時間配分の目安としまして予定しておりますのが、第1の議題と第2の議題で大体1時間ほど、4時ぐらいまで、16時ぐらいまでを使いまして、あと、3、4、5ぐらいを残った時間に回ささせていただきたいというふうに思っています。

たくさんの方の、既に資料は皆さんのお手元に配布され、目を通していただいたと思いますので、報告のほうは比較的要点のみにかえさせていただきます。

それでは、まず事務局のほうから、労働基準部長の高井部長さんから始めて順次報告をお願いいたします。よろしくお願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部長の高井でございます。

それでは、私のほうから、労働基準部各所掌事務に係る取り組みにつきまして、資料の1、お手元にある資料をごらんください。こちらのほうでご説明させていただきます。

まず、1ページ目をごらんください。働き方改革の推進でありまして、ご承知のとおり昨年6月に日本再興戦略が改定されまして、その中で働き過ぎ防止のための取り組み強化が盛り込まれました。長時間労働の抑制、働き方の見直しは喫緊の課題となっております。

厚生労働本省では昨年9月に、この1ページ目の一番上のところにありますように、長時間労働削減推進本部を大臣をトップに立ち上げておりまして、そ

の中に、黄色の四角で囲っていますけれども、働き方改革・休暇取得促進チームで取り組みを進めてまいりました。それから、本年1月、年明けになりました、47都道府県労働局で局長をトップといたします働き方改革推進本部、この下のところですが、これを各局順次立ち上げておりまして、大阪におきましても27年1月21日にこの改革本部を立ち上げたところでございます。

この改革本部で取り組む具体的なプランにつきましては、1枚おめくりいただきまして、大阪労働局働き方改革5つの推進プランということで書かせていただいています。

プラン1では、団体、リーディングカンパニーへの直接要請を実施いたしております。1月21日、改革本部立ち上げ当日には、大阪府、連合大阪、関西経済連合会それぞれに本取り組みについて協力要請をさせていただきました。また、同日、大阪商工会議所、大阪府中小企業団体中央会にも直接要請を行っておりまして、その後、政令都市であります大阪市と堺市にも要請を行っております。また、リーディングカンパニーへの要請では、局長が直接事業場へ出向きまして、働き方の改革、見直し、女性の活躍推進の観点から自主的な取り組みをお願いしているところでございます。

プラン2のところでございますけれども、こうした協力要請を行うリーディングカンパニー、企業のトップの方に働き方改革宣言をお願いしたいということで、これを募集しておりまして、地域の働き方の底上げをしていくためにも、企業トップ自ら働き方改革に向けた宣言、メッセージを発信していただき、

当局ホームページにこれを公表していきたい。今現在、バナーを設けてそういったページを作成しております。また、知事・市長等の働き方改革、女性の活躍推進につきましてもメッセージを募集しております、こちらは1月30日から厚生労働本省のホームページ上に立ち上げております「働き方改革ポータルサイト」というのがございまして、そちらのほうへの登載を勧奨しております。ちなみに大阪では、堺市の市長さんが「イクボス宣言」ということでメッセージをいただいております。

それから、プラン3でございますけれども、こちらのほうは働き方改革に向けた啓発といたしまして、特に固定残業代採用企業、それから1カ月80時間を超える時間外労働を可能とする36協定を締結している事業場に対しまして働き方改革の見直しの啓発を実施ということで、具体的にはハローワークの求人窓口や監督署の窓口において、固定残業代を採用した場合に生じる問題点などを記載したリーフレットを配布して、求人受理時に直接企業の方へ制度の見直し等をご説明していくということでございます。

プラン4では、朝方の働き方、あるいは女性の活躍推進のための好事例を発表していく、あるいは地域の特性を生かした魅力ある就業機会の創出、あるいは正社員化の促進、こうした取り組みを中心とした働き方改革セミナーを、新年度は2回開催を予定しております。

プラン5では、プラン1と同じような形で、仕事と家庭の両立支援の観点から、現在従業員101人以上の企業に対しまして、次世代育成支援対策推進本部

で策定が義務づけられております行動計画の中に、所定労働時間の削減、短時間正社員制度、あるいは在宅勤務制度の導入など、働き方の見直しに関する環境整備、これを盛り込んでいただくような形で、地域のリーディングカンパニーへ個別に直接要請を進めていくというものでございます。

続きまして3ページですけれども、労働条件の確保・改善対策の推進状況でございます。

(1) のところ、監督指導の件数でございますが、昨年1年間で5,998件の監督指導を実施しております。違反率は、こちらにありますように約76%、労働時間に関するものが35.1%と最も高い状況となっております。

右のほうをごらんいただきたいのですけれども、申告処理の状況でございます。昨年1年間で2,443件の申告監督を実施しております、この件数はリーマンショック直後の平成21年をピークに低下しております。

送検件数は4ページでございます。4ページをごらんいただきたいと思えます。

ページの左側、昨年1年間で、26年度のところです、赤字になっておりますけれども、90件の送検をしております、前年度が79件ですから11件増えておると。いずれも25年、26年につきましては全国最多の件数となっております。

このような状況の中で、今、現下の最重点課題と申しますのが過重労働による健康障害の防止でありまして、今年度は、冒頭申し上げましたように、中央にも長時間労働削減推進本部を設けて対策を推進しております。昨年11月1日

には、過労死等防止対策推進法の施行に合わせまして、その月に過重労働解消キャンペーンを全国で実施しております。そこで集中的に監督指導を実施いたしまして、その取り組み結果というものが4ページの右側の下のほうに表がございますけれども、これは全国の数字であります、違法な時間外労働が認められたものが約5割、それからそのうち100時間を超えるものが3割の違反となっております。

こうした取り組みに加えまして、冒頭申し上げたように本年1月からは働き方改革推進本部を立ち上げて取り組みを進めているところです。

それから、5ページのところ、過重労働対策では、こうした取り締まりのほかに労使の自主的な取り組みを促すということで、平成23年度からワークショップを開催しております。自主的な取り組みによりまして過重労働を解消して、仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランスですね、これを図って、働き方、休み方の見直しを推進していく。今年度は年間10回のワークショップの開催を目標としておりまして、その中でも新たな取り組みといたしましては、長時間労働が懸念される業種へのアプローチを試みております。実施回数は既に本日まで目標を超える11回のワークショップを開催しております。このワークショップの対象とした事業場は、月80時間以上の時間外労働が可能な36協定を締結しております事業場への自主点検、その結果に基づいて事業場を選定する、それから産業別労働組合傘下の事業場を対象とする、そういったものを9回実施しております。それから、長時間労働懸念業種、新たな取り組みとしまして

今年度はIT産業、それから建設業を対象にしたものを各1回ずつ開催しております。その中で、5ページの右側に取組事例1、2、3とございますけれども、ワークショップ参加事業場の好事例、朝方の働き方でありますとか年休取得率の向上、あるいは健康確保促進、産業医面接指導の受診率を高めたもの、そういった取り組みがございまして、こちらに参考で載せております。

1枚おめくりいただきまして、最低賃金制度の適切な運営でございます。

大阪府の最低賃金は平成19年から連続して大幅に引き上げられておりまして、今年度も昨年10月5日から19円引き上げた時間額838円に改正されたところでございます。次年度も、今、春闘が始まっておりますけれども、賃金水準全体の引き上げの方向から相当程度の引き上げ目安が示されるものと予想されます。当局といたしましては、最低賃金審議会の円滑な運営に万全を期すとともに、最賃額の周知、履行確保に努めてまいります。

なお、中小企業への支援策といたしましては、このページの右側の下、3のところがございますけれども、経営課題と労務管理のワン・ストップ相談窓口の無料相談サービス、これは次年度も継続して、その活用促進を図っていくこととしております。本日、机上配布させていただいたオレンジの用紙のところをめぐっていただいたところにもリーフレットを1枚つけさせていただいております。

それから次に、労働者の安全と健康確保でございます。

9ページをごらんいただきたいのですが、労働災害の減少を図るため

の対策としまして、国の第12次労働災害防止計画を受けまして、当局でも昨年
から29年までの5カ年の大阪労働局労働災害防止推進計画を策定しておりまし
て、今取り組みを展開中でございます。中期計画、5年間で死亡災害件数を
12%以上削減する、休業4日以上の死傷災害を14%以上減少させるということ、
これが5年間の目標でありまして、そのための単年度ごとの目標を掲げており
ます。今年度は、死亡災害件数を過去最少であります58人以下まで減少させる、
それから死傷者数を前年に比べて2%以上減少させるという目標で取り組んで
まいりました。平成26年度の労働災害発生状況ですけれども、戻っていただい
て7ページでございます、死亡災害の件数を入れております。左側の一番上の
全産業のところをごらんいただきますと49人ということになっております。前
年同期が64件ですので、比較でマイナス15件ということでございますけれども、
これは1月末現在の数字ですから、本日現在、これに4件加算されておしまし
て、本日現在は53人。ただ、これがほぼ確定になるかと思っておりますので、そうい
う意味では過去最少の58人よりも低い数字ということで、目標は達成できてい
るのではないかと考えております。

一方、死傷災害につきましては、これは1枚めくっていただいて8ページに
なりますけれども、左側、26年の死傷者数合計の、ブルーのところですけれど
も、7,669人と前年同期より72人、0.9%増加しております。そのため、平成
27年、ことしは年初めから府内に複数の事業場があり労働災害が多発している
企業30社のトップに対しまして1月に文書要請を行い、労働災害防止実施予定

計画、あるいは取り組み結果の報告をこの年度内に求めているところでございます。

また、大阪局独自取り組みといたしましては、10ページ、ごらんいただきたいのですが、5年間の中期計画にあわせまして取り組んでおりますゼロ災・大阪「安全見える化運動」、こちらでは、今年度その一環といたしまして、2つ目のぽつになりますが、危険体感教育を実施いたしました。これは受講者のアンケートでも、実際に怖い思いをした体験というのは非常に労働災害防止につながるという意見、あるいは自分の体で体験することで感受性が高まったという意見などをいただいております、これはだんだん労働災害が減ってきますと労働者の方が危険に遭遇する場面というのは少なくなる、危険に対する感受性が弱まっているというふうなご指摘も多々あるところから、今年度、新たな取り組みとして大阪局として取り組んだところでございます。

それから、27年度につきましては、全国的な新たな取り組みといたしまして、業種横断的に災害件数の多い転倒災害に着目をいたしまして、「STOP! 転倒災害プロジェクト2015」というものに取り組むこととしております。お手元のオレンジの資料の先ほどの3枚目からです。リーフレットを入れさせていただきます。全国的にどの業種も災害発生件数の多いこの転倒災害に着目して新年度は取り組んでいく、その中で災防団体とも連携して好事例の収集、あるいは事例の公表、そういったものを通じて各事業場の安全衛生意識の向上を図り対策を展開していくこととしております。

次に、労働衛生面ですけれども、11ページ、12ページでございます。

まず11ページ、昨年度、大阪局独自の取り組みといたしまして、胆管がんの発症等も踏まえて化学物質の製造者に対する指導というのを中期計画で取り組んでおります。実際、ここの1のところで見積のところを見てくださいと実施率106.7%ということで、当初予定していたものより新規に把握した事業場等もありまして、当初計画を上回る形で指導を進めているところでございます。

それから12ページ、こちらでも当局独自の取り組みということで、これは3カ年計画ですけれども昨年度から実施しておりまして、安全衛生管理体制の整備、これは胆管がんの事業場で、こうした衛生管理者あるいは産業医の選任がなかったということもございましたけれども、そうしたことも踏まえまして取り組みを進めたものでありまして、24年12月、26年12月と見ていただきますと選任率が向上しております。ただ、2の第一種衛生管理者の選任のところを見てくださいと、選任が9割までいっておりますが、依然1割前後、約400以上の事業場で未選任があるということで、こうしたところへの取り組みを新年度も強化してまいりたいと考えております。

それから、最後になりますけれども労災の関係でございます。労災保険の給付では、私ども、迅速・適正な処理を最重点課題として取り組んでおりますけれども、おおむね長期未処理事案の目安としておるのが6カ月までの処理ということでございます。ただ、13ページにございますけれども、脳・心臓疾患の

事案、あるいは右側の精神障害の事案というのは、かなり調査項目が複雑多岐にわたっておる関係で一部が6カ月以上の期間を要しているものもございます。引き続き迅速・適正な処理に全力を挙げてまいりたいと考えております。

資料はございませんけれども、ほかにも、石綿関連疾患につきましては、医療機関に対しまして患者への職歴確認あるいは労災請求の勧奨依頼等、労災補償制度の周知に取り組んでおり、埋もれたところもしっかりと把握して、進めているところでございます。

以上、早口で申しわけございませんけれども、基準部の取り組みをご紹介させていただきました。

○奥林会長 はい、ありがとうございました。

では、続きまして、職業安定部長さんの片岡さんのほうから報告をお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定関係の分野は14ページからとなります。

まず1つは、雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進ということです。

平成27年1月までの状況は、新規求職者が前年同期比7.5%減少し、新規求人数は前年同月比0.9%の増加となっております。最近、新規求職者は減少傾向が続いている状況でございます。

右上のグラフは就職件数でございます。昨年度まで3年連続で15万件の実績を上げておりましたが、1月までの実績で12万2,233件、今年度におきましては15万件はやや厳しい状況というふうになっております。

このように雇用失業情勢が改善している中、厚生労働省といたしまして今重点を置いておりますのが、やはり正社員就職に向けた取り組みということになります。9月から非正規雇用労働者の正社員化の実現を強力に推し進めるということで、正社員実現加速プロジェクト、これを実施いたしております。プロジェクトの目標といたしましては記載のとおりということですが、特に大阪局におきましては1月から3月まで2万人の正社員就職を目指しまして取り組んでいるところでございます。取り組み内容といたしましては、正社員希望者全員を専属スタッフが徹底支援するという、それから求職者からニーズが高い事務や生産の求人を中心に求人の提出を勧奨してマッチングを図っていくということでございます。加えて各種面接会のイベント、あるいは保育士の面接会につきましては土・日に開催するなど在職者も参加しやすいように工夫をいたしております。

次に、15ページ、若年者の雇用対策です。

まず、新卒者の就職状況でございますが、高卒の内定率が12月末現在で86.3%、前年同期比で4.0ポイント増加ということでございます。この時期としては過去最高の内定率となっております。大卒につきましても、これは近畿になります。12月1日現在の内定率は82.3%ということで大きく改善をいたしております。新卒応援ハローワークを中心として、各ハローワークのジョブサポーターによる支援等を行っておるということでございます。

1つご紹介をしておきたいのは、新卒応援ハローワークのほうでは、特に大

学への出張相談時にくるみんの周知、これに力点を置いておまして、1月末現在で27大学30キャンパスにポスターを配布いたしております。

それから、きょう、机上資料の中にこういう「学ハロ大阪新聞」という、これは大阪労働局独自の取り組みなんですけども、毎月定期的に発行いたします。イベントの周知や就活の進め方につきまして新聞形式で学生にアナログで知っていただこうと、こういう取り組みでございます。この中でも、段ボールのレンゴーさんと佐川急便さん、いずれもくるみんマークを取得された企業ですけども、こういった企業の取り組みをご紹介するということをいたしております。

次に、また資料に戻っていただきまして、若者の採用・育成に積極的な詳細な企業情報の提供を公開する若者応援宣言企業です。最新の数字では704社ということになっておりまして、今年度の目標700社を達成するということになっております。引き続きPRに努めてまいりたいというふうに思っております。

また、もう一つ机上配布しております資料ですけども、ちょっとこういう資料がございまして、世界一・日本一企業集まる！と、こういった資料をつけております。これは3月5日に新卒応援ハローワークで開催したイベントということでございます。裏面を見ていただいたらおわかりのとおり、大阪にはシェアナンバー1、あるいは世界に誇る技術を持つ大阪の中堅・中小企業がございまして、この21社に集まっております。いわゆる業界研究のイベントを開催したということでございます。2016年卒の就活が後ろ倒しとなっております。

て、3月から業界研究セミナーが非常に活発に行われておりますけども、まだ大学生の目が大手企業に向いていると、こういうことがございますので、行政といたしましては中堅・中小企業にもしっかり目を向けていただきたいと、こういう第一弾の企画となります。参加者や参加企業からも好評を得ることができたというイベントと考えております。

資料に戻っていただきまして、フリーター等に対する支援でございます。これにつきましては、阿倍野と梅田2地区にわかものハローワークを設置いたしまして、各ハローワークにありますわかもの支援窓口同様、担当者制によるきめ細かな相談を実施しております。

次に、16ページをあけていただけますでしょうか。

女性に対する雇用対策でございます。こちらはマザーズハローワーク事業ということで、予約制、担当制による総合的かつ一貫的な就職支援を実施いたしております。

障害者の雇用対策につきましては、順次雇用率も改善しておりますので少し省略をさせていただきます。

高年齢者の雇用確保措置につきましても記載のとおりでございます。ちょっと時間の関係もございますので、恐れ入ります、省略をさせていただきたいと思っております。

17ページ、求職者支援制度です。

求職者の減少に伴って受講者が減少しておりますけども、就職率につきまし

では順調に推移しております。特に26年度から就職率が60%台になっておりますが、これは就職者のカウントを雇用保険の被保険者になった方ということ算定の対象としているということで、こういった数字になっておるといふこと
でございます。

その下が外国人の雇用対策の関係でございます。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の外国人雇用サービスコーナーに通訳を配置いたしまして、職業紹介、指導を実施いたしております。特に留学生の登録が多いということで、留学生を対象にしたガイダンスやビジネスインターンシップ、あるいは留学生対象の就職面接会などの開催など実施をいたしております。

次に、18ページになります。

恐れ入ります、CS向上に向けた取り組みを先にご説明したいというふうに
思います。大阪局では、ハローワークサービスを向上させ、利用者の満足度を
向上させるために、従来から独自に銀行やスーパーの接客指導を行う民間コン
サルタントによる覆面調査を実施しております。26年度の結果は、下のグラフ
にありますとおり、プロの目から見て利用者の期待以上の評価を得たハローワ
ークの数、これがかなり増加しているということがおわかりいただけるかとい
うふうに思います。ハローワークの職員と先ほどの民間コンサルタントの方にも
アドバイザーとして参加いただきまして、ハローワークCS向上委員会とい
うものを設置し、大阪府内でハローワークで統一をした接遇統一基準、あるい
はドレスコードを策定したりしまして、ハローワーク間の抜き打ちによる相互

点検、こういったことを実施しているということでございます。

最後に、ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善についてということでご説明をさせていただきたいというふうに思います。

こちらにつきましては、別途お配りしております資料のほうが少し細かいので、こちらを見ていただけますでしょうか。職業安定部関係の資料という中に入っております2枚物の資料でございます。

このハローワークのマッチング評価に関する実施の背景につきましては、前回の審議会におきましてもご説明したとおり、日本再興戦略の中でハローワークごとのパフォーマンスの向上を図ると、こういうことで、2015年から評価公表制度を実施すると、こういうふうになっております。本評価の具体的な流れにつきましては、1枚目にイメージを記載しておりますが、まず評価するに当たりまして、全国に約500ハローワークがありますが、これを労働市場の規模により大小11のグループに分けます。2枚目をあけていただきましたら右下に評価グループというのがあります。評価グループの1というのが、いわゆる大規模所という分類で、大阪東や梅田、東京では飯田橋、新宿というふうになります。順次ハローワークの規模が小さくなっていきます。大阪は上から4つ目、11グループのうちの4つ目までに全てが入ると、こういうことでございます。このハローワークに対して、1枚目にあります各所ごとの目標設定値を設けます。主要指標というのがありまして、ハローワークの最も代表的な指標であります就職件数、求人充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数、これを各ハロ

ワークごとに割り当てをしまして目標値を決め、1年間かけて進捗管理をしていくと、こういう仕組みでございます。ただ、ハローワークをこの主要指標だけで判断をいたしますと、社会的弱者を救済すると、こういう性格を持っておりますハローワークの評価がきちんと反映されないということで、補助指標を見ていただきましたら、満足度調査やジョブサポーターによる正社員就職の支援、生活保護受給者の就職件数、障害者の就職件数、それから地方自治体との連携、こういったものをさらに項目として入れると、こういうことになっております。設定した各指標の目標達成に向けて各ハローワークが業務を進めていきまして、9月に中間報告として達成状況の分析を公表するということになっております。

また、最終的に年度末になりましたら、各数字に基づきましてそれをポイント化してポイント総数を算出してグループごとに評価をするということで、評価は、非常によい、良好から「計画的な取組が必要」というまでの4段階に分けて公表をすると、こういうことになっております。取り組みの芳しくないハローワークにつきましては、局としても重点的な指導を行っていくということでございます。

この評価制度は、各ハローワークのよい取り組みを全国的に展開して、さらなる業務改善を図ってハローワークのマッチング機能の向上を図るということを目的として取り組むということでございます。

評価の進捗状況や評価結果につきましては、当審議会に報告をいたしまして

ご意見を賜るということになっておりますので、どうか今後ともよろしくお願いを申し上げます。

私からは以上でございます。

○奥林会長 どうもありがとうございました。

では、続きまして、需給調整事業部長さんの吉田部長さんから、予定では5分とかになっていますが、5分ではちょっと無理かと思いますが、説明お願いいたします。

○需給調整事業部長 それでは、私から需給調整事業に係るご説明をいたします。

資料は19ページをごらんください。

ここで、労働者派遣制度につきましては、労働力の需給調整を図るという、そのための制度として一定の役割を果たしているという一方で、無許可あるいは無届けによって労働者派遣を行うといった違法な事案も見られるところであり、こうした派遣労働をめぐる状況を踏まえまして、労働局としては法制度の周知徹底、許可申請・届出に対する適切な調査確認、的確な指導監督という、大きな柱として取り組みを進めています。

まず1点目、アのところですけれども、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、このうち派遣労働者やこれから派遣で働こうとする求職者の方を対象に行っている労働者派遣セミナーにつきましては、その開催に当たりましてはハローワーク、それから労働基準行政との連携の中で、労働

者派遣法や労働基準法などの労働関係法令について説明をし、求職者等に対する相談を行っているところです。このセミナーに関する受講者のアンケートにつきましては、役に立った、こういった回答が8割を超えております。また、詳しいことを知らないまま、これまで派遣で働いてきたということに気づかされたといった感想なども寄せられており、求職者等への派遣法周知に関してセミナー全体としては一定の成果があったと考えているところです。

2点目のイです。許可申請・届出に対する適切な調査確認に戻るんですが、これは事業を始めようとする事業者に対して説明会を行って、適正な許可申請・届出について事前に周知徹底をしているものです。許可申請・届出の受理後につきましては、例えば許可基準である事業所の面積を満たしているかなどといった点について実地の調査をすることも含めて、適切に調査確認を行っております。

3点目がウで、労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底についてです。指導監督につきましては、指導監督が必要な申告事案等に迅速に対応していくとともに、年間を通じた計画的な指導監督を実施しているところです。この指導監督に当たりましては全国斉一的に行うということが必要であって、指導監督技法、それからノウハウ、これを職員間で共有するということが重要であると考えているところです。特に行政処分の実施に当たりましては丁寧な事実認定が必要となります。そのために職員研修の実施など指導監督の技能向上に努めています。

続けて、行政処分の状況につきまして、次の20ページをごらんください。

この一覧表にありますように、ことしの1月末時点で特定労働者派遣事業者2社に対して事業改善命令を行っています。今後とも組織の摘発能力、これを高めながら、悪質な事業者に対しては行政処分を含め厳正な対応を行って、実効性のある是正指導を進めてまいりたいと考えています。

また19ページにお戻りいただいて、最後、右下のエの部分ですけれども、派遣労働者に対する積極的な支援です。派遣労働者等から寄せられる苦情、それから相談につきましても、労働基準行政と相互に情報提供するなどの連携をとりながら、指導監督が必要な事案については早期に対応するなど適切に対処しているところでございます。

私からの説明は以上です。

○奥林会長 はい、ありがとうございました。

時間は短いんですけれども、既に資料に目を通しておられる各委員の先生方がおられますので、質問等をご自由にお願ひしたいと思います。

それでは、続きまして、雇用均等室長の森實さん、よろしくお願ひいたします。

○雇用均等室長 雇用均等分野の状況についてご説明させていただきます。

資料は21ページ、22ページになります。

雇用均等室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、それから次世代育成支援対策推進法、パートタイム労働法の4つの法律を担当しておりますけ

れども、本日はこれらの法律の今年度1月までの施行状況とその他幾つかの取り組みについてご説明いたします。

まず、資料の左の四角の1のところでございます。今年度、雇用均等室に寄せられた相談件数の1月末現在の数字でございます。均等法、育児・介護休業法、パート法、いずれも今年度1年を通じては、恐らく昨年度の相談件数を超えることが見込まれるような状況でございます。特にパートタイム労働法につきましては、ことし4月から改正パートタイム労働法が施行になりますことから、事業主の方からの改正法への対応についてのご相談、問い合わせが増えており、前年度と比べ件数が急増しているところでございます。

全体の相談内容としては、例年と同じく均等法のセクシュアルハラスメント関係、それから育児休業制度に関するご相談が例年と同じく多い状況でございますけれども、いわゆるマタニティハラスメントと最近呼ばれております妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いですとか、育児休業の取得等を理由とする不利益取り扱いといった相談もそれぞれ300件を超えるなど、依然多くの相談が寄せられているところでございます。

紛争解決援助の申し立て件数ですけれども、そちらは1月末現在、若干減少の傾向で推移しておりまして、各法律に基づく申し立て件数、合計しますと30件となっております。

事業主に対する指導等につきましては、職員が事業所訪問して調査を行った際ですとか、労働者からの相談などを通じて把握した場合に助言指導を行って

いるものでございますけれども、今年度1月までで均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法それぞれ助言指導件数が367件、663件、1,176件というふうになっております。

次に、右側の四角でございますけれども、昨年12月17日の水曜日から19日金曜日まで、妊娠・育休トラブル電話相談ということで、この3日間、通常の相談受け付け時間を延長して電話相談を受け付けたところでございます。この間、相談件数は39件、うち労働者から20件、事業主からの相談が16件に上りました。相談内容につきましては、主なものは、休業制度そのものについてのご相談が最も多く、次いで不利益取り扱いに関するものがございました。

次に、ページをおめくりいただきまして、21ページの上の四角の次世代育成支援対策推進法の関係でございます。

この次世代法につきましては、労働者101人以上の企業において、一般事業主行動計画の策定・届出義務が課されておりますけれども、現在4,110社が届出をされておまして、届出率は96.6%、1月現在となっております。一定の基準を満たすものとして厚生労働大臣から認定を受けた企業、いわゆるくるみんマークの認定企業でございますけれども、1月末現在で129社となっております。次世代法につきましては、昨年、法改正によりまして、法律の有効期限が平成37年3月31日までと、さらにこれから10年間延長されるとともに、ことしの4月1日から新たな認定制度が創設される予定になっております。より高い基準を満たした企業につきましては、新たな認定制度によりプラチナくるみ

んマーク、これは、右のほうに載せておりますけれども、このマークを使用しただけということになります。現在、この改正次世代法の内容の周知とあわせまして、引き続きくるみんマークの取得促進にも努めているところでございます。

左の下の四角でございますけれども、この改正次世代法と、それから改正パートタイム労働法についての説明会を12月から1月にかけて4回開催いたしました。企業の方のご関心も高く、4回の説明会で合計約2,000名の方にご出席いただいたところでございます。

最後に、助成金の支給決定状況でございます。両立支援に取り組む企業に対する助成金制度、何種類かございますけれども、1月末までに各種助成金の支給件数合計で87件というふうになっております。

雇用均等室からは以上でございます。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。

それでは、続きまして、総務部長の小林さんのほうからよろしく願いいたします。

○総務部長 総務部長の小林でございます。よろしく申し上げます。

私からは、資料1の残りの総務部関係と資料2の数値目標・達成状況と、それに続きまして、議題2のほうになるんですけれども、平成27年度の当局の行政運営方針の案につきまして連続してご説明させていただきたいと思っております。

まず、資料の1なんですけれども、23ページをごらんください。

まず左側のほうなんですけれども、労働保険未手続事業一掃対策について書かれていまして、労働保険に加入する必要があるにもかかわらず加入していないような事業主に対して、局としては手続指導だとか職権の行使によって成立するいわゆる強制加入等の積極的な取り組みを実施しております。今年度の実績が、左下の表をごらんいただければと思うんですけれども、局による手続指導によって自主的に成立加入した件数が本年1月末現在で836件ということで、これは昨年同期とほぼ同数になっています。

また、その下なんですけど、事業場が自主的な成立加入を拒んだために職権により加入させた件数が40件ということで、昨年同期を若干下回る状況になっております。

続きまして、右側の真ん中の表をごらんいただきたいと思います。労働保険の収納率について書かれていまして、今年度の目標については前年度実績を上回る、つまり前年度実績が97.9でしたんで、これを上回るということで掲げておりますけれども、本年1月末現在で72.2%ということになっています。前年同期の実績を見ますと71.8ということなので、前年同期よりは上回っておりますから、目標の達成に向けて順調に推移しているものというふうに考えております。

また、複数年にわたって滞納を繰り返している事業場や、100万円以上の保険料を滞納している事業場等に対しては、差し押さえ等の強力な滞納整理を実施しています。今年度の差し押さえ件数なんですけれども、右下の一番下の表

をごらんいただきたいと思うんですけども、本年1月末現在で371件ということで、昨年同期が329ということでしたので、42件の大幅な増加になっております。

1枚おめくりいただきまして24ページになります。

当局においては、局と13の監督署に総合労働相談コーナーを設置しております。そこで労働相談を受けて、また、そのうち民事上の個別労働紛争に関する相談に関しましては、紛争の相手方に助言を行ったり、あるいは紛争解決のあっせんを行ったりという形の制度を運営しております。

26年度、運営状況についてご説明したいと思います。

まず、2段目の表をごらんいただきたいんですけども、労働相談件数、相談全体の件数ですね、こちらは11万4,187件ということになっておりまして、そのうちこの制度のあっせん等の対象となる民事上の個別労働相談は1万9,743件ということで、ともに前年より若干減少しております。この理由は、景気の動向、景気が回復しているということもあるのかなというふうに思っております。

それから、3段目の表をごらんいただきたいんですけども、民事上の個別労働相談の相談内容の内訳と年別の傾向を示しているんですけども、近年、一番左上にある解雇だとか退職勧奨だとか労働条件の引き下げ、こういったものが減りつつある中、右から4番目のいじめ・嫌がらせというのが年々ふえておりまして、現時点においてはこのいじめ・嫌がらせが一番多い相談の類型というふう

うになっております。

それから、一番下なんですけれども、この制度の紛争解決システムである労働局長による助言指導と紛争調整委員会によるあっせんの利用状況が書かれています。まず、助言指導のほうにつきましては受付件数が775ということで前年より若干増加しています。その反面、あっせんについては388ということで、こちらは若干減少という形になっております。引き続き、総合労働相談コーナーにおいて迅速的確な相談あるいは紛争の解決に向けて、あっせん等を実現していきたいと思っております。

続きまして25ページなんですけれども、現在、当局におきましては、政府が進める働く女性の処遇改善プランの一環として、パート法あるいは労働契約法等の関係法令や、各種助成金を初めとした非正規雇用で働く労働者の均衡待遇を実現するための施策を一体的に周知をとということで、均衡待遇推進キャンペーンというものを実施しております。

具体的な実施の中身なんですけれども、右下に実施状況というところがありますけれども、局幹部が事業者団体さんに直接お願いさせていただいたり周知等をお願いする、あるいは個別企業さんに協力をお願いに行く、あるいは各種セミナー、説明会等で取り組みについてリーフレットを配ったりして積極的に周知を行う等々、取り組みを行っているところであります。働き方改革推進本部とも連携を取りながら、引き続きこのキャンペーンについても積極的に推進してまいりたいというふうに考えております。

資料1については以上であります。

続きまして資料2の数値目標・達成状況の関係なんですけれども、かいつまんで概括的にご説明させていただきたいと思っております。

まず2ページ目をごらんいただきまして一番上、1、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進については、12月末現在の就職率、充足率については、達成状況等の欄をごらんいただければと思うんですけれども、就職率が31.6%、充足率が21.4%となっております。就職率に関しましては、求職者に対して個別支援などニーズに応じた支援を強化して求人票の積極的な提示など能動的なマッチングに取り組むこととしておりまして、充足率に関しましても、当局において、先ほど説明ありましたが1月から3月を正社員就職強化期間として設定して、正社員求人を中心として求職者ニーズの高い求人の開拓を強化して取り組んでいることから、就職率、充足率ともに年度末では達成を見込んでいるところでございます。その下の正社員求人数につきましても、先ほど申し上げた強化期間の取り組みによって達成を見込んでいるところでございます。

次に、3ページの4、重層的なセーフティーネットの構築についてであります。

まず、生活保護受給者等に対する就労支援による就職者数の状況なんですけれども、4,527人、進捗率88.2%ということで、目標の達成に向けて順調に推移しているものと考えています。福祉事務所内の常設窓口の設置や巡回相談の

実施などによって自治体との連携が強化されて効果が上がった結果というふう
に考えております。

求職者支援訓練につきましては、これ平成26年7月終了分までの状況になり
ますけれども、基礎コース、実践コースともに目標を上回っておりまして、年
度目標の達成に向けてこちらも順調に推移しているものというふうに考えてお
ります

次に、5ページ目にいきまして、8の子育てを行っている女性等に対する雇
用対策の推進についてであります。子育てを行っている女性等に対しましては、
2カ所のマザーズハローワーク、4カ所のマザーズコーナーを中心に支援を実
施しております。早期の就職を希望する方などを重点支援対象者として個別支
援などを行っておりまして、対象者数、就職率ともに順調に推移しており、こ
ちらも目標達成見込みと考えております。今年度はマザーズWEEKなど独自
の取り組みを積極的に展開してはりましたが、来年度も引き続き積極的な支援
を図ってまいります。

次に、7ページにまいりまして、12、労働災害の減少を図るための対策でご
ざいます。数値目標につきましては、平成29年度までの5年間で死亡者数を
12%以上減少、死傷者数を14%以上減少ということになっておりまして、1月
末現在の状況を見ますと平成26年の死亡者数は49人ということで、平成24年の
同時期と比べて15.5%減少ということで、目標を達成する水準で推移しており
ます。死傷者数につきましては同じく3.3%の減少となっておりますが、減少

率が若干計画を下回っている状況にあります。27年度の取り組み方針としましては、死亡災害防止対策として今後とも建設業・製造業を重点とする対策に取り組むとともに、死傷災害防止対策として三次産業を重点とする対策に取り組みたいと思っております。さらに、労働災害の形態が最も多い転倒災害の防止対策を展開してまいりたいと考えております。

すみません、ちょっと駆け足で申しわけないんですけども、引き続きまして議題2のほうに入りまして、平成27年度の行政運営方針（案）についてご説明申し上げたいと思います。

資料3と資料4をごらんいただきながらお聞きいただければと思います。

平成27年度につきましては、今年度に引き続いて行政運営方針の本文、こちらは資料3のほうになります、これとあわせて行政運営方針のPR版、こちらは資料4のほうになります、この2つを策定する予定としておりますけれども、特に行政運営方針のPR版、資料4のほうにつきましては、これまで以上に見やすさ、見える化を追求しまして、説明事項の中でもグラフとか写真とかを多用することによりまして、見やすさという観点で向上するように工夫を凝らしたところであります。

それではまず、お配りしています資料3の平成27年度行政運営方針（案）の表紙をごらんいただければというふうに思います。

まず、表紙をごらんいただきますと囲みの中にスローガンが書かれておりまして、このスローガンなんですけれども、平成27年度については、平成24年か

ら26年の3年間同じスローガンを掲げておりましたが、若干の変更をしたいというふうに考えております。女性、若者、障害者、高齢者、全ての労働者が活躍できる雇用の機会や職場の環境整備を行おうということを念頭に置きまして、「活躍」というキーワードを軸にして、スローガンはここに書かれていますとおり「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」というふうにしたいと考えております。

それから、目標につきましては、来年度については3つの目標を掲げたいと思っております。この目標の中にも、スローガンでキーワードにした「活躍」という文字を2つ盛り込む形で設定しております。目標の1個目が「誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保」ということで、例えばハローワークを中心とした需給調整機能をより効果的に発揮するための施策なんかを書きまして、それから、2つ目の目標であります「健康が確保され安全で安心な職場の実現」としましては、最低労働条件の確保だとかセーフティネット対策に関連した施策を考えていまして、3つ目の目標の「誰もが活躍できる労働環境の整備」としましては、1、2の目標に掲げる施策以外の労働環境の改善等に関する施策を位置づけることを考えています。それぞれの目標に各行政が果たす役割を落とし込んで、各行政間が連携を図り、効率的な行政を推進していきたいと思っております。

次のページから目次があるんですけども、全体構成といたしましては今年度と同じく3章構成としておりまして、まず、第1章として、「大阪における

労働行政を取り巻く情勢」ということで現状の情勢を書いております。それから、第2章で「行政展開に当たっての基本的対応」と、そして第3章で「大阪における労働行政の課題と重点施策」ということで、第3章については、先ほど申し上げた目標ごとに具体的にどういった施策をやっていくのかという施策の重点を書き込んでいっている形になっています。

それから、数値目標についてなんですけれども、資料3の48ページの次のページに表がありまして、大阪労働局の行政目標（数値目標）というのがあると思います。こちらのほうは、平成27年度において当局における数値目標にしたいと思っている指標でございまして、この中には本省指示または当局独自のもの両方まざって入れております。全体の数につきましては30の目標を掲げておりまして、区分を申し上げますと、まず本省指示に基づくものについては白丸がついているもの、それから当局独自の目標につきましては黒丸がついているものということになっております。

今年度の当局独自の数値目標は2項目ということでありましたが、審議会での意見等を踏まえまして局の独自性を高めるため、来年度につきましては、局独自の目標、黒丸の分ですね、これを10項目ということで大幅にふやしております。なお、本省指示による数値目標の数値等につきましては、年度末までに本省から示されることになっているものが多くて、現時点でほとんどがペンディングになっていることをちょっとご了承いただければというふうに思います。

次に、資料4の行政運営方針PR版なんですけれども、こちらのほうは資料

3の行政運営方針の第3章の具体的な重点施策を書いたところからさらに重点項目をコンパクトに抜き出して、図や表なんか、あるいは写真、そういったものを入れてわかりやすく構成したものとしております。対外的な説明などにもこのPR版を積極的に活用したいと考えておりますので、行政運営方針の案本体とあわせてごらんいただきましてご意見をいただければというふうに思います。

私からは以上であります。

○奥林会長 大変ありがとうございました。

最初に私のほうからお断りしとかなないといけなかったのかもわかりませんが、議題の1と2をまとめて審議していただくということにしています。それは、平成26年度の取り組み状況と、それからそれに基づく平成27年度の目標ということになりますので、分離せずにまとめて議論したいということで、そういう対応になっております。

それで、事務局のほうもほぼ予定した時間どおりにまとめていただきましたので、時間の予定としましてはあと50分近く質疑をとる時間が残っております。あと議題として3、4、5がありますけれども、これは10分程度で終了できるという見込みで、比較的現場をよくご存じの委員の皆さんの肌感覚を議論の場に持ち込んでいただいて、そして行政の具体的な平成27年度の目標なり、あるいはまた平成26年度でなぜこういう結果になってしまったのか、不十分なところはなかったのか、こういうふうな点を積極的に議論していただきたいというふうに思います。

それでは、これから委員の皆さんにご質問をお願いしますが、記録のこともありますので、挙手をいただいて指名いたします、マイクを使って発言をお願いしたいと思います。どなたからでも構いません、いかがでしょう。

はい、じゃ多賀委員さん、お願いします。

○多賀委員 連合大阪の多賀であります。

2点、ご意見を申し上げます。1点目は時間管理の課題でありまして、最初にご説明いただいたように、働き方改革チームを本部でつくられて、大阪でもつくられたということですが、私どもも相談事業をやっておりまして、やはり一番懸念をしているのは、中小企業の時間管理がなかなか徹底し切れていないということでありまして。出勤簿に判を押して、あとはもう時間管理しないとか、タイムカードを打刻した後まで働かせるといったようなこともありまして、もちろんそうした実態があるからこうした本部をつくったということなんでしょうけども、なかなかそれが現場まで行き渡っていないということでありまして。ですので、例えば以前、夜の時間に指導に入られたといったような話も聞いたことがあるんですけども、そのようなことも検討されているのかどうかということでもあります。

あと、残業代の支払いのこともよく相談がありまして、未払い残業をどうするかといったようなときに、「民事的な解決になりますね」という指導されると聞いたことがありますが、やはりこれ罰則規定もあるのですから、きちんとそのことを指導した上での解決指導をお願いしたいということが1点目であり

ます。

2点目が、数値目標については、この間かなり意見提起もさせていただいて、非常に前進をしてきているなというふうに感じております。ここまで来たからには、今後はぜひ行政と労使が連携して共通の目標を、さっき30目標があるとおっしゃいましたが、その内の幾つかは共通目標にするといったような位置づけをして、大阪における労働モデル、スタンダードを追求するということが出来ないでしょうか。もちろん、私たちも協力をさせていただきたいですし、使用者の方もできれば乗っていただければなというふうに思っています。中身によっては3者共通にそぐわないというのものもあるんかもわかりませんが、共通的な労働安全とか失業率とか年休の取得とか、そうしたことは共通的にできると思いますので、ぜひそうした部分での積極的なご指導をお願いしたいというふうに思っているということでもあります。

以上2点です。

○奥林会長 ありがとうございます。

それでは、事務局のほうから、適当な部署で回答をいただきたいと思いますが、時間管理について、よろしくをお願いします。

○労働基準部長 基準部長の高井でございます。

1点目、中小企業の時間管理が不十分だということで、現場まで浸透していない部分もあると、夜間臨検もどうかという話ですけれども、私ども、各監督署のほうにいろいろ寄せられております情報、あるいは申告相談、そういった

中身から、夜間臨検しないと特定できないというような場合、特に三次産業で飲食関係とか、そういったところで難しいところについては今でも夜間臨検が必要なところは対応しておりますし、そうしないと事業主さんが捕まらないというふうなこともございますので、今、多賀委員の指摘のとおり、そういったところにはきちっとそれは今もやっておりますし、特定して臨検しているところでございます。

それから、未払い残業、未払い賃金、これは4ページのところで、賃金不払残業是正指導というところに入れさせていただいておりますけれども、労働条件の確保・改善、資料1の4ページ目、右側の上のところの3番、100万円以上の支払いがあったものですね、1企業当たり。23年度から180件、24年度、125件、25年度107件という形で、毎年度手を緩めることなく情報あるいは申告相談があればきちっと対応しているところであります。これを見ると件数、額ともに減っているように見えますけれども、実際、景気の動向でありますとか、いろんな周辺事情によりましてこうした形にはなっておりますが、把握したものにつきましては民事的な解決というのではなく、違反があれば特定して、問題があるものは司法という形で送検させていただいているところであります。今後ともご指摘のとおり引き続き厳しく対応していきたいというふうに考えております。

○奥林会長 ありがとうございます。

あと、数値目標につきまして。

○総務部長 数値目標につきましては、ご評価いただきましてありがとうございます。数値目標の中に、労使ともに、あと当局と合意できるようなものがあるんじゃないかと、そういったものを合わせてというようなお話もあったと思うんですけども、その点については、ちょっとその辺、関係者間で、そういったものということについては、機運がちょっとどのぐらい高まっているのかなというところも踏まえながら、相談、検討させていただくのかなというふうに思います。

○奥林会長 はい、ありがとうございました。

多賀委員さん、よろしいでしょうか。

特に、多賀委員さんが指摘された時間管理の点で、いわゆる未払い残業とかあるいは長時間労働など、いわゆるブラック企業というふうな形でジャーナリズムでは取り上げられるんですが、やはり、このブラック企業は、ただ単に企業だけじゃなくて、いろいろな組織の中でもこういう現象が起こっているということで、注意していただければというふうに思います。ありがとうございました。

ほかにどなたか。はい、お願いいたします。

○堀田委員 新日鐵住金の堀田です。よろしくお願いいたします。

質問が1つと意見が1つということで、まず質問のほうなんですけど、資料のNo.1の平成26年度の実績で、4ページ目に司法処理の関係の報告がありました。その関係で、細かい質問で恐縮なんですけど、1月の終わりに確かこれが新聞に

載って、大阪またも最悪というか最多という、余りイメージの良くない記事の
載り方をしていたのですが、これ見たら確かに79件から90件に平成25年から10
件強増えているということで、時々ホームページを見るようにしていますが、
それによりますと、業種別に見たらいろんな業種はほとんど変わらない中で、
商業の部分が大幅増というか、ほとんど商業のほうで増えているというような
表現でしたが、その説明は余りなかったんですが、何かトピックスみたいなこ
とがあればお願いしたいというのが1点目であります。

それからあと、2点目なんですけども、これは意見というか要望なんですけど、
このスローガンの関係で、資料のNo.3それからNo.4、平成27年度の行政運営方
針の中のスローガンが、今年、平成27年度の分については26年度に比べて多少
表現を変えたというご説明がありました。「誰もが」ということと、それから
あと「活躍できる」ということが特徴で、1番とそれから3番の目標に使われ
るというお話でしたが、これは局のほうでも十分ご理解いただいているとは思
いますが、こういった短い言葉でスローガンを表すというのは全く構わないと
思いますが、厳密に言うと、「誰もが活躍できる」という言葉は正確ではない
と思います。平成26年度の分とか、それからあと平成27年度の行政運営方針の
No.3のほうに補足で、「働く意欲のある誰もが」というふうにあるんで、意欲
がない人についてはカバーの必要は多分ないと思います。これは正確ではない
なと思うんで。

それからもう一つは、「働く意欲のある誰もが」ということで、当然のこと

ながら、一生懸命働く意欲のある人が対象であるということは先ほど申し上げたとおりですけれども、あと、「活躍できる」というのも、これはほっといたら無理だと思うんですよね。やっぱりそれなりの本人の向上意欲と努力がなかったら活躍はできないと思うので、「活躍できる可能性がある」というのが正解だと思います。ちょっと古い人間かも知れませんが、私自身はやっぱり義務の履行があつてこそその権利の主張だと思いますし、それからアウトプットというのは「質」掛ける「量」ですから、今後、日本の民間企業とかは大変な時代を迎えるわけで、労働力人口が減ったり、それからあと労働時間がどんどん少なくなっていくという中で、「量」が大分減ってくるということは、国際競争力で勝とうとしたら当然「質」のほう、生産性を含めた一人一人の質を上げていくような、そういったことが非常に必要になってくるし、それをもって勝ち抜かないと、雇用の確保ができないとかとんでもない話になってくるんで、ぜひとも求職者の中でも誤解を招かないように、甘い考えを持ったような求職者の中にはいると思うので、そういった人間に対して誤解せぬように、民間企業は厳しく当たっていきますが、ぜひ局のほうでもそういったご指導をお願いしたいという、意見というか要望であります。

以上であります。

○奥林会長 大変ありがとうございます。

最後に出された労働の質を考慮すべきというのは、非常に細かく考えると難しいかもしれませんが、しかし、スローガンですので、できるだけアピ

ール力があり、同時に正確なという表現が求められるということではないかなというふうに思いますが、事務局のほうから何かありましたらお願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部長の高井でございます。

1点目の質問でございまして、司法事件2年連続最悪というのは、私ども、厳正に対処する、悪いやつはほっとかないということできっかりやっている結果、そのあたりになっているのかなと思っております。

それで、商業が増加した理由でございます。今、90件送検しておりますけれども、そのうち告訴・告発が2割を占めており増加しています。実際、告訴・告発で私ども監督署のほうに申し出てくるのは労働条件関係でございまして、特に業種でいいましても、一昨年あたりから若者の使い捨てが疑われる企業等に対し政府としても取り組んでおりますので、そういったところの申告相談も増えており、そういったところの告訴・告発というのも増えていることから、商業で増加しておるのではないかなというふうには考えております。よろしいでしょうか。

○総務部長 2点目のスローガンになりますけれども、ご指摘ありがとうございます。あれですね、2点、誰もが活躍できるというところでご指摘ありまして、1つは働く意欲のない方もいるだろうというところでありまして、この辺は、我々の気持ちとしては、もちろん現段階で働く意欲がない方というものもあるというのは事実かと思っているんですけども、例えばその人たちに懇切丁寧

な相談とかカウンセリングを行うことによって労働市場のほうに向いてもらうように努力する、そういう中で活躍できるような方向に来てもらうとか、あともう一点ご指摘あったのは、活躍までできない人もいるんじゃないかという話があったんですけれども、ここら辺も確かに現実社会の中にはいろんな方がいらっしゃるということではありますが、ここも各種職業訓練だとかそういったものを含めてより活躍できる方がふえるようにしていきたいというような気持ちも込めて、活躍できるというものをキーワードにさせていただいたところがあります。ただ、ご指摘のように、誤解を招かないようにということがありましたんで、その点は注意してやっていきたいというふうに思っております。

○奥林会長 はい、ありがとうございました。

ただ、堀田委員さんも指摘されましたように、人口減少社会に入っていきますと働く人の数も当然減ってくる、その中で日本の経済力あるいは生活水準をいかに維持していくのかというのが今後の大きな課題に、政治課題だけではなくて個人の課題にもなってくるだろうと思います。したがって、そのあたりで、新しいスローガン、誰もが働く、同時にその質も高めていく、こういうものがそれこそ労働行政での大きな政策課題になってくるだろうというふうに私自身は考えていますので、ぜひそのあたりも考慮をいただければというふうに思います。ありがとうございます。

ほかにどなたかございませんでしょうか。はい、じゃお願いいたします。

○松本委員 UAゼンセンの松本と申します。

プラン3と4なんですけども、働き方の改革ということでは、当然、長時間労働を是正をしていかなければいけないというふうなことなんですけども、長時間労働が、やはり過労死とか年休が取得をできない、そういったものにもつながっていくということは、これ当然のことです。そんな中で、ここにも書かれておりますように固定残業代の採用企業、これもうトラブルが非常に多いんですね。当然、これ以下におさまっているということは非常に少ない。大体これをオーバーしている、かなりオーバーをすればそれが問題になるというふうなことです。それとまた1カ月80時間超えの36協定、こういったところを、採用されておるところを労働局のほうでどれぐらいつかまれているのか、そして、特徴的には多分第三次産業のほうが多いと思うんですが、業種的な特徴等々あつたらお教えをいただきたいなというふうに思います。

それと、もう一点は次世代育成の行動計画策定、くるみんマークが今度新たにプラチナが採用されたというふうなことなんですけども、ホームページを見れば出ておるんですけども、今大阪で何社ぐらい認定をされておるのか、それをもう少しPRをすればどうかなと思うんです。要するに、ホームページではわかるんですけども、なかなかお互いに知らないんですね。自分の企業が認定されたかどうかは知っておっても、他の同業とか周りの企業がとっておるかどうかは知らないケースが非常に多い。したがって、そのあたりも含めてもう少し周知といたしましよかね、そういうことのPRというものもどんどん進めていかれたほうがいいんじゃないかということで申し上げたいと思います。

○奥林会長 はい、ありがとうございました。

そのあたりはいかがでしょうか。

○労働基準部長 労働基準部長の高井でございます。

今、松本委員のほうからお話ありました固定残業代制度採用企業、あるいは80時間超えの36協定を締結している企業ということで、固定残業代のほうは実際に数字というのはちょっと私ども把握しておりません。ただ、ここで説明させていただいたように、リーフレットをかなりの枚数つくりまして、刷り上がり次第、ハローワークの窓口に来客を持ってきたときに、そういう記載があるところには、いろいろこういった問題がありますということで、リーフレット使って指導させていただくということもやりますし、もちろん監督署のほうにもそういうリーフレットを置きます。

80時間超えのほうにつきましても同じような形でリーフレットを作成して、これもハローワーク、それから監督署の窓口でも、求人票や36協定をお持ちになったときにご指導させていただくこととしています。

その中で、今私どもで把握している数字といいますと、26年の1月から6月という限定なんですけれども、私ども大阪労働局管内で月80時間を超える時間外労働が可能となる36協定、これを届け出た839事業場に過重労働解消のための自主点検を行ってございまして、その状況というのを、ご紹介させていただきますと、自主点検をお願いした839事業場のうち、542事業場から回答がありまして、そのうち実際に80時間以上の残業をやっていると回答があったところが

178事業場で、32.8%あったということでもあります。その中でも100時間を超える時間外労働をやっていたところが46.6%、さらに160時間以上のところが7.3%あったということで、こういったところにはさきほどのリーフレットも活用して問題等を説明させていただいたりもしますし、働き方を見直して、時間外労働を削減の方向へ持って行っていただくようお願いしているところがございます。業種ごとでは、その整理がまだできていないものですから、申しわけございません、ちょっと中途半端な回答にはなりますけど、よろしく願います。

○奥林会長　じゃ、くるみんマークです、お願いします。

○雇用均等室長　くるみんマークの取得企業がどれだけあるか、もっとPRをというお話、ご要望でございましたけれども、今年度につきましては、主に対学生に対して、くるみんマーク取得している企業はこういうところがあるよということを、就職フェア等でチラシを配布する、あるいはリストを見られるようにするといったような取り組みをしているところがございます。

それから、大阪府が発行している就活生向けの中小企業を紹介するガイドブックがあるんですけども、そちらにもくるみん企業にはくるみんマークをつけてもらうということをして、それで学生さんにも知っていただく、あるいは他社がごらんになってこのマークがないというのを見たときに、このマークは何だろうというふうに認識していただくということなども取り組んでおります。

それから、さらには若者向けの就職面接会、職業安定部のほうで開催してい

る就職面接会におきましても、出席企業さんのブースのところにくるみんなマーク、取得企業についてはマークをつけてもらうというふうな取り組みをして、対学生ですけれども、同時に他の企業さんからも見えるように工夫をしているところでございます。

以上でございます。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。

よろしいでしょうか。はい、ありがとうございました。

ほかに。はい、じゃ服部委員さんからよろしく。

○服部委員 すみません、先に失礼いたします。大阪市立大学の服部です。

ちょっと申し上げたいことが、ダブるかもしれませんが3点ございます。

1点目は資料2の19ページのところで、労働者派遣事業等の適正な運営の確保でご説明のございました労働者派遣セミナー、労働者のための派遣をするセミナーについて少しお願いがございます。それは、一般的労働者に対してですけれども、近年、教育の場に身を置いておりますと、学生の派遣労働を介してのアルバイトというのが急激に増加しておりますので、できましたら新規入学者に対して、つまり場合によったら大学、高等学校に出向いていただいて、労働者派遣セミナーという要素を入れたセミナーをしていただけるとまことにありがたいと存じます。これは、実際に学生に接していて、簡単なアンケートをとっているんですけれども、インターネットを介しての派遣でアルバイトに行く学生が急激に増加しております。これ、大学生だけではなく、実は高等学校

生も結構あるという、これはわずかな情報ですが、なかなか確定したものではございませんけども、ぜひこの点についてご考慮いただければと思います。

これについてもう一つ申し添えさせていただきますと、やはり、労働者あるいは労働対策ということですが、学生・生徒というものの、いずれというか、時間の問題で労働者になるというよりも、現段階ではどちらかという大学生などは入学と同時にほぼ労働者として行動する状況に、皆、経済状況からして追い込まれております。したがって、高等専門学校あるいは各種専門学校も同等だと思えますけれども、労働者ではございません、本来でしたら学生・生徒のジャンルに位置するものではあるんですけども、そういった部分に対する、ぜひ、労働に関してのセミナーあるいは啓発をお願いできれば、特に大阪地区でお願いできればと存じます。これが1点目です。

2点目は、これは資料No.1の22ページのところで出てきております。これは雇用均等に関するみんなマーク、先ほども連携していただいたということもございしますが、みんなマークの問題と、もう一つ、きららマークというのがございします。これは、もう一つ別の資料のところにも載せておられて、きららマークに関してはどっちかという地味な扱いです。結構重要な位置づけで、これポジティブ・アクションに関連したものであるわけなんですけど、余り利用されていない感がございしますので、大阪労働局としてはどのような取り扱いを今後していくお考えであるのかを、できましたらちょっときららマークについてご説明をいただけるとありがたいと思います。資料No.4の15ページのところに

ポジティブ・アクションシンボルマークのきららマークは載せられております。

ちょうどその15ページをお開きいただきながら、3点目の申し上げたいことに移るわけですが、助成金の問題のところでも少し触れてございます。ほかのところでも、両立支援、助成金のことはいろいろ挙げられていて、この点に関して、実は大阪地区では非常に、この領域の政策を推進するのに大きな要素を果たしております。というのは、実は大阪市のほうで、現在、女性活躍推進でアンケート調査を企業に対して行いましたところ、非常に、おおよそ約半分の企業から何らかの経済的な援助があるとよいという、そういう回答が出てきているわけですね。これは、どう考えたらいいかという、ご存じの企業もあると思うんですが、どうやらそれについてご存じじゃなくて、あるといいなという、そういう意見が出てきてしまっているらしいので、ぜひ、この両立支援の各種助成金の周知をきめ細かく、とりわけ中小の企業のレベルにしていく方策について、もし何かされているのでしたらご披露いただきたいですし、まだこれからでしたら何かお考えがありましたらというところがございます。

これ3点なんですが、ちょっと追加して、さっきくるみん周知のお話がありましたけども、先ほどのご意見に私もちょっと乗っかる形で申し上げたいんですが、学生周知は昨年度お願いしたので今年度はとても進んだと思うんですが、大事なのは対市民というか、対企業相互間の認知を高める工夫をしていただけるとよいなというところですので、おっしゃるような就活場面や対学校ではなく、もう少し違った切り口での広報チャンネルあるいは情報提供をご考慮

いただけたらと思う次第です。

すみません、ちょっと結果的に4点になりましたがお願いいたします。

○奥林会長 はい、ありがとうございました。

それでは、よろしくお願いいたします。

○総務部長 すみません。まず第1点目で、学生向けのセミナーで、派遣というお話があったんですけども、今、大阪労働局のほうでは、大学生とか短大生向けに、労働法のイロハからの、あるいは労働情勢等、そういったものを学生の皆さんに知っていただくということで、府内各地でセミナーを実施しております、その中で派遣法についても若干触れさせていただいている部分もあるかと思えますけれども、今の服部委員のご意見も踏まえて内容をちよっと検討していきたいと思っています。

それから、資料3の48ページの次に来年度の数値目標を掲げているということとを申し上げたんですが、その中のⅡの3というところで、「大学等における周知啓発セミナーについて、受講者総数1,000人以上を目指す」という新しい目標も局独自として設けまして、この分野、局としても重点的にやっていきたいと思っていますので、よろしくお願いします。

○奥林会長 ありがとうございました。

○雇用均等室長 きららマークについてでございますけれども、余り利用されていないのではないかということで、おっしゃるとおり、くるみんマークに比べてさらに認知度が低いというような、何らかの認定を与えるというものでは

なく、誰でも使えるということなんで、余り使うメリットが感じられないという点があるのかなというふうに思っておりますけれども、私ども、現在使っておりますのは、説明会等々何かイベントのときに用いたりとか、私ども自身で配る周知用のチラシ等々で使っております。そのほか、くるみんマークとも重複するのですが、先ほどご紹介しました大阪府さんでつくっていらっしゃる就活ガイド、就活生向けの就活ガイドで中小企業さんを紹介されたガイドブックあるんですけども、その中で女性活躍推進している企業ですというふうに認定されて、認定といいますかそういうふうにガイドブックの中でみなされている企業さん、一定の基準を設けて選ばれているんですけど、その企業さんにはぜひこのきららマークを使ってくださいと、昨年度はちょっと違うマークを使っていたんですけど、大阪府さんにこれを使ってくださいというお願いをしまして、女性活躍推進している企業ですよというのでこのマークをつけていただいて、くるみんときららが並んでいる企業さんもあると、そんなことで少し工夫をしたところでございます。

それから、助成金につきましては、両立支援の助成金、幾つかメニューございます。昨年度におきましては、6月、7月に均等法の省令の改正をした際の説明会の中で、助成金の説明の時間もとりましてご案内したところでございます。そのほか、個別に外部の団体あるいは安定所、監督署等で企業向けのセミナーをされるときに機会があった場合には、ご紹介するというようなこともしているところでございます。

また、両立支援助成金ではないんですけれども、キャリアアップ助成金といった職業安定部のほうで取り扱っている女性の活躍推進の両立支援にも資する可能性がある助成金についても、説明会の場で時間をとって説明をするということをしているところがございます。

それから、くるみんマークにつきましては、企業のほうで認知を進めるようにということがございますけれども、今回4月から次世代法の改正法施行ということで、それに向けて改正の内容について説明会以外のいろいろな場でご説明させていただいているところですが、その中で当然、新しい認定マークもできましたのでというのでくるみんマークについてもご説明しまして、そういった場で企業さんのほうに認定のお勧めをしているところがございます。引き続き努力したいと思います。

以上でございます。

○服部委員 すみません、ちょっと追加で1点だけ。最後の2点に関連してですけれども、ポジティブ・アクションのこのきららマークのほうは余り認定と関連していないので、ちょっと加減をするという言い過ぎかもしれませんが、でも逆に大阪は何か独特の意味を付与してお使いになるというか、ことも考えられると思います。というのは、ポジティブ・アクションというのはぱつと聞いてなかなかわかりにくいんですよ。そういう意味でちょっと工夫をする余地が、使い道があるのではないかというふうに個人的意見として思います。

もう一点、助成金に関しては、あることはわかるし、知る人ぞ知る状況です

んで、できましたら助成金に関して情報をワン・ストップ化していただくというか、どこへ行っても、あ、ここに行き着けるというような、どこの窓口なのかわかりにくい、いろいろあるのはわかるんですけども、そのあたりの情報提供をもう少し工夫をしていただくと、恐らく使い勝手のいい助成金というか、もっとご利用される企業が増加するのではないかなという。ちょっとそういう印象を持ちましたので追加で申し上げました。ありがとうございます。

○奥林会長 ありがとうございます。

ただ、やはり、先ほどの長時間労働の問題でも出てきましたし、それからくるみんなマークでも出ていたんですけども、企業と働く人との関係ではお互いにわかっていたとしても、企業同士がなかなか情報交換していない、お互いに知り合っていないという、こういう質問も、あるいは意見も出てきていました。ですから、恐らく労働局の行政とすれば直接の対象者は勤労者なんですけれども、しかし、企業に対して、企業相互が集まる例えば商工会議所のようなそういう集会の席で、こういう新しい制度ができています、あるいはお互いにどこの企業が非常に優良なことをやっていますというようなところをアピールして、そしてお互いが認知し合うという、こういうふうな仕組みをつくってもらったら、かなり普及が促進されるのではないかなというふうに思いますので、少し発想の転換が必要なのかなというのを私個人は感じました。よろしく願います。

ほかに。あ、そうですね、今宮委員さん、お願いします。

○今宮委員 新日鐵住金大阪労働組合の今宮でございます。

労働災害につきまして1点質問と、またあわせて意見を言わせていただきたいというふうに思いますけども、まず、危険体感教育を新たにやられたということで、これは大変いいことだと思うんですけども、どんな形でやられたのかお教えいただきたいというふうに思います。

それからあと、まだ最初ということで、10回開催して120名が受講という、まだまだ、やっぱり積極的に展開していただいて、多くの方々が体感教育といえますか、これをやっていただくようにしていただければと思いますし、また、ことし27年につきましても、それを積極的に実施をしていくということも伺っておりますので、ぜひその点についてもお願いをしたいというふうに思います。

また、特に死亡災害につきましては、先ほどご報告がありましたとおりでございますけども、実質的には直近で4名ふえられて53名ということでございます。ただ、昨年同期からすればかなり人数的にも減ってきているということで、喜ばしいところではありますけども、昨年は逆に64名の方が……

○労働基準部長 68。

○今宮委員 68でしたか。ということで、かなりふえてったという実態もありまして、29年度までの目標値もございますけども、これは右肩下がり減っていくのがやっぱり望ましいと思いますので、前年度比だけやなくて中期的な見方で、ぜひそういった形で減少していくように、また積極的に取り組んでいただきたいというふうに思います。

そういった点では、この死亡災害について命綱GO活動というのが展開されたということですが、命綱についても、これは体感にもかかわるところなんですけども、実質的に、よく一本、腰に巻く命綱、安全帯というのがあるんですけども、これも実際的につけていて転落したとすると、命は助かったけれども腰の骨折だったり、あるいは内臓が圧迫されてかなり重篤な災害につながるというふうにも聞いています。これは企業にとってはコストにもかかわる問題なんで非常に難しいとは思いますが、一本の安全帯でなくてハーネス型というのがあるんですけども、体全体を支えるような安全帯でありまして、これは非常にコストはかかるんですけども、随分と重篤な災害というのは少なくなる可能性もありますので、あわせてそういったハーネス型の採用も企業側に働きかけをいただければというふうに思いますので、よろしくお願ひしたいというふうに思います。いずれにしましても、やはり今後死亡災害を減らしていく上では、中小とか下請、孫請といいますが、そういったところまでそういうふう浸透させていくことが大事かと思っておりますので、その点についてもよろしくお願ひしたいと思っております。

以上でございます。

○奥林会長 ありがとうございます。

何か。はい、じゃ事務局からお願いします。

○労働基準部長 危険体感教育につきましては、今宮委員からお話があったような形で、回数は少ないんですけども、なかなかこれもそういう設備がない

と難しく、今回試行的に実施したということで、管内の5社の事業場で独自でそうした危険体感教育に取り組んでおられる事業場をお願いしまして、大阪労働基準連合会のほうで事務局をお願いして、希望者を募って体感教育を受けていただいたということです。

来年度からは中央労働災害防止協会が全国的な取り組みとして始めると聞いており、今年度、事務局として手伝ってもらった大阪労働基準連合会において民間企業の体験施設を借用して危険体感教育を実施していくと聞いております。

私どもとしましては、今年度パイロット的に実施しましたが、今度は労使の自主的な取組としてそういった団体で取り組んでいただくということで広がればと思っております。

なお、次年度は、同じ取り組みをまた私どもがやるということは、予定はしておりません。

それから、死亡災害の減少で命綱GO活動をご紹介いただきました。本日の資料、先ほど総務部長のほうから紹介があった行政運営方針のPR版の10ページご覧ください。10ページの上のところに「『命綱GO活動』を展開します」ということで、今、大手建設現場、かなりの数、ゼネコンさんのところではここについているような看板も掲示していただいて、周知啓発、ご協力いただいているところであります。その上の右側のほうで、二丁掛け安全带教育訓練というもの、これもゼネコンさんのところですけども、こういった、一丁掛けだけじゃなくて、先ほどあったハーネス、そういった頑丈なものも使ってい

く。実際こういう鉄骨の上、これは地上ですけども、仮設で作りまして、こうした取り組みも自主的に労使で進めていただいております、さらにこうした活動を啓発していきたいと考えております。

○奥林会長 よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

かなりたくさんの人からご意見をいただきました。そろそろ進行上、このあたりで第1号、それから第2号の議案については終了させていただいて、第3の議題、4、5というふうに移りたいと思います。

それでは、職業安定部長の片岡さんのほうからよろしくお願いします。

○職業安定部長 資料の5のご説明をさせていただきます。

大阪府雇用施策実施方針に関してでございます。

こちらは、雇用対策法の規定によりまして、国の雇用施策と都道府県の雇用施策が密接な連携のもとにより効果的に事業を実施すると、こういう趣旨で策定するもので、今年度も大阪労働局と大阪府との間で十分な調整を図りまして、連携事業について策定してまいりたいというふうに思います。

平成27年度は、下の4ブロックにあります記載の4点、これを重点施策として捉えまして連携をしてみたいと思います。特に、左側を見ていただきますと、若年対策になりますけども、現在、東京の一極集中の是正などを目的に地方創生が政府の大きな課題というふうになっております。大阪圏でも2年連続で人口が転出超過と、こういうことになっておりますので、大阪府では、国

の交付金を活用いたしまして、優良な中小企業と若年のマッチングを目的として実施するプロジェクト事業、それから、東京圏から大阪府へのU I Jターンを促進するために実施するU I Jターン促進プロジェクト事業、こういったものを行いますので、大阪局といたしましても大阪府に協力をいたしまして、大阪を担う若者の就職支援に力を入れてまいりたいというふうに思います。

また、女性の活躍促進や障害者の就労支援、OSAKAしごとフィールドにつきましても、大阪府と連携して取り組んでまいりたいというふうに思います。

今年度は、一番下の下段ですけれども、働き方改革の実現、これにつきましても、大阪府のほうのご協力もいただきまして大阪局と雇用施策の推進に取り組んでまいりたいというふうに思います。

国と大阪府の予算が成立いたしましたら、27年度の雇用施策実施方針として策定し、公表する次第というふうになっておりますので、よろしく願いいたします。

○奥林会長 では、ただいまの第3号議案につきまして、当局にご質問、ご意見等はございませんでしょうか。

ないようですので、それでは続きまして第4号議案になりますが、港湾労働部会の開催状況につきまして、職業安定部長の片岡さんのほうからよろしくお願いたします。

○職業安定部長 引き続きご説明いたします。

資料No.6になります。第14回大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果とい

う資料でございます。

去る2月12日に石田港湾労働部会長様を座長といたしまして、公益委員2名、労働者委員5名、使用者委員4名、専門委員2名、計13名にご出席いただき開催しております。内容につきましては資料に記載しているとおりでございます。出席委員全員にご確認をいただいたところでございますので、よろしく願いをいたしたいと思っております。

○奥林会長 ありがとうございます。

ただいまの事務局からの報告について、何かご質問、ご意見等はございませんでしょうか。

それでは、ないようですのでこれで、第5の……

○職業安定部長 すみません、あともう一点……

○奥林会長 そうですね、第5の議案がございます。

○職業安定部長 最後、一体的実施事業の検証ということで、資料No.7をつけております。

大阪労働局における地方自治体との一体的実施の取り組みにつきましては、これまでもこの審議会の方でご説明させていただいております。当局における取り組みにつきましては、開設から3年が経過するということもございまして、これまでの取り組みのご報告をさせていただき、委員の皆様のご意見を頂戴し、今後に生かしていきたいと考えております。

それでは資料をご説明させていただきます。

一体的実施につきましては、主に生活保護受給者を対象とし、市役所、区役所の福祉事務所の中にハローワークの常設窓口を設置するものと、それ以外に分かれております。いわゆる生保型窓口につきましては、資料に記載のとおり、平成25年度に大阪市の9区及び豊中市に設置してありまして、今年度につきましても設置箇所を4カ所増設ということで、堺市北区、岸和田市、高槻市に既に設置し、枚方市につきましては3月30日に設置予定となっております。

生活保護受給者に対する就労支援の実績につきましてはグラフに示しているとおりでございます。年々、対象者、就職者ともに増加しているところでございます。平成25年度以降は特に大幅に増加していることが見てとれると思います。ちょうどこのときから常設窓口を設置しているということでございます。今年度につきましては、1月までの実績で既に昨年度を上回っている状況でございます。年度実績見込みは21年度当時と比較して2倍を大きく上回るということが見込まれております。また、27年度につきましても常設窓口の増設を予定しております。引き続き、自治体との連携を強化してまいりたいというふうに思います。

それから、生活保護受給者以外を対象とするいわゆる一般型の状況についてでございます。こちらは平成24年4月に大阪市との取り組みを開始して以来、25年4月に堺市、同年9月から大阪府との取り組みを実施いたしております。一般型におけるハローワークコーナーの紹介による就職件数は、今年度の見込みは昨年度とほぼ同様の結果になるというふうに見込んでおります。全般的に

求職者が減少している中でも、この一体的実施事業は地方自治体との連携もとれており、一定の成果を上げているというふうに考えております。

また、利用者のほうにつきましても、昨年度、アンケートをいたしました。全体的な満足度が95.2%という結果となっておりますが、具体的な意見といたしましても、自治体施設とハローワークが同じ場所にあることでさまざまなサービスの情報が入手しやすいという一体的の取り組みの評価をしていただく声もあります。一方で、もう少し広いスペースがあれば助かると、こういうご意見もございます。過去の当審議会におきましても、委員から立地などについてご意見を頂戴したこともありまして、当局といたしましては、地域住民のニーズに応え、利便性の高い施設が必要と考えております。大阪市との一体的実施をこの4月1日から1カ所増設することといたしました。場所はJR線の御幣島駅と直結している西淀川区役所の1階となります。一般型では大阪局初の区役所内の施設ということでございます。地域住民の利用を促進いたしまして、地域の事業主の方への採用支援にも取り組んでまいりたいというふうに考えております。オープンに先立ちまして、3月第2週から西淀川区役所内でセミナーを開催いたしておりますが、パートタイム希望の求職者の方がいずれも定員の30名を超えるという状況で、地域ニーズはしっかりあるというふうに考えております。

今後も利便性などを考慮いたしまして、地方自治体との一体的実施施設の設置など雇用対策に取り組んでまいり所存ではございますが、施設の設置あるい

は運営にはどうしても予算の確保が必要となってまいります。そのためには審議会の委員の皆様方からのご意見が重要なものとなってまいりますので、ご理解を賜り、ご意見を頂戴できればと思っておりますので、どうかよろしく願いをいたします。

○奥林会長 はい、ありがとうございます。

今、事務局から説明していただきました一体的実施事業ということなんですけれど、これに対して特に皆さんのほうからご意見はございませんでしょうか。

じゃ、多賀委員さん、お願いします。

○多賀委員 私もこの件で何度かこの審議会の中でも発言してきましたと思います。やはり、様々なニーズを持つ利用者がいらっしゃるわけですから、利便性の向上を図るためにこうした自治体と国の出先である局が連携をするという基本的なところは賛同し推進すべきというふうには考えております。

ただし、この事業自身も、国の施策の中で3年程度たったところで一定の総括するということが前提にあったというふうに思うんです。ですから、利便性が上がっていますからいいですねということ、それはそれでいいんですけども、やはり、連携のあり方や今後の展望などについての、整理というか、総括を踏まえた上で、次のステップに進んでいくというような手続が要るんじゃないかと考えております。

それと、先ほどのスローガンをめぐるやりとりでは、働く意欲の有無といった話もありましたが、結局、様々な理由で働く意欲を持ちにくい人等々も含め

て、労働局の役割としては「誰もが」という表現でのスローガンでいくという理解でよろしいのでしょうか。最後は質問になりました。

○奥林会長　じゃ、お願いします。

○総務部長　先ほどご説明をいたしまして、今時点でちょっと意欲を十分持っていない方もいらっしゃるけれども、そういう方も行政のカウンセリングとか相談だとかもろもろのものを通じて労働市場のほうに入っていくと、それで活躍できるようにしていただくということで考えているということでご理解いただけたかなと思っていますので、そういう方向でやらせていただければというふうに思っております。

○奥林会長　基本的には事務局の意見と変わらないということだろうと思います。

それから、先ほどの第5の議題につきまして、一体的実施事業の推進につきましては、事務局からの報告を我々審議会での意見というふうにまとめさせていただきますてもよろしいでしょうか。多賀委員から出ました3年目ぐらいが総括になっているということも踏まえて、事務局としての意見として提出していただければ、これは審議会の意見ですということになりますので、そうさせていただきますと思います。

以上で準備しました議題は全て終わりましたけれども、特に皆さんのほうからさらに発言はございませんでしょうか。

では、ないようですので、これをもちまして平成26年度の第2回の審議会を

終了したいと思います。

本日もかなりいろいろな意見が出ましたけれども、事務局のほうでは本日の意見を踏まえて的確な行政運営に努力していただきたいというふうに思います。

どうも長時間ありがとうございました。