

平成27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28年3月15日（火） 午前10時から正午

2 開催場所

大阪労働局（大阪合同庁舎第4号館2階第2共用会議室）

3 出席者

（1）委員

公益代表

石田 信博

水島 郁子

尾崎 雅俊

上田 恭規

服部 良子

関根 由紀

労働者代表

今宮 正信

白川 智美

多賀 雅彦

松川 真之介

松本 昌三

使用者代表

島岡 秀和

藤原 幸則

増山 裕

矢野 邦男

（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27年度大阪労働局の取組状況について
- (2) 平成28年度大阪労働局の取組み（案）行政運営方針について
- (3) 大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況及び最低工賃専門部会の設置について
- (4) 平成28年度大阪府雇用施策実施方針（案）について
- (5) 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 議事

○企画室長 それでは定刻となりましたので、ただいまから平成27年度第2回大阪地方労働審議会を開催いたします。

私、企画室長の阿部でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

まず資料の確認をさせていただきます。事前にお送りしておりました資料、会議次第、審議会委員名簿のほかに、資料1から資料7をお配りしておったかと思っております。本日お持ちいただいているかと思っておりますが、委員の皆様方、ご確認のほどよろしくお願い申し上げます。また本日、机上配付させていただいております資料、委員の皆様方に7点ございます。これから順番に読み上げます

のでご確認、改めてお願いを申し上げます。1点目が本日の審議会の次第でございます。2点目は配席図、それから3点目は平成27年度の重点対策事項に係る取組状況、資料1の修正分のほうでございます。それから4点目は、大阪労働局の取組み（案）ということで、資料3の修正分。それからそれに付随いたします大阪労働局の行政目標、数値目標（案）が5点目。それから6点目に総務部資料、それから最後7点目に職業安定部資料ということでございます。以上、本日の机上配付資料7点でございますが、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。こういったことから、事前にお配りしております資料1、資料3につきましては、本日机上配付させていただいた資料をもとにご説明をさせていただきますので、ご了承願います。以上、資料の確認でございますが、よろしゅうございますか。

次に、本日ご出席の委員の方で前回ご欠席された委員の方のご紹介をさせていただきます。

まず公益代表委員の関根委員でございます。

○関根委員 関根です。よろしく申し上げます。

○企画室長 続きまして、労働者代表委員の白川委員でございます。

○白川委員 連合大阪の白川です。よろしくお願いたします。

○企画室長 続きまして、使用者代表委員の矢野委員でございます。

○矢野委員 矢野でございます。どうぞよろしく申し上げます。

○企画室長 ありがとうございます。

それでは以後の議事進行につきましては、石田会長にお願いしたいと存じます。

石田会長、よろしくお願い申し上げます。

○石田会長 皆様、おはようございます。石田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。本日はまだ3月ですが、寒い日が続いておりますけれども、皆さんお変わりなくお過ごしのことと拝察申し上げます。それではお忙しい中お集まりいただいたということですので、できる限りスムーズに、それと十分に議論を尽くしていきたいと思っておりますので、どうぞご協力よろしくお願いいたします。

それでは、ただいまより平成27年度の第2回大阪地方労働審議会を開催したいと思います。

まず初めに本日の出席状況について、事務局のほうから報告をお願いいたします。

○企画室長 本日は、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員4名、合計15名の委員のご出席によりまして、地方労働審議会令第8条第1項に基づき、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いたします。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のでご了承願います。

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、重ねてご了承願

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。

私からは以上です。

○石田会長 はい、ありがとうございます。

それでは次になりますが、大阪地方労働審議会運営規程第6条第1項に基づきまして、本日の議事録の署名委員を指名したいと思います。

署名委員として、私のほか、労働者代表委員から多賀委員、そして使用者代表委員から藤原委員を指名しますのでどうぞよろしく願いいたします。

それでは、議事に移りたいと思います。議事の1より順に事務局よりご説明いただきますが、議事の1及び2につきましてはまとめて質疑応答の時間をとらせていただきますので、ご了承ください。

それでは事務局のほうから、ご説明をお願いします。

○労働基準部長 おはようございます。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、この資料1、こちらを使いまして労働基準行政の取組について、ご説明させていただきたいと思います。

まず、1ページ目をごらんいただきたいと思います。

過労死等防止対策の推進につきましてご説明いたします。この過労死等防止対策は厚生労働行政の最重要課題であります。中でも長時間労働の是正につきましては、一億総活躍社会の実現のために各種施策の推進と不可分の関係に

ございます。そのため、当局におきましてもこれら対策に全力をあげておるところでございます。

まず監督指導ですが、今年度は月100時間超えの残業が行われている事業場等に対して重点的な監督指導を実施してまいりましたが、来年度はさらに月80時間超えの残業が行われている事業場等に対象を広げまして、重点監督を実施することとしております。

それからその下にありますが、過労死等防止対策推進法、一昨年11月に施行されましたけれども、その中で11月を過労死等防止対策月間と定めていることから、私ども厚生労働省においても11月を過重労働解消キャンペーン期間といたしまして、重点監督、無料電話相談の実施、各種セミナー等を開催しているところでございます。今年度のキャンペーン期間に実施した重点監督結果ですけれども、右の表のとおりでございまして、全国では5,031件、大阪で335件。大阪で違法な時間外労働が認められたものは約47%、そのうち過労死認定基準である月100時間を超えるもの、こちらのほうは約10%となっております。

さらにこのページの右の上のほうをごらんいただきたいんですが、今年度4月に東京、大阪に過重労働撲滅特別対策班、通称「かとく」と申し上げておりますけれども、こちらを立ち上げておりまして、大阪では昨年8月に全国展開する企業に対し違法な長時間労働を行わせたといったしまして、司法処分を行ったところでございます。引き続き、悪質事案には厳正に対処してまいります。

2ページ目をごらんいただきたいと思います。

こちら昨年1月に局長をトップとして立ち上げました大阪労働局働き方改革推進本部取組状況でございます。プラン1として局長、それから私、雇用均等室長等が地域のリーディングカンパニーを訪問させていただいて、働き方の見直し、改革について企業トップの皆様理解をいただくため、直接要請を行ってまいりました。またプラン4の働き方改革推進セミナー。こちらのほうは今年度は2回開催しております。その中で府下の先進的な取組を進める企業の事例発表、それから地域におけます働き方改革の気運の醸成等に努めているところでございます。来年度以降も引き続き各種取組を進めてまいります。

次、2ページ右下の学生アルバイトの適正化でございますけれども、昨年8月から9月に厚生労働省が実施いたしました大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査結果。こちらのほうでは労働条件の明示が行われていない企業が多く見られるなど、数々の問題点が見られたところでございます。さらにアルバイトのために試験や授業に支障が出たという声もあがっております。そのため、新年度も引き続き適正な労働条件の確保に向けて、学生を雇う側への指導はもちろん、雇用される学生にも労働関係法令について周知をさらに広く進めてまいりたいと考えております。

次は3ページをごらんいただきたいと思っております。

(1)の監督指導件数でございます。平成27年で6,258件、うち労働基準関係法令の違反があった割合が約75%でございます。その中で違反項目につきましては下のほうにございますが、労働時間に関する違反が29.1%と最も高い



状況となっております。ページ右をごらんいただきたいと思います。賃金不払い残業についての是正状況であります。平成26年度は100万以上の是正支払いをした企業は、大阪で102企業、支払額は10億円以上となっております。

次に4ページをごらんください。

労働者からの申告によりまして実施した監督指導件数、申告監督でございますけれども、平成27年が2,205件、違反率は69.3%、約7割でございます。その中で賃金不払い違反が4割を占めているという状況になっております。

ページ右側をごらんいただきたいと思います。こちらは送検件数を入れております。平成25年79件、26年90件、27年86件と都道府県別では3年連続で大阪が全国最多となっております。法令別では平成27年は労働時間、休日等にかかる違反が大幅に増加しておりまして、従来と異なり27年は労基法違反の件数が労働安全衛生法違反の件数を大きく上回っております。この中には、「かとか」が8月に送検いたしました事案も含まれております。

次に5ページをごらんください。

当局ではワークライフバランスを推進するために重点施策といたしましてワークショップを積極的に開催しております。趣旨、流れは資料にあるとおりでございますけれども、今年度は予定しておりました9回のワークショップは全て開催いたしました。成果物としてワークショップに参加いただいた事業所の改善事例を集めました大阪版7つの好事例集を作成しまして、ホームページ等で紹介させていただいております。

続いて労働災害防止についてご説明いたします。8ページをごらんいただきたいと思ひます。

労働災害の減少を図るための対策でございますけれども、こちらのほうは国の第12次労働災害防止計画を踏まえまして、大阪局におきましても平成25年から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、目標は資料にありますとおり計画期間の5年間に死亡者数を12%以上減少させる、それから休業4日以上の死傷者数を14%以上減少させるという5カ年の目標をたてて推進しているところでありまして、27年度の単年度の目標につきましては、その米印のところにもございますけれども、死亡者数は前年以下ということで、前年が53人ということで、過去最少でしたけれども、この数以下に減少させるということ。それから休業4日以上の死傷者数につきましては、前年に比べて3.9%以上減少させるという目標で、27年度取組を進めてまいりました。27年の災害発生状況は戻っていただきますが6ページをごらんいただきたいと思ひます。

27年の死傷者数は6ページ左側ございますけれども、1月末現在の数字でございますけれども、46人ということで前年同月より3人、6.1%の減少となっております。一方、休業4日以上の死傷者数ですけど、こちらは7ページをごらんいただきたいんですが、7,585人と前年同月より84人、1.1%の減少となっておりますけれども、先ほど申し上げました単年度目標、死亡災害につきましては前年以下ということで達成見込みでございますけれども、死傷災害は

3.9%の減少という目標を掲げておりましたので、こちらのほうは達成困難な状況となっております。

こうした防災対策、具体的な取組につきましては9ページをごらんいただきたいんですけども、中期計画の計画期間中にあわせてゼロ災・大阪安全見える化運動というのを展開しています。この運動の中で収集いたしました84の好事例をまとめた安全の見える化事例集というのを作成しまして、これを周知徹底しているところでございまして、さらに大阪で開催されます全国規模の災害防止大会、27年度は建設業労働災害防止大会がございましたけれども、この中で大阪独自の取組として安全見える化パネル展、こちらのほうを開催しております。見える化の普及促進に努めているところでございます。

また労働災害の中で最も多い転倒災害防止では、第3次産業の小売り、社会福祉施設、飲食といった業種での転倒災害の事例集、こちらをまとめまして各種会合等でその周知・防止に努めているところでございます。

次、ページをめくっていただきまして10ページ、安全衛生管理の整備についてでありますけれども、胆管がんについては、以前大阪で胆管がんの発症がございましたけれども、それを受けまして平成25年から3カ年の計画で衛生管理者を初めとします安全衛生管理関係の資格取得ですね。選任率の向上に取り組んでいるところでございます。計画当初は全国平均を下回っておりました選任率でございますけれども、その後改善、現在では全国平均を上回り、最終年度が27年度となっておりますけれども、現在は選任率90%の目標をほぼ達成する

状況となっております。また製造業では必要とされます第一種衛生管理者の未選任事業所がまだ400程度残っておりますけれども、こちらのほうは未選任事業所への個別指導を進めることで、その是正解消に努めることとしております。

それから11ページ、こちらをごらんいただきたいんですが、これは労働安全衛生法の改正についての指導でございます。昨年12月1日にストレスチェック制度が施行されまして、施行前の9月から11月にかけて集中的に説明会を実施いたしました。33回、延べ約3,500人の方にご説明させていただいたところでございます。

さらにことし6月1日から新たに施行となります、資料の右側のほうですね。一定の化学物質のリスクアセスメントの義務化、こちらがございまして、こちらのほうは外部講師による手法を含めた説明会、これを1月に3回実施して約100人規模ですので、約300人の方に参加いただいたところでございます。来年度以降も逐次こうした説明会を開催いたしまして確実なリスクアセスメントの実施を図ることとしております。

12ページごらんいただきたいんですが、こちら最低賃金についてでございます。大阪府の最低賃金は昨年8月に大阪地方最低賃金審議会から20円の引き上げ、時間額858円との答申をいただきました。昨年10月1日から発効しております。さらに産業別の、特定最低賃金も7業種全てが改正決定されておりました。昨年11月30日には全ての最低賃金が発効となっております。周知広報では行政機関をはじめ労使団体、府内全市町村、マスコミ、鉄道各社、学校、

求人誌各社にポスター、リーフレット等を配布、あるいは電光掲示板への掲示、ホームページ、広報誌、新聞等への掲載、テレビ放映、各種会合でのリーフレットの配布といった形で、できる限り積極的に周知に努めているところでございます。

また最低賃金引き上げの影響が大きい中小企業への支援策といたしまして、経営課題と労務管理のご相談等にワンストップで対応いたします無料相談窓口を設置しておりまして、来年度はこの相談窓口の開所日、専門家派遣日が大幅に拡大予定となっております。引き続きその活用促進を図ってまいります。

最後になりますけれども、13ページ、労災補償の状況でございます。最近是全国的に個別事案への注目が高まる傾向がございまして裁量労働制適用労働者の過労死事案でありますとか、東電、福島原発の作業者の白血病認定事案。最近では福井のオルトートルイジンと芳香族アミンを取り扱う事業所で発症した膀胱がんの労災請求など全国紙一面にとりあげられる事案も増えております。また昨年度、過労死等防止対策推進法の施行以降ですね、従前にもまして過労死等事案への社会的な関心が高まっておりまして、請求件数は年々増加。特に26年度の精神障害事案につきましては請求、認定ともに過去最高となっております。資料の右側のほうが精神障害の労災、補償状況を入れております。

こうした脳・心臓疾患、あるいは精神障害事案というのは年々増加、いずれも複雑困難を伴うものでございますけれども、労災補償行政といたしましては6カ月以内の迅速処理をめざして取り組んでいるところでございます。ほかに

も石綿関連疾患にかかる労災補償制度の周知徹底、労災保険給付及び特別遺族給付金の請求勧奨にも取り組んでいくところでございます。

以上、基準行政の現在の取組状況をご説明させていただきました。よろしくお願ひします。

○石田会長 はい、ありがとうございます。

○職業安定部長 それでは、引き続きまして職業安定部関係につきまして、職業安定部長の片岡でございます。説明したいと思ひます。資料は14ページでございます。

大阪における雇用失業行政については有効求人倍率が現在1.2倍代の後半で推移し、高い水準にあるというふうになっております。

15ページが完全失業率についてでございます。緩やかながら低下傾向となっておりまして、現在大阪の雇用失業情勢につきましては、改善傾向にあるというふうに判断をいたしております。こうした状況を踏まえまして、現在の雇用対策の取組でございます。

16ページをごらんください。

特に取り組んでおりますのが、正社員就職に向けた取組ということでございます。正社員就職につきましては、昨年10月、大阪労働局正社員転換・待遇改善実現本部を設置いたしまして、各キャンペーン期間におきまして、事業主に対する啓発セミナーや若年層をターゲットにした就職面接会を実施しております。また今月末には大阪労働局としての地域プランを策定し、平成28年度から

5年間にわたる非正規雇用労働者の正規転換待遇改善にかかる目標や取り組むべき項目につきまして、計画を策定する予定というふうになっております。

同じページの資料右にあるとおり、人手不足分野におきましてもさまざまなイベントを実施することで正社員就職に向けた取組を進めております。その他、下のほうですけれども、キャリアアップ助成金を活用した正規雇用等への転換につきましては、制度創設から平成28年1月まで助成金を活用した正規雇用転換数は右の赤い枠組みにありますとおり6,763人ということになっております。また記載のとおり、キャリアアップ計画の認定事業所数は平成26年度5,175社、これ大阪が全国一多い件数になっております。

次に、17ページをごらんください。

地方自治体との連携による就職支援に関してでございます。この中で特に重点的に取り組んでおりますのが、自治体との雇用対策協定の取組です。最近では2月17日に子育て女性の就業促進と高槻市内企業等での活躍推進を目的にして、高槻市と雇用対策協定を締結しております。今回の協定締結を機に、高槻市とハローワーク茨木が共同運営するJR高槻駅前の地域職業相談室（ワークサポートたかつき）をリニューアルし、マザーズコーナーを新たに開設し、国と市が一体となって子育て女性に対する就職支援を強化しているということでございます。

現在、大阪労働局では大阪府、堺市、東大阪市とも協定を締結しており、今後とも各自治体と連携を深めながら雇用対策を推進してまいりたいというふう

に思います。

その下のほうが地方自治体との一体的実施事業の取組でございます。当局では、大阪府、大阪市、堺市と一体的実施事業を実施しております。箇所としては5カ所でございます。それぞれの各事業のハローワークコーナーにおける1月末までの就職件数は1,678件で前年同期より18.7%増加し、過去最高の実績となった昨年度を上回るペースで推移しており、自治体と連携して利便性の高いハローワークサービスを提供できているというふうに考えております。

その右側が生活保護受給者に対する就労支援でございます。自治体の中にハローワークの常設窓口や巡回相談を行うワンストップ型の就職支援、これを実施しております。大阪府内における常設窓口は今年度末で18カ所というふうになっております。生保の分野でも自治体と密接な連携を行うことで、支援対象者数や就職者数といった実績は着実に伸びているということでございます。

続きまして、若年者に対する対策でございます。18ページでまず新卒者に対する支援なんですけど、ちょっとこちらのほうは今日机上配付しております安定部資料のほうで、具体的に最近の取組がわかりやすいかと思って、こちらでご説明したいと思います。

写真を3枚出しておりますけれども、今年2月にとかしき副大臣が梅田の新卒応援ハローワークを視察したときの様子でございます。左上が3回生向けの就活ミーティングの場面ということになります。既に内定を得た4回生が3回生を対象にいろいろとアドバイスをすると、こういったことを現在していると



いうことをございます。その下が同じフロアにある若者ハローワークでのグループワークでの支援ということになります。こちらは若者ハローワークですので、既卒者で就職できなかった方、あるいはフリーターの方、こういった方を定期的に就職支援のグループワークをしていくということで、見ていただきましたらみんなスーツを着て、ほとんど仕上がりの段階ということになっております。こういうところで、とかしき副大臣からお話があったということをございます。それから右上の写真ですけれども、これは4回生向けの面接会の様子なんです。左側にいる女性が企業の人事担当者になります。この企業は230名のフレキシブルチューブの専門メーカーでして、ステンレス製の技術を持ったメーカーということで、国内営業職を募集しているということなんですが、2月の段階でもまだ採用できていないと、こういうことをございます。

大阪労働局の調査でも昨年12月の段階で、計画どおり学生を採用できた企業は6割に過ぎず、1月以降も採用活動を続ける企業は中小企業では6割に達しています。こうした中小企業と学生のセッティングの場をつくることもハローワークに求められていると考えております。

それから裏面のほうです。

これは新卒ハローワークの就職状況ですけれども、かなり景気が好転してきておりますが、26年度も徐々に就職件数が伸びてきているということをございます。円グラフが3つあります。これは学生に調査をしたものになりますけれども、学生がどういったところで相談をし、どういった相談が役に立つかということ

なんですけども、ちょっと手前ですけども、やはり新卒応援ハローワークやあるいは学校のキャリアセンター、こうしたところで客観的なアドバイスを得たいという学生の意向が強いということでございます。もちろん第一義的には家族や知人、友人には相談しますけども、最終的には公的な機関、こういったところでの相談支援が求められているということでございます。景気がよくなっても自分の就活を客観的に相談できる機関、あるいは中小企業にとっては自社のセールスポイントを、しっかり学生に伝えることができる。こういったことが必要かというふうに考えております。

続きまして元のページに戻っていただきまして、18ページになります。

これは青少年の雇用の促進に関する法律ということで、若者新法というふうに申し上げております。優良な中小企業の認定制度や、あるいは今年3月から新卒時の適職選択をよりの確に進めていくための取組として、職場情報の積極的な提供や求人不受理の仕組み、こういったものができるということでございます。時間の関係がございますので、内容につきましては割愛させていただきます。

これら若者法の施行に当たりましては、事業主と応募者双方の理解が深まるよう積極的に周知、広報を努めてまいりたいと思っております。

次の19ページが女性の雇用対策です。特に女性の雇用対策ではマザーズハローワーク事業、今年度まで7カ所で開催しておりますが、来年度新たに予算が成立しましたら梅田所に新設のコーナーを設置するということになっておりま

す。また2月にはマザーズWEEKと称して府内各拠点において、ミニ面接会や託児付セミナーを集中的に開催することによって事業の周知広報を図っているということでございます。それから下のほうが障害者の雇用対策でございます。赤い折れ線グラフにあるとおり、27年6月1日現在の府内の障害者実雇用率は1.84%と着実に前年を上回っているということでございます。また、障害のある求職者の就職件数につきましても順調に推移しているということでございます。

それから右側が高齢者の雇用対策ということになります。65歳までの高齢者の雇用確保措置を実施済企業が99.3%と前年度に比べて1.1ポイント増加しているということでございます。大企業では100%措置済ということでございますが、300人以下の中小企業で一部未実施であるということでございますので、ここにつきましては労働局とハローワークがしっかり指導してまいりたいというふうに思います。

次に20ページでございます。外国人の雇用対策になります。こちらにつきましては、大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、専門的、技術的分野での外国人労働者の就業促進を図るということと、新卒応援ハローワークの中にも留学生コーナーを設置しまして、留学生の国内就職のためのガイダンスやビジネスインターンシップ等々を実施しております。特に関西経済連合会や大阪商工会議所と連携した留学生の就職面接会、こういったものを重点的に実施するというふうにいたしております。

最後に求職者支援制度についてでございます。第2のセーフティネットとして23年10月から実施しております、就職率等、記載のとおりということでございます。この就職率につきましては、雇用保険に加入した就職件数、これをカウントするというので、現在約6割程度の就職率ということでございます。引き続き、地域の人材ニーズに応える訓練の実施に努めるとともに、受講者に対する就職支援を積極的に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

私からは以上でございます。

○需給調整部長 需給調整部長の吉田でございます。

資料は引き続き21ページをごらんください。

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、その制度として一定の役割を果たしている一方、無許可、無届による違法な事案が見られるというところでもあります。こうした労働者派遣をめぐる状況を踏まえまして、法制度の周知徹底、許可申請・届出に対する的確な調査確認、的確な指導監督、これを大きな柱として取り組んでいるところです。

まず1点目は、アにあります許可申請・届出事業者、派遣労働者への法制度の周知徹底です。この中の黒い丸の2つ目にある労働者派遣セミナーですけれども、このセミナーは現在派遣で働いている方、これから派遣で働こうとする方を対象にして労働者派遣の仕組みやルール、労働基準関係法令のポイント、それから雇用情勢や就職支援についての説明を行うというもので、毎年実施しているところでもあります。今年度につきましては、労働者派遣法の改正の関係

がありまして、上半期には実施することができませんでしたけれども、12月からハローワーク、それから労働基準監督署と連携して毎月実施してまいりました。実施回数は昨年度に比べて少ないところではありますけれども、受講者に対するアンケートにおいては役に立ったという回答が8割を超えてるということで、一定の成果があったと考えています。

また、改正労働者派遣法の周知につきましては、9月に事業者向けの説明会を開催したところでありますけれども、それ以降も事業主団体等が主催をする説明会であるとか研修会といったところに講師を派遣しておりまして、今日現在、派遣の回数は35回、受講者総数は1,370人、こういうような状況であります。今後も引き続き、改正法の円滑な施行のための積極的な周知広報に努めてまいりたいと思います。

次2点目、イの許可申請・届出に対する適切な調査確認の部分です。これから労働者派遣事業や職業紹介事業を始めようとする事業者に対しては適正な許可申請・届出が行えるように事前説明会、これを毎月開催して周知徹底を行っています。また許可申請や届出受理後については、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実態調査を含めた調査確認を行っているところ。こういうところがございます。

次に3点目、ウです。労働者派遣法、職業安定法等の遵守徹底についてであります。

指導監督が必要な申告事案等については、迅速に対応するというのと同時に

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。指導監督に当たりましては全国斉一的に行うことが必要ということでありまして、指導監督技法やノウハウ、これも職員の間で共有することが重要であると考えています。特に行政処分の実施に当たりましては的確な事実認定が必要ということで、大阪としては近畿ブロックの中心局として小規模労働局に対する研修を含めて、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。

なお、行政処分の状況ですが22ページ、次のページの一覧にありますとおり、今年度1月末の時点で有料職業紹介事業主1社に対しまして、事業停止命令と業務改善命令、それから特定労働者派遣事業主2社に対しまして事業停止命令と事業改善命令の処分を行っています。うち特定労働者派遣事業主1社については是正が完了している状況です。またお手元の資料に掲載することができなかったんですけれども、先日、3月7日にも常時雇用される労働者以外の労働者を無許可で派遣していたという特定労働者派遣事業主に対しまして、事業停止命令、改善命令の処分を行っています。今後も摘発能力を高めつつ、悪質な事業者に対しては行政処分も含めた厳正な対応を行って、実効性のある是正指導に努めてまいります。

最後にまた21ページに戻っていただきましてエの部分、派遣労働者に対する積極的な支援についてです。派遣労働者等々から寄せられる苦情・相談についても、労働者派遣法改正以降、やはり少しではありますけれども増加傾向にあるというところでもあります。今後とも労働基準行政との連携などしながら、指

導監督が必要な事案については早期に対応するということで適切に対応していきたいと考えております。

需給調整部からは以上でございます。

○雇用均等室長 続きまして、雇用均等分野における行政運営状況についてご説明いたします。雇用均等室長の森實でございます。

資料は23ページをごらんください。上の欄ですけれども、まず男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法にかかる相談指導等の、今年度1月末までの状況でございます。特徴的な点を申し上げますといわゆるマタニティハラスメント、妊娠出産等を理由とする不利益取扱い、それから育児休業等を理由とする不利益取扱いについては、相談件数が1月末時点でほぼ前年度1年間と同数と、増加傾向にございます。こうしたご相談に対しましては、法律の内容の説明ですとか、必要に応じまして企業への指導等を行っているところでございます。

続きまして、下の欄の次世代育成支援対策推進法についてでございます。昨年4月に改正法が施行になりまして、法律の有効期限が10年に延長されました。これに伴い引き続き従業員101人以上の企業に対して、一般事業主行動計画の策定が義務づけられるということになりました。ことしの1月末現在で届出率92%となりました。またいわゆるくるみんマーク認定企業でございます育児サポート企業として厚生労働大臣から認定を受けております大阪府内の企業の数、1月末現在で138社と前年度末からプラス5社となっております。実際に

は27年度、初めて認定を受けた企業については11社ございましたけれども、これまで認定を受けた企業で府外への移転ですとか合併による消滅といったことで数自体が減ったということもございまして、1月末現在で138社ということになってございます。またさらに高い基準を満たす企業に対して認定されますプラチナくるみん認定、これも昨年の法改正によって創設されました制度でございまして、こちら2社、11月に認定がございました。

次に24ページでございます。

女性の活躍推進のための取組についてでございますけれども、昨年8月に成立いたしました女性活躍推進法の今年4月の施行に向けての取組が中心となります。この法律は301人以上の労働者を雇用する事業主に対して、ここにございますように①自社の女性の活躍状況の把握、それから課題分析、②行動計画の策定と届出、③自社の女性の活躍に関する情報の公表といったことを義務づけることを主な内容とするものでございます。法律成立以降、法律の内容の周知と対象企業に対する行動計画策定の働きかけを行っているところでございます。

具体的には説明会を労働局主催で4回開催しまして、合計で約1,400名の方の参加を得られたところでございます。このほか、地方公共団体それから各種団体等が実施されます企業向けセミナーなどにも職員が出向きまして、この法律の内容の説明と4月1日までの行動計画の策定、届出の呼びかけを行っているところでございます。また1月には労働局で個別相談会も開催しまして、開



催期間中70社から行動計画の策定方法等についてご相談を受けました。また電話でのお問い合わせも大変多くいただいているところでございます。

またこの法律では取組の実施状況が優良な事業主に対する3段階の認定制度というのが設けられております。先般右下にございますような認定マークが決定しました。このマーク、Lという文字、レディとかレイバーとかのLが入ってございまして、愛称「えるぼしマーク」というふうになっております。認定を受けました企業は次世代法に基づくくるみん認定企業と同じく、認定マークを自社の商品や広告につけることができまして、また就職活動中の学生や消費者にアピールするということをしていただくことができます。

さらに法律の周知としまして、昨年8月に大阪労働局のホームページ内に女性の活躍情報推進コーナーを設置しまして、法律の内容について掲載するほか、地方自治体を含めた行政機関、労使団体等が行う関連イベント・セミナー等についても情報を発信しているところでございます。

雇用均等室関係は以上でございます。

○総務部長 総務部長の小林です。私からは議題（1）の関係で今までご説明させていただいた資料の残りの部分と資料2ですね、今年度の数値目標と達成状況についてと、あと議題の（2）の関係で来年度の当局の行政運営方針の案について、続けて説明させていただきたいと思っております。

まず今までご説明していただいた資料の25ページをごらんください。

左側なんですけれども、労働保険未手続事業の一掃対策の推進については、

これまでも積極的に取り組んでいたところでありまして、今年度の取組実績なんですが、25ページの左側の表にありますとおり、手続き指導によりまして自主的に成立した件数は、これ1月末現在なんですが、835件ということで昨年度とほぼ同様のペースで進んでいます。それから事業主が自主的に成立するのを拒んだために、行政が職権で保険関係を成立させた件数が、これについては表の中にも書いてあるとおり平成25年、26年と全国一位となっています。今年度の実績を見ますと、1月末現在では17件ということで、昨年度と比較して大幅に減少しているんですが、2月に12件上積みしてますので、年度末にかけて引き続き積極的に取組を進めていきたいというふうに考えております。

続きまして右側ですけれども、労働保険の収納率の関係なんですけれども、今年度収納率については昨年度の収納率、これ98.3%だったんですが、それを上回ることを目標に掲げて取り組んでおります。本年1月現在の収納率が72.6%ということで、昨年同期は72.2ということでしたので、昨年同期より上回っているということで、目標達成に向けて順調に推移しているというふうに考えております。それから複数年度にわたって滞納を繰り返しているような事業主だとか、100万円以上の保険料滞納をしている事業主に対しては差し押さえを積極的に実施しておりまして、こちらのほうも平成25年、26年とその件数が全国一位となっております。ほぼ1月現在での差し押さえ件数が323件ということで、年間目標が360なんですけれども、その90%を既に実施しておりまして、年度末までにはこの年間目標を達成できるのではないかというふうに考え

ております。

続きまして、1ページおめくりいただきまして26なんですけれども、個別労働関係紛争の関係なんです、局と監督署に14カ所の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おります。さらに必要に応じて相手方への助言だとか当事者さんのあっせんなんかも、この制度で実施しております。平成27年の労働相談件数を見ますと11万1,370件、そのうち民事上の個別労働相談の件数が1万9,072件ということになっておりまして、ともに前年と比較すると減少しています。

民事上の個別労働相談の相談の内容を見ますと4というところの真ん中辺に棒グラフがあるんですけれども、いわゆるパワーハラスメントの相談にあたる、いじめ・いやがらせ、右から4番目、に関する相談が一番多い相談の内容となっております、しかもその件数が年々増加している状態であります。全体の相談件数は減少傾向なんですけれども、いじめ・いやがらせについては増加しているという状況です。

民事上の個別労働相談に関する紛争解決システムとして、労働局長による助言・指導と、紛争調整委員会にあっせんという2つの手続きをこの制度で設けているんですけれども、助言・指導の受付件数が612件ということで、これは前年より21%減少となっている一方、あっせんについては402件ということで3.6%増加しております。

資料1の関係は以上になります。

続きまして資料2の関係ですね。平成27年度大阪労働局の取組について、数値目標・達成状況、ペーパーに基づきまして、全体を概括的にご説明させていただきます。

まず2ページ目なんですけれども、1の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なんですけれども、雇用情勢が着実に改善していくタイミングを捉えて、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を推進していく中で、当局においては正社員就職の促進、正社員求人確保に重点的に取り組んでおります。一部の数字については、目標達成に向けての進捗率、若干芳しくない状況なんですけれどもハローワークの職業相談窓口において積極的な求人情報の提供や計画的な個別支援の徹底を図り、求人窓口や事業所訪問時において、特に事務職等の求職者ニーズの高い職種の正社員求人の提出だとか、正社員求人への転換を勧める等、能動的な取組を徹底していくことによりまして、目標達成に向けて努力してまいりたいと考えております。また今後は、自治体と連携した施設をより利便性の高い地域に設置することで正社員就職の促進を図ってまいりたいと考えてます。

次に5ページの7なんですけれども、障害者などの雇用対策の推進なんですけれども、ハローワークにおける障害者の就職件数は平成21年度以降、順調に増加傾向にあります。今年度につきましても、1月末現在で5,579件ということで、これは対前年同期比で18.7%増加ということで、既に年間の数値目標も超えている状況にあります。とりわけ精神障害者につきましても、平成30年度から法定雇

用率の算定基礎に追加されることもありまして、企業の採用意欲が高く、対前年同期比で36.6%ということで大幅な増加になっております。

次に8ページなんですけれども、3の労働条件の確保・改善対策についてなんですけれども、大学等における周知啓発セミナーにつきましては、今年度から大学、短大に加えて専門学校やハローワークでの若年求職者にも対象範囲を拡大して、積極的な取組を図った結果、1月末現在で開催回数は31回、受講者総数で1,436名ということで目標を大幅に上回る結果になっております。28年度についても、大学等に中学、高校も加えて受講者総数3,000人以上を新たな目標として設定しまして、積極的に取り組んでまいりたいと思っております。なお、セミナーで使用する標準的なパワポの資料を、きょうは総務部資料という形でオレンジ色の総務部資料で、これ大分縮小したバージョンで、一番長いやつだと100ページ近くあるんですけれども、ご参考までに配付してしますので、ご参照ください。

次に9ページ目の1で働き方改革の推進の関係です。

数値目標の働き方改革セミナーを2回開催するという目標につきましては、これ7月と11月に2回開催しております。第1回目については労働時間削減、年休の取得促進をメインテーマとしまして、実際に働き方改革に取り組んでいただいた企業2社による事例発表を盛り込んだ結果、160名という多くの方に参加いただきました。2回目につきましても、今年度成立した、先ほども説明がありました女性活躍推進法に基づく法律の内容説明だとか、女性の活躍推進

に積極的に取り組んでいる企業2社の取組事例を盛り込みまして、こちらのほうも169名ということで多くの方に参加いただきました。

最後に9ページの3、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保対策の推進なんですけれども、男女雇用機会均等法に基づく訪問調査や働き方改革についての企業要請などで、個別企業を雇用均等室長や雇用均等室の職員が訪問する際に、具体的な取組例なんかも紹介しながら、ポジティブ・アクションに取り組むように積極的な働きかけを行ってきたところです。また本年4月から女性活躍推進法が施行されますから、個別企業からの相談時には積極的な取組内容を行動計画に盛り込むように促しているところであります。

議題1につきましては以上になりまして、次は議題2の平成28年度の大阪労働局の行政方針（案）につきましてご説明いたします。お配りしている大阪労働局の取組み（案）（行政運営方針）の表紙、カラー刷りのものですね。これに基づいてご説明したいと思います。来年度の当局の行政運営方針につきましては、今年度PR版としていたものを拡充しまして、当局重点施策のうち重点事項をピックアップした、よりわかりやすいものとして構成しました。

まず表紙をごらんいただきたいんですけども、スローガンが記載されておりました、今年度と同様に、「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」ということで、これをスローガンとしたいと思います。政府の基本方針でもあります一億総活躍社会の実現に向けて、女性も高齢者も、若者も男性も障害のある方々も活躍できる雇用機会や職場環境の整備を行うことを念頭に、来年度も

引き続きこのスローガンを使っていこうというふうに考えております。

次に表紙の裏をごらんいただきたいんですけども、来年度も今年度と同様、スローガンに盛り込んでいる活躍できるという言葉の一つのキーワードとして3つの目標を掲げています。1、2、3とあるのはその3つの目標であります。さらに2ページ以降で、それぞれの目標を実現するための個々の具体的な施策を記載しておりまして、ご参照いただきたいんですが、時間の都合上、申し訳ないんですが個々の内容についてのご説明は省略させていただきたいというふうに思います。

次に、来年度の数値目標ということで1枚紙、大阪労働局行政目標（数値目標）（案）というエクセルの表があると思うんですけども。周りが黄色くなっているものなんですけれども、1枚紙ですね。ちょっと文字が小さいやつで、これに基づいてご説明したいというふうに思います。

全体の数値目標に関しましては36ございまして、第Ⅰの目標の関係では数値目標が21、第Ⅱの目標の関係では7、第Ⅲの目標の関係では8というふうになっております。目標の区分として、白丸のものと黒丸のものがあるんですが、白丸のついているものがこれは本省指示による目標でございまして、黒丸のついているものが当局独自の数値目標となります。ちなみに当局独自の数値目標につきましては、昨年度が13だったんですけども、今年度は2件ふやしまして15にしております。なお、赤字でPと書いてある部分が多くて、これペンディングなんですけれども、現段階では本省のほうから具体的な数値目標がまだ

おりてきてないものもございまして、ペンディングが多くなっている点につきましてはお容赦願いたいと思います。

来年度の局独自の新たな数値目標について、一部ご紹介いたしますと内閣の重要課題となっている正社員転換、あるいは非正規労働者の待遇改善の関係で、Ⅰ－３というのをごらんいただきたいんですけども、キャリアアップ助成金を活用した正規雇用等の転換数について前年度実績以上にするというのを局の目標として新たに設けています。それからⅠ－４、その下なんですけれども自治体との連携については、今後とも推進していくべき大きな柱というふうに考えておりますので、生活保護者等を対象とした施設、いわゆる生保型をのぞく自治体との一体的実施施設におけるハローワークコーナーの就職件数、これについても前年度実績以上という目標を立てました。その他Ⅱ－２だとかⅢ－４とかごらんいただきたいんですけども、Ⅱ－２ですね、昨年12月の改正法の施行によって実施が義務づけられたストレスチェックの関係だとか、Ⅲ－４ですね、近年社会問題化しているマタハラ防止に関係するような新たな目標も局の独自目標として立てておりまして、最新の労働行政の課題も踏まえた目標設定に努めたところであります。

それでちょっと行政運営方針（案）の33ページにお戻りいただきたいんですが、来年度に向けてのトピックス的な事項として、来年の4月から局に新たに設置します雇用環境・均等部、まだ（仮称）なんですけれども、この設置についてご説明したいというふうに思います。既に一部新聞報道もなされておしま



して、ご承知の方々もおられるかと思うんですけれども、平成28年4月から全国の労働局において、内閣の重要施策である働き方改革とか女性の活躍推進に関する施策を一元的に実施する組織を新設する予定というふうになっております。

具体的には、これまで働き方改革については労働基準部で取り扱ってまいりまして、反面女性の活躍推進は雇用均等室が中心になって施策を推進してまいりましたが、女性の活躍推進のためには男性を含めた働き方の見直しが必要でありまして、これらの施策をワンパッケージとして有機的に連携させて推進することが効果的であることから、これらの施策を一元的に取り扱う新しい部を設置することを予定しております。

また、マタハラに関する相談などが増加する中で、これまではマタハラとかセクハラなどを含めた雇用均等分野に関する相談窓口は府内で1カ所、局にある雇用均等室しかなかったんですけれども、今回の組織の見直しにあわせて府内13カ所の労働基準監督署に置かれている総合労働相談コーナーにおいてもマタハラなんかも含めた雇用均等分野に関する一般的な相談を受け付けることも予定しております。これによって雇用均等分野における府民からの相談を府内各地のより身近な場所で受け付けられる体制を整えるとともに、これまではパワハラについては総合労働相談コーナー、マタハラとかセクハラについては雇用均等室ということで相談窓口がわかっていたのを、一元的にハラスメントについては相談を受け付けられる体制が整えられるというふうに考えております。

なお、今ご説明した雇用環境・均等部の設置につきましては、来年度予算が成立した後に正式に決定されることとなりますので、現時点では予定ということで、名前も仮称となっていることをご留意いただければと思います。

私からは以上です。

○石田会長 はい、ご説明ありがとうございました。それでは、以上たくさんご説明いただきましたが、それぞれご意見、ご質問がございましたら、委員の方々ご発言お願いいたします。挙手していただきましたらマイクが行きますので、よろしく申し上げます。どなたからでも、どうぞ自由に発言ください。

多賀委員。

○多賀委員 連合大阪の多賀でございます。非常に広範にわたって積極的な労働行政を推進していただいているということに冒頭敬意を表したいと思います。その上で、各論3点と総論的な観点で1点、計4点について意見提起、質問をさせていただきます。

1点目は基準部にかかわっての相談の部分ですが、私ども連合大阪でも年間約1,000件の相談を受けていますが、その中で「労働基準監督署のほうに相談に行ったけども、なかなかきちっと対応していただけなかった」という相談が複数件ございます。例えば不払い残業等で相談に行っても、「証拠があるのか」など、かなり厳密な対応を求められるということであるとか、「民事なので裁判しかありませんね」といった指導をされるということで、なかなかとりあってもらえないという声があります。

相談者にとっては労働基準監督署に相談に行くこと自身がかなり高いハードルがあるわけでありまして、そうした心情であるとか、一般的に相談者は法律とか訴訟制度等についてそんなに詳しくないわけですから、そうした方々への寄り添いという観点で相談員の方にはより必要じゃないかと思っております。もちろん全ての相談員の方がそうだとということではないわけで、相談員の方によって対応に差があるということでしょうから、そうした場合、やはり今申し述べたような観点で相談員に対する第一次的対応についてのご指導を、全体的にさせていただきたいというのが1点目であります。

2点目がいわゆる就職困難者といわれる生活保護の受給者とか、障害のある方の就職件数についてですが、件数としてはその時点ではそのとおりだと思っておりますけれども、やはり定着性が問題だと思います。ですから、全員の方のフォローするというのは物理的に無理だと思いますので、例えばサンプルの方を抽出した上で、期間を決めて、その後の定着がどうなっているのかフォローをすることが、より安定した雇用につながっていくと思っているということでもあります。

3点目は、昨年から問題になりましたいわゆるブラック社労士問題といえますか、愛知県で「社員は鬱病に罹患させる」といったような発言がブログに出るといって全国的にも大きな問題になりましたが、社労士の社会的中立性を毀損するようなことで連合大阪としても問題意識を持っているということでもあります。大阪でも例えばホームページ等に「100%会社側」とか「厚労省の

ひな型就業規則をそのまま使うと危険」といったような記載が散見されますので、そうしたことに対する指導の強化と、改善に向けた指導づくりの検討をお願いしたいというのが3点目であります。

最後、総論でありますけれども、行政運営方針を見せていただきました。中身全体については異論はありませんが、いきなり各論に入っていくという感じがしますので、この「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」というスローガンを進めるに当たっての決意とか、思いといったものが、前段にあって、その後に各論に入っていくというような組み立てにしたほうが落ち着きがいいんじゃないかなと思います。大阪における労働情勢の特徴であるとか、口幅ったいですけれども労使団体とより連携を取り合って、現場により立脚した行政を運営するといったような決意的なものが最初にあって、各論に入っていくというような組み立てにならないかどうかご検討いただければと思います。

以上、少し長くなりましたが、よろしく申し上げます。

○石田会長 ありがとうございます。それでは事務局のほうからお答えを。

○労働基準部長 労働基準部長の高井でございます。今、多賀委員のほうからご質問ありました基準部関係2点について、ご説明させていただきます。

1点目、監督署の対応でございますけれども、今ご指摘がありましたような対応があるということですので、そうした対応に問題があるという部分についてはしっかりと監督署トップを初め、職員にも指導して、さらには相談員の方には、総合労働相談員の方が一時的に対応する部分もございますから、そうい

ったところは総務部とも連携して対応についてはしっかりと指導してまいりたいと思います。

それから2つ目、社労士の社会的中立性ということでございますけれども、確かにご指摘のようにそうした一部の社労士によります不適正な情報発信というのがホームページ等で見られるところでございます。私どもとしましては、意識改善を促すとともに、悪質なケースについては懲戒処分を行うなど厳正に対処しているところでございまして、そのところは今後もしっかり対応してまいりたいというふうに考えております。

それから仕組みということでございますけれども、なかなかそのあたり難しいところもございしますが、ただ公正中立性に疑問が生じるような行為というのを把握いただいたときには、私ども監督課の方にどんどん情報提供をいただければ、私どものほうも問題意識は常に持ってございまして、以前意見交換させていただいたときもリーフレット等で大阪社労士会のほうにも働きかけをしておりますし、社労士会とも意見交換する場面もございまして、そうした機会を捉えてしっかりと社会保険労務士の意義という観点で指導を行ってまいりたいと思います。よろしく申し上げます。

○石田会長 はい、申し上げます。

○職業安定部長 私のほうからは多賀委員のご指摘の生活困窮者等の就職件数のうち、定着性が問題にならないのかと、こういうお話でございましたので、お話をさせていただきたいと思います。

これまでやはり就職件数、量の問題として我々は捉えておりましたけども、委員のおっしゃるとおり、雇用の質の問題へと、徐々に変わってきております。そういった面でやや我々も調査が十分できていないという面は否めないだろうというふうに思っております。幾つかの類型がございますけれども、特に1つは障害者の関係でございます。これまで十分調査ができておりませんでしたけれども、今年度は高齢障害求職者支援機構がハローワークにおける障害者の就職、職場定着の実態調査、これを全国のハローワークに対して調査を行うというようになっております。この結果が28年9月公表されるというふうに聞いておりますので、こういった中で今の障害者の定着状況等、明らかになればそれに応じた対策ということになってこようかというふうに思います。

それから定着ではありませんけれども、フリーターと言われるような人が、就職したらいいということではなくて、フリーターを正規雇用に結びつけていくということが重要だろうというふうに考えています。大阪労働局でここにつきましては、各ハローワークのほうで個別支援をするということで、今年度4月から12月までにフリーターの正規雇用数が1万5,618人になっています。これはハローワーク全体の正社員の就職件数が4万6,557件ありますので、約3分の1がフリーターの正社員雇用の数ということでございます。今後、正社員雇用のいかに進めていくかということで、雇用の質を高めていくと、こういった努力をしてまいりたいというふうに思いますので、ひとつよろしく願いしたいと思います。

○総務部長 4点目の行政運営方針の案のつくり込みの話なんですけれども、確かにスローガンと3つ目標があるんですが、いきなり具体的な施策から表してるような形になってまして、今、多賀委員からご指摘があったような労使団体とか、よくいう連合会ですね。地域のニーズをくみ取って、それに即してやっていくとか、そういうのは確かに大切な基本的な方針が抜けちゃってるかなというのは思います。今いただいたご意見も踏まえて、誠に申しわけないのですが、この時期で印刷の都合とかもあって大きくは変えられないんですが、何らかのご指摘を踏まえたものを入れられるような形で考えたいと思います。ただちょっと印刷の都合があって委員の皆さんに入れた文言をもう一回見ていただくというのが難しいところがありますので、できましたら石田会長と事務局のほうでご相談させていただいてという形にさせていただければ、大変助かるというところがございます。

○石田会長 はい、ありがとうございます。今の最後の修正のご意見とお答えですけれども、修正の文言は私と事務局との間で話し合っただけで決めるということでご一任いただけますでしょうか。はい。よろしくお願いします。

それではほかの方、ご質問。どうぞ。

○服部委員 ありがとうございます。2つ質問と1つ全体的なことをお尋ねさせていただきます。

まず、質問の1点目はマザーズコーナーを拡大されたというご報告で、全体に本当にすばらしい方向性がどんどん進んでいるのが頼もしく思います。

それですみません、質問に入らせていただきます。マザーズコーナーの今後の拡大をさらになさるご予定が次年度あるかどうかということについて教えていただければと思います。その理由はというのは、やはりお子様をお持ちの方の就労のアクセスというのはなかなか困難なことがあるので、やはり居住地の近いところにコーナーがあるというのは、そういった傾向の促進に資するかと思うので計画があるかどうか教えていただきたいということです。

それから2点目、派遣労働に関するセミナーを実施されて、たくさんの方がおいでになったということも頼もしく思う次第ですが、これはどのような地域、場所でなされたかについて少し教えていただければということで、なぜそれをお尋ねするかと申しますと、派遣というのは先ほども非正規雇用の問題が大きな課題になっておりますけれども、非正規雇用の一つの部分を構成している形になっていますが、実は大学生、高校生も派遣の仲介業者を介してアルバイト、雇用に接する機会も多いわけです。もちろん出前セミナーというんでしょうか、各大学、学校での啓発の際に、この派遣に関してのことをお話しいただいていることはよく承知しているわけですが、それ以外、その内容がそのセミナーの中にももちろん、先ほどの資料の中に入っているわけですが、派遣に特化したということは、今後どこかさらにセミナーを拡大される予定があるかどうかをお教えいただければということです。これ質問が2点です。

そして少し全体的なことなので、これは労働局にお尋ねするというよりももしかしたら本省のほうの方針に説明を求めることになるかと思うんですけれど



も、非正規雇用を正規化というのが現在の日本の大きな課題となっているわけですが、あくまで需給調整として派遣労働者の問題が位置づけられているんですが、別の面から見ますとやはりそれも非正規雇用であるわけです。今回の全体の報告書を拝見した際に、派遣労働者の正規化という文言にするのはできないのかもしれないんですが、出てきてないんですが、もしこのあたりについて大阪労働局で何かお考えがございましたら、お話をいただければと存じます。

以上でございます。

○石田会長 はい、ありがとうございます。それではお願いいたします。

○職業安定部長 マザーズコーナーの拡充の件でございますけれども、今年度高槻市とこういった協定を結んだときに、高槻市の市長のほうからぜひやってほしいことの一つにマザーズコーナーを設けてほしいと、こういう件がございました。こういう中で2月22日に高槻の駅前にマザーズコーナーを設置したということでございます。できたときから、乳母車でお子さんを連れた方がたくさんご相談に見えたということで、やはり自治体のニーズは働く女性の支援ということが強いんだろうと思います。来年度につきましても、各自治体との雇用対策協定を現在水面下で進めております。恐らく大阪府の各衛星都市になるかと思っておりますけれども、そういうところとこういう対策協定が仮に締結できれば、その協定を軸にいたしましてマザーズコーナーを設置していくと、こういう方向で臨んでまいりたいというふうに思っておりますので、よろしく願いいたします。

○需給調整部長 続きまして、労働者派遣セミナーの関係ですけれども、先ほど申し上げたとおり、今年度は上半期の実施ができなかった関係がありましたが、来年度以降、年間を通してハローワークと監督署の協力を得て行うものをしっかりやっていくことにしています。それと先ほど少しご紹介したとおり、いろんなところから改正法に関する説明を求められて、35回出向いていってるということがありますが、これは大阪府下各地域からいろんな団体であるとか、あるいはハローワークを通じて説明をしてくれないかというオーダーが全体として来ている中で、できるだけ積極的に対応していくという姿勢でやってきています。まだまだ今年に入ってもそういった注文、オーダーが続いているところなので、ここは丁寧に対応していきたいと思っています。

○総務部長 一番最後に非正規労働者の正規化ということが重大な課題になって、ただ行政運営方針の中で派遣労働者の正規化というのがないということなんですけれども、考え方としては厚生労働省で非正規労働者という場合に3つ類型がありまして、1つは有期契約労働者ですね。もう一つパート、時間が短い人ですね。それとあと直接雇用じゃない派遣ということで、非正規労働者といった場合、この3つがパフォーマンスされます。非正規雇用労働者の正規化といった場合には、派遣労働者も含めて正規化ということでありまして、例えば非正規労働者の正規化に当たって有力なツールの1つがキャリアアップ助成金なんですけれども、そういう中で当然派遣労働者を正規化したときについても、これは助成の対象になってますし、昨今の状況なんかも踏まえて助成を

厚めにしたりもしていますので、そういった意味でも派遣労働者の正規化というのは厚生労働省は力を入れてやっているということでございます。

○石田会長 よろしいですか。

○服部委員 そういう枠組みはよく承知しているわけですがけれども、改めてそういう文言を、派遣労働者というところはお書きにはならないということですか。今回の枠組みの中に。

○総務部長 今申し上げたとおり、派遣労働者の正規化というのは、例えば派遣労働者の中でいわゆる不本意非正規とか呼ばれる方がパートとかと比べて高いとかそういう問題点があるので、より事業性があるというのはそうなんですけれども、例えば有期雇用労働者にしてもパートに比べて高いという状況もありまして、派遣だけ取り立てて書くというか、やはり非正規労働者の中でもいわゆる不本意非正規の方を別にパートとか有期とか派遣とか区別なく正規化していくというのが、国としての重要な目標になってますので、そこはちょっとそこだけ取り立てて書いてしまうと、ほかのところはどうなんだというのがどうしても出てきてしまうので、もちろん派遣関係だけの冊子とかで書くときには派遣労働者のという形で書くと思うんですけども、全体で非正規雇用労働者について書くときは、それだけ取り立てて書く、ほかの枠との関係でどうなのかというのはあると思います。

○服部委員 わかりました。ありがとうございます。

○石田会長 よろしいでしょうか。それでは、ほかの方ご意見ございましたら、

よろしく願いいたします。どうぞ。

○松川委員 タカラスタANDARD労働組合の松川です。どうぞよろしく願いします。日ごろは本当に各種労働行政につきまして、ご尽力賜りまして、また今回は28年度の方針を読ませていただきまして非常に内容の濃いものでございますので、異論はございません。ありがとうございます。

その中で2点ほどお願いがあります。1点目は労災に関する取組でございます。今日配付の資料3の11ページに、安全見える化運動というところに関して記載があります。労災は本当に労使ともに努力をしてなくしていかないといけないう取組ですけれども、その中で労使の自主的な労働災害防止活動を促進し、というふうに書いてございます。

労使のという表現のところちょっと気になったのが、私労働組合を持っていますので現場の声として聞いていただけたらいいと思うんですけれども、労働組合があるところでも非常に最近働き方が多種多様でございまして非正規、正規問わず非常に多く入り乱れているような状況だと思います。労使の関係がまずきちんとしているところでも、労働組合があるところでもその中で非正規の方が労働組合員化されていない職場であるとか、いろいろなところが最近多種多様に出てきています。労働組合を組織されている中でも、例えば派遣社員の方が災害にあわれて、実は現場の中で声掛けができていなかった事が要因では、という事案が発生している状況ですので、まず1点はその労働組合があるないに関わらず非常に危険が多い、労使での取組というのをもっと強化しな

ればいけないというのが喫緊の課題かなというふうに感じます。

もう一つは労働組合の組織率という話があります。日本の労働組合の組織率が最近では17%台ということで、大阪においても労働組合がない企業のほうが、多分多いんじゃないかなというふうに感じていますので、そういったところにはより一層の注意喚起が必要だと思われまますので、労使の取組も大事なんですけども、そういった労使の関係ですね。そこをもっと注力するような注意喚起を、できましたら労働局のほうから各企業様宛に注意喚起をしていただけるような取組が何か考えられないかなというところが1点でございます。

2点目は、労働法制の普及に関する取組でございまして、資料でいきますと25ページに当たると思うんですが、これから就職する学生を対象に労働法制の基礎知識の周知を図るとというのが非常に大事だと思います。その中で次年度の取組として、中学、高校であるとかいうところにもその範囲を広げると。セミナー参加者を3,000人にするという非常に意欲的な目標を掲げられている中でいきますと、先般ある労働法制を担当している大学の先生とお話しする機会がありまして、実は大学生の中でも例えば労働法制であるとか労働組合であるとかというところに対して、あまり知識がない方が実際にはいらっしゃるというお話も伺ったことがありますので、このあたりは非常に共感できる場所ですので、強力に推進をしていただきたいなという思いでいますので、その2点お願いしたいなと思っております。そのあたり28年度の取組に関してお聞かせ願えたらなと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

○石田会長 はい。それでは当局のほうからお願いします。

○労働基準部長 労働基準部長、高井でございます。労災防止の関係で労使の自主的な取組というところですが、これは労働安全衛生法の法律の中にもそういった形で労使ともに私どもだけの指導ではなかなかうまくいかない。自主的な形で対応していただきたいという感じですが、確かに組合組織率は下がってきています。その中で労使が一体となって事業所に労働安全衛生委員会、いろんな委員会を組織するというふうな法律の規定もありますし、常に労働者側も、代表の方があって労働環境を改善していこうというふうな構成にはなっているようです。ただ小さなところはなかなか難しい部分がありまして、今私ども労使専門会議を局で設けておりまして、労働組合の代表の方、あるいは使用者の代表の方とお集まりいただいて、一緒になって私どもの労働災害防止の取組についてご意見承ると。その中で事業所を視察したりしていますけれども、そういった中でもどういう形がいいかというふうな議題として取り上げるなりしているんですけれども、ご意見を伺っていきたい。いろんな機会でも松川委員のほうからご指摘があったような危惧されることについては、私どもしっかりと受け止めて、皆さん方のご意見を踏まえながら取組を進めたいと考えています。

それから労働法制の普及については、総務部のほうで大学生のほうを中心に、また説明があるかと思うんですけれども、私ども基準部は監督課のほうで高校生を対象として、最近まだ数はそんなにないんですけれども、高校のほうから

の依頼を受けて、就職する高校3年生を対象に、実際パワーポイント等を使って、少し漫画も交えたりして高校3年生でも理解でき、興味を持ってもらえるという形で今やりだしたところをごさいますて、さらに来年度については行政運営方針にあるような形で、さらにそれを強力にしていくようにというふうに考えています。

○総務部長 労働法制の関係なんですけれども、最近ブラック企業とかブラックバイトなんていうのも問題になって、やはり若者の方なり学生の方なり、労働法制に関する知識をきちんと知ってもらって、自分で自分の身を守れるように、まず泣き寝入りしないような、間違ってることがわかるような状況をつくってもらおうということが、まず大切だなと思って、ここは大阪労働局というよりも全国の労働局で積極的に進めているところです。

中身的にも今基準部長からもお話があったんですが、従来、ちょっとお恥ずかしいお話なんですけど中学、高校については労働基準部でやっていて、専修学校とか大学については総務部、企画室とわかれてやってたんですけれども、来年度からは新しい部ができますので、その部で中学、高校、それから大学生と専門学校とか全部あわせて一括でパッケージでやるということで、効率的にやって、量的にも先ほどご指摘あった目標に見るように増やしていきたいと思っています。

それから、これやる上で気をつけてるのが、今日はサンプルで資料を配らせてもらってるんですけれども、事前に講義をさせてもらう前にどんなことを話

してほしいかということをいろいろ聞かせてもらいまして、それぞれのニーズに合うような資料をつかって、それについて話すようにしています。例えば女性が多いところだと育休の話とか、そういう話もちゃんと話をしよう。そういう話があったりしますので、そういう資料にしたり、講師も女性の講師を派遣したりということもしますし、これからはブラックバイトの関係で話してほしいとか、そういう話があればそういう形で、またオーダーメイドでアレンジしてやっていきたいと思っておりますし、量だけでなく質の面でも充実させてこれからもやっていきたいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

○石田会長 よろしいですか。どうぞ。

○服部委員 今の件に関して、少しご披露というか、私どもの大学でも労働局から派遣いただいて大学生に講義を、随分長い間お願いして何年かしていただいているので、それはまずお礼を申し上げたいと思います。非常に、労働法制に行き届かない、大学講義だけでは行き届かない実生活に即した部分、こういった資料でご説明くださって、学生からの評判も大変高いし、就活に役に立つといったものもあります。それについてはお願いというか、可能性なんですけれども、今回のような資料をホームページでアップをいただきまして、広く、労働局から派遣いただかなくても各大学、学校の教員が随時利用できるような便宜を図っていただくことは可能かどうかお尋ねしたいんですが、いかがでしょうか。

○総務部長 実は本省のほうが、漫画みたいになってる冊子みたいなものをホ



ホームページに載せていたりしてるのはあるんですけども、恐らくこれについては載せてないんじゃないかと思いますね。ただ大学でこれさせていただいてますし、載せちゃいけないような内容は、基本的には載せていませんので、それについてはご指摘も踏まえて前向きに検討させていただきたいというふうに思います。

○多賀委員 今の件についてですが、今日初めてこれを見せていただきました。非常に簡潔に整理されていると思うんですが、労働者の団結権にほとんど触れていません。「労働組合をつくりなさい」とまで指導をする必要はないと思いますけれども、労働組合をつくる権利、団結権は憲法で保障されておりますので、それに対する言及が、解雇のところで「労働組合をつくったから解雇することはいけない」ということの例示以外にありません。労働者が自らの労働条件について団体に交渉することということは日本国憲法で認められておりますので、ぜひ記載の検討をお願いします。

○総務部長 すみません。基本的な労働三権とか、きょうは実は入れてないんですけども、フルバージョンの中ではあるんですが。

○多賀委員 安心しました。

○総務部長 指摘もいただいて、検討したいと思います。

○石田会長 よろしいですか。ではほかの委員さんから。今宮委員、どうぞ。

○今宮委員 労働災害の件なんですけれども、死亡災害については24年度について12%以上減少させたということで、51名ですか。25年については68名だっ

たと記憶してるんですけども、昨年が50……。

○労働基準部長 53ですね。

○今宮委員 53名。

○労働基準部長 1月末で。

○今宮委員 今のところ、今年については。1月末で。

○労働基準部長 直近で48です。多分53は下回るだろうというふうに考えています。もうすぐ確定になります。

○今宮委員 なるほど。そしたら過去最少になるということ。

○労働基準部長 そうですね。死亡の方はですね。

○今宮委員 一応の目標値は達成するということにはなるんですけども、ぜひあと2年ですか、28年、29年。着実にオーバー達成といいますか、右肩下がりに、下がるのが有効な取組だったということが言えると思いますので、ぜひもう一步踏み込んだ指導なり定着化なりを進めていただけるようお願いしたいと思います。

以上です。

○労働基準部長 ありがとうございます。今年も災害防止、さらに強力に進めていただきたいと思いますし、先ほど松川委員からもありましたように労使が一緒になって取り組むということですので、また皆様方にご協力を賜りたいというふうに思っております。よろしく申し上げます。

○石田会長 はい、ではほかの委員の方々でご発言ございますか。

○水島委員 大阪大学の水島でございます。広範かつ充実した取組を着実に実行、また予定されておられることに敬意を表します。その上で1点、意見といましようかお願いしたいことがございます。働き方改革の推進は恐らく次年度の重要なキーワードになるろうかと思いますが、他の取組に比べますといささか弱いのではないかというのが私の率直な印象です。セミナー2回とは言わずにもっと多数回開催していただければと思います。また企業トップに対し、働き方改革の取組を要請することの重要性は承知しております。ただ他方で総論は賛成である。トップはわかっているけれども現場にそれが伝わっていないですとか、あるいはトップのアイデアだけで現場の実情と合っていない。こういうことも予想されるわけございまして、トップだけではなくその下の管理職層であったり、さらにその下の層であったり、多様な層に向けたセミナーあるいは働きかけ等をお考えいただければと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○石田会長 どうぞ。

○労働基準部長 ありがとうございます。まさに来年度以降の厚生労働行政の最重点課題でありまして、今水島先生がおっしゃったような形で大手リーディングカンパニーへのトップへの要請をする一方で、資料にも入れておりますけどワークショップという形でワークライフバランスの推進というふうな取組もしておりまして、そちらのほうは労使ともにご参加いただいて、労使でどういう形でワークライフバランスを推進していこうかという形を進めておりますの

で、そちらのほうからいい好事例があればセミナーとかへもご参加いただいて事例発表いただくというふうな取組もしておりますので、確かにセミナーの回数自体は今後さらに検討させていただきたいと思えますし、下まで行き届いていないという部分については課題だと思うんですけども、そういう労使が参加するワークショップ等に担当者レベルでもしっかりと取組を進めていただくようなことで進めておりますので、そこも活性化して取組たいというふうに思います。

○石田会長 ほかにご発言ございましたら、どうぞよろしくお願ひいたします。どうぞ。

○松本委員 はい、U Aゼンセンの松本でございます。また労災の関係なんですけれども、昨年この時期の中で第3次産業の労働災害が非常に増えているというふうなお話がございます、関係の企業の方々等々をお集めになって対応をされるというふうなことでございまして、商業だけを見れば昨年に比べて減少はしておりますが効果は表れておるんじゃないかと思うんですけども、第3次産業全体としてくくった場合には減少していない。若干微増という状況でございますので、そのあたりの対策を今後どういうふうにされていくのかというふうなことと、もう一つは労働相談の関係でありますけれども、労働局もたくさんの労働相談を受けられておる。そしてまた、先ほど多賀委員からお話ございましたように連合も年に数回、日常的にも労働相談を受けておると。そのほか労働委員会等でも受けておられるということでございますので、その

あたりの労働相談を受けておるそれぞれ主要な団体の、労働相談における情報の交換とか、どういう対応をされておるのかというふうなことなども今後検討課題としてやっていけばいいのではないかというふうなことでお話をさせていただきました。

○石田会長 はい、ではお願いします。

○労働基準部長 第3次産業については、私ども大阪労働局だけではなくて全国的に大きな課題でありまして、これまでは建設業、製造業といった重篤災害に対するところもしっかりと押さえてきたんですけれども、なかなか3次産業の災害というのは、死亡というか重篤災害までは、交通事故以外つながらないんですけれども、そうした中でどうするかということで、昨年度から「STOP！転倒災害防止」ということで2015年度で本省のほうから全国的な取組の指示がありまして、特に3次産業で多い転倒災害防止に取り組んだところでございますけれども、来年度以降は2015年度という形ではなくて通年、ずっと期限を設けずに取り組むというふうな形で指示が来ています。大阪局といたしましては、松本委員ご指摘があったような特に業種を絞る形で、社会福祉施設とかあるいは飲食関係ですね。商業全体としては少し落ち着いてますけれども、業種を絞り込んだ形で集団指導等も含めて取組を進めたい。その中で転倒災害の事例集を昨年作りまして、どういった災害が発生しているか、そのためにどういう防止をすればいいかというふうなものも大阪独自で作りましたので、そういった事例集もいろんな場面で普及啓発させていただいて、なかなか一気

に災害を減らすというのは難しい部分ではあるんですけども、しっかりとやっていきたいと思います。

○総務部長 労働相談の関係なんですけれども、ご指摘のとおり労働局でも総合労働相談コーナーという形でやっておりまして、その他連合さんもやられているということで、大阪府とか労働委員会、それから社労士会だとか法テラスとかで、実は労働相談を受け付ける窓口がたくさんありまして、考え方としてはおのおのにメリットが、いいところがありますので、複線的な制度をつくってアクセスしやすくしようという形でやっているところです。ただご指摘のとおり、いろんな団体が乱立というか、言う用語弊がありますけれども、たくさんできてくるとその間でどうなんだという話もありますので、実は連合さんちょっと入っていないので申し訳ないんですが、今申し上げた府とか労働委員会とか社労士会さんとか裁判所関係とか、そういう方たちを集めて意見交換をする場というのを設けておりまして。ちょっとこれ本省からの指示もあってやっているもので、枠組みがどうなのかというのが確認しないといけないんですけども、もしご希望があるようであれば、ご相談していただければと思います。

○多賀委員 希望します。

○総務部長 うちの方でも確認します。

○石田会長 ほかにご意見ございますでしょうか。はい、お願いいたします。

○藤原委員 関西経済連合会の藤原です。2つ申し上げます。1つは自治体への雇用対策協定。この取組は地域の実情とか体系を踏まえてやっていただいて

いるのは評価したいと思います。今後の拡大を期待しているところです。これは個別の自治体だけなのか、ある程度取組をするのであれば隣接する市を複数で考えられないかということをお伺いしたいと思います。もう一点は「くるみんマーク」とか「えるぼしマーク」なんですけれども、今忘れたんですがくるみんマークは優遇で、税制優遇があったという記憶があったんですけど、その内容を教えていただきたいです。やはりメリットがあればやるというのは本末転倒ですけれども、ある意味企業の背中を押すというメリットをより深めてもらうという観点から、例えば自治体等が共同してこういうくるみんとか、えるぼしの認定のところで、過程の評価をやれば周りの背中を押すことにもなるので、自治体やこういう企業でそういう支援があるのであれば、そういったメリットのさらなる拡充もお願いできればと思います。

○職業安定部長 自治体との雇用対策協定については、特に1つの自治体ごとに結ぶということになっているわけではありません。ただ自治体のそれぞれの首長なりのご意向がどうかということが一番ポイントになりますので、一緒になってということであれば、もちろんそれは十分可能だと思います。今のところは各個別の、それぞれの自治体にご相談をしてそれぞれのニーズに応じてということで動いているということでございます。

○雇用均等室長 くるみんマークの税制優遇措置ですけれども、現在、27年度から3年間の措置ということで、認定を受けた企業については建物等の割増償却制度の対象になるということでございます。要件についてはかなり厳しいも

のでございますけど、当初の次世代法の行動計画の中に次世代育成に役立つような建物を建てるとか、車両・運搬具を保持するとか、そういった内容を盛り込んだ上で認定を受けるということがございます。こちらの方も、私どもくるみん制度を周知するときに、あわせて周知しましたり、くるみん制度認定にご関心がおありの企業さんからの問い合わせ等の際にはご説明させていただいているところでございます。

以上でございます。

○石田会長 よろしいでしょうか。まだご意見がおありかもわかりませんが、先を急ぐようで申し訳ございません。ほかの議題もございますので。今の件ですが、先ほどもありましたが行政運営方針の若干の修正に関しましては私に一任いただくということで、もう一度確認させていただきます。よろしく願いいたします。

それでは、次に議事の3に入りたいと思います。事務局のほうからご説明ください。

○労働基準部長 それでは議題の3、大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況及び最低工賃専門部会の設置についてご説明いたします。

今年度第1回目の地労審でご承認いただき立ち上げました家内労働部会について、その後の審議状況及び結果についてご報告申し上げます。

昨年12月22日に第1回目の部会を開催後、本年1月20日、2月9日と、今日まで部会を3回開催し、「タオル製造業」最低工賃廃止決定の必要性及び



「男子既製洋服製造業」最低工賃改正決定の必要性について、審議を重ねてきたところです。

まず、本年1月20日の第2回家内労働部会の審議では、「大阪府男子既製洋服製造業」最低工賃については、改正決定の必要性ありといった結論が出されました。また、「タオル製造業」最低工賃については、廃止決定の必要性ありと結論づけられたため、同日付けで同最低工賃の廃止決定に係る諮問を、大阪労働局長から審議会会長あて行わせていただきました。

そして2月9日の第3回家内労働部会の審議では、全会一致で、「大阪府タオル製造業」最低工賃を廃止することとし、この結論を受け、「タオル製造業」最低工賃につきましては、同日付けで地労審会長から大阪労働局長あて、官報公示の前日をもって廃止する旨の答申が出されております。

なお、本答申は、地方労働審議会令第6条第8号の規定に基づく家内労働部会の決議によるものであることを申し添えます。

「大阪府タオル製造業」最低工賃の廃止に係る答申内容については、15日間、異議申出の公示を行いました。異議の申出がなかったため、法定どおり本年3月10日付けで同最低工賃の廃止決定に係る官報公示を行いました。これにより、官報公示日の前日である3月9日限りをもって、「大阪府タオル製造業」最低工賃は正式に廃止されましたことを、ご報告申し上げます。

一方、先の部会審議で工賃改正決定の必要性ありと結論づけられました「男子既製洋服製造業」最低工賃につきましては、来年度早々、最低工賃専門部会を

立ち上げた上で、最低工賃改正に係る具体的な金額審議に入ることとなります。

この最低工賃専門部会の臨時委員につきましては、本年2月24日付けで大阪労働局長から新たに3名の委員を任命しておりますので、本日この場におきまして、最低工賃専門部会委員にご指名いただきますようよろしくお願い申し上げます。

○石田会長 はい、ありがとうございます。それではただいまのご説明にありましたように最低工賃専門部会の設置について、その部会の委員を指名させていただきますと思います。資料をご参考ください。

同部会の委員候補については、事務局より大阪地方労働審議会大阪府男子既製洋服製造業最低工賃専門部会委員指名候補者名簿が提出されております。この名簿に従いまして、まず公益代表委員には本審議会の公益代表委員の服部委員を指名いたします。その他名簿に記載されました各臨時委員を、先ほどご説明がありましたとおりですが、最低工賃専門部会の委員に指名することといたします。

その他議事の3について、ご意見その他ございましたらよろしくお願いいたします。

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは議事の4に移りたいと思います。事務局のほうからお願いいたします。

○職業安定部長 資料のほうは6の資料になります。こういった大阪府雇用施

策実施方針という資料になります。

こちらにつきましては雇用対策法に基づきまして、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いう趣旨で、大阪労働局と大阪府との間で十分な調整を図り、連携事業について策定してまいるといふものでございます。平成28年度は若年者支援の強化、女性の活躍推進、障害者に対する就職支援、OSAKAしごとフィールドの充実・強化、この4点を重点施策に捉え、大阪府と連携して雇用施策の推進に取り組んでまいります。

東京への一極集中の是正を目的に、各地方自治体において総合戦略を策定することとなっており、大阪府においてもことし3月末に大阪府まち・ひと・しごと創生総合戦略が策定される予定です。総合戦略の策定に当たりまして、大阪府と意見交換を実施しているところですが、若年者と女性が一つのテーマになってくるということでございます。こうしたことから、大阪府では国の交付金を活用いたしまして若者安定就職応援事業として、良質な中小企業と若年者のマッチングを目的に企業説明会やセミナーなどを実施することということにしております。

今年度は特に私どもの若者ハローワークを活用してセミナーを共同開催し、受講者を個別支援対象者として就職支援に力を入れてまいりたいというふうに考えております。また女性の活躍推進につきましては、昨年9月に大阪府が呼びかけましたOSAKA☆ジョブフェスタ、女性が輝く1カ月と称しまして、

セミナーや面接会など多数のイベントを労使団体や労働局も一緒に実施したところでございます。今年度も同じくイベントを実施する方向で調整されておりますので、同様に盛り上げてまいりたいというふうに考えております。

当局としましては、大阪府の事業及びOSAKAしごとフィールドと連携しながら、若者、女性、障害者の就職支援を実施してまいりたいと考えております。なお、国、大阪府の予算が成立いたしましたら、28年度の雇用施策実施方針として策定し、公表する次第でございます。

以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。ご意見等ございましたら、どうぞご発言ください。よろしいでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、次の議題5に移りたいと思います。事務局のほうからお願いします。

○職業安定部長 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況ということで、資料7になります。簡単なものになります。

去る2月8日に石田港湾労働部会長を座長といたしまして、公益委員4名、労働者委員4名、使用者委員4名、専門委員3名、計15名に出席をいただいて開催しております。内容につきましては、資料に記載の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。

○石田会長 はい、ありがとうございます。

以上、ご意見、その他ご質問等ございましたら、前にさかのぼっても結構ですので、どうぞご発言ください。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、これであらかじめ用意しました議事は終わりたいと思います。特にご発言ございませんか。

それでは本日の審議会はこれで終了したいと思います。

どうもありがとうございました。