

第31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11月17日(火) 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

服部 良子

労働者代表

今宮 正信

多賀 雅彦

松川 真之介

松本 昌三

使用者代表

種田 祐士

島岡 秀和

中村 直之

藤原 幸則

増山 裕

(2) 事務局

局 長 苧谷 秀信

総務部長 渡邊 浩司

雇用環境・均等部長	四方 智美
労働基準部長	鈴木 伸宏
職業安定部長	小浜 享司
需給調整事業部長	吉田 清志
企画課長	下岡 恵輔

#### 4 議題

- (1) 近畿の労働情勢等について
- (2) 平成28年度上半期の大阪労働局の取組みについて

#### 5 議事

○企画課長 お待たせをいたしました。

審議会の開会に先立ちまして事務局から御案内を申し上げます。

私は企画課長の下岡でございます。どうぞよろしく願いいたします。

まず、事前にお配りしております資料を御確認させていただきます。議事次第、審議会委員名簿のほかに、平成28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1）、平成28年度大阪労働局の取組について—数値目標・達成状況—（資料2）を事前に送付させていただいております。

また、本日、机上配付させていただいております資料が8点ございまして、会議次第の差替え分、労働災害防止部会委員名簿（案）、港湾労働部会委員臨時委員名簿（案）、近畿の労働情勢等について、雇用環境・均等部資料、職業安定部資料、女性の活躍推進に資する雇用システムの課題と対応策という冊子、ハローワークOSAKAという小冊子となっております。

資料につきまして、漏れ等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

続きまして、本日の委員の方々の出席状況を御報告いたします。

公益代表が4名、労働者代表が4名、使用者代表が5名、計13名の委員の御出席をいただいておりますので、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御報告申し上げます。

次に、会議の公開について御説明いたします。

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、その具体的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、この傍聴規程に基づき開催の周知を行っていましたが、傍聴の申し込みがなかったことを御報告いたします。

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、その議事録についても公開することとされております。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、御了承をお願いいたします。

以上です。

それでは、石田会長、よろしく願いいたします。

○石田会長 皆様、改めまして石田でございます。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。議事が滞り無く進みますようにどうぞ御協力のほどよろしくお願いいたします。

それでは、第31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、苧谷局長から御挨拶をいただきます。よろしくお願いいたします。

○労働局長 大阪労働局長の苧谷でございます。

第31回大阪地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日ごろから労働行政の推進につきまして御支援、御協力を賜り、誠にありがとうございます。また、本日、大変御多用の中、この会議に御出席いただきまして、重ねて御礼申し上げます。

さて、政府におきまして本年6月に働き方改革に言及したニッポン一億総活躍プランが閣議決定されました。それで、平成28年9月に内閣官房に「働き方改革実現推進室」が設置され、働き方改革実現会議が開催されるなど、働き方改革の実行プランの取りまとめに向け、現在、政府を挙げて取り組んでいるところでございます。

大阪は、全国の中でも中小企業の割合が多い地域であり、働き方改革による人材確保の好循環、社会経済の好循環の恩恵を大きく受ける地域でございます。企業、とりわけ中小・零細企業の働き方改革を推進するためには、企業の労働生産性に強く寄与する金融機関との連携は非常に重要でございます。

そうしたことから、当局では平成28年8月2日に全国初となります大阪信用金庫との「働き方改革に係る包括連携協定」を締結し、その後も、池田泉州銀行、りそな銀行、近畿大阪銀行と包括連携協定を締結したところでございます。

また、本日も御出席いただいております連合大阪、関西経済連合会の皆様、

大阪府、大阪市、堺市などの構成団体に、さらに近畿経済産業局、近畿運輸局、包括連携協定を締結した金融機関を新たに加え、平成28年10月31日に2回目となります「大阪働き方改革推進会議」を開催いたしました。

会議では、本日机上配付させていただいております14項目にわたる基本方針とロードマップを策定し、その基本方針を踏まえた共同宣言を行ったところでございます。これは恐らく日本初のことだと思われまます。

後ほど御説明させていただきますが、この基本方針をもとに労働生産性向上等を通じた超過勤務の削減等、職場環境の整備、非正規雇用労働者の待遇改善、女性や若者の活躍推進などの課題につきまして、会議の構成員が協力して、誰もが活躍できる環境づくりに取り組んでまいりたいと考えております。

当局の今年度の行政運営に当たりましては、「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」をスローガンに3つの目標を定め、職員が一丸となって働き方改革を始めとした各種の施策に取り組み、上半期が経過したところでございます。

本日は、上半期の取組及び数値目標に係る進捗状況等の資料を御用意させていただいております。限られた時間の中ではございますが、皆様からの忌憚のない御意見をいただき、活発な会議が行われますことをお願いいたしまして、簡単ではございますが、審議会の開催に当たりましての私からの挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願ひ申し上げます。

○石田会長 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3月に行われました審議会以降、審議会委員になられた方々を御紹介いたします。

お配りしております中で、資料に大阪地方労働審議会委員の名簿がございますので確認していただければと思います。

新たに使用者代表委員になられた方2名を御紹介いたします。

まず、東洋紡株式会社の種田委員です。

○種田委員 種田です。よろしくお願いします。

○石田会長 もう一方、株式会社竹中工務店の中村委員です。

○中村委員 中村でございます。どうぞよろしくお願いします。

○石田会長 次に、留目委員の辞任に伴います本審議会の労働災害防止部会委員の指名の件ということになりますが、地方労働審議会令第6条第2項において、部会の委員は会長が指名することになっております。

そこで、労働災害防止部会委員の使用者代表委員として中村委員を指名したいと思います。よろしくお願いいたします。

次に、3名が辞任された港湾労働部会の専門委員につきましては、地方労働審議会令第3条第4項において、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が、お手元の資料の港湾労働部会臨時委員名簿（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）

○石田会長 ありがとうございます。

それでは、本審議会として同意したということにいたします。

局長からの任命が行われたあかつきには、この3名の方々を港湾労働部会専門委員に指名いたします。

次に移ります。

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、使用者代表委員から藤原委員を指名いたしますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、議事のほうに移りたいと思います。

まず、議事（1）になります。近畿の労働情勢等について、事務局から御報告お願ひいたします。

○職業安定部長 職業安定部の小浜でございます。いつもお世話になっております。ありがとうございます。座らせて説明をさせていただきます。

資料は、近畿の労働情勢等についてということで机上配付しているものをご覧ください。

まず、1ページ目ですが、①のグラフにありますとおり、近畿の有効求人倍率の推移を示したものです。ご覧のとおり、赤の吹き出しにありますとおり、リーマンショック後の平成21年8月に底を打った後、上昇を続けております。直近の平成28年9月は、1.29倍と平成以降の最高水準となっております。

続きまして、2ページ目をご覧ください。



2 ページ目の②のグラフは、全国と近畿の完全失業率の推移でございます。

近畿の失業率は全国を上回る水準となっておりますが、低下傾向が続いております。直近の平成28年9月は3.8%となっております。これは前年同月より0.7ポイント低下改善をしているところです。

続きまして、同じページの2 ページ③のグラフを見ていただきたいと思えます。これは、過去5年間の近畿の産業別新規求人の推移です。新規求人数は全体で大幅に増加が続いております。産業別に見ますと、高齢化に伴いまして、医療・福祉が大きく増加しております。また、好調なインバウンドを背景に、飲食・宿泊、卸売・小売、製造業が増加しております。

次に、3 ページ目をお開きください。

3 ページ目の4 の表ですが、直近の平成28年7月から9月期における近畿の新規求人数の前年度との比較をしたものです。若干減少が見られる産業もございますが、全体では産業計の合計のところを見ていただきたいのですが、前年より6%増加しております。引き続き求人数は増加していることが伺えます。

続いて同じページの⑤のグラフを見てください。近畿のインバウンド関連求人の状況です。大きく落ち込んでいる産業は見られませんが、好調を維持している産業と、横ばいとなっている産業が見られます。

次に、4 ページをお開きください。

先日ですが、11月12日の日経新聞に掲載された記事では、「訪日客消費に陰り ドラッグストア3社 4～9月売上高計画届かず」との見出しがあり、内

容は円高、外国人の消費動向の変化から、好調でしたドラッグストアでも苦戦が目立ってきたというものです。

その一方ですが、4ページの中段⑥番、⑦番のところを見ていただきますと、訪日外国人は増加を続けておりますが、特に関空からの訪日外国人の増加率が高くなってございます。

その下の⑧、⑨の表をご覧ください。訪日外国人は増加を続けておりますが、特に関空からの訪日外国人の増加率が高くなっている状況が見てとれます。⑧、⑨のグラフを見ますと、関空は消費額の大きい中国人の割合が高くなっておりまして、関西はほかの地域よりもインバウンドの恩恵を受けやすくなっていると考えられるところです。

また、増加を続けていた外国人支出総額が、円高の影響ですが、2015年後半には一旦減少に転じましたが、2016年に入って再び増加をしております。さらに、最近は円高傾向にも一服感が見られるところです。

以上のことから、インバウンド関連は以前ほどの勢いは見られないものの、求人はおおむね好調を維持しております。訪日外国人も増加が続いていることから、引き続きその動向を注視していく必要があるとみております。

それでは、5ページをお開きください。

5ページの⑩の表ですが、近畿の新規求職者の動向です。景気回復を背景に、新規求職者は減少を続けております。態様別で見ますと、事業主都合離職者は減少が続いておりまして、解雇・倒産が減少していると思われる一方で、在職

者は横ばい、自己都合離職者の減少幅は事業主都合離職者より小さくなっており  
ます。その表のとおりでございます。これは、よりよい条件を希望する求職  
者が一定数存在しているというように分析をしております。

それでは、その下の⑩のグラフを見てください。近畿の正社員の有効求人倍  
率の表です。原数値で、吹き出しのところ、四角の下のほうに書いていますが、  
原数値で76カ月連続前年同月を上回っておりまして、好調を維持しています。

次の6ページからは、大阪労働局におきまして定点観測調査というものをし  
ております。四半期に1回、大阪府内の企業に定期的にヒアリング調査を行っ  
ていますが、その最新9月分の結果を掲載しているものです。

7ページをご覧ください。

7ページを見ていただきますと9月の景況感は、大きく落ち込んだ前回6月  
より改善が見られ、さらに3カ月後も改善の見通しであると回答した企業がふ  
えています。

次に、8ページを見てください。

8ページにつきましては、円高や2020年東京オリンピックについて聞いてお  
ります。半数以上の企業が業績には影響がなしという回答としていますが、製  
造業のところ、上の方のところを見ていただきますと、製造業の27.2%は、円  
高は業績に悪影響であるというような回答もございます。

続きまして、9ページを飛ばして10ページを見ていただきますと、正社員に  
ついて「不足」、「やや不足」と回答をした企業割合が55.2%となっております

して、これは調査開始以来、最も高い数値となっています。上のほうの真ん中の点々で囲んだところに記載をしております。

パート、契約社員についても不足、やや不足と回答した企業割合が40.5%となっております。これは、景気回復を背景に人材不足が続いているものと考えております。

以上、簡単でございますが、近畿の労働情勢の説明をさせていただきました。

○石田会長 どうもありがとうございました。

今の点でよろしいでしょうか。

先を急ぐようですが、それでは議題の（2）になります。平成28年度上半期の大阪労働局の取組状況について、事務局から御報告お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の四方でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

私からは、雇用環境・均等分野から入らせていただきます。

平成28年4月の組織改編によりまして、従来の雇用均等室と、企画室が統合いたしまして、また、労働基準部の業務の一部が移管されまして、雇用環境・均等部となりました。女性の活躍推進、働き方改革、あるいは労働契約法、両立関係の助成金等、さらにパワハラなどの個別労働紛争に関する施策を一体として実施する部門となりました。引き続きよろしくお願いを申し上げます。

まず、資料1、1ページをお開きください。

働き方改革の推進1、大阪働き方改革推進会議の取組でございます。

まず初めに、大阪働き方改革推進会議についてです。

働き方改革につきましては先ほどの局長の御挨拶にもありましたが、ニッポン一億総活躍プランにおきましても最大のチャレンジとされるなど、政府全体として非常に重要な課題となっております。

働き方改革と大阪地域における労働施策の重要課題について、地域全体で取り組んでいくことが不可欠であることから、大阪労働局におきましては地方自治体や労使を交えて幅広く情報共有や意見交換を行う場として平成27年11月12日に第1回大阪働き方改革推進会議を開催したところです。

今年度は新たに、先ほども局長からも申し上げたところですが、大阪商工会議所、近畿運輸局に加え、平成28年2月に塩崎厚生労働大臣から、地域経済の生産性向上に寄与する金融機関との連携を深め、働き方改革会議への参画を求めよう指示があったことから、金融機関にも参画をいただき、平成28年10月31日に第2回大阪働き方改革推進会議を開催いたしました。

本日の雇用環境・均等部の資料でございますように、第2回大阪働き方改革推進会議におきましては、具体的な取組の進め方を示すロードマップを含む基本方針を策定し、基本方針を踏まえた大阪働き方改革共同宣言を行ったところです。14項目にもわたる具体的な取組を盛り込んだ基本方針を策定したのは、全国でも初めてであろうと思われれます。今後はロードマップにより取組の進捗状況の確認を行ってまいります。

次に、資料1にお戻りいただきまして、2ページをお開きください。

金融機関との包括連携協定の取組でございます。8月2日に大阪信用金庫と働き方改革に係る包括連携協定を締結し、労働局と金融機関との協定の締結は全国初ということでメディアにも大きく取り上げられたところです。さらに10月に池田泉州銀行、りそな銀行、近畿大阪銀行と包括連携協定を締結したところです。

協定による具体的な取組として大きく2点ございます。

1点目は、金融機関の広報媒体を活用した労働施策の周知、広報です。左下です。既に大阪信用金庫の店舗へのリーフレットの配布、広報モニター、広報紙への記事掲載のほか、ネット会員への情報発信などを活用して労働施策の周知、広報に努めています。今後、池田泉州銀行、りそな銀行、近畿大阪銀行の広報ツールも活用することにより、さらなる労働施策の広報啓発の効果が広がることと考えております。

2つ目ですが、金融機関の渉外担当者を通じた行政施策の浸透です。大阪は中小零細企業の割合が多い地域ですが、中小零細企業においては国の施策関連情報が行き渡らないきらいがございます。金融機関は融資等を通じて中小零細企業の経営者と日常的に接触をしており、また金融機関の店舗には日ごろから中小零細企業の経営者が訪れます。こういう金融機関の特性を捉えて、金融機関の融資担当者等に助成金等の制度、あるいは使用者規範などを理解してもらい、融資や経営相談時に適宜適切なアドバイスを行っていただくことにより、効果的な行政施策の浸透効果が期待されるところです。

続きまして3点目です。3ページをお開きください。

大阪労働局働き方改革推進本部の取組です。

大阪労働局におきましては、働き方改革の実現に向けた取り組みを強化するため、平成27年1月、大阪労働局長を本部長として大阪働き方改革推進本部を設置し、働き方の見直しに向けた企業への働きかけの強化に取り組んでおります。左側をごらんください。労働局幹部が直接企業トップへ働き方改革の推進について要請を行う取組として実施しますリーディングカンパニーへの直接要請につきましては、各部から全業種を網羅した情報を収集した上で業界トップの企業等を中心に局一丸となり訪問、要請を行っているところです。青い枠にもございますように、平成27年の推進本部設置以降、45社に対し直接要請を行っているところです。

続いて3ページ右側ですが、推進本部の取組として推進本部設置以降3回目となります働き方改革セミナーを8月2日に開催いたしました。今回は女性の活躍推進、労働時間設定改善等をテーマとし、高島屋様と伊藤忠商事様による働き方改革の取組事例発表を盛り込み開催をいたしました。今回はこれまで一番多い約300名の参加がありました。さらに、4回目のセミナーを12月16日に開催する予定です。

次に、4ページ、過重労働の解消のための働き方、働き方改善の促進をご覧ください。

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して労使に

参加していただくワークショップを実施しております。流れ等につきましてはこの資料にあるとおりですが、本年度、9回のワークショップの開催を予定しております。9月末までに5回開催しているところです。

次に、労働法制セミナーです。労働法制セミナーについては、大阪府内の大学、短大、専門学校、高校に周知文を送付するなど積極的に周知に取り組んでおり、9月末までに受講者数739名となっております。前年同期比49.7%増となっているところです。また、下半期も既に23校から依頼をいただいております。

次に、5ページをごらんください。

左は無期転換ルールについてです。平成24年の労働契約法の改正で新たに無期転換ルールが規定されました。平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約が反復更新されて通算契約期間が5年を超えるときは労働者の申し込みにより無期労働契約に転換する仕組みです。平成25年から5年後の平成30年4月、もう2年を切っておりますが、このルールが適用される労働者が多数出ることが見込まれるところから、当局では各種機会を利用した周知広報に努めているところです。

次に、右側、年次有給休暇の取得促進についてです。国では、2020年までに年次有給休暇の取得率を70%に引き上げることを目標とし、年休の計画的付与や、プラスワン休暇といいまして連休のはざまに1日休暇をとって連続休暇とすることなどの周知広報に努めているところです。



それでは、続きまして6ページ、雇用均等施策の推進をご覧ください。

まずは女性の活躍推進です。女性の活躍推進につきましては本年4月より女性活躍推進法が施行され、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は行動計画の策定が義務づけられたところですが、届出率は、10月末現在99.4%となっています。届出率100%を目指し、未届け事業主への働きかけを一層強力に進めていくこととしております。

また、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な事業主は厚生労働大臣の認定を受け、認定マーク、いわゆる「えるぼし」を商品などに付すことができ、女性活躍推進企業であることをPRすることができる制度も本年4月から施行されております。大阪では10月末現在、21社を認定しております。さらに多くの企業が女性活躍推進に取り組むよう、広く認定制度の周知を行ってまいります。

右は、次世代育成支援対策の推進です。次世代育成支援対策の推進につきましては、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に対し従業員の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画の策定が義務づけられており、10月末現在、101人以上企業の届出率が97.8%となっております。こちらも届出率100%を目指し、未届け事業主への働きかけを一層強力に進めていくこととしております。

また、「くるみん」「プラチナくるみん」につきましても、「えるぼし」同様さらに多くの企業が取り組むよう広く認定制度の周知を行ってまいります。

次に、7ページをお開きください。

改正育児・介護休業法等の周知のための取組です。来年1月1日から改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法が施行されます。今回の改正では、介護離職を防止するため、介護休業の分割取得を可能とする等、介護関連制度の内容が拡充されることとなっております。改正法が全面施行されることに伴い、当局では改正法説明会を11月に3回開催するとともに、マタニティハラスメントについての特別相談窓口を設置し、特に女性労働者が多く訪れる関係機関や産婦人科の窓口等を中心に周知を行い、利用を促しております。このほかにもあらゆる機会を捉え、事業主に対して改正法の説明を行っており、引き続き周知を行ってまいります。

最後、8ページをお開きください。

労働相談の充実のための取組です。民事上の個別労働相談の相談内容を見ますと、相談件数は減少する中、いわゆるパワーハラスメントを含むいじめ、嫌がらせに関する相談が引き続き増加傾向にあり、平成27年度では相談内容のうち2割超がいじめ、嫌がらせに関する相談となっています。引き続き労働相談に関して迅速かつ適正に対応し、個別労働関係紛争の解決を援助してまいります。

以上、重点対策事項に係る取組につきまして、かいつまんで御説明をいたしました。よろしく願いをいたします。

○労働基準部長 引き続きまして、労働基準部長の鈴木でございます。

私からは、労働基準部が本年度掲げています5つの目標、「働き過ぎ防止に向けた取組の推進」、「労働条件の確保・改善対策の推進」、「労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり」、「最低賃金制度の適切な運営」、「労災補償対策の推進」につきまして取組状況等を説明いたします。説明は着座でいたします。

まず、資料は9ページをご覧ください。

過労死等防止対策の推進についてです。過労死等防止対策は厚生労働行政の最重要課題です。中でも長時間労働の是正は一億総活躍社会の実現のための各種施策の推進と不可分の関係にあります。そのために、当局においてもこれら対策に全力を挙げています。

まず監督指導ですが、従来月100時間以上の時間外労働を行っていると思われる事業場を対象に積極的に実施してきたところですが、今年度は全国的な指示ですが、その対象を月80時間を超える残業が行われていると思われる事業場に範囲を広げているところです。監督指導に当たりましては、法令違反については是正勧告により是正を求めるほか、法令違反ではなくても月45時間以上の時間外労働を行っているような実態が認められた場合につきましては、専用の指導文書を交付して労働時間の短縮の取組を行うよう指導するなど、全国斉一的な指導を行っているところです。

また、繰り返し違反など悪質なものですとか過労死等重大な結果を引き起こした事案につきましては、これは各署でも司法処分の対象にいたしますが、特

に大規模な企業などにつきましては、大阪局、東京局と同じで全国に2カ所に設置されています過重労働撲滅特別対策班、通称「かとく」と言われておりますが、この事案として捜査をいたします。大阪局では平成28年度今年度には既に2件送検しております。ニュースで流れたので見ていただいているかと思いますが、このように全国展開する企業に対して違法な長時間労働を行わせたとして司法処分によっている事案が全国では今まで5件、大阪では3件、大阪の今年度は2件やっているところがございます。引き続き悪質な事案について厳正に対処していくこととしております。

さらに、過労死等防止対策推進法におきましては、11月を過労死等防止対策月間と定めていることから、厚生労働省では今月を過重労働解消キャンペーン期間として長時間労働の削減等の過重労働削減解消に向けた取り組みを展開してございます。大阪労働局におきましても、9ページ、10ページにまたがって記載させていただいておりますが、さまざまな取組を展開しております。特に最近の取組としては、10ページ右側でございます過重労働解消相談ダイヤルを11月6日に全国の主要都市で実施いたしました。この取組で受け付けた過重労働や賃金不払い残業に関する情報につきましては、引き続きキャンペーン期間中の重点監督の実施に活かしていきたいと考えております。

続きまして、労働条件の確保・改善対策です。これは資料11ページからです。今年度の監督関係の業務の運営状況につきましてまとめております。

労働基準法違反及び労働安全衛生法違反に対する送検件数につきましては、

12ページの右側に書いておりますが、ILOの報告の関係で統計が年度ではなくて年になっているのですが、26年は90件、27年は86件で、28年は現時点で59件となっております。参考までに申し上げますと、監督官の数にもよりますが、全国で一番の送検件数を誇っております、積極的に取り締まりをさせていただいております。

また、13ページに書いておりますが、今年度は特に労働条件の確保・改善対策として指導するだけではなくて、大阪府内の労働者や事業者の皆さんに対して労基法講座の開催や法令解説ポスターを作成、掲示を通じた労働基準関係法令の周知啓発に力を入れてございます。こういったことを通じて事業場における法令違反を未然に防ぐ取組というものをこれから引き続きしっかりと取り組んでいきたいと考えています。

3点目です。労働災害の防止、14ページをご覧ください。

労働災害の防止についてです。国の第12次労働災害防止計画を踏まえまして、当局でも平成25年度から5カ年の「大阪労働局労働災害防止推進計画」を作成して取組を展開しているところです。この計画では、平成24年度と比較して平成29年までに死亡者の数を12%以上減少させること及び休業4日以上の死傷者の数を14%以上減少させることを目標としているところです。

14ページのとおり、死亡災害につきましては既に昨年47人となっておりますが、最終目標である51人を既に下回っている状況であります。死傷者につきましては右側のとおり、減少の兆しが見えずに今後2年間で大幅に減少させて

いくという取組が求められているところです。

その内容ですが、15ページにまとめておりますが、特に第三次産業、通常本年も入るかもしれませんが今回はちょっと外させていただいてございますが、ほとんど減少が見られない、むしろ増加しているというのが減少に向かっていない大きな原因となっているかなと考えております。

そこで、16ページのとおり、平成28年度下半期1月から3月、集中的にと考えておりますが、第三次産業、特に小売業、社会福祉施設、飲食店をターゲットに集中的な取組を行うことを検討しているところです。これは今までやってなかったわけではありませんが、労働災害を減少させる要件の取組というのはやっていたんですが、なかなか成果が上がらないので追加あるいは重点を絞り込んでこういった形で取り組んでいきたいと考えているところです。

例えば、ショッピングモールなどの大規模商業施設では、小売店や飲食店が多数営業していますので、モールの管理者に働きかけて説明会の実施やバックヤードでの災害防止のための啓発活動に協力していただくようなことを考えております。また、多店舗展開している飲食店のうち、大阪に本社機能を有するような企業に対しましては、各店舗での災害防止対策を講じていただくよう本部に幹部自らが行って経営首脳と話をし働きかけてはどうかというようなことを考えております。

それから、第三次産業の事業場は数がとても多くて、職員の数でいえば個別な十分な指導をし切れないということもありまして、この資料のウ、エのよう

なツールを準備しつつ、オに書いてありますとおり、経営指導員の皆様を通じて会社に対して災害防止に対する意識をつけていただくとか、それから社会保険労務士の方、それから事務組合なんかもそうなんです、そういう普段から中小企業の第三次産業と接しておられているような方に協力をお願いして、災害防止の意識づけを事業者にやっていただくような協力要請をしていこうと考えております。

あと、これは案でございまして、ぜひともこういう機会に皆様方の、もっとこうしたら効果があるのではないかと、そういった御提案をいただければ我々としてもそれを対応検討してまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして17ページをご覧ください。大阪局としては労働災害防止推進計画にあわせて平成25年度からゼロ災・大阪「安全見える化運動」を実施しております。その成果の一部を記載しております。引き続きこういった運動も取り組んでまいりたいと考えているところです。

4点目です。労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりのうちの健康の部分です。特に18ページにはメンタルヘルス対策の推進についてまとめております。今回、資料にはつけていませんが、新たに「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」という通達を発しました。その内容は、左上の4つの項目になってはいますが、既に50名以上の事業所全部で大阪府下には1万数百ありますが、その全事業所には周知文

を直接ダイレクトメールで送らせていただいておりますが、50名以上の事業者に義務づけられている健康診断結果報告というのがありますが、それを監督署に持ってこられた際に、申し訳ないですが確認させていただいて、未実施のところに関しては、そこで文書をお渡しして指導させていただく形、効率的な形で指導させていただくような内容になっています。そのような取組、効果的な取組を引き続き実施していきたいと考えておりますので、御理解よろしくお願ひしたいと思います。

また、右上のところにアンケート調査を実施したと書いておりますが、ストレスチェック制度は新しい制度でして、どう運用していいかわからないという事業者の方も多いのではないかということで、既に実施したと報告いただいたところに対して、「どういう状況でしたか」、「どこに苦労されましたか」というアンケート調査を実施させていただきました。結果としては、やはり健康診断と違い労働者の受診の義務になっていませんので、2割5分ぐらいの方が受検自体を拒否したという話とか、高ストレス者のうちの面接指導を申し出た人は2%にとどまったとか、そういった運用上の問題というのが出てきたかなと思っています。そういった中でも、企業の中ではそういったところの問題を解決するために努力をしている会社もございまして、そういったいい事例をこれから皆さんにどんどん紹介する形で周知を広げていきたいと考えております。この辺の取組につきましては既に大阪労働局ホームページにアンケート結果や通達を掲載しておりますので、御興味のある方は参考にいただければと思



います。そのほか周知をしっかりとやっているということも書かせていただいていますのでよろしくお願いいたします。

19ページでございます。

化学物質の問題も非常に大きな話題になっていまして、特にリスクアセスメントの義務化に向けた取組をしっかりとやってまいりたいと考えています。それから、オルトートルイジンとかMOC Aという物質ですね、これは膀胱がんの可能性があるということで最近話題になりましたが、こういったところも大阪府下で使用している事業場には、全ての事業場に対して直接指導させていただいております。ラベルでアクションについてしっかりと取り組んで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。

20ページは熱中症です。そういったようなところもしっかりやっていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

5番目です。最低賃金制度の適切な運営です。21ページです。今年は25円引き上げで883円の答申をいただいて、10月1日から発効させていただいております。4年連続で大幅な引き上げが続きましたので、影響がますます大きくなっていて、これまでもまして周知広報に努めていきたいと考えております。特定最賃も全て既に決まって、11月30日には全て発効になる運びとなっております。最低賃金の引き上げの影響が大きい中小企業等への支援は本年度から雇用環境・均等部の所掌となりましたが、引き続き企画課と連携しながら周知広報に努めてまいりたいと考えております。

最後になりますが、労災補償制度の適正な運営です。

労災保険給付につきましては迅速適正な事務処理を最重点課題として取り組んでいるところです。22ページに状況を記載しております。引き続き脳・心、精神事案の請求件数は高水準で推移していると思います。いずれの処理も非常に困難を伴うものですが、6カ月以内での処理を目安として迅速処理に取り組んでいるところです。事業者の方とお話しすると労災の認定は何となくイメージはわかっているが、具体的な認定基準についてはご存じない方が多いと思ひまして、この資料には認定基準のポイントをまとめさせていただいております。

簡単に申し上げますと、脳・心につきましては労働時間に着目して見れば、発症前1カ月におおむね100時間を超えた場合、それから発症前2カ月間ないし6カ月間にわたって平均80時間を超える時間外労働があった場合、この場合については認定基準に合致して労災認定をするということになります。精神は少しいろいろ複雑ですね。ストレスとかパワハラとかそういったような要因もありますが、労働時間だけに着目しますと右側の赤字で書いてありますとおり、特別な出来事としては160時間以上の長時間労働があつて精神疾患を発症して、それで自殺とかそういったことにつながれば認定されると、そういった内容になっております。この機会に御理解いただければと思います。詳細な資料が必要ということであれば、別途説明に上がらせていただきたいと思います。

また、資料を入れておりませんが、石綿関連疾患に係る補償制度につきましても引き続き周知徹底を図っているというところです。労災補償行政におきま

しては先ほど申しましたように、丁寧、公正な行政サービスを提供するために全ての職員が親切でわかりやすい迅速な対応を行うことはもちろん、請求人や事業主の方への説明では納得性の高い対応を常に念頭に置いて業務に取り組んでいることも紹介させていただきたいと思います。

ちょっと多岐にわたりましたが、私からの説明は以上とさせていただきます。どうぞよろしく願いいたします。

○職業安定部長 それでは、引き続きまして職業安定部関係を座って説明させていただきます。

資料1の25ページから説明をいたします。

職業安定部関係の平成28年度行政運営状況についてです。

まず、表題にありますように、雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進についてです。

雇用情勢が着実に改善している現在のタイミングを捉えまして、当局におきましては正社員就職に向けた取組を積極的に推進しております。特に人材不足分野における人材の確保は行政といたしまして喫緊に取り組むべき課題であり、潜在求職者の掘り起こしや能動的なマッチングに向けて取り組んでおります。今後も求職者のニーズを捉えたイベント、これは実際の職場を見学していただいて、そこで働く自分をイメージしていただいた上で面接を行う、いわゆる見学会プラス面接会等ということを積極的に取り組んでおります。

また、フリーター等に対する正社員就職支援の状況ですが、梅田と阿倍野の

2カ所を拠点といたしますわかものハローワークと各ハローワークのわかもの支援窓口におきまして、担当者制による個別支援を中心として、求職者のニーズに応じた支援を実施しております。正社員に結びついたフリーター等の件数ですが、表の左下のほうに記載しておりますが、8月末現在で1万9,005件の目標に対しまして、9,622件、進捗率50.6%と順調に推移をしております。

そのほか、正社員就職の取組として、机上配付の資料をご覧ください。これは、ハローワーク大阪東で「雇いま専科」というリーフレットを作っております。こちらは採用に至らなかった求人の原因がどこにあったのかを解明すべく、二千二百数社の求人票を分析いたしまして、そのデータを用いて充足しやすい求人のポイントを職種別、テーマ別にまとめまして、事業主の皆様へお知らせする、いわゆる求人充足のための虎の巻的なリーフレットです。

当局では、求職者に対する就職支援だけではなくて、このような資料を用いまして正社員での採用を考えている事業主に対しても積極的な支援を実施していくことが正社員就職の促進につながると考えております。

なお、この「雇いま専科」につきましては、ハローワークサービスのさらなる機能強化を図ることを目的として、ハローワーク業務改善コンクールというものが本省で実施されておりますが、こちらで今年度全国第2位となって選ばれた業務改善の一つのツールとなっております。このハローワーク業務改善コンクールは選考委員に民間企業経営者の方も多数加わっていただいております。実際に人材募集をする民間企業の方からも高い評価を受けているところで

す。

次に、資料の26ページをご覧ください。

地方自治体との連携による就職支援について説明をさせていただきます。

特に重点的に取り組んでおりますのが、国と地方自治体が雇用対策を一体的、総合的に進めまして、住民サービスの向上を図るための地方自治体との雇用対策協定締結の取り組みです。上段の方に書いてありますとおり、5月16日には吹田市、5月31日には柏原市と協定を締結しております。そのほか、当局では大阪府、堺市、東大阪市、高槻市とも、中段あたりに書いてございますが、協定を締結しております。本年8月に第6次地方分権一括法が施行されまして、地方公共団体がハローワークを活用する枠組みといたしまして雇用対策協定が法定化されたことを踏まえまして、今後もより一層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考えております。

続いて、表の左の方に書いていますが、地方自治体との一体的実施事業の取組です。この事業は国が行う無料職業紹介等と自治体が行う相談業務等を同施設において一体的に実施するものです。当局では、大阪府、大阪市及び堺市と実施をしております。

本年9月には此花区にありました大阪市との一体的実施施設を大阪市の行政区で最も人口の多い平野区へと移転させました。また、資料には記載をしておりますが、情報として申し上げますと、来年1月には京阪寝屋川市駅構内に寝屋川市との一体的実施事業による駅中ハローワークを設置予定です。このよ

うに、自治体と連携した利便性の高いハローワークサービスを提供しております。

次に、右の下の方に書いておりますが、生活保護受給者等に対する就労支援については、自治体の庁舎内にハローワーク常設窓口の設置や巡回相談の実施など、いわゆるワンストップ型による支援体制の構築に力を入れております。

当局内における常設窓口の設置状況ですが、そこに記載されているように、現在19カ所の拠点に設置をしております。この拠点において自治体とより密接な連携支援を実施することが支援対象者数、就職者数の支援実績に大きく寄与しているところです。今年度におきましても、過去最高の支援実績となった昨年度を上回るペースで推移をしております。常設窓口の設置効果が顕著にあらわれているという状況です。

次に、資料の27ページをご覧ください。

若年者の雇用対策についてです。

まず、新規学卒者に対する就職支援の状況ですが、高卒の内定率は9月末現在で60.9%となっております。前年同期比で3.3ポイント増加しています。新規学卒者の就職支援については、各ハローワークが学校との連携のもと、担当者制の個別支援や求人開拓に取り組んでおります。

また、大阪新卒応援ハローワークでは、四角囲みのところですが、企業説明会、面接会を9月末現在で286回実施をしております、参加者は延べ3,231人となり、大学等への就職支援に取り組んでいるところです。

また、学卒ジョブサポーターの支援による正社員就職決定数は9月末現在で目標の1万4,984人に対しまして8,184人、進捗率54.6%と順調に推移しております。卒業までに一人でも多く内定を得ることができるように取り組んでまいります。

また、若者雇用促進法に基づいて、若者の採用、育成に積極的で若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定するユースエール認定制度ですが、これが平成27年10月から始まりました。大阪局においては平成28年10月末現在で4社が認定を受けており、引き続き周知、PRに努めまして、学生等若者とのマッチングに取り組んでまいります。

続きまして、女性の雇用対策については、同様に27ページの下欄ですが、現在、府内8拠点におきましてマザーズハローワーク事業を展開しております。本事業では、子育てをしながら早期の再就職を目指す方に対してきめ細やかな就職支援を実施しております。

また、今年の1月に、右下に書いてありますが、ハローワークプラザ難波に全国のハローワークで初となります女性活躍応援コーナーというものを設けております。これは女性弁護士等女性の専門家による相談や女性のニーズを捉えた多彩なセミナーを実施してございまして、大阪マザーズハローワークと一体となりまして、あらゆるキャリア層の女性をワンストップでサポートしているところですので。

次に、28ページになります。障害者の雇用対策について説明いたします。

平成27年度の障害者の就職件数については、6,426件と6年連続で過去最高となっております。今年度も4月から9月の就職件数は記載のとおり順調に推移しているところです。

当局としましては、引き続ききめ細かな職業相談、職業紹介を行う等、各種支援策を効果的に実施してまいります。今年の4月から施行されています障害者差別禁止・合理的配慮の提供義務化につきましては、適切な運用を図るとともにセミナー等による制度の周知啓発に努めています。

次に、28ページの下段、高年齢者の雇用対策につきましては、65歳以上の高年齢求職者が年々増加傾向にあること、また2013年の内閣府の調査でも65歳を超えても働きたいという高齢者が7割近くおられるといった状況にあることから、厚生労働省では65歳以上の高年齢者の安定した雇用の確保を重視しておりまして、今般、65歳以上の年齢への定年引き上げ等の措置を実施した事業主に対しまして助成金を支給いたします「65歳超雇用推進助成金」を創設するなどの対策を実施しているところです。

当局におきましても、ハローワーク大阪東や梅田に設置しておりますシニアコーナーを今年度から生涯現役支援窓口に改めまして、これまでの55歳以上の高年齢者への就職支援に加えまして、特に65歳以上の高年齢求職者への就職支援を重点的に実施しているところです。これは、局長からもありましたが、ニッポン一億総活躍プランにおきましても、生涯現役支援窓口における再就職支援の強化が取り組むべき事項とされておりますので、引き続き強力に取り組ん



でまいります。

次に、続きまして資料の29ページをご覧ください。

外国人の雇用対策の推進については、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ともに、大阪新卒応援ハローワークにも留学生コーナーを設置いたしまして、留学生の国内就職促進のため留学生就職ガイダンスやビジネスインターンシップ、留学生就職面接会の開催など、支援を実施しております。

同様に、29ページの下段でございますが、求職者支援制度についてです。第2のセーフティーネットとしまして平成23年10月から実施しており、直近3年分の実施状況につきましては記載のとおりとなっております。本年4月からは、わかものハローワーク、マザーズハローワークに訓練窓口を設置いたしまして、若者、子育て女性等に対する支援を強化しております。

最後になりますが、柿色の資料を見てください。熊本地震に係る対応について説明をいたします。

平成28年4月14日に地震が発生いたしまして、時間の経過とともに事業活動及び雇用面への影響が出てまいりました。増加する雇用調整助成金等の申請や相談に迅速に対応するため、厚生労働省及び他の労働局職員の応援派遣を実施しておりまして、当局の安定行政職員では27人の応援職員を派遣したところであります。また、雇用保険手続の電子申請業務につきましても、大阪局、東京局で代行入力処理を実施しておりまして、5月30日以降、大阪では1日平均30件の処

理を代行しているところです。

このように全国的な事案が発生した場合には、全国ネットワークのハローワークの強みを生かしまして、今後も機動的な雇用対策を推進してまいりたいと考えております。

職業安定部からの説明は以上でございます。

○需給調整事業部長 引き続きまして、需給調整事業部から主に労働者派遣事業、職業紹介事業についての御説明をさせていただきます。着席で説明させていただきます。

資料は30ページになります。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ための制度として一定の役割を果たしている一方で、無許可とか無届けによって労働者派遣を行う事案や、多重派遣といった違法な労働力需給調整、違法な状態を行っている事案が見られるところです。それで、大きな柱として、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、それから的確な指導監督、行政処分といった内容をしているところです。

まず、アのグラフを見ていただきますと大阪の派遣の事業所の数ですが、7,759事業所、それから職業紹介の事業所は下の2,075、水色のグラフになっています。大体、増えたりちょっと減ったりというような感じになっています。そういった事業所に対して新規に許可された事業所に対する説明会を派遣では12回で268事業所を対象にやっています。それから紹介についても12回、247事業所を対象に実施しております。それから真ん中の労働者派遣セミナーも実施

しておりまして、こちらは主にハローワークで、派遣で働こうとしている求職者ですとか実際に働いている派遣労働者に対するセミナーでございまして、7回で141名が参加しております。

内容につきましては、労働者派遣の仕組みとかルール、それから関係する労働基準法などの労働法のポイント、それから雇用情勢とか就職支援などについて、監督署やハローワークの協力もいただきながら開催しているところでして、引き続き下半期も取り組んでいく予定です。

それと、ここでは記載がございませんが、先日、平成24年、27年の法改正の内容が派遣労働者に十分に周知されていないというようなことが全国の労働局を通じて調査した結果が本省から発表されました。それに対応する形で、派遣元の事業主が責任を持って派遣労働者本人にその改正内容を周知するように、全部の事業主に文書を出しております。また改めて派遣改正内容を、法改正の内容を周知するためのセミナーを派遣元の事業主を対象に行うこととしていまして、年末から年明けにかけて今のところ8回程度開催することといたしております。

次に、右上のイの許可申請、届出に対する適切な調査確認といたしましては、これから事業を始めようとする、申請が出てきている事業所に対して説明会を毎月実施しています。それから許可申請が出された全ての事業所について事務所の面積などの許可基準を満たしているかといったことを現地に行って確認しているところです。

次に、ウの派遣法とか職業安定法等の遵守徹底の点ですが、件数はご覧のとおりですが、昨年度は法改正直前だったということで少な目ですが、今年度からは例年並みの計画的な指導監督を実施しているところです。また、計画とは別に派遣労働者などから直接申告があった場合などは迅速に対応しているところです。

行政処分の状況ですが、31ページにありますのは今年度1件ですが、実際に処分を行ったものです。この事案は、昨年来ずっと何度も文書などで是正指導を行ってきた事業所ですが、改善が図られずに、処分理由の①から③に書いてありますような、法違反状態がなかなか直らないということで、行政処分である業務改善命令を行ったものです。

今後とも指導監督に当たりましては、組織の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、実効力のある指導監督に努めてまいりたいと思っております。

なお、近畿ブロックで唯一の需給調整事業部が置かれている大阪局として全国斉一的な指導監督を行う観点から、指導監督業務ですとかノウハウを職員間で共有が必要ということで、ブロックの地方労働局の職員研修も含めて取り組むこととしておりまして、技能向上に努めているところです。

それから、最後に30ページの下のエのところですが、派遣労働者に対する積極的な支援等といたしまして、局の総合労働相談コーナーや監督署、ハローワーク、そして需給部に寄せられた苦情や相談につきましては、それぞれ連携し

ながら指導監督が必要な事案につきましては早期に対応するなど、適切に対処しているところです。

需給部からの説明は以上でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○石田会長 ありがとうございます。それでは、お願ひします。

○総務部長 それでは、総務部長の渡邊でございます。私からは3点ほど、1つ目が資料1についてですが、労働保険適用徴収関係、それとハローワークの移転について、それから最後に3つ目というのが大阪労働局の取組に関しましてさまざまな数値目標を定めておりますが、それについての達成状況について御説明させていただきます。恐縮ですが座って説明させていただきます。

それでは、この資料1の32ページをご覧ください。

労働保険適用徴収分野における重点対策取り組み状況と題しまして御説明申し上げます。

労働保険制度でございますが、これはそれ自体が労働者のセーフティーネットの一つであるということとともに、セーフティーネットであるほかの各種施策、これを財政面から支えるという、そういった極めて重要な制度であると私どもは認識しているところです。

また、制度の運営に当たりましては、費用負担の公平性の観点から、32ページの表のところ、四角が2つ書いてございまして、その一番上にそれぞれタイトルが書かれておりますが、労働保険の未手続事業を一掃、推進ということと、それと労働保険の収納率の維持・向上の2つを重点対策ということにして、取

り組んでおるところです。

最初に労働保険未手続事業一掃対策の推進ということですが、これは要するに労働保険に入っていたかなければならない方がまだ手続をいただいていない、そういったところにつきましては手続いただくと、そういうことを進めていきましょうという、そういう取組ですが、適用徴収業務の最重要課題の一つと位置づけておきまして、費用負担の公平性のみならず、制度の健全経営に必要な対策として、これは従前より積極的に取り組んできていたということですので。本年度におきましても労働保険適用促進計画というものを作成いたしまして、それに基づいて強力な手続指導あるいは職権の行使等積極的な取組を実施しているということですので。

今年度の取組実績ですが、この32ページ左側の下の表、手続指導によって自主的に成立した件数というのが本年9月末の段階、上半期ですが592件、昨年度の同期に比べて89件増えております。

そして、職権による成立、これは事業主の方が御自分で自主的に成立いただくことが残念ながらできなかった、それで行政が職権によって成立したと、そういう件数ですが、本年の9月末現在7件です。昨年同期よりは2件減っておりますけれども、この職権成立の件数ですが、下の欄の一番右側、平成27年度36件と記載していますが、これは全国1位という数字になっているところですので。

今後も手続指導による成立件数、これを年間目標1,200件の達成を目指して

着実に取り組んでまいりたいと思っております。

また、雇均部の説明の中で、働き方改革の部分で説明がありましたが、働き方改革における包括連携協定、これは金融機関と締結したわけですが、これまで労働保険の適用促進に係る広報は労働関係団体とか同業者の団体とか地方自治体とか、割に労働に親近性のある方々の団体をお願いしていたところですが、今般、先ほどの説明にもありましたとおり、必ずしもそういうことに限らない、いろんな関係者の方々が金融機関を訪れ、なおかつ金融機関の支店の数というのも非常に多うございますので、そういった新しい広報チャンネルを使って労働保険の適用促進に係る広報をお願いするべく、金融機関に対して広報依頼をお願いしているというところです。

続きまして、右側の四角です。労働保険料の収納率の維持向上というところ  
です。

平成27年度労働保険料の収納率は、98.67%ですが、収納率の向上というものは先ほど御説明いたしました労働保険未手続事業対策の推進と同じように適用徴収業務の最重要課題です。本年度は全国平均の収納率を上回るように取り組んでまいりたいと考えているところです。本年9月末の収納率ですが41.96%、昨年度同期の41.54%を上回ってはおりますが、今年度の全国平均42.38%にはまだ至っていないという状況です。従いまして本年度、今後下半期、こちらの方は年度目標である全国平均を超える収納率の達成に向けて徴収業務に取り組んでまいりたいと思っております。

また、複数年度にわたりまして滞納を繰り返している事業主の方とか、あるいは100万円以上の保険料を滞納している事業主の方、あるいは先ほどお話し申し上げました未手続事業一掃対策に伴い滞納している事業主の方、この方は要するに職権成立された方でまだお払いいただいていないというような方々ということですが、そういった方々に対しては、いつまでも粘り強く私どもも説得してお払いいただくようにはしておりますが、それにも費用対効果がございしますので、最終的には差し押さえを実施させていただくと、そういう手続をとっております。

本年9月末時点での差し押さえ件数というのが244件、上半期としましては本年度の目標360件というふうにしておりますが、その半分、180件を大きく上回っているというところです。

また、昨年度、一昨年度の差し押さえ件数についても大阪局の実績というのは全国1位でありまして、今後とも積極的な労働保険料の徴収業務に取り組んでまいりたいと考えております。

また、労働保険、これをお払いいただく方法といたしましては保険料の口座振替制度があります。これは口座から引き落ちるわけですから納付の利便性ということももちろんですが、納付期限が、3分割まで認められておりますが、その分割の期限というものがそれぞれ口座振替にした場合においては、例えば第1期分は普通だったら7月11日ですが、これが9月6日までというふうに延長されるという、そういったメリットもありますし、また私どもといたしまし



でも収納率の向上につながるということから利用促進を図っております。これまでさまざまなところに広報をお願いしてきたところですが、先ほど申し上げたように、金融機関を通じて口座振替制度の情報提供を行って、利用事業場の増加に向けて積極的な周知に取り組んでまいりたいと考えているところです。

資料1につきましての御説明は以上です。

引き続きまして、ハローワークの移転の関係について説明させていただきます。机上配付しております「ハローワークOSAKA」の16ページ、17ページをごらんください。

ハローワーク布施の移転について御説明いたします。ハローワーク布施は現在、近鉄奈良線の河内永和駅にありますが、手狭であり老朽化しているということから、このたび移転するということになっております。移転先につきましては同じ近鉄奈良線大阪線の分岐点である近鉄の布施駅前に移転いたします。この移転によりまして交通至便なところに移転するという事で、求職者の方、あるいは求人者、双方の利便性が高まってくるものと思っております。新庁舎で業務を開始する日は今年の12月26日月曜日から予定しております。

次に、資料のこちらの17ページをごらんください。

河内柏原の安定所、ハローワーク河内柏原の移転について御説明いたします。河内柏原は現在、大和路線の河内柏原駅にございますが、ここも手狭でありかつ老朽化ということですので、移転することとなっております。移転先は所在地を柏原市から藤井寺市へ移転する予定といたしております。この安定所の管

轄区域ですが、柏原市、藤井寺市、羽曳野市、松原市の4市となっておりますが、柏原市以外の3市は近鉄南大阪が横断している位置にございまして、その3市の中心に位置する藤井寺市に移転することによりまして、管轄内の御利用に、所在地変更に伴いまして求職者、求人者双方の利便につながるのではないかと考えております。

こちらの移転日は来年になりまして、来年3月21日火曜日から新庁舎で業務を開始する予定としております。また、この移転に伴いまして、名称変更いたしまして、ハローワーク藤井寺と名称変更する予定としておりますので、御了知ください。

移転関係については以上です。

続きまして、今度は資料2、大阪労働局の取組について、数値目標達成状況、こちらについて私の方から本当に概括的に説明させていただきます。

まず2ページです。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です。真ん中左から3つ目の箱の一番上にありますが、就職件数の進捗率は47.8%となっておりますが、当局におきましては今年度策定いたしました、3年から成る中期重点事業計画に基づきまして、求職者、求人者、それぞれの状況に合わせたきめ細かな支援を実施していくために担当者制による職業相談、充足相談に取り組んでおります。

また、下半期につきましても本計画に基づいた支援のさらなる展開や、テーマ性、訴求性のある面接会の積極的な実施に取り組んでまいります。

次に、3ページをご覧ください。

こちらは人手不足分野における人材確保等の総合的な推進ですが、福祉分野、あるいは建設分野における新規求職者の確保、あるいは就職支援の強化のためハローワークの窓口における個々の求職者に対する働きかけ、こういったものを加えまして、関連機関と連携した取組や面接会などのイベントを実施しております。また、今年度、ハローワーク布施に福祉人材コーナーが新設されたことによりまして、より充実した支援に取り組んでまいりたいと存じます。

飛びまして6ページです。こちら障害者の活躍推進が8項目に書かれております。ハローワークにおける障害者の就職件数ですが、27年度まで6年連続で過去最高を更新しておりまして、今年度も9月末現在、3,965件、真ん中の左から3つ目の表の中に書かれておりますが、3,965件と前年度比で8.5%の増加となっております。とりわけ精神障害者の就職件数が大幅に伸びている状況です。引き続ききめ細かな職業紹介、職業相談を実施いたしまして目標達成を図ってまいります。

次にまた飛びまして8ページをご覧ください。

こちらの下2番目です。

メンタルヘルスの推進についてです。数値目標につきましては平成27年12月1日から50人以上の事業場に義務化されましたストレスチェック制度の周知徹底のために、局と署で集中的に説明会を開催いたしました。周知徹底になお努める必要があることから目標として定めたものです。

実際には、基準部長から御説明させていただきましたとおり、目標以上の回数を開催しているところです。また新たな通達の発出やアンケート調査の実施、大阪・健康づくりフォーラムの開催のほか、ストレスチェックセミナー実践編や、あるいは事例集の作成などに引き続きまして、メンタルヘルス対策の推進に取り組んでまいりたいと考えております。

10ページです。

一番上の欄ですが、働き方改革の推進です。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、8月2日に1回目を開催、12月16日に2回目を予定しております。8月2日の働き方改革セミナーは労働時間の削減、年次有給休暇の取得促進や女性の活躍促進をテーマといたしまして、実際に働き方改革に取り組んでいる企業2社による朝型勤務の取り組みや、女性活躍支援の取り組みなどの事例発表等を盛り込んだ内容で開催いたしまして、約300名に参加いただいております。12月に開催予定の働き方改革セミナーにおきましては、改正育児・介護休業法の説明を初め、企業による事例発表を盛り込むこととしております。

最後に11ページ、ご覧ください。大学等における周知啓発セミナーにつきましては、本年度は受講者数3,000人を目標に局幹部が中心になって実施しているところです。先ほど説明もございましたが、上半期の受講者数は739名と進捗率は24.6%となっております。例年労働法セミナーは年度後半に集中いたしまして、既に今年度も下半期23校での実施が決定しております、目標達成に

向けて取り組んでおります。

私からの説明は以上です。よろしくお願いいたします。

○石田会長 どうも御説明ありがとうございました。

それでは、時間も限られているようですが、ただいま御説明に関しまして御意見、あるいは御質問ございましたら、どうぞ御自由に御発言ください。挙手していただけたらマイクを持っていきますので、よろしくお願いいたします。

どうぞ、どなたからでも。

○多賀委員 連合大阪の多賀でございます。

非常に多岐にわたる行政施策を展開されていることに敬意を表したいと思います。その上で3点、4点かな、意見提起と質問をさせていただきます。

1点目が働き方改革に関することです。今回、基本方針を10月31日までにまとめ上げられたということで、強いリーダーシップに改めて敬意を表します。実行にあたってロードマップが出されています。これだけ多岐にわたる内容を転がしていくことは、非常に大変なことだろうと思っております。ですので、働き方改革推進会議にかかわっている様々な行政機関なり労使団体で、実務者のネットワークをつくるということが必要になってくると思います。そのような具体的な進め方についても見通しがあればお示しをいただきたいと思っております。1点目がそれです。

2点目が監督行政についてです。こちらの11ページに監督指導件数の推移が出ておりまして、違反率が75%から72%に減っているということですが、違反

率が70%を超える法律なんてそもそもどんなものかと思います。極論すれば労働法というのは余り守らなくても良いという風潮があるのではないかと、それは労働行政についての軽視にもつながるのではないかと考えております。このあたりの認識を聞きたいということです。

3点目が、障害者雇用の件数です。これも件数が伸びているということですが、やはり障害者雇用は定着ということが大切だと思います。全数を追跡調査するというのは無理でしょうから、例えばピックアップして定着度合を、例えば1年、3年と見ていくことも今後必要ではないかと考えております。これは以前も申し上げたかもしれません。

それと、最後、資料の扱いについてです。今日出されている、この白い冊子について、御説明はあるのでしょうか？

○藤原委員 それは参考までに……。

○多賀委員 参考までということですか。中身がどうということではないのですが、参考までということだと、例えば連合の資料も参考までということと今後提出させていただけるという理解でいいのでしょうか。良いのであれば今後また提出します。

○石田会長 よろしいですか。それでは、お答えお願いいたします。

○労働局長 まず、働き方改革会議の関係ですが、雇均部の資料で基本方針がありますが、具体的な施策につきまして最後にロードマップというのがあります。色がいろいろございますが、それぞれについてそれぞれの担当が何を

かということです。例えば薄い緑が大阪労働局、私どもがやること、オレンジがかっているのが大阪府、それから国と自治体、行政がやるのが水色で、金融機関でやっていただくのが赤、紫がメンバー全体で取り組みましょうというものでございまして、例えば非正規対策ですと私どもと金融機関で一緒になってキャリアアップ助成金等の助成金の浸透を図っていこうとか、それから介護労働に関して作業部会、これは私どもの方で引き取ってございまして、12月9日に最初の介護の事業主さん、あるいは介護の労働者を組織している労働組合の方々に集まっていただいて、ワークショップ的にいろいろ検討していただいて、ここで成果が出ればというような形でやっております。

その下にあります高校生・大学生等に対する教育というのは、これは国、自治体で頑張ってやっっていこうと。無期転換ルールも同じです。それから、トラック輸送は、これは近畿運輸局と大阪労働局が一緒になって、それからトラック協会とか、あるいは荷主さん、輸送に関して荷主さんも関わりますので、そういう団体も集まっての協議会なりパイロット事業もやるというものです。それからその下の製造、運輸、建設分野、これは大阪府さんが知事の強いリーダーシップのもとで今後担っていきたいということでやられている、これは私どもも連携させていただくと。それから新しく今年度から下請たつきによる労働基準法違反に関しては、私ども監督署が見つけた場合には公正取引委員会なり経済産業局に通報するもので、これも励行させていただこうというものでございまして、また職場意識改善助成金はこれも金融機関等も通じてどんどん浸透

させていこうと。それから年休の取得促進月間を特に重点的に普及啓発をするというのがその下にございます。あと、高年齢者の就業機会確保支援とか、その他高齢者に関しては次の欄に書いてあります。

それから障害者の雇用、定着のことはまた安定部長から御説明しますが、残念ながら就職は伸びていますが、法定雇用率2.0%を達成している企業というのが44%しかなくて、これは実は東京に次いでワースト2位ということです。これはよくないということでハローワークの方で所長中心となりまして事業主に直接アタックしていこうと、達成していないところを全部当たっていこうと、2カ年でやっていこうということでローラー作戦というのをやろうということなんです。

それからこれは大阪府との一体的実施でやっておりますOSAKAしごとフィールドの事業をやるというようなこととか、全部説明してもちょっとあれですが、その他女性の活躍促進もこのような形で、それぞれのところでいろんな色がございますがやっていこうとか、若者、それから最賃、ワーク・ライフ・バランスもいろいろございます。

それから海外市場の呼び込みの関係、人材育成支援、これは、もし御質問あればその部分について御説明しますけれども、金融機関との連携、それから働き方改革推進企業というのを検証しまして動機づけをして見える化もしつつ、いわゆる働きやすい企業を促進していこうと。

それから、特に運輸事業に関しましては一番長時間労働であるとか脳・心疾



患とかが一番多いということがありますので、これは現在近畿運輸局とパイロット事業をやっているところですが、それをさらにやっぺいこうと。先ほど言いました大阪府も製造、運輸、建設を中心とした働き方改革をやっぺいこうと。

それから、介護事業は特に今非常に重点的に、介護離職ゼロというものも政権の大きな重点になっていますが、一つは介護労働者のキャリアラダーがはつきりせず、将来不安もあつて離職されるという方もいらっしやいますので、先ほども言いましたが、介護労働に関する作業部会というのを12月9日に私どもの方でやります。それから介護ロボットの開発をしていただいて、介護職場をより活性化するというもの。

あと最後、今、各メンバーで広報啓発をばらばらにやっぺいしていますので、これを私どもの企画課でリンクを張るなどして整理させていただいて、私どもがハブになって一度私どもの方のホームページに入ればいろんなところにつなげて、わかりやすく働き方改革が理解できるようにしていくというものです。

○労働基準部長 では、引き続きまして監督指導のお話をさせていただきます。時間があれば、ぜひこういう機会に説明させていただいて、御理解いただくような話だったんですが、ちょっと時間がなかったので今回端折らせていただきました。これは別に大阪に限らず、本省の監督課にいたころもよく記者の方から質問されました。全国的には65%から67%ぐらいの違反率かなと思つておりますが、ぜひ御理解いただきたいのは、サンプル調査ではないということです。監督官の数は非常に少のうございまして、実は何年かに1回全ての事業所に行

くということは出来ないわけですし、我々監督に行く際にも、適当に行っているわけではなくて、特に問題が多いところ、しかもその中でも違反があるだろうところを探していくというのが監督指導であります。そういった意味で申し上げると、特に今回100時間超えのところも、これを事前を探して行っているわけですので、まず基本的には問題があるということになるでしょうし、そういうことでこういう高い違反率、違反率という表現が適切じゃなければ、逆に言うと我々の計画のヒット率という感じで御理解いただければと思っております。

今の多賀委員の問題意識から申し上げますと、その下の主要な違反事項、違反率というところも、これも行った中での話ではありますが、やはり時間外労働ですとか、それから就業規則、健康診断、そういったような違反がなくなるように頑張っていきたいと思っておりますが、実は私も数えたわけではないですけども、我々が取り締まる法律の条文は全部で6,000以上あると言われておりまして、何だかんだ探せば漏れはあるというのが実情でございます。我々も小さなことまではあげつらうつもりはありませんが、特に問題があるところを探して行って、そこを指摘する、その効率性の数値としてこの違反率を我々としては使っているということをぜひ皆様方に御理解いただければと思っております。

例えば最賃違反も、きょう最賃審委員の先生もいらっしゃっておりますが、最賃も2割近い違反率になりますが、実は御承知のとおり、2割の事業所で最

賃違反があるとは皆さん理解されないと思います。最賃違反があるところを探して行くわけですので、そういった意味で違反率というのは一般の感覚とはちよつとずれた形で高くなっているものだとということで御理解いただければと思っています。どうぞよろしく申し上げます。

○職業安定部長 3点目の多賀委員からの御質問ですが、まさに定着率の問題、一番重要だと個人的にも思っておりますが、今現在、ハローワーク全体でそういった数値は捉えていない、とっていないというのが実情でございます。一番大事なのは、6カ月経過した後でも職場定着ができていくかどうか、ハローワークの職員がそこへ出向いて行ったり、ジョブコーチが声かけを行ったりということを実際にはやっておりますが、数字として上がったものは、今手元にありますのが障害者就業・生活支援センターの年次報告では出ておまして、平成27年度の身体・知的・精神その他あわせまして合計で定着率につきましては調査をしている結果が出ております。その数値を参考までに申し上げますと79.3%でございます。平成26年度も79%台と、23年から27年の合計を見ますと、70%台、約75から79で推移をしているところです。委員の御指摘の、ハローワークの就職率じゃなくて定着率はどうかという問題ですが、すぐさま回答できるものではございませんし、本省の方にも働きかけていきたいと思っております。時間はかかりますが、そういった委員の素晴らしい意見を本省に申し上げていきたいと思っております。

以上です。

○石田会長 多賀委員、よろしいですか。

○多賀委員 資料の件はいかがですか。

○労働局長 資料の件は、それぞれここで披露したいものがございましたら、事務局におっしゃっていただければ配ることについて検討させていただいて、適当であればもちろんここでお渡しするという形にしたいと思います。

○石田会長 はい、どうぞ、お願いします。

○松本委員 UAゼンセンの松本と申します。よろしく申し上げます。

長時間労働の削減に向けてかなり労働局が強化をされているというのは最近のマスコミの報道等々でもわかりますが、長時間労働の削減の中でも時間外労働の部分、労使で36協定を提出する、36協定を提出していないところも結構あると思いますが、そんな中でやっぱり36協定で提出をされた中身が本当に従業員が理解、納得して提出をされたものかどうかということ、さらにチェックの強化をする必要があるのではないかと思います。従業員代表をきっちり選ばれておればいいのですが、会社側の方がもう毎年やっているから自動的にかえて印鑑だけついてくれと提出をするというケースも散見されるようですので、そのあたりをさらにチェックをお願いしたいと思います。

それからもう一つ、最低賃金ですが、10月に新しくなってもう1カ月半経過しますが、まだまだ周知広報が弱いという気もいたします。1カ月半たってもいわゆる公的な施設でまだ858円で募集しているという現状もあるわけですので、やはりまだまだ周知を幅広く強化をしていただきたいと思います。

それから3点目には、長時間労働の削減において、たしか政府がインターバル規制というものも一つ打ち出していたように思いますが、そのインターバル規制の現状、導入はまだまだ少ないと思いますが、そういった状況は一般的にはまだ労働組合側でもなかなか集約ができていないという部分もありますので、労働局で労働時間の調査をかけるときにそういうものもあわせてしていただければ、導入率がどうなのか、そして実質どれぐらいの時間数を規制しているのかというものがまた今後わかればお願いしたいと思います。

○石田会長 ありがとうございます。それではお答えをお願いします。

○労働基準部長 おっしゃるとおり36協定は適切に締結されることが重要だと思っております。我々としても窓口では指導しておりますが、なかなか限界の部分がありまして、御指摘の点を踏まえてしっかり確認できる部分は確認していきたいと思うわけですが、労使協定でございますので、労働組合さんの皆様方も使用者の皆様方も労働協定が適切に結ばれるように両方御協力いただければありがたいかなというところです。

最賃の周知ですが、今までやってきた取組に加えて、ありとあらゆる考えられる方法で周知はさせていただいているつもりでございます。今回は、例えば実際に審議会でも御指摘いただいたようなこともございまして、各公的な市町村です。具体的に申し上げますと、府等の発注部署の責任者に、例えば大阪府、大阪市、それから堺市など、私、直接行ってお会いして、契約についての配慮なんかも実際お願いしてまいりました。そういった新たな取組も含めて努力して

いるつもりですが、引き続き御指摘の点を踏まえてさらにできることはないか検討してまいりたいと思います。具体的に違反の状況があれば、また我々も監督指導という手段がございますので、情報いただければと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

インターバル規制につきましては、いま議論されているということは承知しておりますが、地方の我々の立場で是非論とかを言える立場でないと理解しております。実際、新聞報道とかによると、1社、2社、導入したというような会社のことは何かニュースで流れていたこともあったかなと思いますが、まだ実際、そんなに広がってはいないと思っております。御指摘も踏まえて私自身も情報を集めていきたいかなと思っておりますが、今は幅広く、余り導入しているのかと言えるような段階ではないのではと思っておりますので、引き続き注視していきたいと思っておりますので、何か情報ありましたら逆に教えていただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

○労働局長 最後のインターバル規制のところで補足を申し上げますと、政府でインターバル規制の制度導入助成金というのが補正で要求したようです。補正予算通っておりますので、これから本省から指示が来ると思います。この助成金をうまく活用しまして、活用を勧奨するとともに、どういうところで請求があったか、どういうふうに導入されたかというのは今後明らかになってくると思っておりますので、次回、ある程度分かったものについてはここで報告等させていただければと。

○石田会長 松本委員、よろしいですか。では今の御質問はそれでよろしいですか。そしたら、どうぞ、ほかの方で御質問等、どうぞお願いします。

○今宮委員 私からは労働災害にかかわることで意見・要望を申し上げさせていただきます。資料1の14ページで御説明をいただいたところでして、死亡災害の推移については既に目標値を平成27年度で達成したということです。そして、右のほうで説明をいただいたように目標値を達成したのでその後は増加に転じないことを目標とするとされておりますけれども、ぜひ、これはこれまでの取組が生きたというか功を奏したことがこの結果につながっていると思いますので、ぜひこの増加に転じないことを目標にするのではなくて確実に少なくするように今後とも進めていただくようお願いしたいと思います。

それから一方で死傷災害の推移については、これは現状、あと2年ですが、今年についても非常に多いというか、そんなに下がっていないような数字でございまして、今現在で、目標を達成するのは非常に厳しいと見受けられます。特に先ほど御説明いただいたように、第三次産業で逆に増加というか割合がふえてきているということですし、その内容が転倒等30.7%、それから動作の反動、無理な動作というところが17%、これを合わせたら約半分を要因として占めているということで、この転倒とか無理な動作というのは非常に対策が難しい、一番難しいところです。ですから、これを減らさなければ減らないということを考えれば、そのとおりに、第三次産業の労働災害防止にかかわる取り組みということで具体的には載せているんですけども、より具体的な対策がな

ければ少なくなるのではないかなと思います。そのためには、オのその他の取組で災害発生事業所全数に対して再発防止対策書の提出を要請するとなっていますが、これも非常に重要な取組だと思いますし、またその中で、25年度から取組を始めてから件数が多い事業所、あるいは件数が減っていない事業所とか改善が見られないところについては、ある意味重点的に具体的な対策を求めていく取組を進めていくということも必要ではないかなと感じるところです。当然、安全啓発とか必要ですが、例えば転倒が多いのでしたら意識改善だけでなく具体的に滑りどめを設置するとか、そういうハード面の対策もより必要になってくると思いますので、ぜひ具体的な対策を求めて取組をお願いしたいと、そうでなければ減らないと思いますので、ぜひその点についてお願いしたいと思います。

以上でございます。

○石田会長 ありがとうございます。

○労働基準部長 御指摘の点はごもっともだと理解しています。死亡災害につきましては、数的な目標でさらに20とかってなかなか打ち出しづらいというのもあって、この長期計画の中においてはそこはもう達成したのでふえないよという話で、当然、労働が原因で死亡するという事件があってはならないことですので、引き続き今までの取組をしながら、あと状況の変化を踏まえながら必要な対策があればやっていきたいと考えています。

それから、第三次産業対策ですが、ここはふえているというか、結構人もふ



えているし、それから仕事もふえるというような部分も多分にあるのだらうと思っています。それから、転倒と動作の反動、動作の反動もいわゆる腰痛とかぎっくり腰とかそういったようなものが多いわけですが、この転倒は実際の普通の通路でというパターンが結構あって、そこは我々も普段の行動と非常に変わらない部分というのがあって、一定対策はとりづらい部分が多分にあるんだらうと思っています。そういう意味で労働者の方に例えば消去法でいえば、仕事中にはヒール履かないとか、それから安全な靴、歩きやすい転倒しにくい靴を、おっしゃるとおり滑るような場所であれば滑りどめということもあるでしょうし、そういったような対策も含めて会社にとりあえずそういう問題意識を持ってもらうということがまず重要なんだらうと思っています。

今、多いところに対して指導徹底というお話もされましたが、実際、1つの事業所でたくさんというのは余りなくて、母数が多いのでいろんなところで起こるというのが実態、その中で一つやはり着目したのは、系列店で多いところは本社に対して全社やれというような指導をちょっと新たに踏み出そうと思っていますが、幅広く会社で、各事業場で意識を持ってもらうための活動をここで今日も一日御安全に活動ですとか、そういったようなものを取り入れて、その周知に関しましては役所だけで説明会で説明しても右から左に聞き流されるのが関の山の部分があるので、実際に社長と個別に面談をされるような経営指導員や社労士さんに直接必要性とかを説いてもらうような協力をいただけないかと、そういったようなことも展開しながら実施していきたいと思っています。

しっかりと取り組んでまいりますので、また具体的に御教示いただけることがあれば教えていただければと思っています。どうぞよろしくお願いいたします。

○石田会長 ありがとうございます。よろしいですか。ではほかに。はい、お願いします。

○服部委員 ありがとうございます。2点、質問とコメントになります。1点目は、数値目標が書いています最後御説明くださった冊子の11ページです。労働法の普及に関する取組の啓発の実施実績が書いてあります。これはほかのことにも関連しますが、長年申し上げてきたことを粛々と実施してくださり大きな成果を上げておられることに敬意を表させていただきます。同時に、高等学校、中学校の実施状況が残念ながら54名となっております。近年、高等学校の学生がアルバイトに従事することは極めて多くなっております。また同時に、アルバイトというのが一般的なアルバイトではなく派遣形式のものも少なくない状況です。したがって、大学生にはもちろんこういった形で啓発をお勧めいただくのはまことにありがたいのですが、できたら高等学校、場合によりましたら中学生に向けての啓発も心していただければというところを一つ希望する次第です。この部分については自治体の教育関係者と連携をぜひ望みたいところですし、同時に近年保護者の方たちも御自身の労働経験をベースに判断されて、近年の労働状況に明るくないことが実態としてありますので、ぜひそのあたりも御配慮いただけたらということをおもう次第です。

それから2点目、これはたまたまですが、私どもの大学の学生がハローワー

ク等に見学に行かせていただきましたので、その折に気づいたことを申し上げます。昨年こちらの審議会でも見学がございましたが、わずか1年ほどでどんどん進化しているということですので素晴らしいと思いました。特にマザーズハローワークにつきましては前回見学させていただいたのと全然違っておまして、実にびっくりいたしました。それは恐らく4月1日施行の女性活躍推進法に対応した大きな変化をすすめているというところであろうと思いました。これは全般細かく申し上げたら切りがないので1点だけ申し上げます。すなわち情報の発信につきましてLINEを利用されていたことです。私も早速入らせていただき、ニュースをうけとっております。情報が瞬時に届くということで、これは今の若い方、とりわけ若いお母さん方なんか特にそうですが、LINEというもので情報収集されている状況が圧倒的に主流でございます。こういった形で発信いただくというのはまことによいことかなと思います。フェイスブックというのは若干持って回った状況に今なっておりますので、必ずしもLINEが全てではございませんが、今後も、積極的に新しいツールをお使いいただくのはよいかなと思います。

そして、3つ目ですが、「雇いま専科」の御紹介がございましたが、これは就労継続という点で今私どもの大学、卒業生でも、いいところに就職したのに結構早くに転職するんですね。というのは、頑張って就活して入ってみた、ところが入ったらこんな仕事なのかと、もうちょっと先を見たらと年寄り申し上げますが、聞かずに、したい仕事はこれじゃなかったと。これは言いか

えれば、入る前に仕事の内容がよくわかっていないという残念な状況があつて、それは残念ながら教育の場にあるときにそういうものを情報提供できなかった教育関係者の課題でもありますが、そういう意味で求職の際にこういった形でのような仕事に従事するかということを提供しながら求職支援をしていただくのはとてもよいなと思いました。敬意を表させていただきます。

以上です。

○石田会長 ありがとうございます。お願いします。

○労働局長 簡単に申し上げまして、まず中高生に対する労働法教育、これは極めて重要でして、実は政権内部でも検討が進んでいまして、文科省のほうは中高生に対しても労働関係について何かカリキュラムの中で教育できないかということで、まさに厚生労働省と文科省で今話を詰めているところでございますので、来年度何か出てくるのではないかなと思っています。

それから、LINEのことにつきまして御指摘いただきましてありがとうございます。実はこれ、公的機関がLINEに入るのは無料でやってくれるようでした、実は極めて安価で効率性がいいということで、しかも好評であるということであればもうちょっと広めていければいいかなと思っています。

○職業安定部長 委員からエールをいただきまして本当にありがとうございます。職員、相談員にまたお伝えしまして、先生のほうからこういういい話をいただいたということを言わせていただきたいと。その「雇いま専科」ですけれども、やはり求人も求職者にとっても仕事の中身というのが一番大事な重要な

ところでして、一番見られるところですし、今、委員の先生からありましたとおり、将来のこういう仕事じゃなかったというのを防ぐためにも仕事の内容の充実性に今後もまた努めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願ひします。

○石田会長 よろしいでしょうか。

○労働基準部長 すみません、セミナーの話、直接監督課の所掌ということか  
どうか微妙な問題があるのですが、実は私、最近、高校生のセミナーに行った  
人の復命書を見る機会が多かったのでこんなはずないだろうという確認したら、  
上半期の数字ということでした、少なくとも四、五件、体育館で学生全部集め  
て実施ということも聞いていますので、多分、年度末にはもう少し立派な数  
出てくるのではと思っています。どうぞよろしくお願ひします。

○石田会長 服部委員、よろしいですか。はい。ほかに御意見等ございますか。  
藤原委員、お願ひします。

○藤原委員 1点だけ簡単に申し上げます。いろんな助成金がありますけれど  
も、今日も新たなものを聞きましたけれども、企業から見たら非常に細分化さ  
れて、なかなかわかりにくいので、問い合わせたらもう終わりましたとか、そ  
ういうことをお聞きしまして、助成金、もっとカテゴリーか何かに整理いた  
だいて、わかりやすくやっていただいたら、あるいは助成金の期限は1年後に切  
れますとかいうことを周知してもらったりと検討いただければと思います。

○労働局長 実はその御指摘は中央でもかなり出たんですね。今回、かなり思

い切って種類を半分以下に、たしか、正確にはあれですけれどもかなり減らして、しかも今までメニュー化して余計ややこしくなっているのももうちょっと簡略化して、かなり統合もしつつやるということのようです。むしろ私どもがもう一回勉強し直さなくてはいけなくて大変なのと、あと金融機関に勉強会をやっていたんですけれども、ちょっとそういうのももう一回やり直さないといけないかなと頭が痛いんですが、いずれにしても使い勝手がいいようにわかりやすくシンプルにしていきたいと。ただ、経済状況の変化に応じて作り直していかないといけないものですから、どうしても制度が変わってしまうというのがございますと、なかなか分かりにくいというのがございますので、大企業の方はまだ専門のスタッフがいらっしゃいますけれども、中小零細企業に関しては、事業主さんに勉強しろということ自体がちょっと難しいところがありますが、融資を受けるときに例えば事業計画を出されますけれども、それを受けた人が、金融機関の融資担当者が全部頭に入っていれば、こんなときこれが使えますよ、これはいいですよとか、そういうことが言えるようにという形で金融機関との連携もやっていければと考えて今進めているところです。

○石田会長 藤原委員、よろしいですか。はい。ほかに御意見等ございますか。

○多賀委員 会議の時間配分を考えていただきたいです。2時間の会議時間の中で、1時間半がご説明となると、もっと多くの意見を申し上げたいのですが、時間的制約があり、申し上げにくくなります。

それだけ長いご説明をされるのなら、会議全体の時間をあらかじめもう少し

長く設定しておくことも必要かも知れません。

冒頭の局長ごあいさつにありましたように、皆様お忙しい中会議に参加し、この後のご予定がある方もいらっしゃると思います。そんな中で2時間の会議の中で1時間半がご説明で残り30分で「活発なご意見を」という会議運営方法は見直す必要があると思います。

○雇用環境・均等部長 すみません、事務局の方の不手際おわび申し上げます。今後はちょっとそのあたりも内部で詰めまして的確な時間配分に努めてまいります。

○石田会長 時間も御指摘のとおり過ぎておりますけれども、ほかに特に御意見等ございませんでしょうか。

それでは、もう御意見が出尽くしたというふうに一応捉えさせていただきます。それでは、特段ございませんでしたら、本日の審議会を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。