

令和元年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

令和元年11月27日（水）午後1時30分から午後3時30分まで

2 開催場所

JRホテルクレメント徳島（徳島市寺島本町西1丁目61番地）

3 出席者

【委員】《公益代表》上原委員、川城委員、河野委員、喜多委員、松村委員、
米澤委員

《労働者代表》大谷委員、小合委員、新居委員、藤田委員、三木委員、
宮本委員

《使用者代表》小林委員、坂田委員、高畑委員、富田委員、野村委員

【事務局】日根労働局長、榎本総務部長、津森雇用環境・均等室長、川崎労働基準部
長、高橋職業安定部長、西村総務課長、米積労働保険徴収室長、小川監督課
長、三木健康安全課長、渡辺賃金室長、竹下労災補償課長、阿部職業安定課
長、南需給調整事業室長、寒川職業対策課長、田村訓練室長、河口総務企画
官、後藤雇用環境改善・均等推進監理官、森野雇用環境・均等室長補佐、長
家総務係長、米本総務指導官

4 会議次第

- (1) 開会
- (2) 徳島労働局長挨拶
- (3) 各委員、事務局の紹介
- (4) 議題
 - ① 会長選出
 - ② 会長代理及び部会委員の指名
 - ③ 令和元年度労働行政の運営状況について
- (5) 質疑・意見交換
- (6) 閉会

5 議事

○司会 それでは、定刻前ではございますが、皆さんおそろいになりましたので、これより令和元年度第1回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

本日、委員の皆様におかれましては、公私とも大変お忙しいところご出席をいただき、まことにありがとうございます。

私、総務部総務課長の西村でございます。議事に入りますまでの間、お手元の会次第に従いまして議事進行役を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願いいたします。

それでは、審議会の成立につきましてご報告をいたします。

本日の審議会におきましては、公益を代表する委員6名、労働者を代表する委員6名、使用者を代表する委員5名のご出席をいただいております。地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしておりますので、審議会として成立していることを申し添えます。

また、使用者代表委員の黒田委員から、本日どうしても日程調整がつかないということでご欠席とのご連絡をいただいております。

なお、本日傍聴者はございません。

それでは、開会に先立ちまして徳島労働局長の日根よりご挨拶を申し上げます。

○日根労働局長 徳島労働局長の日根でございます。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、令和元年度第1回徳島地方労働審議会にご出席を賜りまして誠にありがとうございます。また、日ごろから私ども徳島労働局の行政運営につきまして格別のご理解、ご支援をいただいておりますこと、この場をおかりしましてお礼を申し上げます。

さて、徳島県内の景況につきましては、日本銀行高松支店徳島事務所が11月13日に発表しました徳島県金融経済概況によりますと、個人消費は、消費税の引き上げなどの影響による振れを伴いつつも着実に持ち直している。また、雇用者所得も基調的には緩やかに持ち直していることなどから、徳島県内の景気は回復を続けていると判断されているところ です。

また、徳島県における令和元年10月の有効求人倍率1.44倍と、平成25年7月以降76カ月連続で1倍を超える水準で推移をしており、県内の雇用失業情勢は改善が進んでいると判断をしております。

このような状況下、徳島労働局におきましては、令和元年度の最重点施策を、働き方改革による労働環境の整備・生産性向上の推進と、そして人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化の2項目に絞りまして、各種施策をPRをしながら取り組みを進めてきたところです。

上半期の具体的な取り組みは、この後、各担当からご説明いたしますが、私から簡単に取り組みの概要について触れさせていただきたいと思います。

まず、最重点の一つ目の働き方改革による労働環境の整備と生産性向上の推進等についてです。

来年4月から時間外労働の上限規制が中小企業に適用されること等を踏まえまして、行政機関、経済団体、労働団体等で構成されます徳島雇用政策協議会におきまして、中小企業を中心としました今後の働き方改革の取り組みの推進に向けた協議を行うとともに雇用環境・均等室を中心としまして職業安定所の管轄地域ごとに関連法の説明会を開催するなど、関連法の周知に最大限積極的な取り組みを行ってきたところです。

また、監督署におきましては、過労死防止に向けた監督指導を徹底するとともに、働き方改革に関する相談・支援班活動を積極的に展開をしまして、働き方改革推進センターの活用によります生産性向上に向けた支援など、計画件数以上の関連法の周知を実施してきたところです。

しかしながら、県全体の周知等の状況は、十分なものとは言いがたいと感じており、今後はさらなる周知に加え、個別事業所訪問や出張相談会の支援をさらに展開し、できるだけ多くの事業所と接点を持たせていただき、その取り組み状況をお伺いしながら個別具体的に助成金の活用、取組事例や判例の紹介等により取組方法のアドバイスを行うなど、きめ細やかな支援を行っていきたいと考えております。

2つ目の最重点の人材確保支援や多様な人材の活躍促進等への対応としましては、介護、保育、看護等の人材不足分野に特化した面接会や事業所見学会の実施等によるマッチング機能の強化、また多様な人材の活躍促進に向けては、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催などによります精神障害者の就労環境の整備、公務部門の障害者の職場定着支援の実施、また就職困難高齢者に対しますチーム支援、55歳以上に対するシニア歓迎求人への明示など、高齢求職者への支援等を実施をし、その取り組みにつきましましては、数値目標を設定し、PDCAサイクルによる目標管理を行っているところです。

今後も継続的な業務改善を実施しながら、効果のある取り組みを進めたいと考えてござ

います。

この後、上半期の徳島労働局の行政運営につきまして、各担当部室長から説明を申し上げます。委員の皆様方には、ご専門のお立場などから忌憚のないご意見などをいただきませうようお願い申し上げます。

簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いたします。

○司会 続きまして、今回は委員改選後の初めての審議会となりますので、私のほうから各委員のご紹介をさせていただきます。

資料の会議次第の次のページに令和元年度第1回徳島地方労働審議会出席委員名簿をつけてございます。それから、お手元にお配りしております配席図をご確認いただきたいと思います。

まずは、公益代表委員のご紹介をさせていただきます。

新しく就任されました上原委員です。

○上原委員 上原でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 川城委員です。

○川城委員 川城でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 新しく就任されました河野委員です。

○河野委員 河野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会 喜多委員です。

○喜多委員 喜多でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 松村委員です。

○松村委員 松村と申します。よろしくお願いいたします。

○司会 米澤委員です。

○米澤委員 米澤と申します。よろしくお願いいたします。

○司会 次に、労働者代表委員の大谷委員です。

○大谷委員 大谷でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 新しく就任されました小合委員です。

○小合委員 小合でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会 新しく就任されました新居委員です。

○新居委員 新居でございます。よろしくお願いいたします。

- 司会 藤田委員です。
- 藤田委員 藤田でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会 三木委員です。
- 三木委員 三木でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会 宮本委員です。
- 宮本委員 宮本です。どうぞよろしくお願いいたします。
- 司会 使用者代表委員の小林委員です。
- 小林委員 小林です。よろしくお願いいたします。
- 司会 坂田委員です。
- 坂田委員 坂田でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会 新しく就任されました高畑委員です。
- 高畑委員 高畑でございます。よろしくお願いいたします。
- 司会 富田委員です。
- 富田委員 富田です。よろしくお願いいたします。
- 司会 新しく就任されました野村委員です。
- 野村委員 野村でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
- 司会 ここで、新しく就任された委員の皆様からご挨拶いただくのが本来でございますが、審議時間の関係でお手元の名簿をごらんいただくことでご了承をお願いいたします。
- 最後に、事務局の紹介をさせていただきます。
- 局長につきましては、先ほどご挨拶申し上げましたので、紹介を省略させていただきます。
- 総務部長の榎本でございます。
- 榎本総務部長 榎本です。よろしくお願いいたします。
- 司会 雇用環境・均等室長の津森でございます。
- 津森雇用環境・均等室長 津森です。よろしくお願いいたします。
- 司会 労働基準部長の川崎でございます。
- 川崎労働基準部長 川崎でございます。どうぞよろしくお願いいたします。
- 司会 職業安定部長の高橋でございます。
- 高橋職業安定部長 高橋です。よろしくお願いいたします。
- 司会 続いて、資料の確認をさせていただきます。

最初に、お手元にお配りしております令和元年度第1回徳島地方労働審議会と表示しておりますホッチキスどめのものに、会次第、出席者名簿、メモ用紙が入っております。

また、徳島地方労働審議会設置運営関係資料と表題をつけておりますホッチキスどめのものに、委員名簿、労働災害防止部会委員名簿案、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領など、No.1からNo.7の資料が入っております。

その他、本日の配席図と上原委員、高畑委員から事前に提出のございました質疑、要望事項についての資料を配付させていただいております。

また、雇用環境・均等室から机上配付資料として、一般事業主行動計画策定届け出率を計算する際の母数についてがございます。

それと、さきにお送りさせていただきましたイエローのファイル、令和元年度第1回徳島地方労働審議会資料としまして、全体資料としましてNo.1と2、総務部資料としましてNo.1からNo.2まで、雇用環境・均等室関係資料としましてNo.1からNo.16まで、労働基準部関係資料としましてNo.1からNo.7まで、職業安定部関係資料としましてNo.1からNo.14までをつづっております。

また、職業安定部から資料No.12、需給調整事業関係取扱状況の差し替え資料がございますので、お手数ですがお差し替えいただきますようお願いいたします。

項目4の需給調整事業関係の相談件数の推移につきまして一部修正がありました。差し替え後の不要な資料につきましては、そのまま机上にお置きいただければ後ほど事務局で回収をさせていただきますので、大変お手数をおかけしますが、よろしくようお願いいたします。

以上でございますが、不備な点等がございましたら事務局へお申し出ください。

それと、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領に、審議会の委員の氏名等及び議事録を速やかに公開することが決められておりますことから、本日の審議会の各委員の氏名等、審議会の議事録については、速やかに公開することとなりますので、ご了承をお願いいたします。

あわせて、委員の皆様のお名前、現職名などにつきましては、資料の中にあります委員名簿のとおりの内容で当局ホームページ等におきまして公開させていただくことになっておりますので、ご確認をよろしくお願いいたします。

なお、本日の審議会におきましては、議事録作成に当たり録音を予定しております。録音データにつきましては、議事録作成後消去させていただきますので、録音につきまして

はご了承をお願いいたします。

本日の会議は午後3時30分までの2時間を予定いたしておりますので、円滑な議事運営にご協力をよろしくお願いいたします。

それでは、議題（1）の会長の選出に移らせていただきたいと思います。

審議会の会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により、公益を代表する委員のうちから委員が選挙するとなっておりますが、ここでは会長候補をご推薦いただき、委員の皆様にお諮りしたいというふうに思っておりますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ありがとうございます。

それでは、会長のご推薦をいただきたいと思います。どなたかよろしくお願い申し上げます。

○喜多委員 長年副会長をお務めになってこられました松村委員がご適任であろうと存じます。

○司会 ありがとうございます。

ほかにご推薦はございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ないようですので、ただいま喜多委員のご推薦がございましたが、松村委員に会長にご就任いただくということでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ありがとうございます。

それでは、ここでマイク移動等、準備をさせていただきますので、しばらくお待ちいただきたいと思います。

お待たせいたしました。それでは、会長にご選出されました松村委員からご挨拶をいただきまして、以降の議事の進行をお願いしたいと思います。

○議長 会長にご推薦いただきました徳島文理大学総合政策学部の松村豊大と申します。以後着座にて失礼します。

今朝方届きました徳島新聞を拝見しておりますと、何と労働関係の記事が3つも載っていきまして、一番最後の面が全面広告のくるみんの制度の普及を支援している企業さんの賛同を得て全面広告を出されていたということ、2つ目は、今回も議事に上っておりますけれども、高卒及び大卒の新卒者の就職状況、10月1日現在のデータが出ておりました。も

う一つは、実は2面に大学の先生の論評が出ておりまして、非常にやっぱり人手不足の社会が来ようとしているので、外国人の有能な労働者を徳島に迎え入れるにはどうしたらいいんだろうかという論考が書かれておりました。この第1回の会に合わせたように、新聞社の方に手を向けてもあれなんですけども、そういう記事が出ておりました。

いずれとも今日の議題にも出ておりますとおり、労働環境の改善に非常に重要なテーマかというふうに感じながら新聞を読んで会議に参りました次第でございます。

それでは、今日は非常にたくさんの議題が用意されておりますので、ひとつ事務局の皆様、それから委員の皆様方、スムーズな議事の進行にご協力をよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、議題の2です。会長代理及び部会委員の指名に移りたいと思います。

本日の地方労働審議会の次第に従いましてこの議題を進めてまいります。

地方労働審議会令第5条3項では、会長に事故あるときに公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理することというふうになっております。このように規定されておりますので、会長代理としては、徳島大学の上原委員にお願いしたいと思います、いかがいたしましょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

では、上原委員よろしくお願ひいたします。

続きまして、会長代理に続きまして、部会委員の指名がございます。これは資料は配席されておる。ありますか。

地方労働審議会令第6条、それから徳島地方審議会運営規則第8条に基づきまして、労働災害部会の委員の指名を行いたいと思います。

部会の委員は、地方労働審議会令第6条2項の規定により、会長が指名することというふうになっております。

まず、委員の数なんですけども、これまでどおり公益代表、労働者代表、それから使用者代表、それぞれの部門から2名ずつ合計6名を指名させていただくこととしたいと思います、この点についてはよろしゅうございますでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 はい、ありがとうございます。

それでは、労働災害防止部会委員の指名を行いたいと思います。

お手元の審議会設置運営関係資料のNo.2に案を用意していただいています。お手元こういうところなんですけど、よろしゅうございますでしょうか。No.2のところですが、これが原案でございます。ごらんいただきたいと思いますが、公益代表としまして私と河野委員、それから労働者代表としまして大谷委員、それから宮本委員、それから使用者代表としまして黒田委員、今日ご欠席ですかね、黒田委員、それから野村委員にお願いしたいというふうに思います。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

ご指名させていただきました委員の皆様には、部会が開催された際に所管事項につきましてご審議のほどをよろしくお願いいたします。

なお、本日ご欠席の黒田委員につきましては、事務局からご連絡のほどよろしくお願ひしたいと思いますが、よろしゅうございますでしょうか。はい、ありがとうございます。

それでは、今日の議事の署名委員を指名させていただきたいと思います。

運営規程の第6条1項に基づきまして、審議会の議事録へ署名をいただく委員を指名させていただきます。今回の議事に関しましては、一応会長のほか2名ということになっておりまして、まず労働者の委員を代表いたしまして新居委員、よろしくお願ひいたします。それから、使用者を代表いたしまして小林委員、よろしくお願ひしたいと思います。新居委員、小林委員には、後日事務局のほうから議事録をお持ちいたしますので、何とぞ内容をご確認の上、ご署名いただきますようよろしくお願ひ申し上げます。

それでは次に、令和元年度労働行政の運営状況についてという議事に移りたいと思います。

それでは、事務局より説明を求めたいと思います。

総務部、雇用環境・均等室、労働基準部、職業安定部の順で資料に基づきましてご説明いただき、その後一括して委員の皆様方からご審議をよろしくお願ひしたいと思います。

では、お願ひいたします。どうぞ着座にて事務局の皆様お願ひいたします。

○榎本総務部長 総務部長の榎本でございます。本日はよろしくお願ひします。

では初めに、私からは、お手元にある黄色いファイルの全体資料の1、平成31年度、令和元年度でございますけども、徳島労働局の行政運営方針のあらましとその次についております資料の2、行政運営方針について説明をいたします。

行政運営方針に基づく施策の運営状況につきましては、先ほどから説明ありましたけど

も、この後担当の部室長から説明させていただきますけども、まず私からは、行政運営方針の全体の内容について簡単にご説明させていただきます。

行政運営方針につきましては、毎年度徳島労働局が重点的に取り組む施策、それぞれの施策の課題、その課題に対してどのように取り組んでいくのかをまとめたものとなっております。労働行政のあらましはその概要版ということになります。

では、資料の1、あらましをごらんいただきまして、めくっていただきますと下にページが振ってありますけども、1ページ目をごらんください。

本年度は働き方改革を重点といたしまして、これに取り組むことによりまして労働環境を整備し、県民のワーク・ライフ・バランスの実現と企業の生産性向上の取り組みを推進します。

こうした中で、先ほど局長からお話ありましたけども、最重点施策といたしまして、1つ目に働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進など、2つ目に人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化としております。

1つ目の働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等についてでございますが、本年度から順次施行される働き方改革関連法を円滑に施行し、各企業における働き方改革を推進するため、労働局の中の各部室が連携をいたしまして、企業が働き方改革を着実に進められるよう支援することによりまして、長時間労働を抑制して年次有給休暇を取得しやすく、雇用形態にかかわらず公正な待遇が確保される働きやすい職場環境づくりを促進することとしています。

その中で、雇用の大半を占める中小企業、小規模事業者に対する徳島働き方改革推進支援センターにおける相談・支援体制の整備やキャリアアップ助成金、時間外労働等改善助成金、業務改善助成金などの各種助成金の活用を通じて生産性の向上や賃金引き上げ、非正規雇用労働者の処遇改善などの支援を行うこととしています。

従来からの取り組みであります長時間労働の是正と過重労働による健康障害を防止するための窓口指導や監督指導に加えまして、中小規模の事業場に対して働き方改革関連法を初めとした法令や労務管理について相談や支援を行うこととしています。

また、健康で安全な労働環境の整備は、働きやすい職場づくりの基礎となるものであることから、13次防徳島計画、これは徳島第13次労働災害防止推進計画でございますけども、これに基づきまして労働災害防止対策及び健康確保対策を推進することとしています。

それから、大きな2つ目の人材確保支援や多様な人材の活躍促進、人材投資の強化についてでございます。

建設・介護分野等の雇用吸収力の高い分野につきましては、積極的な就職支援と雇用管理改善による魅力ある職場づくりの推進、女性の活躍推進・両立支援については、女性活躍推進法に基づく取り組みの推進や育児・介護休業法の制度を円滑に利用できる確実な周知と履行確保を図り、障害者につきましては、関係機関と連携をいたしまして求職者の希望や障害特性を踏まえた就労支援の推進、高年齢者につきましては、高年齢者の年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会を実現するため、高年齢者雇用確保措置の導入などについての助言、指導の実施や再就職を希望する高年齢者に対して、就労経験やニーズを踏まえた再就職の支援の強化、若者就職氷河期世代につきましては、新卒者の募集を行う企業による職場情報の提供やユースエール認定制度に係る取り組みの促進、不安定就労者につきましては、集中的なセミナーなどによる支援の強化、公的職業訓練につきましては、求人者、求職者の訓練ニーズを把握いたしまして、公共職業訓練、それから求職者支援訓練に係る計画の策定や訓練の周知、広報に係る取り組みを推進することとしております。

行政運営方針の全体の内容については以上でございます。

続きまして、私の担当しております総務部関係でございます。総務部の資料は1と2をつけております。

労働保険適用徴収関係についてでございます。労働保険制度につきましては、労災保険給付や失業給付といった労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となるものであることから、適用徴収業務の適正な運営により制度の信頼性を高め、費用負担の公平性を確保する必要があります。

このため、労働保険未手続事業一掃対策、それから収納未済額の縮減に取り組んでいるところでございます。

資料1にございますけれども、労働保険未手続事業一掃対策につきましては、今年度9月末現在のものでございますが、加入勧奨によりまして、一番下でございますが、事業場へ174回訪問いたしまして、そのうち新規成立の数は24事業場となっております、成果が出ているところでございます。これにつきましては、引き続き関係団体と連携を図りまして、未手続事業場の把握を行い、労働保険加入の文書勧奨や手続指導などを行ってまいります。

続いて、資料の2をごらんいただきますと、労働保険の徴収決定それから収納状況についてでございます。こちら30年度の状況を載せておりますが、収納率、上のほうの四角い枠のところを囲っております。収納率は99.24%となっております、前年と比較しても0.06ポイント増加をしております。全国と比較いたしましても0.39ポイント上回っているという状況になっております。

裏面を見ていただきますと、今年度の状況を載せております。こちらは9月末現在のものでございますけれども、先ほどと同様に、上の枠のところをごらんいただきますと、収納率44.51%となっております、これは前年同期と比較して0.12ポイント上回っているという状況になっております。こちらにつきましても、引き続き電話や臨戸訪問、こういったことによりまして納付督促を行い、労働保険料が適正に申告、納付されるよう事業所に対する周知、指導を徹底してまいります。

今後とも事業主の皆様にご協力をいただき、労働保険料の適正な徴収に努めて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。

○議長 ありがとうございます。

○津森雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の津森でございます。着座してご説明をさせていただきます。

私からは、雇用環境・均等関係の施策内容と進捗状況、課題につきまして、雇用環境・均等室資料1から15を用いましてご説明をいたします。

まず、全体資料の1、平成31年度の労働行政のあらましをご覧いただきたいと思っております。

今年度当室では、先ほど総務部長が申しあげました最重点施策に基づきまして、働き方改革の推進に向けては、あらましの1ページの第2の1、働き方改革に取り組む中小企業等に対する支援、それから2ページの2のイ、長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進に向けた周知、それから飛びまして4ページの3、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保、4、総合的なハラスメント対策の推進、5、個別労働関係紛争の解決の促進、そして5ページの7、生産性向上の推進を、また多様な人材の活躍促進に向けては、7ページの3、女性の活躍推進等、それから4、職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進、これらの施策を展開をしております。

まず、働き方改革の推進についてでございます。

資料の2の2面、3面をご覧をいただきたいと思います。

働き方改革関連法は、本年4月1日以降、労働時間法制の見直しに関する事項が施行され、今後も企業規模や業種に応じ時間外労働の上限規制や雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のための同一労働同一賃金が順次適用、施行されます。

本法律の円滑な施行のために、あらゆる機会を捉えた法の周知徹底と中小企業・小規模事業者の取り組み支援を行っておりますが、各支援施策の進捗状況につきましては、雇用環境・均等室資料1をご覧をいただきたいと思います。

1点目は、法の周知でございます。

まず、事業主団体に対しまして1の(1)のとおり、年度当初に経済団体や全ての商工会議所等を訪問しまして、関連法、徳島働き方改革推進支援センター、関連助成金の周知、利用勧奨を行いました。

また、このほかの業界団体等に対しても文書資料等を送付し、協力を依頼しております。

一方、個別企業に対しましては、1の(2)のとおり、働き方改革関連法に関するセミナー、個別相談会を安定所の管轄区域ごとに8会場で開催しまして、11月で終わりましたが、443名の方にご出席をいただきました。今後もさまざまな機会を捉え周知徹底を図ってまいります。

2点目は、2の働き方改革に向けた機運の醸成でございます。

県内企業において働き方改革に着実に取り組んでいただくためには、まず企業の経営トップに改革の必要性や取り組み方法についてご理解いただき、推進していただくことが重要であることから、本年度はより積極的に労働局等幹部による県内のリーディングカンパニーに対する働きかけを行うことといたしました。

まず、(2)でございますが、労働局長と徳島県幹部との合同企業訪問として、10月7日にフジタ建設コンサルタント、9日にテレコメディアさんを訪問させていただきました。働き方改革に向けた取り組みの状況についてお伺いし、さらなる取り組みについて要請を行ったところであります。

徳島新聞社様にも記事として掲載をいただいたところでございますが、この両事案とも好事例として今後当局ホームページに掲載することとしております。

さらに、今後は労働局幹部と監督署長、安定所長との合同企業訪問を18社に対して計画をしており、事前ヒアリングを終了した企業から12月以降順次訪問して、好事例につ

いては広報に活用していく予定でございます。

3点目は、相談・支援体制の整備でございます。

まず、徳島県社会保険労務士会様に委託をしまして徳島働き方改革推進支援センターを設置し、電話、来所による相談対応、セミナーの開催だけでなく、今年度は商工団体や自治体に専門家を派遣する出張相談の開催や個別企業に専門家を派遣し、具体的なノウハウをアドバイスする事業を本省が事業委託しております全国センターと連携して進めているところでございます。

9月末時点で本センターにおける相談件数は273件、四国ブロックの中でも相談件数は多く、内容は労働時間等の労務管理に関することが6割、ほか同一労働同一賃金、助成金というような状況でございます。

また、個別事業所の専門家派遣申込件数は22件、商工団体の相談窓口の専門家派遣の申込件数は12件と低調でありましたけれども、10月以降、センター、労働局、署・所が連携をいたしまして、支援センターの周知、活用勧奨を行っており、申し込みは少しずつ増えております。

また、雇用環境・均等室は、関連法の中でも同一労働同一賃金の実現に向けたパートタイム有期雇用労働法を担当しております。本法律は来年4月に大企業、再来年4月には全企業が適用になります。事業主様は、まず自社の正規・非正規雇用労働者の待遇を確認し、不合理な待遇がある場合は、制度の見直し等に取り組んでいただく必要がございます。従いまして、当室では取組手順書を活用した取組方法の説明、支援センターや資料10のキャリアアップ助成金などの支援施策の情報を提供しながら早期の取り組みを促しているところでございます。

ただ、事業主様の関心は、どちらかというともまだ来年4月の時間外労働上限規制のほうにありまして、雇用管理の見直しに時間がかかる同一労働同一賃金までには向いてないというのが現状でございますので、今後は法を知らないというような企業様がないように、報告徴収や個別企業訪問の際にご説明をすることにより周知を図っていくこととしていきます。

資料6をご覧をいただきたいと思っております。

こちらは、同一労働同一賃金に関しまして、もちろん経営者もお悩みでいらっしゃると思いますが、一方で自分の待遇について聞いてみたいという労働者もいらっしゃるかと思います。そこで、労使双方間の相談にお答えする特別相談窓口を全国の雇用環境・均等部

室に設置をしております。

特別相談窓口設置以降受理した相談は、9月末時点で19件と少ない状況で、さらに労働者からはゼロ件というような状況でございますが、今後法の周知により、自分の処遇について疑問を持った労働者からの相談も増加してくると考えております。

現在の処遇の是非について判断を求める相談につきましては、最終的には司法判断によりますので、当局が判断することは難しいものの、法やガイドラインを示しながら均等・均衡待遇の考え方、それから事業主が労働者から待遇について説明を求められた場合には、事業主は説明ができるようにしておくことが必要になるといったようなことをご説明をしております。

続いて、資料5をご覧くださいと思います。

大企業や親企業が働き方改革を進めることにより、そのしわ寄せが中小企業に及んでしまう。例えば著しく短い納品期限の設定とか、発注内容に頻繁の変更等が行われ、中小企業の働き方改革の取り組みが阻害されるしわ寄せを生じさせる場合があります。そのようなことがないように、労働時間設定等改善法及び指針の中で、大企業等に対しまして配慮、すなわち長時間労働につながる取引慣行の見直しを求めています。特に11月をしわ寄せ防止キャンペーン月間と位置づけまして集中的に企業訪問による要請と周知を行っているところであります。

中小企業等からの相談を労働局、監督署等において受けた場合には、下請かけこみ寺をご紹介したり、地方経済産業局につなげることであります。

次に、支援の4点目は、各種助成金制度でございます。

資料の1に戻っていただきまして、1の4をご覧くださいと思います。

中小企業・小規模事業主の働き方改革に向けた取り組みを支援するために、各種助成金をご用意しておりまして、活用実績はこの表のとおりでございます。現在、重点的に利用を勧奨しておりますのが、時間外労働等改善助成金の中の時間外労働上限設定コースでございます。こちらは来年4月に本格的に適用になる上限設定に向け活用できる助成金で、交付申請期限を1月8日まで延長いたしまして周知を図っているところですが、残念ながら申請はないという状況でございます。

それから、資料8の中の2枚目に、団体推進コースというのを入れております。こちらは申請期限は明後日の11月29日でございますが、当局管内においては割と利用があったものでございます。これは事業主団体様が取り組みの核になっていただき、傘下の事業

所に対して働き方改革の動機づけを行っていただきたいということでお勧めしているもの
でございまして、例えば団体として市場調査、販路拡大等の展示会開催とか出展事業、労
働能率増進に資する共同利用の設備機器の購入といったようなことに活用できるというよ
うなものでございます。現在申請は9件でございます。

それから、資料9の業務改善助成金でございます。こちらは事業場内最低賃金を引き上
げるための設備投資等に要した費用の一部を助成するものです。

この資料は、当局管内における活用事例でございまして、10人未満の零細企業にも多
くご利用いただいております。交付申請期限は1月31日、現在4件申請されているとい
う状況でございます。

これらにつきましては、ちょうど設備投資を考えているとか、賃金引き上げ、時間外労
働の三六協定の条件を見直そうとお考えの事業主がいらっしゃればより具体的に活用方法
をイメージしていただけるように事例を紹介しながらお勧めをしたいと考えております。

働き方改革関連法についての説明は、今後もあらゆる機会を捉えて行ってまいります
が、説明会にお越しいただけていない企業も多く、法を知らない、取り組み方法がわから
ない、活用できる助成金があるということを知らなかったというような企業様がないよう
に、支援センター、労働局、監督署、安定所が連携して周知を図ってまいりたいと思っ
ております。

次に、均等三法の施行状況と総合的ハラスメント対策の推進についてご説明をいたしま
す。

まず、資料の11、雇用均等関係法令の施行状況をご覧いただきたいと思います。

当室では、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の履行確保を
図るため、労働者及び事業主等からの相談に対応するとともに、計画的に事業所訪問し、
法の履行状況を聴取し、法違反が認められる場合には、是正指導を実施しております。

また、労使間の紛争に対しては、労働局長による紛争解決援助等を行っております。

上半期の状況は、本資料のとおりでございます。詳しくは申し上げませんが、1の男女
雇用機会均等法や2の育児・介護休業法においては、相談件数はセクハラ、妊娠・出産・
育児休業等を理由とする不利益取り扱いやハラスメントに関するものが多いという状況で
ございます。紛争解決援助も行っております。

指導につきましては、各種ハラスメントに関する対策の実施体制の整備に関するものが
多くを占めております。引き続き適切な相談対応、報告徴収の的確な実施に努めてまいり

ます。

こういう状況を踏まえまして、当局が特に重視しておりますのは、総合的ハラスメント対策の推進でございます。先ほどのご説明のとおり、相談件数、是正指導件数においてもハラスメント関連が多く、また相談内容を見ますと、セクハラやパワハラ、妊娠・出産・育児休業等に関する不利益取扱いやハラスメントなどは、複合的に起こっている状況がございます。

これらを迅速かつ一元的に解決が図られるような相談体制の整備や対策を講じていただく必要があるので、昨年度から働き方改革関連法説明会等において周知を図ってまいりました。

しかしながら、資料の12をご覧ください。資料12の1枚目四角内の上のところでございます。昨年度総合労働相談コーナーに寄せられた相談は6,423件、そのうち民事上の個別労働紛争に係る相談は1,609件。紛争の内容を見ますと、(2)の2つ目の二重丸ですが、いじめ、嫌がらせに関する相談が405件と最も多く、全体の21.6%を占めております。なかなか減らない、これは全国同様の傾向でございます。

そこで、本年6月5日に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律が公布されまして、資料13でございます。本改正では、改正ポイント1、職場におけるパワハラの定義が明確化され、パワハラ防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等が労働施策総合推進法の中に新設され、現在措置内容を具体的に定める指針案が公表され、パブリックコメントを募集しているところです。

施行期日は、大企業は令和2年6月1日から、中小企業は令和4年4月1日からを予定しております。

今後、忘年会等飲食の機会が増えます12月をハラスメント撲滅月間と銘打ちまして、この月間を中心に集中的な周知活動を行うとともに、特別相談窓口を開設し、相談を受け付け、必要な場合は指導、紛争解決援助を行うこととしております。

また、本改正に関する関係省令指針が告示されて以降は、説明会を開催することとしております。

最後に、多様な人材の活用推進に向けた女性の活躍推進と次世代育成支援対策推進の取り組みについてご説明します。

まず、女性活躍推進法においては、労働者が301人以上の企業に対して行動計画を策

定していただき、労働局へ届け出ることが義務づけられています。

300人以下の中小企業は努力義務となっております。

本年9月末の届け出状況は、もとに戻っていただきまして資料4の(1)のところにさせていただきますいておりますが、301人以上の義務企業については59社全てにおいて出されております。労働者が300人以下の努力企業においては26社と少ない状況でございます。

全国的に見ても同様な状況であることから、資料14をご覧をいただきたいと思います。

行動計画策定義務の対象を、常用労働者数101人以上の企業に拡大することや、女性活躍推進の状況について情報公表を強化することが盛り込まれ、法改正されました。

中小企業の適用拡大については、令和4年4月から施行される予定でございます。

改正法についての説明会を実施するのはもちろんでございますが、経営者の皆様に女性活躍推進法の有効性をご理解いただき、取り組んでいただけるように、資料15を作成をいたしまして周知をしているところでございます。

次世代法につきましては、労働者が101人以上の企業は従業員が仕事と子育てを両立できるような環境整備のために行動計画を策定して届け出ることが義務づけられております。現在240社が策定届け出済みという状況でございます。

行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合は、くるみん認定とかプラチナくるみん認定といったものを受けることができます。

県内企業の認定状況につきましては、資料16の裏面でございますけれども、本年9月末現在、プラチナくるみんは7社、くるみんは57社認定しておりまして、九州、中国、四国ブロックでもトップクラスでございます。

認定に関する相談も多くありますので、県内企業においては、くるみんは少しずつ認知されていると考えておりますが、努力義務企業に対して、くるみん認定取得を目指し行動計画を策定していただくよう勧奨しているところでございます。

以上、今後も引き続き関係機関、団体の皆様と連携を図り、雇用環境・均等行政を展開してまいりますので、よろしくお願いいたします。

私からの説明は以上でございます。

○議長 どうもありがとうございました。

○川崎労働基準部長 続いて、労働基準部になります。川崎でございます。どうぞ引き続き

きよろしくお願いをいたします。着座にて失礼をさせていただきます。

まず、労働基準関係の担当部署といたしましては、長時間労働の是正を初めとする労働者が健康で安全に働くことができる労働環境の整備等、これを重点として掲げているところでございます。

目下、労働基準部それから労働基準監督署では、本年4月から施行されております改正労働基準法、労働安全衛生法等の確実な履行確保に加えて、あらゆる機会を活用し、上限規制をメインに労働時間法制の見直し、その他の事項について周知に努めているところでございます。

特に、再三出てきておりますが、時間外労働の上限規制につきましては、大企業においては本年4月から適用されておりますが、いよいよ来年の4月から中小企業にも適用されることとなります。県内事業場の大多数を中小事業場が占めているということでございます。また、大企業に比べればどうしても労務管理の体制が整っていないという状況もあるというふうに理解をしております。

法の履行確保を促す観点からも、中小の事業場への周知啓発が重要になっているというふうに考えているところでございます。

そういった状況も受けまして、まず厚生労働省全体といたしましてこれまでもさまざまな機会を通して周知を図ってまいりましたが、まだまだ十分な周知が行き渡っていないという声が寄せられている状況がございます。

そこで、全国的に中小企業に対し本年度下半期集中的かつ総合的に周知に取り組むこととしておりまして、徳島労働局においても本省同様、中小企業に対する集中的な周知の取り組みを行うこととしてございます。

それでは、お手元の黄色いファイルの資料のほうをごらんいただきたいと思います。

労働基準部、赤いインデックスが入っております緑の用紙が入っているところでございます。1のところ、インデックス青いところから順番にご説明をさせていただきたいと思っております。

改正法の周知と同様に、法定労働条件の履行確保、特に長時間労働を是正し、長時間労働による健康障害防止のため、労働時間管理に関する監督指導を重点的に取り組んでいるところでございます。

その状況を取りまとめておりますのが資料1でございます。1、臨検監督実施状況の表の一番下の段のところ、平成31年1月から6月のこちらが実施状況になっておりま

す。定期監督等568件ほかを含めまして計710件を実施をしてございます。うち定期監督等において何らかの法令違反が認められた事業場の割合は72.4%というふうになっております。

主な違反の内容については、下段のほうの表になっております。労働時間に関するもの124の事業場で21.8%、割増賃金に関するもの66事業場で11.6%というふうになっております。

また、裏面には、重大悪質な事案といたしまして厳正に対処した件数というものを計上しております。本年1月から6月の間では、4件を検察庁に書類送検をしているところでございます。

続いて、隣のほう、資料2のほうをごらんいただきたいと思います。

こちら毎年11月を過重労働解消キャンペーン期間というふうにご設定をいたしまして、長時間労働の削減に向けた取り組みを重点的に行っているところでございます。見開きのリーフレットを1枚開いていただきまして、右側のほうにキャンペーン期間の取り組みとして大きく4点ほど上げられております。

1として、労使の主体的な取組を促しますという表題がついております。こちらのほうは、先月経済団体、労働団体、関係の皆様に対して長時間労働削減に向けた取り組みの周知啓発についての協力をお願いを申し上げたところでございます。

また、労働局長が管内のリーディング企業を訪問させていただき、長時間労働の削減に向けた積極的な取り組み事例等を収集し、それを発信していくということを目的にしたベストプラクティス企業への訪問というものも11月15日に実施をしたところでございます。

2といたしまして、長時間労働が疑われる事業場等への重点的な監督指導を行っております。

3として、全国一斉の過重労働解消相談ダイヤルとして電話相談を10月27日の日曜日に実施をいたしました。

4として、企業における自主的な過重労働防止対策を促すため、過重労働解消セミナーというのを徳島では9月末に実施をしております。

これらのほか、先週末土曜日、23日でございますが、過労死等防止対策推進シンポジウムというのを開催をさせていただきました。シンポジウムは関係各位のご尽力によりまして、今回は会場を徳島文理大学としたところでございまして、多くの学生さんにもご参

加をいただいたところです。若い方々に過労死とはありますとか、あるいは働くためのルールって何というようなところを少しでも知っていただく機会になればというふうに思いを強くしたところでございます。

続きまして、安全衛生の関係でございます。

資料の3のほうをごらんいただきたいと思います。横になっておりますが、棒グラフと折れ線グラフが入っております。

徳島県における労働災害の推移でございます。本年労働災害による死亡者は現在4名というふうになっております。事故そのものについては、次のページ、その次のページに発生状況でございますとか、死亡労働災害の一覧をつけてございますので、後ほどご確認をいただければというふうに思います。

昨年はこの時期までに12人もの方が亡くなっていたということがございました。したがって、数値としては8人という大幅な減少ということにはなっております。

4人の内訳ですが、業種別では製造業が2人、建設業が1人、畜産業が1人となっております。事故の型といたしましては、墜落・転落が2件、挟まれ・巻き込まれが1件、崩壊・倒壊が1件というふうになってございます。

死亡者のほうは減っているのですけれども、休業4日以上死傷者数のほうは、9月末時点で515人となっております。全国的には対前年で減少しているというのが傾向としてございますが、当県では増えておるといような状況がございます。特に業種別では、製造業、建設業、清掃、屠畜業や通信業を中心とした第三次産業などで増加をしているというところでございます。

それから、先ほどから何度か出てきておりますが、今年度は第13次労働災害防止計画の2年目に当たっております。もともになります国の計画においても、徳島の推進計画においても、死亡者数の15%以上の減少、死傷者数の5%以上の減少、これを主な目標というふうにしてございます。

資料の4をご覧くださいと思います。

徳島の推進計画には、職場の安全&快適推進とくしま計画というサブタイトルをつけておりまして、昨年来あらゆる機会を利用しましてその内容の周知と推進状況の説明などに努めているところでございます。

とくしま計画には、安全、衛生合わせまして10項目の具体的な数値目標を掲げているところですが、それぞれの目標に対する進捗状況をまとめているものでございます。

お時間の関係がございますので、詳しい説明のほうは省略をさせていただきたいと思っております。

いずれにしましても、なかなか目標に対してなかなか削減が追いついていないというようなところが実際のところあるというふうに思っております。

1 3次防のとくしま計画の推進状況については、このようにご報告をさせていただきます。

なお、今年も1 2月1日から明年の1月末まで年末年始無災害運動というのを展開することとしております。運動期間の始まりに合わせて1 2月の頭に、労働局長によりまず関係機関との年末合同パトロールというものも予定をしております。こういった機会を活用しながら継続的に労働災害の発生状況あるいは1 3次防の推進状況の説明を含めまして労働災害の防止に向け周知啓発などにも努め、災害防止に取り組んでいきたいというふうに考えております。

次、5のところでございます。

資料5は、徳島県の最低賃金の周知用のチラシでございます。徳島県の最低賃金は2 7円引き上げられまして時間額7 9 3円というふうになっておりまして、1 0月1日より改正発効をしているところでございます。

周知、広報等につきましては、9月、1 0月を重点的な周知期間といたしまして、地方自治体、経済団体、労使団体等6 7 3の関係機関等に対して周知、広報の依頼を行っております。

また、今年度は徳島駅前のビジョンにて、9月末から1 0月初めまでの1週間、静止画ではございましたが、徳島県最低賃金改正のお知らせについて放映をしたところでございます。また、最低賃金周知用リーフレットを入れましたポケットティッシュを作成し、配布も同時にいたしましたところでございます。

ちょっと資料のほうが入っていないので恐縮なんですが、県内に設定しております3つの特定最低賃金につきましても、改正決定がなされてございます。造作材については1 6円引き上げ時間額8 9 3円に、一般機械器具については2 5円引き上げ9 2 5円に、電気機械器具については2 3円引き上げで8 8 5円にというふうに改正決定を行い、官報への掲載も完了したところでございます。したがって、例年どおり1 2月2 1日に発効することに今のところなっております。

特定最低賃金につきましても、県最賃と同様に周知に努めまして、その履行確保を図っ

ていくということを考えております。

最後に、労災補償の状況でございます。

労災保険事務については、各監督署それから労働局におけます的確な進行管理等によりましてそのほとんどが標準的な処理期間に処理をされております。

なお、処理状況等の数値については、若干古い数字で恐縮なのですが、資料の6のほうに取りまとめてございます。こちらでも説明のほうは省略をさせていただきます。

なお、労災保険事務については、適正な給付管理、支払いに努めてまいります。また、債権が発生してしまった場合には、時効等に注意を払いつつ的確な組織的進捗管理を徹底してまいります。

なお、資料7については、参考として添付をさせていただいております。いわゆる統計問題に端を発しました追加給付の関係でございます。追加給付のスケジュールに即しまして適切に対応をしてまいりたいと考えてございます。

足早でございましたが、最後に、ご出席者の皆様それから関係各位にご理解と労働基準行政に対するご支援をお願い申し上げます。私からの説明とさせていただきます。

○議長 どうもありがとうございました。

○高橋職業安定部長 職業安定部関係につきまして私からご説明を申し上げます。

では、座らせていただきます。

はじめに、マッチング支援の強化についてご説明申し上げます。

職業安定部の資料No.1をご覧ください。

雇用失業情勢の改善などによりまして求人が増加する一方で求職者が減少しており、従前より求人倍率が高目であった職種を中心に人材不足がますます深刻化しています。

このため、ハローワーク徳島に福祉、建設、警備、運輸分野など「人材不足分野」における人材確保に資する対策を講じる「人材確保対策コーナー」を設置しまして、労働力のマッチング機能を強化し、ミスマッチの改善などを図ることを目的に、人材確保対策推進事業を実施しています。

また、県内各ハローワークにおいても、人材不足分野について重点的に求人者と求職者のマッチングに努めております。今年の7月22日には、徳島人材確保対策推進協議会を開催し、事業を効果的、効率的に推進するため、労働局、ハローワーク徳島及び関係団体などを構成員として相互の取り組みの理解促進など人材確保に係る連携体制の強化を図りました。

続きまして、U I J ターンの推進についてご説明申し上げます。

徳島県の施設であります「とくしまジョブステーション」と国の施設であります「駅のハローワーク」は、地方創生のための取組としてU I J ターン希望者に対する住居の確保、生活維持、求人情報の提供や職業相談、職業能力開発に関する相談業務を一体的に実施しております。

また、徳島県が設置しているジョブカフェにおいて実施している若年者地域連携事業についても、新卒応援ハローワークとワンストップでの若年者対策を実施しております。

引き続き、それぞれの持ち味を生かしてより緊密な連携を行い、充実強化を図っていきたくと考えております。

続きまして、平成27年度から実施しております「ハローワークのマッチング機能に関する数値目標の進捗状況」についてご説明申し上げます。

このハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組は、各ハローワークの取組を見える化として、それを踏まえた効果的な業務改善を継続的に行うことで、マッチング機能をさらに強化、雇用のセーフティーネットとしての機能を高め、併せて、公表することで透明性を高め、信頼感の向上を図ることを目的としています。

資料のNo.2をご覧ください。

数値目標のうち、主要指標の進捗状況となっております。この主要指標とは、ハローワークのマッチング機能に関する業務のうち、特に中核業務の成果を測定する指標のことを言います。資料No.2は、集計の都合上、8月までの実績となっております。「雇用保険受給者の早期再就職件数」を除きまして、令和元年度上半期の状況となっております。労働局計の進捗率といたしましては、半期で5割を超えており、おおむね順調に推移しているところでございます。

マッチング機能に関する業務の成果をあらゆる指標を達成するために、求職者支援の強化を図りました。具体的には、各ハローワークでの相談窓口の予約制・担当者制を積極的に活用したきめ細やかな職業相談などを実施しました。また、応募書類の作成支援、各種セミナーへの誘導、ミニ就職面接会の積極的な開催に取り組みました。

雇用保険受給者に対しては、個別担当者制による支援、再就職手当などの活用などにより、早期再就職に向けた支援を実施しました。

求人者に対しては、事業所訪問を積極的に行い、求人ニーズを把握して事業所への働きかけを強化することによって、正社員求人への転換、仕事の内容欄を充実することによる

応募しやすい求人票作りに取り組みました。

また、マッチング向上に向け、求人部門と職業相談部門が連携して行う求人充足会議を週1回実施し、対象求人のフォローアップ、充足支援の内容や進捗管理を情報共有することによって活性化を図りました。

求人受理に当たりましては、求人内容の適法性、正確性の確保に努め、求人票に明示された労働条件と実態が異なる問題が生じた場合には、速やかな事実確認を実施し、問題事案を把握するとともに、求人者への適切な指導などにつなげました。

続きまして、外国人材受け入れの環境整備等についてご説明申し上げます。

資料No.3をご覧ください。

今年の4月より、在留資格「特定技能」を有する外国人の受け入れが開始されております。それに伴いまして在留資格を技能実習から特定技能に切りかえることが予想される所ですが、徳島県においては、まだ、その情報は入っていません。

外国人労働者の受け入れ拡大に伴いまして、労働基準関係法令の周知などについては、毎年6月を外国人労働者問題啓発月間と定めまして、外国人労働者受け入れ団体、各事業主団体、その他関係機関（約70団体）にリーフレット「外国人雇用はルールを守って適正に」を活用して周知に努めております。

また、特定技能の在留資格により就労する外国人材に対し、重大または悪質な労働基準関係法令違反事案がある特定技能所属機関については、労働基準監督署、外国人技能実習機構高松事務所又は地方出入国在留管理局・支局へ速やかに、かつ確実に情報提供を行うこととしており、上半期において悪質事案の把握は0件となっています。

続きまして、「障害者の活躍促進」についてご説明を申し上げます。

資料No.4をご覧ください。

平成30年度のハローワークを通じた障害者の就職件数は683件となり、9年連続で過去最高を更新しております。

これを障害種別の新規求職申込件数、就職件数で見ますと、近年、増加傾向となっております精神障害者に加えて、その他の障害者ということで、発達障害者、高次脳機能障害者、難病者などの障害のある方が増加傾向にあることが伺えます。

資料No.5でございますが、今年度のハローワークにおける職業紹介状況でございます。今年度9月までの就職件数は、前年度同期を3.7%上回る392件となっております。障害者雇用は引き続き着実に進んでいると判断しております。

労働局・ハローワークといたしましては、引き続き、障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関との連携により、障害者の就職促進及び職場定着支援を積極的に図っていくこととしております。

資料No.6をご覧ください。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座のリーフレットでございます。この養成講座は、精神障害者・発達障害者の就職促進及び職場定着を推進するため、一般の従業員の方を主な対象として、精神障害者や発達障害者と一緒に働くために必要な配慮などを正しく理解していただき、職場における応援者となっていただくための出前講座を徳島県と共催で年4回開催しております。

続きまして、「高齢者の就労支援・環境整備」についてご説明申し上げます。

資料No.7をご覧ください。

ハローワーク徳島に高齢者専用の相談窓口として「エルダー支援コーナー（生涯現役支援窓口）」を開設しています。特に65歳以上の求職者に対する就職支援を重点的に行っています。応募書類の作成指導や高齢者向け求人の情報提供のほか、複数の担当者によるチーム支援により、窓口の活性化を進め、就職の実現を目指しております。

資料No.8をご覧ください。

今年度の支援状況でございます。全体の表の3の表、4の表が65歳以上の求職者に対する支援状況となっております。今年度9月までの65歳以上のこの窓口の利用者は341名で、前年同期の利用者326名を上回っております。その中でチーム支援が必要と判断した新規援助対象者の方が76名おり、支援の結果、67名の就職が実現できております。

また、55歳以上の求職者を対象とした「エルダー就職面接会」を10月28日に開催しまして、22名の方が参加されました。

続きまして、「若者や就職氷河期世代に対する就労支援等」についてご説明申し上げます。

まず、「新卒者等への正社員就職の支援」についてですが、資料のNo.9をご覧ください。

まず、1枚目が中学・高校、2枚目の表面が高等専門学校・短期大学、裏面が大学となっております。新規学卒者の職業紹介については、大学生は6月1日から、高校生は9月16日から採用選考がスタートしており、高校生では9月末現在で求職者のうち約76%

の生徒が県内での就職を希望しております。令和2年3月の高等学校卒業予定者の就職内定率ですが、こちらの資料の9月末現在では67.6%となり、前年同期比で5.5ポイント高くなっています。

また、県内就職内定率は62.3%となり、前年同期比で4.8ポイント高くなっております。

なお、資料には添付しておりませんが、先日の26日に徳島県内の高校生・大学生の10月末時点での就職内定率を公表しましたので申し上げます。新規高卒就職内定率は80.6%、新規大卒就職内定率は66.2%となっております。

まだ進路が確定していない生徒もおられると思いますが、労働局・ハローワークといたしましては、就職希望者全員が卒業までに就職が決定するよう、引き続き学校・関係機関と連携しながら取り組んでまいります。

ユースエール認定企業につきましては、平成27年10月に施行された「若者雇用促進法」に基づき、若者の採用・育成に積極的で雇用管理の優良な中小企業を認定する制度として創設されました。

資料のNo.10をご覧ください。

徳島労働局におきましては、平成28年度に5社、平成29年度は3社、平成30年度は4社、令和元年度は9月末現在で1社認定しております。

ユースエール認定企業は、労働局・ハローワークが開催する就職面接会への参加、若者の採用・育成を支援するための各種助成金の加算、認定マーク使用により対外的に優良企業をアピールするなどのメリットを活用し、企業情報の発信によるイメージアップと優秀な人材確保などが期待できます。

今後も引き続き、県内の企業で1社でも多く認定企業が増えるよう積極的に周知を図っていきたいと考えております。

続きまして、「フリーター等の正社員就職の支援」についてです。

わかもの支援コーナー及びわかもの支援窓口などにおいて、担当者制による個別相談や正社員就職に向けたセミナー、職業訓練への誘導などの各種支援、就職後の定着支援などを実施しております。引き続き正社員就職促進に向け、一貫したきめ細かな就職支援に取り組んでおります。

また、就職氷河期に就職時期を迎えた不安定就労者などのフリーター等の就職支援につきましても、セミナーなどの開催や雇入れ型助成金の活用などを通して、一人一人のニー

ズに応じた支援メニューの提供を行い、正社員就職に向けた集中的な支援を実施していきますので、引き続き今年度においても各種施策へのご協力をお願いいたします。

続きまして、「生活困窮者・特別な配慮が必要な者等への対策の推進」についてご説明申し上げます。

資料No.11をご覧ください。

令和元年度生活保護受給者等就労自立促進事業における対象者数及び就職者数でございます。徳島局においては、令和元年度の対象者の目標を940名とし、9月末現在で491名の方を支援しています。

続いて、下の表をご覧ください。就職件数の目標を630件としておりますが、9月末現在で実績は378件となっており、就職件数の目標に対する進捗率は60%と、おおむね順調に推移しているところでございます。

続きまして、需給調整事業関係取扱状況についてご説明申し上げます。

本日お配りしました資料No.12をご覧ください。

労働者派遣事業所の件数につきましては、平成27年度派遣法改正法により、旧特定労働者派遣事業から労働者派遣事業への切り替えが昨年9月末で終了しております。これにより許可申請をしなかった旧特定労働者派遣事業所は全て事業廃止扱いとなり、本年9月末現在の労働者派遣事業所数は110事業所となっております。

裏面の職業紹介事業所数については、昨年度から大きな変化はありませんが、新たな外国人材の受け入れ（特定技能）に係る職業紹介の許可・届出などに関する相談が増えております。

需給調整事業関係の相談件数ですが、本日お配りした変更点につきましては、本日お配りした資料については、平成30年度と元年度の相談件数について変更がございました。大変失礼いたしました。

需給調整事業関係の相談件数は、労働者派遣事業所や職業紹介事業所からの手続に関するものが中心でありまして、平成27年度派遣法改正法に係る雇い止めなどの相談はありません。

続きまして、「電子申請の利用促進と届出処理の短縮化」についてご説明申し上げます。

資料No.13をご覧ください。

事業主等からのオンライン申請の利用増大に対応し、迅速に処理を行うため、「徳島局

働局雇用保険電子申請事務センター」を令和元年10月1日からハローワーク徳島の2階に開設いたしました。また、電子申請アドバイザーを個別の企業に派遣し、電子申請導入に当たっての相談、パソコンの設定から実際の申請支援まで、電子申請に関する相談支援やハローワーク徳島に設置している申請端末を使用し電子申請のデモンストレーション、電子申請手続支援の実施などにより、更なる電子申請の利用促進を図っております。

続きまして、「求職者支援訓練開講及び充足状況」についてご説明申し上げます。

資料No.14をご覧ください。

徳島労働局における求職者支援訓練開講及び充足状況でございます。令和元年度の求職者支援訓練に係る認定、開講、受講者数、開講率、充足率について掲載しておりますが、9月末現在におきまして開講率が78.6%、充足率が59.0%となっております。これを平成29年度、30年度の同時期と比較しますと、グラフ及び下の欄の表のとおりでございます。

雇用失業情勢の改善によりまして、求職者支援訓練を希望する方の確保に苦慮しているところでございます。なお、雇用対策協定を締結しています自治体とは、希望によりまして求職者支援訓練地域枠を設定しておりまして、今年度は小松島市さん、三好市さん、美馬市さん、吉野川市さん、海部郡牟岐町さんで実施する予定としております。

職業安定部からは以上です。

○議長 はい、どうもありがとうございました。

それでは、これから先ほどの事務局の説明事項につきまして、委員の皆様方からご質問、ご意見等がありましたらご発言をお願いしたいと思います。

事前の質問事項として、今回はお二人の委員さんから質疑が出されております。

まず、これにつきまして事務局からの回答をいただいた後に委員の皆様方からご自由にご発言いただくという形で進めてまいりたいと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、1つ目、上原委員さんからの質疑、要望事項でございます。お手元ご用意いただけますでしょうか。資料2の22ページ、イ、最低賃金制度の適切な運営、最低賃金額の周知徹底等についてという質問がなされています。これにつきまして事務局のほうの回答を求めたいと思います。よろしく願いいたします。

○川崎労働基準部長 労働基準部でございます。

上原先生のご質問について、総括的に申し上げますと、長期的な最低賃金のあり方を議

論するような労使の場ができないかということだと理解をしております。

上原先生のお立場から出た切実なご疑義かと理解をしているところでございます。先生には最賃審の会長として非常にご尽力をいただいておりますとどうもありがとうございます。

ご承知のとおり、徳島県の最低賃金は、過去4年間毎年20円を超える引き上げが続いております。4年間に徳島県の最低賃金98円も上がっているという状況がございます。今年の引き上げ率は、率にすると3.5%ぐらいという数字が出ております。

過去をちょっと振り返りますと、平成14、15年あたりはそもそも引き上げ額が1円ですとか、そういったような時代もございました。また逆に、それよりもっと前、平成の1桁台になりますと、引き上げ率が実は4.8を超えていて5%近いというような年が3年ぐらい続いていたような時期もございました。

したがって、最低賃金そのものの引き上げは、時代の状況あるいは景況感、それから国とかその地方のいろいろな状況によっていろいろと変化してきているものであるとまず理解をしているところでございます。

ご承知のとおり、現在日本は少子・高齢化、それに伴う人口減少という局面に入っております。世界唯一というか、世界で最も進んだ高齢化、少子化、人口減少している国の一つになっていて、逆に言うと、日本がどうしていくかということの世界の皆さんが注目しているという状況になっているところがございます。

このように、ちょっとずつ小さくなっていく社会であっても、成長を維持してやっていくためにどうしたらいいかということで、政府もいろいろな施策を打っているところでございます。

実は働き方改革もこの流れの一つのところになっているというふうな状況があるというところでございます。

したがって、そういった状況も全体的にご理解、ご承知の上で議論を進めていかないとなかなかこの数字だけが大きくピックアップされてしまうといろいろな意見の対立を生むということが当然出るかというふうに思っております。

こういった場合は必要という理解はしておりますし、あったほうがいいと私も実は思っているところでございますが、最低賃金審議会とどういう関係にするかというところでございますとか、あるいはこういった形で議論をして、こういった形で答えを出していくのかというよりは、仕組みですとかやり方ですとか、そういったところでなかなかハードルが

高いという面もございます。

したがって、意見を具申していくようなものであれば、きちんと設置要綱をつくって設置しなければいけないということになりますし、ただ単に意見を集約するだけであれば懇談会みたいな形というのもあります。それによって例えば予算的な措置をどうするかというような問題も生じてきますので、そういったところも含めてなかなかいろいろ難しいところがあると思いますが、実施の有無ですとか方法、その内容については、じっくり研究させていただきたいと思います。

また、こういうご要望があるということは、今日この場でもありますので、労使双方にも働きかけを行政のほうからもしていきたいと思っております。

以上でございます。

○議長 はい、ありがとうございます。

審議会と違って研究会というスタイルのことだと思うんですが、先生どうぞ。はい。

○上原委員 思いつきでこういった質問をしてしまって申しわけなかったんですけども、やはり最低賃金のほうは、この審議会していく中で、やはり何か労使の議論がうまくかみ合っていないというのは非常に率直に感じているところでありまして、ですからそういった議論がうまくかみ合う前の段階で何か一致した方向性といいますか、そういったところが非公式の場でもいいですから何かそういう場である程度、実際に最低賃金の審議会始まりますともう日程がほとんどとれないような状態なんですよ。中賃の目安が出てから実際に審議がスタートしてすぐに決めなきゃいけない、時間的な余裕が全くないという状況の中で、大きな方向を向いた議論というのは全くする時間がないという状況でありまして、ですから実際の審議会始まる前に何か今年は、あるいは今後は、長期的にはどうしようかといったような形のお話が労使の中でできればもっと深い実のある議論というのができてくるのかなというような感じがいたしましたので、この労働局の中でというよりも、非公式な場も含めて何か労使がうまく最低賃金をめぐるよい対話ができるような場があればというようなことでちょっと質問させていただきました。

○議長 はい、ありがとうございました。

委員の皆様、この点につきまして何か補足のようなことございますでしょうか。

どうぞ。大谷委員さんのところへマイクをお回しください。

○大谷委員 大谷でございます。

この上原委員のほうで地域によってはというふうな記載がございまして、私も初めてお

聞きまして、具体的にどこ、何県がとかというのは事務局とか把握されてるんでしょうか。地域によっては労使で審議を行っているところってあるんでしょうか。

○上原委員 僕もちょっと具体的にわかりません。間接的に聞いたような話ですけど、たしか鳥取とかその辺では何か、長期的に最低賃金をどうするかというような話が労使の間でされているようなことも、ちょっと正確な情報ではないのでちょっとこの場で申し上げるのは適切かどうかわかりませんが、そういうところもあると。

あと近県では割と香川とかはそういう長期的な視野を持った何か話を労使の間でしていた、今年はどうなっているかわかりませんが、何か以前はしてきたようなところも少し聞いたことがありますので、ちょっとそういったところを含めてということでありました。

○大谷委員 是非情報収集もいただいて、そういうご意見に向けて、実現に向けてどういった形になるかは別にして進めていけたらなというふうに感じましたので発言をさせていただきました。

以上です。

○議長 基準部長、何かありますか。特にはない。

はい、ありがとうございました。

労働条件というのは法律で決めるというふうに憲法に明記されておまして、日本全国の問題でもあると思うんですが、私前々から思ってるのは、何で最低賃金って地域ごとに差があり過ぎるのかなという学術上の疑問でございまして、私何で東京と同じじゃだめなのかな。それはそれぞれの事情もあるんでしょうけれども、働く側からすると、私も一労働者としての立場で考えますと、全国一律という話でもいいのかなと思ったりもするところなんです。

恐れ入ります。次のご意見に移らせていただきたいと思います。

では、資料をめくっていただきまして高畑委員さんから、済みません、質疑が3つ出ております。均等法関係ですね、それからその関係でしょうか、3つ。部局は、はい、お願いいたします。

○津森雇用環境・均等室長 私のほうからご説明をさせていただきます。

まず、お手元の資料で雇均室の資料11の4をご覧をいただきたいと思います。女活法、次世代法に基づく行動計画の策定の届け出状況というのをお示したところがございます。あわせて本日お手元に机上配付させていただきました雇均室の参考資料というのを

ご覧をいただきたいと思います。

ご質問のほうですが、まず1つ目でございます。届出数に関しまして、女活法と次世代法では母数が全く異なるのではないかと。どのような方法で企業からの届け出を集められたのでしょうかということでございます。

この参考資料のところでございますが、もともとの資料のところ非常にわかりにくかったんだなと思って反省をしております。申しわけございませんでした。

それで、この参考資料の表の上段、女性活躍推進法において行動計画の策定、届出が義務づけられておりますのは、当県に本社のある常時雇用する労働者数が301人以上の企業、オレンジ色で色づけをしているところでございます。

県内では9月末時点で59社あると把握をしております。この59社を義務企業における届出率の母数としております。

それから、2段目、真ん中の段でございますが、次世代法においては、義務づけられているのは、常時雇用する労働者数が101人以上の企業でございます。女活法よりも少し対象が広がっております。9月末時点で301人以上の企業の57社と101人以上300人以下の企業183社を合わせて240社を義務企業の届け出率を計算する際の母数としております。

ここで吹き出しをつけさせていただいておりますが、次世代法の場合は、301人以上企業が59社ではなくて57社、それから101人以上300人以下の企業では183社と女活法よりも少なくなっております。これは、いずれの企業もプラチナくるみを取得されて以降毎年少なくとも1回実施状況の公表を行うことで計画策定、届出の義務がなくなったためでございます。

ということで、法律によって対象の幅が違うという、数字が若干法律の内容によって下がっているところがあるというところをご理解をいただければと思います。

女活法、次世代法では、義務企業として対象とする常時雇用する労働者数が異なっているので届出率の母数が異なっておりますけれども、このたびの法改正が施行されますと、ほぼ令和4年度には女性活躍推進法も101人以上の企業ということになりますので、母数は同数になるのかなと思っております。

それから、企業の労働者数の変動、新設や廃止といったような変動もございますので、義務企業を新たに把握した場合には母数に加え、確実に行動計画を策定、届け出いただくように指導をしております。

次に、2番目のご質問でございます。

下記の事項に当てはまる企業が徳島県内に何社あるのか教えてください。届出率が100%とありますが、県内の全ての企業数に対する割合が知りたいと思った次第でございますということです。

次世代法、女活法施行の際に、対象企業数を把握するに当たりましては、当室の有する事業場台帳や局内のさまざまなデータ、労働保険とか雇用保険とかさまざまございますが、そういったもの、それから県内の企業ガイドブックなどの資料から把握した企業情報、数字をもとにしてございます。

また、企業の状況の変化を把握した場合には、随時母数を変更しております。

9月末時点では、先ほど申し上げた表のとおりでございます。

ここで悩ましいのは、常時雇用労働者数が100人以下の企業でございます。これは平成28年経済センサス活動調査、この表では3段目のところでございますが、そこから当県に本社、本所、本店がある企業及び単独事業所数として2万7,953社ということで把握をしております。

ただ、これには常時雇用者数ゼロ名の企業及び単独事業所が含まれておりますので、正確な数字、100人以下1名以上という正確な数字というのは残念ながら把握できないという状況でございます。参考までに、ゼロ名というところは大体労働保険の適用事業場数、概数1万7,614社というところから判断して、約1万社前後かなというふうにごっくりと考えております。従いまして、100人以下の企業数を特定して届出率を出すというのは非常に難しいことかなというふうに考えております。

それから、301人以上、300人から101人以上につきましては、経済センサスの調査とほぼほぼ数字が同じような状況です。300人以上は57社、100人から299人は175社という状況でございますので、当局で把握している母数でほぼほぼいいかなというふうに考えております。

次に、質疑の3でございます。

女活法の300人以下企業の届け出数が26と少ない印象を受けましたということで、これを増やすための施策は何か行われているのでしょうかということでございます。

届出数、高畑委員ご指摘のとおり、当県は26社、少なくとも、全国的に見ても下から数えたほうが早いという状況でございます。

努力義務企業の届出数は全国的にも少ないんですけれども、増やすために助成金を創設

いたしまして、女性活躍加速化コースというものでございますが、それを支給するというようなことをしていますが、当県では2社しか実績がございません。

このほか、国の公共調達で行動計画をつくられている中小企業、努力義務企業につきましては加点評価をすとか、それから日本政策金融公庫の特別利率での融資制度、ほか計画策定を支援するための各県でのセミナー開催、それから女性活躍推進アドバイザーの派遣事業というのを国全体として行っております。

徳島労働局では何をしているかでございますが、先ほど申し上げた周知チラシを作成しまして、さまざまな機会に行動計画を策定していただくようにお勧めをしております。

それから、次世代法の行動計画と一体化して出すことができますので、次世代行動計画が満了になる企業に対して事前に女活法に基づく行動計画も策定されるように勸奨文書を送っております。

それから、平成30年度以降は毎年8月ぐらいに対象企業を絞りまして行動計画の策定勸奨文書を改めて送るとあわせてアンケートを発送しております。その結果を踏まえて電話や個別事業場訪問により支援を個別具体的に行っております。平成30年度は15社支援して5社策定、令和元年度は8社今現在支援中でございます。個別支援が一番効果的であるというふうに考えておまして、引き続き実施をしていきたいと思っております。

ただ、先ほどアンケートをしましたということを申し上げましたが、このアンケートによりますと、自社は十分に女性が活躍しているので計画策定は考えていないとか、改正法が施行になるまでには策定するというような消極的なお考えの企業が多いことから、今後改正法に基づく指針が告示されて以降説明会を開催することとしておりますので、その際に、法に則して自社の状況を分析することにより自社の弱点が判明し、強化する取り組みを計画的に実施することで新たな人材の確保、今いる人材の定着、能力アップにつながる有効な取り組みであるということをしかりとご説明をして早期の取り組みを促してまいりたいと考えております。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

それでは、高畑委員さん。

○高畑委員 女性活躍のところは、資料を見させていただきまして一番わかりやすいところだったので、ちょっと読み込んだときのデータの見方が少しわからなかったということと、1万社以上ある100人以下の企業、徳島は全国の中でも女性活躍が非常に多いとい

うことを、今いろいろな形で県も挙げてPRをしているところで、先ほど津森室長からもお話がありましたように、ほぼできている会社はかなりある。特に20人、30人、サービス業ですとか美容業界では、女性の管理職の割合はもちろん、働き方や臨機応変な子育てに対する支援とか、かなりのことができている企業運営ができていると考えるんですね。そこをきちんとした形で数字もしくはこういった公的な場へ上げていただく、それが先ほどおっしゃいましたように、企業の評価ですとか就職の際の有利さ、そこをわかりやすく説明していただければ、徳島県の強みである女性活躍というところと、頑張ってる女性経営者も全国で有数に徳島は多い中で、多分100人以下の企業の社長さん、経営者さんが多いですね。その方たちの一つの励みにもなるような形の支援をしていただければと考えています。よろしくをお願いします。

○議長 はい、ありがとうございました。

行政法や政策の用語でこれは裾切りという言い方をします。すなわち行政のリソースが限られている中で、人数の多いところのほうが効果的だろうという仮説のもとにこういう制度をつくるというのはよくあるんですけども、今高畑委員さんのご発言どおり、徳島でこんなことしたらたくさん企業のデータから漏れてしまわないのかというご指摘、いい議論ができたというふうに思います。

このことについて何かございませんでしょうか。

どうぞ、マイク。

○米澤委員 ちょっと細かいところになるんですけど、本当に細かくて申しわけない、これ要望なんですけれど、常時雇用の定義というのが、さまざまなデータであるとか、こういう届け出の基準に出てくるんですけど、今回のこの定義というのが、常時雇用がいわゆるパートや契約社員であっても1年以上継続して雇用されていれば事実上期間の定めなく雇用されている労働者も含まれますということで、例えば週1日とか2日でもずっと来てたらということとお聞きしてるんですけど、これがいろんなデータの中で、今回は雇用保険に加入している人を、この行動計画のことだけではなくて、いろんな届け出のときに常時雇用の定義が違っているということがありますので、これが企業さんにわかりにくいので、そのところを労働行政であれば労働行政の中で統一していただければわかりやすいかなと思いますので、これはちょっとすぐにはかなわないかと思いますが、要望で。

例えば兼業・副業の方がおいでたら、3つ行ったらこの3つの中に多分この数字

に、母数に入ってくると思いますので、今回の場合はね。ですけど、いろんな場面では統一していただければ企業さんにはわかりやすいかなと思いますので、その点よろしく願いいたします。

○議長 労働法の用語の中にあちらこちらに出てくるのがこの常時雇用という言葉なんですけども、そうですね、それを基準にして一応考えているということなんですけど、これここでお答えいただけますでしょう。

局長、恐れ入ります。

○日根労働局長 本省の部局毎の指示の内容に若干のずれがあるというご指摘ですが、地方労働局では対応しがたい問題でありますので、ご要望があったことを本省に伝えさせていただくという対応とさせていただきたいと思います。

○議長 部局別の解釈をどうやら行っているということでございます。はい。

あらかじめご提出いただきました質問に関しましてはこれで以上でございますが、今回の地方労働審議会、こちらの行政計画であります徳島労働行政の運営方針、これ全体につきまして何かお気づきの点等ございましたらご挙手の上ご発言をお願いしたいんですが、よろしいでしょうか。

じゃ、新居委員どうぞ。

○新居委員 本日はありがとうございます。

働き方改革による労働環境そして整備について、とりわけ時間外労働の労働時間の上限規制につきましては、本当に何度も今日ご提起いただきましてよく理解しました。

ただ、上限規制といっても表面上だけの上限規制であっては決してならないということで、今日もご説明いただきまして、もちろん生産性向上と、そして安全衛生の観点もセットでご提起いただきましてよく理解はできたんですけども、やはり中小企業におかれましては、勤怠管理とか、現場の実態としては、本当に管理が難しいというか、できかねる企業もひょっとしたらあるかもしれないということで、やはり現場に足を運んでいただいてのチェック、指導、フォローを重ねてお願いをしたいというふうに思っておりますので、これは要望ということでさせていただきたいというふうに思います。

あと、ハローワークのマッチング機能についてでございます。るる取り組みをされておられるということで、今日もよく理解できたんですけども、やはり徳島県内での求人について、県内で働いていただくという、県内の若い方に県内で働いていただくという取り組みが非常に進んではきておるものの、やはり今後そのマッチング機能の取り組みとして、

1つちょっと提案としては、地域のイベントにひっつけて取り組むとか、そういった取り組みも今後考えていってはどうかということ、これもまた要望ということでお願いしたいと思います。

私のほうからは以上です。

○議長 2点要望がございましたが、何か部局ありますか。

どうぞ、職業安定部長。

○高橋職業安定部長 ご提案いただきましてありがとうございます。

今後ともハローワークといたしましては、ご提案いただきましたことについてもさまざまな場面でU I Jターンというところや就職面接会というところは開催しているところがございますが、引き続きまして徳島県、関係機関と連携しましてこのような地域のイベントに関連しました就職面接会、マッチングフェアというものを開催してまいりたいと思いますので、引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。

○議長 地元の企業の魅力を伝える場ということでご尽力賜りたいというふうに思います。

○高橋職業安定部長 地元の企業のPRの場といたしましても、労働局主催の開催する面接会をはじめとしまして、各ハローワークにおきましても、地元の経済団体さんと連携をしまして、まず企業さんの魅力をPRする、まず企業のPRの場とあわせて面接会というようなイベントの方も多く開催しておりますので、こちらにつきましても引き続きできる限り多く開催いたしたいと思います。

○議長 はい、ありがとうございました。

よろしゅうございますでしょうか。

どうぞ。

○小合委員 別の質問でよろしゅうございますか。

○議長 はい、よろしゅうございます。お願ひいたします。

○小合委員 失礼をいたします。

精神・発達障害者しごとサポーター養成講座というのを開催をなさってらっしゃるということで、これに障害者の職業紹介状況等を拝見しましたら、新規求職の申込件数それから就職件数どちらも増加傾向にあるように拝見をしました。

発達障害というのを一言でお聞きしますと、いろんな特徴をお持ちの方がいらっしゃるということで承知をしておりますが、例えば就職件数、受け入れられた企業の方々と申し

ますか、企業がこのいわゆるしごとサポーター養成講座を例えばお受けになってらっしゃるところが比較的多いとか、例えばそのように知識をお持ちである、お持ちでないとか、ご経験があるないなしで、この養成講座等を受けられて、いわゆる就職をされた後長く働き続けられるようなそういう環境整備と申しますか、そういうような養成と申しますか、そのようなお取り組みというのはなさってらっしゃるのでしょうか。

○議長 事務局のほう準備できましたらお願いいたします。

○寒川職業対策課長 失礼いたします。職業対策課長の寒川と申します。

ただいま委員のほうからご意見をいただきましたように、このしごと養成サポート講座というものは、いわゆる従業員向けあるいは事業主さん向けに対しまして、ともに一緒に働こうというようなところを目指して養成講座を実は実施しております、今年度この資料にも4開催日を設けておまして、69名の方が実は参加していただいております。その内訳、ちょっと具体的な資料がないのであれなんです、私どもで把握しているのは、まずこれまで発達・精神、いろいろな障害者の方とかかわりの中で、より一層障害者とともに働きたいという意欲のあらわれの企業さんであったり、こういった知的障害者の方についての障害者雇用をしてみたいというような方々の参加というふう聞いておまして、委員のほうからございましたいわゆる継続雇用と申しますか、職場定着というところも我々このサポート事業の中で力を入れておまして、こういったところでも成果は一定あらわれているというふうに理解をしているところでございます。

昨今、国とか地方公共団体のほうにも声かけさせていただいて、そちらのほうからも多くの職員の方がこの養成講座を受けられまして、約150名の方が受けているというような数字もつかんでいるところでございます。

○議長 はい、よろしゅうございますでしょうか。

それでは、予定の時間も参りましたので、この辺でお話し合いを終了したいというふうに思います。

スムーズな進行にご協力をありがとうございました。

各委員の皆様から貴重なご意見を頂戴いたしましたので、当審議会といたしましては、これらのご意見、十分に考慮していただきまして今年度の行政運営に当たられるようよろしくお願ひしたいと思います。

では、以上をもちまして令和元年度第1回の徳島地方労働審議会を終了させていただきたいと思ひます。

お忙しい中、当審議会にご出席いただきまして、スムーズな議事運営にご協力いただきましてありがとうございました。

それでは、事務局のほうにマイクをお返しいたします。よろしくお願いいたします。

○司会 それでは、閉会に当たりまして、徳島労働局長の日根よりご挨拶を申し上げます。

○日根労働局長 本日は長時間にわたりまして徳島労働局の行政運営につきましてご専門の視点等からさまざまなご意見をいただきまして本当にありがとうございました。いただきましたご意見につきましては、すぐに反映させられるものにつきましては早々に検討を始めたいと考えておりますし、ご意見によっては次年度の行政運営に生かさせていただくことや本省に要望する等といった対応をさせていただきたいと思っております。

委員の先生方には、今後ともこの審議会の場のみならず、ご専門のお立場等からさまざまなご意見をいただけたらというふうにご考えてございますので、引き続きどうぞよろしくお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

○司会 ありがとうございました。

最後に、事務局から事務連絡をさせていただきます。

令和元年度第2回の労働審議会につきましては、3月に開催いたしたいと考えております。主に令和2年度行政運営方針につきましてご審議をお願いする予定となっております。

日程調整等のご連絡は改めて事務局よりさせていただきますので、ご協力のほどどうぞよろしくお願いいたします。

本日はまことにありがとうございました。