

○事務局 それでは、定刻となりましたので、ただいまから、平成25年度第2回定例徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

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

私、総務部企画室の米本でございます。

議事に入りますまでの間、進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしく願い申し上げます。

本日は、傍聴のご希望はございませんでした。

それでは、審議会の成立についてご報告いたします。

本日の会議にご出席いただきました委員は、公益を代表する委員4名、労働者を代表する委員5名、使用者を代表する委員6名のご出席を得ており、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。

なお、公益代表の井内委員と米田委員、労働者代表の平井委員の3名につきましては、本日どうしても日程調整がつかないということで、ご欠席との連絡がございましたことをご報告申し上げます。

それでは、本審議会は、本年度第2回目ということもありまして、審議会委員の皆様方及び事務局の紹介を省略させていただきますのでご了承ください。

なお、徳島労働局労働基準部長は、前部長の金内が2月3日付で異動したため不在となっております。同部の監督課長がご説明いたしますのでご了承お願いいたします。

次に、お手元に配付しております資料の確認をさせていただきます。

最初に、「平成25年度第2回定例徳島地方労働審議会出席者名簿」と表題を印字してあるクリップ止めのものがございます。次に、本日お持ちいただいておりますブルーのファイル、「平成25年度第2回定例徳島地方労働審議会」資料でございます。もう一つ、本日お配りいたしました「平成25年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会報告」の資料が、本日の資料でございます。不備な点等ございましたら、事務局へお申し出ください。

また、本日の会議は12時までを予定いたしております。議事につきましては、事務局からの説明の後、審議の時間とさせていただきますので、円滑な議事運営ができますようご協力をお願いいたします。

それでは、開会に当たりまして、徳島労働局長の樋野よりご挨拶申し上げます。

○樋野労働局長 徳島労働局長の樋野でございます。

本日、東日本大震災が発生してちょうど3年目ということでございまして、震災の犠牲になられた多くの方々に改めて哀悼の意を表すとともに、現在も避難を余儀なくされている被災された皆様に心からお見舞いを申し上げたいと思います。

本年度第2回目の審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げたいと思います。

日頃から、労働行政の運営につきまして、格別のご理解とご支援をいただいておりますことに対しまして感謝を申し上げます。また、委員の皆様には、大変お忙しい中、本日出席を賜りましたことに対しましても、心よりお礼を申し上げたいと思います。

まず、職業安定行政についてでございますけれども、平成26年1月の県内の有効求人倍率1.05倍となりまして、7カ月連続で1倍台をキープしているということでございまして、雇用失業情勢は地域間にばらつきがあるものの、改善しているというふうに判断をしているところでございます。こういった状況を踏まえまして、求人の量の確保に加えまして、求人の質の向上を図るための雇用管理指導に取り組みたいというふうに考えてございます。

また、26年度においては、昨年6月14日に閣議決定されました日本再興戦略に基づきまして、すべての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会を構築する、という目的に沿って取り組むこととしております。障害者の法定雇用率達成や高齢者の雇用確保措置の導入促進を図るほか、若年者の早期離職の防止、生活困窮者に対する就職支援や職業訓練を真に必要な人たちへの誘導を図るなどの取り組みを通じて、各種雇用対策の実施に努めたいというふうに考えてございます。

次に、労働基準行政についてでございます。

法定労働条件の確保についてということで、県内の各労働基準監督署が実施しました定期監督を見ますところ、労働時間だとか割り増し賃金、それから就業規則、労働条件の明示など、基本的労働条件に係る違反というのが多数見られてございます。いかなる経済情勢においても、法定労働条件は遵守されるべきものでありますから、企業活動の動向に注意しつつ、法定労働条件の履行確保を図り、解雇や賃金不払い等の事案には、監督指導、啓発指導等により迅速かつ適切に対応していきたいと考えております。また、長時間にわたる時間外労働等が恒常的に行われ、健康障害の発生が懸念される事業所に対しまして

も、重点的に指導をしてまいりたいと思っております。

労働災害について見ますと、2月7日時点での速報値でございます。平成25年の死者数は9人ということで、前年よりも1人減少しておりますけれども、死傷者数全体で見ますと784人ということで、前年同期とほぼ同数となっております。第12次労働災害防止計画の平成24年と比べまして、29年度には15%それぞれ減少させるという目標達成に向けて、引き続き労働災害の減少を図る対策を最重点として位置づけ、取り組んでいきたいと思っております。

最低賃金につきましては、引き続き周知に努め、その履行確保を図るとともに、次年度も実施されることになっております中小企業支援事業の円滑な実施に努めてまいりたいというふうに考えております。

労災補償業務につきましては、請求事案の的確な把握と管理者の進行管理の徹底及び効率的、計画的な調査の実施により、認定基準等に基づいた適正な認定、迅速な事務処理に努めていきたいというふうに考えております。

最後に、雇用均等行政についてでございます。

今年度、最重点施策でございました女性の活躍促進に向けた取り組みの一環として、女性の活躍促進、企業活性化促進営業大作戦や女性管理職からのリレーメッセージを展開してまいりました。平成26年度には、女性の活躍促進の政府全体の取り組みが加速されるものと考えられますから、こうした流れをつかみ、徳島独自のポジティブアクションの事業を確立していきたいというふうに考えてございます。

また、女性の活躍を推進するためには、車の両輪とも言える両立支援対策が着実に浸透されることが肝要ということでございますので、育児・介護法にのっとりた規定の整備と運用、並びに来年度最重点となる次世代育成支援対策推進法に基づく次世代認定マーク、くるみんマークの一層の普及に努めてまいりたいというふうに考えてございます。

以上の最重点施策等の詳細につきましては、この後説明をさせていただきますので、委員の皆様方にご審議いただきまして、忌憚のないご意見をいただきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

以上、簡単でございますけれども、私の挨拶とさせていただきます。

○事務局 続きまして、山本徳島地方労働審議会会長よりご挨拶をお願いいたします。

○議長 本日は、忙しい中お集まりをいただきまして、ありがとうございます。

局長さんのお話の中にもありましたように、東日本大震災が起こってから3年、もう3

年という思いとまだ3年という思いが交差しておりますが、本当にあの震災で亡くなられた方のご冥福をお祈りいたしたいと思います。それと同時に、まだまだ東日本の復興は道半ばというような状態でございますので、あの大地震、風化させることなく、ずっと支援をし続けていきたいと思っております。

さて、近年、最近の経済状況のことですが、さまざまな経済的な指標を見れば、おおむね回復基調、または堅調というような言葉がよく聞かれておりますが、ただ昨日でしたか、財務省の発表で、経常収支が大幅な赤字になっておると。これは4カ月連続であるというニュースが出ておりました。年間の話で見ると、経常収支の赤字が30年ぶりか何か赤字になるかもしれないというふうに報道されておりました。これはかつてアメリカを苦しめた双子の赤字という財政赤字と経常収支赤字、この2つの赤字に苦しむことになる可能性も出てきておりますし、さらには私心配しますのは、ウクライナの問題です。ウクライナの問題で、これがもう少し大きくなってきますと、ヨーロッパや日本、アメリカを中心として経済制裁ということになるかもしれませんが、仮に経済制裁というような状態になったときに、ロシアが持つるLNGなんかは輸入できなくなりますので、原料価格、燃料価格が急騰するというようなことにもなりかねませんので、今後どうなるかわからないというような不安定要素も多く抱えておるような現状だと思っております。

このようなさまざまな不安定要素を抱えながらも、このような状況のときに、本当に大事なものは労働行政ということになると思っておりますので、本日の平成25年度の第2回の労働審議会、皆様のご自由なご意見を賜って、今後の労働行政に生かしていきたいと、そういうふうに思っております。本日はよろしくお願ひしたいと思っております。

さてここで、運営規則の第6条第1項に基づく審議会議事録へ署名いただく委員を指名させていただきます。

署名委員は、会長のほか2名となっておりますが、労働者側を代表しまして河村委員、よろしくお願ひします。使用者側を代表いたしまして本久委員、よろしくお願ひします。

それでは、河村委員、本久委員には後日事務局から議事録をお持ちしますので、内容を確認の上、ご署名いただくようお願いしたいと思います。

以上です。

○事務局 どうもありがとうございました。

それでは、議事に入りますので、これからは山本会長に議事の進行をお願いいたします。よろしくお願ひいたします。

○議長 それでは、議事に入りたいと思いますが、本日事務局より提出されている議事項は、お手元の審議会次第にありますとおり、平成26年度徳島労働局行政運営方針案についてご審議いただくことになります。

限られた時間の中で、多数ご意見をいただけますように、円滑な議事運営に努めたいと思いますので、ご協力のほどよろしくお願ひしたいと思います。

それでは、審議に入りたいと思います。

まず、議題、平成26年度徳島労働局の行政運営方針案について、事務局から説明していただきますが、まず総務部長から、運営方針の構成について説明していただいた後に、職業安定部長、労働基準部監督課長、雇用均等室長、総務部長の順でお願いしたいと思います。

では、よろしくお願ひします。

○三浦総務部長 総務部長の三浦でございます。

内容の説明に先立ちまして、私のほうから、行政運営方針の構成について簡単にご説明をさせていただこうと思っております。既に、委員の皆様、内容には目を通していただいているものと思っておりますけれども、平成26年度の業務運営方針の構成につきましては、本年度平成25年度の業務運営方針同様4部構成とさせていただいております。

本文の1ページをご覧ください。

まず、第1としまして、徳島県内の労働行政の現状と課題を記載させていただいております。局長の冒頭の挨拶でも若干触れさせていただきましたけれども、徳島の労働行政を取り巻く現状と課題につきまして、局としての認識と行政運営に当たっての基本方針等につきまして、総論的に簡潔に示しております。

続きまして、3ページをご覧ください。

第2としまして、労働行政の最重点施策を記載しております。こちらに関しましては、第1で認識いたしました徳島の労働行政を取り巻く現状を踏まえまして、徳島労働局といたしまして、平成26年度最重点で取り組む施策を6項目記載しております。

続きまして、5ページをご覧ください。

5ページ以下31ページまで、第3といたしまして、労働行政の重点施策でございます。

こちらに関しましては、最重点項目をはじめといたしまして、平成26年度に徳島労働局が重点的に取り組んでいく施策について詳細に記載をさせていただいております。

最後、32ページをごらんください。

第4の労働行政展開に当たっての基本的対応でございます。

こちらのほうは、徳島労働局といたしまして、最重点、重点施策に取り組むに当たっての留意事項、あるいは職員の心構え等を記載しているところでございます。

この後、内容につきましては、担当者より詳細を説明させていただきます。

○穴吹職業安定部長 職業安定部長の穴吹と申します。

日ごろ、職業安定行政の運営にご理解とご協力をいただき、御礼申し上げます。

職業安定部の26年度行政運営方針案について説明いたします。

○穴吹職業安定部長 まず、行政運営方針案の目次を、開いていただけますでしょうか。

目次のところで、労働行政の重点施策として、1、全員参加の社会の実現に向けた雇用対策、人材力の強化という、これまで余り聞かれなかったフレーズを使用しております。

これは、先ほど局長の挨拶にもあり、また安定部資料の資料1のほうに、平成26年度厚生労働省概算要求のポイント、こちらをつけておまして、その中の冒頭、日本再興戦略においては、雇用制度改革、人材力の強化を推進し、全ての人材が能力を高め、その能力を存分に発揮できる全員参加の社会を構築するとともに、国民の健康寿命の延伸を目指し、予防サービスを充実しつつ、より質の高い医療、介護を提供する健康長寿社会の実現を図ることとしており、26年度概算要求においては以下の取り組みを進めると。この②の部分については、厚生系の取り組みになるんですが、この①の部分から、全員参加の社会の実現と、こういう表現を引用しております。

目次のほうに戻りまして、ところどころ最重点施策という表現がありますが、この目次の、少し上のほうに若者の雇用対策の推進、中ほどに障害者の雇用対策の推進、下のほうに、重層的なセーフティネットの構築と、これを最重点施策としているところですが、ここは25年度と同様でございます。

方針案の5ページから重点施策について、その詳細を記載しておりますが、方針案の順に従いまして、ご説明させていただきます。時々資料を参照しながら説明させていただきます。

まず、若年者でございます。

安定部資料の2を開いていただいでよろしいでしょうか。

新規学校卒業者の職業紹介状況報告26年1月と、こういうものが載っておりますが、内定率につきましては、1月末で高卒が87.4%、大卒で70.4%となっております。

す。縁故を除いた値を内定率としてここ毎月報道発表しておりますが、そちらのほうは、高卒が87.1%、大卒が70.4%と変わらずとなっており、この内定率の向上を目指し、毎年新卒応援本部というのを立ち上げまして、資料3、新卒就職支援の実施状況平成25年度というタイトルでございますが、こちらの資料3にあるような取り組みを進めているところです。

今度は、若年者の25年度との方針の違いについて、大きなものを2点説明いたします。

1点目は、方針案の5ページのほうになるんですが、若者の雇用対策の推進、これの第3段落になります。また、早期離職防止の観点から、徳島新卒応援ハローワークにおいて、在職者向け相談窓口を設けると。その点と、2点目が、方針案6ページ、(B)ハローワークによる高校と連携した就職支援。ここで、2行目のところに、高校生に対する就職ガイダンス等と記載しておりますが、これは昨年、高校生に対する就職ガイダンスという表現だったんですが、その後、等というのをつけております。この2点目につきましては、県の教育委員会において、25年度にキャリア教育の方針が策定されております。その結果、職業講話などを実施する体制が県内に構築されたところですが、県教委から別途ハローワークは生徒にとって敷居が高いのではないかと、若い人が行きにくいのではないかとという問題提起がありました。職業講話といったキャリア教育を別に労働局で行うこととするのは、これは県教委の取り組みと競合することとなるため、何か別なものを策定できないかということで検討いたしまして、その結果、職業講話の終わりのほうにくっつける形でハローワークの取り組みを紹介するガイダンスを行うこととしたところです。ただ、県教委との調整の過程で、26年度に職業講話をどれほど開催できるかわからないという発言がございまして、ハローワークのガイダンスもどれぐらい行えるだろうかと不安を覚えまして、最終的にここの表記にありますように、高校生に対する就職ガイダンス等という記載に留めようとするに至ったところです。

次に、その下になります。障害者の雇用対策です。

資料の4を開いていただけますでしょうか。

平成25年障害者雇用状況の集計結果。サブタイトルには、雇用障害者数は過去最高更新と、このように記載しております。この集計結果の主なポイントというところを次にご覧いただきたいのですが、民間企業、雇用障害者数は過去最高更新と、その下に、3つほどポツがあるんですが、その3番目、法定雇用率達成企業の割合は53.3%、前年比

4. 5ポイント低下と。このような状況となっております。達成企業割合が減少した主な要因といたしますのは、法定雇用率が民間において2.0%と、これが前年度から0.2ポイント上昇したことにより分母が増加したことによるものです。

ここ数年、障害者雇用数ゼロ人の企業などを重点対象として、障害者の雇用対策を進めてきたところですが、これまで以上に達成企業割合を増加させるため、26年度においては、障害者を実際に雇用していたり、雇用者数ゼロ人の企業であっても、数年前まで障害者の雇用実績があるなどの障害者雇用のノウハウを有する企業を重点対象として、さらに27年4月には、納付金制度が、これが拡大される予定であることから、この拡大対象となる企業に対しても重点対象として働きかけることを考えております。

次に、方針案の8ページ、高年齢者の雇用対策の推進ということで、括弧は生涯現役社会の実現に向けた高年齢者の就労促進、ここに依然として高年齢者雇用確保措置を講じていない雇用労働者数が30人を超える事業主に対して助言、指導を行うという記載をしております。

資料の5をご覧くださいなのですが、こちらの冊子、徳島県の高年齢者の雇用の現状、これの7ページをご覧くださいませでしょうか。

4高年齢者雇用確保措置の実施状況という記載があります。ここにありませとおり、雇用確保措置の導入状況として、未実施の企業が55社あるところですが、この55社に対して、引き続き指導を行っていかうと、このように考えております。

次に、方針案の9ページ、重層的なセーフティーネットの構築として、まず括弧は、生活保護受給者等の生活困窮者に対する就労支援の推進というのがございます。25年度から、生活保護受給者等就労自立促進事業が開始され、9月には、徳島市役所において常設窓口が設置されたところです。

今度は、資料の6をご覧くださいませでしょうか。

こちらの資料6のほうには、先ほど申し上げた生活保護受給者等就労自立促進事業の対象者数と、裏のほうに、就職者数というのを載せております。

1ページ目の対象者数なのでございますが、こちらは対象者数は1月末で940人と、目標はこれが1,189人となっております、若干下回りそうな状況です。

2ページ目の就職者数、こちらのほうは就職者数実績が614人と、目標595人を既に超過している状況です。これまでも、児童扶養手当の受給者に対して、窓口の利用促進のためのパンフレットを作成するなどして、この対象者の誘導に努めてきたところですが

が、この対象者の誘導につきましては、協定の締結先である県及び市が取り組むべき課題でもございますので、今後も、県及び8市に対して、対象者の誘導を強化してもらうよう、引き続き要請してまいります。

次は、セーフティネットの公共職業訓練生、求職者支援訓練生に対する就職支援の部分です。

今度は、資料の7をご覧くださいませでしょうか。

こちらのほうには、1ページ目に定員充足状況、2ページ目には就職状況というのを載せております。最終的なアウトカムである直近の訓練修業者の終了3カ月後の就職率、これは2ページに掲載してあるものなのですが、途中経過ですが、基礎コース84.5%、実践コース83.8%と、ともに全国的な目標である基礎コース60%、実践コース70%という目標をかなり上回っておりまして、引き続き適正な実施に努めたいと、このように考えております。

少し方針案のほうに戻るんですが、方針案の9ページ、ここで25年度の方針においては、この説明した生活保護、訓練、その後に雇用調整助成金を活用した企業の雇用維持努力への支援の実施というのを記載しておりましたが、行き過ぎた雇用維持型から失業なき労働移動の実現に取り組みがシフトしたことによって、雇用調整助成金の取り組みの記載を削除しております。なお、直近の支給状況というのは、これは参考資料に落としまして、参考資料の3番目、一番末尾のところに添付しております。

次に、方針案の10ページ、カの地方自治体との連携による雇用対策の推進というところで、その(エ)地域の創意工夫を生かした雇用創造の推進という、この部分です。

資料は8番になります。開いていただけますでしょうか。

この事業につきましては、前回、1月に持ち回りで審議会を開催させていただき、委員の皆様には東みよし町で26年度に行う事業メニューについて、構想書の変更をご検討いただいたところです。また、美馬市で行っておりました事業メニューにつきまして、11月の地方労働審議会においてご報告しておりますが、8月から10月まで中断して、11月から事業を再開しているところです。ここで、この資料の8番、1ページ目がこれが美馬市です。2ページ目が東みよし市となっておりますが、中断していた美馬市に係る部分、これは1ページのところに載せているものなのですが、中断していたメニューといたしますのが、メニュー名でいいますと、雇用創出実践メニュー、一番下のところがございます。中ほどにある表の一番下のところに、雇用創出実践メニュー、この評価の対象となる

アウトカム指標といたしますが、事業に従事する対象労働者の雇い入れ数となっておりまして、これは25年度実績6名ということで、中断によるアウトカム指標への影響というのはございませんと、こういう状況でございます。

また、1ページ目の美馬市の雇用拡大メニュー、その次のページの東みよし市の雇用創出実践メニューというのがございます。こちらは、平成26年1月末の実績というのがゼロ人で計上されているところですが、これはいずれも2月にセミナーを実施して、アウトプット、アウトカムの指標をとることとしていることによるもので、1月末の時点では実績がゼロと、このように計上されるということになっております。

次に、方針案の10ページ、こちらをご覧いただきたいのですが、10ページの下の方にございます(2)官民連携した円滑な再就職の支援です。これは、昨年なかったもので、新たに項立てをしたものです。

取り組み内容のうち、主なものを順に説明いたします。

まず、ア、民間を活用した就職支援等というところで、トライアル雇用奨励金などの活用という記載があります。これは、助成金の制度を拡充しておりまして、今までハローワークの紹介要件が必須だったというところなのですが、これを民間職業紹介事業者や大学等による場合も対象とし、対象者も学卒未就職者、育児等でキャリアブランクのある者を新たに含めるなどの拡充を図ることとしています。ただ、利用には再就職援助計画の提出が必要となっております。

次に、11ページ(イ)ハローワークの求人情報の開放というところでは、9月から、職業紹介を行う民間人材ビジネス会社や地方自治体に対してオンラインの情報提供を始めると、こういうものです。第2段落には、民間人材ビジネスのリーフレットの配布を記載しておりますが、これは既に、今年の1月から行っているものです。

次に、11ページの中ほどにございますイ、失業なき労働移動の実現というところでは、ここには、労働移動支援助成金の活用というのを載せておりますが、これは支給対象を大企業にも拡大し、支援委託時に新たに10万円を支給すると。さらに、再就職実現までの期間、この対象となる期間を、従来の2カ月というのを6カ月とするほか、再就職支援の一部として、訓練の実施を委託した場合に、その助成の上乗せを行うなどの拡充を図るものです。さらに、その労働者等を受け入れ、訓練を実施した場合、新たにその一部を助成する受け入れ人材育成支援奨励金を支給することとしています。

次に、11ページの(3)安心して働ける雇用環境の整備。これは、昨年も項立てをし

ていたものですが、キャリアアップ助成金の拡充がありますので、この部分を説明いたします。

有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる正社員雇用の労働者の企業内のキャリアアップを図るため、訓練を受講させた場合の人材育成コースというのをキャリアアップ助成金の中に増設するほか、従来の正規雇用等転換コース、処遇改善コース、短時間正社員コースにおいても、助成額を増額するなどの拡充を図ります。これらの助成金の拡充は、25年度の補正予算において既に制度拡充が図られており、3月1日から実施されているところです。ハローワーク、労働局において、特にこれらの拡充する助成金について、事業主に対して周知を図っていこうと、このように考えております。

助成金に関連する部分なのですが、この方針案7ページ、障害者の取り組みのところに、精神障害、発達障害、難病などの障害特性に応じて就労支援の推進と、この部分の本文の4行目中ほどに、拡充された障害者トライアル雇用奨励金という記載があります。こちらのほうは、ハローワークの紹介要件を見直すというのは、さきに説明いたしましたトライアル雇用奨励金と同様ですが、26年度から支給対象事業主を拡大し、現在、障害者を雇用しておらず、障害者雇用に関するノウハウが乏しい事業主という要件を撤廃する予定でおります。なお、こちらは再就職援助計画の提出は支給要件となっておりません。

次に、方針案の13ページ、(5)雇用施策に関する業務の推進というところで、求職者、求人者サービス等、職業紹介業務上の質的取り組みの抜本拡充という部分です。

第2段落のところに、条件相違のない求人の確保という表現を新たに入れております。これは、局長が冒頭に申し上げた求人の質の向上に該当する取り組みです。

平成24年度の1年間で、求人条件に対する苦情が、全国で7,783件にも上っていると、そういう状況でございます。これは、ハローワークのサービスの信用というか、根幹にかかってくる問題でありますので、求人の条件相違が原因による苦情について、迅速かつ適切に取り組み、求職者の信頼の回復に努めたいと、このように考えております。

次に、方針案の14ページ下のほうにございます、イ数値目標の設定です。

こちらは、資料の9をご覧くださいなのですが、ここに数値目標達成状況の推移、最近5年間分を載せております。

就職率、雇用保険受給者の早期再就職割合といたしますのは、いずれも25年度の実績が目標を上回っているところです。が、一番下の充足率につきましては、これは目標26.6%に対して24.6%と2ポイント下回っている状況です。これは、新規求人数の伸び

によって分母が大きくなったことが主な要因ですが、それだけ事業所からハローワークに期待が寄せられているということでもございますので、引き続きマッチングを強化しながら、求人充足数の向上に努めたいと、このように考えております。

最後に、この本日の審議会の結論を踏まえまして、県と連携した雇用施策等実施方針をこれから作成していくということになります。今後、県と調整をしていこうと考えております。こちらは、5月下旬に固まる予定です。

以上、安定部の説明を終わらせていただきます。

○吉岡監督課長 労働基準部監督課の吉岡と申します。委員の皆様方におかれましては、労働基準行政の推進にご理解とご協力をいただいております、誠にありがとうございます。

私からは、大きく2点、労働基準部関係の行政運営方針の部分と、それから労働災害防止部会の報告につきましてお話をさせていただきます。

資料の行政運営方針案の16ページでございます。

ここからが、労働基準部の関係の記載ということになっております。

健康で安心して働くことのできる労働環境の整備ということになりますが、平成25年に県内の監督署が1,207の事業場に対しまして立ち入りの調査を行わせていただいたところ、763の事業場で何らかの労働基準関係法令の違反が認められました。違反率は63.2%ということになっております。

労働時間、割増賃金、労働条件の明示などの基本的な労働条件に係るような違反が多く見られたところでございますが、この中で、長時間・過重労働の疑いのある事業場に対して実施したのにつきまして、とりわけ分析をしてみますと、労働時間、割増賃金などに係る違反率が著しく高いという状況がございました。この16ページの下グラフをご覧ください。黒い部分が過重労働の疑いのある事業所に対して行った監督指導の結果、その右側が全体の結果ということになります。一番左を見ていただくと、過重労働の疑いのある事業場においては、何らかの労働基準関係法令の違反というのが94.5%もあったということになります。また、その隣ご覧くださいと、労働時間、賃金不払い残業についての違反というのが、全体の80%もあったということになります。全体で見るときには24.9%でございますので、3倍以上の高い割合でこういった違反が認められているということになります。

こういったことから、法定労働条件はどういった状況においても遵守されるべきもので

あるということを踏まえまして、企業活動の動向に注意をしながら、これから申し上げる大きく4点の対策を講じるとともに、解雇、賃金不払い残業等の事案には、監督指導、啓発指導などにより、迅速かつ適正に対応をしまいたいと思います。

1点目でございますが、(ア)過重労働による健康障害の防止に係る監督指導等です。長時間にわたる時間外労働などが恒常的に行われ、健康障害の発生が懸念される事業所などに対しては、重点的な監督指導を実施してまいります。

次、17ページになりますが、2点目が、(イ)の法定労働条件の履行確保等です。

やはり、まだ基本的な労働条件の枠組み、それからその管理体制の確立というのが十分できてない事業所が多いということもございますので、これに対して、その定着を図るということを行ってまいりたいと思っております。特に、小売業、飲食店、社会福祉施設などの第3次産業につきまして、この法定労働条件の履行確保というものを図ってまいります。

3点目が、賃金不払い残業の防止です。

不適正な労働時間管理に起因する賃金不払い残業、いわゆるサービス残業が認められるという状況でございますので、引き続きこちらについても重点的な対策をとってまいります。

4点目、(エ)の若者の使い捨てが疑われる企業等への取り組みです。

こちらは、新規の項目になるのですが、休日であったり夜間の労働相談を受け付ける窓口といたしまして、厚生労働省が新たに設置する予定の労働条件相談ダイヤルに寄せられました相談、情報といったものにつきまして、その内容に応じて監督指導等を実施してまいります。

また、特定の労働分野における労働条件確保対策ということで、2点掲げてございます。1点目が、自動車運転者対策でございます。自動車運転者については、依然として長時間労働の実態が認められるという状況でございますので、重点的な監督指導を実施してまいります。

18ページのグラフを見ていただくと、運輸交通業に対する監督指導等の状況でございます。平成25年の監督指導39事業場に行ったところ、84.6%の事業場で何らかの労働基準関係法令の違反が見つかったということです。先ほど申し上げた全体の違反割合が約63%でございますので、これを大きく上回る数字ということで、重点的な指導というのがまだ必要であろうと考えております。さらに、タクシー事業者に対しましては、

「特定地域における一般常用旅客自動車運送事業の適正化及び活性化に関する特別措置法」というものが改正をされまして、累進歩合制の廃止が求められているところでございます。これにつきましても対応してまいります。

2点目の外国人労働者技能実習生の関係につきましても、引き続き対策を講じてまいります。

ウの労災隠しの排除でございます。労災隠しの排除につきましても、例年どおりでございますが、重点的な対応というものをしてまいりまして、司法処分を含めた厳正な対応というものを図ってまいりたいと考えております。

エの仕事と生活の調和の実現に向けた取り組みにつきましては、新規のものについて1点だけご説明をいたします。

19ページをごらんください。(イ)として医療従事者の勤務環境の改善に向けた取り組みの推進を図っておるのですが、2段落目をごらんください。26年度からの新規の事業として、医療労務管理改善支援センター(仮称)というものを設置いたしまして、医療機関から寄せられる労働条件管理などの相談に対応し、また求めに応じて専門家を派遣をするということをしてまいりたいと考えております。

続いて、最低賃金の関係でございます。

最低賃金につきましては、徳島地方最低賃金審議会、この円滑な運営のため、経済動向及び地域の実情、そういったものを踏まえた改正審議をしていただけるように、事務局として努力をしております。

また、最低賃金の周知、遵守につきまして、現在適用されております最低賃金は隣の20ページの上にある表のとおりでございます。こういった最低賃金額につきまして、使用者団体、労働者団体、地方自治体などの協力を得まして、使用者及び労働者に周知をするとともに、その履行確保に努めてまいります。

また、20ページのウでございます。最低賃金の引き上げにより影響を受ける中小企業への支援というものも引き続き行ってまいりたいと考えております。最低賃金総合相談支援センター、引き続き設けるとともに、業務改善助成金による助成を実施してまいります。

続きまして、(3)から安全と健康確保対策の推進ということになります。

次の21ページごらんいただければと思うのですが、労働災害の減少を図るための対策の推進ということで、平成26年度の最重点施策ということになります。4ページを見て

いただくと、5番目の項目として掲げられているところでございます。県内の労働災害の発生状況を見ますと、先ほど局長からもお話ありましたが、最新の値では、平成25年の死亡者数は9人で、休業4日以上之死傷者数は798人となっているところでございます。前年同期と比べますと、14人1.7%減少ということにはなっておりますが、第12次労働災害防止計画で掲げている目標には及ばないという状況でございます。

この労働災害の発生状況につきましては、このページ21ページ、22ページと各項目毎に書かれておりますけれども、4月に最終的な確定をいたします。それまでこの（速報値）と書かれている部分につきましては変動があり得ますことについて、ご了承いただければと思っております。

この災害の発生状況に関して、第12次労働災害防止計画で掲げている目標を達成していくということのために、製造業、建設業、林業、第3次産業、それから道路貨物運送事業というところを重点業種として位置づけまして、対策を積極的に取り組んでいきたいと考えております。特に、製造業、建設業、林業というところにおいては、死亡災害が発生をする重篤な災害が発生しやすい業種ということになります。また、第3次産業、道路貨物運送事業につきましては、災害の件数自体、重篤な災害に陥ることは少ないのですが、件数自体が多いということで、それぞれここに書かれているような対策を講じてまいります。

また、22ページ一番下です。業種横断的な話になりますが、交通労働災害の防止対策というものも進めてまいります。

続いて、次の23ページでございますが、労働者の健康確保措置ということで、化学物質による健康障害防止対策にも力を注いでまいります。化学物質を取り扱う事業所に対して、集団指導や監督指導、個別指導といったものを、例年よりも強化をして取り組んでまいります。

また、メンタルヘルス対策につきましては、働く人の笑顔プロジェクト3カ年で取り組んでいたものの最終年度ということになりますので、引き続きこの対策というものをしっかりしていきます。

また、過重労働による健康障害防止対策、定期健康診断の実施率の向上、石綿ばく露対策、職場の受動喫煙防止対策、腰痛防止対策、熱中症予防対策などにも取り組んでまいります。

最後になりますが、労災補償対策につきましては、労災保険給付の迅速適正な処理という

ものに努めてまいります。労災請求事案の事務処理に当たりましては、標準処理期間内の迅速な事務処理を行うとともに、認定基準等に基づいた適正な認定を行ってまいります。また、相談者などへの懇切丁寧な説明に努めてまいります。

行政運営方針案の説明は以上となりますが、続きまして、3月4日に開催されました労働災害防止部会の報告をさせていただきます。

3月4日、このホテルクレメント徳島におきまして、労働災害防止部会を開催いたしました。5人の委員の方にご出席をいただいております。議事として大きく2点、1点目が部会長の選任、2点目が安全衛生行政の運営方針につきましてご審議をいただきました。

1点目、部会長の選任につきましては、部会委員の互選によりまして、松村委員が部会長として選任されまして、就任をさせていただいたところでございます。

2点目の安全衛生行政の運営方針につきまして、大きく4点のご意見をいただいたところでございます。

1点目が、小規模事業所に対する指導についてです。死亡災害などの労働災害は、小規模の事業所に多く発生しているという状況を鑑みまして、安全衛生指導を小規模事業所まで行き渡らせるためにどのようなことをしていくかというのが課題であるというご意見をいただきました。

2点目が、建設業を取り巻く状況指導につきまして、建設業は労働者が減っているが、アベノミクスで公共工事などがあふれております。労働災害の増加が懸念される業種でございますので、建設業に重点を置いた対策が必要であるというご意見をいただいております。

3点目が、高年齢労働者に係る災害防止です。製造業、建設業、小売業などのあらゆる業種において、高年齢労働者が増加をしております。加齢による身体機能の低下などにより、労働災害の危険性が高まると考えられます。こういったことから、高年齢労働者に対する対策も強化をすべきであるというご意見をいただいております。

4点目が、腰痛予防についてです。腰痛が増加をしております。労働災害に占める割合というのが大きくなっております。腰痛というのを予防するだけでも目標の達成に向けて大きく前進をできるのではないかと、ただ仕事が原因なのか、持病というものが原因なのかの区別が難しく、予防には食生活の改善、運動不足の解消といった生活習慣の改善から取り組むことが必要であるというご意見、4点をいただいております。

私からの説明は、以上となります。

○木村雇用均等室長 雇用均等室の木村でございます。日ごろは、私ども雇用均等室の業務推進に当たりまして、いろいろご協力をいただき、誠にありがとうございます。

私どもの雇用均等行政につきましては、資料の運営方針の29ページから書き出しをさせていただきますいております。お手元の資料の、私ども雇用均等室の資料No.1のほうから5つほど資料をつけさせていただいております。この運営方針策定に当たりましては、背景となった施行状況、これをまず説明しなければということで、資料をつけさせていただいておりますので、運営方針をざっと見ていただきながら、資料のほうにご注目いただいて、私の説明を聞いていただければと思います。

まず、資料No.1でございます。

こちらのほうは、男女雇用機会均等法の施行状況ということで、まず相談件数をご覧いただければと思います。昨年の相談件数総数は129でございますが、今年は少し少なくなっております。1月末現在で89件、2月末では100という数字でございますが、昨年、この審議会でもちょっとご紹介をしました妊娠、出産を理由とする不利益取り扱い、これが非常に多かったんですが、今年度につきましては、セクシュアルハラスメントに関しますご相談が非常に割合が増えております。私どもといたしましては、ご承知おきいただいているかと思うんですが、昨年12月24日に男女雇用機会均等法の施行規則、それから指針の改正がございまして、この折に、セクシュアルハラスメントに関します指針の改正もございました。来年度6月に、職場環境改善をテーマとします説明会、セミナーを開催しようかと思っております。これはセクシュアルハラスメントに関しますご相談が急増しているということ、それからよくよく見てみますと、その2つ目の項目に17条紛争解決援助事案、これも今年は4件でございます。この3月に入りましたら、またセクシュアルハラスメントに関連しますご相談の申し立てがございまして、総数で申しますと7件なんです、7件中6件がセクシュアルハラスメントに関するご相談、申し立てということで、これはトラブルも非常に増えているという現状がわかってまいりました。6月に、職場環境改善というテーマで、セクハラについて今一度防止対策、これを万全にさせていただきたいということでの講習と、それからパワーハラスメントに関しますご関心が高いというふうにもお伺いしておりますので、基準部監督課と協力をさせていただきまして、パワーハラスメントに関する説明も併せてさせていただくということで、6月に均等月間がございまして、周知を行っていきたいというふうを考えております。

先ほど、12月24日、昨年の改正について、ちょっとご紹介をしましたが、資料No.2でございますが、これは簡単に改正の規則と指針の内容をご紹介したリーフレットをつけさせていただいております。今回は、非常に小幅な改正となっておりますけれども、特に間接差別のところの改正ですとか、性差別禁止に関する指針の改定ですとか、様々あるんですが、一番大きなところで申しますと、このオレンジのところの下の表記でございますが、募集、採用、配置、昇進に係ります転勤要件、合理的な理由のない転勤要件、これを除いていただかなくてはいけないということで、転勤をしてきたか、これから転勤ができるかということを経由に、募集、採用、配置、昇進での差別をしてはいけないという形に変わってまいります。行政指導のほうもこの辺を強化していきたいということでございます。

それから、理念のほうに、セクシュアルハラスメントに関します指針の、これも改定内容をちょっとご紹介させていただいております。これは性別役割分担意識、例えば男だから女だからという、そういった意識が背景になって出てきた発言、言動と言っておりますけれども、そういうものもセクシュアルハラスメントになる可能性があるということで、相談対象、それから概念の中に入れていこうということで、少しセクハラ概念が広がっております。これまでは、性的な嫌がらせということに限定をされてたんですが、今回の改正で、性別役割分担意識に根づくものもその対象として加えていくといったような内容になっております。

以上が均等法関係でございますが、もう一つ、ポジティブアクション、これは平成25年度最重点施策ということで、私ども、女性の活躍促進に関する取り組みの推進をずっと行ってきました。局長の挨拶の中にも、女性の活躍促進、企業活性化推進営業大作戦ということで、今年16社に対しまして、局長がポジティブアクションのさらなる取り組みと情報開示についてやっていただきたいということで要請を行いました。来年も引き続き、こういった形で営業大作戦の展開をしていきたいというふうに考えております。

もう一つが、女性管理職からのメッセージ、これを一定取りまとめさせていただいたので、メッセージ集を来年度以降は配布をして、ロールモデル、こういう形で女性の管理職を育成していただきたいということで、ロールモデルの育成のためにご活用いただきたいということで、この資料集を配布していきたいというふうに考えております。

2つ目でございます。こちらは両立支援対策ということで、資料No.1の2ページ目をご覧くださいませでしょうか。

育児・介護休業法の相談に関します数字をここで入れさせていただいております。育児・介護休業法は、平成24年7月に、改正法の全面施行ということで、これを受けまして、事業所からのお問い合わせが3年ほど1,000件を超えているという状況がございましたが、ここに来まして、少しこの辺が落ち着いてまいりました。数字にしますと、半減ぐらい、もう少し減っておりますけれども、事業所からのお問い合わせ、ご相談が非常に減っているという状況があります。ただ中ほどに、育児休業の権利に関するご相談、こちらのほうは、労働者からのご相談件数がこれは減少しておりません。育児休業に関しては、育児休業の取得、取得を申し出たら、うちにはそういった制度はないよということで取得を拒まれた。もしくは取ったはいいんですけども、復帰のときに、復帰させる場所がないですとか、労働条件の不利益変更といったようなことがまだ生じているという現状もございまして、この権利に関するご相談はまだまだなくなるという状況がございいます。

最後の参考資料というところで、来年度の助成金の一覧をお示しをしておりますけれども、ご相談の中には、期間雇用者が育児休業をとれるのかどうかということなんですが、一定条件を満たしますと、これはパートさんであっても契約社員さんであっても育児休業をとれるということになっています。この辺の、中小企業等のご対応に対応するために、助成金制度を少し拡充しております。今年度は、その期間雇用者継続就業支援コース、こちらのほうを25年度から実施をしておりますし、それから復帰に当たってのトラブル、これも多くなっておりますので、中小企業の方々には、是非ともこういった助成金を利用していただいて、育休復帰支援プラン助成金というのを用意させていただいておりますが、これは新しい助成金でございまして、こちらのほうを利用していただくことで、特に中小企業の復帰、もしくは育児休業そのものの取得について、非常に難しいと思っただらっしゃるところにこういった助成金のご活用を是非お勧めをしていきたいというふうに考えてございまして、来年度は個別指導、それから集団指導を取り合わせたような形で、環境の整備、育児休業、介護休業をとりやすいような環境の整備についてご協力をお願いしたいというふうに考えております。

最後、3点目でございます。次世代法についてちょっと触れさせていただきます。次世代法は、資料No.5のほうで、改正法案が現在国会に提出されております。次世代法は、これは27年3月31日までの10年間の時限立法でございましたが、これを延長するという法案の中身を2月14日に国会のほうに提出をさせていただいております。それから、

特例認定といったような、先ほどもくみんマークというご紹介がありましたけれども、くみんマークをさらにグレードアップさせたような形で、特例認定のような制度も設けるということです。国会で成立いたしましたらば、来年度は周知に向けて、私ども積極的に展開をしていきたいというふうに考えております。

最後でございますが、パートタイム労働対策でございます。

資料No.1の3ページ目をごらんいただけますでしょうか。

見ていただきますとおわかりのように、相談件数非常に減っております。特に、事業主、労働者からのご相談が激減をしております。事業主からのご相談は、私どもの24年度まで支給事務をしておりました奨励金が落ちて、安定部さんのほうに移管されたということもございまして、就業規則に関するご相談等が多かったものですから、そこがほとんど減ってしまったことと、パートタイム労働法5年を経過いたしましたして、定着を一定してきたのか、それから労働者の側では、なかなか自分たちがパートタイム労働法の権利に係る部分について、ご認識をまだまだ持っていないのではないかなということ、今年の2月でございますけれども、資料No.4に付けさせていただいておりますパートタイム人材活用促進セミナーということで、セミナーを開催させていただきまして、少しパートタイム労働者の雇用管理についての注意喚起をさせていただきました。

現在、厚生労働省本省のほうでは、パートさんと正社員との処遇を合わせるような形、均衡を図るといようなことを目的に、職務分析ですとか、職務評価の制度をご用意させていただいていまして、そんなものですとか、事例をご紹介する。それから、キャリアアップ助成金、こういったものもご紹介する形で、是非とも事業主の方々には、パートであるから労働条件はいい加減でいいということではなくて、パートの処遇についても少し真剣にお考えいただきたいということで、セミナーの展開をしたところでございます。

来年以降も個別指導、できれば集団指導というふうに考えておりますが、資料No.5の裏面のほうに、こちらのパートタイム労働法の改正法案について少しご紹介をさせていただいております。これも2月14日、国会のほうに提出をされております。正社員と処遇上差別をしてはいけない短時間労働者の適用範囲が少し広がるという内容の改正法案でございます。もし成立をいたしましたら、こういった内容についても、事業主向けには周知をしていきたいというふうに考えております。

それから、お手元に別途資料でパートタイム労働者向けの少し薄目のリーフレットを入れさせていただいております。これはパートタイム労働者にパートタイム労働法の適用が

あるということと、それから有給休暇ですとか、社会保険、税のことについて、もう少しご認識を、持っていただきたいということでお作りをしたものです。大手のショッピングセンター等に配布させていただきまして、労働者の目に留まるような形で、是非とも広報していきたいというふうに考えております。

以上、これは運営方針を組み立てました私どもの今年度の事業の展開の結果でございます。これを反映させるような形で運営方針に落とし込んでおりますので、またご確認をいただければと思います。

以上でございます。

○三浦総務部長 総務部長の三浦でございます。

では最後に、私のほうから、総務部に関連いたします事項について説明をさせていただきます。こうと思います。

行政運営方針の、まず25ページをご覧ください。

(5) 労働保険制度の適正な運営についてでございます。

労働保険制度でございますけれども、労災保険給付、あるいは失業等給付といった労働者のセーフティーネットであるとともに、労働行政を展開するに当たっての各種施策を推進する財政基盤となるものでございます。制度の信頼性、費用負担の公平性を確保する観点から、労働保険の適用徴収業務を、26年度におきましても適正に運営してまいりたいと考えております。

具体的には、ア、イ、ウ、エと4点書いておりますけれども、労働保険料等の適正徴収、年度更新の円滑な実施、労働保険未手続事業場一掃対策の推進、労働保険事務組合の指導等に取り組んでまいりたいと考えております。

ここで、総務部の資料のNo.1をちょっとご覧いただけますでしょうか。

平成25年度の労働保険料の収納率を示しております。ちょっと見にくい資料でございますけれども、括弧でくるんだところ、収納率と書いておりまして、平成25年度と前年度、それぞれの収納率が書いております。1月末現在の速報値でございますけれども、平成24年度の同期と比べまして、若干下がっているような状況でございます。ただ最終的には、平成24年度と同水準、もしくは若干上回る数字になるのではないかと、こちらのほうでは考えているところでございます。

26年度におきましても、労働保険料の滞納事業所に対して、効果的な滞納整理を実施するとともに、保険料等が正しく申告されているかどうか、算定基礎調査等の労働保険料

の適正徴収を実施することによりまして、前年度を上回る収納率を達成できるよう取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、また運営方針のほうに戻っていただきまして、27ページをご覧ください。

(6) 個別労働紛争解決制度の積極的な運用についてでございます。

ご案内のとおり、労働局では、局と各労働基準監督署に総合労働相談コーナーを設置いたしまして、さまざまな労働相談に対応しているところでございます。こちらでは、法令や裁判例あるいは他の紛争解決機関に関する情報提供を行いますとともに、労働基準法等労働関係法令に違反しない民事上の個別労働紛争に関して、助言・指導あるいはあっせん等を実施することによりまして、その解決の援助を図っているところでございます。

こちらのほうもちょっと別資料になりますけれども、総務部資料のNo.2をご覧くださいませうでしょうか。平成26年1月末現在の個別紛争解決制度の利用状況でございます。その第1図のところの右端のところの数字をちょっとご覧いただきたいのですが、それぞれ25年1月末と26年1月末の相談件数の推移を示したものでございます。26年1月末で個別労働紛争の相談件数は、1,341件となっております、前年同期と比べますと36件、率にしまして2.8%の増加となっております。また、ここ数年、相談内容が非常に多様化、複雑化するような傾向を示しておりますけれども、25年度も同様の傾向を示しているところでございます。

このため、運営方針のほうに戻りますけれども、26年度に関しましては、労働相談を担当いたします相談員に対する研修を効果的に実施しまして、資質の向上を図るとともに、助言指導あるいはあっせんを迅速に実施することにより、効果的な解決援助を図ることとしたいというように考えております。

続きまして、運営方針の28ページをご覧ください。

(7) 労働法制の普及等に対する取り組みでございます。

労働法制、労働のルールにつきましては、事業主や労働者の方に広く周知を図っていくということは言うまでもございませぬけれども、大学生など、これから社会に出ていく若者に対しても、労働関係法令をしっかりと勉強していただく必要がございます。そのため、県内の各大学にご協力をいただきまして、労働法制の基礎知識につきまして、労働局から講義に出かけるという取り組みを、平成24年度から実施しているところでございます。26年度につきましても、引き続き実施してまいりたいというふうに考えております。

す。

最後ですけれども、32ページ以降をごらんください。

第4の労働行政展開に当たっての基本的対応でございます。

県内唯一の国の総合労働行政機関といたしまして、機能を十二分に発揮するためには、労働局、監督署、安定所が一体となって機動的な対応を図りまして、各種施策を的確に推進していくことが重要であるというふうに考えております。そのためには、県、あるいは市町村との連携を密にしまして、また県内の労使関係団体の意見や要望を適切に把握し、計画的な業務運営を図っていく必要があると考えております。

また、県民の皆様には、労働局が展開いたします施策の内容等をわかりやすくお伝えすべく、積極的に情報発信に取り組む一方で、個人情報漏えい防止の徹底、あるいはマニュアル、要領、手引き等に定められた基本的業務に係る事務処理手順の遵守、徹底を図りまして、あわせて行政事務の効率化や行政サービスの向上を図ってまいりたいというふうに考えております。

総務部関係は以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

ただいま各部からそれぞれの方針と経過をご報告いただきましたが、途中で労働基準部の説明の中で、労働審議会の労働災害防止部会が開催されて、その報告が1枚物の紙で添付されていると思いますが、これに関して、松村部会長、何か補足説明等ございましたら。

○松村委員 1点のみ説明させていただきます。

3月4日に、地方労働審議会労働災害部会を開催いたしまして、議事を進めてまいりました。その中で、部会員一同、再度認識をしておくべきこととしまして、今日の資料にはないんですけども、その部会では、第12次労働災害防止計画という国の計画のパンフレットが配られました。その中で、非常に重要な理念として、計画が目指す社会としてこういうことが述べられていました。全ての関係者、国、労働災害防止団体、労働者を雇用する事業者、作業を行う労働者、仕事を発注する発注者、仕事によって生み出される製品やサービスを利用する消費者などがこの意識を共有しましょうと。働くことで生命が脅かされたり、健康が損なわれることは本来あってはならないという理念を共有しましょうということが書かれており、安全や健康のためのコストは必要不可欠であることを正しく理解して、それぞれが責任ある行動をとることにより、安心して健康に働くことができる社

会を目指しましょうという目標が書かれていた次第です。

昨今、アベノミクスが進展しまして、非常に仕事が忙しくなっているのがそれぞれの労働の現場にあるんじゃないかなというふうな認識を持ちまして、ここで言う安全や健康のためのコスト、やっぱりこれをみんなが負担するということが非常に大事だろうと。そのコストは、とかくお金というふうに訳されますけれども、実は時間のコストなんかもそうなんです。その仕事の前にきちんと安全対策ができてるかどうか、確認する時間を持つ。その時間は労働時間に含まれますんで、それは時間コストになってはね返ってくるわけですが、そういったこと、あるいは熟練労働者から安全に対して伝達を受けるという時間、こういったものが非常に大事だろうというふうな認識を、委員一同持ち、災害部会におきまして、方針を承認したということでございます。

以上、1点のみ報告をさせていただきます。

○議長 ありがとうございます。

それでは、本日の議題、平成26年度の徳島労働局の行政運営方針案について、ご意見、ご質問等あれば、質問していただきたい、ご発言いただきたいと思いますが、どなたでも結構ですので、ご発言をお願いしたいと思います。

○濱田委員 ちょっと今回、時間が余りなかったんで、事前に提出はできなかったんですけど、3点ほどお願いをいたします。

1点目は、12ページ、ジョブ・カードの普及促進のところでございます。

今回、特に触れられませんでした。多分、産業競争力会議ですか、そのあたりの内容で、ジョブ・カードが新しく改定というふうに聞いております。このあたりも含めまして、新年度の方向性をお聞きしたいと思います。

2つ目ですが、17ページ、特定の労働分野における云々の自動車運転者、これ特別措置法等の一部を改正する法律が施行されました。私もちょっと調べたんですが、なかなか捕まえにくくて、内容がよくわかりませんでしたんで、この内容と、これからの周知、広報並びに指導方法というのをできたらお聞かせ願いたいと思います。

もう一つは、34ページ、業務執行体制の見直しということで、先日ちょっとお聞きしましたけど、牟岐のハローワークの状況というか、今後どうするのかというふうな形も、労働審議会の方でご審議をお願いできたらと思います。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

それでは、それぞれの担当部局からご説明をお願いします。

○穴吹職業安定部長 職業安定部のほうから、冒頭にご発言のありましたジョブ・カードについてご説明いたします。

ジョブ・カードの普及促進の取り組みについては、これまでも取り組みを進めてきたところでございますが、エントリーシートに替わる応募書類として、ジョブ・カードの普及促進というのをこれまで図ってきたところです。ただし、実情といたしますと、なかなかエントリーシートに替わる応募書類という形では活用されておらず、助成金ですとか、そういった事業所が何らかのそういう助成金、奨励金といったものを受けるために作成するという使われ方がどうも多いようです。

こういった状況を受けまして、26年度において我々が考えております取り組みというのが、この12ページ、イのジョブ・カード制度の普及促進の一番下の段落に書いてありますが、大学等の新卒者等に対して、学生用ジョブ・カードを周知し、エントリーシート作成前段のツールとしての活用も含め、学生用ジョブ・カードの交付、応募書類としての活用を促進すると。このような取り組みを進めたいと考えております。

少しわかりにくいかもしれませんが、エントリーシート作成前段のツール、ここの活用の仕方なのですが、各社によってエントリーシートの様式が異なると。ただジョブ・カードというのはかなり詳細に記載することになっておりまして、かなり汎用性が高いと。そこを捉まえまして、エントリーシートを作成するに当たって、エントリーシートを記入する前に、自分のキャリアですとか、そういったものをあらかじめジョブ・カードにまとめておいてもらう、こういった活用を新たに進めたいと、このように考えております。

○吉岡監督課長 2点目のご質問、17ページのタクシー事業者の関係につきましていただいているものにつきまして、お話しさせていただきます。

この特別措置法でございますけれども、もともとタクシー事業につきまして、利用者の数と比べてタクシーの台数が多いような地域、タクシーの利用率というのが低いような、そういった地域というのを特定地域として定めた上で、その地域におけるタクシー事業を活性化するというための運輸行政に係る法律でありますので、地方運輸支局というところを中心に、その地域のタクシー事業のあり方というものを検討して、また具体的な事業というのを実施していくということの根幹になる法律でございまして、今回の改正によりまして、タクシーの事業者、労務管理、運転などの管理者には過労運転の防止対策を講じなければいけないというような内容も含まれてきたということになります。

ここに書かせていただいた累進歩合制の廃止でございますが、累進歩合制度というものを導入しておりますと、タクシーの運転者の方が、時として無理な運転をしてしまうという場合がございます。成績を上げようということで長時間の労働をしてしまったりということが考えられるということでございますので、こういった制度につきましては、その廃止について改善指導に努めることというのが国会での附帯決議として付されたということになります。

こういったことを踏まえまして、徳島労働局といたしましても、徳島運輸支局と連携をした上で、事業所に対しての指導を行う際には、賃金制度で累進歩合制度が採用されているということを確認した場合に、その廃止について指導をさせていただくこととしております。

○三浦総務部長 それでは、3点目でございますけれども、行政執行体制、組織体制の見直しということで、牟岐の安定所の件でございます。牟岐の安定所につきまして、次年度平成26年4月1日から、出張所に業務体制を変更したいと考えております。まだ、正式には予算のほうで成立しておりませんので、周知は行っておりませんが、今のところ、4月1日から安定所を出張所に体制を変更したいと思います。

背景といたしましては、皆さんご存じのとおり、行財政改革の中で、どうしても公務員の人件費を削減していくということがございまして、平成26年度に関しても、全国の労働行政で100名を超える定員削減が行われておりまして、当局に関しましても、1名の定員削減が行われたところでございます。過去10年間を見ますと、徳島労働局正規職員が現在200数名おりますけれども、既にその1割に達します20名近くが定員削減になっているということでございまして、県内に安定所8カ所ございますけれども、その体制を維持したまま限られた人数で業務を効率的に遂行していくにはどのようにすればいいかというところを検討しまして、結論といたしましては、一部の業務に関しては、全ての所で行うのではなくて、中核となる所に集中化して業務の効率を図るという結論に達した次第でございます。

具体的に申しますのは、各安定所で庶務の業務、職員に対するさまざまな庶務的なものをやっける部署がございますけれども、それに関しまして、牟岐の場合は、阿南の安定所にその庶務の業務を集中化するというところを考えたところでございます。これによりまして、牟岐は正職員、現在5名の体制でございますけれども、1名庶務を担当しております課長のポストがなくなりますので、職員体制は4名となり、厚生労働省の組織の規定上、

どうしても安定所という形がとれなくなってしまうので、出張所に変更せざるを得なくなつたところでございます。

ただ集中化いたしますのが、庶務的な業務ですので、現在、牟岐の安定所で行っております、例えば職業紹介の業務ですとか、あるいは求人受理の業務、雇用保険関係の業務といった、いわゆる行政サービスの部分については、組織変更となった後も何ら変わりなく出張所のほうで対応させていただこうと思っておりますので、ご利用いただいている皆様に対して何らかのサービス低下になるようなことはないというふうに考えております。

以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

○濱田委員 ジョブ・カードの件、これちょっと公益の先生方にお聞きしたいんですけど、大学ではポートフォリオという形で、いわゆるエントリーシートの前段の形のものがありますよね。今、徳島県産官学人材育成連携会議で、私もそちらのほうに参加をさせていただくとるんですけど、大きな予算をつけて、このポートフォリオを推進していこうというふうになってますよね。これとジョブ・カードというのがまたひっかかってくるんです。そのあたりをちょっとご意見、お聞かせいただいたらと思います。

○議長 私は教育大学で、学生の97%ぐらいが教員志望なので、いまいち答えられないかもしれませんので、松村委員さんにちょっとお答え願います。

○松村委員 大学において、今ポートフォリオというのは、eポートフォリオといって、それぞれが大学にあるコンピューターのサーバーに個人のデータを入れていこうというような取り組みが進められています。そのeポートフォリオというのは、大学生が職業に結びつけた目標を持った形で大学生活を送るということが大義名分でございます、自分は今までどういうふうな生き方を生きて、どういう得意な点があり、どういう不得意な点があり、そこを勉強して、どういった社会人になっていくのかということを記録する仕組みでございます。一番学生がやらないのが日記帳でして、日記があるんです。自分が日々どのくらいそれに近づいたかということを記録する欄があるんですけど、皆無ですね。これ書いてる学生は、かなり熱心な学生ということになります。そういう実際の理念と、動いている乖離というのはあるわけでございます。

そこで、今度eポートフォリオが、ジョブ・カードにどのように反映していくかというのは、1点共通する点があるとすれば、やっぱり自分の職業生活において、自分の適性をきちんと見きわめると、そういう点だと思うんです。学生は適性と言わずに個性という言

い方をするんですけど、自分がどういう業界に合っているのか。人づき合いも嫌いな学生もいます。人づき合いが余り不得意な学生に、小売業の最先端ってやっぱり向かないですよ。そういった意味で、やっぱり自分の見つかった職業と関連性を見つけるには有効かと思えます。

1点気になるのは、ジョブ・カードというのを学生に使わせるということは非常に有意義なんですけども、さきの安定部長さんはこういう言い得て妙の表現をしていました。サッカーに例えると、フォワードの役割をしているのが、いわゆる就活サイトだと。ミッドフィルダーが大学だと。バックとゴールキーパーが労働行政だと。それでもって、学生の就職支援をしていくんだという言い方をされていました。そのフォワード選手である就職サイトが、既に大企業向けのエントリーシートは共通化をしているんです。学生が一度入力すれば、それを電子的にそれぞれの企業に送信できる仕組みを構築していますので、そのエントリーシートの共通化と、今度行政がされているジョブ・カードというのは、少しまた二重化になる危険性はあるかなというふうには感じました。

以上でございます。

○議長 いかがでしょうか。

関連する質問でも構いませんし、新たなお質問、ご意見でも構いませんので、ご自由にご発言願いたいと思います。

○佐野委員 社会保険労務士の佐野と申します。

今、総務部長さんだったかな、定員削減、職員さんの定員削減ということがちょっとお話にございました。それで、この今日いろいろさまざまな施策を、重点施策ということで、大変重要な施策が多く上げられております。私ども社労士といたしましては、やっぱり労働条件の確保ということで、法定労働基準法を守っているかどうかという形のところでいろいろさまざまな監督指導ということが行われるということは最も重要なことだと思ってるんですけども、現場、行政の職員さんの現場として、定員削減によって、本当にせないかん指導等が、削減によって、現場は本当に職員さんが足りてるんだろうかなと、このごろ監督指導のあり方が、やっぱり一つでも多くの事業所さんに回られて、いろいろ指導をせないかんということの中で、監督指導のあり方がちょっと変わってきてるように私ども現場では感じる場所がございます。ですから、国の定員削減ということと、今日いろんなさまざまな課題、重点施策でせないかんことのたくさんあることとのバランスがちょっと現場でおるものとしては、ちぐはぐな感じが、今日のお話聞いて、全般的にした

ところでございます。

それとあと、今日のお話の中で、それに関連するかどうかわかりませんが、電子申請ということが全然触れられてなかったんですね。たちまちハローワークのいろんな手続ですとかは、電子申請、電子政府は国は掲げておりますので、厚生労働省、社会保険のほうは、大分私も感じるころでは、電子申請も進んでおりますけれども、雇用保険のほうの取得喪失、離職票までも電子申請でできるようになってるにもかかわらず、ちょっと聞くところによりますと、4月なんかは、電子申請しても逆に時間がかかりますよ、お越してくださいということで、お話も伺ってるところでございますので、そこら辺のちょっと行政のアンバランスというところが、ちょっとこのごろとみに感じられるところがございますので、そこら辺のところをちょっとお伺いしたいと思ひまして、意見述べさせていただきます。

○議長 では、お願いします。

○三浦総務部長 それではまず、定員削減のところでございますけれども、1つはやはり政府の方針といたしまして、どうしても行財政改革の中でスリムな組織体を作っていくというような方針でこれまでやってきているところがございますので、我々も行政の一員でするので、そこは従わざるを得ないというところがございます。ただそれとは別に、例えば現場で監督をやる監督官の数が、じゃあその分同じように減らされていいのかということになりますと、そこはまた別の話になってきますので、それに関しましては、厚生労働省から、毎年総務省に対して、監督官の増員要求をやっておりますので、地方といたしましては、地方の実情ですとか、必要性なんかを、毎年本省のほうを通じて査定官庁のほうに訴えているところがございますので、全体では職員の数としては減ってるんですけども、官職別に言いますと、必ずしも全ての官職が均一に減ってるというわけではないというところはございます。

ただ、ご指摘のとおり、監督官の数自体も減っていますので、これまでですと、個別に事業所に行って監督指導するというのが主流だったところなんですけれども、そこはやり方を変えて、例えば集団指導といった手法を使うといった形で、現状の体制に合った監督手法なんかを幾つか取り入れてるというのが現状でございます。

ただ決して今の監督官の数で、我々としても満足しているわけではございませんので、それに関しては、引き続き本省を通じまして、査定官庁のほうに強く要求していきたいというふうに考えているところがございます。

それから、もう一点の電子申請のところでございますけれども、おっしゃるとおり、政府の方針といたしまして、電子申請をもっとやっていかなければいけないというところがありまして、こちらのほうとしても、折あるごとに、広報のほうはさせていただいているところがございます。ただ、ご指摘のとおり、どうしても4月ですとか、あるいは年度更新があります7月、8月ということになりますと、一斉に電子申請とかが行われた場合に、どうしても担当職員のほうに限られておりますので、処理に時間がかかってしまうというところがございます。ただ、そうは言いましても、電子申請は、引き続き推進していく必要がございますので、これに関しましては、局のほうとして、引き続きご理解をいただいた上で、ご利用していただくよう、広報をさせていただきたいというふうに考えております。

○議長 よろしいでしょうか。

ほかに何でもご自由に。

○河村委員 労側委員の河村です。

ちょっと今日の運営方針聞かせていただきまして、僕全くよく理解してなかったんですが、いろんな助成金がいっぱいありますよね。これようわからんですが、初めて聞く名前もいっぱいあるし、こんな周知あるいは事業主の皆さん方にどんな周知あるいは広報されて、どういう運営がされよんかな。資料を見ても非常に見にくいし、いつまでの期間かもわからんし、できれば更新して、1枚物でわかりやすくすべきなんじゃないかなと思うんですが、ただ作るだけで、使うか使わんかは勝手に、何か作っただけとか、そんな形にならないのかな思うて、少しようわからんので、その辺で少し説明いただければと思います。

○穴吹職業安定部長 助成金について、制度がよくわからないというご意見です。

この点につきましては、ちょっと資料が完全ではなかったものと反省しております。

今回の地方労働審議会においてご審議いただくのは、この行政運営方針案について、労働局ないしハローワークがどういった取り組みを行っていくかというところを重点に説明しようと、このような考えでおりまして、助成金の制度がこうなったああなったといえますのは、これは本省において、来年度こういうふうにしていこうと、そういう方針の部分でありましたので、制度についてこういうふう拡充しました、こういう仕組みですといったような資料を割愛していたところでした。申し訳ございません。

助成金、たくさんあるのではないかと。それが制度としてよくわからないんだけどもというご質問につきましては、確かにいろんな目的で、障害者ですとか、あと高齢者でいい

ますと、特定求職者雇用開発助成金ですとか、これは助成金制度が、多岐にわたっているところでは。我々は、年に1度、助成金の雇用の安定のためにという冊子を各署に配付しておりまして、それを窓口で配布することにより、事業主に対する周知というのを図っているところでは。加えまして、昨年秋に、助成金セミナーというのを開催いたしまして、それであわせて助成金の周知を図るというふうにしてきたところでは。ちなみに、26年度は、6月に拡充した助成金やジョブ・カード制度についてセミナーを開催するという段取りにしておりまして、あわせて秋にも各種助成金について、主だったものについてセミナーを行いたいと、このように考えております。

以上です。

○河村委員 これは、局のほうに、よくわからんですけど、こんなことで今少し考えてますが、こんな何か助成金とかありますかというて聞いたら、誰かが教えていただけるわけですか。

○穴吹職業安定部長 それは説明いたします。

○河村委員 それは、職員の皆様方が、大体の中身については標準化というか、そこそこ理解をされて、ワンストップで聞けるという理解でよろしいわけですか。

○穴吹職業安定部長 各所においても、担当の者がきちんと説明をするような仕組みにはなっております。よろしいでしょうか。

○河村委員 また聞いてみます。

○穴吹職業安定部長 何か、窓口において、こういうような受け答えをされて、おかしいんじゃないかというようなご相談があれば、労働局のほうに言っていただければと思います。一応、各所においても、助成金の周知、広報というのをを行う体制にはしておりますので、そちらをご活用いただければと思います。

○河村委員 やり方に対してどうのこうの異議を申すつもりは一切ありません。ただ、私この方針を聞いた以上、きっちりみんなにもこんなんありますよということを言う立場でございまして、ちゃんとした対応をお願いしたいというだけの話ですから、決してそれをどうのこうのというつもりはありませんので、よろしく申し上げます。

○議長 どうぞ。

○藤岡委員 藤岡です。

方針8ページで、1つは高齢者の就労促進について、761社の報告のうち55社がまだ制度が雇用措置を行っていないという報告がございましたけども、理由等も調べておい

であれば、お聞きをしたいと思います。

2つ目です。

20ページのウの（イ）個々の企業の取り組みに対する助成制度で、以前から、最も低い賃金が800円以上にする場合の助成制度があるということでしたが、活用の状況がわかればお願いしたいと思います。

それから、29ページの男女雇用機会均等対策の推進で、これもセクシュアルハラスメント対策が提案されたときに、パワーハラスメントの問題も触れるということでありましたので、文字的に入れればどうかと思いますので、意見として申し上げます。

それから、均等室の資料の3に、女性の活躍促進の企業訪問の記事が載っていますので、こういう記事があれば、掲載をしていただきたい。いろんなことを行っている企業もあると思いますので、事例紹介として引きつづき掲載をお願いしたいという要望です。

○穴吹職業安定部長 ご質問の1点目、高年齢者雇用確保措置を講じていない企業というのが55社あると、これについて、なぜこんなに多いのかという、そういうご指摘だと思うのですが、状況としましては、平成25年4月1日に法改正が施行されまして、これがこのつけております高年齢者雇用の現状、6月1日現在というのが、これが施行されてから2カ月間での集計結果であるというところがございます。本省からも、全国的にこの周知が不十分で、なかなか高年齢者雇用確保措置が進んでいないと、そういう指摘がされているところがございますので、我々は、引き続き、この55社に対して、この解消の取り組みを進めていきたいと、このように考えております。

以上です。

○吉岡監督課長 続いて、20ページの最低賃金に係る助成金の実績でございますけれども、平成25年度は15件でございます。前年は10件ございましたので、5件ほど増えているという実績になっております。

○木村雇用均等室長 セクハラについては、ご指摘のとおりなんですけど、非常に縦割りで申し訳ないんですけど、私どもとしては、パワーハラスメントそのものの予防対策は実は基準部監督課の所掌になっておりまして、私どもの運営方針の中に書き込むというのが、セミナーの基本的な趣旨はセクハラということと、改正均等規則という内容になっておりますので、本当に申し訳ないんですけども、中身のところでは織り込んでやっていくというつもりをしております。そこで、ちょっとご了解をいただければ有難いんですけども。広報の段階では、そういうことで、連携をとってやっていくという、もちろんセクハ

ラだけではなくて、パワハラもということできせていただきたいと思います。

それから、資料No.3は、実はちょっと時間がなくて端折ってしまったんですけども、これは徳島労基という、これは事業所向けの2,500部ほど発出している徳島労基の記事から抜き取りをしたものでございまして、下半期には4件ほど、訪問をして、直接代表者の方とお会いして、いろんなコメントをいただいたということで、あえてご紹介をさせていただいたものなんですけど、今後もこういう形で、広報は積極的にやっていきたいというふうに考えておりますが、なかなか労働者の方に見ていただくような機会がないものですから、ここは少し工夫をしたいというふうに考えております。どうもご意見ありがとうございました。

○穴吹職業安定部長 済いません。補足で説明させていただきます。

高齢者雇用確保措置導入の状況です。こちら、6月1日の時点では、未実施企業数55社ということですが、そのうち2月末現在で、20社が高齢者雇用確保措置を導入済みということで、一定の改善が図られております。引き続き、この指導に努めたいと、このように考えております。

○濱田委員 そいじゃあ、ちょっと要望のほうをお願いいたします。

1つは、ページが6ページですか。

ハローワークによる高校との連携ですか。先ほど、等ということでもございました。県教委のキャリア教育として助成ということでもございます。今現在、県のほうから、私ども経済5団体のほうに、キャリア教育の推進ということで、学校を訪問しまして、そのあたりをやっているわけでございまして、実は2月、3月の忙しい時期に、55校ほど、経済5団体が手分けして、今、講演、セミナー等々をやっております、来年からも是非ともこれをやりたいということでございますので、横の連携をとっていただいて、推進をしていただきたいなと思っております。

それから、さっき河村会長さんからもおっしゃっていただきましたけど、いわゆる助成金、奨励金です。これ、私来ましたときには、大概もうちょっと受けやすい制度、わかりやすくということでもございます。できれば、14ページに数値目標の設定というのがありますね。これはハローワークの関連業務のみ数値目標が出ておりますので、できればこのあたりに、これはこのぐらいの数値目標ありますよという助成金、奨励金あたりを、それもつけていただいたらうれしいかなということで要望しておきます。

それから、ページ19、医療従事者云々、26年度からの新規事業だと思うんですが、

何で医療だけかなと。普通、産業分類とか職業安定業務統計等々では、医療・福祉と書いてあるはず。福祉のほうも非常に弱ってるんで、両方とも福祉のほうも加えるというわけにはいかんのかなというふうに思います。

それから、ページ3とか5ページにあります若者の雇用対策の推進、これは最重点事業にするのは全く異論ございません。ただ、就職支援を強化して、ミスマッチとかフリーター等を少なくするというので、関係機関の連携が一番効率的、効果的であろうかなと思いますので、就職支援を行う機関として労働局がやっておりますので、徳島県の若年者就職サポートセンターとか、それからとくしま地域若者サポートステーションですか、このあたりの記載があってもいいのかなと。できればこのあたりも一緒にPRをしていただきたいというふうに思います。

以上、いろいろ申し上げましたけど、ご要望申し上げたいと思います。よろしく。

○議長 そろそろ、時間、終わりに近づいてまいりましたが、最後、何か一言、どうしてもとおっしゃる方がございましたら。

○松村委員 要望でございます。

12ページ、ウ、公正な採用選考システムの確立に向けた推進について、研修会等の充実をお願いいたします。大学生の就職はほぼ決まりつつあるんですが、今年度、新卒の採用に当たりまして、県内のかなり大きな企業の社長さんが、最終面接で、お父さん何しよんなと聞いたと。話題として振ったんだと思うんですけども、これはルール上はやはり就職差別につながる項目であります。いろんな考え方があることは承知しておりますが、何げない話で面接をされるという雰囲気づくりもよくわかるんですけども、やっぱり一定のルールのもとに面接をしていただくということが大事だと思います。

学生のほうは、そこで断れないんですね。最終面接ですので、自分の運命かかっておりますので、お答えできませんとは、指導はしてますけど言えません。大学のほうも、事を荒立てるわけにはいきませんので、やはりひとつここに書かれているように、21ページ、企業トップクラスの公正採用選考人権啓発研修会、是非充実したものをお願いしたいと思います。

以上でございます。

○議長 よろしいでしょうか。

私のほうからも一言。

今日の河村委員のお話も出ましたが、各種助成金がいいろいろありまして、それぞれは非

常に有効なものかなとは思ってるんですが、今日もキャリアアップ助成金だとか、トライアル助成金だとか、育休助成金の話も説明ありましたが、ハローワークがワンストップで済むようになっておりますので、助成金申請も窓口をたらい回しされることのないように、できれば一括してすぐわかるような体制でお願いしたいと思います。

よろしいでしょうか。

○樋野労働局長 会長、よろしいですか。

○議長 どうぞ。

○樋野労働局長 今日のご意見、とてもありがとうございました。なかなか耳の痛いといったらあれですけど、すぐにできないようなこともございますけれども、順次進めてまいりたいと思ってございます。

先ほど、会長からも、河村委員からも話が出ましたが、安定行政の助成金というのは、本当に分厚いマニュアルを見させてもらわないとほとんどわからないことが、いまだに続いてございます。そういった面で、現時点でも、ワンストップのサービスという言い方をされますと、労働局としては、安定行政の助成金、基準関係の助成金、そして、均等行政の助成金もあり、それを一遍にまとめてというのはなかなか非常に難しいことがございますので、できるだけ助成金については整理をさせていただいて、窓口では担当部署がはっきりとわかるような形で周知を図り、そして担当部署に行けば、ワンストップできちっと対応ができるような形というものを進めていきたいと思ってございます。

今日いただいた意見の中で、私ども整理できたものについては、順次ご報告なりさせていただきますので、今後ともご指導のほどよろしくお願いいたします。ありがとうございました。

○議長 さて、本日もさまざまな意見が出ましたので、今後の労働行政に生かしていただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

では、本日はこれで審議終わらせていただきたいと思います。ありがとうございました。

それでは最後、事務局にお渡しします。

○事務局 長時間の審議、お疲れさまでした。

審議会の次回開催についてですが、平成26年度の徳島労働行政の運営状況についてを中心にご審議を行っていただく予定になっておりますので、平成26年11月上旬ごろに開催いたしたいと考えております。よろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。