

平成27年度 第2回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

平成28年3月8日（火）午後1時30分～午後3時30分

2 開催場所

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》井内委員、喜多委員、佐野委員、松村委員、宮本委員、山本委員

《労働者代表》下委員、藤岡委員、藤田委員、宮本委員、森本委員

《使用者代表》小林委員、坂田委員、富田委員、中村委員、濱田委員、守家委員

【事務局】飯野労働局長、三浦総務部長、松田労働基準部長、小野澤職業安定部長、

佐藤雇用均等室長、三木企画室長、河原労働保険徴収室長、西泉監督課長、

松岡健康安全課長、新居賃金室長、佐藤労災補償課長、岡田職業安定課長、

岩崎職業対策課長、伊勢需給調整事業室長、田村地方訓練受講者支援室長、

笠井雇用均等室長補佐、阿部企画室長補佐、佐藤企画係長

4 会議次第

(1) 開会

(2) 徳島労働局長挨拶

(3) 会長挨拶

(4) 議題

平成28年度労働行政の運営方針（案）について

(5) 質疑・意見交換

(6) 閉会

○司会 お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただ今から平成27年度第2回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

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まして、誠にありがとうございます。

私は、総務部企画室の三木と申します。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。

本日の審議会には、公益を代表する委員6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ご報告いたします。

なお、労働者代表矢鳴委員につきましては、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ので、ご報告を申し上げます。

なお、本日は傍聴の希望はございませんでした。

それでは、開会に当たりまして徳島労働局長飯野よりご挨拶を申し上げます。

○飯野労働局長 徳島労働局長の飯野でございます。本年度第2回の審議会の開催に当たりまして一言ご挨拶申し上げます。

労働行政の運営につきましては、日ごろからご理解、ご支援をいただいておりますことに厚くお礼申し上げます。

また、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、本日ご出席を賜りましたことに心より御礼申し上げます。

冒頭少々お時間をいただきまして、私どもの行政分野ごとにつきまして現状と来年度の行政の方針についてご説明申し上げたいと思います。

まず初めに、経済動向と雇用対策でございます。

日本銀行徳島事務所発表の金融経済概況によりますと、徳島県内の景況は「緩やかな回復を続けている」とされ、雇用・所得情勢は、「労働需要は着実な改善を続けており、雇用者所得も穏やかに持ち直している」と判断されております。また、県内の本年1月の有効求人倍率は1.24倍となり、31か月連続で1倍台を推移し、「雇用失業情勢は改善している」と判断しております。

このような経済・雇用情勢の中、求人者・求職者のニーズを踏まえ、地域の産業を支える人材の確保のために、さらにきめ細やかな就職支援を図るとともに、若い世代の正規雇

用のさらなる拡大、女性や、そして障害を持たれた方の雇用対策を推進することとしております。

2点目としまして、地方創生の動きでございます。

徳島労働局は、企業の人材確保への支援と求職者の就職を促進し、自治体の経済の活性化と住民の方々の暮らしの向上のために、自治体の特性を生かした住民サービスの提供とハローワークによる移住希望者などへの就職支援を一体的に推進しまして、安定した人口構造の保持や雇用失業情勢の改善に連携して取り組むことができますように、現在までに全ハローワーク所在の6市2町との間で雇用対策協定を締結してまいりました。このため、全国的には協定先進県とも言えるほどの状況となっております。

そして、今週の木曜日、3月10日には、徳島県との間で雇用対策協定を締結する予定となっております。徳島県を魅力ある県として地方で暮らしたいと考えている方々に、是非、徳島県に来ていただけるよう、雇用対策の面から応援していきたいというふうに思っております。

さらに、最近の地方創生の動きとしましては、全国12県の知事によります「日本創生のための将来世代応援知事同盟」の共同事業といたしまして、去る2月14日、東京の池袋サンシャインシティで、「いいね！地方の暮らしフェア」が開催されましたが、私ども労働局も参画いたしまして「住まい」、「子育て」などの相談コーナーでの積極的な地方移住に関する就職相談を実施するなど、他県では見られないほど地方創生の取組を徳島県と連携し、一体的に実施したところでございます。

3点目としましては、長時間労働の抑制と過重労働による健康障害の防止でございます。

昨年11月の「過重労働解消キャンペーン」における重点監督の結果を見ますと、違法な時間外労働が約5割の事業場で認められ、依然として長時間労働による健康障害が懸念されるところでございます。

また、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応が求められておるところでございます。

働く人たちが健康に働き続けられる環境づくりのために、引き続き長時間の時間外労働が行われている事業場等に対しまして監督指導の徹底を始めとした長時間労働対策を進めてまいりたいと考えております。

4点目は、労働災害の防止と健康の確保でございます。

平成27年、昨年1年間の労働災害の発生状況でございますが、2月8日時点での速報値でございますが、死亡者数は3人と、労働災害統計上、最も少なかった状況でございますが、死傷者数は749人と前年同期比17人増加したところでございます。

今日の資料の中に、また最新の状況でお伝えしたいと思っておりますが、今年度は第12次労働災害防止計画の中間年でございます、「平成27年の休業4日以上死傷災害件数を平成24年比較で10%以上減少する」という目標としていましたので、達成は大変厳しい状況でございます。

このため、平成28年度の行政運営方針におきましては、引き続き労働災害の減少を図る対策を最重点施策の一つとして位置づけ、転倒災害防止対策など業種横断的な取組と重点業種別対策等を積極的に推進してまいりたいと考えております。

最後、5点目でございますが、女性の活躍推進でございます。

人口の減少に伴いまして、労働人口の減少も危惧されている状況でございますので、女性の活躍の推進は政府としましても重要課題でございます。4月から女性活躍推進法が全面施行されます。このため、従業員301人以上の義務企業の履行確保を図るとともに、県内には300人以下の企業が大変多ございますので、これらの企業に対しましても、女性活躍推進法の理念や趣旨をご理解いただきまして、同法に基づく行動計画の策定・届出等の取組を行っていただくよう、周知徹底を図ってまいりたいというふうに考えております。

また、男女ともに全ての労働者が育児休業や介護休業等を取得しやすい雇用環境を整備するために、育児・介護休業法の周知徹底を図りますとともに、子育て支援企業を増やす取組として、次世代法に基づく「くるみん」及び「プラチナくるみん」マークを取得する企業が増えるよう取り組んでまいりたいと考えております。

以上、大変雑駁ですが、行政分野ごとに現状と平成28年度の行政の方向性について説明申し上げましたが、最重点施策の詳細につきましては、この後、各部長・室長から説明をさせていただきますので、委員の皆様からご意見をいただきたく、よろしくお願い申し上げます。

以上をもちまして、私の挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願い申し上げます。ありがとうございました。

○司会 今回は本年度2回目の審議会となりますので、審議会委員の皆様及び事務局職員の紹介につきましてはお手元の出席者名簿と座席表をご確認いただくということで、省略

をさせていただきたいと思います。

続きまして、お手元に配付させていただいております資料の確認をさせていただきます。

まず、平成27年度第2回徳島地方労働審議会と表題をつけた会次第及び出席者名簿入りのホッチキス止めの資料がございます。それから、本日お持ちいただいていると思いますが、平成27年度第2回徳島地方労働審議会資料と表題をつけたグレー色のファイルがございます。このファイルの中には、総務部関係資料が総No.1から総No.5まで、労働基準部関係資料が基No.1から基No.10まで、職業安定部関係資料が安No.1から安No.10まで、雇用均等室関係資料が均No.1からNo.5までを綴っております。

それから、先日、遅れて郵送させていただきました「平成28年度行政運営方針(案)」でございます。

本日追加の机上配付資料といたしまして、「平成27年度徳島地方労働審議会労働災害防止部会概要」、ファイルの中にあります労働基準部関係資料基No.7の労働災害統計の資料の上から3枚の差し替え分でございます。

それから、濱田委員からご提出いただきました質疑・要望事項を入れてございます。

以上が本日の資料でございますけれども、不備等がございましたら事務局の方にお申し出をいただきたいと思っております。

次に、審議会の公開等の関係から、議事録につきましては終了後速やかに公開することとなっておりますので、ご了承をお願いいたします。

また、本日の審議会は午後3時半までを予定しております。円滑な議事運営にご協力をお願い申し上げます。

それでは、これより議事に入ります。

山本会長からご挨拶をいただきまして、その後の議事進行をお願いいたします。よろしくお申し上げます。

○議長 本日は、年度末という中、非常にお忙しい中を平成27年度第2回労働審議会にご参集いただきましてありがとうございます。

今回は、平成27年度の活動の概要を報告いただくと同時に、平成28年度の運営方針を決める、これに対してご意見をいただくという会議でございますので、よろしくお申し上げたいと思っております。

さて、今日、徳島新聞の朝刊を見ていると、新卒者の就職内定率が出ておりました。

それで、高卒は93%超、大卒でも76%超ですからね、近年10年間の中では最高値だという記事が出ておりました。非常に私は安堵しました。これも労働局初め学校関係者、企業の皆様の努力のたまものだと思いますが、私がこの新卒者の合格採用率に注目するのには大きなわけがありまして、若い人にはできれば非正規の方向には行ってもらいたくない。できる限りきちんと正規なところで仕事をしていただきたいと思うわけです。

新卒の場合、就職活動に失敗しますとなかなか正規にはつけない、アルバイトまたは派遣などで数年過ごしているうちに正規になかなかつきにくくなったり、キャリアアップもできずに正規につけないというような現状が生まれております。こういう現状というのは、もう少し長い目で見ますと、なかなか経済的には恵まれずに結婚しにくい晩婚化、または結婚できないという非婚化を進めることにもなりますし、今問題になっております少子化にもさらに拍車をかけるということになります。社会全体が衰退していくこととなります。

さらに、もっと長い目で見れば、これが20年後、30年後を考えてみますと、非正規またはパート、アルバイトでずっと過ごしていますとなかなか年金もかけられない、社会保険も掛けられないということで、社会保障費が激増するのではないかというふうに思います。20年後、30年後、私はお迎えが来ていて、いないかもしれませんが、長い目で見ると非常に心配な現状があります。

このような現状を回復するためにも、やはり新卒できっちりと就職するというルートができ上がっていくというのは本当に望ましいことかなと思います。

本日は、平成28年度の運営方針についてご意見をいただくわけですが、今日来る途中もかなり暑いなと思いました。ベストを着てきて失敗だったなと思うぐらい暖かくなってきましたが、本日の議論も熱く皆様にご意見をいただきたいというふうに思います。

本日は、どうかよろしく申し上げます。

挨拶は以上とさせていただきます。

それでは、座らせていただいて議事を進めさせていただきます。

まず、運営規程第6条第1項に基づく審議会議事録に署名いただく委員を指名させていただきます。

署名は、会長のほかに2名となっておりますが、労働者側を代表しまして森本委員にお願いしたいと思います。

使用者側を代表しまして、濱田委員にお願いしたいと思います。

よろしく申し上げます。

森本委員、濱田委員には、後日、事務局から議事録をお持ちしますので、内容確認の上ご署名いただくようお願いいたします。

それでは、本日の議事に入りたいと思いますが、限られた時間でございますので、多数のご意見をいただけるよう円滑な議事運営を進めていきたいと思っておりますので、ご協力をよろしく申し上げます。

それでは、本日の議題1です。「平成28年度徳島労働局行政運営方針（案）」について、皆様のお手元にあると思っておりますが、これについて事務局からご説明をお願いします。

まず、総務部長から運営方針の構成についてご説明をいただいた後、職業安定部、労働基準部、雇用均等室、総務部の順でお願いしたいと思います。

それでは、よろしく申し上げます。

○三浦総務部長 総務部長の三浦でございます。

平成28年度の行政運営方針（案）の内容の説明に先立ちまして、まず私のほうから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。

お手元にお配りしております行政運営方針（案）をごらんいただきますようお願いいたします。

平成28年度の行政運営方針（案）の構成でございますけれども、昨年同様、全体で4部構成としているところでございます。

開いていただきまして、まず1ページをごらんください。

第1ということで、徳島県内の労働行政の現状と課題について記載をしております。

局長の冒頭の挨拶でも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姿勢について、総論的かつ簡潔に記しているのがこの第1の部分でございます。

続きまして、3ページをごらんいただけますでしょうか。

第2ということで、労働行政の最重点施策というところでございます。第1で認識をいたしました徳島の労働行政を取り巻く情勢を踏まえまして、徳島労働局といたしまして、平成28年度に最重点で取り組んでいく施策を6項目上げさせていただいております。

冒頭の局長の挨拶の中でも概略については触れさせていただきましたけれども、1項目めといたしまして若者雇用対策の推進、そして2項目めといたしまして障害者等の活躍促進、3項目め、地方自治体と一体となった雇用対策の推進、4項目め、働き過ぎの防止に

向けた取組の推進、5項目め、労働災害の減少を図るための対策の推進、そして6項目めが女性の活躍促進に向けた取組の推進でございます。

続きまして、5ページから32ページに当たりまして、第3ということで労働行政の重点施策を記載させていただいております。第2で挙げました最重点項目をはじめといたしまして、平成28年度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しているところでございます。

そして最後、33ページから35ページになりますけれども、第4、労働行政展開に当たっての基本的な対応でございます。徳島労働局として、行政課題に取り組むに当たっての留意事項、職員の心構え等を記載しているところでございます。

それでは、この後、担当部長、雇用均等室長より、最重点、重点施策の詳細についてご説明をさせていただこうと思っております。

○小野澤職業安定部長 職業安定部長の小野澤です。

私からは、職業安定部の平成28年度行政運営方針（案）についてご説明させていただきます。

まず、3ページをごらんください。

労働行政の最重点施策でございますが、6項目のうち職業安定部関連のものにつきましては、1の若者の雇用対策の推進、2、障害者等の活躍促進、3、地方自治体と一体となった雇用対策の推進の3項目となっております。

この3項目につきましては、昨年と同様の項目となっております、28年度も引き続き最重点と位置づけて業務を進めていくことといたします。

方針案の5ページ目から、重点施策につきましてその詳細を記載しております。

また、資料ファイル中ほどになりますが、職業安定部と赤いインデックスがついている資料を参照しながらご説明させていただきます。

まず、若年者の関係になります。

安定部資料の安No.1をごらんください。

新規学校卒業者の職業紹介状況の推移になります。

平成28年3月高等学校卒業予定者の1月末の就職内定率につきましては、資料を横にさせていただきますと右端の高等学校の下のほうになりますが、93.5%となっており、対前年比で2.2ポイント上回っております。

ページを1枚めくっていただきまして、大学卒業者につきましても、76.3%と対前

年同期を4.2ポイント上回っており、改善の兆しが見えてきたところではございますが、依然としまして高卒者で89名、大卒者では481名の未内定者がいる状況となっております。

この状況を踏まえまして、来年度におきましても求人総量確保とともに、求人内容の充実に努める必要がありますとともに、引き続き学校と連携を密にしながら、学卒ジョブサポーターによる求人開拓を積極的に行うなど、求人情報の提供、職業相談に努めていくことといたします。

なお、求人情報の提供につきましては、方針案の6ページになりますが、(イ)の若者と中小企業とのマッチングの強化の中で、若者応援宣言企業や事業所補足情報の収集を促進すると記載しておりますが、安定部の資料、安No.2に平成27年度の若者応援宣言企業・事業所画像情報の収集状況をつけております。

28年1月末現在で、対前年比で7事業所増の33事業所に若者応援宣言をさせていただいております。

若者応援宣言につきましては、一定の労務管理の体制が整備されていることが要件となっており、若者を対象とした求人を提出または募集を行っており、通常の求人情報よりも詳細な企業情報、採用情報を積極的に公表する中小企業を若者応援宣言企業といたしまして、局、ハローワークが積極的にPRなどを行うこととしております。

続きまして、方針案7ページ中ごろになりますが、ウの障害者等の活躍促進になります。

資料の安No.3をごらんください。

平成27年度6月1日現在の徳島県内における民間企業の障害者雇用状況の集計結果の公表資料でございます。

本県の民間企業の障害者雇用率は前年度比0.14ポイント上回り、2.04%、達成企業割合は前年度比6.7ポイント上回り64.2%となっております。

本年度、18年ぶりに法定雇用率を超えております。これは、近年の民間企業の障害者雇用に対する理解、障害者の就労意欲の高まりと感謝しているところでございます。

これに関連しまして、資料、安No.4の今年度のハローワークにおける障害者の就職状況になります。

平成28年1月末の就職件数は前年度比較で増加しております。1の新規求職申込件数では全体で22.4%増、中でも精神障害者は大幅に39.3%増加しております。近年

の傾向につきましては、精神障害者が増加傾向になりまして、身体障害者を上回っているところがございます。

このような状況を踏まえまして、方針案の7ページに戻っていただきますが、28年度におきましては、法定雇用率未達成企業の割合は35.8%と、依然として未達成企業は存在しており、雇用者ゼロ人の企業であっても以前は障害者雇用の実績があるといった障害者雇用のノウハウを有する企業や、平成27年4月から障害者雇用納付金制度の適用拡大により新たに対象となった企業などを対象といたしまして、本年度に引き続き最重点施策といたしまして障害者の就職促進に努めることといたします。

続きまして、方針案、9ページになります。

エの生涯現役社会の実現に向けた雇用・就業環境の整備になります。

(ア)の企業における高齢者の雇用促進についてですが、資料、安No.5にありますように、昨年6月1日現在の県内における常時雇用する労働者31人以上規模企業における高年齢者雇用確保措置につきましては、100%となっております。これは全国でも唯一でございます。企業の高齢者雇用の理解に感謝しているところがございます。

28年度につきましては、この措置を講じていない21人以上30人以下の企業に対して助言・指導を行うことと考えております。

続きまして、方針案9ページ、一番下になりますが、オ、地方自治体と一体になった雇用対策の推進になります。

職業安定行政を行う中で、県や地方公共団体との協力体制につきましては必要不可欠なものとなっております、本年度に引き続き最重点施策とさせていただきます。

方針案の10ページ、(ア)雇用対策協定による地方自治体と国の一体的実施事業の推進でございますが、現在8自治体と雇用対策協定を締結しております。特に、求職者支援訓練につきましては、今年度4自治体におきまして「地域枠」を活用いたしまして自治体のニーズに対応した職業訓練を実施したところがございます。

なお、来年度につきましても、この「地域枠」を活用した求職者支援訓練の実施希望が6自治体より上がってきておりまして、設定、開講準備を進めているところがございます。

次に、(イ)地域のニーズに即した公共職業訓練・求職者支援訓練の展開と訓練修了者への就職支援でございますが、地域における求職者の動向や訓練ニーズに対応した実施分野及び規模の認定を行うため、地域訓練協議会の場を活用いたしまして、県、国、独立行

政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携いたしまして策定する徳島県地域訓練実施計画について、企画、検討し、効果的かつ効率的な訓練の設定に努めるとともに、ハローワークと訓練機関の連携による一貫した就職支援を実施することにより、求職者の早期就職実現に努めることといたします。

次に、10ページ、(ウ)ですが、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ですが、今年度から「生活困窮者自立支援法」が施行となりまして、生活困窮者も支援の対象となり、幅広く職業相談等を実施しているところです。

資料の安No.6についてですが、生活保護受給者等就労自立促進事業、生活保護受給者等へのハローワークにおける職業紹介の状況でございます。

まず、対象者数につきましては、資料の一番下の左になりますが、1,040人目安値としているところをこの1月末現在で、一番右下になりますが1,053人となっております。

裏面を見ていただきますと、就職者数になっております。就職者数につきましては、目安値が570人ですが、1月末で547人となっておりますので、目安値の達成が見込まれております。

来年度も、地方自治体と一体となった就労支援をすることといたします。

続きまして、方針案に戻っていただいて、(エ)一体的実施施設における地方自治体との事業の推進でございます。

生活支援と雇用支援を一体的に実施するため、徳島クレメントプラザに国の施設、「駅のハローワーク」と徳島県の施設、「とくしまジョブステーション」が併設されており、国と県の連携により徳島求職者総合支援センターを運営し、幅広い対象者に専門的な支援を実施しております。

本年度は、学生を含む若者、子育て中の女性を中心に、利用者は増加しており、就職率につきましても56%となっております。

また、生活保護受給者等の支援につきましては、徳島市役所内の生活保護課に併設いたしました「ワークケア相談室」で市役所と連携し、ワンストップで職業相談を実施しております。

こちらは資料、安No.7にそれぞれの事業の内容をおつけさせていただいております。こちららもほうも引き続き県、自治体と連携して事業を実施していくこととしております。

続きまして、方針案の11ページ中ごろ、(2)の労働市場全体としてのマッチング機

能の強化についてです。

ここでは、隣の12ページのほうで、ウのジョブカード制度の推進を記載しております。

ジョブカードにつきましては、平成27年10月から、「生涯を通じたキャリアプランニング」及び「職業能力証明」のツールとして活用するものに見直しがされました。この新ジョブカードの活用、普及につきましては、徳島県地域ジョブカード運営本部において策定しました新ジョブカード制度推進基本計画により引き続き取り組んでいくことといたします。

続きまして、方針案12ページの(3)正社員転換・待遇改善についてです。

非正規労働者対策といたしまして、正規雇用転換及び待遇改善を図ることが重要課題と考えており、このため現在、「徳島労働局正社員転換・待遇改善実現本部」において、正社員転換・待遇改善地域プランの策定を進めているところでございます。

この地域プランに基づき、正社員転換・待遇改善の着実な取組を進めるために新たにこの方針に記載させていただいたものとなっております。

また、今年度、非正規労働者の正社員転換につきましては、「キャリアアップ助成金」などの支援をしているところでありまして、引き続き事業主に対して活用を促す周知を行うこととしております。

なお、職業安定部で取り扱っております助成金の申請状況につきましては、資料、安No.9になっております。

「トライアル雇用奨励金」、「キャリアアップ助成金」につきましては、非正規雇用から正社員化に向けての助成金になります。「キャリア形成促進助成金」につきましては、正社員の方が訓練、講習を受けることによってさらに知識、技術を身につけていただくための助成金となっております。

続きまして、方針案12ページ、(4)の良質な雇用機会の確保・創出についてでございます。

この項目では13ページのほうに、ウ、派遣労働者等の労働条件確保対策及び労働者派遣事業の適正な運営の促進を記載しております。

昨年9月30日施行の改正労働者派遣法及び10月1日施行の労働契約申し込みみなし制度の周知につきましては、今年度も派遣元、派遣先事業所を対象といたしました説明会を実施してきたところでございますが、引き続き各種セミナーや労働局に設置してござ

す改正派遣法総合相談窓口、定期指導訪問時などあらゆる機会を捉えて引き続き周知、啓発を図ることとしております。

最後になりますが、方針案15ページ、一番下になりますが、イの数値目標になります。

こちらにつきましては、資料、安No.10になりますが、数値目標の達成状況になります。この表は、ハローワークにおけますマッチング総合評価に係る就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数の数値です。就職件数の目標1万3,900件に対しまして、12月までの実績は1万2,977件で達成率は74.1%、充足数で目標数1万3,250件に対して12月までの実績は9,858件、達成率にしまして74.4%、雇用保険の早期再就職件数の目標3,168件に対しまして、これは11月までの実績で2,288件、達成率が72.2%となっております。

目標達成ができますように、引き続きマッチングを強化しながら努めていきたいと考えております。

なお、この業務指標につきましては、ハローワークが今後も利用者から信頼され、地域に必要な機関として機能していくため、短期的な業績向上だけでなく、利用者であります求職者及び求人者の視点に立った中、中・長期的な業務の質の向上や継続的な業務改善を図り、これまで実施してきたPDCAサイクルによる目標管理を拡充し、利用者視点に立った質の高い業務の基盤となる職員の資質向上のための取組や継続的な業務改善の取組の実施状況なども対象とした総合評価となりますので、本年度と同様に継続的な業務推進を図ってまいりたいと考えております。

私の説明は以上となります。

○松田労働基準部長 続きまして、労働基準部長の松田から説明させていただきます。

行政運営方針（案）の3ページと4ページを開いていただきたいと思います。労働局の最重点、6つの施策のうち、労働基準部関係の最重点は2つ、1つは4番目の働き過ぎの防止に向けた取組の推進、それから5番目の労働災害の減少を図る取組の推進です。

まず、4番目の働き過ぎ防止に向けた取組の推進についてでございますけれども、働き過ぎにより労働者が健康を損なうことがないように、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、労働時間、割り増し賃金等に係る労働基準法の規定の遵守の徹底を図る。特に、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場に対して、重点的に監督指導を実施していくこととしております。

県内の特徴といたしましては、事業場全体では時間外労働は少ないものの、一部の管理者や職種に時間外労働が集中したり、時間の把握を行っていないという例もございます。また、過労死等に関する労災請求につきましても、平成27年度は11件ございました。そういったこともございましたので、来年度は管理職や職種を捉えて、問題があれば是正をさせていくことを考えております。

それから、本文のまた書き以下になりますけれども、あわせて地域全体の労働環境の底上げのため、長時間労働の抑制や年次有給休暇取得の促進を始めとする働き方、休み方の見直しに向けた取組を推進することとしております。

労働基準部の資料のNo.3を見ていただきたいと思っております。

働き方改革の推進でございます。

人口減少が進む中で、女性を始め全ての人が安心して働くことができる働き方を実現していくために、また労働生産性も向上させていくというためにも、企業において働き方の見直しを進めていくことが求められております。

徳島労働局では、ご案内のとおり、働き方改革推進本部というものを設置してございまして、機運の醸成に向けて、各経済団体、それから連合、徳島県とも連携をさせていただいております。

また、地域のリーディングカンパニーに対しまして、労働局長らが訪問いたしまして時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、多様な働き方の導入、ワーク・ライフ・バランスの推進などの取組について働きかけを行っているところでございます。

そして、先進的な取組事例の収集、情報発信をしております。現在の徳島労働局のホームページには、この資料では14社というふうになってはいますが、今日現在で15社の事例を紹介させていただいております。

また、厚生労働省のポータルサイトには2社の事例を掲載して情報発信に取り組んでいただいております。

この働き方の改革推進に係る業務は、来年度は局内では雇用環境・均等室に移る予定になっておりますけれども、引き続き働きかけと情報収集、発信に努めてまいりたいと考えております。

次に、労働基準部の最重点のもう一つの施策、労働災害の減少を図るための対策の推進についてでございます。

本日、追加資料といたしまして机上に配付させていただいておりますが、追加資料、そ

の3枚目をごらんいただきたいと思います。

徳島県内の労働災害の推移という表でございます。

徳島県における平成27年の死亡災害と、先ほど局長の挨拶の中でも触れさせていただいておりましたけれども、死亡災害は速報値で3件ということで、これは徳島県内で過去最少の件数になっております。各事業場あるいは関係労働者の方々が安全対策に取り組み、一定の効果があらわれたのかなと思っておりますが、しかしながら3名が亡くなったという事実はございますし、また統計には入ってきておりませんが、個人事業主あるいは経営者の方の死亡事故も発生していることも事実でございます。

そして、今年、平成28年に入りまして2人の方が亡くなっている状況になっております。

それから、休業4日以上災害全体になりますと、2月8日時点の速報値では749件ということで、前年の同時期比較でいきますと2.3%の増加をしているという状況でございます。

徳島の第12次労働災害防止推進5か年計画では、平成24年に比べて15%以上減少させるということを目指しておりますが、これを達成するためには、平成24年と比較して11%以上減少させるということを数値目標として、関係団体などとも連携して各対策を進めていくということにしております。

特に、来年度は、災害が多い転倒災害、それから交通労働災害、これを重点とする。それから、業種としては、製造業、建設業、林業、第3次産業、道路貨物運送業、この5つを重点業種として位置づけて対策をとっていきたいと考えております。

労働基準部の資料のNo.8をごらんいただきたいと思います。

No.8でございますが、ここに「STOP! 転倒災害プロジェクト」というリーフレットをつけさせていただいております。

今年度引き続きまして、来年度も全国的に展開していくということにしております。

次のページを開いていただきますと、下のほうにありますけれども、転倒災害の種類というのは大きく3つある。1つは滑りました、2つ目はつまずきました、それから踏み外しましたというふうにあります。これらを転倒災害というふうに分類しておりますけれども、これが全国的にも災害の22.5%という状況で第1位を占めております。

ここ徳島でも、転倒災害がほぼトップ、ほぼと申しますのは、墜落転落災害と転倒災害がほぼ同数で、平成27年速報値では転倒災害が133件発生しております。

特に、年齢で言いますと50歳以上の方に多く発生している。それから、時間帯としては午前中に多く発生しているという状況でございますので、あらゆる事業場に対しまして、裏面にはチェックリストというのがついてありますが、このチェックシートも活用して点検を実施してもらおうよう啓発を進めてまいりたいと考えております。

なお、各委員の皆様のご事業場でも点検していただければ幸いです。

それから、来年度の取組の中で、資料No.9の新聞発表資料をごらんいただきたいと思っております。

四国4県の労働局が統一したロゴマークを共有して労働災害の撲滅を目指しますということでございます。「Safe Work（セーフワーク）」というものをキャッチフレーズに進めていきたい。

1枚めくっていただきますと、徳島は藍色、県の色が藍色でございます。青の色を使っておりますけれども、徳島は青、香川が赤、愛媛が黄色、高知が緑という色でお書きしております。

この「Safe Work（セーフワーク）」というのは安全・安心な職場を実現すると、そういう意思のあらわれでございます。Kの文字には安全のための指さし確認をする人物、それから背景の橋は未来へのかけはしと、虹というものをイメージしたデザインとなっております。

このロゴマークは、各事業場においても活用できるようにしておりますので、この周知も含めて機運の醸成を進めていきたいというふうに考えております。

また、本日の資料にはございませんけれども、昨年12月から施行されましたストレスチェック制度、その円滑な施行、それから昨年作成いたしました「はたらくひとの笑顔プロジェクトⅡ、徳島メンタルヘルスケア推進3か年計画」に基づきましてメンタルヘルス対策の取組についても引き続き啓発と情報提供を行うということとしております。

以上が労働災害の防止と健康対策についての説明になりますが、なお、先週3月4日に開催いたしました徳島地方労働審議会の労働災害防止部会におきましてもご審議をいただきまして、取組の方向性についてご了解をいただいております。

本日、机上に追加資料の2枚目になりますが、3月4日に開催しました労働部会の概要をつけさせていただいております。松村委員、藤岡委員、山本委員、守家委員にご出席いただきまして、ご意見いただいております。

ご紹介いたしますと、3の議事要旨のところでございますけれども、(1)の労働災害

の発生状況及び分析につきましては、例えば1,000人当りに換算した災害件数で比較するようなことを検討したらどうかといったご意見、それから高年齢労働者の災害増加に関して、年齢の分析をしてみるということ、それから労働災害の統計には計上されてないけれども、一人親方の災害事例、そういったものも対策に活用できるのではないかとのご意見をいただいております。

また、(2)の労働災害防止対策につきましては、高年齢労働者の災害防止対策のリーフレット、転倒災害のリーフレットなどを活用した啓発が有効であるというご意見、それから小売業、飲食店の第3次産業、ここの災害防止の取組は難しいと思うけども、重点としてやっていくということが大事だろうというご意見がございました。

また、(3)のメンタルヘルス対策につきましては、長期的な取組とともに実効性を上げていくことが重要であろうと。それから、努力義務となっている50人未満の事業場のストレスチェック制度、これを進めていくことも必要だろうというご意見など、非常に建設的なご意見をいただきました。

来年度の行政に活用させていただくこととしております。

残り2点でございますが、資料No.4のほうを見ていただきたいと思います。労働基準部資料No.4でございます。

最低賃金についてでございます。徳島県の最低賃金、時間額695円、この周知につきましては各委員の皆様にもご協力いただいております、感謝申し上げる次第でございます。引き続き、周知と履行確保を図ってまいります。

また、3つの特定最低賃金につきましては、各専門部会でご審議いただきまして、予定どおり12月21日から改定の金額が発効しております。

今年の夏の最低賃金の審議が間もなく始まってまいりますけれども、これまで同様、事務局としては円滑な審議運営になるように最大限の努力をしてみたいと思っております。

また、前回もご案内させていただきましたが、資料No.5と資料No.6に最低賃金引き上げに向けた中小企業への支援ということで、業務改善助成金のご案内、それから6のほうには最低賃金総合支援センターのご案内を入れさせていただいております。

また、これらの事業につきましても、来年度も社会保険労務士会などの協力をいただきながら、円滑な運営、それから中小企業への支援を進めてまいりたいと考えております。

最後、労働基準部の資料No.10の労災補償についてでございます。

不幸にして労災に被災された方あるいは遺族の方などからの労災保険の給付申請に関しましては、早期救済を図るという観点から、計画的、効率的な調査を行って迅速、的確な決定をしていくということとしてまいります。

表の1には、毎月の請求件数とその月に処理を完了した件数をお示ししておりますが、おおむね1カ月以内で事務処理が完了するというものと判断しております。

ただ、聞き取りを行う対象者の数が多い場合や、あるいは医学的判断を専門医に依頼する場合など、調査に時間がかかるものがございますけれども、そういった長期未決となっているものにつきましても、できるだけなくしていこうということで、進行管理の徹底などを組織として迅速に処理をしてみたいと考えております。

この長期未決事案に関連しますが、表の2に脳・心臓疾患の事案、精神障害事案、石綿疾患の請求件数をお示ししておりますけれども、特に平成27年度は(2)の精神障害事案、鬱病などの精神障害が発症したのは業務上によるものだという事の請求が11件ということで増加しております。

これらを含めて、引き続き調査の進行管理を徹底して迅速に処理を進めていく、また請求者の方々には丁寧に対応してまいります。

以上で労働基準部関係についての説明を終わります。

○佐藤雇用均等室長 雇用均等室長の佐藤です。

引き続き、雇用均等室が所掌します業務につきまして私のほうから説明させていただきます。

まず、行政運営方針(案)の4ページをごらんいただきたいと思います。

ここに平成28年度の6つの最重点施策を記載しておりますが、この中で雇用均等室関係の最重点は、6番目の女性の活躍促進に向けた取組の推進になります。

女性はその個性と能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するため、平成28年4月から女性活躍推進法が全面施行されます。その周知徹底を図りますとともに、労働者数301人以上の義務企業につきましては、確実に女性活躍推進法に基づく行動計画の策定、届出や情報の公表がなされるよう働きかけを行うこととしております。

雇用均等室の資料No.2を見ていただきたいと思います。

「女性活躍推進法が4月から全面施行となります！」というリーフレットをつけさせていただきます。

労働局では女性活躍推進法の周知徹底を図るため、昨年12月3日に説明会を開催した

ほか、2月18日と23日の2日間、個別相談会を開催したり、義務企業に対する個別訪問の実施などの働きかけを行っているところです。

リーフレットを1枚めくっていただきますと、「女性活躍推進法4月施行、県内企業策定急ぐ」という新聞記事をつけさせていただいております。これは、徳島新聞から県内企業の女性活躍推進法に基づく取組状況について取材を受けたもので、県内の届出第1号は徳島銀行でした。

義務企業54社のうち、現在のところ届出のあったのは4社となっております。3月末までに届出いただくよう、義務企業に対する働きかけを引き続き積極的に行ってまいりたいと思っております。

次に、雇用均等室の資料No.3を見ていただきたいと思います。

「女性活躍推進法に基づく認定を取得しましょう」というリーフレットをつけさせていただいております。

女性活躍推進法につきましては、次世代育成支援対策推進法と同様、認定制度がございまして、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な事業主は、労働局に申請することにより厚生労働大臣の認定を受けることができます。また、認定を受けた事業主は認定マークを商品や広告などにつけることができ、女性活躍推進企業であることを広くPRできます。

認定マークの愛称につきましては、先日、「えるぼし」に決定したところです。

リーフレットを1枚めくっていただきますと、2ページに認定の段階という見出しがありますが、認定には評価項目を満たす項目数に応じて3段階ございます。

リーフレットの3ページから4ページに認定基準及び算定方法についての記載がありますが、そこにありますように、「採用」、「継続就業」、「労働時間等の働き方」、「管理職比率」、「多様なキャリアコース」の5項目の評価基準の達成度合いに応じて、3段階の認定がございまして、5つの基準の全てを満たした場合には3段階の認定となります。

多くの企業が女性活躍推進法に基づく認定を目指した取組を行うよう、認定制度や認定マークについて会議等各種機会を活用して周知、啓発を行っていきたいと考えております。

次に、雇用均等室資料No.4を見ていただきたいと思います。

「女性活躍加速化助成金のご案内」というリーフレットをつけさせていただいております。

す。

この助成金は、主として努力義務である中小企業事業主の取組を支援するため設けられたもので、女性活躍推進法に基づく取組を行い、数値目標達成のための取組目標を達成した場合に30万円、さらに数値目標を達成した場合に30万円の計60万円支給するものです。この助成金を活用することにより、より多くの中小企業が女性活躍推進法に基づく取組を行うよう、助成金の周知、啓発を図ってまいりたいと考えております。

先ほどの行政運営方針（案）の4ページに戻っていただきたいと思ひます。

4ページの最重点施策の6、女性の活躍促進に向けた取組の推進、下から3行目の「また」以下になりますけれども、労働者が育児や介護をしながら就業継続できる雇用環境を整備するため、育児・介護休業法の周知徹底を図るとともに、次世代育成支援対策推進法に基づく取組も推進していくということとしております。

育児・介護休業法の周知徹底につきましては、行政運営方針（案）の31ページを見ていただきたいと思ひます。

31ページの（2）のア 育児・介護休業法の確実な履行のところです。

中小企業の労働者や非正規雇用労働者につきましても、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、会議等各種機会を活用して育児・介護休業法や両立支援等助成金の周知を図るとともに、法に沿った育児・介護休業等の規定の整備がなされるよう、企業に対する指導を行っていきたくて思ひます。

また、労働者の離職防止を図り、育児休業や介護休業等を取得しやすい環境を整備するため、介護休業の分割取得や有期契約労働者の育児休業の取得要件を緩和することなどを内容とする育児・介護休業法の改正法案が国会に提出されているところですが、法案が成立した場合には、その円滑な施行に向けた積極的な周知を行っていきたくて思ひます。

次世代育成支援対策推進法に基づく取組につきましては、雇用均等室の資料No.5を見ていただきたいと思ひます。

「子育て支援ー「くるみん」マーク。」というリーフレットをつけさせていただいております。

このリーフレットは次世代法に基づく認定マークである「くるみん」及び「プラチナくるみん」マークの認知度の向上を目指して、徳島県のマスコットすだちくんとタイアップをして作成いたしました。

1枚めくっていただきますと、県内の認定企業とマークの活用例を掲載しております。

1月末現在の県内認定企業は、「プラチナくるみん」認定企業が1社、「くるみん」認定企業が43社となっており、認定率は全国第1位となっております。

リーフレットの次に、「みんなで応援、子育て支援。」というポスターをつけております。

これは本省が「くるみん」及び「プラチナくるみん」マークを周知するため自治体のゆるキャラとタイアップして作成したポスターです。県内では、徳島県と吉野川市、藍住町、阿南市、鳴門市、神山町の3市2町自治体のゆるキャラにご協力いただいております。

より多くの企業が次世代法に基づく認定を目指した取組を行うよう、認定制度や認定マークの周知を図るとともに、企業訪問等により認定申請に向けたアドバイスを積極的に行ってまいりたいと考えております。

行政運営方針（案）の31ページに戻っていただきたいと思っております。

31ページの（1）ウ 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いへの対応のところを見ていただきたいと思っております。

雇用均等室に寄せられました妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに係る相談は、今年度1月末までに42件あり、ここ数年、年間50件前後で推移しております。

労働者が妊娠・出産等により退職の強要や雇い止めなどの不利益な取扱いを受けることのないよう、均等法や育児・介護休業法などの規定の周知徹底を図るとともに、労働者からの相談には適切に対応してまいりたいと考えております。

また、妊娠・出産等を理由とする上司や同僚からの嫌がらせについて、防止対策を講じることが企業主に義務づけることを内容とする均等法等の改正法案が国会に提出されているところですが、法案が成立した場合には育児・介護休業法とあわせて円滑な施行に向けた積極的な周知を行っていききたいと考えております。

最後に、行政運営方針（案）の32ページを見ていただきたいと思っております。

（3）パートタイム労働対策の推進のところでは、

改正パートタイム労働法は昨年4月から施行されておりますが、雇い入れの際の雇用管理の改善措置の内容の説明や相談のための体制の整備などの改正事項についての対応が不十分な企業がまだ見られることから、引き続き各種機会を捉え、改正パートタイム労働法

の周知徹底を図るとともに、計画的な報告徴収の実施により、法の履行確保を図っていき
たいと考えております。

私からは以上でございます。

○三浦総務部長 最後に、私のほうから総務部の各課室に関連する事項について説明をさ
せていただきたいと思います。

行政運営方針（案）の28ページ、29ページをごらんいただけますでしょうか。

（6）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、労災保険給付や失業等給付を通じまして労働者の
セーフティネットとして機能しているとともに、各種の施策を推進するための財政基盤と
なるものでございます。

制度の信頼性、費用負担の公平性等を確保する観点から、労働保険適用徴収業務の適正
な運営を図ってまいりたいと考えているところでございます。

具体的には、そこにも記載しておりますように、労働保険料を滞納している事業場に対
する滞納整理と保険料が正しく申告されているかどうかの算定基礎調査等を効果的、効率
的に実施することによりまして、労働保険料の適正徴収を図るとともに、次の29ページ
になりますけれども、労働保険未手続事業場一掃対策の推進といたしまして、関係行政機
関等の通報制度や本省から提供される未手続事業場データ等の活用を図ることによりまし
て、労働保険の加入の手続をとっていない未手続の事業場の的確な把握に努めまして、把
握した未手続事業場に対しては労働保険加入促進業務受託団体とも連携をいたしまして加
入勧奨、手続指導を確実に実施してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、同じく29ページをごらんください。

個別紛争解決制度の積極的な運営についてでございます。

労働局では、局及び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。

総務部の資料のNo.2をごらんいただけますでしょうか。

平成27年度の個別労働紛争解決制度の利用状況、平成28年1月末現在の速報値をお
示ししているところでございます。

総合労働相談の件数は前年とほぼ同数でございますけれども、個別労働紛争の相談件数
は1,295件となっております。前年の同期が1,163件でございますので、13
2件の増加となっているところでございます。

同じ資料の裏面を見ていただきまして、第3図、民事上の個別労働紛争相談の内訳、ちょっと細かな表で恐縮でございますけれども、こちらのほうをごらんいただけますでしょうか。

1月末時点で最も件数が多い相談というのが、年次有給休暇の使用や退職金など各種勤務条件に関するものに該当いたしますその他の労働条件ですが、平成26年度相談内容の内訳中で最も高かった「いじめ・嫌がらせ」についても、本年1月末時点においても前年同期の件数を上回り、さらに増加するような状況を見せているところでございます。

平成28年度におきましても、個別労働紛争解決制度の積極的な運用に向けまして、労働相談を担当する相談員に対する研修を効果的に実施するとともに、さらなる資質の向上を図り、助言・指導あるいはあっせんを迅速に実施し、より紛争当事者が利用しやすく、紛争の解決に資するものとなるよう、助言・指導、あっせんの運用に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、また行政運営方針（案）の30ページのほうにお戻りいただけますでしょうか。

労働法制の普及に関する取組についてでございます。

労働局では、高校生や大学生等、これから社会に出ていく若者に対しまして労働関係法令の不知によるトラブル発生の未然防止、就業への意識を高めてもらうという観点から、県内の大学、高校等にご協力をいただきまして、職員を派遣し労働法制の基礎知識に係る講義を実施するという取組を平成24年度から実施しているところでございます。

平成27年度の実績に関しましては、総務部の資料No.3にまとめてありますので、ごらんいただければと思います。

平成28年度につきましても、内容のさらなる充実、実施する大学、高校の拡大を検討しつつ、引き続き取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、最後になりますけれども、33ページ以降をごらんいただけますでしょうか。

労働行政展開に当たっての基本的な対応についてでございます。

県内唯一の国の総合労働行政機関としての機能を十二分に発揮するため、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、各種施策を的確に推進してまいりたいと考えております。また、県や市町村との連携を密にしまして、県内の労使関係団体の意見、要望を適切に把握し、計画的な行政運営を図ってまいりたいと思います。

県民の皆様には、当局が展開する施策の内容をわかりやすくお伝えすべく、積極的な情報発信に取り組む一方で、個人情報の漏えい防止の徹底やマニュアル、要領、手引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、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考えているところでございます。

最後になりましたけれども、総務部の資料のNo.5をごらんいただけますでしょうか。

先ほど基準部長の説明でも触れさせていただきましたが、平成28年4月からの都道府県労働局の組織の見直しについて、私のほうから簡単にご説明をさせていただこうと思えます。

徳島労働局につきましては、平成12年4月に地方事務官制度の廃止に伴いまして、徳島労働基準局、徳島県の職業安定課及び雇用保険課、そして徳島女性少年室というこの3つの機関が統合されて発足したものでございまして、発足以来3部、総務部、労働基準部、職業安定部、及び1室、雇用均等室という体制のもと行政の展開を図ってまいったところでございます。

しかしながら、現在、労働行政には政府が掲げる重要施策、女性の活躍推進を筆頭にワーク・ライフ・バランスの推進、働き方改革の推進等に対して迅速な対応を図っていくことが求められているところでございます。

企業において女性の活躍を推進していくためには、それだけを図るということはなかなか難しく、あわせて長時間労働の削減など働き方改革やワーク・ライフ・バランスの確保の取組を総合的に進めていくことが必要不可欠であると言えます。

徳島労働局におきましても、企業においてこれらの取組が進みますよう、これまでも働きかけを行ってまいりましたが、その働きかけというのがそれぞれの担当部署、例えば女性の活躍促進や両立支援関係のワーク・ライフ・バランスは雇用均等室で、働き方改革、休み方改革に関しては当局の労働基準部で、それぞれ行ってきたところでございますけれども、こうした重要施策を実施していくためには労働局として総合的な働きかけをもっと進めていくことが必要ではないかと考えているところでございます。

このため、女性の活躍促進、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの確保といった相互に密接に関連がある取組につきまして、都道府県労働局が企業等に対して総合的に働きかけることにより、企業において効果的な取組が進み、男女とも働きやすい雇用環境が実現することができるよう、今般、組織の見直しを行うことといたしました。総務部の資料のNo.5にも書いてありますとおり、現行の雇用均等室と総務部企画室、こちらの2つを統

合いたしまして4月1日から新たに雇用環境・均等室を設置いたします。

大局、例えば東京とか大阪のような大きな局の場合は、雇用環境・均等部という部の体制になるんですけども、徳島の場合は雇用環境・均等室という体制になるところでございます。

また、この新組織では、幅広い内容の個別労働相談を総合的に受け付けることが可能になりまして、ご利用いただきます相談者等に対しましては相談から調停までの一連の業務をワンストップで対応することが可能となるほか、個別の労働紛争を未然に防止するための取組等、実際に労働紛争が発生した際の解決への取組を同一の組織で一体的に進めることができるようになります。

平成28年度以降、この雇用環境・均等室におきまして、現行の雇用均等室が所掌しております均等法令関係の業務、次世代法の施行に関する業務、女性の活躍促進に関する業務、さらに労働基準部が所掌しております働き方改革、ワーク・ライフ・バランス、労働契約法関係の業務、そして総務部企画室が所掌しております個別労働紛争関係業務、企画調整、広報等の業務を所掌することになります。

なお、今回の組織の見直しに伴いまして、これまででは総務部企画室で対応してまいりました本労働審議会の運営関係の業務でございますけれども、平成28年度以降は総務部総務課において対応することを最後に申し添えておきます。

私のほうからは以上でございます。

○議長 ありがとうございます。

ただいま各部の部長さん、また室長さんからご説明をいただきましたが、このご説明をいただきました行政運営方針（案）の議論に入る前に、労働基準部長さんのお話の中にも出てまいりました労働災害防止部会についての報告がございましたが、この部会について何か部会長から補足説明、コメントなどはございますでしょうか。

○松村委員 部会長を仰せつかっております松村でございます。

お手元に事務局より配付された追加資料の表紙をおあけいただければ部会の内容を取りまとめたものをごらんいただけるかと思えます。

この中で1点、いろんな資料を拝読しましたところ、高年齢労働者の災害が非常に増加しているということがデータ上そろそろ見えてきているわけなんですけれども、本来であればいわゆる熟練工であって、自分の仕事に対してけがをしないような体制をみずからとることができる人材であるにもかかわらず、労働災害が生じているということは何らか

非常にそれを上回る労働年齢が長くなって、体調とかそういったものの影響があるんじゃないかということが見えてきますので、その対策を立てるために年齢とのクロス分析などが今後求められるという意見が出てまいりました。

以上、そういう社会情勢に照らした考え方を提示させていただいた次第でございます。

以上です。

○議長 ありがとうございます。

それでは、行政運営方針（案）に関しての議論を始めたいと思いますが、その前に事前質問として、濱田委員から文書で質問が出てきております。

皆様のお手元には本日の追加資料の中に濱田委員から出されました質疑・要望事項がございますが、まずは事務局からご回答願ひまして。

○佐藤雇用均等室長 それでは、別紙、「仕事と楽しく付き合う」の感想から回答いたします。

労働局では、従来から、多様な働き方を応援し、仕事と家庭の両立やワーク・ライフ・バランスを推進するために、育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法などの法律の周知を図るとともに、多様な働き方が可能な制度について周知・啓発するなどの取組を行ってきているところです。

多様な働き方が可能となるためには、経営者の方々のご理解が最も重要ですので、経営者協会におかれましても、濱田委員をはじめ、ご協力をいただいておりますが、各経営者協会におかれましても、今後なお一層ご支援、ご協力いただきますようお願いいたします。

また、本年4月から全面施行されます女性活躍推進法におきましても、女性が自らの希望する働き方を叶えることができる社会の実現を目指しておりますので、労働局といたしましても、あらゆる機会を活用して、企業への法律の周知に努めておりますが、各経営者団体におかれましても、企業に対する法律の周知についてはあわせてご協力いただきますよう重ねてお願いいたします。

○小野澤職業安定部長 障害者雇用について回答させていただきます。

濱田委員質問の2（1）の部分ですが、まず前段になりますが、「合理的配慮」の提供についての対象者であるかどうかという判断につきましては、「募集・採用時」と「採用後」の2つの場面で把握することとしております。

まず、「募集・採用時」におきましては、障害者から申し出ていただくこととなっております。

りますので、障害者から申し出がなければ対応しようがないということとなります。また、「採用後」におきましては、事業主が確認することとなっておりますので、プライバシーに配慮し、従業員にこの制度について広く説明するなどしていただきたいと思っております。

なお、「合理的配慮」の提供につきましては、手帳の有無は問わないとされているところでございますが、障害者手帳を所持していない障害者の方に対しましては、厚生労働本省のほうで作成しました「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」により十分プライバシーに配慮していただくよう、事業主に指導し、理解していただくことが肝要だと思いますので、「合理的配慮」の提供につきましては、これまでも説明会を開催して周知してきているところではございますが、経済団体におかれましてもよろしく願います。

また、濱田委員質問の後段の部分になりますが、障害者雇用率を算出するに当たる障害者につきましては、障害者雇用促進法の第37条及び第69条に基づき、手帳所持者とされているところでございます。

委員の質問に対応するとなれば、法改正が必要となってきますので、委員からは去年の夏頃にも同様の質問をいただいております。このときにも厚生労働本省には意見を伝えております。改めまして厚生労働本省に情報として上げさせていただきたいと思っております。

○三浦総務部長 濱田委員の質問の2（2）の徳島労働局における障害者の雇用率の関係でございますが、平成28年1月1日現在の数字となりますが、国及び地方公共団体の法定雇用率であります2.3%を上回ります2.66%となっているところでございます。

○小野澤職業安定部長 引き続き3番目、新卒者就職・採用応援本部について回答させていただきます。

平成28年度の新規大卒者の採用選考活動時期につきましては、ご承知のとおり6月1日以降に開始されることとなっております。

先月の2月10日開催いたしました徳島新卒者等就職・採用応援本部の第2回会合でお知らせいたしましたとおり、応援本部の開催を来年度、例年より早い時期、4月から5月ぐらいに開催することを予定しております。

その際に、各委員の皆様のご意見をお伺いしながら、支援行動計画に反映させていただくことといたします。

さらに、当局の委託事業であります若年者地域連携事業におきましても、運営している県や関係機関と連携しまして、28年度の早い段階から支援事業を実施したいと考えております。

ここにお集まりの使用者代表の委員並びに各委員の皆様につきましては、今後ともご協力、ご理解のほうよろしくお願ひしたいと思っております。

○議長 ただいま事務局から回答いただきましたが、濱田委員、いかがでしょうか。

○濱田委員 ありがとうございます。

○議長 大丈夫でしょうか。

それでは、これからご意見、ご質問等ございましたら、ご自由にご発言願ひたいと思ひます。

お願ひします。

○坂田委員 4ページの女性の活躍推進に向けた取組の推進なんですけど、法律が労働者数301人以上の義務企業というふうには、いつも300人以上というのが出てきまして、我々経営者の間では、あれは300人以上だろう、うちは関係ないわというふうに捉えがちなんです。やはり徳島は300人以下の中小零細が多いものですから、31ページ以降については、割と中小の100人以下とかも出てくるんですけど、最初から300人以上というのを使われるとそういう反応を示すので、ちょっと工夫が必要なのではないかと思ひます。

それと、この31ページからの内容につきましても、経営者のほうはどちらかというとな性を活躍させなければいけないと押しつけられると、割とせないかんということになるんですけど、どちらかというとな性は徳島の女性、阿波女は働きものですので、女性を登用したり管理職にしていくとやっぱり経営がすごく業績が上がるのか、そういうふうな例をもっと活性化する方向に持っていくというのも一つの手だと思ひます。

上からしなければいけないじゃなくて、実際に女性が活躍している例をもっともって皆さんに知ってもらって、じゃあうちももっと業績をよくするために女性を活躍させようみたいなほうを受け入れられやすい点もあると思ひます。

以上です。

○佐藤雇用均等室長 ご意見ありがとうございました。

女性活躍推進法が4月から施行されるんですけども、法律で301人以上の大企業につきましても義務づけられておりますので、義務の部分についてはきっちり履行確保して

いかなくなくてはならないということで、こういうふうな記載になっております。

300人以下の中小企業が大多数というのは認識しておりますので、助成金の活用等いたしまして法律の周知徹底を行っていきたいと思います。

また、女性活躍推進についての好事例につきましては、昨年、四国の労働局が合同で女性活躍推進の事例集というのをつくりまして、配付を行ったところです。

これからも引き続き好事例等の収集に努めたいと思っております。

以上です。

○議長 ほかに何かございますでしょうか。

じゃあ、ちょっと今の質問に関連して質問させていただきたいんですが、女性活躍推進法が28年4月からということで、新聞記事が出ておりましたよね。雇用均等室の資料の2番目の2枚目ですか、義務化されて、いわゆる行動計画を策定する義務を負っている。対象53社中、届出済みは1社、先ほど説明の中で4社とおっしゃいましたかね。これは3月末までに53社全部出てくるのでしょうか。どうなんでしょう。

○佐藤雇用均等室長 ご質問にお答えします。

新聞記事では53社だったんですけども、企業の労働者数というのは変わるもので、301人以上になった時点で義務企業になるということでございます。

今、4社ということで3月末までに100%になるのかというご質問ですけども、先月2月29日に行動計画ですとか女性の活躍状況の公表用のサイトが開設されましたことから、義務企業に対してサイトのご案内をしながら、お困りのことはありませんか、相談にのりますよという電話でのご案内を現在しているところです。

引き続き、電話及び訪問等による働きかけを実施いたしまして、3月末までに届出率が100%になるよう努力したいと思っております。

労働局では、行動計画の策定に当たっての相談を随時受付けておりますので、もしお困りの企業等がありましたら是非情報提供いただきますようお願いいたします。

○議長 ほかにありませんでしょうか。

○宮本(正)委員 内容に関することじゃなくて恐縮なんですけど、この運営方針(案)の一文、「。」から「。」が非常に長くて頭に入りにくい。中にはちょっと文章の破綻している箇所が見られる。

例えば12ページ、(3)のア 非正規雇用労働者の希望や意欲・能力に応じた正社員転換・待遇改善を強力に推し進めていくため、正社員転換・待遇改善の取組の着実な実施

に努めると。ちょっと当たり前といえば当たり前で、文章がおかしいのかなど。改めたほうが良いような気がします。

それから、これは最初から最後までずっと読んでいただくとわかると思うんですが、「何々するとともに」という表現がずっと続くので、これは少し減らしたほうが良いだろうと。「何々するとともに」という表現でつなぐとどうしても一文が長くなってしまいます。だから、これは丸で切ったほうが良いところが何か所かある。

それから、「また」という、「また」でつなぐのもずっと見受けられるので、不要な「また」がかなりあるようなので、これも削ったほうが良いような気がします。

ほかにも「及び」とか、ちょっと気になる点もあるんですけど、少し改めたほうが良いような気がします。

以上です。

○議長 これはどなたかに答えられるというよりは、今後気をつけてわかりやすい文章を書いていただくというふうな感じでしょうか。

○飯野労働局長 ご意見ありがとうございます。

私どもは公務員なものですから、間違いなく書こうと思うと、つい法律のつくる文章と似たような形になってしまっていて、いつも気をつけてはいるんですけど、ご指摘を踏まえましてもう一度見直したいと思っています。

なお、県内の事業所、また従業員、労働者の方々にお配りする際には「あらまし」というわかりやすいパンフレットをつくりますので、こちらのほうはどちらかといったら中身をわかりやすく、「あらまし」はわかりやすいようにと心がけていつも作成しておりますので、すべてご指摘に答えられるかどうかわかりませんが、こちらについても見直すとともに、「あらまし」の方をわかりやすくつくるといことでご理解いただければと思っています。

ありがとうございました。

○森本委員 濱田委員さんからつけていただいております新聞記事の「仕事を楽しく付き合う」という記事について、少し感想を言わせていただいたらなというふうに思いますが、どういう意図で出されたかというのはよくわからないところがあるんですけど、これを我々サイドから見えていくと、女性が輝いて働くためにはいろんな働き方があっていいじゃないかというふうにとれる部分もあると思いますけれども、現実にはやっぱり働き方改革をスタートさせて、これがなかなか進んでない実態が依然としてあるんだなという

ことを如実にあらわした文章だなというふうに思います。

やっぱり真ん中あたり、正社員になると残業も多く、休日や時間の自由もききにくくなりますと。こういうことを書かれているということは、やはりいまだに男性、一馬力型正社員のモーレツ社員の実態が解消されていってないということが浮き彫りになっています。

彼女の本音が出ている部分が、もちろん産休、育休の取得促進や長時間労働の是正など、正社員の制度充実が待たれるところですがというのは、多分将来は早くこういうふうに変えてもらいたいということも言いたいんだろうと思います。ただ、現状はなかなかついていっていないので、当面こういう働き方しかないのかなという中で、女性として頑張っていきたいという気持ちが込められているのかなと思いますが、我々労働側とすれば、時間の融通がきくというところと言えば、これは正社員であっても時間の融通がきく正社員をつくっていいというのが我々の主張であります。

ですから、短時間の正社員があっても当然しかるべきでありますし、それからボーナスとか休暇制度とか育休、産休も含めて、いわゆる時間数に応じた休暇制度であったりとか、それからボーナスについてもその企業が利益を上げている中に当然短時間で働いておられるパートとか契約社員の方の協力等も入っているわけでありますから、そこは平等に賃金としてお返しをしていく。そういう仕組みにしていけないと、いつまでたってもこういう状況がなくなるのではないかなというふうに思っておりますので、私がこの記事を読んで感じたところはそういうところであります。

○議長 ほかに何かございますでしょうか。

○藤岡委員 関連する事項についてです。行政運営方針（案）の1ページに県内の経済情勢について分析があります。

基調的には緩やかな回復を続け、企業の生産動向全体としては高水準と、そして公共投資は高めで個人消費は持ち直しており、雇用・所得環境は着実な改善を続けている。所得も緩やかに持ち直しているとしています。これは、完全失業率が3%とか、有効求人倍率が1.24倍から来ているんだろうと思うんですけども、現実として、そういう状況が県内にあるのかということについての疑問です。

職業安定部の資料の1番ですね、新規卒業者の採用内定率が向上したというのは非常に歓迎をするところでありますけど、例えば大学生のところを見ていただくと、就職内定率は去年からいくと去年72.1から76.3%に上向きました。ただ、下の県内のところ

を見てみると、45.2%から41.5%の就職内定率になっています。もう少し上の求職者数を見てみると、928人から898人と減っているんですね。

つまり、県内に大学を卒業して働こうと思うような優良な企業が減ってきているんじゃないかという、そんな心配をしています。私の分析が正しいかどうかはわかりませんが、そういうふうにも見えます。

特に最近有効求人倍率を言われますけども、一つの問題はやはり正規社員と、非正規社員の区分をすべきだと思います。その理由は、非正規社員が全国で4割を超えたという、状況があることから、徳島県内の有効求人倍率を出す場合も、記載をすべきではないかというふうに考えているところです。

それから、有効求人倍率が増えるというのは、求人数が一定でも、求職者数が減れば増えるわけですね。有効求人倍率は、そういう関係からいくと、どういうふうに今の雇用情勢が変化をしているのかということも踏まえて分析をしていただきたいと思いますが、情勢分析について少しご見解をいただきたいと思います。

○議長 職業安定部ですかね。

○飯野労働局長 それでは、私のほうからまとめてお答えをしたいと思います。

まず、1ページの経済情勢でございますが、私ども雇用失業情勢については、分析を専門機関として責任持って説明できるんですけども、経済情勢の分析もふれてはいるんですけども、こういうところに書くものについてはこういった経済情勢を専門に分析しているところの表現を使わせていただいていることが通例でございますので、そういう文章をここで使わせていただいているということで、ご理解いただきたいと思います。

それともう一つ、新規学卒の就職状況のところでございますが、確かに藤岡委員おっしゃるとおり、県内の就職率、大学生を見ると、数字的に減っているというふうに、就職者数が減っていて就職内定率は辛うじて前年並みだというふうに拝見をしたところでございます。

ただ、実は高校生の場合は、就職の場合、学校が、就職担当の先生がしっかり生徒さんを見ていただいて、内定者の把握というのをしっかりやっけていただいておりますけども、大学生の場合にはキャリアセンターですとか就職担当の事務局の方に学生が申し出た人数ということになっておりますので、実を言うと私どもも自分が就職決まったときにそういうところになかなか申し出なかったという自分たちの例も含めて考えますと、最後決まりましたという報告ではきっと数字は上がってくると思うんですけども、今のこの段階

ではまだ学生から申し出が完全に出されていないという面もあるのではないかというふう
に考えております。

ただ、高校生が非常に就職内定率が、少なくとも昨年と比べましても大きく上がって
おりますので、全般的には雇用失業情勢全体が上昇している、好転しているからというふう
に見ていることは事実でございます。

以上でございます。

○議長 よろしいでしょうか。

○藤岡委員 正規と非正規の有効求人倍率はどうでしょうか。

○飯野労働局長 正社員と非正規雇用社員の有効求人倍率がわからないかということ
ですが、失礼しました。正社員有効求人倍率というのも、ずっと統計をとってございまして、直
近の数字、平成28年1月現在では0.90倍ということになってございまして、手元にあ
る資料の中でも一番高い状況になっているところでございます。

1倍は超してないんですけども、例えば1年前の平成27年1月の段階では0.77倍
でございましたので、少なくとも0.13ポイントこの1年間で上昇しているという状況
でございますので、正社員につきましても有効求人倍率は上がってきているという状況で
ございます。失礼しました。

○議長 よろしいでしょうか。

ほかに何かご質問ございませんでしょうか。

○喜多委員 すみません。先ほどの藤岡先生のおっしゃったことについて、先生の心配し
ておられるようなことは確かにあると私も思いまして、そうだなと思って拝聴したんです
が、ただ県内の求職者数が少ない、これに関しましてはもしかしたら徳島県内の大学生の
中には県外出身者も結構多いという事実があるからかなという気もいたします。

徳大のある学部だと県内の人がちょっとしかなくて、ほとんど県外とかというところ
もあるらしいので、これは県内の子がどのぐらい県内に残っているのかみたいな、ちょっ
と大変かもしれませんが、それを調べたらさっきおっしゃったような問題はもっと正確に
数字が出るのかなと思うんですが、そういう統計が必要かどうか知りませんけども。

県外から来た子が徳島で学業を終えてその地元へ帰る、あるいは例えば香川県から徳島
の大学へ来た子が地元へ帰らずに大阪へ就職しちゃうとか、そういうのも統計に入っちゃ
うと思うので、もしかしたらそういうこともあって少し低いのかなと思ったりはします。
ただ、ご心配のようなこともあるからなと思うので、そこら辺はまたよろしく願いました

いと思います。

ついでにちょっとお礼申し上げておきますと、ジョブサポーターの方々には大学へずっと来ていただいて、おかげで学生がとても助かっております。そのことについてお礼を申し上げます。

また、企業のほうからも毎年100社を超えるような企業さんが大学へおいでくださって、ブースを開いて説明会とかをしてくださってとてもありがたく思っています。

そのときに、ちょっと要望すると、どちらへ要望したらいいかわからないんですが、もうちょっとだけ企業の情報を出していただけるとミスマッチが減るのかなという気がするんですね。ミスマッチとかに2種類あって、企業の雰囲気みたいな、それは行ってみないとわからない。だから、それは実際に職業体験とかさせていただいてでないといけないというのもあると思うんですが、もう一つは、学生も二極化していて、ばりばり働きたい人とお給料とかは安くてもいいからのんびりしたい人という人がいるんですね。男性でもです。だから、男性でもお給料少なくてもいいから土日をちゃんと休みたいみたいな子も結構いて、そういう子がばりばりの企業に行っちゃうとすごくつらいと思うんですね。

なので、就職説明会のときに、ブースですごくすいているところがあったんで、お世話になってます、こう言って挨拶に行っちゃってちょっとおしゃべりしていたんですが、そこは営業職を募集しておられるんですが、うちなんかルート営業でノルマもそんなにないのにならみんな来てくれんのだろう。それは看板にでもかけてください、そしたらこのブースいっぱいになりますとって申し上げたんですが、そういうところへ就職したい子もいるので、そういう情報をもうちょっとだけ出していただけると減るのかなと。

逆に、うちの仕事はきついけどすごい稼げるよとか、やりがいはあるよというのもアピールポイントだと思うので、もうちょっとだけ何かよろしく願いできればという事です。特に質問ではありません。

○議長 せっかく新卒で就職を決めても、ミスマッチで数年したらやめてしまうという現象はかなりありますので、これを事前に解消できれば本当にいいことだなというふうに思います。

それでは、基本的には、まず徳島地方労働審議会の今回の運営方針（案）についての質問を中心に議論を進めてまいりましたが、これ以外でも構いませんので、それ以外の質問も大分出て、自由な議論になりましたが、それ以外でも構いませんので、何かご意見等ございましたらご自由に発言いただきたいと思います。

よろしいでしょうか。

それでは、ご意見も出尽くしたようですので、これで本日の労働審議会を閉会とさせていただきますが、本日出ましたさまざまなご意見、今後の労働行政に活かしていただきたいと思います。よろしくお願い申し上げます。

それでは、本日議論に参加していただきましたが、本当にありがとうございます。

これにて本日の労働審議会を終わりたいと思います。