

# 令和元年度第 1 回和歌山地方労働審議会

## 議事録

和 歌 山 労 働 局

# 令和元年度第1回和歌山地方労働審議会

## 1 日 時

令和元年11月21日（木）10時00分～12時00分

## 2 場 所

ホテル アバローム紀の国2階 「鳳凰の間」

## 3 出席者

### 【委員】

公益代表：森口委員、月山委員、石井委員、岡田委員、熊谷委員、  
服部委員

労働者代表：池田委員、裏野委員、高信委員、西委員、湯川委員

使用者代表：池田委員、内町委員、岡委員、児玉委員、野村委員

### 【事務局】

局長、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長他

## 4 議 題

- (1) 労働災害防止部会委員の指名について
- (2) 令和元年度和歌山労働局行政運営状況について
- (3) その他

## 5 議 事

○監理官（福田） 皆様おそろいでございますので、ただいまから令和元年度第1回和歌山地方労働審議会を開催させていただきます。本日の進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の福田と申します。どうぞよろしく願いいたします。

本日は、第10期の新しい委員の皆様によります最初の会議でございます。会長の選出がなされておりません。次第2の会長及び会長代理の選出まで事務局で進行を務めさせていただきます。

次に、本審議会の定足状況について、御報告申し上げます。

本日、御出席委員は、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名、合計16名の委員に御出席いただいております。委員総数18名のうち3分の2以上の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定によりまして、本日の会議の開催及び議決ともに有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

続きまして、議事録の公開について、御説明申し上げます。

地方労働審議会における会議議事録、資料につきましては、和歌山地方労働審議会運営規定第6条第2項において、原則として公開するとされております。したがって、当審議会における議事録につきましては、発言者名を明記して作成、公開することとしておりますので御了承願います。なお、議事録を作成する関係から、御発言につきましてはマイクを使用させていただきますようよろしくお願いいたします。

次に、委員の紹介に移りたいと思います。

時間の関係もでございますので、第9期の委員から交代された委員のみを御紹介させていただきます。お手元の第10期和歌山地方労働審議会

委員名簿をご覧ください。

まず、公益委員ですが、第9期から2名新しく交代されております。順に御紹介させていただきます。岡田委員でございます。熊谷委員でございます。

続きまして、労働者代表の新しい委員を御紹介させていただきます。西委員でございます。

続きまして、使用者代表の新しい委員を御紹介させていただきます。児玉委員でございます。

続きまして、事務局の紹介でございますが、時間の都合がございますので、お手元に配付させていただいております座席表によりまして紹介に代えさせていただきます。

それでは、開催に当たりまして、事務局を代表しまして、和歌山労働局長、池田から御挨拶を申し上げます。局長、よろしく申し上げます。

○労働局長（池田） 皆様、おはようございます。ただいま御紹介いただきました和歌山労働局長の池田でございます。この7月に着任いたしました。よろしくお願ひいたします。

第36回和歌山地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、日ごろより労働行政の推進につきまして、種々御協力賜り厚く御礼を申し上げます。また、本日は大変お忙しい中、御出席賜りまして厚く御礼申し上げます。

さて、本年度の和歌山労働局における労働行政の基本方針ですが、第一に働き方改革による労働環境の整備・生産性の向上、第二に人材確保支援や多様な人材に活躍促進、人材投資の強化です。この2点を重点課題といたしまして、施策の推進に努めております。

まず、働き方改革ですが、本年4月から働き方改革関連法が施行されており、来年4月からは現在適用猶予となっている時間外労働の上限規制が中小企業においても適用されることとなります。また、同一労働同一賃金の導入に向けたパートタイム・有期雇用労働法と改正労働者派遣法が大企業を対象に一部施行というのが来年4月から予定されているところです。このため現在、和歌山働き方改革推進支援センターを初めとする関係機関、団体とも連携をしながら改正法の円滑な施行に向けて周知啓発に取り組んでいるところです。

また、働き方改革を推進していく上で、安心して安全に働くことができる職場環境を整備していくことが前提でございますので、引き続き労働局、労働基準監督署を中心に基本的な労働条件の確保、労働災害の防止対策についてしっかり取り組んでまいります。

さらに、米中貿易摩擦等、景気に係る懸念材料がございますが、依然として求職者の減少傾向が続く一方、事業主の採用意欲は高い状況にあり、そういった背景も踏まえ、令和元年9月の求人倍率は1.40倍となっており、企業の人手不足感が続いております。このような人手不足課題に対応するために、日頃から県、市町村と密接な連携を図り就職支援、情報提供等に取り組んでおります。

また、若者や女性等に向けハロートレーニングのアンバサダー等を活用しながら、人材開発施策の利用促進を図っており、さらに今年度は、求職者の支援に加えまして、求人者に対する支援に力を入れるなど、ハローワークの業務の強化に取り組んでいるところです。加えて厚生労働省では、本年5月に就職氷河期世代活躍促進プランを取りまとめ、いわゆる就職氷河期世代の不安定就労者への支援に積極的に取り組むということで、来年度の予算要求にこの施策を盛り込んでおります。和歌山労

働局では、今年度中の専門窓口の設置を目指し準備を進めているところ  
です。

最後に、女性の活躍推進について、本年5月に対象企業の拡大等を内  
容とする女性活躍推進法等の改正法が公布されており、一部については  
来年4月からの施行が予定されております。また、パワーハラスメント  
の防止対策につきましても、昨日、報道等にもございましたように、現  
在、厚生労働省で指針が検討されており、来年6月からの一部施行を目  
指しているところです。これらの施行に向けまして、丁寧な周知を図っ  
てまいりたいと思います。

本日は、本年度上半期の業務の運営状況につきまして御説明をし、下  
半期の行政運営において取り組んでいる課題について御審議をいただき  
たいと思います。御出席の皆様からの忌憚のない御意見を賜り、今後の  
行政運営に生かしてまいりますので、本日はよろしくお願いいたします。  
○監理官（福田）　　続きまして、会長及び会長代理の選出について、  
皆様にお諮りいたします。

会長につきましては、地方労働審議会令第5条第1項の規定によりま  
して、公益を代表する委員のうちから委員が選挙により選出すると規定  
されておりますが、従来から本審議会においては、慣行で事務局で調整  
した会長案を委員の皆様にお諮りするという方法をとらせていただいで  
おります。同様な取り扱いでよろしいでしょうか。御異議ございません  
か。

（「異議なし」の声あり）

○監理官（福田）　　ありがとうございます。

それでは、事務局案を提案いたします。

第10期の会長は、和歌山大学経済学部教授、森口委員にお願いした

いと思います。いかがでしょうか。御異議ございませんか。

(「異議なし」の声あり)

○監理官(福田) ありがとうございます。皆様の御承認が得られましたので、森口委員に会長に就任していただきます。よろしくお願いいたします。

続きまして、会長代理の選出に移らせていただきます。

会長代理は、地方労働審議会第5条第3項の規定によりまして、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と規定されてございます。

森口会長、会長代理の御指名をよろしくお願いいたします。

○森口会長 では、甚だ僭越ではございますが、月山委員に会長代理をお願いしたいと思います。お願いできますか。

ありがとうございました。

○監理官(福田) ありがとうございました。

これにて、会長及び会長代理の選出が終了いたしました。

これ以降の議事につきましては、森口会長に進行をお願いしたいと思います。

それでは、会長、よろしくお願いいたします。

○森口会長 このたび会長に御選出いただきました森口でございます。どうぞ皆様方、よろしくお願い申し上げます。

本審議会は、和歌山県における地方労働行政のあり方ですとか、労働関係法令の周知及びその履行状況を皆様方に御審議いただきまして、和歌山県の活性化あるいは和歌山県における労働者福祉の向上に寄与する委員会であると認識してございます。

本件における労働行政の取り組みにつきまして、本日は令和元年度上

半期の実績と、これから下半期に向けての対応を事務局から説明いただき、引き続き皆様方に御審議いただき、御質問等あるいは御提言をいただければと考えてございます。それぞれ立場は異にしておりますが、労働者代表の皆様方、使用者代表の皆様方、公益代表の皆様方、それぞれの立場から有益かつ活発な御議論をお願いし、本審議会が有意義なものになるように祈念してございます。

本日あるいは今後とも皆様方、どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

では、お手元の次第に沿って進めさせていただきます。

まずは議題の3、審議会の運営規定第6条に基づきまして本日の議事録の署名委員の指名、これを先立って決めておかなければなりません。

議事録の指名委員としまして、労働者代表委員から池田委員、それから使用者代表の委員から児玉委員をお願いしたいと思ひますが、よろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

○森口会長　　ありがとうございました。

では、これより議事に入り、先ずは労働災害防止部会委員の指名ということでございます。これについて、事務局より説明をお願いします。

○監理官（福田）　　労働災害防止部会につきましては、地方労働審議会令第6条第1項に、審議会はその定めるところにより、部会を置くことができるという規定がございます。和歌山地方労働審議会運営規定第9条に基づき、当審議会の部会として設置されているところでございます。部会委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項で、部会に属すべき委員は会長が指名するとされております。労働災害防止部会の委員につきましては、森口会長からの御指名をよろしくお願ひいたします。



○森口会長 規定により、私から指名させていただきます。

公益代表から岡田委員と石井委員、労働者代表委員から裏野委員と湯川委員、使用者代表委員から児玉委員と池田委員にお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますか。

(「異議なし」の声あり)

○森口会長 ありがとうございました。当該委員の選出をさせていただきました。

では、議題の2でございます。令和元年度和歌山労働局行政運営状況についてです。

この議題につきましては、まず事務局から資料等の説明をしていただき、説明終了後に委員の皆様方からの質疑や御意見をお願いしたいと思います。なお、委員から事前にいただいた質問につきましては、質疑応答の冒頭で事務局より回答するようお願いいたします。

また、これからの議事進行上、説明あるいは質疑は着席のままお願いしたいと思います。

では、議題の2につきまして、事務局より説明をお願いしたいと思います。

○雇用環境・均等室長（藤田） それでは、議題に入らせていただきたいと思います。私、雇用環境・均等室の藤田と申します。

事前にお配りしております「令和元年度上半期における行政運営の概況」に基づいて御説明したいと思います。

こちら1枚めくっていただきますと目次がついております。内容ごとに担当部室が分かれておりますので、説明を簡潔に行うため、各部室担当別に御説明させていただきたいと思います。まず、雇用環境・均等室から御説明申し上げまして、その後、労働基準部、次いで職業安定部、

最後に総務部からの説明とさせていただきたいと思います。

それではまず、雇用環境・均等室から御説明申し上げます。

本資料の1ページ目、働き方改革の推進について、です。

働き方改革につきましては、雇用環境・均等室のみではなくて労働局全体で取り組んでいるところで、取り組みの進捗につきましては、こちらに記載のとおりでございます。上半期の取り組みの大きなものとしましては、6月に和歌山働き方改革推進協議会、こちらの第2回目を開催いたしております。本会におきまして、和歌山働き方改革推進宣言について議論をいただき、当月末に和歌山県副知事、和歌山市副市長など関係者臨席の上で当該宣言の記者発表を行っております。

また、当協議会において、働き方改革の推進の取り組みについて事務局レベルの具体的な検討を行うため、中小企業・小規模事業者支援部会という作業部会を設置することを決定しております。本作業部会につきましては、9月25日、第1回を開催いたしまして、下半期に向けての取り組みを関係機関と議論いたしました。あわせて来年度からの中小企業の時間外労働の上限規制等も踏まえ、中小企業の働き方改革の取り組みを阻害する要因になりかねない大企業・親事業者からの短納期発注などの「しわ寄せ防止」について、周知広報の協力依頼等を行ったところ  
です。

1枚めくってください。

前のページの続きになりますが、働き方改革に関する相談対応については、中小企業支援の中核を担うものとして、厚生労働省の委託事業で和歌山働き方改革推進支援センターによる中小企業支援を行っております。具体的には、セミナーの実施、各商工会・商工会議所等と連携した窓口相談や出張相談の実施、事業所の戸別訪問による相談支援等を行っ

ております。実績についてはここに記載のとおりでございますが、委託事業としての年度目標の全体からみて、上半期実績が50%を下回っているものではなく、事業進捗としては順調でございます。また、労働局に設置されております働き方・休み方改善コンサルタントによりますコンサルティング支援や各種助成金による支援を行っているところです。

上半期を踏まえての課題としては、中小企業の時間外労働の上限規制の適用まで半年を切っておりますので、これに対する一層の周知徹底が必要だと考えております。また、年度末にかけては、同一労働同一賃金の施行も控えておりますので、駆け込み的に相談の増加が見込まれると考えております。和歌山県は県域が広いのですが、これら相談ニーズに的確に対応していくことが必要だと考えております。下半期につきましても、上半期と同じようにあらゆる機会を捉えての周知広報を引き続き行っていくとともに、働き方改革支援センターを中心に県内全ての商工会、商工会議所での窓口相談、あわせて実施しますハローワークでの出張相談について、年度末まで毎月複数回継続して実施することにより、県内の各地域で切れ目のなく、いつでも相談できるような体制を構築していきたいと考えております。

続きまして、4枚おめくりください。ページ番号としては、11ページ目になります。

雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保。こちら働き方改革の関連になりますが、先ほど局長の挨拶の中でもありました、来年度から大企業を対象にパートタイム・有期雇用労働法が施行されます。こちらの周知に関しまして上半期、大きなセミナー、説明会、表をつけておりますが、このとおり開催しているところです。なお、1点間違いがございましてお詫びと訂正をさせていただきたいと思っております。表の下の2つ、

9月27日と9月30日に行っておりますセミナーについて、開催場所が和歌山と田辺で逆になっております。人数が多いほうが和歌山市になります。大変失礼いたしました。訂正をお願いいたします。このように、説明会等を開催しているところです。

あわせて、同一労働同一賃金に関する相談対応の支援を行っております。雇用環境・均等室及び和歌山労働局と労働基準監督署に設置されております県内6箇所の総合労働相談コーナーにおいて、同一労働同一賃金の特別相談窓口を7月から設置して相談対応を行っているところです。また、現行のパートタイム労働法につきましても、その履行確保ということで同法に基づきます業務指導等を行っております。

1枚おめくりください。

課題としましては、同一労働同一賃金について、改正法の周知広報をさらに徹底していく必要があると考えております。

下半期においても説明会を継続して開催してまいります。これにあわせて、特別相談窓口の周知広報を徹底してまいりたいと思います。また、職業安定部での取り組みになりますが、同一労働同一賃金では労働者派遣法の改正もございまして、こちらの特別相談窓口が12月に設置予定ということで、先行して設置しております改正パート労働法の特別相談窓口とあわせて周知徹底を行い、働き方改革推進センターの派遣相談や出張相談などとあわせて、効果的に対応していきたいと考えているところです。

続きまして、2枚おめくりください。ページ番号は、17ページになります。

男女均等確保対策と企業における女性の活躍促進についてです。こちらは男女雇用機会均等法と女性活躍推進法に基づく取り組みとなります。

男女雇用機会均等法につきまして、その実効性の確保ということで、同法に基づきます業務指導等を実施しているところです。業務指導の計画につきまして、年間計画は順調に進捗しており、上半期で50%以上を達成しているところでございます。男女雇用機会均等法に関しまして、相談窓口での対応を行っておりますが、雇用機会均等法関係の相談が82件ございました。

女性活躍推進法につきましては、女性の活躍に関して目標や行動計画を定めます一般事業主行動計画の策定企業件数は記載のとおりとなっております。なお、努力義務以上となっております企業からも今年度上半期に6事業所の届け出があったところです。

課題といたしましては、引き続き男女雇用機会均等法の実効性の確保をさらに進めていく必要があると考えております。女性活躍推進法につきましても周知啓発を行い、あわせて事業主の女性の活躍に係る積極的な取り組みを支援していく必要があると考えております。

下半期においても、上半期に引き続き必要な業務指導等を行ってまいります。男女雇用機会均等法並びに女性活躍推進について働き方改革の取り組みと連動し、女性の活躍、雇用環境の改善ということで、効果的な取り組みを行ってまいりたいと思います。

1枚めくってください。

続きまして、5番目、総合的ハラスメント対策、ページ番号19ページになります。

ハラスメント相談については、一元的対応窓口として、雇用環境・均等室及び総合労働相談コーナーにおいて相談窓口を設置しております。相談件数としましては、ここに記載のとおりでございます。

課題といたしましては、改正労働施策総合推進法に基づきますパワー

ハラスメント防止措置が事業主に義務化されるということもあり、パワーハラ防止に関する周知啓発がさらに必要になってくると考えるところです。また、パワーハラに関する相談自体も多くなると思われることから、これら相談窓口の周知広報も進めてまいりたいと思います。

続きまして、裏面になります。

6番、個別労働関係紛争の解決の促進です。総合労働相談コーナーにおける運営状況について、取り組みの進捗に記載があります。課題としては、相談件数が昨年度と比べて増加している実態があり、これへの適確な対応が重要であると考えております。

下半期の取り組みといたしましては、これら増加していく相談について総合労働相談コーナー、相談員の質の向上も図りながら、あっせん制度の利用推進等、紛争解決に向けた取り組みを行ってまいりたいと考えております。

続きまして、雇均室としては最後になります。

次のページ、7番、仕事と家庭の両立支援対策の推進になります。こちらは育児・介護休業法と次世代育成支援法に基づく取り組みになります。育介法の履行確保として、同法に基づきます業務指導等を業務計画に基づき粛々と実行しているところです。こちらの相談も雇用環境・均等室、総合労働相談コーナーで受け付けておりますが、相談件数は319件となっております。その他、事業主への支援として、両立支援の助成金等の周知広報を行い活用いただいているところです。

次世代育成支援につきましては、仕事と子育ての両立を図るための行動計画になります一般事業主行動計画の策定企業が記載のとおりで、今現在、努力義務となっております100人以下の企業231社から計画が届出されているところです。

課題といたしましては、働き方改革に直接関連する施策ではありませんが、雇用環境の改善を行う施策として、働き方改革とあわせて進めていくことが重要だと考えており、育児・介護休業法の実効性の確保をさらに進めていく必要があると考えております。また、次世代育成支援法の周知啓発を行い、あわせて事業主の積極的な取り組みを支援していく必要があると考えております。

下半期の取り組みとしましては、上半期同様、必要な業務指導等を適確に実施してまいりたいと思います。相談窓口については、労使双方に広く周知し、育児・介護休業法に係る相談対応や必要に応じて業務指導を実施する等の適格な対応を行いたいと思います。また、次世代育成支援法で努力義務とされる100人以下の企業の行動計画策定につきましても、積極的な取り組みを促していきたいと思っております。

雇用環境・均等室について、少し駆け足でございますが、以上でございます。

○労働基準部長（西本）　　続きまして、労働基準部から説明をさせていただきます。いつもお世話になります。労働基準部長の西本でございます。

私のほうからはちょっと戻りまして、先ほど見ていただいた資料の3ページ、下に（8）ページと書いてありますが、3、8のところから7ページ、下に（11）ページと書いてありますが、その部分について御説明をさせていただきます。

まず、3ページ（8）の2と3の過重労働解消に向けた取り組み・過労死等防止対策の推進、労働条件の確保・改善対策というところでございます。

主なものが4つあります。特に重点的に行わなければならないものが、

長時間労働抑制と過重労働による健康障害防止、過労死の防止。それから、今年の4月から順次施行されてきていますが、改正労働基準法の円滑な施行のための取り組みといったところで、それ以外に特定分野、自動車、外国人技能実習生の労働条件確保対策や、基本的労働条件の枠組み確立及び賃金不払い残業の防止といったところであります。

まず、長時間労働の抑制、中ごろ、取り組み状況等書いております。重点的な監督指導はもちろんでございますけど、今月、過重労働解消キャンペーンとなっておりますので、先般、労使団体の皆様に御協力いただきまして、局長から要請等をさせていただいております。それから、できるだけ和歌山で前向きに長時間労働抑制等に取り組まれている企業を紹介して行って、その輪を広げるという目的でベストプラクティス企業の訪問というのもやっております。また、3日前でございますけども、今週の月曜日には過労死等防止対策推進シンポジウムというのも行っております。

それから、改正労働基準法の取り組みのほうにつきましては、いろいろな形でセミナーや戸別訪問による支援・指導、それからセミナーの講師派遣等々やっておりますが、こちらにつきましては雇用環境・均等室と連携しまして、私どものほうは改正労働基準法を中心に説明等を支援させていただいております。いずれ適用猶予業種である建築、自動車とか医療機関とか、いずれ施行されていくこととなりますので、そういった有用業種に対しましても説明会等を行って準備を進めていただくというような取り組みをしております。

また、長時間労働削減によって、大企業から中小企業・小規模事業者にしわ寄せがいくということが懸念されておりますので、それに関する取り組み、しわ寄せ防止対策にも取り組んでおります。



課題等につきましてはそちらに書いておりますが、定期監督の違反率は81.4%ということで、過重労働に関しては月100時間、単月ですけれども超える法違反等も認められているところでもあります。改正法の周知につきましては、上限規制を知らないという中小事業主が2割程度あるという結果もあり、これは全面適用となりますので、しっかりと周知をしていかなければいけないと考えております。また、適用猶予業種となっている、一部ですけれども、道路貨物運送業等でも問題が見られるところです。これに対しては、引き続き監督指導等を行って是正させていくことも行っていかなければいけませんし、中小企業の適用が来年の4月から上限規制がかかってきますので、こちらに関しての集中的な啓発支援等を行っていく必要があると考えております。

次のページをめくっていただけますでしょうか。4ページです。

(9) ページと書いております。

最低賃金制度の適切な運営ということで、一部の委員の皆様には最低賃金審議会の委員にもなっただき、今年も忙しい中、夏及び秋にかけて、地域別最低賃金並びに特定最低賃金の審議をいただいているところです。御承知とは思いますが、地域最賃につきましては、今年の10月1日から和歌山県において830円となっております。特定最低賃金につきましては、鉄鋼947円、百貨店、総合スーパー850円ということで、20円以上も引き上げとなっております。特定最賃につきましては、来月の30日から発効予定となっております。

課題につきましては、地域別最賃27円引き上げになっており、30年度の影響率が13.1%、今年に関しては11.0%ということでちょっと減っていますが1割程度ございますので、最低賃金の周知、リーフレット配布等色々な機会に繰り返し周知等を努めてまいりたいという

ふうにご考慮しております。

下半期の取り組みにつきましても、いろいろな機会を通じて周知をしていくのと、最低賃金の監督指導を例年1月から3月の間に行う予定になっておりますので、こうした機会に併せて、周知等を徹底することを行っていく予定であります。

続きまして、5ページ、下に(9)と書いております。

5の労働者の安全と健康確保ということで、労働災害防止についてです。今年に関しては、目標としまして、休業4日以上死傷者数を昨年に比べて5.6%減少させるということで取り組んでおります。特に、重篤な災害、死亡災害や障害が残るような災害をできるだけ少なくということで重点的に指導しております。災害多発業種につきましては、そちらに書いておりますとおり、製造業、建設、陸上貨物運送といったところが多くなっております。私どもとしては啓発や監督指導や個別指導、大きな災害がありましたら災害調査といったようなことを契機にして、災害の再発防止について取り組んでおります。

取り組み進捗状況、中ほどに書いております。休業4日以上死傷者数、今年の9月現在でございますが、和歌山県においては688人が死傷されており、うち5人がお亡くなりになっております。昨年の同期と比べまして、横に書いておりますが708人ということで、2.8%の減少。少ないですけども減っております。

また、監督指導、個別指導のみならず、中ほどに書いてありますが、全国安全週間、来月行う予定の無災害運動、これらを通して安全衛生、当事者である労使の皆さんの安全意識の持続的な向上ということを図っていく必要があると考えており、パトロールとか集中監督等を行い啓発指導していきたいと考えております。

一応、半期で2.8%減少しておりますが、5.6%の目標に対して、まだ半分程度ということになっております。できるだけ災害が少なくなるよう、継続的に指導、啓発をしていきたいと思っておりますし、とりわけ労使の皆さんの意識の醸成に向けた啓発を引き続き行っていきたいと考えております。

次が6ページ、(10)ページと書いている部分でございます。

労働者の健康確保といったところでございます。働き方改革の一環になっております治療と仕事の両立、それからメンタルヘルス対策、熱中症予防、化学物質対策等々でございます。

まず、治療と仕事の両立につきましては、県や医師会等関係機関に参加していただき、和歌山県地域両立支援チームというものを設置し、両立支援に関する情報共有と周知等の協力といったことを実施しております。なお、職業安定部が別途行っておりました長期医療者就職支援担当者連絡会議について、委員の皆様が重複する部分等ございますので、より効果的に行う目的で、今年からその分も含めた形での推進会議等を開催しております。

メンタルヘルス対策につきましては、ストレスチェックが義務化されております。これにつきましても、産保センター、助成金の活用等行ってストレスチェック導入の指導を継続して行っているところです。

化学物質につきましても、集団指導等の機会にリスクアセスメントの実施について周知等、個別指導等を行っております。

また、昨今特に夏、温度が高い時期が続いており、熱中症についても注意喚起を行っております。

受動喫煙対策につきましても、改正健康増進法、助成金を中心に周知等啓発に取り組んでおります。

課題につきましては、ストレスチェックの浸透、それから化学物質の健康障害防止ということで、リスクアセスメント対策といったことを推進していく必要がございます。また、治療と仕事の両立につきましても、昨年から実質的に周知活動等やっておりますが、これらにつきましては、より一層の周知活動あるいは個別指導等行っていく必要があると考えております。

最後になりますが、6の労災補償の迅速・適正な処理ということで次のページです。7ページ、(11)と書いているところです。

タイトルのとおり労災補償の迅速・適正な給付というのは、私どもにとっても重要なことでございますし、特に被災された労働者に対しての迅速な給付といったことが求められておりますので、引き続きこれにつきましてははしっかりと対応していきたいと考えております。

とりわけ脳・心臓疾患、精神障害、こちら未決事案、なかなか複雑な事案等ございます。私ども、できるだけ早く給付に努めているところでありますが、専門家の意見等を聞いて判断しなければいけないものや関係者からの聞き取りも含めて総合的に判断しなければいけないといったことがございます。これらにつきましても、できるだけ少なくなるように引き続き努力をしてまいりたいと考えております。

少し駆け足になりましたが、私からは以上でございます。

○職業安定部長（小林） お世話になります。職業安定部長の小林でございます。私からは、職業安定部関係の業務について説明をさせていただきます。

まず、ページは9ページの非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進からになります。

早速ですが、1点、数字の訂正をさせていただきます。おめくりいただき

まして10ページですが、ハローワークにおける正社員就職・正社員転換数が3,303人となっておりますが、これは3,252人の誤りでございます。失礼いたしました。訂正をお願いいたします。また、そのとなりの令和元年の進捗率が25.4%となっておりますけど、こちらは44.2%となります。大変失礼いたしました。修正をお願いいたします。

それでは、説明に入らせていただきます。

非正規雇用労働者の正社員転換や処遇改善の推進でございますが、こちらは和歌山県正社員転換・待遇改善実現プランというものを作成しております。これは、平成28年度から平成32年度までの5カ年計画を策定し、目標に向かって取り組んでいるものになります。今年度は4年目になります。

10ページになりますが、9月末現在までの進捗状況でございますが、ハローワークにおける正社員の求人数は数字が順調に伸びている一方で、ハローワークにおける正社員就職・正社員転換数の目標は先ほど申しました44.2%と苦戦を強いられております。

なお、職業安定分野で一番の課題となっているのは、就職氷河期世代の支援になります。就職氷河期世代の支援は、非正規労働者の支援という一面ももっております。就職氷河期世代はもとより、全世代にわたって助成金というツールも活用しながら正社員での就職を希望する方への支援に引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

キャリアアップ助成金を使つての有期雇用から正規雇用への転換した労働者の実績については、今年度から目標を引き上げましたが、引き続き順調に推移をしている状況でございます。

また、令和元年9月における正社員の有効求人倍率は原数値で0.9

8倍となっておりまして、まだ1倍には達しておりません。正社員等の良質求人確保や求人要件確保等の取り組みが、引き続いての課題だと考えております。

続きまして、ページ数が13ページになります。

10番、自治体等と連携した雇用対策になります。和歌山県や市町村との協定や共同宣言に基づき、さまざまな具体策を実施しております。代表的なものは、県との移住・定住に関する協定に基づくハローワークサロンほんまちや県との一体的事業に基づくワークプラザ河北といった施設において、県と移住・定住者だけでなく新規学卒者、若者、子育て女性等の就職支援を行っております。また、移住・定住については、各ハローワークに移住・定住相談窓口を設置し、就職支援を実施しております。

和歌山県全体の求職者については、雇用情勢が好調なこともあり減少傾向にあります。まずは、1人でも多くハローワークを利用していただき職業相談をしていただくことを意識しながら、引き続き県と連携協力しながら事業を実施していきたいと思っております。特に県との一体的実施事業の取り組みの拠点であるワークプラザ河北については、昨年11月に施設をリニューアルしております。子育て中の方を意識しキッズコーナーを新設し、会議室も備えセミナー等も開催できるものとなっております。また、駐車場の台数も10台から20台へと増加して利便性が向上しております。これらの効果もあり、本施設の窓口の利用件数は昨年度実績よりも増加しております。ただ一方で、相談件数は減少しておりますので、相談件数の確保に向けて、来所された方への窓口への誘導が課題だと感じております。

もう一点、29年9月に海南市と雇用対策協定を締結し、11月の海

南市の新庁舎での本格的な業務開始に合わせ、海南省の新庁舎にワークサロンかいなんを設置しております。当該施設について地域の皆様の利用が進むよう、海南省と連携しながら就職支援に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、ページは15ページになります。

マッチング機能の充実強化、失業なき労働移動の実現になります。こちらでございますが、平成27年度から公共職業安定所の継続的な業務改善を目的として、公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取り組みを全国で実施しております。昨年度の評価結果、今年度の目標については8月28日に公表しております。昨年度の評価については、和歌山県のハローワーク7所のうち6所が良好という評価、1所が標準的な結果となっており、一定程度の評価は受けているところです。

本年度の主要3指標の進捗状況になりますが常用の就職件数、常用求人の充足件数は、前年同期よりも5%弱下がっている状況でございます。求人数は増加しておりますので、求職者の減少の影響を受けているものと考えております。求職者の方をいかにハローワークに呼び込むかが課題だと考えております。

また、雇用保険受給者の早期再就職件数は、前年同期の数字よりも、件数が若干ですが、増加しております。こちらは好調な雇用情勢と早期に就職することのメリットを、丁寧にハローワークで説明できている効果と考えております。

米中経済摩擦や韓国との問題、消費増税など経済状況に係る懸念材料はありますが、引き続き雇用失業情勢は好調な状態がしばらく続くと考えております。そして、求職者の減少が進むと見込まれます。求職者を

ハローワークへ呼び込む取り組みや良質で魅力ある求人を確保するための取り組み、未充足求人に対する条件緩和などが大きな課題だと考えております。なお、この取り組みは単なる件数主義ではなく、利用者の視点に立った継続的なサービスの質の向上が重要であるという考えに基づいて行われているものになります。数字というものをある程度意識しながらも、数字にとらわれることなく職員の資質向上や継続的な業務改善につなげていきたいと考えております。

続きまして、18ページになります。

女性の就業希望の実現でございます。こちらについては、ハローワーク和歌山、ハローワーク橋本に子育て中の方がお子様を連れて職業相談ができるようマザーズコーナーを設置しています。こちらのコーナーの数字でございますが、支援対象者数、就職率ともある程度成果が出ておりますので、引き続きマザーズコーナーを利用させていただくことに留意しながら、女性のニーズに合わせたきめ細かな職業相談、職業紹介に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、22ページ、障害者の就労促進になります。

平成30年6月1日現在の障害者の雇用状況でございますが、例年に比べ大幅に公表時期がおくれて31年4月10日に公表をいたしました。県内の民間企業における実雇用率は2.36%、29年の数字よりも0.11ポイント上昇でございます。この2.36%というのは、全国では11番目、近畿2府4県では2番目の数字となっております。また、法定雇用率達成企業割合は58.7%と29年の数字よりも3.4%下がったものの、全国では8番目、近畿2府4県では一番の数字となっております。御承知のとおり、県内事業主の皆様の障害者雇用に対する理解は、全国よりも進んでいる状況だといえます。令和元年6月の数字はま



だ未公表でございますけども、引き続きある一定程度の数字は確保されていると考えております。さらに数字が改善されるよう、取り組んでまいります。特に、障害者雇用ゼロ人事業所への雇用指導や支援に重点を置いて取り組んでいきたいと考えております。

また、昨年度大きな問題となりました公的機関の障害者雇用について、法定雇用率が達成できていない機関への採用に向けた指導や支援、採用後の定着支援について引き続き積極的に取り組んでまいります。

一昨年度から精神障害、発達障害のある方の雇用を進めるため、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座を実施しております。この講座は、一緒に仕事をする一般の従業員に向けたもので、精神障害や発達障害について正しく理解していただき、職場における応援者となっただけのための講座となっております。この講座は、各企業等への出前講座も実施しております。時間は90分から120分程度です。別の研修と抱き合わせでも構いません。講座を受けたいという希望があれば、お気軽に職業安定部職業対策課まで御連絡いただければと思います。

続きまして、24ページになります。

高齢者の就労促進でございます。令和元年6月1日現在の実績はまだ未公表ですが、希望者全員が65歳以上まで働ける企業の割合、高年齢者雇用確保措置実施企業割合、66歳以上まで働ける企業割合、70歳以上まで働ける企業割合とも、昨年度と同程度の数字は確保できる見込みです。引き続き法定義務以上の取り組みに向けて企業への意識啓発に取り組むとともに、和歌山所に設置してあります生涯現役支援窓口を中心に働きたい方のニーズや人生設計に合わせたきめ細やかな支援に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、若者の雇用対策の推進でございます。26ページになり

ます。

まず、県内の新規高卒者の関係でございますが、求人倍率は1.8倍と前年同期の1.52倍を大きく上回っており、引き続き企業の採用意欲は高い状態にあるといえます。就職内定率も前年同期を上回っている状況です。なお、30年度の新卒者の内定率は、31年3月末の数字になりますが、99.7%となっております。この数字は、同時期の就職内定率としては過去最高水準となりました。引き続き就職内定率100%を目指し、学校等と連携しながら支援に取り組んでまいります。

一方で、フリーターの正社員就職件数の実績が落ち込んでおり、年度後半に向けた課題の1つだと考えております。このフリーターの正社員就職については、就職氷河期世代の支援にもつながるもので、35歳を超えてフリーター等の不安定雇用となった方への支援の強化、正社員等良質で魅力ある求人への取り組みを強化する必要があると考えております。なお、先ほど局長の挨拶にもありましたとおり、和歌山労働局としては今年度中に就職氷河期世代の支援に向けた専門の窓口を設置し、チーム支援に取り組んでいけるよう準備を進めているところでございます。

続きまして、ユースエールの認定企業の実績でございます。こちらについては、9月末現在で4社となっております。今年度に入ってから約3年ぶりに新たに2社、ハローワーク新宮、ハローワーク橋本管内の介護関係事業所に認定することができました。資料として制度のリーフレットを添付しておりますので、お時間のあるときにでも見ていただければと思います。この制度は、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ものでございます。認定を受けることは、企業側にとってもよいアピールになると思います。引き続き県内の認定企業を増やすため、制度の周知に取り組んでまいります。

さらにイベントのアピールをさせてください。人手不足といった今般の状況を踏まえ、昨年度から全国において若年層を中心とした求職者の開拓、掘り起こし事業を実施しております。この事業は、ハローワークの認知度を少しでもアップし、ハローワークへ足を運んでもらうという取り組みです。今年度、和歌山労働局では、和歌山市で2回、新宮市で1回、橋本市で1回、計4回のイベントを実施する予定です。直近では、12月1日の日曜日、14時からイオンモール和歌山でシンガーソングライターの「さつきのあき」さんのライブやモデルの本谷紗己さんのトークショーといったイベントを行う予定です。当日、買い物等でイオンモールに行かれることがありましたら、是非、覗いていただければと思います。

続きまして、28ページ、生活困窮者等の活躍促進になります。

生活保護受給者等の支援については、和歌山市役所と労働局とで協定を締結し、和歌山市役所内に和歌山福祉・就労支援センターを設置し、ワンストップでの就労支援を行っております。また、がん、肝炎、糖尿病等の疾病により長期にわたる治療等のため離職を余儀なくされた方であって就職を希望する方においては、28年度から長期療養者就職支援事業を実施しております。具体的には、和歌山県立医科大学病院、日本赤十字和歌山医療センターと協定を締結し、専門的な支援に取り組んでおります。引き続き、支援対象者の掘り起こし等に取り組んでいきたいと思っております。

最後、30ページになります。

ハロートレーニング（公的職業訓練の愛称）の推進と職業支援でございます。

求職者支援訓練については対象者が減少している状況の中、訓練ニー

ズを踏まえた訓練コースの設定、適格な受講支援、担当者制によるきめ細やかな就職支援の実施に努めております。引き続き、訓練の定員充足率を高めるとともに、当該訓練の受講者の3カ月後の雇用保険適用就職率の向上に向けて、さらなる就職支援に取り組みます。また、アイドルグループAKBチーム8といったコンテンツも活用し、若者を引きつけることを考えながら周知啓発に努めていきたいと思っております。

簡単でございますが、以上で私からの説明を終わります。

○総務部長（大羽賀） 総務部長の大羽賀と申します。

8ページにあります項目7番、「労働保険制度に基づくセーフティネットの運営」についてご説明します。現在の進捗状況を申し上げますと、加入勧奨による成立事業場につきましては、9月末現在で153件、目標が330件でありますので半分程度となっておりますが、引き続き加入勧奨を行ってまいります。

次に、労働保険料の収納率ですが、9月末現在で47.55%となっております。昨年度と同程度の進捗率となっております。

課題としましては、未手続事業の把握について、本省・地方局、労保連のみならず年金事務所、地方運輸局、建設担当部局、地方自治体等からの情報制度等を活用しまして取り組んでおりますが、いまだに未手続事業が存在しております。高額滞納事業場を重点に納付督促を実施して収納率を改善しておりますが、小規模・零細事業者においては納付資力のない事業主も存在しているということがございます。

下半期の取り組みとしましては、引き続きあらゆる機会を捉えて労働保険制度等の周知の徹底、把握した未手続事業に対して労保連と連携しまして加入勧奨及び職権成立によって未手続事業の一掃対策に取り組む

ところでは、そのほかに、口座振替制度の周知、高額滞納事業場を重点にした実効ある滞納整理の実施、納付が滞る事業場への財産調査や差し押さえ等により適正徴収に取り組むところでございます。

○森口会長　　以上で事務局の資料に基づく説明は終了ということですが、事前に委員の皆さん方から質問を何件かいただいているということで、この質問について、まず事務局より回答をお願いしたいと思います。

○雇用環境・均等室長（藤田）　　事前にお送りいたしました資料にあわせまして質問票をお配りしたところ、委員お二人から御質問を頂戴いたしております。

まず、雇用環境・均等室から回答を申し上げまして、続いて職業安定部からの回答という形で進めさせていただきます。

月山委員からいただいた質問について回答申し上げます。御質問の内容が、外国人労働者からの労働相談数及び増加傾向があるか否かという御質問でした。

本年度上半期1, 553件、労働相談があるところでございますが、外国人からの相談は3件ございました。あと、日本人からの相談ですが、外国人に関係した相談が3件あり、これを合わせると6件でございます。例年、年間数件程度はありますが絶対数が少なく、増加傾向にあるかという傾向判断まではちょっとできないかなと考えているところです。もう一つの質問、令和元年度上半期の個別労働紛争相談件数が増加しているとの推測をなされた上で、その要因についての御質問でございます。

御推察のとおり令和元年度上半期、昨年度の上半期が1, 146件ございまして、それが1, 553件、約35%増加しているところです。

内訳としましては、いじめ、嫌がらせ、自己都合退職、自己都合には辞めたくてもなかなか辞めさせてもらえないといった内容が含まれるものです。内訳を見ますと年次有給休暇制度や残業の相談も増加傾向にあり、働き方改革の周知は進んだことや、嫌がらせ等に対する権利意識が広がっていること、人手不足の実情などが労働相談内容にも反映されているのではないかと考えられるところです。

雇用環境・均等室からは、以上です。

○職業安定部長（小林）　　続きまして、職業安定部から回答いたします。

裏野委員から2問、質問をいただいております。

まず、1点目でございます。質問の内容としては、就職氷河期世代の雇用促進について今後、ほかの地方自治体などへの働きかけなど具体的な取り組みがあればお聞きしたいということでございます。

先ほどの説明で触れさせていただきましたが、就職氷河期世代に対する支援については、まず厚生労働省がオールジャパンとして本年5月に厚生労働省就職氷河期世代活躍支援プランを取りまとめたところがございます。このプランの内容というのは、本年度の経済財政運営と改革の基本方針2019年、いわゆる骨太の方針にも盛り込まれております。これらを踏まえ、厚生労働省では当該プランに基づく各種施策に積極的に取り組みます。主な取組として、ハローワークに専門窓口を設置し、担当者によるチーム支援を実施するなどの内容を盛り込んでおります。こちらは来年度の予算要求の中身となっております。局長挨拶にもありましたが、和歌山労働局としては、この予算措置を待たずに今年度中にハローワークに専門窓口を設置し、チーム支援に取り組むよう準備を進めているところです。

2番目の高齢者の就労支援について、一線を引いた方でも就労意欲のある方が多いと言われていています。再就職時のハローワークでのマッチング機能の強化など、取り組みの考えがあればお聞きしたいという質問でございます。

平成25年4月から施行されました高年齢者雇用安定法による65歳までの雇用確保措置のある企業の割合は、平成30年6月1日現在、和歌山県では99.7%とほとんどの企業で雇用確保の措置を講じていただいている状況でございます。しかしながら今後、生涯現役で働くことのできる社会への実現に向けては、66歳以上働ける制度のある企業の割合が30.2%、70歳以上働く制度のある企業では28%という状況でございます。少子高齢化が進む中では、企業の成長力を確保するために働きたいと考えている高齢者の就業率を高めることが重要だと考えております。和歌山労働局といたしましては、関係機関と連携を図りながら高年齢者雇用安定法の義務を超え、年齢にかかわらず働き続けることが可能な企業の普及啓発に精力的に取り組んでいきたいと思っております。

また、年齢とともに働く人のニーズも変わってくると思います。例えば高齢者の方は短時間で働きたい、働く日数を少なくしたいという方も多くなってまいります。こういった働く方のニーズに応じた環境整備を進めるとともに、ハローワーク和歌山に設置しております生涯現役支援窓口を中心として、個々のニーズや人生プランに応じたきめ細やかな就職支援を取り組んでいきたいと思っております。

最後になりますが、国の財源を使って、地方自治体を中心となって地域の特性を生かし、高齢者の働く場所を作る生涯現役促進地域連携事業というものがございます。こちらについては、県内初として5月から新

宮市が実施しております。円滑な施行に向けて新宮市に協力するとともに、新たに取り組んでいただく地方自治体を増やしていきたいと考えております。

以上になります。

○森口会長 事前質問いただいた件につきまして、月山委員、よろしゅうございますか。

○月山委員 外国人の労働の件でちょっとお尋ねといいますか意見になるのですが、1つはアプローチしやすいような体制になっているかということと、そしてもう一つは、仮に英語しかしゃべれない、あるいは場合によってはそういう少数言語しかしゃべれないような方が見えた場合に、どのような対応をとれるような体制になっているのかについても若干気になるところです。ですから、3件なので今のところ増加傾向ではないと思いますけども、やはり外国人の方々というのは心細い中で住んで働いておりますので、労働局がそういう方たちの具体的な支援ができるような、アプローチもしやすい、いろんな回答もできるような体制を整えていってあげればということで質問いたしました。外国語言語に対応できるような体制とかはあるのですか。

○雇用環境・均等室長（藤田） 今現在について相談コーナー等で外国語を話せる人員は配置されておられません。確かに御指摘のとおり、例えば相談窓口等におきまして、英語等の案内とかいうのは十分でないところはあるかと思えます。南米の方も多いかとも思えますので、例えばスペイン語でありますとか、中国語、韓国語、そういったところにつきまして、今現在、月山委員の御指摘の中にもありましたとおりの絶対数が少ないというところがあり、すぐの対応はなかなか難しいかと思えます。

○労働局長（池田） 補足ですが、現在、厚生労働省では、各法律に



ついて英語はもちろんですけれども、ベトナム語、中国語それからタガログ語、その各言語に対応した資料を作成しております、順次ホームページでリバイスをしている状況でございます。いろんな方がそれを見て法律をわかっていただける、そのような準備はしているところです。

○森口会長 事前質問の関係で、裏野委員はよろしゅうございますか。では、これまで御説明いただきました上半期の取組についての質問をどうぞ。

○労働基準部長（西本） すみません。ちょっと補足したいのですが、労働相談に関しましては、全国の統一番号で0570で始まる外国人向けの労働条件の相談コーナーというのを設けております。いろんな言語、例えば英語とかタガログ語、韓国語、中国語等での対応ということで相談を受けることができます。窓口直接来られた場合は、残念ながら和歌山では対応できませんので、その場合は外国人向けの労働条件の相談コーナーに局や署の窓口から電話をして通訳してもらい電話で聞いて内容を確認して、法違反があるものであれば指導とかを行います。この機会に是非そういうものがあるということを御承知おきいただければと思います。ありがとうございます。すみません。

○森口会長 では、委員の皆様方、御意見、御質問等あればよろしくお願いいたします。

児玉委員、お願いします。マイクが行きますので、それからお願いします。

○児玉委員 経営者協会の児玉でございます。日ごろ、労働局さんにおかれましては、多種多様、他方にわたりまして御協力、御指導いただきまして、まことにありがとうございます。

ただいまちょっと質問があったことに関連をして、まず御質問といい

ますか御意見をさせていただきたいのですが、高齢者雇用の関係でございます。私ども経営者協会といたしましては、就職フェア、企業の合同説明会、Uターンフェア等でさせていただいているところですが、いずれにおきましても企業さんの参加は即日、例えば1時間もたないうちに満杯になるぐらい企業さんの参加をいただいている一方、求職者の方々を集めるのに大変苦勞をしている状況であります。恐らく3年ほどの間は本当に超売り手市場の状況が続いておりまして、昨今、春からずっとやっているところも集まるのが大変な状況の中で、各地のハローワークさんにも御協力をいただいているところであります。

そうした中で、これまで女性の活躍それから外国人雇用それから高齢者、この三者でもって、いわゆる15歳から64歳の生産年齢人口が毎年数十万人減っている状況の中で、それでも労働力、実際に働いている方の数は過去最高になっているという状況を踏まえたときに、いかに今の3者の活躍が大事かと思っております。

つい最近、ちょっと聞いたところによりますと、連合会でお話を伺ったんですけれども、シルバー人材センターさんの派遣事業が、ここ数年、毎年5割増しで増えているということでもありますので、これはシルバー人材センターさんの登録いただいた方々を企業に派遣をするという事業が2億7,000万の昨年の売り上げがあって、派遣先が200件になっているということをお伺いしたので、随分マッチングが進んでいるのだなと思ったところであります。広げてみたときに、我々のところは高齢者向けの就職フェアというのをやっていないことに気がついたところでありまして、よりマッチングの機会を増やすという意味において、県、市町村とともに、また労働局さんの御指導をいただきながら、そういったこともできたらどうかと思っておりますのでありまして、下期という

のはちょっと間に合わないかもしれません。来年度かもしれませんが、一度お考えいただけたらと思っているところでございます。

○森口会長 安定部さんですか

○職業安定部長（小林） そこはお金の関係もありますけども、検討をしたいと思います。

○森口会長 その他、いかがでございましょうか。

池田委員、どうぞ。

○池田委員 主要対策ということで2点ありましたので、その関係、2点についてちょっと関係のするところで質問させていただきたいと思っておりますけど、まず1点目の働き方改革による労働環境の整備、生産性の向上に関連しての質問ということで、我が県における自殺の関係についてちょっと教えていただきたいと思います。

いろんなデータを見てみますと、我が県の自殺死亡率は全国的に見ても非常に高いということで、一番高いといったような話も聞いたことがあります。一般的な話として見たときには、自殺の原因の動機の約10%が仕事勤務に関連するものと言われていますが、和歌山県における割合がわかるのであれば、それをちょっと教えていただきたいと思いますということ。それと、仕事に関連する自殺は当然、過労死ということになるわけですが、そのことに対して何か対策を講じているのであれば、参考のために具体例を含めて教えていただければと思います。これが1点目です。

それと、主要項目2点目、人材確保支援や多様な人材の活躍推進、人材投資の強化、これに関連してですが、女性の社会進出と出生率、これについてちょっとお尋ねしたいと思います。

昨年もちょうつと言いましたが、今年の数字はちょっと把握をしてない

のですが、いわゆる生産年齢といわれる15歳から64歳の女性の就業率、これが過去最高の69.9%ということで総務省のほうから発表されたということでございますが、この数字を見るとここ数年で女性の社会進出が随分進んできたのかなということですが、和歌山におけるこの数字が把握しているのであれば、教えていただきたいなと思います。

一方、我が国における合計特殊出生率、いわゆる出生率ですね。この数字は第一次ベビーブームの1947年に4.32ということで、これをピークにずっと下がってきたのですが、2005年が1.26ということで、これが過去最低。これ以降、少しずつ持ち直してきて1.44ということをお把握しておりますが、当県では1.55ということで少しこれを上回っているということですが、人口維持をするために必要な数字2.07、これには遠く及ばないということでございますので、当然人口減少には歯止めがかからないと、こういった現状にあるのかなということですね。

ただ、この数字を見てみますと、ここ数年だけでは女性の就業率と出生率とがともに上がっているということで、女性の働く環境が随分整ってきているのかなという気はしています。ただ、その一方で長いスパンで見たときには相反する数字になってくるのかなということですので、女性がもっともっと社会進出をするため、あるいは現状における課題、こういったことはどんな対策をすることが必要なのかということ。

それと、加えて言いますと女性の就業率の最終目標数値、こういったものがあるのであれば教えていただければなと思いますので、よろしくお願ひします。

○森口会長　　お願ひします。

○労働基準部長（西本）　　基準部長の西本でございます。

まずは、自殺の関係の御質問についてお答えしたいと思います。

御承知のとおり私ども労働者保護というか労働者対策ということになりますので、労働者以外の自殺のことに関しては、申しわけありませんけれどもカバーしておりません。あくまで労働者ということになりますけれども自殺対策としましては、ストレスチェック制度の周知、個別指導、ちょっと周知不足かもしれませんが、労働者、事業者、家族を対象としたメンタルヘルスポータルサイトの「こころの耳」の周知、産業保健総合支援センター及び地域産保センターによる戸別訪問支援や労働者への相談面接などを行っております。

先般、和歌山県の自殺対策連絡協議会というのがございまして、こちらにうちのほうから健康安全課長や関係団体の産業保健総合支援センターの副所長も委員として参加しております。私どもとしては、労働者に関する自殺ということで参画しています。

そのときに配付された資料を見ますと、平成24年から28年の5年のトータルの数字になるようですが、全国の労働者、働く人、勤め人の自殺の割合は属性だけで見ると約28%。和歌山県については、同じ被雇用者、勤め人が26%弱ということになっております。ただ、これは自殺した人の属性が働く人、勤め人ということであってこれがすべて過労自殺ということではないと思われまます。もちろん属性は働く人であっても、働くことに起因するものだけではなく、例えば病気等や家庭の悩みとか借金の問題等、他の理由が原因で自殺されている方もいらっしゃる事が推察されます。起因別の細かい数字というのがないものですから正確なところはわかりませんが、勤め人ということ働く人ということで見えていくと大体4分の1ぐらいを占めているといった状況になっております。それ以外は大半が無職の方や年金受給者、こういった方で

大体5割ぐらい占めているようです。そのときに配付された資料の中そのようなデータとなっています。

私からは、以上でございます。

○森口会長　　じゃあ、室長。

○雇用環境・均等室長（藤田）　　女性の社会進出と出生率の関係につきましては、相関関係以前の話になってしまいますが、まず女性が子育てあるいは結婚を機会に本人の働きたい意欲と関係なく労働市場から撤退しなければならないような、そういったものを避けていくべきだと考えております。女性の就業率につきましても、御本人が希望される、いわゆる働きたいと思う方は全て働いていただけるような、そういった雇用環境を目指すということで、施策等に取り組んでいるところです。女性の就業率が出生率に影響しているかどうかという回答はちょっと差し控えさせていただきたいと思いますが、国としましては働き方改革とあわせまして、女性が途中で不本意に労働市場から撤退せざるを得ない、本人の働きたい意図と関係なく働けない環境というものを改善していく、そういった施策を進めているところでございます。回答としては以上でございます。

○森口会長　　どうぞ。

○児玉委員　　自殺のところでは、仕事に起因する自殺が大体10%ぐらいということで幾つかの資料で見たことがあるんですけど、それは把握をしていらっしゃるということではないということではないんですか。

○労働基準部長（西本）　　過労死の場合、労災の申請をしてきて認定という形になった場合、労災のほうの申請・認定件数というのはどこの県でも出しています。その数はわかるんですけども、実は認定に当たって調査に結構時間がかかることがあります。認定されたときの分という

のがその年に過労死が発生したのかということと必ずしもそうではなくて、前の年とか、その前の年に過労死で亡くなっているけれども認定が1年後とか2年後とかになったりするものがあります。少なからず先ほどの資料の中にゼロということではなくて、こちらの先ほど説明させていただきました資料の7ページで下に（11）と書いてある分の6の労災補償の迅速・適切処理ということで行きますと、精神疾患が6件ということで、これは死んでない方も含まれていると思いますが、このような状況です。

ですから、少なからずあるとは思いますが、申請した年イコール認定された年という場合でない場合がこの数に含まれていてずれがある場合があるので、ゼロというわけではないんですけど、なかなか出しにくいといった状況があります。

○児玉委員　それと、女性の就業率の関係ですが、去年の数字が69.9という数字だったんですけど、最終的にこういう数値目標みたいな、全国的であったり和歌山における目標みたいなものがあるのかなと思ったんですが、そういうやつはないのですか。

○雇用環境・均等室長（藤田）　女性の全体や労働者全体の中で何%を目指すかについて、和歌山が具体的に何%という目標はございません。

○森口会長　その他いかがでしょうか。

岡委員、お願いします。マイク行きます。

○岡委員　ありがとうございます。

ちょっと御質問なんですけど、使用者代表的な話ではないのかもしれないんですけども、今、健康経営というのがございまして、従業員さんの健康を経営の戦略として捉えて、そういう企業としてやっていこうということなんですけども、これをすると基本的には健康宣言というのを

して協会けんぽさんと一緒にやっていったりするんですけども、例えば目標としては健康診断を100%受けるとか、もしくは働き方改革関係で労働時間をどうしていくとか、またはメンタルヘルスをどうするか、または禁煙を推進するとか、いろんな施策が企業の中でとられていくような内容になってくるんですけども、これは非常にその企業の働き方改革も進みますし、もしくは雇用です。健康経営をやっている会社だと、やはり過労死みたいなことがないだろうということで安心だろうみたいなこととか、いろいろかなり影響があるというか、関連があるんじゃないかというふうに思って私はおったんですが、全くそういう話がなかったものですから、この健康経営ということに関して、労働局さんのほうでは今後どんなふうに考えておられるかとか、そういうことがございましたら、ちょっと教えていただければと思いました。

○労働基準部長（西本） 基準部長の西本でございます。

まず、健康経営につきましては、経済産業省が推奨しているものでございます。ただ、そうはいつでも健康経営、だから経済産業省なので労使関係なくそこで働く人ということになるのですが、どちらかという私たちのほうは働く側。だから、冷たい言い方をしてしまうと経営者以外という、役員の方以外の健康確保対策ということに多分なるのだらうと思いますが、健康経営ということとして連携というのは多分まだやってないとは思いますが、ただ当方としましては、健康診断で引っ掛かった方、いわゆる有所見の方、やっぱり和歌山もちょっと高いようですので、しっかり再度健診を受けていただいて大きな病気にならないように指導させていただくとか、産保センター等での指導とか、そういうふうにしたほうが良いですよ、という話をさせていただいております。労働局のほうでも監督署において健康診断の結果報告の提出を受けるので、



健診で引掛かるものがあれば二次健診を受けるよう指示する。健診に行ってもまた何か言われるのが嫌だとか怖いとかいう人もいて、なかなかそこが課題であると思いますが、ただやっぱり受けていただくのはあくまでも自分のためなので、それを引き続き啓発の中で自分や家族のためなのですよ、ということ啓発していく形になろうかと思えます。

ただ、経産省のほうはどちらかというと多分株価の向上とか、最近問題になっておりますけども、大きな企業で健康保険料がかなりの額になるので、それを抑制したいということで健康になってください、ということを進めている側面があると思えます。私どもとしては保険料の抑制という観点とはちょっと外れてしましますが、そこで働く労働者が精神的、肉体的に健康で働いていただくということは同じ方向性であると思えます。健康経営という観点から少しはずれますが、ただ働く人は同じですから、それについては啓発をしていきたいと考えております。

○森口会長　　他はよろしいですか。高信委員。

○高信委員　　今年度もよろしくお願いいたします。毎回このような場でいろんな労働局としての方針をお尋ねできて、すごくありがたく思います。

これは、要望として聞いていただければいいかと思えます。最初の主要対策でございます働き方改革もしくは人材確保支援、多様な人材の活躍促進ということがあります。私が労働者として考えるのですが、今、池田会長のほうも言われていました女性に対する改革というのは各企業もしくは国のほうで取り組んでいただいているのが今年、多くなっていると思うのですが、女性というよりも多様な人材の働き方改革ということで、今、女性だけじゃなくこの中のたくさんの方針の中にもありましたけども、障害者もしくは高齢者、若者、一番もったいないな

と思うのはフリーターが本当に自分の身の回りでも多いです。特に若い男性が、昨日もちょうど派遣会社の方とお話したのですが、何で働かないのかなって言って軽作業を望むとか、土日休みを望むとか、お金をいただくのにそういうふうな考えに、若い方がと言ったら失礼ですけども、変わってきているのかなというふうな捉まえ方をいたしました。そういった方、フリーターを中心に、そういった方の講座というか、そういうのもあるということも和歌山県のほうでお尋ねいたしましたので、引き続き雇用確保に向けて、雇用確保すれば長時間労働も減ると思います。やはりうちの会社でもすごい長時間が続いているのですが、なかなか人が来ないというのがありまして、求人倍率に対して求職者が少ないというのが実際見受けられますので、あらゆる多様な人材の働き方改革に向けて、これからも労働局として取り組んでいただければうれしく思いますので、よろしく願いいたします。

以上、要望として御意見させていただきます。

○森口会長　御要望ということですが、局のほうから何かございますか。よろしいですか。では、御要望として承るということで、よろしく願いします。

では、引き続き、湯川委員、お願いします。

○湯川委員　電機連合の湯川です。私のほうから2点ちょっと質問ということでお願いしたいと思います。

1点目は、先ほどの資料で3ページ、(8)ページのところの過重労働の関係のところですが、その中ほどの取り組み状況の一番下のところです。改正労働基準法の円滑な施行のための取り組みということで、3つ目のポツの大企業等の長時間労働削減による下請等中小業者へのしわ寄せ防止のための取り組みということで書かれているのですが、

もう少し中身を具体的にどういった取り組みをされているのかというところをちょっとお聞かせ願いたいところと、あと人材労働力確保というところで、先ほども高齢者の方の雇用といいますか、就労ということでお話があったかと思いますが、65歳を超えてということになってくると健康もそうですし、もちろん安全の確保というところが職場では必要になってくるかなというふうに思います。そこで、そういったところの企業さんへのサポートとか指導というのですかね。そういったところで、もしやっていることがございましたらお聞かせいただければと思いますので、よろしく願いいたします。

○森口会長 基準部長。

○労働基準部長（西本） まず、中小企業・小規模事業へのしわ寄せ対策のことについて御説明させていただきます。

別添の資料でこのようなタグがついているもので、労働基準法と書いているものをちょっと見ていただけますでしょうか。

1-1とタグが付いているところをめぐっていただきまして、パワーポイントが2段になっていますが、2ページ目と3ページ目のところになります。3. 下請等中小企業へのしわ寄せ防止ということで、基本は啓発活動が主になっております。取引関係の優越性を背景にして、中小企業にいろんな取引上のしわ寄せ等を行うことが情報として政府の会議でも挙がっております。そういったことで大企業に対しまして、どちらかというところこれは中小企業庁とか公正取引委員会ということになるのですが、下請法の遵守や公正な取引をしていただくようということで指導や啓発活動をしていますので、私どもとしましては、要はしわ寄せが結局、長時間労働の原因になっているというところに着目して、使用者団体とか大企業に対しまして取引での配慮していただき

たいということを中心企業庁や公正取引委員会と連携して要請させていただいております。

下のほうには、しわ寄せ対策防止ということでいろいろ書いておりますけども、公正取引委員会、中小企業庁の不当な事例、例えば買ったときとか短納期発注。例えば、金曜日の夜に発注して月曜日の朝に持ってきてください等です。あと、製造業であるみたいですが、金型の保管を下請にお願いしていながら、その保管料を払わないとか、支払いに関しては満期の長い手形で支払うとか、そういったことをやめてくださいという働きかけをしております。

特に私どものほうの視点としましては、例えば賃金不払いとかサービス残業とかがあったときに、その原因が大企業との取引の結果そうせざるを得なかったといったものがあつた場合につきましては、中小企業庁や公正取引委員会に通報させていただくということもやっております。もちろん事業主さんのほうからそういう悩み事があれば、下請かけこみ寺とかそういった相談窓口もあります。下請かけこみ寺は経産省の所管事業となっておりますけども、和歌山県ではフォルテワジマに下請かけこみ寺の窓口がありますが、そういったところに事業所のほうの相談もありますし、うちのほうとしましては監督指導の結果、その原因がそういうしわ寄せによるものだということがわかりますと、通報によって是正させる、公正な取引に向けた指導をしていくということに取り組んでおります。

以上です。

○森口会長　　高齢者の件に関して、これは基準部長ですか。

○労働基準部長（西本）　　回答がそれですみません。

高齢者の災害防止対策ですが、何となく予想はつくと思うのですが、

高齢者になりますとやっぱり身体の機能が衰えてきますので、若い方だと怪我をしないのに骨折をしたり、怪我をしても治るまでに時間がかかり休業日数が増えるとか、そういったことがあろうかと思えます。高齢者の労働者対策の労働災害ですけども、50歳以上の労働災害の割合というのが、当局では大体50%を占めております。年齢が高い方がそれだけ働いているということもあるかと思えますが、やっぱり年齢が高くなるほど災害の発生の件数も多くなってしまっていて、60代が最多になっております。

取り組んでいる対策でございますけども、年齢が上がるに従って転倒災害とか、あと重量物とか持ちますと腰痛とかそういったものが増加する傾向がございます。そういったことにつきまして、高齢の労働者に配慮した職場環境の改善、例えば転倒災害防止のためにできるだけ段差を解消していただくとか、手すりを設置していただくとか、暗い場所だとやっぱり怪我をしたりしますので必要な照明の確保とか、あとは個人の身体機能に着目したということで筋力強化の健康づくりなど労働災害防止団体と連携して啓発指導をしているところであります。

それから、基礎疾患のリスクです。年齢が高くなるというところろが病気になって持病がある方も多いかと思えます。そういった方に対して、先ほどの健康経営とも絡むものだと思いますが、健康管理の徹底を促す。健診で引っ掛かったら再検をしていただくとか、そういった啓発をしていただいて、企業側が本人の申告に基づいて健康状況を把握して、労働災害につながるような状態にならないように注意喚起をしていただくことや、定期健康診断の結果に基づく保健指導や事後措置の中で労働者自身が健康確保、認識していただくということは重要かと思えます。基礎疾患を発生し得るような労働災害防止の観点からも適切な

指導を労働局だけではなく、和歌山産業保健総合推進センターのほうからも周知、指導等をさせていただいております。

○森口会長 湯川委員、いかがですか。よろしいですか。

では、その他の委員、いかがでしょうか。

野村委員、お願いします。

○野村委員 協和プレス工業の野村です。よろしく申し上げます。

私からは1点質問ですけれども、外国人の就労者に対してなんです、弊社でも約2割の外国人の方が働いておまして、先ほどからハローワークさんのほうに来られた外国人の方に対しての多言語での対応でしたり、多言語での電話相談というのを母国語での支援をされているということを知ったのですけれども、企業でやっぱり働いている外国人の方というのは、日本人社員とのコミュニケーションはやっぱり日本語でしていたりするのは、その中で外国人の人に日本語を覚えてもらうために会社としても日本語の学習支援や啓発をどんどん行って力を入れて取り組んでいるのですが、労働局さんとしてそういう外国人を受け入れている企業でしたり、外国人の就労する方への日本語学習の支援というところで何か取り組まれていることやお考えになられているところがあれば、ちょっとお教えいただきたいと思います。

○森口会長 職業安定部長ですか、お願いします。

○職業安定部長（小林） すみません。日本語学習の支援というのは特に今のところやってはないのですが、一応、職業安定部のサイドとしては、多分御存じだと思いますが外国人雇用状況届というのを提出していただいて、和歌山県内のどこの会社は何人の方を雇っていただいているのかというのをしっかり把握をしています。その中で一応、雇用管理の指導等を行っているという状況です。そこで、さすがに日本語の

支援というところにはまだ手をつけていないというか、そこまでは至ってない状況です。

○森口会長 野村委員、よろしいですか。

その他の委員、いかがでしょうか。その他御意見あるいは御質問、御要望等あれば。

児玉委員、お願いします。

○児玉委員 何度もすみません。

労働局さんだけではなくて公、労、使、皆さんにお話を聞いていただきたいと思っております。それは七五三現象といいまして、中卒、高卒、大卒の、卒業してから3年以内に離職される人の割合、随分前から七五三現象と言っておりますが、最近伺ったところ、まだ高校生の離職率がやっぱり四十数%いらっしゃると。大学のほうも相変わらず高いというふうに伺っております。そうしたときに、経営者側からすると離職した人を早く再就職として受け入れたいという企業さんもいらっしゃいます。それは、一度新入社員研修を受けた方、そちらの方が便利が良いという、そんな声もあるのですが、いろんな高校、大学の話で聞きますと学生が卒業した後1年ぐらいの間は就職指導の先生と学生との間で人間関係があるところについては、離職した後も相談に乗るのだけれども、それは個人的な人間関係の中での話であってシステムではない。労働局さんのほうにおかれては、特段、学生だった方々が3年以内の方が多いのですけれども、その方々に特に支援をしているわけではないのかなと。若い方々全体についてあるのですけれども、学校サイドにおいても3年以内、大変多いわけですけれども、そこを対象とした支援策がなくて、労働局サイドにも特段その3年以内にならないように思われるのですけれども、先ほど労働サイドにおいてもやっぱり若い方々が過重労働の中で自殺さ

れるというような案件がつい最近も大手メーカーであったと思いますけれども、我々経営者側としては早く雇用の流動性の中で受けられるようになればいいなという思いの中で、4者、公益、きょうは教育の皆さんいらっしゃるので、何かいいシステムといたしますか、ちょっとこれ他府県でも、話を聞くとなかなかその流動性がうまくいってない。何かいいシステム、仕組みがあればいいなという話があったのですが、何か皆さんのところでいい御意見があれば協力し合いながらできたらと思っていますところでは。

○職業安定部長（小林） 新卒3年目までの方については、新卒と同様にそういった人を雇いませんかという働きかけはハローワークとしてはやっております。基本的に辞めた方はやっぱりすぐ就職されたいので、すぐ一般の求職者としてハローワークに来られて求職される方のほうが多いと思います。新卒3年以内の方ということになると、来年の4月に就職をされるということになるので、すぐ働きたいという方は一般の求職者としてハローワークに来られて、そのまま別のところに就職されるパターンのほうが多いと思います。

あと、学校のほうには当然、うちからは卒業された方についてはうちに来るように言うてくださという随時の働きかけをしております、委員がおっしゃった先生との人間関係でいろいろと相談に乗ってらっしゃるといよりは、多分うちのほうに、ハローワークに行きなさいと言っていた先生のほうが多いのかなというのが印象です。一応その制度はございます。ちょっとなかなか委員がおっしゃったとおり世の中に浸透はしてないのかもしれないですけども、制度はございます。

○森口会長 よろしいですか。

その他いかがでございましょうか。課長さんのほうですか。お願いし



ます。

○職業安定課長（三谷） すみません。先ほどの件で補足します。職業安定課、三谷と申します。いつもお世話になっております。

今、ハローワークのほうで新卒求人というのは従来、高校生のその年だけの卒業生を対象とした求人の受け付けがあるわけですが、今、窓口のほうでは既卒3年の方も同じ取り扱いをしていただけるようハローワークで各企業の方には全て御案内を差し上げております。これは当然、我々のほうからこうしてくださいという制度ではございませんので、御協力をお願いするという視点でして、求人側からいけば若い労働力を確保するということが企業は急務になっているというのは現状でございますので、大多数の企業がそれに賛同していただいております。企業側の受け入れ体制としてはそれで確立されているものとして、我々の周知広報もある程度行き届いていると考えているのですが、当然新卒の方と同じ扱いになりますと、先ほど委員からお話されたように離職される時期というのは全てばらばらなわけで新卒と同じ扱いになれば、その求人していくと結局、9月、10月に応募をして、4月の就職という新規の卒業生と同じ扱いの取り扱いにどうしてもなってしまうわけなのです。やっぱりハローワークにお越しになられる高校生を卒業後早期に退職された方というのは、ほとんどの方が早期の就職を御希望されております。そういう方のほうが大半を占めますので、その場合は一般の求人のほうで御紹介するケースがほぼ全体を占めています。当然、新卒の中の求人票でこういうのもありますよということも御案内をしながら、御本人の意向も確認するわけですがけれども、中にはその中の求人から一般の求人を新規で掘り起こして、それに対応して早期に就職できるような形の体制をハローワークのほうでは進めております。

ですので、現状はそういう既卒3年の新規高校生と同じ扱いがあると言いながらも、ほとんどの方について時期的なものやシステムのことも含めて一般の求人で対応しております。この部分については、やはり企業側のニーズと高校生の部分で若干今の形では乖離が出ているので、例えば是正をしてマッチングできるような形で進めるようには今後、考えていきたいと思っております。

以上です。

○森口会長　　いかがでしょうか。よろしゅうございますか。

では、議題2、令和元年度和歌山労働局行政運営状況についての審議を終了したくございます。ただいま委員の皆様方からいただきました御意見あるいは御要望につきましては、下半期あるいはそれ以降の行政運営で検討・反映していただけるよう、よろしく願い申し上げます。

では、議題3、「その他」ということでございます。

この機会、委員の皆様方から何かございますか。よろしゅうございますか。

では、これをもちまして、令和元年度第1回和歌山地方労働審議会を終了させていただきます。

委員の皆様方、熱心な御議論等、本当にありがとうございました。

では、最後に事務局より御案内でございますので、進行を事務局のほうよりお願いしたいと思います。

○監理官（福田）　事務局からの御案内を申し上げます。

次回、第2回の労働審議会のほうは、来年3月中旬を予定しております。来月から日程の調整をさせていただきますので、御協力をお願いいたします。

以上をもちまして、第1回労働審議会を終了させていただきます。

本日は、ありがとうございました。