

平成28年度 第2回 香川地方労働審議会議事録

1. 日 時

平成29年3月8日(水) 14時27分～16時31分

2. 場 所

高松市サンポート3番33号

高松サンポート合同庁舎 アイホール

3 出席者

(1) 委 員

公益代表 佐藤委員、杉岡委員、関委員、多田委員、藤本委員、持田委員

労働者代表 鈴木委員、西崎委員、十川委員、西崎委員、福家(良)委員、森委員

使用者代表 佐野委員、中川委員、福家(正)委員、古川委員、森川委員、矢田委員

(2) 事務局

辻労働局長、

黒沢総務部長、室谷雇用環境・均等室長、村野労働基準部長、町田職業安定部長、
中上総務調整官、富田総務課長、長谷川労働保険徴収室長、酒井雇用環境改善・均
等推進監理官、片山監督課長、新川健康安全課長、藤井賃金室長、浜松労災補償課
長、谷口職業安定課長、岩崎職業対策課長、大山地方訓練受講者支援室長、片岡需
給調整事業室長ほか

4. 議 事

- (1) 平成28年度行政運営の実施結果について
- (2) 平成29年度行政運営方針(案)について
- (3) 平成29年度香川県雇用施策実施方針(案)について
- (4) 意見交換

午後 2 時 27 分 開会

○酒井監理官 それでは、定刻より少しお早いんですが、全員お揃いになりましたので、ただいまから平成28年度第2回香川地方労働審議会を開催いたします。

私は、事務局を担当しております推進監理官の酒井でございます。よろしくお願いいたします。

本日の出席委員は17名でございますので、地方労働審議会令第8条第1項に定める定数を満たしており、審議会として成立しておりますことをご報告いたします。

当審議会は公開となっておりますが、今回傍聴席の方はおりませんでしたので、ご報告いたします。

それでは、会議に先立ちまして、香川労働局長辻からご挨拶を申し上げます。

○辻局長 平成28年度第2回労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、年度末の大変にお忙しい中ご出席を賜り、厚く御礼を申し上げる次第でございます。

本日は、今年度下半期の行政運営状況について主要な事項をご報告を申し上げますとともに、現在策定中でございますが、平成29年度行政運営方針につきましては、現時点での案を踏まえた皆様のご意見を賜りたいと考えておるところでございますので、どうぞよろしくお願いを申し上げます。

県内の経済は、一部に大変厳しい差が見られるも、緩やかに回復をしているとされております。殊、雇用につきましては、直近の1月の有効求人倍率が1.66倍、正社員についてだけ見ましても、17カ月連続で1倍台の高水準が続いておりまして、引き続き改善していると判断しているところでございます。こうした中で、今春新卒予定者の内定率、1月末時点で高卒、大卒ともに過去最高の水準となっております。一方で、介護、看護及び建設などの分野はもとより、幅広い業種で人材不足感が強い状況となっているところでございます。

次年度の行政運営におきましては、こうした人材確保の問題に対応して、雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」を推進するなどの人材確保対策を総合的に推進していくことが重要な課題であると認識しているところでございます。また、若者の早期離職を防止するための取組、あるいは高齢者が意欲と能力がある限り、年齢にかかわらず働き続けることができる生涯現役社会の実現に向けた対策を進めること、さらにはこうした「一億総活躍社会」の実現に向けまして、女性の活躍推進でありますとか、さらには障害者の方々の雇用促進などにも取組んでいくことが大変重要と考えているところでございます。

働き方改革は、誰もが働きやすい多様で柔軟な働き方を実現するための、それぞれの各課題に共通した取組みでございます。同一労働同一賃金、長時間労働の是正などにつきましては、現在政府の働き方改革実現会議で進められております議論や今後示されるであろう方針を踏まえながら、地方労働局としての役割をしっかりと果たしていくことが次年度における大変重要な課題であると考えているところでございます。

当局といたしましては、引き続き長時間労働が懸念される事業場に対する重点的な指導を徹底をしておりますとともに、また長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得、あるいはワーク・ライフ・バランスを啓発すると、こういったことに当たりましては、個々の企業に対してはもとより、地域

全体で理解が促進されることが大変重要でございます。その際には、長く働くことではなく効率的に働くことが評価される社会にしていくこと、時間当たりの生産性を高めることなどをあわせて発信をしていくということが重要であろうと考えているところでございます。

また、女性の活躍推進の取組みを一過性のものに終わらせることなく着実に前進するために、法律に基づきまして企業が策定いたしました行動計画の進捗状況に留意しつつ、法に基づく取組みの実効性の確保を図ってまいるといふことにしているところでございます。

それから、平成28年の労働災害につきましては、第12次労働災害防止計画の死傷者数の減少目標の達成にまでは至りませんでした。12次防の最終年でございます本年は、この計画目標の達成に向けまして全力で労働災害防止の徹底を図っていくことにしているところでございます。労働者の健康確保の面では、平成27年12月からのストレスチェック制度の適切な実施を図ることや、それから働き方改革の大変重要なテーマでもあります「治療と仕事の両立」にも進めてまいることとしております。

平成29年度の労働行政の運営につきましては、ただいま申し上げました以外にも職業能力の開発あるいは最低賃金、労災補償の適切な運営、さらには外国人技能実習制度の適正な運営などなど、さまざまな課題が山積をしているところでございます。県、関係行政機関、関係団体などとも十分に連携を図りながら、効率的に進めてまいることとしています。こうした次年度の行政運営につきまして是非忌憚のないご意見を賜りたいと存じますので、どうぞよろしくお願い申し上げます、簡単でございますが、ご挨拶とさせていただきます。

○酒井監理官 それでは、お手元の資料の確認をさせていただきます。

まず、「会議次第」、続きまして「座席表」、「労働局資料」、「雇用環境・均等室資料」、「労働基準部資料」、「職業安定部資料」の順になっております。よろしいでしょうか。

本日は、審議終了を午後4時半として効率的に審議を進めてまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これ以降の議事の進行につきましては、佐藤会長にお願いしたいと思います。佐藤会長、よろしくお願いいたします。

○佐藤会長 はい。それでは早速、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おります議題は、1つ目、平成28年度行政運営の実施結果について、2つ目、平成29年度行政運営方針（案）について、3つ目、平成29年度香川県雇用施策実施方針（案）についてとなっております。特に、議題2の平成29年度行政運営方針（案）は、平成29年度において労働行政の目指すべき方向性や香川労働局が重点的に取り組むべき施策等について取りまとめたものですので、当審議会の意見を踏まえ、取りまとめるものでありますので、よろしくご審議をお願いいたします。

なお、議題1の平成28年度行政運営の実施結果について、議事2の平成29年度行政運営方針（案）、議事3の平成29年度香川県雇用施策実施方針（案）、この3つにつきましては互いに関連性がありますので、事務局よりまとめて説明をいただきます。質問、意見等については、各部長・室長の説明が終わった後、まとめて質疑応答の時間を設けておりますので、その中でお願いします。

それでは、議事1の平成28年度行政運営の実施結果について雇用環境・均等室長から説明をお願

いたします。

○室谷雇用環境・均等室長 日頃は働き改革、女性の活躍推進等、雇用環境・均等行政にご理解とご協力いただき、厚くお礼申し上げます。

私からは、雇用環境・均等行政の平成28年度の取組につきまして、第1回審議会でご説明させていただいた以降の状況を中心にご説明をさせていただきます。では、座らせていただきます。

資料につきましては、資料No.4、「平成28年度行政運営の現状と今後の取組」、横になったものです。これをご覧いただきたいと思います。

こちらの1ページ目、最重点項目であります(1)働き方改革の推進です。

このページをまとめてお話しさせていただきますと、企業トップへの働きかけの好事例につきまして、労働局内のホームページに掲載すべく、現在準備中です。また、働き方・休み方改善に向けたアンケート調査、こちらにつきましては改正法の説明会送付時に合わせて同封しました。香川県内の一定の本社企業1,550社に対して送付いたしまして、735社、47.4%から回答をいただいております。現在集計中です。取りまとめました結果を今後の働き方改革の施策に反映させてまいります。アンケートの中で、働き方・休み方改善コンサルタントによる具体的な助言を希望する企業が43社ほどあり、順次訪問し、現在25社を訪問済みです。

さらに、一番下の地域働き方改革推進会議の開催ですが、生産性向上の知見を得るべく、四国経済産業局、金融機関にご参加いただき、香川働き方改革推進会議として10月28日に開催しました。この場で次年度の取組の検討や事務方の協議の場として幹事会の設立等のご意見が出され、幹事会を設立し、1月24日に開催したところです。また、内閣府の地方創生交付金を活用したインターンシップ事業を香川県が円滑に推進するために、インターンシップ推進協議会を本会議の下部組織と位置づけました。これら働き方改革に係る取組につきましては、次年度も気運の醸成ほか積極的に取組むこととしております。

続きまして、2ページ目ですけれども、最重点項目の2つ目、女性の活躍推進についてです。

これにつきましては、義務企業は12月末現在100%の届け出状況で、努力義務企業は31社となっております。また、女性活躍推進法に基づき、一定の基準を満たし、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業は、えるぼしで認定マークを取得することができます。雇用環境・均等室資料のNo.1に、えるぼし認定の記者発表をつけておりますので、また後ほどご覧いただければと思います。

それから、総合的ハラスメントの一体的対策としましては、本年1月1日から施行のマタハラ防止措置の義務化や介護休業関係の大幅な改正の周知に係る説明会等を年度後半多く実施したところです。その際、マタハラのみならず、パワハラ防止についてもあわせて説明をしております。

それから、4ページですけれども、中の欄、4、5、6ということで、均等法、育・介法、パート法、それぞれの確保対策の推進というふうにとまとめておりますけれども、法の履行確保としまして報告徴収を計画的に行っているところです。特に、今年の1月以降は改正された育・介法に基づく規定の整備、あるいはマタハラ防止措置が講じられているかを確認し、法に沿っていない場合は助言指導を行っております。均等法等の相談件数につきましては、均等法に係る問題は横ばいであ

るものの、内容につきましては、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いが増加傾向であり、育・介法は改正法に係る相談が増加している状況にあります。

それから、6ページ(8)労働条件の確保・改善対策についてでございますけれども、イ、中小企業等への無期転換ルールの普及についてです。

平成30年4月から労働契約法に基づく無期転換への申し込みが本格的に発生するため、この周知を図っているところです。均等室の資料No.2に資料を添付しておりますけれども、無期転換ルールに関するアンケートを実施したところです。これによれば、約半数が無期転換ルールを知らないという状況になっておりますので、その後、各種会合での説明、監督署、ハローワークの窓口を通じ、事業主にリーフレットを配布する等、集中的に行っております。

それから、7ページになりますけれども、個別労働関係紛争の解決の促進ですが、12月の時点で昨年度よりも相談件数は減少、個別紛争はほぼ横ばいとなっております。

それから、8ページのところにも助言・指導申出件数、あっせん件数等が記載されておりますけれども、助言・指導件数の減少、あっせんは横ばいという状況になっております。

それから、9ページにあります(12)労働法制の普及になりますけれども、これから社会に出る若者に対して、労働法制の基礎知識の付与、職業意識の涵養を図るために労働法制の普及を図っております。大学には労働局、監督署の幹部による講義、高校生にはハローワークが講師となっておりまして、大学生等への講座につきましては、前回委員からご指摘のありましたワーク・ライフ・バランスについても盛り込んでいるところでございます。平成29年度も今年度の結果を踏まえ、行政運営を行ってまいりたいと思います。

私からは以上です。

○佐藤会長 はい、それでは次は労働基準部長、お願いいたします。

○村野労働基準部長 どうも、労働基準部長の村野です。今日はよろしくをお願いいたします。

委員の皆様方におかれましては、日頃より労働基準行政の推進にご理解とご協力を賜っておりますことをこの場をおかりして厚く御礼申し上げます。

私のほうからは、平成28年度の労働基準行政の現状と課題についてご説明させていただきたいと思っております。着席して説明させていただきますので、よろしく申し上げます。

まず、平成28年度の労働基準行政の現状と課題についてですが、今、均等室長が使われました労働局資料No.4の「平成28年度行政運営の現状と今後の取組」を使ってポイントを絞って説明させていただきますので、まずは10ページからご覧下さい。

労働基準行政につきましては、2つの最重点項目と5つの重点項目の合わせて7項目を中心に取組んできたところです。

まず、労働行政の最重点項目の一つでもあります(1)、死亡災害の撲滅及び労働災害の減少についてですが、この資料の10ページの真ん中の列の①のところで、労働災害の発生件数の推移を記載した表の平成28年の数字なんです、この表では1,000飛び飛び6件となっておりますが、本年の2月7日現在、速報値で1,057人となっておりますことをここでご報告させていただきますとともに、これは対前年同期でマイナス6件という状況になっております。

冒頭、局長挨拶にもありましたが、本年度は12次防の最終目標達成に向けて、10ページから12ページに表記してますとおり、転倒災害や交通労働災害防止対策などの業種横断的対策並びに製造業、建設業、道路貨物運送業、第3次産業を対象とする重点業種対策を取組んできたところがございます。その結果、死亡災害につきましては、過去最小の6人となったところがございますが、死傷災害につきましては、転倒災害や交通労働災害で一定の減少を図ることはできたものの、全体では12次防の平成28年目標1,019件以下にするという目標の達成には至っておりません。

そこで、平成29年度は12次防の最終年となりますが、計画目標である休業4日以上の死傷者数1,000人を切る986人以下を達成するためには、相当の取組みが必要と認識しておりまして、災害防止の取組みをさらに強化し、特に災害多発業種である食料品製造業、建設業、道路貨物運送業、第3次産業に的を絞って、さらなる対策を推進していきたいと考えております。

続きまして、12ページのほうをご覧ください。

こちらの(2)にあります、働き過ぎ防止に向けた取組みの推進についてですが、こちらは先ほどの均等行政の最重点項目の働き方改革の推進の項目の中の一つの項目に当たるところでございますが、このアの長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等につきましては、過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底して行いましたが、昨年4月から特に各種情報から時間外労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しまして、監督指導を行っておるところでございます。

この4月から2月までの速報値ですが、重点監督を実施しました結果、13ページの一番上の表にあるとおり、1月末現在では245という数字が実績で入っているんですが、2月末では251事業場のうち約5割で、何らかの労働基準関係法令の違反が認められ、是正に向けた指導を行っているところでございます。引き続き平成29年度も最重点として取組んでいきたいと考えております。

続きまして、13ページの(3)の労働条件確保・改善対策につきましても、引き続き労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大または悪質な事案につきましては、厳正に対処したいと考えております。

続きまして、15ページの(4)、最低賃金制度の適切な運営についてでございます。

最低賃金につきましては、前年より23円引き上げの742円となっております、この23円の引き上げは最低賃金が時給で決まるようになった平成14年以降で最も高い額となっております。最低賃金制度は、賃金の低廉な労働者の労働条件の改善を図るセーフティーネットでございますので、一層の円滑な運用が必要と考えており、適切に推進していきたいと考えております。

続きまして16ページからの(5)、労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりについてでございます。

本年度、この資料に記載しておりますとおり、化学物質対策、メンタルヘルス対策、石綿やじん肺、熱中症など、種々の対策に取組んでまいりましたが、次年度におきましても、労働者の健康確保のため、引き続き的確に対応したいと考えておりますが、中でも冒頭、局長も少し触れておりま

したが、メンタルヘルス対策、こちらに関しまして、労働者数50人以上規模の事業場におけるストレスチェックの完全実施、こちらを図ってまいりますとともに、長期療養が必要な労働者の治療と仕事の両立支援の促進のために、労働局を初め、地域の関係機関による連絡会議を設置して取組みを推進してまいります。

次に、メンタルヘルスの実績というところで、16ページの(5)のイのところにあるとおり、平成28年12月末現在のストレスチェックの実施状況は、対象事業場数1,022に対して実施済み事業場は468で、実施率が45.8%となっておりますが、その後最新データとして2月末現在で数字のほうを集計したところ、さらに監督署に結果を提出していただいた事業所は630ございまして、実施率が2月末現在で61.6%となっておりますことを改めて報告させていただきます。

続きまして、19ページでございしますが、(6)労災補償対策の推進についてですが、まずアの迅速・適正な処理にございますように、労災保険の請求人等に対しましては、管内の労働基準監督署の窓口におきまして懇切丁寧な対応を行うことはもとより、処理経過の報告を適正に行ってまいりましたが、こちらも大変重要なことと認識しておりますので、引き続き局署の連携を密に迅速・適正な決定に向けた処理に取り組んでまいりたいと考えております。

最後に、20ページの(7)「労災かくし」の排除に係る対策の一層の推進ですが、各種説明会で周知のほうを図っておりますが、その存在が明らかとなった場合、司法処分を含めた厳正な処分を行うこととしており、平成28年につきましては2件送検しております。この点につきましては、引き続き「労災かくし」の排除に向け、周知徹底に努めるとともに、事案を認めた場合には司法処分を含め、厳正に対処してまいります。

大変駆け足で申し訳ございませんでしたが、私からの説明は以上でございます。

○佐藤会長 はい、ありがとうございました。

次に、職業安定部長からお願いいたします。

○町田職業安定部長 職業安定部長の町田でございます。どうぞよろしくお願いたします。

委員の皆様におかれましては、日頃より職業安定行政の推進にご理解とご協力を賜りまして、まことにありがとうございます。

私のほうからは、来年度この香川労働の行政運営方針を策定するに当たり、県下の雇用失業情勢や来年度に向けた課題につきましてご説明をさせていただきます。大変恐縮ではございますけれども、座って説明をさせていただきます。

資料につきましては、参考資料で安定部というインデックスが張ってございます資料、こちらにつきましてご説明をさせていただきたいと思っております。

まず、香川県内の雇用情勢についてでございます。

直近の数値となりますのが、1月現在になります。資料は参考資料の1ページご覧ください。

1月の有効求人倍率につきましては、1.66倍と非常に高い数値となっており、またここしばらく高い水準で推移しております。全国的に見ましても、雇用情勢は改善が進んでいる状況でありまして、全国平均が1.43倍となっておりますけれども、香川県は全国での順位が第9位ということになっております。なお、この有効求人倍率が1倍台となっているのは平成23年8月からとなっております。

まして、66カ月連続で続いているという状況となっております。

それから、正社員の有効求人倍率でございますが、1.26倍となっております、こちらにつきましても高い数値となっております。全国での順位は7位ということでございます。こちら昨年の9月に初めて1倍台となりまして、17カ月連続で1倍台を超えておりまして、統計を開始以来、過去最高の数値は12月の1.28倍でございます、1月はそれに次ぐ数値ということになっております。

次に2でございますけれども、ハローワークに登録されました新規求人数につきましては、1万1,763人ということで、前年同月比0.7%増加ということになっております。対前年同月と比べますと、ここ18カ月連続で増加が続いております。景気回復の影響などもございまして、多くの事業所から求人の提出があるという状況となっております。

3の新規求職者についてでございますが、1月は4,597人ということでございまして、前年同月比で0.1%の減少ということで、こちらは引き続き減少傾向が続いている状況となっております。雇用情勢が安定しておりますハローワークに訪れる求職者も減ってきているという状況でございます。

資料2ページになりますが、4番、人材不足分野の状況ということで、従前から求人倍率、押し上げている要因なんです、建設や福祉関係の有資格者などを求める求人が多く出ている影響で上昇が続いているということでございまして、課題の一つとなっている旨の説明をこれまでもさせていただいておりましたけれども、では実際各分野で一体どれくらいの有効求人倍率になっているかということでございますが、建設、看護、介護、保育の分野ごとに有効求人倍率を出させていただきました。数字がちょっと小さくて見にくくなっており大変恐縮でございますけれども、グラフの下にあります表をご覧くださいと思います。

左側の表は、倍率の推移を平成24年度から平成27年度までを列挙してございますが、年を経過するごとに倍率は悪化、もしくはほぼ横ばいという状況が続いております。これまでも雇用改善による「魅力ある職場づくり」の推進、人手不足産業に特化した面接会などによるマッチング機能の強化、能力開発の推進など、求人充足に注力していたところでございますが、残念ながら状況はよくなっていないということでございました。

また、右横の表でございますが、こちら今年度の各月の状況となっておりますけれども、一番右の平成29年1月という欄をご覧くださいと思いますが、建設関係職業の倍率が4つの分野で一番高い倍率となっております、5.85倍ということになっております。その下の看護の職業ですが、3.57倍、介護で4.86倍、一番下の保育で1.73倍でございました。特に、建設、介護の分野で非常に人手不足感が強くなっておりますし、また一番倍率の低い保育分野におきましても、1倍を切る月はあるのですけれども、直近では1.73倍ということで、ほかの分野ほどではございませんけれども、人手不足感が出ているという状況でございます。

このような状況でありますことから、職業安定行政、数ある施策のうち、この人材不足分野等における人材確保対策、こちらを来年度の最重点項目として掲げ、取組んでいくことといたします。これまでの取組み、支援に加えまして、企業ヒアリングによる好事例の収集でありますとか、求人を出せば、すぐに充足する事業所と、求人を提出しても、なかなか充足しない事業所では、どういった違いがあるのかなど、各産業ごとに詳細な分析を行ったりですとか、あるいは事業所にアンケ

ートによる実態調査、こういったものも実施していきたいと思っております、これらによりまして、人材不足産業の求人に対して、実態に即した新サービスを適切に実施していくことといたします。非常に難しい課題となっておりますけれども、自治体ですとか関係機関などとも連携しながら強力に進めていきたいというふうに考えております。

続きまして、3ページの資料でございますけれども、この3月に卒業します県内の大学生、高校生の1月末現在の内定状況でございます。

上の表が大学生の内定状況となっております。1月末現在の内定率は80.6%となっております、前年同月と比較しますと1.7ポイント上回っている状況となっております。そして、下側が高校生の内定状況でございますが、こちらの内定率、98.0%ということになっておりまして、同じく前年同月比で1.3ポイント上回り、全国での順位は大学生、高校生ともに記録の残る平成3年以降最高値ということになっております。このように県内の新卒内定状況は、企業の採用意欲の高まりを受けまして、非常に好調ということでございます。しかし、その一方でまだ内定が取れていない学生も少なからずおりますので、卒業までに一人でも多くの就職が決まるよう、関係機関と連携し、きめ細かな支援を進めているところでございます。

続きまして、若者の3年離職の関係になります。

資料をおめくりいただきたいと思っておりますけれども、前回の審議会でもご説明をさせていただきました離職理由に関するアンケート調査の結果につきまして、これを踏まえまして事業主向け用と学生向け用に、それぞれリーフレットを作成いたしました。今月の2日に開催いたしました「かがわーくフェア」におきましても、参加していただいた企業でありますとか学生などに配布をしたところでございますけれども、今後も企業に対しましては、求人の受理時であったりですとか事業所訪問をさせていただいた際などで配布することで、働きやすい職場環境の整備や人材育成などの雇用管理改善に力を向けていただくとともに、学生に対しましては大学校や高校などに配布したりですとか、また各種セミナーや職業講話、あるいはハローワーク職員が大学等へ出張相談など行う際などに、あらゆる機会を活用して、こういった現状などをしっかり説明することで、しっかりと意識づけをして、職業選択の重要性を理解していただくことで若者の離職率の低下に向けた取組みを進めていきたいというふうに思っております。

続きまして、資料4ページになりますけれども、障害者の雇用状況についてご説明いたします。

前回の審議会のときには、今年状況が集計中ではございましたので、平成27年6月1日現在の状況を報告させていただいておりましたが、昨年12月に平成28年6月1日現在の香川県の障害者の雇用状況を公表いたしましたので、ご説明をさせていただきます。

障害者の雇用促進につきましては、障害を持つ人の就労意欲の高まりや企業の障害者雇用への理解が進みまして、着実に進展をしてきてるところでございます。表の④になりますけれども、香川県の障害者の実雇用率につきましては1.91%ということで、前年と比較しますと0.03ポイント上回りました。しかし、全国平均と比べますと0.01ポイント下回っている状況となっております。

次に、⑥の法定雇用率達成企業の割合につきましては、57.8%ということで、こちらも昨年より2.1ポイント上回ったものの、まだ依然として約4割の企業が法定雇用率に達成していないという状況

となっております。

次に、⑦、⑧になりますが、未達成企業329社のうち、約6割に当たる企業203社が障害者の方を全く雇用しておらず、ゼロ人となっており、さらに資料には記載しておりませんが、ある程度の企業規模でございます従業員100人以上の企業におきましても、そのうち42社がゼロ人雇用ということで、こういった企業に関して、特に積極的に指導をしてみたいと思っております。障害者雇用ゼロ企業に対しては、どういった状況となっているのか、またどのような課題があるのかなど、企業ごとに把握をした上で、今後できるだけ企業のトップの方にお会いをいたしまして、障害者に対する理解と雇用の促進が図られるよう、またきちんと社会的責任を務めていただくよう、重点的に働きかけを行っていきたいというふうに思っております。

続きまして、資料5ページをご覧ください。

1月31日に公表させていただきました県内の外国人の雇用状況についてご説明をいたします。

こちらは平成28年10月末現在の雇用状況でございますが、労働者数につきましては6,687人となっております。前年同期と比べますと1,515人の増加となりました。また、外国人労働者を雇用している事業所数は1,243カ所でございます。こちらも前年同期比で166カ所の増加となっております。この増加要因といたしましては、技能実習生や留学生の受け入れが進んでいることとあります。雇用情勢が改善傾向で推移していることなどの影響によるものと考えられます。なお、また国籍別でございますが中国人が最も多く2,647人で全体の39.6%を占めており、次いでベトナム人の1,208人、フィリピン人981人の順となっておりますが、このベトナムの方につきましては、前年度に比べますと579人、率で申しますと92.1%と大幅に増加しております。さらに、フィリピンの方が203人の増加という状況となっております。

資料6ページでございます。

産業別の雇用状況ですが、全産業の中で一番多くなっておりますのは製造業となっております。528事業所で全体の42.5%を占めてるという状況となっております。続きまして、農業、林業の141事業所、11.3%、次に卸売業、小売業の135事業所、10.9%というふうが続いております。年々外国人労働者は増加しておりますので、今後も引き続き外国人労働者に対する適正な雇用管理指導を進めてまいるところでございます。

以上、簡単でございますが、時間限られておりますので説明はここまでとさせていただきますけれども、今お話しした以外の施策につきましても、さまざまな対策を講じているところでありますけれども、来年度におきましても、今年度の実施状況や課題を踏まえて、常に問題意識を持って取り組んでいき、これまで以上の努力をしていく所存でございます。今後とも委員の皆様のご理解とご協力をお願いできればと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

以上でございます。

○佐藤会長 はい、ありがとうございました。

それでは続きまして、議事2の平成29年度行政運営方針（案）を総務部長から説明をお願いします。

○黒沢総務部長 総務部長の黒沢です。よろしくお願いいたします。

私からは、ただいま各部室長から説明いたしました平成28年度の現状等を踏まえた平成29年度香川労働局行政運営方針（案）の最重点、重点施策について全般的に説明させていただきます。座らせていただきます。

平成29年度の運営方針の資料No.5になりますが、1ページからご覧ください。

「すべてのひとが生き活きと働くかがわ」を目指しまして、行政運営を展開してまいりたいと思います。

5ページになりますが、平成29年度の労働行政の最重点施策としては3点ございます。

「働き方改革の推進と女性の活躍」、「死亡災害撲滅及び労働災害の減少」、「人材不足分野等における人材確保等の総合的な推進」に取り組んでまいります。

6ページ、第3、労働行政の重点施策、雇用環境・均等部署の重点施策でございます。

1の(1)の働き方改革の推進についてですが、働き方・休み方の見直しのために企業トップの意識改革やリーダーシップが重要です。長時間労働を前提といたしました、これまでの職場環境を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等に取り組むよう、引き続き企業の経営陣に働き方改革について働きかけてまいります。

また、記載はしておりませんが、平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開することとされたことなどを踏まえ、職場意識改善助成金、勤務間インターバル導入コースが新設されました。ワーク・ライフ・バランスのため、改善に取り組む中小企業の支援をしてまいりたいと思います。資料No.は均等資料のNo.3で別途お付けしておりますので、後ほどご覧いただきたいと思います。

さらに、ウの香川働き方改革推進会議ですが、構成員との連携をさらに強化し、広く機運の醸成を図るため、秋頃にフォーラム等を開催する予定としております。

7ページ、上から5行目でございますが、全産業の生産性改革と働き方改革の実現のため、金融機関との連携を通じて地域の企業・産業の取組みを支援することとしております。

(2)女性の活躍促進につきましては、特に職業生活と家庭生活の両立支援対策について最重点としております。介護関係の改正、有期契約労働者の取得要件の緩和、マタハラ防止措置の義務化等を内容とする改正育・介法は、本年1月1日から施行されていますが、引き続き周知するとともに、確実な履行確保を図ってまいります。

次に、8ページ、エ、非正規労働者の正社員転換・同一労働同一賃金の実現に向けて、委託事業として「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」（仮称）を設置し、労務管理の専門家が電話相談、待遇改善に向けた改善計画の作成とコンサルティング等を実施する予定でございます。

9ページ、(3)安心して働くことができる環境整備の推進として、引き続き総合的ハラスメント対策の一体的実施や個別労働関係紛争の解決の促進に向けて取り組んでまいります。

10ページ、エ、労働条件の確保・改善対策ですが、(ア)の無期転換ルール普及について、労働契約法に基づき、平成30年4月1日から本格的に無期転換の申込権が発生するため、企業には具体的な取組みを強く促してまいります。

11ページ、(ウ) 学生アルバイトの労働条件に向けた取組みについて、引き続き周知啓発、相談対応を行ってまいります。

オ、最低賃金引き上げに向けた中小企業・小規模事業所への支援については、経営力強化、生産性向上に向けて中小企業者に向けた支援措置を推進、拡充するほか、人事システム改善を通じた賃金引き上げの環境整備に対する助成金を創設することを予定しております。なお、助成金制度等、予算措置の伴うものにつきましては、平成29年度予算が成立後に確定するため、その旨ご理解いただきたいと思ひます。

続きまして、労働基準部署の重点施策でございますが、12ページをご覧ください。

最重点項目の一つであります(1)死亡災害の撲滅及び労働災害の減少について記載しております。

平成29年は第12次防の最終年となりますが、計画目標である休業4日以上死傷者数986人以下を達成するため、全業種を対象として「転倒災害、交通災害」防止と非正規雇用労働者の災害防止対策に取組むほか、災害多発業者である「食品製造業」、「建設業」、「道路貨物業」、「第3次産業」に的を絞って必要な対策を推進することとしております。

続きまして、13ページをご覧くださいと思ひます。

(2)の働き過ぎ防止に向けた取組みの推進でございますが、先ほどの最重点項目の働き方改革の一つの項目に当たるものです。

アの長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等につきましては、過重労働が行われている恐れがある場合に対して、労働時間管理、長時間労働を行わせた場合における面接指導の実施等を含む健康管理に関する窓口指導、監督指導等を徹底してまいります。各種情報から時間外労働時間数が1カ月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対しましては、引き続き監督を徹底してまいります。社会的に影響力の大きい企業が法的な長時間労働を繰り返しているような場合につきましては、是正指導をした段階で公表することとしております。

14ページ、(3)のアの法定労働条件の確保についてですが、解雇、賃金不払い等に関し、労働基準関係法令上、問題のある申告事案につきましては、その早期解決のため、迅速かつ適切な対応を行います。また、企業倒産に伴い、賃金の支払いを受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運営してまいります。

15ページ、イの特定の労働分野における労働条件確保対策の推進については、自動車運転者対策として、香川運輸支局と連携して労働条件確保改善に向けた監督指導を実施してまいります。技能実習生を含めた外国人労働者対策として、4月から設置される外国人技能実習機構及び職業安定行政等とも連携を図り、事業者に対して労働基準関係法令を周知いたします。また、労働条件に問題があると考えられる事業場に対しては、監督指導を実施するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用を図ってまいります。

16ページ、(5)最低賃金制度の適正な運営ですが、香川地方最低賃金審議会において慎重に審議を行い、決定され、決定された最低賃金につきましては、的確な周知広報を行うとともに、重点的な監督指導を実施し、その履行確保を図ってまいります。

18ページ、(7)の労災補償の迅速・適正な処理ですが、労災保険の給付においては、各種の負傷、疾病についての認定基準に基づいた適正な認定に万全を期するとともに、標準処理期間内の迅速・適正な事務処理に努めてまいります。特に、過労死等事案や石綿関連疾患の事務処理に当たっては、迅速・適正な事務処理を行い、石綿救済制度に係る周知徹底を図ってまいります。

19ページ、職業安定部署の重点施策ですが、まず最重点として、「人材不足分野における人材確保等の総合的な推進について」取組めます。このため、雇用管理改善につながる制度を導入し、職場定着の推進など、人材不足の解消を図る事業主の方に職場定着支援助成金や建設労働者確保育成助成金の支給、分野ごとの特性を踏まえた業界ぐるみ・地域ぐるみの集団的な雇用管理改善の実践を促進するため、雇用管理改善促進事業など、委託事業の推進、人材不足分野での雇用実態や事業主ニーズを把握するための調査の実態に即した人材不足への適切な支援施策を実施してまいります。

続きまして、重点項目といたしまして、20ページ、「公共職業安定所のセーフティネットとしての機能の強化」ですが、職業紹介の業務の充実強化による効果的なマッチングの推進を図ってまいります。特に、正社員就業につきましては、正社員求人への対応を奨励し、積極的に職業紹介を行うほか、応募書類作成支援、正社員限定のミニ面接会の積極的開催等、マッチングのための取組みを強化してまいります。求人確保に当たっても、正社員求人のほか、応募しやすい求人確保に重点を置いて取組み、とりわけ非正規雇用求人については、正社員転換を促す等の働きかけを引き続き行ってまいります。

22ページ、エの雇用保険制度につきましては、本年4月から施行になりました65歳以上の労働者の雇用保険の適用拡大を初めとする改正雇用保険法につきまして、着実な実施を図ってまいります。

25ページ、「地方創生の推進」といたしまして、労働局とハローワークが地方自治体とそれぞれ連携し、各種雇用施策に取り組んでおり、一体的実施事業は局とハローワーク高松が高松市と連携し、雇用対策協定は局と県が連携し、ふるさとハローワークはハローワーク丸亀と善通寺市が連携し、事業実施をしております。また、生活保護受給者等就労自立支援事業につきましては、局と県の福祉事務所が、また各ハローワークと市が協定を締結し、事業実施しております。今後も地方自治体とはさらに連携を強化し、各種事業に取り組んでまいります。

26ページ、(5)の「若者の雇用対策」ですが、本年3月卒業予定者につきましては、大卒、高卒ともに過去最高の就職内定率になっております。一方、卒業後3年以内の離職率につきましては、全国平均よりも高い状況になっており、平成29年度は若者の早期離職を防止するための意識啓発及び職場啓発や人材不足に悩む事業主に雇用管理改善を促すための取組みを推進いたします。

28ページ、(6)「女性の活躍促進・ひとり親に対する就業対策の推進」ですが、ハローワークのマザーズコーナーにおいて、きめ細かな職業相談、職業紹介を行っているところであり、仕事と子育てが両立しやすい求人情報を収集し、求職者へのメール送信、託児付セミナー、事業拠点未設置の地域における出張セミナーの実施や出張相談を実施してまいります。

(7)「高齢者の雇用対策の推進」ですが、「働き方改革」におきましては、「高齢者の就業促進」が重要な柱の一つとなっており、企業における65歳までの定年引き上げと将来現役社会の実現に向けた取組みを実施することとしています。

29ページ、(8)「障害者などの雇用対策の推進」ですが、障害者の雇用対策につきましては着実に推進していますが、法定雇用率を達成した企業の割合は6割に達していません。そこで、中小企業に重点を置いた支援といたしまして、障害者雇用の不安の払拭及び雇用管理の好事例を提供するとともに、障害者の中小企業のマッチングを図るため、就職面接会を各地域で実施します。また、最近増加しております精神障害者、発達・難病患者等の障害特性の理解と雇用管理の知識を付与するため、セミナーを開催いたします。さらに、専門的な知識や資格を持つ相談員を各安定所に配置し、障害特性に応じたきめ細かな支援を実施してまいります。

31ページ、(12)「民間等の労働力需給調整事業の適正な運営促進」ですが、労働者派遣・職業紹介事業に対する指導監督については、「平成29年度香川労働局需給調整事業指導監督計画」を策定し、計画的な指導監督を行うこととしております。また、法改正を含めた制度の周知につきましては、派遣元及び派遣先事業主に対するセミナーを継続して実施するとともに、労働者に対しても制度の理解と認識を図るため、ハローワークを活用したセミナーを実施いたします。

4の職業能力開発行政の重点施策といたしましては、平成28年5月に総務省より勧告のあった「職業能力開発の効果的な実施に関する行政評価・監視」については、各ハローワークとも監察内容に沿った改善の取組みを行ってきたところでございます。その改善措置状況の確認が平成29年8月頃を目途に行われることとなっておりますので、ハロートレーニングが的確かつ効果的に実施されるよう、総務省勧告を踏まえた取組みを引き続き推進してまいります。

33ページ、最後に5の労働保険適用徴収業務でございますが、「労働保険の未手続一掃対策事業の推進」、「労働保険料等の適正徴収」、「労働保険事務組合に対する指導等」を適切に行ってまいります。

私からの説明は以上になります。

○佐藤会長 ありがとうございます。

では最後に、議事3の平成29年度香川県雇用施策実施方針（案）を安定部長からお願いします。

○町田職業安定部長 それでは、平成29年度香川県雇用施策実施方針（案）につきましてご説明をいたします。

資料につきましては、労働局資料の資料No.6、こちらをご覧くださいと思いますが、こちら、「香川県雇用対策協定に基づく事業計画概要（案）」という1枚物の資料になりますけれども、こちらをご覧くださいと思います。

こちらは、来年度におきまして香川県と共同で実施する事業の計画の概要（案）ということになっております。

この事業計画とは何かと簡単に申し上げますと、平成27年12月に香川労働局と香川県がこれまで以上に地域の雇用問題の取組みを一体的に実施していくために、雇用対策協定を締結し、重点的に取り組む事業について、それぞれがどういったことをやっていくのか、知事のご意向もお聞きしながら、しっかりと事業計画を立てて実施していくこととしているものとなっております。

基本的な構成といたしましては、9つの項目で構成しております。まず先ほども少し説明をさせていただきましたが、人手不足分野を中心として人材確保対策の推進につきましては、最重点項

目として強力に押し進めていくこととし、さらに重点項目として、働き方改革の実現、地方創生の推進、若者、女性、高齢者、障害者など、属性に応じて国が実施する雇用施策と県が実施する雇用施策、そして連携して取り組む雇用施策をそれぞれ整理し、方針を定めているものでございまして、香川県と意識を共有して連携した取り組みを進めてまいりたいというふうに思っております。

そして、この中で1つ大きなポイントとなるのが、一番下の箱で特別連携事業となっておりますが、既にご承知の委員さんもいらっしゃると思いますけれども、香川県におきましては、本年4月より地方版ハローワークを開設することが予定されております。若者の就職支援拠点、県外からの就職支援拠点、人材不足が顕著な分野における人材確保拠点という、この3つの事業を柱として事業を実施していくことが予定されております。なお、この人材不足が顕著な分野というのは、来年度においては建設分野に取組んでいくことを予定しているというふうに県のほうからは聞いております。

この地方版ハローワークに私どもがどのようにかかわっていくのかということですが、詳細な内容につきましては、これから詰めていくこととなっておりますが、県内各ハローワークからの求人求職情報を地方版ハローワークへの提供でありますとか、共同での就職面接会の開催、定期的な意見交換会の実施、さらには労働局で実施をしております職業紹介業務に関する研修について学んでいただいたりですとか、あるいは県が開催する研修会に私どもの職員を講師として派遣するなど、こういったことを計画してございまして、地方版ハローワークがスムーズにスタートが切れるようにお手伝いをさせていただきたいと思っております。

また、この地方版ハローワーク以外には、平成29年度より新たに取組む新規事業についてご説明をさせていただきます。星印をつけてアンダーラインを引いている部分になりますが、こちらが来年度に新たに取組む連携事業となっております。

まず、①の人材確保対策の推進でございますが、先ほどお話をさせていただきましたが、県内の雇用情勢は高水準で推移してございまして改善が進んでいる状況でございますが、その一方で人手不足ということが顕在化してきている状況でございますので、これまで以上にしっかりと対策を講じていかなければならないと考えております。県におきましても、この点については非常に危機意識を持っておられますので、お互いに知恵を出し合いながら対策を進めていきたいというふうに思っております。

続きまして、③の地方創生の推進の部分になりますが、香川県が来年度からの事業といたしまして県外転出者の地元還流や地元在住学生の地元定着を促進するため、県内企業の情報発信、魅力発信を行っていく「かがわ地方創生インターンシップ業務」を実施していくこととなっております。今年の1月に第1回目の推進協議会が開催されてございまして、今月の23日には第2回の推進協議会が開催される予定となっておりますので、そこで具体的な事業計画が示されることとなっておりますので、当局といたしましても積極的に連携協力を図っていき、若者などの地元定着促進に取り組んでいきたいと思っております。

このほかといたしましては、⑨外国人材の活用のところにありますけれども、昨年11月に外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律、いわゆる外国人技能実習法が成立

をいたしまして、平成29年度から管理団体の許可、技能実習計画の認定、指導監督業務などを行う外国人技能実習機構が設置されることとなっております。大都市を中心に全国で13カ所の指導事務所が設置されまして、香川県の高松市にも設置されることとなっております。国と機構がどのように連携していくのかについて詳細な内容については、今後本省のほうから関係通達などが発出される予定となっておりますので、通達が来た際には、労働基準部や県とも情報共有を図りながら連携できることを調整していき、法律の円滑な推進を図っていきたいというふうに思っております。

国と地方自治体が雇用施策を実施していく上で、双方が同事業をやっているにもかかわらず二重行政となってしまうので、無駄を生じさせないように双方の強みを生かして対策を連携して講じていきたいというふうに思っております。そういう意味では、県からの要望や意見、そして本日の審議会でのご意見なども踏まえまして、県内の雇用制度について引き続き効果的かつ合理的な事業運営を図ってまいりたいというふうに思っております。

私のほうからは以上でございます。

○佐藤会長 はい、ありがとうございました。

事務局からの説明については以上ですけれども、時間、かなり駆け足で説明いただきましたおかげで、50分強あるかと思えます。どうぞご自由に、そしてまたいろんな方面からの質問、ご意見等を賜りたいというふうに思えます。どうぞご遠慮なく、よろしくお願いします。

どうぞ、はい。

○福家（正）委員 ただいま平成28年度の実施状況それから平成29年度の計画、詳細にご説明いただいたので、非常に取組みが順調に進められているなという感じを受けました。二三ちょっと感じることを述べてみたいと思いますけれども、1つは働き方改革・休み方改革ということで動き出してはおりますけれども、そうした中で、これ、資料の1ページのほうに書いてましたけれども、働き方・休み方改善に向けたアンケートを実施したということで取りまとめ中ということでございますけれども、現時点でどのような感じで何か出てきているのかなというところがもしわかれば、教えていただけたらありがたいなというふうに思っております。

それから2つ目は、同一労働同一賃金が、これ、昨年ガイドラインが出たところなんですけれども、具体的に、特にまだ私どもの団体においても具体的に経営者からの声というのは、なかなかまだ届いてないのが実情なんですけれども、いずれにしても、これからいろいろ法的な整理とか、そういうことも出てくると思うんですけれども、これからどのように進められていくのかというところあたりが、概略でもわかればありがたいなと思います。

それから3つ目は、メンタルチェックをやったのが61.6%ということで、だんだん上がってはきてるんですけれども、まだまだ50人以上のところもまだまだという感じもありますし、特に私どもの団体は50人未満の事業所もたくさん抱えてるんですけれども、その辺で今後もう少し普及させていくための何か手だてがあれば、ありがたいのかなというふうに思っております。

大体こんなところです。

○佐藤会長 はい、ありがとうございました。

それではまず最初に、働き方改革のアンケートについて。

○室谷雇用環境・均等室長 今ご質問のありました働き方・休み方改革のアンケートなんですけれども、本日お手元に資料をご用意できるほどまとめているわけではありませんので、口頭にて簡単にご説明をさせていただきたいと思います。

1,550社に送付いたしまして、735社、大体47.4%の回収率となっております。業種の内訳ですけれども、製造業が26%、医療福祉業が22.7%ということで、これがもう約半数近くを占めているという状況になっております。それから、企業規模ですけれども、300人以上が7.1%、100から299人が26.1%、99人以下が63.8%ということになっております。

まず、質問の1つ目ですけれども、残業が発生するかという問いに対して発生するというふうに回答されてるのが91.4%、ほとんどの企業さんで発生するということですが、その残業が発生すると回答した会社に、じゃあどうして残業が発生するのでしょうかという理由を問う項目があります。最も回答が多かったのは、業務の繁忙が激しい、統括的な業務が生じやすいというのが第1位、それから第2位としては、仕事の性質や顧客の都合上、所定外でないとできない仕事があるからという回答になっております。

では、そういった残業が発生するときに、その削減に向けて、どんな取組みをしてますかという質問に対しましては、一番多かったのが残業を行う際の手続を厳格化している。例えば、上長への事前申請ですとか、そういうことで手続を厳格化している。それから、2番目としては、タイムカードやIDカードなど、客観的な方法によって労働時間を管理・把握しているというような状況になっております。

あと、年次有給休暇の平均取得率ですけれども、何日という聞き方はしておりませんで、有給休暇の取得率が大体何%から何%の間ですかということで、それを回答していただくようになっているんですけれども、最も回答が多かったのが11%から31%、ここが31.3%、それから31%から50%というのが26.4%ということで、総じて年次有給休暇の取得率は高くない印象を受けております。

それから、多様な働き方につきまして、幾つか例を示して、これについて取組んだことがありますか、あるいは今後取組む余地がありますかという聞き方をしておりますけれども、朝方勤務、ちょっと時間をずらすというタイプのものですけれども、これについて既に実施したことがあるというふうに回答している企業が117社、検討してはいるというところが105社、在宅勤務、いわゆるテレワークとかというものですけれども、これを実施したことがある会社は11社、検討余地があるというのが47社、短時間正社員制度を既に導入している企業は115社、検討余地があるとする会社が183社となっています。

非常に簡単ではございますけれども、今の時点でまとめた概略でございます。

それから引き続きまして、同一労働同一賃金の実現に向けた待遇改善の取組の今後の具体的な施策の見通しということですが、政府のガイドライン案をもとに法改正の立案作業を進めて、出ましたガイドライン案というものにつきましては、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて最終的に確定するということは、これはガイドライン案の前文というところで示しております。これから検討される改正法案につきましては、国会提出時期も未定でございますし、国会に法案提出されて、審議を経て、しかるべき施行準備期間を経て、改正法案あるいはガイドライン、

そういったものを施行していくことになるだろうというのが想定をされます。

現時点の施策ですけれども、平成29年度の行政運営方針にも書かせていただきましたけれども、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」、これを設置する予定としております。こちらにおきまして、非正規の待遇改善に係る技術的な助言、どのように賃金制度を見直したらよいかとか、そういった問題についての助言を具体的に行うというようなことを予定しております。今のところの施策の見通しとしては、そんなところでございます。

○佐藤会長 ありがとうございます。

それでは次は。

○村野労働基準部長 はい。

○佐藤会長 はい、どうぞ。

○村野労働基準部長 ストレスチェックの実施状況に関連したご質問がございましたが、先ほどご説明させていただきましたとおり、2月末現在でも約6割の実施率となっており、4割についてはいまだ未実施ということで、こちらのほうの周知徹底を図っていかねければと考えておりますが、本年の3月に、実を申し上げますと50人以下を担当しております全国健康保険協会香川支部のほうで文書を全事業所に対して発送する機会がありまして、ここにリーフレット等をもちろん入れていただくということと、それにあわせて、これはまたこのストレスチェックとは違うんですが、治療と職業生活の両立支援、こちらのリーフレットも同時に同封させていただきましたり周知啓発のほうを実施させていただいたところございまして、協会けんぽさんとは定期的に協議会を開くことを今年度からいたしておりまして、労働者の健康診断受診率の向上を初め、ストレスチェックの実施あるいは健康確保対策の推進につきまして、共同して取り組む予定としております。

○福家（正）委員 わかりました。

○佐藤会長 よろしいですか。

はい、そのほかございますか。

○森委員 はい。

○佐藤会長 どうぞ。

○森委員 何点かあるんですけど、今の働き方改革なんかで関連すると、基準部で出している別冊資料の監督課の資料No.1という、これは「労働時間の適正把握のための使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」という資料があります。これは実は私は自治労なんですけど、役所サイドにもこれが流れておりまして、これ、見ると非常にありがたいことに、私からすると、私のほうからすると当たり前だったことなんですけど、結構わかりやすく説明をいただいたというように思っています。特に、3ページなんか見ていただくと、2の労働時間の考え方の3ポツに次のような時間は労働時間に該当するということで、準備行為等ですね、着がえとか、それも労働時間ですよとかということ等々がいろいろと書かれておりますし、それをどういうふう把握するんだという細かな部分が実は出ております。

これは地方公務員、自治労でいう地方公務員の部隊も、この労基法は適用ということで、先般私どもの役員等の学習会でも、これを役員から説明をしたりして、しっかりこれを現場でやってもら

いなさいというお話もしてきたところです。そういう意味では、もともと働き方改革というのは長時間労働、過労死等から出ておりますけど、そもそも県庁でも先般うちの県議会議員が県議会の中で、県の働き方改革推進という知事の方針に基づいて、ほんなら県の職員はどれぐらい残業あるんやという実態が、これが朝日新聞に掲載されておりますけど、2015年の結果で2,800人中、年間1,000時間を超えてるのが40人、720時間を超えてる、月60時間を超えてるのが99人、それと30時間以上、360時間以上超えているのが329人というような数字がたしか出てたと思います。

そういうことからして、実は県の労働組合で現場を見てみると、やはりサービス残業というのが横行してるんですね。出さない、出せない、これは両面、予算の関係も含めて、本人の意思も含めてあるんですが、実際それ以上の実は働き方になっているというのが県の今の状況ですし、当然どの職場でも今は人がどんどん減って仕事が増えるという中で、どんどん長時間労働が横行しているのだと思います。

そういう中で、これがまた見ると多分もっと出てくるんじゃないかということが一方でございませうけど、これが本来の労働時間でないかというふうに私も思っております、基準局でもこういった監督課からこういう資料出ますので、こういったものも既にアピールということで出されていると思いますが、こういったことももとにしながら本当の働き方というのが実際にどうなっているかを知っていく。そのためにも、こういったものを有効に利用いただきたいというふうに思っております。

それともう一つ、毎回私が発言するのですが、有効求人倍率なんですけど、今日別冊資料でも詳しい人材不足分野等の状況等もグラフでお示しいただいて非常にありがたいと思っています。それで、これも私も何回か分析はしたんですけど、最近のこの香川の1.66というのは、例えば平成24年時点での求人数で今の求職者を算出してみると1.44ぐらいになるんですね。ということでいえば、最近の求人数は増えているんですけど、求職者がちょっと下降気味であるということが、かなりこの数字では影響が大きく出てくるんじゃないかという見方も私はしてます。

それと、お話にあった人材確保等の雇用とのミスマッチが、やはりどうしてもいろんな分野で出ているんだろうと思います。一番多いのは何か介護サービスと、求職者等が一番多い、サービス業が多いというようなことも拝見しておりますし、そういったところが本当に今社会的に必要と言われる業界、職種になっているんだろうと思ひまして、そういった点で、もう一つは非正規の問題もあると思います。いつもこの数字見るんですけど、正社員のところの求人倍率は上がっていますよということで出るんですけど、一方で1.26で、1月でいうと全体が1.66ということは、実は非正規が1.8とかという数字だろうと思うんですね。そういった数字も一方で並べてもらえんかなど。見せたくないかどうかは別にして、いろんな数字、どうたたいたら、こんな数字になるのかというのが実はわかりにくいんですね。あれ、数字が動いたりしておりますし、そういった意味で、そういったものも掲載をいただきたいと思います。

以上です。

○佐藤会長 はい、ありがとうございました。

それでは最初、労働時間のガイドラインについては、よりこれは徹底してやっていただきたいと

いうことでしたけど、何かコメントはございますか。

○村野労働基準部長 はい。まさにそのとおりでございます。労働時間の把握については、過労死事案において一番わかりにくいというか、出てきにくい部分であり、調査において長引いたりする原因の一つとなっております。遺族の方々に非常にご苦勞をおかけしますので、こういった本来とるべき措置、使用者には労働時間を適正に把握する責務があるということを改めてこういった形で示すことによって、各事業場、事業主の方に適正な労働時間管理を徹底していただければと考えており、一層の周知・啓発に努めてまいります。

○佐藤会長 はい、次は有効求人倍率ですか。

○町田職業安定部長 確かに求人倍率の出し方、非常に複雑というか、実は新規求人と新規求職、それにあと関連して季節調整値と、こういったものを掛けたりをしてやっておりますので、簡単に数字が導き出せないものとなっております。確かにおっしゃるとおり、わかりにくいということ非常に今一般の方から見れば、そういうふうだなという、強く思いましたので、この掲載の仕方とか表記の仕方、こういったものについては、誰が見てもわかりやすくということをちょっと意識して今後計算の仕方を検討してまいりたいというふうに思います。

○佐藤会長 ついでに、計算の仕方に関して私一言申し上げたいんだけど、今ちょっと気づくことなんですけども、ちょうどこの安定部から提出いただいた資料の最初のもので、香川県の雇用情勢、数字は有効求人倍率は数字が高ければ、マイナスよりは、低いよりはいいということで、決まり文句で改善してるといふのが出てくるわけなんですけど、ただご説明の中でも危機意識を持つてるといふのが他方にある。つまり、数字が高いといふことの裏側には、なかなか人が獲得できないといふ、その難しさといふのは現場の中では特によくわかっておられて、ここの雇用情勢判断の表記の仕方に現場の悩みと苦悩とこの表記とかどうもミスマッチをしてる、いつまでもミスマッチをしてるなといふふうに思うんですけど、これっってもう少し工夫できないものかと、こう思ったりするんですけど。これは香川労働局だけの話ではないんだろうと思うんですけど、何かご意見でもあったら聞かせていただきたいなど。

○町田職業安定部長 雇用情勢判断につきましては、会長おっしゃるとおり、ちょっとミスマッチといふか、そういったところはあります。ここの雇用情勢判断の記載の仕方については、本省からある程度こういうふうな書きぶりで書きなさいといふふうなものが示されております。ただ、それにとらわれることはないといふことも言われておりますので、この雇用情勢判断については、またどういふ記載が本当に正しいのかとか、ちょっと内部で検討させていただいて、そういう語弊がないようにといひますか、そういったことを注意して検討してまいりたいというふうに思います。

○佐藤会長 よろしくお願ひします。

はい、そのほか。

どうぞ。

○杉岡委員 電通のこともあって、急激に働き方ということに対しての意識といふのは、多分いろんな職場で相当高まっているし、危機感も出てるでしょうし、考え方、変えなきゃいけないといふのは間違いなく、いろんな人と話しても高まっていると思うんですけど、先ほどもアンケートをとられて

とおっしゃられてましたが、そういったものを含めて、例えば労働局のほうで、香川県内のそういう働き方に対する意識というのが最近やはり高まってんのか、あるいはどういう意識を現場のほうで、あるいはいろんな職場のところで変わってきたりしてる部分があるのかというのを把握されてるようなことというのがあったりしますか。

○室谷雇用環境・均等室長 アンケートを今回初めてとったということがありますので、まず働き方に関して、どのような意識を持って、先ほど委員がおっしゃったように労働時間管理が適正なのかどうかという意識もそうですし、この働き方に関して何かやらなきゃいけない、けれどやり方がわかってないのか、それともやはり残業ありきが普通なんじゃないかと、今までの働き方がやはりそういうものなんだろうという意識があるのか、ちょっとそこら辺もよくわからなかったのも、初めてこういうアンケートをとって見たので、これ以外に何かがあるかと言われると、私のほうも今、すみません、把握はしていないという状況なんです。

先ほどそのアンケートの中で働き方・休み方改善コンサルタントの派遣を希望するかという項目があって、何社か行きましたよというお話をさせていただいたと思いますけれども、やはり何か取りかからなきゃいけないと思ってる企業さんもたくさんあって、だけどもやり方がわからない、なので専門家の助言を得たい、この際ちょっと考えてみたい、取組んでみたいという企業さんもあるということのあらわれかなというふうに思います。

あと、そのアンケートの把握以外にも、私どもが定例的にコンサルタントがいろいろ企業にお邪魔して助言をさせていただいてると、特に中小零細といったところでは、そこまでなかなか人手が回らないということもありますし、やはり手法がわからないというのが圧倒的に多いので、最もその企業さんが取組みやすい方法、例えば労使間の話し合いも全くされてないというようなところにおいては、ではまずそこからスタートしてみませんかというような形で、その事業場さんに合ったような助言を試みているところです。ですので、ストレートな回答にはなっていないかも知れないですけど、今そのような状況です。

○杉岡委員 今いろんな企業で悩まれたりとか、どうしたらいいとかと思われてるといった部分で、やはり参考になる事例というのがどんどん出てきたらいいんじゃないかなというふうに思ってるんですね。当然地域性みたいなのもあって、香川県の場合は逆に人材不足とか、別の、有効求人倍率が高くても逆になかなか人が確保できないといった地域性のような悩みもあったりすると思いますので、そういう中で何か参考になるようなことがあれば、どんどん積極的に紹介していくとかね。私たちが放送の中でそういう取組みをしてる企業とか職場って時々放送したりしてるんですけども、何かそういうヒントになる部分というのは、どんどん情報を出していくのも一つのやり方かなというふうに思っております。

○室谷雇用環境・均等室長 おっしゃるとおりで、好事例、そういったものを広く紹介していきたいなというふうに思ってますので、厚生労働省のホームページにも働き方・休み方ポータルサイトというのがありまして、そこには全国的な事例を掲載しております。香川独自ということになると、今労働局のホームページに幾つか集めてる例がありますので、それを掲載するように準備中ですので、引き続き啓発のほうに取組んでいきたいと思っております。

○佐藤会長 それは、例えば好事例の中で労働局が取組まれる中にトップへの働きかけというのがあったと思いますけれども、そのトップへの働きかけの結果、例えばこういう好事例が具体的にあるよというようなことがあると、ご紹介いただくと、ああ、なるほど、トップが変わるだけで、こんなに違うんだというのがわかりやすいのかなとも思うんですけど。

○辻局長 来年度も引き続きそういった取組みを進めていきたいというふうに思っております、実は昨年も11月28日だったですか、県内の主要企業10社ほどお集まりをいただきまして、働き方改革の取組みということについての局長懇談会を行い、その中で大手の幅広にスーパー展開されてる企業であるとか、あるいはマンションの建設をされてる事業者ですとか、そういった社長さんなり、あるいは幹部の方からいろいろと働き方改革に取り組んでいるというお話をお伺いいたしました。そうした中身につきましては、今香川労働局のホームページに相手方企業さんの同意も得まして、ご発言内容について掲載をさせていただいてるということがございます。

今ご指摘いただきましたことにつきましては、また引き続き来年度も進めてまいりたいというふうに思っておりますし、この働き方改革の話は個々の企業に対して、そうした要請をして好事例を収集していくということと、地域全体での意識を高めていくということも必要ですので、そうしたことを併せてやっていきたいというふうに思っておりますし、さらには単に働き方改革の工夫というか、時間を短くしてくださいと、こういうだけでは進まないと思いますので、そこは生産性、労働生産性といいたいまいしょうか、効率的に働くということも我々あわせて、これまで余り十分にそういったことは言ってこなかったんですけども、今後はそういうことをやっていこうという方針で臨んでいきたいと考えているところです。

じゃあ、管内の働き方改革の意識がどの程度変わってきたのかというのを量的になかなか把握できれば、いいんですけど、そこはまた引き続きいろんなことを通じて量的にも把握できるようなことで検討もしてまいりたいと思っています。

○佐藤会長 はい、ありがとうございました。

それでは、そのほかに。

はい、どうぞ。

○藤本委員 資料4の3ページのところで、均等法のほうの相談件数の表があると思うんですが、平成28年の段階で相談件数としては159件という形になっているんですが、その中の相談の内訳、妊娠等の不利益というのが64件というふうにかなり多くなっていると思うんですけども、これは今まで、例えばセクハラとして分類されていたものを詳しく検討した結果、妊娠のほうに分けられたから増えたのか、それとも、もともと急に突然というか、問題的になって、妊娠のほうの不利益という問題が多くなったのか、そのあたり何かわかるような事情があれば教えていただきたいと思います。

2点目なんですが、女性の離職の原因としては、やはりいまだに結婚、妊娠ということが多いと思うんですけども、そのやめた方たちの女性の再就職率というのが香川県においてはどれぐらいの率なのかというのが少し、もし何らか、今後で結構なんですけれども、資料として教えていただけるのであれば教えていただきたいなと思っております。この「平成29年度の香川県雇用対策協定

に基づく事業計画」という中でも、資料6、この中でも女性の活躍推進の中で、働いている女性のバックアップだけではなくて、女性の再就職支援の一層の推進というふうにありますので、そのあたり再就職率がどれぐらいのもので、それでどのような対策を立てているのかというのが具体的に教えていただければと思っております。

あと3点目、働き方改革のところなんですけれども、もちろん香川県でも安定企業ですとか地元の企業というようなところでありましたら働き方改革について熱心に取り組むというところもあると思うんですけれども、職種によっては介護の面のところですか、あるいは保育の面のところとか、なかなか働き方改革というのが浸透しづらいというようなところもあると思います。そのあたり何か重点的に働き方改革について推進される対策というものがございましたら、そのあたり教えていただければと思っております。

以上3点です。

○佐藤会長 はい、ありがとうございました。

それでは、均等室長のほうから順番にいいですね。まず、相談件数のほうから。

○室谷雇用環境・均等室長 すみません。最初のほう、ごめんなさい。余りちょっと聞き取れなくて申し訳なかったんですけど、3ページの表のところによろしかったですか。

○藤本委員 はい、そうです。3ページです。

○室谷雇用環境・均等室長 均等法のところでセクハラの相談件数が……。

○藤本委員 平成28年度の妊娠等の不利益の件数が64件と急激に多くなった原因として……。

○室谷雇用環境・均等室長 21件から64件に増えているからということですかね。

○藤本委員 はい、そうです、はい。

○室谷雇用環境・均等室長 先ほどおっしゃってたセクハラをよく見たらマタハラだったから、こっちに振り分けたのかというご質問あったと思うんですけども、それは決してそういうことではなく、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いが増えたというのはあるんですけども、ただ非常に技術的な問題としまして、相談件数のカウント方法も少し今年度から変わったということもありますので、一概に比較してもものすごく増大したというふうなわけではないのかなと思います。

でも、実際に妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの件数というのは増えているというのは間違いがなくて、その下の育介法の相談を見ていただきましても、うち育休不利益というところが平成27から平成28にかけて少し件数がかかなり増大してるというのがありますけれども、大体マタハラ引き続き育休に関する不利益の相談、妊娠、出産をしながら次育休を取ろうと思ったけども、だめと言われたみたいな、かぶった相談も結構多いものですから、実際に相談件数というのは両方にまたがって増えているという事実はあると思います。

○佐藤会長 よろしいですか。

○藤本委員 はい。

○佐藤会長 はい、それではその次行きますか。再就職率のほうですか。

○藤本委員 はい。

○佐藤会長 はい、どちらでしょうか。

○辻局長 すみません。何の離職率。

○佐藤会長 女性の再就職率。

○藤本委員 そうです。離職した女性の……。

○辻局長 出産、育児で離職した後の再就職率ですね。

○藤本委員 そうですね。その方々の範囲で、また再就職された方のそういう率がわかるのであれば。

○町田職業安定部長 女性の再就職率というのは、すみません、データがございまして、私どもは仕事プラザ高松でマザーズコーナーという、あと丸亀支所でもあるんですけども、そういったところに女性の方専用窓口というのがありまして、そういったところに来て、いろいろ就職に関する相談とか、そういったところに来られた方についての就職率とか、そういったもののデータはあるんですけど、女性全般の再就職率という、そこまでとれてないのが現状でございます。

○佐藤会長 あるいは、率の数字ではなかったら、今度は具体的にどういう対策をやっているのかという質問もあったと思いますが。

○町田職業安定部長 具体的な対策としまして私どもやってるのは、例えば職場見学会とか、そういったものも行っておりますし、あとひとり親の方なんかには8月に児童手当の現況届けを出すのが、市長のほうに役所のほうに届け出ることになってるんですけども、そこに私どもの職員を市役所等に派遣しまして、相談ブースを設けて就職相談等を行ったりしております。

○佐藤会長 この件はよろしいですか。次、行きますか。

○藤本委員 すみません。一層の推進と書いてたものですから、何か新しい推進ができたのかと思ったんですが、そのあたりは、じゃあ現状的にもっとバックアップをしていくというような。

○町田職業安定部長 箇所数を増やしたりとか、そういったところをちょっとっております。

○藤本委員 はい。わかりました。

○佐藤会長 期待外れですか。

○藤本委員 いえいえ、全く。

○佐藤会長 はい、それではもう一点。

○藤本委員 働き方改革。

○佐藤会長 そうですね。介護、保育の面での。

○辻局長 介護、保育といえますか、要は大企業だったら、いろいろとやっていけるけど、なかなか中小企業には浸透しにくいと、特に介護とか保育とか、こういうご質問だったと思いますが、確かに今のマクロ的な話として少子化の流れをとめる、あるいは女性の職場進出を促して賃金を上げて、消費を拡大して設備投資、そういった経済の好循環というようなことの目的の中で働き方改革が絶対必要だと。こういうマクロ的な説明というのは、ある程度総論では理解して、あるいは大企業さんでは率先して取組んでいけるとしても、なかなかそういった部分で中小零細のところになると、それって別世界の話ですよということになるわけで、そこは非常に難しいところだと思えますけれども。

雇用環境は改善していかないと今の人材不足の中でいい人も当然とれないわけですし、厳しい中

でも労働条件を上げていかないと若い人も入ってこないでしょうというふうなところをやはり粘り強く説明をしていくということなんだろうと思いますし、それに応じた労働関係の助成金なんかもいろいろ用意しておりますので、そういったもの、さらにその助成金については生産性要件を今回から入れていくということで、できるだけ工夫して生産性を上げて努力されてるところについては、割り増しして助成金をお支払いしましょうと、こういったシステムもしっかりと説明しながらやっていただくとということなんだろうと思っております。

介護とか保育とかでも、今どういのが浮かばないわけですけども、それぞれ現場を最もよくご存じの労使の方々の工夫というのは幾ら中小の施設でもあると思いますので、そうしたところを我々もいろいろヒアリングなんかをして、先ほどのお話ですが、事例も収集しながら少しでも普及していきたいということを進めていきたいというふうに思います。

○佐藤会長 よろしいですか。

○藤本委員 はい。

○佐藤会長 はい、そのほかに。

どうぞ。

○十川委員 会長のほうから指名があったんで、一言。黙って帰ろうと思ったんですけど。私のところも一応製造業ということで、プレミアムフライデーということで先月あったと思うんですよ。今香川県の中で、そういうことをしたところがあるとか、うちら社長と先日話したときに、そういう企業になればええよねという感じの話はあった中で、働き方改革の中で金曜日の昼から4時間休むと。そしたら、月曜日から木曜日まで1時間仕事を増やしてだったら一緒だから、企業としては何も時間的には関係はないけども、これも一つの働き方改革かなというのを先日社長と話をしながら、腰が抜けたなという話はさせてもらったんですけども。香川県の中で、そういう形で企業として使ったところがあるかないかというのって、何か労働局のほうで統計をとるとか、されないのですかね。一応、あれ、経済省か、何かああいうところが……。

○鈴木委員 経産省。

○十川委員 経産省かね、やったと思うんですけども、わかれば一言お願いします。

○佐藤会長 ありますか。

○辻局長 具体的にそういった事例というのは、申し訳ございませんけど、把握はしてないんです。恐らく企業それぞれで、今、十川委員おっしゃったように社内でいろいろ検討されるということも、まずはやはり重要だろうと思いますし、我々労働局におきましても、組織として、じゃあ一斉に休むというわけにはいかないですけども、そのプレミアムフライデーの趣旨に賛同する職員が3時から2時間早目に年次有給休暇を取って退社をするというふうな申し出があれば、積極的に組織として受け入れて、阻害するようなことがないようにしていきましようという申し合わせ、それも一つの取組だと思いますので、そういったことを含めれば、香川県内でもかなりの企業さんでという気もいたしますけども、実際にどのくらいのといたら、それは申し訳ございません。

○佐藤会長 はい、ありがとうございました。

○矢田委員 はい。

○佐藤会長 はい、どうぞ。

○矢田委員 地方版ハローワークについて少し。私、建設業なんで、人材不足の建設業なんですけども、今回のこの地方版ハローワークというのは非常に期待してます。一つのきっかけづくりになるんじゃないかなと思っておるんですが、一つ、やはり若者は都会へ出てしまうので、それをもう一度Uターン、帰ってこいと、田舎に帰ってこいとというような気持ちで求人もしたいんですけども、そのときにハローワークのホームページの話なんですけども、現実には都会にいる人が、例えば香川に戻りたいと思ったときに、どうやって職を探すかというふうに考えたときに、まさか検索するときに労働局なんて打ちませんよね。

ということで、いろんな検索の仕方があると思うんですけども、実際私この間やってみたんですよ。自分がそういう立場やったら、どういうふうに検索して仕事を探すのかなと思って考えたんですが、なかなかハローワークにたどり着かない。つまり、何たらナビとか物すごくいろいろありますね民間の。そっちはいっぱい出てくるんですけども、肝心のハローワークになかなかたどり着かないという現状があって、是非そういった目線で、求職者の目線というんですかね、そういった目線で現実には検索して、どうやって探すんだというのをやっていただくと何かそういうヒントがあるかなと思いますので、是非一度試してみてくださいと思います。

○町田職業安定部長 すみません。私もネット検索をしたことがなかなか、今初めてそういう状況だったというのを知らされたんですけども、私どものホームページというものも実はございます。その中でハローワークの所在地などもお示ししているものもございますので、どれだけ今の若い人たちがハローワークというのを認知してるかというのをはつきりと全員が認知してるというのがわからない状況なんですけども、そういった就職するに当たっては、まずハローワークに相談をしていただきたいということを広くわかってもらえるようにしなければならないとは思っているんで、私もいろいろ学校に行ったりですとか、ハローワークの周知について非常に取組んではいるところでございますので、今後もそういった私どもの機関が是非浸透するようにしていきたいと思っております。

あと、さっきのネット検索の件につきましては、また実際に今度やってみて、うまくいくように考えていきたいと思っておりますので、はい、よろしくお願ひします。

○矢田委員 はい、ありがとうございます。実をいうとハローワークへ求人出すのはもちろん無料なんですけど、何たらナビに求人を出して確保しようとする、うわさで聞くとところによると1人確保するのにウン百万円かかると。成功したらみたいな形もあるらしいんですけども、そういったことになると実際に求人出して社員を確保するのに何百万円かかるとなるとなかなか手が出せないんで、ハローワークのほうを是非頑張ってくださいなと思ひます。

○町田職業安定部長 ありがとうございます。引き続き頑張っていきますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○佐藤会長 はい、そのほかございますか。

○福家（良）委員 じゃあ、今の件に関してちょっとだけ。

○佐藤会長 はい、どうぞ。

○福家（良）委員 その分でいいますと、香川県も「j o bナビかがわ」というホームページつく

っておられるみたいで、それも何かほかの場では是非PRしてくれということも言ってましたので、ほかの行政スタッフもそうですけども、是非県その他とも連携していただいて、今、矢田さん言われた部分にもつながるようなことに取り組んでいただけたらと思います。

はい、以上です。

○佐藤会長 はい、そのほかございませんか。

どうぞ。

○鈴木委員 すみません。連合の鈴木と申しますが、さまざまな施策を構築されて取組まれてることに本当に感謝をしたいなというふうに正直思ってます、現実にかようなことが本当にきっちりやれば、我々働く側からすれば、いい労働条件を確保できるのかなというように思っております。

例えば、現状をちょっと申し上げますと、実は昨日も私。障害者の就労支援の会議でちょっと申し上げたんですが、今メンタルヘルスの人たちが非常に増えてきてまして、私も先ほど発言した森と同じ公務職場出身なんですけども、メンタルヘルスに罹患をした人たちが、だんだん職場の中で排除をされ、そして当局からも排除をされ、そして妙な名前の研修という名目で呼び出され、そしてその中で結局研修の成果が出ないということで、まずあなたを降格をしますと。そして、それが続きますと、次はもう自己都合退職にしますというふうな形で退職に追い込まれるという。

この労働行政の中で障害者雇用を進めましょうという本当にいいお話がある一方で、今世の中がそういうふうなところにも傾いているという、これはもう特定のところの話かも知りませんが、こういうものも現実にあるという。だから、そうしたところも是非踏まえた上での対策というものも、指導といいますかね、そうした部分についても是非労働局の皆さんに力を注いでいただきたいなと、このように考えてます。

以上です。

○佐藤会長 ありがとうございます。

障害者雇用、障害者に対する対策は、叫ばれる一方で、現実にはそれとは真逆のような現実というのも他方である。その現実を見据えて対策をお願いしたいということでしたけれども、何かございますか。

○村野労働基準部長 対策と言えるものではないかもしれませんが、通報制度というものがございまして、やはりそういった方々は、なかなか職場で声を上げるというのが難しく、通報して、もし例えば監督に入られたときに、自分が疑われ、ますます追い込まれるというようなことが起こり得るのかもしれないので、監督署のほうにも通報制度で、もちろん匿名、名前を隠してほしければ当然名前の公表もしないで調査に入るというようなことも、実際私がこちらに来てから、通報制度を利用して実際に監督に入ったりとか、そういった不利益を受けたというような相談に対しての監督指導等々をやっておりますので、そういった制度の周知をもっと行っていかなければいけないと考えておりますし、最初に言ったように、通報したことによってますます不利益をこうむるようなことのないように慎重に取り扱っていきたくて考えております。

○佐藤会長 はい、よろしいですか。

○鈴木委員 はい。

○佐藤会長 はい、そのほかございませんか。

ないですか。もうあと5分ぐらい時間ございますけど。

今回この場で初めて資料というのが提出していただいているんですけど、大変おもしろい資料で、これについて幾つか聞きたいというようなことございませんか。ご説明願いたいというようなこと。

じゃあ、私ついでに。基準部のほうで、冒頭に12次防重点の折れ線グラフがございますね。非常に印象的な、よく上手につくられたものだなと思うんですけども、この図から確かに、例えば食品製造というものが、その目標値と全く乖離した動きをしてる。その他は大体それに引きずられるような動きを多くはしてるんだろうと思うんですけど、これ、全くそれと乖離する動きを、例えばこういう食品製造が示すというのは、これ、一体どういうふうに理解をされているんだというふうに思うんですけど。

○村野労働基準部長 食品製造につきましては、細かい部分まで一件一件、内容を確認したわけではないんですけど、特に型別として、どういった災害が多いかという、転倒災害が特に多く、これは50代、60代の方が多く被災されているのが現状で、今後ご承知のとおり人手不足から「一億総活躍」と言われておりますが、力仕事ですとか、あるいは下が滑るような、そういった環境で仕事をしなければならない場合、やはり年齢を重ねると、なかなか対応できなくなり、体がうまく動かなくなって被災してしまうと考えておりますので、今後も、食品製造だけに限らず、高齢化が進んでいるので、そういった方々に対しての注意喚起を事業主の方に指導、助言ができるようになればと考えております。

○佐藤会長 ありがとうございます。

これに限らず、労働局さんはいろんなアンケートを実施されてる。そのアンケートから読み取れることを是非どこに意味があるのかというのを積極的に読み込んでいただいて、その読み込みに基づいて対策というのを是非立てていただきたいと。単にアンケートやるだけでなく、そこに意味を見つけていただきたいというように思います。よろしくお願ひしたいと思います。

時間がそろそろ参りましたけれども、最後に是非一言というのはございますか。

ございませんか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○佐藤会長 それでは、時間来ましたので、終わりにしたいと思います。いろいろな意見、貴重な意見、出たと思いますから、是非ご活用いただいて、今後の方針にも積極的に生かしていただきたいというように思います。

以上です。

○酒井監理官 本日はどうもありがとうございました。今日いただきました貴重なご意見等を香川労働局の来年度の業務運営に生かしていきたいと考えております。

それでは最後に、辻局長からお礼の言葉がございます。

○辻局長 繰り返しになりますが、大変どうもありがとうございました。最後に会長のほうからもいろいろとご示唆をいただきまして、できるだけデータに基づいてといたしますか、そういったことにも心がけていきたいというふうに思います。引き続きどうぞよろしくお願ひ申し上げまして、簡

単でございますが、ご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

○酒井監理官 それでは、これもちまして平成28年度第2回香川労働審議会を閉会をさせていただきます。今後ともよろしく願いたします。

午後4時31分 閉会