

令和2年度第1回愛媛地方労働審議会 議事録

○日 時 令和2年10月27日（火）10:00～12:00

○場 所 東京第一ホテル松山2階コスモホール

○出席者 【公益代表委員】

池田委員、丹治委員、長井委員、長尾委員、村田委員

【労働者代表委員】

菊川委員、神野委員、松浦委員、宮崎委員

【使用者代表委員】

本田委員、三原委員、山内委員、渡邊委員、渡部委員

【事務局】

縄田愛媛労働局長、山崎総務部長、平井雇用環境・均等室長

紀伊労働基準部長、三原職業安定部長、深山総務課長

渡部総務企画官、向井労働保険徴収室長、松本監督課長

宮岡賃金室長、岸田健康安全課長、酒井労災補償課長

豊田職業安定課長、矢野需給調整事業室長、緒方職業対策課長

和田訓練室長、石川雇用環境改善・均等推進監理官

濱上雇用環境・均等室長補佐、坂本雇用環境・均等室企画調整係長

1. 開会

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

お待たせいたしました。委員の皆さま方には、大変ご多忙のところご出席いただきましてありがとうございます。ただ今から、令和2年度第1回愛媛地方労働審議会を開催いたします。まず、最初にお断りがあります。本日の会議は感染症対策のため、例年より会場を広めに距離をとってあります。それから、出入り口につきましても、開放した状態で進めさせていただきますので、ご了承願います。本日の審議会には、公益代表委員が5名、労働者代表委員が4名、使用者代表委員が5名で18名の委員のうち、14名の出席を得ております。よりまして、地方労働審議会第8条第1項に定める定足数に達しておりますので、本会議が成立していることをご報告いたします。なお、本日欠席の委員は公益代表委員の甲斐委員、労働者代表委員の菅委員、同じく労働者代表委員の伊藤委員、使用者代表委員の小倉委員の4名でございます。それから、ここで、事務局に今年度異動がありましたので、新任者を紹介させていただきます。総務部長の山崎です。

●山崎総務部長

山崎です。よろしく申し上げます。

- 石川雇用環境改善・均等推進監理官
労働基準部長の紀伊です。

- 紀伊労働基準部長

紀伊でございます。どうかよろしくお願ひいたします。

- 石川雇用環境改善・均等推進監理官
職業安定部長の三原です。

- 三原職業安定部長

三原と申します。よろしくお願ひいたします。

- 石川雇用環境改善・均等推進監理官
雇用環境・均等室長の平井です。

- 平井雇用環境・均等室長

平井でございます。よろしくお願ひいたします。

- 石川雇用環境改善・均等推進監理官

それから、本審議会はその活動を広く県民に知っていただくことができるよう、公開しており、本日は傍聴人の方がおられます。ご了承ください。

それから、議事録につきましては、愛媛労働局のホームページに掲載することとしておりますので、ご了承ください。本日の審議会の終了時刻は12時を予定しております。

それでは、長井会長、よろしくお願ひいたします。

- 長井会長

皆さん、おはようございます。

それでは、お手元の次第に沿って議事を進めますけれども、本審議会の議事録署名委員につきまして、運営規程第6条第1項に基づき、会長及び会長が指名した委員2名が行うこととなっております。署名委員としましては、労働者側から菊川委員。使用者側からは本田委員を指名いたします。後日、事務局が議事録を作成しますので、ご確認の上、署名していただきますよう、よろしくお願ひいたします。

それでは、次第の2、愛媛労働局長あいさつに移ります。縄田労働局長、お願ひいたします。

2. 愛媛労働局長あいさつ

- 縄田労働局長

おはようございます。

労働局長の縄田でございます。恐縮ですが座ってごあいさつさせていただきたいと思ひます。

審議会の委員の先生方には、お忙しい中、本日もご出席賜りまして誠にありがとうございます。

ございます。

また、日頃より労働行政の推進につきまして、格別のご理解とご協力を賜っております。この場をお借りしまして厚く御礼申し上げます。ありがとうございます。

さて、新型コロナウイルス感染症の拡大によりまして、春先から旅行や各種イベント等の開催が自粛されるようになりました。経済、雇用環境にも大変大きな影響がございました。昨年末まで1.6倍台で推移していました愛媛県内の有効求人倍率はここ数カ月連続で低下しまして、8月には1.25倍まで落ち込んでいます。9月の数値は今週末に発表しますけれども、1.25倍からさらに落ち込む見込みでございます。

こうした環境の中で、雇用の維持、安定が国の経済政策の中でも、最重点として位置付けられまして、雇用調整助成金に係る支給要件の緩和、日額上限額の引き上げ等々の改正が相次いで行われました。おかげさまで、愛媛労働局管内におきましても、雇用調整助成金は大変多くの企業に活用されまして、現在は、雇用がぎりぎりのところで維持されているという状況にあるというふうに認識しております。本日の審議会では愛媛労働局における令和2年度上半期の行政進捗状況について、委員の皆さまに調査、審議をしていただき、ご指導ご助言をいただければと考えてございます。

詳細説明は、後ほど担当の部室長からさせますが、私からは労働局の最重点課題としている3点について、これまでの取組状況や、我々の問題意識について概括的に申し上げます。

第1点は、コロナ禍における雇用対策の推進です。冒頭にも述べましたが、雇用調整助成金については、9月末までにすでに1万件を超える支給決定を行いまして、支給決定総額は85億円を超える状況となっております。また、求職者に対する就職支援にも力を入れてきましたが、残念ながら求人数が大幅に減少するとともに、いわゆる3密を恐れて、求職者の方がハローワークへの足が遠のいたということもございまして、就職件数は残念ながら落ち込んでおります。雇用の維持が厳しくなりまして、離職者も現在増えつつある状況にあることを考えますと、下半期においては、この就職支援を一層注力する必要があるというふうに考えてございます。

第2点は、働き方改革の推進でございます。コロナ禍の陰に隠れてしまった感がありますけれども、来年4月1日には、中小企業における同一労働、同一賃金が適用されるなど、企業にご対応いただく必要のあることが少なからず控えております。先般、待遇格差をめぐる5訴訟の最高裁判決が出されました。ボーナス、退職金、扶養手当、休暇等々について、どのような格差が不合理かという判断が示されたものです。格差是正を進める契機にもなるかと思っておりますけれども、中小企業において具体的な取組を進めていただくためには、我々行政からの積極的な情報提供ですとか、啓発支援がまだまだ必要であろうと考えております。コロナ禍ではありますけれども、下半期には感染対策にも十分留意しつつ、説明会等を積極的に開催しまして、中小企業等に対する支援を強化していきたいと考えてございます。

第3点は最低労働基準の履行確保に向けた取り組みでございます。特に限度時間を

超える長時間労働や、賃金の不払い、あるいは安全基準違反による死亡災害の発生などについては、厳正な監督指導を実施しているところでございます。また、愛媛県内には造船や繊維産業などで、大変多くの外国人技能実習生も働いていらっしゃいます。技能実習生に係る労働基準関係法令違反の疑いがある場合には、出入国在留管理局や外国人技能実習機構とも緊密な連携をとりまして、引き続き的確に対応していくこととしております。

本日は限られた時間の中ではありますけれども、委員の先生方には、愛媛労働局の取り組みに対しまして、忌憚のないご意見をいただければと考えております。本日はどうぞよろしく願いいたします。

●長井会長

どうもありがとうございました。

それでは、次第の3、議事に入りたいと思います。本日、事務局から説明を受ける事項は、令和2年度愛媛労働局行政運営状況についてとなっております。各々、担当部室長から順次説明を受けたあと、一括して審議をお願いしたいと思います。

それでは、総務部長から順次説明をお願いいたしますけれども、着席のまま説明していただいて結構です。では、よろしく願いいたします。

3. 議事

令和2年度愛媛労働局行政運営状況について

●山崎総務部長

あらためまして総務部長の山崎です。どうぞよろしく願いします。着席して説明させていただきます。私のほうからは、資料NO. 1新型コロナウイルス感染症関係の資料、及び資料NO. 2総務部資料について説明させていただきます。

では最初に、オレンジの表紙でございます、新型コロナウイルス感染症関係の1ページ目をご覧くださいませでしょうか。こちら、愛媛労働局におけます新型コロナウイルス感染症に係る具体的な取り組みを記載させていただいております。愛媛労働局では、今回の新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、雇用維持を中心に2月からさまざまな対応を行っております。こちらに記載させていただいているのは、その中で主な対応を一覧にさせていただいたものでございます。いくつかの紹介させていただきます。まず、3月11日、ご覧いただけますでしょうか。主要経済5団体に対しまして、局長より「新型コロナウイルス感染症に係る雇用維持等に対する配慮に関する要請書」、こちらを手交及び要請を行いました。4月13日、こちらは主要経済5団体連名による雇用調整助成金申請手続きの簡素化、申請支援体制の大幅拡充などの要請書を商工会議所連合会の会頭より受理いたしました。その際に、局長よりコロナ禍における雇用維持等について協力の要請を行っております。

続きまして、6月19日、局長、県知事、教育長連名で新規学校卒業予定者の求人

確保に係る要請文を 10,269 の事業所に対して発出しております。7月1日には、愛媛労働局休業支援金センター及び愛媛労働局助成金センター、こちらは雇用調整助成金を担当する部門になります、の開設を行い、体制の整備を行っております。また、この際、大幅な増員も行っております。9月11日、ハローワーク宇和島におきまして、株式会社大見屋の離職者を対象に市役所、商工会議所等と連携を行い、集団受付・説明会を開催しております。このような、さまざまな取り組みを行っているところです。

続きまして、2ページ目をご覧くださいませでしょうか。こちらは、特別相談窓口の相談状況についてです。愛媛労働局を含め、全国の労働局におきまして、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う労働相談に迅速かつ的確に対応するために、令和2年2月14日に新型コロナウイルス感染症の影響による特別相談窓口、こちらを開設しております。さらに3月23日には、愛媛労働局管内の全ての労働基準監督署及びハローワーク、こちらにも特別相談窓口を開設し、相談に対応しています。相談窓口設置以降につきまして、9月末現在で、特別相談窓口の総計が10,690件の相談が寄せられているところです。

続きまして、上段の左の折れ線グラフ、こちらをご覧くださいませでしょうか。こちらは、特別相談窓口設置の2月14日以降9月末までの間の、月別の特別相談件数を示したものです。2月14日以降、特別相談件数は4月の緊急事態宣言以後の感染者数の増加に伴い、激増しております。特に4月20日からゴールデンウィークまでの間がピークとなっております。多い日には1日200件以上の相談が窓口寄せられたところです。その後、減少傾向が続いております。9月には480件まで減ってきているところです。

続きまして、下段左の円グラフをご覧くださいませでしょうか。こちらは、相談を寄せてこられた方の区分を示しております。相談者で最も多いのが事業主。7,329件。全体の約70%近くを占めております。次いで多いのが、社会保険労務士で1,694件。全体の約15%を占めております。相談内容は、雇用調整助成金の手続きに関する相談が多数を占めています。なお、オレンジ色のところで、労働者等1,382件と書かせていただいておりますが、労働者以外に家族や知人からの問い合わせも含んでおります。また、ピンク色の部分にございますが、各種団体、その他ですがこちらは、地方公共団体、商工会議所等からの相談が含まれております。

上段右の円グラフをご覧ください。相談を寄せられた職業別の割合を示しております。割合で見ますと、順に飲食業、製造業、卸小売業、医療福祉の順になっております。この中で製造業につきましては、感染拡大初期の頃から相談件数が高水準でした。特に6月以降は飲食業や卸小売業の相談が落ち着いてきているのに比べまして、毎月100件以上の相談が寄せられており、月別では最多と今現在なっているところです。

続きまして、右下の棒グラフ。こちらは相談内容を示しております。先ほどもお話しさせていただきましたが、相談者の区分で多いのが、雇用調整助成金に関するもの

です。8,138件、全体の約7割以上を占めています。雇用調整助成金以外では休業、賃金、解雇・雇止め順になっております。休業の相談につきましては、コロナ感染拡大に伴い、休業をした際に、これが会社の都合になるのかどうかというものや、休業手当の支払いが必要かどうかといった内容のものがほとんどです。また、賃金に関する相談の多くは、減額や賃金カットに関するものが目立っております。解雇に関する相談につきましては、自粛、事業縮小・閉鎖、倒産に伴うものがほとんどの相談内容となっております。

続きまして、3ページ目をご覧くださいませでしょうか。雇用調整助成金の利用状況でございます。新型コロナウイルス感染症の影響によりまして事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が休業等により労働者の雇用の維持を図る場合に休業手当、賃金の一部を雇用調整助成金等で助成をしております。これまで、雇用調整助成金は助成率や日額の上限見直し、被保険者期間の撤廃等、複数回による要件緩和を行い、当該助成金の利用による雇用維持を図ってきたところです。愛媛労働局におきましては、見直しへの迅速な対応や、申請書類に不備等がない場合、申請書受理から支給決定までの処理を2週間以内に行い、早期支給決定に取り組んでいるところです。

資料の上段の表におきましては、9月末現在の利用状況となっております。対象となる労働者が雇用保険の被保険者である場合は雇用調整助成金、対象労働者が雇用保険の被保険者でない場合は緊急雇用安定助成金で助成をしているところでございます。双方あわせまして合計で申請件数が11,289件、支給決定件数10,576件、支給決定額約85億3,500万円となっております。

続きまして下段のグラフ。こちらは、雇用調整助成金の利用状況の推移になります。オレンジの線が申請件数を表しております。6月から件数が大幅に増加し、9月まで高水準で推移しております。緑色の線が支給決定件数となっております。6月においては申請件数に対し、支給決定件数が少ない状況ですが、応援体制の整備や職員等の増員を行い、支給決定件数の増加に取り組んだところです。

続きまして、4ページをご覧くださいませでしょうか。業種別の申請件数を表したものです。左側が雇用調整助成金の申請件数です。製造業が一番多く1,995件で全体の23.6%となっております。次いで、卸売業・小売業、飲食サービス業となっております。6月までは飲食サービス業からの申請が多かったところですが、7月以降、製造業からの申請が多くなっております。

右側の円グラフが、緊急雇用安定助成金の業種別申請件数です。こちらは、飲食サービス業が一番多く、876件で全体の約31%となっております。次いで、卸売業・小売業、製造業と続いております。飲食サービス、卸売業・小売業はパート、学生アルバイトの方々が多く雇われているため、件数が増えていると考えられます。

その下、4番になります。新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の利用状況です。これは新型コロナウイルス感染症及びまん延防止の措置の影響により、休業された中小企業の労働者のうち、休業中の賃金、休業手当を受けることができな

かった方に対して、当該労働者の申請により支給されるものになります。9月28日現在で申請件数1,759件、支給決定数1,240件、支給決定額約78,044,000円、支給決定件数104件、取り下げ件数が31件となっております。先ほどの雇用調整助成金とこの休業支援金・給付金については緊急対策期間を本年9月30日から本年12月31日まで延長されています。

愛媛労働局におきましては、雇用維持を最優先としまして、引き続き雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金、この休業支援金・給付金の迅速な事務処理に取り組んでいくとともに、特別労働相談についても関係機関との連携をしながら、労働行政が一体となって、機を逃さず迅速に対応を行うこととしております。

続きまして、黄色の表紙になります。資料NO.2をご覧くださいませでしょうか。

こちらは、労働保険の適用徴収状況についてです。労働保険制度は労災保険給付、雇用保険給付などを通じて、労働者のセーフティーネットとして役割を果たしていくために制度に対する信頼性、費用負担の公平性等の確保が必要となっております。このため、愛媛労働局では、労働保険の未手続き事業の一掃対策の推進と、労働保険料の収納率の向上、こちらを重点課題として取り組んでいるところです。

労働保険の未手続き事業の一掃対策につきましては、上段のグラフにありますとおり、毎年度新規成立の目標数を定めており、全国労働保険事務組合連合会愛媛支部と連携して取り組んでいるところです。平成29年度、30年度につきましては、目標数を上回る成立を達成しておりましたが、令和元年度の達成率が97.9%と目標数を上回るできませんでした。今年度につきましては、昨年度の実績及び新型コロナウイルス感染症の動向を注視しつつ、目標を820件としております。令和2年度につきましては、8月末現在の新規成立数は298件で、目標に対する達成率は36.3%となっております。昨年同期の31.5%と比較しますと、4.8ポイントの増となっているところでございます。成立数が増えた要因といたしましては、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、事業活動の自粛などによる休業に対応した、雇用調整助成金等の申請に労働保険の加入が必要であったことの影響も大きかったのではないかと考えております。年度後半につきましても、引き続き未手続き事業の解消に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、労働保険の収納率についてでございます。下段のグラフになります。ここで1点、申し訳ございません、修正をお願いします。棒グラフの中で、右端になりますが、青と赤の棒グラフの下に平成31年度となっておりますが、ここ、申し訳ございません、令和元年度でよろしくをお願いします。令和元年度の収納率は前年度より0.20ポイント上昇して、98.44%となっております。グラフは平成27年度からとなっておりますが、平成25年度以降、わずかではございますが、上昇傾向にあるところでございます。令和2年度につきましても、8月末現在で27.58%となっております。昨年同期に比べますと、2.54ポイント減少しているところです。要因として考えられるのが、新型コロナウイルス感染症拡大防止に伴いまして、年度更新申請の期間

がこちら7月10日から8月31日に延長されたことによる影響と考えております。

愛媛労働局としましては、効果的な納入督促に努めるとともに、悪質な滞納事業場に対する強制措置を行う等、引き続き収納率の向上に努めてまいりたいと考えております。私からの説明は以上でございます。

●平井雇用環境・均等室長

それでは、続きまして、雇用環境・均等行政の今年度上半期の業務進捗状況と、下半期の業務運営方針につきまして、ご説明申し上げます。申し遅れましたが、今年度4月から着任いたしました平井でございます。どうぞよろしくお願いたします。

使用する資料はNO. 3のピンク色の表紙がついたものでございます。まず、1点目、働き方改革の推進に係る取り組みでございます。昨年4月から「働き方改革関連法」がスタートしておりまして、労働基準法ほか、労働安全衛生法、労働時間設定改善法等が施行されております。本年4月1日からは、時間外労働の上限規制が中小企業に適用されたほか、同一労働同一賃金の実現を目指したパート・有期雇用労働法も大企業に先行して適用されております。当局では管内の主要経済団体、それから労働団体、また愛媛県、金融機関等をメンバーとする愛媛働き方改革推進会議を発足させまして、それぞれの機関が連携、協力して働き方改革を推進する体制をとってございます。1ページに記載しております計画に基づき、昨年度から働き方改革関連法の周知ですとか、中小企業を対象とした支援対策の活用・促進を目指して取り組んでまいりました。

2ページをご覧いただきたいと思っております。働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者等に対する支援の体制といたしまして、昨年度から当局は愛媛県法人会連合会に委託しまして、愛媛働き方改革推進支援センターを設置、運営しております。添付しております資料NO. 1にセンターのチラシを付けておりますけれども、センターの活動につきましては、年度当初、新型コロナウイルス感染症の影響から活動実績が伸びませんでしたけれども、管内の経済団体等に対しまして、繰り返しセンターの周知と利用勧奨の要請を行ったほか、当局の監督署、安定所が連携して、説明会ですとか出張相談会を実施した結果、徐々に活動実績が伸びまして、9月末の時点ではほぼ順調に業務を進捗させることができました。センターの活動実績につきましては、2ページの真ん中の表に記載しているとおりでございます。今後も管内の中小企業へ支援の手が伸びるように、センターの活動をフォローしていきたいと考えております。下半期は特に個々の企業へのアウトリーチ支援に力を入れていく方針でございます。

下の方に、当室が所管している助成金制度の活用状況を掲載しておりますが、前年度の同期と比べまして、申請件数が増加しております。添付資料のNO. 2には、当室が担当しております助成金制度を周知するための広報資料が付けておりますけれども、この中には、新型コロナウイルス感染症の対応のために、新設された制度もございまして、これらをあわせまして、広く周知を行い、積極的に活用されるように啓発をしているところでございます。そして、ここで恐縮なんですけれども、数字の間違いがご

ざいまして、2ページの下の右側の表でございますが、働き方改革推進支援助成金の合計件数が誤りでございまして、交付申請の件数が94件でございますが、95件が正しく、交付決定が46件と書いてございますが、45件が正しい数字でございます。誠に失礼いたしました。

それから次、3ページをご覧くださいと思います。長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得促進に関する取り組みでございます。新型コロナウイルスの関係で、企業への訪問活動そのものを自粛したために、関係機関、団体等への協力要請は昨年度より少なくなっておりますが、関係機関、団体の担当者と、メールでやりとりをいたしまして、傘下の事業者への情報提供などをお願いして、広報に協力していただきました。また、局幹部の企業トップ訪問、それから当室に配置をされております、働き方・休み方改善コンサルタントの個別企業への訪問活動については7月以降精力的に行い、昨年と同様の活動ができました。

グラフにつきましては、これは最新の数字として、令和元年度の数字が載せてございますが、愛媛県内の一般労働者、パート労働者とも総実労働時間が全国平均を若干上回っている状況でございますので、今後も引き続き、管内の関係機関等と連携いたしまして長時間労働の是正のための啓発活動を行っていきたくと考えております。

次の4ページをご覧ください。同一労働同一賃金の実現に向けた取り組みでございます。本年、4月1日からパート・有期雇用労働法が施行されまして、大企業に対して先行して適用となっております。改正法の内容を理解していただくため、説明会の開催を予定しておりましたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を防止するために、参集型の説明会はやむを得ず中止をいたしました。その代わりに改正法の内容を解説した動画を労働局のホームページに掲載しております。ほか、商工会連合会の要請を受けまして、研修用のビデオを作成しまして、提供させていただきました。9月には改正法への対応を促すため、県内2,250事業所に対して自主点検表を送付しております。現在、回収した自主点検表を集計・分析しております。結果については、今後の周知活動ですとか、支援活動に役立てていきたくと考えております。

下の5番目の女性の活躍推進法についてでございますが、添付資料のNO. 3に女性活躍推進法の改正のリーフレットを付けてございます。女性活躍推進法に基づく、一般事業主行動計画の策定、届出状況につきましては、義務企業となる常用労働者数301人以上企業の届出率はほぼ100%でございますが、努力義務企業である300人以下の企業の届出数が現在のところ、まだ35社ということで、昨年度からあまり増えていない状況でございます。

それから、次の5ページをご覧くださいと思いますが、女性の活躍の状況が優れている企業に与えられる、えるぼし認定制度がございます。愛媛県内では現在、認定を受けた企業が2社にとどまっております、平成30年度以降、認定がない状態が続いております。この6月1日から、法律が改正されまして、従来のえるぼし認定よりも、ワンランク水準の高いプラチナえるぼし認定制度が創設をされました。これ

らの認定基準につきまして、広く周知を図り、認定を目指した企業の女性活躍推進の取り組みを後押ししていきたいと考えております。これは下半期の重点対策の1つとして位置付けております。

6番目の職業生活と家庭生活の両立支援対策の推進でございますが、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出状況は、常用労働者数101人以上の企業が義務企業になってございますが、義務企業の届出率がほぼ100%の状態でございます。次世代法に基づく子育てサポート企業のくるみん認定企業は、現在45社と全国の1.3%を占めておまして、現在でも認定に関する相談をたくさんいただいておりますので、今後も一層、くるみん認定企業が増えるように取り組んでまいりたいと思います。

両立支援等助成金は先ほど2ページに活用状況の表を示しておりますが、昨年度より申請件数が伸びておまして、新型コロナウイルス感染症対策として新設をされました、小学校休業等対応助成金ですとか、母性健康管理措置に係る休暇取得支援助成金といったものとあわせて周知を図り、仕事と家庭の両立に関する企業の取り組みを支援してまいりたいと考えております。

次の6ページをご覧ください。均等三法等の施行状況でございます。均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法に加えまして、本年度施行されましたパート・有期雇用労働法、労働施策総合推進法の相談状況のグラフを載せております。全体的に前年度同時期より増加傾向でございます。これは、パワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたこと、それと、正規労働者と非正規労働者の均等・均衡待遇の取り組みに対する企業の関心が高くなっていることが影響していると思われま

す。それから、下の方に、報告徴収件数を載せておりますが、新型コロナウイルス感染症の影響で企業への訪問活動を自粛したために、前年度より、件数そのものが減少しておりますが、9月以降通常の活動を行っておりまして、下半期において目標件数を早期に達成するように、現在計画的に実施しております。パート・有期雇用労働法につきましては、来年4月から中小企業への適用が始まりますので、広く周知を行うとともに、非正規の労働者を多数雇用する企業を中心に個別に訪問して、具体的な取り組みに関する助言を積極的に行っていく予定でございます。これも下半期の重点対策として位置付けております。

7ページをご覧ください。管内6カ所に設置しております、総合労働相談コーナーで受理した労働相談の件数でございますが、9月末の時点で7,646件、このうち、民事上の個別労働紛争の相談件数が1,719件と、いずれも昨年度同時期より1割以上増加をしております。

相談内容としましては、いじめ・嫌がらせが例年に引き続き増加、最も多く全体の約24%を占めております。次いで、自己都合退職、労働条件の引き下げ、その他の労働条件等に関わる相談が多いといった状況でございます。この相談件数の中には、新型コロナウイルス感染症に関わる労働相談も含まれております。

8ページの個別労働紛争解決援助制度の運用状況をご覧ください。労働局長による助言・指導件数が上期で53件と前年同時期に比べまして2割増加をしております。常に迅速な対応を心がけておりまして、申し出から1カ月以内に全件終了しております。

また、紛争調整委員会による調停申請は12件と、前年同時期とほぼ同じ件数でございました。当事者が不参加の事案が多くございまして、結果、あっせん参加率、合意率とも前年を下回った状況です。要因について分析を行いましたけれども、事案の内容として当初から労使間の意見の隔たりですとか、感情的な対立が大きく、歩み寄りの期待が薄かった事案ですとか、申請当事者の求める解決の内容が過大すぎて相手方当事者の方が話し合いに応じなかったものがございます。

今後の取り組みといたしましては、労働関係法令の周知を行い、労使紛争の未然防止を図るとともに、労使紛争解決援助制度の積極的な利用を勧奨して、労使紛争が円満に解決され、それぞれが新たなスタートがきれるように、支援をしてみたいと考えております。私からの説明は以上です。

●紀伊労働基準部長

はい、続きまして、労働基準部長を拝命しております紀伊と申します。委員の皆さま方には日頃から労働基準行政の推進にご理解、ご協力を賜っておりますことを、深く感謝申し上げます。それでは、着席にて失礼いたします。私の方からは、資料NO.4のこの青い資料をご覧いただきたいと思いますが、その前に、本日机上配布でこのオレンジ色の資料を配布させていただいております。これは、愛媛県の最低賃金を先週の金曜日まで審議しておりましたので、その最新版でございまして、こちらのオレンジ色の資料は大変恐縮ではございますが、この青い資料の5ページと差し替えていただきたく、5ページの前のご挿入いただきますよう、よろしく願いいたします。それでは、私の方から、この資料に従いまして、ご説明を申し上げます。労働基準部関係でございます。

まず1ページをご覧いただけますでしょうか。1ページの働き方改革関連法等の周知・徹底などを通じた労働環境の整備、労働条件の確保・改善対策でございます。上段の囲みに6項目ほど具体的な項目を挙げさせていただいております。今年4月1日に時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されることとなったことから、働き方改革関連法について昨年までの周知に徹底を加えまして、中小企業にも時間外労働の上限規制を順守していただきますよう徹底しております。

また、昨年施行されました年5日以上有給休暇の付与義務につきましても、今年度に初めてその結果が表れることから、監督指導時におきましては、これらを確認し、違反がある場合には指導していくこととしております。

中段下の(1)の定期監督の実施状況についてでございます。①は重点対象別の違反事業場割合について示しております。例年、過重労働、労働時間管理適正化、自動車運転者等が高くなっております。こうした事業場につきましては、労働時間が長い

旨の情報を受けて監督することが多いことから、違反率は高くなる傾向にあります。今年度上期は新型コロナウイルス感染症対策のために、庁外活動を抑制していた期間がございましたが、監督指導のうち定期監督の件数は574件と例年並みに実施しており、定期監督全体の違反率は76.8%となっております。①の重点対象別の違反事業場割合のグラフのうち、過重労働について示したものが②の過重労働主眼監督の法令違反状況でございます。

過重労働を重点対象とする監督と申しますのは、過労死等が疑われる長時間労働が行われた疑いのある事業場や、過労死ラインを超えるような長時間労働が行われている旨の情報があつた事業場を、監督指導の対象として選定しております。労働時間や、割増賃金に関する違反が高くなっております。②のかつこ内が昨年度同時期の違反率ですが、労働時間の違反は昨年度より低くなっております。時間外、休日労働に関する協定届、いわゆる「36協定」の届出、限度時間の順守等の指導の効果が表れているというふうに考えておりますが、新型コロナウイルス感染症の関係で全体に過重労働が少なくなっているという懸念も拭えませんが、今後も注視していく必要があると考えております。

続きまして、右端の③の主要業種別の違反事業場割合でございます。この中に、接客娯楽業が100%となっておりますが、①で示しました介護労働者同様、監督実施数が少ないことに注意が必要となっております。どちらの業種も新型コロナウイルス感染症対策の影響が大きい業界でございますので、対象を絞って実施しておりますので、上半期の実施件数が少なくなっている現状でございます。

続きまして2ページをご覧くださいと思います。2ページは労働時間相談・支援班の説明会等の実施状況についてでございます。まず、左上のグラフをご覧くださいのですが、4月、5月はほとんど実施できておりませんが、中小企業にも時間外労働の上限規制が適用となったことから、今年度も改正法周知のための支援班活動は引き続き行ってまいります。昨年度より実施回数自体は少なくなっておりますが、下半期は昨年並みに実施する予定でございます。左下の(3)司法処理件数の推移でございます。このところ、右下がりでしたが、今年は昨年より増えるというふうに考えております。労働基準監督署で送検する事件につきましては、死亡災害を契機とするものや、賃金不払い事案が多いのですが、今年は有機溶剤を使用する事業場で局所排気装置を労働基準監督署の再三の指導にもかかわらず設けていなかった事業場を送検した事例もございます。

次に、右下の部分でございます。(4)申告受理件数と申告事項の推移でございます。今年も例年並みの数字で推移しております。今年は新型コロナウイルス感染症対策の影響で、例年ほとんど上がっておりませんでした休業手当の不払いに関する申告が上がっているのが特徴的でございます。なお、今年度前半は新型コロナウイルス感染症対策の影響で事業場の閉鎖、人員削減、休業等の情報が多く寄せられましたが、労働基準監督署におきましてはハローワーク等に寄せられている情報も含めて人員

削減を予定している企業を把握し、雇用調整助成金を活用するなどして、雇用維持に努めることや、やむを得ず人員削減を行う場合には、その留意点についての啓発指導を行っております。

続いて、3ページでございます。愛媛第13次労働災害防止推進計画の状況についてご説明申し上げます。愛媛第13次労働災害防止推進計画は、2018年（平成30年）から2022年、令和4年までの5年間で死亡災害は過去最少を更新する9名以下とし、死傷災害は過去最少を更新する1,300人台とするため、5年間で8%以上減少させることを目標として、各種の労働災害防止対策に取り組んでおりまして、今年はその中間年である3年目でございます。愛媛県下の労働災害につきましては、長期的には減少傾向にございまして、平成26年に死亡者数が10人、平成27年に休業4日以上死傷者数が1,405人と過去最少となりましたが、それ以降は増加傾向となっております。令和元年の死亡者数は16人で前年より3人増加。死傷災害は1,490人で4年ぶりに減少となっております。

続いて、4ページをご覧くださいと思います。（2）愛媛第13次労働災害防止推進計画の推進状況でございます。令和元年の死亡災害16人を業種別に見ますと、建設業が10人と最も多くございまして、続いて製造業が3人。工業貨物取扱業、その他の事業が各1人となっております。また、死傷災害を業種別に見ますと、多い順に製造業412人、建設業183人、商業182人、道路貨物運送業168人、保健衛生業154人で、うち増加した業種は製造業、道路貨物運送業、保健衛生業等となっております。このような状況から、今年度は建設業における墜落・転落災害の防止、製造業における挟まれ・巻き込まれ災害の防止、道路貨物運送業におけるトラック荷台等からの墜落・転落災害、第3次産業における転倒災害の防止等を重点として、労働災害防止対策に取り組むこととしております。

また、近年は少子・高齢化の影響等から、高年齢労働者の労働災害が増加しており、愛媛県下において昨年の死傷災害のうち、60歳以上の労働者の労働災害が30.5%を占めております。このような中、本年3月に高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、通称「エイジフレンドリーガイドライン」と申しておりますが、これが作成されましたので、高年齢労働者の就業の多い、第3次産業等を重点として、職場において高年齢労働者に配慮した職場環境の改善や、健康確保の推進を行っております。

次に、本年の労働災害の発生状況を見ますと、本日現在で10人の方の尊い命が失われております。死傷者数は8月末現在、832名で0.6%の減少となっております。死亡者10人の業種別の内訳は、製造業が5人、建設業が3人、第3次産業が2人ですが、特に製造業につきましては本年7月に造船業において2人の死亡災害が連続で発生したことから、8月26日付で、造船業の団体に対しまして、各造船所において一斉点検を実施するよう、緊急要請を行いました。この緊急要請以降も9月に造船業において2人の死亡災害が連続して発生しており、今後はさらに踏み込んだ指導が

必要とされている状況でございます。

続いて、先ほど差し替えていただきました愛媛県の最低賃金についてご説明申し上げます。

5ページをご覧いただきたいと思います。愛媛県最低賃金は8月7日に愛媛地方最低賃金審議会から793円に改正するとの答申を得て、10月3日からこれを発効しております。今年は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けまして、中央最低賃金審議会から目安額が示されなかったため、地域の経済、雇用の実態を見極め、地域間格差の縮小を意識しつつ、全国最低額にございました愛媛県最低賃金の最下位脱出を公労使の共通認識とすることができ、全国における最高の3円引き上げとなる時間額793円となりました。全国で9県が3円の引き上げとなっておりますが、公労使全会一致で結審したのは当愛媛県のみでございます。

続いて、愛媛県特定最低賃金につきましてでございます。10月に集中して審議が行われたため、本日資料の差し替えを行っていただいておりますが、これらにつきましては、この差し替えていただいた5ページの特定最低賃金をご覧いただきたいと思いますが、これらの5件の特定最低賃金を設定しております。改正発効年月日につきましては、現在、異議審の待ちでございます。異議申し出手続きを行っていることから、今後、官報公示により確定と示しておりますが、例年どおり、12月25日発効を目指しているところでございます。

さて、中央最低賃金審議会から目安額の答申がなされなかったのは、リーマンショックが勃発した翌年の平成21年以降、11年ぶりでございます。引き上げ額が3円になったのは、東日本大震災が発生しDランクの目安額1円が示された平成23年から9年ぶりとなっております。これら、改定した最低賃金につきましては、愛媛労働局におきまして、官報公示日にあわせて、愛媛県内の全市町を含め、県内223の関係団体宛て広報誌等への掲載依頼を実施したほか、現在、労働基準監督署、ハローワークの窓口では集中的な周知、広報活動を行っております。

特に、地域住民の目に触れる機会の多い、地方公共団体の発行する広報誌への掲載依頼につきましては、広報誌等への依頼文書を発送した後に、電話等で直接掲載依頼を行ったり、また必要に応じまして、地方自治体に私どもが直接訪問いたしまして、最低賃金の改正は地域住民にとって、重要な情報であることをご説明申し上げ、愛媛県最低賃金の改定情報の掲載について、あらためて広報誌等への掲載依頼を行っております。最低賃金は労働者にとってセーフティーネットの役割を担うものでございまして、今後もあらゆる機会を通じまして、周知広報に取り組みますとともに、履行確保に努めてまいります。

続いて、7ページをご覧いただきたいと思います。4の労災補償対策の推進についてでございます。(1)は脳の血管疾患及び虚血性心疾患等の労災補償状況について示しております。令和元年度における全国の脳心臓疾患及び虚血性心疾患等の件数の状況につきましては、この表の右端の一番上をご覧いただきたいのですが、令和元年

度につきましては、全国におきまして 936 件の請求がございまして、前年比 59 件の増となっております。

また、業務上災害の認定件数につきましては、216 件で前年比 22 件の減となっております。当愛媛労働局におきましては、その 3 段目でございますが、令和元年度の請求件数は 10 件で、前年度と比べ、6 件の増加。業務上認定件数は 4 件で、前年度と比べ、4 件の増加となっております。

続いて、表の 2 つ目でございます。(2) 精神障害等の労災補償状況でございます。これも同じく右端 2 段目の表をご覧いただきたいと思いますが、令和元年度、全国の件数につきましては、請求件数は 2,060 件で前年比 240 件の増となり、過去最多となっております。業務上認定件数につきましては、509 件でございまして、前年比 44 件の増となっております。なお、自殺は請求件数が 202 件、業務上認定件数は 88 件となっており、請求件数、認定件数ともに前年度を上回っております。当愛媛労働局におきましては、その表のさらに下部分でございますが、令和元年度の請求件数は下から 4 段目で 18 件で、前年度と比べ、3 件の増。認定件数は 2 件で前年度と比べ、2 件の減となっております。なお、このうち自殺に関しましては、請求件数は 1 件で現在のところ、認定件数は 0 件となっております。

続いて表の 3 段目、(3) 労働者災害補償保険法に基づく、石綿による肺がん・中皮腫等の労災補償状況でございます。こちらにつきましても、表の一番端をご覧いただきたいと思いますが、速報値ではございますが、令和元年度の全国の石綿による肺がん、中皮腫等の請求件数はこの右端の表の 3 段目の 1 段目でございますが、1,206 件で前年比 37 件の増となっております。業務上認定件数は 1,090 件で前年度比 93 件の増となっております。また、当愛媛労働局におきましては、令和元年度の請求件数は 20 件で、前年度と比べ 7 件の増。認定件数は 14 件で、前年度と比べ 1 件の減となっております。

続いて、一番下の段の表でございます。石綿救済法に基づく、特別遺族給付金に係る請求決定件数については、ご覧のとおり、ほぼ横ばいで推移しております。労災補償につきましては、今後とも迅速・公正な処理に取り組んでまいりたいと考えております。なお、参考といたしまして、その下に資料番号 1 に「過労死等防止啓発月間」及び「過重労働解消キャンペーン」のリーフレット、資料番号 2 として、「働く労働者の特性に配慮したエイジフレンドリーな職場づくりを進めましょう」のリーフレットを添付させていただいております。これまで説明させていただいたとおり、本年度、労働基準部では監督関係につきましては、働き方改革関連法の周知徹底などを通じた労働環境の整備、労働条件の確保・改善対策を、労働安全衛生関係では愛媛第 13 次労働災害防止推進計画の推進を、賃金関係では最低賃金制度の適正な運営を、労災補償関係では労災補償対策の推進を、それぞれ重点に取り組んでまいります。以上、簡単ではございますが、労働基準部からの説明とさせていただきます。今後とも、何卒よろしくお願いいたします。

●三原職業安定部長

では続きまして、令和2年度職業安定行政の業務運営状況についてご説明いたします。私、職業安定部長を拝命しております三原と申します。よろしくお願いいたします。

それでは資料5をご覧ください。大きく7項目ございます。資料に沿って、ご説明を申し上げます。まず1ページをご覧ください。職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進についてです。県内の雇用失業情勢につきましては、ここ数カ月、新型コロナウイルスの感染症拡大が大きく影響しております。令和2年2月から基調判断は下方修正が続いております。直近の8月の当局の雇用失業情勢の判断といたしましては、有効求人倍率が9カ月連続で低下したこと等を踏まえまして、求人が求職を大幅に上回って推移しているものの、求人が減少している中、求職者が増加しており、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響により一層注意する必要があると判断しております。

資料左下の図ですけれども、有効求人倍率を表しております。上の折れ線グラフが全体の有効求人倍率、それから下の折れ線が正社員の有効求人倍率を示しております。いずれにつきましても、令和元年末から連続して下降しております。まず、有効求人倍率ですけれども、平成30年6月以降16カ月連続して1.6倍台と非常に高い水準で推移しておりましたけれども、令和元年12月からは9カ月連続で低下しております。正社員の有効倍率につきましても、令和元年12月の1.31倍をピークといたしまして、以後は下降しております。令和2年8月には1.0倍を割り込みまして、0.98倍となりました。一方で愛媛県の有効求人倍率の水準ですけれども、全国平均を上回って推移しております。8月の1.25倍という数字につきましても、全国平均の1.04倍を上回って全国で5番目に高い水準となっております。

また、完全失業率につきましても、愛媛県は令和2年4月から6月期で1.7%となっております。全国平均の2.8%に比べますと低い水準で推移しているという状況です。

有効求人倍率1.25倍という数字ですけれども、リーマンショック時の一番厳しかった平成21年の数字で0.52倍だったということと比較いたしますと、依然1倍を超えているという意味で、まだ高い水準をぎりぎり維持しているのかなという言い方もできるかもしれませんが、今後、感染症の影響が長引く懸念もございます。例えば製造業をはじめ、年明けの見通しが全く立たないという会社さんがあったりとか、それから来年の方が今年より、より厳しい状況になるだろうと予測している業種もございます。そうした中で労働局といたしましては、今後とも雇用の維持に周知・啓発を努めますとともに、今後の動向につきましても、注視してまいりたいと思います。

資料右下の就職・充足・早期再就職件数のグラフでございます。平成21年度以降就職・充足件数ともに減少しております。これは労働力人口の減少がもたらした売り手市場状態による、完全失業率の低下を反映しているとみられます。早期再就職件数

につきましては感染症拡大の影響によりまして、求人の減少であるとか、それから求職者が就職活動に慎重となってしまいう等、そうしたことが見られまして、昨年度と比べますと大きく減少しているという状況です。現在コロナ禍の真ただ中にありますけれども、産業によっては中長期的に見て、引き続き人手不足感が強まっているという業種もございまして、働き方改革による魅力ある職場づくりや、高齢者、女性等の多様な労働者の活躍促進が一層重要となってくると考えております。

資料の中ほどに、就職件数・求人充足件数・雇用保険受給者の早期再就職件数を記載しております。ハローワークにおきましては、これら主要3指標と位置付けまして、職業紹介業務においてPDCAサイクルによる目標管理を行っております。

今年度の進捗状況でございますけれども、8月末時点の数値を見ますと、就職件数が年間目標に対し、35.2%、求人充足件数が35.7%、雇用保険受給者の早期再就職件数が25.7%となっております。8月までの5カ月間、経過時点で、単純計算しますと41.7%が1つの目安になりますので、全ての項目で非常に厳しい状況となっております。

各ハローワークにおける取り組みといたしましては、必要に応じ、求職者に担当職員を1対1で付けるという、求職者担当者制度であるとか、一定期間応募のない求人の充足の方策を、求人担当、求職者担当合同で検討する、求人充足会議。それから求人者に対する担当者制であるとか、ミニ面接会等の充実を図っております。また、県内全体の約5割の業務量を占める松山市を中心に人手不足に対応するため、企業の人材確保に向けた取り組みの強化を図っているところです。これらの取り組みをより一層進めることにより、実績の向上につなげるよう、引き続き取り組んでまいります。

資料2ページになります。若者の雇用対策の推進についてです。労働局、ハローワークにおきましては、新卒者、既卒者の方向けの就職支援やフリーター等の方の正規雇用の実現に向けた支援に取り組んでおります。これまで、新卒者の就職決定率の状況でございますけれども、売り手市場の状況を背景に、総じて好調な状況が続いてきました。資料中ほどに記載しておりますとおり、令和2年3月の高校卒業者の就職決定（内定）率ですけれども、99.3%と非常に高く、前年同期と同水準となっております。しかしながら、今年度は感染症の拡大を受けまして、高校生の就職に係る推薦、選考開始のスケジュールが1カ月後ろ倒しになる等の大きな影響が生じております。昨年度と同じ時期と比べますと、全国的に就職率がやや下回って推移をしているとみられます。未就職者に対する支援といたしましては、引き続き学校等関係機関と連携し、1人でも多くの方が社会人としてスタートをきるができるよう、未内定者の方に対して新卒応援ハローワーク等に配置している専門の相談員である、就職支援ナビゲーターを中心にきめ細かな就職支援を積極的に行うこととしております。

また、必要に応じまして、すでに就職した方に対しても、相談支援等を行い、職場定着を促進するということとしております。学卒者以外への取り組みといたしましては、愛媛わかものハローワーク、わかもの支援窓口を中心としたフリーター等の方の

正社員化に向けた支援、それから、離転職者の職場定着のための支援を行っております。また、ジョブカフェ愛work、えひめ若者サポートステーションと連携いたしまして、アルバイト就労の若年者や、仕事に就いていない若年者に対する職業的自立の支援を行っております。

これらの取り組みに加えまして、今年度からはこの後ご説明いたします、えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを基盤といたしました、いわゆる就職氷河期世代に対する支援を強力に推進していくこととしておりまして、松山所におきましては昨年12月、専門の相談窓口である、就職氷河期世代サポートコーナーを設置いたしまして支援を行っているところでございます。

続きまして3ページでございます。就職氷河期世代の方々への活躍支援の実施についてでございます。いわゆる就職氷河期世代とは、雇用環境が厳しい時期であった、概ね平成5年から16年に学校卒業期を迎えた世代が該当します。現時点で高卒で概ね34歳から45歳、大卒で概ね38歳から49歳を迎えております。政府はこれら就職氷河期世代への支援を国の重要課題と位置付けまして、令和2年からの3年間を集中取り組み期間とする就職氷河期世代活躍支援プランが策定されました。具体的には3年間の集中支援により国全体で正社員雇用を約30万人増やすことを目指すとされております。

また、支援対象につきましては3類型に分けまして、不安定な就労状態にある方、長期にわたり無業の状態にある方、社会参加に向けた支援を必要とする方、いわゆる引きこもり状態の方が該当するかと思います。これらの3類型に分けまして、それぞれに対する支援を積極的に展開することとなりました。

また、県単位及び市町の単位で地域のプラットフォームを形成し、積極的な広報を通じた支援の機運の醸成を図るほか、ニーズの把握や適切な支援につなげるために、官民一体となった取り組みを推進することとされております。愛媛県においては、本年6月30日にえひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームが設置されております。今後、具体的な計画目標を策定のうえ、3つの類型ごとに支援対象者一人一人の個別の状況に応じたきめ細かな支援を実施していくこととしております。

令和2年度の愛媛労働局の主な取り組み内容としては、資料の①から③に記載している内容となります。まず、ハローワークにおける就職支援といたしましては、職業紹介により、正社員就職に結び付いた就職氷河期世代の件数を重要指標と位置付けまして、令和2年度の目標を949件と設定しております。目標達成に向け、取り組んでいるところでございます。なお、やや古い数字ではございますけれども、6月末現在の実績といたしましては、211件となっております、進捗率は22.2%となっております。また、松山所におきましては、先ほどご説明いたしましたとおり、専用の窓口として、就職氷河期世代サポートコーナーを設置しておりまして、チーム支援、それから就職後の定着支援の実施、お一人お一人の安定した雇用の実現に向けた伴走型支援を実施しているところでございます。

次に2点目といたしまして、職業能力開発機会の提供です。求職者支援訓練の実践コースにおける訓練期間の下限を3カ月から2カ月緩和するとともに、新たな訓練コースといたしまして、短期資格等取得コースを設け、訓練と職場体験を組み合わせ、正社員就職を支援する出口一体型の訓練を実施しております。

3点目、種助成金の活用による就職支援でございます。資料でございますとおり、各種助成金ですね。例えば、一番上にあります特定求職者雇用開発助成金、就職氷河期世代対象のコースを設けまして、対象労働者を正規雇用労働者として雇用した場合に支給される助成金。こうした助成金ですけれども、積極的に各所において周知を、広報を徹底して、活用の促進を図っているところでございます。

続きまして4ページでございます。民間等の労働力需給調整事業の適正な運営の促進についてです。労働者派遣事業につきましては、平成27年の法改正によりまして届出制が廃止され、許可制に一本化されております。これによりまして、それまで事業実績のなかった事業所は事業を廃止することとなりまして、平成29年度には516あった事業所数でございますけれども、本年4月現在では292事業所まで減少しております。

資料右側のグラフに派遣労働者数の状況を記載しております。愛媛県は丸で結んだ折れ線になります。平成20年度の時点で、派遣労働者数は1万人を超えておりましたけれども、リーマンショック後は減少を続けまして、平成25年度には5,445人にまで減少いたしました。その後、平成26年度以降は緩やかに増加した後、近年では横ばいの傾向となっております。

2つ目の丸でございます。許可・届出事業所数、それから派遣先等に対する指導監督についてでございます。労働局におきましては、労働者派遣事業や民間職業紹介事業が適正に運営されるよう、法制度の周知、訪問、呼び出しによる指導監督、派遣労働者からの苦情対応などを行っております。本年3月以降は事業所訪問が難しい状況となりましたため、指導監督は計画どおりには進んでおりませんが、10月以降につきましては、感染防止に配慮しつつ、指導監督を本格的に再開しているところでございます。

3点目でございます。新型コロナウイルス感染症の影響に対する対応です。いわゆる派遣切りという言葉がございますとおり、景気が悪化した際に派遣労働者が雇用の調整弁となる場合があることから、この度の感染症拡大が労働者派遣雇用に及ぼす影響を注視しつつ、全ての派遣事業者に対し、雇用の安定のための啓発リーフレット等を送付しております。それから、労働局長名の文書を発出いたしまして、雇用安定措置を講ずるよう要請を行いました。また主要な派遣会社に対しまして、電話や訪問により、派遣契約の更新の状況ですとか、派遣先の事業の状況、今後の見通し等につきまして調査を行ったところでございます。今後も引き続き、状況を注視いたしまして、必要に応じ指導監督を行っていくこととしております。

続きまして5ページでございます。高年齢者雇用対策の推進でございます。県内の

高年齢者雇用の状況でございますけれども、まず 65 歳までの高年齢者雇用確保措置が義務化されている現在でございますけれども、31 人以上の労働者が雇用されている 1,758 社の状況を見ますと、令和元年 6 月 1 日時点で 99.7%の企業におきまして雇用確保措置が実施済みとなっております。昨年と同率の数字となっております。また、66 歳以上の労働者が働くことができる制度が整備されている企業は 33.4%、70 歳以上の労働者が働くことができる制度が整備されている企業は 32.4%、定年制廃止及び 66 歳以上定年企業は 5.7%となっております。このような状況の中、高年齢者雇用対策につきましては、資料の①から③の 3 つを柱として対策を進めております。

まず 1 点目、企業における高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等です。現行制度の 65 歳までの雇用確保措置を確実に推進していくことに加えまして、令和 3 年 4 月 1 日施行の改正高年齢者雇用安定法において努力義務とされております 70 歳までの就業機会の確保措置につきまして、周知を徹底してまいります。

2 点目、高年齢者の再就職支援の充実・強化です。松山所、今治所に続きまして今年度、宇和島所に生涯現役支援窓口を新設いたしました。支援を強化しておりまして、南予は特に高年齢化率の高い地域でございますけれども、高年齢者への支援をさらに徹底してまいりたいと思っております。

3 点目、地域における就業機会の確保に向けた取り組みの充実でございます。シルバー人材センター事業を推進しまして、人手不足分野の就業機会の拡大、地方自治体と連携した就業機会の創造、就業時間を延長できる仕組みを活用した就業機会の拡大等に取り組むとともに、生涯現役促進地域連携事業を引き続き実施してまいります。

6 ページでございます。障害者雇用対策の推進についてです。障害者に対する雇用対策につきましては、ハローワークを中心に関係機関と連携しつつ、障害者雇用促進法の雇用義務制度に基づく、雇用率達成指導。それからチーム支援による障害の特性に応じたきめ細かな職業相談、紹介、職場定着支援などを実施しております。

ハローワークにおける障害者の就職件数は左下のグラフにあるとおり、令和元年度は 1,260 件となっております。平成 30 年度と比べますと、若干減少しておりますけれども、過去 10 年スパンで見ますと、比較的高い水準を維持しております。なお、令和 2 年度につきましては、感染症拡大の影響を受けまして、8 月末現在で 429 件と、対前年同月比で 26.9%の減。件数にしまして 158 件と大幅な減少となっております。

一方、資料右下のグラフでございます。民間企業におけます、障害者実雇用率を見ますと、令和元年度は 2.22%と法定雇用率を上回りまして、過去最高水準となっております。しかしながら、法定雇用率につきましては、令和 3 年 3 月 1 日から 0.1%引き上げられる予定となっております。民間企業で 2.3%となることから、不足数の多い企業ですとか、雇用の 0 人企業等を中心に雇用率未達成企業に対する指導強化するとともに、ハローワークと各支援機関が連携したチーム支援による職業紹介、定着支援を実施してまいります。なお、本年 6 月 1 日時点の民間企業の障害者雇用状況につきましては、本年 12 月中の発表を予定しております。

地方公共団体におけます、令和元年6月1日現在の障害者実雇用率につきましては、県の機関で1.89%。市町の機関では2.44%となっております。前年と比べまして、一定の改善が見られるところではございますけれども、民間企業と同様、法定雇用率が0.1%引き上げられることを控えまして、労働局といたしましては、マッチング可能性を高める求人の申し込みに関する助言、積極的な職業紹介等の雇い入れ支援、障害者が安心して活躍できる職場環境の整備等に関する助言など、職場定着支援を実施してまいります。

次に7ページ目でございます。地域のニーズに即した職業訓練の展開についてでございます。職業訓練は国、地方公共団体、訓練実施機関、産業界等の関係者が連携し、地域の訓練ニーズを踏まえつつ、実施することが重要でございます。訓練ニーズに即した訓練コースの設定。訓練への誘導、訓練終了後の就職支援等において、ハローワークが重要な役割を担っております。

資料中ほどにございます、公的職業訓練の求職者支援訓練と離職者訓練の実施状況でございますが、まず労働局が実施主体となっております。求職者支援訓練の7月までの受講者数は基礎コースで31人、実践コース34人、定員に対する入校率は基礎コースで68.9%、実践コースで45.3%となっております。受講生の確保に苦慮している状況となっております。

その下の公共職業訓練（離職者訓練）でございますけれども、愛媛県と機構愛媛支部が実施している訓練への入校実績は8月末または9月末の途中経過ではございますけれども、合計で544名となっております。資料の一番下の表は求職者支援訓練と公共職業訓練を合計した修了者と就職状況を表したものでございますけれども、令和元年度及び今年度上半期における就職者数は進捗率記載にあるとおり、両年度とも目標を達成しているところです。

ハローワークにおいては、求職者の希望だけではなく、適性や能力、労働市場の状況等も踏まえつつ、就職可能性が高まると判断できる場合は適切な訓練への誘導を能動的に行うとともに、訓練実施機関と連携しながら、訓練修了者に対する就職支援により、一層力を入れていくこととしております。

次のページでございますけれども、最後にハローワークのマッチング機能に関する評価についてでございます。毎年度実施しているものですので、説明は割愛させていただきますけれども、資料9ページにはハローワークごとの上半期の業務実績を掲載しておりますので、ご参照いただければと存じます。職業安定部からの説明は以上となります。

●長井会長

どうもありがとうございます。ただ今、総務、雇用環境・均等、それから労働基準、最後に職業安定ということで一括して説明いただきました。これから審議に入りたいと思います。ただ今の事務局からの説明に関しまして、各委員から質問あるいはご意見等ございましたら、よろしくお願ひしたいと思ひます。どなたからでも結構で

すので。

●菊川委員

すみません。先ほど、報告もいただきまして内容については理解をしているところなんですけれども、2点についてお伺いをしたいと思います。お伺いというか、1点は、状況についての結果についてお聞きしたいのと、もう1点は今後の取り組みについて、共有認識という形で発言をさせてもらったらと思います。

1点目は、オレンジ色の冊子の4ページのところなんですけど、4のところに新型コロナウイルスの感染に対応する休業支援、給付金の利用状況があったと思いますけれども、ここの中で不支給決定件数が104件あると思いますけれども、細かな理由は別としても、大枠で構わんですが、例えば書類の不備があるとか、あるいは要件に満たしていないとか、例えば対前年との比較ができない、当然新規に出された店もあると思いますので、こういった形で不支給決定になったのかどうかを教えてくださいの1点です。

今1点は、NO. 3のピンク色の関係の3ページのところに長時間労働の抑制及び年次有給休暇の取得ということでご説明をいただきました。左側の箱のところを見ますと、室長の方からもありましたように、年次有給休暇あるいは年休の日数が全国よりは、年次有給休暇は若干高いというような状況だったと思いますけれども、これからこの新型コロナウイルス禍の中で、これからどうなってくるか分かりません。第2波が来るのか、3波が来るか分かりませんが、企業によってはテレワークの推奨とかいう形が出てきています。そういう意味では、在宅での時間外管理であるとか、場合によってはそういう年次有給休暇取得がしにくいというふうな風潮になりかねないのかな、という危惧はしておりますので、今後、状況は見えていかなくてはならないと思いますけれども、そういった形での長時間労働抑制に向けた対処、対応を注視しながら必要な対応を講じてもらいたい。っていうこれはお願いという形で発言させてもらいます。

●長井会長

どうもありがとうございました。2点ほど、菊川委員の方から質問ございましたけれども、じゃあ、よろしくお願ひします。

●三原職業安定部長

今、お話ございました1点目の休業支援金・給付金の不支給決定の件数104件となっております件につきまして職業安定部からご説明させていただきます。

個々の状況、さまざまございますので、いろいろなパターンがありますが、一番多いのは個人事業主の状態の方で、仕事を請け負っているんですけども、ご自身の認識としては労働者であるだろうということで申請をされてくるというケースが多いです。この支援金・給付金につきましては、雇い主側にも確認をさせていただいております。連絡をとりまして、実際さまざまな状況を確認しましたところ、雇っているわけではないというお話があった場合には、実際の雇用関係の有無を、申請者の方にお

伺いした上で、総合的に判断しまして、雇用状態ではないと判断されたケースが比較的多い印象がございます。以上でございます。

●長井会長

もう1点質問がございましたけれども。

●平井雇用環境・均等室長

私からお答えさせていただきます。テレワークに関しましては、新型コロナウイルス感染症の影響から非常に普及が進んできた状況でございます。現在、愛媛県内のテレワークの実施状況につきましては、愛媛県法人会連合会が、リサーチ事業をやっておりまして、この結果がだいたい11月下旬から12月にかけてまとめられる予定となっております。このリサーチ事業の中で、どういった実施状況であるのか、また企業、労働者、双方が何を課題として、何を行政機関等に対して要望しているのか、そういうことを把握してその結果に基づいて支援対策等を進めてまいる予定でございます。

私ども、従来からテレワークに関しましては、ガイドラインができておりまして、これは雇成型、自営型と両方あるんですけれども、テレワークに関しましては、きちんと労働条件を決めておく、あるいは時間管理を行うとか、作業場の管理であるとか、労働者自身の健康管理であるとか、そういったこともきちんとガイドラインに従って、企業に対して措置をしていただくようお願いをしておりますので、あわせて周知・啓発を行ってまいりたいと思っております。

●長井会長

ありがとうございます。菊川委員の質問に対する答えなんですけれども、よろしいでしょうか。

●菊川委員

はい。

●長井会長

他に、今の菊川委員の質問との関連でも結構ですし、何かございますでしょうか。今の菊川委員の質問との関係で言いますと、だいたいの意味では労働者性との関係が問題になってくると思うんですけど、主にどういうところが労働者性の判断基準と言いますか。指揮命令とか、仕事の、業務委託のあり方とか、いろいろあると思うんですけどね。

●三原職業安定部長

例えば仕事が生じたときだけに発注をしているなど業務が単発になってしまっていて常時雇用している状況にないというケースや就業場所の制約であるとか、労働時間の管理といったことがほぼなされていない状況で、仕事が来たときだけ発注しているケースが多く、よくよく申請者の方に確認して、確かに労働者じゃないといえ、ないです。というような話に至る。そうしたこともあり雇用保険等にそもそも入っていないと、入らなければいけないという認識もないといった諸々の状況を勘案して、最終的には労働者性なしと判断しているケースが多いです。

●長井会長

ありがとうございました。ほかに、いかがでしょうかね。どうぞお願いします、本田委員。

●本田委員

それでは、失礼いたします。オレンジの資料NO. 1の中にありました、宇和島市の大見屋さん、しんばしの倒産。私、南予出身なもので、子どものころから、しんばしっていうスーパーを知っておりまして、これの倒産に対しまして、非常にショックを受けております。使用者側、労働者側っていう枠を超えて、南予でこの雇用されている人数が、人口の割には多くの労働者を抱えているスーパーでございますので、引き続きこの労働者の方たちの雇用口を見つけていただけるように、ご支援いただけるようお願いできればと思います。

ちょっと使用者側じゃなくて、労働者側との枠を超えたお願いではございますが、そのこのところ、お力添えをよろしくお願いいたします。

●縄田労働局長

しんばしの件でございますけども、8月末に倒産というのを私どもも突然耳にしました。9月初めに直ちに私自身が宇和島に参りまして、宇和島市長、それから宇和島商工会議所の会頭にもお会いしまして、労働局だけでなく、自治体それから商工会議所、県も含めて一体となって離職者対策を進めていきたいと思いますというところで、説明会等を開催させていただきました。

宇和島商工会議所の会頭は、会員の企業に対して、離職者向けに求人を出しましょうという形で呼びかけていただきまして、そういった意味では、非常に求人が集まりました。離職者は183人いらっしゃったんですが、現時点で既に50人ぐらいは再就職をされているというふう聞いております。まだ100人以上の方が再就職活動中ということになります。引き続き関係機関と連携をとりまして、皆さんが再就職できるように、最大限支援してまいりたいというふうに考えてございます。

●長井会長

ありがとうございました。今の回答でよろしいでしょうか、本田委員。

●本田委員

はい。

●長井会長

はい、ありがとうございました。ほかに、いかがでしょうか。何かありませんか。はい、お願いします。

●菊川委員

度々すいません。ちょっと1点お聞きさせていただきたいのは、資料NO. 4の労働基準部長の方からご説明がありました4ページのところの第13次の労災計画の中で触れていただきました製造現場の中で、特に造船で2名の死亡があったというお話があったと思いますけれども、その緊急点検をした後にも、またそういう事象があつ

たというふうに、ちょっと聞こえたんで、すいません。なので、亡くなる方をどうこう言うつもりはありませんけれども、要はこれは本工の方なのか、下請け業者なのかあると思うんですが、何が言いたいかというと、要は安全に対して、特効薬がないというのは重々分かってるんですけども、やはりその親会社がそういう安全対策はされるんでしょうけれども、なかなかその末端の下請け会社や、孫請け会社まで、そういった安全対策認識の教育というのが、浸透できていない状況もありますので、安全アセスメントとかさまざまな対策があると思いますので、資料に書かれていますように、死亡率を減らしていくという状況の中で、引き続き安全対策の徹底に向けた対応も強化をしていただきたいな、という。これすみません、要望になりますけれども。

●紀伊労働基準部長

はい、労働基準部の方から、お答えさせていただきます。個々の労働災害の案件については、お答えを控えさせていただきますが、造船業全体に対しまして、今、菊川委員からご指摘のございましたとおり、リスクアセスメント等を含めまして、今後も造船業を重点に指導して、労働災害の減少を目指していくという所存でございますので、よろしくお願いたします。

●長井会長

菊川委員の質問に対する回答よろしいでしょうか。

●菊川委員

はい。

●長井会長

ほかにはいかがでしょうか。お願いします。三原委員、お願いします。

●三原委員

はい、ご説明いただいた資料とは、ちょっと直接は関係ないのですが、昨今、副業を認める企業とか会社が増えてきていると思います。しかしながら、労働時間の問題等があつて、なかなか進んでいない、弊社の場合もなかなか進んではいないんですけど。それに関して、何かまとまった資料とか、愛媛県の現状とか、そういうことが分かるものがあれば、この場じゃなくても結構ですけど、こういうところに紹介しているとか、こういう事例があるとか、こういうデータがあるということがありましたら、教えていただきたいというふうに思います。

●長井会長

どちらになりますか、労基の方？それとも。副業です。副業の労働時間の管理だと思えますけれど。

●縄田労働局長

副業の好事例みたいなものが欲しいということでしょうか。

●三原委員

好事例もしくは現状。愛媛県の企業がどういう取り組みがあつたり、どういう結果になっているのか、どういう課題があるのか、といったような。

● 縄田労働局長

労災保険法は改正されまして、副業していて労災になった場合には労働時間の合算とか、そういう制度は整備されておりますが、どういう副業を実際にされているかという事例みたいなものですね、今、直ちに思い浮かぶものがないんですけども、帰って探しまして、何かご要望の趣旨に沿ったものがあれば、またご提供させていただきたいというふうに思います。

● 三原委員

ありがとうございます。どちらにお問い合わせすれば、その辺は、まとまった資料とか事例をお持ちなんでしょうか。

● 平井雇用環境・均等室長

多様な働き方の1つとして副業、兼業が考えられますので、雇用環境・均等室のほうで対応させていただきます。

● 三原委員

はい、ありがとうございます。

● 長井会長

よろしいですか、はい。私の知る限りでは、著名なIT企業で、かなり副業を積極的に推奨しているという会社がございますけどね。そののあれ、ちょっと聞いてみますと、自主管理ということなので、やっぱりそのあたりが、労働時間の管理が難しいというようなことは、ちらっとは聞いておりますけど。すいません。私的な印象でした。いかがでしょうか、ほかに。お願いします。

● 宮崎委員

すみません、委員の宮崎と申します。先ほど、兼業を含めた副業の関係言われてましたけど、実は私ども伊予鉄の関係で10月1日からフレックスタイム制を本社部門だけ導入をいたしまして、その部署だけではありますけど、実は副業・兼業を認めるということで、制度を導入いたしました。ただし、ということで先ほども言われておりましたけど、雇用保険の関係とか、労働保険の関係、社会保険の関係、諸々ございますので。ただその従業員に限っては、伊予鉄グループの、関連するグループ企業先のみを認めると。でないと、他社に行ってしまうと、そういった労務管理の問題を含めて、労働保険の関係で若干ややこしくなりますので、グループ企業内に限るということでやっておりますけど、現在のところは誰も申し込みがないということで。まだ1カ月程度しかたっておりませんので、これからかな、というふうに思っております。

● 長井会長

どうもありがとうございました、補足説明。ほかに、いかがでしょうか。お願いします。

● 長尾委員

すみません、毎年それぞれ争点があつて、資料に出ていないのは重要な争点ではな

いのかなとは思いますが、コロナ禍における管区別の特徴を教えてくださいませんか。愛媛県は第1次、第2次、第3次産業って、県全体でならずと、平均的なことになっているけれども、各地域毎の特徴がはっきりしているということがありまして、確か、去年の会合では、災害、水害があった地域が課題になったりしてまして、今回、先ほどのスーパーしんばしさんのお話もありましたが、やはり大洲とか南予が、次から次へと申しますか、大変な状況が続いており、人手不足であってもさらに求人もなくなるといったようなことになっていって、今後、さらに衰退していくことなどが、懸念されると思いました。

1枚目の、オレンジの資料NO. 1の2ページ目のところで、コロナの影響が多く、相談があった業種が、飲食、製造、卸・小売ということを考えますと、中予でもある程度やはり影響が大きいのかなと思うのですが、管区別の状況についての資料が、緑色の資料NO. 5ぐらいしかなくて、これで見ると松山は就職件数の達成状況が、目標値がすごく高いということもあるのかもしれないんですが、松山が79.5%で、例えばやはり製造業も多いような四国中央は100.3%であるとか、大洲は96.3%であるとか、そういった状況になってまして実態が見えにくいように思います。そこで印象で構わないですけども、新型コロナと景気を含めて、この地域は特にこうだというような状況がありましたら、教えていただきたいんですが。

●長井会長

はい、お願いします。

●三原職業安定部長

まずは雇用の関係につきましては、職業安定部から、ちょっと雑ぱくではありますがご説明申し上げます。まず、お話の出ました南予につきましては、実は求人倍率は下がってはいるものの比較的高止まりしており、まだ中予よりも高い。直近では東予よりも高いという状況がございます。要因としては、まず求職者の年齢層としては中高年齢者が非常に高い比率を占めているということ。それから、求人のかかなり多くの部分を占めているのが、医療・介護の求人であるという特徴がございます。ご高齢者の方で介護職に就くというケースはあまりなく、マッチングが、なかなか難しい状況がございます。求人数としては多いんですけども、なかなかマッチングが進まないという現状がございます。そういったことで、倍率としては高止まりをしているような印象がございます。

一転、東予につきましては、かなり製造業が中心を占めている地域でございます。機械産業であるとか、タオル等をはじめとする繊維産業、それから、製紙業であるとか多様な製造業があるわけですけども、昨今の状況としては、かなり新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受けているのは確かでございます。まずダメージを受けるスピードが業種ごとに違うということがだんだん分かってきています。

例えば、タオルはイベントがなくなると急激に需要が落ち込む、贈答用の需要がなくなるということで、短時間でダメージを受けたようです。一方、機械産業等につき

ましては、どちらかという、海外向けの需要に对应しているということがございまして、外的要因の影響を受けるのもちょっとタイムラグがあると。今は、去年受注した仕事を今こなして、仕事が直ちになくなるという状況ではないものの、海外向けの仕事、来年受注しているものがないであるとか、ということで、来年は相当厳しいだろうと予想されています。それから、コロナだけではなく、米中貿易摩擦の方が影響が大きいという話もございました。

それから、製紙業につきましては、多種多様な紙がある中で、新聞紙はもともと需要が減ってきている状況でしたし、あとはパンフレット、ポスター類等はイベントがなくなった影響を受け全く需要がない。一方で衛生紙、トイレトペーパーやウェットティッシュ等は需要が増えている。内訳を見るといろいろ影響を大きく受けているものの、トータルすると、多少持ち直して見えるということがございます。直近の数字で見ると、既に結構落ちている部分と、製造業を中心に特に来年、年明けぐらいの動向が非常に気になる部分がございます。造船もかなり、今、厳しいと、2年先の受注を確保できていないという話を伺っています。多くを占めるのが、船の買い替え需要で、全体の8割を占めているという話もございます。世の中全体の荷動きが止まっているため、古い船でも動く分には構わないということで、買い替えが進まないということが、相当大きな問題となっていると聞いております。

中予につきましては、サービス業中心の地域ではありますが、実は南予と同様、求人のかんりのウェイトを医療・介護が占めているという状況です。医療現場は、今、非常に感染症対策だけでも、全国大変な状況でございますけれども、もともと人手不足分野でございまして、これも南予と同じように、マッチングが進まず求職者が、滞留しているという状況がございます。それから、商店につきましても、やはり雇用調整助成金が打ち切られた場合は、閉店するしかないだろうという声も多く、ぎりぎりのところであるという小売業の方々が多いという印象を受けています。

●長尾委員

大変分かりやすく、ありがとうございました。

●長井会長

ほかに、いかがでしょうか。1つお伺いしたいことがあるんですけども、10月1日でもう内定式終わったと思うんですけどね、今回のコロナでいわゆる内定取り消しといたしますか、そういう事案は出てきましたでしょうか。すみません、ちょっと関心があるものですから。

●縄田労働局長

全国紙では、そういう事例があるという報道がありますけれども、少なくとも愛媛県内においてはそういう内定取り消しがあったという話は、私もちょっと耳にしておりません。

●長井会長

ありがとうございました。お願いします。

●池田委員

はい、それでは、先ほど、新型コロナの雇用調整助成金、また商店では今、結構ぎりぎりのところで持ちこたえているというような話もあったんですけども、雇用調整助成金の9月までの利用状況をまとめられていて、現在の状況、まだ10月の数字とかまとまってないんでしょうけれども、現時点でのこの申請なり支給なりの状況がどんなふうになっているのか。2週間以内で支給するようされているということなんですけれども、ちょっと分かる範囲で教えていただけたらと思います。

●縄田労働局長

10月に入りまして、中旬ぐらいまでは9月と同じような勢いで出てまいりましたが、10月の中下旬以降、今、少し落ち着きつつあります。9月ほどは出ないにしても、かなり高い水準で申請が出てきています。だいたい、いつも月末に締めて、月初めに申請してくる事業者さんが多いので、月初めは多く出てますけれども、下旬以降はだんだん落ち着きつつあるという、そういう状況でございます。

●長井会長

よろしいでしょうか。

●縄田労働局長

追加して申し上げます。10月23日現在の数字では、雇用調整助成金と緊急雇用安定助成金をあわせた申請件数が13,737件。支給決定した件数が13,158件。支給決定額の総額が101億5,500万円となっております。引き続き活用されているという状況と言えらと思います。

●長井会長

よろしいですか。はい。ほかに、いかがでしょうか。もう少し時間がございませけれども。はい、お願いします。

●丹治委員

丹治です。よろしくお願ひいたします。

障害者雇用についてお伺ひいたします。今回、障害者の雇用が減っているというデータが出ています。これはコロナ禍におけるものというご説明だったんですけど、各企業が新規雇用に後ろ向きということが主な原因になるんでしょうか。面接がしづらいなどの声も聞いたことがあります。また、ぜひ積極的に今後、対応していただきたいと思っております。

●縄田労働局長

障害者、この緑色の6ページ、グラフを見ていただきたいんですが、左側のグラフで、元年度の障害者の就職件数が12年連続で増えていたのが、昨年実は減ったんです。その大きな理由としまして、一昨年、自治体の方で障害者の不足が判明しまして、多くの障害者の採用がありました。その影響で民間部門というか、ハローワークを通じて就職される方が昨年は減ってしまったということでございます。

今年度に入りましてからも、障害者の就職件数は、伸び悩んでおります。前年を下

回る水準で動いております。それは、委員がおっしゃったように、障害者の方もハローワークへ足が遠のいているという状況があるんだろうと思っております。

私ども、障害者の雇用については、重点課題の1つとして考えておりまして、障害者数の雇用率が下回って、障害者数が足りない事業場に対しては、私自身を含めて労働局・ハローワークの幹部が訪問し、障害者数が足りないので、どうぞ障害者雇用率達成するまで、雇用を増やしてくださいというお願いをしております。地道な活動でございませけれども、障害者の雇用が増えるように、これからも鋭意努力してまいりたいというふうに考えてございます。

●丹治委員

はい、ありがとうございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

●長井会長

ほかに、いかがでしょうか。特にありませんですか。それじゃあ、これまでご意見とかご質問とかいただきましたけども、主に3点要望といいますか出たと思うんですが、1つは造船関係の方で、死亡者が2件出たということで、それに関しては、特に発注側である親企業ですかね、へのそういった監督も含めて、指導徹底をお願いしたいということでした。で、よろしいでしょうか。それから第2点目は、南予の方のスーパーの方で、これは先ほど局長の方から183名の離職者の方がいて、すでに50名近くの方が再就職がほぼ決まっていると。あと100名ちょっとの方が、残っているわけですが、引き続き再就職の方、よろしくお願ひしたいと思ひます。3番目は先ほど、障害者の方の雇用ですね。これについても、できるだけ積極的にお願いしたいという、3点があったと思ひます。

今回のコロナの感染拡大が今後どうなるか、ちょっと分からないところがあるわけですが、これからの新規学卒者の就職活動が非常に感染拡大によっては、非常に困難といひますか、お互いに困難な状況が続くと思ひますけども、そのあたりが、労働局の方で、できるかぎり、新卒者が就職できるような形でやっていただければというふうに感じております。

ということで、特に質問・ご意見ございませぬので、これで意見審議を終了したいと思ひます。それでは、最後に縄田労働局長の方から何か。

4. 閉会

●縄田労働局長

委員の先生方におかれましては、長時間にわたりましてご審議いただき、誠にありがとうございます。今ほど、会長、長井先生の方から3つプラス1ほど、要望という形でまとめていただきました。

造船業については、元請け、発注を含めて私ども厳正な指導監督に努めてまいりたいと思ひております。それから、南予の失業者対策とか離職者対策ですね。これは松

山三越、中予でもあるんですけれども、こういった離職される方が少しずつ増えておりますので、離職者に対する就職支援、マッチングということも下半期、最大限努力してまいりたいと思います。それから、障害者雇用については先ほども申し上げましたが、我々は地道に活動して、雇用率が少しでも上がっていくように努力します。

それから学卒については、今日、あまり議論になりませんでしたけど、私ども高校の先生方から聞いている話では、高校に対する求人数が去年の2割ぐらい減っているという話を伺っております。ただ、2割ぐらい減っても、圧倒的に求人の方が多くございまして、来年3月卒業する高校生については、なんとかほぼ全員が就職できる状況にあるのではないかということで、学校の先生方は、それほど心配されていない状況でございます。来月以降、毎月、高校生の内定率の状況を公表させていただきますけれども、全員の方が、希望する方が全員就職できるように、引き続き支援に努めてまいりたいと思います。

最後、今後の下半期の労働行政でございますが、長尾委員からご指摘がありました、労働行政は、地域だとか業種によって、いろいろ課題が違います。製造業と商業では全く違いますし、それから南予と東予ではまた違います。やはり業態や地域に応じて、それぞれ適切な支援というものを今後頭に置いて、下半期の行政を進めてまいりたいと思っております。引き続き先生方には、ご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。最後のお礼とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。

●長井会長

事務局の方から何か連絡ございましたら、お願いします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

失礼いたします。事務局から、次回の審議会についてご連絡いたします。今年度第2回目の審議会でございますが、来年3月を予定しております。改めて、日程の調整をさせていただきますので、よろしく願いいたします。以上でございます。

●長井会長

どうもありがとうございました。じゃあ、以上をもちまして、本日の審議は全て終了いたしました。どうも、皆さんお忙しい中、活発な意見をいただき、ありがとうございました。