

令和3年度 第2回愛媛地方労働審議会

(令和4年3月11日)

○日時 令和4年3月11日(金) 10時00分～12時00分

○場所 東京第一ホテル松山 3階 若草

○出席者【公益代表委員】

小田委員、甲斐委員、丹治委員、長尾委員、藤本委員、村田委員

【労働者代表委員】

井上委員、岡本委員、白石委員、曾我委員、宮崎委員、吉岡委員

【使用者代表委員】

植村委員、本田委員、三原委員、渡邊委員、渡部委員

【事務局】

瀧原労働局長、山崎総務部長、平井雇用環境・均等室長

岡本労働基準部長、三原職業安定部長、深山総務課長

三好労働保険徴収室長、鈴木監督課長、山内貸金室長

岸田健康安全課長、島田労災補償課長、梶職業安定課長

矢野需給調整事業室長、西口職業対策課長、高田訓練室長

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

○議題 (1) 愛媛労働局における労働行政の推進状況について

(2) 令和4年度愛媛労働局行政運営方針(案)について

○議事

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

それでは定刻となりましたので、ただ今から令和3年度第2回愛媛地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様におかれましては、お忙しいところご出席いただき、ありがとうございます。

私は冒頭の司会を務めます石川です。よろしくお願いいたします。

まず、第2回審議会開催にあたりまして、新型コロナウイルスの感染状況を踏まえ、参集形式からウェブ形式とさせていただきましたことに、委員の皆様のご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。事務局といたしましては、ウェブ形式の審議会は初めてではありますが、円滑に審議が行われますよう努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。

それでは定数報告です。本日の出席委員は18名中17名で、代表別では公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名となっております。したがって、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数、全数の3分の2以上または各側委員の3分の1以上を満たしておりますので、本審議会は有効に成立しております。

次に、議事進行にあたって、委員の皆様にお聞きさしていただきたいと思っております。会議中は会長を除きまして、委員の皆様のマイクはミュートの状態としております。このあと調査・審議に入ってからになりますこととなりますが、ご発言いただく際には、お手数ですが挙手をお願いいたします。会長からのご指名があります。

で、その後、事務局のほうで挙手された方のミュートを解除いたします。ミュートの解除後、事務局から「どうぞ」とアナウンスさせていただきますので、それからご発言をお願いいたします。

最後に、本審議会は愛媛地方労働審議会運営規定、第5条の規定により、原則公開となっております。本日はウェブ形式の開催となっておりますが、傍聴希望者は本日はございません。また、東京第一ホテルに設けました事務局には、マスコミの方が取材に来られております。最後に本審議会の議事録につきましては、愛媛労働局のホームページ上で公開することとなっておりますので、よろしく願いいたします。

それでは最初に、事務局を代表いたしまして、愛媛労働局長の瀧原からご挨拶申し上げます。

●瀧原労働局長

委員の皆様、おはようございます。愛媛労働局長の瀧原でございます。委員の皆様方におかれましては、日頃より愛媛労働局の行政運営につきまして、ひとかたならぬご理解、ご協力を賜り、感謝申し上げます。また、本日はたいへんお忙しい中ご出席いただきまして、重ねて御礼申し上げます。

今回はご覧のとおり、新型コロナウイルス感染拡大の懸念もございましたので、ウェブ会議に変更させていただいております。委員の皆様方にはお手数をおかけしたことと思いますが、ご協力いただき感謝申し上げます。

私どももこのようなウェブでの対外的な会議、特に今回のように双方向での意見交換を行うというような会議は不慣れな部分もございますので、本日の審議会におきましても、事務局の進行に行き届かない点もあるかと思いますが、ご容赦いただければ幸いです。

さて、本審議会は、愛媛労働局が所管しております業務につきましてご審議をお願いするものでございます。本日は令和3年度の締めくくりの会議ということで、令和3年度下半期の愛媛労働局の重点施策の取組状況と、それを踏まえての令和4年度の愛媛労働局の行政運営方針につきましてご意見をいただければと考えております。

現在の県内の経済状況につきましては、県で公表されています「最近の県内の経済情勢」によりますと、令和4年1月末の時点で、「全体としては緩やかな持ち直しの動きがみられるが、新型コロナウイルス感染症の影響により、一部で弱い動きがみられる」と、前月より少し下方修正の判断が示されているところでございます。

雇用面に関しましてもいろいろな影響が出ているところでございまして、当労働局で公表しております県内の雇用失業情勢、令和4年1月の有効求人倍率は1.34倍と、前月差では4か月ぶりの低下となっております。一方、正社員の求人倍率は1.16倍で、前年同期差で8か月連続の上昇となっております。雇用情勢につきましては、このような状況を踏まえまして、「厳しさが残るものの、緩やかに持ち直している」状況と判断をさせていただいているところですが、今後の情勢については予断を許さない状況と認識しているところでございます。

また、最近の社会情勢につきましては、ご承知のとおり、新型コロナウイルスのオミクロン株の感染拡大がいまだ収束していないという状況でございますし、さらに、ウクライナ情勢の悪化により、世界的な資源インフレやあるいは物価の上昇なども懸念され、今後の日本経済全体や企業経営に対してどのような影響が生じるかを注視しているところでございます。

現状としましては、今後の先行きに不透明感が強い状況ではございますが、一

方でコロナ対応について、社会全体で一定の蓄積ができてきていると思われる点で、今を転換期として経済における好循環が進むように、我々としても施策を一層進めてまいりたいと考えているところでございます。

本日の資料の中の資料2で、詳しくはあとでご説明しますが、行政運営方針の案を用意させていただいておりますが、ここに書かせていただいておりますように、真ん中のところでございますけれども、「ポストコロナに向けた成長と雇用の好循環の実現のため、雇用維持・労働移動等に向けた支援を行うとともに、多様な働き方や人材の活躍促進を図り、すべての人が意欲と能力を最大限発揮できる環境を整備していくことを最重点課題」と位置付けております。

具体的には、その下の目次のところになりますけれども、3つの基本方針を中心に取り組んでまいります。1つ目の柱としましては、「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」でございます。具体的なものとしては、雇用維持施策とともに、人材の育成、また人材の不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進などに取り組んでまいりたいと考えております。

2つ目の柱は、「多様な人材の活躍促進」です。具体的には、この4月から改正法が段階的に施行されます女性の活躍推進や男性の育児休業取得等の促進、さらには、新規学卒者への就職支援、非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップへの支援、就職氷河期世代の活躍支援などに取り組んでまいりたいと考えております。

3つ目の柱は、「誰もが働きやすい職場づくり」です。具体的には、新しい働き方をより進め、テレワークなどの柔軟な働き方がしやすい環境整備を行うとともに、安全で健康に働くことができる職場づくり、最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等の推進に取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

以上の詳細につきましては、令和3年度下半期の取組状況と併せて、各部室長から説明させていただきたいと思っておりますので、ご審議をよろしく申し上げます。

今後もしばらくは、新型コロナウイルス感染症が経済雇用に様々な影響を与えていくものと思われるところでございますが、引き続き感染防止対策を講じながら、労働局、労働基準監督署、ハローワークが一体となって、柔軟に各種施策に取り組んでまいりたいと考えております。

本日の審議会におきましては、委員の皆様方から忌憚のないご意見、ご指摘をいただければと思っております。それを基に、今後の行政運営に反映させて、よりよい行政というものに邁進してまいりたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

それでは、これより進行を議長にお願いしたいと思っております。審議会の議長につきましては、愛媛地方労働審議会運営規定第4条の規定により、会長が務めることとなっております。それでは村田会長、よろしくお願いいたします。

●村田会長

皆さん、おはようございます。早速次第の3の議題に入りたいと思っております。議題は2つございます。まず1つ目の議題、「愛媛労働局における労働行政の推進状況」につきまして、事務局から説明をいただきます。すべての説明が終わりましたら、一括して審議に入ります。本年度の行政運営方針では、愛媛労働局の最重点課題は、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進でございました。

それでは、着席をしたままで結構でございますので、順次説明をお願いいたします。

●三原職業安定部長

愛媛労働局職業安定部長を拝命しております三原と申します。審議会委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政の推進に格別のご理解、ご協力を賜りまして、心から感謝を申し上げます。

早速ではございますけれども、議題（１）「愛媛労働局における労働行政の推進状況について」として、令和３年度下半期の業務の運営状況につきましてご説明申し上げます。

お手元の資料No.1をご覧ください。初めに、今年度の労働行政運営方針の柱の一つである第３「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」に関する項目からご説明いたします。

初めに１ページ１番、「雇用の維持・継続に向けた支援」です。雇用調整助成金については令和２年の感染症拡大直後から支給水準を大幅に引き上げるとともに、申請手続きを簡略化した結果、県内でも多くの企業に活用いただいているところです。雇用保険財源の逼迫という事情もありまして、支給水準は段階的に引き下げられているところではありますが、先月下旬の厚生労働省の発表によりますと、特例措置自体は現在の支給水準のまま、本年６月末まで継続されることとなっています。

また、労働者が直接申請することができます休業支援金につきましても、併せて継続されることとなっています。

資料の左右のグラフですけれども、雇用調整助成金、それから休業支援金の申請件数と支給決定件数の推移を表しております。申請件数は昨年末頃からやや減少してきたものの、その後下げ止まっておりまして、年明け以降のオミクロン株の影響を考慮しますと、今後増加する可能性もございます。下半期において迅速支給に努めますとともに、増加する不正受給案件への対応を並行して行ってきたところがございます。引き続き、適正迅速な支給に努めてまいります。

続いて２ページでございます。「在籍型出向の活用による雇用維持への支援」です。雇調金等の雇用維持策によりまして、休業状態が長引くことで労働者のモチベーションや技能が低下するという弊害が生じていること、一方で、人手不足が深刻化している産業もあることを踏まえまして、在籍型出向、それから産業雇用安定助成金の活用による支援を行っているところです。

下半期においては、愛媛県在籍型出向等支援協議会の開催や企業訪問による制度の周知に努めましたほか、実際に在籍型出向を活用した事業所や出向労働者にアンケートやヒアリングを実施しまして、その結果をさらなる周知にフィードバックする等の取組を行った結果、資料上段の囲みの記載にありますとおり、12月末現在で出向労働者82人、出向元企業数14社、出向先企業数10社に活用いただいたところがございます。雇調金等の縮減を見据えまして、引き続き出向元、出向先の開拓に努めてまいります。

次に３ページ目でございます。２「業種・地域・職種を越えた再就職等の促進」です。

まず１点目、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ご説明いたします。最新の県内の有効求人倍率は、1月の数字で1.34倍となっています。左側のグラフの上側の折れ線のとおり、有効求人倍率については、令和２年度は大幅な下降局面でございましたけれども、令和３年度に入ってから、小さな波を繰り返しながらではありますけれども、全体的には緩やかに上昇してきています。

棒グラフは長い方が求人数、短い方が求職者数を表しております。グラフから

は感染症拡大初期を含めまして、一貫して求人数が求職者数を上回っていること、令和3年に入ってから、求職者数については大きな増減がない一方で、求人数については持ち直しの動きがみられることが読み取れます。

最近では、年明けのオミクロン株の拡大の影響が懸念されたところでありませけれども、1月時点の情勢をみる限り、宿泊・飲食・サービス業を含む多くの産業で求人が堅調な動きを示しておりまして、感染症対策を講じながら積極的に経済を進めていこうとする企業の姿勢が感じられる結果となりました。

ただ、人手不足を背景に企業が積極的に求人を出すのとは対照的に、求人は選べる状況となった求職者の動きはやや鈍くなっておりまして、マッチングに時間がかかる状況も見られますことから、ハローワークにおいてはマッチングの精度を高める取組を行っているところでございます。

下半期においては、担当者制や予約相談によるきめ細かな個別支援等の求職者支援と、面接会や職場見学会の実施をはじめとする、人材不足分野における求人者側の支援に努めてきたところでございます。

雇用のミスマッチ解消は、いわばハローワークの腕の見せ所でありませるので、引き続き支援の充実に努めてまいります。

続いて4ページ目です。「ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組」です。ハローワークにおきましては従前よりPDCAサイクルによる目標管理・業務改善に取り組んでおります。

1枚めくっていただきまして5ページ目でございます。1月末、一部11月末時点のハローワーク毎のマッチングに関する主要3指標、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思います。

続きまして6ページでございます。「地域のニーズに即した職業訓練の展開」です。昨年2月に策定されました新たな雇用訓練パッケージにより、雇用維持との両輪としまして、職業訓練を推進することとなりましたほか、その後成立した岸田内閣では「成長と分配の好循環」の方針を掲げておりまして、分配にあたる「人への投資」、そしてその一番の具体策である職業訓練の重要性が一層高まっているところでございます。

愛媛労働局及びポリテクセンター愛媛では、ポスターにありますとおり、「あなたをパワーアップ大作戦！」と題した職業訓練の周知方法、受講率向上の取組を下半期も引き続き実施したところでございます。

実績は資料中ほどの記載のとおりですけれども、求職者支援訓練、これは雇用保険を受給できない求職者向けの訓練と、公共職業訓練、これは県と高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する離職者訓練、これらいずれについても訓練定員に対する受講率は対前年同期比でおおむね上昇しています。

また、職業訓練の修了者の就職状況につきましては、資料下段の表のとおり、進捗率は106.8パーセント、対前年同月比で36.2ポイントと大幅に上昇しております。

訓練コースの充実や受講要件、給付金の受給要件の緩和等が追加で行われたことに加え、求職者への受講勧奨強化によりまして、前年と比べ受講者数が増加したことで、結果として就職件数も伸びたという形になりました。

ただし、幅広く職業訓練が活用されるためには、これまでより大幅に受講率を上げる必要がございますけれども、全国的にも、それから愛媛においても、政府が掲げている受講率の目標値、これは求職者支援訓練で2倍、公共訓練で1.5倍という目標がございますが、これを大きく下回っている状況が続いております。愛

援では全国の平均値を若干上回ってはいるものの、受講定員に満たない場合もあり、一部コースでは訓練が中止となるなど、改善の余地がありますことから、引き続き受講率向上に全力を挙げることであります。

続いて7ページでございます。「地方自治体と一体となった雇用対策の推進」です。一体的実施事業はハローワークの職業紹介事業と各地方自治体の各種施策を組み合わせ、同じ庁舎内においてワンストップで行政サービスを提供するものであります。

県内ではハローワークプラザ松山、それから県のジョブカフェ愛w o r kが連携した、ハローワーク・ジョブカフェ相談コーナーと、ハローワーク松山と松山市が連携しました松山市福祉・就労支援室の2つがございます。表の記載のとおり、事業実績は両施設ともに、1月末時点でいずれの項目においても目標値または目安の進捗率を上回って推移しております。下半期の取組といたしましては、これは3月中のこれからの取組になりますが、県・松山市との間で運営協議会を開催しまして、今年度の事業の振り返りを行ったうえで、令和4年度の事業計画を策定することとしてあります。

続きまして8ページでございます。「ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化について」です。昨年9月以降、ハローワークにおけるオンラインサービスの機能の強化を図っているところでございまして、求職者がスマートフォンやパソコン上でハローワークからの職業紹介を受けられるようになったほか、オンライン上での求人への直接応募が可能となりました。新たなサービスを利用するには、求職者・求人者のマイページの開設が必要となるため、下半期においては普及に向けPRを行ったところであります。

オンラインサービスの普及状況をマイページの利用率で見ますと、資料の下の表の記載のとおり、求人サービスについては37.84パーセント、求職サービスについては22.99パーセントとなっております、全国平均値を若干下回っている状況です。

引き続きマイページの普及に努めますとともに、オンラインから窓口への積極的な誘導を図ってまいります。

続きまして9ページでございます。3番としまして「非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援」でございます。

ハローワークでは愛媛わかものハローワークを中心に、ジョブカフェ愛w o r kやえひめ若者サポートステーションと連携し、新規学卒者やフリーター等へのきめ細かな就職支援、職場定着支援を行っております。今年度卒業予定の高校生の就職状況を最新の1月末の数字で見ますと、資料中ほどの表にございますとおり、就職決定率は93.6パーセントとなっております、右の折れ線グラフのとおり、過去5年間と比較して、おおむね同水準の進捗となっております。

次に、資料左下のフリーター支援事業の状況を見ますと、感染症拡大の影響を大きく受けて落ち込んだ令和2年度と比べますと、26.6パーセントのプラスとなっております。

下半期においては、教育機関や事業主団体等と連携いたしますとともに、合同就職面接会、企業説明会を複数回開催したほか、ユースエールの企業認定については、1月末までに新たに4社を認定したところであります。現時点においても、未内定の卒業予定者が一定数見られることから、労働局、ハローワークでは引き続き、これら学生等への支援に全力を挙げてまいります。

続きまして10ページでございます。「医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援」です。

近年、医療、介護、福祉、保育等の分野での人材不足の問題は一段と深刻さを増しております。雇用と福祉が連携したうえで、離職者に対し介護分野等への就職支援を行うことが、より重要となっております。

下半期においては、県社会福祉協議会との連携のもと、看護職、介護職の人材確保、定着支援や、ナースセンター、福祉人材センターの移動相談、それから介護就職デイの開催を通じた人材確保に努めたところでございます。引き続き、これら分野への人材確保の取組を進めてまいります。

続きまして 11 ページでございます。「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」です。

いわゆる就職氷河期世代への支援については、コロナ禍にあっても国の最優先課題の一つとされており、計画では県内において3年間で2,700人の正規雇用者を増やすこととしています。令和3年度のハローワークの職業紹介による正社員就職件数については、表に記載がありますとおり、目標値919件に対して12月末の実績は803件、進捗率で87.4パーセントと、目安値の75.0パーセントを上回っており、おおむね順調に推移しているといえます。

下半期においては、愛媛就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを基盤としまして、就職応援セミナーや合同企業説明会を東・中・南予で実施したほか、各支援機関の利用促進を目的とした動画の公開、市町プラットフォーム未設置の自治体に対する設置の働きかけ等を行ったところでございます。

続きまして 12 ページ、「高齢者の就労・社会参加の促進」です。

高齢化が進展していることを踏まえ、改正高齢者雇用安定法が昨年4月に施行され、70歳までの就業機会確保措置が努力義務化されるなど、高齢者雇用を取り巻く状況は年々変化している中で、労働局、ハローワークでは資料の左側の①から③の取組を行っているところです。

下半期においては、65歳までの雇用確保措置が実施されていない企業24社に対し相談・助言を行った結果、22社の未実施を解消するとともに、ハローワークの生涯現役支援窓口においては、高齢者の新規支援対象者337名に対して再就職支援を行った結果、311名が就職されまして、就職率は92.3パーセントに上りました。県内の急速な高齢化に対応するため、労働局・ハローワークにおける重要施策と位置づけ、引き続き取組を進めてまいります。

続きまして 13 ページ、「障害者の就労促進」です。

令和3年6月1日現在の障害者雇用の状況については、右下の折れ線グラフのとおり、県内の実雇用率は昨年と同率の2.29パーセントとなりまして、法定雇用率を下回りました。昨年3月から法定雇用率が0.1パーセント引き上げられ、新たに雇用義務の対象となる企業を中心に雇用不足数が増加したことや、感染症の影響によりまして、障害者が比較的就労しやすい求人が減少したことに伴い、雇用率が低下したことが考えられます。

また、右肩上がりで推移してまいりました雇用者数については、右下の棒グラフのとおり、減少に転じておりまして、こちらも感染症拡大による何らかの影響を受けて、雇用者数が減少した可能性がございます。

下半期の取組といたしましては、「雇用ゼロ人企業」を中心として指導を強化するとともに、各支援機関が一体となって実施する企業向け・障害者向けのチーム支援を強化いたしました。また、福祉、教育、医療から雇用への移行を推進するため、企業見学会や職場実習を実施したところです。県内の障害者雇用の改善のため、取組を引き続き強化してまいります。

続きまして 14 ページ、「外国人に対する支援」でございます。

右下のグラフのとおり、平成 26 年以降、県内の外国人労働者数は増加傾向にありましたが、令和 3 年 10 月末現在の統計では、感染症拡大に伴う入国制限等による影響を受けまして、8 年ぶりに減少に転じました。一方で、県内の外国人を雇用する事業所数は 1,919 か所と過去最高を更新いたしまして、人手不足を背景とする企業の採用意欲の高さをうかがわせる結果となりました。

一方で外国人労働者の適正な雇用管理も課題となっており、下半期の取組としては、外国人雇用管理指針、外国人雇用状況届出制度の周知のため、58 の事業所を訪問し、16 事業所に対し外国人雇用管理アドバイザーによる指導・援助を実施したところでございます。引き続き、雇用管理改善に努めてまいります。

続きまして、資料 15 ページ、「派遣労働者の雇用の安定等」です。

今年度労働者派遣事業および職業紹介事業については、下半期、感染症が拡大する状況にあっても訪問指導を積極的に展開しておりまして、資料中ほどに記載しておりますとおり、年間計画数に対しておおむね順調に指導・監督を進めているところでございます。

また、下半期の取組の 2 点目の記載のとおり、近年、医療、介護等の職種の有料職業紹介事業において、紹介料が高額になる等の問題が指摘されていることを踏まえまして、適正な運営について集団指導を実施したほか、新たに創設しました適正な有料職業紹介事業の認定制度の周知を行いました。

なお、年度替わりによる契約不更新がみられる時期を迎えまして、派遣労働者の雇用の安定を図ることが引き続き重要な課題となっていることから、派遣労働者の雇用安定措置の履行確保に向けまして、適切な指導・監督を実施してまいります。

私からは以上でございます。

●岡本労働基準部長

労働基準部長の岡本と申します。労働基準関係につきまして、私の方から説明させていただきます。よろしくお願いいたします。

資料 16 ページから 27 ページまでの、第 4 「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進」に労働基準行政の取組を記載しておりまして、下半期の取組につきまして、要点を絞ってご説明をいたしたいと思っております。よろしくお願いいたします。

労働基準関係、第 4 の中でも項番 2 の「安全で健康に働くことができる職場づくり」を監督、安全、労災部署で担っております。資料の 17 ページをご覧いただきたいと思えます。

こちらは監督関係部署の取組となっておりますけれども、基本的には時期に関係なく、年間を通じて最低労働基準の確保・改善に取り組んでおりまして、特にここ数年は長時間労働の抑制を最重点に、監督指導や集団説明会を開催するなどして、行政を進めているところでございます。

下半期の取組のところをご覧いただきたいのですが、前回、11 月 2 日審議会があった月ですが、11 月は過労死等防止月間ということで、これは法律で定められているのですけれども、そういった月間であることを踏まえまして、この時期に過重労働解消キャンペーンを全国一斉に実施しております。

このキャンペーンの中で、毎年過労死等のシンポジウムを開催しておりまして、本年度は大手広告代理店に勤務されておりましたお嬢様を亡くされたご遺族の方を講師に招きまして、シンポジウムを開催いたしました。

そのほか、労働時間削減に積極的に取り組む事業場を好事例として選定をして、労働局長が訪問して県内の皆様にご紹介するという、ベストプラクティス企

業訪問という取組も行っておりまして、本年度につきましては南海放送さんを選定させていただきました。南海放送さんのほうで当日の夕方のニュースで放送していただき、効果的に周知が図られたのではないかなというふうに考えております。

続きまして 18 ページを見ていただきたいと思います。こちらは安全部署が担当しております労働災害の防止、労働者の方の健康確保の取組の状況ということでございます。こちらも通年を通して労働災害の防止に努めております。その中で 7 月には全国労働安全週間、10 月には労働衛生週間、それぞれのまた準備月間を設けるなどして、労使・行政・関係団体が連携して、より効果的に労働災害防止を図っているところでございます。

1 月末時点の速報値ではございますけれども、令和 3 年 1 年間の労働災害の発生状況を 18 ページの資料の右側にグラフで掲載しております。死亡災害につきましては 10 人、死傷災害のほうは 1,619 人ということになっております。

この中で実は新型コロナウイルス感染症によりまして、たいへん残念なことですけれども、10 人のうちお二人の方がコロナの感染症で亡くなっているという状況になっておりまして、また、死傷災害につきましては、約 8 パーセントが新型コロナ感染の死傷といたしますか、災害ということになっておりまして、仮にこの 8 パーセントを除いたとしましても、前年から死傷災害につきましては 2.2 パーセントの増加ということで、前年から減少させるという目標には、コロナを除いても残念ながら達成していないという現在の状況にあるというところでございます。

下半期の取組でございます。19 ページの下の方に下半期の取組ということで記載をさせていただいておりますが、例年、年末年始というのは災害が非常に増える傾向にありますことから、関係団体のほうに災害防止に向けた要請を行っております。

そのほか、これから耐用年数を過ぎた建築物の解体作業の増加が見込まれておりまして、それに伴う石綿による健康障害の防止を目的に、いわゆる石綿則が改正されておりまして、改正内容の周知を図るため、建設業者約 2,500 事業場に自主点検をお願いするとともに、各団体のほうにも周知の協力依頼を行っております。

さらに、各災害防止団体におかれましては、災害が増加するこの年末年始の時期に各種説明会や安全大会、パトロール等を実施していただいておりますので、それに併せて我々行政機関としても、併せて災害防止の呼びかけをさせていただくというような取組を行ったところでございます。

続いて 20 ページでございます。こちらは労災関係の取組状況ということになります。

労災業務の最重要課題は、資料に記載されておりますように、迅速公正な事務処理を行うということに尽きます。ただ一方で、近年はいじめやパワハラによります精神障害事案、長時間労働等の過重労働による脳・心臓疾患事案、そしてさらには先ほど申し上げたような石綿関連の疾患事案など、非常に調査に時間を要する複雑な事案が増加しております。こうした中でも迅速処理の実現を図っていかねばいけないというふうな状況にあると考えております。

20 ページの冒頭でございます、業務を起因とした新型コロナウイルス感染症による請求事案も増加しているというところでございます。令和 2 年は 1 年間で 27 件の申請があったのですが、令和 3 年に入りまして感染も拡大したということで、1 月末現在で 93 件の請求があったと。

コロナ発生以来でいいますと、27 と 93 件を足しますと、累計で 120 件の申請が

行なわれているという状況になります。現在もまだ、1日で100名以上の方が感染しているという状況がありまして、引き続き請求件数の増加傾向というのはまだ続くだろうと思っておりますので、引き続き迅速給付に努めてまいりたいと考えております。

下半期の取組では、この新型コロナウイルス感染症に関しまして、仕事に感染した場合は労災で補償が受けられるということをご案内を昨年も広報させていただいたのですが、改めて記者発表させていただきまして、この点につきましては、感染者が拡大している、仕事に感染しているということと併せて、NHKさんのほうでニュースで取り上げていただき、一定の効果があったのではなかろうかというふうに考えているところでございます。

続きまして少し飛びまして、22 ページ、最低賃金の関係でございます。こちらのほうは雇用均等部署と連携して取組を進めておりますが、基準関係では最低賃金の適切な運営ということで、定期監督であるとか各種説明会を通じまして、最低賃金の履行確保、周知を行っているというところでございます。

下半期につきましては、特定最低賃金、いわゆる産業別の最低賃金が12月25日から改定されて発効していることから、これらの改定額につきまして、記者発表や主要自治体の広報誌を通じて周知を行ったというところでございます。

そして最後 27 ページでございます。基準関係では最後になりますが、6「治療と仕事の両立支援」ということでございます。

治療と仕事の両立支援につきましては、医療技術の進歩などによりまして、ガンをはじめ多くの疾病については、仕事を辞めることなく治療をしながら働き続けられる職場環境を作ろうというものでございます。

残念ながら、いまだ十分に浸透が図られていないという状況でございます。平成30年に策定されましたガイドラインをはじめ、さまざまなリーフレットを活用して、企業に取組を促しているところでございます。

下半期では、コロナ禍ということで、昨年に引き続きまして本省のほうでオンラインによるシンポジウム、セミナーが開催されまして、オンラインセミナーへの参加を呼びかけましたほか、支援チームというのを愛媛労働局で主催をさせていただいているのですが、これもメンバーの中にお医者さんがおられるということで、こちらにつきましては、書面開催となりましたが、各委員の皆様から意見を集約して、来年度以降の取組に反映させるという予定としているところでございます。

労働基準関係は以上でございます。

●平井雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の平井でございます。労働審議会委員の皆様には日頃から雇用環境・均等行政の推進につきまして大変ご理解を賜りまして、心からお礼を申し上げます。

引き続き私から雇用環境・均等行政の進捗状況につきまして、資料No.1に基づいてご説明いたします。

まず16ページをご覧ください。第4「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進」のところでございます。

新型コロナウイルス感染症の収束がみえませんが、今年度も昨年度に引き続きまして、新たな日常のもとでの柔軟な働き方のひとつであるテレワークの普及促進を図るため、テレワークガイドラインですとか人材確保等支援助成金、それから総務省ですとかテレワークセンターが実施するテレワーク導入セミナーの周知に努めてまいりました。

それから、下の表のところをご覧いただきたいと思いますが、新型コロナウイルス感染症の影響で保育園や小学校が休園、休校となったり、また新型コロナウイルス感染症に罹患した子どもの世話をするために、保護者である労働者が休まざるを得なかった場合に、事業主が有休の特別休暇制度を設け、休業させた場合に、事業主が負担した賃金全額を助成する、小学校休業等対応助成金がございます。これが昨年度9月に再開されまして、そのあと申請が大変寄せられました。これは労働者への支援措置として、優先して迅速な支給に努めてまいりました。

それと、妊娠中の女性労働者が新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置の指導を受けて休業を取得した場合に活用できる助成金もございまして、均等法に基づく母性健康管理指針と併せまして、この助成金の周知を図って、労働者が必要な休暇を安心して取得できるように、事業主に対して職場環境整備の取組を啓発してまいりました。

それから、17 ページをご覧いただきたいと思いますが、当局の設置しております愛媛働き方改革推進支援センターの活動状況です。

県内の中小企業等に対して働き方改革の取組を推進するため、局内連携してセンターの支援事業を進めておりますが、おおむね順調に推移いたしまして、本年1月末までに委託事業の実施項目の目標件数をほぼ達成することができております。

そして、その下の働き方改革推進支援助成金の申請状況でございますが、全体的には昨年度の約半数ということで減少しておりますが、これは勤務間インターバルコースの要件が厳しくなったことが影響しております。労働時間短縮、年休取得促進支援コースにつきましては、昨年度より大幅に増加しております。

次の22 ページをご覧いただきたいと思いますが、「最低賃金の引上げに向けた生産性向上の取組支援」ですが、中小企業の最低賃金の引上げの支援措置の一つである業務改善助成金については、労働基準部と連携いたしまして周知に努めた結果、申請件数が本年度1月末までに69件と、昨年度に比較して大幅な増加となりました。

新型コロナ禍においても賃金引上げに積極的に取り組む事業主を支援するために、制度の内容が大幅に拡充されたこと。それから特に業況が厳しい事業主に対する特例コースの新設ですとか、支給申請期間の延長により、件数が増加しております。助成率が4分の3から5分の4と非常に高く、事業主からの注目度も高かったということで、有効活用につながっております。

それから、右側の雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保についてです。昨年度4月からパート有期雇用労働法が中小企業にも適用になりまして、このパート有期雇用労働法の履行確保に積極的に取り組んでまいりました。

特にパート労働者、有期雇用労働者を多く雇用する中小企業を対象に、法に基づく報告徴収を計画的に実施いたしまして、本年度の計画件数140事業所への報告徴収を1月末までにすべて実施いたしました。

不合理な待遇に関する法に基づく助言等は376件ということで、法の趣旨に基づいて正規労働者と非正規雇用労働者の均等均衡待遇の確保を図るよう、積極的に助言をしております。

重点対策の3つ目でございますが、資料23 ページをご覧いただきたいと思いますが、

「女性活躍・男性の育児休業取得の推進」でございます。まず、不妊治療と仕事の両立に関する取組を促進するために、助成金制度の活用ですとか、4月から改正される新たなるみん認定制度の周知について取り組んでまいりました。

それから、男性の育児休業の取得促進ですとか、育児休業や介護休業等を取得しやすい職場環境の整備を進めていただくための支援措置として、両立支援等助成金がございますけれども、この助成金の活用促進を図っております。今年度は先ほど説明いたしました新型コロナウイルス感染症に関する小学校休業等対応助成金の支給も含めまして、両立支援等助成金の支給決定状況は1月末までに305件と、前年度同期の約1.7倍に達しております。

右側のほうをご覧くださいと思いますが、女性活躍推進法の義務対象の拡大に向けた中小企業への支援でございます。

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、当局管内の常用労働者数301人以上の義務企業の届出率は、1月末時点で100パーセントに達しておりますが、今年4月から新たに義務企業となる常用労働者101人以上300人以下の企業の届出率が、1月末時点で21.8パーセント、2月末時点では31.7パーセントということになってございます。できるだけ3月末までに対象企業が行動計画の届出をするよう、現在ローラー作戦で対象企業への働きかけを行っているところでございます。

資料24ページをご覧くださいと思います。

「男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進」でございまして。

育児・介護休業法が改正されまして、今年4月から施行される予定となっております。育児・介護休業法に基づく報告徴収につきましては、1月末までに116事業所を実施いたしまして、339件の助言を行いました。4月から育児・介護休業法が改正されますので、改正法の説明会をオンラインで4回実施しております。また、女性活躍推進法の説明会と併せまして、参集型の説明会を5回実施しております。

育児・介護休業法にかかる特別相談窓口を設置しておりまして、企業の就業規則の改正等に関する相談に対応しておりますが、育児休業制度に関するご相談は、1月末までに310件と、前年度同期の約1.6倍寄せられております。

右側の方をご覧くださいと思いますが、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・届出状況でございます。現在、法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出義務の対象企業の届出率は、ほぼ100パーセントに達しております。今年度は子育てサポート企業くるみんの認定が1社にとどまりました。来年度はがんばって認定企業を増やしていきたいと考えております。

4点目の総合的ハラスメント対策でございまして、資料25ページをご覧くださいと思います。

管内6か所に設置をしております総合労働相談コーナー、こちらで受け付けた相談件数が、1月末までの時点で10,915件で、前年同期に比べまして、1割以上減少しております。しかし、このうち民事上の労使紛争の相談、これが1月末時点で2,996件と、前年同期より4.2パーセント増加しております。

相談の傾向には大きな変化はございませんで、職場のいじめ・嫌がらせの相談が全体の約4分の1を占めている状況です。その下に紛争解決援助制度の運用状況を示しておりますが、前年同期に比較いたしまして、労働局長による助言・指導につきましては、申し出件数が減少しております。

紛争調整委員会のあっせんの申請件数は、前年度に比較いたしまして、約3割以上増加しております。あっせんの参加率は48.7パーセントと、前年同期に比べ低下しておりますが、合意率が38.5パーセントと、昨年度の全国平均32.4パーセントを上回った状態です。

あっせんが開催された場合の合意率、これが 79 パーセントということで、紛争調整委員会の先生方のご尽力によるものですが、労働局といたしましては、あっせん参加率をいかに向上させるかが課題となっております。

ほかに、雇用均等法令に基づく紛争解決援助制度の活用件数が増加しておりまして、労働局長の紛争解決援助が 7 件、調停の申請が 5 件ございました。現在、手続きを進めているところです。

今後こういった労使間の紛争解決については、当局の紛争解決援助制度が行政型 ADR として有効に機能するよう、尽力していきたいと考えております。簡単ですが、私からの説明は以上です。

●村田会長

はい、ありがとうございます。ただいま、愛媛労働局における下半期の労働行政の進捗状況につきまして、各担当部局より一括してご説明をいただきました。

ただいまのご説明に対するご質問、ご意見など自由にいただきたいと思いますが、いかがでしょうか。ご意見がございました方は挙手をお願いいたします。

はい、藤本委員、お願いいたします。

●藤本委員

2 点ご質問をしたいんですけれども、まず 1 つは雇用調整助成金についてです。先ほどご説明の中で、雇用保険財源の逼迫ということがありましたけれども、このコロナの状況で失業率の抑制等に雇用調整助成金が大変大きな役割を果たしていると思いますし、労働行政の現場で大変ご苦労されていると思うんですが、財源の逼迫によって今後の支給に支障が出るようなことがないのか。そのあたりの展望をお聞きしたいのがひとつです。

それから資料 16 ページになりますが、これもコロナ関連ですが、両立支援等助成金など、小学校休業対応といったようなご説明をいただきました。この検証が、どういうとらえ方をするかがあるかと思うんですが、少ないのかなという気もしてまして、仕組みとして企業、勤務先を通じての支援制度になっているのか、そのあたりの仕組みを知りたいのと、潜在的にもっとニーズがあるのかなという気もするのですが、そのあたりのもしご認識があれば、お聞きできたらと思います。よろしくお願いします。

●三原職業安定部長

では 1 点目につきまして、職業安定部からご説明させていただきます。

雇用調整助成金の財源のお話でしたが、雇用保険財源には雇用保険二事業という勘定、すなわち財布がありまして、その財布の中から雇用調整助成金を支給するのが原則になっておりますが、その残高はすでにゼロになっているという状況がございます。

そこで、もう一つの大きな財布で失業給付のための財布があるのですが、そこから借り入れをしています。それでも足りないので、一般財源から繰り入れて支払っているというのが現在の状況になっております。

ですので、逼迫状況としては、本来払うべきところの財布に残っているお金はゼロになっているところがございます。あとは、国民の皆様のご理解をいただいた上で、一般会計からどの程度充当するかという、状況になっています。

今のところは、補正予算なりで一般財源を投入して支給が続けられておりますけれども、このままでは立ち行かなくなることは目に見えているということで、労使双方の折半での徴収という形になっている雇用保険料について、その徴収率を引き上げるかどうかという議論が行われているところで、現在、国会でご審議いただいているところです。

●村田会長

あともう1点の小学校休業対応の申請がイメージよりも少ないということについてのご質問があったと思います。

●平井雇用環境・均等室長

小学校休業等対応助成金ですけれども、これは基本的には事業主のほうから申請をする助成金です。事業所が、小学校とか保育園等が新型コロナウイルス感染症の影響で休校、休園した場合に子どもの世話を家でみなければいけないので仕事を休まざるを得ないケースと、新型コロナウイルス感染症に罹患した子どもの世話をするために保護者が仕事を休まないといけないといった場合に、有給の特別休暇制度を事業所が設けて、それに基づいて休業を認めた場合に、事業主が負担した賃金額を労働局に支給申請をするというものです。全額、国から助成がされます。

ただ、事業所が特別休暇制度を導入しないという場合には、労働者が直接申請できる仕組みもございまして、これは新型コロナウイルス感染症対応休業支援金、給付金の仕組みで、本人が申請して支給を受けることができるという仕組みもございます。

●村田会長

はい、ありがとうございます。ほかに何かご意見やご質問ございますでしょうか。よろしいでしょうか。甲斐委員、お願いいたします。

●甲斐委員

おはようございます。松山大学の甲斐です。質問は先ほどの16ページ、新型コロナウイルス感染症下の労働者支援、両立支援等助成金について関連の質問なのですが、これに対する相談件数に対する支給決定件数みたいな、そういう対比があると実情がもうちょっと分かるのかなということも思ったんですけれども。そのデータを見比べるような形の表記の仕方ができないかなというのが1点です。

もう1点は8ページ、ハローワークシステムですね、リモートでのネット上でのハローワークシステムの普及状況が必ずしも良好ではないというふうなことのようなんですけど、この使い勝手みたいなことに関する、事業所それから求職者双方からの意見を吸い上げる仕組み、そしてシステムを改善するような仕組みというのは考えられないものだろうかというこの2点ですね、質問させていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

●村田会長

はい、ありがとうございます。

●平井雇用環境・均等室長

それでは、特別相談窓口における相談に関してなんですけれども、助成金に関するご相談を、各助成金の制度の種類ごとに分けて集計しているものではありません。16ページの表の真ん中あたりに書いてある、助成金の利用に関する事業主への働きかけ、11件というふうに書いておりますが、これは特にこの新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応助成金に関して、労働者のほうから、「会社が特別休暇制度を導入してくれないんだけど、会社に休暇制度を導入するように働きかけを行ってほしい」と、そういう要望があった場合に対応した事案の件数です。

労働局のほうから働きかけを行った結果、ほぼ9割以上は事業主が特別休暇の制度を導入したという結果になっております。

●村田会長

はい、ありがとうございます。

●三原職業安定部長

2点目のハローワークシステムについて、今お話いただきました、その点についてご回答いたします。

確かにマイページの開設率については、芳しくない状況が今のところ続いております。ここをまず引き上げていくために、窓口での求人者、求職者様の声を日々お聞きしながら、現場では開設をお勧めしているところです。

1点申し上げなければいけないのは、この率を100パーセントにすること自体を目標に掲げているかということ、それは一面的な話で、もう一つの本当に大きな目標としては、オンラインの利用率を高めて、ハローワーク利用者自体を増やしていくということがあります。

利便性が高まれば、ハローワーク利用者自体が、全体的に増えるだろうと。さらにその次の目標としては、オンラインで利用された方が窓口に行らっしゃると。たとえば何社も受けて、なかなかうまく就職活動ができないであるとか、就職以外にも生活も含めてお悩みを抱えている方がいらっしゃると。そういった方を窓口にいかに誘導するかというのが、本当の目的でございます。厚労省はそういったことをあまり表立って言っているわけではありませんが、本当に懇切丁寧に窓口でお話をうかがわなければいけない方を誘導するということが本来の目的です。

ですので、遡っていくと、やはりマイページ開設率が低いのは確かですので、ここをまず高めたうえで、誘導率も高めていく。そうしなければ、ハローワーク離れを加速化させる逆効果になってしまうというおそれがありますので、誘導する方も力を入れていくということで、両輪で進めていくということを今やっております。以上でございます。

●村田会長

はい、ありがとうございます。それでは、そろそろ次の議題に移りたいと思いますが、よろしいでしょうか。

2つ目の議題、「令和4年度愛媛労働局行政運営方針（案）について」でございます。参考までに申し上げますと、行政運営方針はその年度の労働局の重点課題と取組が示されておりますと同時に、地域の方々に広く愛媛労働局の行政内容を知っていただくための資料でもございます。

愛媛労働局によりますと、令和4年度の愛媛労働局行政運営方針案は、より県民の皆様親しみをもって見てほしいということから、ビジュアル面を刷新しているということでございます。

具体的には、従来愛媛労働局では文章のみの行政運営方針とカラーのPR版の2つを使っていたということでございますが、これを一本化し、本文と図やグラフ、表を併記することで、課題と取組を分かりやすくしているということでございます。

見たところ、内容に関しましては令和4年度の愛媛労働局の行政運営方針は3つの柱からなっているようです。表紙にございますが、1つ目が「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」。2つ目が「多様な人材の活躍促進」、最後に3つ目が「誰もが働きやすい職場づくり」でございます。

それでは、事務局から説明をいただきます。全ての説明が終わりましたら、一括して審議に入りたいと存じます。よろしくお願いをいたします。

●三原職業安定部長

それでは、議題2としまして「令和4年度愛媛労働局行政運営方針」につきましてご説明いたします。お手元の資料No.2をご覧くださいと思います。

今、会長から、行政運営方針の全体像は3本柱ということでご説明いただきま

した。これらの項目立てに沿いまして、個別の施策について各担当部室長から順次ご説明申し上げます。

資料を1枚おめぐりいただけますでしょうか。初めに第1「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」でございます。

まず1点目。雇用の維持、在籍型出向の取組への支援です。課題といたしましては、2年前から続く新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持を図る必要があること。一方で、産業によっては休業が必要な状態が長期化していると同時に、人材不足が課題となる企業が増えている状況に対応していく必要がございます。

そこで、取組といたしましては、(1)雇用調整助成金等による雇用維持の支援、それに伴いまして(2)産業雇用安定助成金等を活用した在籍型出向への取組の支援、これらを引き続き行っていくこととしています。

なお、雇用財源の逼迫によりまして、雇用調整助成金につきましては支給水準が縮減される方針が打ち出されているということや、休業の長期化によるデメリットが顕在化しつつあること、一方で人手不足の企業が増加していること等踏まえまして、雇用維持を図りつつ、円滑な労働移動へ向けた支援にも力を入れていく必要がございます。

その方策の一つが、(3)の職業訓練による再就職支援です。求職者等のスキルの向上は、求職者側、企業側の双方に大きなメリットをもたらします。岸田内閣が掲げる「人への投資」の筆頭の施策である職業訓練の推進に全力を挙げて取り組んでまいります。

続きまして1ページの下、2点目、「人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進」です。現在、コロナ禍にあっても人手不足分野を中心とした人材確保の課題が日まじに大きくなってきており、労働市場全体の喫緊の課題となってきています。

取組といたしましては、ハローワークの人材確保コーナーを中心とした人材確保支援や、医療・福祉分野充足促進プログラムの推進、人手不足分野の潜在求職者の掘り起こしや、求人条件緩和等の企業向けの相談支援等を実施してまいります。

また、2ページ目の(2)として、介護・福祉分野への人材確保を推進するため、訓練実施期間や福祉人材センターとの雇用・福祉の連携強化によりまして、職業訓練、就職支援および職場定着の充実を図ってまいります。

(3)といたしまして、日本版O-NET等の活用による職業能力、職業情報等の見える化に、また(4)としまして、ハローワークによるマッチングの促進に取り組んでまいります。

続きまして3点目、2ページ目の下、「デジタル化の推進」でございます。

ハローワークにおきましては、現在、求職者と窓口をつなぐオンラインによる職業相談を試行的に実施しているところですが、これを拡充して実施してまいります。

また現在、新卒応援ハローワークが主に学生等を対象に行っているLINEを活用した情報発信につきまして、対象者をハローワークプラザ利用者全体に拡充したうえで、ハローワークインターネットサービスのアクセス性を向上させるなど、利便性を向上させたものに、現在、順次切り替えているところでございます。こういったSNS等の活用による情報発信の強化に取り組んでまいります。

第1の柱立てについての説明は以上となります。

●岡本労働基準部長

それでは続きまして、労働基準関係につきましてご説明させていただきます。資料№.2で先ほど会長からお話もありました3本柱の第3章の「誰もが働きやすい職場づくり」という項目のところで記載をしています。ページでいいますと、11ページから17ページでございます。その中でも、労働基準部署では項番2の12ページの「安全で健康に働くことができる環境づくり」というところからが労働基準部署の所管ということになっております。

こちらにつきましては、課題・取組というようにつくりで運営方針を作成させていただいておりますけれども、基本の取組というのは、課題があつての取組ということで、基本的にはこの取組事項を中心に、重要なものに絞ってご説明をさせていただきたいというふうに思っております。

まず12ページ(1)の「職場における感染防止対策等の推進」というところでございます。

こちらの記載につきましては昨年から記載されるようになって、残念ながらまだ収束にいたっていないと、そしてまだ第6波ということで、拡大したものがまだ続いているということで、引き続きあらゆる機会を通じて、職場の感染防止に取り組んでいくということとしていただいております。

続きまして(2)「長時間労働の是正」(3)「労働条件の確保・改善対策」ということとございます。(2)(3)が監督行政の使命ということで、3年度版にも記載しているということで、内容的にはほぼ変わっていないということとございまして、事業場の皆様には労基法等で規定されます最低労働基準を守っていただいたうえで、さらに労働条件の向上を図っていくために、第一線の監督官が業務を遂行しているということとございます。

この労働条件の中でも、先ほど下半期の取組でも申し上げましたが、現在は働き方改革を進める中でも最もカギといえるのが長時間労働の抑制ということとあります。現在の記載では「是正」と書いているのですが、正式版では「抑制」というふうに修正させていただきたいと思っておりますが、長時間労働の抑制に雇用均等部室と連携しながら取組を進めているというところとございます。

先ほど申しました、記載内容は3年度と大きく変わるところはないのですが、長時間労働の抑制につきましては、時間外労働の上限規制が中小事業場に適用されて3年目を迎えることとなります。

かなり浸透はしてきているというふうに感じているところですが、引き続き三六協定の適正な届出であるとか、実際に三六協定以内に時間外労働が収まるような労務管理とか、具体的な取組方法とか、そういうところについて丁寧かつきめ細かな対応を引き続き実施していくということにしております。そして令和4年については、記載はしていないのですが、上限規制が適用猶予となっております建設業、自動車運転手、医師につきましては、令和6年4月から上限規制が適用されるということで、適用開始まで2年を切ってくるということになります。ですので、中小事業場の皆さんへの周知とともに、この猶予事業場に対してさらに力を入れて、制度の周知であるとか具体的な取組について支援を図っていくということとしております。

一方では12ページ③にございます、実際に80時間を超えて時間外労働を行っているという事業場に対しては引き続き、確実に是正を図っていくことは、継続して行っていくこととしていただいております。

次のページ、(3)「労働条件の確保・改善対策」ということとございます。こちらでも引き続き監督行政の主たる使命というところとございます。その中でも②のところを書いております外国人労働者、自動車運転者、障害者の方々につきましては、

その特性や業種の特性によりまして、労働条件の確保に問題が認められやすい状況にあります。関係機関、それぞれ行政機関がございますので、それぞれの機関と連携をしながら、効果的に取組を進めまして、こういった分野の労働者の方の労働条件の確保をしてまいりたいというふうに考えております。

特に、先ほど申し上げました自動車運転手につきましては猶予期間の適用が迫っておりますし、非常に長時間労働の職種ということもありますので、特に関係機関とも連携しながら、力を入れてやっていきたいと考えているところでございます。

続きまして 13 ページ（4）労災関係でございます。先ほども申し上げましたように、労災関係、最大の目的である迅速公正な給付に引き続き努めてまいりたいというふうに考えております。

続きまして 14 ページ（5）安全で健康に働くことができる職場環境の整備ということでございます。

労働災害の防止ということでございます。先ほども現在の労働災害の状況をご説明したところでございますが、死傷災害につきましては前年から 10.5 パーセント、コロナ関係を除いたといたしましても 2.2 パーセントの増加となっているということでございます。令和 4 年度は、5 か年の愛媛第 13 次労働災害防止推進計画という計画に基づいて推進をしているのですが、その第 13 次の 5 か年目、最終年度ということになっておりまして、この目標値をなんとか達成しないといけないんですけれども、今現在、非常に厳しい状況で、厚生労働本省のほうからも危機感をもって取り組む必要があるというような指示をされているところでございます。非常に厳しい中でも、1 件でも労働災害、死亡災害を減らすような形で最終年、取り組んでいかないといけないというふうに考えております。

主な実施事項として、14 ページ①～④ということに記載をさせていただいております。死傷災害につきましては、第 3 次産業における転倒災害、腰痛災害というのが本当に急増しておりますので、ここをいかにして抑えていくかというのがカギになるかと思っております。ただ、転倒災害につきましては、具体的に法令で強制力をもって規制するような類の災害ではございませんで、ガイドラインであるとか、さまざまなリーフレット等で注意を呼び掛けていくということしかできないということではあるのですけれども、そこをなんとか工夫をして、減少にもっていききたいというふうに考えているところでございます。

特に小売業につきましては、多店舗展開する企業であるとか、県内のトップ企業の方に協議会に参加していただいて、実際にご意見をいただくなどして、他の小売業の皆さん方にも、転倒災害防止に向けた情報発信などをして、転倒災害防止にさらに力を入れて取り組んでいく必要があると考えているところでございます。

また、死亡災害等の重篤災害のリスクが非常に高い、陸上貨物であるとか製造業、林業についても、引き続き関係団体と連携しながら、重点対象業種といたしまして、しっかりと取り組んでいくということとしていただいております。

②のところを高年齢者の特性に配慮した安全衛生対策ということでございます。全体の災害の 27 パーセント、4 分の 1 以上を 60 歳以上の高年齢労働者の方が占めております。こちらについても非常に増加する高い要因となっておりますので、令和 2 年 3 月にエイジフレンドリーガイドラインというものも策定されておりますので、より高年齢労働者に配慮した職場環境づくりを、あらゆる機会を通じて呼びかけていくということとしております。

③④につきましては、労働衛生関係ということになります。化学物質であると

か石綿関係の省令が改正されております。また順次、改正された法令も施行されているということで、個別指導であるとか集団の説明会を通じて、引き続き制度改正の周知を図っていくことといたしております。

続いて、1ページ飛ばしていただき16ページでございます。項目が変わりまして、最低賃金の関係でございます。

先ほども下半期の取組でご説明いたしましたこちらにつきましては、雇用均等部室と連携して取り組んでいるところでございまして、引き続き労働基準部といたしましては、最賃制度の運営と履行確保、また、例年、地域別最賃、また特定最賃が改定されると予定されておりますので、引き続き、こうした最低賃金の効果的な周知広報、そして履行確保のための的確な監督指導等に取り組んでいくということでございます。

最後になりますが、16ページの最後、4「治療と仕事の両立支援」というところでございます。

これも先ほど3年度下半期の取組で状況をご説明させていただきました。まだ、各事業場の皆様のご理解や取組が進んでいないということで、17ページ①②に記載しているとおり、引き続き両立支援のガイドラインを、さまざまな機会を通じて周知をしていくということを継続してやってまいりたい、というふうに考えております。

このほか、本年度書面開催となりました支援推進チームの会議におきまして、各委員の皆様からさまざまな提案をいただきまして、取組が進んでいる事業場の好事例の収集であるとか、愛媛県において取組の機運醸成を図るためのシンポジウムを開催してはどうかといったようなご意見をいただいておりますので、こういった両立支援の取組について、県内事業場の皆さんに周知を図るための取組をさらに力を入れてやっていくということを考えております。

労働基準関係は以上でございます。

●平井雇用環境・均等室長

続きまして、雇用環境・均等行政の来年度の業務運営の最重点対策を説明いたします。

まず1点目。資料は3ページをご覧くださいと思います。第2「多様な人材の活躍促進」、1「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」でございます。

(1)のところですがけれども、改正育児・介護休業法が今年4月から施行されますので、労使に対して改正内容を周知徹底して、法の履行確保を図ってまいります。

今回の改正は、男性の育児休業の取得を促進することが大きな目的で、男性の育児参加を促進するため、「産後パパ育休」が新たに創設をされます。また、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備の措置が義務付けをされます。現行制度の大幅な改正となりますので、関係機関と連携して、労使に対して改正内容の周知徹底を図ってまいります。

それと併せまして、育児休業等を理由とする不利益な取扱いに関しましては、積極的に報告徴収を実施しまして、法違反が判断された場合は、厳正に是正を求めてまいります。

少し飛びまして、④のところをご覧ください。育児・介護休業法の改正に合わせて、次世代育成支援対策推進法に基づく、子育てサポート企業のくるみん、プラチナくるみんの認定基準が改正されます。

このため、認定制度の周知を図り、積極的な認定申請が行なわれるよう、企業の認定取得促進に向けた働きかけを積極的に行っていくこととしております。

それから4ページ(3)のところをご覧ください。「女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援」です。

4月から女性活躍推進法が改正され、一般事業主行動計画の策定・届出義務、それから情報公表義務の対象が、常用労働者数101人以上の企業に拡大されます。先ほど説明いたしました、新しく義務対象となる企業の届出率が2月末時点で31.7パーセントでしたので、4月以降は報告徴収等を実施いたしまして、法の着実な履行確保に努めてまいります。

来年度のできるだけ早い段階で、届出率100パーセントを達成したいと考えております。

またえるぼし認定を目指す企業への取組支援を行って、認定企業を増やしていきたいと考えております。

それから(4)のところ、4月から不妊治療に対する保険適用が拡大されますが、少子化の背景には晩婚化・晩産化が影響しているといわれております。労働者が不妊治療をしながら仕事との両立ができるよう、企業の職場環境整備の取組を促進することとしております。くるみん認定制度の新たな類型として、不妊治療と仕事の両立に関する認定制度が創設されますので、認定取得に向けた積極的な取組を啓発をしてみたいと考えております。

それから(5)のところ、新型コロナウイルス感染症下におきまして妊娠出産する女性労働者が無事に出産に至るよう、主治医等から母性健康管理措置の指導を受けた場合に、女性労働者が安心して必要な措置が受けられるよう、企業に対して母性健康管理指針の周知と均等法の履行確保に取り組んでまいります。

それから重点事項の2つ目でございますが、資料の6ページをご覧くださいと思います。

「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」についてでございます。

パートタイム・有期雇用労働法が昨年4月から全面施行されております。コロナ禍の中で非正規雇用労働者が非常に大きな影響を受ける中、正規と非正規の不合理な待遇格差の是正に向けて、法の着実な履行確保を図るため、積極的な報告徴収を実施してまいります。来年度も、愛媛働き方改革推進支援センターが設置されるため、センターによる出張相談や個別訪問支援、それからセミナーの開催等、きめ細かな支援を行ってまいります。

また、非正規雇用労働者の正社員化、それから処遇改善に取り組む事業主に対して、キャリアアップ助成金の活用促進を図り、支援を図っていくこととしております。

重点事項の3つ目でございます。11ページをご覧くださいと思います。

第3の「誰もが働きやすい職場づくり」の1「柔軟な働き方がしやすい環境整備」です。

ウィズコロナ・ポストコロナ時代の新しい働き方といたしまして、テレワークですとか兼業・副業、それからフリーランスなどの働き方が注目をされております。これらの働き方は新型コロナウイルス感染症の感染防止を図るだけでなく、時間や場所に制約されず、個人の事情に応じて柔軟に働くことができる点で大変有意義でございますが、実際には労働時間の管理ですとか労働者の処遇に関してさまざまな課題があることも指摘されております。

ですから、昨年3月に改訂されましたテレワークガイドライン、それから兼業・副業に関するガイドライン、こういったものを積極的に周知して、労働者が安心して働くことができるよう、適正なテレワークの導入・定着に向けて、啓

発・指導してまいります。

導入に必要な具体的な支援を受けられるよう、テレワークセンターを紹介するとともに、人材確保等支援助成金の活用を促進してまいります。

それから、最近ではデジタル技術者の人材不足から、ITフリーランスの労働者が増加しておりますが、昨年3月に策定された、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知、それからフリーランスの労働者がトラブルに遭われた時の相談窓口である「フリーランス・トラブル110番」の周知を行ってまいります。

ガイドラインの中では、フリーランス労働者が労働基準法上の労働者に該当する場合は、労働基準法等が適用されると明示しておりますので、労働基準部と連携して、実態を踏まえて必要な対応を図っていくこととしております。

続いて、13ページをご覧いただきたいと思っております。安全で健康に働くことができる環境づくりの取組の一環として、引き続き長時間労働是正のために、大企業、親事業者から中小企業、下請け事業者等へのしわ寄せ防止のための啓発活動を実施してまいります。

そのほか、年次有給休暇の取得促進と、働く人が安全と健康を確保し、ワーク・ライフ・バランスを図りながら、意欲を持って就業できるよう、働き方改革の一層の推進を図っていくこととしております。

本年度は書面開催となりました愛媛働き方改革推進会議も、来年度も引き続き開催いたしまして、関係機関との連携を図っていく予定でございます。

重点事項の4点目は総合的ハラスメント対策です。資料は15ページでございます。

今年の4月から労働施策総合推進法が改正され、パワーハラスメント防止対策の措置義務が中小企業にも適用となります。すでに法律上の義務であるセクシャルハラスメント対策、それからいわゆるマタニティハラスメント対策とともに、今後はパワーハラスメント対策を加えた総合的なハラスメント対策を企業が講じるよう、法律上の防止措置を実施していない場合は、厳正な指導を行って、法の履行確保を図ることとしております。

また、労働施策総合推進法に基づく指針の中で、望ましい措置として示されております、就職活動中の学生等に対するハラスメントですとか、いわゆるカスタマーハラスメントの問題につきましても、企業が積極的に対策を講じるよう、啓発してまいります。

ハラスメント防止のための具体的な取組支援を行うほか、12月に予定されております「ハラスメント撲滅月間」を活用して、事業主等への啓発活動を実施する予定です。

それから、管内6か所に設置をしております総合労働相談コーナーにおきましては、引き続き労働相談に適切に対応するとともに、労使間の紛争につきましても、労働局の実施する個別労働紛争解決援助制度の活用を促進して、円滑な紛争解決に向けて取り組んでいくこととしております。

以上が雇用環境均等行政の来年度の重点対策でございます。

●三原職業安定部長

引き続きまして、再び職業安定部からご説明いたします。

順番が前後して大変恐縮ですが、資料4ページに戻っていただけますでしょうか。

行政運営方針第2の柱の「多様な人材の活躍促進」の雇用対策の面についてご説明させていただきます。

4 ページの（２）一番上のところでございます。マザーズハローワークコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援です。

ハローワーク内に設置しているマザーズコーナーにおきまして、子育てをしながら就職を希望する女性等に対する就職支援を引き続き実施してまいります。最近では、たとえば保育園や学校での感染が拡大した影響で、子育て中の女性が求職活動を躊躇するといったこともございます。そういった状況が変化するさまざまな流れの中で、きめ細かな支援に引き続き努めてまいります。

続きまして、資料5 ページでございます。一番上の2 点目として「新規学卒者等への就職支援」でございます。新規学卒者等の雇用の安定を図るため、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターを中心とした担当者制によるきめ細かな就職支援や定着支援に、引き続き取り組んでまいります。

続きまして、同じページの下の3 「非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援」でございます。

感染症の拡大が非正規雇用労働者等の雇用に与える影響が長期化していることから、引き続き再就職支援等を行っていく必要がございます。具体的にはその下の（１）から次ページの（６）まで記載しておりますけれども、パートタイマーや派遣労働者、フリーター、それからシフトが大幅に減少したアルバイト雇用の方など、さまざまな事情を抱える方々に対しまして、求職者担当者制や訓練の実施、トライアル雇用への助成金などの各種取組により、きめ細かな支援を実施してまいります。

特に（３）に記載しております求職者支援制度をはじめとする職業訓練につきましては、繰り返しになりますが、岸田内閣が掲げる「人への投資」の具体策であり、受講要件等の緩和や受講勧奨の強化を通じまして、受講率の向上に引き続き努めてまいります。

続きまして、7 ページ目でございます。4 点目「就職氷河期世代の活躍支援」です。

いわゆる就職氷河期と呼ばれる世代の方々の中には、就労にあたってさまざまな課題に直面しているケースがございます。労働局・ハローワークといたしましては、専門窓口を中心とした専門担当者制のチーム支援、伴走型の支援を実施いたしますとともに、（５）に記載してあります「えひめ就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を基盤として、経済団体や各自治体、えひめ若者サポートステーションなどの地域の関係機関が連携しまして、就職氷河期世代の方の個々の状況に応じた支援を実施してまいります。

続きまして5 点目、「高齢者の就労・社会参加の促進」でございます。少子高齢化が急速に進展し、愛媛県内の高齢化率は全国的に見ても高い状況でございます。人材確保が課題となる中であって、高齢者の就労・社会参加はわが県の喫緊の課題となっております。こうした課題を踏まえまして、（１）の昨年4 月に施行された高年齢者雇用安定法で努力義務となりました、70 歳までの就労機会確保措置に向けた環境整備、それから高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援。

（２）としまして、ハローワークの生涯現役支援窓口へのマッチング支援。（３）として、シルバー人材センターを通じた多様な就労機会の確保等に取り組んでまいります。

続きまして9 ページ目でございます。6 点目、「障害者の就労促進」です。

障害者雇用につきましては、昨年3 月に法定雇用率が、民間企業では2.2 パーセントから2.3 パーセントに引き上げられています。左のグラフ、赤い折れ線のとおり、令和3 年の県内の実雇用率は令和2 年に引き続き 2.29 パーセントとなりまし

て、法定雇用率を下回る結果となりました。棒グラフの雇用されている障害者数につきましても、令和2年から減少に転じており、雇用の促進と職場定着の両面での支援の強化が必要となってきています。

取組としましては、1番目の中小企業等に対するチーム支援による雇入れ支援、2番目の多様な障害特性に対応したきめ細かな就労支援、3点目のテレワークの普及による雇用の促進、4点目の自治体をはじめとする公務部門の雇用促進・定着支援などに取り組んでまいります。

続きまして10ページ目です。7番として「外国人に対する支援」でございます。感染症の拡大や水際対策による影響を大きく受けている外国人労働者ですけれども、先ほどご説明したとおり、背景の人手不足から、コロナ禍にあっても外国人労働者を雇用する事業所数は増えている状況でございます。

こうした中、外国人労働者、求職者への支援が求められているところでございまして、1番として多言語に対応した就職支援、2番目として雇用管理改善のための企業への支援等行ってまいります。

続きまして10ページ下の8点目「派遣労働者の雇用の安定のための取組の推進」です。

今後、感染状況によっては派遣契約の中途解除・不更新が増加する懸念があるところですが、労働者派遣法に基づく雇用安定措置や、同一労働同一賃金に基づく派遣労働者の待遇改善が図られますよう、派遣元、派遣先事業所への指導・監督を引き続き厳正に行ってまいります。

私からは以上です。

●山崎総務部長

総務部長の山崎です、よろしく申し上げます。

私から17ページにございます「労働保険適用徴収業務の適正な運営」について説明させていただきます。

労働保険制度はそれ自体が労働者のセーフティネットであるとともに、労働行政における各種施策を推進する財政基盤となる重要なものであるため、その適正な運営が必要不可欠となっております。適用徴収業務の現状をみますと、労働保険の適用事業場数は、近年増加傾向にあり、労働保険料および一般拠出金の収納率は高水準を維持しています。

一方で、依然として未手続事業や収納未済歳入額が存在しているところでございます。この点に関しまして、令和3年12月9日の行政改革推進会議において示されました、特別会計に関する検討の結果の取りまとめにおきましても、未手続事業の解消および収納未済歳入額の縮減、こちらが課題として指摘されております。

新たに目標を設定するなど、課題解消に向けさらに取り組む必要があるとされておりまして、厚生労働省では労働保険の未手続事業一掃対策の推進と、収納未済歳入額の縮減、これを重点施策として、引き続き、適正かつ効果的な業務運営に努めることとしております。

このため、愛媛労働局におきましても、労働保険の未手続事業一掃対策の推進と、収納未済歳入額の縮減、これを令和4年度の重点課題として取り組んでいくこととしております。

私からは以上でございます。

●村田会長

はい、ご説明、ありがとうございました。

各担当部局より令和4年度愛媛労働局行政運営方針案につきまして、一括して

ご説明をいただきました。ただ今のご説明に対するご質問、ご意見などいただきたいと存じます。

なお、ご質問の際は可能な方におかれましては、マスクを外してお話しいただければということでございます。よろしく願いいたします。

ご意見がございます方は挙手をお願いします。長尾委員、お願いいたします。

●長尾委員

すいません、今回のご報告では力点を置いていらっしゃらないかもしれないのですが、関係者なので確認させていただきたいのが、9ページ(2)で、「大学等において発達障害等を抱える学生が増加していることから、大学等と連携して支援対象者の早期把握を図るとともに、就職準備から就職・職場定着までの一貫した支援を行う」というのを、どのようなことを予定されているのか教えていただきたいと思ひまして。

今までも在學生、卒業生がお世話になっているわけなんですけど、そこを教えていただけたらと思ひます。

●三原職業安定部長

職業安定部からご回答いたします。通常は、事前に障害が明確に分かっているということは少ないかと思ひますが、就職活動する中であって、なかなか結果が出ないといったお悩みを持たれている方も潜在的にはいらっしゃるのではないかと思ひれます。

ハローワークの担当部署である新卒応援ハローワーク・コーナーですが、そこに専門の相談員である就職支援ナビゲーターを配置しており、その専門の相談員が中心となって個別に対応しております。単にハローワークの窓口で待っているだけではなくて、学校にもお邪魔して相談を定期的に行っている学校もございます。そうした相談の場面の中、話の流れの中でそういったさまざまなお悩みがあった場合に個別に対応していくということが、現場で実際に行っていることでございます。

●村田会長

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。長尾先生。

●長尾委員

記憶では、障害があるような学生はやはり法律に従って、4年生の6月からしか具体的な仕事の紹介を受けられなかったと思うのですが、ちょっと早期に相談に乗っていただいたり、対応していただけたということでもよろしいでしょうか。本学にもハローワークのご担当者が学内就職相談会等に定期的に行らせてくださっているのは承知していますが、障害がある学生の具体的な採用活動スタートについて、確認をお願いします。

●三原職業安定部長

結局のところ、個別の状況に応じてということになると思ひます。先ほど新卒応援ハローワークの名前を出しましたが、実際に障害を抱えていらっしゃって、手帳を持っていらっしゃるということであれば、状況に応じて、ハローワークの障害者担当部門で対応するという事も考えられます。部門がまたがる場合に、内部でどうやって連絡して引き継ぐかという問題もございしますが、いずれにせよ、最終的には、個々の学生の方々の状況に応じてということになるかと思ひます。スケジュールももちろんあるんですが、そのスケジュールとは別に、実際の状況に応じて、どこに困難を抱えているのかなど、まずは丁寧にお話をおうかがいするという事になると思ひます。

●村田会長

はい、ありがとうございます。

●長尾委員

わかりました。またお世話になると思います。よろしくお願いします。

●村田会長

他になにかご質問やご意見等ございますでしょうか。

それでは今手があまり挙がらないので、私からちょっと話をしたいと思うのですが。労働施策総合推進法で中小企業に対するパワハラ防止措置の義務化が4月から行なわれる。ということで、これまでの数字をみても、かなり均等室のほうで大変な案件を抱えているかなという印象がございます。ということもありますので、4月1日からなお一層、相談なり助言指導勧告への対応とか調停への対応ということの問題が出てくるのではないかと、私からみてもちょっと均等室の人員を増やすとかそういう対応とか、さまざま必要になってくるのではないかなと思うんですが、そのへんはいかがでしょうか。

●平井雇用環境・均等室長

そうですね。いろいろなハラスメントの問題が沢山寄せられておまして、それに伴い労使間の紛争解決援助のニーズも高まっております。なるべく迅速に解決したいと思いつつ、事案が重複してまいりますと、どうしても時間がかかってしまう面もございます。できるだけ迅速・適正に手続きが進むように、まず総合労働相談員の活用を図ることを検討しています。適正な対応を図るためには、やはりスキルの向上であるとか知識の向上であるとか、そういった面も重視しておりますので、相談員の研修等にも力を入れてまいりたいと思います。

また、紛争解決援助制度は労働局だけでやっているわけではございませんで、愛媛県の労働委員会ですとか弁護士会とか司法書士会とか社会保険労務士会とか、いろいろな機関で紛争解決援助のサービスをやっておりますので、これらの機関と協力関係を保ちながら、それぞれの機関で制度が必要に応じて活用が進むように、協力して取り組んでまいりたいと思っております。

●村田会長

ありがとうございます。関係機関と協力してパワハラ根絶に努めるということでございますね。あとほかに何かございませんでしょうか。

小田先生、お願いします。

●小田委員

小田でございます。今、村田会長が4月1日からと言われたところで思い出したのですが、今日の局からのご報告の内容の範囲をちょっと出ることによって恐縮なんですけど、4月1日付けで民法が改正されて、18歳が成年ということになるわけなんですけど、アルバイトに限らず、労働契約は別に18歳にならなくても、もうすでにバイトとかいろいろな形でしている人が多いわけですけども、成年年齢の引き下げに対応する何か特別の施策であったり、着目していることなどが局のほうであるようでしたら、ご案内いただければというふうに思います。

もし特にないということでしたら、次回の会議の折に、成年年齢の引き下げによってなんらかのトラブルなり影響なり、あったかどうかというふうなことについて、情報提供いただけると幸いです。よろしくお願いします。

●岡本労働基準部長

労働基準関係につきましては特段、成年、未成年ということで区別しては労働基準法の中で規定はされておられません。18歳以下の方ということでは、年少者というくくりで対応しておりますので、労働基準関係では特に影響はないかなと考えております。

●村田会長

以上のございます。他にございませんでしょうか。よろしいでしょうか。多岐にわたり審議していただきましたが、ないということでありますと、簡単に私のほうで意見の取りまとめを行いたいと思います。

前半のところ甲斐委員から、両立支援の助成金に関連して、相談件数がどれくらいで、あと申請件数と対比すると、効果の度合いがよく分かるのではないかなというように提起があったのではないかと思います。

それから、ハローワークに関してということだと思いますが、使い勝手のよい制度にするため、意見をくみ上げる方策を検討するのも望ましいのではないかなという意見があったように思います。

それから長尾委員から、発達障害の大学生への支援の問題がございまして、そういうところもきちっと対応していただきたいと、してると思うんですが、そういうお話も出ました。

それから私のほうから、どう考えても、私は 2020 年度の紛争処理制度の数字を見て、よくよく見るとすごい数になっている。他の法律に基づく施策と比べると、やはり労推法はずば抜けていまして、この 2021 年度もきっと多くなっているでしょうし、4 月以降はなおさら、中小企業の適用拡大ということで多くなっていくと考えておりますので、そのへんの対応をがんばっていただきたいし、これはもう先ほど平井室長からお話をいただきましたが、他の機関、私も一般の委員をやっていますが、たとえば労働委員会とか弁護士会とか社労士会とか司法書士会とか関連機関と協力して、とにかくパワハラを根絶するようにならなければならないなというところではないかなと思います。

だいたい以上のようなところで、ちゃんとまとめられたかなというところで、議事を終了といたしたいと思いますがよろしいでしょうか。

それでは最後に瀧原局長様から一言お願いいたします。

●瀧原労働局長

本日は、令和 3 年度下半期の労働行政の推進状況と、令和 4 年度の愛媛労働局行政運営方針案につきましてご審議いただき、ありがとうございました。

我々もこの令和 3 年度の結果を踏まえ、お示ししました行政運営方針案に基づいて、令和 4 年の行政をしっかりと取り組んでまいります。今この審議会において皆さまからいただいたご意見、ご指摘も踏まえ、施策の推進に努めてまいりたいと思います。世間のニーズに対して実態がどうなっているのか、状況がどうなっているかというのを把握したうえで、行政運営を行ってまいりたいと思いますし、あるいはご意見がありました、ハローワークシステムの使い勝手ということも、一定のシステムの性格はもちろんありますが、やはり使っておられる求職者の方、あるいは事業主の方々の使い勝手というのは、ハローワークの窓口でしっかりお聞きして、それを本省で作っているシステムに反映させていくことも取り組んでまいりたいと思います。

その他、個別労働紛争等につきましても、その時々でいろいろな状況というのがある、労働局にお話がくると思いますので、そういう実態を踏まえたうえで、皆様方のお役に立つ労働局としての取組というのを進めてまいります。

そういう点を反映した形での令和 4 年度の取組を考えておりますので、ぜひとも引き続き皆様方のご協力をお願いできればと思います。

本日はどうもありがとうございました。

●村田会長

それでは以上で審議を終了させていただきます。最後に事務局から連絡事項が

あればお願いいたします。

●石川雇用環境改善・均等推進監理官

村田会長、ありがとうございました。また、委員の皆様方におかれましても本日は長時間のご審議、大変お疲れ様でございました。以上をもちまして、本日の審議会、散会とさせていただきます。本日はお忙しい中ありがとうございました。

(了)