

令和3年度 第1回兵庫地方労働審議会

開催日時	令和3年11月12日（金） 午前10時00分～午前11時40分		
出席状況	公益を代表する委員	出席 6人 柳屋会長 今井委員 小林委員 櫻庭委員 鈴木委員 松尾委員	定数 6人
	労働者を代表する委員	出席 6人 尾野委員 小西委員 中西委員 那須委員 森山委員 横川委員	定数 6人
	使用者を代表する委員	出席 6人 今村委員 瀬川委員 橋本委員 藤本委員 松ヶ下委員 山本委員	定数 6人
主要議題	(1) 会長選出、専門委員の同意、専門部会委員の指名について (2) 兵庫地方労働審議会運営規程の改訂について (3) 令和3年度兵庫労働局行政運営状況について		
議 事 録			
後藤課長	<p>定刻となりましたので、ただ今から「令和3年度第1回兵庫地方労働審議会」を開催させていただきます。</p> <p>本日委員の皆様には、大変お忙しいところ、御出席いただきましてありがとうございます。冒頭の進行を務めさせていただきますのは、兵庫労働局総務部総務課長の後藤でございます。よろしくお願いたします。</p> <p>今回は、みなさまに御就任いただきました兵庫地方労働審議会第11期委員の初めての審議会開催となりますので、会長が選出されますまでの間、議事の進行役を務めさせていただきます。御協力のほど、よろしくお願いたします。</p> <p>御出席の皆様、マイクは、発言時以外はミュートにさせていただきますようお願いいたします。御発言の時はチャットで発言予告をお願いいたします。チャットのあて先は「全員」にしてください。マイクのミュート解除は事務局から「ホストがあなたのミュートを解除することを求めています」というメッセージをお送りしますので、そのメッセージが出てからマイクミュートを解除して御発言をお願いいたします。</p> <p>まず、本日お配りしております資料の確認をさせていただきたいと思っております。表紙、議事次第、委員名簿、厚生労働省組織令、地方労働審議会令、兵庫地方労働審議会運営規程となっております。</p>		

	<p>議事資料としまして、</p> <p>(1)の「専門委員任命の同意及び専門部会委員の指名について」は、①労働災害防止部会委員名簿(案)、②家内労働部会委員名簿(案)、③港湾労働部会委員名簿(案)となっております。</p> <p>(2)の「兵庫地方労働審議会運営規程の改訂について」は、兵庫地方労働審議会運営規程(案)となっております。(案)につきましては、事前の御指摘事項等を修正の上、審議会資料を差し替えております。昨日、20:45のメールにてお届けしていますが、お手元にございますか。</p> <p>(3)の「令和3年度兵庫労働局行政運営状況について」の資料としましては、「兵庫労働局の取組(上半期)」となっております。</p> <p>それ以外に「専門委員任命の同意案件について」を1枚別に付けております。</p> <p>本日の会議には、会場及びテレビ会議により、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員6名の合計18名の全委員の方々に御出席いただいております。</p> <p>これによりまして、地方労働審議会令第8条第1項の委員の3分の2以上の出席の要件を満たしておりますので、本審議会は成立しておりますことを御報告させていただきます。</p> <p>なお、本審議会の公開につきましては、この10月19日から26日までの間、公示を行い、併せて、当局ホームページにおいて傍聴の御案内を掲載いたしましたので申込みはありませんでしたので、ここで御報告いたします。</p> <p>それでは、開催にあたりまして、鈴木局長から御挨拶を申し上げます。</p> <p>みなさま、おはようございます。兵庫労働局長の鈴木でございます。本日は大変お忙しい中、御参集又はリモートでの御参加をいただきまして、誠にありがとうございます。</p> <p>また日頃から労働行政の推進につきまして、格別の御理解と御協力をいただいておりますことを、改めてこの場をお借りいたしまして御礼申し上げます。</p> <p>さて、私は本年9月14日に兵庫労働局に着任しまして、約2か月が経過したところでございます。今年度も県下の労働基準監督署、ハローワーク、そして労働局の本局が一体となりまして、様々な施策の推進に取り組んでまいりたいと思っております。</p> <p>まだコロナ禍が終息しているとは言い難い状況での開催でございますので、通常より審議時間を少し短くしております。このため、審議時間が短くなった分、労働局の説明を短縮させていただき、質疑応答の時間を多くとりたいと考えております。本日は先生方よりいただいたご意見を基にいたしまして、下半期の行政運営に取り組み、また、次年度の行政運営方針の策定に反映させてまいりたいと考えております。</p> <p>本日の会議は、昨年度と同様にリモートを中心としたハイブリッドの開催としております。直接お目にかかれないのは残念でございますが、委員のみなさまにおかれましては、どうぞ忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。</p> <p>簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしく申し上げます。</p>
鈴木局長	<p>それでは、今期最初の審議会になりますので、御就任いただきました委員の皆様を御紹介させていただきます。兵庫地方労働審議会委員名簿をご覧ください。</p> <p>50音の名簿順で御紹介させていただきます。時間の関係で御挨拶はいただかないことになっておりますので、お名前をお呼びしたときは、マイクはミュートのままで画面に向かってお手を挙げていただけましたらと思います。</p> <p>まず、公益代表委員としまして今井陽子委員です、小林由佳委員です、櫻庭涼子委員です、鈴木克司委員です、松尾俊彦委員です、柳屋孝安委員です。</p> <p>続きまして、労働者代表委員としまして、尾野哲男委員です、小西啓介委員です、中西織絵委員です、那須健委員です、森山政行委員です、横川易季委員で</p>

	<p>す。</p> <p>続きまして、使用者代表委員といたしまして今村弥雪委員です、瀬川里志委員です、橋本玲子委員です、藤本義久委員です、松ヶ下昭人委員です、山本清美委員です。以上紹介をさせていただきました。</p> <p>続きまして、兵庫労働局職員を紹介させていただきます。鈴木労働局長です、倉永総務部長です、小田雇用環境・均等部長です、岸労働基準部長です、藤井職業安定部長です。</p> <p>それでは、これより議題に入らせていただきます。議題3は、本審議会の会長の選出です。地方労働審議会令第5条第1項に基づきまして、会長は公益代表委員のうちから委員が選挙するとなっておりますので、よろしく願いいたします。</p> <p>委員の皆様方からどなたか立候補又は御推薦はございませんでしょうか。</p> <p>(今井委員よりチャットで柳屋委員を推薦)</p> <p>柳屋委員を御推薦のお声がありましたので、賛成の方は挙手をお願いします。</p> <p>柳屋委員に対して17名の挙手が確認できましたので、挙手による選挙により、柳屋委員に会長をお願いすることで進めさせていただきます。</p> <p>では、柳屋会長に御挨拶をお願いしますとともに、地方労働審議会令第5条第3項により、会長代理の指名も併せてお願いいたします。</p> <p>会長に選任されました柳屋です。これから2年間会長を務めさせていただきたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。また、本日の会議のスムーズな進行の御協力をお願いします。</p> <p>会長代理の指名を私の方からさせていただくことになっております。地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき、私から会長代理を指名することになっておりますので、長く公益委員を務められている「鈴木委員」には是非会長代理をお願いしたいと思います。皆様の御了解をいただければと思います。</p> <p>よろしくお願い申し上げます。</p> <p>皆様方の御賛同を得られましたので、鈴木委員に会長代理をお願いしたいと思います。会長代理に指名されました鈴木委員、御挨拶よろしくお願い申し上げます。</p>
柳屋会長	<p>ただ今、会長代理の御指名をいただきました鈴木でございます。皆様の御指導をいただきながら職責を果たしていきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。</p>
鈴木委員	<p>ありがとうございます。それでは、以後の議事につきましては、柳屋会長に進行をお願いしたいと思います。</p>
後藤課長	<p>では、柳屋会長よろしくお願い申し上げます。</p>
柳屋会長	<p>はい、それでは議事次第に沿って議事を進めてまいりたいと思っております。議事次第をご覧くださいませでしょうか。まず、最初の議事といたしまして、専門委員任命の同意について、事務局から説明してください。</p>
倉永総務部長	<p>資料のうち別葉となっております1枚紙の「専門委員任命の同意案件について」をご覧ください。</p> <p>地方労働審議会においては、地方労働審議会令第2条第3項により専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員をおくことができる、とされています。</p> <p>また、専門委員の労働局長任命に当たっては、地方労働審議会令第3条第4項により本審議会の同意が必要となっております。</p> <p>ご覧いただいている「専門委員任命の同意案件について」に記載のとおり、港湾関係の深い知見をお持ちのお三方、「神戸運輸管理部長の石原彰氏」「神戸市港湾局長の長谷川憲孝氏」「兵庫県産業労働部政策労働局長の廣瀬一雄氏」について、専門委員として労働局長任命いたしたいと考えておりますので、同意の可否について御審議をお願いします。以上です。</p>
柳屋会長	<p>別紙にございますとおり、お三名の方を任命するというので、御同意いただけるということでよろしいでしょうか。</p>

	<p>御同意いただけたということで、本審議会としてこの三名の方の任命について同意することとさせていただきます。</p> <p>それでは、その次に専門部会の委員に関しまして、会長指名ということになっております。この点に関しまして、本審議会には、労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会、この3部会が設置されています。地方労働審議会令の第6条第2項により、部会に属すべき委員、臨時委員、専門委員は、会長が指名することとなっております。各専門部会に属する委員については、お手元の部会別委員名簿（案）をご覧ください。その（案）のとおり指名をしたいと思いますので、御確認ください。本日出席の委員の皆さんの中にもこの専門部会委員としてお願いしている部会がございます。なお、さきほど同意いただいた専門委員として任命する三名については、労働局長の任命後、港湾労働部会に属する者として会長指名する予定です。三名についても名簿を御確認ください。部会委員の指名について、よろしいでしょうか。</p> <p>それでは、各部会の委員になられた方はよろしく申し上げます。</p> <p>それでは最初の議事は以上とさせていただきます。</p> <p>次に、議事（2）兵庫地方労働審議会運営規程の改訂について、総務部長から説明をお願いします。</p>
<p>倉永総務部長</p>	<p>事前配付いたしました資料「議事4（2）」については、今井委員より不備を御指摘いただきました。御指摘の事項を含めて修正の上、審議会資料を差し替えさせていただきました。お手数をおかけして申し訳ございません。本日は資料右肩に「差し替え」と書いてあります新旧対照表をご覧くださいと思います。兵庫地方労働審議会運営規程の中で、「地方労働審議会令」又は「審議会令」と表記がそろっておりませんでしたので、第1条に「以下「審議会令」という」を挿入して整理をいたしました。第3条はテレビ会議システム、今回行っているWeb会議のことでありますが、これを規程上、明確化するものです。</p> <p>第6条第1項は議事録への署名を削除するものです。内閣官房行政改革推進本部事務局より、書面、押印、対面の手続きを見直すとの方針が示されました。それを踏まえまして、メール等により出席委員全員に御確認をいただくこと、それで署名を削除するというものです。第6条第2項は個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合などに、現行の議事録に加えて会議資料についても会長の御判断によって非公開とすることができる、とするものです。第7条は第2条から第6条の規定を準用する場合の読替え規定について、所要の整備をいたしました。以上です。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>はい、今ご説明いただきましたとおり、細かい改正もございますが、主な改正点は、テレビ会議システムの導入の明確な法定根拠を作るということと、議事録の扱いについて、これまでは会長と選任された委員が確認し署名をするということになっていましたが、これを全員に議事録の確認をいただくという方針に変更するという、このあたりが主な改正点かと思います。この改訂案について何かご質問、ご意見はございませんでしょうか。なければ（案）のとおり改訂することとよろしいでしょうか。</p> <p>（特になし）</p> <p>それでは、兵庫地方労働審議会運営規程については、（案）のとおりの内容で本日から改訂適用することとします。</p> <p>それでは次に、議事（3）令和3年度兵庫労働局行政運営状況についてに移ります。こちらが本日のメインの議事になるかと思えます。まず事務局からご説明いただきまして、その後、皆様からご質問、ご意見を伺うようにしたいと思います。すでに書面でご意見、ご質問いただいている方もいらっしゃると思いますので、事務局の説明が終わりましたら順番にご意見、ご質問を伺いたいと思いますので、よろしく申し上げます。</p> <p>それでは、本年度上半期の取組状況について局長よりご説明をお願いします。</p>

鈴木局長	<p>局長の鈴木でございます。お手元に「兵庫労働局の取組（令和3年度上半期）」というPowerPointの資料を御用意いただければと思います。よろしいでしょうか。令和3年度の兵庫労働局の行政運営につきましては、6本の柱、『ウィズコロナ・ポストコロナ時代の課題に対応した取組』『すべての就業希望者の活躍推進』『女性の活躍推進・男女ともに仕事と育児等の両立ができる環境整備』『労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり』『雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等』『地方公共団体等と連携した行政運営』によりまして運営しております。それではお手元の資料「兵庫労働局の取組」のPowerPointに基づきまして、ご説明させていただきます。時間の制約上ポイントを絞って、早口になるかと思いますが、ご説明させていただきます。</p> <p>1 ページをご覧ください。『ウィズコロナ・ポストコロナ時代の課題に対応した取組』でございます。その中でまず「雇用の維持・継続に向けた支援」でございます。新型コロナウイルス感染症への対応のため、雇用調整助成金につきましては、令和2年2月より、順次、特例措置に対応した周知と支給申請手続きを開始するとともに、令和2年4月からは新設されました雇用保険被保険者でない短時間労働者の休業も助成の対象としました「緊急雇用安定助成金」の周知と支給申請手続きを行いまして、企業の雇用の維持継続に向けた支援を行ってまいりました。兵庫労働局におきましては、下の左の表になりますが令和2年4月から令和3年9月末時点までの「雇用調整助成金」と「緊急雇用安定助成金」を合わせました累計で、支給決定件数は178,407件、支給決定額は1,401億円となっております。令和3年度も月別の支給決定件数はリーマンショック時のピークでありました右の下の表になりますが、平成21年11月の4,244件を大きく上回る水準で推移しております。兵庫労働局におきましては、迅速かつ的確な支給申請処理により引き続き雇用の維持・継続に努力する企業の支援に努めてまいります。</p> <p>2 ページをご覧ください。「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に関する助成金」でございます。これは令和2年6月より新設され、妊婦がコロナ禍の中において出勤することにストレスを感じ、主治医が休業勧奨した場合に支給するものでございます。実績は記載のとおりでございます。下段になります「新型コロナウイルス感染症に関する小学校休業等に関する助成金」でございますが、表の下の二欄の部分が令和2年度に実施されておりました両立支援等助成金新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コース、新型コロナウイルス感染症による小学校休業等対応助成金、この部分につきましては9月30日より再開されまして、運用開始間もないということで※の所になりますが10月15日時点の実績を記載させていただいております。引き続き新型コロナウイルスに感染した等により小学校を休む必要がある子供の世話をする労働者の方々の支援を行ってまいります。</p> <p>3 ページをご覧ください。一つ目の○、新型コロナウイルス感染症の影響により一時的に雇用過剰となった企業と雇用関係を維持したまま人手が不足している企業とも雇用関係を結んで働く在籍出向による雇用維持の取組の支援を行っております。三つ目の○のところですが、兵庫労働局に事務局を置きまして「兵庫県在籍型出向等支援協議会」を立ち上げまして、3月11日に第1回の協議会を、11月4日に第2回目の協議会を開催しております。戻りまして二つ目の○になりますが、その取組を後押しするため、出向元事業主、出向先事業主の双方に対して支援をするため、「産業雇用安定助成金」による支援を行っております。実績は一番下の表のところになります。四つ目の○の上段の表のところになりますが、令和3年9月末までに兵庫労働局とマッチング機関である産業雇用安定センターが連携しまして、協議会構成員である経済団体等が主催するセミナーなどの機会をとらえまして、在籍出向制度、企業間マッチングの状況、助成金の紹介をセットにした周知活動を7団体13回にわたり行っております。この取組につきましても今後も継続し、さらなる制度周知を図ることといたしております。</p>
------	--

4 ページをご覧ください。「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備」ということで、昨年度改正されましたテレワークや副業・兼業のガイドライン、これにつきまして、県内の 11 ある労働基準監督署などにおきまして、窓口や企業訪問、集団指導等あらゆる機会に周知を図っているところでございます。

5 ページをご覧ください。令和 3 年 2 月 15 日から、兵庫労働局労働基準部健康課におきまして相談コーナーを設置しております。相談事例としましては、新型コロナウイルス感染拡大防止の取組に問題があると思われる事業場に対しまして、リーフレット「取組の 5 つのポイント」それから「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」などを活用しまして指導しております。また監督署の各部署の窓口おきまして、各種報告や届出のために事業場の担当者が来庁した時に、また監督等により事業場を訪問した時、それから地区協会や災害防止団体等の会合に出席した時などの機会をとらえまして、これらチェックリストやリーフレットを活用しまして、感染拡大の防止の取組状況を確認し、必要な指導を行っております。これらの取組の累計は 28,000 回を超えております。加えまして、今年度第 1 回の緊急事態宣言が発令されました 4 月下旬から 5 月を中心に県下の 11 の労働基準監督署におきまして約 16,000 件の事業場に対しまして、職場において感染拡大を防止するよう啓発指導も行っております。引き続き、事業者や労働者からの相談に対応すると合わせまして、必要な指導を行ってまいります。一番下の部分になります、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求につきまして、クラスターの発生などが報道された事業場に対しまして、請求勧奨を行うとともに、特に医師、看護師など医療従事者をはじめとしまして、厳しい環境で働く労働者に安心感を与えるため、迅速処理に努めております。実績はここに記載のとおりの方災請求の数字となっております。

6 ページをご覧ください。新型コロナウイルス感染症が拡大し始めた令和 2 年 2 月 14 日以降、当局の雇用環境・均等部及び各労働基準監督署内に特別労働相談窓口を設けまして相談対応してまいりました。実績は記載のとおりでございます。ご覧いただければと思います。

7 ページをご覧ください。「業種・職種を超えた転換を伴う再就職支援等の促進」でございます。コロナ禍におきまして、ハローワークにおきまして、求人確保、求人充足サービスの充実及びマッチングの強化に努めております。

8 ページをご覧ください。訓練の関係になりますが、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方やシフトが減少したシフト制で働く方々が、仕事と職業訓練を両立しやすい環境整備を図り、自らの職業能力を向上させ、今後のステップアップに結びつけるよう (1) 求職者支援制度への特例措置の導入 (2) 職業訓練の多様化・柔軟化 (3) ハローワークにおける積極的な訓練の周知及び受講あっせん等を内容とします「新たな雇用・訓練パッケージ」を活用した支援を実施しております。実績は下の表に記載しているとおりでございます。

9 ページをご覧ください。コロナの影響により、来所を希望しない求職者が一定数存在するという状況を踏まえまして、それらの方々のニーズへ対応するハローワークへ来所を求めないサービスとしまして、オンラインツール ZOOM を活用した職業相談、職業紹介業務を実施しております。また、オンライン面接により採用面接を導入する企業も増えておりますので、オンライン面接の練習、オンライン面接に対応するためのセミナーの開催等々、様々な場面でオンラインの活用を図っております。さらには、これまでハローワークを利用してこなかった方々への発信力を高め、ハローワークや労働局へ来所しなくても、ハローワークの支援メニュー、開催イベント、各種施策情報等を提供するため、SNS (YouTube、Instagram、Twitter、LINE) 等の持つそれぞれの特性を活用しまして、画像画面を含めた様々な情報を発信しております。

10 ページをご覧ください。「電子申請等の利用の促進」でございます。下の囲み

のところをご覧ください。平成 28 年 6 月 1 日より兵庫労働局雇用保険電子申請事務センターを設置しまして、電子申請の審査処理の集中化を図り、早期に審査処理をした上で事業主に対して返戻することによって、行政サービスの向上を図っております。電子申請率でございますが、右側の下の部分ですが、平成 28 年度の 18.1%から令和 2 年度で 47.4%ということによって約 2.6 倍に増加しております。引き続き電子申請の利用促進に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、11 ページをご覧ください。二つ目の柱でございます『すべての就業希望者の活躍推進』でございます。その中で「若者への就職促進」についてでございます。新規学卒者等に対しまして、新卒応援ハローワーク等におきまして、きめ細やかな個別支援などを実施しております。また、フリーター等に対しましても、正社員就職促進に向けた集中的な支援に努めております。それぞれの実績は、記載のとおりでございます。

12 ページをご覧ください。「就職氷河期世代への就職支援」についてでございます。ハローワーク神戸、西宮、姫路におきまして、専門窓口を設置し、就職から職場定着までの一貫した伴走型チーム支援を実施しております。実績は、右の部分記載のとおりでございます。また下の部分になりますが、兵庫労働局をはじめ行政、経済団体、業界団体等を構成員とします兵庫県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを設置しまして、その枠組みを活用した支援を行っております。

13 ページをご覧ください。「医療、介護、保育等分野への就職支援」についてでございます。現在コロナ禍ではございますが、こうした継続して人材不足の状況が見られる分野につきまして、人材確保の総合的な支援窓口としまして、「人材支援総合コーナー」を県下 7 箇所のハローワークに設置しまして、求人者・求職者双方に対する総合的なマッチング支援を推進しております。

14 ページをご覧ください。「高齢者の活躍推進」についてでございます。高齢者雇用安定法で定められております 65 歳までの雇用確保措置未実施企業への指導、それから本年 4 月から施行されました 70 歳までの高齢就業確保措置の努力義務についての制度の周知、具体的には真ん中のオレンジのところの囲みに書いておりますが、そういった内容の周知を徹底するとともに、上に戻りますけれども、高齢者雇用アドバイザー・65 歳超雇用推進プランナー制度や 65 歳超雇用推進助成金と高齢者雇用に関する支援制度を積極的に活用しまして、企業における 70 歳までの継続雇用や定年延長などの確保措置の導入に向けた環境整備を図っております。また、下の部分でございますが、高齢者に対する再就職支援としまして、県下 12 箇所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置しまして、特に 65 歳以上の者を重点対象に個々のニーズに対応したきめ細かなチーム支援を実施しております。

15 ページをご覧ください。兵庫県では、働く高齢者が増加しております。高齢者が安心して安全に働くことができる職場環境の実現に向けまして、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフリーガイドライン）が令和 2 年 3 月に作成されまして、同時期に創設されました補助金、エイジフレンドリー補助金の周知を図っております。また二つ目の●になりますが、近年、兵庫県内で発生する労働災害の全体のうち、最も多く発生しているのは転倒災害でございます。このうち約 4 割を 60 歳以上が占めたことから、エイジフレンドリーガイドラインの周知に合わせまして、転倒災害が発生した事業場に対して、「働く高齢者のための安全衛生管理 Web セミナー」の受講について、各労働基準監督署を通じて勧奨しております。

16 ページをご覧ください。「障害者の活躍推進」についてでございます。令和 3 年 3 月 1 日から法定雇用率が 2.3%に引き上げられたことに伴いまして、雇用率未達成企業や新たに障害者雇用義務が発生した企業に対しまして、法の趣旨、ハローワークにおける支援内容について丁寧に説明の上、雇用率達成指導を行っております。下の部分、多様な障害特性のある障害者に対しまして、ハローワークに

配置しております専門スタッフを活用しながら、求職者に寄り添った支援を行っております。実績は記載のとおりでございます。

17 ページをご覧ください。「外国人材受入れの環境整備等」についてでございます。在留資格「特定技能」をはじめ外国人労働者は増加しておりますが、我が国で就労する外国人労働者の適切な雇用管理の確保に向け、●の部分でございますが、外国人雇用管理指針に基づきまして、雇用管理の改善に係る訪問指導等を行っております。実績は記載のとおりでございます。

18 ページをご覧ください。「外国人労働者の適正な労働条件及び安全衛生の確保」についてでございますが、相談や支援などを行っております。

19 ページをご覧ください。「生活保護受給者等の就職促進」でございます。生活保護受給者等に対しまして、地方公共団体とハローワークが一体となりまして、就労支援を行っております。実績は記載のとおりでございます。

20 ページをご覧ください。「治療と仕事の両立支援」についてでございます。がん治療連携拠点病院と管轄ハローワークとが連携しまして、がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方への就労支援を実施しております。連携している拠点病院、実績は記載のとおりでございます。

21 ページをご覧ください。「疾病を抱える労働者等の健康確保対策」としまして、平成29年10月、兵庫県内の関係機関が構成員となります「兵庫県地域両立支援推進チーム」を設置しまして、関係各機関と連携を図りながら両立支援の取組を進めているところでございます。3つ目の○のところになりますが、本年度は令和4年度から令和8年度までの新たな中期計画を策定しまして、今後5年間の取組を推進する予定でございます。

22 ページをご覧ください。不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進するために、仕事と不妊治療の両立支援のためのマニュアルやハンドブック等の情報提供や助成金による支援を行っております。今年度より両立支援等助成金に不妊治療両立支援コースが設置されました。広く周知・広報に努めてまいります。それから下の部分になりますが、「職業訓練による人材育成の強化」についてでございます。地域ニーズを踏まえた計画的な公共的職業訓練の実施、介護人材確保のための介護・障害福祉分野における職業訓練の推進、従業員のスキルアップへの支援などを行っております。

23 ページをご覧ください。三つめの柱でございます『女性の活躍推進・男女ともに仕事と育児等の両立ができる環境整備』でございます。その内、「女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等」についてでございます。女性の職業生活における活躍をさらに推進するため、女性活躍推進法の改正が行われました。上のオレンジの囲みの③の部分、令和2年6月1日から特例認定制度「プラチナえるぼし」が創設されております。上の①のところでございますが、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定・届出義務及び女性活躍に関する情報公表の義務の対象が101人以上に拡大されます。これに伴いまして、兵庫県内の1,000を超える企業で新たに届出が必要となることから、労働局としましては当該企業向けのセミナーを兵庫県と共同で開催しております。一般事業主行動計画届につきましては分析に時間を要するため、あらゆる機会に早めの準備を呼びかけているところでございます。「男女の均等な機会及び待遇の確保の推進」については、男女雇用機会均等法に基づく報告徴収としまして、今年度9月末現在で25社に実施してありまして、助言を行った企業24社、助言率は96%でございます。

24 ページをご覧ください。上の水色の囲み、令和3年6月に育児・介護休業法が改正されまして、令和4年4月1日から段階的に施行されることになっております。下の囲みの部分でございますが、改正内容について、よく周知を図るため、セミナーの開催、相談窓口の開設を予定してありまして、事業主に対しまして、両立支援等助成金を案内いたしまして、その活用を促進しております。育児・介護休業法に基づく報告徴収は、今年度9月末現在で13社に実施しており、全ての

企業に助言しております。右の部分の四角のところでございます。

25 ページをご覧ください。「次世代育成支援対策推進法に基づく取組」としまして、仕事と育児の両立支援、子育てしやすい環境づくりのための一般事業主行動計画の策定、届出等が101人以上の企業に義務付けられております。実績データにつきましては記載のとおりでございます。100人以下の努力義務のないところにつきましては1,787社で、昨年9月より267社増加しております。こうした行動計画の目標を達成して、要件を満たしたところについては、大臣が認定する「くるみん認定」、より高い数字の取組を行った「プラチナくるみん認定」の2段階がございまして、これにつきましては令和3年9月末現在で、「くるみん認定」が100社、「プラチナくるみん認定」が9社となっております。両立支援の助成金関係の実績は、下の方に記載のとおりでございます。

26 ページをご覧ください。「出産、育児等により離職した女性への就職支援」についてでございます。県内にマザーズハローワーク1箇所、マザーズコーナーを8箇所設置しまして、またこのビルに女性就業相談室を設置しまして、出産育児等により離職した女性への就職支援を実施しております。実績は記載のとおりでございます。

27 ページをご覧ください。4つ目の柱でございますが、『労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり』でございます。その内、「働きすぎの防止をはじめとする働き方改革の推進」についてでございます。「長時間労働の是正」としまして長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の徹底を実施しております。年間を通じまして、月80時間超の残業が疑われる全ての事業場に対して、監督署が監督指導を実施するものでございます。下の紫色の表、令和2年度の実施状況となりますが、監督指導の対象としました728事業場の約4割にあたります305事業場で違法な時間外労働が認められました。この法令違反が認められました事業場に対しては、その是正に向けた指導を行っております。また右側のところ、過労死等防止啓発月間でございますが、その11月に併せまして、過重労働解消キャンペーンを実施しております。具体的な内容は右側のところに書いてある1から4のようなことを行っております。

続きまして28ページをご覧ください。「労働時間法制の見直しの対応」としまして、平成30年度から編成しております「労働時間相談・支援班」によりまして、訪問支援や説明会の開催などを行っております。実績は、記載のとおりでございます。

29ページをご覧ください。「過労死等防止対策の推進」といたしまして、11月は過労死等防止対策推進法に定められました過労死等防止啓発月間でございます。11月19日に「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催を予定しております。表にありますとおり、令和2年度ではございますが、管内の監督署長が過労死等であると認定した件数は30件に上っております。過労死等防止対策は引き続き力を入れなければならない課題と認識しております。

30ページをご覧ください。「法定労働条件の履行確保」についてでございますが、基本的な労働条件を各事業場に遵守していただくために、監督署では法令の周知、自主点検、集団指導など様々な行政手法による取組を行っております。監督指導としまして、表とグラフのところをご覧ください。令和2年の状況でございますが、対象とした5,150事業場のうち76.9%の法律違反を認めております。その是正に向けた指導を行っております。引き続き、あらゆる手法を組み合わせながら、法定労働条件の確保が図られるよう努めてまいりたいと思っております。

31ページをご覧ください。「働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者への支援」としまして、兵庫働き方改革支援センターによりまして、電話、メール、来所相談などの支援を行っております。実績は記載のとおりでございます。

32ページをご覧ください。地域企業を取り巻く実情や労働生産性の向上のための課題に精通している金融機関と連携しまして、県内の働き方改革や地域振興を

推進するために、ここに記載しております但馬銀行はじめ県内の信用金庫などの金融機関と連携しまして、出張相談やセミナーを実施しております。下の働き方改革推進の支援助成金でございますが、中小企業との働き方改革に関するこういった助成金を活用して支援をしております。実績は記載のとおりでございます。

33 ページをご覧ください。「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4年目を迎えました「兵庫第13次労働災害防止推進5か年計画」の目標達成に向けまして、特に安全確保の最重点であります働く人の命を守るという原点に立ち戻りまして、左下の図でございますが、死亡災害への一層の削減に取り組んできておりましたところでございますが、本年9月末におきまして死亡者数は30人、うちコロナ死亡者が8人となっております。当局では毎年死亡災害が最も多く発生する墜落・転落災害の防止対策としまして、令和3年4月1日から、これは次のページ34ページの下の方になりますが、「STOP! 墜落・転落災害根絶キャンペーン」を業種横断的に実施しております。同じ34ページの上の部分でございますが、それらに加えましてさらに令和元年度より兵庫労働局の新たな独自の取組でございます「兵庫リスク低減MS運動」を積極的に展開しまして、この運動を通じまして、経営首脳に対する職場の安全衛生への深い関与、残留リスク管理などの取組を働きかけまして、13次防の重点事項でございます。死亡災害の撲滅をはじめ死傷者数の減少に向けた取組を行っております。実績的なものは右横の小さな図で、現在47集団がこの運動に取り組んでおります。

35 ページをご覧ください。「職場の健康確保対策、メンタルヘルス対策」としまして、ストレスチェックについては表1のところになりますが、事業場規模が小さくなると実施率も低下する傾向にございます。引き続き個別指導、集団指導、文書指導により、指導してまいります。また、メンタルヘルス対策の支援としましては、兵庫県産業保健総合支援センターに委託しまして、訪問支援事業を実施しております。今後も引き続き産業保健総合支援センターによる訪問支援事業につきまして、周知や利用勧奨に努めてまいります。下の部分になりますが「化学物質対策・石綿ばく露防止対策の充実」としまして、化学物質対策について、溶接ヒューム、塩基性酸化マンガンが神経機能障害を引き起こすとして、特定化学物質の第2類に追加されまして、令和3年4月1日から順次改正法が施行されております。石綿ばく露防止対策としまして、解体・改修工事に係る事前調査結果等の届出制度が新設される等、石綿障害予防規則が改正されまして、令和3年4月1日から順次施行されているところでございます。

36 ページをご覧ください。「総合的なハラスメント対策の推進」でございます。職場におけるパワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ対策の推進としまして、ハラスメントの相談と個別に報告徴収等の行政相談を行っております。実績はここに書いてあるとおり、令和3年9月末までの実績が行政指導の関係が左、右側で行政ADRという形で紛争解決の援助をしているところでございます。また下の部分ですが、令和4年4月1日より、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントの防止措置が中小企業においても義務化されます。中小企業のハラスメント防止対策の取組の支援を実施してまいります。また12月は「ハラスメント防止撲滅月間」でございます。説明会やYouTubeによるセミナーの開催などを予定して、対策の周知に努めてまいりたいと思います。また、12月1日からハラスメント対応特別相談窓口を設置しまして、職場におけるいじめ嫌がらせに関する相談対応を行うこととしております。

37 ページをご覧ください。「最低賃金制度の適切な運営と履行確保」についてでございます。兵庫県の最低賃金つきましては、今年度は皆さん御承知のとおりかと思いますが、全国一律28円の日安が示されておりまして、それに基づきまして当局におきまして10月1日から時間額で928円ということで、28円上げた最賃が適用されております。引き続き改正された最低賃金の周知、履行確保に努めて

まいります。

38 ページ、「過労死等事案をはじめとする労災請求事案に係る迅速・公正な処理」についてでございます。令和2年度に関するデータでございますが、このような状況となっております。引き続き労働局と監督署が組織横断的な連携を図りながら、迅速・公正な事務処理を進めてまいりたいと思います。

39 ページでございます。5つ目の柱でございます『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。その内、「パートタイム・有期雇用労働法の履行確保」についてでございます。これについては、4月1日から全面適用になっております。ポイントにつきましては、上段の囲みでございます。大きく3点、①不合理な待遇差をなくすための規定の整備、②労働者に対する待遇に関する説明義務の強化、③行政による事業主への助言・指導等や裁判外紛争解決手続きの規定の整備でございます。またこういったことによりまして、当局におきましては同法の履行確保を図るとともに、事業主に対しまして、手順書、マニュアル等を活用しながら、自社の制度の点検、制度の見直しなどを検討するように促しながら、中小企業については、働き方支援推進センターの活用を促しながら、同法の周知、施行に努めてまいりたいと思います。

40 ページでございます。改正労働者派遣法ということでございます。先ほどの有期・パート法とこれは同一労働同一賃金の関係になりますが、これらについては同一労働同一賃金集中的指導監督により、細やかな指導等を行っております。実績は記載のとおりでございます。下のところ「非正規雇用労働者等の労働環境の改善」についてでございます。これらにつきましても記載のとおり労働契約法に基づく有期契約労働者の無期転換ルールの周知・啓発に努めております。実績は記載のとおりでございます。

41 ページをご覧ください。様々な助成金により支援等を行っているところでございます。

42 ページをご覧ください。6つ目の柱でございます『地方公共団体等と連携した行政運営』でございます。国と自治体が一体となって、利用者に応じた職業紹介を行う一体的実施、それから国と自治体との協定である雇用対策協定を締結しながら連携して総合的な雇用対策を行っているところでございます。

それから 43 ページでございますが、働き方改革に関連しまして、ここにあるように「兵庫地方働き方改革推進会議」などを開催しながら関係者と連携を図っているところでございます。

44 ページにつきましては、神戸大学、兵庫県立大学の大学におきまして、労働法制講義などを実施しております。少し長くなりましたが、以上で令和3年度の兵庫労働局の行政運営の状況でございます。よろしく申し上げます。

柳屋会長

鈴木局長どうもありがとうございました。以上ですね、本年度上半期の兵庫労働局の取組についてご説明いただきました。ただいまの概略説明も含めまして、上半期の兵庫労働局の取組状況について、委員の皆様からご意見、ご質問いただきたいと思います。会場に出席の委員とそれから Zoom 出席の委員がおられますので、御発言に関しては次のようにさせていただきたいと思います。まずは会場の方で出席をいただいております藤本委員、使用者代表委員の方からまず御発言いただきまして、その後ですね、すでに事前に質問、意見の文章をいただいております3人の委員ですね、那須委員、小林委員、それから今井委員ですね。この3名の委員から御発言をいただきまして、それに続きましてその他の委員の皆さんの御発言をいただきたいと思います。Zoom 出席の皆さんの御発言につきましてはチャット機能で発言の予告をお願いしたいと思います。チャットの宛先は「全員あて」にさせていただきたい、それから発言をこちらからお願いをする前になりましたらミュート解除のメッセージを送りますので、それを待ってからミュート解除をした上で皆さんそれぞれ御発言いただきたいと考えますので、よろしく御了解ください。はいそれではまずですね、会場の方に御出席いただいております使

藤本委員	<p>ユーザー代表の藤本委員の方からご質問ご意見いただきたいと思いますので、よろしくをお願いします。</p> <p>ご説明ありがとうございました。内容についての質問ではございませんが、事前に資料等を郵送で送っていただいているのですが、ペーパーレスの観点から全てデジタルデータでの配付でもいいのではないかと思います。データ量の制限等はあると思うのですが、工夫することによってそれも可能ではないかなと思うのですが、いかがでしょうか。</p>
倉永総務部長 柳屋会長	<p>ご意見をいただきましたので、検討してまいりたいと思います。</p> <p>資料のデジタルデータ化ですね。どうもありがとうございました。それでは Zoom の方で御出席の委員の御発言をいただきたいと思います。まず、労働者代表の那須委員の方から4点、質問、意見いただいていますので、御発言よろしくをお願いします。時間が限られていますので、簡潔にお願いできれば大変ありがたいです。よろしくをお願いします。</p>
那須委員	<p>那須です。私の方から4点ということで、まず1点目がウィズコロナ時代の課題に対しての取組ということで、テレワークの導入について「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」によりまして周知が図られていると思うのですが、労働時間の適正な把握や管理等ということでは、私たち連合が行ったアンケートの中でも労働と私生活の線引きがしにくく長時間労働になっているといったような意見も挙げられています。安全衛生の影響も懸念されていますので、適正な対応がされるように労働局としても再度、監督・指導を徹底していただきたいということが1点目です。</p>
	<p>2点目は副業・兼業を行うための環境整備ということで、こちらも「副業・兼業の促進に関するガイドライン」というのがありますが、これを行う者について、健康確保対策を強化する方向性が示されています。しかしながらですね、その時間外労働の上限規制とか割増賃金については、労働時間の通算を行わないということで事業場ごとに適用することが選択肢として示されておりまして、我々としては過重労働が懸念されているということで、副業・兼業についてはガイドラインの周知徹底をしていただきたいということと、副業・兼業を希望する労働者への指導が、適切な指導がされるように取り組んでいただきたいということです。</p>
	<p>それから3点目が在籍型出向の活用による雇用維持の支援についてですが、在籍型出向については支援協議会を設置して、公労使一体となって取り組んでいるところであります。兵庫県においてもマッチング事例がありますが他府県と比べると若干少ないように見受けられます。産業雇用安定センターとか連携したらマッチング支援を強化するというところでありますが、具体的にどのように取り組んでいくのかということと、あと雇用調整助成金を活用される企業が非常に多いのでなかなかそういうマッチングがしにくいというようなこともありますのでその点今後の取組について、もし具体的な内容があればお聞かせいただきたい。</p>
柳屋会長	<p>それから4点目です。高齢者雇用安定法で義務付けられております高齢者雇用確保措置について希望者全員が65歳以上まで働ける企業割合、これが資料によりまして77.6%ということですので、早期にすべての企業において高齢者雇用確保措置が講じられるように取り組んでいただきたいということでもあります。以上4点よろしくお願ひいたします。</p>
岸基準部長	<p>ありがとうございます。それでは担当部署の方から今の4点に関してそれぞれ御発言、御回答をお願いします。</p> <p>はい、労働基準部でございます。質問の1番目と2番目につきまして御回答いたします。まず質問1のウィズコロナ時代の課題に対応した取組につきましては、テレワークにおけます労働時間の適正管理などの取組につきましては、パワーポイントの先ほどの資料の4ページ上段にございました啓発指導、これは緊急事態宣言中に監督署の方で約1,600事業場に対して行ったものでございますが、この他資料28ページの労働時間相談・支援班による説明会や訪問支援の機会をとらえまして</p>

	<p>テレワークガイドラインに基づきまして、適正なテレワークの導入や運用含めて周知をしているところでございます。これらの周知とはまた別に資料を 30 ページに示しております監督署が行っております監督指導におきまして、事業場の勤務状況等の実態を把握しておりますので、テレワークの導入事業場がございましたら、労働時間の把握状況や安全衛生管理の状況なども確認いたしまして、問題がございましたら所要の行政指導を行っているところでございます。また、窓口相談や労働者からの相談を契機とする監督指導につきましても適正に対応しているところでございます。1 番目については以上でございます。</p> <p>続きまして2 番目でございます。副業・兼業を行うための環境整備に関してでございますが、副業・兼業につきましてもテレワークの場合と同様に、資料 28 ページございました労働時間相談・支援班によりまして説明会や訪問支援の機会に副業・兼業ガイドラインの周知を行っているところでございます。同ガイドラインの中に示されております管理モデルというものがございまして、これは労働時間管理の負担を軽減するために、それぞれの会社が関係法令を遵守する範囲の中で、時間外労働時間数を按分する手法が示されているところでございます。指導にあたりましては、管理モデルの趣旨を踏まえまして関係法令を遵守するよう指導、説明しているところでございます。また資料 30 ページに示しております監督署が行います監督指導におきましても副業・兼業を行う労働者を把握した場合には、労働時間数や割増賃金の支払状況などを確認し、問題がございましたら所要の行政指導を行っているところでございます。また、事業者からの窓口相談や労働者からの相談を契機とする監督指導につきましても適正に対応しているところでございます。労働基準部からは以上です。</p>
柳屋会長	<p>はい、ありがとうございます。それでは残りの3 つ目と4 つ目の質問、意見に関して説明をお願いします。</p>
藤井安定部長	<p>はい、職業安定部長の藤井でございます。在籍型出向のご質問について回答させていただきます。在籍型出向の事例が他府県よりも少ないという御指摘がございましたが、実はこの数字の把握の仕方なのですが、出向元の数字で把握しているということございまして、兵庫県の場合は他府県に送り出す数よりも受け入れる数の方が多いということでございます。そのため数字の面では小さく見えるというところがあるのですが、全国的には、やはり東京とか大阪が圧倒的に多いというように聞いております。それから関係機関との連携による強化でございますが、労働局及びハローワークとしましては、産業雇用安定センターが依頼をしてきた場合に情報提供ということで求人に関する情報について提供していくことをしております。それからコロナの影響で、実はしばらく事業場訪問がなかなかできなかったというところがございますが、緊急事態宣言が解除されましたので、感染者数も落ち着いてきているということもあります。受入れ先を開拓するにあたりまして産業雇用安定センターとハローワークと一緒に事業場訪問をしていくことを再開していくことを考えております。それから雇用調整助成金に比べて使い勝手悪いというようなお話もございましたが、確かに特例措置が色々なされておりますので、これの方が使いやすいという話をよく聞きますが、これがいつまで続くのかということについては、問い合わせはあるのですが、これはコロナ次第ということもあって、いつまでってことは申し上げられないのです。これが縮小した段階で在籍型出向ということも考えていこうというような話も現場でありますので、そういう形でも在籍型出向は伸びていくのではないかと考えているところでございます。以上です。</p>
柳屋会長	<p>那須委員、今の労基と職業安定の方の説明いかがでしょうか、よろしいですか。那須委員聞こえていますでしょうか。</p>
那須委員	<p>はい聞こえています。ありがとうございます。</p>
柳屋会長	<p>よろしいですか。</p>
那須委員	<p>はい、承知しました。</p>

柳屋会長	はい 尾野委員から 65 歳以上の雇用の件でご意見いただいております。尾野委員ご質問になりますか。
尾野委員	はい、那須委員の質問がありました 4 項目目の高年齢者雇用の希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業が 77.6%という記載があるのですが、これがかかなり多いように思ったので、この調査をどのような形でされたのかっていうところを少しお聞きしたいので質問させていただきました。以上です。
柳屋会長 藤井安定部長	はい。この点はどうですかね。いかがですか。 高齢者の関係のご質問ですが、これは 6 月 1 日現在の高年齢者雇用に関する状況調査というものをやっております、その結果に基づいたデータでございます。
柳屋会長	尾野委員、いかがですか。ただ今の職業安定部長の説明でよろしいでしょうか。
尾野委員	はい、65 歳以上ということなので、60 歳までの雇用確保は 99.9%だと思うのですが、それ以上、65 歳以上ということなので、66 歳、67 歳というところまで雇用をされているところが 77.6%という判断でよろしいのですね。
藤井安定部長	希望者全員が 65 歳以上まで働ける企業の割合が 77.6%でございます。
尾野委員	はい、わかりました。ありがとうございました。
柳屋会長	続きまして、小林委員の方からいただいておりますご質問、ご意見に移りたいと思います。小林委員の方からご説明いただけますでしょうか。
小林委員	小林です。事前に 4 つ質問を送らせてもらったのですが、先ほどチャットに 4 点書かせていただきました。それを見ていただければ、ありがたいのですが、簡単に申し上げます。 1 点目が雇用調整助成金について、全国で不正受給や過払いが発生していますが、兵庫労働局の管内ではどうですか。また、その対策についてお伺いします。 2 点目については、コロナ関係で助成金の申請から給付までの平均的な期間について、スピードアップが求められていますが、その辺りはどうでしょうか。 3 点目が今回のコロナで労働局も大変な状況だったと思いますが、その対応を通して浮き彫りになった課題について、人員配置等を含めて教えてください。 最後が資料の 2 ページ目に両立支援等助成金の申請が 46 件で支給が 20 件と半数を切っているのですが、この支給が少ない理由を教えてください。以上です。
柳屋会長	ありがとうございました。それでは、その 4 つのご意見、ご質問に関して、それぞれの担当部署から回答をお願いします。
藤井安定部長	不正受給に関するご質問について回答させていただきます。兵庫県におきまして、雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の不正受給の処分については、令和 2 年度は 1 件ございまして、3,410,963 円、令和 3 年度については 18 件ございまして、124,045,999 円となっております。具体的な不正の手口は個別に申し上げることはできませんが、いわゆる架空休業とか架空雇用という形で、実際には休業させていないにも関わらず休業していると申請してきたもの、あるいは雇用していないのに雇用していると申請してきたものというようなものがございます。対策として、兵庫労働局としましては、職員を増員して不正受給対応チームを編成して対応しております。不正受給が疑われる事案については事実関係を調査して、厳正に対処するということをしております。それから迅速支給ということも重要な課題でございますので、これについても応援体制を組みながら取り組んでおりまして、迅速支給に努めているところでございます。
柳屋会長	はい、ありがとうございます。それでは 3 つ目の質問になりますか、コロナ対応で浮き彫りになった兵庫労働局の課題について、人員配置等々どうですか、という質問について回答をお願いします。
倉永総務部長	総務部でございます。コロナ対応で浮き彫りになった課題でございますが、緊急事態に対応する人員体制であるとか、局内の連携体制、そうしたものを課題として取り組んできております。人員配置については雇調金等大量の支給申請がございました。そこに迅速に対応するというところで、安定行政だけではなくて基準

	<p>行政、雇均行政についても助成金部門に応援配置をしまして対応したところでございます。また、任期付きの職員を多くに採用しまして、この事態に対応したところでございます。また、各行政の連携という点では休業手当に係る労働者からの相談を監督署が受けた場合に監督署から当該事業主に対して雇調金等の利用可能性というものを教示するというように踏み込んだ連携を行ってきております。また、労働者の解雇手続きを行おうとした事業場に対して、監督署と安定所が共同で指導するという事で、解雇を回避できたという事案もございまして、窓口以外での行政サービスを推進しようということもやっております、例えば電子申請であるとか郵送による各種届出の手続きの勧奨をしているところでございます。資料 10 ページなどに載っているところでございます。また、オンラインでの職業相談にも取組を進めているところでございます。一方で窓口でのサービス提供も継続するという事も期待されておりますので、多くの職員の献身的な業務処理もありまして、まん延防止に取り組みつつ開庁し続けるということに取り組んでいるところであります。以上です。</p>
柳屋会長	<p>はい、ありがとうございました。それでは引き続き 4 番目の質問ですね。これは雇用環境・均等部長、お願いします。</p>
小田雇均部長	<p>雇用環境・均等部から小林委員からご質問をいただきました 2 番目と 4 番目について回答いたします。</p>
	<p>コロナ対策の助成金につきまして、申請から給付まで、私どもはなるべく早くというふうに考えていますが、だいたい 1 週間から 2 週間でやっておりますが、書類が整っていないとか、この 2 ページの一番上の両立支援等助成金育児休業等支援コースというものにつきましては、これは規定整備が必要な助成金制度であったものですからその指導などもあって時間がかかったものでございます。ただ 9 月末現在では申請 46 件で至急件数 20 件となっているのですが、本日現在 46 件すべてについても支給決定されているというふうに聞いております。2 番目の新しい小学校休業等に対応する助成金については、現在は 100 件ちょっと申請が来ておりまして、これもだいたい半分ぐらいは支給決定しているというふうに聞いております。助成金につきましては、その支給決定をしてから本省とか私どもの会計の方から振り込みがありますので、支給決定をしてから 1 週間とか 10 日とかかかる場合があるのですが、なるべく早急に支給決定をするということをご心掛けておりますので、よろしく願いいたします。</p>
柳屋会長	<p>はい、どうもありがとうございました。小林委員、今の 4 点の質問に対する説明よろしいでしょうか。</p>
	<p>それでは事前に書面でいただいておりますご意見、ご質問として、公益代表の今井委員の方からいただいております、この行政運営状況に関するご質問として 2 点ですかねえ、ございます。こちらの点をご説明いただけますでしょうか。</p>
今井委員	<p>今井でございます。1 点目が上半期の取組の 9 ページのところ SNS を活用した情報発信について、ご説明いただいているのですが、その利用状況、閲覧数とかフォロワー数とか、その辺りちょっとあの分かる範囲で教えていただきたいというのが 1 点目です。2 点目が同じく上半期の取組の 36 ページのところの上段の中であのカスタマーハラスメントの防止対策として対応マニュアル周知というような記載があるのですが、この周知内容や周知方法を教えていただきたいというのが 2 点目になります。よろしく願いいたします。</p>
柳屋会長	<p>はい、ありがとうございました。それでは最初の質問について職業安定部長、お願いします。</p>
藤井安定部長	<p>SNS の活用状況について回答させていただきます。YouTube についてですが、閲覧数が 6,250 件、チャンネル登録者数が 177 人でございます。それから Instagram につきましては、いわゆる「いいね」という数が 866 件、フォロワー数は 130 人でございます。Twitter につきましては見た回数というのが 17,457 件でフォロワー数は 93 人です。それから LINE につきましては、メッセージの受信者数が 14,077</p>

柳屋会長	<p>人で友達は 830 人という形になっております。</p> <p>今の説明でよろしいですか。今井委員、よろしいですか。それじゃあ、もう一つカスタマーハラスメント対策の件、これは雇用環境・均等部長お願いします。</p>
小田雇均部長	<p>雇用環境・均等部の小田です。カスタマーハラスメントの対応マニュアルにつきましては、本年 7 月の 26 日に開催されました「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連絡会議」の第 3 回目がございまして、そこでの議論を踏まえ雇用環境・均等局において今年度中にということで作成中でございます。このマニュアルの内容と致しましてはカスタマーハラスメントの現状、解説、それから対策の必要性、対策の基本的な考え方、対策として企業が具体的に取り組むべきことで好事例の紹介とか、チェックリストなども含めまして労働者というか被害者への相談体制、対応方法、被害者への配慮についての対応方法、行為者に対する対応方法等について書かれる予定になっております。雇用環境・均等局では周知の方法として、マニュアルとは別に社会全体に関心を高めるという観点からカスタマーハラスメント防止に関するポスターなどの作成を検討中ということでございます。第 1 回、2 回の連絡会議におきましては、これは UA ゼンセンさんだったのですが労働組合や、全国スーパーマーケット協会、日本民営鉄道協会、全国消費者団体連合会等から御要望や取組事例などについてヒアリングを実施しております。ヒアリングの中で全国消費者団体連合会からは、消費者の正当な申出、苦情やクレームまでもがカスタマーハラスメントとして受け取られることで排除されることが危惧していると。消費者への啓発を進めるにあたっては、まず消費者の権利と責任についての認識を持っていただくことが重要というご意見がありました。第 3 回会議の議事録におきましても厚生労働省医政局から看護協会では患者の権利擁護という観点からも議論されてきたところであって、ポスターなどの内容によっては逆効果になってしまうのではないかと懸念していると。農林水産省からはポスターを店舗などに掲載すると顧客に対してクレームを言わないようにという誤ったメッセージを与えてしまう可能性があるというご意見がありました。雇用環境・均等局では、主に想定しているのは飲食業界や小売業界などの企業向けです。ただ特定の業界の内容にすることは考えていないというように回答しておりまして、兵庫労働局としましてはマニュアルやポスターについては指示があり次第適切に対応してまいりたいと思っております。カスタマーハラスメントにつきましては、行為者には雇用関係ではないところからパワーハラスメントの指針、労働施策総合推進法の指針にその労働者への安全配慮義務という観点から、こういったことが望ましい取組として規定されているところでございますので、また指示がございましたら皆様にも早く周知をしたいと思っております。よろしくお願いたします。</p>
柳屋会長	<p>今井委員、今の 2 点のご質問に対する説明、よろしいでしょうか。</p>
横川委員	<p>はい、それではチャットの方にご質問をいただいております、労働者代表委員の横川委員から質問をいただいております。労災の点と母性健康管理の 2 点に関してご質問いただいております。横川委員の方からご説明いただけますでしょうか。</p>
	<p>横川です、よろしくお願いたします。34 ページのところ、「労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり⑧」というところでは「STOP！墜落・転落災害根絶キャンペーン」でいうところの記載があるのですが、死亡災害において、こちらが非常に多いというところは十分理解しています。また同じく、「はさまれ・巻き込まれ」によって、死亡災害につながる比率というのも非常に大きい状況が今あることも事実であり、こちらについても過去にいろいろとやられたりしていますが、今後取り組まれるような根絶に向けた取組がもしあれば御教示いただければと思っております。</p> <p>もう一つ 2 番目としまして「ウィズコロナ・ポストコロナ時代の課題に対応した取組②」という部分で母性健康管理措置に関する助成金とか、小学校の休業等に</p>

<p>岸基準部長</p>	<p>関する助成金というところで、これがまた6ページ目のところで相談ケースを見ると1,300件とか1,000件近い相談件数がある状況ですが、実際この申請件数っていうのが非常にこれに対すると少ないようなイメージがあるのですが、個々の企業に休暇制度が充実していて、そういう部分を利用しているところもあって件数が少ないというところも理解はするのですが、実際この周知とか、申請状況とか、相談内容などから見た件数というのが労働局として、多いと見ているのか、妥当な数字と見ているのか、その辺の考えとかですね、今後の取組とか、もしございましたら御教示いただければと思います。よろしくお願いします。</p> <p>労働基準部でございます。1つ目の質問にお答えいたします。横川委員の御指摘のとおり現在、「はさまれ・巻き込まれ」による死亡災害が多発しております。最新では、32件の死亡災害が発生しているうちに7件が「はさまれ・巻き込まれ」になっておりまして、21%を占めることになっております。内容を見てみますとベルトコンベアに巻き込まれてお亡くなるというケースや台車のキャスターが転倒して、それにはさまれてお亡くなりなるというようなケースもございます。このような設備の不備による災害や作業方法、作業手順の不備による災害というようなものもございますので、これらにどのように対処するかということにつきまして、先ほどの資料34ページの上段にあります「兵庫リスク低減MS運動」こちらの方ですが、リスクアセスメントをしっかりとやっていこうというもので、この運動はまず経営トップがしっかりと労働災害に取り組むということを決意していただきまして、会社の方で繰り返し、繰り返しリスクアセスメントして、職場に許容できないリスク、つまり死亡災害に至るような大きなリスクというのをなくしましょうという職場づくりをするものがございます。リスクアセスメントは御存知のとおり職場に潜在する危険性を見つけ出して除去、低減する手法のことでございますので、先ほどのような死亡災害でありまして作業の内容を見て、巻き込まれる箇所がありましたら事前にカバーを設置するとか、キャスターなどが倒れるということであれば、運び方、キャスターを運ぶ運び方、引っ張って運ぶのではなくて、後ろから押すというような運び方というようなルールをしっかりと定着させる、そういうようなことで災害をなくしていこうというものでございます。リスク低減MS運動につきましては、今の製造業を中心によく取り組んでいただいておりますが、13次防最終年度におきましてはサービス業など第三次産業におきましても取り組んでいただきますよう兵庫局としては働きかけていきたいと考えています。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>はい、ありがとうございます。続いて2つ目の質問ですね。これは雇用環境・均等部長、お願いします。</p>
<p>小田雇均部長</p>	<p>雇用環境・均等部でございます。2つ目のご質問に関しまして、まず横川委員から御指摘がございました資料の6ページ目の右の相談件数の部分で母性健康管理措置等の御相談が1,384件あって、そして2ページの2つ目の小学校休業等対応コースの助成金の件数が少ない理由ですが、まず、6ページのコロナに関する特別労働相談窓口の期間が令和2年2月14日から今年の9月30日までの期間でございます。2ページには件数を出しております小学校休業等対応コースというのは、今年の8月1日から令和3年12月31日までの間にコロナで休業される小学校の休校に伴ってお休みをされた場合というのが対象になっていて、9月30日から再開された助成金制度でございます。ちょっと時期のズレはあるのですが、先ほども申し上げたように資料を作成した時点ではまだ申請がなかったのですが、現在100件を超える申請をいただいております。審査をしている、支給決定をしているところでございます。この助成金につきましては9月30日から始まったわけですが、厚生労働省本省の方から早急に周知と審査、支給決定を行うようにという指示がございまして、私どももあらゆる機会をとらえて周知しておりますが、中央からも都道府県の方へ学校にこの助成金について周知する文章なども出してございまして、これからまだずっとしばらく申請があるというふうに思っております。</p>

柳屋会長	<p>以上でございます。</p> <p>はいありがとうございます。横川委員、2点に関しても説明よろしいでしょうか。</p>
横川委員 柳屋委員	<p>はい、ありがとうございました。</p> <p>チャットの方にあげていただいているご質問は今のところないようですが、何かご質問ご意見等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。はい、それではですね、限られた時間内での議論ということでこの辺りで締めさせていただきますと思います。本日は様々な視点から多くのご意見ありがとうございました。本日の各委員のご意見については、労働局のこれからの行政運営の参考に是非していただければというふうに思います。この機会に限らず委員の皆さんお気づきの点がありましたら労働局の方にご意見をお寄せいただければと思いますのでよろしくお願いいたします。以上で本日予定されておりました議題についての審議を終了させていただきたいと思います。なお、本日の議事録につきましては案文ができましたら事務局から先ほどご承認いただきましたとおり皆様方全員にメールで確認の依頼をさせていただきたいと思いますので、確認して訂正等がありましたらその時をお願いいたします。その後の議事録は兵庫労働局ホームページで公開されることとなりますのでよろしくお願いいたします。それではこれで本日の議事はすべて終了いたしましたので、事務局の方にお返しします。</p>
後藤課長	<p>改めまして総務課長の後藤でございます。本日は長時間に渡りまして御議論いただき大変貴重なご意見を賜り誠にありがとうございました。本日お伺いいたしましたご意見等につきましては今後の行政運営の参考とさせていただきたいと思いますので今後とも当局の労働行政の運営に対しまして格別の御理解と御協力を賜りますようよろしくお願いいたします。次回はコロナが落ち着いておりましたらテレビ会議ではなく会場にお集まりいただき開催させていただきたいと考えております。次回は2月下旬頃の開催の予定です。どうかよろしくお願いいたします。</p> <p>これもちまして令和3年度第1回兵庫地方労働審議会を閉会とさせていただきます。</p> <p>本日は誠にありがとうございました。</p>