

令和3年度第2回兵庫地方労働審議会

開催日時	令和4年2月22日(火) 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5人 尾野委員 小西委員 中西委員 那須委員 森山委員	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 松ケ下委員 山本委員	定数6人
主要議題	(1) 兵庫地方労働審議会運営規程の改訂について (2) 各専門部会からの報告(家内労働部会、港湾労働部会) (3) 令和4年度兵庫労働局行政運営方針(案)について		
議事録			
後藤課長	<p>定刻となりましたので、これより「令和3年度第2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誠に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。よろしくお願ひします。</p> <p>兵庫県も新型コロナウイルスまん延防止等重点措置が実施されておりますので、今回もリモートでの審議会とさせていただきます。御協力誠にありがとうございます。</p> <p>まず、リモート会議での注意事項についてお話しさせていただきます。マイクは、御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。御発言の時は事前に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>続きまして資料でございます。事前にメールに添付してお送りしております資料の確認をさせていただきます。 「本審資料」又は「資料再送付」をご覧ください。</p> <p>会議次第に続き、兵庫地方労働審議会委員名簿、議題(1)「兵庫地方労働審議会運</p>		

	<p>営規程の改訂について」で使用する資料としまして厚生労働省組織令、地方労働審議会令、兵庫地方労働審議会運営規程(前回改定分)、兵庫地方労働審議会運営規程(案)、新旧対照表となっております。</p> <p>次に議題(2)「各専門部会報告について」で使用する資料としまして、家内労働部会議事要旨、家内労働部会委員名簿、港湾労働部会議事要旨、港湾労働部会委員名簿となっております。</p> <p>最後に議題(3)の資料として、令和4年度兵庫労働局行政運営方針(案)となっております。</p> <p>以上が会議資料となりますが、それ以外に別メールでリーフレット等の参考資料を12種類送付させていただいております。</p> <p>続きまして、審議会の成立についてでございます。本日の会議には、会場およびテレビ会議により、公益代表委員6名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名の合計17名の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2月3日から10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案内を掲載いたしましたが申し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>兵庫労働局長の鈴木でございます。本日は、お忙しい中、審議会に御参加いただきまして誠にありがとうございます。今回も、年明けからの新型コロナウイルスオミクロン株の感染拡大により、やむなくオンラインでの開催とさせていただきます。御理解を賜ればと思います。</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、本日は、各部会からの報告に続きまして、令和4年度の行政運営方針(案)について御審議いただく予定でございます。</p> <p>令和2年度より続くコロナ禍により、雇用情勢は依然として厳しい状況が続いています。有効求人倍率は、令和2年7月に1倍を割って以来18か月連続で1倍を割った状況が続いています。そうした厳しい状況の中においても、労働行政に課せられた課題は様々ございます。</p> <p>令和4年度の当局の行政運営につきましても、皆様からのご意見も踏まえながら行って参りたいと考えておりますので、本日は忌憚のないご意見を賜りますようお願いいたします。</p>
鈴木局長	<p>続きまして柳屋会長から御挨拶をお願いします。</p> <p>みなさま、おはようございます。会長の柳屋です。本日は完全オンラインということで、前回に引き続き皆様には御不便をおかけすることになりますが、何卒御協力をお願いします。本日の会議のメインのテーマは来年度の兵庫労働局の行政運営方針に関しての審議でございますが、忌憚のないご意見をいただきますとともに意見交換を十分にさせていただきたいと考えていますので、どうかよろしくをお願いします。簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。</p>
後藤課長 柳屋会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>それでは、今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。では、柳屋会長よろしくをお願いします。</p>
後藤課長 柳屋会長	<p>それでは、本日の議題といたしまして3つございますが、その第一番目ですが兵庫地方労働審議会運営規程の改訂ということで、提案したいと思います。</p> <p>前回の会議で兵庫地方労働審議会運営規程の改訂を審議いただいて承認をいただいたところですが、その中に誤字があったようで今回訂正の提案ということになります。</p>

<p>倉永総務部長</p>	<p>このことについて、事務局からご説明をお願いします。  総務部長の倉永です。資料の兵庫地方労働審議会運営規程の新旧対象表をご覧ください。召集の漢字表記を変更したいというものです。  現行規程の「手偏のない」召集、今回の改正案の「手偏の」召集、いずれも法令用語として使われてはおりますが、例えば労働組合法では「第21条、労働委員会の会議は会長が召集する」と「手偏の」召集が使われています。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>前回の提案漏れです。申し訳ありません。以上です。  はい、ただいまご説明にありましたように単純な誤字というか用語の使い間違いということでございますので、訂正させていただくということで、問題はないように思いますが、よろしいでしょうか。  はい、御異議ないようですので、本日より兵庫地方労働審議会運営規程を改正案のとおり改正施行することとします。どうもありがとうございます。  それでは2つ目の議題になりますが、各専門部会からの報告ということでございます。御存知のとおり、兵庫労働局におきましては3つの専門部会が置かれておきまして、労働災害防止部会は委員の交代後、部会が開催されておりませんので、あと2つの部会、家内労働部会、港湾労働部会は会議が開催されたようですので、2つの部会から御報告をお願いします。まず最初に家内労働部会の報告を今井委員からお願いします。</p>
<p>今井委員</p>	<p>はい、今井でございます。家内労働部会の報告をさせていただきます。令和4年2月2日に開催いたしました家内労働部会の報告です。  まず、9名の委員全員が出席であり、定足数は満たしておりました。  議題1として「部会長及び部会長代理の選出」が行われました。今期の部会長には私、今井が選出され、部会長代理には「梅野巨利」委員が選出されました。  議題2は「家内労働部会運営規程の改正について」ですが、これはテレビ会議システムの利用及び押印廃止に伴う改正であり、委員全員から承認されました。  議題3の「令和3年度の家内労働対策等について」ですが、事務局から家内労働の現状等について説明がございました。兵庫県では、全国と同じく、長期的に家内労働者数が減少傾向となっていること、その中で家内労働者数の多い業種は、繊維工業、皮革製品製造業、紙加工品製造業であり、他には、地場産業に携わるものとして西脇の播州織、加古川の靴下製造業、北播磨の釣針製造等があるとのことでした。  家内労働者の災害防止対策としては、家内労働安全衛生指導員が委託者の作業場を巡回し、安全衛生指導を行っていること。また、監督署においても家内労働法に係る監督指導を行っていること、の説明がありました。  資料の中に「兵庫県最低工賃」という資料がありますが、現在、兵庫局で設定されている5件の最低工賃について、3カ年計画で、それぞれ実態調査を行い、その内容を元に改正等の審議を行っているものです。今年は、靴下製造業、電気機械器具製造業の2つについて、実態調査の結果について事務局から説明があり、審議を行いました。  まず靴下製造業についてですが、実態調査の結果等から、支払われている工賃額について、最低工賃額近傍が多く、経年的にも工賃水準が上昇している状況ではないこと、最低工賃の設定業務に係る委託者数、家内労働者数とも減少傾向にあること等を総合的に判断し、事務局から兵庫県靴下製造業最低工賃の改正諮問の見送りが提案されました。  報告内容などについて、審議を行った結果、事務局提案どおり、兵庫県靴下製造業最低工賃の改正諮問の見送りを、三者の合意により了承しました。  審議の中では委員から、靴下製造業については、外国製品に押され産業自体先細りの状況にあるが、最低工賃についてはこのまま維持し、国産靴下の需要開拓を図っていきたいなどの意見がございました。  次に電気機械器具製造業についてです。先ほどと同様に実態調査の結果から、</p>

	<p>工賃額が経年的に引き上がっていないこと、最低工賃設定業務に従事する家内労働者が1割程度となる一方、電気機械部品が多様化し、作業を統合して新たに最低工賃を設定することも困難であること等を総合的に判断し、事務局から兵庫県電気機械器具製造業最低工賃の改正諮問の見送りが提案されました。審議の結果、同最低工賃改正諮問の見送りを三者の合意により了承しました。</p> <p>審議の中では委員から、実態調査結果では最低工賃未満の委託者がいるようなので、行政が的確に指導をしていただきたいなどの意見がございました。</p> <p>家内労働部会の報告は以上でございます。</p>
柳屋会長	<p>はい、今井委員ありがとうございました。今の御報告に対してご質問等があるかと思いますが、港湾労働部会からの報告をいただいた後に、まとめてお受けしたいと思いますので、港湾労働部会からの報告をお願いしたいと思います。報告いただくのは松尾委員でございます。よろしくお願いいたします。</p>
松尾委員	<p>それでは、港湾労働部会から報告をさせていただきます。お手元の資料をご覧くださいになりながらお聞きいただければと思います。</p> <p>部会の開催につきましては、兵庫県にまん延防止等重点措置が発出されたため会議の開催を書面の持ち回りに変更して開催いたしました。</p> <p>このため、令和4年2月4日から同年2月15日にわたり配付資料による意見調整等を行い開催いたしました。</p> <p>議題2の兵庫地方労働審議会港湾労働部会長の選任及び部会長代理の指名につきましては、地方労働審議会令第6条第4項に基づき、兵庫地方労働審議会港湾労働部会長の選挙が行われ、部会長として、私「松尾俊彦」が選任されました。</p> <p>また、部会長就任後、地方労働審議会令第6条第6項に基づき、部会長代理を指名できることとなっており、公益代表臨時委員の「西村悦子」氏を部会長代理として指名させていただきました。</p> <p>議題3と4についてですが、事務局から「神戸港の港勢について」、「最近における労働市場」及び「港湾労働関係指標」の資料提供を行ったところ、提供した資料をもとに各委員から意見・質問がありました。</p> <p>一例を御紹介しますと、5のところに記されているように「立入検査の実施状況」について、今年度、前年度と違反件数が0件になっているが、過去に違反があったのかという質問。「神戸港の港勢」について、「コロナ禍の中でアメリカ、カナダ、オーストラリアのコンテナが遅れていることについて」意見がございました。</p> <p>また、「港湾労働者の求人募集について」、「慢性的港湾労働者の不足について」、「急ぎ仕事が生じた場合の労働者確保の現状について」、「コロナ禍における港湾労働現場の影響について」意見がありました。</p> <p>書面開催でありましたので、事務局が委員からの意見・質問を取りまとめ、各委員へ訪問し共有を行い、次年度の港湾労働における課題を含めて引き続き港湾労働対策の審議を行うことといたしました。</p> <p>以上で港湾労働部会の報告を終わらせていただきます。</p>
柳屋会長	<p>はい、松尾委員ありがとうございました。今年度開催されました家内労働部会、港湾労働部会から御報告をいただきましたが、2つの部会の御報告に対して何か委員の方からご質問、ご意見はございますか。</p> <p>よろしいでしょうか。質問等がないようでしたら、次の議題で、これがメインの議題になるかと思いますが、来年度の兵庫労働局行政運営方針(案)の議論に移りたいと思います。</p>
鈴木局長	<p>それでは局長からご説明をお願いします。</p> <p>局長の鈴木です。それでは令和4年度兵庫労働局行政運営方針(案)につきまして、ポイントを絞って、ご説明いたします。ピンク色の兵庫労働局行政運営方針(案)という資料を御用意いただければと思います。</p> <p>兵庫労働局におきましても、令和2年度、令和3年度の2年間は、新型コロナウイルス感染症への対応に重点を置いて行政運営を行ってきたところです。</p>

現在、新型コロナウイルス感染症の第6波に見舞われている状況でありますので、令和4年度におきましても、引き続き新型コロナウイルス感染症の状況をみながら、引き続き雇用維持や労働移動に対する企業への支援に努めて参ります。

また、ポストコロナのことも踏まえながら、すべての人が活躍でき、誰もが働きやすい職場となるような環境の整備を進めることにも重きを置いて、「ポストコロナ時代への対応」として行政運営を行って参りたいと考えております。

このため、令和4年度兵庫労働局行政運営方針につきましては、4本の柱、第1章で「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」、第2章「多様な人材の活躍促進」、第3章「誰もが働きやすい職場づくり」、第4章「地方公共団体等と連携した行政運営」により運営して参りたいと考えております。

1ページをご覧ください。一つ目の柱であります「第1章 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」です。その中で、「1 雇用の維持・継続等に向けた支援」です。

新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、休業等により雇用の維持に取り組む事業主を「雇用調整助成金」「緊急雇用安定助成金」により引き続き支援します。

なお、兵庫労働局における「雇用調整助成金」と「緊急雇用安定助成金」を合わせた令和3年度の支給決定件数につきましては、令和3年12月末現在、10万件を超え、令和2年度からの累計で21万8,000件、支給決定額は1,645億円となっています。

また、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人手が不足している企業との間で「在籍型出向」により雇用を維持するための取組を引き続き支援します。

「2 デジタル化の推進」です。新型コロナウイルスの影響等により、ハローワークへの来所に不安がある求職者のニーズに対応するため、面接演習やセミナー等の就職支援サービスをオンラインでも提供します。

また、就職支援セミナーや面接会などの各種のイベント情報についても、SNSでも提供し、ハローワークに来所せずに得られるようにします。

雇用保険関係業務の手続きにつきまして、電子申請の利用促進を図る取組を行っています。電子申請率は、右下の図、令和2年度で47.4%となっております。

2ページをご覧ください。二つ目の柱であります「第2章 多様な人材の活躍促進」です。その中で、「1 女性活躍・男性の育児休業取得率の促進」です。「(1)男性が育児休業を取得しやすい環境の整備」として、男性の育児休業取得促進のための産後パパ育休制度の創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを内容とする改正育児・介護休業法につきまして、令和4年度から段階的に施行されますが、あらゆる機会を通じて周知に取り組み、施行後は着実な履行確保を図ります。

また、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん」「プラチナくるみん」等の厚生労働大臣の認定制度について、引き続き企業の取得を支援します。

「(2)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」として、改正女性活躍推進法の周知徹底を図り、特に、令和4年4月1日から新たに義務対象となった101人以上の企業につきまして、一般事業主行動計画の策定・届出が確実に行われるよう履行確保を図ります。

また、女性活躍推進法に基づく、厚生労働大臣の認定「えるぼし」や「プラチナえるぼし」を、多くの企業が目指すよう支援します。

3ページをご覧ください。「(3)母性健康管理に係る職場環境整備の支援」としまして、妊娠中の女性労働者について、「母性健康管理指導事項連絡カード」の活用など、男女雇用機会均等法に定められる母性健康管理の措置を周知し、適切な履行確保を図ります。

「2 子育て中の女性に対する就職支援」です。子育てをしながら就職を希望する女性等を対象として県内9ヶ所に設置しておりますマザーズハローワーク・コーナーでは、キッズスペースを設置するなど、子供連れでも来所しやすい環境を整備

し、個々の求職者のニーズに応じた担当者制による就職支援を実施するとともに、仕事と子育ての両立ができる求人者の確保等を行います。

「3 非正規雇用労働者等へのステップアップ支援」です。「(1)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等」として、下の図、雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は兵庫県でも増加傾向にございまして、令和3年4月1日に全面施行されましたパート・有期雇用労働法について、行政指導による履行確保を図り、個別相談に関しては紛争解決援助を活用して、問題解決を図ります。

4ページをご覧ください。「(2)非正規雇用労働者等の労働環境の改善」としまして、派遣元事業主及び派遣先事業主に対しまして、改正労働者派遣法の適正な履行確保に向けて、法制度の周知徹底を図ります。

また、関係機関や事業主団体等と連携して、引き続き、「キャリアアップ助成金」「人材開発支援助成金」「人材確保等支援助成金」の活用を促進し、非正規雇用労働者等への労働環境の改善を図ります。

「4 新規学卒者等への就職支援」です。新規学卒者等を対象に、神戸新卒応援ハローワーク等に専門スタッフを配置しまして、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施します。

5ページをご覧ください。「5 就職氷河期世代への就職支援」です。「(1)専門窓口等による伴走型の就職支援」として、就職氷河期世代の不安定就労者が抱える様々な課題に対応するために、県下7ヵ所のハローワークに設置しております「就職氷河期世代専門窓口」で、就職から職場定着までの一貫した伴走型支援を実施します。

「(2)兵庫県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを活用した支援」としまして、事業主向け雇用セミナーを実施します。さらに、氷河期世代の方を対象とした就職相談会も予定しております。

「6 医療、介護、保育等分野への就職支援」です。医療、介護、保育、建設、警備、運輸等の雇用吸収力の高い分野のマッチング支援を強化するため、県内7ヵ所のハローワークに設置しております「人材支援総合コーナー」で、担当者制によるきめ細やかな職業相談・職業紹介を実施します。

6ページをご覧ください。「7 高齢者の就労支援」です。「(1)高齢者の定年延長・継続雇用の促進等」としまして、高齢者雇用安定法で定められた65歳までの雇用確保措置に加え、令和3年4月から施行されました70歳までの就業確保措置についての周知・徹底を図り、企業における65歳を超える継続雇用や定年延長に向けた環境整備を図ります。

「(2)高齢者に対する再就職支援の強化」として、県内12ヵ所のハローワークに設置しております「生涯現役支援窓口」で、個々のニーズに対応したきめ細やかな支援を実施するとともに、シニア世代の方の就職希望が多い職種を中心とした求人者の確保を図り、再就職を支援します。

「(3)高齢者の特性に配慮した安全衛生対策への支援」として、高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」や中小企業への支援のためのエイジフレンドリー補助金につきまして、業種横断的に周知を図ります。

7ページをご覧ください。「8 障害者の就労支援」です。「(1)雇用率達成に向けた適切な指導・支援の実施」としまして、令和3年3月から法定雇用率が引上げとなり、民間企業における雇用率は2.3%となっています。

右図、赤折れ線、兵庫県における実雇用率は2.25%となっており、法定雇用率2.3%を下回ったものの、令和2年と比較して0.04ポイント上昇しております。

未達成企業には関係機関と連携した「チーム支援」を積極的に実施します。

「(2)多様な障害特性に応じた就労支援の推進」として、ハローワークに配置しています専門スタッフを活用し、引き続きそれぞれの特性等に応じた寄り添い型支援を行います。

8ページをご覧ください。「9 外国人への支援」です。「(1)外国人労働者への就職支援等」として、神戸新卒応援ハローワーク留学生コーナーにおきましては、日本の雇用慣行や就職活動スケジュールに関するセミナーなどを引き続き実施いたします。

「(2)外国人労働者の労働相談体制の整備等」としまして、兵庫労働局の労働基準部監督課に中国語、姫路労働基準監督署にベトナム語の労働相談員をそれぞれ配置した相談コーナーの設置のほか、全国の労働局や労働基準監督署に設置する相談コーナー、13言語になりますが、ネットワークを構築し、労働相談に対応できるようにしております。

9ページをご覧ください。「10 生活保護受給者等の就労支援」としまして、より一層、地方公共団体とハローワークが連携した一体的な就労支援を実施します。

「11 地域のニーズを踏まえた職業訓練の促進」です。「(1)職業訓練による人材育成の強化」として、兵庫労働局と兵庫県、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部、その他の地域の関係者を参集する地域訓練協議会において、兵庫県における公的職業訓練の実施計画を策定し、求職者ニーズ、求人者ニーズを勘案した効率的かつ効果的な職業訓練を実施します。

「(2)求職者支援制度による再就職支援」としまして、求職者支援訓練では、デジタル分野等の成長分野や介護等の人材確保が困難な分野に重点を置きつつも、雇用のセーフティーネットとして地域のニーズを踏まえて的確に訓練をあっせんいたします。

10ページをご覧ください。3本目の柱としまして、「第3章 誰もが働きやすい職場づくり」でございます。「1 安全で健康に働くことができる環境づくり」です。

「(1)職場における感染防止対策等の推進」としまして、引き続き、あらゆる場面を捉えまして、「取組の5つのポイント」を重点に、事業主等に対しまして積極的に周知を図ります。

「(2)長時間労働の是正」としまして、「①労働時間の縮減等に取り組む事業者等への支援」ですが、平成30年度から全ての監督署で編成しております「労働時間相談・支援班」において、中小企業を対象に、参集方式又はリモート方式による説明会の開催や事業場を個別に訪問するなどにより労働基準法等労働関係法令の趣旨や内容の理解を促し、長時間労働の抑制などに向け自主的な改善を促進させる取組を引き続き行います。

また、令和6年4月1日までの間、時間外労働上限規制の適用が猶予されております自動車運転者や建設業につきましては、働き方改革推進助成金等の支援策の活用を促進するなどにより、生産性向上を図りながら労働時間の短縮に取り組んでいただけるよう、丁寧な支援を行います。

「②長時間労働の是正に向けた監督指導の強化等」としまして、各種情報から、月80時間を超える残業が疑われるすべての事業場に対する監督指導を引き続き実施します。

右下の図、令和2年度の実施状況におきましては、監督指導の対象とした728事業場の約4割にあたる305事業場で違法な時間外労働が認められましたので、その是正に向けた指導を行っております。

11ページをご覧ください。「③過労死等防止対策の推進」としまして、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催するなどにより、過労死等防止対策の推進に努めます。

「(3)法定労働条件の確保等」としまして、最低基準である労働基準関連法令の遵守徹底を図るため、引き続き監督指導等に取り組みます。その際、事業主に違反内容や是正の必要性、是正に向けた取組方法等を丁寧に説明・助言することにより、労使の自主的な改善が促進されるように取り組めます。

「(4)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」としまして、「第13次労働災害防止計画の推進」につきましては、5年目(最終年)の令和4年は、13次防の

目標達成に向け、労働災害防止対策の一層の推進を図ります。「働く人の命を守る」という原点に戻り、死亡労働災害の一層の削減に取り組みます。

12ページをご覧ください。「②「兵庫リスク低減MS運動」の推進」としまして、兵庫第13次防の取組の一環として兵庫局独自の取組として令和元年度より展開しております「兵庫リスク低減MS運動」につきましては、令和3年度は47集団、1,774社が取り組まれています。引き続き積極的に展開し、今後は、関係団体以外の工業団地、多店舗展開企業の本社等も視野に入れながら取組集団を選定してまいります。

「③「STOP！墜落・転落災害根絶キャンペーン」の推進」といたしまして、令和3年度から兵庫局独自の取組でございます「STOP！墜落・転落災害根絶キャンペーン」を展開しておりますが、右横の図をご覧くださいと思いますが、令和3年の墜落・転落による死亡者数は、全産業で前年の12人から7人に減少させることができました。

しかしながら、それでもなお墜落・転落による死亡災害は発生しており、休業4日以上死傷災害も多数発生しているところでございます。今年度の動機付け支援に加えまして、「高所作業を安全に行うための方策」など墜落防止措置を事業者等が自ら考え、行動を起こすことが出来るようになるよう「積極的支援」の取組としまして、キャンペーンを継続して行うことにより、墜落・転落災害の根絶を図ってまいります。

「④「STOP！転倒災害プロジェクト」の推進」としまして、兵庫県下におきまして、左下の図・赤折れ線を見ていただければと思いますが、近年、労働災害のうちで最も死傷者数が多い「転倒災害」を減少させるため、「STOP！転倒災害プロジェクト」につきましても、引き続き、労働災害防止団体等と連携を図り推進してまいります。

特に、「転倒災害」は、右下の図、被災者全体のうち60歳以上が40%程度を占めるなど高齢労働者において多く発生しております。こうしたことから、「転倒災害」の減少に向けましてハローワークと連携し、「エイジフレンドリーガイドライン」の普及促進を図るとともに、関係団体への協力要請や事業場への指導を実施してまいります。

13ページをご覧ください。「⑤産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進」としまして、医師による面接指導の取組やストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策が適切に実施されるよう引き続き周知・指導を行います。

「⑥化学物質対策・石綿ばく露防止対策の徹底」としまして、金属アーク溶接等作業時に発生する溶接ヒューム等が特定化学物質に追加され、令和4年度以降も改正特定化学物質障害予防規則が段階的に順次施行されてまいりますので、引き続き、あらゆる機会を捉えて、改正特化則の周知、指導の徹底を図ってまいります。

改正石綿障害予防規則におきましては、令和2年10月から順次施行されておりますが、令和4年4月1日からは、一定の規模以上の建築物等の解体・改修工事について、石綿使用の有無についての事前調査結果を電子報告する制度が新たに始まることから、電子報告システムによる報告が定着するよう周知を図ります。

14ページをご覧ください。「(5)総合的なハラスメント対策の推進」です。「①職場におけるハラスメント撲滅対策の実施」としまして、令和4年4月1日から中小企業においてもパワーハラスメント防止対策が義務付けられることを踏まえ、企業へのハラスメント防止措置に関する適切な指導により法の履行確保を図ります。

「②就活生等に対するハラスメント対策等の推進」としまして、就職活動中の学生等に対するいわゆる「就活セクハラ」防止につきましても、ハラスメント防止指針に基づく「望ましい取組」の周知徹底を図り、企業の自主的な取組を促します。

「2 最低賃金制度の適切な運営」としまして、下の左図、令和3年10月に改訂されました兵庫県最低賃金、これにつきましては過去最大の上げ幅と同じ時間額28円



アップとなっております。周知・広報に努め、履行確保に努めているところで  
す。平成4年度においても、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図り、最低賃金の  
改定等についての周知・広報に努め、履行確保を重点とした監督指導等を行いま  
す。併せて、生産性向上を行い、賃金の引き上げに取り組む中小企業等に対しま  
して、業務改善助成金を支給し支援を行います。

15ページをご覧ください。「3 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」としまして、2つの図の青の棒を足した過労死等事案の請求件  
数につきましては、令和元年度の118件であった請求が、令和2年度は144件とな  
り、増加に転じております。過労死等事案をはじめとする労災請求事案につい  
て、今後も、迅速・公正な事務処理を一層推進してまいります。

なお、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、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等をはじめ、  
厳しい環境下で働く労働者に安心感を与えるために、迅速処理に努めます。

「4 治療と仕事の両立支援」です。「(1)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」としまして、県内3ヵ所のハローワークとがん診療連携拠点病院  
等が連携しまして、出張相談やセミナー、個々の患者の希望や治療状況を踏ま  
えた職業相談等を引き続き行います。

「(2)疾病を抱える労働者等の健康確保対策」としまして、兵庫県内の関係機関が  
参集者となる「兵庫県地域両立支援推進チーム」を設置し、関係各機関と連携を  
図りながら、事業場における治療と仕事の両立を支援する取組を進めていると  
ころですが、令和4年度からは、好事例の収集、わかりやすいリーフレットの作成・配  
布等を盛り込んだ5か年計画により、周知・啓発に努めます。

16ページをご覧ください。「(3)不妊治療と仕事の両立」としまして、不妊治療を  
受けやすい職場環境を整備するために、マニュアルやハンドブックを活用して、  
事業主・労働者への周知啓発等を行います。

また、令和4年度より、「くるみん」認定において新設される不妊治療と仕事の両  
立支援に関する認定制度の活用を促します。

「5 柔軟な働き方がしやすい環境整備」でございます。「(1)良質なテレワークの  
導入・定着促進」としまして、「テレワークガイドライン」の周知を図るとともに、  
人材確保等支援助成金(テレワークコース)により、テレワークを導入・実施する  
中小企業を支援します。

「(2)多様な働き方への支援」としまして、働き方・休み方改革に取り組んでいる  
企業の好事例をホームページにアップする等、多様な働き方の普及・促進に向け  
て取り組みます。

17ページをご覧ください。4本目の柱でございます「第4章 地方公共団体等と連  
携した行政運営」です。「1 地方公共団体と連携した地域雇用対策の推進」としま  
して、効果的な雇用施策に取り組むため、県内の地方公共団体との間で雇用対策協  
定を締結しています。

令和3年度においては、新たに西宮市と3月に協定締結の予定となっております  
ことから、締結自治体は、兵庫県と県内の14市となっております。協定の内容に  
つきましては、必要に応じて地域の実情を踏まえた見直しを図って参ります。

また、現在兵庫県と県内10市におきまして、国と自治体とが一体となって、ワ  
ンストップでサービスを行っております「一体的実施事業」につきましても、生活  
保護受給者等を対象とした常設窓口を神戸市西区に令和4年度中に開設予定とな  
っております。今後も地方公共団体と相互に連携し、総合的な雇用対策に取り組  
んで参ります。

「2 労使等の関係者及び関係機関との連携」としまして、中小企業等における働  
き方改革が円滑に進むよう、「兵庫地方働き方改革推進会議」を開催し、関係者間  
で中小企業に対する支援策等について、情報を共有し、連携してまいります。

「3 大学・高校等における労働法制講義」としまして、各大学、高校等において

柳屋会長	<p>労働関係法令の基礎知識を講義する労働法制講義について、令和4年度も実施してまいります。内容は以上でございます。</p> <p>鈴木局長、丁寧な説明、どうもありがとうございました。来年度の兵庫労働局行政運営方針(案)について、概略ご説明をいただきました。</p> <p>ただいまの局長からの説明に関しまして、委員のみなさまからご意見、ご質問をいただきたいと思いますが、オンライン開催ということでございますので、チャット機能で発言予告をお願いしたいと思います。チャットのあて先は「全員」にしてください。発言をお願いするときはこちらからミュート解除のメッセージをお送りいたしますので、それを待ってマイクミュートを解除いただき、お名前を名乗られてから御発言をお願いします。ただいまからご意見、ご質問をいただくことにしたいと思いますが、事前にご意見、ご質問をいただいている委員が4名いらっしゃいますので、こちらの委員のご意見、ご質問を先にさせていただき、それが終了してからそれ以外の委員の皆さんからのご意見、ご質問をいただきたいと思いますが、御了解ください。まず4名の委員からご質問をお願いしたいと思います。4名の委員は瀬川委員、那須委員、今井委員、小林委員です。まず使用者代表の瀬川委員からご質問をお願いします。</p>
瀬川委員	<p>資料の11ページのところに第13次労働災害防止計画の推進のデータが掲載されています。目標が掲げられていますが年々減少しているのではなく、横ばいというか微増しているのを見て取れます。これは、高齢者の雇用継続が関連しているのか、データに対する分析がございましたらお聞かせいただきたいと思えます。</p>
柳屋会長 岸基準部長	<p>労働基準部長をお願いします。</p> <p>労働基準部長の岸でございます。私からお答えいたします。災害の増加の要因については、高齢労働者に関するものでございますが、65歳以上の高齢労働者は過去10年間で約1.5倍に増加しております。その増加に伴い労働災害は増加している状況でございます。特に転倒災害が年々増加しており、兵庫県下の転倒災害のうち4割が60歳以上の労働者が被災している状況でございます、これが災害増加の大きな要因になっております。</p> <p>厚生労働省におきましては、高齢労働者の安全と健康確保のため安全衛生体制の整備や職場環境の改善手法等を定めました「エイジフレンドリーガイドライン」を策定しまして、働く高齢者の特性に配慮した安全な職場環境づくりを目指す取組を推進しているところでございます。</p> <p>また、兵庫局におきましては、局独自の取組としまして専用のリーフレットを作成し、ハローワークと連携して高齢求職者や高齢労働者の求人希望する事業者へ直接配布するなど、高齢労働者に対する転倒災害防止についての気づきや事業者による自主的な安全対策の促進を図ることとしております。</p> <p>さらに、来年度は特に転倒災害の増加の著しい小売業や介護施設の各業界関係者による協議会を設置しまして、好事例の収集と県内同業者への水平展開等を行うこととしております。以上でございます。</p>
柳屋会長 瀬川委員	<p>瀬川委員、今の説明いかかでしょうか。よろしいでしょうか。</p>
柳屋会長	<p>5割増しというのは大変な増加ですね。今後も高齢者の就労が増えるということをお前提に考えますと、特定の危険が想定される業種に対して就業制限等を検討する必要が出てくるのではないかと感じています。以上です。ありがとうございました。</p>
那須委員	<p>それでは続きまして労働者代表の那須委員から3つ質問をいただいておりますが、それぞれ回答部署が異なりますので、1つずつ質問をいただいて、それに対して担当部署が答えるということにしたいと思いますが、それでは那須委員の方からまず1つめの質問をお願いします。</p> <p>那須です。資料の2ページにあります女性活躍と男性の育児休業取得の促進について、男性の育児休業が取得しやすい環境整備ということで、特に中小企業にお</p>

柳屋会長 小田雇均部長	<p>いて男性の育児休業取得が進んでいない状況であるということで、その要因として代替要員がないことが挙げられているということで、男性の育児休業取得の要件緩和や職場の理解度が進みつつある中ではありますが、要員確保ができないことを理由として育児休業が取得できないケースが少なくない。このことに対して労働局として事業者には育児休業取得の理解促進に向けて、丁寧な対応が必要と考えていますが、労働局の認識と具体的な取組についてお伺いしたいと思います。1点目は以上です。</p> <p>雇用環境・均等部長からご説明をお願いします。</p> <p>雇用環境・均等部長の小田です。お答えいたします。今回の法改正にあたって、令和3年1月18日労働政策審議会におきまして「特に中小企業においては育児休業取得に伴う代替要員の確保等の負担が大きいことから、派遣等による代替要員確保や業務体制の整備等に関する事業主の取組への支援が必要である」という建議をいただいているところです。</p> <p>両立支援助成金の育児休業等支援コースにおいて、代替要員確保時の助成金があり、育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた中小事業主を対象に助成金を支給しており、代替要員確保に関するご相談があった場合は、積極的に助成金を御案内しております。</p> <p>厚生労働省では、「中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業」において育児・介護休業制度の整備や育休取得・復帰する社員のサポート、育児休業中の代替要員確保・業務代替等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスを行っています。</p> <p>兵庫労働局におきましては、県内3か所での改正法説明会開催の他、YouTubeによる説明動画配信、就業規則規定例等、環境整備にかかる資料の御案内を行い、個別の御相談に対応しております。</p> <p>さらに、他の改正法とも合わせて、労使双方の関係機関に対して、周知・説明機会の確保について御協力をお願いし、対応されているところでございます。以上です。</p>
柳屋会長 那須委員	<p>はい、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。</p> <p>はい、ありがとうございます。いろいろな支援金を含めて中小企業、あるいは労働団体に対しての周知含めて丁寧な対応をお願いしたいと思います。</p>
柳屋会長 那須委員	<p>それでは那須委員の方から続けて2つ目をお願いできるでしょうか。</p> <p>2点目はデジタル化への対応についてということです。労働力人口が減少していく状況にあって、各企業においてもデジタル化を進めていかざるを得ないということで、生産性向上を図っていくものと思っております。各企業においてもデジタル化に対応した人材確保が喫緊の課題ということではありますが、一方で働く側のニーズとしても、デジタル化技術習得の要望を多く聞いており、デジタル技術習得に向けた職業訓練の要望等があげられております。デジタル技術習得に向けた職業訓練の場であったり、教える側の人材がなかなかいないというような課題も浮き彫りになっておりますので、こういった部分についても労働局として実態やニーズを捉えた対応をしていただきたいと思います。と要望になりますがお伺いしたい。</p> <p>それからもう1点、就職氷河期世代支援プラットフォームの活用についてということで、就職氷河期世代支援について、雇用セミナー、就職相談会などの取組を行っておられますけれども、コロナ禍での状況で実績であったり、評価をどのようにとらえているのかをお伺いしたい。兵庫県においても有効求人倍率が1倍を割っている状況の中で、なかなか就職氷河期世代の就職あっせんという部分が進みづらいのではないかと考えています。この点についても認知度向上に向けたPRの充実が求められると考えております。この点について労働局のお考え、取組状況を含めてお伺いしたい。以上2点よろしく申し上げます。</p>
柳屋会長	<p>それでは職業安定部長の方から2点目に関してご説明をお願いします。</p>

藤井安定部長	<p>職業安定部長の藤井でございます。まず、デジタル化の件でございますが、デジタル化への対応は重要と認識しておりまして、ハローワークでもWeb関係のプログラミングやデザインの訓練コースの人気の高まっていると感じております。</p> <p>厚生労働省全体としましては、DXの進展が加速する中で、IT人材の質的・量的な確保を図る観点から、離職者に対する公的職業訓練において、IT分野の資格取得を目指す訓練コースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費等の上乗せを行う特例措置を設けておりまして、IT分野のコース設定の促進を図ることとしております。</p> <p>また、在職者に対しては、企業におけるデジタル化が進む中で、従業員への訓練の必要性が高まっていることに対応しまして、高齢・障害・求職者雇用支援機構においても、DXに対応した在職者訓練コースを拡充して、中小企業等のDX対応に係る人材育成支援を促進するということとしておりますので、私どもとしましても連携して周知に取り組んで参りたいと思っております。</p> <p>さらに、政府全体では、「人への投資」を抜本的に強化するための施策パッケージを新たに創設するということとしておりまして、これは3年間で4,000億円と言われておりますが、事業主等が行うIT技術の知識・技能を習得させるための訓練に対して「人材開発支援助成金」とか教育訓練給付などの枠組みを活用するほか、民間の意見を踏まえた支援内容にしていくと聞いておりまして、こうした取組も含めて、デジタル人材の育成を図って参りたいと考えております。</p> <p>就職氷河期世代の支援に関しましては、雇用セミナー等のイベントについて、今年度、思うように集客が図れなかったということが今後に向けた大きな課題であると考えています。今年度のイベントについては、すべて対面を基本に企画していたことから、コロナ禍の影響が大きかったものと考えております。特に年末から年始に向け実施しましたセミナーにつきましては、当日キャンセルが一定数出るなど、特に変異株による感染拡大には、少なからず影響を受けたかと考えております。</p> <p>現時点では、コロナ禍の収束が未知数であることから、来年度予定しているセミナーにつきましては、オンラインとの併用も視野に検討していくとともに、PRのため新聞広告も活用できればというふうに考えております。</p> <p>各ハローワークに設置しております「就職氷河期世代専門窓口」では、就職から職場定着までの一貫した伴走型支援を実施しておりますが、このような支援について就職氷河期世代当事者の方々から知っていただくことが大切ですので、対象者向けのイベントをTwitterやInstagramも活用しながら周知してまいりたいと考えております。それから、企業に対しても氷河期世代の強みや弱みを踏まえて、周知内容を工夫して参りたいと考えております。以上です。</p>
柳屋会長 那須委員 柳屋会長	<p>はい、那須委員、以上の説明いかがでしょうか。</p> <p>ありがとうございました。引き続きよろしく申し上げます。</p> <p>はい、それでは3番目の事前質問をいただいた公益代表委員の今井委員のご質問に移りたいと思います。今井委員から3点ご意見、ご質問をいただいておりますが、職業安定部関係の質問が3つでございますので、3つともご質問をお願いします。</p>
今井委員	<p>1点目が運営方針(案)の1ページ目の1の(2) 在籍型出向の取組への支援について書かれているのですが、この支援というのはこれまでにどの程度の実績が出ているか教えていただきたいのが1点目でございます。</p> <p>2点目は運営方針(案)の7ページ目、8 法定雇用率未達企業への支援について書かれてあるのですが、これは具体的にはどのように行われているのかということ、企業は数多くあると思いますが、そのうち何割くらいどういう働きかけができていくのかというあたりを教えていただきたいというのが2点目でございます。</p> <p>3点目は運営方針(案)の17ページの1 地方公共団体との連携について書かれていますが、その連携による効果や課題について分析しておられるところがあれば教え</p>

<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>てほしい。可能であれば事例をあげて教えていただきたいということ。また、まだ連携のできていない自治体も兵庫県内には数ございますが、連携ができていない自治体について今後どのような方向性を考えているか、差支えない範囲で教えていただきたいと思います。よろしくをお願いします。</p> <p>それでは職業安定部長の方からお願いします。</p> <p>まず1点目の在籍型出向の状況でございますが、兵庫県におきましては、出向の受け入れを希望する事業所が多いように思われます。在籍出向等支援協議会の事務局として把握している件数としましては、受入が18社163人に対して、送出しは5件17人ということでございます。従いまして受入が送出しの10倍程度となっております。特に8月以降に把握した案件では、すべて受入となっております。</p> <p>これに関連するのは産業雇用安定助成金の活用状況ですが、申請書の受理件数が48件、支給決定は66件となっております。産業雇用安定助成金につきましては、送出企業が申請するという事となっておりまして、受入側ですべての申請状況を把握することは困難でありますので、把握漏れがあることも考えております。これらの数字につきましては、あくまで把握できた分だけですので、これ以外にも事務局を通さないものや、助成金の申請をしないものなども一定数あるものと考えられます。</p> <p>労働局としましては、引き続き産業雇用安定助成金の活用も含めまして、在籍型出向の取組を促進するため、今後も機会を捉えて制度の周知を図って参りたいというふうに考えております。</p> <p>続きまして障害者の就職支援についてのご質問がございました。各ハローワークでは、全未達成企業に対してアンケート等により雇用状況報告書提出後の状況を把握するという事を行っております。それと並行しまして障害者雇用にかかる国の支援策等の周知を行っております。</p> <p>障害者雇用を促進するために、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等関係機関とのチーム支援という形で雇用前から定着まで一貫した支援を行っております。</p> <p>特に、未達成企業のうちで障害者雇用を全く経験がないという、我々の方ではゼロ企業と呼んでおりますが、そうした企業に対しましては、精神障害者等の雇用ノウハウが少ないこともありますので、我々のコーディネーター及び精神障害者雇用トータルサポーターという専門スタッフと一緒に医療機関とも連携しながら企業向けチーム支援を行っております。</p> <p>企業からの障害者の専用求人がありますが、これに対しては的確な助言を行い、早期マッチングを行っております。</p> <p>続きまして地方公共団体との連携についてご質問がございましたが、連携の効果としましては、1つの例として生活保護等受給者に対する支援があげられると思っております。自治体の窓口では生活支援を中心に実施しておりまして、私ども国としてはその後の就労支援を行うという連携をしておりまして、高い就職率を維持しております。12月末のデータで言えば58.6%と6割近い方が就職をこれで行っているという形になっております。</p> <p>他方、課題としましては、それ以外の一般求職者、若者とか女性を対象にして連携をしているものがありますが、これの就職率は、生活保護受給者等と比べますとやや低い形になっております。12月末で言いますと41.9%になっております。これらにつきましては地域の課題を踏まえた取組ができるように必要な見直しを考えて参りたいと思っております。</p> <p>協定は未締結であっても、面接会等の開催などで各自治体とは連携をさせていただいております。労働局としましては、必ずしも協定という形にこだわらず、普段から情報交換や意見交換を図りまして、ニーズを踏まえた連携をして参りたいと考えております。以上でございます。</p> <p>今井委員、今の説明いかがでしょうか。</p>
<p>柳屋会長</p>	

<p>今井委員 柳屋会長</p>	<p>ありがとうございました。引き続きよろしくお願いいたします。  それでは事前に質問をいただいている委員の最後になりますが、公益代表の小林委員の方から3項目に対して6つの質問、意見をいただいております。1つの項目に対して2つの質問をいただいておりますので、1つの項目ごとに担当部局より説明をいただくことにしたいと思います。まず、小林委員より1番目の項目について質問をお願いします。</p>
<p>小林委員</p>	<p>まず、1点目、コロナ対策なのですが、令和4年度もコロナ対策が最重要課題になってくると思うのですが、神戸新聞にも読者の方からいろいろな意見や質問等が来ておまして、その中で休校とか休園で親が仕事を休まざるを得なくなったときに受け取れる助成金があるのですが、それが非常に使いづらいという声がたくさん寄せられておまして、名称が「小学校休業等対応助成金」というのですが、労働局管内のこの助成金の支給の状況とか受給の状況を教えていただければと思います。それに合わせまして、できるだけ速やかな申請、受給ができるというようなことに対する労働局の努力と取組について教えてください。</p>
<p>柳屋会長 小田雇均部長</p>	<p>はい、それでは雇用環境・均等部の方からお答えいただけますでしょうか。  雇用環境・均等部長の小田です。この助成金に関しましては、年末くらいから御相談が多くなっておりまして、メディアで取り上げていただいたことにより、2月は昨日現在で、助成金と言ったり休業支援金と言ったりしますが、おおむね500件くらい御相談を受けております。順次支給申請、支給決定を行っておりますが、現時点では全国的に申請に対する支給の件数は公表していない状況ですが、毎日多数の相談を受けて、企業への働きかけ、労働者に対し申請に向けての相談対応を行っております。昨年9月30日から今年6月30日まで、兵庫労働局では特別相談窓口を設置しておまして、労働者の方からの個人申請、いわゆる休業支援金による直接の申請への御相談があった場合には、まず、労働者の意向を踏まえたうえで事業主に対して学校休業等対応助成金への働きかけを行っております。これは助成金であれば労働者に支払った賃金相当額の100%を助成することとなりますので、ただ、個人申請になると賃金の計算方法が異なりますので、労働者の方に支払われる額は、かなり少なくなりますので、まず、助成金を御利用いただくということを御案内することになります。事業主が助成金を利用しないと言われた場合であっても、学校の臨時休業のために休みました、労働者が無断欠勤をしたり、有給休暇を取得していないのであれば、「個人申請に係る事業主の経済的な負担はない。」ということ、それから「個人申請の書類にチェックしましたということ、労働基準法26条の休業手当の支払い義務はない。」ということ、「書類等を事業主の方で作成していただく必要はなく、確認をしていただければいいのです。」ということを労働局から丁寧に説明をして、御協力を得られるようにしています。この見直しの結果、現在は事業主の確認欄の記載がなくても、労働者から直接個人申請の書類を労働局にお送りいただければ申請できるようになりました。  それと並行して労働局からは引き続き事業主に、「この方を休業させたということよろしいですか。」という確認をしております。この改正は労働者、保護者の方の声を踏まえて、これまでは休業させたことの確認が事業主から得られなければ休業支援金による個人申請が行えなかったものなのですが、その運用を変えて事業主への働きかけによって、事業主から休業をさせたことの確認が得られなかった事案についても、まず労働局は保護者の方の申請を受け付けて、並行して事業主に休業させたということを確認することになったものです。厚生労働省におきましては、今般の手続きの改正内容を盛り込んだリーフレットを作成しておまして、昨日、厚生労働省本省から学校、保育の現場への周知依頼や事業主団体への周知の協力依頼を行っております。私どもも労使に対して機会があれば周知のお願いをしております。  兵庫労働局内は今までのところ、個人申請でどうしても事業主が確認しないと</p>

柳屋会長 小林委員	<p>おっしゃった事案はございません。今後もお困りの労働者のみなさまに対して、懇切丁寧な、寄り添う対応を行うように努めてまいります。</p>
柳屋会長 小田雇均部長	<p>小林委員よろしいでしょうか。</p> <p>はい、ありがとうございます。それでは2点目、就活生へのハラスメントについてなのですが、ここ数年大企業の社員による就活生へのハラスメント、事件化されたような残念なケースも出ているのですが、なかなか企業に聞いても従業員に対するハラスメントは研修もされていたり、相談窓口もしっかり持っているところが多いかと思うのですが、就活生に対するハラスメントに対する認識がまだまだ追い付いていない面があって、就活生へのハラスメント防止の取組が遅れがちだと思っているのですが、管内で就活生へのハラスメントの相談件数とか取組事案があれば、教えていただきたい。あと企業に対する取組の促進はそのように具体的にされる予定か教えてください。</p> <p>これも雇用環境・均等部ですかね。小田部長、お願いします。</p> <p>兵庫労働局管内での実態調査は特に実施していませんが、今年度現時点で就活セクハラに対する御相談は受けておりません。</p>
柳屋会長 小林委員 柳屋会長 小林委員	<p>令和2年度厚生労働省委託事業職場の「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」の調査結果では、就活等セクハラに関する取組として企業では実施しているものとしては、「特にない」の割合が71.9%と最も高い結果となっていました。一方、就活セクハラについては、インターネット調査では男女1,000人を対象に実施していて、4人に1人が就職活動中やインターンシップ参加中にセクシュアルハラスメント行為を受けたと回答されております。</p> <p>こういった実態を踏まえまして、引き続き企業については就活セクハラとカスタマーハラスメント、被害者の方がその企業と雇用関係にはないわけですが、「労働政策推進法」では、「望ましい取組」が規定されていますので、こういったことをあらゆる機会に周知を行っております。特に12月の「ハラスメント撲滅月間」には全国一斉に集中的に周知・広報活動を実施しております。学生さんにつきましては、文科省との連携もありますが、兵庫労働局におきましては県内の大学等における寄附講座や労働法制講座において、就職活動やインターンシップにおけるセクハラ、パワハラの被害に遭った場合は、我慢せず、大学のキャリアセンターや労働局雇用環境・均等部、各労働基準監督署の総合労働相談コーナーまで御相談するよう、学生さんたちの直接呼びかけています。以上でございます。</p>
柳屋会長 藤井安定部長	<p>小林委員、いかがでしょうか。</p> <p>はい、ありがとうございました。</p> <p>3つ目の質問をお願いします。</p> <p>はい、運営方針には書かれていない項目なのですが、よく高校の現場の先生方から聞くのが、高校生の就職活動は兵庫県では確か1人1社しか応募できないような「1人1社制」という枠組みで行っていると思うのですが、これがなかなか早期離職の原因になっていると言われます。せっかく就職先が決まっても早く辞めてしまう生徒がいるという話をよく聞いておまして、兵庫県でも1人1社ルールをやっていると思うのですが、これを今後もう少し広げて複数の会社に応募できる仕組みであるとか、そういったこと、例えば教育委員会等と労働局とで話し合うような予定があるのかというようなことについて教えてください。</p> <p>職業安定部長、よろしくお願いします。</p> <p>今お話がございました1人1社ルールでございますが、これは一次応募する時点で1社のみ、それ以降に複数応募できるという制度と言われていたのですが、兵庫の場合は9月16日が選考開始の日になりますので、このとき1社、11月以降に複数可能という形になってはいますが、1人1社ルールと言いましても学校、企業、行政関係者で構成する「兵庫県高等学校就職問題検討会議」で議論のうえ、申し合わせとして決めているいわゆる就職慣行でございまして、制度というわけではないので、労働局としてこれを指導していくべき立場にあるわけではありません。</p>

<p>柳屋会長 小林委員 柳屋会長</p>	<p>この会議が令和4年2月2日に開催されておりまして、令和5年3月卒の就職慣行についてもこれまでどおりとする旨策定されているところがございます。</p> <p>高校生の就職慣行のあり方については、毎年議論していくものですが、地域の実情を踏まえて検討していくものというふうに認識しております。その中で見直しの必要性も含め検討されていくものと考えております。</p> <p>早期離職という話もございましたが、入社後3年以内に離職してしまった方を早期離職者と呼んでおりますが、この方々はこういったことを考えておられたのかということハローワークの学生相談の窓口で聞いてみますと「思っていた仕事と違っていたので離職したのです」という理由が多く聞かれました。これは、厚生労働省や他府県が実施したアンケートと同様の傾向になっておりまして、企業研究というか入社前のリサーチが不足していたことが1つの要因ではないかと思っております。</p> <p>ハローワークとしましては、就職を希望する生徒への取組として職業意識形成支援事業を行っております。ハローワークの職員が学校に赴きまして、職業講話で何のために働くのかということをお話しさせていただいたりとか、しごと体験のセミナーとか、企業の方による就職ガイダンスを中心とした支援を行っております。また、学校に対してインターンシップや企業見学などの機会をできるだけ作っていただくよう協力をお願いしております。今後もこうした取組を進めてまいりたいと思っております。</p> <p>小林委員いかがでしょう。</p> <p>はい、ありがとうございます。</p> <p>事前にいただきましたご意見、ご質問は以上ですので、これからはそれ以外の委員のみなさまの方からご意見、ご質問を受けたいと思っておりますので、チャットで全員あてに発言予告をお願いします。</p> <p>ご意見、ご質問に関しては運営方針の各項目だけでなく、本日の議事全体や議事以外でも結構でございますので、何かご意見、ご質問よろしくをお願いします。</p> <p>公益代表の櫻庭委員の方からご意見いただいております。櫻庭委員ご意見ご質問をお願いします。</p>
<p>櫻庭委員</p>	<p>キャリアアップ助成金についての記述が4ページにあるのですが、労働法の世界ではよく非正規雇用の問題というか処遇の改正が議論の対象になっていて、処遇の不合理性を改善するとともに非正規社員から正社員への移行を推進すべきではないかという議論もあると思うのですが、キャリアアップ助成金がどの程度使われているのか、どの程度効果があるのかということをお伺いしたいと思います。</p>
<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>職業安定部長から説明をお願いします。</p> <p>今手元にデータがございませんので、どのくらい利用実績があるかこの場で申し上げることはできないのですが、労働局としましても非正規から正規への転換というのは重要だと思っております。キャリアアップ助成金も使っていただきながらこのような取組を進めてまいりたいと思っております。</p>
<p>柳屋会長 櫻庭委員</p>	<p>櫻庭委員、いかがでしょうか。</p> <p>当日になって質問して申し訳なかったのですが、後日でも結構ですので教えていただく機会がありましたらうれしいです。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>その辺の情報提供をまたお願いします。その次、労働者代表の中西委員から労働法制講義に関して質問が来ております。中西委員ご質問お願いできまでしょうか。</p>
<p>中西委員</p>	<p>17ページのところに現在は神戸大学と兵庫県立大学の2校が挙げられていますが、高校を卒業して就職される方々のことを考えると、この労働法制の講義は高校生を対象にもっとやっていただければ思うのですが、今現在この2校だけなのでしょうか。</p>
<p>柳屋会長 小田雇均部長</p>	<p>雇用環境・均等部長よろしいでしょうか。</p> <p>雇用環境・均等部の小田です。労働法制講義につきましては、高校生について</p>



<p>柳屋会長 中西委員 柳屋会長</p>	<p>職業安定部の方で担当しています。大学については寄附講座という形で担当しているのが神戸大学と兵庫県立大学ですが、それ以外の大学とか短大にも行っておりました。前年度10校、今年度は12校について単発の労働法制講座に伺っております。毎年度県内の大学、短大等に労働法制講義に伺いますよと御案内をして御希望があったところに伺っております。</p> <p>中西委員、いかがでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>その他、ご意見ご質問ございませんでしょうか。せっかくの機会ですのでまだ御発言いただいている委員の方も遠慮なく御発言いただければと思いますがいかがでしょうか。</p> <p>よろしいでしょうか。</p> <p>はい、またお聞きになりたいことがございましたら労働局の方に寄せていただければと思います。</p> <p>このあたりで来年度の行政運営方針に対する質疑を締めさせていただきたいと思っております。</p> <p>本日の議案は以上になります。</p> <p>貴重なご意見ありがとうございました。</p> <p>本日いただいたご意見については、兵庫労働局の来年度の行政運営の参考にさせていただくとともに運営案にも可能であれば盛り込んでいただければと思います。</p> <p>以上で本日予定されていた議題についての審議を終了させていただきたいと思っております。</p> <p>なお、本日の議事録につきましては、案文ができ次第、事務局からみなさまがた全員にメールで確認依頼があると思っておりますので、確認、訂正等がありましたらその時をお願いします。その後、兵庫労働局ホームページで公開になります。</p> <p>それではこれで本日の議事はすべて終了しましたので、事務局にお返しします。</p> <p>改めまして総務課長の後藤でございます。本日は、長時間にわた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。</p> <p>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、よろしくお伺いいたします。</p> <p>これをもちまして、令和3年度第2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>
<p>後藤課長</p>	

\* 櫻庭委員への質問に対する後日回答した内容

「キャリアアップ助成金については、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者など非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度である。

同助成金には7つのコースがあるが、このうち正社員化コースは、全体の約95%を占め、最も活用が多いコースとなっており、令和3年においては、12月末までで支給決定件数は2,879件で、対前年同期比3.58%増となっている。

労働局としては、引き続き、同助成金の周知に努め、活用を促すこと等により、非正規雇用労働者の正社員化を支援してまいりたい。」