

令和4年度第1回兵庫地方労働審議会

開催日時	令和4年11月16日(水)午前10時00分～午前11時45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 上月委員 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4人 岸委員 瀬川委員 藤本委員 山本委員	定数6人
主要議題	(1) 兵庫地方労働審議会専門委員の任命同意及び各部会委員の指名について (2) 令和4年度兵庫労働局行政運営について		
議事録			
穴田総務課長	<p>定刻となりましたので、これより「令和4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>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。冒頭の進行は、兵庫労働局総務部総務課長の穴田が務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。</p> <p>昨年度の審議会は、新型コロナウイルスの影響で、オンラインで開催させていただきましたが、今回は参集とオンラインを組み合わせで開催させていただきます。</p> <p>まず初めに、注意事項です。会場での御発言の際は、マイクの使用をお願いします。オンラインで御参加の委員の皆様には、御発言の時以外はマイクをミュートにさせていただくようお願いします。御発言の際は、事前にチャットで発言予告をお願いします。チャットの宛先は「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、それを待ってからミュートを解除し、御発言ください。</p> <p>次に、お配りしています資料の確認をさせていただきます。</p> <p>資料は全部で12点です。まず、「令和4年度第1回兵庫地方労働審議会議事次第」、そして、資料1「兵庫地方労働審議会委員名簿」、資料2「厚生労働省組織令」、資料3「地方労働審議会令」、資料4「兵庫地方労働審議会運営規程」、資</p>		

	<p>料5「兵庫地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿」、資料6「兵庫地方労働審議会港湾労働部会委員名簿」、資料7「兵庫労働局の取組」、参考資料1「一般職業紹介状況」、参考資料2「令和3年度個別労働紛争解決制度施行状況」、参考資料3「兵庫県の最低賃金一覧表」、そして、資料ナンバーを付けていない別途配布資料「専門委員任命の同意案件について」となります。</p> <p>次に委員の出席状況を御報告させていただきます。</p> <p>本日は、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名の合計16名の皆様に御出席いただいております。</p> <p>地方労働審議会令第8条第1項に規定する本審議会の開催に必要な委員の3分の2以上の出席という条件を満たしておりますので、本審議会が成立していることを御報告いたします。</p> <p>なお、本審議会の公開につきましては、10月28日から11月4日まで、当局ホームページで開催、傍聴の案内をいたしましたが、傍聴の希望はありませんでした。</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>
鈴木局長	<p>皆様、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、誠にありがとうございます。コロナ禍がまだまだ終息しているという状況ではございませんが、本日の会議は、3年ぶりに委員の皆様にご参集いただき開催することができましたことにつきまして、大変うれしく思っております。</p> <p>また、労働行政の推進につきましては、平素から多大なる御理解と御協力をいただいておりますことに感謝申し上げます。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、県内の雇用情勢につきましては、有効求人倍率が令和4年6月には、24か月ぶりに1倍を上回るなど、持ち直しの動きがみられているところでございます。</p> <p>このような情勢の下、県内22のハローワークと11の労働基準監督署、そして労働局が一体となりまして、雇用維持・労働移動に取り組む企業への支援や、すべての人が活躍し働きやすい環境の整備に努めているところでございます。</p> <p>このあと、改めまして私の方から今年度の兵庫労働局行政運営方針に基づいた上半期の取組状況について、御報告させていただきます。</p> <p>本日委員の皆様よりいただきまし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参りたいと考えております。</p> <p>委員の皆様におかれましては、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。</p> <p>本日はよろしく申し上げます。</p>
穴田総務課長 柳屋会長	<p>次に柳屋会長から御挨拶をお願いします。</p> <p>皆様、改めまして、おはようございます。議長を務めさせていただきます柳屋でございます。皆さんも御存知のとおり、コロナの第8波が迫っているということが危惧される状況で、コロナ対応がますます重要な課題になりますし、在宅労働をはじめとしまして労働多様化と言いますか、働き方の多様化というのが加速しておりまして、ニューノーマル化しつつあるというふうに指摘されているところでございます。これらの対応がさらに必要になりますし、それから御存知のとおり、最低賃金の大幅引上げも行われました。この辺りも労働局としてしっかり対応していただくよう要請が強まっているというように思います。本日の会議は先ほどご説明がございましたように、対面とオンラインの併用で行われており</p>

<p>穴田総務課長</p>	<p>ます。議事進行の方に尽力したいと思っておりますので、どうぞ御協力をお願いしたいと思っております。簡単でございますが、御挨拶とさせていただきます。</p> <p>ありがとうございます。次に委員の交代がありましたので、御紹介させていただきます。お名前をお呼びしますので恐れ入りますが、その場で一言御挨拶をお願い致します。オンラインで参加の方はマイクのミュートを解除してお話ください。労働者代表の上月章司委員です。上月委員はオンラインで参加されています。</p>
<p>上月委員</p>	<p>この度、電気連合兵庫地方協議会で新たに議長に就任いたしました上月と申します。前任の横川さんからいろいろお話を聞かせていただきましたが、なにぶん初めてですので、皆さんにいろいろご意見をお聞きしながら、取り組んでいきたいというふうに思います。どうぞよろしく申し上げます。</p>
<p>穴田総務課長 岸委員</p>	<p>使用者代表の岸敏幸委員です。</p> <p>皆さん、おはようございます。兵庫県経営者協会から参りました岸と申します。11月から経営者協会の方にお世話になることになりました。前職は川崎重工の明石工場勤務をしておりました。私も初めてでございます、いろいろと変な意見を言うかもしれませんが、御指導御鞭撻よろしく申し上げます。</p>
<p>穴田総務課長</p>	<p>次に、使用者代表の立花義隆委員ですが、立花委員は本日御都合により御欠席されています。それでは以後の議事の進行を柳屋会長をお願いしたいと思います。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>はい、議事次第にございますように、本日の議題は二つございます。一つは委員の任命、指名関係ですね。もう一つがメインになりますが、令和4年度上半期の兵庫労働局の行政運営について、この2点でございます。</p> <p>それでは、まず一つ目の「専門委員の任命同意及び各部会委員の指名について」の審議の方に移らせていただきます。まず専門委員の任命同意についてです。皆さんのお手元にあります資料の最後に付けてある、資料番号はついていませんが、1枚の「専門委員任命の同意案件について」という資料をご覧ください。前回の審議会以降に港湾労働部会の専門委員2名の方に異動がございまして、後任の委員の任命が必要になりました。専門委員は地方労働審議会令第3条3項によりまして、本審議会の同意を得て労働局長が任命することと定められております。おひとかがたが神戸運輸管理部長の田口和博氏でございます。もうひとかがたが兵庫県産業労働部次長兼国際局長の小林拓哉氏です。この二人を候補として御提案したいと思っておりますが、お二人の委員の任命について御審議をお願いしたいと思います。お二人を任命する理由は資料に記載されているとおりでございます、本審議会として同意をすることにしたいと思います。よろしいでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。それでは、御承認いただいたということで、後日局長の方より任命をいただきたいと思っております。</p> <p>それから委員関係がもう一つございまして、各部会委員の指名の報告についてです。資料の番号がついておりまして5と6ですね。委員の一覧が付けてあるかと思いますが、各部会に所属する委員、臨時委員は、地方労働審議会令第6条第2項によりまして、会長が指名することとされておりまして、前回の審議会以降、労働災害防止部会の委員3名と港湾労働部会の臨時委員2名の方に異動がございまして、資料のとおり後任の委員を指名しましたので、御報告をさせていただきます。御了承ください。</p> <p>それでは二つ目のメインの議題に移らせていただきます。二つ目の議題は「令和4年度兵庫労働局行政運営について」ということでございます。こちらに関しまして、鈴木局長の方からご説明いただければと思います。よろしく申し上げます。</p> <p>それでは、ご説明させていただきます。資料7「兵庫労働局の取組」をご覧ください。</p>
<p>鈴木局長</p>	<p>それでは、ご説明させていただきます。資料7「兵庫労働局の取組」をご覧ください。</p>

ればと思います。令和4年度兵庫労働局の行政運営につきましては、4本の柱、「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」、「多様な人材の活躍促進」、「誰もが働きやすい職場づくり」、「地方公共団体等と連携した行政運営」により運営しております。令和4年度の上半期の状況につきまして、本資料7「兵庫労働局の取組」（令和4年度上半期）に基づきまして、ご説明いたしたいと思います。時間の制約上、ポイントを絞ってご説明いたします。

1 ページをご覧ください。1 本目の柱でございます「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。その中で、「雇用の維持・継続に向けた支援」としまして「雇用調整助成金等による支援」についてでございます。

新型コロナウイルス感染症の影響が続く中、雇用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」により支援を行って参りました。

真ん中の表にもありますように、令和4年度につきましては、まん延防止等重点措置が令和4年3月21日をもって解除されましたことから、休業する企業が減少し、7月以降の毎月の支給決定件数は2つの助成金の合計で5,000件前後となりましたが、右の表にありますリーマンショック時のピーク月よりまだ多い状況です。しかしながら、新規求職者に占める事業主都合離職者数は、リーマンショック時を大きく下回っておりまして、雇用維持に一定の効果があったと考えております。

兵庫労働局におきましては、引き続き、迅速かつ的確な支給申請処理により、雇用の維持に取り組む企業の支援に努めて参りたいと思っております。

2 ページをご覧ください。「在籍型出向の取組への支援」についてでございます。

「産業雇用安定助成金」によりまして、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が、人手が不足している企業に在籍型出向により雇用維持を図った場合に、出向に要する経費の一部を助成するなどの支援を行って参りました。実績は表のとおりです。

また、行政機関、労使団体、経済団体等を構成員とします在籍型出向等支援協議会の取組としまして、在籍型出向の制度理解を促進するため、経済団体等が主催するセミナーにおいて、制度説明や、助成金の紹介などの周知を行っております。実績は記載のとおりでございます。

3 ページをご覧ください。「デジタル化の推進によるオンライン・SNSを活用したサービスの提供」についてでございます。

コロナの影響によりまして、来所を希望しない求職者が一定数存在していることを踏まえまして、ハローワークではそれらのニーズへ対応するため、来所を求めないサービスとして、オンラインツール Zoom 等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、これまでハローワークを利用していなかった方へ支援メニュー等が伝わるよう、SNSにより、ハローワークの支援メニュー、開催イベント、各種施策情報等について、情報発信を行っております。実績は記載のとおりでございます。

下の方でございます「電子申請の利用促進」についてでございます。

兵庫労働局におきましては、平成28年6月1日より電子申請事務センターを設置しまして、雇用保険の電子申請の審査処理を集中化し、迅速に処理することで、行政サービスの向上を図っているところでございます。利用促進の結果、電子申請率は、令和3年度は57.6%と平成28年度の約3.2倍に増加しております。令和4年度におきましても、リーフレットの活用や説明会の実施によりまして、電子申請の利用促進に取り組んでいるところでございます。

4 ページをご覧ください。2 本目の柱でございます「2. 多様な人材の活躍促進」でございます。その中で、まず、「女性活躍・男性の育児休業取得率の促進」とし

まして、「男性が育児休業を取得しやすい環境の整備」についてでございます。

改正育児・介護休業法が令和4年4月1日から令和5年4月1日にかけて段階的に施行されているところでございます。

改正内容は、表に記載しているとおりでございまして、産後パパ育休の創設、育児休業の分割取得等となっております。

改正内容につきまして広く周知を図るため、令和4年9月に、兵庫県内4地域で計5回、説明会を開催して469名の企業担当者等の参加がございました。

また、雇用環境・均等部YouTube公式チャンネルにおきまして、昨年度から引き続き、改正育児・介護休業法の解説動画を配信しておりまして、併せてご覧いただくことも可能となっているところでございます。

5 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につきましては、仕事と育児の両立支援等、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。令和4年9月末現在で、当局への届出率は、301人以上の企業で99.2%、101～300人の企業で98.0%となっております。届出が努力義務となっております100人以下の1,945社の企業からも届出がございまして、昨年9月末より158社増加しているところでございます。

行動計画の目標達成等の要件を満たした場合に、子育てサポート企業として厚生労働大臣が認定する制度、くるみん認定、より高い水準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、令和4年9月末現在、県内企業では、くるみん認定は110社、昨年同期より10社増、プラチナくるみん認定は11社、昨年同期より2社増となっております。

6 ページをご覧ください。「女性活躍推進法のための行動計画に基づく企業の取組支援」についてでございます。

女性の職業生活における活躍を更に推進するため、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労働者101人以上の企業に拡大されております。

令和4年9月末現在で、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出率につきましては、101～300人の企業で98.6%、301人以上の企業で98.7%となっております。

また、令和4年7月8日に改正省令が施行されまして、労働者301人以上の企業につきましては、男女の賃金の差異の状況把握及び情報公表が義務となりました。対象企業に確実に情報公表いただけるよう説明会、関係団体への訪問等あらゆる機会を通して周知を行って参ります。

7 ページをご覧下さい。「子育て中の女性に対する就職支援」としまして「出産、育児等により離職した女性をメインターゲットにした就職支援の実施」についてでございます。

兵庫労働局におきましては、県内にマザーズハローワークを1か所、マザーズコーナーを8か所設置するとともに、当ビルの7階に、兵庫県と連携して「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。本年度は、SNSを活用した情報発信にも取り組み始めたところでございます。

なお、マザーズハローワーク事業全体の実績は、ここに記載したとおりでございます。

下の方ですが、地域女性活躍推進交付金事業による地方自治体との連携におきましては、新型コロナウイルス感染症の影響等により、様々な困難や課題を抱える女性に対して記載のと通りの支援を実施しているところでございます。

8 ページをご覧ください。「非正規雇用労働者等へのステップアップ支援」とし

まして、「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、令和3年4月1日から全面施行されまして、同一企業内における正規労働者と非正規労働者との間の不合理な待遇差の解消、労働者に対する待遇に関する説明義務等が求められています。当局では、法の履行確保を図るため報告徴収等を実施することによりまして、短時間・有期雇用労働者の雇用管理の改善等を図っております。実績は、記載のとおりでございます。

9 ページをご覧ください。「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。

労働者派遣法につきましては、令和2年4月1日に改正法が施行されたところでございますが、その履行確保を図り、派遣労働者の雇用安定措置が講じられるよう厳正な指導監督を行っているところでございます。実績は記載のとおりでございます。

また、派遣労働者の待遇確保に向けた労使協定の点検につきましては、昨年度に179事業所分を点検し、問題が見受けられた事業所は全て改善されたところでございますが、本年度においても点検及び指導監督を実施して参ります。

10 ページをご覧ください。「各種助成金による支援」としまして、「人材確保等支援助成金」、「キャリアアップ助成金」、「人材開発支援助成金」によりまして、企業の賃金アップ等の雇用管理改善や労働環境整備、非正規労働者のキャリアアップ促進のため処遇改善、専門的知識や技能習得のための職業訓練などの企業の取組に対しまして支援を行っているところでございます。

実績は記載のとおりでございます。特に、「人材開発支援助成金」につきましては、令和4年4月から「人への投資促進コース」が創設され、企業のデジタル人材をはじめとする人材育成の取組への支援を拡充したところでございまして、本助成金の更なる周知と活用勧奨に努め、「人への投資」の加速化を図って参りたいと考えております。

11 ページをご覧ください。「新規学卒者等への就職支援」についてでございます。

新規学卒者等に対しましては、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を実施しているところでございます。

また、コロナ禍で新規学卒者の就活のオンライン化が進んでいることを踏まえまして、本年度におきましてもセミナーや相談などをオンラインで実施したところでございます。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。

兵庫労働局におきましては、ハローワーク神戸、西宮、姫路に専門相談窓口を設置し、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いるほか、独自に4か所のハローワークにコーナーを設置し、担当者制による寄り添い型の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。

また、下の方になりますが、行政、経済団体、業界団体等で設置しているプラットフォームの枠組みを利用しまして、就職氷河期世代の積極採用を促進するセミナーを行っております。実績は記載のとおりでございます。今後は求人企業説明会も行う予定としております。

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。

人材不足の状況が見られる分野につきましては、人材確保の総合的な支援窓口として、「人材支援総合コーナー」を県下8か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いるところでございます。実績は記載のとおりでございます。また、本年度におきましては、コロ

ナが落ちついてきたタイミングで、ガイダンスや体験会等のイベントも実施してきたところでございます。

14 ページをご覧ください。「高年齢者の就労支援」としまして、「定年延長・継続雇用の促進等」についてでございます。

「高年齢者雇用安定法」で定められました65歳までの雇用確保措置未実施企業への指導、昨年4月から施行された70歳までの高年齢就業確保措置の努力義務につきまして、制度の趣旨や内容の周知を徹底しているところでございます。実績は記載のとおりでございます。

「高年齢者に対する再就職支援の強化」についてでございますが、事業所訪問や電話により、60歳以上限定求人など高年齢求職者向けの求人の確保を図るとともに、県下12か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やかなチーム支援を実施しているところでございます。実績は、記載のとおりでございます。

15 ページをご覧ください。「高年齢者の特性に配慮した安全衛生対策への支援」についてでございます。

兵庫県では、65歳以上の高年齢労働者数が過去10年間で約1.5倍に増加しておりまして、これに伴い、労働災害全体の約3分の1が高年齢労働者の災害が占める状況でございまして、高年齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策が求められております。

このため、労働基準監督署が行う各種説明会に加えまして、ハローワークが開催する求人企業あての説明会などあらゆる機会を捉えまして、高年齢労働者が安心・安全に働くことができる職場環境の実現に向けたエイジフレンドリーガイドラインの周知、また、エイジフレンドリー補助金の活用促進に取り組んでおります。

16 ページをご覧ください。「障害者の就労支援」としまして、「雇用率達成に向けた適切な指導・支援の実施」についてでございます。

法定雇用率2.3%の達成に向けまして、年間を通じて計画的かつ効率的に達成指導を行っているところでございます。特に、未達成企業の約30%を占める一人も障害者を雇用していない企業に対しまして、その企業の抱える課題等を把握するとともに、関係機関と連携しチーム支援を行っているところでございます。これらの一貫した就職面接会も実施しておりまして、直近の実績は記載のとおりでございます。

また、「多様な障害特性に応じた就労支援の推進」につきまして、精神障害者、発達障害者及び難病患者など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する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。直近の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。「外国人への支援」としまして、「外国人労働者への就職支援等」についてでございます。

県内5か所のハローワークに通訳員を配置し、丁寧な就職支援を行っているところでございます。

特に本年度におきましては、ウクライナ避難民への支援として、ウクライナ語対応翻訳機を避難民が比較的多い地域のハローワークに設置し、丁寧な就職支援を行っております。

また、神戸新卒応援ハローワークにおきまして、留学生コーナーを設置しており、日本での就職を希望する留学生への就職支援を実施しております。それぞれ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。「外国人労働者の労働相談体制の整備等」についてでございます。

外国人労働者の労働相談でございますが、当局では中国語と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を設置して相談対応を行っております。

また、全国の労働局や労働基準監督署に設置しております相談コーナーともネットワークを構築して、13言語での労働相談に対応できるようにしております。

外国人労働者の安全衛生の確保につきましては、厚生労働本省が作成した各種言語の安全衛生視聴覚教材やマニュアルの活用促進について取り組んでおります。

19ページをご覧ください。「生活保護受給者等の就労支援」についてでございます。

生活保護受給者等の生活困窮者に対しまして、「生活保護受給者等就労自立促進事業」によりまして、ハローワークと地方自治体が連携して、就労支援を行っているところでございます。この一環で、生活保護受給者等を対象とした常設窓口を県下13か所の地方自治体内に設置し、支援を実施しております。

本年度におきましては、10月1日に神戸市西区役所内に常設窓口を開設したところでございます。

また、ひとり親の方への就労支援につきましては、地方自治体の施設内に臨時相談窓口を設置する「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を実施しました。それぞれの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。「地域のニーズを踏まえた職業訓練の促進」としまして、「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的職業訓練を実施するため、今年10月1日に施行されました職業能力開発促進法に基づき、地域の人材ニーズを把握し、総合的な地域職業訓練実施計画の策定に向けまして、令和4年10月24日に兵庫県と共催で第1回目の地域職業能力開発促進協議会を開催しました。第1回目協議会では、県内の雇用情勢や訓練の実施状況について認識を共有し、訓練実施計画策定方針案について協議を行いました。今年度内に第2回目の実施を予定しております。

また、人材ニーズに応じた職業訓練を推進するため、デジタル分野の人材育成に重点を置いたIT系の訓練コース設定の促進に努め、人手不足による人材確保が課題である介護分野の職業訓練につきましては、ハローワークにおいて特に積極的な訓練の周知や受講あっせんを実施しているところでございます。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。「求職者支援制度による再就職支援」についてでございます。

求職者支援制度の特例措置としまして、職業訓練受講給付金の支給要件の緩和措置や訓練コースの多様化・柔軟化が令和5年3月31日まで延長されたことを踏まえまして、育児中の方やシフトが減少しました非正規雇用の在職中の方が受講しやすい短時間や短期間の訓練コースの設定促進に努めまして、ハローワークにおいて積極的な受講勧奨を実施しているところでございます。

また、オンラインによる職業訓練説明会やホームページやSNSを活用した制度の周知も実施しているところでございます。

さらに、ハローワークにおきまして職業訓練受講者に対する、担当者制などによる、きめ細かな職業相談を実施し、訓練終了後の早期の再就職に向けた就職支援に取り組んでいるところでございます。それぞれ実績は記載のとおりでございます。

22ページをご覧ください。3本目の柱でございます「3.誰もが働きやすい職場づくり」でございます。その中で、まず、「安全で健康に働くことができる環境づくり」としまして、「職場における感染防止対策等の推進」についてでございます。

令和3年2月15日から設置しております「新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナー」についてでございますが、本年9月までの取組の累計は、50,000回を超えております。引き続き、事業者や労働者からの相談対応と併せ、必要な指導等を行って参ります。

23 ページをご覧ください。「長時間労働の是正」についてでございます。

「労働時間の縮減に取り組む事業者等への支援」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、個別企業への訪問支援や、参集形式又はWeb形式による説明会の開催などを、引き続き行って参ります。実績は記載のとおりでございます。

24 ページをご覧ください。労働基準監督署におきましては、1か月80時間超の時間外休日労働が疑われるすべての事業場に対して監督指導を実施しております。

令和3年度の実施状況でございますが、監督指導を実施しました1,467事業場のうち、約1/3に当たる493事業場で違法な時間外労働が認められまして、このうち1か月80時間超は189事業場にのぼる状況となっております。引き続き、長時間労働の是正に向けた指導を行って参ります。

また、まさに進行中でございますが、過労死等防止啓発月間でございます11月に「過重労働解消キャンペーン」としまして集中的な取組を行っております。

25 ページをご覧ください。「法定労働条件の履行確保等」についてでございます。

監督指導におきまして、毎年7割以上の法令違反が認められておりまして、その是正に向けた指導を行っております。

引き続き、監督指導や法令の周知、自主点検、集団指導など、様々な行政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参ります。

26 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環境の整備」についてでございます。

「兵庫第13次労働災害防止推進5か年計画」におきまして、死亡者数を2017年に比べ15%以上減少させ25人以下、また、死傷者数を同じく5%以上減少させ4,554人以下とする計画目標の達成に向けて取り組んでいるところでございます。

今年は13次防の最終年となりますが、本年9月末における兵庫県内の死亡者数は24人、死傷者数は6,960人、新型コロナ患者を除いても3,246人となっております。計画目標達成のためには更なる取組が必要な状況でございます。

資料にはお付けしていませんが、今年度からの取組といたしまして、近年特に労働災害の増加がみられる第三次産業のうち、小売業と社会福祉施設を対象に、県内のリーディングカンパニー等を構成員とする「兵庫SAFE協議会（小売業）」「兵庫SAFE協議会（介護施設）」を設置いたしまして、業界の課題等の把握やその解消に向けた協議を開始したところでございます。第1回協議会を9月30日に開催し、第2回目を来年2月頃に開催予定でございます。次年度以降も継続させ、さらに発展させていくこととし、労働災害の減少に取り組んで参ります。

27 ページをご覧ください。令和3年度から取り組んでおります「STOP!墜落・転落災害根絶キャンペーン」は、労働災害防止団体等とも連携し、今年度も引き続き取り組んでおります。この取組の結果、死亡者数は減少しております。また、死傷者数も、本年9月末現在、全産業で452人、前年同期の498人より減少している状況となっております。

次に「STOP!転倒災害プロジェクト」の推進でございます。転倒災害につきましては、全国的にも最も多く発生している災害でございます。兵庫県でも5年連続で増加となっております。転倒災害につきましては、日常生活でも起こり

うることから、労働災害の中でも比較的軽視されやすい傾向でございますが、高齢者の占める割合が高いことや、1か月以上の休業見込みが60%以上、3か月以上の休業見込みが12%となるなど重篤災害となる傾向もあることから、当局では、エイジフレンドリーガイドラインの周知と「STOP! 転倒災害プロジェクト」の取組を通じて、転倒災害防止を進めております。

28 ページをご覧ください。「過労死等ゼロ緊急対策」を踏まえまして、精神障害に関する労災請求をきっかけとして、兵庫産業保健総合支援センターとも連携しながらメンタルヘルス対策の推進に努めております。

石綿ばく露防止対策におきましては、解体・改修工事に係る事前調査結果等の報告制度が新設される等、改正石綿障害予防規則の周知と履行確保を図るため、建設許可業者等約20,000事業場に対して自主点検を実施しております。

29 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」についてでございます。

職場におけるパワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラ、育児・介護休業等に関するハラスメント対策の推進につきましては、ハラスメントの相談等を端緒に報告徴収等の行政指導を実施しております。実績は記載のとおりでございます。

また、行政ADRにつきましても、実施しておりまして、実績は記載のとおりでございます。

特に、パワハラ援助につきましては45件ということで、令和4年4月1日から労働施策総合推進法に基づきますパワーハラスメントの防止措置が全面施行されたことによりまして、昨年同期の6件に比べまして、大幅に増加しております。

30 ページをご覧ください。「最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。

コロナ禍やウクライナ侵攻等の影響を受けた物価高を背景に、兵庫県最低賃金につきましては、中央最低賃金審議会で示されました目安額31円プラス1円となる32円を引上げ、時間額960円で、10月1日から適用されています。

中小企業支援策である業務改善助成金と合わせて改正最賃額の周知広報を行い、また、監督指導を通じて最低賃金の履行確保を徹底していくこととしております。

31 ページをご覧ください。「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。

過重な業務が原因で発症した脳・心臓疾患に係る労災請求件数は減少しているものの、業務によるストレスなどが原因で発症した精神障害に係る労災請求は増加しております。今後も、労働局と労働基準監督署が組織横断的な連携を図りつつ、迅速・公正な事務処理を一層推進して参ります。

32 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が連携して、両方で情報を共有しながら、がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方に対して、治療状況等を踏まえた就労支援を実施しているところでございます。

33 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」についてでございます。

平成29年度に設置しました「兵庫県地域両立支援推進チーム」につきまして、兵庫県内の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。令和4年度を初年度とするアクションプラン!を策定しまして、キック・オフ会議を10月5日に開催しております。

34 ページをご覧ください。「不妊治療と仕事の両立」についてでございます。

不妊治療を受けやすい職場環境の整備を推進するため、不妊治療と仕事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

	<p>ております。</p> <p>35 ページをご覧ください。「柔軟な働き方がしやすい環境整備」についてでございます。</p> <p>テレワークの導入・定着促進を図るための助成金、働き方改革推進支援センターによる相談等を実施している状況でございます。</p> <p>36 ページをご覧ください。「地方公共団体等と連携した地域雇用対策の推進」についてでございます。</p> <p>労働局及びハローワークでは、県や各市など地方公共団体と連携し、ジョブカフェ事業、ふるさとハローワークの設置、各種イベントの共催など、様々な就労支援を実施しております。</p> <p>また、職業紹介等と自治体が行う業務をワンストップで行う「一体的実施事業」の窓口を県下 18 か所に設置しております。</p> <p>また、15 の自治体と「雇用対策協定」を締結して、地元の企業の人材確保等に取り組んでおります。今後も各自自治体と連携し、地域のニーズを踏まえた取組を行って参ります。</p> <p>37 ページをご覧ください。「労使等の関係者及び関係機関との連携」についてでございます。</p> <p>労使団体、兵庫県及び兵庫労働局と働き方改革について連携協定を締結している金融機関を構成団体とする兵庫地方働き方改革推進会議の部会の「担当者連絡会議」を今年度も開催しております。引き続きこのような取組を行って参りたいと思います。</p> <p>38 ページをご覧ください。神戸大学、兵庫県立大学などの大学において、「労働法制講義」等を実施しております。</p> <p>令和 4 年度兵庫労働局の行政運営の状況は以上でございます。</p>
柳屋会長	<p>はい、どうもありがとうございました。今年度の兵庫労働局の取組について簡潔に、分かりやすく説明をいただきました。それでは、質疑応答に入っていきたいと思っております。本取組に関しまして、事前に複数の委員の方から、ご質問いただいております。順番にお名前をお呼びしますので、簡潔にお願いしたいと考えております。御協力ください。ご質問を複数いただいている委員もおられますが、1 問ずつ事務局の方から回答をいただきながら進めていきたいと思っております。それから、オンラインで御出席の委員の皆様については、事務局が最初に説明しましたようにチャットで発言の予告をお願いします。チャットの宛先は全員当てにしてください。発言をお願いする時には、こちらからマイクミュート解除のメッセージをお送りしますので、それを待ってミュートを解除して、御発言をお願いしたいと思います。それでは、事前に質問をいただいております 4 名の委員の方から順次ご質問をお願いしたいと思います。</p>
中西委員	<p>まず、労働者代表の中西委員、ご質問の内容をご説明いただけますでしょうか。</p> <p>はい。中西です。よろしく申し上げます。6 ページのところにあります一般事業主行動計画の届出状況で届出率が 98.7%。今年度の 4 月からは 101 人以上に拡大されましたので、そちらについては 98.6%ということになってはいますが、この未届けの企業に対してどのようなアプローチをされているのかということをお教えいただけたらと思います。</p>
柳屋会長	<p>はい、ありがとうございました。所管している雇用環境・均等部長の方から御回答をお願いします。</p>
小田雇均部長	<p>雇用環境・均等部の小田と申します。よろしく申し上げます。5 ページ、6 ページの部分ですが、委員の御指摘のとおり残念ながら 100%に達しておりません。一般事業主行動計画の届出につきましては、確実に履行されるように、まず</p>

	<p>この行動計画の終期を迎える前に事業主に対して策定届出勸奨文書を発出しております。そして、計画が終わった後でも届出がない企業に対しては、電話による督促を実施しております。届出に関する罰則等はないのですが、電話督促に応じない企業については、報告徴収や文書の督促に移行し、例年、早期の提出がなされるように指導しております。これは企業規模が人員増とか統廃合等で新しく対象になったような場合であったり、人事異動で担当者の方が代わったような時に遅れたり、わからなくなっていることが多いので、督促していると提出がなされるということがほとんどでございます。引き続き報告徴収で訪問するなど、確実に履行されるように指導して参ります。以上でございます。</p>
柳屋会長	<p>はい、ありがとうございました。今のご説明でいかがでしょうか。よろしいですか。それでは、次の委員の質問に移ります。岸委員の方から網羅的に九つの質問をいただいております。使用者代表の岸委員の方から一つずつご質問をお願いします。</p>
岸委員	<p>はい。丁寧なご説明ありがとうございました。まず資料の1ページでございますが「緊急雇用安定助成金」、「雇調金」の総額が今まで六兆円を超えているという報道もございましたが、兵庫県の中でこの「緊急雇用安定助成金」と「雇調金」の件数や総額は出ているのですが、この内訳が分かれば教えていただきたいと思っております。以上でございます。</p>
柳屋会長 藤井安定部長	<p>所管します職業安定部長の方から御回答をお願いします。 はい、ご質問がありました「雇用調整助成金」と「緊急雇用安定助成金」ですが、「雇用調整助成金」につきましては、雇用保険被保険者の休業を対象としたものでございまして、「緊急雇用安定助成金」の方は、それ以外の労働者の休業を対象としたものということになりますが、件数につきましては資料の真ん中に記載しておりますが、支給額は、合計で令和2年度が985億6000万円、令和3年度につきましては763億3000万円になっております。その内訳ですが、雇用調整助成金の令和2年度は912億3000万円、緊急雇用安定助成金につきましては、73億3000万円になっております。令和3年度の雇用調整助成金につきましては688億6000万円、緊急雇用安定助成金につきましては74億7000万円になっております。</p>
柳屋会長	<p>いかがでしょうか。</p>
岸委員	<p>ありがとうございます。</p>
柳屋会長	<p>はい。それでは次の質問をお願いします。</p>
岸委員	<p>資料2ページでございますが、他都道府県からの在籍出向者の県内への受け入れ人数が547とございますが、逆に県外へ転出された在籍出向者の人数も把握されておられるようであれば教えていただきたいと思っております。</p>
柳屋会長 藤井安定部長	<p>はい、同じく職業安定部長、お願いします。 県外への出向者は82名となっております。</p>
柳屋会長	<p>岸委員、よろしいですか。</p>
岸委員	<p>はい、ありがとうございます。広域的に人のやりくりがどの程度進んでいるのかということを確認したかったので質問させていただきました。ありがとうございます。</p>
柳屋会長	<p>それでは次をお願いします。</p>
岸委員	<p>資料の8ページでございますが、パート有期雇用労働法の第18条に基づいて助言をされた企業が46件ということですが、可能な範囲で結構ですので、どのような助言とか指導をされたのか、代表的なものがあれば教えていただきたいと思っております。</p>
柳屋会長 小田雇均部長	<p>はい、雇用環境・均等部長、お願いします。 パート有期雇用労働法18条に基づく助言内容の内訳といたしましては、労働条</p>

<p>岸委員</p>	<p>件に関する文書の交付というのが第6条にあります、それが最も多く32社、その次に就業規則の作成の手続き、これは努力義務でございますが、これがその次に多く26社ございました。その他には、短時間・有期雇用管理者の選任、これも努力義務でございます。あと義務としての法14条の事業主が講ずる措置の内容等の説明、相談のための体制の整備などでした。</p> <p>経営者側も色々注意をしないといけないという視点から確認をさせていただきました。ありがとうございました。</p>
<p>柳屋会長 岸委員</p>	<p>それでは4つ目の質問をお願いします。</p> <p>はい、資料9ページでございます。同様の観点から改正労働者派遣法の30条の適用について指導された内容につきまして、主なもので結構でございますので、御教示いただけたらと思います。</p>
<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>職業安定部長、お願いします。</p> <p>はい、資料の9ページに載っております326事業所の実績でございますが、これは30条に基づくものだけではなくて、改正法の適正な履行確保ということで同法全般により指導をした件数でございます。30条1項に基づいて指導したというものは、実は違反は認められなかったところでございます。法律違反ではないのですが同条第2項の同一組織単位の業務に継続して3年間従事する見込みのある派遣労働者の雇用安定措置に関することについては、1件改善指導を行っております。それ以外のものとしての主な指導内容としましては、毎年給与計算の元となります地域指数というものが示されるのですが、過去の指数を使用して賃金の計算がなされていたものとか、小数点以下の端数処理で本来切上げをすべきところを四捨五入していたとか、労働条件の明示内容が不足していた、派遣元管理台帳に必要な記載が漏れていたとかいうものがございました。</p>
<p>柳屋会長 岸委員 柳屋会長 岸委員</p>	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>どうもありがとうございました。</p> <p>それでは、その次の説明をお願いします。</p> <p>はい。資料の12ページになります。私も先月まで企業にいたので肌感覚では分かるのですが、いわゆる就職氷河期世代の就職率、あるいは正規雇用率の状況が他の世代との比較において、どのような状況にあるのか教えていただきたいと思っております。</p>
<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>はい、職業安定部長、お願いします。</p> <p>はい。文部科学省が出しております「学校基本調査」というものがございまして、これによりますと就職氷河期世代の大学新卒就職率というものについては69.7%になっておりまして、その他の世代が80.1%でございますので、比較すると10ポイント以上低いというような状況になっております。それから「就業構造基本調査」で見ますと大学新卒の正社員率におきまして、氷河期世代につきましては男性が62.6%、女性が56.7%ということで、バブル後期の男性の正社員率で見ますと76.2%、女性が68.6%、それからいわゆるアベノミクス期におきましては男性が70.1%、女性が76.5%ということで、学卒の正社員率についても低くなっているということでございます。</p>
<p>柳屋会長 岸委員</p>	<p>よろしいですかね。</p> <p>はい、どうもありがとうございました。資料の14ページでございますが、高齢者の雇用確保等の調査で21人以上の企業規模という記載がありますが、21人以上という基準が法で決まっているのでしょうか、これを教えていただきたいと思っております。</p>
<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>職業安定部長、お願いします。</p> <p>法で決まっているということではなく、調査自体は全部の事業主に対して行っております。21人というのは、集計の範囲が21人以上になっておりますので、そ</p>

<p>岸委員 柳屋会長 岸委員</p>	<p>れで 21 人以上の企業の状況について公表をさせていただいているということでございます。</p> <p>はい、ありがとうございます。法では決まってないということですね。</p> <p>はい、それでは七つ目ですね。</p> <p>はい、資料の 18 ページでございます。外国人労働者は非常に多国籍化しており、企業の中でもいろんな言語を使って、特に安全衛生教育を行っております。このニーズは非常に高くなっていると思います。一方でなかなか少数言語を企業内でカバーするのは非常にハードルが高くなっていますので積極的に企業側への支援をお願いをしたいと思います。これは要望という形でお伝えをさせていただきたいと思います。</p>
<p>柳屋会長 木下基準部長</p>	<p>はい、労働基準部長、何かありますか。それに関してお願いします。</p> <p>はい、労働基準部長の木下でございます。外国人労働者につきましては、母国語に翻訳をされた安全衛生教育の教材、視聴覚教材を厚生労働省ホームページで公開をさせていただいているわけでございますが、これにつきましては令和 4 年度に言語数を 11 から 14 に拡大しました。また業種についても最近増えております農業や漁業等を増やさせていただいたといったように、随時ニーズに応じた拡充は図っているところでございます。通訳、特に法律あるいは安全衛生用語を踏まえた通訳の人材というのも非常に少ない、限られているといったようなところがございまして、たぶん各県で御用意されるのは非常に困難度が高いのだろうと思われまので、ぜひこういったオンラインツールというものの御活用を御検討いただきたいと思います。今後特定技能制度によりまして、さらに増加することが考えられる外国人労働者に対して、その新たな言語、あるいは業種とニーズを把握しました場合には、速やかに本省と情報を共有いたしまして迅速な対応につなげていきたいと考えております。何かありますれば当局の安全課の方まで御連絡あるいは情報を寄せていただければと思っております。また、県内において外国人労働者を雇用しておられる企業等に対しまして、関係する情報を把握した場合につきましては、当該安全衛生教材に関わる資料の案内、こちらは 18 ページにもあるのですが、ホームページにアクセスできるコードをつけたチラシを御用意しておりますので、そういった物を配布させていただいて、見ていただいて確認していただければというところにつきましても周知等について努めて参りたいと考えているところでございます。どうぞよろしくお願いいたします。</p>
<p>柳屋会長 岸委員 柳屋会長 岸委員</p>	<p>よろしいですか。ご意見いただきました。</p> <p>はい、ありがとうございました。</p> <p>それでは八つ目のご質問、ご意見お願いします。</p> <p>はい、26 ページでございます。13 次防が今年最終年度ということで、私も前職で総括安全衛生管理者を拝命していて、なかなか災害が減らずに非常に苦慮したことがございます。ぜひとも 13 次防の各施策の評価というものをしていただいて、県下の各企業に兵庫労働基準連合会等を通じて積極的に御教示いただければと思っております。これも要望でございます。</p>
<p>柳屋会長 木下基準部長</p>	<p>はい、ただいまの要望に関して労働基準部長、お願いします。</p> <p>13 次防における兵庫労働局の取組内容、あるいはその効果の状況の検証につきましては、ホームページの公開でございますとか、マスコミを通じて、御協力をいただいて、広くお伝えをする努力を続けているところでございます。また 13 次防期間中、県内の監督署が計画的に実施しております臨検監督あるいは個別指導といったようなものによりまして、延べ 17,000 件の事業場に直接指導・啓発を行っておりますが、その際に災害発生の背景事情などの聴き取りも行っております。今後 13 次防の総括を行う際にも業界、事業場が抱える諸事情を踏まえまして、取組結果あるいは対策の効果といったようなことを早期に分析をさせていた</p>

柳屋会長 岸委員 柳屋会長 岸委員	<p>だいた上で管内の課題を洗い出す、また14次防に反映をさせていきたいと考えているところがございます。</p> <p>よろしいですか。</p> <p>どうもありがとうございました。</p> <p>最後の要望になりますかね。</p> <p>はい、これも要望でございますが、30ページ、最賃の関係でございます。455件のうち50件が最賃以下という状況で、今年の影響率は22%超ぐらいというような状況になるかと思えます。さらなる指導の強化をぜひともお願いをしたいと思っております。これも要望でございます。以上でございます。</p>
柳屋会長 木下基準部長	<p>これについて、何か回答はありますか。</p> <p>最低賃金を主眼とした監督につきましては、今年度第4四半期中に実施するというので、兵庫県の全監督署の方で470件程度の監督の実施を計画しているところでございます。監督指導を行うというところで指導対象事業場を選定させていただく際に違反が疑われるというかその確率が高い、あるいは事前に情報があつたといったようなところに集中的に取り組むという形にしております。そういった部分を分析した上で、局署で調整も行いまして、確実な履行確保が図れるように取り組んで参りたいと考えているところでございます。</p>
柳屋会長 岸委員	<p>はい、分かりました。いかがですか。</p> <p>はい、以上でございます。すみません。たくさんありまして、どうもありがとうございました。</p>
柳屋会長	<p>ご質問、ご要望ありがとうございました。それでは三人目の委員、事前にご質問、ご要望をいただいている使用者代表の山本委員の方からご説明いただけますでしょうか。</p>
山本委員	<p>山本でございます。よろしくお願いたします。資料5ページにあります「両立支援助成金の活用」の件なのですが、「出生時両立支援コース」の申請件数148件に対して支給件数101件であり、申請件数に対して支給件数が少ない理由について、もし差し支えなければ、支給決定できなかった理由などを教えていただけますでしょうか。また、「育児休業等支援コース」は逆に申請件数170件に対して支給件数200件とあります。支給件数の方が多い理由を教えてください。よろしくお願いたします。</p>
柳屋会長 小田雇均部長	<p>はい、2点のご質問になりますか。雇用環境・均等部長からお願いします。</p> <p>はい。この「出生時両立支援コース」の申請件数に関しましては現在、2件については事業主が対象外であったという理由で取り下げられたのですが、それ以外は審査中のものがございます。また「育児休業等支援コース」の申請件数については、前年度末に申請があつたものについて、今年度になって支給決定をしているというものでございまして、いずれについても今年度不支給決定したものはございません。申請件数と支給件数が違うことについては、ほとんどが書類の不備であり審査にある程度の時間がかかっていることがございますので、なるべく迅速に支給決定をできるように審査を行って参りたいと思っております。</p>
柳屋会長 山本委員 柳屋会長	<p>はい、いかがでしょうか。今の説明でよろしいですか。</p> <p>はい。</p> <p>それでは、次の委員からご質問、那須委員ですね。労働者代表の那須委員の方から4点ご質問いただいております。一つずつご説明していただきたいと思えます。まず一つ目のご質問、ご意見をお願いします。</p>
那須委員	<p>はい。私、那須の方から1点目ですが、資料の5ページ、6ページの女性活躍の関係で、先ほど中西委員の方からもありましたが、資料の中の一般事業主行動計画の提出状況、これは5ページのところで次世代育成支援対策推進法に基づくと3,709件あるのに対して、くるみん、プラチナくるみんの認定企業数が110件、11</p>

<p>柳屋会長 小田雇均部長</p>	<p>件ということで、まあ非常に低い状況になっているということでもあります。この子育て企業の認定の割合が伸びていない状況にあるということ、労働局としてどういう認識があるのかというのと具体的な対応策についてお伺いしたいと思います。また、次のページにあります女性活躍推進法の支援についても同様に届出数に対して、えるぼしの認定が33社に留まっているということですので、これも同様に取組の状況についてお伺いしたいと思います。それとくるみん、えるぼし認定企業のその後の取組状況などを把握できているところがあれば少しお聞かせいただけたらと思います。以上です。</p>
<p>柳屋会長 那須委員 柳屋会長 那須委員</p>	<p>はい、3点ですかね。これに関して雇用環境・均等部長の方からお願いします。御指摘いただいたような認定状況でございますが、まず前年の同期と比較いたしますと、くるみん認定については10社、プラチナくるみん認定が2社、えるぼし認定が8社増加している状況でございます。事業主さんについては、人材確保につながるツールであるということをよく御理解いただいて、会社として方向性をもって取り組んでくださいということをいつもご説明しております。そして並行いたしまして、労働法制講座とか寄付講座で学生さん達に、認定には全労働者の労働時間などについても一定の制限の規定がありますので、そうした要件を満たしているということは、子育てがしやすいとか、女性が働きやすいとかだけではなく、つまり働きやすい会社なのだということだから、一つの目安として、ぜひこのようなマークを目印にしてくださいということを知っています。また、事業主さんにも人材確保につながりやすいということに合わせて周知して参っております。引き続き取り込みたいと思います。そして、認定企業へのフォローにつきましても、プラチナくるみんとえるぼしにつきましても年1回実績を公表する義務がございまして、公表内容を確認しまして、フォローとそれから法の実効性を担保するような形でいろいろ確認をしております。くるみんにつきましても公表の義務は法的にはないのですが、報告徴収でお伺いした時などにどういった進行状況かということをお聞きして確認をしております。以上でございます。</p>
<p>柳屋会長 木下基準部長</p>	<p>いいかがです。よろしいでしょうか。 はい、引き続き多く認定されるようによろしくお伺いしたいと思います。 それで二つ目の質問をお願いします。 資料には特にはないのですが、過半数代表制の適正な運用ということで、連合の調査などを見ますと、適正に対応されていない企業の割合、ちょっとデータが古くて申し訳ないのですが、2006年で4割と。その後もうまく運用されていない企業があるということもございまして、法令に基づく厳格な実施に向けての指導が必要ではないかなというふうに考えているところなのですが、労働局としての取組、考え方含めてお伺いしたいと思います。</p>
<p>柳屋会長 那須委員</p>	<p>はい、労働基準部長からお願いします。 はい、36協定届につきましても、その様式の方に協定の当事者の選出方法を確認するチェックボックスを設けさせていただいております。窓口におきまして受理をする際にその全数を確認させていただいております。法令に定められた届出の要件に合致しない、適合しないという場合につきましても、返戻することによって適正な選出等についての指導を行っているということでございます。また、協定当事者たる過半数代表者の選出方法が不適正であるといったような情報が寄せられた場合につきましては、これを端緒といたしました監督指導も実施しているところでございます。</p>
<p>柳屋会長 那須委員</p>	<p>いかがでしょうか。 はい。我々も労使の関係で、そういうところはチェックしながらも連携していきたいというふうに思っておりますので、この点はしっかり法律が守られるように監督指導をお願いしたいと思います。</p>

<p>柳屋会長 那須委員</p>	<p>はい、それでは三つ目のご質問になりますか。お願いします。 3点目は資料15ページの高齢者の特性に配慮した安全衛生対策についてということで、65歳以上の雇用者数が増加しているのに伴いまして、高齢者の労働災害が発生しているということ、そのとおりだというふうに認識をしております。労働局としても「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」及び「中小企業による高年齢労働者の安全・健康措置を支援するための補助金」の周知を行って、今年度の申請が終了しているというようになってはいますが、実績と評価について、労災防止につながっている効果があればお伺いしたいと思います。</p>
<p>柳屋会長 木下基準部長</p>	<p>はい、労働基準部長から回答をお願いします。 「エイジフレンドリー補助金」の兵庫県内の活用実績でございますが、令和3年の状況で全国の交付金額の約5%が兵庫県内の事業場に交付されたというようにお聞きをしております。当該補助金の事務処理、運用管理につきましては外部機関が行っております関係上、現時点で公表のものが無いデータについては、私どもにつきましても知らされておらないというところで、活用事例等の公表がありませんので把握できてない状況でございます。なお、この補助金制度を含めまして令和2年3月に策定されております「エイジフレンドリーガイドライン」といった高年齢労働者に特化した安全衛生対策が本格的に導入されましたのが令和2年度からということでございますが、現実的にはコロナ感染症の影響がやや薄らいだ令和3年度の下期以降に本格的な取組が始まったというところでございまして、効果の検証については、まだ時期が早いといったようなところでございます。参考に兵庫県内の60歳以上の休業4日以上労働災害死傷者数を御紹介いたしますと、5年前の1.2倍に達しているという状況でございまして、令和4年10月末段階におきましても、減少の傾向は認められていない状況でございまして、ということで、まだ効果の検証といったところまでは見られてないというところでございまして、この補助金制度あるいは「エイジフレンドリーガイドライン」の効果といったようなところにつきまして、今後のリサーチとフォローアップがぜひ必要だろうというように考えているところでございます。なお本年度、兵庫局を始めといたしまして全国47都道府県労働局におきまして、次期14次防の計画を見据えて、労働災害が年々増加し、高年齢労働者の割合も相対的に高い第三次産業に対しまして、その中でも特に災害が多い小売業、介護施設をターゲットにして、県下のリーディング企業あるいは地方自治体関係者などで構成するSAFE協議会という組織を設置しております。この業界全体の自律的な安全衛生意識の向上に向けた取組を開始したという段階でございまして、この部分につきまして、ぜひ継続的に14次防を中心に、重点的に取り組んで参りたいと考えているところでございます。 また、高年齢労働者に多い転倒災害でございますが、「転倒災害は労働災害です」を合い言葉にいたしまして、様々な機会を活用して労使双方に転倒災害の危険性と予防の意識というものを根付かせていきたいというような取組を考えているところでございます。</p>
<p>柳屋会長 那須委員 柳屋会長 那須委員</p>	<p>今の回答でよろしいですか。 はい、ありがとうございます。 それでは、最後四つ目の質問ですかね。お願いします。 資料19ページになります。コロナ禍によりまして、働く者、生活者の暮らしに影響を長期に及ぼしているという状況で、ここに来てウクライナの関係で物価の高騰がさらに加わっているなどの影響を受けている。とりわけ、ひとり親世帯、特に低所得者層への負担が増しているというところで、就労支援など労働相談体制の強化が求められるのですが、サポートキャンペーンとかを実施しているということですが、その取組の状況等について少しお聞かせいただけたらなと</p>

<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>思います。</p> <p>はい、これは職業安定部長の方からお願いします。</p> <p>はい、1人親に特化して取り組んでいるのは19ページのキャンペーンでございまして、実績はこのとおりなのですが、40自治体を連携の対象としてやっております。41自治体が兵庫県にはありますが、1自治体だけ連携ができておりませんが、40自治体と連携をして取り組んでおります。1人親に限ったことではありませんが、やはり委員御指摘のとおり、新型コロナウイルス感染症の国民生活への影響が長期化しているということもありますし、物価高騰等がありまして、生活に困窮する方々が増加しているというように認識をしております。1人親を含めたいわゆる低所得者層に対する支援というのは非常に重要だと私も認識しております。このため今年の5月から全てのハローワークに住宅・生活、就労・職業訓練の相談支援をワンストップで行う「すまい・生活・しごと総合サポート窓口」を設置いたしまして、ハローワークの支援メニューを最大限活用した職業相談・職業紹介のほか、職業訓練を積極的に活用した就労支援や地方公共団体等における住居・生活支援制度の情報提供や関係機関への取次ぎというものを行いまして、支援対象者の自立、安定就労に向けた総合的なサポートというものを御提供しております。</p> <p>それから、これも1人親だけでありませんが、そういった生活困窮者を念頭に置きまして、神戸市と連携をしまして、食料の支援と生活相談支援を一体的に行います「フードサポート神戸」という取組をやっておりまして、ハローワークもその中で就労支援というものを実施しております。この時には3回実施をしておりますが、その合計になりますと19件の相談がございました。それから、これも兵庫県それから神戸市と連携をしまして、マザーズコーナーを設置するハローワーク10か所におきまして、生理用品の無償配布ということを実施しております。以上でございます。</p>
<p>柳屋会長 那須委員 柳屋会長</p>	<p>いかがでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>それでは最後ですね。事前に質問をいただいております公益代表の今井委員の方から、三つほどいただいておりますので、一つずつご説明いただければと思います。まず一つ目からお願いします。</p>
<p>今井委員</p>	<p>はい。よろしくお願いします。助成金の関係で、各分野で本当に様々な助成金が設けられていて、その中でかなり活用されている助成金と余り活用されてない、申請件数も支給件数もかなり低い助成金もあるように見ているのですが、その活用されていない方の助成金について、その原因は需要がないのか、あるいは周知不足なのか、あるいは要件とか手続きが難しすぎて申請に至らないのか、その辺り何か分析されていて、それについて対応をされていることがあれば、可能な範囲で教えていただければと思います。</p>
<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>はい、職業安定部長の方からお願いします。</p> <p>今、お話がありました助成金の関係ですが、今年度9月末の現在で支給決定件数ゼロ件になっているものについて、ご説明をさせていただきたいと思います。資料の10ページの関連でございまして、まず「人材確保支援助成金」ですが、その中の「中小企業団体助成コース」につきましては、中小企業を構成員とする事業協同組合等で傘下の事業者の人材確保等を支援するための改善計画を作成して、都道府県知事の認定を受けていることを要件としておりますが、対象となる者がそもそも多くないということとか、傘下の事業者のための労働環境向上事業の実施期間が1年間とされておりまして、その結果を出すまでの期間が短いということ等によりまして、申請件数が少なくなっていると認識しております。</p> <p>それから「外国人労働者就労環境整備コース」ですが、外国人特有の事情に配</p>

	<p>慮した就労環境の整備を行いまして、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成するものなのですが、今まで事業主へその制度を周知し説明をしていく中で、環境整備を実施して計画期間の外国人労働者離職率が10%以下ということが支給要件となっているのが、なかなか厳しいというような声もありまして、申請件数が少なくなっているのではないかと考えております。</p> <p>それから「キャリアアップ助成金」ですが、その中で「賞与・退職金制度コース」ですが、これにつきましては、制度導入から6ヶ月以上の継続勤務をしている労働者が対象となっていますので、今後申請が出てくるのかなと思っております。タイミングの問題だと認識しております。</p> <p>それから「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」ですが、これにつきましては短時間労働者を社会保険に加入させると同時に賃金引上げというのが条件となっておりまして、これもちょっと厳しいと思われているのだと考えていますが、これまで支給に至るのは1年に1件程度で推移をしているところです。ただこの制度自体は令和4年9月30日までの時限措置となっているもので、計画は資料にありますとおり32件出てきていますので、これから支給も増えていくのではないかと思います。</p> <p>最後に「人材開発支援助成金」でございます。この中の「人への投資促進コース」につきましては、この4月に新しくできたということもありまして、労働局として積極的に活用促進をするために、いろいろ働きかけをしているところでございますが、そういった意味でこれから活用が出てくるというふうに思いますので、私どもとしては引き続き多くの企業に御利用いただけるように周知広報を行って活用勧奨に努めて参りたいというふうに思っております。以上です。</p>
柳屋会長	<p>いかがでしょうか。はい、それでは二つ目の質問に移らせていただきます。よろしくお願ひします。</p>
今井委員	<p>9ページの二つ目の◆の派遣労働者の待遇確保に向けた労使協定の点検という項目で、昨年度179事業所分の点検を実施したところ、問題が見受けられたのが160ということで160/179となり、かなり多いと感じているのですが、今回その点検対象となっていない事業者さんにも同じような問題が生じないように、実施された点検の中で出てきた問題類型というのを広く周知広報とか、啓発というのがなされているのかというのを可能な範囲で教えていただければと思います。</p>
柳屋会長 藤井安定部長	<p>はい、職業安定部長、お願ひします。</p> <p>はい。当局の管内には約1,600の事業所が派遣労働事業の許可を得ていまして、そのうち約1,400の事業所が労使協定方式というものを採用しています。その採用している事業所の中で全社確認をした時に、確認の際に不適切な内容が疑われるところをリスト化して、指導監督をしているので割合が高いように見えますが、そういう事情で計算していますので、本来は1,400ぐらいの母数があるということでございます。疑われるところに絞っているから、そういうふうに見えるというところがございます。先ほど別の委員からも御指摘ありましたとおり、指導の内容の中で計算の時に端数処理のやり方が間違っていると、過去の指数を使っていると、そういうことがありましたが、全事業所に制度理解を促進して行くということは重要だと思っております。昨年からは集団指導という形で定期的に周知啓発等をしているところでございます。令和3年度につきましては、オンライン方式で6回、ハイブリッドの方式で2回実施をしました。令和4年度においても2回、既に実施をしております。今後も2回実施することを考えております。引き続き適正な労使協定となるよう様々な機会を通じまして指導を行って参りたいというふうに思っております。</p>
柳屋会長 今井委員	<p>いかがでしょうか。よろしいでしょうかね。</p> <p>はい。</p>

柳屋会長 今井委員	<p>それでは最後三つ目になりますか。ご質問お願いします。</p> <p>38 ページで大学へ労働法制の講義について、実施例が御紹介されているのですが、高校の方への実施例というのがあるのかどうか教えていただきたいと思えます。といいますのが、高校生が例えば夜間部に通いながら昼間は働いているとかあるいはバイトとかやっぱり労働に関わってくるという段階になってきているのかなと思うので、ここでもぜひその年齢に合った講義っていうのがあればなど思ったので、ちょっとお聞きする次第です。よろしくをお願いします。</p>
柳屋会長 木下基準部長	<p>はい、労働基準部長、お願いします。</p> <p>学生への労働法講義の実施というのは、労働局あるいは出先の監督署において講師派遣をしているといった活動取組内容につきまして、文科省の協力を得まして、全国の学校機関あるいは自治体の方に発出されておりますので、そういった通知を受けまして高校の方から御要望がありましたところに対して講師を派遣するという形を取っております。実施状況でございますが令和3年、令和4年ともに1件ずつ高校からの要望要請がありましたので、講師派遣を行っているところでございます。</p>
柳屋会長	<p>よろしいでしょうか。はい、それでは事前に質問いただいた4名の方に関するご意見ご質問に関して以上ということにさせていただきます。</p> <p>今の4名の委員の方々からのご質問等の関連でも結構ですし、新たな視点からのご質問でも結構ですので、まだご質問いただいている委員の皆様の方からご質問いただきたいと思いますと思いますが、どなたかご質問はおありでしょうか。</p>
小林委員	<p>はい、小林委員どうぞ。</p> <p>はい、17、18 ページに関連するのですが、外国人労働者の方の求職者とか相談件数がかかなり多いと思うのですが、実際の就職件数はかなり少ないという印象を持っておりまして、多分ミスマッチがあるのかなと思います。これをどのように分析されているのかということ。私が取材等で見聞きする中では、コロナの水際対策とか、円安で結構外国人の方の動向が変わってきつつあるなあというのが実感でして。例えば、来られる方の国籍の変化だとか相談件数とか、そういう相談内容にもしコロナと円安の影響があるのであれば、その辺の変化等を教えてください。</p>
柳屋会長 藤井安定部長	<p>これは、職業安定部長になりますかね。</p> <p>はい。外国人の就職件数については、ご覧いただいた資料のところですが、難しい要因としては、一つは言葉の問題っていうのはあるのかなと思っております。しかし、なかなかなぜっていうところの詳しい分析はできておりません。それから、外国人の動向ですが、コロナ前は割とベトナムの方が多かったところですが、入国の制約があったりとかして、少し減ってきているかなっていう感じは窓口の話としては聞いております。代わりにバングラデシュとかインドの方が窓口に来られる頻度が増えているところがありますが、それも必ずしも円安とかの影響でそうなっているのかどうかっていうところまではちょっと把握はできておりません。</p>
柳屋会長 小林委員	<p>いかがでしょうか。よろしいですか。</p> <p>来られる方の国籍が変われば、悩みであるとか言語、また、その対応の変更が必要なので、その辺しっかりやっていただければと思います。</p>
柳屋会長	<p>はい、ありがとうございました。その他ご質問、ご意見おありでしょうか。よろしいですかね。公益代表の櫻庭委員をお願いします。</p>
櫻庭委員	<p>大学で労働法の研究教育をしていますと、今最もホットな 이슈となっているのが労働者概念なのですね。例えば、プラットフォームワーカーのウーバーイーツのドライバーは労働者なのかとか、それから逆に大企業であっても雇用関係ではない業務委託契約という形を取って働かせるというようなやり方も増えてい</p>

柳屋会長 木下基準部長	<p>る、目指しているという動きもあるのですが、その点について何か方針や問題意識などがございましたら教えていただければありがたいです。</p>
	<p>これは、どちらの担当になりますか、労働基準部長ですか。</p>
	<p>はい。基本的には労働基準法に定義されている労働者の判断基準、あるいは通達等で示されている解釈例規、そういったものを基にして労働者の判断をしていくということであって、我々が監督署の方で労働者か否かというところを判断するにあたっては、その名前が委託であるとかアルバイトであるとか、そういった名称とかに捉われずに、どういう形態で勤務をされているのかといったようなところに目を向けて、その部分が労働者性を強めるものなのか、弱めるものなのかといったようなところを全て総合的に判断して、最終的に労働者性の有無を決定するという手続きをとっているところでございます。おっしゃられるように、その多様な形態の働き方というのが増えておりまして、またウーバーイーツのような働き方について、その保護を今後どうするのか、それは、今、中央の方で協議をされている最中でございますので、我々もその指示がございましたら、示された基準あるいは指示に従って指導を進めていくというところはやっていきたいというふうには思っているところでございます。現段階では、その部分は従来の労働者性の判断は変えておりません。</p>
柳屋会長	<p>よろしいでしょうか。はい、その他本日の議事全体若しくは議事以外のことでも結構でございますが、何か御発言ありましたらお願いします。使用者代表の瀬川委員どうぞ。</p>
瀬川委員	<p>はい、資料で言いますと12ページ、就職氷河期世代への就職支援というのがあがっておりますが、先だって「就職氷河期世代をもっと積極的に採用してあげてほしい」というセミナーを受けて参りまして、「いろいろ辛い厳しい経験をされているので、能力も非常に高いし適応力もある。年齢がいつておられて、なかなか取りにくいという印象があるのだろうが、採用していただいたらバリバリ働きますよ。」というお話を聞いたのです。ただ、やはり雇う側と働く側との相性というか、それはどうしてもあると思います。「いい人だな」と思って来ていただいても、やっぱり向いていなかったとかいうことが起こり得ると思います。事業主の、雇う側からすると、もう恐らく今や幻想だと思っておりますが、学卒者を取りたい、若い人を取って自分ところのカラーに染めたいという意識が強いのだろうと思っておりますが、そのこと自身がもう時代に遅れになっていると思います。それはさておき、やはり事業主の意識はそういうところは強いので、もう既にそういう制度があるかもしれないのですが、いわゆるトライアル期間みたいなものを作っただけだと思っております。例えば2週間とか1ヶ月とかトライアル雇用といったようなお試しの期間で、うまく、よく働いてくれるなどというのであれば、そのまま雇う。もちろん働く側も、なんかこの職場雰囲気悪いなあと思ったら、やめた方がいいとか。そんなことができないだろうかなっていうのをちょっと妄想に近いような気がするのですが、思いついた次第です。</p>
柳屋会長	<p>はい、就職氷河期の方々のミスマッチ解消ですか。これは職業安定部長の方からお答えください。</p>
藤井安定部長	<p>はい、御指摘ありがとうございます。トライアル雇用というのは実は既にありまして、これはこれで積極的に促進をして参りたいと思っております。やはり、委員御指摘のとおり、実際に会って、そして働いてみるというところが非常に大事だろうと思っておりますので、引き続き進めて参りたいと思っております。それから、もう一つは、直接会ってみる、働いてみるのが一番いいと思うのですが、資料にも書かせていただきましたが「求人企業説明会」もこれからやっていこうと思っております。こういった中で、会場に来られた方を実際にご覧いただいて、どんな方なのかというのを見ていただく、就職氷河期の方もどんな職場なのかって</p>

<p>柳屋会長 藤井安定部長</p>	<p>このことを知っていただくといった取組も大事だと思っております、引き続き続けていきたいというふうに思っております。</p> <p>よろしいでしょうか。瀬川委員よろしいですか。</p> <p>すいません、ちょっと1点補足させてください。インターンシップというものがありますのでこれについても促進をして参りたいというふうに思っております。</p>
<p>瀬川委員</p>	<p>ありがとうございます。不勉強でした。やはり小さい規模の事業所ほど、入ってみてからの人間関係とかが大切ですので、なるべくそういう馴染むいろいろな機会を作ってあげることで、ちょっとでも就職率が上がるのではないのかなと考えた次第です。ありがとうございます。</p>
<p>柳屋会長</p>	<p>はい。ありがとうございます。その他いかがでしょうか。この際ご質問等おありでしたらお受けしたいと思っております。よろしいですかね。</p> <p>はい、ないようでしたら意見交換、質疑は以上とさせていただきたいと思っております。本日はいただきました意見複数ございましたけれども、これからの兵庫労働局の行政運営の参考にしていただければとお願いしたいと思います。</p> <p>それでは本日の2件の議事全て終了いたしました。皆様に熱心に御審議いただきましてありがとうございます。本日の議事録につきましては、後日事務局の方から委員の皆様へメールでお送りをいたしますので、御確認のほどよろしくお願いいたします。議事録は委員の皆様へチェックしていただいた後、兵庫労働局のホームページで公開する予定です。それでは、進行を事務局の方にお返ししますのでよろしくお願い致します。</p>
<p>穴田総務課長</p>	<p>委員の皆様には、長時間にわたりまして御議論いただき、誠にありがとうございました。</p> <p>本日お伺いしたご意見等は、今後の当局の行政運営の参考とさせていただきます。引き続き当局の行政運営に、御理解と御協力を賜りますよう、よろしくお願い致します。</p> <p>これをもちまして、令和4年度第1回兵庫地方労働審議会を閉会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>