

令和2年度 第2回岩手地方労働審議会 事前質問一覧

内は資料の該当ページ数を示す

資料2-1「令和3年度行政運営方針（案）」についての質問・意見

第1 労働行政を取り巻く情勢

2 雇用をめぐる動向

「(1) 最近の雇用情勢」

P2

【問1】

雇用状況の悪化が、働き方改革や、女性雇用、障害者雇用、高齢者雇用、就職氷河期世代支援などこれまで取り組んできたあらゆる施策に影響を与えていると思われる。雇用環境の改善に全力をあげていただきたい。

コロナウイルス感染症の拡大による解雇・雇い止めについて、1月29日現在本県では707人となっているが、直近ではどうか。実際に解雇となっている例はもっと多いのではないかと思われるが、労働局の見解、今後の見通しについてどのような考えか。

労働者代表 連合岩手

「(4) 女性の雇用状況」

P3

【問2】

「雇用者全体に占める割合は44.7%（全国平均44.8%）と1.0ポイント減少している。」と記述されているが、1.0ではなく0.1ポイントの誤りではないか。あるいは1.0ポイントが正しいのであれば44.7%、44.8%のいずれかの%に誤りがあるのではないかと確認します。

使用者代表 橋本委員

【行政運営方針の修文をもって回答とさせていただきます】

「(6) 障害者の就労促進」

P3

【問3】

障害者雇用率について、「県等教育委員会」の説明（資料2-2別添4）に県教委と盛岡市教委のみとあるが、他の市町村教委は報告対象になっていないのか、あるいは「市町村の機関」に含まれるのか。

労働者代表 連合岩手

3 労働条件等をめぐる状況

「(2) 労働時間の状況」

P 5

【問4】

「令和元年度における岩手県内の一人平均総実労働時間は1,852時間と前年に比べて9時間減少している。」と記述されているが、同様に令和元年度における全国一人平均総労働時間と前年度の比較はどうなっているのかをお示し 願いたい。

使用者代表 橋本委員

【問5】

岩手県は年間の総労働時間が全国でも長い県ではないかと認識していますが、1852時間は全国的にはどうなのでしょう。また、長い要因をどう分析していますか。

公益代表 大久保委員

【問6】

令和元年度の岩手県の一人平均年間総労働時間は1,852時間で、前年比9時間減少しているものの、全国平均1,733時間に比べ100時間以上多い現状にある。所定内労働時間(1,699時間)でも全国平均(1,584時間)に比べ100時間以上多い。この原因はどのように考えているのか。また、(昨年も聞いたと思うが)年次有給休暇の取得率は全国で下から12番目とあるが、労働時間の全国順位はどうなのか。前年比ではどうか。

労働者代表 連合岩手

「(4) 労働災害・労災補償の状況」

P 6

【問7】

令和2年度の労災による死亡者が1月末現在で16人と前年比で倍増しているとのことですが、増加に特徴があるのか、詳しい内容を教えてください。また、25ページから記載の対応方針は、それを受けた対策になっているのでしょうか？

公益代表 大久保委員

【問8】

労働災害について、東日本大震災関連工事管轄監督署での死傷者は前年同数、震災前の役1.5倍とのことだが、震災関連の工事が減少している中、災害が多い原因はどのように考えているのか。

労働者代表 連合岩手

P 7

【問 9】

「新型コロナウイルス感染症に係る労災請求件数は、令和3年1月末現在で8件となっている。」とあるが、既に労災と認定されているケースが何件か、解れば教えていただきたい。

公益代表 河合委員

【問 10】

新型コロナウイルス感染症にかかる労災請求件数8件の内容を教えてください。認定基準に基づき認定を行うということですが、「新しい感染症」による労災を認定する上で、課題となっていることはありますか

公益代表 大久保委員

第2 コロナ禍における雇用支援

1 雇用の維持・継続に向けた支援

P 8

【問 11】

「資金繰りや人員体制の面から雇用調整助成金の活用が困難な中小企業に雇用される労働者、並びにシフト制など休業手当を受け取りづらい勤務形態にある大企業の労働者に対し、休業している間に休業手当を受け取ることができない場合に、労働者本人の申請による新型コロナウイルス感染症対応休業支援金給付金による支援を行う。」とあるが、シフト制のために休業手当が受け取れないリスクは、むしろ大企業労働者よりも非正規雇用のほうが深刻なのではないでしょうか

公益代表 河合委員

【行政運営方針の修文をもって回答とさせていただきます】

【問 12】

「新型コロナウイルス感染症対策対応休業支援金・給付金による支援を行う。」とある。コロナ禍が続く中で、非常に有効な施策であり、今後一層対象者が増加することが予想される。しかし、雇用調整助成金の周知はかなり行き届いているが、当支援金・給付金についての情報が労働者や事業者が届いていない、あるいはやり方がわからないため、活用し得る者が活用していない例が散見される。

本会としては具体的な周知活動が行き渡っていなかったことを反省するとともに、当制度の周知を徹底し有効に活用し得るように推進したいと考えている。

当制度の一層の周知活動の強化を明確に表現していただくよう要望するとともに、周知活動の方法についてお聞きしたい。

使用者代表 熊谷委員

【行政運営方針を一部修正いたしました】

「(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得等」

P9

【問 13】

職業情報サイト（日本版 O-NET）は運用開始から約 1 年となるが、その利用状況はどうか。課題をどのように認識し今後の対応について伺います。また、ジョブ・カードの作成支援を引続き積極的に実施するとの記述がありますが、具体的支援内容とジョブ・カード制度についての認識についても併せてお伺いします。

使用者代表 橋本委員

【問 14】

ジョブ・カードについて、雇用安定期には必要性は比較的高くなかったと思われるが、雇用が悪化している現状にあって、ジョブ・カードはどう活用されているのか。今後、どう活用を図っていくのか。

労働者代表 連合岩手

3 非正規雇用労働者やシングルマザーなど社会的弱者に対する支援

「(1) 就職支援ナビゲーターによる非正規雇用労働者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援等」

P10

【問 15】

就職支援ナビゲーターの配置状況と活動実績並びに「体系的かつ計画的な一貫した就職支援」について具体的にお示し願いたい

使用者代表 橋本委員

「(2) シングルマザーに対する支援」

「(4) ハローワークにおける生活困窮者等の就労支援」

P10

【問 16】

コロナ禍にあって、シングルマザー、生活困窮者に対する支援をおこなっているとのことだが、実例があれば、差し支えない範囲で紹介願いたい。

P11

労働者代表 連合岩手

「(3) 派遣労働者への就労支援」

P11

【問 17】

「派遣労働者相談窓口」における対応状況とみえてきた課題についてお示し願いたい。

使用者代表 橋本委員

4 新規学卒者をはじめ若者に対する就職支援

「(1) 新規学卒者等への就職支援」

P12

【問 18】

「新卒者内定取消等相談窓口」における相談対応状況と課題についてお示し願いたい。
使用者代表 橋本委員

「(2) フリーターへの就職支援」

P12

【問 19】

「トライアル雇用助成金」の活用実績と就職支援の具体的内容についてお伺いいたします。

使用者代表 橋本委員

6 人材不足分野への就職支援

「(1) 人材不足分野のマッチング」

P14

【問 20】

人材不足分野として、今回も「介護・看護・保育分野」、「建設業」「警備業」「運輸業」があげられている。介護・保育については、希望をもって就職してもほとんどが非正規雇用であり正規雇用の展望がないこと、賃金等の労働条件が低いこと等が、転職率が高い理由との指摘もある。この点と「マッチング支援を強化」することをどのようにつなげていくのか。

労働者代表 連合岩手

「(2) 雇用管理改善による「魅力ある職場づくり」の促進等」

P14

【問 21】

「介護福祉機器の導入を促進」とあるが、このための助成金制度など、具体的な施策事業内容を明記してもらいたい

「賃金制度の整備を行う事業主に対する助成」とあるが、具体的な助成金事業名を明記してもらいたい。

使用者代表 菅原委員

【行政運営方針の修文をもって回答とさせていただきます】

第3 多様な人材の活躍支援

1 高齢者の就労・社会参加の促進

「(2) ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援の充実

P17

【問 22】

産業雇用安定センターが実施している「高齢退職予定キャリア人材バンク事業」の仕組みとその活用状況についてお伺いいたします。

使用者代表 橋本委員

2 女性活躍・男性の育児休業取得の推進

「(1) 女性の活躍推進、男女均等な機会及び待遇の確保対策」

P17

【問 23】

17 ページの 2 (1) に「えるぼし」の、18 ページ (2) イに「くるみん」の記載があるが、表現の仕方に違いがあるのはどのような理由なのか。

また、「ユースエール」についても、相応しい箇所に記述してはどうか。

使用者代表 菅原委員

【ユースエールについては行政運営方針の修文をもって回答とさせていただきます】

第4 ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進

1 ウィズコロナ時代に安全・健康で、かつ安心して働くことができる職場づくり

「(1) 職場における感染症防止対策当の推進」

P22

【問 24】

「職場環境改善に要する経費の補助金（エイジフレンドリー補助金）」の概要と活用状況並びに課題についてお伺いします。

使用者代表 橋本委員

3 総合的なハラスメント対策の推進

「(1) パワーハラスメントをはじめとする職場におけるハラスメント撲滅対策の実施」

P31

【問 25】

31 頁 1 行目で「～法」に基づき、事業主に義務付けられたパワーハラスメント、セクシュアル…」とありますが、この文章だと、パワハラやセクハラをすることが義務付けられているようにも読めてしまいます。当然のことながら、義務付けられているのは防止措置ですので、例えばですが「～法に規定されたパワーハラスメント、セクシュアル…」などといった表現にされると、誤解を招かないように思いました。

公益代表 河合委員

【行政運営方針の修文をもって回答とさせていただきます】

「(2) 早期の紛争解決に向けた体制整備等」

P32

【問 26】

「新型コロナウイルス感染症を理由とするいじめ・嫌がらせ」とあるが、いじめ・嫌がらせの理由は実に多様であることから、「新型コロナウイルス感染症を理由とするなどの様々ないじめ・嫌がらせ」の方が、適切な表現ではないか。

使用者代表 菅原委員

【行政運営方針の修文をもって回答とさせていただきます】

ご要望・ご意見

【1】

コロナの影響も相まって、急速なデジタル化の進展に伴う影響もこれから表面化してくるのではないかと危惧している。一喜一憂できず、安心した生活設計を描きにくい状況は、しばらく続くのではないか。

労働者代表 連合岩手

【2】

再就職支援等を推し進める必要性のなかで、(1) 職業訓練を通じた職業スキルや知識の取得支援が検討していく、とても素晴らしい事と併せ、「自己都合」によらない、新たな業種・職種を超えた再就職の促進となることから、少しでも不安を取り除くため、雇用受け入れ企業に対する、事業所内の労働環境整備に対する支援も、(2) の対応と同様に、積極的に検討されてはどうか。

労働者代表 連合岩手

【3】

人手不足分野の業種と「別添6」の業種は、ほぼ比例している。いずれの業種においても、社会インフラを下支えする事業であり、公的な支援策も必要ではないか。

労働者代表 連合岩手