

令和2年度 第3回
鹿 児 島 地 方 労 働 審 議 会 議 事 録

開催日 令和3年3月5日（金）
会 場 鹿児島合同庁舎 第2会議室

午後 1 時 5 9 分開会

(事 務 局)

それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和 2 年度第 3 回鹿児島地方労働審議会を開催いたします。

本日、委員の皆様方には大変お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

私は、冒頭の進行を担当いたします、雇用環境・均等室雇用環境改善・均等推進監理官の前野と申します。よろしくお願いいたします。

なお、本審議会につきましては、新型コロナウイルス感染防止の観点から、前回同様、開催時間を短縮して行っていきたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、初めに、本審議会の開催に当たりまして、事務局を代表して鹿児島労働局長の三輪よりご挨拶を申し上げます。

(三輪局長)

労働局長の三輪でございます。

皆様方には、日頃から労働行政の推進にご理解、ご協力を賜っておりまして、厚く御礼申し上げます。また、年度末のお忙しい中、本審議会にご出席をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日の審議会は、先ほどお話もありましたけれども、前回と同様、コロナ感染予防の観点から、会議時間を短縮し、当局の出席者も極力縮小させていただいておりますことをご了承いただければと思います。

本日の議事といたしましては、まず、令和 3 年度鹿児島労働局行政運営方針（案）についてご説明をし、ご意見をいただきたいと思いますと考えております。

鹿児島県内においては、少子高齢化の進展や新規学卒者の県外流出などに伴う労働力人口の減少が課題となっております。

加えて、新型コロナウイルス感染症の影響下において、有効求人倍率は 1 倍台を維持しつつも、雇用調整助成金等の申請が 2 万件を超えるなど企業が雇用の維持に努めている一方で、解雇等の見込み者数も 1, 0 0 0 人を超えるなど事業所閉鎖等に関する相談も増えつつあるところでございます。

新規求人数の落ち込みや求職活動の長期化等が顕在化し、県内の雇用情勢は厳しい状況となっております。このため、来年度においては、コロナ時代に対応した取組といたしまして、職場の感染症拡大防止対策や雇用調整助成金などの各種助成金の迅速な支給を行うなどの雇用の維持・継続に向けた支援や、業種・職種を超えた再就職等の支援を最重点として全力を尽くしてまいりたいと考えております。

また、新たな日常の下で、柔軟な働き方がしやすい環境整備を進める必要があるということで、働き方改革も第3ステージを迎え、今年の4月からは、働き方改革関連法の重要な柱の1つであります、同一労働同一賃金の実現に向けたパートタイム・有期雇用労働法が施行され、正社員と非正規雇用社員との不合理な待遇差が禁止されることとなります。

さらに、働き方改革関連法については、引き続き周知・定着を図っていくこととし、県内の働き方改革の実現に向けては、特に中小企業・小規模事業者の方々が抱える様々な問題に対応する必要があり、令和3年度も設置予定の働き方改革推進支援センターなどを通じて、セミナーの実施や相談対応等、働き方改革への取組に対し、きめ細かな支援を進めてまいりたいと考えております。

また、誰もが活躍できる社会の実現に向けまして、女性活躍の推進、高齢者の就業機会の確保、ハラスメント対策の推進に取り組んでいくことと、外国人労働者の増加を踏まえ、外国人労働者の雇用管理の改善、適正な労働条件の確保を図ってまいりたいと考えております。

新規学卒者等に対する就職支援としましては、良質な求人の確保のほか、新卒応援ハローワーク等において、学生・生徒や未就職卒業者等に対する就職実現までの一貫したきめ細かな個別支援に取り組んでまいります。

いわゆる就職氷河期世代への支援につきましても、ハローワークに設置の専門窓口におきまして、専門担当者等による一貫した伴走型支援を行うほか、官民協働のプラットフォームにおいて策定いたしました「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づく支援を推進してまいります。

また、平成30年度を初年度とする第13次労働災害防止計画が策定されておりますけれども、令和2年の死亡者数は目標を達成いたしましたけれども、死傷者数につきましては、残念ながら昨年に引き続き目標達成できなかったということになります。

残る2か年において、平成29年比で5%以上の減少という目標に向けまして、災害が多発している業種や事故の型などに着目をし、労働災害防止団体や業界団体等との連携を一層強め、より積極的かつ効果的に事業場に対する労働災害防止対策の指導に努めてまいりたい

と考えております。

来年度の行政運営方針については、後ほど事務局のほうから具体的にご説明をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日の議題の２つ目といたしましては、鹿児島県との雇用対策協定に係る令和３年度事業計画についてご報告をさせていただきます。

平成２９年１２月に鹿児島県と雇用対策協定を締結し、各般の施策に連携して取り組んでいるところですが、この協定に基づく令和３年度の事業計画の案が取りまとめられましたので、その概要をご報告させていただくものでございます。

続いて、議事の３つ目といたしまして、鹿児島地方労働審議会運営規程の変更案についてご提案をさせていただきたいと考えております。

以上、本日ご審議をお願いする議事について簡単にご説明をさせていただきましたが、皆様方から忌憚のないご意見を賜り、今後、一層適切な行政運営に努めてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

（事務局）

それでは、公開についてご報告いたします。

本審議会は、鹿児島地方労働審議会運営規程第５条第１項により、「原則として公開する。」とされていることから、本日の審議会の開催に当たり、傍聴の申込みについて公示を行いましたところ、応募がなかったことをご報告いたします。

また、本審議会の議事録につきましても、発言者名を含めまして公開させていただくことになっており、労働局ホームページへ掲載することとしておりますので、あらかじめご了承ください。

続きまして、本日の審議会の成立についてご報告いたします。

地方労働審議会令第８条第１項により、「審議会は、委員の３分の２以上、又は労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各３分の１以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。」とされているところ、本日は、委員定数１８名のうち、公益代表委員５名、労働者代表委員６名、使用者代表委員６名、計１７名の委員全員にご出席をいただいております。

本日、都合により公益代表の木場委員が欠席されておりますことをご報告いたします。

本日のご出席者につきましては、配付しております出席者名簿をご確認ください。

以上より、本審議会が成立要件を満たし、有効に開催されていることをご報告いたします。

ここからは、鹿児島地方労働審議会運営規程第4条により、采女会長に議事進行をお願いいたします。

(采女会長)

議事に入ります。

本日は、議事が3つ用意されているようございます。

まず、「令和3年度鹿児島労働局行政運営方針（案）について」でございます。

事務局からご説明をお願いいたします。

あわせて、本日も3密、短時間ということで、30分程度は短縮したいと考えておりますので、簡潔にご説明いただければと思います。

座ったままで結構です。せっかくの亚克力板が機能しないので。

(松野雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室長の松野と申します。

私からは、令和3年度行政運営方針（案）につきまして、雇用環境・均等室に関する最重点項目の2点につきまして説明させていただきます。

青いタグのついております運営方針（案）の3ページをご覧ください。

まず1点目が働き方改革です。

働き方改革につきましては、第3ステージに入りまして、同一労働同一賃金を規定したパートタイム・有期雇用労働法が、今年の4月より中小企業へ適用となります。企業規模にかかわらず全面適用となります。

昨年12月に説明会を開催いたしまして、その際に実施いたしましたアンケート結果によりますと、「既に必要な対応を終えている」、「現在取り組んでいる」といった企業が回答企業の54%ございました。取り組んでいる内容につきましては、「基本給を正社員に準じた見直しが行われている」が23%、「賞与の見直し」が22%、「通勤手当等の各種手当の見直し」が41%でした。一方、課題といたしまして、「人件費が増加する」が36%、「待遇差の理由についての説明が難しい」21%、「何が不合理なのか分からない」といった回答が13%ございました。

令和3年度につきましても、法の着実な履行確保を図る観点から、引き続き丁寧な説明に

努め、新型コロナ感染防止を図りながら、オンラインなどによる説明会や企業への報告徴収を行ってまいります。企業の好事例を把握した場合には、労働局ホームページの働き方改革推進の取組サイトのほうに掲載することとしております。また、本省の働き方改革のポータルサイトにおいても周知啓発を行います。

なお、今年の4月から適用になります中小企業等に対しましては、この運営方針（案）の4ページの下のほうにございます、中小企業・小規模事業者に対する支援といたしまして、来年度も設置予定の働き方改革推進支援センターをご活用いただき、導入マニュアルや助成金など各種支援ツールによるきめ細かな支援を行ってまいります。

センターで取り組まれました事例につきましては、本日配付しております赤のインデックスの雇用環境・均等室と書かれた部分の資料番号の2をご覧くださいませでしょうか。資料番号2が鹿児島働き方改革推進支援センターサポート事例となっております。このリーフを開けていただきますと、左のページのほうに、例えば「同一労働同一賃金について賃金体系や賃金制度、就業規則の改定をアドバイス、事業主は賃金規程等を改定することにより、社員が働きやすい環境整備や業務改善、サービス改善を通じて顧客に信頼される会社づくりを進めていきたい」といった事例がございました。また、右のほうになりますけれども、「助成金を活用しＩＣカード機器導入により労働時間を見直し、事前許可制を徹底し、年間休日数を増加させることができた事例」などもございます。このような県内の取組事例を中小企業等に情報として提供してまいりたいと考えております。

また、先ほどの運営方針のほうに戻らせていただきますけれども、運営方針（案）の3ページの下のほうにございます、関係機関・団体から成る「働き方改革推進協議会」を開催し、中小企業における働き方改革が円滑に進められるよう連携を図り、支援を進めてまいります。

次に、最重点項目2点目といたしまして、女性活躍とハラスメント防止対策でございます。7ページをご覧ください。

女性活躍の推進につきましては、常用労働者数301人以上の企業170社が行動計画を策定し取り組んでいただいております。令和4年4月からは、常用労働者数101人以上300人以下の企業も義務となります。対象企業が459社ございますが、現在、行動計画を策定し労働局へ届け出ている企業は10％程度となっております。令和3年度は対象企業において、適切に行動計画が策定されるよう、説明会の開催や助成金、アドバイザーの活用などを図り、令和4年4月施行までに100％の策定、そして労働局への届出、その行動計画の実施を目指して働きかけてまいります。

また、女性の活躍推進が優良である企業につきましては、えるぼし認定を行っております。今年度は2件の申請がございました。今般、女性活躍推進法の改正でプラチナえるぼし認定が創設されましたので、次年度も引き続き、えるぼし認定やプラチナえるぼし認定の取得を企業へ働きかけ、機運の醸成を図ってまいります。

そのほか、女性労働者が妊娠・出産後も就業継続し、その能力を職場で発揮できるように、母性健康管理措置の企業における適切な実施を行政指導や助成金等による支援により働きかけてまいります。

次に、パワーハラスメントでございますが、パワーハラスメントを含むいじめ・嫌がらせの相談につきましては、依然として民事の相談の中では最も多く、こちらにグラフがございますけれども、令和元年度は1, 430件寄せられたところでございます。令和2年度の上半期につきましても、本日配付資料の赤のインデックスの雇用環境・均等室の令和2年度雇用環境・均等室における取組状況というのがございますが、そちらの4ページをご覧くださいますと、654件寄せられておりまして、増加傾向にございます。令和2年6月にはパワーハラスメント防止措置が大企業に義務づけられたところですが、令和4年4月、来年4月には中小企業へも適用となります。令和3年度におきましても、12月のハラスメント月間を中心にセミナーの開催や特別相談窓口を設けて集中的に周知啓発を行うとともに、相談に当たりましては迅速・丁寧な対応を行い、法令違反が疑われる事案に対しては、相談者の意向を尊重しつつ、事業主に対する報告徴収や是正指導を行います。また、個別の労働紛争につきましては、局長助言や調停等による解決を図ってまいります。

新型コロナ禍におきましては、非正規雇用の多い女性の就業に影響が出てきています。仕事と家庭の両立や就業継続ができる職場環境に向けて、局内の連携はもとより、関係機関・団体等との連携を深めて各種施策を展開していくこととしておりますので、よろしくお願い申し上げます。

私からの説明は以上となります。

(笹川労働基準部長)

労働基準部長の笹川でございます。

私のほうからは労働基準行政の取組につきましてご説明させていただきます。時間も限られておりますので、最重点項目だけに絞って説明させていただきます。

それではまず、赤いインデックスの労働基準部と書いてある資料の1ページ目を開いてい

ただけますでしょうか。

まずは、働き方改革の取組でございます改正労働基準法等の周知でございます。

目標といたしましては、改正労働基準法を月1回以上説明会で周知するということで取り組んでまいりました。達成状況につきましては、コロナ禍の厳しい状況があつて、前回、9月末で2回の実施と報告いたしましたけれども、その後、10月から12月で34回開催し、36回となっております。あと3月までに12回開催することとなっておりますので、合計で48回となる予定でございます。月1回とはなりませんでしたが、月平均にいたしますと0.8回ということで、何とか目標に近い数値まで挽回したところでございます。

また、労働時間相談・支援コーナーの相談件数でございますけれども、その他の取組という最初の丸でございます。相談件数につきましては、2,249件と昨年よりは減少いたしております。資料にはないのですが、労働時間相談・支援コーナーも含めた署全体に寄せられた件数を見ますと、令和2年の暦年分でございますけれども、9,315件となっております。この署全体の9,315件は前年比で6%の増加となっております。

9,315件の内訳を見ますと、労働時間と年休の相談件数が前年度に比べて減少しております。労働時間に関する相談につきましては18%の減少、年次有給休暇に関する相談につきましては11%の減少となっております。片や一方で、解雇と賃金未払いの相談件数が増えてございまして、解雇に関する相談につきましては昨年比で18%の増加、賃金未払いに関する相談につきましては昨年比で25%の増加となっております。

こういった数字を見ると、改正労働基準法等の周知がある程度浸透してきたとともに、やはり新型コロナウイルス感染症が大きく影響した1年ではなかったのかと考えてございます。

本取組につきましては、来年度も引き続き、最重点項目としておりますので、特に中小企業または建設事業等のいわゆる猶予業種に対しましては、関係行政機関と関係団体等の協力を得ながら周知を図り、改正労基法による制度の定着を図ってまいります。

また、時間外労働の上限規制に関する支援または署の立入調査にあつては、特に中小企業に対しましては、新型コロナウイルス感染症の事情にも配慮いたしまして、丁寧に対応させていただくこととしてございます。

次に、2ページの目の長時間労働の是正でございます。

長時間労働削減の取組につきましては、昨年10月に、県内主要の使用者団体と労働組合に対しまして協力依頼の要請をさせていただいたところでございます。来年度も引き続き、11月の過重労働解消キャンペーンの前に同様の協力依頼をさせていただく予定としてござ

います。

資料は変わりまして、青インデックスの行政運営方針（案）の４ページを見ていただきたいと思います。

真ん中のところに、「令和２年度過重労働解消キャンペーンにおける重点監督結果」を掲載してございます。各種情報等から過重労働が疑われる事業場を選定いたしまして、１１月に集中的に実施しているところでございますけれども、今年度は、違法な時間外労働があった事業場につきましては２９．３％の割合となっております。これは資料がなくて口頭で申し上げるものでありますけれども、過去の比較といたしましては、平成２８年から令和元年までの率を順番に申し上げますと、２８年が５８．９％、２９年が４８．４％、３０年が３７．３％、元年が２９．５％と率が下がっているような状況でございます。こういった数字を見ますと、各事業場におかれましては法令を遵守する意識が浸透してきているのではないかと考えてございます。

次に、行政運営方針（案）の８ページをめくって見てもらえますでしょうか。

労働災害の防止対策の説明となります。

前回の審議会での報告では、９月末時点で、第１３次労働災害防止計画の３年目、すなわち令和２年の目標値の達成が非常に厳しいと説明させていただいたところでありましてけれども、現時点の令和２年の速報値、この行政運営方針（案）に掲載している数値よりも最新のものになってしまい、これもまた口頭で申し上げますと、死亡者数につきましては１４人と変わらず、第１３次防の目標値といたします２５％以上の減少、数にいたしまして１５人以下は達成できる見込みとなっております。

しかしながら、死傷者数につきましては２，００６人となっておりますので、３年目の目標数値といたします３％以上の減少、数にして申し上げますと１，９０２人以下の目標との比較においては、既に１０４人の超過という結果となっております。

第１３次防の基準値でございます、平成２９年の死傷者数が１，９６１人でございますので、その比較においても既に４５人の超過、大体２０人程度が全体の１％に相当いたしますので、４５人の超過といたしますのは３％減どころか２％弱程度の超過となっております。速報値でございますので、最終的な率はもっと上がることとなります。

参考ではございますけれども、全国数字につきましては、平成２９年の同期比でございますけれども、最新の速報値で７．０％の増加となっております。全国的にも増えているような状況でございます。

死傷者数の増加につきましては、大きな要因を2つ考えてございます。

1つは、いつも申し上げておりますけれども、高年齢労働者災害の増加でございます。特に60歳以上であります。

8ページの右下に折れ線グラフを掲載しておりますけれども、上のグラフが全年齢の推移となっております。全年齢での死傷者数につきましては、平成21年を底にいたしまして増加に転じ、その年から令和元年までに395人増加してございます。次に、下のグラフになりますけれども、60歳以上に限ったものになります。60歳以上に限ってみますと、平成21年から令和元年まで327人の増加となっております。すなわち、60歳以上の増加分がそのまま全体の増加分の大半を占めるような状況となっております。令和2年の確定数値におきましても60歳以上が増加する結果になることが予想されてございます。

また、後で参照していただければと思いますけれども、労働基準部の資料3に令和2年の死亡災害事例をつけてございます。令和2年の死亡災害事例によりますと、令和2年は死亡者数14人中、60歳以上が9人、50歳以上が4人という状況でございました。14人中13人が50歳以上を占めるということになってございます。

前回の報告と繰り返しにはなりますけれども、このような状況を踏まえまして、昨年3月に「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」、通称「エイジフレンドリーガイドライン」を作成いたしまして、局署を挙げてこのガイドラインの積極的配布とそれに基づく指導に努めているところであります。中小企業向けの補助事業もご用意いたしておりますので、この活用促進も含めまして、高年齢労働者の方が安全で、安心して就労ができる環境整備に努めてまいりたいと考えてございます。

もう1つの要因といたしましては、これは資料が全くないのですけれども、医療機関等における新型コロナウイルス感染症による死傷者数の増加でございます。

新型コロナウイルス感染症の件数につきまして、昨年の数値を申し上げますと、2月の速報値でございますけれども、新型コロナウイルス感染症による死傷病報告を49件受けてございます。この49件の中には死亡者はございません。全てが休業4日以上となります。先ほど申し上げましたけれども、およそ20人が1%に相当いたしますので、単純計算で新型コロナウイルス感染症だけで2.5%程度の率を押し上げたという結果になってございます。

感染症対策につきましては、医療機関に限らず、あらゆる事業場で万全を期することが求められているところでございます。そのことから、先般、緊急事態宣言の延長が発せられたタイミングで、職場における感染症拡大防止対策実施のためのリーフレットを作成し、労使団

体の方々に周知のための協力要請を行うとともに、局署においてもこのリーフレットの積極的な配布に努めているところでございます。

このほかにも、労働災害の発生につきましては様々な要因がございます。業種や事故の型別に着目いたしまして、労働災害防止団体や業界団体と連携を図りながら、労働災害の防止に全力を尽くしてまいります。

説明は以上です。

来年度も課題が山積いたしますけれども、局・監督署が一体となり、関係団体などと連携を強化し、県民の皆様が安全に安心して働ける職場環境を整備すべく各行政を推進してまいりたいと思っております。

以上です。

(横溝職業安定部長)

職業安定部長の横溝でございます。

私からは、まず、令和3年度鹿児島労働局行政運営方針（案）のうち、職業安定部が所管する部分についてご説明をさせていただきます。

2ページの最重点項目1、コロナ時代に対応した取組、1つ目の丸の雇用の維持・継続に向けた支援でございます。②になります。

新型コロナウイルス感染症の影響による現下の厳しい雇用情勢に対応するため、雇用調整助成金につきましては、緊急事態宣言が全国で解除された月の翌月末までを緊急対応期間と位置づけまして、助成率の大幅な引上げや雇用保険被保険者でない労働者も対象とするなど特例措置を実施し、雇用の維持に努めている事業主への支援を強化しているところでございます。

また、令和2年度第3次補正予算の成立に伴いまして、新型コロナの影響により事業活動の一時的な縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元と出向先の双方の事業主を助成する「産業雇用安定助成金」が創設されました。従業員を休業させるだけでなく、在籍型出向によって、労働者が職業能力やモチベーションを維持しながら社会経済の中で活躍できるよう、関係団体や産業雇用安定センターとも連携して、支援をしてまいります。

2つ目の丸、業種・職種を超えた再就職等の支援でございます。

労働局では、休業や在籍型出向による雇用の維持のための支援に重点的に取り組むことと

しておりますが、新型コロナの影響で離職した方への再就職支援も重要な課題であります。

求職者の状況やニーズに応じて、求人の確保や担当者制によるきめ細やかな個別支援を行うことに加え、新型コロナの影響下においてもニーズのある職種への職種転換を希望される方に対しては、職業訓練のあっせんを通じて、再就職に必要な職業スキルや知識の習得に向けた支援に取り組んでまいります。

さらに、新型コロナの影響で離職した方を未経験職種で試行的に雇い入れる企業に対して助成する「トライアル雇用助成金」も効果的に活用しまして、再就職支援に努めてまいります。

続きまして5ページになります。

3、新卒者等に対する就職支援、1つ目の丸の県内企業の魅力や情報の発信を支援する取組でございます。

新型コロナの影響により、新規学卒者を対象とする求人の減少が引き続き懸念されることから、ハローワークにおける求人開拓を強化するとともに、若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な「ユースエール認定企業」の拡大を図ることにより、認定企業の魅力や情報の発信を支援し、新卒者や若年者とのマッチング向上に取り組んでまいります。

2つ目の丸、新卒応援ハローワーク等における就職支援の取組でございます。

ハローワークに配置の就職支援ナビゲーターによる就職までの一貫したきめ細やかな支援に加え、新卒応援ハローワークでは、未内定者のさらなる就職支援の取組として、今月からオンライン職業相談を開始しております。3月中の試行的実施を経て、4月から予約制で本格的に開始することとしておりまして、タブレットやスマートフォンでの相談が可能となることから、来所することが難しい方にも対応し、ハローワークへの誘導を強化することで重点的な支援につなげてまいります。

6ページ、4、就職氷河期世代への支援でございます。

専門窓口、専門担当者等の一貫した伴走型支援でございます。

就職氷河期世代への支援につきましては、令和元年6月に閣議決定した「骨太の方針」によりまして、「就職氷河期世代支援プログラム」として取りまとめられ、令和2年度から3年間の集中的な取組により、同世代の正規雇用者を国全体で30万人増やすことを目指すとされています。

鹿児島労働局では、ハローワークかごしまのワークプラザ天文館とハローワーク国分の2

か所に、就職氷河期世代を支援する専門窓口を設置いたしまして、担当者制によるきめ細やかな個別支援を実施するなどして、対象者の正規雇用化に取り組んでまいります。

また、昨年11月に開催した「かごしまプラットフォーム会議」において策定いたしました「かごしま就職氷河期世代活躍支援プラン」に基づき、官民一体で就職氷河期世代の支援に向けた機運の醸成や各般の施策に取り組んでまいります。

続きまして9ページになります。

7、外国人労働者に対する支援でございます。

1つ目の丸、外国人労働者の適切な雇用管理の確保でございますが、外国人労働者の安定した就労を促進するため、事業主に対する外国人の雇用状況届出制度や外国人雇用管理指針の周知・啓発を目的に、雇用管理セミナーの開催やハローワーク職員による事業所訪問指導等に取り組んでまいります。

2つ目の丸、外国人材受入れと定着に向けた取組でございます。

鹿児島県は、外国人材が職場や地域で円滑に定着できることを目的とした、厚生労働省の委託事業によって、全国で5つのモデル地域の1つに選定されております。

この事業では、鹿児島労働局及び鹿児島県に加え、民間の職業紹介事業者と連携しながら、外国人材の受入れから定着までを一貫して支援するとともに、課題や好事例などの事業成果を取りまとめ、他の地方公共団体などへ周知することとしております。

続きまして、重点項目になりまして、11ページになります。

3番目の丸、障害者の就労促進でございます。

障害者の法定雇用率は、今月から0.1%引き上げられ、民間企業においては2.3%となりました。このため、さらなる障害者雇用や職場定着の推進に向けて、地域の関係機関とも連携しながら、多様な障害・特性に応じた就労支援を実施するとともに、精神障害者しごとサポーターの活用により、職場における精神障害者・発達障害者を支援する環境づくりに取り組んでまいります。

また、障害者の雇用の促進や安定に関する取組などが優良な中小企業を認定する「もにす認定」制度が今年度創設され、先日、県内で第1号となる事業所を認定したところであります。障害者雇用の身近なロールモデルとして、「もにす認定」を受けた事業所の取組を広く周知することにより、障害者雇用への理解の高まりにつながることを期待されるため、今後この認定制度を推進してまいります。

続きまして12ページ、70歳までの就業機会の確保でございます。

70歳まで働く機会の確保を事業主の努力義務とする改正高年齢者雇用安定法が本年4月から施行されます。これまでの65歳までの雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの就業機会を確保するため、定年引上げ、定年制の廃止、継続雇用制度の導入、業務委託契約を締結する制度の導入、事業主が実施する社会貢献事業に従事できる制度の導入、このいずれかの措置を講ずることが事業主の努力義務として設けられます。

この法改正を契機に、働く意欲のある高齢者が能力や経験を生かし、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会の実現に向けて、シルバー人材センター等の関係機関とも連携しながら、各種施策に取り組んでまいります。

同じく12ページの丸の2つ目でございますが、人材確保対策の総合的な推進等でございます。

福祉・建設・警備・運輸分野の人材不足分野に対する支援として、鹿児島、国分の両ハローワークに「人材マッチングコーナー」を設置し、求人者と求職者を結びつける機会の拡充を図ることにより、人材のマッチング向上に取り組んでまいります。

特に、新型コロナの影響により離職を余儀なくされた方に対して、医療施設での看護補助者といった資格の有無を問わない職種への応募を勧奨することで、求職者自身の就職先の確保と、医療施設で勤務する有資格者の業務負担軽減を同時に達成できることを目指します。

運営方針については以上でございます。次に、職業安定部における取組状況についてご報告をさせていただきます。

職業安定部のタブ、令和2年度職業安定部における取組状況（下期）でございます。

前回の第2回審議会におきまして、取組の内容はおおむねご説明を申し上げましたので、目標に対する達成状況等は改めてご確認をお願いしたいと思いますが、現下の雇用情勢等に関する5ページ、6ページ目の部分につきましてご説明をさせていただきます。

その他、新型コロナウイルス感染症の影響による解雇等の状況でございます。

本県の1月の有効求人倍率は1.11倍と、57か月連続で1倍台を維持しており、新規求人数の減少幅が縮小し、業種によっては増加も見られますが、全体としては前年より有効求人数が落ち込んでおり、既に登録している方の求職活動の長期化が見られます。新型コロナの感染拡大により、一部地域で緊急事態宣言が延長されるなど、この状況が就職活動・採用活動に大きく影響を与えているため、今後についても依然として不透明な見通しとなっております。

また、5ページの下段になりますが、ハローワークに寄せられた相談や報告等に基づいた

集計によりますと、新型コロナの影響によって、解雇や雇い止め等が見込まれる県内の労働者数は、2月19日時点で1,105人に上っており、その内訳は、宿泊業で364人、製造業で249人、飲食業で109人、小売業で93人などとなっております。

続きまして6ページになります。

まず、雇用調整助成金についてです。

緊急対応期間における特例措置では、解雇等を行わず雇用を維持している中小企業事業主の助成率を10分の10としておりますが、1月の緊急事態宣言後におきましては、最近の生産指標が前年また前々年同期比で30%以上減少している大企業も同様に助成率を10分の10とする取扱いとなっております。

2月20日時点における当局の申請件数は2万52件となっており、このうち約99%の1万9,815件の支給を決定しているところでございます。

続きまして、下段、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金でございます。

休業手当が支払われない労働者が直接申請することが可能な制度として、昨年7月に創設されましたが、当局分としまして、2月23日時点で6,624件の申請を受け付け、このうち支給・不支給等含め6,173件の処理が完了しているところでございます。

この休業支援金・給付金は、京都のセンターで申請書の受付を行っておりまして、申請件数には当局へまだ着いていない未着分も含まれております。内容に不備等がない場合は、書類到着後3日以内に審査を完了させておりますので、迅速な支給手続を行うことができます。

なお、経済上の理由により事業活動の縮小を余儀なくされた企業に対しましては、事業主が支払った休業手当の額に応じて、雇用調整助成金が支払われることとなりますので、まずは雇用調整助成金の活用を第一にご検討願いたいと考えております。しかしながら、新型コロナによる影響が長引くことで、休業手当の支払いを継続することが難しいというケースもあるかと思います。

この休業支援金・給付金につきましては、支給要件の確認に当たって、労働基準法第26条の休業手当の支払義務の該当性について判断するものではありませんし、休業開始前の6か月間に継続して一定の頻度で勤務した実績が確認されれば対象となり得ますので、引き続き、本制度の効果的な活用を通じて、休業を余儀なくされている労働者への支援に努めてまいります。

私からは以上です。

(田之上総務部長)

事務局最後の説明になります。総務部長の田之上です。

労働保険料等の適正な徴収などについて説明いたします。

まず、赤色のインデックス、総務部の資料をご覧いただきたいと思っております。1枚紙の黄色いものです。

本年度の労働保険料の収納率の状況について説明いたします。

資料にあるとおり、昨年度の収納率の98.68%、これを上回ることを目標にしていたところです。しかしながら、今年度につきましては、コロナ禍にありまして、労働保険料の納付猶予の申請をされた事業場が100件以上あったということによる減収がありました。また、感染予防の関係もありまして、職員の直接訪問による納付督促の実施を控えていたという期間もありましたので、収納率につきましては、昨年度と比較して若干減少するものと思われまます。この状況につきましては、鹿児島県だけではなくて全国的にも同様の理由により、収納率は低下傾向にあると考えております。

今年度の1月31日現在における進捗状況につきましては、資料にあるとおり76.52%でありまして、前年同期と比較いたしまして0.59ポイント下回っている状況です。

引き続き、期限内納付の督促、口座振替制度の利用勧奨を行うとともに、滞納事業場につきましては積極的に差し押さえ等を実施して、収納率の向上に取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、資料は変わりました行政運営方針、ブルーのほうの13ページ、この1ページだけです。

労働保険料等の適正な徴収について記載させてもらっております。先ほどから申し上げており、本年度に引き続きまして、来年度につきましても、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平性の確保などの観点から、未手続事業場に対する加入勧奨を積極的に推進する。また、11月の適用促進強化期間を中心に制度の周知・広報等も実施する。こういったことによりまして課題解消に取り組んでまいりたいと考えております。

もう1点だけ、来年度の運営方針につきましては、13ページ真ん中、新たに、参考という形で「鹿児島労働局における歳入歳出の状況」、令和元年度のものですけれども、決算をご参考までに掲載いたしました。

その目的といたしましては、事業者様、関係団体・関係機関等に対しまして、当局におけ

る歳入の額、当局として歳出としてどういった科目で支払っているかというものを「見える化」したいなと考えて、新たに掲載をさせていただきました。

私のほうからの説明は以上になります。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

それでは、委員の皆様方へ事務局から本日の資料を送付した際に、文書質疑等の提出をお願いしておりましたがけれども、届いている文書質疑がありましたら事務局のほうで読み上げてください。

(事務局)

事前の質問はございませんでした。

(采女会長)

文書質疑等はなかったとのことですので、ただいまの事務局の説明について、ご質問等がございましたらどうぞよろしくお願いいたします。

ご発言いただく際にはマイクをお持ちしますので、挙手をお願いいたします。

なお、ご発言の際には最初にお名前をお願いいたします。

(日高委員)

労働者委員の日高でございます。

1つだけ教えていただきたいのですが、新型コロナの関係の休業支援金と給付金の関係、件数で記載してございますけど、これは事業主も申請できるし、労働者個人でもできるわけですから、申請件数6,624件というものがそのまま生の数字なのか。生のというか、労働者側から見たときの延べ人数は一体幾らになるのか、ほとんどこの6千幾らなのか、労働者の延べ人数ですね。2回、3回受ける労働者も中にはいるのかもしれませんけれども、延べで幾らか分かれば教えてください。

(横溝職業安定部長)

件数の数え方としては、事業主さんが例えば10人の従業員の方の分の申請をしてきた場

合、それも10件というカウントになっていまして、例えば1か月ずつそれを出してきた場合に関してはそれぞれ件数のカウントにはなりますので、件数は上がっていくという形になっています。

(満永委員)

労働側の満永と申します。よろしくお願いします。

運営方針の8ページ、先ほど冒頭あった労働災害防止対策について、非常に労災が多いという状況、その内訳がいわゆる高齢者層が非常に多いという中で、高齢者雇用安定法が今年4月から、努力義務ですが、70歳まで働くということで、今後ますます人材不足も含めると高齢者層の活躍の場というのは広がっていくと思うのですが、一方では、労働災害が非常に多くなってくるというのは、気持ちは若くてもなかなか体はというところがあって、エイジフレンドリーの職場づくりを推進するということですが、果たしてこれだけで大丈夫なのか。これは国の施策になってくるかもしれませんが、今後そういったことの対応・対策を含めて、例えば今回件数で上がっているようなところの事業者、あるいはそういった特に労災が起りやすい職種・職場について、例えばこういうことで起こったよというような事例を伝えるということをしていくということや、私も民間に10年いましたが、今もあると思いますが、ヒヤリハットみたいなのがあって、それをしっかり徹底するということがなされているのかどうかを含めて、もう1つ何か策を講じないといけないのかなというのが1点です。

それから、コロナ禍の中でオンラインの就職相談を3月に試行的にやりましたと、4月から本格的にやりますということで、私も今度4月から就職する最後の息子がオンラインで面接を受けたりしていましたので、オンラインの活用というのは新たな日常という意味では必要だと思うのですが、まだ1か月なのでどういう状況かというのはなかなか難しいのでしょうけど、今、試行的にやってみられた感想と、今後どういったことをやっていくべきかということがもしあれば教えていただきたいと思います。

以上です。

(笹川労働基準部長)

まず1点目、エイジフレンドリーガイドラインの周知のほかにもっと積極的にいろいろ取り組む必要があるのではないかというご質問ですけれども、例えば昨年ちょうど今ぐらい

ですかね、転倒災害の多い小売業さんに対して何社か呼んで集団的な指導を行いました。高齢者の方は結構転倒災害が起こりやすいので、そういった災害の多い小売業、スーパーとかなんですけど、そういったところの労務担当者に来ていただいて、エイジフレンドリーガイドラインの内容等を指導したということはやっていました。

ただ、コロナ禍の状況なので、今年特に人を呼んでというのがなかなかやりづらくて、ですから、個別指導という形で地道にやってきたというところではあるのですが、コロナが一段落したところでエイジフレンドリーガイドラインの周知のほかにも積極的にやっていきたいと考えておりますので、またそのときにはいろいろご協力願うことになってきますけれども、よろしくお願いいたします。

(横溝職業安定部長)

2 番目のオンラインの職業紹介に関してなんですが、残念ながらまだ実績は上がっておりませんで、今後、活用していただくために学校等にナビゲーターを派遣しまして周知を図っていく、現状はそのような段階でございます。

(満永委員)

ありがとうございます。

(采女会長)

ほかにございませんでしょうか。

(濱上委員)

使用者委員の濱上でございます。

冒頭の局長の挨拶でも新規学卒者の県外流出に伴う労働力人口の減少が課題であるというお話がありましたけれども、今年度、コロナというようなことで地元志向も高まっているのかどうか、ちょっとそこはまだ見えないのですが、例えば1月末現在での県内の定着率といえますか、そこらあたりの数字は分かりますでしょうか。

(横溝職業安定部長)

新規学卒の数字につきましては実は先日の定例会見でご報告をさせていただいたのですが、

内定率のような形でよろしいですかね。新規高卒者に限りましては令和3年1月末現在で96.4%の就職内定率となっております。これは、前年同月が96.6%だったものに対してマイナス0.2ポイント減少しているという状況でございます。

先ほど委員からお話のあった県内と県外の関係ですけれども、やはり新型コロナの影響もありまして、求人数、求職者数が両方とも減少をしております。ただ、求職者の県内希望、県外希望の内訳を見ますと、県内のポイントの昨年度からの減少幅より、県外を希望するほうの減少幅のほうが大きい、要は県内希望をしている学生の割合が増えたというような形になっています。これは高校生でも大学生でも同じような数字が出ているような状況になっています。なので、今後、県内を希望する学生さんの割合が増えていくということを考えていけば、先ほど行政運営方針の中でお話したように、学生向けの優良な企業の紹介とかを力を入れていって、県内就職率を上げていくということが効果的かなというふうに考えております。

(濱上委員)

ありがとうございました。

あと1件、就職氷河期世代の取組、これも大事なことだと思うのですが、就職氷河期世代という言葉は若干マイナスのイメージなのかなと思うのですが、資料の中には「就職氷河期世代歓迎求人」と表記した看板ですか、これをしていると、これは特に問題ないというか、どなたも平気で入ってこられるようなものなのかなと、ちょっとそこが気になったものですから。代わりになるような言葉があるのかどうか分からないのですが。

(横溝職業安定部長)

非常に難しい問題でございまして、国の施策としては、氷河期世代をすくい上げるというか、その時期に当たってしまった人たちの就職支援をするということで、その言葉がずっと使われ続けているわけですが、我々も事業所さんに、「こういった歓迎求人をすれば、割と年齢層がその世代、35歳以上50歳未満とかそういった一定の年齢層から採用ができます。どうですか」みたいなアプローチの仕方はしているのですが、やはり委員がおっしゃるように一定のマイナスイメージというのはあると思います。今後、それを払拭していくためにも、そういった就職氷河期世代を対象とした職場見学や職場実習などを積極的に行っていくって、まず小さなところからイメージを変えていく、確かに言葉を使わないというやり方

もありますが、それに代替する言葉というのをなかなか思いつきませんで、氷河期世代という言葉はみんなぱっとイメージはできるものとはなっておりますので、いかにイメージを悪いものではないというところを払拭していくかというのは、個別の支援にかかっているのかなというふうに考えております。

(采女会長)

ございませんでしょうか。

では、采女のほうから幾つか質問させていただいていいでしょうか。

私は毎年、学生と授業をする機会があるのですが、鹿児島での優良企業の選び方、1つの指標だけど、えるぼし認定、くるみん認定、ネットで調べればすぐ分かるからと1つの指標として挙げているのですが、今年はユースエールについては全然もう説明しませんでした。

ユースエールに関しては、鹿児島県内の大手といいますかね、鹿児島県内の比較的大手の名前が全然挙がってなくて、ごく小さな企業だけしか手を挙げておられないのですが、このあたりは何か原因があるのでしょうか。

(横溝職業安定部長)

これは認定制度そのものが中小企業を対象としたものでございますので、なかなか知名度という点では、今、認定されている22社に関しても高いとはやはり言い切れないと。こういった厚生労働大臣の認定制度でございますので、実は今月中にこのユースエール認定制度に関するPR活動というのを一定行う予定がございまして、より広く認定を今後受けてもらうために事業主様に知ってもらう、あと就職活動をしている学生さんにも知ってもらうと、両方に周知していくような効果的な広報というのを今、考えております。

(采女会長)

何とか大手のほうでも、若手を積極的に採用している企業がはっきり学生目から分かるようになると思います。

もう1つだけ、労働基準部の資料の1、送検一覧というのがありますけど、この中で最賃法違反の案件が2件ほどあるのですが、あまり細かなことを聞いていいのかわかるかわかりませんが、最低賃金を守っていないというのが2つあって、その2件送検したという

ことですが、職種が11番は農業になっています。14番がその他の事業になっています。農業というのは農業法人なのかな、労働者23名に対して云々ということですから、これはひょっとして技能実習生あたりが入っているのでしょうか。ちょっと無理かなと思うのですが、もし分かるようでしたら。

（笹川労働基準部長）

日本人も若干含まれていますが、基本的には技能実習生ということですので、そういった表記も可能であれば入れたほうが、より事案の概要としては鮮明になるのかなという気はします。

（田之上総務部長）

補足いたしますと、最賃法違反というのは、地方検察庁と司法警察機関である監督署と、どういうふうな条文を立てるかということなので、本来であれば賃金不払いであれば労基法24条違反ですが、1円も払っていないとかいうのであれば当然最低賃金法にも触れてくるということもありますものですから、その辺のところでイコールで最低賃金法違反というわけではないということで、ここら辺は違反条文の立て方というふうなことで若干補足させていただきます。

（采女会長）

どうもありがとうございました。

労基法違反で書類送検される例というのはすごくまれだと思います。ちょっと珍しいなと思ったのでお伺いいたしました。

11番、14番というのは倒産しているのですかね、分からないですか。

（笹川労働基準部長）

個別な話になるので簡単に書いてありますけれども、2つとも倒産しております。

（采女会長）

ありがとうございました。すみません、細かなことを聞いてしまって。

ほかにございませんでしょうか。

（「なし」の声あり）

（采女会長）

思い出されましたらまた戻ってきても構わないので、次の議題に入りたいと思います。

議事の２でございます。

「鹿児島県と鹿児島労働局の雇用対策協定に基づく事業計画（案）の報告について」でございます。

事務局のほうからご説明をお願いいたします。

（横溝職業安定部長）

別冊の資料になります。

鹿児島県との雇用対策協定に係る令和３年度の事業計画についてご説明をさせていただきます。

鹿児島労働局と鹿児島県におきましては、平成２９年１２月に雇用対策協定を締結いたしまして、本協定に基づく事業計画を毎年度定め、一体となって雇用対策に総合的に取り組んでいるところでございます。

私からは、令和２年度の事業計画に係る取組の実施状況と、令和３年度の事業計画の内容につきましてご報告をさせていただきます。

まず、令和２年度事業計画に係る取組の実施状況でございますが、こちらは別冊の２枚目になります。

県における、かごしま「働き方改革」推進企業の認定企業数で目標をやや下回っているものの、他の項目ではおおむね目標をクリアする状況となっております。

一番上の新規高卒就職者の県内就職率につきましては、県内経済の持続的発展を図る上で、県としては若者の県内定着に特に力を入れる必要があるということから目標設定をしているものであり、新型コロナの影響で地元志向が強まったことも影響し、県内就職割合がやや高まっているという状況となっております。

労働局といたしましては、生徒や保護者の希望を尊重した就職支援を基本としつつ、県とも協力しながら、引き続き県内企業の魅力アップや発信力向上のためのサポートに努めてまいります。

続きまして、A4横カラー刷りの事業計画（概要版）をご覧ください。

労働局の行政運営方針と同様に、新型コロナ対策をトップ項目として掲げ、あとは故郷かごしまの人財確保・育成、若年者等の県内就職促進、UIターンの促進、女性、高年齢者、障害者、外国人材などの多様な人材の活躍促進等、県内企業の魅力アップや認知度向上等、その他の取組の柱立てによって構成される内容となっております。

具体的な取組、施策の内容は、事業計画の本文にお示しのとおりですが、いずれの項目につきましても、県と労働局が共同で実施する取組と、県と労働局がそれぞれ実施する取組に分けて列挙してございますので、ご覧いただければと思います。

なお、この事業計画は、今後、県と労働局による最終的な協議を経て、正式版として取りまとめ、今月末をめどに県及び労働局のホームページにそれぞれ掲載する予定としております。

私からは以上です。

（采女会長）

どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの資料と説明につきましてご質問等がございましたらどうぞよろしくお願いいたします。

この事業計画は年々続いておりますが、もう何年になりますか。分かりやすいパンフレットなんかが結構出ていますよね、出ていたような気がするんですけど。

（横溝職業安定部長）

平成29年12月に協定を結んでから毎年度作成をさせていただいております。同じような形で概要というもので出しているような状況です。

（黒江委員）

労働委員の黒江と申します。

高年齢者雇用確保措置実施企業の割合ということで99.9%ということでありますけれども、一方で、高年齢者の処遇というか、60歳以降はどうしても再雇用という企業も多くて、賃金面でかなり開きがあったりしてモチベーションにつながらなかったり、あるいは若い人よりも、現役世代の人よりも再雇用者のほうが技術力もあっていい仕事をされるという

こともあって、若い人よりも高齢者を安い賃金で雇ったほうが企業としてはメリットがあるというような潜在的な現象もあると思いますので、なかなか悩ましいところもあると思いますけれども、労働局として、高齢者の再就職だけではなくて、いわゆる処遇の改善というところにどういった形でアプローチをされていくのかということがあればお聞きをしたいというふうに思っておりますので、よろしくお願いします。

（横溝職業安定部長）

ちょっと個別になりますけれども、現状では、特定求職者雇用開発助成金という助成金制度がございまして、雇い入れをしていただいた場合に一定の額をお支払いするというような制度はあるのですが、今後また制度改正に伴って、より一層制度の周知を行い、今のところ助成金の内容を拡充するという話はないのですけれども、いろんな形での検討がまた引き続き進んでいくと思いますので、事業主さんをお願いに上がる際には、その都度そういったツールを紹介しながら雇い入れを協力いただくという形にしていきたいと考えております。

（采女会長）

今の委員からのご質問、ご意見ですけど、よく聞く話ですよ。60で定年になって再任用になったのですが、待遇が悪くていま一つ元気が出ないという話はよく聞きますけど、これに対する国でのこ入れというのは私の知る限りあまりないように思いますね、労働局でどうこうと。押される気持ちはおありだと思いますけど。

（三輪局長）

処遇の関係については、国のほうで直接どうというより、高齢・障害・求職者雇用支援機構でプランナーなどの専門職の方がいらっしゃって、再雇用の後の活用とか処遇の在り方も含めていろんな相談事業などを行っています。各企業がこんなところを課題だと思っているとか、ここがどうしたらいいのか分からないとか、個別の事情を踏まえて相談を行っていますので、モチベーションの在り方とか、賃金体系の在り方とかも含めて相談をしていただくということができると思います。そういったものの活用というのは1つの選択肢かなと思っております。

（采女会長）

定年延長に伴って賃金体系の在り方等の再検討の時期に入っているのかもしれないね。

(松野雇用環境・均等室長)

今の質問に対して、同一労働同一賃金ということでパートタイム・有期雇用労働法が昨年4月から適用が始まりまして、本年4月から中小企業が適用ということで、これにつきましては、パートタイマーや有期雇用労働者等、派遣労働者は派遣法になりますけれども、そういった方の処遇というのがやはり正社員等々と比較して不合理な差である場合には、この法律に基づいてまた改善を図っていくということが検討できる部分がございます。高齢者だから待遇が低くていいというわけではなく、そういった面からはまたこの法律に沿って何かご相談があれば寄せていただき、また紛争が起きれば調停制度等もございますので、そういったものもご活用いただければと思います。

(采女会長)

どうもありがとうございました。

事務局からの回答はよろしいですね。今の回答はご意見ということでよろしいでしょうか。

(松野雇用環境・均等室長)

今の回答は、質問への回答になります。労働局として対応できることのひとつということです。

(黒江委員)

私が何か答えないと締められないというような雰囲気ですので。様々な対策をしていらっしゃるということでありがとうございました。

私の質問の背景には、大きな会社は賃金もそれなりに退職時にありますから、その6割ぐらいといっても生活に支障がないぐらいあるのですけれども、特に中小企業の場合はそんなに賃金が高くない中で6割カットと、率だけを大企業と合わせますと、非常に厳しい生活を余儀なくされるという現実もあるというところもあるので、そういった声が労働組合側にも頻繁に上がってくるようになりましたので、そういった意味でも行政機関といたしまして、県ではなくて国のほうになるかもしれませんが、ぜひ新たな制度でも考えていただい

ればなという思いがありまして質問をさせていただきました。ご回答につきましては、これまでいただいた内容で結構だというふうに思っています。今後ともよろしくお願いいたします。

(采女会長)

事業計画(案)については、安定してこれまでの蓄積があってしっかりしたものができているように思います。

それでは、議事の3番目に入ってよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(采女会長)

「鹿児島地方労働審議会運営規程の変更(案)について」でございます。

事務局よりご説明をお願いいたします。

(松野雇用環境・均等室長)

説明させていただきます。

鹿児島地方労働審議会運営規程の変更(案)についてご説明いたします。

本件は、内閣官房行政改革推進本部事務局より、書面、押印、対面の手続を見直すとの方針が示されたことを踏まえまして、厚生労働省本省よりの通知に基づいた変更となります。

主たる変更箇所は2か所ございます。

資料の鹿児島地方労働審議会運営規程(案)をご覧ください。

朱書きしておりますところが変更箇所となります。

まず、第1番目につきましては、第3条になります。テレビ会議のシステムに対応できるように規程を改正するものです。

2番目につきましては、第6条になります。

今まで議事録について、会長及び会長が指名する2名の方、すなわち合計3名の署名押印をお願いしていたところでございますけれども、規程上、この署名押印がなくなり、単に「議事録を作成する」との記載に変えさせていただくものです。実際には、署名押印の代わりに、事務局より、本日まで出席の委員の皆様全員の方にメールなどによって議事録を送付させていただきまして、委員全員の方の確認をいただいた上で、公開させていただくという段

取りとさせていただきます。

以上でございます。

(采女会長)

今、説明いただきましたように第3条、第6条が変わるということでもあります。

テレビ会議システムには期待するところが非常に大きいですね。なかなか20名ぐらいでテレビ会議、ウェブ会議を開催するとなるとなかなか難しい面もあるような気がしますけど、8人ぐらいだったら1つのパソコンで楽々やれると思うのですけれども、何か工夫してコロナが収まっている時期にこそ練習しておきたいですね、いつかどこかで。局のほうでもぜひ練習をして、いざというときに使えるようにしておいていただければなというふうに思います。

特にご質問等はございますか。

(「なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、3つの議事が終わりました。

最後に、議事の4になりますけど、委員からのご意見・ご要望等に入らせていただきたいというふうに思います。会次第の4ということになります。委員の皆様からのご意見・ご要望がありましたらこの機会に出していただければというふうに思います。実質この審議会は年3回開かれているのですけれども、1つは書面ですから、2回で、次にお会いするのは10月か11月ぐらいなので、労働局に伝えておくことがあれば今しかないのです。

最近、この審議会の資料が非常によくなっていますよね。分かりやすく、各部からの資料も番号がちゃんと振ってあって、1、2、3、4と、ぱっと見てぱっと分かるようになっていて非常に改善されているなという印象を持ちました。

コロナ禍の中で国の助成金等の施策で有効倍率が何とかかんとか1倍を維持しているというのはすごく、いろいろ批判はありますが、うまくいっているのではないかなという気がします。一昔前、有効求人倍率は0.6とかというひどい時期がございましたから、このまま何とか助成金等、国の施策がうまくいって有効求人倍率が何とか1を維持していければなと思います。労働局のほうでもぜひご尽力をお願いしたいというふうに思っております。

それでは、できるだけ3密回避、短時間で会議を終わりたいということのようですので、それでは、以上を踏まえまして、本日の審議内容3件については了承をしたということによってよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

(采女会長)

それでは、先ほど説明がありましたように、後日、事務局より本日の議事録がメール等で送付されてくるということですので、議事録について全委員の皆様にて確認をお願いいたします。

二、三人返信を忘れたらどうなりますか。

(事務局)

確認でお電話いたします。

(采女会長)

分かりました。

それでは、以上をもちまして、本日の審議会を終了いたします。

それでは、この後の進行については事務局からお願いいたします。

(事務局)

采女会長、ありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、事務局を代表いたしまして局長の三輪よりお礼のご挨拶を申し上げます。

(三輪局長)

本日はお忙しい中、熱心にご審議をいただきまして本当にありがとうございました。

委員の皆様からいただきました貴重なご意見等につきましては、来年度の行政運営等に生かしてまいりたいと考えております。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。

本日はありがとうございました。

(事 務 局)

以上をもちまして、令和２年度第３回鹿児島地方労働審議会を終了いたします。

委員の皆様方には、長時間のご審議大変お疲れさまでございました。

なお、令和３年度につきましても、１１月と３月の開催を予定しております。改めてご案内をいたしますので、ご協力のほどお願いいたします。

それでは、本日は閉会とさせていただきます。

どうもありがとうございました。

午後３時２９分閉会