

令和3年度第1回神奈川地方労働審議会 議事録

神奈川労働局総務部総務課

令和3年度第1回神奈川県労働審議会

1 日 時

令和3年11月29日（月）10:00～12:00

2 場 所

ホテルメルパルクYOKOHAMA 2階「シェリー」
（横浜市中区山下町16）

3 出席者

【委員】

公益代表：山倉委員、三浦委員、小林委員、本間委員、高井委員
島山委員

労働者代表：林委員、中島委員、櫻庭委員、真崎委員、小島委員
今村委員

使用者代表：二見委員、清水委員、鈴木（正）委員、西村委員、
潮田委員

【事務局】

局長、総務部長、雇用環境・均等部長、労働基準部長及び職業安定
部長ほか

4 議 題

- (1) 会長の選挙及び会長代理の指名
- (2) 部会委員等の指名及び同意
- (3) 神奈川県労働局からの行政運営報告
- (4) 質疑・意見交換等

5 議 事

○中村補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまより令和3年度第1回「神奈川県地方労働審議会」を開催したいと思います。

本日、進行を務めます神奈川県労働局総務課課長補佐の中村と申します。よろしくお願いいたします。

なお、本審議会の開催に当たりましては、皆様に安心して会議に御出席いただくために、神奈川県感染防止対策に取り組む事業所の会場を使用、マスク等の着用、手指の消毒、入館時の検温、座席間隔の確保、十分な換気、参加する労働局職員の削減、マイク使用時のアルコール消毒実施といった対応を取らせていただいております。

会議中、不自由な点もあるかと思いますが、御理解、御協力のほど、よろしくお願いいたします。

また、委員の方には事前に御連絡をしておりますが、本日は、報道新聞社の方が取材に見えております。撮影は冒頭のみとなりますが、取材のため、傍聴されております。御承知願います。

それでは、まず初めに、事務局より本日の各委員の出席状況について、御報告いたします。

○齊藤企画 おはようございます。総務企画官の齊藤でございます。

御報告いたします。現在、公益代表委員が6名、労働者代表委員が6名、使用者代表委員が5名、合計17名の委員が出席されております。

18名の委員の3分の2以上が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条の規定により、本日の会議の開催及び議決共に有効であることを御報告申し上げます。

○中村補佐 本審議会は、神奈川県地方労働審議会運営規程第5条に基づき、原則として公開となっております。発言者のお名前を含めた議事録をホームページ等で公開させていただくことになっておりますので、御了承願います。また、議事録作成のために、御発言の際にはマイクをお使いいただきますようお願いいたします。

それでは、本審議会の事務局をしております神奈川県労働局を代表いたしまして、局長の川口より御挨拶を申し上げます。

○川口局長 神奈川県労働局長の川口でございます。

委員の皆様方の大部分の方とは初めてお目にかかれると思います。どうぞよろしくお願いいたします。

皆様方におかれましては、大変お忙しい中、お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。また、皆様方には、日頃より労働行政に大変御協力、御理解をいただいております。この場をお借りしまして、御礼を申し上げます。

さて、本審議会におきましては、昨年は新型コロナウイルスの影響を受けまして、前回審議会につきましては、書面開催とさせていただいたところでございます。書面開催ではありましたが、皆様方から大変多数の御意見をいただきました。皆様方の御意見を受けまして、今年度の神奈川県労働局としての行政運営方針を策定させていただきます。

た。大変ありがとうございました。

今年度、行政運営方針に基づきまして、行政運営を行っているところでございますけれども、今年度の上半期、今年度の前半におきましては、御案内のとおり、コロナウイルスが大変大きな流行を見せたところでございますので、私どもの行政運営も何よりもコロナ対策ということで、それに追われていた半年というような状況でございました。コロナ対策を最重点課題としまして、行政運営を行ってきたところでございます。今年度の後半につきまして、これからでございますけれども、幸いにもコロナウイルスの感染状況が落ち着きを見せてきております。ただ、今後どうなるかというのはまだまだ分からないところでございます。

つい先日、政府で定められました経済対策におきましても、コロナ対策を最重点課題といたしまして、それに万全を期しつつも、社会経済活動の再開に向けた取組、さらには総理が提唱されておられます新しい資本主義という中での成長と分配の好循環を目指すというような経済対策において、定められたところでございます。

私どもの行政運営は、今年度後半から、あるいは来年度に向けましても、この経済対策を受けて、私ども労働行政を具体化していくということになると考えております。ただ、何と云ってもコロナの感染状況がどうなるかということで、それによって大きく左右されますので、現場としましては、大変難しい運営をしていかないといけないということだと思っているところでございます。そういう難しい状況でございますので、皆様方の今後一層の協力をお願いするところでございますし、また、本日、貴重な御意見を賜りたいと考えております。

本日の審議会におきましては、これまでの取組状況と今後に向けての課題ということについて御審議いただきたいと考えております。忌憚のない御意見を頂戴したいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

簡単ではございますけれども、私の挨拶とさせていただきます。

○中村補佐 本審議会は、11期を迎えて初めての審議会ですので、議事に移らせていただく前に、事務局から審議会委員の皆様の御紹介をさせていただきたいと思っております。

お手元の資料、事務局－1の第11期神奈川地方労働審議会委員の名簿を御覧ください。

失礼かとは存じますが、お名前だけの御紹介とさせていただきますので、御着席のまま、一礼をいただければと思います。よろしく願いいたします。

初めに、公益代表委員の山倉委員です。

三浦委員です。

本間委員です。

高井委員です。

小林委員です。

畠山委員です。

続きまして、労働者代表委員です。

林委員です。

中島委員です。

櫻庭委員です。

真崎委員です。

小島委員です。

今村委員です。

続きまして、使用者代表委員です。

二見委員です。

清水委員です。

鈴木委員です。

西村委員です。

潮田委員です。

西村委員につきましては、前任の鈴木賢二委員から、潮田委員につきましては、前任の河野委員からの交代で、既に神奈川労働局長から任命されております。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

本日は、議事次第及びファイリングされた資料を使用いたします。これは議事の中で説明を行う事項をまとめたものでございまして、幹部の話す順番に組んでおります。

次に、資料事務局－1が審議会の委員名簿、事務局－2が神奈川労働局の出席者名簿、事務局－3が部会委員名簿、事務局－4が専門委員候補名簿となっております。また、事務局－5が審議会関係の諸規程でございます。

その他の資料につきましては、資料目次により御確認ください。

それでは、議事に移りたいと思いますが、本日、会長が決まるまでの間、事務局の齊藤総務企画官が議事を進行させていただきますので、御協力をお願いいたします。

齊藤企画官、お願いします。

○齊藤企画官 それでは、会長選出までの間、進行を務めさせていただきます。

議題の第1は、会長の選挙及び会長代理の指名でございます。

地方労働審議会令第5条第1項により、公益を代表する委員のうちから委員が選挙することとなっております。

どなたか立候補される方はいらっしゃいますでしょうか。

いらっしゃらないようですので、事務局から会長候補として山倉委員を御推薦申し上げたいのですが、よろしいでしょうか。

それでは、山倉委員が会長に就任されることに御賛同の方は、挙手をお願いいたします。

(挙手あり)

○齊藤企画官 ありがとうございます。

それでは、山倉会長に御就任いただくことといたします。

新会長の山倉会長から一言御挨拶を頂戴いたしたいと思います。

○山倉会長 引き続きまして会長に御指名いただきました山倉でございます。よろしくお願いいたします。

11期の審議会が開催されます今日は、今回から、事前に資料がどきっと送られるのではなくて、ファイルベースで頂きましたところ、先ほどありましたように、労働行政の課題がコロナ禍ということもありまして、まだ山積していると思います。皆様におかれましては、活発な御意見や建設的な御提案をいただきたく存じます。

様々な労働問題が山積しており、神奈川独自の問題があると思いますので、微力ではございますが、会長として努めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

先ほど川口様からありましたように、1年ぶりの対面での開催ということでもあります。対面のほうがよく議論ができると思いますので、よろしくお願いいたします。国の施策につきましての方向を見定めながら、今回は実りある議論をしていきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○齊藤企画官 ありがとうございます。

それでは、これ以後の議論の進行につきましては、山倉会長にお願いしたいと思います。

山倉会長、どうぞよろしくお願いいたします。

○山倉会長 それでは、次第に沿いまして、議事を進行させていただきます。

議題の第1の後半の部分といたしましては、会長代理の指名でございます。

地方労働審議会令第5条第3項で会長が指名することになっております。事前に三浦委員からは御内諾をいただいておりますので、三浦委員に会長代理を引き続きお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。よろしくお願いいたします。

それでは、次の議題の第2になりますが、部会委員等の指名に入りたいと思います。

本日の資料の中に事務局－3と事務局－4として、部会委員と専門委員候補者の名簿が提出されておりますので、事務局から説明をお願いいたします。

○齊藤企画官 資料の事務局－5の地方労働審議会令第6条及び神奈川地方労働審議会運営規程第9条の規定により、本審議会には、特別な事項を調査、審議するための労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の三つの部会を置くことができるとされております。これら三つの部会の設置につき、御検討をいただきますようお願いいたします。

○山倉会長 ただいまの説明を受けまして、本審議会のほかに、先ほどありました労働災害防止部会、港湾労働部会及び家内労働部会を置くということによろしいでしょうか。

それでは、本審議会としましては、今、申し上げました三つの部会を置くことといたします。

○齊藤企画官 それでは、次に、部会の委員につきましては、本審議委員のほかに臨時委

員及び専門委員から任命することとしております。

そこで、資料番号事務局－５の地方労働審議会令第３条により、関係する臨時委員、専門委員は、第２項、第４項により、労働局長が任命することとなっております。

臨時委員につきましては、資料番号事務局－３の部会委員名簿のとおり、既に臨時委員を任命しております。

専門委員につきましては、地方労働審議会令第３条第４項の規定により、この審議会の同意を得て、局長が任命することとなっておりますので、資料番号事務局－４の専門委員の候補者としての名簿がございます。本日の審議会で皆様の御同意をいただき、局長が任命する運びといたしたいと考えております。

○山倉会長 それでは、ただいまの説明を受けまして、専門委員について、本審議会の委員である皆様の同意を得ることが必要とされております。資料の事務局－４の中に記載されております３名の方を専門委員として任命することで御同意をいただけますでしょうか。

それでは、本審議会といたしまして、本日付で３名の方を専門委員として任命することに同意いたします。

○齊藤企画官 ありがとうございます。

それでは、各部会の構成につきまして、御説明いたします。

資料番号事務局－５の２ページ目、地方労働審議会令第６条を御覧いただきたいと思いますのですが、同条第２項により、部会に属する委員、臨時委員及び専門委員は、会長が指名することとなっております。

事務局－３の部会委員名簿案に記載されております臨時委員の指名につきまして、御検討のほど、よろしく願いいたします。

○山倉会長 それでは、第１１期神奈川地方労働審議会の部会委員名簿がございます。事務局の資料にありますように、労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の３部会の各委員を名簿のとおり指名したいと思いますのですが、よろしいでしょうか。

それでは、その次ですが、部会長の選任につきましては、地方労働審議会令第６条第５項により、当該部会に属する公益を代表する委員及び臨時委員のうち、各部会に属する委員及び臨時部会委員が選挙すると規定されておりますので、三つの部会においては、対応をよろしく願いいたします。

それでは、続きまして、議題の第３に移ります。地方労働審議会運営規程の一部の改正についてです。

改正案が提出されておりますので、事務局より説明をお願いいたします。

○齊藤企画官 御説明いたします。

地方労働審議会運営規程準則の改正点につきまして、御説明いたします。

資料番号事務局－５の６ページ目を御覧ください。今回の改正点は、第１にテレビ会議システムを利用する方法によって、会議に出席することができるということです。

第2に、議事録に会長及び会長の指名した2名の委員の署名が不要になったこととなります。

テレビ会議システムを利用した会議の出席につきましては、会場等の制約がありまして、神奈川労働局において、現時点では困難であります。規程上は変更となります。

また、会長及び会長が指名した2名の署名につきましては、メール等により出席委員全員が議事録を確認いただくことで、署名の代わりといたします。本日審議会において、委員の皆様の御同意を得て、改正したいと思います。

○山倉会長 ただいまの規程の説明を受けまして、地方労働審議会運営規程準則の改正は、改定案という形で赤字になっている部分が変わるということですが、事務局1-5の6ページ、7ページ、8ページでございます方向で、改定案について御同意を願いますでしょうか。

ありがとうございました。

引き続きまして、今日の一番のメインイベントになりますが、次の議題4、神奈川労働局からの行政運営報告に入らせていただきます。

3人の部長より、所管事項の御説明をお願いいたします。雇用環境・均等部長、労働基準部長、職業安定部長からでございます。

なお、委員の皆様からの質疑、意見等につきましては、報告が一巡した後にとまとめてお願いしたいと思いますので、積極的に質疑を行いたいと思います。よろしくお願いたします。

それでは、最初に雇用環境・均等部長から報告をお願いいたします。

○木本部長 雇用環境・均等部長の木本でございます。

8月に着任をいたしました。御挨拶が遅れましたけれども、どうぞよろしくお願いいたします。

着座しまして、説明させていただきたいと思います。

私からは、資料のインデックスの共通-3-2でございます。令和3年度神奈川労働局行政運営方針雇用環境・均等部の4項目につきまして、上半期の実施状況ということで説明をさせていただきます。

1点目、女性活躍・男性の育児休業取得の促進というところでございます。

女性活躍につきましては、資料共通-3の7ページ目、2(7)イというところがございます。また、雇均-1の資料につきましても、御覧いただければと思っております。

女性活躍推進法につきましては、現在、常用労働者数301人以上の企業に義務づけがなされておりますけれども、来年4月1日から、常用労働者数101人以上の企業に対しまして、一般事業主行動計画の策定と届出、情報の公表等が義務づけられることになってございます。

上半期につきましては、オンラインセミナーの開催などによりまして周知を図りますとともに、企業訪問の際に一般事業主行動計画の策定、届出につきまして勸奨を実施い

たしました。

現在、101人以上300人以下の企業の一般事業主行動計画の届出率は、28.6%となっております。下半期は、4月の施行につきまして、この届出率が100%にならないとできませんので、引き続き説明会の開催や、個別企業への働きかけといったことを実施いたしまして、一層の周知、取組の促進を図ってまいりたいと思っております。

女性活躍に取り組む企業につきましては、取組の状況を広く内外にアピールできる認定制度として、えるぼしというものがございます。こちらについても、労働局として普及に努めているところでございます。

労働力人口の減少は確実にございますので、女性の力をどう生かしていくのかということが、どの企業にとっても非常に重要な課題と考えてございます。我が社ではこんなふうに女性が活躍していますということのアピールできることは、優秀な人材を確保していくためにも、非常に大きなメリットがあると考えております。

女性が活躍できる環境につきましては、より多様な働き方に対応しているということでございますので、男性の働き方にも必ずよい影響を与えるものと認識しておりますので、こちらにつきましては、県や川崎市などとも連携をいたしまして、より多くの企業の方に目指していただけるように、取組をしてまいりたいと思っております。

昨年度、えるぼし認定につきましては、41社でございましたけれども、現在、54社となっております。

また、えるぼしに認定されますと、さらに高い基準を目指していただくことができます。それをプラチナえるぼしと言っているのですけれども、全国でもまだ18社しかございませんが、今般、神奈川で初めてのプラチナえるぼし企業が誕生いたしました。本日の審議会の後に記者発表をさせていただきたいと思っております。

続いて、男性の育児休業促進ですけれども、資料は共通-3でいいますと、5ページの2(7)エになります。雇均の資料としては、2番目を御覧ください。

本年6月9日、改正育児介護休業法が公布されました。来年の4月から3段階に分けて施行されることになってございます。

資料2を御覧いただきますと、4月に育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、個別の周知・意向確認の措置が義務化になります。

2ページになりますけれども、続いて、10月に出生直後の時期、これは産後8週を指しますが、この期間に男性が産後パパ育休と言っていますけれども、それをお取りになれるような制度の創設、それから、育児休業につきましては、これまでは基本的に認めてきていなかった、分割取得もできる。そういったことが主な改正内容となっております。

改正の内容につきましては、局のホームページ、自治体、関係団体の皆様の広報資料におきまして周知させていただくとともに、各説明会でも周知を行っているところでございます。

下半期につきましても、来年4月からの施行に向けまして、説明会の実施を中心に一層の周知を図ってまいります。

説明会の開催につきましても、コロナ禍ということもございますので、オンラインでの開催も含めて、より多くの事業主の皆様にご参加をいただけるように、工夫をしてみたいと思っております。

資料はお付けしていませんが、両立支援等助成金の中でコロナのための対応、感染対応特例というものを設けて支援をしてみましたが、御承知のとおり、この夏の新型コロナウイルス感染症は、非常に拡大をいたしまして、小学校の臨時休業等、お子さんの世話をするために休まざるを得ないというような労働者の方が本当に多数いらっしゃいました。

こうした状況を踏まえまして、お休みをせざるを得ない労働者の方に特別休暇を与えた事業主に対しましては、両立支援等助成金の新型コロナウイルス感染症小学校休業等対応コースという、昨年度やっていた助成金ですけれども、そちらを再開いたしまして、9月30日から申請の受付を開始しております。そもそも本年度にやっておりました対応特例のコースをもしのご件数になってございますけれども、引き続き迅速な支給決定に向けて取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、運営方針の2項目、新たな日常の下での柔軟な働き方がしやすい環境整備ということがございます。

適正な労働管理下における良質なテレワークの普及促進を図るということを目的といたしまして、テレワークガイドライン、人材確保等支援助成金のテレワークコースにつきまして周知を行ってまいりました。

神奈川働き方改革推進支援センターと連携いたしまして、ユーチューブ等でセミナーの開催もいたしましたし、個別相談会等も実施しております。下半期につきましても、引き続き周知啓発を行ってまいりたいと思っております。

また、神奈川働き改革会議の各構成員の皆様がテレワークに係る新制度をやっておられますので、そちらを集約しました資料をつくりまして、周知等に活用してまいりたいと考えております。

次に、3点目でございます。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。資料は共通-3で申しますと、12ページ、3(3)ウでございます。

本年の4月1日からパートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適用されまして、法律が全面施行ということになりました。雇用環境・均等部におきましては、現パートタイム・有期雇用労働法の履行確保に向けまして、県内の事業所に対して報告の徴収を、これは法律に基づいているわけですが、実施いたしまして、説明、指導を行ってまいりました。

上半期につきましても、コロナ禍ということもございまして、計画どおりに進められていない部分もございまして、下半期も引き続き実施いたしまして、法律の適切な施行

に努めてまいりたいと思っております。

特に中小企業につきましては、人事・労務管理の体制が十分ではないこともございますので、法律の理解を進めていただくということはもちろんなのですが、個別の支援が非常に重要だと考えてございます。

そこで、働き方改革推進支援センターにおきまして、相談対応や、個別の訪問支援によるコンサルティング等を実施してございます。それぞれの事業所の抱えている問題、課題は様々でございますので、それぞれに対応ができるようにきめ細やかに進めてまいりたいと思っております。こちらにつきましては、下半期も引き続き行ってまいります。

また、働き方改革推進支援センターでは、中小企業、小規模事業主の会員さんが多くいらっしゃるって、かつ感染症の影響が特に大きいような業種別の団体さんを選定いたしまして、働き方改革についての支援も行ってまいります。

資料雇均-3につけさせていただいているものが働き方改革推進支援センターの事業実施状況の詳細な内容となっております。セミナーの開催、個別支援等につきましても、順調に進めてまいります。

下半期につきましても、引き続きセンターでの中小企業への支援、業種別団体への支援等を行ってまいりますし、また、労働基準監督署の集団指導等と連携をいたしまして、あらゆる機会を捉えての周知を図ってまいりたいと思っております。

最後になりますが、4点目、職場における総合的なハラスメント対策でございます。

パワーハラスメントにつきましては、昨年6月から改正労働施策総合推進法に基づく防止措置が大企業に義務づけられております。

資料の雇均-5につけさせていただきましたけれども、来年4月からも中小企業にも適用になります。

あちこち飛んで申し訳ないのですが、共通-3の13ページの3(4)を御覧いただきますと、ハラスメントに関しまして、上半期に寄せられました相談というのは、パワハラが502件、セクハラが188件、妊娠等に対するハラスメントが62件、育介等については83件となっております。

こちらを平均いたしますと、労働局が開庁している日は、毎日平均6件程度、ハラスメントの相談をいただいているような計算になります。

さらには相談件数につきましては、パワハラの場合は、今年の同時期に比べますと、大体1.5倍、妊娠、育介等のいわゆるマタニティーハラスメントについては、2倍近くになってございます。

ハラスメントは、一旦生じてしまいますと、メンタル疾患ということにもつながりかねないものであり、さらに状況によっては労働災害であったり、失職であったり、事業主、労働者の双方に非常に大きなダメージを与えるものになってございます。ですので、まずはハラスメントを起こさない、起こさせないという、予防に向けた措置を確実にやっていただくことが非常に重要だと思っておりますし、万が一、生じてしまったときに

どういふ対応をするのかということをご想定した上で準備していただくことが、重要だと考えてございます。

法律を履行確保するために報告聴取というシステムがございますけれども、下半期につきましては、来年4月の中小企業事業主への義務化にポイントを絞りまして、セミナーの開催や、関係機関、団体等を通じた周知等を行ってまいりたいと思っておりますけれども、特に12月は年末の繁忙期ということで、ハラスメントが生じやすい時期となっております。12月を職場のハラスメント撲滅月間としまして、パワハラ、セクハラ、マタニティーハラスメントの3大ハラスメント撲滅に取り組んでございますけれども、事業主の皆様にはしっかりと対策を講じていただけるよう取り組んでまいりたいと思っております。

月間にあたりましては、ハラスメント特別対応の特別相談窓口も開設いたしまして、通常の相談に加えて、より広く相談を受け付けてまいりたいと思っております。

項目には挙げていないのですが、最低賃金の引上げと生産性の向上をセットで行っていただいた企業に対しましては、業務改善助成金という助成金をやっております。

中小企業にとりましては、コロナ禍でもございまして、今回、最低賃金の引上げは非常に厳しかったのではないかと承知しております。8月に業務改善助成金の支給要件を大幅に緩和いたしまして、支援の拡大に取り組んだところでございます。

センターとも連携をしまして周知等を行いましたところ、8月以降、120件の申請がございました。昨年度の上半期は6件ございまして、支給要件の拡大が影響していると思うのですが、非常に多くの御利用をいただいております。引き続き業務改善助成金の周知に努めまして、中小企業への支援にも取り組んでまいりたいと思っております。駆け足になりましたが、私からは以上でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○山倉会長 それでは、引き続きまして、労働基準部長から報告をお願いいたします。

○井上部長 労働基準部長の井上でございます。

昨年から引き続きまして2年目になっておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、座って説明させていただきます。

まず共通-3の資料がございますけれども、横長の表になっております項番に沿いまして、所管部が労働基準部となっておりますものについて、御説明させていただきます。実施状況、取組等の内容は、そこに記載してあるとおりでございますが、高年齢の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援ということでございます。

令和3年9月末現在では、神奈川労働局管内の60歳以上の労働者の労働災害の件数は1,281件です。これは全年齢の約23%、4分の1を占めております。

労働災害の発生の状況自体は、後ほどお話しいたしますけれども、神奈川労働局といたしましては、災害が発生した都度、個別指導や集団指導において、高年齢労働者の特性に配慮した安全衛生対策の取組を進められるように、エイジフレンドリーガイドライ

ンを周知しております。また、補助金の活用も勧奨しております、下半期におきましても、引き続き安心して働けるように、エイジフレンドリーガイドラインの周知に努めていくこととしております。

項番2（9）イでございます、外国人労働者の労働条件等の支援体制の強化ということです。

外国人労働者に係る相談件数は、外国人労働者相談コーナーで受け付けておりますが、前年は476件だったところ、628件に増加しております。

この相談コーナーにおいては、各言語の相談日を拡充しておりますけれども、令和2年7月以降は、新規にベトナム語、タガログ語での相談にも対応できるようにいたしました。ベトナム語の相談件数は44件ということで、増加している傾向がございます。

引き続き個人労働者相談コーナー及び相談ダイヤルで、外国人労働者からの相談に丁寧に対応しておるところでございます。

項番3（2）アに進みまして、職場における感染防止対策の推進ということでございます。

職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底するように指導させていただいているところでございますが、あらゆる機会を捉えまして、労使関係団体や事業場に対して感染防止のチェックリスト、あるいは業態別のマニュアル等、様々な実践例を交えながら周知及び活動の勧奨を図っております。

下半期におきましても、引き続きチェックリスト等を活用した職場における感染防止対策を推進することを目指しております。

項番3（2）イ（ア）ということで、生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む事業者等を支援するということです。

県内12の監督署に労働時間の改善指導・援助チームということで、支援班と呼んでおりますが、これを編成いたしまして、労働時間相談・支援コーナーを設置し、中小企業の事業主に対して改正労働基準法の周知を中心とした説明会や個別訪問など、きめ細やかな相談支援を実施しております。

下半期も訪問支援、説明会等を実施したいところでございますが、コロナ禍の状況で、昨年まではスムーズに進んでいないところもございましたけれども、引き続き取り組むことにしております。

項番3（2）イ（イ）でございますけれども、自動車運送業、建設業における勤務環境の改善ということでございます。

神奈川県トラック協会と関東運輸局神奈川運輸支局と連携して、トラック輸送における取引環境・労働時間改善神奈川県地方協議会というものを設置してございまして、主に加工食品の取扱運送事業者、荷主企業の方に対してアンケート調査を実施しました。これは369件でございますが、長時間労働の実態と課題を把握いたしました。その結果を取りまとめましたので、関東運輸局のホームページに掲載しているところでございます。

また、先ほど申しました全監督署に設置した労働時間の相談・支援班という班が、道路貨物運送業を対象に働き方改革関連法や支援策に関して説明会を開催しております。今のところ、4監督署で4回実施しておりますが、労働時間の削減に向けた取組について、周知啓発を行いました。

建設業につきましては、労働時間削減の自主的な取組を促す説明会を、関係団体担当の意見を踏まえ効果的に実施するために、第3回神奈川県建設業関係労働時間削減推進協議会を開催しまして、6月29日に実施しております。

下半期におきましても、左に記載しましたそれぞれの取組を行う予定でございますけれども、特に建設業につきましては、令和6年4月1日から時間外労働の上限規制が適用されることとなりますので、今のうちから様々な機会を捉えまして、労働時間対策の説明をしているところでございます。

項番3(2)イ(エ)でございます。長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化ということです。

過重労働が行われているおそれのある249事業場に対して、前年同期は172事業場でございましたけれども、監督指導を実施いたしました。

11月が過重労働解消キャンペーン月間ということになっておりまして、令和2年度では、重点監督の実施結果とか、令和2年度の長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表しておりまして、今年度もその予定でございます。

引き続き過重労働が行われているおそれのある事業場に対して監督指導を続けることにしております。

また、労働関係法令の知識を付与するということから、高校生に対しまして、労働法教育に関わるセミナーを開催したところでございます。

資料番号基準-5を一緒に見ていただければと思います。長時間労働につながる取引環境の見直しということでございます。

労働局と各労働基準監督署において、しわ寄せに関する相談をした場合には、関東経済産業局に情報提供を行うこととしております。下請法等の違反が疑われる事案については、公正取引委員会、中小企業庁及び国土交通省との通報制度を的確に運用しております。

しわ寄せ防止キャンペーンが今月の11月にございまして、関係団体等に周知啓発を行い、引き続き下請法の違反が疑われる事案については、公正取引委員会等に通報制度を的確に運用することとしております。

項番3(2)ウでございますが、資料の基準-7を見ていただきたいと思います。労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備ということで、第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進ということでございます。

重点業種における労働災害防止対策、特定の業種に特化した労働災害の発生原因の防止などを目途としまして、各種のガイドラインの周知を実施いたしました。

9月末現在までの県内の労働災害による死亡者数は、22件と記載しておりますけれども、11月の本日現在では、既に35件になっておりまして、そのうち建設業が約半数の18件になっております。休業4日以上労働災害件数も24.4%と大幅な増加になっております。

このような大変な状況下の関係から、災害が特に増加している建設業への災害防止の意識の高揚を図る施策として、7月から始まった安全週間等に私が先頭に立ちまして、マスコミの方々にも公開した安全パトロールを実施したところでございます。12月にも開催する予定にしております。

一方、業種ごとの取組としましては、製造業、陸上貨物運送事業、第三次産業等への監督指導や集団指導を実施したほか、取組を行っております。

下半期に向けた取組としましては、建設業において墜落・転落災害も増加している関係から、再発防止の充実強化を図るということにはしておりますが、また、建設業従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律に基づく一人親方等への労災保険特別加入制度の周知も行っているところでございます。

引き続きまして、製造業における施設、設備、機械等に起因する災害防止についても、リスクアセスメント、残留リスクの情報提供もごさいすけれども、危険性または有害性等の調査等に関する指針及び機械の包括的な安全基準に対する指針に基づく確実な実施を指導していくところでございます。

引き続きまして、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備ということで、建設業につきましては、公共工事発注機関会議、建設工事関係者連絡会議を開催して、労働災害防止対策等についての情報交換を様々に実施しております。

また、先ほど申しましたパトロールも実施したところでございますが、死亡災害の多発傾向につきまして、8月初旬に建設業労働災害防止協会の神奈川支部長、副支部長及び木建協の会長代理を当局に招きまして、局長から緊急の災害防止要請を直接行ったところでございます。

建災防におきましては、13次防の期間中にセーフティリボン運動、3分KYというものを引き続き後援しまして、死亡災害は増加したものの、死傷災害、負傷を含めた全体の減少にはつなげているところでございます。

第三次産業対策でございます。小売や飲食店等においては、災害が増えているところでございますが、特に社会福祉施設の対策ということで、労働災害が増加傾向にあります。これはコロナを原因とする疾病も含まれているわけでごさいすけれども、腰痛や転倒災害などが起こる状況でございます。

転倒災害の防止については「STOP！転倒災害プロジェクト神奈川」を広く周知してきたところでございすけれども、昨年度に各地で実施した転倒災害の自主点検表を取りまとめ、報道機関に発表したところでございます。これは労働新聞社のネットニュースに掲載されました。

また、神奈川県産業保健総合支援センターと連携しまして、転倒災害防止に向けた研修会に参加して、転倒防止対策の徹底を要請したところでございます。

下半期に向けましても、引き続き陸上貨物運送事業対策、第三次産業対策を展開していく予定でございますが、特に転倒災害の防止対策をこれまで以上に努めていきたいと思っております。

資料の基準－８でございますが、職場における熱中症防止対策でございます。５月から９月にかけて「STOP！熱中症クールワークキャンペーン」を実施いたしました。

ストレスチェック結果報告等の未提出事業者に対する自主点検表の提出も行いました。全国労働衛生週間が実施されましたが、記者発表を行い、局ホームページに専用サイトを設けまして、局長メッセージ、実施要綱、リーフレットの掲示等の情報提供を行ったところでございます。

引き続きまして、化学物質に関するラベル表示、安全データシートの交付、これらを踏まえたリスクアセスメントの実施を促す「ラベルでアクション」を行いました。

腰痛防止対策については、腰痛を発生させた事業場に対し、腰痛予防対策のリーフレット配付や再発防止対策書の提出を促す等を行っております。

引き続き腰痛防止対策については、リーフレットの配付や再発防止対策書の提出を促すことにしております。

３（２）エの労働条件の確保・改善対策でございます。

新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び関係部局間での情報共有に努めました。

ちょっと進みますけれども、資料ナンバー基準－12というものがございまして、新型コロナウイルス感染症については、的確な労災認定を行うとともに、監督、安全衛生部署との連携に努めております。

新型コロナウイルス関連の労災申請は、令和３年上半期で受付件数は526件ございまして、決定件数は、令和２年に受理したものを含めまして、662件です。うち支給決定が619件ということで、不支給も若干あるという状況でございます。

下半期に向けた取組としましても、新型コロナウイルス感染症につきましては、引き続き労働者等から相談があった場合は、懇切丁寧に対応しながら、集団感染が発生した事業場が確認された場合は、監督、安全衛生部署と協力して、労災部署が労働者への請求勧奨の依頼を行っております。

最後に最低賃金でございます。資料ナンバー基準－11でございます。

神奈川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た目安額、経済動向及び県内各地域の実情を踏まえまして、神奈川地方最低賃金審議会で慎重に御審議をいただきまして、時間額を28円引き上げ、1,040円ということで10月１日から発効しております。

これを受けまして、記者発表、あるいは県内自治体等へ広報誌及びホームページの掲

載依頼、あるいは中小企業事業主団体の皆様や教育機関等、1,200団体におよそ5万枚のリーフレットを送付いたしましたところでございます。

また、FMヨコハマを活用するなどにより、改定された最低賃金額及び引上げに伴う支援策の周知を実施いたしました。

審議会の答申で要望がございました民間企業に業務委託を行っていると思われる行政機関に対しましては、県内の自治体でございますけれども、文書により発注時における特段の配慮をお願いしたところでございます。

下半期に向けた取組といたしましては、12の労働基準監督署におきまして、最低賃金の履行確保を主眼とした監督指導を実施いたします。

また、特定最低賃金の改正または新設に係る必要性について、先日まで御審議いただいたところでございます。

引き続き令和3年度の最低賃金周知・広報計画に基づき、様々な取組、リーフレットや業務改善助成金活用事例集等を活用しまして、業務改善助成金の利用促進を図るということにしております。

以上、労働基準行政の状況でございます。

○山倉会長 ありがとうございます。

最後になりましたが、職業安定部長から報告をお願いいたします。

○鈴木部長 おはようございます。職業安定部長の鈴木でございます。

昨年に続きまして2年目となります。どうぞよろしくをお願いいたします。

着座にて説明させていただきます。

私からは、共通－1で県内の現状の雇用情勢の御説明をさせていただいた後に、共通－3に基づきまして、実施状況等を御説明させていただきたいと思っております。そのほか、幾つか資料がありますので、それも併せて説明していきたいと思っております。よろしくをお願いいたします。

共通－1を御覧ください。労働市場速報（令和3年9月分）となっております。10月分は明日の発表となっております。9月分ということで、大変恐縮ではございますが、御承知おきいただければと思っております。

1枚目にありますとおり、有効求人倍率につきましては、受理地別が0.83倍、就業地別が0.95倍となっております。

受理地別と申しますのは、県内のハローワークで受理した求人数としたもの、就業地別と申しますのは、就業地が神奈川県内のものを求人数としたものです。具体的に言いますと、例えば東京で求人を受理したのだけれども、働く場所は横浜であるといったものについては、就業地別では計上されます。逆に言えば、神奈川県内で受理した求人であっても、就業地が都内であったり、愛知県とか、別のところであれば、計上されないという形となっておりますので、今、二つ出しております。

雇用情勢判断につきましては、四つ目の○にありますとおり、求人は底堅く推移して

いるものの、緩やかな持ち直しの動きに足踏みがみられ、求人が求職を下回っており、厳しさがみられるとなっております。

簡単に中身を少々説明させていただきます。2枚めくっていただきますと、右上に「表2 a」というものがついておりまして、こちらの有効求職者数、有効求人数、求人倍率を季調値、原数値ベースでの推移でございます。

これを見ていただきますと分かりますとおり、有効求人倍率につきましては、令和2年4月以降、まさに新型コロナウイルス感染症が増えるとともに、求人倍率は低下をしております。年末にかけまして一部停滞が見られまして、令和3年4月以降につきましては、緩やかに求人倍率は上昇してきております。その上で9月につきましては、若干微減という形となっております。

続いて、ページでいきますと、(7)と書いてあります新規求人の主要産業別状況を御参照ください。こちらは主要産業別の求人状況でございます。

産業計で申し上げますと、令和3年9月は、前年同期比と比べまして、4.9%の増加をしております。ただ、昨年9月が12.8%の減少をしておりますので、令和元年度の9月と比べますと、8.5%減という状況となっております、令和元年度までは戻っていないという状況でございます。

こうした中で目立った動きと申しますのは、最も増加した9月の状況で申し上げますと、Eの製造業が33.4%増で、6か月連続で増加をしております。特に電気機械器具製造業とか、金属製品製造業、輸送用機械器具製造業などで大幅に増加をしております。

また、建設業につきましては、昨年12月以降、前年同期比としては増加が続いております。こちらは公共事業が増えていることもありますし、構造的に人材不足であるというところで増加をしております。

一方、真ん中より右寄り、Mの宿泊業、飲食サービス業につきましては、9月がマイナス9.2%となっております。こちらは大きく減少が続いておりまして、マイナス9.2%とそんなに減ってないように見えますが、令和元年度の9月と比べますと、マイナス49.6%という形で、まだ令和元年9月の半数しか求人がないという状況で、厳しい状況でございます。ただ、9月30日で緊急事態宣言が解除されましたので、今後10月の動向等については、引き続き注視が必要になると考えております。

次に1枚めくっていただいて、9ページの下になりますが、常用新規求職者の動向でございます。こちらは求職者サイドの動向でございます、パートを除く常用でございます。

全体としては、前年同月比0.4%減という形で、5か月連続で減少しております。ただ、縮小幅は縮まってきている状況でございます。

また、離職者のうちの事業主都合離職者については、それぞれ5か月連続で減少しております。特に事業主都合離職者につきましては、昨年度を見ていただきますと分かりますとおり、コロナ禍の段階で大幅に前年比増加をしております、その反動減だろう

と考えております。

一方、在職者、無業者ですが、在職者は16.3%増という形で8か月連続の増加、無業者も2か月連続の増加となっております。

簡単でございますが、共通－1の資料は以上でございます。

続きまして、共通－2に入ります前に、安定－4を少し御紹介させていただきます。これは神奈川県労働局だけではなくて、全国的な話であります。今年の9月21日からハローワークのシステムの見直しが行われまして、より便利になったという状況でございます。

求職者につきましては、これまでハローワークに来所をして求職登録をするという流れになっておりましたが、ハローワークに来所せず、オンラインだけで求職登録を行うことができるようになったということですか、あと、1枚目の③にありますとおり、事業者が直接応募でもいいと言った求人に限られますが、ハローワークインターネットサービスで探した求人に直接応募するオンライン自主応募という機能を追加しました。

一方、事業主側にとっては、事業主が求人者マイページというページを持てるようになっておりますが、その中で応募書類の管理ですか、採否状況の管理ができるようになっていくということです。

これ自体はコロナ禍だから変えたというわけではないのですが、IT化の進展において見直しを行った結果、併せてコロナでも非常に効果的であるということで、現在進めております。

続きまして、安定－5を御参照ください。こちらは昨年度のハローワークのマッチング機能に関する業務の総合評価結果をまとめましたものとなっております。

ハローワークにつきましては、継続的な業務改善、マッチング業務の成果、評価結果、業務改善の状況を利用者の方に分かりやすく公表することで、透明性を高めて、安定所に対する信頼感の向上を図ることを目的としまして、平成27年度より毎年目標を定めて実績を管理しながら業務を行って、結果を評価するという取組を実施しております。目標につきましては、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数を主要な指標としております。

毎年度評価をしているのですが、令和2年度につきましては、御案内のとおり、新型コロナウイルスの新規感染者数が急増していきまして、総合評価と申しますのは、全国のハローワークを規模別に分けまして、そこで評価をする形となっております。そうしますと、地域によってコロナの感染状況、経済状況がかなり異なってくることもありますので、昨年度の評価については参考値という扱いとなっております。

その結果であります。令和2年度の県内14ハローワークの結果としましては、評価自体は本省で行っておりますが、良好な成果とされたものが4所、昨年度は3所ございましたので、1所増加をしております。9所は標準的な成果、残念ですが、1所は成果向上のための計画的な取組が必要とされたところでございます。良好な成果が1所増

える一方で、成果向上のための計画的な取組が必要とされた所が1所、参考ではありますが、こうした評価を受けたということでございます。こちらにおいては、引き続き指導を行いつつ、PDCAサイクルをしっかりと回していくということでございます。

なお、主な指標でございますが、資料には出しておりませんが、令和3年度の状況を申しますと、一言で言うのであれば、昨年度よりは増加をしているけれども、令和元年度までには至っていないといった状況となっております。今、まさにコロナの新規感染者数が減少しておりますので、今後、積極的な取組を実施していきたいと考えております。

続きまして、共通の資料の説明に入りたいと思います。共通-3の職業安定部所管となっているものが対象となっておりますが、非常に多岐にわたっておりますので、ポイントを絞りながら説明をさせていただければと思っております。

2の(1)雇用の維持・継続に向けた支援でございます。昨年度はまさにコロナ禍の中で雇用調整助成金の迅速支給を最優先としまして取り組んでまいりました。今年度につきましても、同様に雇用調整助成金の迅速支給を最優先の課題としております。こちらは9月末現在の累計値となっておりますが、直近までで申し上げますと、11月19日までの累計になりますが、申請件数が約25万9000件、支給決定件数は約25万8000件、支給額は約2289億円となっております。こちらは引き続き迅速な支給に努めていきたいと考えております。

また、最初の〇に戻りますが、雇用調整助成金は休業を支援するものでございます。一方で、在籍型出向を促進するという観点から、5月に労使団体、金融機関、自治体等を構成員といたしました、神奈川県在籍型出向等支援協議会を開催いたしました。

また、右側に開催予定となっておりますが、11月11日に第2回を開催いたしまして、在籍型出向に係る好事例やノウハウの共有を図ったところでございます。この会に御参画いただいている労使の皆様には、この場を借りてお礼を申し上げます。

今後につきましては、雇調金の支給決定に努めるとともに、産業雇用安定センターとも連携をしまして、産業雇用安定助成金等の周知に努めていきたいと考えております。

2の(2)のハローワークの職業紹介業務の充実・強化についてでございます。まさにウイズコロナ、ポストコロナ時代を見据えまして、先ほど説明した機能強化されましたハローワークインターネットサービスの活用促進を図ることが、混雑回避、対面接触回避の観点から重要だと考えておりまして、そのためには求人者、求職者の双方に対して、いわゆるネットで管理できるマイページの開設促進に取り組んでいくところでございます。

現在、14所中9所におきまして、オンライン、主にZoomを使った職業相談、セミナー等を実施しておりまして、さらにLINE、ツイッター等のSNSを活用した周知広報にも取り組んでいるところでございます。

下のほうにありますとおり、先ほど労働市場速報でも御説明いたしましたが、有効求

人倍率そのものは1倍を切っておりますので、上期は感染症拡大防止ということで、求人開拓も主に電話ですとか、郵送に頼っていたところがございますが、下期は訪問による求人開拓を積極的に行って、これまで求人が出てこなかった事業所、また、以前は出ていたけれども、出なくなってしまった事業所を中心に開拓に努めていきたいと思っております。

令和3年2月、厚生労働省で新たな雇用・訓練パッケージを策定いたしております。職業訓練を積極的に実施するというところがございますが、各所におきまして、求職者支援訓練の積極的なあっせんに取り組んでおります。

また、あっせんのためには訓練担当者はもとより、ハローワークの職員全員が職業訓練の理解を促進していく必要がありますので、訓練担当者以外のハローワーク職員も実際に訓練施設に行っていただきまして、訓練を体験していただくということで、職業訓練の理解促進に努めているところでございます。

上期の委託訓練ですとか、求職者支援訓練、あっせん件数につきましては、昨年度はもとより、令和元年度同期と比べても増加をしております、下期においても引き続き積極的なあっせんを行っていききたいと思っております。

2の(3)でございます。1枚めくっていただきまして、就職氷河期世代活躍支援プランの推進でございます。現在、横浜わかものハローワーク、相模原所、藤沢所、川崎北所に専門窓口を設置しております。9月末までに県内全体で1,729人、対前年同期比でございますと、57.6%増加をして就職を実現しているところでございます。

今後はかながわ就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの事業計画に基づきまして、引き続き氷河期世代に寄り添った支援ですとか、または周知広報のためにSNS等を積極的に活用していきたいと思っております。

2の(4)医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援でございますが、本年度、新たに平塚所に人材確保対策コーナーを設置しております。関係団体と連携した事業所見学会、就職面接会等の支援を実施いたしておりますし、ここでもオンラインによる事業所見学会等を行っているところでございます。

2の(5)でございます。新規学卒者、フリーター、生活困窮者への就職支援でございますが、こちらは安定-7を御参照ください。令和4年3月の新規学卒者の職業紹介状況の9月末現在の状況を掲載しております。

昨年度は、年明け以降、新型コロナウイルスの新規感染者数が急激に拡大したということで、例年9月16日から選考開始を行っているのですが、昨年度は1か月後ろ倒しという形としております。ですので、ここを出しております比較は9月末現在となっておりますが、前年の10月と比較したものとなっておりますので、御留意いただければと思います。

新規学卒者の令和3年9月末現在の就職内定率は、こちらにありますとおり、44.5%ということで、昨年10月と比べてもマイナス2.6ポイント低下、2年連続で低下して

おります。令和2年3月卒、一昨年と比べましても、マイナス5.4ポイント低下しております。

内定率が低下した要因でございますが、学校の先生方に話を聞きますと、求人倍率は2.53倍という形で、前年同期比0.29ポイント上昇しておりますが、求人の職種にかなり偏りがありまして、人気の職種の求職者が多く集まった結果、1回目は不採用になっているということで、ミスマッチが生じていると考えております。ですので、ハローワークとしましては、主に生徒さんに対する企業理解、職業理解等を含めながら、ミスマッチ解消に努めていきたいと考えております。

その上で、また共通に戻っていただきます。

2の(5)の新規学卒者については、先ほど申し上げたとおりでございます。

生活保護受給者を含む生活困窮者につきましては、地方自治体と一体的となった支援を実施しております。3ページに入っております。

今回、資料としてはつけておりませんが、児童扶養手当現況届の提出時期となる8月に県内7か所でハローワークによる出張職業相談窓口を設置して、母子家庭の母等に対する就職支援等を実施しております。

現在、生活困窮者自立支援給付金等の対象者につきましては、ハローワークの就職登録が要件となっておりますので、引き続き生活に困窮した方々には、地方自治体と一体となって支援していきたいと考えております。

2の(6)のAでございます。高齢者でございます。令和3年6月1日現在の高齢者雇用状況報告を今回つけられればよかったのですが、今年度から対象企業を30人以上から20人以上に拡大して実施している関係で、現在集計中となっております、ここには資料をつけておりません。

続いて、ちょっと飛びまして、2の(7)のウでございます。共通-3の5ページでございます。子育て等により離職した女性の再就職支援になっております。こちらは県内のマザーズハローワーク事業として、マザーズハローワーク横浜、相模原、マザーズコーナーを県内各所に設置しております。子育てをしながら就職を希望している方に就職支援を行っておりますので、こちらも引き続き支援するとともに、まさに利用者に対して伝わるよう、こちらもSNS等を活用して支援をしていきたいと考えております。

2の(8)の障害者でございます。細かいデータは安定-11につけておりますが、説明すると長くなりますので、簡単に御説明いたしますと、昨年度につきましては、新型コロナの影響もありまして、新規求職申込件数は平成22年度以来10年ぶりに減少、就職件数は対前年度比24.3%減という形で、平成21年度以来11年ぶりに減少しております。緊急事態宣言等、新型コロナ感染症の影響を非常に大きく受けている状況でございます。

令和3年の上半期も同様に、昨年度より14.5%増加をしておりますが、令和元年度と比べますと減少している。就職件数につきましても、昨年度よりは16.7%増加しておりますが、令和元年度と比較すると17.5%減少している形で、厳しい状況となっております。

す。

就職件数を先に説明してしまいましたが、令和3年6月現在の障害者雇用状況報告につきましては、12月に公表予定としております。

2の(9)外国人でございます。2の(9)のア及びウ、エ、外国人に対する支援でございます。事業所訪問等において、雇用管理に関する助言・指導等につきましては、おおむね予定どおり進んでおります。

また、県内6か所に外国人雇用サービスコーナーを置いておりますが、各言語の相談日を拡充して就職支援を実施しております。

2の(10)派遣労働者の雇用の安定でございますが、新型コロナの感染拡大によって労働派遣契約の中途解除や不更新が懸念されましたため、昨年度は県内の派遣元事業主1,500社に対して雇用維持の要請を繰り返し行わせていただきました。

また、ハローワークにおいて情報を入手した場合には、速やかに派遣元事業主、派遣先事業主に訪問し、制度の理解の促進を促したということでございます。その結果、県内では現時点において大規模な派遣切りが出ているという情報は把握しておりませんが、引き続き指導を徹底してまいりたいと思っております。

駆け足になりましたが、以上となります。

○山倉会長 ありがとうございます。

三つの分野の部長から労働行政分野の実際、ないしは予定計画の説明を受けました。時間は予定どおりに推移しておりますので、ただいまの御報告に対しまして、委員の皆様から御意見を承りたいと思っておりますので、御協力のほど、お願いいたします。林委員、お願いします。

○林委員 労働側の連合神奈川の林と申します。今年度もよろしく申し上げます。

今、御報告いただいたところに直接関わらないことなのですが、ぜひこんな観点も御検討いただきたいということも含めての話になります。

コロナの感染対策を職場で運用するに当たってという観点ですけれども、大きく二つありまして、11月の初旬にこれまでの感染指標が新たなレベルに変わりまして、簡単に言うと、御案内のとおり、感染者数よりも病床確保数でレベル1、レベル2になっていくということです。今、連合神奈川という職場の中でそれをどう適用するかということで、検討している立場の人間の1人でもあるのですが、運用上どうしたらいいかと困ることがありまして、例えばテレワークとか、時差勤務をレベルが変わったことによってどうやって運用していったらいいのだろうか。職場での働き方の基準を変換しなければいけないと思っております。

例えばどんな事例かという、人の移動に関しては、今までまん防とか、緊急事態宣言であれば、外出自粛とか、いろんなことがありましたけれども、簡単に言ってしまうと、ワクチン接種の有無にかかわらず、その規制はなくなったという形になっていきます。外出はそういうふうになってきました。県をまたいでの移動もワクチン・検査パッ

ケージの制度適用によって、国としては自粛を求めませんという適用です。今までは感染者数が増えたということによって、危ないから在宅勤務を進めてという話を運用するわけです。例えばうちでいうと、出勤率を50%ぐらいにしてくれとか、感染が緩くなってくれば、出勤率を2割に変えたりするのですけれども、そういう運用をしなくてもいいのではないかというルールになってしまうのです。

そういうことでいくと、読み替えというか、新たなレベル分類でいったときに、職場で運用しようとしたときに、例えば大きな企業とか、在宅勤務制度を見直して、コロナにも適用できるようになっている部分であれば、感染のレベルに関係なく運用できているのでしょけれども、そうではない職場ですと、感染の状況を見ながら、ちょっと気をつけてという働き方を運用したり、よくなってくれば緩めたりということで、感染防止という観点で在宅勤務と時差勤務みたいなものは、どういう関係に変わったのでしょうか、変えていくべきなのでしょうかとというのが少し分かりづらい。どうしたらいいのだろうか。迷うというか、運用上、困るところがあります。

過日、神奈川県とお話する機会があったので、県には具体的に方針を出していただいたのですけれども、ホームページを見てくださと言われても、その辺はよく分からない。もうちょっと具体的な事例で、職場で運用できるような事例を補足していただかないと、先ほど私が言ったみたいな観点を、実際に職場で運用できますかといったときに、レベル2になると、警戒すべきレベルなのです。現在、神奈川県は幾つなのですかという、維持すべきレベル、フェーズは1ということなので、次の段階にいつてしまうと、まん延防止と同じになってしまうという形になります。感染者数ではなくて、病床確保数でレベルが変わっていくということていくと、追いつけない、どう理解したらいいのだろうかという観点を実際に感じています。ですので、そんな形を危惧しているというか、運用のところで解説をしていただくというか、職場で運用しやすくなるような御助言というか、そういったことをぜひお願いしたいというのが1点目です。

それと、同じような観点ですけれども、今日の資料にも入っているのですが、基準-1にあります、職場で抗原検査を進めてくださいという通達ですけれども、これを見る人はあまりおられないのですが、これを実際に職場で運用するときの心配事という観点ていきますと、抗原キットを使っていうのは、症状がある場合、軽い症状、風邪を引いた、熱が少し出たといったときは、ぜひ職場の中でも抗原キットを使っていただいて、保健所の負荷を減らしてくださいという通達なのですけれども、一方で、厚労省からは、無症状の方で、自分がコロナにかかっていないかどうかの判定検査には使ってはいけませんというか、推奨しませんという通達が出ているのです。これは知られていないと思っけていまして、誤った運用が職場の中でなされないようにという観点で、その辺の周知も要るということを気にしていました。

具体的に言いますと、そろそろ懇親会をやろうか、大企業は、今、忘年会をNGにしているのですけれども、年明けになったら懇親会は大丈夫だと考えたときに、変な知識だ

け持っている、抗原検査を参加者に受けてもらって、忘年会とか、新年会に参加してもらいたいな運用をやっても、実はあまり意味がないということ、先ほど言った無症状の方の判定に適さないとか、そういうことが分かっていないと、運用したときにはトラブルが起きかねないと思います。

運用上の話ですけれども、私たちの中で懇親会をやるか、やらないかの組織的なガイドラインをつくらうという議論をしたときに、抗原検査をやろうという話も実は出たのです。ちょっと待ってという話で、調べてみると、先ほどの通達があるのです。ですから、これは安易にやると、間違った運用が広がってしまう可能性があります。Amazonで買えてしまいますし、あれも正しいものと正しくないものがありそうなので、1,000円ぐらいで買ってしまったらするので、それで使ってやってみようということになるのは、簡単に想像できてしまいます。職場の中でどう運用するかという観点で見ていただくと、そういうシチュエーションも考えられるので、感染を繰り返したくないという思いも含めていくと、そういった観点での御助言とか、アドバイスとか、補強とか、ガイドラインとか、こういったことを含めてぜひ周知をしていただけるとありがたいと感じていますので、よろしくお願ひしたいと思います。

以上です。

○二見委員 使用者側の経営者協会の二見でございます。

本日は到着が遅れ、お待たせしてしまって申し訳ありませんでした。

さて、今、林委員からお話があった“職場における積極的な検査の実施“という点ですが、企業の規模や、経営環境、経営状況により、抗原検査が徹底的にできるわけではなく、ばらつきがあると思っています。何らかの公的支援があって、一律に「こういう形で職場の安定を図ってください」という話であればよろしいのですが、大手企業はどんどん進め、中小企業はなかなかできないから「皆さん気をつけましょう」ぐらいで終わってしまう。そうした状況の人たちが混在して通勤している形になっているように思います。要は押さえどころがどこになるのかが明確になっていないと思われまふ。たぶん政府レベルでの話かもしれませんが、その辺の道筋をつけてPRしていただきたいと思ひます。これが1点目です。

2点目は、各部長からの御説明があった中で、私が非常に気になったのは、井上部長から話がありました業務災害についてです。死亡災害が前年の同じ期に比べて増加していると思ひました。局としてはいろいろ分析していると思ひますが、気の緩みが原因で増えているとか等、どう分析・評価されているのか教えていただきたい。

例えばエッセンシャルワーカーのところでの災害が増えているとか、みんな出勤機会が減少しているから、通勤災害は去年の半分以下ですとか、そういう観点についてもお聞かせいただければと思ひております。

○井上部長 まず災害の分析のことについて、分かる範囲で御回答いたしますが、労働局の労働基準部におきましても、なぜこの時期にこれほど災害が多発しているか、特に死

亡災害が多発しているのかという正確な分析はできておりません。考えられるところは、昨年、もう少し前から、労働基準監督署の労働基準監督官が建設業を含めた事業場への監督を大分減らしております。お伺いできなくなっているところが多いです。コロナの前は、中小企業における労働時間対策の支援ということで、特に労働災害の防止については重点的にできておりませんでした。その後、昨年からコロナになりまして、本省からの通達もあるのですが、事業場への監督指導はできなくなっております。建設、工事現場もその中に入っております、従前のような原因箇所を見つけて、災害を未然に防止するような監督指導ができていない状況でございます。それは社会福祉施設も含めまして、事業場になかなかお伺いできなくなっていることが一つの原因でして、それを契機として、事業場の方々も監督署に指導された、あるいは指導される前から労働災害に重点的に取り組もうという姿勢が、コロナ禍の中で前ほどは浸透しなくなったのではないかと感じております。

先ほど申しましたように、啓発指導の一環で建設業のパトロールも何回もやりましたし、そういうところから全業種に波及できるように考えているところでございまして、労働基準監督官の人数が少ないところもあるのですけれども、できる限り主体的に、今後は少しでも減少傾向に持っていかれたらと思っているところでございます。

また、コロナですから、社会福祉施設あるいは保健衛生業につきましても、業務上疾病として労災認定されることが多いものですから、災害件数が増えるのは当然になっておりまして、それにつきましても、災害統計上、コロナによる業務上疾病を差し引いたものを出して、見ていくようなことも考えております。

積極的な検査の促進についてという基準の資料になっているわけですが、先ほどから御提案がございような検査の実施については、本省からも明確なものがこれ以上来ていないものですから、今後どのような形でPRしていくのかということは、下半期に向けて、本省にも確認していきたいと思っているところでございます。

以上、回答できる範囲で回答させていただきました。

○山倉会長 よろしいですか。

○二見委員 どうもありがとうございました。

○山倉会長 ほかにございますか。

○本間委員 本間でございます。よろしくお願いたします。

資料の御説明の中で、高校生に対する法教育セミナーが1回行われたという御報告がありまして、これはとても良いことだと思っているので、簡単に教えていただけたらと思います。

例えば対象は1クラスでやったのか、あるいは1学年とか、もっと多い人数でやったのかとか、どのような内容だったのか。例えば法律とか、制度について講義するような形だったのか、あるいは事例について高校生に考えさせて発表してもらおうとか、どのよ

うなものだったのか教えていただければ幸いです。

○佐藤課長 後ろから失礼します。労働基準部監督課の佐藤と申します。

今、御質問がありました高校生に対する労働法制のセミナーですけれども、学年単位で一つの講義をやったところでございます。

内容につきましては、高校生でございますので、できるだけ簡単な形で、事例がないと分かりづらい部分もございますので、厚生労働省で作っている漫画で分かる労働法とか、そういったものを使いながらやっているところでございます。

コロナ禍という事情がございますけれども、若年層に対する労働法教育は非常に大切なものだと考えておりますので、今後、事情が許す限り、積極的にやっていきたいと考えております。

以上でございます。

○本間委員 ありがとうございます。

○山倉会長 ほかにございますでしょうか。

私から二つあるのですが、一つ目は就職支援についてです。就職については、従来、ハローワーク等において対面で行っていたと思います。それがオンラインに変わっていったことで、就職支援についてはいろんなレベルがあると思うのですけれども、例えばそれについてはどういう評価をされておりますか。特にハローワークでの対応で結構です。

○鈴木部長 ありがとうございます。

我々としては、対面の重要性は決して下がったとは思っておりません。求職者、利用者から見たら選択肢が一つ増えたという考え方でおります。ですので、実際オンラインを使うとしても、やはり来られる方は来られますし、ただ、一方で、例えば障害者の方ですとか、長期療養者、がん患者の就職支援は、外に出てハローワークに来るというのはハードルが高い。子育て中のお母さんなどは子どものことが気になっている。そういうところではオンラインというのは積極的に使っていきたいと思っておりますし、事業者の見学会などでも、来てほしい、人は欲しいのだけれども、人を呼んでやるのは感染予防があるので、そこはオンラインで代替するというところで、うまく使い分けながらやったらどうかということで考えております。お答えになっているかどうかあれですが、すみません。

○山倉会長 対面でやると違ってくると思います。対面のいいところもあると思います。対面とオンラインをどう組み合わせていくのかということが大事だと思ったので、お聞きしました。

会長は3期目なのですが、働き方改革というのがキーワードになってきて、それがコロナ禍で、特に女子大学におりますと、女性活躍というのはキーワードになってくると思います。そのときに、企業がえるぼし認定を取っていることが、女性採用においてどういう点でプラスなのか、それについてお願いしたいです。どういう企業を選べ

ばいいのですかと、学生から聞かれることがあります。企業の方に聞くと、えるぼし認定を取っている企業はおすすめですという御意見をいただくのですけれども、それについてお考えをお聞きしたいです。

○木本部長 ありがとうございます。

えるぼしに関しましては、基本的な観点として見ていただきたいのは、採用数のところ、継続就業の年数のところ、管理職の比率、長時間労働があるかないか、この四つの基礎項目でございます。ここがまずクリアになっていないと、えるぼしは取れないということになってございますので、少なくともえるぼしを取っていらっしゃる会社さんに関しましては、一定以上、女性の採用数があり、管理職比率もあり、継続年数についても開きがない。それから、例えば1か月60時間を超えるような長時間労働はしていない。こうしたことが申し上げられると思います。ですので、企業選びに際して、学生さんにはそういったところを見ていただければと思いますし、データベースで各企業が自分のところはこういった状況ですということ公表しておられますので、えるぼし企業の公表項目にも目を向けていただければと思います。お答えになっているでしょうか。

○山倉会長 改めて確認したということですので、ありがとうございます。

ほかにございますか。お願いします。

○高井委員 横浜国立大学の高井でございます。

私も大学におりまして、最近感じておりますこととお願いというか、そういったことをお話しさせていただきたいと思います。

先ほど高卒生の内定率といったお話がございましたけれども、大学でも2022年3月卒の内定率といったものを把握しておりまして、数字自体は正直それほど悪くはないのですが、先ほど高卒生の際にもお話がございましたように、ミスマッチングというか、今、新卒で就職しなければならないので、決めたけれども、何となく不安感があるという学生が非常に多いという感じがします。コロナ前は、正直いい状況で、そういったところはあまり感じなかったのですけれども、コロナ禍において不安感を抱えている学生がおりまして、早期に退職してしまうということも増えているという印象を持っております。

それから、報道されているかと思いますが、中退とか、休学も増えておりまして、潜在的なニートとか、ひきこもりということも起きると思っております。コロナになって、従来では考えられなかったような層、学業も優秀だったり、人間関係も良好だったような学生が、地元に戻っていたところ、心が折れてしまって大学に通えなくなってしまったという話が身近でもございますし、そういった話が多くございます。

先ほど氷河期世代、30代から50代ということで、支援を継続していただいているというお話がございましたけれども、いわゆるコロナ世代という形で、厳しい状況に立たされる学生、若年層が増えると思います。長期的になる前に支援ができるような配慮をしていただければと思います。

大学2年生においても、そろそろ就活を考える時期にあるわけですがけれども、彼ら、

彼女たちは、大学に入った途端、コロナになって、今、大学2年で、大学には行けたりということもありますが、アルバイトの経験や人間関係などの経験が非常に乏しくて、将来に対する希望みたいなものが感じられないというか、かわいそうというか、不幸な世代になってしまったと心を痛めるところでありますけれども、そういったところがまた就職においても、将来の労働環境においても影響を与えるのではないかと思いますので、なるべく早いうちでの配慮というか、直近で非常に困っておられる方もいると思いますけれども、そういったことも心に留めていただけると幸いです。

以上でございます。

○鈴木部長 ありがとうございます。

昨年度は混乱の中ではあったのですが、特に今年度については、現在、我々もハローワークを通じまして、各大学の就職状況を確認させていただいておりますが、混乱はなくなったのですが、対面相談がキャリアセンターでもなくなってしまっていて、オンライン相談が中心になっています。以前の就職活動であれば、友達とどこを受けた、どこはどうだったと話しながらできたのが、一切できなくなってしまっている。さらにオンラインばかりになってしまうので、オンラインセミナーをやっても、オンライン疲れというところで、非常に苦労しているという話を学校等でお伺いします。

我々はもちろんハローワークでありますので、大卒者でありますし、既卒3年までは新卒者と同様に就職をしてほしいと企業側にもお願いしておりますし、御理解いただいていると思っております。

先ほどの御質問にもつながるのですが、オンラインのいいところと、実際に会って、我々も話をしてやる。オンラインで面談をして、次は来てもらって模擬面接をして、感想をお互いに見ながら言い合うとか、リアルなものオンラインを組み合わせながら、なるべくそういう方々が孤独にならないように、しっかりと支援していきたいと考えております。どうもありがとうございます。

○山倉会長 私がいただいている事前のものと、あと1人ぐらいであれば、質問の時間があるのですが、特段ございますか。どうぞ。

○真崎委員 情報労連の真崎と申します。

この間、労働相談などで感じたことを2点お願いします。

一つは雇用保険の適用・非適用の部分ですが、パートの方、学生のバイトの方、もともとフルタイム的な働き方でパート契約になっているところは、監督署の問題かもしれませんが、そういう方が今回コロナでシフトが減ったりした関係で、結局、雇用保険の失業給付が出ないという部分が何件かありました。もともとフルタイム的な働き方なのにパートになっているというのはいけないのですが、そういうことがありましたということで、できればそういう方を救うように、基準を下げるのか、それとも最初の契約のところで、きちんとフルタイムで引っかけるとかという周知をお願いしたいというのが1点目です。

2点目は、リモートワークの話なのですが、企業はリモートワークがかなり進んでいまして、出される声は、家庭で1人で仕事しているときのメンタルヘルスの問題はかなり言われています。企業としても手は打っていますが、時代的な問題なのか分かりませんが、アンケートなり、最近、会社側からメンタル状態を問うものが任意の形が非常に多くなっているのです、労使で踏み込めない部分が会社にはあると言っていたので、これは難しい問題ですが、もしあれだったら、厚生労働省とか、労働局からある程度強制的に、家でずっとリモートしている方の精神状態を把握するようなものを、難しいですけれども、強制的に会社に入れてもらえると少しはいいのかという意見です。

以上です。

○鈴木部長 ありがとうございます。

1点目につきまして、お答えいたします。まさに今回のコロナによって、パート労働でシフトが減ってしまった、また、学生バイトは、居酒屋などが休業してしまって、シフトが減って、収入が減ってしまったということに対しましては、昨年7月から新型コロナ休業支援給付金という形で、いわゆる雇調金の労働者バージョンになるのですが、労働者が直接申請をするという仕組みで、シフトが減った場合に支援するという仕組みを設けております。

こちら申請件数自体は、かなり増加をしております、引き続き支援しているところではあるのですが、一方で、課題としましては、学生さんとか、家庭に入られている方にこういった支援があるのかということはどうお伝えするのかというのは、どうしても我々も課題がありまして、中にはそういった支援も知らないまま、困っている方もいらっしゃるということで、そこは先ほど申し上げたインターネット、SNSを通じまして、そういった周知もありますし、リーフレットの配付等を行っているところではありますが、こういった方が取りこぼされないように引き続き我々としては支援していきたいと思っております。

○井上部長 2点目のリモートワークのお話ありがとうございました。基準-8の2ページ目を見ていただきますと、産業保健活動・メンタルヘルス対策の推進ということで、ストレスチェックの自主点検をお願いしているわけでございます。労働者の方に各事業場がストレスチェックをしていただくのですが、これはリモートワーク、テレワークをしている方も当然含まれるわけでございますので、その辺は今後も産業保健活動ということで、神奈川産業保健総合支援センターが行うメンタルヘルス対策推進員という方が個別訪問をしておりますので、そのときにテレワーク、リモートワークの方の分もどのようなメンタルヘルス対策をしていくべきかということを考えていきたいと思っております。

○山倉会長 よろしいですか。

時間のことはあまり言うてはいけないのですけれども、特にございませんでしたら、本日は貴重な御意見を賜りありがとうございます。

事務局から連絡をお願いいたします。

○齊藤企画官 次回の第2回審議会ですけれども、3月の月上旬頃に、内容といたしましては、来年度、令和4年度の行政運営方針案を中心に審議をいただく予定としております。年内に委員の皆様の日程調整をさせていただくこととしておりますので、よろしくお願いいたします。

○山倉会長 それでは、本日予定しておりました議事、審議事項は全て終了させていただきました。

本日は、お忙しい中、御協力をいただきまして、ありがとうございました。

○齊藤企画 山倉会長、委員の皆様、ありがとうございました。

これをもちまして、閉会とさせていただきます。