

令和4年度第2回高知地方労働審議会（議事録）

開催年月日：令和4年11月25日（金）

開催場所：高知ちばさんセンター

●高知地方労働審議会委員出席者（13名）

（公益代表 3名）緒方委員、江西委員、川竹委員

（労働者代表 6名）池澤委員、市川委員、井上委員、佐々木委員、山岡委員、山崎委員

（使用者代表 4名）西野委員、野村委員、弥勒委員、山岡委員

●高知労働局出席者

中村労働局長

佐藤総務部長

西村雇用環境・均等室長

恒吉労働基準部長

布施職業安定部長

●会議次第

1 開会

2 高知労働局長挨拶

3 議事

（1）高知県繊維産業最低工賃の改正決定について（報告）

（2）家内労働部会の開催結果について（報告）

（3）令和4年度高知労働局行政の運営状況について

（4）その他

4 閉会

【開会】

事務局（瀧本雇用環境改善・均等推進監理官）

皆さん、おはようございます。

定刻となりましたので、ただいまから令和4年度第2回高知地方労働審

議会を開催いたします。

私は、本審議会の事務局を担当しております、高知労働局 雇用環境・均等室の瀧本と申します。よろしくお願いいたします。

審議会の開催に先立ちまして、事務局よりご報告させていただきます。

本日は、公益代表の中橋委員、長澤委員、肥前委員、使用者代表の梶原委員、前田委員の5名から、欠席される旨のご連絡を事前に、いただいております。

したがいまして、現在のところ、公益代表委員3名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名、計13名の委員に、ご出席いただいております。

これは、「地方労働審議会令」第8条第1項に定める定足数を満たしており、本審議会が有効に成立していることを、ご報告いたします。

本会議は議事録の全面公開となりますのでご了承願います。

続きまして、本日の資料について、ご説明させていただきます。

まず、委員の皆様には事前にお配りいたしました資料一式で、「令和4年度第2回高知地方労働審議会」議事次第・出席者名簿及び資料No.1～No.4、「人への投資」についてのパンフレットになります。

そして、本日追加で、机上配付しております「求人者マイページの活用をご検討ください！」のリーフレット1枚です。

資料が不足している方は、いらっしゃいませんか。

それでは、「高知地方労働審議会運営規程」第4条に基づき、以後の議事進行は、会長にお願いしたいと思います。

緒方会長、よろしくお願いいたします。

【会長挨拶】

緒方会長

それでは、ただ今から令和4年度第2回地方労働審議会を開会いたします。

委員の皆様には、ご多用のところ ご出席いただきありがとうございます。

本日の議事は大きく三点ございます。

- (1) 高知県繊維産業最低工賃の改定決定について（報告）
- (2) 家内労働部会の開催結果について（報告）
- (3) 令和4年度高知労働局行政の運営状況について

円滑な会議の運営にご協力をお願いいたします。

それでは、最初に中村労働局長からご挨拶をお願いいたします

【局長挨拶】

中村労働局長

令和4年度第2回高知地方労働審議会の開催に当たり一言挨拶申し上げます。委員の皆様方におかれましては、日頃より高知労働局の行政運営につきまして、多大なるご理解とご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。また、本日はご多忙の中、本審議会にご出席頂き、誠にありがとうございます。

さて、高知県内の令和4年9月における有効求人倍率は、1.23倍と、22カ月連続で、1.0倍台で推移しています。このように有効求人倍率を見ますと、高知県内の雇用失業情勢はコロナ禍前の水準まで改善されていますが、長期化する新型コロナウイルス感染、さらに、今後の感染拡大も懸念されており、今後の雇用への影響を十分に注視する必要があるところです。このような状況の中、高知労働局では、引き続きしっかりと雇用対策に取り組んでまいりたいと考えています。

一方、高知県は全国に先駆け、少子高齢化、人口減少が進んでおり、人材不足の状況が続いています。建設業、医療福祉施設、運輸業、警備業などにおいては、今後、さらに人手不足が進むことが懸念されているところです。高知労働局では、平成26年に高知県と、令和3年には高知市と「雇用対策協定」を締結し、高知県や高知市と協力して雇用対策に取り組んでいます。本年度は、さらに四万十市と雇用対策協定を締結したところです。今後は、高知県、高知市、四万十市と高知労働局がそれぞれの強みを発揮し相互に連携して、地域経済の活性化と県民の暮らしの向上を目指し、「働きたいすべての人」が望む仕事をするができるように、地域に根差した効果的な雇用施策を実施してまいりたいと考えています。

現在、ご承知のとおり、政府における分配戦略の一つとして、「人への投資」の抜本強化が掲げられています。そのような中で、企業の従業員教育、学びなおし支援など、働き手がデジタルなどの新しい時代のスキルを身につけられるよう、「人」への投資を強化、加速するため、人材開発支援助成金に新たな助成コースとして、「人への投資促進コース」が設けられています。高知労働局では、この「人への投資促進コース」の周知・利用促進を図っているところであり、今後とも、必要な会社で活用されるように努力してまいりたいと考えています。

令和4年度は、第13次労働災害防止計画の最終年度となっています。令和4年の労働災害（10月末現在）は、死傷災害数が1,664人で前年同期

と比較して 934 人、128%増加しています。増加要因は、職場における新型コロナウイルス感染症の発生によるものですが、コロナ感染を除いても、建設業、社会福祉施設などでは前年と比べ増加している状況です。高知労働局では、引き続き「Safe Work KOCHI」を旗印に、労働災害防止の推進に取り組むこととしていますが、特に、年末年始に向け、労働災害防止の取組を強化してまいります。

このほか、高知労働局では、働き方改革の推進、女性の活躍促進、労働条件の確保・改善など、様々な施策を進めています。本日の審議会では、今年度の各種施策についての実施状況と下半期の取組について説明させていただくこととしています。

この中で 1 点だけ、私から説明をさせていただきます。

資料の表紙をめくっていただいた表紙裏に、高知労働局のホームページと YouTube チャンネルの URL を載せています。YouTube チャンネルについては今年度開設し、既にいくつかのコンテンツを掲載しています。Instagram については、現在開設の準備をしています。高知労働局では、SNS など様々な媒体を活用し、各種施策・制度を周知していくこととしています。委員の皆様におかれましても、YouTube など是非ご覧ください。

結びに、本日の委員の皆様方のご意見を参考にさせていただき、今後の行政に反映させてまいりたいと思いますので、忌憚のないご意見をいただきますようよろしくお願いいたします。私の挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願いいたします。

緒方会長

それでは、早速議事に入りたいと思います。

議事 1、高知県繊維産業最低工賃の改定決定について事務局より報告をお願いします。委員の皆様は先程配布した資料 1 をご覧ください。

【事務局より議事 1 について報告】

恒吉労働基準部長

議事（1）「高知県繊維産業最低工賃の改正決定について（報告）」につきまして、専門部会を 4 年 6 月 9 日及び 6 月 30 日に行わせていただき、お手元の資料中一部の品目を上げるとのことで、全会一致の議決で結審となりました。結審した 6 月 30 日に労働局長あてに答申をいただき、9 月 24 日から効力発生となりました。

以上でございます。

緒方会長

ありがとうございました。

ただ今、高知県繊維産業最低工賃の改定決定について報告がありましたが、ご質問ご意見があればご発言をお願いします。

よろしいでしょうか。

それでは次の議題に移ります。

議事2家内労働部会の開催結果につきまして、家内労働部会より報告をお願いします。

なお、家内労働部会長の中橋委員は欠席しておりますので、代理で市川委員より報告をお願いします。委員の皆様は資料2をご覧ください。

【家内労働部会の報告】

市川委員

家内労働部会開催結果の報告をさせていただきます。開催日は令和4年6月9日、場所は高知労働局別館会議室3階にて開催されました。議事内容は3点ありまして、一つは家内労働の現状について、令和3年度の高知県内の家内労働の現状について事務局から報告がありました。二つ目に高知県衛生用紙製造業最低工賃についてであります。高知労働局が行った高知県衛生用紙製造業実態調査結果について報告を受けるとともに高知県衛生用紙製造業最低工賃の改訂の必要性の有無について審議したところ、最低工賃が設けられている品目は、ポケットティッシュのパック詰めとなり、ポケットティッシュについてはコロナウィルス感染症の流行の為、テレワーク、旅行の自粛、及び学校の休業等による外出機会の減少から、需要が大きく減少しており、工賃の引き上げられる状況にないという意見が出され、家内労働部会としては本年度の高知県衛生用紙製造業最低工賃の引き上げは難しいという結論となりました。

三つ目に高知県繊維産業最低工賃実態調査の実施について、高知県衛生産業最低工賃実態調査を実施することとし、同調査結果を踏まえ令和6年度開催予定の家内労働部会において、同最低工賃の改正の必要性等にかかる検討、審議を行うこととなりました。以上です。

緒方会長

ありがとうございました。

続きまして事務局より何かございましたらお願いします。

【事務局】

恒吉労働基準部長

ただいまご報告いただきましたように、家内労働部会の結論を踏まえまして諮問を行わないこととなりましたのでご報告いたします。

部会委員の皆様におかれましてはご意見をいただき、誠にありがとうございました。

緒方会長

ただ今家内労働部会の開催結果について、市川委員及び事務局から報告がありましたが、ご質問やご意見があればご発言をお願いいたします。

では、無いようですので議事を進めさせていただきます。

続きまして、議事3、令和4年度高知労働局行政の運営状況について、事務局より説明していただきます。総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長からそれぞれパートごとにご説明いただきます。事務局からの説明の後にご意見ご質問等は一括してお受けしたいと思いますので、委員の皆様よろしくお願ひします。それでは説明お願ひします。

【事務局から令和4年度労働局行政の運営状況について説明】

佐藤総務部長

本日はご参会いただきましてありがとうございます。また、日頃より労働行政の運営にご協力をいただきまして誠に感謝申し上げます。

私の方からは、資料3を使って説明をさせていただきます。

新型コロナウイルス感染症は、今年の夏の第7波では、高知県でも、1日の新規感染者が2千人（8月24日2027人）を超え、労働局、署所でも職員に感染者が多くみられるようになりました。それと比べては落ち着いています。最近でも、県全体では1日100人～300人くらい新規感染者が報告されており、年末年始を控え、引き続き、関連施策を講じる必要があるという状況にあります。

高知労働局では、新型コロナウイルス感染症に関連して、解雇や休業などの労働問題、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など、局、署所において特別労働相談窓口を開設して、相談に対応しております。

また、助成金については、雇用調整助成金において「新型コロナウイルス感染症の影響」により、「事業活動の縮小」を余儀なくされた場合に、従業員の雇用維持を図るために、事業主に対して、休業手当などを助成するや、産業雇用安定助成金において新型コロナウイルス感染症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、出向元と出向先の双方の事業主に対して、そ

の出向に要した賃金や経費の一部を助成しております。

産業雇用安定助成金は、皆さまのご協力もあって、申請状況は、10月末で、計画届の受理件数、出向元5社、出向先10社、支給決定の件数80件、金額23,745,488円となっております。

新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金については、休業中に賃金（休業手当）を受けることができなかった方に対する助成となっております。

小学校休業等対応助成金(支援金)については、小学校等の臨時休業により保護者が休職した場合等に、非正規雇用の方を含め、労働基準法の年次有給休暇とは別に、有給の休暇を取得させた企業などに対する助成となっております。

新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金については新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置として休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が、安心して休暇を取得して出産し、出産後も継続して活躍できる職場環境を整備するため、正規雇用・非正規雇用を問わず、妊娠中の女性労働者に有給の休暇（年次有給休暇を除く。）を取得させた企業に対する助成となっております。以上の各種助成金制度について、制度の利用を促進し、迅速な支給決定により、雇用の維持・安定に努めているところでございます。

下の実績にありますように、申請に対して、相当数の決定がなされている状況にございます。雇用環境・均等室関係の一番上にある、小学校休業等対応助成金は、61%程度の進捗率となっておりますが、現時点では、支給決定件数は1000件に達し、74%程度の進捗率となっており、全国平均と同水準には達しているものとなっております。

その他、各助成金等に係るコールセンターを設置して相談の対応を図っております。

24ページにございます、電子申請の利用促進は、業務の合理化・効率化を図るとともに、新型コロナウイルス感染拡大防止策としても必要なものであり、政府としても令和3年6月18日に閣議決定された「規制改革実施計画」において、オンライン利用率を引き上げるため目標を設定した取組を行うこととされています。

当局における令和4年度の電子申請処理件数は右上の青い表のとおり、R4年9月末現在で1,652件、手続き件数の11.2%となっており、既に昨年度1年間の1,647件を上回っております。

電子申請では、通常「電子証明書」を必要としますが、「GビズID」と呼ばれる法人共通認証基盤を利用すれば、1つのIDとパスワードで、さ

さまざまな行政サービスの利用が可能となりますので、これらを踏まえ利用勧奨を行っていきます。

そのほかにも、令和2年4月1日からは、労働保険年度更新手続きにおいて、特定法人の電子申請義務化の取り組みを行っております。これは、資本金又は拠出金が1億円を超える法人、相互会社、投資法人、特定目的会社に該当する事業場に、年度更新申告書を電子申請で提出を義務付けたものです。該当する事業場に送付する年度更新申告書に、あらかじめ「電子申請対象」と明記し、電子申請で提出していただけるよう記載しておりました。

当局では、本年度年度更新において、162事業場を義務化対象としておりましたが、結果的に104事業場から電子申請で提出がされました。なお、紙媒体で提出された58事業場の33社に対しては、次年度年度更新に向けて電子申請で申告していただけるよう書面を発送しております。

さらに、高知労働局の労働保険徴収室には、実際に利用できる電子申請相談コーナーを設け、電子申請相談員を週2日配置し、事業場からの相談に応じております。

次に労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてでございます。

労働保険料は、雇用調整助成金等各種支援策や失業保険、労災保険の財源であり、労働保険の適用促進は、労働保険制度の健全な運営、費用負担の公平及び労働者の福祉の向上等の観点から重点的に取り組む必要があります。

しかしながら、現在の労働保険の適用状況をみますと、依然として小規模零細事業を中心に、相当数の未手続事業が存在しているものと考えられ、未手続事業一掃対策は、保険料の収納率の向上とともに、厚生労働省の重点課題となっております。

厚生労働本省では、未手続事業一掃対策について、全国労働保険事務組合連合会と委託契約を締結していることから、当局では、当該団体の高知支部と協力して実施しております。

本年度は、5か年計画の3年目となっており、年度毎に業種を決めて、成立勧奨に努めております。

昨年度は、右側のオレンジの表のとおり、341件成立しております。今年度9月末では121件と前年同時期(130件)より少ない状況ですが、資料にはありませんが、その後の10月末現在では164件と前年度同期(147件)を上回っており、引き続き、今年度下期も目標件数以上となるよう適用促進に努めてまいります。

次に労働保険保険料等の適正徴収でございます。

右側の一番下のグレーの表のとおり、令和3年度の当局の労働保険料の収納率は99.00%であり、データのある平成23年度以降でも初めて99%台となりました。令和3年度の全国平均は98.97%であり、資料にはありませんが、局別で見た場合の当局の全国順位は23位となっております。

また、本年度9月末時点の収納率は、当局が48.15%と全国平均の43.66%を大きく超えておりますが、これは労働保険料の納付が一定金額以上の場合に3回の分割納付が行えるため、9月末時点では3回分割の場合の2期、3期の法定納期前であるため一時的なものであり、当局では、年度末において収納率が全国平均以上になることを目標としております。

労働保険料は自主申告・自主納付ではおりますが、一部では督促状を発しても納付されない事業場があり、電話や書面による納付督促、財産調査や差押え等の強制措置を念頭に置いた滞納整理を実施することとしています。

さらに、労働保険料算定基礎調査を実施し、申告内容に漏れがないかを確認し、適正な労働保険料の徴収に努めることとしています。

西村雇用環境・均等室長

私の説明は3ページの第1 女性の活躍推進等からとなります。

女性活躍推進法は、本年4月より「一般事業主行動計画」の策定・届出について、常用労働者数が101人から300人以下の企業にも義務化となりました。

策定にあたりましては、自社の女性の活躍に関する状況を把握し、課題を分析、これを踏まえた行動計画となりますので、昨年度より対象企業に対しては、早期の取り組みを促してまいりましたが、年度内での届出率100%までは至らず、一部未届となる企業に対しては、今年度引き続き策定の支援を行い、すでに新規義務対象企業の策定・届出率は100%になっております。

また、当該法律に関しましては、本年7月に男女の賃金格差の情報公表について、常時雇用する労働者301人企業において義務化となりましたので、下半期におきましては、こちらの周知を図るとともに、「えるぼし認定」制度つきましても、あらゆる機会を通じて周知を図ってまいります。

続いて、右側、第2 仕事と家庭の両立支援対策の推進となりますが、昨年6月に改正されました育児・介護休業法が、今年4月1日、10月1日、それから令和5年4月1日と3段階で施行されております。この改

正内容につきまして、局のホームページや関係機関の機関誌などより周知を行っており、また、特に10月施行分については、出生時育児休業（産後パパ育休）の創設がなされましたので、セミナーの実施のほか、webでも開催いたしました。

また、不妊治療と仕事の両立につきましても、不妊治療を受けやすい休暇制度導入等を事業主に働きかけております。

なお、プラチナくるみが1社認定となりましたことを、ご報告させていただきます。

4 ページになります。

第3 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保となります。

昨年4月に全面施行となったパートタイム・有期雇用労働法につきましては、下半期も引き続き報告徴収等を実施し、法の着実な履行確保を図ってまいります。

第4 労働環境の整備について、

中小企業・小規模事業者に対する支援として、今年度も委託事業となる「高知県働き方改革推進支援センター」を設置しています。こちらでは相談対応のほか、個別企業へ訪問による支援の実施やセミナー等の実施をしており、下半期においても、引き続き行ってまいります。また、下半期につきましては、すでに先月実施しましたが、働き方・休み方ワークショップの実施のほか、引き続き、あらゆる機会をとらえて取組を続けてまいります。

5 ページ

第5 総合的ハラスメント対策の一体的実施となりますが、

本年4月より、中小企業におきましても、パワハラ防止措置が義務化となっております。

最後に右側にある、第6の個別労働紛争の解決制度に関する施行状況となります。

労働局及び監督署に設置しております、総合労働相談コーナーにおいて、労働問題に関するあらゆる相談対応をおこなっております。

下半期におきましては、引き続き、相談への的確な対応、個別労働紛争の円滑・迅速な解決、関係機関・団体との連携を個別し、紛争の円滑・迅速な解決を図っていくこととしております。

運営状況については、以上となりますが、併せて、この場において、昨年度、第2回の審議会において検討課題となっておりました、女性の月経の理解について、ご報告申し上げます。

男性の理解ができない、また、個人差もあり、一律ではありませんので、理解が進みづらいという現状ですので、まずは、知っていただくことから始めてみてはどうかと、事業場の人事・労務担当者向けの研修会を計画しております。

内容としましては、愛媛労災病院の産婦人科の先生が講師となり、女性特有の健康課題（特に月経を中心に）についての基礎知識及び事業場内での対応などについてお話しいただくことといたしました。

日程は、来年1月18日（水）午後に開催を予定しております。

この場で、リーフレットなどもお渡しできればよかったです。また、ごさいませんので、でき次第、提供させていただきます。また、人事・労務担当者向けとしておりますが、こちらはweb開催となりますので、委員におかれましても、お時間が合いましたらご参加いただければと存じます。また、職場の方などに参加勧奨いただけると、幸いです。

恒吉労働基準部長

高知地方労働審議会委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政、労働基準行政の推進に対しまして、格別のご理解とご協力を賜り、改めましてお礼申し上げます。

資料 No. 3 に沿ってご説明いたします。資料 No. 3 の6ページをご覧ください。1「長時間労働の抑制及び労働条件の確保・改善等」の（1）に関して、平成30年4月から5年目となりますが、監督署において、「労働時間改善指導・援助チーム」を編成するとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、労働時間の縮減等に取り組む事業場への支援を行っております。

具体的には上半期において、①658件の相談に対応するとともに、②改正労働基準法に関する説明会等を10回（参加事業場数 729 事業場）開催しました。

（2）長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止に係る監督指導について、時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や、過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対し

て監督指導を実施しております。実施状況について、上半期においては、114 件実施し、違反率は 78.1%となっております。

(3) 長時間労働につながる取引環境の見直しについて、「しわ寄せ」に係る情報について、関係省庁への通報を行っております。

(4) 賃金引上げに向けた環境整備について、中小企業等が適切に価格転嫁を行い、適正な利益を得られるよう監督指導の際、賃金引上げに向けた要請を実施しております。下半期の取組については、1 項 2 項とも上半期と同様の取り組みを引き続き行って参りますが、2 項の 2 ポツ目ですが、今月 11 月に「過重労働解消キャンペーン」を実施しております。①相談ダイヤル、②重点監督、③労使団体への協力要請、④ベストプラクティス企業への職場訪問等、過重労働解消に向けた集中的な取組を行っております。③の労使団体への協力要請につきましては、写真のとおり訪問させていただきました。ご協力いただき誠にありがとうございました。

資料 No. 3 の 7 ページをご覧ください。

2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備(1) 高知労働局第 13 次労働災害防止計画最終年度における労働災害防止対策、労働災害発生状況について、本年 9 月末日現在の状況ですが、令和 4 年の労働災害発生状況についてみると、新型コロナウイルス感染症によるり患の影響等により、休業災害が大幅に増加しています。

休業災害は、前年比 765 人増加の 1,409 人うちコロナ感染：791 人(56.1%) (除く 618 人) 死亡災害は、前年と同じです。

業種別の労働災害発生状況について①死亡災害：建設業 1 人(交通事故)、製造業 2 人、商業 1 人(交通事故)、林業 1 人、②休業災害：保健衛生業(医療機関・介護施設等)が最もコロナ感染の影響を受けており、建設業においてもコロナの影響で増加傾向となっております。

高齢労働者の労働災害発生状況について、グラフをご覧ください。

令和 3 年の死傷災害のうち 60 歳以上が 30.1%であり、また、事故の型では転倒災害が最も多くなっております。60 歳以上が 47.3%を占めております。

(2) 「Safe Work KOCHI」について左上のロゴマークはご承知のことと存じますが、(2)に記載しましたような取組を通じて災害防止活動の周知啓発を実施しております。

資料 No. 3 の 8 ページをご覧ください。

2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備(3) 労働者の健康確保対策について、定期健康診断の確実な実施、診断結果を踏まえた保健指導の実施、病気を抱えた労働者の治療と仕事の両立支援への取組

みの推進等を図ることとしております。

(4) 高齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援について、各種会議やイベント等において、エイジフレンドリーガイドライン並びに補助金制度の周知を実施しております。

(5) 新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策を徹底しております。

下半期の取組について、項目1、2、4については、上半期と同様の取組みを行っております。

項目3の業種別の災害防止対策をご覧ください。

(1) 建設業について、年末に建設現場に対して集中的な指導を実施するため、12月に高知労働局長によるパトロールを実施いたします。

発注者(国土交通省)の安全協議会、建設業協会の安全衛生講習会等において連携を図ります。

(2) 第三次産業について、介護施設及び小売業について、SAFE地方協議会を新たに設置・開催し、転倒防止、腰痛予防の好事例の収集及び水平展開を図ります。

(3) 陸上貨物運送事業について、陸上貨物運送事業労働災害防止協会高知県支部の会員事業場に対し、労働災害防止の研修を実施するとともに、より一層の労働災害防止の取組要請を行い、連携を図ります。

各種イベントや取組み等については、県庁記者クラブでの定例会見において報道機関に対し積極的に周知広報を行います。

資料 No. 3 の 9 ページをご覧ください

2 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備 (6) 「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について、精神障害に係る労災支給決定があった事業場等に対し、パワーハラスメント防止対策の啓発を含む、メンタルヘルス対策の取組等について個別指導を実施し、10月末現在、個別指導8件実施しております。

(7) ストレスチェック制度実施の推進について、結果報告未提出事業場に対して年間計画により個別指導を行っております。

ストレスチェック結果の実施報告事業場は令和3年で、546事業場うち労働者50名以上501事業場でした。

(8) 治療と仕事の両立支援に取り組む事業者を支援し、制度の周知及び導入を促進します。経営トップによる両立支援宣言を高知労働局ホームページで紹介するほか、両立支援に取り組んでいる企業に対して応募を依頼しております。

高知労働局、高知県、医療機関等で構成する高知地域両立支援推進チー

ム会議を開催するとともに、相互の取り組み状況等について連携を図っております。

第3項について、労災保険給付の迅速・適正な処理を行っております。下半期の取組について、1番、メンタルヘルス対策として、精神障害等に係る労災支給決定があった事業場、新たに精神事案に係る労災請求事案を発生させた事業場であって、メンタルヘルス対策の取り組みが不十分であると考えられる事業場等に対する個別指導を実施します。2番、ストレスチェック制度の推進、3番、治療と仕事の両立支援を行います。

資料 No. 3 の 10 ページをご覧ください。

4 最低賃金制度の適切な運営について、最低賃金の改正状況については、高知県最低賃金は、10/9 から 853 円(+33)となっており、昨年度は高知県と沖縄県との 2 県が全国最下位でしたが、最下位は変わらないまでも全国 10 県が同額で並び、四国では愛媛県と同額となりました。特定最低賃金は変更ありません。「高知県の最低賃金」等のパンフレット・リーフレットによる周知に努めております。

最低賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業について、業務改善助成金の周知に努めており本年 9 月末現在で 21 件と昨年度 10 件の倍になっております。今後も周知を重ねてまいります。

下半期の取り組みにつきましては、2番の最低賃金の履行確保に関しましては、管内状況及び各種の調査結果を踏まえ、的確に対象事業場を選定するとともに、監督指導を実施します。

資料 No. 3 の 11 ページをご覧ください。

5 新型コロナウイルス感染症の雇用への影響を踏まえた施策の推進について、(1) 申告・相談への対応や、(2) 大量整理解雇等のおそれのある事業場に対する啓発指導を行います。

報道及びT S R情報等の各種情報の収集に努め、関係部署と連携の上、大量整理解雇等のおそれのある事業場に対し、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施しております。

(3) 未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用について、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に運用していきます。

(4) 職場における新型コロナ感染拡大防止対策について、関係団体に対して感染予防対策の周知等を要請しております。事業場に対して「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」と、感染防止対策のための実践例を活用し、感染拡大防止対策に取

り組むよう指導いたします。

(5) 新型コロナウイルス感染症を含む労災保険給付の迅速・適正な処理に努めております。

下半期の取組について、1 引き続き、新型コロナウイルス感染症の状況を注視し、①申告・相談への対応、②大量整理解雇等のおそれのある事業場に対する啓発指導、③未払賃金立替払制度の迅速かつ適正な運用を図ります。

引き続き、チェックリストと感染防止対策の実践例を活用するなど、感染拡大防止対策について周知・指導を行います。

新型コロナウイルス感染症に係る労災請求事案について、引き続き迅速に決定するとともに、業務による感染が労災保険給付の対象となることについて積極的な周知を実施することにより、感染者に関する労災請求を促してまいります。

以上、労働基準部関係のご説明を終わります。

布施職業安定部長

日頃より、職業安定行政の業務運営にご理解とご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。職業安定部の取組について、ポイントを絞って説明させていただきます。

1. 新型コロナウイルス感染症の影響に対する支援について

コロナ禍における雇用対策にあたっては、雇用調整助成金による雇用維持を図ってまいりましたが、徐々に円滑な労働移動・人材確保の支援へと変化しており、「在籍出向を活用した雇用維持」や「人への投資」の支援を強化しております。

在籍出向については、産業雇用安定助成金により、従業員を在籍させたまま出向させ、一定の要件を満たした場合に助成を行っております。本年9月末までの累計で、支給決定は72件、支給金額は約2,200万円となっています。本助成金については、10月に制度改正が行われ、助成対象等が拡大されておりますので、引き続き、周知広報に努めてまいります。

次に「人への投資」については、別添資料（リーフレット）をご覧ください。

令和3年11月に閣議決定された政府の経済対策を踏まえ、「人への投資」を強化するため、国民の方からのご提案をもとに、令和4～6年度の期間限定助成として、人材開発支援助成金に新たな助成コース「人への投資促進コース」を創設しました。

定額制（いわゆるサブスク型）の研修や、大学院での訓練など高度なデ

デジタル人材の育成、未経験者向けの訓練など、5つの助成メニューがあります。

また、人材開発支援助成金の全てのコースにおいて、オンライン訓練（eラーニング）と通信制による訓練も新たに助成対象となりました。

本年9月末現在で、合計8件、206人分の計画届を受理しております。

本助成金についても、9月と10月に、定額制訓練が活用しやすくなるなどの要件緩和が行われ、より使いやすいものになっておりますので、ぜひ多くの企業にご活用いただきたいと考えております。

高知局としては、引き続き、周知広報・利用勧奨を進めてまいりますので、皆様にもぜひ周知についてご協力をお願いします。関心のある方には詳細について労働局から説明させていただきますので、職業安定部訓練室をご案内いただければと思います。

2. 高知県内の雇用失業情勢について

直近9月の有効求人倍率は、前月を0.01ポイント上回り、1.23倍となっています。高知労働局としては、「雇用失業情勢は、改善の動きがみられる。新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に注意する必要がある。」と判断しております。

記載はありませんが、全国の有効求人倍率は、1.34倍となっており、高知県は全国で34番目となっています。

3. ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実強化について

ウィズコロナ時代における求人者・求職者支援の充実強化として、下半期においても、マイページを活用したサービスの提供を強化してまいります。

マイページは、求人者及び求職者がハローワークインターネットサービス上でマイページを開設することにより、オンラインでの求人申込や職業紹介などが行えるサービスです。マイページを活用することにより、来所せずにハローワークの支援を受けることが可能となっています。

特に求人者マイページの活用については、全国のハローワークにおいて重点的な取組を行っています。別添資料（リーフレット）をご覧ください。

いつでもどこでも求人の申込みや求人情報の変更が可能となり、また、求職者情報を検索し求職者の方へ直接「リクエスト」ができるようになるなど、便利な機能が盛り込まれております。

高知県は全国に比べてオンライン求人の利用が低調となっておりますので、高知局としては、求人者マイページの利用促進に向けて、集中的な取組を実施しております。

ご希望があれば、ハローワーク職員が事業所を個別に訪問し、開設のお手伝いをいたします。委員の皆様におかれましても、傘下企業等に対する周知について、ご協力をお願いいたします。

4. 就職氷河期世代活躍支援プランの実施について

就職氷河期世代支援の推進については、本年5月に全国プラットフォームが開催され、令和4年度までの3年間の集中的取組期間は「第一ステージ」と捉えた上で、令和5年度からの2年間は、これまでの施策の効果も検証の上、効果的・効率的な支援を実施し、成果を積み上げる「第二ステージ」と位置づけ、正規雇用者30万人増の目標達成に向けて取り組んでいく考えが示されました。

「第一ステージ」の最終年度となる今年度においても、「こうち就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」において地域一体となった支援を促進するとともに、ハローワーク高知の専門コーナーにおけるチーム支援の実施など、集中的な支援を行ってまいります。

5. 地方公共団体と一体となった雇用対策の推進について

高知局としては、地方公共団体と連携した雇用対策をより一層進めるために、平成26年に高知県と、令和3年に高知市と雇用対策協定を締結しています。これに加えて、本年10月には、県西部初となる四万十市と雇用対策協定を締結しました。今後も地方公共団体と一体となった雇用対策を進めてまいりますので、引き続き、皆様のご協力をお願いいたします。

【質疑応答】

緒方会長

ありがとうございました。

ただ今、議事3について事務局の担当部署の方々から説明がありました。ご意見ご質問を頂きたいと思っておりますのでご発言をお願いしたいと思います。

【審議（質疑・応答）】

弥勒委員

詳しい説明をしていただきありがとうございます。特に最後のパートで職業安定ということではいろんな施策についてご説明いただいて非常に分かりやすく理解できたのですが、製造業に携わっていますわたくしどもとしましては、人手不足でなかなか採用ができないというのが最も大きな悩みです。

コロナも終息という形にはならずウィズコロナという形になると思うのですが、ただ雇用調整助成金もおそらく来年のある時期には従来のレベルにならざるを得ないと理解しております。

私がどこまで正しく理解できているかわかりませんが、コロナによって観光業とか飲食とかそういうところでは仕事が大幅に減っている状況が続いていて、一方で私どものような製造業はそれほど影響を受けずに人手不足がずっと続いているというような状況で、すごくアンバランスな状況が続いていると思います。

そういう状況を解消するために何らかの形の働きかけあるいはリスクリングということになるのかあるいは斡旋ということになるのか、そういうことを積極的にやっていただくのがいいのかわかりませんが、とにかく新たなことを学んでいただくような施策というのは先程の A3 の一枚の紙で、人材開発助成金で様々なコースを予定されているということで、それもその一環だと思うのですが、たとえばこれまで観光業とか飲食に携わっていた人が短時間の間に全く違う業種の製造業に転職するというようなことのどれくらいの後押しになるのかというイメージがつかめてないのですが、もしほんとにそういうことをしてくださる方がおられるのであれば、もう集中的に例えば3ヶ月とか半年とかという形でリスクリングをやっていただいて転職につなげて頂くというようなことができれば非常にありがたいと思います。

ただその時はもしそういうことが可能であれば仕事を休んでということになるので、そういう期間の間の休業補償とか、そのようなものも併せてやっていただければ、現在のミスマッチによる雇用調整助成金をずっと国が払わないといけないという状況が例えば半年後には解消されるということであれば、国の予算としても合理的なスキームになるのではないかと思いますので検討いただければと思います。

布施職業安定部長

人材不足につきましてご発言頂きましたけども、人材不足分野につきましてはそれぞれの業種別にいろいろな説明会ですとか就職相談会などを実施してございます。また先程の学び直しのところですねこちらの人への投資促進コースもそうですけども、人材開発支援助成金自体が、雇用する労働者に対して訓練等を実施した場合に訓練の助成ですとか賃金の助成など是非様々なメニューがございまして一度ご説明させていただいて各企業に当てはまるものがあればと思いますので是非様々な助成金をご用意しておりますのでご活用いただきたいと思います。

中村労働局長

先程、観光業について質問がありましたが、ご承知のとおり、旅行支援などで今お客さんが結構入っている中で、観光業のホテルについてはなかなか人材が足りないという状況になっているということです。いたるところで人手不足になっているという状況でして、他の分野へという話については先程安定部長から説明があった産業雇用安定助成金というものが雇用を維持して出向する場合の助成金となっており、そういったものを活用するということ。

あと、ハローワークなどで職業訓練を紹介させていただき、その後に転職するといったこともやっておりますので、そういうところも活用しながら、いろんな方々に対する就職支援をやっていきたいと思っております。

弥勒委員

わかりました、ありがとうございます。もしそういうことであれば未活用の領域の方に、仕事に戻ってきていただく、例えば、女性、子育て中あるいは子育てが一段落ついた女性とか、あるいは定年退職した方だとか、つまり他の業界も含めて、人手不足が全体に広がっているということであれば、あとはいかにして供給を増やすかということに尽きると思いますので、そういうことを考えていただければと思います。

中村労働局長

ありがとうございます。ご指摘の件について検討させていただきます。

緒方会長

はい。この件につきまして、労働側から何かご意見とかありますでしょうか。職種が変わるとか、働く場所が変わるという話なので、そういうことに関していかがでしょうか、何かご意見ございませんでしょうか。

市川委員

様々な課題に加えて、カーボンニュートラルということも一方で考えていかなければという、こういう時代に入ったと思うんですね。だから必然的に労働移動というのは高まっていくんだろうと我々も思っています。そういう中でどのように雇用の質を維持していくのかということが最大の課題だと思いますので、そこはこういう場だとか、使用者側の皆様とご相談の上いろいろと我々も検討していかないといけないと思っております。

緒方会長

はい、ありがとうございました。では野村委員お願いします。

野村委員

私からは4点ほど。

まず2ページの総務部担当の部分で下の新型コロナウイルスに対応した助成金等の給付状況として件数が記載されておりますけども、できたら金額も記載していただいたら、どの程度の規模が出されているのか、一件当たりどれぐらいが助成されているのかがわかりやすくなると思いますので、できればそれをお願いしたいというのが一点でございます。

それと6ページの左下の賃金引き上げに向けた環境整備というところで、これ価格転嫁のことなんですけども、まだまだ企業物価と消費者物価のギャップってすごいんです。それで、殆ど価格転嫁ができていない特に中小企業、下請けですが、立場が弱いんでなかなか価格転嫁しようにもできないということで、そこになんとかメスを入れていただきたいということです。比較的メーカーでしたら可能なんだろうけど、下請けはそうはなかなかいかないということで、そこを何とかお願いしたいというのが2点目でございます。

それと10ページの一番下で、最低賃金がかなりの勢いで上がっているんですけども、それに対する支援策ということで、先程、業務改善助成金が去年10件で今年が21件ということでしたけれども、これは倍増したという話がありましたが、レベルからいうと非常に低いということだと思います。まだまだ低次元のレベルだということで、受け身の形で助成金の受付をしているという形だとおもいますけども、できれば対象の中小企業とか分かっていると思いますので、労働局の方からちょっと声がけをすることで、そういうことをしていただいたらありがたいと思っております。やっぱり小さな零細企業だと自分で申し込みのところまで行くっていうのはなかなか難しいと思いますので、声がけをしてあげたら非常に助かるというところでございます。

あと、最後に、16ページの就職氷河期をかなり力入れてやられてますけども、現状から言いますと就職氷河期世代の就職相談会やりますと企業さんはたくさん来てくれるんですけども、ほとんど求職者はゼロに近い、一人二人いるかどうかということで、私にしてみれば就職氷河期世代に限定する必要性はあるのだろうか、要は求職者全体でやればいいのかということ、これは政府に対して例えばこういう状態ですよという

ことを、申し上げていただきたいというところでございます。私から以上4点でございます。

緒方会長

はい、ありがとうございました。ではお答えをお願いします。

佐藤総務部長

すみません、金額の方はちょっと今手元がないので、また、随時集めて出していきたいと思います。

中村労働局長

すみません、価格転嫁について、6ページの賃金引き上げに向けた環境整備について、私どもの監督署の労働基準監督官が会社の方に行くときに、賃金の引き上げのお願いをしています。中小の方々に対してやっているんですけども、元請けに対してどうするかっていうのはなかなか難しいところがあります。その点について、監督署の中で情報を得たものについて、労働局として本省の方へ伝えていくということで対応させていただければと思っています。

あと、業務改善助成金につきましては、20件というのは確かに少ないというのは我々も承知しているところでございます。今、団体に対してお願いするとか、社会保険労務士会にお願いして実際の手続きなど事業主の方がやるのが難しいところもありまして、お願いしているところであります。また、商工会議所とか商工会さんにもお願いしながらですね、経営支援員の方にも説明するとかやっているところでございます。また、中小の事業主さんにも監督署を通じては説明しているんですけどもなかなか手続きまでは難しい状況です。説明をしながらできる限り増やしていけるように、今後とも努力してまいりたいと思っています。

布施職業安定部長

就職氷河期についてご意見いただきましてありがとうございます。ハローワーク高知の方でも、氷河期世代専門の窓口を設置しておりまして、集中的な取り組みを実施しておりますので、引き続きセミナーですとか面談会こちらでも実施しておりますし、その他の相談会につきましても送り出しをしっかりやっていきたいと思っておりますので、引き続き取り組みを集中的に行っていきたいと考えております。よろしくお願い致します。

中村労働局長

先程、野村委員が言われたとおり、状況については、我々の方もまた本省の方に状況について説明をさせていただければと思います。ただ、氷河期世代については政府全体でやっていますので、それとして進めるとして、高知の状況については説明するように致したいと思っております。

緒方会長

よろしいでしょうか。一部後日の回答ということになりましたけれども、数字ですね、新型コロナ関係の最初の方の数字については後程後でと・・・

野村委員

すみません次回からそういう風にということで。

緒方会長

次回からそういう風にということですね、わかりました。では、この件についてはこれでということ、あと他にご質問は。佐々木委員からお願いします。

佐々木委員

佐々木でございます。ご説明ありがとうございます。私から2点ほど意見というか質問であります。

詳細をちょっとお知らせいただければという風に思うんですが、5ページの雇用環境・均等担当部署のところのハラスメントの関係であります。私の所属の産別がUAゼンセンといいまして、まさにこのカスタマーハラスメントにつきまして、取り組みしている訳であるんですが、このカスタマーハラスメントのセミナー実施をされているとの報告をいただきました。具体的な取り組みの内容というんですかね、どんなことを取り組んでいるのか、あるいはセミナーを実施したという実績を仰っていただければと思います。

それから2点目につきましては8ページです。労働基準担当部署につきまして、これからの取り組みだと思っておりますけども、下半期の取り組みのところのですね、3業種別の災害防止対策の中の(2)第三次産業につきまして介護施設及び小売業についてSAFE地方協議会を新たに設置・開催するというような記載になっております。この協議会の構成というか、委員の構成というのはどんな形で考えてられるのか教えてください。以上です。

西村雇用環境・均等室長

雇用環境均等室でございます。カスタマーハラスメントにつきましては、メインとしましては、今年、改正育児介護休業法の方がございましたので、その際の説明会に合わせて、カスタマーハラスメント対策がかなり重要なものですので、併せてカスタマーハラスメントについてもご説明させていただいたところですが、また、この他にも規模は小さくなるんですが、例えば安定部の方で主催しました新規大卒面接会の際に参加している企業に対して、例えば、自動車販売の会社さんですとかカスタマーハラスメントということがあるということをお聞きしますので、起こりやすいところに対して個別にご説明させていただいたところでございます。以上です。

佐々木委員

それは企業向けにですか。

西村雇用環境・均等室長

そうですね。企業ですねメインとしては。

佐々木委員

どっちかという顧客というよりも、顧客からそういったハラスメントを受けた時に労働者を守る観点で、企業としてそういう対策をして欲しいということの説明でしょうか。

西村雇用環境・均等室長

左様でございます。

佐々木委員

分かりました。

中村労働局長

地方協議会につきましては、小売業についてもですけど、介護についても県内の大手の事業所に参加していただくこととしています。スーパーであれば、個別には言いませんけども、大手の県内のスーパーマーケット、介護施設についても大手の施設を集めてようにしています。また、県の担当部署も入れて我々労働局と協議会を開催するということになっております。

緒方会長

佐々木委員よろしいでしょうか。

佐々木委員

労働者代表みたいな枠組みというのはないのでしょうか。

中村労働局長

労働者代表という枠組みはこの協議会には入っておらず、事業所の方と行政で協議する予定です。

佐々木委員

企業の労使のなかである程度、現場の意見をまとめていくということでしょうか。

中村労働局長

そうですね。そういうイメージです。

緒方会長

よろしいでしょうか。それでは井上委員お願いします。

井上委員

2ページの新型コロナウイルス感染症に対応した助成金等の給付状況の中で申請受理件数と支給決定件数が大体一緒なんですけれども、小学校の方も最近では千件を超える支給決定が出ているということでしたが、一番下の新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置による休暇取得支援助成金の方が、申請受理件数と支給決定件数がちょっと違うのでその詳細をお伺いしたい。

西村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室でございます。詳細は手持ちではないんですが、こちらについては、取り下げというものがあったと思います。事業主側の方から一回出したんだけど、要件に合致していないということが分かったので、取り下げさせていただきたいということで、取り下げがございました。

井上委員

ありがとうございました。なかなかこれ事業所の協力もないと取りにくい制度なので、支給決定されている分がすごいありがたいなと思いました。

緒方会長

はい、他に、では市川委員からすみませんお願いします。

市川委員

就職氷河期の関係ですが、行政の縦割りの問題もあると思うんですけども、それと私の生業の関係で、そういう場面に出くわすというのが多いかもしれないんですが、通常の就業されている方というのがマッチングでより良きところに就職するというよりも、私が経験上あるのはやはりその引きこもりとか福祉関係、ちょっと社会から疎遠にされた方、なんかの方が私は多く感じてまして、そういう意味で言うと就職氷河期の就労支援といったときに、やはり福祉の伴走型の支援が必要になってくるのではないかなというふうに思っていて、そこは参考までに申し上げておきます。

それから二つ目、えるぼしの関係ですが、これ非常にいい制度だと思っていてまして、なぜかと言うと、企業側にとってみたら企業価値を高める効果があるし、労働者側からいうと、良質な雇用確保、自分の為に確保する為にもこういう指標があればいいということだと思うんで、是非、この制度はもっともっとアピールしていただくことをお願いしたいと思います。

それからテレワークの関係です。テレワークと長時間労働の問題ですけれども、高知は少ないと思うんですが、どうしてもテレワークになると時間管理が煩雑になって、長時間労働につながるという問題、これは相当あると思います。それに合わせて、いわゆる脳心臓疾患の労災発生が関連してくると思うんですね。ところがそのテレワークの場合、証明するものがなかなか作れないですよ、だからそういうことが現実あるということをお前提にして、行政対応していただきたい。以上です。

緒方会長

はい、主にご意見だったと思いますが、何かお答えがあれば事務局の方からお願いします。

布施職業安定部長

就職氷河期についてご意見いただきましてありがとうございます。引きこもりとか福祉関係につきましても県と我々がおこなっておりますプラ

ットフォームの方でもメンバーの方に福祉協議会等も参加いただきまして、その辺も併せて議論させていただいております。また、地域版のプラットフォームというのもございますので、そちらにも併せて福祉関係も含めてご議論をさせていただいております。以上です。

緒方会長

はい、それでは山崎委員お願いします。

山崎委員

どうもお世話になります。山崎です。説明ありがとうございました。私から一点だけ、安定関係なんですが、ページで言いますと19ページ。ご挨拶等の中でもありました、今年度から雇用対策協定を四万十市と結んだということで、具体的にはこれからという部分もあろうかと思えます。全体の考え方であったり、方向性の部分についてもこれからすべての市町村というわけにはいかないんでしょうけど、広く網掛けをした上で協定を結ぶ中でより綿密に連携しながら対応していくのだろうと思っております、全体感としては県との協定の中でいまから市町村、今回でしたら高知市と四万十市と二つの市が協定を結んだ訳ですから、その間での連携なんかも協定の中で考えているのかどうか。そういった方向性であったり全体の広げ方とか、そういう部分について見通しであったり今しようとしている状況であるとかやっていることがあれば、教えていただきたいと思えます。

緒方会長

はい、お願いします。

布施職業安定部長

協定につきましては、先程申し上げましたとおり、県と高知市と四万十市それぞれ結んでおりまして、それぞれの地域にそれぞれの事情がございますので、それぞれの地域性に応じてそれぞれの地域に根差した雇用対策をしていきたいと考えております。また、その他の市町村等についても、各ハローワークと各市町村で緊密な関係を行うように指示をしておりますので、この協定以外のところでもそれぞれの市町村と連携した取組をさせていただきたいと考えております。

緒方会長

はい、山崎委員よろしいでしょうか。

山崎委員

はい。

緒方会長

他にどうでしょうか。ご意見、ご質問等。池澤委員お願いします。

池澤委員

私から要望3点になりますけども、一つ目が5ページ、均等関係のところ、ハラスメントの施策のところ、すでに指導の実施も半期で前年度の件数を上回るくらいやっただいていてということですけど、やっぱり依然として労働相談の中でハラスメント関係あるいはじめとかそういう絡みの相談が非常に多いということ、これは全国的にもそうですけど、高知県も同じくということで、これはやっぱり何とかしていきたいという思いがありますので、更に指導の件数増に向けて、さらなる努力をいただきたいというのが一点。

それから次のページの長時間労働のところでも、監督指導に関して前年度より違反件数の割合が、パーセンテージとしては上がっているということですので、これも法改正をしたけども現場はまだやっぱり追いついてないということの現れかと受け止めます。これも引き続き監督・指導を精力的にお願いしたいというのが2点目。

3点目が10ページの最低賃金の関係ですけども、一番下の下半期の取組の中で県内の各自治体の広報媒体に乗せてもらうという取組ですけども、これは掲載率90%といわずに100%やって欲しいと思います。自治体の広報媒体というのは基本的に全世帯入っていくようなイメージを持ってますので、広く知っていただくという意味においては、やっぱり100%を目指して欲しいということでもあります。せっかく、大幅な引き上げで結審したにも関わらず、知られないというのがやっぱり残念な思いがします。是非100%を目指して取組んでほしいと思います。この3点要望としてお願いいたします。

緒方会長

はい。事務局からお答えをお願いします。

中村労働局長

私の方からお話させていただきます。ハラスメントについては、ちょう

ど来月がハラスメントの防止月間になっていまして、それを合わせてまた我々の方も周知をいろいろ進めていきたいと思っています。指導については今後とも実際に情報があればやっていきたいと思っています。長時間労働についても、監督署の方でしっかり行っていきます。最賃の広報について、おっしゃられるとおり100%を目指したいのですが、最初から入れてくれないというところがあって苦慮しているというところがございます。現実問題として90%を目標にしているということで、気持ちは100%載せてもらうんだという気持ちで動いております。その点だけご理解いただければと思います。よろしく願いいたします。

池澤委員

はい。よろしく願いします。

緒方会長

はい。他にどうでしょうか。江西委員お願いします。

江西委員

すみません。私からは質問と要望になります。

17ページの職業安定担当の方にお聞きしたいと思います。6番の左上の女性の活躍推進というところで、母子家庭の母親への雇用対策の推進というところで県内ハローワークにおける母子家庭母親ひとり親等の支援状況というところで、新規求職者数789に対し就職件数が272ということで就職率が34.5%、これ、ざっと計算して500人近くはどうしたんだらうなということが心配になってまいります。これに対してのフォローとかそういったことを考えられているのか。母子家庭というのは非常に困窮しており、母親の収入、仕事がなければ、すぐに子供に影響してまいります。上を見ますといろんな担当部署とかと連携されているということです。生活保護とか児童手当とかいったものもあるかとは思いますが、やはり就職して健全に仕事して養っていけるというのが理想だと思いますので、ひとり親に対する支援を高めてほしいという要望でございます。

それから下の方を見ますと、マザーズハローワークというところで個別担当者制による支援状況があるというところで、数字を見ますと達成率が105.1%という素晴らしい数字ではないかと思えます。やはり女性ひとりで子供を抱えておられますと精神的にも不安でございますし、個別の担当者制というのは非常に心の支えにもなって、ありがたいなと思えますの

で、こちらの方は更に大きく数字を伸ばしていただけたらと思います。以上です。

緒方会長

はい。事務局からお答えがあればお願いします。

布施職業安定部長

ご意見ご要望ありがとうございます。母子家庭の母等につきましては、実際に県とか市とも連携しながら引き続き取組を行っていきたいと思います。マザーズコーナー、マザーズハローワークにつきましても、引き続き取組を支援して更に実績が伸びるように取組んでまいりたいと思います。ありがとうございます。

緒方会長

はい。他にいかがでしょうか。では川竹委員お願いします。

川竹委員

すみません川竹です。私から一点質問なんですけれども、5ページの総合的なハラスメント対策の関係で、今回ハラスメント防止対策の中には性的マイノリティの方へのハラスメントというものが盛り込まれているかと思うんですけれども、その点についての周知活動等なにかされているものがありましたら教えていただければと思います。

緒方会長

お願いします。

西村雇用環境・均等室長

こちらにつきましてはリーフレット等を厚生労働省として作成しておりますので、それをもって周知とする形をとっているというところがございます。

緒方会長

よろしいですか。はい。

中村労働局長

我々としては、周知とかをしっかりと行ってまいりたいと思います。ちょ

っと書いてなくて申し訳なかったのですが、しっかり対応していきたいと思っております。それと、先程、市川委員の要望の中に入るぼし、テレワークの話があって、ちょっと回答していなかったのですが、えるぼしについては我々も非常に周知して何とか認定する企業を増やしたいと思っております。今後も努力してまいりたいと思っております。テレワークの関係の時間管理につきましてはテレワークのガイドラインがありまして、それを利用して労働時間管理をしてくださいとかの周知を進めております。なかなか高知の場合テレワークをやっているところが少ないのが実態ですが、今後ともテレワークのガイドライン等による周知を行っていき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。

緒方会長

はい。他に、ご質問ご意見等ございますでしょうか。では弥勒委員お願いします。

弥勒委員

度々申し訳ありません弥勒です。改めてなんですけども、人材不足というのがこれからも続くという、少子高齢化ということもありますし、これは宿命だと思うんです。これは高知県だけの問題ではないと思っておりますので、これからは人材の取り合いということになるんじゃないかなと思っております。そういう意味では移住促進ということでも、たぶん濱田知事も歓迎して下さることだと思いますので、いかに県外からあるいは他の国、外国からも含めていかに高知に働きに来ていただけるかという。働く場という意味ではこの人材不足という状況なので、あとは環境をどうやって整備するかということだと思うんですね、ですから高知県の魅力の発信と環境整備、それは住居のことだとか、外国からであれば言葉の問題とか、いろいろとバリアがあると思っておりますので、そういうものを解消するための施策を縦割り行政でなかなか難しいとは思いますが、創造的にいろんな部署が国も巻き込んでというような形で協力して環境を整備していただいて、この人材不足の状況を一日も早く解消していただきたいというのがお願いです。

緒方会長

はい。答えがあれば。

中村労働局長

なかなか非常に難しい問題でして、我々の方も雇用対策という中で、先程安定部長の方から説明のあった、高知県、高知市、四万十市の協定やっています。市や県が、県外からの流入というか移住とかということを進めているという状況がありますので、我々としては雇用の確保というかその職場の確保ということで、ハローワークを中心として、働きやすいとか働きたいと思えるような職場を案内していくということで頑張っていきたいと思っています。その点、県と市とか連携しながら我々労働局のできることをやっていきたいと思っています。

弥勒委員

それに関してはたぶん空き家対策というのが一方であると思うんですね。ですからそういうことも活用できれば一挙両得なんじゃないかなというふうにも思いますのでよろしくお願いいたします。

緒方会長

はい。他にありますでしょうか。よろしいでしょうか。私から言うのも何ですが、一点だけ、今回から資料の形式が随分変わりました大変コンパクトになって見やすくなったと思います。その点では説明もスムーズでしたし、よかったと思うんですけども一方で今日何人かの委員の方から数字を出して欲しいという意見がありました。

そういう意味では例えばですけど、3ページのえるぼし認定企業あるいはくるみん認定企業の数が出ていますけども、全体として対象となっているのが何社であるとか、また、以前にも申し上げたと思うんですけどもくるみん認定企業とかえるぼし認定企業とかプラチナ云々とかいうのは大変いいことと思うんですがこういうところにも企業名を具体的に出していただいたり、ということをお願いしたと思いますが、これから、こういう形式でずっとやっていかれると思いますけれども、少し足りないところかなと思いました。

全体として県内の企業がどういう状況にあって、労働する方々がどういう状況にあるのかっていう外形的な数字みたいなものがどこかにまとめて説明があればいいなと思いますし、こういう場で配れないのであれば事前に例えば労働局のホームページの方で公開していただいてそれを見て来いと。委員としてはその場で判断を求められるので、じゃあ外形の数字はどうなっているのか、あるいは施策がどうなっているのかということであれば例えば7ページですけども、各年の労働災害発生状況というところで、今年に入ってコロナ関連が791人になったというけどコロナは一昨

年から感染症としてはあるわけですね、それが恐らく統計に出てき始めたのが統計の基準が変わったか、通達かなんかがあったのか、そのあたりがどうなのかというのがわからないと去年はむしろ労働災害としてのコロナの関係というのは数としてはもっと多かったんじゃないかなと、それが把握されていないのはなぜなのかとか、もう少し審議会の場を想定していただいて、それであらかじめ数字をあげて頂く、あるいは説明に織り込んでいただければ手間が省けて議論が更にスムーズに進むと思いますので、そのあたりはよろしくお願ひしたいと思います。

中村労働局長

先程資料の件について、今回からこういう形にして分かりやすくしました。会長からご指摘については今後改善していきたいと思っています。それからコロナの関係については、実は今年になって全国的に去年と比べ非常に増加しています。昨年と統計を変えたことはありません。全国的にもだと思いますが、特に高知については今年に入ってから職場の感染ということで急激に増えているというのはいえるんです。昨年一昨年も職場の感染については労災の請求できますよ、それから、死傷病報告出してくださいということを周知してましたので全く変わってないんですが、この数字については感染が広がったというのもあると思うんです。

緒方会長

分かりました。ということは職場とか企業からの申請について把握しているということで昨年はあまりなかったということですね。はい分かりました。他によろしいでしょうか。

それでは、議事3終わります、議事4その他に移らせていただきます。その他として事務局から何かございますでしょうか。

布施職業安定部長

職業安定部からですね資料4についてご報告をさせていただきます。資料4ご覧いただければと思います。持ち回り審議により開催されました、令和4年度第1回高知地方労働審議会についてご報告をさせていただきます。議題を高知県中部地域雇用開発計画についてとして持ち回りで令和4年8月10日に審議を開始いたしまして、8月18日に全会一致をいただきまして、妥当という意見をいただきました。その後、厚生労働大臣あてに報告をさせていただきました。9月1日付けで厚生労働大臣からハローワーク須崎と高知市春野町を除くハローワークいのの管内地域が同意

雇用開発促進地域として指定をされております。当該地域につきましては労働局、ハローワークで助成金の活用等におきまして支援を行ってまいります。また、審議の際に委員の皆様から頂きました高知県の計画に対する意見等につきましては高知県の所管部署に事務局から説明をさせていただいております。また、委員から今後の計画の進捗状況について教えてほしいというご意見をいただいております。県の方では年度ごとに取りまとめを行うということですので、来年の審議会で説明をさせていただきたいと考えております。資料の最後には参考として地域雇用開発助成金の計画受理実績を添付しております。ご報告は以上でございます。

緒方会長

はい。ありがとうございました。この件につきましては委員の皆様ご協力どうもありがとうございました。この件につきまして何かご質問ご意見等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは他に委員の皆様から何かご意見ご質問等ありませんでしょうか。無いようですのでこれまでの議題以外になにか全般的なことですか、何かご意見等があれば、承りますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

たくさんのご意見ご要望頂きましたが労働局として対応できることについてはよく検討していただいて、今後の行政運営に反映していただければと思います。以上で本日予定されていた審議はすべて終了いたしました。事務局から何かありますでしょうか。

事務局

事務局からは特にございません。

緒方会長

ありがとうございました。では本日の会議については事務局の方で議事録の作成をしていただいた上で私の他、労働者側として代表として池澤委員、それから使用者側代表して野村委員に確認を受けるようお願いいたします。それでは本日の会議を閉会といたします。長時間のご審議ありがとうございました。

事務局

緒方会長、どうもありがとうございました。委員の皆さまも、ありがとうございました。それでは以上を持ちまして、令和4年度第2回地方労働

審議会を終了といたします。