令和３年度第１回熊本地方労働審議会

令和３年 11 月 29 日（月）13：30～15：00

吉津監理官　　それでは定刻になりましたので、ただいまより令和３年度第１回熊本地方労働審議会を開催いたします。委員の方、まだ１名見えられていませんけれども、ご案内をさせていただきますので、よろしくお願いします。

コロナウイルス感染症対策につきまして、アクリル板を設置しております。ご協力の方よろしくお願いします。

また、労働審議会委員の委嘱状につきましては、座席に置いておりますので、この点についてもよろしくお願いします。

審議に入りますまでの間、事務局として進行を務めさせていただきます熊本労働局雇用環境室の吉津と申します。よろしくお願いします。それでは、着座で説明させていただきます。

本日は、お手元にお配りしております熊本地方労働審議会会次第に沿って進めさせていただきます。それでは、まず定足数の報告をさせていただきます。本日は１８名の委員のうち、現在１人まだ出席はされていませんけれども、現状況では３名欠席で１５名の皆様に出席いただいております。従いまして、地方労働審議会令第８条の規定により、委員の３分の２以上の出席として成立要件を満たしておりますことをご報告いたします。

次に、委員の皆様のご紹介についてですが、お手元の資料の２枚目の裏に出席者一覧表を入れさせてもらっておりますので、この名簿により紹介に代えさせていただきたいと思います。よろしくお願いします。

本日は、公益代表の岩下委員、使用者代表の斉藤委員、現在まだ出席されていませんけれども各委員の方、３名が今欠席の状態となっております。

それでは、局長の木下よりごあいさつを申し上げます。よろしくお願いします。

木下労働局長　　皆さんこんにちは。熊本労働局の木下でございます。

今年の３月以来、あんまり今も変わらないまま審議会が開催されること、本当にありがたいと思っております。今日の会議は、

今年度上半期の私ども熊本労働局の行政運営についてご報告し、皆様方のご意見をお伺いして、それを反映していきたいという会議でございますので、よろしくお願いします。座って、簡単にあいさつをさせていただきます。

令和３年度におきましては、今年の３月に皆様方に審議をしていただいた結果、「的確なマッチングによる雇用機会の確保」と、また「『新たな日常』の下でも安心して働き続けられる労働環境の整備」という２つの目標を重点として捉えて、行政は運営を行うこととしたところでございます。しかしながら、皆様方もご承知の通り、昨年以来、コロナウイルス感染症が続いており、複数回の緊急事態宣言などが発せられるということで、熊本県内におきましても、観光面への影響や宿泊・飲食業が大きく影響を受けたところでございます。

県下の雇用情勢につきましては、有効求人倍率が１．３程度まで回復してきているところでございますけれども、今でも１日当たりの雇用調整助成金の交付申請が１００件程度来ているという状況でございまして、労働局といたしましては、今の雇用調整助成制度や緊急雇用安定助成金の活用を進めて、雇用の維持確保に重点を置いて進めているところでございます。

一方で、働き方改革関連におきましても、今年の４月からは中小企業において同一労働・同一賃金がスタートするとともに、７０歳までの就業機会を確保することが努力義務となりました高齢者雇用安定法、さらには３月からは障害者法定雇用率の引き上げなどが実施されたところでございます。

熊本労働局といたしましては、新型コロナの感染防止に留意しながら、行政をしているところでございます。その結果、働き方改革絡みでテレワーク等を進めるというやり方をしつつ、これまで集合形式で行っていた説明会、講習会等をなるべく密にならないようにリモートで開催したり、リアルとリモートのハイブリッド実施にしたりとかということで、新しい行政手法というのにも取り組んでいるところでございます。

今日の会議におきましても、前回、小葉委員からご指摘がありまして、「行政のデジタル化を進めるべきではないか」ということで、お手元にタブレットを配布させていただき、説明資料についてはタブレットを見ながら、補足資料をリアルという形のハイブリッド型の説明をさせていただきますので、ちょっと今日

は若干トライアル的なやり方でございますので、後ほどご意見をいただければと思っております。

さらには、今年に入りましてから熊本労働局にＹｏｕＴｕｂｅでのチャンネルを開設させていただいております。お手元に、今掲載されている動画一覧がありますけれども、現在で４７の動画が掲載されているところでございます。ものによっては、たくさんの視聴をいただいている動画もございまして、結果として、地理的、時間的制約のない形での行政情報の提供がちょっとずつ始められたのではないかなと考えているところでございます。

この会議におきましては、２つの政策目標に係る、それぞれ３つずつ、独自での取り組みについて主に説明をさせていただきたいと思います。しかしながら、労働問題、さまざまな分野が錯綜しているところでございますので、この政策目標に係る取り組み以外におきましても、皆様方からご意見、ご提案をいただければありがたいと思っております。短い時間ではございますけれども、忌憚（きたん）のないご意見を出して、この会議の結果、われわれの行政についても少しずつ改善していきたいと思っておりますので、今日はよろしくお願いいたします。

吉津監理官　ありがとうございました。それでは、議事に入らせていただきますが、以降につきましては、地方労働審議会令第５条２項の規定により、渡辺会長に議長をお願いいたします。渡辺会長、よろしくお願いいたします。

渡辺会長　皆様こんにちは、渡辺です。新型コロナウイルスの影響がずっと続いておりまして、最近は県内でもゼロの日が続いたり、日本ではだいぶ感染が落ち着いたかなと思っているのですけれども、なかなかオミクロン株という話もあって、いつまた増えるのかなという不安な気持ちを持ちながら生活しておりますけれども、また本日、このように皆様と集まって意見交換できることをうれしく思っております。では、着座にて進行をさせていただきます。

今回の審議会の議事録及び資料につきましては、熊本地方労働審議会規程第６条第２項により原則として公開ということになります。委員の皆様におかれましては、本日の議事進行にご協

力のほど、それからご意見たくさんいただければと思っております。

それでは、まず事務局から資料の説明をお願いいたします。

吉津監理官　事務局です。資料は、お手元にある紙の資料とタブレットを用意して、準備しております。

まず、紙の資料について説明させていただきます。紙の資料につきましては、青い色のリーフレット「令和３年度労働行政運営方針の概要」の前に、「配布一覧表」という形で資料一覧表を１枚、ペーパーを入れさせてもらっております。資料１につきましては「令和３年度熊本労働局行政運営方針の概要」、資料２につきましては「雇用環境均等室関係資料政策目標２」、①、③の関係で、２－１から２－９まで、資料３としまして「労働基準部関係資料政策目標２」、②、③関係資料、資料３－１から資料３－５、また資料４として「職業安定部関係資料」としまして、政策目標１の関係、資料４－１から４－４という形で紙の資料は準備させております。

それと、お手元にタブレットを用意しておりますけれども、タブレットにつきましては、先般、郵送で「令和３年度熊本労働局行政運営方針政策目標進捗状況」を事前にお送りしております。政策目標の進捗状況につきまして、本日、このタブレットの中でデータとして入れさせてもらっております。データにつきましては、先般、１１月上旬に送付した資料から更新をして、最新の資料という形でデータを作成しております。

タブレットの使用方法につきましては、別途１枚もののペーパーをお入れさせてもらっておりますけれども、現在タブレットの方、スイッチは入っていない方はいらっしゃいますか。

タブレットの使用を説明しますと、黒い画面になっている方につきましては、右上の電源ボタン、もしくはホームボタンを押していただくと、画面が表示されると思います。右上の電源ボタンか、画面の表示が…、大丈夫ですか。

画面が表示されますと、ＰＩＮコード、番号を入れてもらう形になりますけれども、ＰＩＮコードにつきましては４３００。４３００を押してＯＫボタンを押していただくと、画面が開くと思います。皆さん、ここまでは大丈夫でしょうか。

続きまして、画面が開いた右上の方に赤いアイコンがありま

すけれども、このアイコンを押していただくと資料が出てきます。資料については、左右に動かしていただくとページ数が進んでいく形になります。また、文字の大きさについては、画面を二本指でピンチアウト、ピンチインしていただくと、画面を拡大縮小ができますので、よろしくお願いします。以上で、タブレットの使用についてはご説明しましたけれども、分かりづらいとか心配な方は今いらっしゃったら、挙手をお願いします。大丈夫ですか。

大丈夫であれば、事務局から資料の説明は以上で終わります。ご協力をよろしくお願いします。

渡辺会長　　ありがとうございます。ＰＩＮコード３回間違うとロックがかかると書いてあったので、ちょっと皆さん大丈夫でしょうか。

それでは、議事に入ってまいります。まず、議事の（１）令和３年度労働行政運営方針政策目標進捗情報について、政策目標１、２を一括して説明していただいた後に、質疑・意見交換を行うこととします。また、各部からの説明の中には、事前にいただいた質疑の回答を含めてご説明いただくことになっております。それでは、説明をよろしくお願いいたします。

杉原職業安定部長　　職業安定部長の杉原です。本日はよろしくお願いいたします。

私からは、政策目標１の「的確なマッチングによる雇用機会の確保」についてご説明させていただきます。着座にて説明させていただきます。

お手元のタブレットの中にあるグラフを見ていただくと、令和３年３月までの状況となっておりまして、この方針を策定した時が令和３年３月時点ですので、今回、上半期の状況を説明する前に、一般職業紹介状況と高等学校卒業予定者の上半期における状況について、まずはご説明をさせていただきたいと思います。

お手元の資料４－１という資料をご覧ください。プレスリリース資料と書かれたものです。こちらは、直近の令和３年９月までの一般職業紹介状況の資料となっております。この中の５ページの一番下を見ていただくと、一番下の産業別合計（求人合計）というものが上半期における求人数の推移となっております。

今期、この新規求人数は本年３月以降、パソコンの資料では４月以降からの推移となっておりますが、前年同月を上回って推移しておりまして、９月時点では７カ月連続で前年と比べて増加しているという状況にございます。

全体としては、昨年よりも社会経済活動が再開されたことによるものであって、特に製造業では半導体需要の増加の影響があるかとか、建設業では豪雨からの復興需要も影響しておりまして、こうした新規求人の増加に伴って有効求人数も増加しているという状況にございます。

また、資料にはございませんが、新規求職申込件数は新型コロナの感染状況などが求職者の動向に影響を与えておりまして、前年同月で増加することもあれば減少するという動きがございました。こうした求人の求職の動きの結果、９月の有効求人倍率は１．３４倍になっておりまして、コロナの影響が出る直前である令和２年３月と同じ倍率になっている状況でございます。

続きまして、この資料４－１の一番最後を見ていただくと、来年３月卒業予定者の職業紹介状況の９月末現在の資料を載せております。就職希望者数を見ていただくと、これは増加しているところではございますが、県内希望者は減少している状況でございます。なお、県内希望者の割合は６２．０％となっておりまして、前年同月比では１．６ポイント下がっている状況ですが、コロナ禍前である前年同月と比べると、３．９ポイント上回っている状況にございます。

県内の求人数については、コロナ禍前の前々年同月と比べると約２割減少しておりますが、前年同月を上回っている状況にございます。求人倍率が２．６３倍となっておりまして、前年同月比を上回り、統計開始以降５番目の水準となっております。長期的な人手不足の中で人材確保が進んでおらず、新卒者の採用意欲は高い状況にあることやコロナ禍で地元就職希望の高まりを受けて、地元高校生を採用する良い機会と捉える企業の方の声も聞いておりまして、こうしたこととかが要因と考えております。

続いて、就職内定状況でございますが、内定者数と就職内定率は昨年と比べると減数、県内就職ともに減少している状況にございます。減少の明確な理由については、昨年度と選考会時期が異なるために単純な比較はちょっと困難ではございますが、今

年度の選考開始時期は９月１６日からでありましたが、緊急事態措置区域等に指定された地域では１０月に入ってから選考を行ったという企業もあるとの報告もありまして、こうしたことが影響しているのではないかと考えております。熊本県内における上半期の職業紹介状況は、以上のようになっております。

こうした中、熊本労働局としては政策目標１にありますように、雇用の維持確保を基本としながらハローワークにおけるマッチング支援の充実等を図っていくため、主な取り組みとして下の①から③にかけたことを実施してきました。

まず、①の部分についてご説明をさせていただきます。タブレットの２ページ目をご覧ください。上半期の実績評価です。まず、求職者支援について、ハローワーク熊本マザーズハローワークにおいて、担当者制によるきめ細かな支援などを実施し、コロナによって離職及び失業された方や子育て中の方などの就職支援を実施してまいりました。

その実績でございます。ハローワーク全体の常用就職件数は前年同期を上回っているが、コロナ禍前である前々年同期を下回っている状況であります。また、進捗率の目安である５０％、単純に６カ月経過しておりますので、１２月分の６カ月で５０％を目安としたところ、その目安を５ポイントも下回っているという状況にございます。求人数は前年同月よりも増加して、求職者の選択肢は増えているという状況にはございますが、求職者のうち、雇用保険受給者等が認定日の機会を捉えた定期的な働きかけや支援を行う機会がありましたが、それ以外の求職者の方はコロナ禍において、来所や求人への応募等を控える傾向にありますので、定期的な働きかけが少なかったことが就職件数の低下に影響しているのではないかなと考えております。

続いて、マザーズハローワークの実績です。マザーズハローワーク等における担当者制による就職者数は前年同期を上回っているほか、就職率についても上半期終了時点では目標値を上回っているという状況でございます。子育てと仕事が両立できるよう、求人者に職業紹介をする際に個別に労働条件を緩和していただくよう働きかけたことや、コロナ禍では来所控えがあったことから電話による職業相談だったりとか、郵送による求人情報の提供などを積極的に行ったことが、就職に結びついたのではないかと考えております。

続きまして、求人者支援でございます。求人者支援については、コロナの感染防止のため、電話による求人開拓員による求人確保を行ったほか、求人を充足するための条件緩和の提案や条件緩和求人等の求職者への情報提供を行いました。また、コロナ禍においても、依然として人手不足分野と言われる福祉等の分野については、人手不足の状況であることから就職相談会などを実施して、充足支援を図ってまいりました。

下半期の取り組み方針でございます。下半期においては、求職者マイページの開設を促して、オンラインを活用して、マッチングを促進していくということをしています。これは何かと言うと、お手元の資料の４－２と４－３をご覧ください。オンラインハローワーク紹介とオンライン自主応募という資料をつけております。

簡単にご説明をさせていただくと、今年の９月２１日からハローワークインターネットサービスというページがあるのですが、そこに求職者マイページというものがございまして、その機能を拡充しまして、求職者の方がマイページに登録した場合には、マイページを通じてハローワークからオンラインでハローワーク紹介対象求人を送付することによって、オンラインで職業紹介を受けるオンラインハローワーク紹介というものと、求職者自身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、ハローワークの紹介を受けずに直接応募するオンライン自主応募というサービスが追加されたところです。こうした機能を求職者の希望等に応じて活用しつつ、マッチングを周知していこうと考えております。

また、新たに求職活動を開始した方をはじめとして、「マザーズハローワークやマザーズコーナーを知らなかった」という声もお聞きしていることから、子育て中の方へ必要な情報が届くよう、県や市の助成に係る事業を受託している NPO 等との連携によるイベントでのＰＲなど、引き続き情報発信の強化を行っていきたいと考えております。①の説明は以上でございます。

次に、②でございます。上半期の実績と評価です。まず、非正規雇用労働者への対応として、ハローワークの早期再就職支援コーナーや若者支援コーナー、若者支援窓口において、担当者制による支援を実施してまいりました。

実績でございます。正規雇用の推移については、就職件数は前

年同期を上回っているほか、進捗率の目安である５０％を４．９ポイント上回っている状況でございます。これについては、支援対象者の把握を徹底するとともに、自己理解の促進や応募書類の作成支援など、個々の対象者の抱える課題に応じた支援を行ったことが結果につながったのではないかと考えております。

続いて、就職氷河期世代への対応でございます。ハローワーク熊本に設置している就職氷河期世代専門窓口を中心に、担当者制による支援を実施したことや、各所において就職氷河期世代の把握に努め、多くの対象者への支援を実施してまいりました。

実績でございます。就職件数は前年同期を上回っているほか、進捗率の目安である５０％を７．６ポイント上回っております。把握した就職氷河期世代の求職者の方に対しては、丁寧な支援を行ったことが結果につながったと考えております。

また、委員からご質問のあった年代別の就職状況についてご紹介させていただくと、上半期分を見ると３５～４９歳、３５～３９、４０～４４、４５～４９までの５歳刻みごとの就職者数は、大体２００件前後となっておりますが、５０～５４歳の就職件数は１２３件となっております。母数である新規求職者に大幅な開き、それぞれの問題の新規求職者の大幅な開きがなかったことから、特に高齢者に対する支援を重点的に行いつつ、引き続き個々の状況に応じた支援に努めていきたいと考えております。

続いて、新規学卒者への対応でございます。取り組み内容としては、就職セミナーや個別相談、求人開拓を実施するほか、不安軽減のための相談支援や求人者に対した公正採用選考に関する啓発等を実施してまいりました。

実績でございます。実績は、ホームページに記載の通りでございます。下半期の取り組み方針です。特に、下半期の中でご紹介させていただくのは、就職氷河期世代への対応ということで、就職氷河期世代の支援について、いまだにまだご存じないという方もおられるということから、新たなリーフレットを作成して、就職氷河期世代対策に関する情報発信や潜在的対象者の把握をするなど、引き続き就職氷河期世代の就職促進に努めていくこととしております。②の説明は以上でございます。

続いて、③でございます。上半期の実績と評価でございます。上半期の取り組み内容としては、ハローワークの生涯現役支援窓口において、高齢求職者のニーズを踏まえた担当者制による

チーム支援などを実施してまいりました。

実績でございます。チーム支援の実績について、概ね６０～６４歳の就職率は上半期終了時点で年間目標値を測ってみると、２ポイント上回っている状況にございます。６５歳以上では、上半期終了時点では年間目標値を０．５ポイント上回っており、６５歳以上の就職件数は前年同期を上回っていますが、進捗率の目安である５０％を１．９５ポイント下回っているという状況にございます。

コロナ禍で来所を控える高齢の方もいたことから、求職されている方には、感染防止のために電話相談や予約相談を実施するなど工夫して働きかけを行ったことが、就職率の向上につながったと考えております。

他方で、就職者数が目標を下回っており、委員から「就職件数が少ないのではないか」とのご意見をいただいております。最近の状況では、高齢者のワクチン接種が進展して、その結果、就職活動を開始・再開する方も増加しているという報告もあることから、新たに開始したオンライン職業紹介等の広報も、本人のニーズも踏まえて活用しつつ、より多くの求職者に対する支援を行って、就職促進を図っていきたいと思います。

下半期の取り組み方針です。今年４月に改正高齢者雇用安定法が施行されまして、７０歳までの就業機会確保が努力義務となったことから、企業に対する助言や支援を実施していくとともに、模擬面接会や職場見学等を実施して就職促進に努めてまいります。

また最後に、ちょっと説明の中で触れられなかった委員からの質問への回答をさせていただきます。高齢者関係を２つ回答させていただきます。

１つ目が、「ＩＴ化が進む中で就職件数を増やすということは難しくないのか」というご質問をいただきました。考えとしましては、わが国における労働力人口の減少に伴って、高齢者の活用を積極的に考える企業が増えてきていることから、ＩＴ化が進む中においても、高齢者への雇用ニーズは一定程度保たれるのではないかと考えております。他方で、ＩＴ化が進む中においては、本人のＩＴスキルの習熟度等に応じて業務の切り出しといった方法も求人者の方に提案しつつ、就職促進につなげていきたいと考えております。

続いて、「高齢者にとってのテレワークの仕事は少ないのか」というご質問をいただきました。高齢者にとってのテレワークの仕事が少ないのかというと、一概にはちょっと言えない状況にあるのかなと思っておりますが、ハローワークの紹介によって就職した先をみてみると、現状では高齢者の多くは接客サービスや製造、調理、介護、製造等といったテレワーク、在宅勤務になじまない分野に就職しているという状況があるという状況でございます。

政策目標１に関する説明は以上でございますが、最後にこの熊本労働局行政運営方針と別ではございますが、資料の４－４としてハローワークのマッチング機能に関する業務の評価、改善の結果概要４をつけさせていただいております。このハローワーク総合評価についてというものは、平成２７年度から実施しているもので、各ハローワークが雇用のセーフティネットの役割を十分に果たしている状況にありますが、さらなる強化を図るために業務ごとに目標値を設定して、その達成状況を点数化し、それに応じて全国のハローワークの中で相対評価を行って課題を分析し、業務の改善を行っていくという取り組みを行っております。

評価は４段階ありまして、類型１の「非常に良好な成果」、類型２の「良好な成果」、類型３の「標準的な成果」、類型４の「成果向上のための計画的な取組が必要」という４段階ございます。

続いて、１枚開けていただいて２ページ目をご覧ください。令和２年度の目標ですが、⑤、１つ目の米印にある通り、令和２年度は新型コロナがハローワークの業務に大きく影響を与えることが想定されましたが、年度開始時に設定した目標は、その中で評価が行われております。全国の結果が下の方に出ておりますが、チェックの結果を見ると、類型１がゼロとなる一方で類型４が増加しているという状況になりまして、新型コロナの中における総合評価の目標達成の難しさを伺うことができるものではないかと考えております。

熊本県の状況をみると、類型に変動があったところ、なかったところがございますが、結果として類型２の「良好な成果」が令和２年度は５カ所という結果、類型３の「標準的な成果」は４カ所という状況でございました。各地域においても、感染状況や影響を受けやすい事業所数など、影響が高まる状況ではありま

が、いずれの所においても新型コロナの影響を受ける中において、工夫を凝らしながら業務運営を行いまして、目標成果を上げていくという状況にございます。

この資料４の４ページ以降に、各所の就職支援業務報告というのを載せておりまして、それぞれ課題やそれを踏まえた今後のサービス利用改善を記載しておりますので、それを踏まえた対応を行っていこうと考えております。長くなりましたが、私からの説明は以上でございます。

桑原雇用環境・均等室長　　熊本労働局雇用環境・均等室室長の桑原です。委員の皆様におかれましては、日頃より労働行政にご協力いただいていますことをこの場を借りて厚く御礼申し上げます。着座して説明させていただきます。

私からは、タブレット資料の７ページと９ページについて、ご説明をさせていただきます。それでは、タブレット端末の７ページをご覧いただけますでしょうか。「①新しい働き方に対応した多様な働き方を支援します」、上半期の実績状況等ですけれども、年度当初はテレワークに関する県内の取り組み案内や助成金、法改正情報、説明会開催状況について、津々浦々まで周知するため広報に力点を置きました。連携先として、包括連携協定を締結している金融機関、働き方改革推進熊本協議会、構成団体、ほかに地方公共団体、経済団体、関係機関へ周知を依頼いたしました。また、事業者約２，３００施設、郵送を行っております。

さらに、先ほど局長からもご説明がありました通り、熊本労働局に５月からＹｏｕＴｕｂｅチャンネルを設置し、制度や法律のワンポイント説明、認定企業の紹介や認定を受けられました社長さんのインタビューを掲載いたしております。また、あらゆる機会を捉える説明を行ってまいりました。さらに、法の履行確保のための集合調査を実施しております。これらにつきましては、後ほど資料をご覧いただけたらと思います。

次に、下半期の取り組み方針等ですけれども、テレワークの導入促進のために医療関係の好事例を紹介するとともに、当室の働き方改革コンサルタントや働き方改革推進支援センターによるプッシュ型支援に力を置き、労務管理の普及を行ってまいりたいと思っております。

次に、お手元の資料７をご覧いただけますでしょうか。紙の資

料の資料２－７です。１０月から来年４月に改正施行されます育児介護休業法、パワハラ防止対策、女性活躍推進法に関するオンライン説明会を実施しましたところ、参加申し込みが多かったため１２月に２回追加開催をすることといたしました。また、改正育児介護休業法におきましては、９月３０日に省令・指針が公布され、解釈通達は１１月４日に示されました。改正法に沿った規定例は、１１月初旬に厚生労働省ホームページに公開されております。

当局ホームページでは、育児介護休業法特集ページでさまざまな情報を掲載させていただいております。来年早々には、改正育児介護休業法に沿った雇用管理を中心に、規定例や様式例を示しながら、労働局ＹｏｕＴｕｂｅチャンネルや説明会において説明を行いたいとさせています。また、女性活躍推進法において、新たに肝となる企業では個別支援を実施してまいります。

次に、タブレット端末の９ページをご覧いただけますでしょうか。９ページ、「③雇用形態に関わらない公正な待遇の確保と最低賃金の適正な改正を行います」、まず上半期の実績状況ですけれども、パート・有期労働法はご存じの通り、本年４月に中小企業に対しましても施行をされております。中小企業への支援は、熊本働き方改革支援センターを中心に行っております。この熊本働き方改革推進支援センターでは、民間の力により、働き方改革に向けて中小企業、小規模事業者の方々が抱えるさまざまな課題に対応するため、ワンストップ相談窓口を設置しております。センターに配置しております社会保険労務士などの専門家が、無料で事業者の方からの労務環境上のお悩みをお聞きし、働き方改革関連法に添った雇用管理、就業規則の作成方法、賃金規定の見直しや労働関係助成金の活用などを含めたアドバイスを行っております。

センターでは、６月から４月にはパート・有期労働法に関する説明会を開催いたしました。また、中小企業からの相談がそれほど多くなかったため、年度当初からプッシュ型支援として、電話により困ったことがないか問い合わせを行っております。

上半期の実績につきましては、表の記載の通りです。

次に、下半期の取り組みですけれども、センターで相談された方のために、当局による働き方改革関連法等説明会を２１回開催するなどにより、中小企業、小規模事業者への支援を行ってま

いります。また、法の履行確保として、集合調査を年間を通して実施してまいります。最低賃金の引き上げを支援するため、業務改善助成金の活用について、経済団体や県社会労務士会等の協力により広く周知し、利用が大幅に増加いたしております。私からの説明は以上です。

佐保労働基準部長　労働基準部長の佐保と申します。よろしくお願いします。着座にて、労働基準部の施策についてご説明いたします。説明資料として３種類、まずは運営方針の２ページ目に政策目標がございますので、そちらと、それから同じく紙媒体の資料３がございまして、労働災害の状況を資料３に表を入れておりますので、これと併せてタブレット端末の８ページをご用意いただければと思います。

まず、政策目標で、最後の２ページ目に書かれておりますけれども、「生産年齢人口の減少に伴い高年齢労働者が増加している中、労働災害は過去４、５年で最も多い件数となり」とは、これは令和２年のことでございます。「より一層の安全衛生管理の徹底が必要となります」ということを課題して挙げておりまして、本年度上半期の状況としてですが、年度の取り組みとして、「安全で健康に働くことができる職場づくりを推進します」というのが、取組②で掲げております。

こちらについての取り組み状況ですけれども、タブレット資料の８ページをご覧ください。熊本県における労働災害の令和３年の発生状況で、この災害統計というのは、労働基準監督署に事業場から届け出のあった労働者死傷病報告を年度ではなく、１月から１２月までの暦年で集計しております。資料８ページの真ん中に、グラフで休業４日以上の労働災害の推移が掲載されていますが、令和２年までは、これは１年間の災害件数でございますので、令和３年は、下がっているように見えますけれども、これは 10 月末の値でありますので、実際には前年同期と比べると少し増えている状況でございます。

１月から１０月までで死亡災害は７件です。これまで最少だった平成２６年とほぼ同じペースで推移しております。うち２件は業務上のコロナ感染による死亡災害で医療関係者ということで、本年特有となっています。一方で、休業４日以上の死傷災害は１０月末までで１，５７９件で、これは前年同期より５８件

増え、３．８％の増加となっております。

さらに詳しい資料として、資料３－１をご覧ください。業種別に分類したものでございまして、令和３年の欄の右隣に令和２年の値があり、比較されていて、セルが赤く色づいている業種が昨年のより増えている業種でございます。増加率が大きいところを申しますと、やはり病院や社会福祉施設を含む保健衛生業で、これは対前年９２件増、率にして３３％の増加となっており、全体として増加した主要な要因となっております。

コロナに注目いたしますと、ここの資料にはないのですが、令和２年は年で４７件、令和３年はこれまでに１２０件が、業務上でコロナに感染したとの届け出が出されており、コロナの感染により災害が増加する要因となっております。逆に、コロナを除くと、災害は令和２年に比べ令和３年は１％減少をしております。

また、紙媒体の資料３－２をご覧ください。４つの表が掲載されておりますけれども、一番右下の表で高年齢労働者の割合がございまして、高年齢者の割合は休業４日以上の災害のうち、５０歳以上の方が占める割合が令和３年１０月末までで５３．３％、そして６０歳以上の割合が３０％ということになっており、これは年々右肩上がりで上昇していたものが、若干減少しております。けれども、依然として高年齢労働者の災害が多いという形になっております。

なお、全国の災害との比較ですけれども、令和３年の１０月速報値で、厚生労働本省から発表されております。死亡災害が前年度比５．９％増、死傷災害が２９％増で、このうち熊本県では、災害が増えているのものの、熊本県での増加率が全国７番目に抑えられているような状況でございます。

しかしながら、労働災害は減少していないため、喫緊の課題でございまして、タブレット資料８ページに記載した安全衛生活動の取組について、労働局及び監督署にて指導監督、自主的活動の促進を行っております。

タブレット資料８ページにちょっと戻りますけれども、全体的な災害防止活動を実施した６月に、緊急の労働災害防止対策会議を開催いたしまして、県内４０団体に労働災害防止の要請文を送っております。また別途、災害が増加している社会福祉施設の関係団体、また高年齢労働者を含む転倒災害等が増加して

いる小売業の関係機関、あるいは大手食品部門に対して、要請文を送っております。

また、普段からの活動として県内の各労働基準監督署において、高年齢労働者の災害を念頭に置いて、各事業場で集まっていただいて行う集団指導説明会を年度で８０回、それから直接訪問支援する等で個別の事業場を指導する個別指導も年７５６回計画しており、この指導についてはほぼ計画通り実施しております。集団指導については、コロナ感染拡大の影響で少し遅れておりますけれども、現在急ピッチで開催、もしくは開催の準備を行っているところでございます。

どのようなことを指導しているかというと、具体的には労働安全衛生法に基づく安全衛生管理体制の確立とか、あるいは安全衛生教育、それから安全装置、そして作業計画の策定や作業方法の遵守、それから保護具の着用や健康診断の指導をしております。また、高年齢労働者向けの安全と健康確保対策とした、本省が作成しましたエイジフレンドリーガイドライン、高年齢者対策のガイドラインがございますけれども、こちらを、例えば床が滑らないようにしたりする靴を履いたりとか、あるいはそういう施設が滑らない施設とか、腰痛にならないような作業を行うとか、あるいは高齢者に合った作業への転換とかそういったのをご紹介をして、事業場に関するそういうところを検討するように要請も行っております。

また、本年度より熊本労働局ＹｏｕＴｕｂｅチャンネルを活用して、先ほど局長からもございましたけれども、四十数個あるうちの約半分が安全衛生のＹｏｕＴｕｂｅチャンネルとか動画がございまして、現在、高齢者の労働災害防止対策の転倒災害の動画も含めてアップして、周知を行っているところです。

さらに、昨年度、職場でのコロナ感染防止のため、厚労省が作成しております職場でのチェックリストを、現在まで県内の一事業場ごとに約３，５００事業場に直接説明の上、出しておりまして、職場での感染拡大防止を指導しております。

また、下半期の取り組みといたしましては、高齢者の多い石綿ばく露の被害がないような防止や、あるいはメンタルヘルスの自主点検などをおよそ１万人に実施してございまして、さらにはがんや脳卒中、糖尿病などの疾病を抱える高齢者も含んだ労働者が治療を受けながら働き続けられるための取り組みとして、

熊本県両立支援推進チームをメンバーとした治療と仕事の両立支援会議の開催やシンポジウムやセミナーへの参加等を行っております。

安全衛生関連の進捗状況につきましては以上ですけれども、事前に委員から質問を、高齢労働者の労働災害、テレワークの関係の労働災害、ご意見や質問についていただいておりますけれども、まず「テレワークを行っている高齢者がどれぐらいいるか」ということは、ちょっと統計はないのですけれども、やはり増えているとは考えております。テレワーク自体は、災害に遭った場合は労働者死傷病報告を出してもらうようになっておりますけれども、今のところテレワークで災害があったという方はゼロ、高齢者だけではなくて全体としてゼロでございます。

基本的にですが、「若者は対処、回避できるので災害にはつながりにくいというということか」というご質問もいただいていまして、ご指摘の通り、例えば６０歳の災害が休業４日以上であられた方の平均日数なのですけれども、６０歳以上の方は平均日数が４８．３日給付されているのですけれども、６０歳未満の方は３２．９日ということで、６０歳未満と６０歳以上を比べると１．５倍ほどの休業日数に違いがあるということでございます。それだけ、若者の方については、このような事故の災害がそんなに重くならずに、やっぱり高齢者については災害が重くなるという状況にございます。ご指摘の通り、高齢者の運動能力を高めることが必要ではないかというところには見ておりまして、高齢者の運動能力を高めることは労働災害を少なくすることや、休業見込数が減るということでございまして、そういったものをエイジフレンドリーに基づいて指導しているところでございます。

また、井寺委員の「安全で健康的な職場づくりの推進の課題に特化して、高齢労働者の防止のため、高齢者就職支援促進及び社会参加の支援の拡充の取り組みの中で、配慮されていることがあれば教えてください」というご質問がございまして、先ほどもご説明いたしましたけれども、両立支援の病気とのですね、治療と仕事の両立支援の取り組みを行っておりまして、これは構成メンバーとして使用者団体、労働組合、それから県医師会、それから県の衛生歯科の医療機関等が参加しておりまして、あと産業保健推進センターさんが参加しておりますけれども、そうい

った会議を開催して、これに職業安定部の方にも来ていただきまして、いろんな取り組みの連携を図っているところでございます。

また、当局の職業安定課主催の長期療養者就職支援担当者連絡会に、こちらも県や市、それから労働関係者、がんネットワーク等の方々の参加がございます。そういったところでも、労働基準部も逆に参加いたしまして、長期療養者の就職支援に関する情報や対策等をお話させていただいているところでございます。安全衛生の昨年につきましては、以上でございます。

続きまして、タブレットの次の９ページにございますけれども、一番上に政策、最低賃金の適正な改正とございます。これにつきましては、熊本県最低賃金審議会を開催させていただきまして、例年通り、審議会の方から８月５日に８２１円の答申をいただきまして、１０月１日に発効しております。また、電気、それから輸送用機械の特定最低賃金につきまして、それぞれ８６３円、９０２円の答申をいただきまして、こちらについては既に官報公布済みで１２月１５日に発効予定でございます。県最賃とそれから特定最賃につきましては、既に県最賃につきましては、県内に２万９，０００のリーフレット、そしてまたポスターを１，４００枚配っておりまして、自治体や団体、事業場等で周知を行っているところです。さらに、特定最賃につきましても、１２月１５日の発効までに報道機関への周知を行っているところでございます。また、例年通り、監督署での最低賃金の履行確保監督をこの冬行うこととしております。労働基準部からは以上でございます。

渡辺会長　　では、以上で事務局からのご説明は終わりでしょうか。

それでは、（２）の質疑に入りたいと思います。今説明がありました件、もしくは説明以外の件でも構いませんので、令和３年度労働行政運営方針政策目標に関しまして、皆さんからのご意見、ご質問等をいただきたいと思います。

花岡委員。

花岡委員　　皆さん、こんにちは。県南地協の花岡と申します。ハラスメントの件でご意見といいますか、要望といいますか、昨年の１２月から今年の７月まで団体交渉をやっていた関係の中で、こちら

としてはパワーハラスメントとして交渉してきたのですけれども、その診断書が心身症、不眠症ということで、やっぱり心をちょっと病んでしまわれたということで仕事の方も休まれたのですけれども、５月に交渉を申し込んでも、第１回がやっと１２月に交渉ができたということで、なかなかパワハラ、原因が経営者側から２人の方から事情聴取を受けて、それがきっかけにはなられたのですよね。２時間ぐらい休憩もなく、２人からずっと事情聴取を受けて、それで診断書を出されて仕事を休まれたと。

今年の７月の第４回目の交渉の中で、私の質問しましたのが、経営者の方に「診断書を見られて心配とかなさらなかったのでしょうか」と。まず熱が出たとか、風邪ひいたとかそういう休みではなくして、心身症、不眠症という診断書が出されていたので、やっぱり従業員さんというのは大事だと思うのですよね、そういう方がそういう診断書を出してなさったということで、「心配なさらなかったのですか」って。そしたら、その経営者の方が、「心配しちゃいけない」「心配しなくていい」みたいなそういう発言をされて、そこはパワハラ、事情聴取自体が原因とも思っていないと。

しかし、その原因と思っておられなくても、診断書の内容が内容ですので、やはり会社と経営者としてはどういうことが、何かあったのかなとかそういう受け止めていただいて、検討して、検討委員会とか、何か事情があったのだろうかとか、会社の中でいろんな周りの方に話を聞くとか、そういう対策をしてほしかったなと思っております。

結局、今は労働委員会の方に申し立てているというところではあるのですけれども、そうしたときのその対応の仕方というか、そういうのを何か周知というか、こういう方向で何か徹底、こういうことをやってくださいとか、何かそういうことってできないのかなと思いまして。病的な診断書が出たということで、会社側としたらどういった対策をした方がいいとか、そういうのができないのかなとちょっと思いまして。すみません、意見です。

渡辺会長　　ありがとうございます。今のご意見についてお願いいたします。

桑原雇用環境・均等室長　　雇用環境・均等室の方からご説明させていただきます。

来年の４月から、全ての事業所に対してパワハラ防止対策が義務づけられるところなのですけれども、事業主が行わなくてはいけない対策というのは、大きく分けて４本柱と言われております。

まず、１つは、事業主はハラスメントを許さないよという方針を取らないと、それを管理職、従業員等に十分、周知徹底すること。また、あまりにも悪質な場合につきましては、就業規則に則って懲戒処分をするということを周知徹底すること。これによりましてから、ハラスメントは絶対許すまいという会社方針を徹底するという方針です。

２つ目の対策は、相談窓口を設けましてから必要な相談対応をすること。これは幅広く相談対応するように求められると思います。

３つ目は、今のお話に関わってくると思うのですけれども、もしも従業員の方から相談があった場合については、きちんと事後の迅速かつ適切な対応をすること。事後の迅速かつ適切な内容を対応を申しますのは、まず相談者の方、従業員の方がどんな対策を望んでいるかどうか。また加害者につきまして、もまだこの段階では実際加害者かどうか分かりませんので、まず事業主の方におきましては、事実関係を迅速かつ正確に確認をすること。そして、事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮のための措置を適正に行うこと。

次に、事実関係の確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。そして、事実が確認できてもできなくても、ハラスメント防止対策については再度周知徹底等を行うこと。

次の４つ目の対策なのですけれども、やはりハラスメントと申しますのは、相談者、行為者等のプライバシーに関わってくるものですから、プライバシーを確保するために必要な対策を事業主が講じましてから、安心して相談できるようにするためにそれを周知徹底すること。最後に、事業主に相談したこと、また事実確認等の確認に従業員の方が協力したこと等をもちまして、解雇、その他不利益な取り扱いをしたらいけませんよ、わが社は相談に協力したことしたこと、会社に協力したこと、もしくは会社に相談したことをもって、不利益な取り扱いはしませんよと

いうことを十分に周知徹底すること。このように、法律では、事業主に対する防止対策を進めております。

今のお話ですと、まず経営者自身がハラスメントを行ったということでありますので、経営者自身がこの実際に事実関係を迅速かつ正確にまず確認することが必要だなと思っております。その前には、被害者の方、従業員の方がどんな対策を取られているかということをまず確認をして、それから被害者の方が問題を把握してほしいということでしたので、弁護士さまの方にも相談なさったと思うのですけれども、そういった形については速やかに、また適切に誠意をもって対応することを求めております。

大事なのは、やはり再発防止対策を実施すること。二度とこのようなハラスメントが起きないようにするための措置を実施することが求められているかと思います。

これにつきましては、私どもの方も今、説明会を開催したりとか、ＹｏｕＴｕｂｅで動画配信を行ったりとかして、周知して行っているところなのですけれども、引き続き来年の１月以降についても説明会を開催する予定になっておりますので、再度、周知徹底を行ってまいりたいと思います。

渡辺会長　　花岡委員お願いします。

花岡委員　　事業主さんが、パワハラだ、ハラスメントだって思わなかったら、何もそういうのは対策を講じることもないのかなって。それが、今現状だと思うのですよね。ずっと長引いてしまっているというところがあったのかなと。まず、その何て言ったらいいのでしょう、そういうところだと思います。

木下局長　　多分、社内にハラスメントがどうかジャッジする人がいないんですね、おそらく。相談窓口に相談したところで、それ考える的な立場にある人は、「私はハラスメントなんかやっていない」と言ってるし。でも、「それが実際に心身に支障をきたしました」、それを第三者的に、「あ、それってハラスメントですね」って言う人が社内にいるかどうかっていうところになるので。

だから、一般的なわれわれが仕組みの説明はするのですけれども、その仕組みの中で役割を果たすべき人の力量というとこ

ろに、まずはちょっと到達していないという私の肌感覚での印象があるので、それは当事者以外の第三者でジャッジができる人っていうのをわれわれはつくっていかなきゃいけないと思いますし、おそらく時代が流れていくと、しきい値が変わっていくようなことにもなろうかと思いますので、後はそれをスピード感をもってやっていくことが必要ではないかなと思っておりますので、そういった取り組みも併せてやっていきたいなと思います。

桑原雇用環境・均等室長　　ちなみに、パワハラ指針等におきましても、できれば調停制度を利用していただけたらということを申し添えております。

渡辺会長　　よろしいでしょうか。

花岡委員　　はい。

渡辺会長　　先ほどご説明いただいたパワハラの対策みたいなものって、どこを見たら確認できますよというのがあったらアナウンスしていただければと思うのですけれども、今日、手元資料になかったので、皆さん持ち帰って、もう一回今の見たいなというときにどこを見ればいいのでしょうか。多分、厚労省のホームページですかね。

桑原雇用環境・均等室長　　厚労省のホームページにもありますし、パンフレットがありますので、資料提供をさせていただきます。

渡辺会長　　ありがとうございます。
　ほか、どなたかご意見、ご質問等ございませんでしょうか。せっかくの機会ですし、まだまだ新型コロナの影響があったりとかその辺りのことでも、それ以外のことでもせっかくの機会ですので、皆さんご発言ございませんか。
　はい、清田委員お願いします。

清田委員　　熊本日日新聞の清田でございます。お世話になります。
　労災関係で、先ほどの説明でちょっと興味を持ちましたので、

聞かせていただきたいと思います。医療関係、病院関係で新型コロナウイルス感染ということで労災認定された件数が４７件と、それは前年度ですかね、今年度になって１０２件あったということでした。今はだいぶ落ち着いておりますが、かなり県内でもクラスター事例というのが起きていたと思われます。

病院関係というのは大体想像がつくところではありますが、ほかの業界というか、業種で目立って感染事例というか、労災認定された件数があるかどうかを教えていただければと思います。なかなか労災というのは、どうなのでしょう、あまりちょっと私が知識がないもので、そういう仕事上で感染ということになっても、すぐ労災認定に結びつくものなのかどうか。その辺は労働局さんの出番かなというところと思いますので、その辺の周知の工夫とかがございましたら教えていただければと思います。

渡辺会長　　では、事務局の方で回答をお願いします。

佐保労働基準部長　失礼いたします。おっしゃる通り、コロナ感染が非常に増えていまして、いわゆる病院及び社会福祉施設が非常に多いということでございます。全国的には、これまで１万５，０００人の死傷病報告が届け出られており、一番多いのは社会福祉施設で、医療保険業だけで合わせて、それぞれ、医療が３６％で社会福祉施設が３７％ということでございます。

それ以外にも、例えば建設業、運輸、商業。これらも、大体５００から１，０００件ぐらいの届け出が出ていまして、幅広くそういった報告がなされております。

また、労災請求は請求するにあたっては、例えばそれがプライベートでなったということであれば、それは労災の適用がないのですけれども、医療関係者が職務上かかったという労災請求については、基本的にはそれは職務上だろうという判断をしております。その他の業種の請求に関しては、感染経路や病状の経過、感染経路とかの確認とか、聞き取りを行いまして、決定をするようにしております。請求事案に関しては、コロナで非常に困惑、生活が困っている方がおられる方もおられますので、迅速に決定を行う必要があり、おおむね請求から２カ月以内には決定している状況です。

なお、職場での感染防止を労働局や監督署で広く周知してお

り、職場での大規模なクラスターが発生した場合は、直接、事業所に入って感染防止の対策を監督署で指導した例もございます。

木下局長　　あと併せて、新聞報道などで事業場の名前が分かったり、クラスターなどが公表されると、私どもの方で労災請求をお勧めに行くという活動もしておりますので。

清田委員　　ありがとうございます。

渡辺会長　　先ほど、医療が３６％で、社会福祉施設が３１％ということでしたけれども、建設や商業は件数ではあったのですけれども、パーセンテージとしてはどのくらいになるのですかね。

佐保労働基準部長　熊本県では、１月から１０月まで１，５７９件の死傷病報告の提出がありましたが、県内では１２０件のコロナ感染の死傷病報告が出てきておりまして、約８％がコロナ感染によるということでございますが、１２０件中１１３件は医療保険か社会福祉施設で、それ以外の業種は、熊本からは少数だということです。

先ほど申し上げた％は、全国の数字であり、全国的には１万４，２６５件出ておりまして、医療保険が５，１６４件で３６％、社会福祉施設が４，３８４件で３１％ですけれども、そのほか多い業種としては製造業で１，３７４件、１０％となっています。それから、運輸が３％、建設業が６％となっております。あと、商業も４％ですね。だから全国的には結構まんべんなく業種ごとの感染の届け出がある一方、熊本の場合は商業が３％等で、医療と社会福祉施設がほとんどで９５％を占めているということでございます。

木下局長　　全国の状況。

佐保労働基準部長　全国的には１万４，２６５件出ておりまして、医療保健業が５，１６４件で、うち社会福祉施設が４，３８４件、それぞれ３６％、３１％ですけれども、その他割合が高いものとしては製造業で１，３７４件、１０％となっています。これは、去年４０件だとお話しましたけれども、去年は県内で製造業のクラスター

がありましたので、それを含めております。

渡辺会長　　分かりました。先ほど、建設、運輸、商業が大きいとおっしゃったのですが、それが。

佐保労働基準部長　そうですね、全国の傾向として、ちょっとお話したのですけれども、熊本に限っては今年の１２０件のうち、商業は３．２％で非常に少ない。簡単にいうと、熊本においては病院と社会福祉施設が今年はほとんどなのです。

渡辺会長　　さっきの３６％、３１％っていう、医療が３６％で社会福祉施設が３１％というのは、全国で出ているパーセンテージ。

佐保労働基準部長　失礼しました。はい。そうですね。３６と３１は全国の数字で、あと建設が１０％。

渡辺会長　　製造業が１０％。運輸は。

佐保労働基準部長　製造業が１０％ですね、運輸が３％、建設業が６％となっております。あと、商業も４％ですね。だから全国的には結構まんべんなく何％ずつかはあるのですけれども、熊本の場合は商業が３％、医療保健業・社会福祉施設がほとんどで９５％を占めているということでございます。

渡辺会長　　ありがとうございます。よろしいですか。

清田委員　　はい。

渡辺会長　　ほかご意見、ご質問等はございませんでしょうか。
はい、猿渡委員お願いいたします。

猿渡委員　　説明ありがとうございました。最低賃金の課題になりますけれども、この資料の２－９に業務改善助成金ということで、先ほど見ていたところ、企業が受け入れやすい制度の整備とありますが、今年はコースが新設になったり、使い勝手がよくなったということなのですが、新設の状況とか何か分かる範囲で結構で

ございますので、教えていただければと思います。お願いいたします。

渡辺会長　　よかったら、せっかくなのでこういうふうに新しくなったからというところのご説明いただいて、そして申請状況も教えていただければなと思います。

桑原雇用環境・均等室長　　はい、分かりました。では、皆様、タブレット端末を用意してもらっていいでしょうか。タブレット端末の資料２－９をご覧いただけますでしょうか。

業務改善助成金が使いやすくなりました。新しくなったところは赤字で示されたところです。まず、コース区分につきましては、４５円コースが新しくできました。また、引き上げる労働者の人数によりまして、助成金の上限額が変わってくるのですけれども、引き上げる労働者の人数、１０人以上が新設されました。

あと、下の方もご覧ください。１０の１のところです。ここが大きな改正点の一つなのですけれども、パソコン、スマホ、タブレット新規購入、貨物自動車などは、これまでは業務改正助成金の支給対象外だったのですけれども、生産量要件に該当する場合でいえば、このパソコン、スマホ、タブレットの新規購入もできますよというふうになっております。

次の２をご覧いただけますでしょうか。その他の変更点のところですけれども、これまでは同一年度内に１回の申請しかできなかったのですけれども、このたびは２回まで業務改善助成金をご利用いただくことができることになっております。例えば、９月３０日までに１回申請をして、最低賃金が引き上がってから申請をするということも可能になっております。

以上が大きな変更で、それからお問い合わせ先なのですけれども、コールセンター設置にあたっての大きな変更点です。

実際の利用状況なのですけれども、昨年度の３倍強の助成金の申請がございました。以上です。

渡辺会長　　具体的に３倍というのは、件数として何件が何件になったか分かりますか。

桑原雇用環境・均等室長　　分かります。昨年度の申請件数ですけれども、

昨年度は２３件でした。今年度は、１０月末現在で７４件でございます。

渡辺会長　　昨年度は４月から３月までで２３件で、今年は４月から１０月までで７４件ということですかね。

桑原雇用環境・均等室長　　はい、その通りです。

渡辺会長　　猿渡委員いかがでしょうか。
ほか、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。
はい、小葉委員お願いいたします。

小葉委員　　まず、タブレット等のご対応、どうもありがとうございました。タブレットの機械、あるいはＹｏｕＴｕｂｅを開設されるなど、大変フットワーク軽くご対応されていらっしゃって、早いなという感じがいたします。

今、大学の就職状況とかについて、私は大学教員ですので、ちょっとサンプルは少ないのですけれども、述べさせていただければと思います。

先ほどご説明をいただきましたように、熊本県の有効求人倍率は全国よりも高いという状態を維持しておりまして、またハローワーク等のご尽力によって、高齢者、非正規、氷河期世代等、そういったところにも就職支援の手を差し伸べていただいて、有効な手立て打たれているという状況であると思います。

就活、新卒に関しましても、それほど悪いという印象はありません。就職が順調に決まっていっているところなのですけれども、ただ一つ気になるのはちょっとサンプルが少ないので、あまりこれが一般的な状況なのかどうかというのは分からないのですけれども、やはりこのコロナの中で就業意欲自体を喪失してしまうというような学生さんが出てきているというのがあります。

それで、なかなかこれを労働局として、どうアプローチをかけていくかというのは難しいところだと思うのですけれども、つまり失業者というのは就職する意欲があって、しかし就職の供給がないという場合には、ハローワークに行って、そして支援を受けることができるわけですけれども、そういう労働力、out o

f labor force と言いますけれども、労働力から外へ出てしまってしまうと、就職意欲自体を失ってしまうと、なかなかその人が何をしたいのかが分からないですから、行政としてもなかなか手を差し伸べることができないのですけれども、そういった人たちがもしかすると、このコロナの中で増えているかもしれないということについて認識をぜひいただいて、そこになかなか難しいと思うのですけれども、手を差し伸べるというようなことも考えていただければなと思います。

こういうコロナというような大きなショックがあって、不景気になった場合には、家計補助的な労働ですね、主たる稼ぎ手ではなくて家計を補助するような労働というのは、２つの効果がありまして、１つは主たる稼ぎ手があまり稼げなくなっちゃいますので、その人がパートタイムなり非正規なりで、労働市場に出るという効果があるのと同時に、就業意欲を喪失してしまっている、先ほど申し上げたような効果があるということで、就業意欲を喪失してしまいますと、なかなか出てきてくれないのでアプローチが難しいのですが、すみません、ちょっと同じことを言っていますけれども、そちらにまずそういった人たちがどれくらいいるのかというような把握ですね、これはパートタイム労働者等の求職の人たちの推移を見れば分かるかなと思うのですけれども、そういったところの把握をしていただいて、どれぐらいのコロナによって働く気を失ってしまったという人がいないかということをぜひちょっと気をつけていただければなと思います。

あと１点、これはしょうもない話なのですけれども、ＹｏｕＴｕｂｅのこれは私、すみません、初めて知ったのですけれども、また見させていただこうと思うのですが、ＱＲコードを貼ったりするとアクセスが増えると思いますので、ぜひご検討をいただければと思います。ありがとうございます。

渡辺会長　　ありがとうございます。では、今の労働意欲喪失の点について、事務局から何かございますでしょうか。

杉原職業安定部長　　ご意見ありがとうございました。私も今年の初め、２月とか３月に確かいろんな大学を回らせていただいて、その中で学生の中で、最初の就職が決まろうとしていたけれども、コロ

ナ禍の中において孤立してしまって、なかなか決まらないで、そして今はもうオンラインしかつながりがないので、そういった中で独立してしまって、就職意欲がなくなってしまうという話も聞いておりまして、さっきこれ、重要な問題で考えておりますので、どういった方法、例えば学生であれば外部の方に出張相談させていただいたりとか、新卒応援ハローワークもありまして、そこで就職相談みたいではなくて臨床的な相談もありますよということで周知はしているところで、そういった面も活用できるのではないかなとは感じますね。

集中臨床心理士の方の相談というのもしておりますので、そういったこともできるのではないかなと思っているのですが、そのパートタイム労働者の方とかで、その方もハローワークに来ていただければ、まずは就職というよりも就職の前段階からの相談でもある程度相談にのることが可能であったりとか、臨床心理士の巡回相談などもしていますので、そういった面でも活用できるのかなと思っておりますので、そういった就職意欲がなくなった方を無理やりではなく、自発的にどうすれば就職して、再度していただけるような雰囲気になるのかというのは、ちょっと考えていきたいなとは考えております。

渡辺会長　　よろしいでしょうか。今、すみません、私もちょっと今のに関連してですけれども、その臨床心理士の巡回相談というのは県内の各大学にアナウンスをしているということですか。

杉原職業安定部長　　大学のリーフレットなどを活用して、各大学サイドにそういった臨床心理士の相談ができますよということは、新卒応援ハローワークというところに来ていただくことにはなるのですが、そういったことは周知はさせていただいているという状況です。

渡辺会長　　各大学にはですね。

杉原職業安定部長　　そうです。

渡辺会長　　分かりました。私も熊大で教えているのですけれども、大学の中であまり知らなかったです。ありましたっけ。何かせっかくそ

ういう制度があるんだったら、ちゃんと学生にその情報が行き渡ればいいなと思ったものですから。

杉原職業安定部長　　そうです、ハローワークはいろいろ取り組みをしているのですが、なかなかうまく伝えられていないというところが課題かなと思っていますので、積極的な効果的な周知を今後やっていきたいなと考えていきたいなと思います。

渡辺会長　　ＹｏｕＴｕｂｅのＱＲコードと、あとせっかくここにも大学関係者もいるので、そこら辺でも周知できればいいのかもしれないなと思いました。

杉原職業安定部長　　ぜひ、各大学で周知していただければありがたいなと思っております。

渡辺会長　　また詳しい情報提供をいただければと思います。
ほか、ご意見、ご質問等はございますでしょうか。
柿田委員お願いいたします。

柿田委員　　連合熊本の柿田です。
私からは、資料ナンバー２－４ですかね、両立支援助成金のご案内ということで、こちら、子育てパパの支援助成金というとこで、ここに３枚ですかね、令和４年１０月から産後パパ育休の創設ということで、各企業に対しても義務づけということで、果たして今から職場の喚起、職場の周知であったり、この助成金に対してのまさしく風土づくりが必要になってくるのだろうと思っております。
下の主な要件、①、②、③の育児目的休暇の同時取得というところで、２．（ポツ）目、男性労働者が育児目的休暇等を取得しやすい風土づくりのための取り組みで５を行うことということで、取り組み例が２つ、例として出されていますけれども、企業の方、なかなかここに進めない、男性の育児休業というところが言われますけれども、そこまで進んでいないのかなという感覚を持っています。
例えば、これは自分のところで取り組んでいかないかんなという会社があった場合に、企業の業態、例えば交代制勤務が多い

であるとか、製造業務なのか、土曜、日曜が完全休みなのか、そういったところによって、どういう取り組みで社内周知を図っていけばいいのかというのがそれぞれあると思います。そういった相談があるとか、あった場合に、労働局としては具体例があってお知らせすることができるのか。それとも、それはそれぞれの企業さんで頑張ってください、取り組んでくださいということなのか。もし、何か案みたいなのがあるのであれば教えていただければと思っております。

桑原雇用環境・均等室長　　こちらの資料２－４ですけれども、両立支援等助成金におきましては、多くの会社にご利用いただきたいということがありますので、厚生労働省のホームページ等によりましては、この「職場風土作り」のための周知例というものを紹介させていただいております。ですから、男性の育児休業取得についても、職場風土改善のための周知例ということでチラシが載っています。そのチラシ等については、制度内容とか制度周知とかについてお示しする内容となっております。

具体的に言いますと、まず男性労働者の育児休業、これについてのチラシが１つ、個別支援加算のためのチラシが１つ、育児目的休暇制度のチラシが１つ、ほとんどが中小企業の申請になっておりますので、厚生労働省のチラシを活用した申請が多い状況です。

渡辺会長　　柿田委員、いかがでしょうか。

柿田委員　　今の段階で、ちょっとチラシでのお知らせということと、企業主、労務だったり担当されている方については、啓発を行っているというところでいいのでしょうかね。

桑原雇用環境・均等室長　　はい、今のことを話しますと、一番下の取り組み例のところの全労働者に対して、男性育児休業制度、育児目的休暇制度の利用を促進するための資料配布ではなくて、資料提示を行っている会社がとても多いです。そして、滅多にあまりないのですけれども、会社ごとに工夫した周知例も届いてきております。例えば、会社の制度を周知するとか、管理職の方が説明を行うとか、説明資料等も添付されているものがあります。

柿田委員　　取り組み事例が周知したのもあることは、大変いいことだと思っております。ありがとうございます。

渡辺会長　　ほかには特にございませんでしょうか。

それでは、意見も出尽くしたようですので、（２）の質疑については終了いたします。本日出された意見については、事務局において今後の取り組みに反映していただくようお願いいたします。

次に、議事の（３）その他についてですけれども、委員の方々で何かここでお話しておくことはございませんでしょうか。

はい、山本委員お願いいたします。

山本委員　　山本です。労働行政とは直接関係ないと思うのですけれども、私どもの中で一部、課題認識を持っていますが、来年の４月、成人何とか法律で、主に１８歳以上が皆さん、大人という見方をされるようになりますよね。例えば、たばこだとかお酒だとかその辺はまた別にして、契約行為何かを行うときに、これまでは保護者であったり、そういう人たちの確認をしなければ契約として成立しませんということだったのが、例えば高校生だったり、大学に入ってすぐ親元を離れてどっかに来ている、印鑑一つを押したら、国の制度はあるにしてもそういうことが出てきます。

私どもの会が心配していますが、そういうときには言葉を選ばずに言うと「悪徳商法」みたいなのが、結構はびこると思っていますから、何らかの形で私どもは私どもで守備範囲で、こういうことってあるよねとか、自分たちの職場の中で、例えば自分が親になったときに子どもに言って聞かせるとか、そういうことの啓発活動か何かしとかないと、何かいろんなところに引っかかってしまいやせんかなと。こんな話は実はさせてもらっているところです。

今日の労働行政の話とは違いますので、今日お集まりの皆さん方は、「ああ、そうだった。来年４月になったら子どもたちにしっかり用心させないかんな」ということだけ、皆さん方、少し意識していただくと被害といいますか、トラブルに巻き込まれずに済む子たちもできやせんかなと思いましたので、申し上げました。以上です。

渡辺会長　　山本委員、ありがとうございます。弁護士会でもやはり、１８、１９歳が消費者被害の対象として、ターゲットとして狙われるのではないかなという問題意識を持っていまして、そういった啓発活動をしていかなければなと思っているところです。ここにいらっしゃる皆様方、それぞれの分野で影響力がたくさんあられる方だと思いますので、またそれぞれのところで今の問題意識を持っていただければありがたいなと思います。

それでは、その他については、ほかに特にございませんでしょうか。事務局からは何かございますか。

佐保労働基準部長　先ほど、コロナで亡くなった方は「医療関係者」と申し上げましたが、すみませんが、保健衛生業で社会福祉施設の方と訂正させていただきます。失礼しました。

吉津監理官　　事務局ですけれども、閉会の前に事務局から、お知らせ、ご連絡があります。

第２回の熊本地方労働審議会の日程を次回３月予定しておりますけれども、冒頭に委員の委嘱状と一緒に、調整表を１枚入れさせてもらっていますので、調整もよろしくお願いします。この調整表につきましては、改めてメール等により再度お願いしますので、そちらの報告でも構いませんのでよろしくお願いします。事務局からは以上です。

渡辺会長　　ありがとうございます。では、議事が終了したので、一旦議事進行を事務局にお戻しいたします。お願いします。

吉津監理官　　それでは、これをもちまして、令和３年度第１回熊本地方労働審議会を終了いたします。

最後に、労働局長から一言お願いします。

木下局長　　今日は、どうもさまざまなご意見ありがとうございました。新型コロナの新しい新種の株が出てきて、第６波の懸念がある中で、少しずつ経済活動も取り戻してきている。令和２年の経験を持って、令和３年を過ごされて、学校が休校になるようなことが少しずつ減ってきたかなというところと、さまざまな対策も充

実していたかなという中での労働行政でございます。
　働き方改革も、本当にやって、結果としてテレワークなどにより移動距離がなくなったりとか、時間的な制約がなくなるというところも、新しい働き方として少しずつ浸透していくのではないかなと思う反面、テレワークについてはなかなか温度差があって、去年は、いや応なくテレワークだったのですけれども、少しずつ戻ってきていて、「テレワーク、本当に必要なのですかね」っていう事業者さんも少しずつ出てきている状況ですので、皆様方のご意見を踏まえながら、熊本県で働き続けることに喜びを持っていただければ職場づくりに勤しんでまいりたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

渡辺会長　　それではこれで終了いたします。皆様、お忘れ物のないように。お疲れ様でした。
　ちなみに、このタブレットは電源落としたり何か必要ですか。

吉津監理官　　そのままで大丈夫です。

渡辺会長　　分かりました。