

# 第41回京都地方労働審議会 議事録

令和3年3月11日開催

京都労働局  
京都地方労働審議会

## 第41回京都地方労働審議会

開催日 令和3年3月11日(木)

開催場所 京都労働局 6階 会議室

(開始)

### ●司会(平本総務課長)

只今から第41回京都地方労働審議会を開催させていただきます。

本日、司会のほうを務めさせていただきます総務課長の平本でございます、よろしく願いいたします。

それでは開会にあたりまして、金刺局長からご挨拶申し上げます。

### ●金刺局長

労働局長の金刺でございます。委員の皆様方にはご多忙中にもかかわらず、本審議会にご出席を賜り、誠にありがとうございます。

また、平素から、労働行政の運営に格別のご理解・ご協力をいただいておりますことに、この場をお借りして感謝申し上げます。

昨今、新型コロナウイルス感染症の影響が長引いております中で、京都府内においても引き続き厳しい状況が続いております。

京都府内の雇用状況を見ますと、直近、令和3年1月の有効求人倍率は0.97倍と、前月より0.02ポイント上昇したものの、求職が求人を上回っておりまして、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響については、より一層注意を要する状況となっております。

そういった中、京都労働局におきましては、雇用の維持を第一の目標といたしまして、雇用調整助成金の円滑な支給に努めますとともに、昨年7月から運用開始しました新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金を活用して、労働者の方々の不安解消に努めているところでございます。

また、新型コロナウイルスの雇用への影響が長期化をしておりますことから、第3次補正予算の成立を踏まえて、休業を余儀なくされた方、シフトが減少したシフト制で働く方、生活に困窮する方などに対応して支援をするために、厚生労働省が新たに、この2月に、新たな雇用・訓練パッケージというものを策定・公表いたしました。京都労働局もこのプランに基づき、積極的に対応をしております。

また、ウィズコロナの時代におきましては、新型コロナウイルス感染症拡大を防止し、健康で安全に働くことができる職場づくりを推進するために、局内各部

署の連携のもと、あらゆる機会をとらえて、感染防止策の周知徹底を皆様方にお願ひしているところでございます。

一方、働き方改革の関係につきましては、昨年4月から、中小企業に対しても、時間外労働上限規制の適用が施行されておりました、長時間労働の是正に向けて取り組んでまいります。

またパートタイム・有期雇用労働法は、本年4月から中小企業に対しても適用されますことから、令和3年度は厳格な施行に努めることとしております。

さらに、そのほか職場のパワーハラスメント防止対策につきましても、令和4年4月1日から、中小企業にも適用されるということを踏まえまして、周知に取り組んでまいりますとともに、不妊治療と仕事の両立のための環境整備に努めてまいりたいと思っております。

本日の審議会は、京都労働局の令和2年度下半期の行政運営方針の取り組みの実績、それから新型コロナウイルス感染症の対応状況の報告を踏まえて、令和3年度の京都労働局行政運営方針の案につきましてご説明をさせていただきますが、皆様からさまざまなご意見をいただくことで、それを反映したかたちで、当局として、一層充実した労働運営ができればと思っております。

委員の皆様には、短い時間ではございますけれども、忌憚のないご意見を賜ればと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

#### ●司会（平本総務課長）

続きまして、審議会委員及び労働局職員のご紹介でございますが、前回開催以降、委員等の変更がございませんので、お手元に配布しております委員名簿及び事務局名簿でご紹介にかえさせていただきます。

次に、本日の委員の皆様の出席状況ですが、公益代表委員の浦坂委員、使用者代表委員の石津委員、岩橋委員からご欠席の連絡をいただいているところでございます。

現在公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員4名の計15名の委員にご出席いただいております。

委員18名の3分の2以上の出席がございまして、地方労働審議会令第8条によりまして、本審議会が有効に成立していることをご報告させていただきます。

続きまして、審議に先立ちまして、お手元にお配りしております資料の確認をさせていただきます。

事前にお送りさせていただきました資料の追加についてご案内させていただきます。

追加資料といたしまして、本日、机上に配布している資料のうち、2枚目の座

席表、3枚目の京都地方労働審議会委員名簿、4枚目の事務局名簿、5枚目の地方労働審議会令、6枚目の京都地方労働審議会運営規定を追加で配布しております。

資料の不備等がございましたら、お近くの職員にお申しつけ願います。

なお、本日追加で配布させていただいたもの以外の資料につきましては、事前に送付したものと同等ですので、ご不要でしたら、お帰りの際はそのままに置いていただければ結構かと存じます。

また、本日配席につきましては、新型コロナウイルス感染防止のため、座席間隔を広く取っている関係で、村中会長と高島副会長以外は50音順の配席となっておりますので、ご理解のほどよろしく願いいたします。

また本日は30分のうち、5分程度換気のため、窓を開けさせていただきますので、どうぞご理解いただければと思います。

それでは、ここからの進行につきましては、村中会長にお願いしたいと思えます。

村中会長、よろしく願いいたします。

#### ●村中会長

おはようございます。

局長のほうからごあいさつがございましたけれども、コロナでいろいろ状況が変わってございまして、新しい状況になって、今までやったことのないようなことをしなければならなかったり、あるいは、こういう非常事態だから少しぐらいはしかたがないとか、いろいろ、そういうことが生じてくるのだろうと思えます。

今までにないような問題もいろいろ出てきて、局のほうで対応される問題も、今までにないようなものが出てくるのだろうと思えます。

そういうときというのは、非常に頭を柔軟にして、臨機応変に対応せざるをえないわけです。コロナが終わってしまったら、そういうことはもう生じないわけだから、ちょっとだけ我慢してよとか、そういう対応もあるかもしれない。

大学を運営していても、そういうことを少し考えたりもするんですけど、ただ、当事者にとってみたら、それはそういうわけにはいかなくて、それぞれにやっぱり誠実に対応しないといけないのであって、恐らくそういう気持ちで、行政を運営されているんだろうと思っております。そのご苦勞というのは、大変なものではないかと察しているところです。

負担がものすごくかかっておられることは、容易に察することができるわけですが、ワクチンもできてきて、何とか今年一年乗り切れば、少し状況も改善するのではないのかなと思えますし、少し踏ん張って、頑張っていただきたい

いなと思います。

この審議会では、令和3年度の行政の運営方針に関して、若干なりともお役に立てればと考えて、議論したいと考えておりますので、公・労・使、集まって、皆さんの忌憚ないご意見というのをいただきたいと考えているところです。

では、どうぞよろしくお願いいたします。

最初に、議事録の署名人の指名をさせていただきたいと思います。

私と、労使双方の委員から1名ずつ指名させていただきたいと思います。

労働者側委員としましては、師玉委員にお願いしてよろしゅうございますでしょうか。

それから、使用者側委員としましては、荻野委員にお願いしてもよろしいでしょうか。

では、よろしくお願ひいたします。

それでは、議事に入らせていただきたいと思いますのですが、議事は1件ということで、令和3年度京都労働局行政運営方針案についてということになってございます。

最初に、総務部長さんからご説明をいただいて、その後、審議ということにしたいと考えております。

審議につきましては、ご説明いただいたあと、一括して行いたいと思っていますので、また、審議の時間を十分に取っていきたいと思いますので、説明はポイントを絞った形でお願いしたいと考えております。

それでは、総務部長のほうからよろしくお願いいたします。

#### ●柴田総務部長

総務部の柴田でございます。本日は、よろしくお願いいたします。着席にて失礼いたします。

資料2のほうをご覧ください。令和3年度京都労働局労働行政運営方針(案)というところがございます。そちらのほうの1ページをご覧ください。京都の現状と課題であります。まず現状といたしましては、(1)から(6)に記載がございますけれども、(1)、先ほど局長のほうからもご説明ございましたが、有効求人倍率、有効求人数、有効求職者数をご覧くださいますと、令和元年から令和2年には、有効求人倍率1.6倍から1.17倍と0.43ポイント急激に減少しています。

また、(2)の令和3年3月大学・短大卒業者の就職内定率をご覧くださいますと、大学の就職内定率は昨年と比較いたしまして、87.6パーセントから83.9パーセントとなりまして、3.7ポイント減少したところがございます。また、短大の就職内定率は、85.3パーセントから75.4パーセントとなりまして、9.9ポ

イント減少している状況でございます。

(6) の非正規（雇用）労働者の割合は、42.5 パーセントとなっております、全国2位の高い割合となっております。

このような状況の中におきまして、課題といたしましては、まず、新型コロナへの対応といたしまして、雇用の維持等に取り組んでいただいております事業主への支援を図ること。また、新規学卒者等の雇用の安定を図ることや、非正規労働者、就職氷河期世代への就職支援。女性や高齢者の活躍を推進することでございます。

さらに、ウィズコロナ時代の対応といたしまして、テレワークの推進や、職場における感染防止対策を推進することも不可欠であると考えています。

このような課題に対応するため、令和3年度は、次ページにあります最重点対策を中心として取り組んでまいります。

具体的には、3ページ以降に記載のある内容になりますけれども、本日は、2ページの最重点対策に記載されている項目に絞ってご説明させていただきます。

説明は、最重点対策の項目につきまして、3ページ以降に記載されております内容をご紹介します。

その際、今年度の取組実績といたしまして、資料1の1、また1の2の内容についてもご紹介させていただきます。

まず、(1) ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保。①雇用の維持・継続に向けた支援でございます。

本年度の取組実績でございますが、資料ナンバー1の2、新型コロナウイルス感染症への対応状況報告とございますけれども、その1ページ。新型コロナウイルス感染症対応に伴う助成金・支援金等についての雇用調整助成金、一番下のところがございますが、ここをご覧ください。

雇用調整助成金等は特例措置の拡大に伴いまして、4月以降、支給申請件数は前年度を大幅に上回り、大体10万件ぐらいが来ておりますけれども、その増加いたしました支給申請に対して、迅速に支給を行うため、助成金センターを2か所増設いたしまして、体制の整備を図ってきました。その結果、支給申請に対する支給決定の割合は90パーセントを超えている状況でございます。

令和3年度の具体的な取組内容でございますが、資料2のほうに戻っていただきまして、3ページ。第2の2(1)雇用の維持・継続に向けた支援をご覧ください。

これに記載してございますのが、引き続き新型コロナの影響等により、休業を余儀なくされた労働者の雇用の維持・継続のため、雇用調整助成金等により、休業等を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援してまいります。

次に、その下に記載がございます、産業雇用安定助成金についてでございます。

こちらの助成金につきましては、今年の1月28日に成立いたしました補正予算に初めて計上された経費でありまして、まだ実績は出ておりません。令和3年度の具体的な取組内容ですが、「また」以降の記載をご覧ください。

産業雇用安定助成金により、出向元および出向先双方の企業を一体的に支援するとともに、京都府と連携し、在籍型出向を活用した雇用維持の促進を図ってまいります。補足させていただきますと、現下におきまして、雇用が過剰となっている企業の多くは、コロナ禍に伴う厳しい雇用情勢からの回復に備えて、雇用調整助成金などの活用により、雇用を維持していただいているわけですが、新型コロナの影響が長引く中で、単に休業だけではなく、一時的な在籍型出向により、労働者のモチベーションを維持しつつ、雇用を維持するため、人手不足企業が積極的に出向者を受け入れる動きが見られるところでございます。

このような、在籍型出向という手段によりまして、労働者の雇用を維持する取り組みを支援するため、産業雇用安定助成金が創設されました。出向を支援する助成金は今までもございましたが、在籍型出向に要する経費といたしまして、出向元・出向先双方を助成する本制度の活用により、在籍型出向による雇用維持を支援してまいります。

次は最重点対策の②といたしまして、新規学卒者等に対する就職支援の新規大卒者等に対する就職支援でございます。

本年度の取り組み実施でございますが、資料1の1、13ページをご覧ください。(3)(ア)新規大卒者等に対する就職支援でございます。

新卒応援ハローワークは大学等への訪問により、未内定学生の誘導を行い、担当者制による個別支援を実施しております。

今年度前半は、新型コロナの影響で、電話相談や学校のWEB設備を活用した相談を中心に支援を行ってききましたが、現在は対面式を中心に支援を行っております。

新型コロナの影響で、学生の就活時期が遅れる等により、苦戦している学生もありまして、新卒応援ハローワークによる窓口相談等に力を入れて実施してまいりました。

令和3年度の具体的な取組内容でございますが、資料2のほうに戻っていただきまして6ページ、エの(ア)新規大卒者等に対する就職支援をご覧ください。

新規大卒者等の支援の拠点である新卒応援ハローワークにおきまして、大学等を計画的に訪問して連携を強化するとともに、出張相談やWEB相談を実施するなど、第2の就職氷河期世代を作らないため、3年以内の既卒者を含む未内定学生生に対して、担当者制によるきめ細かな就職支援、定着支援を行ってまいります。

また、コミュニケーションに課題を抱えている学生に対しては、心理的支援を

含めたチームによる総合的な支援を行ってまいります。

次は重点対策の③就職氷河期世代活躍支援プランの実施でございます。本年度の取組実績でございますが、資料ナンバー1の1、12ページのほうをご覧ください。

一番下に記載のございます3(2)ア、「ハローワークにおける専門窓口の設置、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、定着支援までの一貫した伴走支援」という記載がございます。

京都西陣所烏丸御池庁舎および京都七条所の京都ジョブパークハローワークコーナーに就職氷河期世代サポートコーナーを令和元年11月に設置いたしまして、支援をしております。

就職氷河期世代専門窓口の活用を促進するため、令和3年1月から、労働局のホームページのトップ画面にリンクを貼り、各種支援策等が一元的に閲覧できるようにいたしました。また就職氷河期世代に限定した就職面接会、企業説明会を3月に実施することとしております。

令和3年度の具体的な取組内容でございますが、資料2の8ページ、(6)(ア)ハローワークにおける専門窓口の拡充、専門担当者のチーム制による就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援をご覧ください。

不安定な就労状態にある方、一人一人が、置かれている複雑な課題状況を踏まえ、専門担当者によるチームを結成し、個別の支援計画に基づき、総合的に支援を実施いたします。

また就職氷河期世代サポートコーナーにおきまして、就職氷河期世代限定・歓迎求人の確保および充足のための取り組みを進め、支援内容の充実に努めます。

次ですが、最重点対策④女性活躍・男性の育児休業取得の促進です。この項目は絞って説明させていただきます。

資料2の9ページ、下のほうにございますが、ア、不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備の推進をご覧ください。

この項目は本年度の行政運営方針には記載がございませんので、令和3年度の具体的な取組内容をご説明させていただきます。

不妊治療と仕事の両立につきましては、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」等の周知を行うとともに、助成金の活用を促し、不妊治療のために利用できる休暇制度・両立支援制度の利用促進のため、職場環境の整備に取り組む中小企業事業主を支援いたします。

さらに京都府が設置しております不妊専門相談センターと連携いたしまして、労使双方への周知啓発を図ってまいります。

次は、次のページのイ、女性活躍推進法対象拡大に向けた中小企業への支援でございます。

今年度の取組実績でございますが、資料ナンバー1の1、16ページ、(4)ア(ア)女性活躍推進法の履行確保をご覧ください。

労働局のホームページに動画を配信し、法改正の内容を周知いたしました。また学生等を対象といたしました労働法制の周知活動において、「えるぼし」等についても広く周知いたしました。改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画につきましては、義務企業の届出が100パーセントになるように取り組むとともに努力義務企業についても策定・届出を促し、履行確保を図りました。

令和3年度の具体的な取組内容ですが、令和4年4月1日以降、行動計画への策定や情報公表の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえ、新たに義務化される事業主に対して、令和3年度中に行動計画の策定・届出が行われるよう働きかけを行うとともに、中小企業のための女性活躍推進事業を活用いたしまして、女性の活躍のさらなる取り組みを推進いたします。

また、働く女性応援京都会議に参画し、府内の女性活躍の機運を醸成いたします。

次はその下のウ、雇用の分野における男女の均等な機会および待遇の確保の推進でございます。

本年度の取組実績等でございますが、資料ナンバー1の2の2ページ、上から二つ目のところに、両立支援等助成金母性健康管理措置コースとございます。

助成金の支援対象期間の延長につきまして、労働局のホームページに掲載するとともに、市町村・関係団体等に対して、文書により周知を図りました。また、相談者の希望により2社の企業に働きかけを行いまして、助成金を活用した有給の休暇制度を整備いたしました。

令和3年度の具体的な取り組みでございますが、中ほどの「また」以降の記載でございます、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り、休業する妊娠中の女性労働者に有給の休暇を取得させる事業主に対しましては、引き続き、助成金による支援を行い、妊娠中の女性労働者が安心して休暇を取得し、出産後も継続して活躍できる職場環境の整備を図ってまいります。

次のページの(エ)次世代育成支援対策の推進でございます。

今年度の取組実績等ですが、資料ナンバー1の1、18ページ、イ(オ)次世代育成支援対策の推進をご覧ください。

次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定件数は義務企業で962社、届出率98.7パーセントとなっております。行動計画の終期を迎える企業を中心に、認定制度の周知等、積極的に働きかけやフォローアップを行いました。

令和3年度の具体的な取組内容でございますが、行動計画の策定等につきましては、各企業の実態に即した計画の策定を支援するとともに、労働者数101人

以上の義務企業につきましては、届け出等に徹底を図ってまいります。

また京都府が展開しております「子育て環境日本一サミット」に参画するなど、労使団体、地方公共団体との連携により、少子化対策のさらなる推進を図ってまいります。

この項目の男性の育児休業取得促進、ですが、こちらのほうの説明につきましては、現在、国会に法案が提出されておりました、資料3の1の7のほうをご覧ください。

資料3の1の7に、法律案の概要がございます。趣旨といたしましては、出産・育児による労働者の離職を防ぎまして、希望に応じて男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするため、柔軟な育児休業の枠組みの創設などの規定について整備等を行ってまいります。

改正の概要は記載のとおりでございますが、労働局といたしましては法案の成立した際には速やかに法の周知に努めてまいります。

次は、重点対策(2)のウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進、①新たな日常のもとで柔軟な働き方がしやすい環境整備の中の、新しい働き方に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進でございます。

本年度の取組実績等ですが、資料1の1、10ページ、(4)ア、テレワークの普及・促進をご覧ください。

新型コロナの拡大によるテレワーク導入に関する相談に対し、助成金を案内し利用促進を図りました。また、ガイドラインの周知やテレワークポータルサイトを周知することにより、企業の導入促進を図りました。

令和3年度の具体的な取組内容でございますが、資料2の13ページ、3(1)ア、新しい働き方に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進をご覧ください。

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワーク相談センターによる京都働き方改革推進支援センターと連携した個別相談等により、テレワークを実施する中小企業への支援を行ってまいります。

また、令和3年度に改定予定のテレワークガイドラインを周知することにより、良質なテレワークの導入、定着促進を図ってまいります。

次は、重点対策の②ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくりの職場における感染防止対策の推進と、長時間労働の是正に向けた監督指導の実施でございます。まず、職場における感染防止対策の推進でございますが、この項目は、本年度の労働行政の運営方針には記載がございませんので、令和3年度の具体的な取組内容をご説明させていただきます。

資料2の13ページ、3(2)ア、職場における感染防止対策等の推進をご覧ください。

職場における新型コロナ感染防止対策を推進するため、衛生委員会等におい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等を活用した取り組みを実施していただくよう周知を図ってまいります。

また、高齢労働者の感染防止対策推進のため、接触を避け、身体機能の低下を補う設備等を導入する経費に対する補助金制度の周知も行ってまいります。

次に長時間労働の是正に向けた監督指導の実施でございます。

本年度の取組実績等ですが、資料1の1の2ページ、イ（ア）、長時間労働の是正および過重労働による健康障害防止に係る監督指導等をご覧ください。

各種の情報や長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場など、監督指導の対象となる事業場を的確に把握し、監督指導を実施いたしました。

令和3年度の具体的な取組内容ですが、資料2の14ページ、（ウ）長時間労働の是正に向けた監督指導等をご覧ください。

引き続き、各種の情報から時間外・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および長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を実施いたします。

過労死等の防止のための対策につきましては、過労死等の防止のための対策に関する大綱等に基づきまして、民間団体の活動に対する支援等の対策を効果的に推進してまいります。

次に、最重点対策③雇用形態に関らない公正な待遇の確保でございます。

本年度の取組実績ですが、資料ナンバー1の1、8ページ、（2）ア、パートタイム・有期雇用労働法、改正労働者派遣法の施行への対応をご覧ください。

セミナーの開催や特別相談窓口における対応や文書送付等により、法制度の周知に努めました。

また、令和3年4月の中小企業事業主へのパートタイム・有期雇用労働法の施行に向け、働き方改革推進支援センターにおいて、きめ細かな支援を行いました。

令和3年度の具体的な取組内容でございますが、資料2の19ページ、ウ、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保をご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴収等を実施することにより、法の着実な履行確保を図ってまいります。

併せて、新型コロナの感染防止の観点から、オンラインを活用した説明会等を実施するとともに、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等を実施することにより、非正規雇用労働者等の待遇改善にかかる事業主の機運の醸成を図ってまいります。

また、京都働き方改革支援センターにおいて、労務管理等の専門家による業界別同一労働同一賃金導入マニュアル等を活用した支援やウィズ・ポストコロナ

時代の新しい働き方を踏まえた個別訪問支援等、きめ細やかな支援を行ってまいります。

最後になりますが、最重点対策④総合的なハラスメント対策の推進の、中小企業のハラスメント対策の取組支援でございます。この項目は、本年度の行政運営方針には記載がございませんので、令和3年度の具体的な取組内容を説明させていただきます。

資料2の20ページ、(6)イ、中小企業のハラスメント対策の取組支援をご覧ください。

令和4年4月1日より、パワーハラスメント防止措置が、中小企業においても義務化されることから、中小企業向けの説明会を開催するほか、専門家による中小企業への個別訪問等による支援事業を実施し、その周知を図ってまいります。

私からは以上でございます。

●村中会長

ありがとうございました。

それでは、ただいまのご説明に基づきまして、各委員からご意見賜りたいと思います。どなたからでも結構ですので、よろしく願いいたします。それでは。

●増永委員

自治労の増永と申します。どうぞよろしくお願い申します。

ご説明いただいた中で、非正規職員労働者の割合が42.5パーセント、全国で2位であるというようなご報告があったかと思うんですけども、これの要因の分析といいますか、それについてもしわかれば教えていただきたいというふうに思います。よろしく願いいたします。

●小田雇用環境・均等室長

すいません。ごめんなさい、もう一度お願いできますでしょうか。恐れ入ります。

●増永委員

資料ナンバー2の1ページに、非正規雇用労働者という(6)番ですね、非正規雇用労働者の割合が42.5パーセント、全国で2位という記載があるかと思うんですけども、この全国で2位という要因について、分析されているのであれば、お教え願いたいと思います。

●小田雇用環境・均等室長

ありがとうございます。このデータは、全国と都道府県別で比較できる最も新しい平成29年のデータでございますが、非正規労働者ということで、特に女性が占める割合が高いんですけれども。これ、例えば、女性ってデータを手持ちで持っているものでいきますと、パート、アルバイトの方のお仕事の産業別構造構成としましては、京都は全国と比べて、飲食宿泊業、あと教育学習支援業、そういった分野で全国より1ポイントとか1.6ポイント多いという傾向がございます。そういった、産業別の傾向があることと、これは、恐らく大学生の方のアルバイト就業されておまして、京都府は全国で最も大学生が多いということで、そういった数値も影響はしているかなというふうに考えております。

●増永委員

ありがとうございます。ちなみに1位というのは、どちらの県になるんですか。

●小田雇用環境・均等室長

沖縄県なんです。

●増永委員

わかりました。ありがとうございます。

●村中会長

ありがとうございます。

●野崎委員

野崎と申します。詳細なご説明ありがとうございました。よくわかりました。委員長からもお話がございましたように、労働局の窓口の方やスタッフの方にはご負担がかかったのではないかと考えております。実績データをいただいているわけなんですけれども、それぞれの施策の対象となられる人って、大体何人ぐらいいらっしゃるって、それに対して職員の方が何人ぐらいで当たってらっしゃるかというのが、ちょっと気になりました。今すぐデータが出ることではないと思うんですけれども、

例えば目標値というのは、そのときどきによって、柔軟に変えていかれたらいいんじゃないかと。限られた要員の中で最優先施策に対して、どう柔軟に対応できるかというのが、行政機関に必要ではないかと思っておりますので、データを見ながら、実際に稼働できる人数とか配分の中で、目標値を見直したり、優先順位を変えていかれたらどうかなというふうに思いました。たぶん、それが府民が一番求めていることではないかと思っております。

あとは個別のことになるんですけども、今、日本で女性で50歳以上の人が5割を占めているという話を聞いております。もちろん、不妊治療で若い女性の活躍というのは大事だと思うんですけども、50歳以上の中に、とても優秀な方がいるにも関わらず職業に就いていなかったり、家庭ですっと過ごしていらっしやったりする方がいらっしやいますので、今の日本の人口構成を考えたときに、そのあたりの方に対する働きかけがあっても、京都としてはおもしろいのではないかと。高学歴の方、結構多いと思いますので、その方たちに、いかに活躍してもらうか、チャンスがあるということを示していくのも一つではないかと。特にリモートワークが発達いたしまして、働く場所であったり、時間であったりの柔軟性を高めていくのが、今の働き方改革のキーワードになってるかと思いますので。今まで無理だと思ってた方が、社会で活躍できるチャンスというのは、これからますます増えていくだろうと思います。そのあたりに今後着眼していただければ、大変ありがたいなと思います。以上でございます。とりあえず、お体大切になさってください、ありがとうございました。

●村中会長

じゃあ。

●鈴木職業安定部長

職業安定部の鈴木でございます。高齢者の活躍促進についてはといたしますか、本年4月から改正高年齢者雇用安定法が施行されるということで、そういった形で65歳以降も雇用によらないものも含めた就業機会の確保に対応していくことになります。お話にありました「働き方改革」については、全員参加型の社会の実現という方向性がありまして、これは当然、掛け声倒れにならないような形で、高齢者の雇用も含め周知、あるいは個別の企業への働き掛け、さらに、潜在的な労働者にどう働き掛けるかという話があるんですけども、高齢者については、「100歳まで現役で」ということで、経済社会の担い手として活躍してもらうという政府の方針がありますので、こうした点も含めて対応していく必要があると思っています。

あと、高齢の女性活躍という点に限っていいますと、今、おっしゃられましたように、現状、なかなか活躍できる機会が少ないといったお話があるかもしれませんが、そういった点も含めて、柔軟にという言葉も先ほど話されていましたが、様々な施策を講じて、柔軟に対応していくものと思っています。以上でございます。

●柴田総務部長

先ほどの限られたマンパワーの中で、重点的な施策に対応できるようにしたかどうかというお話でしたが、そのような形で、私どもも対応しております。具体的には、また、補正予算の中で、非常勤職員の増員をいただいております、そういったところで、今回、雇用調整助成金の迅速な支給等々の対応をしているところでございます。

●村中会長

ありがとうございます。

他にご発言はございますでしょうか。

では、福居先生。

●福居委員

高齢者の雇用のお話がありましたのでお聞きします。資料ナンバーの3の3の5に、改正高年齢者雇用安定法のこと書かれています。いくつかの措置が1番から5番まであるんですけども、これは今年の4月から施行ということで、あくまで努力目標ということでしょうか。雇用の数値基準とか、決まっているのでしょうか

●鈴木職業安定部長

資料3の3ということで、先ほど説明しましたとおり4月から改正高年齢者雇用安定法が施行されますが、現行で65歳までの定年制、定年制の廃止であるとか、あるいは継続雇用制度の導入ということで、資料の1、2、3のとおりとなっていますが、65歳を超える方については、努力義務として1から3に加え4、5の措置が加えられております。なお、65歳を超える方も基本的に65歳までの措置から大きく離れるわけではないのですが、65歳を超える方への措置についても厚生労働省として何らかの目標設定等の対応が求められることになると思われまます。なお、制度の周知・啓発・支援につきましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構という、独立行政法人がございしますが、そちらと連携しながら企業への周知、あるいは「創業支援等措置」については、別途、計画の作成を支援する等、今後、様々な対策を実施する必要があり、そういった支援も含めて、幅広く、ハローワーク、労働局、独立行政法人が連携して対応していくことになります。

なお、65歳以上の就業確保措置の導入支援のため助成金も措置されていますが、先ほど説明しましたとおり人生100年時代ということもありますので、そうした点も含めて、関係機関とも連携を図りつつ、自治体、あるいは経済団体も含めた形で周知を進めていくこととなります。なお、改正内容につきましては、

府内の経済団体へ、本年1月ですか、こちらのパンフレット等をお配りしまして、周知・対応等を要請しております。以上です。

●福居委員

ありがとうございます。障害者の場合ですと、雇用率等いろいろ決まっていますが、毎年少しずつ上がっていくようですが、この法律についても、今後そういう数値基準が決まってくると進みがいいのだろうと、思っております。ありがとうございます。

●村中会長

はい、では鈴木委員。

●鈴木委員

最後にご説明をいただいた。

●村中会長

ちょっと待ってください。

●鈴木委員

最後に説明をいただきました、中小企業のハラスメント対策の取組支援なんですけども、私どもの組織でも3件、パワーハラの相談を受けておりまして、中には営業でノルマ達成しなければ、会社を辞めますという決意文を書かされた。その人は今、うつ病を発生して会社を休んでいて、組合と対応を今、図ってるところです。コロナ禍で、こういったハラスメントが起きやすくなってるのかなというところもあります。中小企業の場合、来年の4月1日からの法施行ということにはなっているんですけども、意識の高い企業は説明会にも参加されると思うんですけども、ちょっと一歩進めていただいて、能動的に、企業にヒアリングとかアンケートとか行うこともご検討いただくと、さらにこの対応が進むのではないかと思います。以上です。

●小田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の小田です。ありがとうございます。

パワーハラスメントの防止の措置につきまして、中小企業は令和4年の4月1日から、措置義務の対象になりますのでございますが、従前から年間を通じまして、法律に基づく報告徴収といたしますが、調査に各企業にお伺いしております、中小企業も、もちろん対象になっております。今年度は、緊急事態宣言等の期間は、

こちらから訪問するという業務は基本行っておりませんでした。解除された後、精力的に京都府内のいろいろな事業所を訪問しております。中小企業事業主さんについては、この労働施策総合推進法のパワハラ防止対策措置義務について、もちろん、対象にもうすぐなりますよということで助言をしております。もちろんご相談があった際には、現行では個別労働紛争解決制度上のいわゆる助言とかあつせんの対象に中小企業さんはなるんですけれども、そのときに併せて、法による措置義務があるということも指導しております。

●村中会長

はい、小山委員。

●小山委員

中央会の小山です。重点の説明項目ではなかったんですけども、障害者の就労促進について。実は今、テレワークが非常に推奨されていますが、中小企業の取り組みも進んでいて、大企業も当然進んでるわけなんですけれども、ちょっと気にしてるのが、身体に障害のある方についてはテレワークが進むことによって、更に職域が増えるのかなという思いがありますが、今、障害者で増えてきてる、精神に障害のある方、また知的障害の方について、やっぱり職場での、現場でのサポートがかなり必要というのが実態かなと思っています。その中で、一方ではテレワークを進めましょうということになってくるので、今後のことになるので、今すぐご回答ということではないのですが、障害者の就労支援とテレワークの推進の兼ね合いというか、どのような形でサポートを実際していくのかということが、今後、課題として残ってくるのかなと思いますので、是非とも、そういう検討についても、一緒に考えていただきたいと思っておりますので。以上です。

●鈴木職業安定部長

障害者のテレワークの関係ですが、現在、直接どういう形で対応していくという明確な方針はないのですが、障害者においてもテレワークを推進していくことで、そういった働き方をどのようにしていくかということ。厚生労働本省のほうで、研究会を立ち上げて議論されているところがございます。なお、障害者のテレワークについて、ご指摘されたような問題があるということにつきましては、今回の審議会におけるご意見として、厚生労働本省のほうにもお伝えしてまいります。障害者の働き方改革の一環として、テレワークを含め、今後、対応が必要になっていくことは理解しております。

●村中会長

はい、どうぞ。

●向井委員

向井です。テレワークとか在宅ワークとか、メンタルヘルスの対策のことで、ちょっと気になってることがありまして。自宅で就労できるということで、柔軟さはあると思うんですけども、就労を離れた安息の場所というところに、仕事と切り離して家庭で休息を取れるというところとの区別がとてつけにくくなるんじゃないかなというふうに、在宅ワークについては感じています。特に今、コロナのこともあって在宅ワークが増えているという意味では、通常の他の人との交流も減ってるということなので、労働者のほうでも、メンタルを害しやすい側面があるのかなというふうに思っています。それで、メンタルヘルス対策自体は、一般的な形で施策としてもあると思うんですけども、在宅ワーク特有のといえますか、特性を踏まえたメンタルヘルス対策というようなことというのは、何かあるのでしょうか。

●小田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の小田です。先ほど安定部長がご説明しましたように、現在、本省のほうで、テレワークについてのガイドライン見直しを、研究会で取りまとめられているところがございます。そして、現行のガイドラインの内容といたしましては、やはり労働基準法の適用であったり、労働時間管理ですね、あと長時間労働対策、それから、今のお話にあった安全衛生の関係も法令の適用、メンタルへの配慮を含めた作業環境整備という問題、あと労災だったり。そういったことに関して、幅広くご議論いただいております。注意点ということで、先ほど委員がおっしゃったような、負担、いろんなメンタル面での負担感のところあったりとか、あと、業績評価のこととか、費用負担であったり、社内の教育であったりとか、そういったことについてガイドラインに定める内容ということを検討されているとお聞きしております。

私どもも、ご相談があったときには、現在、本年度3月31日までなんですけれども、関西のほうでは、大阪テレワーク相談センターというものが設けられておりまして、来年度につきましては、全国にテレワーク相談センターというのが設置される予定となっております。京都におきましても、京都働き方改革推進支援センターと連携をして、そういったご相談については、即座に対応してまいりたいと思っております。

●村中会長

では、高島委員。

●高島委員

高島です。よろしくお願いします。先ほどご説明いただいた資料の中で、就職氷河期世代活躍支援機関に関しまして、資料1の1を拝見しますと、△（三角）という評価をされていると思います。ここの項目を見ますと、特別なところで「就職氷河期世代サポートコーナー」を設置していただいて、相談件数なんかもかなり多いように見受けるんですけども、まだ達成すべき点があるという評価をされた理由ですね、今後こういった点に力を入れていく必要があるというふうにお考えなのかというところを聞かせてください。

●鈴木職業安定部長

職業安定部の鈴木です。就職氷河期世代の活躍については、そういった支援機関と連携して対応しているところです。なお、昨年夏に、都道府県版プラットフォームということで、行政機関、経済団体、連合等の労使も含めた組織を立ち上げ、対応しているところでございます。

今後は、当該プラットフォーム中で全体の方向性を決め、その後、来年度に、今度は市町村版のプラットフォームを設置し、福祉関係が主導することになりますが、市町村版プラットフォームの中で、ハローワークも含めて連携し、就職氷河期の世代の方への対応を推進していくこととなります。

なお、就職氷河期世代については、就労に特に問題がない方がほとんどですが、ひきこもりという方も多く、なかなか社会参加がないという方もいらっしゃいますので、そういった方についても、どこに存在するのかという掘り起こしを実施し、福祉サービスと連携して、最終的に、正職社員就職を目指していくこととなります。なお、トライアル雇用の助成金等、様々な支援策を活用しながら、就労促進を進めていくということになりますが、具体的には、ハローワークでは就職氷河期世代について、専用求人、あるいは就職氷河期世代の歓迎求人といった形で求人を集めていくということで、就職の地ならしをし、資料に書いてあるような形で関係機関と連携して対応していくということでございます。今後の課題については、引きこもりの方はなかなか外に出てこられない方が多いので、そういった方への支援をどのようにしていくのかということが問題となります。

●村中会長

荻野委員。

●荻野委員

資料2の3ページのところに、産業雇用関係助成金のことについて書かれているんですけども、実際、出向をさせたい、そういった在籍出向をさせたい企業さんと、実際受け入れてもいいという企業さんのマッチングが、どういう仕組みになっているのかを教えてくださいというのと。

その後、出向元から、出向先を探したときに、必ずしも1社だけではなくて、数社に出向させる場合も出てくると思うんですが、出向先との契約等、それぞれ契約がばらばらということで、かなり複雑、手間な作業になります。これは出向元のほうにかかってくると思うんですが、その手続きのサポートも含めて、円滑にいくような仕組みをぜひお願いしたいと思っております。

### ●鈴木職業安定部長

職業安定部の鈴木でございます。まず、在籍出向の関係ですが、総合的支援ということで、昨年5月に開催された京都労働経済活力会議の中で、オール京都で対応することが確認されました。具体的には、コロナの関係でなかなか働けない、休業しているような企業、例えば、宿泊関係の企業がある一方で、食品製造業等、すごもり需要等があって、人手不足が続いている企業もあり、そういった企業間の橋渡しをしていく形で支援していくということになりますけれども、こうした各地の動きを踏まえ、在籍出向については全国的に、対応することになり、今般、第3次補正予算の中で、支援措置が盛り込まれました。こちらについては、先日、3月4日に開催された全国職業安定部長会議の中で具体的に指示されましたが、行政、労使団体、あるいは社労士会といったものも含めて、各都道府県レベルで対応していくということになっています。なお、京都においては、4月の下旬に第1回目の会議を開催することで、対応していくことになるのですが、まずは、労使も含めて、そうした会議の場で、問題を検討していくということになります。

それから、もう一つは、先ほど説明しました産業雇用安定助成金という新たに措置された助成金制度を活用しながら、施策を展開していくということになります。在籍出向の具体的なニーズ等については、当然、労働局だけでは、情報は持っていないものですから、そういったものを、現在、京都府を中心に設置しておりますシェアリングモデル事業協議会のほうで情報を集約しつつ、具体的に在籍出向の推進を図ることになります。なお、労働局の役割については、これまで在籍出向の制度的な助言というということが主で、就労関係については、現在、産業雇用安定センターでマッチングを行っているのですが、今後は、ハローワークも含めて、そういったマッチング支援的なものについても対応していく必要があり、そういったことを今度の4月の協議会でお話をしつつ、オール京都で進めていくという、形を考えております。

●村中会長

どうぞ。

●荻野委員

そうしましたら、企業側からすれば、まずは、産業雇用安定センターのほうにご相談をし、手続きをすることになるのでしょうか。

●鈴木職業安定部長

手続き的には、まさに雇用シェアリング協議会というものが京都府、労働局、労使団体等が参画して設置されていますので、産業雇用安定センター以外であれば、まずそちらのほうにご相談いただければと思います。

●村中会長

はい、小崎委員

●小崎委員

質問というか、要望になるんですけれども、令和3年度京都府職業訓練実施計画、資料3の3の13ですね。その6ページに当たるんですけれども、ウの学卒者訓練ということで、京都高等技術専門学校では、建築科をいうことで、リニューアルされて力を入れていただいているということで、大変ありがたいことなんですけれども。

京都府下で、建築のほうは比較的、専門学校があつたり、北部にも学校が、高校があるんですけれども、土木科が舞鶴高専しかないんですね。ですので、できれば建築もこうやって、やっていただけるのはありがたいんですけれども、土木の職業訓練、こちらのほうを難しいんですけど、講師の方自体も少ないんですけど、特に北部に土木を学ぶ場がないということで。これは、西脇知事にも私、要望してるんですけれども。職業訓練というところで、ちょっとここで測量とか書いてあって。測量は、実はこれ、建築ではないんですけどね。・・・を見るぐらいでは、測量とはいわないんですけれども。北部でこういった職業訓練の学びの場があれば、私も非常にありがたいということで。今すぐどうこうではないですけども、こちらのほうをお願いしたいなということで、要望させていただきます。

●鈴木職業安定部長

安定部長の鈴木でございます。職業訓練科の新たな設置ということで、これに

については、当然、地域のニーズに基づいて対応していくということになります。昨年、京都府、高齢・障害・求職者雇用支援機構等が参画する地域訓練協議会が開催されましたが高等技術専門校の新たな訓練科の設置については、こちらのほうで計画を作って、三者が連携して対応していくということになります。あとは、具体的な講師の確保とか、あるいは生徒がどれぐらい集まるとか、そういったようなことを総合的に判断しつつ、対応していくことになりますので、そのようなご意見を、京都府のほうにされているという話でございますが、ご意見等があれば、いろいろと地域訓練協議会でもお話をお聞かせいただいで、どうしていくのかということを含めて検討させていただくような形になると思います。具体的なお要望等ありましたら、京都労働局のほうでも結構ですので、おっしゃっていただければと思いますが、本日、具体的なお意見があったということで、承りました。

●小崎委員

意見というか、要望でございますので、お願い申し上げます。

●村中会長

他にございますでしょうか。

それでは、私から少し、ご質問させていただいて。

先ほど、テレワークに関しては、今後、法制が整備されていくことだろうということなんですけど。すでにテレワークに関連して、労働相談とかが寄せられていると思いますけれども、どういった労働相談の内容なのかなということと。それから、労働相談全般に関して、あるいは個別労働紛争解決のほうの事案も含めて、やっぱりこのコロナということで、何か変化というものが見られるのかということについて、少し教えていただけたらありがたいです。

●小田雇用環境・均等室長

ありがとうございます。雇用環境・均等室の小田です。まず質問の1点目のテレワークに関する労働相談という点なんですけど、私、総合労働相談コーナーの相談票をすべて目を通しておりますが、今のところ、テレワークに関しての新聞記事などにあるようなご相談というのは、まだ京都では見られない感じがいたします。

2点目は、これ、テレワークを含めてということですか。

●村中会長

労働相談全般ということで。

●小田雇用環境・均等室長

はい。労働相談全般につきましては、大変、もともと近年、複雑化しておりますけれども、ご相談の内容が、非常に今、多岐にわたっております。そして、雇用形態ですね。先ほど在籍出向という話もありましたけれども、雇用関係というのがどこにあるのかとか、労働者性がどの程度あるのかとか、そういった非常に、ぱっと聞いただけでは、そもそも私どもの行政サービスが対象とできるのかどうかをちょっと考えてしまう感じの、そういった属性(?)のご相談というのも増えてきております、と思っております。これは、感想としてでございます。

現在、本省のほうでは、フリーランスの方に関する研究会というのが立ち上げられておまして。フリーランスというのは、例えば業務請負ですとか、業務委託というようなものでしたら、これまでであれば労働者性が実態判断なんだけれども、少ないということではありましたけれども、労働者というのではなくて、働き手として、フリーランスという形態が非常に増えてきているということから、私どもの総合労働相談コーナーに、そういった宅配とか、そういったものに関する労働者の方、労働者であると思われる方からのご相談というのが増えておりますので。やはり常に、私ども総合労働相談窓口を担当する者としては、世の中の動きを常に見て、アンテナを高くして、そして相談窓口を担当する担当者の能力の向上というのを常に図っていかなければならないというふうに思っております。

●村中会長

ありがとうございます。個別労働紛争解決促進法ができて、始まったころは、比較的、労働契約の終了を巡る事案が多かったんではないかなと思っておりますけれど。その後、ハラスメント関係もものすごく増えたように思っております。今回、総合施策推進法で、パワハラに関して対策を打つというような施策が張られてきたのも、それが背景だと思います。今回、またコロナで、やっぱり終了事案というか、労働関係の終了の紛争とか、また労働条件の引き下げとか、そういうものがまた増えてるのか、どうかなというのが、ちょっと関心があったところなんですけど、そのあたりはどうですか。

●小田雇用環境・均等室長

労働条件の引き下げと思われるようなご相談というのは、確かに多くございます。コロナの関係で、就業時間が減ってらっしゃる方とか、日数を減らされたということで、納得がいかないというご相談というのは、確かに承っております。

●村中会長

ありがとうございます。今、室長からご指摘があった、労働者か、そうでないか、わからないという問題。そのボーダーラインにいるような働き方が増えているというのも事実で。労働基準法とか、労働安全衛生法とか、刑罰が付いているような法規の適用に関しては、やっぱりその労働者か否かということの判断というのは、非常に厳格に捉えていかないと、・・・具合が悪いというのは当然のことだと思いますけれど。最近の労働立法は、そういう刑罰法規を付けていないということがかなり多く。というか、それがほとんどになってきていて、どちらかという、当事者間の公平を図るといような観点からの立法が多いというように思います。例えば、労働契約法とか、罰則が付いておりませんし、育児介護休暇法だって、一部はないわけじゃないですけど、基本付いてないですよ。パート法も付いておりません。で、そういう法律の役割というのは、労働者か否かということにあんまりこだわらずに、法律の考え方というのは、同じように近い働き方している人に関しては、やっぱり妥当するところもあるので。何ていうんですかね、労働者ではありませんという、ぱっと門前払いするみたいな、そういうことはちょっと、できたら避けていただきたいなというのは思っているところです。

●小田雇用環境・均等室長

ありがとうございます。今、村中会長からのご指摘がありましたように、もちろん、門前払いはしないように、十分に相談員には指導をしております。そして、実際に例えば助言とかあつせんとか、具体的な労働局としての行政サービスを行う場合に、疑義が生じた場合には、必ず本省に確認するような形で、なるべく広く対応するように考えております。

●村中会長

ご発言がないようですから、もう一点よろしいですかね。もう一つは、今回の令和3年度の運営方針の中の6ページに出しております、新規大卒者に対する就職支援というところがございます。もう就活はほとんどオンラインになってきてしまっていて、その点でものすごく、企業側さんにもストレスになっているんじゃないかと思えますし、学生側にとっても非常にストレスになっていて、やっぱりうまく対応できていないような学生さんも多いようですし、実は企業側さんも、うまくそれに対応できてないというようなどころもあると思うんですけれども。それを局のほうで何とかといっても、ちょっと難しいなという気がするんですけれど、何かちょっとうまい解決策みたいなのはないのかなというのの一つと。それから、ここに、アのところに、コミュニケーション等に課題を抱え

る学生に対しては、心理的支援を含めたチーム支援による総合的支援を行うと書いてあって、ちょっとこの内容も教えていただければと思います。

●鈴木職業安定部長

安定部長の鈴木でございます。まず1点目の、ウェブの関係の面接が増えているということで、確かにおっしゃられるとおり、特に中小企業はなかなか、対応できないという話もありますが、学生の方も結構戸惑っているようで、不適合というか、なかなか対応できない学生が多いということは聞いています。このため、本格的には来年度の案件になりますが、新卒応援ハローワークの方で、2月からウェブ模擬面接を活用して、面接の相談・練習を実施することができる設備を作って、学生を支援していくこととしております。

それから、もう一つがコロナ禍の中で、なかなか対面による相談というのとはできないという話があったのですが、確かに、不適合になる方が多いという話なので、先ほど3月4日に合同面接会について説明がありましたが、京都と滋賀と奈良の3労働局3合同でウェブ対応できない方に対するリアルな面接会、そういったものを通じて支援していくということも、引き続き必要なのかなと思っているところでございます。

あと、技術的な問題については、インターネットの環境など、日進月歩で進歩していくという話があるでしょうから、そういったシステムの扱いやすさとか、入りやすさとか、そういった課題については、また今後どうしていくのかということも含めて、検討・対応していくことになるのかなと思います。

それから、ご質問の新卒の不適合の関係ですけれども、これは発達障害者を対象にしたチーム支援のことで、そういった対応が難しい方に対して、医療の専門家、福祉の専門家と連携しながら、学生の就職に向けた支援を行い、最終的には、こうした支援に基づいて就職していただく、そのような形のものになります。

●村中会長

これは、されるのは、専門の方がおられるんですか。

●鈴木職業安定部長

そうですね。専門家とのチーム支援ということで連携をすることになりますが、ハローワークの相談員の職員もそれなりに知識を持っていますけれど、やはり、発達障害に関する医療・福祉の方の専門的なご意見とか、ご支援も含めながら対応していく必要があるということです。このため、専門家による支援も含めた形になっています。

●村中会長

ありがとうございます。

はい、どうぞ。

●中村委員

中村です。コロナ感染拡大によって明らかになった、雇用におけるジェンダーギャップの問題ですけれども、日興証券の調査では、リーマンショックが発生した2008年9月の失業率が4パーセントに対しまして、10か月後の2009年7月の失業率が5.5パーセントで、1.5パーセント増えているのに対しまして、今回のコロナ禍では、2020年、去年の1月の2.4パーセントに対して、11月は2.9パーセントと、増加幅が0.5パーセントにとどまっていると、こちらに出ています。これは雇調金、雇用調整助成金や休業支援金、協力金等の施策の成果だと思いますが、ただ、本来の失業の状況を見てみると、昨年4月の緊急事態宣言以降、非正規労働者を中心に、男性の失業者、32万人に対して、女性の失業者は2倍以上の74万人で、コロナ前の非正規労働者の割合が、男性労働者の2割に対して、女性が2倍以上の5割を超えている現状がそのまま反映されまして、問題が女性に押し付けられているかと思われまます。つまり、非正規労働者が雇用の調整弁とされて、その結果、女性により重い負担が押し付けられて生活の破綻に直面させられているという、以前からの問題指摘が、コロナ禍において現実のものになっているかと思えます。この点について、今回、事態を踏まえた、労働者派遣法等の制度改正に向けた局としての見解をお聞かせいただきたいと思えます。併せてまた、京都の具体的な数字がわかれば、報告をお願いいたします。以上です。

●鈴木職業安定部長

職業安定部長の鈴木でございます。リーマンショックと比べて、今回のコロナの関係では、広範囲な業種・職種に影響が出ていて、おっしゃるとおり、政府の方針として雇用調整助成金、あるいは休業支援給付金等の支給によって、雇用維持の下支えをしていくのだということ取り組み、そうした効果もあって失業率のアップが抑えられ、効果が形となっていて、確かに表れています。それから、雇用対策以外の支援として、政府の経済的支援ということで、持続化給付金、運転資金の貸し付け等、そういったものも含めた総合的な下支えを行うということも効果を上げているということは、確かにそのとおりだと思えます。

それから、非正規労働者の関係でと言う、リーマンショックのときと違うのは、リーマンショックの影響は製造業中心だったということがあるのですけれども、今回のコロナ禍では、特にサービス、飲食、宿泊、小売業等、非正規労働者が働

いている業種が直撃されたということで、そういったところで働くような非正規労働者の失業が増えているということは、確かに言えると思っておりますし、派遣労働者の場合は、派遣先事業所で解雇・雇止めが発生しないよう注視もしているところです。

こうした状況に対しては、政府のほうでも先ほどお話ししましたが、第3次補正予算の中で、新たな雇用・訓練パッケージということで、そういった新施策を打ちつつ、非正規労働者、女性、を中心に緊急対策も含めた形で、失業された方に対して支援をしていきますし、今、働いている非正規労働者等に対しても、職業訓練とか、そういったものを働きながら受けていただいて、スキルアップを図り雇用を維持するというので、対応していくこととしております。

現下の非正規労働者の関係について、京都府内の状況ですけれども、確かに、飲食、宿泊関係で求人も少ない中で、そういった業種を希望しているような求職者も多いということもあり、そういったところの下支えはやはり必要なのかと思っておりますけれども、ただ、全般的に言えることは、一部は確かにそういった話もありますが、全体としては、これまでの雇用対策、経済対策の効果もあり、失業者の発生はある程度抑えられると思っております。

ただ、これからコロナ禍が年度をまたぎ、来年度になりますと、雇用調整という話もが発生するようなことが出てくるかもしれませんが、引き続き雇用調整助成金等をご活用いただくとともに、もし失業者が発生した場合については、ハローワークを中心に就職支援を行って、失業者が多く発生しないような形で対応していくこととなります。

●村中会長

ありがとうございます。他にご意見、ございますでしょうか。

●増永委員

よろしいですか。

●村中会長 : はい、じゃあ。

●増永委員

すいません。今の中村委員の質問に関連してなんですけれども、やはり非正規、女性が多いということで、現に経済的な破綻となって、自殺率が、女性の自殺率が前年比でもう数倍にも膨れ上がっているというような現状があると思っております。今、ご説明いただいたように、さまざまなセーフティーネットに当たる制度があるかと思うんですけれども、これをご存じない方がほんとうに多いと思われる

んですね。それがもう孤立化してしまって、自殺等に結び付いていくというような現状があると思うんです。ですので、これは要望なんですけれども、この制度、法律等の周知をぜひとも図っていただきたいというふうに思います。よろしくお願いいたします。

●鈴木職業安定部長

職業安定部長の鈴木でございます。おっしゃられたように、コロナの第1波ということで、昨年4月、5月、6月が終わった後、女性の自殺率が増えたという話が出てきておりまして、これについては、厚生労働省副大臣を中心に検討会を開いて、年明けの緊急事態宣言の再発令後、同じ轍を踏まないよう対策をどのようにしていくのか、それについては緊急の対策ということもありますが、コロナ禍の中でどうしていくのかということ、現在、検討しつつ実行に移していくという形になっています。あと、個々の支援策については、周知ができていないのではないかなということで、これは、国会、あるいは府議会でもご指摘があることは事実でございますので、労働局としましても、自治体、あるいは経済団連、連合も含めて、支援策について周知していくということで対応していくこととしております。なお、労働局については、事業主を通じた周知が中心となり、ハローワークに来られない求職者や潜在的な失業者というような方へはなかなか直接アプローチしきれないというところがありますが、様々な支援策について効果的な周知が実施できるよう、現在、努力しているところです。

●増永委員

どうぞよろしくお願いいたします。

●村中会長

他にご発言ございますでしょうか。どうぞ。

●野崎委員

今の周知に関しまして、まったく同じ意見でございます、いかに多くの方に必要な情報を届けるかということになると。やはり地域を巻き込んでいくことが必要なんだろうと思います。民生委員とかに、こういう仕組みがあるということ、周知していただいたり。あるいは、婦人会ですか、女性会でしたっけ。既存の団体に対する働きかけを少し強化していただけたら、効果が出そうな気がしています。すいません、もう既に実施済みでしたら、ご容赦ください。

●鈴木職業安定部長

生活の困窮者の関係では、社会福祉協議会などの福祉関係機関、あるいは、京都府をはじめとする自治体を通じて、周知を実施していくことで対応しています。あと、町内会とか、地域のコミュニティー、そういったところについても必要だという話がありますので、どういった形が効果的なのか、また中身についてどう説明できるのかという課題もありますが、検討していく必要があると思っています。

## ●村中会長

他にいかがでしょうか。

では、もう一つ、私のほうからよろしいですかね。これ言うと、ブーメランになって返ってくるとあれなんですけど。

女性の活躍という観点で、やっぱり日本というのとはとにかく、ランキングがいかにどうかわからないですけど、非常に遅れているということは、確かですよ。特に、管理職の人数も少ないですし。それから、あれですね、政治家とか、そういうのも非常に少ないともいわれているし。そのあたりについて、行政としてどこまで立ち入るのかとかいうのは、なかなか難しい話なのかもしれないんですけど。これ、しかし何とかしないと全然変わらない。それで、私の大学でも、例えば教員数における女性教員数というのは12パーセントぐらいしかなくて。7大学の中でビリなんですけど。実は他の大学はそれなりに施策を取ってきたんですけど、京都大学はほとんど何もしなかったという、そういうことになったんですが。いろいろやっているところでも、なかなか伸びないんです。もともと、やっぱり大学の教員になりましょうかというためには、大学、その学部を選んでもらわないと、特に工学部とかそういうところは少ないわけですけど。そもそも工学部をのぞくと、学生さんの中に女性はあるまいないですよ。だからそこから増やさないとなかなか難しいので、そう簡単な話ではないんですよ。ですから、すぐなんか数字で何パーセントにしようといわれても、それはなかなか難しく、元から変えていかないといけないみたいな話なんですよね。

そのときにやっぱり、われわれで議論しているのは、やっぱりものすごいバイアスがかかった形で、われわれ先入観を持っていろんなことを見ていると。そのあたりを、気付かないので、これはどうしようもないわけですけど。しかし、取っ払ってみたら、えっという、初めてその段階で気付く。そのためには、何かあれっとか思っても、例えば数値目標を入れてみるとか、大胆なことをしない限り、実は変わらないんじゃないかというようなことを、最近議論し始めております。

非常に積極的にやっておられるところもありますけれども。なかなか日本の会社を見てると、その点に関しては試みてないところのほうが多いですよ。そ

こら辺を、ちょっとお試しでやってみたら、みたいなことを考えていくというの  
も必要なんじゃないかなという気がしますね。

世界、百何十位とかいう状況を変えようと思うと、そういうことをやらない限り、  
たぶんここにいるわれわれ全員、バイアスをもって、そういう形で見ている  
んだと思いますよ。どっかの企業にでも頼んで、やってみてもらって、その成功  
事例を報告してもらおうとか、そういうことでもやってみたらどうかなというこ  
とは、京都大学でやれといわれれば考えますけど。やろうと思ってるんですけど、  
ある程度。そういうようなことを考えていかないと、なんかちょっと、今の女性  
活躍推進法とか、それだけではちょっと。結果として、うまくいってないとい  
ふに私は思っていて。それは国の施策の問題だといわれれば、そうなのかもし  
れませんが。

京都は京都で先進的なことをやってみてもおもしろいんじゃないかなという。  
それはなんかどっかの京都の地場の、京都の企業というのは、非常に新しいこと  
やるのが好きなので、そういうところとやったらどうかなという気がしますけ  
どね。ワコールなんかは女性のほうが8割みたいなんですけど。そういうところ  
じゃなくて、機械系のところでそういうことをやるとおもしろいかなと思っ  
たりもします。いや、これはただの感想で、行政の運用方針の中に入れてほしい  
というわけではないんですけれど。もしそういうお付き合いあるようなところと、  
もしあれば、そういうお話もされてみたらいいんじゃないかなと。まあ室長に対  
するエールです。

#### ●小田雇用環境・均等室長

よろしいですか。雇用環境・均等室の小田です。今、会長からご指摘がござい  
ましたが、女性活躍推進法では、大臣による認定という制度がございまして、ご  
存じかと思いますが。京都では今年度、コロナ禍においても多くの申請がござい  
ました。そして、いろんな金融機関であったり、製造業であったり、サービス業  
であったり、いろんな企業さんが認定をしていただいております。現在、22社、  
もうちょっとしたら、もう少し増える予定ですけども。その中では、今、先生  
がおっしゃったような、ちょっと難しいんじゃないかなと思われるような、従来  
の製造業も幾つか認定をしていただいております。お取り組みは徐々に進ん  
でいるのではないかと考えております。ぜひ、京都大学様も、認定を目指してい  
ただければと。よろしく願いいたします。

#### ●村中会長

やっぱりブーメランでしたね。

先ほど申し上げたバイアスというのは、男性だけじゃなくて、恐らく女性の側

にもあるんじゃないのかなと思っていて、京都大学で職員の人に限っていうと、女性の比率はかなり高くて。今、新人だったら、女性の数は多いぐらいじゃないかなと。ところが、ある程度の年齢まで、やはり女性の方が来ていて。その方が、今度、管理職にいきますといったときに、管理職になりたくないという人がすごく多いんですよ。見ていて、どう考えても同年代の男性より力があると思う人がいて、それがどういう理由かというのは、そこまでは立ち入って聞けないんで、聞いてはいいんですけど。別に、子育てはどうかのこの話ではないというときに、やっぱり自分は女性だから、そんな立場はいまひとつとかいうことを思っておられるような方もいるんじゃないのかなと思ってしまったりして、非常に残念で。それで、へなつとした男性のほうが管理職になってみたり。おいおい、みたいな感じなんで、そういうことが多くて、ちょっと何とかならんかなとか思ったりするんですけど。

ちょっとあんまり、職場では男も女も考えないほうがいいんじゃないのかなとか思って。だからそういうふうな意識を持たないと、とりあえず、自分とはらわれてるんだぞというふうに思いながら、みんなが動かないと、ちょっとだめなんじゃないかなというふうに思っています。

●野崎委員

いいでしょうか。

●村中会長

どうぞ。

●野崎委員

管理職になりたくないというのは、目の前に魅力的な管理職がないというのが原因の一つです。女性比率が低い大学の教授や政治家にも当てはまるかもしれません。

私たちの会社では、管理職ってこんな楽しいよということを演じることもお給料のうちです。偏見というか、バイアスがあるのは、長い間、生きてきたら当たり前で、変えろではないんですよ。自分の中にバイアスがあるかもしれないという可能性を知ることが一番大事なんじゃないかというふうに思っております。

家庭科が、男女共修になってから、感覚が変わってきていると聞きます。

男性が台所に立つのが当たり前だったり、子育てするのが当たり前だというふうに、初等教育の段階から、学びの機会があることによって、ずいぶん変わってくると思いますし、家庭科共修をされた方たちが、もう管理職世代になりつつ

あると思いますので、これから一気に変わるのではないかという期待を持っております。

ここにいらっしゃる皆さんは、後継者を増やすために自分がやってる仕事ってこんなに楽しいんだよと、演じていただければと思います。以上です。

●村中会長

はい、ありがとうございます。

●小崎委員

よろしいですか。

●村中会長

はい。

●小崎委員

これ、別に意見でも何でもなくて、事例の紹介ということで申し上げますと、私ども、働き方改革に取り組みまして、ユースエールもいただいているんですけども。新卒者を受け入れていこうということで、景気は悪いんですけども、5年ほど前、6年前から積極的に求人をはじめたんですね。私の会社は工務店です。技術者を採用したいということで、男女、国籍問わず、非常に門戸を開けて、女性の技術者が、今5人いるんですね。そうしますと、女性が、非常に応募が増えてるんですね。逆に、男性が来なくなってしまいました。女性に優しいというか、女性が働きやすいというイメージが付きまして、今、非常に男性を採用するのが難しい、そういうようなことも世の中にはありまして。増えれば増えていくんだという、それも一つの事例かということで、一つ悩みは悩みではあるんですね、よろしくお願ひします。

●村中会長

ありがとうございます。他にご意見、どうでしょうか。

よろしゅうございましたですかね。

そうしましたら、少し早ようございますけれども、いろいろご意見、活発なご意見、ありがとうございます。本日の審議は、これで終了したいと思います。

局におかれましては、さまざまな意見出ましたので、ぜひ反映させていただけたらというふうに思います。

委員におかれましては、ご熱心にご議論いただきまして、ありがとうございます。

それでは、事務局のほうにマイクを戻したいと思います。よろしく申し上げます。

●司会（平本総務課長）

村中会長、大変ありがとうございました。

それでは、閉会に当たりまして、金刺局長から、ごあいさつ申し上げます。

●金刺労働局長

村中会長、進行、大変ありがとうございました。

また、委員の皆様方におかれましては、本日、行政運営方針のみならず労働局に対するさまざまな貴重なご意見を頂戴できたと思っております。

本日いただきましたご意見を受け止めて、また来年度以降、労働行政のますますの推進に努めてまいりたいと思っておりますので、引き続き、ご支援、ご協力をよろしくお願いいたします。どうもありがとうございました。

●司会（平本総務課長）

本日は、お忙しい中、貴重なお時間を頂き、ありがとうございました。

以上を持ちまして、「第 41 回京都地方労働審議会」を終了させていただきます。ありがとうございました。

（終了）