

令和2年度 第2回

長崎地方労働審議会議事録

開催日 令和3年3月18日（木）

時 間 10：00～12：07

場 所 ホテルセントヒル長崎 妙見の間

令和 2 年度第 2 回長崎地方労働審議会

日 時：令和 3 年 3 月 18 日（木）

10：00～12：07

場 所：ホテルセントヒル長崎 妙見の間

— 午前 10 時 0 分 開会 —

1 開 会

○進行（池田監理官） 定刻となりましたので、ただいまから、令和 2 年度第 2 回長崎地方労働審議会を開会いたします。

本日は、委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

私は、本審議会の事務局を担当いたします長崎労働局 雇用環境・均等室 雇用環境改善・均等推進監理官の池田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、資料の確認をさせていただきます。

順番に、本日の座席表、本日の会議次第、出席者名簿は表紙裏面でございます。次に、地方労働審議会令、長崎地方労働審議会各種規程、審議会委員名簿、家内労働部会関係資料、資料目次にありますとおり資料No.1 から資料No.4 でございます。

本日は、休憩を挟まずに 12 時を目途として終了したいと考えております。

また、本日は、資料No.1 を用いまして令和 2 年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況、資料No.2 を用いまして令和 3 年度長崎労働局行政運営方針（案）を、資料No.3 を用いまして長崎地方労働審議会運営規程（案）をそれぞれ説明することとしております。

それでは、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。

本日の委員の出席状況は、公益代表委員 6 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 3 名、計 15 名の委員の皆様にご出席をいただいております。

本審議会の委員定数は 18 名となっておりますが、使用者代表委員の田中丸委員様、中橋委員様、田崎委員様の 3 名が業務の都合により欠席となっております。

以上により、地方労働審議会令第 8 条の規定に基づきます定数の 3 分の 2 以上を満たしておりますので、本審議会が成立していることをご報告いたします。

また、本審議会につきましては、長崎地方労働審議会運営規程第 5 条に基づきまして、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合等、非公開とする理由がある場合以外は原則公開となっておりますので、あらかじめご了承くださいようお願い申し上げます。

なお、本審議会の公開につきましては、2 月 25 日に公開に関する公示手続を行いました。今回は新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、報道機関のみに対して傍聴希望を受け付けましたが、本日は、長崎新聞社より傍聴希望がありましたのでご参加いただいておりますことをご報告いたします。

それでは、議事次第の 2、長崎労働局長の瀧ヶ平から皆様にご挨拶を申し上げます。

2 長崎労働局長挨拶

○瀧ヶ平労働局長 長崎労働局長の瀧ヶ平でございます。本日は、どうもありがとうございます。委員の皆様方には、労働行政の推進に当たりまして、日頃から格別のご理解、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、本日、令和 2 年度第 2 回長崎地方労働審議会の開催に当たり、ご多用のところご出席いただきまして誠にありがとうございます。昨年 4 月に着任しましたが、当時は東京で新型コロナウイルス感染症が徐々に増えてきたということがありまして、挨拶回り等の自粛指示を受け、委員の皆様とは今回初めてという方が結構いらっしゃるのではと本当に失礼いたしました。

本日の会議は無事に集まることができました。日程調整を行う段階では、まだどうなるかわからなかったのですが、場合によっては、持ち回り等を前提に調整させていただきましたが、長崎県ではようやく落ち着いてきて、しかし、いまだに新型コロナウイルス感染症が終息したわけではないので、労働局、労働基準監督署、公共職業安定所、それぞれ新型コロナウイルス感染防止対策を実施しながら業務に当たっているというのが現状でございます。

新型コロナウイルス感染症の終息が見通せない中、長崎県の雇用情勢におきましては、本年 1 月の有効求人倍率が前月より 0.04 ポイント上昇し、0.98 倍と 9 か月連続で 1 倍を下回っており、各企業におかれては休業を余儀なくされるなど、雇用調整の動きも見られるところでございます。0.98 倍ですけれども、詳細な話は職業安定部長からしますが、実質的には求人も減っていますけれども、それよりも多く求職者が減っているということで、数字上は 1 倍に近いところにはありますが、実際的には労働市場がかなり縮小しているというような状況になっております。

厚生労働省といたしましても、雇用調整助成金の助成率や日額上限の引上げ、また、新たに休業支援金や新型コロナウイルス感染症関係の助成金を創設するなど、コロナ禍の中、雇用を守る事業主や労働者の皆様の支援に取り組んでいるところでございます。

本日の審議会の議題は、ご案内いたしておりますとおり、家内労働部会の報告、令和 2 年度の主要課題への取組状況、令和 3 年度長崎労働局行政運営方針（案）、審議会の運営規程の改訂についてでございます。

現在の労働局における大きな行政課題は、働き方改革の定着に向けた改正法の周知や支援等を行っていくところでございますが、コロナ禍のため、会議の開催にしろ、訪問するにしろ、対応が非常に難しい状況で進めているところでございます。

しかしながら、このような中にありましても、労働者の健康や安全に配慮し、柔軟で多様な働き方を実現するという法の基本理念に則り、ウィズ・ポストコロナ時代を見据えて確実に前進させていく必要があると考えております。

平成 31 年 4 月以降、働き方改革関連法は、改正労働基準法に基づく年休 5 日取得義務化や時間外労働の上限規制、大企業に対するパートタイム・有期雇用労働法に基づく同一

労働同一賃金など、段階的に施行され、本年4月1日からは、いよいよ同一労働同一賃金について中小企業にも適用されることとなっております。

今後も、円滑な法の施行に向けた取組や支援を積極的に行うとともに、県内の働き方改革を推進し、よりよい雇用・労働環境の実現、県内企業への就職の促進及び定着が図られることを目指し、引き続き、法制度や、中小企業、小規模事業者支援対策等に係る周知に努めてまいりたいと思っております。

本日は、そうした取組について担当部署から説明申し上げ、委員の皆様方から幅広いご意見をいただき、令和3年度の長崎労働局の行政運営に取り組んでまいり所存でございます。

本日は、どうぞよろしく願いいたします。

○進行（池田監理官） それでは、岡田会長にご挨拶をいただきまして、続けて、これ以降の議事進行をお願いしたいと思います。

では、岡田会長、よろしく願いいたします。

○岡田会長 ご紹介いただきました岡田でございます。お久しぶりですということになるかと思えますし、中には、初めましてという方もおられると思えます。先ほど確認したら、こうやって一堂に集まるのは一昨年11月以来だということで、昨年は書面で2回ほど実施したということになります。

そういう状況ですので、本日は、先ほど瀧ヶ平局長からも話がありましたように、今日はいろいろな話が出てくる予定となっておりますが、逆に時間のほうも限られております。そういうタイトな状況の中ではありますけれども、活発なご意見、忌憚のないご意見を出していただきますようお願いしたいと思います。

簡単ですけれども、私からの挨拶はここまでにさせていただきます、早速ですけれども、これから議事に入らせていただきます。

本日、議題に入る前に、議事録の署名について、いつもお諮りしていますが、皆様もご存じのように、今般、内閣官房行政改革推進本部事務局から、書面や押印等の手続を見直すという方針が示されております。

こうしたことを踏まえまして、本審議会の運営においても、議事録の作成については、これまでどおり行っていきますが、作成した議事録を出席委員の皆様全員にメール等でお送りして確認していただくことを前提に、会長と、それから会長が指名する委員2名による署名は行わないようにしようと考えております。

このことにつきましては、議題4の規程の改正のところで改めてお諮りしますので、そこを認めていただくということを前提の上で、これまで行っていた署名は行わないようにしたいと考えておりますので、ご了承をお願いしたいと思います。

それでは、審議に入らせていただきます。

3 議 題

(1) 家内労働部会報告について

○岡田会長 まず、議事次第3(1)家内労働部会の報告につきまして、労働局の労働基準部長からご説明をお願いいたします。資料は、本日、机に置いてあります資料番号がついていないものになります。

それでは、よろしくをお願いいたします。

○村木労働基準部長 労働基準部長の村木でございます。私からは、家内労働部会における「長崎県和服裁縫業最低工賃について」ご報告いたします。

家内労働部会は、この長崎地方労働審議会の専門部会として設置しているものでございます。配付しております家内労働部会関係資料の1ページをご覧いただければと思います。

本県におきましては、左側の業種の欄にございますとおり、現在、和服裁縫業、男子既製洋服製造業及び婦人既製洋服製造業の3つの最低工賃が設定されておまして、その改正等につきましては、年次計画を立てて実施しているところでございます。

今年度は、令和元年度を初年度とする「第13次3か年計画」に基づきまして、和服裁縫業の最低工賃について、昨年12月から今年1月にかけて家内労働実態調査を実施してまいりました。

資料の3ページが、この「家内労働実態調査」の結果の一部でございます。家内労働委託者数及び家内労働者数の推移を挙げているものでございます。

その調査結果よりますと、委託者数につきましては、平成13年の改正当時、61社であったものが、平成20年には32社と半減し、令和2年には10社にまで減少しております。

また、家内労働者数についても、平成13年の改正当時は340人であったものが、平成23年には100人を下回り、令和2年には29人にまで減少しております。

このような中、過去の和服裁縫業最低工賃の改正状況につきましては、平成14年1月1日以降、改正諮問の見送りとなっておりますけれども、家内労働者数が100人を下回った平成23年度以降の3か年計画におきましては、廃止の諮問についてのご審議を行っていただいたところですが、いずれも「現段階においては、廃止するには家内労働者への影響が大きく、廃止する状況にはない」とのご意見にて、廃止諮問を見送った経緯がございます。

和服の需要が低迷している中、コロナ禍による成人式等の儀式的行事の中止等、さらに需要縮小に拍車がかかっている状況や、家内労働者の高齢化等に伴いまして、今後におきましても、委託者数及び家内労働者数は減少していくものと考えられるところでございます。

これらの状況を踏まえまして、家内労働部会の委員の皆様にご意見をお伺いしたところですが、今年度の調査結果におきましても、委託者数、家内労働者数が減少している実態にあることや、ほとんどの委託者が工賃単価の改定を行っていない状況にあ

ること等から、最低工賃としての実効性が失われていると考えられるところがございますが、一方で、「最低工賃が支払工賃の下支えとしての役割を果たしている部分もある」等のご意見もありましたことから、「和服裁縫業最低工賃」につきましては、廃止諮問を見送り、2 ページの最低工賃のまま据え置きとすることについて、全委員の皆様からご了承いただいたところがございます。

以上、ご報告申し上げます。

○岡田会長 ありがとうございます。

ただいまの報告につきまして、何かご質問等あればお願いいたします。

ご報告のポイントとしては、「和服裁縫業最低工賃」については、工賃を下支えしている効果があるということから、廃止をするということを見送るということであったかと思いますが、よろしいでしょうか。——それでは、ありがとうございました。この報告については、了承ということにさせていただきます。

(2) 令和2年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況について

○岡田会長 続きまして、議事次第3の(2)令和2年度長崎労働局行政運営方針にかかる主要課題への取組状況について、資料1に基づきまして労働局からご説明をお願いいたします。

○上野雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の上野と申します。どうぞよろしくお願いたします。

私からは、資料No.1「令和2年度労働行政運営方針にかかる主要課題への取組状況(1月末現在)」に沿って説明いたします。当室のページは1ページと2ページです。

それでは、資料の1ページをご覧ください。

こちらには働き方改革の推進と女性の活躍推進等の取組について、5つの項目に分けて記載しております。

1つ目は、働き方改革関連法の周知です。

働き方改革の柱の一つである当室が所掌しておりますパートタイム・有期雇用労働法における「同一労働同一賃金」への取組を中小企業において推進するため、セミナー開催をはじめ、他機関開催の会議、会合等での説明を予定しておりましたが、コロナ禍において実施が縮小されておりました。その中で取組が進むように労使団体への要請をはじめ、関係機関、使用者団体の会合、機関誌への掲載等で周知を行い、年が明けてからはオンラインセミナーを2回開催し、企業から参加が多く得られたところです。

2つ目は「ながさき働き方改革推進協議会」の開催です。

地方公共団体及び労使等で構成される会議として、長崎においては、ワーク・ライフ・バランスなどの推進を共同で取り組み、長時間労働の解消に向けた取組等、議論を重ねてきているところです。今年度は新型コロナウイルス感染拡大防止のため開催が延期され、結果、持ち回り開催とし、各構成団体の方々と、取組状況等意見交換を行ったとこ

ろです。各団体から、この1年間の各取組や課題等について意見を出していただき、現在は、次年度の取組について取りまとめ中であり、次年度の当初には、その内容について公表予定としております。

3つ目は「長崎働き方改革推進支援センター」の活用についてです。

昨年度に引き続き、長崎市五島町にこのセンターを開設し、働き方改革への取組、特に今年度は1つ目で説明いたしました同一労働同一賃金の取組など、センターを通じて県内の多くを占める中小企業・小規模事業場の方々に対し、事業主団体等と連携し、出張相談やセミナーの開催をはじめ、また、希望する企業を個別に訪問して取組方法や助成金の活用、規則の整備等、積極的に支援してまいりました。

次に、5番目の女性の活躍推進をご覧いただきたいと思えます。

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の届出状況は記載のとおりですが、令和4年4月1日より、法改正に伴いまして、行動計画の届出対象企業が301人以上から101人以上に拡大されることから、新たに対象になる企業からの届出が円滑に行われるとともに、認定を目指した取組となるように積極的に周知を行っております。

では、2ページをご覧いただきたいと思えます。

1つ目は、男女雇用機会均等法等の履行確保です。

当室では、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法について、事業主に対して、各法律に基づき雇用管理の状況を確認しつつ、法に沿っていない取扱いがあれば行政指導を行っております。こちらの記載には、対象法律ごとに、1月末現在の行政指導件数と、その是正件数をまとめております。組織目標の是正割合の年間目標の9割以上は達成できているものの、今年度はコロナ禍において予定どおり訪問等できなかつたことから、件数は例年よりも低くなっております。今後も、行政指導に対し、確実な是正が図られるよう、進捗管理を行ってまいります。

2つ目は、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保です。

1ページ目の1つ目でお話ししましたとおり、パートタイム・有期雇用労働法が本年4月から全面施行されますので、その内容の周知を、また、昨年4月からすでに大企業は適用されておりますので、その行政指導件数を記載しております。

3つ目は、総合的なハラスメント対策です。

男女雇用機会均等法に基づくセクシュアルハラスメント、妊娠等を理由とするハラスメント、育児・介護休業法に基づく育児・介護等を理由とするハラスメント、労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントにおいて、事業主にはハラスメント防止対策を講じるように定められており、特にパワーハラスメント防止対策につきましては、昨年6月から大企業に適用され、来年4月からは中小企業に適用されることになっております。そのため、適用に向けた周知を積極的に行っており、また、相談自体も増えております。

今後の取組にもごさいますように、改正法の施行に向けた積極的な周知、各法律の履行確保、新型コロナウイルス感染症関連の相談への適切な対応を行ってまいります。

私からの説明は以上となります。

○村木労働基準部長 私からは、労働基準担当部署の重点施策の取組状況について、説明をさせていただきます。

資料は、続きとなります資料1の3ページと4ページです。

まず、1つ目の目標、過重労働防止対策でございます。

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止につきましては、ここ数年、全国的にも労働基準行政の最重点課題として取り組んでいるところでございます。

長崎県におきましては、年間総実労働時間が依然として全国的にも低位、すなわち長いという状況で推移しております中、過重労働防止対策重点の監督の実績につきましては、右の表にございますとおり、令和2年度は、1月末までの数字ではございますけれども、144件の監督指導を県内で実施いたしました。

この過重労働防止対策重点の監督ですが、各種情報から、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などを対象として行う監督指導でございまして、監督の結果、重点事項に関する違反、例えば、違法な時間外労働があったものなど、労働時間に関する違反や賃金不払い残業などの違反などが認められた事業場が91事業場、63.2%となっております。右の表で、ここ数年の状況を見ますと、違反率は、おおむね6割近い数字で推移している結果となっております。

これら重点監督は、年間を通じて実施しているものでありますが、毎年11月は「過重労働解消キャンペーン期間」と定めて取り組んでおりまして、本年度も11月に重点的に52件の過重労働防止のための臨検監督を労働基準監督署において実施いたしました。

あわせて、県内の主要団体に対しまして、過重労働解消に向けた取組が実施されるよう、周知・啓発の実施に係る文書要請を労働局から行ったほか、資料には記載はございませんが、長時間労働削減に向けて積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を労働局長が訪問し、その取組状況の広報もいたしました。

さらに、11月21日には、厚生労働省の委託事業として、過労死等防止対策推進事業としてのシンポジウムの開催も行ったところでございます。

次に、2つ目の目標、労働基準法等の法定労働条件の確保・改善について、取組実績をご説明します。

まず、法定労働条件の履行確保でございますが、ただいま申し上げました過重労働防止対策のほか、賃金の支払いなども含めました一般労働条件の確保・改善対策につきましては、臨検監督等に加えまして、情報等に基づく労働条件確保のための監督を1月末現在で171件実施いたしまして、うち重点項目に係る違反件数が111件、違反率にして64.9%という状況になっております。

具体的には、時間外や休日労働に関する割増賃金の違反、年次有給休暇に関する違反、労働条件の明示に関する違反などが多く見られました。

次に、労働時間に関する法制度等の周知等についてでございますが、働き方改革関連法により改正されました労働基準法の規定のうち、時間外労働の上限規制につきまして、

大企業には平成 31 年 4 月から既に適用されておりましたが、中小企業に対しても令和 2 年 4 月 1 日に適用となっております。これを踏まえまして、事業場における法制度の理解と長時間労働の削減に向けた自主的な取組が促進されますよう、労働基準監督署に設置いたしました特別チーム「労働時間相談・支援班」におきまして、特に中小規模の事業場を対象としまして、労働時間に関する説明会等を実施しました。

昨年 12 月末現在で、延べ 27 回 233 事業場に対して説明会を実施し、また、事業場のご要望によりまして 301 事業場に対しまして個別訪問による相談・支援等を行ってまいりました。

続きまして、4 ページをお願いいたします。

労働基準担当部署の重点施策のもう一つの大きな柱としまして、労働災害防止対策を掲げております。目標として、「第 13 次労働災害防止計画の推進」としてしております。

労働災害防止計画というのは、労働災害を減少させるために重点的に取り組む事項を定めた 5 か年計画で、昭和 33 年度の第 1 次計画から数えまして、現在は第 13 次計画として平成 30 年度から令和 4 年度の 5 年間で取り組んでいるところ、令和 2 年度は 3 年目、ちょうど中間年に当たります。

この期間の労働災害発生件数の推移と計画における目標を併せてグラフで示しております。休業 4 日以上労働災害は増加傾向にございまして、令和 2 年では 1,630 件、前年比では 50 件増、3%の増加、そのうち死亡者数は 12 件、前年比では 3 件増となっており、赤い破線で示しております労働災害件数の目標への達成は非常に厳しい状況にございます。

今年度の取組状況といたしまして、労働基準監督署による個別指導や監督指導、集団指導といった基本的な対策のほか、長崎局独自の取組である「アクション Z E R O 長崎ゼロ災運動」に引き続き取り組んだところでございます。これは、事業場参加型の労働災害防止に向けた取組でございまして、無災害労働に取り組んでいただく企業を募集し、期間内に労働災害ゼロを達成した事業場に対しましては達成証を交付させていただいております。今年度は取組期間を 3 か月から 6 か月に延長して実施しまして、過去最高の 636 事業場に参加をいただいたところでございます。

簡単ですが、私からは以上です。

○小森職業安定部長 続きまして、職業安定部長の小森でございます。昨年度より引き続きどうぞよろしくお願いいたします。

私からは、職業安定部署の重点施策として、資料の 5 ページ以降について、ご説明をさせていただきます。

今年度は、新型コロナウイルス感染拡大の影響によりまして休業を余儀なくされた労働者の方、また、事業主の方、こういった雇用の継続や生活維持のため、雇用調整助成金の特例、また、休業支援金の創設などによりまして、事業主や働く方々の支援を行ってきたところでございます。

こういった助成金等の申請、利用状況につきましては、後ほど運営方針の説明の中で

触れさせていただくこととしまして、ここでは労働局、また、ハローワークにおける従来からの課題と、それへの対応について、ご説明をさせていただきます。

それでは、5 ページでございます。

ハローワークのマッチング機能の強化ということで、ハローワークでは、就職件数などの業務指標、また、職員の資質向上のための取組を総合的に評価いたしまして、業務の改善、サービスの向上につなげるということと、また、求人者と求職者のマッチング機能を強化するという取組を行っているところでございます。

今年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、先ほど局長からもお話がございましたが、毎月の新規求人数、また、毎月お仕事を探されている方、新規の求職者は、前年度比で減少傾向にございまして、県内の労働市場の規模が全体的に縮小する中で取組となりまして、厳しい状況でございました。

そうはいいまして、リーマンショック時の最低の有効求人倍率は、平成 21 年 7 月、8 月の 0.39 倍ということで、これは 2 人に 1 件は仕事がないという状況でございました。今年度、直近の令和 3 年 1 月の有効求人倍率は 0.98 倍ということで、リーマンショック時に比べ、かなり数字としてはいい状況となっております。

ただ、宿泊業、飲食サービス業、こういった業種は観光業に関連するところですが、やはり休業によって労働力が過剰になっているという一方、建設、運輸、介護など、そういった産業においては、依然として人手不足の状況が続いております。

そういった求職と求人のミスマッチによりまして、求職者自体は減っていますが、労働市場に残っている求職者に関しては、求職活動期間が長期化するという傾向にございます。

こういったミスマッチを解消するために職業紹介業務の充実強化をしていくという形になりますが、求職者一人ひとりに対して、ハローワークの方で相談担当者を決めまして、窓口で相談に来られるたびに担当が変わるということではなくて、長期的に寄り添う形で支援を行っているところでございます。

ただ、人手不足分野の業種や職種に特化した大規模の面接会は今開けませんので、ハローワークの会議室等で小規模の面談会、そういったものを開催することによってマッチングの機会を増やすとともに、また、職業訓練をご案内するということにより、人材確保の支援を行っているところでございます。

これらの取組の結果を見ます主要な指標としまして、資料の真ん中あたりに「主要 3 指標の目標値と実績及び進捗状況」というのがございます。求職者の就職件数、事業主様から提出いただきました求人の充足件数、雇用保険の受給者を早期に再就職させた件数、この 3 点を目標として設定しております。

こちらの数字は、長崎労働局管内各ハローワークにおける実績の合計でありまして、令和元年度は、まだ新型コロナウイルス感染症の影響はございませんでしたので、主要 3 指標は、いずれも目標を達成することができました。

今年度の目標についてですが、達成状況、達成率が一番右にありますとおり、令和 3 年 1 月末現在での達成状況について、就職件数、充足件数に関しては、ちょっと数字が

伸び悩み、目標達成は困難な状況であるところです。これは全国的にも同様な状況となっております。一方、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、受給者自体が増加したということもありまして、何とか達成できる見込みとなっております。

今後の取組と課題につきまして、労働市場の変化や、求職者のニーズを踏まえた求人開拓を行っていききたいと考えております。

新規求職者は減少しておりますが、なかなか就職できないということで求職活動期間が長期化している、パートタイムの方の有効求職者が逆に増加しているという状況がございますので、特にパートタイム求人の開拓、また、フルタイム求人が出ているものに関して、フルタイムではなくて、例えば、40時間のものを20時間の複数のパートに分けてもらえないか。そういった細かい取組でありますけれども、求職者の動向を見ながら求人開拓を行っていききたいと考えております。

ここで、先にマッチング機能に関する評価結果についてご報告させていただきたいと思っておりますので、ページは飛びますが、8ページと9ページをご覧ください。

全国のアロワークにおきまして、労働市場の規模や、業務量によって、全国のアロワークをグループ分けしまして、その各グループ内の評価を行っております。今回、令和元年度の結果をご報告させていただきます。

9ページでございますが、長崎県内のアロワークは10か所ございますが、2か所が出張所でございます、西海出張所は長崎に、壱岐出張所は対馬所に含めて評価しておりますので、ご覧の8か所が評価対象となっております。

評価結果については、五島、対馬の離島に関しては、「非常に良好な成果」ということでございまして、それ以外につきましては、それぞれ「良好な成果」または「標準的な成果」となっております。五島と対馬は離島ということもありまして、非常に限られた労働市場の中でマッチングする必要があるということでございます。それをいかに求職者の方に情報を届けるかということですが、1週間の求人情報、そういったものを作って港やショッピングセンターに配置するなど、新規求職者になるべくアロワークに来ていただくといった取組を行ったことが成果につながったと考えております。評価結果については、以上でございます。

それでは、ページを少し戻っていただきまして、6ページをご覧ください。

6ページは、新卒者、また非正規労働者に対する雇用対策ということで、新卒者の県内雇用確保につきましては、例年、年度当初に経済団体の皆様に求人の早期提出と求人数の確保のお願いについて、県知事と労働局長の連名で要請をさせていただいているところでございます。

今年度当初は、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして求人にも影響が出るのではないかと考えておりましたが、県内高校生の就職希望者は今年度は2,815人いらっしゃいました。それに対して県内企業からの求人数は4,065件、昨年度と比べると減ってはいるものの、非常に多くの求人をいただいたところでございます。改めて経済団体関係者の方、事業主の皆様のご理解とご協力を賜りまして、感謝したいと思います。

また、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、新規高卒者の就職活動のスケジュールが1か月、後ろ倒しとなりました。こういった影響もあって内定率が不安でしたが、実際のところ蓋を開けてみますと、令和3年1月末の高校生の就職内定率は91.5%と、それほど例年変わらず非常に高い数字となっているところでございます。

左の表は、毎年3月末の表でありまして、これは3月末ですので、最終的には100%近くになりますが、令和3年1月の状況が91.5%、残り2か月ということですのでけれども、恐らくこれと同様の数字になるのではないかと考えております。

また、今回非常に特徴的だったのが、高校生の県内企業への内定割合が56.3%、これは記録の残る平成11年度以降、最高となっているという状況でございます。これは県内の感染状況が比較的落ち着いているということから、県内就職を希望する生徒さんや保護者がいらっしゃったこと。また、企業側も、これまで県外企業に取られていた優秀な人材をチャンスと捉えて積極的に採用活動を行っていただいた結果だというふうと考えております。とはいいまして、まだ未内定者が残っていらっしゃいますので、学校とハローワークが連携して未内定者、これは個別の未内定者の就職支援を行っていききたいと考えております。

続きまして、フリーター等の正規雇用化の促進についてですけれども、ヤングハローワークにおける担当者制による個別相談、また、若者の採用・育成に積極的な企業、厚生労働大臣が認定するユースエール認定制度、そういったものの周知、取得促進を行っております。

また、職業訓練を活用した就職支援等について、就職に必要なスキルを身につけていただくため、適切な職業訓練を斡旋するとともに、訓練を修了された方を的確な就職につなげるよう支援をしていきたいと考えております。

続きまして、7ページ以降の障害者・生活保護受給者等に対する雇用対策でございます。

障害者の雇用状況につきまして、令和2年6月1日現在の県内の民間企業の雇用率は2.61%と過去最高となっております。全国の都道府県の中でも4位となっております。県内の障害者雇用は着実に進んでおります。

一方、7ページの法定雇用率達成指導の強化というところで青いグラフがありまして、障害者雇用率達成企業割合がございまして、こちらは直近の実績ということで、65.1%の企業が達成しているということですが、35%は未達成ということになっておりますので、また、令和3年3月から民間企業の法定雇用率が2.2%から2.3%に引き上げられたということもあり、引き続き、法定雇用率の未達成企業、特に障害者を一人も雇用していらっしゃらない障害者雇用ゼロ企業に対し重点的に達成指導を行っていききたいと考えております。

続きまして、障害特性に応じた支援等につきまして、精神発達障害者等の支援でございまして、こういった方々は職場の同僚や上司など、そういった身近にいらっしゃる方が、その方の障害特性について理解や配慮していただくことが必要となっております。ハローワークでは企業に雇用されている従業員の方々を対象としまして、障害特性の正

しい理解を促すため、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座、今年は新型コロナウイルス感染症の影響もありましたが、何とか開催することができました。また、この養成講座については、本省がオンラインでe-ラーニング等をネット上についても用意しておりますので、そういったものも普及させていくような形をしております。

最後に、生活保護受給者等に対する雇用対策ですが、これは各地方公共団体様と連携しまして、巡回相談、また、常設窓口における相談などの取組を行っております。

こういった取組を進め、また、今後も皆様のお力をお借りしながら、各種政策の効果的な展開に取り組んでいきたいと考えておりますので、引き続きご協力よろしくお願いたします。

私からは以上でございます。

○岡田会長 ありがとうございます。今、ご説明がありましたけれども、令和2年度行政運営方針にかかる主要課題への取組状況の説明全般につきまして、皆様からご意見、ご質問があればお受けしたいと思っております。何かございましたら、よろしくお願いたします。いかがでしょうか。

○山下委員 幾つか質問をしたいと思えます。よろしくお願いたします。

労働災害で割合が3%ということです。これは他県と比較してどのくらいなのかなというのがちょっと気になったので教えていただきたい。

そして、具体的な取組の内容ですね。労働災害防止のための死亡ゼロ運動とか、6か月無災害運動とかされているようですが、具体的にはこの運動は何を提起されているのかなということをかいつまんで教えていただきたい。

なぜこの質問をしているかという、結局、3年間を見ていると、計画では、だんだん下げていくという計画みたいですが、実際には微増しているというふうな傾向が見えているので、これは取組とか、その手法について、なんか根本的な見直しが必要なんじゃないのかなと思ったので、そのあたりを考えられているのかということをお聞きしたいです。

続いて、ハローワークについてですが、私どもの事務所は規模が小さくて、職員を雇用するのも1人とか2人とか何年かに一度雇用するという、ハローワークにお世話になることがあります。その際、ハローワークの担当の職員の方が非常に懇切丁寧に今の労働法制について解説、説明していただいて、こういう条件で雇うとよくないですよとか、ここはこのように変えないと法的に問題がありますよというようなこともいろいろ指導いただいて助かったなということがあって、雇用のマッチング、就職したり、あるいは再就職したりというふうな労働者側へのアプローチということも、もちろんそれが主要な目的である機関でしょうけれども、こういう中小の経営者というか、雇用する側に対して、広報的な活動、あるいは指導的な活動、そういうようなことが意識的に組み込まれているのかなと。もしそうであれば、いいんじゃないかなというふうに思ったので、そのあたりをお伺いしたい。

そして、最後の1点です。障害者雇用のチーム支援というのが、とてもいい形だなというふうに思っています。学校の現場でも、よく障害者の法定雇用率を下回っていると、障害者手帳を無理に取らせてという問題があって、雇用率を上げようということはされているんですけども、雇用する時に雇用だけして、その職場の環境が整っていないがために、結局、引け目を感じて辞めてしまうとか、定着しないというところがあるのではないかと。雇用しておしまいじゃなくて、その方がきちんと定着できるまでというふうなことは、とてもいい取組だなというふうに思ったのですが、具体的にどんなことをされているのかなということをお教えいただきたい。

以上です。

○岡田会長 それでは、ご回答をお願いいたします。

○村木労働基準部長 労働災害についてのご質問がございました。他局の数字が手元になくて正確な数字はわからないのですが、全国的には労働災害の件数は増加傾向にあり、その要因としましては、働く方も高齢化していることがございます。高齢者の労働災害というのは、転倒や腰痛といった災害が多くございますが、長崎労働局管内でも60歳以上の労働災害は、全体の31%を占めている状況になっております。

そういった意味で、取組の一つとしまして、高齢労働者を対象として転倒災害防止のための好事例をお示しするなど、高齢労働者の特性に配慮した職場づくりを進めているところでございます。

ご質問がございました「アクションZERO 長崎ゼロ災運動」については、参加事業場に、ゼロ災の目標と併せて独自目標も設定して書類を提出いただき、期間中に取組を実施した結果、目標を達成できた事業場に達成証を交付するという運動でございまして、事業場の自主的な労働災害防止活動を推進する取組でございます。それ以外の基本的な取組としては、監督指導や個別指導、集団指導を実施しております。

そもそも根本的な見直しが必要ではないかというご指摘もございましたが、働いている方の高齢化が増加の背景にあると認識してございますので、そこをきちんと押さえた取組が重要であると考えています。今、災害が多い産業は第三次産業、社会福祉施設や小売業などですが、そういったところで高齢労働者が滑った、転んだといった災害が増えておりますので、それらをいかに効果的に防止するかということに着目して取組を実施している状況でございます。

○小森職業安定部長 職業安定部長の小森から2点目、3点目のご質問についてお答えいたします。

2点目の経営者の方への労働条件改善のための広報であったり、どういう取組をされているのかということでしたけれども、確かに、求人を出される時に、ハローワークの実際の求人の受付の窓口で法令違反に該当するような記述があったり、特に公正採用選考という観点から、差別につながるような表現であったり、そういったことがないかと

いうことを非常に厳しくチェックすることになっておりまして、そこは窓口の方で、どういう理由があってそのようなことになっているのかということ詳しく説明いただいて、まずは個別に窓口の方でご説明をいただいて、そういった雇用管理改善、指導という形をとらせていただいております。それ以外にも、こちらの方から求人開拓等に行ったりした場合とか、そういった事業主と接点がある機会を用いて、いろいろご案内をさせていただいているところです。

現在は、人手不足もあって、法令を守っているというだけでは足りなくて、いかに魅力的な求人に見せるか、そういった観点も必要になってまいります。例えば、今、ハローワークのシステムでは、会社の外観であったり、仕事の風景だとか、そういった写真が登録できるようになっておりますので、そういった雇用管理指導という観点じゃなくて、より魅力のある求人が作れるような形のお手伝いをさせていただいているところでございます。

3点目ですけれども、障害者のチーム支援と定着に向けてということで、原則、ハローワークから紹介させていただいて就職された障害者は、その後、職員が事業所を訪問させていただいて、定着指導という形でさせていただいているところでございます。そこで障害者の方や、また、障害者の方でなくて事業主の方も、どういうふうに対応したらいいのか、なかなかわからないところがあると思いますので、そういった事業所を訪問した上で、それぞれ当事者からいろいろお話を聞いた上で、いろいろ相談に乗らせていただく、そういったことにも取り組んでいるところでございます。

以上でございます。

○岡田会長 今の回答でよろしいでしょうか。

○山下委員 はい。

○岡田会長 今のご説明も含めまして、何かご質問があれば、ほかのことでも結構ですけれども、あればよろしく願いいたします。

○岩重委員 県立大学の岩重でございます。ご説明ありがとうございます。3点ございます。

まず1点は、今し方、ご質問なされた委員の質問とよく似た質問ですが、3ページの過重労働防止対策についてです。

重点事項違反率が、ここ数年は60%前後で非常に悪いと、おおむね6割を超えており、高いということですが、全国平均はどのくらいかということで比較をさせていただくとわかりやすいかと思っております。

また、2の(1)の最後の行に、これに対しては「適正な管理を行うよう指導を行った」、あるいは1の最後の行において「協力要請を行った」ということですが、ここ4年間ぐらい、あまり数値は変わらないということであれば、これは何か次の手段がいる

とか、そういうことを素人としては考えます。労働する際に安全であることとか、健康に害を及ぼさないということは基本中の基本だと思いますので、ご質問をさせていただきます。

それから、2点目の質問は6ページです。6ページの最後のところに「今後の取組及び課題」ということで、ユースエール認定制度というのがあります。先ほど、大臣の認可を受けたというようなご説明がありましたが、これについて少し詳しくご説明いただければと思います。これが対象とするのは高校生だけなのか、あるいは大学生も含むのかということをお伺いしたいと思います。

3点目の質問は次の7ページです。「障害者、生活保護受給者等に対する雇用対策」とありますが、最近では日本でも外国人の労働市場が非常に大きくなっておりすけれども、外国人は対象としないのか、あるいは長崎県だけがそういう状況なのかということについて教えていただければと思います。

以上3点、よろしくお願いたします。

○村木労働基準部長 過重労働防止対策重点の監督についてのご質問がございました。この監督につきましては、対象事業場を無作為に選んで監督指導をしているというわけではなく、労働時間の問題があるといった情報等を基に対象事業場を定めて監督指導を実施しているものでございます。

問題があるとの情報を基に監督指導を実施していることを踏まえれば、やはり何かしらの法令違反が見つかることが考えられますので、そういう意味では、この違反率は、だんだん低減化していくという性格のものではなく、各種情報に基づいて事業場へ監督指導を行うと、大体6割程度に違反が見られるといった結果を表しているものとの認識でございます。ほかの労働局の正確な数字は把握しておりませんが、おおむね同じような違反率であろうかと思っております。

○小森職業安定部長 ユースエールについて少しご説明させていただきます。

ユースエール認定制度といいますのは、若者雇用促進法に基づきまして、平成27年から開始された制度となっております。これは若者の採用・育成に積極的であるということ、雇用管理が非常に優れているということ。なおかつ、大企業ではなくて中小企業を対象としております。中小企業は人手不足というところもありますので、中小企業でこういった認定制度を与えて雇用管理の改善につなげるという制度でございます。

これは高校生だけではなくて、学卒求人ということですので、若者対象の正社員求人の募集を行っているということ。また、人材育成方針や教育訓練、そういったキャリア形成に資するような取組を行っているということ、そういったことが条件になっております。それ以外にも直近3事業年度の離職率が低いということや、月平均の所定労働時間が20時間以下、そういったような労働時間、それ以外にも年休取得率に関する条件もありまして、こういった厳しい条件をクリアしなければいけないことになっております。

今現在、県内のユースエール認定企業は、15社でありまして、この15社のうち特に多い業種としましては、福祉・介護事業、社会福祉法人の認定が一番多いということになっております。これは今、介護分野では非常に人手不足が続いているというところもありますので、そういった人手不足分野において、なかなか人が集まらない状態ですので、少しでも雇用管理を改善して、こういう認定をされているということをしてPRして人を集めようと、そういうような取組となっております。

続きまして、外国人ですけれども、今、学卒関係では長崎西洋館の3階に留学生向けの窓口、長崎西洋館の3階には新卒応援ハローワーク、ヤングハローワークといった窓口が設置されておりまして、その中でもとりわけ留学生向けの窓口を開設しております。毎月の留学生の新規求職の方が、記憶の範囲内ですけれども、10人前後だったと記憶しております。なおかつ、例年10月以降、選考開始が本格的になると、新規求職されている以外にも、今年度でたしか30~40件ぐらいの相談をいただいているかと思えます。そういったところで外国人の方の就職の取組を、そういったところでもさせていただいております。

また、外国人関係では、外国人の雇用状況は、雇った時点で速やかに報告いただくことになっておりますけれども、その状況を毎年10月の状況をまとめて公表させていただいているところです。長崎県内で雇用されている外国人ですけれども、後ほど、運営方針の中でも触れさせていただきますけれども、県内の外国人労働者の方は過去最高となっております、特にベトナム人労働者の方の雇用が非常に増えております。

そういったこともありますので、各ハローワークでも職業相談ができるような体制を整えていきたいと考えておりますので、留学生、また、普通に働いていらっしゃる方の雇用状況の把握等、適切に行っていきたいと考えております。

○岡田会長 よろしいでしょうか。

○岩重委員 はい。ありがとうございます。

○石川委員 石川です。2ページに関しての質問ですが、まず、1の男女雇用機会均等法の履行状況で、指導の結果の是正割合が非常に高くてすばらしいと思うのですが、逆に、是正されないケースがどういうケースなのかということをお教えいただきたいのが1点。

それから、3の総合的なハラスメント対策ですが、相談件数に対して助言・指導件数が少ないので、そのスクリーニングをどういうふうに行われて、そこに至っているのかということ。

さらに、助言・指導の結果、是正が行われた割合がどれぐらいなのかを把握していらっしゃるれば、それについてもお聞かせいただければと思います。よろしくお願ひします。

○上野雇用環境・均等室長 今のご質問に対してですが、是正されないケースにつきましては、回答をまだされてない部分につきましては、回答期日にまだ至っていないということで、まだ是正されていないということで、特に何かトラブルがあってということではございません。例年、指導した内容につきましては、是正報告をいただいておりますので、特段問題なく是正されると思っております。

そして、総合的なハラスメント対策についてですが、相談件数に比して指導件数の履行の数が少ないのではないかというお話ですが、先ほど少しお話ししたかと思いますが、法律は大企業に対して昨年6月から施行されております。その中で、この相談件数というのは、大企業だけではなくて、中小企業で働いている方々からの相談も多くございまして、いわゆる義務企業に対する指導というものが、義務化されていないという部分で指導ができないということもございまして、あとはご本人が、まずは自分で解決をしたいというふうにお話をされるケースもございまして、そういった結果、指導件数がどうしても少なくなるという現状がございまして。

この指導件数の結果については書いていなかったのですが、これも基本的には防止対策の措置を講じていただくということになっておりますので、措置を、企業内で対策を講じることについては、特段問題なくきちんと是正されております。すみません、ここに書いてはませんが、問題なく終了はしております。

以上になります。

○岡田会長 よろしいですか。

○石川委員 はい。

○岡田会長 今、ご説明があったように、是正内容の回答が届いていない会社が是正されていないような会社のイメージになってしまうと、ちょっとまずいので、そこは次から少し書き方を工夫されたほうがいいのかと思います。

ほかに何かございますでしょうか。——ありがとうございました。

それでは、時間の関係もございまして、次の議題に進ませてもらいたいと思います。

(3) 令和3年度長崎労働局行政運営方針（案）について

○岡田会長 先ほどの質問の中でも次の議題と関わるものがあるとは思ったのですが、次の議事次第3の(3) 令和3年度長崎労働局行政運営方針（案）につきまして、それぞれご説明をお願いしたいと思います。資料2になります。よろしくお願いいたします。

○上野雇用環境・均等室長 資料No.2の令和3年度長崎労働局行政運営方針（案）について、説明させていただきます。

運営方針（案）につきましては、私を含め、各部から説明させていただきますが、ま

ず、私の方から全体像の説明をした上で、雇用環境・均等行政の事項について説明させていただきます。

まず、表紙をご覧くださいと思います。

例年、当局ではサブタイトルをつけておりますが、令和3年度は「「ウィズ・ポストコロナ時代」の働き方改革の定着のために」といたしました。

それでは、めくっていただきまして目次をご覧ください。

この運営方針（案）は、県内の労働行政を取り巻く情勢、総合労働行政機関としての役割を記載した上で、令和3年度労働行政の課題、目標・対策、地方労働行政の展開に当たり留意すべき基本的事項の3つで構成しており、コロナ禍における現在、また、終息後の雇用の維持を見据えた記載となっております。

それでは、雇用環境・均等室の関係をご説明させていただきます。

まず、12ページの8女性活躍・男性の育児休業取得の推進について、ご覧いただきたいと思います。

8の(1)女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等についてです。

先ほど、取組状況でもご説明いたしましたように、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定等に係る対象企業の拡大に伴いまして、改正法の施行に向けて新たに対象となる企業が行動計画の策定・届出等を確実に行うことができるように、「えるぼし」認定を目指した取組とあわせて周知や、個別に働きかけを行っていくとともに、長崎県とも連携して行っていくこととしております。

そして、その下、3センテンス目の「加えて」からの部分ですが、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ、男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理措置について、昨年5月に指針を改正しまして、「新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置」を追加し、さらに、当該措置の適用期間を令和4年1月31日まで延長したところです。

また、本措置として、医師等の指導により休業が必要とされた妊娠中の女性労働者が取得できる、これはもともと有給でないといけないわけではないのですが、企業の取組として有給の休暇制度を整備し、実際に労働者に休業を取得させた場合には事業主に対して助成金を支給しておりますが、その適用期間を本年3月末まで延長しております。

企業において、母性健康管理措置が適切に図られるよう、法の履行確保を行うとともに、有給の休暇制度の導入を求める女性労働者からの相談には丁寧に対応して、事業主に助成金の活用を積極的に働きかけていくこととしております。

そして、(2)につきましても、法に基づき、引き続き法の履行確保を徹底していきます。

13ページの(3)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についてですが、不妊治療については、令和4年度からの保険適用を見据えて本人助成が拡充されており、不妊治療に取り組む方が社会全体として増加することが見込まれていることから、今後、不妊治療と仕事の両立が行えるための環境整備が進むように周知を行っていくこととしております。

そのため、助成金につきましても記載しておりますし、本日、追加資料としてご案内させていただいておりますが、令和3年度より、両立支援等助成金の中に不妊治療両立支援コースを新設いたしまして、この助成金を活用しながら職場環境整備について、特に中小企業事業主に対して支援を行う予定としております。

続きまして、その下、(5) 男性の育児休業取得の促進等についてですが、仕事と家庭の両立の環境整備の促進を進めている中で、男性の育児休業取得促進等のために、先般、「子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設」等を内容とする法案が今国会に提出されたところです。運営方針(案)につきましては、「今後、提出が予定されております」と書いてございますが、先般、提出されたところです。そして、法案が成立すれば施行に向けた周知を積極的に行うこととしております。

また、制度の利用が阻害されることがないように、法の履行確保の徹底につきましては、引き続き行っていくこととしております。

続きまして、17 ページの第4の1「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備について、ご覧いただきたいと思っております。

(1) にございますように、ウィズコロナ・ポストコロナ時代を見据えると、テレワークの役割がますます重要になり、使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことが必要です。

そのため、今後、テレワークガイドラインが改定されることになっており、現在のものは労働時間管理や安全衛生における留意点だけでしたが、これに追加されまして、人材育成や人事評価等も含めた労務管理全般の記載を追加するなど、テレワークが一層取り組みやすいものとなるよう改定予定です。改定後は、ガイドラインの周知を積極的に行うこととしております。

また、テレワークの導入支援のために助成金を支給することとなっており、要件等詳細が決まり次第、周知を行うこととしております。

続きまして、24 ページをご覧いただきたいと思っております。

3の(3) 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてですが、先ほど、取組状況についてお話しさせていただいたところではございますが、パートタイム・有期雇用労働法が、昨年4月に施行され、大企業に適用されています。本年4月からは中小企業にも適用されることから、法の履行確保に向け、行政指導を行うとともに、ただ、本年度、コロナ禍において中小企業において取組がなかなか進まないという現状を前提に、特に中小企業に対して支援を、長崎働き方改革推進支援センターを通じて積極的に行うこととしております。

続きまして、25 ページ、4 総合的なハラスメント対策の推進をご覧いただきたいと思っております。

ハラスメントが生じない環境を整備するために、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児・介護等に関するハラスメント、パワーハラスメント防止対策を総合的に推進していくこととしておまして、一昨年度から12月をハラスメント撲滅月間と定め、

月間を中心に周知を行っているところです。

特にパワーハラスメントにつきましては、昨年6月から施行されておりますが、中小企業においては、来年4月からということ踏まえまして、法の施行に向けた周知等、積極的に働きかけを行っていくこととしております。

最後になりますが、雇用環境・均等室では、働き方改革への取組、そして、その中で両立支援、女性の活躍推進を進めておりますが、その雇用環境改善を進めていくためには、やはり助成金等も活用しながら取り組んでいただきたいと思います。本日、追加資料で配付しておりますので、ぜひ助成金を活用しながら取り組んでいただくよう、私どもも支援、また、働きかけ等を行っていくこととしておりますので、よろしくお願いいたします。

私からは以上になります。

○村木労働基準部長 続きまして、私から、資料2の行政運営方針(案)のうち、労働基準の関係部分について説明をさせていただきます。必要に応じて資料4のリーフレット類も参考にご覧いただきながら、お聞きいただきたく、よろしくお願いいたします。

まず、資料2の3ページに労働条件等をめぐる動向を示してございますが、(1)では労働局や労働基準監督署へ寄せられる労働関係の相談などが前年に比べて増加しているということ。特に、今年度は新型コロナウイルス感染症に関連した多岐にわたる相談が新たに寄せられていることが特徴となっております。

(2)の労働時間について、先ほども申しましたとおり、長崎県の労働時間は、全国と比べて長くなっておりまして、全国41位の低位となっております。

4ページの(3)につきまして、労働災害が先ほど申しましたように増加傾向にあるということで、特に、小売業とか社会福祉施設といった第三次産業における転倒や腰痛などの災害の増加、高年齢労働者割合の増加が見られます。

また、令和元年度の労災請求につきましては、脳・心臓疾患事案で8件、精神障害事案で22件となっている状況です。

こうした状況を踏まえまして、18ページの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部分について方針案をご説明します。

まず、(1)職場における感染防止対策等の推進ですが、新型コロナウイルス感染症による労働災害は、令和2年12月末現在で22人となっております、その後も報告を受けているところでございます。

このため、資料4の2-③や④の資料、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、こういったものを活用しまして、第4波が生じないように、職場における感染防止対策について取組を推進してまいります。

続きまして、19ページの(2)長時間労働の抑制ですが、①の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の支援としまして、働き方改革推進支援助成金の活用とともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導を行います。

また、ウィズ・ポストコロナ時代の新しい働き方を踏まえまして、長崎働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口において、個別訪問支援、出張相談、セミナー等のきめ細かな支援を行ってまいります。

②に関しましては、トラック運送業について、荷主に対して適正取引を促すために荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドラインの周知等を行いますとともに、情報サービス業については、業界団体等と連携して個別訪問によるコンサルティングを実施するなど、長時間労働対策を推進してまいります。

また、勤務終了後、一定時間以上の休息時間を設けることも重要でございますので、③の勤務間インターバル制度についても導入マニュアルなどを活用して促進を図ってまいります。

④の監督指導体制の強化については、次ページに記載のとおり、引き続き、過重労働防止のための監督指導を実施しますとともに、時間外労働の上限規制など過重労働防止に関するセミナーの開催等により、きめ細かな相談支援を実施します。

今年度に引き続きまして、これから社会に出ていくことになる高校生や大学生に対しまして、労働法制に関する講義を来年度も開催してまいります。

⑤についてですが、大企業や親事業者が働き方改革を進める中で、長時間労働の削減等の取組が下請などの中小事業者に対する短納期発注や急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせることがないように、今年度と同様に11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」として要請などの取組を行います。

⑥の年次有給休暇ですが、取得率が低調な状況を踏まえまして、平成31年4月から、全ての企業において、年10日以上有給休暇が付与される労働者に対して、年5日については使用者が時季を指定して取得させることが義務づけられておりますので、取得促進に向けて改正内容の周知徹底を図り、年休の取得しやすい環境の整備に努めてまいります。

⑦のながさき働き方改革推進協議会につきましては、今年度は新型コロナウイルス感染症防止を考慮しまして、持ち回りの開催となりましたけれども、令和3年度も働き方改革を円滑に進めるために、政労使の代表者の協力を得て開催してまいります。

続きまして、21ページの(3)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備です。

現在、第13次労働災害防止計画を推進しているところでございますが、①の重点業種の労働災害防止対策としまして、労働災害が増加傾向にある第三次産業については、自主的な安全衛生活動や腰痛予防対策の促進を図ること、陸上貨物運送事業については、荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく取組の促進を図ること、建設業については、墜落・転落災害を防止するための対策の充実強化を図るなど、それぞれの業種に応じた労働災害防止対策を促進してまいります。

②の産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進については、長時間労働やメンタルヘルスの不調などにより健康リスクの高い労働者を見逃さないようにするため、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策も含めて、これらの取組が各事業場で

適切に実施されますよう、引き続き指導等を行ってまいります。

22 ページの③と④につきましては、労働安全衛生の関係で、関係資料は資料 4 の 2-⑤から 2-⑧になります。来月、4 月 1 日から施行されます特定化学物質障害予防規則、いわゆる特化則、石綿障害予防規則、いわゆる石綿則、そして、電離放射線障害防止規則、いわゆる電離則につきましては、資料 4 のとおり改正されますので、周知徹底を図ってまいります。

続いて、(4) 労災保険給付の①につきましては、資料 4 の 2-⑩をご覧ください。職場において新型コロナウイルス感染症に感染した場合も、当然にして労災保険給付の対象となるということですが、ここに記載のとおり、感染経路が不明の場合でも給付対象となる場合がございますので、こうしたことについて周知を図りますとともに、集団感染が発生した事業場が確認された場合は、請求勧奨を実施するといったことに取り組んでまいります。

②、③の過労死等事案や石綿関連疾患の労災認定につきましても、引き続き、迅速な労災認定を行ってまいります。

また、先ほど説明がありましたパワーハラスメント防止対策の法制化等を踏まえ、労災の認定基準も改正されておりますので、これに基づいて的確な労災認定を行ってまいります。

23 ページの(5) 未払賃金立替払制度の確実・迅速な実施ですが、現在、新型コロナウイルス感染防止による経済活動の急速な縮小に伴いまして、中小規模事業場等を取り巻く環境は極めて厳しい状況でございますので、企業が倒産して退職した労働者に対して、未払賃金の一部を事業主に代わって支払う未払賃金立替払制度について確実かつ迅速な処理を図ってまいります。

(6) 電子申請の一層の利用促進につきましては、資料 4 の 2-①をご覧ください。36 協定届など、労働基準法に定められた届出は 50 種類以上ございますが、新型コロナウイルス感染拡大防止のためにも、こうした届出や申請について電子申請の活用をお願いしております。電子署名や電子証明書を不要にするなど、利用しやすい措置が講じられておりますので、こうした内容を説明するなどによって積極的な電子申請の利用勧奨を行ってまいります。

最後に、3 の最低賃金などの関係です。

資料 4 の 2-②にございますとおり、長崎県最低賃金につきましては、長崎地方最低賃金審議会におきまして、昨年夏にご審議いただきまして、今年度は 10 月 3 日に発効、また、電子部品等製造業の特定最低賃金につきましても年内に発効となっております。

今年度も、24 ページの(1) のとおり、新型コロナウイルス感染症による影響を含む経済動向などを踏まえつつ、地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ってまいりますとともに、最低賃金の履行確保に向けた監督指導を行ってまいります。

そして、(2) 最低賃金・賃金引上げに向けて業務改善や生産性向上に取り組む中小企業等への支援といたしまして、別途配付させていただいております資料にもございます業務改善助成金の活用を促すことにより賃金引上げを支援しますとともに、長崎働

き方改革推進支援センターを活用した賃金引上げに向けた個別相談の実施など、きめ細かな支援を行ってまいります。

私からは以上でございます。

○小森職業安定部長 それでは、私の方から職業安定関係についてご説明をさせていただきます。

資料 2 の 5 ページ、第 3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保から説明をさせていただきます。

まず、1 の雇用の維持・継続に向けた支援です。

コロナの影響によりまして、休業を余儀なくされました労働者の雇用維持のため、休業手当の全部または一部を助成する雇用調整助成金によりまして、事業主様の支援を行っております。

県内の申請状況につきまして、令和 3 年 2 月までの申請状況でございますが、申請は 1 万 8,300 件となっております、うち 2 月末までで決定できているのは約 1 万 7,800 件となっております。9 割以上は、もう決定できている状況でございます。支給金額につきまして、県内だけで約 137 億円ということで、3 月に入ってから 140 億円を超えているような状況となっております。

また、主要産業別の申請件数でございますが、お手元の資料 No.4 の後ろから 3 枚目ぐらいに、3-①として「雇用調整助成金 主要産業別申請件数」というものをおつけしております。

こちらの表の見方ですが、令和 3 年 2 月末現在となっております、この雇用調整助成金の特例が始まりましたのが令和 2 年 1 月からということで、休業手当を雇用主様が払ってから、それから雇用調整助成金を申請していただきますので、およそ 3 月、4 月ぐらいから申請が始まりましたので、そこからおよそ 1 年間ぐらいの申請件数という形になろうかと思えます。

この件数ですが、これは事業所数ではなくて、あくまで申請件数は延べ申請月数となっております。一番下の注 2 に少し書かせていただいておりますが、延べ申請月数ということで、この雇用調整助成金は、毎月、給料と合わせて休業手当を事業主様が払われると思えますので、申請は払った都度、毎月行っていただくという形になります。例えば、1 事業所が 7、8、9 月分を申請すれば 3 件と計上することになりますので、これは事業所数ではなくて、あくまで延べ申請月数というふうに思っただけだと思います。

そのままこちらの方を見てまいりますと、やはり宿泊業・飲食サービス業が突出して一番多いということになりまして、続いて卸売・小売業、観光関係のお土産物とか、こういうところに影響が出ております。3 番目に製造業が多い状況となっております。これを見ると、産業によって多い少ないというのがわかるかと思えます。特に観光関連の宿泊業、卸売・小売業が非常に影響を受けているということになります。

ただ、製造業もだんだん増えてきておりまして、食料品の製造業であったり、また、窯業、これは波佐見の器とかそういった製造業、それ以外にも輸送用機械器具製造業、

そういったところに影響が出始めてきております。

簡単でございますが、申請状況についてご説明をさせていただきました。

それでは、運営方針（案）に戻らせていただきまして、こういった休業が長期化するに伴いまして、労働者のモチベーションや生産性の維持も非常に課題となっております。雇用の維持だけではなくて、休業している労働力を在籍型出向という形で活用する動きがありまして、それを国として何とか支援できないかと考えております。

本日もご出席いただいております経済団体であったり連合の皆様をはじめまして、地元自治体、金融機関、あと産業雇用安定センターから成る協議会を来年度早々に立ち上げまして、出向の送り出しであったり受入先とのマッチングといったことの支援と、また、出向支援に特化した助成金、産業雇用安定助成金というのが新設されましたので、こういったものを活用しながら支援していきたいと考えております。

2番目のハローワークシステム刷新ですが、今、ハローワークにおいて職業相談を行う場合は、電話であったり、来所していただいたりしていますが、今後、段階的にオンライン相談を導入していきたいと考えております。こちら、来年度早々から導入する予定となっております。さらには、令和3年9月にはオンラインでの職業紹介、そういった機能も追加するということになります。

また、ハローワークの職業情報、登録されている求人情報とか、ご自宅のインターネット、パソコンを使ったり、スマートフォンなりを使って、安定所で見られる情報と同じ情報が見られるようにしてありますので、そういったものもご利用いただきながら就職活動をしていただきたいと考えております。ただ、このような便利な機能が追加される一方、全ての方が利用できるわけではありませんので、従来どおり、ハローワークに来所していただいた際の対面による相談にも力を入れてまいりたいと思います。

ページが飛びまして7ページの4 非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援です。

(2) 求職者支援訓練による再就職支援でございます。

休業の長期化によりまして、宿泊業・飲食サービス業、また小売業、そういった業種では、もともとパートやアルバイトの就業率が非常に高いと言われております。そういったところでの影響が顕著となっておりますので、そういった非正規の方の離職であったり、休職、そういった方の再就職支援が必要になってくると考えております。アルバイトとかパート労働者の方で雇用保険を受けることができない方に関しまして、給付金を受けながら訓練を受講することができる休職者支援訓練につきまして、特にシフト制とかで働く方を対象としまして、受講者の収入要件であったり出席要件を緩和したり、また、訓練自体の要件を緩和したり、働きながら訓練を受けやすくするような形に制度変更が今回なされたところですので、こういったことをハローワークの窓口で周知し、積極的に利用いただきたいと考えております。

続きまして、8ページの(6) 新規学卒者等への就職支援でございます。

今年度の内定率は、何とか平年並みを保つと思っておりますけれども、来年度につきましては、新型コロナウイルス感染症の影響が長期化しているということもありまして不透明

な状況であるかと思えます。引き続き注視する必要があると考えております。第2の氷河期世代を生まないために、新卒応援ハローワーク等において個別支援等を行っていきたいと考えております。

続きまして、9ページの6 就職氷河期世代活躍支援プランの実施です。

昨年、関係機関とともに就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを立ち上げまして、就職氷河期世代の雇入れや正社員化を支援する取組を始めたところです。現在、不本意ながら不安定な仕事に就いていらっしゃる方、また、長期間、無業の状態にある方、引きこもりなど、社会参加に向けた支援を必要とする方、また、そういった方々を雇いたいと考えていらっしゃる事業主様など、そういった対象の方の段階や特性に応じた支援を関係機関が連携して行っていくこととしております。

続きまして、10ページの一番下、7 高齢者の就労・社会参加の促進です。

人口減少が続いている状況でございますが、働く意欲のある高齢者の方が活躍いただける社会環境を整備する必要があると思えます。これまで企業の皆様に対し、65歳まで働ける仕組み、定年延長や継続雇用制度をメインとして整備いただきました。これに加え、今年の4月1日から70歳までの就労機会確保に係る努力義務が課されることとなりました。このため、就業機会を確保するための環境を整備しようとする事業主様への助成金の支援、また、働きたいということで、ハローワークで求職活動をされている高齢者の方、生涯現役支援窓口等での個別支援を取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、14ページの9 障害者の就労促進でございます。

先ほどの取組の中でも触れさせていただきましたが、障害者雇用率が引き上げられたことに伴いまして、雇用率の達成指導も引き続き取り組んでいくということになります。これは民間企業だけではなくて、公務部門においても同様に取り組んでいくこととなっております。特に、公務部門においては、民間企業に率先垂範して障害者雇用を進めるべきでありますけれども、残念ながら、十分な取組がなされない公的機関に対しましては、適正実施勧告や、その適正実施勧告をした上での公表、そういった厳しい指導を行っていくということを考えております。

続きまして、15ページの10 外国人に対する支援でございます。

先ほどもちょっと触れさせていただきましたが、外国人を雇用する事業所は、労働者を雇い入れたときにハローワークに届け出ることになっております。これは毎年10月末の状況を取りまとめて公表しておりまして、この届出に基づきまして事業所への訪問指導等も行っておりまして、雇用環境の改善などの指導、また、法令違反が確認された場合は関係機関と情報共有を行うなど、適切に対応していくことを考えております。

留学生の支援につきましては、先ほども触れましたが、西洋館にある新卒応援ハローワークで引き続き窓口を設置して相談、支援を行っていきたいと考えております。

簡単でございますが、以上ですけれども、事前に長岡委員から何点か質問をいただいておりますので、引き続きご回答させていただきたいと思えます。

長岡委員から、新型コロナウイルス感染症の関係で内定取消しであったり、そういった新卒者に対する就職支援をどのようにしているのかということのご質問をいただい

ております。

今年度はまだそういった動き、内定取消し等の動きは見られませんでしたけれども、昨年度、高校生が数名、県外企業から内定取消しを受けたということを聞いておりましたが、その後、ハローワークの支援等もしくは関係機関との連携によりまして、その後、無事に就職されたということを聞いております。内定が取り消された場合は早期に把握するとともに、新卒応援ハローワーク等で個別支援を行っていくということになります。

もう1点ご質問いただいております、賃金減少や解雇された労働者に対して給付や助成制度をどういうふうに周知されているのかということです。

通常の雇用調整助成金であれば企業向けの助成金でありますので、厚生労働省のプレスリリースであったり、ハローワークの窓口、また、各経済団体傘下の企業に対してリーフレット等の周知をお願いするなど、中央であったり地方レベルでの様々なチャンネルを通じて周知しているところであります。

一方、今回、休業手当が払われない労働者に対して労働者の方が直接申請できる休業支援金というものが昨年7月に新設されました。こういった労働者個人が対象となって申請する制度について、これも企業向けと同様に同じような周知を行っているところですが、リーフレットとかわかりにくく、本当に支援が必要な人に届いていないのではないかと指摘をいただいているところです。

この関係で、今日、「雇用調整助成金の特例措置に係る大企業の助成率の引き上げのお知らせ」というだいたい色の資料をご用意させていただきました。

これは従来からお知らせしているリーフレットが1枚目、2枚目になりまして、3枚目が「簡素化案」ということで、従来型のリーフレットになりますと、どちらかという支給要件をそのままずらずらと書き並べて、どういった方が対象になるのかということがわかりにくいというご指摘をいただいておりますので、3枚目にあるような形で、まずは、どういったときに使えるのかということで、わかりやすく厚生労働省で、今、いろんなリーフレットの改訂作業を行っているところです。今日は間に合わなかったので、急遽、「案」という形で示させていただいておりますが、こういった形で支給要件を書き並べるようなわかりにくいリーフレットではなくて、どういった場合に使えるのかということを中心に作り直して、そういった制度があることにまずは気づいてもらえるということ、その後、知って実際に利用までつなげていく、そういったことも必要になってくると思いますので、コールセンター等を設けてワンストップ窓口での支援を行っていくということを考えております。

もう1点いただいております、行政運営方針（案）の8ページの（5）に「職業能力の見える化の推進」とありますが、こういったサイトがあることを一般的に知られているのかということのご質問をいただいております。

ここに書いている「しょくばらば」とか「日本版 O-NET」というものですが、これはもともとどうしてこれがつくられたかといいますと、事業主様から提出された求人について、同じ仕事であっても記載が事業者様によってばらばらであったり、目安となるものがないと、ハローワークでの求人票が求職者目線でわかりにくいという問題点がご

ございました。これは事業主様が求人を出すときに、どういうふうに自分の仕事を表現したらいいのか。実際、仕事をやる上で、どういった能力やスキルが必要なのかということ、事業主様のほうも求人票の書き方を迷っていますということ、そういったいろんなご批判をいただいていたところです。

こういったことがありまして、職業を様々な観点から分析しまして、仕事内容、必要となる能力、スキル等を共通言語化するために、こういったサイトを設けたところです。O-NETは昨年の3月ぐらいから始まったばかりの制度でありまして、今現在、どちらかという、求人者の方であったり、とりわけ会社の人事担当者の方、学校でのキャリア教育などの活用を想定しているところもありまして、まだできたばかりということや、コロナ禍でもありまして、ハローワークでも現在まだ十分に活用しきれていないところがあるかと思えます。

今後、求人の窓口にいらっしゃったときに、こういったサイトがあるということで、雇用管理改善指導とか、求人票をつくる上でのアドバイスに役立てていきたいと考えております。

こういった制度によって、もしくは仕組みによっては、一般向けであったり、企業の方向けであったりすると思えますので、そういった広報の仕方を工夫して取り組んでいきたいと考えております。

長くなりましたが、以上でございます。

○岡田会長 ご丁寧な説明、ありがとうございました。

今、事前に出ていた質問に対するご回答がありました。そこについては、長岡委員、よろしいでしょうか。

○長岡委員 はい、ありがとうございます。

○岡田会長 それでは、ほかに何かご質問があればお願いいたします。また、ご意見等がありましたらお願いいたします。

○小泉委員 小泉です。20ページの真ん中あたりに「高校生・大学生等に対して、労働法教育に係るセミナー等を開催」とありますが、これは具体的には例えば授業の一環というか、そういう中で指導していくという感じでしょうか。

特に高校生の場合、例えば、就職する子もいれば、進学する子もいると思うのですが、進学する子もアルバイトとかで労働という世界に入ると思うので、そういう進路によって多少内容の違いとか、ご検討されていることがありましたらお示してください。

○上野雇用環境・均等室長 ありがとうございます。労働関係法令の講義の実施につきましては、今年度はコロナ禍において通常よりも希望者が少なかったのですが、例年、大学において労働法制講義を行っております。今年度は5校ぐらい、お話を伺わせてい

ただきまして、またコロナ禍においては、2校はオンラインで動画によつての授業となっております。

そして、大学生に対して今後の就職のためということもございますが、今アルバイトをしている中でいろいろなトラブルを抱えたり、何かあったときにどこに相談したらいいのかということを含めて、少し内容を工夫して行わせていただいております。それぞれ段階に応じてわかりやすい形での資料の作成などに心がけて行っております。

以上でございます。

○小泉委員 ありがとうございます。

○山下委員 すみません。先ほど名前を言うのを忘れておりました。労働者代表委員の山下です。意見を言いたいと思っています。

根本的な考え方のところで意見を言いたいのですが、ウィズコロナとかポストコロナとかいう言葉が出ると、大体私はいつも警戒して聞くようにしているんですけども、雇用関係の枠組みを安易に壊すべきではないというふうに考えておまして、国の労働行政として、言い方、提起の仕方によってミスリードを起こしかねないというふうに思っています。

事業主が労働者を雇用するというのは、労働力を買っているのであつて、健康で文化的な生活を保障しながら労働力の再生産費を負担すべきではないかと私は思っています。労働を限りなく細分化し、ばらばらにして個別に購入する。典型的な例がギグワークと言われていると思うんですけども、それで事業を展開して、それで事業を成立させて、事業主として労働者に対する責任は果たさない。そういうような体制というのは、私は許されない体制だと思っています。テレワークだとか、フリーランスだとか、デジタル化とか、情報通信インフラとか、そういうことをいろいろ言つて、「感染症対策は必要ですよ」ということを言つて、「だからしょうがないですよ」と言つて、なし崩し的に体制を変えていくということは、あつてはならなんじゃないかなというふうに思います。

学校の現場で今年あつたんですけども、本来、90分なり120分なりの研修を受けなければならない、その講師の話を10分ずつに分断してユーチューブに上げていますから空いた時間に見てくださいみたいな研修があつたんです。本当ならば、集めて1時間なり2時間なり、その講習を受けてもらわなければならないのに、それをばらばらにして、自由に見てください、スマホで見れますよとやれば、学校の中でやっている仕事のみっちりあつて時間が取れないのに、それはちゃんと何日までに見とつてねと言つて、結局、個人の時間を使って見るしかない。こういうのは労働時間の溶解というか、溶けていくみたいな形だと思っているんですよ。

大分前かな、カナダのジャーナリスト、ナオミ・クラインという人が「ショック・ドクトリン」という本を書きました。災害や疫病を利用して金もうけに走る新自由主義的資本家の姿を糾弾しているような本ですけども、そういうふうな「ショック・ドクト

リン」の片棒を担いでいるんじゃないかみたいなそしりを受けないように、基本的な考え方をしっかり持ってやっていただきたいというのが意見です。

○岡田会長 ありがとうございます。労働局の方で何か今のご意見について、ありますでしょうか。

○瀧ヶ平局長 いずれにいたしましても、新型コロナウイルス感染症の関係につきましては、感染を拡大させないというふうなことで、いろいろな取組をしているということでございます。今言っていただいた意見につきましては、まさにいろいろな意味で考えなければいけないことがあろうかと思っておりますので、新型コロナウイルス感染症が終息した後はどうなっているんだというふうなことで、おかしなことにならないようにちゃんとしていきたいと考えております。

○岡田会長 ほかに何かございますでしょうか。

○高藤委員 労働委員の高藤です。ありがとうございます。特に私のほうからは6ページのハローワークシステムの刷新ということで、今度、オンラインでいろんな相談が受けられるということで、非常に今の時代に合ったというか、いい展開だなと思っておりますので、ぜひ、そういった周知も含めて頑張っていただければなと思います。

あと、先ほどの長岡さんの質問の中で、いろんなサイトがあるけれども、その周知はどうなっているんだという質問があったんですが、いろんなところで出てくるのが、例えば、産後の就職をしたいということでマザーズコーナーとか、もっと言えばさっきのO-NETの話だとか、若者の支援サービスだとか、それぞれあるんですけど、そういったところが周知されているのかなと、希望される方にですね。ですので、SNSだとかいろんなサイトを活用しながら拡大していただければなと。

「就職支援」だとか入れて検索したら、いろんなところが出てくるんですね。その中でやっぱり私が思うのは、厚労省のマークだとか、長崎県のマークだとか、そういったところがあれば安全と安心というか、そういう確率が上がりますので、そこで見ていただくことができるのかなと思いますから、そういったところも、現在されていればいいですけども、今回ちょっとしたら、なかなか出てこなかったものですから、そういったところでみんなが見やすい、知りやすい形をとっていただければなと思います。これが1点目です。

もう一つは、雇用の確保という面では、今、佐世保でSSKが非常に厳しい状況になっているんですけども、今後、佐世保地区で250名の希望退職を募るということで出されていて、ところが関連協力会社も含めると相当な労働者に影響する問題になっています。家族も含めれば相当な数になってくると思います。今現在、対策本部を立ち上げられて支援とか検討されていますけれども、今の検討状況というか、今の被害状況じゃないけど、影響をどのくらい想定して、どんな対策がとられているのかということ。今

言えるというか、難しいですよ。検討状況というか、まだ検討中ですよでもいいですので、ちょっとその辺をお聞かせいただければなと思います。

以上です。

○小森職業安定部長 私、小森のほうから少し答えさせていただきます。

前半部分の周知の点に関しては、これまでどちらかというと文書ベースでの周知とかリーフレットを使っての周知でしたので、若い方もしくは支援を必要とする方になかなか届きにくいというところもありました。職業訓練の関係では、従来、LINEとかを使って周知を行ってきたんですが、今後、YouTubeであつたりとか、そういったSNSを使った周知等も積極的に行っていきたいと考えております。

後半のSSKの関連でございます。こちらのほうは2月に新造船事業部門からの撤退を公表された後、長崎県もしくは地元の佐世保市、長崎労働局、産業雇用安定センター、そういった関係機関から成る対策会議等を立ち上げまして、対策をそれぞれ持ち寄って順次取りまとめているところでございます。

特にハローワークでは、今、多分、労使交渉をされているかと思えますけれども、今後、募集される前に、まず希望退職に応募するに当たっては、例えば、退職した後、自分がどういった支援を受けられるのか、また、失業した場合、失業給付をどれくらいもらえるのかということ、応募する前に、そういった説明する機会が必要だと思えますので、そういった機会を設けられるように会社にお話をさせていただいている状況でございます。

その後、また関係機関等、どういうふうに支援を行っていくのか。また、今後、どういった方が離職されるのか。例えば、どういった職種で、何人とか、それがいつ出るのかというところが確定してこない具体的な動きというのは難しいと思えますので、そういった情報を把握でき次第、順次、求人がどれくらい、こういった職種が要るので、どういったところの会社に行けるのかとか、そういった可能性を具体的に検討してまいりたいと思えます。差し当たっては求職者への離職後の支援をどう周知を行っていくかということ、労働局としては考えております。

○高藤委員 ありがとうございます。

○岡田会長 大分時間が押しておりますけれども、ほかに何かありませんか。

○本田委員 公務職場の自治労の労働者委員代表の本田でございます。1点だけ、7ページになります。「雇用対策協定」というところで地方自治体との連携ということがございます。このコロナ禍でエッセンシャルワーカー、必ずいなくてはいけない方たちの存在が非常に重視をされているのですが、このエッセンシャルワーカーの相談業務であるとか、医療であるとか、介護であるとか、非正規と言われている非常勤の方々が非常に多い現状がございます。このことが離職にもつながり、また、行政も、自治体の運

営もなかなか厳しいということもございますので、そういう意味で県との連携、それから地方自治体との連携を強めていただき、そういう労働関係の非正規をどんどん、どんどん増やすという考え方ではなく、少しきちんとした形での正規の雇用ということをぜひ考えていただく機会になればというふうに思いましたので、お願いを含め、発言をさせていただきます。

以上でございます。

○岡田会長 ありがとうございます。

あとはよろしいでしょうか。——周知、周知とよく皆さんおっしゃいますし、私も職場でよく使うんですけども、やっぱり世代によって周知のやり方が全然変わっているようで、今の若い人はホームページをまず見ません。LINEだって、私たちがおやじLINEみたいになっちゃって、若い人はLINEをあんまり見ないような雰囲気のところもあったりするので、やっぱり世代によって分ける必要があるのかなと思います。

電子申請なんかもそうですけど、e-Tax なんかもありますけど、ぱっと見てわかりにくいところも結構あるんですよ、説明とか。だから、わかりやすさみたいなことも一方で工夫される必要がある。すみません、私、労働関係の電子申請を見ていないので、勝手な思い込みで言っているので申し訳ないんですけども、そういうところも今後の、もし、しづらいとか、そういう普及が進まないということであれば、そういうやり方、しやすさみたいことも考える必要があるのかなと。

一方でネットの安全性とかセキュリティの問題があって、使いやすさばかり追求してもしようがないところがあるんですけども、そのバランスを考える必要があるのかなというふうに思います。

それから、若者定着という話は今日はあまり出なかったのですが、女性の職場環境の話とか出なかったんですけど、私たち大学のほうで長崎県の統計課と連携して、長崎県内の大学生の職業意識、就業意識についての調査を去年、今年とやったり、それから、長崎出身で福岡の大学に行っている人の意識なんかの調査をやっております。また、女性の職場環境についての調査もやったりしております。これは、県庁の統計課に出す書類になりますので、もし関心があれば県庁の統計課に話を聞きに行かれれば、まだまとめている最中ですから4月以降になってしまうかもしれませんが、そういったところで数字に基づくデータというのがある程度とれるのかなというふうに思いますので、ちょっと時間が押して申し訳ないんですけど、補足をさせていただきます。

(4) 長崎地方労働審議会運営規程の改訂について

○岡田会長 最後に、もう一つ議題が残っております、長崎地方労働審議会運営規程の改訂ということがあります。

これにつきまして、資料No.3を使いまして説明をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

○上野雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の上野でございます。資料No.3をご覧くださいとさせていただきます。

長崎地方労働審議会運営規程の改訂（案）について、ご説明いたします。

改訂趣旨は、先ほど会長からお話しいただいたところですが、コロナ禍において、政府においても、書面、対面・押印の手続を見直す方針が示されこと。また、テレビ会議システムの普及状況を踏まえたものです。

そのため、お配りしております案の第2条第2項をご覧くださいと思いますが、「審議会は合議制を原則とするものの、会の運営に特段の支障を生ずるおそれがないと認めるとき持ち回り審議等とすることができる」ということを追記させていただきたいと思っております。

また、第3条第1項、第2項においては、議事に関する議決は会議への出席を前提としておりますが、現在のコロナ禍の時代にそぐわないため、テレビ会議システムを利用する方法でも会議への出席が認められるように入れ込みをさせていただければと思います。

そして、第6条におきましては、押印の見直しにより、議事録には会長及び会長の指名した2名の委員の署名を求めないこととさせていただきたいと思っております。

以上になります。

○岡田会長 ありがとうございます。第2条の第2項のところ、第3条の赤字で書かれている1項、2項、それから、冒頭申し上げた議事録に関するところが主な改正点になろうかと思えます。

この件について何かご意見等ございますでしょうか。

よろしいでしょうか。――特段のご意見等ございませんので、今、お示しになられました改訂（案）につきましては、承認ということにさせていただきます。

大分時間が過ぎてしまいましたけれども、以上をもちまして本日の審議を終了させていただきます。

大変貴重なご意見、ありがとうございます。こうしたご意見等を踏まえまして新年度の行政運営に反映させていただきたいと思えます。

また、本日の議事録につきましては、個人情報情報の保護に支障を及ぼすおそれ等はありませんので、長崎地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定により公開とさせていただきます。

最後に、事務局のほうから何かございますでしょうか。

○進行（池田監理官） 事務局からご連絡させていただきます。

本日ご出席いただきました委員の皆様におかれましては、4月以降、役職等を含めまして異動事項がございましたら事務局までお知らせいただきますよう、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

○岡田会長 本日の議事を何とか終わらせることができました。ご協力、誠にありがとうございました。

これもちまして、令和 2 年度第 2 回長崎地方労働審議会を閉じさせていただきます。

どうもありがとうございました。お疲れさまでした。

— 午後 零時 7分 閉会 —