

令和2年度第1回大分地方労働審議会

議 事 録

令和2年11月30日（月）

大分第2ソフィアプラザビル 2階 ソフィアホール

大 分 労 働 局

令和2年度 第1回 大分地方労働審議会議事録

1 日時 令和2年11月30日（月） 14:30～16:30

2 場所 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル2階
ソフィアホール

3 出席者

公益代表委員： 千野 博之、福田 広美、松本 佳織、渡邊 博子

労働者代表委員：秋篠 雅子、石本 健二、太田 美乃里、塩月 裕市、
松尾 竜二、矢野 正一

使用者代表委員：飯田 聡一、小野 賢治、友岡 孝幸、藤野 久信、中島 英司

【事務局】（大分労働局）

坂田労働局長、丸山総務部長、新納雇用環境・均等室長、岡本労働基準部
長、越橋職業安定部長、樋口雇用環境改善・均等推進監理官

（樋口監理官）

時間になりましたので、ただいまより令和2年度第1回大分地方労働審議会を開会いたします。本日、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、ご出席を賜りまして、誠にありがとうございます。私は、雇用環境・均等室監理官の樋口と申します。議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきますのでよろしくお願いいたします。

そういたしましたら議事に入ります前に、事務局から3点ほど確認事項等がございます。まず1点目ですが、資料の確認をさせていただきたいと思います。お手元に資料お配りしておりますが、本日の資料はこれから申し上げます5点になります。まず1つ目、一番上でございます、「令和2年度第1回大分地方労働審議会議事次第」という、中に委員名簿、座席表等がございますので、ご確認いただければと思います。2つ目は、右肩に資料1と打ってございます、「令和2年度大分労働局行政運営方針に係る実施状況」です。3つ目が右肩に資料2と打ってございます、「令和2年度大分労働局行政運営方針に係る実施状況 補足資料」となっております。4つ目が、「令和2年度大分労働局行政運営方針」。5つ目、カラー二つ折りのリーフレットになってございますが、「大分の労働行政」、以上5つになっております。不足等ございませんでしょうか。よろしいでしょうか。あとお手元の封筒の中に次回の日程調整のお願いを入れてございます。こちらにつきましては、会の最後にまたご説明させていただきたいと思います。本日は主に資料1を用いまして「令和2年度大分労働局行政運営方針」について実施状況をご説明することといたしております。

次にご連絡2点目です。審議会の成立についてでございます。議事次第を1枚めくっていただきまして、2ページ目に委員名簿がございます。こちらをご覧くださいませうでしょうか。本日欠席の委員は、公益代表の清田委員、同じく公益代表の本谷委員、使用者代表の田口委員です。田口委員につきましては、急な所用のため委員名簿及び座席表には欠席の表示がございませんので、お知らせいたします。欠席につきましては以上の3名で、本審議会委員の定数は18名となっております。本日は、公益代表委員4名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名の計15名の委員の皆様にご出席いただいております。こちらは、地方労働審議会令第8条の規定に基づきます「3分の2以上の定足数」を満たしており、本審議会は成立しておりますので、ここにご報告させていただきます。

最後3点目でございます。今年度、委員の交代がございましたので、新たに委員になられた3名様をご紹介します。新たに委員になられた方には誠に恐れ入りますが、ご着席のまま簡単に自己紹介をお願いしたいと思います。まず労働者代表の秋篠委員でございます。

〈秋篠委員〉

今回の赴任で新しく委員になりました。連合大分で女性委員会の副委員長をしております、秋篠と申します。よろしく申し上げます。

〈樋口監理官〉

ありがとうございます。次に使用者代表の中島委員、お願いいたします。

〈中島委員〉

大分県商工会議所連合会と大分商工会議所で専務理事をしております、中島でございます。どうぞよろしく申し上げます。

〈樋口監理官〉

同じく使用者代表の小野委員、お願いいたします。

〈小野委員〉

大分県商工会連合会の小野でございます。よろしく申し上げます。

〈樋口監理官〉

ありがとうございました。

本日の事務局からの説明、あと皆様からのご意見につきましては、議事録として後日、私どものホームページに掲載されますので、ご了承いただければと存じます。

それと、本日は新型コロナウイルス感染防止のため、会場出入口と窓を開けさせていただいております。空調等配慮しているつもりでございますが、暑い寒いございましたら遠慮なくおっしゃってください。また、ご発言の際にお渡しするマイクは消毒する関係上、多少受け渡しにお時間を頂戴しておりますので、ご了承願います。事務局からは以上です。

それでは次第の2、大分労働局長の坂田から皆様にごあいさつを申し上げます。

(坂田大分労働局長)

大分労働局長の坂田でございます。本日はよろしくお願いたします。千野会長はじめ委員の皆様方には、ご多忙な中ではありますが本審議会にご出席をいただきまして、大変ありがとうございます。また、平素より労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜りまして、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

さて、この上半期におきまして労働行政の取り組みですが、新型コロナウイルス感染症の影響への対応に集約されたと言っても過言ではないと思っております。感染拡大による雇用への影響につきましては、私どもの職員が窓口におきまして、事業主、労働者の皆様方からのお声をお伺いする中で、直接肌で感じ、様々な問題点等について対応、把握をしておりました。これを受けまして各種支援策につきましては、特別労働相談窓口の設置や雇用調整助成金をはじめとした様々な助成金制度の運用、また労働者に対する休業支援金給付金等、旧来の制度の機動的な運用と新しい制度の迅速な導入によりまして、総力をあげて取り組んでまいったところでございます。

現時点での取組状況を少しご説明させていただきたいと思っております。お手元にお配りしております資料2をご覧ください。1ページですが、まず雇用情勢についてですが、県内の有効求人倍率は感染拡大前の令和元年12月には1.49倍であったものが、本年8月には0.42ポイント下回りまして1.07倍になっているところでございます。最新の統計でありますけれども、9月においては1.08倍と10ヶ月ぶりに前月を上回りましたが、新規求人数は14ヶ月連続で減少しておきまして、雇用情勢は引き続き高水準だが、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より一層注視が必要である、とのご判断に至っているところでございます。

続いて、同じく資料2の2ページになりますけれども、一番下の部分をご覧ください。ハローワークが把握する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、11月20日時点での解雇者数は全国で約73,000人となっております。大分県におきましては492人となっております。また雇用調整の可能性がある事業所数は全国で117,000社、大分県では160社となっております。解雇者、雇用調整の可能性がある事業所いずれにおいても宿泊業が多い、そういった現状となっております。いま申し述べた通り、現状につきましては一部解雇の動きというのがあるものの、大分県内の多くの事業所の皆様方が雇用の維持にご努力いただいていると認識をしております。解雇を

余儀なくされた方々には、セーフティネットである雇用保険の失業給付の他、職業訓練や、また人手不足分野の求人への応募を提案する等を含めまして、早期再就職に向けた支援に取り組んでまいるところでございます。

次に雇用調整助成金につきましては大胆な特例措置が講じられておりまして、申請件数が11月20日現在で約15,300件となっております。これはリーマンショックの時の年間6,000件の約2倍と、それを超える規模となっております。そのため審査体制も大幅に拡充をした結果、現在申請から実際に事業所に振り込みするまでの期間が、ほとんどの事業所に対して2週間以内ということが実現できているというような状況でございます。そして12月末までとされておりましたこの現行の特例措置ですが、新型コロナウイルスの感染症が広がりを見せている現下の情勢におきまして、その雇用に与える影響に対し万全を期すために、来年の2月末まで延長されることとなっております。事業主の皆様方からは、この特例措置の延長を要望する声が非常に多かったこともありまして、まずは安堵しているところでございますが、雇用の動向は今後とも予断を許さない状況にあると考えております。

さて、働き方改革についてですが、昨年4月から働き方改革関連法が順次施行されておりました。来年4月には正社員とパートタイム労働者の間のあらゆる待遇について不合理な差を設けることを禁止する、いわゆる同一労働同一賃金が中小企業にも適用されます。働き方改革実行計画にはこれら法改正の他、柔軟な働き方がしやすい環境整備の柱として、テレワークの導入支援や副業・兼業の推進が謳われておりますが、今般、感染症拡大という有事への対応であったとはいえ、環境の変化に対応していこうとする皆様のお取り組みによりまして、このテレワーク等の新しい働き方が加速をしていったというような状況でございます。感染症防止のための新たな生活様式は働き方を大きく変えつつある一方で、少子高齢化や、また生産性の向上等の課題は変わることなく我々に課されているところであります。皆様方にはコロナ禍にありまして、従来のやり方に変わる生産性の維持、向上のオルタナティブを模索しなければならない等の対応が引き続き求められることと存じます。このことを踏まえまして下半期における私共の取り組みは、まず雇用の維持に対する支援を継続しつつ、産業間の出向や移籍による失業なき労働移動も視野に入れ、ニューノーマル時代に求められる通常業務の在り方や、また各種施策の展望、展開にあたっては、事業主や労働者の皆様方のご意見をしっかりといただいた上で、機動的な行政運営をはかっていく所存でございます。

本日は限られた時間ではありますが、私共のご報告を聞いていただきまして、その上で忌憚のないご意見を頂戴できますよう、よろしくお願ひしたいと思います。私からは以上でございます。

〈樋口監理官〉

それでは、これより議事に入ります。以降の進行につきましては、千野会長にお願いしたいと思います。千野会長、よろしくお願いいたします。

〈千野会長〉

皆さん、こんにちは。会長の千野でございます。皆様のご協力を得まして、本審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

議題に入る前に、本日の審議会議事録の署名について、「大分地方労働審議会運営規程第6条第1項」におきまして、「議事録を作成し、会長及び会長が指名する2名の委員が署名を行うこと」と規定されておりますので、労働者代表の「塩月委員」と使用者代表の「藤野委員」を指名したいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、労働局から「令和2年度大分労働局行政運営方針に係る実施状況について」が提案されておりますので、ご審議いただきます。それでは労働局から説明をお願いいたします。

〈丸山総務部長〉

皆様、こんにちは。労働局総務部長の丸山でございます。今年の4月に6年ぶりに大分に帰ってまいりました。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、今年3月に書面によりご審議いただきました「令和2年度大分労働局行政運営方針」に基づき、私共大分労働局が実施した上半期の実績についてのご報告、それから下半期の取り組みについてお手元のカラーの二つ折り「大分の労働行政」に沿いまして、「新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応」、「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進」、「高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材活躍促進、人材投資の強化」と、大きく3つのテーマに沿ってお話をさせていただきたいと思います。説明が終わりましたら、その3つのテーマそれぞれ毎に皆様からご意見を頂戴したいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

では私から、まず議事の1点目ということで、「新型コロナウイルス感染症拡大に対する対応」につきまして説明させていただきます。この項目に関しましては施策が各部室にまたがることから、総括して総務部長の私から説明をさせていただきます。資料は大分労働局行政運営方針の11ページのところになります。それから資料2の3ページから4ページにコロナウイルスに関連する様々な助成金等の各種施策が記載されていますので、併せてご参照いただければと。今から説明させていただく説明につきましては、この資料1の「令和2年度大分労働局行政運営方針に係る実施状況」、これに基づいて説明させていただきますのでよろしくお願いいたします。すみません、座らせていただきます。

この新型コロナに関する項目につきましては、実は昨年度の年明けから感染が拡大したことへの対応として、年度当初に急遽盛り込んだというものになってございます。新型コロナウイルス感染症に係る各種支援策の実施にあたっては、人員体制の拡充や応援体制の整備によるマンパワーの集中投入、休日における窓口開庁や、助成金の審査・申請で、時期に応じた制度変更への迅速な対応等、当局として総力を上げて機動的に取り組んできたところでございます。

まず(1)の「特別労働相談窓口における相談に対する迅速かつ円滑な対応」についてでございますが、新型コロナウイルス感染症について国内においても観光等、経済活動への影響が出始めたことから、昨年度末、令和2年2月14日から労働局に特別労働相談窓口を設置いたしまして、3月23日以降は各労働基準監督署、ハローワークにも窓口を設置し、現在に至るまで引き続き相談を実施しているところでございます。相談の状況でございますが、事業主や労働者からの様々な相談を受けておりまして、そこに数字が記載されているとおりでございますが、9月末現在で相談者数は延べ5,840人ということでございます。事業主、労働者、それから社労士さんの順番で相談が多いというような状況になっています。相談件数は延べ5,972件で、相談の内容としては、雇用調整助成金、休業、解雇・雇止めに関することと、そういった順番になっているところでございます。また、特に支援が必要なものにつきましては、専門の相談窓口を設け相談にあたっているところでございます。また、4月には「新卒者採用内定取消等特別相談窓口」をハローワーク大分の大分新卒応援ハローワークに、リーフレットが資料2の5ページのところにあるんですけど、5月には「新型コロナウイルス感染症の拡大防止等に伴う派遣労働者相談窓口」を職業安定部に設置をさせていただいたところでございます。さらには「母性健康管理措置等に係る特別相談窓口」、これを10月に雇用環境・均等室に設置させていただきました。これにつきましては、資料2の7ページから10ページあたりに資料がございまして、パンフレットを入れているところでございます。それから母性健康管理措置と書かれておりますけど、これは男女雇用機会均等法により、働く妊婦が安心して出産できるよう、主治医等からの指導事項に沿って休業や時短勤務の必要な措置を講じることを事業主に義務づけているものでございますが、この措置に関する相談は特別相談窓口設置前から同室で行っているものでございまして、相談者数が9月末現在延べ74人となっているところでございます。それから資料2のチラシが入っているところなんですけど、11ページ、12ページをご覧いただければと思います。小学校休業等対応助成金というものがございまして、これがずっと今年の春以降やってきたものでございますが、先週の11月24日から特別相談窓口を設置いたしまして、当該助成金の申請に係る事業主へのサポート及び労働者からの相談内容に応じて、事業主への特別休暇制度導入、助成金活用の働きかけを行っているところでございます。特別相談窓口につきましては、引き続き相談者に寄り添った丁寧で的確な対応を行ってまいりたいというところでございます。

次に資料1の2ページに入ります。「雇用調整助成金の活用による労働者の雇用維持の促進」のところでございます。こちらにつきましては、労働局やハローワークの窓口はもちろん、報道発表や労働局のホームページを通じて幅広く県内企業へ呼び掛けさせていただきました。また、旅行・観光業や宿泊業が集中している別府市を管轄するハローワーク別府では、社会保険労務士さんによる助成金制度の説明や支給申請書の作成等の手続き支援を、毎週2日間行ってきたところでございます。さらには大分県が設置いたしました大分県雇用維持支援センターと連携いたしまして、相談や申請書類作成支援を実施したところでございます。資料2の13ページから14ページをご覧くださいませでしょうか。今年の5月には県知事や労使団体の長と一堂に会しまして、雇用調整助成金や融資制度を活用しながら従業員の雇用維持に努めること、来春卒業予定者の採用に向けた求人票の早期提出、テレワークによる在宅勤務、時差出勤、時短勤務の活用等、雇用不安に関して一致協力して取り組む内容の緊急共同宣言を行いました。また、経済団体に対して雇用維持に対する配慮や感染防止対策に向けたテレワークの活用、また雇用調整助成金の申請期限の延長に関して構成員へ幅広く周知を行うよう、労働局長による要請を行ったところでございます。その結果、雇用調整助成金は11月20日現在で15,300件の支給申請を受理する一方、多くの失業者が発生するというような状況にはなってございません。支給の実績等は資料2の15ページから16ページに記載されているとおりでございます。

次に資料1の3ページ、それから資料2のほうは17ページからを見ていただければと思います。雇用調整助成金のコロナ特例と、今年の7月から新たに創設された新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金制度の対象期間を、当初は9月末までの予定であったものが今年の12月末まで延長されまして、さらに来年2月まで延長されることとなりました。引き続き、申請書類を受理してから2週間以内の迅速な支給決定を行ってまいりたいと考えているところでございます。現在、雇用調整助成金を受給している約1,500社に対しまして、来年1月以降の企業の経営戦略や雇用調整の動向に関するアンケート調査を実施しているところでございます。今後の経営戦略として、例えば他業種への進出や転換を考えているのか、あるいは人員の削減を考えているのか等を把握した上で、今後の対策に繋げてまいりたいと考えているところでございます。その他、新型コロナウイルス感染症への対応として新設された助成金の支給状況につきましては、資料1の3ページのウのところに入っています。

続きまして、資料1の4ページでございます。4ページの上(3)のところ、「新型コロナウイルス感染症の拡大による中小企業・小規模事業者に与える影響に配慮した、労働基準関係法令の周知徹底」のところでございます。もとより、中小企業・小規模事業者への対応というのは、中小企業等の立場に立った丁寧な相談・支援を行うところでございますが、今般の新型コロナウイルス感染症の発生が中小企業等に与える影響についても十分に配慮しているところでございます。具体的には、中小

企業等に対する相談・支援に当たっては、新型コロナウイルス感染症の発生による影響を十分勘案し、労働基準関係法令の趣旨を踏まえた自主的な取り組みが行われるよう改善方法などを丁寧に説明するなど、きめ細やかに対応しているところでございます。また、相談支援にあたっては、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止の観点から、中小企業等の置かれた状況に応じ、時差出勤やテレワークにつきましても必要な周知を行っているところでございます。

次に下の(4)、「求職者の置かれた状況に応じた、きめ細やかな就職支援」のところでございます。資料2のほうは18ページのところにチラシが入っているところでございますが、ハローワークでは来所を希望しない求職者には電話相談を行うなど、きめ細やかな就職支援を実施しました。特に新卒者をはじめとした若年者に対しては合同企業面談会を、感染防止策を講じた上で7月、8月、10月に開催をしたところでございます。コロナ禍で離職を余儀なくされた方々には新たな仕事に就くためのスキルを身につける必要がありますので、先日11月23日に開催された大分県技能祭では、ハローレーニングアンバサダーであるAKBの山田杏華さんを招いて、職業訓練制度の周知・広報を行ったところでございます。この関係の資料は資料2の19から20ページに入っております。今後の就職支援についてですが、今年度の採用スケジュールが先送りになっている企業が多いため、例年の12月開催に加えて、2月に合同企業面談会を追加開催いたします。また、オンライン面接が普及していく一方で、まだ不慣れな求職者や企業も多いことから、オンライン面接実施のポイントに関する動画を作成、配信させていただくという体にしております。

以上で、総括的な私からのコロナ関係の対応ということで、説明を終わりたいと思います。

〈千野会長〉

はい。それでは、ご意見、ご質問等がございましたらお願いします。何かございませんでしょうか。

それでは渡邊委員。

〈渡邊委員〉

日頃より大変本学がお世話になっております。初めての参加なものですから勝手がわかっておりませんが、質問をさせていただきます。私、新型コロナに関しての資料1の1ページのところの新卒者採用内定取消特別相談窓口等の新卒者対応に関してのところで質問をさせていただきたいのですが、大分大学経済学部の就職支援等との話の中で、今年度はまだ学生就職採用に関しての民間企業さんの学生への影響というのはそれほどない、もちろん既存のいつもの例年に比べてはあるんですけども、それほどなくてですね、やはりこれからだろうと。来年、再来年以降ですね、どのような形に

なるかということがちょっと戦々恐々として、すごく不安になっているところであり
ます。それから現況でいいますと、やはり地方自治体さんの採用試験が後伸ばしにな
られたりして、その影響はやはり民間企業さんより大きいというお話もあったんです
けれども、現況もそうなんです、次年度とかその次の年に対しての何か対応策みた
いなものを、今日のお話は現況のお話ですのでちょっとそこに似つかわしくはないか
とは思いますが、もしも現況を通じて次年度以降何かお考えがありましたら教えて
いただければと思っております。よろしく願い申し上げます。

〈坂田大分労働局長〉

どうもありがとうございます。新卒の就職についてお尋ねでございますけれども、
本年もコロナの関係でそもそもちょっとスタートが遅れたということもあって数字的
には昨年と同時点ではかなり悪い数字が出ておりますけれども、少しこれから頑張っ
て追いついていけるのではないかなと思っております。そういう意味では、いま委員
がおっしゃったように来年度以降ですね、これはかなり心配を我々もしております。
ただ、不確定の要素もかなりありまして、一説によると急激に経済がまた回復してく
るのではないかとそういったこともあるし、このまま非常に悪い状態が、雇用の状況
も悪くなるのではないかとというようなお話もありますし、どういった方向でという
ところは今のところは決めかねるのですが、ただ、我々と致しましては、当然この新卒
者対策、本年度以上に力を入れて説明会とか、学校に対する説明会、こういったもの
をきめ細やかに行って、一人一人やっぱりしっかりと就職を決めていくという方向は、
より来年度以降も力を入れてやっていきたいと思っております。また、先ほども説明
でもありましたけども、2月に追加でまた説明会を行っておりますので、これは本年
度、新卒者だけではなくて、来年度の新たな就職活動をする大学生などにも、もち
ろん来てもらって構わないと思っておりますので、どんどん早めにスタートしていただ
けるよう大学などにも働きかけをしていきたいと思っております。

〈越橋職業安定部長〉

今、局長のお話に加えてもう少し補足なんですけれども、いま第二の就職氷河期世
代を作らないためにということで各省庁連携して取り組んでいるところなんですけれ
ども、その中で経済団体の方々にもいろいろと働きかけを今行っております、大きく
2つあるんですけれども、1つが本年度、それから来年度の新卒者については中長期
的な視点に立った採用を行うようにお願いいたしますということをお願いしています。
それから2点目として、卒業終了後少なくとも3年以内の既卒者については新規採用
枠に応募できるようにお願いしたいということで、特にこの2点目についてはあまり
まだ浸透してない企業さんも多いと思いますので、本省のほうでリーフレットなども
作成しておりますので、そちらのリーフレットを使って今後浸透させていきたいなど。

先日、各経済団体の皆様のほうにも訪問させていただいて、このへんの周知の願いをさせていただいたところでございます。以上です。

〈渡邊委員〉

ありがとうございました。いろんな方々のご意見等を踏まえまして、私共もそういうものに対応できるような学生の育成に尽力をしていきたいと思っておりますので、また皆様方も色々よろしくお願い申し上げます。すいません、ありがとうございました。

〈千野会長〉

それでは他に、ご質問、ご意見等ございませんでしょうか。飯田委員。

〈飯田委員〉

すいません、あらかじめ質問を出してなかったんですけども、資料2の16ページに雇用調整助成金の産業別の支給決定件数が載っているんですけども、これで見ると製造業が一番多いということになるんですけども、ただこれは何に比べて見るのか難しいところもあるんですけども、企業の数だったり従業員の数だったりするとウエイトがそれぞれ違うと思うので、実は、冒頭、坂田局長のお話にもありましたけれども宿泊業が相当解雇が多いとかいう話がありますけども、要はどここの業種が一番影響を受けているのかというのはなかなか私共飲食・サービスとか宿泊業が非常に影響を受けているというお話を伺うんですけども、要は雇用調整助成金から見た場合に、どこの業種が従業員とか企業数になるかわかりませんが、それを見た時に、どこが割合が多いのかというのがわかれば教えていただきたいし、今日わからなかったら後日で結構ですので、どういうところが影響を受けているのかというのを数字的に把握したいと思ひまして、そういうのがわかれば教えていただきたいと思ひます。

〈越橋職業安定部長〉

こちら（資料2）の16ページの表は事業所単位の支給決定件数になっていまして、1つの事業所さんが従業員100人休業させた場合でも1件としてカウントしていますし、1人の場合でも1件としてカウントしていますので、確かにこれだけ見ると全体像はわからないんですけど、休業日数ですとか休業している労働者の数とかについてまでは数値的な統計を取っていない状況でして、ちょっと今ここまでなんですよね、データとして出せるのは。ただ一方で今、先ほど総務部長からもお話があったんですけど、雇用調整助成金を現在利用している企業に対するアンケート調査というものをやっております、1,500社に対して調査票を郵送しまして、だいたい60%ぐらい返ってきたところでございまして、その状況を今、集計中なんですけど、明日記者発表したいと考えております。その中で事業所の規模別ですとか業種別にもいろいろと分

析して発表したいと考えておりますので、そちらのほうも発表資料が取りまとまりましたら、情報提供させていただきたいと思っております。

〈飯田委員〉

ありがとうございます。

〈千野会長〉

よろしいですか。他にございますでしょうか。

それでは次に議題の(2)、「働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進」について、労働局から説明をお願いします。

〈岡本労働基準部長〉

労働基準部長の岡本でございます。各委員の皆様には、労働基準行政の円滑な推進にご協力いただいております、ありがとうございます。それでは座って説明をさせていただきます。

私からはローマ数字のⅡの大きなテーマ2つ目のところを説明させていただきます。労働行政の最重要課題として、働き方改革の実現がでございます。この働き方改革の実現を含めて、現在働いておられる労働者の皆さんがより良い環境で働けるような施策というメニューで、こちらのほうは施策を進めているところでございます。この大きなテーマの2つ目ですけれども5つの中表題に分かれておまして、その1番目と5番目について私から説明をさせていただきます。残りは雇用環境・均等室長からということで、主に基準行政と雇用均等行政が連携をしながら取り組みを進めている内容のものでございます。

それでは中表題1番目の「長時間労働の是正や安全で健康な職場づくり」でございます。資料1でいいますと5ページにあたります。この長時間労働の是正というのが働き方改革の中でも本丸と申しますか、最も重要な課題でございます。本年4月からは中小事業場の皆さん方にも「時間外労働の上限規制」の適用が始まったところでございます。まさにこの円滑な施行に向けた取組といったところが、本年度の最重要課題であったところでございます。これまでも円滑な施行に向けて雇用均等行政部門、我々労働基準行政部門が様々な取組として個別支援であるとか相談会、セミナーとか、また個別訪問によって法令周知を図るなど、きめ細かく対応してきているところでございます。具体的な取組については、①から⑧ということで大きな取組ということで記載をさせていただきます。②と④が主に労働基準行政が取り組んでいる施策で、残りの部分を雇用環境・均等行政が主として取り組んでいるものでございます。②、④でございます。先に④でございます。「長時間労働の是正に向けた監督指導」というところ、6ページですね、この④のところはまさに本年度上限規制の施行が始

まったというところで、我々労働基準行政部門としても最重要として、取り組んでいる課題というところでございます。例年、まさに今月、今日で終わりますが、11月を「過重労働解消キャンペーン」ということで過重労働の防止月間ということも踏まえまして、集中的な監督指導をここ数年取り組んできているところでありますし、また、今年から時間外労働の上限規制の中小企業への適用が始まったことも踏まえて監督指導を行っているところです。あわせて②のほうでございます。こちらは、自動車、建設業に対する勤務環境の改善ということで、建設業、自動車運転手、お医者さんといったようなところがこの上限規制の適用が猶予されております。適用まで3年余りということで、早くから準備をしていただく必要があるということで、建設業やトラック運転手さん、関係業界の皆さんと協力、連携をいただきながら、支援、相談会とか説明セミナー等を開催をしていると、同時並行でやっていますよといったような取組をこちらのほうで記載をさせていただいています。あと、雇用環境・均等行政関係でございます。①のところが、生産性を高めながらということで、こちらのほうが雇用環境・均等行政の中で最も力を入れてやっているところでございまして、委託業務にはなりませんけども、大分県働き方改革推進支援センターというものを設置しております。こちらのほうでも様々な支援、個別訪問であるとか、相談会を開催しております。実績のほうはこちらの記載のほうをご確認いただければと思っています。冒頭、コロナ関係ということで総務部長からの説明がありましたけども、なかなかそういった集合的な相談会、セミナーが開けないということで、下半期に向けましてはオンラインセミナー等を活用しながら、引き続きコロナの感染防止も努めながら、中小企業等への周知を呼び掛けていくという予定にしているところでございます。次に、6ページの③「年次有給休暇の取得促進」でございます。これも長時間労働の是正に関連しまして休暇の取得促進の周知・広報を行っているということでございます。今年度からは年次有給休暇の時間単位の取得ということも併せてリーフレットに記載をして、周知を始めているところでございます。⑥の「県民運動の展開」でございます。こちらのほうはノー残業デーですね。今月11月の第3水曜日だったんですけども、この県民ノー残業デーであるとか、おおいた夏の働き方応援キャンペーンということで、大々的なキャンペーンということでそれぞれ周知を行ってきているということでございます。ただ、夏のキャンペーンにつきましては、コロナの影響でゆう活という取組が政府として統一な取組ではなくなったので、今年は新しい働き方応援キャンペーンというふうに表題を変えて取組を実施してきたところでございます。

続きまして8ページ、中表題の2番目、「労働条件の確保・改善対策」でございます。これはもう私共労働基準行政の中の永遠の課題といえますか、基準法が制定以来70年余り取り組んできているところでございます。取組状況については記載のとおりでございます。それぞれの時代、また経済状況に応じて様々な課題が出てきますので、その課題に応じた取組、基準行政の中では基本的には監督指導というようなどこ

ろになりますので、情報に基づいた監督指導を的確に行ってきたというところでございます。この中で番号を打ってなくて恐縮なんですけども、下から3つ目のポツですね、高等学校等の学生に対する労働関係法令の周知というところでございます。この取組につきましては、5年ぐらい前ですかね、若者の使い捨てと、またブラックアルバイトとか、そういったことが社会問題化になったことがあります。こういったことを踏まえまして、これまでは事業場の皆さんに対して労働関係法令の周知を行っていたんですけども、働く側の皆さんにとっても自分の身は自分で守ってもらうと、ある程度の労働法令に関する知識が必要だろうということで、高校生、大学生に向けた労働法の説明会を実施してきているところでございまして、今年度につきましても下半期に向けて、高校生、大学生を中心にセミナーを開催しているといったような状況をこちらのほうに記載をさせていただいております。また最低賃金につきましては、今日委員の皆様、ご審議に加わっていただいた方も多数おられるんですけども、答申いただいた最低賃金、特に産業別最低賃金が12月25日から発効となりますので、引き続き様々な周知に、また年明けにつきましては地域別最低賃金の確実な履行確保に向けて監督指導をしっかりやってまいりたいと考えているところでございます。

続きまして3つ目の中表題になります、「安全で健康に働くことができる環境整備」で、資料1の9ページでございます。こちらのほうも先ほどの労働条件の確保と共に、労働基準行政の中の大きな1つの柱でございます。労働災害の防止といったような取組でございます。労働災害防止につきましては、5カ年毎の労働災害防止計画というのを策定して、これに基づいて取組を進めているところで、今年度は第13次の労働災害防止5カ年計画の3年目にあたるところでございます。9月末の労働災害の状況につきましては、資料2ということで31ページのところで記載をさせていただいておりますけども、休業災害につきましては昨年から約4%下回っている状況で、死亡災害につきましては昨年と同数、ちなみに10月現在で9人の方が亡くなっている状況でございます。休業災害につきましてはコロナの影響で生産活動が大きく下回って、休業であったりとか、時短営業といったようなところも1ヶ月から2ヶ月期間がありましたので、そのへんの影響で減っているところがあるのかなと考えております。死亡災害につきましては、残念ながら全国的には大きく減ってきているんですけども、大分県においてはまだ9名とか10名とか、昨年は特に16人ということで多かったんですけど、また2桁台にのるような10名を超える方が亡くなっているというような状況で、こういった重大災害については引き続き効率的、効果的に取組を進めていく必要があると思っております。こういった取組の一つとしては、全国安全週間、衛生週間といったような大きなキャンペーンがございまして、また大分では12月1日、明日から、年末年始の労働災害の無災害運動というのが始まりますので、そういったキャンペーンを活用しながら各業界団体の皆様に周知、また的確な監督指導、個別指導を行うことによって、労働災害防止に努めてまいりたいと考えているところでございます。皆

様方のお手元のほうにマスクケースということで、年末年始の無災害運動のキャンペーンの周知グッズを作成して周知に努めているということで、お使いいただければと思っております。

中表題の1番につきましては、以上でございます。

〈新納雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室長の新納でございます。どうぞよろしくお願いたします。私からは2番目の「生産性向上の推進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」から、4番目の「ハラスメント対策」までご説明させていただきます。それでは座って失礼させていただきます。

お手元の資料1、10ページをご覧ください。まず2として「生産性向上の推進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、(1)の「中小企業等の設備投資等に伴う最低賃金の引き上げに対する支援」でございます。こちらにつきましては、業務改善助成金により支援を行っているところでございまして、交付決定件数は9月末現在で2件となっております。また、働き方改革支援センターにおきましても、この賃金引上げのための個別相談を実施し、中小企業に寄り添った生産性向上のための支援を行っているところでございます。

次に(2)「雇用形態に関わらない公正待遇の確保」といたしまして、「①パートタイム・有期雇用労働法及び改正労働者派遣法の施行への対応」でございます。そちらご覧いただきますとパートタイム・有期雇用労働法、こちらはいわゆる同一労働同一賃金についてでございますが、この法律4月から施行されておりました大企業にはすでに適用されております。来年の4月1日からは中小企業に適用になるとなっております。この周知でございますが、こちらにつきましてもそちらに記載しておりますとおり、説明会の開催により実施しているところでございますが、今年度はコロナ感染防止のために説明会の開催が困難だった時期もございまして、開催回数が前年同期よりも少なくなっているところでございます。下半期におきましては、オンラインによるセミナーの開催、あるいは大分市の自治委員に協力を得ての回覧板での周知、ラジオ番組等での周知等を予定しているところでございます。説明会以外の周知でございますが、お手数ですがこの資料2のところの後ろから2番目にこのようなブルーの冊子をつけさせていただいております。この冊子でございますが、働き方改革推進支援センターにおきまして作りまして、その配布による周知、あるいは市町村や経済団体等の協力を得て周知文等を掲載していただく、その他各種会場の場やホームページへの掲載、金融機関等を通じて周知しているところでございます。また、先ほど申しましたとおり、すでに大企業にはこの法律が適用されていることから、法の履行確保という点から報告徴収という手続きをもっておりました、その報告徴収により法違反の有無の確認とか、あるいは必要な行政指導を行う権限がございまして、一応9月末現在

でございますが、その数字がそちらに示しておりますとおり40件となっているところ
でございます。また、この法律に係る事業主及び労働者からの相談につきましては、
令和元年7月に設置いたしました同一労働同一賃金特別相談窓口におきまして引き続
き丁寧に対応しているところでございます。改正労働者派遣法でございますが、そち
らにつきましては各種申請書受理時や指導監督時に周知を行っております、12月には
派遣元セミナーを開催する予定となっております。それでは次②でございますけれ
ども、「中小企業・小規模事業主に対する相談支援」でございます。こちらにつきま
しては来年の4月に中小企業にもこの法律が適用になることから、先ほど申し上げま
した働き方推進支援センターにおきまして、セミナーや個別相談、商工団体等におけ
る窓口相談、個別訪問による主に中小企業への支援等を実施しています。支援実績に
つきましてはご覧のとおりとなっております。同センターの周知につきましては
は、今年度新たにバス広告等により周知を実施しております。「③非正規雇用労働者
の正社員化・処遇改善に向けた企業支援」に関しましてでございますが、こちらはキ
ャリアアップ助成金により支援を行っているところです。当助成金の活用を促すため、
先ほどご覧いただきましたこの資料2の青い別冊でございます。その中での周知、ま
た大分県、市町村、経済団体との連携、労働局ホームページへの掲載、監督署・ハロ
ーワークを通じた周知、また本日開催しております助成金セミナーや包括連携協定に
基づく金融機関を通じての周知等を実施しております。

次に資料1、12ページをご覧くださいませでしょうか。こちらでは(3)といたしま
して「非正規労働者のキャリアアップの推進」ということでまとめております。まず
1つ目の「無期転換ルールの円滑な運用」についてでございますが、こちらは契約を
更新して5年を超えた有期契約労働者には無期転換申込権が発生しております。この
無期転換ルールの周知実績といたしましては、こちらのご覧のとおりとなっております。
今後年度末に向けて契約期間の更新時期となってくることから、広報誌へ掲載す
ること等により注意を喚起してまいります。「②人事評価制度や賃金制度の整備等
による取り組みの支援」につきましては、助成金による支援を実施しております、支
給実績はご覧のとおりとなっております。

次に資料1、13ページでございますが、そちらをご覧くださいませでしょうか。3
といたしまして、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」ということでまとめておりま
す。「(1)雇用型テレワークの普及促進」と、「(2)自営型テレワークの就業環境」の整
備について、併せてご説明いたします。テレワークにつきましては冒頭、局長からも
申し上げたとおりでございますが、働き方改革実行計画において適正な労務管理下
における良質なテレワークの普及促進を図ることとされております。お手元資料2の一
番後ろの別冊、テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインや、テレワ
ークのメリット、テレワーク相談センター、働き方改革推進支援助成金のテレワーク
コースの他、自営型テレワークの適切な実施のためのガイドラインについて周知し、

環境整備をはかっているところでございます。また、働き方改革推進支援センターにおいては、テレワークに係る労務管理等の相談対応を行っておりますが、先日、大分県が開設した中小企業テレワーク導入相談窓口とも連携をはかっております。大分県が主催するセミナーにおきましてもテレワークのガイドライン等の説明を行うと共に、厚生労働省や総務省が委託するセミナーの周知も行っているところでございます。その他の周知といたしましては各種会議の開催時とか、あるいは私共、労働局のホームページ・チラシ・冊子等の配布により行っているところです。今後は、現在厚生労働省における「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」、こちらが開催されておりますので、そちらでのとりまとめの結果を踏まえまして、より一層の周知をはかることとしているところです。

続きまして(3)でございます。「副業・兼業の促進に向けた環境整備」について、資料2の33ページをご覧ください。令和2年9月改定の「副業・兼業の促進に関するガイドライン」をお付けしております。こちらと、資料にはございませんが、平成30年に改定された「副業・兼業に係るモデル就業規則」を周知することによりまして、副業・兼業の環境整備をはかっているところでございます。また、働き方改革推進支援センターを通じまして、各種会議開催時、先ほどホームページ等への掲載による周知も行っておりますが、先ほどもお話いたしましたとおり、ちょうど本日、助成金セミナーを開催しております。そちらでも「副業・兼業の促進に関するガイドライン」についての説明と相談ブースを設置し、個別相談を行っているところでございます。

それでは資料1の14ページでございます。こちら4といたしまして、「総合的なハラスメント対策の推進」としてまとめております。まず(1)でございますが、「職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施」でございます。この6月に改正した労働施策総合推進法が施行されまして、パワーハラスメント防止対策が大企業に義務付けられたところでございます。中小企業につきましては、現在、防止対策は努力義務でございます。令和4年3月31日までは努力義務、4月からは義務というふうな適用になっております。また、この同法にあわせまして男女雇用機会均等法が改正され、セクシャルハラスメントの部分、育児介護休業法の改正がありまして、育児休業に関するハラスメントにつきまして改正がなされておりますので、周知徹底につきましては働き方改革関連法セミナーやその他説明会での周知、あるいは事業所訪問時によって個別に周知等を行っております。先日11月12日には大分県との共催にてハラスメントセミナーを開催したところでございます。今後來月、明日からでございますが、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と致しまして、当局雇用環境均等室に特別相談窓口を設置しまして、パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラの撲滅の機運向上を図る予定としているところです。

次に「(2)労働関係紛争の早期解決」でございます。いじめ・嫌がらせや労働条件等のあらゆる労働問題にワンストップで対応するため、総合労働相談員の資質向上及

び総合労働相談コーナーの機能強化をはかっているところですが、今年度新たに労働相談員兼相談対応マニュアルを作成し、県内6か所の相談コーナーを巡回して研修を実施したところでございます。総合労働相談コーナーに寄せられた令和元年度の相談状況でございますが、相談件数は延べ7,775件、うち個別紛争に関わるものは延べ3,053件となっております。相談内容は自己都合退職に関すること、いじめ・嫌がらせに関すること、その他の労働条件に関することの順に多くなっております。個別労働紛争制度による助言・指導件数につきましては111件、うち解決したものが87件、あっせん件数が24件、うち解決が8件となっております。個別労働紛争の迅速な解決のために労働相談・個別労働紛争解決制度関係機関連絡会議を7月に開催いたしまして、9機関との連携強化をはかったところでございます。

以上でございます。

〈岡本労働基準部長〉

それでは最後、中表題15ページのところの5番になります。「治療と仕事の両立支援」でございます。こちらのほうは政府が掲げます一億総活躍社会ということで、性別・年齢とかかかわりなく、また、病気を抱える方も社会の中で活躍できるといったようなテーマの中で、治療をしながらでも仕事ができる職場環境をとということで、努力義務になりますけれども事業場の皆さんにぜひご理解をいただいて、そういった働く環境を整備していただきたいという取組でございまして、いま現在周知・広報に努めているところでございます。大分県では、今日ご出席の労使団体の皆様、また医療関係者、ソーシャルワーカーの皆さんがチームのメンバーとなります推進チームというのを設けまして、そこで情報共有をしながら周知・広報に努めているところでございます。また昨年、大分ではじめてこの治療と仕事の両立をテーマにしたセミナーを開催させていただいたところでございます。そこでアンケート調査もしたんですけども、やはりなかなかこの取組についての浸透が進んでないといったような結果も出ておりますので、引き続き、様々な機会を通じた周知・広報に努めてまいりたいと考えているところでございます。今年度につきましてはそのセミナー、コロナの影響で実際の開催ができないということで、オンラインによるセミナー、シンポジウムというのが開催を予定されておまして、すでに治療と仕事の両立支援ナビといったようなポータルサイトにこのシンポジウムの状況が画像として動画として掲載をされておまして、ウェブ開催だからこそ逆にいつでもこのシンポジウムというのが見られる環境になっておりますので、是非このシンポジウムを多くの事業場の皆様に見ていただきますよう、しっかりこれからこの周知をはかっていくと考えております。また、来年度になりますと地域セミナーというのもこちらのほうに動画がアップされますので、併せてこういった動画を活用した周知に努めてまいりたいと考えています。

こちらは安定部門になりますけれども、(2)でございます。実際こういった病気を抱

える方につきまして、就職相談支援ということで基幹病院等において、出張相談の開催状況を15ページに記載させていただいているところでございます。以上でございます。

〈千野会長〉

それでは、ご質問、ご意見等がございましたらお願いいたします。石本委員。

〈石本委員〉

資料1の10ページですかね、最賃の引き上げに対する支援のところの業務改善助成金の関係なんですけども、昨年が3件で今年が2件ということで、最初の審議の中でも違う委員さんから、なかなかこう使いづらいとかいうのがあって、この間もちょっとご意見を出させていただいたんですが、ちなみになんですけど、事前に質問をなげていまして即答ということではなくて、また後日でもわかれば教えていただきたいんですが、この件数、Dランクの他県のところの件数の状況とかわかれば、また教えていただければと思います。それが1点と、8ページですが、外国人技能実習生の関係です。先般NHKだったですかね、今回のコロナに関わった部分で、解雇されて再就職の先もみつからなくて住むところもなくなって大変苦労してますみたいな方がテレビにいたんですけども、今回コロナ関係で県内で外国人技能実習生の関係で、何かちょっと相談とか、そういうトラブルがあったかどうかわかれば教えていただければと思います。

〈岡本労働基準部長〉

助成金につきましてはお調べしてまた後日、ちょっと各県ごとのは難しいかもわかりませんが去年もご質問、ご意見等がありまして、この助成金、ほんとにたくさん使っていただかないといけないのになかなか伸びてないということで、ちょっと言い訳になりますけど全国的にも今年度最低賃金の上昇率が低かったということで、これが10円、20円上げていただかないと使えない助成金になっているので、そのへんでちょっと今年度は昨年よりさらに申請件数が低くなっているというのは全国的な傾向だということで聞いているところでございます。

2番目の技能実習生につきましては、ここでお話できるような大きなそういった相談、トラブル自体は寄せられてないところでございます。

〈石本委員〉

ありがとうございます。あの業務改善助成金の関係なんですけども、1点思いとしてあるのが、毎年ですね、今年もちょっと使側のほうからも産別最審の中でも意見が出たということで聞いたんですけども、未満率ですね。毎年、毎年、未満率というか

たちで出てきます。僕からすれば違反率じゃないの？という思いはあるのですが、そういう対象のところは当然わかっているところもあると思いますので、そういうところに対して、例えば業務改善助成金も使いながら上げる努力もちゃんとしてほしいなという思いがありますので。

〈岡本労働基準部長〉

これもまた言い訳になりますが、未満率といいますか最賃を下回っている事業所というのは確実に把握できているんですけども、その調査以外に使えないというようなところもあるので、それはそれとして、ある程度の業種というのははっきりと傾向として表れていますので、そういった業種とか、また厚生労働本省から、全国で活用した好事例的なこういったものに使われていますよといったようなところで、実は昨年でいいですと宿泊業さんが非常に使っていただいていたんですね。なので、個別的にも業界団体に要請に行ったりはしていたのですが、このコロナ禍でさすがに活用して最賃を上げてくださいというのは言えなくなったので、また落ち着いたらそういった活用が進んでいる業界等をターゲットに、この助成金の活用を促していきたいというふうに思っております。

〈千野会長〉

よろしいですか。他に何かございませんでしょうか。

もし何かありましたら、また後程お聞きしたいと思います。

それでは次に(3)、「高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材活躍促進、人材投資の強化」について、労働局から説明をお願いします。

〈越橋職業安定部長〉

職業安定部長の越橋でございます。よろしくお願いいたします。それでは私から、まず「高齢者の就労支援」について説明させていただきます。

資料1の16ページになります。高齢者につきましては、「生涯現役支援窓口」という専門の窓口をハローワークに設置して支援しているところなんですけれども、昨年度までは県内7ヶ所あるうちの3ヶ所、ハローワークの大分、別府、佐伯の3ヶ所に設置していたんですけれども、今年度から中津と日田も増設しまして県内5ヶ所で支援しているということになります。具体的に何を行っているかといいますと、高齢期の生活を踏まえた職業生活の再設計とか、高齢者向けの求人情報の提供とか、あとシニア世代の方に対する就職ガイダンス、面接のやり方とか、履歴書の書き方とかも含めてですね、就職ガイダンス等に取り組んでおります。実績についてはこの表に書いてあるとおりなんですけれども、前年度よりも増えているのは、先ほどの中津と日田の2ヶ所分が新たに増設されたためでありまして、だいたい前年度と同じぐらいの実

績になっております。

それから下の(2)のところになりますけれども、求職者への支援と同時に、企業における「66歳以上の継続雇用延長に向けた環境整備」についても実施していく必要があります。このため、高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しまして、地域全体で高齢者雇用に関する機運の醸成を図る、それから企業訪問を行って高齢者の雇用継続に必要な相談支援を行う、等のことをしております。大分県につきましては幸いこの表の下の3行にありますとおり、令和元年6月1日現在の状況ですけれども、65歳までの高年齢雇用確保措置の実施企業が4年連続で100%とか、66歳以上、70歳以上働ける制度のある企業についても全国2位という状況でして、全国的に見ても取り組みが進んでいるという状況でございます。今後の大きな動きとして、高年齢者雇用安定法が改正されて来年4月から施行されることになっております。補足資料の43ページをご覧くださいんですけども、現在は65歳までの雇用確保というものが義務化されているんですけども、これにプラスされて70歳までの就業確保というのがこちらから努力義務になりますけど、これが加わってくるということになります。具体的には下のところに①から⑤までありますけれども、70歳までの定年引き上げですとか、定年制の廃止、70歳までの継続雇用制度等々、この①から⑤のいずれかの措置を講じるように努める必要があるということになっております。今後、この改正法の施行にむけて積極的に周知・啓発を図っていきたいと考えております。

それから資料1の18ページ目をご覧ください。2「就職氷河期世代に対する就労支援」というところなんですけれども、今回コロナがなければ就職氷河期世代の支援というのは政府の最重要施策の一つになっていたわけなんですけれども、ちょっとコロナで一旦止まってしまったんですけども、ただコロナを理由に後退させることはできないということで、当初掲げていた目標等もそのまま変更せずに今年度から3年間を集中支援期間として本格的に取り組んでいくということで、政府全体で進めているところでございます。こちらは補足資料の47ページをご覧くださいんですけど、「おおいた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」というものを立ち上げました。大分県とか経済団体とか労働団体、それから支援機関も入っていただいて設置したものになるんですけども、10月にそこで事業実施計画というものを取りまとめまして、この47ページの表がその実施計画の概要になっております。具体的には就職氷河期世代の方を①②③の類型に分けて支援していくということにしておりまして、①番目の不安定な就労状態にある方につきましては、ハローワーク大分に設置している「正社員チャレンジコーナー」での支援とか、あとは各ハローワークのほうでも関係部門が連携してチーム支援を行っていくと、職業相談とか職業紹介、就職した後も職場定着のための支援、そういった伴走型の支援を行っていくということにしております。それから②の長期にわたり無業の状態にある方、こちらにつきましては、地域若者サポートステーション、サポステと言っていますが、サポステのほうで支援をしていくと

ということで、サポステの支援対象年齢も昨年度までは39歳までだったんですけれども、今年度からそれを10歳引き上げて49歳までということにして、ハローワークとも連携しながら就職支援を行っているところでございます。それから③番目が社会参加に向けたより丁寧な支援を必要とする方、基本的には引きこもりなどの方がここに入ってくるわけなんですけれども、こちらにつきましては市町村レベルのプラットフォームなどとも連携してやっていくということにしておりまして、まだ市町村レベルのプラットフォームはこれから立ち上げていくことになるんですけれども、こちらのほうについてももしっかり支援していくということになっております。今後の取り組みとしましては、コロナ禍の中ということなのでWEBでの企業説明会ですとか、あとは各種こういった就職氷河期世代の支援策を記載したリーフレットなども作成して、周知していきたいと考えております。

資料1の19ページ目に戻っていただければと思うんですけれども、19ページ目の「(4)ユースエール認定企業の拡大」というところになりますけれども、こちらは若者の就労支援についての話になりますけれども、現在ユースエール認定企業の拡大に努めているところでございます。補足資料の48ページも一緒に見ていただきたいんですけれども、ユースエール認定というのが、若者の採用とか育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を厚生労働大臣が認定するという制度になっておりまして、認定を受けるためにはこの「認定基準の一部」というところに書いていますけれども、「月平均の所定外労働時間が20時間以下」とか、「有給休暇の年間付与日数に対する取得率70%以上」とか、結構厳しい認定基準をクリアする必要があるんですけれども、現在10月末現在で大分県内では17社、ここに書いてある17社が認定を受けている状況でございます。認定を受けると、下のほうに書いています「6つのメリット」というところにあるような、ハローワークで重点的にPRをすとか、就職面接会に優先的に参加できるとか、こういったメリットがありまして、地元の優良企業を積極的に応援していくということにしております。引き続きユースエール認定企業の拡大、それから認定を受けた企業の支援に努めていきたいと考えております。

次の「女性活躍の推進」につきましては、雇用環境・均等室長から説明させていただきます。

〈新納雇用環境・均等室長〉

では3番目の「女性の活躍推進」につきまして、私から説明させていただきます。資料1の20ページをお開きください。

そちらのほうで、まず1番目(1)といたしまして、「女性の活躍推進等」でございます。女性活躍推進法が改正されまして、一般事業主行動計画の届出等の義務企業が101人以上から300人までの企業にも拡大されたというところがございました。この一般事業主行動計画でございますが、これについては例えば採用者に占める女性の割合

等、女性活躍を推進する4つの項目について自社の状況を把握し、それぞれの課題について分析した上で、数値目標、取組内容、取組期間等を設定し実行するものとしております。常時雇用する労働者が301人以上の義務化されている対象企業112社については、すでにすべての会社でその届出等が完了している状況でございます。一方、今回拡大されました101人以上300人以下の企業につきましては、令和4年4月1日から一般事業主行動計画の策定や情報公表等が新たに義務付けられることとなりますので、未届企業には資料を送付するなど周知をはかっております。現在のところ対象企業数は342社、届出企業数は147社となっております。また、えるぼしや女性活躍推進法の改正によって新設されましたプラチナえるぼしの認定への取組促進につきましては、認定のメリット、例えば優秀な人材の確保に役立つであるとか、公共調達での加点等がメリットとなりますが、これらのメリットを事業所訪問時やあるいは認定制度を掲載した冊子、先ほどご案内した青い冊子でございますけれども、それらを作成、配布する、あるいはマスメディアの活用等により周知を実施しているところでございます。資料にはございませんが、現在えるぼしに認定された企業は2社となっております。②でございますが「男女雇用機会均等法の推進」につきましては、法に沿った雇用管理が行われるよう報告徴収等に取り組んでおりまして、件数といたしましてはお手元の資料のとおりとなっております。

次に21ページをご覧くださいませでしょうか。そちらには(2)といたしまして、「仕事と家庭の両立支援の推進」ということで、5つほど項目をたててそちらに記述しております。まず「①きめ細かな職業相談・職業紹介」についてですが、こちらはハローワーク大分、別府、中津に設置している「マザーズコーナー」において、子育て中の方に対して担当者制によるきめ細かな就職支援を実施しており、就職者数等につきましては資料のとおりとなっております。「②育児・介護休業法の周知及び履行確保」につきましては、令和3年1月1日から、子の看護休暇、介護休暇が時間単位で取得することになるように改正されておりますので、その周知を労働局のホームページや郵送等により行っているところでございます。同じく報告徴収や行政指導の実績につきましてはご覧の通りとなっております。「③男性の育児休業取得促進等を含む仕事と育児の両立ができる職場環境整備」についてでございます。「パパ・ママ育休プラス」「パパ休暇」「育休制度の個別周知」「育児目的休暇」等の制度を、リーフレットの配布やホームページの掲載等により周知をしているところでございます。また、イクボス宣言企業につきましては、現在17団体185名となっております。大分県と協力したイクボス宣言の周知啓発、応募企業のホームページ掲載、好事例集や助成金の資料配付等を実施しているところでございます。また、育児休業の取得を後押しする取り組みに対する助成金といたしまして、両立支援等助成金（出生時両立支援コース）がでございます。こちらの支給実績は9月末現在で86件となっております。前年同期を上回っているところでございます。「④仕事と介護の両立ができる職場

環境整備」、こちらにつきましては、浜脇地域包括センターとの連携によりまして介護制度説明会を10月に実施しておりまして、助成金等も整備されているところでございます。「⑤次世代育成支援対策の推進」でございます。こちら一般事業主行動計画届出義務企業数は454件で、すべての企業において届出済となっているところでございます。また、くるみ認定企業でございますが、今年度は5件で累計で30件。プラチナくるみ認定企業数は今年度の認定は今のところございませんが、累計で2件となっているところでございます。

3の「女性の活躍推進」については、以上でございます。

〈越橋職業安定部長〉

続きまして「障害者の活躍促進」についてです。資料1の23ページをご覧ください。まず公務部門についてなんですけれども、公務部門においては民間企業に率先して障害者雇用に取り組む必要があるというところなんですけれども、未達成機関が令和2年6月1日現在で3機関あります。昨年の6月1日時点では6機関ありましたので半分に減ったわけなんですけれども、こういった未達成機関に対しましては早期の達成指導を実施すると共に単なる数合わせとならないように、雇用された障害者がその後もちゃんと働き甲斐を感じながら職場に定着できるように支援していくというところで、職場の中に職場定着支援者というものを配置していただいて、定着支援を実施していくということにしております。

それからその下の(2)のところなんですけれども、中小企業に対しましては障害者の雇入れ支援としまして、障害者雇用の経験ですとかノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業ですね、今まで雇用したことない企業に対しまして、ハローワークが主体となって関係機関とも連携しながら計画的なチーム支援を行っていくということにしております。23ページの下の方の3行のところに書いてありますが、これが令和元年6月1日現在の大分県の障害者の雇用状況なんですけれども、先ほどの高齢者と同じように障害者についても取り組みが進んでおりまして、実雇用率については全国5位、それから法定雇用率達成企業の割合は全国4位ということになっております。ただ、来年の3月1日から障害者の法定雇用率が0.1%引き上げられることになっておりますので、新たに未達成の企業が出てくるのが考えられますので、企業に向けた支援と障害をお持ちの求職者に向けた支援、両方について強化していきたいと考えております。

それから今年度からの新たな制度としましてご紹介させていただきたいんですが、補足資料の49ページをご覧ください。「障害者雇用に関する優良な取り組みを行う中小事業主への認定制度を始めました！」ということで、通称「もにす制度」と呼んでいるんですけれども、先ほど説明しましたユースエール認定制度の障害者版みたいなイメージになります。こちらまだ始まったばかりなので現在全国で3社しか認定は受けてなくて大分県はまだの状況なんですけれども、今後この認定制度を周知広報し

まして制度の浸透をはかって、中小企業全体で障害者雇用の取り組みが促進されるように努めていくということにしております。「もにす」というのは、「ともにすすむ」の間の「もにす」をとって「もにす制度」ということです。

それから資料1の25ページに戻っていただきまして、「外国人労働者の環境整備」についてになります。昨年4月に「特定技能」という制度が創設されまして、深刻な人手不足に対応するために新たな在留資格が創設されたものになりますけれども、現段階では特定技能の受入れ人数まだまだ少ない状況で、大分県は9月末現在で75人ということになっておりますけれども、今後はコロナの状況も改善してくれば本格的な受入れが進んでくるということが見込まれます。そういった状況の中で、外国人労働者が日本で安心して働けるように事業主の皆様に対する雇用管理改善指導ですとか相談支援なんかを行っております。ここに9月末時点の雇用管理改善に係る指導実績を載せておりますけれども、計画134件に対して実施8件ということで、上半期はコロナの感染防止の観点から事業所訪問を控えていたために全然まだ出来てない状況なんですけれども、下半期に入ってから順次再開しております。今年度は11月を「外国人労働者問題啓発月間」ということで、例年は6月に行っているものを今年度は11月にずらして行っているところですので、11月にも各事業所訪問を積極的にまわっているところでございます。

私からの説明は、以上になります。

〈千野会長〉

それでは、ご質問、ご意見等がありましたらお願いします。松本委員。

〈松本委員〉

今の一番最後、資料1、25ページの「外国人労働者の環境整備」についてお聞きしたいと思います。具体的には、大分県下で外国人の就労に関して受けている、把握している相談の件数だとか、多い内容、それに対する対応としてどのようなことがあるのかを教えていただければと思っています。意図としては、先ほどのご説明でもありましたけれども、特定技能による受入れも始まっていて、特定技能に限らず留学生だとかその他外国人就労今後も増加が見込まれるかと思っています。外国人の雇用問題は全体で見れば比較的マイナーなニッチな問題ではありますが数が増えていくということ、それから私自身弁護士で実際相談にのることもあるんですけども、正規の相談ルートに乗りづらいとかで、放置されたり深刻化するケースもあるので、この環境整備の前提として大分県内の現状を正しく知ればということでご質問させていただきました。お願いいたします。

〈新納雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室の新納でございます。私から回答させていただきます。県内の外国人労働者数でございますが、令和元年10月末現在で7,368人、前年同期比で1,114人、17.8%の増加と、年々増加しているところでございます。外国人労働者からの雇用に関する苦情、トラブル関係の相談状況についてでございますが、令和2年度の上半期は前年同期13件と比較いたしまして約半分程度になっております。事業所からの相談実績は今のところ聞いていないところでございます。主な相談内容といたしましては、解雇、賃金不払い、労働条件の明示に関することがあげられるところです。相談内容に応じまして、労働法違反であれば労働基準監督署等の行政指導、その他の労使紛争については個別労働紛争解決援助制度による助言を行うなど、日本人と同様に対応しているところでございます。また、県内のハローワークにおける就職職業相談状況についてでございますが、令和2年度については10月末現在で新規求職者数は255人であって、前年同期76人と比較して235.5%増加しているところでございます。増加要因といたしましては、ハローワークには日本人の配偶者や定住者、留学生が来所いたしますが、小売業、飲食業、サービス業での比較的単純な接客業に従事していた方が多くて、コロナの影響で働いていた企業の業績が悪くなり、ハローワークに来所する外国人の方が増加したところではないかと思われるところでございます。労働局、労働基準監督署、ハローワークでは、外国人労働者向け相談ダイヤル等多言語による相談対応やリーフレット等を多言語翻訳する等、外国人の方への丁寧な相談対応を実施しておりまして、言語や在留資格など配慮すべき点を踏まえ、引き続き日本人と同様な支援に努めてまいりたいと思っております。以上でございます。

〈松本委員〉

詳細にありがとうございました。とてもよくわかりました。

〈千野会長〉

他にございませんでしょうか。

それでは、これまでⅠ～Ⅲまで説明いただきましたがそれも含めまして、あるいはそれ以外に、お手元の「令和2年度大分労働局行政運営方針」に示されている内容等で、ご質問、ご意見があればお願いいたします。ございますでしょうか。松本委員。

〈松本委員〉

細かなところなんですけど1点追加というか、先ほどの件とは別なんですけれどもお願いします。「令和2年度大分労働局行政運営方針」の33ページのところに、「3行政文書及び保有個人情報の適正な管理及び情報公開制度・個人情報保護制度への適切な対応」というようなことがあって、ここで「(1)行政文書の適正な管理」において、「行政文書の管理に関するガイドラインによる新たなルールの遵守徹底する」と

いう記載があるんですが、私自身この点についてあまり把握できてなくて、具体的にどのようなルールの変更というか、そういうのがなされているのか、少し教えていただければと思いました。

〈丸山総務部長〉

総務部長の丸山です。いま松本委員からご質問がありました件でございます。公文書の管理につきましては、基本的には公文書管理法、それから同法の施行令によって定められているところなんですけど、内閣府が示している行政公文書の管理に関するガイドラインというのがございまして、これは各省庁における行政文書管理規則の規定例を示して、規定の趣旨とか意義、事務上の類似点を解説したものというふうになっております。そのガイドラインが令和元年の5月に改正されまして、厚生労働省本省のほうでそれを受けて行政文書管理規則運用マニュアルというのを作っているんですけど、これが11月に改正されたところでございます。その具体的な改正の中身、これは非常に事務的なものにはなるのですが、特に行政文書の廃棄のルールですね、そういったところが新たに定められたところでございます。基本的に行政文書はそれぞれ文書の保存期間というのが決められていまして、文書の中身によって5年であったり10年であったりするわけですが、その期間を過ぎてもそれがそのまますぐに廃棄できるわけではなくて、内閣総理大臣に廃棄していいかという確認を求めて、同意をいただかないと捨てることができないというような厳密な仕組みになっています。しかしながら、実際にはそこが総理大臣の確認がとれないまま廃棄をされているというような問題もあり、そういったことを踏まえてその時の手順を厳密に定めたような改正がなされております。具体的には、内閣総理大臣の廃棄同意済みとして提供された行政文書のファイルリストに基づいてきちんと労働局のほうで廃棄対象の文書のリストを作成することと、それからそのリストを踏まえて再度文書の保存期間の基準と照らし合わせながらきちんと確認をして総理大臣の廃棄の同意が得られているか、1つ1つ確認してから廃棄をすることという、中身としては非常に事務的な話でございますが、厳密に文書をきちんと確認をして、1個1個廃棄の同意が得られているか確認してから廃棄するというような手順が決められたと。それから廃棄の方法、廃棄年月日もきちんと記録しておくこと、というような改正がなされたというところでございます。以上です。

〈松本委員〉

ありがとうございました。労働行政において公文書管理の何か問題があったみたいなことは私自身聞いたことがないので、おそらくこの労働行政において特段どうということではないんだと思いますが、もし何か問題とかが生じるようなことになったらまた教えていただいたり、今後も適切な管理に努めていただければと思います。

〈千野会長〉

他に何かございませんでしょうか。特にございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

ご質問、ご意見がないようであれば、労働局におかれましては、本日出されましたご意見やご要望事項を参考に、令和2年度の下半期におきます様々な施策に、引き続き積極的に取り組んでいただくようお願いいたします。

本日の議事は終了いたしましたので、進行を事務局にお返しします。

〈樋口監理官〉

千野会長、議事につきましてご進行いただきまして、誠にありがとうございました。

委員の皆様におかれましては審議会の円滑な進行にご協力を賜り、また、長時間にわたり熱心にご審議をいただき、お礼を申し上げます。

最後に一つ事務連絡になりますが、次回の審議会につきましては来年の3月中旬を予定しております。開催の日程調整をさせていただきたく、お手元の封筒に用紙を2枚と返信用封筒をお入れしてあります。大変お手数ではございますが、12月14日までにそちらの返信用封筒又はFAX等でも結構ですので、事務局あてご返送いただきますようによろしくお願いいたします。

それでは以上をもちまして、令和2年度第1回大分地方労働審議会を閉会といたします。本日は誠にありがとうございました。