

# 令和2年度第2回大分地方労働審議会

## 議 事 録

令和3年3月17日（水）

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2回 大分地方労働審議会議事録

1 日時 令和3年3月17日(水) 10:00~12:00

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、清田 透、松本 佳織、本谷 るり、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、田口 由香里、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)

ただいまより、令和2年度第2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。よろしくお願いたします。

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、資料の確認でございます。本日の資料はこれから申し上げます5点でございます。お手元に配布させていただいております。先ず、令和2年度第2回大分地方労働審議会「次第」でございます。中に委員名簿、座席表等がございます。次に、右肩に資料1と括弧で括弧でございますけれども、「令和3年度大分労働局行政運営方針(案)」でございます。次に、資料2、「令和3年度大分労働局行政運営方針(案)に係る補足資料」ということで、こちらクリップで止めてあります。次に、資料3、「大分の労働行政 令和3年度」カラー二つ折りのリーフレットでございます。次に、資料4、「令和2年度大分労働局行政運営方針に係る実施状況」でございます。以上の5点でございますが、本日は主に、資料1の「令和3年度大分労働局行政運営方針(案)」につきまして、ご説明をさせていただくこととしております。なお資料1につきましては、委員の皆様から事前にご意見をいただきまして、労働局で検討の結果、箇所修正をさせていただいている部分が1ページと4ページでございます。

次に2点目です。本日の審議会の成立についてでございます。次第を1枚めくっていただきまして「委員名簿」をご覧ください。本日、欠席の委員は、公益代表の福田委員と使

用者代表の友岡委員です。本審議会の定数は 18 名となっております、本日は公益代表委員 5 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 5 名の、計 16 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 条の規定に基づく「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。

次に 3 点目です。議事録の公表についてでございます。本日の事務局からの説明と委員の皆様からいただきましたご質問、ご意見などの発言内容につきましては、議事録といたしまして、後日、当局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、会場出入り口と窓を開けさせていただいております。また、ご発言の際にお渡しするマイクは消毒する関係上、多少お時間をいただくことにつきましてご了承ください。

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〉

皆様、おはようございます。労働局長の坂田でございます。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けれども朝早くから本審議会にご参集いただきまして、誠に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っておりますことを、厚く御礼申し上げたいと思います。

さて、大分県の雇用情勢ですが、新型コロナウイルス感染症の拡大前の昨年 1 月には有効求人倍率が 1.42 倍であったところですが、現在の直近の統計であります今年 1 月、ちょうど 1 年後は、0.35 ポイント低い 1.07 倍となっているところであります。リーマンショック時の 0.44 倍に比べれば 1 倍台での推移は、なお高水準であると言えますが、感染状況は予断を許さないこともあり、雇用情勢の判断につきましては、「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引き続き注視が必要である」としているところでございます。

この感染症への対応といたしまして、これまで大分労働局におきましては、特別労働相談窓口の設置、雇用調整助成金や休業支援金・給付金などの各種支援策を講じて参りましたが、大局的に雇用が維持されているこの現状につきましては、事業主の皆様方とそして労働者の方々の協力によりまして、経営と雇用を守り抜こうとする強いご意思があつてこそのものであり、まさに「疾風に勁草を知るがごとく」の例えのように、逆境にありましてもしっかりと根を張りつつ立ち向かう労使の姿勢に敬意を表するものであります。

雇用調整助成金につきましては、現在、日額上限や助成率に係る特例措置が講じられておりますが、これはあくまで緊急避難措置としての特例でありまして、こういった措置を長く続けることで労働者のモチベーションの低下や人手不足分野への労働移動の阻害などへ繋がってしまう副作用もあり、雇用情勢がさらに大きく悪化をしない限りは、この特例

措置は段階的に縮減されるべきものであると考えております。

今後、現在のウィズコロナ時代、さらにポストコロナといわれる時代を見据えて円滑な労働移動への支援、職業能力開発の支援など、地域のハローワークが持つ本来の機能をさらに強化しつつ、新たな取り組みとして、労働者の休業を前提としない在籍型出向を活用する等の取組の提案を行い、地域の雇用維持に対する支援を図っていくこととしております。

また、ウィズコロナ時代においては、職場における感染防止対策も重要となります。大分労働局におきましては、職場における新型コロナウイルス感染防止対策相談コーナーを設置いたしまして、事業主や労働者からの相談に対応するほか、感染防止措置に係るセルフチェックの勧奨や具体的な対策方法等が記載されたパンフレットの交付等によりまして、出来る限り多くの事業所において労使でしっかり取り組む感染防止対策が講じられるように働きかけを行っているところであります。

一方、コロナ禍にありましても少子高齢化の進展は一層深刻化を増しております。生産性の向上と共に、就業機会の拡大や多様な働き方を選択できる社会を実現するための働き方改革が重要な課題であることには変わりはありません。

中小企業に対しては、昨年4月から時間外労働の上限規制が適用され、さらに、この4月には正社員とパートタイム労働者など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適用となっております。当局においては、説明会の開催や相談支援・指導等を通じて働き方改革関連法の施行、履行の確保に努めるほか、大分働き方改革推進支援センターにおきまして、引き続き、きめ細やかな相談・支援を行うこととしております。

不幸にも現在、世界中がこの新型コロナウイルス感染症の脅威にさらされております。そんな中であっても私ども労働行政に一貫して流れる基本的な考え方は、いささかも変わるものではありません。経済情勢の推移に即応して常に自らを刷新強化しつつも各種施策の整理・充実にあたっては、労働者・事業主・公益の皆様方のご協力とご理解こそが労働行政推進の原動力となるところでございますので、本日、委員の皆様方には、私どもの来年度の行政運営方針（案）につきまして、忌憚のないご意見等を頂戴いたしまして、これを踏まえて労働局、監督署そしてハローワークが一丸となって着実な行政運営を行い、「ああ困難を乗り越えて大分の労働行政を発展させていった令和3年度であったな」、と言える日が来ることを願いました。私からの挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

〈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〉

おはようございます。会長の千野でございます。新型コロナの影響が気になるところでございますが、年度末のお忙しい時期にお集まりいただきまして、ありがとうございます。これから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ので、どうぞよろしくお願いいたします。

議題に入る前に、本日の審議会の会議録の署名について、「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。よろしくお願いいたします。

それでは議題に沿って進めさせていただきます。本日は、労働局から「令和3年度大分労働局行政運営方針（案）」について提案がな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。

〈越橋職業安定部長〉

職業安定部長の越橋でございます。日頃から職業安定行政の運営につきまして、いろいろとご協力いただき、ありがとうございます。特に本年度は、コロナの関係で県内の従業員の雇用の維持を図ることを本当に重点的に取り組んでまいりました。経済団体の皆様、連合の皆様とも一致団結しながら取り組んできました。この場を借りて御礼申し上げます。ありがとうございます。それでは座って説明させていただきます。

行政運営方針（案）の資料4ページ目、それから職業安定部資料の方も見ながら説明させていただきます。

先ず、行政運営方針（案）の4ページ目の1番、雇用の維持・継続に向けた支援というところでございます。ここでは雇用調整助成金とか、先ほど局長からも説明があった在籍型出向の話を書いておりますが、ここは重要なところになってきますので、詳しく説明させていただきます。

先ず、雇用調整助成金について、職業安定部資料の5ページ目をご覧ください。先ほど局長からも説明がありましたとおり、雇用調整助成金については、過去に例のない特例措置を講じてきまして、またその申請書類も大幅に簡素化したり、審査体制も大幅に拡充しまして、現在は、申請から2週間以内の支給決定処理を行なっているところでございます。支給実績としては5ページの資料のとおり、3月5日現在、20,788件、今日現在では、21,000件を超えております。リーマンショックの時が一番多い年で年間6,000件程度でしたので、今その3.5倍ぐらいということで、様々な業種の企業から、かなり利用されているところです。支給決定金額としてはだいたい今192億円。全国では273万件の支給決定で、だいたい3兆円ぐらいの支給決定を行っているところでございます。

次に、職業安定部資料の6ページ目をご覧ください。こちらが産業別の支給決定件数の状況になっております。グラフを見てもらえば分かりますとおり、製造業、卸小売業、飲食

サービス業、宿泊業の順番に多いのですが、それ以外の幅広い業種からも申請がなされているという状況でございます。

次の7ページ目をご覧ください。こちらは休業支援金の支給実績になっております。休業支援金という制度が、昨年の7月から新たに創設されまして、コロナの影響で休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることが出来なかった労働者の方が、自ら申請して受給できるものになっております。こちらにつきましても、大分県ではこれまでに7,000件を超える支給決定を行なっておりまして、決定額は3.8億円ぐらいです。全国では、100万件以上の支給決定で800億円という状況になっております。

今後の方針としましては、先ほど局長からも説明がありましたが、これまでは休業を前提とした雇用維持を図ってきたところですが、これを長く続けるとやっぱり従業員のモチベーションが下がるとか、職業のスキルも低下する、例えば、人手不足分野への労働移動がなかなかうまく進まないとか、そういった副作用がいろいろと指摘されるようになってきておりまして、雇用情勢が大きく悪化しない限りは、特例措置を段階的に縮小することになっております。

その一方で、休業を前提としない施策をしっかりと推進していく必要がありますので、在籍型出向による雇用維持の支援ですとか、円滑な労働移動への支援、そういった支援について、全体的にバランスをとって進めていくことにしております。

また、本年2月に策定されました新たなパッケージがありまして、こちらちょっと紹介させていただきたいのですが、職業安定部資料の3ページ目をご覧ください。新たな雇用訓練パッケージというものでして、ここの上の所に雇用調整助成金の特例措置ということで、今、説明したような話を書いてありますが、この特例措置につきましても4月末まで現行の特例措置を継続することになっております。あと右のちょっと枠の所に赤字で書いてありますが、大企業についても、これまでは10分の10助成というのは無かったのですが、特に経営状況が厳しい企業につきましても、最大10分の10の助成が出来るようになっております。4月末までこの特例措置が続いて、今度5月からは段階的に縮小するというところで、日額上限が今15,000円なのが13,500円、助成率も最大10分の10から10分の9に引き下げる形で進んでいって、7月以降はさらに縮小していくという方針になっております。

あとその下の所の大きな四角の中の休業支援金も、もともと休業支援金は中小企業の従業員のみを対象とした制度だったのですが、現在、大企業の労働者の中でも休業手当を受け取りづらいシフト制で働く労働者が休業手当を受け取れない場合には、新たに休業支援金の対象とすることになっております。

次の4ページ目をご覧ください。こちらはコロナの影響で休業を余儀なくされた方や、シフトが減少した方が、仕事と訓練を両立させながらステップアップを目指していくということが重要ということで、職業訓練についても様々な特例措置が設けられることになっております。職業訓練受講給付金という訓練を受けながらもらえる給付金もあるので

すが、この辺も収入要件の特例が設けられて給付金がもらいやすくなったり、在職中の方も休業しながら訓練するという事で、訓練期間が短いものについても設定できるようになるなど、いろいろと多様化が図られております。また、一番下の方に書いてありますが、全てのハローワークに「コロナ対応ステップアップ相談窓口」という窓口を新たに設置しまして、そこで職業訓練の情報提供、受講の斡旋、就職支援もワンストップで行なっていくことにしております。

次に、在籍型出向についても説明させていただきます。職業安定部資料の9ページ目をご覧ください。労働者を単に休業させるだけでなく、一時的に他企業に出向させて労働者のモチベーションを維持しつつ雇用を確保するという事で、この在籍型出向についても最近注目を浴びているところでございます。具体的な取り組みとして、対策のポイントに1, 2, 3とありますけれども、先ず1番目として全国の協議会それから47都道府県すべてに協議会を設置しまして、地域における関係機関が連携して出向情報や出向のノウハウ等を共有して取り組みを進めていくことにしております。それから2点目として、産業雇用安定センターとも連携をさらに強化していきます。それから3点目としては新たな在籍型出向を支援するための助成金、産業雇用安定助成金という新たな助成金制度が2月に出来上がりましたので、こちらもうまく活用しながら後押ししていくことにしております。

職業安定部資料15ページ目をご覧くださいのですが、ちょうど昨日、この在籍型出向に関する説明会を県内初になるのですが開催しました。昨日は12社から出席がありました。説明会では産業雇用安定センターからこの在籍型出向に関する制度の説明、それから労働局からは産業雇用安定助成金の説明をしたところですが、12社中11社から大変役立った、または役立ったという回答を頂いております。今後、来年度に入ったらまたこの辺の説明会をもっと幅広く行なっていきたいと考えております。

それから職業安定部資料13ページ目をご覧ください。それは先程の協議会の話になるのですが、先ず全国の協議会が2月17日にオンラインではありますが開催されました。これを受けて今後、各都道府県でも協議会を開催することになりますが、大分局におきましては5月の中旬ぐらいに開催したいと考えております。協議会では、地域における雇用過剰とか人手不足とか、そういった現在の雇用情勢についての情報提供や在籍型出向の送り出し企業と受け入れ企業の情報の共有、関係機関の連携、それから在籍型出向の好事例やノウハウの共有など、とにかく、その在籍型出向を効果的に実施していくためにどうすればいいかということについて議論していきたいと考えております。本日も出席の経済団体、それから連合の皆様にもこちらの協議会の構成員になっていただきたいと考えておりますので、また来年度になりましたら改めて個別にご相談させていただければと思います。

それから職業安定部資料の17ページをご覧くださいのですが、今後、この在籍型出向を効果的に進めていくために、まずは実態を把握しようということで、今年の1月から2月にかけてアンケート調査を実施しました。送り出しの候補となる、いま雇用調整助成金を活用している企業と受け入れの候補となるハローワークに求人を提出している企業、

それぞれにアンケート調査を行っておりまして、800社から回答を得たところでございます。この800社のうち4分の1の企業から在籍型出向に興味があるといった回答をもらっておりますので、ちょっと予想していたよりも多くの企業が興味を持っているのかなと思っております。現在こちらのアンケート集計中ですので、また5月の協議会の場などで報告したいと考えておりますし、今月の定例記者発表の時には発表する予定でございます。以上が長くなりましたが、雇用の維持・継続に向けた支援のところでございます。

行政運営方針（案）の資料に戻っていただいて5ページ目のところです。5ページ目の大きな3番のところで、新規学卒者への就職支援というところで、3の(5)、ユースエール認定企業の拡大及び新規学卒者等への就職支援というところになります。

あと職業安定部資料については21ページをご覧いただきたいのですが、今年3月に卒業する学生の1月末現在の就職内定率が出ておりまして、上のほうが高校生、下のほうが大学生になっております。高校生につきましては1月末の内定率がオレンジ色の折れ線グラフになりますが93.6%ということになっておりまして、前年の同月と比べると0.1ポイント上がっているということで、だいたい同水準になっております。一方で大学は薄いブルーの色が1月末の内定率ですが82%ということで、前年同月と比べると4.9ポイント低下ということで、新規大卒者のほうがまだ就職活動を取り巻く状況が厳しいものになっていると認識しております。ただ4.9ポイント減少しているのですが、ここ2～3年、コロナの前は超売り手市場ということで内定率が特に高かったこともありますし、今年度はコロナの影響で大学の講義などがオンライン中心となっていることで学生の状況が例年よりも把握しづらいことがあります。把握できなかった学生については未内定者として計上しておりますので、もうちょっと把握できれば、もう少し上がってくる可能性もあります。そのため、4.9ポイント下がっていますけどもそこまで悪い状況ではないという状態でございます。

あと、今朝のNHKニュースご覧になった方いらっしゃるかもしれませんが、全国で今年の3月卒業の人で100人が内定取り消しにあっているという報道がありました。大学生で91人、高校生で9人、全体で100人ですが、今のところ大分県では内定取り消しは出ておりません。昨年度も内定取り消しについて、大分県は0人でした。今後については、行政運営方針（案）5ページの(5)のところにも書いておりますが、コロナ禍による第2の就職氷河期世代をつくらないためにも、新規学卒者それから卒業後3年以内の既卒者を対象に合同企業説明会とか、新卒応援ハローワークにおける個別の支援、あとは今年度も行なっていますが、高校に出向いて校内業界説明会を行なうなど、そういった取り組みをまた続けていきたいと考えております。それから対象者の中にはコミュニケーション能力に課題を抱える方も少なからずおりますので、そういった方につきましては本人の状況ですとか希望を聞きながら心理的なサポートも含めて就職支援をしていくこととしております。

続きまして就職氷河期世代の支援になります。行政運営方針（案）の6ページ目の下の



ほう、5番目のところになります。本来であればコロナがなければ本年度の最重点課題として対応するはずだったのですが、コロナの影響で若干最初の頃はできませんでしたが、コロナ禍にあっても後退させることのできない重要な課題ということで国会でもこれについては、しっかりやっていくことにされておまして、本年度からの3年間で集中的に支援を行うことにしております。昨年7月には大分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設置しまして、3年間にわたる事業実施計画を策定しております。その計画が職業安定部資料の22ページになります。そちらが昨年7月に経済団体、労働団体、あとは就労支援機関や行政機関が構成員となって、このプラットフォームの中で策定された事業実施計画となっております。この計画の中で3年間にわたる事業目標ですとか目標達成のためのKPIを設定しまして、プラットフォームで進捗管理をしているところでございます。それから行政運営方針（案）の7ページの(1)のところになりますが、ハローワーク大分に「正社員チャレンジコーナー」という就職氷河期世代の専門の窓口を設置しまして、チーム制による職業相談や職場定着までの一貫した伴走型の支援を行っております。

それから(2)にありますとおり、就職氷河期世代の雇い入れを行なった事業主に対する助成金も活用して就職を促進したり、あと(3)のところがありますが、この就職氷河期世代と言われる方の中には、なかなかハローワークに出てきていない方もたくさんおまして、いかに当事者に情報を届けてちゃんと伝えるかということが重要な課題になってきますので、それぞれの置かれた状況を踏まえまして、いろんなルートやメディアを通じて広報を実施することにしております。

次に、高齢者の就労促進になります。行政運営方針（案）の7ページの6番目のところになります。職業安定部資料は23ページをご覧くださいなのですが、今年の4月から改正高年齢者雇用安定法が施行されまして、これまでは65歳までの雇用確保義務というものがありました。これに上乗せされて70歳までの就業確保措置というものも努力義務になります。具体的にはこの職業安定部資料の23ページに書いております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。①、②、③はこれまでもありました定年引き上げ、定年制廃止、継続雇用制度の導入だったのですが、今回新たに④、⑤のところに加わっております。大分県の高年齢者雇用については、毎年6月1日現在の状況を従業員規模31人以上の事業所に調査しておりますが、65歳までこの雇用確保措置を実施している企業は5年連続で100%になっております。66歳以上働ける制度のある企業は43.4%、全国で2位です。70歳以上働ける制度のある企業は40.9%、こちらも全国2位ということで、全国的にみるとトップクラスで推移している状況でございます。

行政運営方針（案）7ページの6番目の(1)に書いてありますが、70歳までの就業確保措置の円滑な実施に向けまして、労働局、ハローワーク、それから高齢・障害・求職者雇用支援機構などの関係機関が連携しまして、70歳までの就業確保措置とか、高齢者の処

遇改善に取り組む企業への支援を行なっていくことにしております。

それから次の8ページの(2)のところに書いておりますが、生涯現役支援窓口という高齢者の専門窓口を大分・別府・中津・日田・佐伯の5か所のハローワークに設置しております。こちらでもチーム制による支援とか、高齢者と企業との効果的なマッチングに取り組んでおります。それから(4)のところにありますとおり、高年齢者の多様な就業ニーズに応えるために、シルバー人材センターにおいて就業体験や講習会等を実施して、就業機会の確保と創出を図ることにしております。

続きまして、女性活躍等のところは雇用環境・均等室長から説明します。

#### 〈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いたします。私共の業務推進にご協力いただきまして御礼申し上げます。それでは座って説明させていただきます。

私からは行政運営方針(案)の7、女性活躍・男性の育児休業取得促進について、使います資料は、資料2、補足資料の雇用環境・均等室の括りになりますので、よろしくお願いいたします。この7の部分でございますが、大きく4つの柱に分かれております。順にまいります。(1)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の部分でございます。お手元の補足資料につきましては、一番最初の冊子になっております資料とその次の1ページ、2ページ、この3つの資料が該当するところでございます。不妊治療と仕事の両立につきましては、事業主や職場の同僚等の理解を浸透させる必要があります。「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」や「不妊治療と仕事の両立サポートブック」等によりまして、大分県不妊専門相談センターとも連携しながら周知・啓発を行なってまいります。そのマニュアルというのがお手元のこちらの厚い冊子になります。それともうひとつ、事業主に対しましては不妊治療のための特別休暇制度を導入した場合等に利用できる助成金の制度を今回作りまして、その活用を促し、支援を図ることとしてしているところです。そちらが雇用環境・均等室資料の1ページと2ページになります。ご覧いただきますと、1ページのほうは働き方改革推進支援助成金となっておりますが、このうち一番上のコース、労働時間短縮・年休促進支援コースの中に特別休暇の中に不妊治療に係る特別休暇制度というコース制度の創設。それと2ページにつきましては、文字通りなのですが、両立支援等助成金不妊治療両立支援コースを活用して対応するとしてしているところがございますが、詳細が決まりましたらまた周知をさせていただければと思います。

次に、行政運営方針(案)9ページの(2)でございます。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、というところがございます。令和4年4月1日からは女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が、常時雇用する労働者数が101人以上の事業主にも拡大されることがございますので、その対象事業主に対して両

立支援助成金の女性活躍加速化コースの活用も含めまして、計画的な働きかけを行い、「女性活躍推進企業データベース」への登録等も促して、女性活躍の更なる推進を図ることとしております。資料といたしましては、雇用環境・均等室資料の3ページと次の冊子をご覧くださいければと思います。3ページは先ほどのものですが、冊子というのがこちらになっております。来年度、併せまして男女雇用機会均等法に基づく母性健康管理指導事項連絡カードの改正が予定されていることから、その周知・広報と併せまして、新型コロナの感染拡大を踏まえ改正されました妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするために、事業主が講ずべき措置に関する指針に基づきまして、母性健康管理措置が適切に講じられるよう男女雇用機会均等法の履行確保を図ってまいることとしております。お渡ししておりますこの冊子で先ほどの連絡カードも後ろについておりますし、内容もこの中にまとめておりますので、このようなもので周知を図っているところでございます。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つきましては、3ページにありますように助成金による支援を行なっていることとしております。

次に、行政運営方針（案）9ページの(3)でございます。子育て等により離職した女性の再就職の支援につきましては、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で、子育て中の方に対して担当者制による職業紹介、職業相談を行なっているところでございます。今年度の目標である就職率93.4%は達成できる見込みでありまして、引き続き個々のニーズに応じたきめ細かな就職支援を実施してまいります。

最後の(4)でございます。男性の育児休業取得の促進をはじめとする仕事と家庭の両立支援の推進でございます。男性の育児休業取得を促進するため、労働者、事業主等に、育児休業制度や配偶者が妊娠出産したことを知った時に、個別に制度を周知するための措置を講ずることや、あるいは事業主に対しては両立支援等の助成金を周知し、男女とも仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ることとしております。雇用環境・均等室資料4ページ、5ページ、こちらをご覧くださいますと、今国会で育児休業法が改正されるという予定といたしますか、いま上程されているところでございますが、その案をお付けしております。子どもの誕生から8週までの間は従来1回、この1回につきましては男性の育児休業の回数の原則1回からは免除されていたのですが、それを8週間のうち4週間につきましては2回まで分割取得ができること等が盛り込まれた改正案でございます。子の看護休暇の時間取得につきましては今年1月から施行適用されておりますので、それらにつきましても併せて周知を図って、育児休業の取得等を理由とする不利益取扱い等が疑われる事案を把握した場合には、事業主に対して是正指導等を行なうこととしていくところでございます。雇用環境・均等室資料の6ページを見ていただきますと、仕事と介護の両立支援につきましては地域包括支援センター等とも連携いたしまして「仕事と介護の両立支援対応モデル」の普及や、両立支援等助成金の周知を図っているところでござ

います。また、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定等につきましては、労働者数 101 人以上が届出義務企業となっております。当局におきましても対象企業すべてお届けいただいているところですが、「くるみん」認定あるいは「プラチナくるみん」認定の申請に向けた働きかけを来年度も行なってもらえる予定としております。以上でございます。

〈越橋職業安定部長〉

続きまして、行政運営方針（案）10 ページの 8 番目の障害者の就労促進についてご説明いたします。職業安定部資料の 27 ページをご覧くださいなのですが、今年の 3 月 1 日から障害者の法定雇用率が 0.1% 引上げられました。これを踏まえまして、官民共に障害者の雇用促進や職場定着を一層推進していくことにしております。(1) にありますとおり、ハローワークでは地域の関係機関が連携したチーム支援を実施しております。特に障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業、今まで雇っていない企業につきましては、採用の準備段階から採用後の職場定着まで一貫した支援をしていきます。それから県内 7 か所のハローワークが中心となりまして、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、大分県、こういった関係機関と連携してチームを組んでサポートするチーム支援というものに取り組んでおります。障害者就業・生活支援センターにつきましては、新型コロナウイルスの状況の中においても障害者や事業主の両者に対して必要な支援を行なうことが求められておりますので、対面での支援が難しい場合についてはオンラインによる支援が行えるようにいま予算措置をして、就業支援の推進を図っているところでございます。

それから行政運営方針（案）には書いていないのですが、来年度のハローワークでの大きな動きとしまして、ハローワークシステム刷新の第二弾というものがあつて、昨年の 1 月から刷新第一弾というのがあつて、求職者マイページ、求人者マイページなどを開設しまして、お仕事探しをより便利にできるような機能を付けているのですが、今年 9 月からは、それをさらに発展させまして、ハローワークに行かなくてもオンラインで求職登録が出来たり、オンラインでハローワーク紹介を受けたり、ハローワークの紹介とか相談がいらぬという方は、オンラインで自主応募、直接事業主さんに応募できるといった新しい機能が追加されることとなっております。そういった意味でハローワークの職業紹介業務の在り方が、今後大きく変わっていくこととなりますので、ご報告までさせていただきます。労働局から説明は以上になります。

〈千野会長〉

ただいま資料 1 の大分労働局行政運営方針（案）の目次でいきますと、「第 2 ウィズコロナ時代の雇用機会の確保について」のご説明がありました。これについて委員の先生方、ご質問、ご意見等がありましたらお願いいたします。

〈清田委員〉

日頃から業務お疲れ様です。まず行政運営方針（案）の2ページのところです。労働条件をめぐる動向のところ、その途中の、「このうち、個々の労働者と事業主との間の労働関係法令上の違反を伴わない「解雇」、「退職勧奨」云々」というところで、これ前年度よりも57.7%増えて、一方で違反があるほうが減っているみたいなんですけども、これってというのは、やはりコロナの関係であり、会社が厳しい云々で増えたのだらうと思いますが、この中に紛れ込むような感じで違反があるようなケースというのがあるのかどうか。それともうひとつ、次のページ3ページですが、労働災害の発生状況のところ、医療保健業が倍増しているというこれがちょっと気になって、コロナの関係で影響があるのかというのと、あと雇用調整助成金の関係で結構使われていますが、この辺でいわゆる本来使うべきなのに使わないというようなケースがあるのかどうかというような、その辺をいくつか教えてほしいと思います。

〈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。まずは1点目のお話ですが、労働関係法令上の違反の伴わない解雇云々のところでございますが、労災で休業中に解雇されたとか、あるいは妊娠したことを理由に解雇された等の相談につきましては、法律に照らして違反や不利益取扱いにあたり、あるいは手続きが違ふ、あるいは禁止されていることから、それぞれ法律を所管する労働基準監督署や、あるいは雇用環境・均等室なり行政機関がその対応をすることとしておりますが、ただ同僚と喧嘩したことを理由に解雇された、これは不当だとか、あるいは、病気にかかったことを会社に告げると解雇されたので解雇を取り消してほしい等の解雇自体が問題があるのではないかと、あるいは、しつこく退職勧奨を受けるとか、そういうものになりますと、労働関係法令上、禁止されている、あるいは手続きが決められている、それに反しているというようなご相談でない場合は、民事上の個別労働紛争といたしまして、私どもの総合労働相談コーナーで対応しています。実際どういうふうなケースかというのは、総合労働相談コーナーのほうがワンストップで対応いたしますので、そちらで承って適切な対応をしているところでございます。以上でございます。

〈清田委員〉

今の件で前年度よりか1.5倍になっているので、それを見たらやっぱりコロナの関係というのはあるのでしょうか。

〈新納雇用環境・均等室長〉

これは前年度よりっていうより、29年が前々年度でそれと比べてですので、コロナというのはいちと。

〈清田委員〉

でもいきなり 1.5 倍というのも何かちょっと気になるというか、いきなり 1.5 倍になっているというのが気になる数字ではあります。特に何か背景とかはあるのですかね、例えばコロナで。

〈新納雇用環境・均等室長〉

総合労働相談件数全体の件数でございますので、全般的にこれが本当に正解かどうかはわからないのですが、私共の総合労働相談コーナーとして、徐々に認知されてきて、そしていろんな相談が寄せられるようになったということがひとつあるかと思います。ただ具体的にこれがという 1 つだけの要因というのはちょっと絞りきれないところです。

〈千野会長〉

他にご質問、ご意見はございませんでしょうか。はい、どうぞ。

〈岡本労働基準部長〉

先ほど労働災害のご質問をいただいた件について、また後ほどご説明するところもありますが、現状というところで、医療保健業については労働災害が前年から倍増という、ちょっとショッキングな記載があり、委員の皆様もご懸念を抱かれていますのではなかろうかなと思っています。ご質問ありがとうございます。

医療保健業につきましては、例年およそ 40 件程度の労働災害が起きています。令和元年が 31 件ということで、いろいろ皆様に頑張ってもらって過去最小ぐらいに少ない年でした。令和 2 年は、現状 66 件の労働災害が発生しており、令和元年の 31 件と比較して倍増していることから、そういった表現を使わせていただいております。例年でいうと労働災害の大部分は転倒災害とか、腰痛事故とか、そういったものが多いのですが、やはり令和 2 年につきましては、委員の皆様もご想像されていたとおり、コロナの感染がございまして、それが令和元年までは 1 件もないわけですが、令和 2 年には、現状 24 件のご報告をいただいているところです。66 件のうち 24 件については、そういった院内で仕事中にコロナに感染された分が計上されており、倍増といえますか、大きく増えた要因になっているところがございます。

〈越橋職業安定部長〉

あと、もう 1 点ご質問がありました雇用調整助成金を活用しないで事業主と労働者間でトラブルになっているのがあるかというご質問ですが、結局トラブルになるのは休業させられたのに休業手当が払われないという時だと思うのですが、そういった事案が非常に多くなってきたので、昨年 7 月に新たな休業支援金の制度が出来たところです。休業支援金

は、そのような休業手当が払われない場合に従業員自らが労働局に申請して給付金をもらえるという制度になっております。ただ、この場合も事業主側の証明が必要になっておりまして、ちゃんと、その従業員の方を休業させたのかとか、その方に休業手当を払ってないのかとか、そういったことを事業主に証明してもらう欄があるのですが、そこに署名してくれない事業主さんもいらっしゃいまして、事業主の協力が得られない場合は、労働局は従業員の方に、そのまま申請してくださいとお願いしております。その場合には、今度労働局から事業主に直接電話して、ちゃんと事実が確認できれば支給していくという取り扱いを今しているところです。そのような取り扱いをすることで、だいたい事業主さんに確認を取って支給決定できているものが大部分でございます。

〈千野会長〉

そういうケースがいくつぐらいありますか。

〈越橋職業安定部長〉

事業主の協力が得られず、事業主が証明を書いてない件数は、かなりあります。ただ、こちらで事業主に電話して、その辺は確認とれるようになっております。

〈千野会長〉

それでは飯田委員。

〈飯田委員〉

敢えてということですが、今日の説明で非常によくわかった部分もあるのですが、ウィズコロナ時代という、あえて「時代」という言葉を使っているのが最初疑問だったのですが、中身で見ると全ての項目でコロナが関係するわけでもないし、局長の挨拶でもやることはいささかも変わらないという中で、敢えてウィズコロナ時代という事を使ったのはどういう趣旨なんだろうかと思ひまして。もちろんコロナが非常に大きな社会に影響を与えたというのはわかるのですが、「時代」という言葉を使ったのはどういう趣旨なのかということをお教えいただければと思います。

〈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。ご質問につきまして、「第2の雇用機会の確保」のところにつきまして、コロナが終息した後の局面に向けた施策も含まれていると若干、整理したところでございましたが、委員がおっしゃるとおり、現段階でウィズコロナ、あるいはウィズ・ポストコロナとかそういうことが定まっておられませんし、今のこの状況の中においては、少なくともやはりコロナの感染状況を踏まえて喫緊の課題に対応していくということを重視することから、標題をこのようにかえさせていただいて、「ウィズコロ

ナ」というふうに統一したところがございます。

〈坂田大分労働局長〉

少し補足をさせていただきますけど、ウィズコロナ時代という捉え方というのは、多分これから今のコロナの状況を克服して、ある程度時間が経った時に振り返れば、「ああ、あの時代はウィズコロナの時代なんだな」というふうに言われるような、そういう時代に位置づけされるのかなという気もします。我々としては、今まさにコロナと戦っている、そういう時代でありまして、このウィズコロナ時代、あらゆる経済状況のあり方もずいぶん変わってきていますので、その時代に即応した労働行政の在り方、こういったものを考えて来年度の行政の運営方針どうあるべきかということのをこれまで考えてきたわけです。そういった意味で、来年度一年間だけではなく、ある程度のスパンを念頭に、このコロナに翻弄されているこの時代というか、コロナ禍にあってしっかりとした労働行政を進めていく、そういった意味合いでウィズコロナ時代と銘打ったというふうにご理解をいただければと思います。補足です。

〈千野会長〉

他の方はいらっしゃいますでしょうか。はい、どうぞ。

〈渡邊委員〉

渡邊でございます。日頃より本当に労働行政の促進につきましては本当にお疲れ様でございます。また教育機関として大変お世話になっておりまして、改めて感謝申し上げます。事前には質問表等をお送りせずに申し訳なかったのですが、今日のご説明、非常に明確なご説明をいただきまして3点ご質問させていただきます。

1つ目が、今日いただいた職業安定部資料の9ページの在籍型出向についてご説明をいただきました。これよく最近本当耳にするのですが、国の施策としてこれを進めていかれようということが大変よくわかっております。そして大分県でもこれからアンケート調査等を進めて大分県らしい、多分この在籍型出向の施策をとっていかれるのかなと思うのですが、これは例えばコロナのためにこれを一時的にされていこうとしているのか、あるいはちょっと中長期的に雇用の調整、あるいは人手不足等が構造的にでていっている中で在籍型出向というものをこれからどういう形で想定されているのかということ、将来展望をひとつお伺いしたいということと、それから具体的にこの在籍型出向をこれからすぐにされていく中で、何か想定があるのかどうか。大分の場合はこの業種のこういうところの人手不足から、こういうところにちょっとマッチングをさせていこうという具体的な想定があるのかという直近のことと、それから中長期的なことをお伺いしたいのが1つの質問です。

続けて2つ目ですが、就職氷河期の世代に対する施策として、プラットフォームを作られるということで、本当ありがたいことだと思っております。それは本当に官民一体の



プラットフォームを作られるということですが、先ほどご指摘もありましたように、そこに当事者たちをもっていくまでのルートというか、どういうふうな形で社会に出てもらうのか、それからそういうプラットフォームに近づいてもらうのかというところで、様々なルートを考えていらっしゃるというふうにおっしゃっていたのですが、この様々なルートについて具体的にどういうものがあるのかということをお教えください。

3つ目の質問ですが、女性活躍推進に関して、先ほど本当にいろいろご苦労されていることがわかりました。あと女性活躍推進企業データベース、これを充実させていかれようとしているのですが、ここへの登録の現状を調べていないので申し訳ないのですが教えていただければということと、それから登録の内容は要するに、いろんな中小企業さん含めて簡単に登録できるものなのかどうか、そこに関わって「くるみん」ですとか、「プラチナくるみん」認定の申請というのが、いま中小企業さんにとっては非常にハードルの高いものだというふうに、よくお話を伺ったりするのですが、そのところの申請の促進実態というか、促進の状況というか、そのあたりを、やはり申請するだけではなくて実際の実態として動いていってもらえるための働きかけについて、どういうことをされているのか、というところを以上3点、すいません、よろしくお願いたします。

〈坂田大分労働局長〉

私からいまご質問があったうちの1点目の在籍型出向の今後の方針も含めた在り方についてお話をさせていただきたいと思います。今回この在籍型出向をひとつ雇用対策の柱というか、ツールの一つとして導入をしたわけですが、従来出向といいますと大企業が関連会社とか子会社との間で行うイメージがありましたし、実際そういうものでありました。しかしながら、コロナ禍にあつて、例えば観光業とかタクシー、バスなどの業種の仕事がなくなりまして、人が余ってしまう。こういった方々に対しては雇用調整助成金等で支援はしていますけども、じゃあこの後どうするんだと、急激にお客さんがくるのか、そういった見込みがなかなかたてられなくて、従業員に仕事を辞めさせて仕事を探してもらうのかと、これでは求職者がハローワークに殺到して、それこそリーマンショックのような状況になってしまうと。そういったことを避ける一つの方法として、中小企業、本当に中小企業に対してもこういった出向の支援の制度が使えれば、若干そういった動きが緩和されていくのではないかなということで、今回全く新しい取り組みとして、雇用対策のツールの一つとして考えられたということです。

ただ、コロナの始まる前から人手不足の業種と、人が少し余裕のある業種というのもありましたので、そういったところの労働移動というか、出向によってうまく雇用調整ができるような仕組みづくりにつながっていけばいいのかなということも考えておりますので、今回ある意味きっかけではありますけれども、コロナという状況の中で全くこれまで出向制度を取り入れていなかった中小企業に対しても、この在籍型出向をまずチャレンジしていただいて体験していただいて、そのうえでいろんなノウハウを蓄積したうえで、今後の

雇用対策の一つのツールとして位置づけられるようになるといいなと私は思っております。

〈越橋職業安定部長〉

あと、先ほど申し上げましたとおりアンケート調査を行なっております、企業の規模別、あと業種別に調査しておりますので、こちらも今後有効活用して、実際に企業の事業所名も書いてくれている企業も多いので、具体的にどうマッチングさせていくかということ、産業雇用安定センターとも連携しながら進めていきたいと考えております。

それから2点目の就職氷河期世代の様々なルートというのはどういったものを想定しているのか、というご質問ですが、職業安定部資料 22 ページを見ていただきたいのですが、ここに就職氷河期世代の大きな括りとして、①、②、③ということで3通りありまして、1つが不安定な就労状態にある方、これは今働いてまた辞めていった方なので、この方々はハローワークに基本的に来ている方なのでここはすぐ取り込めると。2番目が長期にわたり無業な状態にある方、いわゆるニートと呼ばれる方ですが、こういった方については地域若者サポートステーションというところがありまして、この地域若者サポートステーションのほうで支援をしております、ハローワークにまではすぐには来られない方、就職はしたいのだけどなかなか動けない方で、いま病院に通っている方とか、生活困窮者の方とか、そういった方も非常に増えているのですが、そういった方は地域若者サポートステーションのほうで支援していくことができます。それから一番難しいのがこの3番目の社会参加に向けた、より丁寧な支援を必要とする方ということで、いわゆるひきこもりの方々になります。こういった方々にはなかなか情報を届けるのが難しいのですが、このKPIというところに書いてありますとおり、いま県レベルのプラットフォームを立ち上げておりますけれども、市町村レベルのプラットフォームも別途立ち上げることにしております。3年間で県内全市にプラットフォームを設定することにしております。このプラットフォームにより地域単位で、そういった引きこもりの方に関する情報を共有しながら、また、地域ひきこもりセンターというところが、実際にご家庭に訪問するなどのアウトリーチによる支援も含めながら支援をしていくことにしております。また、広報についても来年度委託事業になりますけれども、「就職氷河期世代の方々の状況やニーズに応じた支援機関がありますよ、そこではこういった支援をしておりますよ」といった広報なども積極的にしていくこととしております。

〈新納雇用環境・均等室長〉

女性活躍のデータベースの件でございます。データベースにつきましては、いまスマホから見られるというのを非常に売りにして、職を探す学生の方もこれを見ますからということで、企業に登録を推進しているところでございます。ただこのデータベースというのは一応、数が動きますのでおおよそですけど、行動計画等のデータを載せているところが全国だと13,000オーバーぐらい、情報公表が17,000オーバーで、これ多分、数がどん

どん日に日に増えるので、それぐらいという感覚でご覧ください。大分の企業さんはという話になりますと、68社ぐらいでございます。登録のことにつきましては基本このサイトは委託で動かしたりしておりますので、そんなに登録自体難しいものではございません。私共も勧める時は電話等で「こういうふうにしたらいいですよ」、みたいなかたちで最後は登録までもっていってもらうこともございます。先ほど「くるみん」のお話がちょっと出ましたけれども、現段階、当県では39社ほど今までで「くるみん」を受けられていて、「プラチナくるみん」も3社程受けられているところです。こちらにつきましては、「こういうふうな制度があります」という一般的な周知だけではなくて、例えば、計画の届出が新たになされる時、あるいは、アンケート等をとったり、意向確認とかですね。より一歩踏み込んだように進める、そして具体的な申請にあたってはきめ細かく私共の専門職員が対応する、あるいは厚生労働省の方もそういうような委託事業をやっておりますので、そちらの活用を勧める等の対応をしている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。最後のところで先ほど中小企業さん等をはじめとして、例えば公共工事の入札等にもこの「くるみん」をとっているかどうかとか、その他女性活躍をしているかというような指標が評価の対象になったりするようなこともいま傾向としてあるような形だと思いますので、もっと広く実質的に企業の中でも女性活躍が推進できるような、こういう申請の仕方ですか、登録の仕方をまた色々考えていただけるとありがたいと思います。でも本当にありがとうございます。大変よくわかりました。

#### 〈千野会長〉

時間の関係もありますので、石本委員にお伺いして、残りは最後のほうにまとめてお伺いします。

#### 〈石本委員〉

お疲れ様です。労働局とは昨年秋から県と連合大分三者で意見交換も行なってきましたので、行政の関係は十分認識はさせていただいているのですが、せっかくの機会なので1点要望と1点質問をさせていただければと思います。

先ほどからあります在籍出向の関係は、連合中央としてもこの間、雇用維持を前提とした雇用の流動化ということで要請もしてきた部分でありますので、十分認識はするところなのですが、なかなか過去の経過をふまえると出向に対するイメージとか、労働者側からするといろんな思いのある部分もありますので、今回、ウィズ・アフターコロナの中での新たなこの雇用の在り方ということで、認識を転換していく必要もあるのかなとは思っています。いずれにしても5月の協議会以降、具体的に走り出すのかなと思っているのですが、できれば労働者側としてもそういった学習会的なところを開催する必要があるのかな

と思っています。過去に経営者の皆さんとも地域フォーラムという形でいろんなフォーラム等も開催をさせていただいていますので、そういった際はご協力をいただければと思います。これが1点要望です。

もう1点は、ハローワークの関係で、これも中央ではハローワークの常勤職員の増員等をしてセーフティネットの強化を図ってほしいみたいなところを施策として要望も出しているわけですが、先ほど口頭でありましたハローワークのオンラインシステムの関係です。9月から刷新をされるということでオンラインでの対応が可能になるということなのですが、これは今回のコロナがあったのでこういうことで導入をされるということなのか、そうではなくて元々そういう構想があったうえでのことなのか。そして中身的には単純に例えばハローワークに行って、ハローワークはパソコンで確認ができるような形になっていますけども、それそのものがオンライン上で多分見られるようなことだけなのか、中身がどういうものなのか、もうちょっと詳しいことがわかれば教えていただきたいのですが。

〈越橋職業安定部長〉

1点目の在籍出向の学習会につきましては承りましたので、またご相談させていただきながら進めていきたいと思います。

それからオンライン刷新につきましては、コロナがあったからというわけではなくて、その前から行うことが決まっておりました。目的としては、1つは利便性の向上ということで、今、もうネット時代ですので、ハローワークの求人検索と同じものがネット上でも同じように検索できます。全国のハローワークの求人が検索できます。それはもう今の時点でできるようになっております。あとは本当に支援が必要な方と、自分でどんどんできちゃう方といらっしゃると思いますが、自分でできる方についてはネットで検索して自主応募なり、どんどん進めていただければいいと思います。ただ、本当に支援しなきゃいけない方とか、自主応募により就職するが、すぐに辞めてしまうことを繰り返すなど、なかなか安定した就職に至らないという方につきましては、今度はハローワークのほうに誘導してしっかり支援していく必要があるということで、その辺のメリハリをしっかりと進めていくことが目的となっております。今後は、そういった離転職を繰り返している方とか、なかなか面接に受からないという方につきましては、自動でハローワークへ誘導するメッセージが流れるようになったりとか、あと、今もできることを含みますが、いろんな求職者の方もこれまでのいろんな情報が全部検索できたりとか、今まで検索した求人を見ることができたりとか、いろんな機能が付いて、とにかく利便性の向上を図る、また、ハローワーク職員も全員に対して支援するのではなくて、必要な方に優先的に支援できるようにしていくといった業務効率化を図る、その辺を目的として行なっております。

〈千野会長〉

それでは時間の関係もございますので、次に運営方針の第3の項目について労働局から説明をお願いいたします。

〈新納雇用環境・均等室長〉

それでは行政運営方針（案）の12ページの第3のウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進のところのご説明をさせていただきます。私からは1のところの「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備、のところでございます。よろしくをお願いいたします。

こちら3つ柱がたっておりまして、(1)「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が、この関連資料といたしましては雇用環境・均等室資料の7ページに付けさせていただいております。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や大分働き方改革推進支援センターにおける支援を充実してまいることとしております。また資料にもあります助成金制度等、あとテレワークガイドラインにつきまして周知を行いまして、助成金につきましては新規に導入し雇用管理改善の効果が必要とされているものでございますので利用促進してまいりたいと思っております。

(2)雇用類似の働き方の者と発注者との契約等のトラブルに関する関係省庁と連携した相談支援等でございます。こちらは雇用環境・均等室資料の8ページに載せておりますが、フリーランストラブル110番、こちらの窓口を周知することとしております。

(3)副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等につきましては、副業・兼業労働者の健康診断助成金や副業・兼業の促進に関するガイドライン等につきまして、わかりやすい解説パンフレットを活用いたしまして、周知等を行なっております。

次に「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」、行政運営方針（案）ですと13ページの上のほうからでございます。そのうち私からは、(2)の働き方改革の実現に向けた取組につきまして、②と④を除きました部分でちょっと説明をさせていただきたいと思っております。こちらにつきましては働き方改革の実現の観点からは、大分県働き方改革推進会議の開催や大分働き方改革推進支援センターにおけるきめ細かな相談支援等を行うほか、助成金の周知や好事例等の紹介、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、勤務間インターバル制度の導入促進や年次有休休暇の時季指定義務の周知徹底、時間単位年次有給休暇の導入の促進等を推進することとしております。また10月を「年次有給休暇取得促進期間」、11月第3水曜日を「大分県民ノー残業デー」、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定いたしまして、関係省庁、地方公共団体、労使団体との協力のもと、集中的な広報等を実施することとしております。以上でございます。

〈岡本労働基準部長〉

改めまして労働基準部長の岡本です。どうぞよろしくお願ひいたします。

私からは労働基準行政に関する部分についてお話をさせていただきます。行政運営方針（案）の 13 ページのところですが、2の「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」ということで、労働基準行政としては、安全で健康に働くことができる職場づくりをスローガンに掲げて行政運営を進めていきたいと考えております。

そして、行政運営方針（案）15 ページに、(3)労働条件の確保・改善対策というところがあります。これは労働基準行政の中でも監督行政が担っているところでございます。労働基準行政については、行政運営方針（案）上、約4ページの記載がございますが、中身については、ほぼ例年どおりと、大きく変わっているところはありませんが、来年度のテーマになりますコロナに関連した部分が新たに追加されている部分でございます。(3)は監督行政の対応するところではありますが、基本的には例年どおりであり、これまで何十年にもわたって行なってきた内容になっています。①の法定労働条件の確保等については、最低基準であります労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法等、そういった法令をこれまで周知し遵守徹底を図ってまいりましたが、今後も継続してまいります。

少しお戻りいただいて、行政運営方針（案）14 ページの④の長時間労働の是正に向けた監督指導等というところですが、これは労働基準行政が担うところでございます。行政運営方針（案）では、働き方改革という括りの中で、14 ページに記載をしておりますが、これも法定労働条件の確保の一部分でございまして、局長のあいさつの中にもありましたが、働き方改革、その中でも時間外労働の上限規制というのは、これからの2、3年にわたって最重要テーマであり、これに引き続きしっかりと取り組んで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、行政運営方針（案）16 ページの(4)労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備というところですが、これは一言でいいますと労働災害の防止、業務上疾病の防止対策といったようなことで、①から③にメニューを記載しております。労働災害防止につきましても、5か年にわたる労働災害防止計画を策定して目標を立てて取り組んでいるところでございまして、現在は第13次の労働災害防止計画を推進中であり、令和3年度で4年目を迎えることとなります。

行政運営方針（案）24 ページに労働災害の発生状況を表にしております。現状を申し上げますと死亡災害、休業4日以上死傷災害、いずれも厳しい状況になっております。令和2年の死傷者数について、12月末の速報値は1,120件となっており、前年に比べて少し下がっていますが、労働災害の発生と事業所からの報告にはタイムラグがあることから、2月末の時点では、1,261件という状況になっており、目標数値をすでに少し超えております。毎年5月に最終的な数字が確定いたしますが、何とか令和元年の1,270件は下回りたいという思いはありますが、少しそこも厳しい状況になっています。死亡者数についても2年連続で10名を超えているといった状況がございまして。全国的にも死傷災害は

なかなか減らない状況にありますし、一方で死亡災害は全国的には減ってきているのですが、大分はなかなか一桁台にできていない状況があります。

原因としては、全体的に高齢の方が増えてきているので、そういった高齢者に対する対応であるとか、また外国人の方が多く入ってきていて、安全衛生教育等が十分でないといったところであるとか、また第三次産業に従事する方が、大分県でも増えてきているので、そういったところでの転倒災害が増えているといったところがあり、労働災害を効果的に減らしていくには厳しい条件がたくさんございます。そういったところを克服しながら、いかに労働災害を減らしていくのが重要と考えております。

取組としては、死亡災害につきましては製造業や林業など重篤災害が発生している業種について効果的に指導を行っていくということや、また先ほど申し上げたとおり、第三次産業において転倒災害が非常に多くなっておりますので、そういった転倒災害をいかに食い止めるのがカギになってくると思っております。

委員からのご質問にもございましたが、今年度はコロナの影響で社会福祉施設や医療機関等ではコロナの感染といった例年ではあり得ないような業務上の疾病が出てきておりますので、ここは国民または県民の皆様と一致団結して職場の感染防止に努めて、そういったことが結果的には社会福祉施設や医療機関の感染防止に繋がっていくのではなかろうかと思っておりますので、引き続き周知と、労使皆様方のご協力をいただければと考えております。

お戻りいただいて、行政運営方針（案）16 ページの(4)の中の③に石綿ばく露防止対策の徹底という項目がございます。建築物の解体工事が今後増えていくことが予想されておりまして、その建築物の中には石綿が防火材として使われているケースがありますので、そういったことによる石綿ばく露を防止するため、今後長期的に解体工事業者等を中心に関係法令を周知しながら、しっかりと対応をしていくということが大事であると考えております。

(5)迅速かつ公正な労災保険の給付についてでございます。労災保険につきましては迅速かつ公正な給付というのが永遠のテーマになっているところでございます。その中で①のコロナウイルスの関係でございます。1月末に広報もさせていただいたところですが、仕事を原因、業務上を原因としてコロナに感染された場合については、労災補償が受けられるということで、これをご存じない事業所の方、労働者の方がおられることから、これを周知しているところでございます。これにあたりましては今後も周知をし、また労災請求がされた場合には迅速に処理をしまいたいと考えているところでございます。

かわりまして、行政運営方針（案）17 ページの3、最低賃金、同一労働同一賃金等についてのところでございます。このうち、(1)、(2)が労働基準行政に関するところでございます。(1)の最低賃金につきましては、引き続き政府としては全国加重平均1,000円になることを早期に目指すという方針を示しておりますので、そういった環境が整うよう助成金の活用勧奨等のきめ細やかな支援をしっかりと行なっていくことを記載しています。

(2)は、同じく最低賃金の金額改定がなされた場合には周知、広報、監督指導等を適切に行なってまいりたいといった内容で、例年と同じような内容の記載になっているところがございます。

あと、行政運営方針（案）の本文には記載がございませんが、補足資料の労働基準部資料の6ページをご覧くださいと思います。家内労働の最低工賃についてご報告とご了解をいただければと思っております。内職に関する最低工賃というのが、大分県の場合、電気機械器具製造業と衣服製造業に関して2種類ございまして、これが制定されているところですが、衣服製造業は平成13年以降、電気機械器具製造業は平成12年以降、最低工賃の改定がなされていない状況でございます。この改定にあたっては3年に1回、調査等を行なって、改定の必要があるかどうかというのを検討した上で諮問を行うこととしておりますが、今回の調査でも委託者、家内労働者とも共に減少をしております。特に電気機械器具製造業の家内労働者は0人というような状況になっております。一部では最低工賃を廃止すべきというご意見もいただいているところではございますが、家内労働者の保護を目的とした制度であることから慎重な判断が必要であると考えておまして、最低工賃改定につきましては諸般の事情、委託者または家内労働者も減少しており、一方で実際の工賃は最低工賃をかなり上回った金額で契約されているといったような実態がございますから、今回、最低工賃改定の諮問は見送りたいと考えております。ご了解をいただければと思っております。以上でございます。

#### 〈新納雇用環境・均等室長〉

それでは、引き続きまして行政運営方針（案）17ページの一番下の(3)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保からご説明いたします。資料といたしましては先ほどちょっと見ていただきました雇用環境・均等室資料8ページの次にあるパンフレット、こちらをご覧ください。この4月からパートタイム・有期雇用労働法が中小企業等にも適応となることから、私共といたしましては法の着実な履行確保を図っていくこととしております。また、併せまして、新型コロナウイルス感染防止の観点からは、通常の説明会だけではなくオンラインを活用したものをを行うと共に、同一労働同一賃金等の取組を先行する企業、先行事例を収集、またはそれを周知等を行うことによりまして、非正規雇用労働者の待遇改善にかかる事業主の取組機運の醸成を図ってまいります。先ほど見ていただきましたこちらがパート有期法適応間近ということで非常に薄いのを作りまして、全国的にもこれらで周知を図っております。また「大分働き方改革推進支援センター」によるワンストップの相談窓口におきまして、労務管理等の専門家によるマニュアルを活用した支援、あるいはきめ細かな訪問、個別訪問支援等、そのような支援を引き続き行なっていくこととしております。

行政運営方針（案）18ページ、(4)非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等についてでございますが、資料といたしましては雇用環境・均等室資料の9ページにキャリアア



アップ助成金の一覧を載せているところがございます。非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を行う企業へキャリアアップ助成金による支援を行うこととしておりまして、また無期転換ルールの円滑な運用のための周知を行なってまいります。さらに人材確保等支援助成金によりまして人事評価制度や賃金制度の整備・実施による生産性向上、賃金アップ等の事例によりまして雇用管理改善を図る事業主を支援してまいります。

次に4といたしまして、総合的なハラスメント対策の推進でございます。こちら見ていただきますと、(1)といたしましては職場におけるハラスメント撲滅対策の全国集中実施でございますが、こちら12月の「ハラスメント撲滅月間」を中心に、事業主向けの説明会等それらいろいろなことで集中的な周知啓発を実施いたします。

(2)といたしましては中小企業へのハラスメント対策取組支援をしておりますが、令和4年4月1日からパワーハラスメントの防止措置義務が中小企業においても義務とされることから、中小企業へのその取組の支援策といたしまして、説明会の開催、あるいは本省で委託しております専門家の個別訪問等を活用する、その利用の周知を図ってまいります。

行政運営方針（案）の19ページの(3)ということで、早期の紛争解決に向けた体制整備等というところがございます。こちらにつきましては私共労働局、労働基準監督署に設置する総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働問題に関してワンストップで対応すると共に、紛争調整委員会によるあっせん等によりまして個別労働紛争の早期の解決を促進いたします。

(4)でございます。カスタマーハラスメント対策の推進、こちらにつきましてはハラスメントに係る指針による取組を事業主に促すと共に、厚生労働省が策定するマニュアルの周知を図ってまいります。以上でございます。

〈岡本労働基準部長〉

続きまして、行政運営方針（案）19ページ5番の治療と仕事の両立支援になります。(1)から(3)まで3つのメニューがございまして、この治療と仕事の両立支援につきましても、これまでと同様の方針で進めてまいりたいと考えております。中身としましては、まだまだ、企業の皆様のほうに治療と仕事の両立支援の取組の周知が十分でないことから、ガイドラインがございますので、これをあらゆる機会を通じて周知をしてまいりたいということと、あと(2)でございます、本日もご出席の労使委員の皆様方にも構成メンバーになっていただいておりますけれども、「両立支援推進チーム」によりまして、それぞれの立場から現状とか課題等ご意見を聞きながら、これもいかにして企業のほうに周知して取り組んでいただくかということを進めてまいりたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

〈丸山総務部長〉

総務部長の丸山です。最後に労働保険適用関係について説明させていただきます。座らせていただきます。

行政運営方針（案）の 20 ページです。最後のところですが、言うまでもなく労働保険は労働者のセーフティネットです。また労働行政のエンジンとして各種助成金や給付金の原資となるものであり、適切に適用徴収を進めていく必要があります。今年度やはりコロナの関係で特別に猶予措置を設けたり、年度更新の締め切り時期を遅らせたりということもありました。また事業所の訪問についても控えざるを得ない状況もあって、例年と違ってなかなか業務を順調に進められない状況でした。

しかしながら、職員が電話連絡とか郵便とかいろんな工夫してコロナ禍においても業務を進めた結果、概ね昨年度と変わらない程度の収納率になる見込みです。収納率に関しましては、この最後 26 ページに令和元年度までの数字が入っております。今年度につきましてはまだ数字が出ておりませんが、1 月末時点で 74.27%ということで、これは前年度とほぼ変わらない水準であり、最終的な結果も前年度をあまり下回ることではないのではないかと思っています。次年度につきましても、これは引き続き適正に業務を行なっていきたいと思っています。

行政運営方針（案）の 20 ページの(2)の電子申請のところですが、コロナ禍というところもありまして電子申請や電子納付、口座振替といった来局せずにする手続き、これを進めていく必要があると考えておりまして、昨年もラジオ番組でそういったものをご案内させていただいたのですが、さらに一層周知してこの割合を高めていきたいと考えているところです。労働局の説明は、以上で終わります。

〈千野会長〉

それでは今のところでご質問、ご意見等ございましたらお願いいたします。

〈清田委員〉

外国人労働者の現状について教えてほしいのですが、新型コロナの関係で困っているのか困ってないのか、困っているとするとどういう支援をしているのか、その辺をぜひ教えてほしいのですが。

〈越橋職業安定部長〉

外国人の関係ですが、大きく 3 パターンで把握しておりまして、1 つが事業所への訪問とか、あと事業所の方がハローワークの窓口に来た時の把握、それからもう 1 つは外国人の求職者の方が求職窓口に来た時の把握、あとは関係機関、入管とか技能実習機構とかそういったところとの連携で把握しているのですが、そういった事業所訪問とか関係機関との連携の中では特に問題となる事案というのは今のところ発生していないものの、外国人求職者の方の相談件数について、昨年度が 2 月末で 114 名だったのですが、今年度 349 名

ということで235名増えております。その大部分は配偶者が外国人の方、日本人の配偶者が外国人の方とか、あとはずっと日本にいる方です。ただ今年度増えているのが、技能実習生が実習終了後にコロナで海外に帰れませんという時に、いま在留資格で新しい特定活動というのでできているのですが、それになればまた求職活動することができるのですが、そういった方がハローワークに来ているとか、あと留学生の方でアルバイトをしていた方、それから卒業後の就職先の相談ということでこれまでは大学の中でいろんな求人がきていたのですが、コロナでその求人がだいぶ減ったということでハローワークのほうに相談に来ているというケースが見られております。特に外国人留学生が多いハローワーク別府に外国人雇用サービスコーナーという窓口を設置しておりまして、そこで通訳を置いて丁寧な支援をしております。あと大分、中津のハローワークにも携帯の翻訳機を新たに設置しまして、外国人の対応に努めているところです。また、新たな訓練として外国人を対象とした訓練も今度開校予定でして、3か月間の訓練ですが、就労を目的で在留している外国人を対象に、日本語も学びながら介護の訓練を受講できるということで、こういった就労目的で在留している外国人に対する訓練というのがいま全国的には例がなくて、大分県はじめての取組になるのですが、そういった訓練についても、今、準備を進めているところでございます。

〈清田委員〉

あと在留期限が切れたとかそういうところでトラブルというのはないのですか。

〈越橋職業安定部長〉

それは多分入管のほうになってくると思うのですが、何かその関係で労働関係法令で違反しているとか、そういった情報は特にきておりません。

〈千野会長〉

他に何かございますでしょうか。石本委員。

〈石本委員〉

最低工賃の関係ですが、他県では実態調査とか審議がちょっと頓挫しているようなところもあるということで聞いています。いずれにしても部長も言われましたとおり、ここは安易に廃止になるようなことにならないように要望しておきたいと思います。

〈千野会長〉

要望ですのでよろしく願いいたします。

他に何かご質問、ご意見等ございますでしょうか。よろしいでしょうか。

ご質問、ご意見がないようであれば、次第「4 その他」に移りますが、全体を通して

ご質問、ご意見等がございましたらよろしくお願ひいたします。よろしいでしょうか。

特にご質問、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、委員の方からいただきましたご意見やご要望等を参考にして、令和3年度における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いたします。

〈樋口監理官〉

千野会長、議事のご進行いただきまして、ありがとうございます。

委員の皆様方におかれましては、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なご審議をいただき、厚く御礼申し上げます。本日ご審議いただきました当局の令和3年度の行政運営方針（案）につきましては、国の予算の成立を待って確定することとなりますため、正式なものは予算成立後にお示しすることとなります。あと冒頭に申し上げましたが、本日の労働局の説明、委員の皆様からのご意見、ご質問等につきましては、議事録といたしまして、後日当局ホームページに掲載されますのでご了承ください。

それでは以上をもちまして、令和2年度第2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。