

令和3年度第1回大分地方労働審議会

会 議 録

令和3年11月22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3年度 第1回大分地方労働審議会会議録

1 日時 令和3年11月22日(月) 14:00～15:30

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：清田 透、福田 広美、松本 佳織、森脇 宏、渡邊 博子

労働者代表委員：石本 健二、鹿嶋 秀和、中 亮介、藤本 雅史、山本 悦子、
和田 美紀子

使用者代表委員：飯田 聡一、小野 賢治、田口 由香里、友岡 孝幸、藤野 久信、
中島 英司

事務局(大分労働局)

中山 労働局長、丸山 総務部長、新納 雇用環境・均等室長、

中井 労働基準部長、鈴木 職業安定部長、松島 雇用環境改善・均等推進監理官

(松島監理官)

私は、大分労働局雇用環境・均等室の監理官の松島と申します。議事に入るまでの間、私が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。

それでは開会に先立ちまして、事務局から4点説明をさせていただきます。

1点目は、委員の改選及び会長選挙についてでございます。本年、10月1日付けの大分地方労働審議会の改選により、当審議会第11期の委員18名が新たに任命されたところです。地方労働審議会令第5条の「審議会に会長を置き、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙する」との規定に基づきまして、事務局としまして、公益代表委員であり、第7期から委員を務められております「福田 広美委員」を会長として推挙させていただきました。委員の皆様方におかれまして、この承認の可否をお伺いしたところですが、その結果、全ての委員の皆様方からご承認をいただいたことから、福田委員が第11期大分地方労働審議会の会長に選出されましたことを改めて御報告いたします。

次に、2点目は、配付資料についてでございます。「令和3年度第1回大分地方労働審議会 議事次第」と書いた冊子、資料1「大分地方労働審議会運営規程」と書いたもの、資料2「令和3年度大分労働局行政運営方針の実施状況」、資料3「令和3年度大分労働局行政運営方針の実施状況(補足資料)」、資料4「令和3年度大分労働局行政運営方針」と書かれた資料でございます。すべてお手元のほうにございますでしょうか。何か不足がありましたらお申し付けいただければと思いますが、よろしいでしょうか。

次に、3点目は、審議会の成立についてでございます。本日の委員の出席状況についてご報告をいたします。本日欠席されている委員は、公益代表の本谷委員、1名となっております。したがって、委員総数18名のうち17名の御出席をいただいております。地方労働審議会令第8条の規定による開催要件を備えていることを御報告いたします。

次に、4点目は、新任の委員の方を紹介させていただきます。議事次第の2ページ目をご覧ください。2ページ目に委員の名簿を添付しております。上から公益代表、労働者代表、使用者代表の方のお名前を記載しております。新任の委員の方については、右側の備考欄に「新任」と記載しております。新たに委員になられた6名の方を今からご紹介をさせていただきます。お名前をお呼びしますので、恐れ入りますが、ご着席のまま一礼していただければと存じますので、よろしくお願いいたします。

新たに委員となられた公益代表委員の森脇委員です。

続きまして、労働者代表委員の藤本委員です。

同じく労働者代表委員の中委員です。

同じく労働者代表委員の山本委員です。

同じく労働者代表委員の鹿嶋委員です。

同じく労働者代表委員の和田委員です。

どうもありがとうございました。

本日は、いまご覧いただきました委員会名簿の1枚目の議事次第に沿って進行をしたいと思っておりますのでよろしくお願いいたします。

それでは、次第の2「大分労働局長挨拶」、私ども大分労働局長の中山から皆様にご挨拶申し上げます。

〈中山大分労働局長〉

労働局長の中山でございます。よろしくお願いいたします。

福田会長をはじめ皆様には、ご多用の中、本審議会にご出席賜り感謝申し上げます。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、厚く御礼申し上げます。

本年度上半期の労働行政の取組は、昨年引き続き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いっても過言ではありません。感染拡大による雇用への影響については、私どもの職員が窓口において、事業主、労働者の皆様からの声を直接肌で感じ、各種支援策については、「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、労働者に対する「休業支援金・給付金」等、従来からの制度の機能的な運用と新しい制度の迅速な導入に総力をあげて取り組んでまいりました。

雇用失業情勢でございますが、県内の有効求人倍率は今年9月が1.19倍となり、昨年12月の1.06倍を底に着実に上昇しており、「雇用情勢は高水準であり新規の求人に改善の動きがみられるが、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引き続き注視が必要」と判断しております。

このような中、当局では新型コロナウイルス感染症にかかる雇用調整助成金について、大分助成金センター内に新たに設置した「雇用調整助成金室」において審査体制の整備・強化を行い、不備のない申請書類については受理してから概ね2週間以内の迅速な支給決定を実施しているところでございます。

今後の取組といたしましては、在籍型出向を活用して労働者の雇用維持に努める事業主を支援するため、出向元と出向先の双方の賃金等を支援する産業雇用安定助成金を創設しています。雇用調整助成金の支援内容が縮小された場合、活用を検討する事業主が増加することも考えられることから、今後も制度活用について周知してまいりたいと思っております。また、離職を余儀なくされた方には、ハローワークにおける担当者制による個別の職業相談による支援や職業訓練の斡旋を通して、再就職支援を推し進めてまいります。

さて、働き方改革についてですが、平成31年4月から働き方改革関連法が順次施行されており、正規雇用労働者と非正規雇用労働者と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」が本年4月から中小企業にも適用されることになりました。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間に不合理な待遇差の解消をめざし、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにすることが望まれます。また、少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて、男女ともに仕事と育児等を両立できる社会の実現に向けて法整備が行われました。本年6月の育児・介護休業法の改正により、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み、いわゆる産後パパ育休の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け等の措置を講じることなどが、企業に義務付けられることになりました。令和4年4月1日以降から順次施行されることになっており、大分労働局では法令等の周知を進めるべく、準備を行なっているところでございます。法施行までかなりタイトな状況ですが、法改正に伴う企業の取組を支援してまいりたいと思っております。

本日の審議会では、令和3年度の上半期における行政運営方針の実施状況について各担当者から説明させていただきます。また、説明の内容についてのご意見、ご質問等をお受けする時間も設けております。限られた時間ではございますが、下半期における様々な施策に引き続き取り組んでまいりますので、皆様方の忌憚のないご意見を賜りたくお願い申し上げます。本日はよろしく願いいたします。

〈松島監理官〉

それでは、これより議事に入りますので、これからの進行につきましては福田会長にお願いしたいと思います。福田会長、お願いいたします。

〈福田会長〉

皆様、こんにちは。このたび会長を仰せつかりました福田と申します。なにぶん不慣れた状況ではございますが、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います。どうぞよろしくお願いいたします。

それではさっそく議題に沿って進めさせていただきたいと思います。

まず議題の1「会長職務代理の指名」となっております。会長職務の代理につきましては、「審議会令第5条第3項」において、「公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する。」と規定されておりますので、公益代表の渡邊委員を指名させていただきたいと思います。渡邊委員、どうぞよろしくお願いいたします。

続きまして、議題の2「部会委員の指名」に移りたいと思います。議事次第を綴じている資料の4ページをご覧ください。本審議会には、「大分地方労働審議会運営規程第9条」こちらに基づきまして、「労働災害防止部会」それから「家内労働部会」を設置しております。各部会委員の選任につきましては「審議会令第6条第2項」において、会長が指名することと規定されております。つきましては、各部会の委員の選任については、4ページに掲載されている名簿のとおり指名をさせていただきたいと思いますので、よろしくよろしくお願いいたします。

続きまして、議事の3番目に移りたいと思います。「大分地方労働審議会運営規程の一部改正について」、事務局より説明をお願いいたします。

〈松島監理官〉

事務局から説明をさせていただきます。大分地方労働審議会運営規程の改正について、右上に資料1と書いた資料の5ページをご覧ください。

今回の改正の経緯でございますが、厚生労働省大臣官房地方課長から、全国の労働局長あてに、令和3年3月1日付けで「地方労働審議会運営規程準則の一部改正について」という文書が発出されておまして、地方労働審議会運営規程の準則を今回改正したことから、各労働局において、地方労働審議会の運営規程について改正を検討するよう指示があったものです。

改正の趣旨につきましては、この5ページに記載のとおり、ちょうど真ん中あたりなのですが、内閣官房行政改革推進本部事務局より、書面、押印、対面の手続きを見直すとの方針が示されたこと、またテレビ会議システムの普及状況を踏まえ、地方労働審議会運営規則準則の一部が改正されたところです。

6ページ以降に、改正された地方労働審議会運営規程準則を添付しておりますのでご覧ください。改正部分は第3条と第6条になります。これらの改正を踏まえまして、事務局としまして、大分地方労働審議会の運営規程について改正することといたしました。

3ページをご覧ください。第3条第1項として、朱書きで、テレビ会議システムを利用する方法によって会議に出席することができること、第2項として、審議会令第8条に規定する出席に含めるものとする、という2つの条項の追記を提案しております。なお、現

行の運営規程は1ページから2ページにかけて添付しておりますので、参考にご覧ください。

また、3ページの第6条第1項の議事録の改正についての提案ですが、これにつきましては8ページの地方労働審議会運営規程準則新旧対照表をご覧くださいと思います。右側が現行になっております。現行の第6条では「会長及び会長の指名した委員2人が署名するものとする」と規定されておりますが、改正後、左側ではこの部分が削除されております。

また、3ページにお戻りいただければと思います。大分地方労働審議会運営規程の第6条第1項につきましては、議事録が真正に作成されたことを証明するために、署名を削除する代わりに、これまでどおり、会長及び会長の指名した委員2人が確認することに改正することを提案させていただきます。以上でございます。

〈福田会長〉

ありがとうございました。ただいま事務局より、大分地方労働審議会運営規程の一部改正について説明がありました。委員の皆様からご質問等ありますでしょうか。

ご質問がもし無いようでしたら、事務局よりご提案いただいた改正につきまして、承認するというところでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。

それでは大分地方労働審議会運営規程について、改正案のとおり改正することといたします。

会長の指名した委員2名による議事録の確認につきましては、労働者代表の鹿嶋委員と使用者代表の藤野委員に指名をさせていただきたいと思っております。どうぞよろしく願いたいいたします。

続きまして、議題の4に移ってまいりたいと思っております。「令和3年度大分労働局行政運営方針の実施状況について」、事務局より説明をお願いいたします。

〈鈴木職業安定部長〉

はい。お世話になっております。労働局職業安定部長の鈴木でございます。平素より労働行政の推進にご理解ご協力いただきまして、誠にありがとうございます。どうぞ引き続きよろしく願いたいいたします。座って説明させていただきます。

私から、第2の「ウィズコロナ時代の雇用機会の確保」について説明いたします。資料2の1ページ目をお開きいただければと思います。1番の「雇用の維持・継続に向けた支援」でございます。まずは雇用調整助成金、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金でございます。こちらは新型コロナウイルス感染症の影響等で休業した事業主、労働者を支援するための給付金でございます。特に雇用調整助成金については、昨年度の制度拡充の際には支給決定の遅れが報道等でも指摘されておりましたが、現在では双方共

に順調に支給決定を行なっているところでございます。支給実績につきましては資料3の1ページ、2ページに記載しておりますので、後ほどご確認いただければと思います。また、雇用調整助成金、休業支援金の支援内容について、現在様々な報道等がなされておりましたが、先週の金曜日に1月以降の制度内容について発表がございましたので、資料3の中に本日、急遽本省の発表資料を追加して配付しております。詳細については後ほど確認いただければと思いますが、来年3月までの変更内容が記載されておまして、助成率は現行のままになるんですけれども支給上限額が引き下げとなっておりますので、ご留意いただければと思います。

続きまして、在籍型出向・産業雇用安定助成金の活用についてでございます。産業雇用安定助成金とは、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が在籍出向により雇用維持を行う場合、出向元出向先双方が支払う賃金等の経費を助成する制度になります。協議会による関係機関等との連携ですとか事業所の説明会の開催等で周知を図ってまいりましたが、9月末現在で5件の計画の受理を受けるに留まっている状況でございます。理由について、出向のマッチングを行う産業雇用安定センターから伺った話や労働局主催の説明会の参加事業主の状況を踏まえると、出向受け入れを希望する事業所は多いんですけれども、送り出しを希望する事業所がない状況となっております。雇用調整助成金を利用している事業所は、コロナ後を見据えて雇用調整助成金を利用して従業員を確保しておきたいという意向の事業所が多いと聞いておりますので、利用が進んでいないという印象をもっております。そのため現時点で大幅に利用促進されるとは考えていないんですけれども、雇用調整助成金の支給割合の引き下げによって活用が進むことも考えられると思っておりますので、引き続き制度の周知のほうは積極的に図ってまいりたいと考えております。

続きまして3ページをお開きいただければと思います。2番の「業種・職種を越えた再就職等の促進」についてでございます。(1)職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得になります。こちらは従来からの取組になりますが、高齢・障害・求職者雇用支援機構等で各種職業訓練を実施しておまして、ハローワークにおいて希望者を斡旋するというのが労働局の役割となっております。

続きまして2番の業種を越えた再就職等の支援になりますが、こちらの項目も従来からの取組となっておりますが、ハローワークの窓口において求職者のニーズも踏まえまして、担当者制による再就職支援計画の作成等の個別の支援ですとか、あとは助成金を活用した支援というも行なっているところでございます。

続きまして(3)のハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実ということで、こちらの項目はハローワークの求人確保、求人充足サービスに関する指標を記載しております。9月末現在の実績は、充足件数については昨年同期の実績を上回っておりますが、年間目標と比較すると取組は遅れている状況となっております。一方で充足率については年間目標を上回っている状況となっております。こちらの求人の件数については、

雇用情勢も踏まえた事業所の動向により、左右される部分が大きいのと思われませんが、引き続き積極的な求人確保、求職者が応募しやすい求人条件の緩和等の助言に努めてまいります。

続きまして4ページになります。こちらは「雇用対策協定」による地方自治体との連携でございまして、地方自治体と連携して行なっている事業に関する取組を記載しております。大分県と連携して、大分県中高年齢者就業支援センターを設置して、中高年齢者に対する職業相談、職業紹介を実施すると共に、大分市と連携して、大分就労支援コーナーを設置いたしまして、生活保護受給者等に対して職業相談、職業紹介を実施しているところでございます。

続きまして5ページ、(1)は「非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者等への就職支援」ということで、これまでと同様の取組となります。ハローワークにおいて担当者制による就職支援を実施してございまして、今後も引き続き同様の取組を進めてまいります。(2)は求職者支援訓練による再就職支援ということで、こちらについては雇用保険を受給できない方を対象といたしました求職者支援訓練の実施状況となっております。9月末現在の受講者数は前年同期を上回っている状況となっております。多分報道等でご承知の方もいらっしゃるかと思いますが、政府の方針でこちらの求職者支援訓練の受講者数を増やすように指示されている状況でございます。受講者数を増やすためには何より魅力的な訓練を設定することが重要と考えておりますので、職業訓練の内容については訓練内容を企画する機関であります高齢・障害・求職者雇用支援機構と随時相談しながら業務を進めているところでございます。引き続き受講者数を増やすための取組を進めてまいります。

続きまして、(3)はハローワークにおける生活困窮者等の就労支援ということで、こちらはハローワークで行なっている生活困窮者を対象とした職業相談、職業紹介の実績を記載させていただいております。

続きまして6ページをお開きいただければと思います。(5)は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ことで、新規学卒者等への就職支援に関する取組について記載しております。アのユースエール認定企業でございまして、こちらは若者の採用、育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良な中小企業をユースエール企業として認定する取組になりますけれども、9月末現在で県内16社ほど認定をしている状況でございます。またイになりますが、新規学卒者や卒業後概ね3年以内の既卒者を対象に、ハローワークの窓口における担当者制による個別支援や、新卒や若者を対象にいたしました企業面談会の開催等を行なっているところでございます。

続きまして(6)公正な採用選考の推進になります。こちらは毎年実施している公正な採用選考に関する周知に関する取組になります。新型コロナウイルス感染拡大の影響で予定していた研修会が中止になりましたが、代替措置といたしまして各種啓発パンフレットの発送とか、労働局が独自に作成した「公正採用選考のチェックリスト」を活用した支援を行なっているところです。

続きまして7ページ、(7)はフリーター等への就職支援ということで、こちらについては正社員への就職支援に向けた支援を記載しているところです。正社員への就職を希望する求職者に対して、ハローワークにおいて担当者制による個別支援、正社員就職に向けたセミナー等を実施したり、非正規雇用を繰り返す求職者を試用雇用する事業主に対して助成金を活用した支援を行なっています。引き続き同様の支援を行なってまいります。

続きまして8ページになります。「医療、介護、福祉、保育等分野への就職支援」についてでございます。こちらはまとめて説明いたしますが、大分県福祉人材センターと連携しまして「Web 福祉のしごと就職フェア」を開催したり、大分県福祉人材センターやナースセンターがハローワークで出張相談をしていただくという取組を実施しております。また、ハローワーク大分に人材サービスコーナーを設置いたしまして、医療・福祉・保育等の人材不足分野のマッチングを支援しております。引き続き同様の取組を進めてまいります。

続きまして9ページ、5番の「就職氷河期世代活躍支援プランの実施」についてでございます。こちら(1)に記載しておりますが、ハローワーク大分に設置した「正社員チャレンジコーナー」において職業相談等を実施しております。また、(2)に記載しております各種助成金を活用しながら支援を行なっておりまして、正社員チャレンジコーナーの支援状況は前年を上回る実績となっております。また、今年度新たに開始した取組をまとめておりますが、(3)の2ポツ目に記載しているとおりなんですけども、「TAKE OFF! おおいた」という名前の就職氷河期世代の活躍支援のための専用のホームページを立ち上げまして、企業の説明、動画等を掲載しております。こちらの資料3に簡単な周知がございますが、6ページをお開きいただければと思います。こちらがホームページの内容になるんですけども、左上に「働く前に自信をつけたい」というコメントがございます。資料には記載をしておりますが、こちらについては引きこもり等就労経験が少なく、長期にわたり無業状況にある方向けの支援メニューを想定しております。まだコンテンツの内容が充実していないんですけども、企業の説明動画と同じホームページ内に支援メニューを掲載して周知をすることで、自分にあった仕事を探していただき、自分らしく働くことの具体的なイメージを持っていただきまして、将来的に正社員就職に繋がるようなホームページとして活用していくことができると考えております。今後関係者間で協議をいたしまして、コンテンツの内容のほうも充実させていきたいと考えております。

資料2にお戻りいただきまして、10ページをお開きいただければと思います。こちらが「高齢者の就労・社会参加の促進」に関する取組になります。こちら高年齢者雇用安定法の改正によりまして、本年4月より70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務とされました。そのため(1)に記載しておりますが、企業訪問時や求人受理等の来所時等あらゆる機会を捉えまして、70歳までの就業機会確保に関する周知啓発を行なっているところでございます。実績について記載しておりますが、大分県は66歳以上の働ける制度のある企業の割合、70歳以上の働ける制度のある企業の割合が共に全国2位の数値となっ

ております。また、(2)に記載したとおり、概ね60歳以上の求職者の再就職支援を重点的に取り組むため、県内5ヶ所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設けまして、担当者制による就職支援等を実施しております。また、(4)に記載しておりますが、シルバー人材センターなどの外部団体の委託事業も活用いたしまして、高齢者の就業機会の確保に努めているところです。こうした取組を通じまして引き続き高齢者の雇用機会の確保に努めてまいります。

続きまして12ページになります。こちらが「女性活躍・男性の育児休業取得の推進」ということで、こちらの項目については主に資料3を使いながら説明をさせていただければと思います。1点目が、新規施策の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でございます。資料3の7ページをお開きいただければと思うんですが、厚生労働本省の調査によりますと、不妊治療経験者の16%が仕事と治療が両立できず離職している状況となっております。そのため職場環境整備のための助成金を設けまして、制度の周知をしているところです。また9ページをお開きいただければと思いますが、こちらは本省の発表資料になりますが、不妊治療と仕事との両立に取り組む優良な企業の認定制度を新設することになりまして、本省でマーク等の公募をしている状況でございます。

続きまして、2枚おめくりいただきまして、資料3の11ページをお開きいただければと思います。こちらについては資料2の(2)に関する取組になりますが、現在300人以下の企業については行動計画策定等が努力義務とされているところでございますが、令和4年4月1日からは101人以上の企業が義務企業になります。こちらの資料2の(2)に実績を明記しておりますが、4月1日から新たに義務企業となる企業が310社ほどございまして、そのうち半分以上は行動計画の届出済みの状況になっているところです。下半期は未届け企業に対して個々の状況に応じた取組支援を行なっていくこととしているところです。

また2枚おめくりいただきまして13ページからは、こちらはくるみんとえるぼしの認定企業の一覧を記載しているところです。このうち14ページのえるぼしの認定企業については、10月には大分ではじめて3つ星の認定をしたところでございます。現在認定企業といたしましては、くるみが39社、えるぼしが4社の状況となっております。

続きまして、資料3の15ページをご覧ください。こちらは資料2の(4)の主な内容にあります、育児・介護休業法の改正に関するご案内となっております。今回の改正は、令和4年4月1日、10月1日、令和5年4月1日の3段階の施行になっております。詳細については後ほど確認いただければと思いますが、すべての事業主を対象とする改正が令和4年4月1日施行分と10月1日施行分についてでございます。こちら簡単に内容を説明させていただきますと、令和4年4月1日施行分では、事業主は育児休業を取得しやすい雇用環境整備のため、定められた4つの措置から選択して措置を講じること等を内容としているところです。また、16ページが10月1日施行分の内容になりますが、新たに育児休業とは別に取得可能となりました「産後パパ育休」の創設だったり、育児休業の分割取得を内容としているところでございます。当局では、資料が揃う12月か

ら説明会や動画の活用等様々な手法、機会を捉えまして、周知させていただきます。特別相談窓口も設置する予定でございますので、皆様にも周知等にご協力いただければと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは資料2にお戻りいただきまして、資料2の14ページをお開きいただければと思います。こちらは8番の「障害者の就労促進」についてになっております。(1)に記載のとおり、法定雇用率未達成企業に対しまして、ハローワークが主体となり、関係機関との連携を図りながら計画的なチーム支援を実施しております。また、もにす認定制度といひまして、障害者雇用に積極的な中小企業を優良中小事業主として認定する制度を設けまして、障害者雇用に対する機運の上昇に努めております。現在大分県内で2社の事業所を認定しているところです。(1)の一番下に記載しておりますが、令和2年6月1日時点で県内の民間企業の障害者実雇用率は2.55%で全国7位、法定雇用率達成企業の割合は60.8%と全国13位となっております。

続きまして16ページをご覧くださいと思います。こちら9番「外国人に対する支援」でございます。(1)に記載しているとおり、労働局及びハローワークにおきまして、企業訪問時や雇用保険届出の来所時、電話対応等のあらゆる機会を捉えまして、外国人を雇用する事業所に対して雇用管理改善に関する指導等を実施しているところです。本資料には記載しておりませんが、大分県内の昨年10月時点の外国人労働者数、外国人雇用事業者数、共に過去最高というような状況となっておりますので、引き続き積極的な雇用管理改善の取組を実施してまいりたいと考えております。

最後に17ページ、10番「派遣労働者の雇用の安定等」についてでございます。こちらは訪問等による指導監督時や許可証の交付時におきまして、労働者派遣契約の中途解除、不更新に伴う派遣労働者の解雇事案について確認して、雇用安定措置の適切な実施について指導を行なっております。引き続き同様の取組を進めてまいりたいと考えております。

以上、簡単でございますが説明を終わらせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

〈福田会長〉

ありがとうございました。

そうしましたらここで、ご質問、ご意見をお伺いしたいと思います。皆様の中で、ご質問、ご意見等がおありになる方はおられますでしょうか。よろしくお願いいたします。

〈鹿嶋委員〉

連合大分副事務局長の鹿嶋です。資料2の13ページですけど、(4)で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ということですけど、そこで③のところ仕事と介護の両立ができる職場環境整備というところです。考え方なんですけども、仕事と介護の両立ができる職場環境整備の実行性、この確保のためには、両立支援制度そ

して介護保険制度に関する、1つは情報提供、そして仕事と介護の両立を支援するにあたりましてその実行性を確保していくために相談窓口の設置、これが1つ実行性があるのかなと考えていますけども、労働局さんの考え方をお聞きしたいと思います。

〈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。今のご質問に関してなんですが、相談窓口の設置は企業においてでよろしいでしょうか。現在の育児・介護休業法におきまして、努力義務規定ではあるのですが、家族の介護をしているということを企業が知った場合には個別に労働条件であるとか復帰後の待遇であるとかを個別に示すと、書面によって示すことを努める規定がございまして、私どももこの取組を進めているところでございます。また、厚労省といたしましては、両立支援対応モデル、「こういうふうにしたらうまく情報を提供できますよ」というようなモデルも策定いたしまして、その普及にも努めておりまして、これがこの関する助成金です。相談窓口の設置というお考えもおありかと思うんですが、必要になった方にその時に必要な情報をということは施策上進めております。そういうふうな対応をしているということでご説明させていただければと思います。以上でございます。

〈福田会長〉

鹿嶋委員、よろしいでしょうか。

〈鹿嶋委員〉

はい。引き続きよろしく申し上げます。

〈福田会長〉

ありがとうございました。他にご質問ですとかご意見、いかがでしょうか。

特にないようでしたら、引き続き事務局からご説明をよろしく願いいたします。

〈中井労働基準部長〉

基準部長の中井でございます。皆様、よろしく願いいたします。私からは大きな柱の2つめといたしまして「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」ということで、その中で労働行政の最重要課題であります、感染防止対策、働き方改革、職場の安全と健康の確保、最低賃金の引上げに向けた生産性の向上、ハラスメント対策推進等、6つの中表題に書かれている項目について説明をさせていただきたいと思ます。座って説明させていただきます。

資料2の19ページからになりますが、中表題1「新たな日常」の下で柔軟な働き方がしやすい環境整備という中で、特に(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・定着促進ということですが、新型コロナウイルス感染防止のためには、テレワ

ークやテレビ会議が推奨される状況におきまして、「情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」・「テレワークのメリット」・「テレワーク相談センター」・「人材確保等支援助成金（テレワークコース）」にかかる周知を図りまして、事業場のテレワーク導入に向けた取組を援助してまいります。具体的には、雇用型テレワークについては、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3月にガイドラインを見直し、資料3の21ページにございます、大分働き方改革推進支援センターと連携いたしまして周知を図っているところをございます。また、中小企業事業主に対する支援といたしまして、良質なテレワークを新規導入し、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点で効果を上げた場合に、新規の助成金制度を設けております。しかしながら9月末時点での利用については現在ないという状況をございます。

続きまして(2)のフリーランス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になります。新型コロナウイルスの影響によりやむなく離職の方が、感染防止の観点から料理を含む宅配需要が高まる状況におきましてフリーランスとして就労する状況がみられ、就労の際、発注者との間に契約等に関するトラブルも見受けられるところです。フリーランスの方からの報酬の未払いやハラスメント等、相談に対してフリーランストラブル110番を紹介しております。この窓口には東京第二弁護士会を運営主体としまして、匿名、Webでの対応が可能となっており、和解あっせん費用も無料ですが、まだまだ知らない人も見受けられております。よってこのような相談支援窓口について引き続き周知してまいります。

次に(3)の副業・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いてですが、新型コロナウイルスの影響により勤務シフトが減少し、その影響で副業・兼業を行う労働者が増えることが予想されております。よって「副業・兼業の促進に関するガイドライン」に示されております、副業・兼業を行う労働者に対する健康確保措置等の円滑な実施につきまして、留意点等を各種会議、大会等で説明しております。

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」におけます、(1)職場における感染防止対策等の推進になります。「職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のための『取組の5つのポイント』」というのが示されておまして、全国安全週間説明資料、全国労働衛生週間説明資料の両方に掲載しておまして、各種説明会で周知啓発を行なっております。また、労働局労働基準部、全労働基準監督署におきまして、来庁した事業者等にチェックリストを手渡し実施状況の自主確認を依頼するとともに、文書類の返送時にもチェックリストを同封し自主点検を依頼して、新型コロナウイルス感染予防を図っております。また、全国安全週間説明会、全国労働衛生説明会におきまして、参加希望者の感染防止のため、今年度はZoomによるオンラインによる開催とし、会場を設営して集合して実施するという説明会のほうは見合わせた状況となっております。

次に(2)の働き方改革の実現に向けた取組についてです。生産性を高めながら労働時間の短縮に取り組む事業者の支援として、こちらも先ほど紹介いたしました「大分働き方改

革推進支援センター」の業務委託によりまして、経営環境が厳しい中小規模事業者等を中心に支援を実施しております。主な取組といたしまして、セミナーの実施のほか、働き方・休み方改善コンサルタントの助言・指導のほか、働き方改革推進支援助成金支援業務を行っております。9月末における交付決定件数は32件、支給決定件数は4件となっております。

次に②になりますが、建設業、道路貨物運送業が令和6年4月1日から時間外労働の上限規制の適用となることから、法令の周知と、先に述べました「働き方改革推進支援センター」の活用を図っております。そちらの実施状況については、資料3の23ページをご参考にしていただくようお願いいたします。Zoomによる説明会の実施状況が23ページと25ページ、それぞれ建設業、道路貨物運送業において実施しているところでございます。また、監督署におかれております相談・支援班による説明会を9月末までに9回それぞれ実施しております。そして、1か月あたり80時間以上時間外労働が疑われる事業場を対象といたしまして、監督指導を引き続き実施しております。特に過労死等防止啓発月間です。今年11月に「過重労働解消キャンペーン」といたしまして、労使団体への要請、監督指導の集中等、様々な取組を実施しております。また「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催いたしまして、100人以上の参加が得られたところです。

次に⑤の項目になりますが、11月は「しわ寄せ防止キャンペーン月間」ということでもあります。前日の「過重労働解消キャンペーン」への労使団体への要請にあわせまして、大企業における長時間労働削減の取組がしわ寄せを生じさせ、下請等中小企業の働き方改革の妨げとならないよう、労使団体にしわ寄せ防止に向けた協力要請を行いました。

次に項目の⑥、働き方・休み方改革の推進といたしまして、連続休暇を取得しやすい夏季と年次有給休暇取得促進期間であります10月に重点的な周知、広報を実施いたしまして、今後は年末年始及び春季に実施する予定となっております。局独自の取組といたしまして、毎年11月の第3水曜日を「県民ノー残業デー」と位置付けておりまして、11月17日に実施したところでございます。

次にページをめくりまして22ページの(3)、労働条件の確保・改善対策になります。基本的労働条件の枠組み及び管理体制を確立しまして、これらの定着に向けた監督指導を、これは毎年通年実施しているところです。そして、県庁や大分県総合雇用推進協会と連携いたしまして、これから社会に出て働くこととなります高等学校等の学生に対しまして労働関係法規の講義を実施しております。また、学生でも理解しやすいよう労基法に関する漫画アプリを活用して、理解を深めているところでございます。

次に(4)安全で働くことができる環境整備となっております。現在5か年にわたります第13次労働災害防止計画の4年目となっております。本年の災害発生状況について9月末の時点で、こちらに出ておりますが9件と昨年を上回っておりますし、10月にも1件の死亡災害が発生して、合計10件となっております。10件のうち建設業が4件、道路貨物運送業が3件となっております。次に、全産業における休業災害は前年を16.9%上回

っております。そのうち新型コロナウイルスによる労働災害は約 12%を占めております。死亡者数および死傷者数とも 13 次防の目標達成には厳しい状況となっております。そして、先ほど述べましたが、全国安全週間、衛生週間では、オンラインによる説明会を実施いたしました。そのアンケートの結果ですが、引き続きオンラインによる開催を希望する参加者が多数を占めております。

次に(5)迅速かつ公正な労災保険の給付です。新型コロナウイルス感染症に係る労災補償給付につきましては、「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取扱い」に基づき、迅速かつ確かな労災認定を行い、集団感染が発生した事業場が確認された場合におきましては、必要に応じ、事業場などに対し労働者への請求勧奨を積極的に依頼しております。前日の事業場把握の方法ですが、マスメディアの記事、監督安衛、労災の各部署で連携して情報共有し、把握に努めているところでございます。最後に大分局における新型コロナウイルス感染症に係る労災請求件数は 11 月 5 日現在で 139 件、そのうち決定件数は 91 件となっております。

次にページをめくりまして、3 「最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」となっております。その(1)の最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業への支援といたしまして、業務改善助成金をあげているところでございます。業務改善助成金につきましては、今年度は 8 月、10 月に要件等の見直しが行われ、周知にあたっては、経済 4 団体、各商工会議所、商工会、金融機関等に労働局長名による協力依頼文書を発出したほか、県が開催する説明会におきましても、こちらの資料 3 の 31 ページ目を参考にいただければと思います。こちらに業務改善助成金の内容がリーフレットとしてあげられているところでございます。こちらのリーフレットを活用いたしまして、助成金制度の説明を行なっております。ちなみに本助成金の申請件数は 9 月末時点で 84 件となっております。

次に(2)の最低賃金制度の適切な運営ということで、最低賃金額の改定につきましては、県下の関係行政機関 52 機関、事業場 214 事業場、学校関係 50 校、関係団体 371 団体に対しまして、周知広報依頼を行うと共に、あらゆる監督指導におきまして最低賃金違反の事業場に指導を行い、是正確認を行なっております。

次に(3)雇用形態に関わらない公正な待遇の確保です。パートタイム・有期雇用労働法は今年 4 月 1 日から中小企業主への適用が始まったところでして、全ての事業主に適用されることとなりました。昨年度に引き続き「大分働き方改革推進支援センター」による周知や相談対応等の支援のほか、法律の履行確保のための取組を行なっております。また、「大分働き方改革推進支援センター」が実施いたします各種セミナーを通じまして、中小企業・小規模事業主に対してきめ細やかな相談支援を行なっております。

次の(4)非正規雇用労働者のキャリアアップ推進等になります。キャリアアップ助成金の活用促進のため働き方改革支援センターにおきまして、「働き方改革に活用できる労働関係助成金&認定・表彰制度の紹介」等の冊子を作成いたしまして、各種会議・セミナー

等で配布・郵送をしております。また、平成 30 年 4 月からは、労働契約法に基づく無期転換申し込み権が有期雇用労働者に発生しております。そちらの資料等を用いまして、適切、円滑な運営が行われるよう周知しております。

次にページをめくりまして 26 ページ、「総合的なハラスメント対策の推進」についてです。職場のハラスメント対策の推進といたしまして、労働施策総合推進法におけるパワーハラスメントに係る防止対策につきましては、中小企業は努力義務とされております。資料 3 の 37 ページにパワーハラスメント防止措置周知ポスターを、39 ページに令和 4 年 4 月中小企業義務化のリーフレットの資料を活用いたしまして、改正育児・介護休業法の周知とあわせて行う予定としております。企業が講じなければならないハラスメントの防止対策につきましては、同じく資料 3 の 39 ページ、40 ページのとおりとなっております。

次に中小企業等のハラスメント対策取組の支援です。中小企業の取組にあたりましてはポータルサイト「あかるい職場応援団」の紹介、専門家の活用等を周知しているところです。「あかるい職場応援団」ではパワーハラスメントだけでなく、他のハラスメントについても動画解説、資料等が掲載されております。労働者や就職活動中の学生等の求職者等に対してもパワーハラスメントを行なってはならない旨の方針を示すことなど指針において望ましい取組としていることから、これらの取組につきましてもあわせて働きかけているところです。

次に(3)早期の紛争解決に向けた体制整備等です。例年 12 月をハラスメント撲滅期間としておりまして、相談窓口も設置予定としているところです。

次に(4)カスタマーハラスメント、いわゆる顧客によるハラスメントについても、指針に沿った取組を送付しているところでございます。

次の 27 ページ、6 「治療と仕事の両立支援」についてです。医療の進歩で癌等の難病でも治療しながら仕事を続けられるようになってきた一方で、両立の環境が整わないことから治療のために退職を余儀なくされている方も多数いる状況となっております。よって両立支援のガイドラインの内容を外部に向けて発信、情報提供を実施いたしました。また、全国労働衛生週間に合わせまして、大分局独自に作成しました「全国労働衛生週間のしおり」には、両立支援の概要と推進チームの連絡先を掲載し、冊子の PDF は、大分労働局のホームページでもダウンロード可能となっております。また、全国労働衛生週間説明会におきましても、両立支援制度について説明し周知を図っております。

次に(2)の地域両立支援推進チームの運営です。7 月 21 日、新型コロナウイルス感染防止のため、推進チーム会議をオンラインにより開催いたしました。推進チーム会議では、これまでの取組状況を検証するとともに、次年度の 5 か年の取組について計画を作成したところでございます。

以上、主な大きな項目 2 番について説明のほうを終わります。以上です。

〈福田会長〉

説明ありがとうございました。

それではご質問、ご意見のほうを伺いたいと思います。皆様の中でご意見、ご質問をお持ちの方はおられますか。よろしく申し上げます。

〈石本委員〉

連合大分 石本です。資料2の24ページですね。(1)の業務改善助成金の利用実績、先ほど84件と言われたのですが。

〈福田会長〉

事務局、お願いいたします。

〈石本委員〉

記載は9月末現在で1件ということですけど、先ほど84件。

〈新納雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室でございます。申請件数となっておりますので申請件数は84件ということをお願いいたします。

〈石本委員〉

9月末現在で84件の申請ということですか。

〈新納雇用環境・均等室長〉

そうです。

〈石本委員〉

わかりました、はい。

〈福田会長〉

他に何かご意見、ご質問いかがでしょうか。よろしくようお願いいたします。

〈鹿嶋委員〉

連合大分副事務局長 鹿嶋です。25ページの(4)の非正規雇用労働者のキャリアアップ推進等の②の無期転換ルールの円滑な運用ということで、これ無期転換ルールの円滑な運用で周知徹底を行うということなんですけど、ちょっと手持ちの私の資料が3年前の資料で古いんですけど、労働政策研究・研修機構というところが無期転換ルールの施行状況等に関する調査というのを2018年の11月で調査発表を出しておりまして、何を言いたいか

という、無期転換ルールの内容について知っているという企業は 63%、労働者においては 35%ということで、認知度が低い状況かなと。これは3年前なのでちょっと変わってきているかもしれませんが。実際に無期転換したものがいた企業 26%ということで、決して多いとはいえない状況なのかなと思っております。ひとつ制度の目的の実現の視点ということで実行性ある周知が機運になると考えますので、その実行性ある周知の方法等を何かあればお聞きしたいというところが1点と、もうひとつですね、今年の3月に厚労省のほうで、多様化する労働契約のルールに関する検討会というのを本省のほうで立ち上げていると思うのですが、この中で無期転換した後の処遇が変わらないことが多いといった課題が議論されているということで、その後の経過がもしわかればお聞きしたいと思います。2点、以上です。

〈福田会長〉

事務局の方、よろしく申し上げます。

〈新納雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室でございます。無期転換ルールにつきましては、いま教えていただいた数字なんです。それ以後私どもも周知をいろいろやっているところでございます。周知としてはホームページとかいろいろあるのですが、今ですと、お手元の資料の資料3のほうに冊子別冊をお付けしておりますが、わりと見やすい、わかりやすいような資料も徐々に作られておまして、こういうもので QR コードなども印刷しておまして、そこから手軽に見ていただく。ポータルサイト、無期転換サイトというのも作っておまして、そちらは情報を集約して見やすくしたものにして周知をしております。それと大分では、例年「便覧」という資料を作っております。皆様見られたことございますでしょうか。この資料でございます。毎年3月頃新しくして、次の年の説明会がある際に事業主等にお配りしております。その中の17 ページにモデル条件通知書載せておまして、その中には無期転換ルールのことをその労働条件通知書に記載いたしまして、事業主に活用していただくなど、いろいろな機会を通じて周知しているところでございます。

最後に出ました多様化に関するルールにつきましては、確かに検討しているということまでは私どもも聞いているんですけども、まだ詳細について聞いておりませんので、申し訳ありませんがご容赦いただければと思います。

〈福田会長〉

ありがとうございます。

他はいかがでしょうか。ご意見、ご質問、よろしく申し上げます。

〈中委員〉

連合大分の中でございます。私ちょっと資料2の19ページの1の(1)のテレワークの部分についてちょっとわかればなんですが、②のところに「大分働き方改革推進支援センターにおける相談と周知」というところがございまして、相談する項目というのはいろいろチラシを見る限りあるのですが、この実績といいますか、こういった相談が多岐にわたって多いとかですね、傾向とは何か詳細分析しているところはあるのかなど。ここではテレワークに関するところでこういう部分が上がっておりますが、テレワーク等はいろいろネットの環境を含め、やりたくてもやれない事業所とか様々な要因等もあると思いますので、そのあたりが分かればいいので実績をお教えいただければと思います。

〈福田会長〉

事務局の方、お願いいたします。

〈新納雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室でございます。テレワークについて数字を正確なところはあれなんですけれども、センターと話したところによると、あまりないようですがやっぱりどういふふうにというのは、うちも助成金を出しておりますので、その概要のお問い合わせ等中心にあるようですが数としてはそうないようです。テレワークの昨年度見直されたガイドラインというのは、いわゆる良質なテレワークを推進していくということでございますので、なかなかそこまでお問い合わせの数は上がってないというところですよ。

〈中委員〉

わかりました。いろんな企業さん、多分テレワークをする労働者ですね、環境面とかで苦慮しているところとかもあるかもしれませんので、そういったところをもし今後かけてくると、また周知の仕方も含めてご検討いただければというふうに思いますので、よろしくお願いいたします。

〈福田会長〉

ありがとうございます。

他にご質問等、ご意見ありますでしょうか。全体を通してもしこの場でご質問されたい、あるいはご意見をお持ちの方おられましたらお願いしたいと思います、いかがでしょうか。よろしく申し上げます。

〈松本委員〉

弁護士の松本と申します。主には24ページの同一労働同一賃金の件についてお伺いしたいと思っています。これ皆さんご存じのように、特に手当の差だとかを巡って裁判例だとかも割と動いているところではありますけれども、大分県内において労使問わず、どうい

った相談が寄せられているのかだとか、あるいはどういう課題があるのか、労働局のほうで把握されてらっしゃるのかというあたりを教えていただければと思います。

〈福田会長〉

事務局、お願いします。

〈新納雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室でございます。パートタイム・有期雇用労働法、この4月から全面的に適用されております。やはりご相談、お問い合わせにつきまして、事業主さんのほうから特にガイドラインの考え方であるとか、全く一緒というお仕事ではなくて、均衡をとる、バランスをとるお仕事は結構多くございますので、基本的にどのようにしてガイドラインを考えたらいいのだろうかというお問い合わせが多くございます。労働者の方からも同様の問い合わせでございます。ガイドライン全てで一つ一つの例示を挙げていくというのではなくて、考え方を示したものである。それと、いまお話にも出ましたとおり裁判もいろいろ出されているような流動的な状況でありますので、私どものほうもいろいろな情報を速やかに周知していくというかたちで、きめ細かに周知していくことを今後進めてまいりたいと思っております。

〈福田会長〉

よろしいでしょうか。

お願いいたします。

〈渡邊委員〉

大分大学経済学部の渡邊でございます。日頃より仕事などに関するご支援ですとかご指導、それからダイバーシティですとか男女共同参画に関しまして本当にお世話になっております。ありがとうございます。先ほど前半部分でも触れられておりました女性活躍ですとか、それこそダイバーシティのところでもちょっとお伺いをしたいところなんですけれども、いろんな制度、「くるみん」をはじめとして「えるぼし」、それから「ユースエール」、なかなか大手さんを中心にとられているところだと思います。中小企業さんも今とられようとしている中で、行動計画等も出してもらうことでそういうある種認定をされていこうというところ本当に素晴らしいと思うのですが、以前もしかしたら申し上げたかもしれないのですが、ご存じのように大分県の例えば土木分野の公共事業等で競争入札をする際にやっぱりこういう部分、今年度からワーク・ライフ・バランス等を中心とした指標が取り入れられていたり、働き方改革等をしっかりとしている企業さんを少し優先的にちょっと捉えていこうかなというふうないま動きがある中で、すごくいい制度があつてそれにチャレンジすることはいいことだと思うのですが、実際になかなか敷居が高いというか、特に

国レベルの制度に関してはとても難しいところもあるかと思うのですが、その簡単にとられるような方法というか方策であったり、あるいはご指導であったり、あるいは大分県の働きやすさの部分ですとか、女性活躍推進等のそういう制度をもっともっと活用してくださいというふうにご指導されたり、その制度に関わるとり方というか中小企業さんはじめとして参画の仕方というのを具体的にどういうふうを考えられているかということ、ちょっとお伺いできればと思っております。お願いいたします。

〈福田会長〉

事務局の方、よろしく申し上げます。

〈新納雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室でございます。「くるみん」「えるぼし」いろいろ認定制度ございますが、私のところだと「くるみん」と「えるぼし」になってくるのですが、「くるみん」はいま101人以上、「えるぼし」も来年の4月からは101人以上の企業は、いわゆる行動計画等が策定義務を負うことになっております。私どものほうも個別に認定を申請するためには、「くるみん」のほうは特に行動計画を達成しなければならないというところが入っておりますので、いま行動計画をすでにお達しのところは規模に関わらずくるみん認定の勧奨の通知をして、ご相談があれば個別に相談に応じているところでございます。「えるぼし」につきましては行動計画を達成することが要件ではございませんが、行動計画は策定しておかなければなりませんので、あわせて認定には必要ですよというかたちで、その行動計画の策定については相談にのっているのですが、厚労省本省のほうでこの策定のアドバイスをするような委託事業もここ数年来しております。そちらだとリモートで援助することを最近やっておりますので、ご紹介等もしているところです。中小のところも難しいと思わずに要件で特例措置がついているところもございますので、そのあたりを若干強めに広報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す。ぜひともこういうところに頑張られている企業さん等を優先的にいろんな部分で取り上げていただければと思っております。ただ、そうは言っても制度ばかりが進んでしまうのも、実質的に本当に大事なところは現場の意識の改革ですとか組織風土というか社風の変革だと思います。私事で大変恐縮なんですけども、学生の非常に狭い範囲での意識調査をよくしているのですが、就職の時に何を見るかというところに、4～5年前だとやはり学生たちが仕事の内容であるとか、給料ですとか福利厚生というのが上位に上がってきていたのですが、今はまさに働く環境ということで、働きやすさですとか働きがいで見ていくということが上位にきておりました。これ非常に最近の傾向として面白いなと思っておりますが、やはりその社会的な認知として働き方というのをし

っかり考えて、しっかり現場で自分なりの力を、ワーク・ライフ・バランスを考えながらやっていこうかなというところもあるかと思うのですが、一方で入ってくる時、大学に入る時に目標がないというか、こういうところに就きたいとか、こういうことをやりたいというところがなかなかない学生が多くなっているということも事実でして、何が申しあげたいかという、やっぱり何もわからない、本当に数日のインターンシップですとか実際の就職活動の場しか企業の風土とか会社の風土がわからない中で、実際に入ってちょっとやってみたらこれは現実と違くと、働きやすい制度もあると言っていたのに少し話と違うなというところも、そういうギャップも出てくるかと思しますので、ぜひ企業風土というか、会社風土というか、そここのところまでお見守りいただいて、実際に制度も取りながら本当にうまく運営しているんだというところの企業さんをどんどんピックアップをしていただきながら、今日、出席している中村設備工業の田口社長様の会社は、いろいろ本学でもご披露していただいたりもしているのですが、まさにコミュニケーション等を取りながら社風を作っていかれているような、そういうのを実際に頑張られている企業さんの成功事例というか先進事例をどんどん取り上げていただき、それこそお知らせをいただきながら、マッチングをうまくしていただければということで、すいません、希望というかお願いなんです、企業風土まで非常に難しいところだとは思いますが、企業風土、会社の風土までぜひちょっとお見守りいただければと思っております。以上です。

〈福田会長〉

ありがとうございました。

他にご意見、ご質問はいかがでしょうか。

他にご意見、ご質問がないようでしたら、労働局におかれましては、本日、出されましたご意見それからご要望事項を参考に、令和3年度下半期におきます様々な施策を、引き続き積極的に取り組んでいただくようお願い申し上げます。

本日の議事は終了いたしましたので、進行を事務局のほうにお返しいたします。

〈松島監理官〉

福田会長、議事の進行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まして、お礼申し上げます。

本日の事務局からの説明及び委員の皆様からのご意見につきましては、議事録（案）として記載し、福田会長及び福田会長が指名された委員の確認等がおわりましたら、後日、当局ホームページに掲載されますことをご承知おき願いたいと思います。

次回（第2回）の審議会についてですが、3月中旬を予定しております。そのため、審議会の日程調整をさせていただきたいということで、本日別封筒に用紙をお入れしております。お手数ですが、後日、返信用封筒又はFAX等により、事務局にご返送くださいます

ようお願いいたします。

それでは、以上をもちまして、令和3年度第1回大分地方労働審議会を閉会といたします。本日はありがとうございました。