

令和3年度第2回大分地方労働審議会

会 議 録

令和4年3月11日（金）

オンライン開催

大 分 労 働 局

令和3年度 第2回 大分地方労働審議会会議録

1 日時 令和4年3月11日（金） 10:00～

2 オンライン開催

3 出席者

公益代表委員： 清田 透、福田 広美、松本 佳織、本谷 るり、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、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〉

ただいまより令和3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、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2点説明させていただきます。

1点目は、配付資料の確認をさせていただきたいと思います。事前に委員の皆様方には送付させていただいておりますが、令和3年度第2回大分地方労働審議会 議事次第と書かれた資料。それと資料1 令和4年度大分労働局行政運営方針（案）、資料2 令和4年度 大分労働局行政運営方針（案）に係る補足資料、資料3 令和3年度大分労働局行政運営方針に係る実施状況、以上の4つでございます。

2点目は、本日の委員の出席状況についてご報告いたします。先程の配付資料におきまして、議事次第の次のページに委員名簿を付けております。友岡委員のところに欠席と記載しておりますが、本日は友岡委員の他、田口委員が欠席となっております。

従いまして、委員総数18名のうち16名の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ご報告いたします。

それでは、議事次第に沿って議事の進行を進めていきたいと思っております。

次第の「2 大分労働局長挨拶」、大分労働局長の中山から皆様にご挨拶を申し上げます。それでは中山局長、お願いいたします。

〈中山大分労働局長〉

労働局長の中山でございます。おはようございます。

福田会長をはじめ委員の皆様には、ご多用の中、本審議会にご出席を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。

さて、大分県の雇用情勢を見ますと、新規求人に改善の動きが続いており、直近の有効求人倍率は 1.29 倍と高い水準となっていますが、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響に引き続き注視が必要な状況でございます。

このような中で当局では、雇用調整助成金による雇用維持への支援を引き続き行っているところであり、これまでの特例措置が 6 月末まで延長されることとなりました。また、小学校休業等対応助成金に関する特別相談窓口を設置し、労働者の方からのご相談に応じて、企業への特別休暇制度の導入、助成金の活用のはたらきかけ等を行っております。

ここで、来年度施行の法改正の仕組について紹介させていただきたいと思っております。

労働施策総合推進法の改正により、令和 2 年 6 月からパワーハラスメント防止措置が大企業の義務とされておりましたが、努力義務とされてきた中小事業主も本年 4 月 1 日から義務化されることとなります。ハラスメント問題に対する関心と理解を深めていただくことが重要であると感じております。ハラスメントのない職場環境の整備等に取り組むように、広く周知を行っているところでございます。

昨年 6 月の育児・介護休業法の改正により、産後パパ育休、すなわち、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、育児休業を取得しやすい職場環境の整備、労働者に対する個別の周知、意向確認を行うこと等が企業に義務付けられることとなりました。本年 4 月 1 日からの段階的施行に向けてホームページへの掲載をはじめ、改正育児・介護休業法の説明会を開催し、法令の周知を行ったところでございます。また、働き方・休み方の改善では、労働時間の短縮等に取り組む中小企業、小規模事業者に対し、助言を行っております。具体的には、働き方・休み方改善ポータルサイトと連携して、好事例の紹介、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言と、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いてきめ細やかな支援を行っております。当局といたしましては、引き続き事業主の雇用維持を雇用調整助成金により支援するとともに、他の施策として、人手不足分野への再就職支援、職種転換、女性活躍の推進、就職氷河期世代への活躍支援、高齢者の就労社会参画にも取り組んで参りたいと考えています。

本日の審議会では、当局の来年度の行政運営方針につきまして、委員の皆様からの忌憚のないご意見を賜りたくお願い申し上げます。

今後とも、労働行政に対する一層のご支援を賜りますようお願い申し上げます。私からのご挨拶とさせていただきます。ありがとうございました。

〈松島監理官〉

それでは、これより議事にはまいりますので、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、おはようございます。本日、進行を担当する福田と申します。よろしくお願ひいたします。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ひます。

それでは議題に沿って進めて参りたいと思ひます。議事録につきましては、大分県地方労働審議会運営規程の第6条第1項により、「議事録を作成し、会長及び会長が指名した委員2名が確認するもの」と規定されておりますので、労働者代表委員の鹿嶋委員と使用者代表委員の藤野委員にお願いしたいと思います。どうぞよろしくお願ひいたします。

そうしましたら、議事次第「(1)令和4年度大分労働局行政運営方針(案)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。皆様、おはようございます。職業安定部長の鈴木でございます。日頃より労働行政、職業安定行政の推進にご尽力賜りまして、誠にありがとうございます。引き続きどうぞよろしくお願ひいたします。

私から運営方針第2と第3の、主なポイントについて説明をさせていただきます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは資料1の運営方針4ページをお開きいただければと思ひます。

第2の1番、雇用の維持・在籍型出向の取組への支援についてでございます。

(1)の雇用調整助成金について。まずは報道により既にご存知の皆様も多いかと思ひますが、現在設けられているコロナ禍の特例措置について6月まで延長することが決定している状況となっております。引き続き、雇用調整助成金等により雇用維持を図っている事業所も多い状況となっておりますので、円滑な支給に努めてまいります。

次に、(2)の在籍型出向の取組への支援になります。在籍型出向を活用した雇用維持に関する取組については、マッチングが難しいといった事情もございまして現在は成立件数が少ない状況となっておりますが、実際に活用している企業からは良い評価をいただいているところでございます。今後、雇用調整助成金の特例措置が縮小された段階で活用を検討する企業が出てくる可能性もあるかと思ひますので、引き続き周知を行いながら活用を促してまいりたいと考えております。

続きまして、2番の人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進についてでございます。こちらについては、令和4年度からの新しい動きとして4ページの一番下の、(2)地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定について説明させていただきます。職業能

力開発促進法の改正によりまして、職業訓練に地域のニーズを反映させ、効果的な人材育成につなげるため、関係者による都道府県単位の協議会の仕組みが法定化される法案が現在国会に提出されております。詳細については追って厚生労働本省から指示がある予定でございますが、労働局が事務局となりまして協議会を組織することになる予定です。現在設置しております地域訓練協議会が法定化されるようなイメージとお考えいただければと思います。本日ご出席いただいている皆様の中に、既に地域訓練協議会にご尽力いただいている方も多くいらっしゃいます。協議会の設置の際には改めてお願いにお伺いさせていただきたいと思いますが、引き続きご協力をお願いできれば幸いです。

続きまして、5ページ中ほどの(5)につきまして補足の説明をさせていただきます。職業情報を提供するサイトといたしまして日本版0-NETというサイトがございますが、この度 job tag という名前にリニューアルして運用していくことになりました。ちょっと画面で資料を共有させていただきます。

補足資料の7に日本版0-NETのリーフレットを付けていますが、そちらが job tag という形に変わるとお考えいただければと思います。日本版0-NET自体は気軽に職業興味検査ができるなど、もともとコンテンツが非常に充実していたサイトでございますが、ただやはり名称が親しみにくいという欠点もございました。今回名称を変更いたしまして親しみやすい名称となりましたので、またこれを機に、より幅広く活用を促して参りたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

続きまして5ページの3番ですね。5ページの3番、デジタル化の推進、(1)のデジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職支援について説明いたします。全国の動きといたしまして、令和3年12月に第2回デジタル田園都市国家構想実現会議が開催されまして、2026年度までにデジタル人材を230万人確保することとされています。公的職業訓練では、2024年度までにデジタル分野の受講者数65,000人を目指すということとされました。それを踏まえて、IT分野の職業訓練のコースについて、訓練実施機関に対する訓練委託費が上乗せされるなどの措置が講じられることとなっております。現在大分県内においては、実施可能な訓練施設を開拓することが難しいなどの事情もございまして、デジタル分野の職業訓練がなかなか設定できていない状況となっております。ただこうした動きもございますので、先ほど説明いたしました協議会の場も活用しながら設定に向けた検討を進めるような議論も行って参りたいと考えておりますので、ご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして6ページ、(2)のハローワークのオンライン・デジタル化の推進になります。求職者向けのサービスとしましては、既にオンラインでの職業紹介やオンラインでの求人の自主応募、オンラインによる職業相談といった取組等を進めております。また、求人者向けのサービスとしましては、オンラインでの求人提出や雇用保険手続きの電子申請も推進しているところでございます。ハローワーク業務全般のオンライン・デジタル化を推進しまして、利用者の利便性を高めつつ効率的な業務運営を行えるように努めて参りたいと

考えております。

続きまして7ページ、第3 「多様な人材の活躍促進」について説明いたします。

1 番の女性活躍・男性の育児休業取得等の促進になります。男女がともに仕事と育児等が両立できるように、また、女性の活躍推進をさらに進め、誰もが働きやすい就業環境を整備することを目指しまして、令和4年4月から改正育児・介護休業法と、改正女性活躍推進法が施行されます。これらを踏まえまして、いくつか項目立てをしているところでございます。

(1)の①に記載しておりますが、今年度から引き続き改正育児・介護休業法の周知を行いまして、合わせて段階的施行されることに対応して着実な履行確保に取り組むこととしております。また、②に記載しておりますが、10月から適用される産後パパ育休をはじめ、男女とも仕事と育児を両立しやすい環境整備に向けた企業への取組支援を行って参ります。なお、新型コロナウイルスの影響による小学校等の臨時休業等により仕事を休まなければならない労働者を支援する助成金も引き続き支給することとしておりまして、そちらの概要等は参考資料19ページから22ページに掲載しております。本助成金は6月末まで延長予定となっております。リーフレット等が出来上がり次第、周知することとしております。

ここで1点、修正をさせていただきます。②のタイトルの「男性とも」となっている部分、「男女とも」の誤りですので訂正させていただきます。よろしくお願ひいたします。

続きまして、8ページ④の次世代育成支援対策の推進について説明いたします。子育てサポート企業としての認定制度の基準も見直されまして、4年度は「くるみん」「プラチナくるみん」の認定基準の改正と、「トライくるみん」が創設されますので、それらの周知、認定の取得を働きかけることとしております。なお、これらくるみん認定等の新たな類型として、不妊治療と仕事との両立支援に関する認定制度も創設されることから、合わせて周知等を行って参りたいと思ひます。

続きまして(3)女性活躍推進のための行動計画に基づく企業の取組支援になります。本年4月1日から、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開の義務が常用労働者101人以上の事業主に拡大されます。大分局では、新たに義務付けられる事業所に対しまして計画策定・届出を働きかけて、2月末現在で101人から300人の事業所の70%が届出済みという状況となっております。4月以降は、確実な法律の履行確保を図ることとしております。また、事業主に対しましては「女性の活躍推進企業データベース」への登録を促して参ります。

続きまして、9ページ中ほどの2 新規学卒者等への就職支援についてでございます。こちらは従来からの取組となりますが、これまでと同様に大学・高等学校と連携しながら支援を行い、就職先が決まらない方に対しては、新卒応援ハローワーク等に配置された就職支援ナビゲーターの担当者制による個別支援を実施して参りたいと考えております。なお、本年度の新規学卒者等の内定状況ですが、当局で把握している限りでは例年と変わら

ない水準となっているところでございます。コロナ禍で業績が悪化している企業も一定程度存在する状況かと思いますが、やはり新卒者は企業の将来を支える人材になっておりますので、長期的な視点から予定通り採用する企業が多いのではないかと考えているところでございます。

続きまして3 非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援になります。こちらについては10 ページの(2)番、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等について説明いたします。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等を図るため、法の着実な履行確保に取組み、助成金等による支援にも取組んで参ります。また、中小企業等に対しましては、本年度に引き続きまして「大分働き方改革推進センター」の専門家が個別企業の実情を踏まえて、訪問指導、支援等を行うこととしております。また、無期転換サイトの活用など無期転換ルールについても円滑な運用ができるよう、周知に取り組んで参ります。

続きまして、下の方の(4)フリーターへの就職支援になります。こちらは従来から行っている取組になりますが、事前にご質問いただいた件がございましたので、回答をさせていただきます。ご質問として、フリーターの後の(35歳未満)と書いているところにつきまして、「カッコ内がフリーターの定義の様に誤解される恐れがあるのでは？」というご指摘をいただきました。修正が間に合わず恐縮ですが、ご指摘の通りかと思っておりますので、これについては書きぶりを修正することとし、具体的には、ハローワークによるフリーター支援事業の支援対象者を中心に、ハローワーク大分に設置している「わかもの支援コーナー」等という流れで修正をさせていただきたいと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

続きまして11 ページ4 就職氷河期世代の活躍支援について説明をいたします。こちらについては複数の委員の皆様にも多大なご協力をいただいているところでございますが、令和2年度から3年間、具体的な数値目標を立てまして、地方公共団体や関係団体等が地域一丸となって集中的に支援を行っております。令和4年度は最終年度となりますので、積極的に支援を行っていきたくと考えております。具体的な取組につきましては(1)から(4)に記載している、これまで行ってきた取組とほぼ同様という形になります。(4)の都道府県プラットフォームを活用した支援の一番下に記載しておりますが、様々なルートやメディアを通じて、各種支援策や好事例の情報発信を実施することが重要ではないかと考えているところでございます。我々がハローワーク側にいることもあるかもしれませんが、ハローワーク等の支援対象者となっている方を就職させることについては一定程度実績を上げることができていると考えています。ただ引きこもりなどは、ハローワークの窓口に出てきていない方というのも一定程度いると思ひまして、そうした方々に対してどのようにハローワークや地域若者サポートステーションのサービスを周知して、窓口に出てきてもらって支援対象者となっていただくかということを考えていただくことも、非常に重要な取組じゃないかなと考えております。こうした取組については、労働局単独の取組で対応

することは難しく、(4)に記載しているプラットフォームの枠組みを活用しながら地方自治体とも連携して実態把握も含めて取組んでいくことになるかと思えます。実際効果を出すためには非常に難易度の高い取組であると感じているところではございますが、効果的な情報発信を行うことなどを通じまして、少しでも支援対象者の掘り起こしにつなげることができたらと考えておりますので、引き続きご協力いただきますようよろしくお願いいたします。

続きまして12ページ、5 高齢者の就労・社会参加の促進についてです。令和2年に改正されました高齢者等の雇用の安定等に関する法律によりまして、65歳から70歳までの就業確保措置を講じることが事業主の努力義務とされたところでございます。具体的には昨年度と同様の取組になりますが、(1)から(3)までの取組を推進してまいりますのでよろしくお願いいたします。

続きまして、12ページから13ページにかけて障害者の就労支援について記載しております。官民間問わず障害者の雇用促進や職場定着を一層推進するほか、多様な障害・特性に対応した就労支援に取組んで参ります。資料には記載しておりませんが、令和3年6月1日現在の県内の障害者の雇用状況は、実雇用率が2.59%と全国で7位、法定雇用率達成企業の割合が61.2%と全国6位というような状況になっておりまして、特に法定雇用率の達成企業の割合が全国3位の伸び率ということで、前年度の13位から大幅に順位を上げることができたという結果となりました。具体的な取組内容については(1)から(4)をご参照いただければと思いますが、積極的な就労促進に取組んで参りたいと考えております。また、事前の質問におきまして、ここでいう障害者の定義について、障害者基本法に規定する障害のある方であるかというご質問をいただいたところでございます。ハローワークの主な支援対象となるのは障害者の雇用の促進等に関する法律で定められた障害者ということになりますが、一方で障害者基本法に規定する障害者は日常生活に制限を受ける方など、より広い範囲の方を定義しているという認識もございまして、当然そういった方であってもハローワークの支援を希望すれば相談を受けることができます。法律による用語の定義で支援対象者を区別するといったような取組は行っておりません。その点をご安心いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、13ページから14ページにかけて外国人に対する支援について記載しております。令和3年10月1日現在の県内の外国人労働者の人数は、昨年度より減少しておりますが、引き続き多くの外国人の方が県内で働いている状況となっております。外国人労働者が安心して働き、その能力を十分に発揮する環境を確保するためには、支援体制を整備、推進する必要があるところです。また、外国人を雇用する企業への雇用維持を含めた助言・援助のほか、多言語による相談支援にも引き続き取組んでいく必要があります。具体的には(1)から(3)に記載しておりますので、ご参照いただければと思います。

最後に8番、公正な採用選考の推進について。こちらは例年と同様の取組になりますが、毎年不適切な質問等が複数発生していることもありますので、引き続き公正な採用選考

に向けた取組を推進して参りたいと考えております。

説明については以上になります。どうぞよろしく願いいたします。

〈福田会長〉

ありがとうございました。ただいま行政運営方針の第2と第3について、ご説明をいただきました。委員の皆様からご質問ですとかあるいはご意見、いただけますでしょうか。

〈小野委員〉

商工会連合会の小野です。私の方から事前の意見、質問を出させていただきました。説明の中でちゃんとご回答いただきましたので了解です。以上です。

〈鈴木職業安定部長〉

ありがとうございます。

〈福田会長〉

ありがとうございました。他にご意見あるいはご質問等ある方、お願いいたします。

〈中委員〉

連合大分の副会長 中と申します。 質問ということではないのですが、どちらかという要望に近い形になるのかもしれませんが。7ページ、第3 多様な人材の活躍促進 に関する部分で、女性の活躍だとか男性の育児休業、介護というところ、世の中的な部分になるのかもしれませんが、育児や介護に加えて看護という面でも、いま働く我々にとっても看護休暇といったものも取得をしやすい環境づくりにも努めていっているところでございますので、この辺に関しましても、来年度以降でも構いませんが何等かのサポートをよろしく願いできればと思います。育児・介護に加えて看護という面でもよろしく願いできればと思います。以上です。

〈福田会長〉

ありがとうございます。事務局の方、いかがでしょうか。

〈鈴木職業安定部長〉

はい、ありがとうございます。ご指摘の提案、まさにおっしゃる通りで、やはり多様な働き方を推進するためにはいろいろな方面にむけて取り組む必要があるかと思っておりますので、引き続き可能な限り積極的に取組んで参りたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

〈福田会長〉

ありがとうございます。他はご意見等いかがでしょうか。

松本様、お願いいたします。

〈松本委員〉

今の回答が正しいかもしれないとは思いますが、ちょっと抽象的な質問になります。先ほど 11 ページの就職氷河期世代の就職支援のためのプラットフォームを活用した支援のところでも、「なかなか労働局単独では難しい側面があるので地方自治体とかの連携もして」というお話をされていたかと思います。昨今、なかなか各領域で専門性があるお話というのも多いので、例えば先ほど話された仕事と介護の両立のところも職場のサポートとか職場の問題だけではなく、それこそデイケアだとか介護に渡る専門分野の知識が必要になるだとか、私、時々外国人の就職に関する法律相談を受けることがあるのですが、ビザの事について詳しくないとなかなか対応が難しいだとか、労働局が抱える問題についても、そういった他の領域との連携がかなり欠かせないところもあるのかなと思います。そういうところで、例えばどういう取組が上手くいっているのか、そういう問題が生じた時にどのように対応されているのかということ、一つ分野に限らず、可能であれば教えていただければと思っています。

〈福田会長〉

ありがとうございます。事務局の方、いかがでしょうか。

〈鈴木職業安定部長〉

はい。ご質問いただきましてありがとうございます。そうですね、なかなか難しい部分というのがありますが、当然いろんな行政課題がございまして、私も昨年の4月に職業安定部長として着任し、やはり労働局の抱える問題の幅の広さとかそういったものを痛感している状況でございます。いろんな方の声を積極的に聞きにいかないといけないなと感じているところでございます。例えば、就職氷河期世代ですとやはり大分県さんですとかいろんな機関の方とお話しをしながら連携して実施しているというような取組も行っておりますし、例えば職業訓練の分野ですと、労働局が事務局にはなっているんですけども、労働局で職業訓練の内容を設定することは実はできなくて、他に設定しているのは大分県さんですとかあとはポリテクセンターといって高齢・障害・求職者支援機構というですね、実際にその職業訓練を実施している機関が設定をしているものですから、なかなか労働局の思うようにいかないという部分もございまして。あとは職業訓練を設定するにあたって、やはりIT系の訓練をやっぱり設置したいという思いはあるのですが、どうしてもやはりそういった知識がなかなかないので、例えば地元のIT企業の方にお話を聞くとか、そういった取組をする必要があるのではないかなと個人的には考えているところでございます。

やはりそういった取組をしながら関係者で情報をシェアするような、そういう仕組みというのをできる限り進めて参りたいと思っておりますので、これからも幅広い分野の方の声を聞きながら運営の方を進めて参りたいと考えております。

〈福田会長〉

ありがとうございます。松本様、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

他、ご質問ですとかあるいはご意見は？

渡邊様、お願いいたします。

〈渡邊委員〉

大分大学 渡邊でございます。日頃より多岐にわたるいろんな取組に感謝申し上げます。今日もご丁寧なご説明ありがとうございます。

事前に提出ができなかったものですから長くなるかもしれませんが、3点、その他ということでご質問方々要望も含めてお知らせしたいと思います。まず4ページ目ですが、これは質問です。4ページ目の大きな2番目の(2)、これからの取組としての地域のニーズを踏まえた職業訓練のコースの設定というところで、やはり一番大事なところ、地域の人材ニーズという言葉が出てきています。10月からの開始ということですので、まだまだ準備の段階だとは思いますが、もしもいまお分かりになる範囲で、この地域の、特に大分の人材ニーズというのをどういうふうに捉えられているのかということをおひとつ教えてください。

それから2つ目ですが、8ページ目のところの(3)、女性活躍推進等々含めた、えるぼし・プラチナえるぼし、それからくるみ等に関してのご質問と、それからこれは前回もしかししたら申し上げたかも知れないのですが、要望含めてなんですけれども、いま例えば公共事業の入札等で評価のひとつとして、ワーク・ライフ・バランスにいかに関組んでいるかということのひとつに、くるみですとかプラチナくるみん、こういう制度に関組んでいるか、あるいはその策定ですとか計画をしているかどうかというところで評価がつけられるようになったか評価を受けるようになっているような状況だと、いま大分県の土木の中ではされているかと思うんですけども、ただ、やはりまだ企業さんのほうに、そういう土木ですとか建築業界の企業さんの方でなかなかこう認知がされにくいとかですね、もちろん取組も少ないということですし、取組もうしてもなかなか取組内容がわからないということもあるみたいなんですけども、ぜひですね、企業さんへの更なるご説明でありますとか、あるいは大分県あるいは市町村との連携の中で推し進めていただければと思います。もちろん取ることが目的ではないんですけども、取る過程の中でのいろんな動きとかそういうものをしっかりと企業様に認識してもらえればということと、やはり一番大きな問題の人手不足のところ、特に男性の職場といわれているこういう分野への女性の進出でありますとか女性の活躍というものを、ぜひ積極的に大きくして

いってもらえればと思っております。

次は9ページの大きな2番目、新規学卒者等への就職支援というところ、ここの2行目で、職場情報等の見える化というふうに書かれておりますが、これは具体的にどういうものかというのを教えていただければということと、恐らく数字や組織の状況というのはとてもよくわかると思うのですが、雰囲気や企業の風土といったようなもの、つまり新卒者がいろんなイメージを持って入っていくんですけどなかなかギャップが大きすぎて辞めなれないといけない、どうしても上手くいかないというところも出ているかと思しますので、事前にそういういろんな見えるもの、見えないものを含めた企業の情報、職場の情報等が、何かうまい具合に伝えていただけるとありがたいなという要望とご質問でございます。

それからその他というところで、これはご説明なかったですが、一番最初の1ページのところの最近の経済情勢ですが、これは追記されると認識しておいてよろしいのでしょうか。書かれていることが少し古いかなというかですね、令和3年9月末をもってという記載でありますとか、昨今の戦争というかロシアとの関係の部分等も徐々に影響が出てきているかと思しますので、そのあたりの記載などはされますかどうかというところを伺いたいのですが。以上でございます。

〈福田会長〉

ありがとうございます。ご質問ご要望をいただいたところですが、事務局の方、よろしくをお願いします。

〈鈴木職業安定部長〉

はい。ご質問ありがとうございました。ご指摘いただきましてありがとうございました。まず簡単な方からですね、最後にご指摘いただいた1ページ目の修正については、最近の状況に修正したいと思いますのでよろしく願いいたします。

あと私から1番目と3番目について回答させていただきます。まず1番目の人材ニーズの件ですが、やはりよく言われている介護分野とか建設とかそういった人材が不足しているというのはよく聞いている話でございまして、特に介護分野に関しては積極的に職業訓練を設定していますが、その訓練の方になかなか人が集まって来ないという、そういう事情もあるところでございます。また、IT関係で、実はやはり結構そのIT人材の育成というのに積極的に取組んだ方がいいのではないかという関係者からのご意見もいただいております。やはりその部分については今後どのようなニーズがあるのかを関係者で把握していこうという取組を進めたいと考えているところでございます。なかなか詳細に分析するというのは難しいのですが、今後も可能な限りでニーズを把握して、ニーズに合った職業訓練を設定していけるように努力していきたいと考えております。

3番目の新卒の関係になりますが、ユースエール企業というものがございまして、例えば離職が少ない企業ですとかそういったものをユースエール企業という形で認定して、

優良企業ですよという形で学生の方に周知するようなそういう取組というのをしているところでございます。ただやはりどうしても、一定程度入った後に実際に雰囲気と違っていたとか、そういった話はやっぱり出てくるんじゃないかなと思っております。引き続き我々としても効果的に職場の情報を伝えるような取組を進めて参りたいと考えております。よろしくお願いたします。

2番目は、別の者から回答いたします。

〈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。ご質問いただきありがとうございます。

私の方から8ページ(3)に係る部分でございますが、これについて回答を差し上げたいと思います。こちらのほうですが、くるみん等のこと、公共調達とかですね、そういうのでいま加点などが行われているところでございますが、確かに土木とかそういう分野というのは女性が少ない状況です。今回トライくるみん、くるみんということで新たな枠もできますし、えるぼしの対象となる女性活躍推進の方の規模、義務企業の規模も下がりますので、委員の方からご意見いただきましたそのような業種なども中心に県などとも連携いたしまして新たに周知を図っていこうと考えておりますので、どうぞよろしくお願いたします。以上でございます。

〈福田会長〉

ありがとうございます。渡邊様、よろしいでしょうか。

〈渡邊委員〉

はい、ありがとうございます。大変よくわかりました。ありがとうございます。

〈福田会長〉

ありがとうございます。そうしましたら、他にご意見等いかがでしょうか。

もし無いようでしたら、またのちほど全体を通してのご質問等がありますので、そちらの方でお願いできればと思います。

そうしましたら、続きまして第4につきまして事務局からよろしくお願いたします。

〈中井労働基準部長〉

基準部長の中井でございます。私からは、第4 誰もが働きやすい職場づくり、15 ページから説明をして参ります。

まず一点目の、柔軟な働き方がしやすい職場環境ということで、テレワークの導入が非常に重要となってきたと感じているところでございます。「良質なテレワーク」の導入・定着を進めるため、ガイドラインとともに助成金の活用を周知することとしておりま

す。また、令和4年度からは総務省と連携いたしまして、テレワークを導入しようとする企業等に対しまして労務管理やICT等の課題についてワンストップで相談支援を行うこととしております。また、昨今フリーランスで働く方が増えております。フリーランスからの相談につきましては「フリーランス・トラブル110番」を紹介するなど、適切に対応することとしております。

続きまして、16、17 ページに参ります。安全で健康に働くことができる環境づくりということで、まず17ページの(1)職場における感染防止対策等の推進です。新型コロナウイルスによる感染症による労働災害、これは令和3年度において140人を超えております。そういったことから、引き続き職場における新型コロナウイルス感染症拡大防止対策相談コーナーにおきましては、事業者や労働者からの職場での新型コロナウイルス感染拡大防止に係る相談に対しまして丁寧な対応を行うとともに、取組の5つのポイントや職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト等を活用した職場における感染防止対策の取組を引き続き推進いたします。

続きまして17ページの(2)になります。長時間労働の抑制です。表題には「生産性を高めながら」との表現になっておりますが、生産性を高めることは助成金支給の必須項目ではございませんので、「生産性を高めながら」の表現については、こちらの行政運営方針から削除することといたします。

そして、労働時間の短縮等に取り組む中小企業・小規模事業者に対しては、働き方改革推進支援助成金の交付を行います。トラック運送業につきましては、荷主に対し、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。建設業については、キャリアアップシステム等の普及を推進など、長時間労働の抑制、人材確保、安全衛生対策の推進に向けた支援を行います。

長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、各種情報から時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場及び長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を引き続き実施いたします。

続きまして19ページの(3)労働条件の確保・改善対策です。新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等に関する情報収集及び局、監督署、ハローワークでの情報共有、適切な労務管理がなされるよう啓発指導を実施いたします。さらに、新型コロナウイルス感染症の影響による企業倒産に伴い賃金の支払を受けられないまま退職した労働者の救済を図るため、不正受給防止に留意しつつ、未払賃金立替払制度を迅速かつ適正に適用いたします。

また、先ほど述べました監督指導により、賃金や労働時間に関する労働基準関係法令の遵守の徹底を図るとともに、重大・悪質な事案に対しては、司法処分も含め厳正に対処いたします。

特に、外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者及び介護労働者の法定労働条

件を確保するため、関係機関、外国人技能実習機構や運輸支局とも連携をいたしまして労働基準関係法令の周知を図るとともに、労働基準関係法令の疑いがある事業場に対しては監督指導を実施する等、必要な対策を行います。

続きまして21ページに参ります。(4)の労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてです。労働災害が増加傾向にある第三次産業のうち、「転倒災害」や「腰痛」などの行動災害が増加傾向にあります。小売業、社会福祉施設を対象に、管内のリーディングカンパニー等を構成員とする協議会を設置し、企業による自主的な安全衛生活動の推進を図ります。陸上貨物運送事業につきましては、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ります。建設業については、墜落・転落災害防止対策など建設工事における労働災害防止対策の促進を図ります。製造業については、機械災害防止のため、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」及び「機械の包括的な安全基準に関する指針」に基づき、製造時及び使用時のリスクアセスメント、残留リスクの情報提供の確実な実施を促進いたします。林業については最近死亡災害が多く発生していることから、「チェーンソーによる伐木作業等の安全に関するガイドライン」に係る安全対策など林業における労働災害防止対策の推進を図ります。

次に、高年齢労働者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向けた「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」、通称エイジフレンドリーガイドラインに基づく各種対策の推進を図るとともに、高年齢労働者の安全・健康確保措置を支援するための補助金（エイジフレンドリー補助金）の活用を推進するため、あらゆる機会に周知を図ります。

長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、長時間労働者に対する医師による面接指導や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などの取組が各事業場で適切に実施されるよう、引き続き指導等を行います。

また、金属アーク溶接作業で発生する溶接ヒュームのばく露防止対策をはじめ改正特定化学物質障害予防規則の周知を行うとともに、フィットテストの円滑な施行に向けた支援等を行います。建設物等の解体・改修作業に従事する労働者の石綿ばく露を防止するため、令和2年7月に改正されました石綿障害予防規則に基づく措置として、建築物石綿含有建材調査者講習の受講奨励、石綿除去等作業時におけるばく露防止対策の徹底、及びリフォーム等を含む発注者への制度の周知を行い、当該制度の円滑な運用を図ります。あわせて、令和4年4月から建築物や船舶の解体改修工事につきましては事前調査の報告が義務付けられることを周知して参ります。

また、労災保険給付の請求につきましては、標準処理期間内に完結する迅速な事務処理を行うとともに、認定基準に基づいた適切な認定に万全を期します。特に社会的関心が高い過労死等事案をはじめとする複雑事案は、認定基準に基づき、迅速・適正な処理を一層推進いたします。

次に、22 ページ 23 ページの総合的なハラスメント対策の推進になります。総合的なハラスメント対策の推進にあたりましては、本年4月1日から、中小企業においてもパワーハラスメント防止措置が義務付けされたことを踏まえまして、セクシャルハラスメント等職場におけるハラスメント防止対策を講じていない事業主に対しまして指導を実施することにより法の履行確保を図ります。

また、就職活動中の学生に対するハラスメント対策を推進するほか、2月に公表したカスタマーハラスメント対策の資料を活用するなどして周知を図ることとしております。マニュアルは厚いので、本日はリーフレット、こちらの方の参考資料の29ページにカスタマーハラスメントに対する資料がついておりますので、参考にさせていただきようお願いいたします。

次に23ページの最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性の向上です。最低賃金・賃金の引上げには、特に中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠であり、業務改善助成金の充実により、業務改善や生産性向上に係る企業ニーズに応え、賃金引上げを支援いたします。さらに、労働局が委託して実施します「大分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、生産性向上に取り組む事業者等に対して支援を行います。

経済動向、地域の実情、特に新型コロナウイルス感染症による影響も含めまして、これらの地方最低賃金審議会の審議状況などを踏まえつつ、本省賃金課との連携を図りながら、充実した賃金の審議が尽くせるよう地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ります。

次に項目の4、治療と仕事の両立支援になります。産業保健推進センターと連携いたしまして、あらゆる機会を捉え、改訂されました「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」及び「企業・医療機関連携マニュアル」を周知いたします。また、治療と仕事の両立支援に取り組む企業に対する助成金制度（治療と仕事の両立支援助成金制度）について、周知や利用勧奨を行うことといたします。

誰もが働きやすい職場づくりに関します行政運営方針の説明については、以上になります。

〈福田会長〉

ありがとうございました。方針第4に関するご説明につきまして、ご意見やご質問がありましたらご発言をよろしく願いいたします。

連合大分の方、よろしく願いいたします。

〈鹿嶋委員〉

ありがとうございます。あらかじめ事前の質問をメールでさせていただいておりますので、3点お尋ねしたいと思います。

18 ページのところでのお願いで、18 ページの③の中で質問になりますけども、勤務間インターバル制度の導入促進とあります。多分全国的にみても導入状況は厳しいと思うのですが、大分県内における勤務間インターバルの導入状況がわかればお尋ねしたいというのが1点。そしてもうひとつが同じ18 ページの④で、長時間労働の抑制に向けた監督指導体制の強化等とあります。長時間労働を是正していくためにはということで、すべての職場で労働時間の適正な把握と管理が行われるということが不可欠であると考えております。加えて、時間外労働と休日労働、これを必要最小限にとどめていくために36協定ですね。この運営方針の中に36協定というところが出ていませんので、その36協定の締結について周知徹底を促す必要があるというふうに、これは意見といいますか受け止めていただきたいと思います。

最後が20ページになりますけども、③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進ということで、外国人労働者の件でございます。2021年、昨年8月に厚労省さんが外国人の技能実習生の実習実施者に対する監督指導の送検の状況を公表されております。全国で8,000事業者を監督指導したといったことですが、約70%、5,700事業場で違反事例があったということでございます。その違反事例を見ると、外国人の方で使用する機械の安全基準また労働時間や割増賃金が知らないと、こういったことで違反事例が全国的にあったというところがございます。これを受けて、大分県内における外国人の技能実習生の実習実施者に対する、昨年か一昨年令和2年の監督指導や送検等の状況がわかればお尋ねしたいというところと、もうひとつですね、やはり外国人労働者が安心して働けるということで、使用者の方への労働基準の関連法遵守といったことの周知徹底をはじめ、外国人労働者を支援する取組というのを実施してもらいたいという意見でございます。

以上3点でございます。

〈福田会長〉

ありがとうございます。そうしましたら事務局の方、今いただいた3点につきましてよろしく願いいたします。

〈中井労働基準部長〉

はい。1点目の勤務間インターバルにつきましては雇用環境・均等室から回答いたしますので、私からはまず、長時間労働に関します労働時間の適正な把握と36協定の締結について回答させていただきたいと思っております。

まず1点目の労働時間の適正な把握につきましては、平成29年1月に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を策定しておりまして、そのガイドラインの周知徹底を引き続き図るとともに、監督指導において同ガイドラインに沿った労働時間管理の徹底についての指導を行っているところでございます。また、36協定の締結についてですが、労働基準法36条第1項の協定で定めております、労働時間

の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針の第2条におきまして、労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、労使当事者はこれらに十分に留意した上で36協定を締結するように努めなければならないとされているところでございまして、その指針の周知徹底を図っているところでございます。また、36協定の締結の必要性につきましては、平成31年の4月1日から施行されました改正労働基準法とともに監督指導や各種説明会において重点的に周知しているところでありまして、引き続き、36協定の締結について周知徹底を促しているところでございます。

次に、外国人技能実習生に関するご質問についての回答になります。大分局の5つの労働基準監督署におきまして、令和2年には実習実施者に対して70件の監督指導を実施いたしました。その68.6%に当たります48事業場で労働基準関係法令違反が認められました。主な違反事項については、使用する機械等の安全基準、割増賃金の支払い、労働時間の順で多くなっておりました。なお、重大・悪質な労働関係法令違反が認められた場合には送検を行うこととしておりますが、令和2年に技能実習生に関する送検の方はございませんでした。次に実習実施者に対しましては、労働基準関係法令の内容につきましてあらゆる機会を通じて周知啓発に努めるとともに、労働基準関係法令上問題があると認められる事業場については重点的に監督指導を実施することにより、労働基準関係法令の遵守徹底を図っているところでございます。それに加えまして、技能実習生の法定労働条件の履行確保を図るために外国人技能実習機構との相互通報制度に基づく通報を徹底する等、関係機関との適切な連携に努めているところでございます。また、外国人労働者を支援する取組につきましては、労働局や労働基準監督署に外国人労働者からの労働条件に関する相談があった場合には、全国に設置されております外国人労働者相談コーナーと必要に応じて連携いたしまして丁寧に相談対応を実施するとともに、労働局などに来訪できない方には、外国人労働者向け相談ダイヤルによる外国人労働者からの相談に応じているところでございます。更に、労働局及び監督署の閉庁後や土日にも相談に応じられるよう労働条件相談ホットラインを開設いたしまして、平日は17時から22時、土日は9時から21時におきまして、外国人労働者の方からの相談対応を行っているところでございます。

〈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。私からは、18ページ③勤務間インターバル、こちらの部分につきましてご説明いたします。この勤務間インターバル、大分での導入状況ということでございますが、私共のほうでは、勤務時間、労働時間の縮減、休み方などを啓発指導していく者といたしまして、働き方・休み方改善コンサルタントという者を擁しております。その者が事業場に伺いまして、いろいろ時間外の状況であるとか年休の取得状況であるとか、それをどのように縮減あるいは取得を促進していくのかというご説明をする中に、この勤務間インターバル制度の活用利用を働き方改革推進支援助成金の活用をお話ししながら進めているところでございますが、なかなか既に導入しているという

ころは把握できてないところがございますので、今後もこの働き方休み方改革推進支援助成金の活用を促して、そのあたりの導入も適切にさせていただくよう周知を図っていくこととしております。以上でございます。

〈福田会長〉

ありがとうございます。連合大分の鹿嶋様、いかがでしょうか。よろしかったでしょうか。ありがとうございます。

そうしましたら、その他にご意見あるいはご質問等いかがでしょうか。

中島様、よろしく申し上げます。

〈中島委員〉

商工会議所の中島です。カスタマーハラスメントの関係ですが、最近言われるようになってきたことですが大変大事なことだと思っていまして、労働者にとってもそうなんです、やっぱり中小企業、小規模になればなるほど対応がなかなか難しいという現状があると思ってます。一方で、このカスタマーハラスメントについては最近言われ出したんですけど、どれくらい浸透というか周知されているのかな。なかなか日本はですね、「お客様は神様だ」みたいな文化が根強くて、これを変えていくのって難しいと思うのですが、やっぱりしっかり取り組んでいかなければいけないのだらうと思っています。例えばセクハラとかパワハラとか、本当に世の中に十分認知されてきて、セクハラという語感、パワハラという語感もなにか悪いことをしていると、多分みんなそういうふうにと考えると思うのですが、カスハラとか言っても何のことかわかんないし、カスタマーなんて言うともた何かかっこいい言葉ですしね、なかなかそれ自体が悪いことと思えないような感じもしますし、その辺のところをきちんと浸透させていく、周知していくっていうのは難しいけれども大変大事なことなので、その辺のところをぜひお願いをしたいと思っています。そのカスタマーハラスメントじゃなくて、例えば客ハラとかね、もっとわかりやすい言葉でしっかりと国の方でやっていってもらわないとなかなか一事業者、一地方の対応は難しいので、その辺のところは要望ということでお願いをしたいというふうに思っています。以上です。

〈福田会長〉

ありがとうございます。事務局の方、いかがでしょうか。

〈新納雇用環境・均等室長〉

ご意見本当にありがとうございます。委員のおっしゃることもっともだと思しますので、それらを踏まえまして今回こういうふうなリーフレット、それとお付けしておりませんがマニュアルも本省の方で作成いたしておりますので、これらを使いまして周知を図って参りたいと思っております。どうぞご協力よろしくお願いたします。

〈福田会長〉

ありがとうございました。ではその他にご意見、ご質問等いかがでしょうか。

また、全体を通してのご質問、ご意見等でもいいかと思われますので、何かありましたらご発言の方お願いいたします。いかがでしょうか。

もしご意見、ご質問等ないようでしたら、労働局の皆様におかれましては、本日出されましたご意見やご要望等を参考に、令和4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きます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。

〈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、お礼申し上げます。

本日の事務局からの説明や委員の皆様からのご意見等の発言につきましては、議事録（案）としまして、福田会長、鹿嶋委員、藤野委員にご確認いただいた上で、後日、当局のホームページに掲載されますことをご承知おき願います。

それでは、以上を持ちまして、令和3年度第2回大分地方労働審議会を閉会といたします。本日はありがとうございました。