

# 令和4年度第1回大分地方労働審議会

## 会 議 録

令和4年11月29日（火）

オンライン

大 分 労 働 局

## 令和4年度 第1回 大分地方労働審議会会議録

1 日時 令和4年11月29日(火) 14:00～

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、渡邊 博子

労働者代表委員：鹿嶋 秀和、中 亮介、藤本 雅史、山本 悦子

使用者代表委員：神 昭雄、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、井上 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4年度第1回大分地方労働審議会を開会いたします。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。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3点説明させていただきます。

1点目は、配付資料の確認です。事前に委員様には送付させていただいておりますが、「令和4年度第1回大分地方労働審議会(議事次第、委員名簿、規程等)」、「資料1 令和4年度大分労働局行政運営方針の実施状況」、「資料2 令和4年度大分労働局行政運営方針の実施状況 補足資料」、「資料2の別冊」、「資料3 令和4年度大分労働局行政運営方針」

以上でございます。

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、確認させていただいた配布資料の、議事次第の次のページに委員名簿を付けております。公益代表の森脇委員、労働者代表の石本委員、和田委員、使用者代表の田口委員、友岡委員が欠席になっています。

公益代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の各三分の一以上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。

3点目は、新に任命されました委員を紹介させていただきます。「委員名簿」をご覧ください。使用者代表の神委員が飯田委員の後任として新たに委員となりましたので、報

告いたします。

〈松島監理官〉

それでは、本日の会議は次第に沿って進めさせていただきます。次に次第の2、大分労働局長挨拶に移ります。大分労働局長の中山よりご挨拶申し上げます。中山局長、お願いいたします。

〈中山大分労働局長〉

はい。労働局長の中山でございます。本日はよろしく申し上げます。

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。

県内の有効求人倍率でございますが、本年10月が1.39倍となり、令和2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続いているが新型コロナウイルス感染症等が雇用に与える影響について引き続き注視が必要」と判断したところでございます。

また、当局では雇用維持の取組を支援してきたところでございますが、現在は雇用の維持から労働移動、人への投資への流れが進んでおり、特に人材開発支援助成金を大幅に拡充したところでございます。

労働災害防止対策でございますが、新型コロナウイルス感染症の感染防止対策に取り組むことに加えて、建設業などの重点業種を中心とした労働災害防止の取組の推進、業種横断的に多発している転倒、腰痛、熱中症などの災害の発生状況を踏まえた対策に取り組んでいるところでございます。

次に最低賃金でございますが、最低賃金は、「経済財政運営と改革の基本方針2022」において、『より早期に全国加重平均を千円とすることを目指す』とされております。当局では今回32円の引き上げ、10月5日から大分県最低賃金を、「時間額854円」と改定したところでございます。また、特定最低賃金の改正も行い、本年12月25日からの施行を予定しております。

最低賃金の改定については当局のホームページで掲載するとともに、地方公共団体等への協力を得て周知を図っているところでございます。

次に長時間労働の抑制および過重労働による健康障害を防止するための取組では、労働基準監督署において、監督指導体制を強化するとともに改正労働基準法等の周知を中心とした相談・支援等を行っているところでございます。

最後に「改正育児・介護休業法」でございますが、令和3年度の雇用均等基本調査によりますと、男性の育児休業取得率は13.97%と9年連続で上昇し、過去最高となりましたが、政府目標は令和7年までに30%となっております。男性が育児休業を希望通り取得

できる環境整備などを進める必要があり、育児介護休業法の改正により、産後パパ育休の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境を整備、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事業主に義務付けられたところでございます。

産後パパ育休については、本年 10 月からの施行となっております。当局ではセミナー開催等による法令の周知のほか、特別相談窓口を設置し、事業主労働者等からの相談に応じております。引き続き法改正に伴う企業の取組を支援して参りたいと思います。

結びとなりましたが、本日の審議会では令和 4 年度上半期の当局の行政運営方針の実施状況について担当者から説明させていただきます。また説明内容についてのご質問、ご意見など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。本日はよろしくお願いたします。

〈進行〉

それではこれより議事に入ります。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。それでは福田会長お願いいたします。

〈福田会長〉

よろしくお願いたします。会長の福田でございます。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参りたいと思います。どうぞよろしくお願申し上げます。

それでは議題に沿って進めさせて頂きたいと思います。議事録につきましては大分県地方労働審議会運営規定第 6 条第一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、労働者代表の鹿嶋委員と使用者代表の藤野委員を指名したいと思います。よろしくお願いたします。

それでは議事次第の議事、令和 4 年度 大分労働局行政運営方針に係る実施状況について事前に頂いた質問への回答含めて事務局から説明をお願いしたいと思います。なお、(1)行政運営方針第 2 から(3)行政運営方針第 4 について事前質問への回答を一括して行った後、質疑の時間を設けることにいたしますので、よろしくお願いたします。

〈井上雇用環境・均等室長〉

雇用環境・均等室長の井上でございます。

委員の皆様には事前に関心のある取組についてご意見を伺い、関心の高い取組に絞って説明を行うことを検討しておりましたが、皆様のご意見を集計した結果、関心のある取組が全体の項目にわたっておりまして、基本的に全ての項目について説明させていただきます。また先ほど先生がおっしゃられた通り事前に頂いた質問についても私の方から一括して回答させていただきたいと思います。よろしくお願いたします。

それでは資料に沿って説明させていただきます。資料はこちらの A 4 横の資料になりま

す。大分労働局行政運営方針の実施状況、「資料1」の1ページ目から説明させていただきます。

1ページ目の雇用の維持、在籍型出向の取組への支援ということで、こちらから(1)の雇用調整助成金等について、詳しい実績については資料をご参照いただければと思います。前年同期よりも申請件数は減少しておりますが、引き続き申請件数は高止まりの状態が続いております、できる限り円滑な支給に努めてきたところです。

また、報道により既にご存知の皆様も多いかと思いますが、雇用調整助成金については一部の経過措置を除き、12月以降は通常の制度となります。また新型コロナウイルス感染症対策休業支援金・給付金につきましては、これまでの助成率が8割だったところですが、12月以降は6割に助成内容が縮小されます。これまで助成金を活用していた事業所で労働者の解雇が行われることがないかどうか注視してまいります。

続きまして下段の(2)の方ですけれども、こちら産業雇用安定助成金による在籍型出向の取組への支援になります。

こちらは在籍型出向を活用して労働者の雇用維持を行う場合に助成金を支給して支援を行うという取組です。本年度の新規利用実績は0件となっており、現時点では活用が進んでいない状況となっております。しかしながら、こちらにつきましては、雇用調整助成金の特例措置が終了することに加えまして、本年10月に閣議決定されました総合経済対策の中に在籍型出向を活用したスキルアップコースが盛り込まれていることから、今後活用される可能性はあると考えております。引き続き、この制度の周知を行いながら、活用を促してまいりたいと考えております。ここで、産業雇用安定助成金につきまして事前にご質問いただいたものについて回答させていただきたいと思っております。

ご質問としては、先程申しました産業雇用安定助成金の支給実績が0である点について、「産業雇用安定助成金の利用実績が少ないのはなぜか」ということと、「他県も同様なのか」というご質問がございました。こちらについて回答させていただきます。

こちらの産業雇用安定助成金につきましては、雇用調整助成金と助成率がほぼ同様であること、2つ目として出向成立させるために相当の負担が発生することから、出向成立させてまで別の助成金を活用するというインセンティブが働きにくい状況だったと考えております。

続きまして、都道府県ごとの数字です。こちらは公表されていませんが、助成金が創設されて以降、全国の利用企業は1,500事業所程度で、大分県では8事業所となっております。少ない印象はありますが、利用しているのは都市部の大企業が多いと聞いておりますので、そうした影響があるかもしれません。

続きまして2つ目の質問です。「昨年度助成金を利用した事業所の業種および出向先の業種がどのようにして出向元と出向先で繋がったのか」ということです。こちら産業雇用安定助成金へのご質問になります。こちらの回答としましては、出向元の業種ですが「宿泊業、旅行業、飲食業、運輸業、写真業、家具・建具小売業」が各一社ずつでした。

また、出向先事業所8社のうち、同業種は3社で「旅行業、飲食業、運輸業」となっております。出向に至った経緯は、「顧問社労士から提案された事業主同士が知人だった」、「子会社間の出向」といったように、既に何か接点があった事業所同士での出向となっております。全国的には産業雇用安定センターが仲介して成立した事案もあるのですが、大分県においては、相談はいくつかあったものの、最終的には成立には至らなかったと聞いております。

続きまして、こちらも産業雇用安定助成金に関するご質問です。「在籍型出向に対する取組はコロナ対策だけでなく、一般的な雇用維持対策としても有効と思うが、コロナ終後は廃止となるのか」というご質問でした。回答としましては12月より雇用調整助成金が従来の制度に戻る一方で、本助成金は継続して残ります。また、現在はコロナの影響により事業の縮小を余儀なくされた事業所のみが活用対象ですが、10月28日に閣議決定されました総合経済対策の中では事業の縮小を問わず、労働者の賃金上昇につながるスキルアップのための在籍型出向を実施する事業主に対する助成制度の創設が盛り込まれています。事前にいただいた質問への回答は以上となります。

引き続き、資料の2ページ目から説明させていただきます。人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進ということで、(1)と(3)についてまとめて説明させていただきます。

こちらは、現在の新規求人がコロナ前の水準まで回復しているという状況になっておりまして、医療、福祉、建設、運輸分野など、従来から人手不足と言われた分野の人手不足が深刻化していると考えております。そうした状況で(1)に記載しているハローワークの人材確保対策コーナーにおける支援を行っておりますが、支援対象者の数を大幅に増加させるなど、積極的に支援を行っております。

また、(3)になりますが、こちらに記載しております大分県福祉人材センターと連携した支援も行っているところです。こうした取組を通じまして、引き続き積極的に支援を行ってまいります。

続きまして(2)です。(2)に記載しております職業訓練に関してですが、職業能力開発促進法が改正されまして、できる限り地域のニーズに合った職業訓練コースを設定することとされました。先週の25日に第一回大分県地域職業能力開発促進協議会を開催させていただきましたが、引き続きこうした場を活用しながら、地域のニーズに合った職業訓練が実施できるよう努力してまいります。

また、こちらは資料にございませんが、一点、最近の大きなトピックについて説明させていただきます。こちらは、お渡ししております「資料2」、こちらのA4縦の資料の15番です。「デジタル分野などの社会教育に人材開発支援助成金ご活用ください」という周知用リーフレット、22ページになります。こちらを添付しておりますが、ここ最近、人への投資を重要視する政府の方針を踏まえまして、企業内の人材開発に関する支援を行う人材開発支援助成金を大幅に拡充しております。昨年4月から、リーフレットに記載しております「人への投資促進コース」が創設されまして、今後も補正予算で拡充される見

込みとなっております。

企業の人材育成に関して支援を行うことは、当局としても非常に重要な取組と考えております。現在、職業安定部においてセミナーや個別の企業訪問を通じて活用に関する周知・啓発に努めているところです。本日も経営者団体の皆さま方にご出席いただいておりますが、本助成金に関する講演や個別の企業に対する説明依頼等ございましたら、可能な限り対応させていただきたいと思っておりますので、お気軽に労働局までご連絡いただければ幸いです。

続きまして、資料の4ページに移らせていただきます。デジタル化の推進について、説明させていただきます。

(1)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 について説明します。

デジタル分野の人材を積極的に育成する政府の方針もありまして、こうした分野の職業訓練を積極的に設定するよう努めているところです。訓練コースの設定を行う大分県高齢・障害・求職者雇用支援機構大分支部からは、「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があり、こうした訓練コースを増やしていくことに苦慮している」と聞いておりますが、求職者からは人気が高い職業訓練となっておりますので、関係者間で協議しながらできるだけ現状より定員の枠を増やすことができるよう、取り組みたいと考えております。

続きまして(2)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への自主応募、オンラインによる職業相談といった取組などを進めております。

また、事業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関係手続の電子申請も推進しているところです。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努めていきたいと考えております。

続きまして5ページ目になります。女性活躍・男性の育児休業取得等の促進についての1つ目、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援ということで、実施状況を説明させていただきます。1つ目として出生時育児休業（産後パパ育休）です。こちらをはじめとした改正育児・介護休業法の周知ということで、1ポツ目、改正育児・介護休業法に関する説明会を7回開催しております。そのうち1回は県内の事業所を対象とした Zoom によるオンライン説明会を開催しました。こちらは応募者が多く、聞けなかった方もいらしたので、その後、同説明会の動画を労働局のホームページにアップして周知活動に努めているところです。

次に、3つ目のポツ。こちらの育介法の改正リーフレットを労働局のホームページに掲載しております。また、令和5年4月1日施行の育児休業取得状況公表の対象企業ということで、労働者数1,000人を超えるところへ個別周知も行っているところです。

また次のポツですが、「育児休業等に関する相談窓口」も設置しております。

続きまして イ です。こちらは両立支援等助成金についてで、出生時両立支援コースという助成金がございます。こちらの支給決定件数は9月末現在で 20 件ということになっております。

続きまして ウ の次世代育成支援対策の推進です。2つ目のポツから説明させていただきます。くるみん認定企業数は令和4年度に3件、業種では、金融業、製造業、建設業で各1件ずつ。9月末現在でくるみんの認定企業を認定させて頂いております。また、3つ目のポツですがプラチナくるみんの認定企業ということで、こちらも9月末現在で1件、こちら福祉業です。

また、一番下に記載しておりますが、次世代育成支援ということで女性の活躍・両立支援総合サイトについて、こちらも労働局のホームページや各種説明会で周知をさせて頂いております。

続きまして6ページ下段の方を説明させていただきます。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、1つ目として、一般事業主行動計画届出対象企業数についてです。こちらの※が重要なのですが、令和4年4月から企業規模101人以上の企業が従来の301人以上から対象拡大となったことにつきまして、重点、個別的な周知を実施したところと

2つ目として令和4年7月8日から「男女の賃金差異」が情報公表の必須項目の対象となった企業への個別的な周知もさせて頂いております。3つ目4つ目は先ほど申しました周知と同じですけれども、えるぼしとプラチナえるぼしの認定についても労働局のホームページや説明会で周知広報に努めておりまして、一番下同じですけれども、女性の活躍両立支援総合サイトについて、こちらも労働局のホームページと説明会による周知もさせて頂いている状況となっております。

続きまして、8ページをご覧ください。新規学卒者等への就職支援ということで、こちらは従来からの取組となりますが、新規学卒者や卒業後、おおむね3年以内の既卒者を対象に担当者制によるきめ細かな個別支援に加えて、就職活動開始前の学生などに対する早期の支援就職後の定着支援を実施しております。また大学卒業予定者や若年者を対象としました就職フェアも開催しております。こうした取組につきましては、大学高等学校との連携が非常に大事となってくると考えております。引き続き学校等と連携しながら積極的に取り組んで参ります。

続きまして9ページ目です。こちらは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ということで、(1)につきましては以前から実施していた取組になります。非正規雇用から正規雇用への転換を希望する求職者に対しまして、ハローワークの就職支援ナビゲーターが個別相談などの再就職支援を実施しております。

続きまして(2)同一労働同一賃金など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等です。こちらにつきましては、本年10月に閣議決定されました総合経済対策の中で、非正規雇

用労働者の待遇の根本的な改善を図るために、同一労働同一賃金の遵守を一層徹底することが盛り込まれております。これまで、同一労働同一賃金など雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保につきまして、同一労働同一賃金特別相談窓口の設置や、業務委託になりますが、大分働き方改革推進支援センターが実施する各種会議セミナー等で周知や個別支援を実施しているところです。引き続き非正規雇用労働者の待遇の根本的な改善を図られるように努力して参りたいと考えております。

続きまして10ページです。(4)のフリーターへの就職支援について説明させていただきます。(4)のイの下段の説明になります。雇用関係の各種助成金の中でトライアル雇用助成金というものがあります。こちらは試用雇用中の賃金の一部を助成する制度です。求職者の中には、就労経験が乏しく、すぐに正社員になることが難しい方もいますので、このような助成金を活用しながら、正社員就職に向けた支援を行っていきます。

続きまして11ページです。こちらは(6)地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者に対する就労支援です。こちらも以前から実施していた取組となります。生活保護者等の生活困窮者に対して、地方自治体と連携しながら就職支援を実施しております。大分市役所の中に就労支援コーナーを設けさせてもらい、支援を行っております。生活困窮者に対する就労支援も非常に重要な取組となっておりますので、引き続きこれまでと同様に実施してまいります。

続きまして12ページ、就職氷河期世代の活躍支援です。こちらにつきましては、令和2年度から3年間、具体的な数値目標を立て、地方公共団体や関係団体等とともに地域一丸となって集中的に支援を行っております。具体的な取組につきましては、(1)から(4)までに記載しております。これまで行ってきた取組とほぼ同様ですが、特に(4)について、さまざま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と考えております。我々がハローワーク側にいるからかもしれませんが、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。引きこもりなどハローワークの窓口に出てきていない方も、一定程度いると思われまので、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、窓口に出てきてもらい、支援対象者となるかを考えていただくことも非常に重要であると考えております。こうした取組につきましては労働局単独の取組で対応することが難しく、(4)で記載しているプラットフォームの枠組みを活用して、地方自治体とも連携しながら、実態把握も含めて取り組んでいくことになるかと思っております。実際、効果を出すために非常に難易度の高い取組と感じておりますが、効果的な情報発信などを通じまして、少しでも支援対象者の掘り起こしに繋がりたいと考えておりますので、引き続きご協力をお願いします。

続きまして14ページに移らせて頂きます。5の高年齢者の就労・社会参加の促進です。こちらは、令和3年4月に施行されました、高齢者等の雇用の安定等に関する法律におきまして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てき

たところ です。

具体的な取組については(1)をご参照下さい。大分県は高齢化率が高いことも関係しているのかもしれませんが、県内の事業所におかれましては、高齢者の就業機会確保に向けた雇用環境の整備に積極的に取り組んでいただいております。66歳以上まで働ける制度のある企業の割合、70歳以上まで働ける制度のある企業の割合がともに全国3位となっております。この(2)(3)の取組も含めまして、引き続き高齢者の就労・社会参加の促進に取り組んでまいります。

続きまして16ページになります。障害者等の就労促進ということで、官民を問わず、障害者の雇用促進や職場定着を一層促進するほか、多様な障害特性に対応した就労支援に取り組んでまいります。

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7位、法定雇用率達成企業の割合が61.2%で、全国6位という状況になっておりまして、特に法定雇用率達成企業の割合は全国3位の伸び率で前年度の13位から大幅に順位を上げる結果となりました。具体的な内容につきましては(1)から(4)をご参照していただければと思いますが、引き続き積極的な就労支援に取り組んでまいります。

続きまして19ページ、外国人に対する支援です。令和3年10月末日時点で、県内の外国人労働者の人数は前年より減少していますが、引き続き多くの外国人が県内で働いている状況です。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、支援体制の整備を促進する必要があります。また、外国人を雇用する企業の雇用維持を含めた助言援助の他、多言語による相談支援にも引き続き取り組んでいく必要があります。具体的には(1)から(3)までをご参照していただければと思います。

続きまして21ページ、公正な採用選考の推進です。こちらは例年と同様の取組となります。引き続き公正な採用選考に向けた取組を推進してまいりたいと考えております。

次に25ページ、Ⅲ誰もが働きやすい職場づくりについて説明させていただきたいと思っております。

2 安全で健康に働くことができる環境づくりから説明させていただきます。(1)の職場における感染防止対策の推進ということで、「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』」につきまして、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を掲載して各種説明会で周知啓発を実施しました。2つ目として、全国安全週間説明会、全国労働衛生説明会において、参加企業労働者の感染防止のため、ズームによるオンライン開催を今年度実施しました。

続きまして26ページ、(2)長時間労働の抑制です。こちら建設業、自動車運転の業務が令和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、業界団体と協力して説明会を開催し、法令の周知と働き方改革支援センターの活用を図っております。縦の「資料2」の中に、3①建設事業者のための「働き方改革関連法」説明会というリーフレットを添付しています。下期においてもZoomによる説明会をそれぞれ実施します。

一ヶ月あたりの 80 時間以上の時間外労働が疑われる事業場を対象に、監督指導を行っており、特に過労死等防止啓発月間である 11 月に過重労働解消キャンペーンを展開しまして、労使団体への要請、監督指導の集中などさまざまな取組を実施しています。このほか、11 月 15 日は過労死等防止対策推進シンポジウムを開催しており、約 90 人の方に参加していただきました。また労働基準監督署の相談支援班による説明会を 9 月末までに 15 回開催してまいりまして、下期においても実施してまいります。

続きまして 28 ページの下段、(3) 労働条件の確保・改善対策ということで、こちらは、年間を通じまして基本的な労働条件の枠組みと管理体制の確立、これらの定着に向けた監督指導を実施しております。自動車運転者や技能実習生など特定の労働分野においては関係機関とも連携しまして、法定労働条件を確保するための法令周知や監督指導を実施しています。2つ目として大分県や大分県総合雇用推進協議会と連携しまして、これから社会に出て行くことになる高等学校等の学生に対して労働関係法規等の講義を実施しております。また、学生でも理解しやすい労働法に関する漫画やアプリを活用した周知を行っております。

続きまして 29 ページ、(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境整備のところですが、今年度は5カ年にわたる「第 13 次労働災害防止計画」の最終年度になっております。本年の労災発生状況につきましては、死亡災害は9月末まででは7件と、前年同期を下回っております。トラック、建築解体、林業のほか、今年は熱中症による死亡者が1名発生しております。2つ目として休業災害は新型コロナウイルス感染症罹患者が9月末時点で807人となっております。コロナを除く被災者の数は856人で、前年同期に比べて4.9%増加しております。3つ目として、死亡者数及び死傷者数とも13次の労働災害防止計画の目標は達成できませんでした。4つ目として全国安全週間全国労働衛生週間では Zoom による説明会を開催し、アンケートを実施した結果、引き続き Zoom による開催を希望する参加者が多数を占めている状況となっております。

続きまして 30 ページ、(5) 労災保険給付の迅速・適正な処理です。こちらは、新型コロナウイルス感染症に係る労災保険給付につきましては、本省からの通達に基づき、迅速かつ公正な労災認定を行っているところです。10 月末時点における労災申請件数は 1,120 件となっております。たとえ感染経路が不明な場合であっても、労災認定される場合があることを知らない労働者の方が、まだ、いらっしゃることからマスメディア等を通じまして、引き続き周知してまいります。

また、集団感染が発生した事業場が確認された場合においては、当該事業場に対して労働者への請求勧奨を積極的に依頼しております。当該事業場、マスメディアの記事や監督、安全衛生、労災の各部署で連携することにより把握に努めている状況です。

続きまして 31 ページ、3 最低賃金・賃金の引き上げに向けた生産性向上の推進です。下段の(2)の最低賃金制度の適切な運営のところを説明させていただきます。

こちらの最低賃金の改定につきまして、県下の関係行政機関 52 機関、210 事業場、学校関係で 50 校、関係団体等としては 371 団体に対しまして、文書にて周知のほか、大分市中心部の商店街モニターにて放映するなど周知に努めています。

また、監督指導において、最低賃金違反の事業場に指導を実施しまして、是正確認を行っている状況です。ここで、最低賃金の関係で事前にご質問頂いたものがございましたので、回答させていただきます。

「最低賃金が上がらる中で、正社員でありながら、事実上、最賃以下で働いているケースはないのか、実態と対策はあるのでしょうか？」というご質問をいただきました。

こちらの回答としまして全国最低賃金審議会で示されております目安額が、昨年、一昨年と高く、最低賃金の引き上げ幅が大きくなっております。労働局や労働基準監督署において、あらゆる機会を通じて周知に努めております。また、ハローワークの求人受理の際にも、ハローワークにおいて最低賃金を下回っていないか確認も行っております。定められた最低賃金を支払っておらず、そのような状況を労働基準監督署が把握して監督指導の結果、認められた場合には遡及是正するよう勧告指導をしております。賃金が時間給であれば、労働者自身も最低賃金額を下回っているかどうかわかるのですが、時間給以外、月給制や歩合給の正社員では最低賃金を下回っていることが労働者も気付かないで分かりにくいケースがありえます。労働者自身が最低賃金を下回っているかどうか不明な場合は、秘密は守りますので、労働基準監督署に相談していただきたいと考えております。

二つ目の質問としましては「新型コロナ後遺症で働けず困っている人への対策があるのでしょうか？」というものでした。事前の質問だったので、併せて回答させていただきます。

こちらの回答としましては、新型コロナ発症が職場での発症となれば労働災害でございますし、療養中の休業補償等が受けられます。また、新型コロナの発症が職場での感染でなければ、健康保険などの傷病手当金を受けながら職場復帰に向けて治療することとなります。労働局及び労働基準監督署では総合労働相談窓口を設けておりますので、問題は何か、どうしたら解決できるのか、労働者にとってどのような解決策が望ましいのか、相談に来ていただいて解決策と一緒に考えていきたいと考えております。また、やむなく離職することになった場合で、求職希望があればハローワークが職業相談・職業紹介などの支援を行っております。ご質問に対する回答は以上となります。

続きまして 32 ページ、4 治療と仕事の両立支援、(1)治療と仕事の両立支援に関する取組の促進のところでは、医療の進歩がガンなど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る方も多数いる状況となっております。こちらは両立支援のガイドラインの内容を外部的にに向けて発信情報提供を実施しました。

また、全国労働衛生週間に合わせまして労働局独自に作成した全国労働衛生週間のしおりに両立支援の概要と推進チームの連絡先を掲載しております。PDF版の冊子は労働局

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。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、周知を図っている状況です。

続きまして下段の(2)トライアングル型サポート体制の構築です。こちら両立支援が必要な労働者に対して、両立支援コーディネーターと主治医、医療機関と企業の産業保健スタッフが情報共有などを行いまして労働者に寄り添ったサポート体制を構築するよう周知を図っております。

続きまして 33 ページ、労働保険適用徴収業務の適正な運営についてです。(1)の労働保険料の未手続き事業の一層の対策の推進と収納未済の歳入額の増減、電子申請の利用促進について併せてご説明させていただきます。こちら未手続き事業所の解消と収納未済の解消および労働保険事務の電子申請の利用促進に一層努めてまいりたいと考えております。

以上、運営方針の実施状況について説明させていただきました。長い時間ありがとうございました。

〈福田会長〉

説明ありがとうございました。ただいま行政方針の実施状況についてご説明いただきました。質問、事前の質問に対する回答も併せてお伝えいただきました。ご質問いただきました清田委員、それから神委員、先ほどの回答でよろしかったでしょうか？

〈清田委員〉

はい、清田です。ありがとうございました。

〈福田会長〉

神委員いかがでしょうか？神委員からもご質問いただきましたがいかがでしょうか？

そうしましたら、ただいまご説明いただいた内容につきまして、その他のご質問ですとか、あるいはご意見を伺いたいと思います。ご意見ご質問があるかたはマイクのミュートを外してご発言をお願いいたします。いかがでしょうか？

それでは、渡邊委員よろしく申し上げます。

〈渡邊委員〉

大分大学経済学部の渡邊でございます。今日のご丁寧な説明をありがとうございます。また、日頃より大変お世話になっております。

私の方からは、女性活躍のところの質問をさせていただきたいと思います。

今日の「資料1」の6ページ、(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というところを教えてください。

プラチナえるぼしについての認定ですが、くるみんの認定は比較的多くの企業さんが取得されているような感じですが、プラチナえるぼしになると、大分県はすごく少ないよう

な、まあ3件ですよ。ある意味、企業さん3件への認定しかされてないと思いますが、何かそここのところの働きかけですとか、あるいは、取得をすることが目的ではないと思いますが、取得をする際の情報共有等で、その女性活躍というものがかなり促進されたりするのかなと思ったりもします。それから例えば公共調達ですとか、公共事業にも最近では、大きく関わっているかと思いますが、このえるぼし、プラチナえるぼしの認定についての現状を分析というかですね、どのようにお考えになられているのか？特に、数を増やすとか、働きかけ等、具体的にあれば教えていただければ幸いです。よろしくお願ひ致します。

〈井上雇用環境・均等室長〉

はい、ご質問いただきありがとうございます。雇均室の井上です。こちらは、最近になってからだと思いますが、女性活躍推進のために、えるぼし、プラチナえるぼしの認定を取りたいという企業がやっと増えてきた。関心のある企業がやっと増えてきたということを実感しております。

私も昨年度まで本省にいましたので、本省からの目線で言いますと、やっぱり先ほど先生がおっしゃいました入札等々の基準、ハードル、加点点数の増加ということですね、建設業とか、福祉、印刷もそうですが、こちらの認定を受けることに伴いまして最低のアドバンテージがあるということで、そういった中で企業がちょっといやな、逆の言い方なのかもしれませんが、そういう目的のために認定をしているというところも正直なところあるかと思ひます。

やっと企業の経営者の方が、そういうことをどんどんやっっていこうという考えが徐々に広まり始めてきたというような感じは実感している状況です。引き続き、認定企業が増えることに伴いまして、女性活躍推進ができるようやっっていきたいと思ひます。

〈渡邊委員〉

ありがとうございます。最近、学生が就職活動などで企業さんを見るときに指標としても、女性活躍の部分を見たりしているところもあるかと思ひますので、おそらく企業さんにとってもこのような認定を受けられることで、ますますよくなるのかなと思ひます。どうも本当ありがとうございます。

〈井上雇用環境・均等室長〉

ありがとうございます。

〈福田会長〉

ありがとうございます。他にご質問、あるいはご意見等いかがでしょうか？  
連合大分様、お願ひいたします。

〈連合大分〉

私の方からは「資料1」の5ページ、産後パパ育休のところ。10月から制度が始まっているということで、育児休業の取得とか、あと働き方の見直しに出されていますけど、昨年の6月現在で、男性の育休取得率が9.6%ということで、女性と比べて非常に低いということだったのですが、育休を取得できなかった原因として人手不足が挙げられています。

あと職場の雰囲気とか、職場や社会全体の理解が進まなければ、なかなか制度の実行というのが難しいのかなと思います。長時間労働の解消も、仕事をカバーしあえる環境整備が必要となってくると思うのですが、先程の5ページの説明の中で、Zoomのオンライン説明会とか、ホームページの掲載とありました。これがより実効的な男性の育休の取得につながるようにしてもらいたいというのが一つの要望でもあります。また、これ以外でも何かこういうのをやっていきますというのがあれば、お願いしたいなと思います。

あともう一つ、育休の中で、国立国際医療研究センターが一歳未満の子供を育てる夫婦でメンタル不調になるリスクがあるという報告も出ておりました。要は育児のスキルがあまり高くないというような表現もありまして、育休を取った方がいいが、逆に鬱になるということも懸念されているということもありますので、各自治体での相談窓口とか、スキル向上のセミナー等ですね、そういった対策も必要となってくるかと思うのですが、労働局さんの考えがあればお聞かせ願いたいと思います。

以上です。

〈井上雇用環境・均等室長〉

ご質問いただきありがとうございます。雇用環境・均等室の井上です。まず一つ目としてパパ育ですね。こちらにつきましては、知事も仰っておりましたけれども、男性の育児休業取得率が大分は低いと言われておりまして、まあ私も来てずっとパパ育は低い低いと言われている状況をずっと聞いています。経営者の方、労働者の方、両方ですけれども、取ることが当たり前、権利という形で取っていかなければならない。また、意識することによって併せて、先ほどおっしゃられた労働力不足に対するケアというのも、会社のほうもしていかなければならないということは当然あると思います。徐々に、水準を上げていってほしいという考えがございます。

また、二つ目のご質問として、医療研究センターの話ですが、一歳未満の子供を育てる夫婦のメンタルとことですが、こちらは労働事故、労働災害に対する考え方になりますので、直接的にケアできることはないのですが、一歳未満の育児について育休だけではなく、そのための休業期間に育児をするケアも当然必要となってくると思います。こちらにつきましては、地方公共団体等市区町村でそういったセミナー説明会等々ございますので、そちらを休業期間中に活用しながら育児をしていってほしいと思います。回答は以上です。

〈福田会長〉

ありがとうございます。連合大分の方、よろしかったでしょうか？

〈連合大分〉

はい。ありがとうございます。

引き続きよろしく申し上げます。

〈福田会長〉

はい、ありがとうございます。他にご意見、あるいはご質問がおありの方はいますでしょうか？いかがでしょうか？

〈本谷委員〉

すみません。大分大学の本谷ですが、よろしいでしょうか。よろしく申し上げます。ご説明ありがとうございました。

1件、教えて頂きたいことがあります。「資料1」の23ページのところです。Ⅲ 誰もが働きやすい職場づくり、1 柔軟な働き方がしやすい環境整備、(1) 良質なテレワークの導入・定着促進というところです。

ここ数年の経験から、私たち半ば無理やりにテレワーク、あるいはテレワークもどきを経験してきたわけですが、今後コロナが終わる、あるいは、そういうことと関係なくなっても、より働きやすい職場を作っていくために、こういったテレワークが企業さんにとっても働く方々にとっても望ましいという部分が出てくる可能性はあるだろうなと思います。ただ、資料23ページのところを見ますと、イの人材確保等支援助成金の計画認定申請が、残念ながら9月末では0件ということで、もちろんその企業さんが取り組むその事業でありますとか、職種であるとかで、テレワークがマッチしない、フィットしないということももちろんあると思います。すべての企業さんがこれを導入しなければならぬとも思いませんが、例えば大分県の企業さんだと、なかなか取り組みづらい業種が多くてこういう結果になっている、あるいはなかなかまだ皆さんご存知なくて、相談件数が少ないとか、企業さんも働く側もどれくらい認識があるのかということ、もしご存知でしたら、あるいは、相談件数がこれくらいあるけど計画の認定までまだ至ってないとか、何か情報があれば教えていただきたいと思います。お願いいたします。

〈井上雇用環境・均等室長〉

はい。ご質問いただきありがとうございます。

まず、新型コロナウイルス感染症対策ということで、先ほど先生がおっしゃった通り、テレワークを半強制的にやっている状況というのがあるかと思います。そういった中でテ

テレワークができる仕事とできない仕事というのは当然あるかと思えます。管理するホワイトカラーとかですね、管理事務出来るものにつきましては、テレワークで遠隔で雇用されて労働するってことはできるかと思えますけれども、実際手で製造するものとか、そういったものについては、テレワークではどうしようもない話になりますし、食品工業とかは、どう考えても地域の現場で調理しなければならないわけですから、そういったものもテレワークでできないというものがございます。あとは企業として体力のある企業はテレワークを率先してやっているかと思えますが、あとはテレワークの技術、パソコンが得意、不得意っていう会社の経営者の方もいるかと思えますし、そのテレワークのノウハウ、それを使ってどう仕事に使えるかっていうのが分からないという方、事業主の方、管理者の方もいるかと思えます。そういった方々に対しては、経産省や厚生労働省にそういったノウハウ相談という窓口がございますので、そちらを活用してできるだけテレワークを促進してコロナウイルス感染症防止をしていきたいと考えています。以上です。

〈本谷委員〉

ありがとうございます。

〈福田会長〉

はい、ありがとうございました。他にご意見ご質問いかがでしょうか？

〈松本委員〉

弁護士の松本です。もし時間が許されるのであれば、1つ。「資料1」の1ページ目の雇用調整助成金、それから産業雇用安定助成金のところで、まあ質問というより意見的な話かもしれませんけれどもあります。

今の求人倍率だとか見ていると、新型コロナウイルスの対応として雇用調整助成金が果たした役割はかなり大きいものがあるとは思えます。その反面、その失業対策以上に、人手不足の対応だとか、円滑な労働移動の推進というのが課題になってきているような側面もあるのかなと感じています。それで、手厚すぎる雇用調整助成金が、労働の流動化だとか、円滑な労働移動だとかに阻害になっているような側面もあるのではないかとというような指摘をされる方もいるように思います。

先ほど、産業雇用安定助成金の利用実績が少ない理由の回答の中で、雇用調整助成金と助成率が8割と同様だったことだとか、出向の手續に相当な負担があるというようなお話があって、そういう側面があるのかなとか、私自身、これ最初に話を聞いたときは、いい制度だなと思っていたのですが、なかなかそのニーズに合った制度設計をするのは結構難しいなっていうようなことを感じたりもしています。

それで、一地方労働局でのお話ではないのですが、都市部の大企業には一定利用のニーズがあるのだということは分かりつつも、大分のような比較的そこまで大規模な企業

が無いようなところでも、うまく使っていくためにはどのような方策がありえるのかとか、あるいはこの制度ではやはり使い勝手が悪いということなのかもしれないのですが、どのような形で上手く失業対策も兼ねながら、出向みたいな形で、会社にも人をプールしながら、余剰をうまく対応するというのを労働局としても考えていらっしゃるのか、ありえるのか、もしお考えがあればお聞かせいただきたいなと思っております。

〈福田会長〉

労働局の方、お願いいたします。

〈鈴木職業安定部長〉

すみません、お世話になっております。安定部長の鈴木でございます。いつもありがとうございます。

今、先生が指摘いただいた件についてですが、実は私も全く似たような思いを持っておりました。この産業雇用安定助成金制度については、創設された時点で私も非常にいい制度だと思っております。雇用調整助成金を使って休業するぐらいであれば、やっぱり他の企業に出向していただいて、スキルアップしていただいた方がいいのではないかなという思いを非常に強く持っていたのですが、実際、制度を運用してみるとやはり雇用調整助成金の手続きの方が簡単だとかそういった理由でなかなか使われてこなかったのかなと思います。この産業雇用安定助成金は、まず12月から雇用調整助成金がまず本来の制度に戻るといふのと、あとは今、この産業雇用安定助成金が新型コロナウイルスの影響で事業活動が縮小した場合に限られているのですが、政府の補正予算でその要件を撤廃して、賃上げと絡めて出向していただいて、帰ってきた後に賃上げをした場合にこの助成金を活用するといったような制度が設計され、補正予算が成立したらそのような制度が始まるのではないかと考えています。

先日、経営者協会さんの地区例会がございまして、そこでは他の助成金のPRをしたのですが、その際、この産業雇用安定助成金について、コロナの条件が外れて少し使いやすくなりますという話をさせていただき、参加された事業所さんから興味を持たれ、結構質問も頂きました。そういう条件が外れると、地域内の例えば知り合いの事業所さんのところに出向してスキルアップしたり、DX化を進めたい企業がIT企業などに出向して、そこでITスキルを学んで戻ってきたりとか、そういった使い方ができるのではないかと考えております。それで、コロナの条件が外れた時にこの助成金については、改めて違う形で、積極的に周知を進めていきたいと思っております。回答としては以上になります。

〈松本委員〉

はい、大変ありがとうございます。中小企業にとってやはり出向手続きというのは馴染みがないというか、負担感があつたりするのかな？と思っておりました。コロナの要件を外

すというお話があったので、今後に期待したいと思います。

〈福田会長〉

ありがとうございました。他にご意見ご質問いかがでしょうか。

この後少しお時間あるようです。それでは、中島委員お願いいたします。

〈中島委員〉

商工会議所の中島です。先ほども少し話がありましたが、人手不足対策のところでは、今、最低賃金がどんどん上がって行って、それで、みんなの総所得が増えるかということ、パート労働者については、やはり103万の壁とか130万円の壁っていうのがあって、自ら労働者が労働調整をして、それ以内になると労働時間がむしろ減って、特にこれから11月、12月にかけてかなり労働調整をして、例えばスーパーのパート労働者などが随分不足してくる。まあ、実際不足してきています。103万の壁をすぐどうにかしてくれって言うても難しいと思いますけど。実際に労働力が減ってきている。そこへの対策っていうのがなかなかなくて、難しいのは重々承知しているのですが、その辺のところを、労働局にお願いしても無理かもしれないけども、どんどん国に上げて行って、労働局も含め国としても考えてもらいたいということが1つ。あと人手不足対策。行政運営方針の2ページから3ページから4ページぐらいまでですかね。本当に人手不足が広がっていて大変な割にはまだまだ対策が手薄なんじゃないかな、もっとこう力強い対策、そういったものを打って頂けないかな。その2点、なかなか回答難しいと思いますけれども、予防ということで、もし何かあればお願いしたいと思います。

〈鈴木職業安定部長〉

安定部長でございます。ご指摘ご質問いただいてありがとうございます。まさにあの中島委員のおっしゃる通りで、この間も経営者協会さんの講演の際にも全くあの同じことを言われました。その年収の壁というのはなかなかどうしようもないですね、それで、要望するしかないですねというお話をさせていただきましたが、確かにそうです。どうしても扶養の範囲内で働くという話が出てきました。ハローワークの方にも、そういった事業所の方から、社会保険の適用から外れるために勤務時間を短くして働く方が多いので、ますます人手不足になっているという声も頂いております。確かにそういった事業所はハローワークの求人の方も、なかなか埋まらない状況が続いております。根本的な対策は必要になるという認識は持っております。現時点で何かできるというのがなく、申し訳ございませんが、おそらく国として間違いなく、大きな課題になると思いますので、本省の方にも声を上げて、何かできるようなことがあれば積極的にやっていきたいと思っております。以上でございます。

〈中島委員〉

人手不足対策がちょっと力強さにかけるのではないかっていうところはいかがでしょう  
か？

〈鈴木職業安定部長〉

そうですね。おっしゃる通りで、ハローワークの人手不足分野、例えば介護ですとか建設ですとか、そういったところの求人は、なかなかどうしても埋まらないという現状があります。介護分野ですとか建設分野ですとか、そうした人手不足の分野の魅力を伝えるようなことには当然取り組んではいますが、確かにおっしゃる通りもっと強力なものが必要なのだろうなという認識は持っております。何か今できるというふうなことではございませんが、引き続き取り組んで参りたいと思います。

〈中島委員〉

介護福祉だけじゃなくて、もう全産業分野にわたって広く、製造業においてもサービス業においても人手不足感が広がってきています。そういう所への対策と、介護と福祉、それもそうなのかもしれませんが、それ以外のところもということなのですけどね。

〈鈴木職業安定部長〉

はい、かしこまりました。

〈福田会長〉

ありがとうございます。他はいかがでしょう。ご意見、あるいはご質問のある方はいらっしゃいますか。もし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、ご要望事項を参考に令和4年度の下半期におきますさまざま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す。議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御審議を頂きましてお礼申し上げます。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、藤野委員にご確認頂いた上で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。後日改めて事務局から日程調整させていただきますので、よろしくお願いたします。それでは以上もちまして令和4年度第1回大分地方労働審議会を閉会と致します。本日はありがとうございます。どうもありがとうございました。