

令和4年度第2回大分地方労働審議会

会 議 録

令和5年3月20日（月）14：00～

オンライン開催

大 分 労 働 局

令和4年度 第2回 大分地方労働審議会会議録

1 日時 令和5年3月20日（月） 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、森脇 宏

労働者代表委員：中 亮介、藤本 雅史、山本 悦子、繁田 寿美

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〉

定刻となりましたので、只今より令和4年度第2回大分地方労働審議会を開催します。お忙しい中出席を賜りありがとうございます。

私は、大分労働局雇用均等監理官の松島です。議事に入るまで、私が進行を務めさせていただきます。開会に先立ち、事務局より4点説明いたします。

1点目は、本日の議事についてです。令和5年度労働局行政運営方針（案）、第14次労働災害防止計画（案）の2つの議事について提案します。第14次労働災害防止計画については、2023年度を初年度とし、5カ年にわたり国、事業者、労働者の関係においての目標や重点的に取り組むべき事項について、委員の皆さんの意見をお伺いしたうえで作成するものです。

2点目は、配布資料について。事前に委員の皆さんには送付していますが、資料として令和4年度第2回大分地方労働局審議会議事次第、資料1：令和5年度大分労働局行政運営方針（案）、資料2：令和5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4年度大分労働局行政運営方針に係る実施状況、資料4：第14次労働災害防止計画（案）、以上の5つです。

3点目は、本日の委員の出席状況について報告します。確認いただいた議事次第の次ページに委員名簿を付けています。石本委員、友岡委員、田口委員、鹿島委員の4名が欠席です。委員総数18名のうち14名出席のため、規定による開催要件を備えていることを報告します。

4点目は新たに任命された委員のご紹介です。名簿をご覧ください。労働者代表繁田委員が和田委員の後任として新たに委員となりましたので、ご報告いたします。

本日の会議は会議次第に沿って進めます。大分労働局長挨拶、中山より挨拶申し上げます。

〈中山大分労働局長〉

労働局長中山です。福田会長はじめ委員の皆さま、ご多用の中当審議会に出席賜り感謝申し上げます。また、平素より労働審議のためご理解と協力を賜り御礼申し上げます。

大分県内の雇用失業情勢は、改善の動きが続き、本年1月の有効求人倍率は1.46倍と高い水準で、コロナ前の水準を回復しています。雇用維持の代表的施策であった雇用調整助成金については、昨年12月以降特例措置を終了しましたが、これまで通りハローワークでは離職を余儀なくされた方々に対する再就職支援を適切に行ってまいります。

最低賃金については、政府は全国加重平均千円を目指すことを目標に、大分県最低賃金も32円引き上げられ、時間額854円となりました。また働き方改革関連法では本年4月から中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金引き上げ率が施行され、令和6年4月以降すべての企業に上限規制が適用されることになりました。

来年度以降の取組としては、労働者の安全と健康の確保に向け、第14次労働災害防止計画を新たに策定し、計画的指導を考えております。令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、直近ではいわゆる産後パパ育休が令和4年10月1日からスタートしています。当局開催セミナーや講演依頼のあった研修会など、機会をとらえ法令の周知を行うとともに、きめ細かな相談支援を行ってまいります。

当局が業務委託している大分働き方改革推進支援センターでは、中小企業、小規模事業者支援のため各種相談に応じ、事業主支援をしています。

審議会では、当局の来年度の行政運営方針及び第14次労働災害計画について委員の皆さまより忌憚のない意見を頂戴したいと思います。今後とも一層のご支援をお願い申し上げます。

〈松島監理官〉

これより進行は福田会長にお願いします。

〈福田会長〉

それでは次第に沿って進めます。議事録は大分県地方労働審議会運営規定第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いますので、労働者代表の藤本委員、使用者代表の藤野委員を指名いたします。よろしく申し上げます。

議事次第1、令和5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します。

〈井上雇用環境・均等室長〉

令和5年度大分労働局行政運営方針（案）についてご説明します。

資料に沿ってまいります。資料1、業務運営方針の第1の労働行政を取り巻く情勢ということで、早速ですが33ページをご覧ください。図表-5 総合労働相談件数および民事上個別労働関係紛争相談件数の推移から説明します。総合労働相談件数はここ5年、いじめ、いやがらせといったパワハラ、コロナ関連の相談など民事上労働相談件数が増加。全体として微増ですが、図表-6 労働基準監督署が行う労働賃金不払いや解雇予告手当の不支給といった権利救済を求める申請件数は減少しています。

34ページのうち下段、図表-8 令和4年労働災害について。新型コロナウイルス感染症のり患による労働災害を除くと死亡者9名、死傷者1,191名です。35ページのうち、下段図表-10は精神障害・脳・心臓疾患・石綿関連疾患の請求件数の推移となっています。

続いて資料4ページ目、第2 最低賃金・賃金引き上げに向けた支援の推進等について説明します。最低賃金、賃金引き上げに向けた支援の推進で、令和5年度においても「早期に最低賃金の加重平均1,000円を目指すこと」、「景気の好循環のために賃金引き上げを行うこと」は重要施策課題となっています。賃金引き上げのために業務改善助成金により業務改善、生産性向上にかかる賃金引き上げ支援を行う一方、障害となる「転嫁円滑化の取組」、「下請けたたき」等の解消への取組を行います。加えて、特に中小企業、小規模事業者への賃金引き上げ要請や情報提供を監督調査等の機会を利用し行います。

また、これまでどおり、労働局が委託して実施している「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、生産性向上など取り組む事業者への支援を行います。

大分地方最低賃金審議会の最低賃金改訂審議については、経済動向、大分の実情、これまでの審議会の審議状況を踏まえつつ、中央最低賃金審議会の引き上げ目安金額を参考に、公正な審議を尽くせるよう運営を図ります。

6ページのうち、第3 個人の主体的なキャリア形成の促進について。まず（1）地域のニーズに対応した職業訓練推進等 について説明します。職業訓練に関する取組ですが、地域職業能力開発協議会という協議会を活用し、職業訓練の内容が地域ニーズに合っているかを検証し、できるかぎり地域ニーズに対応した訓練実施に努めてまいります。

続いて、（3）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。各種報道等でさまざまな情報が流れていますが、国としてデジタル人材を積極的に育成する方針です。当局もまずは離職した方を対象に、当職業訓練を実施することでスキル習得、再就職支援を行いたいと考えます。人材開発支援助成金という企業内の人材育成を支援する助成金があります。これを活用勧奨することで企業内の人材育成に関する取組を支援します。

続きまして、（4）雇用維持および在籍型出向等の取組の支援。昨年までは雇用調整助成金を活用した雇用維持を積極的に取り組んできましたが、現在の有効求人倍率がコロナ

前の水準に近付きつつあり人手不足の状況が目立ってきていますので、今後は在籍型出向というかたちで他の会社に出向しながら働く取組を推進していく考えです。7ページ最上部の産業雇用安定助成金という在籍型出向を支援するための助成金を活用し、取組推進を併せて行っているところです。

最後に、(5) 企業における人材育成のための積極的な活用奨励について。企業の人材育成を支援するための助成金を大幅に拡充しています。デジタル分野の人材育成という観点で説明しましたが、それに限らず人材育成に関する取組全般に活用いただける助成金ですので、積極的に活用していただき、支援していきたいと考えています。

8ページ、第4 安心して挑戦できる労働市場の創造です。9ページのうち3(1)の取組を紹介します。ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化を積極的に推進しています。補足資料9ページと11ページを後ほどご覧ください。求職者マイページ、求人者マイページで、ハローワークに来所せずに職業紹介や求人提出ができるサービスなどを推進しています。こうした取組を通じてハローワークサービスの利便性を高めていきたいと考えています。

その一方で、就職が困難な方に対して関係機関と連携し、手厚い支援が必要です。9ページ上段(2)、10ページ(6)の内容として、地方公共団体と連携して生活保護受給者などを対象にした就労支援を行っています。市役所内窓口、福祉事務所や自立相談支援機関の巡回を行っています。これらを引き続き推進していきます。ちなみに、今朝のヤフートップニュースで、求人求職マイページ広告がトップに出てきていました。国民の皆さまへのサービス向上を図っている、利用者が多いので掲載されるのでしょうか、継続して安定行政のなかでやっていますので、利用しやすいようバージョンアップしてまいりたいと思います。

11ページ、第5 多様な人材の活躍促進。1 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進について。令和4年4月から改正女性活躍推進法が全面施行され、一般事業主行動計画策定や情報公表の義務が常時雇用者101人以上にまで拡大されました。女性活躍推進法の実効性確保には、企業が自社の状況を的確に分析、問題を把握し、自社における女性活躍推進に資する一般事業主行動計画を作成して、具体的な取組が重要です。努力義務とされている常時労働者100人以下の中小企業においても、同行動計画を策定することが有効なため、幅広く計画の重要性の周知、啓発を行っています。

昨年7月、女性活躍推進法の制度改正が行われ、男女賃金の差異が常時労働者301人以上の企業を対象に情報公表が義務化されました。これについても事業規模にかかわらず、その取組周知、啓発を図っています。

出生時育児休業(産後パパ育休)の制度では、令和4年度は集中的に20回を超える説明会を開催し、今後もあらゆる機会を通じて周知及び利用促進を図り、令和7年までに男性の育児休業取得率30%としている政府目標の達成を目指しているところです。ご存知の通り一昨日に岸田内閣から子ども子育て支援施策のためにさらなる強化を図るということ

で、情報のたたき台は3月末に届くそうですので、また計画見直し等々図っていくこととなります。その際にご協力をお願いいたします。

13 ページ中段、2 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確保について。令和3年4月1日より、中小企業を含めて全面適用されており、引き続き雇用形態に関わらない公正な待遇、同一労働同一賃金の確保に向けて非正規雇用労働者の処遇改善や、正規転換を強力に推し進めることが必要である。また、労働者派遣法の一部改正部分についても、令和2年4月1日に施行されており、引き続き法の履行確保に向けて取り組む必要があるという形で計画をしています。この話は、無期転換ルールの話になってきますので、14 ページの 2 無期転換ルールの活用について説明したいと思います。平成25年、2013年4月に施行されています。10年が経過し、一定の定着が認められるものの、無期転換ルールの円滑な運用を意図的に避ける目的で、無期転換申請権が発生する前に雇止めや契約期間中の解雇といった、労働契約法の趣旨に照らして望ましくない事例が見受けられます。これは、新型コロナウイルス感染症の影響を理由とした場合も懸念されています。そのため、無期転換規定のハンドブック、無期転換ポータルサイト、労働契約等解説セミナー等の案内を行い、適切に無期転換ルールの運用について周知徹底を図っていきます。

3 新規学卒者等への就職支援について。従来からの取組となりますが、これまで同様、大学、高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の就職支援ナビゲータ等担当者制による個別支援行っていきます。

4 就職氷河期世代の活躍支援について。新行動計画2023が定められています。国として引き続き同世代の就労や社会参加を支援することとされています。具体的取組としては、(1)～(4)に記載しています。これまでと同様のかたちですが、特にさまざまなルートやメディアを通じ、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います。ハローワークなどの支援対象者となっている人の就職支援には一定実績が上がると思っています。ひきこもりなど窓口に出てきてくれない方も一定数いると思われるので、その方にどんなサービスができるか、考えることも重要と考えています。関係機関と連携しながら取り組んでいきたいと考えています。

15 ページ中段、5 高齢者の就労、社会参加の促進について。令和3年4月より65歳～70歳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いますが、(1)～(3)の取組を推進していきます。

次は16ページ、6 障害者の就労促進についてです。昨年12月臨時国会において、改正障害者雇用促進法が成立し、本年4月以降随時施行されることになっています。令和5年4月より新たな法定雇用率が2.7%となります。実際の引き上げは段階的に行い、現行2.3%から令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7パーセントに引き上げられます。除外率といまして、障害者を雇用するのが望ましいと考えられていた業種については、障害者雇用率を計算するときに、分母となる従業員数を、一定数除外できるという特例が設けられていますが、その率も段階的に引き下げられますので、除外率が適用され

る業種ではこれまで以上に積極的に障害者を雇用する必要が高まります。今後、障害者雇用率が未達成となる企業が増えることが想定されますので、ハローワークを中心に各種雇入支援を行っていきます。

次は 17 ページ中段、7 外国人に対する支援についてです。本文に記載していませんが、令和4年10月1日時点、大分県内外国人雇用の状況は、働く労働者数、雇用する事業所ともに過去最高となっています。ウクライナからの避難者がハローワーク支援により県内事業所で働いているという実態もあります。具体的取組については(1)からをご参照ください。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ことが何より重要だと考えています。関係機関とも連携し、適切に支援してまいります。

18 ページ、8 公正な採用選考の推進についてです。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いきたくと考えています。

20 ページ、6 多様な選択を力強く支える環境整備について概要を説明します。新しい働き方として、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しています。いわゆるフリーランスについては、今国会に法律案が提出されると聞いていますが、フリーランスとして働く人も通常労働者と同様の働き方をしている方、すなわち労働者性が認められる方については、当然労働者としての保護が図られるべきで、その方に労働基準関係法令違反がある旨の申告がなされた場合、労働者性の有無について組織的検討を行い適切に対応してまいります。21 ページ(2)、フリーランスの方から相談がありましたら、フリーランストラブル110番を紹介する等適切に対応することとしています。(3) 副業・兼業についても令和2年9月に改正されたガイドラインを引き続き周知し、普及促進に努めます。

次は、21 ページ下段からの、2 安全で健康に働くことができる環境作りについて。22 ページ、(1) 長時間労働の抑制から説明します。働き方改革関連法については順次施行されてきましたが、本年4月からは中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率が50パーセントへ引き上げられ、令和6年4月からは適用猶予事業業務に上限規制が適用されます。適用猶予業種の医師、自動車運転者、建設業はそれぞれの特殊な要因で上限規制適用の難しいという主旨から猶予されてきましたが、残り1年で要因を取り払いながら進める必要があります。医師は医師会、勤務環境改善センターとの連携。トラック運転者は、荷主との関係。建設業は発注者の関係にも注視しながら確実に施行できるように取り組む必要があります。特に、トラック運送業は、発着荷主等に対して長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないこと等、監督署による要請とその改善にむけた働きかけを行っていきます。建設業では、建設キャリアアップシステム等普及を促進に向けた支援を行っていきます。これら適用猶予事業、業種に対しては助成金の活用も促進しながら支援を行っていきます。

23 ページ③中段、勤務間インターバル制度の導入促進について。睡眠確保などによる疲労回復に有効な科学的データがある等、導入メリットを企業説明会で説明し同制度の導入

促進を図っていきます。

④ 長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底等について。時間外労働の上限規制は令和2年4月に中小企業に適用されてからまもなく4年目を迎えますが、過労死等にかかる労災支給決定事案が依然発生しています。また1カ月あたり80時間を超える違法な時間外、休日労働も依然認められています。このため、長時間労働抑制、過重労働による健康障害を防止するため、県内労働基準監督署においては各種情報から休日労働時間数が1カ月あたり80時間を超えると考えられる事業場や、長時間にわたる過重労働による過労死等にかかる労災請求がなされた事業場に対する監督指導を引き続き行い、年次有給休暇取得の促進に努めます。

24 ページ中段、(2) 労働条件の確保・改善対策について。①コロナウイルス感染症をふまえた企業に対する適切な労務管理に関するものと、②の法定労働条件の確保等について合わせて説明します。法定労働条件の履行確保にかかるため、監督指導を行うとともに、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の情報収集および、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の実施をしております。

賃金、労働時間に関する労働基準監督法令の遵守徹底を図り、重大悪質な事案には司法処分含め厳正に対処してまいります。

25 ページ上段、③ 特定の労働分野における労働条件確保対策の推進について。特に外国人労働者、自動車運転者、障害者である労働者およ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）や運輸支局などと連携し、労働基準関係法令の周知徹底、違反疑いのある事業場には監督指導を実施する等必要な対策を行ってまいります。

26 ページ、(3) 第14次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境整備について。①～⑤にあります。一括して説明します。本年度は第13次労働災害防止計画の最終年度で、令和5年度より第14次が令和9年までの5年間を計画期間としてスタートする予定です。労働災害発生原因としては、発生率の高い60歳以上の高齢労働者増加、作業行動に起因する転倒等労働災害増加、安全衛生の取組が遅れている第三次産業や中小事業場でも労働災害が多く発生している等、要因はさまざまです。高齢者転倒は大きな怪我につながりかねない、また精神疾患労働者も増加しています。後ほど説明する第14次労働災害防止計画の策定により、自発的に安全衛生に取り組むための意識啓発、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策推進、業種別の対策、化学物質による健康障害防止等といった8つの重点対策を定めて指導を進めます。詳細は後ほど(2)で説明いたします。

27 ページ、⑥ 中段、労働者の健康確保対策の推進について。ア：メンタルヘルス対策と過重労働対策についてです。長時間労働やメンタル不調による健康障害を防止するため、引き続き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したメンタルヘルス対策

などに取り組みます。

28 ページ、⑦新たな科学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底について。令和4年4月1日以降に施行されることとなっています、化学物質規制の見直しに係る政省令改正について、これまで規制対象外であった有害な化学物質をリスクアセスメント対象物として指定し、化学物質管理者の選定義務化等により、事業場における化学物質の管理体制を強化すること、事業者の自律的管理の促進等多くの内容改正を含みます。円滑施行に向け、事業者や関係団体への周知を丁寧に行います。

(4) 労災保険の迅速適正な処理について。コロナウイルスにかかる給付や申請件数も増えていますが、業務に起因してウイルス感染したと認められた場合は、労災給付対象となります。引き続き迅速適正な事務処理に努めます。

29 ページ、3 労働保険適用徴収業務の適正な運営について。前回は申しましたが、(1) 労働保険料の未手続事業一掃対策の推進と収納未済歳入額縮減、(2) 電子申請についてですが、未手続事業の解消と収納未済の解消、労働保険事務の電子申請利用促進に一層努めてまいります。

以上、令和5年度大分労働局行政運営方針の説明でした。ありがとうございました。

〈福田会長〉

行政運営方針案の第2から第6について説明いただきましたが、ここまでの説明に対して、まず、事前連絡いただいた質問に事務局から回答願います。

〈井上雇用環境・均等室長〉

事前にいただいた質問の内容と回答をいたします。

神委員からの質問で、1つ目は令和4年度行政運営方針との違いについて。2つ目は就職氷河期世代の失業者を正社員として雇い入れる企業の助成金を設けているということは就職がうまく進んでいないと思われるが、片や中小企業や全般的な労働者不足があつてなぜ氷河期世代の失業者雇用が進まないのか。

昨年度の業務運営方針との違いと当局で特に重要視する施策については、私から説明します。説明した通り、最低賃金、賃金引き上げの推進についてで、前回までは終わりのほうでしたが、一丁目一番地でトップバッターに出ています。こちらが重要な施策計画だと考えています。2つ目の質問については職業安定部長から回答していただきます。

〈鈴木職業安定部長〉

就職氷河期世代関連について。支援に関してはハローワークに来所し、職業相談を受けている方の就労支援には目標以上の実績が上がっている状況です。一方で、国の方針として、同世代のひきこもりやハローワークに来所されない、できない方が相当程度いるのではないかとわれています。そのような方の掘り起こしを含め、労働局が中心となって取

り組むよう指示されているところです。その点についてはうまくいっていないところもあると感じています。掘り起こしに関しては、関係者と連携して対応していくことが不可欠ですので、引き続き同世代プラットフォーム会議の場を活用しながら取り組んでいきたいと考えています。

〈井上雇用環境・均等室長〉

続いて2つ目の事前質問として、清田委員からの質問があります。内容は、今後の労働市場についてです。AI チャットの急激な進化に伴い、仕事を奪われる人が出てくる恐れはないだろうか。どんな職場が思慮されるか。それに対して今度どのように対応していくか。

〈鈴木職業安定部長〉

引き続き回答します。質問についてですが、なかなか正確に回答するのは難しいかと思いますが、AI チャットに変わる代表的仕事としてコールセンターのような職種があると思います。現在もコールセンター求人是一定程度出ているという事実はあります。理由として、AI チャット発展によって変わることは考えられると思いますが、一定程度の方は電話問い合わせを希望するというかと思っています。ニーズがある限りは、仕事減少は予想されてきますが、まったくなくなるということはないのではないかと。仮に AI チャット等普及で仕事を失った方は、ハローワークでの就労支援を行いますし、必要に応じて職業訓練、別職種への転換支援も行っていきたいと考えています。人手不足の状況で AI チャット導入による業務効率化は事業所にとって不可避とも考えています。労働局としても、職業訓練や企業への助成金支給を通じて IT ツールを使いこなせる人材育成支援も行っていく考えです。

〈井上雇用環境・均等室長〉

事前質問は以上です。

〈福田会長〉

質問いただいた委員、お答えいただきましたがいかがですか。

〈清田委員〉

AI チャットが想像を超える速さで進化している、シンギュラリティから想像しえないことも、コールセンターもそうですし、文書作成等、作文、会計の関連、自動運転などさかんにいわれていますので。いろんなところで想像がつかないような技術について、どのようなものが予想されるか、将来に向けて今から準備しておくべきかと思います。ありがとうございます。

〈神委員〉

回答ありがとうございます。前年度の運営方針との違いがうまく読み取れないので、状況がこうなっているから労働行政として注意します、新たな施策を打ちますという説明をしていただくと、施策個々内容というよりも流れがつかめると思います。

〈井上雇用環境・均等室長〉

状況を踏まえて適切に説明できるようにやっていきます。

〈福田会長〉

他に追加で出席いただいた方の質問等があれば発言をお願いいたします。労働者代表の方、複数出席いただいていますがいかがですか。

〈中委員〉

連合大分、中です。働いている皆さんの状況について共有したいと思います。今多様化になってきて、男性の育児休業やさらに介護休職、休業を企業としてもやっていこうという取り組みを進めているものの、職場で働いている皆さんからの声としては、自分に課せられている業務の責任感といいますか、他の人ではフォロー、カバーができないので取得が難しいという実態がある。企業にもよりけりでしょうが、これを広めて求職や多様な働き方を実施するにあたって、そこそこの企業体と寄り添った形の指導や取り組みの実施にむけた環境整備が必要になると思います。中身云々というより、状況の共有として押さえさせていただきます。

〈藤本委員〉

各休業を取りづらい状況に関連し、働き方改革障害ということで、現場では人手が足りないという声が聞こえています。労働行政のみで解決できる問題ではないと考えています。企業側、労働側も一緒に考えていかねばなりません、実際に人手が足りない和我々手元データで約半数が言っている現状です。即解決する問題ではないと思っていますが、さまざまな検討をお願いしたいと思っています。

〈福田会長〉

ご意見、情報共有として発言いただきましたが事務局からありますか。

〈井上雇用環境・均等室長〉

言われた現状や理想がもっともだと思いますし、雇用環境・均等室長として働き方改革を一層強化して、男性パパ育休や介護等、取得しやすい企業になっていくよう、積極的に周知説明をしていく。会社の企業体力が増えるというのは我々ではどうしようもない部分

もありますが、企業体力がないことにはできないかと思しますので、包括的に考えていきたいと思います。

〈福田会長〉

他に意見や質問はありますか。渡辺委員お願いします。

〈渡辺委員〉

遅れてすみません。事前質問すべきところ失礼しました。6ページのうち個人の主体的なキャリア形成促進に関してですが、リスクリングや学び直し、リカレントとってニーズとしては上がっていますが、現段階で必要としているニーズを教えてくださいたいと思えます。いろんな学び直し、学び方があり長期、短期的、学ぶ人は新人か中堅か、これから外に行こうとしている退職間近な方なのか。そのような中で学び先もあります。大学等教育機関もこれから学び先として取り組んでいくでしょうが、現実としてどの程度リスクリングやリカレント、学び直しを労働局がニーズとして把握しているのか。他機関との連携や関係の中で今後どの程度必要とされているのかを教えてくださいたい。私どもの参考にもさせてくださいたい。

〈鈴木職業安定部長〉

リスクリングに関して正直にいいますと、どの程度のニーズがあるかは把握していないところがあります。言葉だけが先走りしている部分もありますが、例をあげるとIT人材を育成するよう政府の方針で言われていますが、当然に取組を行う必要はありますが訓練機関や関係者と話をすると、そもそもそのスキルを教えられる人がいないという話も聞いています。訓練機関の開拓も含めて取り組んでいかねばならないと認識しています。その他の人材育成として、人材開発支援助成金とって、企業内人材開発に対する助成を積極的に使っていただくよう会社にも回っていますが、個々の企業ごとにさまざまな中堅企業の育成や、障害者の特例子会社へ回った際に、能力開発を積極的に行っていて要は一般の方と一緒に働けるような取組をしているという事例もありました。さまざまな企業独自の研修や、資格取得に関する補助もだしているという企業もありました。企業独自の取組に対して出せる助成金になるので、幅広に使っていただけるように周知啓発することでニーズも拾えるかと考えています。ニーズ把握はできる限り務めていきます。

〈渡辺委員〉

私どもの大学地域連携プラットフォームなどが中心となって、今後おそらく分野開拓や構築をしていくと思しますので、今後も教示いただきながら連携し進めて行きたいと思えます。アンケート調査は実施していますか？

〈鈴木職業安定部長〉

現状では、アンケート調査はできていません。

〈渡辺委員〉

ヒアリングですね。わかりました。ありがとうございます。

〈福田会長〉

後ほど全体を通して諮りたいと思います。では2番目の議題、第14次労働災害防止計画案について、事務局より説明願います。

〈中井労働基準部長〉

資料4、第14次労働災害防止計画案について説明します。

同案は、労働災害防止のための主要な対策に関する事項、その他労働災害の防止に関し、重要な事項を定めた5カ年計画です。1958（昭和33年）に第1次計画がスタート、今年で65年、回数にして今年度末で13回となります。本省版、労働局版、所轄労働基準監督署版があり、本省版は労働安全衛生法第6条で「厚生労働大臣は労働政策審議会の意見を聞いて策定せねばならない」と規定されています。同様に、労働局版の計画案も地方労働審議会の意見を聞くことが通例です。

それでは説明いたします。今回皆様にご意見伺います14次防ですが、内容に入る前に平成30年～令和4年の13次防を振り返ります。資料2ページにある通り、大分県内における5年間の計画期間中に労働災害で亡くなられた方は合計55人でした。計画期間中の死亡者総数48人以下に抑えるという目標は達成となりませんでした。死亡を含む休業4日以上死傷者数が1,200人台で推移し、基準年の平成29年と比較すると小幅な減少にとどまり目標達成に至りませんでした。この結果を重く受け止めて綿密に分析を重ね、結果として転倒防止対策、高齢者に配慮した職場環境整備、中小企業者や第三次産業を中心に自発的な取組を促す環境整備が必要だという結論に至りました。この傾向は大分県のみならず全国にも共通していたことから、厚生労働省は本省版14次防において、次のような方針を採用しました。

1つ目に指標の立て方です。アウトプット指標およびアウトカム指標という概念を導入しました。これは、従来の計画と異なる最大の特徴となっています。例えばこれまでは、計画年度期間中の死亡者数を何名以下にする、基準年と比較して最終年の死災者数といった目標の立て方をしていました。これに対し14次防では重点事項における取組の進捗状況の確認、アウトプット指標を定めるとともにアウトカム指標、達成された時に期待される効果を検証するための指標とに分け、目標を定めることとしました。大分県版14次防案においてもこの考えに基づいて目標を立てています。資料3ページにある通り、主なアウトプット指標とアウトカム指標を抜粋しています。これらを達成できた場合、大分県内

労働災害全体として、少なくとも死傷者数について 13 次防期間中と比較して令和 5～9 年で 10%以上減少する、死亡者数を含む休業 4 日以上死傷者数においては基準年の令和 4 年と比較して減少するとの結果を期待しているところです。

方針 2 つ目として、計画期間途中における計画実施状況の確認、評価、見直しを計画自体の中に組み込むことです。13 次防までは、当初の計画数値目標は基本的に最終年度まで変更されませんでした。14 次防の案では、本計画に基づく取組が着実に実施されるよう、毎年実施計画の確認および評価を行い、必要に応じ計画を見直すこととしています。また、計画実施状況にあたって、それぞれのアウトプット指標について計画に基づく実施事項がどの程度達成に寄与しているか。アウトプット指標として定める事業者の取組がアウトカム指標の寄与にどの程度寄与しているか等の評価も行うこととしています。14 次防案において、労働安全衛生法を取り巻く現状と施策の現状を踏まえ、重点事項を 8 項目に絞り、事項ごとに具体的な取組を推進することとしています。お手元の資料 4 ページ下段、5 ページに掲げた通り、①自発的に安全衛生に取り組むための意識啓発、②労働者（特に中高年齢女性を中心に）の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、③高年齢労働者の労働災害防止対策の推進、④多様な働き方への対応や外国人労働者等への労働災害防止推進、⑤個人事業主に対する安全衛生対策推進、⑥業種別労働災害防止対策の推進、⑦労働者の健康確保対策の推進、⑧化学物質等による健康災害防止の推進、となります。筆頭が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発です。これが計画の方向性を物語っており、自発的に推進するとともに、社会的に評価される環境の整備を図ることを行政の役割の中心に位置づけているということです。その背景として、特に中小零細企業の厳しい経営環境のもと、安全衛生対策に十分な費用をかけられない現実があります。しかし、労働災害は起きてはなりません。そのような板挟みの中、労働行政の果たすべき役割は、安全衛生対策にかかる費用が単なるコストではなく、経営や人材確保、育成の観点からプラスに作用する投資であると広く社会に周知し、事業者等の意識啓発を図ることだと考えます。同時に、誠実に安全衛生対策に取り組まず労働災害の発生を繰り返す事業者には、監督部署と連携し、厳正に対処します。個々の重点対策と具体的取り組み内容については説明を省略します。詳細は 7 ページ以降本文に記述しています。後ほどご覧ください。

資料 5～6 ページにアウトプット指標、アウトカム指標の一覧を記載しています。アウトプット指標、アウトカム指標と重点項目がそれぞれ対応関係にあることが分かると思います。重点事項に対する取り組みと各指標を有機的に連動させることでより実効性のある安全衛生対策を強力に推進してまいります。

以上、委員の皆さまからご意見を賜りますようお願いいたします。

〈福田会長〉

事務局より第 14 次防について説明がありましたが、質問や意見はいかがでしょうか。

〈松本委員〉

質問です。第 14 次防、大分労働局の作成となるでしょうが、全国的にも同様のものが作られていると思います。大分における特徴や他県との違い、全国的に見た共通点などを教えてください。

〈中井労働基準部長〉

特に、大分県においては全国でも同じですが非常に転倒災害が多い。特に 60 歳以上の高齢労働者、しかも女性がどうしてもホルモンバランス等で骨粗しょう症になりやすいという背景もあって、転倒により重篤、場合によって寝たきりになるという災害が多発しています。これを踏まえて、転倒災害防止に重点的に取り組むこととしています。

死亡災害については、墜落が建設業において多く発生しています。また、道路貨物運送事業においても荷台からの墜落転落があつて死亡に至るという事例もありますので、死亡災害を減少させるために重篤な災害につながる墜落災害と、全体的な死傷者数減少を目指すということで転倒災害を重点にしています。

個別に、林業においても大分県は倒木による死亡災害も発生しています。随時、大分局としては取り組んでいく方針で考えています。

〈福田会長〉

他に意見、質問はいかがでしょうか。防止計画以外に、全体の質問でも結構です。特になければ議事について以上で終了とします。

〈本谷委員〉

大分大学の本谷です。今日の議題に直接関係しているわけではありませんが、発言させていただきます。経済産業省が補助事業でやっている「地域の人事部」という取組があります。名称だけ聞くと労働局が担っているのではないかと思いましたが、話を聞くと、労働局が行うことと重なる部分、重ならない部分もありました。人の雇用やキャリアといったことに関わることをそれぞれでやっているの、今後連携してやっていけたらいいのではないかと単純に思いました。経産省の方との話でも、省庁間の連携はなかなか難しい、簡単ではないこともあって進んでいないという話はありませんでしたが、日本各地域で特色があり、特に「地域の人事部」事業が担っているのは、各中小企業が 1 社では取り組めない人事関係のことを、その地域の関連する皆さんと一緒にやっていきましょう、という事業体に対して補助を行う。各地方自治体や商工会、地銀、関わる企業が一緒に取り組んでいるということで、今年度リスタートという形で力を入れた、ということでした。来年度も行なうようですので、大分ならではの産業や、中小企業が各社では取り組みにくい採用のこと、人材育成などを一緒にやっていながら、労働局の事業からも支援いただきながら、地域の中で発展していければいいのかなと思いました。今年度の成果報告会は先週末にす

べて終わってしまったのですが、九州経済局のホームページでは九州で採択された事業資料等が載っていて、2月にフォーラムは終了していますが、それぞれ住み分けはあるのでしょうが、一緒に手を組んでゆくゆくは何かができればいいのではと思った次第です。今日のこととは関係ありませんが以上です。

〈鈴木職業安定部長〉

情報提供をありがとうございます。関連的に一番近いと思いますので私から回答いたします。以前に九州産業経済局と話をしたときに、そのような事業の話は聞いていました。恥ずかしながら大分県内でどのような事業を行っていたかは把握できていません。中身を拝見し、どのようなことができるか検討したいと思います。ありがとうございました。

〈福田会長〉

他は、いかがでしょうか。以上で議事を終了します。労働局におかれては本日の意見を参考に令和5年度施策に積極的に、取り組んでいただきたいと思います。事務局へお返しします。

〈事務局〉

議事進行をありがとうございました。委員の皆さまに置かれては、円滑な進行にご協力と長時間にわたり熱心な審議をいただきありがとうございます。本日の事務局からの説明や委員の皆さまからのご意見等は、議事録案として福田会長、藤本委員、藤野委員に確認いただき、後日当局ホームページ掲載しますことをご承知願います。

以上を持ちまして、令和4年度第2回大分地方労働審議会を閉会します。ありがとうございました。