

第42回

大 阪 地 方 劳 働 審 議 会

議 事 録

大 阪 劳 働 局

1 開催日時

令和4年3月9日(水) 午後2時から午後4時

2 開催場所

WEB開催

3 出席者

(1) 委員

公益代表

石黒 一彦

関根 由紀

水島 郁子

森 詩恵

労働者代表

井尻 雅之

金澤 治

古川 定子

松川 真之介

使用者代表

國井 美和

高山 俊三

坪井 昌行

古谷 裕子

松本 親明

(2) 事務局

局 長 木原 亜紀生

総務部長 森實 久美子

雇用環境・均等部長 中込 左和

労働基準部長	友住 弘一郎
職業安定課長	中瀬 雅也
需給調整事業部長	鈴木 輝美
企画課長	松浦 洋介

#### 4 議題

- (1) 雇用失業情勢等について～新型コロナウイルス感染症の影響～
- (2) 令和3年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況について
- (3) 令和4年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）について
- (4) 質疑及び意見交換
- (5) 大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況について
- (6) 大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について

#### 5 議事

○企画課長 お待たせいたしました。

それでは時間となりましたので、審議会の開会に先立ちまして事務局からご案内を申し上げます。

皆様方、カメラをオンにいただきまして、マイクはオフ、カメラは審議会中常時オン、マイクはこちらから指示があるまでオフでよろしく願いいたします。

本日、司会進行を務めます企画課長の松浦でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、事前に郵送しております資料についてご確認のほうを申し上げます。

本日使用いたします資料は14点でございます。順に読み上げますのでご確認ください。

1、次第、2、大阪地方労働審議会委員名簿、3、大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿、4、大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿、5、大阪地方労働審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿、6、雇用失業情勢について（資料1）、7、令和3年度大阪労働局における重点対策事項に

係る取組状況（資料2）、8、令和3年度大阪労働局の取組について—数値目標・達成状況—（資料3）、9、雇用環境・均等部資料、10、労働基準部資料、11、職業安定部資料、12、令和4年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）（資料4）、13、大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況について（資料5）、最後14、大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について（資料6）、以上14点でございます。

資料につきまして、漏れ等ございませんでしょうか。

では、続けさせていただきます。

本日の委員の出席状況をご報告いたします。

公益代表委員4名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名、合計13名のご出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

続きまして、会議の公開についてご説明いたします。

会議の公開につきまして、大阪地方労働審議会運営規則第5条の規定に基づき、本審議会は原則として公開することとされており、その具体的手続きにつきましては、大阪地方労働審議会傍聴規程に定められております。

なお、本日の審議会につきましては、傍聴希望者がなかったことをここにご報告いたします。

また、大阪地方労働審議会運営規則第6条第2項の規定により、その議事録についても公開することとされております。議事録には発言者の氏名も記載させていただきますので、ご了承をお願いいたします。

そして審議会の議事につきましては、大阪地方労働審議会運営規程に基づき、会長が議長になることを定められております。

それでは、会議の開会に移ります。

水島会長、よろしく願いいたします。マイクをオンにしてください。

○水島会長 皆様こんにちは。

今日は、お忙しい中ご出席いただきまして、ありがとうございます。  
ただいまから第42回大阪地方労働審議会を開催いたします。

開会に当たり、木原大阪労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○労働局長 大阪労働局長の木原でございます。

第42回大阪地方労働審議会の開催に当たりまして、一言ご挨拶を申し上げます。

委員の皆様におかれましては日頃から労働行政の推進につきましてご支援、ご協力を賜っており、誠にありがとうございます。

また、本日、ウェブの形で開催させていただきましたけれども、ご多用の中、大阪地方労働審議会にご出席を賜り重ねて御礼を申し上げます。

さて、今年に入り感染力の強いオミクロン株が猛威を振るい、感染拡大が続いており、依然として厳しい状況の中、大阪労働局では長期化する新型コロナウイルス感染症の影響を最小限に留めるため、雇用調整助成金や小学校休業等対応助成金などにより事業継続や雇用維持の支援、保護者の支援などに取り組むとともに、出向や職業能力の開発による労働移動などの施策にも取り組んでいるところでございます。これに加え、ウィズコロナの下、テレワークやデジタル化の推進が求められ働き方にも変化が生じる企業もあり、新たな状況を踏まえた働き方改革の推進も求められております。

来年度の行政運営方針においても「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」のキャッチフレーズを掲げて、新型コロナウイルスの影響を受ける全ての労働者が新しい生活様式の下で安心して働くことができるよう、幅広い支援を積極的に実施していくこととしています。

また、大阪における働き方改革の推進に向け、多様な人材の就職促進、活躍促進と誰もが働きやすい労働環境の整備を進めていくこととしております。

本日の審議におきましては、このように新しい生活様式に対応した働き方が求められている中で大阪労働局として必要な対応が取れてきたか、また、来年度の行政運営方針の方向性や取組内容は効果的なものとなっているかなどについて、ぜひご意見を賜ればと存じます。

本日は活発な議論が行われますことをお願いいたしまして、私からの挨拶とさせていただきます。よろしく願いいたします。

○水島会長 木原局長、ありがとうございました。

議事に移ります。

議事1、2、3につきましては、まとめて質疑時間を取らせていただきますので、あらかじめご了承ください。

まず、議事1、雇用失業情勢等について、事務局から報告をお願いします。  
○職業安定課長 職業安定課長の中瀬と申します。

早速ではございますが、資料1の雇用失業情勢等について説明いたします。

最初に、近畿の雇用失業情勢等についてでございます。1ページ目に近畿の有効求人倍率の推移についてグラフを掲載しております。平成30年9月、10月に1.64倍と平成以降の最高値を記録した後低下に転じ、1回目の緊急事態宣言の期間中に急激に落ち込みました。令和2年12月には、コロナ禍の最低値である1.02倍を記録しましたが、その後、令和3年前半は緩やかに上昇し、後半は横ばいが続いている状況です。直近令和4年1月の有効求人倍率は1.09倍と、昨年6月以来7か月ぶりの上昇となりました。求人は底堅く、持ち直しの動きが続いておりますが、求職者の動向は不透明であり、有効求職者数が高水準で推移していることから、先行きについては依然不透明な状況です。

2ページ目をおめくりいただきまして、上段2のグラフは、全国と近畿の完全失業率の推移について記載しております。令和2年12月以降、近畿が全国よりも高い水準で推移しておりましたけれども、足元では全国に近い水準まで改善しております。

その下でございます3のグラフは、直近3年間の近畿の新規求人数の推移を表したものになります。令和3年度は海外経済の回復を受け、輸出が増加基調であることや企業の設備投資の持ち直しを背景に、令和2年度の急激な落ち込みの反動増から10か月連続で前年同月を上回っており、持ち直しの動きが続いております。

続きまして、3ページの上段4のグラフですが、近畿の新規求職者の動向となっております。長期的には減少傾向で推移してきましたが、このところ増加傾向にございます。態様別の状況等、詳細につきましては、後ほど大阪の状況で説明申し上げます。

次に、3ページ下の5のグラフは、近畿の職業別で見た有効求人倍率の状況です。コロナ禍においても、保安、建設・採掘、介護関連など人手不足が課題となっている職業では依然高い状況が続いております。

続きまして、4ページをご覧ください。大阪の雇用失業情勢等について説

明いたします。

直近、令和4年1月の大阪の有効求人倍率（受理地）は1.15倍で、前月と同倍率、就業地別では0.96倍と、令和2年8月以降、18か月連続で1倍を下回っている状況です。

4 ページ下の1の表は、主要産業別の新規求人の状況となっております。「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」など、緊急事態宣言等による人流抑制やインバウンド需要の減少の影響が大きい業種では弱い動きが続いておりますが、「製造業」「情報通信業」などでは増加が続いております。

次に、5 ページ目の上段、2、新規求職申込み件数の状況の表をご覧ください。態様別の特徴では、前年の大幅増の反動もあり、事業主都合離職者が9か月連続で減少している一方、在職者、無業者が7か月連続、自己都合離職者が6か月連続で増加している状況です。コロナ禍が長期化する中で、仕事量の減少や収入減を補うためにダブルワークまたは転職を希望したり、安定した仕事を求め、じっくりと就職活動を行う在職者中の求職者や自己都合離職者、新たに求職活動を始める自営業者、無業者の動きなどが見られます。

次に、下の3のグラフは、令和3年1月以降の新規求職者の年齢・性別ごとの状況を四半期ごとに前年同期と比較したものとなります。

続きまして、6 ページ目をご覧ください。6 ページ目につきましては、昨年11月から12月にかけて、ハローワークが実施した雇用等に関する短期観測結果から、景況感及び従業員の過不足感並びにハローワーク窓口の声を紹介しております。

最後となりますが、労働局といたしましては、最近の雇用失業情勢について、求人は底堅さが見られるなど、持ち直しの動きが続いていると判断しておりますが、オミクロン株による感染の急拡大により終息時期は不透明であり、決して楽観視できる状況にはないことから、厳しさが見られるという表現を維持しているところでございます。

今後とも、感染症が雇用に与える影響に注意しつつ、効果的な雇用対策に努めてまいります。

簡単ではございますが、資料1の説明につきましては以上となります。よろしく願いいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

続きまして、議事2、令和3年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況について、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の中込でございます。よろしくお願いいたします。

資料2、こちらの令和3年度大阪労働局における重点対策事項に係る取組状況につきまして、ページをめくっていただきまして、1ページから7ページまで、私、雇用環境・均等部長から説明をさせていただきます。

まず、1ページ、(1)新型コロナウイルス感染症への対応策のページでございます。感染症に関する特別労働相談窓口につきましては、引き続き設置いたしまして、労働者や事業主からの相談に対応するとともに、様々な助成金の支給によって事業主や労働者の皆さんを支援してまいりました。

次のページ、2ページです。コロナ禍におきましても、引き続き働き方改革の推進は最重点課題と考えております。ページ左側の大阪働き方改革推進会議の取組ということで、こちらの推進会議に参画いただいている各機関・団体と連携しながら、周知啓発に取り組んでいるところでございます。来年度の働き方改革推進支援・賃金相談センターにつきましては、現在委託事業者の選定中でありまして、委託事業者が決まりましたら、またお知らせいたしますので、利用勧奨に来年度もご協力をお願いできれば大変ありがたいと思っております。

こちらの働き方改革推進会議の取組のご紹介のページでは、一番下に作業部会が3つ書いておりますけれども、この中の一番右の在籍型出向等支援作業部会につきましては、今年度からの新しい取組ということで掲載をしているところでございます。

次に、3ページ、改正労働基準法などの周知状況、取組状況でございます。働き方改革関連法の施行に伴いまして、各労働基準監督署に労働時間相談支援班を設置、組織いたしまして、中小企業事業主に対しまして周知・支援に取り組んできたところでございます。令和3年度におきましても、残念ながらコロナ禍によりまして、参集型の集団指導というのは思ったようには開催できなかったのですが、個別事業場に対しまして、電話などによりまして必



要な情報提供を積極的に実施してまいりました。

また、オンラインでの説明会も、例えば電子申請の対応ですとか、労働トラブルの回避というテーマの回は、特に多数の参加者が得られまして、事業主の方々の高い関心がうかがえるところでございます。引き続き来年度、働き方改革推進支援・賃金相談センターと連携いたしまして、府内のニーズを捉えて説明会を開催していくこととしております。

3 ページの右側ですが、中小企業における働き方改革に関する認知度及び取組状況の調査ということでご紹介しております。こちらは働き方改革関連法が施行されて間もなく3年となりますけれども、現時点における大阪府内の事業主の認知度や取組状況を把握するために実施した調査の概要でございます。

毎年11月は過重労働解消キャンペーン月間といたしまして、各労働基準監督署におきまして集中的に重点監督を行っているところですが、今回はその対象事業場に対して監督官がアンケート調査を実施しまして、その結果を取りまとめました。こちらは3月3日にプレスリリースを行いまして、労働局のホームページにも掲載済みでございますけれども、簡単にご紹介させていただきますと、働き方改革関連法の改正の主な5項目、まず、時間外労働の上限規制、それから年5日の年次有給休暇付与の義務化、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率の引上げ、それから勤務間インターバル制度の導入の努力義務化、最後に同一労働同一賃金、こちらの5項目につきまして、よく知っている、言葉は知っている、初めて知った、それから無回答に分けて確認いたしましたところ、大企業においては全ての項目において7割以上がよく知っているという結果となつておりましたが、中小企業におきましては月60時間を超える残業の割増率を50%以上としなければならないということにつきまして、これは施行が1年後の令和5年4月に迫っているのですが、これをまだしっかり理解できている事業所が4割に満たないという結果となりました。また、勤務間インターバル制度の導入が努力義務ということにつきましては、大企業、中小企業ともに全項目中、最も認知度が低いという結果となっております。

こういった結果を踏まえまして、特に施行が迫っております中小企業に対

する割増率の引上げ、こちらの周知につきましては、大阪局独自にリーフレットを作成いたしまして、重点的な周知に着手しているところでございます。また、勤務間インターバルに関しましても、過労死大綱の見直し項目となっていることでもありますので、それも踏まえて併せて周知に取り組んでいくこととしております。

次に、4ページにまいります。新型コロナウイルス感染症に関連する支援措置としまして、報道などでも特にご関心を呼んでいるのが小学校休業等対応助成金でございます。本日は雇均部関係ということでお手元にリーフレットもお届けしておりますけれども、延長も予定されておまして、これからもご活用いただけます。リーフレットには助成金は3月31日までと書いてございますが、これは今後6月30日まで延長するというようになっておまして、これから必要な省令の改正が行われると聞いております。

次に、5ページでございます。特に左下、本年4月よりパワーハラスメント防止対策が中小企業にも適用されることになりまして、全ての事業主において全ての総合的なハラスメント防止対策が講じられるように引き続き周知指導をしていくこととしています。

次に6ページでございます。6ページは均等関係法令の施行状況でございます。今年の4月より女性活躍推進法の取組が義務づけられる事業主の範囲が拡大されます。また、改正育児・介護休業法につきましては、こちらも4月から段階的に施行されるということで、こちらをご参考としてリーフレットを配布させていただいております。いずれも事業主において改正法に沿った取組が早めに進められますように、周知支援に取り組むこととしております。

7ページでございますけれども、労働相談が引き続き多く寄せられております。相談があった場合には直ちに着手いたしまして、助言指導を実施しているところでございます。

以上7ページまで、働き方改革推進の概要と雇用環境・均等部の所掌部分についての説明を申し上げます。

私からは以上です。

○労働基準部長 労働基準部長の友住でございます。

私のほうから資料2の8ページから14ページまで、前回から新たに追加された事項を中心にご説明をしてみたいと思います。

まず、8ページ目の左下のところ、ストレスチェックのところでございます。こちらのほうは令和3年の状況が判明しましたので、ご報告をさせていただきます。

ストレスチェックに取り組んでいる労働者数50人以上の事業場の割合を2022年までに90%以上との目標を立てておりますが、1月末現在で84.7%でございました。5%強目標値を下回っているような状況でございます。また、その下でございます。ストレスチェック結果に基づき集団分析を実施した事業場の割合を2022年までに85%以上との目標につきましては、87.5%と目標を達成しているという状況でございます。こちらのストレスチェックは、労働者個々人のストレスの状態を把握するものでございますが、その集団分析を行いますと、職場のどの部署に問題があるのかといった傾向が判明しますので、事業者が具体的な対策を取りやすくなるということが出来るものでございます。令和4年度は適正なストレスチェック制度の導入促進4か年計画の最終年度でもございますので、目標達成するべく、対象となる事業場に対して指導等に取り組むこととしております。

8ページの右側、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況でございます。この表の下の方でございますが、監督指導結果となっております。令和3年度と働き方改革関連法施行前の平成30年度を比較するものとなっております。この2年間を比較しますと、違法な時間外労働が認められた事業場の率が平成30年度30.1%から、令和3年度21.2%と大きく減少をいたしました。表の中、下から2番目の過重労働による健康障害防止措置に関する改善指導を行った事業場、一番下の時間外労働を月80時間以内に削減するよう指導した事業場の率も減少しております。働き方改革が定着しつつあるようにも見受けられますが、赤い上向きの矢印が付されています時間外労働が150時間あるいは200時間といった著しい長時間労働の事業場も一定数存在いたしますので、引き続き監督指導には力を入れていきたいと考えております。

9ページ左側でございます。過労死等防止対策の推進でございます。2段

目のところでございます。36協定届の作成・届出の周知にしまして、管内に大企業の本社を多く有する天満労働基準監督署がセミナーを開催いたしまして、ユーチューブ動画を配信いたしましたところ、他局管内の事業場からも分かりやすいとのご意見をいただいたところでございます。36協定を適正に締結・届出していただくことが長時間労働の抑制、時間外労働の適正な管理の第一歩となりますので、一番下のところでございます、大阪府と連携した周知等に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

9ページの右側、労働条件の確保・改善対策の推進のところでございます。一番上の表でございます。令和3年の監督指導件数は3,513件、違反率は72.3%となりましたが、下の米印、欄外の米印に注記をしておりますとおり、これらのほか新型コロナウイルス感染防止対策に係る啓発指導等を4,103件実施したところでございます。労働条件確保にしましては、基準部資料として、シフト制労働者の雇用管理を適切に行うための留意事項をお送りさせていただいております。感染症の影響が長引く中、シフト制により就労する労働者の適切な労務管理を促すことを目的として、使用者が留意すべき事項が示されたものがございます。

シフト制という制度は、その時々事情に応じて柔軟に労働日、労働時間を設定できるという契約当事者双方のメリットがあり得る一方で、使用者の都合により労働日がほとんど設定されないなどによりまして、例えば感染症の影響で休業した事業場において休業手当が支払われず、労働紛争に至っている例もありますので、引き続きこの制度の適切な取扱いの周知を図ってまいりたいと考えております。

10ページ目でございます。労働災害の状況です。左側が死亡災害、右側が死傷災害でございます。まず、左の死亡災害でございます。令和3年の死亡者数は、1月末現在の速報値で62人となっております、前年比14人増というふうになっております。内訳を見ますと、建設業が15人、陸上貨物11人、商業7人の順に多くなっております。また、新型コロナウイルス感染症による死亡及び北新地ビル火災の影響によりまして、その他が25人と大きな数字となっております。

右側の死傷災害のところでございますが、これは新型コロナウイルス感染

症によるものが多く、1万723人で前年同期比39.1%増となっております。この感染症を除きましても死傷者数は8,331人となっております、目標値である8,009人を322人上回っている状況でございます。死傷者数はこちらの内訳の棒グラフにありますとおり、第3次産業、製造業、陸上貨物運送業が多いという実態となっております。

下の段のところでございます。大阪労働局としましては、第13次労働災害防止推進計画におきまして、2018年度から5年間を取組期間として対策に取り組んでおりまして、次年度、令和4年度がその最終年度となります。この計画では2017年と比較して2022年までに死亡災害については15%以上減少させ、51人以下、死傷災害については5%以上減少させ、7,927人以下との数値目標を掲げておりますので、その達成のためこのリスクゼロ大阪推進運動を展開してまいりたいと考えております。

11ページ目は、具体的な取組でございます。まず、左側は死亡災害防止でございます。特に災害が多かった建設業と陸上貨物運送業を中心としております。死亡災害減少のためには1月から3月に抑制をするということが大変重要になりますので、現在も当期死亡災害防止強化期間を設定いたしまして、災害が多かった墜落災害、交通労働災害の防止を重点として取り組んでおります。基準部資料にはリーフレットを入れておりますので、後ほどご参考に参照いただければと思います。また、ユーチューブ動画も配信をさせていただいております。

右側は死傷災害防止でございます。死傷災害の多い陸上貨物運送事業、それから第3次産業の中でも災害が多い小売業、社会福祉施設、飲食店を対象とした取組を進めております。小売業及び飲食店は多店舗展開が多うございますので、その本社を対象とした連絡会議を設置して水準の向上を図っているところがございます。社会福祉施設は、複数施設を有する法人を対象としまして、転倒・腰痛災害防止に向けた取組の周知・共有を図っております。陸上貨物運送事業については、従来の指導やパトロールに加えまして、本年1月より労働災害防止連絡会議を新たに設置いたしまして開催をいたしました。

また、一番下のところがございますが、安全衛生担当者だけではなく、現

場責任者や実際に現場で作業に従事する方にも見てもらうように、様々な業種、職種、作業向けの動画を作成し掲載をしております。現在8業種、計22本となっております。

12ページでございます。労働者の健康確保対策です。一番上のところでございますが、事業場における治療と仕事の両立支援に関しましては、説明会の参加者数を令和元年度以上の実績以上の目標を立てておりますが、令和3年度は373名で、令和元年度の92名から大きく増加をしております。両立支援のためには、労働者、事業場及び医療機関等を結びつける両立支援コーディネーターの存在が重要でございますが、大阪労働局におきましてはその育成に努めているところでございます。

真ん中の段でございます。化学物質対策でございます。特に重要なのが改正石綿障害予防規則が成立しておりまして、一定規模以上の解体改修工事について、石綿が含まれているかどうかということに関する事前調査結果を報告するという制度が新たに設けられております。大阪労働局におきましては、その周知に最大限努めているところでございます。対象となる工事は膨大な数でございます。また、報告は専用システムで行われることになることから、その使用方法を含め、引き続き周知等を図ってまいりたいと考えております。

基準部資料の方には、このほか職場における改正労働衛生基準リーフレットを入れさせていただいております。事業場における明るさ、照度の基準、それからトイレの設置に関する基準が改正となっております。こちらのほうは幅広い業種に影響がございますので、最大限周知に努めてまいりたいと考えております。

13ページは、最低賃金でございます。左側の最低賃金周知・支援月間のところの4つ目の丸のところでございます。自治体広報誌への掲載率は100%を達成しております。また、右下のところ最低賃金の履行確保に係る取組の2つ目の丸のところでございます。行政機関の業務委託先において最低賃金の履行確保に支障が生じることがないように、地方自治体及び国関係機関に発注時に特段の配慮を行っていただくような要請を行っております。また、府内市町村長に対しましては、大阪府知事・労働局長連名による要請を実施しております。その下、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑

化施策パッケージは、令和3年12月27日に閣議了解をされたものでございます。1月から3月までを集中取組期間といたしまして、最低賃金違反が疑われる事業場に対して監督指導を実施するとともに、賃金引上げの転嫁対策関連の施策について紹介をして、支援策の周知や利活用の勧奨等に努めているところでございます。基準部資料には最低賃金のリーフレットを入れさせていただきますが、裏面のとおり、省庁をまたがった様々な支援策を紹介しているところでございます。

14ページ、労災補償対策でございます。左上のところでございますが、新型コロナウイルス感染症の労災請求件数は、1月末で3,171件と3,000件を超えました。そのうち労災認定された件数は2,820件となっております。集団感染が確認された場合は、事業場に対して労災請求するような勧奨に努めているところでございます。これは基準部資料のほうにもリーフレットを入れさせていただきますので、後ほどご覧いただければと思います。

左下のところでございます。過労死等事案につきましては、依然として高水準の労災請求が寄せられているところでございます。行政の課題として迅速処理を行うように今対策を取っているところでございます。また、昨年9月に脳心臓疾患の認定基準が改正されておまして、こちらのほうの周知にも努めているところでございます。

労働基準部からは以上でございます。

○職業安定課長 職業安定課長の中瀬と申します。

資料15ページから職業安定部の説明をさせていただきたいと思います。

初めに、新型コロナウイルス感染症の影響に対応した取組の推進についてでございます。コロナ禍におけるハローワークの業務運営につきまして、対面によるセミナーや面接会を実施するとともに、来所を控える利用者に対しては、オンライン環境を活用した支援を実施しております。

次に、資料右側の在籍型出向を活用した雇用維持対策についてでございます。昨年11月に関西国際空港関連企業の休業者のため、出向の受入れを働きかけた結果、本年2月から出向が開始され、マスコミでも大きく取り上げられました。引き続き関係機関の皆様と連携し、積極的に周知してまいりたいと考えております。

資料下の各種助成金等の取組についてでございます。取扱い状況については、記載のとおりとなっております。雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金及び新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金の特例措置につきましては、現在の助成内容で令和4年6月末まで延長することが決まっております。

続きまして、16ページに移りまして、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングの推進についてでございます。ハローワークの支援を必要とする方々に必要な支援が届きますよう、求職者マイページを活用して求人情報の提供や面接会の案内等、積極的な求職者の支援に取り組んでおります。

次に、一番下に記載がございます長期療養者に対する就職支援に関しまして、医療の専門家とがん患者であった方を講師としてお招きした治療と職業生活の両立支援セミナーを2月24日から3月31日までの間、動画配信をしております。

資料右側の人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進についてでございます。府内10か所に設置しております人材確保対策コーナーを中心に、医療、介護、保育、建設、警備及び運輸分野に係る人材確保対策推進事業を引き続き実施してまいります。加えまして、各業界団体と連携した魅力発信イベントとして、介護関係といたしましては、大阪市内のハローワーク大阪東、大阪西及び阿倍野の3所合同によりまして、介護合同就職面接会、映画上映会を開催いたしました。また、保育関係としましては、保育分野への就職に興味のある求職者の方を対象としました保育士就職面接会を開催いたしました。

続きまして、17ページの地方自治体との連携による就職支援についてでございます。ハローワークでは、コロナ禍におきましても地元自治体と連携して面接会やセミナーなど、様々な取組を実施しております。ページ下の一体的実施の取組及び生活保護受給者等に対する就労支援についての業務実績は資料のとおりでございます。引き続き自治体と連携し、地域の雇用対策の推進に努めてまいります。

続きまして、18ページの新規学卒者に対する就職支援の取組についてでございます。大学生等に対する就職支援につきましては、大阪新卒応援ハロー



ワークを中心に実施しております。大学との連携に基づく主な取組といたしまして、就職活動中の学生やその親御さんを対象として、オンライン形式と対面形式によるハイブリッド型セミナーを実施いたしました。また、本日3月9日ですが、資料にも掲載しておりますとおり、技術やシェアなどで大阪が誇る企業27社が集まる世界一・日本一合同企業説明会を開催しております。一人でも多くの学生が確実に就職内定を手にするよう、引き続き切れ目のない支援に努めますとともに、これから就職活動を始める学生やまた既卒者の方に対してもきめ細かな就職支援に努めてまいりたいと思います。

ページの下に移りまして、フリーターに対する正社員就職支援の取組につきましては、府内2か所のわかものハローワークを中心として、担当者制により個別支援やセミナーを引き続き実施しております。

ページ右側のマザーズハローワーク事業の推進についてでございます。マザーズハローワークとマザーズコーナーにおきましては、昨年10月から11月にかけて実施しましたマザーズweekの各種イベントに延べ982名の方のご参加をいただきました。引き続き施設の魅力を発信するなど積極的な周知に取り組み、来所された方々に対して必要な支援を実施してまいります。

続きまして、19ページに移ります。左側の障害者の雇用対策の推進についてでございます。就職件数につきましては前年同期比で改善しております。大阪における令和3年6月1日時点の障害者の雇用状況につきましては、雇用障害者数、実雇用率とも過去最高を更新しておりますが、法定雇用率の2.3%には届いていない状況となっております。また、今年度につきましては、昨年11月と今月3月に就職面接会を開催いたしました。今後も関係機関と連携したチーム支援の実施などを通じてきめ細かな支援を実施してまいります。

ページ中央でございます高年齢者の雇用対策の推進につきましては、府内16か所のハローワークに生涯現役支援窓口を設置し、就職支援に取り組んでおります。現下のコロナ禍による実施を見送ってございましたシニア就職面接会につきましては、明日3月10日に3年ぶりに開催いたします。また、改正高年齢者雇用安定法につきましては、制度の円滑な実施に向け、引き続き周知啓発に努めてまいります。

ページ右側の外国人雇用対策の推進についてでございます。大阪府の外国人労働者は、前年同期比で4.9%減少しております。大阪外国人雇用サービスセンターにおきましては、外国人留学生の支援として、昨年10月18日から29日までの期間、ウェブ企業説明会を開催いたしました。また、事業主に外国人労働者を適切かつ効果的に受け入れていただくためのセミナーを定期的  
に開催してございます。

続きまして、20ページの就職氷河期世代に対する就職支援の取組についてでございます。就職氷河期世代の支援につきましては、35歳からのキャリアアップコーナーにおきまして専門的な支援を実施しております。昨年12月7日にはキャリアアップ就職面接会・相談会を開催し、1月末現在で31件の就職につながりました。引き続き事業主の皆様に対しまして、就職氷河期世代の採用、正社員化を検討いただきますよう積極的に働きかけてまいります。

ページ下の職業訓練を活用した人材育成支援についてでございます。中小企業が多い大阪の製造業の実情を踏まえ、若年者を中心にものづくり分野への関心を高めるため、職業訓練施設の見学とものづくり体験を組み合わせたバスツアーを実施しております。バスツアーの参加者からは好評の声をいただいております。来年度も引き続き実施したいと考えております。また、訓練受講者確保のため、職業訓練施設とハローワークが連携した職業理解セミナーにおきまして、職業訓練募集の周知等を行っております。

簡単ではございますが、職業安定部からの説明は以上となります。

○需給調整事業部長 需給調整事業部長の鈴木でございます。

私からは、資料21ページになりますけれども、需給調整事業分野の取組状況につきまして説明をさせていただきます。

需給調整事業の分野におきましては、労働力需給調整事業の適正な運営の促進としまして、許可申請・届出事業者及び派遣労働者への法制度の周知徹底、労働者派遣法・職業安定法等の遵守徹底、派遣労働者に対する積極的な支援等を大きな柱として取組を進めております。

まず、許可申請・届出事業者及び派遣労働者への法制度の周知徹底につきまして、左側の一番上にグラフでお示ししておりますのが労働者派遣事業と職業紹介事業の事業所数、新規許可・届出件数の推移でございます。折れ線

グラフの一番右側が最新の事業所数でございますが、令和4年1月現在、労働者派遣事業所数が4,420事業所、職業紹介事業所数が3,151事業所となっております。労働者派遣事業所数は、法改正されました平成30年度以降微増傾向、また、職業紹介事業所数につきましても、毎年微増しております。

次に、グラフの下からページの右側上段にかけまして、法制度の周知状況等について①から④として記載をしております。①の許可申請を行う前の事業者を対象とした新規事業者向け説明会や③の派遣労働者や一般の求職者を対象に派遣の仕組みやルールについて説明する労働者派遣セミナーは、新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、開催の中止ですとか、感染防止対策を講じた上で開催をしているところでございます。また、②の新規許可事業所や許可更新事業者を対象とした許可申請・届出受理後説明会は、例年参加者も多く、感染リスクが高くなることから、昨年度と同様に開催を中止しております。

なお、その代替措置として、当該説明会で使用する資料一式を事業所宛に送付をすることで、適正な業務運営のための法制度の周知を行っているところでございます。

以上のとおり、開催を中止したものと感染防止対策を講じた上で開催したものもございますが、本年1月から一部のセミナーをオンラインにより開催をしております。今後、セミナーをオンラインで開催することを検討しており、引き続きコロナ禍における効果的な法制度の周知に努めてまいりたいというふうに思います。

次に、右側中段になりますけれども、労働者派遣法・職業安定法等の遵守徹底についてでございます。①の指導監督の状況は記載のとおりでございますが、コロナ禍におきましても取組を停滞させることなく、計画的に指導監督を実施しており、特に申告事案などには迅速に対応をしているところでございます。

なお、本年度は3月に派遣元事業主1社に対しまして労働者派遣事業改善命令を出しております。このように今後とも悪質な事業者を発見した場合には行政処分を含めた厳正な対応を行い、実効性のある是正指導を進めてまいりたいというふうに思います。

最後に、一番下の派遣労働者に対する積極的な支援等につきましては、新型コロナウイルス感染拡大等に伴う労働者派遣契約の解除等に係る派遣労働者相談窓口なども設置をして取り組んでいるところでございます。4月から12月までの派遣労働者からの苦情や相談の件数は、トータル747件というふうになってございます。この苦情や相談の内容によりましては、労働基準行政などとも連携しながら、指導監督が必要な事案には早期に対応するなど、派遣労働者への積極的な支援に努めているところでございます。

私からは以上でございます。

○総務部長 総務部長の森實でございます。

私からは、資料2の最後のページ、22ページにございます労働保険適用徴収の分野における重点対策の取組状況についてご説明いたします。

労働保険制度は、労働災害や失業の際のセーフティネットであるとともに、労働行政全体を財政面から支える重要な役割を果たすものでございます。労働保険制度の運営に当たりましては、費用負担の公平性等の観点から大きく2点、労働保険未手続事業一掃対策の推進、それから労働保険料の収納率の維持向上を重点対策として精力的に取り組んでおります。

本年度のこれらの重点対策の取組について、現時点の状況をご説明いたします。まず、資料の左上の労働保険未手続事業一掃対策の推進についてですが、グラフのとおり年々労働保険的適用事業場数は増加しており、令和2年度の時点では25万9,983件となっておりますが、いまだ未手続事業場が存在しているところでございます。本年度におきましては、昨年度から引き続きコロナの感染拡大の状況も踏まえ、未手続事業場に対する指導を主に文書等によるものを中心に行っており、実地調査が必要と判断した事業場には、感染予防策を徹底した上で個別訪問を実施してきたところでございます。さらに手続指導を行っても自主的に手続を行わない事業所に対しては、職権手続による成立を行っているところでございます。令和4年1月末現在の実績としましては、指導件数は2,949件、指導により自主成立したものが1,256件、職権で成立したものが32件となっており、いずれも昨年同期の実績を上回るとともに、今年度の年間目標を既に達成することができたところでございます。また、未手続事業一掃のための広報活動の取組としまして、11月の強化

月間には、社会保険労務士会、労働保険事務組合等の関係団体及び地方公共団体に対して広報の協力を依頼したほか、左下にありますように新たな取組としまして、ケーブルテレビのJCOMに出演して85回と放映されたほか、ユーチューブの動画配信、また、金融機関店舗でのリーフレットの配架や広報モニターへの掲載などを行ったところでございます。

続きまして、右側の労働保険料の収納率の維持向上をご覧ください。昨年度は、特に大阪ではコロナ感染拡大の影響もあり、納付猶予制度の積極的な活用がなされたということもございまして、令和2年度の収納率は全国平均を下回る結果となりました。令和3年度におきましては、口座振替の利用の提案等、コロナ禍に適応した徴収活動を進めるなど、収納率の向上に取り組んできたところでございます。今年度の実績としましては、本年1月末現在の数字になりますが、収入収納率が74.21%となっておりまして、全国平均73.87%を0.34ポイント上回っているところでございます。年度末時点で目標を達成することができるよう引き続き取り組んでまいります。

以上、労働保険適用徴収の分野における重点対策取組状況について説明させていただきました。資料2の説明は以上でございます。

なお、本日は時間の都合で各部の重点対策事項に係る数値目標の達成状況につきましても、一部しかご説明しておりませんが、資料の3に今年度1月末現在の数値目標における取組状況の詳細と来年度の取組方針をまとめておりますので、後ほどご参考に確認いただければと思います。

議事(2)の説明は以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

続きまして、議事3、令和4年度大阪労働局の取組(行政運営方針)(案)について、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境・均等部長 それでは、資料4、大阪労働局の来年度の行政運営方針(案)についてご説明をいたします。

ページ数は多いですが時間も限られておりますので、駆け足で恐縮ですが、変更点を中心にして説明をさせていただきます。

まず、全体の構成としましては、令和3年度版を踏襲いたしまして、キャッチコピーも「誰もが安心して働き活躍できる元気な大阪」ということで、

引き続き打ち出してまいりたいと思っております。

1 ページめくっていただいて、目次でございます。まず、大阪の労働行政を取り巻く情勢について、新型コロナの影響と対応を記載した上で、施策としては大きな3本柱、働き方改革の定着に向けてと良質な雇用機会の確保、安全・安心して働くことができる労働環境の整備という3本で推進してまいりたいと考えております。

本文に入りまして、1 ページ、大阪の雇用失業情勢と新型コロナウイルス感染症の影響を受けて推移する状況について、こちらに記載をしたいと思います。

次に、2 ページ、3 ページでございます。新型コロナウイルス感染症に対する取組としまして、令和4年度も引き続き実施いたします特別相談窓口や各種助成金のご紹介、新しい生活様式に対応するための職場における対応のためのチェックリストの周知ですとか、また、オンラインを活用した支援などについてご紹介をしております。

次に、4 ページ以降は、働き方改革の定着としまして、コロナ禍においても働き方改革を後退させないための取組を進めてまいりたいと思っております。4 ページの下の半分ですけれども、労使団体にもご参画いただいております大阪働き方改革推進会議でございます在籍型出向等支援作業部会を新たに設けまして、コロナ禍により一時的に雇用過剰となりました事業主と人手不足が生じている事業主との間で出向による雇用を維持するための連絡調整等を行うこととしております。

次に、5 ページでございます。働き方改革関連法はほぼ全ての法律が施行を迎えましたけれども、労働時間の上限規制の適用が猶予となっております業務が自動車運転と建設と医師です。こちらは令和6年4月の適用に向けまして事業主の取組が進められるよう支援をしてまいることとしております。

そのほか、次に令和4年度の重点として主な取組を4点、5 ページの下半分から6 ページの上半分にかけて4点掲載しております。まず、女性や高齢者をはじめとする多様な人材の活躍支援、それから2番目にテレワークの普及促進に、引き続き取り組んでまいります。

6 ページにまいりまして、医療や介護などの分野におきまして人材不足が

深刻化しているという状況でございますので、医療・福祉分野充足促進プロジェクトとして推進いたしまして、府内10か所のハローワークの人材確保対策コーナーを中心として、人材不足分野のマッチング支援に力を入れることとしております。4番目に長時間労働等の過重労働が生じている事業場への集中的対応に取り組むこととしております。

次に、多様な人材の活躍促進としまして、6ページから7ページにかけてでございます。特に女性活躍推進法の改正施行が4月に予定しておりますので、行動計画の策定・届出が新たに義務づけられる事業主への取組支援をしていくこととしております。

次に、8ページ、高齢者の雇用対策の推進でございます。

9ページ、就職氷河期世代の個々の状況に応じたきめ細かい支援を行って、オンラインを活用しました就職応援セミナーや面接会・相談会に取り組むこととしております。

10ページは、若者・フリーターなどの支援に取り組みます。

11ページより、働き方・休み方改善と良質なテレワークの促進について記載しております。

12ページ、13ページでございます。令和4年度の重点取組としております長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止の取組について、こちらに詳しく記載しております。12ページのちょうど一番下ですけれども、府内の医療機関への周知・支援を取り組んでいくということをこちらに記載しております。

次に、14ページにまいりまして、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保としまして、パートタイム・有期雇用労働法や改正労働者派遣法に基づきます同一労働同一賃金の取組について、引き続き周知と企業への指導に取り組んでまいります。また、男女均等両立支援対策としましては、令和4年度は改正育児・介護休業法の段階的施行がございますので、この周知と指導に取り組んでまいります。

15ページ下の段ですけれども、引き続き中小企業・小規模事業者の働き方改革や生産性向上の支援のために働き方改革推進支援・賃金相談センターと労働局、監督署が相談支援に当たることとしております。

16ページで、センターのご紹介と、それから各種助成金について掲載をして紹介をしております。

17ページからは、誰もが活躍できる良質な雇用機会の確保としまして、職業紹介業務の充実強化による効果的なマッチングを推進することとしております。

18ページでございます。先ほど4年度の重点の一つと申し上げました人材不足分野等における人材確保対策について、具体的な取組内容をこちらに記載しております。

続けて、19ページでございます。障害者、それから20ページ、外国人のそれぞれの対策について推進してまいります。

20ページの一番下の段ですけれども、とりわけ日本語に習熟しない外国人労働者に対しまして、各国語の啓発資料を活用いたしまして、労働災害の防止を図っていくこととしております。

21ページでございます。職業訓練を活用した人材育成支援では、21ページの一番下ですけれども、コロナ禍によりやむを得ず離職した方の再就職支援のために、就職に必要なスキルを習得するための求職者支援を行います。

22ページからは、安全に安心して働くことができる労働環境の整備といたしまして、令和3年の死亡災害が前年より増加しているという状況と死亡災害撲滅のための取組、過重労働による健康障害の防止、労働災害の防止に向けた取組の推進について記載をしております。

また、24ページの真ん中には、令和4年4月に施行されます石綿含有の有無の事前調査結果報告制度（電子受付システム）の周知について掲載をしております。

また、良好な労働条件の確保のため、法に沿った労働条件の確保ということで、25ページに定期監督における主な法違反の内訳のグラフを掲載いたしまして取り組んでいくこととしております。

続いて、26ページ、最低賃金支払いの徹底、27ページに総合的なハラスメント対策について取組を進めることとしております。

28ページは、個別労働紛争解決援助、それから治療と仕事の両立支援について記載をしております。



29ページ、労働力需給調整事業について、派遣事業者等に対し労働者派遣法や職業安定法等の法令を遵守するよう指導監督を実施するとともに、労働者からの相談に対応してまいります。

30ページでございます。労災保険及び雇用保険の適正な運用を図ってまいります。

31ページ、労働保険未手続事業の一掃に取り組むこととしております。

以上のような内容を令和4年度の当局の行政運営方針として作成してまいりたいと考えております。

以上、大変駆け足で恐縮でしたが、ご説明をさせていただきました。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、議事4、質疑及び意見交換に移ります。

ただいまの事務局の説明でご意見、ご質問がありましたらチャットのほうに質問テーマをお書きいただき、全員宛に送信してください。私が指名させていただきますので、指名されました委員の方はミュートを解除し、発言をお願いいたします。

使用者代表委員、松本委員、お願いできますでしょうか。

○松本委員 松本でございます。機会をいただきましてありがとうございます。

本日は、詳細にまたご説明いただきまして、ありがとうございます。

一つお伺いしたく存じますが、当会関経連では、関西ビジョン2030というものを定めまして、企業を舞台に活躍したい人を対象に多様な人材が能力を最大限発揮できる環境の整備、これを重点事業の一つに掲げてございます。

そのような中、昨年末には関西D&Iビジョンというものを取りまとめ公表いたしました。企業におけるダイバーシティ、インクルージョンの推進の基準となる2つの基本理念、また4つのアクションというものを示しまして、まずは女性活躍に向けまして企業が目指すべき姿を共有すべく事業を進めているところでございます。

この中で、目指すべき企業の姿として、達成されるべき望ましい状態というものを幾つか数値目標として定めています。その一つが男女ともに仕事と家庭の両立しやすい制度、また環境が整っているということを目指して、男

性の育休取得率100%、これを掲げております。社内の意識改革ですとか、風土改革、これを意図したシンボリックなものとして位置づけてございます。

本日ご説明いただきました女性活躍推進の様々なお取組があったかと思うんですが、4月から順次法施行されます改正育児休業法への対応など、今後、労働局におかれまして、さらなるお取組を強化される事項でございまして、あとポイントなどございましたらご教示いただきたくお願いいたします。

以上です。

○水島会長 ありがとうございます。事務局お願いします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長でございます。ご質問ありがとうございます。

女性活躍推進法につきましては、4月からの施行を控えておりまして、また、改正育児・介護休業法については4月から10月、来年の4月と3段階で施行を予定しております。今のところコロナ禍ということで、先駆けての取組といたしますか、4月よりも前に先に対応しようという事業主さんの出足はちょっと遅いのかなという印象があったのですが、いよいよ第4四半期に入ってまいりまして、4月1日の段階では法律に沿った対応をしようということで、事業主さんからのお問合せとか、来庁がここに来て大変増えてきておりまして、ご関心高く積極的に取り組んでいただいていると考えております。

ご指摘のとおり、男性の育児休業の取得につきましては、その個々の労働者の育児と仕事と両立というだけではなくて、職場全体の働き方の見直しですとか、育児休業に限らず誰もがお休みをしやすい働きやすい職場環境づくりの一助となると考えておりますので、単に法律が変わったので制度を改定しなければということではなくて、大きな働き方改革と労働時間の見直し、生産性の向上の取組の一つのきっかけということで取り組んでいただけるように周知をして、ご理解いただきながら取組を進めてまいりたいと考えております。

具体的な私どもの周知の方法としましては、参集でのセミナーがなかなか難しいところもありますので、実施したセミナーの録画をユーチューブで配信していつでも視聴できるようにしたりですとか、改正法のリーフレットや就業規則の規程例の配布などはこれまでの改正と同じように行っております

ので、ご活用いただければと思っております。

また、特別相談窓口も開設いたしまして、具体的な相談にも対応しております。個別にきめ細かくご支援することも可能ですので、ご利用いただければ大変ありがたいと思っております。よろしく願いいたします。

○水島会長 松本委員、よろしいでしょうか。

○松本委員 どうも詳細にありがとうございました。参考になりました。

○水島会長 すみません、来庁や相談窓口と関連して、水島からも質問よろしいでしょうか。

今日資料でお示しいただきましたが、紛争調整委員会によるあっせんの運用状況受理件数が令和2年度以降かなり大きく減少しています。その理由についても分析をされていたらお聞かせいただけますでしょうか。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長でございます。ご質問ありがとうございます。

減少につきましては、特に具体的に正確に分析というのはなかなか難しいところなのですが、やはり不要不急の外出ですとか、出勤抑制というようなことで事案の減少、それから来庁者の減少ということが考えられます。また、リモートワークを活用されるような事業主さんが多くて、直接的にその労働者さん同士が出勤しないとかいろいろな接触の機会の減少というのが影響して、例えばパワハラとかいじめ、嫌がらせの案件の発生が低くなったということも考えられます。今後どのような状況になるのかということも注視しながら対応してまいりたいと考えております。よろしいでしょうか。

○水島会長 ありがとうございます。

今おっしゃっていただいたような影響、理由というのはあろうと思いますが、他方で資料2の7ページの労働相談件数を見ると、労働相談ケースは令和元年度と比べて、むしろ増えているんですね。これは、来庁しなくていい相談も含んでいるからということでしょうか。

○雇用環境・均等部長 相談については来庁しないお電話の相談もありますし、相談はしたが、特にあっせんや助言は求めなくて、ご自分で納得ができたのでこれでもういいですというような方もいらっしゃいますので、紛争に至らないこともあると考えております。

○水島会長 ありがとうございます。

もちろんあっせんの受理件数が増えればいいという問題でもないんですけども、あっせんの利用が減っているということであれば、周知広報がすごく積極的だった時期に比べると最近はどうかなと思うところもありまして、またさらなる周知広報等をお願いできればと思います。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

一般的な周知を行うとともに、また具体的な相談者の方たちに積極的に制度の利用を進めていくという形で利用を勧奨してまいりたいと考えます。

○水島会長 よろしく願いいたします。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

○水島会長 資料1から3についてあるいは資料4の来年度の取組について、いずれでも結構ですけども、いかがでしょうか。

ありがとうございます。金澤委員、お願いできますでしょうか。

○金澤委員 金澤です。よろしく願いいたします。

資料2のほうの20ページの下の部分、職業訓練を活用した人材育成支援についてということでご報告いただいたんですけども、ものづくり分野への就業の可能性を高めるための支援を行っていただいているというところで、最近、ものづくり産業離れを感じている者としては、大変ありがたい取組をいただいているというふうに感謝しているところです。その中で、もう少し深いところについてお伺いさせていただきたいなというふうに思っております。

まず1点目なんですけれども、大変多くの方が受講されて就職もされているというところで、若手層を中心に取組をされているというふうなお話があったんですけども、もう少し具体的に年齢層の比率というのが分かるようであればお話しさせていただきたいなというのと、あと就職先の企業についてどのような分野、例えば製造現場なのか、またあるいは設計とかそういう事務所でものづくりを支援するような立場のところに就職されているのかということも、傾向みたいなのがあればイメージで結構ですのでお教えいただきたいなというふうに思います。

それと、あと1点、訓練終了後3か月後までに就職された人数も把握され

ているということなんですけれども、その後、定着率というところですね。追跡調査みたいなことをされているようであればお教えいただきたいなというふうに思います。

いきなりの質問なので、資料も十分準備されていないかとも思いますけれども、できる範囲で、お答えいただける範囲でご教示をお願いいたします。よろしくをお願いいたします。

○訓練課長 ご質問ありがとうございます。訓練課長の小川でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

ものづくり離れというところがございまして、バスツアーを実施いたしました、実際に現場の職業訓練の現場を見ていただき、その職業訓練の実態を体験いただいて、そこからご就職をしていただくというような状況でございまして、具体的な年齢構成の部分というのは、資料として用意はさせていただいていないんですが、各いろいろな年齢層の方のご就職というのは、訓練の受講の方はたくさんおられるというのはございまして、また、ものづくりの部分でもどちらかというと技能職、現場で溶接をされるとか、旋盤をされるとか、そういった部分の内容のご就職というところが多いかないというふうには感じております。

それと、訓練終了後の就職の数字の把握はさせていただいているんですが、一応残念ながら定着いつまでするかという部分までは、後追いを全てできているわけではございませんので、ただご就職された後も何か困ったことがあればハローワークの窓口にお越しいただければ、継続してご相談ができるというような状況でございまして、以上でご理解いただければと思います。

○金澤委員 ありがとうございます。

冒頭でも申しましたように、ものづくり産業に興味を引かれるという若年層の方が少なくなっているなど感じている中で、特に小さな企業とか工場などでは採用が難しいという話をよく耳にするようになってきていますので、大阪のものづくり産業の持続・発展に向けて取組ということで、今後もぜひよろしくお願ひしたいと思ひます。どうもありがとうございます。

以上です。

○水島会長 ありがとうございます。

他に質問はいかがでしょうか。

松川委員、よろしくお願いします。

○松川委員 ありがとうございます。松川でございます。よろしくお願いいたします。

チャットに書かせていただきました過重労働による健康障害の防止というところで、質問というか、意見も含めてお話しさせていただければというふうに思います。今日ご参加の皆さんと情報共有ということも併せて行えればと思いますので、よろしくお願いいたします。

資料2の8ページでございまして、様々大阪労働局における過労死等とその防止対策の現状ということで資料をお示しいただいております。その中でストレスチェック制度というのがあります。ストレスチェック制度について、数値目標を掲げて令和3年における実施状況と令和4年の1月現在ということで、先ほど数値のご報告をいただいたと思います。数値的には、私的にはかなり高い実施率なのかなというふうに認識をしております、この取組については、非常に有効な手段だというふうに感じておるというところを一つお伝えしたいなと思っております。

具体的に申し上げますと、私の属する企業でございますけれども、ストレスチェックを受けて高ストレス判定を受けた職場というのが明確に示されるようになっております。高ストレス判定を受けた職場については、きちっと職場の中でその原因を追求して、いわゆる使用者と労働者という立場に分かれるのかもしれませんが、その内容をきちっと共有をするという、いわゆるくせづけのようなものが、きっかけづくりとでもいいでしょうか、そういうものがきちとなされてきているのかなというふうな認識でおりますので、この高い実施率、特にストレスチェックの結果に基づき集団分析を実施した事業場の割合というのが実施事業場の87.5%の事業場が集団分析を実施したということからしても、かなり意識が高く、事業者の皆様、実施をされているのかなと思いましたが、ここに対してユーチューブチャンネルでストレスチェックを実施しましょうという動画を配信されておると。私、少し見させていただきました。再生回数が1,000少しだったと思いますけれども、そういったことも含めながら、このストレスチェックという取組をもっともっと

推進していただけるような、例えばユーチューブ動画の第2弾、第3弾を作るであるとかということをごひ取り組んでいただきたいなというふうなところが1点でございます。このあたりは、資料4の大阪労働局の取組、行政運営方針の13ページにも引き続き記載がありますので、継続した取組を1点お願いしたいということでございます。

2点目ですけれども、今、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況ということで、これも資料2の8ページに記載があります。数値的には、平成30年度と比べて令和3年度におきましては、例えば表の中の2番ですけれども、違法な時間外労働が認められたものについては、平成30年度から数値が下がっているということで、改善の方向に向かっているというふうな資料の読み込みかなというふうには感じております。

ただ直近の状況を申し上げますと、これはもう皆さんご承知のとおりかもしれませんが、世界情勢が不安の中、さらにサプライチェーンに対する不安、原材料高の高騰などなどもあり、原料の調達難というものもあります。そんな中でものづくりを担当する製造業を中心として、いわゆる短納期依頼、短納期発注ということが常態化しつつあり、それに起因したいわゆる時間外労働というのが増加傾向にあるということも、直近の産業別、私たちJAMに属しているんですけれども、産別の調査でも明らかになりつつあるということをごひ共有いただいて、数値的には長時間労働が疑われる事業場というところが下がってきているという資料にはなっているんですけれども、令和4年度も引き続きこのあたり足元の状況を見ながら取組を強化していただけたらというふうなお願いでございまして、ストレスチェックと長時間労働について2点、意見とお願いということで申し上げさせていただきました。よろしくお願ひいたします。

○労働基準部長 労働基準部よりご回答いたします。

まず、大変有意義なご意見とご質問をいただきましてありがとうございます。

委員ご指摘のとおり、まずストレスチェック制度につきましては、当局としましても重要課題として、とにかく50人以上の事業場では確実にストレスチェックを実施していただくということと、ストレスチェックを実施した事

業場は、この集団分析を実施していただいて、職場のどこに問題があるのか、ストレス要因があるのかというのを適正に把握していただいて、それに応じた措置を取っていただくようにということを、これは全ての事業場が取り組んでいただくように次年度もこの指導等に注力してまいりたいと考えております。

当局のユーチューブ動画もご覧いただいたということで大変ありがとうございます。第2弾をぜひというお話でございましたので、大変貴重な意見として受け止めさせていただきまして、動画配信のみにとどまらず、このストレスチェック制度がより普及、それから有効に活用されるよう取り組んで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。

また、長時間労働を疑われる事業場に対する監督指導結果についても、ご意見をありがとうございました。

委員ご指摘のとおり、違反事業場数というのは、こちらの表に掲げておりますとおり減少傾向にあります。本来であれば上限規制が設けられたわけですから、違反率は上がってもおかしくはないんですね。ただそうではなくて下がっているというのは、まさに委員ご指摘のとおり、働き方改革の意識というのが醸成されつつあるということであろうと思います。

しかしながら、こちらの表にも掲げていますとおり、150時間とか200時間以上の時間外労働がある事業場の率というのはあまり減ってはいないわけです。これが委員おっしゃったようなサプライチェーンの問題でございましてかあるいは資材、それから原材料の不足等に起因したものでどうかというのは、まだ全容は把握しておりませんが、大変貴重なご意見をいただきましたので、そのような動きがないものか引き続き注視しつつ、過重労働対策というのは、次年度においても大阪労働局の重点課題でございまして、労働基準行政におきまして全力で取り組んでいきたいと思っております。

また、おっしゃったような元請さんのしわ寄せですね。しわ寄せで下請さんが長時間労働になるあるいは短納期発注等の個別の事情等確認できました場合は、経済産業省などとの連携もございまして、そういったあらゆる手を尽くしましてそういったことがないように、発注元に対する周知啓発等も含めまして取り組んでまいりたいと考えております。



以上でございます。

○水島会長 松川委員、よろしいでしょうか。

○松川委員 詳細の説明、ありがとうございます。次年度も取組、よろしくをお願いいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、使用者代表、坪井委員からご質問をお願いします。

○坪井委員 詳細な説明ありがとうございます。

私のほうからは1件、資料2の14ページでご説明いただきました労災補償の件ですけれども、弊社におきましても、作業所におきまして複数人がコロナに感染するといったケースがございました。その都度申請を上げるようにしているわけですけれども、従来の一般的な労災申請事案に比べて高い割合で申請が認定されているものと理解をさせていただいていいのかどうか確認させていただきたいんですけれども、よろしくをお願いします。

○事務局 すみません、もう一度ご質問させていただいてよろしいですか。申し訳ございません。

○坪井委員 労災の申請についてなんですけれども、作業所におきまして複数のコロナの感染が発生したというようなケースについては、労災申請を上げるように指導しているんですけれども、挙げた事案が今までの一般的な労災の申請に比べて比較的高い確率で認定されているのかどうか、そのあたりを確認させていただきたいということでございます。

○労働基準部長 失礼いたしました。労働基準部でございます。ご説明申し上げます。

ちょっと手元に詳細な数字がなくて、なかなか細かいご説明は難しいかと思いますが、14ページのところに掲げていますとおり、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求というのは3,171件請求がありまして、支給決定件数が2,820件となっております。

高い率で認定をされるのかというのはなかなか難しい問題ではあるんですけれども、例えば医療機関等でこの感染症に対応するような医療従事者に関しましては、ほぼほかの経路、例えばご家族とか私的な要因で感染したという事情がない限りは労災認定されるということになっております。ただそれ

以外の業種の方々でございますと、感染機会が職場か、それとも職場以外のところかというところがございしますので、あまり厳しく査定はしていないというんですか、概ね職場だろうと認められるようなものについては労災認定の対象にしておりますので、私的な要因で例えば私的な会食とかあるいはご家族から感染したということが明らかでないような場合であれば、複数人感染しているような職場ですと、どうもそっちのほうであろうということで認定をしているような、そういった認定実務を行っておるのが現状でございます。

あと、この請求件数3,171に対して、支給決定というのは、労災認定されたのが2,820となっておりますけれども、当然タイムラグがあります。やはり調査をして支給決定手続を踏んで行いますので、タイムラグがあるのでこの程度の差が生じているということになるわけなんですけれども、不支給、労災認定の対象とならない数というのはかなり少ないと思っていただいて差し支えないかと思えます。

ちょっと具体的な数字が手元にはございませんので、これ以上説明は難しいんですけれども、実情としてはそのような形で労災認定実務を行っているところでございます。

以上でございます。

○坪井委員 ありがとうございます。承知いたしました。

○水島会長 ありがとうございます。

すみません、今の質問に関しまして、私からも重ねての質問をさせていただきたいんですが、支給決定までの処理期間が通常疾病型の労災よりも早い印象があります。そのあたりの感触とかもしございましたら教えていただけますか。

○労働基準部長 ほかの疾病よりも早いという印象だということでございますが、まさしくそういう状況にあります。といいますのは、労働災害の場合、災害性の負傷というものはかなり因果関係がすぐ判明しますので、認定等も迅速に行えるんですけれども、疾病というのは、一般的に世の中の病気というのはいろんな要因によって発症するものですから、仕事かもしくは仕事以外の要因かどちらが有力な要因になったのかということの吟味に非常に時間

を要し、調査実務もいろんな手順で行わなければならないという実態にあります。

この新型コロナウイルス感染症の場合、労災請求というのは圧倒的に医療機関が多いわけなんですけれども、医療機関におきましては、これは業務で感染する確率のほうがもう圧倒的に高いだろうということで、基本的に私的要因でなければ認定をするという実務が徹底をされているところがございます。そういったことによって支給決定までの時間というのが非常に短くなっている、そういった実態にあるかと存じます。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

そうしますと、この新型コロナウイルス感染症、疾病ではありますけれども、疾病型というよりはどちらかといえば災害型に近いというか、その中間的なところでの認定実務というのが行われているというような理解でほぼ間違いはないでしょうか。

○労働基準部長 災害型というところとちょっとあれかもしれないんですけれども、蓋然性がどっちが高いかということです。医療機関の方であればほぼ職場で感染する率のほうが高いだろうという見込みがあり、ほかでなければ、要は私的要因でなければ認定するという取扱いが徹底されております。請求は大半が医療機関でございますので、そういったものについては速やかに決定を行うという取扱いをしているところでございます。

以上です。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、次の質問です。ご意見ですかね。

労働者代表、古川委員、お待たせしました。よろしくお願いします。

○古川委員 すみません。資料を読んで職業と家庭の両立支援というか、改正育児・介護休業法にも関わって、不妊治療も受けやすい環境整備を推進しますとあるんですけれども、不妊治療をするかしないかは本人さんだったり、ご家族が決めることと思うので、こういう環境が整いますよというのはみんなにお知らせしないといけないと思うんですけれども、個人にどうや言うて勧めたりとかいうことは、管理職をはじめ同僚もないようにしないと、それ

はハラスメントになるよということを分かっておかないといけないなというふうに思うので、ハラスメントの撲滅もしようというところで伝えてもらえたらなというお願いです。ありがとうございました。

○雇用環境・均等部長 どうもありがとうございます。雇用環境・均等部でございます。

大変貴重な、重要なご指摘だと思います。不妊治療と仕事の両立は、ご本人にとってももちろんですけれども、事業主、企業のほうにとっても、キャリアを積んで管理職になったりとか、これから管理職にしていこうという我が社のホープというような女性の方が不妊治療と仕事と両立ができずに退職していくということが起こると事業主にとっても大変残念だということがありますので、不妊治療と仕事の両立を支援するために、厚生労働省のほうでも職場づくりのためのマニュアルですとか、サポートハンドブックなどの啓発資料も作成いたしまして、不妊治療と仕事が両立しやすい制度、職場づくりについて啓発を進めているところでございます。

この中では、不妊治療のために利用することができる休暇ということで、必ずしも不妊治療だけの休暇ということではなくて、職場で不妊治療を受けてることを言いたくない方ももちろんいらっしゃいますので、時間単位で取れる特別休暇制度ですとか、病名を申告しなくても認められる時間単位の病気休暇、通院休暇とか、そういった制度で利用しやすい形にするとか、例えば失効年休などを利用して時間単位で取れるよということで、いろんな多目的な休暇を利用してお休みを取りやすくするとか、その他、例えばフレックスとかテレワークとかいろいろな制度を組み合わせで配慮するような職場づくりについてお勧めをしているところでございます。

また、もちろんハラスメントですとか、個人のプライバシーが守られるよということ、プライバシーの保護と個人情報の取扱いについて十分留意していただくようお願いをしているところですが、引き続きこちらにつきましても、併せて事業主への取組をお勧めするときには重要なことだということで周知をしてまいりたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

貴重なご意見ありがとうございました。

○水島会長 古川委員、よろしいでしょうか。

○古川委員 ありがとうございます。

よかれと思って言ったんやというか、その感覚を改めないというか、そこを気をつけてほしいなと思います。ありがとうございました。

○水島会長 ありがとうございます。

個人の生活に踏み込まないということが重要だと思います。子供を産むとか育児休業を取るのは迷惑だというハラスメントが典型的ですが、もっと育児休業を長く取ればいいのか、育児休業があるんだからもっと子供を産んだらどうなの、といった別のタイプのハラスメントの可能性もあるかなと思いつつ、お話を伺っていました。ありがとうございます。

時間がまだあるようですので、私からもう一つ質問をさせていただきます。

資料4の行政運営方針に関して一つお尋ねしたいことがあります。各項目を見ると、推進します、実施しますということがあって、それから過去のデータがあるんですけども、令和4年度にこうしますという具体的な数値、目標値があまりないように思います。目標値の設定はどのようになっているのかを質問させていただきます。お願いします。

○雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

こちらについては、数値目標は例年年度当初に行政運営方針の本体とともに公表させていただくこととしております。今回は本文のみということで数値目標はつけておりませんが、必要な数値目標については改めて設定してまいりたいと考えております。ご指摘ありがとうございます。

○水島会長 ありがとうございます。

昨年、少なくとも数年前は、その数値目標についてもこの審議会に出ているように記憶していますが、出さなくなったことについては何かありますでしょうか。

○雇用環境・均等部長 厚生労働省本省からの各種通達指示を待ちまして、それを踏まえて大阪局での数値目標も決めることとなりますので、今回はまだ本省から示されておらず、本省の指示を待っている状況でございます。大変遅くなっておりまして申し訳ありません。

○水島会長 了解しました。以前の審議会の資料でもP（ペンディング）が

多かったという印象があるのでご事情はよく理解しました。ありがとうございます。

それでは、ほかに質問はいかがでしょうか。質問、ご意見でも結構ですが、よろしいでしょうか。

それでは、行政運営方針（案）につきまして、修正等のご意見はなかったように思いますので、事務局は原案に沿って令和4年度大阪労働局行政運営方針を策定いただきますようよろしくお願いいたします。

それでは、議事5に入ります。

大阪地方労働審議会家内労働部会の開催状況につきまして、事務局から報告をお願いします。

○労働基準部長 ご報告をいたします。資料5をご覧ください。

大阪地方労働審議会家内労働部会の審議状況についてご報告を申し上げます。

上の段、令和3年12月23日に第1回家内労働部会を開催しまして、男子既製洋服製造業最低工賃について審議いたしました結果、改正の必要性の有無については結論が出ず、次回において引き続き審議することとなったところでございます。その後、令和4年1月25日に第2回家内労働部会を開催し、男子既製洋服製造業最低工賃の改正の必要性の有無について審議をいたしました。審議におきましては、家内労働者側、委託者側双方から意見が述べられ、丁寧に審議を行っていただきました結果、改正の必要がないとの結論に達しましたので、男子既製洋服製造業最低工賃の改正は見送りとなりました。この場をお借りしてご報告を申し上げます。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

家内労働部会には本審議会から森委員が委員として参加いただいていると思います。ありがとうございます。

続きまして、議事6、大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況につきまして、事務局から報告をお願いします。

○職業安定課長 職業安定部から大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況についてご報告申し上げます。資料6のほうをご覧ください。

お手元の資料にございますとおり、第21回大阪地方労働審議会港湾労働部会開催結果をお配りしておりますので、そちらをご覧いただければと思います。

去る1月18日に石黒港湾労働部会長を座長といたしまして、公益委員3名、労働委員5名、使用者委員3名、専門委員2名の計13名においてご出席いただきまして港湾労働部会を開催してございます。

内容につきましては、資料に記載しているとおりでございますが、この内容出席委員全員にご確認いただいているところでございますことをこの場をもってご報告申し上げます。

以上でございます。

○水島会長 ご報告ありがとうございます。また、石黒委員、どうもありがとうございました。

以上をもちまして、議事全てを終了いたしますが、これまでの議事につきましてご質問、ご意見はございますでしょうか。

チャットではなく、ありましたら挙手をお願いします。よろしいですか。

ないようでしたら、これで本日の審議会を終了したいと思います。どうもありがとうございました。

事務局にマイクをお返ししますので少しお待ちください。事務局、よろしくをお願いします。

○企画課長 事務局でございます。

皆様、本日はどうもありがとうございました。

来年度も11月頃に本審議会を開催する予定としておりますので、その都度案内させていただきます。よろしく願いいたします。

それでは、各自ミーティングよりご退出をお願いいたします。

本日はお疲れさまでございました。ありがとうございました。