

第40回

大 阪 地 方 勞 働 審 議 会

議 事 録

大 阪 勞 働 局

1 開催日時

令和3年3月17日（水） 午前10時から正午

2 開催場所

WEB開催

3 出席者

(1) 委員

公益代表

石黒 一彦

高瀬 久美子

関根 由紀

服部 良子

水島 郁子

労働者代表

井尻 雅之

株本 佳子

佐々木 栄一

松川 真之介

使用者代表

亀岡 恒方

白井 正勝

坪井 昌行

古谷 裕子

松本 親明

(2) 事務局

局 長	木暮 康二
総務部長	金谷 雅也
雇用環境・均等部長	宮崎 千晶
労働基準部長	友住 弘一郎
職業安定部長	小橋 莊次
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2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3年度大阪労働局の取組（行政運営方針）（案）について
- (4) 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 皆様、おはようございます。

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。私は企画課長の松浦でございます。本日はどうぞよろしく願いいたします。

まず、事前に送付しております資料についての確認でございます。順番に本日の資料を読み上げますのでご確認をください。

1番目、次第、2番目、大阪地方労働審議会委員名簿、3番目、大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿、4番目、大阪地方労働審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿、5番目、大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿（案）、6番目、大阪地方労働審議会運営規程、7番目、雇用失業情勢等について（資料1）、8番目、令和2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）、9番目、令和2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）、10番目、労働基準部資料、11番目、職業安定部資

料、12番目、令和3年度大阪労働局の取組（行政運営方針）案（資料4）、13番目、大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について、14番目、これが追加資料で15日の夜にメールをさせてもらったものでございます。「大阪労働局YouTubeチャンネルについて」でございます。

万一お手元に資料が届いていない場合は、後日こちらから送付させていただきますので、後ほどご連絡のほうよろしくお願いいたします。

続きまして、本日の委員の出席状況のご報告でございます。公益代表委員5名、労働者代表委員4名、使用者代表委員5名、合計14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、本会議が有効に成立していることをご報告いたします。

次に、運営規程の一部改正と会議の公開についてでございます。

まず、大阪地方労働審議会運営規程の一部改正についてご報告をさせていただきます。

お手元の資料の大阪地方労働審議会運営規程をご覧ください。

本審議会は、大阪地方労働審議会運営規程に基づいて運営されておりますが、書面や押印、対面の手続の見直しを行い、一部改正いたしました。改正点は2点ございます。1点目は第3条、今回のようなテレビ会議システムを利用することを想定したことでございます。そして、2点目、第6条、議事録の作成は引き続き行うものの、委員からの署名を削除したこととなりますので、よろしくお願いいたします。この場を借りてご報告いたしました。

次に、会議の公開につきまして、大阪労働審議会運営規程第5条の規定に基づき、本会議は原則として公開することとされております。その具体的手続につきましては、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、傍聴希望者がい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程第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お名前も記載させていただきますので、ご了承お願いいたします。

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が定められております。

事務局からの報告は以上でございます。

それでは、水島会長、進行のほうよろしく願いいたします。

○水島会長 水島でございます。皆様お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございます。

第40回大阪地方労働審議会を開催いたします。

開会に当たり、木暮大阪労働局長からご挨拶をお願いいたします。

○労働局長 大阪労働局長の木暮でございます。

本日は、年度末のお忙しい中にご参加いただきましてありがとうございます。

私どもの行政、コロナの影響をかなり受けておりまして、大阪においては3月に緊急事態宣言が解除されたということがございますけれども、依然、雇用労働情勢については厳しい状況であるということがございます。

この中で、私どもは3つの視点で行政を行っていかねばいけないと考えております。一つは、やはり足元のコロナに直接影響を受けている方に対する政策でございまして、雇用調整助成金をはじめとした雇用維持や、残念ながら失業された方に対する対策、こういうもの、これは足元の緊急的なものとしてやっていかねばいけないと考えております。

また、2点目といたしましては、コロナの影響を受けまして、ウィズコロナ、アフターコロナという言葉がございますけれども、デジタル化でありますとか、あるいはテレワークといった、そういうものが社会に急激に浸透した、そういうものに対応した施策、これをやっていかねばいけないということが2つ目の視点だと考えております。

また、3つ目といたしましては、コロナの前からあった構造的な問題、これは少子高齢化というようなものが大きいわけがございますけれども、そういう中で人材を確保していくこと、全ての人が活躍していくこと、あるいは働き方を改革していくこと、こういう従来からの視点、これも引き続き構造的な問題として重要と考えております。

本日ご審議いただくのは今年度の施策の点検と来年度の行政運営方針ということでございますが、必ずしもこの3つの視点が、特にコロナの関係は短期的に動いておりますので、きれいに整理し切ってはいないとは思いますが、ぜひ本日は、皆様方の忌憚のないご意見をお聞かせいただいで、行政に反映さ

せてまいりたいと思いますので、本日はよろしくお願い申し上げます。

○水島会長 木暮局長、ありがとうございました。

議事に入る前に、委員の任免についてお知らせします。使用者代表の太田めぐみ委員が退任され、現在、使用者代表委員は1名欠員となっています。お配りしております資料に大阪地方労働審議会委員名簿がありますので、ご確認ください。

次に、部会委員の指名に移ります。

大阪労働局では、大阪地方労働審議会運営規程第9条の定めるところにより、労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の3つの部会が設置されています。このうち、労働災害防止部会と港湾労働部会につきましては、前回11月の審議会以降、委員の変更はありませんでしたので、お手元の資料の大阪地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿並びに大阪地方労働審議会港湾労働部会委員・臨時委員名簿をご確認いただければと思います。

そして、家内労働部会につきましては、前回11月の審議会の際に、既に局長から任命されている本審議会委員から、公益代表として服部委員を指名しておりました。今回、残りの臨時委員につきましては、地方労働審議会令第3条第4項において、審議会の同意を得て、局長が任命することになっております。

お手元の資料の大阪地方労働審議会家内労働部会委員名簿（案）をご覧ください。こちらの案のとおり同意してよろしいでしょうか。異議のある方は、マイクをオンにしてご発言いただければと思います。皆様よろしいでしょうか。

（「異議なし」と言う者あり）

○水島会長 ありがとうございます。ご異論がないということでございますので、本審議会として同意いたします。

局長の任命が行われた暁には、大阪地方労働審議会家内労働部会臨時委員として指名させていただくことになります。

それでは、議事に入りますが、議事1、2、3につきましては連続して説明をいただき、その後、4として、まとめて質疑、意見交換の時間を取らせていただきますのでご了承ください。

それでは、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。

○職業安定部長 職業安定部の小橋でございます。よろしくお願いいたします。

それでは、雇用失業情勢についてご説明をさせていただきます。

資料1をご覧ください。

前回の資料をベースに最新の数値等に更新しております。最初に、①近畿の雇用失業情勢についてでございます。1ページに、近畿の有効求人倍率の推移について、グラフを記載しております。リーマンショック以降の長期的な傾向をご確認いただけるかと思えます。令和元年6月に1.64倍と平成以降の最高水準を記録した後、低下に転じ、令和2年1月以降急激に低下し、令和2年12月には1.01倍となりました。低下幅ではリーマンショック期を上回りましたが、求人倍率は1倍以上で推移しております。直近、令和3年1月の有効求人倍率は1.05倍と1年7か月ぶりの上昇となりましたが、求人が底堅く推移する中、外出自粛等により新規求職者が抑制された影響が大きいと考えられ、依然、先行きについては不透明な状況でございます。

次に、2ページに移りまして、上段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。直近では、令和2年11月を除いて、近畿が全国を上回っており、上昇（悪化）傾向が続いております。

その下のグラフは、近畿の新規求人数の推移となっております。最初の緊急事態宣言が発令されました令和2年4月、5月は外出自粛、休業要請等により急激な落ち込みとなりましたが、徐々に減少幅は縮小となっております。

次に、3ページの上段のグラフですが、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、直近では令和2年11月以降、対前年同月と比較いたしますと3か月連続で減少となりました。特に令和3年1月は、2回目の緊急事態宣言発令による影響が大きいものと考えられます。

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となっております。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、資料4ページをご覧ください。

②の大阪の雇用失業情勢等についてご説明させていただきます。

直近、令和3年1月の大阪の有効求人倍率は1.16倍となっておりますが、就業地別では0.97倍と、令和2年8月以降6か月連続で1倍を下回っている状況

にございます。

4 ページ下の表は、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」「運輸業、郵便業」などの対人サービスや人の移動を伴う業種では引き続き大きな落ち込みが続いておりますが、全体的に減少幅は縮小傾向にあり、持ち直しの動きも見られるところでございます。

次に、5 ページの新規求職申込状況の表をご覧ください。

態様別では、事業主都合離職者が10か月連続で増加しているものの、増加幅は縮小傾向にございます。

5 ページ下の3のグラフは、令和2年4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でございます。前回ご説明させていただきました4月から9月の月ごとの前年同月比の結果では、男性が55歳以上の層、女性が45歳から54歳の層の増加が顕著でございました。しかしながら、女性の10月から12月期の状況を見ますと、全ての層で減少となっております。

続きまして、6 ページをご覧ください。

総務省が公表しております労働力調査のデータを用いて、感染症の影響について取りまとめております。いずれも近畿の内容で、直近の令和2年10月から12月期までの数字を反映させております。上のグラフですが、図1は完全失業率、図2は完全失業者数について、男女別の推移を表しております。男女別の完全失業率では、女性が男性よりも低い水準で推移しておりますが、図2のグラフを見ていただきますと、令和2年4月から6月以降、女性の増加率が男性を上回っている状況が継続しており、前回と同じ傾向が見てとれる状況となっております。

6 ページ中央の図3でございます。雇用者数、図4は休業者数について、男女別の推移を表しております。雇用者数については、前年同期と比較いたしますと、令和2年1月から3月期までは女性の伸びが顕著でしたが、4月から6月期以降は減少に転じまして、7月から9月期の減少率では女性が男性を上回っております。直近、10月から12月期においても、男性が増加、女性が減少と、前回と同じ傾向が継続していますが、女性の減少幅が縮小となりました。

図4の休業者数を見ても、最初の緊急事態宣言発令期間を含む4月から6月期に急増した後、7月から9月期には感染症前の水準に近づき、直近10月から12月期では、前年同期とほぼ横ばいとなっております。

次に、6ページ下のグラフをご覧ください。

図5と図6は、10月から12月期の年齢別、雇用形態別の雇用者数について、前年同期と比較いたしまして男女別に表したものでございます。図5の男性については、前回（7月から9月期）とほぼ同傾向を示しております。

図6の女性についてですが、この女性の雇用者数の前年同期比較の部分が、前回（7月から9月期）と異なる傾向を示す結果となっております。女性では前回（7月から9月期）正規雇用者がほぼ横ばいとなっておりますが、10月から12月期においては44歳までの層で減少、全体においても減少となっております。

一方、非正規雇用者は前回（7月から9月期）高齢者層を除く54歳までの各年齢層で大きく減少しましたが、10月から12月期においては各年齢層でほぼ横ばいとなりました。総じて、男女とも非正規雇用者の減少が見られましたが、前回と比べ、減少幅は縮小となっております。

資料7ページにつきましては、11月から12月にハローワークが実施いたしました雇用等に関する短期観測結果から、景況感と従業員の過不足感及びハローワーク窓口の声を紹介させていただいております。こちらのほうは後ほどご覧いただきたいと思っております。

労働局といたしましては、雇用失業情勢について、求人に底堅さが見られるものの、求職者数は引き続き高い水準にあり、依然厳しさが見られるとの判断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たいと考えております。

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でございます。ありがとうございます。

○水島会長 ありがとうございました。

続きまして、議事2、令和2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入ります。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・均等部の宮崎です。私のほうから資料2に

基づいて説明をさせていただきます。

まず、最初の資料目次でございますけれども、（１）から（７）までございまして、雇用環境・均等部からは（１）から（３）までご説明をさせていただきます。以降、各部から説明をさせていただきます。

まず、１ページ目、新型コロナウイルス感染症に対する対応策となります。

１番上の箱にありますとおり、特別労働相談窓口をいち早く設置いたしました。必要な支援に確実に結びつけるための相談体制を整備したものであります。これは令和２年２月14日に設置いたしまして、相談の内容ごとに担当部署に設置をいたしました。

それから、２つ目の箱にありますとおり、助成金などによる支援でございます。新たな助成金を新設したり、既にある助成金の特例措置を講じたりいたしました。

相談体制、それから助成金、いずれにつきましても、新型コロナウイルス感染拡大による影響への対応として緊急的に措置されたものではございますが、結果として令和２年度の通年業務となりました。その相談状況と助成金の支給実績については、このページの一番下、左のほうの下になりまして、相談件数のほうは総件数で見ますと13万件を超えました。85%が雇用調整助成金に関するものでございましたが、休業や内定取消しに関するものも相当数ございました。

それから、雇用調整助成金の支給については17万件を超えまして、緊急雇用安定助成金の支給は5万件に迫っております。これらの助成金が雇用維持の下支えとして大きな役割を果たしております。

それから、右側に大阪労働局YouTubeチャンネルでございますけれども、YouTubeチャンネルについては、11月の審議会においても、今年度の新たな取組として報告させていただきました。その後も投稿動画を増やし、現在、重要な広報ツールとなり、定着しております。

資料の追加として、今週月曜日にメールで追加資料を送らせていただいておりますが、そちらではこのYouTubeチャンネルでどんな動画があるかということをもとめてご紹介をさせていただきました。

次に、２ページ以降になりますけれども、働き方改革の推進の取組でござい

ます。

①のところは大阪働き方改革推進会議の取組になります。本年度は、11月の審議会でご報告させていただいた取組、具体的には右側の具体的な連携例のところになりますけれども、それ以降の取組はございませんが、来年度に向けまして、本日後ほどご説明させていただきます行政運営方針にのっとり基本方針、実行計画に基づいて進めることができるように準備をしております。

それから、次のページになりまして、働き方改革推進支援・賃金相談センターでの取組でございます。本年度は、秋以降本格的にウェブを用いたセミナーですとか、オンラインによる個別支援の体制を整備いたしました。

一方で、センターのほうから相談実績ですとか、専門家派遣の実態を聞きますと、ウェブセミナーやオンライン相談を用意して、その利用もありますが、やはり直接会場や窓口に出向いて、あるいは事業所のほうに来てもらったの相談を希望される声が大きいです。ですので、センターがターゲットとする企業が中小企業ですとか、小規模事業主が中心となっていることを踏まえまして、オンライン環境を整備しつつ、感染防止対策を徹底して、直接お会いして丁寧に説明、あるいは相談に対応するというスタイルも継続しまして、ニーズに対応してきたところでございます。

それから、次のページにまいりまして、コロナ禍における働き方改革推進に向けた取組になります。ここでは、新しい働き方を個々の職場に導入するための労働基準監督署における支援、啓発指導業務を中心にまとめております。本年度を通して見ますと、こちらの資料の左の冒頭のところに書いておりますとおり、働き方改革関連法の施行の対応と、施行の対応を支援するということと、コロナ禍における新しい働き方の導入を働きかけるという両方を行ってまいりました。具体的には、少し真ん中辺りの①から④の支援の取組になります。雇用調整助成金に関しましては、影響の出ている業界を意識しまして、観光業、運輸業の関係団体からの周知、利用勧奨を要請いたしました。こちらでの支援ケースの合計は大阪局全体で、左下にありますとおり、6,000件を超えた件数となりました。

それから、資料の右側になりますけれども、職場における健康被害を防止するという観点でのリーフレットは、11月の審議会でもご報告させていただいた

ものと同じでございます。このリーフレット、ポスターは、現時点でも様々な場所あるいは場面で掲載、配布されておりました、関係部署から感謝の言葉も伝えられているところでございます。

次に、資料の5ページになりまして、仕事と家庭の両立支援についての取組になります。仕事と家庭の両立支援のため、まず一つは左側にありますとおり、助成金を活用した事業主に対する支援を行ってきました。その中でも、一番最初に書いてあります働き方改革推進支援助成金、業務改善助成金についてでございますけれども、中小企業における労働時間の短縮や賃金引上げのための経費を助成するものであります。働き方改革推進支援助成金については、各コースの合計で1,806件の申請を受け付けました。このうち、新型コロナウイルス感染症対策として特別休暇の導入を支援する助成金コースが、この職場意識改善特例コースというものでございますが、これが各コース合計の8割を占めております。

それから、左下の両立支援助成金でございますが、この助成金は育児休業の取得支援ですとか、出産時の両立支援、いわゆる子育てパパ支援というものなんですけれども、助成金になります。これらの助成金についても周知が進みまして、一番下にありますとおり、申請の合計件数は1,900件を超えております。

それから、右側にありますのがワークショップによる取組になります。ワークショップ形式はある程度限られた人数で人事、労務の担当者向けなど、参加者同士の情報交換、意見交換を促して、各社の雇用管理の改善に生かしてもらう仕組みで実施しております。11月の審議会では、テレワークのワークショップを開催したということをご報告させていただきましたが、その後も継続して開催をいたしました。

それから、下側が大学生などを対象としましたワークルールセミナーの実施になります。本年度は、大学生にとっても、高校生にとっても、休校があつたり、学習環境の変化があつたりしました大変な年でございましたが、この事業自体は一部オンラインで実施しながら継続することができました。前年同期の受講者数1,998名なんですけれども、それを上回る2,713名の受講者となりました。

次のページになりまして、左側に女性活躍推進、右側に次世代育成支援対策

を掲載しております。いずれの取組についても、一定規模の事業主に対して一般事業主行動計画をつくるという義務が課されておりますけれども、本年度の届出率はそれぞれ97.9%、98.3%となりました。これについては100%となるよう、事業主への指導などを継続していきたいと考えております。

それから、ここでは、えるぼしの認定数、くるみんの認定数も掲載しております。それぞれ前年同時期からえるぼしについては14社、くるみんについては18社の増加となっております。

それから、一番下に総合的なハラスメント対策について記載しております。いずれも従来のセクハラ、いわゆるマタハラ対策に加えて、パワーハラスメント対策についても、昨年6月から大企業に対して義務づけがされました。パワーハラの相談件数ですが、こちらのグラフにありますとおり、初年度ではございますが546件となりまして、セクハラやマタハラを上回った件数となりました。令和4年4月からは中小企業にパワーハラスメントの義務が拡大されますので、さらに増加が予想されるところでございます。

それから、7ページ、労働相談の取組でございます。

労働相談は、労働局雇用環境・均等部と各監督署にある総合労働相談コーナーで受け付けたものでございます。いじめ、嫌がらせ、解雇などについての民事上の個別労働相談といわゆる均等法3法に関する相談がでございます。

左側が、均等法3法に関するものですが、パートタイム・有期雇用労働法に関するものが昨年度と比較すると大きく減少しております。これは昨年度が同一労働同一賃金ルール施行の初年度であった、ある意味、ちょっと昨年度が特殊な年だったというふうに受け止めております。

右側が、民事上の個別労働相談になりまして、総件数は例年2万件前後でございますが、本年度も同等となっております。この個別労働相談に関しましては、当事者から求めがあった場合には労働局が助言、または指導するという仕組みとなっており、件数は左下のとおりとなっております。

今年度、件数が減っているのは、コロナの影響で労使、大変な中で労働者が事業主に対する私闘は求めないという傾向があったと見ておりまして、申出があったものについては確実に紛争解決の援助をしているところでございます。

雇用環境・均等部からの説明は以上になります。

○労働基準部長 続きまして、資料2の8ページ以降、労働基準の分野につきまして、労働基準部よりご説明をさせていただきます。前回の審議会でのご報告以降に新たに追加されたものを中心にご説明を行ってまいります。

まず、過重労働による健康障害の防止①の右側の部分、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導状況をご覧ください。

一番上のところでございますが、重大悪質な違反が確認された場合は過重労働撲滅特別対策班、通称かとかによる捜査、送検を実施しております。本年1月に、全国展開する飲食チェーン店、多店舗展開の飲食店について、1か月最長110時間超の違法な時間外労働を行わせたとして、かとかが送検を行っております。

その下のところ、直近2年の過重労働解消キャンペーン期間中における労働時間に係る違反状況の推移のところをご覧くださいと思います。

まず、監督実施事業場ですが、令和元年度456社に実施していましたが、令和2年度、速報値でございますが349件、107件減少しており、この一年で、労働基準監督署に寄せられる長時間労働の相談等が減少したとみられます。

この表の5番目のところですが、時間外労働、休日労働を月80時間以内へ削減するよう指導した事業場の比率は、令和元年度の監督実施事業場のうち17.8%でしたが、令和2年度においても60社、17.2%ということになっております。情報を基に監督指導を実施すると、やはり17%程度に80時間以上の長時間労働が認められたという、ほぼ同じぐらいの比率ですので、依然として長時間労働のところがあるという実情がうかがえます。

項目3番の(2)のところ、違法な時間外労働が認められたもののうち、月100時間を超えるものの事業場の比率というのが2.7%から19%に、16.3%増加をしております。これは、時間外労働の上限規制が施行されましたので、それにより違反を指摘される事業場が大幅に増加したものだと考えています。

続きまして、左下、動画配信を用いた周知啓発状況のところですが、実際の監督指導の事例で、長時間労働が行われていた事業場の改善事例をユーチューブの動画で紹介をしております。

続きまして、9ページをご覧ください。

11月の過重労働解消キャンペーンの取組状況でございます。右側のところ、

労働局長によるベストプラクティス企業の取組紹介のところですが、前回の審議会の午前中に、リモートで、ベストプラクティス企業を訪問しましたが、その取組につきまして、やはりYouTube動画による紹介を行っています。

10ページでございます。

法定労働条件の確保・改善対策の推進のところでございます。まず、監督指導の状況でございますが、左側の一番上、監督指導件数の推移をご覧くださいますと、令和2年、監督指導実施件数は1万1,903社ですが、その違反率が27.4%と、前年、前々年と比較して大きく減少しております。前回もご報告させていただきましたが、本年、新型コロナウイルス感染症による影響を踏まえ、違反とならないよう事業場に各種支援策を活用して雇用維持等を図るよう働きかけてきたこと等によって、労働基準関係法令違反は大きく減少しました。

2つ下の申告監督件数の推移のところでございますが、これは労働基準関係法令違反等に係る違反があるとして申告されて、監督を実施した件数の推移でございますが、令和2年、やはり同様の傾向があり、減少しています。

右側のところ、送検件数の推移でございます。令和2年、労働基準法及び安全衛生法違反として送検された事業場の件数ですが、86件と平成25年から連続全国1位となっております。

11ページをご覧ください。

労働条件の確保・改善対策の推進②のところ、左下の事業場、労働者等への周知のところですが、労働基準関係法令の周知を図るため、各種リーフレットを啓発指導、説明会等で配布しているほか、特に本年度におきましては、YouTubeチャンネルに外国人労働者に対する法定労働条件に関する動画を複数言語で配信しております。

それから、右側のところ、三六協定締結周知期間の取組としまして、ケーブルテレビのデイリーニュースに労働局の監督課の職員が出演をしまして、三六協定を締結することについての周知を図っており、こちらもYouTubeチャンネルの動画として配信しております。

12ページでございます。

労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり①のところでございます。大阪労働局では、第13次労働災害防止推進計画に取組中であり、令和2年12

月末時点での速報値においては、死亡災害、死傷災害いずれも目標値を下回る状況にあり、ある程度労働災害を抑制できている状況となっています。しかしながら、今後、新型コロナウイルス感染症の労災認定件数の増加等が想定されますので、確定値において、特に死傷災害がこの目標値を下回られるかどうか課題となっております。

13ページでございます。

死亡災害撲滅に向けた取組のところですが、年末における労働災害防止の強化として、12月に近畿各労働局と連携しまして、近畿の全労働局長が一斉にパトロールするという初の取組を実施しております。

また、6番目、冬季死亡災害防止強化期間としまして、墜落災害の防止や交通労働災害の防止を重点に取り組んでおり、右側にありますとおり、YouTubeチャンネルに動画を掲載しております。

続きまして、ページ飛びまして、15ページをご覧ください。

健康確保対策、メンタルヘルス対策の推進のところですが、大阪労働局の目標としまして、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%以上とされておりますが、2019年は81.3%でしたので、さらなる取組が必要というふうに考えております。

同じく下のところですが、集団分析を実施した事業場の割合を2022年までに85%以上とされておりますが、2019年86.4%となっており、目標水準を上回る状況となっております。

左側のところ、周知のやり方としまして、やはり大阪労働局YouTubeチャンネルに「ストレスチェックを実施しましょう」という動画を掲載して、広く周知を図っております。

続きまして、16ページでございます。

事業場における治療と仕事の両立支援の取組でございます。大阪労働局におきましては、大阪府地域両立支援推進チームというものを立ち上げており、11月10日にチーム会議を開催し、自らもがんの治療を経験された方からの特別講演をいただいております。

17ページでございます。

化学物質による健康障害防止対策の推進ですが、大阪労働局における今後の

取組として、まず法改正の周知が大きな課題となっております。石綿障害予防規則、それから、特定化学物質に係る規制が改正されておりますので、わかりやすい、積極的な周知を図ってまいりたいと考えております。

18ページでございます。

熱中症の予防への取組ですが、本年度におきましては、感染症対策のためのマスク着用等による熱中症の増加が懸念されたところでございますが、STOP！熱中症クールワークキャンペーンやYouTubeチャンネルへの動画投稿等によりまして積極的な周知を図りまして、令和2年12月末時点での速報値においては、災害発生件数が48件、うち死亡者はゼロとなりました。死亡者ゼロというのは平成25年以来7年ぶりとなっております。

19ページでございます。

最低賃金制度の適切な運営等ですが、左上のところにありますように、ポスターやリーフレット等による最低賃金の積極的な周知を図っておりますが、さらに右側のところ、複数言語の外国版のホームページにおきましても、大阪府最低賃金と特定最低賃金の周知を図っております。

また、その下のところ、4つ目のポツのところでございますが、行政機関の業務委託先において最低賃金違反がないよう、地方自治体や国の関係機関に発注時の特段の配慮をしていただくよう、要請を行っております。

それから、その下のところでございますが、ローカルニュースで最低賃金の周知を行っており、大阪労働局YouTubeチャンネルへ動画の掲載等を行っております。

資料、20ページでございます。

労災補償制度の適正な運営のところですが、新型コロナウイルス感染症の労災請求勧奨と迅速、的確な調査の実施というふうになっております。コロナに係る労災請求は非常に増加をしております、2月24日時点で大阪府下の労災請求件数は760件、労災認定件数が254件となっております。

右側の専用のリーフレットにより新型コロナウイルス感染症が労災給付の対象になるということを積極的に周知しています。

労働基準部からは以上でございます。

○職業安定部長 それでは、引き続きまして、職業安定部関係の取組状況を〇

説明させていただきます。

資料は21ページからになります。

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ということでございます。コロナ禍への対応としましては、引き続き雇用維持を第一命題といたしまして、取組を進めております。大阪における雇用調整助成金、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いては、令和3年4月末日までの延長となっております。緊急事態宣言等対応特例に関するパンフレット、また、休業支援金・給付金の大企業の新規雇用労働者の取扱いなどについてのリーフレットをお手元資料におつけしておりますので、よろしく願いいたします。引き続き周知に努めるとともに、迅速な支給に向けて取り組んでまいります。

各種助成金等の申請、支給実績は資料記載のとおりでございます。

次に、資料22ページをご覧ください。

雇用失業情勢を踏まえた職業紹介業務の推進についてでございます。現下の雇用失業情勢においては、引き続き求人の確保が喫緊の課題となっております。関西経済連合会様をはじめ、大阪商工会議所、大阪府雇用開発協会などに対し、会員企業に対する求人提出勧奨の取組の周知について協力依頼をさせていただいたほか、各ハローワークでも、求職者のニーズに合致した求人の開拓、確保に取り組んでおるところでございます。

また、コロナ禍における支援策の一つといたしまして、オンラインによる職業相談やセミナーの開催を一部試行的に実施しております。資料左下の記載ですが、1月には梅田所において、オンラインセミナーを開催いたしました。また、3月には大阪マザーズハローワークを本会場といたしまして、ほかの4つのハローワークとオンラインでつなぎ、5つの拠点でリアルタイムでセミナーを開催したところがございます。これまでにない新たな取組でございましたが、合計70名の方にご参加をいただいたところがございます。

次に、資料の右側、人材不足分野等における人材確保対策の総合的な推進でございます。府内10か所の人材確保対策コーナーでは、業界情報の提供、担当者制による支援、求人事業所への充足支援、業界団体と連携したセミナーや見学会など、魅力発信イベントの開催等を随時実施しております。

介護関係では、11月に介護就職デイと題した面接会を各所で開催しており、中でもハローワーク大阪東、大阪西、阿倍野所の3所においては、ウェブ面接会を合同で実施したところでございます。

また、コロナ禍の影響により医療人材の確保が喫緊の課題となっていることから、当局では大阪府看護協会、大阪府ナースセンターと連携をいたしまして、潜在看護師の皆様に向けた周知用ポスターを作成したほか、ホームページ上に特別バナーを新設いたしまして、大阪府看護協会などの関係機関や医療機関等のホームページ上にある看護師募集ページとリンクを貼るなど、医療人材確保にも努めてきたところでございます。

次に、資料23ページの地方自治体との連携でございませう。

各ハローワークにおける地元自治体と連携した様々なイベントなどの取組の一部を資料に掲載しております。

そのほか、一体的実施施設や生活保護受給者に対する支援の実績は、資料の記載のとおりでございませう。引き続き自治体と連携を図りながら、雇用対策の推進に努めてまいります。

続きまして、資料24ページ、若者・女性に対する雇用対策の推進でございませう。

大阪新卒応援ハローワークでは、コロナ禍の影響により、令和3年1月以降も就職活動を継続している学生が多い現状を受けまして、2月に合同就職面接会を開催いたしました。3日間の開催で14の企業、延べ124名の学生にご参加いただいたところでございませう、卒業前の内定に向けて支援を継続するとともに、これから就職活動を始める学生、また既卒者に対してもきめ細やかな支援を行ってまいります。

次に、マザーズハローワーク事業でございませうが、府内2か所のマザーズハローワークと12か所のマザーズコーナーでは、令和2年10月から12月にかけて、ミニ面接会やグループワーク、セミナーなどのイベントを実施いたしまして、延べ849名の方にご参加いただいたところでございませう。引き続き丁寧な職業相談と魅力あるイベントの実施などにより、就業機会の確保を図ってまいります。

次に、資料25ページをご覧ください。

障害者の雇用対策の推進でございます。令和2年6月1日現在の大阪における障害者の雇用状況につきましては、雇用障害者数が5万2,038人と過去最高を更新しておりますが、実雇用率は2.12%という状況でございます。本年3月1日には法定雇用率が2.3%に引き上げられておりまして、周知、啓発はもとより、より一層の就職促進、雇用維持の取組が重要となってまいります。引き続き関係機関と連携をしたチーム支援の実施などにより、各種支援策の効果的な実施に努めてまいります。

また、高年齢者の雇用対策につきましては、70歳までの就業確保措置の導入を求める改正高年齢者雇用安定法が本年4月1日から施行されます。お手元別添資料に改正の概要をおつけしておりますが、制度の円滑な導入に向け、さらなる周知、啓発に努めてまいります。

次に、外国人雇用対策でございます。令和2年10月末現在で、大阪の外国人労働者数が過去最高を更新している状況でございます。当局では、大阪外国人雇用サービスセンターを中心に支援を行っているところでございます。令和2年11月には、大阪府警本部との協力の下、大阪労働局YouTubeチャンネルにて動画配信による企業向けセミナーを開催し、延べ2,146回の動画視聴があったところでございます。当局作成の動画については、開催期間後も継続して配信をいたしまして、外国人労働者の適正な受入れの推進や不法就労の防止等に向け、周知、啓発に努めておるところでございます。

次に、資料26ページ、就職氷河期世代の支援でございます。

令和3年2月1日から、新たに大阪東所と布施所に専門窓口を拡充いたしまして、現在6拠点で専門的な支援を行っております。また、10月には府内各ハローワークにおいて就職面接会を集中的に開催いたしまして、総計企業40社、求職者103名の参加があり、就職件数は14件となっております。

そのほか、就職氷河期世代の積極的な採用、正社員化等の機運醸成を目的として、事業主向けオンラインセミナーを年度内に計5回開催予定であり、引き続き事業主の皆様へ積極的に働きかけてまいりたいと考えております。

次に、職業訓練を活用した人材育成支援でございます。公的職業訓練については、SNSをはじめ様々な媒体を活用いたしまして、周知、広報に力を入れておるところでございます。訓練実施機関による合同説明会なども順次開催し

ているところでございます。制度の周知から受講後のフォローアップまで関係機関とも連携し、引き続き人材育成支援に努めてまいりたいと考えております。

簡単ではございますが、職業安定部からは以上でございます。

○需給調整事業部長 需給調整事業部の鈴木でございます。

私からは、需給調整事業の分野の状況につきまして、資料27ページのほうで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の3本を大きな柱として取り組んでいるところでございます。

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をしておりますけれども、こちらのほうは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、2021年1月現在、派遣事業所数が4,438事業所、職業紹介事業所数が3,042事業所となっております。派遣事業所数は、2018年度に法改正のため、一旦減少をしておりますが、それ以降は年々微増、職業紹介事業所数は、毎年微増をしております。

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⑤として記載をしております。コロナ感染症の影響もありません、開催回数や参加者数は記載のとおり、前年より減少をしております。開催を中止しているものや、感染防止対策に万全を期した上で、年度後半にようやく開催したというものもでございます。①の許可申請を行う前の事業者向けの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に対して派遣の仕組みやルールなどについて説明する労働者派遣セミナーは、年度後半に入り開催をしているところでございます。②の新規許可事業者や更新事業者向けの許可申請・届出受理後説明会は参加者も多く、感染リスクも高いことから、開催を中止しております。しかしながら、年度当初からの代替措置として、当該説明会で使用しております資料一式を事業者宛てに送付することで、適正な業務運営のための法制度等の周知を継続して行っているところでございます。

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の指導監督実績は記載のとおりでございますが、このコロナ禍におきましても取組を停滞させることなく、計画的に指導監督は実施しており、申告事案などにも迅速に対応をしているところでございます。本年度は行政処分の実績はございませんが、引き続き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、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というのも設置をしながら取り組んでいるところでございますが、派遣労働者からの苦情相談は、4月から12月の状況ではございますが、988件となっております。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、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 それでは、最後になりましたが、労働保険適用徴収分野における重点対策取組状況につきまして、総務部のほうからご説明をさせていただきます。

お手元のほうの資料2の28ページをご覧ください。

労働保険適用徴収業務につきましては、従前から労働保険未手続事業一掃対策の推進及び労働保険料の収納率の維持向上を重点課題として取り組んでおり、令和2年度もこの2つを柱として取組を進めてまいりました。

まず、資料左側の労働保険未手続事業一掃対策の推進についてでございますが、今年度はコロナ禍における指導方法といたしまして、文書による手続指導を中心とし、実地調査が必要だと判断した場合には、感染防止対策を徹底した上で戸別訪問を実施してまいりました。

今年度のこれまでの取組実績でございますが、資料にありますとおり、手続指導により自主的に成立した件数が、本年1月末現在で1,211件。去年同期が872件でしたので、約38%増加しております。また、今年度、数値目標としまして、手続指導による成立件数1,000件を立てていたのですが、既に大きく上回っている状況でございます。

その原因といたしましては、新型コロナウイルス感染症の緊急対応といたし

まして拡充されました雇用調整助成金ですとか、あるいは新たに創設されました休業支援金・給付金を申請するためには労働保険に加入していることが条件とされていることから、これまで労働保険に加入していなかった事業主の皆さんから保険加入の相談が多く寄せられてきて、これに対し手続指導を実施した結果、保険成立件数が増加したものというふうに考えられております。

また、行政の手続指導に従わず、自主成立を拒んだ事業主に対する職権による成立が同じく1月末現在で27件。昨年同期が14件でしたので、こちらも92%と大幅に増加しております。こちらのほうは、労働者の皆さんから休業支援金・給付金の申請があった事業場が労働保険に加入していなかった場合、しかも行政の手続指導にも従わなかった場合には、給付事務の迅速化も視野に入らして、粛々と職権成立処理を進めたことで数字が伸びたものと考えております。

続きまして、右側の労働保険料の収納率の維持向上のほうをご覧いただきたいと思います。

大阪労働局の令和元年度、昨年度の労働保険料の収納率が99.02%で、全国平均の98.90%を上回ることとなりました。今年度についてですが、令和3年1月末の収納率が73.46%、前年同期の74.48%は下回っておりますが、今年度の全国平均73.12%を上回っている状況でございます。第3期の労働保険料の口座振替が先月の15日に実施されたことから、さらに収納率の向上が見込まれ、恐らくですが、令和2年度末においても、全国平均を上回る収納率は達成できるものと考えております。

それから、資料の右下に書かせていただいておりますが、今年度は新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、労働保険料等の納付が難しい事業主の皆様に対しましては、労働保険料等の特例納付猶予制度の周知と、許可を実施してまいりました。また、ここには書いてはおりませんが、今年度は労働保険年度更新の期間の延長など、例年になく対応を実施してまいったところがございます。

引き続き感染防止対策を講じつつ、未手続事業の一掃対策の推進、それから、滞納整理などを通じた労働保険料の収納率の維持向上に取り組んでいきたいと考えております。

最後に、資料の左下、電子申請及び労働保険料の口座振替について申し上げます。

現在デジタル化の推進、特に電子申請の利用促進につきましては、コロナ危機への対応もあり、これまで以上に強力に推進することが求められております。当局における労働保険年度更新時の電子申請利用率も増加しておりますが、政府サービスのデジタル化が強く求められている状況を踏まえ、利用率のさらなる向上を図る必要があります。今年度から取組の一環といたしまして、特定の法人の事業場においては、年度更新における電子申請の義務化がスタートしております。

また、労働保険料の口座振替制度の普及につきましても、局内各部署との綿密な連携を保ちながら、各種事業主団体、大阪府、それから市区町村及び関係団体など一層の連携を図り、積極的かつ効果的な周知、広報に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について説明をさせていただきました。

資料についての事務局の説明は以上となりますが、資料3につきましては、こちらのほう、大阪労働局の取組について、数値目標ですとか、あるいは達成状況などをまとめさせていただいております。本日、時間の都合もございますので、個々の目標ですとか、あるいは達成状況につきまして説明は省略させていただきますが、1月末時点でおおむね目標を達成している項目もある一方で、やはり新型コロナの影響もあって、目標達成が極めて厳しい状況となっているものも多く見受けられる状況でございます。委員の皆様におかれましては、また後ほどお目通しをいただければと思っております。

以上、資料2及び資料3につきまして、事務局からご説明をさせていただきました。ありがとうございました。

○水島会長 各部からのご報告をいただきましてありがとうございました。

続きまして、議事3、令和3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 雇用環境・均等部の宮崎です。

こちらの資料4のほう、行政運営方針（案）についてご説明させていただきます

ます。

説明に先立ちまして、来年度の行政運営方針をまとめるに当たりまして、基本としました考え方について説明させていただければと思います。

基本とした考えは大きく3つございます。

1点目は、長期化の様相が見えている新型コロナウイルス感染症の影響を的確に見極めて、雇用維持、就職支援の必要な対策を打ち出していくという考えです。

2点目は、ここ数年、労働行政挙げて進めてきた働き方改革について、大阪局の方針として、積極的に位置づけていくという考えです。これについて補足させていただきますと、本年度は新型コロナウイルス感染拡大という影響がございまして、その時々の方勢に応じて、当初予定していた事業、セミナーですとか、事業主の方への働きかけを縮小したり、あるいは方法を変えて実施してまいりました。また、その中では助成金の新設・拡充、相談体制を新たに整備するなど、ニーズが高い支援を優先してやってきました。

個々の局面を見ますと、特に緊急事態宣言期間中は世の中の経済活動が縮小する中、働き方改革が後退というふうに見えかねない側面もあったかもしれませんが、少子高齢化といった構造的な問題ですとか、働く人々のニーズの多様化に対する働き方改革の必要性は変わっていないというふうに受け止めております。むしろコロナ禍におきまして、多様で柔軟な働き方のニーズですとか、デジタル化に伴う職場環境の変化ですとか、変化する事業環境に対応していくための組織運営や多様な人材の活用といったことは、新たな日常の下で必要性として高まっているというふうに受け止めております。

3点目の考え方としましては、様々な事情変化がありますけれども、雇用機会の確保と労働環境の整備のための行政サービス、監督体制ということをしつかり確保していかなければならないという考えでございます。これにつきましては、労働基準監督署やハローワークなどの労働行政機関は、危機、それから難しい局面のときこそより必要とされるという役割を改めて私ども再認識する機会でもあったというふうに受け止めております。

こうした考えを受けまして、行政運営方針（案）を作成、まとめていったんですけれども、表紙にありますとおり、スローガンについては「誰もが安心して

て働き活躍できる元気な大阪」ということで、今年度と変更はしておりません。

それから、目次を見ていただきますと、構成を4章立てにしております。1章の大阪の労働行政を取り巻く情勢ですけれども、こちらが新設の章となります。2章が、局を挙げて取り組んでいくということで、働き方改革の定着に向けてとしておりまして、現在の情勢を踏まえて、中身の構成を大きく変更しております。

それから、3章の良質な雇用機会の確保、それから、4章の安全に安心して働くことができる労働環境の整備というところが、必要な行政サービス、監督体制をしっかり確保していくということを示している章になります。

各章について、ポイントとなる点や来年度新たに実施する取組だけをご説明させていただきます。

第1章につきましては、1ページ目に、本日、資料1でご説明しました雇用失業情勢について、大阪の部分を抜粋して、特にリーマンショック時の状況が比較できるように時間軸を意識して要点をまとめたものとなります。

2ページ目、3ページ目に対応策を記載させていただいておりまして、令和2年度の対応策を大枠としては来年度も実施するという内容になっております。

それから、第2章、働き方改革に関するものは4ページ以降になります。働き方改革の大きな柱に、今年度新たに多様な人材の活躍促進ということを追加いたしました。誰かが働きやすい労働環境の整備と2本柱にいたしました。2本柱にした理由は、一番最初の大阪の働き方改革を取り巻く課題情勢に示したとおりでございます。

それから、こうした直近の課題、情勢を踏まえまして、5ページに重点取組ということに記載しております。まず、女性、それから高齢者、さらにコロナ禍による新たな状況を踏まえた重点取組としまして、テレワークの普及促進、次のページにまいりまして、コロナ禍においても人手不足な業種における人材確保・定着を目的とした働き方改革、さらに、コロナ禍においても長時間労働等の過重労働が生じている事業所への集中的対応というふうにしております。

6ページから10ページについては、多様な人材の活躍促進として、女性、高齢者、就職氷河期、若者に係る対策について記載しております。

女性の活躍促進に関しましては、来年4月に女性活躍推進法に基づく一般事

業主行動計画の策定義務が101人以上事業主に拡大されるということを受けまして、事業主への働きかけにおいて、女性活躍の意義を伝えながら積極的に働きかけをしていきたいというふうに考えております。

また、高齢者のほうも、来月から施行されます70歳までの就業機会確保の周知、啓発などと併せながら、雇用確保措置ということを的確に啓発してまいりたいと考えております。

それから、9ページが就職氷河期世代について、10ページが若者対策となります。

11ページの働き方・休み方改善の取組については、テレワークの導入、定着促進の取組を充実して実施してまいりたいと思います。

それから、12、13ページが過重労働対策になります。

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になりまして、あとは、下に両立支援対策というのを記載しております。

新しい事項としましては、15ページに両立支援の中に、15ページの真ん中辺りですけれども、男性の育休取得支援ですとか、不妊治療対策を新規に盛り込んでおります。

17ページから21ページが、第3章、良質な雇用機会の確保に関する対策でございます。

17ページの職業紹介業務については、新型コロナウイルスの影響としては短期的な局面変化がありまして、影響の長期化という予想も見られることから、労働市場の実情に応じ、個々の求職者、求人者のニーズに応えるという基本がますます重要になっております。

それから、人材不足分野における取組としましては、府内10か所のハローワークに設置している人材確保対策コーナーを中心に取組を進めてまいります。

19ページ、20ページが障害者の雇用対策、それから外国人雇用対策の推進についての取組になります。

22ページからが第4章、安全に安心して働くことができる労働環境の整備となりまして、22から24ページが、まずは労働災害の防止でございます。

死亡災害については平成30年度をピークに減少して、死傷災害についての発生状況はグラフのとおりでございます。令和4年までの目標達成が困難な状況

でございますので、業種や職場環境に応じて健康障害防止対策を進めることとしております。

25ページが労働条件の確保・改善、26ページが最低賃金制度の適切な運営になります。労働基準関係法令違反に対する監督指導、予防・回避のための啓発指導、是正指導などを実施してまいります。

最低賃金に関しては、未満率が全国平均より高いということ踏まえまして、監督指導の実施や国の行政機関、それから、市町村の契約発注に対する配慮要請などによって、最低賃金の履行を確保してまいります。

27ページ、28ページがハラスメント対策と、個別労働関係紛争解決の取組になります。

パワーハラスメント対策については、令和4年4月から防止措置が中小企業にも義務化されるということも受けまして、あらゆる機会を通じて、来年度、周知を徹底してまいりたいと思います。

29ページが労働力需給調整事業、30ページが労災保険、雇用保険の適正な運用、31ページが労働保険の適用徴収となっております。いずれについても、制度利用のための周知を的確に行いまして、書類手続を迅速かつ公正に行うことが重要となっております。申請者の利便性向上と行政事務の効率化のための電子申請も積極的に図ってまいりたいと思います。

最後、32ページ以降は各施設の紹介を掲載しております。裏表紙には、特に活用していただきやすい施設を写真つきで紹介しております。

数値目標につきましては、本省から現段階で示されていない項目もございますので、ペンディングの部分が多いので、確定次第、ご送付させていただきたいと思っております。

駆け足になりましたが、説明は以上になります。

○水島会長 ありがとうございます。

それでは、質疑及び意見交換に入りたいと思います。

冒頭で事務局から説明がありましたように、ご質問、ご意見がある方はチャットで全員に対してお名前、質問テーマ、例えばお名前と雇用失業情勢についてなどとお書きいただきまして、全員宛てに送信をしてください。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ご自身でミュートを解除し、

発言いただきますようお願いいたします。

皆さん、打ち込んでおられるようですけれども、いかがでしょうか。まだ私のほうには届いておりませんが、もし、宛先がホストになっていきますと私には届きませんので、全員宛てでお願いしたいと思いますが、今来ました。使用者代表委員の松本委員、お願いいたします。

○松本委員 松本でございます。

冒頭、中にはご説明していただいたかもしれませんが、私のほうから2点お伺いさせていただきたく思います。

1つ目でございますけれども、女性活躍推進ですとか、留学生の取組についてです。当会では、昨年末に関西ビジョン2030、これを策定して公表いたしました。その中におきまして、3つのありたき姿というものを示しておりまして、その一つがヒトを惹きつける舞台、関西がなり得るということでございます。2021年度はその実現に向けてスタートダッシュを切る重要な年でありまして、具体化を進めていくに当たりまして、関西がダイバーシティ・インクルージョンの先進地となるために、まずは女性、留学生について取り組むことというふうにしてございます。

大阪労働局におかれましては、ご説明でも一部ございましたけれども、次年度、女性活躍推進ですとか、留学生について、どのような位置づけでどのようなお取組を今後ご計画されているのかなど、具体的な事項がもしございましたらお伺いできればというふうに思います。

もう一つでございますが、テレワークについてであります。これも当会におきましてですけれども、新型コロナウイルス感染症の影響及びテレワークの実施に関するアンケート調査、これを行いまして、その結果を2月に公表いたしました。緊急事態宣言が解除されて半年が経過した昨年末の調査時点でありましたけれども、テレワークを認めている企業は約85%程度ということで、緊急避難的に導入されたテレワークは、既に恒久的な制度として定着しつつあるというような方向がうかがえるものでございました。

今後につきましても、コロナ禍以前から実施していた企業の多くは、コロナ終息後の継続の方向、これを決められておりましたが、コロナ対応で初めて実施した企業の半数以上はいまだに継続の方向性、これを決め切れていないとい

うのが現状であったというふうに思っています。

課題ですとか対応等、企業においてはまだまだ多くの解決すべき部分が存在するものというふうに思いますが、今後新しい働き方の一つとして、ますますテレワークの導入、また定着の促進、これは必要になるものというふうに考えてございます。

労働局におかれまして、テレワークの導入に向けて、各企業に対しまして、具体的にどのようなお取組をお考えなのか、先ほどもワークショップ等の実施についてご説明等ございましたけれども、その他広く浸透させていくためのお取組等ございましたらお伺いできればというふうに思います。どうぞよろしくお願い致します。

○水島会長 松本委員、ありがとうございました。

それでは、事務局お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部から、女性活躍とテレワークについてお答えさせていただきます。質問いただき、ありがとうございます。

まず、女性活躍のほうなんですけれども、行政運営方針（案）でご説明させていただきましたが、今回、多様な人材の活躍の促進を働き方改革の2本柱の一つとして新たに追加いたしました。さらに、その多様な人材の中でも、女性については、女性の就業率のデータですとか、子育て世代と言われる女性の就業状況の分析をいたしまして、やはり大阪府域では全国と比較して弱みとなっております。あと、課題となるのも何か一つというよりは複数、いろんな部分での課題があると受け止めまして、重点的に取り組むこととしております。

具体的には、101人以上の企業に行動計画をつくるという義務が来年の4月に課されますので、いろんなところで周知、それから個々のそういった101から300ぐらいの企業に働きかける接点が増えてまいります。その際、計画というのは、管理職の登用のみならず、採用の段階ですとか、人材育成の段階ですとか、さらに女性にかかわらず、長時間労働をなくすというような取組を含めた計画、そこを各企業ごとに課題を分析してつくっていただきますので、そういった計画をつくることの意義と、個々の企業、業種ですとか企業規模に応じた支援、課題分析、策定ということを働きかけていきたいと思っております。

また、機運醸成ということも大変重要でございますので、関経連さんも構成

員でございます大阪女性活躍推進会議と連携いたしまして、オール大阪で気運の醸成を図っていきたいと考えております。

それから、テレワークの普及促進につきましても、働き方改革の重点取組の一つとしております。まず、すぐやることとしまして、今年度中に厚生労働省が策定しておりますテレワークガイドラインが、コロナ禍の情勢も踏まえまして、大きく改定される予定でございますので、その周知を図りたいと考えております。

それから、先ほど松本委員のご説明にございましたとおり、緊急事態宣言でやったけれども、続けるかどうか迷っているという企業が相当あると。課題が、業務の進め方ですとか、あるいはテレワークをするIT環境、セキュリティー対策ということで非常に複雑で多岐にわたっていることもありますので、テレワークを導入している先行企業、いろんな企業でなるべく近いところ、参考になる、いろいろ紹介するとともに、労働行政だけではなくて、いろんな行政機関等がテレワーク支援の情報、それから支援をやっておりますので、そういったものをなるべく一元的にお届けするような仕組みをつくれなかなというふうに考えております。

また、特に少人数の企業につきましては、そういう企業ほどテレワークは難しいというデータもございますので、テレワーク相談センターと中小企業・小規模事業主を対象とする働き方改革センターが連携して、相談支援を実施していきたいというふうに考えております。

○職業安定部長 ご質問ありがとうございました。

ご質問にございました外国人留学生に関する事項につきまして、職業安定部のほうからご説明させていただきます。

外国人留学生につきましては、日本の経済活力と潜在成長力を高めていく上においても、高度人材として、日本国内での就職を促進していく必要があるというふうに考えているところでございます。

独立行政法人日本学生支援機構の調査によりますと、外国人留学生のうち、日本で就職を希望する留学生が約65%に上るということで、その一方で、実際に日本で就職する留学生は35%程度にとどまっているというような調査結果も出されております。このような状況を踏まえまして、日本再興戦略2016におき

まして、留学生の日本での就職率を50%に引き上げることが政府目標として盛り込まれたところでございます。

当局におきましては、これまでも大阪外国人雇用サービスセンターを中心に、外国人留学生の就職面接会や企業向けの雇用管理セミナーなどを開催いたしまして、留学生の就職支援に取り組んでまいったところでございます。

また、昨年7月に閣議決定いたしました成長戦略フォローアップにおいて、外国人留学生の国内就職促進に向けて、大学とハローワークが連携協定を締結し、留学早期からその後の就職、定着に至るまで、一貫してサポートする取組の実施が盛り込まれたところでございます。

当局におきましては、昨日、3月16日に立命館大学とハローワーク梅田による連携協定を締結したところでございます。今後、留学生に対し、入学後すぐの時期から卒業、就職まで、また、就職の定着支援を一体的、継続的に行っていくこととしております。

今後におきましても、各種イベントに加えまして、こうした大学との連携協定も活用しつつ、外国人留学生の日本での就職支援に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

松本委員、いかがでしょうか。

○松本委員 大変よく理解できました。どうもありがとうございました。

○水島会長 それでは、続きまして、労働者代表の株本委員、お願いいたします。

○株本委員 労働者代表の株本と申します。

私から、質問1点、意見2点を申し上げます。まず1点目の質問は、総合的なハラスメント対策でございます。今年度は、パワーハラスメントでの相談件数が546件だというご報告をお伺いいたしましたが、現況においてはコロナ禍によるハラスメント事例ということでは、感染者あるいはご家族、職場での濃厚接触者に対して、心無い非礼な言葉を浴びせられているという事実があり、新たなハラスメントとしての対応が必要ではないかと思っております。

あわせてコロナ関連では、カスタマーハラスメントとして、飲食業に働く仲

間の事例として、マスクをつけずにお越しになるお客様に対して、従業員がお願いをすることが立場的に非常に難しいということがございます。特にパートやアルバイトの立場では、なかなか言えないのが実態です。たとえばたとしても、反対に逆上されるなどのカスタマーハラスメントを受けたということもお聞きします。そこでご質問としては、こうした状況を相談窓口として把握されておられるのかということです。企業だけにとどまらずぜひ行政の立場からも、店舗に入る場合はマスクをとったPRや指導をしていただく取組を併せてお願いしたいというのが1点目でございます。

次に2点目は、職場の安全衛生対策に関する意見です。職場では人手不足が喫緊の課題になっております。特に人手不足により高齢化が進んだところでは後継者も不足し、安全に対する知識や経験がなかなか引き継がれないという状況がございます。

職場の人員確保に余裕がない中で、例えば1人作業を余儀なくされているような場合などにおいては、センサー機器装着の促進など、労災事故を未然に防ぐための施策や助成金制度の創設なども、行政としてご検討いただきたいと思っております。加えて安全教育に関しては、外国人労働者や派遣労働者に対してこそ適切かつ十分になされるべきだと考えております。以上が2点目の意見です。

3点目は、ひとり親家庭に対する意見です。女性に関わらず、ひとり親家庭が増えている状況の中で、行政支援の窓口の一本化、ワンストップ化をさらに進めていただきたいと思っております。現在は努力義務になってはいますが、土日祝あるいは夜間の相談対応などにも、ぜひ支援の手を差し伸べていただきたいと思っております。

例えば埼玉県などでは、ほかの課との連携を行いワンストップの相談窓口を設立されていたり、福岡県では、ひとり親が来訪しやすい土曜日もしくは夜間対応をされているといったことも聞いております。従来への対応の拡充をお願いいたします。長くなりましたが以上です。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。

質問1点、ご意見2点伺いました。では、事務局お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 ハラスメント対策につきまして、雇用環境・均等部か

らご回答させていただきます。

ハラスメント、ご質問にあったのはコロナを理由とするハラスメントとか、いじめ、嫌がらせ、それとあと、カスタマーハラスメントですけれども、コロナを理由とするということは大変件数があるので全てを把握しているわけではございませんが、相談窓口にも、私が把握している分でございますと、ご本人というよりは、家族がPCR検査をして陰性になったことが確定したけれども、出勤をやめてくれと言われたような相談が寄せられているというのを聞いております。いじめ、嫌がらせ、それからハラスメントというのは数多くありますけれども、コロナに関連するものも出てきているという、そういう状況だと把握しております。コロナだからというわけでもなんですけれども、いろいろな状況で出てきているということですので、そういったことも意識しながら、全体のハラスメント対策に力を入れないといけないというのは認識して、コロナに関連するものを改めて力をより入れないといけないというふうに受け止めております。

カスタマーハラスメントについても、コロナ感染症の拡大の前から非常に深刻な問題だということで、関係省庁の連絡会議ですとか、そういったものが徐々に始まってきたところでもございました。今後、ハラスメント対策の企業のマニュアルというのが出てくるというふうにも聞いておりますので、それも一つ大きな動きになりますから、それに併せて、厚生労働省といいますか、労働局だけではないんですけれども、カスタマーハラスメントに対しても一つ有効な対応策ということで進めていきたいと考えております。

○労働基準部長 労働基準部よりお答えします。

先ほど新型コロナウイルス感染症に関するハラスメント等への取組についてのご質問がございました。現在、労働基準部健康課内に新型コロナウイルス感染症の感染防止に係る特別相談窓口というものを設けております。その中で受け付けた相談に対しましては、事業場に対して感染症防止対策を講じるように啓発指導を行っておりますが、指導のための厚生労働省で策定したチェックリストの項目の中には、感染をされた方あるいはPCR検査で陽性判定を受けた人に対するハラスメントを行わないよう、必要な措置を講じることも含まれており、事業場に対し、それに基づく取組を行うよう指導しているところでござ

います。

また、人手不足による、安全衛生の観点からの課題があるのではないかとのご指摘がございました。特に高齢化した労働者の安全衛生の確保、若い人に対する安全衛生に関する知識や経験の引継ぎ、それから、外国人労働者等の安全衛生の確保はどのようになっているのかというふうなご質問であったかというふうに思います。

まず、高年齢労働者に関し、厚生労働省において、高齢者の方でも安全に働けるような職場づくりを推奨するようなエイジフリーガイドラインが策定されていますので、その周知、啓発、指導等を行っております。

次に、本年度の募集はもう終了してしまいましたが、事業場が高齢者向けに例えば段差のない職場にしようとしたりとか、滑りにくいような靴を購入したりとか、そういった安全衛生面に配慮するための設備投資に対するエイジフリー補助金が事業場に支給されることになりましたので、それを活用して安心して働ける職場環境を導入するように呼びかけを行っております。

さらに、経験の浅い労働者に対する安全衛生の知識及び経験の伝達に関しまして、大阪労働局では、安全スタディー活動というものを推奨しております。安全衛生に関する法規制や労働災害防止対策等について事業場内でちゃんと教育、訓練することを推奨する、安全スタディー活動の取組を進めるよう指導等を行っています。

外国人労働者に関しましては、大阪労働局では、安全見える化運動を推進しており、その中で、外国人労働者がちゃんと判別できるよう、母国語で安全衛生に関する表示を行うように周知啓発しているところです。

労働基準部からは以上でございます。

○職業安定部長 ご質問のありました中でひとり親対策という内容について、職業安定部のほうから雇用面に関する部分で少しご説明をさせていただきたいと思えます。

ひとり親対策ということで、いろいろと雇用面におきましては、特に子育て両立支援ということで大阪府内に2か所のマザーズハローワーク、それから、12か所のマザーズコーナー、これを設置いたしまして、仕事と子育て、生活、そうしたところの両立支援をしやすい求人の確保、また就職の支援を行ってお

るところでございます。

今後こうした施設を活用いたしまして、広く子育て世代への支援を行ってまいりたいというふうに考えております。

それと、いろんな対策における窓口の一本化というお話もございましたけれども、これは今後検討していく部分もございますけれども、現在、ひとり親というところに焦点を当てているわけではございませんが、生活困窮者ということで住居、生活支援及び就職に関する相談窓口ということで、大阪府内の8か所のハローワークに相談窓口を設置いたしまして、例えば住居に関する支援でありますとか、生活資金に関する支援、そういったご相談がございましたら、関係自治体の窓口をご案内するなり、そうした連携を取ることで自治体との調整を図っているところでございます。

引き続きそういった窓口のご利用もご案内してまいりたいというふうに考えておりますので、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。株本委員、いかがでしょうか。

○株本委員 ありがとうございます。

ハラスメントに対しては感染者のみならず、医療従事者、介護従事者といった働く仲間には心無い非礼な言葉を浴びせられ、本当に悩んでおられる方がたくさんおられます。引き続きのご対応をよろしく願いいたします。

○水島会長 ぜひよろしく願いいたします。

それでは、労働者代表委員の井尻委員、よろしく願いします。

○井尻委員 労働者代表の井尻です。

どのパートということではないですが、2点申し上げたいというふうに思います。1点が不本意非正規の対策についてということと、もう一点が高齢者向けの労災保険の特別加入についてということで、2点申し上げたいと思います。

まず、1点目の非正規なんですけれども、今回コロナ禍で改めて労働者保護の観点によるセーフティーネットの脆弱性ということを露呈したのかなと思っております。私が言うまでもありませんが1990年代の半ばに、日経連の新時代の日本的経営が示され雇用管理を3つのグループに分け、そして、2000年代半ばに、製造業への派遣解禁というようなところから非常に非正規が増えていったということだと思っております。

連合の労働相談は、年間で3,000件ほど相談をいただいております。コロナの影響もあって、昨年より25%ほど増えていますが、暦年で見ますと、前半は正規職員、正規社員の方からの相談が60%以上、後半は反対に非正規の方からの相談が60%以上ということで、先ほど労働局からのご説明がありましたように、やっぱり非正規の方々にしわ寄せがいつているというのが相談状況を見ても顕著に表れたと思っております。

前置きが少し長くなりましたが、我々労働側、連合もなんですけれども、本当に不本意非正規ということに関して、もう一度真剣に向き合わないと駄目なのではないかと思っております、これは意見要望で言うはやすく行うは難しなんですけれども、ワーキンググループや作業部会みたいなものをぜひ労働局に主導していただいて、不本意非正規対策ということに関して、関係者、公労使集まって議論を深めることが改めてできないかということを検討頂きたい。これは1点目の要望であります。

もう一点は、高齢法が4月1日に改正をされます。その関係で、事前配付資料の4番目にもありますが、創業支援等措置についてということで、8ページ目のところに当たる企業に雇用される方は65歳以上でも労災が起きたときには補償してもらえますが、例えば手に職を持たれていて指導や訪問してサポートしてあげたりだとか、農業関係の創業を自らやろうというようなときに設備に巻き込まれたりしたときの労災対応というものがありませんでした。今回の高齢法の改正で4番目の創業支援等措置の部分に今回適用されるという形で労災保険の特別加入の部分があります。ただ資料を見るとそういった部分の表現がないので、もう少しそういった部分で、特別加入をすればそういったケアができるよということが改正の概要にあればいいんじゃないかと改めてこの部分について見直しを今後していただけたらうれしいなということで、2点意見を申し上げさせていただきます。ありがとうございました。

○水島会長 ありがとうございました。

今の井尻委員からのご意見はご要望ということで承ってよろしいでしょうか。

○井尻委員 はい。

○水島会長 事務局からの回答なしということで進めさせていただきます。

それでは、服部先生、お願いいたします。

○服部委員 服部でございます。ありがとうございます。

チャットのほうでもお示ししましたが、資料2及び資料4の、実は若年労働者に関しての意見になってまいります。現在、全雇用者、2019年現在ですけれども、6,004万人のうち非正規の方、今、井尻委員お話にも出てまいりましたが、2,170万人ということで、おおよそ3人に1人が非正規になっております。そのうち470万人がアルバイトというふうに統計では分類されております。パートが1,047万人という状況でございますから、パートの人数の約半数に当たる人数がアルバイトとして働いております。

アルバイトで働いている人たちの属性というのは一般に学生という形になるわけで、実はこの学生という存在というのは、例えば資料2ないしは資料4に多様な人材という形で俎上にのぼりにくく、施策の中でなかなか正面から上がってこないわけです。これまでも雇用均等のところのご報告でございましたが、若年者、特に学生に向けてのワークルールセミナーということ、大阪労働局では非常に早くからお進めいただいて、今日になっていることは大変感謝に堪えないことであります。と同時に、学生に対する労働に関してはブラックバイトのキャンペーンなども既に進めてくださっておられます。また、新卒応援という名前のハローワークではあることも重要です。とくに現在では現役学生もそこに行って情報提供を受けることができるという形で、現実には非常に受皿は整備されつつあるわけです。しかし正面から現在、修学の場にある、かつアルバイトとしてすなわち労働者として働いている、特に大学生、高校生についての施策を今後ご考慮いただきたいというのが要望でございます。

この点につきましては、特にコロナ禍において、アルバイトが逼迫、あるいは雇用先が雇い止めになることによって修学が継続できなくなって、大学自体を辞する学生が一部出てきております。さらに、そういう状況になる以前からも、アルバイトに従事せざるをえないことによって、修学が十分にできない学生がおりました。それについては、授業料支援というのが出てきて、一定程度緩和されつつある傾向もあるわけです。が、支援はまだ限られたものです。私が一番申し上げたいのは、アルバイトの中の大学生並びに特に高校生の就業状況について、特に大阪局において先進的に何らかの形の施策あるいは対応を考慮いただければということです。現状をみますと、多様な人材の中にどうして

も修学期の学生は入っていないというところがございます。恐らく本日は私が地労審において発言できる最後の機会かと思えます。学生アルバイトの扱いと施策について長年思案してきたことを要望として申し上げる次第です。よろしくお願いいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

服部先生、ただいまのはご意見、ご要望を事務局にお伝えしたということ。

○服部委員 もしただいま申し上げたことについて局より何かコメントがおりになるようでしたら、少し承ることができればと存じます。

○労働局長 今ご指摘いただいたことは非常に重要なことでありまして、今回のコロナでも大変アルバイトは問題になったというふうに認識をしております。

確かに施策そのものは、特に労働教育のようなものはやってきたわけですが、数も十分でなかったというのもございますし、そもそも労働施策という捉え方を必ずしもしてなかった部分もあります。例えば失業にはならないわけですね、アルバイトを辞めても。そういう意味での問題はあるので、まずは恐らくは実態を正確に把握するところから始めないといけないのかなということがあります。したがって、今この場でああします、こうしますという施策を言うよりは、せつかく先生にご指摘をいただいたので、我々として、どういう問題点があるのか、どういう実態にあるのか、これは必ずしも労働局だけでできることではなくて、やはり大学なり、あるいは教育委員会なりの話を聞かないといけない部分もあると思えますけれども、その辺りからまずご指摘いただいたことについては研究させていただきたいと思えます。今後ともご指導よろしくお願いいたします。

○水島会長 ありがとうございます。

服部先生、一言どうぞ。

○服部委員 ありがとうございます。

学生というのは労働者と生徒のはざまにある存在です。しかしながら、1990年以降、非常にアルバイト就労所得というものが本人のみならず、家族自体も当てにしているケースが増大しております。労働施策のなかでこれまでワークルールセミナーで一定の学びの機会は広げていただきました。今後も高校生を含む学生に向けて啓発をより一層対象を広げていただく、あるいは角度を変え

て展開いただくという形ですすめていただければと存じます。ただいまの局からのお言葉も大変うれしく存じます。今後とも、その部分について広げていただければと願う次第であります。ありがとうございます。

○水島会長 ありがとうございます。

服部先生、ご退任ということですが、学生の問題は、私どものほうでも引き続き、大学のほうとしても対応してまいりたいと思います。ありがとうございました。

まだ、ご意見があるかもしれませんが、時間の都合もありますので、大変申し訳ありませんが、先に進めさせていただきたいと思います。

行政運営方針（案）につきましては、特段修正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3年度大阪労働局行政運営方針を策定いただきますよう、よろしく願いいたします。

それでは、議事5、大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について、事務局から報告をお願いします。

○職業安定部長 それでは、大阪地方労働審議会港湾労働部会の開催状況について、職業安定部からご報告申し上げます。

お手元の資料に第20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ご覧いただけますでしょうか。

去る1月21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4名、労働者委員5名、使用者委員5名、専門委員2名の計16名にご出席をいただき、港湾労働部会を開催したところでございます。

部会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、出席委員全員に内容をご確認いただいたところでございますので、本日ご報告申し上げます。

以上でございます。

○水島会長 ありがとうございます。

ただいまの件で何か質問がありましたら、画面上で挙手いただけますでしょうか。今の件は大丈夫ですね。

それでは、本日の審議会全般に関しまして、最後にこれだけはこのご意見等がありましたら、挙手の上、ご発言いただければと思いますが、いかがでし

ようか。よろしいですか。ありがとうございます。

それでは、これで本日の審議会は終了したいと思います。事務局にマイクをお返しいたします。皆様、どうもありがとうございました。

○企画課長 皆様、本日はご協力ありがとうございました。皆様のご協力の下、スムーズに地方審議会を終了することができました。ありがとうございます。

来年度も秋口に本審議会、開催を予定しております。また改めてご案内をいたします。よろしく願いいたします。

それでは、各自ミーティングにより退出をお願いいたします。ありがとうございました。