

令和2年度第1回

埼玉地方労働審議会

令和2年11月25日(水)

埼玉労働局

午前 10時00分 開会

○雇用環境改善・均等推進監理官 お待たせいたしました。本日は、お足元の悪い中、御参集いただきまして、誠にありがとうございます。ただいまより令和2年度第1回埼玉地方労働審議会を開会いたします。

開催に当たり、埼玉労働局長から御挨拶を申し上げます。よろしくお願いたします。

○局長 埼玉労働局長の増田でございます。開催に当たりまして、一言、御挨拶申し上げます。

本日は、皆様方におかれましては大変お忙しい中、令和2年度第1回埼玉地方労働審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進に当たりまして、多大な御協力、御配慮、御支援いただいておりますことに、心から感謝を申し上げます。

さて、本日の審議会におきましては、今年の3月5日の本審議会において御審議をいただきました令和2年度埼玉労働局労働行政運営方針に基づきます上半期の取組状況を報告させていただきました。委員の皆様方に御審議を賜りたく存じます。御承知のとおり、令和2年度は、年度当初の新型コロナウイルスの緊急事態宣言で幕を開け、国民、県民の皆様方の生活、経済、雇用へ甚大な影響が生じたところでございます。

これに対しまして、政府は様々な対策を打ち出したわけですが、労働関係で申し上げますと、まず、職場における感染防止の徹底を図るとともに、雇用対策といたしまして、雇用調整助成金の助成率の引上げ、被保険者以外の方を対象とした緊急雇用安定助成金の創設。また、さらには第2次補正予算によります支給上限日額の引上げ、中小企業への助成率を最大10分の10までの引上げ。また、休業手当を受けられない中小企業の労働者に対します休業支援金・給付金の創設など、雇用対策を矢継ぎ早に打ち出してきたところでございます。

これに対応いたしまして、埼玉労働局におきましては、ハローワーク、監督署、労働局が一体となって、応援体制も含め、コロナ対応への体制整備に尽力し、労使の皆様方をはじめとした関係機関、関係団体の皆様方の多大な御協力を得まして、企業、労働者の方への周知・広報、相談支援を積極的に展開し、迅速な支給決定に努めてきたところでございます。

この結果、雇調金等の支給決定件数につきましては、この10月末時点で5万8,000件を超えるなど、企業の雇用維持へ一定の役割を果たさせていただいているのではないかと考えております。

緊急事態宣言明けからは、関係者の皆さんの意見を伺い、また、調整をさせていただきながら、就職面接会の再開、就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの設置、働き方改革の推進、

労働災害防止等の行政運営方針に基づく対策につきましても、感染対策を徹底しながら、並行して進めてきたところでございます。

具体的な取組内容等につきましては、この後、各部・室から御報告をさせていただきますが、委員の皆様方におかれましては、この上半期の取組状況と、また、今後、下半期に向けまして、忌憚のない御審議、御意見を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

簡単でございますが、開催の挨拶とさせていただきます。どうぞ、よろしくお願いいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。申し遅れましたが、私、埼玉労働局雇用環境・均等室の千葉と申します。これから議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきますたく存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

会議を始める前に、お手元の資料の確認をさせていただきます。

まず、次第、座席表がございまして、まとめて資料でございます、令和2年度第1回埼玉地方労働審議会資料を御覧いただきたいと思っております。

表紙を開けていただきますと、資料目録がございまして、資料はNo.1からNo.6とございまして、No.6の参考資料、そして、No.7、令和2年度埼玉労働局労働行政運営方針、資料No.8、令和2年度埼玉労働局労働行政のあらましでございます。また、資料No.6の27ページ目に訂正箇所がございまして、それを表しました訂正表が1枚物でございます。なお、資料No.6につきましては、委員の皆様へ事前にお送りした資料と同一のものでございます。

資料に不足するものなどございましたら、お知らせいただきたいと思っております。よろしいでしょうか。

以上、資料の確認でございました。

続きまして、委員の皆様への任期中途ではございますが、人事異動等により新たに委員になられた方がいらっしゃいますので、御紹介させていただきます。

まず、公益代表委員でありました奥本委員が御退任されましたので、令和2年8月3日付にて、日本放送協会さいたま放送局長の平匠子様に御就任いただいております。

○平委員 よろしく申し上げます。

○雇用環境改善・均等推進監理官 平様には、併せて労働災害防止部会委員をお願いしております。よろしくお願い申し上げます。

続きまして、労働者代表委員でありました土屋委員におかれては辞任の申出がございまして、令和2年10月21日付で、竹内秀之様に御就任いただいております。

○竹内委員 よろしくお願ひいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 竹内様には、併せて労働災害防止部会委員をお願ひしております。よろしくお願ひいたします。

続きまして、使用者代表委員でありました櫻井委員が御退任されましたので、御後任として、令和2年4月1日付で、埼玉県商工会議所連合会専務理事の武藤彰様に御就任いただいております。

○武藤委員 武藤です。よろしくお願ひいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 同じく、使用者代表委員でありました茂木委員が御退任されましたので、御後任として、同じく令和2年4月1日付で、埼玉県商工会連合会専務理事の岩田英久様に御就任いただいております。

○岩田委員 岩田でございます。よろしくお願ひいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 武藤様には労働災害防止部会委員、岩田様には家内労働部会委員を、それぞれ併せてお願ひしております。よろしくお願ひいたします。

委員の皆様、これからどうぞよろしくお願ひいたします。

それではここで、当審議会会長の荒居会長から御挨拶をいただきます。荒居会長、よろしくお願ひいたします。

○会長 本日は、委員の皆様には大変お忙しいところ、お集まりいただきまして、ありがとうございます。

本年は、新型コロナウイルス感染症の感染状況等を踏まえ、本年4月7日に緊急事態宣言が行われ、埼玉県においても施設の使用制限要請、生活維持のため必要な場合を除く、不要不急の外出自粛要請、学校休業要請などが行われました。緊急事態宣言解除後においても、新しい生活様式の実施とともに、社会経済活動が再開されましたが、県内の雇用情勢は、有効求人倍率が1倍を下回り、厳しい状況となっております。

本日は、労働局より、本年度の新型コロナウイルスの感染症への対策、労働行政運営方針の実施状況、また、下期に向けた取組などについて、説明いただくことになっております。委員の皆様には、幅広い観点から御審議をいただき、労働局の皆さんには、その結果を今後の業務運営に生かしていただくよう、お願ひして、委員を代表しての挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願ひします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

では、引き続き、この後の議事の進行につきましては、荒居会長にお願ひいたします。よろ

しくお願いいたします。

○会長 それでは、令和2年度第1回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

初めに、本日の委員の定数について、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 本日の委員の出席状況について御報告いたします。本日の出席委員は、定数18名のうち17名でございます。御欠席は、公益代表委員の川本武彦委員でございます。

したがいまして、地方労働審議会令第8条第1項の規定による、委員の3分の2以上の御出席をいただいておりますので、本審議会が有効に成立していることを御報告申し上げます。

また、本審議会は埼玉地方労働審議会運営規程第7条の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただいており、また、同第8条第2項により、議事録についても公開させていただいておりますので、御了承いただきますよう、お願いいたします。

なお、本審議会は、埼玉地方労働審議会会議公開要綱に基づき、公示をいたしましたが、傍聴の希望者はございませんでしたので、御報告いたします。

以上でございます。

○会長 次に、議事録署名人の指名を行います。埼玉地方労働審議会運営規程第8条第1項により会長の指名となっておりますので、私から指名させていただきます。労働者代表委員より平尾幹雄委員、使用者代表委員より廣澤健一委員にお願いいたします。平尾委員、廣澤委員よろしく申し上げます。

それでは、手続はこれで終了させていただき、審議に移らせていただきます。

次第の4、埼玉労働局労働行政の運営状況についての、議題（1）新型コロナウイルス感染症への対応について、労働局から御説明をしてください。

また、御意見、御質問につきましては、説明が終わった後に、一括してお伺いしたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

それでは、資料に沿って、労働局からお願いします。

○職業安定部長 それでは、職業安定部長の吉田でございます。資料の12ページから御説明を差し上げたいと思います。

重点施策の表題が「多様な人材が活躍できる社会の実現を目指して」といたしまして、その下の4つの項目に分けて、御説明を差し上げます。

まず、第1が緑の枠の中でございます。新型コロナウイルス感染症への対応でございます。

13ページから順次説明させていただきます。

まずは、最近の雇用情勢につきましてでございます。先ほど局長からもお話ありましたように、令和2年9月の埼玉県の有効求人倍率は、就業地別が0.94倍、受理地別が0.86倍となりまして、いずれも9か月連続の低下となっております。

足元の雇用情勢は、有効求人倍率が1倍を下回り、低下している状況にあり、引き続き厳しさが見られる。持ち直しの動きが見られる地域経済の動向と新型コロナウイルス感染症が雇用にも与える影響に、引き続き注意する必要があるということでございます。

下のグラフを見ていただきますと、リーマン・ブラザーズの経営破綻(平成20年9月15日)の時点は、この後10か月連続で低下したということでございますけれども、リーマンのときの数字を見ますと、就業地別がそもそも0.90倍から0.38倍まで落ちた。受理地別につきましても、0.82倍から0.36倍に落ちたということで、最初のスタートがかなり低いところから落ちております。今回は、ちょっと状況が違いまして、右側のほうを見ていただきますと、有効求人倍率の就業地、一番高かったのが、2018年、平成30年の6月―9月の最高が1.52倍でございました。そこから徐々に落ちていって、コロナ直前の令和2年の1月が1.37倍、それから、受理地別のほうにつきましても、ピークが2018年、平成30年の7―8月が1.35倍、これが徐々に落ちまして、コロナ直前は、令和2年の1月が1.23倍でございましたので、そこから落ちてきているという状況でございます。現在が、就業地別が0.94倍、受理地別の求人倍率が0.86倍となっております。なお、この動きを見て、どこまで下がるかというのが、まだ見えてない状況ですけれども、引き続き注意する必要があるという状況でございます。

続きまして、14ページでございます。先ほど局長からも話がありましたように、まずは、職業安定部で取り組んだものとして雇用調整助成金等の支給でございます。5月のゴールデンウィーク明けから本格的に処理が始まったのですけれども、当初は、監督署のお手伝いですとか、ハローワークのスタッフ、半数以上を動員して、雇用保険の部門を除いた、ほとんどの人が書類審査業務をできるようにということで研修を行ったりして体制を整えたところでございます。

当初、4月1日から9月30日までの特例措置として、順次、要件が緩和されまして、今現在に至っているところでございます。

さらに、リーマンのときにはなかった制度でございますけれども、雇用保険の被保険者ではない者を休業させた場合の緊急雇用安定助成金というものもスタートしてございます。これについては、7月以降、非常勤職員も多数採用して、体制を整えているところでございまして、

ハローワークの審査を第1段階、終了した後、労働局の助成金センターで支給決定を行っているという2段階で処理させていただいているところでございます。局におきましては、総務部、雇用均等室、基準部からの応援もいただきまして、支給申請から2週間以内の支給決定を図るということを目指し、補正のあるものは駄目なんですけれども、書類がそろっているものについては、2週間以内にお支払いをするということを、頑張っているところでございます。

その下の囲みの中に、月別の支給状況を書いておりますが、今現在、11月20日までで、支給金額が630億円に達してございます。ここに金額の記載はありませんが、630億円の支援をさせていただいているところであります。全国の数字が2兆2,561億円ですので、それに対して、埼玉の630億というのが多いのか少ないのかという、見方もあるかと思っておりますけれども、去年1年間の雇用保険の失業給付の基本手当分の総額、払ったお金の金額が320億円程度でございましたので、それに比べたら、倍近くのお金がもう既に、雇用維持のために、雇用助成金等で支払っているのが現状でございます。引き続き12月31日まで、今の時点では、特例措置を続けるということになってございますけれども、報道とかにありますように、それ以降についても、引き続き、特例措置が延ばされるんじゃないかというような観測記事が流されております。今現在、政府といたしましては、何も決まってない状況ですけれども、3次補正とかそういった面も含めて、延長がなされる可能性はあると思っておりますが、取りあえず当面は12月31日までになってございます。引き続き、2週間以内に支給決定を行う体制を、しっかり整備していきたいと思っております。

続きまして、15ページが、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金という制度でございます。こちらは、これまでなかった制度でございます。新型コロナウイルス蔓延で休業したのだけれども、中小企業の事業所の中では、休業手当を支払えないという事業者さんが多数ございまして、そういう労働者を救おうという制度でございます。

こちらは、これまでまるっきりなかった制度ですので、埼玉労働局では、全国の労働局でつくったんですけれども、休業支援金・給付金集中処理センターを設置しまして、この審査、支給決定業務を行っております。当初は、ハローワークの応援をいただいていたところですが、ほぼ非常勤の職員を採用したりとか、任期付の職員を採用しまして、100名弱の体制で支援金センターは営業しております。こちらも特に書類に問題がなければ、2週間以内の支給を図るという目標で、業務を行っているところでございます。

下の囲みの中に、10月末までの支給申請状況と支給決定件数が書いてございますけれども、こちらは最新のデータで、11月16日までの支給は約20億円になってございまして、国全

体で415億円の支給ですので、埼玉で20億円の支給がなされているところでございます。引き続き、これも2週間以内に支給決定を図っていくということで、頑張って業務を行っているところであります。

安定部からは以上です。

○雇用環境・均等室長 続きまして、テレワークの推進についてでございます。雇用環境・均等室の手塚と申します。よろしくお願いいたします。資料16ページになります。

新型コロナウイルス感染症への対応といたしましては、従前よりの周知啓発としての、テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドラインの周知や、テレワーク総合ポータルサイトの周知に加えまして、このガイドライン、適切な労務管理を実施しつつ、テレワークを導入していこうとする事業主を支援するために、「働き方改革推進支援助成金」職場意識改善特例コースやテレワークコースといった、助成金の周知及び支給を実施いたしました。

また、強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議におきましても、デジタル化の推進について、テレワークにおける適切な労務管理体制の整備を提言しております。

下半期につきましても、ガイドライン、ポータルサイトの周知、それから、実際にテレワークを導入する事業主への助成金を中心とした支援というものを実施してまいりたいと思っております。

それから、資料が17ページになります。育児、介護を行う労働者、妊娠中の女性労働者等が休みやすい環境の整備につきましましては、4つの助成金を事業主支援として、周知・広報及び支給を実施いたしました。

働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）は、新型コロナウイルス感染予防対策の1つとして、病気休暇制度や、子供の休校、休園に関する特別休暇制度を設けて、さらに取得促進にも取り組む中小事業主を対象としております。

それから、2番目の両立支援等助成金介護離職防止支援コース（新型コロナウイルス感染症対応特例）は、介護のための有給の休暇制度を設けて、介護を行う労働者が休みやすい環境を整備した中小事業主を対象としております。

それから、母性健康管理措置による休暇取得支援助成金は、医師や助産師等からの指導事項によって、妊娠中の女性労働者が取得できる有給の休暇制度を設けて、妊婦である女性労働者が休みやすい環境を整備した事業主を対象としております。

それから、小学校休業等対応助成金は、小学校の臨時休業に伴って、子供の世話をを行うために休む労働者に、有給の休暇を取得させた事業主が対象となっております。

これらの助成金について、最後の小学校休業等対応助成金以外は、雇用環境・均等室で支給決定に関する事務を全て行いました。非常勤職員を含めまして、職員一丸となって、雇用調整助成金の支給事務などにも協力をしながら、こちらの、私どもが支給している助成金についても、いち早く、2週間以内に支給ができるように、業務に当たってまいりました。

また、周知のみでなく、17ページの下半期に向けた取組にもありますが、労働者から受ける相談の中に、介護が必要な家族を抱えているが休みが取りづらい、あるいは妊娠しているので、新型コロナウイルスによる感染症がより心配だれども、休みが取れない等の相談があった場合には、労働者の意向に十分注意しながらも、事業主に連絡を取って、法律や助成金の趣旨に理解を求め、各種休暇制度の導入等を促すといったことにも努力をいたしてまいりました。下半期につきましても、引き続き、助成金の周知、労働者からの相談を端緒とした事業主への働きかけ、そして、助成金につきましても、速やかな支給に一層努めてまいりたいと思っております。

私からは以上です。

○労働基準部長 続きまして、労働基準部より、職場における新型コロナウイルス感染症予防対策について御説明をさせていただきます。

まず、労使各団体等、労働災害防止関係団体等も含めまして、広く、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリストを用いまして、周知・啓発を行ったところでございます。

また、時期的なものとしまして、夏季の熱中症クールワークキャンペーン、特に、マスクを着用している場合にあっても、休憩時においては、ソーシャルディスタンスをしっかりと確保した場合には、マスクを外して熱中症予防にも努めましょうということを呼びかけてまいりました。

また、全国労働衛生週間においては、特に、新型コロナウイルス感染症対策につきましても、労働衛生活動の着実な推進について呼びかけを行ったところでございます。

戻りまして、チェックリストの内容について触れさせていただきます。本日、参考資料として配付させていただいております労働基準部の資料の中に、ただいま御説明のチェックリストが入っております。資料では少し小さい字でございますが、チェックリストを御参照いただければと思います。

このチェックリスト、頭出しのところでは、労働安全衛生委員会、衛生委員会資料と書いてありますけれども、御承知いただいておりますとおり、各委員会については、50名以上の事

業場について設置が義務づけられておりますけれども、今回、労使各団体等に周知させていただきました際には、この事業場の規模にかかわらず、チェックリストによる取組について啓発いただくようお願いをしたところでございます。

このチェックリストの内容につきましてでございますけれども、それぞれの基本的な対策について確認をいただく、職場の実態を確認いただく、確認、確認が重要であると。そして、その確認の結果、必要なことが確実に実施できることが大切ですので、取組を促すこととしております。

ポイントがございます。上の四角囲みの中の一番下の行に、米マークで都道府県労働局労働基準監督署に報告いただく必要はありませんと記載しております。これは、事業場で取り組んでいただくことが目的でございますので、形式的に報告をいただくということではなくて、報告も要りません、実質的に取り組んでいただければという趣旨でございます。

そしてもう一つ、ポイントを御説明させていただきます。ページでは、5分の4ページになりますが、資料では小さい字ですが、チェックリストの一番下のほうへ掲げております。

4ページに、4番としまして、配慮が必要な労働者への対応等、この中で黒ポツの下から2番目でございます。テレワークを行う場合は、業務とプライベートの切り分けに留意し、上司や同僚とのコミュニケーション方法を検討し、在宅勤務の特性も理解した上で、運動不足や睡眠リズムの乱れやメンタルヘルスの問題が顕在化しやすいことを念頭に置いて就業させているか、メンタルヘルスについても、しっかりと取り組んでいただくことを促しているところでございます。

以上が、上期の取組でございます。下期に向けましては、各事業場の実態に合った感染防止対策を講じるために、個別指導、集団指導、あらゆる手法も取り入れながら、感染症拡大防止対策の指導援助を引き続き実施してまいります。

以上でございます。

○総務部長 では、続きまして、御説明申し上げます、総務部長をしております田代と申し上げます。よろしくお願いたします。資料19ページを御覧いただけますでしょうか。こちらにつきましては、労働局が行っております新型コロナウイルスの感染防止対策でございます。

コロナ禍におきまして、労働局はセーフティーネットの機能を維持していくために、新しい生活様式に基づいた感染予防対策を踏まえた行政サービスを提供していくこととしてしているところでございます。厚生労働省が公表しております新しい生活様式を踏まえまして、3点挙げさせていただきます。

1つ目が、来庁者、職員の感染防止対策の徹底でございます。こちらは基本的な感染防止対策としまして①が窓口等での飛散防止、アクリル板の設置など、あるいは消毒液の設置などをさせていただいております。②が職員のマスク着用と来庁された方についても、マスクの着用を呼びかけさせていただいていること、③が庁舎内での待ち時間短縮のために、予約制を導入させていただく、あるいは車で来庁された方については、車内でお待ちいただき、携帯電話でお呼び出しするということ、④が3密回避のために、会議室などの有効スペースをできる限り活用するというところに取り組んでいるところでございます。

2点目が、来庁を不要とするサービス・手続の利用勧奨でございます。①が、電話による労働相談ですとか職業紹介の実施、②が来庁や郵送による届出・申請、③がインターネット情報を発信して、こちらを御活用いただくということでございます。

3点目が、感染防止対策を徹底した面接会・会議等の開催でございます。これまで中止や延期をしていたイベント等につきまして、順次、実施をしているところでございますが、この実施に当たりましては、①が参加人数を従前よりも縮小した規模で行うこと、②が十分な間隔をあけた配置、③が入場時の体温測定、④が特に100人以上が参加されるような、規模の大きい行事につきましては、感染防止対策を事前に十分確認をして、実施することとしているところでございます。

次に、コロナ対応の中で、通常にはない取組を行ったことについて御紹介をさせていただきます。

1つ目が、本年4月から5月にかけて、成田空港等における海外からの帰国者の一時待機の受入れに当たりまして、帰国者への支援という業務を厚生労働省からの要請を受けて、埼玉労働局から職員を派遣したところでございます。

2つ目が、本年4月から8月にかけて、厚生労働省が実施をしております助成金、先ほど御紹介ありましたが、小学校の休業等対応助成金というものなどの業務につきましても埼玉労働局から職員を派遣したところでございます。合わせて、延べ260人日の職員を派遣しまして、政府全体の取組、あるいは厚生労働省の取組ということにも、対応をさせていただいたところでございます。

一番下の下半期に向けた取組でございますが、引き続き感染防止対策をしっかり徹底してまいりたいと思います。また、各種のイベントが再開される場合につきましては、密を防ぐ等感染防止対策、こちらを徹底してまいります。

続きまして、20ページを御覧いただきまして、こちらは新型コロナウイルス感染症に関す

る労働相談の状況でございます。

本年2月に全国の労働局に、特別労働相談窓口が設置されたところでございます。埼玉労働局では、3月23日に管内の全監督署・ハローワークにも設置したところでございます。

10月末現在の受付状況でございますが、一番左のグラフを見ていただきますと、10月末現在で約5万4,000件の相談を受け付けております。相談された方の内訳を見ますと、事業主の方が最も多く約3万8,000件、次いで、労働者が約7,800件、次いで、社会保険労務士が約7,100件となっております。

また、件数の推移を見ますと、4月をピークに減少傾向にありますけれども、10月単月におきましても約4,000件を超える相談をいただいているところでございます。

次に、真ん中の図が相談内容の内訳でございます。全体の約77%が雇用調整助成金に関する相談でございます。次いで、賃金・休暇・休業・解雇等に関するものが約18%という状況でございます。

一番右の図が業種別の内訳でございます。最も多いのが製造業で約13%、次いで飲食業が約8%、次いで、卸売業・小売業が約6%という状況でございます。

下半期に向けた取組でございますが、相談窓口においては、引き続き、企業や労働者の皆様方からの相談に、適切に対応させていただくということとしております。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

続いて、(2)誰もが働きやすい社会に向けた働き方改革を推進するために、につきまして、労働局から説明してください。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室、手塚でございます。最初に私から御説明いたします。

雇用環境・均等室関係で3点あり、ちょっと資料が飛び飛びになりますが、まとめて御説明をさせていただきます。

まず、21ページを御覧ください。生産性向上等に取り組む中小企業・小規模事業者への支援ということで、1つは、働き方改革推進支援センターによる支援ということでございます。中小企業等が抱える課題に対しまして、相談対応、商工団体等と連携してのセミナーの開催、相談窓口への専門家の派遣、個別訪問によるコンサルティング等を実施いたしました。

また、2つ目は、埼玉県公労使会議で、新型コロナウイルス感染症拡大の中で取組を検討しまして、5月には持ち回りで会議を実施し、令和2年度取組内容の再検討を実施いたしまし

た。また、9月に各構成団体の取組状況、意見等をまとめて、2年度の取組内容の周知を実施いたしました。

ただし、センターの取組も公労使会議の取組も、新型コロナウイルス感染症の影響によって、進みづらかった点も多くございます。

下半期につきましては、取組を強化してまいりたいと思いますが、働き方改革推進支援センターにつきましては、ワークショップや、オンライン形式を導入・活用したセミナーの開催などを実施してまいりますとともに、個別の事業所に対するコンサルティング形式の支援のほうも、企業の理解を得ながら実施してまいりたいと思っております。

公労使会議は、10月、11月に働き方改革推進期間を実施いたしました。現在、アンケートなどを実施し、状況を分析しながら、来年度の取組を検討しているところでございます。

次が、資料26ページになります。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のために、ということでございます。

パートタイム・有期雇用労働法の中小企業への適用が、来年の4月に迫っております。上半期は、周知・啓発等を実施してまいりましたが、これにつきましても、下半期に取組を強化し、オンラインを活用したセミナーの開催をはじめ、働き方改革推進支援センターを活用した支援を最重点として進めてまいりたいと思っております。

現在、このページの右端にございますが、周知・広報の一環として、さいたま新都心駅前デジタル広告を実施しております。

それから、次が34ページになります。安心して働くことができる環境整備の推進ということで、総合的なハラスメント対策の推進、それから、紛争解決援助の実施、適正な行政指導の実施ということになりますが、これにつきましても、いずれも下半期の取組を充実させてまいりたいと思っております。

ハラスメント対策につきましては、12月が集中的な広報月間となっております。これは、今年度は公労使会議の取組としても実施し、埼玉県と連携して、初の取組としての特別相談日を設けることや、セミナーの開催等を予定しております。

紛争解決援助につきましては、35ページを見ていただきたいと思います。あっせん開催の方法を、感染予防対策を徹底するというのを念頭に、局内でのリモート方式を取り入れ、工夫して実施しております。

それから、最後に、行政指導ですが、こちら上半期、ほとんど実施することができませんでしたので、後半期にかけて実施してまいりたいと思いますが、感染防止対策を徹底した上、

企業側の理解を得つつ、従来の訪問による個別の調査、報告徴収と申しておりますが、これを実施して、法違反があれば、是正の指導をしてまいりたいと思っております。

雇用環境・均等室の関係は以上でございます。

○労働基準部長 労働基準部より御説明を申し上げます。労働基準部からは、大きく4つの分野から御説明をさせていただきます。

監督指導分野、賃金に関する分野、安全衛生に関する分野、そして最後に、労災補償に関する分野について御説明をさせていただきます。

まず、監督指導に関する分野でございますが、22ページから御覧いただきます。上半期におきましては、労働基準監督官が主となりまして、まず、訪問支援という形で、改正された労働基準法の時間外労働の上限規制、年休の時季指定義務等の周知につきまして、事業場にお伺いし、周知を行ったところでございます。

ここでポイントとなりますのは、監督指導とは若干距離を置きまして、訪問支援という形を取っております。結果的には、203事業場にお伺いして訪問支援を行ったところでございます。こちらにつきましては、その内容についての成果云々の実績ではございません。あくまでも周知ということを行ったという数字でございます。

次に、(2)に長時間労働が行われていると考えられる企業への監督指導でございます。上半期、229事業場に対して監督指導を実施し、そのうち、109事業場、47.5%に対し、違法な時間外労働を確認し、是正・改善指導を行ったところでございます。この結果でございますけれども、まだ一部是正中の事業場もございますけれども、ほぼ全ての事業場におきまして、是正・改善に協力いただきまして、定着に向けて、さらに取り組んでいただいているところでございます。

下の円グラフでございますけれども、これは令和元年1年間の監督指導の結果でございます。違法な時間外労働があった事業場の割合は59%となっております。本年上期においては、47.5%でございますけれども、下期におきまして、集中的な監督指導を行いますので、この違反の率につきましては、1年間を見ますと、今年度におきましても上がっていくものと見られます。

次に、23ページ、労働条件の確保・改善のための取組であります。上期におきまして、784事業場に対して定期監督を実施したところでございます。このうち75.8%、594事業場について、何らかの労働基準関係法令違反が認められたところでございます。是正勧告、改善指導を行っております。

こちらにつきましては、その具体的な内容については1年間となりますので、これからの取組となります。これからの統計となりますので、下の表におきましては、経年的な、1年間の違反状況等について、参考までに掲げましたので、御説明させていただきます。

平成27年から昨年、令和元年までの5年間につきましてはのデータでございます。監督指導につきましては、1,000件から2,000件台を実施しまして、違反事業場の割合につきましては、60%台から70%台となっております。

この中で、違反の種類としまして一番多いのが、労働時間に関するものでございます。いわゆる36協定を届けていない、または36協定を超えて残業させている。それに加えて、割増賃金が払われていないということが併せて考えられますが、同様に、その違反率が労働時間と割増賃金で1番目、2番目となっております。

そして、3番目に多いのは安全衛生に関する分野でございますが、こちらは製造業、または建設業におきまして、機械に対しての安全措置がなされていない、墜落防止措置がなされていないということが主な内容となっております。

定期監督等の主な業種別の違反状況でございますが、こちらは製造業から接客娯楽業まで掲げておりますけれども、この件数については、事業場の割合等を踏まえますものでございまして、どの業種について一番力を入れているということで一概に見ていただくものではございませんので、違反率についても同じような考えで見いただければと思います。

令和元年度におきまして、監督指導の結果の違反率でございますが、製造業におきましては79.1%、以下、建設業71.4%、運輸交通業78.9%、商業74.5%、保健衛生業66.3%、接客娯楽業が73.8%、全体的にはほぼ6割から7割の範囲での違反率となっております。

その下は、主な違反率を細かく詳細に掲げております。

下期に向けましては、12月におきまして、建設工事現場における一斉監督、1月・2月におきましては、最低賃金の履行確保のための集中的な監督指導を行います。

先ほど、1番目の監督指導の22ページの取組の中で、下期に向けた取組について御説明を漏らしてしまいました。戻りまして、御説明させていただきます。

長時間労働の是正につきましては、この11月、過労死等防止啓発月間におきまして、様々な取組を行ったところでございます。また、一部実施中でございます。昨日は、各労働者団体、使用者団体等関係団体の御理解、御協力を賜りまして、過労死等防止対策推進シンポジウムを実施したところでございます。

また、今月におきましては、過重労働を防止するために、各事業場に対する監督指導を集中

的に実施しているところでございます。また、よく取り組んでいただいていますねという事業場につきましては、県内で水平展開をさせていただきまして、各企業の取組を促すという観点から、埼玉労働局長によるベストプラクティス企業への訪問を実施したところでございます。

飛びまして、24ページ、労働条件の確保・改善のための監督指導でございます。こちらは申告・相談等への迅速・適切な対応をしているところでございます。

具体的には、申告につきましては、労働者からの救済の申立て、または退職した方からの救済の申立てについて監督指導を行うものでございます。上半期は、申告につきまして571件の監督指導を行ったところでございます。こちらにつきましては、違反の状況につきまして、円グラフで示しております。右側の円グラフが令和2年度の内容になります。その多くの内容につきましては、賃金不払いと解雇でございます。こちらを合わせますと9割以上になります。これは、令和元年度同期におきましても9割以上、同様でございます。

下半期に向けた取組につきましては、申告、未払賃金立替払の迅速処理による被害労働者の早期救済に努めることとしております。

戻りまして、未払賃金の立替払の認定申請件数ですが、現在8件となっております。これは前年同期に比較しますと減少しているところでございます。

続きまして、25ページ、賃金分野に関する取組でございます。最低賃金の履行確保のために、埼玉地方最低賃金審議会におきまして御審議いただきまして、本年につきましては、県最賃が2円の引上げ、また、特定最低賃金につきましては、それぞれ5業種につきまして、3円から5円の引上げとなったところでございます。例年、周知につきましては、一番大きな取組としましては、大宮駅におきまして、労働局長、埼玉最低賃金審議会会長、また、労働者側、使用者側の代表の連合会長、また、経営者協会会長にそれぞれ御出席を賜りまして、直接、県民の方に周知を行うということを行っておりますけれども、本年度におきましては、コロナ禍におきまして、中止をしているところでございます。

一方で、さいたま新都心駅の大型映像ビジョンへの掲載、また、電車の中から非常に見やすいところである川口労働基準監督署の壁面の懸垂幕に、最低賃金の周知を行う方法を取っているところでございます。

下半期に向けましては、改正されました最低賃金の履行確保のための周知広報を、引き続き実施してまいります。

続きまして、27ページ、安全衛生の分野でございます。労働災害の発生状況につきましては、休業4日以上死傷者数について掲げております。左側の折れ線グラフでございますけれども、

ども、第8次労働災害防止計画から第13次労働災害防止計画の現在進行中の状況まで、平成5年から令和元年までの発生状況を掲げております。近年は、死傷災害、死亡災害とも、全体的には減少してきたところでございますけれども、死傷災害につきましては、第12次、13次労働災害防止計画期間中に増加している状況があります。一方で、死亡災害につきましては、12次、13次労働災害防止計画の期間中、減少をしてきているところでございます。

内容につきまして、若干触れさせていただきます。死傷災害につきまして、令和元年度は6,237人となっております。これは、平成30年と比べまして、ほぼ同一の数字になっているところでございます。

一方で、死亡者数につきましては、令和元年は33人、平成30年は36人と若干であります。減少したところでございます。

そして本日、机上に配付させていただいております訂正表、こちらは外国人労働者の死傷者数でございます。昨年度の審議会におきましては、具体的な外国人労働者の死傷災害の取りまとめは、これからということで御説明をさせていただきましたところ、現段階で確定したものについて掲載をさせていただいたところでございます。

外国人労働者の死傷者数でございますが、令和元年におきましては241人、平成30年の160人に比べまして、増加しているところでございます。また、令和2年におきまして、対前年比を見ますと、8人の増加となっているところでございます。この内訳でございますけれども、製造業が最多となっております。また、国籍別にはベトナムの方が最多となっております。

続きまして、28ページでございます。こちらは、労働災害の発生状況を年齢別に表したグラフでございます。こちらを見ていただきますと、オレンジの60歳以上の労働者の方の死傷者数の割合でございますが、10年前と比べて約1.4倍となっております。

参考までに、下のグラフでございますが、こちらは国勢調査におきましての10年間、平成27年と平成17年の差でございますが、60歳以上の方の割合は1.5倍となっております。

続きまして、29ページ、年齢別の労働災害の業種別の発生状況でございます。御注目をいただきますのは、上段のグラフと下段のグラフでございます。上段につきましては、製造業、建設業、陸上貨物運送業、工業的業種とくくりまして、こちらは減少している、例えば建設業であれば、60歳以上の方については減少している状況があります。

一方で、下の小売業、社会福祉施設、飲食業につきましては、非工業的業種とくくらせていただきますと、それぞれ増加しているところでございます。特に社会福祉施設におきましては、

平成21年は39名だったところが、令和元年については140人に増加しているという状況でございます。

続きまして、30ページ、こちらは令和2年度の9月末現在、の労働災害の発生状況を業種別、型別に示したものでございます。御注目いただきますのは、小売業と社会福祉施設でございます。こちらにつきましては、転倒災害、それから、動作の反動・無理な動作、これは腰痛がほとんどでございます。こちらが多くなっております。

また、上段は事故型でございますが、左記以外がございます。こちらにつきましては、前年に比べ70件増えております。こちらは、コロナウイルス感染症によりまして、休業4日以上された方が含まれております。

また、左下、小さく転倒災害の発生状況について特出しをさせていただきました。10年前に比べますと、60歳以上の方の転倒災害の数は約2倍に増加しているところでございます。

このような状況から、31ページでございます。労働災害防止対策としまして、製造業につきまして、下から2行目のポツを見ていただければと思います。エイジフレンドリーガイドラインの集団指導による周知、個別指導の実施、これを通年として行っておりまして、下期も行ってまいります。これは高年齢労働者への安全衛生対策でございます。

2番目、その下でございます。陸上貨物運送事業につきましては、交通事故の防止のほか、荷役ガイドライン等の災害について重点としまして、その防止対策を図っていくこととしております。

右側、建設業でございます。建設業につきましては、建設、解体工事等に対する個別指導を通年で行っております。また、建設工事関係者連絡会議、本日9時から開催されているところでございます。この中で、発注機関、受注機関に対しての労働災害防止対策の徹底の呼びかけを行っているところでございます。

第3次産業につきましては、先ほど御紹介させていただきました非製造業としてくくらせていただきました事業場におきまして、上から2つ目のポツ、STOP! 転倒災害防止プロジェクトの推進等について進めてまいりますほか、一番下の黒ポツでございますけれども、社会福祉施設関係団体に対するエイジフレンドリーガイドラインの取組の要請を行っております。引き続き、こちらも年間を通して行っていくこととしております。

続きまして、32ページでございます。過重労働対策、メンタルヘルス対策、化学物質対策、石綿対策、治療と仕事の両立支援に、それぞれ対応しているところでございまして、こちらにつきましても、引き続き下半期も実施してまいります。

特にメンタルヘルス対策につきましては、先ほど御紹介させていただきましたが、コロナ禍におけるテレワークにおけるメンタルヘルス対策についても、チェックリストを利用して、その取組を呼びかけてまいります。

化学物質、石綿対策につきましては、法令の改正等がございましたので、こちらにつきましては、関係企業、関係団体に対して周知を引き続き行ってまいります。

治療と仕事の両立支援でございます。こちらは、県内の労使団体、医師会、埼玉県等と連携しながら、通年での取組を行っているところでございます。

続きまして、33ページでございます。労災補償分野の取組でございます。埼玉労働局の労働基準監督署で1年間に請求を受けます新規の受給者数は約3万件以上になっております。うち、その処理期間が6か月以上に及ぶものにつきまして、長期未決件数と言っておりますが、その数は30件から40件で推移しているところでございます。

また、長期の処理となりやすいものとしまして、脳・心臓疾患、精神障害の請求件数でございますけれども、脳・心臓疾患に関する労災請求事案については、年に30件、40件、また、過去には50件と、高どまりの状況です。精神障害につきましては、60件から70件、本年度におきましては、まだ上半期でございますので、数字が確定しておりませんが、例年を見ますと経年的には増加傾向にあるところでございます。

下半期に向けましても、迅速・公正な労災保険給付の実施に努めてまいります。

以上でございます。

○会長 続いて、(3)すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境を整備するために、について、労働局から説明をしてください。

○職業安定部長 職業安定部長の吉田でございます。36ページから御説明申し上げます。

ハローワークの基本業務でございますマッチング機能に関する、主要指標の9月末の進捗状況について、グラフ化されておりますけれども、就職件数、充足件数、早期再就職件数とも、残念ながら未達というか、普通ですとここが50%くらいなければいけないんですけれども、なかなかコロナ対応で、窓口が閉めてあったりとか、雇用保険の受給者が認定は郵送で行うとか、そういった状況でございましたので、前半は非常に厳しい状況に終わりました。

下半期に向けましては、非正規労働者をはじめ重点的な支援が必要な方に対して、担当者制による体系的な就職支援を実施するですとか、県内7か所のハローワークなどで、来所を伴わない、ズームによる、オンラインによる職業相談を実施する予定ですとか、感染予防対策を十分した上で、就職面接会ですとか、就職支援セミナーを開催する。それから、求人開拓を進め

て、この遅れを挽回したいと考えております。

37ページでございます。こちらは、「日本再興戦略」改訂2015の中でつくられたものでございまして、平成28年3月に埼玉県正社員転換・待遇改善実現プランで、平成28年度から令和2年度までの5か年計画の最終年度のものでございます。それぞれグラフにあります目標が、薄い水色で描いてあるのが目標でございまして、それに対して、進捗状況がグラフ化されておりますが、正社員就職・正社員転換数が11万6,000人、進捗率77.4%となっております。それと、右側のユースエール認定事業所数、21件ということで、なかなかこれはまだ未達ということになっておりまして、最終年度でございますけれども、今後とも、正社員転換ということに関して、頑張っていきたいと思っております。

真ん中の2つについては、目標の立て方がどうかという面もありますけれども、目標を達成しているところでございます。

それから、38ページ、高齢者の関係でございます。令和2年9月末時点での65歳までの雇用確保未実施企業は2社残っております。これをまず、達成するというのが目標でございます。

それから、再就職支援につきましては、それぞれちょっと年代によって凸凹はありますけれども、これも、今後とも頑張っていかなければいけないという数値でございます。

それから、こちらは来年の4月から改正高年齢者雇用安定法が施行になります関係でございまして、こちらの周知も図っていかなければいけないということでもあります。

それから、次の39ページ、就職氷河期世代の就職促進でございます。こちらは、6月に、埼玉県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを、書面にて設置、開催しております。10月には、第2回プラットフォームを開催しまして、全体的な事業実施計画を策定したところでございます。

その中で、埼玉労働局における取組としましては、その下の緑色の囲みの中に、専門窓口の設置ですとか、ハローレーニングを活用する。それから、事業所を支援する。これは、氷河期限定の求人ですとか、そういうものを出していただいたり、職場実習の場面を開拓するというようなこと。それから、各種助成金を用いて、促していくというようなことになってございます。

それから、一番下の委託事業につきましては、県のほうで県内全てのサポステに支援をしております。そういったものを活用して、氷河期世代の活躍促進ということで、これはコロナがなければ、本年度の目玉ということで、3月の審議会でも御説明したところでございますけれども、こ

ちらのスタートもちょっと遅れぎみかなということで、後半に向けて頑張っていこうということでございます。

40ページから若者に向けての支援になってございます。40ページが高卒の新卒、既卒者に向けてのものでございます。現時点での就職状況、結構厳しい状況が続いております。下期に向けては、就職面接会を開催ですとか、各ハローワークで未内定者ゼロ作戦を実施するというような取組、そういったものを進めていって、第2の氷河期をつくらないというような取組を進めていきたいと思っております。

41ページにつきましては、大学等と連携したものでございまして、就職支援セミナー、それから、新卒応援ハローワークでのLINEでの登録状況の表が載っております。残念ながら、就職支援セミナーにつきましては、今年度はまだ実施できておりません。昨年度の状況になってございます。就職支援セミナーを集めてやるというのは、なかなか難しいのですが、面接会ですとか、そういった情報について、LINEを通じてプッシュでお伝えしていくような取組を進めているところであります。就職支援セミナーも、できればウェブでやれたらいいなとは思っておりますが、技術的なもので、なかなか難しいのが現状でございます。

それから、若者支援の関係で42ページは、ユースエール認定制度でございます。こちらは、先ほど数字を見ていただきましたが、まだ21社しか認定されてございまして、今年度の上半期は3件を認定したところであります。

それから、早期離職防止のための定着支援ということで、具体的には、新卒応援ハローワークからはがきを送ったりとか、メールを送ったりする。問題というか、支援が必要な場合は、事業所訪問をさせていただくというような取組になってございます。

それから、43ページが女性の活躍促進ということで、マザーズハローワークを設置しております。今年度、グラフにありますように、対象者数がかなり減っております。ですので、昨年度、登録された方が就職したということで、就職率は100%を超えているところがございますけれども、登録されている方に対して、ここもズームを利用した職業紹介などを、今後展開していく予定でございますので、数字を上げていきたいと思っております。オンラインによる職業相談ですとか、個別担当者制によるきめ細かな支援をしていきたいと思っております。

それから、1ページ飛ばしまして、45ページが障害者の就労促進でございます。こちらも成績があまり芳しくなくて、グラフの一番右側の紫のグラフが今年度の数字でございます。それから、右側の数字は民間企業の実雇用率、2.22でございますので、全体としては達成されている状況でございます。それから、その下の公的機関の実雇用率につきましては、残念ながら

ら埼玉の場合は、埼玉県はいいんですけれども、市町村の機関につきましては2.36、埼玉県等の教育委員会は1.64、それから、独立行政法人も2.08ということで、民間企業の範たるべき公的機関の成績が悪いのが、残念なところでございます。

それからもう一つ、来年3月1日以降、法定雇用率が上がってまいります。民間企業が2.3、それぞれ1ポイントずつ上がって、国、地方が2.6、都道府県等の教育委員会が2.5%ということになっております。こちらの周知と併せて、それぞれの企業、これは0.1ポイント上がることによって、今まで雇用しなくてもよかった会社が増えるということでございますので、1人も雇用していない企業に対して支援をしていくですとか、先ほど申し上げました公的機関については、特に力を入れて指導をしていくことにしております。

それから、46ページは外国人の環境でございます。こちらは元年度の状況が書いております。毎年10月末現在のもので、届出を義務化しております、現在最新の数字は取れてございません。昨年までの状況ですので、こんな状況で、とても多くなってきているというグラフになっております。中でもベトナムが最も多くて2万人を超えている状況、次いで、中国、フィリピンということになっております。

どういう業種に働いているかというのが、右側の円グラフになっていまして、製造業が一番多いというような状況、サービス業がその次というようなグラフになっております。

技能実習生も含めて、コロナの関係で、帰国がままならなくなってしまったりとか、今年度に入ってからいろいろな動きが、また3月には御報告できると思っておりますけれども、なかなか、報道でもなされておりますけれども、在留資格のない方、就労ビザを持ってない方の派遣ですとか、そういったものが取り沙汰されております。後で説明させていただきますけれども、派遣の指導監督の中でも、その辺のところを見させていただいているところでございます。

それから、47ページはハロートレーニングの関係でございます。御承知のとおり公共職業訓練と求職者支援訓練という二本立てになってございまして、公共職業訓練は、主に雇用保険の受給者を対象にしているところでございます。実施機関としては、ポリテクセンター、県の技術専門学校、それから、民間に委託しているものになってございます。

求職者支援コースは民間委託がほとんどでございまして、こちらのほうで対応しております。

求職者支援の実施状況は48ページにございます。48ページの状況、詳しくは説明しませんが、こんな活用状況になってございます。

それから、49ページが生活保護受給者等の生活困窮者の活躍促進ということで、市ですとか区役所内に設置した相談窓口で、自治体と連携した就労支援を実施しております。こちらは

支援対象者数、全体の支援対象者数が少ないのか、そんなに多く、9月末で半数ですので、大体この支援対象者数については、同じくらいになっております。これは引き続き自治体と連携して取り組んでいるところでありますが、今後、住居を失うおそれのある者ですとか、そういった生活困窮者に対して、自治体と連携して生活支援と就職支援を図ってまいりたいと思っております。

それから、50ページは人材確保対策ということで、医療・福祉分野、保育士、それから緊急医療人材等、この3つの分野についてのプロジェクト、それから、建設とか警備とか運輸、そういったものについての専門窓口を設けまして、人材確保・就職支援コーナーを設置しております。求人者と求職者の両面に対して重点的に就職支援を実施しているところであります。

こちらにつきましても、下期に向けましては、上期にできませんでしたけれども、職場見学付きの事業所説明会ですとか、合同就職面接会というようなものを進めていく予定でございます。

それから、51ページは地方自治体と連携した地域雇用対策の推進ということで、1つ目が、ハローワークと地方自治体との協定に基づく一体的実施を行っております。9市1町で展開しております。こちらのほうは生活保護受給者等も含めて支援しているところであります。

それから、ふるさとハローワークは県内17の市、ハローワークのない17の市にふるさとハローワークを設置してございます。こちらのほうも利用を、一時期、閉めているところもありましたけれど、今は全部開けてやっているところであります。

それから、52ページは地方自治体との雇用対策協定になっております。先ほど説明しましたように、埼玉の場合は、協定がなくても、いろいろな、ふるさとハローワークですとか一体的実施の事業をやっておりますので、雇用対策協定を結ぶことによって、さらに地方自治体との連携を強めていくということで、進めているところであります。県とは平成29年に締結、それから下のほう市町村としましては、さいたま市、志木市、戸田市と協定を結んでおりまして、今年は無理かもしれませんが、今年度中にも、もう一、二か所は協定を結ぼうかなと思っております。いずれにしても、この協定がなくても、それなりに埼玉の場合は、地方自治体との連携は密にできているという状況でございます。

最後、53ページは、派遣とか民間の職業紹介所に関する指導・監督に関してでございます。派遣法の関係では、今年の4月から、働き方改革の関係の関連法による、同一同一ですとかそういう制度が始まっておりますので、そちらの周知とか指導監督をしております。

それから、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う派遣契約の中途解除等に係る指導を中心に行っております。労働者、特に、外国人労働者を派遣している事業所さんを中心に、外国人

専門官と、需給調整指導官が同行しまして、そういった、外国人労働者が不当に解雇されてないか、中途解除されてないかというような観点も含めて指導に当たっているところでございます。指導の実績、目標に対しまして230件ということで、こちらのほうは数字はそれなりに上げてございます。右側は派遣の事業所数、それから職業紹介の事業所数でございます。

私からは以上です。

○雇用環境・均等室長 すべての人々が意欲・能力を活かして活躍できる環境の整備で、雇用環境・均等室関係を、1点だけ追加させていただきます。資料は44ページになります。

女性の活躍推進等と、仕事と家庭の両立支援対策の推進についてですが、この中で、くるみんの認定と、えるぼしの認定につきまして、少し説明をさせていただきたいと思います。この部分につきましては、これまでの認定に向けた個別企業への支援等が実ったという部分もありまして、上半期も、認定企業を3件ずつ出すことができしております。認定証の交付式につきましては、9月までは、企業を訪ねて、私から伝達をさせていただくということで実施してまいりました。

下半期につきましても、引き続き、制度の周知、企業への働きかけを実施して、1社でも多く認定をしてまいりたいと思っております。また、周知のための事例集も、毎年、局独自で作成しております。ユースエール認定も併せまして作成してまいりまして、今年度も作成中となっております。

以上でございます。

○会長 続いて、(4)労働保険等の適正な運用のために、について労働局から説明をしてください。

○総務部長 それでは、御説明申し上げますが、その前に先ほど御説明した資料20ページの中で、一部数字に誤りがございましたので、この場で訂正をさせていただければと思います。

中央の円グラフの左下に賃金・休暇・休業・解雇等の数字がございますが、こちらが、件数が1万248件で18%、それから、右上のその他でございますが、こちらが1,721件の3%が正しい数字となります。この下にⅡの表がありますが、こちらに書いてある数字が正しい数字でございますので、訂正をお願いできればと思います。大変申し訳ございません。

それでは、続きまして、資料54ページから御説明を申し上げます。労働保険の関係でございます。

労働保険の未手続事業場一掃対策の推進でございますが、こちらにつきましては、令和3年度末の適用事業場数を20万2,500事業場とすることを目標に取り組んでいるところでござ

ざいます。本年9月末現在の状況でございますが、適用事業場数が20万174事業場ということで増加している状況でございます。

下半期に向けた取組としましては、ちょうど今月が、労働保険の適用促進強化月間ということで、各種周知をさせていただいておりますが、特に本年は、地元埼玉のFMラジオ局に委託をしまして、広報活動もさせていただいております。

続きまして、資料55ページが労働保険料の適正徴収でございます。

まず、グラフの右側でございます。9月末の状況でございますが、赤が徴収決定額でございます。こちらを御覧いただきますと、853億円ということで、前年同期比で約17億円増という状況でございます。一方、収納額でございますが、黄色のグラフになりますけれども、こちらは219億円ということで、前年同期比140億ほど下回っておりますが、こちらにつきましては、今年度の年度更新が、コロナの関係で延長されたことに伴いまして、口座振替の納付期限も、従前、9月7日までであったものが、10月13日までとなりましたので、こちらにデータとして反映されていないというような状況も要因としてございます。

下半期に向けましては、今年度の労働保険料の収納率98.88%を目標にしてございます。こちらの達成を目指して、引き続き取り組んでまいります。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

労働行政の運営状況につきまして、労働局から御説明をいただきました。御質問、御意見等いただきたいと思っております。よろしく申し上げます。

どうぞ。

○小松委員 コマームの小松と申します。丁寧な説明ありがとうございました。1点確認ですが、コロナ対策についていろいろされているのが今日よく分かりました。ただ、今のフェーズでくると、対策していても、コロナが実際に起きてしまう可能性が大というふうに感じております。起きてしまった事業所に対しての、チェックリストみたいなものがあるのかどうかということは今非常に思っております。例えば、コロナが起きてしまったために、雇用者及び事業者のかなり困窮が予想されます。例えば、この会場が、もしも民間で運営しているとなると、まず、その主催者に対して、今はもうここでは絶対濃厚接触はないと思うんです。でも、帰ってから、具合が悪くなって陽性が出たとなると、ここにいる関係者は一応、濃厚接触じゃなくても、PCR検査を受けようと思ったときに、主催者の企業が全費用を負担します。当然、働けなくなりますので、2日間の補償と、そこを補う人員の補償とか、PCR検査を受ける費用

だけではなくて往復の交通費などなど、想定外の費用がかかるということが現実には起きているように思われます。ぜひ、コロナ対策、予防のチェックリストよりも一歩進んで、起きてしまったときの、中小企業なり雇用者を守るための対策が、もう既に講じられるべきではないかなと感じています。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

労働局側からは、どちらになるのでしょうか。

○労働基準部長 労働基準部でございます。ただいま御案内いただきましたチェックリストにつきましては、御案内のとおり、防止をする観点となっております。一方で、この中で少し踏み込んでおりますのが、5番のところ、陽性者や濃厚接触者が出た場合の対応、多少でございますけれども、触れているところでございます。御要望いただきました内容に全て、これが対応しているわけではございませんので、お話はお預かりさせていただくということとさせていただきます。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

それでは、ほかに御質問、どうぞ。金井委員、どうぞ。

○金井委員 いろいろ御説明ありがとうございます。国では、コロナのインパクトが男性と女性に違う影響を与えているということが、いろいろ研究会などでも発表されているんですけど、埼玉県では、それをどういうふうに分かっているのか。だから、全体として、コロナのインパクトに対して、男性と女性に対してどんなインパクトがあったのかということ、どういうふうに分かっているのか、まず実態として認識されているのかというのが、1つお伺いしたい。どの部署に聞いていいのかわからなかったの、それを聞いてみたいと思います。

全体として、例えば今、失業率が埼玉だと3%ぐらいに上がっていますというお話があったんですが、でも一方で、例えば、職業安定部のところで説明あったように求職者支援訓練の人数というのは、むしろ激減していて、だから、これをどういうふうに分かっているのか。むしろ、失業者とか非労働力化している人たちというのは、今も感染が怖いから職業訓練を受けないようにしようとか、そういう接触するような非正規の仕事には就きたくないというような、そういうことになっているのかどうかということもお伺いできればうれしいと思います。

○会長 ありがとうございます。

それでは、1点目の、男女間のインパクトの違いの分析というのは、どちらになるんでしょうか。お願いします。

○職業安定部長 それでは、安定部からですけれども、男女というのは特に統計的にないんですけれども、例えば、求職者の状況で見ますと、一般の求職者が増加しているのに比べて、パートが減少している。求職者というのは、ハローワークに登録して、仕事を探すという登録をした人の数になるんですが、このパートの中に女性の方が多いとすれば、さっき先生がおっしゃられたように、労働市場から一旦撤退している女性の方が多いのかなという感じはいたします。

あとは、男女別では、ほかには統計的にないというので、ちょっと分からないんですが、そのくらいしか分かりません。

○金井委員 多分、こういう支援対策みたいなことを考えるというときには、やっぱりどんな人にどんなインパクトがあるのかというのが、多分実態として把握しておく必要があるんだろうなと思っていて、労働力調査なんかで見ると、非正規が激減していると、数ですね。数が激減、国全体でしか私ちょっと見てなかったんですけど。だから、埼玉県でどんなインパクトがあったのかということは、最初に実態として把握しておくべきなんじゃないかなと。その上で、どんな対策が必要なのかということを考えていくことが重要なんだと思います。

48ページの、先ほど、求職者支援訓練の説明の中でも、この半年だけだけれども、149件になっていると。昨年度は1年間で387件だったということで、1年としては、減ってないんですけど、でも、失業率は上がっているわけなので、ここがどういうふうに理解したらいいかなとは思いました。

○職業安定部長 まずは、訓練コースが開催できなかったというのが大きな要因でありまして、年度当初、コースが開催延期になったり中止になったものが一番影響していると思います。

後半につきましても、定員を減らして密を避けるということでコースを走らせていますので、ニーズに応じ切れてないということは、確かにそれは言えていると思いますけれども、できるだけコースを分散するなり、基本的に委託訓練ですので、委託する業者さんをお願いしてコースを増やしていただいて、1コース当たりの人員は少なくとも、コースを増やしていただくというような考え方で、今後は増やしていければと思っております。

求職者支援訓練の関係では、実際に介護の訓練とかもあったんですけれども、募集をしてみたんですけど、なかなか人が集まらない。やっぱり、心理的にそういうものに参加したくないというような感じがありまして、ぎりぎりまで定員に達するのが遅れたみたいな実例もありま

して、介護というのは、本当に今求人もありますので、ぜひそういうものを、職種の転換という意味でも、進めていきたいと思っているところですが、なかなか定員を満たすまでに時間がかかるような実態もあるところでもあります。引き続き、ニーズに合った訓練コースですとか、求人ニーズのあるコースを増やしていくとか、そういうことについては、マザーズハローワークに来てくださっている求職者の皆様のニーズなども踏まえながら、進めていきたいと思っております。

○会長 金井委員よろしいでしょうか。

それでは、ほかに御質問。どうぞ。栗田委員どうぞ。

○栗田委員 外国人の労働災害ですが、弊社もこのところ続きまして、いろいろやっていたのにうまくいかなかったです。それなりに頑張ったのですが、足りなかったと感じていて、外国人雇用に関する労働災害の防ぎ方の指針みたいなものが何かあるとよかったのかなと改めて思っています。思いつく限りのことをやったけれども、足りなかったが実態だったと思っています。その後、取り組んで、いろいろなことを整備するのに1か月ぐらいかかりました。それで足りているのかというと、足りてなかったのかと思いつつ、外国人と向き合っています。特に、まだ弊社は外国人正社員もいるので、ある程度の対応はできるほうだと思います。雇用人数が少ないところ、特に建築系は技能実習生などいろいろな外国人が入っていらっしゃると思いますが、外国人は何でも分かったって返事してしまう傾向があります。でも、全く分かってなかったということが、弊社で社内問題になったということもありますので、雇用側の注意すべき、外国人と向き合う、労働災害の防ぎ方を、事例を聞きながら、再度まとめていただくと、県内の労働災害が減ってくると感じています。

また、昨日の、外国人の日本語に対しての話合いがあった中で、最近、コロナ禍で、アフリカの人たちが埼玉県内で勢いよく増えているそうです。フランス語圏で通訳がなかなかいないので、ボランティア団体がフランス語に対応がうまくいってないという話もありました。本当に、県内の外国人の言語が勢いよく変わっていることを、身近に感じている中で、やはり、人を傷つけてはいけないという基本は崩せないです。何か指針的なものをぜひつくっていただければ、我々ももう少し、起きる前に取り組むということについて、前向きに取り組めたいと思っております。そういう面でのバックアップ的なものをつくっていただければありがたいと思います。この資料の外国人は去年までの状態で、大分変わってきているし、国籍も変わってきていると思います。それと、多分昨年より、弊社社内を見ていて、令和2年の労災が増えているように思います。県内外国人比率が上がっているということも、実態として起きていますので、

何かバックアップ的なところをお願いしたいと思います。要望で申し訳ないですが、以上です。

○会長 ありがとうございます。

御要望ということですが、労働局側からありますでしょうか。

○労働基準部長 労働基準部でございます。外国人労働者につきましては、その処遇等に含めましても、啓発月間の中で、ある程度の指針は示させていただいているところでございますが、御指摘のとおり、細かい部分につきましては、それではどういう方々が増えていて、具体的にはフランス語に対応できるのかとかということがございますので、お話は承らせていただく。

○栗田委員 コロナチェックみたいなものがあるといいと思ったんですが。

○労働基準部長 言葉で。

○栗田委員 そうですね。

○労働基準部長 承知いたしました。御要望として承らせていただきます。

○会長 どうもありがとうございました。

それでは、ほかに。平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 改めて、御丁寧な御説明ありがとうございました。私からは、まず、16ページのテレワークの推進の関係ですけれども、JILPTで調査が出ていまして、4月から6月のテレワークは、急に利用が伸びたんですけど、それ以降、テレワークを利用しない方向に戻っているというリサーチデータが出ていまして、特にその傾向の中でいうと、非正規の皆さんの戻りが大きいという話が出ております。そういった現象は、埼玉県でどうかというのは分からないんですけれども、その現象においては、正規と非正規の格差の問題による現象なのか、あるいはテレワークはやっぱり無理だねというふうに実態が本当に不適合なものだったから戻ったのか、その実態の把握を、もし、格差の問題があれば課題認識していただけたらなと思います。

もう一方で、とはいってもテレワークが全くできない職種についての、感染防止対策のところについてですが、ちょっと関連して31ページの、いわゆる安全衛生対策の関連の中で言えば、コロナ対策という部分が、この中で当然触れられてないんですけど、新型コロナウイルス感染症への、職場での安全衛生対策、クラスターを起こさないような対策、そういった実態があるとすれば、下期に向けた感染症対策の中に、一方で入ってもいいのではないかということを感じたところです。そのところをもし御検討いただければ、よろしく願いいたします。

それから、あともう1点は、45ページの障害者雇用の関係ですけれども、障害者雇用の支援の中での、テレワークの推進というアプローチというか、テレワークによる就労支援という

のはできないものかというのを感じております。ある障害者就労の中で、テレワークというのは中抜けができるんです。そうすると、その中抜けの時間を使って、昼間の入浴サービスとか、そういったことを受けることができるそうです。例えば、朝から夕方まで仕事をする、時間外の入浴サービスとかを受けるようなことになって割高になったり、入浴サービス側も対応できないケースも多くなり、サービスを受ける側もする側もお互いメリットもあるという声も聞いたものですから、ぜひ御検討いただければと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。

では、1点目のテレワークと非正規の関係は、労働局はどちらでしょうか。

○雇用環境・均等室長 テレワークの推進についての動向につきましては、新しい情報を迅速に取り入れて、課題認識を常に新しくし、私ども雇用環境・均等室としては、周知については、常に対応してまいりたいと思っております。ただ、まだ今のところは、先ほど御説明した部分にとどまっております、まだまだウイズコロナに対応していないのだなと思いましたので、御意見をいただきまして、今後検討してまいりたいと思っております。

○会長 ありがとうございます。

それでは、2点目の感染防止は、何かありますでしょうか。どうぞ。

○労働基準部長 31ページの御要望のところについて御説明をさせていただきますが、よろしいでしょうか。

○会長 どうぞ。

○労働基準部長 労働基準部でございます。御指摘、御要望いただきましたとおり、まず、説明の御案内の中で、コロナウイルス感染症によります労働災害が認定された場合には、その他の分類としまして、労働災害に計上されることを御説明させていただきましたところでございます。

御要望いただきましたとおり、災害防止対策につきまして、コロナ禍における取組として、31ページの各業種別に掲げておりますけれども、分野別等として掲げることについて検討してまいります。

以上です。

○会長 ありがとうございました。

それでは、3点目の障害者のテレワーク推進については、どちらになるのでしょうか。

○職業安定部長 それでは、安定部からですけれども、テレワークで、むしろ精神障害者です

とか、そういった方が自宅で業務に就けることができるということを、メリットとして捉えるというような報道を見たことがあります。そういう観点も含めて、先ほど、委員から御指摘ありましたように、入浴サービス、身体の方ですとか、そういった方が優位に使えるようなものがあるとなれば、雇用促進につながると思っていますので、それはそれでいいのではないかと。ただ、労務管理をどうするのかとか、勤怠管理とかそういった面の整備は当然必要だと思っておりますけれども、新たな視点として研究というか、J I L P Tも含めて研究対象とさせていただければと思っております。

○会長 ありがとうございます。

平尾委員、よろしいでしょうか。

それでは、手を挙げていただいています岩田委員、お願いします。

○岩田委員 私からも、資料16ページのテレワークの推進で、確認をさせていただきたいことがあります。

コロナ禍によりまして、従来、テレワークになじまないと考えられているような業務も含めて、テレワークの推進といったようなことで取り組んでいかなければならない、経営側としては、そういった状況も生まれているのかと思っておりますけれども、参考資料にございますテレワークにおけるガイドライン。これはガイドラインとしては、よくできているんじゃないかなと思いつつながら拝見させていただいたんですけれども、例えばここにございます労働時間の管理、あるいは、参考資料の21ページにあります作業環境整備での留意点などなど、ここにあることは文面的にはよく分かることではあるんですけれども、これを現実的に適用しようというふうにやっていった場合、例えば、21ページの作業環境の整備であれば、確認方法はどのようなかであるとか、あるいは費用負担の問題はどうなるのか、自宅にもともと情報機器等ある場合などもあるかと思っております。あるいは照明等も当然あるかと思うんです。そうした中での費用負担等はどうかしているのかとか、いろいろ問題点があるかと思うんです。実際に行うとすると、このガイドラインだけでは足りなくて、後ろのほうにもございますが、テレワーク相談センターというところで相談する事例というのは、多々あるのではないかなと考えております。

テレワーク相談センターにおけるFAQのようなもの、あるいはQ&Aというものが開示されていれば、そういった場合にいろいろ参考にもできるかと思うのですが、そういったものは現在開示されているのかどうかを、まずお聞きしたいと思います。

○会長 労働局側からお願いします。

○労働基準部長 前者の内容になりますけれども、このガイドラインにつきましては、使用者

のみならず、労働者に対しても周知をさせていただいているところがございます。

したがいまして、21ページの環境整備につきましても、労働者の方もよく御理解いただきまして、まず、自らそのとおりでできているか、また、使用者側はそのとおりでやっただくんだよということをしっかりと周知していただくということを前提としております。

労使のトラブルがないように、ガイドラインの周知をしっかりと行ってまいります。その内容につきましては、作業環境整備のみならず、労働時間の管理等も含めてでございます。さらには、個別の問題でございます、作業環境整備の費用負担につきましても、ガイドラインのほうで触れておりますので、併せて全ての内容について周知徹底を行ってまいります。

○雇用環境・均等室長 周知につきましては、ポータルサイト上でいろいろなことが公開されております。それから、働き方改革推進支援センターでもテレワークの御相談に応じるということをやっております。今後ますます需要が増えるかと思いますが、テレワークについても相談できる、コンサルティングもできるということを、周知してまいりたいと思っております。

○会長 どうぞ。

○岩田委員 確認ですけれども、テレワーク相談センターでのQ&Aの結果が開示されているということによろしいですか。

○雇用環境・均等室長 確認が足りず申し訳ありません。後ほど、御連絡をいたしたいと思えます。

○岩田委員 生の声が参考になると思うんです。そういう意味でお聞きしました。

それから、問題が起きる前に我々としては解決してきたいので、質問させていただいたわけです。行政から指摘される前にやりたいという趣旨で、どうやって確認すればいいんだろうなという疑問も出るということ、例示で申し上げました。

○雇用環境・均等室長 今、インターネットで調べましたら、テレワーク総合ポータルサイトというところで、労務管理に関するQ&Aなどが公開をされております。

○岩田委員 ありがとうございます。

○会長 どうもありがとうございました。

すみません、では廣澤委員、どうぞ。

○廣澤委員 コロナ禍、来年4月から、働き方改革関連法が中小企業にも適用されることを踏まえまして、埼玉働き方改革推進支援センターの中小企業の活用状況について、ちょっとお尋ねしたいと思います。

1点目は、コロナの前とウイズコロナになって、今は特に専門家による窓口相談派遣だとか個別訪問によるコンサルティングだとか、その辺についてですけれども、何か大きな変化が出

ていれば教えていただきたいのが1点目と、もし変化が起きていて、特定の業種が、以前はそれなりに相談があったのに、今もしなくなっているとすると、恐らくコロナが阻害要因になっていて、そちらに手が回っていないような感じもしますので、とほいうものの4月からは適用が間違いなく来るので、何らかのアプローチを、こちら側からするというのも検討の1つなのではないかと思っておりますので、ぜひ御検討いただけたらということをお踏まえて、お願いいたします。

○会長 労働局側からありますでしょうか。

○雇用環境・均等室長 上半期は、なかなか働き方改革推進支援センターの状況も進んでいないという状況でございました。上半期と下半期で、コロナの前後ということで、比べてはおりませんが、上半期は窓口派遣も、個別企業に訪問をすることも、商工経済団体との連携したセミナーなどの開催も行えなかったという状況がありまして、それを緊急事態宣言解除後、徐々に、センターからの働きかけもし、大分できるようになり、かつ、ウェブを利用したものもできるように改善をしていますので、今まさに働きかけをしているというところでございます。

○廣澤委員 ありがとうございます。多分、この働き方改革推進支援センターが発足してからの時間というのは、もうちょっと遡れるところもあると思うので、その辺も1つ参考にはなるのではないかなと思っておりますので、そういう視点でコロナが邪魔をしてないかということで、本当は動きたいのに動けない業者もあるかもしれませんので、ぜひサポートの支援というか、手を差し伸べていただけたらと思います。よろしく申し上げます。

○雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。

ほかにございますか。どうぞ、柿沼委員。

○柿沼委員 御説明ありがとうございます。3点ほど質問させていただきます。

まず、1点目がテレワーク関連ですけれども、今後テレワークが働き方として常態化、常にあるような環境になっていくかなと捉えております。そうしたときに、各企業の中でも、情報セキュリティに関する人材というものが求められるのかなと思っておりますので、現時点、職業訓練の中で、そういったITのセキュリティの訓練というものがあるのかということをお聞きを、まず、1点目お聞かせください。

もう1点目が、同一労働同一賃金、来年4月から中小でも適用となりますが、既に大企業については、今年の4月から適用になっているということでは、現時点で大企業の対応の状況だとか実態など、確認していることがあれば教えていただきたいと思っております。

3点目が、就職氷河期世代の支援ですけれども、3か年計画で今年から展開をしていくとい

うことでありますが、若干、既に新型コロナウイルスの影響で、この半年間、できたことがなかなかできなかったと思っています。この計画を3年からさらに延長等々の検討はしているのか、お聞かせいただければと思います。

○会長 ありがとうございます。

それでは、まずテレワークの件は、職業安定部ですか。

○職業安定部長 情報セキュリティーの人材に関する訓練の件ですけれども、求職者支援訓練の中にコースがございまして、ただ、あまり人気がなく、今のところ定員を満たしていないような状況で運用されているのが実情です。今後、ニーズが高まったりとか、そういう求人が増えてきたりすれば、人気が高まるのかなと思いますが、現時点でもコースとしてはあります。

○会長 ありがとうございます。

では、同一労働同一賃金の実態について、お願いします。

○雇用環境・均等室長 数はそんなに多くないですが、大企業に状況を伺っております。その中では、法違反と言われるような状況は把握しておりません。一方、全国的にもそんなに数は多くないですけれども、ホームページ上で好事例を載せております。

○会長 ありがとうございます。

それでは、最後の就職氷河期の計画の件、お願いします。

○職業安定部長 氷河期の関係でございすけれども、3年というのは目標で、一定区切りをつけなければいけないという話ですので、とはいえ、氷河期の方々がこれから今後、どんどん年老いていきなり、家庭的に重要な位置を占めていくわけですので、それなりに支援をしないといけないと、今後、生活保護にいつてしまうとか、そういった事態も考えられますので、今の時点で集中的に3年間やらせていただいて、その状況を見ながら、それ以降についても支援すべきところは支援すべきだと考えておりますので、取りあえずは集中して3年という感じです。

○柿沼委員 ありがとうございます。今年の、特に上半期は、新型コロナウイルスの対応で、足元の対応というところだったかと思います。ぜひ今後は、数年先を見据えた計画であったり、展開をお願いしたいと思います。あと、同一労働同一賃金、大企業の好事例をホームページで公開していただいているということもありますが、相談であったりの際に、そういった好事例の紹介などもしていただいで、中小企業の支援につなげていただければと思います。ありがとうございます。

○会長 どうもありがとうございました。

武藤委員、お待たせしまして、すみません。お願いします。

○武藤委員 私から、職業紹介、就職支援の関連ですけれども、御説明の中で、ハローワークでも感染症対策、大変苦勞されているということで、現時点で実績が遅れているのはやむを得ないことかと思うんですけれども、オンラインでの面談とか、いろいろ苦勞されて、工夫されていることかと思えます。その中で、何か見えてきた課題とか、効果のあった工夫、取組等あったら御紹介いただきたいのと、採用する側の企業にとりましても、これまでの従来の会社説明会で会社の内容をよく知ってもらった上で、また、個別の面接等を通して、適性を判断していくということだったかと思うんです。これがなかなかかなわず、オンラインでの面接に切り替えたりとかということで、工夫をしているところかと思えます。これが、御説明の中であったように今回のコロナの影響で、第2の就職氷河期をつくらないという、非常に大切なことかと思うんですけれども、そういった影響で、もしかするとミスマッチみたいなことが起きてしまう懸念があるのかなという問題意識を持っておりまして、これはなかなか、早期退職者の発生が増えないとか、早期退職の理由とかを聞いても多分、人間関係だとか職場の雰囲気合わないとかという答えが返ってきたときに、それが就職活動の面接等のやり方とか、その辺が影響しているのかどうかって、なかなか見えてこないと思います。その辺が、コロナの影響がどうあったのか、あるのかというところを、丁寧に分析をしていくことで、今後の定着支援とかというところにつながっていくのかなとも思っておりますので、その辺についての考え方を教えていただければと思います。

○会長 ありがとうございます。

はい。

○職業安定部長 委員御指摘のように、ハローワークでは10月から、できることを始めていこうということで、埼玉の場合は、地域に雇用対策協議会というのがございまして、地域の事業主さん方がハローワーク単位でまとまっていて、そこで雇用対策、高校生ですとか大学生の就職がメインですけれども、その中で、何ができるかということ、企業の方と相談しながらハローワークのほうで企画して、援助をいただいたりしながら進めているところであります。秩父のほうでは、ウェブでの会社説明会ですとか、そういったものをやってみるとか、そういったことを、コロナ禍の中でできることは何があるだろうということ、それぞれの地域で、地域の中小の事業主の団体である、こういった協議会という、これは埼玉にしかない大きな財産ですので、そこを強調し、活用していきながら、地域でできることを進めていきたいと考えております。

ミスマッチ、確かに高校生が希望していた職種の中で、例えば事務職ですとか、そういった

ものの求人が減ってございます。その中で、職種転換した上で就職した先でうまくいかなくて、辞めちゃうというようなことが、もし仮にあるとすれば、そこは、一番はコロナがなくなって好転して、そういう職種に、また、さらに転職すればいいんですけども、職場定着についての取組も、その場その場でできることがありましたら、ハローワークを挙げて対応していきたいと思っております。

本当に、このままコロナが終わったとしても、多分元には戻らないと思いますので、そういった中でハローワークが何ができるのか、真摯に考えて、地域の事業主の皆様方とも知恵を出しながら、引き続き取り組んでまいりたいと思っておりますので、よろしく御支援のほどお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

それでは、ほかに御質問、御要望ございませんでしょうか。

どうぞ。大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 1点、確認をさせていただければと思います。38ページの高齢者の就労の関係です。来年の4月から70歳までの雇用確保、努力義務なんだと思っておりますが、これが施行される中で、9月末時点で、未実施の企業が2社ということになっているんだと思っております。

この2社の、これまでの取組の中での課題といいますか、やはり何か引っかかっている、未実施ということになっているんだと思っておりますが、その内容について分かる範囲で教えていただきたいのと、下半期に向けた取組の中で、(3)で推進プランナー、あるいは雇用アドバイザーとの連携によって、取組を進めていくといった記載があります。これをもう少し詳しく教えていただければと思います。

以上です。

○会長 労働局側、お願いいたします。

○職業安定部長 まず、1点目ですけれども、個別企業の話ですので、状況的には、はっきり言って理解が足りないということです。65歳については、もう全員、希望する者は、引き続き雇用ということが前提ですので、そこは丁寧に御理解をいただく。さらに来年からは、70歳を見据えての新しい制度になっていきますので、今年度中にこの2社については、御理解をいただいで解消していくということで頑張っていきたいと思っております。

それから、アドバイザーの関係については、これはまだこれから始めていくところですけども、具体的には、いろいろなメニューが今度増えていきます。今までの継続雇用に加えて、自営業的なもの、請負的なものも進めていくようになっておりますので、全国から、全国の好

事例なんかも引用しながら、その企業に応じてアドバイスをしていくようなイメージでありますけれども、今具体的にはまだ、動き始めたところですので、実態としては、あまり。リーフレットが入っておりますけれども、業務委託契約の具体的なイメージとか、そういったものをちょっと、私どもも、まだ詳しいところは分かってない状況で、高齢・障害・求職者雇用支援機構のアドバイザーとか、そういうものの知見を生かして、どんなふうにしたらうまく導入できるのかとか、そういう先進事例なんかを、多分、J I Lのほうで集めて、それを、埼玉も含めて地方に広げていくというようなイメージでありますけれども、今のところ、動き始めたところということで、具体的には、私どものほうで御紹介できるようなものがないというのが現状でございます。すみません。

○大谷委員 ぜひ、期間もないので、できるだけ早めに検討しながら、対応のほうをお願いしたいと思います。

○会長 ありがとうございます。

ほかに御質問、御要望は、どうぞ。

○酒井委員 今の高齢者の雇用に関する問題、これは非常に増えてくる。どんどんそういう高齢者の方の雇用というのは増えていく。労災の発生状況を見ると、29ページのグラフを見ると、製造、建設は、そんなに高齢者の発生はないです。減っているというか、建設業については、むしろ減少しているんですが、小売業や社会福祉施設というところでは非常に増えている状況。やはり、高齢者の雇用の受皿としてこういう業種が非常に増えていて、30ページの状況を見ると、転倒とか、先ほどお話がある腰痛ということで、実態が増えていると。31ページには、そういうことも踏まえて、第3次産業の転倒防止のプロジェクトというのも進められているという話を確認させていただきました。

ただ、私、非常に実感としてあるのは、製造業の方々に比べて、こういった第3次産業の業種というのは、非常に労災に対する意識がまだまだ低いのではないかと。実際問題、現場の感覚が、今やっと、脚立の転倒というのが、POPを張っているの転倒とか、かなり見えてきたので、意識はし始めたところであって、非常に、そういう意味では、製造業に比べて、そういったところに比べると非常に労災に対する意識が低いかと思っておりますので、そういうような取組も既にされていると思いますが、事例を見て、この数字を見て、そういうふうに進められていると思いますが、一層、そういう業種に対しての啓蒙活動をお願いしたいという要望として御意見させていただきました。よろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

御要望ということですが、労働局側から何か。お願いします。

○労働基準部長 労働基準部でございます。御指摘のとおり、転倒災害につきましては、場合によっては脚立からの転倒で、全国的には死亡災害も認められているところでございます。御要望を受けまして、これからの取組に反映させていきたいと思っております。

○会長 ありがとうございます。

ほかに何か御質問や御要望ございますでしょうか。

どうぞ。

○津村委員 お時間もない中、1点だけ要望させていただければと思います。17ページの介護、育児を行う労働者とか、妊娠中の女性労働者が休みやすい環境だったりとか、32ページの治療と仕事の両立支援というところですが、労働者の立場から申し上げさせていただくと、企業側に一番難色を示されてしまうのは、休んでいる間の労働者の確保というところなんです。それによって休みづらいとか、休むことに対しての引け目から、離職につながっているということが非常に多く見受けられます。ですので、いろいろなところの協力が必要なのかもしれないんですけども、例えば、企業側に対して、金銭面での援助だけではなく、職業紹介だったりとかマッチングのところと連動して、労働者の確保につながるものも、一方で取組をしていただけたらなと考えておりますので、ぜひよろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

御要望ということですが、労働局側から何かありますでしょうか。

○職業安定部長 職業安定部ですけれども、ハローワークで求人を出していただくというのが前提ですけれども、そういうニーズにどこまで支援ができるのか、確かに、そういう代替要員がないということで取れないというのは、それはそれで、かなり厳しい状況だと思っておりますので、求人の緊急度合いを上げて対応させていただくというようなことになりますか。

そういうのがあったら、この期間までに、ぜひ欲しいんだということの特記事項にでも書いていただいて、求人申込みをしていただくというような感じでしょうか。

いずれにしても、そういうのが来たら、取組をさせていただければと思っております。

○会長 よろしいでしょうか。

○雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室です。私どもといたしましては、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に関して、妊婦の方ですとか、育児や介護の事情を抱えた方々からの相談があった場合には、従前どおり法に基づいて適切に、引き続き対応してまいりたいと思っております。

○会長 よろしいでしょうか。どうもありがとうございました。

ほかにございませんでしょうか。

それでは、活発な御発言をいただきましたが、時間を大幅に超過しておりますので、この議題につきまして、質疑を終了したいと思います。

委員の皆様のお意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり、十分参考としていただき、よりよい行政が推進されるように、審議会として要望いたします。

以上をもちまして、本日の審議が全て終了しました。委員の皆様には、活発な御意見をいただきありがとうございました。

最後に、労働局から連絡をお願いします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 事務局から連絡事項を申し上げます。会議冒頭、会長より議事録の署名人として御指名のありましたお二人の委員の方には、後日、本審議会の議事録への御署名をいただきにお伺いいたしますので、よろしくお願いいたします。

また、本審議会の議事録、御署名をいただいた後につきましては、当局のホームページに掲載することといたしますので、念のため、お知らせいたします。

なお、令和2年度第2回審議会につきましては、例年どおり3月上旬をめどに開催を予定してございます。後日、事務局から日程調整の御連絡をさせていただきますので、その際はよろしくお願いいたします。

最後に、当局、増田局長から御挨拶申し上げます。よろしくお願いいたします。

○局長 本日は会議の進行について、私どもの説明が長くなり、皆様の御意見を十分にお伺いする時間をお取りできなかったこと、また、審議時間が延びてしまったことについて、まず、おわびを申し上げます。非常にいろいろな観点から、皆様方から御意見を賜りました。例えば、テレワークでございますとか、現下の状況に即した問題提起をいただいておりますので、その問題提起をしっかり受け止めて、今後の埼玉の労働行政に活かしてまいりたいと思います。本日はどうもありがとうございました。

○雇用環境改善・均等推進監理官 長時間にわたりまして、御審議をいただきまして、ありがとうございました。これをもちまして、令和2年度第1回埼玉地方労働審議会を閉会いたします。ありがとうございました。

午後 12時22分 閉会

埼玉地方労働審議会会長

---

議事録署名委員

---

---