

令和3年度第2回
埼玉地方労働審議会

令和4年3月9日(水)

埼玉労働局

午前 9 時46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。定刻となりましたので、ただいまから令和3年度第2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。私は埼玉労働局雇用環境均等室の千葉と申します。どうぞよろしく願いたします。

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

局長 委員の皆様、おはようございます。埼玉労働局長の高橋でございます。

本日は年度末の大変お忙しい中、今年度、第2回目となります、埼玉地方労働審議会に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。また、委員の皆様方には、平素から労働行政の推進に多大な御理解、御協力を賜っておりまして、心から御礼を申し上げる次第でございます。

昨年12月に今年度第1回目の審議会を開催させていただきました以降も、私ども埼玉労働局におきましては、企業での新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止対策に全力を掲げますとともに、感染拡大の影響により休業等を余儀なくされた企業、あるいは、そこで働く労働者の方々に対する雇用調整助成金等による支援に努めてまいったところでございます。また、コロナ禍にあっても、今後の人口動態やポストコロナを見据えました人材確保、あるいは、多様な働き方、ワーク・ライフ・バランスといったニーズも対応し、働き方改革を推進すべく、先月には埼玉県公労使会議におきまして、埼玉県知事をはじめ、各構成団体の長の方々と埼玉県働き方改革の推進に関する共同宣言を採択いただきました。これに基づきまして、今後、県内の関係機関が連携して取り組むべき事項を公表させていただいたところでございます。

県内では新型コロナウイルスによる感染拡大の影響が長期化しておりますし、また、足元では海外情勢もございまして、不安要素もございます。経済や雇用に対する影響には引き続き厳しい見方もございますが、埼玉労働局といたしましては、働く方々、雇用を創出されていらっしゃる企業の方々の安全安心を実現すべく、来年度の労働行政運営方針案を作成させていただきましたので、本日お諮りをさせていただきたいと考えております。詳細は本文を要約して取りまとめました埼玉労働局「労働行政のあらまし」により、後ほど私から説明申し上げたいと思っております。

今回から、個々の主要施策や取組状況に係る画像や統計数値に係る図表を、より積極的に盛り込み、まだまだ十分とは言えませんが、できるだけ分かりやすい内容と構成に努めさせていただいたつもりです。御説明も可能な限り簡潔に行い、十分な御審議の時間を確保できるように努めさせていただきます。

また、それに加えまして、本日は先般、書面開催をされました家内労働部会の状況につきま

して、後ほど野本部長から御報告をいただけると伺っております。大変恐縮でございますが、その際はよろしくお願い申し上げます。

今回も委員の皆様方におかれましては、どうか忌憚のない御意見、御指摘を賜りますようお願い申し上げます。簡単ではございますが、私からの冒頭の御挨拶とさせていただきます。それでは、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、まず、配付させていただきました資料のうち、出席者名簿を御覧いただきたく存じます。今回、委員の方の辞任と御就任がございましたので、御新任の委員の方の御紹介をさせていただきます。新任委員の皆様は恐れ入りますが、御挨拶をいただきたく存じます。よろしくお願いいたします。

労働者代表委員、二階堂祐輔委員。

二階堂委員 改めまして、おはようございます。今回から、この委員会のほうに参加させていただきます。自動車総連埼玉地協の二階堂と申します。初めてなもので、なかなか分からないことが多いと思いますけども、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。続いて、オンラインで御出席の田島由紀子委員。

田島委員 このたび、労働者代表として御選任いただきました、自動車総連マレリ労働組合の田島と申します。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。

なお、荒居会長につきましては、本日、御欠席の御連絡を頂戴いたしましたので御欠席となります。その他御都合により鈴木奈穂美委員、平匠子委員、津村淳子委員、岩田英久委員が御欠席でございます。本日13名の委員の皆様のお出席をいただいております。本審議会が有効に成立していることを御報告させていただき、議事に移りたく存じます。

議事に先立ちまして、会長代理の野本委員に御挨拶を頂戴したいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

会長代理 野本です。おはようございます。座って御挨拶させていただきます。

今日は荒居会長が欠席ということですので、この後、進行役を務めます。拙いところがあるかと思いますが、よろしくお願いいたします。新型コロナウイルス感染症の影響が長期化しており、感染症が雇用に大きな影響を与え、引き続き雇用の維持と人手不足分野の人材確保が大きな課題となっています。また、直近ではウクライナ紛争という国際情勢も加わって、雇用分野への将来の影響も懸念されるところかと思っております。

本日の主な議題は令和4年度、埼玉労働局労働行政運営方針案についてとなります。委員の皆様には幅広い観点、立場から御審議いただき、労働局の皆様には審議の結果を今後の業務運営に活かすようお願いし、委員を代表して御挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございました。

では、引き続き、この後の議事の進行につきましては、野本会長代理にお願いしたいと存じます。よろしく願いいたします。

会長代理 それでは、令和3年度第2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

まず、令和4年度、労働行政運営方針案について労働局から説明をお願いいたします。また、御質問、御意見につきましては、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、どうぞよろしくお願いいたします。

局長 それでは、資料につきまして、私、局長の高橋から御説明申し上げたいと思います。恐縮でございますが、着座で御説明申し上げます。

お手元の資料2を御用意いただければと思います。令和4年度、埼玉労働局「労働行政のあらまし」(案)でございます。行政運営方針の本文は大変長うございますので、要約したものをを用いて、御説明をさせていただきます。

1枚表紙をおめくりいただきまして、目次がございます。今回は全体を3つのパートにより構成をさせていただいております。

1番目の雇用維持、労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応でございますが、1枚おめくりいただきまして、1ページを御覧いただければと思います。まず、このパートにつきましては、新型コロナウイルス感染症の影響が長引いている中で、休業等を余儀なくされた労働者の雇用維持、継続、一方で、引き続き存続する人手不足分野の人材確保といった課題への取組をお示ししております。

それでは、各論ですが、まず、1の(1)雇用調整助成金や緊急雇用安定助成金制度の活用促進でございます。これらの助成金制度については、休業のほか、教育訓練、出向を通じて雇用維持に取り組む事業主を支援するものでございます。コロナ禍の期間を通じまして、今なお、多くの御利用をいただいております。その結果、かつてのリーマンショックのときのような雇用情勢の急激な悪化を回避する効果があったものと見ております。また、グラフの下の方にまいります。子供さんの小学校等の休校、休園等に伴いまして、仕事を休まざるを得なかった保護者の方に対しては、小学校休業等対応助成金の活用を呼びかけてまいります。

2 ページ (2) の在籍型出向による雇用維持の支援でございます。これは、新型コロナウイルスの感染拡大の影響によりまして、雇用に過剰感が生じた企業から人手不足の企業に、人材の将来的な復帰を前提として一時的に受け入れていただき、その雇用を守りつつ、人材の有効活用とスキルアップ等を図るための対策でございます。埼玉県在籍型出向等支援協議会での御議論も踏まえまして、様々な機関に御協力をいただきながら、また、困みのところがございます、産業雇用安定助成金制度の活用も呼びかけながら、制度の利用促進を図ってまいります。これまでに制度を御利用いただいた出向元、出向先の企業の方々からは、大変前向きな御評価をいただいているところでございます。

次に、1 枚おめくりいただきまして、3 ページを御覧いただければと存じます。2 の人材不足分野への円滑な労働移動の推進についてでございますが、ここではコロナの期間中だけではなく、少し長いスパンで人手不足感のある業種、職種への人材移動を進めていくための対策を掲げております。

まず、(1) の人材確保・就職支援コーナーでの支援ですが、主要ハローワークに人材確保、就職支援コーナーという特別な窓口を設置いたしまして、重点的なマッチングを行います。続いて、(2) の地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定ですが、主に求職者を対象として、就職に必要な職業スキルや知識を習得していただくための職業訓練につきまして、県内の関係者の参集を得て開催する協議会での御意見を踏まえ、毎年、訓練の内容や定員規模を見直しながら、その時々々のニーズに沿った形で実施してまいります。

また、その下でございますけれども、(3) 雇用と福祉の連携による離職者への介護、障害福祉分野への就職支援についてですが、介護、福祉分野における人材確保を支援するために、福祉人材センター等との連携や職場見学、職場体験を含めた職業訓練の充実などを図ってまいります。

さらに、右側ですが、(4) 地域雇用の課題に対し、良質な雇用の実現を図る、地方公共団体の取組等の支援についてでございます。私ども労働局と地域の自治体がお互いに地域の雇用対策について協力するための雇用対策協定を締結してございますが、これに基づき、それぞれの自治体と私どもがそれぞれ得意分野を持ち寄りまして、例えば、住民の方々に対する生活福祉対策と就労対策をワンストップで一体的に実施するといった取組などを実施しております。

加えまして、写真の下、(5) でございますが、職業能力、職場情報、職業情報等の見える化の推進でございます。求職者の方のお役に立てますように、「しょくばらぼ」という名称で、求人企業の職場情報として、主な職業の概要や必要とされる知識、技能の検索、閲覧をしていた

だけのサイト、それから、日本版O - N E Tという名称で、これは異分野への転職を志す方に参考としていただけるよう、職業ごとの就労の状況や求められる知識、スキルなどの情報を紹介するサイト、それぞれ厚生労働本省のホームページ内に開設し、公開しております。

続いて、4ページの左下ですが、デジタル化の推進に対応した支援でございます。(1)再就職に向けたデジタル分野における新たなスキルの習得支援といたしまして、主にIT分野の資格取得を目指す公共職業訓練の充実でございますとか、右側ですが、(2)ハローワークの職業紹介業務のオンライン、デジタル化の推進といたしまして、ハローワークのオンラインサービスの充実、SNSを通じた情報発信等に取り組んでまいります。

1枚おめくりいただきまして、5ページでございます。ここからは大きな2つ目のパートといたしまして、2多様な人材の活躍促進についてでございます。性別や年齢、障害の有無などに関わらず、様々な人材が社会で活躍していただけるようにするといった課題への対応策をお示ししてございます。

まず、1の女性活躍、男性の育児休業取得等の促進についてでございます。(1)では、男性が育児休業を取得しやすい環境の整備に向けた企業の取組支援といたしまして、昨年の通常国会で成立いたしました、改正育児介護休業法により、今年4月から順次施行されるメニューがございます。例えば、出産により、父親が育休を取得するための要件を緩和して、より取りやすくするといった施策、いわゆる産後パパ育休制度が創設されますが、こうしたいろいろなメニューを周知、普及させてまいります。また、育児休業等の取得に関して、労働者の権利が守られるように取り組んでまいります。

また、左下の囲みの下ですが、次世代育成支援対策推進法に基づき、今年4月から、これまでの労働者数301人以上の企業に加えて、新たに労働者数が101人以上の企業につきましても、一般事業主行動計画と称しまして、企業が労働者の仕事と子育ての両立を図るための計画を策定して、労働局に届出をしていただくということが義務化されます。これを機に、その周知を図りますとともに、右側でございますような子育てサポート企業として認定をさせていただきます「くるみん」や、その上級版でございます「プラチナくるみん」の取得促進にも努めてまいります。

次に、6ページに参ります。(2)不妊治療と仕事との両立支援についてでございますが、先ほど申し上げました次世代育成支援対策推進法に関しては、行動計画策定指針がございまして、この中に事業主が策定する一般事業主行動計画には、不妊治療を受ける労働者に配慮した措置の実施を盛り込むことが望ましいとされたところでございます。その内容を周知させていただ

きますほか、令和4年度からは、「くるみん」に不妊治療と仕事の両立支援に関する認定制度が新たに創設される予定となっておりますので、その活用促進も図ってまいります。また、中小企業の事業主が取り組む場合には、助成制度も御活用いただけますので、その点も周知を図ってまいります。

さらに(3)マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援でございます。ハローワークの専門窓口におきまして、仕事と家庭の両立ができる求人を確保して紹介するなど、きめ細かいサポートを実施してまいります。

加えまして、(4)女性活躍の推進でございますが、5ページの左下部分で御説明をいたしました一般事業主行動計画の策定、届出などの取組と併せまして、女性の活躍促進の取組が優れている事業主を認定いたします、右側の囲みのところでございますが、「えるぼし」やその上級版の「プラチナえるぼし」の取得促進に向けた働きかけも行ってまいります。

次に、6ページ、右下ですが、2新規学卒者等への就職支援についてでございます。特に、新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けました分野の専門学校生等の支援を強化して、第2の就職氷河期世代を生じさせないよう、就職に向けた個別支援を展開してまいります。

次に、7ページを御覧いただければと思います。グラフの下ですが、3非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援についてでございます。まず、(1)ですが、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者制支援により、新型コロナウイルス感染症の影響で離職をされた非正規労働者や女性の方々に対し、早期再就職のための個別サポートを行ってまいります。

次に、(2)の同一労働同一賃金など、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保等についてですが、正規労働者と非正規労働者との間の不合理な待遇差の解消に向けまして、法律に基づく同一労働同一賃金の導入を周知、啓発するとともに事例の収集、紹介などを行ってまいります。また、埼玉働き方改革推進支援センターでは、労務管理等の専門家を配置しておりまして、これによる相談助言の支援の活用も広く働きかけてまいります。

加えて、8ページの上ですが、有期労働契約が5年を超えて更新された場合の無期転換ルールについても周知徹底してまいります。

次に、その下、(3)求職者支援制度による再就職支援についてでございます。雇用期間が短かったなどの理由で雇用保険の受給資格を満たさない、あるいは受給資格を有しない求職者が、雇用保険に代わる一定の給付を受けながら就職に必要な知識等を習得いたします、求職者支援制度につきまして、その周知を行いますとともに、対象となる方については、ハローワークの

窓口等を通じ、積極的にこの制度に誘導いたします。

また、(4)フリーターへの就職支援といたしまして、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる個別支援により、正社員就職をサポートいたしますほか、(5)離職者を試行的に雇用する事業主への支援として、これまで就労経験があまりない求職者の方を一定期間、試行雇用された事業主に対して、支払った賃金の一部助成を行います。また、(6)地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援といたしまして、これは先ほど、3ページで自治体との協働の取組を御紹介させていただきましたが、雇用対策協定等の枠組みに基づいた、ワンストップ支援を展開させていただきます。

次に、右側4の就職氷河期世代の活躍支援についてでございます。(1)ハローワークの専門担当者チームによる就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援でございますが、それぞれの方の実情に沿った個別の支援計画に基づきまして、生活設計面の相談や職業訓練、本人の希望や適性等を踏まえた求人の開拓、就職とその後の定着支援などを計画的かつ総合的に実施いたします。

また、(2)ですが、就職氷河期世代の失業者等を正社員で雇い入れる企業への支援として、特定求職者雇用開発助成金による賃金助成を行います。

次に、9ページを御覧いただければと思います。(3)地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援といたしまして、基本的な生活習慣や社会人マナーの習得、その他就労に当たった課題解決を図りまして、自治体とも連携しながら、就労自立を支援するための事業を推進いたします。そのほか、(4)短期間で取得でき安定就労に有効な資格等の取得支援といたしまして、正社員就職につながる職場体験型の訓練を実施しますとともに、訓練期間中は生活面のサポートとして、給付金を支給いたします。

それから、右側上ですが、(5)地域の関係者による協議を通じた総合的支援の実施としまして、埼玉県就職氷河期世代支援プラットフォームにおいて、官民協働による正社員化等に向けた支援策、その周知・広報等について協議をしていただきますとともに、それを踏まえて、具体策の推進、好事例の収集や発信に取り組んでまいります。

次に、5高年齢者の就労、社会参加の促進についてです。高年齢者の就労促進に向けては、高年齢者雇用安定法の令和2年改正により、これまで、65歳までの雇用確保義務がございましたが、それに加え、10ページの左の囲みを御覧いただければと思いますが、高年齢者就業確保措置という、70歳までの就業機会の確保が努力義務として設定され、昨年4月から施行されたところですので。これを受けまして、9ページの右側の(1)70歳までの就業機会確保等に向けた環境整

備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援、事業主の意識啓発や機運の醸成、助成金の支給等を行いますほか、国の独立行政法人によります別の助成金制度や専門家による支援の枠組みの活用促進も図ってまいります。

また、10ページに戻っていただきまして、囲みの下、(2)ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援でございます。高齢者のニーズを踏まえた職業生活の再設計に係る助言を含めたマッチングを行うとともに、退職予定者のキャリア情報を登録して、人材受入れを希望する企業に紹介をいたします、「産業雇用安定センター」の活用を促してまいります。

さらに、右側の(3)シルバー人材センターなどによる地域における多様な就業機会の確保を通じまして、臨時的、短期的で、地域の日常生活に密着した就業機会を提供してまいります。

次に、11ページですが、6 障害者就労支援についてでございます。先ず(1)中小企業をはじめとした障害者の雇入れ支援等についてです。県内で障害者の法定雇用率を達成していない企業の割合は52.2%ですが、一般に企業の規模が小さくなるほど雇用率も低くなる傾向がございます。このため、ハローワークと地域の関係機関が連携をいたしまして、採用準備から採用、その後の定着に至るまでの一貫したチーム支援を行いますほか、障害者雇用で優良な中小企業を認定いたします、これは最近できた制度で、右側の囲みのところがございますが、「もにす」認定制度につきまして、その周知や、活用促進に取り組んでまいります。

さらに、右側の下、(2)精神障害者、発達障害者、難病患者等の多様な障害特性に対応した就労支援でございますとか、12ページの(3)障害者の雇用を促進するためのテレワークの支援、4 公務部門における障害者の雇用促進、定着支援、といった課題にも取り組んでまいります。

次に、12ページの左側、中ほどから下、7 外国人に対する支援についてでございます。先ず、(1)外国人求職者等に対する就職支援についてですが、留学生等に対しては、ハローワークの外国人雇用サービスコーナーにおきまして、早い段階からの意識啓発やマッチング、就職とその後定着支援を行います。また、定住外国人に対しては、ハローワークの同じ専門窓口で、求人開拓、職業相談を行いますほか、外国人就労・定着支援研修を実施し、日本の職場におけるコミュニケーション能力の向上やビジネスマナー等の知識習得を通じて、安定的な就職と職場定着が図れるよう支援してまいります。

併せて、右側の(2)ハローワーク等における多言語相談支援体制の整備も進めてまいります。続いて、(3)外国人労働者の適正な雇用管理に関する助言、援助等の実施、外国人労働者の雇用管理改善に取り組む企業への支援として、ハローワークの職員が事業所を訪問させてい

ただき、雇用管理状況の確認や改善のための相談・支援を行います。また、事業主向けのセミナーの開催や助成金の支援を図っていくこととしております。

次の13ページの資料につきましては、後ほど御参考にいたしていただければと思います。

14ページですが、3つ目のパート、3 誰もが健康で生き生きと働ける職場づくりについてでございます。ここでは、課題のところにありますように、職場における新型コロナウイルス感染症の感染防止のほか、安全で健康に働ける環境づくり、万一の際の労災保険給付、働き方改革やハラスメント防止といった課題への対応策をお示ししております。

まず、1 安全で健康に働くことができる環境づくりについてですが、(1) ウイズ・コロナ時代における職場での安全安心の確保につきまして、コロナの拡大を防止するためのチェックリストや取組の5つのポイント、Q & Aといったツールの普及と活用促進を図ってまいりますとともに、職場で万一感染をした場合の労災補償については、迅速かつ的確な処理と丁寧な相談対応に徹します。

続いて、(2) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備として、 埼玉第13次労働災害防止計画と現状についてです。計画の内容については、14ページの右側の緑の囲みにある通りでございます。現状については、令和3年暦年での死亡者数は、基準となる平成29年より減少しましたものの、次の15ページにありますように、休業4日以上死傷者数で見ますと、新型コロナウイルス感染症による死傷者数が増加したと相俟って、逆に基準年よりも大きく増加したところではあります。

このため、 重点業種の労働災害防止対策として、これまでの災害発生の実情に鑑みて、社会福祉施設での転倒や動作の反動、無理な動作、といった腰痛関係の防止対策や、小売業、飲食店での転倒防止対策、陸上貨物運送事業での荷役作業中の災害の防止対策などの一層の推進に取り組んでまいります。

また、 高年齢労働者に配慮した安全衛生対策として、特に第三次産業で高年齢労働者の労働災害が多発していることに対応して、労働災害防止ガイドラインの周知、中小企業を対象とした補助金制度の活用も進めてまいります。

16ページでございます。業種横断的な の転倒災害防止対策ですとか、ストレスチェック制度活用などによる、 のメンタルヘルス対策、 の化学物質、石綿、粉じん等による健康障害防止対策、 の熱中症防止対策、 の腰痛防止対策を進めてまいります。

次に、(3) 労働災害の被災者に対する迅速かつ公正な労働保険の給付についてでございます。個々の労災保険給付請求につきましては、認定基準等に基づいた、迅速かつ公正な処理を徹底

いたしますとともに、17ページに参りますが、処理が長期にわたる事案の個別管理の徹底、不正受給防止に向けた事実確認等を厳正に実施いたします。また、過労死等事案といった慎重な調査・判断を必要とする事案については、関係部局が連携して的確に対応してまいります。石綿関連疾患に係る労災給付、労災請求や特別遺族給付金等の請求に関しても、認定基準に基づく的確な認定を行います。

次に、(4)働き方改革の推進についてです。冒頭でも申し上げましたが、現在はコロナ禍もあって、一時的に雇用過剰感のある業種や職種もございますが、我が国が直面している少子高齢化に伴います生産年齢人口の減少や、働く方々のニーズの多様化といった課題に対応するためには、働き方改革による就業機会の拡大や意欲、能力が発揮できる環境づくりは避けて通れないところでございます。このため、埼玉県公労使会議による取組として、今年2月14日に採択されました、埼玉働き方改革の推進に関する共同宣言、これは18ページに左側に囲みがございまして御参照いただければと思いますが、これに基づいて、労使や行政等の構成機関が連携し、県を挙げた様々な取組を推進してまいります。

その際、の埼玉働き方改革推進センターによる取組として、個別相談やセミナーなどの支援の活用促進にも努めます。具体的な施策に関しまして、を御覧いただければと思います。労働基準法関連の働き方改革の主な制度として、長時間労働の是正、勤務間インターバル制度、年次有給休暇の取得促進を進めてまいりますとともに、18ページの右側でございまして、として生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業、小規模事業者の皆様方に対して、働き方改革推進支援助成金の活用を促してまいります。

次に、(5)労働条件の確保、改善対策についてでございます。法定労働条件の確保等についてですが、労働基準関係法令や関係するガイドライン等の周知を行い、法令遵守の徹底を図りますとともに、必要に応じて監督指導を行い、重大悪質な事案には司法処分を含めて対処してまいります。

次に、若者の使い捨てが疑われる企業への取組として、19ページに移りますが、職場の勤務条件について悩みや疑問を持つ若者を対象に、無料で相談を受けられるフリーダイヤルや情報提供サイトの設置、事案の内容によっては監督指導等の措置を講じてまいります。加えまして、にございますが、申告相談等への迅速、適切な対応、いわゆる労災隠しの排除にも取り組んでまいります。

次に、20ページですが、(6)総合的なハラスメント対策の推進でございます。右側下の囲みにありますように、労働施策総合推進法に基づき、今年4月1日からパワーハラスメント防止

措置を講じることが、中小企業においても義務化されることになっております。これを踏まえて、防止措置を講じていない事業主に対する指導を行い、法の履行が確保できるようにしてまいります。また、12月を職場のハラスメント対策強化月間として、埼玉県とも連携し、セミナーや個別相談などの集中的な取組を行います。また、カスタマーハラスメントにつきましては、今のところを法令による規定は特にございませんが、右側の上の囲みにございますように、厚生労働省でカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを作成しておりますので、その周知を行い、企業の取組を促してまいります。

次に、21ページ、2 柔軟な働き方がしやすい環境整備でございます。(1) 良質なテレワークの導入、定着促進やフリーランスの支援といたしまして、ガイドラインや人材確保等支援助成金(テレワークコース)の周知、セミナーの開催、また、フリーランスの方と発注者との間での契約トラブルについて相談があった場合には、フリーランス・トラブル110番といったサイトの紹介を行ってまいります。

次に、3 最低賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進についてですが、(1) 生産性向上等に取り組む企業への支援として、新型コロナウイルス感染症の影響で、特に業況が厳しい中小企業事業主を支援するため、業務改善助成金の支給を行いますほか、埼玉働き方改革推進支援センターにおきまして、専門家による生産性向上に向けた労務管理相談を行います。また、(2) 最低賃金制度の適切な運営といたしまして、県内の事業場で働く全ての労働者に適用される「埼玉県最低賃金」と特定の産業の基幹的労働者に適用されます「特定最低賃金」といった2つの最低賃金制度につきまして、その周知と履行の確保に努めてまいります。

最後に、22ページですが、4 治療と仕事の両立支援といたしまして、事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知、治療と仕事の両立支援に取り組む事業主に対する助成金制度の利用勧奨を行ってまいります。

また、5 労働保険適用徴収業務の適正な運営といたしまして、(1) 労働保険の未手続事業一掃対策の推進、(2) 労働保険料及び一般拠出金の適正徴収を進めてまいります。

このほか、23ページ以降につきましては、埼玉労働局管内の労働基準監督署、ハローワーク、その他の関係機関についての連絡先等を紹介させていただきました。

以上、来年度の労働行政運営方針(案)を、「あらまし」により御説明させていただきました。この後、委員の皆様方からの御質問や御意見、御指摘を賜りまして、それにお答えさせていただく形で説明を補足させていただければと考えております。それでは、よろしく御審議のほど、お願い申し上げます。

会長代理 高橋局長ありがとうございました。令和4年度労働行政運営方針案について労働局のほう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います。委員の皆様で御質問などある方はお願いいたします。それでは、武藤委員。

武藤委員 ありがとうございます。商工会議所連合会の武藤でございます。ただいま、詳細な説明をいただきまして、大変ありがとうございます。ただいま御説明いただきました運営方針案、これは現在国会審議中の令和4年度の政府予算案に基づいたものかと思っております。予算案が発表されました昨年末の状況では、コロナの感染状況も落ち着いて、年明けからは経済回復に向けた明るい兆しが見えていた時期かと思えます。しかしながら、オミクロン株の急速な拡大という状況で、1月19日に発令されたまん延防止等重点措置、これが長期化をして、現在もなお、続いている状況でございます。このため、特に人流抑制のための行動制限の影響を大きく受けます、飲食、宿泊、旅客輸送といった業種を中心に、大変厳しい経営環境に置かれております。

これに輪をかけまして、さらにウクライナ情勢で直接、海外との取引のある企業にとどまらず、エネルギー価格、原材料価格の高騰の影響で、多くの県内中小企業が苦境に立たされている状況でございます。このように、予算編成時とは状況が大きく変わっております。是非次年度の行政運営に当たりましては、変化に応じた柔軟な対応による一層の企業支援をお願いしたいと思えます。

具体的に、2点だけ申し上げます。雇用調整助成金の取組、これは多くの企業の事業継続、雇用維持に寄与しております。現在、6月までの特例措置の延長が決まっているんだと思えますけれども、今後、今、ステルスオミクロンBA.2ですとか、あるいは、さらなる新たな変異株の出現という懸念も拭えない不透明な状況もございます。是非状況の変化を捉えて、企業の声を丁寧に拾っていただきまして、再延長の必要性も含めた御対応をいただければと思っております。

さらに、もう1点、産業雇用安定助成金による在籍型出向への支援、これも雇用の維持に大変有用であると。また、その他の人材育成面などの多くのメリットも期待できるところでございます。中小企業にとりましては、助成金による金銭的な支援と、また、行政による助言、あるいはマッチングなどの支援が不可欠かと思えます。この制度はコロナ対策のための制度だとは思いますが、より広く支援対象になりますよう、柔軟な運用と一層の支援の充実、これをお願いしたいと思えます。

以上でございます。

会長代理 ありがとうございます。基本的には御要望かとは思いますが、情報の提供などの面で、何か労働局のほうからありますでしょうか。じゃあ、お願いします。

職業安定部長 安定部長、吉田でございます。御指摘ありがとうございます。

雇調金の延長の関係でございますけれども、御意見、私どももハローワークの情報とかを随時、本省のほうに送っておりますので、その状況を見ながら本省のほうで延長の手続をなされるものと思っておりますが、委員もはじめまして、皆様方の御意見、必ず本省のほうに伝えて、延長の手続を間が空くことなく進めるようにお願いしたいと思っております。

それから、コロナの関係で今やっております出向支援でございますけれども、そもそも雇調金の中には出向支援の制度があります。ただ、今回コロナでかなり要件が緩和されている部分もありますので、こういったものがコロナの制度の中で活用がどんどん進んでおりますので、本体にある出向支援の制度を、恒久的にそっこのほうに寄せていくという考え方もあろうかと思えます。皆様方の御意見を集約した上で、本省のほうに私どもからもお伝えしていきたいと思っておりますので、よろしくをお願いします。

武藤委員 ありがとうございます。是非よろしく願いいたします。

会長代理 よろしいですか。それでは、ほかにいかがでしょうか。では、廣澤委員、お願いします。

廣澤委員 経営者協会、廣澤でございます。詳細な御説明ありがとうございます。

先ほどの御説明の中で、雇用維持と併せて、将来的な労働移動も非常に重要というお話があったと思うんですが、その中で、3ページの(2)の地域のニーズを踏まえた職業訓練コースの設定についてですが、埼玉県という視点で言うと、なかなか地域性が薄いということを鑑みまして、企業にとっては、どのぐらいのレベルの職業訓練を積んでもらいたいと思っているかを、視点として加えていただいたほうがいいのかと。

その参考になるものとしては、例えばポリテクセンターなどで在職のプログラムが結構やられていると思うんですけども、そういうのも参考にしながら、企業としては、できるならばこのぐらいのレベルのことを学んでおいて欲しいという、レベル感が多分あると思っておりますので、地域のニーズに加えて、その点も考えていただけたらと思います。

それが1点目と、もう1点目は要望事項になりますが、先ほど武藤さんもおっしゃっていましたが、ウクライナの情勢で、企業は幅広い意味での資源価格の高騰が、じわじわとコストアップとして来ていると思えます。そういうことを鑑みますと、特に3番の誰もが健康で生き生

きと働ける職場づくりというのは、企業の安定的な業績が維持されていることと両輪として考えていく必要があると思います。そういう意味では、今の急激なインフレ、これが短期で終わるのか、長期化するのかよく分かりませんが、その辺はしっかり見ていく必要があると思いますので、是非、今後、継続したウォッチをお願いしたいと思います。以上でございます。

会長代理 2点ありましたが、1つずつ、お願いします。

職業安定部長 訓練の関係でございます。本当に地域のことについては、今回、訓練協議会を拡充するような方針も見えておりますけれども、本当に現場の企業さんにとって何が必要かという視点というのは、私どもも参加しております訓練協議会の中でというよりも、実際にポリテクセンターの中で、実際の従業員さんをやっているのがありますので、本当にそれを汎用化するというか、そういった視点は確かにあると思います。今後、訓練協議会の場を通じまして、訓練実施機関との連携を取りながら、また、ハローワークの情報の中からも拾うことができましたら、そういった面も含めて、本当に身になる訓練が埼玉県でできるように頑張りたいと思っております。御要望として承っておきます。ありがとうございました。

会長代理 2点目のほうは何かありますか。ウクライナ情勢を受けて、資源価格が高騰していて、インフレがどのように移っていくのか、その辺を見ながら施策のほうをというお話だったと思いますが。

局長 私の方から、先ほどの職業訓練について少し補足させていただきます。ポリテクセンター埼玉でやっていただいております、県内の在職者訓練でございますが、これは大変好評をいただいております。実際に参加された企業さんからも大変役に立つという評価をいただいております。私どもとしましては、それぞれの企業でよかったねで終わらせるのではなくて、これからポリテクさんとも協議していきたいと思っておりますけれども、こういう業種でこういうブラッシュアップ訓練をしたら、こういうところがためになったとか、そういう部分を見える化できないかとも思っております。より他社の取組も参考にさせていただいたり、実際に在職者訓練のプログラムに参加していただくということを促していければと考えます。

それから、ウクライナ情勢でございます。日々緊迫の度を増しております。原油価格や天然ガス、原材料価格なども急上昇しているという状況でございます。これはもう政府全体で対応をしていかないといけないことだと思っております。例えばガソリン価格の高騰をどうやって抑制していくのか、トリガー条項の議論等も国会でされていると承知しております。私ども管内の情勢につきましては、本日の御意見も含めまして、毎月、管内の状況や労使や関係者の方々の御意見をレポートとして、本省のほうに提出させていただいておりますので、そういう

機会、あるいは本省に参りました機会に、是非現場の実情ということで、本省にお伝えをしてまいります。政府全体での取組の中で、厚労省としても課題を指摘でき、対策が講じられるように努めてまいりたいと思います。

会長代理 よろしいですか。ほかにいかがでしょうか。では、平尾委員、お願いします。

平尾委員 連合埼玉の平尾です。改めて非常に丁寧な御説明ありがとうございました。私のほうから5点ほど、要望と確認をさせていただければと思います。

まず、1点目の3ページ目から4ページ目にかけて、いわゆる人手不足への円滑な労働移動ですとかデジタル化推進の対応の支援の中で、コロナ禍で生産性の向上というキーワードが一切出ていないと感じておりました、ただ、実際やっている内容の中に、雇用維持の観点からは一人一人の生産性の向上、あるいは職場、現場での工夫、そういったことが非常に寄与するものだと感じておりますので、後ろの中に生産性向上の中小企業の支援とかは載っていますけれども、是非こういった観点の中にデジタル化を通じた生産性の向上であるとか、そういったスキルアップも含めて、先ほどのポリテクセンターの中でも在職支援の中にあることは承知しておりますけれども、是非そういったことを盛り込んだ内容にさせていただけるとありがたいと思っております。要望です。

それから、2点目が6ページの新規学卒者等への就職支援なんですけれども、この中で、ちょうど最後の右下の中段ぐらいに、特に新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援を強化とあるんですが、具体的にこういったデータから専門学校生が注目されているのかを教えていただければと思います。

それから、3点目は8ページになります。フリーターへの就職支援、フリーターは15歳から34歳で正社員の就職を希望する求職者、それで、右上に就職氷河期世代の活躍支援の中ではハローワークの35歳からの就活サポートコーナー、年齢軸で見ると15歳から34歳がフリーター、それから35歳以上が就職氷河期、いずれもトライアル雇用助成金ですとか、特定求職者雇用開発助成金という支援が付いておるんですけれども、是非、こういった支援助成金をしっかりと活用できるような周知活動、そういったことを強化していただければと思います。要望です。

それから、19ページになるんですけれども、左上のいわゆる若者の使い捨てが疑われる企業への取組という中で、ホットラインですとかURLが書かれているんですけども、大学生、高校生への対象のセミナーとかもあるんですが、今はSNS、スマホの時代ですので、是非SNS等の発信もしていただければと思います。要望です。

あと、5点目なんですけれども、21ページ、左のちょうど真ん中あたりなんですけど、今回の

のフリーランスに係る支援ということで、先ほどフリーターは15歳から34歳の求職を要望される方、ここのフリーランスについての特段の定義はないんですけども、多分、いわゆる請負契約ですとか、あるいは最近のクラウドワーカーですとか、そういったことを指すんだと思うんですけども、少しその辺のところを、定義を含めて確認をさせていただきたいと思います。以上です。

会長代理 5点ありましたが、いかがでしょう。どなたのほうから、じゃあ。

職業安定部長 安定部長から、御要望に関しては御要望として承っておきますが、生産性向上の観点というものについては、生産性向上に資するものということで、助成金等があればということですが、キャリアアップでしたか、助成金の中に生産性向上の要件を満たす場合に、普通の助成金よりも金額が上がるような仕組みを持った助成金があるように記憶しておりました。その辺ぐらいしか生産性向上に関しては今の時点で配慮されていないのかと思ひまして、確かに人手不足の中で、どうやって一人一人の生産性を上げていくかという観点も必要かと思ひますので、御要望として承っておきます。

それから、新卒の専門学校の関係については、担当課長から回答させます。

会長代理 お願いします。

職業安定課長 職業安定課の堀口です。よろしくお願いします。

新型コロナウイルス感染症の影響を強く受けた分野の専門学校生への支援ですが、これにつきましては、これまで専門学校の支援に特化した職員というのが配置されていなかったんですけども、令和4年度から埼玉労働局全体で、まだ3人というところですが、専門学校に特化した支援を対象とする就職支援ナビゲーターの配置が認められたところですが、内容につきましては、厚生労働本省が想定しているところはホテルであるとか観光、あるいは航空分野、そういったところへの支援なんですけれども、埼玉労働局管内を見ますと、あまりそういったところがないので、一部航空の学校があるんですけども、そういったところをはじめまして、なかなか就職が進んでいないというところを見極めながら支援を行っていきたいと考えております。

以上です。

会長代理 3点目、4点目のところは周知活動の強化をという要望だったかと思ひます。ただ、SNSの発信でということがあったかと思ひますが、その点の取組状況なんか、もし御報告があれば、お願いします。

職業安定部長 今、SNS、LINEを使って情報発信を、若者も含めて発信していくよう

に、来年度の予算を確保しようと思っております。また、内容についても、予算の規模にもよるんですけれども、各ハローワークの取組などを、地域別になるのか各ハローワークごとに行えるか分からないんですけれども、予算要求をさせていただいております。これまで新卒ハローワークなんかではやっておったんですけれども、普通のハローワークからも情報発信をしていってつなげていきたいと思っております。

会長代理 それから、5点目のところですか。フリーランス支援というのがどういうものを対象にして、どんな内容でという御質問だったかと思えます。じゃあ、お願いします、荒井さん。

雇用環境・均等室長 雇用環境均等室、荒井でございます。御質問ありがとうございます。

先ほどのSNSの関係につきましても少々補足させていただきますが、埼玉労働局ではツイッターも持っております。そこからホームページに飛べるような形でつくらせていただいております。アルバイトの学生さんへの対応ということで、4月になると新しくアルバイトに参入してくるので、4月から7月を、特にアルバイトの皆さんに対しての労働条件の確保ということを主眼に置いた周知を行わせていただいております。

特に大学を中心に周知させていただいておりますけれども、そのときにツイッターも利用し、学生さん御本人からも御覧をいただけるようにということで、周知のほうを進めさせていただければと思っております。うまく若者の方が使えるように、私どもとしても確認をしながら対応させていただきたいと思えます。

次に、フリーランスでございますけれども、フリーランスにつきましては、フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドラインがございまして、このガイドラインに基づいて、一定の対応を図っていくということでございまして、ここで、フリーランスの定義としては実店舗がなく、また、個人、雇っている人もいない自営事業主や、また1人社長であって自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得ている者ということで、これの労働者性が高かったりしますと、発注業者との関係で、それは労働法令に本来は対応させるものではないところがあります。こういう方々というのは、いろいろな方々がおられるということもありまして、この条件には当てはまってはいるものの、かなり手広くやっつけらる方もあれば、よく問題となっているようなUber Eatsのように、お一人で走り回っておられるような方もおられると。非常に様々な方がおられるので、なかなか1つで捉え切れるものではないんですが、その中で、いろいろな契約上の問題も生じるということで、そういった問題に対応ができるようにということで、フリーランス110番を設けて、様々な対応ができるようにさ

せていただいているという状況でございます。

以上でございます。

会長代理 平尾委員、よろしいですか。オンライン参加の委員の方からも手が挙がっていたかと思えます。金井委員、お願いできますか。

金井委員 ありがとうございます。埼玉大学の金井です。

今、平尾委員からの質問と少し重なるんですけれども、お答えの中で、専門学校への支援、新卒の就職支援について、3人の就職支援ナビゲーターが配置されたと、そういうお話だったと思うんですが、具体的に、つまりホテルとか観光とか、就職が厳しい分野の専門学校生たちの就職が厳しいということかと理解したんですけれども、でも、じゃあ、その人たちに対してどういう支援ができるのかというのが、つまり、多分今、ホテルとかは採用していないと思うので、そこに対してどんな支援を、分野を変えても違うところに就職しなさいと、そういう支援をするのか、どんな支援をするのかということをお伺いできればと思います。

会長代理 こちらも職業安定部長のほうからになりますか。

職業安定部長 すいません。安定部長から残念なんですけれども、具体的にどういう、御本人さんの意向も当然なんですけれども、どうしても、その分野で就職されたいということであれば、別の分野というのは難しいんでしょうけれども、例えば観光分野を目指していて語学が堪能であれば、別のアドバイスもできるかもしれないですとか、そういったことを一人一人に寄り添った形でやっていくしかないのかと思っておりまして、一番いいのは、コロナが収まって、もともとのところに就職できればいいんですけれども、つなぎのための訓練があれば、訓練というか専門学校の上位のところにどこか行くのかとか、そういったことも含めて御相談していくのかと思っておりますが、それぞれの学生さんの御意向を最優先していくのかということと、現実の話をいかに結びつけていくのかということ、非常に自分でやろうと思っても多分難しいかと思っております。

専門学校生だけじゃなくても、大学生とか大学院の学生さんとかでも、コロナ禍で就職が滞っている方ももちろんいらっしゃると思いますが、そういった中で、それぞれの学生さんに寄り添っていくしかないのかという気がします。何か課長ありますか。

職業安定課長 専門学校の支援につきましては、まだこれからスタートですので、これから県内の各専門学校に当たっていきながら、ニーズを把握していきたいと思っておりますけれども、今、部長からお話をさせていただいたように、実際、専門学校に限らず、職業のミスマッチというのが生じておりますので、そういったところについては、御本人の希望、ニーズを十

分に把握しながら、また、一方で埼玉県内の雇用の情勢といいますが、そういった状況をお話ししながら、最終的には御本人が進路を決める形で、納得のいく就職ができるような支援を進めていきたいとは考えております。

会長代理 金井委員、いかがでしょうか。

金井委員 つまり、情報提供とか、そういうことがメインの支援になるということなんですか。

職業安定部長 はい。当面は、最初はお話をお聞きしながら、それに応じた情報提供なりをさせていただいて、いろいろな考え方があるということなり、御本人の考え方をお聞きするなり、そんな中で方向性を見いだしていくという、ハローワークで当然毎日のようにやっているような仕事なんですけれども、そういったことをそれぞれ個別に対応させていただくということしか、今のところ、個別の専門学校に当たっているわけではないので、また、その中でそれぞれの学生さんに対応していくのかと思っております。すみません。

金井委員 分かりました。ありがとうございます。

会長代理 それから、田島委員のほうからも手が挙がっていましたでしょうか。

田島委員 私は挙げていなくて、伊藤委員だと思います。

会長代理 すみません。では、伊藤委員、お願いいたします。

伊藤委員 ありがとうございます。御説明ありがとうございました。数点、質問と意見があります。

まず、くるみんとか、えるぼしとかいろいろなロゴが次から次へと登場しているんですけども、これは最終的に、もちろんこういった認定制度を設けることで、それぞれの価値を上げていく、そういった企業を賛同させていくことだと思んですけど、あまりにもいろいろとあり過ぎて、本当に意味をなしているのかと感ずるときがあります。本当にここまでやるのであれば徹底周知する。でも、私は徹底周知されているという印象がないので、どういう基準でどんどん、どんどんこういうものを生み出していっているのか、誰が決めていっているのか。それは中長期的にしっかりしたビジョンがあるのか、それとも、こんな仕事しているんです、頑張っているんですと国がただ見せているだけなのかというところが、いまいち伝わってこないもので、やるのであれば、中途半端にちょこちょこ出していかないで、これは多分1個1個ロゴをつくるのもコストがかかると思んですけど、もう少し大きなビジョンをまとめて簡素化して、もうロゴだけで、名刺の自分の会社のシンボルが見えなくなるほどになっていくケースもあるので、あまり意味をなしていないんじゃないかというのが意見です。質問と。

それから、労災のところがあったんですけども、企業側からすると、もちろん労災をゼロにしていきたいわけです。だから、現場を見たりとか、企業によっては外部コンサルを入れたりとか、どこが安全で、どうすれば事故を防げるかということはあるんですが、数年前の何か資料だったのか、人から聞いたのかははっきり覚えていないんですが、その時は20代の若手がものすごく労災を使っていると。要は、事故を起こしているのは若手だという数字が出ていたということで、なぜそうかとなると、結局危険を察知できない子たちが増えていると。理由は、当然、例えばおうちで危ないから包丁を持っちゃ駄目とか、危ないから走っちゃ駄目と、そういう親もいるかもしれないし、学校でもお子さんをけがさせてはいけないから、なるべく危険を察知させるような動作であったり行動を起こさせないようにしている。結果、そういう子たちが大人になっていって、ベテランでは起こさないような事故を起こしているということを知りました。であれば、ここは労働局がどうこうよりも、文部科学省とか抜本的にけがを察知させるような子供たち、要するに危険を察知させるような子供たちを教育していくところから始めないと、幾ら企業が努力しても、人の気持ち、自分自身が行動を変えていかないと、この数字というのはあまり下がっていかない、ゼロにならないんじゃないのかという気がします。

あと、もう一つ、メンタルヘルスのところで、これは私の認識が間違っていたら申し訳ないんですが、これは社員たちに絶対ではなくて、やりたい人しか受けないでいいんだと思うんですが、この結果はたしか経営者は見てはいけないというのを以前聞いたんです。安全衛生委員は見ていいけども、経営者が見てはいけないというのを聞いたような気がするんですが、これは、逆に経営者が見て判断していかないと、メンタルヘルスで万が一、将来何か起きてしまうような社員を守れなくなる気がするので、もしそうであれば、そこは改善する必要があるかと。

あと最後に、ハラスメント、また、パワハラもいろいろなハラスメントがあって、今度、カスタマーハラスメントと。ハラスメントだらけになってしまうと、生きていけばハラスメントだらけなんです。何をもちってハラスメントかという、これも個人の感覚もすごくあるので、ハラスメント、ハラスメントといろいろとつくっていくと、逆に労働局の皆さんの仕事を増やしているような気がするんです。いろいろな支援制度がある中で、結局トータルでいくと、働き方改革なわけです。

いろいろな意味で、いい環境で働いて喜びを得る人生を多分国民一人一人に得るための改革につながっていくと思うんですが、労働局の皆さんが自分たちの仕事を増やしていて、本当に皆さん、ちゃんと働き改革できていますかというところも心配なので、身をもって行動してい

ただかないといけないので、あまり守るといふ、いろいろな意味で労働者を守るといふのはいいけれども、自分が強く生きられない国民をいっばいつくってしまつては意味がないと思ふんです。自分の考へを持って、自分の行動で自分を守り切るよふな人材をつくつていかないと、企業もそこは発展していかないとすし、国益にもつながらないとすうので、その辺のビジョンといふか、それはどうなんでしょうかといふのが逆に質問です。

以上です。長くなりました。ありがとうございます。

会長代理 3点ありました。まず、いろいろな認定制度です。これが増えていつて、これがどれだけ役に立っているのかといふ御指摘だったかと思ひます。この点は、荒井室長のほうから何かいただけますか。

雇用環境・均等室長 ありがとうございます。雇用環境・均等室、荒井でございます。

くるみん、えるぼしなどは雇用環境・均等室が所管をしております次世代法と、それから女性活躍推進法、こちらで認定マークができていつてということでございますけれども、いづれも時限法といふことで、決まつた時間の中で頑張つたところについて差し上げるといふところで、短い期間なので集中的に周知をして、皆さんにもしていただいつてといふつもりでつくつていたところが、なかなかその目的を果たせず長引いつて、法律自体の次世代法は既に1回延長しておりますし、長引いつている状況にあつて、そいつた短期的な対応になつていないといふところも、当初の予定から外れてしまつていつてところも問題があるのかもしれませんが。

ただ、くるみんも長くあつたことによつて、少しずつ皆さん、少しは知つていつて方が増えてきていただいつてはいつのかとは思ひれます。私どもの周知の仕方も足りないとこもあると思ひますし、また、子育ての関係といふか、男性の育児休業取得率とか全体の社会的なレベルが少しずつ上がつていつていつてもあつて、少しずつマークも実は変化をしていつてんです。今回もくるみんが、また新たに基準が変わるといつてもあつて、それによつて、少しくるみんが変化したりといふこともあつて、それによつて、また皆さんにも分かりにくい状況もできてしまふかもしれませんが。ですが、この機に、またさらに周知を図らせていただいつてほしいと思つております。

ただ、本来であれば、それをもう少し委員おっしゃられたよふに整理をして、集中的にできる何かといふか、基準みたいつなものもきちんとしていつたほうがいいといふことにつきましたは御意見として承らせていただいつてまして、今後どのよふに認定等を進めていつていくかといふことについて、考へる契機とさせていただいつていただければと思ひます。ありがとうございます。

会長代理 1点目は伊藤委員、よろしいですか。

伊藤委員 はい。

会長代理 では、2点目、労災の件数がなかなか減らないというのは、厚労省だけの取組では足りないのではないかという御指摘もありました。この点についてお願いします。

労働基準部長 労働基準部から御説明をさせていただきます。

先ほど事例を挙げていただきまして、20代の方が被災されている方が多いということもありましたというところに鑑みまして、小さい頃からの危険の体感等の教育、そこを鑑みますと、おっしゃっていただきましたとおり、小さい頃から危険をよく察知できるような能力をつけることというのは重要かと思えます。

一方で、20代等の若い方々、入社された方、それから業務を変えた方々については、まず、企業において、どこに危険があるんだということの入場時教育をしていただくということが基本でございます。しかしながら、先ほど御紹介いただきましたとおり、文科省と何かタッグできないのかという部分でございますが、本日御説明させていただきましたあらしの19ページの下の左側の写真がございます。こちらは高校生を対象としました労働条件セミナーでございます。これは文科省との仕切り合わせでは高校生だけではなくて短大世代、大学生、また、場合によっては中学生も労働セミナーの要望があった場合には実施をしますということになっております。学校単位、まだ若いうちから労働条件について、私どもが周知している中で、労働災害についても、ちゃんと上司の言うことは聞かなきゃいけないというところからなるんですけども、そのような教育をさせていただいているところでございます。引き続き、御意見いただきました内容も踏まえまして、できる範囲で、学校から呼ばれた場合に労働条件の講師として参加していくということに傾注してまいります。

それからメンタルヘルス対策について御指摘をいただきました部分でございます。事業主の皆様方に求めておりますのが、ストレスチェックの実施でございます。また、この結果を用いまして、集団分析をしていただいて、どこに問題があるかということまで求めさせていただいております。

これは、制度上、その後の事後措置は事業者に行っていただくことが必要になりますので、御指摘をいただきました、どこまで見てはいけないのか、こういうものは事業者が見ていけないのかということにつきましては、出せないものはないものとも考えております。しかしながら、一方で、細かいところを再度確認いたしまして、もし事業者の方が見てはいけないという表現ではなくて、ここまでしかできません、これ以上はプライベートなので入っていただけませんというガイドラインの部分で、御確認いただいているような部分がありましたら、改めて皆

様に後ほど共有をさせていただきたいと思います。

よろしいでしょうか。以上でございます。

会長代理 よろしいですか。

伊藤委員 すいません。そのメンタルヘルスは何の目的でやるんですか。

労働基準部長 一番大きいのは、労働災害の防止でございます。労働災害の防止の中には、精神障害を発症して、自殺に至るといような事故がございますので、そのような労働災害に結びつかないようにと、そして、事業場の中では元気に働いていただいて、労使ともにいい関係で、好循環をつくっていただくという目的がございます。

伊藤委員 であれば、その内容がまだ私もはっきり分かっていないんですけど、細かいところまで、どこまで事業主が入っていくか、もちろんプライバシーとのぎりぎりのところはあると思うんですけども、本来であれば、深入りしていかないと見えないところがあって、気づかないときに一番不幸なことになってしまうのを妨げないといけないと思うので、そのポイントを一番重視した決め事につなげていただければと思っています。

すいません、以上です。

労働基準部長 承知いたしました。

会長代理 じゃあ、3点目、これも荒井室長のほうからお願いします。

雇用環境・均等室長 ハラスメントの関係につきましては、雇用環境・均等室うからお答えをさせていただきたいと思います。

このたび、パワーハラスメントがこの4月から中小企業に対しても防止対策が義務化するというところで、おっしゃるとおり、セクハラ、マタハラ、パワハラという形で、ハラスメントについてというのがどんどん増えてきているという状況にはございます。

ただ、以前はセクハラ自体も社会的な問題にもなっていなかったのもありますし、また、労働者自身が、それをもし受けていても、なかなかそれがセクハラであるという認識もできなかった。それが、セクハラについては、いろいろこういうことがセクハラになりますとかということが、法律につくられたことによって皆さんにも周知をされて御自身で知るようになり、御自身を守るようになってきたということかと思えます。ですので、法律でそれを規制をすることによって、それを周知しなければいけないということにもなりますので、もちろん事業主の皆さんに守っていただくというのは、労働局としての仕事としてももちろん出てきてしまうことにはなりますけれども、認知を労働者の方にもしていただいて御自身を守っていただくということにもできるとは思っております。

ですので、もちろん労働局としては事業主の皆さんに防止対策を講じていただくということ、さらに周知をさせていただきということにはなりますけれども、それが社会の一般、普通の内容となるようにということで、先ほどあったセミナーなどで、労働者にもきちんと周知をして、御自身が守れるようにもしていただく。また、事業主の皆さんにも、それが問題となるということを理解していただいて、防止もしていただくとということで、確かに今、社会が非常に複雑化している中で、特にこの問題については、より広がってしまって、業務も増えてしまっているところは確かにあるかと思いますが、ただ、先ほど基準部のほうからも言われたようなメンタルヘルスの問題というのは、非常に労働現場においても大きな問題、また、ハラスメントがそれを引き起こしかねないということは非常に大きな問題となっているところだと思いますので、引き続き、それが私どものほうで働きかけを行わせていただく。そしてさらに、皆さんにきっちり周知がされていて、事業主の皆さんも、労働者の皆さんも御自身が守れる、また、会社が守れるという状況になるように徹底を図ってまいりたいと思います。

以上とっておりますが、よろしいでしょうか。

会長代理 では、ほかの委員の方、いかがでしょう。では、横山委員、お願いします。

横山委員 弁護士の横山です。今のパワーハラスメントの関連にはなりますが、今回、パワーハラスメント防止措置が中小企業においても義務化されたという点では、非常にいいことだと思っておりますが、防止措置を講じない事業主をどのように把握していくのかという点を質問させていただきたい。

あと、これは意見になってくるのですが、実際、非常に小さな会社ですと、相談窓口の人自身がパワハラをしており、相談をしたくても現実問題、その当事者に相談するという事になってしまうので、相談窓口が機能していないという相談を受けることが結構あります。そのときは、外部の相談窓口に相談するしかないんじゃないかとのアドバイスをすることが多く、義務化されて非常にいいことだと思ふんですが、それでおしまいではないんだということを確認していただく必要があるのかと思っております。

会長代理 この点、また荒井室長、よろしくをお願いします。

雇用環境・均等室長 ありがとうございます。中小企業が義務化された、中小企業も含め、大企業も同じですけれども、義務化されて防止対策をしていないとどうなるのかということでよろしいですか。

横山委員 防止措置を講じてないところの把握というのは、どういう形でしていくのかということですか。

雇用環境・均等室長 失礼いたしました。把握につきましては、全体を舐めての把握というのはなかなか難しいということになりますが、今後、防止対策を講じることが義務化されるということで、義務化をしている以上は、それに対してどういう状況になっていますかということ、こちらのほうでそれぞれの企業さんには確認ができることにしております。法律に基づいて、報告の請求ということになるんですけども、という言葉になるんですけども、できるということになりますので、各企業に対しては把握をする権限があるということになります。

ですので、各企業からは把握をするということはできますが、そのほか、全体についてということは、履行確保の状況などについては、今後、全国的な調査か何かがあれば、それで把握をするということができると思いますが、個々の企業に対しての把握というのは、権限として労働局のほうにあるということになっております。

あと、小さな会社さんで起こってしまうパワハラについて、実は事業主さんが行っているような場合に、その対応が難しいということについては、今回のパワハラについては、当初から、また、セクハラ、マタハラについては今回、改正によって入った事項になりますけれども、事業主さん御自身がハラスメントの防止対策を進めていただかなければいけないと、そういうことが、今までは当たり前前といえば当たり前なのですが、きちんとそれが書かれていないこともあり、なかなかその部分について徹底ができないところがありました。ただ、それも盛り込まれているので、だからといって、それによって小さい事業所さんで実際に起こってしまったものに対して、それがあるからきちんと防止ができるというわけではないのですが、私どもとしても、それに基づいての指導なりもできるということにはなっております。もちろんそれだけでなくというものでも、また救済ができるということでもないところはあるかもしれませんが、今後、条項を基に、手法的なものですとか、もしくは、私どものほうに調停等という形でとか、御相談とかということで、事業主さんも含めてのハラスメントの防止対策、御自身も含めてのものを進めていかなければいけないということについて周知するなど、それを少し活用できればとは考えております。

ただ、それを個々の企業さんで、それが実際起こってしまったときにどう対応していくか、行政のほうから指導を行ったり、今後、履行していくということが大変重要なことかと考えております。法律ができて、それで終わりということはもちろんございませんので、今後も御相談がきちんと対応できるようにということで、対応を図ってまいりたいと思います。

会長代理 よろしいですか。

横山委員 ありがとうございます。すいません。そうすると、1点目のほうに関わるんです

けれども、権限があるということは分かりましたが、個別的に何か事業主に対して、防止対策を講じていないかの確認などをするわけではないということですか。要は、ここに指導を実施することで法の履行の確保を図ると書いてあるんですが、そうすると、防止措置を講じていないかどうかを把握するという作業は必要なはずですが、しなければ、指導の実施ということにならないと思うんですけど、まだそこまでは確定的な方法があるわけではないんですか。

会長代理 今の時点で予定されている全事業の対象としたような調査みたいなものは、特に今はないということなんでしょうか。

雇用環境・均等室長 今のところは、それは予定してはおりませんが。

局長 少し補足させていただきますけれども、私ども労働関係法令、労働基準法も含めまして、幅広い事業主さんに守っていただく法規を所管させていただいているわけですが、法律で規定されている以上、守っていただくというのは、もちろん基本です。ただ、どの企業が、いつ、どの法令に違反しているかというのを、私どもの体制で常時把握して、それに対処するというのは非常に難しい問題であります。これはあらゆる法律でもそうだと思いますけども、常に、定期的にどの法律のどの条文について、守っているか、守っていないか、これを把握するのは、手法的、体制的にも不可能でございます。

それでは、どうするかということでございますが、こういう法律が施行されましたので事業主の方に守ってくださいということだけではなくて、労働者の方も法律や規定の施行について御認識いただきまして、それにたがう状態があるようであれば声を上げていただき、例えば、私どもに御相談していただくと。私ども労働局や監督署等に総合労働相談窓口を設けております。そういうところに御相談いただきますと、事案の内容によっては申告相談ということで受理させていただいて、然るべき指導をさせていただきます。それから、新しいハラスメントの防止対策につきましても、指導権限がございますので、何か端緒がありますと、そういうところに私ども、限られたマンパワーを集中的に投入して、それを守っていただく、あるいは是正していただく、そういうことができます。基本的な行政の施行形態がそうなっていることを御理解いただければと思います。

会長代理 よろしいですか。ほかにいかがでしょうか。じゃあ、柿沼委員、お願いします。

柿沼委員 連合埼玉の柿沼です。御説明ありがとうございました。

私のほうからは2点、1点目は今、様々お話のありました、パワーハラスメントについての労働者としての考え、スタンスということ、まず、お伝えさせていただければと思います。まず、労働者保護の観点からすると、義務化されたということは、非常に労働者としては、労

働環境をよくするという事で前進をしたと受け止めております。ただ、まだ法律ができたからといってハラスメントがすぐなくなるというものではないというのも承知をしておりますので、連合埼玉でも労働相談を受けている中で、ハラスメントに対しての相談も非常に多くなっております。今後、労働局の皆さんとはそういった情報も共有しながら、今後のさらなる対策であったりとか勧め、そういったところにつなげていきたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

もう1点が、新型ウイルス、また、様々な事業の環境に対して、非常に今、多くの助成金や補助金の制度を設けていただいていると思います。ありがとうございます。ただ、ここについては、各事業主、場合によっては労働者もあるかと思えますけども、しっかりと内容を把握とつか、知った上で届出をしなければならないと考えておりますので、今行っている、こういった様々な助成金の周知の状況、それと、よく聞くのが知ってはいるんだけども、届出をするのに非常に分かりづらいであったり、手間がかかるということから届出に至っていないという話も聞いております。

そういったサポートなども行っているのかということも併せてお聞かせいただければと思います。

会長代理 1点目のハラスメントの対策強化というのは御意見、御要望ということでよろしいですか。

柿沼委員 はい。

会長代理 じゃあ、2点目について、各種助成金制度の周知状況、吉田さん、お願いします。

職業安定部長 安定部長から、それぞれ本当に制度的に難しいものもございまして、雇調金の場合、かなり簡略化をされた部分もあるんですが、それ以外の、例えば出向支援の産業雇用安定助成金というものについて、かなり複雑になってございまして、社労士会をお願いして、サポートをお願いするようなスキームがありまして、社労士会のほうからハローワークの窓口のほうに来てもらうなり、社労士会を御案内するとか、そういった形で事業主さんが自らやるのが難しい場合は、社労士会の御援助をいただくような形になっております。

そういった中で、もちろんハローワークの窓口でも御案内は申し上げているんですけども、その道のプロの社労士会をお願いしてございまして。本当に今回の休業支援金のほうなんですけれども、本当に零細の飲食店とかもありまして、労災の事務すらしていないところがある状況でございまして、そういったところについても、地道に私どもの相談員のほうから事業主さんには御案内しているんですけども、そういった手続について、できるだけプロの方にお

願いするなり、できない場合は商工会議所とかにお願いするとか、そういったほうも含めてフォローできればと思っております。

以上です。

会長代理 よろしいですか。ありがとうございます。是非、今後もきめ細かなサポートをしていただければと思います。今の社労士会のほうの申請のサポートというのは、社労士会さんのほうで、これは無償で御協力いただいているという形なんですか。

職業安定部長 無償では多分、私どもの窓口のほうに来ていただく分は労働局で払っているんですが、それ以降の個別の申請行為の代行に関しては多分有料でやられていると思います。

会長代理 分かりました。すいません。ほかにいかがでしょうか。じゃあ、大谷委員、お願いします。

大谷委員 労働者代表委員の大谷でございます。私のほうから2点ほど確認をさせていただければと思います。

まず、1点目が3ページ目のところの(4)番のところになりますが、ここでは国と地方自治体が雇用対策の協定を締結し、雇用対策に関わる総合連携の一層の推進を図るということが書いてありますが、その後ろを見ると埼玉県、それからさいたま市を含めて5つの行政という締結にとどまっているということになります。埼玉県内についても63市町村ある中で、埼玉県と5つの市にとどまっているという経過ならびに他の市町村の状況、労働局としての立ち位置はどのようになっているのか、それぞれの行政に任せているのか、それとも締結に向けて何か取組をしていくのかという点について、確認をさせていただければと思います。

それから、もう1点が9ページ目のところの(3)番で、地域若者サポートステーションの関係になります。四角囲みの中で、現在設置されているのは川口、深谷、さいたま、春日部ということになっています。利便性ということを考えると、いわゆる西部のところがないという形になっています。これは、何か経過があって設置がされてないのか、あるいは、前には設置されていたけど、事情によって設置がないのか、その点も含めて確認をさせていただければと思います。以上2点でございます。

会長代理 吉田部長、お願いします。

職業安定部長 まず、3ページの地方自治体との協定の関係でございます。私ども埼玉労働局、例えば23ページを見ていただきますと、23ページの右側の列のところ、一番上がしごとセンターとかありますけれども、その下のジョブスポットの欄とかがありまして、こちらのほうは生活保護とか一般の就労支援をしているところで連携しているところ、それからふるさと

ハローワークというのがその下にありますけれども、国と市町村が共同で運営していますということで、これはかなり全国的にも、特にふるさとハローワークは全国で一番多いという状況になってございまして、これだけの市、町もジョブスポットのほうにはあるんですけども、こういったことで、事実上、まずジョブスポットに関しては協定ではないんですけども、この連携に関しての協定を結んでおります。

包括的な連携協定じゃなくて、ジョブスポットに絞った形での協定を結んでおりまして、それから、ふるさとハローワークにおきましても、それぞれの市町村との間で、場所の提供ですとかそういったことも含めて連携をさせていただいております。これまでの埼玉県内のいろいろな地方のハローワークの移管の話ですとか、そういった経緯の中で、雇用対策協定というもののコンセプトが始まるより前から、埼玉県の場合は労働局と市町村との結びつきが始まるのが早かったということもありまして、そういった経緯もあって、事実上、協定を結んでいるような状況になるんですけども、今回、5か所、最近では川越市と結んでおるんですけども、協定を新たにつくるメリットに関して御説明しながら、もっと事実上、ふるさとハローワークとかジョブスポットがある自治体とも、今後は協定を広げていこうかという展望はいくんですけども、ただ、自治体が何のメリットがあるのかとか、そういった面、例えばいろいろなところで取り組んでいるのは働き方改革の取組ですとか、女性活躍ですとか高齢者の就業促進ですとか、そういったそれぞれの地域のニーズが協定の中に生かせるかどうかによって、協定は要らないというところに、こちらから無理につくってくれというわけにもいかず、そういった個々の市町村さんとの、今までふるさとハローワークなんかを置いている自治体はもう結びつきがあるわけですので、そういった中にプラスアルファをして協定結んだほうがいいのかという自治体の御意向も踏まえた形があれば、さらに進めていこうと思っております。

それぞれの埼玉県内には40の市がありますので、そこ全部と結ぶということまでは、まだ今のところ、構想的には全然進んでいない状況ですけども、徐々に進めていこうとは思っております。そんな感じでよろしいでしょうか。

会長代理 1点目はよろしいですか。

大谷委員 そうすると、メリットがないということになると、形だけになってしまうような気がします。もしそういうことであれば、国が結べるように協定の内容を見直していくとか、そこを国と調整しながら是非やっていただければと思います。

職業安定部長 ありがとうございます。協定自体は、別にこういうフレームがあるわけじゃなくて、それぞれの市町村、市とかの御要望に応じて協定を結ぶ事項を決めていきますので、

今現時点で、ふるさとハローワークでやっている事業で、それ以上のことは望まないというところに関してはなかなか進まないという意味で申し上げたわけでありまして、こういうメニューを全部クリアしないと協定を結ばないという前提条件はないというのが、この協定のところでありまして、だから、どういうメニューにするかは、本当にそれぞれの自治体の市長様の意向ですとか、そういったものも反映していく形になってございます。

局長 補足させていただきますけれども、協定を結んでメリットがないといった問題ではなくて、協定により、今までやっておりますようなふるさとハローワークとかジョブスポットを超える何かを持ち寄って、一緒にワンストップで対応いたしましょうということになります。その際、自治体側にも若干の費用負担や場所の提供等をお願いすることもございますので、負担の程度や、こういった項目の課題対応で折り合うかという問題はあるんですけども、比較的大きな市や県と私どもが協定を結んで、そこで地域の住民の方が大変助かっているということは承知し、PRもさせていただいております。ここでは大きな都市との協定にクローズアップした書きぶりをさせていただいたので、ほかに何もいいのかという誤解を生んだんじゃないかと思えます。この点、書きぶりも少し考え、誤解がないような書きぶりにしたいと思えます。もちろんジョブスポットやふるさとハローワークを、私どもと一緒に運営していただいている自治体とは日常的にチャンネルがございますので、既に実施しているところの成果をPRしながら、是非よかったらどうぞというお誘いを今後、強めていきたいと思っております。

会長代理 大谷委員、よろしいですか。

大谷委員 それから、サポステの関係は。

会長代理 そうですね。サポステが西部にない事情は。

職業安定部長 サポステ、本省には要望して、予算を確保できればということですので、特に西部が要らないというわけではなく、予算の制約上、配置できていないということで今、本省には要望して、設置できるようには考えておりますが、今のところ、それが予算上の制約があるということでございます。すいません。頑張っって設置できるようにやっていきたいと思えます。

局長 少し補足させていただきますと、サポステの支援が必要な若者が比較的大きな都市部に集まっているという実情がございます。サポステの設置については、費用対効果や効率の面も鑑みまして、優先順位ということでは、今のところ、比較的大きな都市部に集中している東部にありますけども、今後、西部についても、部長が答弁しましたように、次第に拡充していくように、私どもとしても努力したいと思っております。

会長代理 よろしいですか。オンラインで田島委員のほうの手を挙げておられたかと思いません。お願いします。

田島委員 すいません。先ほど特になしということで述べさせていただいたんですが、1点追加で要望を述べさせてください。

あらましの多様な人材の活躍推進のところ、男性版の産休ですとか、そういった制度が今後、整えられていくというところで、そういった取組支援をしていくというところがありましたが、その中で、制度は過去、ここ何年もいい方向にどんどん進んでいって、制度自体は構築され、改善されていっていると思うんですが、意識改革というところで、まだアンコンシャスバイアスといいますか、家族のケアという部分は女性がやるべきというか、無意識の中で女性がやるものだという社会全体の意識がまだまだ改善されてないところがあると思います。なので、そういった意識改革を含めた、男性自身も、もっと子育てだとか介護ということが自分事と捉えられるような意識改革を含めた取組というものを是非進めていただければと思います。よろしくお願いします。

会長代理 これ、荒井室長、いかがですか。

雇用環境・均等室長 なかなか意識の部分、私どもで手をつけにくい部分で、大変そこは難しいところで申し訳ないんですが、この制度が入ったことによって、くるみん取得に当たっては男性の育児休業取得率なども入ってきたりという中で、例えば企業さんの中で取組を促していったりとか、非常に間接的な効果を狙ってということにはなってしまいますけれども、意識も変わっていくことを、私どもとしては期待していきたいと思います。そのほかいろいろな形、工夫を凝らして、実際に取得率が上がっていかないと制度を入れても何の意味もないということになりますので、そうなるようにということで、工夫をしながら私どもとしても取組を進めていきたいと思います。

会長代理 田島委員、よろしいですか。

田島委員 ありがとうございます。

会長代理 ほかにいかがでしょうか。そうしたら、松川委員と町田委員、松川委員から。

松川委員 1つ意見と、質問がございます。

まず、12ページの外国人に対する支援というところで、外国人求職者等に対する就職支援というところがあるんですけども、ハローワークさんのほうで、企業に外国人労働者の方を紹介される際に、ビザや在留期限など、就労可能かどうかという確認を全て行って紹介をされているのかどうかというところを1点、伺いたいと思います。

もう1点なんですけれども、こちらは意見なんです、3ページの人材確保就職支援コーナーでの支援の推進ということで、人材マッチングの支援強化をされているということなんです、恐らく親の介護などでなかなか就職ができなかった若い方が、いざ就職しようとする、まず、履歴書を会社に送って、そこから面接で企業に足を運んでというところがすごくハードルが高くなるのかと思ひまして、ハローワークさんのほうで面接会などを最近やられているかと思うんですけれども、ハローワークさんのほうによく足を運んでいる、そういう就職難の方が、その場で面接ができるというのがすごくいいお取組なのかと感じております。実際、私も先日、面接会をやっていただいて、すごくいい人材を紹介していただきました。是非恐らく近隣の会社さんでも人材不足ということで困っていらっしゃる企業さん、多いと思いますので、そういった取組をされているということを積極的に周知していただきたいと思っております。

以上です。

会長代理 2点目は要望ということでよろしいですか。1点目について、吉田さん、お願いします。

職業安定部長 まず、ハローワークから外国人の就労に関して、ビザとか在留期限等のチェックの件ですけれども、チェックした上で御紹介するようにしております。

それから、人材マッチングの面接会ですとか、そういった点、今、コロナ禍で、非常にそういうのを開いてくれと、参加したいという企業さんが多いんですけれども、場所の制約ですとかそういったものがありまして、大変申し訳ないんですけれども、要望に応え切れてないというのが実情でございます。できるだけ多くの企業さんに、そういった場に来ていただいて、本当にじかにお話できる機会ですので、増やしていく工夫を今後とも増やしていきたいと思っております。本当に手を挙げていただく企業さんが多くございまして、本当に心苦しいんですけれども、できるだけ多くの企業さんに参加いただけるように工夫してまいりたいと思っております。ありがとうございます。

会長代理 よろしいですか。じゃあ、最後に町田委員、どうぞ。

町田委員 町田でございます。もう既にたくさんの御意見が出ておりますので重複となりますが、社員の雇用を守るという意味では、当社におきまして、お子様を小学校、保育園、幼稚園に預けて入社してくださっている方がおります。現在、コロナウイルスもまだ不安定な状態の為、出社はしたものの、急に幼稚園の中でどなたかが発熱したのでお迎えをお願いしますという電話が、毎日のようにかかってくる状態でございます。社員のほうから、すいません、

お給料のほうは大丈夫ですかという質問をいただきますが、今、小学校休業等対応助成金がありますから、それに対応しますので大丈夫ですと回答し、すぐ帰っていただいております。状況が非常に不安定ですので、助成金の期間延長等柔軟で素早い対応をお願いしたいと思います。

現在、社会情勢も、ウクライナ、ロシアにおきましては、テレビ報道されているような状態になっております。エネルギー、材料の高騰が続いているところに、部材が入りにくいような状態となっております。受注はいただいているものの、生産をストップし、工場を休業せざるを得ない状況になる可能性もあります。是非、雇用調整助成金等の素早い対応をお願いしたいと思います。

希望でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

会長代理 御要望ということでよろしいですか。

そうしましたら、たくさん御意見をいただきました。活発な御発言をいただきました。予定している時間が参りましたので、この議題については、質疑を終了したいと思います。委員の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。

次に、議題2、その他の関係ですが、家内労働部会のほうから報告があります。資料は参考資料の5になります。令和4年2月28日から3月3日までの間に持ち回り、または書面により実施し、令和3年12月に開催された第1回本審での審議会運営規程改正を受けて、家内労働部会運営規程を改めましたので、同規程3条に基づき、会長のほうに御報告をさせていただきます。以上になります。

以上をもちまして、本日の審議は全て終了いたしました。委員の皆様には議事の円滑な進行に御協力いただきありがとうございました。

それでは、事務局のほうから連絡をお願いいたします。

雇用環境改善・均等推進監理官 野本会長代理におかれては、急遽の御対応にもかかわらず、円滑に進行していただきまして、ありがとうございました。また、委員の皆様におかれましては、御審議いただき誠にありがとうございました。

それでは、当局局長、高橋局長から御挨拶を申し上げたいと思います。よろしくお願ひします。

局長 本日は長時間にわたりまして、たくさんの貴重な御意見、御質問や御指摘等を賜りました。誠にありがとうございました。

令和4年度の「労働行政運営方針(案)」、それから、それを要約しました「労働行政のあら

まし(案)」につきましては、本日頂戴いたしました御意見の趣旨を可能な限り、反映をさせていただきますまして、最終版を作成させていただければと考えております。

なお、最終版の作成までの間に、統計データほか、いろいろな制度の延長関係も含めまして、最新情報を入手したいと思っております。その結果、更新や修正をさせていただきますとともに、その過程で、全体的な文脈の大きな変更を来さない範囲で語句や表現の整理などもさせていただければと思っております。誠に恐縮でございますが、その点、御理解を賜ればと思っております。よろしくお願い申し上げます。

私ども埼玉労働局といたしましては、埼玉の雇用・労働の質と量の両方とも高めていけますように、来年度も新たな行政運営方針に則りまして、職員一丸となって取り組んでまいり所存でございます。委員の皆様方におかれましては、引き続き、御指導、御鞭撻を賜りますようお願いを申し上げます。甚だ簡単ではございますが、私からの御挨拶とさせていただきます。重ねまして、本日は長時間にわたって、誠にありがとうございました。

雇用環境改善・均等推進監理官 最後に、事務局から連絡事項がございます。

本審議会の議事録につきましては、作成後、委員の皆様にご確認をさせていただき、後日、当局ホームページに掲載をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、本日は、長時間にわたりまして御審議をいただきまして、誠にありがとうございました。以上をもちまして、令和3年度第2回埼玉地方労働審議会を閉会といたします。ありがとうございました。

午前11時47分 閉会