

第41回 滋賀地方労働審議会・議事録

開催日時	令和3年3月23日（火） 午前9：29～11：16
出席状況	公益代表委員 出席 6人（定数6人） 労働者代表委員 出席 6人（定数6人） 使用者代表委員 出席 5人（定数6人）
主要議題	（1）滋賀地方労働審議会運営規程の一部改正について （2）令和2年度滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～ （3）令和3年度滋賀労働局行政運営方針（案）について （4）地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画について （5）その他 ・家内労働部会関係報告
古川雇用環境改善・均等推進監理官	<p>定刻より1分ほど早いですけれども、皆様お揃いいただきましたので、ただいまから第41回滋賀地方労働審議会を開催させていただきます。</p> <p>本日は委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中ご出席いただきまして誠にありがとうございます。</p> <p>私は審議をいただくまでの進行担当をさせていただきます雇用環境・均等室の古川でございます。どうぞよろしくお願いたします。</p> <p>本日は、審議会委員18名のうち使用者代表委員の堀江委員におかれましては、ご欠席と連絡をいただいておりますので、17名でご審議をいただくこととなります。</p> <p>また、17名のうち公益代表委員の松田委員、北村委員、坂田委員、使用者代表委員の大崎委員の4名におかれましては、オンラインによりご参加をいただいております。</p> <p>事前に本日の議事であります滋賀地方労働審議会運営規定の改正案を送付させていただいておりますが、オンラインによる出席について特段異議がございませんでしたので、本日は委員18名中17名のご出席と認め、地方労働審議会令第8条第1項より本審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。</p> <p>なお、本日オンラインで参加をいただいております大崎委員におかれましては、所用のため途中退席されますことをあらかじめご承知いただきたいと思います。</p> <p>それから滋賀地方労働審議会運営規定第5条に基づく審議会の公開につきまして、所定の手続きを行いました。傍聴の申し込みはありませんでしたのでご報告いたします。</p> <p>なお、前回の滋賀地方労働審議会でも申し上げましたが、本日の議事録及び資料は原則公開することとされております。</p> <p>議事録にはご発言者のお名前も記載させていただきますのであらかじめご承知いただきますようお願い申し上げます。</p>

<p>待鳥滋賀労働局長</p>	<p>次に、本日の資料でございますが、事前に送付させていただいた資料と本日、机の上に配布させていただきました資料1点、出席者名簿になりますけれども、これが本日の資料でございます。</p> <p>申し訳ありません。資料に訂正がありますのでお願いいたします。</p> <p>事前に送付いたしました資料の中に資料4というものがあるかと思いません。</p> <p>滋賀県大津・高島地域雇用開発計画というものですけれども、この右肩に資料4と記載されていると思いますが、これは資料4—1の誤りですので、訂正をお願いいたします。</p> <p>資料4が資料4—1の誤りでございます。申し訳ございません。</p> <p>お手元がない資料がございましたら申し出下さいますよう、よろしくお願いいたします。</p> <p>それでは審議に先立ちまして待鳥労働局長からご挨拶申し上げます。</p> <p>おはようございます。滋賀労働局長の待鳥でございます。</p> <p>委員の皆様には年度末の大変お忙しい中、第41回地方労働審議会にご出席賜りまして厚く御礼申し上げます。</p> <p>今回はご覧のとおり、初めてのオンラインを併用しての審議会ということであります。</p> <p>初めての試みでありますので、不慣れな点、不行き届きな点もあろうかと思えますけれども、何卒ご理解よろしくお願い申し上げます。</p> <p>さて、雇用失業情勢にも大変大きな影響を与えております新型コロナウイルス感染症に関しましては、昨年秋から感染者数が増加いたしました。本年1月には大都市圏中心に11都府県に緊急事態宣言が発令されました。</p> <p>一昨日までには、すべての都道府県の緊急事態宣言が解除されましたけれども、滋賀県におきましても昨年11月から新規感染者数が増加いたしました。1月のピーク時には1日に50人は超えるとそういった報告もされました。</p> <p>現在はピーク時に比べますと新規感染者数は減少しておりますけれども、3月に入っても多い日には30人は超えるという報告されるなど、現在も注意を要する状態ではないかと考えております。</p> <p>こういった中で、現下の労働行政の最大の課題といたしましては、こういった長期化するコロナ感染症への対応があり、事業の継続や従業員の雇用の維持に懸命に取り組んでおられます企業への効果的な支援を事業の柱として対応に努めてまいりたいところであります。</p> <p>また、コロナ感染症下における新しい生活方式・新しい働き方に対応した労働環境の整備につきましても重要な課題であり、労働者が新たな日常のもとで安心、安全で健康に働くことができる職場作りを今後一層進めてい</p>
-----------------	---

	<p>く必要があると考えております。</p> <p>このようにウィズコロナ・ポストコロナへの対応が喫緊の課題であることは、まぎれもないことですが、一方では、我が国の構造的な課題であります少子高齢化、生産年齢人口の減少の中で労働供給の確保、また生産性向上等にも引き続き取り組む必要があると考えております。</p> <p>人生 100 年時代を迎えまして、ライフスタイルが多様化する中で、どのような生き方や働き方であっても安心できる社会を作っていくということが必要であります。</p> <p>このため、働き方改革関連法の着実な施行についても変化する情勢に対応しつつ引き続き取組をする必要があると考えております。</p> <p>一億総活躍社会や全世代型社会保障の実現に向け、労働行政が果たすべき役割は極めて大きい、このことをしっかり自覚いたしまして、各施策を適正かつ迅速に推進してまいりたいと思っております。</p> <p>本日は本年度下期における当局の取組状況と来年度の行政運営方針（案）の説明を中心に議事が多くございますけれども、皆様には忌憚のないご意見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けれども開会にあたっての挨拶とさせていただきます。</p> <p>どうぞ本日はよろしくお願いいたします。</p>
古川雇用環境改善・均等推進管理官	<p>それでは、これからの議事運営につきましては、京楽会長にお願いしたいと思っております。</p> <p>京楽会長、どうぞよろしくお願いいたします。</p>
京楽会長	<p>皆様、おはようございます。着座させていただきます。</p> <p>いろいろと申し上げたいことがあるのですが、本日は議事がたくさんございまして、少し急いで進行したいと思っております。</p> <p>皆様、年度末のお忙しい中、どうもありがとうございます。</p> <p>議事がたくさんありますけれども、たくさん意見を頂戴したいと思いますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>それではお手元の次第にしたがいまして、始めたいと思っております。</p> <p>まず、議事（１）滋賀地方労働審議会運営規定の一部改正について、事務局から説明をお願いいたします。</p>
安東総務部長	<p>総務部長の安東です。よろしくお願いいたします。</p> <p>それでは、議事（１）滋賀地方労働審議会運営規定の一部改正についてご説明をさせていただきます。</p> <p>資料 1 をご覧いただけますでしょうか。資料の 2 枚目に滋賀地方労働審議会運営規定の改正に係る新旧対照表がございます。</p>

京樂会長	<p>これに沿って説明をさせていただきます。 改正点は2点ございます。</p> <p>1点目でございますが、第3条関係になります。 第1項におきまして、テレビ会議システムを利用する方法によって会議に出席することを可能といたしまして、第2項において、当該テレビ会議による出席者は審議会令に規定する定足数に含めるということとしたものでございます。</p> <p>2点目でございますが、第6条関係になります。 現行におきましては、議事録を作成した際には会長及び会長の指定した委員2名が署名するものとされておりましたが、今般、内閣官房行政推進本部事務局から書面、押印、対面手続きの見直し方針が示されたことから、議事録への署名を廃止するというものでございます。</p> <p>したがって、議事録の作成につきましては、メール等の方法により出席員全員に確認をさせていただく予定でございます。</p> <p>以上でございます。</p> <p>はい、ありがとうございます。</p> <p>ただいま提案がありました滋賀地方労働審議会運営規定の改正につきまして、ご異議はございませんでしょうか。</p> <p>よろしいでしょうか。</p> <p>それでは議事（1）については、事務局の提案どおりに改正することとしたいと思います。</p> <p>それでは、続きまして、議事（2）及び議事（3）につきましては、併せて一緒に議事進行していきたいと思っております。</p> <p>議事（2）令和2年度滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～、及び、議事（3）令和3年度滋賀労働局行政運営方針（案）につきまして、併せまして事務局の方から説明をお願いいたします。</p>
待鳥滋賀労働局長	<p>まずは、私の方から説明させていただきます。</p> <p>着座して説明させていただきます。</p> <p>お手元の資料2「令和2年度 滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～」、これに沿ってご説明を申し上げます。</p> <p>前回の審議会においても申し上げましたけれども、上半期は新型コロナウイルス感染症拡大対策のために、業務の一部が縮小や延期を余儀なくされました。</p> <p>下期におきましては、こういったコロナ感染症の県内における拡大状況を踏まえつつ、感染防止対策を徹底したうえで各部署において、通常業務に取り組んできたところでございます。</p>

資料の3ページ、1枚めくってもらって、3ページをご覧ください。
最近の雇用失業情勢を記述しております。

1月の有効求人倍率、これにつきましては0.86倍となっております。
また、新規有効求人倍率の方は、1.53倍となっております。

有効求人倍率につきましては、昨年8月から10月にかけて0.80倍と厳しい状況でありましたけれども、これと比べますと、改善傾向にあります。
しかしながら、依然、求職者数が求人数を上回っておりまして、コロナ感染症が雇用に与える影響に引き続き注意する必要があると考えております。

下の方のグラフは、離職して雇用保険被保険者の資格を喪失された方、資格喪失者数で、その数と離職された方のうち、ハローワークに求職の申し込みをされて、雇用保険失業給付を受給しながら仕事を探しておられる方の雇用保険受給者実人員数の推移です。

雇用保険受給者実人員、折れ線グラフで示したところですが、これにつきましては、昨年6月から前年度上回る状況が続いておりますけれども、10月からはその前年度の差が少しずつ縮小してきている状況です。

また、事業主都合の離職者も、棒グラフの下の方の赤いところで示したところですが、これにつきましても、今のところは著しい増加はみられていない状況であります。

4ページをご覧ください。

4ページ目は、特別相談窓口等の設置・相談状況を記載しております。
右側の上段の右側の青いところ、青い字で記載している部分が、下期における特別相談窓口等の設置状況となっております。

下の方に特別相談窓口を含む県内の監督署、また、ハローワーク、さらには、労働局に寄せられましたコロナ感染症に関する労働相談件数を棒グラフで示しております。

相談件数につきましては、昨年4月をピークに12月ぐらまでは、おおむね減少傾向でございましたけれども、緊急事態宣言が再度発出されました1月以降につきましては、若干増加の動きが見られ、2月も1日平均で約60件の相談が寄せられております。

5ページをご覧ください。

下期における各種支援対策の周知及び協力要請状況をまとめております。
11月におきましては、県下7保健所、滋賀県及び大津市の関係部署、県人事委員会を交えまして、コロナ感染症対策で相当な業務負担が生じていると考えられる保健所職員の法定労働条件に関する意見交換を実施しております。

12月には、第二の就職氷河期世代を作らないとの観点から新卒者等の採用維持・促進に関してご配慮いただきますよう、経済団体に対して要請を

	<p>させていただいたところでございます。</p> <p>下の欄にはコロナ感染症対策としての各種助成金との取扱状況をまとめております。</p> <p>特に、雇用調整助成金につきましては、週ごとの申請件数のグラフを見ていただきますと、6月から9月にかけては激増期ともいわれる状況で、現在はこういった状況を脱したと感じておりますが、現状におきましても、毎週約500件程度の申請がございまして、下げ止まり感が見受けられます。</p> <p>引き続き、こういった助成金等を活用いただくことで、雇用維持への支援をやってまいりたいと考えております。</p> <p>このようなことから、当局における令和3年度の行政運営方針（案）につきましては、第1に「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」、第2に「新しい生活様式・新しい働き方に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進」、この2点を最重点として取り組んでまいりたいと考えております。</p> <p>具体的な各種施策の取組状況や運営方針につきましては、このあと、担当部室長から説明申し上げますけれども、私からは以上でございます。</p>
<p>原雇用環境・均等室長</p>	<p>雇用環境・均等室長の原でございます。</p> <p>ここからは、ただいまご覧いただいた資料2「令和2年度 滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～」と、表紙に琵琶湖の写真があります、資料3-2「令和3年度滋賀労働局行政運営方針の概要（案）」、この2つの資料を用いて、説明をさせていただきます。</p> <p>説明にあたって、1点だけ委員の皆様にお伝えすることがございます。</p> <p>私ども雇用環境・均等室に限らず、すべての部署にもいえるのですが、令和3年度行政運営方針（案）につきましては、令和3年度予算成立を受けて加筆等の修正を行う可能性があることについて、ご了承いただきたいと思っております。</p> <p>では、資料に沿って説明させていただきます。</p> <p>15ページをご覧ください。</p> <p>「働き方改革の推進」については、15ページと16ページの資料となりまして、それぞれ1/2、2/2としております。</p> <p>まず、15ページの一番上の段、「個別企業向け労働時間等改善指導」ということで、当室には働き方・休み方改善コンサルタントが所属しております、このコンサルタントが個別企業向けに改善指導を実施したということですので。</p> <p>1月末現在で55件、そのうち新規が33件、再訪問が22件の実施となっております。</p>

各種助成金につきましては、この表のとおりとなっております。

次に「「しわ寄せ防止」のための取組」をご覧ください。

11月にしわ寄せ防止キャンペーンということで労働局の幹部が県内の10社を訪問して働きかけを行っております。

次に1番下の「滋賀県働き方改革推進協議会の開催」ですが、こちらは通常ですと、トップ会談として、講演会とかシンポジウム等を開催していたところなのですが、今年度はコロナ等もありまして、実務レベルの情報交換ということとなりました。

これは、最後の2行に書かれているとおり、当日の情報交換については、働き方改革を進めるにあたって新たに見えてきた課題であるとか、各企業の新しい働き方・休み方についての効果を上げている取組例等について、意見交換を行ったものでございます。

16ページをご覧ください。

働き方改革の推進ということで、働き方改革推進支援センターについては、前回の審議会と同様の説明となりますが、事業内容として常駐型、派遣型があり、それぞれ電話、個別訪問セミナー等で周知啓発しているところでございます。

事業実績につきましても、コロナ禍ではございますけれども順調に推移しているところでございます。

セミナー事例ということで、こちらのリーフレットの方にもありますけれども、セミナー事例、真ん中の「ITの活用に関する仕事効率化セミナー」、こちらは、実際、民間企業のまさにITの専門家で実績を上げている企業の方にお越しいただきまして、定員は限られていましたが、OJT方式でセミナーを行って大変好評を得たと聞いております。

このセミナーの様子につきましては、3月21日、日曜日にびわ湖放送が放映する「滋賀経済NOW」にも取り上げられまして、かなり反響があったと聞いているところでございます。

続きまして、17ページの「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」をご覧ください。

パートタイム・有期雇用労働法説明会を年間20回以上開催すること、滋賀県正社員転換待遇改善実現プランに基づき着実に取組を推進することを目標に掲げております。

こちらにつきましては、1点、資料中段のオンライン説明会について説明いたします。

説明会に関しましては、感染症防止対策を踏まえてオンラインによる説明会を初めて開催したところでございます。

3月下旬に2回実施する計画をしておりまして、1回目は既に3月18日に定員50名で開催しており、研修後のアンケートでも、多くの企業の方

から今後は参集型よりもオンラインでの参加も希望するというご意見をいただいているところでございます。

続きまして、18 ページをご覧ください。

前回の審議会では中間報告という形でお伝えしましたが、今回、働き方改革の取組状況に係る自主点検の結果がまとまりました。

円グラフの左側の方なのですが、法改正がされたものの「これから対応」という企業が 300 社ということでかなり多くございます。

中小企業の事業主の皆さんにおいては、なかなか取組が進んでいない状況が分かりました。

これらの企業の方からは、右側の棒グラフになるのですが、記名による相談希望の回答も 164 件ございまして、これらの企業に対しては個別支援を実施して適切にフォローを行っているところでございます。

続きまして、19 ページ「総合的なハラスメントの対策の推進」をご覧ください。

下の棒グラフに、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントの相談件数をまとめております。

それぞれご覧いただきましたとおり、今年度は、セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントの件数が増加しております。

また、パワーハラスメントの相談件数も、昨年よりは若干減ってはいるものの、内訳では、依然として、いじめ、嫌がらせが一番多く、かなり難しい問題も抱えているということで、引き続きフォローしてまいりたいと思います。

続きまして、20 ページ「労働関係紛争の早期解決促進」をご覧ください。

下の円グラフですが、「個別労働紛争に関する相談内容別内訳」ということで、やはりコロナ禍もありまして、解雇、退職勧奨、労働条件引下げ等、様々な内容の相談件数が前年よりも伸びているということでございます。

続きまして、21 ページ「女性活躍の推進」をご覧ください。

こちらにつきましては、1 点だけお話しします。

○印 1 つ目をご覧ください。

男女雇用機会均等法の履行確保に関する報告徴収につきましては、上半期については報告徴収を自粛して相談端緒による報告徴収のみだったものの、下半期については再開しまして、1 月末現在で 71 件実施して 118 件の助言となっております。

内訳としては妊娠・出産等ハラスメント防止義務に関するもの、母性健康管理に関するもの等となっております。

最後になりますが、22 ページ「仕事と家庭の両立支援の推進」をご覧ください。

<p>足立労働基準部長</p>	<p> ださい。 こちらについては、2点お話しします。 まず、〇印1つ目をご覧ください。 育児・介護休業法に関する報告徴収については、1月末で73件、そのうち労働者等からの相談を端緒とする報告徴収は16件の助言となっております。 次に3つ目のところをご覧ください。 母性健康管理措置に係る休暇取得を支援する両立支援助成金とコロナ特例コースの周知強化のため、報告徴収時に妊娠中の女性がいらっしゃる事業場に対して、リーフレットによるご案内を行いました。 また、右下にパンダの絵がありますけれども、こちらは妊娠から育休復帰後までサポートする制度をまとめたハンドブックでございますが、こちらを県内の市町の母子福祉窓口にも今月中を目途に送付予定でございます。 続きまして、資料を「令和3年度滋賀労働局行政運営方針の概要」の方をご覧ください。 私からは3点お話しさせていただきます。 まず、3ページをご覧ください。 「8 女性活躍・男性の育休休業取得の推進」に関しては、引き続き不妊治療と仕事の両立に関する周知啓発や相談支援等を行っていくこととしております。 2点目が5ページの1番上の「2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり」というところでございます。 (2)になりますが、働き方の改革の実現に向けて各種取組を行う予定でございます。 最後の3点目が、6ページの「4 総合的ハラスメント対策の推進」です。 先ほどお伝えした個別労働紛争に関する相談の内容の割合は先ほどと同じでございます。以上、雇用環境・均等室からの説明とさせていただきます。 労働基準部長の足立でございます。着座にてご説明をさせていただきます。 私からは、労働基準分野の来年度の行政運営方針(案)を中心にご説明をさせていただきます。 お手元の資料3-1、行政運営方針(案)の10ページをご覧ください。 「10 外国人に対する支援」の(2)でございますが、本年度に引き続きまして、外国人労働者の労働条件等の相談支援に対しての周知を行ってまいります。 </p>
-----------------	--

次に 12 ページの上から 2 行目、(2)「副業・兼業を行う労働者の健康確保に取り組む企業等への支援等」でございますが、これは、今回新たに設けられた項目になります。

副業・兼業につきましては、既にご案内のとおり、昨年 9 月に副業・兼業の促進に関するガイドラインが改訂されたり、労災保険給付におきましても、副業・兼業をしておられる複数事業労働者に対しまして、働いている事業場の賃金額を合算して労働保険給付額等を決定したり、脳心・精神の労災請求時に複数の事業所での負荷を合わせて、総合的に評価して労災認定するように改正されたところでございます。

今後、副業・兼業を行う労働者の支援をするために、ガイドラインの周知や健康診断助成金等の周知を行ってまいります。

次に、その下の「2 ウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくり」でございます。

ウィズコロナ時代ということで、まずは、下から 3 行目の「(1) 職場における感染防止対策等の推進」でございます。

滋賀県は全国の 1% 行政と言われることがございますけれども、県内における新型コロナウイルス感染症に係る労災申請件数は、全国の 2% まではいきませんけれども、1.5% 程度にありまして、県内の労働力人口からいたしますと多い申請件数でございます。

このような状況から、これ以上新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するために、「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」の活用を取組を推進しているところでございますが、来年度も引き続きこの取組を推進してまいります。

なお、「職場における新型コロナウイルス感染の拡大を防止するためのチェックリスト」につきましては、資料 2-2 をご覧ください。

資料 2-2 は「職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のため、取組の 5 つのポイントを確認しましょう」というパンフレットでございますが、このパンフレットの最後のページに、細かくて恐縮でございますが、チェックリストの一部を掲載させていただいております。

また、2 月 15 日から、このパンフレットを利用いたしまして、あらゆる機会、事業場へ訪問させていただいた際や、窓口対応の際に、事業場の担当者の方に 1 ページ目でございます「取組の 5 つのポイント」の確認をしていただいた後、2 ページ以降でございます「感染防止対策の実践例」などを、用いながら感染防止対策の指導を行っているところでございます。

次に行政運営方針(案)に戻っていただきまして、13 ページをご覧ください。

行政運営方針(案)の 13 ページの(2)の①でございますけれども、マスコミ報道では、コロナ禍により、リーマンショック以来の時間外労働時

間数の減少との報道がされておりますけれども、一方で、コロナ禍により大幅に時間外労働が増加した業種や長時間労働が減少しない業種がございますので、引き続き、労働時間縮減に向けた取組を進めてまいります。

その中でも②でございますが、自動車運送業、建設業などにおきましては、業界特有の事情がございますことから、それらを考慮しながら、自動車運送業でございましたら、引き続き、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善滋賀県地方協議会」などを通じまして、長時間労働の改善を図ってまいります。

一つ飛びまして、「④長時間労働の是正に向けた監督指導等」でございますが、来年度におきましても、今年度同様、月 80 時間を超えていると考えられる事業場や過労死等と係る労災請求が行われた事業場に対しまして、重点的に監督指導を実施してまいります。

次に、14 ページの「(3) 労働条件の確保・改善対策」でございます。長時間労働の是正を除きます法定労働条件の確保につきましては、②でございます。

具体的には、次のページでございますけれども、今年度に引き続きまして、ア 外国人労働者、イ 自動車運転者、ウ 障害者である労働者につきまして、重点的に取組を進めてまいります。

次に「(4) 労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」でございますが、ここは、13 次防の実現を達成すべく今年度に引き続き、来年度におきましても、労働災害防止対策のトップに記載させていただいております。

昨年は、死亡者数が 19 人となりまして、前年のほぼ倍増、平成 21 年以来の人数となってしまいましたので、特に、死亡者数の減少に向けた取組を進めてまいります。

次に、16 ページの「②化学物質対策、石綿ばく露防止対策の徹底」でございますが、これは今年度の行政運営方針では、この次の「③産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進」の次に記載しておりましたが、順番を入れ替え、産業保健活動、メンタルヘルス対策よりも優先度を上げております。

理由は②の 4 行目以降にございますとおり、石綿障害予防規則が昨年 7 月 1 日に改正されているところでございます。

特に、資料 2-1 「石綿障害予防規則等の改正事項と施行日」という資料を付けさせていただきましたけれども、この資料のとおり、石綿障害予防規則等が、昨年 10 月 1 日から順次施行されておきまして、特に真ん中あたりでございます「解体・改修工事に係る事前調査結果等の届出制度の新設」が令和 4 年 4 月 1 日から施行されることと、上から 3 つ目の「事前調査・分析調査行う者の要件の新設」ということで、令和 5 年 10 月 1 日か

<p>矢野職業安定部長</p>	<p>らは資格者による工事開始前の事前調査が必要となりますが、その円滑な施行を図るために、産業保健活動、メンタルヘルス対策よりも優先度を上げて周知等を図ることとしたものでございます。</p> <p>次に行政運営方針（案）に戻っていただきまして、16 ページをご覧ください。</p> <p>行政運営方針（案）の 16 ページ「（5）迅速かつ公正な労災保険の給付」でございます。</p> <p>今年度の行政運営方針では次のページでございます「②過労死等事案に係る的確な労災認定」のみの記載でございましたけれども、コロナ禍ということでございまして、「①新型コロナウイルス感染症に係る的確な労災補償の実施」を新設しております。</p> <p>次に 17 ページの「3 最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進」でございます。</p> <p>（2）「最低賃金制度の適切な運営」をご覧ください。</p> <p>今年度の行政運営方針では、先ほどご説明いたしました2の（3）「労働条件の確保・改善対策」の中に記載しておりましたけれども、昨今の雇用・経済情勢の中、17 ページの課題に記載しておりますとおり、全国加重平均 1,000 円を早期に目指すとの政府方針があり、地方最低賃金審議会の円滑な運営が非常に重要になってまいりますことから、特出しして記載させていただいております。</p> <p>次に 19 ページの「5 治療と仕事の両立支援」でございます。</p> <p>取り組む内容といたしましては、今年度と同じでございますけれども、記載内容を今年度の行政運営方針よりも詳しく記載しております。</p> <p>私から説明は以上になります。</p> <p>職業安定部長の矢野でございます。</p> <p>引き続きまして、ご説明を申し上げます。着座にて失礼いたします。</p> <p>委員の皆様におかれましては、この半年の職業安定行政の推進にご理解、ご協力をいただきまして誠にありがとうございました。</p> <p>私からは、こちらのA4横の資料2「令和2年度 滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～」により、今年度下半期の実績をご説明したうえで、次年度の行政運営方針（案）のお話をしたいと思っております。</p> <p>まず、資料の 24 ページをご覧ください。</p> <p>このページは、「ハローワークにおけるマッチング機能の充実」でございますが、主要指標につきまして、「就職件数」、「充足件数」については、令和3年1月末の進捗率を、「雇用保険受給者の早期再就職支援件数」については、令和2年12月末現在の進捗率を記載しております。</p> <p>上半期は緊急事態宣言が発令されたことを受けまして、積極的な活動は控</p>
-----------------	--

えておりましたけれども年度後半におきましては、雇用維持のため、重要な政策である雇用調整助成金の迅速支給とのバランスを見ながら、徐々に事業展開を進めることとしておりまして、現在求人においては、総量確保に取り組んでおります。

また、確保した求人につきましては、求職者のニーズに沿った情報提供、例えば「高齢者、子育て中の方、就職氷河期世代の方」等、対象を明確にした求人情報誌の発行や、面接会、説明会の開催など積極的なマッチングに努めております。

次年度におきましては、雇用の確保を図るために、積極的な求人改革を実施しまして、求人迅速サービスの充実を図りたいと考えております。

続きまして、「(2) 人材確保支援の充実」、25 ページでございますが、これはハローワーク大津に設置しております「人材確保対策コーナー」を中心とした人材不足分野のマッチング支援でございまして、1月末現在で2,961件、進捗率79.4%です。

上半期から1.6倍の量でございますけれども、平年よりは増加しております。

これは前年度まで積極的に展開していた介護・福祉分野の事業所見学会が感染防止の観点から実施できないということもあり、求人説明会のみの開催となっている影響と考えられます。

現在ペースを上げておりまして、3月末までにはそれでもまだ98.7%ぐらいまでは見込んでおります。

今年度は、やはり感染症の影響によりまして、人材確保ニーズが高まっている医療・福祉分野につきましては、特に取組を強化いたしました。

具体的には、人材確保コーナーにおいて作成した医療・福祉分野に特化した求人情報誌を有資格者等に提供して応募を勧奨したほか、「看護職就職フェア in しが」を関係機関との共催により、2月24日に開催したところでございます。

その他の人材不足分野につきましても、PRを図って応募勧奨に繋がるような求人説明会のPRイベントに取り組んでおります。

次年度におきましては、医療、介護、保育、建設、警備、運輸といった雇用吸収力の高い分野のマッチングに努めてまいりたいと思います。

続きまして、26 ページ「(3) 地方公共団体等と連携した地域雇用対策の推進」でございますが、まず、資料の左側、令和元年度に採択されました長浜地域雇用創造協議会とハローワーク長浜が連携いたしまして今年度上半期より出張相談を開始したところですが、下半期はさらに新しい取組といたしまして、子育て中の方を対象としたハロートレーニングの説明会と体験会をポリテクセンター滋賀の協力を得まして開催いたしました。

必要性の高い子育て中の方に対して、公的訓練を知っていただく機会を提

供できたのではないかと考えております。

資料の右側は滋賀県や市と協力して一体的に運営している就職支援施設の一覧でございますけれども、5施設のうち下の2つ、野洲市、大津市の施設は生活困窮者を対象としている施設でございます、こちらは年度末を待たずに進捗率100%に至っているという状態でございます。

上の3つは、高齢者、マザーズ、障害者を対象としており、今回の感染症では出控えされた方が多かったことから、実績低調という結果となっております。

続きまして、27ページ「2 高齢者の就労・社会参加の促進」でございますが、こちらは、生涯現役支援窓口の実績でございますけれども、こちら年間目標を掲げた3つの指標すべてについて目標を達成しております。これにつきましては、今年度よりハローワーク高島を除いたすべてのハローワークに設置された窓口におきまして、高年齢求職者の人数に即した円滑な再就職支援、または現在コロナ禍においては、郵送による求人の提供であるとか、電話による職業相談を重点的に行った結果だと考えております。

令和3年度におきましては、高年齢促進法の改正施行が決まっておりますので、企業が70歳までの就業機会確保が講じられるよう周知を図ってまいりたいと思っております。

続きまして、28ページ「3 就職氷河期世代活躍支援プランの実施」でございます。

正規雇用に関わった就職氷河期世代の就職件数ですが、こちら1月末現在で718件、進捗率は87.3%でございます。

上半期の46.5%からは2倍弱の伸びでございます、3月末までの目標達成が見込まれます。

これは、上半期は感染防止の観点から、できるだけ来所を求めない方式による職業紹介、職業相談を実施してはございましたが、支援対象者に個別支援が難しかったのですけれども、下半期には個別支援が積極的にできましたので、ここで結果が出たものと考えております。

不安定な就労状況にある方を正規雇用に関わらせるために積極的に雇用いただける求人の確保に努めるほか、助成金を活用した正規雇用の促進を図っております。

また、就職氷河期世代の積極採用や正社員化等の気運の醸成とするため、感染症の対策には配慮しておりますけれども、企業向けにWEB配信方式でのセミナー「氷河期世代採用しま専科」を民間委託により開催いたしました。

また、しが就職氷河期世代サポートコーナーにおきましては、定着までの一貫した支援を展開しておりますので、同様に担当者制によるきめ細かな

就職支援を実施しております。

引き続き令和3年度におきましても、就職氷河期世代に関する重点施策の3年間の真ん中でございますので引き続き重点的に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、29 ページ「4 若者に対する就職支援」でございますけれども、こちらも上半期の527件から1.6倍の伸びでございましたけれども、昨年度よりは現時点では少し低調でございます。

これは正社員求人減少によってマッチングの機会が減っているという影響に加えまして、就職面接会で感染症予防の観点から実施できなかったものが複数ございました。

今期は感染症対策を徹底したうえでペースを上げておりますけれども、年度末までで70%の達成率を見込んでおります。

次年度におきましては、積極的な求人確保に努めまして、第2の氷河期世代を作らないということを目指し、県下を挙げて取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして30 ページ「仕事と家庭の両立支援の推進」でございます。

こちらは、マザーズハローワークの事業におきまして、担当者制における就職支援を受けた重点施策でございますけれども、目標に対しまして12月末現在で、94.9%と目標を達成し、目標を1.5ポイント上回っております。

きめ細かな相談支援に努めた結果が出ていると考えております。

前回ご報告した右下の「保活直前！お仕事探し応援ウィーク」でございますが、結果は14事業所の参加でございました。

対面式の面接会の開催を断念し、WEBサイトを活用してのウィークとなりましたが、就職件数は20件となりまして、一定の成果は上げられたと考えております。

次年度におきましてもマザーズコーナー、滋賀マザーズジョブステーション等における求職者ニーズに応じた就職支援を実施してまいります。

続きまして、31 ページ「6 障害者の就労促進」でございますが、こちらは障害者雇用率達成企業の割合が対目標値に対してプラス1.5ポイント、就職件数は進捗率が66.9%となりました。

関係機関とのチーム支援によりまして、職業相談、職業紹介、職場定着支援を行いましたが、感染症の防止対策を講じたうえで規模を縮小しまして、ミニ面接会を下半期において、各ハローワークで開催しております。

令和3年度におきましては、3月1日から引き上げられました障害者雇用率を踏まえまして、中小企業を始めとした障害者の雇い入れ支援に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして 32 ページ「7 外国人材の受入れの環境整備」でございますが、外国人雇用につきましては、雇用管理指導のための訪問実績が1月末までで80%の進捗となっております。

外国人を雇用する事業所に対しまして、在留資格の範囲内でその能力を發揮できるように雇用監理改善の指導を行っております。

そのほか、ハローワーク窓口での相談状況を資料に掲載しております。

令和2年6月に新規求職者数が、7月に相談件数がピークを迎えておりますけれども、10月以降は減少傾向となっております。

現在、通訳員の増員等によりまして、多言語相談支援体制の強化に努めておりまして、次年度におきましても引き続き早期再就職支援及び安定的な就労の確保に努めてまいります。

以上が下半期のレビューでございます。

次に令和3年度の行政運営方針（案）でございますが、新しい政策といたしまして、1点だけご説明申し上げます。

資料2ー4「在籍型出向の活用による雇用維持への支援」というA4横の資料をご用意しておりますが、これが今回新しく始まっている事業でございます。

背景にありますのは、そもそも今回の行政運営方針なのですが、ベースにあるのは、令和2年度第3次補正予算、令和3年度予算案を一体のものとして、雇用対策パッケージとして打ち出しておりまして、その中で全体的な特徴としては、今回、リーマンショック時のようなショックが短期的・一時的な影響ではなくて、影響が長期化していると、それによって休業期間が長期化することによって労働者のモチベーション維持や生産性の低下が課題であることでございます。

また、今回の特徴としては、平素から女性のパート・アルバイトの就業比率が高い産業で国民の消費行動の抑制による需要低下による大きな影響を受けたあおりで非正規雇用の離職者が増加しているということに具体的にどう対処していくのかということを反映したものが今回の行政運営方針（案）です。

私がお説明する範囲といたしましては、行政運営方針（案）の目次で申し上げますと、「第3 ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」、それから第4の3「(4) 非正規雇用労働者のキャリアアップの推進等」、ここが職業安定行政の範囲なのですが、こういった思想のもとに従来施策は各種拡充されるのですが、加えてこの在籍出向型の活用に雇用一致の支援という形で、従来は出向元しか助成の対象となっていなかったところ、出向先も対象とすることで受入れを促すということが狙いとなっております。

滋賀におきましても、今後協議会を設置して取り組んでいくこととなりま

京楽会長	<p>すので、本日出席の委員の皆様方におかれましてもご協力お願いしたいと思っております。</p> <p>私からは以上でございます。</p>
池内委員	<p>はい。ありがとうございました。</p> <p>それでは、事務局からの説明事項につきまして、審議をしたいと思いません。</p> <p>まず事前にご質問を頂戴しております委員の方から改めてこの場で質問をお願いしたいと思います。</p> <p>まず池内委員からお願いいたします。</p> <p>私の方からは、資料3-1の行政運営方針（案）、この中の1ページのところでございます。</p> <p>雇用調整助成金について、コロナ特例の継続を含めて途切れることがないよう対応を引き続きお願い申し上げたいというのが1点です。</p> <p>もう1つは、先ほど説明された在籍型出向について、いろいろとお話を聞いておりますが、現実には送り出し企業はあるけれども、なかなか受入れ企業がないということもお聞きしており、そういった部分では、どうマッチングさせるかが課題と考えております。</p> <p>近隣の京都などの話では、なかなかマッチングは難しく数字が伸びていかないと聞いております。</p> <p>受入れ企業の改革は難しいと思いますが、その対応の強化をお願い申し上げます。</p> <p>また、在籍型ということ踏まえて職業能力開発していくことについて、例えば、現状厳しい宿泊業のホテルで調理を担当されている方なら、スーパーの鮮魚や精肉コーナーへ出向ならマッチングしやすいと思います。</p> <p>マッチングしやすいといっても、なかなか現在の業種でそういった訓練は難しい。</p> <p>そういう観点からすると、ある意味、在籍しながら職業能力開発ができる、そういったニーズを捉えた制度を更に検討いただけたらありがたいということでございます。</p> <p>以上でございます。</p>
京楽会長	<p>はい。事務局の方いかがでしょうか。</p>
矢野職業安定部長	<p>職業安定部長の矢野でございます。</p> <p>私からお返事申し上げたいと思えます。</p> <p>まず、雇用調整助成金につきましては、報道等でご案内のとおり、昨年1</p>

	<p>月 24 日から開始されておりますけれども、順次申請の簡素化と支援が拡充されておまして、現在、緊急事態宣言を解除された翌月末まで、緊急対応期間と設定されておりますので現状では4月 30 日まで特例期間が延びるということになります。</p> <p>感染拡大防止のために、この期間中は全国において更なる特例措置を実施しているところをごいまして、我々としても雇用の下支えのために役割を果たしたいと思っているところをごいまして。</p> <p>訓練につきましては、すいません、ご説明をしなかったのですが、資料 2-3 に「新たな雇用創出パッケージ」といたしまして、雇用の下支え創出について1 ページ目、裏面に仕事と訓練受講の両立ということで、政策の拡充がされております。</p> <p>中ほどの職業訓練の強化というところで、求職支援訓練についても弾力化しておりますし、</p> <p>公共職業訓練におきましてもコースを増設するとして対応してまいるところでございます。</p> <p>在籍型出向のマッチングにつきましては、ご指摘のとおり部分はあるかと思っておりますので、今後協議会を設置して、関係の皆様、幅広く金融機関、経済産業局等の方にも参画いただくことを検討しておりますので、早期に次年度開催いたしまして情報共有に努めてスムーズなマッチングに繋げてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。</p>
京楽会長	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>今の件に関して、他の方からのご質問・ご意見あればいかがでしょうか。</p> <p>はい。よろしくお願いいたします。</p>
阿部委員	<p>同様の意見なのですが、雇用調整助成金が緊急事態宣言終了後1 か月程度で終了すると、予算の関係もあろうかと思うのですが、その後、たぶん離職者がかなり増えてくると予想されます。</p> <p>我々の加盟労働組合の中でも、この間で2 件くらい売却なり、離職をせざるを得なかったところがあるので、労働相談の窓口を十分に整えていただきたいという要望を1 点申し上げます。</p> <p>それと、もう1 点が、資料 2-4 の中で、産業雇用安定センターの関係が書いてあるのですが、我々も離職者に対してハローワークだけでなく産業雇用安定センターに対して要請をしてマッチングしていただいて就職率が上がっています。</p> <p>まだまだハローワークに比べて産業雇用安定センターのことを知らない企業が多いと思いますので、この点を周知していただければ、マッチングとかも、まだまだ進んでいくのかなと思います。</p>

<p>矢野職業安定部長</p>	<p>全国規模では産業雇用安定センターを介したマッチングとかもされていると聞いていますので、これも周知をしていただければ、有効求人倍率とかも含めて増えてくるのではないかと思いますので、よろしくお願ひいたします。</p>
<p>京楽会長</p>	<p>はい。ありがとうございます。 産業雇用安定センターにつきましては、もちろん協議会に入っておりますし、平素から我々も協力して取り組んでいるところでございます。 また、やはりご存じない方もいらっしゃるのも事実でございますので、一層の情報配信に努めてまいりたいと思っております。 また、雇用調整助成金ですが、特例期間が終わったからバツサリ終わるということではなくて段階的に徐々に平常に戻していくというような方針でございますのでその点をご安心いただければと思います。 以上です。</p>
<p>保田委員</p>	<p>いかがでしょうか。はい。ありがとうございます。今の件につきましていかがでしょうか。 はい。そうしましたら、もう1つご質問いただいておりますので、保田委員からご質問お願ひいたします。</p>
<p>保田委員</p>	<p>令和3年度の行政運営方針（案）の件でございますけれども、ウィズコロナ、ポストコロナ時代を迎えてということで、様々な行政施策について、職業安定行政においても、労働環境の分野においても、コロナ対策を取り入れておられますけれども、項目が分散しているので、コロナ禍における労働行政の全容がつかみにくいかなと思います。 例えば、コロナ禍における就職活動、採用活動においても、WEBを利用する機会が非常に多くなっていると思います。 とりわけWEBを活用しての就活、WEB面接、こういったものも対応されていると思いますけれども、WEB面接というのは、企業にとっても、就活者にとっても、今まで経験の無いことですので、かなり戸惑っていると思います。 こういったことに対して、企業向けのガイドラインを作成したりとか、就活者に向けてのいろいろな就活支援などを行ったりとか、そういうことも必要だと思うのですけれども、各論で言えば、そんな疑問が湧いたのですけれども、労働行政としてコロナ対策の何か一覧のようなものがあれば良いと思いました。 以上でございます。</p>

<p>矢野職業安定部長</p>	<p>職業安定部長の矢野でございます。</p> <p>WEB面接等のご質問につきまして、お返事を申し上げたいと思います。</p> <p>まず、ガイドラインにつきましては、やはり労働行政は、国の行政でございますので、滋賀労働局単体でというよりは、ガイドラインは全国の水準で作られるべきものであらうと思っております。</p> <p>現状、ガイドラインが来ているとか、そういう話があるかといえば、そうではございませんので、保田委員からのご意見については、国に伝えてまいりたいと思っております。</p> <p>WEB面接については、就職活動している方向けの支援にはなるのですが、現在、トライアルで実施するための環境整備を進めております。</p> <p>支援メニューの1つとして、ハローワーク大津、草津にある新卒応援ハローワークで実施できるように準備を進めているというのが現状でございます。</p>
<p>京楽会長</p>	<p>保田委員いかがですか。</p>
<p>保田委員</p>	<p>はい、分かりました。了解いたしました。</p> <p>コロナ禍における労働行政として、どんな点を新たに取り組んでおられるのか、何かまとめていただけるとありがたいと思ったところです。</p> <p>これは感想です。</p> <p>ありがとうございました。</p>
<p>京楽会長</p>	<p>はい。今の点に関わって他の委員の方からのご質問・ご意見いかがでしょうか。</p> <p>そうしましたら、他の点でも結構でございます。</p> <p>今の点以外のところでご質問・ご意見を頂戴したいと思います。</p> <p>いかがでしょうか。</p> <p>はい。お願いします。</p>
<p>大江委員</p>	<p>ご説明につきまして、いろいろとありがとうございました。</p> <p>私の方から資料3-1「令和3年度滋賀労働局行政運営方針（案）」の11ページ、「第4 新しい生活様式・新しい働き方に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進」の1「（1）「新しい働き方」に対応した良質な雇用型テレワークの導入・定着促進」について、ご質問させていただきます。</p> <p>コロナ禍において、急速にテレワークが導入されてきているのかなと思います。</p> <p>そもそも、在宅勤務は以前からもあったかと思いますが、特に、1行目に</p>

	<p>も書かれていますとおり、「適正な労務管理下で」というのが前提だろうと思っております。</p> <p>今回、いきなりテレワークが導入されたこともあって、例えば、勤務の始め、終わりなどの労働時間管理や安全衛生など、在宅勤務の一形態ではありますが、テレワークについては、その管理の難しさみたいなのところもあるのかなと思っております。</p> <p>質問、お願いといたしますか、確認ということになるのですけれども、昨年にも監督指導等いろいろと行われているということで、事業場に入られて指導されておられると思うのですけれども、このテレワークに関して、違反といたしますか、チェックといたしますか、どのようにされているのか、どういう結果だったのかということについて、1点教えてください。</p> <p>やはり、新しい働き方という中では、テレワークにおける労務管理の指導なども、必要かと思っております。</p> <p>今回の春闘の中でもいろいろと論議されているのですけれども、家で働くということで、電気代、通信費はどうするのかとか、いろいろ各企業で対応されているところもあれば、これからのところもあるかと思しますので、そのあたりは、適正な労務管理とか、今後のテレワークを導入されるにあたっての指導、方針といたしますか、そのあたりのもう少し詳しいことが分かれば教えていただければと思います。</p> <p>この2点についてお願いいたします。</p>
<p>足立労働基準部長</p>	<p>まずは、労働基準部から監督指導についての質問に回答させていただきます。</p> <p>現在テレワークが進んではいておりますけれども、実際のところ、テレワークに限った監督指導というのは実施しておりません。</p> <p>通常は臨検監督、定期監督等で会社に行きまして、今回、いろいろコロナ禍とかもありますからテレワークやられていますか？というような感じでお伺いをしています。</p> <p>ここに書いてあるガイドラインなどの指導はしておりますけれども、違反というところまでの指導はしておりません。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>原雇用環境・均等室長</p>	<p>雇用環境・均等室長の原でございます。</p> <p>テレワークに対する導入に係る支援という点について説明させていただきます。</p> <p>委員のご指摘等にありましたように、11 ページの中で「新しい働き方に対応した良質な雇用型テレワークの導入」ということで、下の2行目以降のところ記述されていますとおり、新しい助成金を来年度に創設する予定</p>

京楽会長	<p>でございます。</p> <p>前提として、やはり先ほど委員のご指摘がありましたように、こういった分野で新しい働き方ができるかということに関しては、先ほど私の方から触れました自主点検の中でも、例えば自由記述欄等の中で、実際なかなかテレワークを進めてはいないけれども従業員の方からの要望があるとか、そういった声も寄せられているところでございます。</p> <p>我々としましても、この新しい助成金を契機として、できる限り、良質なテレワークの導入定着促進について進めてまいりたいと思っております。</p>
大江委員	<p>いかがでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>やはり前提は適正な労務管理、安全衛生管理であると思います。</p> <p>テレワークは、当然どんどん進めて行くべきだと思いますし、助成金等による支援も必要ですけれども、労務管理、安全衛生管理というところは確実に押さえていただいたうえで、引き続き進めていただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思います。</p>
京楽会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>テレワークがなかなか進まないというのは、いろいろな理由があろうかと思ひますけれども、それはどうやっていいか分からないから進まないというところもあろうかと思ひます。</p> <p>今後、こういったテレワークについて、いろいろな課題が出てくると思ひますので、是非アンテナを広げ注視していただければと思ひます。</p> <p>その他いかがでしょうか。</p> <p>はい。お願ひします。</p>
川添委員	<p>いつもお世話になっております。</p> <p>まず、資料2の20ページのハラスメント対策の推進について、ちょっと純粋な疑問ですけれども、今年度、セクハラ、マタハラ、このあたりの相談件数が増えているという報告があったと思ひますが、コロナ禍でテレワーク、一時帰休など余儀なくされている企業が多く、当然、従来に比べて社員同士の接触も控えられている中で、今年度、セクハラ、マタハラ、このあたりの件数が増えていることについて、どのような原因分析をされているのか、お聞かせください。</p> <p>あと、もう1点もハラスメント関係なのですけれども、資料3-1の19ページ「(4) カスタマーハラスメント対策の推進」というところですが、実は弊社は、観光汽船事業、サービス業をやっておりますので、どう</p>

<p>原雇用環境・均等室長</p>	<p>してもお客様と従業員が接する機会が多いという中で、最近はこのカスタマーハラスメントというのも職場環境の改善ともからめて、一つの大きな課題となってきております。</p> <p>カスタマーハラスメント対策の推進ということで、いろいろ事業主に対しての取組を促すといったようなコメントをいただいていますので、具体的にどういったことを考えておられるのか、ご説明いただければと思います。</p> <p>よろしく申し上げます。</p> <p>はい。雇用環境・均等室長の原でございます。</p> <p>ただいまの委員のご質問につきましてお答えします。</p> <p>資料2の19ページ下の棒グラフをご確認ください。</p> <p>確かに、セクシャルハラスメントであるとか、マタニティハラスメントの相談件数が昨年比で1.5倍近い件数となっているところでございます。</p> <p>1点目のこの増加の分析という点につきまして、例えば、セクシャルハラスメント、1番左の青い棒グラフの増加については、主に労働者からの相談が増えたということがございます。</p> <p>真ん中の、妊娠、出産等の不利益取扱についても、こちらも労働者からの相談が増加しております。</p> <p>一方、マタニティハラスメントについては、事業主又その他の方からの相談が増えているということでございます。</p> <p>個別には今お伝えしたとおりですが、全般的に総括しますと、セクシャルハラスメント、妊娠、出産等不利益取扱については、被害をまさに受けている労働者からの相談が増加の要因であろうと考えております。</p> <p>一方、マタニティハラスメントについては少し特徴がありまして、事業主からの問い合わせが多いことです。</p> <p>具体的には、マタニティハラスメントについて法施行されたと聞いていますけれども、どのような防止措置を応じれば良いでしょうか？という制度上の問い合わせが増加しているということでございます。</p> <p>また、これは、一般的な話になりますけれども、セクシャルハラスメント、妊娠、出産、マタニティハラスメントについても、世間的な関心が高まったことも一つの要因であると思われると分析しているところでございます。</p> <p>もう1点のご質問のカスタマーハラスメントにつきましては、担当の方から説明させていただきます。</p>
<p>水出雇用環境・均等室長補佐</p>	<p>雇用環境・均等室長補佐の水出と申します。</p> <p>どうぞよろしくお願いいたします。</p>

	<p>カスタマーハラスメント対策につきましては、昨年6月1日に大企業に義務化されましたパワハラ防止措置の中で、パワハラについては基本的に同じ企業の労働者同士のハラスメントしかパワハラと考えることができないという法律のたてつけとなっており、カスタマーハラスメントというのは、防止措置義務に準じて、望ましい措置止まりとなっているところでございます。</p> <p>ただ、もちろんカスタマーハラスメントが生じた時にそれを放置すると、事業主の民事上の責任が免れるかといえばそうではありません。</p> <p>ハラスメントの説明会を下半期で今のところ23回実施させていただいているところですが、その中では、パワハラ防止措置義務の内容だけではなく、望ましい措置として、カスタマーハラスメントについても何らかの対策を講じていただきたいということをご説明させていただいているところでございます。</p> <p>現在のところ、実際にカスタマーハラスメントについてどうしたらいいのかという相談というのはあまり寄せられていないところでございますけれども、その状況の中で、まずは、事業主に周知させていただいているところでございます。</p> <p>以上でございます。</p>
川添委員	はい。ありがとうございます。
京樂会長	他に、ご意見・ご質問いかがでしょうか。 はい。お願いいたします。
佐藤委員	<p>ご説明ありがとうございました。</p> <p>テレワークについていろいろ聞いておまして、私ども、旅館サービス業なのでございますけれども、テレワークの推進が、なかなか難しい業種でして、ただ、やり方によってはできるのかなとは思っております。</p> <p>具体的に何をどういうふう改善してやっていったらいいのか、いろんな方に聞いても分からないところもあります。</p> <p>例えば、こういうテレワークの促進、推進についてのノウハウが、ハローワークに登録している企業同士などで、何かアプリとかサイトなどを用いて、情報共有できるようになればいいなと思っております。</p> <p>また、同じくノウハウの共有ということなのですが、先ほどの労働紛争ですとか、マタハラ、パワハラ、セクハラなど、いろいろな事例があるかとは思っておりますが、やはり、そういう労働紛争が起りやすい会社と起らない会社があるのではないのかと思っております。</p> <p>私どもにしたら、まあこれくらいは大丈夫かなと思っておりますが、実は</p>

京楽会長	<p>重要な事例であったとか、そういうことが起こった時にこういうふう改善をしたら、従業員もそうだし、経営者の方もうまく問題解決が図れたというようなノウハウの共有が出来たらいいなと思っております。</p> <p>今はもうSNSの時代ですので、こういったことが速やかになされて改善が図れたら良いのではと思いましたが、ちょっと提案といいますか、意見として出させていただきました。</p> <p>事務局いかがでしょうか。</p>
原雇用環境・均等室長	<p>はい。委員のご質問について回答いたします。</p> <p>旅館業を営まれているということで、どのようなテレワークのやり方があるかと、私どもも何か回答を持ち合わせていればよいのですが、担当にも確認したのですけれども正直申しましてございません。</p> <p>一般的なお話になるのですけれども、行政運営方針（案）の11ページの〈取組〉の中で、2行目にテレワークガイドライン、IT技術を利用した事業場外勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインの周知とありますけれども、この中で、本省レベルにはなるのですけれども、今まさに、様々な業種について、どのようなテレワークができるのか、できないのかということを経験者の皆さんのご意見をいただきながら検討中ということと聞いております。</p> <p>また、この前ちょっとたまたま目にしたのですけれども、建設業の方とか、職人さんがテレワークをやっているということで、もしかしたら思ってもみない業種で、やられているのではなかろうかということで、様々な観点からテレワークの検討がなされているところでございます。</p> <p>また、もう1点、資料2の16ページの方をご覧ください。</p> <p>先ほどご案内しましたけれども16ページの中段付近のセミナー事例のこのチラシ、IT活用に関する仕事効率化ということで、こちら、旅館業に特化したことではないのですけれどもテレワークも含めたITの活用ということで、専門的な講師によるセミナーが行われました。</p> <p>実際、私も初日に参加いたしまして、非常にこの目から鱗というか、このように拡大モニターを使って、テレワークも含めたやり方があるのではないかということについて、案内を受けたところです。</p> <p>後ほど、こちらのセミナー等につきまして個別に委員にお伝えしたいと思いますので、引き続きよろしく申し上げます。</p>
京楽会長	いかがでしょうか。
佐藤委員	ありがとうございました。

	<p>行政の方からの情報提供だけではなく、滋賀県下の使用者や労働者等から蓄積したデータ、事例、ノウハウといったものがアプリで共有できるようにしてもらいたいと思っています。</p> <p>今では求人はアプリで簡単に見ることができますので、そのアプリに付随して書き込みができるようにしたらいいと思います。</p> <p>例えば、労働紛争の件数が書かれていましたが、具体的にどんな相談があって、どう解決に至ったのかは分かりません。</p> <p>アプリで情報共有し、うちだったらこういうことはこういうふうで解決できるのとか、チャットとか何かアーカイブで残すことによって、他の企業が見られた時に理解できるようにしたらいいと思います。</p> <p>そのほか、このセミナーもせっかく無料で開催されていますので、例えば、Y o u T u b e にアップされると、当社だけでなく、他の小さな会社でも見て勉強になります。</p> <p>会社、自宅にいて、出向くことなく、いつでも気軽に情報が得られる SNS のそういった点をもっと活用したらよいいと思います。</p> <p>私でも SNS を見て、これはこうだねと打ち込んでみたり、参考にしてみたりとか、何となく簡単にできそうな感じがしますので、そういうのが出来たらいいなと思います。</p> <p>よろしくをお願いします。</p>
<p>原雇用環境・均等室長</p>	<p>ご意見ありがとうございます。</p> <p>引き続き検討の方を進めてまいりたいと思います。</p> <p>ありがとうございました。</p>
<p>京樂会長</p>	<p>たぶん、いろいろなノウハウがあっちこっちにあって、それを集めていく作業が、これから必要になってくるのかなと思いますけれども、よろしくお願ひしたいと思います。</p> <p>そうしましたら、時間が迫ってきておりますので、続きまして議事（４）地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発について事務局からお願いいたします。</p>
<p>古川雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>失礼いたします。本日、滋賀労働局長から本審議会、会長に地域雇用開発計画を諮問させていただきますので、ただいまから局長から諮問文を手交させていただきます。</p> <p>委員の皆様には諮問文の写しを今から配布させていただきますのでしばらくお待ちください。</p>
<p>待鳥滋賀労働局</p>	<p>高島地域雇用開発計画につきまして、地域雇用開発促進法第 5 条第 6 項に</p>

長	<p>基づき、審議会のご意見を求めます。 ご審議よろしくお願いいたします。</p>
京楽会長	<p>では、ただいま諮問のありました滋賀県大津高島地域雇用開発計画につきまして、事務局の方からご説明をお願いいたします。</p>
矢野職業安定部長	<p>職業安定部長の矢野でございます。 私より地域雇用開発促進法に基づく地域雇用開発計画につきましてご説明申し上げます。 資料4-1、それから参考資料として資料4-2をお付けしております。 まず、この計画の趣旨からご説明申し上げます。 政策的には国が推進する地域雇用対策の一環でございまして、雇用状況の地域差の是正を目的にしております。 これには、東京圏への人口流失が深刻化し、地方への人の流れを作る取組の強化が必要という背景がございます。 なお、令和元年の東京圏の人口流失は15万人でございます。 一方で、求職者が一定数あるのに雇用の場が限られるという地域が存在しておりますので、この雇用構造の改善のために、地域開発促進法に基づき雇用状況の特に厳しい地域において、雇用開発計画を策定し、今後の地域雇用開発のための措置を図るというものです。 次に、策定までのプロセスでございますが、法の趣旨に則り、事業主体は地方自治体です。自治体の指針に則り、自主的に計画を策定し、知事が厚生労働大臣へ申請し、申請をこの地方労働審議会へ諮問し、ご意見を踏まえた答申を得たうえで厚生労働大臣の同意をもって確定という流れになります。 本件は3年前に大津・高島区域に策定された現行計画がこの3月末をもって終了するのですが、引き続き、取組を進める必要があることから、次期計画案が滋賀県知事より申請されたために、滋賀労働局長より本審議会へご意見をお諮りするものでございます。 では、資料ナンバー4-1の計画でございますが、計画の構造自体は変わっておりません。目次にあるとおり、簡単に説明しますと、次の6つ、1. 策定の趣旨、2. 開発区域、3. 労働状況、4. 開発目標、5. その方策、6. 計画期間で構成されております。 趣旨、区域は現行計画と同じですが、労働状況は直近を反映しております。 開発目標は大津・高島地域の経済情勢を、方策は直近の滋賀県のポリシーを踏まえた内容となっております。 計画期間は現行の計画同様の3年間の設定でございます。</p>

区域設定にあたっては、雇用情勢等の要件がありまして、指針として示されておりますが、まず、資料4-2の5ページをご覧ください。

ここにあるとおり、要件は次の1～3を満たすこととございまして、1は地域の一体性を規定しております。

資料4-1ですと2ページに該当するところとございますが、2は域内の雇用情勢です。

これについては、要件①と③に該当しておりまして、①は直近3年の域内を管轄するハローワークの一般有効求職者割合の月平均を採っておりますが、これが2.9%以上に対して3.0%となっております。

もう一つは、これを常用有効求人倍率で見たものでございますけれども、それぞれ0.84倍、0.71倍と非常に合致いたしております。

なお、大津市、高島市とも、ハローワーク大津の管轄でございます。

ここまでは資料2-1の3ページ～6ページまでにお示ししております。

資料2-1の7ページでございますが、開発目標につきまして、現計画総150に対して90と現行計画の6割と設定されておりますが、これは現下の域内の経済行政と実績を緩和しての数字でございます。

同じく7ページの5の実際の促進するための方策でございますが、同様に同意を得た後に実施することになりますけれども、(1)は現行計画から変更はございません。

イ～ホのとおり、国の助成措置である地域雇用開発助成金を活用し、企業誘致等に取り組むことで域内の雇用確保を図ること、管轄の安定所等と連携し、職業訓練、キャリアコンサルティング、職業紹介、就職職業面接会や企業説明会等を実施するとともに情報提供などの支援によって域内の求職者の就職の促進と雇用の安定を図ります。

さらに、これらの取組が効果的に行われるように、積極的な周知・普及啓発に努めるとともに地域での雇用開発計画を効果的に推進するため、労働局、ハローワーク、関係市町と連携しながら進めていくこととしております。

(2)は、県の取組を最新版に更新しておりますが、政策理念を共有しております。

計画期間につきましては、9ページのとおり厚生労働大臣の同意を得た日から3年間でございます。

資料に関しては以上でございますが、今後、厚生労働本省から関係省庁へ文書共有を行ったうえで大臣の同意を得るというプロセスでございますけれども、この過程で必要に応じて修正される余地がございますことを申し添えます。

以上、次期地域雇用開発計画についてご説明を申し上げます。

先生方におかれましては、ご審議をお願い申し上げます。

京楽会長	<p>はい。ただいまの説明につきまして審議をしていきたいと思ひます。 まず、事前に質問を頂戴しております松田委員から改めてご質問をお願い します。</p>
松田委員	<p>既に一部はご説明していただひてはいるのですが、資料4-1の7ページ の「4. 地域雇用開発の目標」というところについての質問です。 ご説明にありましたように、今年3月31日までの地域雇用開発計画 で、おおむね150名の雇用を創出することを目標設定されているの ですが、実際に達成されたのかどうかという点についてお伺ひしたいと思 ひます。</p> <p>もう一点ですが、一部説明はされていましたが、150名から90名の雇用 創出へと目標が引き下げられている理由として、雇用条件に鑑みてという お話でしたけれども、かなり目標が大幅に引き下げられていますので、も う少し詳しいことが分かれば教えていただければと思ひます。</p> <p>あと、簡単には説明されていたのですが、雇用開発計画、今回のものは前 回と比べて、特にどういふ点が変更されたのか、目標達成できたかどう かを踏まえて、やはり計画というものは、一定程度見直しされる必要があ ると考えておりますので、その点について、参考までにお教ひいただければ と思ひております。</p>
矢野職業安定部 長	<p>職業安定部長の矢野でございます。</p> <p>まず私から概略をご説明申し上げます。</p> <p>さらに、ご説明が必要な場合は、本日、滋賀県庁からもご担当の方をお招 きしておりますので、必要に応じて、お答えをいただきたいと思ひており ます。</p> <p>まず、計画の目標は達成できたのかというお尋ねですけれども、定量的に 把握できる仕組みといたしまして、地域雇用開発助成金の実績を用いてお りますけれども、予定数を含めましても、150名を下回っているというの が現状でございます。</p> <p>このような実績でございますので、実際、次期目標といたしましては、雇 用創出数はマクロ経済の影響を受けやすいことから、この傾向を反映する ために直近の大規模小売店舗立地法に係る届出状況をベースに算出されて おります。</p> <p>そのため、3年前と比較いたしまして、これらが全体に減少傾向にあるこ とに伴ひ、目標を引き下げることと承知しております。</p> <p>なお、計画自体には大きな変更を加えてございません。</p> <p>私からは以上でございます。いかがでしょうか。</p>

松田委員	<p>ご回答ありがとうございました。</p> <p>これは感想なのですけれども、できれば、やはり目標達成状況に応じて、毎回、同じようなものというよりは、少しは達成に向けて、前向きに計画変更を検討していただけたら、より良かったのかなと思っております。</p> <p>以上です。ありがとうございます。</p>
京楽会長	<p>滋賀県の労働雇用政策課の方から何かコメントありますでしょうか。</p>
滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課堀江主幹	<p>はい。滋賀県労働雇用政策課の堀江です。よろしく申し上げます。</p> <p>矢野部長がおっしゃっていただいたとおりで、特に補足等はございません。</p> <p>強いて3年前の計画からの変更点といいますと、コロナ禍で、また転換しているのですが、今は売り手市場になっている状況で、企業へのアプローチもしっかりしていかないといけないということで、滋賀ジョブパークで人材確保支援コーナーを設置して、そういったところで協力していくとか、個別の事業では、徐々に改善させていただいております。</p> <p>以上です。</p>
京楽会長	<p>はい。ありがとうございます。</p> <p>松田委員、今の説明でいかがでしょうか。</p>
松田委員	<p>ありがとうございました。</p>
京楽会長	<p>はい。そうしましたら、他にご質問・ご意見いかがでしょうか。</p> <p>特にこれ以上のご意見もないようですので、諮問いただいた件につきまして妥当であるということでよろしいでしょうか。</p> <p>それでは、議論の結果を踏まえまして、答申（案）につきまして、事務局に用意していただき、配布をお願いいたします。</p>
京楽会長	<p>そうしましたら、委員の皆様からご異議がなければ、これを答申にさせていただきます。</p> <p>よろしいでしょうか。では、これを答申としたいと思います。</p> <p>本審議会は、令和3年3月23日付滋労発安第0323第1号をもって照会にありました計画につきまして妥当と認めます。</p> <p>以上、答申を申し上げます。</p>
待鳥滋賀労働局	<p>ただいま、滋賀県大津・高島地域雇用開発計画につきまして、妥当と認め</p>

長	<p>るとの答申をいただきました。</p> <p>これにつきましては、速やかに厚生労働大臣宛に当局から進達申し上げますので、よろしく申し上げます。</p> <p>どうもありがとうございました。</p>
京楽会長	<p>はい。そうしましたら、次に、議題（５）その他につきまして、家内労働部会関係の報告をお願いいたします。</p>
足立労働基準部長	<p>では、労働基準部からご報告させていただきます。</p> <p>私からは滋賀県最低工賃の改正についてご説明させていただきます。</p> <p>最低工賃の改正につきましては、おおむね３年ごとに実態を把握いたしまして、見直しを行うこととなっております。</p> <p>お手元の資料５の最後のページでございますとおり、滋賀県では下着・補正着製造業の最低工賃がございますが、このページの１番下でございますとおり、平成９年９月２６日に改正が行なわれました以降、改正が行なわれていない状況でございます。</p> <p>今年度、県内の家内労働の実態調査を実施いたしました結果が、この資料の１ページ目からとなります。</p> <p>１ページ目の３に調査時期とございますが、昨年末現在で調査を実施いたしました。</p> <p>２ページ目の上のグラフの青色部分でございますが、青色の棒グラフでございますとおり下着補正着製造業につきましては、昨年１２月末現在で委託者数が７事業所、青色の折れ線グラフでございますとおり、家内労働者数が２３人となりました。</p> <p>このうち滋賀県下着補正着製造業最低工賃に該当しますのは、赤色の棒グラフでございますとおり、委託者数が４事業所と前回と変わらず、赤色の折れ線グラフでございますが、家内労働者数が９人と３人の減少となっております。</p> <p>また、実際の委託工賃につきましても、表１でございますが、表の１番右が最低工賃でございますが、その一番右から一つ左側が実際に支払われている委託工賃でございます。</p> <p>委託工賃の欄にかっこ書きで書かれておりますのが、前回調査から変わっていた工程の委託工賃でございますが、ご覧いただきますとおわかりいただきますとおり、一番上の工程を除きまして、すべて前回調査時と同額の委託工賃でございました。</p> <p>さらに、上から３行目と４行目が網掛け表示となっておりますが、この２つの工程は行われておりませんでした。</p> <p>このように前回調査時と実態が大きく変わっていないことやコロナ禍によ</p>

<p>京楽会長</p>	<p>り業界の景気状況が思わしくないこと等から、事務局から家内労働部会の公労使の委員の皆様にご説明のうえ、前回同様に今回は最低工賃の改正を行わないということでご了承いただいておりますことをご報告させていただきます。</p> <p>私の方からは以上でございます。</p> <p>はい。それでは報告は以上でございます。</p> <p>その他、本日の説明事項全般にあたりまして何かご意見・ご質問はないでしょうか。</p> <p>私、本日、時間を超過しないように頑張って進行してはりましたが、皆様のご協力もいただき、実はちょっと時間が余っております、何かご意見があれば、今承りたいと思いますが、いかがでしょうか。</p> <p>はい。お願いします。</p>
<p>阿部委員</p>	<p>最低工賃に関する部分なのですが、労働基準部長が来られた際に意見は言ったのですけれども、重ねてお願いしたい部分があります。</p> <p>最低工賃に関し、今回、視察と実態調査については廃止するべきでないということを確認いただいたということは、ありがたいことです。</p> <p>実際に、工賃で生活されている方もいらっしゃると思いますので、視察と実態調査をやっていただきたいと思っております。</p> <p>そんなに人数がいらっしゃらないのであれば、専業、副業、内職でされているのかいうのを是非調査していただきたいと思っております。</p> <p>専業としてやられている方にとっては、これが糧になっていると思いますので、このあたりを実態調査していただきたいというのが1点です。</p> <p>もう一つは工程です。最終ページの工程、本当に今こういう工程をされているのか調査していただき、見直し等も検討していただきたい。</p> <p>3年に1回の調査なので、3年後になると思いますが、次回検討をしていただければと思います。</p> <p>よろしくお願いします。</p>
<p>京楽会長</p>	<p>事務局いかがでしょうか。</p>
<p>足立労働基準部長</p>	<p>労働基準部から回答いたします。</p> <p>実態調査の件につきましては、まだ、次の3か年計画が作っておりませんので、何ともいえませんが、おそらく2年後に調査することになりますので、その時に検討したいと思っております。</p> <p>実地調査につきましても、併せて検討したいと思っております。</p> <p>以上でございます。</p>

阿部委員	はい。是非よろしくお願いします。
京樂会長	<p>はい。ありがとうございます。その他いかがでしょうか。</p> <p>それでは、滋賀労働局におかれましては、本日審議いたしました令和3年度の行政運営方針（案）に基づき着実な施策の展開、行政運営をお願いしたいと思います。</p> <p>では以上をもちまして、第41回滋賀地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。事務局にお返しいたします。</p>
安東総務部長	<p>総務部長の安東と申します。</p> <p>閉会にあたりまして一言ご挨拶申し上げます。</p> <p>本日は年度末のお忙しい中、リモートを活用しながら審議会においてご議論いただきましてありがとうございました。</p> <p>今回は令和3年度行政運営方針（案）を中心にご議論いただいたところでございますが、様々な視点で貴重なご意見をいただきまして誠にありがとうございます。</p> <p>いただきましたご意見・ご要望につきましては、来年度の行政運営に役立てていきたいと考えております。</p> <p>滋賀県の雇用情勢を取り巻く環境は非常に厳しく、労働局に寄せられる期待は大きいものと認識をしております。</p> <p>雇用維持への取組のほか、働き方改革による労働環境の整備など様々な取組が求められているところでございます。</p> <p>今後とも県民の皆様に必要な行政サービスが行き渡るように労働局全体で取り組んでまいりますので、今後ともご理解、ご協力をよろしくお願いいたします。</p> <p>本日はありがとうございました。</p>