第45回 滋賀地方労働審議会・議事録

開催日時	令和4年3月16日(水) 15:05~16:50 Web会議
出席状況	公益代表委員 出席 5人(定数6人) 労働者代表委員 出席 4人(定数6人) 使用者代表委員 出席 6人(定数6人)
主要議題	(1) 令和3年度滋賀労働局の取組～1月末の状況～ (2) 令和4年度滋賀労働局行政運営方針(案)について (3) その他
古川雇用環境改善・均等推進監理官	<p>定刻を回ってしまいました。ただいまから第45回滋賀地方労働審議会を開催させていただきます。</p> <p>司会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。よろしくお願いいたします。</p> <p>名簿に従いまして、委員の皆様をご紹介させていただきますので、お配りしています委員名簿の順に申し上げますので、恐縮ですが聞こえておりましたら会釈等で合図をいただきたいと思っております。</p> <p>最初に公益代表委員からです。</p> <p>栗原委員です。</p> <p>坂田委員です。</p> <p>手島委員です。</p> <p>西川委員です。</p> <p>古川委員です。</p> <p>松田委員におかれましては、本日欠席と連絡をいただいております。</p> <p>次に労働者代表委員をご紹介させていただきます。</p> <p>池内委員です。</p> <p>大江委員です。</p> <p>太田委員です。</p> <p>田中委員は本日欠席と連絡をいただいております。</p> <p>谷口委員におかれましても本日欠席と連絡をいただいております。</p> <p>吉野委員でございます。</p> <p>次に使用者代表委員をご紹介させていただきます。</p> <p>大前委員です。</p> <p>川添委員です。</p> <p>佐藤委員です。</p> <p>堀江委員です。</p> <p>松田委員です。</p> <p>村井委員です。</p> <p>皆様ありがとうございます。</p> <p>続きまして、労働局側の紹介をさせていただきます。</p>

<p>待鳥滋賀労働局長</p>	<p>労働局長の待鳥でございます。 総務部長の安東でございます。 労働基準部長の矢野でございます。 職業安定部長の木藤でございます。 雇用環境・均等室長の原でございます。 本日は審議会委員 18 名のうち 15 名でご審議をいただくこととなります。 それから、ご承知のとおり、本日は全員がオンラインによる出席となっておりますが、地方労働審議会令第 8 条第 1 項及び滋賀地方労働審議会運営規程第 3 条第 1 項並びに第 2 項により本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。 また、滋賀地方労働審議会運営規程第 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。 なお、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。議事録にはご発言者の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。 次に、本日の資料でございますが、事前に郵送、メールにより送付させていただきました本日の次第及び説明用資料、出席者名簿となります。一点、資料の訂正をお願いいたします。 先に送らせていただきました「令和 3 年度滋賀労働局の取組～1 月末の状況～」の資料でございますが、当該資料の 4 ページをご覧ください。 【相談件数】2 月 6 日までに滋賀労働局、労働基準監督署、ハローワークに寄せられた相談件数のグラフがありますが、その中の主な相談内容の内訳で、休業のところですが、お配りしました資料では 22,344 件となっておりますが、正しくは 2344 件の誤りでしたので大変申し訳ありません。 訂正をお願いいたします。 資料の方はよろしいでしょうか？ それでは開会にあたりまして、局長の待鳥からご挨拶申し上げます。</p> <p>皆さんこんにちは。滋賀労働局長の待鳥でございます。 委員の皆様には年度末の大変お忙しい中、第 45 回地方労働審議会にお時間を頂戴いたしましてカメラ越しでございますけれども、厚く御礼申し上げます。 新型コロナウイルス感染症は、昨年夏の第 5 波が一定収束し、社会経済活動に復調の兆しが見えた矢先、年末からはオミクロン株が猛威を振るうことになり、本県におきましても新規感染者数が一日に 1,000 人を超</p>
-----------------	--

	<p>える事態となったというのは、皆様ご承知のとおりでございます。</p> <p>また、今回は子どもへの感染拡大が著しく、保育園や、小学校の救援や休校に伴い、その保護者である労働者が仕事を休まざるを得ないなど、労働環境にも、大きな影響が出ております。</p> <p>新規感染者数の減少傾向など感染拡大はピークアウトしたかに思われますけれども、高い病床使用率は継続しており、当局としましては、警戒感を緩めることなく感染防止対策を徹底して業務運営にあたるよう、改めて職員に指示を行っているところであります。</p> <p>本年度もあと半月となりましたけれども、本年度の当局の業務運営の重点といたしましては、第一に、ウィズポストコロナ時代の雇用機会の確保、第二に、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、この二点を掲げ、取り組んでまいりました。</p> <p>コロナ禍におけます雇用の維持継続に向けた支援を行いつつ、仕事を探しておられる方には、各種の就職支援を展開するほか、コロナ禍においてもすべての労働者が安心して働ける環境を整備するための取組にも注力してまいりました。</p> <p>また、事業所に対しましては、生産性向上への取組支援や同一労働同一賃金の対応に関する支援、さらには長時間労働の抑制のための監督指導や労働災害防止のための啓発等を行ってきたところであります。</p> <p>目標どおりの成果があげられた業務もなかなか想定どおりに進まなかった業務もありますが、後ほど取組の状況につきましては説明申し上げますので、充分なご審議をよろしくお願い申し上げます。</p> <p>併せまして、本日は来年度の行政運営方針案に関しましても、ご審議をお願いいたします。</p> <p>岸田総理は第 208 回国会の所信表明で賃上げ、人への投資、中間層の維持、この 3 つを分配戦略の重点として掲げられました。</p> <p>労働行政におきましては、賃上げしやすい環境整備のための生産性向上に取り込まれる事業主、特に中小企業、小規模事業者に対する個々の実情に応じたきめ細かな支援がさらに重要になると考えられます。</p> <p>人への投資に関しましては、スキル向上支援やリカレント教育の充実などの面で、さらに地域の実情に応じた実行ある取組が求められており、公的職業訓練を所掌する労働局に求められる役割は、今まで以上に大きくなるものと思っております。</p> <p>中間層の維持につきましても、男女の賃金格差の課題や子育て世代に焦点を当てた世帯所得の引上げ、また誰もが希望どおりに働ける社会づくりなどに関して、地域の関係機関とも連携し、しっかりと取り組んでまいりたいと考えております。</p> <p>これらのことを踏まえまして、来年度の当局の行政運営方針案の重点項</p>
--	--

<p>古川雇用環境改善・均等推進管理官</p>	<p>目は3点でございます。</p> <p>第1は雇用維持、労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応です。先ほども申し上げましたけれども、雇用の維持継続のための支援を継続しつつ、雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援の強化やIT人材の育成、また、利用者目線に立った行政サービスのデジタル化をさらに推進してまいります。</p> <p>第2に、多様な人材の活躍促進です。</p> <p>男女ともに仕事と育児を両立しながらキャリア形成を進められる環境の整備をはじめ、非正規雇用労働者や女性、また、高齢者や障害者、さらに外国人労働者などへの対策につきましても、機動的に展開してまいりたいと考えております。</p> <p>第3は、誰もが働きやすい職場づくりです。</p> <p>長時間労働の是正や年次有給休暇の取得促進、また、労働生産性向上など、働き方改革を引き続き推進するとともに、職場におけるハラスメント防止対策の推進、さらには第13次労働災害防止計画の最終年度でもあることから、死傷災害の減少等々の目標達成に向け、労働災害防止の取組を強化いたします。</p> <p>令和4年度におきましては、以上の3つを重点といたしまして、労働局の4つの行政分野が一体となって取組を進めてまいりたいと考えております。</p> <p>本日は限られた時間ではございますけれども、忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。簡単でございますが、開会にあたっての挨拶とさせていただきます。今日はよろしくお願いいたします。</p> <p>それでは、これからの議事進行につきましては、坂田会長にお願いしたいと思っております。</p> <p>坂田会長、どうぞよろしくお願いいたします。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>坂田でございます。</p> <p>委員の皆様にはご多忙中のところ、ご出席いただきご苦労様です。</p> <p>本日は来年度の滋賀労働局における行政運営方針についてもご審議いただきます。</p> <p>皆さんの忌憚のないご意見をいただきたいと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。</p> <p>それではお手元に配布されている次第に基づき、議事(1)の「令和3年度滋賀労働局の取組～1月末の状況～」について、それと、議事(2)の「滋賀労働行政運営方針(案)」について、併せて事務局から説明をお願いしたいと思います。</p>

待鳥滋賀労働局長

それではまず、私から説明をさせていただきます。

資料は「令和3年度滋賀労働局の取組～1月末の状況～」をご覧ください。

冒頭の挨拶でも申し上げましたけれども、本年度下半期におきましては、一時、本県においても、新規感染者が確認されない日もあるなど、コロナの感染拡大が、一定収束したかにも思われましたが、年明けからはオミクロン株による感染が急拡大し、これに伴いまして、保育園や、小学校の休業が多発したことから、保護者である労働者からの相談が急増いたしました。

資料の3ページに最近の雇用失業情勢についての記載をしておりますので、ご覧ください。

令和4年1月の有効求人倍率は0.98倍、新規求人倍率につきましては1.67倍となっております。

①のグラフで有効求人倍率などの推移を表しております。

有効求人倍率は一昨年秋以降、徐々に改善傾向であったところ、現在1倍を前に足踏みをしているというところでもあります。

また、この第6波による感染拡大が雇用情勢にどのような影響を及ぼすか注視しているところがございますけれども、今のところ、大量解雇事案等の報告もなく、大きな変動はみられておりません。

②のグラフでは、県内ハローワークにおける雇用保険被保険者の資格喪失者数、こちらは、棒グラフの方で示しております。

それと、雇用保険失業給付の受給者実人員、こちらは、折れ線グラフになります。これらの推移を示しております。

本年度4月から1月までの合計で資格喪失者数は、昨年度より約0.5%減少しております。棒グラフの赤い部分が事業主都合による資格喪失者数なのですが、昨年度と比べ約32%の減少となっております。

受給者実人員につきましては、昨年度よりは約10%減少しておりますが、一昨年度よりはまだ多い状況となっております。

③には産業別求人数を直近3カ年で比較した棒グラフをつけております。

本県の基幹産業であります製造業などは堅調に回復しているものの、卸売業・小売業や宿泊業・飲食サービス業、そういった業種に関しましては回復が遅れがみられるところがございます。

4ページをご覧ください。

こちらは特別相談窓口等の設置相談状況になります。

下の赤い棒グラフ、これは特別労働相談窓口を含む県内の監督署やハローワーク及び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の

件数を表しております。

雇用調整助成金に関する相談割合が高いということを前回の審議会でもご説明申し上げましたけれども、本年1月以降、グラフのオレンジ色の部分が増えてきております。

このオレンジの部分の大半が冒頭申し上げました保護者の休暇助成金、休暇取得支援に関する相談でございます、特に1月中旬以降急増し、1月24日から2月13日までの3週間で340件を超える相談が寄せられております。

相談内容の多くは労働者からの保育園が休園になり、仕事を休まなければならないが会社が給料を補償してくれない、助成金を利用できるかといったもので、当局におきましては、労働者からの希望に応じて、勤務先企業に対して助成金の活用や個人申請の協力について働きかけを行っているところでございます。

5ページをご覧ください。

こちらは本年度下半期における各種支援対策の周知や協力要請等の状況をまとめております。

コロナ禍で1月17日のところでありますけれども、コロナ感染者や医療従事者及びその家族等への人権侵害を防止するため、当局と大津地方法務局、滋賀県、滋賀県教育委員会、滋賀県人権擁護委員連合会、滋賀弁護士会、この6社が共同で「STOP!! コロナ差別、NO MORE!! ワクチンハラスメント」県民運動共同メッセージを発送いたしました、賛同いただける団体や企業、学校等を募集する取組を実施しております。

これにつきましては、参考までに資料1として共同メッセージを添付しておりますので、後ほどご覧ください。

資料5ページの下欄にはコロナ感染症対策としての各種助成金の取扱状況をまとめております。

グラフの方には雇用調整助成金等の申請と決定件数を記載しております。

申請件数につきましては、若干減少傾向にもみられますけれども、下げ止まりの状況が続いているというような状況です。

左の方の一番下に、小学校休業等対応助成金の1月末時点の申請件数を記載しております。

申請件数は193件、支給決定件数が149件となっております。

小学校休業等対応助成金は昨年8月から9月にかけての感染拡大に伴う学校休業等に関して労働者に特別の有給休暇を与えた企業からの申請が11月から12月に集中いたしました。

今後は第6波の影響による申請増加が予想されますので、引き続き迅速

<p>木藤職業安定部長</p>	<p>な支給ができるよう体制構築を図ってまいります。</p> <p>私からの説明は以上でございますけれども、引き続き、職業安定行政、労働基準行政、雇用環境・均等行政の取組状況に関しまして、各担当部署長から説明申し上げますので、よろしくお願いいたします。</p> <p>続きまして、職業安定行政の取組についてご説明させていただきます。職業安定部長の木藤です。</p> <p>日頃より職業安定行政の業務運営につきまして、格別のご理解、ご支援賜り厚く御礼申し上げます。</p> <p>私からは令和3年度職業安定行政の1月末現在の取組状況、それと令和4年度行政運営方針の概要の職業安定部に関する内容についてご説明させていただきます。</p> <p>では、早速、「令和3年度滋賀労働局の取組～1月末の状況～」の7ページをご覧ください。</p> <p>雇用の維持・継続に向けた支援になります。</p> <p>こちらにつきましては、新型コロナウイルス感染症への対応として、県内事業者の皆様に対しては、雇用調整助成金を活用した休業による雇用維持だけでなく、在籍出向というスキームを活用した雇用維持の取組も広げていくべく、関係機関と連携を図りながら支援を行っているところです。</p> <p>上期に続きまして、下期におきましても経済団体の方を参画いただいて2回目の在籍型出向等の支援協議会を令和4年2月2日に実施しております。</p> <p>その中では、これまでの取組状況を共有させていただくとともに引き続き傘下の企業業界団体への周知の取組の協力をお願いさせていただいたところですが、</p> <p>当局といたしましては、滋賀県や出向のマッチングを専門に行う産業雇用安定センターとともに、まずは在籍出向という制度を知ってもらうということを第一歩に、雇用調整助成金を活用している事業所を中心に周知を行っているところですが、事業所の方からは雇調金の特例措置が継続しているうちは雇調金を使う、出向した従業員が戻って来ないのではないかとといった声が、大きく聞かれるなど、まだまだ、当該スキームの理解には時間がかかるのではないかと感じております。</p> <p>とは言え、説明資料でございます好事例も紹介しながら、県内企業にこの在籍出向の裾野が広がるよう、引き続き周知等に取り組んでまいりたいと考えております。</p> <p>続きまして8ページでございます。</p> <p>職業紹介業務の充実強化でございます。</p>
-----------------	---

こちらにつきましては、平成 27 年度から全国のハローワークにおきまして、マッチング機能に関する業務の評価、改善の取組を実施しております。

毎年度、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数を主要指標として数値目標を設定し、サービス向上に取り組んでおりますが、本年度はコロナウイルス感染症の影響を考慮し、数値目標の設定を行わず、労働局独自で各ハローワークに対して達成すべき目安値を示し、職業紹介業務の充足強化に努めております。

事前にお送りさせていただいた資料では、求職件数、充足件数が 12 月末現在、雇用保険受給者の早期再就職件数については 11 月末現在の数値を示しておりましたが、その後、最新の数字が集計されましたので、画面上では、就職件数、充足件数は 1 月末現在、雇用保険受給者の早期再就職件数については 12 月末現在に更新させていただいております。

いずれの 3 指標とも今期掲げた目標値の達成は難しい状況となっております。

雇調金の特例措置の延長により県内の労働者の雇用の維持が進むなど、昨年度と比べて事業主都合で離職する方が減少したことが主だった要因ではないかと考えているところです。

いずれにいたしましても、一人でも多くの求職者の方が希望する就職が実現されるよう、引き続きサービスの質も意識しながら支援に努めてまいります。

デジタル化の進展に伴いまして、ハローワークの時代に即したサービスが求められる中、令和 3 年 9 月 21 日より来所せずに職業紹介を受けられるオンラインハローワーク紹介、インターネット上で直接ハローワーク求人に応募できるオンライン自主応募などのサービスを展開しておりますが、今月の 22 日には更なるマッチング機会の拡大のため、求人者がオンライン上で応募して欲しい求職者にアプローチができる機能が追加される予定となっております。

引き続きオンラインサービスについても積極的な集中を行い、今までハローワークを利用して来なかった層の取り込みにも力を入れて行きたいと考えております。

続きまして 9 ページをご覧ください。

地方自治体との連携事業になりますが、まず、こちら、資料の左側の長浜市における取組です。

令和元年度に地域雇用創造活性化推進事業を採択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し、湖北地域の人材確保を目的とした湖北エリア合同企業説明会を令和 4 年 1 月 15 日に実施しております。

次に資料右側の一体的実施事業における取組です。

	<p>これは、国と地方自治体がどういう施設で国が行う無料職業紹介と市町村が行う相談業務等を一体的に実施する内容となっており、当局と自治体とが連携して実施している施設との状況を記載しております。</p> <p>引き続き地方自治体との緊密な連携を図り、当該施設のサービスの充実に努めてまいります。</p> <p>10 ページをご覧ください。</p> <p>新規学卒者やフリーターへの就職支援になります。</p> <p>本年度、厚生労働本省より示された目安値であるハローワークの職業紹介により正規雇用に結びついたフリーター等 1406 人以上に対し、12 月月末現在で 979 人の就職件数となっており、目安値の達成には苦戦をしております。</p> <p>このため次年度に向けては、対象となるフリーター層に対し、ハローワーク利用にかかる周知の工夫が必要ではないかと考えております。</p> <p>具体的には、SNSを活用したPR、フリーター等の方が利用する施設へのハローワークのチラシの配布をするなど戦略的な周知の仕方の検討を行っていきたいと思っております。</p> <p>また、今年度卒業予定の高校生、大学生の就職未内定者に対しては、就職相談会、合同就職説明会を実施しました。</p> <p>いずれにいたしましても未内定者に対しては、学校などとも連携し、一人でも多くの学生が就職に結びつくよう年度の最後まで支援を継続してまいります。</p> <p>続きまして 11 ページをご覧ください。</p> <p>建設、警備、運輸、医療・福祉の人材不足分野のマッチング支援になります。</p> <p>こちらにつきましてはコロナの影響もありまして、厚生労働本省から目安値は示されていないところですが、1 月末時点の人材不足分野の就職件数は 2,833 件となっております。</p> <p>下期における取組といたしましては、コロナ禍でより一層不足感が顕在した医療・福祉分野の人材確保を進めるため、関係機関である介護労働センターやナースセンターなどと連携して就職面接会等のイベントを開催しております。</p> <p>また、前回の審議会で松田先生から御指摘いただきました医療・福祉分野における人材確保に向けた新たな支援策についてでございますが、福祉人材センター、労働局、ハローワーク大津にある人材確保コーナーの担当者で、意見交換を行い、その中では、個々の求職者に対する支援のあり方であったり、福祉人材センターのハローワーク大津への出張相談といった内容が話し合われたようです。</p> <p>いずれにいたしましても引き続き実効性のある支援策の検討を行い、更</p>
--	--

	<p>なる充足サービスの向上に努めてまいりたいと考えております。</p> <p>12 ページをご覧ください。</p> <p>就職氷河期世代への支援の取組でございます。</p> <p>氷河期世代の就職件数について、令和3年度美安である848件に対して1月末現在で就職件数は883件となり、すでに目安は達成した状況です。</p> <p>政府といたしましても、昨年度から3年間の集中支援プログラムを定め、氷河期支援に力を入れる中、当局としてもその取組を進めるべく引き続き新設応援ハローワーク内に設置した「しが就職氷河期世代サポートコーナー」を中心に、地元のFMラジオ局を活用しての情報発信、就職面接会などを開催しております。</p> <p>来年度は、政府が掲げた集中支援プログラムの最終年度になります。</p> <p>今まで以上に関係機関との連携を意識するとともに、求職者に対して、積極的な支援を展開していきたいと考えております。</p> <p>続きまして13 ページ上段をご覧ください。</p> <p>高齢者の就労・社会参加の促進になりますが、11月には就職面接会の実施、また、ハローワーク高島を除いた各ハローワークに設置している生涯現役支援窓口を中心に積極的なマッチングに努め、資料に記載してある3つの目安の達成が現在見込める段階に来ております。</p> <p>このほかにも、70歳までの就業確保措置が努力義務化された改正高年齢者雇用安定法の周知、また、65歳までの雇用確保措置を講じない企業に対しては各ハローワークにおいて必要な指導を実施するなど、引き続き県内の高齢者の就労促進に向けてしっかりとした支援を行っていききたいと考えております。</p> <p>続きまして下段をご覧ください。</p> <p>外国人に対する支援になりますが、右のグラフにございますとおり、当局が毎年度集計しております外国人雇用状況によると、令和3年10月現在、コロナ禍ではあるものの、県内の外国人労働者数は2年ぶりに増加し、過去最高という状況となっております。</p> <p>具体的に申しますと、技能実習生につきましては水際対策における新規入国制限により対前年と比べて減少している一方で、専門的、技術的分野の在留資格、特定技能、身分に基づく在留資格が増加しております。</p> <p>要因として考えられるものは、留学生が国内就職により在留資格を専門的、技術的分野の在留資格に変更したことや、技能実習生が特定技能に移行したこと、身分に基づく在留資格については、これまで就労しなかった永住者や定住者がコロナ禍により家計の収入減少を補うために就労替えしたといったことが考えられます。</p> <p>引き続き、次年度以降も外国人を雇用する県内事業所に対しては、適切</p>
--	--

	<p>な雇用管理を図るべく、支援ツールなども活用しながら雇用管理指導に努めていきたいと考えております。</p> <p>14 ページをご覧ください。</p> <p>子育て等により離職した女性の再就職支援を目的としたマザーズハローワーク事業になりますが、担当者制による重点支援対象者の就職率は12月末現在 95.3%と、対前年と同時期 0.8 ポイント増となっております。</p> <p>下期につきましても、滋賀県と共催で保育士の入所申し込み時期に合わせた企業説明会をオンラインで開催するなどの取組を行いました。</p> <p>引き続き次年度においても、マザーズコーナーを中心に子育て女性に対するきめ細やかな職業相談、仕事と子育てが両立しやすい求人の開拓を積極的に進め、女性の活躍の推進に努めてまいります。</p> <p>続きまして 15 ページをご覧ください。</p> <p>障害者の就労促進についてですが、毎年度、労働局で集計しております障害者雇用状況報告によりますと、令和3年6月1日現在、民間企業における障害者数等は過去最高となるなど、県内における障害者雇用は着実に進展している一方で、障害者雇用率を達成企業割合は 54%となり、全体の半数弱の企業は雇用率が達成されていないといった状況でございます。</p> <p>要因としましては、令和3年3月1日から民間企業における法定雇用率が 2.2%から 2.3%へ引き上げることなどが考えられますが、引き続き、滋賀県をはじめ、関係機関と連携し、特にまだ一人も障害者を雇用していない障害者雇用ゼロ企業を中心に法定雇用率未達成企業に対しては労働局において採用から職場定着まで一貫した支援を実施し、障害者雇用の更なる推進に努めてまいります。</p> <p>職業安定行政の令和3年1月末の取組状況の説明は以上となります。</p> <p>続きまして、令和4年度行政運営方針案における職業安定部の概要になります。</p> <p>新型コロナ対応などで安定行政の政策が多岐にわたるなど内容が多くなっており、大変恐縮でございます。</p> <p>こちらにつきましては、PR版の方を用い、各項目についてポイントを絞ってご説明をさせていただきます。</p> <p>1 ページをご覧ください。</p> <p>第一の1雇用の維持在籍型出向の取組を支援になります。</p> <p>こちらの部分につきましては、一言でいうと職業安定行政における新型コロナウイルス感染症の対応になります。</p> <p>冒頭で局長から説明あったとおりですが、雇調金につきましては、県内においても、基幹産業である製造業を始め、コロナの影響を強く受けている宿泊業、飲食業、卸売業、小売業など幅広い業種の事業主の方が利</p>
--	---

	<p>用されている状況です。</p> <p>令和4年6月まで特例措置の延長が予定される中、労働局といたしましては、事業主皆様へいち早く雇調金をお届けすることを優先に迅速支給に進めていくほか、最近、マスコミや国会でも指摘を受けている不正受給への対応にも力を入れて行ってまいります。</p> <p>産業雇用安定助成金につきましては、先ほどご説明させていただいたとおりですが、雇用調整助成金の特例措置の終了後は、在籍出向の出番になることを見据え、令和4年度も粘り強く雇調金を活用している事業所を中心に周知を図っていきたいと考えております。</p> <p>第一の2 人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進になります。</p> <p>人手不足分野につきましては、医療・介護分野を重点に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が中心となって支援を継続してまいります。</p> <p>地方公共団体との関係につきましては、県内各ハローワークに設置している自治体とハローワークとの一体的事業の充実に努めるほか、それ以外の自治体に対しても、必要な情報提供等を行い、緊密な連携を行っていきたいと考えております。</p> <p>その他、職場情報総合サイトといった就職支援に向け、有効なツールなども求職者に対して利用を促すなど、一人でも多くの求職者が自身の適性に合った就職に結びつくよう支援を継続していくとともに労働政策総合推進法の改正により、令和3年4月より常時雇用する労働者が301人以上の企業において正規雇用労働者の中途採用比率の公表が義務化されております。</p> <p>労働局といたしましては、中途採用の助成制度の活用を促しながら、中途採用の拡大を図る事業主に対しての支援を行ってまいります。</p> <p>続きまして、3のデジタル化の推進になります。</p> <p>こちらにつきましても、局長が冒頭で触れておりますが、政府において、人への投資の抜本的な強化が打ち出されており、その中でデジタル人材の育成、確保については大きな柱とされているところです。</p> <p>令和4年度の厚生労働省予算案主要事項にもデジタルなどの成長分野を支える人材育成の強化が盛り込まれ、現在予算案につきましては、国会で審議をされているところであり、さらに政府の諮問機関であるデジタル田園都市国家構想実現会議において、公的職業訓練におけるデジタル分野の受講者数につきましても、具体的な目標数が定められているところです。</p> <p>労働局といたしましても、政権を支える一員として、令和4年度において、デジタル人材の育成に向け、ハローワークにおいて、求職者等への積極的な受講勧奨に努めてまいります。</p>
--	---

<p>矢野労働基準部長</p>	<p>次にハローワークにおけるデジタル化の推進でございますが、先ほどご説明させていただいたとおり、引き続きオンラインサービスの周知に努めるとともに今までハローワークを利用して来なかった層の方に対して、いかにハローワークに取り込むかが、今後の課題であると考えております。</p> <p>そのほかにも、コロナ禍にあつて、感染防止対策や求職者層に対する多様なニーズに対応するため、セミナーをオンラインで開催するなどの取組も引き続き行ってまいります。</p> <p>第二 多様な活躍の人材推進になりますが、こちらは令和4年度の行政運営方針のスローガンである「誰もが安心して働ける滋賀を目指して」の実現に向け、職業安定行政におきましては、子育て女性、高齢者、障害者、外国人労働者など多様な人材の活躍活用が図れるよう、積極的な就職支援を展開してまいります。</p> <p>具体的な説明につきましては、先ほど、令和3年度当局の1月末の状況の内容と重なる部分が多々ございますので、省略させていただきますが、いずれにいたしましても県内で仕事を求める方、おひとりおひとりがその方の希望に沿った就職が実現できるよう、引き続き全力を尽くしてまいります。</p> <p>私からの説明は以上となります。</p> <p>続きまして、労働基準部長の矢野でございますが、労働基準行政の取組についてご説明の方をさせていただきたいと思っております。</p> <p>ひとつ目の「1-1 働き方改革を実現に向けた取組の推進」につきましては、まず、資料の中央付近、クリーム色で示した「労働時間相談支援コーナー」の設置、その次の「説明会、訪問支援の実施」について、ご説明します。</p> <p>労働時間に関する相談は、1月末時点で709件ということで、前年度の1,197件と比べて、若干件数が減少しております。</p> <p>今年度は労働時間に関する相談が落ち着いてきていることから、次の「説明会・訪問支援の実施」の開催状況のところですが、令和2年度が18回のところ、令和3年度が1月時点で50回ということで、訪問支援と説明会を積極的に取り組んでいるところです。</p> <p>その下の「適用事業の業務への対応」という水色で白抜きの文字のところですけども、ここ書いてありますように、特定の業種については、労働時間の時間外労働の上限規制が猶予されております。</p> <p>2024年3月31日までですので、令和6年度まで猶予されますので、それまでに環境整備を行う必要があります。</p> <p>自動車運転の場合、トラック輸送における取引環境・労働時間改善滋賀</p>
-----------------	--

	<p>県地方協議会で説明したり、あと、医師の場合でしたら、滋賀県病院協会、滋賀県、滋賀労働局の3社で医療勤務環境改善説明会というものを開催して説明したりとか、令和6年度までにこういった取組を引き続きやってまいりたいと考えております。</p> <p>続きまして、次のところ「1-2 働き方改革の実現に向けた取組の推進」ですけれども、こちらは数値の確定時期の関係で、前回の審議会から資料が変わっておりませんので、これは、飛ばさせていただきます。</p> <p>続きまして「2 労働条件の確保・改善に向けた取組の推進」についてですが、こちらは令和3年の数値が出ております。</p> <p>まず、定期監督の方は、令和3年は1,424件ということで、自発的に監督署が監督業務に打って出る業務ですけれども、みていただいたとおり、令和2年の1,298件に比べますと1,424件ということで、コロナ禍の状況も昨年から引き続き2年目ですので、効率よく監督指導ができていますものと思われまます。</p> <p>その中で、その下の申告処理状況ですけれども、労働者の権利救済を求めて実施するものですが、令和3年は146件と、令和2年が174件ですから、こちらの方も少し落ち着いてきていると思われまます。</p> <p>相談件数や労働者からの権利の救済を求める申告の実施件数も少し減ってきている分、定期監督とか監督署が打って出る業務をしながら、その下の司法処理状況ですけれども、こちらにつきましても、庁内業務に余力ができていますということで、令和3年は10件送検しており、令和2年が5件でしたので、令和2年の2倍の送検処理を行っております。</p> <p>続きまして、「3 労働者が安全で健康に働くことができる職場づくり」というところですが、こちらが先ほど局長の説明の方にもありました第13次推進計画に基づく労働災害防止対策の推進ということで、略して13次防といいます。その最終年ということで、(1)の①ですけれどもキャンペーンを開始しております。</p> <p>そのキャンペーンにつきましては、別添の資料2にチラシが入っております。</p> <p>職場におけるさらなる労働災害防止対策にご協力をお願いしますということで、5か年最終年の取組の集大成ということでチラシを作成しております。</p> <p>その中で、これまでの結果から13次防ワースト4ということで、典型的な災害、転倒、腰痛、墜落転落、挟まれ・巻き込まれ、これについて重点対策ということで、かなり細かく、いろいろな対策を示したリーフレットを作成しました。</p> <p>これについては、私ども労働局だけではなく、滋賀県、また、建設、陸上、林業等各種災害防止団体のご協力も得まして、幅広く周知を</p>
--	--

	<p>しております。</p> <p>また、そのリーフレットに QR コードをつけておりますけれども、労働局のホームページにポータルサイトを設けました。</p> <p>こういったところで、最終年、典型的な災害ワースト 4 を撲滅していこうということで、今取り組んでいるところでございます。</p> <p>また、A 4 横資料に戻りますけど、【参考】としてお示しさせていただいている「令和 3 年の滋賀県における労働災害の状況」ですが、前回のグラフから少し更新しております。</p> <p>前回お示ししたのは、ちょうど、年の半ばくらいまででしたけれども、今回は令和 3 年 12 月までの 1 年間の速報値が出ております。</p> <p>令和 2 年が 1,464 件のところ、令和 3 年は速報値で 1,447 件ということで、若干減りましたけれども、もともとの計画の目標値までは及ばなかったということです。</p> <p>ちなみに、この 1,447 件のうちコロナの罹患者が 200 件ぐらいということで、コロナ罹患者は、昨年よりも若干増えている状況でございます。</p> <p>そして、死亡者数は令和 3 年は 7 人ということで、前回の審議会のときも 7 人とご報告しましたが、あれから死亡災害は発生しなかったので、稀にみる一桁台となり、過去からみても一番少ない数となりました。</p> <p>死亡者数につきましては、今後もさらに減少傾向を維持できればと考えております。</p> <p>続きまして、「4 迅速・適正な労災補償」については、数値の確定時期の関係で、資料の方は前回と同じですので、割愛させていただきます。</p> <p>次に「5 最低賃金制度の適切な運営」ですけれども、最低賃金の方も産業別最低賃金の改正があり、周知用リーフレットの部分だけ差し替えさせていただいたほかは、内容は変わっておりません。</p> <p>駆け足となりましたが、1 月末までの取組については、以上になります。</p> <p>続きまして、私も同じく行政運営方針の PR 版用いまして、簡単にご説明させていただきたいと思っております。</p> <p>4 ページをご覧ください。</p> <p>誰もが働きやすい職場づくり、3 点項目がありますけれども、しんがりの部分を基準行政を中心に取組を記載させていただいております。</p> <p>4 ページのところ、安全で健康に働くことができる職場づくりということで、PR 版の方には、新型コロナウイルスの感染拡大防止対策を載せております。</p> <p>新型コロナウイルスの罹患も業務災害になりますので、相談コーナーの写真をつけて、印象付けるような形としております。</p>
--	--

<p>原雇用環境・均等室長</p>	<p>5ページご覧ください。</p> <p>5ページのところも昨年の行政運営方針からそんなには変わっておりません。</p> <p>現下のコロナの状況ですから、厚生労働省の取組も維持するような形となっているのですが、一点ちょっとお伝えしますと「(2)長時間労働の抑制に向けて取り組みます」というところに矢印が4つあり、4つ目のところに「ストップしわ寄せ」とロゴマークがあって、大企業、親事業者の働き方改革に伴う下請け等の中小事業者のしわ寄せ、こちらの防止で関係省庁と連携を図ってその防止に努めますと記載があります。</p> <p>実は、前回PR版では、周知、広報に努めますということの記載だけだったのですが、先ほどの局長の説明にもありました政府の分配戦略、賃上げというところで、やはり中小企業の経営自体も労働行政、基準行政でも動いていかなければならないということで、今年は関係省庁と連携を図りつつ、その防止に努めるということで、ちょっと突っ込んだ書き方にしております。</p> <p>具体的には行政運営方針案ということで、本文の14ページにありますけれども、関係省庁というのは中小企業庁、公正取引委員会、国土交通省と、そういったところと連携、連携というのは具体的には通報制度を確実に運用していくということで、本文には書いてあるのですが、PR版では分かりやすくこういった書き方をさせていただいております。</p> <p>5ページには、このほか、先ほど私が資料で説明しましたワースト4を、もっと印象付けたいということで、右下の方にワースト4の撲滅ということで、このイラスト、リーフレットを一部強調するような形で記載させていただいております。</p> <p>少し駆け足になりましたけれども、労働基準行政としては以上です。よろしく申し上げます。</p> <p>続きまして雇用環境・均等室から説明させていただきます。</p> <p>改めまして雇用環境・均等室長の原と申します。</p> <p>よろしく申し上げます。</p> <p>職業安定部長、労働基準部長と同様に最初に1月までの取組を説明した後行政運営方針案につきましては、同じくPR版の方で説明させていただきます。</p> <p>ではよろしく申し上げます。</p> <p>まず25ページをご覧ください。</p> <p>柔軟な働き方がしやすい環境整備となっています。</p>
-------------------	---

	<p>こちらはあの次ページに続く 1/2、2/2 となってまして、2 つのページに分かれております。</p> <p>上段の「個別企業向け労働時間等改善指導」をご覧ください。</p> <p>下に働き方改革推進に係る助成金の申請状況、企業への改善支援の状況を示しています。</p> <p>まず、助成金ですが、記載の 4 つのうち、交付・支給決定ともに労働時間短縮・年休促進支援コースが 107 件となっており、勤務間インターバルコースがそれに続いています。この結果からは、企業においては、労働時間短縮・年休取得促進への取組に関心が高いといえます。</p> <p>続いて、右側の棒グラフをご覧ください。</p> <p>当室に配置されている働き方・休み方改善コンサルタントが行う個別企業向けの改善指導の実績は、1 月末時点で 72 件と、すでに昨年度総数 64 件よりも増加しております。この改善指導は直接企業訪問のスタイルをとっているため昨年度はコロナ禍により数字が落ちましたが、今年度は、今のオミクロン株が蔓延する前に改善指導した分が反映されていると思います。</p> <p>中段付近の「しわ寄せ防止の取組」をご覧ください。これは、毎年 11 月、しわ寄せ防止キャンペーン月間に合わせて、県内事業所を訪問したものです。</p> <p>こちらしわ寄せ防止につきましては、昨今、食料品であるとか、石油の値上げがありましたが、その値上げ分をなかなかあの下請の皆様は元請の方に上乗せできない等の相談もございまして、しわ寄せ防止の取組をキャンペーンとしてやっているということでございます。</p> <p>下段の「副業・兼業の促進」をご覧ください。</p> <p>業種にばらつきはありますが、昨年来のコロナ禍による、働き方の変化等により、全国的に副業・兼業を認める会社が増加傾向にあるといわれています。滋賀県においては、まだ、問い合わせ等は多くありませんが、将来を見据えて、今回初めての試みとして事業所向けのセミナーを開催したということでございます。</p> <p>続きまして 26 ページをご覧ください。</p> <p>柔軟な働き方がしやすい環境整備の 2 つ目です。</p> <p>働き方改革を推進する団体として、滋賀働き方改革推進支援センターがでございます。</p> <p>中小企業、零細企業の皆様の働き方改革を支援する団体として、国の方が委託しているものです。支援内容としましては、左側の事業内容の方をご覧ください。</p> <p>電話相談であるとか、セミナー、個別訪問などをやっておりまして、すでに働き方改革関連法はすべて施行されているのですけれども、取組が</p>
--	--

	<p>進んでいない中小企業の方を中心に働き方改革推進を進めるための支援を行っているところでございます。</p> <p>実績は表のとおりで、年間目標が660件のところ、1月末現在で783件の実績を挙げております。特に、実際に事業主を訪れる「訪問支援」は、387件と、コロナ禍の中、多くの実績をあげました。</p> <p>続きまして27ページをご覧ください。</p> <p>賃金引上げに向けた生産性向上等の推進でございませう。</p> <p>上段の賃上げしやすい環境整備をご覧ください。</p> <p>中小企業・小規模事業者が継続的に賃上げしやすい環境を整備するための業務改善助成金について、県内4300の事業者に対してリーフレットを送付して周知に努めました。1月末の交付申請件数は110件となり、前年度を大きく上回っています。</p> <p>下段の社労士会・県との連携強化をご覧ください。</p> <p>今年の2月1日に、社労士会・県の三者で働き方改革の推進に取り組む中小企業と労働者を支援するために連携協定を結びました。</p> <p>やはり、中小企業の皆さんにおかれましては、なかなか働き方改革の取組が遅れているという現状がございませう。</p> <p>その遅れについて具体的に数値化したものはないのですが、やはり中小企業事業者の皆さんとの接触における感触では、労働時間短縮であるとか、有給取得促進などの面で、大企業よりも対応に苦慮されているということが窺われます。</p> <p>また、この資料にはないのですが、本年度に県内の中小企業の皆様に対する働き方改革の進捗状況の自主点検というものを実施したのですが、その結果によりますと、やはりパート労働者の方とか有期雇用労働者の処遇改善の面でもこれから検討するという回答が多く寄せられたということでございませう。</p> <p>引き続き社労士会との連携を活かしまして働き方改革の推進を進めていきたいと思っております。</p> <p>続きまして28ページをご覧ください。</p> <p>総合的なハラスメント対策の推進でございませう。</p> <p>下の棒グラフをご覧ください。</p> <p>セクシャルハラスメント、マタニティハラスメントは、現時点では前年よりも減少していますが、パワーハラスメントについては、現時点ですでに前年を大きく超え、多くの相談が寄せられるといった状況にございませう。引き続き、職場におけるハラスメント対策について、周知・啓発に努めて参ります。</p> <p>続きまして29ページをご覧ください。</p> <p>労働関係紛争の早期解決促進でございませう。</p>
--	--

	<p>左下の円グラフをご覧ください。</p> <p>個別労働紛争に関する相談の内容別割合となつてまして、令和3年度の1月末までの数字が2922件となつておりまして、その内容は昨年度に続いて「いじめ・嫌がらせ」が最多となっています。</p> <p>また、右上の相談件数、個別紛争解決制度の運用状況ともに、昨年度よりも減少傾向にあるということでございます。</p> <p>続きまして30ページをご覧ください。</p> <p>女性活躍の推進でございます。</p> <p>1点目ですが、男女雇用機会均等法の報告徴収を1月末までに146件、助言を277件行いました。</p> <p>助言の内訳は、妊娠・出産等ハラスメント防止措置義務に関するもの、セクシャルハラスメント防止措置義務に関するもの、母性健康管理措置に関するものとなっています。</p> <p>また、4点目ですが、令和4年4月より女性活躍推進法への対応が義務となる101～300人規模企業のうち、未届出企業を対象に電話による個別周知や、行動計画策定に向けた取組を段階的に解説する連続セミナーを開催しました。</p> <p>こちらの101人から300人規模の方々も、なかなか事務スタッフの人手が足りないとか、どういったことから取り組めばいいのかという部分もありますので、しっかりとフォローして4月1日にすべての企業が達成できるような形で取組を進めているということでございます。</p> <p>続きまして、最後になります。</p> <p>仕事と家庭の両立支援でございます。</p> <p>こちらについては、四角の中の1点目と3点目について触れます。</p> <p>1点目ですが、育児・介護休業法の履行確保に関する報告徴収について、1月末まで144件の報告徴収を実施しました。</p> <p>また、3点目ですが、くるみん・プラチナくるみん認定については、1月末までで、9社のくるみん認定と2社のプラチナくるみん認定を行いました。</p> <p>くるみん認定件数の推移は右の折れ線グラフになりまして、順調に県内企業の認定の方が進んでいるということでございます。</p> <p>続きまして、滋賀労働局行政運営方針の概要（案）について、PR版の方をご覧ください。</p> <p>こちらの行政運営方針の概要につきましては、雇用環境・均等室においては4か所となります。</p> <p>まず1か所目ですが、2ページをご覧ください。</p> <p>「1 女性活躍・男性の育児休業取得の推進」です。</p> <p>当室に関わる部分は、（1）と（3）です。</p>
--	---

	<p>(1) の育児・介護休業法の改正については、令和4年4月から三段階に分けて順次施行されることになっておりまして、10月からは「産後パパ育休制度」はじめとした男性の育児に資する制度について取組が求められるということでございます。</p> <p>(3) については、先ほどお伝えしましたとおり101人以上の事業主に対する女性活躍推進法の行動計画の策定が令和4年4月1日より義務となります。</p> <p>続いて2カ所目、4ページをご覧ください。</p> <p>中断付近の「第3 誰もが働きやすい職場づくり」の中、「1 柔軟な働き方がしやすい環境整備」ということで、(1)と(2)番ですが、(2)の副業・兼業につきましては、先ほどお伝えしたとおりでして、(1)テレワークガイドラインの周知につきましては、ガイドラインの周知を引き続き行うとともに、人材確保等支援助成金のテレワークコースというのもありますので、こちらの活用を働きかけていきます。</p> <p>助成金のテレワークコースにつきましては、全国的に、また、滋賀においても今のところ申請、支給件数としては、あまり多くはないという状況でございます。</p> <p>ただ、コロナ禍も2年目に入りまして、テレワークを進めたいという声も聞きますので、そういった企業の取組支援に協力していきたいと思っております。</p> <p>続いて3カ所目、6ページをご覧ください。</p> <p>6ページの上段のところ、総合的なハラスメント対策の推進でございます。</p> <p>右側の円グラフの方は先ほどの表と同じです。</p> <p>赤字となっておりますが、いじめ・嫌がらせが依然として多いということです。</p> <p>先ほど触れなかった部分としましては、2つ目の項目、就活セクハラ、カスタマーハラスメントについてです。</p> <p>こちらについても、ハラスメントの防止指針というのがあるのですが、この指針に基づきまして企業の自主的な取組を促すということとしております。</p> <p>特に就活セクハラにつきましては、最近、新聞、テレビ等でも大企業といわれる会社の就活セクハラ問題っていうのも大きく報道されたという面もありまして我々も注視しているところでございます。</p> <p>最後の4カ所目となります。</p> <p>同じ6ページの中段付近に「3 最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進」の(1)です。</p> <p>最低賃金、賃金の引上げには、先ほども少しお話ししましたが、こ</p>
--	--

<p>坂田会長</p>	<p>の2行目にあります業務改善助成金の周知が必要であると考えています。</p> <p>働き方改革推進支援センター、ワンストップの相談窓口等において引き続き企業の皆様に対する相談支援を行うこととしております。</p> <p>以上、雇用環境・均等室からの説明を終わります。</p> <p>それでは、事務局からの説明事項について審議したいと思います。</p> <p>まず、事前に質問を出していただいている委員から、改めてこの場で質問をお願いしたいと思います。</p> <p>2人の委員から質問をいただいております。</p> <p>まずは、池内委員から質問を3点いただいておりますけれども、議事(1)「令和3年度滋賀労働局の取組～1月末の状況～」について、2点質問いただいておりますので、まず、池内委員からこの2点についてご質問をお願いしたいと思います。</p>
<p>池内委員</p>	<p>それでは、「2. 労働条件の確保改善に向けた取組推進」のところでございます。</p> <p>定期監督等実施状況について、以前も違反していそうなところを対象ということをお聞きしておりましたけれども、違反率が過去3年、75%前後ということで例年推移しているのです、この数値の改善に向けてどのような対策を考えておられるのかをご説明いただければというのが一つ目であります。</p> <p>それから、もう1点は、同じく「労働条件確保改善に向けた取組の推進」の司法処理状況の送検件数でございますが、先ほど、令和2年度に対して、令和3年度は倍増しているということで、労働災害が増加傾向にある中、労働安全衛生法関係の送検件数が、昨年度の3倍ということになっておりますので、具体的にはどういった事象で送検したのかということをご説明いただければと思います。</p> <p>以上です。</p>
<p>矢野労働基準部長</p>	<p>労働基準部長の矢野でございます。</p> <p>最初のご質問の違反率が75%程度で例年推移しており、その改善対策についてすけれども、まず、前提として、監督行政も資源というか、人員も限られておりますので、違反のあるところ、労働者などいろいろな情報が寄せられている事業場、過去の監督の結果を分析して業種を絞り込んで、効果的な監督ができるように事業場選定をしており、その結果、違反率は75%ということとなっております。</p> <p>改善については、当然、是正報告確認するほか、再度指導することもあ</p>

	<p>りますが、監督署に設けられております相談支援班や雇用環境・均等室の働き方・休み方改善コンサルタントなど、どちらかというと、監督がハード的なツールであります、このソフト的なツールできちんと指導だけに終わらず、いろいろな疑問点持った事業主の皆さんに、その後も監督署、労働局の方から法の周知というところで徹底できるように繋げ、そういう活動をしながら改善の方に取り組んで対策を進めているところでもあります。</p> <p>そして2点目ですけれども、司法処理の送検状況が5件から10件ということで、かなり数は増えているんですけれども、一つ傾向としては先ほどの資料の方にもありましたが、令和3年の死亡災害が7件ということで死亡災害がかなり減り、死傷者数も減ったということでしたが、前年が令和2年が19人の方の死亡災害発生しております、やはり死亡災害が発生するという事は、何らかの法違反がその災害、事故の中に原因としてあるということで、この19件をしっかりと労働安全衛生法被疑事件ということで捜査を進めたところです。</p> <p>どうしても、捜査の場合、証拠を集めたり、固めたり、被疑者の取り調べ等、聞き取りなどもしますので、時間かかります。</p> <p>19件の事件の捜査を進めていった結果、その分が翌年の送検件数に反映されている。</p> <p>これが、5件から10件増えたということの事象になります。</p> <p>説明は以上となります。</p>
坂田会長	池内委員、今のご説明でよろしいでしょうか？
池内委員	<p>はい。それで結構です。</p> <p>ありがとうございました。</p>
坂田会長	<p>続きまして、同じく議事（1）につきまして、栗原委員から質問が1点きております。</p> <p>栗山委員ご説明お願いいたします。</p>
栗原委員	<p>「令和3年度滋賀労働局の取組～1月末の状況～」の資料21ページになるのですが、休業4日以上死傷災害にかかる部分につきまして、先ほども、少しご説明あったんですけれども、改めて質問させていただきます。</p> <p>このグラフに関して、令和2年と令和3年において1400件以上と、件数が増加傾向にあるように見受けられます。</p> <p>令和2年の円グラフと令和3年の円グラフを比較しますと、製造業の方</p>

<p>矢野労働基準部長</p> <p>坂田会長</p>	<p>が増加しているようにみられます。</p> <p>できれば、コロナ前の平成 30 年の業種別内訳と比較したときに、業種の構成比などに違いがあるかどうかを教えてくださいと思います。</p> <p>また、先ほどのご説明ですと、この 1,447 人の中には、就業中に新型コロナウイルス感染症に罹患された方も含まれると確かおっしゃっていたかと思うんですが、この点も確認させ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>労働基準部長の矢野でございますけれども、いただいたご質問の前提といたしまして、コロナ罹患につきましては、職場で発生した場合は、業務上災害として治療、休業した場合には労災補償の対象ということで、きちんとそのあたりは行政として対応しております。</p> <p>また、請求勧奨も行っておりますので、業務災害ということで捉えておりますので、先ほども申し上げましたけれども、当然この休業災害の中には、コロナ罹患の業務災害も含まれております。</p> <p>それで構成比ということなんですけれども、新型コロナウイルス感染症の特徴にもなりますが、例えばクラスターが発生した場合は極端に件数が増えてしまいます。</p> <p>資料としてはまとめたものはございませんが、数値だけでお伝えしますと令和 3 年の速報値 1447 件中、製造業は 500 件ぐらいで、そのうちコロナの部分が 99 件ということです。</p> <p>99 件については、やはりクラスターとかで、いったん発生すると広がってしまいます。</p> <p>平成 30 年の業種別内訳と比較したときの構成比なのですが、比べるとやはり製造業はどちらにしても多いのですが、例えば、医療とか福祉とかでも、クラスターが発生したりとか、報道でも出ておりますけれども、そういうところでは、患者さんの間でも広がっていきますので、そういう感染症が広がりやすいところでは、構成比が若干変わってきており影響は出ています。</p> <p>そういう部分では、先ほど、従来型のワースト 4 という話をしましたが、従来型の災害防止対策と違って、コロナの場合は発生すると対策がなかなか難しいところもございますので、まずは、ワースト 4 の従来型の災害防止対策を行政としてしっかりやっていき、コロナの部分につきましては、先ほど申しました新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーとか、チェックリストとかで対策を講じていこうと考えております。</p> <p>よろしいでしょうか？</p>
-----------------------------	--

<p>栗原委員</p>	<p>そうしますと、こちらに挙げられております、例えば、令和2年の1464件、令和3年の1447件、この数字に関しては従来型とは少し違う数字が出ているということで、先ほど、確かコロナに罹患した件数が大体200件ぐらいとおっしゃっていたかと思うのですけれども、もし可能であれば、令和2年と令和3年に関しては、このグラフの下にコロナの罹患に伴う件数を除いた件数を入れていただいで記録に残しておいていただきたいと思います。</p> <p>もし、200件がコロナに罹患した数字とすれば、1,247件が12月末時点の数字ということになりますので、そうしますと、目標値に近い数字と考えられるのかなと思っております。</p> <p>多分、数字の公表というのは、精査が必要になってきて、大変なところかと思っておりますけれども、ご検討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>矢野労働基準部長</p>	<p>厚生労働省の方でも、コロナの罹患についても、業務災害と含めて対応しているんですけれども、ただいまご指摘あったような、従来型の労働災害のほか、コロナについても、これからどうしていくのか本省から指示がくると思っておりますので、この資料にも、きちんと反映していきたいと思っております。</p> <p>ご意見どうもありがとうございました。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>続きまして、事前にいただいた質問で、再び池内委員から議事（2）の行政運営方針案について質問をいただいております。</p> <p>池内委員、よろしくお願いたします。</p>
<p>池内委員</p>	<p>本日のご説明は、どちらかというところPR版の方でしたが、運営方針（案）の19ページ、一番最後のページに「4 治療と仕事の両立支援」の（2）のところで、とりわけ、両立支援コーディネーターのトライアングル型サポート体制の構築ということを書いておりますが、それに加えて、私、たまたま、別の会議でお聞きした部分がございます、就労支援に向けてハローワークの就労支援ナビゲーターの体制の強化ということも聞かせていただければありがたいと思っております。</p> <p>その会議で問題として出ていたのが、ハローワーク大津については、そういう就労支援体制がないということをお聞きしましたので、このあたりの構築に向けてどういうお考えなのかということをお聞かせください。</p> <p>過去、何か構築に向けてトライアルされたけれども、無理だったのか、</p>

<p>矢野労働基準部長</p>	<p>ちょっとそのあたりの状況を聞かせていただければありがたいと思います。</p> <p>ご質問ありがとうございました。</p> <p>ご質問につきましては、労働基準部の矢野と職業安定部の木藤からご回答のさせていただきますと思います。</p> <p>まず、私の方からご回答させていただきます。</p> <p>両立支援のトライアングル型サポート体制については滋賀労働局労働基準部健康安全課と滋賀県の健康寿命推進課が連携して事務局を運営しております。</p> <p>治療と仕事と両立支援チーム、こちらにおきまして、主治医、会社、産業医、両立支援コーディネーターの3者が有機的なつながりを図ることができるように、トライアングル型の支援推進対策の政策について連絡協議を行っているところであります。</p> <p>具体的には事例の収集、そして、その共有、相談窓口の開拓、あとは、アンケートによる実態調査等、そういったものを実施しておりまして、今後は周知啓発活動の強化、県内企業の方に機運の醸成を進めていくということと、両立支援コーディネーターの育成面、そういったところを重点的に取り組みたいと考えております。</p>
<p>木藤職業安定部長</p>	<p>職業安定部長の木藤です。</p> <p>ご質問ありがとうございます。</p> <p>就労支援ナビゲーターの体制の強化ですけれども、例えば、ガンとか肝炎とか糖尿病など長期にわたる治療が必要な病気をお持ちの方で、仕事をしたいという方に対する支援事業については、現在、長浜、彦根、甲賀、草津の各ハローワークにおいて、管内のがん連携拠点病院と連携体制を構築して実施しているところでございます。</p> <p>ハローワーク草津におきましては、窓口における支援対象者の取り込みが円滑に進むなど、就職支援ナビゲーターの対象者対象する相談者数が12月末現在で目標を回るなどの実績をあげているところでございます。</p> <p>ご指摘いただきました就職支援ナビゲーターの体制強化につきましては、コロナ対応で雇用調整助成金の支給が膨らみ、雇用保険財政が厳しい状況であるものの厚生労働本当に対しましては令和5年の事業実施に向け必要な予算要望に向け検討を行ってまいりたいと考えております。</p> <p>また、ハローワーク大津での就労支援体制の構築の件でございますが、その事業の実施につきましては、平成28年度にハローワーク草津におきまして、現在の滋賀県立総合病院との連携が始まり、平成30年度には厚生労働本省から事業拡大が支持されまして、ハローワーク大津管内</p>

	<p>におきましても、複数のがん連携拠点病院に対して、事業実施に向けた働きかけを行ったところでございます。</p> <p>ただ、ハローワーク草津で事業を開始してまだ2年足らずということもございまして、また、労働局の方も事業に関するノウハウなども不足していたということもございまして、そのときは連携体制の構築までには至らなかったところです。</p> <p>その後は、滋賀県内においても、新型コロナの感染が拡大もされていく中で、労働局の方から連携に向けた働きかけも行えていない状況でございました。</p> <p>ご指摘いただいたとおり、ハローワーク大津につきましては、局内で今実施しているハローワークと比べて求職者数も多いですので、当該事業を求める求職者のニーズも高いものと考えられます。</p> <p>今後、また、ハローワーク大津管内のがん診療連携拠点病院に対し、連携体制の構築に向けて、働きかけを行っていきたいと考えております。</p> <p>いずれにいたしましても、医療技術の進歩でこういった疾病を持ちながら就職を希望する方のニーズはさらに今後高まっていくことが想定されます。</p> <p>労働基準部とも一層の連携を図りながら事業展開を図ってまいりたいと考えております。</p> <p>以上でございます。</p>
池内委員	<p>ご説明ありがとうございました。</p> <p>ハローワーク大津管内には日赤なり、滋賀医大などございますので、そういったところまで是非とも体制を確認いただければありがたいなと思います。</p> <p>今後ともよろしくお願いします。</p>
坂田会長	<p>それでは事前に提出いただいた質問は以上となりますけれども、すべての質疑応答も含めまして、新たなご質問、ご意見などございますでしょうか。</p> <p>はい。松田委員どうぞ。</p>
松田委員	<p>松田と申します。</p> <p>事前に質問は出してないのですが、ただ今の栗原委員の質問のところと重なるのですが、 「令和3年度 滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～」の21ページでお示しいただいたグラフと、「令和4年度滋賀労働局行政運営方針 PR版(案)」の5ページのグラフは、それぞれ死傷災害の件数の推移を示したもので、同じ内容のはずですが、</p>

<p>矢野労働基準部長</p>	<p>それぞれのグラフの数値が微妙に違っているため、間違いないかどうか確認させていただきたいのと、もし、正しいのであれば、その理由を教えてくださいませんか。</p> <p>もう一つは、先ほど令和3年度の死傷災害の件数評価について、労働基準部長がご説明されましたが、説明を聞いていて少し違和感を覚えたところでは。</p> <p>21 ページの資料だけみていると、設定された目標件数よりも、かなり死傷災害の件数が高くなっています。</p> <p>ここから、コロナの分を差し引くと、数値目標に近づくとのお話でしたが、令和3年12月までということは、令和3年度の3/4しか過ぎていないので、年度でみれば災害発生件数は今よりも、もっと多くなるはずでは。</p> <p>それでも、コロナの分を差し引けば、数値目標に近づくとのことであれば、いったいどれくらいコロナの件数があるのでしょうか。</p> <p>12月末時点の件数であれば、全体の1,447件からコロナの分として200件ぐらいを差し引けば、1200件台ということで、数値目標に近づきます。</p> <p>ただ、年度でみれば、もっと件数は伸びるはずなので、果たしてコロナの影響を差し引いたら数値目標を達成するという評価でよいのかどうか疑問です。</p> <p>目標を達成する、達成しないのかで全体評価が変わってくると思いますので、コロナの影響がどのくらいあって、それを除けばどうなるのかというところを教えてくださいませんか？</p> <p>この死傷災害のところですが、これは暦年で集計しております。</p> <p>私ども行政の取扱いでちょっと申し訳ないですけども、年度で集計しているものもあれば、年で集計しているものもあり1,562件というのは、これは年で集計しておりますので、今回は12月までの一年間ということで、集計期間としては完結しているというものとなります。</p> <p>また、委員ご指摘のとおり、少し数字の開きがございますが、現在、事業場からの報告を随時集計しているところですので、令和3年度の件数は速報値となり、21ページのグラフは速報値が示されております。</p> <p>先ほどお話したことの繰り返しとなりますけれども、災害件数を検証して施策に反映するのにあたって、コロナの部分に関しましては、その対策が未知なところもあり、なかなか行政として、どう対応していけばいいのか判断が難しいところです。</p> <p>ご指摘の件につきましては、発生している以上は労働災害ということでカウントしなくてはならないということで、このグラフではコロナの分</p>
-----------------	---

<p>松田委員</p>	<p>も含めて、全体の件数をお示ししているところですが。</p> <p>ただ、検証するという意味では、おっしゃられたように、コロナの影響を外して考え、そのうえで、労働災害防止の取組がどれくらい進んでいるのかを評価しなくてはならないのだと思います。</p> <p>しかし、先ほどの話の繰り返しとなりますけれども、厚生労働本省の方でもコロナの影響を差し引いて評価しているものは見当たらないところで、こういった対外的な審議会の場や、特に県民の皆さんもみられるようなPR版でコロナの件数を外して評価して良いのか判断が難しいところで、現時点では、このような形で出させていただいております。</p> <p>おそらく、このあたりも、もうちょっとすると明らかになってくる部分もあるかと思しますので、逐次情報提供をさせていただきたいと思しますので、ご理解よろしく願いいたします。</p> <p>一つ目のご質問の件につきましては、年で集計しているということで、お示しの件数が4/3倍になるのではないということを理解いたしました。</p> <p>二つ目のご質問のお答えで速報値を理由とされておられましたが、過去の件数も違っていることから、再度、間違いがないかどうか確認させていただきます。</p> <p>令和3年は速報値となりますので、現時点で確定値と違うというのは理解できますが、過去の分も微妙に違うのはどうしてでしょうか。</p> <p>過去の件数は実績として出ているはずなので、なぜ食い違っているのかという疑問が残っております。</p> <p>また、今回のお示しいただいた件数については、コロナの分が含まれているということでしたけれども、今年度は確定値が出ておらず分析できないとしても、では、過去の実績、令和元年などについても、コロナの影響など個別に件数分析ができていないということなのでしょう。</p> <p>個別に分析されていないとすると、コロナの影響を除いたら、どうなるのかというのが、すべて想像になるというわけですね。</p> <p>評価をするにあたっては、特殊要因を除くというのは理解できるのですが、実際、コロナの分の件数が示されていないので、ちょっとそこがわかりにくいのですが。</p>
<p>矢野労働基準部長</p>	<p>コロナの分の件数をお示ししていないにもかかわらず、コロナの分を除いた評価をして失礼いたしました。</p> <p>令和2年の方は、少し、アバウトな言い方で申し訳ないですけれども、コロナの分は50件ぐらいです。</p> <p>これに対して、令和3年では200件ということで、滋賀県の感染状況が</p>

<p>松田委員</p>	<p>そのまま反映されているという形なのかなと思います。</p> <p>ご指摘の過去の数値の食い違いの件でございますが、令和2年の件数につきまして、1月末の状況の21ページでは1,464件で、PR版の方では1,373件と食い違いが生じているところでございます。</p> <p>PR版につきましては、ただいま資料作成の段階でございますので、また、確認させていただき、後ほど、ご報告をさせていただきます。</p> <p>ご指摘ありがとうございました。</p> <p>なるほど。令和2年が50件、令和3年が200件程度なので、差し引くと、令和3年は減少傾向にあり、あのようなご説明になったということは理解できました。</p> <p>それと、もう一つ質問があるのですが、災害防止対策については、ワースト4の対策をするということなのですけれども、ワースト4は、全体でどれぐらいの割合を占めるのでしょうか。</p> <p>業種別の件数はお示しいたしているのですけれども、今回、対策は災害の要因別に行われるということですので、要因別でどれぐらいの割合を占めるのか教えていただけませんかでしょうか。</p>
<p>矢野労働基準部長</p>	<p>雑駁な言い方で少し申し訳ないのですけれども、圧倒的に転倒災害が最も多い災害となります。</p> <p>ワースト4といいながら、なぜ、転倒災害を一番にあげたのかと申しますと、転倒災害は全業種で発生しているからです。</p> <p>特に転倒災害は小売業に多い災害となっております。</p> <p>腰痛については、介護とか社会福祉とか、墜落は建設業とか、挟まれ・巻き込まれ災害は製造業で多く発生しております。</p> <p>滋賀は製造業が多い県ですから、全国的に比べても挟まれ・巻き込まれ災害が多いのですけれども、それでも、圧倒的に転倒災害が多いので、こちらの資料にはお示ししていないのですけれども、来年度は転倒災害を中心にどう防止していくのかという協議会を労働局内に立ち上げるよう本省からも指示が出ております。</p> <p>皆様方には、いろいろなお知恵をお借りする機会もあるかと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。</p>
<p>松田委員</p>	<p>すみません。お聞きしたかったのは、ワースト4の災害が全体のどれぐらいの割合を占めているのかということです。</p>
<p>矢野労働基準部長</p>	<p>ワースト4が圧倒的に全体の多くを占めておりまして、全体の割合でいいますと7割ぐらいとなります。</p>

<p>松田委員</p>	<p>このほか、例えば、交通災害なども発生しておりますが、労働災害の7割がこのワースト4で占められておりますので、ワースト4という区切りとさせていただいております。</p> <p>丁寧な説明ありがとうございました。</p> <p>意見としては、県民の皆様に出す数字で、なかなか、コロナの件数などを言えないという事情は理解しますけれども、資料のデータだけを見ますと、コロナの件数がグッと増えてきているのに全く取り上げられておらず、そういう危機感がないように見えてしまいますので、改善をお願いしたいと思います。</p> <p>栗原委員と同じ意見となりますが、コロナの件数を除かずに明記した方が良いと思います。</p> <p>それと業種別に分析をしていますが、対策は要因別となるので、具体的に要因別の割合を示して、ワースト4で7割ですと圧倒的ではないように思いますけれども、多くを占める要因にこの対策を打つんだということの方が納得感が得られると思いますので、工夫をいただければと思います。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>矢野労働基準部長</p>	<p>貴重なご意見ありがとうございました。</p> <p>ただ今のご意見を反映させて進めていきたいと思っております。</p> <p>ありがとうございます。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>松田委員、ありがとうございました。</p> <p>その他ご質問、ご意見ございませんでしょうか。</p> <p>少々お時間がありますので、では、私から一点お伺いしたい点があります。</p> <p>コロナの休業補償について、事業所が協力しないから指導を行うという事例があるというご説明がありましたけれども、報道等でも、その場合には個人で申請できる手続きもあると聞いております。</p> <p>この点につきまして、滋賀県内で協力しない事業所がどれぐらいあってどれぐらい個人申請となっているのか教えてください。</p> <p>私もあまり、仕組みを理解していませんけれども、個人申請に切り替わった件数とか、大体の数など教えてくださいませんか。</p>
<p>原雇用環境・均等室長</p>	<p>ご質問ありがとうございます。</p> <p>雇用環境・均等室の原です。</p> <p>坂田会員からのご質問は小学校休業等対応助成金の件でよろしかったで</p>

坂田会長	<p>しょうか。</p> <p>会社を休んだのに休業補償として賃金の支払いを求めようと思っても事業所が協力してくれない場合の支援について、教えていただけませんかしょうか。</p>
原雇用環境・均等室長 木藤職業安定部長	<p>休業支援金ですね。担当に代わりますのでお待ちください。</p> <p>新型コロナウイルス感染症の影響で事業活動を縮小された事業主が雇用の維持を図るために休業手当を出した場合に、その分の休業手当を助成するのは、雇用調整助成金の仕組みでございます。</p> <p>ただ、事業主の方が、やはり、中小、零細企業で休業手当をなかなか用意できない事業主の方もいらっしゃるケースがありますので、そういうケースの方につきましては、新型コロナウイルス感染症休業等支援助成金というものがございまして、個人が休業手当分を国に対して申請するという仕組みがございます。</p> <p>こちらにつきましては、当然、コロナの影響で事業活動を縮小されたということを事業主が認めたことを確認したうえで、事業主からの申請に基づき、必要となる休業手当分を支給するといった仕組みとなっております。</p>
坂田会長	<p>この支援金事業において、協力しない事業場の数など教えていただけませんかしょうか。</p>
木藤職業安定部長	<p>事業主が協力しないというケースはほとんどなくて、基本的に個人からの申請に基づいて、事業主が認めていただいて申請し、支給するというケースがほとんどで、事業主が認めないというケースはほとんど聞いていない状況でございます。</p>
坂田会長	<p>それでは、すでに 50 分が過ぎましたけれども、何かご質問、ご意見ございませんでしょうか？</p> <p>他にご意見・質問がなければ、次に、議事（3）その他につきまして、事務局から何かございませんでしょうか。</p>
古川雇用環境改善・均等推進監理官 坂田会長	<p>特にございません。</p> <p>それでは本日の議事は以上でございます。</p> <p>労働局においては、令和3年度下期の労働行政の事業実施状況について</p>

<p>安東総務部長</p>	<p>て、主にコロナに関して数値が上ブレする傾向にあるという状況をどう位置づけるのかという点に皆様のご意見が集中したのかと思います。また、令和4年度の行政運営方針案に関しましても、基本的には従前からある労働災害とコロナとの関係、そして、それによって、どういう対策を構築していくのか、数値が変わってきますから、それに応じた対策も変わってくるということに関して、ご意見があったかと思います。今後の行政運営に関して、本審議会の意見を踏まえて展開していただくようお願いしたいと思います。</p> <p>委員のみなさま、その他よろしいでしょうか。</p> <p>それでは進行を事務局にお戻しします。</p> <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>本日は年度末の大変お忙しい中、リモートの活用もいただきながら、本地方労働審議会にご出席いただきありがとうございます。今回は、滋賀労働局行政運営方針の取組状況と来年度の行政運営方針案「誰もが安心して働ける滋賀をめざして」ということについて御議論いただきましたが、さまざまな視点で貴重な御意見をいただき、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思っております。</p> <p>ご案内のとおり、コロナの影響もございまして滋賀県内の雇用情勢を取り巻く環境は、非常に厳しいものがございます。</p> <p>滋賀労働局に寄せられる期待はそれだけ、大きいと言うふうに認識してございます。</p> <p>雇用維持の取組のほか、働き方改革による労働環境の整備など、さまざまな取組が求められております。</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のほど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>
---------------	---