

第47回 滋賀地方労働審議会・議事録

開催日時	令和4年12月14日（水） 10:00～11:37
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 6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4年度上半期の労働行政の事業実施状況と年度後半の業務運営について （2）その他
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	定刻になりましたので、ただいまから第47回滋賀地方労働審議会を開催いたします。 委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中ご出席を賜り誠にありがとうございます。 私はご審議をいただくまでの間、進行を担当させていただきます、滋賀労働局雇用環境・均等室の枡谷と申します。よろしくお願いいたします。 本日の審議会ですが、第11期委員の皆様によります今年度2回目の審議会となります。 本日は、審議会委員18名のうち、公益代表の栗原委員におかれましては欠席の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。 それでは、ご出席の委員の皆様を順に紹介させていただきたいと思います。お手元の委員名簿の順に紹介いたしますので、大変恐縮ですが、ご起立だけお願いします。 最初に公益代表委員です。 坂田委員です。 手島委員です。
手島委員	よろしくお願いいたします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	西川委員です。
西川委員	よろしくお願いいたします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	古川委員です。
古川委員	よろしくお願いいたします。

枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	松田委員です。
松田有加委員	よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	続きまして、労働者代表委員です。 池内委員です。
池内委員	よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	大江委員です。
大江委員	よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	上出委員です。
上出委員	よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	栗本委員です。
栗本委員	よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	谷口委員です。
谷口委員	よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	吉野委員です。
吉野委員	よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	続きまして、使用者代表委員です。 大崎委員です。

大崎委員	はい、よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	川添委員です。
川添委員	よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	佐藤委員です。
佐藤委員	はい、おはようございます。よろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	堀江委員です。
堀江委員	よろしくお願いいたします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	松田委員です。
松田善和委員	よろしくお願いいたします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	村井委員です。 続きまして、労働局側の紹介をさせていただきます。 労働局長の小島でございます。
小島労働局長	小島です。どうぞよろしくお願いいたします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	総務部長の安東でございます。
安東総務部長	安東でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	労働基準部長の矢野でございます。
矢野労働基準部長	矢野でございます。よろしくお願いいたします。

枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	職業安定部長の木藤でございます。
木藤職業安定部長	木藤です。本日はよろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	雇用環境・均等室長の原でございます。
原雇用環境・均等室長	原でございます。本日はよろしくお願いします。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	本日は、審議会委員 18 名のうち、17 名のご出席をいただきましたので、地方労働審議会令第 8 条第 1 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。 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。 次に、本日の資料でございますが、資料一覧表にお示ししましたとおりでございますが、何か不足がございましたら、お申し出ください。 11 月 28 日付けで事務局から事前の意見照会ということで送付させていただきました資料に誤植がありました。本日は修正版を配付しております。誤植箇所につきましては、配付資料の中に説明を入れておりますのでご確認ください。 それでは、開会に当たりまして、労働局長の小島からご挨拶を申し上げます。
小島滋賀労働局長	あらためまして、皆様おはようございます。 本日は師走の大変お忙しい中、第 47 回滋賀地方労働審議会にお集まりをいただき、誠にありがとうございます。 また、平素より、委員の皆様方には、滋賀労働局の行政運営に多大なご支援とご協力をいただいておりますことに、厚くお礼申し上げます。 さて、長引くコロナ禍から徐々に脱出しつつありまして、社会・経済活動の再開の動きも活発化されている中で、県内の雇用情勢もおかげさまで引き続き好調が続いているところです。しかしその一方で、今般の原

	材料費の高騰等ありまして、県内の事業所からは、「経費の増加が続いている」、「値上がり分を価格転嫁できず、非常に収益を圧迫している」、「経営が厳しい」といった声が多数寄せられております。 こうした中、経済の下振れ要因が県内の雇用にどのような影響を与えるか、十分に注視をしつつ、事業所や労働者の声をしっかり受け止め、どのような支援が効果を生み出すのか、そういったことを考えながら、アフターコロナにおける行政施策を推進しているところでございます。 本日は、第 11 期委員の皆さまによります、今年度第 2 回目の審議会となりますが、当局の行政運営に関する上半期の実施状況をご説明申し上げたいと考えております。 本年度の当局の行政運営方針では、3 つの重点項目を掲げて推進しております。 一つめは、「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。 まずは、「雇用調整助成金」や、在籍型出向を活用した「産業雇用安定助成金」の迅速支給によりまして、雇用の維持を支援するとともに、「人材開発支援助成金 人への投資コース」の活用によりまして、デジタル人材の育成強化を図っているところでございます。 二つめは、「多様な人材の活躍促進」です。 育児・介護休業法の改正による男性の育児休業取得の向上や、女性活躍の促進を図るとともに、高齢者・障害者・外国人労働者、こういった方々の、多様な人材の活用を含めまして、ハローワークにおいて、積極的な就職支援を行っております。 三つめは、「誰もが働きやすい職場づくり」です。 長時間労働の抑制、転倒災害をはじめとする労働災害の防止、さらにはハラスメントの防止など、誰もが安心して働ける職場づくり、柔軟な働き方がしやすい職場環境整備を進めまして、働き方改革を推進しているところでございます。 また、今月 2 日に成立しました第二次補正予算におきましては、引き続き、雇用の維持を図るため、「雇用調整助成金」や、学校休業等により仕事を休まざるを得なくなった保護者のための「小学校休業等対応助成金」、こういった予算措置に加えまして、安定した基盤を構築しつつ物価上昇に負けない継続的な賃上げ、非正規雇用労働者の待遇の抜本的改善を図ります同一労働同一賃金の徹底、また、デジタル分野等の新たなスキルの獲得のための「人への投資」、さらには、成長分野への円滑な労働移動を進めるための労働市場の強化、このような対策をさらに推進していくため、「業務改善助成金の拡充」や「人材開発支援助成金の新たなコース設定」、こういったものが予算に盛り込まれたところでござ
--	--

	います。 今後、補正予算による具体的な指示が本省から参りましたら、適切に、予算措置に伴います施策を、迅速に進めて参りたいと考えております。 コロナ禍において、審議会もこれまでウェブ等の開催も重ねまして、今回はオンラインではなく、感染対策を講じた上で、対面の会議とさせていただきます。限られた時間ではございますが、委員の皆さまにおかれましては、忌憚のないご意見を頂戴できますことを何卒お願い申し上げます。 結びになりますが、委員の皆様におかれましては、本日の審議とともに、引き続き労働行政に対しますご支援とご協力を賜りまして、開会に当たってのご挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願いいたします。
枡谷雇用環境改善・均等推進管理官	それでは、ここからの議事運営につきましては、坂田会長にお願いすることといたします。坂田会長、よろしくお願いいたします。
坂田会長	会長を務めております坂田と申します。 寒い中、私は彦根から来たのですが、朝ちょっと雪がぱらつく感じになりましたので、もう冬だなと思いますが、寒い中お集りいただきありがとうございます。 コロナが終わりつつあり、雇用情勢にも明るさが見えてくる中、一転して色々マイナスの要因も見えてくるという状況でございます。 ますます、売れる、というか、就職できる職種・業種が変わっていくという状況ですので、人材の流動性が高まるかと思えます。その中で、労働局が求められる役割というのはますます大事になってきているのかなと思いますので、皆様の忌憚のないご意見をいただければ幸いと思っております。 それでは、お手元に配付されている次第に基づきまして、議事（１）の「令和４年度上半期の労働行政の事業実施状況及び年度後半の業務運営について」、事務局から説明をお願いします。
小島滋賀労働局長	改めまして労働局長の小島でございます。 挨拶でも申し上げましたが、本年度上半期は、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響を見極めつつ、アフターコロナの取組を確実に推進していくことに重点を置き、業務運営を図ってまいりました。 各部室の取組につきましては、この後、各担当からご説明申し上げますが、私からは、資料の２ページにあります「新型コロナウイルス感染症の影響に対する取組」について説明させていただきます。

	資料の3ページをご覧ください。最近の雇用失業情勢についてです。 9月の有効求人倍率（季節調整値）は1.14倍、新規求人倍率（季節調整値）は1.87倍、正社員の有効求人倍率（原数値）は0.81倍となっており、基調判断を「雇用情勢は持ち直しているものの、新型コロナウイルス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」としております。 有効求人倍率等は、グラフが示すとおり回復基調にございますが、全ての数値がコロナ禍前の令和元年度の平均数値にはまだ回復していないところでございます。 なお、直近10月の数値が確定しておりまして、有効求人倍率（季節調整値）は1.14倍から1.17倍、新規求人倍率（季節調整値）は1.87倍から1.94倍と、ともに前月より上昇が続いているところでございます。 続いて4ページをご覧ください。 「求人・求職の状況」及び「産業別新規求人数の状況」を、原数値で、昨年同月及びコロナ禍前の令和元年同月と比較した資料でございます。 求人・求職の状況は、前年同月と比較しますと全ての項目で改善しているものの、令和元年と比較しますと、求人数については、新規・有効ともコロナ禍前の水準までまだ回復していない状況でございます。 また、産業別新規求人数の状況は、全産業合計の求人件数は前年同月と比較すると増加をしておりますが、令和元年と比較すると減少となっております。 産業別では、製造業や医療・福祉はコロナ禍前を上回る求人募集がある反面、卸売業・小売業や宿泊業・飲食サービス業では、コロナ禍前と比較をすると、いまだ大幅に減少しておりまして、回復していない状況が見て取れるところでございます。 このように、業種によってコロナによる影響や回復スピードに違いがあると思われます。 続いて5ページをご覧ください。 特別相談窓口等の設置・相談状況になります。 今年度も労働局では、新型コロナウイルス感染症の影響に関する各種の特別相談窓口を設置し、労働相談の体制を構築しております。 下の棒グラフは、特別相談窓口を含む県内の監督署、ハローワーク及び労働局に寄せられた、コロナ感染症に関する労働相談の件数を示しております。 今年度に入って、相談件数はやや落ち着いて参りましたが、濃い赤色で示す雇用調整助成金関係の相談が全体の約8割を占めております。 また、円グラフは、相談者の業種別比率になりますが、製造業が32%と
--	---

木藤職業安定部長	最も多く、次いで飲食業 24%、卸・小売業 13%となっているところでございます。 続いて、6 ページをご覧ください。 本年度上半期における各種助成金等の取扱い状況をまとめております。資料の右側には、雇用調整助成金等の支給申請件数や支給決定件数の状況などを、週ごとに取りまとめておりますが、本年 7 月 9 日以降におきまして、「雇用調整助成金」と「緊急雇用安定助成金」を合わせて、1 週間に 150 件から 350 件程度の申請がありまして、下げ止まりの状況が続いているところでございます。 また、「小学校休業等対応助成金」につきましては、小学校や保育所等において保護者向けのチラシを配付していただいたり、経済団体、労働者団体を通じて周知をしていただいている、こういったことから、本年度は、対象となる保護者層が多く利用する図書館にも配架していただく工夫をして周知をした結果、本年 5 月には 1 か月で 1,600 件を超える申請がございました。 これらの助成金につきましては、雇用の維持や仕事と家庭との両立を図る上で重要な施策であるため、引き続き迅速支給に努めて参ります。 私からの説明は以上になりますが、引き続き、感染症が雇用や社会経済活動に与える影響について注視しながら、迅速かつ適確に業務を進めて参りたいと考えております。 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。 日頃より職業安定行政の業務運営につきましては、格別のご理解、ご支援を賜り、御礼申し上げます。 では資料に沿ってご説明をさせていただきます。 まず 8 ページ、職業紹介業務の充実・強化でございます。 こちらにつきましては、ハローワークが雇用のセーフティネットとしての役割を果たしていくため、資料に記載しておりますとおり、ハローワークの根幹であるマッチング業務、職業紹介業務のうち、特に中核業務の成果を測定する指標を主要指標、また、地域の課題を踏まえハローワークごとに重点的に取り組む業務の成果を測定する指標を重点指標として、業務運営を行っているところでございます。 9 月末までの実績状況につきましては資料のとおりでございます。各指標の目標の達成のため、ハローワークはここにある取組状況のとおり、求職者に対しては担当者制によるきめ細かな職業相談や職業紹介、来所に制約のある子育て中の方であったり、SNS の扱いに比較的慣れている学卒者の方や氷河期世代の方を対象に、オンラインでの就職支援セミ
----------	--

	ナーなどを実施しているところでございます。 依然としてコロナの終息は見えない状況でございますが、社会経済活動の再開の動きが強まる中で、先ほど局長の小島からも話がありましたが、県内の雇用情勢も回復基調が進んでおりまして、多くの業種で人手不足の状況がみられる状況で、求人者側への視点も必要不可欠でございます。 そのような状況の中で、各ハローワークにおきましては、求人事業所の見学会、求人説明会、また、求職者に対して魅力ある求人の作成のための提案等を行うことで、積極的な就職支援なども行っているところでございます。 続きまして資料9ページ、人材不足分野のマッチングでございます。 こちらにつきましては、人手不足分野への対応ということで、医療・福祉、警備、運輸、建設などの雇用吸収力の高い分野へのマッチング支援を強化するため、ハローワーク大津に設置しております専門コーナーである人材確保対策コーナーを中心に、人手不足分野の仕事の魅力を発信し、求職者への支援の拡大、求人者に対しては求人充足のための支援を強化し、両者を結び付けるマッチング機会の充実を図っていくこととしております。 令和4年度の目標、進捗状況につきましては資料のとおりですが、進捗率46.8%となっております。引き続き、下期におきましても、目標達成に向け一人でも多くの就職件数を増やしていくため、特にハローワーク大津の人材確保対策コーナーでは、関係機関などと連携し、事業所見学会、セミナー、就職説明会、資料に写真も出ておりますけれども、こういった支援策を定期的の実施し、マッチングの促進を図っていきたいと考えております。 続きまして資料10ページをご覧ください。 地方自治体との連携でございます。こちらにつきましては、全国ネットワークで雇用対策に取り組む労働局・ハローワーク、地域の実情に応じた各種対策を行う地方公共団体が、地域の課題に一体となって雇用対策に取り組む雇用対策協定であり、当局につきましては、滋賀県と平成25年11月に提携しまして、全国で3番目ですけれども、各種支援を一緒になって行っているところでございます。この他にも、地方公共団体からの提案により、国が行う無料職業紹介に地方公共団体が行う各種支援策を一体的に取り組む、一体的実施事業というものがございまして、現在当局におきましては、令和4年9月末現在、滋賀県、湖南市、野洲市、大津市と締結し事業を行っております。一体的実施事業の取組状況につきましては、資料に記載しているとおりでございます。またこの他にも、ハローワークは地方自治体の福祉事務所などとも連携し、生活保
--	--

	護受給者など困窮されている方への就労支援を行う事業を実施しておりまして、令和4年9月末現在の就職率は68.1%ということで、目標を上回っている状況です。 続きまして11ページ、子育て等により離職した女性の再就職支援でございます。 やはり少子高齢化、人口減少が進んでいる中で、いかにして労働力人口を維持し生産性を上げていくかという課題があると思いますが、特に、子育て中の女性であったり、高齢者の方が、自身が希望する仕事に就き、能力を発揮していく社会を実現していくかがカギであると思っております。 子育て等により離職した女性の方に対する再就職支援を図るため、当局では、ハローワーク大津と彦根、東近江にマザーズコーナーを設置しておりまして、個々の求職者の状況に応じた担当者制による支援を行っております。また本年5月14日に新たにハローワーク甲賀にマザーズコーナーを新設しておりまして、県内における子育て中の女性の方に対する就職支援の充実を図っているところでございます。 令和4年度の目標及び進捗状況につきましては資料のとおりでございますが、担当者制による就職支援を受けた重点対象者の就職率は、現在のところ91.2%ということで、目標を上回っている状況でございます。取組状況でございますが、やはり最近SNSがかなり普及しており、SNSを活用した周知というのはかなり重要でございまして、ハローワーク大津のマザーズコーナーでは、今年度5月からLINEを開設し、各種セミナーや就職のお役立ち情報などを定期的に発信しているところです。また昨年度はコロナの感染拡大でオンラインでの対応となってしまいましたが、例年、滋賀県と共催で行っております、保育所入所申し込み時期に合わせて、9月内定、翌年4月以降就職が可能な求人、事業所内託児がある求人を集めた面接会を、今年度は対面方式で行ったところです。 続きまして12ページをご覧ください。新規学卒者等・フリーターへの就職支援でございます。一言で言って若者対策ということになります。草津駅前に設置している滋賀新卒支援ハローワークを中心に、県内の学校などと連携し、大学・短大・専修学校の学生の方であったり、卒業後おおむね3年以内の方を対象に、専門のナビゲーターによるきめ細やかな就職支援を実施しております。 令和4年度の目標及び進捗状況につきましては資料のとおりとなっております。特にフリーターの件数が、進捗率38.3%と少し進捗に遅れが見られますが、こちらにつきましては引き続き企業に対して助成金など支援制度の周知を図り、フリーターから正社員への増加を図っていきたい
--	--

	と考えているところでございます。 続きまして資料 13 ページ、就職氷河期世代の活躍の支援でございます。こちらにつきましても、滋賀新卒応援ハローワークに設置しております専門窓口を中心に、各ハローワークにおいて、氷河期世代限定関係求人の積極的な開拓、訓練などの情報提供を行いまして、個々の求職者の状況に応じた支援を展開しているところです。進捗状況につきましては、就職件数 450 件、就職率 42.7%というところで、ちょっと今年度苦戦している状況でございます。氷河期世代への取組につきましては、政府の方でも力を入れて取り組んでおりまして、就職氷河期世代支援プログラムを掲げ、令和 2 年度から 3 年間で集中支援取組期間として取り組んできたところですが、正規雇用者 30 万人の目標につきましては、コロナの影響もあり若干伸び悩んでいることもありまして、令和 4 年度まで 3 年間の集中取組期間を第一ステージと捉えたうえで、令和 5 年度から 2 年間で第二ステージとして引き続き氷河期世代の就職支援に取り組んでいくとされているところです。当局の取り組みにつきましては、新卒応援ハローワークに設置しております専門コーナーを中心に、セミナーであったり、滋賀県と共催でマッチングイベントなどを実施したところです。引き続き今期の目標達成に向けて積極的な就職支援に努めて参りたいと考えているところです。 続きまして 14 ページでございます。 こちら大変失礼いたしまして、送付した資料に誤植があり、1 行目の「滋賀県内に本社のある民間企業」というところで、民間企業に「雇用」されている、というところが、「雇用」がだぶって記載されておりました、大変申し訳ございませんでした。 当局で集計・報告しております令和 3 年 6 月 1 日現在の障害者雇用の状況報告で、県内に本社のある民間企業に雇用されている障害者は 3,373.5 人、実質雇用率は 2.33%、法定雇用率達成企業は 54.0%となっております。引き続き障害者の就労促進につきましては、ハローワーク、関係機関と連携し、採用から職場定着まで一貫したチーム支援を行い、県内における障害者雇用率達成企業数の増加に努めていきたいと考えております。令和 4 年度の目標と進捗状況につきましては資料のとおりでございます。特に今期につきましては、障害者を一人も雇用していない、障害者雇用ゼロ人企業に対する重点的な雇用率達成指導や、障害者雇用に優良な取組を行っている中小企業事業主を認定する、もにす認定制度というものがございまして、令和 4 年 4 月 26 日に新たに県内で第 2 号、第 3 号となる企業の表彰を行ったところです。 障害者雇用につきましては、このような目標達成というのはもとより、1 人でも多くの障害をお持ちの方が、希望した就職が実現できるよう引
--	---

	き続きハローワークにおいて就職支援に努めていきたいと考えております。 では、続きまして 15 ページでございます。 高齢者の就労・社会参加の促進になります。上段の方でございます。 高島所を除きまして、県内ハローワークに高齢者の就職支援に取り組む専門窓口を設置し、支援に取り組んでいるところです。65 歳以上の就職件数につきましては、令和 4 年度の目標及び進捗状況は資料のとおりでございます。65 歳以上の就職件数につきましては、278 件、進捗率 48.9%となっております。取組状況にありますとおり、高年齢求職者向けの求人開拓、求人情報提供や、セミナー、面接会などを開催して、高年齢者の就職支援に努めていきたいと考えております。 続きまして、外国人に対する支援でございます。就職を希望する外国人求職者に対しては当然ながらハローワークにおける支援、また、外国人を雇用している事業所に対しては、外国人労働者が能力を発揮できる就労環境の確保に向けて、目標、進捗状況にありますとおり、外国人労働者を雇用する事業主に対し、指針に基づいた指導・援助のための訪問指導を行っているところです。目標、進捗状況については資料のとおりです。 下期につきましても、取組状況にございますとおり、外国人労働者を雇用する事業主に対する雇用管理指導をはじめとする支援、ハローワークに配置されている通訳員、又は翻訳機などを活用した外国人求職者に対する就職支援を行って参りたいと考えております。 続きまして 16 ページでございます。 こちらは訓練の内容でございます。毎年度、滋賀県職業訓練実施計画を策定し、滋賀県と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部と緊密な連携を図りながら、効果的な職業訓練を実施しているところです。令和 4 年度の目標及び進捗状況につきましては資料のとおりですが、公的職業訓練修了 3 か月後の就職件数が 562 件、進捗率 62.2%となっております。 訓練の方も、認知度を高めることが一番大事でございまして、取組状況に記載させていただいたとおり、訓練の利用勧奨に向け、今年度は地元のラジオ局の活用であったり、またツイッターを開設し、周知広報に努めております。 また今年度から新たに創設されました人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」の活用に向けて、オンライン説明会を実施したところです。下期におきましても引き続き周知広報に努めて、訓練の利用者の拡大、また、助成金などを活用する事業主を多く増やしていきたいと考えております。
--	--

原雇用環境・均等室長	職業安定行政の取組につきましてご説明は以上となります。ありがとうございました。 続きまして、雇用環境・均等室から説明いたします。 日頃から委員の皆様方におかれては、坂田会長様をはじめ、様々な場面におきまして、雇用環境・均等行政にご尽力、ご支援いただきまして誠にありがとうございます。この場をお借りしまして改めてお礼を申し上げます。では着座にて説明させていただきます。 資料の 18 ページ、19 ページをご覧ください。両ページは、上下見開きの状態でご覧いただければと思います。 まず 18 ページの柔軟な働き方がしやすい環境整備でございます。 上段の「労働時間等設定改善に関する個別企業への訪問コンサルティング支援」をご覧ください。 左側の表のコンサルティング支援につきましては、令和元年から今年の上半期をみますと、2 年度にコロナ感染症の影響により前年よりも数字が落ち込みましたが、昨年は持ち直しております。今年度につきましては、こちら資料のとおりでございます。現時点の予定では 2 年度と同等の件数が見込まれているところです。続きまして、右側の働き方改革推進支援助成金申請状況につきましては、数字としてはご覧のとおりですけれども、この結果から、企業の皆様方におかれましては、やはり労働時間短縮、また、年休取得促進への取組に関心が高いことが読み取れます。 続いて、下段の「ワークショップの開催」をご覧ください。私どもの部署に配置されているコンサルタントが、ワーク・ライフ・バランスの推進であるとか、働き方改革の課題解決などの情報交換の場としてワークショップを開催しております。手前味噌ではございますが、参加企業の皆様からは、非常にわかりやすかった等の声が寄せられているところでございます。未だコロナ感染症が収まらないということもあり、下半期におきましてオンラインを基本に開催予定でございます。 続きまして、19 ページをご覧ください。 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ございます。事業内容でございますが、電話相談等により、現段階でも取組が進んでいない中小事業者を中心に、働き方改革推進を進めるための支援を行っております。実績は表のとおりとなっております。 続きまして、20 ページをご覧ください。 こちらも、先ほどと同様に、20 ページと 21 ページは、見開きの状態でご覧いただければと存じます。 まず 20 ページでございます。
-------------------	--

	働き方改革の取組状況に係る自主点検を6月に実施させていただきました。この自主点検の趣旨・目的は、1番に書いてございますけれども、一言で申しますと、働き方改革推進がなかなか進んでいない事業主の皆様の実態を把握するとともに、その実態を踏まえた効果的な支援を行うために実施したものです。 主な特徴としましては、やはり、企業様におかれては、「年次有給休暇の取得促進」であるとか、「時間外労働の削減」等に困っているということが挙げられております。 引き続きこれらの企業の皆様に対しましては、個別支援を実施して、丁寧なフォローに努めていきます。 続きまして21ページをご覧ください。 冒頭、局長の小島の方からも助成金に触れさせていただきましたが、業務改善助成金の関係でございます。 最低賃金を引き上げる企業の方を支援する助成金制度ですが、こちらの表をご覧くださいと、最低賃金の改正が迫っている8月、9月から件数が増えています。 下段の方は、私どもが開催、主催させていただきました、労働行政説明会となっております。参加者数は右下のとおりでございます。 続きまして22ページをご覧ください。 総合的なハラスメント対策の推進につきましては、下の棒グラフをご覧ください。 いわゆるセクハラ、マタハラは、現時点では前年よりも減少傾向にありますが、一方、パワハラにつきましては、現時点では前年を上回る勢いで、多くの相談が寄せられている状況です。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。 続きまして23ページをご覧ください。 労働関係紛争の早期解決促進でございますが、まず、職場のいじめ、嫌がらせの問題への対応ですが、上半期で7,200件ほどとなっており、その内容は昨年度に続いて「いじめ・嫌がらせ」が最多となっております。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、昨年度と同じ水準となっております。 続きまして24ページをご覧ください。 女性活躍の推進の取組でございます。 この部分は1ポツ目だけ説明させていただきます。均等法の報告徴収が、9月末までに33件、助言が51件となっております。 助言の内訳だけ申しますと、妊娠・出産等ハラスメント防止措置義務に関するものであるとか、セクハラ防止措置に関する義務に関する事となっております。
--	--

矢野労働基準部長	最後になりますが、25 ページをご覧ください。 仕事と家庭の両立支援の推進でございます。 1 ポツ目ですが、育児・介護休業法の履行確保に関する報告徴収につきまして、上半期に、こちらの件数の報告徴収、助言を実施しております。 引き続き企業の皆様、また、労働者の皆様が、仕事と家庭の両立ができるように、私ども雇用均等室も、全力で取り組みさせていただきます。 最後になりますが、くるみん認定件数の推移は、右側の折れ線グラフのとおりでございます。 以上、雇用均等行政の説明とさせていただきます。 続きまして労働基準部長の矢野から資料の説明をさせていただきます。 資料 27 ページをご覧ください。 働き方改革の実現に向けた取組の推進ということで、まず、最初に労働時間改善指導・援助チームによる対応です。平成 30 年からできた制度で、指導権限を持っている監督署ですけれども、ソフトな形で説明、訪問、支援させていただく取組としております。上半期の件数が出ておりますけれども、このペースでいきますと、昨年の件数は超えるのではないかと、先ほどの雇用等の回復基調に沿った件数、実績になっている状況です。 続きまして次のページ、28 ページをご覧ください。こちらは先ほどのソフトな施策と違い、監督署本来の権限である指導権限、ハードな対応の方になります。こちらもあり雇用の回復の状況に合わせて実績も上がっている状況です。 29 ページで、監督署で取り組んでいる定期監督や、労働者の方からの色々な申し立てがある申告、最終的な権限である送検手続き等の司法処理状況。こちらが令和 3 年は司法処理状況が 10 件ということで、監督署もコロナ下で若干行動制限等により自粛しているところもありました。その時に集中的に処理を進めて、令和 3 年は送検件数が 10 件となっております。 続きまして 30 ページ。労働者が安全に、健康で働くことができる職場づくりで、安全衛生の業務になりますけれども、これは「ゼロ災・滋賀」を合言葉に、死亡者ゼロを目指すという第 13 次推進計画の取組を進めているところです。②のところ、昨年もお話ししましたが、滋賀独自の取り組みとしまして、ワースト 4 災害である、墜落・転落、はさまれ・巻き込まれ、転倒、腰痛、この 4 つを集中的に撲滅、啓発していこうということで、右の方に小さいですがワースト 4 災害防止周知用リーフレット、こういうのを昨年の終わりから取り組みました。今年度はそ
----------	--

	のワースト4の中でも大きい転倒災害、そちらにつきましてカッコ1のマル2の2つ目のポツですけれども、小売業界の安全衛生意識の向上を図るため、県内トップ4企業を構成員とした、+Safe retail（プラスセーフリテール）協議会、これを設立いたしました。8月に第1回協議会を開催し、取組事例の共有や阻害要因、リーフレット右の端の方、ワースト4災害のリーフレットの下の方に、滋賀労働局+Safe retail 協議会取組事例と、小さいですが企業の方のロゴが入っています。アヤハディオ、平和堂、コープしが、丸善と、リーディングカンパニーの企業さんたちが情報を共有して取組を進めております。この他に、社会福祉、介護の企業さんたちも同じように、+Safe 協議会を立ち上げて進めておりますけれども、転倒が非常に大きいウエイトを占めておりますので、そこに集中的に行政資源を投入していきたいと思っております。 その実績的なところは 31 ページをご覧ください。労働災害の発生状況ですけれども、2 番目の、死傷災害の事故型別内訳を見ていただきますと、青色が転倒ですけれども、やはり転倒がすごいウエイトを占めております。典型的な災害をきっちり押さえて、災害減少につなげていこうとしております。 実際の死傷者数ですが、1 番に戻りまして休業4日以上死傷者数で、R3 から R4 で、コロナで経済が停滞していたこともあったのですが、滋賀の災害は、言い方が悪いんですけれども順調に増えているような状況ですので、我々もこれは非常に憂慮しているところです。先ほどの+Safe も転倒がウエイトを占めていますので、一番できることから押さえていきたいということで、今こういう工夫を進めている次第です。 3 番の死亡者数ですが、昨年が、ここ数十年の間で一番低い数値の7人だったのですが、9月の段階で9人と、憂慮すべき状態です。また内容を見ても、四角の囲いに書いていますが、7月に建設現場で19歳の方が、9月には製造工場の機械ではさまれ・巻き込まれで、2名ともに23歳で、若年の方が亡くなっている災害が見受けられ、痛ましい状態になっています。そういう状況もありましたので、9人ということで、グラフで見たら件数は少ないのですが、少ない状況であるからこそ周知啓発に努めていかなければ、ということで、31 ページの右の下の方ですが、災害多発警戒に対する緊急要請として、黄色信号でハザード的な意味で、労働局自前でポスターを作りまして、皆様の団体の方にも周知させていただいたと思いますが、こういった緊急要請を行っております。こういった、早めに警戒態勢をとる、という取組を今年から始めましたので、これからこういうものも定着させていきたいと考えております。 次のページをご覧ください。迅速・適正な労災補償として、お怪我された方に労災補償の対応をしています。やはりコロナの中で、若干 R2 よ
--	--

	りも R3 の方が脳・心も精神も増えている状況です。 最後になります。33 ページ、最低賃金の適切な運営です。今日も委員の方がいらっしゃるところで、労使の委員の皆様、公益の委員の皆様の協力によりまして、最低賃金審議会で審議を尽くして、過去最大の引き上げ幅、927 円発効で最低賃金が改定されております。②の下のところ、履行確保の重点監督、これも当然やらなくてはならないことですが、それ以上に我々が今、力を尽くしておりますのが、先ほど原室長から説明のありました、資料の 21 ページの業務改善助成金になります。 上げ幅の中で、企業の皆様は原材料高騰の中、相当ご負担な対応をされていると思いますが、苦しい中で業務改善や生産性向上に取り組まれたら、是非この助成金を使っていただきたいということで、今、関係団体、手続き等を行う社労士会の先生方等、周知活動を尽くしておりますので、また皆様のご協力をいただければと思います。 雑駁になりましたが、私の方からは以上です。
坂田会長	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。 まず、事前に質問をお出し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ます。 最初に栗本議員からお願いします。
栗本委員	失礼します。私の不勉強のために質問が色々とありますので教えていただきたいと思います。まず資料の 20 頁ですけれども、中小企業に対する働き方改革の取組状況に関するアンケートの実施についてのところで、2,000 件以上の会社に対して送っておられるかと思いますが、回答率が 30.7 と非常に低いように私は感じるのですけれども、このアンケートの送付の仕方は、郵送で送られたのか、それとも企業さんにメールで送られたのかどちらだったのかをまず教えていただきたいです。
原雇用環境・均等室長	雇用環境・均等室の原でございます。ご質問ありがとうございます。 ただいまの質問についてですが、まず、回答率が低いということでご指摘をいただいています。確かに 30%台ということで、7割の会社様においては回答が無かったという数字となっております。参考までに、昨年度、一昨年度ともやっておりますが、なかなか私どもの周知といいますか、取組の方も課題がございまして、やはり 30%台で推移しているところです。引き続き、このようなアンケートを実施する場合は、より回収率が高まるような工夫を、皆様方のお声をお聞きしながら進めさせていただきたいと思います。 また、ご質問の中のアンケートの送付の仕方は、郵送かもしくはメール

	だったかという点ですが、こちらは郵便になります。 このアンケートについて、2点だけ補足させていただきます。 まず一点目が、回収率が低いということにもしかしたら繋がるかもしれませんが、廃業であるとか、移転により書類が戻ってきた数が約 50 件程度あります。送付件数に対して 2.5%相当となっています。また、締切日以後に提出がなされ、集計に間に合わなかったものが7件ありまして、こちらは回答率に反映されていないということです。二点目は、回答が義務か否かを尋ねる電話が 10 件程度ございまして、企業様におかれては、問い合わせがあったご質問としては、義務でないなら回答はしませんよ、という会社さんが一定数存在しておりました。なお、回答の方は、FAX かメールどちらでも可としておりましたが、件数としては FAX 回答の方が多かったということです。 対象事業場のほうは、ご質問のとおり県内に本社があることを前提に、さらに県内の中小事業場で抽出させていただくということです。以上でございます。
栗本委員	ありがとうございます。
坂田会長	続いて、二つめ、三つめの質問をいただいています。
栗本委員	すみません、二つめの質問をさせていただきます。 22 ページの総合的なハラスメント対策の推進のところにおいて、セクシュアルハラスメントの相談件数であったり、マタニティハラスメントの相談件数、パワーハラスメントの相談件数と色々と載っているのですが、この相談件数に、業種や職種の偏りはあるのかどうかを教えていただきたいです。
原雇用環境・均等室長	引き続きご質問ありがとうございます。 こちらの相談件数の業種・職種の偏りという点については、私ども滋賀労働局では統計等はずっと取っていない状態です。委員の先生のご質問をもとに、こういった形でこちらに対して取組ができるのか、実態把握できるのか検討させていただきます。 ただ、当局の方は取っていないのですが、厚生労働本省で、委託事業として「職場のハラスメントに関する実態調査」というのが令和 2 年 10 月に実施されていまして、こちらの結果が必ずしも滋賀の傾向ではないのですが、参考までにお伝えさせていただきます。 お伝えする内容は、業種の、パワハラ、セクハラ、併せて顧客等からの著しい迷惑行為という形の 3 つの点でございます。

栗本委員	まず一点目の業種別ですけども、パワハラについてです。パワハラを受けた経験を業種別に見て、最も多い3つの業種をお伝えします。一番目が電気・ガス・熱供給・水道業、こちらが 41.1%です。二番目が建設業、36.2%、最後三番目が医療・福祉で、35.5%となっております。 引き続き、業種別のセクシュアルハラスメントの結果です。一番が生活関連サービス業・娯楽業 15.0%、二番目が電気・ガス・熱供給・水道業で 14.0、三番目が不動産業・物品賃貸業で 14.0%となっております。 最後の、顧客等からの著しい迷惑行為ですけども、一番目が生活関連サービス業・娯楽業 25.1%、続いて電気・ガス・熱供給・水道業 23.3%、最後に不動産業・物品賃貸業 22.6%となっております。 以上回答とさせていただきます。よろしくお願いします。 ありがとうございます。 すみません、続いて、資料の 29 ページになります。 29 ページの定期監督等実施状況というところがありますが、そこを見ていくと、違反率はどんどん減ってきていると感じるのですが、私が仕組みをよくわかっていないので教えていただきたいのですけれども、今年度違反していた事業場は、次年度以降も違反が無くなるまでずっと指導を続けるのか、監督を続けていくのかどうかを教えていただきたいのと、あと、横の仕組みをずっと見ていくと、司法処分とかも書いているのですが、これは大体何年くらいで司法処分に移るのか、というのを教えていただきたいです。
矢野労働基準部長	ご質問ありがとうございました。 最初のご質問、違反の指導ですが、監督で入りますと、法違反が認められた場合は是正勧告書という指導文書を交付いたします。それは最終的に是正報告書を、私どもの方で期限を切りまして、この時までには是正した内容を報告してくださいと、これは終わりがある訳ではなく、是正報告で是正が確認できるまでは継続して指導を続けております。これで是正されないということになりますと、先ほど出ました司法処分に移行するというスキームを取っております、刑事責任を負いたくなければきちっと是正してください、そうでなければ権限行使します、という流れになっております。ですので、違反が無くなるまで実施しているということになります。 どのくらいで司法処理するかですが、特に期限ということではなく、是正ができているかどうかというところで、被害など悪質であれば直ちに対応するところもあり、ケースバイケースです。決して、指導したから

栗本委員	そのまま放っておくとか、簡単な処分で終わらせることはなく、きっちり対応はしているという状況にあります。以上です。 ありがとうございます。 あともう1点あります。同じページの定期監督に関係すると思うのですが、ちょっと私情も入るのですが、労働組合がない事業場で働く労働者の方は、解雇されたりとか、働きにくくなるのではないかと不安になったりして、なかなか労働基準監督署に申告することができないのではないかと私自身は考えています。現に私の夫も労働組合の無い事業場で働いていまして、明らかにおかしい、と私自身は思うのですが、本人は、いやもうええねんということで、すごく神経をすり減らしたり、体力もものすごく消耗して、家ではぐったりしているような状況で働き続けています。 本人が申告できないのであれば、身近に見ている私たちが労働局・労働基準監督に申告することはできるのか、教えていただきたいです。
矢野労働基準部長	申告、子どもは申告処理という言葉を使っているんですが、申告そのものが労働基準法に規定されておりまして、104条という条文ですが、法律に違反する事実があれば、労働者は労働基準監督署へ申告することができるということで、この条文に基づいて労働者の方から申告があれば監督権限を行使するんですが、これは、別に違反の問題を限定している訳ではなく、子どもの監督権限というのは、弁護士の先生のように誰かの依頼を受けてやるというよりも、管内で法違反があれば、自分たちが自ら監督権限行使に動いておりますので、こういう問題が事業場の中である、という情報があれば、それで監督指導することとしております。 ではなぜ104条があるかといえば、どちらかという、違反の事実を申し立てた労働者が不利益を被らないように、104条の2項のほうなのですが、使用者が、申告をしたことを理由に労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない、ということで、逆に言うと、労働者の方から申告があって、その後にも解雇とか不利益取扱があれば、今度は104条2項でまた会社に指導することができる、救済的な話があるのがこの労働者の申告で、救済というのは労働者本人なのですが、違反の事実、子ども常に関心を持っていて、ご家族の方が、問題があると違反の事実を署の方に情報をいただければ、監督権限を行使することはできますので、そういった話があれば監督署の方に申し立ていただければと思います。 ただ、私個人の経験で言いますと、例えばそういうお話があった場合、

	監督署権限で調査に入っていいかという話になったときに、ご本人との話で、家族はそう思うんけれども本人がどう思うかというところで、その家族の方に内緒でもいいから入ってくれという話であれば私どもは入ることはできますし、中にはもうちょっと家族と相談させてくれというところで保留し、その後また情報いただくようなケースもあるので、中にいらっしゃる方のお気持ちも十分に考えながら対応していきたいと思うので、そういう話があれば監督署に相談いただければと思います。よろしくお願いします。
栗本委員	ありがとうございます。以上です。
坂田会長	続きまして事前に質問を出した委員で、松田委員お願いいたします。
松田有加委員	資料の 12 ページ、13 ページにありますけれども、フリーターとか氷河期世代の支援の話のところで、木藤安定部長さんもおっしゃられていたと思うのですが、若干他より進捗率が苦戦されているのが気になりまして、インターネットでどういう支援があるのか確認したところ、確認ミスかもしれませんが、私が見たところ、ハローワークに来ていただくか、電話で予約等をするというのばかりでした。ハローワーク、特にこういった氷河期世代だと、なかなか足が重い、物理的・心理的に両方ともしんどいのかなというところがあります。オンライン面談もありますが、それも電話で予約になっていて、若い世代だとやはりネットになじんでいるので、個人的な提案としては、ネット予約等を作っていただけないかなと思った次第です。以上です。
坂田会長	事務局から回答をお願いします。
木藤職業安定部長	貴重なご意見ありがとうございます。 オンラインの職業相談は、今、滋賀の新卒応援ハローワークでは正に来所か電話になっています。若者世代は、これだけ SNS が普及している中で、特に SNS を活用することに抵抗がない世代だと思っていて、新卒応援ハローワークのサービスの向上を図っていくためには、こういったオンラインの予約相談をできるように今後検討していきたいと思っておりますので、今後ともよろしくお願いいたします。以上です。
坂田会長	事前に質問いただいているのは以上かと思えますけれども、時間もあることですので、この場で質問、ご意見などございましたらよろしくお願いいたします。

大江委員	よろしいですか。
坂田会長	はい。
大江委員	先ほどのご質問と少し似ているのですが、11 ページに子育て等により離職された女性の方の再就職支援のところ、真ん中の取組状況のマルの三つめになりますが、コロナ禍の影響でハローワークを利用することが難しい求職者に対して、オンラインセミナーやオンライン就職相談など、が書かれていますが、子育てされながらの方は普段からなかなかハローワークに行きづらいと思いますので、コロナがある程度落ち着いてきても、こういった取組を継続していただくことが重要かと思っております、出かけにくい方、障害をお持ちの方、色々いらっしゃると思いますが、今後のオンライン、オンラインセミナーなどの取組の継続性について、どう考えておられるのかお聞かせいただければと思います。
木藤職業安定部長	これだけSNSが普及している中で、今は確かにコロナの影響で少し来所が難しい方、感染の拡大を恐れて来所が難しい方には、オンラインも積極的にすすめているところなのですが、一定程度オンラインを希望される方も今後は多いと思いますので、コロナが落ち着く、落ち着かないにかかわらず、オンラインでのセミナー、オンライン就職相談について、利用される求職者の希望に応じて引き続き積極的に進めていきたいと考えております。
坂田会長	どうぞ。
佐藤委員	すみません。ご説明ありがとうございました。 二点、三点ばかりなんですけれども、まず一点目が、何ページだったか忘れましたが、雇用促進の取組の、ものに認定ですね、障害者の方の雇用を増やしましょうということなんですけれども、私が知らないだけかもしれませんが、例えば外国人の雇用促進であるとか、高齢者の雇用促進であるとか、先ほどどこかに書いてあったのが、外国人の雇用に関する管理指導はありますと、あるいは、高齢者の雇用に関してのセミナー開催がありますと、いう記載があったかと思うんですけれども、やはり雇用する我々からしますと、外国人もコロナになってからはなかなか母国へ帰れない、あるいは日本で永住、安定的に就職をしたいと思う人達もだいぶ増えておりますし、なかなか若い人たちは、安定というか長期の就職が難しいですので、まだまだ元気な高齢者の方の活躍を促進し

	たいと。特に私ども観光産業なんかは慢性的な人材不足でして、コロナよ よっての格差がずいぶんとあるのかなと思いますが、我々は、今ち うど第8波がきて、忘年会シーズンですけれども、お客様、全国区の企 業さんのルールであるとか、官公庁のルールで、キャンセルが相次いで おりますので、とはいえ、旅行支援があつて、個人のお客様のお泊りな んかは非常に多いので、忙しいけれどもなかなか収入利益に繋がってい かない、という矛盾が生じています。あとは、雇用調整助成金でずいぶ んと恩恵も頂戴したのですけれども、一方では人離れが戻っていない状 況で、非常に苦戦をしております。そんな中で、外国人雇用である とか、高齢者雇用に対しての、このもにす認定のようなのがいただけ ると、もう少し雇用促進につながるのかなと思いました。これが一点。 もう一つは先ほどのアンケートに対してですが、我々の観光業界では、 アンケート調査は基本ウェブがほぼ 100%前提になっていますので、紙 媒体で、書いてもらって、というのは、総務人事担当者からしてもな かなか大変な作業になると思いますので、集計等も含めると、アンケー ト等はもうウェブにする方が良いだろうと思います。 併せて、先ほどの求人に関してですが、ちょうど私どもの業界で、今全 国区でタイミーというサイトがありまして、いわゆるパート・アルバイト で働く時間の切り売りをするという。これが非常に優秀な人材が来る ので、そちらに頼っている旅館さん、飲食店さんが非常に多いと聞か す。ですので、ハローワークさんも、この会議も Zoom が一番早か ったですし、SNSとかウェブとか、DXが図られていると思いますので、 求人に関しても、オンライン上で、求人ができて、募集もできて、決裁 もできて、という仕組みに早く変えていただけると、我々雇用が非常に 助かると思いますので、善処いただければと思います。
木藤職業安定部長	貴重なご意見ありがとうございます。 障害者の認定制度は令和2年度から開始されていまして、障害者雇用を より一層積極的に進めていくということで、一般の方からキャラクター や名前を募集して決められました。ともにすすむ、ということで、それ を取って「もにす」ということで、制度を進めているという状況です。 高年齢者や外国人につきましては、もにすみたいな表彰制度は無いので すが、こういったご意見があったということを本省の方にも伝えていき たいと思います。
佐藤委員	ぜひ、お願いします。
木藤職業安定部長	雇用において非常に苦戦されているということで、表彰制度があると地

	域の雇用にモデルとなり、より波及していくところもございますので、つきましてはご意見を何かの機会に伝えていきたいと思っております。 オンラインの方についても、ハローワークとしてはこれだけSNSが普及している中で、仕事を探される方、求人を出される方について、オンラインの方が良いという方も多くいらっしゃると思います。また、来所の方が良いと言う方もいらっしゃるかと思います。引き続き双方の希望に応えられるように、我々労働局・ハローワークとして、引き続きオンラインでできるところはオンラインで実施していく方向で進めていきたいと思っております。 求人の方につきましても、実際、今はオンラインで求人を出せる仕組みにはなっていると思いますが、使い勝手の方はもしかすると民間サイトさんの方が少し良いかもしれませんが、そのところについても、厚生労働省の方で、今後随時システムの改修、見直し等も図っていくかと思っておりますので、またオンラインで活用を進めていただければと思っているところです。以上でございます。
原雇用環境・均等室長	雇用均等室でございます。 佐藤委員の、アンケート調査のメールという形で、資料は20ページになると思います。こちらのご提案の方、私どももこちらの調査の方は昨年度に引き続き今年度同じように郵送でやらせていただいてまして、確かに佐藤委員のおっしゃるとおり、コロナ禍でよりオンライン化とかデジタル化が進んでいるという社会情勢もありますので、そういうことも視野に入れて、私どももどのような形でやらせていただけるか、室内でも検討させていただきます。貴重なご意見ありがとうございます。
佐藤委員	SDGsの観点からも、ぜひ紙をなくそうとお願いしたいと思います。
原雇用環境・均等室長	はい、どうもありがとうございます。
坂田会長	そのほか、ございますでしょうか。 どうでしょうか。まだ若干時間の余裕があるかと思いますが、お願いします。
池内委員	28ページのところで、違法な時間外労働が、令和2年から3年に結構増えているという実態もあります。それに含めて、時間管理ということであると、36協定も含めて出てくると思いますので、その辺のところは、

	管理なり、届け出が定期的に行われているのか。また、様々な法が変わる中で就業規則がほったらかしになっていないのか、というところも含めてチェックがされているのなら良いのですが。逆に労働局から就業規則が古いですよという指導がされているのならいいのですが。その辺りの実態をお聞かせ下さい。
矢野労働基準部長	ありがとうございます。 いただいた届は、法的な拘束力もあるものですので、私ども、非常勤職員ですがそのための指導員も配置し、適宜チェックしているところです。またそういうところで、法改正、36 協定、近い上限規制やその辺り適宜確認しながら、指導の方にも入っています。その辺りは監督課長から補足説明させていただきます。
中井監督課長	監督課長でございます。 就業規則等におきましては、制度改革に伴う必要も当然でございます。あらゆる監督指導の状況におきまして、やはりそういったところがしっかり現行の法に適合しているか、そういったところは確認して、違法な点がございましたら、違法というのは現行のものに就業規則が則していない、委員がおっしゃいますようにほったらかしになっているというような状況がございましたら、そこは直していただくような指導をしております。 また、例えば、来年の4月から 60 時間以上の時間外労働をした場合には割増賃金率が上がりますので、労働局としてもそういった制度が変わるとともに、就業規則も併せて変更していただく必要がありますと、そういったところを制度開始前にあらかじめ周知させていただきまして、就業規則の変更の必要性があるということを、事前にアナウンスをしているところでございます。以上でございます。
矢野労働基準部長	先ほどの説明で監督指導という話もさせていただきましたが、就業規則の点検・確認という場合はまさに、27 ページのところで一番最初にお話ししました、労働時間改善指導・援助チームというものを作って、何でもかんでもという言い方もおかしいですが、監督指導ではなく、もっと事業場の方々にもお気軽に聞いていただいて、ちょっと何かあれば、就業規則の関係などご相談できるような、指導権限のない相談員を配置して、なるべく気軽に対応いただけるようなものも監督署・労働局の中に作っておりますので、是非活用いただければと思います。以上です。
坂田会長	その他ございますでしょうか。

矢野労働基準部長	私の方から一点、労働災害で死亡災害多発警戒中というのを出されたということですが、令和2年がすごく多かった、今年もまだ少ないけれど若年層の死亡事故が発生しているというので、令和2年のときも聞いたと思うのですが、何か今、特有の理由というのがあるのでしょうか。増えそうというか、背景とか理由があるのでしょうか。
吉村健康安全課長	コロナ禍ということもありますので、非正常作業や突発的な状況も若干あると思いますが、その辺りも健康安全課長の方から説明させていただきます。 健康安全課長の吉村です。 資料の31ページですね。緊急の災害多発警戒の要請を出したという背景は、まず前年、令和3年が統計史上最低、一番少ない7人の死亡災害だったということ、ある意味、7人が亡くなられたことは痛ましいものの、最少だったのですが、この7人を、令和4年は9月の時点で超えてしまったということ。それと、近年では一番多かったのは令和2年に19人が亡くなられたときだったのですが、この時、10月、11月、12月の短期間3か月の間に、9人もの方が亡くなられたという状況がありました。その9人のうち、機械にはさまれた・巻き込まれたという災害が、12月に連続して4件くらい発生しているのです。二の舞は駄目だと非常に懸念しました。その中で、7月と9月に若年労働者の方が亡くなられたので、これは警戒を出すべきだということで、使用者団体や災防団体方に緊急の要請をさせていただいたというのが背景です。
矢野労働基準部長	滋賀のグラフを見ていただいても、9人、平成29年から10人規模ですので、令和2年のようなことは絶対に出してはいけないということで、職員一丸となって対応しております。 今後も、当然災害の内容も見えていくのですが、やはり二桁になったら滋賀としては非常に厳しい状況だということを、今まで20人、30人亡くなってきた状況でしたが、令和に入ったところで、事故で亡くなる方は滋賀から出さない、ということで職員頑張っていきたいと思っておりますので、御協力よろしくお願いします。以上です
坂田会長	ありがとうございます。どうかよろしく願いいたします。 それでは他にご意見、ご質問ございますでしょうか。 無ければ、少し早いと思いますが、議事2、その他につきまして事務局から何かございますでしょうか。

木藤職業安定部長	私の方から一点だけご報告をさせていただきたいと思います。 プレスリリース資料、令和4年8月31日付けの厚生労働省職業安定局雇用対策課からの報道発表資料をご覧くださいと思います。 令和4年7月22日開催の第46回地方労働審議会で、長浜市における地域雇用創造計画についてご審議いただき、妥当とのご答申をいただいたところでございます。これを受けまして、厚生労働大臣宛てに当該計画を申達いたしましたところ、この長浜市の計画につきましては令和4年開始分の地域雇用活性化推進事業採択地域に決定されました、ということで通知をされております。 この決定を受けまして、長浜市におきましては、令和4年10月から3年間、令和7年7月31日までを計画期間として、この地域雇用活性化推進事業がスタートしております。報告以上になります。
坂田会長	ただいま報告がありました内容について、ご意見、ご質問はございますでしょうか。 それでは私から一点、昨年度だったと思いますけれど、高島市で同様に申請をして決定をいただいたと思いますが、その後地域で進展ございましたでしょうか。
木藤職業安定部長	高島市における地域雇用創造計画につきましては、昨年10月1日からスタートしております。分野につきましては、特に商工観光業とICT活用を重点分野に掲げて、高島市内の事業所の魅力向上であったり、事業拡大に向けた取組、また人材育成の取組、併せて高島市内でお仕事を探している方の就職促進の取組の、3つの施策を実施しております。 具体的には交流型をメインとしていますが、事業所の魅力の向上であったり、事業拡大の取組として、「高付加価値を生む異業種連携推進セミナー」を開催し、集まった事業所の方から、意見交換を通じて新たな価値を見出す取組であったり、また、人材育成の部分では、自分自身を魅力的な人材に育成することを目的とした、「最高のおもてなしセミナー」などを開催しております。 またさらに、就職促進の取組としては、昨年度、第1回目ですが2月10日に合同就職面接会を開催し、今年度も開催することを予定しております。 令和6年3月までの計画期間の中で、高島市が掲げております「CHANGE THE たかしま みんなで創るニューノーマルな社会へ」をスローガンに、現在高島市において魅力ある雇用創出に取り組んでいるという状況でございます。以上でございます。

坂田会長	ありがとうございます。 その他、長浜市地域雇用創造計画についてご質問ご意見ありますでしょうか。 あらためまして、全体を通して何かご質問、ご意見ございますでしょうか。 ほかにご質問ご意見なければ本日の議事は以上とさせていただきたいと思いをします 労働局におきましては令和4年度上半期の労働行政の事業実施状況につきまして、古くからある問題、新しい問題に関してそれぞれご意見いただいたかと思いをします。古くからある問題については組合に所属していない事業所、中小の事業所などの状況について、貴重なご意見がいただきました。社会と労働局をつなぐという審議会の役割がまさに果たされた場面だったかと思いをします。 また、新たな問題としては、色んな分野、色んな場面においてオンラインを活用していくということが今後ますます求められていくだろうということになるかと思いをします。 これらの意見を踏まえまして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をします。 それでは他に事務局から何かございますでしょうか。
枡谷雇用環境改善・均等推進監理官	一点連絡をさせていただきます。 次回の地方労働審議会ですが、3月の中旬から下旬頃を予定しております。コロナの感染拡大の状況なども踏まえまして、参集形式かオンライン形式かを判断させていただきたいと思っております。あらためて日程調整させていただきたいと存じますのでよろしくお願いいたします。以上です。
坂田会長	委員の皆様、そのほかよろしいでしょうか。 それでは今年度も残り3か月半となりましたが、上半期の課題解消を図り、掲げた目標を達成できるよう、本審議会での意見を踏まえた実効ある施策の展開、行政運営に期待したいと思いをします。 それでは進行を事務局にお返しします。
安東総務部長	あらためまして、総務部長の安東と申します。 閉会に当たりまして一言ご挨拶を申し上げます。 本日は年末のお忙しい中、本地方審議会にご出席いただきありがとうございます。 今回は本年度の上期の行政運営方針において、ご説明をさせていただき

	ましたが、ただいま、委員の皆様からご提案いただきました貴重なご意見、ご要望につきましては、今後の行政運営の推進に役立てていきたいと思っております。 ご案内のとおり、現在ウィズコロナ、ポストコロナの時代を迎えようとしているところでございますが、滋賀県内の雇用情勢、労働環境は取り組むべき課題も多くて、滋賀労働局に寄せられる期待は大きいものがあると認識しております。労働局といたしましては、雇用維持の取組の他、働き方改革による労働環境の整備、そしてただいまご意見がございましたが、デジタル化への対応、様々な取組もございますが、そういったものも求められていると思います。今後ともこのような取組を積極的に行なって参りまして、必要な行政サービスが行き渡り、県民の皆様信頼される労働行政を目指して参りますので、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。 本日はどうもありがとうございました。
--	--