

第48回 滋賀地方労働審議会・議事録

開催日時	令和5年3月22日（水） 13:00～14:55
出席状況	公益代表委員 出席 4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 4人（定数6人）
主要議題	（1）令和4年度 滋賀労働局の取組 ～1月末の状況～ （2）令和5年度滋賀労働局行政運営方針（案）について （3）その他
<p>枡谷雇用環境改善・均等推進監理官</p> <p>坂田委員</p> <p>枡谷雇用環境改善・均等推進監理官</p> <p>手島委員</p> <p>枡谷雇用環境改善・均等推進監理官</p> <p>西川委員</p> <p>枡谷雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>ただいまより、第48回滋賀地方労働審議会を開会いたします。委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中ご出席をいただき、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・均等室の枡谷でございます。よろしくお願いいたします。</p> <p>本日は、審議会委員18名のうち、6名の委員から欠席の連絡をいただいておりますので、12名でご審議をいただくことになります。それでは、ご出席の委員の皆さまを順に紹介させていただきます。お手元の委員名簿の順に紹介させていただきますので、恐縮ですが、ご起立だけお願いします。</p> <p>最初に公益代表委員です。 栗原委員は欠席の連絡をいただいております。 続いて、坂田委員です。</p> <p>坂田でございます。よろしくお願いいたします。</p> <p>手島委員です。</p> <p>手島です。よろしくお願いいたします。</p> <p>西川委員です。</p> <p>西川です。よろしくお願いいたします。</p> <p>古川委員です。</p>

古川委員	古川です。よろしく申し上げます。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	<p>松田有加委員は欠席の連絡をいただいております。</p> <p>次に、労働者代表委員です。</p> <p>池内委員は欠席の連絡をいただいております。</p> <p>大江委員も欠席の連絡をいただいております。</p> <p>配付しております出席予定者では、大江委員は出席になっていますが、本日急な欠席の連絡をいただきました。</p> <p>続いて、上出委員です。</p>
上出委員	上出です。よろしく申し上げます。
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	栗本です。よろしく申し上げます。
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	谷口です。よろしく申し上げます。
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	吉野です。よろしく申し上げます。
枡谷雇用環境改善・ 均等推進監理官	<p>次に、使用者代表委員です。</p> <p>大崎委員です。</p>
大崎委員	大崎です。よろしく申し上げます。
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	川添です。よろしく申し上げます。
枡谷雇用環境改善・	佐藤委員は欠席の連絡をいただいております。

均等推進監理官	堀江委員も欠席の連絡をいただいております。 続いて、松田委員です。
松田善和委員	松田でございます。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	村井委員です。
村井委員	村井でございます。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	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。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	総務部長の安東でございます。
安東総務部長	安東です。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	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。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	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	本日は、審議会委員 18 名のうち、12 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

<p>小島滋賀労働局長</p>	<p>いることをご報告いたします。</p> <p>また、滋賀地方労働審議会運営規定第5条に基づき、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、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ので、ご発言者のお名前も記載させていただきます。あらかじめご承知いただきますようお願いいたします。</p> <p>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す。不足がございましたら、お申し出ください。</p> <p>3月6日付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つきまして、その後一部修正がありましたので、本日は修正版を配付しております。</p> <p>皆様に送付させていただいた後に、事業実績や統計の1月末の確定数値が出たものがありましたので、その確定数値に入れ替えた資料が数か所ございます。ご了承ください。</p> <p>それでは、開会にあたりまして、労働局長の小島からご挨拶申し上げます。</p> <p>みなさまこんにちは。</p> <p>委員のみなさまにおかれましては、平素より、滋賀労働局の行政運営に対しまして、格別の御理解と御協力をいただいておりますことにこの場をお借りして感謝申し上げます。</p> <p>また、本日は年度末の大変お忙しいところ、第48回滋賀地方労働審議会にご出席をいただきまして、厚く御礼申し上げます。</p> <p>前回の審議会から3か月余りが経ったところでございますが、この間に新型コロナウイルスの感染状況もほぼ落ち着きまして、今月13日からはマスク着用の考え方も見直され、個人の判断が基本、とされたところですので。</p> <p>また、来る5月8日からは、感染症法上の位置付け「5類感染症」への変更も相まって、コロナ禍で確立されましたこれまでのニューノーマルから、次第に元のノーマルな日常へ移りゆくのではないかと期待されるところでございます。</p> <p>さて、県内では雇用情勢も回復基調が続いておりますが、やはり長引く原材料費の高騰や物価高などの影響がありまして、企業の皆様からは、なかなか、人手不足で雇用がしにくいといったことが、少しずつ聞こえ始めている状況でございますので、引き続き注視していく必要があると考えております。</p> <p>このコロナ禍におきまして、私ども労働行政では、事業の継続や労働者</p>
-----------------	--

	<p>の雇用維持に懸命に取り組んでいる企業に対しまして、効果的な支援を重要な柱として、雇用調整助成金等による対応に努めてまいりました。</p> <p>一方で、支援の長期化により、有効な人材活用が停滞し、足下では人手不足の問題が再び顕在化するといった影響もみられることから、今後、個人の自律的なキャリア選択、或いはライフステージに応じた、多様な働き方を行いながらも、労働市場での様々な機会を活用して、賃金が上昇していく仕組みづくりが求められていると認識しております。</p> <p>先日、8年ぶりに開催された政府の「政労使会議」におきましては、男女間の賃金格差の是正、或いは、非正規労働者の方々の賃金引上げは極めて重要であるといったことや、最低賃金については全国平均 1,000 円も含めて議論を進め、賃上げの動きが中小企業・小規模事業者にも広がっていくために、政府としても政策を総動員して環境整備に取り組む、こういった、賃上げの中小企業への波及に向けた表明がなされたところでございます。</p> <p>また、令和4年10月28日に策定された「賃上げ、人材育成・活性化、労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージにおきましては、賃金上昇とそれを支える多様な働き方の実現を目指した取り組みが提示されまして、これまでの「賃上げ支援」にとどまらず、「人材の育成・活性化を通じた賃上げの促進」、「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」、こういったものを推進することとされています。</p> <p>これらを踏まえまして、令和5年度、滋賀労働局では、監督署、ハローワークも一体となりまして、1つ目としましては、パートタイム・有期雇用労働法等に定める同一労働同一賃金の徹底、2つ目は、キャリア形成・リスクリングに取り組む労働者・企業双方に対する支援、3つ目は賃金引上げに取り組む企業への各種支援、こういったものを重点的に取り組んでまいります。</p> <p>また、時間外労働に関しましては、割増賃金率の引上げや上限規制の全面適用が控えておりますが、構造的な側面だけではなく、全ての労働者が安全で健康に働くことができる職場づくりを進めるという観点で、これら施策を適正かつ迅速に推進してまいります。</p> <p>さらには、少子高齢化が急速に進展する中で、男女ともに仕事と育児等を両立できる社会の実現を目指すとともに、男女の賃金の差異に係る情報公表を契機とした雇用管理改善等により、一層の女性活躍の推進を図ってまいりたいと考えております。</p> <p>本日は、本年度下半期における当局の取組状況と、来年度の行政運営方針について、ご審議いただくこととしております。</p> <p>委員の皆様から忌憚のないご意見を賜り、今後の労働行政に活かしていければと存じます。本日はどうぞご審議のほど、よろしくお願い申し上げます。</p>
--	---

<p>枡谷雇用環境改善・均等推進管理官</p>	<p>げます。</p> <p>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、よろしく願いいたします。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>会長を務めさせていただいております坂田でございます。</p> <p>本日は、大変お日柄がいい中お集まりいただきありがとうございます。滋賀県も含め、全国的に就職状況はかなり良くなっているという話で、昨年びっくりしたのですが、私のゼミ生で、大学の3年生が11月ぐらいに内定をもらってしまった。まだ4年生でなく3年生で内定。それはどうなんだろうと思った次第なのですが、引く手あまたという状態でして、最終的に、今年の卒業生、もうじき卒業する学生も、かなりいいところに就職してくれていますので、就職戦線は大学として絶好調な状態です。裏返すと、人手不足ここに極まれりという感じで、大学の周辺で学生がアルバイトをしている飲食店なども、時給1000円と書いていた数日後には1100円に上がる。赤字で訂正して学生のバイトを求めているような状態です。</p> <p>そういう状況を反映しているのか、報道によると全国的に労災が増えてきているという状態ですので、もう痛し痒しで、就職が良くなるのはいいのですが労災が増えるのはかなわない、という状態なのかもしれません。</p> <p>こういう状況で、本審議会が求められる役割というの、相変わらず大きなもの、大事なものがあると思っております。皆様にはどうかご意見いただけますように、よろしく願い申し上げます。</p> <p>それでは、お手元に配付されている次第に基づき、議事（1）令和4年度滋賀労働局の取組～1月末の状況～、及び議事（2）令和5年度滋賀労働局行政運営方針（案）について一括して事務局から説明をお願いします。</p>
<p>木藤職業安定部長</p>	<p>職業安定部長の木藤です。日頃より、当局の業務運営につきまして、格別のご支援、ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。</p> <p>それでは、職業安定行政の取組についてご説明申し上げます。着座にて失礼いたします。</p> <p>資料1-1、第48回地方審議会資料、令和4年度滋賀労働局の取組、1月末状況です。4ページをご覧ください。雇用失業情勢です。</p> <p>令和5年1月の有効求人倍率1.20倍、実際の就業場所をベースに算出した就業地別では1.44倍と、双方ともに前月と比べ0.01ポイント低下しています。</p> <p>一方で、新規求人倍率は2.02倍、前月と比べて0.04ポイント上昇、正</p>

	<p>社員有効求人倍率は 0.88 倍、前月と比べて 0.10 ポイント上昇しており、基調判断については、「県内の雇用情勢は、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、令和4年4月以降 10 か月連続で判断を維持しているところです。</p> <p>続いて、5ページをご覧ください。求人・求職の状況ですが、新規・有効ともに前年同月と比べて改善をしております。また、感染拡大前である令和2年1月と比べましても、新規求人数、新規求職者数について改善がみられている状況です。</p> <p>続いて下の表の、産業別新規求人数の状況です。</p> <p>当県の基幹産業である製造業は、前年同月及び令和2年1月と比べても、新規の求人数は増加しております。</p> <p>また、コロナの影響を強く受けたと言われております宿泊業・飲食サービス業、卸売業・小売業についても、前年同月と比べると求人数は減少していますが、令和2年1月と比べると、宿泊業・飲食サービス業では増加している状況です。</p> <p>以上のことから、県内の雇用失業情勢については、引き続き回復基調で推移していますが、一方で、今般の長期化している物価の上昇等により、県内の事業所からは先行きを懸念する声も聞かれるなど、経済情勢の下振れ要因には注視が必要であると考えております。</p> <p>続きまして6ページです。職業紹介業務の充実・強化です。</p> <p>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、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」、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」といたしまして、業務展開を行っているところでございます。</p> <p>各指標の令和5年1月までの進捗状況については、右側の資料の表のとおりです。求職者の方が応募に対して慎重になっているといったことや、在職者の方の中には、気に入った求人が出るまで応募を待つ、といった動きがみられ、特に、紹介件数、充足件数の目標達成が厳しい状況となっております。</p> <p>一方で、コロナ禍からの社会・経済活動の再開の動きが進む中で、人手不足の状況がまた見られることから、下期においては1月12日に農林漁業の面接会、2月3日に、ハローワーク甲賀で、隣接している三重県のハローワーク伊賀と、それぞれの管内の自治体である甲賀市、伊賀市と合同で、地域の就職面接会を開催しました。</p> <p>続きまして7ページ、人材不足分野のマッチングです。</p> <p>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</p>
--	--

	<p>ング支援を強化していくため、ハローワーク大津に設置している「人材確保対策コーナー」を中心に、人手不足分野へのマッチング支援を行っています。</p> <p>令和4年度の目標及び進捗状況については、資料のとおりですが、1月末現在の就職件数が2,575件となっております。</p> <p>下期における取組みにつきましては、11月11日の介護の日の前後に、各ハローワークにおいて「介護就職デイ」を開催し、関係機関とも連携して、セミナー、就職面接会、事業所見学会を実施しました。</p> <p>また、2月22日には、看護職・看護補助者を対象とした面接会にも取り組みました。</p> <p>コロナ禍でより一層、人手不足が鮮明となった介護・医療分野の人材確保に向けて、引き続き関係機関と連携し、事業所見学会、セミナー、就職面接会を定期的に開催し、マッチングの促進を図ってまいりたいと考えております。</p> <p>続きまして8ページ、地方自治体との連携になります。</p> <p>雇用対策協定と一体的実施の取組内容については、上期と内容が変わっていませんので、時間の関係から個別の説明は割愛いたしますが、ハローワークが地方自治体の福祉事務所と連携して、生活保護受給者などの困窮されている方への就労支援を行う、生活保護受給者等就労自立促進事業については、1月末現在、就職率68.9%となっており、目標達成が見込める状況となっております。</p> <p>各施設の一体的実施事業の取組については下の表のとおりでございます。</p> <p>続きまして9ページです。子育て等により離職した女性の再就職支援になります。子育て等により離職した女性の再就職支援を図るため、ハローワーク大津、彦根、東近江、また、今年度から甲賀所にもマザーズコーナーを設置いたしまして、個々の求職者の態様に応じた担当者制による支援を行っています。令和4年度の目標及び進捗状況については資料のとおりですが、担当者制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率は、1月末現在で90.6%となっております。</p> <p>下期については、ハローワーク大津のマザーズコーナーでは、人材確保対策コーナーと連携し、子ども同伴の企業説明会である就職座談会などを開催しました。また、コーナーの設置のないハローワーク長浜においても、自治体と連携して、合同企業説明会を開催しました。</p> <p>続きまして10ページ、新規学卒者等・フリーターへの就職支援になります。草津駅前に設置している「しが新卒応援ハローワーク」を中心に、県内の学校等とも連携し、新規学卒者やフリーターに対する支援を行っています。令和4年度の目標及び進捗状況については資料のとおり</p>
--	--

	<p>です。新規学卒者等に対しては、就職支援ナビゲーターの支援による正社員就職件数が1月末現在 1,545 件、また、フリーターに対しては、ハローワークの職業紹介により正社員に結びついた件数が1月末現在 831 件となっております。</p> <p>下期の取組みとしましては、大卒者等への支援として、2月7日に合同就職説明会を開催しました。また、若者の採用・育成に積極的な中小企業を厚生労働大臣が認定する、ユースエール制度につきましても、新たに2社を認定し、県内の認定企業は16社となりました。</p> <p>労働局・ハローワークとしましては、未内定者を1人も残さないよう、年度の最後までしっかりとした就職支援に努めていきたいと考えております。</p> <p>続きまして11ページ、就職氷河期世代の活躍支援になります。</p> <p>こちらについても「しが新卒応援ハローワーク」に設置している専門窓口を中心に、各ハローワークにおいて、就職氷河期世代限定・歓迎求人の積極的な開拓、訓練の情報提供を行い、個々の求職者に状況に応じた支援を展開しているところです。目標及び進捗状況についても資料のとおりですが、氷河期世代の就職件数は、1月末現在 798 件となっております。</p> <p>下期の取組みにつきましては、10月9日に、地元の大津市ご出身のジェリービーンズさんを講師に招いた、ミドル活躍応援ライブ講演会を開催しました。また、11月14日には、こちらも大津市ご出身の落語家三遊亭わん丈さんを講師に招いてセミナーの開催、12月8日には、合同企業面接会を開催しました。引き続き、積極的な就職支援に努めてまいりたいと考えています。</p> <p>続きまして12ページ、障害者の就労促進です。当局において12月26日に公表している、令和4年6月1日現在の障害者雇用状況報告になります。県内に本社のある民間企業に雇用されている障害者は3,620.5人、実雇用率は2.46%、法定雇用率達成企業割合は58.6%となり、前年と比べて雇用者数は247人の増加、実雇用率は0.13ポイントの上昇、達成企業割合も4.6ポイント上昇しました。</p> <p>令和4年度の目標及び進捗状況についても、資料のとおりですが、1月末現在の就職件数は1,067件となっております。</p> <p>下期については、近年増加している精神障害・発達障害のある方が、安心して働ける職場環境作りが重要であることから、企業に勤める従業員に対して、障害等に関する基礎的な知識や情報提供を行う出前講座を開催しました。</p> <p>もにす認定企業についても、資料では1月末現在4社となっておりますが、2月に新たに2社を認定し、現在、県内の認定企業は6社となって</p>
--	--

	<p>おります。また、昨年度までコロナ禍で取り組めていなかった面接会も開催しました。</p> <p>資料には記載ございませんが、障害者雇用の制度改正を巡る動きをご紹介します。昨年 12 月の法改正により、これまで雇用義務の対象外であった週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者についても、令和 6 年 4 月 1 日以降、雇用率の算定対象となることが予定されております。さらに、5 年毎に見直すこととなっている障害者雇用率についても、本年 3 月 1 日付けで政省令が改正され、令和 6 年 4 月から民間企業の雇用率が 2.5%、令和 8 年 7 月には 2.7%へと、段階的に引き上げることとなるなど、県内企業の皆様の障害者雇用への取組みが、今後より一層求められていく状況でございます。</p> <p>引き続き当局といたしましては、関係機関の皆様とより緊密な連携を図りながら、県内の障害者雇用の推進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 13 ページ、上段の高齢者の就労・社会参加の促進になります。右側のグラフは、当局において 12 月 26 日に公表しております、令和 4 年 6 月 1 日現在の高年齢者雇用状況等報告結果の内容です。65 歳までの高年齢者雇用確保措置の実施状況ですが、実施済み企業は、調査企業 2,202 社中 2,197 社、99.8%となっております。前年と比べて 0.6 ポイント増加しています。</p> <p>また、企業規模別では、従業員 301 人以上の大企業は前年と変わらず 100%、従業員 300 人以下の中小企業が、前年と比べて 0.7 ポイント増加して、99.8%という結果となりました。</p> <p>また、令和 4 年度の目標及び進捗状況については資料のとおりですが、1 月末現在の就職件数は 499 件となっております。</p> <p>下期においても、引き続き、高年齢求職者向けの求人開拓や求人情報提供、また、12 月には、滋賀県と連携し、面接会も開催しました。</p> <p>続きまして、13 ページ下段の外国人に対する支援になります。</p> <p>右のグラフは、当局において令和 5 年 1 月 31 日に公表しました、令和 4 年 10 月末現在の県内事業所の外国人雇用状況の集計結果となります。コロナによる入国制限も緩和された影響により、県内における外国人を雇用する事業所及び外国人労働者の数は過去最高となりました。</p> <p>引き続き、外国人労働者を雇用する事業主に対する雇用管理指導の実施や、県内企業の就職を希望される外国人求職者に対しては、ハローワークにおいて翻訳機なども活用した就職支援を丁寧に行ってまいります。</p> <p>最後に、16 ページの人材開発関係業務の取組みです。</p> <p>令和 4 年度の目標及び進捗状況については資料のとおりですが、就職件</p>
--	---

	<p>数は1月末現在 847 件となっております。</p> <p>下期の取組につきましては、11 月 15 日に、職業能力開発促進法改正後、初となる法定化されたもとの第1回目の滋賀県地域職業能力開発促進協議会を開催し、来年度に向けた計画案の議論を行いました。</p> <p>また、資料に記載はございませんが、3月9日には第2回目の協議会を開催し、令和5年度の訓練計画の策定や来年度から新たに実施していく、訓練効果の検証の内容についての議論なども行いました。訓練分野の一番の課題は、認知度の向上であることから、Youtube や、写真にございますラッピングバスの運行を活用した周知広報を実施しました。</p> <p>また、企業の人材育成、リスキリングの取組みを支援していくため、国の支援策である人材開発支援助成金等の説明会をオンラインで開催しました。政府が掲げる、人への投資の柱である人材育成には非常に関心が高まっています。当局としましては、労働局、ハローワーク一丸となって周知広報に努め、訓練利用者の拡大、人材開発支援助成金を活用する県内事業所をさらに増やしていきたいと考えております。</p> <p>職業安定行政の取組みの説明は以上となります。</p> <p>続きまして、令和5年度行政運営方針案の、職業安定部の内容をご説明申し上げます。安定行政及び人材開発行政に関する施策が多岐に渡っており、内容が多くなっておりまして、大変恐縮です。資料2-2の概要版を用いて、各項目、ポイントを絞ってご説明をさせていただきます。</p> <p>第2の個人の主体的なキャリア形成の促進ということで、人材開発行政の取組みを盛り込んでおります。</p> <p>具体的には、先ほどご説明しました滋賀県地域職業能力開発促進協議会において、県内の人材ニーズに資する訓練コースの設定に向け、来年度は、訓練修了者や、訓練修了者を採用した企業等のヒアリングによる訓練効果の把握・検証により、県内の産業界や企業等のニーズに対応した訓練コースの設定の促進を図っていききたいと考えております。</p> <p>また、政府が掲げているデジタル人材の育成に向けて、公的職業訓練にかかるデジタル訓練コースの委託費の上乗せ措置といった支援策を活用し、デジタル分野の訓練コースの拡充を図るとともに、求職者に対しては、ハローワークにおいて、デジタル関係の訓練の周知等を引き続き積極的に行ってまいります。</p> <p>この他にも、企業において雇用する労働者に職業訓練を実施する事業主等に対して、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度である人材開発支援助成金についても、今年度に創設された人への投資促進コース等を中心に、引き続き県内の事業主の皆様へ積極的な周知・活用促進を図ってまいりたいと考えております。</p>
--	--

<p>原雇用環境・均等室 長</p>	<p>続きまして、第3の、安心して挑戦できる労働市場の創造の、1の労働市場の見える化です。令和4年10月1日付けで、労働市場の整備とマッチング機能の質の向上を目的として、雇用仲介事業を行う者に対する求人情報などの的確表示等の義務付け、労働者に関する情報を収集して行う事業所への届出制の導入などが盛り込まれた、改正職業安定法の周知、また、法違反の疑いがある派遣事業所、職業紹介事業所への指導監督や監督署と連携し、同一労働同一賃金の適正な履行の確保を行ってまいります。</p> <p>また(2)は、円滑な労働移動の実現のためには、職業などの情報を見える化することが重要であることから、職業相談の場面において、職業情報、職業能力に関する情報を整備したジョブタグというサイトや、企業の勤務実態などの働き方や採用状況に関する情報を検索・比較できる職場情報総合サイトを活用しながら支援を行ってまいりたいと考えております。</p> <p>続きまして、2の賃金上昇を伴う労働移動の支援です。当該項目については、現在の記載の内容から、令和4年10月28日に閣議決定されました、物価高克服・経済再生実現のための総合経済対策において、賃上げと労働移動の円滑化、人への投資という三つの課題の一体的改革を進め、構造的な賃上げを目指すということが重要な柱となっており、その中の、労働移動の円滑化の実現に向けた支援策の内容に修正をさせていただきたいと考えております。ご了承いただければと存じます。</p> <p>続きまして、3の継続的なキャリアサポート・就職支援です。中身の支援策は昨年度の行政運営方針から大きな変更はございません。オンラインを活用した職業相談、人手不足対策、非正規雇用労働者対策などの支援を継続して行ってまいります。</p> <p>続きまして、第4、多様な人材の活躍推進になりますが、こちらは、令和5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めざして」の実現に向け、子育て女性、氷河期世代、高齢者、障害者、外国人労働者など、多様な人材の活用が図られるよう、積極的な就職支援を展開してまいりたいと考えています。具体的な内容は、先ほどの当局の職業安定行政の取組みの説明と重なる部分が多々ございますので割愛いたしますが、いずれにしても、県内で仕事を求める方お一人お一人が希望に沿った就職が実現できるよう、引き続き、労働局、ハローワークが一丸となって支援を全力で行ってまいります。職業安定部の説明は以上となります。</p> <p>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におかれましては、様々な場面において、雇用環</p>
------------------------	--

境・均等行政にご尽力いただきまして誠にありがとうございます。この場をお借りして改めてお礼申し上げます。では説明は着座にて失礼いたします。

お手元の資料の 16 ページをご覧ください。柔軟な働き方がしやすい環境整備 2 分の 1、2 分の 2 と、上下見開きでご覧いただければと思います。まず 16 ページですが、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。左側の訪問コンサルティング支援につきましては、令和元年から 4 年度までをみますと、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、昨年持ち直しました。今年度につきましては 23 件となっております。

続きまして、右側の働き方改革推進に係る助成金ですが、4 つのうち、交付決定ベースでは労働時間短縮・年休促進支援コースが最も多く 54 件となっており、この結果から、企業の皆様におかれましては、労働時間短縮・年休取得促進への取り組みに関心が高いと言えると思います。

続きまして、下段の「ワークショップの開催」をご覧ください。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、ワークライフバランスの推進や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。実績は 5 回で、このうちオンラインが 4 回でした。参加企業から非常にわかりやすかった等の声が寄せられております。

続きまして、17 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。当団体が、電話相談・セミナー等により、現段階でもなかなか取り組み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いました。実績は表のとおりで、概ね年間目標を超える高い実績を上げております。また、実際に事業主を訪れる「訪問コンサルティング支援」は 550 回となっております、未だコロナ禍が続く中、高い実績をあげているところです。

続きまして、18 ページをご覧ください。「同一労働・同一賃金」、「無期転換ルール」の周知・啓発としまして、パートタイム・有期雇用労働法の報告徴収を 46 社に対して実施しました。次に、説明会を、健保協会のセミナー、保育協議会のセミナーの 3 会場で開催しております。

続いて 19 ページをご覧ください。業務改善や生産性向上等に取り組み、事業場内最低賃金を引き上げる中小企業・小規模事業者を支援する業務改善助成金ですが、この表をご覧くださいとわかりますように、最低賃金の改正が迫っている 8・9 月、また 12 月から件数が増えてきています。12 月から件数が増えているのは、補正予算で内容の拡充・緩和

	<p>が行われたことが挙げられます。</p> <p>続いて 20 ページをご覧ください。4 番の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。セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントは、現時点では前年よりも若干減少傾向にありますが、パワーハラスメントについては、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といった状況でございます。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。</p> <p>続いて 21 ページをご覧ください。総合労働相談コーナーへの相談件数ですが、1 月末までで 11,640 件、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。</p> <p>続いて 22 ページをご覧ください。1 ポツ目、男女雇用機会均等法の報告徴収の件数です。1 月末までで 49 件、助言が 111 件となっております。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、セクハラ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などとなっております。</p> <p>また、5 ポツ目ですが、先ほど局長の小島からも挨拶の中で挙げておりましたが、男女の賃金の差異の情報公表が義務となる、300 人を超える規模の企業 130 社を対象に、情報公表の手順を解説するセミナーを 2 回開催しました。</p> <p>続きまして 23 ページをご覧ください。1 ポツ目、育児・介護休業法の履行確保に関する報告徴収の助言件数が、こちらご覧のとおりです。</p> <p>また、3 ポツ目ですが、4 月 1 日よりくるみん認定制度が改正されたことを受け、行動計画期間終了が近い企業を中心に、個別に周知・認定申請勧奨を実施しまして、4 社のくるみん認定を行いました。なお、くるみんプラス認定は、県内初ということで、マスコミにも大きく報道されました。くるみん認定件数の推移は右の折れ線グラフで、順調に推移しております。</p> <p>続いて 24 ページをご覧ください。最後に、小学校休業等対応支援助成金の関係です。こちらの助成金については、マスコミ等でも大きく報道されたこと、また、当室も自治体・経済団体・労働者団体・事業主の皆さんにも周知の協力要請を行いまして、約 5,000 件と、他県の同じ規模の労働局よりも多くの申請を受け付けている状況です。</p> <p>続きまして、行政運営方針の取組について説明します。先ほどの職業安定部と同様に、行政運営方針の薄い方をご覧ください。</p> <p>ポイントとしては 3 か所ございます。</p>
--	--

<p>矢野労働基準部長</p>	<p>1 ページ目をご覧ください。最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援の推進です。当室に関わる部分は、(1)と(3)です。</p> <p>(1)につきましては、業務改善助成金の周知を図り、働き方改革推進支援センターのワンストップサービス等により最低賃金・賃金の引き上げに向けた取組を進めていきます。(3)については、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ることをごさいます。</p> <p>2 点目は、7 ページをご覧ください。1 の女性活躍・男性の育児休業取得の推進でございます。当室に関わる部分は、(1)と(2)です。</p> <p>(1)につきましては、先ほど触れた 300 人を超える事業主について、法の着実な履行確保を図ります。(2)については、令和 4 年 10 月から施行されている「産後パパ育休制度」の周知を行うことで、誰もが育児と仕事が両立できる職場環境の整備に努めてまいります。</p> <p>最後 3 点目になりますが、6 ページをご覧ください。(5)について、職場における様々なハラスメント、就活セクハラ、カスタマーハラスメントについて、総合的なハラスメント対策を推進してまいります。</p> <p>以上、雇用均等行政の説明とさせていただきます。</p> <p>続きまして、労働基準部長の矢野でございます。着座にて説明をさせていただきます。私の方からは、先ほどの令和 4 年度の滋賀労働局の取組、1 月末の状況という資料 1-1 の労働基準部の取組からご説明をさせていただきます。</p> <p>まず 26 ページですが、働き方改革の実現に向けた取り組みの推進ということで、先ほど会長からもありましたように、コロナからの回復基調にありますので、数字は全て伸びている状況です。ご注目いただきたいのは 26 ページの下の青い囲みです。適用猶予事業・業務への対応で、令和 6 年 4 月 1 日から、時間外労働の上限規制が建設事業、自動車運転の業務、医師と、これまで猶予されていた業種等にも適用となります。非常に長時間労働も懸念される 3 つの業種になりますので、この下にありますように、建設事業、自動車運転の業務、医師、それぞれ建設業協会やトラック協会、タクシー協会、バス協会、病院協会などの関係団体と連携しながら、周知徹底に努めているところです。</p> <p>続きまして 27 ページ、監督指導の徹底ですが、数字を見ていただければ、こちらもだんだん上がっている状況です。</p> <p>続きまして、28 ページも同じような状況です。最後の司法処理状況のところですが、令和 4 年も送検件数は 10 件で、問題がある多数の事業場に対し書類送検等の処理をしています。</p> <p>続きまして 29 ページ、労働者が安全で健康に働くことのできる職場づくりです。第 13 次推進計画に基づく労働災害防止対策の実施、(1)</p>
-----------------	---

ですが、これは 2022 年までの 5 年間で中長期計画を行っていたところ
です。上の方に書いている 1,274 人以下ということで、この 5 年間の計
画を進めていたところですが、結果としましては、次の 30 ページ、休
業 4 日以上死傷者数のところ。これはコロナ感染の数値は抜い
た、コロナ以外の死傷者数で、1 月末でもう 1,415 件を超え、超えた数
字でもうすぐ確定値が出るだろうという状況ですので、結果的には 13
次防の計画は達成できなかったという状況です。

そういう中で、29 ページのところ、令和 4 年度に 1 つの取り組みとし
て、前回の審議会でもご説明しましたが、②のところ、令和 3 年に死亡
者数 7 人を超える災害が短期間で発生したということで、右の方のポス
ターを作成し、死亡災害多発警戒の緊急要請を行いました。これは、こ
れからも定着させていきたいと思えます。

今回お諮りさせていただきたいのは、資料 2-3 のところで、第 14 次
労働災害防止推進計画です。計画案を資料として入れさせていただきました。
厚生労働省で全国的に取り組んでいるところですが、滋賀
の第 14 次労働災害防止推進計画案ができましたので、ご説明をさせて
いただきたいと思います。資料 2-3 になります。

2 ページですが、計画の目標は、従前からスローガンを掲げております
「ゼロ災しが」を合言葉に、一人の被災者も出さないことの実現に向け
て指標を定める。これは新しい取り組みになります。このアウトプット
指標・アウトカム指標は、その下に説明がありますが、労働者の協力
のもと、事業者によって実施させる事項をアウトプット指標として定め、
私ども局署等は、その達成を目指して、本計画の進捗状況を把握するた
めの指標とすると。事業者がアウトプット指標に定める事項を実施した
結果として期待される事項を、アウトカム指標とし、アウトプット指標
とアウトカム指標の 2 つの指標を設けさせていただきました。これは第
14 次からの初めての取組になります。

ざっと見ていただいて (1) から (6) まで色んな取り組みが、アウト
カムとアウトプットに別れています。アウトカム指標自体は第 13 次防
から、例えば (1) のところ、製造業で 5% 減少とか、建設業の死亡災
害をゼロとか、こういう数値的なものは第 13 次防から掲げていまし
た。今回私どもが進めるのは、リスクマネジメントの考え方もありま
すが、PDCA サイクルとして計画の検証をしていく上では、アウトカ
ムの結果だけではなく、そこに至る取り組みをもっと指標化すべきでは
ないかということで、表の左側のアウトプット指標を今回設定しました。
例えば (1) の製造業ですが、機械によるはさまれ・巻き込まれ防止対
策に取り組む製造業の事業場の割合を、計画の最終年、2027 年までに
60%以上とすること。その結果として、2022 年、今年の結果となります

けれども、その結果と比較して5%以上減少させる。ですので、このはさまれ・巻き込まれに取り組む事業所が60%になれば、この5%以上の減少は達成されるのではないかと。そういう流れで建設業、道路貨物運送業、林業と、業種別の労働災害防止対策の推進として掲げています。

(2) のところでは、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、これは今年+Safe 協議会という取り組みをしましたが、転倒災害対策に取り組む事業場の割合を50%以上、というアウトプット指標を掲げ、アウトカム指標では千人率で歯止めをかける。平均休業見込み日数を40日以下というふうな形で、それぞれ指標を出しています。実はこの指標について、ではアウトプット指標をどうやって把握しているかということですが、こちらは本省の方から、それぞれ各労働局の事情に基づいて一番適切な方法で、と指示を受けていますので、滋賀労働局としては、自主点検・アンケート的なものを事業場様に向け実施し、それに基づいてアウトプット指標を把握していこうと思っています。なにぶん初めての取り組みですので、今日お集りの委員の皆様、所属される各団体、労使の団体の皆様方にも、周知のご協力をお願いします。このアウトプット指標の把握は、まだこれから色々局内でもまとめていくところですので、またまとまりましたら、色々ご相談をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いします。

今の資料の2ページ(1)からの業種別の災害防止対策の推進の、5ページ、重点事項と取組事項のところですが、アウトプット、アウトカムの数値的な達成とはまた別に、重点的に取り組む事項をそれぞれ指標として出しています。

主な取り組み事項のところ、事業者と局署等、労使合わせて事業者の皆様方と局署の我々の取り組み事項を、こういった形で羅列しています。この辺りも、5年間の長期計画となりますので、周知の方でまた色々をお願いすることがあるかと思いますが、よろしくお願いします。

新しい点としては、8ページの最後(7)のところ、個人事業者の安全衛生対策の推進というところです。最高裁の判例も出たところで、個人事業者の方に対して安全衛生の措置を広げるといった方向性が出ましたので、これを受けて、こういった項目も新しい14次防には含まれることになりました。14次防については、雑駁ですがこういった説明になります。

また1月末の状況資料1-1に戻っていただき29ページ、これも新しい取り組みですが、(3)の治療と仕事の両立支援、こちらにつきましては、今年は窓口一覧の資料として、こういった内容についてどこに相談すればいいかというリーフレット、右の方にウサギのリーフレットが

<p>坂田会長</p> <p>川添委員</p>	<p>ありますが、これを作成して広く配付したところです。こちらの周知もご協力をお願いしたいと思います。</p> <p>あと 31 ページの労災補償ですが、こちらやはり脳・心臓疾患、精神障害の労災請求件数は非常に増えている状況です。右の端の方に迅速な事務処理とあります。長期未決、6 か月経過事案をなるべく出さずに、迅速処理で請求者の方にも安心して給付処理を行うということですが、R 5 年の 1 月末に 17 件となっていますが、これは 3 月末には、3 年度、2 年度の水準には達する見込みです。</p> <p>32 ページ、滋賀県の最低賃金の適切な運営です。今年度、審議会等ご協力いただき、県の最低賃金は 31 円、業種別の特定最賃は 24 円から 26 円という、これまでにない引き上げ改正を行いました。次年度もまた審議会があり、中審でまた目安等が示されると思いますが、またご審議のほど、周知のほどご協力よろしくお願ひいたします。</p> <p>以上が令和 4 年度取組となりますが、令和 5 年度取組につきましては資料 2-2、行政運営方針の PR 版で説明させていただきます。</p> <p>今まで、この行政運営方針の一番最初は雇用の関係、求人倍率やそういった内容で県民の方の関心が高いものでしたが、先ほどの局長挨拶にもありましたように、賃金の引上げが前面に出ており、これについては 1 ページの最初に、私どもの行政の施策の 1 丁目として示させていただいております。</p> <p>基準行政の他の項目は、後ろに飛びまして、5 ページのところから、安全で健康に働くことができる職場作りのところで、これは昨年とほぼ同じ取り組みですが、(1) の 3 つ目のところには、先ほど説明しました上限規制の取り組みや支援を示させていただいています。</p> <p>6 ページのところ、1,634 件というのは今の段階で把握したもので、これがさらに確定すれば差し替えとなりますが、これぐらいの件数になってしまっている状況です。コロナの関係は一番最後の 6 ページに出ています。このぐらいに落ち込んでいます。</p> <p>基準部の説明としては以上です。</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>本来ですと、ここで事前質問をいただいている委員から、ということになるのですが、本日はいつも出していただけの方々のごぞつてお休みでして、事前質問が出ておりません。ということで、ご自由にご質問、ご感想、ご議論をいただければと思います。</p> <p>どなたかございませんでしょうか。</p> <p>川添でございます。よろしくお願ひします。第 14 次労働災害防止推進</p>
-------------------------	--

	<p>計画の資料の2ページ目ですが、アウトカム指標を達成するために、アウトプット指標を設けたというところ、非常にわかりやすかったと思います。ありがとうございます。</p> <p>ただ、アウトカム指標で、建設業とか林業は死亡者数をゼロにするという分かりやすい目標になっているのですが、一方で製造業、道路貨物運送業、例えば2022年と比較して5%以上減少させると。この5%というのは、大きなものなのか、軽微な改善に留まるのか、分かりませんでしたのでご説明いただければと思います。あと、ゼロ災滋賀を目指すということであれば、これ去年も他の委員の方がおっしゃったと思いますが、どこまで行っても目標数値はゼロなんじゃないか、という意見も去年出ていたと思います。その辺もまた説明いただければと思います。よろしくお願ひします。</p>
<p>矢野労働基準部長</p>	<p>実際の計画の立案担当をしております、健康安全課長の方から回答させていただきます。</p>
<p>吉村健康安全課長</p>	<p>ご質問ありがとうございます。健康安全課の吉村です。</p> <p>川添委員の方からご質問のあった1点目、5%減というアウトカム指標の製造業・道路貨物運送業におけるこの5%が、大きいものか小さいものかというご質問ですが、5%減少というのは結構厳しい状況であると思います。</p> <p>1月末現在の、資料の1-1、スライドに参考を入れていたと思うのですが、30ページの左肩のところですが、業種別の災害発生状況ではないのですが、いわゆる13次防期間中とその前の平成29年の6年間の、災害発生状況を載せていますが、13次防の計画はこの青の点線ですね、1,274件という数字だったのですが、13次防計画期間中の令和2年、令和3年、令和4年と、実際に、相当に増加傾向にあります。各業種ともに一定この程度の数字で推移している状況ですが、ちなみに令和4年の2月末現在では、確定値（推定）のところで1,415件が1月末現在なんですけど、2月末現在で1,458件という数字になっています。</p> <p>製造業もやはり相当に増えている状況にありまして、2月末現在、右下のところ、製造業の災害発生状況は406件で、やはり経年的に見ると少し増えている状況が見て取れるので、5%減少というのは、実は本省から指示されている数字ですので全国的にというところなのですが、406件から410件ぐらいが令和4年の確定値になると思いますが、そこから、はさまれ・巻き込まれというのは、若干減っている感じはします。</p> <p>製造業のはさまれ・巻き込まれ、というのが、各署ともに相当に重点的</p>

	<p>な指導等をしてもらった結果、令和4年では事業場さんにも結構頑張ってもらって少し減っている状況ではありますが、5年間で5%まで減らすのはなかなか、少し難しいかなという数字です。この中で、はさまれ・巻き込まれが減れば死亡災害も減る、というのは、ロジック的に無理があるのかもしれませんが、死亡災害の半数がはさまれ・巻き込まれ災害で、13次防の5か年間で、確か19人の方がはさまれ・巻き込まれ災害で亡くなっています。そのうちの約半数、確か9人の方が、製造業のはさまれ・巻き込まれで亡くなっている状況で、ゼロと書きたいところではありますが、本省が各局齊一的に、こういう数字の立て方、アウトカム指標を出したので、なかなかゼロとは書けないのですが、5%減らすという意味の中には、当然ゼロを目指すところは含まれていると考えていただければと思います。</p> <p>それは道路貨物でも同じようなことが言えます。ただ道路貨物の場合、かなりの死亡災害は交通災害が起因しています。交通災害も確かにガイドラインは出ているのですが、交通災害への指導は、所管的な部分もありなかなか難しいというところで、この5%という数字にしているところで、思いとしては死亡災害をゼロにするところにあります。</p> <p>ちなみに建設業と林業については、実は本省の方では死亡災害を15%減という数字を出しています。但し、第13次防審議のときに、川添委員がおっしゃったように、ゼロが当然じゃないかという意見がありましたので、この死亡災害の15%減というのは滋賀では打てない。当然ある程度その数字を減少させるという意味で言うと、年間の死亡者が2人とか3人という1桁の数字で推移している業種なので、15%減というとゼロでしょう、ということで、滋賀では敢えて本省が死亡者の15%減と出した業種についてはゼロにした。死傷者を5%減、という中には、当然死亡者を減少させる、ゼロにするんだという思いは含まれているということで、ご理解いただき、ご承認いただければと思います。</p>
川添委員	ありがとうございます。
坂田会長	その他ございますでしょうか。 お願いいたします。
大崎委員	先ほどの取り組みの中で、いよいよ迫る建設業、また、トラック運送業、また医師医療関係等。本当に誰が決めて、という、まあ、雇用者側なので、不勉強なので聞き流してもらえればいいと思いますが。 週休2日制で、残業制限遵守を、もちろん雇用者のためには労働環境を整えるというのは、経営者で当たり前のモラルととらえています。

	<p>しかしながら、できる業種、できない業種、また責任を持ってそのプロジェクトを進めるというやりがい感。この部分で、今年度セミナー等を通して、特に建設業界でセミナー等をした時に、参加される方はもちろん、それに取り組むための知恵等を聞かれると思うんですけども、やっぱり聞いていてもなかなか難しいよねっていう後ろ向きな部分等の意見を知りたい。</p> <p>合わせて、行政サイドにおいても、特例を見つけるのではなしに、本当にこの週休2日制度、残業代また雇用者の搾取ではない部分、やりがいを求める労働者、キャリアアップのために普通に仕事をして、次のセミナーを受けるっていうのも自主的だという部分においての基準を、見出していきたい。</p> <p>今年度取り組まれた部分で、はたと決められた制度を推進する中で、まだまだ改正する余地がある部分があり、改正余地もあるのでしょうか。そうした動きも知りたい。</p>
矢野労働基準部長	<p>ありがとうございます。今のご質問は、どちらかというところ、その法律自体の、何て言うのでしょうか、こういう建付けでやっていますが、これ自体がそもそもまだ何か、さらに特例的な措置ができるとか、法律のあるべき姿といったご質問でしょうか。</p>
大崎委員	<p>建設業界等々で、業種によってもできるところで、行政サイドで道路工事、特に公共事業等は完全週休二日制で工期を設定して、時間的にもその時間しかできないという部分と、民間建築工事等で、工期が迫っている、プロジェクトがその時にあげなければならぬというような特殊部分。</p> <p>またこれはかなり業種が違いますが、医者、看護師等で、緊急医療等で長期医療となった場合に、時間ですから帰りますというのを止めるわけじゃない。その時は特例という部分だけれども、やりがいという部分をどういうふうに見込んでくるのかなっていうのが。</p> <p>立て付けはもちろん決まった法律ですから、法令順守、その辺の、始期がいよいよ迫る部分になって、そういう業種的なセミナー等で、意見等があった内容、これは一考する部分があるというところがあれば知りたい。</p>
矢野労働基準部長	<p>そうなりますと、実際に先ほど 26 ページの説明会等を色々企画開催しておりますのが、私どもの監督課になります。監督課長がその辺で中心的に動いておりますので、そういう事例が、実際に接してみたところで、どんな意見があったかとか、そういったものも踏まえて説明をさせ</p>

<p>中井監督課長</p>	<p>ていただきたいと思います。</p> <p>はい、監督課長でございます。</p> <p>今年でしたら、例えばその建設の関係では、国土交通省の地方整備局で、勉強会ということで、国は、発注業務で過重労働が起らないように、知識のアップデートを図っている、という状況がございました。一方で、民間の方がどうだ、というところですが、そこは当方でも説明会をやっておりますので、官民の発注の差というところは、一つ押しなべて足並みが揃っているのかな、ということは感じられるところです。一方、医療などのエッセンシャルワーカーと言いますか、今回、コロナの関係が特にございましたが、コロナの関係では特例業務ということで、長時間労働を緊急的なものとして取り扱っているところです。</p> <p>今後、感染症の新たなものが出てきたり、そういったものに一時の緊急避難で長時間労働は一定やむなし、というところは以前の法律から変わっていないところです。感染症以外にも、例えば大地震ですとか、天変地異の関係でも、そういった規定を適用して、そこはうまくやるというような言い方になってしまうのかもしれませんが、そういった世の中の実情に合わせた形での法律の運用というところは、一定これからの課題かな、と思っています。</p>
<p>矢野労働基準部長</p>	<p>今、監督課長がお話したように、実際にその法律の適用というところでは、実際接する一線の監督署、労働局からすれば、色んな皆様方のご意見もあって非常に心苦しいところもあるのですが、先ほどの話のように、色々と知恵を出し合ってますね、ある程度の解決を図られるケースもありますし、これからもこういったご意見がありましたら、ぜひ労働局の方にいただければと思います。以上です。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>その他ございますでしょうか。</p> <p>それでは、私から。アウトプット、アウトカムのところでもあったのですが、その他でも、目標の数値の決め方というのに疑問、というか単純に質問をしたいのですが、本日のパワポ資料の方でいくと、6ページの重点指標のところの目標値はどうやって決めたのでしょうか。これを見ると、進捗率がもう90%に乗っているのもあれば、60%ぐらいで止まっているのもあったりします。6ページで言うと、60%で止まっているのが、ハローワークの職業紹介により正社員に結び付いたフリーターの件数、これが60%で止まっている。それに対して、公的職業訓練修了3か月後の就職件数は93.8%までいっている。これは、やることをやったがそれだけ駄目だったのか、そもそも目標の数値の設定が駄目というか、</p>

<p>木藤職業安定部長</p>	<p>高過ぎたのか、色々考えられると思うんです。</p> <p>労働局の場合はこの目標数値をどうやって立てられているのか、達成できた場合、達成できなかった場合、結果としてどうなっていくのか、というのを教えてくださいいただけたらいいかなと。</p> <p>ありがとうございます。目標ですが、そちらにつきましては、厚生労働本省の方から各労働局に対して示される目標値でございます。所管課によっては、例えば昨年度の実績をベースに目標値を設定するというケースもあれば、昨年度のベースを元に、管内の求職者の状況であったり、または求人の方の動きの状況であったり、その状況も踏まえながら目標を設定するケースもございます。確かに、おっしゃる通り、目標に対する実績で、各項目によって少しばらつきが発生しているのは見て取れる状況です。その目標に対して、目標が未達だったらどうなるのかということですが、目標に届かなかつたからといって、特に、言い方は悪いですが、ペナルティといったものはありません。目標に達成していなかった場合にはもちろん、取組状況はどうだったか、その要因を分析し、来年度の業務運営に反映していくことで、重要な指標は可視化されている状況です。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>ありがとうございます。</p> <p>その他ございますでしょうか。</p>
<p>村井委員</p>	<p>今困っているのは、現実問題人が不足していて、人事部はものすごく苦勞しています。ハイクラス転職だとか、ビズリーチだとか、テレビを観ていたら就職活動をするテレビかな、というぐらい非常に多いです。現実ここに色々な数字があつて、達成しているのは書いているのですが、民間に頼まないと、仲介をする、しなければいけないような気がするのですが、それは必要なものですから仲介しますが、その費用、要するに手数料も結構な金額を送ってきて、結果的に会社によってはかなり負担になっているのではないかと。で、それをやっぱり公的なところで、何かもう少しこう、どこかにお金を回すと上手くいくように、昔はハローワークで済んだ話が、今はちょっとハイクラスだということと、転職は自由的になっているという、何かこの辺のところをしていかないと、65歳の定年を70歳にして、やってくれる人をお願いするしかなくなってしまうと。現実的には。だからこの辺を、まあ、数字では出てこないで、その辺のところはどういうふうに関外に頼んで、実際他の企業さんが平均どのぐらいしてはって、で、それを何かすれば、もう少しこう非常に上手くいくんや、とか、管理する側として何かないですかと。</p>

<p>木藤職業安定部長</p>	<p>リスクリングなど、していかないといけないことは、企業の中でもやっていきますが、全く新しいITといったものは、今までしてないのでリスクリングは必要だが、そのリスクリングをするスキルは当然ないわけです。外に頼まないと。それが本当に正しいのかという問題もあって、非常に悩ましいです。この辺のところも、情報を上手く流していただけるといいのかな、という、希望ですが、その辺もどうなっているか教えていただけるとありがたいです。以上です。</p> <p>やはり、今、人手不足になってきていまして、県内ではかなり人材確保に苦慮されている事業主の方が多くなっているのかなと思っています。ハローワークでも、求人をいただいて、いかにその求人を充足させていくかは、今一番主眼を置いて取り組んでいる状況です。いかにハローワークを利用される方に、事業主からいただいている求人をいかに提案して、マッチングさせていくかということだと思っています。</p> <p>ただ一方で、おっしゃるように、求人メディアもかなり増えてきていまして、そのメディアを活用して就職活動をされる求職者の方もかなり出てきているところで、もちろんその求人メディアを活用していただくのも方法の一つなのですが、やはりハローワークでも今オンラインで、来所しなくても求人情報を見られたり、求人に応募できるシステムがあります。そういったものも求職者の方に提案しながら、マッチングの促進を図ってまいりたいと思っていますところでは。</p> <p>あと、リスクリングの関係ですが、まさに、どうやってリスクリングをしていけばいいかわからないという声もお聞きしますが、我々の方でも、企業で雇用されている労働者の方に対し職業訓練などを実施する事業主の方に、その訓練経費や、訓練期間中の賃金などを一部助成する、人材開発支援金という制度がございます。そういったものも活用しながら、企業の皆様に必要なデジタル関係の人材育成など、必要なリスクリング支援をし、助成金を活用しながら人材育成に努めていただければと考えているところでは。特にこの助成金は、オンラインを活用して訓練した場合でも対象になります。今ネットで検索しますと、多くの民間教育訓練機関がオンラインでデジタル関係の訓練等をやっておりますので、事業主の皆様におかれましても、その中で企業に合う訓練を選択していただいて、企業内で訓練をしていただければ助成金の支援も受けられますので、我々としては、今の助成金制度を広く県内の事業主様に周知をしながら、人材育成の推進を図っていきたいと考えているところでは。</p>
-----------------	--

坂田会長	<p>その他ございますでしょうか？</p> <p>なぜか今回の使用者側から意見が続出しておりますが、労働者側からは。</p>
栗本委員	<p>失礼します。色んなお話を聞かせていただいて、一部感想みたいになるのですが、私自身は公立学校の教員をしております。今、この話を聞かせていただきまして、学校現場でも人が足りなくて、4月のスタートの時点で担任が2人いないとか、そこから産・育休に入っていく職員がいたり、メンタルで休んでいく職員がいて、学校の中で、もともと例えば20人必要な学校で、そこに20人必要なのに、15人でスタートしたり、17人でスタートして15人に減って、その5人の部分は誰が受け持つのか。それは全部残っているもので何とかして回しています。学校現場でも人が足りないと普段も聞いているのですが、他の一般企業さんでも人手が足りない。では、どこが潤っているのでしょうか。人がいないのは、根本的になぜ、人手が足りないのでしょうか、というのがすごく今、話を聞いていて思いました。</p> <p>どの業種だったら、そこに希望者が多くなっていてとか、ここはやっぱりこう人手が足りないんだってところがあるのかとか、まあ、全体的に人手が不足しているのであれば、それはなぜ全体的に人手が足りないようになっているのかっていうのが、本当に私自身疑問でして、それを労働局側から見て、なぜこんなに今世の中が人手不足になっていると考えられるのかっていうのが、もし何かお分かりであればちょっと教えていただきたいなと思い、マイクを取らせていただきました。よろしく願いします。</p>
木藤職業安定部長	<p>精緻の分析までは正直できていないので、確かなことは言えないのですが、やはり今コロナ禍から経済活動が回復する中、全業種で生産活動が活発になってきて、多くの業種で人材・人手が不足している状況です。その人手不足を解消するという部分、やはりここが一番我々の求められている課題だと思っております、例えば在職者の方に人手不足の業界に移動してもらうことなどですが、全体的に人手不足の状況で、労働移動というやり方も正直現状難しい部分もあります。それでも中には氷河期の方や、就職の困難な方もいらっしゃいますので、そういった方に対して、ハローワークでしっかりと支援し、職業紹介をさせていただければと思っているところです。また、未経験職種の方を企業さんが受け入れると、我々も助成金という形で、企業に対して助成できる制度もございますので、そういったものも企業さんに対して周知をしながら、特に就職が難しい方をマッチングに結びつけて労働力の確保を図っていけれ</p>

<p>中井監督課長</p>	<p>ば、と今考えているところでございます。このような状況ということで、回答とさせていただきます。</p> <p>労働基準部の監督課でございます。監督署の取り組みで、今運輸関係で人手不足というところと、先ほどの上限規制の関係で、自動車運転者に関しましては 2025 年から上限規制がかかるというところもあります。日本の輸送量が 15%から 30%ぐらい運べなくなるという状況です。労働局、労働基準監督署の取り組みとしては、企業のそういった荷待ち、トラックが工場などにつけてずっと待っているという状況があったりしますので、そういう状況を解消する取り組みを行っております。</p> <p>こういったところから導き出されるのは、やはり働き手が減っているという状況と、我々が既存のサービスを維持しようとする、というところがあるのかなと、引き算的な考え方ですが、思っております。</p> <p>つい最近では、再配達を見直しましょう、という取り組みがニュースであったかと思いますが、そういった便利さですとか、先ほどの話に繋がりますが、サービスを継続していく、社会を維持していくというところで、やはり人手不足というところが、人口減少も相まって、浮き彫りになっているのではないかなと、補足的に申し上げさせていただきます。</p>
<p>原雇用環境・均等室長</p>	<p>雇用環境・均等室でございます。私ども均等室の所管ということで、人手不足と言いますか、直接はちょっと繋がらないかもしれませんが、先ほど説明の中で女性活躍の推進ということで、男女雇用機会均等法であるとか育児・介護休業法ですね、産後パパ育休など、どうしてもあの従来ですと、女性の方は結婚されて辞められるとか、結婚されて妊娠・出産等で、そこをあの起点にしてですね、なかなか会社さんの方で整備等がまだ進まないということなどを理由としてですね、辞められる方も聞いていますので、そういった意味では、均等関係法令の周知啓発等をしっかりやらせていただいて、少しでも、現状の人手不足、家庭に戻られたと言いますか、そういった方が社会に出て、労働力といますか、そういった形で働いていただくように、しっかりと周知啓発等をやってまいりたいと思います。</p>
<p>坂田会長</p>	<p>ありがとうございました。そのほかございますでしょうか。</p> <p>人手不足や賃上げについては非常に悩ましい状態、というのはもう右から左上から下までどの業界でも一緒なのだろうと思います。先日見ればもう団塊の世代が引退して、後期高齢者に突入しつつあるという状態で、働き手がもう全体的に不足しているということしかないのかなと。</p>

	<p>だから、解決策はもう、この中で何度もご提案いただいているように、高齢者の方に再びまた働いていただくしかないし、より多くの女性が働きやすいように整えるしかないということなのかなど。そのための社会状況整えることしかないのかなど、私も感想を述べるくらいしかできないという感じでございます。さて、まだ若干の時間がありますが、その他ご意見、ご質問ございますでしょうか。</p> <p>よろしく申し上げます。</p>
吉野委員	<p>すみません、吉野です。資料1-1の9ページ、子育て等により離職した女性の再就職の支援のページの一番右下にあるこの棒グラフの読み方をちょっと教えていただきたいと思って質問をします。</p> <p>令和4年の12月の段階で、2,048人の方が就職をしたい、と登録された、その上の緑の点の、重点支援対象者就職率、これはどういった方を指すのか教えていただきたいです。</p>
木藤職業安定部長	<p>ありがとうございます。新規の求職者数は、まさにハローワークに来所されてお仕事探される方の数です。その中で緑色の重点支援対象者の方は、相談の中で、特に就職の緊要度が高い人を重点対象者とし、その中の就職率が緑色の折れ線グラフとなっております。特に、まさに今就職を急いでいらっしゃるとか、そういった方を特に重点支援対象者として取り込んでいるといった状況です。</p>
吉野委員	<p>赤色の件数は。</p>
木藤職業安定部長	<p>赤色の就職件数は、新規求職者の中で、赤色の中は、マザーズハローワークなどを活用して、今年度就職された方なので、重点支援対象者の方で就職された方もいれば、重点支援対象者以外で就職した人も、その赤の674の数字にカウントされているという状況でございます。</p>
吉野委員	<p>ありがとうございます。</p>
坂田会長	<p>よろしく申し上げます。</p>
松田善和委員	<p>松田でございます。ちょっとついていけないところがあるかと思いますが、第14次労働災害防止計画の件です。資料2-4は、今回の案で資料2-5というのは厚生労働省とあって、この数字の根拠がパワーポイントでは少しわかりにくいと思って、今ちょっと2-4とか2-5を見ていたのですが、2-5には後ろの方に、アウトカム指標とか</p>

<p>吉村健康安全課長</p>	<p>アウトプット指標の数値の根拠的なことを色々書いてある。これは全国ということでしょうか。そして、それと同じものが滋賀版にも設定されているということでしょうか。</p> <p>健康安全課の吉村です。お答えさせていただきます。ご質問ありがとうございます。</p> <p>資料2-5の方が本省の14次防、後の巻末に参考として出ているのは全国の数値になります。従って、厚生労働省本省が14次防を立てた時に、アウトプット・アウトカム指標の数値根拠として、巻末に参考をつけていると。滋賀版は14次推進計画と呼んでいます。アウトプット・アウトカムの、数値の考え方は厚生労働本省と同じです。</p> <p>但し、数値目標、特にアウトプットの数値目標については、これはほぼ厚生労働省本省のままにしています。というと、滋賀の数値として正しいのか、全国と乖離がないのかというのが、確かに疑問として出てきます。冒頭基準部長の矢野の方から説明させていただいたとおり、アウトプット指標については、滋賀としてこの数字で合理的かどうかということについては、実は今検証ができていません。令和5年度に入って当初に、アンケート、自主点検という言い方をしていますが、県内の相当数の事業場さんにご協力いただいて、この指標の数値を取る予定です。そこで、今回この14次防の案として出している数値が合理的かどうかを一回検証します。検証した結果、合理的であればそのまま、不合理であれば見直すこととなります。数値としての見直しです。若干、文言についても見直す必要が出てくるかもしれませんが、基本的にはこの令和5年度の県内のアンケート・自主点検をもって一度検証するというところで、恐らく、それが見直しということになった時には、次年度のこの審議会の方でも、お諮りさせていただくことになろうかと思えます。このご回答で大丈夫でしょうか。</p>
<p>松田善和委員</p>	<p>5年間の計画を今回審議するのだけれども、とりあえず国と一緒にしときます、と。で、データ等を取って、1年後にあと4年の計画について見直しをしますと、そういうお諮りですか。</p>
<p>吉村健康安全課長</p>	<p>おっしゃるとおりです。5年間の計画ですので、会長の方にも、目標が、滅茶苦茶な目標だったらどうするの、という話があったのですが、14次防という5年間の計画ですので、途中で見直すということは、例えばこの自主点検・アンケートっていうのは2年に1回やるので、令和5年、その次は令和7年になるのですが、もう一回見直すといったときには、じゃあ5年間の目標って一体何だったの、ということになります。</p>

	<p>それはさすがに、人の生死であるとか、健康に関するものですから、その目標はもう一度見直すということではなくて、ひとまずは目標については、令和5年度で一旦目標は検証を終わります。その後、令和7年については、その実態としてどうなのか、取り組みとしてどうなのかということの検証はします。</p> <p>その中で労働局・局署の取り組みとして低調な部分については、当然それをまず重点的にやっという形になるので、目標数値を5か年の途中で見直すということについては、どちらかというと消極です。令和5年度で一旦見直した目標については、この5か年の目標とする。ただし、局署がやっという取組については、令和7年の検証の中で重点的に見直し、やらなくてはいけない、手当をしなくてはいけないものは何だろうか、というところを検証する。</p> <p>そして令和9年の中では、最初年度になりますので、その結果をもう一度グリップする、把握するということになります。</p>
松田善和委員	<p>ありがとうございます。</p> <p>あの、それはデータがないのでしょうか。アウトプット指標の方は全事業場取らないと今何パーセントかが分からない、というご説明は理解できるのですが、アウトカム指標の方は災害の件数等なので、こちらはデータがある部分もあるのですか。</p>
吉村健康安全課長	<p>おっしゃるとおりです。</p>
松田善和委員	<p>それはどこに書いてあるのでしょうか。</p>
吉村健康安全課長	<p>その数字そのものが、今現在どうかというのは、本文の方に一定記載はしております。</p>
松田善和委員	<p>ああ、はいはいはい。</p>
吉村健康安全課長	<p>それも取れていない部分があります。</p>
松田善和委員	<p>そうですね。一部化学物質が、というのはありましたけれども、疑問はやはり、今がいくらで、過去こういうふうに移しているところを、ここを減らそうとか増やそうとか、その比率を委員で審議するのが望ましい議論だと思うのですが、パワーポイントだけ見たら全然分からないですね。過去がどうで、というのも、過去と現状が分からないので、アウトプット・アウトカムともに、議論しようがないというのが実情ではな</p>

	<p>いかなと思います。特に、ご説明の中で、アウトプットの方はアンケートを取らないと分からないのでとりあえず、というところは理解できましたが、アウトカムの方はデータがあると思うので、無い部分は無いと書いていただいて、ある分についてはもうちょっと書いていただかないと、この資料2-5については理解できるものの、2-4についてはあまりにも実数がほんの一部で、数値が書いてあるのは化学物質の何とかというところの34件という以外あまりないように思います。しかし実績はあるはずなので、そこは書かれた上で資料を仕上げただけならばと思うのと、今後その5年間、私どももこの結果を追いかけていってご報告を受けることになると思うので、過去の実績が、ここで目標がここへジャンプアップする、それに対して今ここ、ということで、数字・グラフ等でご説明していただくことを要望いたします。</p>
吉村健康安全課長	<p>了解しました。どこまで出せるかというのが、実のところ非常に難しいので、というのは、例えば千人率になると、どれを分母にして出すのか、分子については当然災害発生状況ですので、災害発生状況として、例えばアウトプット・アウトカム指標の(2)のところなどは、死傷千人率というのが出ていますが、アウトカム指標でこの死傷千人率の分母にどの指数を取るのかで、非常に変わってくるのですが、ある程度出せる部分については、本文部分で公表させていただきたいと思っています。</p>
坂田会長	<p>よろしいですか。</p>
松田善和委員	<p>ちょっとすみません。出せる、出せないという議論になりますと、その目標設定自体がおかしくなりますね。我々委員にとっては、目標は審議して了承してください、しかし、数値については出せない、というような話になると、推進計画としていかなものかと感じますが、委員の皆さんもいかがですかね。会長のご意見をお伺いしたいです。</p>
坂田会長	<p>先ほどの質問でも感じたことですが、目標の達成のためには、目標をどう設定するのかっていうのがとても大事になる、というのは当たり前のことなのですが、今回はアウトプット・アウトカムというのは、本省から落ちてきた数字を滋賀でどうしようか、どうするのか、というのがあって、この短期間では消化しきれなかった、ということなのだろうと思います。そのためにこれから半年、1年かけて滋賀の状況を調べて、滋賀としての目標を、これから策定していかざるを得ないのかなど、いうところなのではないでしょうか。</p>

吉村健康安全課長	正直なところそうですね。現時点での数値というものをらせ、と言われると、正直難しいところが多く、今回の数字になっています。そこも含めて、今年度で精査していく必要があると考えております。
松田善和委員	<p>ちょっと私の誤解があったのかも分かりません。数字を取るのに時間かかるのは理解できます。</p> <p>出す、出せないという議論になると、数字はあるけれどもお示しできないというふうに関こえましたので、それはおかしいのではないかという指摘をさせていただきました。率が出るということは分母分子の数字があるということですから、率は出せるけれども分母分子は出せないというのはおかしな話ですよ、ということで、ちょっと確認をさせていただければ。時間的な問題は、無茶はできないと思いますので、今後5年間この計画を立てて、実行していくうえで出していただければと思いますのでよろしくお願ひいたします。</p>
吉村健康安全課長	了解です。ありがとうございます。
坂田委員	そのほか、ご意見、ご感想、ご質問でございますでしょうか。ちょうどいい時間となってきておりますので、それでは、他にご質問がなければ、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すでしょうか。
枅谷雇用環境改善・均等推進監理官	特にございません。
坂田会長	<p>他にご意見ご質問がなければ、本日の議事は以上といたします。</p> <p>労働局においては令和4年度の取り組みについて、現状、取組というよりは人手不足の社会状況について、使用者側そして労働者側から本当に忌憚のない意見が本日いただけたかなと思っております。</p> <p>すごく貴重な審議会の議事になったかと思っております。また令和5年度の行政運営方針については、最後本当に厳しいご意見をいただきましたので、労働局としてそれを踏まえて、どういう目標数値を作っていくのか、できる限り早く取り組んでいただければと思っております。そういう状況でございました。忌憚のないご意見、厳しいご意見ともにあったということで、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。委員の皆様、その他よろしいでしょうか。それでは進行を事務局にお返します。</p>

<p>枅谷雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>はい。坂田会長、ありがとうございました。 それでは閉会に当たりまして、総務部長の安東からご挨拶申し上げます。</p>
<p>安東総務部長</p>	<p>総務部長の安東と申します。本日はありがとうございました。閉会にあたりまして一言ご挨拶申し上げます。 本日は年度末のお忙しい中、本地方労働審議会にご出席いただきまして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運営方針（案）についてご議論いただきましたが、会長がおっしゃられたとおり、様々な視点で貴重なご意見をいただきました。誠にありがとうございます。 いただきましたご意見・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。 ご案内のとおり、新型コロナにかかる感染防止対策が緩和されているものの、滋賀県内の雇用情勢を取り巻く環境は厳しく、滋賀労働局に寄せられる期待は大きいものと認識しております。 雇用維持への取組の他、賃金の引き上げに向けた支援策、個人の主体的なキャリア形成の促進、働き方改革による労働環境の整備など、様々な取組みが求められています。 今後とも、県民の皆様に必要な行政サービスが行きわたるよう、労働局一体となって取組んでまいりますので、委員の皆様には今後ともご理解・ご協力のほど、よろしくお願いいたします。 本日は、ありがとうございました。以上でございます。</p>
<p>枅谷雇用環境改善・均等推進監理官</p>	<p>以上をもちまして、第48回滋賀地方労働審議会を閉会させていただきます。たいへんおつかれさまでございました。ありがとうございました。</p>