

令和2年度第2回島根地方労働審議会

日 時：令和3年3月11日（木）

10：00～12：00

場 所：松江地方合同庁舎2階 共用第1・2会議室

開会

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 ただいまから令和2年度第2回島根地方労働審議会を開催いたします。

私は、雇用環境・均等室の鎌田と申します。これから会長に議事を進めていただくまで、私が進行させていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、資料の関係でございますけれども、事前に配付させていただきましたが、本日、机上に会議次第、席次表、出席者名簿、島根地方労働審議会委員名簿、地方労働審議会令、島根地方労働審議会運営規程、このほかに、当日配付資料差し替え資料としまして、まず、差し替えの関係でございますけれども、労働行政のあらましをお配りしております。これは、内容には変更はございませんが、下のところにページ番号を入れております。

続きまして、当日配付資料でございますけれども、インデックスがついておりますけれども、職業安定部関係で、Ⅲの3で島根の雇用情勢、4としまして「求人数、求職者数の状況」、7「令和3年度島根県職業訓練実施計画案」、12「令和3年3月新規学校卒業予定者に対する島根県内の求人受理及び就職内定の状況を公表します」、13「新規高等学校卒業者の産業別・職業別・規模別求人、就職状況」をお配りしておりますので、御確認をお願いいたします。

続きまして、委員の出席状況について御報告いたします。本日は、労働側委員の錦織委員、宮脇委員から欠席の御連絡をいただいております。したがって、審議会委員18名のうち16名が出席されております。地方労働審議会令第8条第1項に規定します3分の2以上の御出席をいただいておりますので、本審議会は有効に成立していることを報告いたします。

続きまして、本日の審議会の傍聴について公示をしましたところ、傍聴の希望はございませんでした。報道関係につきましては、今のところはお見えになっておりませんが、この後お見えになる可能性がございますので、あらかじめ御承知おきいただきますようお願いいたします。

1. 島根労働局長挨拶

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、開会に当たりまして、島根労働局長、倉持から挨拶申し上げます。

○倉持局長 おはようございます。島根労働局長の倉持でございます。本日もどうぞよろしくをお願いいたします。委員の皆様方には、大変お忙しい中、本日の審議会に御出席いただきまして誠にありがとうございます。また、平素から島根労働局の行政運営に格別の御理解、御協力をいただいているところであり、改めて御礼申し上げます。

さて、島根県内の雇用情勢でございますが、令和3年1月の有効求人倍率は、季節調整値で1.35倍と、昨年8月以降、1.3倍台でおおむね横ばいで推移しております。全国よりも高い水準で推移しておりますが、感染症の影響などで求人を控える動きが続いておりまして、注意を要する状況と判断しているところでございます。雇用の状況は業種や企業によって大分様相が異なっておりまして、一部の製造業などでは改善の動きが見られております。一方で、宿泊業、飲食業ほか、観光関連産業などでは、先行き不安感が強く見られ、求人が控えられ、休業されているところもあるという状況でございます。また、医療、介護、福祉、保育、建設、警備、運輸などでは、人材不足が続いている状況がございます。

こうした情勢の中で、誰もが安心して安全に働き続けることができるように、来年度の島根労働局の運営方針として、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備を大きな柱としております。感染症の影響による様々な変化が続いている状況における対応と、感染症終息後も見据えた対応が必要であるというふうに考えているところでございます。

具体的には、雇用の維持・継続について、在籍型出向の活用を支援するために新たに設けられた産業雇用安定助成金の活用、ハローワークにおける職業紹介機能の充実・強化、業種・職種を超えた再就職の促進、新規学卒者等への就職支援、就職氷河期世代の活躍支援をはじめとした多様な人材の活躍促進、労働条件の確保・改善対策、生産性向上推進の支援、同一労働同一賃金など公正な待遇の確保対策、総合的なハラスメント対策等の推進に取り組んでいくこととしております。

本日は、この令和3年度の労働行政運営方針（案）を中心に、会議の次第にございます議題につきまして、委員の皆様方にそれぞれのお立場から御意見、御提言等を賜りまして、

今後の行政運営に反映させてまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願いたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、委員の皆様の紹介でございますが、本日御出席いただきました委員の方々におかれましては、お手元の出席者名簿により御紹介に代えさせていただきますので、御了承いただきますようお願い申し上げます。

また、オブザーバーとしまして、島根県商工労働部雇用政策課労働福祉グループリーダーの青山様にも御出席いただいておりますので、御紹介申し上げます。

○青山G L 島根県の雇用政策課で労働福祉グループリーダーをしております青山と申します。本日はよろしくお願いたします。

2. 島根地方労働審議会会長挨拶

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、野田会長に御挨拶をお願いするとともに、以降の進行につきまして、よろしくお願いたします。

○野田会長 おはようございます。年度末のお忙しい中、島根地方労働審議会に御出席いただきありがとうございます。

先ほど局長の御挨拶の中にもありましたけれども、島根県の有効求人倍率、1.3倍台を継続しているということですが、なかなかコロナの終息がはっきり見通せない中、今後の、来年度になりますが、ウィズコロナ、ポストコロナの時代に対応して、労働行政が担っていく役割というのは大きいものだと思います。

本日は、令和3年度の労働行政運営方針（案）を御審議いただくことになっておりますが、各委員の皆様にはそれぞれのお立場から御意見、御審議をお願いするとともに、議事進行の円滑な運営に御協力をいただき、本審議会を意義あるものにしたと願っておりますので、よろしくお願いたします。

簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。

3. 議題

○野田会長 それでは、座って議事進行のほうをさせていただきます。

(1) 令和3年度島根労働局行政運営方針（案）について

○野田会長 まず、事前に資料が配付されていますので、事務局のほうから手短かに説明を

していただくようお願いいたします。

○増子総務部長 島根労働局総務部長をしております増子でございます。よろしくお願いいたします。

議題の（１）につきましては、各部にまたがる話になりますので、総務部のほうからまとめて説明をさせていただきます。では、座って説明をさせていただきます。

お手元の審議会資料の令和３年度労働行政のあらまし（案）、インデックスであらましとなっているものがございますけれども、それを御用意いただけますでしょうか。こちらの資料は、令和３年度の労働行政運営方針（案）の概要版となっております。この資料を用いて説明をさせていただきます。

１ページ開いていただきまして、表紙の次のページが１ページになっておりますけれども、１ページの上段に令和３年度の取組の基本認識を記載しておりますけれども、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、島根県内の雇用情勢は注意を要する状況が続いておりますけれども、そういった中、島根労働局ではウィズコロナを踏まえた働き方改革の推進、女性の活躍の推進、労働条件の確保、雇用の安定を図るための総合的施策を推進してまいります。この基本姿勢を、基本認識でございますけれども、これを踏まえて、令和３年度の取組の柱が２つございまして、１つ目が、１ページの第１、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保、２つ目が、５ページになりますけれども、第２、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進というものでございます。

それでは、順次説明をさせていただきます。まず、１ページの第１、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保でございます。これにつきましては、具体的には８つの取組を行うこととしております。

まず、１、雇用の維持・継続に向けた支援、こちらでございますが、こちらでは、新型コロナウイルス感染症の影響等のため、休業等によって労働者の雇用の維持・継続に取り組む事業主を雇用調整助成金等により支援をいたします。また、産業雇用安定助成金による出向元と出向先双方の企業の一体的な支援、産業雇用安定センター等関係機関との連携による在籍型出向を活用した雇用維持の促進を図ります。

次に、２、ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化でございますが、こちらでは、ウィズコロナを踏まえ、来所を求めないサービスの充実を図るため、求職者や求人者が自宅や会社のパソコンなどからオンラインで自主応募や求人登録等が可能な「求職者マイページ」、「求人者マイページ」の開設・活用の促進を図ってまいりま

す。一方で、来所による支援が必要な求職者の方には、職業相談窓口に積極的に誘導しまして、課題解決支援サービスを提供いたします。

次に、2ページになりますが、3、業種・職種を超えた再就職の促進等でございます。こちらでは、新型コロナウイルス感染症等の影響により、離職を余儀なくされた求職者等の増加に対応するため、(1)のハローワークにおける求人の確保と求人充足サービスの充実を図ります。また、業種・職種転換も見据えた再就職のための職業訓練に対する需要の高まりに対応するため、(2)にございますけれども、職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得の支援を図ってまいります。さらに、地域の課題に対応するため、(3)でございますが、雇用対策協定等による地方自治体との連携を図ってまいります。

続けて、4でございますが、非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者の就職支援でございますが、こちらでは(1)として、非正規雇用労働者の再就職支援として、職業訓練を含めたきめ細やかな就労支援や定着支援を行います。また、(2)でございますが、新規学卒者等への就職支援として、新卒ハローワーク等の就職支援の強化、若年者の雇用管理の状況が優良な中小企業に対するユースエール認定制度の認定取得勧奨等に取り組みます。

続けて、3ページになりますけれども、5の就職氷河期世代支援プランの実施でございます。こちらでは、松江のハローワークに設置しております就職氷河期世代支援窓口において、専門担当者のチーム制による就職支援、就職相談、職業紹介、職場定着までの一貫した伴走型支援を行います。また、官民協働で就職氷河期世代の活躍支援に取り組むしまね就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおける取組によりまして、就職氷河期世代活躍の機運の醸成、就職氷河期世代の雇入れや正社員化の支援における取組を推進してまいります。

続けて、6でございますけれども、高齢者の就労・社会参加の促進でございますが、こちらでは、高年齢者が年齢に関わりなく活躍できる生涯現役社会の実現に向けまして、改正高年齢者雇用安定法の円滑な施行、高齢・障害・求職者雇用支援機構等との連携による高年齢者雇用の必要性の周知等に取り組みます。また、松江、浜田、出雲のハローワークに設置します生涯現役支援窓口等において、65歳以上の高齢者が活躍できる求人の開拓等を実施します。さらに、高年齢者活躍人材確保育成事業、生涯現役促進地域連携事業、こちらのほうを推進いたします。

続けて、4ページになりますが、7の女性活躍・男性の育児休業取得の推進、こちらで

ございますが、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定や情報公表の義務が令和4年4月1日から常用労働者数101人以上の事業主に拡大されること等を踏まえまして、新たに義務化される事業主に対して、本年度中の行動計画の策定・届出を促します。また、両立支援等助成金の利用を促進し、中小事業主への個別支援を活用して、女性活躍のさらなる取組の推進を図ります。

続けて、8の障害者の就労促進でございますが、令和3年3月1日からの法定雇用率引上げを踏まえまして、官民間問わず障害者の採用や職場定着に関する相談援助や支援等を実施し、障害者雇用を推進いたします。また、島根障害者職業センターや障害者就業・生活支援センター等、地域の関係機関と連携しまして、障害者の雇入れを支援いたします。さらに、地域の関係機関と連携し、就職から職場定着まで一貫したチーム支援を実施することによりまして、障害特性に対応したきめ細かな就労支援に取り組めます。

続きまして、5ページを御覧ください。2つ目の柱でございます第2、ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進でございます。こちらは、具体的には4つの取組を行います。

1つ目のウィズコロナ時代に安全で健康に働くことができる職場づくりでございますが、こちらでは、(1)の働き方改革の実現に向けた取組としまして、島根働き方改革推進支援センター等による事業者への相談、助成金の支給等の生産性を高めながら、労働時間の縮減等に取り組む事業者等の支援を行います。また、長時間労働の是正に向けた監督指導、過労死等防止対策の周知・啓発等を行います。

また、(2)でございますが、労働条件の確保・改善対策の取組としまして、関係機関と連携した労働基準関係法令の遵守の徹底、労働条件相談ほっとライン、労働条件ポータルサイト等の活用促進、最低賃金制度の適切な運営によりまして、最低賃金法の周知等を行います。

さらに、6ページになりますけれども、(3)の労働者が安全で健康に働くことができる環境整備の取組でございますが、こちら、1つ目として、島根労働局第13次労働災害防止計画重点業種等の労働災害防止対策の推進、7ページに飛びますけれども、産業保健活動やメンタルヘルス対策の促進、化学物質等による労働災害防止対策、こちらを推進いたします。

そして、7ページの2になりますけれども、最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上等の推進、同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございますが、

こちらでは、パートタイム・有期雇用労働法の周知・啓発、報告徴収等による法の着実な履行確保と、同一労働同一賃金等に取り組む先行企業の事例の収集・周知等によりまして、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組機運の醸成を図ってまいります。また、労働者派遣法についても、指導監督の実施、積極的な相談支援を行いまして、法の着実な履行確保を図ります。さらに、島根働き方改革推進支援センターにおいて、労務管理等の専門家における助言等のきめ細やかな支援を行います。

8ページになりますが、3の総合的なハラスメント対策の推進でございます。こちらでは、職場におけるハラスメントの撲滅に向けて、集中的な広報や特別相談窓口を設置しまして、事業主向け説明会を通じた事業主への助言・指導のほか、ハラスメント被害を受けた労働者からの相談に迅速な対応を行います。

最後になりますが、4でございます。治療と仕事の両立支援でございますが、島根県地域両立支援推進チームの活動を通じまして、県内の関係者、島根県、医療機関、労使団体、産保センター等になりますけれども、こちらと連携しまして、事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン及び企業と医療機関の連携のためのマニュアルの周知を図ります。また、産保センターが実施する両立支援に関する各種支援について、利用促進を図ってまいります。

最後でございますけれども、島根労働局ではこれらの取組に当たりまして、各労働基準監督署、各公共職業安定所と一体となって、島根県をはじめ関係機関と密接に連携しまして、総合的労働行政機関として地域に密着した行政運営を行ってまいりますので、委員の皆様方におかれましても、引き続き御理解、御協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

私からの説明は以上でございます。

○野田会長 ありがとうございます。

ただいま、議題の1、令和3年度島根労働局行政運営方針（案）について御説明いただきましたので、これから審議に入りたいと思います。

本日も多くの委員にお集まりをいただいておりますので、なるべく多くの委員の皆さんに御発言いただければと思います。

まず、使用者側、労働者側におかれましては、法令制度に基づく一つの実際のお立場から、それらの措置の対象となる労働者の立場という観点から、現状等も踏まえて御発言いただき、限られた時間ですが、有意義な会となりますよう御協力をお願いいたします。

それでは、まず、労働者側、使用者側委員から御質問があればお願いいたします。

では、森脇委員。

○森脇委員 質問ではなくて、要望を述べさせていただきたいと思っています。2つほどです。

1つ目が、先ほど御説明の中にありましたが、雇調金の関係です。雇調金のコロナ特例が4月30日までに延長になっているというふうに伺っておりまして、実はその中でお願いなんですけど、雇用の安定っていうことを踏まえ、とりわけ島根県においては、この雇調金の特例措置を厚生労働省の本部のほうへお願いしてもらいたいのは、来年度、要は2021年度いっぱい、2022年の3月31日まで延長が可能であればお願いしたいということです。雇用の安定っていうことを踏まえて、いろんな要因っていうのはある事情はよく分かってますけど、来年度いっぱい延長していただきたいというふうに考えております。

2点目が、これまた先ほど御説明の中にあっただけなんですけど、飲食とか観光のほうの雇用が不安定になっているということもあって、そこで離職をした人は多分元の職場になかなか戻れないというふうに考えております。いわゆるそういう離職者を含めて、求職者全体において、次の雇用に役立つ教育とかスキルを身につけていただきたいというふうに思っています。お願いは、デジタル化に対応できるような教育を進めていただきたいということです。デジタル化に対応できない人材っていうのは、経営側からいうと雇用がしにくいという状況がありまして、基本的なところの知識を持ち、そういうものに対して対応がきちんとできるようなスキルを持つてる方を雇用したいし、そういう方になっていただきたいというふうに考えております。ぜひそういう教育をお願いしたいということと、あわせて、多分離職者、求職者の現状は、時間的余裕がないと思っていますので、なるべくその時間的余裕がない方々に対応できるような弾力的な教育っていうのをぜひ推進していただきたいというふうに考えております。

以上、2点ほどお願いしたいと考えています。

○吉田職業安定部長 職業安定部の吉田でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。森脇委員の御意見、ありがとうございます。私のほうから、いただきました御意見につきまして、御回答させていただきたいと思っております。

まず、1点目の雇用調整助成金の特例措置でございますが、委員のおっしゃられましたように、一応4月末のほうで特例期間の終了と、その後は、今の現状の予定ですと、5月、6月と緩和措置を設けて、次第に縮小していくというような流れになっております。おっ

しゃられますとおり、雇用調整助成金、まだまだ現状、島根労働局の管内においては御活用いただいている状況にあるということを我々も了解をしております、昨日時点で、これは申請書の受付件数ですので、助成金を活用されてる事業所様とはイコールにはならないんですけれども、昨日時点で一応14,161件の累計でございますけれども、雇調金の申請を受け付けしておるところでございます。

そういった状況の中、今後におきましては、新たな道を探されるような方、もしくはいろいろ制度を活用して、休業以外の支援というところも含めて、在籍型出向を活用した支援ということも併せて行っていくところではございますけれども、要望といたしまして、やはりそういった地域の実情に応じまして御意見いただいているところがございますので、あらゆる機会を捉えまして、厚生労働省には地方の意見として伝えてまいりたいと思っておるところでございます。

2点目の、離職者の方々に、特に最近、飲食・宿泊といった部門の離職者の方が増えてくるというような状況の中で、次の雇用に向けた教育という点で御意見をいただいたと思っております。デジタル化に向けた対応ということで、確かに我々ハローワークの現場の窓口でも、離職者の方々、コロナ関係で離職された方々のお話をお伺いしますと、やはり離職された方、基本的には前職と同じ仕事を求められる方が多いという現状にあるんですけれども、その中でも、数字としてはちょっと押さえてないので感覚論になってしまうのかもしれないんですけれども、飲食・宿泊業から離職された方というのは、違う業種への転換を希望されている方が多くいらっしゃるという話は聞いております。また、なかなか次のキャリアに行くにしても、どうしたらいいか分からないとおっしゃられる方も多いという中で、やはり職業訓練の重要性というのが高まってきていると考えております。

先ほど御意見いただきましたとおり、今後、次の職に向かうに当たって、デジタル化ということで、基本的な電子機器の操作などについては訓練をしていただいて、次のステップに行っていただくというのは重要だと思っております。そういった点につきましては、訓練内容を設定されている、島根県や高齢・障害・求職者雇用支援機構とも、地域の皆様方の御意見を踏まえまして、ニーズを踏まえた訓練の設定ということを推進してまいりたいと思っております。

また、あわせて、離職されてる方だけではなくて、シフトが減ったとか、あと、そういった方々でなかなか次のキャリアに行きたいという方で、お仕事はされてるので訓練はしたいけれどもなかなか中々時間が無いという方がいらっしゃるというところで、こち

ら資料のほうにもあるんですが、資料のⅢの1番になるんですけども、先般、厚生労働省のほうで、「新たな雇用・訓練パッケージ」ということで、パッケージ化して、雇用の下支えと仕事と職業訓練の両立といった形で、各制度、特例や新たな制度を設けておるところでございます。こういった中で、職業訓練のほうにつきましても、訓練の強化ということで、訓練時間や訓練期間を短縮したものができるといような制度にもなっておりますので、今後、訓練実施者である島根県や高齢・障害・求職者雇用支援機構とも意見を共有しながら、新たな訓練の設定に努めてまいりたいと思っております。

私からは以上でございます。

○野田会長 よろしいでしょうか。

○森脇委員 はい、結構です。ありがとうございます。

○野田会長 そのほか。

景山委員。

○景山委員 景山です。よろしくお願ひいたします。ウィズコロナということで、ありとあらゆる方策を使って県内の雇用を維持し、守っていきたいという気持ちは、労働者としても同じでありますので、今日お見えの経営側の皆さんをはじめ、県内のあらゆる方とつながりながら、そういったことを守っていければいいなというふうに思っております。

私から数点ありますけれども、働き方改革のメニューが一旦出そろったということで、今日お見えの森脇委員ともこの間ちょっと立ち話をしまして、いま一度立ち止まって、何のために出てきたのかということと、コロナに惑わされず、働きやすい社会をつくっていくための法律整備がなされたわけですので、そのことに対して労使で何かやっていくことはないだろうかというふうな話をしているところでございます。労使でのセミナー等々もこれから検討をしてみたいというふうに思いますし、何よりもそれがきちんと職場に落ちる、そういう施策が守られる社会を労働局としても見守りながら、また監督もいただければというふうに思っております。

我々がこのコロナ時代に迎えました新たな課題といたしますのが、在宅から始まって、リモートとかテレワークとか、金築委員さんは専門でいらっしゃいますけれども、そういったことに仕事が変わってきたということで、もともと裁量性のある仕事に対しては何らかの措置をするということで、業種も含めて整理がされてきたところなんですけれども、今は多岐にわたる業種がそういったことに陥っているという中で、健康面から、やっぱり仕事をやりたい方が非常に多いということで、時間の認定も含めて、働き過ぎちゃうという

ことから、体調を崩されたり、それからメンタルに陥ったりっていうことがあるものですから、この部分を労使としてもしっかり見なくてはなりません、行政側からも何か監督する方法、認定する方法などがあればいいかなというふうに思っておりますので、国の政策を待たずとも、島根県から発信できることについては、ぜひお願いをしたいというふうに思っておりますのでございます。

それから、県内の雇用の状況は1.3倍台ということでありましたけれども、非正規の部分も含めて、仕事がないわけではないと。むしろ、やはり、根本的に島根県はまだ人が足りないということであろうというふうに思っておりますので、そうなればやっぱりマッチングの問題が一番でありますから、各所のハローワークを中心に、ぜひその部分をフォローしていただきたいというふうに思います。

少し今日の課題から外れるかもしれませんが、学生のアルバイトがなくなっている、仕事はどこかにあるかもしれないけど、飲食の部分がなくなっている、なかなかアルバイト先もなく、全国的にはこの1年では中途の退学を余儀なくされるというふうな学生さんもいらっしゃるというふうにニュースでも拝見しております。それが何とかならないだろうかなと。アルバイトができない、途中で学校をやめるっていうことは、食えない学生さんがたくさんいるっていうことは、現状で確かな情報だと思いますので、その辺も含めて、アルバイト先、それから、何ていうんでしょう、短時間での仕事というものも少しピックアップをしながら、提供ができるメニューをそろえていただけないかなというふうに思っております。飲食部門がこの1年間で復活するとはなかなか想定がし難いと思いますので、そういったことができていける島根県になっていただければと思います。

取り留めないですが、以上です。

○倉持局長 景山委員から、労働組合のお立場も含め、いろいろ広い観点から御意見をいただきましてありがとうございます。働き方改革、確かにメニューは出そろいまして、これは今の直近の状況だけではなくて、今後、永続的に私たちの社会がどういうふうにつながっていくのかということを含めて対応していかなければいけないことだと思っております。ご意見の中にありましたように、労使でセミナーというようなお話も出ているということで、本当にありがたいと思っております、こういう形で、この審議会でもこういう非常に積極的な前を向いた御提案をいただけるということで、ぜひ、行政としても必要な役割を果たしていきたいと思っておりますので、情報等も共有させていただきながら、ぜひ効果的に進めたいと思っております。

個々の労使の方それぞれのところまで、どういうふうに施策を届けていくかというのは、非常に難しいこともあるのですが、広く周知することと、それから、個別に何かあれば御相談いただき、それに対応するというようなことの積み重ねで地道にやっていくしかないのかなと思って取り組んでいるところです。引き続きいろいろな御提言をいただけると大変ありがたいと思っております。

また、リモートとかテレワークの関係で、いろいろ仕事の仕方が変わってきている中で、健康面であるとか働き過ぎをどうしていくかというような、なかなかこれについても見えないところがいろいろあり、問題として表に出にくいところもあるのだと思いますけれど、新しいテレワークのガイドライン等もできますので、それを周知いたしまして、労働時間の管理と健康管理だけではなくて、ハラスメントにつながらないような対応であるとか、それから、仕事の評価をどういうふうにしていくかであるとか、いろいろな御議論もされていますので、そういうものが適切に反映されるようにしていただければと思っております。

行政として、やはりいろいろな施策を周知していくとともに、個別に何かあれば、相談窓口を広く開いておりますので、そちらでお受けさせていただくように周知していきたいと思っております。

○吉田職業安定部長 すみません、職員安定部の吉田でございます。先ほど景山委員からいただいた御意見の後段につきまして、私のほうから御回答させていただきたいと思っております。

有効求人倍率が1.3倍台ということで、仕事がないわけではないというお話もいただきまして、ただ、やはり今現状、皆様方から御意見いただいておりますように、いろいろ本当に特定の分野というよりは、同じ業種の中でも扱っているものによって変わったりとか、あと、個々の事業主さんの状況で変わったりとかってということで、本当にまだら状況ということでいろいろお伺いのほうさせていただいているところでございます。

あわせて、先ほどの学生のアルバイトさんのお話もございました。なかなかそういった方々が短期的な仕事に就けるというような環境も整えていかなければいけないという状況の中で、我々といたしましても、地域の関係者の方々といろいろお話をさせていただく中で、特にハローワークごとにばらばらな状況、管内で状況というのは全く一緒ではないと思っておりますので、そういった中で、各ハローワーク単位でも地元の自治体や地元の経済団体さんとか、あとは利用者の皆様方等の声を聞きながら、より精度の高いマッチング

というところ、あわせて、必要とされているような求人の開拓というところに励んでいきたいと思っておりますので、また引き続き御指導のほど、よろしく願いいたします。ありがとうございます。

○野田会長 テレワークについては、前回も私、質問させていただいて、その後、労働局からも丁寧な御説明ございました。先ほどお話にあったガイドライン、これが今、改訂版が出るという…。

○河嶋雇用環境・均等室長 そうです。

○野田会長 あと、テレワーク相談センターというのもあるようですので、そこら辺のまた周知などもぜひお願いできればと思います。

○河嶋雇用環境・均等室長 テレワーク相談センターというのが、東京のほうで平日の9時から午後8時まで、祝日・年末年始は除いて、新たにテレワークを導入する方について5回まで無料でコンサルティングをしています。テレワーク相談センターで検索していただくと、電話とかメールでも相談を受け付けているということで、雇用管理のコンサルティングをしている相談センターの周知もしてまいりたいと思っております。

○樫村監督課長 すみません、監督課長の樫村でございます。景山委員の御質問の働き方改革の周知の部分について、ちょっと補足的に説明をさせていただければと思います。

働き方改革の関係では、御存じのように、ある程度メニューがもう出そろって、既に施行されているという状況になります。従前、主に労働局、監督署のほうでは、時間外労働の上限規制であるとか年次有給休暇の取得、そういったところを中心に今まで周知をしてまいりました。ただ、新たな働き方というところで、テレワークであるとか副業・兼業、そういった部分に対応するために、令和3年度は、従前の時間外労働の上限規制、年次有給休暇、そういった部分の周知だけではなく、テレワークのガイドライン、副業・兼業のガイドライン、そういったものの周知っていうものも努めてまいりたいというふうに考えております。

また、副業・兼業につきましては、今年度ガイドラインというものが改定されております。テレワークにつきましても、今後、ガイドラインが改定される予定でございます。まず、そのガイドラインっていうものを正しく労使が理解していただいて、それを踏まえて導入していただくことがとても重要なことではないのかなというふうに考えておりますので、そういった部分も併せて周知をしていくことによって、労働条件の確保、そういったところにつながっていくのではないのかなというふうに考えておりますので、そういった

説明会等を今後開催していく予定ではございますが、関係機関、団体の皆様といろいろ連携をさせていただきながら努めてまいりたいというふうに考えております。以上となります。

○野田会長 景山委員、よろしいでしょうか。

○景山委員 はい。

○野田会長 じゃあ、そのほか。

どうでしょうか。まず、ちょっと、使用者、労働者側のほうから。もしなければ、じゃあ、宮本委員。どうぞ。

○宮本委員 すみません、宮本です。失礼いたします。先ほどの審議にちょっと関連するということで、お願いいたします。

コロナに関連する離職というところなんですけれども、全国的には既にもう求職を諦め、一旦離職をして、求職を諦めた非労働力人口が非常に増えているという状況にあるというふうに伺っています。その中で、高齢者と女性の方が非常にもう既に求職を諦めた方が多いということで、高齢者の方は、やはり感染予防、感染ということがあるということと、あと、女性の方は、コロナで学校が休みになったりとかということで、育児ですとか、あと、高齢者の介護というところで、既にもう求職を諦めている方が非常に多いというところで、そうした非労働力人口は失業率には反映されないというところになっていますので、これら的高齢者ですとか女性の方が再度求職を始めたときに、スムーズに職場ですとか仕事に戻れるように、雇用対策と併せて、やはりワークライフバランスですとかっていうところの対策も非常に重要になると思いますので、パッケージで進めていただけたらというふうにいつも思っております。以上です。よろしくお願いいたします。

○倉持局長 御意見ありがとうございます。確かに女性の方が非常にコロナ禍で大変な状況に陥っているということは、いろいろ課題だと思っております。それと、高齢者の方が感染を気にして仕事から去られているというようなこともおありになるんだろうと思います。

委員からお話があったように、やはり両立という観点も踏まえながら、いろいろ施策を進めていきたいと思っておりますし、今回の3次補正とそれから来年度の予算の中にも、コロナ禍における女性の方への支援という観点からの施策を拡充してきているもの等もございまして、助成金などについても短時間の就労が多い女性の方も活用しやすい仕組みも導入されてきておりますので、そういうものを周知していきたいと思っております。

あと、実際に求職という形で出てこられないと、なかなか労働行政としては対応することが難しいので、おっしゃられたようなところも含めながら、特に女性の方などが実際に職を求めて来ていただいたときにもそのお立場に配慮した形で、十分丁寧な対応をしていくようにしていきたいと思っております。すみません、ちょっと舌足らずの説明になりますけど。

○吉田職業安定部長 先ほど局長の回答の中でありましたとおり、女性の方、高齢者の方、こういった現状の中、なかなか求職に一步を踏み出せないというようなところで、次に求職したいとしたときに、その後、円滑に就職ができるようにということで、例えば女性の方であればマザーズハローワークや、高齢者の方であれば生涯現役窓口等、専門窓口がハローワークにございますので、そういったところできめ細かな支援ということと併せまして円滑な再就職支援というのを展開してまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○野田会長 よろしいですか。

伊中委員。

○伊中委員 氷河期時代の世代の就職支援ということでちょっとお伺いしたいんですけども、7ページに書いてあるんですが、就職氷河期時代っていうのは30代から40代っていうことで、基本的に中小企業、中途採用を主としている企業というのは一番30代、40代っていうのが必要な年代だと思います。そういう方々が非正規雇用でずっとおられたとか、そういう状況っていうのが、ここにもありますように、不本意な、希望する企業とのギャップが大きかったとか、いろんなそういう本人の方の意識の部分も結構あると思います。そういう支援っていうのは、中小というのは補助金とか助成金がなくても、そういう方々が、いい人材がいれば、本当に欲しいなと思うところです。その辺の意識のギャップを埋めるべく、今からでも資格取得にも向かって、新たな技術職とか、そういうほうにも向かえるよというアドバイスもしていただきたいと思えますし、逆に、そういう方々というのは、新卒で入られても、その時代に技術を覚えられて辞められて困るという企業も多々あるので、そこの辺のところの状況も確認しながらアドバイスしていただきたいなと思っております。

そして、その助成金っていうのも、ずっと非正規でいらっしゃった方、もしくは退職されてある時期非正規の状況でいらっしゃった方とかいろいろあると思うので、どの範囲までが対象になるのかなっていうのが、ちょっと分かりやすくしていただければなというふ

うに思います。以上です。

○吉田職業安定部長 職業安定部の吉田でございます。どうもありがとうございました。

就職氷河期の方々ということで、先ほどお話しいただきましたように、不本意ながら非正規で働いていらっしゃる方ということで、やはり学卒期の就職というところでなかなかうまくいかなかったと、望む就職ができずに非正規というような、例えば本来はちゃんと就職したかったが、希望する就職ができずに、その後うまく就職が続かないというような方々ということになるんですけれども、ちょっと認識が違うのか、ごめんなさい、間違ってるのかもしれませんが、委員のおっしゃるとおり、なかなか不本意非正規というのが主観的なものになっておりますので、明確な基準がないのでどういった方がそうなのかっていうのは確かに非常に難しい問題かとは思っております。ただ、おっしゃるとおり、そういった中、企業様のほうでは今現状一番少ない年齢層ということになるかと思っておりますので、就職氷河期世代のそういった方々に対しては、確かに我々のほうもなかなか画一的な支援っていうのは難しいと思っております。そういった中で、ハローワークにも専門窓口設けてまして、個別に御相談させていただきながら、どういった支援が必要か、どういった訓練が必要かっていうのを考えながらマッチングのほう進めているというような現状になっております。

そういった形で、不本意、御自身の感覚にはなるかもしれませんが、次のステップを踏みたいというようなところと、あとは、今現状、企業様のほうにもそういった就職氷河期の方々の世代を積極的に雇っていただけるような企業様がいらっしゃれば、就職氷河期の方々に限定した求人とか、就職氷河期の方も歓迎しますよという求人を出しているという現状にございまして、今現在、島根管内では、大体500件程度そういった求人というのが集まっているところでございます。そういったところで、企業様のほうと就職氷河期世代の方々のマッチングというのを進めていきたいと考えておるところでございます。

また、助成金のほうなんですけれども、一応こちらも基本的にはそういった方々を雇っていただくために、賃金の補助とか、そういったインセンティブということで設けている制度にはなっております。助成金のほうは、一定の対象者の条件というのがございますので、そういったところにつきましては、今現在、島根労働局、今回プラットフォームをつくっておるんですけれども、そちらのほうでポータルサイトをつくっております。そういった中で、求職者の方々、事業主の方々、それぞれに支援策が分かりやすいようにとい

うことで、いろいろ展開しておるところでございますので、ぜひそういった点、もし分かりにくいとかそういった御意見あれば、引き続きいろいろ御指導いただければと思っております。よろしく申し上げます。

○野田会長 よろしいでしょうか。

佐々木委員。

○佐々木委員 失礼します。すみません、私も同じような意見かもしれませんが、まずはお礼と、それからお願い事になるかもしれませんが、まずはお礼です。この場に入らせていただいてからハローワークさんへのこととか言わせてもらってきました。それで、ハローワークさんの窓口に行くとは結構変わってきたと思います。自分のところのニーズに合わせて、ちゃんと自分のことを担当さんが分かってくださってるっていうところが今までと変わったんじゃないかなって思うところです。やっぱりそういうことってつながりってすごいことです。人と人の関係だなんて思って、担当さんと全然違うんですよ。その担当さんの流れで違うっていうことは、やっぱり求人出してなくても、こんな方がいらっしゃるんですけどいかがでしょうかとかって電話をいただきました。すごいありがたいなと思いました。やっぱりうちは専門分野でやらせていただいておりますので、そのところもうれしかったです。

それから、こういう時代になって、私なんかは飲食店や医療の関係ではないので、もっともっと大変な方がいらっしゃると思うんですけど、これって全てに関連してて、地域が地域なもので、すごくどんだん商店がなくなって行って、やっぱり医療の関係の人たちなどはどこかに出かけることもできなかつたりして、全てに関連してきて、自動車業界のほうもどんだんやっぱり悪影響を及ぼすっていうところにもなっています。医療と仕事の両立っていうところでも、それも労務士さんの御紹介でやらせていただきました。そのときも、やっぱり担当さんが、次はこの部署、次はここに行かれたほうがいいですよっていうことでどんだん進んでいってることも、やっぱりそれぞれ皆さん抱えている悩みが違って、その分野のやってる専門が島根県にはちょっと存在しませんっていうことがあります。県外に行かないとその精神的な先生がいらっしゃいませんとかっていうところになってくるので、やっぱり担当さんがいかに自分の業種のことを知ってくださるかで違うから、ハローワークの窓口の担当さんってどのように募っているのかなっていうことは、すごく興味深く思います。分野別で、やっぱり自動車業だったら自動車業を知らない担当さんがお話しするのは違うんじゃないかなと思います。

それから、もう1点はお願いで、うちは除雪機をさせていただいてるんですけど、除雪機の機械の修理、それで、今年は雪がすごく降ったので、それを操縦する、運転する人がいません。それで、雪かきをしてくださいってところで、すごく皆さんのことやってあげたいんですけど、労働時間が限られてて、夜出て、また雪かきに出て、それで結構みんな体調を悪くされるころの、何ていうか、その時間の使い方を労務士さんも知ってるのか、知ってらっしゃらないのかってところで、もうちょっとそこの部分のうまく時間の使い方っていうんですか、そこを理解して、労働者と働き方改革と、そこが、経営者自体も働き方改革を分かっているところがあったりして、何かうまく進んでいない感じがします。これからはもっといろいろとそういう意味では、分野ごとの話だったり、私たちが自動車業界でそういう分野の会っていうのを進めていくに当たっては、やっぱり協力を求めるっていう機関っていえばハローワークさんであり、商工会の方の担当さんにいろいろ分かっていたらいいなと思って。

すみません、長くなりましたが、ちょっと取り留めのない話で終わって申し訳ございませんが、よろしく願いいたします。失礼します、すみません。

○吉田職業安定部長 すみません、職業安定部の吉田でございます。御意見ありがとうございます。ハローワークの窓口というところをお話いただきましたので、その点でございます。本当に励みになる御意見いただきまして、ありがとうございます。

おっしゃられるとおり、やはりハローワークの窓口において、いろいろ基本的には我々のほうとしても、プラスワンサービスというような形で展開をしてみたいと思っているとところではございますが、確かに窓口の担当によって温度差があるというか、その知識の差、バラつきというのが生じてしまっているというところは我々もちょっと認識としては持っております、極力そういったものをなくすように引き続き取り組んでいくとともに、やはりおっしゃっていただいたように、求職者の方の状況だけではなく、その業界の状況や求職者に求める事など、求人者の方の状況を理解してマッチングしていくということが、先ほどもございましたけれども、重要だと思っておりますし、そういったマッチングをしていくことで、皆様と地域で信頼関係をつくっていくというのが重要だと思っております、また引き続きそういったことにつきましては、いろいろ指導を含め、進めてまいりたいと思っております。

○倉持局長 すみません、私からもひとこと。職員にとって励みになるような御意見いただき、本当にありがとうございます。

業界、業態について知らない、的確なアドバイスができない、まさにそのとおりだろうと思っております、先ほどおっしゃっていた除雪の關係の、どの時間帯にどういう作業をするのかということも踏まえていない、どういうシフトを組んでいくのがいいのかというようなこともなかなかお話しはしにくいんだらうなと思っております。

私どもも業種を捉えたグループごとの御説明などもするのですが、それ以外に個別に、例えば働き方改革推進支援センター等で個別の企業の状況を聞きながら、どういう仕事をされてるかに応じて、どういう方たちが働いていらっしゃるということも聞きながら、どういう勤務制度が適切ということのアドバイス等もしていただいているところです。ただ、私ども職員のほうも、実際に、本当は皆さんの働く現場を見て、勉強をして、実情を、どんな機械を使って、どんな作業をしているのかとか、暑いのか寒いのか、重たいのか軽いのか、そういうことも含めて、実感として経験して持っていくと本当は良いと思うのですが、なかなか、すみません、そちらの研修が十分には進んでないところもありまして、ぜひそういう業界、実際の現場の勉強も引き続き取り組んでいくようにしたいと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○佐々木委員 ありがとうございます。

○野田会長 じゃあ、金築委員。

○金築委員 すみません、金築です。よろしくお願いいたします。

2点ございまして、先ほどまで出てるお話にもちょっとつながるんですが、最初に森脇委員のほうで、デジタルな時代になっていって、そういったものができる人材がやっぱりもう企業が求めているのでっていうお話の中で、今回の施策の中にもありました様々な学びの中の職業訓練とかも、本当にIT学ぶようなものもたくさん用意されているんですけども、一方で、やっぱり働きたいっていうことでハローワークに来られる方は、多分早く働きたいっていうことだと思うので、こうやって1.3倍近い、一応倍率はあるので、何となく、マッチングがうまくいってるかいないかは別として、職に就いていかれて、でも、結局入ってこられて、なかなかそのITの部分がちょっとどうかなっていう方も結構いらっしゃるのかなと思います。

ハローワークの窓口で訓練とかの御支援、勧められたりとかっていうのもされてるんですけども、どうも地区によってやっぱりそこも、先ほどの担当者の方のっていうお話があったと思うんですが、ばらつきがあるのかなと。出雲とかですと、割と、訓練、しっかり学んで社会に出てくださいねっていうところの、何か促進というか、そういったものが

すごくなされているのかなっていうふうに感じたりとか、松江はやっぱり訓練受ける方がすごく減ってきていて、その中で、いろんな事情はあると思うんですけども、ただ、私たちがそうやって訓練来られる方とか出会うと、本当にまだITのスキルが全然足りてない方がやっぱり結構来られる。そういう状況を見てると、今の飲食業とかで職を失って、でも、次の仕事、違う業種ってなったときに、多分そのままマッチングされると、企業としては、これ、私たちはどこから育てていったらいいんですかねっていう状況にもなるのかなっていう気がします。

なので、窓口に来られる方の、本当に何か今のスキルとかそういったものも把握していただいて、学ぶ機会っていうものも、この期間、限られた期間だと思うので、ちょっとしっかり身につけていただくような、そういうアドバイスも窓口のほうでしていただけたらいいなというのが1点です。

それから、もう1点は、障害者の就労促進っていうところで今日もお話があったんですけども、今年度、体が不自由で病院に通いながら学校に行かれているという方を、テレワークでインターンシップを受けさせてもらいました。そのときに、すごく優秀な生徒さんたちで、熱心で、でも、その生徒さんたちがテレワークでこういうことができるっていうことを知るまで、もう自分たちの将来には未来はないみたいなことをすごく思っていたらっしゃったそうです。そういう機会をつくって少し体験するっていうことで、自分たちにもこれから先、可能性があるのかなっていうことを思ったということをしていただきました。

ただ、実際にインターンシップさせてもらって感じたことは、これが、じゃあ企業に障害者の就労促進していきましょう、障害者の雇用率何パー上げていきましょうっていう中で、じゃあ、受け入れて企業がそのまますぐ対応できるかというところ、これ、かなりハードルは高いだろうなというふうに思っています。確かにスキルは高いけれども、やっぱり企業として環境面であったりとか、それから精神面であったりとかのサポートっていうのはすごく重要になっていく中で、企業も、その人材不足の、でも、一助になってくれるぐらいの力はきっと持った方々がいらっしゃると思うので、そのマッチングであったりとか、その企業が受け入れるためのやっぱりバックアップ、上げていくためには企業も覚悟持っていないといけないと思うんですが、そのために、やっぱり中小企業っていうのはまだ体力が少ないので、そういった体力面、環境整備であったりとかいろんな支援ができるような企業に対する支援っていうものがもうちょっとあるとか、あと、やっぱり知る機会で

すよね、企業さんが。こういうふうにやったら障害者の方、そういった力ある方も採用できますよっていうところが何かもう少し広まってくると、何か、今、じゃあ、どうやって障害者の方を採用して、上げろ上げろって言われるけれども、採用して行って、いろんな機関はあって、サポートしますよって言われてますけれども、何かもうちょっと踏み込んだ支援がないと、実際に企業さんも障害者雇用には踏み切れないんじゃないかなというふうに感じています。本当、今回すごい優秀な方がいらっしゃるのに、この方々の将来のマッチングってなったときにどうなるのかなと、じゃあ、自分たちが受け入れようと思ったときに、そこを、じゃあ、はい、採用しますよっていうふうにはなかなかいけないっていうのを考えたときに、もう少し幅広の、何か、幅広の支援はされてるかもしれないのでもう少し踏み込んだ支援になるのかもしれないですけども、そういったことがあると障害者の就労促進につながっていくのかなというふうに感じました。

ちょっとこういう経験させてもらったのでお伝えさせていただいたところです。ありがとうございます。

○吉田職業安定部長 どうもありがとうございました。

本当に貴重な御意見いただいたと思っております。前段の訓練のお話につきましても、御意見いただきましたとおり、地域ごとのばらつきがあるというお話いただいております。地域ごとにやはり訓練の設定コース数の問題等もあるとは思いますが、ただ、訓練を受けていただいて、仕事についていただく、やっぱりなかなか訓練を受けずにもう働きたいという求職者の方も多いんですが、まさにハロートレーニングのスローガンが「急がば学べ」というスローガンになっておりますので、そういった点を含めて、引き続きハローワークのほうでも、例えば事例を活用して説明するなど、訓練の重要性とか必要性を認識していただいて、一定レベル、技術を持っていただいて再就職していただくというところを努めてまいりたいと思っております。

また、障害者雇用の関係で御意見いただきました。確かに、なかなか障害者の方を雇用するということで、いろいろ、特に障害者の方ですと、個々のケースによってまたその支援の仕方というのも変わってきたりとか、配慮の仕方というのが変わってくるというのもございますので、そういったところもハローワーク含め関係機関と引き続き連携しながら、まさに先ほど委員の方がおっしゃられたように、テレワークとかそういったものが、まさにこのコロナの関係で今までの我々が認識していたような障害者雇用じゃないような働き方というのも出てくると思っていますので、そういった点も、我々関係機関、認識深めま

して、支援のほうを努めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○野田会長 どうぞ。

○大矢委員 すみません、では、ちょっと関連いたしまして、障害者雇用について、あらましでは4ページに、重要な施策ということで上げてあると思います。今、実雇用率は、何か全国7位ということで、島根県、決して全国的に見て劣っているということじゃないと思いますが、ただ、やはりまだ残り3割未達成の部分があるというふうに伺っております。そして、この3月から0.1%上がったということで、やはりこの部分について、さらに労使ともに努力していかなきゃいけない部分だと思っております。

この4ページによりますと、そうしたハローワークのほかにも専門的な障害者の職業センターといったようなところと連携して就職のお世話をしているということですが、なかなかやはり専門的な分野だと思っております、例えば障害者の方を何とか採用したいという、そういうニーズがあったときに、障害者の方に特化した求人、求職とか、そういう状況の把握というのができてくるのかなというところがちょっと疑問がございます、その辺はどうなってるのかなというふうに思いますが、どうでしょうか。

○吉田職業安定部長 職業安定部長の吉田でございます。

引き続き障害者雇用のお話ということで、現状の把握というところでございますけれども、なかなか求人というお話になりますと、障害者の方の求人という形で、対象求人というのがあるんですけれども、基本的には、一般の求人全てが障害者の方も応募できる求人でございます。そういった状況の中で、例えば個別の支援をしていく中で、いろいろ本人の適性等を踏まえて、個別の事業所様にお話をさせていただきまして、一般求人から障害者専門の求人のほうに切り替えていただいたりとか、あとは、その方々、支援している方々の特性に合わせて、個別に求人を開拓したりというのをさせていただいておりますので、なかなか一概に障害者の方だけの求人っていうところの見方が正しいのかどうかっていうのはあるのかなと。中には、障害者の方でも能力が高いという中で、障害をオープンにして一般求人に応募される方もいらっしゃる一方で、障害をクローズにして一般求人に応募される方もいらっしゃるということで、求人ということに関していいますと、なかなかこの障害者対象求人という形で切り出すのは、それが、何ていうんですかね、明確に把握されているかどうかという点と難しいんですけれども、なかなかその辺りで、障害者対象求人の件数という形で見させていただくと、今現状、月間有効求人数が15,495あるんですけれども、単体で、対象求人という形にしたものというのが82件、これは令和3年1

月の状況ですけれども、という形にはなっております。ただ、この82件だけが障害者の方の求人かという、決してそういったことはありませんので、それこそ先ほど申し上げましたとおり、その方その方に応じた支援をしておるところでございますので、そういった中で、その方にどういった求人が必要か、どの求人であればマッチするのかといった観点で求人のほうを選択してマッチングしているというような現状でございます。

○大矢委員 やはり障害があるということで、ある意味インクルーシブのそういう時代ですので、とりわけ障害者の雇用という形でのハローワークの対応は、なかなかそういう制度的にもできてないということでございますよね、今の御説明ですと。障害者に特化した求人という形での取組というか、対応はないわけですね。

○吉田職業安定部長 要は障害者のための求人ということではなくて、いろいろな選択肢の中からどれが最適かという形で選択させていただいてるというような形になります。

○大矢委員 ですから、間口は非常に広く取ってあるという、ちょっとそういうイメージですかね。ですから、その中で一つ一つの状況を御説明いただく中で絞って行って、いろんな連携する機関とやり取りしながら就職に結びつけていくっていう、そういうプロセスなんですね、基本は。

○吉田職業安定部長 そうですね。個々の支援者の方々の状況を見ながら、その方にマッチングできるような求人っていうものを模索していくというような流れです。

○大矢委員 分かりました。

やはり今後も、多分この障害者の雇用については率が上がって行って、より促進されるのではないかと考えておりますので、ぜひよろしく御対応いただきたいなと思います。よろしくをお願いします。

○野田会長 公益委員も含めまして、何かございましたら。よろしいでしょうか。

労働者側のほうでも何か。

○松坂委員 では、ひとつだけ。

○野田会長 じゃあ、お願いします。

○松坂委員 すみません、松坂です。先ほどもちょっと出たんですけど、学校の先生、それからハローワークの職員さんもぜひ企業訪問のほうを実施してもらって、企業の内情をよく理解していただきたいと思います。

ちょっとお聞きしたいのは、いろんな助成金とか補助金とかで、倒産は全国的に減ってくるということだと思っんですね。ただ、廃業が増えとるというふうに全国的には聞いてま

す。まず、島根の状況をお聞きしたいのと、我が社にも廃業されたところから2人勤めたいって言ってこられたんですけど、そういう廃業されたときの就職支援というか、いうことがどういうふうになっとなるかと、それと、ぜひこういう次のコロナの終息後の起業のほうの支援を、これ雇用じゃなくて県のほうになるのかもしれませんが、ぜひ起業者の育成みたいのをお願いしたいと思います。以上です。

○吉田職業安定部長 職業安定部の吉田でございます。御意見ありがとうございます。

廃業の件数でございますが、ハローワークのほうではなかなか廃業された事業所様の数というのは分からなくて、廃業の件数とかですと、帝国データバンクさんとかが定期的に出している数字はあると思うんですけども、個別に我々のほうで把握している数字というのは、申し訳ございません。持っていない状況でございます。

廃業された事業所様にお勤めされてた従業員の方々の就職支援というところでございますが、基本的には、そういった方々、次のお仕事を希望されるという中で、ハローワークのほうで求職の申込みを受け付けまして、就職支援をさせていただくということになっておりまして、ただ、その規模が大きかったりすると、例えば事業所様と連携しながら次の就職支援を展開していくというようなこともあったりするというような現状でございます。

○松村委員 よろしいでしょうか。

○野田会長 どうぞ。

○松村委員 すみません、山陰中央新報、松村です。1点だけ、ちょっと質問をさせていただきます。

ハローワークシステムの刷新のところで、求職者マイページ、求人者マイページの開設、活用というところございますけど、これはもう、すみません、不勉強で申し訳ないんですけど、できておるんですか。

○吉田職業安定部長 こちらがまさに今導入中という状況でございます。今現状、求人者マイページ、求職者マイページというものを、求職者、求人者の皆様方に作成のほうをお願いしておるところでございますが、まだ現時点ではオンラインでの職業紹介とかそういったものができる状況になっておりません。例えば求職者のほうであれば、今ハローワークで公開している求人などをネット上で見る状態であったりとか、求人者様のほうであれば、毎回求人を出していただくんですけども、それをオンラインで求人を出していただいたりとか、求人の修正をオンラインでやっていただくということができるようにはなっておりますけれども、まだオンライン上で就職まで紹介をするとい

う状況にはなっておりませんで、これが一応、段階的に今後展開されるような予定になっておりまして、一応、現時点では、本年9月に一つそういった次の段階のステップに上がっていくというような予定になってるところでございますので。

○松村委員 分かりました。また、マスコミの一員としまして、御紹介できればと思っておりますので。

○吉田職業安定部長 よろしくお願ひいたします。

○野田会長 それでは、ほかにも議題も、、、失礼しました。

○玉串委員 玉串でございます。あらまし6ページ、新規学卒者等への就職支援ということで、重点施策としてお取り組みいただいております、ある意味、県内就職というのは以前からの課題でございますが、Ⅲ-15のところの新規高校卒業者求人・求職・就職の状況というところのグラフを見ておきますと、県内の求人数が非常に激増しております。これは多分お取組の成果だと思ひまして、求人開拓の成果だと思ひしております、まさにあらましに書いてあるとおひなんでございますが、翻って、就職者数っていうのが非常に、少子化の影響もありまして、少し右肩、若干下がっている。これは致し方ない面があると思ひますが、ここの差が非常に大きくなっております。依然として県外就職、これは本人さんの御事情もありまして、下のほうにもございますが、あつて、全ての方がこの県内就職に結びつくとは思ひません、県外に行ってらっしゃる方が。そうした事情の中で、こうした求人をされた企業さんに人が来ないという状況があつて、ある意味、企業さんのほうは非常にがっかりされている。そこには多分、業種の問題ですとかいろんなことがあると思ひます。これが、あらましの6ページに戻りますと、人材不足のマッチングというところに恐らくつながつてきて、ここいら辺りで、やはり人がないと企業経営成り立ちませんので、つながつてきてる面もあると思ひますが、現実問題として、新卒が採れなかった企業さんがどのような対応をして、それが、若い将来を担っていただく方のような人材が確保できない状況がずっと続いているっていうのはやはり大変なことではないかと思ひしております、果たして人材確保ができなかった企業さんが実際にどういう状況にあるのか。それは、やはり労働行政の分野だけではなかなか解決しないと思ひます。そういうのは、やはり幅広くいろんな分野、例えば県内にもいろんな分野、市町村さん、県もありますので、そういうところと産業分野と一体となつて取り組んでいく必要があるなというふうに思ひしております。

現状だけ教えていただきたいと思ひますし、何か施策的にお取組があればお聞かせいた

だきたいと思います。よろしく願いいたします。

○吉田職業安定部長 どうもありがとうございます。

学卒者の就職支援というところでございまして、委員おっしゃられるとおり、なかなか県内の求人のほうは引き続きいただいているという状況の中、新規学卒人口そのものが減っているというところで、なかなか就職件数、人数として上がっていないというところもございまして。

新卒が確保できなかったところの事業所様の状況というところになると、なかなか個別の状況というのは把握が難しいところでございますが、そういったところにつきましても、もし御希望というか、一般求人というのもいただければ、引き続きマッチングというところで支援のほうはさせていただいてるところでございますし、委員おっしゃられたとおり、こういった若者の県内就職という辺につきましても、島根県さんのほうも一番問題点として上げていただいているという中で、我々と島根県さんのほうでも雇用対策協定に基づく実施計画などでそれぞれ強みを生かして連携して支援をしているというようなところでございますし、労働局でいいますと、やはり県内の学生さんのほうに、県内企業、いいところがあるんだよというところをより知っていただかなければいけないというポイントがあると思いますので、我々、一つ、制度としてこちらにも記載させていただいておるんですが、雇用管理が優良で、若者の採用等に積極的な企業を厚生労働大臣が認定するユースエール認定というものがございまして、こういった認定企業をどんどん増やしていきつつ、県内の学生さんにこれだけいい企業があるんだよというような情報発信を展開しておるところでございまして、ちょっとこの認定制度そのものが認知度がなかなか上がっていないというのもございまして、もしかすると御覧になられた方いらっしゃるかもしれないんですけども、テレビでCMをしたり、あと、学生さんに向けて、個別にこういった制度がありますよというのを、島大さんとも連携して、個別に学生さんにメールで御連絡しようということを検討はしているところでございますし、引き続きこういった御支援を続けていながら、県内の企業に就職するということを学生さんに一つの選択肢としていただくというような取組のほうを進めておるところでございます。

御回答になってたかどうか分からないんですが、以上でございます。

○玉串委員 よろしく願いいたします。

○野田会長 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

それでは、ほかにも議題がございますので、令和3年度島根労働局行政運営方針（案）

について、今回出された意見についてもまた調整いただくということをお願いをして、本審議で了承されたこととしてよろしいでしょうか。

(異議なし)

○野田会長 ありがとうございます。

(2) 島根県電気機械器具製造業最低工賃について

○野田会長 それでは、次、議事の2、島根県電気機械器具製造業最低工賃についての審議を行います。

事務局から説明をお願いいたします。

○藤原賃金室長 失礼いたします。賃金室長の藤原でございます。基準部長が本日不在でして、私から島根県最低工賃の諮問につきまして御説明いたします。座って説明させていただきます。

資料としましては、資料ファイルの労働基準部Ⅱ－1となります。番号が振ってなくて大変申し訳ありませんが、1枚目の地方労働審議会への諮問についてとなっている1枚物が、これが(1)となります。2枚目の島根県電気機械器具製造業最低工賃という1枚物、これが(2)となります。3枚目の第13次最低工賃新設・改正計画となっている、これも1枚物ですが、これが(3)となります。4枚目以降の、令和2年家内労働実態調査結果報告書、これが(4)ということになります。

まずは、この資料のナンバーⅡ－1の3枚目、(3)になりますが、第13次最低工賃新設・改正計画、これを御覧ください。

島根県では現在3つの最低工賃が設定されておりまして、本来は、昨年度、電気機械器具製造業に係る最低工賃の改正を検討する予定でしたが、厚生労働省で統計調査の不正問題等もありまして、多くの方に大変御迷惑をおかけして申し訳ありませんでしたが、この影響を受けまして、全国的に家内労働の実態調査が行えなかったために、1年をずらして、今年度、昨年11月から12月にかけてですが、電気機械器具製造業に係る家内労働実態調査を行いまして、改正決定の検討を行うこととしたものでございます。

最低工賃の改正の諮問の要件につきましては、資料のⅡ－1の1枚目、(1)になりますが、地方労働審議会への諮問についてという資料の4番目、4のところにあります。①としまして、前回の改正から3年以上経過しているもの、②としまして、継続性のある業種で適用家内労働者数が300人以上存在するもの、③として、他地域等の関連性が強

い業種、④島根県の主要産業に関連するもの、⑤工賃が低廉な業種、以上のことを要件として、総合的に判断することとされております。これらの要件に基づきまして、電気機械器具製造業に係る家内労働の現状等につきまして御説明いたします。

現在、電気機械器具製造業について設定されている最低工賃の品目、工程は、資料のⅡ－１の２枚目になりますが、（２）となります。島根県電気機械器具製造業最低工賃を御覧ください。電気部品の足カットとワイヤーハーネスの差しのこの２工程、これとなっております。ちなみにこの足カットというのは、いわゆる電気の基盤にコンデンサーとか抵抗とか、そういったものをはめ込む際、長いやつをニッパーで切るような作業ということでございます。それから、ワイヤーハーネス差しというのは、たくさんのコードをコネクタにつけて、取りまとめて、自動車や機械といったものに取り付けるための内職ということでございます。電気機械器具製造業に係る最低工賃の設定は、現在この２つのみということになっております。

なお、直近の工賃の改正につきましては、平成１５年の７月６日となっておりますが、その後、３年ごとに改定の検討は行ってはおりますが、実際、改定は行われてはおりません。

次に、島根県内の電気機械器具製造業の家内労働に係る委託者、事業所数と家内労働者数についてですが、毎年４月１日現在について報告いただく委託状況届というのがあります。これによりますと、委託者数、事業所数が１０社で、家内労働者数は６９名となっております。前回調査の平成２８年度調査では、委託者数が８社で、家内労働者数は１０５人でしたので、この４年間で事業所数は２社増えてはおりますが、家内労働者数は３６人の減となっております。１０年前と比べますと、平成２２年度調査では１５７人となっております。半分以下となっている現状です。

なお、最低工賃の設定品目にある２つの作業、これを行っている労働者はどれぐらいいるかと申しますと、今年度調査において、電気部品の足カット作業、これは事業所が２社で２名、ワイヤーハーネスの差しの作業が１社で１７名、合計１９名と、さらに少数となっているという現状があります。また、電気機械器具製造業に係る家内労働者６９人については全て県内居住者ですので、他地域との関連性、影響は特段ありません。

それから、県内の電気機械器具製造業につきましては、製造業全体に占める労働者の割合というのが約２０％程度ありまして、島根県における主要産業であるものと思われれます。

次に、家内労働実態調査結果につきましては、資料Ⅱ－１の４枚目ですね、４枚目以降

に、(4) となりますが、結果報告書としてつけております。最低賃金と比べて工賃額、時間換算がどうかといいますと、結果報告書の11から12ページに作業ごとの1時間当たりの工賃額を載せておりますが、中には高いものもありますが、ほとんどは最低賃金の時間額以下となっております、最賃額と比べれば、この工賃は低廉、低額なものとなっております。年々この時間平均の工賃額が下がってはきておりますが、これは家内労働、内職の仕事量自体が減ってきておりまして、仕事量が増えれば、どうしても急いで仕事、作業をしたりしますので、仕事がなければゆっくり作業を行うということもあろうかと思っておりますので、家内労働はいわゆる出来高払いということにもなりますので、仕事量が時間単価にどうしても影響しているのではないかというふうに思われます。

ただ、最低工賃が設定されている2つの作業に限ってみれば、家内労働実態調査報告書の15ページにあるとおり、1時間当たりの工賃額については、年によって増減はありますが、以前と比べてそう低下している状況ではございません。

こうした電気機械器具製造業を取り巻く状況や家内労働者数の推移などを総合的に検討したところ、島根労働局としましては、島根県電気機械器具製造業最低工賃については現在の金額のまま継続させまして、今後の委託者や家内労働者の状況や労働者の賃金、工賃額の動向を注視しましてこれら推移を見守ることとして、今回は改正を見送ることが妥当と判断しました。

なお、この労働局の見解につきましては、労使各委員の代表される方に御報告、御説明しましたところ、諮問を見送ることについては御了解をいただいております。

以上、御報告申し上げます。

○野田会長 ありがとうございます。

島根県電気機械器具製造業最低工賃についての説明がありましたけども、もう既に労使のほうではご相談されているということですのでけれども、追加で御質問がありましたらお願いをいたします。

公益委員のほうからは何かございますでしょうか。

じゃあ、景山委員。

○景山委員 労働側といたしましては、先ほど室長が説明なさったとおり、結論も含めて、この工賃については見送りということで結構だというふうに思っております。懸念をしておりますのは、これが改正を見送ることですので、廃止ではないということを確認をいただきたいということと、それから、コロナ禍ということで、ちょっと分かりません

けれども、先ほど在宅っていう仕事の中の家内労働ということなので、もしかして仕事を細分化したりしていけば、こういった仕事も県内に増えていく可能性はあるのではと。それから、一時期海外に出ていった仕事が、電気機械器具などについても国内に帰ってきているっていう流れもございますので、そういったところについては、引き続き注意をしていただいて、また情報をいただければというふうに思う次第でございます。以上です。

○倉持局長 ありがとうございます。

委員からお話があったとおり、廃止ではなくて、諮問を見送らせていただくということでもお願いしたいと思います。

それと、在宅のお仕事が増える可能性があるということですので、いろいろな情報をお聞きしながら、何か手当てが必要な場合にはまた御相談させていただきたいというふうに思っております。よろしくお願いたします。

○森脇委員 異議はありません。

○野田会長 ありがとうございました。

それでは、その他ないようですので、島根県電気機械器具製造業最低工賃は改正諮問を見送るということにしたいと思います。ありがとうございます。

(3) 島根労働局第13次労働災害防止計画の実施状況について（報告）

○野田会長 それでは、続いて、次第では議題になってますけれども、報告ですね。島根労働局第13次労働災害防止計画の実施状況についての報告をお願いいたします。

○藤原健康安全課長 健康安全課長をしております藤原と申します。

それでは、私のほうから島根労働局第13次労働災害防止計画の実施状況について御報告させていただきます。資料は、労働基準部資料のⅡ-2を御覧いただきたいと思います。座って説明させていただきます。

まず、この労働災害防止計画は、労働災害などを計画的に減少させるために5年ごとの中期計画を策定して推進しているところであります。島根労働局第13次労働災害防止計画は、平成30年度を初年度とする令和4年度までの5年間で1つのスパンとして数値目標を定め、推進しているところであります。それで、島根労働局第13次労働災害防止計画の全体の数値目標としては、死亡者数については年平均6人以下、それから、休業4日以上死傷者数については、令和4年度までに平成29年対比で5%以上、数値でいきますと685人以下とする数値目標を掲げて推進しているところであります。

それで、令和2年の労働災害の発生状況はどういう状況であるかと申しますと、速報値ではありますけれども、死亡者数については、製造業で1人、それから建設業で2人、その他の事業、これは建設コンサルタント業ですけれども1人、計4人の方がお亡くなりになっております。休業4日以上之死傷者数については、671人被災されているところであります。死亡者数につきましては、対前年同期比で2人減少、それからまた、平成30年から令和2年までの年平均では5人となりまして、目標であります年平均6人を現段階ではクリアしているところであります。死傷者数につきましては、対前年同期比で2.2%の減少、また、対平成29年の同期比で5.0%減少しているところであります。次年度においては、特に60歳以上の高齢者の災害の比率が全体の約3割を占める当局においては、昨年度、厚生労働省で作成されました高年齢労働者の安全と健康の確保のためのガイドライン、エイジフレンドリーガイドラインの周知を引き続き行い、高年齢労働者に係る労働災害防止対策等を一層推進し、さらなる労働災害の減少に向けて取り組んでまいりたいと思っております。

それから、次のページを見ていただきたいと思います。ここからは業種別の対策となります。まず、建設業であります。計画の目標でありますけれども、5年間で死亡者数を10人以下とする目標を掲げております。先ほど説明しましたように、令和2年においては2人の方がお亡くなりになっております。平成30年からですと、これまでのところ8人の方がお亡くなりになっているところで、目標達成に向けてはちょっと厳しいかなという状況であります。

また、特に墜落、転落による死亡災害が、平成30年、それから令和元年に続いて発生しておりまして、引き続き墜落、転落災害の防止対策を重点として、労働安全衛生規則の遵守の徹底を図ってまいりたいと思っております。

それから、次のページのほうへ行きまして、製造業であります。計画の目標でありますけれども、5年間で死亡者数3人以下とする目標を掲げております。令和2年においては、パルプ、紙製造業で1人の方がお亡くなりになっております。平成30年からこれまでのところ、2人の方がお亡くなりになっておりまして、建設業と同様、目標達成に向けて、ちょっと厳しいというところであります。平成30年の死亡災害、それから今回の死亡災害も、非定常時での機械による挟まれ災害で死亡災害が発生しておりまして、機械による挟まれ、巻き込まれ災害の防止対策を重点とした安全衛生対策の徹底を図ってまいりたいと思っております。

それから、次に、次ページのほうを見ていただきまして、林業であります。計画の目標でありますけども、5年間で死亡者数2人以下とする目標を掲げております。令和2年においては死亡災害は発生しておりません。死亡災害も含めた重篤な災害は、林業の場合、伐木作業時に発生していることが多いことから、引き続き、令和元年8月に伐木作業等における安全対策が強化された改正安全衛生規則の遵守の徹底、また、令和2年4月に改正されましたチェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドラインに基づき、指導の徹底を図ってまいりたいと思っております。

それから、次に、次ページのほうを見ていただきまして、道路貨物運送業であります。計画の目標としては、休業4日以上之死傷者数を平成29年と比較して減少させるという目標を掲げております。令和2年における死傷者数は速報値で47人となっております、対前年同期比では6.8%増加しておりますけども、対29年同期比では13%の減少となっているところであります。道路貨物運送業の労働災害の特徴としては、荷役作業中での労働災害が多いことから、引き続き道路貨物運送業における荷役作業の安全対策のためのガイドラインに基づきまして、周知、指導を行ってまいりたいと思っております。また、荷主先での労働災害も多いことから、荷主等の立場になる製造業、それから、商業等を対象とした説明会等を利用しまして、この荷役ガイドラインに基づく荷主等による取組の必要性、好事例を紹介して、この取組の促進を図ることとしております。

それから、次のページに行ってくださいまして、小売業、社会福祉施設であります。計画の目標としては、道路貨物運送業と同様に、休養4日以上之死傷者数を平成29年と比較して減少させるという目標を掲げております。ここに、計画の目標に小売業82人以下、社会福祉施設83人以下と記載しておりますが、これにつきましては、誠にすみません、誤植ですので、ちょっと削除していただきますようお願いいたします。

それで、小売業においては令和2年における死傷者数は速報値で75人となっております、対前年同期比では10.7%減少しております。また、平成29年同期比でも11.8%の減少となっているところであります。一方、社会福祉施設においては令和2年における死傷者数は速報値で88人となっております、対前年同期比では11.4%の増加、また、平成29年の同期比で4.8%の増加となっております。引き続き、多店舗展開企業等の本社、本部等に対する指導と併せて、働く人に安全で安心な店舗・施設づくり推進運動を推進し、安全衛生に対する醸成を図ってまいりたいと思っております。

それから、次のページに行ってくださいまして、これが労働衛生分野における進捗状況

であります。まず、メンタルヘルス対策についてでありますけれども、計画の目標でありますけれども、メンタルヘルス対策に取り組んでいる労働者数10人以上の割合を80%以上とする目標につきましては、これまでのところ実態把握の調査を行ってはおりません。今後、監督署が行う事業場への安全衛生指導時において実態把握等を行うこととしております。メンタルヘルス対策に取り組んでいない事業場等に対しては、島根産業保健総合支援センターなどと連携して集団指導をするなど、計画的、効率的にメンタルヘルス対策の取組の普及を図ることとしております。

それから、ストレスチェックを実施した労働者数50人以上の事業場のうち集団分析を行った事業場の割合を80%以上とすることに対しては、50人以上の事業場から毎年ストレスチェックの実施状況報告が監督署のほうに出されます。これによれば、集団分析を行った事業場の割合は、平成29年においては70.1%、平成30年には73.6%、令和元年は79.8%と、年々割合が高くなっておりまして、集団分析につきましては努力義務の部分でありますけれども、引き続き、集団分析を行っていない事業場に対しては、集団分析をすることで職場環境改善につなげていただきたいというところで指導することとしております。

それから、次に、化学物質対策でありますけれども、これにつきましても、現在どういう状況であるか実態把握をしておりません。今後、監督署が行う事業場への安全衛生指導時等に実態把握をすることとしております。SDSの交付義務対象物質について、SDSが交付されていない容器等を発見した場合には、譲渡・提供者に対し指導等を行い、交付、表示を徹底することとしております。

それから、次に、腰痛、熱中症対策についてであります。計画の目標でありますけれども、腰痛については、第3次産業における死傷者数を令和4年までに平成29年と比べ10%以上減少させるという目標であります。このグラフを見ていただきますとおり、平成29年が25件、令和2年の速報値31件ということで、6件、24%増加しているところでありまして、厳しい状況であります。腰痛による労働災害の減少に向けて、引き続き職場における腰痛予防対策指針に基づく取組について周知、指導を図ってまいりたいと思っております。

それから、熱中症のほうでありますけれども、目標として、死傷者を2013年、平成25年ですけれども、から2017年、平成29年までの5年間と比較して、2018年、平成30年から2022年、令和4年までの5年間で20%減少の目標を掲げております。

平成25年から平成30年までの5年間の被災者数が19人でしたので、20%減ということになれば15人以下としなければならないところですが、平成30年から令和2年の3年間でもう既に23人の熱中症で被災しておりまして、既に目標達成は無理な状況であります。これ以上の熱中症による被災者を出さないためにも、熱中症クールワークキャンペーンの周知、指導を徹底するとともに、WBGT値、暑さ指数計の測定器を活用した現場指導の徹底を図ることとしております。

以上、島根労働局第13次労働災害防止計画の実施状況について御報告させていただきました。

○野田会長 ありがとうございます。

ただいまの報告について、何かございますでしょうか。

じゃあ、景山委員。

○景山委員 すみません、何度も。2点あります。

1つは、製造業の部分ですけれども、ここ数年の中の死亡事例というのは、今年度にもありますように、大型高圧のプレス機だと認識しています。横展開が十分に県内に図れていないのではないかという懸念を持つわけですし、圧死ですので即死ですよ。何万トンプレスが、その自重が体にかかるという、本当にちょっと想像したくない事故です。ですので、業種も、また、そういったプレス機がある部分については限られますので、ぜひ徹底的に検証いただいて、横展開をお願いしたいと切に思っているところでございます。

それから、1点は質問になりますが、今年度は新型コロナによる労災認定なども全国では進んでいるわけですが、この島根労働局管内での労災認定の中で新型コロナに関わるものがあれば教えていただきたいですし、今後の計画について何かあれば教えていただきたいと思っております。

○倉持局長 御質問と御意見ありがとうございます。労働災害、島根県内では、皆さんの御努力で大分減らしていただいたのですが、委員から御指摘があったような非常に重篤な被害が出ているような災害等については、同種の機械を使っているところに周知をしていくとか、いろいろな形で情報を発信して、同種の災害が起らないような取組、引き続き行っていきたいと思っております。業界団体等があるところには、速やかに、死亡災害等が発生した場合に、今まであまり接点のなかった業界団体等でも要請をさせていただき、そこから周知、横展開をお願いする取組をしておりますので、引き続きそれは取り組んでいきたいと思っております。

それから、コロナの関係ですけれど、県内では労災請求と労災認定、いずれも1件でございます。個別の特定につながってしまうので詳細は申し上げませんが、現時点で1件です。それ以外に、事業場等が判明している発生例については、各事業場に連絡をいたしまして、コロナについても労災保険の対象になりますと、給付対象になりますということをお知らせ申し上げて、請求の勧奨をしております。ただ、事業場が把握できてないところについてはなかなか周知ができないところはあるのですが、いろいろな機会にコロナについても労災の対象になりますということのお知らせをしているところです。また、周知について何か御提言とか御指導等がございましたら、いただければというふうに思っております。よろしくお願いいたします。

○島田委員 島田でございます。よろしくお願いいたします。

先ほどの景山委員の意見と若干重複をいたしますが、労災に関してですが、近年、生産性を上げるために、これは僕は不可欠だと思っておりますが、複数のポジションをこなすということが求められています。生産性を上げるためにはもうこれは不可欠だと認識をしておりますが、ということは、複数のポジションをこなしていく過程で若干不慣れな仕事も対応できるようになっていかなきゃいけないということが求められていますので、その辺りを、先ほど周知、横展開という話が出ましたが、しっかりお願いをしたいということと、一つ気になっていまして、企業内の安全衛生委員会がしっかり機能しているかどうかという問題です。これは意識の差が非常にばらつきが多いかなと思っております。しっかり安全衛生委員会が機能しているところから、形骸化、形だけのものになっているところまでございますので、周知、指導という横展開の中で、その部分もしっかり知らせていく活動を強化をお願いしたいなと思っております。以上です。

○倉持局長 ありがとうございます。企業の中で、様々な業務ができるように、いろいろな仕事を並行してされるようなこともあるでしょうし、皆さんがたくさんの仕事に対応できるように取組されてるところもあると思っております。不慣れな業務で災害が起きないようにということはもう本当に基本だと思っておりますので、基本的なところは個別の指導をするときにも注意して見ていきたいと思っております。

それから、安全衛生委員会の活動状況、この活性化、本当に大事なことだと思っております。なかなか具体的にどこがどうだという形での御説明ができる把握の仕方はしていませんけれど、個々に企業指導等する際には、安全衛生委員会の状況を確認して、活性化できるように指導しております。効果的な取組等がありましたら教えていただければあり

がたいと思っております。よい事例などがあれば、安全衛生の取組が優良な事業場を表彰することもしているのですが、その際に、安全衛生委員会の活動が非常に活発であることというようなこともお聞きして、そこも評価しながら、表彰の際に、この企業さんではこういう取組してますということを紹介するような形での展開もしております。

○野田会長 そのほか何かございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

(4) その他

○野田会長 それでは、そのほかの議事項目などありましたら、事務局から説明をお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 特にごございません。

4. 質疑

○野田会長 各委員の皆様方から、全体を通して何かございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、最後に、島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、本日の審議会の議事録署名人を指名させていただきます。

私が公益委員を代表して署名人になりますので、労働者側を代表して景山委員、使用者側を代表して森脇委員をお願いをしたいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○野田会長 ありがとうございます。

閉会

○野田会長 以上をもちまして議事を終了いたします。皆様の御協力により円滑に進行いたしました。ありがとうございます。

労働局におかれては、本日いただいた御意見を尊重されて、今後の行政運営に生かしていただきたいと思っております。

それでは、進行を事務局へお返しいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 野田会長様、議事の進行をありがとうございます。

それから、委員の皆様、熱心に御審議いただきありがとうございました。

最後に1つお願いが、事務連絡がございます。委員の皆様の任期でございますけども、本年9月末までとなっております。委員の委嘱に当たりましては、任期の通算期間とか、失礼ながら年齢等々、ガイドラインが設けられているところでございます。このことを踏まえまして、新年度のできるだけ早いタイミングで次期の役員改選に係る御相談を関係各所にしたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上でございます。

それでは、最後、閉会に当たりまして、倉持労働局長から一言挨拶をしまして、閉会とさせていただきます。

局長、よろしく願いいたします。

○倉持局長 本日は貴重な御意見、御提言をたくさんいただきまして、本当にありがとうございます。いただいた御提案等を十分そしゃくし、署所にも展開しながら、来年度の行政運営、積極的に進めてまいりたいと思いますので、引き続き御指導いただきますようよろしく願いいたします。本日はありがとうございました。