

令和3年度第1回島根地方労働審議会

日 時：令和3年12月7日（火）

13：30～15：30

場 所：松江地方合同庁舎5階 共用第4会議室

開会

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、ほぼ定刻となりましたので、ただいまから令和3年度第1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。会長に議事を務めていただくまでは、私のほうで進行をさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。また本日、新型コロナの感染防止対策としましてパーティションを設置しております。大変恐縮でございますけれども、以後の進行につきましては、着座をして進行をさせていただきたいと思っておりますので、御了承のほどをよろしくお願い申し上げます。

資料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、机の上には会議次第、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現行版と、島根地方労働審議会運営規程の改定案の関係、このほか、委員の皆様には、封筒の中に第2回審議会の日程調整のお願いの文書、それと議事録確認先の登録のお願いの文書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、公益側の松村委員と宮本委員、労働側の錦織委員から欠席の御連絡をいただいております。従いまして、審議会委員18名のうち15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御報告いたします。

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。報道関係は、今のところお見えには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、あらかじめ御了承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、開会にあたりまして、島根労働局長、倉持から御挨拶申し上げます。

○倉持局長 島根労働局長の倉持でございます。審議会の開催にあたりまして、一言御挨拶

拶を申し上げます。

本日は大変お忙しい中、本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、日頃から労働行政の推進につきまして御理解、御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。委員の皆様には、本年10月1日付で委員に御就任いただきました。委員をお引き受けいただきましたことに御礼を申し上げます。島根労働局の行政運営について、今後、御指導、御助言等いただきますようお願いいたします。

さて、県内の雇用情勢でございますが、令和3年10月分の有効求人倍率につきましては1.60倍ございました。全国が1.15倍であるところ、高い水準となっております。ちなみに、昨年の10月は1.37倍、昨年の8月から今年の3月までは1.3倍台で推移してはいましたが、製造業の求人増加傾向が続くなど、回復してきているところでございます。従前から人手不足感が強かった建設業、医療、福祉業等では引き続き高い求人倍率となっており、人手不足の解消が課題となっております。また、当県の産業の一つの柱である観光関連の宿泊業、飲食業、こちらはコロナウイルス感染症の関係で、いろいろ大きな影響を受けた分野でございますが、こちらの業界でも求人を再開する動きが見られております。これらの状況を踏まえまして、令和3年10月における雇用情勢の判断について、これまで一部に持ち直しの動きが見られるとしていたところを一つ引き上げまして、持ち直しの動きが広がりつつあると上方修正を行ったところでございます。

今申し上げましたように、雇用をめぐる状況は、感染症の流行が始まって拡大していた頃の強い不安や不透明感に比べますと感染者も減少し、オミクロン株などの新たな心配材料がございますものの、大分落ち着いてきたようにも思えます。このような中で、労働局といたしましては、感染症の状況について引き続き注意深く見ながら、変化に応じた対応を継続しつつ、雇用の維持、継続、働き方改革の推進、労働環境の整備など、女性、若者、高齢者、障害者など、あらゆる方々の職場における活躍を促進し、安心・安全な職場づくりの実現に向けた取組を進めてまいりたいと考えております。

本日は、本年度の重点施策に係る上半期の実施状況と今後の取組内容などについて、委員の皆様から忌憚のない御意見、御提言を賜りまして、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、どうぞよろしくをお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、島根労働局の各担当部長、室長を紹介させていただきます。

まず、総務部長の澤出でございます。

○澤出総務部長 澤出と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 雇用環境・均等室長の津森でございます。

○津森雇用環境・均等室長 津森と申します。よろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 労働基準部長の三上でございます。

○三上労働基準部長 三上です。よろしくお願ひします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 職業安定部長の吉田でございます。

○吉田職業安定部長 吉田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、10月1日付で新しく委員に就任いただいた方及び引き続き就任いただきました方々を御紹介させていただきます。お手元でございます島根地方労働審議会委員名簿によりまして、公益委員、労働側委員、使用者側委員の順に御紹介をさせていただきます。

それでは、まず公益委員からでございます。新谷委員でございます。新たに御就任いただきました。

○新谷委員 新谷でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 玉串委員でございます。

○玉串委員 玉串でございます。引き続きです、よろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 永野委員でございます。

○永野委員 永野と申します。よろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 野田委員でございます。

○野田委員 野田です。よろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 松村委員でございますが、本日は御欠席です。

宮本委員も本日は御欠席です。

続きまして、労働側委員を御紹介させていただきます。

景山委員でございます。

○景山委員 引き続きよろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 楫委員でございます。新たに御就任いただきました。

○楫委員 楫と申します。よろしくお願ひいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 島田委員でございます。

○島田委員 島田でございます。よろしくお願ひします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 西尾委員でございます。

○西尾委員 西尾です。よろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 錦織委員でございますが、本日は御欠席です。

続きまして、乗本委員でございます。

○乗本委員 乗本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、使用者側委員を御紹介させていただきます。

金築委員でございます。

○金築委員 金築でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 河野委員でございます。新たに御就任いただきました。

○河野委員 河野朱美と申します。よろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 佐々木委員でございます。

○佐々木委員 三刀屋自動車工業の佐々木と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 益田委員でございます。

○益田委員 益田でございます。引き続きよろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 松坂委員でございます。

○松坂委員 松坂です。引き続きよろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 森脇委員でございます。

○森脇委員 森脇です。よろしくお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 本審議会の委員の任期は、令和5年9月30日までの2年間でございます。委員の皆様、どうぞよろしくお願い申し上げます。

2. 島根地方労働審議会会長選出

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 続きまして、審議会会長の選出に移ります。

会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項により、公益を代表する委員の中から委員が選挙するとなっております。ここでは、会長候補を労使双方から御推薦いただき、委員の皆様にお諮りしたいと思いますが、いかがでしょうか。

(異議なし)

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

それでは、労働側、使用者側から、それぞれ御推薦をお願いしたいと存じます。

労働側からは景山委員、お願いいたします。

○景山委員 労働側としましては、野田委員に会長をお願いしたいというふうに思います。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 使用者側からは、森脇委員、お願いいたします。

○森脇委員 同じく、野田委員をお願いしたいと存じます。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

ただいま、労働側、使用者側から野田委員を御推薦いただきましたが、委員の皆様、いかがでしょうか。

(異議なし)

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

野田委員に会長をお願いさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

3. 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 では、野田会長から御挨拶をお願いするとともに、以後の進行につきましてよろしくお願いいたします。

○野田会長 ただいま皆様方の御賛同をいただきまして会長に選出されました野田でございます。座って御挨拶させていただきます。島根の労働行政全般を審議する審議会の会長として、その責任の重大さを感じております。皆様方の御協力をいただきながら、その職責を果たしていき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。

先ほど、局長の御挨拶にもありましたが、新型コロナウイルス感染症の影響が依然として続いておりますが、10月の島根の有効求人倍率が1.6倍を記録するなど、回復への傾向が続いており、ウィズコロナ、ポストコロナ時代を踏まえた労働行政の課題への迅速かつ着実な取組が求められるところであります。

本日は、島根労働局の今年度、上半期の行政運営状況等について審議することとしております。今年度後半の業務運営に反映させるためにも、本審議会を意義あるものになりたいと願っておりますので、委員の皆様には忌憚のない御意見、御審議をお願いするとともに、議事の円滑な進行に御協力いただきますようよろしくお願いいたします。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。

それでは、まず初めに、島根地方労働審議会会長代理を指名させていただきたいと思っております。これは地方労働審議会令第5条第3項の規定により、会長が公益委員の中から指名することとなっておりますので、私のほうから玉串委員をお願いしたいと思っておりますが、皆様の御了承をいただけますでしょうか。

(異議なし)

○野田会長 ありがとうございます。御了承いただきましたので、玉串委員にはよろしくお願いをいたします。

4. 議題 (行政からの説明)

○野田会長 それでは、これから議事に入ります。

(1) 島根地方労働審議会運営規程の改定について

○野田会長 まずは、議題1、島根地方労働審議会運営規程の改定について、事務局から説明をお願いします。

○雇用環境・均等室長 それでは、島根地方労働審議会運営規程の改定について、私のほうから御説明をさせていただきます。

お手元には、机上配付資料の中にあります島根地方労働審議会運営規程（改正案）というのを御審議いただければと思います。

平成17年11月29日施行の現行の「島根地方労働審議会運営規程」につきましては、お手元の、先ほど申し上げましたように添付させていただいておりますけれども、テレビ会議システムにおいて出席を可能とすること、それから、議事録の署名を廃止すること、この2点の改正を盛り込んだ島根地方労働審議会運営規程（改正案）を提案をさせていただきます。この運営規程につきましては、厚生労働省、本省が定めます地方労働審議会運営規則、準則を参考として作成することになっております。内閣官房行政改革推進本部事務局より署名、押印、対面の手続を見直すことの方針が示されたこと、また、コロナ禍においてテレビ会議システムの普及状況を踏まえまして、本省の地方労働審議会運営基準規程準則が改正されたことに伴い、島根地方労働審議会運営規程を改正するものでございます。

テレビ会議システム関係は、第3条第1項のところでございますけれども、「委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。）を利用する方法によって会議に出席することができる。」

第2項として、「テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項に規定する会議への出席に含めるものとする」を新設して、文言を追加しております。

リモートによる行う会議システムは、「テレビ会議」や「ウェブ会議」があり、両者は

同じようではありますが、実は明確な違いがあるとされております。改正案は、「テレビ会議システム」としていることから、厳密に言えば「ウェブ会議」は除外されるものでございますが、「テレビ会議システム」の後に括弧書きで、「映像と音声の送受信により相手の状態を認識しながら通話することができるシステムという。」としておりますので、この括弧書きはウェブ会議にも当てはまることから、「テレビ会議システム」には「ウェブ会議システム」を含むものと考えます。

実際の利用画面として、島根地方労働審議会では、会議システムはZ o o mを使用いたしますので、Z o o mソフトがインストールされて、映像と音声の送受信ができるパソコン等でのリモート出席が可能となります。なお、審議会を集合による対面方式を原則としておりまして、リモートによる出席を積極的に推奨するものではなく、例えば、県外出張中のため、物理的に会場に足を運ぶことはできないが、審議会開催時間帯はリモートによる出席が可能である場合や、コロナの普及拡大による集合方式に替えて、リモート会議をするといったような場合など、限定的な取扱いになると考えてございます。

次に、2点目の改正点でございます。これは、次のページ第6条でございます。これまでの議事録には、「会長及び会長の指名した委員2名が署名する」という文言を、押印の手続見直しにより削除いたしまして、「審議会の議事については、議事録を作成する。」としております。議事録の内容につきましては、これまでは、議事録に署名いただく会長を含む公労使各1名に御確認をいただいておりますが、議事録署名を廃止することに伴い、今後は出席委員皆様全員の議事録案の確認が必要となります。メールにて全員に案を送信させていただきますので、各自御確認の上、修正の有無等をメールで返信いただき、議事録を確定させる流れになります。最後は、会長に御確認をいただくというようなことを考えております。

本日、お持ちのパソコンのメールアドレスの御登録をお願いいたしたいと思っております。お手元に封筒を御用意させていただいております。その中を見ていただきますと、メールアドレスを記載していただくようになっております。御記入いただきまして、事務局に、お帰りの際提出いただくか、もしくは後日郵送いただきますようお願いいたします。

以上、この2点を盛り込みました島根地方労働審議会運営規程の改正案を提案させていただきます。

○野田会長 ただいま事務局から説明がありました島根地方労働審議会運営規程の改定に

ついて、1点目はテレビ会議システムを利用することにより会議に出席できるようにすること、2点目は、政府の押印見直し方針に基づく議事録の署名の廃止、この2点の改正案の提案であります。これについて御意見、御質問はございませんでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、島根地方労働審議会運営規程の改正案について、提案のとおり改正するということで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。

それでは、島根地方労働審議会運営規程第13条により、この規程の改廃は審議会の議決に基づいて行うこととされており、議決については地方労働審議会令第8条第2項の規定により、審議会の議事は、会議に出席したものの過半数で決することとされています。改正案について、今、皆様に御承認いただきましたので、本日付で改正案のとおり、島根地方労働審議会運営規程を改正することにします。

(2) 島根労働局の重点施策の実施状況と今後の取組について

○野田会長 続きまして、議題の2、島根労働局重点施策の実施状況と今後の取組について、まず初めに事務局から御説明いただき、後ほど御質問、御意見をいただくこととしますので、よろしくお願いたします。

では、事務局、よろしくお願いたします。

○津森雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室の津森でございます。それでは、お手元に島根地方労働審議会説明資料というのを御確認いただきたいと思います。地方は雇用環境・均衡行政の重点施策につきまして、この説明資料をもちまして御説明をさせていただきます。

資料をおめくりいただきまして、右下にページ番号がございます。1ページから御説明させていただきます。1ページでございます。働き方改革に取り組む事業者の支援につきましては、大きく2点実施をしております。1点目は、中小企業、小規模事業者の皆様が気軽に働き方改革の取組手法とか、活用できる支援制度について御相談いただけるよう、島根県経営者協会様に委託しまして、「島根働き方改革推進支援センター」を開設しております。専門家による特別相談、セミナー開催、企業訪問等の支援を展開しておりますが、労働局では、あらゆる機会を利用してこのセンターの御紹介、利用勧奨等を行っております。

(説明資料不備のため中断) そうでしたら、今、改めて資料を御準備させていただきますので、お時間をいただきたいと思っております。すみません。

○倉持局長 事務局の勝手際があつて、大変申し訳ございません。会議室の時計の2時からいまでには用意できると思っておりますので、それまで、休憩とさせていただいてもよろしいでしょうか。申し訳ございません。

(説明資料配付し再開)

○津森雇用環境・均等室長 大変失礼いたしました。お手元には届きましたでしょうか。すみません、大変失礼いたしました。

そうでしたら、改めまして、重点施策の実施状況と今後の取組ということで、まずは雇用環境・均等室のほうから説明をさせていただきます。

まず最初に改めまして、お手元に資料が届いてなかったということで申し訳ございませんでした。

それでは、着座にて御説明させていただきます。この資料の1ページから5ページまでは、雇用環境・均等室の重点施策でございます。まず、1ページでございます。働き方改革に取り組む事業者等の支援ということで、大きく2点実施をしております。上の部分が上半期の実績、下が下半期の取組ということで記載しております。

1点目は、中小企業、小規模事業者の皆様が気軽に働き方改革の実施、取組指導を活用できる支援制度について御相談いただけるように、島根県経営者協会様に委託し、「島根働き方改革推進支援センター」を開設しております。専門家による特別相談、セミナー開催、企業訪問等による支援を展開をしております。労働局ではあらゆる機会を利用してセンターの御紹介、利用勧奨等を行っております。センターの上半期の事業運営状況は、右の表のとおりでございます。あらかじめ目安というようなものが設定されておりますけれども、それに向かって順調に推移をしているという状況でございます。下半期につきましても、引き続きセンターを御利用いただけるように、勧奨、周知等に取り組んでまいることとしております。

2点目は、「しまね働き方改革推進会議」の開催でございます。今年度は7月20日に開催し、しまね働き方改革宣言の実現に向けた法整備の取組内容を確認、共有し、それぞれをホームページで公表するなど、連携して周知を行うこととしました。また、商工会議所様や商工会様に御協力をいただき、関連企業、約1万9,000社に対して宣言の周知と働き方改革推進アンケートを実施しております。来年1月28日開催予定の第2回会議

における今後の働き方改革推進の取組の検討に活かしたいと考えております。

次に、2 ページ、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてでございます。改正されたパートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法の履行確保に向けた取組を展開しております。まず、赤線枠内、パートタイム・有期雇用労働法につきましては、本年4月から中小企業にも適用となり、全面施行になりました。企業内の正社員と短時間労働者、いわゆる有期雇用労働者の均等、均衡待遇の確保というのを進めていただくため、説明会の開催や労使双方からの相談対応、個別企業に対する報告徴収により法の周知、徹底等を、履行確保、取組の促進を図ってまいりました。特に、個別企業に対して、公正な対応確保に向けた取組状況をお伺いする報告徴収を、上半期に大企業と101人以上の企業を中心に49社に対して行っております。(2)の助言件数を載せておりますが、法に関する報告徴収を行った結果、助言をしているという数字でございます。この49社に対して報告徴収を行いました。法違反についても、助言しておりますが、一番初段にあります均衡待遇に関しましては、待遇の見直しに向けた取組を行っていただくように、個別具体的にアドバイス、助言をさせていただいております。下半期も引き続き個別企業に対する報告徴収や法の周知に、取り組んでいくこととしております。

次に、青線の枠のところ、これは派遣労働者に係る同一労働同一賃金に関するところでございます。これにつきましては、企業規模に関係なく昨年の4月から施行されておりますので、令和3年度上半期の取組状況の確認に重点をおいて業務を行い、派遣元事業所16社について訪問指導を行いました。この結果、令和3年度上半期終了時点で、島根労働局の訪問指導の対象となる派遣元事業所40社のうち39社の訪問指導を完了し、違反があった派遣元事業所についての是正を終えています。なお、これらの派遣元事業所の大半は、正社員である派遣労働者を派遣しております。元々の賃金水準が高いことから、賃金額が少なくて問題になるような事案はありませんでした。

下半期は、訪問指導の結果を踏まえまして周知に重きを置いた業務を行うこととしております。派遣元事業主説明会など各種説明会や、派遣元事業所の定期指導や、派遣先事業所の臨検指導などの機会を活用して、さらなる周知を図ってまいります。

次に、3 ページでございます。女性の活躍推進と男性の育児休業取得促進に向けた取組でございます。来年の4月1日から改正女性活躍推進法が完全施行になります。行動計画の策定、届出等の義務が労働者101人以上の企業まで拡大をされます。101人以上300人以下の義務化対象企業からの9月末現在の届出率は26.1%にとどまっているこ

とから、現在、個別の働きかけ、取組、支援を強化しているところです。

また、女性活躍推進法・次世代法とも義務企業はもとより、努力義務が課されている100人以下の企業においても、積極的に行動計画の策定等がなされるように働きかけるとともに、右のところにえるぼしマーク、プラチナマークとかくるみんマークとかございますが、こういったえるぼしやくるみん認定制度の周知と取得勸奨、助成金の活用を促して、事業主の取組を支援することとしております。

また、この中の別冊資料で1-3を御覧ください。1-3の(3)に関連する資料が入っております。この中の、女性活躍推進法が施行されましたの次に、育児・介護休業法改正のポイントの御案内というのが入ってるかと思えます。めくっていただいて、次のところがございます。今般、男性の育児休業取得促進のために、子の出生直後の時期における「産後パパ休暇」といった柔軟な育児休業の枠組みの創設や、育児休業を取得しやすくするための環境整備、個別周知と取得意向の確認の義務化といったことを内容とする改正育児・介護休業法が6月に成立し、来年4月から順次施行されます。1月には説明会、相談会を開催するほか、改正法の円滑な施行に向けてあらゆる機会を捉えて、周知を図っていくこととしております。

次に、説明資料に戻っていただきまして、4ページを御覧いただきたいと思えます。職場におけるハラスメント撲滅対策の集中実施ということでございます。令和4年4月1日から中小企業に対しましてもパワーハラスメント防止対策が義務化されます。ハラスメントはセクハラ、マタハラ、パワハラといった様々なハラスメントが複合的に起こることから、企業に対し、これらの相談に対応する一体的な体制整備を促し、パワハラを含めてハラスメント防止措置を講じるように、法の周知徹底、指導を行っております。さらに、年末に向けて業務の繁忙等によりハラスメントが発生しやすいと考えられる12月をハラスメント撲滅月間として特別相談窓口を設置し、相談対応、法の周知を図ってまいります。また、1月には、改正育児・介護休業法に関する説明会の中で、ハラスメント防止対策について説明することとしております。

最後に、5ページ、個別労働関係紛争の早期解決に向けた体制の整備でございます。上半期は、上のほうにありますように、総合労働相談コーナーにおける相談対応、情報提供、個別労働紛争解決制度の運用等を行ってまいりました。下半期は、労働団体との情報交換や、県西部での合同労働相談会の開催を予定しております。解雇や労働条件の引下げ、退職勸奨や雇止め、いじめ嫌がらせというような、民事上の個別労働紛争については、昨年

同時期と同程度の相談が寄せられております。また、今後の感染症の状況による相談件数、内容の変化を注視していく必要があり、懇切丁寧な相談対応と適切な紛争解決制度の運用を行ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

○三上労働基準部長 引き続き説明させていただきます。労働基準部長の三上です。委員の皆様方におかれましては、日頃から労働基準行政に御理解と御協力をいただき、この場をお借りしてお礼申し上げます。私から、労働基準行政の重点施策を説明します。

まず、説明資料6ページ、2-1、長時間労働の抑制に向けた監督指導等です。上段を御覧ください。各種情報から1か月当たり80時間を超える時間外、休日労働を行っている労働者がいると考えられる事業場に対して、是正、改善に向けた監督指導を実施しています。監督指導の実施状況ですが、令和3年度上期は53事業場に監督を実施し、40事業場に何らかの法違反が認められました。下段を御覧ください。下半期も、引き続き長時間労働の疑われる事業場に対して全数監督を実施していきます。また、過労死防止等対策推進法に定める11月の過労死等防止啓発月間に併せ、長時間労働の削減に向けた集中的な周知、啓発等を行う過重労働解消キャンペーンとして①から⑥の取組を実施しました。1のシンポジウムにおきましては、コロナ禍の中、関係者の皆様の御尽力により170名程度の参加がありました。さらに、③の労働局長による企業訪問ですが、昨年度と同様、報道機関に取り上げられ、長時間労働削減に向けた機運の醸成に一定の効果があつたものと考えています。

次に、7ページ、2-2、労働条件の確保、改善対策です。働く人の法定労働条件の履行確保のため、労働基準監督官による監督指導を実施しております。監督指導等の実施状況は右側の表です。数値の読み上げは割愛します。下半期においては、引き続き監督指導を実施していくとともに、時間外労働の上限規制や5日間の年次有給休暇の確実な取得等について、引き続き周知を行います。また、新たな働き方に対応した労務管理の導入支援等についても、事業場に意向や実情を踏まえ、必要な支援を実施します。

次に、8ページ、2-3、安全で健康に働くことができる職場づくりです。平成30年に島根労働局第13次労働災害防止計画を策定し、災害発生状況を踏まえ、労働災害防止関係団体と連携した注意喚起や各種指導、安全パトロール等を実施してきました。これまでの労働災害の発生推移は、折れ線グラフに記載しております。数値の読み上げは割愛します。

取組状況ですが、死傷者数が若干増加していることから、事故の型別で最も多い転倒災害の防止対策の徹底、高年齢労働者の被災率が高いことから、エイジフレンドリーガイドライン、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインに基づいた災害防止対策の徹底等、あらゆる機会を通じて指導してきました。さらに、館内の労働災害発生状況等を踏まえ、時期を逸することなく各種指導や労働災害防止団体等と連携したパトロールを実施してきました。

下段を御覧ください。下半期においては、引き続き各種指導やパトロールを実施します。また、治療と仕事の両立支援については、医療機関、労使団体、島根産業保険総合支援センターなどを構成員とする島根県地域両立支援推進チームを通じて取組を推進しています。しかし、最近の各種調査結果から、治療と仕事の両立支援の状況を見ると、いまだ十分ではないため、令和4年度を初年度とする5か年計画を策定の上、令和8年度まで、各機関が連携して取組を推進します。当局においても、島根産業保険総合支援センターと連携して、引き続き事業場訪問、各種研修会等において積極的に周知することで、機運の醸成を図ります。

次に、9ページ、2-4、最低賃金制度の適切な運営です。島根県最低賃金の令和3年度改正審議に当たっては、感染症拡大の影響を受けた労使双方の事情や、中央近隣県との賃金格差の状況など、公労使各位の皆様にご長時間にわたり熱心に御議論をいただきました。議論の結果、最終的な全会一致での結審には至らず、採決により結審しました。採決による結審は、平成25年以来です。また、特定最低賃金につきましては、10月28日をもって、5業者全てについて、全会一致により改正の答申をいただきました。最低賃金の改定状況は、右側中段の表に記載のとおりです。今年度は、事業継続や雇用維持に尽力する企業への最低賃金引上げの影響を考慮し、9月以降、業務改善助成金等の支援策の周知を重点的に実施しました。労働局の職員が、県、市の中小企業支援の窓口、県内金融機関に対して助成金の活用促進を図られるよう、リーフレットの配備等の協力を依頼したほか、事業主団体の周知の協力を依頼しました。そのほか、県内3か所で開催した労働局主催の事業主支援セミナーにおいて、個別に助成金の説明をするなどしました。引き続き、最低賃金の支援額について、あらゆる機会を活用して周知、利用促進を図るとともに、賃上げしやすい環境整備に努めます。

最後に、10ページです。3-5、労災保険制度の適正な運営です。長時間労働等が要因の一つである脳・心臓疾患や、精神障害の過労死等請求事案、石綿関連作業が原因の石

綿関連疾患等の請求事案に係る的確な労災認定、請求人等への懇切、丁寧な対応に取り組んでいます。下段は、過去3年間の過労死等請求事案及び石綿関連疾患請求事案の労災補償状況です。説明は以上です。

○吉田職業安定部長　続きまして、職業安定部長の吉田でございます。皆様方には、日頃より職業安定行政の運営に多大なる御理解と御協力をいただいておりますことに、この場をお借りいたしまして厚くお礼を申し上げます。

私からは、職業安定行政に係る重点施策と実施状況、今後の取組について御説明させていただきたいと思っております。失礼いたしまして、着座にて御説明させていただきます。

職業安定行政におきましては、お手元の資料2ページに掲載いたしておりますローマ数字Ⅲ－1から7のとおり、7点の重点施策を設定いたしまして、地域の雇用の安定等に関する事業を推進しております。

まず、1点目の雇用維持、継続に向けた支援でございます。説明資料の11ページを御覧ください。昨年度来からの新型コロナウイルス感染症の感染拡大につきましては、本県の雇用情勢にも大きく影を落としまして、経済活動や人流の停止により宿泊業、飲食業を中心にやむを得ず休業される企業の皆様方が多くいらっしゃいました。現状では、一次的に感染拡大は落ち着いている状況ではございますが、依然として、部分休業などを余儀なくされている企業様もいらっしゃいますことから、今年度上期におきましては、引き続き、雇用調整助成金による支援を必要とされる企業様への迅速な助成金の支給処理を目指すとともに、在籍型出向制度を活用いたしました雇用維持の取組につきまして、当県においては、なかなかなじみのない制度というところかとは思っておりますけれども、有事の際の雇用維持に係る様々な手法の一つとして、企業の皆様に御存じいただくことが重要である、この考えから、事業主支援セミナーなどによりまして、雇用調整助成金などをはじめいたしました各種制度とパッケージ化いたしまして周知するなど、制度の理解、浸透に努めてまいりました。下期においても、雇用調整助成金の迅速支給を継続いたしまして、引き続き、地域の関係者の皆様方の御意見をお伺いしながら、在籍型出向制度及び各種支援策の周知、啓発に努めてまいりたいと考えております。

続きまして、2点目のハローワークシステムを踏まえた、システム刷新を踏まえた職業紹介事業の業務の充実、強化についてでございます。資料の12ページを御覧ください。当局管内における雇用情勢につきましては、先ほど局長の挨拶の中にもございましたが、令和3年10月の時点で、有効求人倍率、季節調整後となりますが1.60倍と、右下の

グラフにもありますとおり、令和2年9月頃を底といたしまして、今年度に入り回復傾向となっております。

新規求人の状況を見ましても、建設業、医療、福祉といった、従来からの人手不足分野は高い水準で推移するとともに、製造業におきましては、経済活動の再開であったり、海外需要などから食料品製造業であったり、電子・デバイス、生産ライン、医療機械器具製造業などを中心に求人意欲が高まっております。また、新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けた宿泊業、飲食業においても新規求人数は回復傾向にごさしまして、宿泊業におきましては、第六波の懸念から求人に踏み出せないといった状況をお聞きするものの、求人意欲は高い傾向にごさしまして、多くの業種において求人意欲が高いという状況になってきているものと思慮されてます。

このように、現在の雇用情勢は、コロナ禍の影響による労働市場から、コロナ禍前の人手不足の状況に推移してきているのではないかと考えられます。このような状況を踏まえて、今年度上期より、ハローワークにおきましては、求職者担当者制によるきめ細かな個別支援や、コロナ禍により来所にためらいがある求職者の皆様方に向けて、電話などを活用いたしました求人情報の提供であったり、マッチング支援といったものを展開してまいりました。

また、今年度9月よりハローワークシステムにICTを活用いたしましたオンライン上での職業紹介や、求人申込みなどの新たな機能が追加されております。こちらも利用者のさらなる利便性の向上が図られたということも踏まえまして、今年度下期におきましては、当該システムの利用者拡大を図りまして、システムの利便性を活用した支援といったところと、ハローワークの窓口における課題解決サービスといったものを組み合わせて、利用者の皆様方の個々の実情に応じたマッチング支援といったものを展開してまいりたいと考えておるところでございます。

続きまして、3点目の業種、職種を超えた再就職等の支援促進でございます。説明資料の13ページのほうを御覧ください。本項目につきましては、ハローワークにおける支援及び地方公共団体との連携強化といった2点で構成をさせていただいております。まず、ハローワークにおける支援でございますが、さきにお話しさせていただきましたとおり、ハローワークにおきましては、求職者担当者制などきめ細かな支援を展開しておりますが、人手不足分野への労働移動や、コロナ禍で転職を余儀なくされた方や、新たな分野のほうにチャレンジされる求職者の皆様方の支援のために、今年度上期におきましては、キャリ

アコンサルティング技法などを活用しつつ、職業訓練の提案を含めました吸収力の高い分野への再就職支援を実現するとともに、職業訓練を御存じない方々に向けまして、職業訓練の認知度向上及び受講意欲喚起を目的といたしまして、訓練制度そのものを紹介する動画のほうを作成いたしまして、そちらの動画を紹介するリーフレットをハローワークのみならず、社会福祉協議会などの訓練受講対象者となり得る方が来所するであろう窓口なども含めて周知を実施したり、また、その地域のニーズに合わせました職業訓練カリキュラムを設定するために、訓練実施者である高齢、障害、求職者、雇用支援機構島根支部、島根県に対して求職者のニーズなどの提供といったものに取り組んでまいりました。下期においても、地域のニーズに応じて、業種、職種を超えた再就職を実施するとともに、より一層、効果的な職業訓練が実施されるように、関係機関に引き続き働きかけのほうを実施してまいりたいと考えておるところでございます。

次に、本項目の2点目である地方公共団体との連携強化でございます。説明資料の14ページを御覧ください。地域において、雇用対策を効果的に推進していくためには、個々の地域の課題に対応している各自治体と連携して対応する必要があるかと思っております。従来から、少子高齢化などにより人手不足対策の問題であったり、特に、今般、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による雇用不安への対応に関しては、全国で支援を実施している国と地方公共団体とがタッグを組んで雇用対策を推進していくことで、地域の実情に応じた効果的な施策というものが展開できるのではないかと考えているところでございます。

そのため、今年度上期におきましては、一体的実施事業など、これまで各地方自治体の皆様方と連携して実施してきた施策を展開しつつ、特に、基礎自治体の皆様方と連携強化といったところに努めてまいりました。新型コロナウイルス感染症の影響に対する対応が求められる状況の中、当県の中心となる基礎自治体において、首長の方が新たに選出されたというところを踏まえまして、さらなる連携強化のために、雇用対策協定の締結といったものの働きかけを進めまして、関係自治体の皆様方の御理解を賜りまして、今年7月には松江市様、出雲市様、安来市様と、雇用対策協定を締結したところでございます。

今後においては、当該、その3市との協定に基づく実行計画を策定して、具体的に連携した取組を進めていくとともに、新たに連携拡充といたしまして、本年10月には、隠岐の島町様と締結を新たに行っております。また、ほかの一部基礎自治体の皆様方とも協定締結に向けて調整を行っております、引き続き地方公共団体と連携した、効果的な雇用

対策の実施といったものを推進してまいりたいと考えております。

次に、4点目の新規学卒者等への就職支援でございます。説明資料の15ページを御覧ください。新規学卒者につきましては、企業の皆様方の求人早期提出などの御協力、関係者の皆様方の御協力によりまして、今年度におきましては、高校等卒業予定者につきましては就職活動、採用活動がスタートいたしました9月の就職内定率において69.9%と、ほぼ例年並みの状況となっております。また、資料のほうにはないんですけども、10月に採用活動がスタートいたしました大学生などにおきましても、就職内定率は70.7%ということで、こちらも例年並みの推移ということになっております。

一方で、就職希望者のうち、県内就職希望者の状況を見ますと、大学と高校と、いずれも就職希望者割合という形で見ると若干増加はしておるんですけども、学生数そのものが減少していることに伴いまして、実人員といたしましては減少傾向になっております。今後も、若年者層全体の減少を考慮いたしますと、少子高齢化が進む当県においては、これまで以上に多くの学生、生徒の方々に、県内企業に就職することを選択肢の一つとして持ってもらうことが、地元企業存続を含めて重要性が高まっていくのかなと考えておるところでございます。そのために、今年度上期におきましては、各学校と連携いたしました学生、生徒の就職支援や、県、教育長、経済産業局と連名で、経済団体の皆様方に求人提出に関する要請活動を実施しつつ、学生、生徒に県内就職を一つの選択肢として持っただけ取組といたしまして、若者の採用、育成に積極的で、雇用管理が優良な中小企業を、厚生労働大臣が認定いたしますユースエール認定の取得促進及び当該認定制度を、学生生徒のほか、各学校の進路指導の教員などにも認知していただくために、動画配信サイトを活用いたしました周知であったり、全高等学校に、定期的にユースエール認定企業を紹介する情報誌を送付するなど、認定企業の認知度向上を図るとともに、認定取得企業の労働局、ハローワークによる重点的なPRを実施するなど、認定取得することのメリットの強化に努めておりまして、ハローワークの個別の働きかけ等も相まって、令和3年10月時点では24社を認定しておりまして、認定企業のうち約7割がここ3年間で認定させていただいた企業という現状となっております。

今年度下期におきましても、就職未内定者の学生生徒に対する早期内定に向けた支援を展開しつつ、若者の県内就職促進のために、ユースエール認定企業の取得促進及び認定制度、認定企業の学生生徒、教員、保護者などへの周知を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、5点目の就職氷河期世代活躍支援プランの実施でございます。説明資料の16ページを御覧ください。就職氷河期世代の活躍支援につきましては、御案内のとおり、コロナ禍前の令和元年度の経済財政運営と改革の基本方針2019、骨太方針のほうで、全ての世代が希望に応じて意欲、能力を生かして活躍できる環境整備を進めるといったことの一環といたしまして、就職氷河期世代の方々の活躍支援を3年間で集中的に実施して、当該計画期間において、全国で30万人の正規雇用者を目標といたしまして、政府全体として支援に取り組んでいるところでございます。

途中、新型コロナウイルス感染症の拡大といったアクシデント等ございましたが、当県においても、しまね就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを令和元年5月に設置いたしまして、8月には実行計画を策定させていただきまして、現在まで、就職氷河期世代への支援に取り組んできたところでございます。今年度上期におきましては、従前からの、島根プラットフォームのポータルサイトであるしまねのお仕事ご縁ナビの周知、広報による対象者の掘り起こしや、地域の機運の醸成といったものを図りつつ、就職氷河期世代活躍支援窓口などのハローワークにおける個々の実情に合わせた個別支援であったり、就職氷河期世代の方々が応募しやすい環境を整えるために、企業の皆様方の御協力をいただきまして、就職氷河期世代の歓迎求人や、限定求人といったものを確保いたしております。また、職場見学や職場体験など、実習先企業の開拓といったものを併せて実施してまいりました。

現状では、着実に就職件数も伸びていることから、下半期におきましては、これまでの取組を着実に実施するとともに、島根県における就職氷河期世代の方々の実情及び県内企業様の就職氷河期に対する認識といったものを把握いたしまして、地域の実情に応じたより効果的な活躍支援を実施するために、本日、御欠席ということなのですが、島根大学の宮本先生にも御協力をいただきまして、求職者の方及び求人者の皆様方へのアンケートといったものを作成いたしまして、実施しておるところでございます。今後、こちらのアンケートの結果を踏まえまして、ハローワークや関係機関のさらなる支援力向上といったものを図ってまいりたいと考えておるところでございます。

続きまして、6点目、高齢者の就労促進でございます。説明資料の17ページを御覧ください。高齢者の雇用に関しましては、政府においても、意欲のある高齢者が年齢に関わりなく働き続けることができる多様な就業機会の提供や、就労環境の整備によるエイジフリー社会実現に向けまして、先般、改正された高齢法におきまして、努力義務といたしま

して、70歳までの就業機会の確保の規定が設けられまして、今年4月1日から施行されておるところでございます。そういうような状況の中、上期におきましては、こちら、70歳までの就業機会確保措置のハローワークにおける周知、広報であったり、生涯現役窓口における高齢求職者の就職に向けた重点的支援などを執り行うとともに、地域における就業機会の確保の取組といたしまして、生涯現役促進地域連携事業であったり、シルバー人材センターの就業機会拡大、会員拡大などの取組を支援しております。

今年度下期におきましては、高齢者ワークショップの開催による高齢者雇用に関する周知、啓発、高齢生涯求職者雇用支援機構と連携いたしました事業主への相談支援、援助を行うとともに、引き続き、ハローワークの生涯現役支援窓口での就労支援を実施することで、さらなる高齢者の就労促進に取り組んでまいりたいと考えております。

最後に、7点目、障害者の活躍、促進でございます。説明資料の18ページを御覧ください。障害者雇用につきましては、令和3年3月1日より、障害者雇用率の特例が廃止されまして、民間における法定雇用率が2.3%ということで引き上げられた形となっております。このような状況の中、島根県の状況を見ますと、令和2年度のハローワークを通じた県内障害者の就職件数につきましては915件となっております。新型コロナウイルス感染症の影響により、年度前半におきましては、就職面接会など多くの就職支援に関するイベントが中止されていたにもかかわらず、皆様方の御尽力によりまして、おおむね前年度と同水準の就職件数ということになっております。令和3年6月1日時点の当県における実雇用率及び法定雇用率達成企業割合につきましては、現在集計中とのことですので、こちら資料のほうには令和2年度の状況を掲載しておりますが、令和3年度におきましても、引き続き、全国でもかなりの高水準という状況になっているものでございます。

労働局では、さらなる障害者雇用の拡大に向けまして、今年度上期におきましては、ハローワークにおける関係機関と連携いたしましたチーム支援による就職から職場定着までの一貫した支援と、雇用率未達成企業への労働局、ハローワークによる雇用指導、雇用支援の実施、職場における精神・発達障害者への応援者である精神障害者しごとサポーターの養成、あとは障害者雇用の取組に関する優良な中小企業様を認定する認定制度である、通称もにす制度といわれる制度でございますが、こちらの取得促進などに取り組んでまいりました。

下半期におきましても、広く障害者雇用の一層の理解促進を深めるために、障がい者雇用促進フォーラムの実施や、ハローワークにおけるチーム支援の積極的な実施、民間企業、

公的機関に対する雇用率達成指導であったり、雇用支援を着実に実施することで、障害者の雇用のさらなる促進といったものに努めてまいりたいと考えております。

また、資料にはちょっと記載がないんですけれども、就職した障害者の方々の定着支援といったものについても強化していく必要があると考えておりまして、現在、障害者職業センターなどの関係機関の皆様方と連携して、就職した障害者の方々を職場定着に向けた企業様への情報発信であったり、フォローアップなどの支援を展開すべく検討のほうを行っておるところでございます。

今後、今まで以上に障害者の雇用の促進と、定着支援といったものをセットで取り組んでいけるように努めてまいりたいと考えております。

以上、本年度、重点7項目につきまして御説明させていただきましたが、職業安定行政におきましては、今年度下期につきましても、新型コロナウイルス感染症の雇用に与える影響を注視しつつ、求職者と求人者のより一層のマッチング支援など、雇用対策、就労支援に取り組んでまいりますので、引き続き皆様方の御理解、御協力をお願いさせていただきます。私からの説明とさせていただきます。どうもありがとうございました。

○野田会長 以上で説明はよろしいでしょうか。ありがとうございました。

5. 質疑

○野田会長 それでは、ただいまから島根労働局重点施策の実施状況と今後の取組について質疑に入りたいと思います。

委員の皆様からは忌憚のない御意見をいただきたいと思いますが、時間の制約もございますので、できるだけ簡潔に御質問いただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、御質問、御意見がありましたら、どなたからでも結構ですので、挙手をお願いいたします。

じゃあ、森脇委員、お願いします。

○森脇委員 使用者側の島根県経営者協会の森脇です。よろしくお願いいたします。

私どもからは、質問というよりも、要望、意見のほうを5つほど申し上げたいというふうに考えてます。

1点目なんですけど、昨今のコロナ禍の中で、島根労働局におかれては、不断の努力で雇用調整助成金等を通して雇用の維持を図ってもらったということに対して、厚く御礼を申し上げたいというふうに思っております。私どもは島根県経営者協会のほうでも、働き

方改革推進支援センター等、様々な教宣活動の中で、労働生産性向上などを訴えてきておりますが、まだ浸透していないというふうに感じております。今後もしっかりと、労働行政、労働局と、そして労使間、労働側とも連携を取りながら、企業、そして雇用の維持も図っていききたいというふうに考えてます。

2点目なのですが、コロナ禍の中、国民意識の変化として、働く場所や時間の自由度を重視することに加えて、地方移住の関心も高まっているというふうに考えております。島根労働局運営方針の15ページに記載されておりますが、多様で柔軟な働き方の一つとして、また地方分散型の活力ある地域社会の実現を図るため、現在の自宅に在ながらのテレワークに留まらず、地方に移住してのテレワーク、地方創生テレワーク、転職なき移住の推進をしていただきたいというふうに要望します。

3点目です。テレワークの普及によって解決が期待される問題の一つとして、島根県の場合は全国有数の少子高齢化県でありまして、介護離職というものが非常に問題視されております。この介護離職を防ぐためには、テレワーク等の導入ももちろんであります、あわせて企業内において介護を支える環境や仕組み、そして制度にも変化が必要であるというふうに考えておりまして、こういう制度を利用しやすいような企業内環境を整えるため、実効性ある国の施策を要望したいというふうに考えております。

4点目です。本年11月の過重労働解消キャンペーンの中の労働局長の通達等の資料を拝見しますと、違法な長時間労働があった。本日の資料の説明の中でもございましたとおり、非常に長時間労働等が問題視されてるということが非常に残念なことだというふうに感じておりまして、今後は私ども働き方改革推進支援センターのほうでも、いろんな長時間労働削減のための教宣活動は続けていきたいというふうに思っておりますが、監督行政のほうも十分な予防的観点から指導を進めていただきたいと思っております。ちなみに島根労働局運営方針の18ページの労働時間改善指導・援助チームの活動には大いに期待しております。また、19ページのしわ寄せ防止キャンペーンも、11月単月で行うのではなくって、全国一斉規模で通年で積極的に展開していただきたいというふうに思っております。

5点目です。本年度、2021年度の島根県の最低賃金はプラス32円で、過去最高の、最大の上げ幅だったという形で結審しました。現行の中央最低賃金審議会の目安制度のほころび、地域最低賃金の都道府県間の格差問題等の解決策がまだ見いだせていない状況であります。厚生労働省が主体になって見直し策を全国規模で議論していただきたいというふうに願っております。当面は最低賃金引上げに伴う対策のための助成金の新規創設や支

援制度、例えば業務改善に関する専門家のアドバイスや、労働者のスキル向上のための研修や資格取得への援助などを思い切って充実していただきたいというふうに思っております。実感としては、まだ支援策が弱いと、中小零細企業に対しての支援策が弱いというふうに考えております。税務上の優遇措置ばかりではなくて、中小企業のためには社会保険料の減免措置等、厚生労働省さんの行政のほうができることも考慮に入れていただきたいというふうに考えてます。以上です。

○野田会長　じゃあ、事務局からお願いします。

○倉持局長　御意見、御提言をいただきありがとうございます。

私のほうから全体に係るところを申し上げて、その後、担当の部室長から説明をさせていただくようにしたいと思っております。

まず、雇調金等の取組、コロナ禍になってからの取組でございます。スタート当初はいろいろ混乱したりしたこともありました。県内の、経済団体、労働団体、関係の皆様方の御協力、御支援をいただきまして、何とか順調に進んでいるところです。

先ほど職業安定部長の説明でもありましたが、まだ部分休業等をされている事業所が一定の数があるようでございまして、雇調金の支払い、継続しております。今、申請からおおむね2週間程度でお支払いできていると思いますが、引き続きこちらの取組もしっかりしていきたいと思っております。いろいろ制度を動かすにあたって、周知をしたり、それから、利用される方の手続の支援などについても、島根県内では、他の県などと比べましても、本当に協力をいただきやすい環境があるということで感謝しております。ありがとうございます。

それから、テレワーク等の関係のお話もございました。時間や場所が自由になるという働き方、まだやっていない、使えないとおっしゃるところもないわけではないですけど、コロナ禍という想定していなかった現象によって、随分進んだのではないかと思っております。これがメリットのある形で運用されていくように進めたいと思っております。移住については、直接何かできることというのは限られると思いますが、いろいろな事例をお聞きして、そういうものを紹介することや県などからもいろいろなお話を聞かせていただいて、例えば労働条件や労働時間管理等、労働局が所管しているようなことが、何か隘路になっていて進まないというようなことがあるようであれば、そういうところの解決等については、ガイドラインを丁寧に説明していきたいと思っております。

それと、介護と仕事との両立については、これは多くの方にとって課題になっていると

ころだと思えます。先日伺った企業でも、介護と仕事の両立の問題が今一番重要とおっしゃっていました。そういう中で、両立しやすい環境の整備、労働局が担当している施策は存分に活用していただけるように、周知等にも取り組んでいきたいと思っております。

それと、過重労働防止キャンペーン、それからしわ寄せ防止対策ですけれど、なかなか通年でのキャンペーンという形は取りにくいところがありますが、監督指導等の際にも必ず、しわ寄せ等の問題が背景にないかどうかということは、ヒアリングをして、必要に応じて相談窓口を御案内するようにしております。

違法な長時間労働の事業所がいまだにあるということについて残念だという御意見いただきました。本当にゼロになればいいと思っております。私どもの出番がなくなるかもしれませんが、そうなればいいと思っております。ただ、監督指導に行っているところは、いろいろな情報等が寄せられたところに行っておりますので、違反がなかった場合には、情報が正確ではなかったのか、調査の仕方に問題はなかったかということも考えなければならぬと思っております。過重労働防止の取組は、命や健康に関わることで、しっかりやっていきたいと思っております。

それと、最低賃金については、今回非常に大幅な引上げでございましたので、様々なところに影響があって、最低賃金の決め方についてもいろいろな御意見をいただいております。支援策等についても、最低賃金審議の際にも御意見等をいただいておりますが、今日のこの審議会でのいろいろいただいた御意見、御提案については、厚労省のほうに報告をさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いたします。

すみません、あとは部室長のほうから回答いたします。

○津森雇用環境・均等室長 そうしましたら、私のほうからは、働き方改革の中で労働生産性向上策ということにつきまして、訴えてきたけれどもという、浸透してないというお話しいただきました。

働き方改革推進のためには、労働時間の短縮、休暇取得の促進、賃金引上げといったことと、労働生産性の向上に向けた取組、これは車の両輪として位置づけられております。ただ、それを進めていただく中で、働き方改革推進支援助成金とか、業務改善助成金といったような様々な助成金も御活用いただくよう周知させていただいていたところですが、ただ、先ほどの説明資料を見ていただきますと、助成金の利用はまだまだ進んでいないという状況でして、そういう意味で、生産性向上策まだまだなのかなと思っております。ただ、やはり車の両輪であるということを引き続き申し上げると併せて、具体的に労働生産性

向上って何だろうっていうところを事例集等提供しながら、イメージできる形で周知を図り助成金等も御活用いただけるようにしてまいりたいと思います。周知にあたって大変御協力をいただいております経営者団体の皆様、それから、労働組合の皆様には感謝申し上げます。今後も、ウィズコロナ、ポストコロナということで、新しい働き方の模索、推進ということが出てくるかと思えます。生産性向上だけではなく、さらに新たな課題、テーマが出てくると思えますので、労使団体の皆様、関係機関の皆様と連携して周知に取り組んでまいりたいと思っております。よろしく申し上げます。

それから、テレワークでございます。テレワークにつきましては、当局管内で助成金を利用されているところにお伺いしますと、どちらかという、やはりコロナ禍を契機にというお話であったように思えます。ただ、このテレワークにつきましては、ウィズコロナ、ポストコロナの、新たな日常、新しい生活様式に対応した働き方であるということで、良質なテレワークの導入を進めていきたいということから改定されたテレワークガイドラインの周知と併せて、テレワークにぜひ取り組んでいただけませんかということのお勧めを、機会をとらえてさせていただいてます。現在、県内でのテレワーク導入企業の好事例収集のためにヒアリングを始めておりまして、収集した事例を企業の皆様に提供してご検討いただくということになればと思っております。テレワークは、働く場所と時間を有効に活用できる柔軟な働き方として、仕事と育児や介護、病気治療との両立など、様々な事情を抱える労働者の継続就業にもつながる手段であります。多様なニーズに合わせて様々な地域の働き手と企業を結びつけることができる新たな雇用確保にもつながり得る有効な手段だと考えています。新規学卒者は、就職活動で企業研究をする際に、テレワークの可能性に関心を寄せているというふうなことを聞いたこともございます。また、感染症の拡大だけでなく、地震、水害、災害が発生したときの企業の事業継続の観点からもテレワークが注目されています。このようにテレワークが様々な局面で働き方の選択肢の一つとして活用されるものであるということについて、まずは広範に周知に取り組んでまいりたいと考えております。

それから、3点目でございますが、介護につきましては、働き盛りの中老年層が多く担っていらっしゃるという状況で、この働き盛りの介護離職を防止するということは、企業にとって貴重な人材の喪失を防止し、労働者にとっては就労継続につながるという喫緊の課題、特に島根県においては喫緊の課題だと思えます。また、今、ヤングケアラーという若年層による介護も、離職だけではなくて、長期間にわたり就学、就職できないということが問

題化しています。労働局では、介護離職を防止するために、事業主に対して介護休業制度等の法定の制度の履行確保はもちろんではございますが、仕事と介護の両立がしやすいような職場環境をつくっていただきたいということで、雇用環境整備に取り組んだり、介護のための在宅ワーク等の柔軟な雇用形態を導入をし、利用者が生じた場合に助成金で事業主の取り組みを支援するというようなことを行っております。こういったものを活用していただくように周知をしていただきたいのとあわせて、地方自治体の地域包括支援センター、ここは要介護者が出たというときに、御家族の方が相談に行かれるところでありませけれども、その様々なサービスを利用しようというときに、この地域包括センターと労働局が連携させていただいて、包括センターの職員の方々に介護休業制度等、仕事と介護を両立させるためのどういった法的な制度があるのかという、よく理解をいただいて、それを含めて介護計画をアドバイスいただくというようなことを、今お願いをしております。あと、また職員の方々に説明をさせていただきたいというような呼びかけを行っております。引き続き介護離職防止に向け、関係各所と連携をして取り組んで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。

○三上労働基準部長 労働基準部長の三上です。私のほうからは、違法な長時間労働をなくすための取組ですね。監督行政の予防的観点からの指導ということで御指摘いただきました。若干補足させていただきます。予防的観点という点から、各種情報から長時間労働が疑われる事業所に対しては、引き続き重点的な監督指導を徹底していきたいと考えております。

委員の御意見にありました違法な時間外労働について、その理由を確認しますと、労基法36条に基づく労使協定で定める時間外・休日労働の上限を超えている事案が一定数認められました。他方で、36協定、今の36条協定の届出がされていないといった手続面に関する法の不知の事案も多く認められました。このことから、36協定の存在も含めて、現行の労働時間制度を引き続き周知していく必要があると考えております。この周知等に当たりましては、先ほど御意見いただきました、労働時間改善指導援助チーム、各労働基準監督署に編成しております。これをもって、これを活用しまして、各種法制度や支援メニューについて、説明会や個別の訪問支援等、様々な機会を捉えて、周知に努めていきたいと考えております。

最低賃金の件について、若干、決定について補足させていただきます。目安制度に関しまして、改めてちょっと確認させていただきますと、目安制度については、中央の最低賃

金審議会が地域別最低賃金の全国的整合性を図るため、昭和53年度から毎年47都道府県を4つのランクに分けて、地域別最低賃金改定の目安を作成し、地方へ提示しています。地方の最低賃金審議会は、中央が作成した目安を踏まえて、さらに自らの地域の実情や経済状況等を考慮して、地域別最低賃金の答申額を決定しています。この目安制度の在り方については、中央最低賃金審議会において、平成7年度以降、おおむね5年ごとに見直しがされています。今年度は、この見直しの時期とちょうど重なっております。それで、委員の御意見、御要望等については、厚生労働省に報告していきたいと考えております。

あと、業務改善助成金支援策等につきましては、先日閣議決定された令和3年度補正予算に新たな拡充策が盛り込まれました。新たな拡充策は特例的なものですが、今月開催の臨時国会における補正予算成立後施行される旨、本省から連絡を受けております。引き続きあらゆる機会を活用して周知に取り組むとともに、賃金を引上げやすい環境整備に努めていきたいと考えております。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 ありがとうございます。

○野田会長 じゃあ、ほかに御意見ありましたら。

景山委員、お願いします。

○景山委員 労働側の景山です。数点、ちょっとまとまっておりませんが、お話しなり、質問なりさせていただきたいというふうに思います。

まず、労働基準に関する件で、先ほども回答の中で触れられたところに疑問がございます。長時間労働が疑われる事業所に対する重点監督をこれから行っていくということについては重々理解をしたものの、疑われているということは、もう疑っているということであることからすると、もっと斬り込んだ措置、あるいは対応になってもしかるべきではないかというふうにも思いますし、日常的にこのことを労働局、あるいは監督署として認知をしていらっしゃるならば、もう少し継続的な指導もでき得るのではないかというふうにも思っております。

また、36協定についても、働き方改革の中で上限規制がされたりして、時間外労働の規制はされておりますし、やはり協定を労働局に提出をしないという企業がいまだにあるということについては、これは法律違反なわけがございますから、もっと厳しくこの点については取扱いをしていただきたいというふうに思っております。そのことによって、内在をしている働き方の改革が行われない現場で不幸な事件が起き得るということも懸念を

いたしますので、そこについては徹底をお願いできればというふうに思っているところでございます。

それから、最近、私自身も連合もなんですけど、教職員の働き方の在り方とか改善を求めたいというふうに思っているところなんですけど、なかなかその機会がなくて困っております。さいたま地裁で10月の頭に判決がされたことにも少し触れて、これからの課題視をしているんですけども、公務である教員の残業代の判決が出ておりまして、これからの社会に向けて一石を投じるであろうというふうには思っております。その一方で、学校法人の働き方の問題がちょうど昨今、いろいろと叫ばれておりまして、当然ながら学校法人ですので、勤めていらっしゃる方は、教員ではあるけれども、働き方はサラリーマン、会員のくくりでありますので、労働基準法が適用される職場になります。そこがどのような働き方をされているのかということ、いま一度、島根労働局については、これから先、クローズアップをされる分野であるというふうに思いますので、ぜひ重点化して取り組んでいただきたいというふうに思うわけでございます。

それから、職業安定の部分です。確かに1.6倍という有効求人倍率、非常にすばらしい数字になってると思う反面、もう島根の労働力では追いつかないというふうにも思わざるを得ないところもあります。無業者であったり、高齢の方、障害をお持ちの方、外国人の方、これらの方に、今も活躍をいただいて、今の状況ですので、これから先はどこを掘り起こしているのかという新しいステージに島根の地域は入っているという認識をしております。ですので、先ほどのヤングケアラーの問題も含めて、島根県特有の課題をきちっと見いだした上で、そこに対する対応策を図っていかなければ、現在の島根県の経営というものは成り立たないということに思いますので、将来を考えた上で、そういったところ、ステージにいち早く島根が取り組んでいただけるように、また御努力をお願いをしたいというふうに思います。

それから、その中で在籍型出向ということを新しく取り組んでいるわけでありまして、なかなかそういったことに取り組む企業は少ないというものの、県内でも取組をされている会社というのは聞いているわけございまして、ぜひ、失敗なのか成功なのか、いろんなことがありまじょうが、そういった事例をきちっと公開をしていただいて、今後の社会に向けてのPRをお願いしたいかなというふうに思っております。いつ何どき、どういった事業が凸凹があるというのは分からないということですし、これまでを振り返っても、コロナだったから全体が一旦落ちたといえますけれども、今はそれこそコロナ禍だか

からこそ経営がよいとかいう会社もあるわけでございますので、いろんなどころに向けて発信をしていただきたいというふうに思っております。

それから、経営側で最低賃金触れられましたので、私も最賃のこと、最後に言いたいと思います。やはり中央最低賃金審議会の決定状況に、かなり課題があるというふうに労働者側も感じているところがございます。これは各県のそれぞれの審議会が真摯に議論された結果として、昨年の決定状況については、公労使の3者が認め合うという結果が出ていないことも一目瞭然だというふうに思うわけでございます。ですので、時々の場合、あるいは地域での課題に照らしてというふうなことはおっしゃいますが、中央で腹に落ちていない議論を地方に持ち出してるのではないかという疑念さえ感じるところがございますので、しっかりと中央では議論した上で、中央の公労使では、胸を張って地方に対して目安を届けられるという環境を島根労働局のほうからも求めていただきたいというふうに思っております。

それから、我々Dランクに属しておりますので、Dランク県は、やはり全国最下位を決めるというランクなんです。全国最低の最低賃金の審議をさせるということ自体は法律的にいかがなことかというふうに、片方で私も思っておりますので、その辺の最低賃金の法律の改正に関わることだと思いますけれども、そういったことを労側からの意見があったということ、少し付け加えていただけたら幸いかというふうに思います。以上でございます。

○倉持局長 一つ一つ非常に重く受け止めております。ありがとうございます。

最初の長時間労働の対策ですけど、もう少し斬り込んでも良いのではないかという御指摘、そういう御意見もおありになると思います。こういう話をしていますと、11月に監督に行く事業所については、みなそういうことで疑われて来ているのかと事業所の皆さんが警戒されるのも少し困りますし、問題があるとの情報が寄せられた事業所にも行きますけれど、そうでないところもローテーションで回ってるところもございます。そういう中で、違反があれば改善していただくよう指導をさせていただいてるということでございまして、あと、本当に問題があるのはどういうことかということも、常に議論して、どういう改善の仕方が望ましいのか、一時的に改善するだけではなくて、きちんと改善が定着するような指導ということにも取り組んでおります。何度か繰り返し監督に行く、定期的に報告を求めるという方法も使いながら対応しております。

それから、36協定についても、出してないところがこんなにあるのかという御指摘で

した。残業、法定労働時間を1時間でも超える場合には労使協定の届出が必要ですが、労働基準法もできてからずっとこの規定があるのですが、届出状況、いまだに残念な数値になっているところがあると思っております。時間外労働等の労使協定について、企業内できちんと労使で話し合いをして、時間外労働するかしらないか、するとしたらどのような場合にどの水準までなのかということ職場内でいろいろ議論していただいて、枠組をきちんと決めていただくという取組をしっかりと進めていただけるように、36協定を単に4月とか1月に出す届出だという認識ではなく、もう少し実質的なものとして動かせると良いと考えております。非常に基本的な労働時間の枠組で、長時間労働を抑えるためにも、とても大事な手続でありますので、その大切さをきちんとお伝えしていけるようにしたいと思っております。

2つ目で、教職員の方の働き方のお話がありました。仕事の性格上というのでしょうか、業務と業務でない部分の線引きがなかなか難しいところがあったりとか、それから、部活動の指導などもそうなのでしょうけれど、労働時間としての管理が難しいところがあるかと思えます。法令の適用関係等もいろいろございますけれど、先ほどおっしゃった学校法人の先生方の働き方、当然、労基法が適用される方たちのことだろうと思えますが、実際の労働時間の把握だとか、休みの取り方だとか、そういうものをきちんと把握して、過重にならないように、御本人に任せてしまうことがないように、使用者の方たちも、健康配慮等の観点からもしっかり見ていってほしいと思えますので、そういう取組が進むように指導してまいりたいと考えております。

それと、有効求人倍率の1.60という数字、求人をたくさん出していることはいへんありがたいのですが、人を確保できていない事業所がたくさんあるということでもございます。丁寧に状況を見ながら、求職者について個別の担当者制度なども活用し、具体的なカウンセリングをして就職につながるよう取り組んでいます。数字がいいということに安心しているわけではございませんので、御理解いただければと思えます。

在籍型出向について、コロナ禍で大きく取り組んできたところですが、事例について集約しまして、取りまとめができましたら、さらなる活用につながるよう、情報共有を図っていきたいと思っております。

最低賃金については、御指摘、御意見があったことを本省に報告いたします。

○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。すみません、貴重な御意見、どうもありがとうございました。

職業安定行政部分で、やはり今、労働者のほうの問題ということで、1.6倍、こちらのほう、やはり島根におきましては、好調というところもありますが、一方で、やはり構造的な問題により、かつてより高い、結果として有効求人倍率、高くなったという側面もあるかと思っております。おっしゃられるように、やはり働き方改革が進んでいく中で、外国人であったり、障害者の方、高齢の方という活用をしていくというところで、まだまだ不足しているところもあるかと思っております。そういったところを引き続き支援しつつ、先ほど御意見いただいたようなヤングケアラーであったりとか、やはり働きたいけれども、働けない方というところの層にどのようにアプローチしていくかという点について、今いろいろ氷河期世代の活躍支援等を、様々な個別支援施策というのを打っていく中で、いろいろな課題というのを改めて洗い出した中で、特にこの9月に新たにハローワークシステムで、来所しなくても求職申込みができる、相談ができるというようなものもございまして、そういったものを活用しつつ、そういったもので、ある程度システム化できた部分を、より細かな相談支援のほうにハローワークのほうも力を割り振っていくというようなことも併せまして、人手不足という点にいろいろと対応していきたいと思っております。

あわせて、在籍型出向のほうでございまして。先ほど御意見いただきましたとおり、我々も今年度から協議会立ち上げて進めておるところではございましてけれども、やはりなかなか、そもそも制度としてのなじみがないという点と、やはりあまりいいイメージがないというところもございまして、その活用というふういきなり言われてもというところもあると思っております。そういった点もございまして、やはり制度としての周知というところと、委員のほうから御意見いただきましたとおり、事例というところで、身近な企業で活用していただいた事例というのを今集めさせていただいております。複数ではございまして、順次、幾つか事例というものが出てきておりますので、そういったものを踏まえて、セミナー等を活用いたしまして、多くの方々に実際の実用事例等、そういったものを絡めて、活用の促進というものを含めて進めていきたいと思っております。また、こういったものを進めていく中で、御協力等をお願いすることもあるかと思いますが、ぜひともよろしく願いいたします。ありがとうございました。

○野田会長 よろしいでしょうか。

じゃあ、ほかにございましたらお願いします。

松坂委員。

○松坂委員 すみません、松坂です。2点ちょっとお尋ねさせてもらいたいんですけども、まず、ユースエール認定、今回、うちも取らせていただきました、ありがとうございます。最初、社内でやったときには、点数が足りないというようなことで、事務員から駄目だよというふうな話を聞いてまして、御相談をして、取れるような点数だったんですけども、多分、他社さんでもそういうことが起こってんじゃないかと思えます。もうちょっと事例というか、分かりやすいような、何か説明というか、多分事務員も分からずにちょっと点数が足りませんと言ってきたので、そういう点もちょっと分かりやすい説明にしても良かったほうがいいのかなと思えます。

それと、もう1点、今のネットで求人ということがだんだんされてくると思うんですけども、今、多分いろんな企業さん、動画を持ってると思うんですね。動画がその場では出るようなシステムなのと、今、結構、会社訪問来られますけども、その前に簡単な動画を見てもらうとイメージをつくっていただけるんじゃないかなと。アンマッチも避けれるんじゃないかなと思っておりますが、何かそういうシステムがあればいいのかなと思っております。

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

ユースエールのほう、認定取得していただきまして、誠にありがとうございます。おっしゃられるとおり、ユースエール認定でございますが、非常に認定基準が多岐にわたって、その基準も比較的厳しい制度ということになっております。おっしゃられるとおり、なかなか制度の取扱いというところの中で、例えば途中で採用された方をどのように扱うのかとか、途中で離職された方の扱い等、難しいところもございまして、一応、労働局といたしましても、申請をしやすいようにということで、申請方法をまとめたパンフレットなどを作っております、そちらのほうをお配りさせていただいて、申請書の書き方とか、カウムの仕方みたいなものを周知はさせていただいてるところではございますが、さらに分かりやすくということで、いろいろ、また我々のほうでも、手法のほう考えさせていただきたいと思えます。

もう1点、ネットの求人のほう、確かに動画ということで、やはり会社の雰囲気を知っていただいて、まず応募していただくということも非常に効果が高いかと思っております。ちょっとシステムの関係につきましては、要望といたしまして、こちらのほうからも、厚生労働省のほうに、こういったことができないかと。現状は写真のほうは載せられるんですけども、動画が載せられないという中で、要望として上げさせていただきたいと思

ます。ありがとうございます。

○野田会長 ありがとうございます。

じゃあ、そのほかありましたら。

金築委員、お願いします。

○金築委員 金築です。よろしくお願いします。

先ほどからシステムの件がお話の中に出てるんですけども、1点、質問させてください。このハローワークシステムの刷新というのは、このオンライン上で求職者さんと、文字を介したオンラインのつながりということなんでしょうか。例えば今だと、職業相談というのは、窓口に来て相談員さんとお話をするというシーンだと思うんですけども、このお話をする場面というのは、あくまでもオンラインの活用っていうところは、今は使われていないのか。それから、例えば今後はそういう形でオンラインを利用した相談っていうのも実施されていくのか。やはりこういった、コロナ落ち着いてきてますけれども、なかなかこのコロナの状況がまた変わってくると求職者さんがハローワークの窓口にも行きにくいという状況出てくる中で、やはりこのシステム活用で、確かにミスマッチを防いでいくっていうのはあるんですけども、なかなか求職者さんの本心の部分までとか聞いていたり、ミスマッチを防いでいくっていうところでは、やっぱり面と向かってお話をするって結構重要な部分かなと思っております。この辺りが、このシステムの中だというふうに、何かやっていかれるのかなというところを1点教えてください。

○吉田職業安定部長 職業安定部の吉田でございます。ありがとうございます。

今回のシステムのほうでございますけれども、こちらハローワークシステムといたしましては、相談を行うという例、事業主様が求人者マイページというページを持っていただいて、求職者様も求職者マイページというページを持っていただくと。そういった中で、ハローワークインターネットサービスを介しまして、例えば求人者マイページというページをつくられた求職者の方が、自分で求人を探して応募したりとか、あとはもう応募したいということであれば、直接ハローワークに出向かずに求職票をいただくということができるふうなこともできるシステムになっております。あわせて、例えば相談っていうことにつきましては、おっしゃられたとおり、今のこのハローワークシステム上の中では相談というのはできる環境にはなっていないという現状でございます。例えばハローワークでの相談の過程の中で、個別に今度、システム上でお勧め求人というものをお送りするということができますので、例えば求人のほう送ってみるので見てくださいますか、そういっ

たシステムの活用ができるかなというところでございます。

一方で、先ほど御意見いただきましたとおり、コロナという状況の中で、なかなか来所しての相談が難しいという点もあるかと思っております。そういった中で、現状ではやはりなかなかそういった双方向性のものがないということで、お電話でお話を差し上げたりとか、求人を送付させていただいたりという形であるんですけども、今年度から試作ではあるんですけども、オンライン相談というものをちょっと始める予定となっております。こちらのほうでZ o o mなどを利用して、ハローワークのほうで相談をオンライン上ですというようなこともする予定で、いろいろ検討のほうしております。まだちょっと本格施行にはなっていないというのございますので、こういったものを試作していく中で、また皆様方からいろいろな御意見をお伺いしながら、よりよいものとしていければと思っております。

ちょっと回答になってたかどうか分からないんですけども、よろしゅうございましょうか。

○金築委員 ありがとうございます。

○野田会長 ありがとうございます。

そのほか。

じゃあ、玉串委員。

○玉串委員 お話に出てきておりますテレワーク、リモートワークのことで要望でございます。本当に期せずして、テレワーク、リモートワークが社会的に進んできたと思っておりますが、これは考え方によりましては、お話にも出ていたと思いますが、例えば育児と介護の両立ですとか、働き方改革といったところにもつながると思っております。ぜひ未来志向で、これのさらなる活用をお考えいただければなと思っております。そうした意味で、島根県におきましては、やはり民間のほうは中小零細企業が多いということで、取り組みたくてもなかなか取り組めない、忙しいということもあろうと思っておりますので、ぜひとも、例えば公務とかで、これを何か未来志向の有効活用ができたらいいなと思っておりますので、ぜひとも推進、御検討いただければと、要望でございます。お願いいたします。

それから、これに関して1点、ちょっと気になったデータがありまして、お伺いしたいんですが、4ページでございます。ハラスメントのところでございます。 (3) のところで、是正指導実績っていうのがあってございまして、ちょっと私、気になったのでお伺いしたいというのが、妊娠、出産、育児、介護のところ、相談件数に比べまして、是正

指導件数がかなり多くなっておりまして、ちょっとはっといたしまして、差し支えなければ、どういう是正指導があったのか、状況等をちょっと知りたく思いましたので、簡単に結構ですので、よろしく願いいたします。

○津森雇用環境・均等室長 まず、テレワークにつきましては、育児、介護との両立等いろんなことで活用していけるということでございますので、事例を提示しながら周知をしていきたいと思っています。関係団体とも連携を取らせていただいて、周知を図ってまいりたいと思います。

それから、ハラスメントにつきましては、4ページの表でございますが、これは相談件数と是正指導件数がリンクしているわけではなくて、相談は相談、是正は是正というふうになってます。ただ、今年度、妊娠、出産のハラスメントと是正指導が結びついた案件はありませんでしたが、育児関係で復職する際にハラスメントがあったという相談が1件ほどあり、これについては是正指導件数の中にも入っています。この是正指導件数は、ハラスメント対策が講じられていないと相談があってというよりは、私たちが計画的に事業所訪問していく中で、ハラスメント防止対策を講じるようにと義務づけられている部分がきちんと適切に講じられてないということで、是正指導することが圧倒的に多いという状況です。また、妊娠、出産等のハラスメントよりは、妊娠、出産、育児、介護休業を申し出た時、取得した時の不利益な取扱い、例えば事業主等から、制度を取得したことで退職勧奨されたりとか、もう復職する場はないよと言われて、もうこれじゃあ辞めるしかないじゃないですかというような御相談が寄せられたときは不利益な取扱いに当たる可能性がありますので、報告徴収を行い法違反は指導しております。ただ、今年度そのような案件が寄せられてはいますが、なかなか指導することに踏み切れない相談者の方が多く、相談自体は把握しておりますが、それに関する指導、不利益取扱いに関する指導ということまでには至っていないという状況でございます。

○玉串委員 よく分かりました。ありがとうございました。

○野田会長 ありがとうございます。

そのほかはよろしいでしょうか。

もしないようだったら、ちょっと私から。労働時間のことで、労使から両方から御意見出ましたけど、我々も国立大学法人になって、しかも教員なので、つつい働き過ぎてしまって、ちょうど今、幾つかの残業実態と、また未払い問題が出てますので、その辺は改善していかなくちゃいけないとこなんですけど、実は我々も法人化される前はそういう労

務管理をちゃんとしてこなかった、時間管理をしてこなかった、慣れていないんですね。その結果、今、時間管理をしようとする、それがまた我々にとってストレスになってしまふ。あるいはその部門を新たにつくなくちゃいけないというようなこと、本当はそこをしっかりと組織的に、制度的にやるべきところなんですけども、そこを含めて、我々の職場のほうでも改善が必要なんですけども、労働局の側からも、こういった職場に対しての指導が必要かなということを感じました。

それと、テレワークの面は、私もITが専門なので、これからどんどん導入して行って、働き方改革にもつながりますし、育児との両立、それから島根でのUIターンにつながるものなので、そこは前もここで申しましたけども、労働局だけでなく、関連する、経済産業だったり総務省だったり、連携して指導、支援いただきたいところなんですけど、同時に、テレワークによって時間が管理できなくなって、逆に働き過ぎてしまうというような不安もありますので、そのところもいろいろとセミナーなんかもあるようですので、そこを含めて、ちょっと職場のほうにも指導というか、周知をお願いしたいというところでございます。

○倉持局長 ありがとうございます。

国立大学が法人化される時期に、大学からいろいろ御相談をいただいたことがあります。大学の先生方のお仕事、研究のお仕事などは、労働時間管理という観点からいうと難しいところがあるのかと思います。大学に限らず、具体的にどういう形で労働時間管理をしていけばよいのかということ、実態をよく伺いながら、先ほどこちらで御紹介した相談支援班のような取組もございますので、そういうところで具体的な事例に応じて御説明させていただくような形を進めたいと思っております。

それと、テレワークについても御提案がありましたように、関係機関との情報共有、連携ということにも配慮しながら、育児や介護との両立や障害のある方などいろいろな方が働きやすくなるような使い方ができるように進められればと思っております。

時間管理の点で、以前の職場では、テレワークの開始と終了のときに、メールを上司と同じグループの人に入れるルールでした。昼休みを取るときも、昼休みに入るとのメール報告を求められておりました。終業のメールをした後に仕事をしていると、端末がつながっているのが分かりますので、早く終われというような指示をもらったことがあります。いろいろ技術は進んでいるでしょうから、方法はいろいろあろうかと思っておりますので、運用でしっかりできるよう周知していければと思っております。ありがとうございました。

○野田会長 ありがとうございます。

そのほかに意見がありますでしょうか。よろしいでしょうか。

それでは、そろそろお時間のほう来たようですので、以上をもちまして質疑を終了させていただきます。

そのほかに協議事項がありましたら、事務局からお願いいたします。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 失礼しました。事務局からは、特にございません。

○野田会長 各委員からはございますでしょうか。よろしいでしょうか。

では、最後になりますが、本日改正しました島根地方労働審議会運営規程第6条に基づきまして、出席した全員から議事録案の内容を確認を受けて、議事録を作成してください。

閉会

○野田会長 じゃあ、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、議事が円滑に進行しました。ありがとうございます。

労働局におかれましては、本日いただいた御意見を尊重され、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。

では、進行を事務局にお返しいたします。

○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、誠にありがとうございました。

最後、事務局からお願いをさせていただきます。今回、第1回を開いたばかりでございますけども、今年度第2回の地方労働審議会の開催につきまして、来年3月の中旬に開催したいと考えております。本日、封筒の中に日程調整表を入れております。この合庁の会議室が取れる日ということで、5日間ということで日程調整をさせていただきたいというふうに考えておりますので、お帰りの際に事務局へ提出していただくか、あるいは12月15日までにはファクスのほうで御連絡を頂戴できればというふうに思っております。

それと、議事録の確認方法につきましても、本日提出いただくか、あるいは後日ファクスで連絡をいただきますように、よろしくをお願いいたします。

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御挨拶を申し上げます。

○倉持局長 本日は熱心に御議論いただきまして、誠にありがとうございました。また、資料の準備において不手際がございましたこと、御迷惑をおかけしました。申し訳ございません。次回以降、気をつけたいと思っております。

本日、頂戴しました御意見、御提案等につきましては、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。また、本省に報告すべきものは報告し、少しでもその施策が進むように要望してまいりたいと考えております。本日はどうもありがとうございました。

○鎌田雇用環境改善・均等推進監理官 それでは、以上をもちまして、審議会のほうを終了いたします。本日はどうもありがとうございました。