

令和3年度 第1回 徳島地方労働審議会 議事録

1 開催日時

令和3年11月8日（月）午前10時 から 正午 まで

2 開催場所

J Rホテルクレメント徳島（徳島市寺島本町西1丁目61番地）

3 出席者

【委員】《公益代表》上原委員、岡部委員、川城委員、河野委員、  
喜多委員、米澤委員

《労働者代表》大谷委員、小合委員、中川委員、三木委員、  
宮本委員、横井委員

《使用者代表》越智委員、黒田委員、蔭山委員、坂田委員、  
高畑委員、

【事務局】伊藤労働局長、高橋総務部長、佐藤雇用環境・均等室長、松原労働基準部  
長、三浦職業安定部長、山岸総務課長、新居労働保険徴収室長、五十嵐監督  
課長、伊坂健康安全課長、天満貸金室長、阿部労災補償課長、森野職業安定  
課長、中津需給調整事業室長、森下職業対策課長、佐藤訓練室長、福田総務  
企画官、岡崎雇用環境改善・均等推進監理官、三木総務課長補佐、北村雇用  
環境・均等室長補佐、森貸金指導官、長家総務係長、木村総務指導官

4 会議次第

- (1) 開会
- (2) 徳島労働局長挨拶
- (3) 各委員、事務局の紹介
- (4) 議題
  - ① 会長選出
  - ② 会長代理及び部会委員の指名
  - ③ 令和3年度労働行政の運営状況について
- (5) 質疑・意見交換
- (6) 閉会

○司会 それでは、定刻となりましたので、これより令和3年度第1回徳島地方労働審議会を始めさせていただきます。

本日、委員の皆様におかれましては、公私共々大変お忙しいところご出席をいただき、誠にありがとうございます。

私は、徳島労働局総務部総務課長の山岸でございます。今回は委員の改選以後初めての審議会となりますので、会長が選任されるまでの間、お手元の次第に従って議事進行を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いたします。

それでは、審議会の成立について報告いたします。

本日の審議会におきましては、公益を代表する委員6名、労働者を代表する委員6名、使用者を代表する委員5名のご出席をいただいているところです。使用者代表委員の富田委員からは、どうしても日程調整がつかないということで事前にご欠席のご連絡をいただいています。したがって、本日の審議会は委員の3分の2以上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項に定める定足数を満たし、審議会として成立していることをご報告いたします。

また、審議会開催に当たり傍聴人の募集を行いました。傍聴希望者はありませんでした。

それでは、議事に先立ちまして、伊藤徳島労働局長から挨拶を申し上げます。

○伊藤労働局長 皆さんおはようございます。徳島労働局長の伊藤でございます。

本日、皆さん大変お忙しい中ご出席を賜り、誠にありがとうございます。また、日頃より徳島労働局の行政運営に関しまして格別のご理解、ご協力を賜りまして誠にありがとうございます。重ねてお礼申し上げます。

私からは、挨拶も兼ねまして、最近のコロナ禍の中での状況等についてちょっとお話しさせていただきます。

まず、最近の求人、求職状況でございます。直近9月の求人、求職状況につきましては、求人倍率1.22倍となっております。昨年の末には1.05倍でございました。それが今年に入って回復して、5月以降、1.2倍台で推移しているところでございます。また、この求人倍率の中での正社員求人につきましても、これもコロナ禍の中では0.84倍というところまで低下いたしました。これについても最近7月以降、1倍を超える推移となっております。この回復した要因については、求人件数の回復、増加というところでございます。求人件数については、今年度、今年に入ってから毎月対前年比、これが増加しているところでございます。特に最近においては毎月対前年度比10%前後の増加となっております。この現在の求人数については、数値的には昨年のコロナ禍の中の水準と一昨年の求人、求職状況がよかった中での水準のちょうど真ん中あたりを推移しているというふうに大体のところお考えいただければと思っております。

この今いいよ、いいよという話をちょっとさせていただきました。ただ、これ全体とし

ては回復基調になっておられると思っておりますけれども、これを業種別で見ると必ずしもそうとは言えないところでございます。例えば製造業などについては、今年に入ってからずっと回復が続いております。しかしながら、例えば卸小売業については、コロナ禍以降ずっとこれは逆にまたマイナスが続いている状況で、今もプラスには転じてないという、求人の回復には至っていない状況でございます。このように求人、求職動向につきましては、全体としては回復傾向にあると言えますけれども、個々を見ますとやはりまだまだ厳しい状況であるというふうに認識しております。

このような状況の中、徳島労働局においては、今年度の重点施策、重点事項をウイズポストコロナ時代の雇用機会の確保、そしてウイ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位置づけて各種施策に取り組んでいるところでございます。

1点目の雇用機会の確保につきましては、厳しい情勢の中でも失業を避けて雇用を維持していただくための雇用調整助成金、そして緊急雇用安定助成金の活用を努めてまいりました。徳島県内では昨年当初はなかなかこれ活用が進まなかったところですが、現在、昨年4月から今年の直近の10月末までで大体約2,350の事業所がこの助成金を、雇調金を活用いただいております。これを業種別で見ますと、月々の支払い件数は宿泊、飲食業と製造業が全体のそれぞれ25%ずつを占めるという状況となっております。また、その次に続くのが卸小売業で、大体全体の15%の活用をしているところでございます。雇用調整助成金につきましては、特例としての措置が今年度末までの延長が決定しております。今後第6波が来ることも予想されますけれども、活用すべきときには積極的に活用していただいて、雇用を維持していただければと思っております。

また、こういった中、ハローワークの就職支援の状況でございますが、コロナ禍の中では特にシングルマザーの方々や非正規労働者の方々などが大きな影響を受けているところでございます。非正規労働の方々など不安定な場合には失業即生活の困窮、住宅の喪失などになる場合がございますので、例えばそれぞれの求職者の方々にハローワークで担当者をつけて個別に支援を行うなど、特に手厚い支援を行ったりしております。また、これまでと違った職種に勤める場合においては、職業訓練をまずは受講していただいて就職に向かっていくといったこと、それからまた、従前から大きな課題となっております就職氷河期世代の方々に対しても同様、積極的な支援を行っているところでございます。これらを通しまして、今年度9月末まででございますけれども、約5,300人ほどの方々がハローワーク紹介での就職をしております。ただ、この人数でございますけれども、去年の同時期までの数値よりは若干よくっておりますけれども、先ほど出たように一昨年の数値と比べますとまだまだ全然というところでございます。現在、コロナの状況は比較的安定しているところでございます。労働局としましては、この時期も活用して、各種の説明会、面接会なども含め積極的な支援を行って、一人でも多くの方が就職できるよう、また企業の皆様が求める人材を一人でも多くご紹介できるよう頑張っておると思っております。

ておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

2点目の労働環境の整備、生産性の向上につきまして、これについては従前より推進しております働き方改革の取組について、コロナ禍であっても、少子・高齢化、人口減少など、こういったことによる人手不足については依然進んでおります。企業にとって将来的な労働力の確保が重要な課題となる中、引き続き各界のご協力を得ながら、働き方改革の各種取組を推進していきたいと考えております。その取組の一つとして、7月に徳島県、経済団体、労働団体、その他関係する団体の方々とともに徳島雇用政策協議会というものを開催しております。魅力ある職場環境づくりなどに向けて、現状に対応した取組の実施をこの場で確認しております。今後とも徳島県内全体での連携した対応を行っていくことが必要と考えておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

また、徳島労働局では、ウイズコロナ時代に対応した新しい働き方であるテレワークの導入、定着促進を重要施策の一つとして取り組んでおります。テレワークにつきましては、働き方改革につながるワーク・ライフ・バランスの向上など職場環境改善のためのツールでもありますので、今年度は徳島県と連携して取組を進めているところでございます。また、長時間労働の是正のための監督指導、時間外労働の上限規制の周知啓発、あと同一労働同一賃金、男性の育児休業の取得促進などについては、引き続き周知啓発等々努めてまいりたいと思っております。

労働環境の整備のところでちょっと心配なところを述べさせていただきますと、今年に入って労働災害、死傷災害が前年に比べて大きく増えているところでございます。その要因の一番大きなものとしてはコロナ禍による傷病というものがございませうけれども、参考までにこのコロナ禍の傷病としては人数としては約90人ほどの方が対象となっております。ただ、このコロナ禍の傷病以外の部分でも今年の死傷災害が増えていますので、これについても今後、死傷災害防止に向けた取組に努めていきたいと思っております。

これらの行政運営の詳細につきましては後ほど各部室長よりご説明いたしますけれども、本日は委員の皆様方から有意義なご意見、厳しいご意見、いろいろなことをいただければと思っております。それらを活用しまして今後の労働行政に活用していきたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。また、今後とも労働行政に対するご支援、ご協力を賜りますよう改めてお願い申し上げまして、私の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願ひいたします。

○司会 続きまして、今回は委員改選後の初めての審議会となりますので、私から各委員のご紹介をさせていただきます。

卓上に配付してましたレジュメに本日の審議会の出席予定委員名簿と配席図をつけてございますので、ご確認いただきたいと思います。

まず、公益代表委員のご紹介をさせていただきます。

上原委員。

- 上原委員 よろしくお願ひいたします。
- 司会 新しく選任されましたオカベ委員。
- 岡部委員 岡部でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。
- 司会 川城委員。
- 川城委員 川城でございます。よろしくお願ひします。
- 司会 河野委員。
- 河野委員 河野でございます。よろしくお願ひします。
- 司会 喜多委員。
- 喜多委員 喜多でございます。よろしくお願ひします。
- 司会 米澤委員。
- 米澤委員 米澤でございます。よろしくお願ひいたします。
- 司会 続いて、労働者代表委員をご紹介します。  
大谷委員。
- 大谷委員 大谷でございます。よろしくお願ひいたします。
- 司会 小合委員。
- 小合委員 小合でございます。よろしくお願ひいたします。
- 司会 新しく就任されましたナカガワ委員。
- 中川委員 中川でございます。よろしくお願ひします。
- 司会 三木委員。
- 三木委員 三木でございます。よろしくお願ひします。
- 司会 宮本委員。
- 宮本委員 宮本です。どうぞよろしくお願ひします。
- 司会 新しく就任されました横井委員。
- 横井委員 横井と申します。よろしくお願ひします。
- 司会 続いて、使用者代表委員をご紹介します。  
新しく就任されました越智委員。
- 越智委員 越智でございます。よろしくお願ひします。
- 司会 黒田委員。
- 黒田委員 黒田でございます。
- 司会 新しく就任されました蔭山委員。
- 蔭山委員 蔭山です。どうぞよろしくお願ひします。
- 司会 高畑委員。
- 高畑委員 高畑でございます。よろしくお願ひします。
- 司会 坂田委員。
- 坂田委員 坂田でございます。よろしくお願ひします。

○司会 富田委員は、本日は欠席となります。

本来であれば新しく就任されました委員の皆様にご挨拶いただくところではございますが、審議時間の関係でお手元の名簿をご覧いただくことでご了承いただきますようお願いいたします。

最後に、事務局のご紹介をさせていただきます。

先ほどご挨拶申し上げた徳島労働局長の伊藤でございます。

○伊藤労働局長 伊藤でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会 総務部長の高橋でございます。

○高橋総務部長 高橋でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 雇用環境・均等室長の佐藤でございます。

○佐藤雇用環境・均等室長 佐藤でございます。よろしくお願いいたします。

○司会 労働基準部長の松原でございます。

○松原労働基準部長 松原でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○司会 最後に、職業安定部長の三浦でございます。

○三浦職業安定部長 。

○司会 続いて、資料の確認をさせていただきます。

最初に、お手元にお配りしておりますホッチキスどめのレジメに審議会次第、名簿、メモ用紙を入れてございます。令和3年度第1回徳島地方労働審議会当日配付と表題をつけております資料には、差し替え資料と質疑、要望事項など1番から6番までの資料と、別添資料として行政運営方針進捗状況の資料をつけてございます。資料番号1番は、先にお送りしております資料の誤植に伴う差し替えでございます。委員の皆様にはご迷惑をおかけしまして申し訳ございません。また、資料2番から4番までは、最新情報の提供に伴う差し替え資料となります。

また、審議会開催に先立ちまして、緑色のファイル、令和3年度第1回徳島地方労働審議会資料をお送りしておりますが、この資料には労働局全体資料、総務部関係資料、雇用環境・均等室関係資料、労働基準部関係資料、職業安定部関係資料を綴ってございます。

本日審議会資料をお持ちでない委員の先生がいらっしゃいましたら、事務局で予備を用意しておりますので、お申しつけください。

以上でございますが、不備な点がございましたら事務局へお申し出ください。

また、審議会の運営規程、審議会の公開に関する要領に、審議会の委員の氏名等及び議事録を公開することが決められておりますので、本日の審議会の各委員の氏名、現職名、審議会の議事録を4週間以内に当局のホームページで公開することとなりますので、ご了承いただきますようお願いいたします。

なお、本日の審議会におきましては、議事録作成に当たり録音いたします。録音のデータにつきましては議事録作成後消去させていただきますので、録音につきましてご理解を

お願いいたします。

本日の会議は正午までの2時間を予定しておりますので、円滑な議事運営にご協力をいただきますようお願いいたします。

それでは、議題1の会長の選出に移らせていただきたいと思います。

審議会の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うちから委員が選挙するとなっております。会長候補をご推薦いただき、委員の皆様にお諮りしたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

○大谷委員 労働者代表委員をしております連合徳島の大谷と申します。

事務局案がございましたら、それを発表いただいたら承認いたしたいと私は考えますが、いかがでしょうか。

○司会 事務局としましては上原委員を推薦したいと考えておりますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ありがとうございます。

では、ほかにご推薦はございませんでしょうか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ないようですので、ただいま上原委員の推薦がございましたが、上原委員に会長にご就任いただくということでよろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○司会 ありがとうございます。

それでは、会長にご選出されました上原委員からご挨拶をいただきまして、以降の議事の進行をお願いしたいと思います。

○議長 ただいま会長にご推挙いただきました上原でございます。

初めに簡単にご挨拶させていただきたいと思いますが、現在、先ほど局長からもお話があったように、新型コロナウイルスによって経済的に大きな打撃を受けている皆様に対して地方労働局が果たす役割というのは非常に大きなものになっていると思います。地方労働局の今後の施策がコロナによって奪われた我々の生活を取り戻すことができますように、委員の皆様にはぜひこの場におきまして忌憚のないご意見をいただきまして、充実した議論がなされ、そしてそれがこの地方労働局の労働行政に十分に反映されますよう、皆様方におきましてはぜひ忌憚のないご意見をいただきまして、充実した議論をできますようご協力のほどよろしくお願い申し上げます。簡単ではございますがご挨拶に代えさせていただきます。

それでは、議題の会長代理及び部会長の指名に入らせていただきたいと思います。

地方労働審議会令第5条第3項では、会長に事故があるときは公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員がその職務を代理するとなっております。このように

規定されていますので、会長代理として、私のほうから喜多委員にご依頼をしたいと思いますが、いかがでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。それでは、喜多委員、会長代理をよろしく願いいたします。

次に、部会委員の指名についてでございます。

地方労働審議会令第6条、徳島労働審議会運営規則第8条に基づき、労働災害防止部会の委員の指名を行いたいと思います。

部会の委員は、地方労働審議会令第6条2項の規定により、会長が指名することとなっておりますが、まず委員数につきまして、これまでどおり公益代表、労働者代表、使用者代表、それぞれ各部門から2名、計6名を指名させていただきたいと思いますが、よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。

それでは、労働災害防止部会委員の指名を行いたいと思います。

公益代表としては河野委員と米澤委員、労働者代表として大谷委員と宮本委員、使用者代表として越智委員と黒田委員の6名にお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

〔「異議なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 ありがとうございます。それでは、指名させていただきました委員の皆様には、部会が開催された際には所管事項につきましてご審議をよろしくお願いしたいと思います。

それでは、事務局は労働災害防止部会の委員名簿を配っていただきたいと思います。

なお、本日出席されていない富田委員には後日事務局から連絡をお願いしたいと思います。よろしく申し上げます。

続きまして、議題3、令和3年度労働行政の運営状況についてに入りたいと思います。

雇用環境・均等室、労働基準部、労働安定部の順で説明をお願いします。その後一括してご審議をお願いしたいと思います。

それでは、よろしく願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等室長 改めまして雇用環境・均等室長佐藤と申します。徳島地方労働審議会委員の皆様方には、日頃より私どもの業務運営にご理解、ご協力をいただきありがとうございます。感謝申し上げます。

私からは、雇用環境・均等室関係の施策の今年度上半期の進捗状況についてご説明申し上げます。着座にて説明させていただきます。

全体資料7の労働行政のあらましをご覧ください。

1ページめくっていただきまして、今年度の徳島労働局の労働行政運営方針の2つの



柱、先ほど局長のからご説明いたしましたけれども、その柱の中から私ども雇用環境・均等室関係の部分についてご説明をいたします。

雇用環境・均等室というインデックスがついております雇用環境・均等室関係の資料をお手元に準備いただきまして、そちらの資料の1をご覧ください。

まず、1ページ目をご覧くださいまして、同一労働同一賃金についてですけれども、パートタイム・有期雇用労働法につきましては、今年度から中小企業にも適用となったところでございます。1ページ目がパートタイム・有期雇用労働法の相談件数、指導状況等でございます。相談につきましては、一番上の(1)の表をご覧くださいと思いますが、昨年度、一昨年度と比較いたしますと、件数としては若干減少傾向といったところでございます。同一労働同一賃金につきましては、事業場の中の正社員とパート、有期雇用労働者を比較して不合理な待遇差がないかということを考えていただくこととなりますので、各事業場にお伺いして、法律に沿った雇用管理の状況について伺っておりますけれども、その状況が(3)の是正指導件数というものでございます。今年度上半期に34事業場に対して33件の指導を行って、9月末時点では78%程度の是正率となっております。これは現在100%是正されております。特に資料をお配りしておりませんが、徳島働き方改革推進支援センターにつきましては、今年度も社会保険労務士会に事業を委託し取り組んでいるところでございます。センターにおきましても、同一労働同一賃金等についての相談に対応しております。今後もセンターと連携を図りながら対応してまいりたいと考えております。

続きまして、男女雇用機会均等法関係でございますが、同じ資料1の3ページの下の表をご覧ください。

下の5番の(1)のところが均等法関係の相談状況となります。例年の状況ではございますけれども、割合といたしましては上から3つ目の項目、セクシュアルハラスメントに関する相談が多くなっております。ただ、その上の妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い、それから下から3番目の妊娠、出産等に関するハラスメント、いわゆるマタハラと言われるものでございますけれども、それからその下の母性健康管理、これも全て妊娠、出産に関係するものとなります。均等法関係では、妊娠、出産に関する相談かセクハラが多いという状況でございます。特に母性健康管理につきましては、コロナ禍におきまして妊娠中の女性労働者がコロナ感染への不安が母体や胎児に与える影響が大きいと医師が判断した場合につきましても、均等法の母性健康管理の措置が適用となるという仕組みができました。令和4年1月末までの時限措置となっております。そういったこともございまして、母性健康管理の相談も増加傾向という状況でございます。

コロナ禍における母性健康管理につきまして若干触れましたので、コロナ関連での新たな助成金につきまして説明をさせていただきます。

お手元の雇用環境・均等室関係の資料3をご覧ください。小学校休業等対応助成金に関

する資料となります。

昨年度、全国的に緊急事態宣言が発令されるといった状況の中で、小学校等の臨時休業によりまして、子供の世話のために仕事を休まざるを得ない保護者に対して有給の休暇を取得させた場合の事業主に対する小学校休業等対応助成金の制度が、この夏のデルタ株の蔓延を受けまして9月に再開されております。現在のところ感染状況は全国的にも落ち着きを見せておりますけれども、これから寒くなる時期にワクチン接種ができない年代の子供たちへの感染が心配される状況もございます。自治体とも連携いたしまして周知いたしますとともに、活用促進を図ってまいります。

資料1に戻っていただきまして、5ページ下の部分から6ページをご覧ください。

女性活躍推進法につきましては、来年度、令和4年4月から行動計画策定、届出等の義務企業が、現在の301名以上の企業規模から101名以上の企業へと対象が拡大されるところでございます。

6ページの上の表をご覧ください。

本年9月末時点で女性活躍推進法に基づきます行動計画の届出状況でございます。左側の常時雇用労働者301名以上、これは現在の義務企業となりますけれども、義務企業につきましては63社全ての企業に届出をいただいております。来年度義務になります101名以上の企業につきましては、187社中51社の届出となっております、27%程度の届出率となっております。10月から12月にかけて行動計画の策定のための個別相談会を実施中でありまして、義務化となる来年度に向けて企業への取組を促してまいります。

育児・介護休業法関係でございますけれども、雇用環境・均等室関係の資料4として育児・介護休業法改正のポイントという資料を配付しております。令和4年の4月、10月、そして令和5年4月と3段階での改正、施行となっております。年明け1月頃から県内各地で改正法の説明会を開催しまして、集中的に周知を図ってまいります。

続きまして、雇用型テレワークの導入促進についてでございます。

お手元の資料、雇用環境・均等室関係資料2をご覧ください。働き方改革に関する主な取組状況という資料でございます。

その1ページの下の部分でございますように、本年7月に開催いたしました雇用政策協議会におきましても、取組例の部分でございますように、テレワーク促進についても取組事項の一つとして参加団体の皆様方と意思統一を図ったところでございます。

また、2ページの(4)でございますように、県のテレワークセンター徳島とも連携して、労働局の各種施策の動画配信などを行っております。コロナ禍におきまして、都心におきましては満員電車での通勤が避けられるといったメリットもあって、テレワークも進んだようでございます。徳島では車通勤も多く、各企業におけるテレワークの導入状況につきまして、なかなか数値として企業の導入割合がこうなりましたという形でお示しでき

ずに申し訳ないところではございます。ただ、先ほど申しました動画配信ですとか説明会、面接会といったイベントもウェブ形式での開催も一般的になってきておりまして、企業の皆様はじめ、オンラインの便利さ、メリットの感じられる機会も多かったのではないかと思います。今後も働き方改革の一つのツールとしてテレワークの促進に努めてまいりたいと考えております。

最低賃金、賃金引上げに向けた生産性向上の推進についてでございます。

雇用環境・均等室関係資料5をご覧ください。

長引くコロナ禍におきましても、最低賃金の引上げにつきましては中央において28円引上げの目安が示されまして、徳島におきましても最低賃金審議会でご議論いただき28円引き上げられ、10月1日から824円で発効いたしました。大幅引上げに伴いまして、特に中小企業への支援ということで、事業場内の最低賃金を引き上げ、業務改善、生産性向上を図る事業主に対する業務改善助成金につきましては8月から大幅な要件緩和がございました。

当局といたしましては、中小企業への支援策といたしまして、資料6にございますように、業務改善助成金に加えまして雇用調整助成金の特例、エイジフレンドリー補助金といった労働局の取組のみならず、中小企業庁所管の事業再構築補助金もあわせてワンパッケージで労働局長の定例会見において発表を行ったところでございます。

最後に、ハラスメント対策についてでございます。

資料7をご覧ください。

こちらは、昨年度、令和2年度の個別労働紛争解決制度の施行状況の資料になります。雇用環境・均等室及び県内4か所の労働基準監督署に設置しております総合労働相談コーナーに寄せられた相談は4,741件でございました。

資料5ページ、右肩に参考1とあるページの第1図が件数の推移でございます。長期的に相談件数は減少傾向でございます。

その裏面の6ページの下から7ページの表をご覧くださいますと、相談の中ではいじめ、嫌がらせといったハラスメントに係るものが最も多く、全体の4分の1以上となっているという状況でございます。職場におけるパワハラ防止対策を定めました労働施策総合推進法も来年4月からは中小企業にも適用となります。雇用環境・均等室におきましては、先ほど申しました改正育児・介護休業法説明会の際にパワハラ防止対策についても説明を行って周知徹底を図ってまいります。最近ではちょうど土曜日の徳島新聞にも掲載されましたけれども、ワクチン接種をめぐる不利益取扱い、ハラスメントといった相談も出てきております。一つ一つ丁寧に対応してまいりたいと考えております。

働き方改革は、労働時間の短縮ですとか年休等の休みを取りやすい環境整備、また同一労働同一賃金といったところがクローズアップされておりまして、確かにそれらは働き方改革の大きな柱となるものでございます。ただ、性別や年齢等にかかわらず個々の能力が

発揮できる職場環境はもちろんのこと、ハラスメントのない職場、あるいは仕事と育児、介護等との両立といったワーク・ライフ・バランスを図ることも、誰もが安全・安心に働く環境をつくる働き方改革のためには不可欠なものでございます。労働局、各労働基準監督署、ハローワーク一体となりまして、徳島における働き方改革を実施する企業の支援、よりよい労働環境の整備に努めてまいりたいと考えております。

以上で私からの説明を終わります。

○松原労働基準部長 労働基準部長の松原でございます。日頃より労働基準行政へのご理解、ご協力を賜り、この場を借りて厚くお礼申し上げます。

私からは、紙ファイル資料、インデックス、労働基準部についてご説明申し上げます。失礼しまして着座で説明させていただきます。

昨年に引き続き新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響がある中ではございますが、本年度も中小企業を中心として改正労働基準法の周知啓発、支援の取組としまして、企業のご希望に応じて個別に説明に赴くことや説明会を開催するなどの取組を行っているところでございます。また、令和6年度から時間外労働の上限規制が適用されます建設業、自動車運転の業務、医師につきましても、県事業者団体など関係機関と連携し、引き続き適用に向けて周知のための取組を行うこととしております。特に建設業、自動車運転の業務につきましては、事業者団体に加入していない企業も含め、隅々まで周知を図ることとしており、本年度は資料1のほうにございますとおり、説明会を開催することとしております。

次に、改正法の周知と同様に重点施策として取り組んでおります長時間労働の是正等、法定労働条件の確保改善対策として実施している監督指導業務の状況を取りまとめましたので、資料2をご覧ください。

令和3年1月から6月の実施状況は、合計で688件、定期監督等において何らかの法違反が認められた事業場の割合は64.7%という状況でございます。詳細につきましては表をご覧ください。

裏面に重大悪質事案として厳正に対処した件数を計上しております。本年1月から6月の間では4件、検察庁に書類送検をしております。

次に、資料3でございます。こちらは毎年11月を過労死等防止啓発月間とし、同期間に過重労働解消キャンペーンとして各種取組を全国的に実施しているものでございます。現在、取組期間中であり、11月18日にはシンポジウムを開催することをご紹介させていただきました。

続きまして、労働災害関係になります。こちらの資料は9月末現在で集計しておりますので、ご了承いただければと思います。

まず、資料5、徳島県における労働災害の推移としまして、1枚目のグラフは折れ線グラフが休業4日以上の死傷災害の推移、棒グラフが死亡災害の推移となっております。本

年9月末現在の労働災害による死亡者は現在4人、休業4日以上の死傷災害は665人となっております。

次のページをご覧ください。

死亡災害の発生状況でございます。昨年もこの時期までに4人が亡くなっていたことから、同数となっております。業種別では建設業が2人、道路貨物運送業と第3次産業が各1名でございます。

次のページが本年の死亡災害の概要で、事故の型は交通事故が3件、転倒が1件となっております。なお、10月下旬になりますが、建設業で墜落による死亡災害が発生し、現在は死亡数は5人となっております。

次のページをご覧ください。

休業4日以上の業種別の死傷者数でございます。9月末現在の人数は、合計欄右から2つ目の枠で、全業種で665人と、前年同期に比べ30.9%の増加となっております。業種別では、ほとんどの業種で増加となり、特に第3次産業において著しい増加傾向にあります。なお、この中には新型コロナウイルス感染症による業務上災害も含まれております。資料の添付はしておりませんが、全国も9月末現在で9万7,913人、前年同期比21.9%の増加となっております。

続きまして、飛びますが当日配付資料のインデックスの1番、こちらをご覧ください。

第13次労働災害防止推進計画の表でございます。今年度は13次防の4年目に当たります。13次防の主たる目標は、国全体の目標、さらに徳島の推進計画でも死亡者数の15%以上の減少、死傷者数の5%以上の減少としております。徳島の推進計画には職場の安全&快適推進徳島計画のサブタイトルをつけて、あらゆる機会を利用してその内容の周知と進捗状況の説明などに努めております。徳島計画には、安全・衛生合わせて10項目の具体的な数値目標を掲げているところがございます。それぞれの目標に対する推進状況について、9月末現在の数値を記載しております。安全、衛生関係については集計ができておりませんので、令和2年の数値を掲載しております。

まず、死亡災害については4項目の目標がございます。全産業の死亡者数は5年間で34人以下を目標としておりますが、計画期間初年から現在までに合計28人、先ほど10月に1名とお伝えしましたので29人となっております。重点3業種の内訳は資料でご確認いただければと思います。

次に、死傷災害については3項目の目標がございます。全産業の死傷者数は最終年の令和4年の単年度目標を797人、5年間の平均で年間800人以下を目標としておりますが、昨年の死傷者数は876人と大幅に増加、本年も増加傾向に歯止めがかかっていないことから、3年間の平均は830.7人となり、目標達成は非常に厳しい状況となっております。死傷災害の重点業種とする2業種のうち道路貨物運送業は昨年77人、今年も9

月末現在で57人と、前年同期比プラス7.5%となっていることから、目標達成には厳しい状況でございます。社会福祉施設は昨年91人、今年も9月末で既に51人となっており、こちらも目標達成は厳しい状況でございます。

労働衛生関係では3項目の目標がございます。ストレスチェック制度の実施状況について、昨年の県内での実施は74.7%ですが、目標としているのは実施が努力義務となっている規模50人未満の事業場で、こちらの実施数の増加としております。昨年の実施事業場数は85事業場で、前年比32事業場の増加となりました。熱中症による死亡、休業1か月以上の重篤災害の撲滅については、昨年は死亡災害及び休業1か月以上の重篤災害は発生しておりません。今年は夏に長雨が続いたこともあり、先日の徳島新聞にも記載されておりましたが、熱中症で5月から9月の間に救急搬送された方408人と、前年に比べ99人減ったと報道されておりました。現在、県内の各監督署に報告された労働者傷病報告では、重篤災害については確認されておりません。腰痛の発症者については、昨年は89人で一昨年より1人減少となりましたが、目標達成には厳しい状況で、本年度も大きな減少は見込めない状況となっております。

続きまして、賃金関係になりますが、こちらのほうはまずインデックス8番をご覧ください。徳島県最低賃金は本年度28円引上げの時間額824円と決定し、令和3年10月1日より発効しております。周知広報につきましては、令和3年度改定最低賃金額周知広報計画に基づき、9月1日から10月31日を重点周知期間として、地方自治体、経済団体、労使団体等の関係団体及び派遣元事業主、技能実習生管理団体等に対する周知依頼を行ったほか、9月22日水曜日と10月5日火曜日の徳島新聞に徳島県最低賃金改正のお知らせについての記事を掲載、さらに県内大型ショッピングモール、主要商店街等にポスター掲示による周知を図っております。

次に、造作材、一般機械器具、電気機械器具の3つの特定最低賃金についてになりますが、こちらは追加配付された資料の2の裏面になります。こちらに最低賃金審議会の運営状況ということで掲載しておりますが、10月4日に造作材は1円引上げの876円、10月5日に一般機械器具は17円引上げの945円、10月19日に電気機械器具は23円引上げの911円と決定しまして、例年どおり12月21日の発効に向けて事務手続を進めております。特定最賃につきましても、県最賃と同様に周知徹底に努め、その履行確保を図っていくこととしております。

続きまして、労災補償関係になります。

ファイルの資料に戻っていただいて、インデックスの9番になります。

労災補償に関しましては3点ご説明いたします。

まず、1点目は、労災保険行政の中で複雑困難事案と位置づけております脳・心臓疾患、精神障害等のいわゆる過労死事案及び石綿関連疾患の処理状況になります。中段の表2、3、4になりますが、数値は資料でご確認いただければと思います。これらの請求事

案は調査が長期間かつ多岐にわたるため、組織的な進捗管理を行っております。具体的には、監督署において複雑困難事案の請求を受理した場合には速やかに事案検討委員会を開催し、調査計画を策定するとともに、毎月定期的に事案検討会を開催し、管理者が調査、資料収集等の進捗状況を確認して指示を行うなど、管理者が確実な進捗管理を行って迅速、適正処理を努めております。局では毎月各監督署の長期未決事案の進捗状況を検討し、助言や指導、必要に応じて支援を実施するなど、局と監督署一体となった取組を行っております。

2点目としまして、新型コロナウイルス感染症に係る労災請求の処理状況でございます。資料の下段の表になります。本年9月30日現在、昨年度からの請求件数の累計は47件、決定件数は37件、調査中が10件となっております。本年8月から9月にかけて県内の事業場でクラスターが発生したとの報道が数多くございましたが、事業場名の報道がなされなかったことで、ほとんどの事業場が特定できておりません。これらの事業場からと思われる請求はまだ確認されておりませんので、今後請求件数はさらに増えるものと予想しております。

3点目になります。資料はインデックスの10番になります。脳・心臓疾患の労災認定基準の改定でございます。脳・心臓疾患の労災認定基準につきまして検討を行ってきた本省の専門家会議の検討結果報告が本年7月に取りまとめられたことに伴って、9月15日に認定基準が改正され、同日以降に決定する事案から適用されることとなりました。主な改正点は、1つ、長時間の過重業務の評価に当たり労働時間以外の負荷要因を総合評価することを明確化したこと、2つ、長期間または短期間の過重業務の負荷要因の見直しとして、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、心理的負荷や身体的負荷を伴う業務などを追加したこと、3つ目としまして、短期間の過重業務及び異常な出来事について、業務と発症との関連性が強いと判断できる場合を例示したこと、4点目としまして対象疾病に重篤な心不全を新たに追加したことの4点でございます。これらの詳しい情報につきましては厚生労働省のホームページに公表しておりますので、ご覧いただければと思います。

以上、簡単ではございますが、私からの説明でございました。

○三浦職業安定部長 改めまして職業安定部長の三浦と申します。

私のほうからハローワーク関係業務とそれに伴う雇用対策の関係でご説明を差し上げたいと思います。着座にて失礼いたします。

本日配付させていただいております当日配付資料の中で横置きの子の青い表紙の行政運営方針進捗状況というもの、こちらを目次といいますかご案内させていただきながら、事前にお配りしております緑のファイル、紙ファイルにとじております職業安定部関係資料、こちら両方使いながらご説明したいと思っておりますけれども、大変申し訳ないんですけれども、多分資料を行ったり来たりというような形になりまして、ちょっと迷子になるかもしれません

けれども、よろしくお願ひできればと思っております。

まず、進捗状況という資料をお開きいただきまして、3ページ目でございます。

ウイズポストコロナ時代の雇用機会の確保のまず1つ目ということで雇用の維持、継続に向けた支援というところについてご説明させていただきたいと思っております。

こちら昨年度来我々ハローワーク関係業務、言わば労働局全体としての一丁目一番地と申しますか、休業支援ということで取り組んできたものについてちょっと触れさせていただいているところでございます。新型コロナウイルス感染症の影響によりまして事業活動の縮小を余儀なくされております事業主さん等に対しまして労働者の雇用維持が図られるよう支援を行うということで、雇用調整助成金の特例措置が大幅に拡充されているというところで昨年度来取り組んでいるところです。

併せまして、安定部資料のインデックスをつけております2番目のところのタブをお開きいただきながらご覧いただければと思っておりますけれども、こちらが支給状況ということで、いささか古いですが8月末の状況をおつけしております。雇用調整助成金、こちらの対象となるのが雇用保険がかかっている方を対象とする休業をさせた場合のもの。それから、雇用保険が入れない方に対しましても緊急雇用安定助成金というもので同様の措置、カバーをさせていただきながら休業支援をさせていただいているというものでございます。8月末現在で申請件数が1万6,806件、支給決定件数が1万6,640件となっております。

併せまして、休業手当を受けられていない方を対象としまして、ご本人から申請いただきます休業支援金というものが下のほうの2番のところに書いております。こちらのほうが休業支援金というものが、こちら雇用保険がかかっている方で、雇用保険に入れない方に対しても休業給付金という形で申請いただくようになっておりますけれども、こちらが申請件数を合わせまして5,806件、支給決定件数が4,597件となっております。

こちらどちらの助成金、給付金につきましても、何にせよ早くお支払いするというのが我々の至上命題だと思っております、おおよそ2週間程度でお支払いするというところで頑張っているところです。そういう意味で申請件数と支給決定件数、それほど差がなく順調にいけているのかなというふうに思っただければと思っております。先ほど冒頭局長がご挨拶させていただきましたとおり、年度内においては何らかの特例が続くであろうという状況になっておりますので、引き続き迅速な支給決定に努めてまいりたいと思っております。

進捗状況資料の3ページ目をお開きいただいているところで、併せましてご紹介させていただきますけれども、下半分のほうに書かせていただいております在籍出向ということに触れておりますけれども、今まで休業支援ということでこの雇用調整助成金などで雇用維持に努めていたところなんですけれども、この1年半ぐらいもうコロナ禍が続いており



ますけれども、その間ずっとお休みになっている労働者の方のモチベーションというものも必要に応じてケアしなければならないだろうというそういったいろんな観点が出てくる中で、在籍型出向というものについて今周知を図っているところです。

併せまして、安定部の資料、緑のとじ込み冊子のほうの13番のインデックスをお開きいただきたいと思うんですけれども、こちらが在籍出向いただいた場合、出向元、出向先ともに助成金をお支払いするというものになっております。今の状況というところでおつけしているものですが、まだ現在4件と非常に僅かではありますけれども、こういった取組事例がようやく出てきたというところがありますので、こういったものを県内に周知しながら今後の活用に向けてご案内していけたらいいかなと思っております。また、この在籍出向につきましては、各業界さんお集まりいただきまして協議会ということで意見交換をさせていただこうと思っております。昨年度3月にお開きさせていただきました、今年度についても年内を目途に協議会ということでご意見いただければと思っております。何にせよ徳島県内、在籍出向、まず出向という文化がないみたいなことをご意見いただいたりしましたので、こういった事例がありますよというところから丁寧な説明ができればなと思っております。

まず、冒頭の休業支援の関係、ちょっと簡単ではございますけれども、以上とさせていただきます。

続きまして、進捗状況資料の4ページ目、1枚めくっていただければと思っております。

こちらがハローワークの根幹となる業務といたしますか、職業紹介について触れているところですので、資料だけでは読み取れない部分があるかと思うんですけれども、ちょっとご案内させていただければと思っております。

9月21日から我々ハローワークで使っておりますシステムが刷新ということで手続なりサービスがちょっと拡充したものがございますので、この際ご案内したいと思っております。

新たにハローワークに来所せずとも求人を応募できるようにしたり、それから求職者の方のほうもハローワークにお越しただかなくてもお求めの職のほうに応募できたりというような形で、今ハローワークのオンライン化というものの手続がちょっと広がっているところです。今コロナ禍におきましてハローワークへ行くことすらためられる方というのも一定程度いらっしゃるかなと思っておりますので、非接触型のサービスみたいなことでもちょっとサービスの幅が広がるのかなと思っております。一方で、ハローワークの利用を敬遠されている方にもご利用いただける一方で、引き続き対面でハローワークへお越しいただきたいという方には従来どおりのサービスを提供したいと思っておりますので、一応ハローワークとしてはちょっと大きな変化の今過程にあるというところではあるんですけれども、こういった取組をご承知おきいただければと思っております。

併せまして、冒頭局長からもご説明しました求人、求職状況といえますか雇用情勢についてこの際ご案内できればと思っております。こちら当日配付資料のほうで、今日お配りしたインデックスが6までついている資料のほうをご覧くださいと思います。インデックス3のほうでピンクのとじ込み冊子がついていると思いますけれども、こちら職業安定業務統計速報ということで9月の状況をおつけしております。事前にお配りしました緑の冊子のほうには8月末の状況をおつけしておりましたので、より最新のものということでご理解いただければと思っております。

まず、表紙といえますか1枚目のほうにありますとおり、有効求人倍率というものがグラフのほうに載っておりますけれども、9月末で1.22倍というのが現在の有効求人倍率になっております。グラフをご覧くださいと思いますが、5月以降ほぼ1.2倍の前後といえますか、1.2倍をやや超えるあたりで上下動しているところがございます。

こちらのインデックス3のそのピンクの冊子、2枚おめくりいただきたいと思っております。

職業紹介の状況というところで、左のページ、右肩のほうにNo.1と、右側のページの右肩にNo.2というようなページを振ってあるところがございますけれども、簡単に状況だけこの際ご説明できればと思っておりますけれども、左側のページ①から始まっております新規求職件数、あるいは②の有効求職者数というところで昨年度の状況が出ておりますので、その平均値というところをご覧くださいと思いますが、①の新規求職件数、令和2年度平均で2,525というところがあるかと思っております。こちらをご覧くださいますと、前年度より下がっているというようなことが見られる一方で、②有効求職者数1万2,689件、前年度より増えているというところでは先ほど休業支援ということで雇用調整助成金のご案内をさせていただきましたけれども、昨年度の徳島県内においては、これも雇用調整助成金が非常に効いているのかなと思うんですが、新規求職、いわゆる離職をされた方っていうのは一定程度抑えられたのかなというのが数字上は見えてとれるかなと思っております。一方で有効求職者数というのは求職活動を続けられている方ですけれども、こちらのほうが増えておりますので、早期の就職はちょっと難しくなっているのかな、あるいは選り好みみたいなのも一定程度あるかなとは思っておりますけれども、求職活動がやや長期化していると。一方で新規求職者数というのは少なくともはなっていたというのが昨年度の状況でございます。そこから見ますと今年度、月次の数字が記載されておりますけれども、有効求職者数はほぼ変わらない状況になっております。一方で新規求職者数はさらに減っているようなトレンドも見られるかなと思っておりますが、平均はまたちょっと改めて集計した後で出てくるところになりますので、昨年度とそこまで状況は変わっていないようなところもちょっと見られるかなと思っております。

一方で求人のほう、③、④のほうですけれども、上から4列目ですね、令和2年度平均

をご覧いただければと思いますが、新規求人数が大きく前年度から減っていると、1,000件ぐらい落ちていたというのが昨年度の状況。また、有効求人数、これも募集中の求人ということの平均になりますけれども、前年度1万7,000件いただいていたのが昨年度は1万4,000件だったと。求人が大きく減ったというのが昨年度の状況。そこから今年度を見ていただきますと、こちら月次の平均ですけれども、昨年度よりは回復しているというような状況が見てとれるかと思っております。

こちらが大きなトレンドではございますけれども、じゃあコロナ禍、過ぎたといいますが、雇用情勢としては回復傾向にあるのかと言われますと、先ほど申し上げた雇用調整助成金がいつまで続くかということも考えますと、引き続き注意が必要かなというような状況にあらうかと思っております。

大変簡単ではございますけれども、求人、求職状況ということでご案内させていただきました。

続きまして、進捗状況の資料のほう、ちょっと飛びますけれども11ページ目をご覧いただければと思っております。

就職氷河期世代活躍支援プランということで、こちらが本来コロナがなければ我々として一番取り組まなければいけないだろうと考えていたところなんですけれども、こちらのご説明をさせていただければと思っております。

いわゆる就職氷河期世代の方を対象としまして、不安定な就労状態にある方一人一人が置かれている状況に対応するためということで、今ハローワーク徳島のほうに就職氷河期世代支援コーナーというものを設けております。こちらの中でよりご本人のニーズに沿ったチーム支援とかキャリアコンサルティング、そういったものを支援しているところでございます。

こちらの関係で緑の冊子の安定部の資料のインデックスの3をお開きいただければと思っております。こちらがハローワーク徳島の専門窓口の実績ということでございます。8月末現在で新規登録者数が129名いらっしゃいまして、そのうち就職者数、就職経路を問わずにハローワークの紹介であろうがなかろうがというところで正社員の方以外も含めて総数として見ていただきますと、こちらの表の下の方、全部足し上げた数字が99件が就職をされているというところなんです。129名のうち99名の方が就職をされていると。全体の約6割、62名の方が正社員就職に結びついているというような状況でもあります。徳島所以外におきましても、その専門窓口を設けていないハローワークにおきましても、同様に就職氷河期世代への総合的な支援を実施しているところなんです。

事前に小合委員からこちらの資料の見方ということでご質問いただいておりますけれども、恐縮ですが進行上後ほど詳しくご説明させていただきたいと思っております。

氷河期につきまして簡単ではございますが以上とさせていただきますと、また進捗状況資料に戻っていただければと思っておりますが、こちら進捗状況資料では9ページ目に

ちょっと出てくるところでございますが、新規学卒者等への就職支援ということに触れております。こちらの関係では緑の冊子のほうの資料ではインデックスの4のところ、ついでいたんですけれども、当日配付資料のほうでこちら最新のものをおつけしておりますので、当日配付資料のほうでインデックス4のページをお開きいただければと思っております。新規学校卒業者の職業紹介状況の推移というところでございます。1ページ目に中学校、高等学校というものから始まるところでございますけれども、こちらのほうをご覧いただければと思っております。

新規学卒者等の職業紹介につきましては、大学生は6月1日から、高校生は9月16日から採用選考の開始というような状況になってございます。特に高校生のところをご説明したいと思っておりますけれども、1ページ目の下段と申しますか下半分の高等学校というところをご覧いただければと思っております。

9月末現在で高校の求職者数が1,107名というような数字が出ているかと思いません。前年同月が1,176名でしたので、6%弱減っているところです。また、求職者のうち83%ほどの方が県内での就職を希望しているというところです。

次に、その2つ下ですね。求人数のところをご覧いただければと思いますが、1万3,889人分の求人をいただいているというところです。昨年度と比較しまして6%、こちら増加ということで、昨年度よりは求人をいただいております。

この数年のトレンドを見ていただければと思えますけれども、少子化の影響ということだろうと思えますけれども、卒業予定者、求職者数自体が減っているというような状況がございます。一方で求人数もこの2年、コロナの影響で少なくはなっておりますけれども、2年前まではいわゆる人手不足というような好景気、そういった状況もございましたので、そこまでが非常に良かった、良すぎたようなことも考えますと、この2年、今年ですね、むしろ順調というような滑り出しかなというようなことも考えられるかなと思っております。高卒者の内定率というものがこの9月から数字が出るようになりましたので、こちらの最新をおつけしたわけですが、内定率のほうもご覧いただけますと、2年前とさほど変わらない。それ以前から比べますと非常に順調な滑り出しというような状況になってございます。まだ進路を確定していない生徒さんもおられると思えますけれども、労働局、ハローワークといたしましては、就職希望者全員が卒業までに就職決定できますよう、引き続き学校、関係機関と連携しながらきめ細かな支援を行っていくということで取り組んでまいります。

続きまして、進捗状況資料のほうをいきますと12ページ目になります。それから、緑の職業安定部の資料のほうではインデックスがNo.5のところになります。高齢者の関係につきましてご説明したいと思えます。高齢者の就労の促進ということになります。

高齢者が安定して安心して再就職支援を受けることができるようハローワーク徳島とハローワーク鳴門、2か所に設置しております生涯現役支援窓口というものがございます。

こちらで就労経験やニーズ等を踏まえまして職業生活の再設計に係る支援、それから就職が困難な方に対するチーム支援ということで取り組んでいるところでございます。こちらの状況、今年度の支援状況というところで安定部資料のインデックス5のところでございますけれども、全体表のうち3表というところ、下段下半分のほうからご覧いただければと思いますけれども、こちらが65歳以上の方に向けた支援の状況ということですが、今年度8月まで新規援助対象者数ということで402名と、前年度同期の332名を上回って今支援が進んでいるところでございます。その中でチーム支援が必要と判断した方、4表のほうに移りますけれども、支援対象者数が97名ほどおりまして、うち88名の就職が実現できているというところでございます。また、今年度55歳以上の方の求職者を対象としまして、生涯現役就職面接会というものを2月頃をめどに開催する予定としております。こういった専門窓口がないハローワークにおきましても同様に支援は進めておりますけれども、こういった徳島、鳴門においては力を入れてやっているというところで簡単にご紹介させていただいたところでございます。

続きまして、進捗状況資料になりますと14ページ目になります。それから、安定部の資料としましてはNo.6あるいはNo.7を続けてご覧いただければと思いますが、障害者の就労支援の状況についてご説明したいと思っております。

令和2年度、ハローワークを通じました障害者の就職件数605件となっております。インデックス6のところでございますけれども、これまで10年連続で過去最高を更新してきたというのが昨年度の状況だったんですけれども、そちらに比べますと13.8%減というような状況になっております。昨年度はコロナ禍におきまして求職申込み自体が減った、ハローワークにお越しいただく障害者の方がちょっと少なかったというようなこともございます。また、我々労働局の取組としましては合同面接会といったようなイベント、大きなものがなかなか開催できなかったということもありまして、こうしたことも一因であろうかというところで就職件数がちょっと減っているというような状況でございます。

インデックスの7のほうをお開きいただければと思いますが、今年度の状況というもので職業紹介状況をお付けしております。昨年度と同様、259件というものが一番下のグラフで出てくるんですけれども、ハローワークを通じました就職件数、8月末の状況で昨年度と同様というところでございます。先ほど簡単に申し上げましたとおり、前年度あまり順調ではなかったということがありまして、前年度はその前の年を25%弱下回って就職が進んでいたというようなところで、やや低調だったものがございますので、イベントの中止、それから新型コロナウイルス感染症の影響が大きく出ているところかなと思っております。コロナ禍ではございますけれども、労働局、ハローワークといたしましては引き続き関係機関と連携を取りまして障害者の就職促進、職場定着支援ということで積極的に取り組んでいきたいと思っております。

ちょっと時間も長くなってしまいそうですので、資料を簡単にご紹介だけさせていただければと思っております。

緑のファイルのほうをお開きいただきまして、まずインデックスの8のほうでございます。こちらは生活保護受給者への就労支援ということで数字をお示ししているところで。こちらでも簡単に申し上げれば進捗状況は順調なところにあるかと思っております。

非常に駆け足ですけれども、続いてインデックスの9のほうをお開きいただければと思いますが、こちらはまた後日詳しく資料を送付等させていただこうかと思っておりますが、ハローワークにおきましていわゆるPDCAサイクルということで、大きな数値目標を掲げた主要なハローワークの取組の部分、進捗状況を把握しながらその後の評価をしていくというような取組をしております。ただ、昨年度、今年度につきましてはコロナ禍ということで、我々も先ほど申し上げたようにイベントができない部分があったり、求職者の方の活動状況というのが読めないというようなところもありますので、数字としては参考というような扱いにさせていただいております。

続きまして、インデックス10のところは需給調整事業関係の状況というふうになっております。表面の一番上のグラフを見ていただければ、労働者派遣事業の事業所数とかがここ数年大きく変わらないというところが読み取れるような資料になっていたりします。

続きまして、インデックスの11、12を合わせましてご説明したいと思いますけれども、求職者支援訓練というものについて簡単に触れさせていただければと思っております。こちらは雇用保険に入っていない方、雇用保険が切れた方も含めまして、訓練中に求職者支援訓練ということで、こちらを受けれた場合に生活費といえますか、月10万円の給付が受けられる制度がございまして、こちら求職者支援訓練と呼んでいるんですけれども、この最近のコロナ禍におきまして離職者の人数が増えているだろうと。全国的にもこれが非常に役立つのではないかとというところで力を入れているところではございます。徳島局としましても、訓練枠、対象者数を増やすなどして取り組んでいるところではございますけれども、引き続きこういった制度を利用しながら離職者の方に寄り添った支援をしていきたいと思っております。

大変駆け足になってしまいましたけれども、職業安定部からは以上とさせていただければと思います。

○議長 ありがとうございます。

それでは、これから先ほどご説明いただきました事務局の説明事項につきまして委員の皆様方からご質問、ご意見等があればご発言お願いしたいと思います。その前に事前に坂田委員と小合委員から文書で質疑が出されておりますので、まずこれについて事務局から回答をいただきまして、その後ほかの皆様から自由にご発言いただくという形で進めさせていただきます。

それでは、坂田委員、小合委員のご質問に対してご回答をお願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等室長 はい。雇用環境・均等室から回答させていただきます。

坂田委員からは、当日配付資料、インデックス5番をつけておりますけれども、全体資料No.6の17ページ、私ども労働局、今年度の行政運営方針につきましてのご質問を受けておりますので、それについて回答いたします。

少子・高齢化等によりまして労働力人口が減少する中で経済活動を維持するためには、生産性向上を図りながら、年齢や性別、雇用形態、育児、介護といった家庭事情等にかかわらず、誰もが安全・安心に働くことのできる労働環境を整備していく働き方改革の推進がますます求められているところでございます。徳島県など地方におきましては、若年者を中心とした人口流出も重要な課題でございます。徳島県において働き方改革が進み、よりよい雇用環境が整備されることは、こういった人口流出にも歯止めがかかるということが期待されております。一方、県内企業のほとんどを占める中小企業、小規模事業者におきましては、人手不足等の喫緊の深刻な課題については十分認識され、多様な働き方を進めることが有効な対策であることを十分ご理解いただいていると考えております。ただ、この対策を実行する具体的な手法まで十分把握されておられる企業がまだ少ないのではないかと考えております。また、委員ご指摘のように、現状、中小企業、小規模事業者においては多様な働き方を促進するための社内整備に関する知識等の不足は考えられるところではあります。

これらの状況に対しまして、行政としての支援が大変重要だと考えております。この支援についてでございますけれども、まず企業に自社の労務管理制度について問題意識を持っていただくきっかけづくりの一つとして、周知広報ですとか企業への個別訪問による各種情報提供を行っております。問題意識を持っていただいた企業の皆様方が課題解消に向けて自ら取り組んでいただけるように、労働局といたしましては各企業に個別の相談対応、アドバイスなどを行っております。その提供する各種情報についてでございますけれども、改正法の内容ですとか労務管理に関する様々な制度、雇用情勢、労働相談の状況、助成金などございまして、課題解消のための取組を進めようとする企業をサポートする内容となっております。今ご説明いたしました企業への個別訪問、個別の相談対応、アドバイスなどにつきましては、就業規則の改やパワハラ防止対策などに関しまして労働局職員が訪問させていただく、あるいは徳島働き方改革推進支援センターの社会保険労務士といった専門家の皆さんにも実施していただいております。特に社会保険労務士等専門家の皆様に大きな役割を果たしていただいております。企業が自主的に進める取組に対して行政がきめ細やかな支援を実施していくことが重要でありまして、これらを着実に進めていくことで企業の健全経営と雇用が守られ、地域の発展につながっていくと考えており、今後もこのような支援を進めてまいりたいと考えております。

なお、委員ご指摘の業務デジタル化の整備に関する知識と予算の不足ということについてでございますけれども、サーバー機器の導入経費につきましては、私ども雇用環境・均

等室で所掌しております人材確保等支援助成金、テレワークコースというものがございまして、この助成金の支給対象となりますけれども、業務デジタル化自体は労働局の直接の所管ではございませんので、ご指摘がありましたことにつきましては厚生労働本省に伝えてまいりたいと考えております。

以上でございます。

○議長 ただいまの質問につきまして、坂田委員のほうから何か追加の質問であるとかご意見とか何かございますでしょうか。よろしいですか。

じゃあ、続けて小合委員からの質問に対してご回答をお願いいたします。

○三浦職業安定部長 職業安定部の三浦でございます。

小合委員からご質問いただきました氷河期世代専門窓口の関係でございます。新規登録者数と新規チーム支援対象者数の意味、あるいはそれが内数なのかどうかというところですけれども、緑色のファイルのほうの先ほどの安定部のインデックス3などをお開きいただきながらご覧いただければと思っておりますが、まずこの就職氷河期世代専門窓口、35歳から54歳までの方を対象としておりまして、直近1年間で正社員就職がなかった方、かつ正社員就職を今後希望されるような方をできるだけ窓口に誘導しているというところです。この窓口を利用されない場合、通常のハローワークですといわゆる番号札を引きまして、日々担当者が替わり得るような状況、その都度都度で順番待ちをいただくようなことになるんですけれども、こういった専門窓口を利用されますと担当者制ということで、時間を指定するような不便さは多少あるかと思っておりますけれども、常に同じ担当者が質問、ご相談に応じていくというようなことがあります。そのうちこのチーム支援対象者となりますと、またいろいろな、こちらもチームを組んでそれぞれの専門知識を持っている人間が幅広くチーム支援をしていくというようなことになりますので、チーム支援対象者はこの窓口利用者の内数になるというのが簡単なご説明になろうかと思っております。

みんなこのチーム支援をすればいいんじゃないかというようなところもあるかと思えます。そちらが乖離の理由ということになろうかと思っておりますけれども、残念ながらこちらのマンパワーの問題もありまして、全員が全員チーム支援対象とするのはなかなか厳しいところがございます。ご本人の就職活動の状況とかを見まして、働く意欲の高い方、就職氷河期世代、残念ながら普段の生活リズムからちょっと崩れている方も一定程度いらっしゃいますので、真に就職を求めているかどうか、こちらの投げかけに反応があるかというようなことも含めまして、チーム支援の対象とできるかどうか判断しながら取り組んでいるというところです。ご本人としましてはチーム支援でそういった就職活動を共有されることも嫌がられる方というのも一定程度いらっしゃいまして、常に一人の担当者のほうがいいというようなご希望もあつたりしますので、こういったところで乖離と申しますか、必ずしも皆さんをチーム支援としているわけではないと、そういった数字の差になっているところでございます。若干提供するサービスが違うというふうにご理解いた



ければなと思っております。

簡単ではございますけれども、以上のようなご説明になります。

○議長 小合委員、追加のご質問とかご意見とかございますか。よろしいですか。どうも。

それでは、ほかの委員の皆様から何かご質問あるいはご発言等ございましたらお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。

高畑委員、どうぞ。

○高畑委員 この1年半以上、前年度の売上げ、最大で95%ダウンという月などもありまして、またまた先の見通せない状態です。一つ、最近になって気になりますことがありまして、今まで我が社は離脱率、離職率がここ何十年も3%から年5%以内だった。ところが、ここ3か月の間で離職の社員が何人か続きまして、どうも見ておりますと、給料が上げれていなかったこと、休業が多かったこと、ボーナスがなかなか出せなかったことなどもありますが、2年前、3年前に入った新入社員にほぼほぼ研修ができていない。いつもでしたら外部社員を、外部の講師さんを使っていろいろな研修、それから社内でも部署によっていろいろな業務改善の勉強会ですとかシステムとか、そろそろ仕事が改善していくときにこの失われた1年半のいろいろなもの、教育、それから社員の新しいモチベーションづくり、新規事業の準備などもしておりますが、そのところに十分なお金が出せるほどまだ業績が回復していないというのが現状で、ここに対して何かで、先ほど見ましたら100人以下の社員でしたら比較的簡単に、最低賃金のところでなんですけど、残念なことに130人ぐらいの中堅企業ということになりまして、何かそのような部分で昇給ももちろんやっていかないと、これからの採用や、若手のスタッフが抜けていったということが非常にやっぱり経営者としてはつらいところがありまして、そこを改善していくために何か支援とか方法がありましたら教えていただきたいと思っております。

○議長 それでは、いかがでしょうか。

○事務局 はい。

○議長 お願いします。

○佐藤雇用環境・均等室長 はい。雇用環境・均等室でございます。ご質問ありがとうございます。

確かにこの業務改善助成金につきまして、事業場規模100人以下という要件がございます。助成金制度、支給要件というものは厳しいものがございますので、そこはご理解をいただきたいというところでございます。

別途働き方改革の一つとして、副業、兼業ですとかそういったところも進めておるところでございます。何故それが働き方改革なんだろうかというようなご指摘を頂戴することもございますけれども、やはり今までやったことのないことをやってみて新たな人脈ができるですとか、こういうやり方もあるんだとかいうところでの新しい価値創造、発想が生

まれる等全般的なところで働き方改革を進めております。そういったところも含めてご理解いただいて、多方面からの働き方改革のお取り組みいただければと思います。

○高畑委員 もちろん副業も3年前からオーケーですし、いろいろなコアタイムなしのオールフレックスですし、いろんな形の働き方改革はしてきているんですが、今回のコロナのこの人が集まらない、それから社員に勉強する機会、それに伴う予算、これがやはり1年でしたら何とかなるんですけれども、1年半のブランクというのがやはりボディーブローのように成長性、事業の新規展開とかに効いてきまして、そこに何か手助けしてもらえるところがないのかなというふうに感じています。

○議長 お願いします。

○三浦職業安定部長 一つ、職業安定部のほうから付け加えて、これが使えますというずばりのご回答にならないところがあって恐縮なんですけれども、一つ期待できるのは、やっぱり我々助成金がいっぱい種類がありまして、それは厚生労働本省のほうで作っていくもの、こちら労働局だけではなかなか厳しいものがあるんですけれども、このコロナの状況を踏まえたいろんな見直してというのは今後出てくるかなというのは一つあるんですが、今おっしゃられた例えば研修とか、離職した方にそのまんま補填というかそのものにはちょっとなじまないかもしれないんですけれども、研修関係で使える助成金っていうのもちょっとあつたりしますし、あるいは社内の方を正社員化していただく。極端な話、今そういう若い方が抜けられた分、今まで非正規だった方をじゃあ正社員にしましょうとかいう取組がまた見られるようであれば、またそういった助成金もあつたりしますので、今ずばりこちらどうでしょうっていうのは申し上げにくい部分がありますが、いずれご案内させていただければと思っております。そちらも全部既存の制度になってまして、コロナ対応っていうことになる先ほど各部室からご説明したのが基本になってきますので、直接役に立たない可能性もあるんですけれども、いろんなメニューだけはあるというところでご理解いただければと思っております。

○高畑委員 すいません。あともう一つ、事業再構築支援という直近の。この条件の中にもし新規事業を社内で準備するとかっていう形のもの、そのつくるプロセスにおいて相談に乗っていただけたりはするのでしょうか。

○佐藤雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室関係の資料の6で私どもの業務改善助成金ですとか労働局内の取組と併せて事業再構築補助金もワンパッケージで広報いたしましたというご説明を先ほどさせていただいたんですけれども、資料6番、下のほうに参考とございまして、事業再構築補助金、これにつきましては中小企業庁の所管になっております。申し訳ございませんが、現在詳細につきましてはわかりかねます。

○議長 今のお答えよろしいですか。

○高畑委員 はい。

○議長 それでは、大谷委員、よろしく申し上げます。

○大谷委員 改めまして連合徳島の大谷でございます。座ったままの質問になることをご容赦いただきたいのと、事前に質疑、これを用紙として出せてないことも重ねておわび申し上げますながら質問させていただきたいと思います。

いわゆるコロナ禍の中で新たな日常というふうに言われておりますけれども、テレワークを導入される企業も増えているというふうにお聞きしております。ただ、業種等によって導入状況に差があるのも事実でもあると思います。我々連合徳島として集約しているわけではございませんが、聞き及んでいる範囲としてテレワークの主な課題として、1つ目としては労働時間の管理、特に時間外勤務の管理の困難性を聞いております。2つ目は、少し労働局としてはお答えにくいかもしれませんが、人事評価を導入されている企業におかれては、テレワークにおけるこの人事評価の困難性というのをよく聞いております。3点目は、まだ現実には聞いておりませんが、仮に労災認定をする場合、テレワーク上では非常に困難性があるというふうに聞いています。最後、4点目は、テレワーク導入に伴って通勤手当を少し見直した企業であるとか、これは全国的に聞き及んでおります。また、通信費用を含む在宅勤務手当を新設したなども聞いております。ただ、これが就業規則の変更が必要なかどうか等々の課題も聞いております。以上の問題点に対しまして、例えば徳島労働局で現在相談を受けているような状況があるのか、その場合にどのようにご助言されているのか、お聞かせいただければと思います。

以上であります。

○議長 ありがとうございます。

それでは、お願いいたします。

○佐藤雇用環境・均等室長 はい。テレワークの状況、委員のご指摘のように、本当に業種によって様々な捉え方があるというようなどころがございまして、若干先ほど私の説明の中でも触れましたけれども、テレワークは、そもそも働き方改革の一つのツールとして、例えば小さい子供さんがいらっしゃるような場合に通勤時間を短くできますよとかそういうところから始まったものではございますけれども、コロナ禍においてやはり満員電車での通勤を避けるというようなことが非常にクローズアップされてきた部分もございまして、都会においてはやはり追い風になって非常にテレワークが進んだというような状況があったかと思えます。徳島の企業の皆様のお話を伺っておりますも、テレワークについて積極的に検討しておられるところは少ないのではないかと感じております。

おっしゃるように、労働時間の管理や人事評価が難しいというご意見もございまして。労働局では、「テレワークガイドライン」の周知を図っております。例えばけががありましたということであれば労災認定される場合もあるんですけども、業務上なのかどうなのかというようなどころが分かりにくいというような状況があるかと思えます。通信機器の負担を労働者がするのか、会社負担になるのかとかいうようなどころをあらかじめ決めておかないとトラブルになりがちですよというようなことも「テレワークガイドライン」の

中に示されておりますので、そういったところの周知を引き続き図ってまいりたいと考えております。

それから、現状、テレワークに関する相談はあまりないという状況でございます。

以上です。

○議長 追加のご質問とかよろしいですか。

それでは、そのほかの委員の方。

じゃあ、お願いします。

○米澤委員 徳島県社会保険労務士会の米澤と申します。どうも今日はありがとうございます。多様な働き方の中で多様な行政というか施策を打っていかなきゃいけないということ、労働局のマンパワー不足というのを本当に感じられるところで、大変だなと思いがら拝見しておりました。

今日のご質問というより要望でございます、徳島の労働局ということなので、全国から見て徳島はやはり10年進んだ少子・高齢化の県ということで2点。

今日、労働災害のことについてもご説明がありましたけれど、その中で私も実感として大変増えておるなっていうのは本当に実感しております。本当にここで転んで骨を折って何か月も入院したとか、ちょっと机の角で打ってとか、これぐらいの高さから飛び降りて骨を折ってっていうのは、やはりこれは高齢化というところもあるのかなと思います。エイジ何とかかんとかとかいうガイドラインもあつたりもするんですけど、これを60からとか65からではなく、やはり50代から、ぜひ健康経営という観点からも協会けんぽさんとかとも連携をして、健康診断、それからとともに体力測定であるとか、50代からその体力の増強ということと、その体力、自分のだんだん衰えを実感していった自分自身で気をつけていただかないと、幾ら職場で環境を改善しても難しいというか、絶対これからの年齢が高い人のほうが増えていきますし、それから働いてもらわなきゃいけないということで、全体的な人口減少にもつながるし、労災保険の給付も増えてくるので、そこを一点どうにかならないかなっていうのが前々からもお願いしてるんですけど、協会けんぽさんとかもやはりその給付を抑えていきたいというところもあるので、みんなで健康にしていましようというところを全体で検討して取り組めたらなというところ、まず1点目。

それともう一つですね。今日両立支援というこの話が出てきたんですけど、その中で今日の徳島新聞の1面にもありましたが、吉田さんが何か大きく載って、2人に1人はがんになるという時代で、それとこれは少子・高齢化の中で働き手の担い手にもつながるんですけど、最近若者の方のメンタル不調で女性の非正規の方の自殺者数がすごい増えてるとかいう話もありますけれど、テレワークもそうなんですけど、やはりコミュニケーション不足っていうのがそのメンタルにも影響してくるところもあるんだろうなという気もしたりも、それと教育っていう問題もあるんだろうなと思うんですけど、そういうメン

タル不調者も増えているっていうところで、それも自分が病気なのではない部分もあるので、その方たちが働き続けられる、これは社会保険の給付の中にもありますけど、そこを支援していくような相談窓口をどこかと連携してできないかな。先ほど出た協会けんぽさんであったり、それから医師会さん、今産業医さんの機能というのが、本当に重要性っていうのが求められているところなので、徳島県はまだ産業医さんが十分育ってない状況だと思ってます。都会はやってるよとかってよく言われるんですけど、そのところを産業医さんとも連携しながら取組を進めていただけたらなという、これは今後の要望でございます。

以上です。

○議長 今の要望について何かコメントいただけますか。

すいません。お願いします。

○伊藤労働局長 どうもありがとうございます。少子・高齢化と両立支援についてご要望等々ございましたけれども、確におっしゃるとおり、少子・高齢化の問題で労災、転倒とかつまずきとかそういったのが非常に増えて、最近の増加の要因になっております。我々、企業の皆様に職場の設備を改良してくれとかいろいろやってくれというお話をしますが、確かに50代のときからの気づきとかそういったもの、あまりやれてないところかなと思っておりますけれども、また今後何ができるか、今の時点では言えないんですけど、考えていきたいと思っております。

また、こちらもおっしゃられたとおり、最近若者のメンタル不調であるとか、このコロナ禍の中での女性の孤独での自殺とかも含めていろいろあると思っております。これも今即座にどういった相談窓口とか何ができるということと言えないんですけど、また心に留めていろんな場で考えていきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○議長 ありがとうございます。

じゃあ、お願いいたします。

○黒田委員 黒田と申します。

最低賃金の問題が出たと思うんですけども、徳島824円ということで、今日本の経済がなぜこの物価2%が達成できないか。もう10年ぐらいの課題だと思うんですけども、この最低賃金の問題が大きいと思うんですね。ヨーロッパとか、特にドイツなんかはもう1,500円にするっていうような中で、なぜ日本がこんな低収入でいいのか先進国の中で。そういったところももうちょっと考えなきゃいけないと思うんですね。やっぱり最低の業種の最低賃金というような考え方でやるからこの値段が出るのであって、やはり業種、業種の中でいかに労働分配率、企業が賃金として社員にどれだけ払ってるかというその労働分配率を、それは労働局がやる問題なのか、税務署がやる問題なのかっていうことがあると思うんですけども。やはりある社長がベンツに乗ってる、こっちは社長は同じ業種で軽自動車に乗っているってそういう業種があるわけですね。大もうけしてるんだ

けど社員に全く還元してない。一部上場企業とかそういうところは株式で利益を上げなきゃいけないっていうような考え方もあるんでしょうけども。この間日本電産の社長なんかも、これからの企業はいかに利益を上げるかじゃなくていかに分配するかだと、社員の幸福も一つの企業価値だというようなことも言ってる中で、最低賃金の考え方だけが日本は本当に全ての業種で最低を取ってるっていう。そこらのところをぜひ、もうご回答は結構ですので、ひとつよろしくご検討いただけたらと思います。

以上でございます。

○議長 それでは、ほかに質問以外にもご意見とかご要望などでもよろしいんですが、ほかに何かございますでしょうか。

特にございますか。よろしいですか。

〔「なし」と呼ぶ者あり〕

○議長 それでは、大分時間のほうも迫ってまいりましたので、各委員の方から貴重なご意見もいただきましたので、事務局におきましてはこれらのご意見を十分に考慮していただきまして、今後の行政運営に当たられるようお願いしたいと思っております。

本日は限られた時間の中、貴重な議事運営にご協力いただき、ありがとうございます。

それでは、マイクを事務局にお返ししますので、事務局のほうからお願いをいたします。

○司会 では、最後に事務局から2点連絡をさせていただきます。

まず、1点目ですが、審議会の冒頭に議事録の公開について説明いたしましたが、議事録を公開する前に、出席いただきました委員の皆様方には議事録の案を郵送いたします。皆様にご確認をいただいた後に議事録を公開いたします。議事録案がお手元に届きましたらご確認をお願いいたします。

次に、令和3年度第2回の労働審議会につきまして、既に委員の皆様にはご案内しておりますが、3月11日金曜日午後1時30分からこの会場におきまして開催することを予定しております。主に令和4年度行政運営方針についてご審議をお願いします。日程の確保をお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。

○ どうもありがとうございました。