

第 10 期 第 5 回 東京地方労働審議会 議事録

- 1 日 時 令和 3 年 3 月 10 日 (水)
- 2 場 所 九段第三合同庁舎 11 階共用会議室 1-1、1-2
- 3 出席者 公益代表委員 5 名 使用者代表委員 5 名 労働者代表委員 6 名
- 4 議事録

企画課長

皆さまおそろいのようにございますので、定刻前ではございますが、これより第 10 期第 5 回東京地方労働審議会を開催いたします。委員の皆さまにおかれましては、お忙しいところまた新型コロナウイルスの感染状況が予断を許さない中ご出席いただき、誠にありがとうございます。本日は感染防止対策といたしまして、入場時の検温、アルコール消毒、できるかぎり間隔を空け、また机と机の間には、仕切り板を設置しております。それから扉を少し開けまして換気も行っております。

本日の閉会予定時刻は 16 時でございますが進行が早まった場合は、予定時刻よりも前に閉会させていただきますので、ご了承ください。

私は冒頭の進行を務めます企画課長の田谷と申します。よろしくお願いたします。

それでは開催にあたりまして事務局を代表して土田東京労働局長からごあいさつを申し上げます。

労働局長

皆さんこんにちは。土田でございます。飛沫が飛ばないように座ったままであいさつをさせていただきます。よろしくお願いいたします。本日は年度末の大変お忙しい中、また再度の緊急事態宣言延長という中、こちらまで足をお運びいただきまして大変恐縮でございます。どうもありがとうございます。また日頃より東京労働局の行政運営につきまして、多大なるご理解とご支援、ご協力を賜っていることにつきまして改めて御礼申し上げます。どうもありがとうございます。

さてご存じのように新型コロナウイルス感染症の経済に与える影響というのは非常に大きいものがございます。東京都の雇用情勢、有効求人倍率はこの 1 月には 1.23 倍ということで、12 月よりは改善しておりますけれど、就業地の有効求人倍率を見ますと、昨年 7 月から 1 倍を切ってい

るという状況がずっと続いております。

さらに2月、3月と緊急事態宣言が延長されたということで、その影響も今後、十分注視していかなければならないと考えているところでございます。1月に緊急事態宣言が再発令されまして、新型コロナウイルス感染症対策を職場でしっかりやっていただきたいということで、事業主の皆さま方には各団体を通じまして、再度お願いをしてきたところでございます。また雇用の維持という観点から、雇用調整助成金等の活用につきましてもお願い申し上げてまいりました。補正予算が成立いたしまして、特例期間の延長、あるいは要件の緩和がございました。2月末からこういった新しい条件での雇調金あるいは支援金の申請受付が始まっているところでございまして、東京労働局といたしましても局一体となって早期の支給決定に努力しているところでございます。また残念ながら離職された方々に対しましては、求人開拓をしっかり行いまして早期の再就職支援に取り組んでいるところでございます。

さて、本日は来年度行政運営方針を中心に議題としてお願いしております。このあと担当部長から説明があると思っておりますけれども、「誰もが安心して働き意欲と能力を発揮できる TOKYO へ」をスローガンにしております。この4月から改正高齢者雇用安定法が施行されるということも踏まえまして、こういったスローガンにさせていただいているというものでございます。コロナ禍の中の新しい日常のもと、引き続き雇用機会の確保、あるいは働き方改革によります労働環境の整備や生産性の向上の推進など、東京労働局一体となって取り組んでまいりたいと考えております。委員の皆さま方からどうぞ忌憚のないご意見を頂戴いたしまして、今後の行政運営に役立てたいと思っておりますので、ご審議のほどよろしくお願ひします。本日はどうぞよろしくお願ひ申し上げます。

企画課長

続きまして本日の委員の出席状況をご報告いたします。欠席されている委員は公益代表 小西委員、使用者代表 湊元委員。以上2人が欠席でございます。したがって委員定数18名のうち16名が出席です。地方労働審議会令第8条第1項の規程に基づき、本審議会は有効に成立しております。以上報告いたします。

また本審議会は東京地方労働審議会運営規則第5条第1項の規程に基づき、公開の会議とさせていただきます。議事録につきましては発言者名を含め公開とさせていただきますのでご了承願ひします。

次に資料の確認をいたします。皆さま方にお配りしている資料を読みあげますのでご確認してください。出席者名簿、次第、座席表、東京地方労働審議会運営規程改正(案)、これ1枚ものです。それから参考といた

しまして、見え消しの規程案、これは針止めになっています。次に令和元年度ハローワーク総合評価結果、次に令和3年度東京労働局行政運営方針(案)、次に東京の労働行政プロフィール2021(案)、最後になります。国籍・地域別高度外国人の在留者数の推移、これは1枚ものになっております。以上が配布資料でございます。配布漏れがありましたらお知らせください。なお議題3の行政運営方針(案)の労働局側の説明につきましては、プロフィール2021(案)を使用いたしまして説明をいたします。

それではこれより議事に入ります。これから先の議事進行につきましては、野川会長にお願いをしたいと思います。またこれより説明する方は着座でお話してください。それでは野川会長よろしくお願いいいたします。

野川会長

それではさっそく進行したいと存じます。本日は議題が3点ございますので、議事進行にあたっては皆さまのご協力をお願いしたいと存じます。

先ほどありましたように、まだ緊急事態宣言の進捗中ございまして、同じ場所における多人数の長時間にわたる滞在ということを避けるためにも、円滑かつ迅速な議事の進行にご協力をお願いいたします。

それではまず議題の1「東京地方労働審議会運営規程の一部改正について」でございます。事務局より説明をお願いいたします。

総務部長

総務部長の小林でございます。本日はよろしくお願いたします。まず議題1なのですが、本日配布しています資料の「議題1資料」という新旧対照表をご覧くださいと思います。今回の東京労働局地方労働審議会運営規程の改正ということなのですが、契機としましては本年3月1日付で、厚生労働本省のほうから地方審の運営規則の準則を改正するという通知がございまして、それを踏まえて改正をするというものでございます。

主な改正点としては2点ございまして、まず1点目の3条関係ですが、これについては今後、東京地方労働審議会の会議についても、テレビ会議システムを利用することを想定しまして、委員がテレビ会議システムを利用して、会議に出席することができる旨の規程を新設するものであります。それからその下の6条関係なのですが、現行のほうから削除のものがあるというところございまして、これについては内閣官房行政改革推進本部事務局から、書面押印、対面の手続きを見直そうというような方針が出されておまして、このことを受けて議事録自体について、引き続き作成するのですが、その署名について委員の皆さんがメール等により全員で議事録を確認していただくということを前提にしまして、議事録への会長及び委員の皆さんの署名をするという規程を削除するものであ

ります。説明は以上のとおりになりますので、よろしくご審議のほどよろしくお願ひ申しあげます。

野川会長

それではただ今ご説明がありました、運営規程の一部改正案につきまして、異議等のある方おられますでしょうか。よろしいでしょうか。それでは全会一致で可決ということにさせていただきます。

それでは今回の審議会から議事録については、メール等による出席者全員の確認をもって行い、署名は要さないということにします。

続きまして議題の 2 に移ります。令和元年度ハローワーク総合評価結果報告についてでございます。労働局からこれもご説明をお願いいたします。

職業安定部長

職業安定部長の栢本でございます。お手元のパワーポイント資料、分厚い資料でございますけれども、令和元年度のハローワーク総合評価結果という資料に基づきまして、私のほうから説明させていただきます。ハローワーク総合評価につきましては平成 27 年度から開始して以来 5 年経過しておりますけれども、今回報告の時期が本審議会の時期と重なったこともありまして、議題に追加させていただいて報告するというようになっておりますので、よろしくお願ひいたします。

お手元の資料の 1 ページから 4 ページまでにつきましては、このハローワーク総合評価の概要と評価の方法でございますので、時間の関係もでございますので、後ほどお目通しいただけたらと思います。こちらのほう説明は割愛させていただきまして、5 ページのほうお開きいただきたいと思ひます。東京に 17 のハローワークがございますけれども、そのハローワークをグループ 1 からグループ 5 までに分かれて評価された結果でございます。その次のページ 6 ページ以降、各ハローワークのグループ順に就職支援業務報告書の中から、特徴的な取組を中心に説明してまいります。

まず令和元年度の評価結果の全体的な特徴をご説明申しあげますと、令和元年度におきましては、年度当初雇用情勢は改善傾向にある中で、求職者の減少に加えてなかなか紹介件数が伸びていないということで、紹介件数の減少により、就職件数、充足件数とも減少したところでございます。結果としましては、後半の令和 2 年に入りましてコロナの関係でかなり雇用情勢も悪化に転じたということもありまして、全体的な数値目標につきましては未達の所が増えまして、30 年度、前年度には 10 所でグループ平均を上回って良好な結果というものをいただいているのですけれども、ご覧のように 5 ページのところを見ていただくと分かるように、良好な結果というのはグループ 1 の 2 所だけ、残りの所は標準的な成果と

いう形になってございます。

それでは 6 ページをお開きください。個別のハローワークごとの特徴的なものをご説明申しあげます。まず 6 ページにつきましては、ハローワーク飯田橋の評価でございますけれども、標準的な評価というふうになっております。ハローワーク飯田橋におきましては、受理求人が全国ナンバーワンという求人型のハローワークでございまして、全国のハローワークに求人情報を供給するという役割を大いに果たしているところでございます。その中で求人担当制を実施して求人条件緩和の提案や、画像情報、事業所情報を取得して求職者に PR を図るなど、未充足求人のフォローアップの徹底や、職業相談部門と連携し、求人条件にマッチする求職者へ紹介を行うとともに、都内の各ハローワークやわかものハローワーク、マザーズハローワークといった専門施設のニーズに合った求人情報の提供を積極的に行うなどの、充足を意識した求人サービスに取り組んでまいりました。また令和 2 年 1 月に刷新されましたハローワークシステム、こちらのほうで検索されやすい求人ワードを分析しまして、その先頭にハッシュタグを付したワードを求人情報に登録する独自の取組、全国で初めて開始したと思っておりますけれども、その取組によって当該求人の検索ヒット率の向上を図るなど、早期充足に務めました。現在もこれらの取組を継続して、求人者サービスの充実に努めております。

続きまして 9 ページをご覧ください。ハローワーク品川の評価でございますけれども、こちら標準的な成果となっております。ハローワーク品川は港区を管轄しているということで、大企業を多く抱えるこちら求人も求人拠点型のハローワークでございまして、ハローワーク飯田橋と同じく全国のハローワークに求人情報を提供している中で、求人者支援に軸足を置いた利用展開に取り組んでおります。職業相談部門が把握している求職者ニーズが、求人開拓や求人コンサルティングを行う求人のほうで生かされておまして、その求人が紹介就職するという職員のモチベーションにつながるような好循環を継続している業務体制の改革に取り組み、早期充足を実現するように努め、求人充足対応を柱とした、職業相談部門と事業所部門との連携によるマッチングの強化に取り組んでまいりました。マッチング支援の新たな取組として職業相談部門が主体となって、就職者ニーズの高い求人を中心に、職業相談部門でピックアップして面接会を企画しマッチングするという、求職者に参加勧奨するなどの求人サービスの強化に取り組んでいるところでございます。

続きまして、13 ページをご覧ください。13 ページはハローワーク渋谷です。こちら評価は標準的な成果となっております。渋谷というのは若者

の街でございますけれども、利用層につきましてはシニア層が多くて、シニア応援コーナーにおいて年金事務所と連携しながら、高齢者の多様なニーズに応えられるようきめ細かな支援に重点を置いて取り組んだほか、介護事業者が多い地域のため人材確保就職支援コーナーにおきまして、自治体と連携を図り保育、介護分野の合同面接会の開催や、保育、介護など人材不足分野におけるイメージ改善の入門セミナーや、施設見学会、ツアー型あるいは合同就職面接会を実施し、当該分野における人材確保や求人充足を重点として取り組んでまいりました。

所内に面接ブースを設けて、週替わりでの面接会、毎週火曜日に実施するなどですね。週替わり面接会を開催し、求人サービスの向上に取り組んでまいりました。令和元年度は、新たな取組としてふるさとハローワークがございます目黒区と世田谷区の施設の会場をお借りして、週替わり面接会を開始し、地域の利用者ニーズに応えられるよう取り組んでまいりました。

続きまして 17 ページをご覧ください。ハローワーク新宿の評価につきましては、こちらは良好な評価をいただいております。新宿所はご案内のとおり、新宿駅日本一のターミナル駅という利便性の高さから、東京新卒応援ハローワークや、わかものハローワークそれから外国人雇用サービスセンターなど多様な求職者ニーズに対応する施設の拠点となっております。多様な求職ニーズに応えるために、求職者、求人者支援に密接につながる就職件数を最重点と捉えまして、求職者に対してニーズに沿った適切な求人情報を積極的に提供提案し、就職につなげるという基本業務の底上げに取り組みました。求人・求職者支援、強化ということで、年 100 回を超える面接会の実施や職員の業務の専門性、マッチング力向上のための研修の実施のほか、自所マッチングの向上だけではなくて、利用者満足度の向上にも努めてまいりました。その成果として良好な成果という評価をいただくことができたと思っております。

続きまして 21 ページをご覧ください。ハローワーク池袋でございますけれども、こちらでも良好な成果をいただいております。全国でも有数の雇用保険受給者を抱えるハローワークでございます。ハローワーク池袋では全ての取組の成果指標である就職件数の完全達成を目指して、この雇用保険受給者を中心に、求職者支援と求人者支援に取り組んでまいりました。平成 30 年度から実施し、求職者、求人者から高い評価を得ております、面接会を毎日開催する、日替わり面接会をさらにブラッシュアップし、職業相談部門の職員が希望者の多い事務職だけではなくて、高齢者歓迎、マザーズ歓迎、公共職業訓練修了者歓迎、人手不足分野等、求職者目

線で参加企業を幅広く選定し、参加企業に対して求職者目線で足りない情報の聴取や、求職者が応募しやすいように効果的な条件緩和や、求人の魅力を引き出す求人コンサルティングを実施し、事業所をより身近に感じてもらうための工夫として、画像情報なども求人票と合わせて求職者の目につくように展示してまいりました。このような取組により求人の見せ方、求職者へのアプローチの仕方の工夫が進み、求人者だけでなく求職者に対してネットや求人雑誌とは一味も二味も異なるサービスを提供しております。さらに求人提供を希望する求職者に対しては、職業紹介のプロ目線で希望職種に合う求人を選定し、1~2週間以内に提供する求人セレクトサービスを開始し好評を得ております。これらの取組の結果として良好な成果という評価をいただいているというふうに思っております。以上がグループ1のハローワークとなります。

続きまして24ページをご覧ください。こちらからグループ2になりますけれども、グループ2の最初は上野所です。上野所から府中所まで8カ所グループ2にございますけれども、全てのハローワークは標準的な評価という形でいただいております。

上野所に関しましては職業紹介の充実強化と求人充足サービスの強化を最重点課題として、自治体や関係機関と連携しながら、多様な人材と人材確保支援に積極的に取り組んでまいりました。その中で上野所はとりわけ高齢者の利用が多く、シニア応援コーナーで多様なニーズに応えるため、丁寧に支援してまいりました。

また台東区と連携した新たな取組として、来所に不便な地区の高齢者を対象とし、台東区の施設を利用した出張相談会を開催するなど、高年齢者の多様なニーズに沿ったきめ細かなサービスの向上に努めてまいりました。また墨田所など他所とも連携し、求職者ニーズに沿った求人票を提供するなど、人材確保に取り組んでまいったところがございます。

続きまして、27ページをご覧ください。ハローワーク大森でございます。ハローワーク大森は、区との連携による業務展開を最重要として、生活保護受給者支援、障害者支援につきましては、福祉事務所、障害者支援機関と連携し、きめ細かな支援に取り組むほか、高年齢者支援につきましてはシニア応援コーナーと大田区共催による面接会の開催に取り組んでまいりました。また求人支援の強化のため設置いたしましたキャリアマッチングチームを中心に、求職者ニーズの高い求人を求人担当から職業相談担当に速やかに提供し、提案紹介につなげる取組や、求人内容に対する求職者の反応を、職業相談担当から求人担当へ速やかにフィードバックし、求人内容の充実やマッチング力の向上を図る取組など、スピード感

を意識した取組を行うよう連携体制の強化に取り組んできたところでございます。

続きまして 30 ページをご覧ください。ハローワーク足立でございますけれども、足立につきましては雇用保険受給者が多いということもあって、雇用保険受給者の早期再就職を重要として、事業所部門と連携し、おすすすめ求人などの提案型紹介に努め、マッチング強化に取り組んでまいりました。さらに人材確保就職支援コーナーを事業所部門に置くことによって求人者支援に力を入れ、企業セミナー、面接会を積極的に開催し、職業相談部門からの求職者に幅広く周知し、より多くの求職者に参加してもらう取組を行って人材確保を図ってまいったところでございます。

続きまして 33 ページをご覧ください。ハローワーク墨田でございますけれども、ハローワーク墨田では人材不足分野の支援などのテーマ別や、担当制に求人部門担当者と職業相談部門担当者による充足会議を実施し、求人者の充足支援と、就職支援サービスの向上に取り組んでまいりました。先ほど上野所でご説明申しあげましたけれども、墨田所は上野所と連携し、双方の求人情報をエリア別に選定して双方のハローワークで配布するなど、求人充足サービスに取り組んでまいったところでございます。

続きまして 36 ページをご覧ください。36 ページは、ハローワーク木場でございますけれども、ハローワーク木場も江東区を抱えておりまして、新興の住民が増えているということで、池袋、渋谷に次いで都内で 3 番目に雇用保険受給者が多いところで、雇用保険受給者が新規求職者に占める割合というのは 40%ということになっております。雇用保険受給者の早期再就職支援を最重点取組として、職業講習会や雇用保険説明会で早期再就職意欲の喚起や、窓口での早期あっせん対象者の選定など早め早めの支援に取り組んでまいりました。また附属施設である船堀ワークプラザ、ほっとワークえどがわでも、雇用保険受給者の職業講習会を実施するなど、地域における支援にも取り組んでまいりました。また就職エリアを共有する墨田所、他局ですけれども千葉局の千葉所、松戸所、船橋所など近隣のハローワークと「京葉マッチングチーム」を作り面接会を開催するなど、求人者と求職者のマッチング支援強化に取り組んでまいったところでございます。

続きまして 39 ページをご覧ください。ハローワーク立川でございます。ハローワーク立川では、マッチング求人のほか、職業相談部門の職員が選定したセレクト求人、それから求人コンサルティングを行って応募しやすくなったリフレッシュ求人等を活用し、提案型紹介、来所勧奨型紹介や、求人部門、紹介部門が一体となって、求人充足対策のための充足会議、マ

ッチング推進会議を行い、早期充足、マッチングの促進を図るなど職業紹介強化に取り組んでまいりました。

また多摩地区唯一のマザーズハローワークでは、管内各市及び隣接市との連携強化を図り、自治体主催の子育て世代向けのイベントやセミナー、相談会を開催し、新規求職者の取組、個別担当者制による就職支援の強化に取り組んでまいりました。また管内の昭島市、小平市、東村山市、東大和市の4市には、ふるさとハローワークを設置しまして、それぞれの求職者ニーズの把握、及び当該ニーズに見合う求人確保を目的として、求人者支援員等が定例ミーティング及び巡回訪問を実施することで、地域密着の連携強化に取り組んでまいりましたところでございます。

続きまして42ページをご覧ください。ハローワーク三鷹でございます。ハローワーク三鷹は、西東京市、東久留米市、清瀬市にふるさとハローワークを持ち、自治体と連携した就職支援を展開し、求人者、求職者ニーズに沿ったマッチング力の向上を図り、求人の早期充足と求職者の早期再就職に取り組んでまいりました。また全国的な飲食サービス業、飲食店を全国展開している事業所の求人が全体のおよそ5割を占めるということもあって、人手不足が深刻化している飲食サービス業、医療、福祉、建設業などを中心に求人者サービスを最重要課題として、求人充足サービス向上のため、画像情報など詳細に収集した事業所情報を求職者に提供を行うなど、求人求職のマッチングに取り組んでまいりました。

続きまして46ページをご覧ください。ハローワーク府中でございます。ハローワーク府中は就職件数の目標達成のために、高齢者、若年者、障害者支援に取り組む中で、雇用保険受給者の早期再就職に力を入れ、比較的就職がしやすい35歳未満の方の相談時間を確保するため、初回の認定日を午後に設定し、またハローワークに対する期待が高く、早期に就職希望する方を中心に2回目以降の認定日も窓口誘導し、個別担当制による支援に取り組んでまいりました。また新規求職者の減少していました永山ワークプラザ、調布国領しごと情報広場の紹介、利用案内などの周知広報のため、調布ケーブルテレビに府中の所長が出演するなど周知広報の強化に取り組んでまいりましたところでございます。ここまでの第2グループになります。

続きまして49ページをご覧ください。第3グループの八王子でございます。ハローワーク八王子は、標準的な成果になっております。管轄の八王子市や日野市、関係機関と密接に連携した求人充足サービスの強化や、求人求職、雇用保険部門が一体となった求職者に対する個別支援の強化に取り組んでまいりました。特に人材確保就職支援コーナーによる事業所

担当制の求人コンサルティング充実強化、業界資料や求人展示する事業所 PR コーナーの拡充、ミニ面接会の実施、自治体及び業界団体と連携した業界セミナーや、労働基準監督署等と連携した事業所向けの働き方改革関連法、基本的な労務管理に加えて、各種助成金制度説明や、求人票の書き方等のハローワークサービスメニューも合わせて周知するなど、求人者支援に取り組んでまいりました。求職者サービスでは、特に介護、医療、保育及び高齢者向けの求人冊子を提供するなど、人材確保就職支援コーナー及びシニア応援コーナーでの支援を中心に、就職数の向上に取り組んでまいったところがございます。

続きまして 52 ページをご覧ください。グループ 4 のハローワーク王子でございます。標準的な成果となっております。

ハローワーク王子は北区 1 区ですけれども、北区では高齢者の利用が多いことから、シニア応援コーナーと赤羽にあります赤羽しごとコーナーの連携による高齢者支援を中心に学卒者支援、障害者支援に取り組んでまいりました。高年齢求職者給付金の認定日当日に受給者に対して職業講習会を毎回実施し、シニア応援コーナーに誘導し、多様なニーズにきめ細かな個別支援を行うほか、北区シルバー人材センターの新規会員説明会時にシニア応援コーナーを利用勧奨するなど、求職者の開拓に努めるなど、高年齢者支援に取り組んでまいったところがございます。

続いて 55 ページをご覧ください。ハローワーク町田でございます。ハローワーク町田も標準的な成果となっております。ハローワーク町田は近年求職者の高年齢者割合が増加傾向にあることから、シニア応援コーナーでの高年齢者支援を重点に取り組んでまいりました。高年齢者向け専用求人冊子の提供、高年齢者がリピーターとして気軽に相談できる個別担当制による就職支援のほか、雇用保険高年齢受給者に対してシルバー人材センターと連携し、多様な働き方についてのシニア就職ガイダンスを年間 40 回開催するなど取り組んでまいりました。さらに近隣の神奈川局のハローワークとの連携等によるイベントも定期的に開催し、求人求職者から好評をいただいております。就職件数と充足数の向上につながる取組になっているところがございます。

最後 58 ページをご覧ください。グループ 5 のハローワーク青梅所ですけれども、青梅所の評価は標準的な成果となっております。ハローワーク青梅におきましては、雇用保険受給者の早期再就職支援を重点的に取り組んでまいりました。職業講習会で、早期再就職の重要性の説明や、認定日に職業相談・提案紹介の実施、若者を中心に個別支援するなど、重点的に取り組むほか、一般求職者に対しても同様に提案型によるプラスワン

紹介の励行や、庁舎内におすすぬ求人を中心に貼り出し、アピールポイントを強調するなど高年齢求職者が応募しやすい環境を整備し、求職者、求人者サービスの向上に取り組んでまいりました。

以上都内ハローワーク 17カ所におきます取組と成果についてご説明申しあげました。

野川会長

ありがとうございました。それではただ今のご説明につきましてご質問、ご意見等自由にいただきたいと思います。長江委員。

長江委員

丁寧な説明をありがとうございます。コロナがはやる時期と重なっていて、おそらく記述されていることと現状とが一致していない部分というのがあったと思うのですけれども、私からは全体的な話で1点質問で、3点コメントです。

質問はマッチング関連業務の成果というので主なものというので数値がまとめられているのですけれども、それは各事業所さんの力を入れたことに関する成果というので理解して見ればいいのですかというのが質問です。

1つ目のコメントなのですが、ハローワークのマッチングの評価は、労働市場の需給状況でグループ分けをしているとあります。各事業所さんの担当する区域の紹介件数1件あたりの求人数で、大体の地域の労働市場の逼迫状況というのは把握できると思いますので、まずそれを書かれる。それで残りの、例えば正社員の求人数と求職者数の充足といった他の指標を記述すると、マッチングのずれというのが、労働需要側にあるのか労働供給側にあるのかということにあたりを付けることができると思います。そのように書かれたほうが、上に書かれている今年度やられたことや、これからの課題だというものの裏付けが数値でしっかりとれることになるので、評価が可能になるという意味で書かれたほうがいいと思います。

2点目のコメントなのですが、今全国で大体ハローワークを利用して新規に転職をする人たちは、60%から70%ぐらいだと思います。その基で、コロナの状況による悪化がまだ大きくは表面化してきていないと思うのですが、私は失業と転職といった形で労働市場に影響があると予想しています。そうした場合に、ハローワークさんの業務はもっと多くなると思うのです。このとき労働市場の離転職とマッチングをつかさどる主要な機関としてのハローワークさんの活動をお考えになって評価をするために必要となる指標は、離転職を主業務とする民間企業の存在も考慮すると、おそらく満足度です。各事業所さんの成果を挙げられるときに、これまでと同じように満足度を挙げられたらいかがですかというのがコメン

トの2つ目です。

それと3つ目なのですが、現在景気が悪くなっていった状態で、まだ政府のほうではまだあまり議論されていないのですが、財政政策で出費がすごく多くなっているはずで、今後景気が悪化していくと、生活保護を受ければよいという議論が出てくるのですけれども、逆に生活保護も財政的に困難になってくると、保護することに困難が生じる可能性がある。この場合に、労働局さんの業務として重要となってくるのは、生活保護を受けていた人たちがどれだけハローワークを通じたマッチングで就職につながっていったかということになります。ですので、そのような指標を全ての事業所で明確に記述された方がよいと思います。今後1年ぐらいは多分確実に景気が悪くなりますから、そこは3点ほどおさえて書かれたほうが、はっきりしているのではないかと思います。以上コメントです。

野川会長

今ご質問1点、それからご指摘ご要望合わせて3点ございましたが、脇坂委員のご質問をあとにして、今の点について事務局からコメントお願いできますでしょうか。

職業安定部長

各種ハローワークにおける数値の関係は、例えばハローワーク飯田橋ですと、8ページに数値的な成果というものが書かれているかと思いますが、左側3つ就職件数、充足数、雇用保険受給者早期再就職件数というのは主要指標で、これは各ハローワークが全て目標とするべきもので、その次の求人者に対する紹介率、求職者に対する紹介率というものもこれも必須項目になっています。それ以降につきましては各ハローワークにおいて自分のハローワークの管内の状況を見ながら、ここは例えば飯田橋ですと、障害者の就職件数や生活保護受給者の就職件数を重点に取り組んでいくというのを年度初めに目標値を掲げまして、それに対する成果、結果が目標と目標達成率という形になっております。ハローワークごとに、右側の指標につきましては異なっております、それぞれの地域ごとにしっかりとその分野をマッチングさせていくという目標値になってございます。

2点目でございますけれども、確かに今現在は雇用調整助成金や休業支援金給付金のほうで、完全失業率も3%前後ということで、リーマンのときのように一気に5.5%まで悪化したという状況にはないと思います。ただ今後この年度末において、期間が切れる方、非正規を含めてどういうふうになっていくかというのは私どもも注視しているところでございます。それらまた今現在でも雇用保険受給者は前年に比べてかなり多く、ハローワークに来ているのはほとんどが受給者といっても過言でないぐらい、

かなり雇用保険受給者の方が増えてきておまして、雇用保険の窓口についてはかなりひっ迫している状況でございます。そういう中でマッチングというものもしっかりと提示していかなければいけませんし、それによってハローワークに来る方については満足度を上げていく必要があるということについては我々もそういうふうを考えておりますし、今後ハローワークインターネットサービスの中で、求職者マイページという形で、ハローワークに来なくても求職登録ができて、求人が見られて実際に自分で応募ができるというシステムが秋口にはできると思っておりますので、そういう新たなサービスも含めながらハローワークの求人のスキルアップ、よりよい求人内容が量と質の面からしっかり上げていって、ハローワークの情報を利用される方について満足度を上げていく、また、来た方についてもしっかりと個別支援によって就職まで結び付けていく、それによって求人求職者の満足度を上げていくということは必要だと思っておりますので、しっかりとその辺は取り組んでまいりたいと思いません。

最後、労働市場の悪化で、生活保護受給者の関係ですね。これについては第一のセーフティネットが雇用保険失業給付だと思っております。それから第二のセーフティネットが訓練ですね。それから第三が生活保護という形になりますので、まずは生活保護まで陥らないために第一のセーフティネット、第二のセーフティネットでしっかりと下支えしていくということです。仮に生活保護受給まで至ったとしても、今自治体と連携した一体的支援という形で生活保護受給者を、ハローワークの支援によって就職に結び付けるという取組をやっておりますので、そういうものを含めてこれからも職業訓練というのも充実させていきますので、そういうものを含めてもう一度個別支援等、それから訓練によってスキルアップを図って、そして労働市場に出ていただくという形で、できるかぎり生活保護まで至らない、第三のセーフティネットまでいかせないという施策で、例えそこまでいったとしても第二セーフティネット、第一のセーフティネットによって労働市場にまた帰していく、トランポリン型の支援というのをしっかりと取り組んでいく必要があるかなというふうに思っております。以上でございます。

野川会長
脇坂委員

ありがとうございます。脇坂委員。

初歩的な質問が 2 つほどあります。一つ目は総合評価というのは同一グループ内、同じような業務量を持ったハローワークでの相対評価ということなのですが、1 ページや 3 ページに 11 のグループと書いてあるんですね。11 のグループの相対、でも実際東京都は 5 つというのは 11 のグ

グループというのは全国という意味ですか。それでいいですね。

職業安定部長

全国です。

脇坂委員

全国ですね。

職業安定部長

職員数が5人しかいないというところは多分10や11グループです。

脇坂委員

10や11、そういうことなのですね。そうですか。それが確認です。2番目の質問は、各所でいろいろ例えば東京都しごとセンターや、各区やその池袋所で税務署の求人があったということでびっくりしたのですが、そういうサービスの提供からすればハローワークであれ、東京都でやっていること、区でやっていること、ある意味一緒ですから、いろんな工夫されて連携することは非常に重要なことだと思っているのですが、全体的な方針のようなものはあるのですか。

全体的な方針として、こういう関係機関といいますか。それが質問です。ちょっとざっくりした質問です。

職業安定部長

基本的な方針は、ハローワークというのは地域に根差した需給調整機関だというふうに毎年言っております。地域に根差した需給調整機関というのは何かというと、自治体なり、その住民、そこにある事業所、全国展開しているハローワークですけれども、管轄がありますから管轄内の事業所、住民のサービスの中の働くという面では、ハローワークは自治体と連携します。ですから先ほど申しあげましたように生活保護受給者であれば、生活保護受給者については福祉事務所とハローワークが連携して一体的な運営の中で、生活保護受給者が労働市場に引き上げていきます。それから女性や若者や障害者などいろんな面で地域と連携しないと成り立たない部分がありますので、国だから地方だからじゃなくて、そこは一体としてチーム支援としてやっていくという考え方でやっております。

野川会長

いかがでしょうか。このあとの審議内容も大変時間を取りますので、大変申し訳ございませんが進ませさせていただきます。それでは次に議題の3、令和3年度東京労働局行政運営方針（案）について、順番に労働局からそれぞれ担当部署からご説明をお願いいたします。

雇用環境・均等部長

雇用環境・均等部長の野添と申します。どうかよろしくお願いたします。3年度の行政運営方針案につきまして、先ほど事務局から説明がありました東京の労働行政という資料、こちらの資料の雇用環境・均等部の主な施策について3ページから掲載されておりますので、3ページをご覧くださいと思います。

まず1番目の柱はウィズコロナに対応した労働環境の整備です。コロナ禍にありましても、企業における働き方改革の取組を着実に進めてい

くということが重要であります。引き続き労働局、監督署、安定所が一体となって取り組んでまいります。具体的には、商工団体の皆さまに対しましては、傘下の企業に対して取組の働きかけ、それから各種施策の周知などにつきまして、協力を要請させていただくこととしておりますので、どうかよろしく願いいたします。また個々の企業につきましては、説明会それから企業訪問などにおきまして、関係法令の説明や、各企業の実情に合った取組、好事例の紹介などにより、働き方改革の取組を支援してまいります。さらに3年度も中小企業、小規模事業者の支援体制としまして、委託事業になりますが、東京働き方改革推進支援センターを設置いたします。またテレワークはウィズコロナの新しい生活様式に対応した働き方として今年度注目を集めました。同時に働く時間や場所を柔軟に活用できる働き方でもあるということで、良質なテレワークの普及促進を図るため、年度内にテレワークガイドラインの改定が予定されております。3年度は東京都や関係団体様とも連携を図りまして、新ガイドラインの周知を行うことなどにより、さらなる導入や定着に取り組んでまいります。

続きまして2番目の柱、4ページになりますが、女性の活躍推進対策です。女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定、労働局への届け出などの義務が、令和4年4月1日から常用労働者101人から300人規模の事業主にも適用されることが決まっております。このため、令和3年度中に行動計画の策定作業が完了するよう働きかけを行ってまいります。合わせまして助成金の支給や、こちらは本省の委託事業になりますが、アドバイザーによる中小企業事業主への個別支援などによって、企業の取組をサポートしてまいります。

またえるぼし、プラチナえるぼしの認知度をアップするため、引き続き周知を行うとともに、認定取得促進を図ってまいります。それから男女雇用機会均等法の履行確保につきましては、職場における男女均等取扱いや妊娠出産などを理由とする不利益取り扱いなどに関する労使間の個別紛争につきましては、紛争解決援助制度により早期解決を支援します。また違反事案につきましては是正指導を行ってまいります。それから昨年5月にコロナ感染対策としまして、均等法に基づく母性健康管理指針が改正されまして、感染への不安が妊娠中の労働者の健康に影響を及ぼすというふうに医師が判断した場合は、医師の指導に従った必要な措置を講じるということが、事業主に義務付けられております。この指針についても、引き続き周知を図ってまいります。

3番目の柱が仕事と家庭の両立支援対策です。まず最初に不妊治療と仕

事の両立支援ということで、不妊治療を受けるご夫婦は 5.5 組に 1 組が治療を受けていらっしゃる、それから治療によって誕生するお子さまも 16.7 人に 1 人というふうには、晩婚化などを背景に治療を受ける方は増加傾向にあります。治療経験者のうち 16%、女性に限っていいますと 23% が、仕事と治療を両立することができず仕事を辞めていらっしゃいます。社会の関心も高まっているということもございまして、来年度助成金が新設されますので、こういった助成金も活用し、不妊治療を受けやすい休暇制度の導入などを行うよう、事業主に働きかけてまいります。次に育児介護休業法につきましては、今年の 1 月 1 日から介護休暇が時間単位で取得可能となっております。この周知を図ってまいります。このほか男性の育児休業の取得促進、それから介護離職ゼロということも大きな課題でありますので、こういったことに関連する休暇制度など、各種制度の周知を行ってまいります。なお男性や有期雇用労働者の育児休業の取得促進を図るという観点から、改正育児介護休業法案が今国会に提出されたところであります。成立した場合には改正内容の周知も行なってまいります。育児休業の取得などを理由とする不利益取り扱いなど、労使間の個別紛争につきましては、紛争解決援助制度により早期解決を支援し、違反事案については是正指導を行います。また助成金の支給さらに次世代法に基づき、くるみんやプラチナくるみんといった認定の取得促進を図ることにより、仕事と育児、介護の両立支援に取り組む事業主の拡大を図ってまいります。

4 番目が雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保対策です。パートタイム・有期雇用労働法がこの 4 月から中小企業にも適用となりますが、コロナ禍の影響などにより、取組が遅れがちな事業主につきましては、好事例やまた同一労働同一賃金に向けた取組の手順書などを活用しまして、非正規雇用労働者の待遇改善に係る事業主の取組を進めてまいります。また報告徴収などを実施しまして、法の着実な履行確保を図ってまいります。さらに有期雇用労働者について無期転換ルールの適用を意図的に避ける目的で雇い止めが行われているというような事案を把握した場合には、啓発指導を行ってまいります。

5 番目の柱が総合的ハラスメント対策です。昨年 6 月 1 日から大企業にパワーハラスメント防止措置が義務付けされております。報告の請求により、防止措置の履行確保を図るとともに、先進企業の取組を紹介することなどにより、各企業の取組の促進を図ってまいります。合わせまして、いわゆるカスタマーズハラスメントなどについても望ましい取組を事業主に促してまいります。さらにこの法律は中小企業につきましても、令和

4年4月1日から防止対策を義務付けされるということになっておりますので、来年4月の円滑な施行に向け周知徹底を図ってまいります。

6番目最後になりますが、都内20カ所に総合労働相談コーナーが設置されておりますが、ここであらゆる労働問題に関する相談に的確に対応し、労使間の紛争につきましては、労働局長による助言指導、紛争調整委員によるあっせんにより解決を促進してまいります。雇均部の主な施策については以上となります。

労働基準部長

労働基準部の中村です。よろしくお願いたします。プロフィールの7ページが労働基準部の部分になります。第1の長時間労働の是正をはじめとする労働環境整備等で1つ目なのですが、労働時間の縮減等に取り組む事業者への支援です。これにつきましては働き方改革の中で長時間労働の上限規制が出てくる中で、中小企業、小規模事業所に対し、相談対応を行うほか、説明会の開催、戸別訪問による支援など事業者に寄り添った丁寧な支援を実施してまいりたいと考えております。

2番目が長時間労働の是正に向けた監督指導等でございます。これは逆に長時間労働の是正と過重労働による健康障害を防止するため、時間外・休日労働時間数が1カ月あたり80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求を行われた事業場に対し、これについて引き続き監督指導を行ってまいります。また11月には過重労働解消キャンペーンを実施しまして、集中的な周知、啓発を行います。今年度につきましては11月1日に実施しております。この写真がちょうどコロナ禍でありましたので感染防止対策を取りながらやっていたという状況です。

3点目が企業に対する適切な労務管理に関する啓発指導ということで、新型コロナウイルスの感染症による企業への事業継続への影響、雇用調整の実施の有無などにつきまして積極的に情報収集を行って、大量整理解雇が行われるおそれのある事業所に対しては適切な労務管理がなされるよう啓発指導を行ってまいります。これは現在も行なっておりますが4月以降も継続して行ってまいりたいと考えております。

4点目は法定労働条件の履行確保でございます。基本的な労働条件の枠組み、管理体制を確立させて、労働基準関係法令の遵守の徹底を図ってまいります。

5番目が特定分野における労働条件確保対策でございますが、外国人労働者、自動車運転者、障害者といった方々の労働環境を適正なものになるよう指導を徹底していくということと、あわせて、外国人労働者に向けて相談コーナーを今設置しておりますが、この建物九段下、新宿、品川に設

置しております、全部で 11 カ国の相談を可能にしております。また四谷にあります FRESC という施設がありまして、その中に外国人特別相談支援室を設置しております、そこでは外国人労働者を雇用する事業主への相談対応、個別支援を行ってまいりたいと考えております。次の 8 ページが申告・相談への対応でございます。これについては適切に丁寧な対応を行ってまいりたいと考えております。右側が申告受理件数の推移になっております。

下のほうに第 2 とあります。第 13 次東京労働災害防止計画でございますが、これは令和 3 年度につきましては 5 カ年計画の 4 年度目にあたります。目標が、死亡災害については 2017 年と比較して 15%以上の減少、休業 4 日以上之死傷災害については 5%減少させるという目標でがんばっているところでございます。次の 9 ページでございます。その主な対策でございます。1 番目に、職場における感染防止対策の推進を入れております。これにつきましては、新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するために相談等に対応するとともに、チェックリストを活用した取組を推進いたします。また現在労使団体の要請それから相談コーナーを労働局労働基準部内に設置しております、それらの対応、また各事業者さんとお会いするたびに「5つのポイント」というリーフレットを作成して、それで周知をしているところもあります。2 番目に建設業における労働災害防止対策でございます。建設業の死亡災害につきましては、全産業の約 3 割を占めている状況で、右側にありますが 12 名ということになっておりますが、今は 2 月末現在傷病報告ですので少し遅れて出てくることもありまして、まだ速報値であります、2 月末現在で建設業が 15 人、全産業で 41 人という状況でございます。どうしても死亡災害多い件数に対しましては、その中で墜落災害が多いということで、それに対する対策を進めてまいりたいと考えております。第三次産業における労働災害防止 3 番目挙げております、これについては休業 4 日以上之死傷災害については、全体の 6 割を占めているという状況で、右側に死傷災害の発生状況という、これは 12 月末現在の数字ですが 9,077、今 2 月現在で 1 万 323 という数字になっております。元年の数字が間違っていまして、これは 1 万 570 です。あとで直させてもらいますが、ほぼそれに近づいてきてしまったという状況で、なかなか毎年 3 年連続して 1 万人を超えているという状況の中で、第三次産業については企業本社を主導となって店舗を含む企業全体への労働災害防止が推進されるよう取り組んでまいりたいと考えております。4 番目が陸上貨物運送業における労働災害防止でございます、これについてはガイドラインを労働災害の指導すること、また荷主に対

する取組の協力要請をするといったことです。5番目にメンタル対策でございしますが、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないように、ストレスチェック制度をはじめとする対策を進めていくといったことを書いております。6番が外国人・高齢者の労働災害防止とありまして、これらの方々に配慮した教育の実施、職場環境づくりについて指導をしていきます。それから7番目化学物質等による労働災害防止対策ということで、計画的な監督指導、また改正石綿障害予防規則の周知などを行っていくということにしております。8つ目が治療と仕事の両立支援ということで、ガイドラインの周知を行いたいと考えております。

10ページでございします。最低賃金制度の適切な運営です。改正された最低賃金につきましては、効果的な周知、広報を行っていくということを考えております。また最低賃金についての審議会がありますので、審議会を円滑に進むように事務局として努力してまいりたいと考えております。最低賃金と違うのですが、3月5日に家内労働部会が開催されまして、東京都革靴製造業最低工賃、婦人既成洋服製造業最低工賃につきまして、改定するかということで実態について説明させていただきました。その中で家内労働部会では、今回諮問しないことについて了解いただきましたので、合わせてここで報告させていただきます。

第4のほうになります。労災補償の実施になります。労災請求については迅速的確な処理を行うこと、脳、心臓疾患、精神障害、石綿関連疾患に係る労災請求につきましては、認定基準に基づいた的確な処理を一層推進すること、また下のほうにありますけれども新型コロナウイルス感染症の労災請求につきましては、迅速的確な処理を行い、また請求勧奨を積極的に行っていくといったことを考えております。

それから前回の宿題でございしますが、1点が脇坂委員から高度外国人についてのお話が、高度人材外国人についての数が分からないかという質問がありまして、すでに脇坂委員には資料をお渡ししておりますが、改めてこの審議会の中でも一番最後に資料を付けさせていただいております。これはカラーで国籍、地域別高度外国人材の在留者数の推移ということで、出入国在留管理庁が発表しているものでございします。これで回答できたのではないかと考えています。すみません、私どもの資料ではないですが入官庁の資料ということで提供させていただきます。

それからもう一つ宿題がございまして、吉岡委員からコロナに感染した労災請求の事案で、もう少し詳しくということで、医療従事者、介護従事者などについての状況が分からないかということで、出せる範囲でということでしたので言葉で説明させていただきますと、今年の2月の26

日現在の新型コロナウイルス感染症に係る労災請求件数につきましては、2月26日現在で1,152件になっております。そのうち医療従事者等、医療従事者等というのは患者の診療や介護の業務、看護の業務また研究など、病原体を取り扱う業務という総数になるのですが、それが1,152のうち825になっております。そのほかの数字については、そのほかの業務になっております。これでおおざっぱな数字で申し訳ないのですが、これを宿題とさせていただきたいと思っております。以上でございます。

職業安定部長

職業安定担当部署における施策につきましては、11ページをご覧ください。まず上段の表に2つのグラフがございますけれども、左側が就職件数と有効求人倍率の推移でございます。右側が都内新規求人数と、都内新規求職者数の推移を示しています。これは12月までの数字になっております。令和2年度におきましては新型コロナウイルス感染症の影響によりまして、各数値とも軒並み大幅な減少になっております。雇用情勢は厳しいという状況になっております。令和2年度におきましては、新型コロナウイルス感染症拡大の影響によって、年度当初から社会活動が停滞する中で、休業手当によって雇用維持に努める多くの事業所に対して、雇用調整助成金や休業支援金給付金の迅速支給を最重点課題といたしまして、我々職業安定部署だけではなくて、労働局全体各部それから各ハローワーク、各監督署の協力を得ながら総力を挙げて早期支給に取り組んでまいりました。また増加傾向による事業主都合で離職した離職者に対する再就職支援や、まだまだ深刻化している人手不足企業に対する充足支援を図るために、システムの刷新を強化しました。ハローワークインターネットサービスを活用し、新たな生活様式を踏まえたきめ細かな雇用支援に今年度は努めてまいりました。令和3年度におきましても、新型コロナウイルス感染症の影響やその蔓延防止対策措置の影響によって、まだまだ休業を余儀なくされる労働者の雇用維持、継続に向けた支援として、雇用調整助成金、休業支援金等によって休業、教育訓練を通じて雇用維持に取り組み事業主を支援するとともに、求職者に対する支援としましては、ハローワークインターネットサービスのマイページ機能を活用して取り組むなど、ウィズコロナ時代の雇用機会確保に努め、求人、求職者支援に取り組んでまいりたいと思っております。

そういった点から、令和3年度におきましては次の雇用の維持、継続に向けた支援から11項目について取り組んでまいりたいと思っております。まず最初の雇用の維持継続に向けた支援でございます。先ほど申しあげましたとおり、新型コロナウイルス感染症の影響によって休業を余儀なくされた労働者の雇用維持、継続のための雇用調整助成金それから休業

支援金給付金につきましては、ご案内のとおり 4 月末まで特例措置が延長になるということで、まだまだこの状況は続くと思っております。また在籍出向による雇用維持のための産業雇用安定助成金を活用して、しっかりと雇用維持、継続に向けた指導に取り組んでまいりたいと思っております。

2 点目の職業紹介業務の充実・強化ということで、新しい生活様式を踏まえたハローワーク内の混雑緩和、感染予防対策のためにも、求人、求職者に対してはインターネットを活用したマイページ開設の活用を働きかけ、なるべく来所を促さないような形と、もし一方で、来所で支援が必要な方につきましては、しっかりと予約制担当制を活用して、再就職を目指すというきめ細かな再就職支援を行ってまいりたいというふうに思っています。また求人者に対しても求人ニーズの把握や、人材確保を支援する観点から、求人充足のフォローアップと合わせた事業所訪問等の積極的な展開に取り組むなど、必要なサービスが確実に提供されるように努めてまいりたいと思っております。

3 点目、業種職種を超えた再就職等の支援の中の（ア）公的職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得ということで、東京都が設置しています職業能力開発センターや、民間の教育訓練実施機関で行われる公的職業訓練、こちらのほうをしっかりと周知、広報して、必要な人に必要な訓練がいきわたるよう、受講あっせんにつなげていきたいと思っております。12 ページご覧ください。（イ）で業種を超えた再就職の支援ということで、これから特に職種転換を希望する方につきましては、厚生労働省が作りました日本版 O-NET を活用した個別支援によって、雇用ニーズの高い職種や、雇用吸収力の高い分野への再就職を提案するなど、きめ細かな再就職支援を行ってまいります。（ウ）として新型コロナウイルス感染症の影響によって離職を余儀なくされた方々への再就職支援としましては、昨年 12 月以降毎月 4 日から 10 日までを「東京即面接 WEEK！」の期間としまして、都内各ハローワークにおいて予約制による面接会を集中的に開催しているところでございます。

4 項目目、新規学卒者・非正規雇用労働者等の就職支援の（ア）ということで、新規学卒者等への就職支援ということで、ここにつきましては第 2 の就職氷河期世代を作らないためには、大卒等の卒業予定者につきましては、新宿と八王子に設置しております新卒応援ハローワークにおいてしっかりと支援を行います。それから高校生、中学卒業生につきましても、こちらのほうは都内ハローワークでしっかりと学校と連携しながら早期の就職内定の確保を図るとともに、今現在未就職卒業予定者がおります

ので、そういう方につきましてはしっかりと就職ができるように支援してまいりたいと思っております。右側の(イ)フリーター等への支援につきましても、まず都内3カ所の若者ハローワーク、渋谷、新宿、日暮里においてありますけれども、こちらのほうでしっかりと個別担当制による支援を中心に、早期再就職の支援に努めてまいりたいというふうに思っております。下にいきまして(ウ)非正規労働者への担当者支援ということで、こちらのほうも早期再就職を支援するためには、しっかりと予約制、担当制の就職支援を強化してまいりたいと思っております。(エ)のがん等の患者等に関する支援につきましては、がん診療拠点病院と連携しまして、ハローワーク飯田橋がやっているのですけれども、出張相談を含めて患者の希望や治療状況を踏まえた就職支援を推進してまいりたいと思っております。13ページご覧ください。(オ)の求職支援訓練による再就職支援ということで、先ほど申しあげましたようにしっかりと必要な訓練を提供して、そちらのほうに誘導しながら修了者につきましてはしっかりと個別支援により就職支援を行ってまいりたいと思っております。

(カ)の生活保護受給者・生活困窮者の就労支援ということで、先ほども出ましたように生活保護受給者につきましては、しっかりと福祉事務所と連携して担当制や就職後の定着指導を行うなどによって、しっかりと就労によって自立できるように支援してまいりたいと思っております。特に新型コロナウイルス感染症の影響等により増加が見込まれております生活困窮者、こちらの方々が生活保護に陥らないように、しっかりとその前段階での就労支援も実施してまいりたいというふうに思っております。(キ)の公正な採用選考システムにつきましても、応募者の人権に配慮した公正採用選考を取られますように、事業主や企業の採用担当者を対象に研修会など、いろいろ幅広く啓発してまいりたいと思っております。大きな5番、医療、福祉など、雇用吸収力の高い分野の就職支援ということで、医療、介護、保育の福祉分野、それから建設、警備、運輸などの雇用吸収力の高い分野につきましては、都内ハローワーク内に設置しております人材確保就職支援コーナーを中心に、しっかりとツアー型面接会や、業界セミナーを開催してマッチング支援に取り組んでまいりたいというふうに思っております。また右上のほうにありますように、介護分野におきましては都内ハローワークにおいて毎月11から17日までを「東京介護WEEK!」として各種イベントを各ハローワークにおいて実施しておるところでございます。

6点目就職氷河期世代活躍支援ということで、いわゆる就職氷河期世代の不安定な就労状態にある方一人ひとりが置かれている課題、状況を踏

また、都内 6 カ所にミドル世代チャレンジコーナー、飯田橋、渋谷、新宿、池袋、足立、立川に設置しております、そちらのほうで専門担当者によるチーム支援を結成して、キャリアコンや、生活設計面の相談、必要な能力開発施設のあっせん等を実施して、しっかりと就職に向けてあっせんしてまいりたいと思いますし、就職後の定着支援という形で一貫した支援を行ってまいりたいと思っております。14 ページでございます。また就職氷河期世代の関係につきましては、不安定就労者再チャレンジ支援事業というものを実施しております。短期資格等の習得コース事業という形で短期の職業訓練を行うほか、就職氷河期世代安定実現コースという形で特定求職者雇用開発助成金の周知を積極的に行って、正社員就職支援を行ってまいります。また官民共同で都内の就職氷河期世代の活躍支援に取り組む東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて、支援策の周知、広報、企業説明会の開催等を通じて就職支援に取り組むほか、新たな雇入れ等、好事例の収集発信を行ってまいりたいと思っております。

7 点目高齢者の就労、社会参加促進ということで（ア）、70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備ということで、高年齢者雇用安定法が改正されまして、本年 4 月 1 日に施行されるということで、70 歳まで継続雇用努力義務化という形になっていますので、70 歳までの継続雇用に合わせて、しっかりと 70 歳までの就労機会の確保に向けた環境整備を図りつつ、就労支援を行ってまいりたいと思っております。右上にいきまして（イ）のシニア応援コーナーにおけるマッチング支援ということで、シニア応援コーナー、65 歳以上の求職者を主に対象といたしまして、都内 16 所に設置しております。高年齢求職者の多様な就労ニーズに応じた個別担当制によるきめ細かな職業相談、職業紹介を行ってまいりたいと思います。また必要に応じては、地域のシルバー人材センターと連携して情報提供を行うなど、幅広い高齢者の多様なニーズに応じた支援を行ってまいりたいと思っております。

8 点目女性の就職支援ということで、マザーズハローワーク都内に 3 カ所、それからマザーズコーナーという形で都内 7 カ所に専門のコーナー施設を設けております。

こちらのほうでひとり親等の子育て中の女性、ひとり親等の求職者ニーズを踏まえた担当制によるきめ細かな就職支援を実施してまいりたいと思っております。

続きまして、15 ページご覧ください。障害者の就労促進でございます。この 3 月に障害者の法定雇用率が引き上げられまして、その関係で新た

に障害者雇用努力企業ですとか、新たに雇用義務が生じる企業に対して、障害者雇用に係るノウハウを有さない企業に対しては、企業向けチーム支援の体制整備や、職場実習推進事業を積極的に行ってまいりたいと思っています。また障害者雇用に関する優良な中小企業、下のほうにマークがあるかと思えますけれども 障害者雇用優良中小事業主（もにす認定事業主）の拡大に努めてまいりたいと思っております。（イ）多様な障害特性に対応した就労支援の強化ということで、様々な障害者の障害特性や就労ニーズに応じましたきめ細かな職業相談、職業紹介を行うとともに、地域の関係機関との連携によるチーム支援というものをしっかりと一層推進して就職促進を目指したいと思っております、また近年増加している精神障害者、発達障害者につきましては、精神障害者雇用トータルサポーター、発達障害者雇用トータルサポーター等による専門的な支援を行い、就職を促進してまいりたいと思っております。また加えて広く一般労働者を対象に、精神、発達障害者を温かく見守り、支援する精神障害者しごとサポーターを養成して、職場における精神、発達障害者を支援する環境づくりを推進してまいりたいと思っております。また加えまして、難治性疾患患者につきましては、難病患者就職サポーターによる職業相談や、東京都難病相談・支援センター等との連携、各種助成措置の効果的な活用によって就職の促進を図りたいというふうに思っております。（ウ）公務部門における障害者雇用の推進ということで、各府省や地方公共団体の障害者雇用を推進するために、それぞれの各府省向けのセミナーや職場見学会を実施するとともに、雇用する障害者の定着支援をハローワークにおいて実施するという形で、ハローワークに職場適応員を配置しております。

10 番目、外国人に対する支援ということで、留学生を対象とする東京外国人雇用サービスセンター、それから定住外国人等を支援する新宿外国人雇用支援・指導センターにおきまして、きめ細かな職業相談、職業紹介というものを実施してまいりたいと思っております。

最後です。11 番目、雇用保険手続における電子申請の利用促進ということでコロナの関係がありますので、できるだけ非接触となるように来所を促さないような形で電子申請が有効であることから、機会を捉えて積極的に周知しまして利用勧奨を行ってまいりたいと思っております。以上でございます。

需給調整事業部長 続きますして需給調整事業部の村田です。本日はよろしくお願ひいたします。私からは令和 3 年度の需給調整事業部の重点施策についてご説明をさせていただきます。資料プロフィール 2021 の 16 ページでございます。最初に民間人材ビジネスの動向についてですが、まず上のほうのグラ

フをご覧ください。左側が東京労働局管内の労働者派遣事業の事業所数の推移です。青で表示された旧特定労働者派遣事業の経過措置が平成 30 年 9 月に終了し、現在は赤で表示された許可制の労働者派遣事業に一本化しております。こちらについて平成 30 年度以降一貫して増加しております。また右側の東京労働局管内の職業紹介事業の事業所数につきましても、平成 28 年度以降一貫して増加をしております。元々コロナウイルス感染症の感染拡大前は、人手不足の状況が続いておりましたので、今年度新規参入が若干弱含んだ状況がございましたが、新規参入が退出を上回りまして、民間人材ビジネスの事業所数は底堅く推移している状況でございます。

なおこちらに記載されました数値を直近の令和 3 年 2 月に置き換えますと、労働者派遣事業につきまして 1 万 2,474 事業所、職業紹介事業所数は 9,000 を初めて超えまして 9,045 事業所となっております。東京局管内の事業所数の全国に占める比率はそれぞれ約 3 割となっております。これらの事業所に対して法の周知、それから指導監督を実施することにより、派遣労働者、それから仕事を探される方が安心して活動することができる環境の整備に取り組んでまいります。そのためにページ中ほど以降の民間人材ビジネス等に対する厳正な審査そして指導監督を行ってまいります。これを順にご説明させていただきます。

まずは 1 点目で許可届け出の段階で制度をしっかりと周知するとともに、厳正な審査を実施することといたしまして、許可証交付時の説明や適正な運用を期することができる事業者であることの確認をしっかりと行ってまいります。

その下では 2 点目として本年度施行した派遣労働者の同一労働同一賃金を含む均等均衡待遇につきまして、適正な運用がなされるよう大規模事業所を中心に集中指導監督を実施してまいります。またコロナ禍で一層注視してまいったところでございますが、労働者派遣契約の中途解除、不更新が生じる場合に、雇用安定措置が適切に果たされるよう指導を行ってまいります。

続いて右側に移りまして 3 点目ですが、労働者派遣事業者に対する指導監督でございます。悪質な違反を行う事業者、違反を繰り返す事業者、それから偽装請負、多重派遣を行う事業者による雇用場につきましては、著しく労働者の保護に欠ける恐れがありますので、行政処分、勧告、公表といった厳正な指導監督も行ってまいります。当然のことながら未然防止のために業界団体と連携した周知活動、それから集団指導等にも力を入れてまいります。

その下の 4 点目は、職業紹介事業者に対する指導についてでございます。改正職業安定法に基づき、労働条件の明示、紹介実績の情報提供、従業員教育の実施状況などを確認いたしまして必要な指導を行ってまいります。ご参考までその下に、直近令和 2 年度の指導監督状況のまとめを表で掲載しております。指導監督件数はコロナ禍で特に年度当初に定期指導を控えたという状況がございまして大きく減っております。年度当初の遅れを十分に取り戻すところまでは達しておりませんが、労働者派遣事業については事業報告に添付された同一労働同一賃金に係る労使協定において、不備が確認されたものを契機として指導を進めまして特に秋口以降着実に指導監督件数を上げている状況について、補足させていただきたく思います。職業紹介事業については、本年度事業者においても取扱件数は少なかったものと想定されまして、指導景気が減少したものと思われまふ。これに伴いまして是正指導率も労働者派遣事業、職業紹介事業双方で減少しております。

続いて一番下の 5 点目として、申告、相談について迅速に対応してまいります。ご参考まで苦情相談で多く見られるものを上位 5 つまで表形式で掲載しております。左側が労働者派遣事業、右側が職業紹介事業に係るものとなっております。労働者派遣事業では派遣請負の区分基準、それから正規と非正規の待遇差などが、職業紹介事業では募集条項、労働条件的確な表示などが挙げられております。なおこの柱建てに沿う形で東京労働局行政運営方針案におきましては、項目 1 の (9) ページでいうと 4 ページ目に民間人材ビジネスの動向について、それから 30 ページ 31 ページの項目 4 といたしまして、審査指導監督に係る重点事項の記載を行っておりますので、こちらにつきましても、のちほどご参照をいただければと思います。

最後に今年度はコロナ禍におきまして、派遣労働者の雇用維持要請等も繰り返し実施してまいりましたが、これから年度末を控え雇用調整の動きも引き続き注視しつつ、来年度の派遣労働者の雇用の安定にもしっかりと取り組んでまいりたいと考えております。当部からは以上でございます。

労働保険徴収部長 労働保険徴収部の小平でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。私から令和 3 年度におきます労働保険適用徴収関係の重点施策につきましてもご説明いたします。最初に労働保険をめぐる現状につきましても少しふれさせていただきますと、労働保険適用事業場数につきましてもこれまでの加入手続指導等の成果や、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により雇用調整助成金等の申請に起因しまして、中小規模の事

業を中心とした未手続事業の加入により、着実に増加しているところがございます。また労働保険料の収納率につきましては、昨年度までは上昇傾向で推移しておりましたが、今年度は新型コロナウイルス感染症に伴う特例納付猶予制度等の影響によりまして、一定程度の低下が予想されているところです。このような状況を踏まえまして、令和3年度におきましても、今年度と同様労働者を雇用する全ての事業主の労働保険への加入と、労働保険料等の確実な納付を最重点課題といたしまして、労働保険料等の適正徴収、労働保険の未手続事業一層対策の推進、労働保険事務組合に対する指導等の3本を柱として重点的に取り組んでまいりたいと思っております。

資料17ページをご覧ください。1点目は労働保険料等の適正徴収等です。昨年度までの収納率の推移につきましては、資料の上段右側の表のとおりでございます。今年度の労働保険料の収納率につきましては、2月末現在97.18%となっております。前年同期と比較しますと1.71ポイントほど低下しております。これは先ほど申しあげました新型コロナウイルス感染症による経済的緩和を目的とした特例納付猶予の影響がございまして、現在特例猶予の納付許可額は、約152億円ということで、このうちすでに納付いただきましたものが19億円ございますので、差し引きで133億円を猶予しているというところでございます。これは徴収決定額のおよそ1.78%にあたるため、納付猶予額を除いて計算しますと、昨年並みの収納率になると分析しておりますけれども、年度末に向けて動向を注視している状況でございます。また納付猶予制度の運用にあたりましては、引き続き新型コロナウイルス感染症の影響を受けている事業主の方々の置かれた状況や、心情にも十分配慮しながら対応してまいりたいと考えております。令和3年度の適正徴収の取組につきましては今年度と同様、その根幹となります労働保険年度更新を円滑に推進することをはじめとしまして、口座振替納付の利用勧奨、電子申請の利用促進、さらに滞納整理、事業場に対する効果的な算定基礎調査の実施など、こちらの業務を着実に実施していきたいと考えております。

続きまして2点目の労働保険の未手続事業一層対策の推進についてです。今年度は第6次労働保険未手続事業一層対策3カ年計画の最終年度として取組を進めてまいりました。資料には昨年度までの加入事業場数及び未手続事業一層対策の推進状況の推移をグラフでお示ししております。今年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、未手続事業場への訪問による勧奨活動を制限しておりましたが、年間成立目標件数9,200件に対しまして、第3四半期までに成立件数1万139件、達成率

で110.2%となって目標を達成している状況でございます。令和3年度におきましては、新たな未手続事業一層対策を策定いたしまして、より一層の未手続事業の的確な把握、受託事業者と連携した積極的な加入勧奨に努めまして、度重なる指導にもかかわらず手続きを行わない事業主に対しましては、職権による成立を実施してまいりたいと考えております。また労働保険制度の周知広報を徹底しまして、未手続事業のさらなる解消に取り組んでまいります。

最後は労働保険事務組合に対する指導等でございます。労働保険事務組合に事務処理を委託している事業場につきましては、都内全体の約4割を占めておりまして、労働保険事務組合制度は労働保険料の徴収と中小事業主の負担軽減のために大きな役割を果たしているという状況です。

このため令和3年度におきましても、今年度に引き続きまして指導計画を策定して指導や監査等により、問題を認めた場合の個別指導を行わないながら、労働保険事務組合制度の信頼の確保に努めてまいりたいと考えております。合わせまして一人親方や、中小零細事業主の方々が安心して収納できますよう、労災保険の特別加入制度の対象範囲が4月から拡大されますので、これらの周知広報にも努めてまいりたいと考えております。以上で労働保険適用徴収部からの説明を終わらせていただきます。ありがとうございました。

野川会長

ありがとうございました。それでは東京労働局の各部局の説明を一括してお伺いいたしました。ただ今説明された内容につきまして、ご意見、ご質問等自由にいただきたいと思っております。いかがでしょうか。長江委員お願いいたします。

長江委員

ご説明ありがとうございました。いくつか質問させていただきたいことがあります。まず一番最初に5ページから始まるお話なのですが、中で、育児のお話の中で男性が育児休を取ることにフォーカスをあてますということをおっしゃっていらっしゃったのですけれども、それは非常にやっていただきたいというか、応援したいことなのですが、全体的に事業主への周知啓発というのをコロナが収束していない状況でどういう方法で行うのか、例えばオンラインという代替というのは考えていらっしゃるのかということをお聞きしたいと思います。

それでもう一つが7ページから始まる場所なのですが、長時間労働の監督のところでお伺いしたいのですが、これも在宅の就労が増えてきているというところで前回もお聞きしたかもしれないのですが、もう一回聞かせてください。どういうふうに把握しているのですかというところが分からなかったです。

もう1個が11ページと12ページのところなのですが、これは純粋にお伺いしたいことになってしまうのですが、左側にあるグラフの出所が職業安定業務統計になっていると思うのですが、これは東京を取り出してきて作った図なのか、それとも全国を表して作った図なのか、それと合わせて新規学卒者、非正規雇用労働者等の就職支援、これはコロナのあとで非常に重要になってくることだと思いますので、ぜひとも強化していただきたいところなのですが、こちらのほうは東京労働局さんのデータを出してきてグラフを作られているということで、最初に左上で示していただいたグラフの落ち込みからすれば、高卒者の就職内定率の推移から見て取れる落ち込みというのが、これがもし全国のもののだとしたら比較はできないですけれども、東京都のものだったらそんなに大きくはない、連動してはいないふうに見受けられるのです。

その辺はどういうふうにお考えになっていらっしゃるでしょうかということはお伺いさせていただきます。よろしくお願ひいたします。

野川会長

ご質問3点ですが、よろしいでしょうか。それぞれお願ひいたします。

雇用環境均等部長

ありがとうございます。まず1点目の法の周知啓発ということで、なかなかオンラインの会議などは労働局遅れていたのですが、雇均部も遅ればせながら、なんとか今年の2月26日にパート・有期雇用労働法の改正について、初めてオンラインで説明会をやりました。なかなか試行錯誤の中やったのですが、なんとかやり方のノウハウをつかめたという状況であります。来年度もまだまだコロナの状況も分かりませんし、それからいろいろ私どものところは育児介護だけではなくて、女性活躍推進法など、パワハラなど説明しなければいけないことがありますので、オンラインの説明会なども引き続きやっていきたいと考えております。

労働基準部長

労働基準部の中村です。テレワークの場合の労働時間の長時間労働をどうするかという話なのですが、まずは労働時間管理を事業主の方にしっかりとしてもらいます。やり方はじつはテレワークのガイドラインというのがありまして、その中にもいろいろメールであるなど、労働時間理のやり方があるのですが、改めてこのガイドラインが新しくなるという話もありまして、今後出てきたら我々労働基準行政としたら、その労働時間管理を中心としながら、事業主に対し指導をして説明をして指導をして、しっかりと労働時間管理をしていくということになります。

職業安定部長

安定部でございますけれども、11ページの上段の表でございますけれども、こちらは職業安定業務統計ですけれども、都内有効求人倍率と就職者の数の推移でございます。それと12ページの左下の高卒者の内定率の推移と連動しないのではないかと話ですが、全体的な求人倍率につき

まして 2 年度かなり落ち込みが見られるという中で、それまでに来年度まではかなり高い数値で来ております。高校生の内定状況につきましては、求職者全体として横ばいできておりまして、その横ばいに来ている中で求人倍率は、一般求職者よりもかなり高い 3 倍 4 倍近い求人があるものですから、それと個別的なしっかりとした支援の中で、できるかぎり卒業までに就職させるということで、しっかりと個別支援を行った結果 99.9% 台でしっかりと就職支援ができていているというので、若干傾向としては違いますけれども、暗い労働市場の現状の中でも対策としてはしっかりとここは高校生、数も少ないですけれども支援ができていているというふうに思っております。以上でございます。

野川会長

ありがとうございます。それではほかにごございますでしょうか。お願いいたします。斉藤委員ですね。

斉藤委員

はい。すみません、連合東京の斉藤です。2 点資料の関係で質問させていただきたいのと、合わせて 2 つ要望事項を述べさせていただきます。資料の 13 ページにあります(カ)の生活保護受給者、生活困窮者等の就労支援なのですけれども、巡回相談等の就労支援を行うとともに、職場定着支援を積極的に行い、就労による自立を支援しますというふうな方針が書かれているのですけれども、これを行うのはどなたがやられるイメージなのかというところを確認させていただきたいです。それともう一つ質問は、14 ページの高齢者就労のグラフなのですが、青線が希望者全員 65 歳以上まで働ける企業の割合で、赤線が分からなかったもので、私が聞きもらしたのかもしれないので、赤線が何かというところを質問としてお願いいたします。

要望事項なのですが、生活困窮者の関係のご回答を聞いてからのほうがいいのかもしいのですが、私たちがいろいろと聞いているところでいいますと、自治体の生活困窮者の窓口支援が今業務委託になっていて、派遣の方が行っています。要は処理しなければいけない件数が多くなっていて、処理をする業務が業務委託になっているので、今ここで書かれているような 13 ページに書かれているような就労支援に結び付けるというのは、派遣の方がキャリアコンサルの資格か何かをお持ちでしっかりと対応をしていくという体制ができていているということで、できるようになるのかというところなんです。現実もし生活困窮者の事務処理だけをやるという業務になっているとすると、ここに書かれているような期待というものは、今の時点では難しいのかなと思いますので、しっかりと生活困窮の方が就労に結び付くような体制を東京労働局からも作っていただけるように、要請をお願いしたいというのが一つです。

それともう一つ高齢者の就労なのですが、コロナの状況の中で70歳まで働く雇用環境を作っていくというのは、企業だけではとても難しいのではないかというふうに思っております。社会全体の中で、70歳まで働けるこれまでのスキルと経験を活かしながら働ける場というものを、全体として作っていかねばいけないのではないかというふうに思っておりますので、ぜひ社会全体の課題として検討していただきたいというところです。

それともう一つすみません。ハローワークの体制についても求人とスキルのアンマッチを解消していかないと、なかなか就労に結び付いていかないのではないかという課題意識を持っております。前から言っていると思うのですが、職業訓練の体制をしっかりと構築いただきまして、一人でも求人の企業と就労をしたいと思っている方とのマッチングが図れるように、取組をお願いしたいと思います。以上です。

野川会長

ご質問2点とそれに関連したご要望が3点ございました。お願いいたします。

職業安定部長

まず13ページの生活保護受給者に関しましての支援でございます。どなたがやっているかということで、ハローワークのアドバイザーがしっかりと職員と一体となってやっていますし、都内、今手元にないですが一体的施設ということで、区役所、市役所の中にハローワークのコーナーを設けまして、そこに福祉事務所のほうからご案内していただいた方を、ハローワークのアドバイザーがしっかりとマンツーマンの支援をしながら就職させるということです。それに加えて就職したら就職しただけじゃなくて、できるだけ定着してもらわないと困りますので、定着支援についてもハローワークの専門相談職員が実施しているという状況でございます。

それから2点目の14ページの左下の高齢者の表でございますけれども、青線はそちらに書かれているように、希望者全員が65歳以上まで働く企業の割合で、赤線については70歳まで働ける企業の割合ということになっております。

それから要望として3点ございました。自治体の派遣の方がやっているのではないかということですが、自治体のほうからはしっかりと送り出しをしていただくということを我々は望んでおりまして、送り出しをしていただければ、先ほどの一体型施設や、ハローワークの窓口のほうでしっかりと個別支援をしながら、就職支援に結び付けさせていただきたいと思っております。

それから2点目の70歳まで働く環境につきまして、企業だけの努力だ

けでは困難だという、そのとおりだと思っておりますので、社会全体が70歳以上まで働けるような情勢を、しっかりと我々としても4月以降発信していかなければいけないかなと思っております。これは厚労省の本省のほうにも提案してまいりたいと思っております。

それからハローワークの体制の中で、求人と労働者のスキルがマッチングしていないということにつきましては、職業訓練というものは私も担当課長をやっていたので重要だと思っております。人材開発、能力開発というのは極めて今後の少子高齢化社会の中で、高齢者の活用や非正規の活用、女性の活用の中ではしっかりと職業訓練の対象を整理して、誰もがスキルアップを図れるようないろいろなバージョンの職業訓練を用意する必要があると思っております。これにつきましては東京都と高齢・障害・求職者雇用支援機構ともしっかりと協議をしながら、新たな訓練体制につきましても検討してまいりたいと思っております。以上でございます。

野川会長
唐沢委員

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。唐澤委員。

すみません。10ページなのですが、第4の迅速的確な労災補償の実施というところですね。コロナの労災の請求についてなのですが、職場での複数感染や、そういったことで明らかに労災だということで休業補償も申請できるのですが、そこで問題になってくるのが事務組合からの現場からの声ということで受け止めていただければと思いますけれども、医師の証明や保健所の証明なのです。陰性になって退院したら、そこまでしか医師は証明を書かなかったりするのですが、医師のほうから10日から2週間程度は自宅で様子見てくださいというのが来るのです。そうしますとその期間というのは休むわけなのですが、休業補償の対象にならないです。医師の証明が現時点でしか書けないので、ということになってしまっただけでそこはどうするのだというような話が、事務組合のほうからは上がっているということです。これは本省の案件になるかと思うのですが、そういった声があるということで伝えていただきたいというのがありますし、10日から2週間出ないのであれば、そのまま健康保険のまま終わってしまっただけで労災に切り替えないケースもあると、そういう現実がありますので、そこについてはぜひお願いしたいと思います。

野川会長
労働基準部長

いかがでしょうか。重要な問題のような気がします。

事情を詳しくお聞きしないと分からないところがあるのですが、問題点があればそこは本省のほうにお伝えしたいと思います。またあとでどういう内容かお聞かせいただければありがたいと思います。すみません。

野川会長

ありがとうございます。ほかにいかがでしょうか。吉岡委員。

吉岡委員

一つだけご意見なのですが、実は需給調整事業部の部長、すみません。このところで今回私ども、今、なんでも労働相談という形でいろいろと派遣の皆さんの相談を受けているのですが、現実にはここにきて去年ぐらいから派元のほうとの契約がひと月単位など、かなり今まで1年や半年であったのが、急にコロナの影響を受けて1カ月単位など、そういうことを契約しているところがここ数日で2件ほど見受けられまして、立て続けに報告にあつて結果としてはこの3月をもって雇止めみたいな形になっているケースもあって、その辺につきまして私どももいろんな事例についてはこのいろんな委員会を通じて、協議会を通じてお話をさせてもらいますので、ぜひその辺のところの情報もありましたら共有化させていただきながら、これからそういうふうな対応についてぜひ手を差し伸べていただいて、改善すべきところは改善させていただければと思いますので、取組のほうよろしく願いいたします。ご意見です。

野川会長

ご要望ということでよろしいでしょうか。

吉岡委員

はい。

野川会長

ほかにございますでしょうか。川本委員。

川本委員

1点感想でございます。私の知人が6ページにあります総合労働相談コーナーを利用したということで、大変相談員の方から冷静かつ丁寧なアドバイスを頂戴したということで、対応が非常に良いということでお聞きしておりますので、ここでお伝えをしておこうと思いました。

よろしく申し上げます。以上です。

雇用環境・均等部長 ありがとうございます。励みになります。

野川会長

応援メッセージありがとうございます。ほかによろしいでしょうか。時間もだいぶ押しておりますので、それではほか意見がなければ終わりにしたいと存じますが、ただ今いただきましたご意見には特にこの行政運営方針案について修文を求めるといふようなものはなかったと存じますので、これについてはとくにここでお諮りする必要はないと思っておりますが、ただ先ほどのご意見の中にあつたグラフですね。11ページの左上が都内のものであるということが分かるようにということと、それからもう1点14ページの左下の赤線が70歳までの部分であると、これは分かるようにしていただきたいと思っておりますので、お願いをいたします。

それでは以上をもちまして第10期第5回東京地方労働審議会を終了させていただきます。皆さまご協力ありがとうございました。それでは進行を事務局に戻します。

企画課長

野川会長どうもありがとうございました。また委員の皆さま方におかれましては長時間のご審議大変お疲れ様でございました。以上を

もちまして本日の審議会、散会とさせていただきます。本日はお忙しい中誠にありがとうございました。