

第11期 第1回 東京地方労働審議会 議事録

- 1 日 時 令和3年12月14日(火)
- 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6名 労働者代表委員5名 使用者代表委員6名
- 4 議事録

企画課長 大変お待たせをいたしました。定刻になりました。ただいまから、第11期第1回東京地方労働審議会を開催いたします。本日、委員の皆様には、大変御多忙の中お越しいただきまして、どうもありがとうございます。

私、冒頭の進行のほうを務めさせていただきます雇用環境・均等部企画課長の萩原と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

会長が選出されるまでの間、議事の進行役を務めさせていただきますので、何とぞ御協力のほどお願い申し上げます。

初めに、本審議会開会に当たりまして、事務局を代表いたしまして、東京労働局長辻田博から御挨拶申し上げます。

労働局長 9月14日付で着任いたしました辻田です。どうかよろしく申し上げます。

日頃から東京労働局の行政運営に御協力いただき、大変感謝いたしておりますし、また今日は、大変お忙しい中御出席いただきまして、ありがとうございます。

本審議会におきましては、東京労働局の業務に係る重要事項について、御審議をしていただくということですが、今回は第11期の委員の皆様、就任されて初めての会議という形になりますので、最初、会長の選出等の手続きがございまして、その後、私どものほうから上半期の取組状況と下半期に向けた取組について御説明をさせていただいて、御審議をいただ

くという形になっております。

まず、上半期の状況ですけれども、御承知のようにコロナ感染症拡大により緊急事態宣言が発令される中での業務という形になりまして、私どもも基本的には雇用の維持・継続を最優先に取り組んでまいりました。具体的には、雇用調整助成金や休業支援金、あるいはテレワーク助成金、それから大量解雇等あった場合の労務管理の啓発指導ですね。それからコロナ感染症による労災補償も増えていきますので、そのスピーディーな支給ということでございまして、本来、基本業務でございます監督・指導ですとか職業相談・紹介、これもしっかりやっていくわけですけれども、感染の予防をしっかりやりながら、優先順位をしっかりつけるということで、制約のある中で、精いっぱい努力をしてきたということでございます。

それで、下半期といいますか、もう3か月、4か月という形になりますけれども、緊急事態宣言が解除されて、私どもの仕事も、基本的には通常のレベルにしっかり戻していくということだというふうに思います。

この後また、詳しく御説明があるというふうに思いますけれども、基準行政については、労働災害がこここのところ、都内、非常に増えております。死亡災害が現在50名ということで、去年1年間で39名、それからコロナ前の令和元年で47名ですから、もうそのときの水準を超えているということです。ここは年末年始、しっかり無災害運動を行って、災害を減らしていくという取組が必要だというふうに思っております。また、安定行政につきましても、コロナがある程度落ち着いて、求職活動も活発になってくるといふことと、求人もそれなりに出てきている、特に飲食店を中心ですね。そういう中で、今後、職業紹介機能の強化ですとか、そういったものが大事になってくるのかなというふうに思っております。特にオンラインで紹介できるような仕組みが9月からできるようになりましたので、それもしっかり活用していきたいと考えております。

均等行政は法改正があつて、4月から3本、立て続けに施行されるということで、育休法、それから女性活躍推進法、それから労働施策総合推進法と、この3本あるのですけれども、この周知がやはり、集合的な周知がなかなか、コロナの緊急事態宣言下で難しいというところがありましたの

で、後半に向けていま一步周知をして、しっかり施行されるように取り組んでいきたいと思ひます。

本審議会におきましては、これらの点について忌憚のない御意見をいただきまして、私どもの後半の業務運営において、審議会での御意見をしっかりと反映させていきたいというふうに思っておりますので、今日はどうぞよろしくお願ひいたします。

企画課長 続きまして、委員の御紹介でございます。お手元に第11期東京地方労働審議会委員名簿をお配りしておりますが、御覧いただきたいと思ひます。こちらの名簿の順で御紹介をさせていただきます。

まず、公益代表委員でございます。小西康之委員でございます。

小西委員 小西でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

企画課長 坂爪洋美委員です。

坂爪委員 坂爪と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

企画課長 長江亮委員です。

長江委員 長江と申します。よろしくお願ひいたします。

企画課長 野川忍委員です。

野川委員 野川でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

企画課長 深道祐子委員です。

深道委員 深道でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

企画課長 脇坂明委員です。

脇坂委員 脇坂でございます。よろしくお願ひします。

企画課長 続きまして、労働者代表委員でございます。唐澤一喜委員です。

唐澤委員 唐澤です。よろしくお願ひいたします。

企画課長 斉藤千秋委員です。

斉藤委員 斉藤です。よろしくお願ひいたします。

企画課長 澤登祐子委員につきましては、所用により欠席でございます。

反町茂雄委員です。

反町委員 反町でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

企画課長 古川由香委員です。

古川委員 古川です。どうぞよろしくお願ひいたします。

企画課長 吉永徹也委員です。

吉永委員 吉永です。どうぞよろしく願いいたします。

企画課長 続きまして、使用者代表委員でございます。新井妙子委員です。

新井委員 新井です。どうぞよろしく願いいたします。

企画課長 大下英和委員です。

大下委員 大下と申します。どうぞよろしく願いいたします。

企画課長 川本裕康委員です。

川本委員 川本です。よろしく願いいたします。

企画課長 高村伸彦委員です。

高村委員 高村でございます。どうぞよろしく願いいたします。

企画課長 小松万希子委員です。

小松委員 小松と申します。よろしく願いいたします。

企画課長 本多敦郎委員です。

本多委員 本多でございます。どうぞよろしく願いいたします。

企画課長 以上、本日御出席の 17 名と御欠席の 1 名の計 18 名の皆様に、第 11 期委員に御就任いただきましたこと、御報告申し上げます。

続きまして、委員の皆様へ辞令の交付でございますが、本来であれば局長からお一人お一人にお渡しするべきところではございますが、時間の関係上、大変ぶしつけながら、机上配付という略式でお手元のほうに置かせていただいております。後ほど御確認いただきたく、よろしく願い申し上げます。

続きまして、東京労働局職員を紹介させていただきます。

先ほど、東京労働局長は御挨拶申し上げましたので、そのほかの職員を紹介させていただきたいと思っております。

総務部長の飯田剛です。

総務部長 総務部長の飯田でございます。よろしく願い申し上げます。

企画課長 労働保険徴収部長の小平俊史です。

労働保険徴収部長 労働保険徴収部長、小平と申します。どうぞよろしく願いいたします。

企画課長 雇用環境・均等部長の野添雅恵です。

雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の野添と申します。よろしく願いいたします。

企画課長 労働基準部長の小島敬二です。

労働基準部長 小島と申します。よろしくお願いいたします。

企画課長 職業安定部長の永野靖です。

職業安定部長 職業安定部、永野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

企画課長 需給調整事業部長の村田裕香です。

需給調整事業部長 需給調整事業部長の村田です。どうぞよろしくお願いいたします。

企画課長

続きまして、定数報告でございますが、先ほど御紹介のとおり、本日、出席の委員の方17名でございます。したがって、現時点におきまして、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である全数の3分の2以上、または各側委員の3分の1以上を満たしており、本会が有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

なお、小西委員におかれましては、途中、所用で中座をさせていただきますので、あらかじめ御了承いただきたいと思っております。

また、本審議会は、東京地方労働審議会運営規定第5条第1項の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただきます。その後、議事録につきましても、発言者名を含めまして公開とさせていただきますことになっておりますことを、あらかじめ御了解いただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

続きまして、お手元にお配りをしております資料の確認をさせていただきます。まず、お手元、資料のほうに表紙になります次第がついております。続きまして、2番目に出席者名簿になっております。そして3枚目に本日の座席表がございます。その後、部会委員、専門委員の指名についてということで、各部会の名簿がついております。そして、5つ目に本日の本題になります第1回東京地方労働審議会資料が下に続いております。万一、添付漏れ等ございましたら、事務局までお知らせいただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

それでは、これより議事に入らせていただきます。

議題1は会長の選出でございます。第11期審議会の会長の選出でございますが、地方労働審議会令第5条第1項の規定に基づき、公益代表委員のうちから選出をいただくということになっております。どなたか御推薦ご

ございましたらお願いしたいと思いますが、いかがでございましょうか。

坂爪委員　　よろしいでしょうか。会長ですが、野川先生にお願いできればなと思っております。

企画課長　　ただいま、野川委員に会長をとという推薦の御発声がありました。野川委員に会長に御就任いただくことについて、異議についてございませんでしょうか。

(「異議なし」の声)

企画課長　　ありがとうございます。異議がないようでございますので、野川委員に会長に御就任いただくということにいたします。

以後、議事の進行につきまして、野川会長にお願いしたいと思います。それでは、野川会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

野川会長　　前期に引き続き、会長を務めさせていただきます野川でございます。どうぞよろしくお願ひをいたします。

本日は足元が大変悪い中、またこの冬一番の寒さだということでございまして、にもかかわらず換気のためにちょっと寒いのですが、最後まで速やかに進めてまいりたいと存じますので、よろしくお願ひ申し上げます。

皆様の御協力を得まして、この審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

それでは早速ですが、議題2の会長代理、部会委員及び専門委員の指名に入りたいと存じます。本件につきましては、地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき、私から会長代理を指名することになっておりますので、ひとつ脇坂委員に会長代理をお願いしたいと存じます。皆様、御了解願えますでしょうか。

(「異議なし」の声)

野川会長　　それでは、脇坂委員から一言お願ひ申し上げます。

脇坂委員　　前期に引き続きまして、会長代理を務めさせていただきます。

野川会長

それでは、続きまして東京地方労働審議会運営規程第9条の規定に基づき、本審議会に労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会を設置することとなっておりますが、部会に所属する委員及び専門委員につきましては、地方労働審議会令第6条の規定により、会長が指名することとされております。そこで、各部会に属すべき委員及び専門委員につきましては、お手元にごございます資料の1の所属部会別の委員名簿案のようにさせていただきますと存じます。なお、星印がついている委員は、本日の審議会の委員を兼ねている方でございます。

続きまして、議題3の令和3年度における重点対策事項等に係る進捗状況、上半期についてでございます。

それでは、事務局から逐次、御説明をお願いいたします。

総務部長

総務部長の飯田でございます。すみません、着座にて説明させていただきます。よろしくをお願いいたします。

資料のほうでございますが、皆様の2のほう、お手元にごございますこちらの第11期第1回東京地方労働審議会の資料という横型の資料のほうを御覧いただければと思います。

まず最初に、1枚めくっていただきますと目次がございますが、その後、1ページ目、こちらのほうですが、令和3年度の東京労働局行政運営方針というふうになってございます。こちら、当然今、依然として新型コロナウイルス感染症の影響が長期化しているわけでございますけれども、こちらの柱書きにもございますように、ウィズコロナ時代の雇用機会の確保、あるいは右のほうにウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備、生産性向上の推進といったこともございますように、今年度、まさに東京労働局のほうといたしましても、いかに新型コロナウイルス感染症の状況の中で、様々な労働行政を進めていくこと、そういったことを重点対策として考えてきたというところでございます。

そして、私のほうからでございますが、その後各事業部のほうから施策のほうをいろいろ御説明申し上げますが、私のほうからは、この資料2ページのほうで、まず全般的な概要という形で東京労働局・労働基準監督署そしてハローワークにおけます新型コロナウイルス感染症への取組という

形で概要のほうを御説明させていただきたいと思えます。

まずこちらのほうの資料でございますけれども、資料のちょっと右側のほうに、特別労働相談窓口及び署所における新型コロナウイルス感染症関連の相談状況という欄がございます。こちらのほうにつきましては、新型コロナウイルス感染症、昨年から始まったわけでございますが、昨年の2月から東京労働局の中に特別労働相談窓口を設けまして、それから労働者の方ですとか、事業者の方、社会保険労務士の方から等々、いろいろな方から新型コロナウイルス感染症関係の御相談をいただいておりますが、こちらの件数をまとめているものでございまして、こちらのほうはまず令和3年度の直近までの数字のほうをおまとめしているものでございます。

こちらのほうでございますが、依然として雇用調整助成金の関係の相談内容が9万4,000件超と、割合にいたしましても96.4%ということで、かなり雇調金のほうが多いという状況になってございます。なのですが、こちら今年11月19日までの直近までの相談件数の総計を、こちらちょっと資料には書いていないのですが、約9万7,000件がこれまで、今年度の相談件数でございますけれども、それと同じ、昨年度の同時期でどれくらい御相談件数があったかと申しますと、これ、20万件を超えておりました。ということでございますので、相談件数自体は20万件から9万7,000ぐらいに落ちておりますので、相談自体は大分、半分以下に落ち着いているといった状況でございます。

また、こちら、ちょっと数字書いていなくて申し訳ないのですが、昨年度と比較して、この相談内容別に見ての特徴でございますけれども、昨年度のほうも、20万件のうち17万件が雇用調整助成金の関係でございました。これ、割合ですと約83.7%でございましたが、その後多かったのが、休業関係ということで、こちらが1万4,000件で、そのとき6.8%ぐらいという形でございました。一方で、今年度を見ていただきますと、休業関係も462件で0.5%という形になってございますので、こちらのほうにつきましては、本日御列席の皆様の方のお力添えとかもいただきながら、雇用調整助成金をはじめとした支援のほうを御活用いただくことで、大分、休業とかということ自体は御相談がなくなって、雇用調整助成金のほうをちゃんと活

用いただけているということではないかというふうに考えております。

その後でございますが、左手側のほう、主な支援策と書かれている欄がございますが、昨年来からこういった新型コロナウイルス感染症への対策という形で、今、特別労働相談窓口のほうを申し上げましたが、それ以外にも労働保険の年度更新期間の延長でございますとか、労働保険料等の納付の特例猶予といったような支援、あるいは下のほうに助成金制度とございますけれども、御案内のとおり、雇用調整助成金制度でございますとか、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金制度、そういったような形で雇用の維持・継続のほうに努めてきたというところでございます。

また、今年の2月からでございますけれども、産業雇用安定助成金制度のほうも新たに設けまして、出向を通じた雇用維持の支援のほうにもつなげておりますし、小学校休業等対応助成金というのもございますが、御覧のとおり、今年度、第5波が非常に夏大変だったということもありまして、都内の学校なども例えば夏休みを延長する、あるいは学校が休業すると、そういったような状況がある中で、どうしても保護者の方がお仕事をお休みせざるを得ないときに支援するために、今年の9月からまた小学校休業等対応助成金支援金のほうの支給再開をしているというような状況でございます。

それ以外にも、例えば先ほど局長の御挨拶のほうにもございましたが、やはり今年に入りまして、新型コロナウイルス感染症で、医療機関ですとか介護施設とか、いろいろクラスターも発生している中で、労災保険給付の迅速、適正な処理、そういうことも進めております。

また、職場環境の整備という形で、雇用環境・均等部のほうでも、ちょっとこちらに書いていませんが、テレワークの導入支援、そういったこともいろいろ進めているという状況でございます。

そういったような支援を進めると同時に、私どものほうも、東京労働局のほうで手続ですとかあるいは相談とかを受けたいという場合につきましても、そちらの下のほうの欄にございますように、可能な限り電話ですとか、電子申請、あるいは郵送といったような形で、非対面型でできるような形に取り組んできているという状況でございます。

また、どうしてもやはり一部の手続などにつきましては、来所をしていただかなくてはいけない場合もございますが、そういったことにつきましては、上のほうにもちょっと写真のほうで載せておりますけれども、各署所のほうに消毒液を置いたり、あるいは飛沫感染防止のほうのシートを置かせていただくほか、今年の夏には、ハローワークでございますけど、各ハローワークのほうの入り口に、来所者の方の温度を自動的に検知するセンサーなども置かせていただきまして、どうしても来所せざるを得ない方につきましても、安心して御利用いただけるような形で、環境整備に努めているといったような状況でございます。

最後に、右側のほうですね。雇用調整助成金の取扱状況、あと新型コロナウイルス感染症対応の休業支援金ですとか給付金取扱状況ということで、グラフのほうで示させていただいておりますけれども、こちらのほうもやはり今年、非常にまだ申請件数、支給決定件数のほうも非常に高止まりしている状況でございますが、11月になりますと、やはり9月30日に緊急事態宣言が終了したということで、数字のほうも落ち着きはじめています。先ほど局長のほうからも御説明ございましたとおり、直近の10月の新規求人なんかを見ましても、飲食とかを中心に大分増えてきていると、そういった形でございますので、確かに今、オミクロン株とか引き続き注意が必要でございますが、引き続きまた東京労働局のほうといたしましても、こうした感染症対策を徹底しながら、ある程度また通常に戻るような形に業務のほうも考えていきたいというふうに考えている次第でございます。

私のほうから以上でございます。

雇用環境・均等部長 引き続き雇用環境・均等部から御説明させていただきます。着座で失礼します。

今年度の雇用環境・均等部の重点施策は、先ほど局長の話にもありました来年4月施行の改正法の周知、それから働き方改革の推進など、主に法律やいろんな施策の啓発、周知、こういったものに重点的に取り組んでいくという予定にしておりました。これに加えて、昨年度に引き続きまして、総務部長からも話がありました小学校等の休業に対応する助成金であるとか、あと妊娠中の女性がお休みを取れるようにするための助成金、

こういった助成金を使っていただいて、有給で安心して休めるように企業に働きかける。こういったことも業務として、前半はいろいろと相談をたくさん受けておりました。

今年度の重点でありますいろんな法律、制度の周知につきましては、やはりコロナ禍ということで、大規模な説明会を開くことができませんでしたので、その代わりとしまして、ウェブセミナーであるとか、ユーチューブに説明動画をアップする、それから今日御出席いただいている関係機関の皆様のお協力を得まして、機関誌であるとか、メルマガなどを活用させていただいて、必要な情報が届くように、いろいろ工夫をしながら取り組んでまいりました。

施策別には、資料の3ページ、ウィズコロナに対応した労働環境の整備ということで、働き方改革の実現、これは労働局、監督署、ハローワークが一体となって取り組んでおります。今年度も、特に中小企業の改革を支援することを目的としまして、「東京働き方改革推進支援センター」を委託事業になりますが、設置しております。ここで企業からの相談対応のほか、働き方改革についての講師派遣、それから個別企業に訪問を数回行って、個別の課題解消のための支援を行っております。

それから、テレワークにつきまして、これもコロナ禍において「新しい働き方」というふうに注目されまして普及が進んでおりますが、同時にテレワーク従事者の雇用管理の在り方が課題となっております。これについて、今年の3月にテレワークガイドラインが改正されております。良質なテレワークの普及を図るために、このガイドライン、それからテレワーク導入のための助成金、こういったものについてオンライン説明会、それから説明動画のアップなどによりまして、周知に取り組んでおります。下半期も、あらゆる機会を捉えて、取組を続けてまいります。

次、4ページになります。女性の活躍推進ということで、これが来年4月から、女性活躍推進法について常用労働者数が101人から300人以下の企業にも適用されるということになりまして、「一般事業主行動計画」を策定して労働局へ届け出るといったことなどが義務化になります。この法律は、女性の活躍の現状を把握、分析し、課題解消に向けた計画を策定して実行

することを求めていますので、ちょっと面倒とか、取っつきが悪いというふうに感じられることが多いのではないかとということで、この現状分析の仕方、それから男性しかいない会社であるとか、女性が管理職になりたがらないなど、課題別の行動計画の計画例を盛り込んだパンフレット、またこれを解説した動画を作成しまして、来年度義務化の対象となる約5,600社に対して、早期取組を呼びかけてまいりました。しかしながら、ここにありますとおり、9月末現在で、来年から義務になる企業からのお届けが577社、10月末になりましても、まだ619社と届出率が11.6%と低調な状態にとどまっております。年明けには、まだ届出がお済みでない企業に対して改めて資料を送付するなどして、年度内の取組を促進していきたいと考えております。

5ページが仕事と家庭の両立支援対策ということで、今年の6月に育児・介護休業法が改正されまして、これが来年4月1日、10月1日、それから令和5年4月1日と3段階で施行されることになっております。この改正内容につきまして、局のホームページ、それから関係機関の機関誌などを通じて周知を行っている最中でありまして、相談窓口も開設しておりますが、企業からの関心は高く、問合せ、それから講師派遣依頼なども増加しております。そのため、年明けの1月、2月に集中的に説明会をこの会場などを利用して開く予定にしております。

今回の改正は、男性の育児休業の取得促進を目指しているということになっております。背景として、これからお父さんになる方というのは、働き盛りの世代ということで、仕事を優先すべきという考えも根強く、男性が育児休業を取るということへの理解は、まだ遅れがちであるという状況にあります。

こういったこと、それから冒頭にある不妊治療との両立につきましても、社会的関心が高まっていると言われてはいますが、まだまだ仕事と治療を両立させるためにどんな制度が必要か、こういった環境整備が必要かということについての知識とか理解はこれからという状況にありますので、制度説明だけではなく、こういった制度が求められる背景、意義などについても周知して、仕事と育児、介護、不妊治療などとの両立がしやすい環境の

整備に努めてまいります。

6 ページが、総合的ハラスメント対策の一体的実施ということで、局、それから監督署に設置しております相談コーナーに寄せられております人事上の個別労働相談のうち、いじめ・嫌がらせに関するものが、この円グラフにありますとおり、全体の3分の1を占めているという状況にあります。来年の4月から、中小企業にもこのパワハラ防止対策が義務化されるということですので、この義務化に向けまして、まだ未着手な点がどこかということが把握できる自主点検表を作成して、中小企業約5,600社に送付しております。

また、その不足な点について、事業主自らが改善に取り組むことができるよう、解説動画も作って、併せて御案内しております。

今月、12月は「職場のハラスメント撲滅月間」ということになっておりますので、中小企業向けの相談会、それからオンライン説明会を開催するとともに、中小企業におけるハラスメント対策の取組が進むように、労使団体の皆様に協力要請を行っております。また、今週3回、中小企業向けに個別の相談会も開催します。

さらに、パワハラだけでなく、セクハラなどいろんなハラスメントについての一般の労働者からの相談も、受け付けることとしております。

また、就職活動中の学生に対するいわゆる「就活セクハラ」防止のために、企業に対して予防策を働きかけるためのチラシを独自に作成しております。このチラシにつきましても、今月のこの月間中も周知しているところであります。

このほか、各種ハラスメントにつきましても、相談があった事案だけではなく、マスコミ報道などの情報も収集しまして、問題がありそうな企業に対して積極的に報告徴収、報告請求を実施し、問題があれば、法に基づく指導を徹底することとしております。

最後、7 ページが個別労働紛争の解決制度に関する施行状況になります。労働局、それから都内20か所の総合労働相談コーナーで、労働問題に関するあらゆる相談対応を行っております。

相談件数、それから、個別労働紛争解決援助制度の利用件数は若干減少

傾向にございますが、引き続き、相談への的確な対応を心がけ、また、関係機関、団体とも連携を図りながら、個別の紛争の円滑・迅速な解決を図っていくこととしております。

雇用環境・均等部の重点の施行状況については以上です。

労働基準部長 続きまして、労働基準部長小島のほうから、労働基準行政の推進状況について説明申し上げます。着座にて失礼いたします。

資料は8ページでございます。労働基準行政の中で最も力を入れておりますのが、1として書かせていただいております、過重労働による健康障害防止を始めとした働き方改革の推進でございます。右側のグラフを御覧いただければと思います。上のグラフから、脳・心臓疾患の労災補償状況ということでございまして、請求件数は年によって差はございますが、おおむね160件とか109件、大体150件ぐらいで推移しているところでございます。そのうち、認定している件数がグラフのとおり、20件、27件、今年度9件という状況でございます。

下のグラフですが、精神障害等の労災補償状況でございますが、こちらのほうは請求件数が大幅に伸びてきておりまして、今年度も9月末で既に243件ということで、今年度は恐らく500件を超えるような請求件数になるということで、精神障害の請求件数は大幅に増えているという状況でございます。その中で、決定件数のほうは右側の赤と黄色のところでございますが、特に見ていただきたいのは、認定件数の黄色の自殺した方の人数ということでございまして、令和元年度が10人、令和2年度11人、今年度も6人の方の自殺事案について認定をしているということで、精神障害の背景には長時間労働もございまして、重要な課題であるということで認識しているところでございます。

それに対しまして、左側緑色の囲いがございますが、まずは、長時間労働の抑制、健康障害防止に係る監督指導を実施しております。各種情報から長時間労働が疑われる事業場に対して、重点的な監督指導を実施しております。4月から9月の実績でございますけれども、令和3年度657件に実施いたしまして、違反率が78.8%ということでございまして、令和2年度よりも率としては高くなっているという状況でございます。

イといたしまして、労災請求が行われた事業場に対する監督指導の実施状況でございますが、こちらも違反率は70.8%ということでございまして、まだまだ、長時間労働に対する監督指導が重要であるというふうに認識しているところでございます。

また、(2)にございますが、申請が先ほど増加しているところでございますが、認定基準に基づいた迅速かつ適切な認定に取り組んでいるところでございます。

さらに、過労死等の防止に重要なメンタルヘルス対策について、(3)で記載させていただいておりますが、実際に労災申請支給決定があった事業場に対しまして、パワハラ等も含めてメンタルヘルス対策の取組、指導をしておりまして、10月末現在で今年度46件を実施しております。また、次のポツにございますとおり、おおむね3年間に精神障害に係る労災認定を複数あった事業場に対しまして、企業の本社に対しまして指導しておりますけれども、それが今年度は5件実施しているという状況でございます。

さらに、ストレスチェック制度については、10月末までに、未実施事業場等に対しまして、18件の指導をしているところでございます。ストレスチェックの実績については、令和3年分、今現在集計しておりまして、昨年の数字でございますが、78.3%で報告をいただいているということでございまして、実施状況としまして、右側のグラフでございますが、ストレスチェックの集団分析をした事業場は88.2%ということでございますが、このグラフのとおり、まだまだ規模の小さいところでは、さらに一層取り組んでいただく必要があるというようなデータでございます。

次のページを御覧いただければと思います。9ページでございます。(5)といたしまして、中小企業等に対する改正労基法等の周知のための相談・支援ということでございまして、中小企業に対して、きめ細かな、法改正を御理解いただいて、きめ細かに改正に向けて取り組んでいただくということを実施しておりまして、各監督署に労働時間改善指導・援助チームというものをつくりまして、指導させていただいているところでございます。その中で、アのところにございますとおり、実績としては、説明会は計画よりも大幅に少ないのですが、39回、2,122の事業場に、ウェブ等も含めて

参加いただきまして、個別の事業場支援は4,405件、窓口では1万1,193件ということでございます。あわせまして、下請中小事業者からの相談等について、しわ寄せ防止という観点で、地方経済産業局と連携をした対策も推進しているところでございます。

さらに(6)にございますとおり、治療と仕事の両立支援ということで、仕事をしながら、治療をしていただきながら、両立していただくよう、事業を促進しているところでございます。

今後の取組としましては、引き続き、1にあります長時間労働等の抑制等の取組を強化するというのと、脳・心等の労災請求事案については引き続き迅速な処理をする、メンタルヘルス、ストレスチェック制度も推進していくというようなこと、また、中小企業等に対する相談・支援も丁寧にやっていこうと思っております。さらに、治療と仕事の両立支援ということで取組をしていこうというふうに思っているところでございます。

次に、10ページでございます。次の大きな課題としまして、新型コロナウイルス感染症の影響下における、労働基準監督署の取組ということでございます。

まず(1)の申告・相談への対応ということでございますが、こちらにデータをちょっと記載しておりますけども、申告受理件数を見ていただきますと、4月から9月で1,526件と、実は30%ほど、前年度より減少しているということでございます。

また(2)に、新型コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等のおそれのある事業場に対して指導させていただいておりますけども、こちらの数字は140件となっているところでございます。

また、未払賃金の立替払制度の実施状況でございますが、こちらも認定申請件数が48件と、前年同期よりも52%減少しているという状況でございます。この(1)から(3)の状況を見ますと、数字的には、大幅に申告や立替払は減少しておりますけども、ここは、必ずしも労働条件がよくなったということではなくて、各種の支援策等により、何とか企業が持ちこたえているのではないかというふうにも考えているところでもございまして、今後、この辺りの申告や立替払の件数が増加するのではないかということ

を注視しているところでございます。

また（４）にございます、職場における新型コロナ感染防止対策も実施しておりまして、各事業場に対して、いろいろなチェックリスト等を使って指導をしているところでございます。

また（５）の新型ウイルス感染症を含む労災保険給付の迅速・適正な処理ということでございまして、左側のデータを見ていただきますと、９月末現在で3,529の請求をいただいております、2,809の決定をしているということでございます。最近は、今、現状、ちょうど第５波の請求がまた来ておりまして、多くの請求をいただいているということでございます。最近の特徴といたしましては、当初は、医療従事者の方の請求が多くございましたが、最近は医療従事者以外の方の請求も増えてきておりまして、逆転しているという状況でございます。

引き続き上半期においても、コロナの状況を見据えて的確に対応していきたいということで、この１から５の事項について実施していくということを考えているところでございます。

次に11ページを御覧いただきたいと思います。労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備ということでございまして、労働災害防止対策を中心に説明申し上げたいと思います。

冒頭、局長の挨拶にもございましたけども、令和２年の死亡者数は過去最少の39人ということであったわけでございますけども、現在、大幅に、今年度既に50人という状況でございます、非常に、大幅に増加しております、憂慮すべき状況であるということでございます。

下のグラフを御覧いただければと思いますが、これは少し古いデータで恐縮でございますけども、死亡災害の令和２年と３年の比較でございます。10月末現在でも38人ということでございますが、これを見ていただきますと、一番上の建設業が大幅に増加をしておることと、第三次産業で大幅に増加をしているというのが特徴でございます。右側のグラフは休業４日以上死傷災害のデータでございますが、こちらも大幅に増加しておりますところでございます。7,229人、10月の速報値ですが、7,229人が今年は9,349人というふうになっているところでございます。大幅な増加した大き

な要因は、コロナウイルスの罹患による休業4日以上の方が多数いたということもございまして、ただそれを除いても、件数としては労働災害が増加をしている状況でございます。

業種別にもう少し詳しく見ますと、緑囲いのところの、本年10月末現在の状況のところでは書かせていただいておりますが、まず、先ほど申し上げました建設業が大幅に増加をしているということでございまして、対前年比14.7%の増加ということでございます。また、第三次産業で死亡者数が14人と申し上げましたけども、ビルメンテナンス業でお二人が亡くなり、警備業で3人というような状況でございます。死傷者数全体でもプラス40.1%ということでございます。また、③でございます陸上貨物運送事業においても、死傷者数が120人増加、17.8%増加しておりまして、荷役作業での死傷災害が増加傾向にあるということでございます。

また、1つの特徴としまして、50歳以上の方が負傷するのが49%、転倒が21%、無理な動作などが17%というような状況でございます。

(2)に熱中症の防止対策として、この夏、熱中症対策を、特にオリンピック、パラリンピックがございまして、警備業に対して様々な対策を実施したところでもございます。

また、第三次産業対策についても、様々なここに書いてあるような対策を実施させていただいたところでございます。

次のページを御覧いただきますと、先ほど申し上げました、特に、建設業の死亡労働災害が大幅に増加したということを受けまして、(4)としまして、「Safe Work TOKYO建設死亡災害緊急対策」を、今年の6月から7月に実施したところでございます。この際に、この期間に集中的な現場指導等を中心に、全ての労働基準監督署において、建設現場を指導させていただいたところでございます。

そのときの結果として右側の、まずちょっと下の四角のデータを御覧いただきたいのですが、建設現場785件に対して指導した結果、元請の安全衛生管理面の違反があった事業場が376ということ、死亡災害の原因が多い墜落・転落防止の違反があったところが60.1%ということでございまして、その辺りが死亡災害の増加につながっているというふうに考えている

ところでございます。上の真ん中のちょっとデータを、見にくいデータで恐縮ですが見ていただきますと、労働災害が発生している要因は何かということ、現場で指導した際に確認をしたところ、左の囲みにも書いてございますけども、労働災害発生の要因として、危険意識、作業員の危険意識が低下していると回答されたところが33.5%あったと、また作業の慣れが32.6%あったということでございます。コロナウイルスの感染症防止対策と安全衛生管理の両立に当たっての課題は何ですかということも確認させていただいたところ、やはり、コロナ感染が拡大してから、日々のコミュニケーションが取りにくくなっているということが31.6%、様々な防止対策等も講じなければいけないということから、作業効率が低下しているというのが20.1%というふうなことでございまして、こういったものが、災害の多発要因の原因になっているのではないかとこのように考えているところでございます。

下半期については、引き続き、1にありますとおり、いろいろな講習会を実施したり、特に2は、高齢者労働者の災害防止に向けて取組をしようと思っております。

また、業種別の災害防止としまして、建設業、6月に集中的に監督しましたが、ちょうど現在12月にも、集中的に現場指導をしております、そういったもので死亡災害を何としても抑えたいということで対応しているところでございます。

三次産業、陸上貨物運送事業は、記載のとおり対策を実施しようと思っているところでございます。

次に13ページでございます。最低賃金制度の適切な運営ということでございまして、東京都の最低賃金は3年10月1日から1,041円、28円の引上げということでございます。この1,041円の周知は当然でございますが、それに加えまして(2)にあるとおり、各種支援策の周知を、最賃額の周知とセットでやっとうということを進めているところでございます。①に書かせていただいているとおり、「令和3年度東京労働局最低賃金・支援策周知強化期間要綱」というものを定めまして、キャンペーンを実施しまして、9月から集中的な周知広報に取り組みまして、関係団体等に、局ま

たは労働基準監督署の幹部が訪問しまして、最賃の周知と支援策の周知に取り組んだところでございます。

また、②にございますとおり、関係省庁・部署と連携いたしまして、労働基準局が所管しております業務改善助成金だけではなく、他部署、職業安定部が所管しておるような助成金や、経済産業省が所管しているような補助金も併せて説明するような、ワンストップ説明会も実施したところでございます。この最低賃金については、引き続き、金額の周知と各種支援策の周知の徹底に積極的に取り組んでまいります。また、最低賃金の履行確保を重点とする監督指導についても、的確に実施していきたいというふうに思っている次第でございます。

以上、労働基準部の説明でございます。ありがとうございました。

職業安定部長 続きます。職業安定行政の関係について御説明をさせていただきたいと思っております。着座にて失礼いたします。

14ページ、1として、雇用の維持・継続に向けた支援というところからでございます。このページは、新型コロナ関連の助成金を3つ載せているものでございます。

先ほど、総務部長のほうからも、東京労働局、ハローワークにおける新型コロナウイルス感染症への取組についての概要説明がございましたけれども、この新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響により、昨年からの社会活動が停滞する中、休業手当により雇用維持に努める多くの事業場に対する雇用調整助成金や、あるいは休業手当が支給されない中小企業等の従業員の生活の安定を図るということで、休業支援金・給付金の迅速支給、これを第一の課題として、総力を挙げて取り組んでまいったところでございます。特に今年に入ってから、3度の緊急事態宣言、2度のまん延防止等重点措置ということで、上半期はほとんどこういった期間の中にどっぷり浸かっていたわけですが、長期間にわたり企業活動が制限されまして、雇調金、それから休業支援金・給付金ともに申請は高止まりになってございます。昨年度から引き続き、強固な処理体制を組んでおりまして、遅滞ない事務処理に努めているところでございます。

また、出向による雇用維持を目的といたしまして、今年の2月に新設を

されました産業雇用安定助成金の申請につきましても、速やかな支給に、現在取り組んでいるところでございます。9月末で緊急事態宣言解除、10月以降、解除となり、社会活動の再開あるいは平常化に伴って、今後は雇用調整助成金等の申請、徐々に減少に向かうものというふうに考えておりますけれども、いまだ休業事業所も多く、都内でもやはり地域差もいろいろございまして、場所によっては、まだ雇調金に頼りたいという企業もございまして、また、雇用調整助成金も来年3月まで特例の延長ということで総理の発言もございましたけれども、下半期におきましても、引き続き、迅速な支給に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

また、最近では雇用調整助成金についても、いわゆる不正受給が疑われる案件というものも、幾つか報道されているようなところもございまして。私どもとしては、適正支給のために、不正が疑われるような申請に対する調査につきましても、今後重点を置いて取り組んでまいりたいということで考えているところでございます。

次に15ページを御覧ください。ここからは職業紹介の関係の話になりますけれども、全体的に職業紹介の関係は、令和2年の上半期、この時期は第1回目の緊急事態宣言の直後というところもございまして、非常に外出そのものが自粛という気運が非常に高くなりました。したがって、求人、求職の動きも令和2年に上半期、かなり止まったという状況でございまして、今年度の上半期については、宣言あるいは蔓延防止の期間中にあるわけですが、昨年よりはちょっと気運がまた少し違って、少し動きが出ているということ、あるいは高齢者の方については、ワクチンの接種が早かったということで、若干求職者の方々も動きが出てきていると、そういった状況にございまして、職業紹介の関係の実績等も、令和2年度の上半期に比べますとややプラスという状況ですが、コロナ前の令和元年度の上半期に比べますと、まだまだそこまでは届かない、こういうものが総じた状況ということでございまして。

職業安定行政では、ウィズコロナ時代の雇用機会の確保を重点課題として取り組んでおりますけれども、今年度上半期も新型コロナウイルス感染症の影響が続く中で、面接会ですとかセミナーなど、多くの人が集まるよ

うな各種イベント、こういったものは中止もしくは規模を非常に縮小して開催ということになりました。これで求人受理、職業相談、職業紹介につきましては、オンラインですとか電話、郵送、こういったものを活用して、なるべく来所を求めない方式によりサービスを提供するということで、ハローワークの支援体制につきましても、従前とは全然違うようなスタイルでの業務運営というふうになったところでございます。ハローワークの中でも、やはり不特定多数の方がお越しになるという施設でございますので、感染対策を最優先に、お客様の安全安心を優先ということで、体制を組んでまいったところでございます。

結果といたしまして、上半期の取扱状況、右上の表のところにありますとおり、前年同期比ですけれども、就職件数は20.2%の増加、充足数は18.3%の増ということで、ともに増加をしておりますけれども、やはり前々年度と比べますと、それぞれ3割程度まだ減少しているという状況で、コロナ前の水準にはまだ回復していないということでございます。この状況を踏まえまして、10月以降、宣言解除ということでございますけれども、下半期につきましては、感染症の感染防止対策、これを徹底した上で、これまで抑制をされておりました業務、これを徐々に再開をしつつ、求人者、求職者支援の強化に取り組んでまいりたいというふうに考えているところでございます。

ページをおめくりいただきまして、特に雇用吸収力の高い、医療・福祉等の分野ですね。こういったところの求職者支援についてでございますけれども、都内17ハローワークのうち7か所のハローワークに設置をいたします「人材確保・就職支援コーナー」、ここを中心に、個別担当者制によるきめ細かな職業相談、職業紹介、それから各種のイベントを、面接会やセミナー等、こういったものの開催を通じまして、求人・求職のマッチングの促進に取り組んでいるところでございます。イベントの関係もなかなか制約の大きい中ではございますけれども、感染防止対策を講じた上で実施をする、あるいはオンライン開催も含めまして、できる限りの部分の開催をしてきたというところでございます。その結果、就職件数につきましては、左側の中段にございますけれども、7,700件ということで、上期の目

標にはちょっと一歩及んでいないものの、前年同期比では16.5%増ということになってございます。特に、医療、介護現場等に従事する人材の確保、ここが非常に課題ということございまして、引き続き、求人、求職双方の状況を踏まえた着実なマッチング、それから、業界の魅力発信、これに取り組んでいくこと、これが重要というふうに考えてございます。

下半期におきましては、ウィズコロナの対応として、オンライン、これを活用したイベントをちょっと増やしていくというようなことなど、さらにイベントの開催に力を入れて、積極的に人材確保に努めてまいりたいというふうに考えております。

続きまして、17ページ、3番のところでございます。業種・職種を超えた再就職等の促進というところでございます。公的職業訓練を活かした就職支援につきまして、新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響が長期化する中ではありますが、公的職業訓練、いわゆるハロートレーニングというふうに呼んでおりますけれども、これを通じて、求職者の方の職業能力を向上させ、再就職や転職に結びつけられるように支援を行っているところでございます。雇用保険の失業給付を受給しながら、再就職あるいはキャリアアップのために必要な職業スキルですとか知識を吸収することができる公共職業訓練、それから、一定の要件を満たす方には月額10万円の訓練受講給付金を受けていただきながら、必要な職業スキルや知識を習得していただく、これは求職者支援訓練、この2つについて、より多くの方にこの仕組みを知っていただきまして、活用いただくように、現在取り組んでいるところでございます。

特に、求職者支援訓練につきましては、訓練時間や訓練内容の多様化、それから柔軟化、これを図ることで、休業を余儀なくされている方はもちろんですけれども、例えばシフト制で働いている方で、シフトが減少してしまったというような方、働きながらシフトの空いているときに訓練を受講しやすくすると、こういったようなこともやっております、月額10万円の給付金に係る収入要件について、これも特例措置を設けるなど、重点的にそういった方の支援を行うということにしております。

また、ハローワークを利用していない多くの方に向けても、こういった

制度を知っていただくということは大変重要ということでございまして、様々な取組をこれまで行ってきているところでございます。

令和3年度の上半期における職業訓練の申込数、左側の中段のところにございますけれども、対前年同期比で見ますと、公共訓練につきましては25.5%の増加、それから、求職者支援訓練については29.6%の増加ということでございます。また、出口の部分でございまして、公的職業訓練修了3か月後の就職状況というものを見ても、対前年同期比で、公共訓練は37.1%の増加、求職者支援訓練は21.9%の増加ということで、全体でも33.8%の増加という結果になってございます。

職業訓練受講者に対する就職支援では、感染対策を徹底した窓口での支援に加えまして、求職者マイページというもの、システムの新しいサービスとして提供しておりますが、このマイページ等を積極的に活用した、きめ細かな個別担当者制などによる就職支援、情報提供、それからオンライン職業紹介、こういったものをやりつつ支援に取り組んでいるところでございます。

下半期の取組といたしましては、雇用情勢の厳しさが継続する中ではございますが、キャリアアップ、キャリアチェンジの好機として、公的職業訓練に期待する求職者の方も増えているというふうに感じてございます。真に支援を求めている方に、公的職業訓練、幅広くかつ的確に誘導を図るということで取組を進めてまいりまして、修了後3か月以内の早期就職を目指して、ウィズコロナの中での支援を引き続き取り組んでまいりたいというふうに考えております。

続きまして、右側の4番の新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援というところを御覧ください。

新規学校卒業予定者等に対する支援につきましては、コロナ禍における求人数の減少、あるいは新しい就職活動の対応に戸惑いのある学生など、やはり、学生・生徒の皆さん、就職活動に苦戦をしている状況がございませぬ。

この状況を踏まえた、私どもの下半期の取組といたしまして、学校との連携をさらに強化をしてまいりたいと。まだ内定が取れていない学生、生

徒に対しては、「ひとりにしない」「あきらめさせない」をコンセプトにいたしまして、個別支援や、感染防止対策を徹底した上での合同就職面接会など、開催に取り組んでまいりたいと思っています。

ページをおめぐりいただきまして、若年者に対する支援でございます。コロナ禍前のような大規模なイベント実施というのは困難になっている状況でございますが、感染対策を徹底した上で、1社、2社といった小規模なミニ面接会、こういったものを多く開催する、もちろんこれは完全予約制という形でですけれども、そういった面接会の開催、それと個別支援を組み合わせるといことで、就職件数自体は昨年度の上期に比べますと、改善傾向で推移をしているところでございます。

下半期の取組においては、正社員就職への応募推進ということで、10月から12月、今月もう最終月になりますが、「若者正社員就職応援キャンペーン」期間ということで設定をいたしまして、都内3か所のわかものハローワークを中心に、各ハローワークにおきまして、面接会等のイベントを集中的に開催しているところでございます。また、年明け2月には、4月からの正社員就職を目指すという若者を集めまして、若年者の合同就職面接会の開催も予定をしております。また、若い方向けということで、特にSNSですね、こういったツールを活用した情報発信、あるいはオンラインイベントの開催など、若年求職者の方の未利用者の取り込みについても、強化を図ってまいりたいというふうに考えております。

続きまして、右側の5番の就職氷河期世代活躍支援プランの実施というところでございます。当時、雇用環境が厳しい時期に就活を行った、現在でおおむね35から54歳ぐらいの方になるわけですけど、こういった方々を対象とする、いわゆる就職氷河期世代に対する支援につきましては、これは全体で取り組むということで、課題となっております。個別担当者制によります、生活設計から就職後の職場定着支援までを一貫としてサポートする専門窓口、これを都内6か所のハローワークに設置をしております。ミドル世代チャレンジコーナーというふうに呼んでおりますけれども、この専門スタッフのきめ細かな支援によりまして、正社員就職数につきましては、年度全体の目標6,840件、これに対して今、61.3%の進捗率というこ

とで、おおむね目標を上回るペースで推移をしているところでございます。

下半期におきましては、これは10月29日でございますけれども、就職氷河期世代正社員雇用に向けた合同企業説明会、就職面接会といったものも開催しております。また、3月にも面接会の開催を予定しているところでございます。こうした就職氷河期世代と企業とのマッチング機会を増やすために、積極的に求人開拓を行っておりますけれども、管内の経済団体さんのほうに対しましても、傘下の会員企業さんへの求人勧奨依頼をさせているところでございます。

また、民間の創意工夫によります総合的支援ということで、幅広い支援メニューというところに3つございますけれども、「不安定就労者再チャレンジ支援事業」ですとか、業界団体等と連携をしまして、資格取得や職場体験等によって出口一体型の正社員就職を支援する事業である「短期資格等習得コース事業」、あるいは就労体験を通じて職業に対する理解を深めていただく「職場実習・体験事業」、こういったメニューを御用意させていただいております。

また、労働局と東京都さんを中心に、主要経済団体、労働団体等で構成しております、東京就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム、こちらにおいて策定をいたしました事業計画ということにつきまして、令和5年3月まで、地域一体となった支援に取り組んでまいりたいというふうに考えております。

続きまして19ページを御覧ください。女性、外国人、障害者、高齢者等の多様な人材の活躍促進でございます。

女性の活躍促進といたしましては、お子様連れでも安心して御相談がいただける都内3か所のマザーズハローワーク、あるいは7か所のマザーズコーナーを中心に、個別担当者制によるきめ細かな支援をしております。上半期につきましては、数値が左側のほうに載っておりますけれども、順調にここまでは推移をしているところでございます。特に母子家庭のお母さんなどのひとり親の方の支援につきましては、各自治体との連携の下、支援の必要な方を確実にこういった施設に誘導して、個別支援につなげているというところでございまして、就職件数につきましても、前年同期比

では13.1%増加ということになっております。

下半期につきましても、引き続きこの取組を着実に進めてまいるとともに、マザーズハローワーク・コーナーの認知度を、これは前厚生労働副大臣の三原じゅん子前副大臣が、マザーズハローワーク東京、渋谷にございますけど、こちらに女性支援のプロジェクトチームの皆さんと御視察に見えたときにも御意見をいただいておりますが、非常にいい施設なんだけど、まだまだ認知度が足りないのではというような言葉も頂戴をしております。

そういった観点からも、こういった施設の認知度を上げるべく、NPOとの連携ですとか、あるいはSNSの活用など、周知広報にも力を入れて取り組んでまいりたいというふうに思っております。

右側になりますが、(2)として、外国人に対する就職支援でございます。外国人留学生を対象とした施設としては、東京外国人雇用サービスセンター、これ四谷の駅前でございます。また就労に制限のない外国人、定住者等のいわゆる身分に基づく在留資格の方々を対象に職業紹介をしております新宿外国人雇用支援・指導センター、これは新宿の歌舞伎町にございますけれども、この2つの外国人専門施設を中心といたしまして、外国人求職者に対する就職支援のほうを図っているところでございます。中段の表のところですが、東京外国人雇用サービスセンターの上半期の取扱状況、就職件数は169件ということで、前年同期比で4.3%の増加、新宿外国人雇用支援・指導センターも390件ということで40.8%の増加という現状でございます。

下半期の取組といたしましては、やはり感染拡大防止に配慮した外国人求職者向けの就職面接会の開催ですとか、あるいはこの2つの相談施設を中心としたきめ細かな就職支援、相談事業、加えてオンラインを活用した事業主向けのセミナーなども通じまして、外国人雇用管理に関する周知啓発、こういったものにも努めてまいりたいというふうに考えているところでございます。

ページをおめくりいただきまして、障害者等の活躍促進のところがございます。障害者等の就職支援におきましても、民間企業、あるいは公務部門に対する指導・支援に当たりまして、職場見学会や大規模な面接会、こ

これは一部中止となったものが、かなりございましたけれども、感染防止対策を徹底した上で、規模の小さい完全予約制による面接会の開催、あるいはオンラインを活用したセミナーなど、これを小まめに実施をしているところでございます。この結果、上半期の就職件数は3,380件ということで、前年同期比が9.1%の増加となっているところでございます。

下半期は法定雇用率未達成の企業に対しまして、企業向けのチーム支援を積極的に実施していくほか、引き続き精神障害者、発達障害者等に対する的確な職業紹介の推進、それから受入れ体制側への支援、感染防止対策を徹底した上でのミニ面接会の積極的開催、こういったものに取り組んでまいりたいというふうに考えています。

右側の高齢者の支援のところでございますが、中段の②のところがございますとおり、就職件数における全年齢に占める60歳以上の方の割合、これが非常に増えてきております。各ハローワークには高齢者向けの「シニア応援コーナー（生涯現役支援窓口）」を設置しておりますけれども、こちらの窓口の役割がますます大きくなってきているというふうに感じているところでございます。

下半期の取組といたしまして、感染防止対策を徹底した上、より積極的な支援を実施するとともに、今年の4月1日から高齢者雇用安定法も改正の部分がございますので、企業における70歳までの高齢者の就業確保措置の導入について、積極的な周知・啓発を行ってまいります。また、その前提となる高齢者の雇用確保措置の実施、ここは徹底してというふうに考えているところでございます。

最後に21ページを御覧いただければと思います。地方公共団体と一体となった雇用対策ということでございまして、引き続き、私ども労働局と東京都で締結しております東京都雇用対策協定、あるいは各ハローワークが管内の各基礎自治体と連携をいたします地域雇用問題連絡会議、こういったものを通じまして、地域の雇用就労施策と十分連携を強化してまいりたいと思っております。ハローワーク、自治体、それぞれの強みを生かした一体的な雇用対策を進めることで、地域住民サービス、あるいは地域の産業振興に向けた人材確保の強化に努めてまいりたいというふうに考えている

ところでございます。

安定分野からは以上でございます。

需給調整事業部長 それでは続きまして、需給調整事業部の村田です。よろしくお願ひいたします。

私からは、本年度の需給調整事業部の取組について、資料22ページ、23ページにて御説明をさせていただきます。説明のほうは着座にて失礼させていただきます。

まずは資料の22ページの一番上の四角囲みになりますが、1点目の感染防止対策につきましては、昨年度と同様にしっかりと取り組んでおります。

2点目、コロナ禍の経済情勢を引き続き注視しまして、雇用の基盤が脆弱な派遣労働者の雇用状況について、把握に努めております。

3点目がコロナ関係の特例の実施でございまして、1つ目が財産的基礎要件の確認方法の特例でございまして、現在、労働者派遣、職業紹介事業ともに、新規許可、それから、更新時に、事業を的確・安定的に遂行するに足る財産的基礎を確認しております。こちらについて、許可の更新月がコロナ禍の経済情勢と重なったために、一時的にこの基礎要件を満たせないといったケースにつきましても、更新日から1年後までにこの要件を満たすということを前提に、更新を認めるという取扱いを行っております。こちらについては、本年度末までの措置であったところ、来年度末までというふうに延長してございまして、こうした措置を講じているところでございます。

続きまして、コロナ禍の特例の2つ目でございまして、派遣労働者の同一労働同一賃金に係る労使協定に係る特例でございまして。本来ならば直近の賃金動向を踏まえた改定が前提となるところでございましてけれども、本年度につきましては、コロナ禍の経済情勢を反映した賃金統計がまだ出そろっていない中で締結をする必要がございましたので、派遣労働者の雇用維持・確保を目的とした労使協定とするということを前提として、その前の年の賃金統計を用いるということを認めたものでございまして。こうした取組を通じまして、引き続き派遣労働者の雇用の維持・確保を図ってまいります。

続きまして、民間人材ビジネスの動向といたしまして、労働者派遣・職業紹介事業の概況について御説明をさせていただきます。

まず、左側の1の事業所数の推移でございます。こちらはストックの動きでございます。青線の労働者派遣につきましては、平成30年度に許可制の派遣事業に一本化してから、それから赤線の職業紹介事業につきましては、平成28年度以降、一貫して増加傾向で推移をしております。令和2年度、3年度につきましては、いずれの事業についても伸びが鈍化しておりますが、新型コロナの影響もあるかもしれませんし、中長期で見れば人手不足傾向ではございますので、今後もこの動きを注視してまいりたいと思います。

中ほどの2の許可件数の推移につきましては、こちらはフローの動きでございますが、上の段の派遣につきましては、青色グラフが新規許可となっております。赤色グラフが更新です。まず、青色の新規許可については、微増微減しながら一定の水準で推移をしております。一方、赤色グラフの許可更新につきましては、令和2年12月から300件を超えて推移をしております。これは、届出制の旧特定派遣事業が許可制の派遣事業に移行する際の申請期限を平成30年9月29日までとしておまして、当時駆け込みで大量に申請があったものを順々に処理をしていたものについて、3年後を迎えて更新時期となっているところで、件数が多くなっているものでございます。

続いて、下の段が職業紹介事業でございますが、青色グラフの新規許可につきましては、令和2年度から3年度にかけて、月ごと、やはり多少の増減はありながら、ただ年度でならずとほぼ同水準で推移をしております。令和元年度の水準と比較しますと、令和2年度、令和3年度、それぞれ引き続き弱含みとなっている状況でございます。赤色グラフの更新につきましては、月ごとにやはりばらつきがございますが、昨年度よりは低い水準で推移をしているという状況となっております。

この下半期以降の取組、右側ですが当部といたしましては、派遣、職業紹介事業ともに引き続き迅速かつ適切に許可申請の処理を実施していく必要がある中で、特に1点目として、届出制の旧特定労働者派遣事業から許

可制に移行した事業者の最初の更新を迎えておりまして、一月当たり100件ほど処理件数が増えており、この更新の許可申請を確実に処理してまいります。

また、2点目といたしましては、例年ですと許可証の交付時に事業を適正に行っていただくための講習会を行っておりましたが、多数の方に1か所にお集まりいただくことは大変難しい状況でございますので、オンラインも活用したセミナーを実施することにより、事業の適正化を図ってまいります。

続きまして、23ページになりますが、こちらの指導監督、法制度の周知状況についてでございます。

左側が申告・相談の状況でございます。申告につきましては、本年度上半期で13件、昨年度同期が35件ですので、6割減となっております。うち12件が労働者派遣事業に係るもので、内容としては、就業条件明示や多重派遣、偽装請負が絡む事案が大層を占める状況となっております。

続いて、その下の苦情・相談の件数について、左側の労働者派遣では若干件数が減少しております。これは、昨年度施行した同一労働同一賃金やコロナ禍でテレワークが増え、また休業が増えたという中で、相談が多く寄せられていた状況がある中で、今年度その反動減となっていると思われまます。内訳で見いただきますと、「派遣先から相談」のみ、逆に大幅に増加しているという状況がございます。こちらにつきましては、平成27年改正法で設けられました労働者派遣の受入期間上限3年という取扱いにつきまして、施行から2回目の上限3年を迎える事業所からの相談が増えたものでございます。

続いて、右側の紹介については、相談件数が3割増となっております。こちらは、本年度から就職祝い金をインセンティブにして求職者を勧誘するということを禁止したことについての問合せが増えたことによるものでございます。

その下の苦情・相談については、左側の表、円グラフが労働者派遣事業に係る苦情・相談、右側が職業紹介事業に係るものとなっております。昨年度、派遣では、「同一労働同一賃金」が一番パーセンテージが大きかつ

たのですけれども、これが落ち着きまして、「派遣・請負の区分基準について」が最もパーセンテージが大きくなっております。これは、例年比較的苦情・相談内容として多く寄せられているものでございます。右側の紹介では、昨年度に引き続きまして「労働条件の明示」が一番多くなっております。次いで「募集情報の的確な表示」が多くなってございます。

資料右側に移りまして、本年度上半期の指導監督の状況について御説明をさせていただきます。労働者派遣、職業紹介事業ともに、1,869件、329件と昨年度から大きく増加をしております。これは、コロナ禍で昨年度当初、定期指導を控えていたために、その反動によるところが大きく、特に派遣のほうでは、やはりまだ対面での指導監督に今年度も難しさが残る中で、我々の手元に事業報告とともに提出されます同一労働同一賃金に係る労使協定について、点検指導を行うことにより実績を上げているものでございます。

資料右下になりますが、下半期の取組といたしましては、引き続き新型コロナウイルス感染症が雇用に与える影響についても注視しながら、労働者派遣法に基づく雇用安定確保措置等の履行確保にも重点を置いた指導を行ってまいります。またその他、昨年度施行いたしました同一労働同一賃金の適正な履行確保を中心といたしまして、申告や苦情などについても迅速に対応してまいります。

当部の取組については以上でございます。

労働保険徴収部長 小平でございます。私からは、資料最後のページになります、労働保険適用徴収関係業務の取組状況につきまして御説明いたします。着座にて失礼します。

当局関連におけます労働保険料の徴収決定額は、全国の約3割を占めるということでございまして、労働行政を運営する財源確保というところでは、当局の位置づけは非常に重要なものとなっているところでございます。今年度におきましても、労働保険料の適正徴収、それから労働保険の未手続事業一掃対策の推進、3つ目として、労働保険事務組合に対する指導という3点を重点対策として取り組んでいます。

1点目の労働保険料の適正徴収等につきましては、労働保険年度更新の

円滑な運営、口座振替納付や電子申請の利用促進等に取り組んでおります。今年度の労働保険料の目標徴収率ですけれども、コロナ感染症の影響より納付猶予制度などもございますので、これら猶予額等を分母から除きまして算出した収納率を昨年度同様に99.35%以上としたところでございます。

右側の緑色の表、労働保険料徴収決定及び収納状況を御覧ください。10月末現在の状況でございます。徴収決定額が約7,520億円、これに対しまして収納額が約3,250億円、この収納率が43.21%となっております。収納率は、昨年度の同時期と比べますと0.06ポイント上回っている状況でございますが、先ほど申し上げました新型コロナウイルス感染症の影響による納付猶予など、許可していることもございますので、今後の動きについては注視していく必要があると考えております。

下半期におきましては、労働保険の年度更新が一区切りついたことから、休業支援金・給付金申請を端緒として把握した未手続事業場を中心としまして、迅速な算定基礎調査を実施するほか、滞納事業場に対する納付督促を実施し、昨年度を上回る収納率の達成に努めてまいりたいと考えております。

また、電子申請の利用促進につきましては、右側の青い表のとおり、10月末時点で申請件数が9万7,907件ということで、昨年度末の件数を既に超えている状況でございます。これは今年度年度更新の申告書に係る電子申請の割合が非常に増えているということが主な要因でございます。引き続き事業主の皆様に対しまして、電子申請の利用促進に向けた広報を行ってまいります。

2点目の労働保険の未手続事業一掃対策につきましては、今回、「第7次労働保険未手続事業一掃対策3か年計画」の初年度となっておりますので、未手続事業の的確な把握、受託事業者と連携した加入勧奨、度重なる指導にもかかわらず手続を行っていただけない事業主に対しまして職権成立、これに取り組んでいます。

資料中段の赤い表の未手続事業一掃対策の推進状況を御覧いただきたいと思っております。今年度の成立目標件数は、コロナ感染症の影響を考慮しまし

て、昨年度よりも1,200件少ない8,000件としております。上半期の成立件数が5,657件、年間目標件数に対する達成率は70.7%と、順調に推移しているところでございます。昨年度は雇用調整助成金等の申請に伴う未手続事業場の遡及適用事案が大幅に増加しておりますが、今年度もその傾向を継続しておりまして、局と監督署、ハローワークが連携して、引き続き取組を進めてまいります。

下半期では、11月を労働保険未手続事業一掃強化期間と設定しまして、広報活動を集中展開して、当局のホームページ、それから地方自治体広報紙への掲載、関係機関への協力依頼などを行いまして、未手続事業の解消に取り組んでおります。

3点目は、労働保険事務組合への指導でございます。東京労働局管内の労働保険事務組合数は、昨年3月末現在で746組合ということで、労働保険事務組合に事務を委託している事業場数が約17万3,000件と全適用事業場の36.5%を占めております。この労働保険事務組合制度が十分に機能し、その信頼性を確保するために計画的な監査・指導を実施するとともに、事務組合の担当者を対象とした研修会を開催して、事務組合の支援に努めております。

また、労働保険特別加入制度につきましては、今年の4月、それから9月の改定によりまして、対象範囲が拡充されたことから、研修会及び関係団体の実施する説明会等をあらゆる機会を通じて周知を続けていきたいと思っております。

徴収部からは以上でございます。

野川会長

ありがとうございました。

ただいま総務部から始まって、労働保険徴収部まで、6つの管轄領域ごとの御説明を伺いました。これから御質問をお受けいたしますが、このようにさせていただきます。まずは、各6つのそれぞれについて、順番に御質問があるかどうか伺いますので、それを伺ってから最後にまた全体についてお受けしたいと思います。大変時間が限られておりますので、御質問は手短かに簡潔にお願いをしたいというふうに思います。

それではまずは総務部長からの御質問、東京労働局・労働基準監督署・

ハローワークにおける新型コロナウイルス感染症取組について伺いましたが、これについて何かございますでしょうか。

長江委員、お願いいたします。

長江委員

御説明ありがとうございました。1点コメント、これコメントなのですが、新型コロナウイルスの感染症関連の相談状況だとか雇用情勢、助成金の取扱状況だとかというデータを載せられていて、それで、その1個、助成金の御相談の件数の経過と経年度の違いというのもちろんと説明されていたのですが、ただこれをぱっと出されても、労働局さんが取り扱われたという情報は分かるのですが、例えば雇用調整助成金というのは、申請件数が幾らで決定件数が幾らと、この差は何だというところに目が向いてしまいます。労働局さんが行っているのは、結局その決定件数の恐らく審査のところであって、こういったところの取組の状況などを書かれておくといいんじゃないかなと思いました。コメントです。

野川会長

ありがとうございました。何かございますか。

総務部長

どうも御指摘ありがとうございました。御指摘踏まえてまた、よく資料を作って御説明したいと思います。

野川会長

そうですね。よろしくお願いいたします。

ほかにもございますでしょうか。

斉藤委員。

斉藤委員

すみません。ちょっと多岐にわたってしまうので、要望事項になりますが、私たちの労働相談、連合東京の労働相談のところに入っているのが、雇調金の活用をしない外資系の企業が、それは使うべきではないというところで解雇になっている事例ですとか、あるいは大手の企業の中で、子育ての厚生労働省でつくっていただいている支援金なども活用しないというような、これも外資系の企業というようなところで、なかなか日本の雇用慣行に慣れていないようなところが、今のコロナの中で様々な雇用を守るための諸制度というものを活用せずに解雇をしていくと、あるいは雇止めをしていくというような事例が多いなと思っておりまして、外資系企業を中心とした説明会ですとか、あるいは制度の利用促進などを進めていただきたい。大手の企業の制度活用が進まない、進まないというか活用しな

いというところについては、大手ですので企業名を公表するというような施策もぜひお願いしたいと思っているところです。

それと、テレワークも非常に増えてきているのですが、なんかいつでもどこでも働けるという中で、労働時間管理が甘くなっているようなところを感じるところであります。ぜひこの辺りも、コロナでテレワークが広がっているのはとてもいいことなのですが、一方で、中小も含めて時間管理が曖昧になっているところになっているように思いますので、よろしくお願ひしたいです。

野川会長 はい。御要望かと思いますが、よろしいでしょうか。

斉藤委員 はい。

野川会長 はい、よろしくお願ひいたします。

ほかにこの最初のところではよろしいでしょうか。

それでは、時間もありますので、次の雇用環境・均等担当部門担当分についての、この箇所についての御説明に関して御質問等ございましたら。

長江委員、お願ひします。

長江委員 御説明ありがとうございました。私から4ページ目ですかね、女性の活躍等の推進というところの周知徹底を図るということを書かれていたのですが、そこで1つ思ったところが、そもそもなぜかというところを説明されると思うのですが、ちょっと強調して書かれたほうがいいんじゃないのかなということです。女性が雇われるということの意義というのをしっかり書いておくと、人は読んだときに説得力が増すと思います。そういったことを工夫されているのかというのが質問の1点目です。

もう1つが、ちょっと進行方針と異なってしまっただけなんですけれども、実はこの女性の話というのは、職業安定のほうのマザーズハローワークみたいなお話が絡んでくるお話になってくるのですね。コロナがもたらす影響において、私が最も懸念しているのは、所得格差がずっと固定化していくという可能性が高いということです。従って、女性の活躍、それから母親支援というところに力を入れていただきたいと考えているのですね。そういった意味で、職業安定関係の部門間での連携というのを取れているかどうかというのを質問させていただきます。これは意見です。よろし

くお願いいたします。

野川会長 ありがとうございます。ただいま2点ございましたが、お答えをお願いしたいと思います。

雇用環境・均等部長 ありがとうございます。女性活躍のそもそもの意義、これは大変重要なことで、ただ法律ができてからやりなさいと言っても、なかなか着手する動機にはつながらないというのを承知しております。なので、説明会などでは、今の少子化が進んでいるとか、高齢化が進んでなかなか生産性の人口が減っているとか、そういった背景も含めて説明しているのですが、今回作っておりますガイドブックは、とにかく計画を少しでも簡単につくれるようにというところに少し重きを置いてしまったかなというところがあります。

今後、これからまた人を集めての説明会などを開ける機会も増えてまいりますので、そういったところでは、女性がもっともっと活躍できる場ができるということは、女性だけにとってメリットがあるわけではなくて、これからのいろんな方が活躍できる社会づくりにマッチしているというところを強調してやっていきたいと思います。ありがとうございます。

野川会長 所管部門との連携ということですね。それは何かございますでしょうか。

雇用環境・均等部長 そうですね。連携につきましても、このえるぼしですとかぐるみんの認定を取っているような企業さんの情報をお互い交換し合ったりとか、あと働き方センターを通じてセミナーなどをやるときにも、企業さんそれぞれがぼろっと発言した内容をキャッチして結びつけていくような、それぞれ担当している部門の施策だけではなくて、助成金についてもキャリアアップ助成金などの紹介もこちらでやって、女性の、一旦子育てを終わってからまた再度働くような方の支援策などについても、お互いに説明したりというようなことをやっております。

職業安定部長 補足ですけれども、安定のほうでもこれ、マザーズハローワークのほうでは、特に子育て女性の就業しやすい求人確保というのを実はやっております。例えば残業がないとか、急にお子さんが発熱をしても柔軟に勤務ができるとか、そういった配慮がされている企業からの求人というのをマザーズハローワーク専用求人というような形でお受けをしております。

その際に、雇均部のほうから頂いていますえるぼしのリストですとかそういういったところから求人開拓を当たっていったりとか、求人票自体にこのマークが表示できますので、こういったところに安心して応募していただきたいというような求人を集めるという連携をしていきたいと思えます。

野川会長 これについてはですね、せっかくですから関連する部分については、両方から落ちちゃうというよりは、まだ両方に書いておいたほうがいいので、どこかで書いたことであるということ、実際に明記される工夫をされるとうよろしいですね。どうしても管轄が限定されているので、その中で言えることしかここには書かないということになりますね。今、長江委員おっしゃったように、そういうふうオーバーラップするような課題について、どのようにここで資料として出すかということを一いつ検討していただければというふうに思えます。

雇用環境・均等部長 ありがとうございます。

野川会長 この雇用環境・均等領域についてはよろしいでしょうか。
古川委員。

古川委員 ありがとうございます。質問として、えるぼしの認定企業のところが増えてますよというグラフが4ページのところですね、入っていたかと思えます。ただ、もともと何企業あって、どれぐらいの企業がこの認定を受けているのかというところの割合があつたほうが、具体的に頑張っている企業の形が見えるのではないかなというふうに思いましたので、きっと東京都の中ではたくさんの企業があるうちのどれぐらいが取られているのかというのをちょっと教えていただきたいと思えます。

野川会長 はい。いかがでしょうか。

雇用環境・均等部長 えるぼしに関しましては、今従業員数が301人以上の企業さんが義務と、それ以下については努力義務ということで、この義務規定、義務の企業さんが5,000社ぐらいあります。その中で一定水準女性の活躍が認められていて、申請を出してきているところが750社あるというような状況です。それと努力義務の企業さんも含めますので、ちょっと努力義務の企業さんにつきましては、本当に規模の小さいところだと二、三十人の企業さんからも出ておりますので、まだまだそういった東京都内の本社がある企業さん全て

が対象となっておりますので、もっともっと増やしていかなければいけないと思っております。

古川委員 ありがとうございます。

野川会長 ありがとうございます。

それでは、時間もありますので、進みます。

労働基準監督についてはいかがでしょうか、御質問。

高村委員、お願いします。

高村委員 お願いという形なのですけれども、私ども、建設業の中の専門工事業を扱っております、御承知のとおり働き方改革2019年4月に施行されましたが、建設業においては、その大部分で5年間の猶予措置を頂戴しております。ただ、私どもの業種ですと、ほとんど今でも作業現場で8時から17時まで働くのが定時。かつ、うちですとそのうちの多くの人間がクレーン車でうちの置き場から作業場所まで往復をしているということになっております。そういうことですので、このままですと2024年4月、2年ちょっと先にこのまま守れるのかということがちょっと危惧されて、うちの業界の中でも危惧されております。

また、作業時間を短くすればいいじゃないかということなのですが、それにはお客さんが、あるいはほかの専門工事業者の方の御理解がないとできないということがありますので、そこら辺の実態につきまして、ぜひお調べいただいて、行政のお力をお借りして、何とか2024年4月までに間に合わせられればなと思っておりますので、ひとつよろしく願いいたします。

以上です。

野川会長 はい、どうぞ。

労働基準部長 御質問ありがとうございます。建設業の労働時間は、委員御指摘のとおり、令和6年4月1日には適用猶予が切れまして、従業員規制も遵守していただくことになっておりますことでございます。ただ、委員おっしゃるとおり、各企業にそれを周知するだけでは不十分だと思っております、建設業の特殊性から発注者なりまたは重層構造もある中で、元請または一次下請の方が発注するときにもそういった配慮が必要であるというふうに

感じておりました、今、関東地方整備局とか東京都等と公共工事が中心ではあるのですが、発注者をメンバーとする協議会なんかも実施しておりますが、さらにその辺りは非常に難しい問題だと捉えておりました、来年度以降もより一層取り組んでいかなければいけないというふうに、今考えているところでございます。また、その実態について、様々な機会を通じて把握しながら対応していきたいというふうに思っておるところでございます。ありがとうございます。

野川会長 よろしくお願いたします。今の問題はあれですね、トラックとか流通関係でも同じような問題ありますね。後ろのほうにいる人がいるので、その業者だけを見ている、なかなか業者が幾ら真面目でも対応できないということがございますので、今の点、ぜひ私からもよろしくお願いたします。

労働基準部長 承知いたしました。

野川会長 ほかにいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

 それでは、職業安定部担当部について、また質問を伺います。

 脇坂委員、お願いたします。

脇坂委員 16ページですかね、16ページに医療・福祉等の雇用吸収力の高い分野というのを重点的にされていると。これは私、個人的に知らなかったものですから、若干の驚きで少し質問させていただこうと思います。この医療、介護、保育、ずらずらと警備等というのは、このコロナ禍でも仕事がずつとあると、働かなきゃいけないという、いわゆるエッセンシャルワークの人たちとかなり近いと思うのですが、だから、感染が収まっても、あるいは感染が続いても重要な分野だと思っているのですが、そのマッチングをハローワーク中心にやると。これ、1つずつ見ると、介護にしろ、看護師にしろ、なかなかハローワークきついのではないかという思いが、関係団体と、というふうに書かれているので、でもここに取り組まれるということは、本当に雇用吸収力の高いところだからいいと思うのですが、例えば単なるマッチングだけでなく、普通のハローワークが扱う公的職業訓練ね、先ほど出た、ハロートレーニングというのですかね、ハロートレーニングの中に、ここの重点施策の重点分野ですか、そういうものはあるのでしょ

うか。本当を言えばそこをやればいいんですけど、業界それぞれ違うので難しいのかもしれませんが、そういうハロートレーニングとこの重点分野というのはどうなっているかというのが具体的な質問です。

野川会長 お願いいたします。

職業安定部長 御質問ありがとうございます。ここの雇用吸収力の高い分野ということですが、ハローワークを経由して職業訓練のできる分野とそうでないところとございますが、一番この中でオーソドックスに対応しているのは介護の分野でございます。ここは介護施設の委託をして、委託訓練という形でやっております。また、警備につきましても、規模は小さいながらもございます。その他の保育は、ちょっと長期になりますが東京都のほうにございます。例えば医療とか建設というところは、その中の一部の職種、例えば医療事務であったりとか、そういった業界の中でも職種は様々ございますので、その職種に適合する科目を選んでいただいているということですね。なかなか建設で鳶だとかそういったところは、なかなか難しい分野でございますけども、他の職種で様々な対応をしているということでございます。

野川会長 ありがとうございます。

小松委員、お願いいたします。

小松委員 ありがとうございます。17ページのところにちょっと関係すると思えますが、新規学卒者、非正規雇用労働者への就職支援を下半期も取り組んでいることは、とてもいいことだと思います。しかし見落とされがちなところでいくと、当社も求人活動を行っている中で、大学を中途退学してしまう学生さんがいます。その方達というのは、就職活動をできずに大学を離れてしまう環境にあって、そうするとハローワークすら知らないと言います。そういったところの支援というか、目を向けることも必要じゃないかなと感じています。

あと、就職氷河期世代のところにありますけれど、担当者制による個別支援というのかなり重要だなと思っています。やはり企業側からするとまだまだ人材不足というのもあるとあって、片や就職を探しているという人というのがある中で、やはりマッチングというのも大事になってくると思いま

す。自分が気がつかない職種とか、自分が気がつかないけど実は向いている職種とかは、なかなか自分では気づけないものなので、マッチング支援というのも力を入れていただけたらと考えています。

野川会長 ありがとうございます。

長江委員、お願いいたします。

長江委員 コロナ不況に関わらず、一般的な不況で言えることなのですけれども、不況期に労働市場に入ると、生涯所得が好況期に入った人たちよりは低くなるという世代効果という現象が確認されています。

そういったことまでお考えになって、恐らくこの就職氷河期のこともカバーされていると思うのですけれども、そういったフィードバックを今の若者をお願いしたいという気持ちがあります。コロナ禍の状態で、懸念すべき二つ目の材料は、若年者の雇用になると思うのですね。

なので、大学との連携というのがどうなっているのかというところとそういうところのフィードバックというのもうまくやっていच्छやるのですかということをちょっとお伺いさせていただければと思っています。

野川会長 すみません。先ほどの小松委員の御意見も含めてお答えいただければと思います。

職業安定部長 御意見、御質問、ありがとうございます。

まず、小松委員の御意見でございますけれども、確かにまず中退者の関係ですね。ここについては、大卒だけではなくて実は高卒も同じような問題がございます。それで、私どもとしては、大学中退も高校中退も求職者のカテゴリーとしては一般求職者ということになりますので、時期に関わらず就職ができるということで、一般求人を御紹介していくこととなります。当然中退の年齢ですから、基本的には若者というカテゴリーに入りますので、そういった方々については、特に都内であれば3か所設置しておりますわかものハローワーク、こちらに誘導して個別支援に乗せるという形で、いわゆる学生時代の就活でなかなかうまくいっていないとか、そのものもやっていないという方もいると思いますので、そこはかなり手厚くやっていく必要があるというふうに思っていますので、そこはわかハロの個別支援のほうで就職に向けて指導していくということになると思

ます。

ただ、委員おっしゃったとおり、ハローワークを知らないということもありますので、私どもで今やっているのは、辞める前に我々の存在を知ってもらいたいということを学校と連携をして今やっております。なので、大学でしたらキャリアセンターを通じて、卒業年次の方だけじゃなくて、もっと若い方にも新卒ハローワークがあるんだよとか、あるいは会社を辞めた場合にはハローワークという機関があるんだよということを知っていただくためのポスター掲示ですとか、そういったこともやっていただいていますし、ガイダンスの中でも我々のスタッフが出張して説明をさせていただいております。

また、高校につきましても、各学校の進路担当教諭と会議体を持っておりますので、その中で学校の先生に中退をするという情報が入ったら、その前にこういうハローワークがあるんだよということやサービスメニューはこういうものがあるよということをお伝えさせていただきたいということをお願いをしているというところでございます。

また、就職氷河期につきましては、やはり非正規の期間が長かった方、あるいは無業の状態が長かった方もいらっしゃると思いますし、就活そのものをアルバイトと就活はやはり正社員就活は違うところもありますので、そういったノウハウのないという方も多くいます。したがって、そういった方々につきましては、ミドル世代チャレンジコーナーのところでの個別支援ということになりますけれども、その中では、先ほど長江委員がおっしゃいましたような所得の関係ですとか、そういった生活設計面の御相談というのもその中に織り交ぜて相談をしているところでございます。

さらに、フィードバックを若年者にもということでございますけれども、これはかなり前からセミナーの中とかでは申し上げてはいますが、非正規のまま行くところとか、あるいは正社員になればこういうふうになるという部分、将来設計に関するようなモデルと申しますか、そういったものについても、セミナーの中で我々が分かりやすく説明をするようにしています。こういうところが現状でございます。

野川会長

ありがとうございます。

もう時間もありませんが、ちょっと整理させてください。最後の需給調整事業部と労働保険徴収部、この2つについて何か御質問があれば、まずお伺いいたしますが、いかがでしょうか。どちらの担当領域でも結構ですけど。先ほどの御説明について。よろしいでしょうか。

はい。それでしたら、一応6つの担当領域についての御説明に関する御質問は、ここで区切りとして、もう時間はございませんが、最後に全体的に何かございましたら。よろしいでしょうか。時間もちょうどになりました。

私から1点だけお願いしたいのですが、これ、お願いだけです。

今、大学では、全国の大学に普遍的な問題として大学2年生問題というのがございます。それは、今年入った新生は、もう受験のときからこういう状況だということは覚悟の上で入ってきておりますし、来年度になれば変わるという希望もありますが、今の大学2年生は、昨年2月が受検で、まさかこんなことになるとは夢にも思わずに4月に入ってみたら3か月にわたって大学には行けませんでした。どの大学もシャットアウトしました。その後も今に至るまでまともなキャンパスライフを送れておりません。

こういう学生がもう来年度になりますと就活の時期になっていくのですね。そして2024年の4月に就職いたします。ぜひ、これ、業者の方にも組合の方にもお考えいただきたい。このような異常な学生時代を送って世の中に出ていかなければならない、この今の大学2年生に特化した政策というのは私、非常に必要だと思いますので、ぜひそれを御検討いただきたいというふうに思います。

今、どこの大学もカウンセリング室が満員です。メンタルをやられています、特に大学2年生ですね。そういう状況で丸々2年を過ごさざるを得ない。地方から出てきて東京の大学に入りました。たいへんな状況です。じゃあ帰ろうか。ところが田舎からは東京からなんか帰ってくるなど言われます。そこでじゃあ同じような境遇で励まし合おう、そうすると集まっちゃ駄目だと言われます。そういう状況で、これ、私は見えても深刻な問題だと思いますので、ぜひお願いをしたいというふうに思います。

はい、どうぞ、すみません。

職業安定部長 せっかくお話しいただきましたので、大学2年生問題ですね。確かに入学当初からもうコロナの真ただ中という状況だったと思います。まともな学生生活が送れなかったというような声も聞きます。8月ぐらいの新聞報道か何かにあったと思いますが、大学の生協連が7月に調査したときに、友達とつながっていないという回答は2年生に多かったと、今の2年生でそういうようなことも聞いております。また人間関係を築けていないという学生も多いというふうに聞いています。

そういった中で、我々、職業安定行政の立場から言えば、やはり就職支援というところになりますので、学生生活そのものについては文科省さんと大学さんでやっていただかなきゃいけない部分もありますが、我々、就職支援という部分では、例えば新卒応援ハローワーク。ここは通常ですと原則卒業年次の方と既卒者の方に利用をしていただく施設なのですけれども、例えばやはり今の2年生の方は、少し学業に支障のない範囲で、やはり就活を少し早めにいろいろ情報集め、セミナーに参加するだとか、そういったことも必要なのではないかなというふうに思っております。人とのつながりという部分をやはりそういうところでも少し持っていたいただいたほうが、よりよろしいのだろうというふうに思っております。

そういった部分では、今の2年生の方々が少しでも早めにそういった施設を、登録するかどうかというのは別ですけれども、サービスを利用できるような形にできればなというふうに思っております。そこはちょっと厚生労働本省のほうがその部分を握っていますので、私どものほうからも少しお話を差し上げて、何かできないかということ相談していきたいと思っております。

野川会長 ありがとうございます。2024年の4月に就職する学生たちが明るい顔で就職し、企業もいい人材が採れたというように思えるような状況になっていくことを期待しております。

はい。どうもすみませんでした。少し時間が過ぎましたが、以上をもちまして第11期第1回東京地方労働審議会を終了させていただきます。御協力ありがとうございました。

それでは、進行を事務にお返しいたします。

企画課長

野川会長、どうもありがとうございました。

それでは、事務局からお知らせでございます。次回審議会でございますが、3月11日金曜日を予定しておりますが、正式には改めまして御案内のほうを差し上げたいと思いますので、どうかよろしくお願いを申し上げます。

最後に、委員の皆様、本日は本当に長い時間、大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして散会とさせていただきます。本日はどうもありがとうございました。