

令和2年度第2回和歌山地方労働審議会

議事録

和歌山労働局

令和2年度第2回和歌山地方労働審議会

1 日時

令和3年3月3日（水） 14時00分～16時00分

2 場所

ホテル アバローム紀の国3階 「孔雀の間」

3 出席者

【出席者】

公益代表：森口委員、月山委員、岡田委員、熊谷委員、服部委員

労働者代表：池田委員、裏野委員、北道委員、高信委員、湯川委員

使用者代表：池田委員、内野委員、岡委員、岡田委員、児玉委員

【事務局】

局長、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長他

4 議題

(1) 令和2年度における行政運営の取り組み結果について

(2) 令和3年度和歌山労働局行政運営方針（案）について

(3) その他

令和2年度第2回和歌山地方労働審議会

令和3年3月3日

○事務局 大変お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまから令和2年度第2回和歌山地方労働審議会を開催させていただきます。

本日の進行を務めさせていただきます和歌山労働局雇用環境・均等室の福田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日、児玉委員から少し遅れるという御連絡をいただいておりますので、開催させていただきます。

まず、資料の確認をお願いします。お手元に資料1、2ということで、これは事前に郵送で送付させていただいているものです。資料1が令和2年度における行政運営の概況、資料2が令和3年度和歌山労働局行政運営方針（案）でございます。

机上に配布させていただいておりますが、資料1につきましては6ページのデータを最新のものに更新、28ページには、感染拡大防止対策相談コーナーを追記しております。本日は机上配布の資料1を御使用いただきますよう、よろしくお願いいたします。

資料2について、こちらも一部データを最新のものに更新をしておりますので、机上配布のものを御使用いただきますよう、よろしくお願いいたします。

その他の資料として、カラー刷りの右側にインデックスを貼り付けたのがあると思います。1-1から3-14までの資料で、机上配付の2-5「労働災害の発生状況」が最新のものになりますので、後ほど差し替えをよろしくお願いいたします。

それ以外の資料といたしまして、机上配付させていただいております、まず参考1として和歌山地方労働審議会の委員名簿になります。参考2としまして和歌山地方労働審議会の事務局の名簿となっております。参考3として本日の座席表になります。参考4として地方労働審議会令になります。最後、参考5として和歌山地方労働審議会運営規程、以上の5点となっております。

こちら以外に、カラー刷りのリーフレット3点を配付させていただいております。タイトルとしましては、「新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置を延長します」、「緊急事態宣言等対応特例について」及び「新型コロナウイルス感染症対応給付の支援金、給付金」の3点でございます。

以上資料について、不足がございましたら挙手にてお知らせいただきますよう、よろしくお願いいたします。大丈夫でしょうか。

続きまして、定足報告でございますけれども、本日御出席の委員は、公益代表議員4名、労働者代表議員5名、使用者代表委員5名、計14名の委員の皆様のお出席となっております。委員総数18名のうち、3分の2以上の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本日の会議の開催及び議決ともに、有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

続きまして、議事録の公開について御説明させていただきます。和歌山地方労働審議会における会議議事録、資料につきましては、和歌山地方労働審議会運営規程第6条第2項において、原則として公開するとなされておりますので、本日の議事録につきましては、発言者名を明記して作成、公開となりますことを、御承知願います。

なお、議事録を作成する関係から、御発言につきましては、事務局からマイクをお渡しいたしますので、マイクの使用をお願いいたします。

次に、本日御出席の委員の方々を御紹介申し上げるところでございますが、時間の都合もございますのでお手元の和歌山地方労働審議会出席者名簿を御覧いただき、紹介に代えさせていただきます。また、事務局職員につきましても、新型コロナウイルスの感染拡大防止の点から、事務局の参加人数を制限しておりますが、お手元の事務局名簿と座席表により、紹介に代えさせていただきます。

それでは、開催に当たり事務局を代表しまして、和歌山労働局長池田から御挨拶を申し上げます。局長よろしくをお願いいたします。

○池田局長　　和歌山労働局長の池田でございます。令和2年度第2回和歌山地方労働審議会の開催に当たりまして、一言御挨拶を申し上げたいと思います。

委員各位におかれましては、本日は年度末の大変お忙しい中、御出席賜りまして、厚く御礼申し上げます。また、日頃より和歌山労働行政の推進に様々な御協力を賜っておりますことに、心より御礼申し上げます。

さて、和歌山県の雇用情勢でございますけれども、昨日、1月の有効求人倍率につきまして発表いたしました。季節調整値で1.00倍となりました。しかしながら、新規の求人数、新規の求職申込み件数も、共に前月を下回っているという状況でございます。1月は新規求職申込み件数が新型コロナウイルス感染拡大の影響を受けて、大きく落ち込んだことから、1倍台となったと考えておまして、依然として雇用情勢は厳しいと考えて

いるところでございます。

この新型コロナウイルス感染症の影響はまだまだ続くと考えられることから、私ども労働局といたしましては、引き続き、事業の継続ですとか、雇用の維持に懸命に取り組んでおられる企業や不安を抱える労働者の方々に対する支援を的確に実施していくことが重要であると考えております。

また、以前からの課題といたしまして、少子高齢化による生産年齢で人口の減少ということもございまして、和歌山では都市部への人口流出も加わり、将来の労働力人口が減少し、労働力が不足するということが懸念されるところでございます。コロナ禍におきましても、引き続き労働力の確保や生産性向上に向けた支援に取り組んでいく必要があります。

さらに、コロナ禍により、新たに提唱されました新しい日常、新しい生活様式にも対応しながら、どのような働き方であっても安心して働くことができ、その能力を発揮して、いきいきと活躍できる労働環境を整備していくことが重要な課題であるところでございます。

このような課題に対応するため、令和3年度におきましては、「ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保」と、「ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備」を重点施策として取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

本日の審議会では、この後、担当部室長から、本年度の取組概況と来年度の重点施策等について、御説明申し上げたいと思っております。

令和3年度の和歌山労働局の行政運営につきまして、各委員から貴重な御意見や忌憚のない御指摘等を頂戴し、今後の行政運営に活かしてまいりたいと存じますので、本日は何とぞよろしくお願い申し上げます。

以上、簡単ではございますけれども、開会に当たりましての私の挨拶とさせていただきます。

○事務局 それでは、以降の議事進行につきまして、森口会長にお願いしたいと思います。

それでは、森口会長、よろしくお願いいたします。

○森口会長 では、以降の議事進行をさせていただきます。どうぞ、本日はよろしくお願い申し上げます。

今、局長さんからの御挨拶にもありましたように、本日の会議におきましては、今年度、大きく労働行政の実績と来年度の運営方針について、皆さん方からそれぞれのお立場からの貴重な御意見いただくことにより、実り多き会議にしたいと考えてございますので、御協力のほど、何とぞよろしくお願い申し上げます。

では、議題に入りたいと思いますが、その前に、本日の議事録の署名委員を指名させていただきます。審議会の運営規則第6条におきまして、作成した議事録には会長と会長が指名した委員2名が署名するものと規定されております。労使それぞれの代表委員として、労働者代表委員から池田委員に、使用者代表委員から児玉委員にお願いしたいと思いますが、よろしゅうございますか。

(異議なし)

○森口会長 それでは、両委員にお願いいたします。

では、議題に入ります。本日の議題は、1としまして、令和2年度和歌山労働局行政運営方針の取組結果についてと。それと2ということで、令和3年度和歌山労働局行政運営方針(案)についてということでございます。

これらを分けて議論いたしますと、時間的に非常に厳しくなります。各委員からの御意見、あるいは御発言の時間を十分に確保するため、この議題1、2は併せて議論を進めていただきたいと思います。

各委員には、事前に資料配付されておりますので、事務局からはできるだけ簡潔な説明をお願いしたいと思います。

なお、事務局の説明及び委員の質疑は着席のままをお願いします。

それでは、まず事務局から御説明をお願いしたいと思います。

○事務局 和歌山労働局総務部長の齋藤でございます。

令和2年度の行政運営におきましては、年間を通して新型コロナウイルス感染症の様々な影響を受け、新たな行政課題に労働局、労働基準監督署、ハローワーク一体となって、これに対処してまいりました。令和3年度においてもコロナ禍の対応を外せない重要なものになると考えております。令和3年度の行政運営方針では、ウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会(ウィズコロナ時代)に対応した労働環境の整備等の2つを重点項目として掲げ、和歌山の労働行政を推進してまいりたいと考えております。

それでは、資料説明をさせていただきますが、説明時間の短縮を図るため、担当ごとに

担当箇所をまとめて説明させていただきます。このため、資料ページが前後する場合がありますことをあらかじめ御了承ください。

最初に職業安定部から御説明申し上げます。

○新平職業安定部長 職業安定部長の新平でございます。今日はどうぞよろしくお願
いいたします。

それでは、私から資料2の行政運営方針を中心に御説明させていただければと思います。令和2年度の実施状況につきましては、口頭でも補足しながら御説明いたしますけれども、詳しくは恐縮ですけれども、資料1を後ほど御覧いただければと思います。

それでは、資料2を1枚おめくりいただきますと、目次のところがあるかと思
います。こちら御覧いただければと思いますが、行政運営方針は第1のところ
で、労働行政を取り巻く情勢と課題について、それから第2のところ
で、労働局の重点施策という構成になってございます。

職業安定部からは、まず雇用情勢、それから職業安定行政の重点となります
第2のウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会の確保を中心に御説明したいと思
います。

それでは、最初に雇用情勢について、御説明を申し上げます。行政運営
方針の2ページをお開きいただければと思いますが、併せて恐縮ながら、
グラフがございまして、インデックスがついている参考資料の中の職業
安定部の3-1というものも見ながらお聞きいただければ幸いです。

それでは、3-1の表紙のところですが、和歌山県の有効求人倍率等の推移
ということで、グラフをお示ししてございます。まず、棒グラフの左側、
黄緑色の棒のところは有効求人数になりますけれども、こちら御覧
いただきますと、1回目の緊急事態宣言が出された頃に落ち込んで
いったというのが分かるかと思っておりますけれども、5月を底に
落ちていったという状況でございます。5月を底に回復傾向には
ございますけれども、今現在、まだ令和元年度の水準までは
なかなか戻っていないという厳しい状況でございます。

それから、右側のピンク色の棒グラフを見ていただければ
と思いますが、これは求職者数になりまして、こちらは緊急
事態宣言、1回目の宣言が明けた後、5月からは増加傾向
にあるという状態でございます。その結果が赤色の折れ線
グラフが有効求人倍率として表れておりますけれども、
令和2年は総じて減少傾向にございました。特に8月から5
カ月連続で、有効求人倍率1倍を切っているという状況
でございます。1倍を下回るというの

は平成27年以来となっております。

先ほど局長からも申し上げたとおりですけれども、1月の有効求人倍率を昨日発表いたしました。これは6カ月ぶりに1.00倍と1倍になりました。ただ、求人数は回復しきっていないという状況でございますので、依然として、感染症の影響に注意が必要というふうに考えております。

それでは、行政運営方針、2ページに戻っていただきまして、2ページの2のところは雇用機会の確保等に関する現状と課題でございます。今御説明したような厳しい雇用情勢を背景といたしまして、雇用機会の確保が課題として挙げられているところですが、時間の都合上、後ほどの重点施策と併せて御説明したいと思います。

それでは、ページ進んでいただきまして、6ページをお開きください。

こちらからは重点施策ということで、第2のところになりますけれども、その中で雇用機会の確保策に関する重点施策を御説明させていただきます。

2のウィズ・ポストコロナ時代の雇用機会確保のまず(1)と次のページ、7ページ、8ページの(2)と(3)のところでございますけれども、こちらには全体的な方針を書かせていただいております。

総括させていただきますと、令和3年度には雇用維持に対する支援を引き続き継続するとともに、一人一人の能力を最大限に引き出しながら、働きがいを持って活躍をしていただけるように、就職支援を強めていくというような内容になってございます。

まず(1)は雇用の維持・継続に向けた支援でございます。厳しい経営状況の中で、雇用調整助成金を御活用いただくことで、これまで各企業の皆様には雇用の維持に御協力をいただいていたところがございますけれども、県内におきまして、現時点で1万8,000件、延べになりますけれども、申請がございました。

今、雇用調整助成金は特例が進められているところですが、この特例は4月末まで現行の制度のままで維持されるということになっております。本日は別で追加資料としてお配りさせていただきました中に、雇用調整助成金の特例措置と、労働者から申請できる休業支援金について、現段階の新しい情報を配布させていただきましたので、こちらも後ほど御覧いただければと思います。

これに加えまして、行政運営方針の(1)の2段落目ですけれども、雇用維持の促進のために在籍型出向を活用していただくということも進めてまいりたいというふうに考えております。

それから、次のページお進みいただきまして、7ページの(2)でございます。

こちら、ハローワークシステム刷新を踏まえた職業紹介業務の充実・強化とさせていただいております。求職者の増加を背景といたしまして、ハローワークで行っている紹介業務を令和2年度充実・強化してまいりました。これをさらに3年度も続けて強化をしてまいりたいと思っております。

特に(2)の中の2段落目にありますけれども、インターネット、ウェブを活用しましたサービスの提供というのが、このウィズ・ポストコロナ時代に求められてくるというふうに考えているところでございます。ハローワークインターネットサービスをウェブ上で開設しておりまして、このサイトを見ていただきますと、全国のハローワークに出されている求人情報を検索できるという内容になってございます。このサイトにはマイページというような仕組みもございまして、それを活用していただくとより便利に使っていただくものになってございますので、これらの活用を令和3年度も引き続き進めてまいりたいというふうに考えております。

一方で、3段落目のところでございますけれども、来所による支援が必要な方というのは依然としていらっしゃるというふうに考えておりますので、そういう方につきましては、積極的にハローワークの相談窓口に誘導いたしまして、インターネットと対面でのサービスと、メリハリをつけながら、個々の利用者に合ったサービスを提供してまいりたいというふうに考えております。

それと、「また」のところでございますけれども、今求人が減少する中で、求人数の確保が急務となってございますので、ハローワークにおきまして、あらゆる機会を捉えながら、求人確保を行ってまいりたいと考えております。また、求人をいただいた後には、それが充足できるようにサービスも行っていきたいというふうに考えております。

次に(3)業種・地域・職種を超えた再就職等の促進でございます。こちらアからオで、それぞれ施策を書かせていただいております。令和3年度に重点的に行うというふうに進めていきたいと思っております。

まず、アのところでございますけれども、新たな分野にチャレンジされる方への支援といたしまして、職業訓練の充実を進めてまいりたいというふうに考えております。中身の充実ももちろんでございますけれども、ハローワークでの情報提供であるとか受講あつせんということに一層取り組んでまいりたいというふうに思っております。

職業訓練の公的職業訓練につきましては、愛称を「ハロートレーニング」としておりま

して、キャッチフレーズも「急がば学べ」としまして、周知を図っているところでございます。

後で御覧いただければと思いますけれども、資料1の中で令和2年度の活動を写真も入れながら報告させていただいておりますが、令和2年11月にはハロートレーニングのアンバサダーとして任命されておりますAKB48チーム8の永野芹佳さんにも訓練を体験してもらって、メディアで発信していただくというような取組もさせていただきました。

今、コロナ禍におきまして、一人一人の再就職支援というのが重要になってまいりますので、引き続き令和3年度のハロートレーニングの周知・広報ということに努めてまいりたいというふうに考えております。

8ページ目にお進みいただきまして、エのところですが、新規施策となりますが、感染症の影響で離職した方につきまして、トライアル雇用助成金で助成をするという制度になってございます。

オが県内の自治体との連携でございますけれども、連携を深めながら、移住・定住希望者への就職支援を進めていきたいと思っております。

1点、行政運営方針には書いておりませんが、情報共有をさせていただければと思っております。現在紀の川市と雇用対策協定を締結することに向けて、協議を重ねているところでございまして、人材確保施策などについて、より強化を進めてまいりたいというふうに思っております。

今御説明しました(3)までの全体的な方針に加えまして、(4)から求職者の属性に応じた支援を進めてまいりたいと思っております。

まず、(4)若者に対する就職支援、非正規雇用労働者の再就職支援でございます。まず、高校生の新規学卒者の状況でございますけれども、令和2年度は12月末現在の内定率は87.4%となっております。令和元年度の同時期よりも2%ほど下がっているという状況です。令和2年度はいつもよりも選考開始時期が1カ月遅れておりましたので、なかなか同時期の単純比較というのが難しいのですけれども、引き続き3月末に100%になるべく近づくような支援を行ってまいりたいと思っております。

今申し上げたデータにつきましては、資料の1の23ページにグラフを載せておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

その学卒者の支援でございますけれども、行政運営方針の8ページのアにございますように、第二の就職氷河期世代をつくらないということで、令和3年度も引き続き強化して

進めてまいりたいと考えております。卒業年次の高校生や大学生と、それに加えて既卒3年以内の既卒者につきましても支援に力を入れてやっていきたいというふうに考えております。

また、若者に加えて、9ページにお進みいただければと思いますけれども、非正規雇用労働者につきましては、特にコロナ禍の中で影響を受けているというふうに言われておりますが、ウヤエに書かせていただいておりますけれども、担当者制であるとか窓口での支援ということで、強化して再就職支援ということで努めてまいりたいというふうに考えております。

次のオのところですが、職場情報・職業情報・職業能力の見える化の推進ということで努めてまいりたいと考えております。

ここで「しょくばらぼ」と「日本版O-NET」というものを御紹介しております。こちらは両方とも厚生労働省が運用しているサイトでございますけれども、まず「しょくばらぼ」は企業が取得された「くるみん」とか「ユースエール」の情報であったり、あるいは有給休暇取得率であったり、そういうような職場情報を一気に検索、比較できるサイトになってございます。

それから、もう一つの「日本版O-NET」でございますけれども、こちらは職業に必要なスキル、知識などが見える化しているサイトでございます。

両方ともハローワークの求人票とも連動しているサイトとなっておりますので、どなたでも御活用いただけますので、もしよければ「しょくばらぼ」などの単語で御検索いただければ幸いです。安定部からの参考資料の3-13、14にもリーフレットをおつけしておりますので、またよろしければ御覧いただければと思います。

オの2段落目でございますけれども、中途採用の促進という項目を置かせていただいております。この4月から法改正がございまして、労働者数が301人以上の企業におきましては、中途採用比率の公表が義務化されるところでございます。詳しくは雇用調整助成金のリーフレットを追加させていただいておりますけれども、その一番最後のページにおつけさせていただきましたので、また御参考にしていただければと思っております。

次の(5)でございますけれども、就職氷河期世代の活躍支援でございます。就職氷河期世代への支援につきましては、コロナ禍においても遅らせることのできない重要な施策として位置づけてございます。

令和2年度は就職氷河期世代のうちで866人を正規雇用に結びつけるという目標に取

り組んでまいりましたけれども、11月末現在で486人が達成となっております。

ハローワークに専門の窓口として、正社員チャレンジコーナーを置いておりますけれども、そちらでの支援に加えまして、官民協働で「就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を設けさせていただいておりますので、そちらでまた御意見を伺いながら支援を強めてまいりたいというふうに考えております。

次のページにお進みいただきまして、10ページ（6）でございます。

女性の活躍推進でございますけれども、アは後ほど説明があるかと思っておりますので、さらにお進みいただいて、11ページのイを御覧いただければと思います。

仕事と家庭の両立支援の推進というところでございますけれども、新型コロナウイルス感染症の影響につきましては、先ほども少し申し上げたとおり、女性や非正規雇用労働者への影響が強いというふうに言われているところでございまして、前回も女性の就職先が正社員かどうかというような御質問をいただいたというふうに思っております。先ほど説明いたしました非正規雇用労働者の就職支援に加えまして、労働局といたしましては、子育て中の女性、離職した女性等の再就職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。

ハローワークにマザーズコーナーを設置しておりますけれども、こちらでは担当者制によりまして、子育てと両立しやすい仕事の御紹介であったり、子育て支援に関する情報を提供していたり、あるいは面接などの再就職に役立つセミナーを実施したりさせていただいております。

それから、前回の御指摘の中で、潜在的に就業を希望する方への周知ということで御意見をいただいているかと思っております。その次の（イ）のところでございますけれども、そちらにございますように、ハローワークで女性向けの就職支援につきましては、県とも連携しながら進めさせていただいているところでございます。県のイベントの中でハローワークコーナーを設けさせていただくというようなこともしてございまして、令和3年度も機会を見つけながら、周知してまいりたいというふうに考えております。

次の（7）高齢者の支援でございますけれども、こちらにもイに書かせていただいておりますように、法改正がございまして、4月から70歳までの就業確保というのが企業の努力義務になってございます。詳しくは参考資料3-5に示しておりますので、御覧いただければというふうに思いますが、高齢者の就業促進、それから生涯現役社会の実現を進めてまいりたいと考えております。

12ページにお進みいただきまして、(8)障害者の就労促進でございます。障害者の法定雇用率につきましては、今月の3月1日より引上げになってございます。こちら資料としまして、インデックスの3-3でお示ししておりますので、また御参照いただければと思います。

令和2年6月現在の雇用状況につきまして、詳しいデータとしましては、資料の1におつけしてございますけれども、障害者実雇用率は県内で2.53%と全国2.13%を上回っているという状況でございます。依然として障害者雇用が0人の企業であるとか、あるいは雇用率の引上げに伴って未達成となる事業所がございますので、そちらを重点的にしながら、引き続き雇用促進に努めてまいりたいというふうに考えております。

次、(9)外国人材の受入れということで、こちら関係機関と協力しながら進めてまいりたいというふうに考えております。

おめくりいただきまして、13ページでございますけれども、まず(10)生活保護受給者等の就労促進というところで、地方自治体の福祉部門との協働に基づきまして、引き続き連携を密にしながら進めてまいりたいというふうに考えています。

最後、(11)ですけれども、医療、介護、福祉、保育分野等への就職支援といたしまして、雇用情勢の悪化していく中でも人手不足分野などの雇用吸収力の高い分野での人材確保支援を進めてまいりたいというふうに考えてございます。

職業安定行政の状況と令和3年度の重点施策につきましては、以上でございます。

○片野労働基準部長 続きまして、労働基準部施策について説明を申し上げます。労働基準部長の片野でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

私からも労働基準行政に係る来年度の施策につきまして、今お手元で御覧いただいております資料2の行政運営方針(案)を中心に、資料も見ながら御説明をさせていただきます。

まず、現状と課題について、ページを戻っていただきますが、4ページを御確認ください。

労働条件等に関する現状と課題。分析の前提となっております統計時期については、最新のものを使っているのですが、一部コロナ禍以前のものというものも含んでおります。原時点での感覚にちょっとそぐわない数字も見られるかと思いますが、初めに御了解ください。

(1)の労働時間の現状についてです。年間総実労働時間、所定外労働時間ともに和歌

山は減少傾向にありまして、かつ全国平均を下回るという状況でございます。

一方で年次有給休暇の取得率は全国平均に比べると、マイナス21.7%とちょっと著しい下回りと言わざるを得ない数字になっております。ここに対するてこ入れというものを引き続き行っていく必要があるかというふうに考えております。

(2)の賃金の現状について。現金給与総額は全国平均よりも年ベースで言うと、マイナス56万円と、少々大きめの下回りを見せております。その格差も平成27年度以降の数字を見てまいりますと、年々拡大をしているという状況にあります。特に中小企業を中心に賃金引上げに向けた支援策の周知といったものを今後も行っていく必要があると考えております。

(3)番の申告・相談の現状と課題。特に申告についてでございますけれども、令和2年の件数は令和元年に比べて微増にとどまっており、その内容も例年どおりですが、大体8割ぐらいが賃金不払いに関するものになっております。

ただ、資料1の3ページを見ていただきますと、右に申告受理件数の推移というグラフがございますけれども、休業手当に関する相談が令和元年の4件から令和2年24件と非常に大きく増えておりまして、ここはコロナ禍の影響というものがはっきりと見られているのではないかとこのように考えております。

引き続き、この休業手当も含めた法違反に対する申告には適切に対応していく必要があると考えております。

資料2の運営方針の案に戻りまして、1ページおめくりをいただきます。

労働災害、また労災補償の現状についてでございます。まず、労働災害の状況ですが、速報で、和歌山では死傷災害について0.3%の減、死亡者については1名増という結果となっております。平成30年度から5カ年計画の第13次労働災害防止計画、実施されており、そこに掲げている目標については達成がなかなか難しい状況にあるのかなというふうに考えておりますが、引き続き、より一層の災害減少に向けまして、災害の状況を分析しつつ、最終的には労災撲滅に向けた取組を進めていく必要があると考えております。

また、労災補償の状況は、新規受給者、脳・心臓疾患、精神事案、いわゆる過労死等事案、石綿事案の件数に関して顕著な変化というのは見られませんが、その数字の水準としては依然として高い水準であるというふうに考えております。これらに適切かつ効率的に、かつ迅速に対応していく必要があると考えております。

こうした状況の中、今年度は新型コロナウイルス感染症が発生しており、リモートワー

ク等の新しい働き方の普及でありますとか、職場クラスターの発生といった様々な諸問題が起こる中で、来年度、いかにしてウィズコロナという新しい日常の下での確に労働基準行政を展開するかという課題があると考えております。

かかる状況、あるいは前回の審議会での御指摘といったものを踏まえつつ、来年度重点的に実施する事項を検討して、行政運営方針の項目としてまとめたところです。13ページをご覧ください。

ウィズコロナ時代に対応した労働環境の整備等の項目になります。順次説明をまいります。まず、推進すべきは（１）のアの、職場における新型コロナウイルス感染症防止対策について。

一般的な職場ですと、医療機関のような高いレベルの感染防止を図るということは、なかなか難しいのではないかと考えておりますが、いわゆる三密回避といったようなリスクを下げる措置を講ずることは一定程度可能であると考えております。したがって、感染防止のチェックリストというものを作成し、各職場で行動のチェックリストに基づく取組を進めていただけるように、その周知と意識啓発というものを図ってまいりたいというふうに考えております。

また、次のページのウになりますけれども、職場での新型コロナウイルス感染が実際に発生した場合には、業務上の労働災害に認められるケースがあります。これは、ひとつづりの労働基準局の資料2の7番のところに入れておりますが、業務によって新型コロナウイルスに感染した場合には労災保険給付の対象となりうるというリーフレットをお配りしているところです。こういったものを活用して、積極的な労災請求、あるいは労働災害にもカウントされますので、労働者私傷病報告の提出といったものを勧奨し、労災補償に関しても迅速な決定を行うことを考えております。

方針に戻りまして、（２）の長時間労働の是正に関することをございます。労働時間が全国平均より少ないとはいえ、いまだ過労死等により労災認定される事案も一定程度散見されておりますことから、引き続きこの対策というものは急務であるというふうに考えております。

まず、（２）のアに記載のとおりですが、監督指導を徹底するというのが第一でございます。その上でキャンペーン、あるいはシンポジウムといったものを開催しまして、社会の機運の醸成を図ってまいります。

また、（２）のイになります、重層構造の中で行われがちな下請へのしわ寄せといった

もの、あるいはトラック運転手によく見られますが、長時間の労働時間、こういったものは是正に向けて、引き続き改善に取り組んでいきたいというように考えております。

さらに（２）のウになります。働き方改革推進支援センター等の関係機関と連携し、支援をしつつ、時間外労働の上限規制の中小企業への適用、あるいは年次有給休暇の取得促進といったものにも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。

15ページに移りまして、（３）番の労働者の安全と健康の確保についてでございます。先ほど申し上げましたとおり、労働災害はなかなか減らない状況にはあるという状況であると考えておりますけれども、アに示させていただきますとおり、引き続き災害防止計画の達成に向けて、労使への重点的な指導といったものを引き続き実施をしてまいります。

同時に、昨今増加している転倒災害の防止、あるいは高齢者を念頭に置いた労働災害防止対策といったものについても、これは業種横断的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、イのとおり、ストレスチェックの実施等メンタルヘルスの問題、あるいは石綿・化学物質対策、さらには熱中症や受動喫煙防止対策といった健康面の問題についても引き続き積極的な展開を考えているところでございます。

最後に（４）の最低賃金制度の適切な運用についてでございます。令和２年度は新型コロナウイルス感染症の影響を受けた経済活動の展開といったものもあり、和歌山県の地域別最低賃金、特定最低賃金ともに１円増にとどまっているところです。

アに示しましたとおり、厳しい経済情勢に対応した検討が今後も円滑に行われるように、令和３年度も、事務局として、最低賃金審議会への的確な情報提供に努めていくということを考えております。

また、イですが、最低賃金については周知と履行確保を徹底してまいります。

さらに、次のページになりますが、厳しい経済情勢の中でも生産性の向上に取り組まれる中小企業への支援といったものについても、引き続き積極的に実施をしてまいります。

資料の４をご覧ください。業務改善助成金といったものがありまして、こういったものの中小企業における積極的な活用といったものを含めて、周知、勧奨を図っていききたいと考えております。

以上、労働基準行政分野では引き続き新型コロナウイルス対策も踏まえて、着実な行政の運営を図ってまいりたいというふうに考えております。

私からの説明は以上でございます。

○藤田雇用環境・均等室長 続きまして、雇用環境・均等室から御説明申し上げます。
雇用環境・均等室の藤田と申します。よろしくお願いいたします。

雇用環境・均等室に係る事項に関しましては、行政運営方針のそれぞれの1の柱、2の柱、それぞれに絡みますので、まず資料1を使いまして簡単に御説明させていただきたいと思っております。

まず、資料1の1ページ目、働き方改革につきまして、令和2年度は年間を通じてコロナ禍の影響にあったところがございますが、実施状況につきましては、12月末時点の状況になりますが、資料に記載のとおりです。

下期における新たな取組としまして、長期化するコロナ禍の感染防止に対応するため、働き方改革推進支援センターにおきまして、オンラインによるセミナーを実施しております。年度末までに20回の予定と記載しておりますが、2月末までに実施済みとなっております。また、資料に記載ございませんが、支援センターで実施しましたオンラインセミナーとは別に、雇用環境・均等室におきましても2月から3回、同一労働同一賃金に係るオンラインセミナーを実施したところですが、働き方改革の推進につきましては、来年度も引き続き働き方改革推進支援センターを設置し、現在、受託者の選定、調達を進めているところですが、来年度も支援センターを中心に県内の中小企業、小規模事業者をはじめとする企業の働き方改革の推進について、丁寧な相談対応等の支援に努めてまいります。

続きまして、11ページです。こちらは雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に関するもので、働き方改革の重要な項目の一つである同一労働同一賃金に関する内容となります。令和3年度につきましては、正社員と非正規雇用の不合理な待遇差を禁止するパートタイム雇用労働法が中小企業にも施行されますので、コロナ感染状況のいかんに関わらず、オンラインによるセミナー等も活用しまして、中小企業への周知徹底を図るとともに、働き方改革推進における取り組みとも連携した効果的な支援を実施してまいります。

続きまして16ページ、女性の活躍促進に関して、12月現在の状況ではありますが、本年度の実施状況については資料に記載のとおりです。令和2年6月に改正女性活躍推進法が施行され、101人以上の企業に関しましては、令和4年度から、再来年度になりますが、4月1日より一般事業主行動計画の作成、届出が義務化されることとなります。義務とされる企業規模が現行の301人以上から101人以上に拡大されることとなりますので、新たに対象となる企業は令和3年度中にこれに対応していく必要があることから、

令和3年度は、これら企業へ年間を通じた計画的な周知徹底を行い、対象となる中小企業に計画策定の着手を促していく取組を進めてまいりたいと考えております。

続きまして、18ページのハラスメント対策、19ページの個別労働関係紛争について、本年の実施状況はそれぞれ記載のとおりです。ハラスメント対策に関しては、令和2年6月に施行されました改正労働施策総合推進法により、大企業には既に適応されておりますが、中小企業には再来年度の令和4年4月から、職場のパワーハラスメントの防止策が事業主に義務づけられることとなりますので、来年度は、これの周知徹底を図るとともに、中小企業には具体的な準備、対応の着手を促してまいりたいと考えております。また、その他の職場のハラスメントにつきましては、的確な相談対応を行い必要に応じて法律に基づく指導を実施するなど引き続き職場のハラスメント撲滅に取り組んでまいります。また、総合労働相談コーナーにおいて、あらゆる労働相談に的確に対応していくとともに、助言・指導及びあっせんによる早期の紛争解決を支援してまいります。

続きまして、20ページ、両立支援について、本年度の実施状況は資料に記載のとおりで、下期におきましても事業所訪問による関係法令の指導等を実施してまいりました。下期の事業所指導におきましては、前回の審議会におきまして、岡田委員からの御意見・御指摘、また岡田委員の御意見を踏まえての月山委員からの御指摘等も踏まえまして、制度の運用に関する指導を併せて実施したところです。従前より実施しております法令制度の周知、就業規則などに不備がある場合等の是正指導等に加えまして、過去の相談事例も踏まえながら、制度運用上の問題、例えば、制度が整っていても使いづらい、言い出しにくい職場環境や雰囲気があったり、あるいは直接の上司が制度の不知であったり、周囲の理解が足らずになかなか制度を使用できなかった例、また、制度の利用者となる従業員自体が良く制度を理解していない、従業員に十分な周知がされておらず、制度を利用できなかった例等を紹介し、制度が整っていても運用において生かされない場合が起こり得ること、法令に沿った制度は設けていても、実際に労働者が利用できない利用しづらいといったことがあり得ること等、職場の理解や認知向上の重要性についても、事業所訪問時の業務指導に併せ実施したところです。こちらにつきましては、来年度も引き続き、コロナ感染症の状況もありますので、事業所の反応にも留意しながらの実施になると思っておりますが、実施した範囲ではとても有効な方法だと思っておりますので、これら御指摘を踏まえての取組につきましては来年度も引き続き実施してまいりたいと考えております。

資料1について最後となりますが、23ページ以降はコロナ関係についての記載となり

ます。特別労働相談窓口をはじめとする局全体の相談件数の記載がありますが、全体的には減少傾向にはあるものの、一定減少したところで高止まりしている状況でもあると考えております。今後のコロナ感染の状況進展によっては増加に転じることもあり得ますので、こちらも引き続き、的確な相談・対応に努めてまいりたいと思います。

続きまして資料2について、こちら目次を見ていただきますと、繰り返しになって恐縮ですが、第2の2及び3に令和3年度の重点施策が記載されています。雇均室の関係では、10ページの女性の活躍促進、こちらのアの冒頭部分になりますが、ただ今ご説明申し上げました、改正女活法に関して記載されております。

次いで、第2の3、14ページに、柔軟な働き方がしやすい環境整備、労働時間の縮減等について、14ページで生産性の向上、16ページで賃金引上げに関しての生産性向上の支援、また、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保など、いわゆる働き方改革に関する記載がございます。来年度も引き続き働き方改革の推進に取り組んでいくものとしていくところです。

また、16ページから18ページにかけて記載されております総合的ハラスメント対策、男女の均等な機会及び待遇の確保、仕事と家庭の両立支援、こちらについても引き続き推進してまいります。また、これらは労働環境の改善は、働き方改革で目指しております、様々な人々が柔軟な働き方で安心して働くことができる職場環境の実現に繋がるものであり、コロナ禍により提唱されました新たな日常、これに対応していく柔軟な働き方の推進にも繋がるものであると思います。

働き方改革につきましては、当然ながら、労働基準行政、職業安定行政にも密接に関係する労働行政全体に関わる課題となりますので、引き続き、局全体でこれに取り組んでまいりたいと思います。

以上駆け足の説明で簡単でございますが、雇均室からは以上です。

○齋藤総務部長 続きまして、総務部から御説明させていただきます。

労働保険の適用促進及び適用徴収についてでございますが、まず、令和2年度における行政運営の取組結果についてでございますが、こちらは資料1の7ページになります。

労働保険制度に基づくセーフティネットの運営ということで、取組状況、真ん中ほどにありますが、ちょっと数字古くて恐縮でございますが、12月末時点の実績で加入勧奨による成立事業場が204件、進捗率が大体60%ぐらいになります。となりまして、労働

保険料の収納率が73.49%となりました。また、電子申請の利用促進については、前回の審議会で御報告させていただきましたが、1,923件という結果になりました。今年度の取組は新型コロナウイルス感染症の影響を大きく受けましたが、例年の第4四半期の実績を踏まえると、加入勧奨による成立事業場数と労働保険料の収納率の目標が共に何とか達成できる見込みでございます。

次に、令和3年度の行政運営方針（案）にいけますが、資料2の19ページの真ん中より下に記載がございます。

（3）労働保険制度の公平性の確保と（4）電子申請利用の促進等になります。今年度の取組と同様となりますが、労働保険制度の公平性の確保につきましては、引き続き関係機関や関係団体と連携しつつ、未手続事業場の一掃対策を推進するとともに、労働保険料の収納率向上に取り組んでまいりたいと考えております。

また、電子申請利用の促進等については、事業場の、事業主の行政手続コストの20%削減という政府全体の取組に沿った取組であることのほかに、新型コロナウイルス感染症拡大防止に資する取組であることから、事業主説明会での周知・広報や、関係団体を通じた利用勧奨等を行いつつ、電子申請の利用促進を図ってまいりたいと考えております。

総務部からは以上になります。

○事務局　事務局の説明は以上となります。各委員からの忌憚のない御意見等を頂戴し、来年度の行政運営の参考とさせていただきたく存じますので、よろしく願いいたします。

○森口会長　以上で事務局の説明は終わりました。ということで、続いて審議に入りたいと思います。

事前に皆様方に質問票の提出をお願いしておったところでございますが、労働者代表委員の裏野委員から質問票の御提出がありましたので、事務局からの回答をお願いしたいと思います。また、質問内容についても、他の委員は初めて聞くこととなりますので、質問内容についても併せて御説明をお願いしたいと思います。

○藤田雇用環境・均等室長　それでは、裏野委員から頂戴いたしました質問に関しまして、全体で3つの質問をいただいております。

最初の質問項目1につきまして、総括的な話になりますので、雇用環境・均等室から回答させていただきたいと思っております。

頂戴しました質問項目につきましては、運送業や医療従事者に対して、コロナによる誹謗中傷、あるいはいわれなき職業差別を受ける事例があること。また、コロナに感染した場合、取引契約を停止するというようなことを暗に言われるような事例もあること。和歌山県では新型コロナ誹謗中傷対策条例が12月で施行されておるところ、労働局とは管轄が違うかとは思われますが、理不尽な職業差別とならないよう機会を捉えて広告してください、という御意見をいただいております。

質問の背景としましては、現場トラックのドライバーからはコロナを運んでくるな、宅配ドライバーからは消毒剤を噴霧される、寄るな、感染するといった心ない言葉を浴びせられる事例が報告されているようです。これら各企業では感染防止対策を取っており、顧客に接触せざるを得ないエッセンシャルワーカーであることを理解してもらいたい、という御意見も併せていただいております。

こちらに関しまして、労働局の所管事項から外れる部分もありますが、労働局におきましても、御指摘にあるようなコロナを理由とするいわれのない差別、これは許されないものであると認識しております。県の条例につきましても、県からの要請等あれば、周知・広報等に協力は惜しまない所存です。厚生労働のホームページの「新型コロナウイルス感染症に関連した不当な偏見・差別にお困りの方へ」というページにおいて、法務省の人権擁護相談窓口等を紹介しておりますが、労働局でもこのような事例を把握した場合におきましては関係機関の相談窓口を案内する等の対応をしていきたいと考えております。

併せて、職場での差別行為につきましては、いじめや嫌がらせにつながる事案等を含めまして、総合労働相談コーナー等で的確な対応をしていきたいと考えております。

1問目に関しては以上でございます。

○片野労働基準部長 あと2つ御質問をいただいております。

1つ目は三六協定に関するものですが、御質問内容としましては、労働者の過半数を占めており、民主的な方法で選出された者が労働者代表であるか否かのチェックについて、現地立入監査などでその条件をチェックできるように取組の強化をお願いいただいているものになっております。

三六協定の様式変更は4月に行われます。これは印鑑省略の流れを受けてのものでござ

いますけれども、労働者代表が適切に選出されているか、このチェックを強化すべきではないかというふうに理解をしております。

この点については、三六協定の当事者の適格性も含む適切な労使協定の締結、これは三六協定に限った話ではありませんが、こういった協定の締結等々に関しましては、これまでの監督署の受付時だけでなく、監督指導時の確認といったものをつくることができたところではあります。

今回の様式変更を受けて、引き続きその取組の徹底というものを図ることはもちろんですけれども、事業主に対する説明会や集団資料等を通じた通知についても、これは併せて図ってまいりたいというふうに考えております。

もう一つの質問は、内容を申し上げますと、コロナの影響によりリモートワーク、在宅勤務を余儀なくされた労働者も多く、時間や場所に捉われない働き方が新たな働き方になりつつある。現状ではそれぞれの労使間でルールづくりを行っているところではあるが、労災の取扱い、労働時間外など一定水準の法的な労働者保護の担保が必要であると考えている。この点について、現状の取組、考え方の教示をご要望いただいているものでございます。

コロナの影響によりまして、テレワーク等時間や場所に捉われない新しい働き方というのは全国各地で進んでいるところです。これに伴って、労災の取扱い、また労働時間管理といった労働者保護の担保が必要ではないか、という御指摘と理解をしております。

この点は適切な労働管理が行われるのは、当然のことではありますが、感染症対策としてのテレワーク等の重要性というものもあるので、この点について、今後改正が予定されているというふうに聞いております。情報通信技術を利用した事業場外勤務の適切な導入、及び実施のためのガイドラインというものがありますが、これに基づきまして、今後もテレワーク等の適切な導入、運用に向けた支援というものを手厚く実施をしていきたいというふうに考えております。

なお、この支援に当たりましては、テレワーク相談センター、働き方改革推進支援センターとも連携をしまして、事業場のニーズをきっちり拾いながら、かつ適切な労務管理がきちんと両立できるように努めていきたいというふうに考えております。

以上でございます。

○森口会長 裏野委員、いかがでしょうか。今のでよろしゅうございますか。どうぞ、御意見あれば。

○裏野委員 ありがとうございました。少し要望も踏まえてでありますので、今後ともよろしくお願ひしたいと、ありがとうございました。

○森口会長 では、各委員から御自由に御意見あるいは御質問等承りたいと思います。資料に関する御意見等や、資料の番号とページを述べて発言をお願いしたいと思います。また、事務局よりマイクを回しますので、マイクを受け取ってから、御発言いただきますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

では、いかがでしょうか。

湯川委員お願ひします。

○湯川委員 湯川です。

資料2番になりますけども、8ページ、(4)若者に対する就職支援、非正規労働者、非正規雇用労働者の再就職支援というところで、アの新規学卒者等への就職支援というところですけども、就職支援、若者とといいますか、労働人口の県外流出というところの課題からいくと、この就職支援というのは非常に重要なあというふうに思うのですが、その中でいろいろな対応、支援の強化を図るということでお書きいただいておりますが、その強化、支援の強化の中身っていうところ、ちょっともう少し具体的に教えていただきたいなと思います。記載のところていくと、就職支援ナビゲーターによる就職支援、実現までの一貫した支援の強化と書いてありますが、資料の1の15で見ると、その実績というのがあまり芳しくないのかなと、数字から見ると思っております、その支援強化の中身っていうのですかね、もう少し具体的に教えていただければなというふうに思います。

あともう一点、これは裏野さんの質問票にもありましたが、資料2の14ページ、一番上のイの柔軟な働き方がしやすい環境の整備というところですね、これテレワークについての文言がございますけども、テレワーク、いろんな支援というところ必要なんですけども、これテレワークをするとその場所の確保っていうところですかね、そこっていうのが結構必要かなというところがあるのですが、例えばどこでもいいというわけじゃなくて、セキュリティだったりとか、インターネット環境だったりというところ、これが整っている場所でもなかなかどこでもできるってわけじゃないと思うのですけれども、そういった場所の確保という面で、何かされていることがもしあるのであれば、御教示いただき

たいなと思いますので、2点よろしく願いいたします。

○森口会長 どうぞ。

○新平職業安定部長 職業安定部でございます。

若者に対する支援のところでございますけれども、若者に対する支援といたしまして、まず、新卒応援ハローワークというものを特別に置いておりまして、こちらで大学生、専門学生等で支援を必要とされている方に来ていただきまして、例えば面接対応であったり、御相談だったり、そういうようなことを受けさせていただいております。

それから、高校生の新規学卒者につきましては、高校での紹介というものが最初はメインになっておりますけれども、ハローワークも連携を密にしながら、それを後押ししていくというようなことをさせていただいております。

そのほかに、就職活動開始前の学生・生徒等に対する支援ということも行っております、働くことに対する意識の形成ということにつきまして、出前講座も含めてさせていただいておりますし、それと就労機会の確保という点におきましては、企業説明会等を自治体と協働しながら、やらせていただいているところでございます。

今年度はコロナの影響もありまして、なかなかいつもと違うような就職活動を余儀なくされたというところもあったかと思っておりますし、次年度も同じようになっていくかと思っておりますけれども、場合によってはオンラインも使いながら、大学・高校と連携しながらやっていくということをしていただけるかと思っております。

以上でございます。

○藤田雇用環境・均等室長 続きまして、テレワークに関してなんですけれども、今の御質問があったものから、いわゆるテレワークをする場所ということなのですが、今現在こちらに書いておりますが、ガイドラインの見直しをしております。現行平成30年のときのガイドラインの中では、労働者の自由に働く場所を選択できるというのがやっぱり一つのポイントなのだろうなというふうには考えております。

しかし、そのガイドラインの中で、自宅等でテレワークをする際も作業環境の整理の留意点等、こういったものはガイドライン上示しておりますので、今度改正されるガイドライン等も含めまして、周知していきたいと考えております。

あとは質問の趣旨と若干違ってくるところがあるかもしれませんが、こちらに書いていますとおり、テレワークの導入に関しての助成金、今まで本省でやっていたものを来年度から各労働局で地元に近い形で審査等をやることになる予定ではございますが、機器の導入等、イニシャルコストに係る部分、それと実施した部分の2段階で支援するような助成金等も用意しておりますので、ガイドラインの周知と併せながら、労働環境の、テレワークをする方の作業環境の周知・広報等、推進を進めていきたいと考えております。

○森口会長 湯川委員いかがでしょうか。

○湯川委員 ありがとうございます。1つ目の新規学卒者への支援というところは今までのところのやってきたことを少し、もうちょっと強化をしていくということで、新しく何かを始めるのではなくて、今のところを少し強化していくというごとの理解でよろしいですかね。はい、ありがとうございます。

テレワークにつきましては、いろいろ支援金だとかいうところだということだと思いのですけれども、何か場所、こういうところ、そういうところを確保しているとか、そういうほうの動きっていうのは、労働局さんではないのかもしれないですけど、そういうのもあればより利用が進むのかなあというふうに思いましたので、自宅以外のところのテレワークですね、思いましたので、もし検討ができるようであればそちらも併せてお願いできたらなあ、そういうようなお願いであります。よろしくお願ひいたします。

○森口会長 その他の委員いかがでしょうか。

岡田委員お願いします。

○岡田（亜）委員 職業安定部長さんにお尋ねをしたいのですが、御説明の中に就職氷河期という言葉も何度か出たと思うのですが、コロナになる前って結構売手市場な感じだったのが、一転して今すぐ皆さん、学生さんとかも苦勞されている感もあるのですが、私が代表している菱岡工業は、何となく肌で感じる、それを感じるというか、今まで応募してくるようなことがなかった高学歴というか、そういう学校の学生さんとか、大体和歌山に御実家があつて、他府県の学校に行っているのだけれど、また和歌山に帰ってきて就職したいっていう方の応募が大半だったのが、今年は何か他府県の方でインターンシ

ップから御希望してくださるような、今までにないような方が応募してくださっているの
で、やっぱり就職が苦しいのかな、大変だというのを感じているのですが、また片一方では、
障害者の就労支援しているほうの、NPO法人は、ずっと求人を出しているのですが、なかなか
応募者がなくて、別に新卒とか中途とか全然問わないのですが、なかなか応募者がいない状態
でして、何かこれやっぱり職種的なものがあるのですかね。福祉事業とかにはやっぱり応募者
が少ないのか、それとも私らも何か問題があるのかなあとちょっと思いながら、人不足にす
ごく悩んでいるところなので、その情報がもしありましたらいただきたいのがまず1点と、あ
ともう1点ですが、今話した障害者の就労支援ですけども、資料2の3ページの7番に見てと
れるように、和歌山では就労されている障害のある方、雇用率もすごく高いっていう、全
国的に見ても高いっていうのは以前からだと思うのですが、その一方で、他府県では目標を
達成されていない、だから全国平均はすごく低い状態になっていると言われているので
すが、また今度法定雇用率が上がりますよね。

実は2月の頭に、厚生労働省が障害福祉サービス等報酬改定をするっていうような発表
があったという情報が、A型事業所の全国の会員の方からいただきました。その内容を聞
いてみますと、何ていうのですかね、大手さんとかは結構算定雇用率がどうしても上がっ
ているので、障害のある方をすごくたくさん雇用はしたいのだけれども、A型事業所が言
葉選ばず言うと、邪魔者扱いをされているような話を聞きまして、私どもは施設外就労っ
ていうのがあるのですが、今までは障害のある方が私どもの事業所で仕事をするだけじゃ
なくて、施設外にお仕事に行くことで一般就労につながる、つながりやすいだろうとい
うことで、それに対しての加算金とかも頂けていたのですが、それが今回見直しになって、
施設外就労自体はなくなるけど、加算はされなくなっていくだろうと言われていま
す。それらも私らも一般就労につなげるような活動というのをやっていきたいなと思っ
ていて、わざわざまた今回別法人を立ち上げて、施設外就労先として受け入れる法人
まで立ち上げようとして、実は昨年末に設立もしたところだったのですが、そういう何
ていうのかな、一般就労に結びつけなくとも、もう障害者の取り合いになっている
地域もあるみたいなことがあるから、何ていうのですかね、国としてはA型事業所
をなくしていこうという方向に進んでいっているのかどうかっていうところをちょ
っとお尋ねしたいのですけれども、もし情報をお持ちでしたら教えてください。

○新平職業安定部長 まず1点目のところですけども、ちょっと答えになるか分か

りませんけれども、産業別によって求人数の去年と比べたときの増減というものがござい
ます。例えば宿泊業・飲食サービス業ですと、今年はコロナの影響がありまして、かなり
がくっと下がっているというような状況ですけれども、一方で医療・福祉分野につきまして
は、そこまで大きな変動がない分野になっておりまして、これまでの人手不足の状況とい
うのが今も解消されずに残っているという状況かなというふうに考えております。

就職氷河期世代への支援ということで御質問いただいているかなと思っておりますけれ
ども、その方も含めて今回のコロナでなかなか就職が厳しい方も含めてですけれども、そ
ういう人手不足の分野になるべく新しく再就職できるようなことをバックアップできるよ
うなことを労働局としては取り組んでいきたいというふうに思っております。

2点目申し訳ございません、情報がございませんので、御回答差し控えたいと思います。

○森口会長 岡田委員いかがでしょうか。

○岡田（亜）委員 今の2点目の情報ないってということなのですが、今お分かりじ
ゃないから情報がないっていうお答えなのか、うちとは関係ないのでということなのか、
それはどちらなのでしょう。

○森口会長 三谷さんですかね。

○三谷職業安定課長 すみません、職業安定課三谷と申します。

私今職業安定課がメインなのですが、職業対策課で、障害者の担当を2年前にしてお
りましたので、先ほど岡田委員からの御質問、1点目の分にまずお答えしたいと思います。

まず、福祉的就労でなかなか来られる方少なくなってきた、応募の方が非常に少ないと
いう傾向ですけれども、企業の理念の考え方として、雇用率が上がれば当然その雇用をし
なくてはならない人数の義務数というのが増えるわけですね。それによって、求人がいき
なり増えているのは事実です。我々の公務の現場でもそうなのですが、昨年も労働
局で実施をしましたが、正社員としての障害者の雇用をしているわけです。障害をお持ち
の方の特性とか、種別によって、応募先や仕事というのは変わるわけですが、なか
なか御相談している中で、できる仕事とやりたい仕事、ここらあたりの区別が非常に難
しいところがあるところでございます。

○岡田（亜）委員 ごめんなさい、ちょっと質問の内容がちょっと違うような気がします。

○三谷職業安定課長 はい。応募の方が少ない。

○岡田委員 応募は職員の、障害者じゃなくて、障害者をサポートしている職員の応募がないんです。

○三谷職業安定課長 障害者の応募ではなくて。

○岡田（亜）委員 障害者の応募は今年も新卒の子を採用しますし、うちは結構増える一方なんですよ。なので、応募は、障害者をサポートする職員です。

○三谷職業安定課長 分かりました。すみません。まず、その1点目の部分ですけども、指導員の方っていうことですね。

それは、ミスマッチというのが出てくる中で、福祉関係とか医療とか医療関係とか介護関係とかの求人というのは非常に厳しいですね。これはイメージ的なものも解消していかないと駄目ですけども、なかなか大変な仕事であるというような認識をお持ちの方が結構あるように思っております。例えば3K職種とか、そういうふうに言われたところで、先入観とか固定観念をお持ちになった求職者の方々が非常に多いかなと現場では感じているところでございます。先ほどの運輸業とか建設とかそういうところの部分も踏まえて、希望される職種の求人倍率を見てもと顕著にその数字が出ております。例えば事務の求人なんかですと、0.2倍とか0.3倍とかそういうふうなもので、求人が非常に少ないという状況にある。医療関係については、現場によっては非常に高い数字になってしまうと二極化されているので、求職者の方がイメージ的なものを持っているものが事実と違うこともありますので、それを払拭するような形で綿密な職業相談を重ねて、仕事の部分の振り分けということをしていければというのが課題の一つと考えております。

2点目におっしゃられたA型の福祉の部分というお話は、詳しい状況というのは私もお聞きしておりませんが、A型において非常に経営が厳しくなっているということはお

聞きしています。補助金等の打切りとか、制約がかかってきているという苦情が来ていますので、通常就労、例えばA型、B型という区分けは国がやったところですが、やはり国の考え方は正直な情報として入るわけじゃないのですが、方向性とすれば、雇用率達成に向けた一般就労にかなり高くウエートを置いていくような気がします。

ちょっと2点目については、私の個人的なっていうのですか、雑駁な意見になるのですが、けれども、そのように感じているところです。

以上です。

○森口会長 岡田委員よろしいですか。

○岡田（亜）委員 1点目につきましては、うちは全然3Kでも何でもなくて、すごく障害のある方のサポートをするっていうのがメインなので、ぜひぜひ御紹介をお願いいたします。

2点目につきましては、私も一般就労できるほうがいいのはもちろんいいと思うのです。A型事業所なんか世の中になくても、もう普通に障害のある方が雇用される世の中になるのであれば全然いいと思うのですが、なかなかやっぱり一般就労できない人ってやっぱりいまして、一般企業で、じゃあA型ほどの指導員がいたりするとか、支援できる人がいるかといったら、そこまで手厚く配置しているところってなかなか少ないと思うのですね。実質はやっぱりサポートしてあげても、なかなかA型も厳しいっていう人も結構いまして、B型もあるわけなのですけど、だからそこを何ていうのかな、経営苦しいのも、どんどん打ち切られていくばかりなので、どんどん厳しくなる一方なんですけど、でも片一方でやっぱりA型がないと困る障害者さんもたくさんいるっていうところも、やっぱり真摯に受け止めていただいて、ただただもう潰していったって、一般就労させることや、一般就労がハッピーな障害者の人もいると思うのですけど、そうではない人もたくさんいるので、そこをぜひ訴えていただきたいなというふうに思います。

以上です。

○三谷職業安定課長 貴重な御意見ありがとうございます。今委員がおっしゃられたことは非常に感じているところでございますので、支援学校一つとっても、一般就労であるか、A型へ行くか、B型か、この進路を決める際には非常に慎重になっておられるよう

です。例えば一般就労へ行って、なかなか難しい方もおられれば、A型へ行っても一般就労へ行ける方もおられると。そういうこともあるのを現状にお聞きしておりますので、適正なアドバイスができるような体制の構築をきっちり行うように、ハローワークへは伝えていきたいと思っております。どうもありがとうございました。

○森口会長 その他の委員いかがでしょうか。

労働者代表の池田委員をお願いします。

○池田（祐）委員 労働者代表委員の池田でございます。2点質問させてください。

まず1点目ですが、コロナと自殺者の関連についてです。コロナ禍の影響によりまして、昨年2月頃から、全国の自殺者の数が増加をしまして、2020年の自殺者数は対前年比で750人増えて、2万人を超えたということです。

内訳を見てもみると、男性が減った一方で、女性や若年層が急増しており、原因はコロナによる経済悪化が社会的、経済的に弱いとされる女性や若年層へのしわ寄せになったのではないかという、こういった指摘がされているところでございます。

また、先日も海外の報道では、現在8,000人程度と報告されている我が国におけるコロナによる死者数が世界的に見ても非常に少ないということで評価をされる一方で、その数を大きく上回る自殺者の数に驚愕の声が上がっている、こういった報道もあったところでございますが、こういった状況の中、和歌山県における昨年の自殺者の推移、その内訳、コロナとの関連、その対策等々について教えていただきたいと思っております。

それと2点目は、産業雇用安定助成金の活用についてです。資料の2の6ページの下でウィズ・ポストコロナのところに出てきていますが、ごくごく簡単に出てきていますが、コロナ禍における経済状況の悪化は今申し上げたとおり、社会的、経済的弱者が相当大きな影響を、弱者に相当大きな影響を与えているところですが、事業別に見ても格差がどんどん大きくなっていて、人手不足のところと人手が余っているところ、この二極化が進んでいることは明らかであり、御承知のとおりだと思います。

方針の中でも少しだけ触れていましたが、このような状況を解消すべく本年の2月5日に厚生労働省から産業雇用安定助成金という制度が創設をされました。その内訳は、コロナの影響で、一時的に事業の縮小を余儀なくされた会社から、人手が不足している会社へ期間限定で、在籍出向という形を取り、雇用をシェアリングし、契約期間が過ぎると元の

会社に返るといふ制度で、出向元、出向先の双方に助成金が支払われるというものであります。この制度の活用にあたっては事業主同士だけでは情報が非常に少なく、成立が難しいと言われており、他府県では既に公労使による協議体を立ち上げ、実績も上がっていると聞いていますし、近畿では京都が制度の創設に先んじて、短期雇用シェアリング制度といった名称で組織を立ち上げて取り組んでおりますが、残念ながら和歌山ではこのような体制が整っていません。こういった実態を踏まえ、今後この制度の活用について、どのように考えていらっしゃるのか、あるいはどのように周知をしているのか、それと協議会を発足する計画はあるのか、こういった点についてお聞かせをいただきたいと思ひます。

以上です。

○新平職業安定部長　　御質問ありがとうございました。まず1点目の自殺者との関係ですけれども、申し訳ございません、今県内の自殺者の数が手元にございませんで、そこは、御回答はできないのですけれども、おっしゃるとおり、今般のコロナの影響というのは様々な面に出ていると思ひますけれども、女性であったり、あるいは非正規雇用労働者であったり、前から課題を抱えていたような方が特に不安を強く持つというような場面が多くなっているのかなと思ひております。

厚生労働省、福祉部門を含めてという意味で、厚生労働省を全体としまして、自殺者が増えているというのは重要視してございまして、対策を取っているところではありますけれども、労働部局といたしましても、それは重々承知してございまして、なかなか自殺対策というところは難しくなってくるのですけれども、例えば失業であったり、不安定雇用であったり、そういうようなところで不安を感じるというような要素をなるべく除くというのが我々として、求められていることかなというふうにございまして。

県内のハローワークにおきましては、もともと臨床心理士の方の巡回相談というのをやっております、その方々が御相談に応じるということもさせていたございまして、必要に応じて福祉部門の相談窓口につなげるというようなこともさせていたございまして、状況を見ながら対応をしまいたいというふうにございまして。

それから、もう一つの出向の制度の産業雇用安定助成金関係で御質問をいただいていたと思ひます。2月に補正予算も通りまして、出向元、出向先の両方に支援します助成金が創設されたところでございまして。県内の状況でございまして、先ほど言っていたございました協議会の立ち上げというのも和歌山でも計画してございまして、近日中に立ち上げた

いというふうに考えております。

県内の出向あっせんという意味では、産業雇用安定センターがやっておりますので、労働局と産雇センターの連携というのを強めながら進めてまいりたいというふうに考えております。

取り急ぎ以上でございます。

○森口会長 池田委員いかがですか。

○池田（祐）委員 自殺者の関係は、昨日時点で、県は9月までは数字を聞いているのですが、県で持っているやつね、聞いているのですが、まだその先は出てないということで、何で出てないのと聞くと、内訳を把握するためにいろいろ調査をしているのでということなので、9月までの数字を見るとそんなに大きく変化をしてないのですが、また引き続きその内訳についても、しっかり追っていただきたいなと思います。

それと今協議会の話は近々立ち上げるということだったのですが、どういう構成でそれは予定をして、いつ頃立ち上げる予定なのですかね。

○新平職業安定部長 まだ関係者との調整をさせていただいておりませんが、協議会はまず全国で立上げがありまして、そこには事業主団体、それから労働者団体も入っていただきまして、あるいは国交省とか、そういう関係する省も入っていたかと思しますので、それを参考にしながら、また立上げについて御相談させていただきたいと思します。

○池田（祐）委員 立上げって全国の話をされているのかな。

○新平職業安定部長 そうですね。それを参考にしながら。

○池田（祐）委員 これもう17日にもうやりましたよね、全国の会議は。それをきっかけとして、各地方でということなので、また、少し何か和歌山も、数的にはまだあまり多く立ち上がってないので、先駆けてやっているそういう組織があるところもあるので、まだ10府県ぐらいだと思うのですが、なるべく早い段階で和歌山もそういった体制整

えばなと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○新平職業安定部長 はい。また御協力いただく場面があるかと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

○池田（祐）委員 はい、お願ひします。

○森口会長 その他の委員いかがでしょうか。
 児玉委員。

○児玉委員 経営者協会です。

 労働局さんの御指導をいただきながら、就職フェアですね、Uターンフェアの就職フェアらせていただいております。年間10回程度なのですけれど、昨年コロナの影響というのが大変大きな影響がある中で、よくマスコミのところでは失業者、コロナによる失業者、昨日まで出たと思うのです。9万人とかってというような数字があつて、あるいは大手の企業さんが新規の採用を控えるなどの話がありまして、県内の中小企業においては、採用意欲の高い企業においてはこれチャンスじゃないかというふうに思っている企業さんがございます。その状況の中で、我々就職フェアをさせていただくのですが、意外と求職者の数が増えてないのですね。出ていただく企業さんの採用意欲、求人意欲というのはやはり全体からすると、やはり2割か3割減っているような気がいたします。

 その一方で、求職者が増えるであろうということで、出店といいますか、参加いただいているのですけれども、意外と求職者の数が増えてはないと。結局昨日の発表によります有効求人倍率がまだ1倍を超えているという状況があつて、超売手市場から買手市場に変わりつつあるのだろうというようなことが、共通認識がありながら、なかなか就職フェアの現場では思うような人材確保ができてないというのが現状のように思ひます。

 その辺を労働局さんとして、それをどんなふうに現状を理解されているのか、今後というのは一番多分、どなたも分からない状況なのですが、このコロナの状況の中で、どのような工夫の仕方というのがあるのか、何か御提案があれば我々としても一緒になってやってみたいなと思うのですが、その辺の認識について、何かお聞かせいただくことがあればお願ひいたします。

○新平職業安定部長 今、御紹介いただきましたとおり、1月につきましては、倍率が、有効求人倍率が1倍になりまして、求職者も前月よりかは減っているという状況なのですけれども、総じてみますと、求職者の数というのは令和2年には増えている傾向があったというふうに思っております。そのような方々が就職フェアとか、そういうような様々な機会に来ていただけるというようなことも大切かと思っておりますので、その周知というのは労働局としましても、ハローワークとしましても、引き続き行っていきたいというふうに考えております。

今の状況を踏まえての就職支援の方向性というところでいいますと、行政運営方針でも少し申し上げさせていただいておりますけれども、産業、業種によりまして、人手不足であったり、人手が余っている分野だったり、そういうようなところもありますし、例えば宿泊業とか、コロナでどうしても影響を受けたというような分野もあるかと思っております。

我々労働局としましては、求職者の方がどのような求人を求められているのかということ把握しながら、お仕事を探していくというのをしていきたいというふうに思っておりますし、あるいは新しい分野に挑戦したいという方につきましては、丁寧に相談を受けるとか、あるいは訓練を積極的にあっせんするとか、それから、受け入れる企業も、いきなり未経験の方を雇うというのは難しいかなというふうに思いますので、トライアル雇用であるとか、そういうようなものを活用していただくというのをお勧めしながら進めてまいりたいというふうに考えております。

○森口会長 児玉委員どうぞ。

○児玉委員 就職フェアっていうのがいわゆるリアルに面談をすると。お互い顔を見ながら、それが去年の緊急事態宣言においてはできなかったっていう中で、一部オンラインのウェブでやるっていうようなことも工夫をしながら、いわゆるリアルとバーチャルを連動しながら、そういうことの工夫をやっているとこなんですけれども、今朝の新聞記事に、これは大阪労働局長さんのコメントが出ていたのですが、特に今回の1月の有効求人倍率が増えた理由は何だったかっていうことなんですけれども、民間企業、民間の媒体をやめて、ハローワークに来た求人もあるというコメントが出ていましたが、ちょっとその辺注

目をしておりまして、いろいろ職業に就くというときのルールとして、ハローワークさんをお願いをしている部分、その前後に我々の就職フェアもあります。そうじゃなくて、民間企業さん、特に3月1日の大きなニュースになったのは、大手リクナビ、マイナビさんとかが大規模な就職フェアを始めましたっていう記事が出ていたと思いますが、そういった民間企業さんにおける就職活動と労働局さんのところのハローワークのこととは、どんなすみ分けがあつてなのか、今御認識として、求職をされている方々がハローワークをお願いをしている部分と、民間のところ、民間のマッチングサイト、あるいは就職フェア、そういったところをどんなふう、今労働者がサイトとして使っているのか、リアルの場合もあるし、バーチャルもありますが、どういう機関で就職をされているのかがちょっと前から気になっているところで、この御案内から、今まで民間の媒体使っていたのが、ハローワークへ流れたので、それで1月の有効求人倍率がプラスになりましたっていうのは、緊急事態宣言が1月に出了たにもかかわらず、そこで企業の求人活動が落ちてくれば、求人が落ちてくれば、有効求人倍率も下がるのではないかっていうふうに思われていたものがプラスになった。これは一体どういうことの説明の中で、その答えですけれども、それをちょっと理解するのに全体として、求職者が使っている媒体を、どんなふうに使分けをしているのか、ちょっと労働局さんで全体の把握をできているのかどうか分かりませんが、何かその辺のお考えがあれば教えてください。

○新平職業安定部長 県内の状況を分析しきっているわけではないのですけれども、全国的な状況分析としまして、ハローワークで扱っている求人と、民間の紹介会社が扱っている求人の分析というのも、たしかしていたというふうに思います。例えば、収入の範囲だったり、そういうようなことが違うとか、そういうような分析はされていたかなと思いますけれども。ハローワークで来ていただけると、特に地元での企業さんへの就職という面で、お役に立てる部分もあるかなと思いますので、もしかしたらハローワークに流れたというような方もいるのかなというふうに、ちょっと感想めいた話で恐縮ですけども、思った次第でございます。

○森口会長 よろしゅうございますか。

その他の委員いかがでしょうか。

三者から挙がりましたが、ではまず、岡田委員、高信委員、池田委員と回します。

○岡田（真）委員 すみません、じゃあ先に失礼いたします。公益代表の岡田です。よろしくお願ひいたします。

3点ありまして、2点が質問で、1点がお願いです。

質問2点のうちの1点目ですが、資料の2の12ページの(9)のところの外国人材の受入れの環境整備というところで、最後に「多言語コンタクトセンター」と連携し、相談業務の円滑化を図るといふふうにかかれておりました、私大学で留学生から、大学生なので一応アルバイトの相談になるのですけれども、いろいろアルバイト先で何か労働問題が起きたときに、どこに相談すればいいのかわからないと。それは、労働局の相談窓口といふふうに言うと、言語が通じないので行けないといふふうに言われて、確かに労働局のホームページ、労働局か厚生労働省で通訳のいる窓口の一覧があると思うのですが、和歌山県には通訳のある窓口がないことになっているのですけど、多言語コンタクトセンターというのがあるのだということ、不勉強で今日初めて知りまして、これはちょっともしかしたら周知がされていないのではなかろうかと思ったのですが、どのようなアナウンスメントがされているのかということをお教えいただければいふふうに思います。これがあれば、47都道府県どこの窓口であっても、外国人の労働者の方が割とハードル低く相談に行けるのではないかと。せつかくのツールを知らせないのはもったいないといふふうに思いますので、この多言語コンタクトセンターの周知状況いふふうをお教えいただければと思います。それが1点目です。

2点目は、同じ資料2の6ページの2の(1)雇用の維持・継続に向けた支援いふふうのところ、雇用調整助成金の話のところなのですけれども、まず、私が労働問題研究者として、この前の雇用調整助成金が果たす労働市場維持への役割いふふうのは、研究分析的には非常に大きなものがあつたといふふうに思っております、労働行政が本当によく働いた結果だといふふうに感じております。労働の政策がこんなに効果が上がったのは、・・・そうそう見られることではないので、私は研究者として、今回のこの雇用調整助成金の効果いふふうのは、高く評価されてしかるべきであるといふふうに感じております。

一方で、実はこの雇用調整助成金の働きによって、失業率がもちろん上がりはしたのですけれども、先進諸国の中では、明らかに低水準のままにとどまっていると。このコロナ禍の1年間で、3%の前後を維持できているいふふうのは、もう驚異的なことだといふふうに感じておりますので、すばらしいこと、もちろん3%なので、このこと自体は労働とし

ての課題だと思いますが、素晴らしいことだというふうに思うのですが、実はよくよく見ますと、労働力人口そのものが下がっているという現象があります。だから、実は就業者の減が労働力人口の減にそのまま結びついていて、それで失業者が実はそれほど増えていない。じゃあ、その労働力人口、減ってしまった分はどこに行っちゃったのだろうっていうのが、私はちょっと不思議だなとずっと思っていて、そこから先は自分で調べろと言われると、学者の仕事なのでそのとおりですけども、一つ考えられるのは、実は日本の社会において、失業者を吸収する役割としては、労働市場の失業行政よりも、家族の役割というものがやはりある程度まだ生きている可能性があるということが考えられるかと思えます。もちろん、長期にわたれば、長期間にわたれば、家族が失業状態の家族を支え切れるものでは決してないので、何らかの失業対策は続けなくてははいけませんし、私はこの雇用調整助成金を本当に末永く続けていただきたいというふうに思っているのですけれども、何が言いたいかという、家族が失業者を吸収する力がまだ実は日本の社会の中にあるということは、このコロナの状況がある程度収まったときには、実は我々は忘れているかもしれないのですが、日本社会は、労働力不足の状態にあったのです。労働力人口を、労働者となり得る人をいかに労働市場の中に呼び戻すのかというのが、実はこのコロナウイルスが感染拡大する前の日本の労働行政の課題だったはず。家族が失業者をこれほど吸収してしまうということは、家の中から非労働力を労働市場に呼び戻すことが本当に難しいということの一つの表れであるというふうにも考えられますので、労働行政の方針ということで、今回は次の1年間の方針を御説明いただいているわけですが、政策は短期と同時に中・長期の方針を立てるということが大変重要だというふうに思いますので、中・長期的にこの状況が収まったときのことを考えて、引き続き労働力不足に対して、どのように対応するというふうに労働行政として考えているのかという、お考えをお聞かせいただければというふうに思います。

以上が質問2点で、最後3点目はお願いですけれども、先ほど申し上げました外国人留学生の学生の声は、実は私今年度授業で180人ぐらい受講生がいたのですけれども、このオンライン授業でいかに授業にコミットさせるのかということが重要でしたので、学生から質問を受けて、それにリプライするという形で授業形式を取っていたのです。労働問題に対する、社会政策の労働問題に対する授業だったのですけれども、驚くほどに、アルバイト先における労働問題が出るわ、出るわで、ひどいところでは、労働時間の計算を30分単位で行っているという申出もありました。もちろん、学生が一方向的に言っている

ことですので、事実かどうかの把握はできませんけれども、労働時間の計算であったりとか、賃金計算であったり、休みが取れないとか、シフトを勝手に決められるとか、もう本当にありきたりと言ってもいいかもしれない。何か本当に教科書どおりの労働問題がアルバイトの現場で、何か本当にたくさん起きていて、何せうちの学生は半分ぐらいが大阪の学生ですので、和歌山の現場だけで起きているのではない。もしかしたら、和歌山の現場ではない、問題はないのかもしれないのですけれども、まあそんなわけではないと思いますので、これは本当に言わずもがなだと思うのですけれども、引き続き、労働現場におけるモニタリングをぜひよろしくお願ひしたいということで、最後はお願ひということで、前2点にリプライをいただければと思います。よろしくお願ひいたします。

○新平職業安定部長 まず、2点目の中・長期的な雇用政策ということであっていただいているかと思ひます。御指摘のとおり、今労働力、労働者数自体、全体として下がっているというのは事実で、おっしゃるとおりどこで吸収しているのかというのは問題になっているかと思ひます。

御指摘のとおり、これまでも人手不足で、少子高齢化の中で、これからさらに人手が足りなくなる中で、いかにして今、労働市場に出ていない方に出ていただくかというのは課題になってきていたと思ひますので、労働局、労働局というより、中・長期的な労働政策といたしましては、人手不足とか、あるいは今後の成長分野、そういうようなところを見極めながら、そこに労働力を動かしていくというのが今後求められてくるだろうというふうに考えております。

○三谷職業安定課長 職業安定の三谷です。

多言語コンタクトセンターの件でお話しをさせていただければと、お答えさせていただきます。

委託事業の一つとして、職業相談を行っている方の外国の方の、ハローワークと本人の橋渡しをする支援でございます。基本的には、先ほど委員から御説明があったように、なかなか周知・広報は行き届いてないのは事実かと思ひれます。13カ国語をフォローできる体制になっておりまして、その連携となる中で職業相談を行っていきます。今後、直近の部分で進められることとさせていただきますので、学校等へ広報をどのようにやっていくかというのは、一つの大きな課題でもあろうかと思ひます。先ほどの御意見は真摯に受け止めて、

積極的な形で、外国の方のフォローアップについてはハローワークと連携を取りながら、進めていきたいと思っております。

○片野労働基準部長　　すみません、これに関して補足的に労働基準部からも説明をさせていただきます。

外国人の方の労働相談というのは、言葉の壁があるので、非常に難しいというのは、もう現場の率直な声でもあります。外国人の方がどうやったら相談できるのかというのは、全国的な体制を整理しており、現在13言語に対応できる電話相談窓口があります。ここで外国人の方も相談ができるよう周知を図っているところです。

御質問の意図として、例えば対面が必要、やっぱり直接顔を合わせないと、なかなか意思の疎通が図れないということであれば、これは恐らく今後の外国人が増えてくる中での相談体制の拡充・整備といったことを通じて、解消されていくべきものだというふうに考えております。

現状は、13言語は取りあえず対応している状況ですので、まず第一歩として、お困り事があれば、そういった相談コーナーにお電話をいただいて、必要な情報をまず収集していただくと。その上で監督署への取次ぎといったことも、最終的には行っていければいいのかなというふうに考えております。

○森口会長　　本来岡田委員からもう一度っていうことあるのですが、お時間の関係もありますんで、申し訳ございません、次、高信委員お願いします。

○高信委員　　高信です。たくさんの御説明ありがとうございます。

その中で、働く者として、ちょっと興味を持ったのが資料2の4ページ、3.の(1)労働時間等の現状と課題というところの中で、こちらでちょっと教えていただきたいのですが、数字が出ておりました。たしかここは何年間っていうか、何回か前にも有給取得率っていうところで、和歌山県はなぜ低いのかっていうところの御質問もあったかと思うのですが、やはり相変わらず低いです。34.6っていうと、20日を付与されるとすると、計算すると7日間っていうことになってきます。国が5日間の有給取得っていうことで、義務づけられると思うので、実質自分で有給取るのは取れるっていうか、2日プラスの7日しか取ってないということで、これは働く者の権利にして、どうしてこ

ういう数字なのか、全国は半数取っているのに、和歌山は少ない原因はどうか、もしくはまた男女比が女の人があつて有給取得が多いのか、男性が多いのか、平均して書かれている数字だと思うのですが、育児・家事とか、そういうのに参加するとか、保育所の参観日行くよとか小学校行くよってなれば、女性がとか、男性がとか、今は関係のない時代ですので、その比率も教えていただきたいと思います。やはり、高校生の求人の中に、うちも会社、企業説明に行くのですが、その中に高校生がどこの会社がどうやこうやって意見する場所があるのですが、その中にやはり、企業の仕事の内容が興味を持ったというよりも、有給取得が取りやすいとか、有給取得率が多いので、この会社に興味あつたという、やはりそういった声が多かったので、和歌山県はどうしてこういう形で低いのかというのを、数字的に、男女比と併せてお願いしたいと思います。

以上となります。

○片野労働基準部長 有給休暇の取得率に関して、申し訳ないのですが、男女比のデータというのはそもそもないので、皮膚感覚以外のもの以外はちょっと分からないというのが正直なところです。

また、和歌山が突出して低いというのは数字上明らかで、それがなぜかという点についても、あまり明確にはなっておりません。裏を返すと、これは全国の数字がなぜ50%ぐらいなのかというのも実ははっきりしていません。どうやれば有給休暇の取得が促進されるのかは働き方改革の一環として進められているところではありますけれども、なかなか増えない理由は、一つには自分が使える休日を一定程度ストックしておきたいというようなこともあるでしょうし、あるいはもっとざっくり言ってしまえば、地域の風土といったものも、もしかしたらあるのかもしれませんが。こういったものを一つ一つ覆していくには、数年はなかなか難しく、もしかしたら、10年、20年とかかるのかもしれませんが、少なくとも、若い方が今、どの企業を選ぶかという一つのモチベーションとして、自分の労働環境に興味を持っていることは事実なので、取得率の改善は非常に重要なことだろうと考えています。我々もこれを一つのキーワードにして、各事業所には、人材を求めるならやはりここは大事だとお伝えしていかなければいけないというふうに思いますし、情報収集もしながら、今後有給休暇の取得率が少なくとも和歌山で50、全国平均には達するように、努力はしていきたいというふうに考えております。

○高信委員 ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

○佐藤監督課長 労働基準部の監督課の佐藤と申します。1点補足させていただきますと、取得率の部分につきましては、一番考えられるのは企業規模、東京等、大都市部における取得率と中小企業が99.9%以上を占める和歌山を含む地方都市での取得率になると、どうしても企業規模を反映して差が出てきてしまうっていうのは一つの要因として考えられると思います。

男女比、男女別の取得率につきましては、まだ示されていないところがございます、今申し上げたとおりでございます。

○森口会長 じゃあ、池田委員よろしくお願ひします。時間、最後でいかがですか。もうよろしいですか。

○池田（慶）委員 いいですか。

○森口会長 じゃあ、最後にお願ひします。

○池田（慶）委員 すみません、じゃあ、最後にちょっと質問させていただきます。

先ほど児玉委員から、売手市場をかかえる市場で、これはチャンスという話があったのですが、その一方で、ここ数年、離職率がどんどんどんどん上がってきていますね。せっかく優秀な人材を確保しても、どんどん辞めちゃうということで、何のために採用したのかなと、こういうことになるので、その辺の原因を探るという意味では、まず、数字的にどういった傾向になっているのかという、離職率の率をしっかりと把握をして、その対策を講じるということが、今後重要になってくるのかなと思いますので、ぜひそういった数字を拾っていただく等、対策もしっかり講じていただきたいなということで、よろしくお願ひしたいと思います。

○森口会長 それは御要望という形でよろしいですか。

○池田（慶）委員 はい、結構です。

○森口会長 分かりました。

お時間も参ったようでございます。ということで、貴重な御意見いろいろいただきまして、ありがとうございました。

議題1と2の審議につきましては、この程度で終えたいと思います。

事務局におかれましては、今委員の皆様からいただきました御意見、いろんな施策に生かしていただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

では、議題の3ということで、その他でございますが、特に用意してございませんが、まだ時間等もあります、この場で何か・・・ことがおありであれば、いかがでございましょうか。よろしゅうございますか。

岡田委員どうぞ。

○岡田（亜）委員 前回申し上げて、月山会長代理からもフォローいただいたのですが、意見言ったことに対して、その次回でも御回答いただけるということで、先ほど私の名前をちらっと含めて御説明いただいたのですが、ほかの方からも意見があったこととかに対して、その後どうだったという御報告がないと思うのですが、いかがでしょうか。

○森口会長 いかがでしょうか。

今回でもその話については、時間が押していますので、なかなかまとまって個別の委員で出された御意見について、かくかくこう対応しましたっていうようなことを、なかなか出すのは難しいかということで、こちらの資料を用意したと思うのです。岡田委員が前回おっしゃっていただいた意見、今回このような形で出させていただいたのですが、そういう点についても、より充実するという方向で、今回も岡田委員から御意見があったということで承らせていただくということでよろしゅうございますか。

○岡田（亜）委員 はい。

○森口会長 じゃあ、そのような皆様からの、できるだけ前の回に会議でいただいた御意見について、どのように反映したかということについてはより明確に示せるような資料をお願いしたいと思います。ありがとうございました。

では、その他につきましても、この程度で終わらせていただきます。

これをもちまして、令和2年度第2回和歌山地方労働審議会を終了させていただきます。
委員の皆様方どうも熱心な御意見ありがとうございました。

では、進行を事務局にお返しします。よろしく申し上げます。

○事務局 森口会長、委員の皆様、ありがとうございました。

以上をもちまして、令和2年度第2回和歌山地方労働審議会を終了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。

会 長

森口 経樹

労働者側

池田 祐輔

使用者側

見玉 征也