

令和2年度第2回山梨地方労働審議会【議事録】

1 日 時

令和3年3月12日（金）午後1時30分～午後3時30分

2 場 所

岡島ローヤル会館

3 出席者

公益代表 小澤委員、八巻委員、柳田委員、齊藤委員、坂井委員、保坂委員

労働者代表 萩原委員、三輪委員、中田委員、坪井委員、小林委員、廣瀬委員

使用者代表 豊前委員、保坂委員、平塚委員、栗山委員、廣瀬委員

4 議 題

- (1) 山梨県東山梨地域雇用開発計画（案）について
- (2) 最低工賃の改正等について（家内労働関係）
- (3) 令和2年度重点施策の推進状況の報告について
- (4) 令和3年度山梨労働局労働行政運営方針（案）について
- (5) その他

5 審議内容

【司会】

それでは始めさせていただきます。本日はご多忙の中、ご出席いただきましてありがとうございます。本日の進行をさせていただきます、山梨労働局雇用環境・均等室の村松でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、ただ今から令和2年度第2回山梨地方労働審議会を開催いたします。

まず、本日の審議会委員の欠席についてお伝えいたします。使用者代表の久嶋委員におかれましては、事前に欠席される旨のご連絡を受けております。委員18名中17名にご出席をいただいておりますので、地方審議会令第8条第1項の規定により審議会を開催し、議決することができますことをご報告申し上げます。また、本日の審議会は一般に公開しており、事前に傍聴希望の公示を行いました。傍聴希望者がなかったことをご報告申し上げます。

ここで、本日の審議会資料につきまして、改めて確認をお願いいたします。机の上にクリップで止めてありますが、審議会次第、山梨地方審議会席次表、地方労働審議会令、山梨地方労働審議会運営規定、山梨地方労働審議会委員名簿、山梨労働局出席者名簿、裏面に山梨県出席者名簿。そして、本日の資料としまして、こちらの配布資料一覧表の下に、資料1から資料9までのインデックスを付けた資料をお配りさせていただいております。ご確認をお願いいたします。資料に不足がございましたらお申し出いただきたいと思いますと思いますが、よろしいでしょうか。

それでは次第の2に移らせていただきます。山梨労働局長の藤本からごあいさつ申し上げます。

【藤本局長】

山梨労働局長の藤本でございます。本日は、大変お忙しい中、本審議会ご出席いただきまして誠にありがとうございます。また、平素より私ども山梨労働局の行政運営にご理解とご協力をいただいておりますこと、改めて感謝を申し上げます。

さて、この1年を振り返りますと、新型コロナウイルス感染拡大によりまして、私ども労働行政、とりわけ雇用行政を取り巻く環境が大変厳しい1年でございました。労働局では、労働者の雇用の維持確保に向けて、局、監督署、ハローワーク一体となりまして、雇用調整助成金の円滑な支給。あるいは、求人開拓の推進。また、法違反が疑われる事業所への監督指導。こういったような業務を推進してまいりました。ここ最近では、一時期に比べますと新規感染者数は減少し、また、医療従事者へのワクチン接種が開始されるなど一部に明るいニュースがありますものの、一方で首都圏での緊急事態宣言の再延長や変異株の増加等への懸念もございます。こういったことで県内の雇用労働市場の状況は、今後とも注視していく必要があるものと考えているところでございます。そういった中で、本日の議題に入る前に、若干、概括的に労働情勢についてご説明をさせていただきます。

まず、雇用の状況につきましては、1月の全国の完全失業者数、これ1,970,000人と。完全失業率2.9%。当県の完全失業者は9,000人。これは10月から12月の平均でございます。全国の解雇、雇い止めの人数は90,185人ということで、これ直近でございます。当県の解雇、雇い止めの人数は703名。各々増加傾向でございます。私ども最悪の状況、いわゆるリーマンショックをだいたい想定するわけですが、こういったものは一定程度回避できるのではないかとということで考えてはございますが、こういった回避できるその要因として、事業主の皆様が雇用維持に強い意欲を持っていただいて、各種助成金を効果的に利用されて、例えば雇用調整助成金については、累積支給件数これ全国で非常に大きい数字でございます。当県においても2万件を超える申請がなされてございます。累積の支給額これ全国でいきますと、約3兆。正確には2兆9198億円ということで承知してございますが、約3兆円。当県においても189億円と。これ200億に近づくほどの支給をさせていただいております。こういった、あらゆる方策を講じられて事業主のかたが努力されているのではないかなと推察するところです。

しかしながら求人の方の状況を見てまいりますと、首都圏に対する緊急事態宣言の影響等、先行きの見えない不安等から、令和3年1月の有効求人倍率これ季節調整値でございますが、0.99倍と2カ月ぶりに1倍を下回る事となってございまして、改善の動きは弱まっている状況にあると分析しているところです。このため当局におきましては、去る1月29日に緊急公共職業安定所長会議を開催いたしまして、事業主の皆様へ各種助成金の積極的活用をお勧めすると同時に、新規求人の総量確保。これに全力をあげるよう指示したところでございます。また、求職者の皆様に対しては、これまで以上に丁寧な聞き取りを行って、求職者のニーズに即した就職に全力をあげるようにということで、強い指示を申し上げたところでございます。こういったところでコロナの対策がなされているわけでございますが、一方で新しい企業の動きも出てまいりました。コロナのこういった状況が働き方改革を進める好機ととらえていただいて、テレワークの導入であるとか、特別有給休暇制度の創設に取り組むなど、多様で柔軟な働き方に向けて積極的に職場

環境の改善を求める企業も増えてきてございます。これに係る助成金の支給も増えてきてございます。テレワークにつきましてはウィズコロナ、ポストコロナの新しい生活様式に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することができる働き方でございまして、労働局といたしましても、近く改定を予定しているテレワークガイドライン。これの周知を行って、事業主の皆様が適切な労務管理を行って、これによって労働者の方が安心して働くことができる良質なテレワークというものが導入定着できないかということで、これに全力をあげて取り組む所存でございます。

さらに昨日、実は、この場でございますけれども、在籍型出向の推進に向けた協議会ということを開催させていただきました。これは、いわゆる新型コロナ等の影響で休業が長期化したしまして、雇用過剰になる企業と、一方で人手不足となる企業について、その情報共有を図るとともにマッチングを行うことによって、雇用の維持や企業の再生をつなげようと。いわゆるコロナの労働の部分での特効薬というふうにとらえてございまして、こういったものを望む企業も増えているということも承知してございます。つきましては、今後とも関係各位と十分な連携を図りながら、課題等を整理して、山梨県に根ざした具体的な取り組みというのをどうしたらできるかということに取り組んでまいりたいと考えておるところでございます。

さて、前置きが少し長くなりましたけれども、本日は5つの議題について皆様方のご審議を頂戴いたしたく存じております。

まず、一つ目の議題でございます。これは山梨県東山梨地域雇用開発計画案ということでございまして、県内の東山梨地域ですが、今般、地域雇用開発促進法に基づきまして、国の助成援助を受けるための一定の要件を満たしたということから、県が山梨県東山梨地域雇用開発計画を策定し、今後、厚生労働大臣の同意を得る手続きに入る一環として、当審議会の委員の皆様のご意見を伺うといったものでございます。

二つ目の議題は、最低工賃の改正でございます。婦人服製造業最低工賃の改正に関しまして、家内労働部会及び最低工賃専門部会においてご審議を頂戴いたしました結果につきまして、後ほど担当から報告をさせます。

三つ目の議題は、令和2年度重点施策の進捗状況の報告ということで、いわゆる今年度の運営方針の状況をご説明させていただくということです。

四つ目の議題は、令和3年度山梨労働局行政運営方針案についてでございます。これは、いわゆる今年度の運営方針についてご説明をさせていただくということでございまして、これは各委員の先生からいろんなアドバイスを頂戴して、行政分かりにくいといったものを払拭できるように、なんとかご理解いただけるような資料の策定に努めたところでございますが、これについて担当から説明をさせると考えてございます。

五つ目の議題、その他といたしまして、山梨地方労働審議会運営規定改正案についてでございます。これは今般、内閣官房行政改革推進本部事務局から、書面、押印、それから対面の手続きを見直す。こういった方針が示されますとともに、いわゆるテレビ会議システムの普及。こういったものが認められるということから、これらを踏まえて所要の改正を行いたいといったものでございます。

最後になりますけれども、本日は議題4の行政運営方針について、ご説明をさせていただいた後に、意見交換の時間を設けてございます。私ども、当審議会につきましては、いわゆる地方労

働行政における国会に当たるものだというので、職員には申し付けてございます。したがって今回、当局の全課、室長を揃えてございます。皆様がたのご質問に十分答えられるように腕を撫して待っておりますので、ぜひ、ご忌憚のないご意見を賜りまして、私どもの労働行政の推進が一步でも前に進むようにさせていただければ非常にありがたいと考えてございます。本日は、どうぞよろしくお願いいいたします。

【司会】

続きまして、小澤会長からごあいさつをいただきたいと思いますが、山梨地方労働審議会運営規定第4条により会長が議長を務めることとされておりますので、ごあいさつの後には議事の進行につきましても、よろしくお願いいいたします。それでは小澤会長、よろしくお願いいいたします。

【小澤会長】

はい、よろしくお願いいいたします。確か去年の3月の審議会は、コロナがはやり始めたということで中止になったというようにやってきましたが、1年間たって皆さんというか社会というものが対応に慣れてきたりしたことで、こういう審議会というのはとてもいいことだなと思っています。NHKスペシャルで前、人類はなぜ、人類というかホモサピエンスはなぜ生き残ったのかという番組がありまして見てみましたら、ネアンデルタール人との違いは集団を作ることが上手かどうかで差が出たのかと。集団を作ることによって知恵が集められ、弱いものも助けることがホモサピエンスはできたから、それで人類が生き残ったんだということを言っていて、非常に印象に残ったことがあります。その、群れる、集まるということを新型コロナは阻止しようとしているのですよね。これに対して、もう一度、人類というかホモサピエンスがどうやったらみんなで集まって意見を出し合って、集団作っていい方向に社会を持っていくかということが問われているんじゃないかなどと、ちょっと思ったりもしていました。

いずれにしても、たくさんの審議事項が今日もあるようですので、時間は十分ありますが、なおかつ、こういう時期ですので迅速に進めたいと思いますので、ご協力をお願い申し上げます。

それでは、これより議事に入ります。限られた時間でのご協力をお願いいたします。まずは議題1です。山梨県東山梨地域雇用開発計画案についてです。事務局から説明をお願いいたします。

【鈴木職業安定部長】

はい、職業安定部長の鈴木と申します。よろしくお願いい申し上げます。着座にて失礼いたします。議題の1でございます。使用する資料は、資料の1と2でございます。今回、お諮りさせていただく地域雇用開発計画。これは地域雇用開発促進法に規定されているものでございまして、まずは制度について簡単に説明しまして、そのあと山梨県の担当から計画の内容についてご説明をさせていただきたいと思っております。

まずは資料1に、雇用開発促進地域に該当するための要件。これが3つ書いてありますけれども、恐縮ですけれども時間の都合もありますので、この場での詳細な説明は省略させていただきます。

だきますけれども、ここに記載のある1から3の要件をいずれも満たす場合に、雇用情勢が特に厳しい地域として雇用開発促進地域に該当するということでございます。都道府県は、この地域に関する地域雇用開発計画を策定し、その計画が厚生労働大臣の同意を得られると、地域内の事業所が国の助成金を活用できるようになると。その支援を通じて、地域内の雇用開発を進めていくという流れになっております。この要件を満たしているのが東山梨地域ということになります。

なお、山梨県の他の地域で要件に該当する地域はありませんでした。この東山梨地域は、平成30年度から今年度末、この3月末までです。雇用開発計画の同意を既に受けておまして、前回の計画策定時から地域雇用開発に取り組んでいたところなのですが、残念ながら基準を上回るまでにはいかず、改めて計画を策定するに至ったということでございます。

この東山梨地域雇用開発計画は、本年3月5日に山梨県知事より厚生労働大臣へ正式に、同意協議の申請を行っております。その際、大臣は計画に同意するに当たって、本審議会の意見を聞かなければならないとされておりますことから、この度、皆様にご意見をお伺いするというものでございます。

それでは、引き続き計画の内容につきまして、山梨県の労政雇用課からご説明いたしますので、よろしくお願い申し上げます。

【渡邊労政雇用課長】

山梨県産業労働部労政雇用課の課長を務めさせていただいております、渡邊と申します。計画につきまして、資料に基づきまして私の方から説明をさせていただきます。着座にてさせていただきます。

この開発計画について、本文の説明に入る前に概要を説明させていただきます。先ほど、鈴木部長さんからのご説明もございましたように、東山梨地域につきましては、平成30年4月に地域雇用開発計画を策定し計画を実施してまいりました。その結果、東山梨地域においては平成30年から令和元年度までの2年間に、雇用情勢が改善傾向にありましたが、令和2年は新型コロナウイルス感染症等の影響により雇用情勢が悪化いたしまして、令和3年2月1日の時点において、この地域における一般有効求人倍率等の数値が地域雇用開発計画を策定する求人を満たすことになりまして、今回、令和3年4月の同意に向けまして、地域雇用開発促進法第5条に基づき計画を作成したものでございます。本計画は地域の産業等の特色によりまして、県の施策の基本計画でございます、山梨県総合計画で策定されている具体的な取り組みを実施していくことで雇用創出を図ることとしておまして、さらに、元気やまなし産業ビジョン等も勘案する中で、総合的な雇用創出を図ることとしております。計画の策定に当たりましては、地域雇用開発促進法に基づきまして、関係市町村長の意見を聞くこととされておりますので、関係自治体でございます山梨市、甲州市から意見を聴取いたしました結果、両市とも特段意見はない旨の回答をいただいております。

それでは、本文について説明をさせていただきます。

めぐりまして1ページ目、目次をご覧ください。1、計画策定の趣旨、以下6つの項目による構成となっております。

2ページ目。2ページの2、雇用開発促進地域の区域をご覧ください。対象地域は塩山公共職

業安定所の区域内で、山梨市と甲州市の2市となっております。資料をめぐっていただきまして4ページになります。(2)区域の概況をご覧ください。計画区域の面積は全県の約12%を占めておりますが、人口は全県の約8%であり、人口減少の著しい地域となっております。続きまして5ページをお開きください。上から順に3つの表が並んでございます。上から、最近3年間における一般求職者数の割合。最近3年間及び1年間における一般有効求人倍率。同じく、常用有効求人倍率となっております。1番上の一般求職者数の割合と、2番目の一般有効求人倍率について、全国の平均値とは開きがあることから、今回、塩山公共職業安定所管内が雇用開発促進地域の対象要件を満たしていることとなった次第でございます。6ページをご覧ください。1番上の③、地域雇用開発のための助成援助等の措置を講ずる必要性ですが、当地につきましては、雇用需要が慢性的に不足していることを上げさせていただきました。その下、3の計画区域の雇用等の動向につきましては、説明を省略させていただきます。

7ページ、8ページを飛ばしていただき、10ページをご覧ください。1番上の4、地域雇用開発を促進するための方策に関する事項でございます。東山梨地域の産業の特徴といたしまして、果樹王国やまなしを代表する果樹産地であることなど、何点か上げさせていただきました。これらを踏まえまして、山梨県総合計画、元気やまなし産業ビジョン等に基づき取り組みを進めてまいりたいと考えております。まず(1)地域雇用開発の促進のための一つといたしまして、①新たな雇用機会の開発の促進等。以下、②から⑥まで6項目を上げてございます。これら①から⑥に記載のとおり、国の助成措置の活用等による支援。効果的な職業能力開発。事業主と求職者との円滑なマッチングのための取り組み。11ページの最初にありますように、④のところでございますが、1行目に、やまなし暮らし支援センターにおけるU・Iターン就職の促進。支援措置の周知による効果的な活用等々について取り組んでまいります。次に、11ページの中段、(2)といたしまして、地域雇用開発の促進に資する県の取り組みについてでございますが、①成長分野の参入と新産業の集積。次のページになりますが、②成長産業を支えるプラットフォームの充実。③やまなしブランドの確立。④地域経済の活性化と雇用の安定の以上4つの項目を掲げまして、それぞれの項目の取り組み内容について記載いたしまして、成長分野をはじめとし、地場産業の活性化やものづくり人材の確保等々について出ております。この他にも、介護分野をはじめといたしまして、雇用創出の伸びが期待される分野がございますが、当計画は主といたしまして、産業労働の分野における事業を中心としてまとめたものでございまして、この他にも山梨県庁の各部署におきまして、さまざまな取り組みを進めているところでございますので、その点ご了解いただきたいと思います。

次に、12ページの下5の地域雇用開発の目標に関する事項でございますが、計画期間中の3年間を平均して、一般及び常用有効求人倍率を全国平均以上とすることを目標としております。

6の計画期間でございますけれども、厚生労働大臣の同意を得た日から3年間までとしております。以上、山梨県東山梨地域雇用開発計画について、簡単ですが説明をさせていただきました。よろしくご審議のほどお願いいたします。

【小澤会長】

はい、ありがとうございます。議題1について、ご意見ご質問を受けたいと思いますが、

議事を記録する関係がありますので、ご意見等がある場合は、挙手の上、先に名前を述べてからご発言をお願いいたします。今の説明についてのご意見ご質問はございますか。東山梨地域というのは、私、出身山梨市のものですから、非常に関心のあるところで、こんな状態になっていたのかなと頑張っしてほしいなというふうに思っ聞いておりました。委員の方々よろしいですか。お名前言ってご発言ください。

【保坂委員】

山梨日日新聞の保坂です。よろしくお願ひします。

【小澤会長】

保坂さん、フルネームで言ってもらって、保坂さんお二人いるので。

【保坂委員】

ああ、いえ。

【小澤会長】

いや、お名前言うときに、保坂って二人いらっしゃるのでフルネームで。

【保坂委員】

保坂真吾です。先ほどの説明で、山梨県の中には他の地域では、この要件を満たすところがなくてここだけだという前提のお話がありましたけれども、この峡東地域で、他の地域以上に雇用情勢が良くない背景というか、そんなことをちょっとお聞きしたいのですけれども。

【小澤会長】

これはどなたが回答するのでしょうか。なぜ、この地域だけが低いのかということですね。

【齊藤職業対策課長】

職業対策課の齊藤と申します。なぜ、その地域だけがということですがけれども、細かくは分析していないのですが塩山管内というのは、今年度、求人がかなり落ちていたという部分もあるかと思ひます。一概に、これがということは言えないのですけれども、その影響は少なからずあったかと思ひます。

【小澤会長】

よろしいですか。

【保坂委員】

産業構造とか地域の観光や農業とかっていう、そういう構造の影響っていつのかどうか、はっきり分からないっていつのことですね。

【齊藤職業対策課長】

細かい部分までは分析はしていませんので、申し訳ございません。

【小澤会長】

はい、他にございませんでしょうか。はい、どうぞ。

【廣瀬委員】

廣瀬昌訓です。1件ちょっとお聞きをしたいのが、当然、これの内容についていろいろ言うというか、意義があるわけじゃなくて、当然、いろいろな施策をやっていただきたいというのは当然のことなのですが、ちょっと先ほどの質問と被っている部分もあるのかもしれませんが、2期連続この地域が対象になっているということで、ということは1期目の施策と、その効果っていうのが出ているのか。なんの部分が出なかったのかが、ちょっとよく分からないということと、コロナの影響っていうのは当然あるのは承知していますけど、それは全国一律同じような状況だと思いますので、2期になった理由というか、なんの施策が効果を発揮して、逆に発揮しない施策がなんだったのかという検証がされているかどうかをお聞きしたいと思います。

【齊藤職業対策課長】

はい、先ほどもお話しさせていただいたとおり、細かい部分まではちょっと分析はできていないのが現状なのですが、私がハローワーク塩山の所長をやっております、その際に、地域性で大きな工場とかそういったものがなかなか塩山管内って少なく、どちらかというところフルーツ関係であり農業関係とか、そういう一次産業の関係が多いものですから、求人がなかなか取れないというのが前から感じていたことです。

【小澤会長】

よろしいでしょうか。なかなか分析も難しいということなのだと思います。他にございませんか。ないようでしたら、本議題の審議は終了して次の議題に移ります。次に、議題2の最低工賃の改正等についての家内労働関係ですね。これについて事務局から説明をお願いいたします。

【田村労働基準部長】

労働基準部長の田村でございます。それでは説明をいたします。座っての説明とさせていただきます。最低工賃の改正決定につきましてご報告いたします。お手元の資料3「最低工賃の改正等」についてを使っております。本年度は電気機械器具製造業と婦人服製造業の二つの最低工賃を改正することといたしております、このうち電気機械器具製造業につきましては、前回11月のこの審議会において、改正した結果につきご報告をいたしましたところでございます。もう一つの婦人服製造業につきましては、同じく前回の審議会にて最低工賃の改正に係る部会設置についての承諾をいただきましたので、本年の2月と3月にそれぞれ、家内労働部会及び最低工賃専門部会を開催し、公益委員の八巻部会長のもと、公益、家内労働者、委託者の各側

委員にご審議をいただいたところでございます。改正の経過につきましては、資料の 2 ページをご覧くださいと思います。山梨県婦人服製造業最低工賃の改正についてでございますが、本年 2 月 4 日に家内労働部会を開催し、改正決定の必要ありとの結論をいただきました。当審議会の小澤会長宛に、改正の諮問をいたしました。これを受け、次に 3 月 4 日に最低工賃専門部会を開催してご審議をいただき、改正金額の答申をいただいたところでございます。現在、この答申についての異議申出の受付期間中でございます。意義の申出がなければ 5 月 5 日に発効の予定でございます。次の 3 ページには、最低工賃が定められている婦人服製造の各工程の改正の内容を示しております。いずれの工程も引き上げとなり、それぞれ 1 円から 5 円の引き上げとなりました。家内労働部会の報告及び最低工賃専門部会の報告につきましては 4 ページ以降に、それぞれ別添 1、別添 2 として添付してございます。私からの説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

【小澤会長】

はい、ありがとうございます。ただ今の事務局の説明につきまして、ご質問等ございますでしょうか。特にないようですので、これについては報告を受けたということになります。

それでは、次に議題 3 に移ります。議題 3 は、令和 2 年度重点施策の推進状況の報告についてです。事務局の方からお願いいたします。

【鈴木職業安定部長】

はい、職業安定部長の鈴木でございます。今年度の重点施策の推進状況について、各担当部室長よりご説明をいたします。資料 4 の山梨労働局の組織目標をご用意ください。この資料 4 のうち、私からは項目の 1 と 6 と 7 について説明をいたします。

まずは項目 1 ハローワークのマッチング機能の強化等についてでございます。県内のハローワークにおけるマッチング業務につきまして、その機能の強化を図る観点から、就職件数、求人充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数。この 3 指標を取り上げ、各ハローワークにおいて PDCA サイクルによる実質的管理の手法を用いながら、目標達成に向けて各業務の分析や必要な業務改善に取り組んでいるところでございます。今年度のこれまでの実績でございますけれども、新型コロナの影響を受けまして、ハローワークに委嘱する求職者の減少。それから、経済活動の縮小による求人数の大幅な減少によりまして、就職件数は年間目標 10,564 件以上に対して、1 月までの実績が 8,092 件。進捗率 76.6%。求人充足件数が年間目標 10,099 件以上に対して、1 月までの実績が 7,869 件。進捗率が 77.9%。雇用保険受給者の早期再就職件数は年間目標 2,984 件以上に対して、11 月までの実績が 1,971 件。進捗率 67.5%となっておりまして、目標達成には厳しい状況ではございますけれども、引き続き目標達成に向けて全力で取り組んでいるところでございます。具体的には、こうした厳しい状況を踏まえまして、各ハローワークにおいて減少している求人数を確保するため、1 月に緊急公共職業安定所長会議を開催しまして、2 月より特別求人確保対策を実施しておりまして、全力をあげて求人開拓に取り組んでいるところでございます。また、自己の都合によらず、やむを得ず離職した求職者のかたに対しては、個々のニーズに見合ったきめ細かな就職支援を、より一層推進してまいります。

続いて裏面になりますけれども、項目の 6 障害者に対する雇用対策についてでございます。

山梨県においては、法定雇用率未達成企業の解消。これが重要な課題となっておりまして、障害者の就職件数と民間企業における法定雇用率の達成企業割合の向上を掲げて、県内の障害者雇用率の改善に取り組んでいるところでございます。今年度のこれまでの実績ですけれども、障害者の就職件数、前年度実績 782 件以上と目標設定しているところ、1 月末時点での実績が 588 件。進捗率 75.2%となっております。就職を希望する障害があるかたに対しては、ハローワークと就労支援機関が連携して、就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を行うチーム支援を中心に、職場見学や職場実習などの支援を実施することとしていますけれども、こちらも新型コロナの影響を受けまして、十分な支援活動ができていないということもありまして、1 月までの進捗目安である 83%を下回る結果となっておりますけれども、引き続き目標達成に向けて全力で取り組んでいるところでございます。それから二つ目の数値目標として、民間企業における法定雇用率達成割合 58.0%以上の目標設定しているところ、昨年度 5 月 1 日現在の達成企業の実績は 56.2%に留まっておりまして、目標値を下回る結果となったところでございます。障害者雇用対策につきましては、雇用率未達成企業。特に障害者を雇用していない、または雇用したことがない障害者雇用 0 人企業、これを中心に労働局やハローワークの事業所訪問による雇用要請や、就労支援機関と連携して行う企業向けチーム支援と職場定着支援などによる指導援助により、未達成企業の解消に特に力を入れて取り組んでおりまして、引き続き障害者の雇用率是正に努めてまいります。次に項目の 7 職業能力開発行政の推進についてでございます。今年度のこれまでの実績ですけれども、公共職業訓練の終了 3 か月後の就職件数 562 件以上の目標設定しているところ、公的職業訓練、愛称ハロートレーニングといいますけれども、このハロートレーニングにつきましては、訓練実施機関である山梨県や高齢・障害・求職者雇用支援機構などと連携いたしまして、求職者に対する適切な訓練コースへの誘導や訓練期間中からの就職支援を行っており、1 月末時点での就職件数の実績が 431 件、進捗率 76.7%となっております。こちらの訓練受講者の就職につきましても、コロナの影響による求人数の減少などの理由によりまして、目標達成には厳しい状況となっておりますけれども、引き続き訓練受講中からの職業相談や求人情報の提供など、きめ細かな就職支援を行いながら目標達成に向けて努めてまいります。

次に資料の 5 を用いまして、新型コロナに対する労働局の支援策等の状況について説明いたします。資料 5 をご用意いただければと思います。資料 5 の右下にページ数がふってございますけれども、27 ページから 29 ページでございます。27 ページでございますけれども、昨年 2 月 14 日、労働局と県内の労働基準監督署、それからハローワークに特別労働相談窓口を設置しまして、新型コロナに関して各種労働相談をしております。設置から 1 年以上たっておりますけれども、本年 2 月末までにのべ 1 万 3812 件の相談が寄せられております。主として、雇用調整助成金の特例措置に関する相談、これを多く受けているところでございます。28 ページでございますけれども、28 ページに雇用調整助成金の特例措置の拡充についての記載がございますけれども、大変厳しい雇用情勢の中、労働者の雇用維持の支援策の一つとして、新型コロナの影響を受けた事業主の皆様には、雇用調整助成金を活用して雇用維持に努めていただけるよう、これまでも各種要件緩和や助成率の拡充などの特例措置を行っておりまして、昨年 7 月には、集中的に処理するための雇用調整助成金センターを開設しまして、支給の迅速化に取り組んでまいりました。参考までに 2 月末時点の実績を申し上げますと、そのページの右側にご

ございますけれども、支給申請件数、支給決定件数ともに2万件を超えておまして、申請に対する支給決定率は98.4%。支給決定金額は約189億円となっております。処理体制を強化した結果、現在においては申請から支給決定まで1週間程度での処理が可能となっております。特例措置については、現時点で4月末まで延長となっております。この特例措置の延長と合わせて、特に状況の厳しい大企業につきましても、助成率を中小企業と同様に最大10分の10に引き上げるなどの、さらなる拡充がなされておりますので、引き続き支援を必要としているかたがたへの周知も含めまして迅速な処理に努めてまいります。それから、29ページには、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金についての状況を記載しています。この休業支援金は、休業手当の支払いを受けることのできなかった中小企業の労働者に対して支給するものでございます。こちら、7月に集中処理センターを開設し支給の迅速化に取り組んでおまして、2月末時点の申請件数は約9,000件。支給決定率は91.3%という状況でございます。こちらの休業支援金は、これまで中小企業の労働者が対象でしたけれども、本年2月26日から大企業に雇用されるシフト労働者、日々雇用労働者、または登録型派遣労働者についても、昨年4月にさかのぼって対象となるなどの拡充がなされておまして、今後の申請件数の増加が見込まれますけれども、引き続き迅速な支給に努めてまいります。私からの説明は以上でございます。

【小澤会長】

はい、続いて議題4を説明するのでしょうかね。

【林雇用環境・均等室長】

いえ、引き続き議題3につきまして、雇用環境均等室長の林と申します。それでは引き続き資料4の労働局の組織目標のうち、雇用環境均等室部分の目標。項目で言いますと、2番、5番、8番の3か所についてご説明させていただきます。着座にて説明いたします。

まず、項目2働き方改革の着実な実施に向けた取り組み状況についてご報告いたします。令和2年度は、働き方改革の着実な実施ということで、企業における多様で柔軟な働き方の推進や、今年4月1日からの中小企業へのパート有期雇用労働法の円滑な施行に向けて、そこに書きました青字のような三つの目標を立てました。今年度の実績といたしましては右側にございますとおり、働き方改革に向けた説明会の実施を10回。企業訪問の実施、目標30社に対して26社ということで、実績としては86.6%。アンケート調査で、同一労働・同一賃金に向け取り組むつもりであると回答した企業の割合60%以上というところに対しては、93%というような結果となっております。新型コロナウイルスの感染拡大という影響もございまして、企業訪問につきましては、今、申し上げましたとおり目標の方は達成することはできませんでしたが、訪問できなかった分、甲府商工会議所の方に働き方改革の取り組み状況についてアンケート調査を実施していただくなどをいたしまして、働き方改革の法施行に向けた企業の取り組み状況ですとか、多様で柔軟な働き方の企業の取り組み状況につきまして実態把握に努めました。また、同一労働・同一賃金につきましては、年度当初、他の年休取得や上限規制などと違いました、非常に概念が難しいということで、なかなか企業の取り組みが進まないというようなところがございましたが、働き方改革推進支援センターというような事業を通じまして企業支援を

行った結果、直近 2 月に行った、これ説明会等 4 回行ったのですが、そこで行ったアンケート結果によりますと、約 9 割の会社が同一労働・同一賃金に取り組むつもりであるということで回答をしております。まだまだコロナの影響もございまして、法改正に対応が済んでいないという企業も一部見られますので、今後も引き続き企業支援を行ってまいりたいと考えております。

続きまして項目の 5 番、1 ページ目の 1 番下の部分になります。男女ともに能力を発揮し、仕事と家庭の両立ができる職場環境の整備等についてです。雇用環境均等室では男女雇用機会均等法ですとか、育児介護休業法、パートタイム労働法等に関する相談対応のほか、法違反が疑われる事業所に対しましては企業に対して助言指導等を行っているところでございます。その法の履行確保をするために、令和 2 年度の目標としましては青字に書かせていただいたとおり、年度内の是正率を 90%以上というような目標を立てました。今年度の実績としましては、91.5%ということで目標自体は達成しておるところですが、年度内の是正率 100%を目指しまして引き続き取り組んでまいりたいと思います。また、令和 2 年度におきましては、次世代育成支援対策推進法に基づく、「くるみん」認定を 2 社。女性活躍推進法に基づく、えるぼし認定を 3 社行いました。引き続き認定取得に向けまして、企業への働きかけというものを積極的に行ってまいりたいと思っております。

最後 3 点目、項目の 8 になります。資料をおめくりください。下から 2 番目の項目になります。労働行政が行っていることを広く発信するため、令和 2 年度につきましては青字にございますとおり、局のホームページのアクセス件数を前年度より多い 150 万回以上というような目標を掲げました。今年度の実績といたしましては、2 月末現在でございますけれども、目標を大きく大幅に超え 1,831,641 回という状況になっております。今年度、労働局におきましてはホームページを見られるかたが必要な情報を探しやすいように、例えば新型コロナの関連のコーナーをホームページのトップ画面のところに作りました。あとは動画を積極的に掲載するなどによりまして工夫をいたしました。引き続き、見るかたの立場に立ったホームページ作りに努めてまいりたいと考えております。以上です。

【小澤会長】

ありがとうございました。先ほどは失礼しました。まだ議題 3 の中でやっておりますので、次ですね。次は労働基準部長からの報告になりますか、はい。

【田村労働基準部長】

はい、田村です。改めまして、よろしくお願いたします。座って説明をさせていただきます。私からも資料 4、山梨労働局の組織目標の項目番号 3。それから、項目番号 4。それから、資料 5 の令和 2 年度重点施策の推進状況を用いて説明をさせていただきます。

まずは資料 4、組織目標の項目 3 についてですが、中小企業への支援及び監督指導等の適切な実施につきまして、この項目では働き方改革関連法の一環として、中小企業への支援といたしまして時間外労働の上限規制が適応となっている中小企業に対し、労働基準監督署に設置している労働時間相談支援班が個々の事業場を訪れて説明するなどにより、この上限規制の履行確保や、月に 80 時間を超える、いわゆる過重な労働時間が行われていると思しき事業場に対し

まして、労働基準監督署による監督指導に取り組んできたところでございます。結果としまして、右の進捗状況欄にありますとおり、令和3年1月末時点で相談支援班の実績は年間計画件数の100%を達成しており、過重労働を重点とする監督指導の実績は、年間計画を超えて113.9%となっているところです。本年度はまだ引き続いて実施をしておりますので、数値実績はさらに伸びることとなります。

次に資料5の方をご覧いただきたいと思います。3ページの方をご覧願います。(1)労働条件の確保に向け、アの労働時間の適正な把握及び長時間労働の是正につきましては、右側に令和2年度の取り組みの実績に監督指導の状況や、過重労働キャンペーンにおける労使団体等への要請。シンポジウムの開催。時間外労働の上限規制適応猶予業種への訪問支援などを行ってまいりました。令和2年の取り組みの総括としましては、長時間労働にかかり法違反が多いこと。また、時間外労働の上限規制が令和6年4月から適応される自動車運転者や建設業といった対象業種が、円滑に上限規制を取り入れられるよう、引き続き監督指導や訪問支援を実施していくことといたします。

続きまして4ページをご覧いただきたいと思います。最低賃金制度の適切な運営につきましては、山梨県最低賃金と電子部品電気機械等製造業と自動車同付属品製造業の特定最低賃金のいずれにつきましても、今年度はそれぞれ1円の引き上げとなり、すでに効力を発しているところであります。これら最低賃金につきましては、その履行確保のための監督指導の実施や最低賃金を広く周知を図るため、労使団体の皆様や県内全ての自治体に、ポスターやリーフレット等を送付するとともに、広報誌への掲載依頼を行い、全ての自治体において掲載をしていただきました。この最低賃金の引き上げにつきましては、最低賃金審議会において公労使の各側の委員の皆様にご審議いただきましたが、新型コロナウイルス感染症の影響による経済情勢や雇用情勢の厳しい中であったことから、審議は難航いたしました。来年度もまだ厳しい情勢が続くと予想されますが、事務局としましては、今後とも適切な資料の作成や円滑な運営を図ってまいりたいと思います。

続きまして、安全衛生に関しまして説明いたします。また資料の4に戻っていただきまして、組織目標の方に戻っていただきまして、項目4をご覧いただきたいと思います。労働災害の発生状況としましては、死亡者数は6名、休業4日以上死傷災害件数は推定で748人となっております。推定と申したのは、まだ各事業者から死傷病の報告を受け付けている途中でありまして、確定した数値としましては、今、12月末時点で666人となっております。これら労働災害の減少を目指した、山梨第13次労働災害防止計画を達成するための取り組みを今年度も推進いたしました。業種別では、建設業には墜落災害の防止。製造業には使用する機械による挟まれ巻き込まれ災害の防止。小売業など第3次産業には、転倒災害の防止といった災害の特性に重点を置いて集団指導を実施するなどして、災害発生の防止を呼びかけました。労働災害の防止についての具体的な取り組みは、資料5の、ここにまた戻っていただきまして、進捗状況の8ページから13ページに掲載をしております。本年度の総括を12ページで掲げてございますが、死亡災害が前年を上回り、休業4日以上災害が700件を超える状況に加え、労働災害防止計画の目標の上でも、さらなる減少が必要であるというふう判断をいたしまして、引き続き災害多発業種への重点的な指導に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、ページが飛びまして最初の39ページをご覧願います。1番後のページでござい

ます。労災補償の状況につきまして、イの脳心臓疾患および、精神障害等事案の労災保険の請求件数でございますが、山梨においては、それぞれ4件、11件であります。全国でかなり増加をしております。また、コロナウイルス感染症に係る請求が山梨では現在11件ですが、請求はまだ続くものと考えております。今後におきましても、迅速公正な労災認定を引き続き行ってまいります。私からは以上となります。どうぞよろしくお願いいたします。

【小澤会長】

はい、続いて総務部長ですか。

【今井総務部長】

はい、続きまして総務部長今井でございます。私も座って説明をさせていただきます。私からは、労働保険の適用、そして、労働保険料の徴収の関係でございます。資料5の37ページ、38ページをお開きください。ここに、その他の推進状況として、37ページには、労働保険料の収納率の関係であるとか、38ページには、口座振替の利用率などについて記載をしておりますので、ご覧をいただければというふうに思いますが、その中で1点、コロナ禍での対応について、ご説明をさせていただきます。37ページの下段の総括のところに記載をしておりますが、このようなコロナの状況であっても、労働保険料の徴収はきちんとやっていかなければならないというわけですが、このコロナ禍における対応、配慮として労働保険においては、保険料の特例猶予という仕組みを設け、県内の一定数の事業者の皆様の申請、利用があったところでございます。私からの説明は以上でございます。

【小澤会長】

そしたら関連しますので、議題4でいいのでしょうかね。議題4の説明をお願いします。

【鈴木職業安定部長】

はい、職業安定部長の鈴木でございます。議題の4でございます。令和3年度の山梨労働局行政運営方針について、ご説明いたします。

まず、資料ですけれども、資料の7でございます。資料の7が来年度の当局行政運営方針の、こちら、本部全体版となっております。この中から、局として重点的に取り組むべき項目を抜き出したものが、資料の6でございます。資料の6山梨労働局行政運営方針の(PR版)と書かれたものを、こちらをご用意ください。本日は、この資料6を用いて、各担当部長、部室長よりご説明をいたします。資料6を一枚めくっていただいて、裏面2ページ目の目次をご覧ください。二つの大きな柱として、ウィズコロナ時代の雇用の確保、そして、ウィズコロナ時代に対応した雇用環境の整備とございますけれども、来年度は、この二つを柱として取り組んでまいりたいと思っております。

私からは、このうちの一つの柱であります、ウィズコロナ時代の雇用の確保の内容について、ご説明いたします。資料6の4ページをご覧ください。コロナ禍における労働市場の現状と課題を記載してございます。長期化する新型コロナの影響によりまして、県内の経済の動きは弱まり、特に小売業、宿泊業、飲食サービス業などの観光関連産業を中心に、求人数が大幅

に減少しております。また、会社都合による離職を余儀なくされた、非正規労働者等の増加や、感染防止などからの求職活動を控えるかたもおられまして、休職期間の長期化によって継続的な求職者が増加しているということから、県内の雇用、失業情勢は大変厳しい状況となっております。一方で、事業の継続や雇用の維持に取り組んでいる企業への支援策として、雇用調整助成金や、新型コロナ対応休業支援金などの対応に努めてきたところでございます。右側のグラフは、2月末現在の県内における、雇用調整助成金の産業別の申請状況でございます。構成比を見ると、製造業が26%、宿泊業、飲食サービス業が21%と、卸小売業が18%と続いているところでございます。

次に、この3月に卒業予定の新規学校卒業者の状況についてですけれども、令和2年度は、学卒求人への減少に加えて、企業説明会等の延期や中止によって、就職活動が充分に行えない学生さん、一部の企業による採用選考活動の取り止めなどから、就職活動が後ろ倒しになった結果、内定の遅れなどが見られたところでございます。企業の若年者に対する採用意欲は、業種によって差はあるものの全体的には高い状況が続いていまして、昨年度と比べると内定率は低下しているものの例年並みに推移しているという状況でございます。それから長引くコロナ禍の影響によりまして、令和3年度、令和4年3月の卒業予定者につきましても、今後の感染状況の影響にもよりますけれども、学卒求人への抑制により、就職内定率が低下する恐れがございます。第2の就職氷河期世代を作らないためにも、支援を強化していくという必要があると考えているところであります。

このようなコロナ禍における現状を踏まえまして、令和3年に実施する主な内容としまして、5ページから7ページにまとめてございます。まず、5ページをご覧ください。職業紹介業務の充実強化を図るため、新たなサービスとして、ハローワークインターネットサービスによる、求職者、求人者マイページなどのオンラインサービスの機能向上によりまして、(1)のオンラインでの求職登録が可能となること。(2)の求職者マイページにより、オンラインハローワーク紹介が可能となること。(3)として、求職者マイページからのオンライン自主応募が可能となることなど。自主的な求職活動を希望する求職者、求人者が行う事務手続きの簡便化など、利用者の利便性を向上させて、より多くの求職者、求人者の利用促進を図ってまいります。

次に、6ページをご覧くださいませでしょうか。業種、地域、職種を超えた再就職等の促進を図るため、令和3年度に実施する主な内容でございますけれども、新型コロナの影響を受けた地域の雇用の再生の他、産業一体となって行う地域の特性を活かした、良質で安定的な雇用機会の確保を図る取り組みが必要であるということから、(1)として、ハローワークに設置している人材確保対策コーナーなどの専門支援窓口、専門の職員を配置しまして、担当者制による個別支援を行いながらニーズの高い職種、雇用吸収力の高い分野への再就職支援を図ってまいります。(2)として、雇用の確保を図るため、ハローワークにおいて積極的な求人開拓を実施するなど、求人確保と求人充足サービスの充実を図ってまいります。それから、(3)として、在籍型出向制度を活用したチーム支援の強化、これによりまして、コロナ禍により、一時的に雇用過剰となった企業と人手不足企業を繋げる取り組みを推進してまいります。

6ページの右側に在籍型出向の活用による雇用維持への支援ということで、在籍型出向を対象とする新たな助成制度であります産業雇用安定助成金、これの創設ですとか、産業雇用安定センターによるマッチング体制の強化、また、労使団体などを通じた、在籍型出向の仕組みの

周知や送り出し企業や、その受け入れ企業の情報収集、連携などを図るための協議会の設置など、在籍型出向により、雇用を維持する取り組みを支援してまいります。ちなみに、この協議会につきましては、昨日、第1回目の協議会を開催したところでございます。

次に、7ページをご覧ください。非正規雇用労働者の再就職支援、新規学卒者への就職支援に取り組むため、令和3年度に実施する主な内容ですけれども、まず、(1)の非正規雇用労働者等の再就職支援についてでございます。新型コロナの影響により、非正規労働者等の離職が増加している中、早期再就職を支援するため、ハローワークに専門職員を配置しまして、担当者制による求職者の個々の状況に応じて一貫した就職支援の強化を図ってまいります。(2)としまして、新規の大卒者等に対する就職支援の強化については、先ほども申し上げましたとおり、第2の就職氷河期世代を作らないため、また、一人でも多くの希望通りの就職を実現できるようにするため、令和4年3月卒業予定者を対象とした学卒求人の対応については、県内の経済団体へ求人提出要請を行うとともに、県及び県教育委員会とも連携しながら、個別企業への訪問要請を積極的に行うなど、地元企業への求人開拓を実施していくことですか、新卒応援ハローワークの積極的な利用の周知、大学のキャリアセンターとの連携強化、個々の学生の状況に応じたきめ細かな支援を実施してまいります。(3)の公共職業訓練、ハロートレーニングについてでございます。正社員就職を目指す非正規雇用労働者、新規学卒者の未就職者等のうち、能力開発が必要なかたに対する周知、受講誘導を積極的に行っていくとともに、訓練受講中や訓練終了後についても状況に応じた就職支援を実施してまいります。

8ページをご覧ください。障害者の就労支援についてです。障害者雇用の現状につきましては、先ほどの議題の3の際にも説明いたしましたが、山梨県における障害者雇用については、全国的に見ると進んでいるとは言いがたい状況にありますので、今年度に引き続いて来年度においても、局の重要課題として取り上げてございます。また、この3月に、法定雇用率が0.1%引き上げられたことに伴って、未達成企業の増加が見込まれますことから、特に障害者の雇用を経験がない、障害者雇用0人企業に対して、さらなる雇用指導、雇用支援に力を入れて取り組んでまいります。

最後に9ページをご覧ください。いわゆる就職氷河期世代の方々への対応、これは新型コロナの影響下においても、支援の手を緩めず、政府を挙げて進める必要があることから、県外の労使団体や支援機関などを構成員として設置しております、山梨就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおいて策定しました、山梨就職氷河期世代活躍支援プラン。これの数値目標の達成に向けて集中的に取り組んでいく必要があります。具体的には、支援プランにおいて、右側の(1)から(3)にあるような不安定な就労状態にあるかた、長期にわたり無業の状態にあるかた、社会参加に向けた支援を必要とするかたに対する支援としまして、それぞれに設定したKPI重要業績評価指標、これの達成に向けて、ハローワークに設置している専門窓口での支援やマッチングイベントの開催、就職氷河期世代の失業者等、正社員に雇い入れる企業への助成金の活用などについて取り組んでまいります。私からの説明は以上でございます。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。続いてお願いいたします。

【林雇用環境・均等室長】

はい。続きまして、雇用環境均等室長の林です。それでは、引き続き私の方から、資料番号6の山梨労働局行政運営方針PR版のうち、二つ目の大きな柱でありますウィズコロナ時代に対応した雇用環境の整備という項目のうち、雇用環境均等室で実施します11ページと12ページにつきまして、ご説明させていただきます。

まず、11ページの1.多様で柔軟な新しい働き方の推進の部分について説明いたします。まず、1の現状と課題についてですが、新型コロナウイルスの感染拡大を受けまして、ウィズコロナ時代の新しい働き方として、テレワークが広がりを見せております。その一方で、テレワークにつきましても、そもそもテレワークをできる部署が限られているとか、仕事と仕事以外の切り分けが難しいとか、長時間労働になりやすいとか、企業の方の労働時間管理が難しいなどの、いろいろな諸問題も指摘されているというところがございます。左側に円グラフを載せていますが、昨年10月に甲府商工会議所が、会員企業に対して行った、働き方改革等に関する調査結果なのですが、コロナ禍における、テレワークの導入状況というのを見ますと、まずは、61.4%の企業においては、まずは制度がないという回答でした。そして、今回のコロナを契機に、テレワークを導入した企業は15.9%。すでにあったテレワークの制度の見直しを行いましたという企業が11.4%。両方足しても約3割未満というような状況になっております。また、新型コロナウイルスの感染拡大を受けまして、テレワーク以外にも、例えば労働時間の短縮ですとか、時差出勤ですとか、特別休暇制度の導入など、コロナを契機として、多様でより柔軟な働き方ができるようということで、企業の方で雇用管理に取り組む企業というのが増えております。参考として、労働局の方で支給しております働き方改革推進支援助成金ということで、昨年度の支給実績と今年度の支給実績を載せましたけれども、今年度特に、そういった休暇制度などの改正に取り組む企業さんが非常に多かったという状況がございます。

このような状況を踏まえまして労働局といたしましては、右側でございますように、令和3年度、大きく三つのことを実施する予定でございます。まずは、(1)にありますとおり、テレワークを推進してまいります。テレワークは、冒頭の局長の挨拶にもありましたが、ウィズコロナ、ポストコロナの新しい生活様式に対応した働き方でありますと同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することができる働き方でありますので、さらなる導入・定着を図ることが必要だと考えております。このため、令和3年3月にテレワークガイドラインの方が改訂予定になっておりまして、改正された暁には、その周知を積極的に行いまして、使用者が適切に労務管理を行いまして、労働者が安心して働くことができるように、良質なテレワークの導入定着を推進していくこととしております。そして、テレワークを推進するための事業主支援策としまして、(2)でございますように、働き方改革推進支援センターによる、支援を実施してまいります。これまでも、働き方改革推進支援センターにおきましては、雇用管理の改善ですとか、生産性の向上に関する支援を行ってまいりましたが、令和3年度からはさらにテレワーク相談センターとも連携いたしまして、テレワークに関する相談についても対応、相談に応ずる予定になっております。

次に、(3)でございますとおり、助成金による事業主支援を行う予定でございます。特に、令和3年度の予算案では、①にあります人材確保等支援助成金テレワークコースが創設予定になっておりまして、本助成金を活用しまして、中小企業におけるテレワークの導入を推進してい

く予定でございます。以上が1点目、多様で柔軟な新しい働き方の推進についてです。

一枚ページをおめくりいただいて、12 ページ、2、非正規雇用労働者の雇用管理改善に向けた取り組みの推進についてです。まず、現状と課題ということですが、山梨県のパートタイム労働者は95万9000人。現在おまして、これは雇用者総数に占める割合というのは、25.6%となっております。全国の比率が24.9ということですので、全国よりも山梨県は、パートタイム労働者の比率が高いというところがございます。また、山梨県の女性のパートタイム労働者は、74万8000人でおまして、女性雇用者総数に占める割合は、43.5%と、全国の42.6%よりも高く、男性も女性もとてもパートの比率が全国でも高いというような状況になっています。そして、特に、女性のパートタイム労働者というのは、パートタイム労働者男女計を見たときに、約7割が女性というような状況になっております。もともとパートタイム労働者ですとか有期雇用労働者につきましては、必ずしも働きや貢献に見合った待遇は確保されているとは言えないという状況がありまして、非正規雇用労働者の処遇改善を図っていく必要があるというところがございます。そのため、今年の4月1日から、中小企業にもパートタイム・有期雇用労働法が改正されるということで、法の着実な履行確保を図っていくというとともに、まだ取り組みが進んでない企業に対しては、引き続き支援をしていくというような必要がございます。先ほど申し上げましたように、特に山梨は、パートタイム労働者の約7割が女性ということですので、パートタイム労働者の処遇改善を図るということは、結果として、女性の処遇改善にも繋がるというものであるというふうに考えております。

このような状況を踏まえて、労働局としては、令和3年度、大きく右側でございますように三つのことを実施してまいります。まず、(1)ですけれども、パート・有期雇用労働法の履行確保になります。雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けて、4月1日から、パートタイム・有期雇用労働法が中小企業にも適応をされます。ですので、法の着実な履行確保に向けて、行政指導や事業主に対する支援を実施してまいります。また、法施行に伴いまして、労働者から相談も増えてくるものと予想されております。紛争解決の援助などで、労働者からの相談にも適切に対応してまいりたいというふうに考えております。続きまして、非正規雇用労働者の雇用管理改善に取り組む事業主支援策として、(2)にありますように働き方改革推進支援センターによる支援を実施してまいります。まだコロナ禍で法改正の対応ができてない中小企業、小規模事業主もまだ少なからずいると思っております。引き続き、法は施行されますけれども、まだ対応が進んでない企業につきましては、働き方改革推進センターによりまして、同一労働・同一賃金に向けて電話等による相談対応のほか、商工団体と連携した事業主のセミナーの実施。あとは、専門家の派遣などの支援を行ってまいりたいというふうに考えております。最後、さらに(3)ということで、非正規雇用労働者のキャリアアップを促進する事業主に対する支援の実施ということで、非正規雇用労働者のキャリアアップを促進して、例えば非正規から正社員に転換をさせた事業主ですとか、非正規雇用労働者の処遇改善に取り組む事業主に対しては、キャリアアップ助成金を支給することにより、支援を行っていく予定でございます。以上私からの説明は以上です。

【小澤会長】

今12ページの1の現状。何について。なんか95万人って聞こえたけど。9万5千人。

【林雇用環境・均等室長】

ごめんなさい。間違えました。9万5千ですね。

【小澤会長】

そうだね。こんなに山梨県の人口居ないので。はい、続いて総務部長の方お願いします。総務部長じゃないのか。労働基準部長か。間違えました。労働基準部長。

【田村労働基準部長】

はい、再びよろしく願いいたします。座って説明をさせていただきます。労働基準行政につきましても、13ページからとなりまして、長時間労働、過重労働による健康障害の防止、死傷災害の減少を目指した対策及び治療と仕事の両立支援の3点につきまして現状と課題を説明いたします。

13ページの方をご覧いただきたいと思います。まずは1点目。長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止についてですが、令和2年に労働基準監督署が実施した、監督指導結果を左側に掲載しております。上段に、法定労働条件の履行確保を目的とした監督実施状況を掲げており、実施した587事業場のうち、およそ7割にあたる407事業場において、なんらかの労働基準関係法令違反が認められました。さらに法違反のうち、三六協定の範囲を超えた時間外労働を行わせているなど、4割を超える事業場で時間外労働に係る法違反が認められました。その下、オレンジ色の枠には、長時間労働の疑いのある事業場への監督指導を掲げており、こちらにおいても7割を超える法違反が認められているところです。このように、長時間労働に係る法違反が多いことに鑑み、右側に令和3年度実施する主な事項を掲げました。時間外労働、休日労働が、月に80時間を超えていると考えられる事業場に対する、監督指導の実施や労働基準監督署に届けられた三六協定届けについて、上限時間を超えていないかといった確認及び必要な指導を行ってまいります。また、時間外労働の上限規制が業種、職種ごとに適応となっております。適用状況を左側の下の段に掲げておりまして、大企業、中小企業につきましては、すでに適用されており、現在猶予されている自動車運転者、建設業、医師につきましては、令和6年4月から適応されることとなっております。これらの業種等への適応が円滑に実施されるよう、労働基準監督署の相談支援班において、相談対応や説明会などを実施して、継続的に支援を行っていくこととしています。

続きまして、2点目の死傷災害の減少を目指した対策の推進につきましては、資料14ページをご覧ください。右側に災害の減少に向けて、令和3年度に実施する事項としまして掲げております。先ほど重点施策の推進状況でも述べた内容と重複をいたしますが、建設業、製造業、道路貨物運送業などで発生した災害の特性に重点をおいて、事業場への個別指導や集団指導などを実施してまいります。また、年代別の発生状況として、60歳以上の労働者の被災割合が、全ての業種で増加傾向にありまして、特に第3次産業では、高い数字を示していることから、高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドラインなどを用いて、通路や作業場所の環境整備、あるいは危険箇所には注意標識を示すといった、各職場で自主的に取り組む策を推進していくことを図ってまいります。

最後に3点目としまして、資料15ページの治療と仕事の両立支援について説明いたします。左側のアンケートを見ますと、疾病を患った労働者は、仕事を継続することを可能と思いながらも、企業側としましては、治療の見通しや復職の許可の判断など、実際の対応が難しいといった現状がございます。この状況に鑑み、疾病を抱える労働者が、治療を行いながら仕事を継続できるよう、事業主への支援を図りながら、労働者と企業の間立った支援に取り組んでいるところでございます。主な取り組みとしましては、山梨産業保健総合支援センターなどの関係機関と連携して、両立支援のためのガイドラインの周知や両立支援助成金制度の紹介及び利用勧奨のほか、相談窓口として、これまでの市立甲府病院、山梨大学医学部附属病院に加えて、本年度は、県立中央病院と上野原市立病院に窓口を設置いたしました。来年度もしっかりと取り組んでまいります。なお、両立支援の周知を行うに際しましては、一番いいのは好事例を紹介することが分かりやすく、効果的であると思っております。その収集に努めているところでございますが、なかなか良い事例が少ない状況で、なかなかいい事例が見つかっておりません。もし、委員の皆様何か良い事例をご存じ、あるいは把握されることがございましたら、ぜひご一報いただけますと幸いです。よろしくお願いいたします。以上で私からの説明を終わります。

【小澤会長】

ちょっと長くなりましたが、議題3と4をまとめて事務局の方から説明いたしました。これに対して、何かご意見ご質問のあるかた、いらっしゃいますでしょうか。事務局では、事前に質問等受けていますか。

【事務局】

はい。平塚委員から、次のようなご質問をいただいておりますので読上げます。職場におけるハラスメント防止対策について、昨年、ある企業の社員が事件を起こしました。新聞には、事件のことだけを取り上げて、その原因は書かれていませんでしたが、職場における上司によるパワーハラスメントだったと聞いております。家庭、会社、ノルマによるストレスを部下にパワハラという形で行っていたとのことでした。コロナウイルスの感染拡大による業績悪化で、ノルマが課せられる職場においては、ますます加速し、改善の傾向は見られません。中には、自分が悪いからと自分を責め、辞めてしまうかたも少なくありません。事業主、上司によるハラスメントとはなんなのか。労働者が受けた場合の対処方法が分かる、相談窓口などのポスターを、職場の大勢が集まる場所に貼り付け、周知徹底した方がいいと思います。以上です。

【小澤会長】

はい。今の質問に対してどなたが。

【林雇用環境・均等室長】

はい。雇用環境・均等室長の林です。平塚委員ご質問ご意見ありがとうございます。まず、事業主、上司によるハラスメントっていうのは、なんなのでしょうっていうようなご質問の点ですが。職場におけるハラスメントというものは、今3点ございまして、一つは優越的な関係

を背景とした言動であるということ。そして2点目が、業務上必要かつ、相当な範囲を超えたものであること。3点目が、その結果労働者の就業環境が害されるものという、その三つの要素を全て満たすものを、職場におけるパワーハラスメントというふうに定義しております。したがって、客観的に見て、上司のかたが部下のかたに業務上必要な指示をして、その指示が必要なもので、かつ相当な範囲で相当な指導をしていたというようなことであれば、適正な業務指示や指導というものについては、このパワーハラスメントには当たらないということで、整理をされているところです。また、独自の周知というものを徹底した方がいいんじゃないでしょうかという点についてですけれども、まさしく労働者がパワーハラスメントを受けたときに、どこに相談したらいいのかっていうところをはっきりさせるっていうことは、やっぱりパワーハラスメントをまた同じような事案を生まないという意味でも、非常に大変重要なことだというふうに思っております。そういう意味では、今回、労働施策総合推進法という法律が改正されて、大企業については、今年の6月1日からすでに義務化をされているところなのすけれども、労働者がそういったハラスメントを受けたときに、相談できる窓口の方を職場にきちんと設置をしまして、誰が相談担当者なのかということをはっきりと労働者に周知するということが、事業主の義務ということで法律上なっております。ですので、中小企業の施行は、令和4年4月1日ということで、1年先ということになりますので、労働局では来年度からです。まあ今も現在やっておるんですけども、特に、中小企業において、そういった相談窓口の設置などをパワーハラスメントの未然防止措置がきちんと講じられますように、令和3年度、引き続き説明会などを実施しまして、周知徹底をしていくということとしております。以上になります。よろしくお願いいたします。

【小澤会長】

よろしいでしょうか。

【平塚委員】

はい。ありがとうございます。

【小澤会長】

他にご質問。はい、保坂委員にお願いします。

【保坂委員】

保坂雅寛です。資料No.6の8ページの左下なんですけども、そこに障害者の就業件数の推移というのがございますけども、令和元年ですか、これは就業者が782件、求職は1,483件と年々求職を法定雇用率の関係で上がっているんで、多くもなっています。また、就職者も若干ではありますけども増えつつありますけども、この求人と求職者の乖離がある。また0.1%引き上げることによって開いてきますよね。こういった部分で具体的にどのように対応してくのか。これだけの開きがあるのが法定雇用率をクリアできていくのか。その辺の実情についてうかがいたいと思います。

【小澤会長】

お願いします。

【齊藤職業対策課長】

職業対策課の齊藤です。今、委員がおっしゃったように、そのグラフをご覧くださいますと、新規の求職者数も右肩上がり。それから就職件数も右肩上がり、確かに増えてはおります。ただ、障害者の実質雇用率を見ると、雇用義務が生じて2.3%法定雇用率になったんですが、昨年度6月1日現在は2.2%ということで、45.5人以上規模の事業者さんが、報告義務が出るということで、就職件数は増えているんですが、おそらくその45.5人未満の所への就職がかなり増えているというふうに見ています。それによって、雇用率がなかなか上がっていかないというふうに見ております。対策としましては、先ほど鈴木部長の方からも申し上げましたが、特に小規模企業、100人未満の企業におきましては0人雇用、今まで雇用したことがないとか。今現在0人という企業は90何パーセント位がそうなんです。未達成企業のうちですね。ですからそういった所にやっぱりどうしても障害者雇用のノウハウというのが少ないものですから、なかなか雇用が進まないという現状がありますので、ここは就労支援機関、それからハローワークと連携して、企業向けのチーム支援というものを使って、雇用を進めていきたいというふうに考えております。

【小澤会長】

よろしいでしょうか。はい、どうぞ。

【保坂雅寛委員】

求めている企業と、それから仕事をしたいという障害者と、この間でのなんていうかマッチングというのが、なかなか難しいんじゃないかというふうに私は見たんですけども、いかがでしょうかね。

【齊藤職業対策課長】

はい。もちろん障害者の求めている企業さん。求人は出していただいているんですけども、今、就職で一番割合が高いのは精神障害者、あるいは発達障害者も含めてですけども。そういったところの求職者が非常に増えておまして、なかなかそういうかたを雇用するに至っては、特性がいろいろありますので、そのノウハウがなかなかないと定着が難しいという現状があります。ですから、一概に求めている企業さん、あるいは就職したいかたが、ぴったりマッチングできるかという、なかなかそこが難しい部分がございます、それを踏まえたうえで、例えば事前に職場実習を行うとか、あるいはトライアル雇用という試し期間ですね。そういったものを経て雇用していただくとか、あるいは、先ほど言った企業向けチーム支援によって、企業さんに直接中に入って、仕事の切り出しとか、そういったものを支援して行く。そんなような形で進めていきたいというふうに考えております。

【小澤会長】

いいですか。他にご質問ご意見。はい、どうぞ。

【三輪委員】

労働者委員の三輪です。よろしくお願いします。私の方から2点ほど、ちょっと質問をさせていただきたいんですけども、資料4の先ほどの今期の組織目標の進捗の部分で、2項の部分ですね。企業訪問の実施というところで、30社以上を目標ということで、現在26社ということで86.7%という報告がありました。現在コロナ禍の中で企業訪問されるって、なんて言うんですか、訪問の受け入れを中止している企業とか、出張を止めている企業とか、そういった企業が多くあると認識しているんですけども、こういう中で、我々ウェブ会議を使って話し合いをしたりしているんですけども、こういった行けない企業というか、そういったところに対しては、ウェブ会議で対応するとか、そういったことは検討していないのでしょうか。

【林雇用環境・均等室長】

ご質問ありがとうございます。企業訪問の関係ですけれども、当時この目標を設定したときには、訪問でのそういった事情聴取という状況把握ということが可能ではないかということで、一応訪問という形で目標を立てさせていただきました。しかしながら、労働局の方でも、ウェブ会議のシステムがだんだん整ってきたということで、今後においては、今おっしゃるように、ウェブでできるものはウェブでという会社さんも非常に多くなってきていると承知しておりますので、来年度以降、そういう企業の取り組みがどうなのかという把握する方法としては、必ずしも、訪問に限らず、今おっしゃったような事業者さんの同意が得られれば、ウェブ会議という形でいろいろ意見交換をさせてもらうということもできるのではないかというふうに考えております。以上です。

【三輪委員】

ありがとうございます。もう1点いいですか。資料6の9ページ。令和3年度の実施するというので、具体的にはこれからの数値っていうのが、1から3まで載せられているんですけども、ちょっと私気になったところが、3項の社会参加に向けた支援を必要とするかたへの支援ということで、LINEアカウントの友達、ユーザー数っていうのは210人以上というふうに書かれておまして、この数値、1から3項までの数値っていうのは、何を基準にこの数値が出てきたのかっていうのは、どんな感じが出したのかを教えてくださいんですけども。

【山田職業安定課長】

はい。職業安定課の山田と申します。着座して説明させていただきます。氷河期世代のご質問ということで、ありがとうございます。私ども氷河期世代の活躍支援に向けては、プラットフォームを設置しまして、推進しているところでございますけれども、このプラットフォームには、私ども行政機関の他に、例えば引きこもり支援団体さんとかそういった民間団体さんも含まれて参加しております。そういった関係する団体さんとともに広く一つの目標に向かって推進しているところでございまして、(3)番の社会参加に向けた支援を必要とする方への支援というの

は、引きこもり支援団体さんから示された目標数値でございますので、私どもでは210人という目標設定の具体的な経緯というものが把握されておられません。団体さんの方からは、こういったもの(LINE)を使いながら、これらのニーズ(ひきこもり相談)に応える目標数値を受けたところでございます。現在の進捗状況につきましては、年度が終わったところで、改めて取りまとめする予定になっておりますので、今のところは、どの程度進捗しているかも、分からない状況でございます。申し訳ございません。

【三輪委員】

分かりました、ありがとうございます。

【小澤会長】

よろしいですか。他にございますか。特になければこれで終わりにいたしますが、よろしいですかね。では、議題4を終わりにして、最後のその他ですが。

【林雇用環境・均等室長】

すみません。小澤会長すみません。1点だけちょっとよろしいでしょうか。

【小澤会長】

はい、どうぞ。

【林雇用環境・均等室長】

申し訳ございません。ちょっと一部資料に誤りがありましたので、申し訳ありませんがちょっと訂正をさせていただきたいと思えます。資料番号6のページ数は、ページ12ページの、申し訳ございません、左側の一番下の黄色い枠のところなんですけれども、令和4年4月1日からというふうな記載になっておりますが、申し訳ございません。施行は令和3年4月1日ということで、ちょっと令和4年を令和3年に申し訳ございませんが訂正の方をよろしく願います。申し訳ございません。

【小澤会長】

はい。資料確認のかたは直してください。それでは最後の議題に移ります。事務局の方で願います。

【林雇用環境・均等室長】

はい。それでは、資料番号8と9ということで、私の方から山梨地方労働審議会運営規則の改正案についてご説明させていただきます。使用する資料は資料8、資料9になります。まずは、資料9をご覧ください。こちらは運営規則の新旧対照表になってございます。この表は右側が現行の規定、そして左側が改正後の規定案という形になっております。今回の改正点としましては、大きく2点ございます。

まず1点は、第6条関係になります。審議会の議事録につきましては、これまで会長及び会

長の指名した委員二人が署名をするものと規定をされておりました。しかしながら、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すとの方針が示されたことから、今般、第6条の条文から議事録には、会長及び会長の指名した委員2人が署名するという部分の記載を削除しまして、第6条を左側にございますように、審議会の議事については、議事録を作成するに改めたいと思います。

次に、第3条関係についてです。地方労働審議会につきましては、これまで皆さんにお集まりいただきまして、会議を開催してきたところです。新型コロナウイルスの感染拡大等の影響によっては、今後お集まりいただき、会議を開催することが難しい場合も可能性として考えられること。また、テレビ会議システムについても普及をしてきたということ等の理由から、今般、第3条第1項に新たに会長が必要であると認めるときは、テレビ会議システムを利用する方法によって会議に出席することができるという条文を新設したいと思います。ここで言うテレビ会議システムとは、映像と音声の送受信により、相手の状態を相互に認識しながら通話することができるシステムということで、ZOOMのようなものを想定しております。次に、審議会につきましては、地方労働審議会令の第8条において出席要件というのがございまして、審議会は委員及び議事に関係のある臨時委員の3分の2以上、または労働者関係委員、使用者関係委員及び公益関係委員の各3分の1以上が出席しなければ会議を開き、議決することができるという規定がございまして、そこに対応するため、今般、第3条第2項に新たにテレビ会議システムを利用する方法による会議への出席についても、審議会令第8条第1項及び第2項に規定する、会議への出席に含めるものとするというような条文を新設したいと考えております。なお、改正後の規定の全文につきましては、資料8のとおりとなっております。事務局としましては、この改正を来年度の審議会から適用できるように、令和3年4月1日付けで改正をしたいというふうに考えております。以上が運営規程の改正についてです。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

【小澤会長】

はい。今の改正案が事務局から提案されています。時代の流れで、私の所属する弁護士会なんかでも、この規定が次から次へと改正されているような状況があります。今日、久嶋委員もあれですね、確か報告では欠席になっていますが、テレビ会議なら出席できるみたいな話があって、会社の規則で駄目だというようなことになったとかって聞き及んでおります。何かこの点について意見ございますでしょうか。特に問題はないと考えます。施行は4月1日からですね。今年度の。

【林雇用環境・均等室長】

はい。

【小澤会長】

はい。議事録の書面も、今、作成されればそれでいいと私は思いますので、署名までいらないかと思っております。よろしいでしょうか。よろしければこれは、委員会の中で改正することになっておりますので、審議会の議決に基づいて行うことになっておりますので、全員賛成

でよろしいですか。反対のかた、念のためもしいらっしゃいましたら。はい、全員賛成で議決といたします。

以上で全ての議題が終わることになりました。まだ改正前の規定ですので、議事録の署名人が必要になります。私とあと労働委員の方では萩原委員お願いします。それから使用者代表は保坂委員よろしく願いいたします。後日、事務局が作成する議事録に署名をしてください。

では、これもちまして、令和2年度の第2回山梨地方労働審議会を終了します。円滑な審議にご協力いただきありがとうございました。

【司会】

事務局から事務連絡をさせていただきます。各委員の皆様におかれましては、長時間にわたりまして、ご審議いただき誠にありがとうございました。次年度ですが、第1回目の審議会につきましては、11月を予定しております。また開催日程等の調整、早めにさせていただきたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。本日は、誠にありがとうございました。

議事録署名

会 長 -----

労働者委員 -----

使用者委員 -----