

令和3年度第1回愛知地方労働審議会

令和3年11月30日

【田中】 皆様、おはようございます。定刻前ではございますけれども、皆様おそろいですので、始めさせていただきます。

只今から令和3年度第1回愛知地方労働審議会を開催いたします。

本日は大変お忙しいところ、御出席いただき、誠にありがとうございます。当審議会の事務局を担当します、私、愛知労働局雇用環境・均等部企画課の田中と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本年は11月5日に各委員の皆様の改選を行っております。現在会長が不在となっておりますので、会長選出までの間、事務局のほうで進行させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

また、本日の審議会の終了時刻でございますけれども、11時半を予定しております。併せてよろしくお願いをいたします。

それでは、初めに、本日の出席状況でございます。

労働者代表の鈴木委員、使用者代表の石川委員におかれましては本日欠席となっております。

各代表委員2名以上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項の規定に基づき、本審議会は有効に成立していることを御報告いたします。

なお、各委員の皆様の御紹介につきましては後ほどさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

続きまして、配付しました資料の確認をさせていただきたいと思っております。

恐れ入りますが、資料を封筒からお出しいただければと思っておりますけれども、順番にまず次第、配付資料一覧、出席者一覧、出席者座席表、委員名簿になります。本審と各部会の名簿合計4枚、資料としまして行政運営方針、プロフィール2021、資料ナンバー3の令和3年度愛知労働局における最重点課題等に係る取組状況、続きまして、資料ナンバー4の新型コロナ感染下での労働行政の重点的取組み、資料ナンバー5、コロナ禍等の影響の下でのという表題の資料、資料ナンバー6、コロナ克服・新時代開拓のための経済対策。

あと参考資料としまして、雇用環境・均等部資料としましては資料ナンバー1から資料

ナンバー7までございます。続きまして、労働基準部資料としましては資料ナンバー1から資料ナンバー5までございます。続きまして、職業安定部資料としまして資料ナンバー1から資料ナンバー8までございます。最後に、需給調整事業部の資料としましては資料ナンバー1から4までということになっております。

以上、資料とさせていただきます。もし足りない資料等がございましたら事務局からお持ちしますので、恐れ入りますが、挙手のほうをお願いできればと思います。よろしいでしょうか。ありがとうございます。

続きまして、議事録発言者の公開についてでございます。

本審議会の内容につきましては、議事録を作成して愛知労働局ホームページに公開をさせていただきます。その中で御発言者のお名前とか公開させていただきますので、あらかじめ御了承いただきますようによろしくお願いいたします。

したがって、本日の審議会において御発言されます場合については議事録作成のために、お手数ですが、各テーブルのマイクを通して御発言いただきますようによろしくお願いをいたします。

あと本日の傍聴につきましては申し出が特にございませんでしたので、御報告をいたします。

それでは、次第に従いまして、審議会開催に当たり伊藤労働局長より御挨拶を申し上げます。

伊藤局長、よろしくお願いいたします。

【伊藤愛知労働局長】 皆さん、おはようございます。労働局長の伊藤でございます。本日の労働審議会開催に併せ一言御挨拶を申し上げたいと思います。

本日御出席の公労使委員の皆様方、日頃から私ども労働局、管内監督署、ハローワークを含め、事業運営に格別のお力添えをいただいておりますことに厚く御礼を申し上げます。

また、本日は多くの新任委員の方に御参加をいただいているところでございます。今後の本審議会の運営にお力添えをよろしくお願い申し上げます。

私からは事務局を代表しての御挨拶に併せまして、この後、各部長より私ども労働局の事業運営の重点等について御報告を申し上げますのに先立ち、労働局全体としての共通重点施策、また今後の政策展開の方向性などについて御説明を申し上げたいと思います。その関係で通常の御挨拶よりは若干長めになりますことを御容赦いただければと思います。その関係でお手元の資料のうち資料3の1ページ、また資料4、6をお手元に置いてお話

をお聞きいただければと思います。よろしくお願ひ申し上げます。

まず、この間のコロナ禍の下での当地の雇用動向について少し触れさせていただきたいと思ひます。

資料4の裏面下半分を少し御覧いただければと思ひます。

この間のコロナ禍の生産活動、消費両面への影響によりまして当地におきましても昨年雇用情勢で悪化を見たところがございます。愛知県の有効求人倍率は当地で初めて全国水準を下回る、また昨年12月には1倍を下回るといった局面もございました。ただ、後ほど触れますように、雇用調整助成金などによる雇用確保支援効果によって、過去のリーマン時などに比べますと雇用情勢の悪化については一定の水準のところまで押しとどめられたという見方もできるところでございます。

その後の基幹産業におきます生産回復の効果がタイムラグをもって雇用指標にも現れ、ちょうど本日最新10月の雇用指標公表日でございますが、有効求人倍率（季節値）1.22倍、新規求人倍率（同）2.45倍、いずれも全国水準を上回る。ただ、ここ2、3か月におきましてはコロナ禍の影響長期化や自動車産業の減産などの影響によってやや足踏み状態、今後も雇用動向は注視を要する状況でございます。

こうした環境下における私どものコロナ対策という観点での重点的な取組、同じ資料の表面を御覧いただければと思ひます。

1つには、今ほど申し上げました雇用確保に万全を期するという観点から、休業により雇用確保に取り組む企業に対する雇用調整助成金特例措置、また個人を対象としたコロナ休業支援金等の積極的な活用促進を図っているところがございます。雇調金特例措置については日額上限で段階的な見直しを図りつつ、年度末までの間はこの特例措置延長という方針が既に決まっております。

当県では昨年来累計で36万件的雇調金の支給決定、この件というのはおおむね月・社数ということで御理解いただければと思っておりますけれども、こうした支援策の効果によりまして、先ほど申し上げましたように雇用指標の悪化についても一定水準のところまで押しとどめられていると。今後は計画迅速支給に合わせ、不正受給対策にもしっかり取り組んでいく所存でございます。

また、失業なき労働移動支援という観点からの在籍型出向を通じた雇用維持の支援、既に離職を余儀なくされている方々に対するきめ細かい就職支援や公的訓練受講を通じてのリスキリングなどについても重点的に取り組んでおります。

さらに引き続き感染防止に注力をする必要があるという状況の下で、私ども労働行政としては感染防止チェックリストなどを用いた職場の感染防止や、職場におけるコロナ感染者を対象といたしました労災補償保険の迅速、適正な審査等の対応にも努めているところでございます。さらにコロナ禍の下で普及が進みつつあるテレワーク、良質なテレワークの普及なども私どもの現在の重点的な取組事項でございます。

こうした状況の下で、去る11月19日に政府の新たな経済対策が決定、またこれを踏まえ11月26日に補正予算案も決定されているところでございます。お手元の資料6が新たな経済対策の概要資料でございます。

成長も分配もという大きな経済対策の目標の下で私ども労働行政、主に分配戦略を担うという立場、資料の中段右側でございますけれども、賃上げの推進、労働移動の円滑化、人材育成の強力な推進、働き方改革による多様な働き方の推進、こうした事項について、今後おそらく具体的な予算措置、あるいは制度改正などを含め、私ども労働局が重点的に取り組んでいく課題ということになってくるわけでございます。

これらの方向性を踏まえまして、私ども労働局としての本年度下半期の重点的な取組事項に関しまして、資料3の1ページをお開きいただければと思います。

今日資料の中にも添付させていただいております行政運営方針に基づき、今ほど申し上げましたような最新の雇用・労働条件をめぐる環境変化や新たな政府方針などを踏まえまして、私ども労働局といたしましては、この資料の中段にございますように、まずは今ほど申し上げましたようなコロナウイルス感染拡大に対応した労働行政としての重点取組事項を着実に推進するとともに、政府全体の最重点課題でもございます働き方改革の理念を常に明確化しながら、今のウイズコロナの環境の下で労働条件の整備、また右側にございますが、多様な人材が働き、活躍し続けることができる職場環境、社会環境の整備に努めていきたいと考えております。

また、労働行政の普遍的な課題でございます労働災害防止等を通じた労働者の安全・健康の確保等にも重点的に取り組んでいるところでございます。こうした重点的な取組推進に当たりましては、この間私どもコロナ禍の下でこれまでの対人集合型の行政手法のみならず、リモート型の様々な手法についても会議、相談等に取り入れているところでございます。

ウイズコロナの経験を踏まえ、行政手法についてもただいま申し上げたような観点からブラッシュアップを図り、また多くの県民、県内企業に今ほど御紹介申し上げております

ような様々な支援プログラムがしっかり行き届きますような広報活動にもさらに力を入れ、新たな手法にも取り組んでいる。この辺りの状況については後ほど各部長からも触れさせていたいただきたいと思っております。

また、来年度にかけまして幾つかの重要な制度改正も予定をされているところでございます。改正育児・介護休業法によります、いわゆる男性の産後パパ休暇制度の創設、女性活躍促進に係ります幾つかの重要な制度改正、こうした事項に関しましても本年度下期は重要な施行準備期間でもございます。皆様のお力添えもいただきながらしっかり取り組んでいきたいと考えているところでございます。

今ほど申し上げましたような重点施策推進に当たりまして、目まぐるしく環境が変化をしているということも大きなポイントではないかと考えております。私、また各部長からも外国人の出入国規制が順次緩和ということで、もともと外国人労働者が集積している当地にあっては今後一層重要な課題になるということも申し上げようと考えておりましたが、御案内のようにコロナ変異種確認によりまして予定されておりました入国緩和について一旦停止ということで、私どもの行政運営にもこうしたコロナウイルス感染に関わる動向も含めた様々な社会環境の変化が直接影響をもたらすと、そういった構造でございます。こうした変化に対しよりアンテナを高く張り、機動的な行政運営に努めていきたいと考えているところでございます。

ただいま申し上げましたように、またこの後各部長から説明をいたします施策、事業運営、公労使各委員の皆様方の御理解なかりせば、それぞれ実効ある運営、成果を上げることがかなわないものばかりでございます。この後の私どもの説明に対し、それぞれのお立場から様々な御意見等をいただき、それを下半期の、さらには次年度以降の行政運営にしっかり反映をしていきたいと考えているところでございます。

御闊達な審議を重ねてお願い申し上げまして、冒頭の御挨拶と共通事項の説明とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

【田中】 ありがとうございます。

続きまして、各委員の御紹介をさせていただきます。

資料の中に委員名簿がございます。座席表とともに御覧いただければと思いますが、委員名簿に基づきまして公益、労働者、使用者の順番でお名前を申し上げます。

それでは、まず公益代表の皆様でございます。

上野千晴委員でございます。

小野木昌弘委員でございます。

城憲秀委員でございます。

田村豊委員でございます。

堀西良美委員でございます。

水野有香委員でございます。

続きまして、労働者代表の皆様でございます。

安藤知子委員でございます。

伊藤裕彰委員でございます。

鈴木晶子委員でございますが、本日所用により御欠席となっております。

中島裕子委員でございます。

福岡正俊委員でございます。

松下克裕委員でございます。

続きまして、使用者代表の皆様でございます。

石川泰三委員でございますが、本日所用により御欠席となっております。

岩原明彦委員でございます。

菅野英嗣委員でございます。

谷澤有華委員でございます。

芳賀純夫委員でございます。

宮野愛子委員でございます。

ありがとうございました。以上18名の委員の皆様により御審議いただくこととなります。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

なお、委員の皆様への辞令交付でございますが、本来であれば労働局長より直接お渡しすべきところでございますけれども、時間の都合もございますので、略式で机上配付という形で封筒に入れて委嘱状を置かせていただいております。後ほど御確認のほどよろしくお願ひいたします。

それでは、議事のほうに戻りまして、議題1、会長の選出でございます。

会長の選出は地方労働審議会令第5条第1項の規定により、公益を代表する委員のうちから委員が選挙することと規定されております。どなたか御推薦のほうをお願ひできたらと思います。

堀西委員、どうぞお願ひします。

【堀西委員】 城委員を推薦します。

【田中】 ありがとうございます。ただいま堀西委員より城委員に会長をとということで御推薦をいただきました。城委員に会長に御就任いただくことについて異議等はございませんでしょうか。どうでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【田中】 ありがとうございます。それでは、異議なしという御意見をいただきましたので、城委員に御就任いただき、以後の議事進行につきまして城会長にお願いをしたいと存じます。それでは、城会長、よろしくお願ひいたします。

【城会長】 中部大学の城でございます。

ただいま審議会の会長に指名していただきましてが、私自身そんなに広い専門性は持っておりません。労働衛生という非常に狭い専門性ですし、また能力的にも必ずしも高いものではございませんので、この場の委員の皆様方及び労働局の皆様方の御協力を得ながらこの審議を進めていきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

先ほど伊藤労働局長さんからお話がありましたように、今コロナ禍の中で非常に労働環境等も著しい影響を受けております。もちろん職域におけるコロナ感染の問題は重要な問題でしょうし、今言ったとおり労働環境、あるいは社会環境が影響を受けまして、いろいろな条件、ライフスタイルも含めたいろいろな変化が進んでいます。これがウイズコロナ、さらにポストコロナの中でまた幾つかのライフスタイルは生き残っていくと思ひますが、そういった中での労働状況、あるいはいろいろな労働条件、そういったものをしっかりと見ていくことがこれからの日本の社会にとっても重要なことだと考えます。

どうぞこの場の皆様方にはぜひ腹藏のない、忌憚のない御意見をいただきながら、今後の愛知地方における労働状況の改善に寄与していきたいと思ひます。どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、議事を進めさせていただきます。

まず、会長代理及び部会委員の指名でございます。

地方労働審議会第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、堀西委員に会長代理をお願いしたいと思ひます。皆様に御承認をお願いしたいと思ひますが、よろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【城会長】 それでは、堀西委員から一言お願ひいたします。

【堀西委員】 名古屋で弁護士をしております堀西と申します。

会長代理を拝命いたしました。何とぞよろしくお願いいたします。

【城会長】 ありがとうございました。

続きまして、部会委員の任命及び指定についてでございます。

愛知地方労働審議会運営規程第9条により、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になっており、部会に所属する委員につきましては地方労働審議会令第6条により会長が指名することとなっておりますので、お手元にあります部会委員名簿のとおり指名させていただきます。

なお、港湾労働部会の専門委員につきましては、地方労働審議会令第3条に基づき、本審議会の同意を得る必要があります。委員の皆様、異議はございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

【城会長】 では、委員名簿のとおりとさせていただきます。

お手元の委員名簿(案)となっておりますが、案の文字を消していただきますようお願いいたします。

ここの星印の表記がある委員は本日の愛知地方労働審議会本審の委員でございます。よろしくようお願いいたします。

それでは、議題2、令和3年度上半期における労働行政運営の進捗状況について、各担当部長より御説明いただきたいと思います。御意見、御質問等につきましては一通り説明が終了した後、審議に入りたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

【吉永雇用環境・均等部長】 雇用環境・均等部の吉永と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

私からは、雇用環境・均等部で所掌しております業務について御説明さしあげたいと思います。

資料はこの資料3と、あと若干雇用環境・均等部で配付しております資料と、この2種類で説明をしていきたいと思います。少し駆け足になるかもしれませんが、簡潔に説明していきたいと思います。

まず、資料3の4ページのところでございます。

ウイズコロナ時代による労働環境の整備に関する課題と対策というところで、(3)総合的なハラスメント対策の推進を雇用環境・均等部で行っております。

令和4年4月から労働施策総合推進法という法律の中にパワーハラスメントの防止措置

義務が規定されておりますが、そちらが今大企業のみにも適用されていますけれども、中小企業へも適用が拡大されるということになっております。そのため、上半期説明会の開催を4回行いましたけれども、下半期におきましては主催セミナーを含めて、多くの事業主の方にセミナーに御参加いただけますように、県内各地の説明の機会をいただきまして、出向きまして既に実施したもの、予定されているものを含めて30回ほど実施する予定といたしております。

また、ハラスメント対策につきましてはパワーハラスメントのみならず、セクシュアルハラスメント、マタニティーハラスメントなど、企業内で総合的に措置が講じられるということが望ましいところがございますので、引き続きセクシュアルハラスメントなど、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の報告徴収、いわゆる事業所への調査というところで総合的に措置が講じられるように助言を行っていきたいと思っております。

それから、(4)の良質なテレワークの推進でございます。

テレワークにつきましては、コロナ禍の中で取組の機運が逆に醸成されたといったようなところもございますけれども、良質なテレワークを確保するためにガイドラインを周知するといったようなこと、それから今年度創設されましたテレワークの助成金、こういったものの活用を促してテレワークの促進を図っていくということにいたしております。

資料のほう、ページを少しおめくりいただきまして、7ページでございます。

7ページの1、人口減少社会における働き方改革に係る取組のところでございます。働き方改革につきましては主立った法律はもう施行されまして、今後は履行確保と定着といったようなところが課題になってまいります。

まず、年次有給休暇の取得促進でございます。

年次有給休暇の取得率は、愛知県は61.7%ということで全国トップということにはなっておりますけれども、政府が目標に掲げております70%というところには届いていない状況でございます。7ページの上に今年度は地域の活力を生かしたオリジナルのポスターを作成いたしまして、めり張りをつけて仕事と生活の両立が図られるようにということで周知を図ったところがございます。その横にございます中日新聞さんでそういったようなことを記事としてもお取り上げいただきました。

それから、次の項目でございますが、女性の活躍推進でございます。

女性活躍推進法に基づきまして、女性の活躍を促進するための行動計画を策定する義務の対象が、現在301人以上の事業主であるものが来年4月から従業員101人以上30

0人の事業主の方にも適用されるということになっております。

現在義務である301人以上の企業の方の行動計画のお届けについては98%ということで、行動計画が終わってしまって次の行動計画をまだ届出がなされていないという企業が若干ございますけれども、ほぼ順調にはお届けをいただいているところでございますが、今後は拡大されます101人から301人の企業の方、既にもうお届けをいただいている企業もございますので、残り大体1,500ぐらいの企業に新たに行動計画を策定して届出をしていただくということになります。

対象となる企業には、既に個別に周知文書と策定のポイントを分かりやすくまとめた資料を送付しているところでございますが、事業主が円滑に行動計画を策定、届出できるように、セミナーの開催や個別相談、支援を実施していくということにいたしております。

また、8ページになりますが、行動計画を作成している事業主の中で女性活躍が進んでいる企業を認定するえるぼし認定についても、多くの企業でトライしていただけるように策定促進に併せて周知をしていきたいと思っております。

それから、男女雇用機会均等法関係でございます。

今申し上げましたようなこれらの女性活躍を促進していくためには、活躍の下支えとなります法律事項につきまして確実に履行確保をしていく必要があると考えております。相談件数につきましてはコロナ前と大きな変化はございませんけれども、相談内容はセクシュアルハラスメント、それから妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い、それから妊娠、出産等ハラスメント、こういったものが6割ほどを占めているというところでございます。

これらの相談に対しましては、報告徴収、事業所のほうにいろいろ状況等を聞くという調査を行いまして、相談を端緒、あるいは計画的に履行確保を確認することを行っております。昨年度は全国的に初めての緊急事態宣言の中で受動業務以外は積極的な実施を一時見合わせておりましたので、例年になく報告徴収の件数は少なくなっておりましたが、本年度は緊急事態宣言の発出もございましたが、対面方式だけでなく必要な書類の確認を行いながら電話での調査を行うということも実施し、計画的に実施ができているところでございます。助言件数につきましては報告徴収の実施に伴いまして昨年よりも増えていると、そういう状況でございます。

それから、育児・介護休業法の施行でございますけれども、こちらの育児・介護休業法につきましては相談の中で法律の中に制度のことが非常に細かく記載されておりますので、そういった法律の内容について問う相談も非常に多いところでございますが、育児休業等

を取得した不利益取扱いの相談、こういったようなものもございまして、対応については先ほど申し上げた均等法と同様に行っているところでございます。

この育児・介護休業法でございますけれども、次のページになります9ページのとおり来年4月以降順次改正が行われます。主には男性の方の育児休業の取得が進むようにということでの改正でございます。改正法の周知につきましては上半期は5回実施しておりますけれども、下半期も説明会を含めて県内各地で説明の機会を得て周知をしております。

また、制度内容を理解していただくことはもちろんなんですけれども、男性が育児休業を取得しやすい職場はどんな職場かといったようなことを女性活躍と併せて考えていただく経営者向けのセミナーを来月3日にウェブで開催することといたしております。

実際に男性の育児休業取得を促進していくためにどういうことをすればいいかということを考えていただいたり、お取組、どういうことをするかを考えていただくということで、ぜひこういう制度だけでなく取得が本当に進むようにということも併せて周知をしていきたいと思っております。

それと、その下の次世代育成支援対策の推進というところでございますけれども、こちらは先ほど女性の活躍のための行動計画と申し上げましたが、企業が子育て世代を支援するための行動計画、こちらを策定していただくということになっております。こちらは既に101人以上の従業員を雇用する事業主の方に行動計画を策定して労働局にお届けいただくことが義務ということになっております。

併せてその下のくるみん認定というところがございますが、子育てを積極的に支援している企業を認定するマークでございます。こちらのマークの取得もさらに増えるように、認定のメリットなどを含め積極的に周知、広報を図っていきたくと考えております。

それと、本日このパワーポイントの資料には入っていないんですが、雇用環境・均等部の資料の一番最後ナンバー7のところの不妊治療と仕事の両立を支援する助成金の御案内ということでチラシを入れております。

厚生労働省では、不妊治療に悩む夫婦の方に対していろいろな取組を行っているところでございますが、仕事と不妊治療の両立については労働局で取り組んでいるところでございます。まだこの取組も始まったばかりでございますけれども、まずは制度の導入を検討されている企業の方に、ちょっと後ろのところに実際のものではなくコードだけ書いてありますけれども、導入のポイントとか留意点をまとめたマニュアルの紹介、それから表面にございます助成金の活用を促しているところでございます。

それと、また資料3のほうに戻りまして、最後に安心して働くことができる環境の推進ということで、個別労働紛争の解決の促進を行っているところでございます。あらゆる相談をワンストップで対応するために雇用環境・均等部、それから県内の労働基準監督署内に総合労働相談コーナーを設置しております。

寄せられる相談には、労働局で所掌する法律に関する事項と、それから法律で規制はされていないですけれども、労使間の民事上のトラブル、こういったような相談が寄せられます。相談はやはり年々増加傾向にはありまして、内容的にはいじめ、嫌がらせが大体全体の4分の1を占めていると。それにつきまして自己都合退職のトラブルであるとか労働条件の引下げなど、こういったようなことが内容としてはございます。

相談に対しましては、相談者の御意向に応じて総合労働相談コーナーに配置されております総合労働相談員が紛争の相手方に対して、労働者からの相談が多いので、ほとんど事業主ということになります。解決に向けた話し合いを勧奨する助言や指導、それから弁護士の先生などに委嘱しておりますあっせん委員によるあっせんを実施しているところでございます。

受動的な側面がございますので、若干凸凹のところはあるんですけれども、相談については高止まりの状態が続いているというところでございます。個別労働紛争解決援助につきましては、民事上のトラブルをできるだけ簡易にかつ迅速に解決するというメリットがございますので、今後も引き続き適正、迅速に処理をしまいたいと思っております。

私からは以上でございます。

【岡田労働基準部長】 労働基準部の岡田と申します。よろしくお願いたします。

それでは、私からも引き続き労働基準部の上半期の取組状況等につきまして、先ほどの資料3と労働基準部の資料1以下を用いまして説明をさせていただきたいと思っております。失礼ですが、着座にて説明をさせていただきます。

まず、資料3の2ページのところでございます。

左側に労働基準部の取組と書かせていただいておりますが、1つ目の黒三角のところ新型コロナウイルス感染症の影響によりまして大量解雇等が行われるおそれのある企業に対しまして雇用維持や適切な労務管理を行っていただくための啓発指導を行っております。今年度4月から10月現在で68件実施しているところでございます。

続きまして、その下の職場におけるコロナ感染防止対策につきましては、各企業の状況に応じた取組が図られますようチェックリストや5つのポイントの普及促進を図っております。

ます。また、労働局の中に相談コーナーを設置いたしまして、職場における感染防止対策などに関する事業主、あるいは労働者からの相談に対応しているところでございます。

また、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ますので、請求があった場合には迅速かつ公正な調査を行って必要な保険給付を行っているところでございます。

その下の外国人等に対する支援の左側のところでございますけれども、外国人労働者からの相談に関しましては丁寧な対応を行うとともに、労働基準監督署において企業に立入調査を行っているわけですが、その際には外国人労働者の方の労働条件を必ず確認して法違反等があれば是正を指導しているという状況でございます。

1枚めくっていただきまして、3ページ左側の(1)長時間労働の是正について御覧いただければと思います。

まず、長時間労働が疑われる事業場への立入調査の実施でございますけれども、この上半期の実績は443件ということで前年同期の約2倍弱となっております。昨年度は新型コロナの影響によりまして立入調査についても緊急性のあるものを除いて延期せざるを得なかったという事情がございましたけれども、本年度は感染対策をしっかり講ずることによって例年同様の取組ができたことによるものでございます。立入調査の際は当該事業場の労働時間の状況の把握も必ず確認させていただいております。上半期では107件の指導を行っているところでございます。

続きまして、過重労働キャンペーンでございますけれども、まさに今月11月に実施しております。労使団体への協力要請、県民への周知啓発、ベストプラクティス企業の取組事例の紹介、重点監督の実施、シンポジウムの開催などを行っております。

労働基準部資料のナンバー1を御覧いただけますでしょうか。

労働時間の削減などに積極的にお取組いただいている企業をベストプラクティス企業として選定させていただきまして、今年度はその好事例を愛知労働局ユーチューブチャンネルにおいて動画で紹介をしているところでございます。昨日はこの3社に対しまして伊藤局長より感謝状の贈呈と意見交換を行わせていただきまして、本日の中日新聞にも掲載されたところでございます。

続きまして、資料3の6ページをお願いいたします。

労働災害防止に関する課題と対策でございます。

左側の黄色の一番上の三角でございますけれども、我々は第13次計画ということで目

標を立ててやっております、その目標につきましては2022年までに死亡災害を40人未満、休業4日以上之死傷災害を6,400人以下としております。

2つ目の三角でございますが、しかしながら昨年令和2年の労働災害の発生状況につきましては死亡者は50人となりまして対前年で4人増加、また、死傷者数は7,461人となりまして、対前年で475人、6.8%の増加となっております、目標値に達していないだけでなく、過去10年で最多と非常に厳しい状況でございます。このため、今年度も労働災害の減少というのを労働基準部の最重点課題の1つとして掲げているところでございます。

右側の上半期の取組状況でございますけれども、本年度の死亡災害でございますが、最新の数字で申し上げますと下のところが令和3年ですけれども、9月が20人となっておりますが、10月末時点で22人ということで折れ線グラフを少し伸ばしていただければと思います。対前年同期では39人ございましたので、マイナス17人と大幅に減少をしているところでございます。

死亡災害は減ったのですけれども、一方、休業4日以上之死傷者数につきましては下の表にございますけれども、10月末現在5,833人と前年同期よりも524人、率でいきますと9.9%増加しております、増加傾向に歯止めがかかっていない状況でございます。

ただし今年度は全国的に労働災害が増加をしておりまして、全国では9月末現在で対前年比20.1%増ということでございます。愛知は9.9%増でありますので、愛知の増加率は増えていると言いつつも全国の増加率の半分以下に抑えられている状況でございます。この増加の主な原因は職場における新型コロナへの罹患でございます、10月までに367件の発生を見ているところでございます。

このため、下の下半期に向けた取組でございますけれども、労働災害の減少にはリスクアセスメントの定着が効果的であると考えてございまして、この下半期につきましては「リスクアセスメント推進大会2021あいち」を昨日開催いたしまして、一部WEB参加というハイブリッド方式で実施したのですけれども、会場には388人来ていただきましてウェブでは537人ということで合計925人の参加をいただきました。

また、こういう大会を開催しつつ、労働基準部の資料3を見ていただければと思います、今年から新たにリスクアセスメント出前講座というのを開催しております、事業場の要望により労働局、あるいは監督署の職員がリスクアセスメントについて説明に伺うと

いうことをやっております。

また、これを受けた事業場を中心にリスクアセスメント推進事業場宣言制度というものを設けておりまして、宣言事業所数は昨日現在で110事業場に宣言をいただいている状況でございます。

また、労働災害が増加傾向にある5業種、食料品製造業、建設業、道路貨物運送業、小売業、社会福祉施設でございますが、こちらにつきまして労働災害の取組を積極的に進めております。

少し戻りますが、労働基準部資料ナンバー2を見ていただければと思います。

12月は昨年を引き続きまして職場の年末安全衛生推進運動を展開することとしておりまして、その一環として、運動初日の明日、労働局長による建設現場のパトロールを実施することとしております。

資料3にお戻りいただきまして、11ページを御覧いただけますでしょうか。

働き方改革関連の話でございますが、働き方改革関連法のうち時間外労働の上限規制につきましては建設業、自動車運転者、医師などに5年間の適用猶予がございますけれども、猶予期限の令和6年3月までちょうど半分を経過したというところでございまして、これらの業種等に対しましては業界団体と連携して説明会を行っているところでございます。それ以外の業種等につきましては既に上限規制が適用されておりますので、改正労働基準法の遵守に向けて労働基準監督官による立入調査を行っているところでございます。

続きまして、資料12、13ページにつきましては、先ほど資料6ページで説明させていただいた労働災害防止に関する取組の詳細でございますので、説明は省略させていただきます。

資料14ページ、15ページは労働者の健康確保対策でございます。

15ページ右側を御覧いただければと思いますけれども、上半期の取組状況の中に3つのパトロールの状況を記載させていただいております。

一番上のアーク溶接作業のパトロールでございますけれども、このパトロールでは新たに特定化学物質に位置づけられました溶接ヒュームにつきまして、その暴露対策の実施状況を確認させていただいております。

真ん中の熱中症予防対策につきましては、5月の早い時期にパトロールを実施しまして、積極的に周知広報を行うことで10月末現在で22件ということで、対前年で56件、約7割減少しまして、昨年大変残念ながら全国ワーストワンと申し上げたところでござい

すけれども、今年度は脱却できそうです。9月末現在で全国7番目であり、かなり対策の効果ができていると考えております。

また、一番下の腰痛対策でございますけれども、先進的な取組を行っているイケア長久手にパトロールを実施いたしまして、腰痛対策といたしまして荷物の搬送時に体に負担をかけない商品デザインを採用しているとか、フォークリフトやハンドリフトを使った省力化などの取組を確認させていただいております。いずれもテレビや新聞に取り上げていただきまして、特に腰痛パトにおきましては全国紙で「腰痛撲滅イケア本腰」とキャッチーに取り上げていただくなど、一定の啓発効果が上がっているものと考えております。

続きまして、16ページでございます。

法定労働条件の確保・改善対策でございます。今年度上半期の定期監督の件数につきましては、2,830件、ちょうど真ん中の棒グラフになっております。その下の送検状況ですけれども、今年度は17件と13件を足して30件ということで、いずれもコロナの影響を受けました昨年度を大きく回る実績となっております。

下半期におきましても、引き続き労働基準関係法令違反のおそれがある事業場に対しては積極的に監督指導を実施しますとともに、重大悪質な法違反につきましては検察庁に書類送検することによりまして法定労働条件の確保に努めてまいりたいと考えております。

17ページでございます。

こちらは最低賃金でございます。資料の真ん中でございます。

あと労働基準部の資料ナンバー4を併せて御覧いただければと思います。

今年度の愛知県最低賃金につきましては最低賃金審議会におきまして御議論いただきまして、28円引き上げられまして時間額955円となりました、10月1日に発効をしております。

資料4を1枚めくっていただきますと、さらに特定最賃の3業種、鉄鋼、汎用、輸送用とありまして、こちらも19円から20円引き上げられておりまして、12月16日から発効される予定でございます。

資料3の17ページの下段に戻っていただければと思いますけれども、改定されました最低賃金額につきましてはあらゆる機会を通じて周知を行っておりますとともに、この28円というのは過去最大の上げ幅でありますことから、生産性を向上させまして企業内最低賃金を引き上げた中小企業に対する助成金でございます業務改善助成金の周知を併せて行っているところでございます。

また、これだけ上げたということでもしっかり守っていただかないといけないということで、最低賃金の履行確保を主眼とする監督指導をこの第4四半期に実施して最低賃金の遵守を図る予定でございます。

最後18ページでございます。

労災補償制度の適切な運営でございます。過労死等の請求件数につきましては右側に記載しております。全国的にも増加傾向で推移しておりますけれども、愛知局においても高止まりの状況というのが続いているものでございます。今年度上半期は9月末現在で脳・心臓疾患が24件、精神障害が77件の請求ということで前年同様高い水準となっております。請求された事案につきましては、引き続き迅速かつ公正に調査を行いまして必要な労災給付を行ってまいりたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

【豊嶋職業安定部長】 職業安定部の豊嶋と申します。

私からは職業安定部関係の内容を御説明させていただきますが、お使いする資料は資料ナンバー3と、それから別添の職業安定部資料を使って御説明を申し上げます。まず、資料ナンバー3のほうから一通り御説明させていただいた後、添付の資料に基づいて御説明を申し上げたいと思います。それでは、着座にて御説明をさせていただきます。

資料ナンバー3の2ページを御覧ください。

右半分が職業安定部関係になります。上半期における職業安定部の最重点対策としましては、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う度重なる緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が取られる中で、雇用調整助成金等の迅速支給や産業雇用安定助成金を活用した在籍型出向による雇用シェア支援など雇用維持を図るとともに、倒産、解雇など事業主都合離職者に対する早期再就職支援を重点的に実施してまいりました。

まず、雇用確保の実現というところで、先ほど労働局長からもお話がございましたが、雇用調整助成金の支給実績につきましては、最新の情報でございますけれども、11月19日現在36万5,000件、金額としまして3,400億円を支給させていただいております。

また、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金給付金の支給実績につきましては11月23日現在20万4,000件、127億円となっております。雇用調整助成金につきましては昨年のピークはおおむね1日1,500件ほど支給申請が出ておりましたが、最近雇用調整助成金、それから休業支援金とも1日平均1,000件前後で推移をしてお

ります。

また、労働局における在籍出向支援につきましては主に受入れ事業所先の開拓を行っております。10月8日現在で115社を開拓させていただきまして産業雇用安定センターへ情報提供を行っております。

産業雇用安定センターからは、送り出しの事業所からの要請は多いけれども、受入先の事業所が製造業に偏っているということで、主にハローワークはサービス関連の事業所の開拓をお願いしたいということでそちらを推進してまいりました。なお、産業雇用安定助成金の活用は11月16日現在延べ252事業所が利用されております。

続きまして、きめ細やかな就職支援を通じた早期再就職支援でございますけれども、コロナ禍においてハローワークに来所する求職者のニーズに応じた求人の開拓を労働局及びハローワークにおいて実施するとともに、新型コロナウイルス感染状況に応じて対面式やオンラインを活用した就職面接会やセミナーを実施するなど、早期に就職を希望する求職者の支援をきめ細かに実施してまいりました。

続きまして、5ページを御覧ください。

多様な人材の活躍促進に関する課題と対策で、主に重点的に就職氷河期世代の就職支援、それから高齢者、障害者、女性ということで4本立てで重点として取り組みました。

昨年度から3年間の集中的な取組期間に入っております就職氷河期世代の就職支援は県内全てのハローワークで取組を実施し、9月末現在で3,280件の正社員就職を実現しております。

また、7月21日には第5回あいち就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを開催し、関係機関の方から御意見を頂戴する中で現在の取組について御説明を申し上げました。

また、6月には周知広報の一環として、後ほど資料で御説明を申し上げますが、愛知労働局職業安定課のLINEを開設し、イベント情報をタイムリーに発信をさせていただいております。

続きまして、高齢者の就労、社会参加の促進でございますが、本年4月1日に施行されました70歳までの就業確保措置が努力義務化されました。この改正高齢者雇用安定法につきましては、ホームページ上での掲載やセミナーを開催して現在周知啓発をしているところでございます。

続きまして、障害者の就労支援でございます。

まず、障害者の就労支援は、本年3月1日に民間企業における法定雇用率が2.3%に

引き上げられ、令和2年6月1日現在の愛知における雇用率が2.08%と全国平均の2.15%を下回る状況にあることから、まず職員の指導レベルアップのための統一したマニュアルの作成や研修の実施を行い、統一した能動的な達成指導を実施してまいりました。

上半期における達成企業数は121件でございます。年間目標を169件としておりまして、上半期だけで71.6%と少し統一した達成指導ができたことによって達成率が上がったのかなと思っております。また、地方自治体や支援機関とも連携した企業向けチーム支援や愛知県と協働で設置した愛知障害者雇用総合サポートデスクと連携した職場実習の推進や定着支援を行ってまいりました。

続きまして、女性の就労促進でございます。

名古屋中のハローワークに設置するあいちマザーズハローワーク、そして県内5つのハローワークに設置するマザーズコーナーを中心に専門相談員による担当者制による相談や各種セミナーを開催し、就職支援を実施してまいりました。コロナ禍の中でお子様連れの求職者の方がハローワークに来所するのを非常に控えておりまして、その関係で後ほど説明をしますが、オンラインでの職業相談を積極的に実施してまいりました。これらの最重点課題につきましては下期も創意工夫の下、積極的な支援を実施してまいります。

続きまして、それ以外の各種対策でございますが、各種対策につきましてポイントのみ説明を申し上げたいと思います。

まず、19ページを御覧ください。

人材確保対策の推進でございます。福祉、運輸、警備、建設のいわゆる人手不足分野の人材確保対策は、専門窓口として人材確保対策コーナーを設置する名古屋市内3所のハローワークに加え、本年6月1日にハローワーク一宮にも開設し、コロナ禍でキャリアチェンジを希望する求職者の相談にも応じる支援を実施してまいりました。実績としては右の図のとおりでございますが、下期も引き続き人手不足解消に向けた求人者支援を積極的に推進してまいります。

20ページを御覧ください。

良質な求人確保による就職支援の強化でございます。本年9月21日にハローワークインターネットサービスの機能が拡充し、オンライン上で職業紹介を受けることができるようになりました。後ほど詳細は資料によって御説明を申し上げます。

また、求職者のニーズに応じた求人開拓を実施し、コロナ禍において早期に就職を希望する求職者の支援の強化をしてまいりました。下期も引き続きオンラインを活用した就職

支援を推進するとともに、きめ細かな就職支援を実施してまいります。

続きまして、21ページでございますが、こちらは愛知県と雇用対策協定を平成28年8月に締結しておりますが、引き続き愛知県さんと共に人材不足分野や次世代産業に向けた人材育成、人材確保、あるいは若者や女性の活躍推進、障害者の雇用拡大に向けた取組を一体となって実施してまいります。

また、各区役所自治体に設置をしました生活保護の関係の相談窓口での相談件数については右の図のとおりでございます。

続きまして、22ページ、若者の活躍促進でございますけれども、こちらについては高校生、それから新卒応援ハローワークを中心とする大学生の就職支援を実施してまいりました。

就職状況については右の実績のとおりでございます。コロナ禍の中で就職の内定率等が非常に心配されたところですが、思った以上に状況はいいかなと思っておりますが、いまだに特に高校生の商業科を卒業された方の事務、あるいは販売職については非常に就職環境が厳しいですので、引き続き就職支援を実施してまいりたいと思います。

続きまして、23ページ、外国人労働者の適正な雇用管理と就労支援でございます。外国人求職者の有効求職者は昨年8月の1万1,177人、これは実に有効求職者の10%を占めておりましたが、昨年の8月をピークに本年の10月には約半減の5,805人ということで有効求職者に占める割合は5.6%に減少しております。外国人求職者の支援については、外国人受入れ可能求人を求職者のニーズに応じて開拓するなど、今後もきめ細かな支援を実施してまいります。

続きまして、24ページでございます。

難病・がん患者の活躍促進ということで、難病患者につきましてはハローワーク名古屋中に難病患者就職サポーターを設置させていただきまして、このコロナ禍においてこのサポーターも愛知県下に1人しかいませんので、各地域の方については病院、あるいは地元ハローワークとオンラインで結んで職業相談を実施させていただきました。

また、がん患者の方につきましては、右に書いてあります各連携拠点病院にハローワークの職員が訪問させていただいて個々のニーズに応じた相談体制を実施してまいります。

続きまして、25ページを御覧ください。

職業訓練を通じた再就職支援でございます。本年2月12日に公表されました新たな雇用訓練パッケージや3月16日に関係閣僚会議で決定された非正規雇用労働者に対する緊

急支援策に基づき、新型コロナウイルスの影響により休業を余儀なくされた方やシフトが減少して働く方が訓練を受講しやすい環境づくりや訓練を必要とされる方に対する公的職業訓練の受講あっせんを積極的に実施し、また訓練修了後の就労支援にもきめ細かな対応を実施してまいりました。

特に非正規労働者のシフト制の方というのはなかなかハローワークには来られないということもあって、いわゆるユーチューブ、あるいはハローワークを利用しない方に対する広報を動画を活用して積極的に実施してまいりました。また、休業支援金給付金というのは事業主から休業手当がもらえない方ということで、特に飲食関係が多かったので、その方の支給決定通知書にも求職者支援訓練のPRチラシを入れるなど、積極的にハローワークを利用しない方への周知広報も実施してまいりました。

続きまして、添付資料について若干説明をさせていただきたいと思います。

まず、1枚おめくりいただいて、資料ナンバー2、労働局長からも具体的には御説明申し上げましたが、緊急事態宣言が出された場合の地域特例、あるいは生産指標が減少している場合の業況特例、これは3月末までは助成率、あるいは支給額とも現行どおり推移しますけれども、それ以外の原則的な措置としては助成率は変わらないものの支給額が1万1,000円、9,000円と徐々に減少してまいります。

続きまして、資料3と資料4でございます。

ハローワークインターネットサービスが拡充をしましてオンラインを活用して職業紹介が受けられる。これまではハローワークに来所しないと職業紹介を受けられなかったですけれども、オンライン上で職業紹介が受けられるようになりました。現在求人者の方には求人者マイページということで、ハローワークに来られなくてもオンライン上で求人申込みをしていただきまして、一方、求職者の方もハローワークインターネットサービスからオンライン登録していただくことで双方でオンライン上でやり取りができるようになりました。

続きまして、資料5を御覧ください。

先ほど重点課題の中で、6月に就職氷河期世代のLINEを開設したということで御説明申し上げましたが、こちらの二次元コードを読み取っていただきますとオンライン登録、LINE登録ができるようになっておりますので、タイムリーにこのLINEで連絡をするとLINEが未読になっていると見ていただけるので、求職者の方からは非常に好評でございます。

続きまして、資料6を御覧ください。

こちらは高齢者の多様な働き方が進む中で雇用保険加入に関するリーフレットになります。来年1月1日から複数の事業所に勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所で合計して週20時間以上勤務する場合に本人申請により特例として雇用保険に加入できる制度です。

これまでは1つの事業所で週20時間以上勤務がないと雇用保険に入れませんでしたけれども、65歳以上の高齢者の方が幾つか複数の事業所で勤務し、それぞれでは雇用保険に入れなくても2つの事業所合算で20時間あれば雇用保険に加入できるようになりました。こちらにつきましては今後周知啓発が非常に重要なかと思っておりますので、特に高齢者の集まりやすい文化施設、スーパーマーケット、あるいは町内会の回覧を通じて周知を進めていきたいと思っておりますが、事業所の方にもぜひ御協力をいただきたいと思います。

最後に、資料ナンバー7でございます。

こちらは改正高齢者雇用安定法の周知を積極的に進める中で、高齢者の雇用に関して同一労働同一賃金の考え方、あるいは労災のない職場を目指すエイジフレンドリーガイドライン、そして今御説明申し上げましたマルチジョブホルダー制度について、これも併せて来年1月19日にオンライン上でセミナーを実施します。事業主の方に参加いただくように現在周知期間中でございます。冒頭に私どもの伊藤労働局長が全体の御挨拶をさせていただきます予定となっております。

私からは以上でございます。

【大嶋需給調整事業部長】 需給調整事業部の大嶋でございます。よろしくお願いいたします。

私ども需給調整事業部では、派遣事業を行おうとしている事業所様、あるいは職業紹介事業を行おうとしている事業所様に対する許可の申請の手続き、あるいはその後の許可を受けた事業所が適正に業務を行っているかどうかというところに関する指導監督ということを行っている部署でございます。

私からは、資料ナンバー3の後ろから2枚目、28ページと29ページについて御説明を申し上げたいと思っております。着座にて失礼いたします。

まず、28ページでございます。

これは先ほど申し上げましたこれから派遣事業、あるいは紹介事業を始めようという事業者様に対して説明会ということを開催しております。右上の表を御覧いただくと、今年

度9月末までに派遣事業、あるいは紹介事業でそれぞれ11回ずつ説明会を開催いたしまして約200事業所ぐらいが御参加いただきました。

今現在どれだけの派遣事業所、あるいは紹介事業所が存在しているかというのがその下の折れ線グラフでございますが、ここ一、二年のコロナの影響を受けて極端に事業をやめてしまったということもなく、派遣事業については青の折れ線グラフで大体3,600台ぐらいでここ3年ほどは推移しておりますし、紹介事業所についてもオレンジの折れ線グラフで大体2,100台ぐらいで推移しているということで大きな変化が見てとれることはございません。

引き続き計画的な派遣事業、紹介事業の開始に係る説明会を行っていくこと、さらには派遣事業の許可申請について適正な手続、あるいは丁寧な説明等に努めていきたいと思っております。

次の29ページを御覧ください。

こちらにつきましては派遣事業、紹介事業を始められた事業所さんに対して法制度の説明等を行う研修会ということを定期的で開催しております。

右上の表を御覧いただきますと労働者の派遣、これは事業所に対しては13回開催しました。求職者の方、派遣業務を希望されている、あるいは少し気になっているというお仕事を探されている方に対して、派遣業務というのはこういうことだという事で求職者に対する説明会も行いまして、労働者自身が違法な状態で働いているのかどうかという気づきを与えるための説明会も8回開催いたしました。紹介事業者に対しては12回開催し、延べ400人以上の方が御出席をいただいております。

そして、事業を既に始められたところに対する適正な事業運営が行われているかどうかという指導監督の状況について、その下の表にございますとおりの半年間ほどで800件以上の指導監督を実施してまいりました。

その下、雇用維持要請でございます。昨年度よりコロナ等の影響でちょうど契約期間が切れるのをタイミングよく次の更新は行いませんとか、あるいは契約の途中で契約を解除しますとか、そういったことのないように雇用維持要請というのを積極的に行ってまいりました。今年度については5月25日に2,854社に対して労働局長名による雇用維持要請を行いました。また、55社の事業所に対しては訪問による雇用維持の要請をしてまいりました。

下のところに下半期における重点取組事項とございます。一番上の行に研修会というの

を3回開催とございます。既に11月11日、15日、22日の3回を開催いたしまして、1,247名の御参加をいただきましたが、予定より半分ほど少ないような状況で、集合形式ですとコロナの影響というのもございましてなかなか足が向かないということもございますので、来年度以降はウェブ形式等も視野に入れながら多くの方に参加していただけるような工夫をしてみたいと考えております。

そして、先ほど申し上げたこれから働こうとしている求職者に向けてのセミナー、これも定期的には開催していきたいと考えております。

そして、これから年を明けて年度末を迎えるタイミングでございますので、また3月末は契約期間のちょうど切れ目ということになりますので、年明け早々には引き続き雇用維持要請について力を入れて周知してまいりたいと思っております。

以上でございます。

【三浦総務部長】 愛知労働局総務部長の三浦でございます。

私からは総務部門ということで、労働保険料の適用徴収について簡単に御説明をさせていただきます。それでは、着座にて失礼させていただきます。

資料のほうは資料ナンバー3の最後のページ、30ページでございます。

御承知のとおり、労働保険は、労災保険、雇用保険から成るもので、大半の事業の根幹でございます財源に当たる保険料ということでございます。当然のことながら職員一同そういう根幹をなす財源であるということを経験した上で重要性を認識し、事業に取り組んできているところでございます。

それで、今年度大きく分けますと、労働保険の未手続事業一掃、いわゆる本来適用されるべき人が適用されない。これは不公平に当たるわけでございますから、適用義務がある方にはちゃんと適正に適用を受けていただくということ。また、労働保険料の適正徴収ということで、当然適用があった方にはちゃんと保険料を全て納入していただくということ、2つを中心に事業を実施してきてございます。

上半期でございますが、資料の黄色い枠を2つに分けて記載させていただいているわけでございますが、未手続事業一掃対策の中の三角の3つ目、訪問による加入促進、矢印でその際勧奨に応じない場合は積極的に職権成立というようなことを中心に力を入れて実施する予定だったところではございますが、御承知のとおりこのコロナ禍でなかなか事業所に出向くことができない。また、予約を取ろうにも事業主の方に御理解をいただけないというような現状が上半期にはあったところでございます。

そういう意味では労働保険の適正徴収、そちらのほうでも効果的な労働保険料の算定基礎調査の実施、基礎調査等、こちらのほうもなかなか事業場に出向けない。また、滞納事業場に対する指導においても、差押え等の滞納処分の効果的な実施もやはりコロナ禍で年度当初の計画どおりにはなかなか実施できなかったというような状況にあったところがございます。

しかしながら、それに対する対応としまして、電話による加入促進であったり、郵送による文書督促等を例年以上にかなり実施させていただいたところがございますが、上半期としましては保険料の納入状況と、また適用事業関係に関しましても大体例年ベース、もしくはそれ以上に確保できているのではないかというふうに確認しているところがございます。

それで、一番下のところがございますが、下半期における重点取組事項ということでございますが、こちらのほうの内容は原則同じことを引き続き力を入れて実施していくところがございますが、先ほど言った現地に出向いての訪問による加入勧奨であったり、算定基礎調査の実施という部分、今おかげさまでコロナの感染状況も県内ではどうにか低い水準で落ち着いているということもございます。上半期にできなかったことは計画を見直しまして現地に出向いて、上半期できなかった部分も下半期で実施して成果に結びつけていきたいと下半期は考えているところがございます。

参考のところに数字も載せておりますが、当局愛知におきましては過去から全国平均を上回るような収納率を維持してきております。今年度も下半期は今申し上げたようなところに力を入れて、過去維持してきたところはもちろん、最低限として収納率でございますので、限りなく100%に近づくのが理想ではございますので、限りなく100%に近づけるよう力を入れて頑張っていきたいと考えておりますので、どうぞ委員の方々にも御協力、御認識のほうをよろしくお願いいたします。

私からは以上でございます。

【城会長】 労働局の皆さん、御説明ありがとうございました。

ただいま愛知労働局側から取組状況の説明をいただきましたが、補足説明があればお願いしたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

では、ないということですので、それでは令和3年度上半期の最重点課題の取組状況と併せて下半期に向けた取組について御説明いただきましたので、これより議題の3、質疑及び意見に入りたいと思います。どうぞ皆様、活発な御意見、御発言をお願いしたいと思います。

います。いかがでしょうか。

【安藤委員】 御説明ありがとうございました。UAゼンセンの安藤と申します。よろしく願いをいたします。

私からは、雇用環境・均等部の方から説明いただきました資料ナンバー3の9ページのところで、今回改めて育児休業や介護休業法の周知ということでいろいろな周知をこれからしていただくという御説明をいただいたんですけれども、主に経営者向けの方の周知のようにちょっと見えたもんですから、一般の従業員であるとか一般の労働者向けの周知というのがこれとは別に何か行うことがあればお聞きしたいなと思います。

【吉永雇用環境・均等部長】 労働者の方向けになりますと、直接事業所を通じてということが多くなりますけれども、やはり労働組合さんを通じてであるとか、あと私どものほうで相談という形ではいつでも受け付けておりますので、そういうような御相談の中で正しい知識と申しますか、そういったようなものも周知していきたいと思っております。

あとホームページであるとか労働組合ではないですけど、関係の自治体とか、そういったようなところにも周知はしてまいりますので、そういうところから県民の皆様にお知らせをできればと思っております。

【城会長】 よろしいでしょうか。

ほかに。

【岩原委員】 ありがとうございます。愛知県経営者協会の岩原と申します。

今回の説明で私よく理解できましたのは、資料3の1ページのところで全体の施策が俯瞰的に記載されておりまして、個々の施策と同時に全体像がよく理解できました。ありがとうございました。

私どもの経営者協会は、県内の870社の企業の経営者の方とふだんいろんなコミュニケーションをさせていただいています。そういった中でちょっと3点お願いといいますか、気がついたことを申し上げたいと思います。

コロナということで大変な経営をされているわけなんですけれども、最近経営者の方から人材投資ということをよく聞きます。人的資源の有効活用というふうに言ってもいいかもしれません。これまではどちらかで有形資産で機械とか建物とか、そういったところにたくさん投資をされておったんですけれども、これからは無形資産であるけれども、特に人材が非常に大事だという声をよく聞きます。

どんな取組が重要かということをちょっと整理しますと、1つは労働生産性の向上が企

業の経営者にとっては非常に大事だと。2つ目が労働参加率の増加ということで、これは多様な人材、女性とか、高齢者とか、外国人とか、そういういろんな方の参加率を高めていくという、3つ目はこれがなかなか難しいんですけども、労働移動の円滑化という、これは企業の中での移動であったり企業間の移動という、この3つがキーワードになっているのかなという、そんな感じがしています。

問題は、こういった3つの施策をどれかをやるというよりは同時に組み合わせてやっていかなきゃいけないということを経営者の方からよく聞きます。ということで、企業によっては優先順位だとかその比率は違うんですけども、この3つを同時に組み合わせながら進めていくというのを多くの経営者が今考えられていることです。

今日の御説明を聞いて多分ほとんど愛知労働局様の施策の中にこの3つの施策というのは含まれているなと思いましたが、企業もこの3つを同時にやっていくということで、ぜひ愛知労働局さんの施策も、先ほど総合労働相談という言葉がありましたけれども、こういった3つの施策を総合して何か御支援いただくようなそんな取組をお願いできたらなと思いますので、よろしくお願いします。

それから、2つ目は、冒頭伊藤局長がおっしゃいましたが、テレワークの件で枕言葉に良質という言葉をつけられましたけど、私もこの良質というのは非常に大事ななと思っていて、企業は急遽テレワークを急拡大したものですから非常に戸惑いがあるって、コミュニケーションとか人材育成とか、そういう面で戸惑っておられて中には上手くいっていないような事例もたくさん聞いていますので、ぜひこの辺は良質なテレワークに向けて御支援をよろしくお願いします。

最後はちょっと個別課題ですけども、障害者の雇用で毎年伊藤局長から新しく障害者の雇用実態が判明したときにいろんな御説明をいただいております。我々ももうちょっと会員企業の実態をきちっと把握しようということで、この4月から会員企業をいろいろと回っておりますけれども、ちょっと私が想定しなかった2点の気づきがありまして、なかなか難しいことなんですけれども。

1つは障害者の方の通勤が非常に難しいという声を聞いています。特に三河地方の工場ですと公共機関がないものですから、あるいは自分で運転できないという方が多くて、通勤の問題が非常に大きいなということを感じております。何か連携させていただいてそういった課題を解決できるような取組が必要かなと思っています。

もう一個は、定着というところで非常に難しいなと。せっかく入社されても割と短期間

で続かないという方が非常に多いかなと、そういった意味で言うとインターンシップというものが非常に有効かなと思っていますので、またそういった障害者のインターンシップについても御支援をいただけるようなことをお願いしたいと思っています。

ちょっと長くなりましたけれども、3点申し上げました。よろしくをお願いします。

【城会長】 ありがとうございます。局長さん、どうぞ。

【伊藤愛知労働局長】 どうもありがとうございます。3点目にお触れいただいた障害者雇用については、先日のセミナーでも全面的な御協力をいただきましたことに重ねて御礼申し上げたいと思います。

3点御指摘、お尋ねいただきましたが、1点目についてまず私からお答えし、その後、雇均部長、安定部長も触れさせていただきたいと思います。

会員企業の声としてお話しいただきました人材投資という考え方、私ども労働行政における最も重要な政策目的の1つでもあり、また政府の経済対策の中でも改めて重点として位置づけられている事項でございます。ここへのアプローチとして御紹介いただきました3点、この考え方も私どもは共有をさせていただいているところでございます。

いずれも重要、政策的にもこれらを組み合わせたアプローチが大切であると思っておりますが、マクロ的にはまず労働参加の促進ということなんだろうと思っております。本年の労働経済白書でも、これは我が国全体についてということですが、ここ10年間の我が国の労働参加の動向を分析する中で、高齢者、また女性の労働参加率が大幅にアップをしている。

別のデータでは諸外国に比べましても高齢者の労働参加率が極めて高いといったことが裏づけられていると。この間の高齢者雇用促進、女性活躍促進等の政策効果が一定出ている。また、各企業の御尽力の成果と受け止めております。

ただ、現在も多くの企業で人手不足に直面している状況の中で、マクロ、ミクロの労働参加を一層進めていくということを考えた場合に、言わば供給余力ということも考えていけないといけないというのが私どもの課題認識でございます。既に例えば高齢者の労働参加率が進んでいるということは、裏返すと余力に関しては限定的であるということでもございます。

そうした観点から、安定部長からも説明申し上げました改正高年齢者雇用安定法に基づき、60代後半から70までを見据えた対策、もちろんステップ・バイ・ステップでありますけれども、今後とも進めていかなければいけない。

また、外国人雇用対策、これは在留資格等様々な視点がございませうけれども、供給制約という観点からもやはり労働行政として皆様の御理解もいただきながら、外国人雇用対策のきめ細かな展開もぜひ進めていきたい。

生産性向上に関しましては、先ほど基準部長から御紹介申し上げましたグッドプラクティスの中でも、やはりITなどを活用した生産性向上の取組があつて初めて労働条件、職場環境の改善が果たされているということを改めて実感しております。

具体的な政策ツールとしては業務改善助成金の活用促進などがそれに対応するものになるわけございませうけれども、こうした活用、あるいは経産行政などとの連携を通じましての生産性向上、働き方改革の推進、これにもしっかり取り組み、また労働移動に関しまして大きな産業構造変化の中で一層重要な課題になると思つております。

先ほど来申し上げております在籍出向、今はコロナ緊急対策的な観点で進めているものでありませうけれども、もう少し中長期的な観点からも産業構造変化に対応したマッチング促進を進める必要があるなど。こうした様々な支援メニューについて、例えば県内ハローワークでは私どもが企業支援を担当する部門なども設けながら、雇用環境・均等部、労働基準部が所管している施策も含めて、それぞれの企業の人材育成マッチングに関わる、あるいはその前提となる労働条件確保に関わる様々な支援メニューや制度について、できるだけ丁寧に対応させていただくそういう組織環境整備にも努めているところでございませう。

こうした私どもの取組、委員の皆様方の御協力もいただきながら一層浸透させていただき、お尋ねいただいた人材投資に関わるそれぞれの企業の強い意欲、前向きな姿勢が具体的な人材確保、定着につながっていくような取組を私ども労働行政としてしっかり対応させていただきたいと思つます。ぜひよろしく御願い申し上げます。

【吉永雇用環境・均等部長】 私どもの委託で愛知働き方改革推進支援センターを設けております。そちらのほうで今おっしゃっていただいた3つの観点からというのを、なかなか全てそこだけで同時に集約というのもちょっと難しい面もございませうけれども、労働生産性の向上とか、あと関係的に経産省のやっているよろず相談とか、そういうところも連携しながら、いろいろお困り事等、働き方改革を進めていただくに当たっては御相談等も受けておりますので、そういったような機関もぜひ御利用を勧奨していただければと思つております。

テレワークの関係でございませう。まさにおっしゃっていただきましたように、テレワークと言いましても働く場所が自宅等になるというところで、通常勤務していることと本当

は全く何ら変わりはないんですけれども、当然職場と離れた場所での勤務ということで、そこで発生する問題、課題もあるということになると思います。労働時間等をきちんと管理するとか、労働条件をきちんと守っていくということも当然大事でございますし、やはり働く側のほうにも孤立しているというような御不安みたいなものも生じてまいります。

やはり企業のほうで、自宅でテレワークをする労働条件をきちんと守るということ。これはもう最低の部分だと思っておりますけれども、先ほど良質など申し上げましたところで、例えばあらかじめきちんと労使間でルールを確認しておくということが大事かと思っております。

例えば人事評価制度をどういうふうにするかということもありますし、実際にテレワークを行った場合に費用負担をどういうふうにするかとか、双方安心してテレワークに取り組むということ。それから、やはりこういったように働くという観点から、それから職場と切り離されるというところでコミュニケーションを職場の中でどういうふうにとっていくかと。そういったようなことも含めて、総合的に労使共に安心してきちんとしたルールの中でテレワークが行えるようにと思っております。

そういったようなことがテレワークのガイドラインのほうに書いてございますので、多くの企業できちんと尊重されてテレワークが行われるようにということで、私どものほうもしっかりと周知をしてまいりたいと思っております。

【豊嶋職業安定部長】 それでは、障害者の御意見を頂戴しましてありがとうございます。

確かに委員がおっしゃるとおり、障害を持たれている方は御本人さんの希望もありますけれども、できるだけ自宅から近い就労場所を希望される方が多いです。それで、通勤に公共交通機関がない場合の助成金というのはおっしゃるとおり実はなくて、例えば通勤用のバスを購入したりする場合の補助だとか、あるいは公共交通機関を利用した補助だとか、そういったことはございます。

したがって、現在愛知県と協働で実施しておりますあいち障害者雇用総合サポートデスク、これは名古屋駅前のウインクあいちの中にあるわけですが、そちらのほうで障害を持たれている方全ての場所ではないんですけど、いわゆる就労支援機関を利用している求職者情報を扱っていますので、その就労支援機関がどこにあるかというのを地図上で表すものを今現在作成中でございます。

各ハローワークの中にも求職者の場所が事業所に近いところにどれくらいいるかという

のを作ろうという動きもございますので、今、委員のおっしゃるとおり、雇用しようとする事業所が会社の半径500メートル辺りにどれぐらいの障害者がいるのかというのは今後の雇用促進を進めていく上でも非常に重要かと思っておりますので、前向きに少し検討してみたいと思っています。

一方では、せっかく入社していただいても定着をしないということは事実でございます。したがって、5ページの中でも少し記載はさせていただいておりますが、特に辞められる方というのは精神障害の方、あるいは知的障害の方が非常に多いものですから、精神発達障害者しごとサポーター養成講座というのを進めておりまして、これは職場内において同僚だとか上司の方が障害の特性をよく理解していただいた上で共に働くという、その観点でまず障害者の特性、どんなことに注意をしなければいけないのか、こういったところを現在進めてまいっております。

また、先ほど申しました県との協働で実施しておりますあいち障害者雇用総合サポートデスクにおいては定着支援も実施しておりますので、事業主の方から要望があれば定着支援も実施をさせていただきたいと思っておりますので、ぜひまた御活用いただきたいと思っています。

私からは以上でございます。

【岩原委員】 御丁寧な説明をありがとうございました。よろしく申し上げます。

【城会長】 よろしいでしょうか、岩原さん。

ほかにございますか。

私のほうからちょっと、今テレワークのお話ございましたけれども、今、雇用環境・均等部長からも労使間でのルールづくりというのは大事だとお答えがございましたが、一方で本当に労働時間の管理がテレワークの中でできるのかとか、多分テレワークは今後も生き残る可能性がある働き方だと思いますので、その辺りの労働時間管理の在り方、それからもう一つは一種の裁量労働制的な方向が出てしまう働き方でもあると思うんですね。そういった中で、例えば事務職の裁量労働制的な方向が今後出てくるのかどうか。その辺りの可能性について、お教え願いたいと思います。

【岡田労働基準部長】 御質問ありがとうございます。まず、1点目がテレワークにおける労働時間管理でございますけれども、御承知のとおりテレワークといえども労働する場所が自宅ということであって労働基準法上の適用がございますので、労働時間管理を当然しなければなりません。ただ、労働者が事業所にいますと働いているかどうかは見れば

分かりますけれども、目が届かないところでテレワークの労働時間の把握は、なかなか難しい問題は確かにあると思っております。

その中で、いわゆる「労働時間適正把握ガイドライン」を踏まえまして、方法としましては、1つの例でございますけれども、労働者がテレワークに使用する情報通信機器の使用時間の客観的な記録を基礎としまして始業・終業の時刻を確認するという方法があります。要はアクセスしたらそれが社内の勤怠時間にカウントされるというようなことあります。また、別の方法としては、1日の終業始業の中にメールを打ってもらって報告させるという自己申告の方法も考えられるかと思えます。

あとテレワークにおきまして長時間労働になる懸念も若干あるかと思えますけれども、そういったところについては企業の中でルール等をいろいろ決めていただきまして、メール送付時間の抑制やシステムへのアクセス時間の制限を設ける、あるいは労使の合意によって時間外の労働が可能な時間帯や時間数をあらかじめ決めておく、つまりこの時間しか残業できませんよというようなことを決めて就業規則等に記載しておくといった対応が考えられるかと思えます。

なかなか難しい問題もあるかと思えますけれども、客観的なログ記録やメールによる自己申告などで労働時間管理をしていただければと考えております。

あと2点目でございますが、裁量労働制の関係でございます。

厚労省で今年の7月から「これからの労働時間制度に関する検討会」が順次開催されておりまして、裁量労働制の制度改革案等が検討されることとなっております。昨日も第6回検討会が開かれており、労働組合とか企業、労働者からのヒアリングが行われている状況でございます。

労働局といたしましてはその経緯を見守っていくことになるかと考えております。新たな情報があればこの場等でお知らせしたいと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

【城会長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでございますでしょうか。

もう一点ごめんなさい。聞いていいですか。今コロナ禍の卑近な例ですけれども、医療職の労働時間が非常に過重労働になっているのではないかと感じる場所もあります。これは病院の医療職だけではなくて、ここで審議できるかどうかともかく公的職場、特に保健センター、保健所等の職員の労働時間が、これは公務員なので、労働時間で縛られないというところもあるかもしれませんが、その辺りの把握といたしますか、今

現在はどうなっているのでしょうか。

【岡田労働基準部長】 質問ありがとうございます。長時間労働に関する相談につきましては管内の労働基準監督署の中で日々受け付けておりまして、全体の中でいいますと一番今増えているのは製造業でございます。去年と比べて倍近くになっているということで、やはりコロナが落ち着きまして製造業の生産活動が回復していることを受けているのではないかと考えております。

あと多いのが運輸業、商業、今ご質問いただきました保健衛生業がその次、建設業と、この辺りの相談が多いという状況になっております。保健衛生業の中には医療機関等も含まれておりまして、コロナが原因でと直接言われる労働者の方はほとんどないのですが、長時間労働になっていますという相談等が多く寄せられているところでございます。

こういったところにつきましては労働基準監督官が立入調査等を行いまして、長時間労働が認められた場合につきましては、一朝一夕に改善が難しいところはあるかと思えますけれども、粘り強く改善方法を提示しながら改善に努めていきたいと思っております。また、ご質問いただいた保健所につきましては、コロナの関係で非常に厳しい状況が一時ございまして、名古屋市等とも連携しながら長時間労働削減への対応、対策を取ってきたという経緯がございます。

以上でございます。

【城会長】 ありがとうございます。ぜひ労働負担の低減に向けて御尽力いただきたいとも思います。

ほかにいかがでしょうか。委員の方から。菅野委員、お願いします。

【菅野委員】 菅野と申します。よろしくお願いたします。

資料3の21ページ、安定部の御説明の中で令和2年度の公的職業訓練の就職実績という表がございまして、ここで訓練を受けられた方が約5,000名ぐらいいらっしゃって、一方でその下段では就職者数が約3,000名ということで若干ギャップがあるのかなと。

就職できるタイミングとかありますので、どの時点で把握するかというのはあるかとは思いますが、このギャップを埋めていく必要があるのかなとは思って、その中で職業訓練のコースとか、そういったものがどのような評価をされているのか。前のページでもありましたけれども、いろんな人手不足の職種とかもございまして、そういったところにマッチしているのかどうかとか、そういったところの評価がされておりましたらばお聞かせいただきたいと思えます。よろしくお願いたします。

【豊嶋職業安定部長】 委員の御質問は、この21ページの受講者数4,982に比べて就職者数が2,000ほど少ないと、こういうお話だと思いますけれども、基本的に受講してから就職の後追いをするのが終了後3か月経過してからになります。したがって、これは2年度の末ですから少しギャップがありますけれども、おおよそ全体の就職率は今ちょっと手元に数値はないんですけど、ここまでは乖離はしておりません。

今回の訓練の中身でございますけれども、先ほどの新たな雇用訓練パッケージ、あるいは非正規労働者、いわゆるコロナ禍で苦しんでいる。シフト制が少なくなったり、そういった訓練の方についてはできるだけニーズに応じた新たな訓練を開拓するように、とりわけ産業界で要望されているITというところは非常に勧めるようにということなんですけれども、なかなか当地のプロバイダーでそういった産業界が望まれるいわゆる製造系の訓練機関が非常に少なく今現在苦慮しているところですけども。

訓練協議会の中でもまさしく必要性のある訓練を開拓するよという御指示は受けておりますので、愛知県さん、あるいは高齢障害求職者支援機構さんと共に来年度も引き続き新たな訓練先を開拓していきたいと思っております。

【城会長】 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。いいですかね。もうよろしいでしょうか。

では、ほかになければ、これで質疑応答を終わらせていただきます。ありがとうございました。議題につきましては以上となります。そのほか、何か追加等ございませんでしょうか。

では、ないようですので、進行を事務局のほうにお返ししたいと思います。よろしくお願ひします。

【田中】 城会長、ありがとうございます。

事務局より1点御連絡を申し上げます。本年度の第2回審議会でございますけれども、3月開催を予定しております。年明け早々にまた日程等の確認をさせていただきますので、その際はどうぞよろしくお願いをいたします。

それでは、以上をもちまして令和3年度第1回愛知地方労働審議会を閉会いたします。本日はありがとうございました。

— 了 —