

第40回 滋賀地方労働審議会・議事録

開催日時	令和2年11月20日（金） 午前9：26～11：18
出席状況	公益代表委員 出席 6人（定数6人） 労働者代表委員 出席 5人（定数6人） 使用者代表委員 出席 5人（定数6人）
主要議題	1. 令和2年度滋賀労働局の取組 ～上半期の状況～ 2. その他
古川雇用環境改善・均等推進監理官	<p>おはようございます。</p> <p>少し定刻より早いですが、本日出席予定の皆様が揃いましたので、ただいまから第40回滋賀地方労働審議会を開催させていただきたいと思います。本日本集まりの皆様におかれましては、大変お忙しい中ご出席をいただきまして誠にありがとうございます。</p> <p>私、本日ご審議いただくまでの進行を担当させていただきます、滋賀労働局雇用環境均等室の古川と申します。どうぞよろしく申し上げます。</p> <p>本日の審議会は、令和元年10月1日を始期といたします第10期委員の皆様によります今年度第1回目の審議会となります。</p> <p>本日は審議会委員18名のうち労働者代表であります吉村委員、使用者代表委員であります佐藤委員におかれましてはご欠席という連絡をいただいておりますので、16名で審議いただくこととなります。</p> <p>また、本年4月以降に労働者代表3名、使用者代表1名の方の委員の交代がありましたので、委員の皆様のご紹介をさせていただきたいと思ます。</p> <p>ご起立だけよろしくお願いたします。</p> <p>労働者代表の阿部委員です。</p> <p>同じく太田委員です。</p> <p>同じく田中委員です。</p> <p>使用者代表委員の川添委員です。</p> <p>続きまして、新任以外の委員の皆様のご紹介をさせていただきたいと思ます。</p> <p>お手元の委員名簿の順にご紹介させていただきますので、ご起立だけよろしくお願いたします。</p> <p>最初に公益代表委員です。</p> <p>北村委員です。</p> <p>京楽委員です。</p> <p>坂田委員です。</p> <p>古川委員です。</p> <p>松田委員です。</p>

	<p>山本委員です。</p> <p>次に労働者代表委員です。</p> <p>池内委員です。</p> <p>大江委員です。</p> <p>次に使用者代表委員です。</p> <p>大崎委員です。</p> <p>藤野委員です。</p> <p>堀江委員です。</p> <p>保田委員です。</p> <p>委員の皆様どうぞよろしくお願い申し上げます。</p> <p>続きまして労働局側の紹介をさせていただきます。</p> <p>労働局長の待鳥でございます。</p> <p>総務部長の安東でございます。</p> <p>労働基準部長の足立でございます。</p> <p>職業安定部長の矢野でございます。</p> <p>雇用環境・均等室長の原でございます。</p> <p>どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>本日、委員18名中16名の方のご出席をいただいております、地方労働審議会令第8条第1項により、本審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。</p> <p>続きまして、会議の公開について申し上げます。</p> <p>滋賀地方労働審議会運営規程第5条に基づき、本審議会は原則として公開することとされております。</p> <p>その具体的な手続きにつきましては滋賀地方労働審議会運営規程に定められているところですが、本日の審議会の公開につきましては事前に公示をおこなったところ、傍聴の申し込みはありませんでしたので、ご報告をいたします。</p> <p>なお、滋賀地方労働審議会運営規程第6条第2項の規定に基づき、本日の議事録、および資料は原則公開されております。</p> <p>議事録にはご発言者のお名前も記載させていただきますので予めご了承くださいませようよろしくお願い申し上げます。</p> <p>次に本日の資料でございますが、資料一覧にお示ししたとおりです。</p> <p>説明用のパワーポイントの資料と添付資料がナンバー1からナンバー5まで5種類、お手元の方にお配りさせていただいております。</p> <p>万一お手元のない資料がございましたらお申し出いただきますようよろしくお願い申し上げます。</p> <p>それでは審議に先立ちまして待鳥労働局長からご挨拶申し上げます。</p>
--	--

待鳥滋賀労働局長	<p>はい。おはようございます。</p> <p>本日は皆さん大変お忙しい中、第40回滋賀地方労働審議会にご出席賜りまして誠にありがとうございます。</p> <p>委員の皆様方には日頃から滋賀労働局の行政運営に多大なご支援とご協力を賜りまして改めて厚く御礼申し上げます。</p> <p>本日の審議会は、令和2年度の滋賀労働局の行政運営に関しまして、上半期の実施状況を説明させていただき、皆様からのご意見を頂戴し、今後の行政運営に反映させることを目的としているものでございます。</p> <p>今年度におきましては、働き方改革関連法のうち、時間外労働の上限規制が4月から中小企業にも適用され、同一労働・同一賃金の実現に向けた法改正では労働者派遣法がすべての企業に対して、また、パートタイム・有期雇用労働法は大企業に対しまして、同じく4月から適用となっているところでございます。</p> <p>その他にも改正労働施策総合推進法が本年6月から施行され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が大企業の事業主に義務づけられたところです。</p> <p>このように働き方改革に関する関連法が順次施行されまして、これからますます働き方改革を推進していこうという矢先に今年に入りまして新型コロナウイルス感染症が拡大しまして、雇用・労働環境は昨年までと一変いたしました。</p> <p>政府や自治体による緊急事態宣言などにより事業活動を制限されるなど、特に飲食、宿泊業などこういった事業主におかれましては事業の継続が危ぶまれる事態となり、一部には廃業を余儀なくされるなど大きな影響が出ております。</p> <p>その他の業種におきましても事業の縮小を余儀なくされる中、感染症拡大防止対策、また資金繰り、さらには従業員の雇用の維持など、こういったことに関しまして、大変苦慮されていると認識しております。</p> <p>また、労働者においても、職場の休業により収入が減少したり、学校の休業に伴い休職を余儀なくされたりという影響があったほか、事業主の都合により雇止めになるという方も増加いたしました。</p> <p>パート、アルバイト、派遣など非正規労働者におきましては、事業所の休業に伴う休業補償がされない等といった労使間のトラブルも数多く見られ、その他にも就職の内定を受けた学生が入社予定日から自宅待機となったというような事例も報告されております。</p> <p>その一方で、一部の医療現場や宅配業者などにおきましては、過重労働となっていると、そういった報道もございまして影響は多岐に及んでいるところでございます。</p> <p>現時点におきましても、新型コロナウイルス感染症につきましては、すで</p>
----------	--

	<p>に第3波が到来しておりまして、当県におきましても今週に入り警戒ステージが引き上げられるなど予断を許さない状況でございまして、県内の雇用、労働への影響につきましても長期化することが見込まれています。</p> <p>こういった中において、当局における上半期の運營業務につきましては、感染症拡大防止の観点から一部の業務については縮小または中止を余儀なくされ、計画どおりに進められなかったという部分も多々ございますが、雇用の維持を最優先課題として取り組んでまいりました。</p> <p>このあと本年度の業務運営計画の柱でございます、1つ目として、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進、2つ目といたしまして、人材確保対策の推進、高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進、これに関する取り組みを中心にご説明申し上げますので、皆さんには忌憚のないご意見をいただければというふうに考えております。</p> <p>最後になりますけれども、委員の皆様におかれましては、本日の審議と共に引き続き労働行政に対するご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。開催にあたりましての挨拶とさせていただきます。本日はどうかよろしく願いいたします。</p>
古川雇用環境改善・均等推進管理官	<p>そうしましたらこれから議事に入っていきたいと思いますが、議事の運営につきましては京楽会長の方をお願いしたいと思います。</p> <p>先生、どうぞよろしく願いいたします。</p>
京楽会長	<p>皆様おはようございます。</p> <p>今の話もありましたように、コロナ禍でいろいろな大変なことが起こっております。皆様もそれぞれの現場でご尽力いただいていることかと思っております。</p> <p>少しでも滋賀県の労働環境が良くなりますように、皆様の活発なご議論をお願いしたいと思います。</p> <p>どうぞよろしく願いいたします。</p> <p>座らせていただきます。</p> <p>議事に入ります前に地方労働審議会令第6条に基づく部会の構成についてですが、当審議会には「家内労働部会」と「労働災害防止部会」の2つの部会が設定されております。</p> <p>それぞれの部会に所属する委員は、会長が指名することになっております。</p> <p>委員の交代に伴い、新任の委員の方には前任委員の方と交代していただく形で、別添の各部会委員名簿のとおりとさせていただきますのでよろしくお願いいたします。</p> <p>それでは議事に入ります前に本日の議事録署名人を指名させていただきます。</p>

<p>待鳥滋賀労働局長</p>	<p>す。</p> <p>議事録署名人には会長の私と、労働者代表から大江委員、使用者代表委員から藤野委員を指名させていただきますのでよろしくお願いいたします。</p> <p>それではお手元に配布されております次第に基づきまして、議題1の令和2年度滋賀労働局の取り組み、上半期の状況について、事務局から説明をお願いいたします。</p> <p>はい。ありがとうございます。</p> <p>それでは私から、まず、説明させていただきます。</p> <p>座って説明させていただきます。</p> <p>お手元に先ほど資料の案内にございました「令和2年度の滋賀労働局の取組 ～上半期の状況～」というのを配布させていただいております。</p> <p>この資料に沿ってご説明させていただきます。</p> <p>先ほど冒頭でも申し上げましたけれども、表紙に記載のとおり、本年度の当局の最重点対策につきましても、働き方改革による労働環境の整備、生産性向上の推進等、2つめとして人材確保対策の推進、高齢者、就職氷河期世代、女性等の多様な人材の活躍促進ということをあげております。</p> <p>しかしながら、上半期におきましては、新型コロナウイルス感染症の対応のために業務の一部を縮小または延期を余儀なくされるところであります。</p> <p>そういった中で労働局のコロナ対策をはじめにまとめておりますので、3ページをご覧ください。</p> <p>まず、最近の雇用失業情勢についてでございますけれども、直近に発表させていただいております9月の県内の雇用情勢につきましては、求人が増加したものの、求職の超過が続いており、厳しさがみられるところであり、新型コロナウイルス感染症が与える影響により、引き続き注意する必要があると考えております。</p> <p>有効求人倍率ですが、令和2年1月以降、低下基調となっております。</p> <p>これは右上のグラフに表しております。</p> <p>5月には5年6ヶ月ぶりに1倍を下回る0.93倍ということになりました。</p> <p>8月は8カ月ぶりに上昇に転じましたが、9月は8月と同じ0.82倍となっております。</p> <p>下のグラフには、離職して雇用保険被保険者の資格を喪失された方の数と、安定所に求職の申し込みをされて雇用保険失業給付を受給されている受給者の実人員数、昨年10月から今年9月までの数字を表したものであります。</p> <p>資格喪失者数は本年3月に5,269人ということで、対前年比で10%増加となりました。</p>
-----------------	---

4月以降につきましては、対前年比では増加傾向でございますものの、それほど大幅な増加ということにはなっておりません。

ただし、資格喪失者のうち事業主都合離職者、ここでいう棒グラフの赤い部分がそれを示しているのですが、その事業主都合の離職者、これにつきましては、4月以降、対前年比で大きく増加しておりまして、5月が178%増、6月が192%増となっております。

一方で離職者の雇用保険失業給付の手続きというのは、例年であれば、3月末で退職されて、4月に手続きに安定所に来られる方が最も多くて、受給者の実人員数、失業給付の受給者が7月、8月にピークを迎えるということが例年のパターンで、その後、下がって、また3月にぐっと上がっていくという形になっております。

しかしながら、本年度につきましては、失業給付の受給資格者決定件数が5月に最も多くなって、6月以降も昨年を大幅に上回る状況が続いております。

それに伴いまして、受給者実人員数も6月以降の前年を大幅に上回る状況となっております。

4ページをご覧ください。

4ページには特別相談窓口の設置や相談状況を示しております。

本年2月から新型コロナウイルス感染症の影響に基づく特別相談窓口を設置しまして、労働相談の体制を強化しております。

3か所の特別相談窓口のほか、新卒者の内定取り消しにかかる特別相談窓口や、派遣労働者の相談窓口も設置しているところです。

また、6月1日には、急増しました雇用調整助成金の相談に対応するため、庁舎外にも特別相談窓口を設置しております。

表の下の方には特別相談窓口を含む県内の労働基準監督署や公共職業安定所、また労働局に寄せられましたコロナ感染症に関する労働相談の件数をグラフにしております。

赤い棒グラフが日々の相談件数の推移となっておりますけれども、9月末までで延べ23,920件の相談がございました。

相談内容につきましては、雇用調整助成金に関する相談が全体の8割を占めるという状況でございます。

円グラフの方は、相談者の業種別の比率になりますけれども、製造業が31%と最も多く、ついで飲食業の22%、卸・小売業の16%となっております。

リーマンショック時にも相当な数の労働相談がございましたけれども、当時はそのほとんどが製造業関係者からの相談であったのに対しまして、今回はほぼすべての業種からの相談があるということが特徴的なのかなと考えております。

5 ページ、こちらの方には、ちょっと文字の羅列で恐縮なのですが、4 月から 9 月までに実施いたしました各種支援策の周知等、協力要請の状況をまとめております。

雇用維持のための支援対策、職場における感染防止、感染拡大措置等につきましてはあらゆる機会を通じて周知啓発を実施してまいりました。

特に 5 月 29 日には県知事や、今日もお越しいただいておりますけれども、社会保険労務士会会長と意見交換を行い、労働局と連携して雇用調整助成金の利用促進や早期支給について協力することを確認いたしまして、6 月 1 日から開設しております雇用調整助成金臨時相談窓口を共同で運営するなどの連携を図っております。

6 ページの方をご覧ください。

6 ページには、コロナ感染症対策に関しましての各種助成金等の取り扱い状況をまとめております。

厚生労働省では雇用調整助成金の申請様式の簡素化や助成率の引き上げなどをおこなって利用促進を図るほか、コロナ感染症にかかる新たな助成金や支援金を創設し、事業主および労働者を支援しているところであります。

中でも雇用調整助成金につきましては、9 月末時点で、のべ申請件数が 14,589 件と膨大な数となっているところでございます。

右上に週ごとの申請件数を棒グラフで示しています。

6 月中旬以降、毎週 500 件から 1,000 件を超える申請を受け付けております。

これを申請いただいた日から 2 週間以内に支給決定をおこなうということを目指し局内すべての部署はもとより県内安定所からも応援をもらって、まさに滋賀労働局、全局体制で迅速支給に努めているところでございます。

9 月末時点での支給決定等につきましては 13,193 件となっております、支給決定率は 90% という状況でございます。

また、参考ではございますけれども、大変恐縮です、戻って、3 ページの右下のグラフをご覧ください。

こちらにはリーマンショック時の離職者の状況を示しております。

先ほど今年度の状況の説明したのと同じように赤色の棒グラフが事業主都合離職者となっておりますけれども、リーマンショックの状況としましてこの赤色の事業主都合離職者数が非常に多くて、受給者実人数も急増しているという状況も見られます。

これと比べますと 11 月以降の状況はこれほど極端ではなく、雇用調整助成金等の支援策が一定効果を発揮しているのではないかと考えております。

しかしながら、安定所におきます失業給付の受給者は昨年度を大きく上回

<p>足立労働基準部長</p>	<p>っている状況が続いていることから、今後とも雇用失業情勢には十分注意して迅速な対応をしたいと考えているところであります。 私からの説明は以上でございます。</p> <p>労働基準部長の足立でございます。 あらためましてよろしくお願ひいたします。私からは労働基準行政の実施状況につきましてご説明をさせていただきます。 着席にて失礼いたします。 資料の8ページからでございますけれども、8ページに「1-1 長時間労働の是正に向けた取組の推進」といたしまして、2行目でございますとおり、長時間労働が疑われる事業場に対しまして監督指導を通年実施しております。 では、どういう事業場を長時間労働が疑われる事業場として監督指導を実施しているのかというのが、その下の枠内になります。 長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場や、各種情報から時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場に対しまして監督指導を実施しております。 その結果がその下の表のとおりでございます。 一番上の太文字の一番右側にございますとおり、今年は10月1日に公表したところでございます。 令和元年度は516事業場に対して監督指導を実施し、そのうち約56.2%の290事業場で時間外労働協定がないにもかかわらず、時間外労働をさせていたり、時間外労働協定を超える時間外労働をさせていたりとした違法な時間外労働が認められたところでございます。 右側に違法な時間外労働が認められた事業場におきましては、どの程度の時間外労働が行われていたかという円グラフを掲載させていただきますけれども、昨年度、この審議会におきまして、委員から、もう少し内容を分析したものを提示してほしいというご要望を受けまして、この円グラフの下に業種別にしたものを掲載させていただきました。 次のページの「1-2 働き方改革の推進に向けた法制度等の周知徹底」でございますけれども、本年度も労働時間改善指導・援助チームによる活動を実施しておりますが、一番下の点線に囲まれているところに記載されておりますとおり、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため庁外活動を自粛しておりましたことと、事業場側も活動を縮小させていたことから、労働時間改善指導・援助チームの活動は低調となっております。 次のページの「2 監督指導等の状況」でございますが、まず定期監督等実施状況でございます。 表の真ん中にごございます違反率をご覧くださいますと、7割程度で推移し</p>
-----------------	---

ている状況でございます。

次の表は労働者からの申告に基づきまして実施いたします申告処理の状況でございますけれども、200件台を推移しておりまして、その7割以上が賃金不払で占めている状況でございます。

次の司法処理の状況でございますが、例年、10件程度の送検件数でございましたけれども、昨年は法違反が原因となります労働災害が減少したこともありまして、3件と大幅に減少しております。

次のページの「3 最低賃金制度の適切な運営」でございますが、②に最低賃金の履行確保を目的とした重点監督結果の表の右から2列目でございますが、適用される最低賃金額を知らなかったという理由がございますが、ここも昨年度の審議会のおきまして、委員から、これだけ最低賃金周知活動しているにもかかわらず、13事業場も知らなかったというのは多いのではないかとのご指摘を受けまして、昨年度の監督実施時に本当に知らなかったのですかと突っ込んでお尋ねしましたところ5事業場まで減少いたしました。

次のページからは労働災害防止対策関係でございます。

一番上でございますように、死亡者ゼロをめざし休業4日以上死傷者数を2022年、令和4年までに1,274人以下にすることをめざしまして、取り組みを進めているところでございます。

今年度、新たな取り組みといたしまして、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、集団指導の実施を自粛しておりましたので、全国安全週間説明会も実施できなかったのですけれども、①の①ですが、集団指導の代替措置といたしましてYouTubeによる動画配信をおこなうことで全国安全週間の説明会を実施いたしました。

その様子が右側の写真になります。

次のページの折れ線グラフでございますけれども、折れ線グラフの点線部分が目標の1,274人になります。

昨年は、折れ線グラフの休業4日以上の労働災害が1,376人となりまして、減少に転じましたけれども、今年9月末の速報値が884人となりまして、前年同期の速報値858人と比較いたしまして26人増加している状況でございます。

今年も昨年より減少するよう、引き続き取り組みを進めてまいりたいと思っております。

一方、死亡者数でございますけれども、その下の棒グラフになりますが、昨年は1人減少の10人となり、今年9月末現在は、前年同期と同じ10人という状況でございます。

特に、今年の特徴は、吹き出しにございますとおり、例年、交通事故による死亡者数は3人以下でございますが、今年9月末時点で交通事故が6

<p>原雇用均等・環境室長</p>	<p>人と倍増し、死亡者数の半分以上を占めている状況でございます。  残念ながら、その後、入院中でありました方も含めて、3人の方がお亡くなりになってしまいました。  今後、これ以上死亡労働災害を発生させないよう、取り組みを進めてまいり所存でございます。  次のページが労働基準部の最後になります。「5 迅速・適正な労災補償」でございますけれども、右下に迅速な事務処理といたしまして受付後6ヶ月を超えても処理できていない件数の表がございますが、ご覧いただきますとおり、昨年度末は13件と大幅に増加いたしました。今年9月末の時点では6ヶ月超えが6件と平成29年度末の水準まで減少しております。  今後とも、更なる迅速・適正な労災処理に努めてまいりたいと思っております。  労働基準部から以上でございます。</p> <p>続きまして、雇用環境均等室行政の取り組みについて説明させていただきます。  あらためまして雇用均等室長の原と申します。  着席にて説明させていただきます。  まず、ページでいいますと、16ページと17ページ、こちらは標題が「1働き方改革の推進」の「1/2、2/2」となっておりますので、上下見開きの状態で、ご覧になっていただければと思います。  まず、1/2の16ページ目の左側、1点目ですが、当室に配置されています働き方・休み方改善コンサルタントがおこなう個別企業向けの改善支援でございます。  こちらは、今般のコロナ感染症の観点から一部自粛した部分がありますが、9月末時点で29件、その内訳は新規が17件、再訪問が12件の実績となっております。  また、各企業に対する課題を把握するとともに、具体的な改善プランを提出し、取り組みを促したということでございます。  2点目については、当室所掌の関係法令にかかる改正スケジュール表を作成しまして、事業主に対し、改正に向けた取り組みを進める啓発をおこなったということでございます。  資料ナンバー3をご覧ください。  これは、横向きの表になりますが、当室の関連法令の当面の改正予定となっております。それぞれ一番上の上段にチェックポイントを1、2、3と示しております。  それぞれ会社の規模、大企業または中小企業か、雇用労働者によって、適</p>
-------------------	--

用時期が変わるということです。

チェック3については下の表になりますが、今申しあげましたように、それぞれ会社の規模、労働者の数によって、適用時期がそれぞれ異なることにご留意いただくよう、会社訪問時に指導等をおこなっております。

16ページに戻りまして、3点目の働き方改革関連助成金についてです。こちらの助成金の手引きにつきましては、右上の表をご覧ください。

従来は助成金の名前が羅列されているもので、目的に応じて助成金を選ぶには若干見にくいというお声もいただいております。

今般、皆様のご意見を踏まえまして、こちらの図にありますように、このオレンジの部分、左側において、まず会社さんが何をしたいのか、こちらは例示として、従業員の長時間労働者を縮減したいということが書いておりますが、何をしたいかということを引きかけに、右側において、ではどういった助成金が当てはまるのかという形式にさせていただき、見やすくさせていただいております。

働き方・休み方コンサルタントの改善支援件数につきましては、下の棒グラフをご覧ください。

助成金の実績については、9月末の時点の数字でございます。

今のところコロナ禍ではございますけれども、順調に推移しているということです。

続きまして、17ページの「1 働き方改革の推進 2/2」をご覧ください。

働き方改革を推進するにあたり、滋賀働き方改革推進支援センターという実施団体がございます。

このセンターがどのような組織かといいますと、上段の1番と2番、開設場所、体制をご覧ください。

開設場所は、滋賀経済産業協会内ということで、本日委員としてご出席いただいております滋賀経済産業協会様に受託し、実施していただいております。

体制といたしましては、センター長をはじめとしまして、外勤のアドバイザー、または、常駐型専門家、派遣型専門家、社労士資格をお持ちの専門家の方を配置していただいております。

特徴、強みとしましては、常駐型専門家が15名、派遣型専門家が15名と複数登録されており、万全の体制となっております。

また、よろず支援拠点とも連携し、ワンストップの相談体制の確立をしております。

事業内容としましては、それぞれ常駐型、派遣型がございまして、それぞれ、電話相談、各種セミナーの開催を受動業務とし、能動的な業務として、個別訪問、相談窓口の設置などを安定所と連携しておこなっていると

ころでございます。

事業実績ですが、9月末現在で、セミナーの実施回数、商工団体等へのプッシュ型開拓とも順調に推移して取り組みをおこなっております。

続きまして、18ページと19ページをご覧ください。

こちらも1/2、2/2となっております。

「2 雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」ということで、目標として、パートタイム・有期雇用労働法説明会を年20回以上開催する、滋賀県正社員転換・待遇改善実現プランに基づき着実に取り組みを推進するということとなっております。

正社員転換・待遇実現プランの内容につきましては、19ページの方をご覧ください。

右上にこのプランの概要がございます。

非正規労働者の正社員転換、処遇改善を加速させるということを目的とし、計画期間は平成28年度から今年度までの5ヵ年となっております。

進捗状況としましては、下のとおりとなります。

例えば、求職者へのアプローチの中で公的職業訓練受講者の就職者数につきましては90.9%、事業所等へのアプローチの中でキャリアアップ助成金を利用して正規雇用へ転換した労働者数は121.8%と今のところ順調に推移しております。

前後しまして、18ページをご覧ください。

1点目について、上半期は感染防止の観点から報告徴収、計画的な事業所訪問は自粛したところですが、労働者からの相談等を端緒とする報告徴収を2件実施しております。

2点目について、労働局主催のパートタイム・有期雇用労働法説明会、この説明会は好評で、定員を超える申し込みがありましたが、3回開催しております。

開催方式につきましては、こちらの資料ナンバー5、縦向きとなっているパンフレットをご覧ください。

この説明会は、実際にこのような取組手順書を作成しまして、コンサルタント等が巡回して補助するという形態となっております。

従来ですと、座学で受け身の説明会が多くございましたけれども、巡回してやるということでかなり好評な説明会となっております。

続きまして20ページをご覧ください。

「3 総合的なハラスメント対策の推進」といたしまして、1点目でございますけれども、今年6月1日施行の改正労働政策総合推進法につきまして、コロナ禍で集合型の説明会が困難でございましたので、5月と8月に法改正にかかる資料を郵送し、周知を図ったというところでございます。

2点目でございますけれども、9月以降は説明会を開催し、また、安定所

とも連携し、採用選考研修会においても、職場におけるハラスメント対策について周知啓発をおこなったところでございます。

3点目でございますけれども、当室、管内4箇所の総合労働相談コーナーに寄せられたハラスメント関連の相談は、上半期にのべ820件となっております。また上半期のみで昨年の約67%の件数となっております。

こちらの相談件数の詳細につきましては、下の棒グラフをご覧ください。いじめ嫌がらせを含むパワハラに関する相談が最も多くて、その次に妊娠出産、育児介護休業の関するハラスメント、セクハラの順となっております。

続きまして21ページをご覧ください。

「4 労働関係紛争の早期解決促進」ということで、1点目ですが、職場のいじめ、嫌がらせの問題への対応ということで、相談件数として8,194件、また民事上の個別労働相談件数が1,848件とコロナ禍もございましてかなり実績が多くなっております。

3点目の新型コロナウイルスの影響による特別労働相談窓口の対応ということですが、やはりこちらに記載しておりますように、休業手当を支払ってもらえない等の相談が数多く寄せられています。

また、この相談窓口では、通常、労働者の方からの相談が多いのですが、事業主の方からも緊急事態宣言に伴う休業に対して休業手当を支払う義務があるかどうかなどの相談も数多く寄せられたということでございます。

下の円グラフになりますが、個別労働紛争に関する相談の内容別の割合としては、いじめ・嫌がらせが最も多くなっております。

続きまして22ページをご覧ください。

「5 女性活躍の推進」ということで、目標として、男女雇用機会均等法の報告徴収140件以上、または、是正期日までの是正率90%以上としております。

実際、報告徴収につきましては、上半期は自粛したところでございますけれども、労働者等からの相談を端緒とする報告徴収が7事業所に対して実施し、6件の助言をおこなっているところでございます。

また、2点目ですけれども、男女雇用機会均等法に基づく紛争解決援助につきましては、9月末現在で7件となっております。前年同期の1件を大きく上回っているところでございます。

最後になりますけれども、23ページの「6 仕事と家庭の両立支援の推進」でございます。

1点目でございますが、上半期の報告徴収は2事業所に対して実施し、6件の助言を行い、9月末時点の是正率100%となっております。

助言内容としましては、育児・介護休業法に基づく各制度の整備に関するものとなっております。

<p>矢野職業安定部長</p>	<p>2点目でございますが、次世代育成支援対策推進法に基づく、くるみん認定が上半期に6社の認定を行い、県内のくるみん認定企業は計61社となっております。</p> <p>くるみん認定につきましては右下の表をご覧ください。</p> <p>今年の9月に60社に到達したということで、平成19年からのグラフとなっておりますけれども順調に推移しているということでございます。</p> <p>以上、雇用均等行政の説明とさせていただきます。</p> <p>職業安定部長の矢野でございます。</p> <p>委員の皆様におかれましては、日頃より職業安定行政の推進にご理解、ご協力いただきまして、誠にありがとうございます。</p> <p>私からは、令和2年度上半期の職業安定行政の取り組みについてご報告申し上げます。</p> <p>着座にて失礼いたします。</p> <p>資料は24ページからでございます。</p> <p>職業安定行政の上半期の総括といたしましては、冒頭の待鳥局長の説明にもございましたけれども、新型コロナウイルス感染症への対応が最優先とされましたので、通常の業務運営は大変厳しいものとなりました。</p> <p>例年とは異なる状況の中で、どのように取り組みをしてきたかということにつきましてご報告させていただきます。</p> <p>では次の25ページをご覧ください。</p> <p>ハローワークにおけるマッチング機能の充実でございますが、今年度におきましても、ハローワークのマッチング機能の評価項目として、就職件数、充足件数、雇用保険受給者の早期再就職件数を主要指標として数値目標を設定しまして、PDCAを回すことでハローワークのサービス向上に取り組んでいるという点は同じでございます。</p> <p>上半期の進捗率は資料の中ほどのとおりでございますが、進捗率46.1%、46.5%、50.2%とございますが、これは年間目標に対する進捗率でございます。以下、33ページまで同様でございます。</p> <p>今年度の上半期は緊急事態宣言が発令されるなどし、通常の業務ができず、その感染拡大防止の観点から本省からの全国統一的な指示に基づきまして、求人開拓のような積極的なマッチング手法は採れませんでした。</p> <p>利用者向けにはなるべく来所していただかなくてもサービスを受けられる施策を進めたりしておりましたので、マッチングの前提となる新たな求人者・求職者のハローワークへの流入が少なかったこと、それから、積極的・能動的な手法が取れなかったことが進捗率に影響しているというふうに考えております。</p> <p>次に26ページ、人材確保支援の充実でございます。</p>
-----------------	---

こちらは各ハローワークにおける人材確保コーナーを中心とした取り組みについてのご説明でございます。

今年度もハローワーク大津に設置しております、人材確保対策コーナーを中心に、各ハローワークでも人材不足分野のマッチング支援をおこなっておりますが、今年度は、やはりこの新型コロナウイルス感染症の影響でございまして、その人材確保ニーズが高まっている医療・福祉分野について特に取り組みの強化を図っているところでございます。

具体的な取り組みのひとつとしましては、人材確保対策コーナーにおいて、医療・福祉分野に特化した求人情報誌を作成して、有資格者等に提供して応募を勧奨する取り組みを新たに開始しております。

下半期には感染防止の観点から実施を見合わせておりました就職説明会等のPRイベントにも取り組んで参ります。

次に27ページ、地方自治体と一体となった雇用対策の推進でございます。地方公共団体との連携した施策につきまして2点申し上げます。

まず、スライドの左側なのですが、令和元年度に採択されました長浜地域雇用創造協議会とハローワーク長浜が連携しまして、子育て中の方を対象としました出張相談を新たに開始いたしました。

感染予防対策もございまして完全予約制としたのですが、順調に予約が埋まる状況でございまして、一定のニーズに応えることができたと考えております。

次に、スライドの右側なのですが、こちらは滋賀県や市と協力して一体的に運営をしている就職支援施設の一覧でございます。

今年度の当初、緊急事態宣言の時に公衆衛生の観点から地方公共団体と協議のうえをやむなく一時閉鎖したところがございまして、その影響もありまして、若干進捗は低調となっております。

次に28ページの高年齢者の就労支援・環境整備でございます。

65歳を超えても働くことを希望する高年齢求職者等に対する再就職支援が最重要という考えのもと、数値目標を設定して取り組んでおります。

県内の各ハローワークにおきまして、生涯現役支援窓口として高年齢求職者を担当する窓口を、高島出張所を除くすべてのハローワークに配置し、就職支援をおこなっております。

次に29ページ、就職氷河期世代活躍推進プランの実施です。

こちらはバブル崩壊後の雇用環境の厳しい時期に就職活動をおこなったが故に、個々人の意思等によらず未就職、不安定就労等を余儀なくされ、引き続きその影響を受けている、いわゆる就職氷河期世代の方々の活躍に向けた支援を集中的におこなうこととしておりまして、現在政府広報もおこなわれております。

まず、不安定な就労状態にある方を正規雇用結びつけるために、この世

代の方を積極的に雇用いただける求人の確保に努めるほか、助成金を活用した正規雇用の促進を図っております。

不安定な就労状態にある方に対しましては、今年度の1月に設置しましたしが就職氷河期世代サポートコーナーにおきまして、一人ひとりのニーズに対応しつつ、職業相談、職業紹介、職場定着までの一貫した支援を展開しておりますが、ハローワークにおきましても求職者担当者によるきめ細やかな就職支援を実施しております。

また、令和2年7月16日に設置されました官民協働スキームの滋賀県就職氷河期世代活躍支援プラットフォームにおきまして、就職氷河期世代の支援に社会全体で取り組む気運の醸成等に取り組んでおります。

次に30ページ、新卒者やフリーターといった若者の就職支援について申し上げます。

新卒の採用活動におきましても、今回の新型コロナウイルス感染症の影響が出ておりまして、新規高卒予定者については、当初採用試験の解禁日を9月16日と採用活動が始まったのですが、1ヶ月後ろ倒しとなりまして、10月16日の解禁となりました。

高卒求人の9月末現在の求人受理状況ですが、求人数が3,515人となっております。前年同期と比べまして、前年同期は4,848人だったのですが、27.5%の減少となっております。ここにも新型コロナウイルス感染症の影響が出ております。

一方で新型コロナウイルス感染症に対応した新しい取り組みといたしまして、インターネット上のテレビ会議サービスを利用しましたオンラインでの合同就職説明会「シガシルWEBジョブフェア2020」を開催いたしました。

具体的には、従来就職面接会場に並んでいたのを、それぞれの各事業所のブースがテレビ会議室に置き換わる仕組みとなっております。求職者が希望する企業を選んでテレビ会議室に入ると、企業説明を受けたりすることができるというものでございました。

105社の企業の参加がございまして、求職者の参加人数および就職件数については、現在集計中でございます。

続きまして、31ページをご覧ください。

仕事と家庭の両立支援の推進でございます。

子育て中の方を対象とした施策としまして「マザーズハローワーク事業」を展開しておりまして、今年度は就職率93.4%以上を目標設定し、大津、彦根、東近江の各ハローワークに専門コーナーを設置しておこなっております。

さらに滋賀県と共同で「滋賀マザーズジョブステーション」を近江八幡と草津駅前の2カ所に設置しております。

<p>京楽会長</p>	<p>スライド下段に掲げた「保活直前！お仕事探し応援ウィーク」ですが、これは滋賀県と連携した事業でございまして3年目となります。</p> <p>こちらもやはり新型コロナウイルス感染症の影響で集合型の面接会は開催を見送ったのですが、今年度は求人情報や求人票にない事業所情報などをホームページに掲載する特設サイトを開設いたしました。</p> <p>事業所は14社の参加がございまして、期間中、1日あたり35人の閲覧がございました。</p> <p>就職件数は現在集計中ですが、現時点で16件となっております。</p> <p>次に障害者の就労促進、32ページをご覧ください。</p> <p>こちらは関係機関とのチーム支援によりまして、職業相談、職業紹介、職場定着支援をおこなっておりますが、こちらマッチングの有効なツールであります、大規模集合型の面接会はやはりできませんでしたので、一方でインターネットなどの技術を利用する手法は参加が見込まれなかったものですから、感染防止対策を十分おこなったうえで、ハローワークごとに少人数でのミニ面接会を開催いたしました。</p> <p>この障害者関連では来年3月1日からの雇用率の引き上げが決まっております、こちら新型コロナウイルス感染症の動向を見ながらになりますが、積極的な支援をおこなってまいりたいと思っております。</p> <p>最後に外国人材受け入れの環境整備でございまして、33ページになります。</p> <p>海外からの外国人材の受け入れは、ご承知のとおり入国制限が実施されており、滞っていると考えられますが、日本に定住されている外国人労働者のハローワークの利用が増加しております、上半期につきましてはこういった方々のための支援体制の強化を実施したところでございます。</p> <p>資料の説明は以上でございまして、</p> <p>下半期もすでに1年半経過したところでございまして、新型コロナウイルス感染症の動向が依然ちょっと不明でございまして、雇用調整助成金の緊急対応は12月まで継続いたしますので、まだ見通しがなかなかできない状況が続いておりますが、引き続き、職業安定行政のご理解を賜りますようお願い申し上げます、私の説明を終わります。</p> <p>ありがとうございました。</p> <p>それでは事務局からの説明事項について審議をしていきたいと思っております。</p> <p>まず、事前に質問を頂戴しておりますので、その委員から改めてこの場で質問をお願いしたいと思います。</p> <p>ハローワークとコロナ対策についての質問を松田委員と保田委員から頂戴しておりますので、それを少しまとめてお話しいただければと思います。</p> <p>松田委員の方からお願いいたします。</p>
-------------	--

松田委員	<p>ほかのところにもあると思うのですが、9ページの説明会とか訪問支援の実施というところで、なかなかコロナ感染症で集合型の説明会の実施が難しいというご説明がありました。</p> <p>25ページでもハローワークも来所していただくということが難しいということで、少し、やはりコロナの影響で、職業あっせんとか、そういったところで若干の滞りがあるように思っております。</p> <p>仕方ないと思うのですが、今後もまだどうなるか分からない中で感染対策をしっかりやったとしても、ためらって来られない方もおられるのかなと思います。</p> <p>できれば来たくないけど、仕方なく来ているという方もおられるかと思うのですが、もし可能であれば、そのあたりまで、きめ細やかに対応していただけるとありがたいです。</p> <p>この厳しい経済状況の中で、より労働局の役割というのが重要視されることかと思っております。</p> <p>何かそのあたりで、お考えがあったら教えてください。</p>
京楽会長	<p>ありがとうございます。もうひとかた、保田委員の最初のご質問のところをいかがでしょうか。</p>
保田委員	<p>はい。私からもコロナ禍における対応でございますけれども、コロナ禍にありますので、ICTの活用についても積極的に導入していかないといけないと思っております。</p> <p>もう会社なんかでもテレワーク、Web会議、電子決済なんかも当たり前になってきておりますけれども、ハローワークをはじめとする対面相談の窓口業務におけるICTの活用についての実績と、あるいは、これからどのような形でこれを拡大していく、いこうと考えておられるのかそのあたりをちょっとご質問させていただきたいと思っております。</p>
京楽会長	<p>はい。では、お願いいたします。</p>
矢野職業安定部長	<p>はい、ありがとうございます。私からお返事申し上げたいと思っております。</p> <p>ハローワークにおきましては、4月から来所いただくことなく求職申込や職業紹介が可能となっております。</p> <p>方法としては郵送やハローワークインターネットサービスというものがございまして、こちらから求職の申し込みが可能ですし、電話での職業相談、職業紹介もおこなっております。</p> <p>ハローワークインターネットサービスでは、全国のハローワークで受け付</p>

	<p>けた求人情報が自由に検索できるほか、1月からサービスを開始したのですけれども、マイページというものがございまして、そこを利用することで求職者、求人者ともに来所することなく、Web上で求職と求人者の申し込みをおこなうことができる仕組みというのがございます。</p> <p>また10月以降は新型コロナウイルス感染症の影響により離職を余儀なくされた方への再就職支援を強化するために、感染防止対策を徹底したうえで来所による職業相談や職業紹介を実施しましたがすけれども、感染予防から来所を希望されない方も一定数おられますので、引き続き来所が難しい方には来所によらない方法でご利用いただけるということにしております。以上でございます。</p>
京楽会長	<p>今のでいかがでしょうか。よろしいでしょうか。</p> <p>今の話に関わって何かほかにご質問はないでしょうか。</p> <p>また何かあれば、あとで出していただければ結構かと思えます。</p> <p>それでは、保田委員の方から、また、ほかの質問を2件いただいています。一件ずつお願いしたいと思えます。</p>
保田委員	<p>はい。これも質問ですが、8ページですけれども、長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導の徹底ということで、疑いのある事業場をピックアップされて、指導されています。</p> <p>これが平成30年度から比べると、元年度が516事業場と倍ほど増えておりますし、また違反事業場も87.4%に上がっております。</p> <p>これは、30年度から元年度にかけて長時間労働が疑われる事業所が増えたということだと理解しているのですけれども、その要因は何でしょうか。</p>
足立労働基準部長	<p>労働基準部から回答させていただきます。</p> <p>令和元年度におきましては、新型コロナウイルス感染症が問題化する前までは米中貿易摩擦等の不確定要素がありまして、県内の鉱工業指数等を見ますと堅調に推移していたところでございます。</p> <p>このような景気状況を反映いたしまして、毎月勤労統計調査によりますと所定内労働が増加しているという状況でございました。</p> <p>時間外労働が増加しているということから、過重労働の情報も増加したため、監督指導も多くなったところでございます。</p> <p>このような倍増という、特に多くなった理由は過重労働の情報が増加している状況にございましたことから、そもそも36協定なしに時間外労働をおこなうことがないよう、36協定を監督署に届けていない事業場を監督する強化をいたしました。</p> <p>その結果、平成30年度と比較いたしまして、約2.5倍の事業場に監督を実</p>

	<p>施した結果、このように242事業場から516事業場に増加したということでございます。以上でございます。</p>
京楽会長	<p>よろしいでしょうか。</p>
保田委員	<p>分かりました。36協定の未届けの事業場を特にピックアップされたということですね。了解いたしました。</p>
京楽会長	<p>保田委員、3点目もよろしいでしょうか？</p>
保田委員	<p>13ページですけれども、先ほどのご説明にありましたように、令和元年が1,376人と、それで令和2年が上期だけで884人と、これは昨年の同時期と比べるとさらにプラス傾向であるということです。</p> <p>そうしますと、平成31年から始まっている第13次労働災害防止計画でいくと、今年も1,300人台ぐらいになるかもという中にあるのですけれども、なかなか1,200人台まで落ちてこないという状況で、12ページに書いておられる様々な施策を実施されているということなのですが、これらの施策についての現時点の評価というのは、どうなっているのでしょうか。</p>
足立労働基準部長	<p>労働基準部から回答させていただきます。</p> <p>休業4日以上死傷災害の折れ線グラフにあります点線部分の1,274人につきましては令和4年に達成するという目標値でございますけれども、平成30年頃まで減少傾向でございました労働災害が6年ぶりに増加いたしました。</p> <p>今年度は昨年減少しましたので、減少傾向を維持できるよう各種取り組みを進めていたところ、コロナ禍により活動に一定の制限がある中で一定の効果があったと思っております。</p> <p>また今年9月現在で884人あり、昨年同時の858人と比較いたしまして26人増加しておりますが、今年はコロナによる労働災害が約35人含まれております。</p> <p>そのため、コロナによる人数を引きますと、上昇傾向を維持するというような状況でございます。</p> <p>10月以降の医療機関でクラスターが発生するなど予断を許さない状況でございますけれども13次防の目標達成のためのコロナ感染防止対策の強化が課題と認識しております。以上でございます。</p>
京楽会長	<p>よろしいでしょうか。</p> <p>ありがとうございます。</p>

池内委員	<p>そうしましたら、もうひとつ池内委員の方から30ページの若者に対する就職支援についてのご質問をいただいています。</p> <p>池内委員よろしくお願いたします。</p> <p>はい。それでは30ページの若者に対する就職支援ということで、職業安定行政の中で、高年齢者等の様々な目標に対しての進捗率は結構高いところにあります。</p> <p>しかし、非正規雇用、フリーターの職業紹介では、8月末現在で431件、進捗率は28.5%となっています。</p> <p>冒頭、労働局長からもご説明がありましたが、コロナ禍で、滋賀県の有効求人倍率が0.82倍ということで、とりわけ近畿の中でも滋賀県は低い中で、この先考えてみても、就職ということになると非常に難しいという感じがします。</p> <p>このようなコロナ禍で、この非正規雇用、フリーターの就職支援ということ、労働局としてどう認識され、今後、どのような形でこの進捗率をあげる見通しを持っておられるのかをご説明いただきたいと思います。</p>
矢野職業安定部長	<p>私からご説明申し上げたいと思いますが、ご指摘がございましたとおりで、直近の有効求人倍率が0.82倍と、近畿2府4県では最も低くなっておりまして、やはり県内ハローワークに申し込まれる求人というのは製造業からの比率が高くなっています。</p> <p>県内の業種を見ても、その日本一製造業の占める割合が高いというところもございまして、やはり今般の感染症の影響による求人抑制の影響というのが他県よりも大きいのかなと考えております。</p> <p>その一方で、ご指摘のフリーターにつきましては、全体の新規求職者数が少し微増しているのですが、一方で新規求職が減少しているという状況でございまして、私どもとしても積極的に取り組まなくてはならないと思っております。</p> <p>有効求人倍率の低下につきましては、新規求人数の減少も要因になっているのかなと思います。</p> <p>対前年度比3割減となっております。これは4月から8月のデータですけれども、まずハローワーク全体で求人の総量確保に取り組む必要があると考えております。</p> <p>フリーターの方に対しては、就職支援ナビゲーターによる個別相談を実施しておりまして、担当者制によるきめ細かな就職支援に取り組んでおります。</p> <p>今後、能動的に動けるようになっていけると思いますので、積極的にその求人開拓等を展開していきながら進めていきたいと思っております。</p>

京楽会長	<p>非正規雇用の就職促進ツールとしましては、トライアル雇用の求人を活用していきたく思っております。以上です。</p> <p>いかがでしょうか。ありがとうございます。頂戴していたご質問については以上ですけれども、あらためまして、この場で皆さんの方からご質問、ご意見等を頂戴したいと思います。</p> <p>どなたからでも結構ですのでよろしくお願いいたします。</p>
大江委員	<p>いろいろとご説明ありがとうございました。</p> <p>コロナ禍で働いている特に妊婦さんの件ですが、最初にご説明いただいたコロナの給付金の扱い、6ページのところに新型コロナウイルスに対する母性健康管理による休暇取得の申請については、6件の申請が出されて5件支払われているということでした。</p> <p>国会でも取り上げられていたかと思うのですが、妊婦さんは電車で通勤するのも非常に危険を感じるのか、そういった話もあったからかと思いますが、6月24日には経済団体に対しいろいろとご説明されていらっしゃるということかと思えます。</p> <p>しかし、9月30日時点で6件の申請と5件の認定ということで、件数が少ないというのが率直な印象でして、このあたり、労働局としてどのように捉えていらっしゃるのか確認させていただきたいと思えます。</p> <p>また、一方で22ページのところ、女性活躍推進のあたりを見ていくと、やはりハラスメントの関係で妊娠、出産等に関するハラスメント相談も多いようなことも書かれていますので、妊婦さん自体は非常に多くいるのだろうというふうにも思っております。</p> <p>そういった意味からすると、やはり使用者側の方にきっちりこういう制度があるのだということと、働いている方の意見を聞いていただいてちゃんと申請に結びつけていただくとか、両方が安心して休ませて給付もいただけるような形を取っていくのが重要ではないかなと思っております。</p> <p>また第3波がというような話もある中では、ぜひとも、そのあたり、もう一度、使用者側だけでなく労働者に対しても周知徹底をしていただければと思います。</p> <p>以上、給付金に関して2点、確認とお願いということになりますけれどもよろしくお願い致します。</p>
原雇用環境・均等室長	<p>ありがとうございます。</p> <p>雇用環境・均等室でございます。</p> <p>座って回答させていただきます。</p> <p>1点目の9月30日時点で申請件数が6件、支給決定が5件ということとな</p>

	<p>っていること、このことが低調ではないかというご指摘なのですけれども、今のところ確かにご指摘のとおり、労働局としましては、先ほどの要請等も含めまして出来る限りのことはやっておりますが、まだ、取り組みが足りないということを認識しております。</p> <p>私どもも様々な機会、例えば、インターネットであるとか、事業所訪問であるとか、先ほどの採用説明会等、また、母性管理と関係ない説明会、いろんな集まり等においても、積極的にリーフレットの配布であるとか、また、必要に応じてその場で質問等にもお答えさせていただいているところでございます。</p> <p>1点目にも関わるのですけれども、まだまだ私どもの積極的な取り組みが足りないというのが根本的な原因にあるかと思えます。</p> <p>引き続き医療機関、病院等とも連携しながら積極的にこの助成金が使われるような形でやっていきたいと思えます。</p> <p>以上でございます。</p>
大江委員	<p>はい、よろしく願いいたします。</p> <p>あと、以上の話ですと、医療機関、非常にいいかなというふうに思いますので、検診で通われていると思えますので、そちらからもいけるように是非よろしく願いいたします。</p>
京楽会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>コロナ禍が今まであった問題を余計に顕在化しているところが多々あるかと思えますけども、そういうことに関してでも結構ですので、いかがでしょうか。</p> <p>手が挙がらないようですので、少し私の方から議論を進めていくうえで、お話をさせてください。</p> <p>先ほどコロナ禍で我々大学教員も大変だったのですよとお話しましたが、学校現場、大変だったのではないのでしょうか。</p> <p>特に全校休校措置、全国一斉休校措置を取られまして、先生方も急な対応に迫られました。</p> <p>私なんかパソコンでこんなことができるのかという、この年で初めて分かったこともありました。</p> <p>子供達が学校へいけなくなったためにお仕事を休んだということもあったかと思えます。</p> <p>学校現場いかがでしたかっていうところをお聞きしたいのですが。</p> <p>田中委員いかがでしょうか。</p>
田中委員	<p>学校現場の様子をということですので、少しお伝えしたいと思えます。</p>

	<p>学校現場での超勤問題については、普段からいわれてきているところですが、コロナ禍で、さらに朝、子供達が来る前に、消毒作業をしないといけないということで、出勤が早まっています。</p> <p>教室を開けて、換気して、消毒作業して、それで子供たちを迎える、体温、検温したものを受け取りますので、検温を受け取る者とか、手洗いをさせる者とか、学校生活の中で子供達につきっきりとなっています。</p> <p>子供たちが帰った後も、また消毒作業があつて、ということで、毎日、始まりと終わりに消毒作業が加わりました。</p> <p>そのほか、コロナで学習の内容とか、行事についても二転三転していますので、それをどうしていくかという会議もされています。</p> <p>消毒作業のスタッフ、スクールサポートスタッフが採用されたりしているのですが、新しい方が来ていただいたら、その手続きで事務職員の方がまたお仕事が増えて、夏休みも取れないと聞きます。</p> <p>もともと夏休みも短くなっていますし、冬休みも短くなる予定になっていますので、もともとのお休みも取れないです。</p> <p>それでも子供の安全が一番という思いで、皆がんばっているのですが、超勤が続いているという状況です。</p>
京楽会長	はい。
太田委員	あの、もう少しプラスしてもいいですか？
京楽会長	はい、どうぞ。
太田委員	<p>すみません。失礼いたします。私、教職員組合の太田と申します。</p> <p>ただいま田中委員から学校が開校してからの話をしてもらいましたが、では休校中はといいますと、子供たちは来ないのですが、じゃあ教員が休めるかといいますと休めません。</p> <p>やはり、休んでいる子供たちの状況が心配ですので、家庭訪問が必要などころはしていたり、また、学習が遅れてはいけないってことで、課題なんかも各家庭へポストイングをしたりしました。</p> <p>ICTということが進められようとはしていますが、なかなか学校の現場、まだまだ追いついていない状態で、子供がいなくてもほかの仕事があるというような状況だったかなと思います。</p> <p>また、教員の方ですが、やはり子供がいる家庭におきましては、学校の方で預かりなんかもしていたのですけれども、それについてもできるだけ最小限にということでしたので、教員らと学校の事情もあるので、ご自身の子供は学校に預かってもらえず、じゃあ家で誰が見るなんていうような話</p>

京楽会長	<p>もありました。</p> <p>ただ学校の中には、そのあたり、特休などの制度も考えていただきました。</p> <p>やはりこういう休校ということがまた起こると、自身の家庭もですし、仕事上として、やはり、目の前にいる子供たちへの支援というところも、やはり難しいのかなと思っています。</p> <p>学校再開以降のことにつきましては、先ほど田中委員が申し上げたように、非常に超過勤務が大変なことになっているかなと思っています。</p> <p>ありがとうございます。今、学校現場の状況が知らされましたけれども、事務局の方いかがでしょうね、コメントはいかがでしょう。</p>
足立労働基準部長	<p>労働基準部からコメントさせていただきます。</p> <p>学校現場の長時間労働につきましては、昨年度、県内の校長会におきまして、県公立高校、私立高校、私立中学の校長会におきまして、労働局の方から長時間労働防止にかかる講義をさせていただきます、その場で意見交換をさせていただいたところでございます。</p> <p>コロナ禍の前におきましては、一定の周知をしたと思っておりますが、コロナによりまして、今回、学校現場だけでなく、保健所とかいろんなところが大変でございますので、そちらの方にも今後何某かの対応を取っていきたいと思っております。</p> <p>以上でございます。</p>
京楽会長	<p>ありがとうございます。</p> <p>今の話に関わってでも結構ですし、うちもこんな大変なのだということでも結構ですし、ほかの件でも結構です。</p> <p>いかがでしょうか。</p>
阿部委員	<p>すみません。</p>
京楽会長	<p>はい。お願いします。</p>
阿部委員	<p>はい。すみません阿部です。</p> <p>要請なのですけれども、雇用調整助成金が12月までとなっているのですけれども、この3波でどうなるか分からないのですが、いずれはこの雇用調整助成金も予算の関係でなくなっていくと思います。</p> <p>それで、雇用調整助成金がなくなって、コロナが収まるとしても、経済が回復するとは思えないのです。</p>

<p>京楽会長</p>	<p>我々UAゼンゼンから来ている者なのですが、我々の関連する企業というのが、飲食業、製造業、卸売業、小売業が多く加盟をしております。</p> <p>それで、我々の加盟組合もこの雇用調整助成金を申請して助かっている部分が多くございます。</p> <p>それがなくなったら、雇用の維持、事業所の閉鎖に追い込まれる可能性があります。</p> <p>この相談件数の多いのも我々の事業所がトップ3に入っております。</p> <p>このコロナウイルスの感染症が終わった後に、この雇用調整助成金がなくなった後のマッチングとか再就職のマッチングとかその対策を県の方で、事前に準備をしていただきたいなど。</p> <p>必ず雇用を失う人が出てくると思います。</p> <p>現在もこの雇用調整助成金がありながら、我々の加盟組合でも事業所閉鎖をしているところもございますので、この対応をお願いいたします。</p> <p>事務局いかがでしょうか。</p>
<p>矢野職業安定部長</p>	<p>私からお返事申し上げたいと思います。</p> <p>雇用調整助成金については、やはり多数申請をいただいております、直近で18,000件ほどございまして、これはリーマンショック時の2倍をもう超えております。</p> <p>その一方で失業率は3%ということで、やはり、一定の抑止効果はあるのかなと考えているところでございますが、1月以降の取り扱いについては、政府として何らかの取り扱いが決まったという事実はないと聞いています。</p> <p>しかし、やはりご指摘のように、これが切れたら、失業者があふれるのではないかという危機感は私どもも共有しておりますので、引き続き取れる体制を万全におこなっていきたいと思っております。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>京楽会長</p>	<p>ありがとうございます。その他いかがでしょうか。</p>
<p>山本委員</p>	<p>すみません。滋賀弁護士会の山本です。</p> <p>ちょっと一件、宣伝みたいなことになってしまうのですが、来月12月1日から自然災害債務整理ガイドラインというものが新型コロナについても適用されるということで、債務整理の、ちょっと、ひとつやり方が増えます。</p> <p>破産とかをしてしまうとブラックリストに載ってしまうのですが、この債務整理を使っていただくと、ブラックリストに載らないとか、保証</p>

<p>京楽会長</p>	<p>人さんへの請求を、原則として、ないとか、それなりにメリットもありますので、もし、何か収入が減ってハローワークとかいろんなところに相談に来られた時、もしくは従業員さんが会社の方に相談に来られた時に、こういうのを使ってみたらどうかと思う方がいらっしゃったら、ちょっと是非アドバイスいただきたいなと思います。</p> <p>利用してみたらいいのではないかと思うかたがおられたら、弁護士会でも構いませんし、借入先、一番たくさん借入をしているメインバンクの方にご相談いただければ良いかと思います。</p> <p>ちょっと宣伝でした。</p> <p>ありがとうございます。こういう情報は是非、周知徹底していただければと思いますが。</p> <p>事務局の方から何か、よろしいでしょうか。</p>
<p>原雇用環境・均等室長</p>	<p>今、山本委員の方から貴重なご意見といたしますか、情報をいただきましてどうもありがとうございます。</p> <p>先程申したとおり、私どもの雇用環境・均等室の方では、総合労働相談窓口という形で企業の方、労働者の方、コロナに関わらず労働分野にかかる各種相談の方をまずは私ども局の方で受け付けておりますので、その中で、後ほど詳しく山本委員にはその内容をお伺いしますけども、こちらのいただいた情報をもとに事業主の方から問い合わせ等があった場合には積極的にご案内といたしますか、情報としてお伝えしていきたいと思います。</p> <p>また、今回の山本委員の情報以外にも、総合労働相談の方には、例えば労働者の方がもう明日の生活の資金がないとかいうことで、例えば社会福祉協議会とかその他の関連の団体等をお伝えすることで、すべての方の手助けになれるように積極的にいきたいと思います。</p> <p>のちほど、お伺いします。よろしく願いいたします。</p>
<p>京楽会長</p>	<p>はい。ありがとうございます。</p> <p>その他いかがでしょうか。</p>
<p>山本委員</p>	<p>マイクが手元にあるので、ついでに全然関係のない話なのですが、女性活躍の推進とか仕事と家庭の両立支援の推進とかってことをいただいているのですけれども、労働局の席のところを見ると、すごく男性率高いなと思って見させていただいておりました。</p> <p>国の方針としてこういう推薦していますというだけではなかなか浸透していかないのかなあ、ちょっと説得力どうなのかなあという感じもして。すみません。あの、ちょっといいたいこといわせてもらっていますけど。</p>

<p>京楽会長</p>	<p>例えば、自分たちも育休取ってみてよかったよ、こんなメリットがあったよということがいえたら、きっと説得力も変わってくるのではないかなということを感じました。</p> <p>感想です。以上です。</p> <p>はい。ありがとうございました。</p> <p>お答えできないと思いますので、そのままご意見としていきたいと思いません。</p> <p>そのほか、いかがでしょうか。</p> <p>今、女性活躍の話が出ましたので、女性活躍ではないのですが、27ページのハローワークの話のところですけども、私、毎回同じことって恐縮ですけども、ワンストップの説明会というものを県のあちこちで、各地でしていただけるのはとてもありがたいと思います。</p> <p>特に、27ページに出ています、長浜の方については、来てもらえることもありがたいということを毎回聞いております。</p> <p>ですので、ほかにもマザーズジョブステーションを含めてですけども、是非、いろんなところでやっていただきたいと思います。</p> <p>例えば、マザーズジョブステーションが草津にありますけれども、草津のマザーズジョブステーションには、甲賀市の方もいくし、湖南市の方もいくということで、草津には草津市以外の方がよく来られるといわれることがあると聞きます。</p> <p>そうであるならば、甲賀市で1回やってみるとか、湖南市で1回やってみるとか、そういうふうに各地でやっていただけると、よりニーズが発揮できるのではないかなと思うのですけれども。</p> <p>まあ大変だと思いますけれども、是非いろんなところでおこなっていただきたいということをお伝えしたいと思います。</p> <p>ほかはいかがでしょう。</p>
<p>藤野委員</p>	<p>はい。藤野と申します。</p> <p>今回のコロナウイルスの関係で、これは、社労士の先生であるとか、弁護士の先生にお聞きした方がいいのかもしれないのですが、個人情報の取り扱いというのが非常に微妙になっております。</p> <p>と申しますのは、当社でも1週間前に、結婚はしていないのだけれども、同居の女性が、陽性になったということで、その情報をどう扱うのか、これ非常に困ったのですね。</p> <p>ただ、困る前に実は総務から漏れてしまって、中途半端に漏れてしまっています。</p> <p>まあ、本人は結局陽性ではなかったのですが、濃厚接触者でまだ今自宅待機し</p>

	<p>ていますけれども。</p> <p>このあたりに関しまして、なかなか国としてはっきりしたものが出ていないという感じがします。</p> <p>私ども滋賀経済同友会の方では、BCPのパンデミック版というのを今ホームページで公開しているのですが、それに則って当社で概要を作っておりましたので初期対応ができたのですが、そのあたりに関して、本当にBCPに関わってくる話でございますので、国の方としましても、個人情報取り扱い、これが労働争議等につながらないように、何らかのガイドラインをしっかりと示しておいていただきたいなと思っております。</p> <p>今回、幸い、濃厚接触だけで陽性反応が出ませんでしたので良かったですけれども、本当に濃厚接触の定義すらも我々理解できていないのがよく分かりましたので、そういうことも含めて、何らかのマニュアルのようなものを、すみません、あるのかもしれませんが、そのあたりをお示し頂けたらなと思っております。</p> <p>以上です。</p>
京楽会長	いかがでしょうか。事務局の方いかがでしょうか。
待鳥滋賀労働局長	<p>今回、新型コロナウイルス感染症という今までになかったような状況の中で、国といたしましても、個人情報の厳密な確保、これも併せて対応しているわけなのですが、その中でやはり、いろんな今までなかったような場面が出てきていますので、今いただいた個人情報の取り扱いに関するガイドライン等、こういった審議会の中でご要望、ご意見があったということは伝えてまいりたいと思っております。よろしいでしょうか。</p>
京楽会長	よろしいでしょうか。
藤野委員	<p>はい。あのPRになります。滋賀経済同友会のホームページを見てもらいますと、BCPパンデミック版というのがございますので、そのあたり参考にさせていただいたら、少しお役に立てるのかなと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上です。</p>
京楽会長	<p>はい。ありがとうございます。</p> <p>いろんな情報提供があつてありがたいことですが、</p> <p>皆さん、ほかいかがでしょうか。まだ時間はございますが、いかがでしょうか。</p>
古川委員	古川です。ありがとうございます。

	<p>労働基準行政の皆様におかれましては、様々な手段を使っていただいて、いろいろなコロナ対策を取りながら、ご対応いただいていることに感謝申し上げます。</p> <p>その中で要望というか、お願いになるのですが、12ページにもありますように、YouTubeによる各種施策の説明であったり、いろんなPRとかしていただいたりしているのですけれども、こちらの方でどれぐらいの方がYouTubeで配信していただいているということをご周知なのかということです。</p> <p>会場が用意できなくて説明会ができないけれどもYouTubeで配信しておりますとか、YouTubeでは是非ご覧くださいというようなことを周知されているのか、また、どれぐらいの方が今見られているかということをお教えいただければと思います。</p> <p>また是非ともこういったいい情報でしたらYouTube、今でしたらZoom、ウェビナーとかいろいろありますが、そういったものを活用して双方向でできるような新しい開催をお考えかどうかお聞かせいただければと思います。</p>
<p>足立労働基準部長</p>	<p>労働基準部から回答させていただきます。</p> <p>12ページに書かれております全国安全週間説明会の動画配信のYouTubeの活用状況でございますけれども、県内の事業所に説明会に変わってYouTubeにしますよってということを周知させていただきましたが、実を申しますと、この説明会、対面式の説明会の場合は大体県内で2,000人ぐらい参加いたしますが、YouTubeでは実は1,000件ぐらいでございました。</p> <p>ですから、このYouTubeの活用をどうするのかっていうのが今後の課題と我々の方も認識しております。</p> <p>また、先ほどZoomという委員からのご意見ございましたけども、Zoomの活用、現在検討中でございます。</p> <p>情報セキュリティのこととか、いろいろとちょっと問題とかもありまして、今後どうなるか分かりませんが、できたら、実施したいなと思っておりますが、どうなるか分かりません。</p> <p>以上でございます。</p>
<p>古川委員</p>	<p>新しい領域、Zoomに限らずにこれからも日進月歩でいろいろと開発をされてきますからそちらの方にも耳を傾けながら推進していただければと思います。</p>
<p>京楽会長</p>	<p>ありがとうございます。その他いかがでしょうか。</p>

川添委員	<p>琵琶湖汽船の川添でございます。</p> <p>雇用調整助成金につきましては会社として非常に助かっています。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>また、雇用調整助成金で多くの労力、時間を取られている中で様々な労働行政、本当にご苦労様でございます。</p> <p>1点だけちょっとご質問なのですけれども、20ページにハラスメント対策の推進ということで、ハラスメントの相談件数についての表記があるのですが、件数は決して減ってないというような状況にございますよね。</p> <p>一方で、説明会、研修会等を多数開催されて、資料にもありますとおり、参加事業所の数はかなりの数にのぼっているということで、各企業であったり、学校であったり、各職場でのハラスメントというのは、なくしていかなければならないという気運は高まっているかなと思うのですが、相談件数が一方では減ってないというところで、日頃相談を受けておられる中でその件数が減らないと、相談件数が減らないというあたり、ちょっとどのような分析をされているのか、もしよろしければお教えいただきたいと思っています。</p> <p>よろしくをお願いします。</p>
原雇用環境・均等室長	<p>ありがとうございます。</p> <p>雇用環境・均等室でございます。</p> <p>座って回答させていただきます。</p> <p>ご指摘のとおり、確かにハラスメントの相談件数につきましては、かなり多く、高止まりしております。</p> <p>一方では、参加事業所の方は説明会等に積極的に参加していただいて、そういった意味ではこのセクハラに対する認知といいますか、その機運の高まりというのは感じられるところだと思います。</p> <p>なかなか、この相談件数が減らないことについて、私どもの分析はまだこれからですけれども、ハラスメントしたらダメですよっていうことをリーフレット、ホームページ等で周知したことによって、今まで潜在的に眠っていた相談の方が一時的にかもしれませんか出てきたのかなということも、今分析の中で話が出ているところでございます。</p> <p>いずれにせよ、旧態以前の男性と女性の職場の関係性、職場の環境に固執するのではなく法律も改正されましたので、きちんと事業主の方には守っていただく、また労働者の方には、あの簡単な言い方をしますと、今まで泣き寝入りといいますか、こういったものだと思っておられる方、これを契機にこういった法律もできましたので、積極的に、この今まで眠っていた相談を掘り起こしといいますか、そういった部分も含めて必ずしも受動的ではなくても能動的な意味で我々も積極的に関わっていきたいと思いま</p>

	<p>す。 以上でございます。</p>
京楽会長	<p>ありがとうございます。</p>
	<p>その他いかがでしょうか。</p>
	<p>はい。お願いいたします。</p>
大江委員	<p>すみません。大江です。</p>
	<p>あの今、いろいろと働きづらいつか、そういった話があるのですけれども、一方ではこういったコロナ禍であっても働き続けなければならないような職場というのが非常によくあるのかなと思っています。</p>
	<p>特にものづくり、私は電気なので、現場でいうともものを作るためには、当然、出勤しないと作れないですし、当然、小売業の方は売る方もいれば、当然仕入れをする方もいる。</p>
	<p>そういう働き続けなければならないという中での、やはり、コロナ禍での働きやすい職場環境を整えることについては、非常に重要だというふうに思っております。</p>
	<p>大手さんのところであれば、例えば、食堂なんかでもパーテーションでも一人ずつ仕切って昼食時も飛沫を飛ばないようにするであるとか、製造業でいうと、電車通勤しなければならない人が時差出勤にして少しそのピークを避けるというような、まあいろいろと対応をされているかと思えます。</p>
	<p>ただ中小企業からの相談対応というのが、先ほど17ページに働き方改革推進支援センターのお話にもあったかと思うのですが、どういうふうになれば、この比較的、まあ先ほどの濃厚接触者の定義も曖昧みたいなお話もあったかと思うのですけれども、せめてこれぐらいきっちりやろうよ、みたいな、安全衛生になるのか、まあ、まだまだできたばかりの病気ではありますので、あれですけれども、まあ、そういったところに対する相談といえますか、そういうようなことはどちらにしたらいいのかということか、まあこういったところで対応していただけるのかどうかということと、今、現状で、もし分かれば、今後の見通しなども教えていただければと思います。</p>
原雇用環境・均等室長	<p>はい。ありがとうございます。</p>
	<p>大江委員から今ご指摘がありましたコロナ対策の関係ですね。</p>
	<p>確かに、事業主の方かまた団体さんからすれば、どこに相談したらいいのでしょうかという声はよくお聞きします。</p>
	<p>どこにというのは、あの思いつくのは県庁であるとか、地元の市町だと思</p>

<p>足立労働基準部長</p>	<p>うのですけれども、いまのところは、こうだというのがなかなかいえない部分がちょっとあるかと思います。</p> <p>参考になりますけれども、当室の総合労働相談コーナーの方にも、様々な意見が寄せられます。</p> <p>例えば、出勤の関係、電車通勤の関係であるとか、職場のパーテーションの関係とかです。</p> <p>私ども総合労働相談コーナーとしましては、まずは皆様の相談を受け付けるのですけれども、そういった相談の種類、様々な形態をいったん本省の方に定期的にあげさせていただいて、本省のしかるべき部署で、大江委員がおっしゃった安全衛生の部分も含めて、こういった部分は労働基準局の安全衛生課のどの部署であるか等を確認させていただき、やらせていただいているところでございます。</p> <p>引き続き、大江委員がおっしゃっているところは、ポストコロナといいますが、ウィズコロナもありますけれども、非常に大切なことですので、我々としても、しっかり取り組んでいきたいと思っています。</p> <p>以上でございます。</p> <p>労働基準部から補足させていただきます。</p> <p>安全衛生という面でご回答させていただきます。</p> <p>先ほど13次防の目標達成するためにコロナ感染防止対策の強化を私回答させていただきますけれども、実際、どうすれば事業場でコロナ感染が防止できるのかという観点で、私いくつかの事業場を見学させていただきました。</p> <p>そうしたところ、端的に申しますと、工場ではなかなか難しいということが分かりました。</p> <p>普通の事務室であれば、会議室を全部潰して執務室に変えてソーシャルディスタンスを取っている事業場もありました。</p> <p>それから事務所を全部パーテーションで仕切るようにした事業場もありました。</p> <p>時差出勤というのもございましたけれども、工場はなかなか難しいと。何かというと工場の中は結構暑いところが多いのです。</p> <p>そうになると、マスク一つしても逆に熱中症の関係で危ないということで、マスクも外して通常どおり工場で運営している、作業しているというのが結構ありました。</p> <p>そのような状況の中でどういう風な感染防止対策がいいのかっていうのが今後も事例を収集しながらいい事例があれば水平転換、県内へ展開していきたいと思っております。以上でございます。</p>
-----------------	--

京楽会長	いかがでしょうか。
大江委員	<p>ありがとうございます。</p> <p>おそらく企業も、分からない中でもいろいろと工夫されながらやっていると思いますので、今おっしゃっていただいたように、事例紹介みたいなものが一番いいのかなと思います。</p> <p>是非そういう事例の積み上げをしていただき、今後、コロナ以外にも、また新しいものがいろいろと出てくるかもしれませんし、そうなった時のために知恵を蓄えるとか、周知するとか、広めていくとか是非お願いしたいと思います。よろしくお願いします。</p>
京楽委員	<p>ありがとうございます。</p> <p>その他ご意見いかがでしょうか。</p> <p>ご意見ご質問いかがでしょうか。</p> <p>はい。お願いします。</p>
松田委員	<p>すいません。29ページ、氷河期世代の活躍支援プランのところです。</p> <p>正規に転換して助成金がなくなったら、結局、解雇されてしまうというような話をよく聞くのですが、滋賀県ではそのあたりはどうなっているのでしょうかという質問です。</p>
矢野職業安定部長	<p>すみません。ご質問のデータなどにつきましては、今ご用意がございませんので、のちほどご説明を申し上げたいと思います。</p> <p>ただ氷河期世代の活躍支援プランにつきましては、現在プラットフォームの方で実行計画等策定しております途中でございますので、また、結果につきましては、下半期のこの会議につきましてご報告できると思います。</p> <p>以上でございます。</p>
足立労働基準部長	<p>労働基準部から補足させていただきます。</p> <p>解雇になったという話でございますけれども、申告処理の状況で見ますと昨年度、令和元年度の上半期は解雇が14件で、今年は17件ということで、申告件数という状況で申しますと、例年と変わらないという状況でございます。以上でございます。</p>
京楽会長	<p>はい、ありがとうございます。</p> <p>ほかはいかがでしょうか。</p>
京楽会長	ほかにご意見、ご質問がなければ、次の議題2の方に行きたいと思っております。

	<p>けれどもよろしいでしょうか。</p> <p>議題2その他につきまして、事務局からいかがでしょうか？</p>
事務局	<p>特にございません。</p>
京楽会長	<p>特にないということですので、報告は以上でございます。</p> <p>では、本日説明事項全般にあたりましてご意見、ご質問はないでしょうか。いかがでしょうか。</p> <p>それでは、ほかに事務局から何か伝えることはありますでしょうか。</p>
事務局	<p>特にございません。</p>
京楽会長	<p>はい。ほかにご質問よろしいでしょうか？</p>
大崎委員	<p>今コロナ禍等で労働局部室等お忙しい中ですが、世間でもいわれていますようなデジタル化、テレワーク等だけではないですけれども、徐々にメールなり、ペーパーレスという形に持っていく必要があります。</p> <p>ただいま上半期なので、下半期まで、私の任期がある中で、徐々にでも、取り組まれる準備をされるのか、今までどおり紙ベースでされるのか、まあ、取り組み状況的に次回はどうかとも思っており、ちょっとご質問させていただきました。</p> <p>そんな予定は全然していないなら、していないという回答で結構です。</p> <p>ただ、今日ご出席の各委員はメールアドレスをもちろん持っておられますし、ほかの会議等ではペーパーレスで事前配信というのを受けています。</p> <p>労働局に機材がないのか、誰ひとりパソコンを持たずに、資料は全部紙資料のみですので、まだまだなのかなと思います。進捗としてお聞かせいただきたいだけです。よろしくをお願いします。</p>
京楽会長	<p>この会議もWEBでしょうかという議論も少しあったのです。</p> <p>いかがでしょうか。</p>
原雇用環境・均等室長	<p>雇用環境・均等室でございます。</p> <p>今、大崎委員からご指摘がございました、確かにこの会議形式が、まあ以前どおりということございまして、ちょっと私の方から、雇用環境・均等室ということで、テレワークを推進する立場から、ちょっと、私の個人的な意見もありますけれども、のべさせていただきます。</p> <p>まだ、新しい総理大臣になって、デジタル庁とか、デジタル化とかハンコ廃止とかといろいろといわれているところなのですけれども、まだまだ役</p>

	<p>所の方はデジタル化がなかなか進んでいないと思います。</p> <p>また、私どもテレワークを推進するという部署としましても、よく皆様からご指摘いただけるのが、テレワークを推進している部署なのですけれども、ではお宅さんのテレワーク推進率って何パーセントでしたかとか、そういった推進する立場として好事例とか、逆の問題点とか何か情報とかお持ちではないですかっていわれた時に、うっと止まるのです。</p> <p>実際、私、先週1週間、テレワークさせていただきまして、なかなか、この会議と同じような感じで、決済もほとんどが基本的には電子決済ということでやってはいるのですけれども、その中、助成金の内容であるとか、各種回覧等も、紙がちょっと多い部分もありまして、なかなかデジタル化が進んでいないということでございます。</p> <p>大崎委員のご指摘の回答にはなっていないのですけれども、これから本省中心にデジタル化がなされるかと思っておりますので、我々も時代の波にこうしっかりと乗ってやっていきたいと思っております。以上でございます。</p>
京楽会長	<p>はい。できるところからやっていただければと思いますけれども、それでよろしいでしょうか。</p>
大崎委員	<p>結構です。</p>
京楽会長	<p>ありがとうございます。ほかよろしいでしょうか。</p> <p>そうしましたら、本年度も残り5か月足らずとなりましたけれども、上半期の課題解消を図っていただき、掲げた目標を達成できますように、本審議会でのご意見を踏まえた実効ある施策の展開、行政運営に期待したいと思います。</p> <p>それでは、以上を持ちまして、第40回滋賀地方労働審議会を終了いたします。事務局にマイクをお返しします。</p>
古川雇用環境改善・均等推進管理官	<p>京楽会長ありがとうございました。</p> <p>閉会にあたりまして、安東総務部長よりお礼を申し上げます。</p>
安東総務部長	<p>総務部長の安東と申します。</p> <p>本日は、大変ご多忙中のところ、本地方労働審議会にご出席いただき、また、様々な視点で貴重なご意見をいただき、ありがとうございました。</p> <p>いただきましたご意見・要望につきましては、滋賀労働局の今後の行政運営の推進に役立てていきたいと思っております。</p> <p>ただいま、滋賀労働局の上期の状況を説明させていただきましたが、特に</p>

<p>新型コロナウイルス感染症に対する取り組みについては、雇用調整助成金をはじめとした各種助成金の迅速支給や新たな助成金の創設等、厳しい状況下ではありましたが、県民の皆様に必要な行政サービスが行きわたるよう、労働局全体で応援体制を組むなど一体となって取り組んできたところです。</p> <p>また、感染防止対策についても職員一人ひとりが手洗い、マスク着用等の基本的な対策を徹底し、来庁者の応対、説明会の開催に際してもアクリル板の設置等、細心の注意を払って取り組んでいるところです。</p> <p>また、総務で所掌しております「公文書の適正な管理」「個人情報漏えい防止対策」「綱紀の保持」等の職員のマネジメントに関する管理業務についても重要な取り組みであると認識しており、国民の信頼を損なわないようきちんと取り組んでいく所存であります。</p> <p>労働行政は国民の信頼を得て初めて円滑に運営されるものであると考えており、このようなコロナ禍においても、私どもが至らない点、気がつかない点などが多々あると思っておりますので、今後ともご支援・ご協力をいただきますよう、よろしくお願いいたします。</p> <p>本日は、ありがとうございました。</p>
---