

## 令和5年度第2回広島地方労働審議会 議事録

### 1 日時

令和6年3月6日（水） 15:00～

### 2 場所

広島合同庁舎2号館6階共用第7会議室

### 3 出席者

（委員）

公益代表委員：岩崎委員、野北委員、久行委員、村上委員、松本委員

労働者代表委員：大野委員、亀井委員、香西委員、藤井委員

使用者代表委員：巢守委員、出町委員、宮崎委員、休石委員

（労働局）

釜石労働局長、多和田総務部長、高橋雇用環境・均等室長

前田労働基準部長、田中職業安定部長、弓取総務調整官、岩本総務課長、伊藤総務企画官、森本労働保険徴収課長、伊達監督課長、中村健康安全課長、石井賃金室長、栞原労災補償課長、田辺職業安定課長、吉川職業対策課長、市山需給調整事業課長、高永甲訓練課長、藤本副主任監察監督官、竹元地方労働市場情報官、石井雇用環境改善・均等推進監理官、井澤雇用環境・均等室長補佐、大江雇用環境・均等室長補佐、塚越雇用環境・均等室助成金係長、大村事務官、酒井事務官、石田事務官、島田事務官

### 4 議題

（1）令和6年度の広島労働局行政運営方針（案）について

（2）広島県府中・神石高原地域雇用開発計画（案）について

## 令和5年度第2回広島地方労働審議会 議事録

日時: 令和6年3月6日(水) 15:00～

場所: 広島合同庁舎2号館6階共用第7会議室

### 【事務局】

事務局より二点お話をさせていただきます。開始時刻前に恐れ入りますが御協力をお願いいたします。一つ目ですが、配布資料の御確認をお願いいたします。机の上の茶封筒に入っております。一番上に議事次第、順に審議会委員名簿、出席者名簿、配席表、令和6年度行政運営方針案、令和5年度重点施策の実績、その他議題の広島県府中神石高原地域雇用開発計画案、補足資料として労働基準部、職業安定部、雇用環境・均等室、最後に事務局となっております。配布漏れ等ありましたら申し出てください。

なお、旧来説明のメイン資料として第2回の審議会では左段に新年度の重点施策を記載し、右欄に前年度の直近実績を記載しておりましたが、今回は左欄に前年度の重点施策を、右欄に前年度の直近の実績等を記載し、新年度の重点施策を別冊としておりますので御留意願います。

二つ目、議事次第の内容について少し御説明いたします。

令和6年度の広島労働局行政運営方針案について労働基準部長、職業安定部長、雇用環境・均等室長の説明の後に質疑等の時間を設けてあります。また、その他の、広島県府中・神石高原地域雇用開発計画プランについて職業安定部長の説明の後に御意見を頂く時間を設けてあります。質疑等がありましたら、この時間に行っていただきますようよろしくお願いいたします。事務局からの説明は以上となります。

それでは大変お待たせいたしました。ただ今から令和5年度第2回広島地方労働審議会を開催いたします。

始めに本審議会の開催運営に当たりまして事務局を代表して釜石労働局長から御挨拶申し上げます。

### 【釜石労働局長】

皆様こんにちは。本日は、広島地方労働審議会の委員の皆様方におかれましては、年度末の大変お忙しい中この審議会に御出席いただき誠にありがとうございます。

また、平素より労働行政の運営に御理解と多大な御協力、御支援を賜っており厚く御礼申し上げます。

さて、労働行政を取り巻く情勢についてですが、まず広島県内の景気動向につきましては、日本銀行広島支店が1月24日に発表した「広島県の金融経済月報」によりますと、「広島県の景気は緩やかに回復している。」とされていますが、先行きの景気につきましては「緩やかな回復が続くことが期待されるが、海外経済の動向や物価動向、供給制約などが県内の経済金融情勢に与える影響を一層注視していく必要がある。」とされています。

次に県内の雇用失業情勢でございます。今年1月の有効求人倍率は1.50倍で、多少の上下はあるものの、求人が求職を上回る人手不足の状況が続いております。一部に持ち直しの動きもございますが、物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要があると考えるところでございます。

次に広島県における賃金の状況ですが、令和5年の実質賃金は前年比でマイナスとなり急激な物価上昇に対して賃金の上昇が追い付いていない状況でございます。

次に広島県内の労働時間の状況ですが、勤労統計調査によると、令和4年の一般労働者の平均年間総労働時間は1,955時間で全国平均に比べて37時間長くなっており、また賃金不払い残業ですとか過重労働に係る相談が増加傾向にあるという状況でございます。

次に広島県における休業4日以上之死傷災害の動向ですけれども、転倒腰痛等の労働災害が増加していることもありまして昨年度から加速しているという状況でございます。

このような状況の中、当局では令和6年度の行政運営方針の案を取りまとめたところでございます。本日の第一の議題となっておりますので御審議をよろしくお願い申し上げます。

その内容としては、まずは政府の大きな課題である「賃上げ」ということで最低賃金や賃金の引上げに向けた支援として非正規雇用労働者の処遇改善に取り組むこととしております。いわゆる年収の壁への対応も継続してまいります。また、正規労働者と非正規労働者の不合理な待遇差を解消する同一労働同一賃金の徹底を進め、雇用形態に関わらない公正な待遇を確保していくこととしております。

二つ目が「リ・スキリング、地域的課題への取組」ということで、リ・スキリングによる能力向上を支援するとともに、成長分野等への労働移動の円滑化を図るための施策を実施してまいります。また中小企業等に対して人材確保の支援をし、大量雇用変動等の地域の雇用に大きな影響を及ぼす事案に対応してまいります。

三つ目として「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」ということで、本年秋に施行が予定されていますフリーランス法の周知等によりましてフリーランスの就業環境の整備を図ってまいります。また、時間外労働の上限規制が適用される建設、自動車運転者、医師等については、しっかりこれに取り組みますけれども、まずは丁寧に指導援助に努めてまいります。さらに、ハラスメント防止対策の徹底ですとか安全で健康に働くことができる職場環境づくり、仕事と育児介護の両立支援、多様な人材の就労等の促進に取り組んでまいります。

もう一つの議題は、「広島県府中・神石高原地域雇用開発計画案」を御審議していただくこととなっております。

このように本日は多くの内容を含んでおりまして、大変恐縮ではございますけれども、委員の皆様の忌憚ない御意見をお願い申し上げまして冒頭の挨拶といたします。本日はよろしくお願ひいたします。

### 【事務局】

ありがとうございました。それでは議事に入る前に本日の定足数を確認いたします。本日は、公益代表の手塚委員、労働者代表の岡田委員、本地委員、使用者代表の竹内委員、田中委員が欠席となっております。現在、公益代表委員の方が5名、労働者代表委員の方が4名、使用者代表委員の方が4名、合計13名の委員の方が出席しておられます。18名の委員のうち三分の二以上の委員に御出席いただいております。地方労働審議会令第8条第1項の規定により本審議会が有効に成立していることを御報告いたします。

また、本審議会は広島地方労働審議会運営規程第5条の規定に基づき原則として公開の会議となっております。議事録につきましても発言者名を含めて公開することとなっておりますのでよろしく御願ひ申し上げます。なお本審議会の公開につきまして2月26日から3月5日までの間、公開の公示を行いました。傍聴を希望される方はおられませんでしたが、合わせて御報告いたします。

最後に事務局からの御願ひですが、議事録を作成する都合上、この後の委員の皆様の発言に際しましてはマイクを御使用いただき御名前を仰っていただいている御発言に御協力をお願いいたします。それではこれより議事に入ります。

野北会長、以後の議事進行をよろしくお願ひいたします。

### 【野北会長】

これから議事進行を進めさせていただきます野北です。各委員の皆様方には、年度末の非常にお忙しい中、御出席いただきありがとうございます。皆様の御協力をいただきながら円滑な審議を進めてまいりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

本日の審議会につきましては、お手元の次第に沿って進行させていただきます。まず、次第3の議題(1)、令和6年度広島労働局行政運営方針案について議事に入ります。労働局から令和6年度行政運営重点施策について一括で御説明いただき全ての説明が終わった後、質疑をしていただく方式で進めてまいります。また、次第3の議題(2)、その他広島県府中・神石高原地域雇用開発計画案についての説明が終わった後、御意見をいただき、次第4において全体の意見交換等を予定しております。

それでは、令和6年度広島労働局行政運営方針案について前田労働基準部長、田中職業安定部長、高橋雇用環境均等室長より御説明をお願いいたします。では、前田労働基準部長よりお願いいたします。

#### 【前田労働基準部長】

労働基準部長の前田でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。私からは6年度の行政運営方針案のうち労働基準部関係の主なものについて説明させていただきます。1ページにあるものは、これは局長からも御挨拶がありましたように広島県の状況、行政課題が書かれており、2番目のところで「広島県の実質賃金についての課題」ということで課題が書かれております。物価上昇を上回る持続的な賃上げ継続の実現に向けて、多様な働き方の推進に取り組む必要があるということが書いてあります。

次のページにまいりまして、2ページの3の上のところで広島県における労働時間等の状況と課題、労働時間等の状況について記載しておりますとともに、6年度から、これまで上限規制の適用を猶予されていた業種等につきまして規制が適用されるので、こういった課題への取組について記載しております。4番目として、広島県における安全衛生の状況と課題ということで、休業4日以上死傷災害について転倒・腰痛等の労働災害の増加があるといった課題が書かれているところでございます。実際に労働災害の発生状況につきましては、昨年度の別冊になっております実績の冊子、こちらの56ページに労働災害の発生状況についてまとめておりますので御参照いただけたらと思います。

引き続き進めてまいります。2ページの第二の「最賃の引上げに向けた支援等」に係るところでございます。一つ目は、業務改善助成金について書いてございます。雇用環境・均等室とも連携いたしまして、業務改善助成金によって業務改善や生産性向上を図る企業のニーズに応え賃金引上げを支援しております。二つ目といたしまして、労働基準監督署において、最低賃金、賃金支払いの徹底と賃金引上げに向けた環境整備に取り組みます。三つ目といたしまして、労働基準監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の参考となる、地域の平均的な賃金や企業の取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げを支援すること。4つ目といたしまして、広島働き方改革推進支援センターによるワンストップ相談窓口での生産性向上に取り組む事業者等を支援することに取り組むこととしております。今年度の実績につきまして、参考までですが、2ページに実績等を記載しておりますので御参照いただければと思います。

続きまして3ページでございます。「最低賃金制度の適切な運営」についてでございます。広島県内の経済状況は、若者人口流出問題などの実情を踏まえつつ、充実した審議が尽くされるよう、広島地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るとのことと、最低賃金が改正されましたらその周知をしていくということで、使用者団体、労働者団体、地方公共団体の御協力をいただいて周知徹底を図っていくこととしております。周知した後に、最低賃金の履行確保上問題のある業種等に、重点的に監督指導を行うこととしております。

続きまして7ページを御覧ください。最後の行になるのですが、これは大量雇用変動等地域の雇用に大きな影響を及ぼす事案への対応ということで、労働基準関係で言いますと解雇、退職勧奨、労働条件に係る相談や設備の休廃止に係る安全衛生上の問題が生じないように、相談に対してしっかり労働局、監督署で対応していくことを記載しております。

次に8ページを御覧ください。上から17行目、フリーランスへの対応について書いてございます。フリーランスの方からの御相談等があった場合、実態として労働基準法上の労働者に該当する方であれば、労働基準関係法令違反が認められると判断した場合には、監督署で厳正に監督指導を進めることとしております。

続きまして10ページを御覧ください。ページ中ほどの「長時間労働の抑制」でございます。「長時間労働の抑制に向けた監督指導の徹底」につきましては、各種情報から時間外・休日労働時間数が一か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場や過労死に係る労災請求がなされた事業場に対して監督指導を実施します。②ということで、「中小企業・小規模事業場に対する支援」につきましては、監督署に編成しております労働時間相談・支援班というものがあるのですけれども、ここで説明会ですとか事業場への個別訪問によって法令の周知をして事業場を支援することとしております。本年度の実績のところでも47ページに支援班の活動状況について載せておりますので御参照いただければと思います。

行政運営方針案に戻りまして、③の「長時間労働につながる取引環境の見直し」についてでございますけれども、監督署に監督指導の結果、下請企業に労働基準関係法令違反が認められ、その背景に下請法等への法違反が疑われる場合には、関係省庁に通報することとしております。

続きまして11ページの(2)、「労働条件確保・改善対策」です。「法定労働条件の確保」については、監督署における監督指導で労働基準関係法令の遵守徹底を図るとともに、重大悪質な事案については司法処分を含めて厳正に対処してまいります。

②の「裁量労働制の適正な運用」については、令和6年4月に施行される裁量労働制に係る改正省令の周知ですとか、裁量労働制の不適切な運用が疑われる事業所に対して監督指導を実施することとしております。

③の「労働契約関係の明確化」についてですが、今年4月から施行される労働条件明示事項に係る改正省令があるのですけれども、その周知徹底を図ってまいります。

④といたしまして、「外国人労働者」の関係ですけれども、技能実習生に関して労働基準関係法令違反の疑いのある事業場に対して監督指導を実施し、重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処していくこととしております。また、入管等を含めて関係機関との連携ということで、確実に通報制度の運用をしてまいります。

続きまして14ページに入ります。「自動車運転者」ですけれども、違法な長時間労働が疑われる事業場に対して監督指導を実施することとしております。これも中国運輸局、広島運輸支局と連携しまして通報制度を確実に運用するとともに合同監督ですとか監査をすることとしております。「障害者である労働者」につきましては、関係する官庁と情報共有して事業主に対する啓発等を行って、問題事案の発生防止ですとか早期是正を図ってまいります。

⑤の「労災かくし」でございますけれども、労災かくしの防止に向けた周知啓発に引き続き取り組むとともに、労災かくしが明らかになった場合には、司法処分も含めて厳正に対処していくこととしております。

12ページの中ほどの(3)の「時間外・休日労働」のところでございます。建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制適用につきましては、取引関係者はもとより国民全体の御理解をいただくということが重要となっております。厚生労働省のホームページに開設されているサイトなのですけれども、「はたらきかたススめ」といったものを通じて周知してまいります。また、監督署からのそういった独自のリーフレットがございますのでこれも引き続き周知していくこととしております。また、トラック運転者につきましては、

広島運輸支局とも連携して労働局に編成しております「荷主特別対策チーム」が中心となって荷主等に対して長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないことを要請して、その改善を働きかけるとともに、賃金水準の向上に向けて賃金の原資となる適正な運賃、標準的な運賃を支払っていただくことを周知していくこととしております。

12 ページの一番下の(4)の第 14 次労働災害防止計画、これ以降は安全衛生関係の施策になります。今進めております広島第 14 次労働災害防止推進計画に基づきまして、安全衛生行政を進めているところでございます。

①の「事業者が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」につきましては、様々な機会を通じて安全衛生対策に取り組む必要性ですとか意義を周知啓発するとともに、安全衛生対策に取り組むことがその事業者にとっても経営や人材確保育成の観点からプラスとなることを積極的に周知啓発することとしてございます。発注者等が安全で衛生的な作業の遂行を損なうおそれのある条件を付さないということですか、安全衛生対策経費の確保の必要性、これらも周知してございます。それに加えて、来年の令和 7 年 1 月から労働者死傷病報告で出していただいたものがあるのですが、それが電子申請が原則になるということになりますので、この改正内容を改正されたらしっかり周知することと、電子申請の方法などを本省の指示が別途出るのですけれども、それに基づいて相談等対応していき、支援させていただくこととしてございます。

②の 13 ページ「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」ですけれども、これにつきましては、広島県内でも小売業や介護施設を中心に増加する傾向にある転倒ですとか腰痛等の災害など職場における労働者の作業行動に起因する労働災害の防止のため、広島県内のリーディングカンパニーを構成員とする協議会の設置ですとか、その運営をして、企業における自主的な安全衛生活動の支援をしていくという取組で、そういった取組を進めていくことで、労働災害の防止を含めて広島局管内全体の安全衛生に対する機運を醸成しようとしております。とりわけ転倒災害の防止のために施設設備の改善などのハード面の対策に加えまして、労働者の身体機能の測定、体操、転倒防止そういった労働者の体操、そういったものの維持向上に役立つソフト面での対策の普及促進を図るとしてしております。今日の資料の労働基準行政関係資料を見ていただきますと、資料のナンバー 1 に労働災害の防止セミナーということで 3 月 13 日にセミナーを開催する予定でございます。定員は 80 名となっておりますけれども参加無料ですので、関心のある方がおられましたらどうぞ出席いただければと思います。体操の実践ですとか転倒腰痛災害予防のためのコンテンツが入っておりますので、御出席いただけたらありがたいと思います。こういったことも横展開といいますか、お知らせいただければありがたいと思います。

運営方針案に戻りまして、「個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」ということで、建設アスベストの最高裁判決が令和 3 年 5 月に出ているのですけれども、請負人や同じ場所で作業する労働者以外の方についても、労働者と同等の予防措置を講ずることが事業者には義務付けられたという判例の内容でして、それに基づきまして規則改正され、個人事業者等を使用する事業所に対して、個人事業者等に対してもそれを使って個人事業者等が下請けになっていくと思うのですけれども、そういう事業所に対してそういった安全対策を講ずる必要があるということ、周知啓発を図っていくこととしてしております。

⑤の「業種別の労働災害の防止対策の推進」でございますけれども、重点業種を 4 つ設定してございまして、陸上貨物運送事業対策、建設業対策、製造業対策、林業対策それぞれの業種、産業別、重点業種別の対策を記載しているところでございます。

⑥にまいりまして、「労働者の健康確保対策の推進」でございまして、過重労働対策を含むメンタルヘルス対策等産業保健活動の推進を重点施策として掲げているところでございます。メンタルヘルス対策過重労働対策では、長時間労働等によるメンタルヘルス不調、健康障害等を防止するために長時間労働者に対する医師による面接指導ですとかストレスチェック制度、そういったことを事業場に適切に実施され

るように引き続き周知啓発に取り組むこととしてございます。その他厚生労働省の方でメンタルヘルス対策、いろいろとコンテンツがあり、心の悩み等、こういったものもございますので、周知して取組の普及促進を図ることとしております。最近、治療と仕事の両立支援に関する取組ということで、これを一層促進するためにガイドラインを周知啓発するということと、「広島県地域両立支援推進チーム」、これを計画的に推進して県内で両立支援の取組を効果的に連携し、そして育成の促進を図ることとしております。

7番目、「新たな化学物質規制の周知等」でございますけれども、新たな化学物質規制に係る労働安全衛生法の関係法令が来月4月に全面施行されるということなので、その関係の内容をしっかりと周知啓発していくということにしております。リスクアセスメントの実施ですとか、ばく露軽減措置ですとか、接触防止化学物質等への直接接触防止のための保護具の使用、そういったものが実施されるように周知していくということにしております。また、建築物の解体・改修作業、これに伴う石綿へのばく露を防止するため、引き続き関係法令を周知することとしてございます。具体的には、住宅等のリフォームを行う御家庭等に、住宅等のリフォームを含む解体等工事の発注者にそういった石綿関係の防止についての周知をしていくこととしております。

16 ページを御覧ください。「労災保険給付の迅速適正な給付」についてでございます。今年度におきましても脳・心臓疾患、精神障害に係る請求件数が増加しているという状況でございます。そこで、来年度におきましても被災労働者及びその遺族の保護のため、特に本年度増加傾向にあります脳・心臓疾患、精神障害の複雑困難事案を含め引き続き迅速かつ適正な認定を行ってまいります。

18 ページなのですけれども、「多様な人材の就労の確保」のところで高齢者の就労による社会参加の促進、高齢者が安心して安全に働くことができる職場環境の整備のところでございますけれども、高齢労働者についても、労働災害が増えているということでございますので、引き続きこういった対策を進めるということにしております。

最後に19 ページで、「外国人労働者の労働条件支援対策の整備」のところでございますけれども、労働局、監督署に外国人労働条件相談員が引き続き在籍いたしまして外国人労働者の方々の御要望に対応する相談ができるように相談支援体制を引き続き整備していくこととしております。主な労働基準部関係の施策について説明させていただきました。

#### 【野北会長】

ありがとうございます。続いて田中職業安定部長より御説明よろしく願いいたします。

#### 【田中職業安定部長】

職業安定部長の田中でございます。委員の皆様方には、日頃から職業安定行政の運営につきまして多大な御理解と御協力を賜っておりましてこの場をお借りして感謝申し上げます。私からは令和6年度の行政運営方針案の職業安定行政の部分につきまして、去年の実績の一部を紹介させていただきながら御説明させていただきます。恐縮ですが着座にて説明させていただきます。

行政運営方針の4ページ目をお願いいたします。第3リスクリング地域的課題等への取組でございます。1のリスクリングによる能力向上支援についてですが、(1)の労働者個人個人の学び直しの支援につきましては、雇用保険制度におきまして教育訓練給付制度というものがございます。この制度の周知を図っていくこと、それから次のページの(2)でございます。在職時から継続的支援としてのキャリア形成リスクリングの推進といたしましてハローワークに相談コーナーを設置いたしまして、新たにキャリアコンサルタントの常駐循環による相談支援に来年は取り組むこととしております。また次の(3)でございます。公的職業訓練のデジタル分野の重点化についてです。こちらについては、今年度においても重点的に取り組んでおりまして、少し実績を御紹介させていただきますと、別紙6の重点施策の実績等でございますけれども、

そちらの5ページ目を御覧いただければと思います。求職者支援訓練のデジタル系の定員ですが、令和4年度12月末で黄色部分のデジタル系というところを御覧いただきますと、94人という定員がございましたが、令和5年度12月末ですと定員が241人ということで、かなり増やして設定いたしております。また、241人のうち定員充足率94.2%ということで、かなりの方に受けていただいているところでございます。また、次のページ6ページ目をお開きいただきますと、下段の広島県委託訓練の応募状況をみますと、一番上の黄色でございまして、デジタル系として括弧書きで書いてございまして、令和4年度12月末で101人の定員に対しまして、令和5年度12月末で130人ということで増加をしております。引き続き来年度におきましてもデジタル分野に重点を置きまして公的職業訓練を推進してまいりたいと思っております。行政運営方針の5ページ目にお戻りいただければと思います。(4)の企業における人材育成の推進についてです。来年度におきましても企業の方々に対しまして人材開発支援助成金への投資促進コース、また事業展開等リスクリング支援コースの積極的な活用勧奨を図ってまいりたいと考えております。御覧のとおり広島県におきましては、リスクリングに力を入れておりまして、広島労働局といたしましてもこの人材開発支援助成金の活用については、昨年度、今年度と重点的に取り組んでまいりました。制度創設時から本年1月末までで、人への投資促進コースの対象労働者数は7,000人強、リスクリング支援コースは14,000人になっておりまして、全国で見ましても活用が進んでいる状況でございまして、引き続き来年度におきましても力を入れて取り組んでまいりたいと考えております。その他(5)といたしまして、在籍型出向におけますスキルアップ支援ですとか(6)の雇用調整助成金につきましては、教育訓練の実施率に応じた助成率の見直しなどについて周知を図ってまいります。次に2番の成長分野等への労働移動の円滑化についてです。(1)ですが6ページ目になります。デジタルですとかグリーンなどの成長分野の業務に従事する労働者として雇い入れ、人材育成を図り賃金を引き上げる事業主の方に対する助成金といたしまして、特定求職者雇用開発助成金がございますので、この助成金の周知を図っていくこと、それから(2)におきまして、労働移動という面では、職業情報ですとか職場情報の収集提供によりマッチング機能の強化も重要になってまいります。job tagという職業情報提供サイトがございますので、これを活用しつつ職業相談を実施していくということ、また、昨今はハローワークにおきますサービスについてもオンラインサービスのニーズが高まっておりますので、オンラインでの職業相談ですとかオンラインセミナーの実施に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。また、子育て中の女性など来所がなかなか難しい方を対象に現在全国9か所のハローワークで試行的にオンラインでの失業認定に取り組んでおりまして、当局では広島東所で開催しております。来年度につきましてもこの点も引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

(3)でございまして、労働移動に当たりましてはハローワークだけではなく民間人材サービス事業者も需給調整を担っていただいておりますので、指導監督を通じまして職業安定法、労働者派遣法の適正な運営の確保を図ってまいります。

(4)でございまして、雇用の課題に対応する自治体の取組支援につきまして、雇用対策協定を締結しております広島県広島市、呉市、福山市、三次市に加えまして今年1月に新たに三原市と協定を締結したところでございまして、引き続き協定に基づいた各種雇用対策につきまして自治体と連携を図りながら実施していきたいと考えております。今年度実績を少し御紹介いたしますと、先ほどの別紙6の11ページ目を御覧いただければと思います。右側の部分に写真が載っておりますが、これは本年1月29日三原市の岡田市長と当局局長による雇用対策協定の締結式について掲載をしております。また、その他の自治体につきましても各種面接会などで様々な連携を図っているところでございまして、例えば13ページ目をお開きいただきますと、自治体と連携した面接会の実績等を載せております。

例えば左側に赤いリーフレットが載っております。昨年10月31日にハローワーク廿日市が廿日市市と連携して開催しました緊急求職ガイダンスでございます。宮島では観光客が多くなっている一方で、

人手不足が顕著になっているということを踏まえまして企画開催したものでございまして、宮島の企業を集めて「世界遺産宮島で働いてみませんか?」といったPRを行いながら開催したものでございます。

当日は、予想を超える 200 名もの参加者に集まっていただき、民放各社からも取材に来ていただいて注目の高い状況でございました。引き続き自治体とも連携を図りながら雇用対策に取り組んでまいりたいと考えております。

行政運営方針に戻っていただきまして6ページ目でございます。(5)の地方への移住を伴う再就職支援につきましては、各種協議会を通じましてUIJターンに引き続き取り組んでいくこととしております。また、(6)として、離職を余儀なくされた方の早期再就職を支援する早期再就職助成金につきまして周知を図ってまいりたいと思っております。次に3番目でございます。中小企業等に対する人材確保の支援についてでございます。各地区ハローワークにおける求人情報サービスの充実といたしまして、現在ハローワークへの求人提出につきましては、来所によらずオンラインで受け付けることが可能となっており、そういう方が多くなってございます。これを引き続き進めるとともに、一方では各ハローワークにおきましては、事業所訪問を積極的に実施させていただきながら事業所情報の収集を行ってマッチングの実施をしておりますので、この点も引き続き取り組んでいきたいと思っております。(2)人材確保対策コーナーでございますが、医療介護保育等の分野につきましては人材確保対策コーナーをハローワーク福山、広島東に設置して取り組んでいるところでございます。来年度につきましては、労働局に人材確保対策推進協議会を設置開催いたしまして、自治体や関係団体による相談をしながらセミナー、説明会、面接会を実施していきたいと思っております。(3)は、医療介護保育分野におきましては人材紹介会社を利用して紹介手数料の面などにおいてトラブルとなるケースがあるということで、各労働局に特別相談窓口を設けて周知に努めてまいりたいと思っております。次の4番でございます。大量雇用変動等の事案への対応につきましては、来年度も生じた場合につきましては、自治体と連携をいたしまして迅速かつ丁寧に対応していきたいと思っております。今年度の実績として1点御紹介させていただきます。別紙6の8ページ目を御覧いただければと思います。呉地区製鉄所関係につきましては、ハローワークに特別相談窓口を設置いたしまして相談を実施してきたところでございます。昨年9月末には、全設備休止を受けまして直近の月平均の相談につきましても多少増加をしたところでございます。全設備休止を受けまして下段にございますけれども昨年 11 月 11 日には合同企業説明会を開催いたしております。また、本年3月 23 日にも合同就職フェアということで開催を予定しておりますので、引き続き支援に努めてまいりたいと考えております。続きまして、方針案の資料にお戻りいただきまして 16 ページ目をお願いいたします。5の仕事と育児介護の両立支援につきまして、次のページの 17 ページ目の(2)でございます。子育て中の女性への就職支援についてです。現在広島県と一体的に実施しております仕事プラザマザーズ広島、福山に加えまして3所のハローワークのマザーズコーナーにおきまして、子育て中の方の就職支援を実施しております。地域の子育て支援拠点ですとか関係機関とも密接に連携しながら支援を実施してまいりたいと思っております。続きまして、6の多様な人材の就労社会参加の促進についてです。(1)高齢者の就労促進につきまして、①の 70 歳までの就業機会確保に向けた環境整備のため 65 歳を超える定年の引上げ、また、継続雇用制度の導入等に向けました意識啓発を図ってまいりたいと思っております。また、次の 18 ページ目でございますが、②の生涯現役支援窓口におけるマッチング支援につきましては、県内8か所に当該窓口を設置して支援をしておりますので、継続的に実施してまいりたいと思っております。次に(2)の障害者の就労促進でございます。こちらの点、まずは今年度の状況、簡単に御紹介させていただきます。横置きの実績の資料の 40 ページ目を御覧いただければと思います。広島県の令和5年度の障害者の実雇用率でございますが、40 ページ目に記載しております 2.48%となっております。また、雇用障害者数は 13,082 人となっております、障害者雇用につきましては着実に進展していると認識しております。また、ここには記載をしておりますが、障害者雇用に関する優良な中小企業事業主に対する認定制度であります、もにす認定企業につきましては、1月

現在で広島県内 12 社の認定となっております。内訳としまして、令和3年度4年度が2社ずつの認定でしたが、令和5年度はすでに8社認定とかなり増加しているところでございます。次の41ページ目の上段でございますが、障害者種別で就職件数の推移を掲載しておりますが、障害者種別で見ますと傾向は変わっておりませんで、精神障害をお持ちの方の割合が多い状況が継続しているところでございます。以上の状況を踏まえまして、運営方針の18ページ目にお戻りいただきまして、来年度についてでございますが、①でございます。まず、法定雇用率の引上げが予定されておりますので、②に記載がございしますが、改正障害者雇用促進法の周知と合わせまして、企業に対する雇入れ指導に取り組んでいくとともに、19ページ目になりますが、ハローワークにおきまして③でございます、精神障害者発達障害者等の求職者につきまして多様な障害特性に対応した就労支援を推進していきたいと考えております。次に、(3)の外国人求職者につきまして、ハローワーク広島と福山に設置しております外国人雇用サービスコーナーにおける支援の実施、それから外国人留学生につきましては広島新卒応援ハローワークと、来年度からは福山署にも新たに留学生コーナーを設置いたしましてきめ細かい職業相談に取り組んでいきたいと思っております。その際②にございますとおり外国人雇用サービスコーナーにおきまして、通訳員の活用ですとか外国人を雇用する事業主に対する適正な雇用管理に係る助言援助も合わせて行ってまいりたいと思っております。最後に20ページでございます。7番の就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者新卒者等への支援でございます。(1)の氷河期世代に対する支援につきましては、専門窓口におきまして個別の支援計画に基づいた支援ということを実施しております。また、(2)の地域若者サポートステーションとも連携をしながら無業者に対する職業事実に向けた支援にも取り組んでまいります。新卒者につきましては、(3)の広島新卒応援ハローワークにおける支援の実施のほか、若者採用育成に積極的で雇用管理の状況が優良な企業に対するユースエール認定企業につきまして、新卒者等に積極的にPRしてまいりたいと思っております。ユースエール認定企業の実績を最後に御紹介させていただきたいと思っております。横置きの資料の32ページを御覧いただければと思います。ユースエール認定企業の新規認定数でございますが、令和3年度に11社、令和4年度も11社ということで推移しておりましたが、本年度は12月末ですすでに14社となっております前年度実績を上回っております。左側の写真にありますとおりユースエール認定式を局長室で企業の代表者様にお越しいただいて行っておりますが、企業の方とお話しいたしますと、この人手不足の状況の中でも自社に目を向けてもらうために様々な雇用改善に取り組んでいるという企業様の声を多く聞いております。労働局ハローワークにおきましてもユースエール認定企業につきましては、重点的にPRするとともに、こうした雇用管理改善の動きが更に広がっていくよう支援していきたいと思っております。最後に、方針の21ページ目でございます。(5)の地方公共団体と連携した生活困窮者に対する就労支援でございます。生活困窮者に対する支援につきましては、各ハローワークにおけます就労支援のほか、広島市と呉市については常設窓口を設置しておりますので、自治体の窓口と一体的に連携しながら支援していきたいと思っております。以上で私からの説明でございました。よろしく願いいたします。

#### 【野北会長】

ありがとうございました。続きまして、高橋雇用環境均等室長よろしく願いいたします。

#### 【高橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室長の高橋でございます。どうぞよろしく願いいたします。私からは、令和6年度の雇用環境・均等行政の運営方針の説明をする前に、今年度とりわけ重点を置いて取り組んだ施策の実績についてまず御説明をさせていただきたいと思っております。まず、こちら令和5年度の重点施策の実績、こちらの資料の2ページ目を御覧いただければと思います。持続的な賃上げが求められる中で、最低賃金もこれまでになく大幅な引上げとなっております。そのため、最低賃金の引き上げの影響を大きく受ける中小企

業・小規模事業者の方の賃金引上げ環境の整備といたしまして、業務改善助成金による生産性向上の支援に今年度取り組みました。県内の経済団体や、また労使団体へ会員企業への活用勧奨の要請を行いますとともに、あらゆる機会を活用して周知広告に取り組みました。その結果、1月末現在の申請件数が473件と昨年同期に比べて3倍以上の申請をいただいたところでございます。また、この実績につきましては、今年度広島県で業務改善助成金の上乗せ補助金を実施していただきまして、県と連携して周知広報に取り組んだことも、こちらの実績に大きく影響したのかなと思っております。次に、こちらの資料の3ページ目を御覧いただければと思います。こちらが、同一労働同一賃金の遵守の徹底でございます。今年度もこちらの取組も重点的に行いました。労働力人口が減少する中で全員参加型社会を築くためには、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保が欠かせません。また、持続的な賃上げが求められる中で、同一労働同一賃金の遵守徹底は、非正規雇用者の方の所得向上にも資する施策でございます。当局では、昨年の3月から労働基準監督署の定期監督などの実施の時にチェックリストを企業に配布、回収をしております、非正規労働者の待遇を確認する取組を行っております。こうした取組の成果もございまして、パートタイム有期雇用労働法による報告徴収及び助言の件数は、報告徴収では287件と、単純に昨年と比べますと8倍、また助言などの件数でも216件と7倍となっているところでございます。さらに、11月に閣議決定されました総合経済対策を踏まえまして、非正規雇用労働者の基本給や処遇につきまして正社員との格差がある理由の説明が不十分な企業に対しまして、労働基準監督署から点検の要請を集中的に実施する取組を開始したところでございます。次に資料22ページ目を御覧いただきたいと思っております。こちらは、女性の活躍推進といたしまして令和4年7月に施行された常時雇用する労働者数が301人以上の企業での男女の賃金差に係る情報公表に今年度は取り組みました。対象企業に粘り強く助言指導を実施しました結果、こちらの表にございましてお概ね県内全ての対象業種で公表いただいているところでございます。以上が今年度力を入れて取り組みました取組の実績でございます。

次に、来年度雇用環境・均等行政で特に重要な、ポイントを置いて実施する予定にしております3点を御説明させていただきたいと思っております。一つ目は最低賃金賃上げに向けた中小企業・小規模事業者の支援、二つ目は雇用形態に関わらない公正な待遇の確保及び正社員転換の促進、三つ目はフリーランスの就労環境の整備でございます。運営方針の3ページ目を御覧いただきたいと思っております。運営方針案の第2番の1で、業務改善助成金の内容、3ページ目に渡って書いてありますが、令和5年の物価を加味した広島県の実質賃金は前年比でマイナスとなっております、広島県においても物価の上昇に賃金の上昇が追いついていないという状況でございます。こうした中、政府の重点課題の一つが成長と分配の好循環の実現でありまして、そのためには持続的な賃上げが求められております。また、こうした中、今年の最低賃金も大幅な引上げが求められる社会情勢でございます。このため、今年度に増して業務改善助成金による生産性向上の支援などの中小企業・小規模事業者の賃金引上げ環境の整備に来年度も力強く取り組んでまいります。

次に、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保及び正社員転換の促進について、こちら3ページ目の下段の部分、運営方針案の第2の(1)、こちらに同一労働同一賃金の遵守について書かれております。先ほども御説明いたしましたが、全員参加型社会の実現と持続的な賃上げが引き続き求められる中におきまして、今年度に引き続き監督署と連携して取り組んでいき、事業者自らが点検し、必要な見直しを行うための監督署による点検要請と法違反の可能性のある企業に対する私ども雇用環境・均等室の報告徴収を双方から行うことによって効果的、効率的な同一労働同一賃金の遵守徹底を来年度も図ってまいります。

そして、もう一つが年収の壁でございます。こちらは、運営方針案の下部分3ページの最後の部分になります。この施策も持続的な賃上げ施策と関連するものでございます。賃上げの良い流れが非正規雇用労働者にも届く、それから同一労働同一賃金により処遇が改善される、そして、また最低賃金が大幅に

引き上げられる、こうしたことによってパートタイム労働者の所得が向上することが望ましい一方で、社会保険の加入条件を満たすことになった場合、保険料の負担を避けるため、勤務時間を短くするなど就業調整が行われることが懸念されています。このことが、持続的な賃上げの流れに逆行するばかりではなく、人手不足が顕在化している中で、企業の労働力確保の点からも問題がございます。また、年収の壁はパートタイム労働者に女性が多く就いている、こういった現状から女性活躍を阻害する要因の一つになっているところでございます。こうしたことを背景としまして、昨年10月に年収の壁支援強化パッケージといたしまして、キャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースが新設されております。こちらのキャリアアップ助成金につきましては、雇用環境・均等室の資料の1番に付けております。こちらのリーフレットに書いております最大50万円を助成する社会保険適用時処遇改善コースというものを新設したところでございます。また、こちらの方の次の資料、個別資料の2番目でございます。キャリアアップ助成金正社員コースを拡充しましたというチラシ、こちらを付けております。正社員化コースを拡充し、企業の方が使いやすくしております。こうしたことも引き続き活用していこうと思っております。そして、今後引き続き賃上げが図られる中、10月には社会保険の適用条件の一つである106万円の壁が事業規模50人超えまで拡充されることとなっております。こうした現状を踏まえ、来年度も引き続き本パッケージの利用勧奨を図ってまいりたいと思っております。

次に、運営方針案の第4の1、運営方針の6でございまして、8ページ目を御覧いただければと思います。こちらにフリーランスの環境整備を書いてございます。昨年5月に公布されましたフリーランス事業者間取引適正化法についてでございます。この法律は、フリーランスの方と企業など発注事業者の間の取引の適正化とフリーランスの方の就労環境の整備、この二つを法律の主な目的としておりまして、このうち就業環境の整備につきましては、これが雇用環境・均等室でこの施行を担うこととなっております。雇均室資料として付けております資料の3番目を御覧いただきたいと思います。フリーランスに関する新しい法律ができましたというリーフレットです。こちらの裏面を御覧いただければと思います。こちら裏面の方に①から⑦、こちら新法で事業主発注事業主の方に義務化される項目が書かれております。このうち④から⑦、この部分が就業環境の整備として雇用環境・均等室で担当する業務となっております。具体的には、一つ目が募集情報の的確表示、二つ目が育児・介護等に対する配慮、三つ目がハラスメント対策に関する体制の整備、四つ目が中途解除等の事前予告と理由の開示、これらが発注業者の義務となるところでございます。こちらの法律は、今年の秋頃に施行する予定でございまして、発注事業者に係る義務の更なる詳細につきましては、今後政府省令や指針等で定められることとなっております。今後、政府省令や指針が掲げられた後には事業主に対する本法の周知・広報に取り組みますとともに、法施行後はフリーランスの方からの申出に基づきまして雇均室の方で法違反が疑われる発注事業者に報告徴収を実施し、法の遵守徹底を図ってまいりたいと思っております。

最後でございます。最後雇均室資料の資料5、こちらを御覧いただければと思います。「仕事と育児介護の両立支援対策の充実について」という資料でございます。こちらは、今通常国会に今後提出予定の育児介護休業法と次世代育成世代対策推進法の改正内容を記載したものでございます。育児休業を通じた柔軟な働き方を推進するため、3歳以降小学校就業前の子供を育てる労働者に関して事業主から複数の制度を選択して措置する制度を新設など、こういったものが盛り込まれております。今後、改正法案が成立した場合には、施行に向けた周知広報活動に来年度取り組んでいくこととしてございます。私からは以上でございます。

#### 【野北会長】

ありがとうございました。それでは、ただ今の御説明に対して何か質問ございませんでしょうか。

**【休石委員】**

使用者代表委員の休石と申します。分かりやすい説明ありがとうございます。この資料の10ページの長時間労働につながる勤務管理の見直し、しわ寄せですね、非常に聞きづらいことなのですけれども基本的に大企業から我々中小企業に発注があつて、それに対する政府の方針であつたり、行政の指導は以前に比べるとかなり浸透していると思うのですけれども、例えば行政からのお仕事をいただくのですけれども、こういう場合は想定されているのでしょうか。結構納期きつきつというような、聞きにくいのですけれども、これはあくまで大企業から中小企業に。答えられる範囲でいいですよ。

**【多和田総務部長】**

当然我々も政府の一員でありますので、そういった発注受注者の方にしわ寄せがいかないような、そういった発注にしていかなければならないというふうには考えております。当然労働局としてもそういうところはしっかりやっていきたいと考えております。

**【休石委員】**

ありがとうございます。

**【野北会長】**

他にございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

はい。

**【岩崎委員】**

いろいろ言いたいことはあるのですが、それは後の意見交換に譲るとして、素朴な疑問を二つほど。技能実習生のことは色々出てくるのですけれども、御承知のように技能実習生の制度は一般の流れからすると通常国会に関連法案が出る、ただし、どの程度経過期間を置かれるのかはまだよく分からないですが、少なくとも法案が仮に今国会で提出となると、外国人実習生の制度ががらりとかわる。その周知の準備というものは、業界内においても年度内の事業として急務となる可能性があります。その辺法案ができてからの話といえればそれまでなのですが、その辺をお聞きしたい。それと素朴な疑問なのですが、21ページにございます公共団体と連携した生活困窮者に対する就業支援で広島市と呉市においては常設窓口を設定するのは大いに結構なのですが、例えば福山辺り他の公共団体の扱いはどうなっているのかというのを分かれば教えてください、以上です。

**【前田労働基準部長】**

技能実習制度の法改正に係る問合せというふうに理解いたしました。技能実習法の改正においては、主務省庁が法務省ということでございますので、今国会の方に提出する準備を進めていると、あと厚生労働省の方も一部関与しているところでございますので、そういった準備をしているということは、中央でやっているということは承知しているところでございます。改正になりましたらまずは労働基準行政の視点からお答えさせていただきますと、外国人労働者、技能実習生、特定技能の実習生以外にその種類に問わず労働基準法が適用される労働者ということで、管内にいればその関係の労働条件の確保改善にしっかりとしてもらいたい、というふうに思っております。ですので、制度が改正になりましたらその制度の関係の周知、関係機関外国人技能実習機構さんとかそういったところも関係するかと思いますけれども、そういったところが中心となって制度改正の周知をなされるかというふうに思っております。関係で、技能実習生等

の、技能実習生という言い方になるのか分からないのですけれども、そういった方々、日本で働かれる労働者の外国人の方の労働条件確保、改善につきましては、労働基準行政としてはしっかりと図っていきたいと考えています。

#### 【田中職業安定部長】

二点目につきまして、御質問ありがとうございます。横置きの資料の5年度の実績の21ページを御紹介させていただきながら回答申し上げたいと思います。21ページ目が、生活困窮者に対する就労支援の実施状況でございます。御指摘のとおり広島市、それから呉市におきましては、巡回窓口ですとか常設窓口における支援をやっておりますが、他の自治体におきましても例えば市役所内に窓口を設置するという形ではないのですが、市役所からハローワークの方に支援対象者を誘導していただいて、ハローワークの方で就労支援について行っているという状況でございます。広島市、呉市以外のトータルの部分が一部上の上段で実績が書いてございますので御参考にしていただければと思います。今後、常設窓口の形がいいか巡回窓口がいいか、あるいはハローワークに誘導がいいか、というところは地域地域の事情様々あると思いますので、引き続き自治体と良く相談しながら効果的な支援ができるように努めてまいりたいと思っております。以上でございます。

#### 【野北会長】

ありがとうございます。他はいかがでしょうか。

#### 【大野委員】

労働者代表委員の大野と申します。まず先ほど高橋室長の方から重点施策ということで、賃金のことについて、今連合の方では春闘真っ只中ということであります。連合広島の組合の集計もしまして出したのですけれども、全体で今、7%を超える要求水準になっています。ただ中小企業に限って300名未満の中小企業に限ると6%程度ということになります。それで今賃上げというものは重要なタイミングだと思うのですけれども、2月7日でしたか広島県の地方版の政労使会議という位置付けだった広島労働局働き方改革推進協議会というものを立ち上げていただいて私もその場で意見させていただきましたけれども、そこで感じたことは賃上げが必要だという認識はみんな同じだということ、そのためには適正な価格取引が重要だという認識は皆さん同じだったというふうに受け止めました。ただいろいろな調査期間で集計結果を見てみますと、全く転嫁できていないという中小企業もあるし、労務費を含めてというところまでは届いていないところがあることも事実です。そう言った意味ではその場でも発言をさせていただきましたけれども、労務費を含めた価格転嫁、指針が出ておりますけれども、それに沿って対応できているのかどうかというチェック機能も必要だというふうに思いますので、これは公正取引委員会の仕事かも分かりませんが、ぜひ連携を図っていただいて、チェックをして問題があれば正していただくということをお願いさせていただきたいと思います。それからもう一点、2024年問題というものが重要な取組でありまして、待たなし、あと1か月ということになってきましたが、なかなか企業内だけでの対策というものは非常に難しいなと思います。別冊の48ページに説明会をいろいろされて、医師、トラック、バス、タクシー、建設業ということでかなりの説明会をされているのですけれども、この場で逆にそれぞれの企業内とかから何か意見とか要請とかあるのかどうか、もしあれば教えていただければ次のヒントになるかなと思いますので、あれば教えていただきたいと思います。よろしくお願いたします。

#### 【高橋雇用環境・均等室長】

御質問ありがとうございます。まず一点目の価格転嫁に対する取組につきましては、今回運営方針案の方の3ページ目でございます、3ページ目の一番上の段に、中小企業だとか賃上げの原資を確保できるようパートナーシップによる価格相当のための転嫁円滑化施策パッケージに基づき政府一丸となって取り組むと書いてあります。この部分で労働局の役割というものは、賃上げの好事例を企業の方に周知をすとか、下請法違反について通報制度、こういったものも私どもは請け負っております。そういったものに来年度もしっかりと取り組みますとともに、大野委員からございました価格転嫁をしっかりとガイドラインに基づいてやっているのかチェックということについて私どもなかなかチェックはできませんけれども、この取組につきましては、経済産業省、公取それから厚生労働省3省合同でっております。ですから、本日大野委員からお話のあったことについては、こちらの方から本省の方にもしっかりとチェックしていただくように申し上げますのでよろしく願いいたします。

#### 【前田労働基準部長】

二点目の建設業の労働時間の上限規制の説明会の関係での会社からの要請等についてでございますけれども、建設業の説明会の中で私どもの方で聞いたお話ですと、公共工事の発注とかについては発注機関の方からも工期を設定して、というものはあるのですけれども、民間業者の発注に関しては、やはり工期設定についてもう少しゆとりをもった形でしてもらいたいな、といったような声が寄せられたということでございます。それとトラックの関係の説明会等では、適正な運賃のことですとか労働条件、値上げ運賃の設定のことをやっていただきたいといったような声があったというふうに。そういったことを参考にさせていただきながら、私どもも来年度も時間外、適正な上限規制適用に関する周知について荷主さんに対する取組要請ですとか建設業界に対する要請ですとかそういったところに確実に声を届けて周知をしてまいりたいというふうに考えているところでございます。

#### 【野北会長】

ありがとうございます。他にいかがでしょうか。はい。

#### 【藤井委員】

労働者代表委員の藤井と申します。少しだけ考え方だけお聞かせいただければと思うのですけれども、行政運営方針なので主だったところについて記載があって、書いていないからやりませんということでは決してないというふうに理解はしているのですけれども、9ページのところのハラスメントの防止対策について挙げられています。その②の就職活動中の学生に対するハラスメントへの対応ということで、また、制度啓発とか事業主に対しての周知啓発というものがあるのですが、これはもちろんこうしたことをやっていただかないといけないというふうに思うのですけれども、ハラスメントの防止対策なのでここへ記載するのがいいのかどうなのか分かりませんが、同時に就職差別をなくす、撤廃していくという取組についても少し盛り込むことができないのかなというものが一点と、もう一つ16ページ、17ページになるのですけれども、仕事と育児介護の両立支援ということでの運営方針の中で、仕事と育児の両立とか仕事と介護の両立とか不妊治療と仕事の両立について記載されているのですけれども、治療と仕事の両立の取組が大事なことかなと思うのですけれども、そうしたところがこの行政運営方針の中に盛り込めないのかなと感じたので、やらないという、取組をされているのは理解していますけれども、そうしたところについてのお考えがあればお聞かせいただければと思いますのでよろしく願いいたします。

#### 【田中職業安定部長】

御質問ありがとうございます。一点目の就職差別をなくしていくということ、大変重要だと思いますし、労働局としても毎年度しっかりと取り組んでいるところでございます。御指摘のとおり行政運営方針に書いてないものはやらないということではございませんので、その点は何か時代の変化があってある事よりは、毎年度しっかり当然ながら取り組んでいく、ということで理解してしておりますので、その点の記載はございませんけれども当然取り組むべきこととしてしっかりやっていきたいと考えております。

#### 【前田労働基準部長】

治療と仕事の両立の関係でございますけれども、15 ページの上から6行目くらいのところに治療と仕事の両立支援に関する取組というところで記載させていただいております。これにおきましても実際に治療しながら仕事を続けていくという方々はいらっしゃいますし、そういったガイドラインもできておりますので、それを周知啓発していく、これらの取組を来年度も進めていくということにしております。よろしくお願いたします。

#### 【野北会長】

まだ御意見、御質問などあるかと思うのですが、先にその他の方に移りまして、最後に意見交換で、また、御質問、御意見等いただければと思います。それでは次の議題、その他、広島県府中神石高原地域雇用開発計画案について田中職業安定部長よろしくお願いたします。

#### 【田中職業安定部長】

職業安定部長田中でございます。説明させていただきます。資料につきましては、地域雇用開発促進法に基づくこの開発促進地域の地域雇用開発計画に係る意見聴取について、というホッチキス止めの資料を御覧いただければと思います。

広島県府中・神石高原地域につきましては、地域雇用開発促進法に基づく雇用開発促進地域に係る指定基準を満たしたため、広島県知事から広島県府中・神石高原地域雇用開発計画という案が提出されており、厚生労働大臣の同意を求められております。厚生労働大臣の同意に当たりましては、地域雇用開発促進法第5条第6項におきまして、雇用開発促進地域の区域を管轄する都道府県労働局に設置されており、地方労働審議会の意見を聴取することとされておりますので、本日会議に入れさせていただいたものでございます。

計画の内容を御説明する前に地域雇用開発促進法の枠組みにつきまして簡単に御説明をさせていただきます。一枚おめくりいただきまして、別紙1を御覧いただければと思います。広島県府中・神石高原地域におきましては、左上に記載がございます雇用開発促進地域の指定要件を満たしております。具体的には、府中・神石高原地域の令和5年の一般有効求人倍率は0.86倍となっており、令和5年の全国平均の一般有効求人倍率は1.31倍、その三分の二は0.87倍となりますのでこれを下回っているということ、それから本地域の労働力人口の最近3年間におけます一般求職者数の月平均の割合は5.2%でして全国の一般求職者数の月平均の割合が3.2%ですので、これ以上となっていることから要件を満たしているところでございます。このため、資料の中央にございますとおり広島県におきまして関係市町の意見を聴取の上、地域雇用開発計画を策定されたものでございます。本審議会の附議を行った上で厚生労働大臣の同意を得た場合は、資料の右にありますとおり地域雇用開発助成金の活用が可能となる枠組みとなっております。

現在の雇用開発促進地域は、次のページの別紙2のとおりでございます。現在14道県26地域が国の同意を得ております。広島県内におきましては、安芸太田・北広島地域、それから大竹・廿日市地域の2地域におきまして、令和3年11月1日から令和6年9月30日の3年間が期限となっております。それか

ら促進地域に該当するための詳細の要件につきましては、次のページに参考として指針の該当白書を添付しておりますので御参照いただければと思います。

計画案の概略について説明させていただきます。計画案の2ページ目を御覧いただきますと、当該地域の概要について記載をさせていただきます。それから3ページ目でございますが、一番上の部分でございますが、要件に該当することとなりました有効求人倍率等の数値が掲載されております。それから4ページ目でございますが、当該地域の労働力の需給状況と雇用の動向について記載されております。同地域の労働力人口でございますが、平成27年と比較しますと6.8%の減少となっており、県全体の1.7%減少よりも減少幅は大きくなっております。また、同地域の完全失業率は3.9%であり、県全体の3.4%よりも高くなっております。次のページの5ページ目でございます。同地域の産業別の就業者の割合についてでございますが、第1次産業で7.49%、第2次産業で35.34%、第3次産業で57.16%となっておりまして、広島県全体の数値と比べますと第1次第2次の割合がやや高く、第3次産業の割合がやや低くなっております。6ページ目が先ほど申し上げた有効求人倍率の推移につきまして、申し上げたとおり、同地域については1倍に届かない水準が続いている状況でございます。

次に9ページ目を御覧いただければと思います。3の雇用開発促進地域の地域雇用開発の目標に関する事項でございますが、目標といたしましては、記載にある通り産業の振興、中小企業の経営基盤の強化、新規地場産業の創出を通じて地域経済の活性化と魅力ある雇用の場の創出を図ること目標とし、地域雇用開発助成金制度等を活用した新たな雇用を110人規模で創出するということとされております。次に、4の地域開発を促進するための方策に関する事項でございます。(1)が地域雇用開発促進のための措置として5項目記載をされております。新たな雇用機会の開発の促進に関する事項といたしまして、企業誘致ですとか新たな産業の創出に関して事業所の設置整備に当たっての地域雇用開発助成金制度を始めとした事業主に対する助成制度について活用を促進することとされております。イの職業能力開発促進に関する事項としては、県立の職業能力開発施設を活用した高度人材の育成について記載されております。ウの労働力需給の円滑な結合促進やエの各種支援措置の周知に関する事項につきましては、インターネットによる県のワンストップ雇用労働情報サイトの活用などが記載されております。10ページ目の方でございますが、地域雇用開発の効果的な推進に関する事項につきましては、広島労働局と広島県が締結しております雇用対策協定に基づきまして、求職者や県内企業等に対する情報発信支援について記載をされております。次に、(2)の地域雇用開発の促進に資する広島県の具体的な取組についてポイントを御紹介いたします。アとして企業誘致の推進をすること、それから、次のイとしまして11ページ目になりますけれども、公益財団法人広島産業振興機構等を中心として、創業及び新分野進出の支援、イノベーション環境の整備ということ、それから、ウとして地域における上下白壁の街並みや国定公園帝釈峡などの資源も活用しながら観光消費額の増大に向けたプロモーション等の強化、エとして同地域に産業機械ですとか金属分野などのものづくり企業が集積していることを踏まえて競争力強化ですとか新分野への展開、それから12ページ目になります。ここにおいては福祉介護ですとか建設産業におけます人材確保の支援、その他、他の持続可能な農林業の確立、キの多様な人材が活躍できる基盤づくり等が盛り込まれております。最後に13ページ目の5番でございますが、計画期間につきましては、厚生労働大臣の同意を得た日から3年間であることが記載をされております。私からの説明は以上となります。各委員の皆様方におかれましては、本計画案への御意見がございましたらよろしくお願い申し上げます。

#### 【野北会長】

ありがとうございました。ただ今御説明がありました計画案について、何か御意見ございませんでしょうか。

**【岩崎委員】**

恥ずかしながらこの制度についてあまり知識がないので勉強を兼ねて質問いたします。今日は、広島県の方で色々書いてありますが、この別紙1にございますように、新しい事業所を作った場合に求職者を雇い入れる。当然有効求人倍率が特に低い地域において新しい事業所を作れば1事業所当たり最大800万円が3年間に渡って国から出るという制度だという理解で良いかと思うのですが、確かにこの地域は人手不足の中でこういう状況になるのは当然だと思うので適用するのはよろしいかと思うのですが、新規でないといけないのか、既存の事業者の雇用を増やすという分では対象にならないというふうにも読めるのですけれど、事業所を設置整備すべしというところからすると、この辺どうなのかということ、もう一つ、すでに大竹廿日市と、ここは基本的にハローワーク管内とリンクしないと成立できないと思いますけれど、それぞれの両地域において、この3年間、まだ途中ではありますが、これによる実績というか効果というのは今時点でどうなのかということをお聞かせください。特に、廿日市辺りは、宮島関連で求人が相当あると思われまので、今どうか思ったりしてみるのですけれど、ちょっとこれまでの2地域の実績について分かる範囲でお願いします。以上です。

**【吉川職業対策課長】**

御質問ありがとうございます。職業対策課長の吉川でございます。地域雇用開発助成金の制度でございますけれども、新たに会社を設立するという形のほか、既存の企業が新たに工場を作るという形を含め、事業所の整備を行っていただいた場合に、対象となるものでございます。対象労働者を3人以上雇用するなど、いくつか細かい条件がございますが、まず一点目はそういうことでございます。次に実績でございますが、事業所設置等の設備投資が必要となるものですから、そんなに件数が出る制度ではございません。手元に今資料がございませんので、差し支えなければ後日御回答ということでよろしいでしょうか。ありがとうございます。

**【野北会長】**

そのほかいかがでしょうか。それでは先ほどの意見は後程御回答いただけるということで、今回この計画について審議会としては妥当であるとしてよろしいでしょうか。

**【各委員】**

異議なし。

**【野北会長】**

はい、ありがとうございます。それでは妥当ということで厚生労働省に報告することにいたします。ありがとうございます。それでは最後に意見交換会に移りたいと思います。皆さんの活発な御意見、先ほどの令和6年度の運営方針案を含めまして、何か御意見、御質問ありましたらよろしくお願いたします。

**【岩崎委員】**

引き続き岩崎です。ちょっと先ほど最後の関係であえて聞かなかったことを今お聞かせください。フリーランスです、フリーランスのトラブルというのが根っこの別表に載られている新しい法律ができましたという雇用均等資料ナンバー3を見ると、ちょっと気になるのが縦割りになっております①②③が公取と各省庁と、④⑤⑥が厚労省労働局と、例えば今の私の実感としてフリーランスは私どもの事業所でも取引があるのですけれども例えばフリーランスの方が用意された成果が我々の期待を下回っている、あるいはちょっと狙いが違う、とそうした場合に、それをこの禁止事項に相当するようなフリーランスの責任に帰するかどうかはか

なり議論が分かれることだと思います。それは労働局があればではなくてどちらかという他省庁のことであって、ちょっと調べてみますと、この110番というものは厚労省が弁護士会に委託しているようですね。だから窓口はワンストップでいくとしても、そこがちょっと縦割りによる混乱が予想されるような懸念があります。そこは要望ですけれども、今後、運用に当たってこの話はあっちに聞いてくれとか、これはどのようなたらい回しが起きないような親切な行政を創っていただければありがたいなと思います。特に、主観が絡むというか、もし係争事になった場合にどう判断するのかというのは難しいことがおそらく相当含まれていると思いますので、それはフリーランスの皆さんへの配慮をよろしく願いいたします。それともう一つは、前から言おうと思っていたものがこの文章にあったので、運営方針の最初の方に、3ページ目に、最賃のところに出てくる若者の人口流出問題をあえて括弧書きにしている、そこら辺が広島県において大変な問題になっておりまして、全国比でみても若い世代の人口流出が非常に顕著であるということで県も危機感を持っていただいていると、ということになかなか国ですから広島県だけ特別にスペシャルな施策をするというのは難しいとは思いますが、県と危機感を共有して、最低賃金の問題だけじゃないです、いかに魅力ある、この中にはありますけれども魅力ある職場事業所をどう育成するかということに尽きると思いますので、その辺を地方公共団体と連携を取りつつ、あるいは大学若しくは事業所、それはいかに逃がさないかということ労働局側においても危機感を持って取り組んでいただければと思います。以上です。

#### 【高橋雇用環境・均等室長】

雇用環境・均等室の高橋でございます。御質問ありがとうございます。フリーランス新法の関係でございますが、今後フリーランス新法が秋に施行される予定ですが、施行となりましたら法違反が疑われるようなことについて、フリーランスの方から要は御相談があったときに法律上、申告という形で行政機関は取り扱うのですけれども、申告ということにつきましては、例えば労働局の方に総合労働相談コーナーがございます。その中で本法施行後は、相談内容が就業環境の整備に関する4項目であるならば、それぞれを所管する雇均室の方で対応します。その内容が先ほどの資料の4番から7番以降の他の1番2番3番の場合につきましては、今度そのフリーランスの方が、例えば申し出というのが来ますと、担当省庁の方で調査等を行います。今回は、岩崎委員御心配のとおり縦割り、法律の所管が違うものですから東京の方で3省庁合同の相談窓口対応窓口を設ける予定になっております。フリーランスの方から、こんな待遇を受けていてこの契約がおかしいのではないかとか、そういった相談がもし来た場合は、3省庁を一括した窓口が届くことになっておりますので、そこを通して、それが中企庁なのか公取なのか、はたまた労働者性が認められる事案となれば、また、それぞれの労働局に帰ってくるということで、所管はそれぞれ分かれていると書いておりますけれども、そういったワンストップの省庁による窓口を設置する予定ですので、施行後もフリーランスの方からの相談を募集しますのでよろしくお願いいたします。

#### 【釜石労働局長】

転出超過の関係、お答えしたいと思いますが、御質疑ありがとうございます。私も昨年7月に着任して以来、広島県の転出超過数が日本一であるというのを非常に問題だと思っておりまして、労働局でできることは何だろうと考えたときに、我々の方でいろいろ御説明申し上げましたけれども、えるぼしとか、もにすとか、くるみんとか、そういう良い企業を発掘して認定通知書を交付して、それを県内に広く周知するというふうなことで、広島県にもいい企業はあるのだということを若者を含め広く周知して県内就職を進めようといったことで、私も会議や挨拶で申し上げていますし、説明会でもそのようなことは申し上げています。そのようなことで、今年度もこの取組は進めていきたいと思っております。

#### 【野北会長】

ありがとうございました。その他いかがでしょうか。はいお願いします。

**【巢守委員】**

使用者代表委員の巢守と申します。業務改善助成金について質問させていただきたいのですが、今年度の1月末で473件申込ということで、昨年度が213件、倍以上の申し込みがあるということなのですが、そう言った面では周知も行き届いているということで、中小企業の賃上げには生産性向上が欠かせませんので非常にいいことだと思うのですが、採択件数というのは申込件数に対してどれくらいの割合なのでしょう。その辺分かれば教えていただければ。

**【高橋雇用環境・均等室長】**

雇用環境均等室の高橋でございます。御質問ありがとうございます。業務改善助成金は、現在すでに500件を超えているのですけれども、採択、支給決定件数については手元に資料はございませんが、私も決裁をしておりますが、今まで処理をした中で不支給事案というものは、はっきり申し上げまして両手くらいもあるかないくらいです。あと、取下げの方は結構多くございました、というのも業務改善助成金は申請するときに計画を出していただく、今後このような生産性向上のための機械をいついつまでに導入するという計画があるのですが、最近物価が高騰した段階があつて当初予定していたものよりも価格が上がつてしまつてちょっと見直したい、と取り下げられる方もいれば、当初予定していた機械の受注が間に合わないということで取り下げられた企業も数件見受けられましたので、その内容についてももちろん支給要件に満たない場合は不支給ですけれども、その部分で不支給になつたというものはそんなになくて、おそらく8割以上は支給決定されていると思います。

**【巢守委員】**

はい、ありがとうございました。

**【野北会長】**

その他いかがでしょうか。それではこちらから一つ、求職者支援訓練並びにリスキリングについて民間委託の訓練などもあると思うのですけれども、その中で国も強く進めているデジタル人材に関しての質問なのですけれども、ネットでどのようなコースがあるのか見た時に、中に先程資料にありましたように、WEBデザインとかいろいろそういったものもあるのですけれども、建設関係でCADはあつたのですけれども、今国土交通省が今年度から義務化しているBIMに関するトレーニング、そういったものが入っていなかつたので今後そういったものも入れる予定があるのかどうか一つお聞きしたいなと思うのですが。

**【田中職業安定部長】**

御質問ありがとうございます。求職者支援訓練につきましては、民間訓練機関に委託して、高齢・障害者・求職者支援機構で認定しております。そういう御指摘の訓練をできる民間訓練機関があつて申請があればそれで設定ができるということになるのですが、御指摘のところも含めてなかなかそういう内容を実施する訓練機関があるのかどうか、というところが一つネックになってくると思います。とはいえデジタル分野非常に重点でございますので、取り組み出してから周知も含めてより多くのデジタル分野コースWEBデザインだけではなくてアプリ開発のコースもございますので、なるべくそういういろいろなコースが設定できるように引き続き取り組んでいく必要があると考えております。どうしても訓練実施機関があるかどうかという制約はございますが、御指摘いただいた点も踏まえて今後デジタル分野については引き続き取り組んでいきたいと思っております。

**【野北会長】**

ありがとうございます。就職氷河期の方もそうなのですけれども、年齢がある程度上がってきた人の求職者というのは一定の企業に勤めることができない、例えば介護関係とかあるいは育児関係とかいろいろな問題で就職がなかなか難しい、その関係で就労ならばということで、デジタル系であつたらもしかしたら地方でも所得を得ることができるかもしれないという可能性もあるのではないかと思います。今年から就職困難者に対する支援についても様々な配慮がなされているとも聞きましたのでこれからの取組大変かと思っておりますけれどもよろしく願いいたします。その他いかがでしょうか。よろしく願いいたします。

**【吉川職業対策課長】**

先程岩崎委員様から御質問がありました件で、今手元に令和4年度と5年度の数字が届きましたので御報告させていただきます。令和4年度は、計画ベースになりますけれども2社、2件。令和5年度が1社、1件。令和3年度につきましては該当なしということで3、4、5につきましてそういう状況でございました。よろしく願いいたします。

**【野北会長】**

ありがとうございます。いかがでしょうか。

**【高橋雇用環境・均等室長】**

雇用環境均等室の高橋です。2月が年収の壁支援強化パッケージの利用勧奨の集中取組期間ということで、全国で管内の短時間労働者を多く雇用する企業に労働局の幹部が出向いて利用勧奨の取組を行っていたのですが、先週この管内の事業所にお伺いしたのですが、その事業所の方から「その話は労働組合さんの企業説明会で聞いています。」と言ってその資料を見せていただきました。とても分かり易くてとても有意義な資料で、その際事業主さんの方からもすでに検討もされていて4月からこれを活用して労働時間の延長コースをやっていきますというお返事をいただきました。本当に中々私どもだけではこういったことの取組を進めていくのは非常に難しい中、労働組合の方々本当に御協力していただいておりますのでこの場をお借りして御礼申し上げます。ありがとうございます。

**【野北会長】**

その他いかがでしょうか。

**【前田労働基準部長】**

労働基準部の前田です。資料は入れさせてもらっていないのですけれども御紹介させていただきたいことが一つありまして、今年の11月の13日から15日の間、広島市で全国産業安全衛生大会 IN 広島ということで、安全衛生に係る発表ですとか取組等中央労働災害防止協会が主催して厚生労働省も後援しているのですけれども、10年ぶりに広島でそういう取組、安全衛生大会が開催されるということでございまして、私どもいろいろな場面で周知ですとか、あるんですよという御紹介をさせていただいておりますので、どうぞ皆様も深く御承知いただければ、と思っております。安全衛生大会に併設して緑十字展というものがあるので、そこにも安全衛生に係るグッズですとかあと労働局における労働災害の取組に関する展示などもブースを頂きまして、考えているところでございますのでそういったところも御紹介させていただきたいと思っております。以上です。

**【野北会長】**

ありがとうございます。何かありますでしょうか。それでは他、事務局からありますでしょうか。

**【事務局】**

事務局から一点御願ひさせていただきます。令和6年度第一回の審議会を11月に予定しております。会議室の予約状況及び労働局出席予定者の業務予定を考慮し、開催候補日が決まり次第御連絡させていただきます。日程調整に御協力いただくようお願いいたします。事務局からは以上です。

**【野北会長】**

ありがとうございました。その他何かございますでしょうか。よろしいですか。それでは以上をもって本日の審議を終了したいと思います。皆様の活発な御意見ありがとうございました。なお、議事録については、事務局で本日の議事を書面に起こしたものを委員の皆様念のため確認していただき、その上で議事録を作成していただきます。よろしく願いいたします。本日は、円滑な御審議に御協力いただきましてありがとうございます。

**【事務局】**

ありがとうございました。それではこれもちまして令和5年度第2回広島地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。