

令和5年度第1回兵庫地方労働審議会

開催日時	令和5年11月21日(火)午後2時00分～午後3時30分		
出席状況	公益を代表する委員	出席6人 松尾会長 今井委員 瓦井委員 小林委員 櫻庭委員 西村委員	定数6人
	労働者を代表する委員	出席3人 小西委員 中西委員 那須委員	定数6人
	使用者を代表する委員	出席4人 大矢委員 岸委員 瀬川委員 山本委員	定数6人
主要議題	(1) 兵庫地方労働審議会専門部会委員の任命同意等について (2) 令和5年度兵庫労働局行政運営状況について		
議事録			
穴田総務課長	<p>定刻となりましたので、これより「令和5年度第1回兵庫地方労働審議会」を開催させていただきます。</p> <p>委員の皆様には、大変お忙しいところ、ご出席いただきましてありがとうございます。冒頭の進行は、兵庫労働局総務部総務課長の穴田が務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。</p> <p>まず初めに、注意事項です。会場でのご発言の際は、マイクの使用をお願いします。オンラインでご参加の委員の皆様には、ご発言の時以外はマイクをミュートにさせていただくようお願いします。ご発言の際は、事前にチャットで発言予告をお願いします。チャットのあて先は「全員」にしてください。マイクのミュート解除は事務局から「ホストがあなたのミュートを解除することを求めています」というメッセージをお送りしますので、それを待ってからミュートを解除し、ご発言ください。</p> <p>次に、お配りしている資料の確認をさせていただきます。</p> <p>資料は議事次第を入れて全部で19点です。「令和5年度第1回兵庫地方労働審議会議事次第」、資料1「兵庫地方労働審議会委員名簿」、資料2「厚生労働省組織令」、資料3「地方労働審議会令」、資料4「兵庫地方労働審議会運営規程」、資料5「港湾労働部会専門委員同意案」、資料6「兵庫地方労働審議会労働災害防止部会委員名簿」、資料7「兵庫地方労働審議会家内労働部会委員名簿」、資料8「兵庫地方労働審議会港湾労働部会委員名簿」、資料9「兵庫労働局の取組(令和5年度上半期)」、その他、参考資料が9点です。</p> <p>それでは、開催にあたりまして、金刺局長からご挨拶を申し上げます。</p>		

<p>金刺局長</p>	<p>労働局長の金刺です。皆様、本日はお忙しい中、本審議会にご出席いただきましてありがとうございます。また、日頃から労働行政の推進に各段のご理解とご協力を賜っておりますことを、この場をお借りしまして御礼申し上げます。</p> <p>県内の雇用情勢は、コロナ禍から社会経済活動の正常化が進み、持ち直しておりますが、物価高、資源高の影響により、令和5年1月以降、有効求人倍率が断続的に低下するなど、持ち直しの動きにやや弱さがみられます。</p> <p>政府は6月に、リスクリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化といった「三位一体の労働市場改革」を進める方針を閣議決定しておりますが、労働行政には、その推進等の様々な課題への対応が求められています。</p> <p>本日は後ほど、当局の上半期の取組をご説明させていただきます。引き続き皆様のご意見を参考に、業務運営を進めてまいりたいと考えておりますので、本日は忌憚のないご意見を賜りますよう、よろしくお願いいたします。</p>
<p>穴田総務課長</p>	<p>それでは、10月1日から新たな任期となりましたので、委員の皆様をご紹介させていただきます。お名前をお呼びしますので、着座のまま一礼をお願いします。</p> <p>今井陽子委員です。Webで参加いただいております瓦井博子委員です。小林由佳委員です。櫻庭涼子委員です。西村悦子委員です。松尾俊彦委員です。</p> <p>次に、労働者代表委員です。小西啓介委員です。中西織江委員です。那須健委員です。</p> <p>次に、使用者代表委員です。大矢悦子委員です。岸敏幸委員です。瀬川里志委員です。山本清美委員です。</p> <p>なお、労働者代表委員の尾野哲男委員、上月章司委員、森山政行委員、使用者代表委員の立花義隆委員、渡辺真二委員は本日、所用のため欠席されています。</p> <p>続きまして、兵庫労働局職員を紹介させていただきます。</p> <p>金刺労働局長です。安蒜総務部長です。廣瀬雇用環境・均等部長です。木下労働基準部長です。日高職業安定部長です。</p> <p>それでは、これより会長の選出に移りたいと思います。</p> <p>会長を勤めていた柳屋委員がご退任されましたので、新たに会長を選出する必要があります。</p> <p>本審議会の会長は、地方審議会令第5条第1項により、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙して選出することとしております。</p> <p>公益代表委員のどなたかの立候補、又は委員の皆様からのご推薦はございますか。</p>
<p>櫻庭委員 穴田総務課長</p>	<p>櫻庭委員、ご発言をお願いします。</p> <p>松尾委員の会長就任を推薦いたします。</p> <p>ただいま松尾委員の会長就任をご推薦いただきました。賛成の方は、挙手をお願いします。</p> <p>(全員挙手)</p> <p>それでは、松尾委員に会長をお願いすることといたします。</p> <p>松尾会長、席の移動をお願いします。</p>
<p>松尾会長 穴田総務課長</p>	<p>それでは、松尾会長、ご挨拶をお願いします。</p> <p>改めまして会長を務めることとなりました松尾でございます。本審議会が実り多いものになりますよう努力する次第ですので、どうぞみなさまご協力のほどよろしくお願いいたします。</p> <p>続きまして、会長代理の選出に移ります。本審議会の会長代理は、地方労</p>

<p>松尾会長</p>	<p>働審議会令第5条第3項により、会長が指名することとしております。松尾会長、会長代理の指名をお願いします。</p> <p>はい。会長代理は今井委員にお願いしたいと思います。今井委員よろしくをお願いします。</p>
<p>穴田総務課長 今井委員</p>	<p>それでは、今井委員、ご挨拶をお願いします。</p> <p>弁護士の今井と申します。若輩者ではございますが、会長代理を引き受けさせていただきますので、今後ともどうかよろしくお願ひいたします。</p>
<p>穴田総務課長</p>	<p>それでは、以後の議事の進行を、松尾会長にお願いしたいと思います。松尾会長よろしくお願ひいたします。</p>
<p>松尾会長</p>	<p>はい。それでは議事に移りたいと思います。</p> <p>まず、本審議会に置かれている港湾労働部会の専門委員の任命同意についてです。資料5をご覧ください。</p> <p>専門委員は、地方労働審議会令第3条第3項により、本審議会の同意を得て、労働局長が任命することとしております。</p> <p>資料の3名の委員の任命に同意してよろしいでしょうか。</p> <p>異議がないようですので、審議会として同意することとします。</p> <p>次に、本審議会に置かれている各部会委員の指名の報告についてですが、資料6、資料7、資料8をご覧ください。</p> <p>本審議会には、労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の3つの部会が置かれ、地方労働審議会令第6条第2項により、部会に属するべき委員、臨時委員、専門委員は会長が指名することとしています。</p> <p>資料のとおり、委員を指名しましたので、ご報告いたします。</p> <p>それでは、次に議題(2)の「令和5年度兵庫労働局行政運営状況について」に移ります。金刺局長から報告をお願いします。</p>
<p>金刺労働局長</p>	<p>はい、それでは令和5年度兵庫労働局行政運営につきまして、ご説明いたします。4本の柱、『賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進』、『多様な人材の活躍促進』、『誰もが働きやすい職場づくり』、『各関係団体と連携した行政運営』により運営しております。令和5年度の状況につきまして、資料に基づきまして、ご説明いたします。ポイントを絞ってご説明いたします。</p> <p>1ページ目と2ページ目の前段をご覧ください。</p> <p>1本目の柱であります『賃金の引上げに向けた支援や人への投資関連施策等の推進』です。「最低賃金制度の適切な運営」についてです。</p> <p>賃上げの流れの維持拡大、消費者物価高等を背景に、兵庫県最低賃金は中央最低賃金審議会で示された目安額40円プラス1円となる41円を引上げ、時間額1,001円で、10月1日から適用されています。</p> <p>業務改善助成金等、賃金引上げのための支援と改正最賃額の周知広報を積極的に行い、また、監督指導を通じ最低賃金の履行確保を徹底していくこととしております。業務改善助成金の実績は、2ページの前段に記載のとおりです。</p> <p>次に、「同一労働同一賃金の徹底」についてです。</p> <p>当局では正社員と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の改善を図るため、本年度より労働基準監督署による定期監督等の情報に基づき、雇用環境・均等部が企業に対して報告徴収を実施しています。</p> <p>9月末現在で、報告徴収を実施した127企業のうち126企業にパート・有期雇用労働法での改善を求める助言を実施しています。</p> <p>さらに労働局の幹部が直接経営者等の団体に対して、同一労働同一賃金の遵守徹底について要請を行っております。</p>

3 ページをご覧ください。

「助成金による支援」についてです。

まず、「人材開発支援助成金」については、令和4年4月から「人への投資促進コース」が創設されました。また、今年4月から従来からある3つのコースを統合して「人材育成支援コース」を創設し、企業の人材育成の取組への支援が拡充されました。9月末現在の計画認定状況は、「人材育成支援コース」で1,092件、「人への投資促進コース」で45件、「事業展開等リスクリング支援コース」で109件となっています。

「キャリアアップ助成金」については、9月27日に公表された「年収の壁・支援強化パッケージ」において、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするために、「社会保険適用時処遇改善コース」が新設され、その活用勧奨に努めてまいります。

4 ページ目をご覧ください。

「職業訓練の促進」についてです。

「職業訓練による人材育成の強化」について、地域の人材ニーズを把握し、総合的な地域職業訓練実施計画の策定に向けて、兵庫県と共催で兵庫県地域職業能力開発促進協議会を11月6日に開催しました。

協議会では、職業訓練の実施状況やデジタル分野の訓練効果検証結果について認識を共有し、令和6年度の公的職業訓練実施計画策定方針案について協議を行いました。また、上半期においては、ものづくり・製造分野で36コース、IT デジタル分野が39コース、人手不足による人材確保が課題である介護分野については31コースの職業訓練を設定し、ハローワークにおいて訓練の周知や受講あっせんを実施いたしました。

次に「求職者支援制度による再就職支援」については、4月1日に制度の一部が改正され、職業訓練受講給付金の支給要件が緩和されたことや、訓練対象者が離職者・転職希望者だけではなく、働きながらスキルアップを目指す方も対象となったことを踏まえ、育児中の方や非正規雇用の在職中の方にも、ハローワークにおいて職業訓練の受講勧奨を実施しています。

また、公共職業訓練の周知については、職業訓練実施機関が参加する説明会の開催や兵庫労働局ホームページなどで周知をしております。

さらに、ハローワークでは、職業訓練受講者に対する、担当者制などによる職業相談を実施し、訓練終了後の早期の再就職に向けた支援に取り組んでおります。9月末実績については記載のとおりです。

5 ページをご覧ください

「在籍型出向の取組支援」です。

「産業雇用安定助成金」のコロナ特例である雇用維持支援コースについては、10月末をもって廃止となりました。9月末現在の実績は記載のとおりです。それに伴い在籍型出向支援協議会も終了となりました。

その上で産業雇用安定センターとの連携やスキルアップを目的とする出向に対する支援コースの活用を引き続き進めてまいります。

6 ページをご覧ください

「デジタル化の推進によるオンライン・SNSを活用したサービスの提供」についてです。

ハローワークの来所を希望しない求職者へのサービスとして、オンラインツールを活用した職業相談、職業紹介業務を実施しています。9月までにオンライン職業相談が563件、オンラインセミナーを107回を実施しました。また、これまでハローワークを利用していなかった方へ支援メニュー等が伝わるよう、各種 SNS により、ハローワークの支援メニュー及び開催イベント

などの情報発信を行いました。実績は資料のとおりです。特にインスタグラムの投稿数 1,113 回、X の投稿数 1,042 回と情報発信に注力しています。

次に「求人者マイページ・求職者マイページの利用促進」についてです。

求職者・求人者マイページはハローワークサービスの提供において根幹となるツールとして、窓口や各種周知により利用促進を図っています。サービス向上と効率化、利便性向上を PRしながら利用促進を図ってまいります。

7 ページをご覧ください。

「電子申請の利用促進」についてです。

平成 28 年 6 月 1 日より電子申請事務センターを設置し、雇用保険の電子申請の審査処理を集中化しています。

電子申請率は平成 28 年度の 18.1 % から令和 4 年度は 63.7 % と約 3.5 倍に増加しております。リーフレットの活用や説明会の実施により利用促進に取り組んでまいります。

8 ページをご覧ください。

2 本目の柱の『多様な人材の活躍促進』です。

まず、「女性活躍推進法及び男女雇用機会均等法の履行確保」についてです。一般事業主行動計画の届出状況は、101～300 人の企業で 98.0 %、301 人以上の企業で 96.4 % となっております。

令和 4 年 7 月 8 日に改正省令が施行され、労働者 301 人以上の企業が男女の賃金の差異の状況把握及び情報公表が義務となったことから、公表を確認できない企業に対して個別に働きかけを実施しています。

次に「男性が育児休業を取得しやすい環境の整備」です。改正育児・介護休業法の履行確保を主眼とする報告徴収において、8 割以上の企業に対して助言を実施しています。

1,000 人を超える企業での男性の育児休業取得状況の公表状況については 9 月末現在で公表率が 6 割であり、個別の働きかけを実施しています。

また、9 ページ目前段にある「プラチナくるみん」、「くるみん」の認定に向けた支援や助成金による支援などを行っております。

次に、「妊娠中の女性が安心して働ける職場環境の整備」のため、企業への報告徴収時に母性健康管理措置の状況を確認しており、保健指導等を受けるための時間の確保等の改善を指導しております。9 月末現在の実績は記載のとおりです。

なお、新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置に関する助成金は 9 月 30 日をもって終了しましたが、実績については 10 ページの前段に記載のとおりでございます。

次に、「不妊治療と仕事の両立支援」については、「くるみんプラス」認定制度を企業に周知する取組を勧めています。

また、不妊治療のために利用できる休暇制度の導入等、仕事との両立がしやすい職場環境整備に取り組む企業に対して助成金による支援を行っております。

11 ページをご覧ください。

「求職者の課題解決に向けた支援サービスの推進」についてです。

ハローワークの職業相談窓口にて、就職に向けて課題などを抱える求職者に対して求職者担当者制を中心とした課題解決支援サービスを実施しています。10 月からは、これらの取組を集中的に行うモデル事業を、ハローワーク神戸で実施しています。大幅なレイアウト変更により窓口サービスの強化を図り「利用しやすい、頼りになる」ハローワークを目指した取組を進めています。

次に「子育て中の女性等に対する就職支援」についてです。

県内にマザーズハローワークを1か所、マザーズコーナーを8か所設置し、出産、育児等により離職した女性を中心に就職支援を実施しております。令和5年8月末までに支援対象者890人に対して、就職率97.5%となっております。各種SNSを活用した情報発信に注力してまいります。

12ページをご覧ください。

「新規学卒者等の就職支援」についてです。

新卒応援ハローワーク等において、個別支援を実施しています。また、大学等を訪問し、就職ガイダンスや出張相談、就職支援セミナーを開催するなど、大学との連携による支援を行っています。

9月末までの神戸新卒応援ハローワークの就職支援状況は、新規求職者数が910人で前年度からマイナス4.8%と減少しておりますが、就職者数は929人と前年度から16.0%増加しています。

13ページ目をご覧ください。

「就職氷河期世代への就職支援」です。

ハローワーク神戸、西宮、姫路に専門窓口を設置し、就職から職場定着までの一貫した伴走型チーム支援を実施しているほか、兵庫労働局独自に4か所のハローワークにキャリアチャレンジコーナーを設置し、担当者制による伴走型の支援を実施しています。8月末までの各支援コーナーの支援状況は、記載のとおりです。

また、行政、経済団体、業界団体等で設置しているプラットフォームの枠組みを利用して、就職氷河期世代の積極採用を促進するセミナーを神戸地区と阪神地区2か所で実施し、計47社58名の参加がありました。今後は求人企業説明会も行う予定としています。

14ページをご覧ください。

「医療、介護、保育等分野への就職支援」についてです。

人材不足が深刻化しているこれらの分野について、「人材支援総合コーナー」を、県下8か所のハローワークに設置し、求人者・求職者双方に対する総合的なマッチング支援を推進しております。6月末の支援状況は、新規支援対象求人数7,872人に対して充足数が649人、新規支援対象者数3,237人に対して就職件数が1,296人となっております。

15ページをご覧ください。

「障害者の就労支援」です。

精神障害者、発達障害者及び難病患者などの障害者に対しては、専門スタッフを活用してケースワーク方式による支援を行い、またハローワーク職員と就労支援者がチームを結成し、就職準備から職場定着まで一貫した支援を行っています。参考に令和4年度の実績は以下のとおりです。

次に「高年齢者の就労支援」についてです。

高年齢求職者向けの求人の確保を図るとともに、県内12か所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、特に65歳以上の者を重点的に、個々のニーズに対応し支援を実施しております。

生涯現役支援窓口における9月末現在の65歳以上の就職件数は、記載のとおり年々増加しております。

16ページをご覧ください。

「外国人労働者の就職支援」です。

県内6か所のハローワークに通訳員の配置を行い、外国人求職者に対して、本人の希望を確認し、就職支援に努めています。9月末現在の外国人雇用サービスコーナー等業務取扱状況は、新規求職者数1,017件、就職件数140件

です。

また、外国人雇用事業所に対しては、計画により事業所等を訪問し、外国人雇用管理指針に基づき雇用管理の改善に係る指導等を実施しています。9月末で187件となっております。

留学生につきましては、留学生コーナーを神戸新卒応援ハローワーク内に設置し、兵庫県下の大学等との連携により、日本での就職を希望する留学生の就職支援を実施しています。また、近畿2府4県の労働局及び大阪外国人サービスセンターと連携し、外国人留学生を対象とした合同企業説明会を開催いたしました。

次に「生活保護受給者等の就労支援」です。

ハローワークと地方自治体が連携し、担当者制による就労支援を行っています。9月末時点における支援対象者数は2,597人、就職件数は1,823件です。

また、地方自治体内に生活保護受給者などを対象としたハローワークの専門相談窓口を設置し、一体的に就労支援や職場定着支援を行う「一体的実施事業」につきましても、県下13か所に設置しております。

さらに、ひとり親の方への就労支援として、地方公共団体の施設内にハローワークの臨時相談窓口を設置する「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」を今年は県内全市町41の自治体にて実施いたしました。17ページをご覧ください。

「がん等の疾病を抱える長期療養が必要な方への就労支援」です。

がん治療連携拠点病院と管轄ハローワークが連携して、情報を共有しながら、治療状況等を踏まえ、治療と仕事の両立に向けた就労支援を実施しているところです。9月末現在、支援対象者数が195人で、就職率は61.5%となっております。

18ページをご覧ください。

3本目の柱の『誰もが働きやすい職場づくり』です。

まず、「長時間労働の抑制」です。

すべての監督署に編成している「労働時間・相談支援班」により、個別の事業場への訪問支援や、参集形式又はWEB形式による説明会の開催などを、引き続き行ってまいります。

次に「時間外労働の上限規制適用猶予事業・業種への支援」です。

適用が猶予されている医師、自動車運転者、建設業について、上限規制の適用まで残り半年を切っており、関係機関と連携を図りながら、周知、支援を実施してまいります。

19ページをご覧ください。

「働き方改革推進支援助成金」による支援の実績については19ページの前段に記載のとおりです。

次に、「長時間労働の抑制に向けた監督指導の強化等」です。労働基準監督署では、1か月80時間を超える時間外休日労働が疑われるすべての事業場に対して監督指導を実施しています。令和4年度の実施状況では、監督指導を実施した1,776事業場のうち、約4割に当たる733事業場で違法な時間外労働が認められ、このうち1か月80時間を超えるものは272事業場となっております。引き続き、長時間労働の是正に向けた指導を行ってまいります。

また、今年11月は「過労死等防止啓発月間」であり「過重労働解消キャンペーン」として集中的な取組を実施しています。

20ページをご覧ください。

「法定労働条件の履行確保等」です。

監督指導においては、毎年7割以上の法令違反が認められており、その是正に向けた指導を行っています。引き続き、監督指導や集団指導などにより法定労働条件の確保が図られるよう努めてまいります。

21 ページをご覧ください。

「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」です。

安全確保の最重点である「働く人の命を守る」という原点にたち、令和5年度を初年度として令和9年度までの5年間、「兵庫第14次労働災害防止推進5か年計画」に取り組んでいます。計画の目標は、死亡者数を2022年と比較して、2027年において15%以上減少させ27人以下に、また、死傷者数は2021年までの増加傾向に歯止めをかけ、2022年と比較して2027年までに5,129人以下まで減少させることとし、目標の達成に向けて、重点事項の周知・啓発に取り組んでいるところです。

9月末における兵庫県内の死亡者数は19人、死傷者数は3,505人で、計画目標の達成に向け更なる取組が必要な状況にあります。

14次防計画の目標達成に向けた当局の独自取組である「兵庫リスク低減MS運動」は今年度から2期目に入り、取組集団を増やししながら推進しています。MS運動開始当初である令和元年度の18集団1,352社から今年度は69集団2,750社に増やして取り組みます。この運動を通じて、経営トップによる職場の安全衛生への深い関与、リスクアセスメントの繰返し等による残留リスク管理などの組織的な安全衛生管理の取組を働きかけています。

22 ページをご覧ください。

「兵庫SAFE協議会による第三次産業対策への取組の推進」についてです。

近年特に労働災害の増加がみられる小売業と介護施設を対象に、県内のリーディングカンパニー等を構成員とする「兵庫SAFE協議会」をそれぞれ前年度に設置し、業界の課題等の把握やその解消に向けた協議に取り組んでいます。今年度は第1回協議会を9月13日に開催し、「転倒災害防止対策」や「腰痛予防対策」の取組事例を協議しました。

23 ページをご覧ください。

「「STOP! 転倒災害プロジェクト」の推進と高年齢者の特性に配慮した安全衛生対策を行う企業への支援」です。

転倒災害は全国的にも最も多く発生している災害であり、兵庫県では5年連続で増加となっています。なかでも60歳以上の高齢者の割合が4割を占めることから、「エイジフレンドリーガイドライン」の周知や「転倒災害は労働災害です」をタイトルとした動画配信を行う等、周知・啓発に努めております。

24 ページをご覧ください。

「外国人労働者の労働災害防止等の推進」です。

外国人労働者の増加に伴い労働災害による死傷者数も増加傾向にあり、なかでも技能実習生は外国人労働者の死傷者数の約4割を占めています。このため、厚生労働本省のホームページに掲載されてある14か国語で作成された安全衛生視聴覚教材などの教育用教材の利用促進を図り、周知・啓発に努めております。

25 ページをご覧ください。

「産業保健活動、メンタルヘルス対策の推進」です。

「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえ、精神障害に関する労災請求をきっかけとし、兵庫産業保健総合支援センターとも連携しながらメンタルヘルス対策の推進に努めています。

また、ストレスチェックの実施、集団分析及び職場環境改善の取組につい



ても、認定産業医研修会の場等を通じて、産業医から事業者への働きかけを依頼するなど、周知、協力依頼を行っております。

次に「新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底」です。

「新たな化学物質規制」の円滑な実施に向け、県内の関係事業者の適切な対応の促進を図るため、9月に「化学物質規制に関する説明会」を実施しました。

また、石綿に関する事前調査者の要件義務化を始めとした改正石綿障害予防規則については、マスコミ等を通じた周知・広報や業界団体等への周知・協力依頼を実施しました。

26 ページをご覧ください。

「疾病を抱える労働者等の健康確保対策」です。

「兵庫県地域両立支援推進チーム」では、治療と仕事の両立支援の実現に向け、令和4年度を初年度とするアクションプラン！に基づき、2年目の会議を本年10月4日に開催し、チーム内に設置の作業部会による取組状況の報告や、今後の取組の方向性等を共有いたしました。

27 ページ目をご覧ください。

「職場におけるハラスメント防止措置の履行確保」については、報告徴収を実施しハラスメント防止対策が進んでいない企業に対して指導しております。9月末時点での実施状況は、パワーハラスメント対策191件、セクシャルハラスメント対策146件、妊娠・出産等に関するハラスメント対策157件、育児・介護休業等に関するハラスメント対策159件となっております。

労働者からの相談等を端緒とする紛争解決援助については9月末時点で、パワーハラスメント53件、セクシャルハラスメント8件、妊娠・出産等に関するハラスメント1件、育児・介護休業等に関するハラスメント2件を実施しております。

「就活生等に対するハラスメント対策等の推進」については、ハラスメント防止指針に基づく就職活動中の学生に対する「望ましい取組」の周知啓発に努めています。

28 ページをご覧ください。

「過労死等事案をはじめとする労災請求事案に係る迅速・公正な処理」についてです。

令和4年度は、過重な業務が原因で発症した脳・心臓疾患に係る労災請求件数は増加に転じ、業務によるストレスなどが原因で発症した精神障害に係る労災請求についても、おおむね昨年度と同程度の状況となっております。今後も、労働局と労働基準監督署が組織横断的な連携を図りつつ、迅速・公正な事務処理を推進してまいります。

29 ページをご覧ください。

「障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援」についてです。

法定雇用率の達成に向け、年間を通じて計画的かつ効率的に達成指導を行っております。特に未達成企業の9割が300人未満の中小企業で、その約7割が一人も障害者を雇用していない企業であることから、これらの企業については、課題等状況を把握するとともに、地域の就労支援機関を含む関係機関と連携し、チームで支援を実施しているところです。

令和4年6月1日現在における法定雇用率の達成企業等の状況については、(1)のとおりです。また、令和4年度は、合同面接会を4回開催いたしました。

次に「高年齢者の定年延長・継続雇用の促進等」です。

65歳までの高年齢者雇用確保措置未実施企業への制度導入に向けた個別指

導を行うとともに、70歳までの高年齢者就業確保措置の導入に向け、事業所訪問や求人受理時等の機会に周知啓発を行っています。

令和4年6月1日現在における高齢者雇用確保等措置の実施状況は、21人以上規模企業数が7,812社、65歳までの雇用確保措置実施済み企業数が7,804社、70歳までの就業確保措置実施済み企業数が1,938社となっています。

30ページをご覧ください。

「良質なテレワークの導入・定着促進」です。

テレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善などを行った中小企業事業主に対して、設備投資等の費用の一部を助成し、テレワークの導入・定着促進を図っています。

次に「多様な働き方への支援」については、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者への支援として、時間外労働制限の適用猶予事業場を対象に、働き方・休み方改善コンサルタントが企業の労働環境を診断し、企業に問題点を認識してもらうことによって実体に即した労務管理の改善提案を行っています。

また、31ページでは、働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者への支援として、兵庫働き方改革推進支援センターにより、電話・メール等による相談、訪問支援、セミナーの開催、出張相談窓口の開設などを行っています。実績は、31ページの前段に記載のとおりです。

次に、「改正職業安定法の施行及び民間人材サービス事業者への指導監督の徹底」です。

令和4年10月1日に施行された改正職業安定法の内容の周知を図るとともにマッチング機能の質の向上を目的として指導監督を実施し、人材ビジネス事業所の適切な事業運営の確保を図っているところです。9月末時点の指導監督実施事業場数は106件です。

また、医療、介護、保育分野において、求人者との間で「転職勧奨」や、「不当なお祝い金の支払を行っている」といった職業安定法等の違反が疑われる事案を指摘する声が根強くあることから「特別相談窓口」設けるとともに、8月からは当該分野に紹介実績のある事業者を対象に集中的指導監督を実施しています。9月末現在22件の指導が完了し、違反は確認しておりません。

さらに、派遣労働者の待遇確保に向けた労使協定の点検について、令和4年度は、疑義のあった200事業所分を点検し、192事業所に是正指導を行ったところ、問題が見受けられた事業所は全て改善されました。本年度においても点検及び指導監督を実施してまいります。

32ページをご覧ください。

「地方公共団体と連携した地域雇用対策の推進」です。

15の自治体と「雇用対策協定」を締結し、地元企業の人材確保、就職の支援など地域の課題を踏まえた支援を行っています。

また、職業紹介等と自治体が行う業務をワンストップで行う「一体的実施事業」の窓口を県下18か所設置しております。

9月末現在の生活保護受給者等を対象とした窓口13か所の就職件数は1,144件、若者・女性等を対象とした窓口5か所の就職件数は1,098件です。

また、県との連携では「ジョブカフェ事業」、市とは「ふるさとハローワークの設置」などに加え、合同就職面接会や説明会などのイベントを共催しております。

33ページをご覧ください。

「労使の関係者及び関係機関との連携」です。

	<p>労使団体、兵庫県と働き方改革について連携協定を締結している金融機関を構成団体とする兵庫地方働き方改革推進会議の部会である「兵庫働き方改革担当者連絡会議」を9月20日に開催いたしました。</p> <p>34ページをご覧ください。</p> <p>神戸大学と兵庫県立大学などの大学において、「労働法制講義」を実施しております。9月末時点で、4大学で4回実施しております。</p> <p>私からの説明は以上です。</p>
松尾会長	<p>はい、ありがとうございます。今年度の兵庫労働局の取組をご説明いただきました。本議題につきましては委員の皆様から事前にご質問をいただいています。順番に名前をお呼びしますので、ご質問をご発言ください。ご質問が複数ある場合は、まとめてではなく一問ごとに分けてご発言ください。オンラインで参加の委員の皆様はチャットで発言予告をお願いします。チャットの宛先は全員にしてください。発言をお願いする時はこちらからミュート解除のメッセージをお送りしますので、それを待ってからミュートを解除しご発言ください。</p>
那須委員	<p>それでは那須委員ご発言ください。複数ご質問をいただいていますので、1問ごとに分けてご発言ください。</p> <p>はい、連合兵庫の那須でございます。私の方からは資料の8ページの「女性活躍推進法」及び「男女雇用機会均等法」の履行確保の関係で、女性の賃金の差異のデータの公表が義務付けられたということで、先ほど局長の方からご説明がありました。公表されている企業が395件、10月10日現在ということではありますが、まあこの数字が多いのか少ないのかっていうのはちょっとわかりませんが、公表できない、確認できない企業に対し早急に公表を働きかけるということではありますが、労働局としてどのように取り組もうとしているのかというのが一点と、もう一点は男女間の差異があった場合の監督行政官としてどのような指導を行っていくのかということも含めてお聞かせいただきたいというふうに思います。以上1点よろしく願いいたします。</p>
松尾会長	<p>はい、ありがとうございます。この件につきまして、事務局から回答をお願いします。</p>
廣瀬雇均部長	<p>はい、雇用環境・均等部から回答させていただきます。まず395件でございますが、これは10月10日現在の厚生労働省が行っている「女性の活躍推進企業データベース」というサイトのみにおける公表企業でございます。</p> <p>当局では11月7日現在、自社ホームページ、その会社のホームページにおける公表も含めまして義務企業、義務企業といいますのは、現在兵庫県内に本社がある301人以上の企業で、609社と把握しておりますが、609社中522社の公表を確認しております。データベース公表は436社、自社のホームページで公表したのが86社ということで、合計522社で、公表率85.7%でございます。それで公表の確認できない義務企業に対しましては、全社に対して個別に電話を行っております。そうしたことによりまして公表状況を把握して確認するとともに早急に公表していただくように働きかけているところであります。今後、働きかけを繰り返しても公表されない企業に対しましては、「女性活躍推進法」に基づき「報告徴収」や「行政指導」を実施いたしまして、確実な公表を図っていただくことといたしております。また、管内企業に対して年間を通じまして計画的に実施している「男女雇用機会均等法」や「女性活躍推進法」に基づく報告徴収、これは法に基づく調査ですが、こちらにおきまして男女の賃金の差異がある場合には、その差異が生じる要因分析ですとか、分析結果に基づく今後の取組の検討、雇用管理改善等の実施をアドバイスしているところでございます。以上です。</p>

松尾会長	<p>那須委員、ただいまの回答につきまして、ご質問等ありましたらお願いいたします。ございませんか。はい、それでは那須委員、次の質問をお願いいたします。</p>
那須委員	<p>はい、同じページのところですが、「男性が育児休業を取得しやすい環境の整備」ということで、資料に記載をさせていただいております。この中で取得日数の把握というのが、まあ取得率も重要なのですが、取得日数の把握がやはり重要なということで、子育て支援の皆さんのアンケートなどを聞くと、そこに重点を置くというのが非常に多くの意見として上がってきています。子育て世代に支援する企業に対して、取得日数確保に向けて取り組む必要があると考えておりますが、取得率は年々上がってきているというふうに認識しておりますが、取得日数の確保に向けて、労働局としてどのように取り組まれるのかということについて意見をお聞かせいただきたいと思っております。</p>
松尾会長 廣瀬雇均部長	<p>この件につきまして事務局からご回答をお願いします。 雇用環境・均等部から回答させていただきます。ご質問ありがとうございます。まず、男性の育児休業の取得日数なのですが、令和5年6月に実施いたしました厚生労働省のイクメンプロジェクトによる調査によりますと、これはウェブアンケートで取った調査なのですが、平均取得日数は46.5日ということでございまして、また育児休業取得率の上昇のために1日のみ取っているという事例ですとか、両立支援助成金の受給のため5日間のみ取得しているような事例もみられるということも認識しております。このような現状を踏まえまして、労働局では労使等からのご相談に対しましては、男性の育児休業取得日数が十分でないと思われる、本当はもっと取りたいのになかなか取らせてもらえないとか、なかなか言い出せない、とかいったようなご相談がある場合には、そういった事業所を把握した場合には、育児休業の趣旨とか制度の内容を丁寧に説明して、男性の育児休業取得日数の確保に向けた企業のご理解を進めていただけるよう努めているところでございます。以上です。</p>
松尾会長	<p>はい、ありがとうございます。那須委員、ただいまの説明でよろしいでしょうか。</p>
那須委員	<p>はい、ありがとうございます。基本的には企業の理解で進めていただいたら良いというように思うのですが、なかなか取得できにくい環境にある企業もあると思っておりますので、その辺の状況も踏まえながら、より取得しやすい環境に努めていただきたいと思っております。</p>
松尾会長 那須委員	<p>はい、それでは那須委員、次の質問をお願いします。 はい、もう一点は長時間労働の関係で、資料18ページのところですが、長時間労働の抑制について2024年の4月から、医師それから建設事業、自動車運転業務の職種については、上限規制の適用猶予期間が終了するということになっております。それぞれの事業者に対して、理解浸透が求められますが、いわゆる2024の壁というような報道もされているように、なかなか厳しい状況にあるというふうに思っております。一方で人手不足の関係で法令順守不履行とか長時間労働の隠蔽といったような不法行為の方に傾きかけないように取り組んでいかなければいけないというふうに思っております。その抑止に向けて、労働局としてどのように取り組まれるのかお聞かせいただきたいと思っております。</p>
松尾会長	<p>はい、ありがとうございます。この件についても事務局から回答をお願いいたします。</p>
木下基準部長	<p>はい、労働基準部長の木下でございます。私の方から回答させていただきます。まず、先ほど局長の説明にございましたように、これまでも取り組んでまいったところでございますが、来年4月に向けて適用が猶予されている</p>

	<p>業種の労働環境の整備が十分に進むように引き続き関係機関との連携を図りながら法令内容の周知を含めて必要な支援を行っていくとともに、これらの業種が抱える問題、課題につきまして、まずは、国民お一人お一人の理解を深めさせていただくということも重要かと考えておりますので、課題の解消に向けての協力が得られるように発着荷主に対しての要請でございますとか、あるいは関係機関との連携で国民に対する周知への取組というのでも進めてまいることとしているところでございます。一方で、法施行後の状況でございますが、これはこれからということでございますが、労働時間等にかかる法違反が認められた場合につきましては、当該違反内容を十分に、まずは事業主さんの方に違反内容を十分にご理解いただくことが大前提でございます。自主的な改善が図られるように取り組んでまいるところでございます。当然、違反をされる事業主さんにはそれなりの理由がある場合もございます。そういった場合には、やはりそういった違反をせざるをえなかった状況を改善できるような形のきめ細やかな支援ということも心がけながら、改善指導を行っていくということを考えているところでございます。</p> <p>ただし、故意の法律違反あるいは違反事実の隠蔽といったようなことで重大悪質だと考えられる事案が認められた場合につきましては、司法捜査を始めとした厳正な対処を図った上で、送検事実の公表を行うといったことなどによりまして、不法行為の抑制効果を図ってまいりたいと考えているところでございます。</p>
<p>松尾会長 那須委員</p>	<p>那須委員、ただいまのご説明でよろしゅうございますか。</p> <p>はい、ありがとうございます。いずれにしましても、来年4月1日からそういう取組がされるということでありますので、まだ周知できる期間がありますので、十分な周知を図っていただきますようお願いしたいと思います。</p>
<p>松尾会長 那須委員</p>	<p>それでは4番目のご質問をお願いします。</p> <p>はい、最後になりますが、資料30ページのところですが、テレワークの関係で一点、質問というか確認をさせていただきたいと思うのですが、コロナ禍で、テレワークの導入が一気に進んで、申請者数も非常に多かったのですが、テレワークの人材確保支援金とかの申請数が減少してきている状況にあります。新卒者のニーズとしてテレワークの導入企業とか、ワーク・ライフ・バランスに重点を置いた企業を選択するというような傾向が出てきておりますので、企業についてもテレワークは一定程度普及しつつあるのではないかな、というようには認識はしております。けれども、まだまだそういう状況にはないというところは人手不足にさらに拍車がかかってしまうようなことにもなりかねませんので、その点も含めて丁寧な対応が必要になってくるのかなというように思っております。特に中小企業への協力などをアピールしていく必要があるかなというように思っておりますので、その点についてのお考えをお聞かせいただけたらと思います。</p>
<p>松尾会長 廣瀬雇均部長</p>	<p>はい、それではこの件につきまして事務局から回答をお願いします。</p> <p>雇用環境・均等部から回答させていただきます。まずワーク・ライフ・バランスの推進に努める中小企業等への支援につきましては、大きく二つございます。一つはスライド30の後半にございます「働き方・休み方改善コンサルタント」によりましてコンサルティングの実施ということで、コンサルタントが企業を訪問いたしまして、ワーク・ライフ・バランスの実現のために働き方や休み方の見直しに取り組む企業への相談支援を具体的にヒアリングしてその企業さんに合ったやり方ということで、いろいろご提案させていただいております。それからもう一つは、「働き方改革推進支援センター」でございます。こちらは、政労使の協働によりましてワーク・ライフ・バランス推</p>

	<p>進の拠点として設立運営されております「ひょうご仕事と生活センター」というところがございますが、令和5年度から「働き方改革推進支援センター」と連携いたしまして、ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組む企業に対して、きめ細やかな支援を実施しているところでございます。この二点がワーク・ライフ・バランスの推進に努める中小企業への支援になります。</p> <p>また、テレワークの関係でございますが、ご指摘のとおり「人材確保等支援助成金テレワークコース」は、テレワーク勤務を適切に導入実施した場合、それからテレワークの勤務の導入後も引き続きテレワーク勤務を重視して、従業員の離職率の低下について効果を上げた場合に支給するものでございますが、コロナ禍の令和3年度実績に比べまして、令和4年度、令和5年9月末現在の申請件数は減少しています。資料30ページの表のとおりでございます。ただ、テレワークを導入いただく際には、働き方改革への有効な手段として期待される反面、適切な労務管理や人事評価が求められますので、厚生労働省と総務省がテレワーク・ワンストップ・サポート事業をしております、「テレワーク相談センター」という相談センターがございますが、そこで相談を受け付けております。当局では、先ほど申し上げました「働き方・休み方改善コンサルタント」が企業に出向いて取組支援を行う際に、この「テレワーク相談センター」のご案内と合わせて助成金についてもご案内をしているところでございます。今後も引き続きワーク・ライフ・バランスに努める企業等に対しまして、様々な支援を行ってまいりたいと考えております。以上です。</p>
<p>松尾会長 那須委員</p>	<p>はい。那須委員、ただ今のご回答でよろしゅうございますか。</p> <p>ありがとうございます。我々労働組合としてもワーク・ライフ・バランス、そしてテレワークを含めた働き方の取組については、労使を上げて取組を行っております。そうした中でより働きやすい環境整備というのは非常に重要だと思っておりますので、その点も含めてまた情報連携させていただければと思います。</p>
<p>廣瀬雇均部長 松尾会長 瀬川委員</p>	<p>よろしく願いいたします。</p> <p>はい、それでは次に瀬川委員から発言をお願いいたします。</p> <p>はい、兵庫県中央会の瀬川でございます。私からは類似するような質問を二問お願いしたいと思います。まず一点目はですね。兵庫の管内の事例でなくて恐縮なのですが、先月神奈川県で有名な通販事業者のいわゆる孫請事業者、形式的には孫請事業者なのですが、通販事業者の下請運送会社の仕事を受けている形式上個人事業主の方が、神奈川労働局によって労災を認定されたという事例をちょっとテレビで見たものですから。ただその方は労災制度の特別加入者でもないという状況なので、一体どういう裁定というか神奈川労働局はそういう裁定をどういう形で、出されたのかなというのがまず一点目のご質問でございます。よろしく願いいたします。</p>
<p>松尾会長 木下基準部長</p>	<p>はい、それでは事務局の方からご回答をお願いします。</p> <p>はい、それでは私の方から回答させていただきます。まず、本件は個別事案でございまして、具体的な内容につきましては承知していないところではございますが、まあ一般論になってしまうのですが、労働者性につきましては、契約の名称あるいは契約書の内容に関わらず、所轄の労働基準監督署におきまして、勤務の実態を調査させていただいた上で個別に判断を行うということが大原則になっているところでございます。よって本件につきましては、所轄の監督署の方で調査をされた結果、勤務実態が労働者性が強い、労働者にあたるというような判断をされた上で労災認定をされたものと考えられるところでございます。いわゆる使用従属性が認められたということであ</p>

<p>松尾会長 瀬川委員</p>	<p>ろうと考えられるところでございます。 瀬川委員よろしゅうございますか。 いまのお答えに対し、追加でちょっとご質問をしたいのですが、いわゆる労災保険制度ですから、この労災認定をされた方が個人事業主であり、たぶん保険料は払っておられなかったと思うのですが、こういう場合認定はされて、実際にその後はどうなるのかなど。労働者性を認めたということは理解ができるのですが、その後はどうなんだろうというのが、もしわかれば結構ですので、よろしくお願ひします、</p>
<p>木下基準部長</p>	<p>これも一般論になってしまうのですが、当局の所轄監督署の方でも労働者扱いをされてない方につきまして、労働者として認定をするというパターンはあるところでございます。その場合につきましては、この労災保険というのは、事業主が 100%責任をもつ保険になりますので、その支払については全く問題がございません。後ほど未加入であるとか、その方の賃金が保険料の算定の基礎額に入っていないということになれば、事業主さんの方に指導をさせていただきます、費用徴収でありますとか、保険料の遡及徴収といったようなこともさせていただきますところでございます。</p>
<p>瀬川委員</p>	<p>そうしますと、遡及して実際にけがをされた方と契約をという形で使っていた通販事業者の子会社さんのところに請求がいくという理解でよろしいのでしょうか。</p>
<p>木下基準部長</p>	<p>個別事案として細かいところがわからないものですから、どこを事業者として認定したかということにもよるのですが、指揮、監督をしていた事業場があるはずですので、そちらの方の保険関係を調べさせていただくということにはなろうかとは思ひます。</p>
<p>瀬川委員</p>	<p>ありがとうございます。そうしますと二つ目の質問に入らせていただきたいのですが、通販事業者だけじゃなくて、例えば出前事業で配達をされている方も多分に個人事業主の形態でされているケースがあるかと思ひます。それと今国会でも話題になったと思うのですが、ライドシェア、特にタクシー運転手さんの数がどんどん減ってきているので、それを補うために一般の方が昔風にいう白タクになりますけれども、そういうのが仮に事業として法制化されて認められていくと、そういう方々も多分個人事業主になるのかなと思うのですが。恐らくアプリといいますか、システムに従って、今どこに配車要求が来たな、という通常タクシー会社にお勤めの運転手さんと同じような活動をされるパターンが想定されるのですが、そういうものも増えてくる可能性があるのですが。そうしますと、いわゆる個人事業主と労働者というものの線がどんどん曖昧になっていくというか、難しい事例が増えてくるように思うのです。その辺りについて、厚生労働省として何か法制度を考えていくとかという動きがあったりするのかな、兵庫労働局でもしそんなお話を聞いておられれば、よろしくお願ひします。</p>
<p>松尾会長</p>	<p>まだ不確かなところが多いのですが、事務局の方で瀬川委員のご質問に回答できますでしょうか。</p>
<p>木下基準部長</p>	<p>ギグワーカーあるいはフリーランスなどと呼ばれる個人事業主に対する労災補償については、現在の制度としては加入できる業種あるいは職種が限定されているところでありますが、任意に特別加入を行う形で労災保険給付の対象とすることができる制度が用意されているところでございます。ちょうど今日の新聞に載っていたかと思うのですが、先般成立しておりますフリーランス法の付帯決議等がございまして、こちらを踏まえて、厚生労働省の方で検討が続けられていたところなのですが、原則全業種の個人事業主が特別加入できるような形の制度改正が行われることが決定したと載っていたとこ</p>

	<p>ろでございます。ちょっとまだ正式にこちらの方に降りてきている段階ではありませんが、ただ方向性としてはそういう方向で検討し続けているということは、すでに降りてきておりますので、まずは個人事業主について任意という形ではございますが、特別加入ができるようにするというはまずご用意させていただく、その上で、いや私は使用従属関係がありましたということのご請求がございますれば、それは個別の調査をさせていただくという形になると思われま。</p>
<p>松尾会長 瀬川委員 松尾会長</p>	<p>瀬川委員、以上でよろしゅうございますか。 はい。 それでは次に櫻庭委員ご発言ください。複数ご質問をいただいておりますので、一問ごと分けてご発言いただきたいと思ひます。お願いします。</p>
<p>櫻庭委員</p>	<p>まず一つ目なのですが、スライドの3ページ目のところに助言率という言葉が出てくるのですが、この助言率99.2%というのはどういう風に受け止めたらい数值なのかということです。 それから監督署において確認した情報に基づく雇用環境・均等部による報告徴収となっているのですが、具体的にどのような情報を確認して指導されているのか伺えればと思ひます。</p>
<p>松尾会長</p>	<p>はい、ありがとうございます。この件につきまして事務局から回答をお願いします。</p>
<p>廣瀬雇均部長</p>	<p>はい、雇用環境・均等部から回答させていただきます。まず監督署による定期監督等において確認した情報でございますが、今年度、全国的に実施している取組でございますが、監督署の監督官が定期監督で事業所を訪問した際にパートタイム労働者とか有期雇用労働者がいる事業所に対しまして、確認していた情報のことでございます。どういう内容を確認しているのかということなのですが、基本給とか賞与等について正社員とパート、有期労働者との間に待遇の差があるかどうかということと、パートや有期労働者にその待遇差の説明の準備をしているかといったようなことを確認しております。そのように確認した情報を基に正社員とパート、有期労働者間の待遇に差がある事業所あるいは待遇差の説明の準備ができていない事業所等を訪問先として雇用環境・均等部で選定しまして、訪問して報告徴収調査を行っております。助言率99.2%ということですが、報告徴収を必要とする企業、調査を必要とする企業を適切に選定できているということ、報告徴収において法違反を適切に指摘できているという結果であるというように捉えております。引き続き同一労働同一賃金の徹底に努めてまいります。以上です</p>
<p>松尾会長</p>	<p>はい、櫻庭委員ご質問があればお願いします。なければ次の質問をお願いいたします。</p>
<p>櫻庭委員</p>	<p>スライドの3ページ目のところに「人材開発支援助成金」が出てくるのですが、1,000件を超えているものなどもあって、割とニーズが社会にあるのかな、という印象をもったのですが、実施に携わっておられて、どのように感じておられるのか、教えていただければと思ひます。</p>
<p>松尾会長 日高安定部長</p>	<p>はい。ではこの件につきまして事務局からご回答をお願いします。 はい、ご質問ありがとうございます。職業安定部長の日高でございます。今いただいた「人材開発支援助成金」でございますが、今日の参考資料でも一部お配りをしてありますが、様々なメニューをご用意させていただいております。幅広く本当に事業主の皆様から関心をいただいているというように捉えております。特に中小企業様におかれましては、資金の面ですとか設備面、そういったリソースの面から人材開発育成が難しいというご事情もあろうかというように思ひますので、助成金を活用することで人材育成にか</p>



	<p>かる経費が抑えられるので助かる、とそういったご意見もいただいております。また局長のご説明の方でも触れさせていただきましたが、現在、政府の重要政策である「人への投資」というところを加速させることを目的といたしまして、令和4年4月には「人への投資促進コース」について、12月には「事業展開等リスクリング支援コース」を創設をしております。やはり創設当初の段階では計画届を提出するというのは動きが鈍かったところではありましたが、「人への投資促進コース」につきましては、活用促進のための助成率の引上げとか対象となる訓練の拡充、提出書類の省略といったような制度の見直しが行われたということとか、それぞれハローワークにおいても集中的な周知の取組、それから関係機関の皆様にも大変周知にご協力いただいたということがございまして、申請数が大幅に伸びたというように考えております。引き続き多くの企業にご利用いただけるように広く周知広報を続けていきたいと思っておりますし、今後は支給申請も増えてまいりますので、早期の支給にも努めてまいりたいと考えております。以上です</p>
松尾会長	<p>はい、櫻庭委員どうでしょうか。よろしゅうございますか。それでは三つ目の質問をお願いします。</p>
櫻庭委員	<p>8ページ目に先ほど他の委員の方からも質問のあった辺りなのですが、育児休業取得状況の公表で右下のところに60.9%とあるのですが、60.9%というのは低めだというふうに受け止めたらいいか、もしそうだとしたら何か理由があるのか教えていただければと思います。</p>
松尾会長	<p>はい。これにつきまして事務局からお願いいたします。</p>
廣瀬雇均部長	<p>ご質問ありがとうございます。雇用環境・均等部から回答させていただきます。育児休業の公表率60%なのですが、11月17日現在、労働局が把握する1,000人超企業が118社でございます。公表確認できない企業は24社で、公表率が79.7%となっております。こちらの公表なのですが、法施行日、今年の4月1日以降に初めて開始した事業年度開始日から3ヶ月以内に直前事業年度の実績について公表することとされております。そして24社にはまだ公表時期が到来していない企業も含まれます。例えば本年の9月1日に事業年度が開始している企業もあると思うのですが、そうした企業は11月中に公表すれば構わないということになっております。局では24社中16社がこれに該当することを確認しております。このため公表義務が生じているにもかかわらず公表を確認できていない企業は8社ございまして、公表義務が生じている企業における公表率は現在92.2%となっております。公表義務が生じているにもかかわらず、公表できていない企業に対しては個別に電話督促を行っております。その後も公表されない場合は履行確保のために報告徴収調査を行い、もし調査を行ってできていないということであれば、行政指導に移行する予定でございます。以上です。</p>
松尾会長	<p>はい、櫻庭委員よろしゅうございますか。</p>
櫻庭委員	<p>丁寧に説明いただき、ありがとうございます。</p>
松尾会長	<p>それでは次の質問をお願いします。</p>
櫻庭委員	<p>29ページのところで、高齢者雇用の話なのですが、「70歳までの就業確保措置実施済み企業数」の割合が24.8%となっているのですが、これは努力義務なので、ある意味、相応の実施がなされているというようにも感じのですが、具体的にどういう措置が実施されているのかとか、それから努力義務とされたことの効果なのか、あるいは労働局における実施に実効性があるという手応えを感じておられるのかといったところも伺えればありがたいです。</p>
松尾会長	<p>はい。それではただいまの質問に対しまして、事務局から回答をお願いします</p>

<p>日高安定部長</p>	<p>ます。</p> <p>はい。ご質問ありがとうございます。職業安定部長でございます。この高齢者の就業確保措置、まず一点、中身について具体的にどのようなものかということでございました。こちらの資料にもお書きをしております令和4年6月1日現在の報告によりますと、この70歳までの就業確保措置実施済みの企業資料にもあります通り1,938社でございますが、内訳としてはまず継続雇用制度の導入が最も多く、会社数としては1,526社ということで、内訳として大体8割弱ぐらいを占めております。その他には定年廃止をしておられる企業が261社、定年引上げを行っておられる企業が151社という形になっております。</p> <p>それからもう一点、この実施状況の24.8%というところを受けまして、努力義務とされたことの効果なのか、何か周知等の効果なのかということでしたが、まず考え方といたしましては、努力義務化そのものと周知指導というものはやはり一体不可分と申しますか、切っても切れない関係ということであろうかと思っておりますので、感覚的な話で申し上げれば、いずれも効果があったというふうには考えております。その上で少し具体的なお話をさせていただきますと、まずこの改正法の施行は令和3年4月でございましたが、それ以前には同じような形での数値の把握というものは残念ながら行ってはおりませんでしたので、少し数値的な単純な比較は難しいところではあります。ただその前提で申し上げますと令和2年の法の施行前の段階の6月1日現在の雇用状況報告によりますと、その段階でもすでに定年制の廃止をされている企業が136社存在していたと、まあそういったような形で、先進的な取組をすでに図っていた企業というのは、法施行前にも一定存在をしていたというふうには考えております。その中でこの努力義務化がされて初めての令和3年6月1日現在の雇用状況報告、70歳までの措置を実施済みの企業というのが1,744社ございました。さらにその後令和3年から令和4年までの1年間の間で194社の増加がみられたということでございますので、努力義務となったという事実は非常に大きく、そこに一定の効果はあったのかなというふうには考えております。また労働局、ハローワークにおきましても、例えばまだ確保措置を講じていなくてその予定もないとお答えになっている企業さんがどうしても多くございますが、その中でも例えば従業員数301人以上の比較的規模の大きな企業様でありますとか、地域経済界の中で中心的な存在になっているような企業様、そういったところを重点的に取り組み、文章の送付ですとか事業所訪問、あるいは求人受理の窓口での勧奨など、機会を捉まえて周知、啓発指導を継続的に実施をしてきているところでございます。そうしたことをきっかけに社内で検討を進めていただいたといったようなケースもあろうかというふうには考えておりますので、今後とも引き続き取り組んでまいりたいと考えております。以上です。</p>
<p>松尾会長</p> <p>櫻庭委員</p> <p>松尾会長</p> <p>櫻庭委員</p>	<p>はい、ありがとうございます。櫻庭委員どうでしょうか。よろしゅうございますか。</p> <p>ありがとうございます。</p> <p>はい、それではまた次の質問をお願いいたします。</p> <p>スライドの31ページなのですが、二つ指導の話が出てきています。一つ目が改正職業安定法の指導勧告の実施で、人材ビジネス事業所の適正な事業運営の確保を図ったということがありますが、どのような指導を行われたのかということ、次の質問で、派遣労働者の待遇確保に向けた労使協定についても疑義があった、問題が見受けられたので、是正指導を行って改善がみられたということが載っているのですが、それぞれ可能な限り簡単で良いので、</p>

松尾会長	<p>どのような指導が行われたのかということをお教えいただけますか。</p> <p>はい、二つありましたが、改正職業安定法の指導の件とそれから派遣労働者の件、事務局からお願いします。</p>
日高安定部長	<p>ご質問ありがとうございます。職業安定部長でございます。まず一点目、改正職業安定法の関係でございますが、こちらの今回の改正法では特に求人メディア等のいわゆる募集情報等提供事業者に対しまして、依拠すべきルールを定めたところでございます。また、募集情報提供事業については、届出制が導入されたとの内容でございます。これを踏まえまして、そういった求人メディアの事業者に対しましては、不適切な求人募集に関する情報、例えば、性別ですとか国籍ですとか年齢等について、不当な条件を明示していたような情報が寄せられた場合には、適切な求人募集を行うように指導を行うということでございますとか、その届出制というものが導入されましたが、そもそも業態として届出が必要な業態であるのかどうか、そういったことの確認とか、周知というようなことも行っている状況でございます。</p> <p>それからもう一点、派遣労働者の待遇確保の関係でございます。こちらにつきましても、例えば、事業報告として労使協定をご提出をいただいているわけですが、そこに記載されている賃金額の計算が合わないという疑義が生じて指導を行った中で、例えば制度の理解不足からくる端数の処理の間違ひがあったこととすとか過年度の指数を利用していたケースがあれば、実際に協定の訂正をしていただいたといったことがございました。これらどちらにつきましても制度について十分に事業者の皆様にご理解をいただくということが不可欠でございますし、指導とともに丁寧な制度説明ということも必要かと思っておりますので、特に派遣の方に関しては資料にもお書きをしておりますが、オンラインセミナーなども活用して広く周知を図ってまいりたいと思っております。以上です。</p>
松尾会長 櫻庭委員	<p>はい、櫻庭委員でしょうか。何かございますか。</p> <p>ありがとうございます。それで質問書には書いていたのですが、先ほど申し上げるのを失念してしまった医療介護従事者について、不当な慣行が多いといった声が上がっているという話もこの同じ 31 ページの中に出てきたのですが、具体的に、どういう背景事情があって不当な慣行が多いのかということも教えていただければありがたいです。</p>
松尾会長 日高安定部長	<p>はい、それでは事務局の方から回答を願います</p> <p>はい、職業安定部長でございます。今ご質問いただいた点につきましては、兵庫県内というか、国全体の中で国会などでこれまで話題になってきているような状況というように受け止めておりますが、医療あるいは介護の分野、保育も含めた分野で、以前から人手不足の度合い、これはもうコロナ禍以前からということかと思っておりますが、やはりそういった度合いが非常に高く、離職率も非常に高い業界ということでもございますので、そういった背景事情が関係をしているのではないかなというように捉えております。現在、全国的にこうした分野の求人を取り扱う職業紹介事業者に対しましては、集中指導ということで実施を進めており、当局でも進めているところでございます。事業者側だけではなくて、そういった事業者を利用して求人募集が行われたことのある医療、介護、保育の分野の企業様、そちらの方にもアンケートを実施をさせていただいております。実態の解明というものを進めてまいりたいというように考えております。以上です。</p>
松尾会長 櫻庭委員	<p>櫻庭委員、どうでしょうか。よろしゅうございますか。</p> <p>ありがとうございます。たくさん質問させていただき、ありがとうございました。</p>

松尾会長	はい、以上で事前にいただきました質問については、回答が終わったわけですが、ほかに他の委員からご質問とかご意見はございませんでしょうか。
小林委員	<p>はい、どうぞお願いします。</p> <p>神戸新聞の小林です。お世話になっております。今日はありがとうございます。あの意見なのですが、特に厚生労働省がいろんなチラシやポスターで広報される時に、やはりジェンダー表現に非常に気を使ってほしいということ去年も申し上げました。というのは「女性活躍」、国は旗を振っておりますが、厚生労働省が出すいろんな広報を見ていると、例えばこの藤原紀香さんの最賃のポスター、女性がにっこり笑う写真が本当に必要かどうかというのは、私は正直疑問に思っています、ちょっと昭和の感覚といいますか、引きずっているような気がします。それで、2ページの、これも去年私が指摘したのですが、この賃上げの特設ページを開きましたというチラシの写真が載っていますが、これもやはりもう少しジェンダーバランスに配慮してほしいな、というふうに思います。あのこういうのって結構些細なように取られがちなのですが、非常に大事でして、こういうイメージですね。男性がスーツのネクタイを締めて、女性が例えば介護医療のような格好をして写っているというのは確かに現状を反映しているのですが、やはりそうではなくて、もう少し先に進んで理想像をできればここで見せてほしいなと思います。</p> <p>もう一点はですね。ちょっとこの取組とは関係がないのですが、年収の壁の対策についてですね。我が社もこういう話は非常に読者の関心が高く、紙面でも取り上げているのですが、この制度は、本来労働者が払うべき保険料を国が肩代わりするという制度だというふうに思います。それなので、すぐに変えることは難しいかもしれませんが、やはり第3号被保険者の制度を触らないと、こういう場当たりの対応では、女性活躍、男女賃金格差是正とかにつながらないので、これは非常に窮余の策かもしれませんが、やはり不公平感を増長するような制度だになっていうふうに考えております。それで、このチラシの参考資料8にこのパートタイムのキャラクターの「パゆう」ちゃんですか。これたぶん苦肉の策でネクタイ締めてスカートみたいな感じで、厚労省も非常にジェンダーに配慮されているなというのは、ここから感じました。こういう努力をですね。特に広報については、さらに努力してほしいなど。ちょっと意見が二つあります。以上です。</p>
松尾会長	はい、ただいま小林委員から意見が出ましたけれども、どうでしょうか事務局の方。
安蒜総務部長	総務部長の安蒜です。ジェンダーバランスの表現の件、昨年度もご質問いただきました。まだ改善が十分ではなく申し訳ございません。本当にしっかり本省にも上申をして改善に努めてまいりたいと思います。
松尾会長	小林委員よろしいですか。
小林委員	はい、よろしくお願いします。
松尾会長	その他の委員の方で何か。はい、岸委員お願いします。
岸委員	兵庫県経営者協会の岸でございます。今日のご丁寧なご説明、またいろいろとご質問に対するご回答ありがとうございました。私からは要望になります。本来、我々経営者協会としてももう少し勉強をこれからもしていけないと思っているのですが、例えば分かりやすい例で言いますと長時間労働というのは、一つ問題になっていますが、我々の会員企業様に聞かしても、非常に人材確保にご苦労されている中で、どうしても少数の方に頼らざるを得ないような状況にあります。一方で就職氷河期の方とかの就職支援もいろいろと労働局の皆さんされておられますが、臨検等に入られてそこで

	<p>起こっている問題に対して、例えば人手不足であればこういう制度を使うとか、こういう助成金があるので在籍する従業員の能力アップを図るとか、少し合わせ技をいくつかご提案をしていただきながら、改善を図っていく。我々経営者協会もそういう勉強しながらですね。せっかくある制度でございますので、これらがうまく組み合わさって、いろんな問題が解決できるように、ぜひ労働局としてご指導をお願いをしたいな、というのを要望としてお伝えさせていただきたいと思います。</p>
<p>松尾会長</p>	<p>ありがとうございます。はい、ただいまの岸委員からの要望でございますが、これにつきまして何かご発言できますでしょうか。事務局お願いいたします。</p>
<p>木下基準部長</p>	<p>はい、労働基準部長の木下でございます。ただいまの岸委員のご要望でございますが、人手不足であるということにつきましては、中小企業に限った話ではなく、大きな企業さんでもそれなりにお話としてお伺いするところではあるのですが、やはりよりお困りであるのは中小企業さんであろうというように考えておまして、監督指導というよりは中小企業さんに対しては訪問させていただき、厚労省でご用意をさせていただいている助成金を中心とした中小企業の支援策をご紹介しますながら、今の課題、問題点の改善の方向性をお示しさせていただくといったような対応で、指導のやり方を試みているところでございます。これはすでに何年か経っており、働き方改革が始まった頃からということではございますが、そういった形で、中小企業さんに対しては常に支援策とセットでということには心がけさせていただいているところでございます。今後ともそちらを念頭に置いた形で、訪問させていただく監督官一人一人が他の部で実施されている支援策もよく知識として頭に入れた上で適切にご紹介できるようにということをお願いしております。</p>
<p>松尾会長 岸委員 松尾委員</p>	<p>岸委員よろしゅうございますか。 ありがとうございます。 はい、その他ご質問ご意見ございますか。よろしゅうございますか。それでは以上で意見交換、質疑は終了とさせていただきます。本日いただきましたご意見はこれからの兵庫労働局の行政運営の参考にしていただければと思います。それでは本日の審議は全て終了しました。皆様熱心にご審議いただきまして誠にありがとうございました。なお、本日の議事録につきましては後日、案文を事務局から皆様にメールでお送りしますのでご確認をお願いいたします。議事録は兵庫労働局ホームページで公開する予定です。それでは進行を事務局にお返しいたします。</p>
<p>穴田総務課長</p>	<p>委員の皆様には長時間にわたりましてご議論いただき誠にありがとうございました。本日お伺いしたご意見等は今後の当局の行政運営の参考とさせていただきます。引き続き当局の行政運営にご理解とご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。これをもちまして、令和5年度第1回兵庫地方労働審議会を閉会させていただきます。本日は誠にありがとうございました。</p>