

令和6年度第3回兵庫地方労働審議会

開催日時	令和7年2月18日(火)午後2時00分～午後3時50分		
出席状況	公益を代表する委員	出席6人 松尾会長 瓦井委員 今井委員 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6人 岩崎委員 上月委員 小西委員 中西委員 野田委員 長谷川委員	定数6人
	使用者を代表する委員	出席6人 大矢委員 岸委員 立花委員 谷口委員 山本委員 渡辺委員	定数6人
主要議題	(1) 兵庫地方労働審議会各専門部会の報告について (2) 令和6年度 兵庫労働局の取組について (3) 令和7年度 兵庫労働局行政運営方針（案）について		
議事録			
尾崎総務課長	<p>定刻より少し早いのですが、皆さんお揃いですので、これより令和6年度第3回兵庫地方労働審議会を開催させていただきます。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。冒頭の司会は、兵庫労働局総務課長の尾崎が務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>今回も会場とオンラインを組み合わせて開催させていただいています。</p> <p>まず、初めに注意事項です。会場でのご発言の際は、マイクのご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きますようお願いいたします。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。チャットの宛先は「ミーティンググループチャット」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、ご発言をお願いします。</p> <p>次に、お配りしております資料のご確認となります。今回、議事次第にありますように資料は11点となります。参考資料は9点ございます。各議題を</p>		

<p>赤松局長</p>	<p>進めていく中で、資料の不足等がございましたら、その旨お申し出ください。すぐに配付させていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。</p> <p>次に、本日の委員の出席状況をご報告させていただきます。本日は、公益代表委員6名、労働者代表委員6名、使用者代表委員6名の合計18名の皆様にご出席いただいております。地方労働審議会令第8条第1項に規定する本審議会の開催に必要な委員の3分の2以上の出席という条件を満たしておりますので、本審議会が成立していることをご報告いたします。</p> <p>なお、本審議会の公開につきましては、1月28日から2月4日まで、当局ホームページで開催・傍聴の案内をいたしました。傍聴の希望者はありませんでした。</p> <p>それでは、開催にあたりまして、赤松局長からご挨拶申し上げます。</p> <p>いつも大変お世話になっております。日頃は松尾会長様はじめ委員の皆様方におかれましては、厚生労働行政の推進に格別のご理解とご協力を賜っておりますことに対しまして厚く御礼申し上げます。本日はこうしてご参加いただく出席の形とWebの形の併用で進めさせていただきます。本日の議事でございますが、各専門部会からの報告と今年度における下半期の行政運営方針に基づく取組状況、そして来年度の行政運営方針案についてご説明をさせていただきます。皆様方から大所高所のご意見を頂戴することができれば幸いです。限られた時間ではございますが、忌憚のないご意見をいただきますようお願い申し上げます。簡単でございますが、冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。</p>
<p>尾崎総務課長 松尾会長</p>	<p>次に、松尾会長からご挨拶をお願いします。</p> <p>大阪商業大学の松尾でございます。本日はお忙しいところご出席、お集まりいただきありがとうございます。最近各産業とも人員確保に向けて努力をなさっておられて、魅力ある職場に向けた対応というのが求められ、それに向けて一生懸命努力をなさっておられるようであります。本日の審議内容もそうした労働環境に関する内容が多々含まれておりますので、皆様の忌憚のないご意見をいただき、有意義な審議会になるよう進行を進めさせていただきますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。</p>
<p>尾崎総務課長</p>	<p>ありがとうございます。</p> <p>次に委員の交代がありましたので、ご紹介させていただきます。お名前をお呼びいたしますので、恐れ入りますが、その場で一言ご挨拶をお願いいたします。労働者代表の長谷川尚吾委員です。</p>
<p>長谷川委員</p>	<p>みなさん、こんにちは。連合兵庫で事務局長を務めております長谷川と言います。連合兵庫の役員改選が10月30日にございまして、その際に事務局長に就任させていただきました。これまで事務局長が、この審議会の委員になっていたということで、1月付けで任命いただきました。しっかりと、働く者の立場で役割を果たしたいと思っておりますので、今後ともどうかよろしくお願いいたします。</p>
<p>尾崎総務課長</p>	<p>ありがとうございます。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、よろしくお願いいたします。</p>
<p>松尾会長</p>	<p>それでは議題(1)の「各専門部会報告について」の審議に移ります。今年度で開催されました各部会の活動内容を、各部会の代表の委員からご報告いただきます。労働災害防止部会は未開催のため、港湾労働部会の報告を、部会長代理の西村委員にお願いいたします。</p>
<p>西村委員</p>	<p>はい、よろしくお願いいたします。港湾労働部会部会長代理の西村です。令和7年2月12日に開催されました港湾労働部会につきまして、お手元の資</p>

料7「令和6年度 兵庫地方労働審議会港湾労働部会議事要旨」に沿ってご報告させていただきます。まず、議事要旨の定数の充足につきましては、公益代表5名、労働者代表3名、使用者代表3名、合計11名の委員の出席により、定足数を充足していることが確認されました。続いて神戸港の港勢について神戸市港湾局から資料に基づきまして説明がありました。中国経済の減速、パナマ運河の運行制限、それから紅海における商船への攻撃など地政学的リスクは続いており、令和6年度のコンテナ取扱量は前年度を若干下回る状況であるという説明がございました。

委員よりフィーダー貨物が前年比77%と減少幅が大きいと、その減少理由についてのご質問がありました。これについては神戸市より、昨年と同様の傾向であり、減少傾向である旨のご説明がありました。続いて神戸港の港湾労働者の現状について、兵庫労働局から資料に基づきまして、最近の労働市場および港湾労働関係の指標について説明がありました。この中で、常用港湾労働者が減少傾向であり、常用港湾労働者を派遣する港湾労働者派遣も減少しているため、不足する労働力を日雇い労働者で補っていることから、神戸港では人手不足が厳しい状況にある旨の説明がありました。その他、本年度より新たに取組が始まっております、若年者等への港湾運送業界の理解と入職促進について、神戸港湾労働者雇用安定センターが行った取組に労働局とハローワークが協力しており、その取組状況について説明がありました。その際、委員から、港湾労働関係指標についてのご質問、それからご意見としまして、神戸港における在来船船内荷役口数が300口前後で推移をしていること、在来船荷役はスキルが求められて、どの港においても対応できるというものではございませんので、このスキルの維持と働く人を守っていききたいというコメントがございました。

それから、日雇い労働者の増加と常用港湾労働者の減少との関係性の理由について説明がありましたが、それ以外の理由は調査されているのか、というようなご質問がありまして、事務局より、常用港湾労働者の減少は彼らを派遣に出しづらい状況を作ることになり、結果として日雇い労働者が増加する、増加につながると推測されるというような回答がございました。それから、若年者等の港湾運送業界への理解、入職促進事業についてのご質問と、ご意見に関連していくつかご質問とご意見がございました。

まず一つ目なのですが、港湾労働者雇用安定センターの関連事業経費として、令和6年度予算では2,200万円程度となっているが、どのような使われ方をしているのか、また、来年度以降の事業規模を拡大するには予算の増額が必要ではないか、その予定はあるのか？というようなご質問がありました。それから、高等学校への事業説明や見学会が8月に実施されているという情報提供があったのですが、この暑い時期に実施することになった経緯などを説明していただきたいというような、ご質問がありました。それに関連して、実際に参加した高校生などの感想などを把握されているのか、実際に何年生が参加されたのかというご質問がございまして、三年生だけではなく、一年生にも参加してもらおうようにして高校卒業後すぐに就職する人だけではなくて、大学進学後に関連業界に進んでもらえるように情報共有があっても良いのではないかとというようなご意見がございました。それから、高校生を中心に入職促進に取り組んでいるようですが、中学生がトライアルウィークで経験していただくということが検討できるのではないかと、というようなご意見がございました。これらのご質問、ご意見につきましては、事務局にて取りまとめて、港湾労働部会の意見として、厚生労働省へ報告をする予定でございます。

<p>松尾会長</p>	<p>港湾労働部会の報告は以上です。 ありがとうございました。ただいまの港湾労働部会からの報告について、ご質問、ご意見はございますか。よろしいでしょうか。</p>
<p>今井委員</p>	<p>それでは次に家内労働部会の報告を部会長の今井委員にお願いします。 家内労働部会についてご報告させていただきます。お手元の資料をご覧くださいながらお聞きいただければと思います。資料 8「家内労働部会委員名簿」、資料 9 の 1 が令和 7 年 2 月 7 日に開催した「家内労働部会の議事要旨」となります。2 月 7 日の家内労働部会につきましては、資料 9 の 1 のとおり、まず事務局から家内労働対策等についての報告がありました。具体的には、全国的な家内労働従事者数の状況として、昭和 48 年頃をピークに以後、減少傾向となり、直近ではピーク時のおおむね 20 分の 1 以下となっており、兵庫県においても同様の減少傾向が認められるとのことでした。 そして兵庫県での家内労働者の多い業種としては、全国的にも多い繊維工業、電気機械器具製造業の業種や地場産業としての皮革製品製造業等が多い傾向にあり、姫路、加古川、西脇、但馬といった地域に家内労働者が多く認められるということでした。このほか、家内労働者の災害防止対策、労災の加入状況、家内労働法に係る監督指導の実施状況等について説明がありました。 続いて、兵庫県の最低工賃として 5 件の設定があり、お配りしています参考資料 2「兵庫県の最低工賃」がありますので、兵庫県で設定されている 5 件の最低工賃をご確認していただけるかと思えます。この最低工賃は、3 年計画に沿って調査・審議を行っており、家内労働実態調査を行い、その結果を踏まえ、改正等の審議を行っているものとなります。今年度は「兵庫県電気機械器具製造業」、「兵庫県靴下製造業」の 2 業種について、事務局が実態調査を実施し、その結果について事務局からそれぞれ報告を受けました。 まず「電気機械器具製造業」についてですが、調査の結果として、最低工賃設定業務に対する委託者数及び家内労働者について 8 社、100 名と減少傾向であること、支払工賃額についても現行最低工賃額近傍のものが多いこと、最低工賃を廃止する基準の一つとして、最低工賃設定業務に従事している家内労働者数が 100 名以下というものがありますが、今回対象の家内労働者は 100 名ちょうどとなったばかりであり、次回調査にて状況を確認することが適当と考えられること等の説明があり、「兵庫県電気機械器具製造業最低工賃」の改正諮問・廃止について見送りが妥当との提案がありました。そこで、その後審議を行った結果、「兵庫県電気機械器具製造業最低工賃」について、今年度は改正諮問・廃止を見送りとする意見で公労使三者委員において合意をいたしました。 次に「靴下製造業最低工賃」についても調査結果の報告があり、最低工賃を引き上げてほしいという家内労働者意見が多くあったこと、リンクグミシンのかがり作業については、調査時の下限工賃額が現行の最低工賃額を上回っており、比較的高水準での工賃推移が認められること、現在の「靴下製造業最低工賃」が平成 13 年以降、改訂されていないこと、「靴下製造業最低工賃」は全国で兵庫県と奈良県の 2 県のみ設定されており、奈良県では令和 6 年度に最低工賃が改正されていること等の説明があり、「兵庫県靴下製造業最低工賃」については、改正の必要性があるのではないかとのご提案がありました。その後、家内労働部会で審議する中で家内労働者側委員からは、「賃上げの流れを鑑みて、工賃水準が高くなっているリンクグミシンについては、実態に合わせた最低工賃額とすべきであると考え、また、その他の作業についても、上積みを目指したいが、委託者の委託業務撤退や廃業等</p>

	<p>は望ましくないと考えるため、可能な範囲での金額改正も検討していきたい」との意見がありました。委託者側委員からは、「海外から安価な靴下が輸入されている状況で、地場産業が生産コストの増加等苦しい状況にあるが、家内労働者側委員の意見や近隣の奈良県の状況を鑑みると、改正はやむを得ないと考える」との意見がありました。それらを踏まえ、公労使三者委員で審議した結果、「兵庫県靴下製造業最低工賃」については、改正の必要性ありという意見で三者合意がなされました。</p> <p>以上の通り、家内労働部会では「兵庫県電気機械器具製造業最低工賃」については改正諮問を見送りとし、「兵庫県靴下製造業最低工賃」については改正決定する必要性があるとの結論となりましたので、ご報告いたします。</p> <p>なお、改正決定の必要性があるとなりました兵庫県靴下製造業最低工賃につきましては、家内労働部会から兵庫地方労働審議会宛に書面にてご報告をさせていただきます。事務局、お願いできますでしょうか。</p>
安積賃金室長	<p>はい、それでは家内労働部会事務局から、家内労働部会における「兵庫県靴下製造業最低工賃」の改正決定についての報告文を会長に提出させていただきます。併せまして、各委員の皆様におかれましては資料 9 の 2「兵庫県靴下製造業最低工賃の改正決定について（報告）」をご覧いただきたいと思っております。家内労働部会の報告文について、事務局で読み上げさせていただきます。</p> <p>「令和 7 年 2 月 7 日、兵庫地方労働審議会会長松尾俊彦殿、兵庫地方労働審議会家内労働部会部会長今井陽子</p>
松尾会長	<p>兵庫県靴下製造業最低工賃の改正決定について（報告）</p> <p>令和 7 年 2 月 7 日、兵庫地方労働審議会家内労働部会において、標記について慎重に審議を重ねた結果、兵庫県靴下製造業最低工賃について改正決定することが必要と認めるとの結論に達したので報告する。なお、本件の審議に当たった当部会の委員は下記のとおりである。」</p> <p>以下、各委員の名前は記載のとおりですので省略させていただきます。以上です。</p>
安積賃金室長	<p>それでは、家内労働部会からの報告等について、何かご質問ご意見はございますか？よろしいでしょうか。</p> <p>特にご質問等がないようなので、家内労働部会の報告は以上とさせていただきます。部会事務局の方で何かございますか？</p>
松尾会長 安積賃金室長	<p>はい、先ほど家内労働部会から兵庫県靴下製造業最低工賃の改正決定にかかる報告がありましたので、この改正決定にかかる諮問を行ないたいと思います。準備をいたしますので、しばらくお待ちください。</p> <p>（局長から会長に諮問文を手交）</p> <p>併せまして、事務局から各委員の皆様に諮問文の写しを配布させていただきます。</p>
松尾会長	<p>それでは部会事務局で諮問文の読み上げをお願いできますか。</p> <p>はい、読み上げさせていただきます。</p> <p>「兵労発基 0218 第 1 号、令和 7 年 2 月 18 日、兵庫地方労働審議会会長松尾俊彦殿、兵庫労働局長赤松俊彦</p> <p>兵庫県靴下製造業最低工賃の改正決定について（諮問）</p> <p>標記について、家内労働法第 10 条の規定に基づき、兵庫県靴下製造業最低工賃（平成 13 年兵庫労働局最低工賃公示第 1 号）の改正決定について、議会の調査審議をお願いする。」</p> <p>以上です。</p> <p>ありがとうございました。部会事務局の方で、諮問後の今後の予定等につ</p>

<p>安積賃金室長</p>	<p>いて、ご説明をお願いできますか。</p> <p>では、今後の予定等につきまして、ご説明させていただきます。本日の諮問を受けまして、兵庫労働局の掲示板等に関係家内労働者や関係委託者から意見を求める意見聴取に関する公示を行います。</p> <p>また、今後、最低工賃専門部会を設置し、同専門部会におきまして、靴下製造業に係る最低工賃の改正審議を行っていただくこととなります。その専門部会の委員の指名につきましては、議事に関係のある方から、後日、会長に行っていただくこととなります。ただいまご説明させていただきました、会長の指名につきましては、お配りしています資料 3 をご覧いただきたいと思ひます。資料 3「地方労働審議会令」の第 7 条に「最低工賃専門部会に属すべき委員及び臨時委員は、会長が指名する」との規定がございます。続きまして資料 4 をご覧ください。資料 4「兵庫地方労働審議会運営規定」の 10 条に「部会長が委員である部会または最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする」ことが規定されております。そのため、今後、最低工賃専門部会で靴下製造業にかかる最低工賃の改正審議を行っていただいた結果が、地方労働審議会での議会議決となるということをお伝えさせていただきます。事務局からは以上でございます。</p>
<p>松尾会長</p>	<p>ありがとうございます。部会事務局の説明のとおり、靴下製造業にかかる最低工賃の改正審議結果を、当審議会での議決として取り扱うこととなります。最低工賃については極めて専門的なことですので、今後の最低工賃専門部会の場で、しっかりと審議をしていただくことにしたいと思います。それでは議題 (1) は以上となります。</p> <p>次に、議題 (2)「令和 6 年度兵庫労働局の取組について」並びに議題 (3)「令和 7 年度兵庫労働局行政運営方針 (案) について」に移ります。</p> <p>全体の概要につきまして、赤松局長から説明をお願いいたします。</p>
<p>赤松局長</p>	<p>はい、赤松でございます。まず初めに主要政策の推進状況につきまして、ポイントを絞ってご説明をさせていただきたいと思ひます。特にお手元の資料にはございませんが、あえて申しますと、資料 11「兵庫労働局行政運営方針 (案)」がございしますが、ここが目次になっております。この大きな柱に沿って、少しポイントをご説明させていただきます。</p> <p>まず、全体的な管内の雇用情勢についてです。参考資料 1 にもございますが、昨年 12 月の有効求人倍率が 0.99 倍となりました。前月より 0.01 ポイントの低下でございます。また、令和 6 年の暦年の年間平均については、1.01 倍と、こちらも前年より 0.01 ポイントの低下となりました。その原因としまして、新規求人数について、物価の上昇が続く中で多くの産業分野で減少しております。管内の雇用情勢判断として、持ち直しの動きに弱さが見られる、物価上昇等が雇用に与える影響に引き続き注意する必要があると、このように見ております。そして資料 11 の目次に沿ってご説明しますが、まず『最低賃金・賃金の引上げに向けた支援』につきまして、昨年ご審議いただきました兵庫県最低賃金が 10 月 1 日から時間額 1,052 円となりました。今回の改正は、昭和 53 年度に目安制度が始まって以来の最大の上昇額、上昇率となりました。中小、小規模事業者の方々が、これから継続的に賃上げしやすい環境整備を推進するために、業務改善助成金の活用などによる生産性向上の支援であったり、関係機関と連携しました適正な価格転嫁の推進などに取り組んでまいります。去る令和 7 年 2 月 5 日に開催されました「兵庫県政労使会議」におきまして、その際の共同メッセージにおいても、物価上昇を上回る賃上げの重要性について確認されたところでございます。</p>

<p>松尾会長</p> <p>廣瀬雇均部長</p>	<p>次に、『リ・スキリング人材確保等の推進』といった大きな柱についてです。デジタル化に対応できる IT 人材の育成など、令和 4 年 4 月に人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」といったものが追加されました。その活用などを積極的に推進しております。我が国が持続的に成長する、これを実現するためには、物価上昇を上回る賃上げによって消費を拡大することであつたり、企業が積極的に人材育成や設備投資を行って生産性の向上を図るといった好循環を生み出すことが重要でございます。</p> <p>三点目の柱として、『多様な人材の活躍推進』についてです。ここでは、例えば女性の活躍であつたり、仕事と育児介護の両立支援について申し上げます。改正女性活躍推進法に基づいて、令和 4 年 4 月から常時雇用する労働者 101 人以上 300 人以下の事業主も行動計画の届出義務の対象になりました。</p> <p>また、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主に対して、男女の賃金差、差異の状況を把握して公表するといったことも義務付けられております。構造的な人手不足が懸念される中で、仕事と育児、仕事と介護、さらに仕事と治療の両立、こうした雇用環境を整えて、誰もが活躍できる社会を実現することが重要だと考えております。</p> <p>そして四点目に、『誰もが働きやすい職場づくり』について、働き方改革関連法の関係では、昨年 4 月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されておりました医師、自動車運転者、建設業においても適用となりました。引き続き働き方改革を進めて、法令の履行確保はもとより、過労死の防止、働きやすい職場づくりに向けまして、雇用関係の改善を進めてまいります。</p> <p>労働災害の発生状況については、令和 6 年 12 月末現在で、休業 4 日以上 の死傷者数が、前年同期比で 2.3%の減少、108 人の減少となりました。一方で死亡者数が前年同期と比べて 7 人増えて、30%強の増加でございます。「安全はすべてに優先する」という認識のもと、ゼロ災害の推進に全力を挙げてまいります。この他、労働分野につきましては、社会構造が大きく変化する中で、非正規雇用対策であつたり、フリーランスへの対策であつたり、就職氷河期世代への対策であつたり、年収の壁への支援、各種のハラスメント防止対策のさまざまな課題が山積しております。こうした中で兵庫労働局は、労働基準、職業安定、雇用環境・均等といった三つの行政分野における総合行政機関として、地域の関係者の皆様方と連携を図りながら、安全安心な社会を実現できるように取り組んでおります。</p> <p>この後、令和 6 年度下期の行政運営方針の推進状況、それから来年度の行政運営方針(案)について、担当部長からご説明をさせていただきます。さまざまな観点からご意見を頂戴できれば幸いです。どうぞよろしくお願い申し上げます。</p> <p>ありがとうございました。それでは、議題 (2)「令和 6 年度兵庫労働局の取組について」各部長から説明をお願いいたします。</p> <p>はい、それでは雇用環境・均等部の廣瀬と申します。よろしくお願い申し上げます。私の方からは、今年度の業務の進捗状況について、資料 10「令和 6 年度 兵庫労働局の取組」を使ってご説明したいと思います。まず 2 ページをご覧くださいと思います。「賃金引上げに向けた支援」として、業務改善助成金の支給を行っております。申請件数は 11 月末現在の数値になりますが、1,160 件と前年同期の 585 件の約 2 倍となっております。また、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保のため、令和 4 年度から労働基準監督署において確認した情報に基づきまして、「パートタイム・有期雇用労働法」上の問題が存在するおそれのある企業を優先的に選定して、効果的な報</p>
---------------------------	--

告徴収調査を実施しております。次に 3 ページの「非正規雇用労働者の処遇改善に向けた支援」でございますが、働き方改革に取り組む中小企業、小規模事業者につきましては、兵庫働き方改革推進支援センターによる個別コンサルティングなどの支援を行っております。それから 10 ページの『多様な人材の活躍促進』の中の「仕事と育児・介護の両立支援」でございますが、今年度「育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正」が成立し、令和 7 年 4 月から順次施行されることになっておりますので、今年度は積極的に周知徹底を行っております。それから 30 ページの「フリーランスの就業環境の整備」ということで、「フリーランス・事業者間取引適正化等法」、フリーランス法と呼ばれておりますが、この法律が令和 6 年 11 月 1 日に施行されました。当部では同法の積極的な周知を実施しました。

最後に 34 ページをご覧くださいと思います。先ほど局長からのお話にもありましたが、令和 7 年 2 月 5 日に兵庫県政労使会議を開催いたしました。この会議は兵庫県との共催によりまして、労働者団体、使用者、経済団体、兵庫県、兵庫労働局の各団体のトップが一堂に会しまして、賃金引上げに向けた機運を一層醸成する観点から、賃上げに向けた環境整備の取組、価格転嫁を含めた賃上げ原資の確保等の課題、課題解消のための方策を議題に、昨年到现在 2 回目の開催となりました。この会議ですが、全国の都道府県においても、春季労使交渉が本格的に始まる前の時期に順次開催されております。昨年の春季労使交渉では、33 年ぶりの高水準の賃上げとなりました。賃金の上昇、消費の増加、企業収益の増加の好循環が動き出しつつありますが、こうした動きを一時的なものとせず、好循環を存続させるために 2025 年の賃上げが重要になるとの各団体の共通認識のもと、共同メッセージを発信したところでございます。この共同メッセージの具現化に向けまして、業務改善助成金を通じて中小企業の賃上げと設備投資を支援するとともに、近畿経済産業局など関係行政機関と連携し、適正な価格転換を促進していくことや、賃上げに際して起こる就業調整に関連して、年収の壁への対応を含めた所得向上の取組として、キャリアアップ助成金を通じまして、非正規労働者の処遇改善に努めてまいります。私からは以上でございます。

岡本基準部長

労働基準部長の岡本です。よろしくお願いたします。資料 10「令和 6 年度 兵庫労働局の取組」でご説明をさせていただきます。前回説明させていただいたのが 11 月 15 日までの状況でございましたので、それ以降、3 か月余りの主な取組を中心にご説明をさせていただきます。1 ページに下から四つの白〇がございます。その三つ目、四つ目でございます。特定最低賃金につきましては、県内全部で 9 件ありまして、そのうち 6 件につきましては改正決定がなされておまして、令和 6 年 12 月 1 日から発効をしているところでございます。この特定最賃につきましても、ポスターを作りまして、県等の関係者に協力をいただきながら、47 の自治体の広報紙、ホームページ等に掲載させていただきながら周知、広報に努めているところでございます。

そして一番下でございます。こちらにつきましては、地域別最低賃金が令和 6 年 10 月 1 日発効ということで、3 か月余りを経ったわけでございますが、例年、第 4 四半期に、集中的に最低賃金の履行確保を目的とした監督指導を行っておりまして、現在、計画通りに各監督署において、監督指導を行っているところでございます。

続きましては、18 ページになります。第 4『誰もが働きやすい職場づくり』が、労働基準行政の主要な取組のところでございます。次の 19 ページの「過労死防止対策の推進」で、毎年 11 月の「過労死防止啓発月間」に合わせまして、我々の方では、「過重労働解消キャンペーン」として長時間労

働抑制を目的としたさまざまな取組を進めており、その中で 11 月に「過労死防止推進シンポジウム」を毎年開催しております。今年度は令和 6 年 11 月 22 日にシンポジウムを開催いたしまして、263 名の皆様にご参加をいただきました。開催に当たっては、過労死防止団体の家族会の皆様方とか、経済団体、労使団体の皆様のご協力をいただいて、本当に周知にご協力いただいた結果、263 名という多くの方に参加いただいたということで、これは、開催場所の器の大きさにもよるのですが、全国で一番の集客を得たということで、非常に盛況に終えることができたと思っております。

続きまして、21 ページになります。労働災害防止の関係でございます。先ほど局長からも説明させていただきました労働災害の状況でございます。資料には、局長が申し上げた 12 月末の速報値のグラフが掲載しておりますが、実は 1 月末の速報値が出ておりまして、死亡災害で申し上げますと、残念ながら 30 名から 1 人増えて、31 人という状況になっております。令和 6 年 7 月までの前半に 20 人を超える多くの方が亡くなられたというような状況でしたので、8 月に「兵庫死亡労働災害根絶運動」を展開し、様々な労働災害防止団体の方に要請をさせていただいて取組を強化したところでございます。その結果、6 人と多発傾向は鈍化できたと思っておりますが、結果的には、令和 5 年が過去最少の 25 人ですので、前年からは 6 人増えているというような状況でございます。

死傷災害につきましては、令和 5 年まで 4 年連続増えています。何とか令和 6 年は減少にもっていききたいところ、12 月末現在では 4,667 人、1 月末の速報値では 4,986 人と増加し、その結果、12 月時には前年同期比で 2.3%下回っていたのですが、1 月末の速報値では 1.1%となり、その差が 56 人となっております。

昨年は兵庫県知事選挙とか総選挙、アメリカ大統領選挙がありましたが、選挙で例えると投票が終わって結果が出るまで時間がかかりますが、死傷病報告も同じで、災害が発生してから報告が提出されるまで時間がかかります。令和 6 年の最終確定値は 4 月に出るのですが、それまで待っている状況です。

そして死傷災害につきましては、最近の傾向ですが、転倒災害が非常に多く増えているという状況でございます。23 ページをご覧ください。転倒災害、なかでも第三次産業での転倒災害、小売業とか介護施設での転倒災害が増えているという状況で、このあたりの指導については、転倒災害防止に向けた周知をしていくというようなことが必要であるので、協議会を設けて、関係団体、関係事業場の方々を委員とする協議会で、いろいろ対策を講じているところでございます。協議会は 2 回目が開催されまして、小売業におきましては、労働者向けの啓発用リーフレットを作成するということになりました。介護施設の方につきましては、ノーリフトケアの導入とか腰痛予防対策を内容とする事業主向けのリーフレットを作成しようということで協議がまとまり、今後リーフレットを作成して周知を図っていくことになっております。

あと 25 ページをご覧ください。化学物質の管理関係でございます。法改正がございまして、これまで化学物質につきましては、123 物質につきまして規制対象としていたのですが、化学物質全体、いろんな数え方があるのですが、数万種類、6 万から 7 万ぐらいあると言われておりまして、また、次々と新しい物質ができていくということで、規制をひとつずつかけるのは難しいというところで、最終的には使用者で自律的に管理していただくというように大きく方向が変わりました。そのような訳で、これ

日高安定部長

までは主に製造業等の方々への規制だったのですが、対象が小売業や飲食業、また先ほどの介護施設などの第三次産業まで広まります。そこで、そういったの方々に対して、化学物質管理についての意識啓発を図るということで、2月を「化学物質管理強調月間」と定め、令和6年2月10日が初回となりますが、化学物質管理に向けた講演会を開催しました。こちらにつきましては、県の方々にもご協力をいただいて、立ち見が出るぐらいの盛況で約200名の方においでいただいて、周知を図ったところでございます。労働基準行政につきましては以上でございます。

それでは続きまして、職業安定行政関係につきましても、資料10「令和6年度 兵庫労働局の取組」をもちまして要点を絞った形でご説明をさせていただきます。

まず、昨年11月の当会議におきまして、各政策の取組状況につきまして一定のご説明をしておりました。それらにつきまして、例えば主なもので申し上げますと、3ページに「キャリアアップ助成金」がございますが、こういったものでありますとか、あとは5ページの「人材開発支援助成金」、先ほど局長からも言及がございましたが、各コース、それぞれ活用は引き続き増加をしているといったような状況であります。

また、7ページに参りまして、人材不足が非常に深刻化している医療、介護、保育、建設、警備、運輸といった6分野、こちらにつきましての人材確保に向けた支援とか、あとは11ページ以降17ページまで様々な属性の求職者ニーズに応じた就職支援ということについて、それぞれの事業等の実績をまとめさせていただいております。こういった就職支援につきましても着実に実績を重ねてきているような状況でございます。

これらに加えまして、主に昨年11月以降に新たな動きなどがありました。四点につきまして、少し個別にご紹介を差し上げたいと思います。

資料の15ページをご覧くださいと思います。「新規学卒者等・若者の就職支援」でございます。資料の右下の表をご覧くださいと思いますが、本年3月末に卒業予定の高校生につきまして、昨年9月末現在における就職内定状況などの全国の状況を、昨年末に厚生労働本省で公表させていただいておりますが、こちらの表につきましては、そのうちの兵庫県内の状況を数字としてまとめさせていただいたものでございます。求人がやはり引き続き増加しておりまして、求人倍率4.41倍で前年を上回っております。また、一番下の欄でございますが、就職率、いわゆるこの時点では内定率ということになりますが、こちら9月末現在で72.6%と前年よりも若干高い数値となっております。こうした若者、新卒者等を含めた支援につきまして、労働局及び各ハローワークにおきましては、こういった高卒の方のほか、大学等の卒業者、あるいは既卒者なども含めまして、面接会等を各地で開催して支援を行ってきております。また、それに加えまして、卒業年次前の学生、生徒などに向けまして、広く若い方々に地元企業を知っていただくということで、地域の学校と自治体、それから事業主団体の皆様などと連携をさせていただきまして、各種取組などを引き続き進めていくような状況でございます。

続きまして、二点目と三点目の関係で、資料の29ページをご覧くださいと思います。「障害者・高齢者の活躍に向けた雇用指導・支援」という部分でございます。

まず二点目としましては、障害者雇用の関係でございまして、昨年末に令和6年6月1日現在の障害者雇用状況報告の集計結果を公表させていただいております。その結果の概要につきましては、左側(1)の表の通りであり

	<p>ますが、兵庫県内障害者の実雇用率につきましては、2.47%となりまして、前年度より 0.11 ポイント上回った状況でありました。しかし、法定雇用率が 4 月から 2.5%に引き上がったという状況でございましたが、これを達成していただいている企業の割合は 47.9%で半数以上の企業では未達成という状況になったところでございます。また、そのうちの 6 割につきましては、障害者雇用がゼロ人である「ゼロ雇用の企業」といったような状況でもございました。障害者雇用につきましては、今後もまた除外率の引き下げとか、法定雇用率 2.7%に引き上げということも予定をされているというところでございますので、より一層、各事業主の皆様が障害者雇用の促進に取り組んでいただくことができるように、各ハローワークにおきまして、企業の抱えるそれぞれの個々の課題につきまして、しっかり把握をさせていただいて、関係機関とも連携したチーム支援を引き続き行ってまいりたいというように考えております。</p> <p>また、資料の下段になりますが、高齢者雇用の関係でございます。こちら昨年末に令和 6 年 6 月 1 日現在の高齢者雇用状況報告の集計結果を公表させていただいております。資料の下部の表が結果をまとめたものでございまして、一番右の欄にございますが、70 歳までの就業確保措置、こちらは努力義務になっておりますが、措置済みの企業の割合が前年度から少し増加したという状況でございました。こちらにつきましても、引き続き各ハローワークにおきまして、65 歳までの雇用確保義務の未実施である企業へのしっかりとした履行確保に向けた指導、それから、今申し上げた 70 歳までの就業確保措置、こちらは努力義務であります。積極的に制度の導入を図っていただけるように周知を図ってまいりたいと考えております。</p> <p>それから最後に四点目でございます。資料 32 ページをご覧ください。「民間人材サービス事業者への指導監督の徹底」という項目になります。こちらには資料に三つ記載がございますが、特に直近では一番下の部分について、職業安定法に基づく省令、また指針の一部改正というものがございました。こちらの改正の大きな趣旨といたしましては、人手不足の環境の中、民間の人材サービスを利用される企業様も多くなってきているということもございますが、実際に様々なトラブルが生じているケースもあるということも踏まえて、少し規制を強化するような形の改正内容になっております。主なポイントを申し上げますと、1 点は本年 4 月から、職業紹介事業について、手数料の実績とか、違約金の規定を公開することが義務になったという点がございます。また、いわゆる求人情報を広く提供する募集情報等提供事業につきましては、お祝い金等の金銭提供を原則禁止とするということなどが具体的な改善のポイントでございます。詳細につきましては、参考資料 6、7 としてリーフレットを配付させていただいておりますので、ご覧いただければ幸いです。こうした点につきまして、各事業者に履行確保に向けた適切な指導ということはもちろんでございますが、利用者になられる各求職者の皆様への周知というものもしっかりと進めてまいりたいと考えております。</p> <p>以上、非常にかいつまんだご説明で、恐縮ではございましたが、安定行政関係につきましては、以上でございます。</p> <p>松尾会長 はい、ありがとうございます。それでは引き続いて、議題 (3)「令和 7 年度兵庫労働局行政運営方針 (案) について」、各部長から説明をお願いいたします。</p> <p>廣瀬雇均部長 それでは雇用環境均等部からご説明させていただきたいと思っております。資料 11「令和 7 年度 兵庫労働局行政運営方針 (案)」の 1 ページを開いてご覧いただきたいと思っております。「同一労働同一賃金の徹底」でございます。令和 6</p>
--	---

年度に引き続きまして、基本給・賞与について、正社員との待遇差にかかる理由の説明が、パートに対して不十分な企業に対しては点検するよう要請を集中的に実施すること、それから、「働き方改革推進支援センター」による支援等によりまして、企業の自主的な取組を促します。

次に、5 ページ第 3 章「多様な人材の活躍促進」で、まず「女性活躍の促進」でございます。男女雇用機会均等法では、性別を理由とする差別を禁止しておりますが、特に男女の賃金の差異というものは、募集・採用、配置・昇進・昇格等での男女差の結果として現れるということから、労働者 301 人以上の企業について、事業年度ごとの男女の賃金の差異の情報公表を義務付けている女性活躍推進法と合わせまして、企業に対して調査を行い、問題があれば行政指導を行って着実な履行確保を図ります。

次に、二番目の「仕事と育児・介護の両立支援」でございますが、「改正育児・介護休業法」は昨年成立しましたが、今年の 4 月以降、段階的に施行されます。特に 10 月から施行される育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の義務付け等を内容とする改正内容につきまして、しっかり周知するとともに、施行後は着実な履行確保、行政指導等に努めてまいります。

5 ページの(2)「次世代育成支援対策の推進」でございますが、一般事業主行動計画の策定変更にかかる改正内容について、十分理解されるよう周知に努めるとともに、認定基準が変更されます「くるみん認定」に向けた支援などを行ってまいります。

次に、14 ページの(4)「総合的なハラスメント防止対策の推進」でございます。職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント、いわゆるマタニティーハラスメント対策に関しましては、相談が多いところでございますが、特にパワーハラスメントの相談が増加基調にございます。ハラスメント被害の労働者からの相談に対しましては、丁寧に対応しまして、迅速な紛争解決を図ります。また、「就活生等に対するハラスメント」、あるいは「カスタマーハラスメント対策」でございますが、現在のところ、法律上は事業主の義務となっておりますが、指針におきまして、望ましい取組ということになっておりますので、企業の方々にハラスメント防止に配慮いただくように周知啓発に努めております。

それから次の 15 ページをご覧くださいと思います。3「フリーランスの就業環境の整備」でございます。先ほども申しましたが、フリーランス法が令和 6 年 11 月に施行されたところですので、引き続きあらゆる機会を捉えまして、この法律の内容につきまして周知啓発を行うとともに、フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申し出があった場合には、速やかに調査、是正指導を行うなど、本法の着実な履行確保を図ります。

最後に、17 ページをご覧くださいと思います。『第 5 章 各関係団体と連携した行政運営』のうち、「労使の関係者及び関係機関との連携」でございます。中小企業や小規模事業者における働き方改革、賃金上げに向けた環境整備、非正規雇用労働者の労働環境の整備に向けて、県、市、国の行政機関、労使団体、商工団体及び金融機関等から構成されます「兵庫地方働き方改革推進会議」及びその「担当者連絡会議」を運営しております。先ほど「兵庫県政労使会議」について申し上げましたが、この政労使会議の共同メッセージを具現化し、持続的、構造的な賃上げを推進していくために、こちらの推進会議、担当者会議の場も活用して、労使団体、兵庫県など関係機関の皆様と連携しながら取組を進めてまいりたく存じます。私からは以上でございます。

岡本基準部長

続きまして、労働基準関係の説明をさせていただきます。資料 11「令和 7 年度 兵庫労働局行政運営方針（案）」の 1 ページにお戻りください。労働基準行政関係の運営方針(案)ですが、基本的に申し上げますと、全体としては令和 6 年度と大きく変わっているところはないというのが正直なところでございます。そういうことで、お聞きいただければと思っております。

1 ページの第 1 章「最低賃金・賃金の引上げに向けた支援」でございます。こちらにつきましては、3 年連続、冒頭に持ってきたということで労働行政の中では、大きな重要課題ということになっているところでございます。最低賃金、賃金の引上げにつきましては、石破政権におきましても重要課題ということで、特に最低賃金につきましては、2020 年代で全国加重平均 1,500 円を目指すというような方針が打ち出されたところでございます。そうしたことを含めまして、さらに中小企業の皆様方が、賃金引上げ、最低賃金引上げに取り組みやすいというような支援を行っていくということでございます。中心はこれまで「業務改善助成金」という生産の向上に対する設備投資への支援を行ってきたところでございますが、今現在、予算審議をされておりますが、賃金引上げに向けた改善助成金だけではなくて、雇用均等の助成金であるとか、職業安定部の助成金とか、そういったものをパッケージにして、いろいろなものを選んでいただいて、事業主が使いやすいものを使っていくというような形で支援を行っていくというようなことをしております。

続きまして 9 ページでございます。この第 4 章が労働基準関係の根幹でございます。一つは「最低労働条件の確保」、もう一つは「労働災害防止、労働者の健康安全確保」でございます。

「最低労働条件の確保」につきましては、やはり長時間労働の抑制というところが最重点ということで、引き続き令和 7 年度も取り組んでいくということでございます。ここの令和 5 年度の重点監督の結果というのが、一年遅れになっているようで大変申し訳ないのですが、令和 6 年度につきましては現在進行形ということで、どうしても 1 年前の数字になります。令和 5 年の結果でも 40%以上に違法な時間外労働が見られるので、しっかりと的確な情報に基づいて監督指導を行っていきたいというように考えております。

同じく 9 ページの③でございます。「令和 6 年度適用開始業務等への労働時間短縮に向けた支援」ということで、局長の説明の中にもありましたが、まさに適用猶予がなくなり、建設業、自動車の運転者、そして医師の方々への法施行から 2 年目ということになります。全体としては、荷物が滞ることなく、建設につきましても、工事が遅れることなく、全体としてはうまく進めるのかなというように考えているのですが、個別事業、事業場で見ますと、やはりいろんな問題を抱えているというようなことは聞こえてきます。引き続き取引先の協力等が必要になってきますので、そうした関係取引先、事業場への労働時間短縮に向けた協力要請であるとか、それぞれの事業場につきましては、様々なツール、こちらに記載しておりますが、インターネットで「はたらきかたのススメ」というサイト等を設けておりますので、こういったものを紹介しながら労働時間短縮に向けた取組を支援してまいりたいと考えております。

続きまして、10 ページでございます。(3)「労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」で労働災害防止の関係でございます。労働災害の状況につきましては、先ほどご説明したとおりでございます。令和 7 年は 5 年計画で取り組んでおります「第 14 次労働災害防止計画」の 3 年目になります。死亡災害につきましては、増減を繰り返して、令和 6 年は増えたため、

何としても令和7年につきましては20人台、本当はゼロがいいのですが、少なくとも20人台になるように関係災害防止団体とも連携しながら、また我々も的確な監督指導等を行い、なんとか減少にもっていきたいというように考えております。主要災害につきましては、これも先ほど申し上げましたように転倒災害が増えている、また、生産労働人口の減少ということで高齢者が増えている、それをカバーするために外国人労働者が増えているというような状況で、労働災害防止の観点からは、様々なマイナス要因がございます。そのような高齢労働者対策であるとか、外国人労働者への対策とかも引き続き重点で取り組んでいくこととしております。

そして、13ページの⑦「新たな化学物質規制の周知、石綿ばく露防止対策の徹底」でございます。これも先ほどご紹介しました化学物質関係でございます。元々、123の対象物質を規制していましたが、その規制を段々広げていくということで、今現在は890余りの物質の規制をしています。令和8年4月には約2,900まで規制対象物質が広がるという状況から、今後も規制対象の化学物質を使われる方々が増えるということで、引き続き2月の化学物質管理強調月間を活用しながら、自律的な管理が適切に行われるよう周知を図ってまいりたいと考えております。

最後14ページの⑧「治療をしながら仕事ができる環境の整備（治療と仕事の両立支援）」でございます。こちらにつきましては、様々な両立支援がある中で、最も後発でスタートした取組でございます。こちらにつきましても、関係者の方々、労使団体の皆様方にご参加いただいた兵庫県地域両立支援推進チームを設けておまして、その中で、さまざまな取組を進めております。今回、チーム独自のリーフレット等も作成しましたので、そうしたものを活用しながら、使用者団体の皆様方を通じて両立支援ができるよう、治療しながら仕事を辞めることなく働くことができるような環境の整備に向けて取り組んでまいりたいというように考えております。以上でございます。

日高安定部長

それでは続きまして、職業安定部長の日高でございます。職業安定行政関係につきましては、資料11「令和7年度 兵庫労働局行政運営方針（案）」に沿ってご説明申し上げたいと思います。職業安定行政関係につきましても、令和7年度に新規、あるいは令和6年度からの変更と想定している内容を中心に、二つの切り口から取り上げてご説明を差し上げたいと思っております。

まず一点目といたしましては、雇用保険制度に関しては法改正等がございますので、この対応についてということでございます。行政運営方針(案)の中では3ページ、5ページ、6ページあたりに関連部分がございますので、順にご紹介申し上げたいと思います。

まず3ページの1「リ・スキリングによる能力向上支援」でございます。雇用保険法の改正によりまして、まず一点といたしましては、すでに昨年10月から給付率が引き上げられておりますが、教育訓練給付の活用をより促進してまいりまして、労働者個人によるリ・スキリングの促進というものを図ってまいりたいと考えております。また、さらに本年10月から、新たに「教育訓練休暇給付金」が創設されるということ、また、新たな融資制度についても創設されるといったことが予定をされておりますので、こうしたものをしっかり周知を図ってまいりたいというように考えております。

それから次に資料5ページの2の(1)「育児・介護休業法の周知及び履行確保」の後段の部分でございます。先ほど廣瀬部長の方から、育児介護休業法のご説明がございましたが、そこに続く部分に関しまして、雇用保険法の改正の中でも、本年4月から、「出生後休業支援給付」、それから「育児時短就業給付」といった、子ども・子育てに関連するような給付が創設をされま

す。こちらにつきましても、しっかりと広報実施に取り組んでまいりたいと考えております。

それからもう1点は6ページの(1)「ハローワークにおけるキャリアコンサルティング機能の充実等」のハローワークにおける様々な求職者に向けた支援との関連の部分でございます。求職者、様々な方がいらっしゃる中で、失業されて雇用保険を受給されている方の再就職支援につきましても、一つ大きなテーマでございますが、こちらは、まず一点は中ほどあたりに記載しておりますが、失業認定につきましては、対面認定という形で、基本的に窓口で取り扱っているところですが、今年1月からオンラインでの失業認定ということの一部の方につきまして、全国的に開始をさせていただいております。ちょうど始まったばかりといったようなところでございます。しっかりと運営していけるように、ハローワークで取り組んでまいります。またこちらに記載はございませんが、法改正の中で4月以降は、いわゆる自己都合で離職された方につきまして、一定期間給付の制限期間というものが設けられている仕組みがございますが、これにつきまして、一定の条件の下で一部短縮をしたり、解除したりというような、より再就職を早期に図っていただく、あるいはリ・スキリングをした上での再就職にしっかりと取り組んでいただく、そういったことを進めていこうというような趣旨の法改正がございますので、より一層、ハローワークの方で、求職者の皆様の課題解決に向けた支援サービスを充実して取り組んでまいりたいと考えております。こちらの雇用保険法の改正関係は、参考資料4「雇用保険法等の一部を改正する法律等による改正の概要」、参考資料8「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律による改正の概要（雇用保険制度関係）」に今申し上げたような内容をまとめた資料がございますので、またご覧いただけますと幸いです。

続きまして、大きく二点目でございますが、二点目は人手不足、人材不足への対応ということで考えております。この点につきましては、労働行政全体の中で、それに関連がない取組というものは、なかなか探す方が難しいと言ってもよいかと思いますが、行政運営方針の中では、特に4ページ、8ページ、16ページに記載しておりますので、順に取り上げてご説明申し上げたいと思います。まず4ページをご覧くださいまして、2の(1)「ハローワークにおける求人充足サービスの充実」でございます。ハローワークにおきまして、たくさん求人をいただいておりますので、それをなんとか充足していくべく、例えば、事業所訪問を通じた情報収集でありますとか、求人を出していただく内容についてのコンサルティング、それから様々な求職者に利用していただくためのイベント等を実施することなどを含めて、いろんなご提案をさせていただいております。また、そういった様々な取組をしっかり広く周知していく、ハローワークを利用いただいている方はもちろんですし、今現状、ハローワークをご利用でないような方も含めて利用促進のために周知を図ってまいりたいということで、例えば、今年度途中から、県内の各ハローワークに公式LINEのアカウント設定をいたしまして、情報発信を進めたりしております。そうした形で求職者の方がしっかりと地元の企業や業界、その魅力をしっかりと知っていただく、また人事担当者の方と直接出会っていただくような機会、そういったものをさらに増やしてまいりたいと考えております。公式LINEの関係につきましては、参考資料5「兵庫県のハローワークがLINEはじめました！」に周知のチラシを載せさせていただいております。また、資料8ページになりますが、先ほど令和6年度の取組の中で、新規学卒者、それから若者への就職支援について少しお話をさせていただきましたが、やはり人材確保のためには、局長からも申し上げた通り、働く方

	<p>にとって魅力を感じていただけるような、選ばれるような企業となっていたと、大変重要かというように考えておりますので、若者の雇用管理に関する「ユースエール認定」という制度が、国の認定制度でございます。現在、兵庫県内では 46 社の企業に認定を取得いただいておりますが、このさらなる周知、あるいは認定を取得された企業への人材確保に向けた支援というものを、一層行ってまいりたいと考えております。</p> <p>また、同じような趣旨でございますが、16 ページをご覧くださいまして、5 の (1) 「障害者の雇用率達成に向けた雇用指導・支援」でございます。これも右上にマークがございますが、障害者雇用の取組を進めていただいている企業を認定する「もにす認定」制度という仕組みもございます。こちらにつきましても、障害者の方が働きやすい、あるいはその支援が充実している会社ということで、障害者の方が働きやすいということはイコール、それ以外の方々も、きっと働きやすい職場であろうといったようなこともございますので、現在、県内では認定企業 18 社という状況でございますが、これもさらに PR をしてまいりたいと考えております。</p> <p>大きく二点で、ご説明をさせていただきましたが、全般といたしましては、行政運営方針（案）17 ページでございます。第 5 章の 1 「地方公共団体と連携した地域雇用対策の推進」ということでまとめさせていただいておりますが、従来から継続している事項も含めまして、県や市町村をはじめとして、地域の労使団体の皆様とも、しっかりと連携をして、一緒に雇用対策に取り組んでいくということが、非常に重要性を増しているというようにも感じておりますので、来年度も様々な面で連携を深めながら進めてまいりたいと考えております。以上、非常にかいつまんだ説明でございましたが、私からは以上でございます。</p>
松尾会長	<p>ご説明ありがとうございます。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おります。順番にお名前をお呼びしますので、ご質問をお願いいたします。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をお願いいたします。オンラインでご参加の委員の皆様は、チャットで発言予告をお願いいたします。発言をお願いするときは、こちらからマイク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てご発言ください。それでは、まず、長谷川委員からご発言をお願いしたいと思っておりますが、複数質問をいただいておりますので、一問ごとに分けてお願いいたします。</p>
長谷川委員	<p>はい、労働者代表の長谷川でございます。合計三点ございますが、一点ずつ質問させていただきます。</p> <p>まず一点目が障害者雇用率達成に向けた雇用指導・支援ということで、取組の 29 ページの内容でございます。説明の中で法定雇用率の達成に向けて指導されている、また、未達成企業の多くが 300 人未満の中小企業で、その 6 割強がゼロ人という実態であるということも、先ほどご説明をいただきました。大企業につきましては、特例子会社などを作りながら、しっかりと連携を深め、専門的にその採用をする機関というのを持っております。また、選ぶ方も一定の認知度、ブランド力もあるということかと思っておりますが、そうした中でも非常に競争が激しいと認識しております。こうした状況では、より中小の方々は厳しくこの現状を克服していく、またこの雇用率を達成していくという点は非常にハードルが高いと認識しております。先ほど少しハローワークとの連携で、支援策のご紹介がありました。この支援につきまして、今一度詳しくお聞かせいただければと思います。</p>
松尾会長	<p>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>

松尾会長
岡本基準部長

きストレスチェックを実行していると思いますが、そもそも中小企業のストレスチェックの実施状況について、どのように把握されているのか。また、さらには、大企業であれば一定数の人数があり、職場の限定だとか、その課題というものは見つけやすいと思うのですが、やはり中小の場合は、上司のハラスメント等々があった場合に人物が特定されてしまうというようなケースもあるかと思いますが。一定の守秘義務等は当然あるというのは理解していますが、やはりそのストレスチェック自体の回答の信頼性というようなところについても、若干、小さいところほど課題があるかと思っておりますが、こうした点への考え方、さらには中小の産業医などのフォロー体制は十分なのか、こうしたところの状況について、お話しできる範囲でお答えいただければと思います。

事務局の方からお願いいたします。

はい。ご質問ありがとうございます。運営方針(案)で言いますと 13 ページになるのですが、時間の関係で説明を省略させていただきました。長谷川委員のご懸念の通り、本当にメンタルヘルスは問題が非常に大きな課題となっております。毎年メンタルを理由とした労災請求は増加しているというような状況がございます。そうした中で、メンタルヘルス対策の一つとして、ストレスチェック制度というのが、今から 9 年ぐらい前から施行されているところでございます。

ご質問の中小企業、中小事業場の実施状況についてですが、ストレスチェックにつきましては、現在、50 人以上について、法律的な義務がありまして、兵庫県内で言いますと、50 人以上のストレスチェックの実施状況は 89%、約 90%の会社で実施をいただいているというような状況でございます。残り 10%については、直接の督促などで、ストレスチェックの実施結果報告書の提出を促しているところでございます。問題は 50 名以下のところでございまして、現在、本省の審議会でのこのストレスチェックの対象事業場を広げるべきではないかというような議論をされておまして、令和 7 年 1 月にその審議会の建議というのがまとまっております。その審議会の資料で、全国の調査結果なのですが、労働者 30 人から 49 人規模では 58.1%、10 人から 29 人の規模では 58.6%がストレスチェックを実施しているというような数字が出ております。労災請求件数の増加もありまして、先ほど申し上げたように、規模に関係なく、すべての事業場に対してストレスチェックを広げるような動きがあるというところでございます。

次にこれもまた委員の的確なご質問で、その通りだなというところですが、事業場規模が小さくなれば、ストレスチェックをしても、その結果を上司に見られるので正直に書けないのではないかというご懸念だと思います。制度上では、プライバシーの関係から、人事権を担当する者が回答内容を確認することはできないという制度にはなっています。きちんと労働者が本心で回答されているのかというというようなご質問もございました。どういったことでストレスを感じているかというところですが、我々の方ではストレスチェックを実施しているかどうか、高ストレスの方がいたら、その方に対して対応できる体制をとっているかというようなことを確認し、できていなければ指導するのですが、一人一人の具体的なストレス状況について確認するという制度にはなっていない状況でございます。

最後の産業医のフォローの関係でございます。きちんとストレスチェックをやって高ストレスだった方に、産業医がどうフォローしているのかということについてですが、法令上は、ストレスチェックにかかる結果につきましては、産業医に提出した上で報告しなければならないこととなっております。

<p>松尾会長</p>	<p>す。会社もチェックを期待して、産業医を選んでおりますので、高ストレスの方が出れば、産業医にきちんと報告をして、対応を求められるのではないかと考えております。そこで、もし問題があれば、我々の監督指導等の中で、指導をしていくということになるかと思っております。よろしくお願ひします。</p>
<p>長谷川委員</p>	<p>ありがとうございます。どうでしょうか長谷川委員、よろしいでしょうか。それでは三つ目の質問をお願いします。</p> <p>ご説明のありました、カスタマーハラスメント防止対策の件でございます。我々の仲間もサービス業で働く方がたくさんおられますので、重要な取組の一つだと認識しております。最近サービス提供側も結構強い姿勢を示したり、社会的な認知・理解も広がっているという状況にあるかと思ひます。マニュアル等を活用して取組をしっかりとやっていく、というようなところでございませぬが、どうしても顧客優位の状況というのは変わらない難しさもあると思ひます。サービス提供側が対応できる、対応するための具体的なガイドラインとか、そういうものが詳細にマニュアル等には示されているのかどうか、そのような点も含めて、この内容についてお聞かせいただければと思ひます。</p>
<p>松尾会長 廣瀬雇均部長</p>	<p>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>はい、雇用環境・均等部の廣瀬です。ご質問ありがとうございます。カスタマーハラスメントの防止対策でございますが、現在のところ、法律上、事業主の義務とはなっておりませぬが、パワーハラスメント防止指針におきまして、事業主が行うことが望ましい取組の内容が定められております。その望ましい取組というのは、相談に応じて適切に対応するために必要な体制の整備、被害者への配慮のための取組、マニュアルの作成などでございます。しかしながら、労働者の方が顧客から被害を受けた場合に、どの程度のハラスメントであれば、労働者が顧客に対して反論して良いかなどの措置、行為者への措置に関することは定められておりませぬ。パワーハラスメント防止指針につきましては、そういうことになっております。一方、厚生労働省が提供しておりますハラスメント対策の情報サイトがございまして、「明るい職場応援団」というサイトなのですが、こちらではカスタマーハラスメントについて、該当する行為とか、事業主の方の対応方針などが掲載されております。まず、カスタマーハラスメントに該当すると考えられる行為ですが、「顧客等からのクレーム・言動のうち、そのクレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、その要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、その手段・態様により労働者の就業環境が害されるもの」とされております。そのカスタマーハラスメントに該当する行為としましては、時間拘束型、リピート型、暴言型、威嚇脅迫型、権威型、店舗外拘束型、SNS、インターネットでの誹謗中傷型、セクハラ型など、様々なものがございませぬ。そうしたもののうち、例えば長時間拘束型の行為例としましては、居座りとか長時間の電話など、顧客が正当な理由なく長時間従業員を拘束することが挙げられますが、そのカスタマーハラスメントかどうかの判断基準例としては、例えば商品サービスに問題がない場合は約 30 分を目途に判断する。要求内容が不当な場合、膠着状態となった後、約 30 分を目途に判断するというようなことが考えられます。30 分といいますのは、あくまで例でございまして、事業主の方があらかじめ定めておくということがよろしいかと思ひます。また、対応方針、対応例ですが、状況に応じて時間を決めて対応する場合は、訪問時とか、お客様が来られた時に、顧客に時間を伝えて、対応が長時間にわたり業務に支障があること、支障になっていること</p>

	<p>を顧客に伝えることなどがあります。また、対応できない理由をはっきりと伝える、改めて話を聞く場を提案する。電話応対時や来店時に上位者になるといったようなことが挙げられておりますし、また会社内あるいは店舗内に張り出しますポスターなどもダウンロードできるように、情報サイト「明るい職場応援団」においては、そういったものもございます。対応策はそちらのサイトで具体的に紹介されています。それで新しい動きとしましては、昨年12月26日に、厚生労働省の労働政策審議会から厚生労働大臣に対しまして、カスタマーハラスメント対策の強化について建議が行われました。厚生労働省では、この建議の内容を踏まえて、法律案要綱を作成し、労働政策審議会に諮問する予定でございます。また、その建議の中で、カスタマーハラスメントの定義でございますが、三要素を満たして、また具体的な内容は指針で示すということにされてはいますが、三要素というのは、一つ目が顧客、取引先、施設利用者、その他利害関係者が行うこと、二つ目は社会通念上相当な範囲を超えた言動であること、三つ目が労働者の就業環境が害されること、この三つの要素を満たしまして、あとは、具体的には指針で示すといったことが、建議の中に書き込まれております。説明は以上でございます。</p>
<p>松尾会長 長谷川委員 松尾会長</p>	<p>ありがとうございます。長谷川委員よろしいですか。 はい、ありがとうございます。 それでは次に、櫻庭委員からご質問を頂戴しております櫻庭委員、ご発言をお願いします。</p>
<p>櫻庭委員</p>	<p>私からは高齢者雇用について伺いたいと思います。取組の12ページ、運営方針の7ページに同じような表現があるのですが、「高齢者向けの多様な就業ニーズなどに応じた情報提供」とか、「シニア世代に適した、各種ガイダンスの実施」という表現があるのですが、「多様な就業ニーズ」とは具体的にどのようなことを指すのか、また、「シニア世代に適したガイダンス」というのは具体的にどのようなことを指すのか、教えていただければと思います。よろしくをお願いします。</p>
<p>松尾会長 日高安定部長</p>	<p>それでは、事務局の方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。ご質問いただいた高齢者関係の二点につきまして、ハローワークの実際の現場でどのような状況かということを中心に答え申し上げます。 まず一点目の「多様な就業ニーズ」につきましては、例えば、働き方の面で申し上げますと、定年退職後の生活の安定を図るためにフルタイムとかそれに近いような形で勤務したいという方もいらっしゃるれば、これまで以上にプライベートの時間などをしっかり確保したい、あるいはまた健康状態とか、体力、そういったものを考慮したいということで、時間が短い、あるいは、週の働く日数が少ない、そういった形のパートタイムでの勤務を希望される方というようなことも多くいらっしゃいます。さらに仕事の内容面で申し上げますと、例えば、社会参加とか自己実現、そういったようなことのために働きたいという意向を持つ方もいらっしゃるれば、それまでの長年の経験、スキルをしっかりと活かしたい、そういう仕事内容を希望されるという方もいらっしゃいます。また、違う切り口としては、地域や社会に貢献していきたいといったようなニーズを持つという方もやはり見られるようなところでございます。いずれにいたしましても、非常に高齢者の就業ニーズ、その方々のライフスタイルが個人の価値観によって、非常に多様で多岐にわたるといって常日頃思っておりますので、そこにしっかり対応した支援とか、情報提供をしていくというようなことでございます。それからもう一点、「シニ</p>

	<p>ア世代に適した「ガイダンス」等々の実施ということで書かせていただいている部分、こちらは、例えば具体的な内容で申し上げますと、まずやはりシニア世代の方々が置かれている雇用の状況とか労働市場の状況、そういう現状をご理解いただくために、求人求職状況とか、実際にシニア世代の方がどのような就職状況にあるか、そういったことをご説明するというのをまずさせてさせていただいております。さらには、応募していくにあたり、履歴書とか職務経歴書を作っていただくような形になります。あとは面接も当然選考の中にございますが、そうした中で、特に高齢の方に留意してほしい点などをセミナーなどで教えさせていただいているというようなところがございます。例えば履歴書で申し上げれば、働く中で配慮が必要なこと、通院とか持病の部分、そういった健康面の部分をできるだけ記載をしっかりとするようにといったようなことを助言したりとか、また、仕事以外の趣味、あるいは健康事例で取り組んでいるようなことがあれば、そういうことも PR になるのでしっかり書いてみたらどうかといったようなことも助言したりしております。また、面接マナーの関係では、やはりいろんな経験があるので、ご自身のことをお話されたいという意向をお持ちの方が結構多い傾向にはあるのですが、どちらかというと面接官はしっかり話を聞く姿勢があるかどうかというところも見られていますよ、といったような話をするのもございます。</p> <p>また、ハローワークで、就職活動されていらっしゃる方が対象になるわけですが、ほかの多様な就労形態ということで、シルバー人材センターの担当者に来ていただいて、その事業案内をしていただいたりとか、あるいは年金の受給も併せてされている方もいらっしゃいますので、社会保険労務士に制度についてもご説明いただく。そのような内容で取り組んでいるという例が多くございます。私からは以上でございます。</p>
<p>松尾会長 櫻庭委員</p>	<p>櫻庭委員よろしいでしょうか。</p> <p>はい、ありがとうございます。具体的な話を伺って、一応なるほどと思ったことがあります。自分の話よりも聞く態度は大切だから、自分もあまり自分の話をしないで聞く態度を大切にしようと思ったりとか、いろいろと参考になりました。ありがとうございます。</p>
<p>松尾会長 岸委員</p>	<p>それでは、次に岸委員の方からご質問をお願いします。</p> <p>はい、ご説明ありがとうございました。私も高齢者の関係、運営方針 7 ページの「高齢者の就労支援」という項目がありまして、企業の状態は非常に今、人手不足という中で、多様な人材に活躍していただくということが必須なのですが、特に高齢者、60 歳以上の方の毎年の求職者数が非常に増えておられて、多様な人材の中でも高齢者の方に活躍いただくというのは、障害者の方であったり、あるいは外国人労働者の方に比べると、少しまだハードルは低いのかなと思う次第なのですが、おおむねこの 60 歳以上の方で就労を果たされた割合というのはどのぐらいなのかなと。この 5 万人を超えるというのは、潜在的な労働力だというように思っておりますので、そのあたりの割合、あるいはシニア世代の就職希望が多い職種を中心とした求人の確保という記載があるのですが、かなりマッチングは難しいのではないのかなと思うのですが、このあたりご教示いただければと思います。よろしくをお願いします。</p>
<p>松尾会長 日高安定部長</p>	<p>ありがとうございました。それではこの件につきまして、職業安定部長の方から回答をお願いします。</p> <p>はい、ご質問いただき、ありがとうございます。まず、数字についてご説明をさせていただきたいと思っております。ご指摘いただいた行政運営方針（案）の 7 ページのグラフにございます通り、令和 5 年度におきましては、60 歳以</p>

	<p>上の新規求職の方 55,278 名おられた状況でしたが、その令和 5 年度の就職率に関しましては、そのうち 11,976 件の就職件数がございまして、率で申し上げますと 21.7%という就職率になっております。ハローワーク全体の全年齢を含めた就職率との比較でやはり少し、数パーセント程度低いといったような状況が例年の状況でございます。ただ、20%を超えているという形で、他の世代と、ものすごく大きな差があるという状況ではないのかなというようにも受け止めてはおります。また、取組の中では、ハローワークのうち、県内 12 カ所で設けております「生涯現役支援窓口」という、重点的な支援の取組をあげておりますが、ここで支援対象者とさせていただいた方の就職率に関しましては、例年 70%あるいは 80%ぐらいの就職率ということで、手厚く支援をさせていただいております。そういったハローワークの支援について頼っていただいている方については、比較的高い就職率というところで推移をしているようなところでございます。</p> <p>それからもう一点、なかなか、そうは言ってもマッチングがかなり難しいのではないかと。やはり、就職したいというご本人の意向だけではなくて、採用を判断する企業の方のいろんなニーズもあるので、やはりその兼ね合いがあるというところでのご指摘かなというふうに思います。なかなか高齢の方が、ある分野とか、こういった仕事と希望されても、なかなか採用は難しい場合でも、お考えいただけないようなケースももちろんありますので、そのマッチングの難しさというのは、やはり日々、ハローワークの方でも見られるような状況でございます。</p> <p>シニア世代の方の就職の希望が多い職種といたしましては、例えば清掃とか警備、それから施設ビル管理、あるいは軽作業などが代表的には挙げられるようなところでございます。もちろん、こういった希望職種ということも踏まえながら、求人確保を進めていきますし、あるいは個別のそういったものと異なる就業ニーズがある方もいらっしゃいますので、そういった方にもしっかりと、高齢者の雇用になるとか、意欲的な企業がこの管内にないのかということを探しながら、個別の求人開拓を行ったり、過去の雇用実績なども見ながらそういった開拓先をハローワークの方で選びながら進めているような状況でございます。本当に高年齢者、ハローワークの求職者のボリュームといたしましても、グラフにもありますように年々増加しているというところで、高齢の方が働きやすい職場もどんどん、どんどん増やしていく積極的な取組を推進していくように、ハローワークとしても働きかけさせていただくということが、今、非常に重要と考えておりますので、引き続き、取り組んでまいりたいと思っております。以上です。</p> <p>松尾会長 岸委員 松尾会長 山本委員</p> <p>岸委員、どうでしょうか、よろしいですか？</p> <p>はい、ありがとうございました。</p> <p>それでは、次に山本委員、ご発言をお願いいたします。</p> <p>はい、山本でございます。よろしくお願いいたします。「大学・高校における労働法制講義」についてですが、大学および短期大学の実績は、記載されておりますが、大変難しいことだと思っておりますが、高校での実績がございましたらお伺いできればと思います。よろしくお願いいたします。</p> <p>岡本基準部長</p> <p>はい、ご質問ありがとうございます。こちらのきっかけにつきましては、ブラック企業等があった平成 26 年ぐらいに、自分の身は自分で守ろうというようなことで、高校、大学に対して、出前授業をするようになったのですが、高校につきましては、例年 1 校から 2 校の実績がございまして、令和 6 年が 2 校、令和 5 年、4 年がそれぞれ 1 校というようになっております。どうしても、高校につきましては、教育委員会を通して許可をいただきなが</p>
--	--

松尾会長 山本委員	ら、空いているホームルーム等を活用させていただくというようなどころでございまして、大学に比べますと数は多いのですが、実績としてはあまりにも少ないということで、教育委員会の方に積極的にアピールして、さらに高校での労働法制講義に努めてまいりたいと考えております。
	どうでしょうか。山本委員、よろしいでしょうか。
	はい、ありがとうございます。労働法は若年層には大変難しいと私自身も痛感しております。アルバイトおよび高校を卒業して社会に出る学生がいますので、若者を対象に、もちろん大学生もですが、労働法の知識を身につけて、トラブルに巻き込まれないように、労働法制講義を実施していただければと願っております。よろしく願いいたします。
岡本基準部長	はい、ありがとうございます。リーフレットと言いますか、漫画で記載された冊子とか、若者向けにできるだけわかりやすくした資料もたくさんございますので、高校生が興味を持ってもらえるような労働法制講義を進めていきたいと思っております。よろしく願いいたします。
山本委員 松尾会長	ご説明ありがとうございます。
	頂いていた質問は以上ですが、今日ご参加の委員の皆様、その他ご意見ご質問などございませんでしょうか。はい、中西委員、お願いします。
中西委員	すみません。事前にちょっと質問ができなかったもので、本日で失礼いたします。まず運営方針の方で表紙のところ、少し昨年度との比較をさせていただいたのですが、真ん中の囲い目の『～賃金の引上げ及び非正規雇用労働者への支援の推進～』ということで、昨年度は、「非正規労働者の処遇改善に対する支援の推進」ということで、以下の文言はそのまま、多分、文言がここだけ外されているのかなと思うのですが、ここがなぜ外されたのかということをお伺いします。それと、これは文書だけの問題だったかなと思うのですが、11 ページの作業行動に起因する労働災害防止対策の推進の文面の2行目ですね、「作業行動を起因とする労働災害が増加する傾向にあります」という、その「する」という言葉がいらぬのではないかと、「増加傾向にあります」でいいのかな、ということと、少し細かいのですが、最後もう一点、同じく文言の関係で、15 ページの一番上の「令和5年度は～」というところからの文章で、過去の内容についてですが、「令和5年度は、いずれも増加傾向にあります。」ということで、少しここも文章的にはおかしいのかなと思いました。「いずれも増加しました」の方がいいのではないかなということで、細かいのですが、その三点でございます。以上です。
松尾会長	三点ほど質問というか意見をいただいたのですが、事務局の方はどうでしょうか。
廣瀬雇均部長	一番初めにいただいた、1 ページのところですが、確認して後ほどご回答させていただきます。
岡本基準部長	ご指摘ありがとうございます。委員のおっしゃる通り、増加する傾向、増加傾向、「する」を省けると思いますので、省く方向で検討させていただきます。
松尾会長	その他、議事以外のことでもよろしいので、ご意見はありませんか。はい、小林委員、お願いします。
小林委員	小林です。一点質問なのですが、取組の15 ページですが、先ほど高校卒業業者の卒業業者の就職状況で、非常に人手不足の中、就職を希望する子たちがだいたい4,000人近くいて、実際の就職した数が1,000人ぐらい。少しその差があるのですが、これはやはりミスマッチと言いますか、なかなかマッチングは難しいというのが原因なのでしょうか。
松尾会長	事務局からお願いします。

日高安定部長	<p>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。一点、まず大きくありますのは、9月末現在の状況というところでございます。高校生の就活のスケジュールでは9月16日というのが、選考の解禁日となっております。そこから2週間程度で、かなり早期に就職内定まで至った方の割合ということでご理解いただければと思っております。</p> <p>その後、最初に応募した会社で決まらなかった方も、2社目、3社目というように、応募を進めていくような形になることが通例かと思っておりますが、最終的に例年、3月末卒業の時点でしたら、90%を超える高い就職率になっているということがございます。おそらく、この状況であれば、令和7年3月卒の方も、それぐらいの高い水準にはなるのかなというように考えております。ハローワークの方では未就職状態の方がいらっしゃれば、卒業のギリギリまで、あるいは卒業後に無就職のまま、卒業してしまった方も支援を続けていくといったような形で対応させていただいております。以上です。</p>
松尾会長 小林委員	<p>小林委員どうでしょうか、</p> <p>はい、今の回答でわかりました。あと一点は感想で、LINEを始めたということで資料をいただいています。私も早速登録して見させてもらっていますが、すごく努力されているなと思えました。もう少しイラストとか、写真等があってもいいのかなと思えます。今後もチェックしますので頑張ってください。</p>
日高安定部長	<p>ありがとうございます。各ハローワークも試行錯誤しながら、他の労働局の取組も参考にしながら取り組んでいるところでございます。ぜひアドバイスがあれば、いつでもいただければと思っておりますので、よろしく願いいたします。</p>
松尾会長	<p>その他、どうでしょうか。</p>
廣瀬雇均部長	<p>中西委員からの先ほどの質問は回答できますでしょうか？</p> <p>すみません、大変お待たせいたしました。今回のタイトルのところで、非正規雇用労働者の「処遇改善」という言葉が、ここに入っていないという理由なのですが、毎回、行政運営方針（案）を作るとき、あらかじめ厚生労働本省の方から、たたき台のような形のものが来ます。それで、令和6年度については、「処遇改善」という言葉が入っていたのですが、令和7年度には、それが入っていなかったため、本省の案を踏襲して記載させていただきました。ただし、先ほど委員がおっしゃったように、その下の方で、「兵庫労働局においては、中小企業等の賃金の引上げ及び非正規雇用労働者の処遇改善等に取り組む企業への支援や」、ということで、こちらで「処遇改善」という言葉は使っておりますし、その精神は、決して削除したものではありませんが、少し表現から落とさせていただいたということです。あまり説明になってなくて申し訳ございません。</p>
松尾会長 中西委員 松尾会長	<p>中西委員、よろしいでしょうか。</p> <p>はい。</p> <p>他にございますか。よろしいですか。なければ、意見交換、質疑は以上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させていただければと思っております。</p>
尾崎総務課長	<p>それでは、本日の審議はすべて終了しました。皆様、熱心にご審議いただき、誠にありがとうございました。それでは進行を事務局にお返しします。</p>
赤松局長	<p>はい、委員の皆様には、長時間にわたりご議論いただきまして、誠にありがとうございました。閉会にあたりまして、赤松局長からご挨拶申し上げます。</p> <p>本日は、大変お忙しい中、ご出席いただきまして、本当にありがとうございます。</p>

	<p>いました。また、貴重なご意見を賜りまして、厚く御礼申し上げます。文言の精査など、しっかりと今後させていただきます。引き続きご指導いただければ幸いです。また、来年度に向けて、この行政運営方針案をまとめまして、また、各様々な行政課題が山積しておりますが、ご助言などを節目節目で賜りながら、兵庫県のために、兵庫県民の皆様のために、少しでも行政が前進できるよう取り組んでまいります。引き続き、どうぞよろしくお願い申し上げます。本日はありがとうございました。</p>
--	---