

令和6年度 第一回 茨城地方労働審議会

1 日 時

令和6年11月21日（木）10時00分～

2 場 所

茨城労働総合庁舎 2階会議室

3 出席者

【公益代表】 木島千華夫 菊池克幸 水嶋陽子 森田冴子 付月

【労働者代表】 小坂祐之 高橋雄大 飯泉誠

【使用者代表】 加藤祐一 築瀬剛 谷萩寛子 渡邊誠 根本文則 佐藤京子

【茨城労働局】 澤口労働局長

総 務 部 後藤総務部長

生天目総務課長

庄司労働保険徴収室長

雇 用 環 境 山口雇用環境・均等室長

・ 均 等 室 長谷部雇用環境改善・均等推進監理官

川久保雇用環境・均等室長補佐

高野企画調整係長

労働基準部 江口労働基準部長

尾畑監督課長

狩野健康安全課長

川野賃金室長

荻野労災補償課長

職業安定部 古田職業安定部長

海老澤職業安定課長

神原職業対策課長

山室訓練課長

喜古需給調整事業室長

4 議 事

(1) 令和6年度茨城労働局行政運営方針に基づく各施策の実施状況について

(2) 意見交換

1. 開会

<生天目総務課長(事務局)>

委員の皆様、おはようございます。

本日は大変お忙しい中、出席を賜りまして誠にありがとうございます。総務部総務課生天目と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日、審議に入るまでの進行を務めさせていただきたいと思います。

この時間を使って、配付資料の確認をお願いいたします。お手元の「資料一覧」をご覧ください。不足がございましたらお声がけをいただければと思います。

それでは定刻ですので、ただいまから令和 6 年度 第 1 回茨城地方労働審議会を開催いたします。

はじめに、今般 2 名の委員の方が退任ございましたので、新たに就任された委員をご紹介します。よろしくお願いいたします。「茨城地方労働審議会委員名簿」をご覧ください。労働者代表委員の高橋雄大委員です。

<高橋委員>

高橋です。よろしくお願いいたします。

<生天目総務課長(事務局)>

よろしくお願いいたします。

続きまして、本日は欠席のご連絡をいただいております労働者代表委員の狩谷祐一委員です。よろしくお願いいたします。

ここで定足数の確認を行います。

本日の出欠状況は配付資料の委員名簿の出欠欄をご覧ください。これにより公益代表 5 名、労働者代表 3 名、使用者代表 6 名、計 14 名のご出席をいただき、「審議会令第 8 条第 1 項」の定足数を満たしておりますので本審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。

続きまして、開催にあたりまして茨城労働局長、澤口よりご挨拶申し上げます。

2. 労働局長挨拶

<澤口労働局長>

皆さん、おはようございます。

本日は大変お忙しい中、そして急に寒くなって参りましたが、お足元の悪い中、今年度、第一回目の審議会にご出席をいただきましてありがとうございます。

また、委員の皆様にはそれぞれのお立場から我々労働行政の推進につきまして、大変なご協力、ご尽力、ご理解を賜っているところでありまして、改めて感謝申し上げます。

本日は我々の行政の進捗状況、上半期の状況について後程ご説明させていただきますが、我々の施策の状況についてご理解いただきまして、また忌憚のないご意見をいただければと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

雇用情勢ですが、直近の有効求人倍率 1.34 倍ということで、今年度は 1.3 倍台、若干上がったり下がったりはしていますが、ずっと続いている状況でありまして、現場の状況を聞きましてもやはり人手不足が続いている状況であります。こういう中で人材の確保、育成が非常に重要でありますし、また、こういった話とリンクしますが、大きなテーマであります賃上げということに関しましても、この 10 月から施行しておりますが、本当に労使でしっかりと真摯にご議論いただきまして、過去最大の 52 円引き上げ、時間額 1,005 円ということで、この 10 月から施行しているところであります。

これにつきましても、企業への支援策、これは活用促進を含めまして、しっかりと我々として履行確保していくということで取り組んでいるところであります。

また、新しい話としましては、今月 11 月からいわゆるフリーランス新法ということで、雇用関係がある労働者以外のフリーランスの方の取引の適正化、それから我々の仕事としましては、就業環境の整備といったところになります。そういった新しい法律も施行されているところであります。

そういった中で、我々として取り組まなければいけない課題は色々あるわけですが、上期の実績と課題についてご説明をさせていただきますので、是非、忌憚のないご意見をいただければと思いますし、いただいたご意見については我々の行政運営に反映をしていきたいと思っておりますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

本日は限られた時間になりますけれども、よろしくお願い申し上げます。挨拶とさせていただきます。ではよろしくお願いします。

<生天目総務課長(事務局)>

それでは、議事に入ります前に皆様にご協力をお願いいたします。

審議会運営規程第 6 条により議事録を作成の後、公開するというにしております。本日録音を行いますので、ご発言の際には挙手をいただきまして、指名されましたらマイクを使ってください、所属、お名前から発言を始めていただけるようお願い申し上げます。

それでは、議事に入ります。木島会長にご挨拶いただきまして、以降進行をお願いしたいと存じます。よろしくお願いします。

3. 会長挨拶

<木島会長>

おはようございます。木島です。着座にてご挨拶させていただきます。あまり長い挨拶は得意ではないので簡単な話をさせていただきます。

昨日今日、急激に寒くなって、私は冷房はガンガンかけるのですが、暖房の方はあまり入れないのですが、さすがに事務局が寒くて暖房を今日から入れております。

先程、局長さんからもお話がありましたけれども、労働関係、労働情勢の中では人手不足の現状があるという話をいただきました。昨日今日のニュースでしょうか、103 万の壁が動くだろうという話で、どこまで動くかわかりませんが、まさに 103 万の壁が動くということはもちろん手取りが増えるといったこともあるでしょうが、制限していた仕事をもっと一生懸命稼いでいこうという意識にも繋がるでしょうし、そういった意味では人手不足の点においても意味があるのかなと感じているところです。今、実際スーパーに行っても特にお米はこの夏の前には 5 キロで 1,500 円くらいだったものが今は 2,500 円を超えている、そして新米が出ても下がらない状況ですから、手取りが増えることは、日本人にとって本当に有益なことだと思っております。

この地方労働審議会は、まさに行政の運営の実態、今後の話等を伺いながら、さらに出席した委員の方から各意見を出していただいて、それを労働行政の今後の参考にしていただくという趣旨の場と私は認識しておりますので、今日は忌憚のないところを委員の皆様からお伺いできればと思っております。

時間の許す限り皆さんの意見を出していただく方向で進行させていただきますので、本日はよろしくお願いします。

4. 議事

<木島会長>

それでは、早速議事に入りたいと思います。

令和6年度茨城労働局行政運営方針各施策の実施状況について、労働局からの説明をお願いいたします。

<後藤総務部長>

総務部長の後藤でございます。本日はよろしくお願いいたします。

委員の皆様におかれましては日頃より労働行政の円滑な実施につきまして、ご理解、ご協力を賜りこの場をお借りして御礼を申し上げます。それでは座って進めさせていただきます。

私の方から審議会資料、「令和 6 年度茨城労働局行政運営方針に基づく各施策の実施状況について」こちらの資料に基づきましてご説明いたします。

お手元の資料めくっていただきますと、左側に行政運営方針の本体、右側に上期の取り組み状況や課題、下期の取り組みを書いております。

また、参考資料の番号が記載してございますので、適宜ご覧になっていただければと思います。それでは早速 1 頁と 2 頁をご覧になってください。

第 1 章令和 6 年度の重点施策「働き方改革の推進と人材確保・人材育成の支援」から重点施策の 1 つ目、「労働環境改善に向けた取り組み」に関しましてご説明申し上げます。

まず、「働き方・休み方改革」の取り組みにつきまして、「年休取得促進」「勤務間インターバル制度」「テレワーク」などにつきまして、関係機関のご協力をいただきながら周知を行ってまいりました。

また、「働き方・休み方改善コンサルタント」や「働き方改革推進支援センター」、「医療勤務環境改善支援センター」の専門家派遣により個別支援を実施してまいりました。

次に「賃金引上げ等に向けた支援」につきましては、業務改善助成金の申請状況についてご説明いたします。

9 月末時点で 272 件と昨年度同時期 102 件から 270%増加しております。昨年度も過去最高でございましたけれども、それを大きく上回りご活用いただいているところでございます。

次に「非正規雇用労働者の処遇改善」につきましてご説明申し上げます。

いわゆる同一労働同一賃金の周知の徹底につきまして監督署との連携により対応が必要な企業を見つけて、個別企業の助言指導につなげる取り組みを昨年度に引き続き計画的に実施いたしました。

これら労働環境改善の取り組みにつきましては 2 頁、4 頁に記載しておりますが、いずれも制度等の周知、啓発とその有効活用が大変重要でございますので、企業の個別支援、個別指導を組み合わせながら下期も引き続き実施してまいりたいと思います。

続きまして 3 頁と 4 頁をご覧になっていただきたいと思います。

重点施策の 2 つ目、「人材確保・人材育成の支援」です。「リ・スキリングによる能力向上支援」につきましては、デジタル分野にかかる人材育成につきまして、公的職業訓練の効果検証を踏まえて策定した訓練実施計画に基づき、訓練委託費等の上乗せ措置の周知等に取り組み、デジタル分野の訓練を 5 コース拡充いたしました。

また、適切な受講あっせんや就職支援に向け、ハローワークにおいて職業訓練の説明会などの開催や訓練受講者への個別支援などに取り組むとともに、今年度からハローワークに設置いたしました「キャリア形成／リ・スキリング相談コーナー」において、在職時からの相談支援を推進いたしました。

下期は、上期の取り組みに加えまして、job tag を活用した相談の実施に取り組めます。

次に「労働移動の円滑化・人材確保支援」につきまして、人手不足が顕在化する中、円滑な労働移動を促進するため、job tag やしょくばらぼ等の積極的広報や job tag 等を活用した職業相談によ

り、労働市場の見える化を促進いたしました。

また、特定求職者雇用開発助成金による就職困難者の成長分野への労働移動を支援いたしました。
下期におきましても引き続きこれらの取り組みを推進してまいります。
重点施策につきましては以上となります。

5 頁以降に第 2 章令和 6 年度の主要施策に関しまして、各部署の主要な取り組みについてコンテンツ毎にご説明させていただきたいと思います。

6 頁をご覧になっていただきたいと思います。

まず、労働基準担当部署の取り組みといたしまして「安全・安心で健康に働くことができる環境づくり」に関しまして、項目 1「労働条件の確保・改善対策」の中から「長時間労働の削減等と働き方改革の浸透」「労働条件の確保・改善対策」の取り組みにつきまして申し上げます。

長時間労働の削減、有給休暇の取得促進の為には、事業場における働き方改革の取り組みを実施していくことが有効でありますので、監督署の「労働時間相談・支援班」による相談対応、訪問支援を行いました。

また、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害を防止するため、長時間労働が疑われる事業場等に対して監督指導を行い、そのうち、9 月末現在の速報値としまして 81.4%の事業場で何らかの労働基準関係法令違反が認められました。

さらに、本年 4 月から新たに時間外労働の上限規制が適用となりました建設の事業、自動車運転の業務などの対象の事業場に向けて、労働局及び監督署において各関係機関とも連携して、昨年に引き続き説明会を開催し、その周知に努めております。

次に項目2つ目としまして、「第 14 次防を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」に関しまして、「事業者が自発的に安全衛生に取り組むための周知啓発等」「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」の取り組みについて申し上げます。

令和 5 年度からの第 14 次防におきまして、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止の推進」等を重点事項にあげております。第三次産業を中心に転倒や腰痛等の行動災害が増加していることから、令和 4 年度に立ち上げました小売業及び介護施設のリーディングカンパニー等を構成員とする+SAFE 協議会の活動など、より効果的な対策を推進してまいります。

次に 7 頁、8 頁をご覧になっていただきたいと思います。

項目の3つ目としまして、「最低賃金制度の適切な運営」に関しまして、「最低賃金審議会の円滑な運営」「最低賃金額等の周知・広報の徹底」、そして「最低賃金・賃金支払いの徹底」の取り組みについて申し上げます。

ご承知のとおり、茨城県の最低賃金につきましては、茨城地方最低賃金審議会におきまして、引き上げ額 50 円を目安に県内の産業経済情報、地域の実情等を踏まえまして、8 月 5 日に同審議会から答申を受けて、目安額プラス 2 円の 52 円引き上げ、時間額 1,005 円とし、本年 10 月 1 日から効力が発生しております。

また、同審議会から各支援策を必要とする中小企業、小規模事業者への周知啓発等により各種助成金制度の利活用の促進を付帯事項として答申を受けたことから、本年9月を「周知強化月間」と設定し、労働局ホームページ、SNS による情報発信等、各種助成金や働き方改革推進支援センターによる支援を含めた周知広報を行いました。

また、産業別の特定最低賃金の改正につきましては、10 月に鉄鋼業等の 3 業種とも同審議会から答申を受け、官報公示の上、本年 12 月 31 日から効力を発生する予定となっております。

続きまして、9 頁、10 頁をご覧になっていただきたいと思います。

9 頁から職業安定担当部署の取り組み「人材確保に向けた支援の推進」に関しましてご説明いたします。

項目の1つ目としまして、「中小企業等に対する人材確保の支援」の中からはまず、「人材不足分野に

おける人材確保の支援」についてです。

医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野の人材確保を促進するため、ハローワーク水戸・土浦の「人材確保対策コーナー」を中心に、マッチング支援に取り組みました。さらに、業界団体等を構成員とした「茨城県人材確保対策推進協議会」を設置し、当協議会で策定した取組計画に基づき、イベントなどを開催しております。

下期におきましても、引き続きハローワークにおけるマッチング支援の他、「就職応援フェア」や今月の「介護就職デイ」における就職面接会等の実施など、関係団体と連携した人材確保支援に取り組んでいきます。

続いて、「求人充足サービスの充実」「求職者に対する相談支援の充実」につきましては、人手不足への対応、多様な人材の就労・社会参加の促進のため、オンラインによる求人受理を推進し、90%以上の利用率を達成しております。

なお、求職者にハローワークインターネットサービスのマイページ開設を促し、約 45%の開設率に至りました。マイページを通じたメッセージ送信、SNS 等を活用したイベント情報の発信、オンラインセミナーの開催などの求職者支援の充実に取り組みしました。

下期におきましても、引き続きオンラインサービスの普及促進とオンラインを活用した求人者・求職者サービスの充実に取り組めます。

続きまして、11 頁、12 頁をご覧になっていただきたいと思います。

12 頁、項目 3「多様な人材の就労促進」の中から「障害者就労促進」につきましては、障害者雇用率未達成企業等に対し、関係機関が連携した企業向けチーム支援により、雇い入れ体制の整備や採用支援等を行い、下期におきましても上期に引き続き取り組むとともに来年 2 月に、もにす認定企業見学会を開催いたします。

ここで報告事項が一つございます。ハローワークの総合評価結果等に関してご報告いたします。

参考資料の中に関連資料として職業安定部資料 21 がございますのでご覧いただきたいと思います。

令和 5 年度の県内のハローワークの評価につきましては、「良好な成果」と評価された所が1所、「標準的な成果」とされた所が10所となりました。

また、令和 6 年度の目標につきましては、「令和 6 年度総合評価の業務の目標設定について」のとおりでございます。

ハローワークの総合評価につきましては、全てのハローワークで業務毎に目標値を設定し、その達成状況を評価し、改善につなげていくものであり、毎年その結果を本審議会でご報告させていただくことになっております。

それでは、審議会資料本体の 13 頁、14 頁にお戻りになっていただければと思います。

13 頁から雇用環境・均等部署の取り組みとしまして、「誰もが働きやすい労働環境の整備」になります。

項目1の「仕事と育児・介護の両立支援と女性活躍の推進」に関しまして、「仕事と育児・介護の両立支援」「女性活躍の推進」そして「企業の魅力向上や人材確保・定着支援」の取り組みにつきましてまとめてご説明いたします。

14 頁の中程のところにあります「各法律に共通した取り組み」に記載してありますとおり、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法など関係する法令が多いため、企業訪問ではこれらの対応状況を併せて確認し、必要な指導を行ってまいりました。

下期につきましては、「育児・介護休業法」と「次世代育成支援対策推進法」が来年 4 月 1 日と 10 月 1 日に順次施行となりますので、説明会による周知啓発なども併せて、引き続き法の履行確保に努めてまいります。

続きまして、15、16 頁をご覧になっていただきたいと思います。

16 頁、項目2つ目としまして、「就業環境の整備」に関しまして、「総合的なハラスメント防止対策の推進」につきましては、先程の男女雇用機会均等法などの企業訪問に併せて対応状況を確認し、必要な指導を行っております。

ハラスメントに関しましては、労働相談も非常に多く、12 月の「ハラスメント撲滅月間」など、周知啓発にしっかりと取り組んでまいります。

最後に「フリーランスの就業環境の整備」につきましては、いわゆるフリーランス新法が今月から施行となりました。これまで集中的に周知啓発に取り組んでまいりましたが、これに加え下期におきましては、発注事業者等に対する調査など、履行確保を図ってまいります。

以上で説明は終わりいたします。ご審議のほどよろしくお願いいたします。

5. 意見交換

<木島会長>

ありがとうございました。それでは報告をいただきましたので、皆様からのご意見、質問等に入りたいと思います。

まずは事前にいただいている委員の方から指名いたしますので、その内容について 5 分程度で発言いただきたくお願い申し上げます。事前に質問いただいている方の名前と発言していただく順番についてお伝えいたします。まず、小坂委員、そして佐藤委員、根本委員、築瀬委員、菊池委員、付委員、そして本日欠席されておりますが、中島委員からの質問です。今お話ししました順番に従いまして発言をいただきたいと思います。

それでは最初に小坂委員お願いいたします。

<小坂委員>

おはようございます。よろしくお願い申し上げます。私の方から 2 点ほど質問させていただきたいと存じます。

まず 1 点目でございます。「働き方改革の推進と人材確保・人材育成の支援」の「賃金引上げ等に向けた支援」について確認させていただきたいと存じます。ここ数年、中賃での目安水準の引上げ額が大きくなり、中小企業・小規模事業者に対する「業務改善助成金」など企業の目指す取り組みに寄り添いながら適切な助成金の活用等について対応していると認識しております。

昨今の賃上げムードに反して、多くの中小、零細企業を中心に「労務費の価格転嫁」が未だ進まない実態にあると認識しております。実際、最賃の審議会の中でもそういった話が出ておりました。本課題に対します茨城県の認識と今後の改善に向けた支援策等があればご教示をいただきたいと思います。

2 つ目です。「人材確保に向けた支援の推進」の関係で 11 頁の 3 番の「多様な人材の就労促進」の部分についてです。高齢者活躍推進について要望させていただきます。高齢者の推進につきましては、これまで培ってきた経験や高い見識等から心身共に健康的な方々が生き活きと働くことができる就業環境の整備と支援が重要と考えております。

この方々の就業支援を推進していく中で、地域の公共交通の利便性も関係してくるものと考えております。

こういった公共交通の取り巻く環境を踏まえ、現状の課題や県内・県外の自治体で取り組んでいる好事例等があればご教示いただきたいと思います。

私からは 2 点でございます。以上です。

<木島会長>

ありがとうございます。それでは労働局からお願いいたします。

<山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室の山口でございます。

1 つ目の質問、労務費の価格転嫁の関係ですが、原材料費やエネルギー価格なども含めた価格転嫁全般につきましては、所管する中小企業庁の方で支援ツールを一括してホームページで公開しておりまして、例えば私共のデータでしたら「都道府県別の最低賃金やその上昇率」「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」「毎月勤労統計調査結果」などを含めて公開をさせていただいております。

また、公正取引委員会のホームページを見ましたところ、1 分に満たないような非常に短編の動画で解説を行っていて、非常に丁寧に作られているという印象を受けております。その他、身近なところの価格転嫁の相談窓口としましては、価格転嫁サポート窓口、これは全国の都道府県に中小企業庁の方で委託しております全国のよろず支援拠点、それから下請かけこみ寺、こういったものが、是非ご活用いただきたい相談体制です。

それから、発注者側としましては、私共労働局も発注者側の 1 つではあるのですが、そこは総務がきちんと労務費、あるいは原材料費関係、エネルギー価格についてはきちんと対応していただきたいと思っております。

それから、パートナーシップ構築宣言への参加、このあたりも是非皆さんでご利用いただいて取り組んでいただきたいと考えております。

本日の私共の審議会資料としましては、行政運営方針の 3 頁の 2 つ目の丸の所になりますが、「賃金引上げに向けた情報が得られるよう、監督署による定期監督において、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好事例等が分かる資料を提供することなどについて取り組んでいる」と書かせていただいておりますが、先程申し上げた関係先との連携含めて、局署所をあげて支援策について引き続き、真摯に取り組んでまいりたいと思います。

<古田職業安定部長>

2 点目につきまして、職業安定部の古田からお答えいたします。

まず、県内においてハローワークをご利用される高齢求職者の方は、高齢化と共に段々と増えてきているところではあるのですが、高齢求職者の皆様のニーズとしましては、自家用車ですとか自転車を活用しながら、短距離・短時間通勤を希望する方が多いということで、これまでもそのような通勤をされてきたこともあるのかと思うのですが、公共交通機関を利用しての通勤希望というのは、あまり相談を受けていない状況となっております。

そうは言いましても、高齢者の免許の返納の話ですとか、高齢者の活躍が一層推進されていく中で、公共交通を活用した就労ニーズというのも今後出てくると思われます。

そういったことから、ハローワークでは自治体と共催で就職面接会などを実施しまして、高齢者が自宅近くで働ける機会の拡大に努めると共に、ハローワークの生涯現役支援窓口を中心に、個々の求職者のニーズ等を捉えた適切なきめ細やかなマッチングに向けた支援を続けていきたいと考えております。以上です。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。小坂委員よろしいでしょうか。

<小坂委員>

ありがとうございました。

<木島会長>

それでは小坂委員の質問とその回答がありましたが、その関連で皆さんの方で質問があればお願いいたします。よろしいですか。

それでは次の質問に行かせていただきます。2 人目の方は佐藤委員になります。では佐藤委員よろしくをお願いします。

<佐藤委員>

ケースホールディングス人材開発部の佐藤と申します。よろしくお願いいたします。

私からご質問出させていただいておりますのが、資料の 10 頁の「就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援」、上期の取り組みということでご説明いただいておりますが、今年度より高校生の就職活動に関する申し合わせ、見直しを行っていただいて、選考当初から複数応募可能となったということで、この運用につきまして、現状まだ始まったばかりだと思えますけれども、学校側、それから企業側の反応、感触、それから導入の状況といったものを把握されているのであれば、お聞かせいただければと思います。

私共の方でも複数応募可ということでお受け入れの方を開始させていただいているところですが、よくよく確認してみますと企業もですが、学校側の方でも学生に複数応募可能というような体制を取っておられないと複数応募ができないということをお聞きしまして、このあたりがどれくらい今後浸透していくのかというところ、非常に関心がありますので、確認させていただければと思います。メリットとしては学生の選択肢が増えて、ご入社後の会社のミスマッチが減るといった良い点もあろうかと思いますが、デメリットとしては内定を出したらこれまで確実にご入社まで決まっていたところが、今後は内定辞退というものが当然増えてくるであろうと考えられますので、このあたりの現状の学校、企業のお考えなど情報入っておりましたらお伺いしたいと思えます。よろしくお願いいたします。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。それでは労働局からの回答をよろしくお願いします。

<古田職業安定部長>

はい、ご質問ありがとうございます。職業安定部長の古田です。

今の 1 人 2 社制のことにつきましては、欠席されている中島委員から同様の趣旨のご質問がありましたので併せて回答させていただければと思います。

まず申し合わせを変更して今年から一人二社制に移行したのですが、その際に県の教育庁と連携しまして、学校に対して機会を捉えて制度見直しに至った経緯や趣旨、期待される効果などをまず丁寧にご説明させていただきまして、学校を通じて生徒、保護者への確実な周知に努めさせていただきました。

その結果、現状においては学校側から特段懸念をするような声も聞いておらず、受け入れていただいているものと認識をしているところでございます。今のお話にもありましたが、実際に学校からは「夏休み期間を利用して生徒が複数応募を視野に入れて、複数社見学に行く生徒が増えた」というお話ですとか、企業の方からも「職場見学に来る生徒が増えた」という好意的な声も出てきておりまして、一定の効果があつたのではないかと考えているところです。

今後、内定の辞退といったことが懸念されるという点につきましては、労働局の方で管理していけるように専用の様式を作りまして、学校ともしっかりやっていくような形で今、進めているところです。生徒の選択肢の拡大や入社後のミスマッチの減少、早期離職の防止に向けて引き続き労働局、ハローワーク共に努めてまいりたいと考えてございます。よろしくお願いいたします。

<佐藤委員>

ありがとうございました。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。佐藤委員よろしいですか。それでは佐藤委員からの質問とそれに対する回答の関係で関連の質問があればお願いいたします。

<渡邊委員>

関彰商事の渡邊でございます。

事前の質問をせずに急遽で申し訳ないのですが、今のご質問と重なりますが、例えば併願を可能とする求人が何件、何割くらい提出されたのか、もしくは併願を希望する学生が何割くらいいらっしゃるのか、今後、どこかで教えていただくか公表いただく予定はあるのかどうか、是非ご質問させていただきたいと思っております。

<古田職業安定部長>

はい、質問ありがとうございます。併願の状況につきましては、実はまだ公表というところまで至っていないのですが、我々の方でも大まかな感触というのを掴んでおりまして、今回 9 月末現在の求人状況で見えていきますと、選考開始の 9 月 16 日の当初から複数応募を可能とした企業が大体半分くらいという状況となっております。あとは従来通り 10 月 1 日から複数応募可能とされた企業や、指定校求人、あまり多くはないですが、複数応募枠を不可にしている会社もあるといったところ です。傾向としましては、中小企業の方で生徒さんと接触の機会を深めたいということで、選考当初から複数応募を活用される傾向があったということは一つ言えるかなと思っております、一方、例年指定校の形で推薦していただくことで、確実に充足出来ているような企業につきましては、例年通りの指定校求人、指定校推薦という形で募集しているようなケースがあるというところが、今現在の私たちの理解となっております。複数応募者につきましては、今年度 3,908 名就職希望の方がいらっしゃる中でだいたい 100 名弱の方が複数応募をご利用いただいているような状況となっております。以上になります。

<渡邊委員>

ありがとうございます。

<木島会長>

その他ありますでしょうか。

<谷萩委員>

トレンディ茨城の谷萩と申します。よろしくお願いします。

私もこの下期の取り組みの中で就職応援フェアというのを開催しているというところでの質問なのですが、弊社の方でも毎年就職応援フェアの方は参加させていただいております、人手不足と言われる運送、それから介護、そういったところの事業所さんが多く参加されています。ブースの方には結構な人数がいらっしゃるのですが、全体的な再就職に繋がっている率を共有していただけるとありがたいと思っております。今年はまだ回収している段階で数値的なところは把握されていらっしゃるかなと思いますが、毎年実施されているフェアなので、どのくらい再就職に繋がっているのか気になったものですから、教えていただければと思っております。

<古田職業安定部長>

ありがとうございます。就職応援フェアにつきましては、今年は 10 月 24 日に開催しておりまして、61 社の会社と各業界団体にご参加いただきまして、人手不足とされている業界の魅力を発信したり、後は実際に面接という形でやらせていただきまして、参加者は 100 名を超える形で参加いただいて、盛況というか各社に対してやっていただけたと思っております。

就職の状況なのですが、まだひと月経っていない状況でして、そこから実際に繋がっていく例ももちろんあり、実績は出ていまして、昨年度も一定程度就職には繋がっているのですが、今この場ではデータはお知らせできません。申し訳ございません。もしよろしければまた後日集計が整ったところでご案内させていただければと思うのですが。

<木島会長>

よろしいでしょうか。

<谷萩委員>

はい、ありがとうございます。

<木島会長>

その他ありますでしょうか。それでは次に進みます。それでは 3 人目の質問で根本委員です。根本委員よろしく願いいたします。

<根本委員>

日立パワーソリューションズの根本と申します。今日はよろしくお願いいたします。

私の方から、まず 1 点ご質問させていただきたいのですが、資料の中にもありますとおり、雇用については全体として人手不足という一方で、私たちのような製造業の中では、最近国内で大手の自動車メーカーにおいて国内外で 9,000 人削減とか、24 年の倒産件数が 11 年ぶりに 1 万件を超える可能性があるとか、雇用に関して気になる報道が続いておりますのと、私たちの日々の事業の現場でもそういったところにひしひしと危機感を感じているところでございます。

個人のキャリア志向に基づく雇用の流動化というはあるべき姿ではないかと思う一方で、経営起因に関する労働移動に関しては、人手不足の状況とはいえマッチングの難しさとか、あるいは社会の安定性の観点からも官民協調した対応の強化が必要と考えております。

そのような役割を負う一つの機関として、私共も付き合いさせていただいている「産業雇用安定センター」が存在していると認識しておりますが、失業なき雇用移動といった施策の活用強化とか、あるいはまた別の施策で労働移動を円滑に進めるようなお考えがございましたら是非ご教示いただければと思います。以上です。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。それでは労働局より回答をお願いします。

<古田職業安定部長>

はい、職業安定部長の古田です。ご質問いただきありがとうございます。

雇用に関して様々な報道が続いていることについては、私共も承知しております。私共は、窓口となるハローワークにおきまして、以前より事業規模の縮小などにより雇用調整を実施する場合につきましては、事業主の皆様へ再就職援助計画や大量雇用変動届などの提出を求めておりまして、離職予定者を含めまして皆様に対するアシストハローワーク(事前説明会)や就職面接会の実施、それからハローワークの窓口において再就職に向けたきめ細やかな相談支援など実施しているところでございます。

ご指摘の産業雇用安定センターとの連携につきましては、平成 14 年くらいに本省から通知があった以来連携をしてきております。産雇センターはご承知かもしれませんが、移籍出向の専門機関として、会社の方で従業員の方の再就職の支援をされたい意向がある場合につきましては、企業と産業雇用安定センターの担当者の方との橋渡しをさせていただいているところでございます。

引き続き産業雇用安定センターと緊密に連携しながら、またハローワークの全国ネットワークを活かした機動的な支援、さらに求人充足サービスの充実等を通じた人材確保支援に努めていきたいと考えておりまして、何かこのタイミングで活用を強化するわけではないのですが、雇用の流動化、雇用調整があるときにはしっかり地域で対応していきたいと考えているところでございます。よろしくお願いいたします。

<木島会長>

根本委員よろしいでしょうか。

<根本委員>

はい、ありがとうございます。

<木島会長>

それではただ今の根本委員の質問とそれに対する回答との関係で、質問等あればよろしくお願いします。はい、ありがとうございます。

無いようですので次に進みます。次は築瀬委員よろしくお願いします。

<築瀬委員>

日本製鉄、築瀬でございます。よろしくお願いします。

質問というよりもとてもいい取り組みだなと感じたことを言わせていただきます。これまでも色々な施策をされていて、「インターネットとか SNS とか相談窓口あるいは制度、こういうものにどうやって辿り着くか、辿り着きやすいようになりませんか」ということは申し上げたと思うのですが、今回、これまでもあったかもしれませんが、雇用環境・均等室資料 1 のところで「お役立ちリンク集」というものがあります。これを見ると、自分がしたいことにすぐに辿り着けるととてもいい取り組みだと思いました。例えば相談窓口やあるいはその制度のことを聞きにくるということに関して、「何でこの情報を知りましたか」みたいなことをやると、どこに力を入れて PR していけばいいのか、必要とする人が簡単に辿り着けるのか、何が有効かということが傾向で分かるのかなと思いました。もしやっていなければ、アンケートなどをやっていったらいいかなと思いました。これが事前の質問というか感想です。

次に、今日の説明でもありましたハラスメントに関して、我々も色々な取り組みをしておりますが、なかなかゼロにはならない。どうしたらいいかということで、色々な取り組みをしている中では、管理職の人たちが割と悩んでいて、何でもハラスメントになってしまうので、そういった意味では非常に指導の仕方に悩んでいるとの声が結構ありましたので、会社の中で「職場規律とハラスメント」という冊子を作って配りました。つまり、今までの教育では「これはダメ」「こういう言い方をしたらダメ」「これをやったらダメ」、ダメダメパンフレットだったのですが、職場を統率していくためには、「こういったことが必要だ」「こういうことはやるべきだ」という、職場規律とハラスメントをきちんと区別したパンフレットを作りました。管理職の人が悩まれるのではないかと考えて、そういったものがあればいいと思いました。もしすでにあるならば結構ですが、そういう意見を持ちました。以上でございます。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。それでは、事前に出ている質問とハラスメントの話ですが、労働局の方から回答をお願いいたします。

<山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室の山口でございます。いつもありがとうございます。2つご質問いただきまして、両方私の方から簡単に申し上げます。

まず、「働き方改革」について各企業で色々な課題があり、切り口といいますかアプローチの仕方は非常に様々かと思しますので、まずは「働き方改革」と単純に検索をしていただいて、築瀬委員よりお話のありましたこのリンク集は「働き方改革特設サイト」というポータルサイトが入り口ですので、ここにさえ辿り着いていただければ、お役立ちリンク集に繋がって、ここを入り口として例えば助成金や有給休暇の関係、あるいは勤務間インターバルとか色々な切り口でアプローチしていきますということで改めてご案内を差し上げました。

私どもは法の履行確保という立場ですが、もう少しハードルが低いところで、働き方改革推進支援センターにおいて、無料で個別に企業に対して支援を行っております。そこでは「どういうところでセンターを知りましたか」という問いかけといいますかアンケートをしていましたが、確かにこのサイト

やあるいは極論、「雇用環境・均等室を何で知りましたか」でもいいと思うのですが、もう少し今のご助言を受けて、もう少し前のめりで「どんなきっかけで我々に辿りついてくれたのか」を少し情報収集しながら、今後の施策の展開に活かしていきたいと思います。ありがとうございます。

本日、付けさせていただいた参考資料を少しご案内させていただきたいと思います。例えば年金については参考資料の雇用環境・均等室資料の 2 以降、それから勤務間インターバルについては資料の 6、それから「年休を取りましょう」という周知啓発については雇用環境・均等室資料の 14 です。この年休については、特に四季毎にデザインを変えて広報に取り組んでおります。今年度は茨城労働局版という年休のポスターがちょうど間に合いましたので、私から見て右端に貼ってありますが、こちらについては四季を通じて、今後 1 年間使いたいと思います。あちこちにこれから貼ってまいりますので是非注目していただいて、年休やあるいは雇用環境・均等室を思い出していただけたらと思います。

それからハラスメントにつきましては、やはり同じようなポータルサイトがありまして、「明るい職場応援団」という公的サイトがございます。ここはハラスメントで悩んでいる方、使用者の方、それから相談を受ける中間管理職の方、それから相談窓口のご案内、その相談は労働に関する相談、心に関する相談、あらゆる相談窓口を集約してポータルサイトにしております。そこに特に管理職の方のお悩みの例が出ておりますが、「指導とハラスメント」この違いについては、非常に悩みが深いです。そういったところの対応、それから研修資料、企業の取り組み事例、こういったのも掲載しておりますので、私共もこれから一生懸命案内しますが、是非ご活用いただければと思います。ありがとうございます。

<木島会長>

はい、ありがとうございました。築瀬委員、よろしいでしょうか。

<築瀬委員>

はい、結構です。ありがとうございます。

<木島会長>

それではただいまの築瀬委員の質問と労働局の回答の関係で、何か他の質問等があればお願いいたします。

<根本委員>

今、色々な啓発資料を提供いただいていることがよく分かりました。ありがとうございます。

またハラスメントに関する質問となりますが、ハラスメントの質が社会の変容で変わってきていると思っております。従来のパワーハラスメントとかセクシャルハラスメントといった問題はもちろん悩みなのですが、最近ではモラハラ・マタハラ・スメハラ・アルハラとか色々なハラスメントを従業員の方は訴求してくるということを我々企業の現場では日々実感しております。

労働者や社会の変容に応じて、ハラスメントの定義や範囲も変わってきていると思いますが、茨城県内において労働行政の相談傾向や何か変化がありましたら、ご教示をいただければと思います。以上です。

<木島会長>

はい、それではよろしく申し上げます。

<山口雇用環境・均等室長>

根本委員ありがとうございます。これは事前にいただいた質問と大体同じ趣旨ということでよろしいでしょうか。

<根本委員>

はい、そうです。

<山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室の山口から回答させていただきます。

現在、法令でハラスメント防止措置が事業主に義務化されているものについて、相談件数の多い順に申し上げますと、パワハラ、セクハラ、マタハラ、それから育児介護休業等に関するハラスメント、この4つの順番になり、この4つについて私共が法の履行確保を取り扱っているということになります。パワハラにつきましても相談件数は、昨年度令和5年度が年間で900件強、それから一昨年度が800件強になります。今年度は9月末で、すでに700件を超えております。相談を寄せられる内容、パワハラに類するあるいはパワハラが疑われるような「こんな言動をされた」とか、「こういうことをされた」とか、内容、状況も様々ですが、相談件数は年々増えている状況になっております。

それから、セクハラに関しましては、だいたい年間100件前後の相談件数になっております。1位のパワハラとセクハラには大きな差があるということになります。

マタハラあるいは育児介護休業法に関するものはそれほど件数としては多くはありません。毎年2桁ぐらいということになります。「多いからダメ」とか「少ないからいい」とかということではないです。1件でもそれはダメと思っております。

また、この他にも様々なハラスメント相談が寄せられており、皆さん便利な「ハラスメント」という言葉を使われますが、相談者の「ハラスメント」という言葉にあまり惑わされずに、「その内容、何が起きていて何が困りなのか」をよく聴いて、参考となる例を示しながら、私共はハラスメントの認定ができないので、「こういうことはこのように考えられませんか」とか、「こういうのは一般的にパワハラに類する事例ということを示されていますよ」といった事例を示しながら、解決のアドバイスをしております。

例えば、就活ハラスメント、就職活動やインターンシップにおけるハラスメント行為については、セクハラとかパワハラとか、内容が色々なので、その内容によりきっちり分けて対応をしております。

それから、モラハラを受けたという主訴での相談については、パワハラに当たるものもありますが、パワハラに該当しない職務上での地位に上下関係がないようなもの、例えば同僚間での人間関係のトラブル、これもモラハラと称して相談されるような事例が非常に多い印象を受けております。

それからアルハラにつきましても、パワハラにあたるケースもあるでしょうし、それからセクハラに発展する可能性もあると思っております。そこも丁寧に聞き取るようにしております。

近年、注目されているのがカスハラですが、中央でも企業の対応強化の動きが出ておりますので、順次情報提供をさせていただきたいと思っております。現状では従業員に対する「安全配慮義務」の観点であるとか、あるいは「パワハラ防止措置」の一環として、カスハラについて企業では組織としてしっかりと取り組んでいただきたいと考えております。よろしくお願いいたします。

<木島会長>

よろしいですか。

<根本委員>

ご説明ありがとうございました。数字を用いてご説明をいただいたので、実感がよくわきましたのと、やはり社内でも通報の受付制度とかそういったものでハラスメントを管理しているのですが、社内の通報件数の伸びと、同じ傾向があるということが分かりまして、社会全体の傾向なのかなと理解しました。ありがとうございます。

<木島会長>

それではよろしいですか。では、続きまして菊池委員よろしくお願いいたします。

<菊池委員>

茨城新聞社の菊池と申します。今日はよろしくお願いいたします。

私の方からは資料の13頁「女性活躍の推進」、具体的に男女の賃金格差についてご質問させていただきます。

今年の9月3日付の新聞報道で「女性賃金、男性の7割～8割 本県、茨城県はワースト2位」という見出しで、厚生労働省の調査の結果が報道されたのですが、これに関しましては、男女の賃金の差異という形で、労働局の方では対象となる企業について報告を求めて、その情報はもう公表しているとお伺いしています。記事によりますと、茨城県の場合は所定内給与の平均の男女差が96,900円もあるということで、これは栃木県に次いでワースト2位ということです。さらにその記事には管理職に占める女性の割合、それと女性の平均勤続年数の男女差のデータも示されておりまして、これもやはりかなり低いところに位置しています。こういったことも恐らく茨城県における男女の賃金格差が背景であるのではないかと、記事は推測しておりますが、私個人的には栃木もそうですが、やはり産業構造の違いが影響してくるのではないかと考えています。

こういった男女の賃金格差は、女性の活躍を阻害しているばかりではなく、やはり茨城県の場合だと東京の方に女性が流出してしまうということで、極めて大きな問題ではないかと思えます。

質問ですが、労働局としてはこの問題について原因・背景どのように考えていらっしゃるかが1点、それと企業と接する中で、労働局として企業が抱えている課題、「男女賃金格差に関して改善したいがこういうことでできない」、というような課題についてどのように把握されているのかが2点、最後にこれは男女の賃金格差の解消はもちろん行政機関に最終のお願いするというよりは、やはり企業、それと経済団体、あとは労働組合の取り組みになると思いますが、労働局としてはこの問題については、今後どのように取り組んでいかれるのかということをお伺いしたいと思います。よろしく願いいたします。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。それでは労働局の方から回答をお願いいたします。

<山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室の山口でございます。

今回の報道の元となった「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム」の資料によりますと、「若年女性の人口流出が進む東北、北関東それから甲信越は未婚男性の比率が高く」「未婚者の男女比の不均衡と各地域における男女賃金格差の間にはゆるやかな相関関係が観察される」ということが指摘をされています。

なお、都道府県別の賃金額では月額30万円を超えているのが14都府県で茨城県は9位であり、整理しますと、賃金ベースは高いが、より高い東京圏に近いところに位置している、それから管理職に占める女性割合の低さ、それから平均勤続年数の男女差には性別による役割意識、ジェンダーバイアスが影響を与えているのではないかと考えております。

これは統計データを基にした順位付けですが、実際の企業の公表は、各企業がそれぞれ自身のところの男女間の賃金を集計して分析して自ら公表するこういう仕組みになっております。実際に公表している状況を見ますと、例えば、交代勤務や現業職など一般職より手当面で優遇される職域にどうしても女性希望者が少なく、それを男女で見ると差が生じてしまう。こういうところにはどういうアドバイスをするかということ、「希望しない理由が何かもう少し調べてください」、それから、「その仕事は女性にできない仕事なのか、それともバイアスがかかっていて女性をその職域に行かせていないのか」、それから、例えば「長時間労働になりやすく、男性も長時間労働をしたいという方はいないと思いますが、どうしても両立の関係で女性が引いてしまうのか」、こういったところまで突っ込んで確認していただけるといいというお話をします。

それから、そもそも企業の人員の男女構成に偏りがあり、「解消までに時間を要するがなるべく男女比を近づけたい」と、近年、女性の採用を増やしているので、賃金のまだ低い層に女性がどうしてもたくさんいらっしゃるということで、「今大きく賃金差が出ていますが時間かかっても頑張っていきますよ」と、そういう企業もございます。

それから、勤続年数の差は統計でも出ていますが、その差があって、一定程度の女性管理職の候

補者がどうしても少なくなってしまう。「候補者がいないです」というところに対しては、離職するタイミングはいつなのか、どういった理由なのか、そういったところをもう少し探って、企業としての継続雇用を考えていただけるといいと思っています。

それから、「ほとんど男女で差はない」「処遇にも何も差をつけていないけれども差が生まれる」といったときに、そこを突き詰めていくと、例えば育児休業からの復帰の後に一定期間フルタイムで復帰する場合と短時間勤務で一定期間復帰したいという層がいらっちゃって、どうしても短時間勤務を女性が多く希望すると、「一定の年齢層、両立がなかなか難しい年齢層で、どうしても男女差が出てしまう」という分析をされる企業がおられます。せっかくそこまで分析をしているのですから、もう一歩踏み込んで、「その短時間勤務が労働者本人の意思なのか、あるいはその職場がフルタイムで復帰すると長時間労働になりやすい職場で両立にハードルがあるのか、やむなく短時間勤務で長時間労働にならないようにして一定期間過ごして、落ち着いたらまたフルタイムに戻ろうとしているのか」、そういったところをもう少し探っていただきたいとお話をしております。

こういった形でしっかりと現状を把握して、取り組むべき課題を見つけているという企業さんももちろんありますし、私共もそれに沿ってアドバイスをさせていただくのですが、賃金差だけをとりあえず公表しているという企業もまだまだありますので、取り組みの伸びしろというのは大いにあると思っております。

それから、いわゆる就職の時期よりも前、例えば大学への進学の際にも多くの方が県外に出ておりますので、例えば一旦県外に出て「卒業後は茨城のこの企業で働きたい」と思ってもらえる、その企業の名前を知ってもらう、あるいは覚えていてもらう、そういった取り組みは大変重要であると考えております。

知ってもらうという点では、本日参考資料ということで雇用環境・均等室資料の20、21でご案内しております「女性の活躍推進企業データベース」、こういったところを通じて、企業の働き方の実態をオープンにさせていただいて、例えば女性の管理職が多いランキングベスト何位など、求職者、学生の興味で色々検索できるようになっており、男女共に活躍できる、希望が持てる、全国の学生求職者と繋がっていただけるよう、地方の小さな企業にこそ使っていただきたいと思っておりますので、しっかりと周知啓発を行っていきたいと思います。以上、よろしくお願いいたします。

<木島会長>

よろしいでしょうか。

<菊池委員>

はい、ありがとうございます。

<木島会長>

その他、今のご質問とそれに対する回答の関係で、関連等の質問がありましたらよろしくお願いいたします。

<付月委員>

公益代表の付月と申します。よろしくお願いいたします。

私も女性活躍の推進というところで質問させていただきました。今の13頁から14頁に関連するので一緒に質問させていただきます。

今、ご回答にありましたように、学生、若い人達も特にこの男女の賃金格差という問題に、実態を知るにつれ驚きを持って非常に関心も持っているところです。もし、付け加えることがあればということで質問いたしますが、資料には14頁の「女性活躍の推進」のところに企業訪問をされていると、「企業訪問をして対応状況を確認し、企業の抱える課題に沿って助言指導を行いました」ということで、どのような課題について、どのような助言指導を実施されたのか、今のご回答で色々分かりましたが、付け加えることがありましたらお願いいたします。

<山口雇用環境・均等室長>

引き続き雇用環境・均等室の山口から少しお話しさせていただきます。

実際の企業訪問の際の指導としましては、男女間賃金差の公表が遅れているところもまだまだ実はありますので、「集計それから分析、公表をまずやってみましょう」と促すところから取り組んでいるというのが実態ではございます。この公表制度は 2022 年 7 月 8 日スタートということで、事業年度としてはつい先日の 3 月、4 月あたりで一回りで今二回目ちょうど入ったところなので、まだまだちょっと慣れていないところがあるのかなと思っています。

それから、企業訪問の際に、賃金の差異の他にも、企業が公表している内容、公表していないところも含めて聞くのですが、勤続年数、配置、昇進、昇格の状況、この男女別の状況を確認して、その結果、例えば男女雇用機会均等法に違反していなくても、そこに差異が見られるような場合に、「例えば女性の希望者がいないんです」といった理由で差が生じている場合には、女性を優先的に募集、採用しようということでのポジティブアクションの取り組みを提案したり、「やってください」と言うだけではなかなかできないと思いますので、その実施にあたってご利用いただくといい簡易なツール、これは先程申し上げた「女性活躍推進のポータルサイト」あたりから繋がっていただけるようにご案内をしております。

また、厚生労働省の委託事業「女性活躍推進事業」で民間企業に対して、社労士を無料で個別に派遣する支援も行っておりますので、困っているようなところにはご案内をさせていただいております。以上、少し補足させていただきました。

<木島会長>

よろしいですか。それでは続きまして事前質問をいただいている付委員、お願いいたします。

<付委員>

続きまして失礼いたします。まず資料を拝見して多岐にわたる大変なお仕事をされていると。使用者の方にとっても味方でありまして、労働者の人権を守る砦でもいらっしゃるということを改めて認識いたしました。茨城労働局の皆さんには敬意を表したいと思います。その上で公益委員の立場から質問させていただきます。質問は先程させていただいたものを除きまして 3 点ございます。

まず、質問 1 は、5 頁一番下の左側、「労働条件の確保・改善対策」のところで技能実習生について、労働の場における人権侵害の温床の代名詞とも言われてきました「技能実習制度」ですが、今度「育成就労制度」となって変わりますが、まだ茨城県も多くの技能実習生がいらっしゃると思います。劣悪な労働環境に置かれたり、暴力や差別にさらされやすい技能実習生に限らず、外国人労働者についても、あるいは日本人労働者以上に安全で健康に働くことができる環境にいるかどうかということに目を光らせることが必要であろうと考えております。そこで、茨城労働局では技能実習生等の外国人労働者の労働条件確保対策の推進をされていることかと思いますが、「労働基準関係法令違反の疑いがある事業場」「重大・悪質な労働基準関係法令違反事案」をどのように把握されているのかということと、これまで具体的にどのような事案が発覚され、どのように対処されてきたのかについて、ご説明いただければと思います。

質問 2 は関連しまして、6 頁の上期の取り組み状況の課題のところ、「外国人技能実習生の労働災害が増加傾向であった」と書かれていますが、具体的にどのような状況にあったのかについて把握されていることをお聞かせいただければと思います。後の資料の中に少し記述があり、茨城県内の外国人死傷年千人率 5.76 と書かれていますが、2027 年までには災害防止の教育を行っている事業場の割合を 50%以上としたいということで、その対策として「外国語教材の周知や各種情報提供」ということですが、具体的にどのような教材であったり、情報提供されてきたのかということです。恐らく仕事内容によって異なった安全対策が必要になってくるので、具体的に教えていただければと思います。その対応については、どれほどの効果が現れているのか、あるいは見込まれているのかについても併せて教えていただければと思います。

最後の 3 点目は、14 ページ、「男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等、各法律に共通した取り

組み」について質問させていただきます。雇用の場における男女差別の撤廃については、先程も必要性が認識されたところですが、ライフワークバランス、育児・介護と働くことの両立をさせながら、人間らしい生活を送るためには、労働者の権利侵害の防止と権利が侵害された時の救済についても、労働局が果たす役割が大きいのとおもっております。そこで、書かれています企業訪問の実施状況、その結果どのような問題が確認されたのか、そして法の履行確保措置を実施されたということですが、どのような措置を実施されたのか、それに加えて、労働者の権利侵害や不利益取り扱いについて、どのような相談が寄せられて、その相談に対してどのような指導等を行ったのか、以上につきまして、ご説明いただければと思います。よろしくお願いします。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。それでは、労働局の方から回答お願いいたします。

<江口労働基準部長>

労働基準部長の江口と申します。よろしくお願いいたします。

まず、外国人技能実習生の労働条件確保といったところのご質問をいただいております。この問題事案の把握というところに関しまして、まず、県内の働く技能実習生の方々につきましては、「技能実習法」に基づき設立されております外国人技能実習機構においても個別の事業場の指導を行っておりますので、そういったところで把握した問題点についての通報で把握したり、また、労働局でも「外国人労働者の労働条件相談コーナー」において、外国語の翻訳ができる通訳の方を雇って対応しておりますので、そういったところで把握をするという状況となっております。

具体的にどういった対応というのは、個別の事案はご説明するのが難しいですが、送検した事案ですと発表しているのが、ご説明し易いかと思います。農家の方がトラックの荷台に技能実習生を乗せて走らせている最中に転落してお亡くなりまりましたというのが今年ありまして、安全衛生法違反として労働局の方で送検をしております。また、昨年度におきましては、実習生 9 人に対して 1 ヶ月当たりで 100 時間を超えるような違法な時間外労働、休日労働をさせているようなものがありましたので、捜査して検察庁に送致しております。1 番目の質問については以上です。

2 番目につきまして、まず災害が増えているというようなことを書かせていただいております。労働災害につきまして、技能実習生に関しましては、令和 5 年に 71 人の方が怪我をされておりまして、前年の令和 4 年が 39 人ですので、32 人増加しているということで、非常に増加をしているようなことになっております。先程の回答と被るところもありますが、指導等につきましては、まずは監督署において指導を行っておりまして、それから連携という部分は、外国人技能実習機構、監理団体で定期的に説明会等を実施しておりますので、協力させていただいて、労働条件や労働災害防止について説明させていただく時間をいただいたりして周知しております。

また、昨年、外国人労働者が熱中症で亡くなられたこともありましたので、今年はできるだけ技能実習生の皆さんに熱中症対策は大事だということを伝えたいということで、同じように技能実習機構としまして、監理団体を通じて技能実習生に直接配布してくださいということで、複数言語で動画を見られるものをお送りして、ご本人が母国語で動画を見ていただけるように配慮したものを配布して対応したところです。

先程も仕事内容によって異なるというお話をいただいたところですが、なかなか労働局単体では多種の言語を全てカバーするというのが難しいところでありまして、仕事毎に色々な対策を講じていくというのも、まず対策を作ってから翻訳というようなところで、大変な作業ではあるので、労働局では難しい部分もありますが、厚生労働省でも色々な言語に対応するようなものを順次作っておりますので、厚生労働省のホームページで探してみただければ、そういったものが見つかるかなと考えております。

最後に、このように最近災害が増えているところでなかなか効果が見えづらいですが、できるだけ啓発活動や指導活動を通じて 1 件でも減らしていきたいと考えているところです。説明は以上です。

<山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室の山口でございます。

3 つ目の質問、各法律の履行確保に関して、日常的に行っている計画的な企業訪問と、それから労働相談を端緒したものと、2種類でございます。

まず、日常的に行っている計画的な企業訪問における法の履行確保については、各企業に伺って、就業規則を含めた全ての規則を実際に見せていただきます。それから、実際の運用も聴取をします。そして、不十分な所に助言をしていく、こういった形で定期的の実施をしております。例えば、ハラスメント対策の対応が不十分であるという所、具体的にはハラスメント対応のための相談窓口を設置しなければならないが、その相談窓口が設けられていないとか、作ってあるとは言うものの、どこにも掲示していなくて、労働者は誰も知らないとか、そういった不十分な対応を見つけたときに、「ここをしっかりとやりましょうね」ということで、是正報告を求める、こういったことが定期的な企業訪問になります。

それ以外の具体的な履行確保については、例えば、育児・介護休業法の規定について、法律は決まっていますが、会社の就業規則、あるいは育児・介護休業規定を作っていないかなくてはならないので、それが作られていない所、あるいはこのところ育児・介護休業法の改正が続いておりまして、その改正に企業の社内規定が追いついていないような所もあるので、そこを丁寧に見させていただいて、「ここは古いままですね」ということで、速やかにその部分を直していただいて、労働者に周知をしていただく、そういった助言をさせていただいています。

それから制度、体制があっても、実際に法律の基準を満たしていないような所が見つかった場合も、そこもしっかりと助言をさせていただいています。

それから、もう一方の労働者からの相談を端緒とした動きにつきましては、具体的には、例えば妊娠の報告を会社にしたところ、「退職してはどうか」と言われたとか、あるいは保育園に入れずに育児休業の延長の申し出をしたところ、「これまでそんな人いませんでした」「認めません」と言われたとか、例えば労働局にハラスメントの相談があった場合、「社内の相談窓口にまず相談してください」「体制不十分だったらもう一回、労働局に相談してください」このようにフォローも兼ねて、まず労働者にアドバイスするのですが、「相談をしたいのに窓口がなかった」あるいは「ないと言われた」とか、こういったことに対して、我々の方で調査に入っていくという形になります。

必要な法律の内容を丁寧に企業の方に説明をして、相談者の意向を踏まえ、匿名、顕名色々ありますので、そういった意向を踏まえながら、労使間が歩み寄りを図ったり、法違反がないのかあるのか、そういったところも調査をして、もちろん違反が認められた場合には是正を求める、定期的なものと、相談端緒のものと、2 段構えて行っているというのが実態です。以上になります。

<付月委員>

ご丁寧にご回答いただきましてありがとうございます。

技能実習生を含めた外国人労働者のことについて、機構と連携して、あるいは監理団体と協力してなどというご説明がありましたけれども、もちろんそれは有効で必要なことだろうと思いますが、一方で監理団体自身が権利侵害になっている場合も指摘されているところですので、やはり中立的に公的な立場から別途監視が必要だろうと思っております。是非、引き続き、これまで以上にお取り組みいただければと思います。

2 点目の安全確保のための外国語教材の作成につきましては、もちろん労働局一局だけで全ての人々に対応するというのは到底不可能ですし、必要も無かろうかと思えます。ただ工夫したら何かできるのではないかと考えておりました。これから外国人人材にもっと活躍していただくということで、困っていらっしゃる企業さんもたくさんあるかと思えます。素人感覚ですが、もしかしたら、何らかの助成金を国に提言するなり、茨城県で独自に始めるなり、何かそういった制度を築いて、利用していただくということもできるのではないかと考えております。ご一考ください。以上になります。ありがとうございます。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。それでは付月委員からの質問とそれに対する回答の関係で関連の

質問等があればお願いいたします。よろしいですね。

それでは特にないようですので、次は本日欠席の中島委員から事前にご意見質問をいただいております。労働局から回答をお願いいたします。

<山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室の山口です。中島委員より、労働局のホームページに関しまして、「トップページなどに、ピックアップ情報の画像などを掲載して、欲しい情報以外にも、新しい情報を速やかに得られるような工夫をしては」といったご提案をいただきました。ありがとうございました。

すべての利用者が使いやすいホームページとなるように、ただいま新規ページの作成、それから既存のページの見直しを順次行っております。その中で、高齢者、障害者が支障なくホームページを利用できるような対応、それからスマートフォン対応、多言語対応なども順次行っております。画像という観点ではひとまずではありますけれども、今年度中に公式 YouTube チャンネルを開設いたします。以上、ご報告いたします。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。それでは今の回答の関係で、何か質問があればお願いいたします。今の YouTube というのは茨城労働局の YouTube ですか。

<山口雇用環境・均等室長>

はい、茨城労働局 YouTube チャンネル、お恥ずかしいですが他局でやっている所もありますので頑張ります。

<木島会長>

そうですか、ありがとうございます。それでは事前にご意見、質問をいただいた方の分につきましては以上となります。

それでは、今日は時間がありますので、他のご意見、ご質問について伺いたいと思います。

まず、ご意見等がある方は挙手をお願いいたします。そしてもし誰も挙手がないという場合には、今回発言のまだない方にこちらから当てさせていただくという形になっておりますので、何か質問等があればお願いいたします。

<根本委員>

日立パワーソリューションズの根本でございます。若干お時間があるようですので、事前に出させていただきます質問で 2 つ追加させていただければと思います。

「人材確保に向けた支援の推進」ということで、11 頁の労働行政と自治体が連携した取り組みは非常に重要と考えているのですが、地域と「雇用対策協定」とか「事業計画」という取り組みをされているということで、各地域の実情に則した内容で色々検討、議論がされているのかと推察しております。茨城県内の自治体における喫緊の課題、特色があればご教示いただければありがたいというのが 1 点でございます。

それから、途中の議論で「大学進学後に本県に U ターンして、人材確保に繋げたい」というお話があったと思いますが、すでに茨城県内でも、例えば私共と近い自治体、日立市とかひたちなか市などにおいては、地域から直接企業に要請いただいて、小中学生の出張授業などの職業体験とかキャリア意識の醸成に繋がるような取り組みが増えているような肌感覚を持っております。将来の県内での就労者を確保するための取り組みを労働行政としてご検討されておられましたら、ご教示いただければと思います。以上 2 点です。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。それでは、ただいまの質問につきまして、回答がありましたらよろしくをお願いします。

<古田職業安定部長>

職業安定部の古田です。ご質問いただきありがとうございます。

1 点目の雇用対策協定の件ですが、茨城県においては、茨城県と 13 の市町村と雇用対策協定を締結しているという状況になっておりますが、多くの協定において、喫緊の課題としてよく挙げられているのが、少子高齢化、それから若年者の都市部への流出、それに伴う「労働力不足」ですとか、それから「交通、医療、教育といった部分の地域インフラの担い手不足」こういったことは、多くの協定において、まず第一に、一丁目一番地に挙げられているような状況となっております。茨城県のデータによりますと、高校生の大学進学者の約 8 割、それから県内大学生の就職者の約 6 割が県外に流出していると言われていたことも踏まえ、協定に基づきまして、若年者向けの就職面接会をはじめ、定住支援とか子育て支援とか、そういったものもセットとした UIJ ターンの促進、それから地元企業の魅力発信、求人を要請する、こういった取り組みを労働力の確保に向けて行っているところでございます。労働局としまして、引き続き、その地域の管轄ハローワークを中心に雇用対策協定に基づいて、定期的に地元の自治体や商工会と情報共有、情報連携し、一体となった取り組みを行っておりますので、引き続きこういったところの連携を緊密に図りながら、必要な支援を行ってまいりたいと考えてございます。

もう 1 点ございました茨城県内での就労者を確保するための取り組みという部分につきまして、茨城県の中でも地域からの要請に基づきまして、小学生の職業体験とキャリア意識の醸成に繋がるような取り組みを実施されていることについては、茨城新聞などでもよく記事になっておりまして、承知をしておるところでございます。労働局としまして、従来から職業意識形成事業ということで、小学生から大学生までに対して、広く職業意識、働くこと、職業観、そういったところを醸成するような事業を行っておりまして、これは全国的に行っている事業ですが、特に労働局ではより就職に近い部分になります。高校生、それから大学生などの方に対して、就職面接会を実施したり、それから学校を訪問して職業講話を実施するなど、様々な取り組みを行っております。中学生でも実はやっておりまして、これも学校との関係で、ハローワークの担当が学校にお伺いしまして、高校生向けよりはもう少し早い段階からの職業意識の形成に繋がるような話をさせていただいているところとなっております。それから、先程も少し議論にありましたが、高校生につきましては一人二社制の導入をしているところですし、全体の中途採用市場でも人材不足という分野もありますので、そういったところに新規卒者の誘導も意識しておりまして、そういった観点から高校 1、2 年生向けのバスツアーや、卒業年次前の学生を対象とした県内企業によるオンライン業界説明会とかこういったものを県内だけではなく、首都圏の大学などにも広く周知し、参加を求めた上で、今後実施を予定しているところでございまして、こういった新たな取り組みなども順次進めているところでございます。

こういった取り組みを通じまして、県内の就労者の確保に寄与していきたいと考えてございます。以上です。

<根本委員>

ありがとうございました。今も色々な取り組みをされているということがよく理解できました。我々企業としても協力できるところは協力させていただきたいと思っておりますので、ぜひお声掛けをいただければと思っております。ありがとうございます。

<木島会長>

はい、その他ありますでしょうか。

<渡邊委員>

関彰商事の渡邊でございます。改めて日頃から色々のご支援、ご指導いただきましてありがとうございます。いつも感謝申し上げます。

これは意見ですが、今回も色々な重点施策に対する上期の取り組みもしくは下期に対する行動予定をお示しいただきましたが、より労働局の皆様の努力を知るためにも、できるだけ数値で分かりや

すく、数値の結果も合わせて報告なり目標みたいなものをお示しいただけると我々も理解しやすいのかなと思っております。こういう課題何件に対してこういう取り組みをして何件解決に至ったとか、公表できる範囲で結構ですので、そうすれば、なお労働局の皆様の努力というものを理解しやすくなると思ったものですから、是非可能な限りで結構ですので、お願いできればというところでございます。回答は結構です。

<木島会長>

ご意見ということでした。その他ありますでしょうか。

<飯泉委員>

運輸労連の飯泉です。色々と回答ありがとうございました。

私からは企業内最賃関係で、ここ 25 年間くらいを見ていると、賃上げ0の年もありましたし、1円、2円という年もありましたし、ここ近年は 28 円、32 円、42 円、52 円という形で賃上げがされた訳ですが、労働者にとっては引上げられて働き甲斐があり、モチベーションが上がっているし、その賃上げによって正社員の賃金も引きずられて上がっているというのも少なからずあるのかなと感じております。働く側も非常に喜んでいてと思っていますし、そういう声も聞いている一方で、中小でギリギリの経営を余儀なくされている厳しい企業もあると思うので、その賃金引き上げによって局の方に企業からの声や問い合わせ含めて増えているのかという状況と、業務改善助成金も含めて支援の要請や問い合わせがあるのか件数も含めて、もし分かればご報告願いたいと思います。以上です。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。労働局からよろしくお願いします。

<江口労働基準部長>

労働基準部の江口です。ご質問ありがとうございます。最低賃金引上げに関する事業主からの声につきまして、労働基準監督署では今のところ問題が起きているといった話は聞こえてきてはいないところです。

一方で、中央最低賃金審議会の中では、「物価高により賃上げを進めていくことは重要であり、一定程度引き上げる必要性は理解できるが、円安等、原材料の高騰により企業は厳しい状況にある。特に中小、小規模事業者は価格転嫁が進んでおらず、大幅な引き上げに即対応することは厳しい状況である」という意見は出てきている、というところでございます。

ハローワークの方でも最低賃金の引き上げにつきましては、影響把握に努めていただいております。「中小企業では最低賃金の引上げは利益の圧迫要因であり、人員を増やそうという気持ちに慎重にならざるを得ない」といった声ですとか、「社会保険の適用拡大と時期が重なっていることもあり、求人更新を見送ることにしました」といった声が聞こえていると伺っております。細かい件数について把握はしていないところです。

助成金の窓口としては対応していないので説明は難しいですが、監督署でも最低賃金の引上げを周知していく中で、助成金の活用や支援につきましても周知に努めているところでございます。私からは以上です。

<山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室の山口でございます。資料 2 頁に記載しております、総務部長からも説明申し上げましたが、業務改善助成金につきましては、今年度 9 月末時点で 272 件ということで、昨年の同時期は 100 件ほどでしたので、大変多くご利用いただいております。ご利用いただくためには、まず知っていただくということなので、局内、監督署、ハローワークはもちろん、皆様含めて、関係先の皆様に周知について、大変ご協力いただいております。ありがとうございます。

今年の申請のピークは 9 月にやってまいりました。7 月末から 8 月にかけて最賃の動向がはっきりと見え始めたところで、業務改善助成金 30 円引き上げコース、45 円引き上げコース、60 円、90

円と色々ありますが、大体 45 円とか 60 円とかこういったところが例年よりは注目はされたかなと思っております。引き続き周知についてまたお願いすることがあろうかと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。ありがとうございます。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。ただいまの飯泉委員の質問とその質問に対する回答で、何かご質問等あればよろしくお願いいたします。

私の方から一点だけ、特にまだ相談や問題があったという話はないという趣旨の回答だったと思うのですが、先程飯泉委員からお話いただいたように、実際のところ最低賃金が大きく上がるのは、結局その賃上げに対して対応できない企業にとっては、まさに雇用を制限するとかそういったことが発生するのかなと思っているところですが、まだ現れていないという理解でよろしいでしょうか。それとも、均等室の山口室長の話で、助成金は9月に最低賃金のアップをベースに少し動きがあったとのことで、この後、動きが出てくるであろうという趣旨なのでしょうか。

<古田職業安定部長>

職業安定部の古田です。

最賃の引き上げの影響につきましては、ハローワークの方で求人を出していただく事業主さんと直にお話しする機会がありますので、そういった時にどういった影響があるのか把握して、その一部を先程江口の方から紹介させていただいた次第です。あくまで求人事業者は様々な業種、規模感、様々な状況があるので、一概に求人を抑制するとか、難しい、というような企業だけでなく様々で、「特に影響がない」とおっしゃる企業もあるように感じておりまして、これから影響が出るかどうかということまでは私たち承知していないのですが、実態として、実際お聞きした中では「今回は求人の更新はやめておこうかな」という声があったということも事実として、お伝えさせていただければと思います。

<木島会長>

はい、ありがとうございます。時間があと 5 分ぐらいですので、最後に簡単な質問等があればお願いします。

<付月委員>

事前に質問していないところですが、保育士と介護で働く方の処遇改善、賃上げについて。

いずれも絶対に必要だけれど労働条件がすごく厳しくて、なのに賃金が安いという現場の声をたくさん聞いております。私の子供が通っている保育園でも「保育士を募集しても誰も来てくれない」「仕方がないから臨時で補充している」という状況なのですが、大いに賃金面での処遇が厳しい、労働条件もすごく厳しいとことがあります。ここで聞いていい、然るべき質問か分かりませんが、労働局の方で何か取り組まれていることがありましたら教えてください。

<木島会長>

よろしくお願いいたします。

<古田職業安定部長>

職業安定部長の古田です。ご質問いただきましてありがとうございます。

保育士に関しては私たちが人手不足 6 分野と言っておるのですが、その中の一つになっておりまして、実際に令和 6 年 9 月末の保育士の求人倍率につきましては、4.11 倍ということで非常に人手不足という状況になってございます。処遇というところで、どうしてもエッセンシャルワークというところになるので、公定価格、単位そういったところの影響もあるのかなと思うのですが、同時に離職防止、職場定着、雇用管理改善を進めていかなければなりませんので、例えば介護労働安定センター

とも連携しまして、雇用管理に関する指導、事業などを行っております。保育に関しても、やはり雇用管理というところで、色々指導など行っておりますし、人材確保対策コーナーの求人担当と求職担当が一体となって色々支援をさせていただいております、求職者のニーズなども踏まえまして、求人者に対して「この賃金だとなかなか充足しないです」など、データを示しながら求人緩和指導などを行い、充足に向けた支援をさせていただいているところです。資格が必要であったり、経験が必要であったり、そういったところもあるとは思いますが、引き続き女性の活躍推進なども踏まえて、保育士を確保して、皆さんが働きやすい環境を作っていくのが大事だと思っておりますので、引き続き支援して参りたいと考えております。

人手不足の話がありましたので、関連して、先程谷萩委員から就職応援フェアの実績の話がありましたので、ここで追加でお話させていただきたいのですが、令和 5 年度の実績については、参加した求職者が 82 名、採用を決定した人が 16 名ということで、大体 2 割くらいの方が就職に結び付いたという状況にございました。よろしくお願いいたします。

<木島会長>

はい。それでは、時間の関係もありますので、まだご意見等あるかもしれませんが、時間の関係で審議の方は終了させていただきたいと思います。

皆様のご協力に感謝を申し上げます。どうもありがとうございました。それでは事務局から連絡等がございましたらよろしくお願いいたします。

6. 閉会

<生天目総務課長(事務局)>

木島会長、進行ありがとうございました。皆様の進行へのご協力、大変感謝申し上げます。

それでは、連絡事項になります。第 2 回目の審議会ですが、令和 7 年の 3 月頃に開催を予定しております。改めて日程調整させていただきたいと思いますので、その時はよろしくお願い申し上げます。それでは、以上をもちまして終了とさせていただきます。本日は大変ありがとうございました。