

# 令和5年度 第二回 茨城地方労働審議会

## 1 日時

令和6年3月5日（火）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】 高木英見 山口仁美 中島智美 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 近江総務部長

青木総務課長

生天目労働保険徴収室長

雇用環境 山口雇用環境・均等室長

・均等室 庄司雇用環境改善・均等推進監理官

座光寺雇用環境・均等室長補佐

飯島雇用環境・均等室長補佐

高野助成金係長

長谷川指導主任

労働基準部 稲葉労働基準部長

尾畑監督課長

土田健康安全課長

川野賃金室長

荻野労災補償課長

職業安定部 西方職業安定部長

益子職業安定課長

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5年度「茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃」について
- (2) 令和6年度「茨城労働局労働行政運営方針」（案）について
- (3) 意見交換

## 1. 開会

### <青木総務課長（事務局）>

定刻になりましたので、只今より令和5年度第二回茨城地方労働審議会を開催いたします。

本日の司会進行を務めさせていただきます、総務課の青木といたします。よろしくお願いいたします。委員の皆様には、お忙しい中ご出席を賜り、誠にありがとうございます。

はじめに、資料の確認をさせていただきます。本日、お手元に、審議会次第、席次表、茨城地方労働審議会委員名簿、茨城労働局幹部職員名簿、地方労働審議会令、茨城地方労働審議会運営規程、議事1として、令和5年度茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃について、議事2として、令和6年度茨城労働局行政運営方針(案)及び参考資料、それから報告資料として、令和5年度生活保護受給者等就労自立促進事業について、を配付させていただいております。いかがでしょうか。不足資料がありましたらこの場で挙手をお願いしたいと思いますが、大丈夫でしょうか。

それでは、審議会次第に沿って進めさせていただきますが、本日の審議会開催につきましてはお案内のとおり、12時を終了予定としております。ご協力の程よろしくお願いいたします。

また、本日出席の委員の方々、職員を紹介するべきところなのですが、時間の都合もありますので、お手元にご覧いただけます席次表などをご覧いただくことで、替えさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

なお、本日欠席されている委員の方は、事前にご連絡いただいております公益委員の菅野委員、それから労働者代表の小坂委員、労働者代表の笹本委員でございます。

ここで定足数の確認を報告させていただきます。本日は、公益代表が5名、それから労働者代表4名、使用者代表が6名、計15名の委員の皆様のご出席を頂いております。

これによりまして、「委員の3分の2以上、または、それぞれ代表委員の3分の1以上が出席しなければ会議を開き議決することができない、という地方労働審議会令第8条の第1項について、定足数を満たしていることを確認しました。

従いまして、本審議会が有効に成立していることをここにご報告いたします。

続きまして次第の2、茨城労働局長、澤口よりご挨拶を申し上げます。

## 2. 茨城労働局長挨拶

### <澤口労働局長>

皆さまおはようございます。本日は年度末の大変お忙しい中、今年度第2回目になりますが、茨城地方労働審議会に参加をいただきまして誠にありがとうございます。

また、委員の皆様には我々労働行政の運営面につきまして、大変ご支援ご協力をいただいているところでありまして、改めて御礼を申し上げたいと思います。

本日は次第にありますように、令和5年度「茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃」の件、それから令和6年度「茨城労働行政運営方針（案）」についてご審議をいただくことになっておりますので、何卒よろしくお願い申し上げます。

県内の雇用情勢をみますと、令和6年1月時点の有効求人倍率は1.31倍と、若干波はありますが、今年度は1.3倍台から1.4倍台で推移をしております、やはり人手不足基調が続いているという状況であります。こうした中で、後ほど行政運営方針の中でご説明させていただきますが、やはり人材確保・育成は非常に重要な課題になっております。

また、所謂「2024年問題」と言われておりますが、時間外労働の上限規制の適用も含めて働き方改革を進めていくということが、やはり非常に重要なテーマになっております。適用猶予されていた業種にも4月からこの上限規制が適用されるということで、業界全体として取り組んでいくという状況になっているわけでありまして、こうした働き方改革もそうですし、近年の重要テーマであります、持続的な賃金引き上げが重要であるという状況でございます。

こうした中で、今年度はコロナ禍と比べると経済状況が戻ってきたというような状況で、色々な形で人手不足も顕在化し、色々な業務効率化も含めて生産力向上も含めて使用者の皆様にも大変ご尽力いただいていると思いますけれども、今申し上げたように賃上げや処遇改善を含めた働き方改革、それからキーポイントになっている、先ほど申し上げた、人材確保、定着育成をやっていくことが非常に大事であると思っております、労働局として労働基準行政、雇用均等行政、安定行政が一体となって取り組まなくてはならない課題がまさに目の前に来ているというふうに認識をしているところであります。

このような考えのもと、この後改めて説明させていただきますが、来年度の行政運営方針を整理いたしました。

本日は限られた時間ではありますが、皆様からぜひ様々なご意見等いただいて、我々も行政運営に反映していきたいと思っておりますので、本日はよろしくお願い申し上げまして、簡単ですが、挨拶とさせていただきます。

どうもありがとうございます。

### <青木総務課長（事務局）>

これより議事に入りますが、議事に入る前に皆さんにお願いがございます。議事録を作成する関係上で、録音をさせていただきます。発言いただく際は挙手をお願いいたしまして、係の

者がマイクを渡しますので、所属、お名前からご発言いただけますよう、よろしくお願いいたします。

それではただいまより、議事に入らせていただきます。はじめに木島会長にご挨拶いただき、以降の進行をお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

### 3. 会長挨拶

#### <木島会長>

ありがとうございます。木島です。着座にて簡単な挨拶だけ失礼いたします。

先ほど澤口局長さんから話がありましたけれども、まさに人材育成等、労働行政は色々な問題に直面していると思っています。

日経平均がいわゆるバブル超えという話がありますけれども、私は投資とかするわけではないので、なかなか景気が良くなったという実感が伴わないんですね。その割にスーパーとかの商品の値上がりがあって、なかなか大変な経済状況だなと認識しております。

地方労働審議会は、労働行政について委員が意見を出して、そしてそれを労働行政に反映していただくという場であると、今回の審議会では、最低工賃の件、それから令和6年度の茨城労働局行政運営方針について意見を述べるというような機会になっていますので、皆さん方の意見をこの短い時間でありながら伺えるという場にしたいと考えていますので、今回もよろしくをお願いします。

それでは、さっそく議事に入らせていただきます。まず、議事の1つ目であります、令和5年度「茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃」について説明をお願いいたします。

## 4. 議事

### (1) 令和5年度「茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃」について

#### <川野賃金室長>

それでは、私の方から説明させていただきます。労働基準部賃金室の川野といいます。どうぞよろしくお願いいたします。

私の方から議事1の家内労働、いわゆる内職の「茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃」について、今年度、廃止諮問は見送りとさせていただくことについてご説明させていただきます。

まず、家内労働者については、家内労働法により家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図ることを目的として、工賃支払いの確保、最低工賃、安全衛生の措置など、家内労働者の労働条件の最低基準が定められております。家内労働者については、労働基準法上の労働者とはなりません、労働者に準じた者として、家内労働法により労働保護の対象とされております。

茨城県の家内労働の最低工賃については、記事1の資料No. 1から3にリーフレット・チラシがありますが、電気機械器具製造業、男子既製洋服製造業、婦人・子供既製服製造業の3業種が設定されております。

今回ご説明いたします最低工賃は、資料No. 3の婦人・子供既製服製造業最低工賃になります。資料No. 4をご覧ください。最低工賃は令和4年度を初年度とする3カ年計画の第14次最低工賃新設・改正計画を策定し、この3カ年計画に基づき行うとしております。

令和5年度については、茨城の婦人・子供既製服は廃止という計画となっております。なぜ廃止になっているかと言いますと、最低工賃の廃止基準につきましては、産業の衰退などにより適用する家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど実効性を失ったと思われる最低工賃については廃止することも検討することから廃止計画となっております。

次に、婦人・子供既製服最低工賃についてご説明しますので、資料No. 5をご覧ください。

まず、これまでの経緯についてですが、平成17年当時は委託者が68社、家内労働者が433人だったものが、令和2年度には委託者が12社、家内労働者が78人、そして、令和5年度今回についてですが、委託者が7社、家内労働者44人まで減少しております。

このような中、婦人・子供既製服最低工賃については、家内労働者が100人を下回った令和2年以降の3カ年計画において廃止の計画になっておりましたが、工賃額に大きな変動がみられない、コロナウイルス感染症の経済への影響が続く中廃止した場合、工賃の引き下げが起こる可能性も考えられるなど、家内労働者への影響があるということなどから、令和2年度は廃止諮問について見送りとした経緯があります。

令和5年度は、婦人・子供既製服最低工賃について10月から11月にかけて、通信調査や聞き取り調査により実態調査を行いました。委託者から確認した家内労働の状況についてですが、家内労働者数については前回調査と比較して「変わっていない」とする回答が最も多く、その理由としては「他の家内労働者が見つからない」「高齢のため」ということ、今後の

見込みについては「変わらない」との回答が最も多く、「増やしたいと検討している」とした委託者も見られ、一方で「工場の内製化を進めるため減らす」という回答もありました。

発注元から受注する仕事量については、「横ばい」「減った」との回答が多く、「横ばい」の理由は「商品が売れない」「コロナ禍でネット通販等の普及により増えた。今も同程度の受注がある」、また「減った」理由は「家内労働者が減った」「コロナの影響による発注元からの減少」との回答でした。

工賃単価を決める基準については、「発注元からの請負金額」が最も多く、単価は「横ばい」と回答した委託者が最も多く、主な理由として「発注数の減少」、家内労働者に対する工賃単価については「変更していない」が最も多い回答でした。

家内労働者に今後委託する仕事量の見込みについては「変わらない」が最も多いという回答でした。

以上のことから、家内労働者の高齢化が進んでおり、委託者、家内労働者の減少は続いており、高齢者が多く、将来的に工場の内製化により家内労働者を減らすとする一方で、家内労働者を増やしたいと検討している委託者などがいるなど、家内労働者の仕事量は現在も一定の割合があることが確認できました。

なお、工賃額については、現行の最低工賃額と同水準または高い工賃になっているなど、前回調査と比較しましても大きな変化は見られないという結果でした。

続いて廃止諮問についての検討結果です。

今般実施いたしました実態調査の結果、委託者は7社、家内労働者44人ということで、前回調査から減少しており、家内労働者数は最低工賃の廃止を検討すべき水準を割り込んでいるものの、作業工賃単価は前回と比較しても大きな変動は見られず、最低工賃額が少なくとも現状の工賃の引き下げ抑止効果があり、一定の実効性を有していると考えられること、コロナ禍が明け、家内労働者を増やしたいと検討している委託者がいることから、今後、家内労働者が増える可能性も否定できないこと、新型コロナウイルス感染症による経済の影響による不安定な状況が今も継続しており、加えてエネルギー価格や原材料価格の高騰、円安など現在の経済状況において廃止した場合、工賃を引き上げる可能性を否定できないということなどから廃止諮問を行うことは適当でない判断いたしました。

また、男子既製洋服製造業最低工賃につきましても、委託者は3社、家内労働者は41人という状況ではありますが、昨年度、廃止諮問を見送りとしており、家内労働者数はどちらも同程度の人数となっております。今後、次回調査におきまして、委託者、家内労働者の推移、経済状況の動向等を注視しながら、改めて検討を行っていくこととしたいと考えております。

廃止諮問見送りにつきましては、事前に労働者側代表委員及び使用者側代表委員の方と協議させていただいており、ご了解をいただいていることを報告いたします。

なお、本日の審議会、令和5年度婦人・子供既製最低工賃についての意見として、労働者代表高木委員から「家内労働者にとって最低工賃は、唯一の公正金額水準を担保するものと考えられる。厳しい経済状況が続く中、家内労働者数は減少傾向にあるとはいえ、一定程度の生産活動があり、需要も今後の経済動向によっては増加する可能性がないわけではないと考えられるため、今回は廃止についての審議を見送りとしていただきたい。」との意見をいただい

おります。

ご意見ありがとうございます。以上です。

<木島会長>

ありがとうございます。ただ今事務局より令和5年度茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃についての説明がありました。こちらについてご質問ご意見等があればお願いいたします。

<付委員>

茨城大学から参りました付月と申します。どうぞよろしく申し上げます。

1点質問させていただきます。家内労働の工賃単価についてです。資料5の下から2つ目に、工賃単価を決める基準は、「発注元からの請負金額」が最も多いと書かれていますが、労働局としてはこれが妥当な金額として試していますでしょうか。少なくとも最低賃金を上回っているという監督がなされていますでしょうか、どのように監督をして金額が妥当としているか教えてください、よろしく申し上げます。

<川野賃金室長>

工賃額の妥当性は、例えば栃木とか近隣の状況を確認しております、茨城より高いところはありますけども、大体全国的に見ますと茨城の方が若干工賃が高いということは確認しております。

<木島会長>

よろしいですか。

<付委員>

ご回答ありがとうございます。つまり比較して、近隣県よりも下回ってないから、妥当だということでしょうか。

<川野賃金室長>

はい、近隣県等と比較しまして、低い場合は色々考えないと駄目だということになるかとは思っています。

<付委員>

例えば資料2ではボタン付けが1個につき17円で、これを例えば1時間で平均何個付けられていて、平均して何個×17円で1時間の賃金が割り出せると思いますが、そういう方法ですと絶対評価になると思うのですが、そういった方法はやられていないということですね。

<川野賃金室長>

そういった比較はやっていません。

<付委員>

全国でそれはやられていますか。みんなが比較をしていると、それが妥当かどうか、実はよ



<分からないということだと思えますが、どこかで絶対的な評価をした上で、それより上回るとか下回るということが一つの妥当な担保になると思えますが、こういったことはやってない。

<川野賃金室長>

近隣の金額で単純に比較しております。

<付委員>

分かりました。ちょっと疑問が残るところだと思えますので、以上のことを申し上げます。失礼します。

<木島会長>

その他、何か別のご意見等があればお願いいたします。

先ほど事務局の方から高木委員のご意見を紹介させていただきましたけれども、高木委員よろしいですか。

<高木委員>

はい。

<木島会長>

先ほどの事務局の説明のとおり、「茨城県婦人・子供既製服製造業最低工賃」について、今年度は廃止諮問を見送りということとしたいと思えますが、皆様よろしいでしょうか。

(はい、の声あり)

それでは今年度の廃止諮問を見送ることとさせていただきます。

以上で令和5年度「茨城県婦人・子ども既製服製造業最低工賃」については終了させていただきます。

## (2) 令和6年度「茨城労働局行政運営方針」(案)について

### <木島会長>

それでは続きまして、令和6年度「茨城労働局行政運営方針」(案)について説明をさせていただきたいと思っております。できるだけ効率的に進めたいと思っておりますが、委員の皆様から活発なご意見をいただきたいと思いますので、ご協力をお願いします。

では次第に従いまして、まず労働局から説明をお願いします。その後に質疑応答の形で意見交換の時間を確保いたします。なお、説明は座ったままで結構ですのでよろしくお願いいたします。それでは、近江総務部長よりお願いいたします。

### <近江総務部長>

総務部長近江でございます。本日はよろしくお願いいたします。

先ほど局長から現下の情勢につきまして、若干触れさせていただきましたが、私ども労働行政の使命は、経済状況、地域の実情や特徴を踏まえて、総合労働行政機関としての機能を発揮していくことにあります。大変広範な業務を担っていると思っております。

こうした中、令和6年度、特に重点的に取り組むもの、その他、各行政が取り組む主要施策や新規施策などを中心に令和6年度「茨城労働局行政運営方針」(案)として取りまとめましたので、私から説明、補足させていただきます。

早速ですが、運営方針案の表紙をめくっていただきまして、1頁、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」をご覧ください。項目は2つです。

1頁右側「1. 労働環境改善に向けた取り組み」からご説明させていただきます。

働き方改革関連法の施行につきましては、一段落したところでございますが、働き方・休み方改革の一層の推進、個々の企業に浸透させていくための取り組みにつきましては、引き続き大変重要と考えており、具体的な取り組みの柱として3点、「働き方・休み方改革」「賃金引き上げ等に向けた支援」「非正規雇用労働者の処遇改善」を掲げました。

まず、1点目の「働き方・休み方改革」について、1つ目の黒丸になりますが、多様な人材が能力を最大限に生かし、多様な働き方を選択でき、活躍できる職場環境を整備し、ひいては企業が人材不足を克服していくため、長時間労働を抑制し、休暇を取りやすい体制を整えるなど、労働者から選ばれる職場環境づくりを支援するための具体的な制度について、あらゆる機会を通じて周知、活用促進を図ります。具体的な制度につきましては、2つ目以降から5つ目の黒丸まで書いておりますけれども、ちょっとそこは省略させていただきます。

次に6つ目の黒丸ですが、働き方改革をはじめ、労働環境改善や賃上げを含む処遇改善、女性活躍など様々なテーマについて公労使が共通認識のもとオール茨城で取り組みが進むよう、いわゆる地方版政労使会議を引き続き開催します。

7つ目の黒丸ですが、これら働き方改革に関する企業の身近な相談窓口として、「茨城働き方改革推進支援センター」を引き続き設置し、令和6年度からは建設業、自動車運転者等について、業界に知見のある専門家を配置し、時間外労働の上限規制などの相談支援にあたります。

医業につきましても引き続き設置となりますが、「茨城県医療勤務環境改善支援センター」におきまして、茨城県と県医師会と連携して、経営・労務の両面から働き方改革を支援します。

2ページ左側に移ります。2点目「賃金引き上げ等に向けた支援」についてです。

各種会合等、あらゆる機会を通じた賃上げの機運の醸成と、中小・小規模事業者を直接支援する「業務改善助成金」の活用促進に引き続き取り組みます。

続いて3点目、「非正規雇用労働者の処遇改善」についてです。1つ目の黒丸ですが、監督署の定期監督で情報を把握し、労働局において「企業訪問による助言を実施する」連携の取り組みを継続します。特に基本給や賞与の待遇差につきましては、監督署に対象企業を参集し、「労働局長名で文書発出により、当該待遇差について合理的な説明が可能か社内で点検するよう要請する」など、今年度下期から強化した取り組みを継続します。

2つ目の黒丸ですが、「年収の壁・支援強化パッケージ」についてになります。「キャリアアップ助成金」を活用していただくことで、社会保険加入による手取り額減少を防止しつつ、非正規労働者の正社員化など、就業調整が行われないようにする仕組み、企業と労働者双方のメリットについて年金事務所などとも連携し、周知や活用促進に引き続き取り組みます。こちら参考資料1の1と1の2になります。

次に「2. 人材確保・人材育成の支援」についてになります。2頁右側になります。

人材不足対策については、喫緊の課題であり、具体的な取り組みの柱として2点「リ・スキリングによる能力向上支援」「労働移動の円滑化・人材確保支援」を掲げました。

まず、1点目の「リ・スキリングによる能力向上支援」について、1つ目の黒丸になりますが、デジタルトランスフォーメーションの進展など、産業構造の変化の加速化が見込まれる中、リ・スキリングを含め、労使協働による職場における学び・学び直しの取り組みを進めていくにあたり、企業向け及び個人向け支援策の周知、活用促進を図ります。

2点目、「労働移動の円滑化・人材確保支援」についてですが、1から3つ目の黒丸になります。様々な情報があふれる中、労働市場をめぐる情報に自由かつ簡便にアクセスでき、個々人の自由な選択を可能とし、特に成長分野等への労働移動を可能とする環境整備が大変重要です。ハローワークサービスの全国ネットなどの強みを活かして、さらに機能強化、利便性向上を図り、求職者や求人充足サービスを充実させ、更なる利活用を進めてまいります。こちら参考資料1の4、1の5になります。

その下4つ目の黒丸ですが、就職に際して支援が必要な就職困難者、いわゆる母子家庭の母、60歳以上の方、就職氷河期世代、障害をお持ちの方などのデジタル・グリーンなどの成長分野等へのチャレンジと、企業の人材育成を支援するため、助成金の更なる活用を図ります。

次に3頁になりますが、第2章、令和6年度の主要施策でございます。労働局、監督署、ハローワークにおける主な取り組みについてご説明させていただきます。

まず初めに労働基準行政になります。

取り組みの柱は「1.労働条件の確保・改善対策」「2.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」「3.最低賃金制度の適切な運営」「4.労災保険給付の迅速・適正な処理」と4項目ございます。

監督署を含めこれまでの取り組みを継続し、さらに強化していくものでありますが、その中から特徴的なものや茨城の状況をピックアップしてご説明させていただきます。

「1.労働条件の確保・改善対策」ですが、3頁左側下段をご覧ください。

3つ目の黒丸になります。県内では外国人労働者が多いことから、労働相談体制の整備や関係機関との連携の他、労働基準関係法令違反の疑いがある事業場に対する監督指導などしっかり対応してまいります。

続いて「2.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」についてですが、こちら申し訳ございません、参考資料2でご説明させていただきたいと思いません。

まず、参考資料2の1の上のところになります。令和5年の労働災害発生状況ですが、令和6年2月の速報値で、休業4日以上死傷者数はコロナ関係を除き、3,133人、うち死亡は23人となっております。

業種別にみると、死亡災害は陸上貨物運送事業を除きすべての業種で減少、休業4日以上の死傷災害はすべての業種で増加、特に陸上貨物運送事業、第三次産業、製造業において増加幅が大きくなっています。

その下の円グラフをご覧くださいと思います。事故の型別ですが、死亡災害は墜落・転落が最も多く、次いで交通事故、転倒の順になります。休業4日以上の死傷災害では転倒が約4分の1を占め、次いで墜落・転落、動作の反動、無理な動作と続いています。転倒災害の増加は全国的でありまして、特に中高年齢の女性の発生率が高くなっています。

次に、第14次労働災害防止推進計画の推進状況についてでございます。

計画の概要や指標などにつきましては、参考資料2の2、進捗状況は参考資料2の3に達成状況の○×とともにお示ししております。

計画初年度ということもあり、アウトプット、アウトカムともに達成できている項目は決して多くはなく、またアウトプット指標は達成できたが、アウトカム指標が達成できていないという項目など、アウトプット指標として掲げる事業者の取り組みがアウトカムにつながっているか今後検証してまいります。

運営方針案に戻っていただきまして、4頁右側下になります。「4.労災保険給付の迅速・適正な処理」についてになります。1つ目の黒丸ですが、近年新規受給者数が増加傾向にあり、さらに過労死等事案、石綿関連事案に係る労災請求も増加傾向にあります。被災労働者の迅速な保護のため、特に過労死等事案はじめ、複雑困難事案について迅速・適正な事務処理を行ってまいります。

次に5頁の職業安定行政になります。

職業安定行政のテーマは、喫緊の課題である「人材確保に向けた支援の推進」といたしました。

取り組みの柱は、「1. 中小企業等に対する人材確保の支援」「2. 就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援」「3. 多様な人材の就労促進」「4. 地方公共団体と連携した雇用対策、就労支援」と4項目でございます。

これは、中小・小規模事業者や就職に際して配慮や課題解決が必要な方をしっかりと支援していくこと、また、県内各地域の実情に応じてきめ細かな対応となるよう、自治体としっかりと連携していくこと、これらを推進するためハローワークサービスを十分に利活用していただくことを狙いとしており、これまでの取り組みを継続し、強化してまいります。

なお、これから新たな取り組みに絞ってご説明させていただきます。

5頁左側「1. 中小企業等に対する人材確保の支援」から、「人材不足分野における人材確保支援」について申し上げます。

3つ目の黒丸になります。ハローワークでは医療、介護、保育、建設、警備、運輸といった雇用吸収力が高いものの、人材不足や人手不足が深刻な分野に特化した「人材確保対策コーナー」での支援がより効果的・効率的になるよう、関係団体と新たに「人材確保対策推進協議会」を立ち上げます。

次に5頁右側「2. 就職氷河期世代、若年者・新規学卒者の支援」から「就職氷河期世代の活躍促進」について申し上げます。2つ目の黒丸です。いわゆる就職氷河期世代は、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、現在でも様々な課題に直面しています。「茨城就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」の第二ステージ2年目として引き続き官民協働で支援してまいります。こちらは参考資料3の3になります。

次に6頁左側、「3. 多様な人材の就労促進」から「障害者の就労促進」について申し上げます。1つ目の黒丸ですが、現在2.3%の雇用率は令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%まで引き上がることが決定しておりますので、新たに雇用義務が生じる37.5人から43.5人未満規模企業への早期の周知啓発に取り組みます。

6頁右側「4. 地方公共団体と連携した雇用対策、就労支援」から、「雇用対策協定に基づく連携」でございますが、現在茨城県の他12の市町村と協定を結んでおり、ハローワークが地域の実情に応じてきめ細かな対応を進めてまいります。

「生活困窮者等の就労支援」につきましては、茨城県はじめ全ての市町村と協定を結んでおり、福祉事務所等への出張による職業相談や市役所内にハローワークの常設窓口を設置するなど、福祉から就労への円滑な移行を支援してまいります。

最後に雇用均等行政になります。7頁をご覧くださいと思います。

働き方改革関連法の施行が一段落した今、個々の企業に浸透させ、さらに進める取り組み、労働トラブルの防止や紛争解決の支援、それらを含めた周知啓発、広報の取り組みをしっかりと進めていくため、「誰もが働きやすい労働環境の整備」をテーマとして、「1. 仕事と育児・介護の両立支援と女性活躍の推進」「2. 就業環境の整備」「3. 労働行政の周知広報」と3項目を掲げました。

まず、「1. 仕事と育児・介護の両立支援と女性活躍の推進」についてです。7頁左側「仕事と育児・介護の両立支援」「女性活躍の推進」についてまとめて申し上げます。

育児・介護休業法や女性活躍推進、次世代育成支援対策推進法など、各法律に定められた事柄を個々の企業に浸透させ、さらに進める取り組みといたしましては、男性の育児休業等取得状況の公表、男女の賃金の差異に係る情報公表など、比較的新しい取り組みの周知の他、労働基準法や育児・介護休業法における基本的な事項について、「会社に規定がなく取得できなかった」という誤解や知識不足による不利益やトラブル防止のため、就業規則への記載について、事業所訪問や労働者からの相談をきっかけとしてひとつひとつ丁寧に指導してまいります。

また、2024年4月からの労働条件明示のルール変更についても、基本的な事柄として併せて周知し、トラブルの未然防止を図ります。こちらは参考資料4の1がございます。

次7頁右側「企業の魅力向上や人材確保・定着支援」についてです。2つ目の黒丸ですが、両立支援や女性活躍を企業内に浸透させるため、「くるみん」や「えるぼし」などの認定を目指すことを推奨しています。これは公共調達の加点や低金利融資、助成金のみでなく、企業の魅力やイメージアップによる人材確保・定着への効果という側面からも積極的に進めてまいります。

8頁左側「2. 就業環境の整備」から「総合的なハラスメント防止対策の推進」「各種労働相談に対する的確な対応と早期の紛争解決援助」についてまとめて申し上げます。

職場におけるハラスメント防止措置を講じることや、ハラスメントが生じた場合は適切に対応することなどの事業主の責務について、引き続き周知啓発し、対応が不十分な場合はしっかりと指導を行っております。

いじめ・嫌がらせをはじめとした労働相談に対して、総合労働相談コーナーが身近なワンストップ相談窓口として問題解決を支援します。

8頁右側「フリーランスの就業環境整備」についてですが、こちらいわゆるフリーランス新法が令和6年秋頃からを目途に施行の予定でございます。このうち、就業環境の整備について労働行政で担うこととなっておりますが、施行までは周知啓発を、施行後は履行確保についてしっかり取り組んでまいります。

契約等のトラブルについては引き続き設置される「フリーランス・トラブル110番」へ、労働者性が疑われる場合は監督署と連携し対応してまいります。

最後に8頁右下「3. 労働行政の周知広報」についてであります。雇用環境・均等室は、労働局長の定例記者会見、ホームページなどで情報発信を行っております。

参考資料4の2にハローワークのSNSも含めてご案内しておりますので、後ほどご覧いただければと思います。

私からの説明は以上でございます。

<木島会長>

ありがとうございました。

## 5. 意見交換

### <木島会長>

それでは、意見交換に入らせていただきます。

まず、事前にご意見・ご質問をいただいた委員から指名いたしますので、その内容をご発言ください。

事前にご質問等いただいた委員の名前と順番をお伝えいたします。最初に菊池委員、そして次に高木委員、その次が中島委員、そして山口委員、根本委員、佐藤委員、最後に築瀬委員の順に質問いただきます。では、今の順番でご指名させていただきますのでよろしくお願い申し上げます。

それでは菊池委員からお願いいたします。

### <菊池委員>

菊池と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

冒頭の澤口局長様の方からも持続的な賃上げという言葉がありました。まさに今春闘本番でして、かなり賃上げについて語られていて、その期待感も出ているところですが、賃上げは労使の決定なのでしょうけれども、やはり中小零細の場合は一度賃上げできても、それを継続的に行うというのはなかなか難しいのかなと思います。そういう点では行政による環境整備、行政の支援が必要なのかなと考えます。

そうした点でこの資料の2頁に「賃上げ引上げ等に向けた支援」がありまして、その中に各助成金における年度ごとの申請件数というのがあります。業務改善助成金を見ますと令和3年度が100件だったのが、令和5年度では290ということで、ほぼ3倍に増えています。その3倍ほど伸びている背景と、業種別の申請件数なども教えていただければと思います。これが1点目です。

それと、同じように賃上げですけれども、賃上げの機運が高まっているので、この業務改善助成金の申請件数が今後さらに伸びるのではないかと思います。より多くの中小零細企業の皆様にも制度を活用してもらうためには、例えば支給の上限を引き上げたりとか、要件緩和などをするとかも考えられると思いますが、そういったことの実施の可能性についてお伺いします。これが2点目です。

最後3番目は、賃上げについてはやはり物価上昇に見合った賃上げが本当にできているのかということもあります。労使による取り組みはもちろんですけれども、行政の支援策がますます重要になってきていると考えます。これは要望ですけれども、この業務改善助成金の制度の充実に加えて、新たな支援策の方も拡充されて、中小零細の賃上げが定着できるように、環境整備に一段とご尽力いただければと思います。最後は要望です。以上です。

### <木島会長>

それでは菊池委員からの、業務改善助成金関連の質問につきまして、労働局からご回答お願い致します。

### <山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室長山口でございます。ご質問いただきましてありがとうございます。少し

長くなるかと思いますが、取り組み状況をご紹介します。

まず、業務改善助成金につきましては、当県はもとより全国的にも過去最高となっており、大きく伸びております。周知に関しては、厚生労働省もホームページに解説動画をYouTubeで載せたりとか、広く周知広報をやっているのですけれども、私ども雇用環境・均等室がこの助成金を所管しておりますが、当室のみならず労働基準部、それから職業安定部、監督署、ハローワーク、労働局の組織を挙げて周知に取り組んだという経過がございます。

特に最低賃金の改正に当たってのタイミングでの周知につきましては、「最低賃金額がこういうふうに変わりますよ」という周知と併せて、この業務改善助成金について賃金室が主体となり、労働基準部が主体となり、周知していただいたということもございます。

ハローワークにおいては、求人を受理するタイミングで、「今度変わりますよ」ということで、「賃上げ対応するんでしたら、この助成金が使えますよ」という形で周知を行っていただいたという経過がございます。例年、最低賃金の改正に合わせて、大体9月以降にこの業務改善助成金の申請のピークが訪れるのですが、今年度につきましては振り返ってみますと、8月に最も多く申請が行われたということで、大幅な最低賃金の改正を踏まえて、早めに私どもも周知に動いた、ということも効果があったのかなと思っております。あと、労働局版X(旧Twitter)SNSも遅ればせながら7月下旬に開設しましたので、そういったものも使ったという結果もございます。これまで以上に情報が届けられたかなというような評価もしております。

1月末時点で見たとところ、申請全体の約40%に社会保険労務士さん、いわゆるプロの方の関与がございました。社会保険労務士会さんとは、働き方改革に関する共同宣言を労働と発出しまして、周知広報での連携や、会員向けの研修で当局職員が講師をして助成金も説明したという経過があり、その効果もあるのではと評価をしています。

それから、厚生労働省の施策の方で、今年度8月31日付の拡充策として、対象事業場を拡大しました。地域別の最低賃金との差額がこれまで30円以内としていたところを50円まで幅を拡げましたので、そこで対象となる事業所が単純に増えたという効果もございます。それから、賃金を引き上げた後の申請を認めるという特例も、8月31日付で講じています。業務改善助成金といいますのは補助金ですので、まず賃上げの計画、それから設備投資の計画、これを事前に立てて、私ども労働局に交付の申請という手続を行います。私どもが審査をして交付決定、補助金を認めるという決定をしてから、実際に業務改善に取り組みます。業務改善というのは賃上げをする、それから設備投資をする、それが終わって、労働局にもう一度申請をしてから初めて支給がされる、そういったスキームになっております。ですから、最低賃金が改正間近の場合に急いで賃上げを先にしてしまうと、この助成金が使えない、そういうシステムになっています。ですから、事後申請を認めるという特例は、50人未満の事業場に限られた措置になりますが、最低賃金の改正が迫っているので、10月1日より前にまず賃上げをする、それから遡っての賃上げも可能とする、そして、設備投資の計画を立てて、業務改善につながる取り組みを事業場内でしていただく、それから申請をしていいですよ。そういう手間暇の削減が非常に大きかったのではないかなと評価をしています。

長くなって申し訳ありませんが、業種別の状況を、ご紹介したいと思っております。件数まで押さえていませんが、申請全体の大体30%を超える割合で飲食、小売、福祉関連、こういった業



種が占めております。飲食店では、具体的には厨房作業の機械化であるとか効率化、手作業でやっていたものを機械化する、小さなオーブンを使っていたものを大きなオーブンにするとか、そういった厨房機械の効率化、それから接客の場面ではセルフオーダーシステムであるとか、電子マネー決済の導入、そういったものもございました。

介護や福祉の分野では、車椅子リフト付きの特殊車両の導入、それから従事する職員さんが装着するパワースーツを導入した企業さんもありました。よくある腰痛が非常に悩ましいのですが、そういったところの改善、効率化ですね、それから入浴介助の負担軽減のため、リフト式の入浴装置の導入もありました。さらに、清掃の手間を省くため、ロボット掃除機の導入であるとか、夜間の宿直の負担軽減ということで、徘徊、起き上がってそこから離れるとセンサーで知らせるシステム、そういったものの導入もございました。

また、茨城県は農業県ということで、農業用機械の導入について少しご紹介しますと畑を耕すトラクターの導入であるとか、苗を植える機械、収穫をする機械、収穫した物を洗浄する機械、それから、野菜を計量して分別して梱包するそういった一連の作業を機械化して人手を省力化する、スピードを上げるという取り組みもございました。

業種に関わらず申請が多かったのが専用ソフトを搭載したパソコン関係の機器です。具体的には、医療用のパソコン、それからCADのソフトであるとか、製図に用いる写真を分析するソフト、会計処理のクラウドシステムなど、作業の効率化には欠かせない機器と言えます。

建設業では受注が増えており、人手不足も深刻です。そういったことで、より性能のよい大型の機械、ホイールローダーや、ショベルカー、フォークリフトの導入がございました。

それから好事例として一つご紹介させていただきます。行政運営方針にも2ページの左側に「生産性向上のヒント数」ということで載せておりましたが、私どもそれから監督署を通じて周知をさせていただいておりますが、今年度掲載された茨城県の企業さんで筑西市に根本製菓さんというおせんべい屋さんがございます。根本製菓さんは人材確保、今いる従業員の定着について危機感を持ち、賃金引き上げは急務であるという気付きを持ちました。業務改善助成金については、商工会議所さんを通じて知ったそうです。設備投資として選んだのは金属探知機、これまで1台の金属探知機で出荷前の段階で袋詰めになった製品を機械に通して、その確認が大体2時間ぐらいかかっていたということです。最終段階で異物混入が確認されれば、袋ごと廃棄、そういったことがあったそうです。

そこで助成金を活用して2台目となる金属探知機を導入して、最初の段階、生地を作る段階での異物混入検査を第1段階でやることで、確認時間の短縮、廃棄する製品や包装資材の削減など、燃料費や原材料費が高騰する中、生産効率の向上につながったということです。

根本製菓さんの取り組みとして、何よりも素晴らしいのは経営面のアドバイスも受けて、販路の拡大などにも取り組んだことです。現在はインターネット販売拡大のための人材確保を今後の課題に挙げているということです。

私ども労働局は、関係機関や各種団体のお力をお借りした周知、労働局が設置している働き方改革推進支援センター、経産省の方で設置しているよろず支援拠点、経営面の相談場所ですね、こういったところと相互に「常日頃から連携しましょう」「企業さんを繋ぎましょう」ということでやっていますので、まさにこれが具現化された例となりました。

ご質問いただいた2点目と3点目は、私どもは執行機関なので、制度設計に関わる部分での権限はないのですが、皆さんからいただいた生の声をぜひ、機会を捉えて上部機関に伝えてまいりたいと思います。制度の変更など改正があれば、速やかに各方面に周知をしてみたいと思います。

ありがとうございました。

#### <木島会長>

労働局から他に何かありますか。その他この関連におきまして、他の委員の方からご質問ご意見等があればお願いいたします。特になければ菊池委員いかがでしょうか。

#### <菊池委員>

ではもう1点、3ページの左下、「労働条件の確保・改善対策」について、外国人労働者の違法な働き方が問題になっています。

資料にありますとおり、茨城県は技能実習生の外国人労働者が多いですので、労働局で労働相談体制の整備を図るという方針が書かれてありまして、これに期待するものです。労働局単独ではなく、関係機関と連携してということですので、その辺のところも詳しくご説明いただければと思います。

もう1点は特に外国人労働者の中でも技能実習生は、本で読んだ知識で恐縮ですが、そもそも労基署に相談するということがばれしまうと、強制的に帰国されるということも話を聞きます。ですから、研修生や外国人労働者が労基署に駆け込むというもなかなか難しいのかなと思います。

そういう中での効果的な相談体制というものについて、どのように考えているのかというのをお聞かせ願えればと思います。

#### <木島会長>

それでは回答をお願いします。

#### <稲葉労働基準部長>

労働基準部長の稲葉でございます。ご意見ありがとうございます。

外国人労働者の方からの相談につきましては、労働局にも一定数相談が寄せられております。局監督課に外国語の労働相談窓口というのを設けておりまして、2名相談員がおります。電話や来局の外国人労働者の方への相談に対応しております。中国語、英語、スペイン語の相談が可能でございます。

相談の内容につきましては、当然労働基準法上の関係法令に限らず、ハラスメントの問題であるとか、その他民事的な問題もありまして、その際は法テラスなど別の相談窓口に取り次ぎを行っております。

茨城で対応できない言語につきましては、全国の労働局とナビダイヤルというシステムで対応しておりまして、他の労働局において対応できる仕組みとなっております。

それから、技能実習生については、外国人技能実習機構の本部が外部委託して相談窓口の事業も行っております。さらに、問題のある事案につきましては、機構の各支部の方で対応ということで行っております。

いずれにしても、外国人労働者の方々が日本で安心して安全に働けるように引き続き必要なサポートをしていきたいと考えております。以上でございます。

<菊池委員>

ありがとうございます。

質問書に書いていなかったのですが、不法行為を行っている事業所に対する監督指導の件数、大雑把な件数でよいのですが、ここ近年はどのように推移していますでしょうか。

<稲葉労働基準部長>

はい、令和5年の4月1日から令和5年12月31日までの数字ということになりますけれども、監督して通報したものが19件、それから通報を受けて監督をしたものが64件で、これは相互通報制度ということで、技能実習機構と連携をとっているものでございまして、内容としましては労働基準法24条違反賃金の不払いやそれから無資格で災害があれば指導をしているという状況でございます。粗々ですが、以上でございます。

<菊池委員>

ありがとうございました。

<木島会長>

それではただいまの関連で他の委員の方からご意見ご質問等があればお願いいたします。よろしいでしょうか。  
続きまして、高木委員お願いいたします。

<高木委員>

連合茨城の高木でございますどうぞよろしくお願いいたします。

また、日頃から労働局様におかれましては、労働行政に尽力をいただいていることにお礼を申し上げたいと思います。ありがとうございます。

私の方からは事前にいただいた意見質問票に少し大きな観点から書かせていただきました。お手元にあるかと思しますので、これをご覧になっていただいて、ポイントを絞って簡潔にお話をさせていただきたいと思います。

今回は要望ということで書かせていただきました。

最初に御礼ですけれども、茨城県の婦人・子供既製服の最低工賃につきまして、廃止の審議を見送っていただいたということで感謝を申し上げたいと思います。趣旨につきましては、川野賃金室長からお話があったとおりでございます。ありがとうございました。

続きまして、労働局の運営方針について、項目に従って、まず第1章令和6年度の重点施策から、その全体としての「働き方改革の推進と人材確保・人材育成の支援」について、今菊池委員の方からもお話がありました。賃上げ、賃金について少し書かせていただきました。

まさに今年は労働者にとって大切な時期を迎えておりまして、組織労働者は賃上げの要求書を出し終わって、まさに3月は賃金交渉に入っているというような段階でございます。今年は取り巻く環境がご承知のように大変厳しい中ということですので、賃上げ、特に月例賃金の持続的な改善というのを求めていくということ、併せて人への投資をしていただくということが一

番の解決なのではないかと考えております。

そのような中で大切なことは、企業規模間の格差、雇用形態間の格差、そして男女間の格差と、様々な格差がある中で、特に中小は厳しい状況に置かれているということでございますから、労働条件の社会的な横断を促進して、賃上げの機運を高めていただきたいと思います。

また、ほぼ全ての人に働く人に当てはまります最低賃金も労働の対価としてふさわしい水準に引き上げていただき、地域間格差をなくして社会的なセーフティネットの機能強化をしていただきたいと思います。

続きまして、第2章の主要施策でございますが、まず「安全で健康に働くことができる環境づくり」という項目の中では、特に働き方改革関連法の更なる定着をお願いしたい。具体的に言いますと、特に労働時間管理、それから36協定が中小は結ばれにくい実態がありますので、その適正化の徹底、そして商習慣、いわゆる悪しき取引慣行などがまだありますので、見直しをしていただくことを進めていただきたいと思います。

そして、同一労働同一賃金ということで、法も整備をされてきつつありますが、不合理な待遇差の是正に向けての取り組みの推進をぜひお願いしたいと。

併せて労働災害の撲滅に向けて、職場環境の改善やメンタルヘルス対策等の取り組みを強化していただきたいと思います。

そして、今大変話題になっておりますが、個人事業者の方が増えてきておりまして、いわゆるフリーランスの方ということに代表されますけれども、その方たちが労働者と同様の仕事をする場合には、同じレベルの安全衛生水準というのを確保できるような、そういう施策もお願いしたいと思っております。

続きまして、「人材確保に向けた支援の推進」につきましては、いわゆる多様性と言われておりますけれども、色々な性別・年齢・国籍・障害の有無、就労形態などに関わらず、そういう方たちを認めながら職場社会に参加をしていただく。

そのための施策ということで、具体的には男女平等参画やジェンダー平等の取り組み、均等待遇、そして仕事と生活の調和などの取り組みを進めていただければと思います。それが進むことで、より人材の確保に向けて進んでいくと考えております。

最後に「誰もが働きやすい労働環境の整備」ということでございますが、誰もが安心して暮らせるように、一言で言うと弱い立場にあるような働き手を支援するような施策を進めていただきたいと思います。また、職場で私も日々労働相談等受けておりますが、一番多いのがハラスメントでございまして、特にパワハラが多いですので、ハラスメントに向けた対策も講じていただければと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

私からは以上でございます。

#### <木島会長>

それでは労働局から回答をお願いいたします。

#### <稲葉労働基準部長>

高木委員からの多岐にわたったご意見、本当にありがとうございます。

私の方はお話がありました、格差是正ということの中での一つ、最低賃金というお話があったと思いますので、それについてまず回答させていただきたいと思っております。

最低賃金につきましては、昨年11月に閣議決定をされました「デフレ完全脱却のための総

合経済対策」において、「公労使の三者の最低賃金審議会で毎年の最低賃金額についてしっかりと議論を行い、2030年代半ばまでに全国加重平均1,500円となることを目指す。今後とも、地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。」とされているところでございます。

最低賃金の改正につきましては、茨城地方最低賃金審議会の中で審議されるものでございます。事務局といたしましては、最低賃金制度が持つセーフティーネットの機能を有効にするため、中央最低賃金審議から示される目安、県内の経済動向や地域の実情を踏まえながら、充実した審議が尽くせるよう茨城地方最低賃金審議会の円滑な運営を図ってまいりたいと思っております。その後、最低賃金が決定された後は、県内にきちんと周知をしていって、さらに適用が開始されれば、当然ながら違反事業場がないように履行確保の監督をしっかりと行っていきたいと思っております。

それから働き方改革関連法の更なる定着ということでご意見をいただきましたが、そのうち基準面に関係するところをご説明させていただきたいと思っております。

ご存じのとおり、働き方改革関連法のうち、時間外労働の上限規制の適用猶予業種への施行が、この4月から実施されます。時間外労働の規制には労働時間の適正な管理、また、適正な36協定の届け出というのが非常に重要なポイントになります。これまでもこのことにつきましては、監督署において説明会、また個別の事業場に対して、必要な指導を行ってまいりましたが、引き続き重点として取り組んでまいりたいと考えております。長時間労働の原因の一つが、企業間の取引環境にある場合には、関係機関と調整をしながら必要な対応をしてまいりたいと思っております。

それから労働災害の関係もあったかと思っております。高齢労働者や外国人労働者含めて全ての労働者の方が、仕事が原因でけがや病気をせずに、安全で健康に働くことができる職場環境を実現するために、災害が増加傾向にある中において、危機感を持って対応していきたいと考えております。そんな中、安全衛生法令の遵守徹底をはじめ、エイジフレンドリーガイドライン等の各種施策の周知啓発を行ってまいります。

また、メンタルヘルス対策の関係でございますが、ストレスチェックが義務化されております50人以上の事業場においては、かなり浸透してきております。ストレスチェック後の集団分析も8割以上で行われております。一方で、ストレスチェックが義務化されていない50人未満の事業場につきましては、14次防アンケート結果においても実施率15%と大変低い状況でございます。これらの中小事業場に対しましては、いばらき産保センター、それから各地産保と連携をしながら、ストレスチェックや長時間労働者に対する面接指導の実施を勧奨していきたくと思っております。

それからフリーランス等々、個人事業主については、特に安衛法の関係ですと一人親方の方にも労働者と同等の保護措置を講ずるということで、各種措置や改正等もございまして、こういうものを含めまして啓発を引き続き行い、また、法違反が認められた場合には措置を講じていきたいと考えております。

以上でございます。よろしくお願いたします。

## <山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室長山口でございます。私の方からも発言させていただきます。

働き方改革の推進と人材確保・人材育成の支援ということで、企業規模間格差であるとか、雇用形態間の格差男女間の格差といったキーワードが出てまいりましたが、雇用環境・均等室の取り組みについて少しお話をさせていただきます。

まず、男女間賃金格差の是正につきましては、現在、労働者数が301人以上の事業主に男女間賃金格差の公表義務が課されております。賃金の格差がなぜ生じるかということ、年齢層が若いとき20代の時に余り格差がなくて、色々なタイミングで募集であるとか採用、その後の配置・昇進・育成こういった、年を経ることの人への投資の結果として格差が表れるということかと思えます。情報公表に当たりましては、単純に差があるからダメということではなく公表に当たって、しっかりと分析をして、企業の状況を対外的にしっかりと説明をしてくださいということを積極的にアドバイスさせていただいています。

分析する際に、勤続年数、あるいは役員の状況、管理職の割合を見ていただく必要はありますが、例えば女性の採用を増やしてきたという場合には、勤続年数の浅い層に女性が多く属することになるので、賃金差が拡大するということになります。

他方、女性の採用、登用に積極的な企業という効果も生じます。こういったことをしっかりと説明して、対外的にアピールしてくださいというアドバイスをしております。

さらにもう一步踏み込んで考えると、例えば「育児のために短時間勤務を選択する女性が多くて、賃金が低下して差が出る」という結果が生じたとします。この場合、短時間勤務が本人の希望なのか、あるいは時間外労働が恒常的に生じているので、両立が難しいということで短時間勤務を選ばざるを得ないのかなど、その背景を見て後者であればこの点が改善ポイントになると思えます。

雇用均等行政は、女性活躍の推進として、この男女間賃金格差の是正にしっかりと取り組んでいくということを令和6年度の主要テーマの1つ目に据えております。

同じく主要テーマの1つ目として仕事と育児・介護の両立支援を掲げておりますけれども、子育て期に継続勤務が困難になった場合、あるいは選択的にリタイアをした場合などは再就職しようといったときに、例えばパートや派遣など非正規を選択する、あるいは選択せざるを得ないという状況も生じており、いわゆるL字カーブ問題が生じています。このように、家事とか育児にかかる女性への負担を軽減もしくは解消、こういった取り組みもあわせて進めていく必要があると思えます。

今現在できること、我々が取り組むべきことの一つとして、雇用形態間の格差是正ということで、同一労働同一賃金の徹底であるとか、非正規の方を正社員に転換していただくとか、喫緊の課題として、これは行政運営方針の重点施策に掲げさせていただいたところです。

私自身も茨城県をはじめとする地方公共団体の審議会に顔を出させていただきまして、男女共同参画、女性活躍、少子化対策などについて、地域において実効性のある取り組みがなされて、地域や企業の魅力が向上するよう意見を述べさせていただいております。

雇用環境・均等室の現場の方では、同一労働同一賃金の徹底について、監督署の定期監督の際に実態を把握していただく取り組みを継続しますが、特に基本給や賞与などについて待遇差の根拠の説明ができないなど、対応に不十分さが疑われる場合などには、監督署に呼び出しをするとか、文書で点検を要請するとか、今年度下期より更なる連携、対応強化をはじめまして、しっかりと進めてまいります。

また、問題の有無に関わらず、計画的、定期的に事業所訪問を行っておりますので、そこで会社の規定を見させていただいて、法律に沿っているか、実際の運用はどうかなど、個別に確認指導を行ってまいります。これは継続してやっていきたいと思っております。

それから、最低賃金の引き上げなどについて、先ほど業務改善助成金についてご紹介させていただきましたが、もう1つ私どもが扱っている助成金で「働き方改革推進支援助成金」というものがございまして、実績も行政運営方針へ記載させていただいておりますが、労働時間の縮減、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバルの導入などによる健康保持や過重労働の防止に取り組む事業主を支援するほか、賃金引き上げを成果目標に掲げて取り組んでいただくと、更なる上乗せ助成を行っております。

業務改善助成金と併せて、いずれも中小企業事業主への支援策となっておりますので、企業規模間の格差是正にも少しでもお役に立てればと存じます。

また、人材確保に向けた支援の推進のところで、男女共同参画、ジェンダー平等、均等待遇、それからワークライフバランス、こういったキーワードをいただきましたけれども、雇用環境・均等室で扱っている男女雇用機会均等法であるとか、それから何度も出ております、同一労働同一賃金、こういったことも事業場訪問、企業指導でしっかりと取り組みを進めてまいりたいと存じます。

ワークライフバランスにつきましては、重点施策のところにも細かな項目で少し上げさせていただいておりますけれども、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル、テレワーク導入に向けた支援、テレワークの普及促進などを引き続き周知して使っていただくという取り組みを進めていきたいと思っておりますが、私どもだけではその広がりが不十分というところもありますので、働き方改革推進支援センターをうまく使っていただきたいこと、それから助成金を使っていただきたいと考えております。

参考までにご紹介しますが、厚生労働省では令和6年度より、働く人のエンゲージメント、ワークエンゲージメント、仕事に誇りとやりがい感じ、熱心に取り組む、仕事から活力を得て生き生きとしている状態、活力、没頭、熱意というふうに言いますが、働きがいの向上に向けて、遅ればせながら、好事例の収集とか、それをまとめて周知とか、セミナーでの普及啓発に取り組むとしておりますので、情報がまいりましたら、是非皆様に展開していきたいと思っております。

それから、ハラスメントに関しましてもご質問いただきありがとうございました。

雇用環境・均等行政の主要施策ということで、就業環境の整備というところでのハラスメントの防止は事業主の責務です。ハラスメントを起こさせてはいけませんし、生じた場合にはきちんと対応するということです。

それは広く周知啓発するとともに、一つ一つの企業に訪問して同一労働同一賃金の徹底と併せてしっかりと現場の状況を確認・指導を行っております。相談が寄せられた際には、私ども総合労働相談コーナーをはじめとして、しっかりと相談し、アドバイスを与えて問題解決を支援していきたいと思っております。

連合さんの方も労働相談が日々大変かと思っております。ぜひ私どもと色々情報を共有しながらやっていきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

<木島会長>

よろしいですか。

<高木委員>

ご丁寧にご回答いただきましてありがとうございました。最後に1つ、これも要望ですが、今お話があったような労働局が行っている支援策や助成金をなかなか皆さんまだ分かっていないと思いますので、ぜひ周知徹底のPRをお願いしたいと思います。ありがとうございました。

<木島会長>

ありがとうございます。

時間が大分迫ってしまいましたので、皆さんの方からのご質問を受けるということではなく、事前に質問が上がっている方について指名させていただきます。それでは、次に中島委員よろしくお願いたします。

<中島委員>

連合茨城の中島です。よろしくお願いたします。

私の方からは、「安全で健康に働くことができる環境づくり」の件と、「人材育成に向けた支援の推進」について1つずつご意見させていただきます。

まずは「安全で健康に働くことができる環境づくり」、労働災害について、3頁の下の方に掲載のグラフにありますように、発生推移について減少が見られないことに大変心が痛みます。私の勤務する会社でも、労災発生数、残念ながら経年で減少が見られておりませんで、マニュアルや運用、そして使う道具の見直しをしながら、労災防止の周知で対応している現状となっています。

労災というのは、「人」が要因で起こるものが多い認識ではあるものの、労災を起こさせない環境整備とルールの整備について、労働局としても引き続き周知をお願いしたいということです。

もう1点は「人材の育成に向けた支援の推進」ということで、6頁の下のところ、子育て支援について、マザーズコーナーの利用者数の年毎の推移が分かれば教えていただきたいです。

また、ハローワーク水戸のインスタグラムを拝見させていただきまして、独自サービスだという「就職面接用スーツレンタル」が記載してございまして、とても良い取り組みだと思いました。ちなみにこれは利用者の声から始まったのか、それともハローワークの職員の方からの発案なのか教えていただきたいなと思っております。いずれにしろ、こういった支えというのが利用者にとって必要だと思いますので、他のハローワークさんでも可能でしたら取り組んでいただけることを期待しております。私からは以上です。

<木島会長>

それでは、労働局からお願いします。

<稲葉労働基準部長>



中島委員から労働災害の関係についてご意見をいただきまして、ありがとうございます。

委員ご指摘のとおり、休業4日以上死傷災害は行政運営方針の3頁にもありますように、近年増加傾向にあります。その原因としては、まず災害発生率の高い高年齢労働者の割合が増加している、それから対策の難しい、転倒や腰痛など労働者の行動に起因する災害いわゆる行動災害が増えているということ、それから安全衛生の取り組みが十分でない第三次産業や中小規模事業場における労働災害の増加が考えられるところでございます。

事業者の方々に、労働者が安全で健康に働くことができる環境を整備していただくために、労働安全衛生関係法令の遵守徹底はもちろん、職場ごとに労働災害を防止するための具体的な方法や、安全衛生対策に取り組むことの重要性について、危機感を持って、より一層きめ細やかな周知啓発を行っていきたいと考えております。

具体的には、高年齢労働者がいる事業所にはエイジフレンドリーガイドラインの実施を求め、転倒災害防止対策をまとめたリーフレットの活用、介護現場においては、ノーリフトケアの推進、それから第三次産業、中小規模事業場に対しては、中央労働災害防止協会、中災防が実施をしております「中小規模事業場安全衛生サポート事業」というのがございますので、そういうものを通じた、安全衛生教育や職場の安全点検の実施を勧奨していきたいと思っております。よろしく願いいたします。

#### <西方職業安定部長>

職業安定部長の西方でございます。マザーズコーナーに関する質問等ありがとうございます。

マザーズコーナーは、県内6カ所のハローワークに設置してありまして、就職プランの作成や就職応援セミナー、面接対策や応募書類添削など非常に幅広いサービスを提供させていただいております。基本的には担当者制による就職支援により重点的な支援をさせていただいているところでございます。

マザーズコーナーの利用者の推移について、直近5年間の数字を申し上げますと、平成31年度は1,850人、令和2年度は1,401人、令和3年度は1,487人、令和4年度は1,488人、それから直近の令和5年度は1月までの実績になりますが、1,142人で、ほぼ利用者は横ばい、そのような状況でございます。

もう一つ、就職面接用スーツレンタルのお話をいただきましたが、平成27年度にハローワーク水戸のマザーズコーナーで始めた取り組みです。当時、求職者の皆様から、面接時の服装について「どういったものを着たら良いのだろうか」とか、「どういった点に気をつけたら良いのだろうか」というような質問が多く寄せられました。前職の退職から時間が経過しているような場合、面接用スーツを新たに購入するとか、あるいは家族や知人から借用されているケースが多いという事情があったようでございます。そうした状況を踏まえ、当時の労働局やハローワーク水戸の職員にサイズが合わなくなったスーツの寄付を募りまして「事前予約」や「クリーニング後の返却」など一定のルールを定めた上で運用を開始し、現在まで至っているということでございます。

現場の職業相談の場でこういった発案があるわけでございますけれども、他にもハローワークでは満足度調査などで求職者の皆様方の声を吸い上げる機会もございますので、今後につきましても、1つでも多く求職者の皆様に満足いただけるサービスを推進してまいりたいと考えておりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。私からは以上です。

<中島委員>

ありがとうございました。引き続きよろしくお願ひいたします。

<木島会長>

続きまして、山口委員にお願ひします。

<山口委員>

連合茨城の山口です。よろしくお願ひいたします。私は普段看護師として働いているので、医療現場のところで質問させていただきます。

4月から「医師の働き方改革」として、時間外労働時間の上限規制や連続勤務時間の制限、インターバル制限もありますが、医師の負担軽減として、他職種への一部の業務分担で「タスクシフティング」が注目をされています。看護師や助産師、薬剤師が分担で担うものですが、看護師でいえば、誰でもできるわけではなくて「特定行為研修」といった研修を受けて修了した者が対応をすることになっています。施設間でそれを取得している者の数や人材に差があるものもあります。世代間の意識の差や、タスクの多さ、勤務体制の整備など様々な課題があるとされています。資料の3頁に、4月から適用される医師の時間外や労働時間の上限規制において、医療勤務環境改善支援センターでの相談、助言対応と記載があります。先ほど県医師会と連携をしていくということでお話がありましたが、たくさんの課題がある中、相談機関等は労働者にとって重要になると思いますので、今後労働局として、どのように周知を行い、どのような医療機関サポート支援体制を行っていくのか教えていただければ幸いです。

<木島会長>

回答を労働局からお願ひします。

<山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室長山口でございます。

医療勤務環境改善支援センターにつきましては、医師や看護職と医療スタッフの離職防止や、医療安全確保を目指して茨城県が茨城医師会に委託、設置をしております。

医療従事者の業務環境改善に当たっては、経営面と労務面の両面から一体的な取り組みが大変重要でありますので、私ども労働行政は医業に知見のある社会保険労務士などの専門家を配置して医療機関へ派遣し、コンサルティングしていくという労務面からの支援を担っています。直近ですと、いわゆる2024年問題、医師に対する時間外労働の上限規制の適用への対応、具体的には、宿日直許可の申請に当たって監督署と一緒にいくとか、そういったことを最優先としてきた経過がございます。医師のみでなく、広く医療スタッフの働き方改革に取り組むことが目的でございますので、医療機関の経営層に対して、茨城県や茨城県医師会と連携して引き続きこのセンターを活用していただけるよう周知してまいりたいと思います。

実際にセンターが労働者の方の相談対応することはございませんが、医療機関への支援によって働き方改革が進むことで、一人一人の労働者の働きやすさ、働きがいが高まるよう引き続き取り組んでまいりたいと思います。

#### <稲葉労働基準部長>

さらに、補足をさせていただきますと、今の医師の働き方改革について雇均室長から話があったとおりですが、やはり2024年問題を巡る中で、一番のポイントというのは、医療機関で働かれるドクターそれから看護師さんとか、スタッフの皆さんの長時間労働、過重労働をなくすということが目的であることは言うまでもないと思っております。

この数年間、特にコロナでエッセンシャルワーカーの方は非常に大変な思いで仕事をされてきたかと思えます。これまで以上に引き続き、医療機関で働かれる方からの、長時間労働の相談、情報等につきましては、内容を踏まえながら、各監督署の方でも個別の対応をしていきたいと思っております。

また、医療機関に対して先ほどから話がありますとおり、引き続き「医療勤務環境改善支援センター」への案内も含めまして、丁寧な説明、支援を行ってまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

#### <木島会長>

では、続きまして、根本委員よろしくお願いいたします。

#### <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。日頃から大変お世話になっております。私からは、2の「人材確保・人材育成の支援」に関しましてご質問をさせていただければと思います。こちらにご記載のとおり、産業構造の変化というものを肌で感じておりまして、具体的にはものづくりであったり、地域の経済、そういったところの減退を感じているところでございます。一方で、ニュースなどを拝見しますと、熊本県に進出した半導体のTSMCのような新しい産業が起ると、地域の経済や雇用にも大きなインパクトがあるのかなという観点で3点質問させていただければと思います。

1つ目はデジタル分野におけるリ・スキリングという施策を記載いただいております。時宜をとらえた施策であると認識をしているところですが、他県と比較した県内におけるデジタル分野での求人の多寡、多い少ないについては実感がないものですから、ご教示をいただければと思います。

2点目でございますが、若者のキャリア形成において魅力ある雇用を増やすには、将来に残っていくと言ったら、言葉が過ぎるかもしれませんが、そういった職業として比較的優位性が高いと言われておりますIT産業自体を県内に誘致するなどの産業政策も不可欠ではないかと思っております。自治体などとの連携の取り組みがございましたらご教示を賜れたら幸いです。

3点目でございますが、労働供給制約に関して、企業規模に関わらず、感覚的には新規採用・経験者採用ともここ数年で急速に茨城県内では逼迫していると実感しております。労働移動として地方移住に期待するというような施策、視点もあるとは思いますが、そもそも茨城県内出身者の方々に対して、県内においても多様な職業の選択があるということを知っていただくことも重要と考えています。例えば高校までの学校教育において、官民連携して従来以上にキャリア教育を行うような施策も検討が必要なのではないかと思っておりますが、いかがでしょうか。

以上3点でございます。よろしくお願いいたします。

#### <木島会長>

それでは労働局お願いします。

#### <西方職業安定部長>

職業安定部長の西方でございます。ご質問ありがとうございます。

まず、1点目のデジタル分野のリ・スキリング関係の求人がどれくらいあるかというご質問でございますけれども、ITに関連する職業で求人検索をして、その類型で比較させていただきますと今年度4月から直近の1月までの数を累計した数字で、北関東で比較したところ、茨城県内では5,320人分の件数、群馬県は2,867人、栃木県は3,089人となっています。やはり比較すると茨城県が多い状況でございました。

2つ目のご質問、IT関連の企業誘致について、企業誘致自体は茨城県あるいは自治体の方では、当県では積極的に誘致が進んでいるところでございまして、自治体との連携という部分につきましては、冒頭、総務部長から行政運営方針の6年度の取り組みということで説明がありましたが、労働局と各自治体の間で雇用対策協定というものを結ばさせていただいております。この協定では、人材の充足やマッチングに関する具体的な取り組みを設定しております。その中で、企業誘致に関しましても、人の送りこみ、マッチングに関しても具体的な取り組みとしてやっていくということで、各自治体と連携しておりますので、引き続きそのような形で進めていきたいと考えております。

3つ目の労働者供給に関して、これは当県に限定した話ではなく全国的な話ではありますが、職業意識形成支援ということで、中学生から大学生までを対象に、職業・産業に関する知識や多様な働き方に関する理解を通じて、将来の進路選択やキャリア形成等に関しても主体的に考える契機としていただくために職業講話を実施していたり、あるいは地元企業に関する理解・就職促進に向けて、学校と連携させていただきまして、職場見学を実施したりですとか、あるいは企業にご協力をいただいて、企業の方から学校にお越しいただいて、業界の説明をしていただくなどの取り組みを行ってきております。学校や地元企業との連携を強化し、早い段階からの職業意識形成の支援に引き続き取り組んでいきたいと考えております。以上でございます。

#### <根本委員>

どうもありがとうございました。私どもとしても、協力させていただきたいと思っておりますので、引き続きよろしく願いいたします。

#### <木島会長>

それではあと2名、佐藤委員、築瀬委員に質問していただきます。

続きまして、佐藤委員お願いします。

#### <佐藤委員>

ケーズホールディングスの佐藤と申します。日頃よりお世話になっておりまして、大変ありがとうございます。

私からは2点、まず1つ目は、「人材育成に向けた支援の推進」ということで、弊社でも各

種助成金を利用させていただいておりますが、大変助かっておりますが、この助成金について、以前はセルフキャリアドックに関する助成金を利用できたりということがあったかと思ひまして、関心を持っておりましたが、こういった制度に係る助成金は割と頻繁に廃止、条件変更などされることが多いように感じておひまして、いざ活用したいと思つたときに申請できなくなつていたり、条件変更があつたりすることが多いと思つておひます。その際、数十ページあるリーフレットを読み直し、変わつてるところを確認することが負担となつてるところがござひまして、先ほど山口様から中小企業にも社労士さんが間に入って助成金の申請されてるところも多いということで、やはり申請に当たつて少し難易度が高いように感じておひます。

これからもぜひ利用させていただきたいと思つておひますし、弊社も社内の人材の活性化、リ・スキリングよる能力向上に非常に関心を持っておひまして、使いやすい助成金制度をご検討させていただきたいと思つてるところが1点ござひます。

もう1点は誰もが「働きやすい労働環境の整備」というところござひまして、弊社、小売業ござひまして、ハラスメント対策につきましては社内では進めておひまして、社内の従業員同士であつたり、派遣会社様との関連につきましては、尽力させていただいてるところですが、カスタマーハラスメントにつきましては、1社だけの努力ではなかなか対応限界なところもござひます。最近、東京都でカスタマーハラスメント条例制定の動きがあると報道されておひますが、茨城県独自で対策を検討されているようなことがあるのかどうか、労働行政の中においてということになるのかと思ひますけれども、何かござひましたらご教示いただければと思ひます。以上ござひます。

#### <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お願いします。

#### <西方職業安定部長>

職業安定部長の西方ござひます。助成金の関係ござひますけれども、セルフキャリアドックの助成金は平成30年に廃止されておひ、現在は「人材開発支援助成金」の「人材育成支援コース」に一部規定されておひます。助成金の改編は政策課題の変化とともに度々行われておひます。その周知の仕方としては、厚生労働省あるいは労働局のホームページにて、助成金ごとに廃止ですとか、新設の都度掲載をさせていただいておひます。その他、ハローワークや労働局が事業所訪問をさせていただいたときや、色々なセミナーなどの機会を捉えまして、周知活動を行わせていただいておひるところです。助成金は種類も多いですし、制度も複雑なところもござひますので、ぜひとも最寄りのハローワークか、もしくは助成金事務センターを立ち上げておひますので、こちらの方にお問い合わせいただければと思ひます。

#### <山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室長の山口ござひます。カスタマーハラスメントについて一言申し上げます。

東京都のほか、北海道や三重県でも条例制定の動きがあると承知しておひます。現在議会である茨城県に確認しましたが、現時点では同様の動きはないようでした。

私ども厚生労働省におきましては、職場におけるパワーハラスメント防止の一つに位置づけて、カスタマーハラスメントの被害防止、相談対応、会社内での相談体制の整備、それから従業員被害者への配慮など、いわゆる一般的なパワハラと同様に、カスタマーハラスメントについても取り組むことが望ましいとい指針を設けておりまして、不当あるいは悪質なクレームに対して企業として従業員を守る対策、対応が進むよう「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」というものを作成いたしました。

なお、実際の対応は業種であるとか職種による特徴、特性を踏まえた対応ができるように厚生労働省でも分野ごとに様々な取り組みを行っております。

例えば、直近では旅館業法の改正が令和5年12月にありましたけれども、いわゆるカハラに該当する場合は宿泊拒否ができるようになりました。対応する現場の方、あるいは利用客の方も戸惑いがないよう、広報や研修の資料なども公開しております。

また、介護現場や障害福祉の現場における利用者や家族からのハラスメント対策などについても、対策マニュアル、研修資料などが公開されています。

クレーム自体については問題とは言えない側面もありますので、大変難しい対応になるかと思えます。また、従業員に対する安全配慮義務、それから働きがいを高める観点、ひいては人材確保の観点からも大変重要な取り組みであり、私ども労働行政も窓口業務を持っておりますので、そこは同じ気持ちと思っております。

カスタマーハラスメントにつきましても、他のハラスメント対策とともにしっかりと取り組んでいただくことができるよう、厚生労働省でも資料の取りまとめを行っておりますので、新たな情報、資料等が出た際には、広く周知をしてぜひ使っていただきたいと存じます。どうぞ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>

それでは築瀬委員よろしくお願いいたします。

#### <築瀬委員>

はい日本製鉄の築瀬でございます。よろしくお願いいたします。多岐にわたり色々な施策、あるいは補助金、助成金を出されているというのは本当に毎回、毎回よく理解できるところであります。他の委員の方からもありましたけれども、周知は一生懸命やっというところだと思いますが、どうやって食いつかせるかというところが本当に大事だと思います。それに関しては、引き続きよろしくお願いいたします。

それでは、私の方からは意見というよりも紹介となりますが、当社は製造業、鉄づくり重厚長大な産業でございます。ですから、長らく男性だけの操業をしていたわけですが、十数年前から女性を入れていかないと労働人口減少の中で持っていけないだろうということで、現場で働く3交代の女性を採用して取り組んでいます。30歳までの定着を男女別に比較すると、女性の定着がよくないです。もちろん、出産後に退職するケース、あるいはその前に辞めるケース、大体50・50の割合でございます。我々は女性の定着を求めて、当然ながらインフラ整備、シャワーですとか、トイレをきれいにしたり、あるいは休憩室を設けたり、出産後に関し

ては長時間保育が可能な保育園の創設をしております。とはいいいながら、出産後に現場に戻るというケースがごく少ない、「交代勤務ができません」というのが多いです。

そのような中、理由を聞いていくと、育児をしている間は鉄鋼業の暗いとか汚いとか、そういう現場と全く違う環境の中で育児をしているわけです。1年半、2年ですよ。そうになると、戻るマインドが全くなくなるということが結構あります。また、その女性たちが就職した頃は事務仕事がなく、製造業の求人が多くて、それを選ばざるを得なかったような状況であったと推定されます。そのときはもちろん、私採用の面接をしていますけれども、「出産してもやります」と言うのですが、やはりライフスタイルが変わることで感覚が変わっていく、それと世の中の状況が変わっていくということです。なかなか特効薬はないとは思いますが、製造業において女性だけの職場はほぼないです。男性の中に何人か女性が入って男女同じような仕事をしていく中で、重いものを持ちたりするような作業があるときは男性がサポートしたりというのをやっているのですけれども、一つのケースとして今考えているのは、女性だけの職場を作り、そこに女性の管理職を置くことで、出産後も戻りやすいことにならないかなと思っています。このようなことをテストケース的にできればいいなと思います。管理職が配置できるかとか様々な課題はありますが、このようなことを考えています。今でも職場の中に数名女性がいるところは、重いものを持たないでいいようなリフトを考えてみたりとか、全部の作業の高さを合わせてみたりとか、色々なアイデアが出てくるので、女性だけの職場を作り、色々なケースを色々なアイデアを生かしながらやっていくと、男性も男性だから重い物を持つてるということではないので、そういうところから展開していきたいと思っています。もちろん抜本的な機械化というのは当然ながら進めてまいります、ちょっとしたところを少し工夫しながらやっていこうと考えているところです。

意見ではなく紹介なので、回答とかは要りません。ありがとうございます。

#### <木島会長>

ありがとうございます。築瀬委員は意見ではなくて紹介だということですがけれども、局の方から何かあればお願いします。

#### <山口雇用環境・均等室長>

雇用環境・均等室長山口でございます。具体的な取り組み事例のご紹介ありがとうございます。今後、取り組みを進めていくに当たりまして、私どもからも男女雇用機会均等法をはじめとする女性活躍、両立支援、ジェンダー平等などの観点から、意見交換をさせていただいて、会社に対するワークエンゲージメントを高めて、ロールモデル、より良い取り組みとなるよう進めてまいりたいと思いますので、お声がけいただき、一緒に進めていければと思っております。ありがとうございました。

#### <木島会長>

どうもありがとうございました。事前に質問、意見をいただいた方で、もう既に12時を超えておりまして、時間の関係もありますので、これで審議を終了させていただきたいと思っております。

労働局におかれましては、今日受けた意見等を踏まえて、労働行政に努めていただければと思いますので、よろしく願いいたします。審議のご協力ありがとうございました。

それでは事務局より連絡事項があればお願いいたします。

<青木総務課長（事務局）>

木島会長、長時間にわたり議事進行ありがとうございました。

事務局からの連絡ですが、令和6年度第1回の審議会の開催については、本年の11月頃に参集にて開催を予定しております。今後、日程調整をさせていただきますので、ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、長時間にわたる審議、誠にありがとうございました。

以上をもちまして、本日の茨城地方労働審議会を終了いたします。

お疲れ様でした。ありがとうございました。