

令和4年度 第1回
石川地方労働審議会議事録

日時 令和4年10月26日(水)10:00～12:00

場所 石川県勤労者福祉文化会館2階ホール

令和4年度第1回石川地方労働審議会

令和4年10月26日

出席委員

公益代表委員 奥井 めぐみ 坂本 二郎 坂野 洋一 中村 雅代
長澤 裕子

労働者代表委員 糸崎 弥央 種井 一平 徳本 喜彰 平野 直美
村上 和幸

使用者代表委員 小林 工 中村 俊介 橋本 昌子 橋本 政人
日根野 幸子

【五十音順】

【南出総務指導官】 それでは、定刻となりましたので、ただいまから令和4年度第1回石川地方労働審議会を開催いたします。

委員の皆様には、大変お忙しいところ御出席いただきまして、ありがとうございます。私は、冒頭の進行を務めさせていただきます総務課の南出でございます。よろしくお願いいたします。

なお、前回と同じく、新型コロナウイルス感染防止のため、座席の間隔の確保、飛沫防止アクリル板の設置、使用の都度のマイクの消毒、換気等の対策を講じております。また、出席者の皆様方には、エントランスでの検温、マスクの着用、手指の消毒に御協力いただいているところでございます。

本日の審議会でございますが、石川地方労働審議会運営規定第5条に基づき、原則として公開の会議として、同規定第6条により、議事録についても発言委員の皆様のお名前を含めて公開させていただくこととなっておりますので、御了承願います。

それでは、議事次第の2、審議会の開会に当たりまして、長嶋政弘石川労働局長から御挨拶を申し上げます。

【長嶋労働局長】 石川労働局長の長嶋でございます。よろしくお願いいたします。

委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、令和4年度第1回石川地方労働審議会に御出席をいただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から労働行政の運営に格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、石川県内の雇用情勢につきましては、本年8月の有効求人倍率は1.67倍となりまして、観光関連産業をはじめ、多くの産業で前年同月を上回る求人があり、また、全体といたしましても、14か月連続で前年同月を上回る求人があることなどから、物価上昇等が今後雇用に与える影響に注意を要する状態にあるものの、持ち直していると判断しているところでございます。

このような状況にありまして、石川労働局といたしましては、取り組む主な施策といたしまして、働き方改革の推進につきましては、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、同一労働同一賃金への対応などに加えまして、半年後に迫っておりますところの中小企業に対する月60時間を超える法定時間外労働に対する割増し賃金率の引上げの周知に努めているところでございます。

また、長時間労働の抑制や過重労働による健康障害防止をはじめとした取組を推進するとともに、本年度が最終となります第13次労働災害防止計画の基本目標に向けまして、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備を図っているところでございます。

また、改正育児・介護休業法につきましては、本年10月から新たな育児休業制度である産後パパ育休が始まるとともに、育児休業の分割取得も可能となりました。

改正女性活躍推進法につきましては、本年7月から301人以上の企業に対しまして、男女の賃金の差異の公表が義務化されたところでございます。

これらの改正法につきましては周知等を行いまして、適正な履行を図ってまいります。

また、ハローワークの窓口におきましては、オンラインによる利便性の向上などに積極的に取り組むとともに、若者、就職氷河期世代、高齢者、障害者、子育て中の女性など、多様な人材の活躍促進がなされるよう、労働局、ハローワークと自治体とが連携して、マッチング機能の強化に努めてまいります。

本日は、各部室長から本年度上期における各施策の取組状況及びその結果を踏まえた本年度下期における石川労働局の行政運営の取組について、御説明を申し上げます。

委員の皆様におかれましては、御審議のほどよろしくお願いいたします。

【南出総務指導官】 次に、議事次第の3、委員の紹介に移ります。

本日の参考資料3に第11期石川地方労働審議会委員名簿をおつけしておりますが、令和

4年7月15日をもちまして、使用者代表委員の川端典秀氏が退任されました。それに伴い、使用者代表委員として、岩田誠氏に御就任いただいておりますので、御報告いたします。岩田誠委員におかれましては、本日は御欠席でございます。

次に、本日の出席状況を御報告いたします。

なお、本日の審議会はZ o o mによるウェブ会議システム、テレビ会議システムを利用して開催しておりますが、石川地方労働審議会運営規程第3条第2項によりまして、テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第8条第1項及び第2項に規定する会議への出席に含めるものとしてされております。

現在の出席状況は、公益委員5名、労働者代表委員5名、使用者代表委員5名、このうちテレビ会議システム利用が1名、計15名の委員の皆様にご出席いただいております。

したがって、地方労働審議会令第8条第1項の規定、委員の3分の2以上の出席により、この審議会が有効に成立していることを御報告申し上げます。

それでは、地方労働審議会令第5条第2項により、会長が会務を総理するとされておりますので、以降は奥井会長に議事を進めていただきたいと思います。と存じます。

それでは、奥井会長、よろしくお願いいたします。

【奥井会長】 ありがとうございます。

皆様、おはようございます。

先ほども局長のほうからお話がありましたように、今日も朝方、金沢駅のほうには十数人の観光客のグループが集っており、コロナ禍以前の様子が少しずつ取り戻されているという気もしています。また、大学生の内定率も上がっているというようないいニュースも耳に入りましたが、一方で厳しいこともまだ多いと思います。

今日は、県内のいろんな立場の方々が雇用に関して直面している課題を解決する糸口が見つかるような、そういう会議になるように、皆様に協力をいただき進めてまいりたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、議事次第の4の議事に入ります。

本日の審議会は、令和4年度上期における石川労働局の行政運営状況についての審議のために開催を求められたものです。

まず初めに、令和4年度上期における石川労働局の行政運営状況について、各部室長から順次説明があります。

なお、審議につきましては、全部、室長からの説明後にまとめてお願いいたします。

それでは、まず、河村職業安定部長から御説明をお願いいたします。

【河村職業安定部長】 石川労働局職業安定部長の河村でございます。本日はどうぞよろしくをお願いいたします。

恐縮ですが、座って説明をさせていただければと思います。

私からは、パワーポイントの令和4年度第1回石川地方労働審議会資料、行政運営状況についての職業安定行政関係について説明をさせていただければと思います。時間に限りがございますので、ポイントを絞って説明をさせていただきます。

まず、資料の3ページをおめくりいただければと思います。雇用維持、継続に向けた支援ということでございまして、こちらにつきましては、雇用調整助成金の特例措置と新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金制度についての資料となっております。

雇用調整助成金の特例措置につきましては、令和2年1月より新型コロナウイルスの影響を受け、事業活動の縮小を余儀なくされた場合も、従業員の雇用維持を支援するために実施をしているところでございます。

石川県内の実績といたしましては、資料右側の表を御覧いただければと思いますが、雇用調整助成金等につきましては、支給決定金額664億9,700万円となっております。

また、下の表、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金等につきましては、支給決定金額は27億9,900万円となっているところでございます。

今後の取組につきましては、資料に記載しておりますが、雇用調整助成金等の的確な審査を着実に進めていくとともに、不正受給調査を強化いたしまして、適正な支給を進めていきたいと考えているところでございます。

また、特例措置の今後の方向性につきましては、先行報道も出てきているところでございますが、現時点、政府といたしましては、特例措置は令和4年11月まで延長、12月以降の特例措置の内容につきましては、雇用情勢の影響を慎重に見極めつつ、経済財政運営と改革の基本方針2022において、雇用市場情勢を見極めながら段階的に縮減していくことを踏まえまして、10月末までにお知らせをすることとしております。

続きまして、資料の4ページでございます。

こちらは、在籍型出向につきまして説明をしたものでございます。在籍型出向につきましては、コロナによる雇用への影響が長期化する中で、労働者のモチベーションを図りつつ雇用を維持するための取組として、出向元、出向先企業への支援に取り組んでいるところでございます。

具体的な取組状況といたしましては、公労使、金融機関等から成る在籍型出向等支援協議会を設置いたしまして、ノウハウを共有、関係機関の連携強化を図っているところでございます。

今後の取組にも記載しておりますが、協議会につきましては、12月に開催を予定しているところでございます。

実績につきましては、資料右下の表になりますけれども、出向労働者数につきましては9月30日現在で335名の実績となっているところでございます。

資料をおめくりいただきまして、7ページを御覧いただければと思います。

こちらは、ハローワークにおけるマッチング機能の充実ということでございまして、まず、資料の中ほどに写真を1枚掲載させていただいておりますが、本年の8月になりますが、七尾市と石川労働局において雇用対策協定を締結させていただきました。引き続き、国と地方自治体それぞれの強みを発揮いたしまして、一体となって雇用対策を進めていけたらと思っております。

また、ハローワークにおけるマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組でございしますが、これにつきましては、地域の特性がございまして、重点的に取り組む部分や継続的な業務改善に関する評価について数値目標を設定いたしまして、実施をしているものでございます。

令和3年度におきましては、コロナ禍ということもございまして、数値目標は設定いたしませんで、過去3年度の実績を比較しながら進捗を管理したところでございますが、令和4年度、今年度につきましては、例年どおり数値目標を設定して実施をしているところでございます。

お配りしている資料のインデックスの資料9を少し御覧いただきたいと思っております。

インデックスの資料9でございまして、こちらは令和3年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組についてということで資料をおつけしてはございますけれども、その真ん中に数値を記載しておりますが、令和3年度においては、就職件数につきましては令和2年度を上回ったものの、充足件数はほぼ同水準、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、そもそもの受給者が減少したこともございまして、減少したところでございます。

次ページ以降は、各ハローワークの業績等を記載しておりますが、こういった業績を踏まえまして、令和4年度につきましては、支援が必要な求職者の方への手厚い支援を充実

していくことと、求人者につきましては、顔の見える関係を構築していきます。さらには、ハローワークを知っていただくための周知、広報の強化等の取組をしていけたらと思っています。

また、パワーポイント資料に戻っていただきまして、8ページの右側を見ていただければと思います。

非正規労働者への支援ということでございまして、こちらは職業安定部関係では、派遣労働者のほうについて少し触れさせていただければと思います。

派遣労働者の同一労働同一賃金に関しましては、派遣元事業主、派遣先事業所に対して実施をしているとともに、派遣元事業主から毎年提出される業務報告書でございますけれども、それに添付されている労使協定の審査及び呼び出し指導も行いまして、取組を進めていけたらと思っています。

続きまして、資料の9ページをおめくりいただければと思います。

若者に対する就職支援ということでございます。我が国、また、石川県の将来を担う若者の就職支援は重要と考えているところでございます。

新規学卒者の就職内定率、資料右側でございますが、御覧いただきますと、コロナ禍の影響がございましたが、令和4年3卒の就職内定率につきましては、高校につきましては99.6%、大学につきましては97.3%の水準となったところでございます。

具体的取組状況といたしましては、県内の経済団体への新規学校卒業予定者の採用等に関する要請等を5月に行うとともに、今後の取組といたしましても、年度後半に向けて、まだ内定を得られてない、未内定学生等を対象とした就職面接会を実施ですとか、ハローワークの就職支援ナビゲーター等によるきめ細かな支援を引き続き実施していきたいと思っています。

続きまして、資料の10ページを御覧いただければと思います。

就職氷河期世代活躍支援プランの実施ということでございます。就職氷河期世代への支援につきましては、政府全体として、3か年の計画によりまして集中的に取り組むこととされておりまして、今年度、令和4年度は最終年度ということでございましたが、さらに2年間集中的に支援することとなっています。

取組状況といたしましては、官民が協働して県内の就職氷河期世代への支援に社会全体で取り組む機運を醸成いたしまして、そういった取組状況を確認いたします石川就職氷河期世代就職支援プラットフォーム第1回会議を9月17日に開催をしたところでございます。

今後につきましても、ハローワークにおいて就職氷河期世代限定関係求人の確保等、様々な取組を通じまして、引き続き就職氷河期世代への支援の取組を進めていけたらと考えております。

続きまして、資料の11ページを御覧いただければと思います。

高齢者の就労支援関係ということでございまして、こちらの資料、右下の表を御覧いただければと思いますが、65歳以上の有効求職者の割合、ハローワークにおけるということでございますが、こちらは、我が国の少子高齢化の状況等も反映いたしまして、平成29年度は9.5%だったものが、令和3年度におきましては13.5%ということで、4.1%上昇しているところでございます。

そういった中で、ハローワークとしては、生涯現役支援窓口という専門窓口をハローワーク金沢、小松、白山に設置をしていますので、そういったところを中心にきめ細かなマッチングの支援を行っていかれたらと考えているところでございます。

続きまして、資料の12ページ、障害者の就労支援でございます。

障害者関係につきましても、資料右側の図を御覧いただければと思いますが、障害者の実雇用率につきましては2.45%ということで、全国の2.20%を上回っている状況でございます。

一方、達成企業割合でございますが、令和3年、法定雇用率上昇等もございまして、令和2年度の56.4%から53.4%へ減少したところでございますので、引き続き企業に対する障害者雇用率の達成指導については行っていきたいと考えております。

障害者の職業紹介の状況でございますが、令和3年度新規求職申込件数といたしましては、2,472件、就職件数1,201件となっております。引き続き、今後の取組にも記載がありますように、ハローワークにおける障害者の専用求人の確保、就職面接会も積極的に実施し、取組を進めていきたいと考えております。

次は、資料13ページ、外国人材受入れの環境整備について説明をさせていただければと思います。

職業安定行政の関係では、資料右の図のとおりでございますが、外国人労働者数は、令和3年6月1日現在1万606人、令和2年の1万696人と微減はいたしましたが、引き続き外国人労働者を雇用する事業者に対しての雇用管理改善指導は実施をしていきたいと考えております。

またおめくりいただきまして、資料の15ページでございます。

ハロートレーニング、公的職業訓練を通じた職業スキルや知識の習得というところまでございます。

この取組状況といたしましては、資料右側にリーフレットを何枚かつけておりますけれども、こうした石川局独自のリーフレットも活用しながら、またハロートレーニングを知っていただく周知、広報をしていくということに加えまして、実際のハローワークの窓口において、ハロートレーニングの積極的な受講勧奨をしていくと。さらには、訓練を受講した方にはきめ細かな就職支援を行っているところでございます。

今後の取組といたしましては、来週、11月2日になりますが、労使、教育訓練機関等の関係者によります地域職業能力開発促進協議会、こちらは職業能力開発促進法が改正されまして、新たに法定化されて実施されるものでございますけれども、より地域のニーズに対応した職業訓練の訓練コースの設定等を促進するために議論を行いたいと考えております。

次に、資料の16ページ、認定企業制度の周知等ということでございます。

職業安定行政の関係につきましては、若者の雇用管理状況が優良な中小企業に対するユースエール、障害者雇用の取組が優良な中小企業に対するもにす制度でございますけれども、そうした認定企業の支援につきましては、会社説明会の優先案内等しておりますので、引き続きそういった認定企業に対するメリットの充実とかにより取組を進めていきたいと思っております。

パワーポイントの資料については以上でございますけれども、資料インデックスの14から18について、少し説明をさせていただければと思っております。

資料インデックスの14でございますが、人材開発支援助成金（人への投資促進コース）ということでリーフレットをつけてございますが、政府として、人への投資の取組を強化している中で、本年4月になりますが、当該助成金を創設したところでございます。

これにつきましては、雇用保険被保険者に対して職務に関連した専門的な知識と技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合、訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部を助成等をするものでございます。

当該助成につきましては、次の資料インデックス15及び16になりますが、これは事業主の皆様にご利用するために、制度の見直しを9月1日及び10月1日に行っておりますので、引き続き、石川労働局としては活用促進を図られるような取組を進めていきたいと思っております。

次に、資料の17及び資料の18でございます。

こちらは、厚生労働大臣の指定を受けた教育訓練を受講・修了した方に訓練費用の一部を助成する教育訓練給付制度というものがございますが、それについての資料でございます。教育訓練を実施する実施機関が訓練を申請する期間がございますけれども、通常、申請する期間とは別に、12月1日から1月10日までを特別な申請期間ということで設けるといたしまして、より労働者の方に学び直しができるような機会を提供するという教育訓練給付を行うこととしています。

こういった取組を通じまして、労働局といたしましても、政府として取り組んでいる人への投資に資する取組をしていきたいと考えております。

私からは以上でございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

続いて、雇用環境・均等行政について、八子雇用環境・均等室長、説明をお願いいたします。

【八子雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室長の八子と申します。本日はどうぞよろしくをお願いいたします。

私のほうからは、このパワポ資料を中心に、5点について御説明させていただきます。恐れ入りますが、着座で御説明いたします。

それでは、この横長の行政運営状況についての6ページをお開きください。

まず、1点目ですけれども、女性活躍と男性の育児休暇取得の促進。いずれも改正法絡みの部分になります。

まず、取組状況の1点目としましては、特に10月から産後パパ休暇、育休の分割取得が施行されたところですが、この改正育児・介護休業法について、8月、9月にわたり労働局、小松、穴水でZ o o m併用の説明会を実施したほか、あらゆる機会を利用して周知を実施いたしました。

また、計画的に企業に対してヒアリングの上、助言指導等を実施、報告聴取と記載がありますが、実施をしております。

次に、2点目、女性活躍推進法の対象拡大に向けた中小企業への支援等についてなんですけれども、新たに義務化の対象となった常時雇用する労働者、101人から300人の事業主に対しまして、ヒアリングの上、一般事業主行動計画の策定、届出について促進、あるいは助言指導等を実施いたしました。

その結果、右下の女性活躍推進法の青色の表がありますけれども、101人から300人以下

は9月末現在で99.2%の届出率を達成いたしました。

今後は、これまでの取組を継続しつつ、石川県さんなどのセミナーへの当局の講師派遣ですとか、関係機関と連携した周知を実施したいと思います。また、女性活躍推進法ですとか育児・介護休業法の相談に対する的確な対応、企業に対する助言指導等により法の適正な履行を図ってまいります。

それでは、続きまして8ページにお進みください。

非正規雇用労働者への支援になります。こちらは、パートタイム・有期雇用労働法の周知、施行についてです。

取組状況のところでございますけれども、こちらも計画的に事業主、企業に対してヒアリングをして助言指導を実施しております。

また、局幹部における主要企業の経営トップ等に対する働きかけ、訪問ですとか、あるいは来局いただいた経営トップの皆様への働きかけをして周知等を実施しています。

また、局から委託しています石川働き方改革推進支援センターにおける相談の実施も行っております。今後も企業に対する助言指導ですとか、周知、啓発あるいは働き方改革推進支援センターの利用促進によって取り組んでいきたいと思っております。

では、次に、16ページになります。

認定制度の周知ということで、先ほど職業安定部長も融資制度等ですとか御説明申し上げたかと思っておりますけれども、右側に厚生労働省の認定制度ということで、8種類の認定制度がございます。取組状況のほうにありますように、局幹部による経営トップへの働きかけなど、あるいは周知、広報等によって、実は今年度に入りましてユースエールが3社増えまして、もにすも1社増えました。女性活躍のえるぼしは3社増えたところです。

また、3段目の右側、くるみんにつきましては、4月から6社増えまして、うちプラス認定1社とありますのは、今年度から創設されました不妊治療のための休暇制度を導入した認定制度、通常のくるみん制度に加えまして、不妊治療の取組をされたという部分でのプラス認定1社ということで、当局初の認定になりました。

今後もあらゆる機会を通じて、1つの認定制度だけではなく、複数の認定制度を紹介して取得奨励を実施していきたいと思っております。

こういった認定を受けた企業の取組を積極的に周知するということで、その認定を受けた企業が優良企業であることをアピールできるように努めてまいりたいと思っております。

では、続きまして、19ページにお進みください。

こちらは働き方改革の取組の部分になります。

まず、働き方改革の取組、中小企業、小規模事業者等に対する支援についてということになりますけれども、取組状況につきましては、まずは周知活動ということで、今年度も労働保険の年度更新の案内と併せて、働き方改革の周知用のチラシを配布しております。また、新規労働保険加入事業場に対して、既に5月20日と8月19日に配布しています。四半期ごとにということで実施していく予定であります。

また、他に会合ですとか説明会にて、働き方改革や関連助成金について周知を図っているところがございます。

次に、働き方改革推進支援助成金を活用した支援ということで、こちらのパワポ資料と併せまして、資料はナンバー27の大きな地図、石川県の地図がございますけれども、こちらを見ていただければと思います。団体に対する団体推進コースを活用して、事業主団体を通じた中小企業への支援ということで取り組んでまいりました。

9月末で交付申請17件と、この17件というのが多いか少ないかということですが、実は全国的には多い申請数でありまして、昨年度よりも申請件数が3件増えているところでございます。

こういった団体様の協力を得まして、引き続き働き方改革助成金活用を中心とした周知を図っていきたいと思います。

助成金についてですけれども、申請件数、9月末現在、右下のページの表がありますけれども、ほかに増えたのが、2番の業務改善助成金です。

こちらは、昨年度同時期32件、今年度44件ということで、今年も最賃が30円上がっておりますので、そのあたりを踏まえて申請も増えているところでございます。

また、左側の取組状況に戻りまして、相談支援としまして、雇用環境・均等室のほうでは、働き方改革推進支援センターを通じた周知、支援ということで9月末までにセミナー23回、個別訪問134回を実施しております。

また、右上にも小さい、「年次有給休暇を活用して石川県の魅力に触れよう」というポスターのデータが載っているんですけれども、こちらも資料ナンバー28を併せて御覧いただければ、リーフレットのA4判の形になっています。

こちらは、石川県バージョンということで、石川の観光ですとか名物を盛り込んだもので、ポスターとこのリーフレットを本省で作成したところでございます。こういった地域に根差した有給休暇の取得促進についても周知を図っていきたいと思っております。

今後の取組としましては、左下にありますように、これまでの取組を継続しつつ、12月1日の石川働き方改革推進協議会の開催ですとか、下請等中小企業のしわ寄せ防止のため、事業主団体、親事業者に局全体で実施をするわけなんですけれども、訪問または文書等による要請を予定しているところでございます。

では、私の最後の説明項目になります。

資料のほうは22ページにお進みいただければと思います。

職場におけるハラスメント撲滅対策の部分になります。

まず、このハラスメント撲滅対策の集中実施ということで、今年度より中小企業も含めて全面適用となったパワーハラスメントの防止義務につきまして、こちらも事業所訪問で法違反があれば助言指導ということで実施しております。

また、このパワーハラスメントと併せまして、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントですとか、セクシャルハラスメント防止義務についても、併せて計画的に事業主にヒアリングをして、法違反があれば助言指導を行ってまいりました。

また、労働関係紛争の早期解決の促進も図ってまいりました。特に、4ポツ目の労働局長による助言の件数、9月末までの件数なんですけれども、助言指導の受理件数は56件で、あっせんが14件ということで、助言指導受理件数は昨年同期は51件でしたので、若干増えております。あっせんは14件ということで、昨年同期は24件でしたので、減ってはいるんですけれども、参加率につきましては、参加勧奨もしておりますので、79%と高くなっています。合意率が40%となっています。

その下のポツにありますように、総合労働相談員、こういった個別労働紛争関係に関する、あるいはあらゆる労働相談に対応する相談員ですけれども、研修を2回開催しております。まず1回目ということで事例研究を実施しており、相談員のスキルアップを図っているところでございます。

あとは、その下にありますように、労働相談・個別労働紛争解決援助関係の関係機関の連絡協議会を7月4日に開催いたしました。

こちらにつきましても、事業主団体4団体、労働相談・ADR実施手続実施機関5機関、行政司法機関7機関で構成されております。こちらにつきましては、各機関の情報交換や連携について確認をしたところでございます。

今後の取組としましては、これまでの取組を継続しつつ、12月は全国で職場のハラスメント撲滅月間を実施するわけなんですけれども、当局で、特別相談窓口を設置するととも

に、先ほどの連絡協議会と連携しまして、総合労働相談会を開催する予定であります。

また、年明けに入りましたら、紛争調整委員会議を開催して、紛争調整委員の先生方との情報共有をして円滑なあっせん制度の運営に取り組んでいきたいと思っております。

私からは以上でございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

続いて、労働基準行政について、岡村労働基準部長、御説明お願いいたします。

【岡村労働基準部長】 労働基準部長の岡村でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。恐縮ですが、座って説明をさせていただきます。

私のほうからは、同じくパワーポイントの資料を用いながら、労働基準行政に係る部分につきまして、関連する資料を参照しながら説明させていただきたいと思っております。

それでは、パワーポイントの資料をめくっていただきまして、20ページを御覧になっていただきたいと思っております。

この大きな項目の「誰もが働きやすい職場づくりⅡ」の二つ目の「安全で健康に働くことができる環境づくり」の「職場における感染防止対策」について御説明申し上げます。

職場内において大規模な感染拡大を起こさせないように、資料の取組状況に記載をさせていただきました主に3つの項目につきまして、引き続き取組を進めてまいります。

1つ目は、あらゆる機会を通じ、資料の36につけております「職場における新型コロナウイルス感染症対策実施のための取組の5つのポイント」、また、資料37につけております「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」を用いまして対策を行っていただくよう、引き続き周知啓発の取組をしていきたいと考えております。

2つ目は、今年度8月は、「ワクチン推進強化月間」と位置づけられましたので、個別指導、集団指導等の機会に、別冊資料38につけております「ワクチン接種促進リーフレット」を用いた勧奨を行ったところでございます。

最後に、3つ目といたしまして、労働局健康安全課に設置しております「職場における感染拡大防止対策に係る相談コーナー」、こちらの相談コーナーにおきまして、引き続き事業主や労働者からの相談対応を実施しているところでございます。

相談実績につきまして、令和4年4月以降はゼロ件でございました。コロナ3年目に入りまして、職場における感染拡大予防対策について、理解が浸透してきているものと考えております。

新型コロナウイルス感染症につきましては、現在、第7波がピークを越えたと言われておりますが、いまだ連日少なくない感染者数が報道されているところでございます。

また、第8波についても言及されているところでございますので、下半期におきまして引き続き取組を的確に進めていきたいと考えております。

続きまして、資料21ページの長時間労働の是正、労働条件の確保改善対策について、御説明を申し上げます。

右側の上のグラフを御覧になっていただきますと、これは定期監督等の監督指導件数と違反率の推移を表したグラフでございます。一番右が直近の令和3年の状況を示しております。石川局管内で1,829件の臨検監督等を行い、そのうち違反件数が1,292件でございました。

違反率につきましては、令和2年度と比べ2.5%減少の70.6%となっております。違反率につきましては、昨年度と比べまして若干の減少となっておりますが、過去5年の平均で約70%前後で高止まりをしている状況でもございますので、引き続き、法定労働条件の履行確保のため、厳正に監督指導を行っていききたいと考えているところでございます。

具体的な取組状況でございますが、年間を通じ、事業場に対する定期監督を、令和4年度につきましては、8月末時点で623件実施をしたところでございます。

特に、各種の情報から時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられる事業場や、長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導を徹底しており、内数で242件実施しております。

また、解雇、賃金不払いなど労働基準関係法令上の問題について、労働者から出された申告事案に対しましては、迅速かつ適切に対応することにしておりまして、令和4年度8月末現在で104件実施をしているところでございます。

加えまして、特段の理由なく法違反の状態を是正しない場合や、法違反を原因とする重大な労災事故を発生させた場合など、重大、悪質な法違反に該当する場合には、司法処分を付し、厳正に対処することとしており、令和4年度8月末時点で5件となっております。

また、2つ目の枠囲いを参照いただきたいのですが、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される医師について、石川県に設置されております医療勤務環境改善支援協議会に参画し、医療勤務環境の改善に取り組んでいるところでございます。

さらに、3つ目の枠囲いがございます。今後の取組といたしましては、過重労働解消キャンペーンの実施と過労死等防止対策推進シンポジウムの開催を11月に予定しております。

て、あわせまして、医師と同じく、令和6年に上限規制が適用される運送業、そして建設業につきましても、業界団体や関係する所管官庁と連携をして、時間外労働の削減に向けた環境改善などに引き続き取り組むこととしております。

次に、パワーポイント資料を1枚飛ばしまして、資料の23ページを参照願います。

ここでは、第13次労働災害防止計画、いわゆる13次防計画の現状について御説明をさせていただきます。

御存じのとおり、13次防計画につきましては、労働局の災害防止のための中期計画であり、5年ごとに目標を定めているものでございます。平成30年から始まり、本年、令和4年が最終年となっております。

下の枠囲みの中を参照願いますと、まず、死亡災害につきましては、13次防計画では、12次防期間中の死亡者数の総数54人と比較をして、15%以上減少させるという目標を掲げています。具体的には、平成30年から令和4年までの死亡者数を45人以下とするものでございます。

23ページの資料、右の部分のグラフの赤の棒グラフを参照願います。

昨年度、令和3年度までに死亡災害は累計で40人となっております。したがって、令和4年におきましては、5人以下とする必要がございます。ただ、8月末時点の速報値では、既に6人となっている状況でございます。

また、休業4日以上死傷災害につきましては、12次防期間中の最初の年、平成28年と比較して5%以上減少させるというもので、具体的には、平成28年の987人から5%以上減少させ、令和4年の死傷者数を937人以下とするものでございます。

再度、上のグラフの青色の折れ線グラフを参照願います。

これまで、平成5年から少しずつですが、右肩下がりでも推移してまいりましたけれども、平成28年に、一旦上昇に転じまして、30年以降は緩やかに増減を繰り返しているような状況にあり、令和3年には、平成9年を上回る1,357人と少し跳ね上がったところでございました。

実は、今年、令和4年は、昨年を上回る死傷者数となっており、8月末現在で既に994人となっており、昨年の同時期と比べ226人の増加となっている状況でございます。

13次防計画の目標値につきましては、先ほどの死亡災害や死傷災害ともに目標達成は厳しいといえますか、達成困難な状況に現在なっているという状況でございます。

このうち、死傷災害が大幅に増加した要因としましては、新型コロナウイルス感染症の

り患者数が急増している状況等が認められておりまして、8月末現在の数値で314件が新型コロナウイルス感染症のり患者数となっているところでございます。

また、新型コロナウイルス感染症のり患者以外の状況としましては、滑りやつまずき等による転倒災害が全体の4分の1を占め、さらに50歳以上の高年齢労働者の割合が、こちらも約半数を占めるなど、これらの災害への対応強化が必要と考えているところでございます。

また、資料を1ページめくっていただきまして、24ページを参照願います。

第13次労働災害防止計画の取組状況について御説明申し上げます。

死傷災害につきましては、先ほど申し上げましたとおり、災害全体の4分の1を占めている転倒災害の防止を図るため、石川労働局では「いしかわ4 S + 2022運動」を展開しているところでございます。この取組は、従来からの4 S活動に加えまして、プラスの取組といたしまして、それぞれの企業の状況に応じた取組を加えて実践をしていただく企業参加型の運動として展開をしているものでございます。

また、死傷災害の増加している小売業、社会福祉施設に特化した取組を進めるために、それぞれ「+ S A F E協議会」を設置し、災害防止に向けた協議を進めているところでございます。

また、構成員には県内のトップ企業がそれぞれ2社参加しておりまして、官民連携した取組を展開していくこととしているところでございます。

また、死亡災害撲滅に向けましては、毎年複数人の死亡者数が発生しております建設業に対しまして、発注者機関などに対して発注段階での災害防止対策への配慮、工事施工者には監督指導や助言指導を実施し、あわせて、最近では交通事故による死亡者数も多発しておりますので、安全運転管理者法定講習を実施することにより災害防止対策を実施しているところでございます。

今後の取組といたしましては、「いしかわ4 S + 2022運動」のほか、行動災害の防止セミナーの開催、冬季無災害運動期間中の政労使安全パトロールの実施、冬季無災害運動の実施、事業場への監督指導及び個別指導を、引き続き実施していくこととしております。

また、第13次労働災害防止計画の総括を行い、次期第14次労働災害防止計画の策定を進めていくこととしております。

資料を1ページめくっていただきまして、パワーポイント資料の25ページを参照願います。

高年齢労働者が増加する中、死傷災害における50歳以上の高年齢労働者の割合についても約50%に達するなど、高年齢労働者の安全衛生対策を進めていくことが急務となっています。そのため、事業場への指導時には、高年齢労働者対策の必要性や具体的に実施すべき対策について説明をし、別冊の資料39につけております「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」に基づいた取組について指導しているところでございます。

また、取組を進める上でかかる経費につきましては、エイジフレンドリー補助金の活用についても働きかけているところでございます。

なお、令和3年度には石川県では20件の補助金の利用があったところでございます。今後につきましても、広く御活用いただけるよう周知をしていきたいと考えております。

また、今後は、石川県産業保健総合支援センターが主催する産業保健研修会において、高年齢労働者対策をテーマにした研修を行うこととしておりますので、その周知等を行うとともに、引き続き事業場への個別指導時の指導についても実施していくこととしております。

次に、資料の下の部分を参照願います。

産業保健活動、メンタルヘルス対策の進行状況について御説明申し上げます。

事業場におきまして、産業保健活動やメンタルヘルス対策を進めるため、石川産保センター主催の産業保健研修会や石川県医師会主催の産業医研修に講師を派遣し、説明を行うなど活動を行っております。

また、過重労働による健康障害が発生しないよう、事業場へは産業医制度と労働時間管理などの健康管理対策について個別に指導を実施し、加えて、健康増進に向けて協会けんぽと連携し、また、酸などを使用する労働者の歯の健康診断について条例改正等の情報を発信しているところでございます。

さらに、先月9月を健康診断促進月間と位置づけまして、全ての個別指導時に、健康診断と事後処置の実施、医療保険者と連携した健康管理（コラボヘルス）の実施につきまして集中的に指導を行っているところでございます。

今後は、石川県産保センター主催の産業保健研修会や、石川県医師会主催の産業医研修に講師を派遣するなど、取組を実施していくこととし、あわせて、引き続き事業場への個別指導時の指導を実施していくこととしております。

次に、パワーポイント資料を1枚めくっていただきまして、26ページの右の部分を参照願います。

新たな化学物質規制の内容や改正法令などにつきまして、ホームページ、石川産保センター主催の産業保健研修や石川県医師会による産業医研修会などの機会を利用し、広く周知を行っているところでございます。

また、改正特定化学物質障害予防規則（改正特化則）及び改正石綿障害予防規則につきましては、関係する事業場への指導時に改正内容を丁寧に説明し、指導を行っているところでございます。

今後につきましては、新たな化学物質規制の内容や改正法令などについて、セミナーを行うなど、関係事業場への周知を徹底してまいりたいと思っております。

次に、26ページの下の部分を参照願います。

治療と仕事の両立支援につきましては、治療を行いながら労働者が活躍できる環境を整備するため、平成29年に取りまとめられました「働き方改革実行計画」を踏まえまして、主治医、会社、産業医、そして、患者に寄り添う両立支援コーディネーターなどのトライアングル型のサポート体制を構築していこうというものでございます。

両立支援の取組につきましては、事業主だけではなく、労働者の方々に対する周知が不足しているという現状がございますので、関係する検討会などを通じ、広く労働者の皆様に周知・広報を行っていききたいというふうに考えております。

上半期の取組としましては、石川産保センター主催の産業医研修に講師を派遣するなどし、本事業の説明を実施し、また、キーマンとなる両立支援コーディネーター養成研修について、ホームページなどにより広く周知をしております。

今後は、石川県地域両立支援推進チーム連絡会議、実は、こちら今週の月曜日に開催されたところでございますが、こちらと、また、がん対策推進企業アクションセミナーを開催し、本制度の周知や先進企業の取組事例等についても紹介を行うこととしております。

次に、パワーポイント資料の27ページを参照願います。また、併せまして、別冊資料の35を参照していただければと思います。

石川県の地域別最低賃金につきましては、「30円アップの時間額891円」に改正され、今月の8日から発効しているところでございます。

昨年に引き続き大幅な賃上げ改正となっておりますが、石川県におきましては、8年連続の全会一致での答申をいただいているところでございまして、最低賃金審議会の委員の皆様には、毎年のごとくでございますが、感謝申し上げているところでございます。

事業主の皆様にご納得して最低賃金を引き上げていただく、また、監督指導の結果、強制

権を行使させていただく際にも、この全会一致で取りまとめられた結果であるという意味は、その言葉以上に大きな意義があると考えているところでございます。

今年度の最低賃金額の周知・広報の状況といたしましては、青枠に記載のとおりでございまして、ポスター、リーフレットの配布と併せまして、県内各地方自治体に対し、10月8日の発効日を見据えまして、10月号の広報誌への掲載依頼、また、併せまして、大学教育機関や就職情報誌も含めまして、周知の依頼をしハローワークでの雇用保険説明会の場においても求職者に周知を行っているところでございます。

また、発効公示日の9月8日から効力発生日前の1か月間を最低賃金周知強化月間と定めまして、その初日には、労働局長が県内労使の関係団体と石川県社会保険労務士会及び基準協会、併せまして、労使7団体等に対しまして、石川県最低賃金の周知、また、業務改善助成金の活用勧奨を行ったところでございます。引き続き多くの皆様に認識していただくよう周知広報を実施し、また、中小事業主の皆様が賃金を引き上げることができるよう環境整備の後押しをさせていただくための業務改善助成金の活用についても周知を行っていくこととしております。

次に、パワーポイント資料の28ページを参照願います。

最後に、労災補償行政における取組につきまして、少し説明させていただきます。

労災補償制度では、被災労働者やその遺族に対する補償を行うとともに治癒、症状固定後における被災労働者の社会復帰を推進する事業を実施しているところでございます。上半期の取組状況といたしましては、過労死事案や石綿関連疾患を含め、長期未決定を防止するため、迅速かつ公正な事務処理を推進しているところでございます。

令和3年度末の長期未決事案につきましては4件。また、令和4年8月末現在では同じく4件となっておりまして、石川局の規模で4件という一桁前半の数値を維持することは、相対的な比較でございますが、非常に少ない部類に入るのかなというふうに考えております。

また、新型コロナウイルス感染症の支給決定状況につきましては、決定件数が8月末時点で197件でございます。また、いまだ業務に関連し、新型コロナウイルス感染症に罹患した場合の労災補償請求につきまして、御存じのない方もいらっしゃるため、クラスターが発生した医療機関宛てに別冊資料44に添付しております勧奨文書を送付するなどして、漏れのない労災補償を行うこととしていただいております。

最後に、石綿の関係でございまして、石綿関連疾患の救済制度につきましては、別冊の

資料45を用い、また、建設アスベスト給付金につきましては、資料の46を活用するなど、あらゆる機会を通じた周知広報を行っているところでございます。

今後の取組につきましては、引き続き、只今申し上げました事項につきまして、迅速かつ公正に進めていきたいと考えているところでございます。

少し駆け足になりましたが、労働基準部からの説明は以上とさせていただきます。

【奥井会長】 ありがとうございました。

続いて、労働保険適用徴収業務について、飯山総務部長、御説明をお願いいたします。

【飯山総務部長】 総務部長の飯山です。どうぞよろしくをお願いいたします。

恐れ入りますが、座って説明をさせていただきます。

私からは、労働保険適用徴収業務の適正な運営について御説明をさせていただきます。

パワーポイント資料の29ページを御覧いただければと思います。

令和4年度におきましては、電子申請の利用促進、労働保険の未手続事業一掃対策の推進、労働保険料収納未済歳入額の縮減、こちらの3点を柱に取り組んできてございます。

まず、電子申請の利用促進につきましては、令和4年5月に電子申請利用促進月間というものを設けまして、このときに経済団体、また、県の社労士会等に文書にて電子申請の利用促進を実施するなどした結果、こちらのページの右側の上段の表を御覧いただければと思いますが、こちらの紫の折れ線のグラフになります。こちら見ていただきますと、年度更新申告における電子申請の利用率は令和4年度25.7%と昨年度よりも伸びている状況でございます。

続いて、2点目の労働保険の未手続事業一掃対策の推進につきましては、加入勧奨実施数や加入件数について目標を立てまして取り組んでいるところであり、令和4年度は、新設会社、新たにできた会社、また、繊維製品の製造業、こちらでの未手続と見られる事業に関して、重点的に加入勧奨を行いました。

その結果、前年度の繰越分を含め、9月末現在、加入勧奨件数は481件、新規加入件数は151件と前年同期よりも増加をしております。

続いて、3点目の労働保険料収納未済歳入額の縮減につきましては、口座振替制度の利用促進と滞納整理の2本立てで取り組んでおります。

口座振替制度の利用促進については、県の社労士会等の各種広報誌や金融機関を通じての口座振替制度の周知広報を行い、あわせて、年度更新申告書の集合受付会場や労働局、監督署の窓口において、口座振替依頼書等を手交しまして、積極的に口座振替制度の利用

促進を実施した結果、令和4年度の第1期の口座振替割合が31.7%と、全国平均の19.6%を大きく上回る結果となりました。

それから、滞納整理につきましては、財産調査を29事業場、105件実施をし、前年同期よりも多く実施したところでございます。

なお、財産差押えについては、9月末時点で0件という形ですが、今後は取組を強化してまいりたいというふうに考えております。

以上、上半期の取組状況について御説明をさせていただきましたが、今後の取組としましては、まず、電子申請の利用促進につきましては、令和2年4月から資本金額が1億円を超える法人など特定の法人については電子申請が義務化されているところでございます。

ただ、電子申請を未利用の法人もございますので、これらの法人に対して、義務化の継続周知、利用促進を実施しまして、さらなる電子申請の利用促進を図ることとしております。

続いて、労働保険の未手続事業一掃対策の推進につきましては、未手続事業一掃強化期間、こちら11月になりますが、こちらの期間を設けまして、労働局のホームページ上で周知広報を行い、加えて、税務署や事業主団体等にリーフレットを配布させていただいて、未手続事業一掃対策を推進することとしております。

また、あわせて、事業主団体等からの未手続事業の情報収集分、こちらも含めて下半期の加入勧奨を実施している予定分について、適切に加入勧奨を実施しまして、未手続事業一掃対策を推進することとしております。

最後に、労働保険料収納未済歳入額の縮減につきましては、高額滞納事業主、複数年度にわたり滞納している事業主に対して、財産調査、財産差押えを行い、適切かつ実効ある滞納整理を実施し、あわせて、口座振替制度の引き続きの利用促進を実施しまして、滞納事業主に対してアプローチを強化し、労働保険料収納未済歳入額の縮減を図ることとしております。

私からの説明は以上となります。

【奥井会長】 ありがとうございます。

それでは、審議に入ります。

ただいま、労働局から御説明がありましたが、事前に私も含め4名の委員から御意見、御質問をいただいております。順次、御意見、御質問の内容を説明いただいた後、労働局から回答をお願いします。指名の順番は五十音順とさせていただきますが、私は最後に説明

させていただきます。なお、時間の都合もありますので、説明、回答はできるだけ簡潔にお願いいたします。

まず、小林委員から御質問等の内容の説明をお願いします。

【小林委員】 北陸鉄道、小林でございます。日頃はバス、鉄道を御利用賜りまして、誠にありがとうございます。2点だけ御質問させてください。

パワーポイント資料の7ページでございます。

今後の取組、ハローワークシステムの刷新ということで、前回もちょっとお聞きしたんですけれども、ハローワークのインターネットサービスの活用状況といいますか、いわゆる求職者、それから、求人者の評判や使いやすさ等について、もしあればお聞かせ願いたいというのが1点。

あと、求職者、求人者それぞれマイページの登録をするということになっておりますけれども、昨年から想定しております目標数といいますか、これぐらいの数が登録していたらいいのかなというような目標数等があって、またその達成率とか、そういったものがもし分かれば、お教えいただけるとありがたいと思っております。

以上でございます。

【奥井会長】 では、労働局から回答をお願いします。

【河村職業安定部長】 職業安定部長の河村でございます。

先ほど委員の御指摘の点につきまして、私から回答をさせていただければと思います。

まず1点、ハローワークのシステム刷新の活用状況、評判、使いやすさという点でございますが、このハローワークのシステム刷新によりまして、これまでハローワークで見ていた求人票と同じものがインターネットでも閲覧できるようになったということでございまして、求職者及び求人者ともに求人内容の確認が容易になったということは言えるかと思っております。

また、実際の最近の現場の状況を確認いたしますと、求職者の方が自分のスマートフォンで求人を検索してきてハローワークの窓口に来てこういった求人に応募したいという声もあるという事ですので、利用者の利便性という点では確実に向上しているのかなということが言えるかと思っております。

その上で2点目、求職者及び求人者、マイページの活用目標値等々ということでございましたが、まず、有効求職者の利用率の目標、これは厚生労働省のほうでオンライン利用率引上げの基本計画というものがございまして、それは、求職者につきましては令和5

年9月までに20%とされております。それに対しての石川労働局の実績はどうかということですが、それにつきましては、令和4年8月現在の数値でございますが、19.6%となっております。目標に近い数値となっているところでございます。

また、求人のほうですけれども、こちら、目標値が令和5年9月までに50%とされているところでございまして、それに対して石川労働局の数値は令和4年8月現在で41.3%となっております。こちらは目標達成に向けて周知、取組に努めていく必要があるかなと思っているところでございます。

具体的に周知等の検討をしていくかということですが、求職者マイページの関係では、実際マイページを開設いたしますと、希望の求人状況をお気に入りとして登録できたり、内容を自分で修正できるというメリットがございまして、求人者マイページにつきましても、各事業者の端末から求人の申込みができるですとか、これまでハローワークに来て待ち時間があったものが短縮できる、節約できるといったメリットがございまして、まずはそういった開設のメリットをより具体的に周知をしていくのかなと思っているところでございます。

最後に1点だけ、厚生労働省石川労働局としてオンライン支援をもちろん進めてはいくところでございますが、やはりそういったオンライン以外での支援を希望する方も一定おりますので、そこはオンラインの支援と対面でのよりきめ細かな支援を車の両輪で進めていけたらなと思っているところでございます。

私からは以上でございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

小林委員、よろしいでしょうか。

【小林委員】 具体的な数字を頂戴しまして、本当に分かりやすくありがとうございました。やはり対面も必要だというふうに思っておりますので、今後も、オンラインの普及も含めて、またよろしくお願ひしたいと思ひます。ありがとうございます。

【奥井会長】 それでは、次に、中村俊介委員から御意見、御質問の内容の御説明をお願いいたします。

【中村（俊）委員】 東振精機の中村でございます。座って御質問させていただきます。

私の質問は、パワーポイントの資料15ページあたりです。内容は、今はやりのリカレント教育とかリスキル教育について、本当に有効なのかどうかということをお聞きしたいと思っております。

今、局長さん等のお話からも、石川県の有効求人倍率は全国でも高いところでありますが、その中で私どもが存在している南加賀では、意外と小松地区は有効求人倍率で見ると、ほかの他局管内に比べると低いのですけれども、実際、ものづくりの会社さん、特に、コマツさんの協力企業さんのみどり会さん等のお話を聞くと、大変な人手不足の状況にあります。

1つは、当然、少子高齢化という背景は当然ありますけれども、やはり働き方改革という部分も、かなりボディーブローとして効いてきていることと、加えてコロナの感染、特に、オミクロンの感染はとにかく各企業において非常に人手を奪われているという状況が起きているというところなんです。そういう中で我々としては何をやっていくかという中で、やはりDXというか、これも今はやりですけど、DXという名の下に、要するに工場の自動化とか省人化を急速に進めていく、業務効率を高めていくところを取り組まないといけない。

そういう中で、すぐに自分のところの人材にそういうところに適応した人材がいるかどうかというのは非常に怪しく、結果とすると、そういう方に対して、リカレントとか、むしろリスキルの教育をやっていくというか、やっていっているということは当然あります。一方で、少子高齢化という中では、企業の中においてもそういうことがあって、要するに高齢化の人、私もそうなんですけど、高齢化の人材に今さらリスキルやりなさいということで、本当にそういう業務の転換にその人たちがついていけるかという部分は非常に怪しくて、逆に言うと、そういう人たちが、ただ雇用の延長とか定年延長によって65歳、70歳になろうとしているという中で、そういう方に対するリカレントとか、リスキルというのが本当にあり得るのかどうか。

一方では、とにかく中小企業はそもそも生産性が低いというふうに言われる中で、それを上げるには、効率化を図りなさいという、もう一方の使命があります。その両立に対して、課題としては非常に難しく思っているところでもあります。

実はリカレントとか教育とかリスキル教育というのは御省さんも含めて、経済産業省もやられていますし、昔の文部省もやられているという、各省が、ある意味で目玉施策のような形で実施をされている中で、本当に実効性のあることが有効にできているという事例とか、やり方があれば、ヒントとしてお教えいただければというふうに思いまして、今日質問をさせていただきました。

以上です。

【奥井会長】 ありがとうございました。

では、労働局から回答をお願いいたします。

【河村職業安定部長】 職業安定部長の河村でございます。

委員御指摘の点について、私から回答をさせていただければと思います。

まず、委員から冒頭、リカレント、リスキルは本当に有効なのかというような御指摘をいただきました。そこは、本当に政府として真摯に受け止めて、よくあるのは、リカレント、リスキル、厚生労働省に加えまして、経済産業省、文科省等々でも実施しているものがございますので、これは政府全体として本当にこういう有効な施策ができるように考えていく必要があるかなと思っております。

本日説明をさせていただきました、公的職業訓練の関係で少し私から現状及び今後について話を進めさせていただけたらなと思っております。

公的職業訓練でございますけれども、これはまさに職業に必要な技能とか、新しい技能を身につけていただきたい企業等のニーズも踏まえ、無料で職業に必要な知識や技能を習得できる、そういった制度でございます。それにつきましては、ハローワークの窓口におきまして、そういった未経験の職業を希望する場合とか、資格取得等就職への近道となる場合には、求職者の方のお話を聞きながら職業訓練の受講あっせんを行っていきうことがございます。

具体的には、石川県内では、ものづくりではポリテクセンター及び県立産業技術専門学校で実施しておりまして、事務系ですとか情報系につきましては民間の訓練施設に委託して実施をしているといった現状がございます。

その上で、現状の訓練規模がどれだけあるかということでございますが、それにつきましては、離職者に対する職業訓練の定員数、約2,400人に対しまして、実際の受講者は約1,500名となっているところでございます。

まずはその職業訓練を周知して、そういった訓練の技能を身につけていただくことが必要のかなと思っております。

具体的に、そういった訓練につなげるための石川労働局の取組の一つとして、介護分野の訓練の関係がありますけれども、異業種で働いていた方が介護訓練を受けてというのは、なかなかイメージも湧きませんし、分かりにくいというのものもあるのかなと思っております。

そういった方に対して、まずはいきなり訓練を受けてくださいという形ではなくて、ま

ず、最初に介護の仕事を知ってもらい、理解してもらい、福祉・介護の仕事セミナーといった、そういったセミナーの参加を勧めた上で、介護の訓練を勉強してもらいようなこともしているところでございます。

また、ポリテクセンターにおきまして1か月ごとの習得度測定を行いまして、訓練生一人一人に合わせて進めていくとか、訓練生へのアンケートを実施いたしまして、訓練内容の改善を図るといったことも行っていまして、必要なニーズ等を把握等しているところでございます。

そういった中で、今後どうしていくか、まさに委員御指摘のとおり、リカレント、リスクが本当に有効なのか、どうしていくのかという観点でございますが、まさにそういった時代が変革する中で、今の訓練コースをどうしていくのかというのは、先ほど私の資料の15ページの今後の取組のところに記載させていただきましたけれども、来週、地域職業能力開発促進協議会というものを開催することとしております。

こちらは、訓練機関、都道府県、あと民間の職業仲介機関等の関係者、今回の協議会では、デジタル分野の専門家の方にも出席をしていただくようにしていまして、そういった協議会で本当により地域の訓練ニーズをまずは把握して、今後、訓練コースの設定に反映させていくと。

あとは、訓練を実施した後に、訓練生ですとか、訓練実施者、訓練生を採用した企業、それぞれからヒアリングを行わせていただいて、検証をすることとしているところでございます。

また、今後はそういったデジタル分野の人材育成を含め、増やす方向性も考えておりますので、まずはそういった現在置かれた状況をより把握させていただいた上で、今後の公的職業訓練の活用促進というか、地域の人材ニーズの把握した訓練コースの設定を行っていきたいと考えているところでございます。

私からは以上でございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

中村俊介委員、よろしいでしょうか。

【中村（俊）委員】 ありがとうございます。

日本は、基本的にハードは強くてソフトに弱いという体質的とか、国の体質としてはそういう形になってはいますが、今の経済の流れとしては、やはり日本に対しては不利な状況にだんだん入ってきているということは間違いないと思います。当然、我々としても自助

努力はしていかなければならないのですけれど、ぜひまた産官学も含めてきちんと体制をつくり直していかないと、ますます日本は弱体化の方向に行かざるを得ないかなというふうなリスクを感じていますので、またぜひ御協力をお願いいたします。

ありがとうございました。

【奥井会長】 ありがとうございました。

それでは、次に、村上委員の御意見、御質問の内容の御説明をお願いいたします。

【村上委員】 村上です。よろしくお願いします。

私のほうはパワーポイントの資料12ページです。

障害者の就労関係ということで、基本的な確認です。まず、上の紹介状況ということで、目標値1,201件ということでもあります。

そういった数字の裏づけの確認を一度させていただきたいと思っていますし、そもそも石川県内で何名の方がおいでで、何社があってというようなことを聞きたいなと思っていましたら、今日の資料12ページにはそれなりの数字が出ていると思いますので、もしよければ、石川県の状況を一度御教示いただければと思っていますので、よろしくお願いします。

簡単ですが、以上です。

【奥井会長】 では、労働局から御回答をお願いいたします。

【河村職業安定部長】 職業安定部長の河村でございます。

委員御指摘の点につきまして、私から回答をさせていただければと思います。

まず、令和4年度の就職目標の1,201件の裏づけの確認ということでお尋ねがありましたが、これにつきましては、厚生労働省として前年度実績以上ということが示されておりまして、令和3年度就職実績が1,101件ということでございまして、それ以上を目標としているところでございます。

その上で、障害者雇用の状況というようなことで御回答をさせていただければ。まず、石川県内の障害者雇用の状況でございますが、資料12ページの右側の表、冒頭、私からも説明をさせていただきましたが、障害者の雇用率につきましては、右肩上がりで、最近の数字としては2.45となっているところでございます。

一方、そういった雇用率を達成している企業の割合はどうなっているかというと、これは令和2年度から令和3年度は56.4から53.4と3ポイント下落したと。全国よりは高い数字ではあるんですけれども、実際下落をしたと。

その理由につきましては、障害者の雇用率が上昇したという、そういった事実もございますけれども、ただ、落ちているのは事実ですので、それについては、石川労働局としてはそういった未達成事業者に対する雇用率達成指導を行っていく必要があるかなと思っております。

あわせて、1,201件という目標を立ててはいますが、そういった目標の達成に向けては、今後の取組のところでもお伝えいたしましたけれども、やっぱりハローワークの役割、就職を希望する求職者、障害求職者の方と人材を求める企業の方のマッチングを行うこともございますので、そういった関係で、ハローワークにおいて、障害者の求人を確保していくと。

また、あわせて、そういったマッチングの場となる就職面接会というのは積極的に実施をして、石川県内における障害者雇用が広がるような取組はしていきたいと思っております。

私からは以上でございます。

【奥井会長】 村上委員、よろしいでしょうか。

【村上委員】 ありがとうございます。

先ほど私が言ったのは、この別添資料の12ページには、ハローワークにおける求職登録者の現状ということでは、令和3月末で、障害者手帳を持っておられる方2,908名が就職を希望するという見方で良いですね。別添資料12の6ページ、障害者の雇用についての大きな4番の石川県内の障害者の現状ということで、これを見れば何となく石川県の状況が読めるのかなということで、あまり突っ込んだ質問はしなかったのですが、もし時間がよろしければ、それを基に、もう少し、いろんなお話をお聞かせいただければと思ったんですが。

【河村職業安定部長】 資料の12の6ページというところで。

【村上委員】 別添資料の12の6ページに、突っ込んだ数字というか、細かい現状が記載されていると私は理解したものですから、これを見れば何となくお話聞けるのかなと思ったので、言葉足らずの質問で申し訳ないです。

【河村職業安定部長】 こちらは資料のインデックス、資料12の6ページのところに、石川県内の障害者の現状ということで、資料をつけさせていただいております。

まず、(1)のところでは、ハローワークにおける求職当事者の現況というところがございます、平成24年3月末と、令和4年3月末を比較したグラフをつけてございまして、この文書にも記載ございますが、障害求職者の方は約1.5倍増加して、特に精神障害者の方が

2.1倍に大幅に増加していると、そういった事実関係がございます。

(2) のところで、障害者手帳の所有者数というところでございまして、ここは総数としては、身体、知的、精神を合わせて6万1,139人ということでございまして、赤く見えるところは障害者手帳を所有している方なので、これは必ずしも就職を希望しているかというところ、そこは全数ということではないのかなとは思っておりますが、実際、ハローワークに求職等で来た方が増えていると。

実際、ハローワークの新規求職申込みも、過去から見ると右肩上がりということになっておりますので、やはりハローワークとしては、そういったニーズは障害者の方が増えていると。それに対してやっぱり何かやっていくと。それは先ほど申し上げたような専用求人確保ですとか、面接会の実施ということを行って取組はしていきたいと考えております。

【奥井会長】 よろしいですか。

【村上委員】 その隣のページに行くと、障害者雇用では県内の障害者の雇用状況ということで、1,147社が既に雇っていられるというのか、それとも、障害者雇用のターゲットとして1,147社あるという見方でよろしいでしょうか。それに対して613社が達成しているという。

【河村職業安定部長】 この対象企業のところは、その下の資料の7ページのところの米印がございますけれども、県内の障害者の雇用状況で、対象企業は障害者の雇用義務がある事業主ということで、これは令和4年6月現在であれば、企業全体の常用労働者数が43.4人以上、そういったところに障害者雇用の義務がある事業所があると。そういったのが1,147社あって、その上で雇用率を達成していただいている企業というのは613社ということになってございまして、それは約半数程度になっておりますので、それにつきましては、石川労働局といたしましては、県内の障害者雇用が広がるように雇用率を未達成の企業に対しては、雇用率を達成していただけるような指導を行っていくということでございます。

【村上委員】 では、この1,147社で実際何名の方を採用しなきゃいけないというのはどこで見ればいいですか。多分人数が違ってくるので、大ざっぱになると思いますけど。1,147社に対して本来トータル何名の障害者のお願いしなきゃという人数があって、それに対して、今2,908名の方が希望されて、それに対して多いのか少ないのか、合っているのか、マッチングしているのか、していないのかということですか。

【河村職業安定部長】 それにつきましては、前に戻っていただきまして、資料の5ペ

ージを御覧いただければと思います。

こちらに障害者の法定雇用率制度についてということで資料を準備させていただきました、まずは企業としてどれぐらいの割合、障害者を雇用しないといけないかという数字、決められたものがございまして、それについては、民間企業としては2.3%という割合がございまして。

より具体的なイメージといたしまして、その下の枠囲み、例えばということでございましてけれども、それにつきましては、例えば常時雇用している労働者260人掛ける2.3%で、5.98、小数点以下は切り捨てで5人というようなことございまして、障害雇用率においては5人の障害者雇用義務がありますということでございます。

より詳しく説明させていただくと、その下のところに障害種別、障害等級等の表がございまして、それによりますと、いわゆる重度の方では雇用率カウントが2名になっているところなんです。そういったもう少し細かいカウントの仕方がございまして、まず法定雇用率の考え方については、右肩上がりになっているということでございます。

そういった雇用率を計算したところ、雇用率を達成している企業としては53.4%となっております、また、ハローワークに新規求職している方も一定程度おりますので、またそういった就職を希望している方に対する働きかけというのは、石川労働局としては企業をお願いいたしまして障害者の雇用の確保を、障害者法定雇用率の達成ということをお願いをさせていただければと思っております。

すみません、なかなか行き違いがございましたが、また何かございましたら御指摘をいただければと思っております。

【奥井会長】 よろしいですか。

【村上委員】 おかげさまで理解は進みました。

いずれにせよ、障害者、女性、高齢者、そういった方々に能力を発揮していただけないと、日本経済というか、我が国はなかなか行き詰まるのかなというふうに思っています。

右肩上がりで数値が達成しているということは当然評価しているわけでございますので、引き続き粘り強く、障害者雇用についても増加するような形で引き続きお願いしたいと思っています。

以上です。ありがとうございました。

【奥井会長】 ありがとうございました。

では、最後に私から質問を説明させていただきます。

パワーポイント資料の21ページになります。

右のほうに、定期監督と監督指導件数及び違反率の推移というのがありまして、違反率は70%ぐらいで推移していますが、この違反率というのは、全国的に見て高いのかどうかということと、その違反の内訳を、簡単に結構ですので教えていただければと思います。

【岡村労働基準部長】 労働基準部長の岡村でございます。私のほうから御回答させていただきます。

令和2年における石川労働局管内の違反率、御指摘のとおり73.1%となっております。ちなみに、全国の違反率が69.1%でございますので、石川労働局は4%ほど高い状況でございます。

また、令和3年における石川労働局の違反率は、その右のところでございますけれども、2.5%低下しまして70.6%となっております。全国の違反率が68.2%でございますので、令和3年度も若干、2.4%ほど高いという状況でございます。

ただ、定期監督等につきましては、労働基準監督期間がその時々々の行政課題を捉えまして、問題があると考えられる業種ですとか事業場等を選定した上で計画的に取り組むこととしております。

したがって、このように対象を絞り込んだ結果、法違反率が高くなるという傾向があるというのが現実でございます。

なお、過去10年、平成23年から令和2年の石川労働局の管内の違反率の推移を見ますと、最大値が平成24年の75.1%ございました。そして、最低値が平成28年の67%で、平均が70.7%となっております。平均だからということをお願いしているわけでありませんが、現実としまして70.7という状況でございます。

御指摘の令和2年も監督対象を的確に選定し、指導を実施できたということが、違反率が上昇した理由の一つかなというふうに考えているところでございます。

また、令和2年の労働条件に関する法違反の内容でございますが、一番多いのが割増し賃金に関する違反が22%、時間外労働についてが21.1%、就業規則の作成届出に関する違反が10.7%、そして労働条件の明示違反が10.6%となっております。

なお、最新の令和3年につきましては、こちらも割増賃金に関する違反が18.8%で一番多く、次に時間外労働に関する違反が17.8%、そして年次有給休暇の時期指定に関する違反が9.8%となっております。

基準部からは以上でございます。

【奥井会長】 ありがとうございました。

事前に提出された御意見、御質問への回答が終わりましたので、ここからは出席されている委員の皆様からの御意見をお受けしたいと思います。

御質問、御意見、御要望等ございましたら、挙手をお願いいたします。

【坂本委員】 金沢大学の坂本です。

私もそのデジタル人材のフレームといったところにお聞きしたいところがありまして、資料の54で先ほど紹介していただいたところだと、高度デジタル人材訓練と成長分野の人材訓練のところ、大学院での訓練というのが入っていると思います。多分、これは地域のニーズ等も絡んでくると思うのですが、大学によっても違いますが、大学でも実際にそれほどデジタル人材の育成に関するコンテンツが充実しているとは限らないということがあります。また、それらしい名称の授業があったとしても、実際受けてみると理論が中心で実情には適さないようなものであったりします。実例はいろいろあるので、デジタル人材のトレーニングで大学を活用されるのは非常にいいことだとは思いますが、その際は、大学ともコミュニケーションを取って、内容をよく把握した上で協力してやっていくことが必要ではないかと考えております。

そういう意味では、今後の取組で、地域職業能力開発促進協議会に大学の関係者も入っていると思いますので、そこで各地域のニーズを拾い上げて、地域に貢献するようなデジタル人材の育成に資する取組をしていただくと良いのではないかなと思います。

それからもう一つ、これは石川県の中だけでやっていると限界がありますので、もう少し広域にやらないといけない。多分、会社によってそのニーズに適したトレーニングというのは、県内よりもむしろ他県にあるかもしれないということもあります。

これは宣伝になってしまうかもしれませんが、今年、北陸経済連合と国立4大学とが中心になって北陸未来共創フォーラムというのをつくりました。その中で6つの分科会があるんですが、その一つに地元人材育成分科会というものもありまして、地元人材の能力開発や実践的な知見の獲得に挑戦するというのもやっております。今、参加も増えてきておりますので、そういったところとも情報共有しながら、デジタル人材のトレーニング等の施策を考えてもらうといいのではないかなと思いました。

これはどこか1つの機関とか会社とかでやれるものではなく、産学官金の連携が非常に大事な分野だと思いますので、そのような取組を石川労働局としても進めていただけるといいかなと思いました。意見は以上です。

【奥井会長】 貴重な御意見ありがとうございました。

もし追加で御回答がございましたらお願いします。

【河村職業安定部長】 職業安定部長の河村でございます。

坂本委員には貴重な御意見をいただきましてありがとうございました。本当に大学院で訓練の中で、内容もしっかりというお話がございましたけれども、資料14の中に人材開発支援助成金ということで、国としてこの助成金を支給するものでございますので、より実践的な訓練に助成するという、そういった考えはしっかり持って助成金の制度は考えていく必要があるかなと思っているところでございます。

資料15と16で見直しということで載せておりますけれども、そういった形で、必要があるかなと思っております。

2点目、あわせて、地域職業能力開発促進協議会においては、このデジタル人材の専門の方を交えていろいろ意見交換をしていこうと思っておりますので、そういった意見も踏まえながら、また今後の取組は考えていきたいと思っております。

最後の3点目、県内での訓練実施には限りがあると、そういった趣旨がございましたけれども、こちらは資料14の人材開発助成金の中にリーフレット、大きくコースが5つありますけれども、この中でサブスクリプション、定額制訓練というのがございまして、これについてはオンラインで訓練を受講するというのも可能となっております。実際、確認したところ、他県の訓練実施機関が実施している訓練を受講している例もございまして、そういったことも周知しながら、訓練を実施ということが大事なかなと思ったところです。いろいろ御意見いただいたことも踏まえまして、また取組は進めていきたいと思っております。

【坂本委員】 ありがとうございました。

【奥井会長】 どうもありがとうございました。

ほかに、御意見、御質問等ございますでしょうか。

お願いします。

【村上委員】 村上です。

パワーポイントの19ページのピンクの囲みの今後の取組で、親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者へのしわ寄せ防止ということで、この後要請されるということです。どういったことを要請するのか、具体的に確認させてください。いいことだと思っておりますので、よろしくお願いします。

【八子雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室の八子でございます。

こちらで説明の中で、局全体の取組でということでお話をさせていただいたんですけれども、11月はしわ寄せ防止月間と過労死防止対策月間、強化月間ということになりまして、あわせて、主な団体のほうに、文書あるいは訪問による要請を行うとともに、こちらは、当局の独自の取組になるかと思うんですけれども、一定程度のおおむね200名以上の製造業の会社のほうにしわ寄せ防止対策につきまして、資料による防止要請を行っているところでございます。局全体で取組を進めているということでございます。

【奥井会長】 よろしいですか。

【村上委員】 ありがとうございます。期待していますので、よろしくお願いします。

【奥井会長】 ありがとうございます。

ほかに、御意見、御質問はございますでしょうか。

お願いいたします。

【坂本委員】 最初の局長さんのところで話があったのですが、男女間の賃金差の公表が始まっているということで、多分四半期で終わるところは10月末までに公表されるというようなことだったかと思うんですけれども、男女の賃金格差の比率がどういう形で公表されるのかというのが分からないのと、実際に今公表されつつあるのかどうか状況が分かったら教えていただきたいです。

【八子雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室の八子でございます。

こちら、7月8日付で施行されているものでして、今登録を要請しているところでございまして、具体的な数値というのは、まだこれから取りまとめをするということにはなるんですが、その会社自社のホームページですとか、あとは、女性活躍のデータベースですとか、無料で登録できる厚労省のサイトに登録していただくような形になります。

具体的な取りまとめというのはまだ進めていないところですので、これから出てくることだと思いますので、またよろしくお願いいたします。

【坂本委員】 分かりました。多分、これは国の取組になるかと思いますが、どこに公表されているかというのが案内されると、それがあつた種の公開データになって、格差の解消につながることを思います。特に、女子学生などはそういうのを見て会社への就職を考えるということもありますので、どこを見るとそういう情報が得られるかということも併せて広報していただくと有難いかと思いました。

【八子雇用環境・均等室長】 貴重な御意見ありがとうございました。

先ほど説明した認定制度と併せて、このデータベースですとか、ポータルサイトというのを広く周知していきたいと思えますし、私どもは県内の大学、短大、専門学校等に労働法制の周知活動ということで、毎年、講義を授業の中で入れてくださいと御依頼しているところですので、そのような機会に資料等を配布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。

【奥井会長】 ありがとうございます。

大体時間ですので、終了としたいのですが他にご質問があればお受けいたします。よろしいでしょうか。

では、本日の審議をこれで終了いたします。

なお、議事録は令和3年3月の運営規定の一部改正により署名がなくなっております。各委員の皆様には御発言内容を御確認いただき作成することとなります。後日、事務局から連絡がありますので、よろしく願いいたします。

本日は議事の円滑な進行に御協力いただき、どうもありがとうございました。

【南出総務指導官】 会長、ありがとうございました。

それでは、最後に長嶋局長、何か一言ございましたら、お願いいたします。

【長嶋労働局長】 長時間にわたる御審議ありがとうございました。

本日、委員の皆様からいただいた貴重な御意見等につきましては、問題意識を共有させていただきまして、今後の行政運営に生かしていきたいと考えております。

本日は誠にありがとうございました。

【南出総務指導官】 それでは、これをもちまして、令和4年度第1回石川地方労働審議会を終了いたします。ありがとうございました。

— 了 —