

令和4年度 第2回
石川地方労働審議会議事録

日時 令和5年3月10日(金)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2回石川地方労働審議会

令和5年3月10日

出席委員

公益代表委員 奥井 めぐみ 坂本 二郎 中村 雅代 長澤 裕子

労働者代表委員 糸崎 弥央 小水 康史 徳本 喜彰 平野 直美
村上 和幸

使用者代表委員 岩田 誠 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】

定刻になりましたので、ただいまから令和4年度第2回石川地方労働審議会を開催いたします。

私、冒頭の司会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。

まず、お手元にお配りしております資料の確認をさせていただきます。

上から順番に、議事次第、出席予定者名簿、配席図、その後に令和4年度第2回石川地方労働審議会資料一覧のとおり、令和5年3月10日版の行政運営状況について、29ページのものになります。その後、令和5年度石川労働局行政のあらまし（案）、15ページのものになります。その後に、令和5年度石川労働局行政運営方針（案）をお配りしております。その後に、参考資料としまして、資料1から資料30までのリーフレット等の資料をお配りしております。また、最近の雇用失業情勢ダイジェスト版を別にお配りしております。

資料は、以上でございます。

なお、出席予定者名簿の公益代表委員の坂野洋一委員におかれましては、御出席の予定

でしたが、本日御欠席の連絡をいただいております。

なお、前回に引き続き、本審議会は基本的な新型コロナウイルス感染防止対策を徹底して、開始しているところでございます。

さて、本日の審議会ですが、石川地方労働審議会運営規程第5条に基づき、原則として公開の会議として、同規程第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】 おはようございます。石川労働局長の長嶋でございます。

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2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1月の有効求人倍率は、前月と比べて0.03ポイント上昇し、1.69倍となり、産業全体として同月を上回る新規求人があり、持ち直していると判断しているところでございます。

このような状況の中、石川労働局の取組といたしましては、働き方改革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、同一労働同一賃金の遵守の浸透、育児介護と仕事の両立支援につきましては常時雇用労働者が1,000人を超える企業に対する育児休業取得状況の公表、女性活躍の推進につきましては常時雇用労働者が101人以上の企業に対する一般事業主行動計画の策定、常時雇用労働者が301人以上の企業に対する男女の賃金差異の公表、職場におけるハラスメントの防止につきましては、全事業主に対するパワーハラスメントの防止のための雇用管理上の措置、これらにつきまして法の周知を図るとともに企業に対する助言・指導を行い、法の適正な履行を図っております。

加えまして、本年4月から施行される、中小企業に対する月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の引上げにつきまして、的確に指導をするほか、来年4月に施行される時間の時間外労働の上限規制の猶予業種等への適用について、周知、支援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、過重労働による健康障害防止をはじめとする取組を引き続き推進するとともに、第13次労働災害防止計画における課題を踏まえまして、本年4月か

らの第14次労働災害防止計画の新たな目標達成に向けた取組を進めてまいります。

さらに、ハローワークにおきましては、インターネットサービスの利用促進を図るとともに、求職者及び求人者にマイページ開設活用を働きかける一方、支援が必要な求職者に対しましては、職業相談窓口における担当者制の活用を含む課題支援サービスを通じた、きめ細かな支援を行うなどしてまいります。

本日は、各部長室長から、令和4年度下期における各施策の取組状況の御説明と併せまして、令和5年度の石川労働局行政運営方針（案）について御説明を申し上げる予定としております。

委員の皆様方におかれましては、御審議のほどよろしくお願い申し上げます。

【南出総務指導官】 次に、委員の皆様の出席状況を御報告いたします。

なお、本日の審議会は、Zoom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4名、労働者代表委員5名、使用者代表委員6名、このうちテレビ会議システムの利用が1名、計15名、うちテレビ会議システム利用が1名の委員の皆様にご出席いただいております。

したがいまして、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、本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、会長が会議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存じます。

それでは、奥井会長、よろしく願いいたします。

【奥井会長】 皆様、おはようございます。本日もどうぞよろしく願いいたします。

では、座って進めさせていただきます。

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年度下期における石川労働局の行政運営状況及び令和5年度石川労働局行政運営方針（案）について、並びに令和5年2月3日に開催されました石川地方労働審議会労働災害防止部会の報告について開催を求められたものです。

まず初めに、次第4の（1）令和4年度下期における石川労働局の行政運営状況について、及び令和5年度石川労働局行政運営方針（案）について、各部室長から順次御説明があ

ります。

それではまず、職業安定行政について、河村職業安定部長から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たらと思います。

私からは、令和4年度第2回石川地方労働審議会資料、行政運営状況を中心といたしまして、石川労働局行政のあらましにも触れながら説明を進めさせていただければと思っております。

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ければと思います。

まず、行政運営状況についての資料3ページを御覧いただければと思います。

雇用維持・継続に向けた支援についてでございます。

こちらは雇用調整助成金の特例措置等、新型コロナウイルス感染症対応休業支援金給付制度について説明した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24日より、新型コロナウイルス感染症の影響を受けまして、事業活動の縮小を余儀なくされた場合の企業の雇用主を支援するため、実施をしていたところでございますが、直近の有効求人倍率ですとか支給の状況等に鑑みまして、4月以降は通常制度に移行することとしております。

また、緊急雇用安定助成金及び新型コロナウイルス感染症対応休業支援金という給付支援制度につきましては、3月末をもって終了することとなっております。

続きまして、資料の4ページでございます。

こちらは「雇用の維持・継続に向けた支援について」という表題でございますが、こちらにつきましては在籍型出向について説明した資料となっております。

在籍型出向につきましては、労働者のモチベーションを高め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。

具体の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、ノウハウの共有、関係機関の連携強化を図っているところでございます。

第3回の当該協議会につきましては、12月19日に開催しておりまして、内容といたしましては、産業雇用安定助成金の改正内容の説明等を実施したところでございます。

具体の改正内容といたしましては、雇用維持支援コースの拡充と、スキルアップ支援コ

ースの創設を説明させていただいたところでございます。

こちらのスキルアップ支援コースの創設ということでございますが、お配りしています資料8をめくっていただければと思いますけれども、資料8の裏面に、青色のヘッダーのリーフレットを御用意しておりまして、こちらはスキルアップ支援コースについて説明した資料でございます。

在籍型出向は、自社にはない実践の経験による新たなスキルの習得が期待できる制度でございまして、在籍型出向で労働者のスキルアップを行って、条件を満たした場合に、出向元の事業主に対して助成する、そういった制度でございまして、そちらの創設について、協議会の場で御説明をさせていただいたところでございます。

また、在籍型出向の実績でございますが、資料4ページの右下のところに、産業雇用安定助成金の受給状況ということで資料を御用意していますが、1月27日現在の出向労働者数としては371名となっております。前回、第1回審議会の時に同様に数値を説明させていただきましたけれども、その際には、9月30日時点で335名となっております。その時点から36名増加してございまして、引き続き、制度の活用がなされている状況でございます。

続きまして、資料の7ページをおめくりいただければと思います。

ハローワークにおけるマッチング機能の評価でございます。

ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組につきましては、地域の特性を踏まえ、重点的に取り組む業務や、継続的な業務改善に関する評価を、数値目標を設定して実施してございまして、全国的に実施をしているものでございます。

具体の令和4年度の実績でございますけれども、資料の下のほうに図を用意しておりますが、就職件数、充足数、雇用保険受給者の早期再就職件数につきましては、いずれも前年同期の数値からはやや下回っている状況ではございますが、今年度末及び来年度に向けましては、取組状況のところに記載しておりますような求人者向けサービスの充実、求職者向けサービスの充実ということでございまして、具体には、オンラインでの活用と支援が必要な方にはきめ細かな対応をしていく、そういったものを車の両輪で取り組んでいけたらと考えているところでございます。

また、地方自治体との連携につきましては、本年度は、昨年8月に七尾市と雇用対策協定を締結したところでございますが、資料右下の写真に掲載しておりますとおり、七尾市雇用対策協定に基づく合同企業説明会・面接会を12月に開催したところでございます。

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考えているところでございます。

続きまして、資料の8ページ、非正規雇用労働者の支援でございまして、私からは労働者派遣の関係について説明を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、集団指導を派遣元及び派遣先に対して実施するとともに、派遣元事業主から毎年提出されます事業報告書添付の労使協定の審査及び呼出しを行っているところでございます。

資料右側の資料の図では、2月に開催をいたしました派遣元事業者向け研修会、派遣先事業主研修会に取り組んでいまして、こういった取組を、引き続き進めていけ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9ページ、若者に対する就職支援についてでございます。

我が国、また石川県の将来を担う若者の就職支援は、大変重要だと考えているところでございまして、資料右側上のグラフでございますが、新規学校卒業予定者の今年3月卒の就職内定率は、12月末現在、高校卒が92.4%、大学等については87.4%の水準となっているところでございます。

具体の取組状況といたしましては、年度後半においても12月16日に、未内定の学生等を対象にいたしましたオンライン就職面接会を開催するとともに、金沢新卒応援ハローワークの利用促進、それから周知広報にも取り組んでおりまして、昨年11月に公式のインスタグラムの開設、YouTubeでの広告の掲載といったことにも取り組んでおりまして、引き続き、ハローワークでのナビゲーター等によるきめ細かな支援も組み込みながら、若者への就職支援に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、資料の10ページでございます。

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して、就職氷河期世代の支援につきましては、政府として3か年の計画を立てておりまして、令和2年度から4年度まで集中的に取り組むという方針で実施をしていましたけれども、引き続き支援が必要だという認識の下に、令和2年度から4年度までの第1ステージに続きまして、来年度からは、第2ステージとして支援を継続することにしております。

取組状況といたしましては、官民が協同いたしまして、石川県内の就職氷河期世代の支援に、社会全体で取り組むという機運を醸成いたしまして、また事業の進捗を確認する場といたしまして、石川就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを開催しています。今年に

については、2月20日に開催するとともに、併せてハローワークにおいても、ハローワーク金沢に設置をしております就職氷河期世代支援コーナーでのチーム支援といった取組をしています。

そのほか、就職氷河期世代限定関連求人の開拓等、様々な取組を通じまして、就職氷河期世代の支援にも取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、資料の11ページでございます。

高齢者の就労支援、環境整備ということでございます。

高齢者雇用確保措置状況を踏まえた取組の状況についてでございますが、高齢者雇用確保措置を実施する企業の割合につきましては、県内は99.5%の水準となっております。

また高齢者をめぐる状況といたしましては、資料右下の図のとおりでございますが、我が国の少子高齢化の状況等も反映いたしまして、ハローワークにおける65歳以上の有効求職者の割合は、平成29年度は9.5%であったものが、令和3年度の数値としては13.6%と、4.1%上昇しているような状況でございます。

引き続き、ハローワークといたしましては、金沢、小松、白山に設置をしております生涯現役支援窓口での支援等を通じまして、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、障害者の就労支援についてでございます。

障害者の関係では、資料の右上の図でございますが、障害者の実雇用率につきましては、令和4年度の実雇用率は県内2.37%、僅かに減少したところでございますが、全国の数値2.25%よりは上回っている状況であることに加えまして、また達成している企業の割合につきましては、令和3年度の53.4%から令和4年度54.4%と増加をしたところでございます。

また、障害者雇用率の関係では、資料の石川労働局行政のあらましの7ページをおめくりいただければと思っております。

行政のあらましの7ページの上のところでございますが、令和6年4月1日から、民間企業の法定雇用率が2.3%から2.5%になりますと記載がございます。障害者雇用率は、段階的に引き上げられる予定となっておりますので、労働局、ハローワークといたしましても、企業に対する周知、障害者雇用率達成に向けての取組をさらに進めていきたいと考えております。

障害者の職業紹介状況につきましては、令和3年度の新規求職申込件数が2,472件、就職件数1,201件になっていまして、今後もハローワークにおける障害者専用求人の確保、就職面接会の積極実施に取り組んでいけたらと考えております。

続きまして、資料13ページを御覧いただければと思います。

外国人受入れの環境整備ということでございまして、こちらにつきまして、資料下の図でございますが、外国人労働者数は、令和4年6月1日現在につきましては1万1,450人となっております、外国人雇用状況の届出が義務化された平成19年以降、最高の数値を更新したところでございます。

引き続き、外国人労働者を雇用する事業者に対する雇用管理指導を徹底していきたいと考えているところでございます。

続きまして、資料の15ページでございます。

ハロートレーニングを通じた職業スキルや知識の習得ということでございまして、取組状況といたしましては、地域の人材のニーズを把握いたしまして、翌年度の石川県職業訓練実施計画を策定するために、第2回の石川県地域職業能力開発促進協議会を3月2日に開催をしたところでございます。

令和5年度の策定方針といたしましては、デジタル分野での雇用規模の拡大等を予定しておりまして、また来年度につきましても、訓練の取組強化をしていきたいと考えています。

また、訓練関係では、資料下の※1で取材風景として写真を掲載していますが、周知広報の取組の一環として、報道機関を対象といたしましたハロートレーニングツアーを開催いたしまして、11月には民間のテレビ局において、実際に体験している取組がテレビ放送されたところでございます。

引き続き、ハローワーク窓口における積極的な受講勧奨、ハロートレーニング受講者へのきめ細かな就職支援を併せて行っていきたいと考えております。

続きまして、資料の16ページ、認定企業制度の周知等というところでございます。

職業安定部の関係では、若者の雇用管理状況が優良な中小企業、ユースエール制度と、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を所管しているところでございます。今年度は、それぞれ3社、2社を認定しております。

認定企業への支援といたしまして、会社説明会、面接会の優先案内等をしていきますので、引き続き、認定企業制度の周知等取組をしていきたいと思っております。

資料の説明は以上でございますが、本日、資料インデックスの11及び12に挿入させていただいた人材開発支援助成金について、最後に少し触れさせていただければと思います。

人材開発支援助成金の人への投資促進コースにつきましては、令和4年4月に創設をしたところでございますが、人材開発支援助成金につきましては、事業主等が雇用する労働者に対して、事前に作成した計画に沿って、職務に関連した訓練を実施する場合は、訓練の経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度でございますが、人への投資促進コースにつきましては、定額制訓練に対する助成ですとか、高度デジタル人材訓練に対する助成等を行っているところでございます。

続きまして、資料インデックス12の、事業展開等リスクリング支援コースについても御説明をさせていただければと思います。

こちらについては、昨年の12月に創設をしたところでございますが、内容といたしましては、既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成、業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材の育成に取り組む事業主を対象といたしまして、高率の助成を行うものでございます。

引き続き、労働局といたしましても、こうした助成金の活用促進が図られるよう周知を進めまして、政府が推進いたします人への投資に取り組んでいきたいと考えております。

私からの説明は以上でございます。

【奥井会長】 どうも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・均等室長から説明をお願いします。

【八子雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室長の八子でございます。よろしく願いいたします。

私も恐縮ですけれども、着席にて説明をさせていただきます。

私からは雇用環境・均等行政について、このパワポ資料の行政運営方針、行政運営の状況につきまして御説明させていただきたいと思っております。

6ページを御覧いただければと思います。

まず1点目ですけれども、女性活躍・男性の育児休業取得の促進についてです。

このたび、女性活躍推進法ですとか、男性の育児休業等に関わる改正法が次々と施行されておりました、周知広報と行政指導に取り組んでまいりました。

まず、男性の育児休暇取得促進と仕事と家庭両立支援対策についてですが、取組状況のところを見ますと、上期に引き続きまして下期におきましても、いろいろな機会を利用して周知を実施してまいりました。石川県との共同の取組も実施しておりまして、この資料の中ほどの、男性の育児休業取得応援セミナーの開催をしております。金沢が2回と小松が1回ということになりますけれども、担当から改正法の説明をさせていただいたところ
です。

次に、女性活躍推進の対象拡大に向けました中小企業への支援、指導等についてですがけれども、こちらにつきましても今年の4月より、101人以上の規模の事業主の行動計画届出が義務となったものですから、法の適正な履行を図るために、ヒアリングをして報告徴収をした件数が、1月末時点に出ております。

その結果、右側の下の表の届出率になりますけれども、もともと義務化とされていた301人以上につきましても100%、今回新たに義務化となった101人から300人以下の企業につきましても99.3%ということで、ほぼ100%に近い状況になりました。

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ついてです。

雇用環境・均等室は、パートタイム・有期雇用労働法について御説明いたします。

こちらにつきましても、計画的に事業主に対してヒアリングをし、報告徴収という用語になっておりますけれども、法違反等があれば助言・指導を実施してまいりました。実施件数は、1月末現在で52件で、助言件数は55件となりました。

また、局幹部における主要企業の経営トップに対する働きかけの実施も行いまして、26件という数値になっています。

さらに、労働局が委託しております働き方改革推進支援センターによる個別支援の実施、パートタイム・有期雇用労働法に関する相談は44件となっています。

続きまして、16ページにお進みください。

厚生労働省の認定制度の周知などについてです。

こちらにつきましても、取組状況のほうにありますけれども、先ほども触れさせていただきましてけれども、局幹部による経営トップへの働きかけの中で、認定制度についても働きかけを実施しております。

また、局内だけではなく労働基準監督署、ハローワークが実施する集団指導ですとか、

企業訪問、会議などあらゆる機会を通じて、1つの認定制度だけではなく全ての認定制度を御紹介することによって、各制度の認知度の向上に努めました。

認定企業の支援で、雇用環境・均等室では、認定企業及びその取組について、報道機関ですとか局ホームページ、あるいは広報紙に掲載するなどして積極的に周知をいたしました。

結果、12月末現在の認定件数は、女性活躍推進がえるぼしとくるみんになりますけれども、雇用環境・均等室では、えるぼし22件のうち令和4年度は7件認定しまして、くるみんは44件のうち令和4年度は8件認定しております。

さらに、令和4年度新設されました、不妊治療と仕事の両立支援に取り組むくるみんプラス認定につきましては、全国で26社、今年度からですので、26社なんですけれども、そのうちの1社が石川で認定ということになりまして、地元のテレビでも取り上げられて、広く広報をすることができました。

続きまして、19ページにお進みください。

働き方改革に取り組む中小企業・小規模事業者に対する支援についてです。

取組状況にありますけれども、新規労働保険加入事業所に引き続きチラシを配付しております、11月と1月に配付をしています。

また、働き方改革推進支援助成金を活用した支援も実施いたしました。この働き方改革の推進支援助成金につきましては、やはりこちらでも会報ですとか企業訪問、ホームページによる周知に努めることをいたしましたけれども、事業主団体様の広報紙に掲載をしていただいて、活用を促進できたと思っております。

その申請状況につきましては、右下のオレンジの箱にありますけれども、特に多いのが、1の(1)労働時間短縮・年休促進支援コース、こちらにつきましては、4年度は171件、昨年度よりは減っているんですけれども、171件の件数があります。

あと、1の(4)の団体推進コース、こちらは上期と変わっておりませんが、全国的には多い件数で、17件となっております。

また、2番目の業務改善助成金につきましては、こちらは10月の総合経済対策による拡充が行われ、申請件数は通常コース66件、特例コースの26件、さらに今月も申請が続いているといった状況になっております。

続きまして、相談支援について、また取組状況に戻っていただければと思いますけれども、石川働き方改革推進支援センターを通じた周知ですとか、あとは労働基準監督署の労働時間相談・支援コーナーを通じた周知、支援を実施しております。

また、12月1日には働き方改革推進協議会を開催しまして、関係団体と情報の共有、意見交換をさせていただいたところです。

そして、その下にありますけれども、親事業者の働き方改革に伴う下請等中小企業者へのしわ寄せ防止のため、こちらも事業主団体40団体及び製造業を中心に、従業員200人以上の事業主66社に文書等による要請を行いました。

続きまして、22ページへお進みください。

職場におけるハラスメント対策の集中実施状況になります。

まず、労働施策総合推進法、今年度に全ての事業主に適用となりましたハラスメント防止措置義務について、こちらも事業主へのヒアリング及び法違反等があれば助言を実施したところです。

また、従来からのハラスメント対策としまして、妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントの防止措置義務に係る事業主のヒアリングを実施し、こちらも法違反等があれば助言をしております。

また、12月の職場のハラスメント撲滅月間につきましては、今年度も当室内に相談窓口を設けるとともに、12月21日に拡大総合労働相談会を開催いたしました。職業能力開発プラザという施設と、労働局の雇用環境・均等室の2会場で開催しました。当日の相談件数は20件となりました。

次に、労働関係紛争の早期解決の促進について、こちらも上期に引き続き取り組んでまいりました。

特に、2つ目のポツの、個別労働紛争解決制度に基づき、適切、迅速な対応を実施いたしました。

そのうち、労働局長による助言・指導申出受理件数は96件、あっせん申請受理件数は29件となり、あっせんの参加率は68.2%と割合高い数値になっておりますけれども、合意率は33.3%となっております。

あっせん事案につきましては、いじめ、嫌がらせ事案をはじめ解決が困難な事案が多いのが、解決率が低調ということの一因であると思われれます。

また、総合労働相談ですとか、こういったあっせんに携わる相談員、紛争調整委員のスキルアップですとか情報共有を図るために研修会や、紛争調整委員会議を開催いたしましたして、円滑な個別紛争解決援助制度の運営を図っていったところがございます。

続きまして、次年度、5年度の行政運営方針についてですけれども、4年度を取組を引

き続き進めてまいります。

なお、特に特徴的な変更点につきまして1点、御説明いたします。

労働局の行政運営方針の資料の、こちらの冊子の9ページを御覧いただければと思います。

同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇確保等の取組です。9ページの2番から10ページにかけて、行政運営方針の記載がございます。

昨年10月の総合経済対策において、賃上げが重要な課題となる中で、その取組の一環として、同一労働同一賃金の遵守徹底が盛り込まれたところです。このため、パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法に基づく報告徴収、指導監督につきましては、5年度より監督署と連携し、監督署より提供された情報に基づき、報告徴収、あるいは労働者派遣法について指導監督を実施することとなります。

あわせて、事業主に対して、支援策も含めたパートタイム・有期雇用労働法ですとか派遣法の周知を行うことによって、事業主の自主的な取組を促すものでもあります。

また、10ページになりますけれども、引き続き、同一労働同一賃金ですとか、関係の助成制度につきましても取り組んでまいりますし、また、石川働き方改革推進支援センターにおいて、窓口相談、個別訪問支援によるきめ細やかな支援を実施してまいります。

簡単ではございますが、私からの説明は以上となります。

委員の皆様におかれては、当室の担当する施策につきまして、引き続き、周知広報に御協力くださいますよう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。

続いて、労働基準行政について、岡村労働基準部長から説明をお願いします。

【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いたします。

恐縮ですが、座って進めさせていただきます。

それでは、私のほうからは、令和4年度下半期における労働基準行政の行政運営状況及び令和5年度石川労働局の行政運営方針につきまして、労働基準行政関係について、説明をさせていただきます。

説明につきましては、お配りしております「行政運営状況についてのパワーポイントの資料」、そして、その後ろについております「石川労働局 行政のあらまし」、そして「行政運営方針」、この3点を用いながら、主にパワーポイントの行政運営状況についての資料を

使って進めていきたいと考えています。

それではまず、パワーポイントの資料の21ページを御覧いただきたいと思います。

ここでは、「安全で健康に働くことができる環境づくりⅢ」ということで、「長時間労働の是正・労働条件の確保改善対策」について御説明をさせていただきます。

左側の取組状況の上の枠内を御覧いただきたいと思います。

労働基準監督署では、法定労働条件の履行確保のため、事業場に対する定期監督を年間を通じ実施しております。

令和4年度につきましては、12月末現在で1,026件実施をしたところでございます。

ちなみに、前年同月時点の数字が1,196件でございますので、若干減少はしておりますけれども、ほぼ同程度行っているという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、また、長時間にわたる過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業場、これらの事業場に対する監督指導を徹底することとしているところでございます。

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、労働者からの申告事案に対しましては、迅速かつ適切に対応することとしており、令和4年度12月末で186件実施をしているところでございます。前年同月で147件でございますので、今年は約40ほど多く実施をしているところです。

加えまして、特段の理由がなく法違反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、躊躇なく司法処分を行い、厳正に対処することとしており、令和4年度12月末時点で司法処分を行った件数は6件となっているところでございます。

次に、下の枠内を御覧いただきたいと思います。

令和6年4月から、時間外労働の上限規制が適用される運送業、建設業につきましては、業界団体が関係する所管官庁と連携をし、時間外労働の削減に向けた環境改善などに取り組んでいるところです。

また同じく、時間外労働の上限規制が適用される医師につきましても、石川県に設置されてい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ます。

来年度につきましても、「改正労働基準法等に基づく長時間労働の抑制」、そして「労働条件の確保・改善対策」、こちらの2点を重点課題と定め、的確な監督指導を実施していく

こととしています。

こちらについては、行政のあらましの7ページから9ページに記載をさせていただいております。後ほど参照していただければと思っております。

また、資料25を参照願いますと、中小事業主につきましては、令和5年4月から、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引上げとなります。労働局としましては、あらゆる機会を捉え、周知・広報を行い、中小事業主の皆様に寄り添った支援等を行っていくこととしています。

また、先ほど申し上げましたとおり、医師、建設業、トラック運送業などの上限規制の適用猶予につきましては、残り約1年となります。上限規制の適用に当たりましては、国民全体の理解を得ることが必要であり、業界や関係団体と協力した周知等につきまして、さらなる取組を進めていくこととしています。

次に、パワーポイント資料の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次防計画の現状及び総括等について、御説明をさせていただきます。

御存じのとおり、13次防計画については、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、平成30年から始まり、本年、令和4年が最終年となっています。

13次防計画では、5年間の基本目標としまして、死亡災害については12次防期間中の死亡者数の合計54人と比較して、13次防期間中の合計数を15%以上減少させる。具体的には、45人以下とすることを目標としており、また休業4日以上之死傷者数については、12次防期間中の最小の年、平成28年の987人と比較して、令和4年までに死傷者数を5%以上減少させる。具体的には、937人以下とするという目標としています。

この2つの目標を掲げ、目標達成に向けまして取組を進めてきたところです。結果については、資料の上のグラフを参照願います。

赤の棒グラフが死亡災害を表しており、平成30年から令和3年で、その合計が40人となっています。そのため、令和4年では5人以下とする必要がありました。現在、1月末時点で既に8人となっているところです。

一方、死傷災害については、青色の実線を参照願いますと、昨年の令和3年が1,357人となっています。令和4年については、昨年を上回る発生件数となっており、1月末時

点で2,210人となり、昨年同期と比べ899人の大幅な増加となっているところです。

この要因については、新型コロナウイルス感染症によるり患者数の大幅な増加が要因となっています。参考に、グラフの緑色の実線を参照願いますと、こちらは、新型コロナウイルスのり患者数を除いた数値を表したものです。

令和4年では1,179人となっており、それでも目標には至りませんが、令和3年同期の新型コロナウイルス感染症のり患者数を除いた数値と比較しますと、7人の微増となっているところです。

次に、資料の24ページを御覧いただきたいと思います。

新型コロナウイルス感染症のり患者数を除いた災害の内容を見てみますと、右下のグラフ、円グラフを御覧いただきたいと思います。このグラフは、平成29年と令和4年とを比較したのですが、災害の傾向としましては大きく変わっていないことが読み取れるところです。

内訳については、転倒災害が一番多く、全体の28%を占め、次いで墜落・転落災害が23%と続いているところです。

また、グラフにはありませんが、被災者の年齢別に見てみますと、50歳以上の高年齢労働者が約60%、6割を占めており、次期労働災害防止計画では、転倒災害や高年齢労働者の安全対策に向けた取組が必要となっているところです。

13次防計画の目標達成については、困難となったところですが、引き続き労働災害の防止に努力しているところです。

具体的には、死亡災害の撲滅に向けまして、毎年複数人の死亡者数が発生しています建設業に対しまして、発注者機関等への発注段階での災害防止対策への配慮、また、工事施工者に対しましては、監督指導及び個別指導による指導を実施し、また、交通事故による死亡も多発しているため、安全運転管理者法定講習により、災害防止対策の指導を実施しているところです。

死傷災害では、災害全体の4分の1程度を占めている転倒災害防止を図るため、「いしかわ4S+2022運動」を展開しています。これは、従来からの4S活動に加えまして、企業で独自に実践できる活動をプラスし、企業参加型の運動を展開しているものです。

また、転倒災害につきましては、動作の反動、無理な動作による災害を含めまして、行動災害として、その防止対策に取り組んでいるところです。

その一環として、12月に東大の松平先生を講師にお呼びして、セミナーを実施したと

ころです。ウェブ形式とのハイブリッド開催といたしましたが、多くの企業から参加がありまして、関心の高さがうかがえる結果となったところです。

このほか、行動災害防止対策といたしまして、先ほどのいしかわ4S+2022運動のほか、新潟を含む北陸4県で、冬季無災害運動を展開し、その期間中に政労使の合同パトロールを実施しております。

なお、13次防期間中では、第三次産業による災害が多く、特に災害が多発している「小売業及び社会福祉施設」、この2業種に特化した取組を進めるため、それぞれ「+safe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す。構成員には、それぞれ県内のトップ企業が2社入っており、官民連携した取組を展開しているところであり、令和5年2月に2回目の開催を行ったところです。

第13次労働災害防止計画については、今年度が最終年であり、次年度から第14次労働災害防止計画を進めていくこととしています。

石川県における現状分析と、第14次労働災害防止計画の案につきましては、2月3日に行われました石川地方労働審議会の部会である労働災害防止部会において、内容について御審議をいただいているところであり、その結果を、後程、議事の(2)において、御説明をさせていただくこととしています。

次年度につきましては、次期第14次労働災害防止計画の策定を行い、初年度の令和5年度においては、あらゆる機会を捉え、業界団体や管内の事業場に対して、14次防計画の周知広報を行い、着実に安全衛生対策を図っていくこととしています。

また、50歳以上の高年齢労働者の死傷災害が、新型コロナ罹患者を除き全体の約6割を占めている状況を踏まえまして、転倒や墜落・転落をはじめとした高年齢労働者の身体機能の低下などに起因する労働災害の防止対策のため、「高年齢労働者の安全と健康のためのガイドライン」、いわゆるエイジフレンドリーガイドラインについて、あらゆる機会を捉えた周知や、これに基づく取組の促進を図っていくこととしています。

さらに、化学物質の規制の見直しについて、労働安全衛生関係法令が改正され、令和5年4月、令和6年4月と順次施行される予定となっていますので、改正法令の周知や円滑な施行に向けまして、取組を行うこととしています。

次に、パワーポイント資料の27ページを参照いただきたいと思います。

石川県の地域別最低賃金については、30円アップの時間額891円に改正をされ、10月8日から発効しています。

産業別、いわゆる特定最低賃金につきましても、いわゆる一般機械が971円、自動車が971円、電気機械が923円、百貨店が915円と、それぞれ大幅な引上げとなり、昨年12月31日に発効しているところです。

引き続き、多くの皆様に認識を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います。

次年度につきましては、現在の物価高騰などの背景を踏まえ、大幅な最低賃金の引上げが予想されますので、引き続き、円滑かつ丁寧な審議会運営に努力していきたいと考えています。

また、あわせまして、御承知のとおり、賃金引上げに関し、数多くの報道がなされ、国会質疑が相次ぐなど、社会的関心が極めて高い状況にあります。もとより、賃金額については労使で決定していくものですので、でき得ることは限られておりますが、その側面支援としまして、事業主が求める支援策等について、的確に情報を提供するなどの取組を行うこととしています。

具体的には、令和5年度の行政運営方針（案）の5ページの第3の1に記載をしているところでございますが、監督署において、企業が賃金引上げを検討する際の、参考となる地域の賃金や企業の取組事例等が分かる資料を提供し、企業の賃金引上げへの支援などを行うこととしています。

また、非正規労働者の賃金等の待遇改善のため、同一労働同一賃金の遵守に向けた取組につきましても、これを雇用環境・均等室、そして職業安定部と連携を図りながら、労働局全体で取り組んでいくこととしています。

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いて、御説明を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も実施しているところです。

下半期を含む年間の取組状況について、2点ほど御説明申し上げます。

1点目は、労災請求事案の処理状況についてです。

過労死等事案、石綿関連疾患を含め、労災請求事案について、長期未決定を防止するために、迅速かつ公正な事務処理を進めているところです。

ちなみに、令和5年1月末時点で、受付後6か月経過した事案については13件という

状況です。過去2年度と比較しますと、若干増加している状況にあります。

また、2点目としまして、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、枠の中の右上の青色の表を参照していただきますと、令和4年度においては、1月末時点で891件と大幅に増加している状況にあります。

これは、昨年当初から始まりましたオミクロン株の感染増加による影響と、労働局において、業務に起因した新型コロナウイルス感染症のり患者に対する周知・広報がある程度浸透してきたものと分析しているところです。

次年度につきましても、引き続き、労災請求事案について、迅速・公正な事務処理に努めることとしています。

なお、新型コロナウイルス感染症については、本年5月に感染症法上の取扱いを、5類感染症に変更するという政府方針が示されているところであり、本省指示を踏まえ、的確に対応していくこととしているところです。

また、石綿関連疾患の補償救済制度については、引き続き、あらゆる機会を通じた周知広報を行っていくこととしています。

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です。

【奥井会長】 ありがとうございます。

続いて、労働保険適用徴収業務について、飯山総務部長から説明をお願いします。

【飯山総務部長】 総務部長の飯山です。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

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

恐れ入りますが、座って御説明をさせていただきます。

横表の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。

下期の行政運営状況につきまして、まず電子申請の利用促進についてでございますが、引き続き積極的な周知に努めておりまして、新規適用事業場宛てに電子申請案内リーフレットを送付しまして、また法人の利便性向上のために、こちらの経済産業省が無料で提供します共通認証システム、これは1つのアカウントで様々な電子申請に使用できるGビズIDというものでして、この利用について、経済4団体や社労士会、労保連等へ文書を送付いたしました。

あわせて、広報誌への掲載依頼、また労働局の封筒裏面に、電子申請利用の案内を記載するなどして利用促進を行いました。

ページの右側の上段にあります年度更新申告における電子申請利用状況の推移表、こちらの緑の折れ線グラフを見ていただきたいのですが、こちらは今年度は25.7%となっております。前年度の24.7%から1ポイント上昇をしております。

次に、労働保険の未手続事業一掃対策の推進についてであります。

引き続き、新設会社、繊維製品製造業で未手続と見られる事業に対しまして、重点的に加入勧奨を行って、また令和4年11月の未手続事業一掃強化期間、この期間には、自治体、関係機関、事業主団体宛てに、未手続事業一掃に資するポスター、リーフレットを配布して広報活動を実施いたしました。

参考に括弧書きで記載しておりますけれども、加入勧奨件数は1,181件と、前年同期の1,042件よりも多く実施しております。

なお、新規の加入件数は、1月末現在で263件と、前年同期309件と比べますと減少しているという状況にあります。引き続き、加入勧奨を行っているところであります。

続いて、労働保険料収納未済歳入額の縮減についてであります。

こちらについては、口座振替制度の利用促進と滞納整理によりまして、対策を講じております。

口座振替制度の利用促進につきましては、新規成立時や年度更新の受付時のタイミングで、口座振替依頼書等を手交しまして、口座振替制度の利用促進を実施いたしました。

また、社労士会などの広報誌や労働局で行う事業場向けの説明会、このような場で周知広報を実施しております。

参考に括弧書きで記載しておりますけれども、新規の申請件数は、1月末現在で576件と、前年同期955件よりも少ない状況にはありますが、こちらのページ右側の下段の口座振替制度の利用状況の推移表の紫の折れ線グラフを見ていただければと思いますが、本年度の利用率は31.7%と、前年度の26.9%より4.8ポイント上昇して、着実に利用が伸びている状況でございます。

また、滞納整理につきましては、財産調査を1月末現在で50事業場、207件実施しております。前年同期と比較しますと、若干少ない状況にはありますが、一方、財産差押えにつきましては、1月末現在で3件と、前年同期よりも1件多く実施している状況でございます。

以上が、令和4年度に取り組んだ状況についてであります。

続きまして、この縦表のパワーポイント資料、行政のあらましの11ページの(6)番、

労働保険適用徴収業務の適正な運営の欄を御覧いただければと思います。

令和5年度につきましても、令和4年度と同様に、電子申請の利用促進、未手続事業一掃対策の推進、収納未済歳入額の縮減と、この3点を柱に取り組んでまいります。

電子申請の利用促進につきましては、新規適用事業者への利用促進、各種事業者向け説明会での周知、社労士会をはじめとする関係団体に対する広報等の協力要請などをするなどして利用促進を行ってまいります。

また、未手続事業一掃対策の推進については、受託事業者や関係機関と緊密な連携をしっかりと取りまして、未手続事業を的確に把握して、保険成立に取り組んでまいります。

また、収納未済歳入額の縮減につきましては、労働保険料申告の適正指導、口座振替納付の利用促進などに取り組み、適正徴収にしっかりと努めますとともに、滞納事業場に対しては納入督促、滞納処分を積極的に行ってまいります。

以上、令和5年度の行政運営方針の案について御説明をいたしました。

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説明がありましたが、事前に2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き、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。

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します。

最初に小林委員から、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【小林委員】 北陸鉄道的小林でございます。日頃から御利用を賜りまして、誠にありがとうございます。

まずもって今日、実は北國新聞朝刊に、4月1日から私どものバスダイヤが大幅減便ということで、記載が出ております。理由は、全くもって運転士不足、それから、乗務員の高齢化でございます。実はコロナ禍で、利用のお客様は大分減少したにもかかわらず、公共交通としては大幅な減便はしてこなかったんですけれども、ここに来てやむを得ず、どうしても大幅減便しなくちゃいけないということで、御利用いただいているお客様には大変御不便をおかけするんですけれども、何かと御理解のほどをよろしくお願ひしたいなと思っております。

前置きが長くなりまして、申し訳ございません。

質問事項が1つでございます。石川労働局令和5年度の行政のあらましの1ページでございますけれども、石川県の雇用をめぐる現状ということで、③番、若者の雇用状況についてお尋ねしたいと思っております。

ここにも記載がございますとおり、令和4年3月新規学校卒業者の就職内定率は、高校が99.6%、大学等で97.3%といずれも高い水準となっており、就職環境は良好な状態が続いています。

一方で、新規学卒者の卒業後3年以内の離職率は、依然として高い状況にありますという記載がございますけれども、石川県における、いわゆる就職後3年以内の離職率というものは、新規高卒者、それから新規大卒者で、それぞれどれくらいでございましょうか。

厚生労働省が昨年10月に公表している数字を見ますと、新規高卒就職者で、就職後3年以内の離職率が35.9%、新規大卒者の離職率が31.5%だと公表をされております。

また、事業者規模別では、100人以下の事業者で高いということ、それから産業別では、コロナ禍の影響もあるんでしょうが、宿泊、飲食業、生活関連サービス業等で率が高いということでした。こちら石川県につきましても、同様な傾向でありますか、お聞かせ願いたいということでもあります。

コロナ禍において、中小企業の経営状況は大変厳しい中で、働き手の少ない事業所での若者の離職というものは、企業にとって大変つらいものがございます。企業もいろんな施策を講じながら離職に歯止めをかけておりますけれども、何かコロナ禍の影響で、若い方々の一つの仕事に対する考え方とか意識が、大きく変容しているんじゃないかなという危惧もしております。このような状況につきましても、できれば労働局の皆様から御意見をお伺いいたしますとともに、離職率低下のための施策等があればお考えを教えてくださいなと思っております。

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。

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。

御質問どうもありがとうございました。

御質問の、石川県内における就職後3年以内の離職率でございますけれども、まず数値といたしましては、新規高卒、大卒就職者ともに、離職率は離職した都道府県で計上され

るということもございまして、都道府県別の正確な数値はお示しすることができないんですけれども、参考値といたしまして、厚生労働省が管理をしております雇用保険被保険者の記録をもって算定いたしますと、石川県内における離職率につきましては、平成31年3月卒業の新規高卒就職者では31.1%、新規大卒就職者では34.4%となっているところでございます。

また、離職率の傾向は、全国と石川でどうかというような御質問をされましたけれども、石川県内におきましても、事業所規模別では、事業所規模が小さくなるほど離職率が高くなる傾向がございまして、また産業別においても、宿泊、飲食、生活関連サービス業における離職率がほかの産業に比べて高くなるということは、全国と同じ傾向になっているという状況でございます。

そういった状況の中で、行政としてはどう対処していくかということでございますけれども、まず新規高卒、大卒就職者の方の離職の理由につきまして、石川労働局、ハローワークにおいて実施しましたアンケートの結果を見ますと、企業に対してどういった不満とか不安があったかについて、勤務時間とか休日について不安という回答数が、賃金に対する不安という回答よりも多くなっているといった状況がございました。

各企業が職場環境の改善に取り組むことで、定着率向上につながっていくということも考えられるところでして、石川労働局といたしましては、私から先ほど御説明させていただきまして、ユースエール認定企業をはじめ、雇用管理の優良な企業に対する各種認定制度の周知ですとか働き方改革推進の広報を行っているところでございます。

また、学校卒業者や若年者の中には、安易に離職してしまう方もいらっしゃるため、各ハローワークにおいて、職場定着の支援といたしまして、新たに就職をいたしました学校卒業者及び若年者に対して、ハローワークからの激励文ですとか先輩からのメッセージを送付するといった取組をしまして、就職後であっても悩み等を窓口で相談できることを周知しているところでございます。

こうした若い方一人一人に寄り添いながら、行政として支援をしていけたらと考えているところでございます。

【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】 ありがとうございます。

【奥井会長】 次に、徳本委員からの御意見、御質問の内容の説明をお願いいたします。

【徳本委員】 電機連合の徳本です。よろしく願いいたします。

私も、令和5年度の行政のあらましの資料の5ページをお願いしたいと思います。

先日ニュースで、2022年の出生数が初の80万人を割れたという報道がされました。そこでやはり、子供を産んだ後の子育てに対しての、いろんな支援が不足しているところがあって出生数が増えないという思いもありますので、次世代育成支援対策がより重要になってくると思います。

この対策としましては、優良な子育てサポート企業を認定するくるみんという制度があり、令和4年度からは、くるみんプラスとトライくるみんが新しく創設されました。この2つのそれぞれの新しい制度に関して、制度の内容と創設の意図を少し御紹介いただければと思いますし、またくるみん関連の制度は、複数、4つありますが、ちょっと企業にとっても、ほかの人にも分かりにくいところがあるかと思いますので、それぞれの制度の補完関係などくるみん認定企業を増やすための方法も併せて御説明いただければと思います。

よろしく願いいたします。

【奥井会長】 では、労働局からお願いします。

【八子雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室長の八子でございます。よろしく願いいたします。

御質問ありがとうございます。

まずくるみんについては、次世代育成支援の取組に関して、自社の課題を把握の上行動計画を策定し、達成した企業のうち、一定の要件を満たした場合に認定を行っているところ です。

令和4年4月から、男性の育児休業取得促進を目的とした改正育児・介護休業法が施行されたことに伴い、男性労働者の育児休業取得率などの認定基準が引き上げられました。

このため、緑色のマークのトライくるみんにつきましては、くるみんの認定基準の引上げ後も、事業主の行動計画の達成を促進するために、引き上げ前のくるみんの認定基準として新たに設けられたものでございます。ただ、全国的にも非常に少ない件数になっています。

また、次世代育成支援の取組は、現に子供がいる労働者に限らず、今後子供を持つとする労働者も対象としていることから、くるみんプラスにつきましては、くるみんまたはプラチナくるみんも含まれますけれども、その認定基準を満たし、加えて不妊治療のための休暇制度も設けるなど、不妊治療と仕事が両立しやすい職場環境の整備に取り組む企業を認定するために、新たに設けられたものです。

このくるみん企業認定には、従業員の待遇改善とともに、企業イメージの向上、公共調達の加点評価等のメリットがあります。

労働局では、認定した企業については、記者発表やホームページの掲載などによりPRを行い、またこの認定制度のメリットを幹部職員が事業所訪問をしたり、あるいは各種の説明会などの機会を利用して説明するなど、認定企業の増加に努めているところでございます。

【奥井会長】 徳本委員、よろしいでしょうか。

【徳本委員】 ちょっとだけ補足いただければと思うのは、くるみんには4つの制度がありますけど、4つそれぞれの対象者が違うという意味で4つ創設されたという考えでよかったですか。補完関係と言いましたが、それぞれが別々の対象であれば、それぞれですし。

【八子雇用環境・均等室長】 まず、この5ページの真ん中にプラチナくるみんというのがありますけれども、プラチナくるみんといいますのは、くるみん認定を受けた企業で、さらに高い目標を目指して取り組んでいる企業で、今年は6社となっておりますけれども、基本的に令和4年4月からは、この一番左側のくるみん、それがワンランクアップしたのが、プラチナくるみんということでございます。

それで、くるみんプラスというのは、こういったくるみん、プラチナくるみん、あるいはトライくるみに上乗せをされた不妊治療の取組をしているということで、これ単体の認定ではないということです。

さらに、緑のマークのトライくるみんにつきましては、改正前の認定基準によるものとなっております。

種類がたくさんあって、分かりにくくなっているかもしれませんが、以上でございます。

【徳本委員】 分かりました。ありがとうございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

事前に提出された御意見、御質問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、御質問をお受けします。

御質問、御意見、要望等ございませんでしょうか。

【中村（俊）委員】 東振精機の中村でございます。いつもありがとうございます。

私は南加賀のほうで、まさに下請けの会社を営んでいるところでございますけれども、

あわせて、小松の雇用対策協議会の会長もさせていただいております、その協議会の中のメンバーからいろいろな意見があつて、これは質問というよりもちょっと要望に近いところがあるかと思ひます。

今、南加賀地区の求人倍率はかなり人手不足というのは、小林さんから御説明がありましたように、かなり高いところがあつて、多分この数字に表れている以上に人手不足になっているという意見が多いです。

というのは、まず1つは、ここの数字は、多分職安さんへの求人、求職の倍率で表されていると思ひますけれども、基本的に南加賀での実態は、県外の企業さんが誘致をされて工場を建設されて、今ちょうど稼働を始めようという状況にあります。そういう中で、人手を求めていらっしゃる。それが、きちんと職安さんを通した求人という部分以外に、言葉は悪いのですが、荒っぽい形での人集めというのが実態的に行われている、そういう部分も意見としてございます。

一方で、ある意味で我々も含めて、地域にかなりボディブローで効いているのが働き方改革ということです。

今お話あつたように、パイが大きくならないところに求人がどんどん入ってくるわけですから、結果とすると、そういう中で総労働時間を減らしなさいと言われてはいるわけです。じゃ、どういう解決策が即座に実行できるかというのは、なかなか難しいですし、かつ最低賃金が、どんどん毎年二、三十円ずつ上がるという中で、本当に下請企業が価格転嫁をお客さんに実施できているかどうかという部分が担保されていない。こうした中で、前月中小企業庁が、アンケートによって、ここの会社は云々、ちゃんと対応していないよという、ああいう衝撃的な調査の発表をされて、それによって、やっぱり世の中って少し動き出す。そういう動きについて、さらにむしろもっとそういう最賃を担っている労働側、労働局側、厚労省側、そういうところもやはり、価格転嫁という部分で、何らかのきちんと方針なり調査をやつた結果こうだということも示されていることは、多分今のインフレの世の中、今のコロナ明けの経済の動きに対して必要になってきているのではないかなという感じがしています。

ですからぜひ、ある意味で労働市場というのは、確かに自由な競争かもしれませんが、やはり職業安定という意味では、あるルールの中でそのルールを守りながら働くべき、動くべきだと思いますし、かつそういう賃上げという部分は、それが必要だとしても、やはりそれに応えられる財源を作れない中小企業がいっぱいあるということを考えると、

その価格の分配とか、結果的にはそういう部分がきちんと担保していただけるような、そういう仕組みに変えていかないと、なかなか皆さんがきちんと安定した生活水準を守っていくということにはつながらないのではないかと思っているところで、これは協議会のメンバーの意見でもございますので、一つの意見としてお話をさせていただきました。よろしくお願ひします。

【奥井会長】 どうもありがとうございました。

ただいまの御意見で、人手不足な中、一方で労働時間が減るとか賃金が上昇するということで、経営側としては切実な問題を抱えており、できればその部分を担保していただけるような制度が必要だというお話でしたが、もし補足等ございましたら、労働局からお願いいたします。

なければ。意見としてで、よろしいでしょうか。

【長嶋労働局長】 どうもありがとうございます。

現状を、まさにお声を聞かせていただきました。労働局におきまして賃金の関係は、最低賃金というところをもって、対象としましては非正規労働者の賃上げ、それを推進するためには助成金というものを現状お示しするのが精一杯と言うところなんです、ただ今言われるように、適正な価格をもってということはやはり必要なことだと思いますので、そういう観点も含めて、指導ということでもどこまでできるのか考えていきたいと思ひます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

【中村(俊)委員】 よろしくお願ひいたします。

【坂本委員】 私からは2点あります。1つは、デジタル人材の話で、行政運営状況についての資料の15ページ、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の、石川県地域職業能力開発促進協議会のところで、その地域の人材ニーズを把握し、というところが少し気になっておりまして、この辺は何かデータは公開されておりますでしょうか。地元の教育機関としては、どういう教育をしていくのかにも関係してきて、地域の人材ニーズというのは非常に気になるところです。このような情報がもし公表されているのであれば、参考になるので教えて頂きたいです。

また、令和5年度の策定方針のところで、デジタル分野での訓練規模拡大という記述があるのですけれども、デジタル分野といっても仕事の内容で必要とされるデジタル技術は結構違ひまして、例えば観光業で必要とされるデジタル技術と製造業で必要とされるデジタル技術は結構違ひます。したがって、施策の中で、どういう分野でのデジタル技術を訓

練するののかというところまで踏み込んで議論しているのかどうかは気になっております。

それから、後で紹介された資料の11、12には、そこまで踏み込んだような話が結構ありまして、非常にいい取組だなと思っており、どんどん拡充すればいいと思っているのですが、現状での活用の状況とかがもし分かれば教えていただきたいです。

あともう1点は、行政運営状況についての資料の9ページの、若者に対する就職支援というところですが、大学で、実際に採用活動する企業の方からお話を聞いたりすると、若者は、今はどこでも引っ張りだこで、特に理工系だといろんな引き合いがあり、それほど支援する必要は高くないのではないかという感じもします。むしろ、若者の採用に苦戦する企業への支援がもう少し必要なんじゃないかなという肌感覚を持っているのですが、その辺はどういう支援がされているのか、もしあれば教えていただきたい。その2点でございます。

【奥井会長】 ありがとうございます。

まず1点目ですが、デジタル人材の育成に関する部分で、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。

御質問どうもありがとうございました。

若年の関係、デジタル分野の関係で御質問をいただいたところでございます。

まず1点目の質問で、地域のデジタルニーズはどうなっているかという質問でございますけれども、協議会の資料につきましてはホームページに掲載をさせていただいております。当日の議事内容も含めて公開をしているところでございます。

具体的に、御質問の中で、デジタル分野は、実際に求められる実情と訓練で違っているのではないかとございまして、まず職業訓練ですとか、また先ほど御説明させていただきました、資料インデックスの11、12左の支援助成金では、それぞれやはり対象が違って来るだろうなというのはあると思っております。

まず、職業訓練につきましては、やはり入門として、最低限デジタル人材育成のために求められる基礎知識について対応するのが基本と考えておりまして、それに対して助成金については、企業の中での人材育成ということでございまして、非常に高度なデジタル人材に対して活用いただくものと認識をしております。そのため、政府といたしましては、それぞれの対象者の能力を組み合わせながら、デジタル人材の育成を図っていくということをやっているところでございます。

いわゆる人材開発支援助成金の活用の実績でございますけれども、実情として県内は、

実績として計上するほど多く出ているわけではございません。ただ、複数の企業でやっていただいているというのは事実でございますので、引き続き、制度の周知、また活用事例なども紹介しながら、助成金の周知活用を図っていきたいと思っているところでございます。

【奥井会長】 ありがとうございました。

2点目ですが、横長の資料の9ページに若者に対する就職支援が書かれておりますが、むしろ若者は売り手市場で、若者を確保する企業側のほうが大変なのではということで、それに対する対策等ございましたら、ご回答お願いいたします。

【河村職業安定部長】 若者の内定率を見ましても、コロナ禍で一時的に落ち込みましたけれども、また回復傾向であるというのは、御指摘のとおりかと思えます。

そうした中で、企業に対する支援はという御質問をいただいたところでございますけれども、先ほどの中村委員の質問でも、企業の人手不足ということもございました。まさに労働行政としてどういった方向で取り組んでいくのかということを考えてときに、これまでのコロナ禍の補助金等の支援から、この有効求人倍率を見ても、現状石川県内は1.69倍と高い数字になっておりますので、そうした人を求める企業への支援というのはより重要になってくるだろうと思っております。

これについては、ハローワークにおいては、事業主との関係構築ということで進めていきますけれども、企業の皆様とより連携を密にしながら、企業の人材確保に資する取組を今後も続けていきたいと考えているところでございます。

【坂本委員】 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。

ほかに御質問、御意見等ございますでしょうか。

【坂本委員】 先ほどの行政運営状況についての資料16ページ、認定企業制度の周知等というところは、各制度の認知度向上の取組というのが大事なのですが、もう一つ大事なのは、求職者、特に新規採用になるような若者とか学生とか、そういうところへの認知度を向上させるのが効果的かなと思います。要は求職者の方がこれらのマークの意味を分かっていると、それを見てどのような会社なのかを認識できるので、非常に効果があるのではないかなと考えております。

それで、これは提案なのですが、例えば、16ページの右側に書いてあるようなものをポスターにして、就職説明会なんかで貼っておくとか、求職者に見えるところにたくさん

置いておくの良いのではないかなと思いました。もう既にそういうことをされているのであれば、教えていただければと思います。

【八子雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室長の八子でございます。

御提案ありがとうございます。実は、こちらにつきましては、既に大分前から、ハローワークの求人票に認定マークをつけることができるようになっておりますし、あとは昨年の途中からですけれども、私ども、大学や短大、専門学校に、労働条件ですとかハラスメント防止ですとか労働法制の普及促進の説明に行っております。そういったときには、一応簡単にいろいろ書いてあるハンドブックのほかに、認定制度のA4判のチラシを同封しておりますし、あとは、女性活躍推進企業データベースで検索をして、こういうところが女性活躍が進んでいるとか、認定受けているとか分かるようになっておりますので、そのチラシも個別に学校には配付しております。

ポスターにつきましては、予算の件もでございますので、本省にも要請はしているんですけど、また検討させていただければと思います。

【坂本委員】 SDGs なんかのポスターって、すごく効果的ですよ。ああいう感じで、何かこういうものをまとめられると、よりいいのではないかなと思いました。ありがとうございました。

【八子雇用環境・均等室長】 ありがとうございます。

【奥井会長】 ありがとうございました。

【岩田委員】 石川サンケンの岩田と申します。はじめまして。よろしく申し上げます。私どもの会社は、能登でパワー半導体というものを製造している会社でございます。

今日の内容をいろいろ聞いて、各資料に記載されています内容については了承致します。

皆さんの今日の質疑を聞いていた中で、感じたところをお話したいと思います。離職率という話が出てきました。私も採用面接には同席しておりますが、この数年の中で感じています事としては、就学生の方々は希望するコア事業だけでなく、環境に対する取り組みとか社会に対してどういう貢献をしているのかも非常に注目しています。また、人材を資本として捉え、その価値を最大限に引き出すために教育や研修に対しての投資というか、会社に入るとどれだけスキルアップするような教育・研修制度がどれだけ整っているかを調べています。今回の資料の中でも企業のトップに対して働き方改革やデジタル化ということについての働き掛けをしていることが多く記載されており、非常に良い事だと思いますが、この配布資料の準備を若い職員や女性の事務職員の方々が行っているとしたら、女

性活躍推進、働き方改革、デジタル化ということに逆行していると感じます。

行政も、働き方改革やデジタル化に対して率先して取り組むためにもこのような膨大なページの紙資料の配布から変えてみませんかというのが私の提案です。パワーポイントで作成した資料はそのまま投影して説明してもらえればよいと思います。ずっと過去からのやり方を踏襲しているのだと思いますが、こういうところからデジタル化や人の仕事の在り方を考えてもらいたいというのが、私の意見です。ありがとうございます。

【奥井会長】 どうもありがとうございました。建設的な御意見をいただきました。

【長嶋労働局長】 どうもありがとうございます。

委員が言われるように、どのように発信していくかということについては、それぞれの対象の置かれている現状のレベルに合わせる必要があると考えております。

もう既に一定レベルに達している場合については、その高いレベルが求められると思うのですけれども、なかなかそこまで行っていないところに対しては、そこが求める形のものも提供していくということから考えると、1つの手段だけではなく、幾つかの幅広い手法をもって、今後行政としても取り組んでいく必要があると思いました。

【奥井会長】 どうもありがとうございました。

【橋本（政）委員】 経営者協会の橋本ですけど、今、岩田委員がおっしゃったことは、こういった紙ベースをなるべくなくして、デジタルを活用したらいかがでしょうかというお話だと思いますけど、私自身は、民間企業のこのような会議にも出させていただいて、そこには全く紙がありません。iPadに全部入れて、それを私はこう見ているので、確かにこれは環境負荷を軽減させているなど、実際にそういうことをやられているところがあるので、行政もそういった方向で検討したらいかがですかという提案だと思います。

それで私の質問は、ちょっと単純なんですけど、23ページの安全対策というのは、これは企業にとっても命綱といいますか、非常に大事なことでございますし、当然従業員さんは安全が第一でございます。

そこで、この23ページの表を見てみると、この死亡災害については、確実に減少している傾向に見えます。これは交通事故とちょっと違いますけど、交通事故も、かつてと比べると確実に減っております。それで、企業での死亡災害が減少傾向にあるなどというのは分かるんですけど、ここで、死傷災害そのものはほとんど減っていない、横ばいのような状況になっているって取れば、統計のデータの取り方が、昔と比べると違ってきているのか。要は、今は何でもかんでも指標に入れてしまっているから数字が減っていないのか、

同じ統計なのに減っていないのか。これをちょっとお聞きしたいなと思いました。

【岡村労働基準部長】 労働基準部長の岡村でございます。

統計の取り方については、変わっていません。確かに、ここ数年、死傷災害が増加していますので、それなりの理由等があるんだろうと考えています。

死傷災害の内訳等を見てみますと、先程申し上げました転倒災害ですとか、墜落・転落といったいわゆる行動災害と呼ばれるものが増加しています。これについては、本省でもいろいろ検討して分析をしているところですが、新型コロナウイルス感染症が蔓延し始めた際には、例えば、新型コロナウイルス感染症で事業主が休業したり、業種を転換したりして、動線等が変わったり、また、飲食業については、配達、デリバリーを行うようになって、交通災害が増加したというように、新型コロナウイルス感染症の蔓延が原因だと言われていたりしたのですが、総括的に見ると、やっぱり新型コロナウイルス感染症の影響だけではなくて、全体として、行動災害等が増加していると考えられていますが、まだそのところの正確な分析は、確認ができていないところです。

本省においても分析をしております、次年度から始まります14次防計画の中にその対策を盛り込んでいるところですので、その要因につきましても、行政としましてもしっかり検討し対策を行っていきたいと考えています。また、明確な回答ができるようになりましたら、皆様に御報告をさせていただきたいと思います。

【奥井会長】 よろしいでしょうか。ありがとうございました。

ほかにございますでしょうか。お願いします。

【平野委員】 県教組から来ました平野です。

先ほど、離職率の御意見があったので、自分もその話で思ったことを述べさせていただきます。

若者の離職の理由で、賃金が低いということよりは、勤務時間とか休日の問題でということが多いなという話がありました。

そのときに、職場環境の改善とかが大事なかなという話もあったと思いますし、安易な離職がないように、激励文であるとか先輩からのメッセージというお話もお伺いして、なるほどと思ったんですが、離職じゃなくても休職という人もすごく増えていて、その中で、やっぱり勤務時間とか休日、もっといったら、職場環境の改善ということで、いろんな休暇を取るための権利が行使できるような職場環境になっておるのかなというところが問題なのかなと思います。

これが、各職場で環境改善してくださいとあって、職場でそんな環境が全然整っていないかといったらそうじゃないんじゃないかなど。もっと整えてほしい部分はあるかもしれないですけど、決してそうじゃなくて、先ほどから出ているように、人手不足ということで、休みを取ったりとかできないような、そういう権利が使えないような環境がすごく問題であるかなど自分は感じています。決して怖いよというメッセージを読んだら、そうかと思って休まないとか辞めないということにはならないような環境があるのかなと思います。

なので、やっぱり民間だったら、全体的な包括的な支援とか制度が国からも必要なのかなと思うし、公務員だったら、本当に定数改善というところが必要なのかなと思います。そういうことも含めた計画になっていくといいなと思うし、もしその辺で、見通しであるとか、こういう方向性だっただけで見えている部分があるらしたら、教えていただけたらなと思いました。

しゃべっているついでにもう一つ、個人的に障害者雇用について、自分の周りでも、なかなか続かなくて、途中でやめてしまうという話を何件か聞いていて、関心があるところなので教えてください。

雇用についての目標、法定雇用率、この目標の数値が上がっていくというような話だったかなと思ったんですが、今年度、自分も全く知らなくて、新聞だったか何か報道で、その企業で雇用しているけどその企業とは全く別のところで働いているという障害者雇用の在り方についての報道を見て、ああ、こういうふうになっているんだということを、本当に知らずに、ほうと思って見ていました。

そのよしあしはいろいろあると思うんですが、その辺の論議も含めた上で、雇用率の引上げという数字の話になっているのかも、分かる範囲で教えていただけたらと思います。

【八子雇用環境・均等室長】 ご質問ありがとうございます。

人手不足でなかなか休暇が取りにくいといったような御意見に、私から回答いたします。

労働局では、そういった法律に基づいた制度、年次有給休暇ですとか育児・介護休業などの制度を持っておりまして、法律に基づいて運用しているか企業にヒアリング指導等をしておりますけれども、民間企業を対象にしているんですけれども、特に中小企業につきましては、例えば、育児休業を取得したときに、代わりの方、代替要員を確保するようなものですか、特別休暇を設けた事業主さんに対しては、その労働効率に資するような機材を導入されたとか勤怠システムを構築したという部分について、助成をしております。法律だけではなく、助成金の活用も併せて促進をしているところでございます。

【河村職業安定部長】 職業安定部長の河村でございます。

障害者雇用の関係につきましては、私から回答をさせていただければと思います。

障害者雇用率の関係での質問をいただいたところでございますけれども、障害者雇用率の引上げにつきましては、国の審議会で、そういった方向で議論を進めているものでございまして、御指摘いただいたような、実際、障害者の方と雇用主、就業場所等が違うという話は、これは障害者雇用ビジネスという形で言われているものですが、それについても厚労省、労働局としても認識をしております、そういったことに対応する必要性も感じながら、やはり障害者雇用を日本として進めていく必要があるということで引上げをすることにしているものでございます。

障害者雇用の関係では、引上げを進めていくのですけれども、単純に障害者雇用の量だけを増やせばいいのかという話ではなくて、労働局といたしましても、やはり量ではなくて障害者雇用の質にもちゃんと注目をして、質が担保されるような取組も必要だという認識を持っていますので、そういった認識を持ちながら、皆様方には周知をしていきたいと考えているところでございます。

【奥井会長】 よろしいでしょうか。

【平野委員】 ありがとうございます。

【奥井会長】 それでは、時間が押しておりますので、質問、意見はここまでにさせていただきます。

委員の皆様は、令和5年度石川労働局行政運営方針（案）について、御了承いただけたものとしてよろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

【奥井会長】 ありがとうございます。

では次に、次第4の（2）石川地方労働審議会労働災害防止部会の報告について、岡村労働基準部長から御説明をお願いいたします。

【岡村労働基準部長】 労働基準部長の岡村でございます。

座ったままで失礼をさせていただきます。

私からは、2月3日に開催をされました石川地方労働審議会労働災害防止部会の報告をさせていただきます。

部会では、平成30年から令和4年までの5か年計画で取り組んでまいりました、第13次労働災害防止計画の総括につきまして、それから令和5年から令和9年までの5か年

計画で取り組むこととしています、第14次労働災害防止計画の策定について、御審議をいただいたところです。

その審議の結果、第14次労働災害防止計画の素案等について、おおむね妥当であるという御意見をいただきましたので、部会において御報告いたしました内容につきまして、主なところを御説明させていただきます。

資料につきましては、資料番号28の「石川労働局第14次労働災害防止計画案概要」、この概要版と、その後につけています「第14次労働災害防止計画案本文」、この2点を使い、主に前者の概要版を用いまして、進めていきたいと考えています。

まずは概要の1枚目を参照していただければと思います。

14次防計画については、その計画の方向性について、いわゆる考え方ですが、2点ほど定めております。

1つ目は、主に赤字部分を見ていただきたいと思いますが、安全衛生対策に取り組むことが、事業者にとって、経営や人材確保、育成の観点からもプラスであると周知するなど、事業者による安全衛生対策の促進と社会的に評価される環境の整備を図っていくこととしていることです。

これは中小事業者の安全衛生への取組が特に遅れているとの問題意識から、従来の行政指導からの、いわゆる上からのアプローチだけではなく、このような取組が必要とされたということによるものです。

2点目は、どのような働き方においても、労働者の安全と健康を確保するとともに、誠実に安全衛生に取り組まず、労働災害の発生を繰り返す事業者に対しては厳正に対処するということです。

計画では、こうした点を取り入、8つの重点対策を定めています。

具体的には、下の部分ですが、真ん中部分に、「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」、そして「個人事業者等に対する安全衛生対策の推進」、この2項目を中心に、周りに配置しております右上部分の、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、そして左上部分に配置しています「高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」、そしてその下に、「多様な働き方への対応」、右下には、「業種別の労働災害防止対策の推進」など8項目の重点対策を設けて、それぞれの取組を進めていくこととしています。

資料を1ページめくっていただきたいと思います。

ここで、従来と異なるアプローチとしまして、具体的な計画目標の設定について、今回

より、アウトプット指標とアウトカム指標といった2つの指標を設定することにしていきます。

事業場の取組状況に焦点を当てたアウトプット指標と、その結果として期待される事項としてアウトカム指標を定め、労働局等がこれを促進するために何をすべきかを本文に盛り込んでいきます。

これらのアウトカム指標の達成を目指した場合に、死傷災害全体として青色の矢印の下にございます2つの目標を達成していくというものです。

具体的には、死亡災害について、「第13次防期間中の合計事故の15%以上を減少させる」。死傷災害については、「第13次防期間中の一番少ない年と比較して、5%以上減少させる」というものです。

次のページを参照願います。

具体的に、どのようなアウトプット指標などを定めているかと申しますと、例えばアのところを見ていただきたいのですが、「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」、こちらにつきましては、アウトプット指標としまして、「転倒災害対策（ハード・ソフトの両面からの対策）、この対策に取り組む事業場の割合を50%以上とする」、これを受けまして、アウトカム指標として、「転倒の年千人率を2022年と比較して、27年までに5%以上減少させる」と設定しています。

また、アウトプット指標としまして、「卸売・小売業」や「医療・福祉」の事業場における正社員以外への安全衛生教育の実施率を、27年までに80%以上とする」と設定しています。

これを受けまして、アウトカム指標としましては、「転倒による平均休業見込み日数を、27年までに30日以下とする」と設定をしているところです。

また以後、「高年齢労働者の労働災害防止対策の推進」につきましては、アウトプット指標としまして、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン、このガイドラインに基づく高年齢労働者の安全衛生確保の取組を実施する事業場の割合を、27年までに50%以上とする」と設定しまして、アウトカム指標については、「増加が見込まれる60歳以上の死傷年千人率を、2022年と比較して2027年までに男女ともその増加に歯止めをかける」としています。

また、エのところを見ていただきますと、「業種別の労働災害防止対策の推進」につきましては、重篤災害の多い陸上貨物運送業、建設業、製造業について、指標を定めています。

陸上貨物運送業については、「荷役作業の安全対策ガイドラインに基づく措置の実施を行う事業場の割合を、22年と比較して45%以上とする。」また、建設業については、「墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントの取組について、85%以上とする。」また、製造業については、「機械による挟まれ・巻き込まれの防止対策に取り組む事業場の割合を60%以上とする。」というように、アウトプット指標を定め、それぞれアウトカム指標として、「死傷者数を、2022年と比較して5%以上減少させる」と設定をしています。

次のページの、「労働者の健康対策の推進」と、「化学物質等による健康障害防止対策の推進」についても同様の考え方で、アウトプット指標とアウトカム指標を定めています。

ここで一点、御留意いただきたい事項としまして、ただいま御紹介をいたしましたアウトプット指標等についてですが、例えば。一番上の項目の、「転倒災害防止対策に取り組む事業場の割合を50%以上とする」とありますが、そのパーセントの数字については、今、正確に労働局で確認ができていないものではありません。したがって、令和5年度14次防計画の初年度におきまして、石川県内の指標に係る割合を確認した結果、14次防の指標に定めた割合を上回っている場合、また下回っている場合で、その差が10%以内の場合には、14次防のアウトプット指標の割合に10%以上の増加を目指すことといたします。この考え方につきましては、14次防計画の本文の5ページに記載をしております。

なお、アウトプット指標の数値等に変更等が生じた際には、当該年度の地方労働審議会のこの場をお借りしまして御説明をさせていただくことといたします。

このようなアウトカム指標の達成を目指した場合に、死傷災害全体として、概要最後のページの下の部分、青字で記載していますが、先ほど申し上げましたとおり、「死亡災害について、13次防期間中と比較して、14次防期間中の合計値の15%以上を減少させる。」そして、「死傷災害については、13次防期間中の一番少ない年と比較して、2027年までに5%以上減少させる」というアウトカム指標の達成を目指すというものです。

また、14次防計画の本文8ページの下部分に記載していますが、この14次防計画に基づく取組が着実に実施されるよう、中間年である令和7年度において、石川局14次防計画の実施状況の確認、評価を行い、石川地方労働審議会の労働災害防止部会の御審議をいただき、この本審に御報告をさせていただくことといたします。

またその際に、必要に応じた見直し等も行うこととしております。

以上が、14次防計画の素案でございます。

今後は、次年度に向けて、スタートダッシュが切れますよう、本計画の積極的な周知や、事業場の指導に当たっていきたくと考えています。

委員の皆様におかれましても、14次防計画の周知等をよろしく申し上げます。

以上です。

【奥井会長】 どうもありがとうございました。

ただいまの御報告について、御質問等ございますか。

ないようでしたら、本日の審議を終了いたします。

なお、議事録は、令和3年3月の運営規程の一部改正により、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】 皆様方におかれましては長時間にわたりまして、貴重な御意見を賜りました。議事につきましても滞りなく進行することができ、感謝を申し上げます。

皆様からいただきました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、令和5年度における石川労働局の行政運営に活かしてまいり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2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 —