

令和6年度 第1回
石川地方労働審議会議事録

日時 令和6年10月23日(水)13:30～15:30

場所 石川県勤労者福祉文化会館2階ホール

令和6年度第1回石川地方労働審議会

令和6年10月23日

出席委員

公益代表委員 表 志津子 児島 記代 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 種井 一平 廣田 美智代
村上 和幸

使用者代表委員 小林 工 中村 俊介 橋本 政人 日根野 幸子

【南出総務指導官】 それではただいまから令和6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。

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。

続きまして、議事次第の2、石川労働局長の八木より御挨拶申し上げます。

【八木労働局長】 今、御紹介いただきました石川労働局の八木と申します。この4月にこちらのほうに着任させていただいたところでございます。

まず挨拶に先立ちまして、このたびの令和6年度能登半島地震、さらには奥能登の豪雨により被災された方々に対しまして心からお見舞い申し上げたいと思いますとともに、一刻も早い復旧・復興をお祈りいたしたいと思っております。

また、皆さん方には、日頃から大変お忙しい中、令和6年度第1回石川地方労働審議会に御出席いただきましてありがとうございます。加えまして、日頃から労働行政に多大な

る御理解、御協力をいただいております。この場を持ちまして、併せてお礼を申し上げたいと思っております。

県内の経済の状況でございますが、もう皆さん方も御承知のとおり、コロナ禍でダメージを受けた社会経済活動が正常化しつつある中で能登半島地震が発災したわけでございますが、その影響は残るものの、復旧・復興の需要、または北陸新幹線の敦賀延伸効果も見られることなどから、公共投資とか、または設備投資においても増加している状況もございます。また、個人の消費とか生産も緩やかに持ち直している状況もあるのかなというところでございます。この状況を反映して、8月の雇用情勢等につきましては、有効求人数が2か月連続で増加し、また、有効求職者数が2か月連続で減少しているところでございます。その結果、有効求人倍率については1.49倍となり、県内の雇用情勢は全体として求人が求職を上回って推移しているものの、令和6年能登半島地震の影響により一部地域に弱さが見られるという判断をしているところでございます。

特に地震により大きな影響を受けているハローワーク輪島の管内でございますが、有効求人倍率が一時期は0.6倍台に低下しましたが、8月には0.95倍まで上昇したところでございます。ただし、令和6年能登半島地震による被災から復旧し再開する事業所がある中で、人材の確保を望む声もありますが、今般の能登半島の豪雨に伴って、被害による雇用への影響については、今後我々としても注視していく必要があるのかなと思っております。

このような中で、石川労働局の取組といたしましては、能登半島地震への対応をもちろん最重点課題として位置づけ、地震で被災された事業所または労働者の皆様方の相談に応じるとともに、雇用の維持継続に向けた助成金の支給とか、また、ライフラインの復旧・復興工事における作業の安全衛生の確保など、能登半島地震からの復旧に向け、我々ハローワーク、また労働基準監督署、労働局が一体となって取り組むとともに、石川県、さらには市町と連携して取り組んでいるところでございます。

また、先日も報道にもありましたように、福岡厚生労働大臣が能登を訪問し、石川県庁を訪問した中で、9月の豪雨被害と重なった能登地域においては、雇用調整助成金の特例措置と同様の休業支援を1年間受けられるよう、方策等の表明とかがあったところでございます。詳細が決まりましたら、改めて石川局といたしましてもしっかり支援内容を踏まえて支援等をしていきたいと思っております。

また加えまして、特に今年度でございますが、大幅な引上げとなった最低賃金の周知及

び履行確保、また、これまでも生産性の向上支援など中小企業の持続的な賃上げを達成するために必要な環境整備に取り組んできたところでございますが、引き続き、こういうことにつきましては、関係省庁、また石川県などと連携をした中で、価格転換対策など、引上げができる環境整備に取り組んでいきたいと思っております。

また、不合理な待遇差の解消とか働きやすい環境の整備を目指すため、同一労働同一賃金の遵守の徹底とか、また、男女ともに仕事、育児、介護の両立ができる環境づくり、また、女性活躍や職場のハラスメント対策の推進などについても法の周知を図るとともに、企業に対する助言、指導を行い、法の適切な履行確保を図っていくということとしております。

また、労働時間の関係では、長時間労働の抑制、過重労働による健康障害防止、さらには、本年4月から施行されておりますが、建設業、自動車運転者、また医師の時間外労働の上限規制の適用についても関係機関と連携し、周知、支援に努めているところでございます。

また、労働安全衛生関係では、第14次労働災害防止計画のちょうど2年目という形になります。事業者の自発的な安全対策の取組など、重点8項目の目標達成に向けた取組も進めていくとともに、労災給付についても迅速、適正な処理等に努めていきたいと思っております。

さらに、ハローワークにおきましては、人材確保対策として、地方公共団体とか各業界団体と連携し求人充足支援を行っているところでございます。また、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やかな支援等も行っておるところでございます。加えて、先ほどもちょっと申し上げました雇用調整助成金の支給を通じて、地震により被害を受けた事業所の雇用支援をするとともに、失業した労働者に対しましては、雇用保険の支給やきめ細やかな就職支援を行っていくこととしております。

本日は、今、概要等を申しましたが、各部室長のほうから能登半島地震への対応、または上半期における各種施策の取組状況を御説明させていただくとともに、下半期に向けた行政運営の取組についても御説明を申し上げたいと思っております。各委員の皆さん方の忌憚のない御意見をお願いして、審議のほどをお願いしたいと思っておりますのでどうか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の委員の紹介に移ります。

本日の参考資料 9 ページに、第 1 2 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 6 年 3 月 3 1 日をもって公益代表委員の加藤里紗委員が退任されました。それに伴い、新たに公益代表委員として児島記代委員が委員に御就任されておりますので御紹介させていただきます。

次に、本日の出席状況を御報告いたします。

現在の出席状況は、公益代表委員 5 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 4 名、計 14 名の委員の皆様に御出席いただいております。地方労働審議会令第 8 条第 1 項の規定に基づき、委員の 3 分の 2 以上の出席を満たしておりますので、本審議会が有効に成立していることを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、以降は坂本会長に議事を進めていただきたいと存じます。

坂本会長、よろしくお願いいたします。

【坂本会長】 会長を仰せつかっております金沢大学の坂本でございます。本日も活発に御意見等いただければと思っております。よろしくお願いいたします。

それでは、議事次第 4、議事に移ります。

本日の審議会は、令和 6 年度上期における石川労働局の行政運営状況及び令和 6 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の審議のために開催を求められたものです。

初めに各部室長から説明があります。

審議につきましては、全ての説明終了後にまとめてお願いいたします。

それでは、まず秋葉総務部長、説明をお願いいたします。

【秋葉総務部長】 総務部長の秋葉でございます。能登半島地震、奥能登豪雨により被災された方々には心よりお見舞い申し上げます。

今回は、まず私から、石川労働局における能登半島地震への対応状況について説明させていただきます。着座にて失礼します。

お手元の資料、「行政運営状況について」の 3 ページを御覧ください。

情報の積極的な収集発信、雇用対策、復旧・復興支援対策と分かれています。それぞれ担当する部署において御覧のとおり取組を行っているものですが、今回は私のほうでまとめて説明いたします。

まず、一番上の「情報の積極的な収集・発信」です。

労働局に設置した特別相談窓口の御案内、雇用調整助成金や雇用保険の基本手当の特例措置をはじめとした事業所及び労働者向けの各種支援策などについて、労働局ホームページや旧ツイッターの「X」で積極的に発信を行いました。また、情報収集については、労働局、監督署、ハローワークにおいて、企業の事業継続や雇用調整等に関する情報を収集し、厚生労働本省との連絡会議において被災地域の現状を説明、共有し、必要な対応を行いました。

4 ページを御覧ください。

こちらは、石川労働局管内の労働基準監督署、公共職業安定所すなわちハローワークの管轄等を示したものですが、能登地域の監督署、ハローワークについては、能登半島地震の発災直後、しばらくの期間やむを得ず臨時閉庁となりました。その後、それぞれの署所の復旧状況に応じ、時間を短縮しての時短開庁を行い、現在は全ての署所について通常の開庁時間でフル開庁をしております。

続いて、「雇用対策」についてです。

5 ページを御覧ください。

1 点目として、雇用調整助成金の特例措置を実施しています。これは、震災に伴う経済上の理由により、労働者の休業等または出向を余儀なくされた事業所において、労働者に休業手当や賃金等が支払われた場合にその一部を助成するものです。労働局に特別相談窓口を設置して相談対応を行っており、9月末現在における相談件数は2,182件、助成金の申請状況は、計画届4,899件、支給申請3,828件、支給決定3,375件となっています。

2 点目として、七尾市以北の能登6市町での事業所の設置・整備、雇入れを行う事業主に対して一定の費用を助成する「地域雇用開発助成金」の特例措置を実施しており、関係機関に周知依頼を行ったほか、県と連携して説明会を開催しました。

3 点目ですが、事業所が休業を余儀なくされ、労働者に休業手当や賃金等を支払うことができない場合、実際に離職していなくても、または一時的な離職であっても、雇用保険において失業給付の対象とするなどの特例措置を実施し、労働者の生活の安定を図りました。

4 点目、資料右側の図になりますが、就職支援に関しては、2月から「お仕事相談会」として避難所等での出張相談を行っています。また、8月には輪島市で、9月には能登町で合同企業説明・相談会を開催しました。今後も、被災者の就職支援、被災事業所の人材確保

支援に努めていくこととしています。

続いて、6 ページを御覧ください。

労働基準部・労働基準監督署における「復旧・復興支援対策」に係る取組状況です。

労働局・監督署におきましては、特別労働相談窓口を開設し労働条件のことなどに関する各種相談に応じており、相談件数とその内訳は御覧のとおりとなっています。労働災害の状況に関しては、9月24日時点において、能登半島地震そのものによる労働災害が4件、災害復旧工事による労働災害が43件発生しており、うち石川県内の事業場では30件となっています。

後段の枠囲み、「労働条件等に係る取組」ですが、被災した労働者や企業からの相談に対しては、専用で作成したQ&Aや各種支援策のパンフレットなどを活用しながら相談者に寄り添って懇切丁寧に対応しています。

建設業については、本年4月から時間外労働の上限規制が適用された中、復旧・復興工事などを行う時間が制限されるのではないかと不安を抱える事業者もおられたことから、労働基準法第33条の適用及び長時間労働者に対する健康確保措置の徹底を図るため、石川県建設業協会と連携し説明会を実施するなどの取組を行っています。

次に、7 ページを御覧ください。

労働安全衛生関係の取組です。

復旧・復興工事等に係る労働災害及び石綿（アスベスト）などによる健康障害の防止のため、被災地域を管轄する穴水署、七尾署による安全衛生パトロールを重点的に実施しています。また、公費解体などの解体工事においては、県、能登6市町及び解体事業者団体などと連携して、作業時の安全確保の徹底を指導し、解体工事における石綿・粉じんの飛散防止に向けては、厚生労働本省、環境省、関係団体と連携し、散水のための水資源として散水車の確保など、確実な散水の実施要請などを行いました。また、地域発信型の災害防止活動として、穴水署、七尾署において、発注機関及び各地区の建設関係団体も参画した協議会を設置し、地域の実情を踏まえた災害防止活動を展開しています。

一番下の枠囲み、「労災補償に関する取組」ですが、労災請求に関する相談に対しては懇切丁寧に対応するとともに、被災した労災指定医療機関からの昨年12月と今年1月の診療分に係る労災診療費の請求については、特例として概算による請求を可能としました。

能登半島地震への対応状況については以上です。

続いて、一番後ろのページになります。34 ページ、「労働保険適用徴収業務の適正な運

営」についてです。ページが飛んで恐縮ですが、私の担当部分ということで説明させていただきます。

取組状況ですが、本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、この3点を柱に取り組んでいます。

まず、電子申請の利用促進につきましては、労働保険に新規に加入した事業所にリーフレットを送付するとともに、労働局の窓口を設置している電子申請体験コーナーを年度更新期間の2か月間のみでなく今年度は常設化したこと、さらに、電子申請義務化対象事業場のうち電子申請の利用のない事業場に文書を送付するなどした結果、右上のグラフのとおり、年度更新における電子申請の利用率は今年度31.4%と昨年度の28.5%から2.9ポイント増加しています。

2点目の労働保険未手続事業一掃対策の推進につきましては、加入件数の目標を設定し、新設された会社など未手続と見られる事業所に対して勧奨を行った結果、9月末現在の新規加入件数は181件と前年同期比で19件増加しています。

3点目、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二本立てで取り組んでいます。口座振替については、各種広報誌や金融機関を通じての周知広報と併せて、年度更新の集合受付会場や労働局・監督署の窓口にて口座振替依頼書をお渡しました。その結果、本年度第1期分の口座振替の割合は36.0%となっています。滞納整理については、財産調査の実績が25事業場91件と前年同期比で減少しています。これは能登半島地震による納期限延長が影響しているものと考えています。財産差押えについては、9月末時点で3件実施しています。

なお、4点目の○のところですが、能登半島地震を受け、事業主等に対する労働保険料等の申告・納期限は本年7月末まで延期され、うち御覧の括弧内に記載の七尾市以北の能登6市町については現在も延長されています。これらについて周知広報を行っています。

今後の取組としましては、まず、電子申請については、常設とした体験コーナーを活用し、年度更新以外の申請書類についても利用促進を図ります。労働保険の未手続事業一掃対策については、局ホームページでの広報に加え、未手続事業一掃強化期間である11月に事業主団体等にリーフレットを配布し、事業主団体等からも未手続事業の情報収集をいただき、引き続き加入勧奨を行います。労働保険料収納未済歳入額の縮減については、高額滞納事業主、複数年度にわたる滞納事業主に対して財産の差押えを行うなど、アプローチを強化することとしています。

私からの説明は以上になります。

【坂本会長】 ありがとうございます。

続いて、細貝労働基準部長、説明をお願いいたします。

【細貝労働基準部長】 労働基準部長の細貝でございます。

日頃より労働基準行政の運営に御理解、御協力を賜りありがとうございます。着座にて説明をさせていただきます。

資料22ページを御覧ください。

長時間労働の抑制、労働条件の確保改善対策についてです。

労働基準監督官によります定期監督は4月以降1,079件実施し、約4割に法違反が認められました。監督指導は、予告なく会社にお邪魔をして労務管理のありのままを確認して、法違反があれば指摘、是正をお願いするもので、法定労働条件の履行確保のための基本的な活動でございます。

右側真ん中の図を御覧いただきますと、例年1,500件強程度の監督指導を実施して、7割前後の違反率ということが分かります。先ほど違反率4割と申し上げましたが、これは復旧工事のパトロール450件程度を含んでいるということでございます。パトロールは、労働災害防止の徹底を注意喚起するという意味合いがございます。必ずしも違反の指摘には直結しないということもございますので、これを除くと違反率は7割程度ということでございます。例年どおりの状況、何らかの問題、課題があると疑われるような事業場に対しては的確に選定をして対応できていると考えてございます。

次に、長時間労働ですけれども、各種情報、過労死等事案については、確実に監督指導を実施、是正を徹底ということでございます。令和6年度は、時間外労働の上限規制が大企業に適用されて5年、中小企業が4年経過して、さらに建設、自動車などの猶予業種にも適用されたという節目の年でございます。

この間の労働時間の状況につきまして、簡単に御報告をしたいと思います。右上の図ですけれども、週40時間以上働く方のうち週60時間、月換算で約80時間以上働く方の割合の推移ですが、右のほうの矢印以降、法施行後に割合が減少しています。令和5年は全国で8.4%、北陸では6.9%という状況です。一番下の図ですけれども、今度は法違反の項目別に見たものですが、小さくて恐縮ですが、令和元年の労働時間に関する違反は真ん中のあたりで366件、令和5年は293件と減少しています。統計や監督の結果から法施行の効果は一定程度認められたのではないかと考えています。

しかし、この令和5年のグラフの横のほう、茶色の部分でちょっと見にくいのですが、42件という数字があります。これは上限規制の違反、月100時間を超える、あるいは複数月平均で80時間を超えるという違反が認められたものですが、令和3年の42と変わらないということでございます。これらから、総じて改正法の内容は一定浸透しているという反面、依然一部には長時間労働の実態があるということかと思えます。その認識の下で施策を進めていくことが重要と考えております。

取組状況のほうに戻りまして、2ポツ目です。

労働者からの解雇、賃金不払い等の違反に係る申告は、権利救済の観点からも迅速に対応しています。また、違反が是正されない、死亡災害などの原因に法違反の疑いがあるものは、行政主導ではなく、特別司法警察職員として捜査を行います。今年は6件送検をしております。

外国人労働者の関係では、実習機構からの通報により監督などを行うことで連携して対応しております。同じように自動車運転者も地方運輸支局と連携をして対応しております。

次に、下の箱ですが、適用開始業務等への対応です。

自動車関係ですけれども、こちらは説明会、関係機関の法定講習への講師派遣ですとかにより、関係法令を周知しております。トラック運送業ですが、長時間労働の背景には、長時間の荷待ち時間の存在がございます。すべての方、事業場が荷主になりうるということで、監督指導時などにリーフレットを使いまして、荷待ち防止を広く周知しています。事業者が法令を遵守できるように、荷主の方にアプローチをしているといった取組です。

建設業も同様で、協議会、あるいは連名で民間団体に対して工期適正化も要請しているということなんです。公共工事では週休2日制度が大分進んでいるのですが、やっぱり民間、特に建築の場合でなかなかこれが進まないということがございますので、協議会には新たに今年度から宅地建物取引業協会様にも参画をいただいて、民間建築発注にも対応していこうということがございます。

医師についてですけれども、一番下、説明、セミナー等がございますが、県が設置している医療勤務環境改善支援センターというものがございまして、こちらに労働局の委託事業を通じて参画をしています。月1回関係者が集まって、個別機関への支援状況ですとか課題を把握、共有して、必要な対応を図っているところでございます。

続いて23ページ、今後の取組ということですが、御説明したものを引き続き続けていくということがございます。トピックとして、過労死防止月間、11月、これはシン

ポジウム、キャンペーンを開催いたします。建設トラック関係では発注者、荷主への働きかけを継続してまいります。11月1日には、経営者協会様に八木局長、運輸支局長、トラック協会会長様がお邪魔をして、荷待ち削減への要請を行うこととしております。

建設業でも、現場の皆さんの声としては、建設の場合だと復旧工事もありますので、時間管理、健康管理に気をつけないといけないですとか、トラックは長距離便、これは長くなってしまいますので時間管理が難しいといったお声を頂戴しています。現場の声をしっかりと聞きして必要な支援を行うことで、働く方の労働環境を確保するべく取組を進めてまいります。

医師につきましても、引き続き、医療機関に対して医師の働き方改革に関する制度、労働時間把握について周知啓発を行ってまいります。県内では、金沢大学の医学部、金沢医科大学、県立中央病院が、地域医療提供体制の確保という観点から年1,860時間、その他の医療機関は960時間の上限となっております。1,860時間は2035年度末には960時間になりますので、引き続き労働時間の管理、タスク・シフト／シェア、これを推進する必要があると。その他の医療機関においても労働時間把握、管理が鍵となりますので、取組を進めてまいりたいと思っております。

事前の御質問で、スタートアップ企業の労働条件について大丈夫かという御質問がございました。これは御指摘のとおり、スタートアップは創業当初ということで、管理監督者ですとか、裁量、新商品開発ですとか、労働時間法制の例外が適用となる働き方がいろいろ交ざっていると。そして、そもそも労働者なのかということもございますので、これを整理した通達が9月30日に本省から発出されております。相談等があった場合には、これに基づいて適切に対応してまいりたいと思っております。

続きまして、次のページでございます。安全衛生の関係です。

労働災害は1,200件前後で推移してございます。令和5年、3年ぶりに減少して死亡災害は統計のある昭和48年以降最少の数字でございます。本年、先ほど局長挨拶にもございましたが、14次防の2年度目ということで、こちらにございます8つの重点項目を掲げて取り組みます。アウトカム指標、死亡災害は13次防から15%以上の減少、死傷災害は5%以上の減少を目指しています。

点線内の参考のところに、9月末の死傷災害の速報値863件とございます。コロナ感染症によるものを除きますと780件、これは前年同期の2.6%増、前年を下回るか、ちょっと微妙な情勢になっております。死亡災害は9件とございますが、残念ながら10月

に2件発生して11件が最新の数字で前年を大きく上回る状況です。死傷災害の増加にはやはり能登半島地震の影響がございます。10月18日時点の速報値でございますけれども、こちらに書いてある30件から35件に増えてございます。また、業種別では、建設業は前年同月比4割強の増加となっておりまして、中身を見ると復旧工事の影響が多い。

震災とは別ですが、製造業、商業も増加の傾向にあるということでありまして、次のページに行っていただきますと、このような状況を踏まえ、書いてあるようなことに取り組んでいるということでございます。

1つ目、企業の自発的な取組を促す周知啓発、作業行動、高年齢労働者の対策ということで、いしかわ4S+、2024運動をやっております。4Sに加えて、ストレッチ、シニア、冬、スノーです、この3つを加えて、行動災害防止も含めた自主的な活動を企業に促しています。また、機運の醸成といたしまして、政労使のパトロール、熱中症防止などの各種要請を行って、メディアでも取り上げられたというところでございます。また、転倒、腰痛など行動災害が多い小売業、介護につきましては、県、事業者の参画をいただいて、それぞれ石川+S a f e協議会というものを立ち上げておりまして、対策を共有しております。

続いて、貨物運送、建設など、災害が多い業種につきましては、監督署による個別指導、これは技術的な指導を主眼とするものですが、個別指導のほか監督指導を行います。建設、製造業に対しては、個人事業者への保護措置というものもございますので、こちらも指導しているところでございます。健康確保措置につきましては、石川産業保健総合支援センターと連携をして、あるいは地さんぽというものがございまして、活用した健診の事後措置、面接指導の実施を行ってございます。化学物質規制、石綿防止の対策も同様に、周知、パトロールに努めております。

26ページ、今後の取組を御覧いただきますと、14次防の重点事項に沿ってとこういうことでございますが、トピックといたしましては、冬ですので冬季無災害運動というものも12月から2月に近隣労働局と合同で行います。また、行動災害の防止の取組としては、こういった研修会で、これは体力測定とか運動指導、実際に体を動かしてもらうことを2月に開催する予定です。健康確保対策の関係でもこのようなセミナーを開催すると。

化学物質の周知は、全ての事業所で全ての化学物質は規制対象とされましたので、現状把握を含めて長期的な視点で取り組むということでございます。

1点、外国人労働者の方へのメンタルヘルス対策についても御質問をいただきました。これは、こういった業種なのか、あるいはその働く方が、例えば技能実習、特定技能の方な

のか、あるいは高度な専門的な知識を持った方なのかによって対応は違ってまいります。

一般的に企業側の課題としては、なかなか相談体制が脆弱で外国語に堪能な人がいない。いたとしても産業保健に詳しくない方なのでなかなか深いところまでできない。外国人の方の立場としては、そもそも自分のところにどういった相談窓口とか体制があるのか全然分からない。あとは、相談しても言葉のニュアンスがどこまで伝わっていくのか不安だということでございます。

こういったことを受けて、14次防の中でも外国人対策に触れられております。外国語版のチェックリスト、ストレスチェックです、あとは問診票、ガイドブックと、こういうのをホームページにアップしています。メンタル専門ではありませんが、外国語に対応可能な相談コーナーを全労働局に設けておりますので、そういったツール、窓口を労使双方御活用いただければと思います。

続いて27ページですけれども、こちらは迅速適正な労災給付処理の推進でございます。

右の図、これは過労死、石綿事案の労災請求決定件数の推移です。上の請求件数は増加傾向で、精神事案に係るものが多い。全国も同様の状況です。下は決定件数となっております。

資料にはございませんが、令和5年度全国の精神障害の請求件数を年齢別で見ますと、40代、30代、50代の順となっております。石川においても同様の状況でございます。申請後、決定までに6か月を超える事案は9月末で17件となっております。精神障害では当事者間で認識が違う、そんなハラスメントは受けていない、いや受けたと。あるいは石綿では、その方が働いてから相当時間が経過してから発症するということで、事実関係の特定が難しいということが影響しておりますが、迅速に対応できるように局署一体的に対応してまいります。石綿関連疾患の救済制度についても、各種リーフレットを活用して周知を続けます。

能登半島関係の労災の給付の実績は御覧のとおりです。県内の件数の全体の2%強程度ですので、それほど多くはないのかなという状況でございます。今後の対応も同様でございますが、電子化の関係では労災電子レセプトの導入、これはレセプトをたくさん扱っている医療機関宛てに勧奨を進めていきたいと思っております。

すみません、前後して恐縮ですが、資料の9ページを御覧ください。

最低賃金と生産性向上に取り組む企業への支援についてです。

御案内のとおり、最低賃金に関しましては984円ということになりました。石川地方

最低賃金審議会の円滑な運営、この984円の周知に努めていくということでございます。また、最低賃金の引上げも含めて、支援策としては、業務改善助成金、キャリアアップ助成金の利用勧奨を行っているところです。右下に助成金の実績を載せておりますが、すみません、誤植がございまして、9月末109件とありますが、正しくは169件でございます。訂正しておわびを申し上げます。非常に利用は進んでいるのかなと思いますが、さらに活用ということかと思えます。

今後の取組としては、現在審議中の特定産業別最低賃金の改正とともに、引き続きの984円の石川県最低賃金額の周知、また助成金支援策の周知を行ってまいります。右側を御覧いただきますと、参考に審議会の議論の経過を載せてございます。労使双方の御主張がありました。これを踏まえて公益委員の方からは、地震、物価高騰の影響を考慮して、51円増となる984円が提示されたと。

この最低賃金の引上げに向けては、賃上げしやすい環境整備が重要だと、これが全委員の総意でございましたので、審議会長、また労働局長と一緒に石川県知事を訪問して、連携した取組を行う旨の意見交換をいたしました。初の試みということでございました。この結果もあってか、知事がそもそも賃金引上げに非常に前向きな御姿勢もあるということで、県において補正予算の計上にもつながったということでございます。

このように、我々だけではなく関係機関と連携をして取組を進めていきたい、そういうふうに思っております。

私からは以上でございます。

【坂本会長】 どうもありがとうございました。

続いて、田名網雇用環境・均等室長、説明をお願いします。

【田名網雇用環境・均等室長】 委員の皆様、こんにちは。雇用環境・均等室長の田名網でございます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

引き続き、同じ資料を使いまして、上期の私どもの室の実績と今後の取組について御説明申し上げます。では、着座にて失礼いたします。

それではまず、資料の10ページをお開きください。

資料の10ページは、同一労働同一賃金の徹底、無期転換ルールについてです。

白い丸の同一労働同一賃金の徹底につきましては、まず、ポツの1つ目にありますように、昨年度に引き続きまして、労働基準監督署と連携し同一労働同一賃金の遵守を徹底する取組を進めております。具体的には、監督署が定期監督等を実施する際に事業主にチェ

ックリストの記入を求めてそれを回収し、雇用環境・均等室に情報提供していただくと。雇用環境・均等室はその情報を活用し、正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間に、基本給、各種手当等の待遇差がある事業主に対してヒアリングを行い、必要に応じ助言、指導を実施するというものになります。

2つ目のポツの公共職業安定所との連携は、今年度からの取組です。公共職業安定所の求人票には求人条件に関する特記事項という欄がありまして、いろいろな情報を記入できるようになっています。ここに同一労働同一賃金を実現するためにうちの会社は積極的に点検をしたり見直しに取り組んでいる企業ですよということを記載できるようになりました。そうしたことを企業に周知しつつ、同一労働同一賃金の取組勧奨を行っております。

丸の2つ目にまいります。

無期転換ルールについてでございますが、無期転換ルールとは、同一の企業との間で有期労働契約が5年を超えて更新された場合に、有期労働契約者からの申込みによりまして期間の定めのない労働契約、イコール無期労働契約に転換されるというルールの中で、無期労働契約に転換されるのは申込み時の有期雇用労働契約が終了する日の翌日からとなっております。私ども、パートタイム・有期雇用労働法他、いろいろな法律の企業ヒアリングにお邪魔しておるんですけれども、その機会にアンケートという形で、無期転換ルールをそもそも知っているか、就業規則に定めているか、労働条件通知書に無期転換申込みの期間や転換後の労働条件が明示されているかなどを把握して、取組が不十分な場合に適切な運用についてアドバイスを実施するといった、きめ細やかなフォローを行うこととしております。

今後も、上半期の取組を継続いたしまして、法の周知や適切な履行を図ってまいりたいと存じます。

それでは17ページになります。

こちらはフリーランスの就業環境の整備についてでございます。

フリーランスにつきましては、個人で業務を行う形態のために、組織として事業を行う企業等の発注事業者との間で、交渉力などに格差が生じやすくなるという問題が指摘されているところです。フリーランスの取引の適正化と安心して働くことのできる環境整備を目的に、フリーランス・事業者間取引適正化等法が成立しまして、11月1日から施行ということになっております。

この法律には、発注者が守るべき義務と禁止行為が定められておりまして、非常に簡単

ではございますが、概要を薄い緑色の四角の中に記載しております。①から⑦のうち、厚生労働省では④から⑦を所管しております。施行前に労働保険年度更新の案内にリーフレットを同封しまして、全適用事業所に行き渡るよう発送したり、説明会での説明を上半期においては16回実施するなど、法の周知に努めてまいりました。法施行まではもう僅かでございます。施行後は法の適正な履行を図るために、計画的及び相談に基づく調査、是正指導などを着実に実施してまいりたいと存じます。

次に、18ページは、仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。

1つ目の白い丸の取組状況のところ、育児・介護休業法の周知及び履行確保についてになります。令和5年度における男性の育児休業取得率でございますが、ページ右下に折れ線グラフがございますように、太い青色の折れ線の全国が男性の育児休業取得率30.1%、薄い水色の折れ線グラフが石川の男性の育児休業取得率で24.3%となっております。いずれも増加傾向にはありますが、政府目標では2025年（令和7年）に50%、2030年（令和12年）には85%という数字に達することが求められております。

同じページに取組状況がございますが、取組状況の小さいポツ、3つ目ですが、1,000人超の企業に対しては男性の育児休業取得状況の公表が毎年義務づけられておりまして、県内におきましても取得率100%という企業が何社か見られるところでございます。育児・介護休業法の改正によりまして、来年度からこの公表義務が今までの1,000人超の企業から300人超の企業に拡大されるため、さらなる公表を徹底するとともに、育児休業取得率の数値の動きなどについて、まずは注視してまいりたいと考えております。

また今後は、改正育児・介護休業法が段階的に施行されます。今後の取組のところを書いてございますように、11月から12月にかけての労働局主催の説明会や関係機関との連携などにより、育児・介護休業法の改正点や規定整備の方法、両立支援等助成金の活用などの周知を併せて行ってまいりたいと考えております。

次に、19ページでございます。

まず、ハラスメント防止対策に関する取組についてでございます。

取組状況の1つ目の白い丸、職場におけるハラスメント防止措置義務の履行確保対策というところでございますが、令和4年度に全ての事業主に対し義務づけとなりましたパワーハラスメント防止措置でございますが、やはり中小企業の取組に遅れが見られるというところから、引き続きハラスメントの防止についての説明時間を各所で確保しておりまして、9月末までに16回の説明を実施させていただきました。

パワーハラスメント、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、これらの防止義務につきましては計画的に事業主にヒアリングを行い、違反がありましたら助言、指導を実施し是正を求めています。上期の実績は33社で、法違反の助言が106件というものでございました。計画的に実施するもののほか、中にはハラスメントを受けた労働者の方からの相談をきっかけとしたものもありますので、この実績の中には労働者からの相談に対応したものも当然入っております。

次に、2つ目の白い丸、労働関係紛争の早期解決の促進についてでございます。労働局では総合労働相談コーナーにおけるワンストップ相談、紛争解決援助制度としての労働局長の助言、指導及びあっせんを実施しておりまして、上期の助言、指導申出受理件数は54件、あっせん申請は15件となっており、前年同期と比べると少し多めになっておりますが、簡易迅速な制度のメリットを生かしてトラブルの早期解決に取り組んでまいります。

下期の取組といたしましては、もう10月になって既に実施済みではございますが、労働相談、個別紛争制度関係機関連絡協議会と連携しまして、1か所で様々な専門機関に相談できる拡大総合労働相談会を実施したところでございます。また、12月を職場のハラスメント撲滅月間としておりまして、この月間中に周知啓発に取り組んでまいりたいと考えております。

次に、20ページ、民間企業における女性活躍推進のための支援についてです。

取組状況の2ポツ目を御覧いただければと思いますが、男女の賃金差異の情報公表の徹底のところでございます。現在、301人以上の企業に対し毎年公表が義務づけられておりまして、労働局としても全ての対象企業が公表を実施するように徹底しておりますので、現時点で100%の義務企業が公表を済ませている状況でございます。この状況は、20ページの右下にあります女性の活躍推進企業データベースにて検索していただけます。企業ごとの公表状況が分かるようになっているものですが、一部の企業は自社のホームページのみで公表されております。ただ、県内のほとんどの企業がデータベースに登録しておりますので、そちらを御覧いただくと大体の状況がつかめるようになっております。

また、御参考までに、下の段の真ん中の折れ線グラフでございますが、これは賃金構造基本統計調査によります男女間所定内給与の格差の推移を示したものでございます。赤い折れ線が全国で、74.8、青い折れ線が石川で76.5となっております。これは男性を100とした場合の女性の割合ですので、数値が高いほど男女差が小さいということになります。全国の赤色の折れ線グラフは緩やかに上昇しているのに対し、石川の青色の折れ

線グラフは凸凹がありますが、その要因に関しましては、正直、分かりかねる部分がございます。

今後の取組としまして、下期は自社の男女の賃金差の要因を分析していただいて雇用管理改善に取り組んでいけるよう、企業訪問などを通じた助言、指導などに力を入れてまいりたいと考えております。

では、次に、21ページでございます。

毎年のように掲載させていただいておりますが、認定企業制度の周知に関する部分でございます。

ユースエール、もにす、えるぼし、くるみん等の各種認定制度と認定の実績につきましてページ右側にまとめておりますので御覧いただければと思いますが、昨年同様に、局幹部によります経営トップへの働きかけ、認定企業訪問、訪問インタビューの局ホームページへの掲載などにより認知度の向上を図るといった取組を続けております。

3つ目の白い丸、こちらは認定企業制度の周知、認知度の向上というところでございますが、これは昨年度からの取組でございまして、認定制度の周知用チラシやポスターを大学、専門学校へ配布して、掲出をお願いしているものでございます。坂本会長におかれましては、ポスターを10数枚お預かりいただきまして各所に掲出していただいております。御協力に感謝申し上げます。ありがとうございます。

くるみん、えるぼしにつきましては、先ほど御案内いたしました厚生労働省の女性の活躍推進企業データベース上に学生向けの動画が掲載されておりました。認定制度を使って企業研究をしようという動画になっておりますのでご紹介いたします。今後も認定制度及び認定企業の周知などに積極的に取り組んでまいりたいと存じます。

雇用環境・均等室の最後でございますが、28ページでございます。

28ページは多様な働き方、働き方・休み方改革についてです。取組状況の白い丸の1つ目でございますが、働き方改革関連法の周知活動につきましては、労働保険年度更新の案内に併せリーフレットを同封し適用事業所に全て周知するとともに、新規労働保険加入事業所に対しても四半期ごとに資料の送付を行い、幅広く周知を継続してまいりました。

次に、白い丸の2つ目、こちらは働き方改革推進支援等助成金を活用した支援についてでございますが、具体的な申請件数などは、右下の薄いオレンジ色の四角の中に記載されております。1の働き方改革推進支援助成金のうち、(4)が今年度からの助成金で、時間外労働の上限規制が適用されるようになった、建設、運送、病院などの労働時間の削減等

を支援するための助成金でございます。次に、2の業務改善助成金につきましては、事業所内最低賃金の引上げと生産性の向上を支援する助成金でございますが、申請件数は前年同期の119件を上回る169件となっておりますので、こちらも審査体制を整えまして、遅滞のないように進めてまいりたいと考えております。

次に、白い丸の5つ目でございますが、こちらは働き方・休み方の周知についてですが、年次有給休暇取得の促進の周知、広報をシーズンごとに実施しておりまして、従来本省が実施するポスターやリーフレットなども活用しているのですが、今年度は石川の観光地を掲載した独自版のポスター、リーフレットを作成しましたので、これも配布しております。

今後の取組といたしましては、11月27日にいしかわ働き方改革推進協議会を開催いたします。賃金の労務費転嫁等も含む働き方改革について、行政機関や各団体の取組状況を共有し、意見交換を行うこととしております。また、現在調整中でございますが、来年2月頃の春闘の時期に県内の賃上げの機運が高まるよう、経済団体、労働組合のほか、労働局、県、関係行政機関の賃金引上げの取組の共有と意見交換を行う場として、政労使会議の開催を予定しております。

簡単ではございますが、私からの説明は以上でございます。委員の皆様におかれましては、当室が担当する施策につきまして、引き続き、御理解、御協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

【坂本会長】 ありがとうございました。

それでは続いて、古口職業安定部長、説明をお願いいたします。

【古口職業安定部長】 職業安定部長、古口でございます。

皆様方におかれましては、日頃から職業安定行政の運営に御理解、御協力いただきまして誠にありがとうございます。

時間も限りがありますので、早速御説明に移らせていただきます。着座にて失礼いたします。

それでは、職業安定行政の関係になります。

資料ですが、まず初めに、今日お配りしている参考資料の19ページから見ていただきたいと思います。

19ページになります。この19ページ、最近の雇用・失業情勢の令和6年8月版となっております。こちらは有効求人倍率、失業率の推移となっております。直近1.49倍ということで、冒頭局長からもお話あったとおり、震災以降も高い水準になっておりまし

て、人手不足となっているところではございます一方で、21ページをそのまま御覧ください。1ページおめくりいただいて。3の地域別有効求人倍率を御覧いただきたいんですが、この緑の点線の、点々となっている一番下のところ、4月に一番下を迎えている。これは輪島になります。輪島は冒頭あったように、最初は0.6倍近くまで下がっているものが大体0.9倍まで戻ってきている状況でございます。上半期、石川労働局のまさしくこの職業安定行政の課題としては、全体を通じると人手不足でありながらも奥能登においてはちょっとフェーズが違って、やはり求人が少ない状況になっていると。これを我々がいかんという対策を打って、地域の求職者、求人の皆様に寄り添った支援ができるかを大きな目標としてやってきたところでございます。

では、すみません、本日お配りさせていただいている本体資料にお戻りいただいて、1ページ目の目次を御覧いただきたいと思っております。

まさしく先ほどの問題点の中で、一番最初、令和6年能登半島地震への対応ということで、雇用対策をやらせていただいております。こちらについては、冒頭、総務部長から御説明させていただきましたので、私のほうからは割愛させていただきます。

その上で、ひし形の3つ目のまさしくリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進ということで4つ丸がありますが、上の3つがアプローチを変えた3本柱になっております。真ん中はハローワーク本体におけるマッチング、そして2つ目は関係団体と連携したマッチング、そして最後が地方公共団体としたマッチング、言葉は人材確保支援となっておりますが、この3本柱が大きなハローワークの柱になっております。

それに加えて、まさしくリ・スキリング、職業訓練等も重ねながら支援していくと、それが大きな柱となっている一方で、次のひし形の下から、ごめんなさい、これ大分見づらくなっているんですが、一番下は労働保険徴収なので、その上から5つ、高齢、障害、外国人、就職氷河期、若者ということで、まさしくこの5つにターゲットを置いた支援もやっております。いろんなベクトル、いろんな方法から支援をしている職業安定行政の大きな方向性となっております。

その上で、すみません、時間も限りがありますので、1点1点はちょっとポイントを絞った形で御説明させていただきます。

それでは、一番最初、12ページを御覧ください。

先ほど目次でも御説明させていただきましたが、12ページはハローワーク本体への支援となっております。

今年の上半期、ハローワークですが、やはりマッチング及び事業主から出していただいている求人票の充足率をアップさせたいということで、この右上にあるマッチング支援という、チラシというか、こちらを中心に事業展開を行ってきたところでございます。特に、求人充足を高めるために事業所訪問等を行い、求人の魅力を求職者にじかに伝えるといった取組を窓口で積極的に行ってきたところでございます。真ん中の令和6年度ハローワーク主要指標に係る進捗状況ということで、8月末現在の数値を載せております。震災の影響があつて前年よりも下回った形になっておりますが、下半期も引き続き求人求職のマッチングのためにきめ細かい支援をしてまいりたいと思っております。こちらがハローワーク本体の支援になります。

次に、1ページおめくりください。

関係団体と連携した人材確保支援ということで、昨年度は建設業協会さんと協定を結んで支援を行ってきたところでございますが、引き続き、建設、医療、介護、保育、警備、運輸、全ての分野において連携を取りながら支援を上半期もしてきたところでございます。特に、新たな取組としては、真ん中中段の右側にLINE、ハローワーク金沢にてLINEを開設してホットな情報を求職者に送ることによって、さらなる人材確保分野への取り組みを実施してきたところでございます。

右下にもありますとおり、各種分野とも、人材確保に対しての意見交換会を実施するなど、写真右下に載せております。いろいろと震災によって、タクシー業界であれば奥能登に人を乗せる需要が多くなったということで人手不足、一方で、賃金といったものが上がってきたことによって人材が確保できたといった意見もありまして、引き続きそういった各業界、団体と連携を取りながら、下半期においても就職支援を実施していきたいと思っております。

続きまして、自治体との取組になります。

14ページになります。

自治体との取組ですが、震災以降、一番上にある雇用対策協定を基に、いち早く自治体とマッチングした、いろいろな取組を実施しております。特に、上半期においては、右上の写真にあるとおり、羽咋市・志賀町合同企業面接会ということで、先日、輪島でも能登でも就職面接会を行いました。被災地における面接会を実施させていただいております。このときも23社57人と多くの参加者に参加していただき、これも自治体との連携があったからこそできたことだと思っております。こういった震災での取組というのは、石川に

留めず、日本全国にこの連携が重要なんだと私も本省等に大きくアピールしていきたいと思っております。ここまでがまさしく3本柱となっております。

次のページ、リ・スキリングによる能力向上支援という形で職業訓練になります。

職業訓練についてですが、震災以降なかなか職業訓練、奥能登のほうを含めて、訓練校も動いていなかったんですが、やはり、介護、医療は奥能登においては需要が高いです。その代わり、資格を持ってないとなかなかそこを埋められない部分もありまして、徐々に穴水等において介護訓練施設、介護コースとかが実施されてきております。そういったことで、下半期についても、引き続き公共職業訓練によって円滑な労働移動が進むように我々も実施していきたいと思っております。

1点ですが、事前にお話を伺っている、経済産業省もこのリ・スキリング等を力を入れていて、そこについての連携になるんですが、各種連携を行っている中で1点、どういった具体的な連携かを御説明させていただきますと、経済産業省のほうで、第四次産業革命スキル習得講座認定制度という、簡単に言うと訓練コースの講座の指定みたいなものを行っております。この講座を指定して、例えば事業所でこの講座を実施した場合、労働局から助成金を出す。もしくは民間の教育訓練施設がこの講座をやった場合に、それが教育訓練講座と指定されている場合は教育訓練給付の対象にしているという形で、あらゆるいろんなコースの指定とか、あとは労働者への助成であったりといった連携を行っていることをこの場を借りて御報告させていただきます。

続きまして、飛ぶんですが、29ページになります。

ここからは、最初に申し上げたとおり、各ターゲットごとの支援となっております。

まず、高齢者でございます。

高齢者ですが、右の図の上を見ていただくと、右肩上がりです。就職率、この折れ線グラフですが、就職率が上がっております。高齢者の数も増えてきておりますが、やはり人手不足により高齢者の働く領域というものは日々拡充しておりますので、ハローワークとしても、ハローワーク金沢、小松、白山において、生涯現役支援窓口といって高齢者に特化した窓口を設けておりますので、下期も引き続きこういった窓口を活用しながら高齢者を積極的に支援してまいりたいと考えております。

次です。30ページ、障害者になります。

障害者の雇用率につきましても、法定雇用率が上がった影響もありますが、徐々に上がってきておりまして、石川は全国を超える数字となっております。右側上の図を見ていた

だきたいんですが、これも折れ線グラフでして、青の折れ線グラフが全国、赤が石川となっております、令和5年度は2.49となっております。まさしく法定雇用率が上がることによって、事業主さんの意識も変わってきていただいていると思うんですが、その一方で、ハローワークとしても、もにす認定制度、障害者を積極的に受け入れて理解のある事業者さんを認定して、そういったところを大きくPRする。また、精神・発達障害者しごとサポーター養成講座ということで、会社側、人事担当者だけではなくて一緒に働く方にもまさしく養成講座という形で理解してもらおうといった出前講座とかもハローワークで行っております。引き続き、こういったことを通じて、障害者雇用率のアップ、障害者の就労支援について、ハローワークとして積極的に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、31ページになります。

外国人でございます。

外国人におきましても、この真ん中左下の折れ線グラフを見ていただきたいんですが、こちらは石川県内の外国人雇用事業所数になっております。外国人労働者推移が折れ線グラフになっていまして、まさしく右肩上がりで行っている状況でございます。冒頭申し上げたとおり、やはり人手不足のフェーズでございますので、外国人についても積極的に働くことを我々も支援していかなければならないと考えております。そして、実績としましても、取組状況の一番上にあるとおり、ハローワークにおけるマッチング支援として、8月末実績で19.3%ということで、昨年度実績を上回る数字となっておりますので、引き続き、事業所並びに労働者、どちらに対してもハローワークとしてできるだけ支援は行っていきたいと考えております。

続きまして、32ページになります。

就職氷河期になります。

まさしく就職氷河期世代、今年度最終年度となっております。この一番上のハローワーク紹介における正社員就職件数、第2ステージ、見ていただければ分かるとおり、既に目標と実績が同じぐらい、あと2件です。8月末現在でなっているところでございます、下期においても順調に推移すれば、実績を上回る数字となっているかと思っております。今年度で就職氷河期世代は一応第2ステージが終わることとなりますが、ハローワークとしては、引き続き就職氷河期世代、中高年齢者を含めてしっかりと支援してまいりたいと考えております。

最後になります。33ページ、若者に対する支援という形でございまして、こちら右側

の図を見ていただきたいと思います。右上です。まず、右上ですが、こちらは新規、高等学校の卒業予定者の求人・就職の状況ということでございまして、折れ線グラフで3.97倍が求人倍率になるんですが、こちらは統計史上過去最高の数字となっております。まさしく人手不足が高校生にも来ていることを表している数字となっております。下の新規学校卒業者就職内定率の推移ということで、こちらについてはもう既に99.6%とか8%という高い水準で高校は推移しておりますので、引き続き高校生においては就職を希望される方が全て就職できるように、そこはしっかりと支援してまいりたいと思っておりますし、今回の奥能登地震によって就職ができなかったといったお話も聞いておりませんので、引き続き今年度もしっかりとやっていきたいと思っております。

若者の最後、今後の取組になりますが、今後の取組のところに未内定学生を対象とした就職面接会実施を記載させていただいております。こちらですが、令和5年度、昨年ですが、北陸3県で初めて、先ほど雇用環境・均等室長からもあったように、認定企業のみを集めた面接会を実施させていただきました。25名の参加者に参加いただきまして、今年度も実施を予定しております。積極的に、認定企業になられた企業さんであったりまだ内定が決められてない学生さんに対して、しっかりと支援していきたいと思っておりますので、こういった取組を通じて若者の支援をしていきたいと思っております。

私からは以上となります。

【坂本会長】 ありがとうございます。

それでは、議事の審議に入りたいと思います。

ただいま労働局から説明がありましたが、事前に4名の委員から御意見、御質問をいただいております。本日出席の委員から順次、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。その後、本日御欠席の岩田委員からの質疑について、事務局からの説明に続き労働局から回答いただきます。なお、時間の都合もありますので、説明はできるだけ簡潔をお願いします。

まず児島委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【児島委員】 金沢学院大学の児島と申します。よろしくお願ひいたします。

私は、若者に対する就職支援についてということで質問をさせていただきたいと思ひます。

今御説明にもありましたけれども、生産年齢人口の減少等によりあらゆる職種で人手不足の状況であり、若者の就職活動においては就職希望者のほとんどが企業に採用されてい

る。そういう状況だと思います。

しかし一方で、離職率の高さが問題となっていると思います。就職後3年以内の離職率が高校卒業者で37%ほど、大学卒業者で32%ほどというデータがあると伺っております。このような状況を考えて、若者、とりわけ新卒者に対する系統的な支援というものが必要なのではないかと考えております。

具体的には、就職前の段階では業界、業種のマッチングですとか、就職後においては職場での定着をどう支援するかということですか、あとは残念ながら離職してしまった後は、離職者に対する支援、たとえば、リ・スキリングなどでしょうか、そういったものを活用してどのようにサポートしていくのかとか、そういったことが重要になってくるのではないかと考えております。

これに関しまして、現在の取組み、あるいは今後の具体的な施策などがございましたら是非お聞かせください。どうぞよろしく願いいたします。

【坂本会長】 では、労働局から回答をお願いします。

【古口職業安定部長】 職業安定部長、古口でございます。御質問ありがとうございます。

まさしく児島委員がおっしゃった若者の系統的な支援、我々も非常に重要だと考えております。その上で、まさしく今おっしゃったように、就職前、就職後、離職後、この系統を、今ハローワークでは就職前には学校等への出前講座や企業ガイダンスの開催、就職前と就職後の間ではないんですが、内定が決まった後ですが、実は職場定着のための激励の手紙も送付させていただいております。

やむを得ず離職されてしまった方については、ハローワーク、ハロートレーニング等を活用した転職支援を行っておりますが、就職された方に対しても、就職されていない方に対しても、まずはハローワークの認知度、そしてハローワークで何をしているのかという認知度が、やはりまだまだ、お恥ずかしい話、ちょっと薄いと我々は認識しております。今、まさしくハローワークの認知度を高めるために、新卒応援ハローワークでのインスタグラム開設、また金沢ハローワークのLINEアカウント開設等々で、SNSを活用した学生により近い形でアプローチさせていただいております。

ですので、引き続き、まずは学生にハローワークの存在を認識していただきながら、そういった出前授業であったり、激励の手紙であったり、そしてやむを得ず離職されてしまった方についてはハローワークでの丁寧な相談、そういった形で系統的に実施させていた

だきたいと思っております。

以上でございます。

【坂本会長】 兎島委員、よろしいでしょうか。

【兎島委員】 はい、ありがとうございました。

【坂本会長】 では次に、小林委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【小林委員】 北陸鉄道小林でございます。日頃からありがとうございます。

私は12ページ、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、先月、9月末だったかと思うんですけど、厚生労働省がハローワークインターネットサービスに生成AIの導入をという記事がございました。生成AIを活用するということになりますと、単純に考えますと、より効率的にスピーディーにマッチングが図られて充足率も上がるんじゃないかなと勝手に簡単に考えておるところでございますけど、やはりいろんなサービス強化にもなりますしというところでも、ただ大きいリスクもあるんじゃないかなと思っています。

その中で、やはり私どもも含めて企業体としては、やっぱりこれだけ生産年齢人口が減っていく中で、採用もなかなか難しいということも考えますと、生成AIはどうしても導入しながらいろんな業務の効率化を図っていかなくちゃいけないなと思っておるところでございますけれども、いわゆる労働行政で生成AIに関する関わり方、先ほど言いましたマッチング機能の充実を含めて、生成AIの関わり方についてももし何かあれば教えていただければと思います。

以上でございます。

【坂本会長】 では、労働局から回答をお願いいたします。

【古口職業安定部長】 職業安定部長、古口でございます。御質問ありがとうございます。

まさしく生成AIの関係ですが、令和6年9月30日に、厚生労働省本省でハローワークにおけるAIの活用について検討するための省内プロジェクトチームを設置しますということで、厚生労働本省が生成AIの関係で今後検討することを発表したお話だと思います。

これについては、まだ検討段階でございますので結論が出ておりませんが、その中に、まさしく今言ったようなメリットとリスクがありまして、マッチングにおけるAIの活用については、よりの確なターゲティングと効率的な資源の利用が期待できる反面、プ

ライバシーなど倫理的な懸念やバイアスリスクなどが懸念されますと、そういったことが載っているところがございます。

先ほどおっしゃったように、効率を我々もやはり図っていかなきゃいけない一方で、AIだけじゃできないマッチングもあると思いますので、引き続きハローワークとしては、今ハローワークの窓口で、先ほどもちょっとお話ししたかもしれませんが、より事業所を知った上でその事業所のいいところを求職者にアピールする。そして求職者側からも、こういった求職者がハローワークにいるんだよということで、ルーティンではなくて、さらに考えた職業紹介をしようとして取り組んでおりますので、引き続きそういったマッチングに力を入れながら支援してまいりたいと思っております。

以上でございます。

【坂本会長】 よろしいでしょうか。

【小林委員】 はい、ありがとうございます。

【坂本会長】 それでは次に、中村俊介委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【中村（俊）委員】 東振精機の中村でございます。いつもお世話になりありがとうございます。

実は私の質問は、今週月曜日の北國新聞のトップ記事が取り上げた問題です。半分ぐらい解消されたということになるのですけれども、今月私が能登の穴水、それから和倉をお訪ねして、そこの事業主さんとお話をさせていただいた中で、一番緊急的に困っているところはなんですかと端的にお聞きすると、雇用調整助成金の300日がほぼ今年いっぱいでもう特例がなくなってしまうので、政府も含めて偉い方がお見舞いに来られる時にお話を差し上げても、そこについてはなかなか明確な回答が出てこないのです、とのお話でした。

特に、和倉も含めてですけれども、事業再開までには早くても2年から3年の期間が必要と言われており。今年は雇用調整助成金の特例措置を使わせてもらって、従業員さんの雇用確保はできたんですけれども、来年からどうなるのか。そこが全く見通せないのが困っていらっしゃるというお話で、たまたま私がこういう審議会がありますよという中で、「じゃあ、ちょっと質問してよ」と言われまして、事務局の南出さんのほうに先週質問をお送りした矢先に、何と月曜日にその一部が回答になって出てきたわけです。けれども、延長されても、その先の雇用に関する不安定要素が解決できてない部分と、他にも、電子

関係の工場さんがやはり工場の再建はなかなか難しいという記事も出て、こういうことが続くと、能登における就職の機会、就業の機会がかなり減少するリスクが大きくなってきているのではないかなと思っております。今回、来年においてはそういう措置ができるようになるだろうとなっていてはありますが、もう少し長期的に、就業の機会の創造や雇用機会の確保という観点で、今後どう支援をされていくかをお尋ねしたいと思っておりますのでよろしくお願ひします。

【坂本会長】 それでは、労働局のほうから回答をお願いいたします。

【古口職業安定部長】 度々すみません、職業安定部長、古口でございます。

おっしゃるとおり、報道等で先に、御回答が出てしまっていると思いますが、改めてこの場で御説明させていただきます。

雇用調整助成金の支給日数については、発災以降1年、300日ということで、12月31日で一応期限が到来するという形で行ってまいりました。今週というか先週というか20日、日曜日に厚生労働大臣が、七尾、和倉温泉そして県庁で、知事含め、和倉温泉の従業員さんとお話しさせていただいて、そのときに一定期間、1年、300日延長するというお話をさせていただいたというのが、報道を含め事実関係でございます。

その上で、冒頭お話あったとおり、結構引っ張った形になっている現状についてなんです、まさしく雇用調整助成金というのは緊急的な措置ということで、やはりこれを長期化するリスクも実は一方であります。

これは奥能登のハローワークの窓口で聞かれた、使用者側ではなくて、労働者側からの声ですが、うちの会社は本当に戻るのだろうかという、やはり長期化すればするほど不安が出てきて、転職活動ではないですけどもほかの求人にも目を向けることもありますので、あまり長期化することが本当に使用者のためにもなるのかという議論も一方でありました。ただその上で、いろんな意見交換をした上で、やはり奥能登の、和倉温泉を含めて、いろいろとそういう懸念も事業者さんには分かっていた上で、皆さんもある程度出向等を既にしていただいている。そういう現状を把握しました。そして何よりもそれでもやはり出向できない方、これは本当に家庭の事情であったり、交通の事情であったり、出向先の事情であったり、そういった方々が一定程度いることから、先の20日にそういった結論に至ったという形になっております。

おっしゃるとおり、和倉温泉については、今後、2年も3年もかかるということになっておりますので、引き続きまた1年後こういったことが到来する可能性もあります。ただ、

和倉温泉側というか奥能登の事業所さん側としても、「さらに休業というよりは働いていただかないと」というお気持ちのほうがやはり強い部分も意見として聞いておりますので、ハローワークとしても、まさしくハローワーク七尾、輪島、能登を含めて、やはり丁寧に支援をしてみたい。

そして、先ほど奥能登の有効求人倍率の話をしましたでしたが、実は今、0.9何倍まで来ていて、1倍に近づいてきております。これから多分伸びていけば、復興需要とかで仕事もありますので、そういったところに人を充てるというのは、離職を促すんじゃなくて、出向という形で、やはり復興したら戻ってきてもらうという形で、我々も何らかの措置を、新聞記事には小さく載っていたかもしれませんが、休業とともに出向に関する助成金とか、支援をしてみたいということも伝えさせていただいております。要するに一本足ではなくて二本足としてしっかりと支援させていただきたいと本省は考えておりますので、そういったことで、我々としてはその点についてきめ細かく支援させていただきたいなと思っております。

以上です。

【坂本会長】 中村委員、いかがでしょうか。

【中村（俊）委員】 ありがとうございます。

決して事業者側さんは何もしてないわけじゃなくて、ちゃんと雇用を守ろうという努力はまさにされていますので、それをうまく支援していただければと思います。よろしく願います。ありがとうございます。

【坂本会長】 それでは次に、本日御欠席の岩田委員の御質問の内容の説明を事務局からお願いします。

【南出総務指導官】 本日の資料、行政運営状況についての33ページ、若者に対する就職支援の記載に関する質問でございます。

33ページ右側に掲載されておりますグラフについては、石川県全体の推移と思うが、能登、金沢、加賀の3地域に分かれるとどうなのか分かるデータがあるとありがたい。地域で分けると傾向は全然違ってくると思うので、との御質問でございます。

【坂本会長】 では、労働局から回答をお願いします。

【古口職業安定部長】 度々すみません、職業安定部長、古口でございます。

若者、新規高等学校の卒業予定者ということでございまして、こちらは御指摘のとおりでございます。分けると違いは出てきております。

簡単に申しますと、まず就職希望者数のほうは実はそこまで震災の影響は出ておらず、例年どおりの数とはなっております。具体的に申しますと、金沢は711人だったのが691人と減って、七尾は240人が246人、6人増える。輪島は56人が68で12人が増える、ちょっとパイが小さいので、輪島はパーセントが上がってしまうのですが、ただ、輪島についても、震災が起きたからまさしく進学希望から就職に切り替えたという声は聞いておりません。ですので、就職希望者についてはあんまり震災の影響がなかったかなと思っております。

ただ一方で、求人の方です。求人については、金沢が2,931件あったのが3,063件と132人増している一方で、七尾、輪島については、七尾は647人が617人、30減、そして輪島は184人が148人ということで、36人減という形になっておりまして、求人側、事業所側が新規高卒の求人を控えるという話も出てきておりまして、求人の方については影響が出てきたと我々は認識しております。

先ほど冒頭に申したとおり、やはり地域別に見ると、そういった形で影響が出ているところもありますので、引き続ききめ細かい支援を我々としてはしていきたいと考えております。

以上でございます。

【坂本会長】 ありがとうございます。

それでは、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、御質問をお受けします。

御質問、御意見、要望等はございますでしょうか。あれば挙手をして質問していただきたいと思いますが、いかがでしょうか。

【村上委員】 JAMの村上です。よろしくお願いします。

今日の資料にはないですが、改正職業安定法の求人不受理について、1件質問させていただきます。

そもそも労働者保護の観点で、そういった企業の求人は受け付けないという趣旨は理解しています。例えば、労働組合法第7条違反、いわゆる団体交渉拒否とか不利益取扱いとか支配介入といった悪質なものが認められ、かつ改善されない会社さんの求人は受け付けないという観点、今のルールにはないですけど、労働者保護の観点でいうとそういったもの一つの要件にすべきではと思っています。多分すぐに答えられないと思いますので、意見です。

【坂本会長】 ただいまの御意見について、労働局から何かあればお願いします。

【古口職業安定部長】 職業安定部長、古口です。すみません、おっしゃるとおりお答えをそのまますることはできないんですが、労働法だけでなくいろんな罰則規定に違反したものを、まさしくそういうふうに、こういうものも入れたらいいじゃないかという意見がありますので、今いただいた意見は本省のほうにはお伝えさせていただきます。

【坂本会長】 ほかはいかがでしょう。

廣田委員、よろしく願いいたします。

【廣田委員】 ありがとうございます。石川県教職員組合の廣田と申します。

私は18ページの仕事と育児・介護の両立支援というところで、現場の事案といいますか、組合員から来た訴えというか不調というかがありましたので、ここでもお伝えできればと思って。

それは何かというと、男性の教員が育休を取りたいと校長、管理職に希望を出したのですが、講師が見つからないから諦めてくれないかということがございました。

こちらは教育委員会にも折衝という非公式なところでお伝えはしてあるんですが、これをやり玉にしたいという気持ちではなくて、学校現場があまりにも教職員、講師不足で、多くの学校で1名ないし2名、産休・育休の人が出ても、代わりが見つからなくて、周りの人が業務を担っています。こちらでは中小企業は手当の支給とかがあるよとオレンジのところにも書いてあって、でもお金をつければいいという問題ではない学校の状況がございます。

私が申し上げたいのは、学校のそういう現場、こちらではどうしようもできないかと思うのですが、民間のほうは大丈夫なのかなと思ったのが一つと、さっきの政府の目標が2025年って来年ですよ。来年度50%で2030年は80%の取得目標を掲げているというのに、学校という公的な雇用環境でこのようなことが実際起きていることをここでお伝えすればいいなと思ったことと、例えば法が守ってくれて育休を取りたいという男性の背中を押してくれる法的なものの整備ができたらいいなと、これは素人感覚なのですが、男性の育休取得は組合員からは取りたいと上がってきているので、何とか雇用環境がよくなればということと、法的なものの整備がレベルアップして、取りたい人たちが何とか取れる将来になっていけばいいなと。

すみません、まとまらないのですが、以上です。

【坂本会長】 それでは、ただいまの御意見につきまして、労働局から何かございませ

たらよろしくお願ひします。

【田名網雇用環境・均等室長】 御意見、様々いただきましてありがとうございます。雇用環境・均等室長の田名網でございます。

なかなか育児休業を取りたいという方が思うに任せないという状況について、非常に真摯に受け止めさせていただきました。

一方、民間のほうの育児・介護休業法におきましては、まず配偶者の方が妊娠をしたことを知ったとき、それから御自身が妊娠したことを知ったとき、そのような場合には、まず自分の会社の中では育児休業制度はこのような制度があつて、短時間勤務制度はこのような制度がありませんというようなメニューをしっかりと教えてあげて、よかつたら育児休業を取りますかというところまで話を持っていくというような後押しをすることが、そもそも義務になっているところです。

やはり男性の育児休業を取得された方からしますと、後押しをしてくれる、会社が応援してくれる姿勢を見せてくれると、ハードルが高いと思つていたけれども、育児休業が取りやすいというのは非常にありましたので、そういう制度の周知、それから取得の意向、そういったものをしっかりとまずは職場で話題にさせていただきたいなど考えてはおるところでございます。

そういったものは実際にはやつていらっしゃるのでしょうか。

【廣田委員】 私たちのところではそういう周知は徹底しておりまして、権利ブックというハンドブックも作つて、今年はリニューアルしたものを全組合に配布とか、組合員でなくても質問が来ましたら答えるようにという、周知のほうは十分できているかと。

問題になるのは、そのように取得したいと思つたときに、さっきの育児短時間勤務といひますか、時短勤務も、それだと放課後の会議等正規の授業以外のところで業務に支障が出るから管理職のほうからあまり好意的な受入れをせずに、推進する立場でありながら反対のお言葉があるという、現実には取りにくいという声も多々聞きます。不安を覚えている復帰者の声も実際ありますし、学校現場に関しては、人手不足というところで、管理職が時短勤務にあまり前向きではないという現状が実際には起つていひます。

【田名網雇用環境・均等室長】 ありがとうございます。状況を伺ひました。

民間の学校であれば、私立の学校であれば、ちょうど私どもが18ページの資料の左下に御紹介させていただきました育児休業中もしくは育児短時間勤務中の労働者の方の仕事を代替する方に対して代替手当というものをお支払いする、そういったことに対して助成

金が出ますよという制度がありまして、そういうものがもしマッチするような職場であれば積極的に使っていただきたいなと思ひまして、私どももこの助成金についてはいろいろと周知をして歩いているところでございますが、今回の問題は、やはり公立の学校だけの話になりますかね。

【廣田委員】 はい。

【田名網雇用環境・均等室長】 そうですよ。なので、このような仕組みが民間では一応考えられているということもぜひ参考にさせていただきまして、何か役に立つ制度の御提案なども、組合側からぜひしてあげたらよろしいのかなと思ひました。

【坂本会長】 廣田委員、よろしいでしょうか。

【廣田委員】 はい。

【坂本会長】 そうでしたら、ほかに御意見、御質問等あればよろしくお願ひします。

糸崎委員どうぞ。

【糸崎委員】 私のほうから2点なんです、1点目が本冊の27ページのほうに、先ほど精神障害の多い年代が40代、30代、50代の順ということでお話があったかなと思ひます。私どもの組織のほうでも精神による休職というか、そういった形でお仕事を休まざるを得ない方が増えております。今ほど年代がそういった形で順番になっているということなんです、その部分は近年で傾向が変わってきているのかどうかということ、また、例えば男女比といったものとか、もしお答えできる範囲で可能であれば、そのあたりの分析というか、傾向などを教えていただけたらというところが1点。

もう一つが、19ページのハラスメント防止対策等というところで、すみません、管轄がどのようなことになるか私が理解していなくて恐縮なんです、私どもの組織は自治体の職場の方が多く加盟しております。今回、能登半島地震がありまして、奥能登の自治体のほうも私どもの加盟の組合員さんがたくさんいらっしゃいまして、アンケートを取りましたところ、こちらとしましては、近年いわゆるカスタマーハラスメントの部分について、この地震の関係でどのような状況になっているのかというところで調査をしたところ、回答者の4割を超える方が直接そういった被害を受けているという話がありますし、見聞きも含めるとかなりの高い割合になりました。かつ、このハラスメントが業務に支障を来しているという回答が9割を超えるような結果になりました。

こちらはお願いになりますが、この間、あらゆるハラスメントの防止、法改正等で対応が取られている中ではあります、いわゆるカスタマーハラスメントという部分も労働者

を守るという意味では非常に大事な取組になろうかと思っておりますので、また、労働局、場合によってはこういった県等も連携いただきながら、対策の強化ということもぜひともお願いしていただきたいと思いますと思っています。

というのはなぜかという、やはり内部からなかなかカスタマーハラスメント防止を訴えることが非常に厳しい中で、そういった雰囲気をつくるということになりますと、やはり、県として発信をしていただくとということが効果的な方法の一つかなと思っておりますので、また、ここについては、検討というか、こちらのほうでお願いになりますが、ぜひとも取組の強化をお願いしたいということで、以上2点になります。

【坂本会長】 ただいまの御質問、御意見につきまして、労働局から回答をお願いいたします。

【細貝労働基準部長】 御質問ありがとうございます。労働基準部長、細貝でございます。

労災、精神の事案についての近年の傾向、男女比の御質問でございました。

まず、近年の傾向ですけれども、どう捉えるか、あるいはどこの年代に関心を持つかによってちょっと捉え方が違ってくるかなとは思っておりますけれども、数字で御紹介いたしまして、先ほど順番を申し上げましたが、令和5年度の請求件数ベースでいきますと、割合でいうと40代が26.7%、30代が次いで23.7%、次いで50代が22.2%、そして20代の21.8%が細かい数字でございます。

平成30年の数字と比べてみますと、まず40代が32.8%ということですので6.1ポイント減っていると、続いて30代のところは27%ということで、こちらも3.3ポイント減っている。一方で、50代の方は、平成30年のときは17.9%だったものが今22.2%ですので、4.3ポイント増加している。また、20代の方については、18.2%だったものが21.8%ということで3.6ポイント増加しているということでございます。

年数がたって、その分年代の層も後ろにずれていくということなので、実は60歳代の数値というの、平成30年の3.3%から令和5年度は5%ということですので、ちょっとずれているのかなというのがありつつ、あと、各年代において総じてということではあります。一つ言えることは、どの年代においても偏りなく、ということはあるでしょうし、20歳代の方の部分のところですかちょっと増えて、50歳代のところも比べれば増えているということは言えると思います。

2点目の男女比でございますけれども、こちらはざっくりとした数字で恐縮ですが、労

災、請求件数全体の数字として、全国ベースで恐縮ですけれども、51.7%が女性だと、それほどの差ではないかなというところでございます。

雑駁ですが、以上でございます。

【糸崎委員】 ありがとうございます。

【田名網雇用環境・均等室長】 それでは引き続きまして、雇用環境・均等室、田名網でございますが、職場におけるハラスメント対策の強化というお話かと思いますので、御回答させていただきます。

カスタマーハラスメントに関しましては、報道等にもありますように、東京都さんのほうで条例を制定したりですとか、また、各企業さんが独自にハラスメントのマニュアルをつくったりというところが報道もされているところでございます。

一方、国のほうでございますけれども、今現在、労働政策審議会、雇用環境・均等分科会におきまして、職場におけるカスタマーハラスメント、それから就活生が受けるセクシュアルハラスメント、そういったものも踏まえて何かできないかという検討課題の一つとしての議論がなされている動きがございます。

カスタマーハラスメントだけで申し上げれば、今、カスタマーハラスメントの事例集を配布して、そういったものを活用しながら企業さんの仕事に合わせてカスタマイズしていただくなどの使い方もできる便利なツールなどもお配りはしておりますが、今のところ法律でカスタマーハラスメントの防止措置を講じるようにと決まったわけではないということなので、このあたりはこれからの動きをぜひ御注目していただければと思います。よろしく申し上げます。

【坂本会長】 糸崎委員、よろしいでしょうか。

【糸崎委員】 はい、ありがとうございます。

【坂本会長】 労働局から1点追加があるそうです。

【細貝労働基準部長】 失礼しました。男女比のことですけれども、先ほど申し上げた51.7%は、精神障害に関する請求に限った数字でございます。加えて、平成30年の男女比で比べますと平成30年のときは43.3%が女性でございました。ですので、今と比べると少ない、今増えているという状況でございます。失礼いたしました。

以上でございます。

【坂本会長】 ありがとうございます。よろしいでしょうか。

そうしましたら、まだ少し時間がありますので、御意見、御質問等あれば、よろしくお願

いします。いかがでしょうか。よろしいですか。

じゃあ、私のほうから2点、一つはLINEでの取組が、関連団体と連携したところであったと思うのですが、実際に登録数はどれくらいなんですか。結構どんどん増えていっている状況なのでしょうか。

【古口職業安定部長】 開設してまだ半年ですけど、1,000件を超えています。

【坂本会長】 じゃあ、今後もどんどん増えていく見込みですかね。

【古口職業安定部長】 ぜひとも、特に若い世代にお願いしたいので大学等での周知もお願いできればと思っております。

【坂本会長】 分かりました。

【古口職業安定部長】 今後、個別でいろいろとお話しさせていただければと思います。よろしくお願ひします。

【坂本会長】 結構いろんなところでSNSを使った取組が行われているのはいいと思います。一方で、本当にそこが有効に働いているのかなというところが、使い方によっては全然登録が増えなかったり、反対に物すごいバズっていたりとかいろいろあるものですから質問させて頂きました。そういう意味ではこれは非常にいい取組なのだなと分かりました。ありがとうございます。

あと、もう一つは年次休暇の取組で、このポスターがすごくいいなと思います。以前にお話を聞いたときも、これいいですねと話をしたんですが、これは石川県版で石川県の中だけで貼られているものなのでしょうか。

【田名網雇用環境・均等室長】 お褒めの言葉ありがとうございます。

これは全て石川県の観光地ですので石川県の中だけで配っておりますが、他局は他局で、他局の観光地などをあしらった年次有給休暇取得促進のポスターなども作成していると思います。

【坂本会長】 なるほど。他県とも協力して相互にそういうポスターを交換し合うと、もっと波及効果があって、お休みを取りたいなという気分が盛り上がってくるのではないかなと思います。

以上です。

【田名網雇用環境・均等室長】 ありがとうございます。

【坂本会長】 あと5分ぐらい時間ありますけれども、ほかにございませんか。

それではすみませんが、もう一点だけ。スタートアップの話で、スタートアップの長時

間労働の抑制とか労働条件の確保とかその辺が今後問題になりそうだという話で、9月30日に本省のほうから何か発出されたということでしたが、これは既に公表されているのですか。我々も見るができるようなものなのでしょうか。

【細貝労働基準部長】 これは一般に、皆さんに知っていただくようなものでもございます。ちょうど通知が発出されたところで御質問もいたということでございましたので、御関心があるところには周知せねばならないなと思っていたところでございます。後ほどまたお送りできればと、御説明したいと思えます。

【坂本会長】 北陸3県でも国公立大学とか、高専が連携して大学・高専発スタートアップ創出プラットフォームTeSHという組織をつくって、スタートアップを後押ししようということで動いており、結構勢いはあるんですけども、基本的な働き方といったところを押さえておらずにそのままスタートするとちょっと危険なことにもなるかなということもありまして、機会を見てスタートアップを対象とした働き方の講習会などをしていただくと良いかもしれないと思えました。早いうちに働き方への配慮が根づく、安心してスタートアップする若者を見ていただけるのかなということもありましたのでお聞きしました。また、よろしく願いいたします。

【細貝労働基準部長】 ありがとうございます。

【坂本会長】 ほかいかがでしょうか。

それでは、御意見、御質問がないようですので、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になります。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。

本日は活発な討論と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。

これもちまして、令和6年度第1回石川地方労働審議会を終了いたします。

皆様ありがとうございました。

— 了 —