

令和6年度 第2回
石川地方労働審議会議事録

日時 令和7年3月12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2回石川地方労働審議会

令和7年3月12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 徳本 喜彰
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 昌子 橋本 政人

【五十音順】

【南出総務指導官】 ただいまから令和6年度第2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。よろしくお願い申し上げます。

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も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を申し上げます。

【八木労働局長】 こんにちは。委員の皆様方には、日頃から労働行政の運営に多大なる御尽力、御協力をいただいているところでございます。この場をお借りいたしまして、改めてお礼を申し上げたいと思っております。

さて、もう皆様方も御承知のことかもしれませんが、県内の雇用情勢等でございます。1月の有効求人倍率が1.60倍という数字になっており、18か月ぶりの1.6倍台と高

い求人倍率になっているところでございます。

また、能登半島地震とかの影響のあったハローワーク輪島の管内についても1.23倍ということで、5か月連続で5倍以上となりました。

そういう中では、まだまだ能登半島地震において再開していない事業所もありますが、再開して、人を求める事業所も出てきている状況でございます。

また、補助金の延長も含めた在籍型出向への取組に対する新たな特例措置、さらには、最近では失業給付の受給期間が切れている労働者も見られるということもございまして、雇用情勢の総括といたしましては、令和6年能登半島地震及び豪雨の被害の大きかった能登地域を中心に、一部地域に弱さが見られるものの、持ち直しの動きが見られると労働局としても判断しているところでございます。

このような中で、石川労働局といたしましても、能登半島地震への対応については引き続き最重点課題として位置づけて、被災された事業所とか労働者の方々に寄り添いつつ、雇用の維持・確保に向けた支援、さらには、本格的な解体工事など復旧・復興工事における安全衛生の確保に、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、さらには市町とも連携しながら取り組んでいきたいと思っております。

次に、いろいろ話題になっている賃上げの関係でございますが、賃上げについては政府全体として最重点課題となっているところでございます。

全国的には大企業を中心に賃金の引上げに関する話題が出ておりますが、持続的な賃上げの実現に向けて、この動きを石川においても確かなものにするため、先月ですが、いしかわ政労使会議の開催等による機運の醸成をはじめ、労務費の適切な価格転嫁、または中小企業の生産性向上を図るため、関係機関とか団体と連携をしながら、現在支援に取り組んでいるところでございます。

それとともに、令和7年度においては、新たな取組といたしまして、「賃上げ」支援助成金パッケージを新たに設ける中で、活用などに取り組んでいくこととしております。また、とりわけ皆様方の関心の高い重要な観点である最低賃金については、今年度も大幅な引上げとなった最低賃金の周知、または履行確保について取り組んでいくこととしております。さらに、改正育児・介護休業法が本年4月と10月に段階的に施行となるため、その内容の周知、また徹底等を図って、男女ともに仕事と育児の介護を両立できる環境づくりの促進に努めていくとともに、女性の活躍についても、女性の活躍の促進とか、また、最近話題

になっております職場のハラスメント対策等の推進などについても、法律の周知を図り、企業に対する助言・指導等も行っていきたいと思っております。

特に、昨日、今日も新聞等の話題にもなっておりましたが、女性活躍促進法に基づく情報公表の拡充とか、カスタマーハラスメント対策、また就職活動等によるセクシャルハラスメント対策については、事業主の雇用管理上の措置義務とすることなどを盛り込んだ労働施策総合推進法についての改正案が閣議決定されたと話題となっているところでございましたので、それについては我々もちょっと関心を持ちながら見守っていき、また、改正されたあかつきには周知等をしていきたいと思っております。

さらに、安全で健康に働くことができる環境づくりについては、労働時間の関係では過重労働の防止に取り組み、時間外労働の上限規制が適用された建設業とか自動車運転、また医師については、事業主への周知支援を行うとともに、発注者や荷主に対して理解と協力を呼びかけていきたいと思っておりますし、また安全衛生の関係では、第14次労働災害防止計画の今年度は2年目でございますが、来年度は3年目となります。事業者の自発的な安全性対策の取組など、重点8項目の目標達成に向けた取組を進めるほか、労災保険の給付についても、迅速かつ公正な給付の処理に取り組んでいきたいと思っております。

また、この関係においても、多様な人材が安心して働き続けられる環境を整備するため、個人事業者等による労働災害防止に向けて、業務上の報告の制度とか、また小規模事業所等におけるストレスチェックの制度の義務化についても、今後、法律が改正されれば、あらゆる機会を通じて周知等も図っていきたいと思っております。

最後でございますが、ハローワークにおいても人材確保対策として、地方公共団体とか業界団体と連携し、求人の充足支援を行っていくところでございますが、特にハローワークに来てよかった、または利用したいと思っていただけるよう、求人・求職者に向けてハローワークのサービスを積極的にPRするとともに、来年度、また後ほどの説明の中にもありますが、モデル事業として実施していくこととしている課題解決支援サービスなどについても、付加価値のある相談等をしっかり行っていきたいと思っております。また、障害者、高齢者、女性についても多様な人材の活躍の促進に取り組んでまいりますので、引き続き御支援、御協力のほどお願いできればと思っております。

本日は各部室長から、能登半島地震への対応状況、また令和6年度下半期における各種施策の取組、または令和7年度の石川労働局の行政運営方針（案）について御説明させていただきますので、委員の皆様方におかれましては、御審議のほどをお願いできればと思

っております。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 に移ります。本日の委員の皆様の出席状況を御報告いたします。

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するとなっております。

現在の出席状況は、公益委員 5 名、労働者代表委員 6 名、使用者代表委員 4 名、計 1 5 名、うちテレビ会議システム利用者が 1 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、会長が会務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】 金沢大学の坂本です。審議会の会長を務めさせていただいております。

先ほど局長からもありましたように、石川労働局では労働に関する多種多様な活動がされておりまして、今日は委員の皆様におかれましては、活発に質問、意見、コメント等いただければと思います。どうかよろしくお願いいたします。座って司会をさせていただきます。

それでは、議事次第の 4、議事に移ります。

本日の審議会は、令和 6 年度下期における石川労働局の行政運営状況及び令和 7 年度石川労働局行政運営方針（案）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。日頃から当局の労働行政に御理解、御協力をいただいております御礼申し上げます。

今回も、まず私から能登半島地震の対応状況について説明を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通りの取組を行っているものですが、今回も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、厚生労働本省に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。これも前回と変わりありませんが、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。

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が、その後、それぞれの署所の復旧状況に応じ、時間を短縮して開庁し、現在は全ての署所で通常開庁しております。

続いて、「雇用対策」についてです。5 ページを御覧ください。

まず、左側に写真を載せてありますが、避難所などへ出張して相談を行うお仕事相談会など、被災者等へのきめ細やかな職業相談を実施しています。

また、その右隣の部分ですが、奥能登地域のハローワーク輪島などにおいて企業説明会を開催しており、求人と求職のマッチングを促進するとともに、事業再開を目指す中小企業などへの人材確保支援を行っています。

そして、下段の青色の部分、各種助成金の特例措置についてですが、雇用調整助成金に加え、産業雇用安定助成金を活用して、企業の雇用維持と地域の人材確保を両立する在籍型出向を支援しています。

この産業雇用安定助成金とは、震災の影響で一時的に事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、在籍型出向により労働者の雇用を維持する場合に、出向元、出向先双方の事業主に対して助成するものです。

さらに、地域雇用開発助成金を活用して、被災地における雇用の創出を支援しています。

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、相談件数は本年１月末現在で１，０３２件となっています。

内訳としては、円グラフにあるとおり、労働時間、休業手当、解雇・雇止めに関する相談が多く寄せられています。

また、昨年９月以降は、公費解体の本格化に伴う賃金不払いなどの相談が増加しています。

労働災害の状況に関しましては、昨年１２月末時点において、復旧工事、解体工事等における県内の事業者の労働災害は５１件発生しており、うち３件は死亡災害となっています。

公費解体について、当初の見込棟数の上乘せ及び実行計画の見直しによる工事の加速化が予定され、その後の復旧・復興工事の本格化が見込まれており、今後、労働災害の増加が懸念されるため、引き続き復旧・復興工事現場に対する監督指導、及び関係団体、発注機関等と連携して周知啓発を行っていくこととしています。

下段の枠囲み、「労働条件等に関する取組」ですが、被災した労働者や企業からの相談に対しては、相談者に寄り添って丁寧に対応し、復旧・復興工事などに当たる建設事業者に対しては、災害時の時間外労働の特例を定めた法制度のこととともに、健康確保措置の徹底を図るための周知を行っています。

そして、一番下の部分ですが、公費解体の本格化に伴い、昨年９月頃から解体工事の現場において賃金不払いや使用者が不明確な事案が複数認められたため、労働基準法の遵守を徹底するよう、解体工事の事業者団体に対して依頼・要請しました。

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。

上半期に引き続き、復旧・復興工事等に係る労働災害及び石綿などによる健康障害の防止のための安全衛生パトロールを重点的に実施しています。

この中で今回追記したものとしては、上から２つ目のポツのところですが、復旧工事での昨年９月以降の死亡災害等が多発していることを受け、１２月に県内の監督署の合同で解体工事現場への一斉監督を行いました。

太字で記載のその他の項目として、解体工事における石綿・粉じんの飛散防止に向けての取組や地域発信型の災害防止活動なども引き続き実施しています。

そして今回新たに追記した事項として、一番下の段ですが、復旧・復興工事における労働災害発生状況等を踏まえた緊急対応等のところでは、

最後のポツですが、復旧工事での死亡災害等の多発を受け、昨年１２月、労働局長から建設関係団体等に対し、労働災害防止対策の徹底について文書による緊急要請を行いました。

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推進」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、本年度は下半期においても、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、引き続き積極的な周知に努めており、新規適用事業所あてに案内リーフレットの送付、無料で利用できるＧビズＩＤの利用に関する広報、窓口での電子申請体験コーナーの常設化を行うなどした結果、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ポイント上昇しています。

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、引き続き、新設の会社など未手続と見られる事業所に対して加入勧奨を行うとともに、１１月は未手続事業一掃強化期間として自治体や関係機関等にポスター等を配布して広報活動を実施しました。

３点目、労働保険料収納未済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、各種広報紙や事業所向け説明会等で周知を行い、併せて、年度更新の受付時などに口座振替依頼書を手交し、積極的に利用促進を図りました。

滞納整理については、１月末時点で財産調査を９２事業所２５４件と、前年度比で実績が増加しています。

財産差押えにつきましては、１月末時点で８件実施しています。

そして最後〇のところですが、能登半島地震を受け、労働保険料等の申告・納期限の延長等について、周知・広報を引き続き行っています。

私からの説明は以上になります。

【坂本会長】 どうもありがとうございました。

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】 皆様、お疲れさまでございます。労働基準部長の細貝でござい

ます。

日頃より皆様方には労働基準行政に多大なる御理解、御協力を賜りまして、この場をお借りして御礼を申し上げます。ありがとうございます。座って御説明をしたいと思います。

資料、行政運営状況について、22ページのところから御覧いただければと思います。

労働基準行政の下期の取組を中心に御説明をします。

22ページ、長時間労働の抑制、労働条件の確保というところですが、長時間労働の抑制については、各種情報、過労死等事案といったところで長時間労働が疑われるものに対して監督指導を実施いたしまして、その是正を徹底しているところでございます。

また、過重労働解消に向けた機運を醸成する取組として、シンポジウム、キャンペーンを行っております。

右下の写真のとおり、長時間労働の削減に向けては、各使用者団体様に協力要請をさせていただきました。

また、運送事業者、その荷主企業が連携して荷待ち時間の削減などに取り組む取組をベストプラクティスといたしまして、石川運輸支局長と労働局長が訪問をして企業の取組をお聞きしました。大変示唆に富む内容でございまして、報道機関にも取り上げられるなど、効果的な周知を行うことができました。

労働条件の確保・改善につきましては、引き続き監督指導を実施し、労働者から法違反の疑いがあるといったものに対する申告の事案については、迅速に対応いたしました。

重大・悪質な事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、技能実習生など外国人対策にも取り組んでおります。

実施件数等については御覧のとおりでございます。

続いて、23ページを御覧ください。こちらは令和6年度適用開始業務等への対応でございます。

時間外労働の上限規制が令和6年の4月から自動車運転業務、建設業等々に適用される、ここに対する取組ということで、まず自動車運転者については、荷主の皆様に対して荷待ち時間の削減、あとは運賃の見直しを促すことにポイントを置いて、右にありますリーフレットを監督指導の際に幅広く配布しております。

また、写真のとおり、関係機関が一緒になって、こちらも使用者団体、荷主になり得るということで、協力の要請をしております。

自動車運転業務の4ポツ目ですが、県のバス協会の方から貸切りバスを発注する方への

働きかけについて御意見をいただきました。こういったことも踏まえて、学校等の行事で貸切りバスの利用をする際に、時間外労働の上限規制を考慮していただいて、無理のない行程、そして適正な運賃での発注への配慮について、県教育委員会などに要請をいたしております。

建設業につきましても、上半期となりますが、同様に発注者への働きかけを行っております。国、自治体と連携して法制度、週休２日工事への取組の周知を図るということでございます。

医師につきましては、県が運営する石川県医療勤務環境改善支援センターにおきまして、労務管理面を労働局の委託事業として担当してございます。セミナー、個別支援を通じて、引き続き医療機関の労働時間の適切な把握の徹底を支援してまいりました。

続きまして、２４ページを御覧ください。安全衛生の関係についてでございます。

令和６年１年間の休業４日以上労働災害ですが、コロナを除く速報値として１，２００件ありました。前年同期比で７６件、６．８％の増加となりました。

死亡災害については、令和５年は６件で過去最少でありましたが、令和６年は大幅に増加して１２件となっております。

死傷災害の増加要因ですけれども、やはり地震・豪雨関係の労働災害の増加分によるものでございます。

点線の中に能登半島地震の関係の数字がございます。１２月末で５１件、死亡災害３件とございますが、１月末の数字で５８件、死亡災害は変わらず３件という状況でございます。

資料にはございませんけれども、業種別ではやはり建設業が増えていると。これは地震復旧・復興以外の一般の建設業でも増えているということとともに、道路貨物運送業、製造業、商業で前年度より災害が増加してございます。

また、下の円グラフに災害の内容がございます。転倒災害が２８％、動作の反動、無理な動作が１１％、これらいわゆる行動災害が占めるのが４割となっております。高止まりの傾向が続いてございます。これに墜落・転落が続くという状況でございます。

２５ページ、２６ページが取組状況ということでございまして、まず２５ページ、政労使合同安全パトロールということで、１月３１日に第２回を実施いたしました。転倒、腰痛、そして冬季特有の災害の防止に向けた取組ということで、県内労使トップの多くの皆様に御参加をいただきました。どうもありがとうございます。

また、小売、社会福祉施設を対象として＋S a f e 協議会というのをやっております。この参加してくださる構成企業のそれぞれで、転倒あるいは腰痛防止といった取組を紹介する事例集を作ろうということで今年度取り組みましたが、これを取りまとめることができました。現在、最終調整を行っておりまして、年度内にはセットして、広く周知を図ってまいりたいと存じます。

続いて、労働者の健康確保対策として、26ページを御覧ください。中段辺りですけれども、治療と仕事の両立として、協議会に参画する各団体の取組をまとめたパンフレット、右側にウサギちゃんがあるパンフレットがございますが、これを新たに作成したほか、働く女性、健康経営、がん治療と仕事の両立、メンタル不調者の方の職場復帰支援をテーマとしたセミナーを開催いたしまして、多くの方に参加いただき、好評も賜ったところでございます。

また、ちょうど本日、「災害とメンタルヘルス」をテーマにして研修会を開催しておりまして、こちらは経営者協会様にも共催いただいております。ありがとうございます。

化学物質につきましても、新たに毎年2月を強化月間として周知を図っていくことになりましたので、これに取り組むとともに、石綿の対策についても監督指導、そして被災地域での解体工事のパトロール等々を実施してまいりました。

続いて、27ページを御覧いただきますと、迅速・適正な労災給付の処理の推進ということでございまして、右側に過労死、石綿事案の請求件数、決定件数の推移がございますが、一番下が令和7年1月末の数字でございます。請求は42件、決定は27件ということで、昨年度を超える状況でございまして、やはり精神障害に係る事案が多い。全国も同様の傾向でございます。

以上が令和6年度の下期の取組ということで、続きまして、令和7年度に労働基準行政として重点的に取り組む事項の御説明をさせていただきます。資料は、令和7年度石川労働局行政のあらましというものの2ページ目を御覧いただければと思います。

まず、やはり能登半島地震、豪雨からの復旧・復興ということで、先ほど局長からお話をさせていただいたとおり、労働災害防止と法定労働条件の履行確保が重要な観点でございます。

労働災害、石綿等による健康障害の防止については、パトロール等々を引き続き実施して、注意喚起、対策の徹底を図る。

公費解体、まだ続きます。こちらも県、市町、関係団体と会議で情報を共有して、必要な

周知・指導を行います。

復旧・復興工事発注機関、関係団体と連携して、災害防止対策を周知啓発してまいります。

法定労働条件の履行確保につきましても、相談への丁寧な対応、申告への迅速な対応、そして３ポツ目、建設業、自動車運転の業務、これら時間外労働の上限規制を含む労働時間法制度、そして長時間労働になってしまった方への健康確保措置といったことを、関係団体と連携して周知、そして徹底を図るということでございます。

また、復旧・復興工事発注者に対しては、週休２日の確保など、適正な工期の設定を呼びかけます。

この点、先月２月２５日に、労働局長と北陸地方整備局企画部長が石川県土木部長に協力要請を行いました。

県土木部長からは、災害時でも建設業の労働環境が悪くなることはあってはならないという御発言があり、この流れもあって、馳知事からは、新年度、県が発注する地震と豪雨の復旧工事でも、発注者の指定で週休２日制の導入方針が示されたところです。

このように、来年度も関係機関、団体と連携して、現場の労働環境、担い手の確保に我々も取り組んでまいりたいと思います。

続いて、３ページでございます。最低賃金・賃金の引上げに向けた支援として、労働基準部からは最低賃金制度の適切な運営についてということで、県最低賃金、そして昨年１２月３１日発効いたしました特定最低賃金への周知には、皆様の御協力を賜りありがとうございます。

金額とともに、助成金など各種支援策もしっかりと周知をして、最低賃金引上げに取り組む企業を支援してまいります。

また、最低賃金の履行確保を主眼とした監督については、本年１月末時点で１３０件実施をして、うち１１件、８％程度に最低賃金法違反が認められました。最低賃金は御案内のとおり全ての方に適用されるものですので、監督指導を通じて遵守徹底を図ります。

続いて、６ページ、重点事項の５点目ということで、安全で健康に働くことができる環境づくりですけれども、まず長時間労働の抑制ということで、引き続き、８０時間を超えるおそれのある事業場を対象として監督指導を実施します。

また、中小企業に上限規制が適用され来年度で６年経過いたしますが、依然として法制度の周知が必要な状況もございますので、働き方改革に取り組む中小企業の皆様に対して、

支援センターでの相談対応、助成金の利活用など、支援を継続してまいります。

また、令和6年度適用開始業務については、発注者、荷主といった取引関係者に対して、労働環境の改善に向けた理解と協力を引き続き求めてまいります。

医師につきましても、御覧のとおり、適正な受診行動というのを場面を見て呼びかけて、医師、医療機関の負担軽減にも資する取組を進めてまいりたいと思います。

続いて、②安全衛生につきましても、石川労働局第14次労働災害防止計画、8つ重点対策がございます。令和7年度は14次防の中間年となりますので、取組状況も把握して計画後半の施策推進に生かしてまいります。

8つの重点対策、どれも重要でございますが、労働災害発生の状況の観点から、やはり転倒災害などの行動災害の防止対策が重要となります。

また、化学物質対策については、制度改正がなされたばかりで、やはりまだまだその制度の内容について浸透が進んでいない状況もありますので、このあたりを進めてまいりたいと。

加えて、熱中症対策もございます。これも早期発見・早期対応に資する取組として、事業者には罰則付きで義務を課す省令改正が予定されているということで、決まり次第、皆様に早めにお知らせしたいと思います。早ければ本年7月にも施行されるということでございます。

来年度、労働基準行政、労働基準監督署が重点的に取り組む事項は、以上でございます。

このほかにも、労働基準行政として対応すべきものが10ページ以降にございますが、時間の関係もあって割愛させていただきたいと思います。

メリハリをつけて、来年度もしっかり対応してまいります。御審議いただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

【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、説明をお願いいたします。

【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・均等室長の田名網と申します。本日も御審議どうぞよろしくお願い申し上げます。

引き続き「行政運営状況について」の資料によりまして御説明申し上げます。着座にて失礼いたします。

それでは早速でございますが、資料の9ページを御覧いただけますでしょうか。

先ほど労働基準部長からも最低賃金制度の適切な運営等々について説明があったところ

でございますが、私からは、白い丸の3つ目、政労使会議に関しまして御説明をしたいと思っております。

局長からの挨拶にもございましたけれども、地方版政労使会議の開催につきましては、今年度は石川県との共催によって開催し、知事、労働局長、経営者団体、労働組合のトップの方々に御参集いただきまして、賃金引上げの機運醸成、環境整備に向けた取組などの御報告、意見交換、共同宣言の採択などを行っております。

この政労使会議ですが、来年度も開催を予定しておりますので、より有意義な会議となりますよう、会議の内容での御意見等もいただいておりますので、参考にさせていただきまして準備を進めたいと存じます。

また、来年度でございますが、生産性向上、正規・非正規の格差是正、より高い処遇への労働移動を通じた労働市場全体の賃上げを支援する各種助成金を賃上げ支援助成金パッケージとして周知し、業務改善助成金やキャリアアップ助成金のほかにも、事業主のニーズに合った助成金を選択していただけるようにしてまいりたいと存じます。

次に、10ページでございます。同一労働同一賃金の徹底、無期転換ルールについてでございますが、まず1ポツ目でございますように、同一労働同一賃金の徹底につきましては、引き続き労働基準監督署と連携を行いまして、同一労働同一賃金の遵守を徹底する取組を進めているところでございます。

具体的には、監督署が定期監督等を実施する際、事業主にチェックリストの記入を求め、それを回収し、雇用環境・均等室に情報提供をいただくと。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、違反があれば助言・指導を実施するというものでございます。

ヒアリングの結果、パート・有期法に係る助言件数は、1月末の数字で361件となっております。

来年度も引き続き、幹部による主要企業の経営トップ等に対する働きかけを行い、労働局が委託する石川働き方改革推進支援センターによる企業への個別支援等の活用も促しながら、法の周知や適切な履行を図ってまいりたいと存じます。

次に、同じページですが、丸の3つ目でございます。無期転換ルールの運用につきましての取組ですが、パートタイム・有期雇用労働法などの企業ヒアリングの機会にアンケートという形で、無期転換ルールを知っているか、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機会及び転換後の労働条件が明記されているか、こういったことを把握

させていただきました。取組が不十分な場合には、その適正な運用について電話や訪問などによりアドバイスを実施するなど、きめ細やかにフォローを行うこととしておりました。1月末時点では117社にアドバイスを実施いたしました。

それでは次に、飛んで17ページでございますが、フリーランスの就業環境の整備でございます。

昨年11月1日に施行されましたフリーランス・事業者間取引適正化等法につきまして、上期に続き、下期も法の周知に努めまして、事業主への説明は1月末までに20回となりました。

法律の概要は、前回の資料にも掲載させていただいたのですが、緑色の網かけの部分になっておりまして、①から⑦のうち、厚生労働省では④から⑦の部分を所管しております。

なお、フリーランスという名前で働いていたとしても労働者性のある方は、本法ではなくて労働基準法等の労働関係法令が適用されますので、フリーランスで働く方のうち、労働者性に疑問を感じた方からの相談窓口として、労働基準監督署に「労働者性に疑義がある方の労働基準法相談窓口」を設置しております。

こちらでは、ページ右側に掲載してあります自己診断用のチェックリストも活用しまして丁寧な相談に応じるとともに、もし申告がありましたら、監督署にて労働者性の判断を行うことにしております。

来年度も、あらゆる機会を活用いたしまして周知、また計画的な調査の実施、フリーランスの方からの相談に基づく調査、是正指導等を着実に実施してまいります。

次に、18ページ、仕事と育児介護の両立支援についてでございます。

まず、毎度のグラフでございますけれども、右下の折れ線グラフでございます。令和5年度における男性の育児休業取得率は全国で30.1%、石川では24.3%であり、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年には50%、2030年、令和12年には85%に達することが求められております。

令和6年度につきまして、国の数字はまだ出ておりませんが、石川県の調査で42.6%と、この数字が大きく上昇している状況が見られます。

次に、取組状況の3ポツ目、4ポツ目付近を御覧いただけますでしょうか。

改正育児・介護休業法は、令和7年4月1日、同10月1日と、段階的に施行されます。改正内容が労使の皆様には十分理解されますように、労使団体や関係機関等の皆様の御協力

をいただきながら周知啓発に努めてきたところでございます。改正法説明会の実績は1月末で18回となりました。

そのほか、両立支援等助成金に係る下期の取組といたしまして、中小企業の育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制の整備を支援することで、労働者が制度を利用しやすくすることを目的とする育休中等業務代替支援コースの利用を促進するために、助成金の審査担当者を中心に企業訪問を行いまして、118件実施いたしました。

来年度も、労働者が制度を円滑に利用できますよう、法の周知や法施行後の履行確保に取り組んでまいりたいと存じます。

次に、19ページ、ハラスメント防止対策についてでございます。

取組状況のところですが、セクハラ、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントに係る防止措置につきましては、中小企業の取組に依然として遅れが見られるため、引き続きハラスメント防止についての説明時間を確保して、あらゆる機会を得て説明をしていったほうがいだろうと考え、今年度1月末までに31回の実績となっております。

また、12月の「職場のハラスメント撲滅月間」では、石川労働局独自のキャッチフレーズを作成し、事業主や労働者等への周知啓発を行うとともに、ハラスメントに係る特別相談窓口を設置いたしました。

今後とも、事業主がハラスメント防止に取り組み、労働者から相談を受けた場合には、それを放置せず、適切に対応できるように助言・指導を継続してまいりたいと存じます。

次に、労働関係紛争の早期解決の促進についてでございます。

総合労働相談コーナーにおけるワンストップ相談のほか、紛争解決援助制度として、労働局長の助言・指導及びあっせんを日頃から実施しておりますが、1月末までの助言・指導申出受理件数は89件、あっせん申請が26件となっております。

簡易・迅速な制度のメリットを生かし、今後もトラブルの早期解決に取り組んでまいります。

次に、20ページ、民間企業における女性活躍推進のための取組についてでございます。

労働者101人以上の企業に義務づけられております一般事業主行動計画の策定・届出、情報公表や、301人以上の企業に義務づけられている男女の賃金の差異の情報公表などについて、企業ヒアリングを行いまして、対応が遅れている場合には助言・指導を行うことで法の適切な履行確保を図っております。

また、男女の賃金の差異は、募集、採用、配置、昇進、昇格等における男女差の結果として表れるものということから、下期につきましては、男女雇用機会均等法のヒアリングによりまして、男女差が性別を理由とした差別的取扱いに該当しないかどうか確認いたしまして、法の履行確保を図りました。

あわせて、法違反がない場合でも、結果として表れる男女の賃金の差異の要因分析や女性活躍推進に向けた取組を行うことの重要性について説明しまして、企業の自主的な取組を促しました。

次に、21ページでございます。こちらもいつもの資料ですが、認定企業制度の周知でございます。

認定の内容と認定件数につきましてはページ右側に掲載したとおりでございますが、平成27年度に創設されました、一番右下の緑色のマーク、安全衛生優良企業ですけれども、認定基準が非常に厳しい制度のようで、認定企業数が全国で37企業にとどまっているというものでございまして、石川労働局でも、認定はなかなかできない状況で、現在ゼロという状況になっております。

また、もにすにつきましては、令和2年3月からの比較的新しい認定制度になります。1月末での認定企業数は15社となっております。

今後もより多くの企業が認定を取得できるよう、局幹部による経営トップへの働きかけ、認定企業訪問インタビューの局ホームページへの掲載、監督署、ハローワークによる周知などに取り組んでまいります。

求職者、学生等に向けた認定制度の周知につきましては、学生への周知用のチラシの配布やポスターの大学・専門学校への配布を実施しております。今年度もポスターを作成しまして、昨年度のピンク色のポスターから、黄色のポスターにしております。年度内に発送予定となっておりますので、御覧いただければと思います。

最後に、28ページ、多様な働き方、働き方・休み方改革の部分でございます。

働き方改革関連法等の周知活動につきましては、上期に実施しました労働保険年度更新の案内と併せた1万7,300事業所のほか、新規労働保険加入事業所756事業所に対し資料を送付し、幅広く周知を実施させていただきました。

白い丸の3つ目につきましては、働き方改革推進支援助成金によります支援ですけれども、助成金申請件数につきましては、ページ左下のオレンジ色の枠の中、1、働き方改革推進支援助成金のところで、全部で4コースの状況が記載されてございます。

このうち、(4)の業種別課題対応コースは、今年度から時間外労働の上限規制が適用された建設業、運送業、病院等の医師などの労働時間削減等を支援するものでございます。

また、11月27日にはいしかわ働き方改革推進協議会を開催し、賃金の引上げも含めた働き方改革の様々な取組につきまして、行政機関や各団体の取組状況を共有し、意見交換を行いました。

最後に、局長の挨拶にもありましたけれども、企業のカスタマーハラスメント防止措置及び就職活動中の学生や求職者へのセクハラ防止措置の義務づけ、令和8年3月31日までの時限立法となっておりまして女性活躍推進法の期限延長を含む女性活躍の推進等について、昨日、改正法案が閣議決定され、程なく国会に提出されました。

この改正法が成立した場合には、円滑な施行に向けた改正内容の周知・広報に積極的に取り組んでまいりたいと存じます。

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、当室の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、どうぞ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】 職業安定部長の古口でございます。

皆様方におかれましては、日頃からハローワーク、職業安定行政におきまして御理解、御協力いただきまして、この場を借りて厚く御礼申し上げます。

では、時間に限りもありますので、早速資料の説明に移らせていただきたいと思います。着座にて失礼いたします。

では、お配りさせていただいております令和6年度第2回石川地方労働政策審議会資料の行政運営状況についての1ページの資料の目次を御覧ください。

職業安定行政については、まず全体像をお話しさせていただきたいと思います。

安定行政については、まず1つ目、令和6年能登半島地震への対応ということで、雇用対策、3つ目の丸ですね。そして、その後、ひし形の3つ目のリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進ということで、毎回ここでお話しさせていただいていますが、そのマッチングについては、ハローワーク自体のマッチング、そして関係団体と連携したマッチング、そして地方公共団体を通じたマッチング、この3本柱でマッチングを推進していることを説明させていただきたいと思っております。

それに加えて、本日、皆様の椅子カバーもつけさせていただいているとおり、職業訓練についてリ・スキリング等を周知・広報の一環でさせていただいていますが、そういった各種取組についても御説明させていただければと思います。

最後、ひし方の4つ目の多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりということでございまして、こちらは対象者別に、高齢者、障害者、外国人、就職氷河期、若者ということで、対象者別の支援について御説明させていただければと思います。

15分程度になりますが、お付き合いいただければと思います。

では、まず最初、震災について総務部長からお話があったのですが、1点補足ということで、まず5ページをおめくりください。

5ページについて、雇用調整助成金、産業雇用安定助成金の進捗状況ということをお場で話しさせていただきたいと思います。

雇用調整助成金の実績ですが、2月14日時点で116の会社さんが、あと1年、いつまでになるか分かりませんが、延長を希望している事業所さんがあります。

対象休業予定者、これはあくまで予定でございしますが、1,805人の方が予定されているところでございます。

この切替えですが、3月末まで切替えが可能となっていますので、116社、これは2月14日現在ですが、今後も増えていくものと見込んでおります。

一方、産業雇用安定助成金については、現在のところ申請はございません。ただし、今、まさしく雇用調整助成金で休業しているところが、まずは休業が先で、その後、休業者に対してやっぱり出向という流れになっていくと思います。

実際、ハローワークの窓口においては、特に和倉温泉を中心に、4月から事業所を再開する等々で、その場でやはり人手が足りないので出向をとということで、マッチングも進んでいると聞いておりますので、この後、増加傾向になっていくと認識しているところでございます。こちらが震災関連についてでございます。

続きまして、12ページからになります。

12ページ、13ページ、14ページが、先ほど言った各方面からのマッチング支援ということでございまして、12ページについては、ハローワークでのマッチング支援という形になります。

下の図を見ていただくと分かりますとおり、昨年度と比べて、やはり震災の影響で実績が低調になっておりますが、一方で、やはり震災を含めた各種取組を行っております。

右側の、まず上のほうですが、やはりマッチング支援は重要ということで、求人をハローワーク職員が知らないと、求職者にその魅力を伝えられないということで、今年、昨年以上に事業所を訪問させていただいております。

特に奥能登震災直後、ハローワークにはたくさんの求職者がいらっしゃいますので、なかなかハローワークの職員だけでは難しいところを、右下にあるとおり、そういったところは信用金庫さんと連携した形で多くの求人企業さんを回らせていただくことにより、その求人の魅力について求職者に伝えてマッチングを図るといった取組をしておりました。実際、その取組が、これは内々のコンクールですが、全国のハローワークが毎年業務改善コンクールを行っており、そこで全国3位に選ばれたという記事を御紹介させていただいております。

続きまして、13ページになります。

13ページですが、関係団体と連携した人材確保支援ということで、こちらは特に、1つ目の丸にもあるとおり、医療、介護、保育、建設、警備、運輸の特に人手不足と言われているところについて、業界団体と連携した取組をさせていただいております。

特に介護においては、11月11日を介護の日、これは全国的にその日を指定しまして、11月は介護月間ということで、面接会を各ハローワークにおいてやらせていただいております。

こちらについてですが、冒頭局長からもあったように、令和7年度、全国に500ぐらいハローワークがあるのですが、そのうち18か所でモデル事業として、特に人手不足が厳しいこの6分野について、ずっと人手不足でつらい、つらいと言っている中で、ハローワークがこういったアプローチによってマッチングを進められるかというモデル事業を実施することになっておりまして、その1つの拠点にハローワーク金沢が選ばれたところでございます。

4月1日からハローワーク金沢において、まさしくこのモデル事業、人材確保支援専門コーナーを設けて、俗称ロクセンと呼ばれている6分野専門コーナーをつくって、石川、金沢を含めて積極的に推進していくこととしておりますので、またこちらについては来年度、そこを含めてこの場で御紹介させていただきたいと思っております。

続きまして、14ページになります。

14ページですが、地方自治体との連携ということでございまして、下半期、小松市と協定を結ばさせていただきました。

この小松市との協定については、今までは自治体と労働局の2者間での協定だったのですが、小松市とは、これに商工会議所を入れた3者間での協定を結ばせていただいております。まして、こちらは北陸初の試みとなっております。

商工会議所もいろんな情報を持っておりますので、そういった情報とハローワークの情報、そして市の情報を連携して、新たな施策を来年度から実施させていただきたいと思っております。

そして、続きまして15ページになります。

冒頭、椅子カバーのお話をさせていただきましたが、右上の表を見ていただければ分かりますとおり、これは景気が良いとこういう形になってしまうのですが、やはり就職が決まりやすくなっている分、なかなか職業訓練のニーズが低いというのは良いことでありながらも、ただ、職業訓練を必要としている人もいらっしゃると思いますので、特にハローワークに来ない方、そういった方々に職業訓練の重要性というか、「職業訓練とはこういうものなんだよ」ということをしっかり周知することが我々は重要と思っています。その上でいろんな取組をさせていただいている一環として、今日ご紹介させていただいている、椅子カバーを就職面接会でかけてアピールする、もしくは、2つ目の丸の5つ目のボツにあるとおり、実は今月、民放4局において、職業訓練、いわゆるハロトレというハロートレーニングのCMを流させていただいております。皆様方にも是非とも見ていただいて、御感想をいただければと思います。

続きまして、飛びまして、ここからは各ターゲットに対する支援施策となります。29ページを御覧ください。

29ページは、まず高齢者の就労による社会参加の促進ということで、高齢者雇用への支援という形になります。

右の表の上を見ていただいても分かるとおり、新規求職申込み、また就職率、就職件数、全てにおいて右肩上がりになっております。高齢者の方々もいろんな選択肢があります。地域のボランティアやシルバーという選択肢もあれば、働きたいという選択肢もある。各種選択に 대응の中で、働きたいという方がいたときに働けるように支援させていただくのが我々の使命だと思っております。

その中で、大きな2つ目の丸のところにありますとおり、石川県内において、金沢、小松、白山のハローワークにおいて、生涯現役支援窓口という65歳以上を中心とした支援コーナーを設けております。こちらの実績としては、目標を上回る数字となっておりますし

て、引き続きこちらについても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、30ページ、障害者雇用でございます。

障害者雇用は、実は令和7年は勝負の年だと思っております。

その背景としましては、右の表を見ていただければ分かります、障害者雇用率は石川も右肩に上がってきていますし、全国も上がってきている一方で、下の棒グラフですが、達成割合というのが実は下がっています。

これはどういうことかということ、令和6年4月に障害者の法定雇用率が上がりました。上がったことによって、今まで達成できていた企業さんも実はこぼれ落ちてしまっているという現状があります。

今回、令和6年4月の法定雇用率引き上げが最後であれば、日常業務において粛々と続けていけばいいところですが、実はこの後、令和8年7月にもう一段階法定雇用率が引き上がることが決まっております。ですので、この令和7年度に障害者雇用における事業主さんの機運醸成といった形で、しっかりとハローワークとしてこの法定雇用率を、事業主さんと共に、労働者の理解も得ながら進めてまいりたいと思っております。

続きまして、31ページ、外国人になります。

外国人の雇用については、右下のグラフを見ても分かります、1万5,092人ということで、石川県内における在留資格別の外国人労働者の推移ということで、過去最高の数字となっております。その中に紫の数字がありまして、技能実習生についても過去最高の数字となっております。

この産業別を申しますと、やはり一番多いのは製造業で、その後がサービス業というか、清掃等ほかに属さないサービス業等が多くなって、その後、宿泊、飲食といった形になっているところでございます。

事前に何点か御質問いただいていた中で、バスとか公共交通について外国人雇用が進んでいかないと、なかなか公共交通も1時間1本が今度は2時間に1本になるといったことが発生することも考えられるのではないかと御意見、御質問をいただいたところですが、今回、令和6年9月から、実は特定技能におきまして、特定技能1号の分野で自動車運送業務が追加になっております。ですので、現時点においてはなかなか数字として大きくないですが、今後そういった運送業務についても外国人の活用というか、外国人雇用労働者が増えていくと思われますし、我々もしっかりと支援してまいりたいと考えております。

続きまして、31ページ、こちらは就職氷河期です。

就職氷河期におきましては今年度が最終年度ということで、第2ステージのもう最終年度でございまして、来年度からは中高年施策の一環に含まれる形になります。

目標としましても、こちらは1個目の大きな丸の2つ目のポツの第2ステージを見ていただいても分かるとおりの、目標に対して実績が上回る形になっておりますので、最後までしっかりと支援させていただきたいと思っております。

最後になります。33ページ、若者に対する支援という形になります。

こちらについては、右上のグラフを見ていただければ分かるとおりの、高卒・大卒についても就職の内定率が9割を超えるということで、非常に高い数字となっております。

ただし、その中でも、やはり未内定就職者という方々は一定数いらっしゃいまして、その未内定者向けの就職面接会、まさしく1個目の取組状況の大きな場面があるとおりの、ジョブフェアを毎年開催させていただいております。

このジョブフェアについては、昨年度から、これも北陸初の取組だったのですが、先ほど雇用環境・均等室長からも話があった、認定企業の企業さんのみを集めたジョブフェアを開催させていただいております。今年度も10企業、学生23名の参加をいただいているところでございます。

さらに今年度は、この未内定者だけではなくて、児島委員の御協力もいただきながら、金沢学院大学さんとちょっとモデル事業をやってみましたというのが5つ目の丸にあります。

大学と連携した学生支援のモデル的な実施ということで、なかなかコロナ以降、実はハローワーク側が大学との縁が疎遠になっていることもありまして、前回この場でお話させていただいたかと思うのですが、そういった現状を踏まえ金沢学院大学さんと、就職に関する授業や、もしくは内定が決まった学生さんが4月から就職するに当たっていろんな不安を抱えているということで、今までも高校3年生を対象に内定者向けのセミナーをやってきたのですが、これを初めて今年度、大学生向けに実施したところでございます。20人近くのゼミ生含め参加していただいたのですが、すべての学生さんから「良かった」という好評をいただいております。それについてもこの場でお話しさせていただきました。

最後になりますが、参考資料の、さらに後ろのところに一枚紙が配られているかと思うのですが、ピンクというか、数字から見る仕事選びというものが配られているかと思えます。こちらはまさしく金沢学院大学さんでお話しさせていただいた内容の一部になるので

すが、本日御質問を事前にいただいておりますので、これについてもちょっと御説明させていただきます。やはりよく皆さんお話をお聞きになる七五三と言って、大学から就職されて、それで3年以内に辞められる方がどのぐらいいるかというので、3割ぐらいいらっしゃるというお話の中で、辞めた理由を厚生労働省の令和5年若年者雇用実態調査ということで載せております。

学生さんのニーズとして、仕事の中身というよりは、やっぱり職場環境や福利厚生といったところはある程度のウエートを占めている一方で、学生さんからいろいろお話を聞くと、この会社で自分が将来的なロールモデルが描けなかったとか、そういったお話も聞いております。

我々としては、学生のニーズが多様化もしくは新卒のニーズが多様化する中で、きめ細やかな相談を実施していく必要があると思っておりますので、引き続き、それについては、ヤングハローワークや新卒応援ハローワークで支援してまいりたいと思っております。

私からは以上でございます。

【坂本会長】 ありがとうございます。

それでは、議事の審議に入ります。

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。

本日御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御質疑について、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、回答はできるだけ簡潔にお願いします。

それでは、まず表委員、御意見、御質問の内容の説明をお願いします。

【表委員】 よろしくをお願いします。

私の仕事の関係で、先日、埼玉県に伺いまして、埼玉県で認知症フレンドリー企業・団体という認定をしているということをお聞かせいただきました。これからの雇用年齢の引上げや高齢化によって、労働者の認知機能の低下であったり、そういった低下していらっしゃる方ももしかしたら職場にいらっしゃるということで、そういうことに気づいたり、家族が認知症で介護が必要になる状況も恐らくあると思います。先ほど治療と仕事の両立もありましたけれども、治療を受けながら、あるいは介護をしながら、離職しないで仕事ができる環境、介護しながらでも離職しないで仕事ができる環境が求められると思います。

認知症基本法も施行されまして、対策をしている部署はもちろん異なるということも承知しているのですが、可能な範囲で、石川労働局としての取組や考えがあればお聞かせいただきたいと思います、質問させていただきました。お願いします。

【坂本会長】 それでは、労働局から回答をお願いします。

【田名網雇用環境・均等室長】 御質問いただきありがとうございました。雇用環境・均等室の田名網でございます。

労働局では今のところ、認知症の方を対象とした特別な取組は行ってはおりませんが、認知症の方に限らず、働く方の治療と仕事の両立支援につきましては、厚生労働省が策定した「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」を基に、関係者の連携によるサポート体制を構築しているところでございます。

また、石川労働局では、石川県産業保健総合支援センター及び県内の医療、社会福祉等の関係機関・団体によります石川県地域両立支援推進チームを設置するとともに、事務局として推進チームの連絡協議会を運営しまして、各構成員の取組及び課題や対策等について意見交換を行い、連携を図りつつ、治療と仕事の両立支援の推進を図っているところでございます。

一方で、そうした認知症の方を介護するお立場にある労働者の方につきましては、育児・介護休業法で介護休業、介護休暇、所定外労働の免除などの両立支援制度が利用できるということが定められておりますし、さらに、令和7年4月1日以降の改正法では、両立支援制度を利用しないまま介護離職に至ってしまうことを防止する目的で、介護離職防止のための雇用環境整備、それから両立支援制度についての個別周知、利用の意向確認などが義務化となったところでございます。

石川労働局といたしましては、引き続き両立支援制度の周知啓発、中小企業に対する助成金による支援などを行ってまいりますとともに、事業主への助言・指導によりまして法の履行確保を図ることとしており、そのことによりまして、介護をしながら、離職せずに継続就業できる環境の整備を図ってまいり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した。

表委員、よろしいでしょうか。

【表委員】 ありがとうございます。治療と仕事の両立支援というところで、認知症関係の両立支援のガイドラインもできてきたりしますし、少しずつでもそういったことが進

んでいくといいなと思うのと、認定企業制度に「くるみん」とかいろんなものがありますけれども、そういった認定マークも独自のもの、今私が申し上げたものに限らず、増えていっていけばいいのかなということで質問させていただきました。ありがとうございました。

【田名網雇用環境・均等室長】 ありがとうございました。介護に係る認定制度があってもいいのではないかとといった御発言もございましたが、本省にそのような御提案もありましたということを申し添えておきたいと思います。ありがとうございます。

【坂本会長】 それでは、次に児島委員、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です。いつもお世話になっております。

先ほど古口部長からお話がありましたように、古口部長をはじめ労働局の皆様には、頃から本学のキャリア教育に御協力を賜り誠にありがとうございます。本日はどうぞよろしく願いいたします。

私からは、若者の就職支援について、中でも特に合理的配慮を要する若者の就職支援について、2点ほど質問をさせていただきます。関連する資料は、21ページ、30ページ、そして33ページになろうかと思います。

まず、質問の前提を申し上げます。

近年、大学等において、障害を持つ学生に対し、学生の要望に応じて合理的配慮の提供が義務づけられております。

我が国の大学等には多様な学生が在籍しておりますが、大学等は全ての学生に対して等しく教育的対応を取ることを目指して、体制・環境の整備を行うことが求められております。その範囲は修学支援に限らず、キャリア形成支援や就職支援にも及びます。

ここで質問、1つ目でございます。

このような合理的配慮を要するケースにおいて、就職相談等に応じていただけますでしょうか。可能な場合はどちらの窓口で対応していただけますでしょうか。何か具体的な事例がございましたら御紹介いただければと思います。

また、就職相談の際に、対面での相談が難しい場合には遠隔対応が可能でしょうか。

次に、2点目の質問です。

各種認定企業制度について御説明いただいておりますけれども、こちらに該当する企業は、このような合理的配慮を要する学生にも薦めてもよいものでしょうか。

質問は以上2点でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

【坂本会長】 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。

まさしく合理的配慮を要する学生に対する就職支援、我々も重要だと思っております。

その上でですが、ハローワークでは、大学等からの要請に基づいて障害をお持ちの学生等の就職相談を実施しておりまして、障害者の就職相談や職業紹介を担当する窓口にて対応しているということで、金沢であればハローワーク金沢でありますし、小松であればハローワーク小松と、各地域のハローワークにおいて対応させていただいておりますので、そちらに御連絡いただくのが一番いいかなと思いますし、学生であれば本多の森にヤングハローワークもあります。そのヤングハローワークにおいては石川県内どこでも対応することができますので、そちらを御利用いただければと思います。

その上で、オンラインでの相談については、ヤングハローワークにおいてオンラインの相談を実施しております。そちらについてもちょっと我々としても周知不足ということが否めませんので、リーフレット等を使って今後とも学校、大学等に周知させていただければと思っております。こちらが1点目の御回答になります。

2点目の御回答になりますが、この「もにす」認定制度において、合理的配慮の基準というのは実は設けられていないというのが実態ではあるものの、やはりこの「もにす」認定企業というのは障害者雇用においていろんな配慮をしている企業であるということを考えれば、基準的に合理的配慮は設けてはいないものの、実質的にはやはり合理的配慮を理解いただいている企業さんだと我々は認識しております。

ですので、そういった企業さんについて、障害者雇用、障害者の窓口でも、もちろんこういった「もにす」認定企業の求人票を積極的に求職者に提供するなどやっておりますので、学校、大学等についてもそういった要請等ありましたら、そういった求人票については我々としても提供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】 児島委員、よろしいでしょうか。

【児島委員】 はい、ありがとうございます。

【坂本会長】 それでは、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。日頃から御支援、また御協力、それから御乗車、御利用いただきまして誠にありがとうございます。

私からは、資料の29ページの高齢者の就労による社会参加の促進についてというページのところでございまして、65歳以上の新規求職者申込み件数、それから就職率も増加傾向であるということ、それから65歳以上の有効求職者の割合も増加しているということとございまして、今後ますます65歳以上の方々の活躍の場が広がるのではないかなと。逆に企業にとっては担い手不足でございますので、このあたりの方々が大変重要な役割を果たすのではないかと感じております。

弊社におきましても今現在65歳定年制ということでございますが、健康で意欲のある方については再雇用させていただいて、バスの運転士、鉄道の運転士でも、1年ごとの再雇用契約ではございますけれども、何とか頑張って働いていただけるように努力もしているところでございます。

その中で質問でございますけれども、新規求職申込み件数の職種にどんなものがあるのかということ。

単純に私どもが考えますと、清掃業とか、ビルの管理人さんとか、警備業とか、そういった職種が多いのかなということも思いますし、その職種によってどんな就職率の差が出ているのかも含めて、ちょっとお教えいただければと思います。

それからもう1点、事務系といいますか、パソコンとかを使用される方で働いておられた方が、65歳定年を迎えて、次どういう仕事を探すかというときに、なかなか事務系というのは求職件数が少ないのではないかなと。間違っていたら申し訳ないんですけど、そういう思いもありますので、せっかく事務でパソコン等で少しけた技術なり知識をお持ちの65歳以上の方が、次の会社でどうやって働けばいいのかという求人のあっせんといったものが、もし現状も含めてあれば、お聞かせいただければと思います。

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、労働局から回答をお願いします。

【古口職業安定部長】 御質問ありがとうございます。

委員おっしゃるとおりでございまして、やはり求人について、60歳以上の高齢者応援求人というものをハローワークは受け付けているのですが、その割合としては、やはり介護施設等スタッフのサービス従事者の求人が一番多くて、次いで運搬、清掃系で、次いで警備といった順番になっております。

一方、求職者に対しては、最も多いのが運搬、清掃で、先ほど委員おっしゃったように、次いで事務系、次いでサービス職業の順になっておりまして、やはりこういった形で、運

搬清掃はお互いマッチングはできているものの、なかなか事務においてはマッチングというものが高齢者は難しい状況になっているのが現状でございます。

我々としては、今日椅子カバーもかけさせていただいておりますハロートレーニング等を通じて、やはりそのミスマッチを埋めることが一つの手法だと思っておりますので、事務の希望で、なかなか高齢者が事務に就職できない場合は、そういった職業訓練を通じて就職を促していくという形で支援させていただいております。

いずれにしても、やはり高齢者の新規求職者は、先ほども御説明させていただきましたとおり右肩上がりですので、そういったところで、やはり我々も事業所訪問に行きながら、事業所さんも人手不足なので、高齢者でもいいからとか、あとはやっぱり我々としても、最近、高齢者は、失礼ですけど年齢の割に若いというか、いろいろと経験、知識も豊富ですので、そういったところを事業者さんに説明させていただきながらマッチングを図らせていただきたいと思いますと思っております。

以上でございます。

【坂本会長】 小林委員、よろしいでしょうか。

【小林委員】 はい、ありがとうございました。

【坂本会長】 ありがとうございました。

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】 岩田委員から3件の御質問をいただいておりますので、1件ずつ説明をさせていただきます。

1件目の質問事項でございますが、「行政運営状況について」の19ページ、ハラスメント防止対策等の記載に関する御質問でございます。

「ハラスメント防止措置義務として、内部通報窓口の設置などの内部通報制度を設けている石川県の企業の比率は現状どのくらいか、分かりましたら教えてください。」との御質問でございます。

【坂本会長】 労働局から回答をお願いします。

【田名網雇用環境・均等室長】 御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室、田名網でございます。

ハラスメント防止措置義務として、内部通報窓口、法律では相談窓口と言っているところですが、相談窓口の設置、それから周知に関しまして、石川県内の企業の比率につきましても、残念ながら把握できる調査は行われていないところです。

ただし、私ども石川労働局雇用環境・均等室で行ったハラスメントに関する企業ヒアリングの内容を今年度分につきまして分析してみたところ、対象企業における相談窓口の設置率は大体6割前後となっております。

訪問先に大企業が多ければこの数字は上がりますし、小さめの企業が多ければ下がるということで、年度ごとに数字は前後してしまうかと思いますが、窓口が設置されていない企業はまだ相当数あるという認識を持っております。

窓口が設置されていなかった企業に対しましては是正指導を行っておりまして、これまでは是正指導の対象となった全ての企業は窓口を設置してくださっています。

石川労働局としましては、引き続き、報告聴取、報告請求での実態の把握から個別企業に対する是正指導を行うとともに、説明会などにおいても相談窓口設置の義務について周啓発を行いまして、全ての企業が窓口を設置する状況を目指していきます。

また、窓口を設置するだけではなくて、しっかり労働者の話を聞いて、労働者を傷つけない、しっかりした機能を持つ窓口の設置を目指してまいりたいと考えております。

【坂本会長】 ありがとうございました。

続いて、2件目の説明をお願いします。

【南出総務指導官】 2件目の質問事項でございますが、「行政運営状況について」の24ページに掲載していますグラフ、労働災害の推移に関する御質問でございます。

「13次防から14次防現在において、新型コロナを除く労働災害における事故の型別で分類すると、どのような型別が増加傾向でしょうか、また、その傾向と14次防の重点事項の関わりを教えてください。」との御質問でございます。

【坂本会長】 労働局から回答をお願いします。

【細貝労働基準部長】 御質問ありがとうございます。労働基準部から御説明をいたします。

13次防は平成30年から令和4年まで、14次防は令和5年からということですが、転倒災害が13次防のときは21.1%だったのが、28.5%に増えています。災害の全数でそれぞれの期間で見ているとそのような増加で、腰痛についても10%ちょっとから12%に近いような形で増えております。14次防は2年目で期間全体を比べられないので何とも言えないところもございますが、傾向としては明らかに転倒災害、腰痛災害が多いと。

また、当然、期間が経過していく中で、労働人口においても高年齢の労働者の方が、先ほ

どからも話題に出ておりますとおri増えてございますので、そういった母数が増えていることに伴って、高年齢労働者の方の災害の割合に占める件数も増えてございます。

また、行動災害、腰痛とか転倒は、やはりお年を取った労働者の方が占める割合が多くなるという傾向もございます。

これらを踏まえまして、14次防の中では8つ重点対策がございますが、転倒災害、腰痛の防止は、労働者の行動に起因するものとして行動災害という言い方をしますが、その行動に起因する労働災害の防止ですとか、高年齢労働者の方を対象にした労働災害の防止といったことが主要なものとして入ってございまして、重点的に取り組んでいくということでございます。

以上でございます。

【坂本会長】 ありがとうございます。

続いて、3件目の説明をお願いします。

【南出総務指導官】 3件目の質問事項でございますが、「行政運営状況について」の31ページに掲載していますグラフ、外国人雇用事業所数及び外国人労働者数の推移に関し、外国人労働者数の推移についての御質問でございます。

「外国人労働者数の地域別（加賀、金沢、能登）の割合やその傾向はどうでしょうか、また、産業別の割合とその傾向はどのような状況でしょうか。」との御質問でございます。

【坂本会長】 それでは、労働局から回答をお願いします。

【古口職業安定部長】 私から御回答させていただきます。

まず、地域別の外国人労働者の数になりますが、我々は安定所所管別の地域になりますので、ちょっと自治体別とは違うのですが、やはり一番多いのが金沢安定所管内になっております。こちらは44.2%。次が小松になります。小松が22.7%で、白山が次いで15.1%ということで、この金沢、小松、白山で大体石川県内8割の外国人が占めているという形になります。残り2割ですが、七尾と加賀が8%ずつ、そして輪島管内が1.6%という形になっているのが実情でございます。

続きまして、産業別の外国人労働者ですが、先ほど私の説明の中にも入れさせていただきましたが、一番多いのが製造業、そして2つ目がサービス業、これは他に分類されないものということで、清掃等のサービス業という形で認識いただければと思います。

すみません、先ほど私、その後は宿泊業、サービス業等が多いですということをお話したのですが、宿泊業、サービス業も8.7ポイントで多いのですが、その0.2ポイント

上に卸売業、小売業がありまして、こういったものが多く占める割合となっているところでございます。

以上でございます。

【坂本会長】 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。

【種井委員】 種井と言います。

行政運営状況の6ページの一番下から3行目、指のマークがついている最後のところですね。公費解体の本格化に伴い、9月頃から解体工事における賃金不払い云々とあるのですが、これは公費解体の本格化ということと賃金不払い等々の事案が出ていることに因果関係があるという意味合いで書かれているのか、時間的にこういうものがつながっているよということなのか、もし何か分かれば説明をいただけたらと思います。

以上です。

【坂本会長】 ただいまの質問につきまして、労働局から回答をお願いします。

【細貝労働基準部長】 労働基準部でございます。御質問ありがとうございます。

委員御指摘のとおり、少し書きぶりが割愛になっておりまして、分かりにくく、失礼いたしました。

ちょうどこの頃から公費解体が本格的に回り始めたというところかと存じます。実際には7月ぐらいから公費解体の件数が増えていきまして、さらに夏、7月、8月、9月と、このあたりで、特に珠洲、輪島、いわゆる奥能登地域で増えてまいりました。

そうすると、県内の事業者様だけではなくて、全国各地からいろいろな労働者の方が応援として入ってくださると。当然多くおいでになればトラブルもその分増えるということでございます。そういった傾向が見られたため、早めに対応しようということで対策を取ったということでございます。

以上でございます。

【坂本会長】 よろしいでしょうか。

【種井委員】 はい。

【坂本会長】 そうしましたら、廣田委員をお願いします。

【廣田委員】 石川県教職員組合の廣田と申します。よろしくお願いいたします。

石川労働局行政のあらましの冊子の1ページですが、⑦に年次有給休暇の取得とありま

して、数字が入っていないのはただの入力ミスかなと思うのですが、取得率が記入されていないのでお聞かせ願えればというのと、これにちょっと関連しまして幾つか。

つまり年次有給休暇取得率というのは、何日取ったら取っているとカウントされるのか。例えば5日以上取って取得したと見るのか、1日でも、あるいは数時間でも年次有給休暇を取っていたら、それで取得したとカウントされるのか、基準を知りたいなというところと、もしこれに抵触した場合、つまり、雇用主は年次有給休暇を従業員というか、私たちだったら教員とかですけど、取らせなければならないという働き方の法律があると思うんですけど、その監督者あるいは雇用主に罰則規定はあるのか、どのような罰則が適用されるのかということを御説明いただければと思います。

【坂本会長】 ただいまの質問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】 労働基準部でございます。御質問ありがとうございます。

まず、年次有給休暇の取得率の前というか、取得率は雇用環境・均等室から回答させていただきます。

率の出し方につきましては、就労条件総合調査を厚生労働省がやっております、母数、総付与日数に対してどれだけ取れたかということでございます。人によって、入ったばかりだと半年だと10日とか、フルだと20日とかで、それぞれの方、全てございますので、それらの付与の総日数に対して取った日数ということで取得率を出してございます。

【廣田委員】 じゃ、時間とか日数ではなく、取得した人数と理解すればいいですかね。

【細貝労働基準部長】 取得した率ということになります。ここには率しか書いてございませんが、それとは別に、取得の日数が平均でどれぐらいなのかという数字も当然ございます。

【廣田委員】 理解しました。取得率ということなのですね。

【細貝労働基準部長】 取得率ということでございます。

【廣田委員】 分かりました。ありがとうございます。

【細貝労働基準部長】 2点目の、労働基準法、年5日についての罰則、法令上の規定がどうなっているかという御質問でございました。

ちょうど平成31年に、働き方改革関連法により労働基準法も改正となりました。この中で、平成31年の改正当初から、年次有給休暇につきましては、全ての事業者、事業場におきまして、最低年5日は必ず取得していただくことを法令上お願いしたということでございます。労働基準法の39条にその規定が加わりました。罰則もございます。

そうならないように、監督指導などで会社にお邪魔するときには状況をお伺いして、取得できないようなことがあれば、その環境整備について支援をするといったことで対応してまいるといってございます。

【廣田委員】 すみません、裏事情としまして、私たちの働いている人たちからの声なんですけど、病気なのに、病休ではなくて年休でと言われることがありまして、こういうところもしっかり見ていただければという意見でございます。ありがとうございます。

【田名網雇用環境・均等室長】 先ほどは、年休取得率があらましのほうから落ちていて、御指摘いただきましてありがとうございます。失礼いたしました。

数字でございますが、年次有給休暇の取得率は64.8%となりますので、こちらはしっかり修正をしてまいりたいと思います。ありがとうございます。

【坂本会長】 ありがとうございます。

昨年度の資料を見ていたら54.4%になっているから、そこから見るとかなりアップしたということですね。ありがとうございます。

そうしましたら、ほか、御意見、御質問等ありませんでしょうか。

では、中村委員、よろしくお願いします。

【中村（俊）委員】 東振精機の中村と申します。いつもありがとうございます。

我々の会社も含めて人手不足の中で、若い人が減っていくのは間違いないので、結果として、女性と高齢者、そして外国人、障害者に期待することになります。今日はたまたま障害者のお話は少し詳しくお話をいただいたのですが、障害者雇用率が0.2ポイント上がるということはやはり結構きつい話です。一方で、実は資料にあるように、実際それを満たしているのが半数、特に100人以下の企業さんについては、雇用ゼロのところは90%を占めるとなっている状態です。

さらに来年、雇用率を0.2ポイント上げるということについては、現雇用率を満たしていないところを空白にしたまま、真面目に雇用しているところをさらに厳しくしていくという、何かものすごく偏ったような話にならないのかと思っています。もう少し満遍なく、幅広く、障害者雇用の推進をやっていただくと、当然最低のところは守っていかないといけないとしても、そういうところももう少し御配慮いただくとありがたいなと思っています。いつも古口さんに質問をすることになりますが、よろしくお願いします。

【坂本会長】 それでは、御回答をよろしくお願いいたします。

【古口職業安定部長】 御質問ありがとうございます。

今委員おっしゃったように、まさしくこれは企業さん、労働者さんもあるのですが、何よりも人手不足の中で、障害者、高齢者、女性、若者、全ての方々に補い合いながら社会を成り立たせていくというか、社会課題だと思っております。

おっしゃるとおり、この障害者雇用の法定雇用率が上がるという大変な御負担がかかっている一方で、これはもうSDGsと同じような社会課題の一つだと思っておりますので、我々もしっかりと取り組んでいかなきゃいけないという中で、これは労働局も含めてです。

労働局もまさしく、まず職員も含めて、その認識をしっかり持っていかなきゃいけないということで、実は今年、ハローワークの研修に、企業規模としては大きくなってしまっているのですが、ビームスさんという洋服の会社さんの障害者雇用に取り組んでいる方を石川にお呼びして、職員の研修をしていただきました。先ほど申し上げた通り、職員が一方的にハローワークだったり行政側の気持ちで言うのではなくて、その企業であつたり労働者の方々がどういうふうに考えて、どういうふうにこれを進めていけばいいのかという、ハローワーク職員がそういった意識を変えなきゃいけないというのが、まず、第一にあると思っていまして、そういったことからその研修をさせていただきました。

それをもって、まさしく来年度から、これは先ほどもあまり指導という言葉を使わなかったのですが、事業主さんに、障害者雇用の必要性プラスアルファ、障害者の方がどうやって会社の中で輝けるかというものを、労働者と使用者とハローワークで考えながら進めさせていただきたいと思っていますので、すみません、直接的な回答にはならないのですが、ハローワークも労働者、使用者さんの両方の意図をしっかり酌んだ上で、ハローワークだけが前に突っ走るわけじゃなくて、3者でしっかりと足並みをそろえて進めていきたいと思っていますので、ぜひともどちら側からも何か御意見等ありましたら、忌憚のない御意見を、この場じゃなくても結構ですし、随時ハローワーク等にいただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

【坂本会長】 中村委員、よろしいでしょうか。

そうしましたら、ほかに御質問、御意見等ありませんでしょうか。

村上委員、よろしくお願いいたします。

【村上委員】 JAMの村上です。よろしくお願いいたします。

私は資料、行政運営状況についての17ページのフリーランスの労働者性に疑義がある方の相談窓口の関係ですが、新しい取組で良いことだと思っています。

改めてスマホで相談窓口にアクセスしようとしたところ、非常に入りにくく、フリーラ

ンス相談のワードで検索しても着けませんでした。石川労働局のXでようやくたどり着いたという状況です。もう少しアクセスしやすい、検索しやすい工夫をしていただければと思います。意見です。

【坂本会長】 ありがとうございます。

【田名網雇用環境・均等室長】 雇用環境・均等室、田名網でございます。

分かりやすい周知につきましては、日頃からまだまだ課題だと考えておりまして、実際に私どものホームページを御覧になったりXを御覧になったりということで、このようにちょっと使いにくいよという感想もいただきましたので、ぜひそのあたり改めて分かりやすい周知の方法を考えていきたいと思います。ありがとうございます。

【坂本会長】 ほか、御意見、御質問があればどうぞ。

では、廣田委員、よろしくお願いします。

【廣田委員】 意見を2つ発言させてください。

1点目は若者の雇用なのですが、私は石川県労協でも副会長で業務をしているのですが、そこでうちの会長が言っていた話をここでお伝えしたいのですが、高校卒業の子供たちの就職の面接時に、雇用者側の方もおいでる前でちょっと言いづらいのですが、不適切な、ちょっと言葉はきついのですが、人権侵害に当たるような質問がまだあるということがあるので、ちょっと意見として申し上げておきます。

例えば家族の職業など、憲法が保障する人権侵害に当たるような質問内容がいまだにあるということで、去年も今年も言っておりましたので、申し上げておきます。

次に、もう1点は高齢者の雇用に関してなのですが、これも現場からの声で意見として申し上げます。

再雇用で給料が7割になっているにもかかわらず業務が減っておらず、働かされているって言ったらい方は悪いのですが、働いている実態が、まだまだ私たち公務員も民間さんもあるということで、こちらはやっぱり現状の高齢者雇用を推進していくときの大きな問題……。もちろん考慮されている会社とか事業主さんもたくさんおいでるのですが、そうではないところもたくさんまだあるというところで、新しい課題かなと思い、申し上げます。ありがとうございます。

【坂本会長】 労働局から何か回答がありましたらお願いします。

【古口職業安定部長】 御質問ありがとうございます。

まず1点目、若者の関係でございます。

就職の面接等の指導という形でございまして、そちらについては、我々は6月に、まさしく新規の高卒が始まる前に、事業者さんを集めてセミナーにてそういった注意喚起をさせていただいているところでございます。年々減ってはきているものの、まだ一定数残っているということはこちらでも理解しているところでございまして、引き続きそちらはしっかりと、こちらとしても、指導というよりは、どちらかというと周知というか、やはり認識がまだまだそこに追いついていないという形だと思いますので、愛読書を聞いてはいけないという、これが一番多い話でございまして、やはりこういったことが周知というか、趣味は何？　と言って、本と言ったら、何が好きなの？　と簡単な流れで言うところもありますので、しっかりとそういったところは我々も周知させていただきたいなと思っております。こちらがまず前半、1点目です。

2点目ですが、高齢者の給与体系についてで、求職中のお話となりますが、やはり高齢者の方々もある程度、一定の賃金に対してのニーズは高いということは把握していますので、そういったところにおいては我々としても事業主サイドにお話はさせていただく一方で、高年齢雇用継続給付に関しましてちょっと先が厳しくなっている部分がありまして、今までだったら高年齢雇用継続給付でそこを補っていた部分はあったのですが、それも先ほどの障害者と同じように、これから人手不足になる中で、そういったところを機運の醸成が必要な部分だと思いますので、しっかりとそういった点においても、障害者支援窓口、生涯現役支援窓口を通じて、我々としても事業主さん等々に発信というか、それも先ほどの障害者雇用と同じように、我々から指導とかではなくて、労働者、事業所、ハローワーク併せて機運の醸成ができたらと思っております。

以上でございます。

【坂本会長】　　ありがとうございます。

廣田委員、よろしいでしょうか。

【廣田委員】　　はい、ありがとうございます。

【坂本会長】　　まだお時間ございますが、ほかに御質問等ありませんでしょうか。

橋本委員、どうぞ。

【橋本（昌）委員】　　株式会社スパーテルの橋本です。今日はありがとうございます。

こちらの行政運営状況の12ページのマッチング機能の充実のページについての質問です。

こちらの説明のときに事業所の魅力を語っていただいているようなお話があって、大変

ありがたいことだなと思っていますが、ここに書いてある、「求人票以上の情報を収集するための事業所訪問を定期的実施し」とありますが、その訪問する事業所をどういうふうにして選ばれているのかと、もう一つ、魅力を語っていただいているのもあるのですけれども、うわさですけれども、あそこには行かないほうがいいというアドバイスをされたといううわさがありまして、どのような場合にそういうアドバイスをされるのか教えていただけたらと思います。

【坂本会長】 御回答よろしくお願いします。

【古口職業安定部長】 御質問ありがとうございます。

まず後段のほうで、あそこに行かないほうがいいというのは、ハローワークでは基本そういう対応は行うことはないように努めていますので、本当にそういうことがあるのであれば、言っていただければ、こちらから、今までは指導という言葉は使いませんでした、しっかりと職員を指導させていただきます。

その上で1点目の話ですが、事業所を訪問する際の選定方法ですが、いろんな事業主さんでなかなか充足しないところについては、やはりこちらから今のハローワークの求職者の現状を伝えさせていただくために事業所を訪問します。

そのときにいろんな魅力を拾って、それを推し求人という形で、我々として充足しない企業さんがこういうところがあるからどうですか、というのをハローワークに掲示したり、いろいろするのですが、実はそういう選定方法だけではなくて、これは我々としてはありがたい話でもあり、ただ、やはり我々もリソースが限られているので謝罪したのですが、実は、推し求人ハローワークに出したら、何であそこだけ推しなんだと、うちにも来てくれというお言葉をいただいています、ハローワークの職員は本当に今、躍起になっていろんな事業所を回らせていただいています。

ただ、これは我々安定行政の話なのですが、仕事を紹介する上で、ハローワークはやっぱりどういう職場か知っていないと紹介は本来できない。理想論かもしれませんが、やっぱりそう思っておりますので、全部行くというのは難しいですが、ただ1件でも多く回れるように、今年度から大分回る回数は増えておりますので、もしうちにも来てほしい、ここにも来てほしいというお声がありましたら、御提案いただければ回らせていただきますので、よろしくお願いいたします。

以上でございます。

【坂本会長】 ありがとうございます。

私もハローワーク輪島さんと信用金庫さんと一緒に取り組んで回るというのはすごくいい試みだなと思いました。地元の信用金庫や銀行と一緒にあって、こういうふうに活動されるのはとても良いのですが、何かこれから広げていくようなお考えはありますでしょうか。

【古口職業安定部長】 実はこの信金とのマッチングは、働き方改革の関係で数年前に労働局と信金組合さんで協定を結ばせていただいていたしまして、それが発射台になっております。

今回、震災の影響で奥能登地方のハローワーク職員が、求職者対応が忙しくて、外回りができないので、信金さんをお願いして外回りをしていただいているというのが今回の取組でした。

ただ、まさしく我々、PDCAを回さないといけないというのは本当に思っていて、そのPDCAにおいて、どういった連携が次できるか分かりませんが、引き続きそういった形で興能信金さんであったり他の信金さんとも連携を深めていければと思っていますので、ちょっとその辺どういけるか分からないのですが、引き続き前向きに取り組んでいきたいと思っています。

以上です。

【坂本会長】 ありがとうございます。

そろそろお時間なのですが、ほかに御質問等ございますでしょうか。

私も1点だけ、障害者の雇用の話で、少し話が違うのかもしれませんが、大学でも障害を持つ学生が少なからずおりまして、就職活動セミナーなどをするときに、オンラインのほうで確かにアクセスしやすいということがあります。また、就活した先輩が自分の体験を後輩に語るというのは非常に効果的のようです。それぞれ障害の程度とかは違うのですが、それでも自分のときはこうだったよとか話をする、そのことが本当に体験に基づいて後輩の後押しをする非常にいい取組になっています。何かそういうこともハローワークの取組の中であるといいなと思って聞いておりましたが、その辺はいかがでしょうか。

【古口職業安定部長】 御質問ありがとうございます。

障害者については、まだそういった取組はできていないというのが現状です。

ただ、先生を前にあれなのですが、実は若者については、先日ですが、公務員になりたいという金沢大学の学生さんがハローワークを訪れまして、ハローワーク職員がどうやって勉強して、どういった労働局での仕事をしているというのをお話ししたら、それが結構受

けがよかったということで、やっぱり我々も先輩が若者に経験を語るというのは重要だなと思ってしまして、今回、金沢学院大さんに内定者セミナーに行ったときに若者を中心に、やっぱり若者からの質問は、朝起きられるかどうかが不安だとかそういったお話があったので、やっぱりそういった経験者が語る場というものは、同じ世代というか、ちょっと前まで自分も悩んでいたことを語るというのは重要だなと思っています。なので、そういった取組は引き続き続けていきたいと思ひますし、それがまた障害者雇用にもうまく連携できればと思ひておりますので、引き続きその辺は検討させていただければと思ひております。

以上です。

【坂本会長】 ありがとうございます。

そうしましたら、そろそろお時間ですが、もうよろしいでしょうか。

ちょうど時間になりましたので、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御確認いただき、作成する形となります。後日、事務局から連絡がありますので、よろしくお願い致します。

本日は、議事の円滑な進行、それから活発な御討論をいただきまして、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2回石川地方労働審議会を終了いたします。

皆様、どうもありがとうございました。

—— 了 ——