

令和7年度 第1回  
石川地方労働審議会議事録

日時 令和7年10月22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7年度第1回石川地方労働審議会

令和7年10月22日

### 出席委員

公益代表委員 児島 記代 坂本 二郎 清水 隆行 中村 雅代  
長澤 裕子

労働者代表委員 浅谷 鞠奈 糸崎 弥央 大口 愛 小水 康史  
西田 翔 村上 和幸

使用者代表委員 田口 成樹 田中 豊 中村 俊介 橋 雅美  
橋本 政人

【小坂総務指導官】それでは定刻となりましたので、ただいまから「令和7年度第1回石川地方労働審議会」を開催いたします。本日の審議につきましては、令和7年10月1日付けでご就任いただきました第13期石川地方労働審議会委員の皆さんにご出席をいただいております。

委員の皆さんには、大変お忙しいところご出席いただきまして、誠にありがとうございます。私は冒頭の進行を務めさせていただきます石川労働局総務課の小坂でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

本日の委員の皆さんの出席状況をご報告いたします。現在の出席状況は、公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員5名、計16名の委員の皆さんにご出席いただいております。従いまして、本審議会は地方労働審議会令第8条第1項の規定にあります委員の3分の2以上の出席となりますので、有効に成立していることをご報告申し上げます。

また、本日の審議会は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お名前を含め公開させていただくことになつておりますのでご了承の程お願いいたします。

それでは議事次第2.八木石川労働局長からごあいさつ申し上げます。

【八木労働局長】こんにちは。まず皆さん方にはお忙しい中、令和7年度第1回石川地方労働審議会にご出席いただきまして、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多大なるご尽力等をいただいております。この場をお借りいたしまして、お礼を申し上げます。

また、本年はちょうど先ほどご説明ましたが、地方労働審議会の委員の改選の年でありまして、今期13期、新たに委員の方々として6名の方、また前期の途中で交代されて、初めてご審議に参加いただいている1名の方がおられます。改めてよろしくお願ひします。

さて、もう皆さん方もご承知のとおりでございますが、県内の経済状況等でございますが、物価の上昇の継続、さらには米国の通貨政策の影響等に注意をする必要があるものの、緩やかに持ち直しているところでございます。この状況を反映して、県内の雇用失業情勢、8月の有効求人倍率は1.60倍となり、1.6倍台というのは8カ月連続で、引き続き、県内全体としては人手不足感

というのが強く出ているのかなと思っております。

また、能登地域においても、能登半島地震等でまだ再開していない事業者はあるものの、有効求人数が震災前と同等に戻るなど、加賀地区以上にどちらかというと人手不足感が見られているところでございます。

加えて米国の関税の関係では合意が得られているものの、引き続き、雇用の影響についても見極めていく必要があるのかなと思っておりまして、そういったことから、雇用情勢の判断の総括といったしましては、持ち直しの動きが続いているもの一部注意を要する状況にあるということで、我々として判断しているというところでございます。

このような状況の中でございますが、石川労働局といたしましては、能登半島地震後の復旧・復興状況等も踏まえた施策の推進を、引き続き、最重点課題として位置付けて、被災された事業者または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とか、または復旧・復興工事における安全衛生の確保などに、ハローワーク・労働基準監督署・労働局が一丸となって、かつ石川県さらには市町のほうとも連携し、取り組んでいるというところでございます。

皆さん方もご承知のことかと思いますが、一部報道等でもございましたが、能登半島地震と奥能登豪雨で被災した企業への雇用対策として、雇用調整助成金の特例による休業支援とか、または産業雇用安定助成金の特例による在籍出向支援を本年 12 月まで講じておりましたが、それ以降のことについては、県または市町、さらには実際被災した事業者等とも意見交換等してきたところでございますが、産業雇用安定助成金については、支援要件等を緩和した中で期限を延長する方向が示されているところでございます。

石川労働局といたしましても、石川県、市町と連携して、しっかり支援の内容等について周知等をしていくこととしておりますし、また、一昨日の 20 日でございますが、能登半島地震等の影響で罹災された方々を対象にした特別相談窓口等を能登地域のハローワークをはじめ、県内各ハローワークに設置し、避難されている方々も含めて、相談しやすい環境整備を整え、失業した労働者等に対するきめ細やかな再就職支援とか事業者への支援等を一層強化していくこととしておるところでございます。

次に、賃上げの関係でございますが、政府全体として、引き続き、最重点課題となっております。今年度については、もう皆さんもご承知のとおり、石川県の最低賃金は過去最高の 70 円引き上げて、1,054 円となり、10 月 8 日から発効しております。そのために、最低賃金の周知または履行確保についてはもちろんのことでございますが、石川県において事業所の賃金の引き上げを確かなものとするため、「賃上げ」支援助成金パッケージの活用のみならず、労務単価、労務費の適正な価格転換とか、また、中小企業の生産性の向上を図るため、事業所への支援について、石川県などをはじめとした関係行政機関または関係団体と連携して、今後とも取り組んでまいります。

また、働きやすい環境整備を目指すために、同一労働同一賃金の順守の徹底、男女とも仕事と育児と介護の両立ができる環境づくり、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、法の適正な履行確保を図っていくこととしております。

加えて、労働時間の関係でございますが、この関係においては、長時間労働の抑制とか、過重労働による健康障害の防止、または時間外労働の上限規制の適用についての関係のものについて

は、関係機関と連携して周知、または支援に努めているところでございますし、また、労働安全衛生法の関係では、建物の解体を含めた、地震の復旧復興工事の増加に伴い、建設業において、災害が大幅に増加しているほか、製造業とか道路貨物運送業、保健衛生業などにおいても、昨年と比べ労働災害が増加しております。そのようなことからも、第14次労働災害防止計画の3年度目でありますので、事業者の皆さん方の自発的な安全衛生対策の取り組みなど、重点8項目について、しっかりと取り組んでいくことにより、労働災害の減少の目標を達成するほか、労災保険給付についても迅速、適正な給付等を行ってまいりたいと思っております。

最後、ハローワークの関係でございますが、特に皆さん方も関心のある人材確保対策でございます。こちらにつきましても、求人事業所を積極的に訪問して、休職者への情報提供等を強化するほか、地方公共団体とか各種業界団体等と連携をして、求人充足支援を現在行っているところでございます。特に、ハローワーク金沢では、本年4月より人手不足が顕著とされる6分野について特化した専門支援窓口を設置し、求人・求職者双方の一体的支援を実施しておるモデル事業等に取り組んでいるところでございます。

また、障害者、高齢者、女性など、多様な人材の活躍に取り組むとともに、ハローワークに来てよかったですとか、または利用してよかったですというふうに言ってもらえるよう、求人・求職者に向けて、ハローワークのサービスについて積極的にPR等をしていきたいと思っております。それによって付加価値の高い相談支援等も、しっかりと取り組んでいくということとしております。

本日、各部長、室長のほうから、能登半島地震への対応状況等を含め、令和7年度上期における各施策の取り組み状況、または本年度下期における石川労働局の行政運営の取り組みについて、ご説明を申し上げます。皆さまのご審議、ご忌憚のないご意見をお願い申し上げて私からのあいさつとさせていただきます。どうかよろしくお願ひいたします。

【小坂総務指導官】続きまして、議事次第3、「委員及び部室長の紹介並びに会長の選出」に移ります。委員の皆さんには本来、お一人お一人ご紹介すべきところでございますが、時間の関係上、参考資料9ページに第13期石川地方労働審議会委員名簿をお付けしております。これをもちまして、紹介に代えさせていただきたいと思います。

次に、説明等を行います石川労働局の部・室長を紹介いたします。まず、秋葉総務部長でございます。

【秋葉総務部長】よろしくお願いします。

【小坂総務指導官】続きまして、森本雇用環境・均等室長でございます。

【森本雇用環境・均等室長】森本です。どうぞよろしくお願ひいたします。

【小坂総務指導官】続きまして、細貝労働基準部長でございます。

【細貝労働基準部長】よろしくお願ひいたします。

【小坂総務指導官】続きまして、横田職業安定部長でございます

【横田職業安定部長】よろしくお願ひいたします。

【小坂総務指導官】次は会長の選出でございますが、地方労働審議会令第5条第1項では、公益を代表する委員のうちから委員が選舉することとなっております。ここで委員の皆さんにお諮りしたいと存じます。公益代表委員の皆さんには前期会長を務めていただきました坂本委員を会長候補として推薦されるとのご意向をあらかじめうかがっておりますが、皆さん、ご異議はございませんでしょうか。

【小坂総務指導官】特にご異議の発言がありませんので、よろしければ拍手をもってご確認させていただきたいと思います。(拍手)

ありがとうございます。それでは坂本委員に会長をお願いすることいたします。以降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、坂本会長に議事をお願いしたいと存じます。それでは坂本会長、よろしくお願ひいたします。

【坂本会長】ただいま会長のご指名に預かりました、公益委員代表の坂本でございます。どうぞよろしくお願ひします。先ほど八木局長のほうからお話がありましたように、労働行政の範囲というのは非常に広く、人手不足の問題から、物価上昇と賃金の問題、長時間労働の問題とか、それだけでも広い範囲でいろんな課題があることに加えまして、石川県では特有の能登半島地震の復旧・復興のこともあり、非常に範囲が多岐にわたると、それに対応して多くの課題がございます。今日の審議会の機会を利用して、皆さんの様々なご意見等をいただければと思います。どうかよろしくお願ひいたします。

座って司会させていただきます。それでは会議の次第の4、「会長代理及び部会委員の指名並びに部会長の選出」に移ります。まず、会長代理については、地方労働審議会令第5条第3項により、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名することとされております。

本審議会においては、中村雅代委員に会長代理をお願いしたいと思います。よろしくお願ひします。

それでは、次に「部会委員の氏名並びに部会長の選出」に移らせていただきます。審議会には地方労働審議会令第6条第1項及び石川地方労働審議会運営規程第9条により、労働災害防止部会を置くこととされており、地方労働審議会令第6条第2項により、部会に属する委員は会長が指名するとされております。あらかじめ、各代表委員の方々からご推薦をいただき、指名いたしましたので労働災害防止部会委員の名簿を配布いたします。

名簿はお手元に届きましたでしょうか。また、部会長につきましては、地方労働審議会令第6条第5項により当該部会に属する公益を代表する委員のうちから、当該部会に属する委員が選挙するとされております。先ほど示しました労働災害防止部会に属する公益代表委員のうちから、前期に引き続きまして表委員を候補として推薦し、労働災害防止部会委員の皆さんにお諮りいたします。部会長として、表委員の選出にご異議はありませんでしょうか。

ありがとうございます。特に異議がないようですので、表委員に部会長をお願いいたします。今日は急なことで、表委員は欠席ですけれども、部会長をお願いしたいということでございます。

それでは、議事次第の5、「議事」に入ります。本日の審議会は、「令和7年度上期における石川労働局の行政運営状況等について」として、この審議のために開催を求められたものです。

まず、初めに、各部・室長から順次説明があります。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、秋葉総務部長から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。今回、まず私から能登半島地震後の復旧・復興状況も踏まえた施策の推進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「行政運営方針について」の3ページをご覧ください。まず、「就職支援と雇用維持支援」に係る取組状況ですが、現在、各種助成金の特例措置を実施しており、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。また、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。各種助成金の申請状況、支給実績等については、それぞれ、ご覧のとおりとなって います。

就職支援につきましては、避難所などへ出張して相談を行う「お仕事相談会」の実施、能登半島復興支援事業として、県内全域で合同企業説明会・相談会の開催、信用金庫と連携し休職者に関する情報を事業所に提供しての求人開拓・ハローワークの利用促進などを行っています。

今後の取組としましても、被災者等へのきめ細やかな職業相談の実施、被災事業所への人材確保支援に努めていくこととしています。

続いて 4 ページをご覧ください。「復旧・復興工事等の労働災害防止対策の徹底」についてです。グラフをご覧ください。石川県内で発生した建設業の労働災害のうち復旧・復興工事での災害が占める割合は、令和 6 年 1 月の発災直後は 2 割程度、工事が本格化し始めた令和 6 年 4 月以降は 3 割前後で推移していますが、令和 7 年 2 月以降、やや減少傾向となっており、能登地区を中心に公費解体の棟数の急増、そして高止まりが続く中、労働災害は一定程度抑え込まれています。

なお、死亡災害は令和 6 年 9 月～11 月にかけて計 3 件発生しましたが、それ以降、復旧・復興工事での死亡災害はゼロを更新中です。

資料中ほどの「取組状況」ですが、復旧工事などでの労働災害防止及び石綿等による健康障害防止のため、穴水署・七尾署の管轄する能登地区での重点的な安全衛生パトロールのほか、工事発注機関・建設関係団体等と連携した周知、要請、説明会開催のほか、連合石川、石川県経営者協会と共に「政労使合同安全パトロール」を実施し、災害防止対策の徹底を広く周知しています。

公費解体については、県、市町及び解体工事業者の団体等によって行われる「工程管理会議」に毎週参加し、情報収集・周知啓発・要請等を行っているところです。また、穴水署・七尾署では、工事発注機関及び建設関係団体も参画する「復興工事労働災害防止協議会」を設置し、合同パトロール等の活動を展開しています。

今後の取組としましても、継続的な安全衛生パトロールの実施、新たな復興工事も含め、労働災害防止に係る周知啓発・指導などを計画しています。

続いて 5 ページをご覧ください。「法定労働条件の履行確保」についてです。公費解体に関連する賃金不払に係る相談が昨年の冬頃から増えてきています。2 つ目の白丸ですが、今年度 4 月～8 月の累計は局全体で 42 件、うち 21 件は奥能登を管轄する穴水署、7 件は中能登を管轄する七尾署での相談件数になります。ただし、同一人物が複数回相談している場合や相談者が他県の業者の労働者の場合もあり、申告処理の際は県外の監督署に移送する事案もあります。また、重層下請けの実態により、相談者の真の使用者が判然とせず、処理が難航するケースも出ています。

取組状況としましては、労基法 33 条に基づく届け出があった事業者に対して監督指導の実施、長時間労働による健康障害防止措置の実施状況等の確認・指導を行っています。また、公共工事の発注者である市町の担当部署を監督署長が訪問し、適正工期等について意見交換や要請を行っています。

今後の取組としましても、引き続き公費解体に関連する賃金不払の相談等に対応していくとともに、災害廃棄物運搬事業者に対して、長時間労働による健康障害防止を主眼とした監督指導等の実施、建設業・設備工事事業・建設コンサルタント・測量等の事業者に自主点検を求め実態を把握する等の取組を行っていくこととしています。

能登半島地震の関係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が、31 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、本年度におきましては、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、電子申請の利用促進、この 3 件を柱に取り組んでいます。

まず、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ていますが、9 月末現在の新規加入件数は 152 件と前年同期比で 29 件減少しており、年間の目標達成に向けて取組を強化していく必要があるところです。

2 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 2 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しました。その結果、本年度第 1 期分の口座振替の割合は 38% となっています。

滞納整理については、財産調査を 69 事業場 342 件と、能登半島地震の影響を受けた前年同期と比べ大幅に増加しています。財産差押えについては、9 月末時点で 9 件実施しています。

なお、労働保険料の収納率については、右の棒グラフにありますとおり、令和 6 年度は 99.68% とほぼ震災前の水準に回復しています。

3 点目、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場にリーフレットを送付するとともに、労働局窓口の電子申請体験コーナーを年度更新期間の 2 カ月間のみでなく、常設化したほか、年度更新集合受付会場に臨時体験コーナーを設置するなどした結果、右下のグラフのとおり、年度更新における電子申請の利用率は今年度 35.5% と昨年度から 4.1 ポイント増加しています。

なお、4 点目の白丸ですが、能登半島地震を受け、奥能登地域で延長となっていた労働保険料等の申告・納付期限が本年 10 月 31 日と定められたため、納付の猶予制度と併せ、周知・広報を行っています。

今後の取組としましては、まず、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、加入勧奨を行います。

保険料収納未済額の縮減については、高額の滞納事業主、複数年度にわたる滞納事業主に対して財産の差し押さえを行うなど、アプローチを強化することとしています。

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。

私からの説明は以上です。

【坂本会長】ありがとうございました。それでは次に、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。皆さまにおかれましては、日頃より労働基準行政、そして労働基準監督署の各種活動に多大なるご理解、ご協力を賜っておりますことを、この場を借りて御礼を申し上げます。ありがとうございます。

私からは労働局が重点的に取り組む事項のうち、労働基準行政に関する点についてご説明いたします。着座にて失礼いたします。今、ご覧になつていただいた資料の 1 ページ目、資料の目次

をご覧いただければと思います。目次には、見出しを書いてございますが、今年度、当局の行政運営方針は、重点的に取り組む事項を特出して、分かりやすい形でまとめています。これは県民の皆さんに対して、ここが労働局、力を入れるところだということをお知らせするとともに、職員がしっかりとここが大事なんだと優先順位を明確にして、気持ちを一つにして、行政を前に進めていくということで、このような形にしておるところでございます。重点的に取り組む事項以外も全て大切なことではありますが、ちょっと色付けをしてというところで、冒頭ご紹介をさせていただきました。

資料飛んで恐縮ですが、7ページをご覧ください。最低賃金、賃金の引き上げに向けた支援でございます。県内の最低賃金は、今月8日から1,054円となりました。

石川地方最低賃金審議会におきまして、労働者の生計費など法定の3要素に基づいてご議論をいただきました。目下、改正金額の周知に努めてございます。また「賃上げ」支援助成金パッケージによりまして、最低賃金、賃金の引き上げに取り組む企業、とりわけ、中小、小規模事業者の皆さんに、助成金支援制度をご紹介して、利用勧奨を行っております。

資料の右下には、助成金の実績について書いてございます。業務改善助成金は、上半期だけで前年度の1.5倍の申請を頂戴するなど、いずれも昨年を上回る水準で申請をいただいております。企業のニーズに合った利用を促してまいります。

今後の取り組みとしては、現在審議中の特定最低賃金の改正とともに、引き続き、県最低賃金額の周知、助成金パッケージの周知、利用勧奨を行います。併せて、賃上げしやすい環境整備に向けて、労働局、監督署一丸となって、価格転嫁指針、価格転嫁講習時に活用できるツールなどをも、機会をとらえ、周知を進めてまいります。

右側は本年度の審議会の議論の概要となってございます。労使双方のご意見を踏まえて、最終的には公益委員案ということで、70円の引き上げが妥当との答申を頂戴しました。この引き上げに際しては、賃上げしやすい環境を整備することが大変重要だと、これが各委員の総意でございました。これを受け、審議会長と労働局長が一緒に、馳石川県知事を訪問して、連携した取り組みを行う旨、意見交換をいたしました。昨年に続き、2回目となります。知事をはじめ、県の皆さんも重大な関心を持ってご検討なさって、ご案内のとおり、9月補正予算で、10.5億円計上されたということでございます。当局としても、国の支援制度は当然、県の支援策もしっかりと連携しながら周知をしてまいります。

続いて、資料飛びまして、14ページをご覧ください。長時間労働、労働条件確保・改善対策についてでございます。重点事項である監督指導について、月80時間を超える時間外労働に関する情報、過重労働による過労死等の事案は、その全数に対して監督指導を実施いたしまして、実施、是正を徹底しているところでございます。今年で時間外労働の上限規制が大企業に適用されて7年、中小企業が6年となります。この間の労働時間の状況を、右上の図でございますが、週40時間以上働く方のうち、週60時間、月換算で80時間以上働く方の割合の推移でございますが、ご覧の通り法施行後から減少傾向が続いているところでございます。最新、令和6年全国で8%、北陸では6.5%でございます。

一番下の図は、定期監督の違反件数を法違反の項目別に見たものですが、令和6年の労働時間に関する違反、緑色の部分ですが、これは219件で、前年の293件から減少してございます。資料にはございませんが、平成31年、令和元年、大企業の上限規制が適用された年ですが、366件、

同様の違反がございましたので、減少しているところでございます。

また、月 100 時間を超える、あるいは複数月平均で 80 時間を超える違法な長時間労働につきまして、グラフの茶色い部分で、見えなくて申し訳ございません。6 年の件数、22 件でございまして、ここ数年の 42 件、43 件から減少しております。令和 6 年は地震の関係で県内の経済活動に影響がございまして、例年ベースでの比較ということは難しい面もございますが、総じて改正法の内容は一定浸透しているものと考えてございます。しかしながら、一方で依然として長時間労働の実態はあるということでございますので、この認識のもと、取り組みを進めてまいりたいと考えてございます。

続きまして、令和 6 年 4 月から、時間外労働の上限規制が適用開始されました、建設、自動車運転、医師に係る労働時間短縮に向けた取り組みということで、建設業については、いまだ完全週休 2 日制に至らないということで、他の業種と比べて労働時間が長い傾向がございます。完全週休 2 日の実現には、発注者の理解が重要で、国、県の発注工事はおおむね完全週休 2 日制が原則とされ、取り組みが進んでおりますが、市あるいは町の発注、そして民間の建築工事における発注については、なかなかここが進まない、さらに浸透が必要だということで、労働基準監督署長が市町の工事担当部局を訪問して意見交換を行ったり、2 つ目のポツですが、協議会の開催、関係機関連名で民間団体に対して、工期の適正化をお願いしてございます。

自動車の関係については、災害廃棄物運搬事業者を対象として、説明会を開催したということで、関係機関が実施する法定講習への講師派遣等も通じて、法令の周知を図っております。トラック運送業の長時間労働の背景には、長時間の荷待ちの存在がございます。このため、荷主の方にアプローチをして理解を求めるということで、監督指導時などにリーフレットを配布して、荷待ち時間減少を呼び掛けているところでございます。

最後、医師につきましては、県が設置する支援センターに労働局の委託事業を通じて参画をして、アドバイザーが必要な労務管理に関するアドバイスをさせていただいているところでございます。

続いて、労働条件の確保・改善対策について、1 つ目、定期監督の件数ですが、1,025 件実施ということでございます。このうち約 6 割に何らかの労働基準法、関係法令違反が認められております。監督・指導は、予告なく会社に立ち入って、労務管理のそのままを拝見して、問題があれば法違反を指摘して、是正をお願いするというものです。右側、真ん中の図をご覧いただきますと、例年 1,500 件程度前後の監督・指導を実施して、7 割前後何らかの違反があるという状況でございます。

令和 6 年は 1,900 件あまりに監督をして、違反率は 4 割強でございました。復旧・復興工事、パトロールの監督、632 件、実に致したところですが、この数を含んでいるということでございまして、パトロール監督というものは、労働災害防止を周知・啓発、注意喚起をするという趣旨があるので、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して、全部まとめるとき違反率 4 割強になるんですけれども、これらパトロール監督を除くと 6 割弱ということで、おおむね例年どおりの状況かということがいえるかと存じます。

取り組み状況の 2 ポツ目でございますが、解雇、賃金不払い等、労働者の方からの申告には、迅速に対応すると、違反が是正されないようなもの、死亡災害など、重大災害の原因に法違反の疑いがあるような事案は、行政指導ではなく、特別司法警察職員としての捜査を行うということ

で、本年は 6 件送致してございます。外国人労働者の関係でも、関係機関、連携しながら対応しているといったような状況でございますし、あと、学生、大学生、高校生の皆さんにも、この時点から早めに労働基準法のルール等を知っていただくということを大切だと思っていますので、局を中心にセミナーをこのように開催している状況でございます。

次のページが今後の取り組みでございまして、ご説明をした取り組みを引き続き実施するということでございますが、トピックとしては、11 月は過労死等防止啓発月間としてシンポジウム、各種キャンペーンを行います。また建設、トラックの関係では、発注者、荷主への働きかけを継続するということで、11 月の初旬に労働局長、運輸支局長、トラック協会会長が、荷主となり得る使用者団体のトップをご訪問させていただいて、荷待ち削減への要請というものを行うこととしてございます。これらの適用開始業種については、引き続き、各企業から現状課題をお伺いしながら、必要な支援につなげると、それによって働く方のより良い労働環境を確保するべく取り組みを進めたいというふうに考えてございます。

続いて 16 ページ、労働災害防止についてでございます。休業 4 日以上の労働災害は、令和に入り 1,200 件前後で推移してございます。令和 6 年は 1,249 件となりました。死亡災害は令和 2 年以来の 2 枝、12 名の方が残念ながらお亡くなりになってしまわれました。左の円グラフ、事故の型別では、転倒、墜落・転落、挟まれ・巻き込まれが多く、年齢別、右側見ますと、50 歳、60 歳代の中高年齢層が全体の 6 割を占めているといった特徴が見られます。また直近足元の状況、本年 9 月末の死傷災害の速報値は、コロナウイルス関係を除いて、892 件ということで、この数字、前年同期比の 14.4% 増ということです。

地震関係の労災件数は前年とほぼ同数ということで、それを除いたところで、建設業で 2 割前後増加しているほか、運輸が 1 割弱、製造業も 7 % 増加という状況になってございます。死亡災害は 7 名となってございます。参考資料に詳細をお付けしておりますので、また後ほどご覧になっていただければと思います。本年は 14 次防の 3 年度目ということで、これまでの状況の把握・分析を進めて、後半に生かしながら、8 つの重点項目について取り組みたいと考えてございます。

続いて 28 ページをご覧ください。ページが飛んで恐縮でございます。総花的にお話をしましたが、少し細かいところをご紹介させていただきます。企業の自発的な取り組みを促す周知ですか、作業行動、あとは高年齢、外国人労働者の対策として、「いしかわ 4S+2025 運動」ということで、自主的な労災防止活動を促してございます。また、転倒、腰痛など、行動災害が多い小売り、介護の業種につきましては、事業者にもご参画をさせていただき、それぞれ協議会を立ち上げて、対策を共有しています。今年は体力チェックということを、皆さんで行いました。

外国人労働者の労働災害防止対策ということも重要で、セミナーなどの機会を通じて、周知等をしています。続いて、陸上貨物、建設、林業、災害多い業種に対しての対策でございますが、これは監督指導、個別指導ということに加えて、それぞれの団体と連携して取り組みを図ってございます。健康確保対策では、石川産業保健総合支援センターと連携をして、メンタルヘルス、そして治療と仕事の両立支援を進めているところでございます。化学物質規制、石綿防止対策も、同様に周知・パトロールを行ってございます。

また、本年は、6 月に熱中症の省令改正ございました。例年より一ヶ月前倒し、5 月から周知、要請するなど、力を入れたところでございます。

29 ページ、今後の取り組みでございますが、14 次防の重点事項を踏まえて、引き続き、対応を

していくということでございます。トピックといたしまして、12月から冬季無災害運動ということで、近隣労働局と合同で行うほか、政労使パトロールも実施いたします。健康確保対策の関係でも、ご覧のようなさまざまなセミナーを開催します。化学物質対策においては、来年2月、強調月間とされていますので、これらを含めて現状把握はじめ、長期的な視点で取り組みを進めてまいりたいと考えてございます。安全衛生関係については以上でございます。

先ほど、本年度は14次防の中間年と申し上げましたが、これまでの進捗状況を振り返り、課題を把握した上で、計画の後半に生かすべく、本審議会の部会であります労働災害防止部会にて、労働災害の防止の方策に関してご議論を賜りたいと存じます。併せてご審議のほど、よろしくお願い申し上げます。

続いて30ページ、労災保険給付の迅速適正な処理ということでございます。右の図は過労死、石綿事案の労災請求決定件数の推移になってございまして、請求件数は増加、精神事案に係るものが多く、これは全国も同様の状況でございます。下は決定件数となってございます。

申請後、決定までに6ヶ月を超える事案は、本年9月末で17件となってございます。精神障害の調査では、当事者間で認識が異なる、そんなハラスメントは受けていないといったような声、いやいや、受けたんだということで、当事者間で認識が異なることがございます。そういうことでちょっと時間がかかる。あるいは石綿だと、その方が働いてから30年、40年後に発症するということですので、過去の事実関係の特定が難しいということが影響してございますが、早期処理に向けて、対応を進めたいと思っております。

その他、石綿関連疾患の救済制度、各種リーフレットを活用して、周知を続けてまいります。今後の対応も同様に進めてまいりたいと考えてございます。労働基準関係の説明は以上でございます。

【坂本会長】ありがとうございました。それでは、続きまして、森本雇用環境・均等室長、説明をお願いします。

【森本雇用環境・均等室長】委員の皆さん、こんにちは。雇用環境・均等室長の森本です。委員の皆さんには、日頃より雇用均等行政の業務運営にご理解、ご協力を賜りまして、感謝申し上げます。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り組みについてご説明いたします。それでは着座にて説明いたします。

それでは、まず、資料の8ページをお開きください。こちらは重点の1つ目の項目の「(3) 同一労働同一賃金の徹底」についてです。取組状況ということで、まず、労働基準監督署と連携し、同一労働同一賃金の順守の徹底ということ。具体的には、監督署が定期監督等の際に、事業主にチェックリストの記入を求め、回収し、当室へ情報提供しております。室におきましては、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、助言、指導等を実施するものです。

2つ目のポツですけれども、公共職業安定所と連携し、同一労働同一賃金の取り組み奨励、安定所の求人票の求人条件に関する特記事項の欄におきまして、同一労働同一賃金を実現するため、積極的に点検・見直し等に取り組んでいる企業である旨を記載できるように、今、なっております。このことを報告徴収時、各企業の皆さんに周知することによって、同一労働同一賃金の取り組み奨励を実施しているところでございます。

それから3つ目のポツですけれども、パートタイム・有期雇用労働法の適正な履行確保を図る

ため、計画的に事業主に対してヒアリングを実施して、助言・指導をしております。実施件数が92件、助言が77件となっております。

それから4つ目のポツですけれども、石川働き方改革推進支援センターではワンストップで、無料相談を実施しております。支援件数としては253件です。今後の取り組みとしましては、上半期の取り組みを継続いたしまして、法の周知、それから適切な履行を図ってまいりたいと思っております。

資料飛びまして、13ページをご覧ください。「仕事と育児・介護の両立支援」でございます。育児・介護休業法の周知及び履行確保ということで、まず、右下の欄をご覧ください。男性の育児休業取得率は、全国で40.5%、石川では42.6%と増加傾向にございます。労働局としましては、育児・介護休業法の履行確保を図っていくため、事業主に対してヒアリングの上、助言指導を実施しております。

実施件数は9月末までで35件、助言件数は30件となっております。それから、オンライン説明会の開催、両立支援等助成金の支給等による事業主支援等を実施しているところであります。

改正法につきましては、4月、10月と段階的に施行されており、その内容や現行制度の問い合わせに対して、適切に対応しており、また、相談窓口も設置しているところであります。

今後の取り組みとしましては、上期の取り組みを継続いたしまして、育児・介護休業法の改正点、それから両立支援等助成金の周知を行うとともに、適切な履行を図るとともに、育児休業や育児短時間勤務を利用する労働者の業務を代替する周囲の労働者への手当支給等に取り組んだ事業主への助成金もございますので、併せて周知等を図ってまいりたいと思っております。

また飛びまして、24ページをご覧ください。こちらは「女性活躍推進に向けた取組促進」についてです。1つ目は女性活躍推進法の履行確保のために、助言・指導を実施しております。実施件数は66件、助言件数は46件です。それから301人以上の事業主に関しては、男女の賃金差異の情報公表が義務付けられており、全ての対象事業者が公表するよう、徹底をしております。なお、賃金構造基本統計調査によります所定内給与格差の推移の右下のグラフでは、石川は76、全国は75.8となっております。

男女間の賃金差異、それから女性管理職比率につきましては、令和8年4月1日から、従業員数101人以上の企業におきましては、情報公表が義務となっております。

続いて、事業主のヒアリング時に、男女間の賃金の差異の要因分析や女性の活躍推進に向けた取り組みを行うことの重要性について説明し、取り組みを促しているところでございます。今後の取り組みにつきましては、上期の取り組みを継続しまして、法の周知、適切な履行確保を図ってまいりたいと思います。それから男女の賃金差異の情報公表の徹底については、男女間の賃金差異分析ツールを活用した要因分析の働きかけの周知等を行っております。また、一般事業主行動計画の期間満了前に次期計画を策定するように、書面でも通知を行っているところです。それから、女性の活躍推進データベースの活用について、こちらも、併せて、企業への働きかけを行っているところでございます。

裏面の25ページをご覧ください。こちらは「総合的なハラスメントの防止等」ということで、大きく2つございまして、1つ目の丸、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して、企業に対しまして、ハラスメント防止に係る説明を9月末までに4回実施しております。また、パワハラ、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント、セクハラの防止義務について、

計画的に事業主にヒアリングの上、助言・指導を実施しているところです。ヒアリングの実施件数は、記載のとおりです。

2つ目の丸の労働関係紛争の早期解決の促進ですが、当室と監督署に総合労働相談コーナーを設置しております。各コーナーでは、ワンストップの相談、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実施しております。それから、労働相談・個別紛争制度関係機関連絡協議会を9月に開催し、その中で、それぞれの機関からの情報交換、連携をしております。

今後の取り組みとしましては、上期の取り組みを継続いたしまして、法の周知、適切な履行を図ってまいりたいと存じます。それから連絡協議会と連携しまして、今月、10月を相談強化月間としまして、また、先週、拡大総合労働相談会を開催したところです。12月におきましては、職場のハラスメント撲滅月間としまして、ハラスメントに係る特別相談窓口を設置予定しております。それから、カスタマーハラスメント、求職者等に対するハラスメントに係る対応については、先般、法改正がございました。こちらに関しては、施行日は公布後1年6か月以内の政令で定める日とされており、施行日が確定し、指針等が確定しましたら、周知等をしてまいります。

次のページ、26ページをご覧ください。「多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワークライフバランスの促進」ですが、大きく2つございまして、1つ目の丸が、年次有給休暇の取得促進など働き方・休み方改革の取組支援で、こちらに関しては、相談支援として、働き方センターを通じた中小企業、小規模事業所への支援を実施しております。それから、監督署にある労働時間・支援コーナーを通じた周知・支援、働き方改革推進支援助成金を活用した支援としまして、申請状況を、右下に記載しております。

それから、周知・広報としましては、「いしかわ働き方改革支援ハンドブック」を毎年作成しており、既に各事業所に、配布しております。それから、年次有給休暇取得促進期間のリーフレットを周知・広報しております。これは、夏季ですとか10月、基本的には四半期ごとの機会をとらえて、周知・広報等を行っているところです。

それから、2つ目の丸は、フリーランスの就業環境整備で、こちらに関しては法の適正な履行確保を図るため、計画的に調査を実施しまして、助言を実施しています。今後の取り組みとしましては、年次有給休暇に関しては、年末年始、春の周知・広報も引き続き、実施してまいります。働き方に関しては、11月に「いしかわ働き方改革推進協議会」の開催を予定しており、フリーランスにつきましては、今後も上半期の取り組みを継続いたしまして、法の周知、適切な履行確保を図ってまいりたいと思います。

裏面の27頁をご覧ください。「認定企業制度の周知等」ですが、「ユースエール」、「もにす」、「えるぼし」及び「くるみん」等の各種認定制度の当局の認定実績については、右側に記載しております。

取り組みの状況としましては、認定企業への支援、制度の周知、認知度の向上を図る取り組み等を実施しております。認定企業への支援に関しては、認定取得のメリットに関しても充実強化しておりますし、「ユースエール」でいきますと、会社説明会、面接会の優先案内、求人情報でのPR強化なども実施しております。それから認定企業の制度周知、また認知度向上においては、求職者、学生等に向けに、チラシ等も配布しております。

今後の取り組みとしましては、引き続き、企業訪問等を通じ、企業の人材確保の支援等をして

まいります。それから全ての認定制度について、あらゆる機会を通じて、紹介、勧奨をしてまいります。それから認定企業を積極的に周知しまして、管内の優良企業であることをアピールしてまいります。簡単ではございますけれども、私からの説明は以上でございます。委員の皆さんにおかれましては、当室が担当する施策につきまして、引き続きご理解、ご協力を賜りますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

【坂本会長】ありがとうございました。それでは、最後に、横田職業安定部長、説明をお願いします。

【横田職業安定部長】ただいまご紹介に預かりました職業安定部長の横田と申します。本年4月より着任しております。また、委員の皆さんにおかれましては、職業安定行政ですとか、ハローワークの取り組みといったものに対しまして、日頃よりご理解、ご協力いただきまして、誠にありがとうございます。私のほうも同じ資料を用いまして、紹介させていただければと思います。それでは着座にて失礼いたします。

まず、最初に9ページをおめくりいただければと思います。人材確保の支援の推進と位置付けておりますけれども、ハローワーク金沢のほうで、人材確保支援部門、これは通称「ロクセン」というふうに呼んでいるんですけれども、こちらを設置しております。今年の4月1日に開設いたしまして、北陸3県で唯一の設置となっております。また、2年間の厚生労働省のモデル事業と位置付けられておりまして、取り組みの内容といたしましては、この6分野、医療・介護・保育・建設・警備・運輸といった分野が人手不足となっておりますが、こちらの人手不足対策の強化を目的といたしまして、人材確保支援の専門窓口というものを設置しております。

こちらでは、特に、求人者支援と求職者支援という2本柱で実施しております。まず求人者支援のほうですけれども、求人票の作成支援ですか、あとは会社が気づいていない魅力発信の支援、また、面接会等によるマッチング支援というものを行っております。求職者支援といたしましては、応募書類の添削ですか、マッチングの支援、また、担当者性によるきめ細かな支援というものを行っておりますし、また、プライバシーに配慮した個別相談ブースというものを新たに設置いたしまして、落ち着いて相談できる環境を整備しております。

また、求人マップ検索と書いておりますけれども、下のほうに記載しているような、求人を行っている事業所がどこにあるのかということが一目で分かるような、マップ検索というのも取り入れております。

モデル事業の実績ですけれども、毎月の実績につきましては、翌月の中旬に取りまとめるとしてございまして、現時点で9月まで実績が出ているところでございます。今年度上半期、4月～9月の採用数につきましては、昨年度下半期の569件に比べて4割増しということで、783件の採用数となっております。

また、事業所訪問についても注力しております。昨年度1年間で52社だったところ、今年度については、既に上半期で155社ということで、3倍に伸びているということになっております。求人票に記載のない事業所の状況というのも把握いたしまして、マッチングについて引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、10ページをおめくりいただければと思います。こちら関係団体ですか、地方公共団体と連携した人材確保の支援ということを記載しております。大きく分けて関係団体との連携、そしてもう一つ、地方公共団体との連携ということで取り組んでおります。

まず、関係団体との連携といったしましては、先ほども金沢所の取り組みとして挙げましたけれども、各分野の業界と密に連携を取りまして協議会を開催したりですとか、あとは、出張相談会といったものも業種によっては実施しております。また、SNS も活用いたしまして、イベントなどにつきましては、都度効果的な発信に取り組んでいるところでございます。

また、地方公共団体との連携といったしましては、石川県をはじめ、珠洲、金沢、志賀町などと雇用対策協定というものを結んでおります。こちらは石川県および 8 市町と雇用対策協定を締結しております、各自治体の困りごとを解決するような施策を、各市町ですとか県と協働して取り組んでおります。また「一体的実施事業」と書いておりますけれども、こちらも石川県と連携してマッチングに結び付くような取組みをいたしたりですとか、あとは生活保護を受給されている方につきましては、特に金沢市と連携して取り組んでいるというところでございます。今後の取り組みにも書いてございますけれども、引き続き、こういったマッチングイベントなどを打って、マッチングの促進に取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして、1 ページおめくりいただきまして、ハローワークにおけるマッチング機能の充実をご紹介していきたいと思っております。こちら実績書いてございますけれども、8 月末現在の実績を置いております。上 2 つ、就職件数、充足数につきましては、進捗率ということで書いてございます。こちら 4、5、6、7、8 の 5 カ月分になりますので、1 年間 12 カ月の 12 分の 5 というところで、大体 41.67% ぐらい達成していれば順調ということになっており、達成しているハローワークもあるんですが、ちょっと不十分なところが目立つということになっております。こちら下半期に向けて、さらに取り組みを強化していきたいとに思っております。

このマッチング機能の充実というところは、やはり、求人、会社さんの支援というところと求職、実際に職を探されている方の支援という 2 本柱が大事になってくると思いますので、どちらにも目を向けて、人材確保の支援に引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、1 ページおめくりいただきまして、12 ページになります。こちらは障害者の就労支援ということで置いております。障害者ですけれども、日本全国で 1,000 万人、今、いらっしゃるというふうに推計されているところでございます。この 1,000 万人の中には、身体障害、知的障害、そして精神障害といういろいろな分類の障害の方がいらっしゃるんですけども、そういった方の社会参加、就労促進というものに取り組んでいるところでございます。障害者の方、先ほど申し上げましたように 1,000 万人ほどいらっしゃいますので、こういった方も働きたい、働けるといった方には働いていただきまして、人手不足の解消というところにも資する取り組みだと考えております。

ハローワークの職業紹介の状況というところで書いておりますけれども、求職申込については減っているんですけども、就職の件数につきましては 2.3% 増となっております。また法定雇用率という制度もございますので、特に、障害者雇用ゼロの企業に対して、雇い入れの強化などを行っているところでございます。

また、3 つ目の丸で書いておりますけれども、就職支援と職場の定着ということで、何とか就職に結び付いても 1 年以内に辞めてしまう方が、特に精神障害の方ですと半分ぐらいいらっしゃるという状況でございますので、1 回で就職されて、その後も引き続きずっと働き続けていけるようなサポート制度というのも設けております。今後も、そういった取り組みを引き続き強化していきたいと考えております。

少しページが飛びまして、18ページ、おめくりいただければ幸いでございます。リスクリソースによる能力向上支援と書いております。

こちらも最近リスクリソースという言葉がよくニュースなどでも取り上げられるようになっておりますけれども、ハローワークでは「ハロートレーニング」と呼んでおりますが、公的職業訓練というものを通じて、リスクリソースの支援を行っております。このハロートレーニングはまだまだ知名度が低いものになりますので、新聞記事ですとか市町の広報、ホームページ、SNS、そういうあらゆる手段を通じて、まず公共職業訓練があるんだということを周知、啓発しているところでございます。

また、実際にハローワークをご利用されている方に対しましても、ハロートレーニングの積極的かつ、的確な受講勧奨といったものを行っているところでございます。また下から2つ目の丸になりますけれども、どうしても職業訓練というと手に職といいますか、現業系のものを思い浮かべられがちなんですけれども、最近ではデジタル分野というところも力を入れております。今年度につきましてはデジタル分野の訓練も進めているところでございます。

今後の取り組みの一番下の所に書いておりますけれども、国としてもこのリスクリソース支援というところに力を入れております。教育訓練休暇給付金ですか、あとは教育訓練の融資事業というのも、この10月1日から始まっておりますので、こちらについても周知・広報を進めていきたいと考えております。

続きまして、20ページおめくりいただければと思います。こちら、高齢者の就労による社会参加の促進というところでございます。高齢者につきましては、基本的には65歳までの定年の引き上げですか、そういう雇用確保措置を実施いただいている企業につきましては、99.9%ということで、ほとんどの企業に導入いただいているというところでございます。

また、2つ目のボツになりますけれども、70歳までの就業確保措置、こちら実施できているのが31.7%ということで、前年と比較すると伸びてはいますが、まだまだ3分の1程度の企業さんのご参画にとどまっていますので、ここについては今後も高められるように努めてまいりたいと思っております。ちなみにですけれども、この取り組みが最も進んでいるのが従業員の規模でいいますと、大体21人～30人ぐらいの比較的小規模な事業所、次いで1,001人以上の大企業が続いているというところでございます。

また、産業別で見ますと、金融業ですか、保険業、建設業、運輸、郵便といったところが、この就業確保措置といったものが進んでいる業種になっております。この高齢者の再就職の促進というところにつきましては、特にハローワークの金沢、小松、白山というところに生涯現役支援窓口というものを設けておりまして、窓口を通じてマッチング支援を行っているところでございます。

今後の取り組みにつきましても、金沢、小松、白山という求職者の方が多い地域に、特に重点的にマッチング支援を行ってまいりたいというふうに考えております。

続きまして、21ページ、次のページをおめくりいただければと思います。外国人労働者の適正な雇用管理の推進というところでございます。こちらは外国人労働者、もちろん石川県内にも多くいらっしゃいまして、右のほうに円グラフ付けておりますけれども、ベトナムの方ですか、中国、インドネシア、フィリピン、ブラジルといった方々が多く働いている国となっております。

増減の傾向ですけれども、スリランカの方が特に前年比75.6%増ということで大きくなっています。

りまして、続いてミャンマーですかインドネシア、こういった国の労働者の方が増えているということになっております。増えている理由としては、円安というところがあるかなと思いますし、または送出国の政策によるところもあるのかなというふうに思っております。

また、窓口の利用者といたしましては、金沢ですとスリランカですかネパール、あと小松ですと製造業ですのでブラジルの方ですとか、ベトナムの方といった方が多くいらっしゃるということになっております。この外国人の方につきましても、事業主に対する周知・啓発ですか、あとは留学生の就職の促進といったところも、大学などの機関と連携して取り組んでいきたいというふうに考えております。

次の 22 ページをおめくりいただければと思います。若者などへの就労支援というところでございます。こちら石川県、経営者協会さんほか、7 団体に対しまして、今年の 5 月に新卒の採用等に関する要請をいたしたところでございます。

また、先ほど雇用環境・均等室長のほうからも紹介させていただきましたけれども、ユースエールという制度がございます。このユースエールにつきまして、若者の雇用管理が優良な中小企業というものを認定しております。マークを求人票に掲載できるというふうにもなっております、ユースエールを取っていただいている企業については、新卒の学生さんを引き付ける効果があると考えております。引き続き、取得促進に取り組んでまいりたいというふうに思っております。

右下のほうにグラフ付けておりますけれども、高校の卒業者については、99.6%の方が 3 月末で就職を内定いただいていると。大学についても、98.3%というふうになっております。こちら比較的高い数字にはなっているんですけども、やはりまだ 100%ではないというところで、特に障害がある方ですか、そういったところの支援というのも、ハローワークで行っていきたいというふうに考えております。

最後になりますが、23 ページ目をおめくりいただければと思います。就職氷河期世代を含む、中高年層へ向けた就労支援というところで題しております。こちら昨年度までは就職氷河期世代ということで支援を行っていたんですけども、今年度から対象年齢を拡大いたしまして、就職氷河期世代を含む中高年層ということで、おおむね 35 歳から 59 歳以下の方、ミドルシニアの方を包括的に支援していくということを行っております。

ハローワークのほうでも、就職氷河期世代限定の求人ですか、歓迎求人というものを設けていたりですか、あとはセミナー、企業ガイダンスといったものも実施いたしておりまして、マッチングの促進というのに努めているところでございます。

今後の取り組みのところにも書いておりますけれども、各種イベントの実施ですか、合同企業説明会、マッチングフェア、こういったものを通じて、ミドルシニア世代の支援というものに、引き続き、取り組んでまいりたいと考えております。ちょっと駆け足になりましたけれども、私の説明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。それでは、審議に入ります。労働局から説明がありましたが、事前にお二人の委員からご意見・ご質問をいただいております。ご意見・ご質問の内容を簡潔にご説明いただき、その後に、労働局から回答をお願いします。それでは、指名の順番は五十音順とさせていただきます。田口委員、ご意見・ご質問の内容の説明をお願いします。

【田口委員】田口です。どうぞよろしくお願いをいたします。ページでいきますと、11 ページに

なりますけども、今ほどちょっとご説明をいただきましたんで、一応は理解をしたわけなんですが、マッチングに関して、就職件数、充足数、これは8月末現在ということで、40%ということになつたんで、私が1カ月ほど前にもらった資料が7月現在だったもので3割程度ということはどういうことですかというような、まず質問が1件思つたんですけども、12分の5だということで、4割なら進捗で言えば予定どおり進んどるということなんで、これはごめんなさい、ご理解をいたしました。ありがとうございます。

それから目標の目安値でございますけれども、これはどのような数字を積み上げていますか。根拠なんかということをちょっと教えていただければというふうに思います。以上でございます。

【坂本会長】それでは、労働局から回答をお願いします。

【横田職業安定部長】：ご質問ありがとうございます。職業安定部長の横田でございます。目安の進捗率につきましては、先ほどご説明差し上げたとおりでございまして、12カ月で按分すると、どれぐらい進んでいればよいかといったものを示したものになっております。また今、お尋ねいただきました目標のところでございますけれども、こちらの昨年度の実績などを勘案いたしまして、定めているものとなってございます。

【坂本会長】よろしいでしょうか。

【田口委員】はい。

【坂本会長】それでは、次は、中村俊介委員、ご意見・質問の内容の説明をお願いいたします。

【中村（俊）委員】東振精機の中村と申します。よろしくお願ひします。私は資料でいうと3ページ目の、雇調金の延長、特例廃止というところで、それが本当に能登における復興にプラスになるのかどうかということをチョッとお聞きしたいと思っております。石川県は今年を復興元年ということで、ようやく公費解体が90%に近づきつつあって、大体めどが付いたということは、基本的に解体しただけでは、そこには何の収入源もない。今からいろいろ建設工事とかが始まり、要するに事業者にとっては今から資金が必要となるわけです。

一方で、雇用はこれから開業に向けて、やはり維持できるものは維持したい、そういう時期に今から入ろうという中で、雇調金の特例が廃止、延長はしないことと、もう一つ、最賃が上がると、かつ中央の目安である63円を7円も上回って決定され、加賀地方の企業にとってどうかというのもあります。災害に見舞われた能登でもそういう上乗せが適用をされる。

最賃というのは、実は刑罰対象のものですから、それを守らなければ駄目よっていうことになってしまふ中で、つまり、これからお金が事業者にとって一番かかるてくる中で、雇調金の特例という部分が廃止されるのは、雇用を維持しようと思うと、結果的に人権費が全部自己負担にかかるてくるということになりますから、能登の復興が始まるというところで、どう実際資するか、プラスになるかという部分で時期とすると尚早かなというふうに思いましたので、質問させていただきます。

【坂本会長】それでは、労働局から回答をお願いします。

【横田職業安定部長】職業安定部長の横田と申します。ご質問ありがとうございます。雇用調整助成金の特例措置の延長をしないということですか、産業雇用安定助成金の来年度の延長ということにつきましては、先週末、厚生労働省の審議会でも公労使でご議論いただきまして、方針が決定されたと理解をしております。

雇用調整助成金のほうにつきましては、休業に対する補償ということで、なかなか事業所が再

開できず、ずっと従業員を休ませてる会社につきまして、助成率3分の2ですとか5分の4といった賃金を補填しているものとなっております。また産業雇用安定助成金のほうにつきましては、在籍型出向といいまして、事業所が被災され、なかなかフルで働けないといった場合に、他の会社に出向した場合に、出向元、出向先、双方の事業主に対して必要な助成をするといった制度というふうになっております。こちらは厚生労働省と石川県庁のほうでもアンケートを実施したんですけども、やはり地震が起きてから1年半ぐらい全く働いていないと、なかなか働く意欲が戻らなかったりですか、これから的生活に不安を感じるといったいろいろご意見も聞こえてきていたところでございます。

そういうアントケートの声も受けまして、雇用調整助成金については今年末で特例措置を廃止するんですけども、来年度についても産業雇用安定助成金、産雇金のほうについては延長いたしまして、労働局としてもこの産雇金の活用といったものを促していくみたいというふうに思っております。

この産雇金につきましては、申請手続きの簡素化ですか、あと部分出向に係る要件の緩和、現行ですと週の半分以上、月の半分以上は出向しないと対象にならないといったことになっていたんですけども、これ5分の1以上にすると、つまり1週間のうち1日でも出向すれば産雇金の対象になりますといった形で要件緩和などを行います。労働者の働くモチベーションの確保ですか、収入維持ですか、そういったところも鑑みて苦渋の決断ではあったとは思うんですけども、産雇金の活用を促進していきたいと考えております。

【坂本会長】よろしいでしょうか。

【八木労働局長】ちょっと追加でなんですが、実際この雇調金の関係でございますが、もう皆さん方もご承知の方々もおられるかもしれませんけど、コロナの時にも雇調金の特例とかがあつたところでございます。それについて、本省でも、実際の後々にどんな効果があつたのかということを検証したところ、休業が長引くことによって、雇用維持の効果っていうのが落ちてきたことが明らかになっています。

先ほども安定部長のほうからも説明ありましたけど、働く意欲の低下とか、また実際休んでいることによって、労働者自身が不安とかが増してきて、それによって離職していく。そういうふうなことも実際にはあつた中で、雇用の安定性の側面では、より長期になることによって、その効果というのは薄れていくこととなります。

今回の能登半島地震においてはそういうことも踏まえて、今年から産業雇用安定助成金、産雇金といわれる、他の企業に在籍出向して、働く意欲とかそういうのを維持しながら、または不安とかを解消しながら、雇用を継続できるように、また実際に戻ってきて、在籍出向型ですので、働ける環境がつくられれば戻ってきて働くという取組を新たに特例措置としてつくったところでございます。

能登半島地震からちょうど1年半たって、また県とか市町、また実際被災した事業所からも、いろいろ要望をいただき、意見交換を踏まえ先週、本省の中での審議会でも今後について議論したところ、産雇金については、使いやすいように手続き面の緩和、さらには時間とかについての要件とかの見直しとかを図った中で活用促進をより一層進めることとなつたところでございます。

それに加え、冒頭申し上げましたけど、やっぱし有効求人倍率という数字的な面だけを見ていきますと、石川県の場合、今、1.60倍、県内全体でです。個別に見ていった場合においても、有

効求人倍率、七尾の場合は受理地別で 1.55 倍、また就業地別で 1.83 倍、さらに輪島のほうにおいても受理地別では 1.48 倍、就業地別、実際、働いてるところで見た場合については、2.30 倍ということで、金沢所管内以上にどちらかというと人手不足感というのは強いところがございます。

このような中では、やっぱり復興とか復旧とかを、より一層進めていく中では、単に休業しているだけじゃなく在籍出向とかしながら、地域においての働く環境の維持とかを含めて、われわれとしては今後取り組んでいきたいと思っておりますし、またどうしても離職される方々もおられるかと思いますので、そのような方々に対しては、先ほども申し上げましたけど、一昨日 20 日に、能登半島地震の影響で離職された方々については、ハローワークとかにおいての就職支援とか、そういうのを強化するために、それぞれに被災された方々においての対応とか、事業者においての対応する専門の窓口、特別相談窓口とかを設けながら、単に七尾のハローワークに設けるだけじゃなくって、まだまだ加賀地域とか、金沢地域にも被災され、避難されている方々もおられますので、そのような方々の相談にも応じながら、帰りたい人は帰れるような形で、県内全体で取り組んでいけるよう窓口等を設置して、今、就職支援についても強化を図っていきたいと思っているところでございます。

【坂本会長】ありがとうございます。よろしいでしょうか。

【中村（俊）委員】雇調金の件数が 1,000 件近いのに、産雇金のところが 47 件、しかも二百十何件の申請に対して 47 件という採択率というか、そこがあまりにもちょっとかけ離れているというふうに見えるので、感じたところです。

【八木労働局長】その点についても、雇調金と違って産雇金については、今回初めて特例としてやってきた中で、初回の手続きにおいてかなり時間を要しておりまして、ある程度事業所の方と実際連絡を取りながら進めておるところでございまして、1 回目の手続きとかが済めば、2 回目、3 回目については、スムーズに進むのかなと思っております。今のところ、決定までの手続き面で時間を要し、ちょっと件数が申請に対して少ないものとなっております。先ほども説明しましたとおり、手続き面においての簡素化とかそういうのも含めて、円滑に手続きが進むよう、われわれとしても取り組んでいければなというふうには思っております。

【中村（俊）委員】ありがとうございます。

【坂本会長】そうしましたら、これで事前に提出されたご意見・ご質問への回答が終わりましたので、ここからはこの場でのご意見・ご質問をお受けいたします。ご発言される方は恐縮ですが、挙手の上、ご発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

それではどうぞ。

【大口委員】大口と申します。よろしくお願いします。5 ページの上のほうに、公費解体に関連する賃金不払いに係る相談状況ということで記載があるんですけども、労働組合のほうにも解体に従事した労働者からの労働相談というものがありまして、労働局の方の、どういう対応をされているかということを教えていただければなと思います。

【坂本会長】それでは、労働局から回答お願いします。

【細貝労働基準部長】労働基準部長の細貝でございます。ご質問ありがとうございます。労働基準監督署あるいは労働局に、ちょっと賃金が払われないですとか、あとは急に雇止めをされてしまったというようなご相談をいただくと。それによって、会社のほうに事情を聴いて、直していくべき法違反があるということであれば、対応していただくというようなことをしてござい

ます。

先ほど総務部長から総括的に説明を差し上げたところですが、公費解体の関係では、やはり多くの方が非常に入ってこられ、一番ピークの時では 1,200 班。この班というのが 1 班当たり 5 名で回しているということですので、単純に計算しても 6,000 人以上の方が能登の地域に入っているといった状況でございます。全国、あるいは外国からも来てくださったということでございまして、なかなか数が増えれば、人が増えれば、そういう問題も出てくるといった状態がございました。

今も公費解体、先ほど中村委員からもご指摘あったように、10月末でおおむねめどが見えているところでございますが、むしろ少し遅れてこの問題は出てくるということでございます。引き続き、労働局、監督署として、しっかり対応していきたいというふうに思ってございます。

【大口委員】ありがとうございました。

【坂本会長】それでは、その他、ご意見・ご質問等あればよろしくお願いいいたします。いかがでしょうか。よろしいですかね。他にございませんか。

そうしましたら私のほうから何点かお願ひします。1つは人手不足感が全国的にもかなり強いということなのですが、それは今に始まったことではなくて、この審議会でも何回も取り上げられたことかと思います。それを解消する方法の一つとして、デジタル人材の輩出と、デジタルの技術を使って人手不足を解消しましょうということが結構いわれておりました。その中でリスキリングということも、様々に導入されてきたと記憶しております。その辺は、今回もリスキリングのところで話があったかも知れません。デジタル技術に関するリスキリングが、現状で結構進んでいるのかどうなのかを、お伺いできればと思います。

【横田職業安定部長】ご質問ありがとうございます。職業安定部長の横田でございます。お尋ねいただきました、18ページのところかなと思うんですけれども、リスキリングによる能力補助支援というところでございまして、確かに職業訓練でデジタル分野というものは設置したんですけども、こちら 2 衔ぐらいの、まだ全然少ないコースにとどまっておりまして、人手不足解消というところまでは、なかなか難しいのかなと思っております。ただこの内容といたしましては、生成 AI ですとか、ほんとに最先端の技術を学べるようなコースとしております。まだまだとっかかりですので、数自体は少ないんですけども、これもし広げられれば広げていきたいと考えてございます。

【坂本会長】ありがとうございます。私は大学にいるので、デジタル人材の教育プログラムを新たに設置し、デジタル人材のための学生定員を文科省としても増やしていることを実感しているのですが、現状ではそれがまだ十分に卒業していない段階です。多分あと 1~2 年後に新卒のデジタル人材の若者が多く輩出され、世の中に出していくということになるので、そこがチャンスかと思います。そのチャンスをうまくつかんで、それらの人材が特定の企業にだけ入るのではなくて、多様な職種の企業にあまねく入っていくようになると、いろんな分野で効果が出ると思います。そういうチャンスを捉えて、労働局でも施策を考えていただけると、すごい効果的な人手不足対策になるのではないかなと思って発言させていただきました。すみません、これは質問というよりは意見でした。よろしくお願ひします。

もう一つは、これも毎回お話ししているかもしれません、先ほどユースエールが非常に効果的という話も出ておりました。認定企業制度の周知等は割と身近にできる協力なので、私も大学

でポスター貼ったりして、周知活動しております。そういう周知活動が盛んになってきたのか、私が貼ったポスターではないものも、最近は大学の他の部局でも貼られたりしています。こういう認定制度を取った会社で、実際にそれが効果あるのかどうかというところが、もし何かエビデンスのようなものがあれば、教えて頂けると有難いです。認定されたので、実際に雇用に効果があったという声が、認定企業から上がっているものなのでしょうか？いかがでしょうか。

【横田職業安定部長】ご質問ありがとうございます。職業安定部長の横田でございます。お尋ねのユースエールのところ、資料としては 22 ページ目になるかなと思いますけれども、すみません、ちょっと定量的なデータは持ち合わせてはいないんですけれども、実際に取得された企業さんからの声といたしましては、ユースエールのマークをハローワークで閲覧できる求人票に掲載ができるという仕組みとなっております。

そのユースエールの認定を受けているということで、やはり他の企業とは違う、若者にとっては、すごく働きやすい企業なんだということで、ハローワークとしても、自信を持ってお勧めできますし、また、認定企業限定の就職面接会というものを設けております。若者にとっても、ハローワークがちゃんと認めた企業なんだっていうことで、安心して就職いただけます。また求人票に限らず、商品ですか、自社の広告といったところにもマークを付けていただきたいですか、あと融資制度とか公共調達の加点ですか、そういった企業運営におけるメリットもございますので、企業さんからはやはり取得してよかったですといったお声をいただいているところでございます。

【坂本会長】ありがとうございます。そういうことが発信されると、今まで興味なかった企業も興味を持って、そういう改善に取り組んでいただけるのではないと思います。今後もそういう認定の取組を続けていただければ、大学でもそのようなこと発信し、学生に周知する意義があります。学生の目につきやすいところに、認定企業制度のポスター等を掲示すること続けていきたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

他、何か委員のほうからご質問・ご意見等あれば、いかがでしょうか。どうぞ。

【田中委員】私、石川サンケンという奥能登で 1,000 人規模での半導体のアセンブリ工場をやっている者です。冒頭、能登の人口流出というところ、非常に深刻に感じています。こちらでも実際にいろいろ調べたりしながら、企業継続できるかというところまで、今、考えています。

困っているのは、高卒生の採用が非常に厳しい状況で、この 5 年間で 1~2 名しか採用できていません。私も元々奥能登の能登町の出身ということで、子どもをやはり能登から出す、要するに進学させて能登の地から出すというような考え方を持ったご両親が多いと感じています。

能登にも良い企業があるので、そういうところをしっかりとアピールしていくかなければなりません。最近、会社では、ご両親に会社を見てもらう取組を進めています。こういったところも積極的に支援していただければと感じています。

高校生だと、やはり両親の意見というのは非常に大きいと思いますので、能登の地に留めることであれば、そういう活動も検討いただきたいと思っています。

それと、もう一点気が付いたのは、ハローワークさんの件ですけど、やはりいろいろと求人活動の中で、学生さんからもいろいろ話を聞いたりします。その中でやはりハローワークさんは、一番、求人件数も多いので、非常に多種多様という形での掲載がされていますが、逆に、情報が多くて、学生としては使いづらいというところが出てきているのではないか、というような

意見もありました。

他の求人サイトでは、ハイキャリアを掲載している求人サイトがありましたので、特に、ハイキャリアという部分と、製造業としては SE だったり、エンジニアだったり、そういった理系の技術者といったところに特化するなど、ハローワークさんもそういったブランド的な所をしっかりと持たれたほうが良いんじゃないかなと勝手ですが思っていますので、また、是非よろしくお願ひいたします。

【坂本会長】それでは、労働局のほうはいかがでしょうか、何か回答がありましたら。どうぞ。

【横田職業安定部長】ご質問ありがとうございます。職業安定部長の横田でございます。2点ご質問いただいたかなと思っております。

1点目が、高卒人材の確保といったところ、確かに採用が難しい局面に来ているのではないかなど捉えているところでございます。22ページの所も、右上の所にグラフ付けておりますけれども、新規高卒の求人倍率、黄緑色の線で示しておりますけれども、3.91倍ということで、約4社が求人票を出して、そのうちの1社しか選ばれないという、売り手市場が続いているところでございます。

こちらにつきましては、能登地方にもハローワークがございますので、地元の求人の魅力発信を行っておりますし、また加賀地方、金沢ですとか、それ以南のハローワークにおきましても、希望される方についてはカムバッくといいますか、能登の事業所の求人も紹介しているところでございます。

なので、一時的に、どうしても自宅が被災してしまったということで金沢に来られている方であっても、ご希望があれば能登の求人を紹介することは可能ですし、もし地元に戻りたいというお考えをお持ちの被災者さんがございましたら、引き続き、能登のほうに紹介したり、また地元企業の魅力発信といったところも行ってまいりたいと思っております。

先ほど局長のほうからも申し上げましたけれども、特別職業相談窓口といったものを、今週の月曜日から開設しております。こちら県内10カ所のハローワークに開設しております、地震の影響で、まだ被害を受けているという方がいらっしゃいますので、能登だけではなく、金沢ですか、加賀とか、そういった地域を含めて、全県的に再就職支援、能登の企業の魅力の発信といったところは続けていきたいと思っております。

また、2点目にいただいた求人票が多種多様だといったところについては、やはり受け止めたいと思っております。ハローワークのほうでもエンジニアさんですとか、比較的高度で専門的な技術を要する求人についても、確保していきたいというふうに考えております。

もちろん企業さんからなかなか選ばれないといけないというところはあると思いますので、まずはハローワークの魅力の発信といったものを進めてまいりまして、求人企業さんに求人票を提出していただけるような取り組みといったものを、先ほど6分野、ロクセンということで、特定の産業を紹介しましたけれども、あちらにとどまらず、全産業的に求人票の確保といったものは、進めてまいりたいと考えております。ご意見、ありがとうございます。

【坂本会長】よろしいでしょうか。

そうしましたら、他何かご質問・ご意見等あれば、よろしくお願いします。まだ、お時間ありますかがでしょうか。

【橋本（政）委員】よろしいですか。

【坂本会長】 どうぞ。

【橋本（政）委員】 先ほど会長からもお話をあったんですが、認定企業制度のことです。27ページをちょっとご覧いただきたいと思いますけど、さまざまな個々の認定制度になっていて、誰が見たって分からんわね。労働局の職員は、どう見ますかね。これ、分かりますか？ こんな8つもあって、これは絶対、本省に提案したほうがいいですよ。1つにするんですよ。

この項目を見ていると、6つの分野なんですよね。若者の雇用管理、障害者雇用、女性活躍推進、子育てサポート、不妊治療、安全衛生基準。これ、6つのジャンルのことをそれぞれ、特にっていう部分もありますけど、こういうふうにして認定制度をつくっていらっしゃるんやけど、若者が外から見て、例えば、名称が「えるぼし」でもいいんですよ。「えるぼし」企業なら「えるぼし企業3」といったら3つ基準をクリアしとると、5といったら5つクリアしてるとか、そういうふうにして分かりやすくしたほうが、絶対、若者にも企業はこんな取り組みされとっていいねっていうふうに分かるし、今のままだったら、せっかくこんなさまざまなジャンルの認定制度を設けても、誰もこれ分らんと思うわ。ぜひ、本省に提案してください。これ、労働局で変えれんと思いますので、1つにしてください、1つに。

そして見た人が分かるようにする。特に学生さんが、この企業ってこうやって分かるようになる。企業側からすると、これを1つでも多く取得したいと思わせるようにする、そういう制度にぜひ変えてください。よろしくお願ひします。

【坂本会長】 ありがとうございます。労働局のほうから何かご回答があれば。

【森本雇用環境・均等室長】 ご意見いただきまして、ありがとうございます。今、いただいたご意見は、各所属部署といいますか法律等もそもそも異なりますので、本省のほうにご意見として上げたいと思います。ただ、どの企業や学生といった対象にどの認定マークが必要かという部分は、各部室のほうで精査しまして、周知等はさせていただいている。ご意見としては賜りましたので、本省に上げたいと思いますので、引き続き、よろしくお願ひいたします。

実際、今ここにありますように、マークが8つありますけど、基本的には若者、障害者、女性、子育て、あと安全衛生と、基本的には5つでして、あのマークはそれから派生をしたみたいなものです。我々として周知するに当たって、なるべく今いただいたご意見を踏まえ、分かるように説明していくかと思っておりますし、頂いたご意見については本省にも伝えていき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】 ありがとうございます。私も金沢市の方で男女共同参画の審議委員をやっていたことがあって、それで「えるぼし」とか「くるみん」とかには馴染みがありました。認定制度が定着し、それが発展したこともあり、種類が少し増えてきて、キャラクターの数も増えて、それらを集めると全体的に見づらくなってきたという印象はあります。確かにぱっと見た時に、なんかいっぱいあってよく分からんなという印象は、学生のほうにもあるかもしれません。

整理して、見せ方を工夫し、デザイン的に見やすくなるといいのかなと。今あるポスターも、8つの認定がそのまま並べてあるポスターなのですが、もう少し学生にアピールするようなおしゃれな感じでまとめていただけるといいのではないかなと思ったりもします。本省のほうにも伝えていただけるとの回答も頂きました。ご指摘ありがとうございました。

その他、ご意見・ご質問、何かございましたら。どうぞ、清水委員お願ひします。

【清水委員】 今の認定企業制度の周知のところは、橋本さんがおっしゃったとおり、私も見てて、

いろいろあるのは分かるんですけども、多いなと思ったところが一つ感想としてあります。

その上で、多分この認定企業制度の取り組みというのは、目的の大きな一つとして、今ほど話ありました、学生に知つてもらって、採用につなげていくというところがあるかと思うんですけども、これ労働局さんのはうで、何かしらアンケートなのか、企業さんへの聞き取りなのかは分かりませんけれども、こういったものを制度として持つてて、就職に有利に働いたというようなことを、何かしらデータ等までは言わないまでも、そういう情報を持ってらっしゃるかどうかというのを、ちょっとお聞きしたいなと思いました。

【坂本会長】では、労働局のほうから回答をよろしくお願ひします。

【横田職業安定部長】：ご質問ありがとうございます。職業安定部長の横田でございます。ちょっと定量的なデータは持ち合わせてはいないんですけども、やはりこのユースエールのマークがあることで、その会社を初めて知ったというお声もいただいておりますし、やはりユースエール書いてございますけれども、まだ県内 17 社しかないということでございます。先ほど申し上げましたけれども、特に高卒ですと、有効求人倍率 4 倍ということで 4 社のうち、1 社しか選ばれないという大変厳しい状況になっておりまして、そういう中でこの 17 社に選ばれているというだけで、とても価値があるのではないかなと思っております。

「えるぼし」ですか「くるみん」ですか、そういうところも、近年学生のほうからワークライフバランスですか、働きやすさですか、自己実現といったところを主眼に置いて、就職活動されているというお声もよくいただいておりますので、このマークについては引き続き周知を行つて、こういった企業が選ばれるように、また多くの企業さんが、こういったマークを取つていけるように、周知・啓発、進めてまいりたいと考えております。

【八木労働局長】実際の状況については、今、安定部長がお話を通りでございますが、認定証の授与式というものを行つてはいるんですけど、その中で、認定を受けた事業者の方から、いろいろ意見も隨時伺つておりまして、そういう中では、例えば具体的なものと申しますと、「えるぼし」をまず受け、その次の段階として「くるみん」の認定を取りましたという企業もおられまして、実際「えるぼし」の認定を受けた中で、採用とかが進んできた中で、次の段階のほうにも進みたいというふうな話も伺つておりますので、そういう状況を見ながら、われわれとしてもしっかり周知できるよう、好事例も含めて広めていくことができればなと思っております。

【坂本会長】よろしいでしょうか。

【清水委員】はい。

【坂本会長】ありがとうございます。そうしましたらその他、ご意見・ご質問等ございましたら、よろしくお願ひいたします。いかがですかね。よろしいでしょうか。

これはコメントなんですが、今までの審議会と違つて、能登半島地震の復旧も含めて、資料が重点的に取り組む事項を中心にまとめていただいております。資料としては、「なるほど、石川労働局としてはこういうことを重点的に取り組んでいるんだ」というようなことが委員のほうに伝わってきて、非常によかったです。

そのような資料のまとめ方なので、説明のページがあっち行つたり、こっち行つたりするっていうところは、仕方ないことかなと思います。労働行政は非常に広い分野で取り組みがなされているので、どこが重点なのか分かりにくかったところが、今まであったと思います。そういうところで、重点的に取り組む事項を中心にまとめていただいたというのは分かりやすくてよかつ

たと思った次第で、コメントとして上げさせていただきました。これについて、労働局のほうから何かありますでしょうか。

【八木労働局長】会長の方からもお話がありましたように、やっぱり労働局としてどういうふうなものを重点に取り組んでいきますよということを、県民、事業者の皆さんに知つてもらわないといけない部分もありますので、我々としてはPRの仕方も含め、今後ともどういうふうに行政を進めていけばいいのかということを、お示ししていきたいというふう思っております。

【坂本会長】ありがとうございます。他、ご意見・ご質問いかがでしょうか。

そうしましたら、特にご意見・ご質問がもうないようですので、以上をもちまして、本日の審議を終了したいと思います。

ここで、本日の説明にありました「石川労働局第14次労働災害防止計画」については、令和7年が同計画期間の中間年に当たることから、計画の進捗状況を評価し、今後の計画目標達成に向けた、より一層の効果的な取り組みを行う必要があります。については、14次防の推進状況について、詳細は労働災害部会にて審議したいと思いますが、いかがでしょうか。こちらはよろしいでしょうか。14次防の推進状況等については、労働災害防止部会にて審議ということでいきたいと思います。よろしいでしょうか。

異議がないようですので、14次防の推進状況等については、労働災害防止部会での審議をお願いしたいと思います。なお、本会の議事録は、後日、事務局から各委員の皆さんにご発言内容等の確認をさせていただきますので、よろしくお願ひします。

本日は議事な円滑な進行にご協力いただき、ありがとうございました。

【小坂総務指導官】会長、ありがとうございました。それではこれをもちまして、令和7年度第1回石川地方労働審議会を終了いたします。皆さん、どうもありがとうございました。