

令和7年度 第2回
石川地方労働審議会議事録

日時 令和8年3月12日(木)10:00～12:00

場所 石川県勤労者福祉文化会館2階ホール

令和 7 年度第 2 回石川地方労働審議会

令和 8 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	浅谷 鞠奈	糸崎 弥央	大口 愛	高村 伸幸
	西田 翔	村上 和幸		
使用者代表委員	田口 成樹	中村 俊介	橋 雅美	橋本 昌子
	橋本 政人			

【小坂総務指導官】定刻となりましたので、ただいまから「令和 7 年度第 2 回石川地方労働審議会」を開催いたします。委員の皆さまには、大変お忙しいところご出席いただきましてありがとうございます。冒頭の進行を務めさせていただきます総務課の小坂でございます。どうぞよろしくお願いたします。

さて、本日の審議会ですが、石川地方労働審議会運営規定第 5 条に基づき、原則公開の会議として、同規定第 6 条により議事録についても発言委員のお名前を含めて公開させていただきますこととなりますのでご了承願います。

続きまして、議事次第の 2、八木労働局長よりごあいさつ申し上げます。

【八木労働局長】皆さん、おはようございます。委員の皆さん方におかれましては、お忙しい中、令和 7 年度第 2 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、日頃から労働行政に多大なるご尽力、ご協力をいただいているところでございます。その点につきましても改めてお礼申し上げます。

さて、県内の経済状況等でございますが、物価の上昇の影響が見られるなどにより一部弱さも見られますが、緩やかに持ち直しているところでございます。こうした状況を反映して、県内の雇用失業情勢につきましても、1 月の有効求人倍率が季節調整値で 1.51 倍、また都道府県別では全国で 3 番目と高い求人倍率になっているところでございます。一方、省力化とか省人化などにより小売りなど一部の業種では求人の減少が見られるなど、求人の動き等においても雇用の与える影響については、引き続き、われわれとしても注視する必要がありますと考えております。

また、令和 6 年の能登半島地震等では、甚大な被害を受けた能登地域においても復旧復興が進むにつれて有効求人倍率が、原数値ではございますが、ハローワーク七尾管内においては 1.50 倍、さらにハローワーク輪島管内では 1.61 倍となっておるところでございます。この倍率は高い状況ではございますが、その内容については震災前と大きく異なっている

状況もあると思っております。具体的に申しますと、全体といたしましては震災前の水準に近い求人数が出ていますが、地震以降においては復興工事の関連の建設業の求人が増え、また最近では医療とか、さらには福祉でも震災前と同様の水準になっております。とは言っても、一方、宿泊とか飲食などでは震災前に至っていない状況も見られるところがございます。

このようなことから、雇用情勢の判断としまして、総括といたしましては、県内の雇用情勢は求職を上回って推移しているものの、求人の動きの一部に注意を要する必要があるとわれわれとしては判断しているところがございます。

また、県内の労働力の現状を長期的に見ていきますと、若者をはじめとした生産性人口が減少する中で、就業者数は2019年にかけて割と増加しておりました。コロナ禍では減少したものの、再び増加に転じている状況等がございましたが、2024年は減少したところがございます。その内容を分析してまいりますと、増加の要因としては、女性・高齢者などの就業参加を拡大するための各施策により就業者が促進された部分があるのかなということがうかがえますが、全国と比べますと65歳以上の就業者数の伸びは全国と同等であるものの、女性の就業者数の伸びはちょっと低い状況等も見られるところがございます。そういう中では、県内の労働力を確保していくためには、引き続き、高齢者や女性をはじめとした働きやすい職場環境というのは整備していく必要がある状況でございます。

また、能登地域における雇用保険の被保険者数は、震災前と比べて減少し、特にハローワーク輪島管内においては大幅に減少している状況等も見られる中では、やはり労働者は、そのような地域においては減っている状況も見られるのかなと思っております。こういう状況を踏まえまして、われわれ石川労働局においては、令和8年度の行政運営方針としましては、引き続き能登半島地震後の復旧復興工事も踏まえた施策を推進することを最重点として位置付けて取り組んでいく必要があると思っております。

そういう中では、被災された事業者また労働者の方々に寄り添いつつ、県内全てのハローワーク等には昨年10月から設置した特別職業相談窓口を通じた中で、きめ細やかな就職支援または企業の在籍出向を支援するための産業雇用安定助成金など、雇用の維持確保に向けた支援を行っていくとともに、復旧復興工事における安全衛生の確保などに取り組んでいく必要があると思っております。われわれ、ハローワーク、労働基準監督署、労働局一丸となって、石川県また市町をはじめとした関係機関と共に連携をして取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、重点的な取り組みとしては、やはり最低賃金または賃上げに向けた支援に関しましてでございます。もちろん、生産性の向上とか価格転嫁など、企業が継続的に安定的に賃上げができる環境を整備していくため、事業場の賃上げに向けた支援に取り組むとともに、特に過去最高の引き上げ額となった石川県最低賃金1,054円の周知または履行確保、さらには同一労働同一賃金の遵守の徹底に取り組んでまいりたいと思っております。

また、人手不足対策に関しましてでございますが、これに関しましては、ハローワークにおける人材確保対策として求人事業所を積極的に訪問し、求職票に記載されていない事業所の情報を収集するとともに、求職者への情報提供を強化しつつ、特にハローワーク金沢では昨年4月から人手不足が顕著な6分野、医療、介護、保育、建設、警備、運輸に特化した

専門窓口を設置し、求人・求職双方の一体的な支援に取り組んでいるところでございます。

また、8年度につきましては、医療・福祉を支える求人充足プロジェクトとして医療関係とか介護施設、保育所への支援等を全てのハローワークにおいても推進していくことと考えております。特に最近においては、ハローワーク離れと言われております。特にハローワークを利用する若者が減少している状況等も見られます。そういう中では、無料で求人が出せるハローワークは、人手不足に悩む中小企業にとっても大事な求人ツールでもあります。求職者が減りますと、若者など求める条件のいい事業者からも求人掲載も減るなど、求人求職者の滞留にもつながりかねないと考えられることから、利用促進の観点からも「ハローワークのほうに来てよかった」「また利用したい」と言っていただけるよう、求人求職者にハローワークのサービスを積極的にPRするとともに、付加価値を高めた相談支援も引き続き展開していきたいと思っております。

また、障害者の就労支援に関しましても、令和8年7月から法定雇用率が改正されるところでございます。事業所への雇用管理指導と共に、求職中の障害者への就労支援につきましても積極的に取り組んでいくこととしております。

続きまして、総合的なハラスメント防止対策に関してでございますが、昨年6月に成立した改正労働施策推進法では、事業主に対しましてカスハラ防止のための雇用管理上の措置が義務付けられ、本年12月から施行される見込みとなっております。施行後は全ての事業者が、従業員がカスハラにより就業環境が害されないよう措置を行う必要があります。全ての事業主がカスハラ防止対策を行っていただけるよう、説明会の開催等、そういう周知も行っていきたいと思っております。

最後でございますが、安全で健康に働くことができる環境づくりに関しましては、労働時間の関係では長時間労働の抑制、また過重労働による健康障害防止、また中小企業事業所及び令和6年度適用開始事業所等については、事業主とか労働者のニーズを踏まえたきめ細やかな周知とか支援等を行ってまいりたいと思っておりますし、また労働安全衛生の関係では、第14次労働災害防止計画の4年度目として、高齢者、転倒・腰痛の労働災害防止、また外国人労働者への安全対策の推進を中心に、重点8項目の目標達成に向けた取り組みを進める他、改正労働安全衛生法の周知等を図ってまいりたいと思っております。

本日は各部長、室長から、能登半島地震への対応を含め、令和7年度下期における各施策の取組状況と令和8年度の行政運営方針案につきましてご説明申し上げる予定としておりますので、委員の皆さま方におかれましてはご審議のほどをお願い申し上げまして、私からのあいさつとさせていただきます。どうかよろしく願いいたします。

【小坂総務指導官】議事次第3に移ります。本日の委員の皆さま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名の委員の皆さまにご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ご報告申し上げます。

次に、新任の委員のご紹介に移ります。第1回目の審議会以降で2名の方が新たにご就任されております。お一人目は労働者代表委員の高村さまでございます。

【高村委員】 よろしくお願ひいたします。

【小坂総務指導官】 もう一方は、公益代表委員の杉山さまでございます。本日は欠席でございます。

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お進めいただきたく存じます。坂本会長、どうぞよろしくお願ひいたします。

【坂本会長】 会長の坂本でございます。石川県の労働行政におかれましては、非常に活発に様々な活動をされております。委員の方々も活発に、お気になるころがあれば、お気軽に質問、ご意見いただければと思っております。どうかよろしくお願ひいたします。

それでは、議事次第の4、議事に移ります。審議会は令和7年度下期における石川労働局の行政運営状況及び令和8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。まず初めに、前回審議会において労働災害防止部会に付託した石川労働局第14次労働災害防止計画の進捗状況等についての報告を受けた後に、令和7年度下期における石川労働局の行政運営状況及び令和8年度石川労働局行政運営方針案についての説明を受けたいと思ひます。

なお、ご質問、ご意見等は説明を受けた後、部会報告に関する意見等を含め一括して受けることといたします。それでは、労働局から(1)「労働災害防止部会報告」をお願ひします。

【細貝労働基準部長】 労働基準部長の細貝でございます。日頃より皆さまにおかれましては労働基準行政への多大なるご理解、ご協力を賜っておりますことをこの場をお借りして御礼を申し上げます。ありがとうございます。私から、「第14次石川労働局労働災害防止計画2年目の実施状況及び今後の取り組み」ということで、先般、12月に労働災害防止部会でご審議をいただいた、その審議概要をご報告させていただきます。部会にご参加いただいた表部会長をはじめ部会の委員の皆さまには、お忙しいところご参加をいただきありがとうございます。座ってお話しを差し上げたいと思ひます。

資料は、一式の資料の、14次防の横置きになっているものでございます。こちらにも書いてございますが、この資料は部会で審議をいただいた際に活用した資料をまとめたものになってございます。資料の本体自体は、その後ろの参考資料に付いてございますので、お時間ある時にご確認をください。

1 ページ、おめくりいただきまして、14次防の概要でございます。14次防は、災害発生状況や就労構造の変化、そして法改正などを踏まえて設定をした8つの重点対策に取り組むことによって、前計画期間との比較で、死亡災害は5年間の総計で40人に、休業4日以上死傷災害は、令和9年に1,049人にそれぞれ減少させる目標を掲げております。

2 ページ、ご覧ください。2年目の進捗状況、課題の把握でございます。8つの重点対策にひも付くアウトプット、アウトカム指標を設定してございます。アウトプット指標の達成がアウトカムの達成にもつながって、それをもって全体の目標である死亡災害、死傷災害の減少につながるという構造でございます。

今般、過去2年の状況について、各種統計に加えまして当局独自のアンケート調査を行

いまして、その結果も踏まえて進捗を確認いたしました。その結果、最終年度の指標達成が困難なおそれのある項目を把握して、令和 8、9 年度の重点取組事項といたしました。なお、石川局独自でアンケートをしたところですが、協力依頼はしたものの、残念ながら母数が小さく 170 少しいうことで、業種にもちょっと偏りがあるということです。この取り扱いに、評価には、留意が必要だと考えてございます。

続いて真ん中辺り、8・9 年度の重点取組事項ということでございまして、5 項目あります。特に重要なものは①の転倒などの行動災害、そして高年齢労働者の対策と、②の外国人労働者の労災防止の 2 つでございます。まず、作業行動に起因する災害、高年齢労働者に関してでございますが、当局の死傷災害、令和 7 年ほぼ 1,300 人ですが、そのうちの 3 割弱が転倒によるものとなっております。転倒災害のアウトプット指標は、ハード面ソフト面から対策に取り組む事業所の割合を 50%以上にするというものですが、その進捗は全国で 14.8%と芳しくない状況です。

特にソフト面。これは個々人の運動能力ですとか、意識、啓発、こういった取り組みに課題があると。アウトカム指標をご覧くださいと、死傷千人率を 5%以上減少するというのが目標のところ、2024 年でマイナスの 1.5%にとどまっているという状況でございます。行動災害のアウトプットの 2 つ目、業種別では、小売、医療、福祉で転倒災害が多いという状況ですが、正社員以外への安全教育の視点も含めたアプローチが必要でございます。

続いて高年齢労働者ですが、こちらも県内 60 歳以上で労災全体の 3 割。50 歳以上まで含めると全体の 6 割を占める状況でございます。アウトプットとしてのガイドラインの浸透はまだまだでございますし、アウトカム指標の災害件数 5.1%減ということにはなっておりますが、高年齢労働者の方は増えておりまして、災害の増加に歯止めがかかるか予断を許さない状況です。

続いて②の外国人労働者についてですが、こちらも 2022 年に比べまして 2.15 倍、千人率で見た時に急増していること。アウトプット指標に書いてございますが、母国語の教材など、分かりやすい教育の実施も道半ばという状況でございます。5%減が目標となりますので、こちらも対応が急務で取り組みが必要と考えてございます。その他、業種別、建設、製造業、メンタルヘルス対策、そして欄外の化学物質というものも各死傷の状況から取り組みが必要であると考えてございます。

3 ページ、ご覧ください。進捗、課題を含めた今後の取り組みということでございます。①の行動災害、高年齢者、これは重点的に取り組む事項として、災害が多いご覧の業種を対象に集団指導の回数を増加させて、周知、啓発を徹底いたします。また、2 月に高年齢者の労働災害のための指針というものが公布されました。周知、啓発に当たりましては、関係業界団体、業を所管する県等と連携をいたしまして、また、説明の内容につきましても単に法令の内容をなぞるだけではなくて、何をすれば良いのか労使の方が直感で分かりやすい、理解できるようなリーフレットを作成、活用するなど、内容も工夫して進めてまいりたいと考えてございます。

②の外国人の労災防止も同様に、労働基準監督署、局が行います集団指導、あるいは監督指導のボリュームを増加させて対応いたします。こちらも内容を分かりやすく、そして取り

組みによって企業にもメリットがあることが感じられるような、訴求力のある伝え方を進めていくことに留意しながら、技能実習機構、入管なども連携をして効果的な取り組みを進めてまいりたいと思います。

最後、4ページでございます。部会委員からいただいたご意見を載せてございます。アンケート調査の母数の増加ですとか、最終評価時の数字の評価、業種別の対応。直観的に理解できるような分かりやすい周知用資料の作成。そして中小受託取引適正化法、取適法の観点から、例えば、陸運業の荷役作業中の労災防止において、荷主や発注者の方にアプローチをすることが災害防止につながるのではないかといった貴重なご意見をいただきました。ご示唆を踏まえて今後対応を進めてまいりたいと考えてございます。以上でございます。

【坂本会長】ありがとうございました。それでは、(2)「令和7年度下期における石川労働局の行政運営状況及び令和8年度石川労働局行政運営方針案について」の議事を進めます。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。日頃より労働行政の推進にご理解・ご協力をいただき感謝申し上げます。私からは、まず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「令和7年度石川労働局の行政運営状況について」の3ページをご覧ください。就職支援と雇用維持支援に係る取組状況です。昨年10月7日に厚生労働省の職業安定局長が来県し、当局長とともに七尾市及び和倉温泉の事業主団体等と雇用対策の今後の方針について懇談しました。その後、10月17日の厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会の審議を経て「令和6年度能登半島地震等に係る今後の方針について」を公表しました。

表の右側に記載の雇用調整助成金の特例措置については、対象地域における有効求人倍率が高いことなどを踏まえ、令和7年12月末をもって終了。表の左側、産業雇用安定助成金の特例措置については、申請手続きを簡素化し、部分出向に係る要件を緩和した上で、令和8年12月末まで1年間延長となりました。地域雇用開発助成金を含め、これら3つの助成金の申請状況、支給実績等についてはご覧のとおりです。

また昨年10月から、能登半島地震及び奥能登豪雨の影響により避難中の方や事業所の被災により休業中の方・離職された方を対象とした特別職業相談窓口を当局管内の全てのハローワークに設置しています。資料の一番右側の四角囲みの部分です。支援内容等をご覧のとおりで、窓口利用者数としては今年1月末現在で延べ1,591人となっています。

また、能登半島地震復興支援事業として、県内全域で合同企業説明会・相談会を開催していますが、これによる就職件数は1月末現在で118件となっています。令和8年度におきましても、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の活用促進に取り組むとともに、被災者等へのきめ細かな職業相談の実施、事業再開を目指す中小企業等への人材確保支援に努めてまいります。

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、法定労働条件の履行確保についてです。まず、労働災害の発生状況ですが、能登半島地震に係る復

旧工事、解体工事等における県内の事業者の死傷災害は、昨年 12 月末現在 101 人で、うち死亡災害は 3 人となっています。なお、令和 7 年の死亡災害は 0 件でした。

資料中ほどの「取組状況」ですが、(1) 労働災害防止対策に関しては、復旧工事などでの労働災害防止及び石綿等における健康障害防止のため、能登の被災地域を管轄する穴水署、七尾署において安全衛生パトロールを継続的に実施しています。また、県内の全ての監督署において、公費解体工事その他復旧工事を行う現場に対する一斉監督も引き続き実施しました。(2) 法定労働条件の履行に関しては、公費解体に関連する賃金不払いなど、復旧・復興工事に係る労働相談に対し懇切丁寧な対応を行っており、今年 1 月末現在の相談件数は局全体で 105 件となっています。また、復旧・復興関連の作業に従事する労働者に係る長時間労働による健康障害防止措置の徹底のため、監督指導を実施しました。

以上が今年度の取り組み状況ですが、令和 8 年度におきましては、一部でまだ完了していない大規模建築物などの公費解体のほか、その他の復旧・復興工事の本格化に伴って労働災害の増加も懸念されることから、引き続き、現場に対する監督指導及び関係団体、工事発注機関等との連携による周知・啓発を実施してまいります。また、被災した労働者や事業場からの相談に対しては、引き続き相談者の置かれた状況を十分に踏まえて対応するとともに、工事発注者に対する適正な工期確保の呼び掛け、時間外労働の上限規制を含む労働時間法制度等について関係団体と連携して周知・啓発を行ってまいります。能登半島地震の関係については以上です。

続いて、最後の 29 ページになります。ページが飛んで恐縮ですが、労働保険適用徴収業務について、私の担当ということで取組状況を説明させていただきます。本年度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 点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ましては、加入件数の目標を設定した上で、新設された会社など未手続とみられる事業所に対し勧奨を行いました。その結果、1 月末現在で新規加入件数は 367 件と前年同期を上回っており、目標達成に向かって進んでいるところです。

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った結果、今年度の利用率は右の折れ線グラフのとおり 38.5%と前年度から 2.5 ポイント上昇しました。滞納整理については、財産調査を 159 事業所 525 件、財産差押えについては 15 件と、いずれも能登半島地震の影響があった前年同期と比べて大幅に実績が増加しています。

3 点目、電子申請の利用促進につきましましては、新規に労働保険に加入した事業所にリーフレットを送付するとともに、労働局窓口に電子申請体験コーナーを常設するなどした結果、右下の折れ線グラフのとおり、今年度の年度更新における電子申請の利用率は 35.5%と前年度から 4.1 ポイント上昇しました。そして最後、一番下の白丸ですが、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の申告・納付期限が昨年 10 月末と定められたため、納付の猶予制度と併せ、周知・広報を行いました。以上が今年度の取組状況です。

令和 8 年度におきましても、引き続き受託事業者や関係機関と密に連携を図りながらこれらの取組を行ってまいります。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。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】労働基準行政の下半期の取り組みについてご説明いたします。行政運営状況の 6 ページをご覧ください。最低賃金の引き上げに向けた支援というところがございます。県の最低賃金、特定最低賃金の周知には、委員の皆さまにもご協力を賜りありがとうございます。マスメディア、自治体広報紙を通じた周知に努めてまいりました。改正額と共に (2) がございます賃上げ支援助成金パッケージによります支援策を周知して、賃上げに取り組む企業を支援してまいりました。助成金の申請状況は右のとおりでございます。

(1) の 3 ポツ目、最低賃金の履行確保を目的とした監督指導につきまして、金額の改訂の影響が大きいだろうと考えられる業種ですとか、各種情報から法違反のおそれがあると考えられる事業場を選定しております。1 月末の実績を書いておりますが、2 月末時点で 327 件監督を実施し、うち最賃額以下、最低賃金法違反があったのは 8%、26 事業場でございます。例年 10%前後の違反率であって、若干低くなっております。また、労働者からの最賃法違反の訴えには、これとは別にその都度速やかに対応しているところがございます。

右側には、12 月に開催した「いしかわ政労使会議」のことを書いてございます。厚生労働大臣政務官も出席し、知事、労使団体トップの方々と、3 ポツ目にある持続的な賃上げは労務費の価格転嫁が必要、支援制度が容易に伝わるような工夫が必要との認識が共有されて、引き続き地域の関係者がそれぞれ取り組みを進める旨、確認をされました。

続いて、飛んで 13 ページをご覧ください。長時間労働の抑制ということでございます。年間を通じて、各種情報、過労死等事案で長時間労働が疑われる事案を対象として監督指導を実施し是正を徹底しております。違反率 75.4%は、右側の表、労基法違反などの法違反ありと同様のものであります。表にある違法な時間外労働とは 36 協定を締結していなかったり、協定で定めた上限時間を超える時間外労働が認められたものでありまして、例年、おおむね 4 割台の違反率となっております。

続いて、2 つ目の過重労働の解消に向けた機運醸成は、11 月を月間といたしましてシンポジウム、キャンペーンを行い、使用者団体に長時間労働削減に向けた協力要請をいたしました。また、長時間労働に積極的に取り組む企業、本年は環境開発株式会社さまをベストプラクティス企業として選定し、労働局長が訪問して取り組みをお伺いしました。ICT の活用を含め、示唆に富むものでありまして、ニュース放映等もされた所です。

労働条件の確保、改善につきましては、監督指導の実施、そして労働者からの申告事案に迅速に対応してございます。また、重大悪質な事案に対する司法処分、技能実習生などの外国人対策にも取り組みました。実施件数はご覧のとおりです。外国人関係の 85.7%の違反率、こちらは技能実習機構、入管などからの通報事案に加えて、相談、情報があったもの、あるいは新規に、技能実習生の方を受け入れる事業場といったことも含め、全体的に違反率が高くなっている傾向でございます。

14 ページ、ご覧ください。令和 6 年度から時間外労働の上限規制が適用になった業務等への取り組みでございます。建設業につきましては、上半期となりますが、適正な工期の発注者への働きかけに加えて、年間を通じ、国、自治体と連携をして、法制度、週休 2 日工事の取り組みを周知する説明会を開催いたしました。自動車運転者、トラックは、荷主に対して荷待ち時間を削減、あるいは運賃の見直しを促すためにリーフレットを活用して監督指導時に幅広く要請をしたほか、11 月には関係機関と一緒に各荷主団体に協力要請をいたしました。

自動車の 4 ポツ目は、市町あるいは県教育委員会に対しまして、コミュニティーバス、学校行事での貸し切りバスの利用の際に、上限規制を考慮した無理のない行程、適正な運賃での発注について配慮を要請したところです。

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いて、労務管理面を委託事業により担当して、セミナー、個別支援を通じて労働時間の適正な把握の徹底などを支援してまいりました。

15 ページでございます。労働災害の防止となります。令和 7 年 1 年間の休業、4 日以上労働災害は、コロナを除く速報値で 1,292 名でございます。前年同期 92 名、7.7%の増加でございます。死亡災害は、昨年に続き、残念ながら 12 名となっております。資料ございませんが、業種別で見ますと、製造業、商業、清掃、と畜業など、幅広い業種で前年に比べ災害が増加しております。建設業は、公費解体を含めた復旧工事での災害が 6 年 7 年それぞれ約 50 名ずつございまして、全体を押し上げる要因の一つとなっております。

ページ飛びまして、27 ページが労働災害防止の具体的な取り組みの内容でございます。取り組み状況、1 つ目のところですが、小売業、あるいは社会福祉施設を対象として、いしかわ+Safe 協議会というものを設けております。新たな取り組みといたしまして、構成員の皆さまに、厚生労働大臣表彰を受けた県内の企業を訪問いただいて、他の業種、製造業ですけれども、製造業での安全衛生管理の取り組みを見学いただきました。皆さん、気付いたこと、あるいはヒントをもらったというお声があったと報告を受けてございます。今後も工夫しながら自主的な取り組みを推進してまいりたいと思います。

2 ポツ目、業種別の対策につきましては、関係機関、団体と一緒に取り組んでおります。陸上貨物運送事業労働災害防止協会との共催で、荷主団体の方も出席いただいて、荷役災害の防止についてお願いいたしました。また、林業に関しましては、災防団体、県、森林管理署との共催で指導会を開催したところです。

3 つ目の労働者の健康確保対策の推進につきましては、高ストレス者、長時間労働者に対する面接指導をはじめ、労働と睡眠、治療と仕事の両立をテーマとしたセミナーを関係機関と一緒に実施をしたところです。

最後、化学物質等につきましては、2 月を強化月間として、あらゆる職場に化学物質を取り扱う作業があると。対応が必要である旨の周知に努めました。石綿につきましても、監督指導、震災被災地域のパトロールを実施しております。

28 ページをご覧ください。こちらは、迅速・適正な労災給付の推進ということでございまして、右側に過労死、石綿事案等の労災請求、決定件数の推移がございまして、一番下が令

和 8 年 1 月末の数字でございますが、請求件数は 50 件、決定は 40 件。いずれも既に昨年度を超えている状況でございます。請求件数の増加は全国も同様で、特に精神障害、ハラスメントの事案に関するものが多くなっているといったことは全国共通ということでございます。

続きまして、令和 8 年度に重点的に取り組む事項をご説明いたします。資料は少し飛んで、次の「石川労働局行政運営のあらまし」の 3 ページをご覧ください。

賃金の引き上げ、最低賃金に関することでございますけれども、こちらは賃上げ支援助成金パッケージの周知、利用勧奨、最低賃金の履行確保、監督指導の徹底に努めます。

6 ページをご覧くださいますと、安全で健康に働くことができる環境づくりということで、長時間労働の抑制につきましては、引き続き、月 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いたします。また、中小企業、小規模事業者への法制度の周知、引き続き必要な状況がございます。働き方改革推進支援センターでの相談対応、助成金の利活用など、中小企業の取り組みへの支援を継続してまいります。支援に当たっては、県、あるいは、よろず支援拠点というものがございます。経営力も高めなければいけない、お困りの声があると聞いてございますので、監督署のアプローチの際にこういった企業を支援できる組織も紹介しながら進めていきたいと考えてございます。

時間外労働の上限規制の適用から 3 年目となる建設、トラック、医師につきましては、引き続き発注者、荷主、取引関係者に対しまして、適正な工期、荷待ち時間の削減、理解と協力を関係機関と連携しながら取り組んでまいりたいと思います。医師につきましても、適正な受診行動を呼び掛けるといったことで負担軽減に資する周知ができればと考えてございます。

続いて 2 点目、改正労働安全衛生法の周知徹底につきましては、法改正は昨年でございましたが、今年 4 月 1 日施行となる事項が多くございます。こういったことをしっかり周知できるように努めたいということでございますし、高年齢労働者に関しましてはガイドラインが指針になったと。治療と仕事の両立性も同様ということですので、こういったことを契機にして改正法の周知を図って履行確保を徹底してまいりたいと思います。

最後が、(3) の 14 次防の取り組みということでございます。7 ページをご覧ください。最終の令和 9 年度、先ほどご説明したところでございますが、死傷災害、死亡災害を減少させるべく 8 つの重点対策に取り組むと。中でも、令和 5 年 6 年の状況を踏まえて、計画後半の取り組み事項はご覧の①、②ということでございます。①の高年齢者、転倒・腰痛などの行動災害防止に関しては、指針の周知・啓発、エイジフレンドリー補助金の利活用、局・監督署で高年齢者を主なテーマとして回数を増やして説明会を開催する他、実際にけがが発生した事業場への再発防止の指導ということにも取り組みます。転倒・腰痛災害防止は、小売、介護施設など、多く発生する業種に着目をして、業界団体、業所管庁と共同で周知・啓発を行うことを進めてまいります。

②の外国人労働者の労働災害防止に関しては、外国人の皆さまにとって分かりやすい資料、直感的に「これは危険だな」と分かるような表示の対策などを進めるように周知・啓発、進めてまいりたいというふうに思います。また、外国人の方の業種別、災害内容別の分析、

必要になりますので、そういったことも踏まえて対応してまいりたいと思います。

以上が令和 8 年度に労働基準行政が重点的に対応する事項でございます。この他にも、11、12 ページに労働条件の確保・改善、迅速・適正な労災給付にも引き続き取り組んでまいります。私からは以上でございます。どうぞよろしく願いいたします。

【坂本会長】ありがとうございました。それでは続いて、森本雇用環境・均等室長、説明をお願いいたします。

【森本雇用環境・均等室長】委員の皆さま、おはようございます。均等室長の森本でございます。日頃より雇用均等行政の運営にご理解、ご協力を賜り厚く御礼申し上げます。私のほうからも同じ資料を使いまして今年度の実績、それから今後の取り組みについて説明をいたします。それでは、着座にて失礼いたします。

まず、資料の 7 ページをお開きください。こちらには重点の 1 つ目の項目の (3) に当たります、同一労働同一賃金の徹底についてです。同一労働同一賃金に関しまして、まず 1 つ目のポツにありますように、監督署と連携しまして同一労働同一賃金の遵守の徹底をしております。監督署で事業主にチェックリストを配布し、そちらを回収、雇均に情報提供。正社員とパートの労働者間に基本給、各種手当等の待遇差がある事業主に対しヒアリングを行い、助言・指導を行っております。

それから 2 つ目の公共職業安定所と連携し、同一労働同一賃金の取組勧奨ということで、求人票の求人条件に関する特記事項において、同一労働同一賃金を実現するため、積極的に点検・見直しに取り組んでいる企業である旨を記載ができるようになっております。

実績としましては、報告聴取が 164 件、助言件数が 119 件。派遣呼出指導が 7 件、センターの個別支援としては 8 件です。令和 8 年度の取り組みとしましては、引き続き今年度の取り組みを継続しまして、局・署所と連携し法の周知徹底、それから適切な履行確保を図ってまいりたいと思います。

続きまして、12 ページをお開きください。仕事と育児・介護の両立支援ということで、育児・介護休業法の周知、履行確保を図っているところであります。局・署所と連携しまして、4 月、10 月と段階的に法が施行されておりますので、履行確保を進めているところであります。

上の表が育休の取得率の推移ですが、事前に高村委員から質問等ありまして、こちらに関しては、取得率は何日以上取得者が対象なのかということで、こちらの資料は厚生労働省の雇用均等基本調査、県の調査からのデータですが、例えば 6 年の数字ですと令和 4 年 10 月 1 日から令和 5 年 9 月 30 日までの 1 年間に配偶者が出産した男性のうち、令和 6 年 10 月 1 日までに育休を開始した者と定義されています。実際、何日を取得したのか、参考ですが、5 日未満が約 2%、それから 2 週間から 1 カ月未満が約 25%、それから 1 カ月から 3 カ月未満が約 40%となっています。

育休は、上限が基本的には原則 1 年という形にはなっていますが、下限はありませんので、そこも全て含まれた数値と思われまます。

それから、育休の履行確保に関しましては、事業主に対してヒアリング、助言・指導を実施しているところでして、取り組みの状況としましては、実施件数が 99 件、助言が 60 件

です。オンライン説明会や県からの講師等要請、事業主団体からの要請等も踏まえて実施しております。両立支援助成金の支給に関しましても、併せて周知等を徹底しております。

来年度の取り組みとしましては、引き続き育介法の改正点、それから両立支援等助成金の周知を併せて行いまして、適切な履行確保を図ってまいります。それから、育休、短時間勤務を利用する労働者の代替する支援ということで、両立支援等助成金の多岐にわたるコースがございます。事業主が利用しやすい助成金の利用勧奨も進めてまいります。

次に 23 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支援です。女性の活躍推進につきましては、法の適切な履行確保を図るため、事業主のヒアリング等を行い、助言・指導を実施しております。実績は、実施件数が 88 件、助言件数が 67 件です。男女の賃金差異の公表等もございますので、併せて周知・啓発をしております。

それから一般事業主行動計画につきましても、期間満了前に全ての事業主の皆さまに、約 3 カ月前に書面にて通知しております。来年度におきましても、今年度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ます。それから、男女の賃金差異の情報公表の徹底を図ってまいります。

続きまして、24 ページをご覧ください。総合的なハラスメントの防止等です。こちらに関しては、企業に対しハラスメント防止についての説明を 1 月末までに 5 回実施しております。それから、パワハラ、妊娠・出産、育児休業に関するハラスメント、セクハラの防止義務ということで、計画的に事業主とのヒアリングを実施しまして助言・指導を実施しております。

冒頭、局長からも説明ございましたが、ハラスメントに関しては、今年度、労推法に関しては改正をしております。10 月 1 日から法が施行されるため、今年度は、基本的な部分の法の周知に関わるリーフレットを、来年度以降に関しましては、指針等が出ておりますので、そちらに関しても併せて周知等を予定しております。

実績としましては、パワハラに関する報告請求としまして、ヒアリング実施件数が 34 件、助言件数が 18 件。妊娠出産に関するものが、実施件数が 66 件、助言件数が 32 件です。それから、労働関係紛争の早期解決の促進としまして、総合労働相談コーナーにおきまして、ワンストップの相談を実施しております。それから、連絡協議会を開催しまして、10 月に相談強化月間を、12 月には職場のハラスメント撲滅月間を実施しております。総合労働相談の窓口としましては、相談件数は約 1 万件弱となっております。それから労推法に関する相談が約 600 件弱。局長による助言・指導は、157 件となっております。

来年度の取り組みにつきましても、今年度の取り組みを継続しまして、改正法の周知、指針等も併せて周知等徹底を図り、法施行後は、履行確保等の徹底を図ってまいります。

それから、25 ページをご覧ください。こちらに関しては、多様な働き方の実現に向けた環境整備ですが、年次休暇の取得促進ということで、働き方センターではセミナーを 24 回実施しております。それから個別訪問も 525 回。監督署の支援コーナーでは説明会を 19 回、個別訪問を 100 回実施しております。

働き方改革推進支援助成金を活用しまして、実績は下の枠囲みに示しております。さらに、事例集の発行によりまして助成金の活用の促進。こちらに関してはホームページへアップ

しております。それから働き方・休み方改善ポータルサイトへの掲載。それから、いしかわ働き方改革推進協議会におきましてはハンドブックを作成しまして配布。石川県の年休取得促進のリーフレット、これの局版を作成しまして関係者にも周知・広報等を図っているところです。それから、11月にはいしかわ働き方改革推進協議会を開催。いしかわ政労使会議に関しては、先ほど基準部長から話もありましたが、12月23日に開催しております。

フリーランスに関しましては、フリーランス法の適正な履行確保を図るため、事業主に調査等をして、実施件数は27件です。来年度におきましても、引き続き履行確保に向けて適切に対応等をしてまいります。

続いて、26ページをご覧ください。こちらは認定企業制度の周知等です。こちらは大きく4つございまして、均等行政でいきますと、くるみん、えるぼし。安定行政ですと、もにす、ユースエールと大きく4つございます。こちらに関しても機会を捉えて周知・啓発を実施しているところです。

基本的にはこの4つの制度に関しまして、リーフレット等も今年度新たに作成をしまして、関係団体、それから経済団体等も含めて周知等を図っておるところです。来年度におきましても、全ての認定制度についてあらゆる機会を捉えて周知等の徹底を図る予定としております。

最後になりますけれども、縦長の「令和8年度石川労働局行政のあらまし」をご覧ください。こちらの5ページの上段ですが、8年度の重点項目として、総合的なハラスメント防止対策の推進ということで、令和7年度に重点としていた育介法を通常の部分にスライド、ハラスメントに関しては法改正があったということで重点事項としております。今年度改正法が施行されて、令和8年度10月から施行されます。それから、指針に関しては2月26日に告示がされており、大きな柱としては2つ。1つは、職場におけるハラスメントの防止措置の履行確保を。2つ目ですが、カスハラ対策、求職者に対するセクハラ対策の推進ということで、この大きな柱を実施予定としております。カスハラ対策の義務化、指針の内容等に関しましては、機会を捉えて事業主、それから労働者、労使団体、自治体等に内容等の周知を図ってまいります。今月中には関係団体、それから自治体等も含めまして周知を予定しております。それから、説明会については5月、6月開催を予定しております。

指針としましては、事業主は雇用管理上講ずべき措置としまして、大きく4点ございます。事業主の方針の明確化及びその周知・啓発。2つ目が、相談に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること。3つ目は、職場におけるハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応。4つ目は、併せて講ずべき措置といった指針となっております。リーフレットを用いまして、事業主の皆さまに周知等を図っていく予定としております。簡単ではございますが、私からの説明は、以上とさせていただきます。委員の皆さまにおかれましては、当室が担当する施策におきまして、引き続きご理解、ご協力賜りますよう、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す。それでは、続いて、横田職業安定部長、説明をお願いいたします。

【横田職業安定部長】職業安定部長の横田でございます。委員の皆さまにおかれましては、

日頃より職業安定行政の取り組みにご理解、ご協力賜りまして、この場をお借りして改めて感謝申し上げます。私からも資料に沿ってご説明差し上げたいと思います。座って失礼いたします。

まず、横置きの資料 3 ページご覧いただけますでしょうか。先ほど総務部長のほうからも説明差し上げましたけれども、この能登半島の支援というところを行ってございまして、この地震ですとか豪雨の影響により避難、また休業ですとか離職された方を対象とした特別職業相談窓口というものを設置しております。こちら、設置についてはプレスリリースですとかテレビ取材、また労働局のホームページ、SNS を介した周知を行ってございます。

続きまして、8 ページ目をご覧いただけますでしょうか。こちら、冒頭、局長からご説明差し上げましたけれども、人材確保の支援の推進でございます。今年度からハローワーク金沢のほうに人材確保支援部門を設置しております。北陸 3 県で唯一設置されたものでございまして、厚生労働省のモデル事業として展開してございます。こちらの窓口では、医療、介護、保育、建設、警備、運輸という 6 分野の人手不足対策の強化を目的としてございまして、分野ごとに専門の常勤職員を配置して、求人者・求職者の一体的な支援に努めているところでございます。また、ハローワーク金沢における、こちらの 6 分野の求人の充足数ですけれども、窓口の設置前と比べまして 12.2%増加したというふうに、有意な成果も出ているところでございます。

続きまして、9 ページをおめくりいただけますでしょうか。こちらの人材確保の支援というところになります。ちょっと冒頭、1 点おわびしたいところがございます。説明資料の右下なんですけれども、「金沢市と連携した一体的実施事業、生保型」というふうに書いてございますけれども、こちらの数値につきまして誤りがございました。事前の説明資料に誤りがございまして、加えて上半期における審議会の資料につきましても同様に誤った数値で説明してございました。委員の皆さまにおかれましては、不正確な情報をお示しする結果となりまして、この場をお借りしてご迷惑をおかけいたしましたことを深くおわび申し上げます。本日の資料につきましては正しい数値に修正しておりますので、こちらの数値に基づいてご説明差し上げたいと思います。

先ほども申し上げましたけれども、人手不足が顕著な医療、介護、保育、建設、警備、運輸の 6 分野につきまして、ハローワーク金沢の人材確保支援部門を中心に、職員の専門性を高める取り組みを実施するとともに、能動的なマッチングの促進を図っているところでございます。関係の団体ですとか業界団体と連携いたしまして、求職者対象の出張相談会ですとか就職ガイダンスを開催いたしまして、求人者には雇用管理改善等に係るセミナーの実施も進めてきているところでございます。

また、2 つ目の丸にありますけれども、地方公共団体とは、石川県及び 7 市 1 町と雇用対策協定を締結いたしまして、ハローワークと共に連携して雇用対策を進めているところでございます。また、一体的実施事業でございますけれども、石川県とは UI ターン、若者・女性の就職支援。そして金沢市とは、先ほど申し上げました生保型ということで、生活保護受給者等に対する就職支援など、連携して実施しているところでございます。

続きまして、10 ページ目をおめくりいただけますでしょうか。ハローワークにおけるマ

ッチング機能の充実についてご説明差し上げます。求人者の支援でございますけれども、求人者の充足に重点を置いたサービス強化を図っているところでございます。求人票に記載されない詳しい情報を収集するために、ハローワークの職員が事業所を定期的に訪問いたしまして、その得た情報をハローワークの所内での掲示による求職者への情報提供というところを行っているところでございます。また、雇用管理改善等に関する求人者セミナーも実施してございます。

2つ目の求職者に対する就職支援でございますけれども、職業相談の窓口職員による事業所訪問の実施などによりまして、実際に事業所で見聞きしてきた情報を詳しく伝えることとすとか、求職者の希望条件に合わせた求人条件の緩和交渉の実施。また、求職者担当者制による能動的なマッチングを行うなど、さらなる支援の強化を図っているところでございます。

続きまして11ページ目、おめくりいただけますでしょうか。障害者の就労支援になります。実績については、取り組み状況の上のほうに書いてございますけれども、ハローワークにおける1月末現在の新規の求職申し込み件数2,553件となっておりまして、こちら前年比1.6%増となっております。就職件数については、やや落ち込んでおりますけれども、この点についても年度末に向けて加速していきたいと考えてございます。また、右側のグラフにありますけれども、現在の法定雇用率2.5%となっておりまして、石川県では実雇用率2.57%ということで、法定雇用率はクリアしている状況となっております。

また、除外率の引き下げが今年の4月にありまして、こちらに伴う雇用率の達成企業割合の低下ですとか未達成企業の増加を受けまして、例年以上に法定雇用率を未達成企業の指導に注力してございます。また、さらに今年の7月になりますけれども、民間企業のほうでは2.7%にこの法定雇用率引き上げられるということで、障害者の就職面接会ですとか障害者雇用促進セミナー、また障害者雇用を一切行っていないゼロ企業に対しては、関係機関などと連携したチーム支援を行っておりまして、雇用促進の支援を実施しております。また近年、ハローワークの紹介によりまして就職する障害者の半数以上は精神障害者となっておりますので、その点も踏まえて、職場の中で障害者を応援いただく「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」というものを開催してございます。

続きまして17ページ目をお願いいたします。リスキリングによる能力向上の支援というところでございます。こちら昨年11月に石川県の地域職業能力開発促進協議会というものを開催しております。こちらの協議会から、さまざまな専門家の方から地域の人材ニーズについて情報を提供いただくとともに、このヒアリング結果を基に介護分野の訓練コース設定の促進ですとか、訓練終了者の就職機会の拡大を図るなど、令和8年度の職業訓練実施計画の策定を決定したところでございます。

また、普段ハローワークを利用されない求職者の方をターゲットといたしまして、石川県の民放4局におきまして年末年始にテレビCMを放送いたしました。併せて、県内の大型商業施設の通路にサイネージの広告を掲出いたしまして、こちらの3月のサイネージの広告掲出というものを行って、このリスキリングの周知というものに努めているところになります。

続きまして、19 ページ目をお願いいたします。取組状況はそちらに書いてあるとおりでございまして、令和 7 年 6 月 1 日現在の状況ですけれども、雇用確保措置の実施済みと答えたところが、企業は 99.8%と、前年比でいうと少し減ったんですけれども、高い数値を示しているところになります。また、生涯現役支援窓口の就職率でございまして、そちらに書いてございまして、非常に高い数値を示しているところになります。また、高齢者の雇用推進セミナーにつきましても、高齢・障害・求職者支援機構と共催してございまして、企業さん、求職者ともに出席いただいたところになります。

続きまして 20 ページ目をお願いいたします。外国人の話題になりまして、こちらも実績を書いておりますけれども、昨年の 10 月末現在で外国人を雇用する事業所数 2,500 所、また、外国人の労働者数が 1 万 6,922 人ということで、昨年と比較しても増加が著しいところになっております。また、外国人の雇用労働条件に関する指針に基づきまして、雇用管理改善指導も実施してございまして、順調に実施しているところでございます。また、ハローワークに行くのと外国人の雇用サービスコーナーというものも設けてございまして、こちら、ハローワーク金沢と小松になるんですけれども、配置の通訳を活用したマッチングも実施しているところでございます。

続きまして、21 ページ目をお願いいたします。今、若者などへの就職支援ということになります。これまでに高校生、大学生を対象といたしまして合同企業説明会ですとか企業ガイダンスを計 4 回開催しているところでございます。金沢新卒応援ハローワークにつきましましては、ポケットティッシュを作成して県内高校、大学に対して配布する取り組みに加えまして、主に若者をターゲットとしたインスタグラムを活用した金沢新卒応援ハローワークのサービスメニューの周知というところで情報発信の強化を行っているところになります。

また、金沢学院大学との連携による学生支援といたしまして、就職活動に苦戦している学生などを対象にした就活の個別相談会、また大学 4 年生を対象にいたしまして、新社会人に向けた就職内定者セミナーというところも開催してございます。また昨今、就活の早期化による内定辞退というところもありますので、こうした新卒応援ハローワークを通じた支援というところは行っていきたくと思いますし、ミスマッチというところも生じておりますので、企業さんに対する支援というところについても進めてまいりたいと思います。また、年度末に向けての取り組みといたしまして、昨日になりますけれども、昨日本多の森の会議室において「若者応援ジョブフェア in いしかわ」というものを開催してございます。

続きまして、22 ページ目をお願いいたします。こちら、昨年度までは就職氷河期ということでやっていたんですけれども、今年度からミドルシニアというところで対象にしてございます。それに伴って名称も変更されてございまして「いしかわ中高年世代活躍応援プロジェクト」ということで実施してございます。こちらについては、就職氷河期世代 35 歳から 59 歳を主に言えますけれども、ハローワークの新規求職者の 46%と、半数ぐらいを占めているというところで、ハローワークとしても力を入れて実施しているところになります。

こちらについては、昨年の 6 月になりますけれども、第 1 回の協議会を開催いたしまして、官民協働で県内の中高年世代の支援に社会全体で取り組む気運の醸成を図るとともに、支援策の取りまとめを行ってございます。また 2 月にも協議会を開催してございます。また、

ハローワーク金沢におけるミドル世代の支援コーナーにおきましては、就職に役立つ教養講座ですとか、ミニ企業ガイダンスというところで、間口を広げてミドルシニアの方にご活用いただけるメニューを準備してございます。

最後になりますけれども、縦置き資料のところの4ページ、お願いいたします。人手不足対策ということで上に書いてございますけれども、こちら、来年度についても重点課題として取り組んでまいりたいと思います。先ほど申し上げたハローワーク金沢における支援も引き続き行いますけれども、(2)に書いておりますアウトリーチ支援による求人充足支援の強化というところも取り組んでまいりたいと思います。こちら、県内全てのハローワークに最重点事項といたしまして実施するものになりますけれども、医療、介護、保育分野の事業所にアウトリーチで求人充足支援に取り組むということで、こちら全国的な取り組みにはなりますけれども、石川県においても、この医療、介護、保育分野の人材確保というところの促進を掲げてまいりたいと思います。ちょっと急ぎになりましたけれども、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した。それでは議事の審議に入ります。ただ今、労働局から説明がありましたが、事前に3名の委員からご意見、ご質問をいただいております。ご提出のあった委員から、順次、ご意見、ご質問の内容を説明いただき、労働局から回答をお願いいたします。なお、指名の順番は五十音順とさせていただきます。時間の都合もありますので、説明、回答はできるだけ簡潔をお願いいたします。まず、児島委員、ご意見、ご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。いつもお世話になっております。私からは、リスクリングについて2点ほど質問をさせていただきたいと思います。デジタルリスクリング講座ポータルサイトを拝見して率直に感じたことを質問票に書かせていただきました。的外れなこともあるかもしれませんが、その時はご容赦いただければと思います。

まず、1点目ですけれども、デジタル以外のリスクリングの必要性について書かせていただきました。この現在のリスクリング施策ですけれども、石川県の産業構造を考えますとデジタル分野にやや比重が重くなっているというように見えます。しかし、石川県の主要産業である製造業、観光業、介護、医療分野などにおけるリスクリングのニーズも高いのではないかとこのように思っております。そこで、デジタル以外の分野のリスクリングの講座の整備計画はありますでしょうか。あるいは、既にある場合は、そのご紹介をお願いしたいと思います。

2点目ですけれども、リスクリングの成果の測定についてです。この講座の受講者数だけではなく、リスクリング後の賃金向上や配置転換、それから生産性の向上などのこのアウトカムを追跡する仕組みが重要ではないかと考えたところです。この受講者のその後のキャリア変化ですね。賃金向上、配置転換等を追跡する仕組みがございましたら、そのことについてご説明いただければと思っております。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。まず、1点目になりますけれども、石川県では、製造業ですとか観光業、介護、医療といった幅広い産業でリスクリングのニーズ

が高まっておりまして、デジタル分野に限らず多様な分野での能力向上が重要であるというふうに認識してございます。一方、ご提案いただいた介護ロボットですとか観光DXにつきましては、現時点では個別の訓練コースの設定は行っていないところになります。ただし、デジタルスキルの修得につきましては、介護分野でのICTの活用ですとか、観光分野のデジタル化などにも応用可能であると考えておりまして、これらの分野の課題解決に役立つ基盤的なスキルであるというふうに考えております。

また、GXにつきましてですけれども、ポリテクセンター石川で実施しております生産性向上支援訓練というものがございまして、その中にGX関連のコースが既に設定されておりますので、企業の人材育成に活用いただけるように周知を図ってまいりたいと思います。さらに、来年ではなくて令和9年の4月になるんですけれども、穴水のポリテクカレッジ石川というところにおいてデジタル創造技術科というものが新設されます。地域課題解決の実習を実施いたしまして、デジタル技術を活用した地域貢献に取り組むという新たな全国初の取り組みにもチャレンジしていきたいと思っております。

2点目のリスクリングの成果の測定ですけれども、リスクリングの成果、いわゆるアウトカムになりますけれども、こちらについては、現時点では、個々の訓練がどの程度スキルの向上につながって、その後どれだけ職場で発揮されたかといった直接的なアウトカムを継続的に追跡する仕組みは設けていないところになります。厚生労働省の制度の中では、訓練の後に賃金が一定割合以上上昇した場合に助成額が加算される仕組みを持つ助成金というものもありますけれども、リスクリングの成果を直接示す評価指標というものは現時点でないところになります。

石川労働局といたしましては、リスクリングの成果を企業のヒアリングですとか訓練ニーズの把握といったところで質的な情報も含めた総合的な把握という形で取り組んでいるところになります。回答は以上になります。

【児島委員】ご回答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。それでは、次に田口委員、ご意見、ご質問の内容の説明をお願いします。

【田口委員】北陸鉄道の田口でございます。いつもありがとうございます。私のほうからなんですけれども、その質問票に書いてあるとおり、人材確保の支援の推進って、8ページになろうかと思えますけれども、その中でも6分野の人手不足の対策を強化をされておることによって、その強化が実つとるというような形でその表に出ているというふうに思いますが、わが社もそうですけれども、われわれ、バス業界に関しましては非常に要員不足、人手不足というのが深刻になっておりまして、そんな中でこの部門別に、運輸部門が15.8%と充足数が増えとるというようなことなんですけれども、その運輸部門の中の内訳といいますか、そういった業界といいますか、バスなのか、鉄道なのか、トラックなのかというようなことを少し教えていただければなというふうに思います。以上です。

【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】人材確保支援部門における、この運輸分野でございまして、ちょっと細かい話になるんですけれども、厚生労働省編の職業分類というものがございまして

て、その中に運輸分野については規定されているところになります。具体的に申し上げますと、荷物配達員、ルート配達員、貨物自動車運転の職業、バス運転の職業、乗用車運転の職業、その他自動車運転の職業というものが運輸分野に位置付けられているところになります。

実は、この鉄道運転の職業については、その他のところですね。87番というところになるんですけども、鉄道、船舶、航空機運転の職業というところに区分されてございまして、今回の人材確保支援部門における運輸分野には含まれていないところになります。回答は以上になります。

【坂本会長】 田口委員、よろしいでしょうか。

【田口委員】 はい。

【坂本会長】 次に、中村俊介委員、ご意見、ご質問の内容の説明をお願いします。

【中村俊介委員】 東振精機の中村でございます。日頃、大変ご指導をいただきありがとうございます。私は外国人の雇用についてご質問をさせていただきたいと思っております。来年2027年の4月から、これまでの技能実習制度から育成就業制度への転換がある程度進む。これは、もともと趣旨が大きく変わってきて、技能実習制度とは、あくまでも国際貢献という形での制度作り、それが、人手不足というところも含めて人材確保の制度っていうことで、かなり趣旨自体が変わってきますから中身も大きく転換をしていかないといけません。

私ども企業側とすれば、人材育成という部分と雇用の管理ということです。さらに充実をさせていかないといけないということで、それに向けて準備をしているところでございます。これまでは実習生っていうのはあくまでも特別な枠の制度だったのが、これからは一般の日本人と同様な労働者としての権利保護が強化されていくことになっていくだろうというふうに思います。それが、結果として転籍可能とか、賃金水準の適正化、同一労働同一賃金っていう部分と、それから監督罰則の強化とか、これは労働環境の処遇の同一化につながります。

一方で、実は今日の日経新聞の朝刊に同社のアンケートが出ていました。30歳代で見ると、外国人労働者の雇用については賛否がほぼ半々になっています。また、政治の中でも、ある政党においては日本人ファーストっていう部分があり、それなりの支持を受けています。このような環境の中で転換をされていくっていうことは、おそらく皆さんがやられている労働行政もそういうことに向けて変えていかないといけない部分があるのではないかと、また、どういう形で今回の制度転換に対して進めていらっしゃるのかっていうことをお聞きいたしたいと思っております。よろしく申し上げます。

【坂本会長】 それでは、労働局から回答をお願いします。どうぞ。

【横田職業安定部長】 ご質問ありがとうございます。技能実習制度でございますけれども、OJTによる技能の開発途上国等への移転というところで、先ほど、委員おっしゃられた国際貢献というところが目的の制度でございまして、基本的には3年、条件付きで5年になりますけれども、在留期限のある短期間の外国人としての受け入れにとどまっておりますけれども、来年の4月から始まります育成就業制度につきましては、雇用労働対策で喫緊の課題である人手不足分野を含む育成就業産業分野への人材確保というところが目的の

一つとなっております。

また、当初 3 年間の受け入れ期間中に相当程度の技能と日本語能力を修得するということとを条件になりますけれども、さらに 5 年間、最長で特定技能 2 号のようなものになれば在留期間の更新期限がなくなるという在留資格に移行できるということになってございます。こうしたことを通じて、恒久的かつ優良な人材の確保というところが見込まれているものになります。

また、さらに上位の日本語能力の修得などの条件を満たして、監理支援機関、ハローワークなどの仲介などがあれば、転籍ですとか退職といったところが本人の意思によって行うということが可能になりまして、外国人材による労働移動の活発化ですとか、受け入れ先における外国人材の適正な雇用の確保というところが期待されるようになります。こういった成果も期待されておりますので、石川労働局においては令和 9 年度からの育成就労制度への円滑な移行に向けまして、在留資格を所管する名古屋出入国在留管理局などの関係機関と連携いたしまして、積極的な事業主への制度の周知を図ってまいりたいと思っております。

なお、例えば、労働基準法ですとかパート・有期雇用労働法といった労働関係法令は、現行の技能実習生である外国人にも日本人と同様に適用されているところになります。新たな制度である、この育成就労制度に移行した場合につきましても、これまでと同様、労働関係法令に基づく労働条件の確保はもとよりなんですけれども、正社員ですとか日本人との労働者との間に不合理な待遇差を設けてはならないと。いわゆる同一労働同一賃金とかっていうふうに言われておりますけれども、そうしたところは履行確保が必要だと思っておりますので、労働局といたしましても事業主への啓発ですとか指導といったところの徹底はしてまいりたいと考えております。以上になります。

【坂本会長】中村俊介委員、よろしいでしょうか。

【中村俊介委員】はい。ありがとうございます。結果として、まずそもそも日本という国が外国の方々から見ると、もう弱い国だっというふうに見られてきているから、まず来られる人が増えるのかが一つ問題と、もう 1 つは、来ていただいても、実は若者と同じようにやっぱり好条件の地域に行くっていうことを考えると、結果的には、首都圏中心に移動が許されるとなると、首都圏に行ってしまうことにもなりますから、これは企業側の、われわれ側の問題でもあるのですけれども、そういう部分が、これまで以上に地方格差が拡大することも非常に懸念をしておりますので、よろしくご指導のほどお願いします。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。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、ここからは出席されている委員の皆さまからのご意見、ご質問をお受けします。ご質問、ご意見、要望等はございませんでしょうか。いかがでしょうか。大口委員、どうぞ。

【大口委員】全国一般労働組合の大口です。労災の件でお聞きしたいんですが、この水色の参考資料の 14 ページに令和 7 年の死亡災害発生状況についてまとめられていると思うんですけども、労働組合としても労災を防ぐそういう職場環境の整備っていうことがすごく重要だと思っております。それで、この 4 番目の事例で「業務のためにホテルの屋上に行った

後、地上の歩道上に墜落したもの」っていうふうに発生状況が書かれているものがあるんですけども、他の事例はもうちょっと具体的に書かれているんですが、このホテルの屋上にいて、何か屋上に柵がなかったとかそういうことなのかどうか、ちょっともう少し具体的に、もし分かれば教えていただきたいなと思うんですが、どうでしょうか。

【坂本会長】ただ今のご質問につきまして、労働局から回答をお願いします。よろしいでしょうか。

【細貝労働基準部長】ご質問ありがとうございます。死亡災害の発生状況を書いていただきますけれども、事案によって差がございまして、これはどうしても情報の開示という観点がございまして、状況を書き過ぎてしまうと個別企業が特定されてしまうおそれがあることにも配慮して、多少濃淡があるということがございます。ございますけれども、御質問について、内容といたしましてはこちらに書いてあるとおりですが、この場所で普段どのような作業をしていたかというところが具体的に明らかでないこともございまして、普段作業をしないような所ですので、ビルの屋上をご覧になるとお分かりかもしれませんが、なかなかそういう箇所には手すり等はないと。その場所で作業を普段からするのであれば、一般論として当然墜落防止の措置というのが必要なんですけれども、なぜそこに行く必要があったのかというところがポイントかというところでございます。すいません。答えになっていないようで恐縮でございます。

【大口委員】すいません。ありがとうございました。

【坂本会長】他、ご質問、ご意見、ご要望等ありましたらよろしくをお願いします。いかがでしょうか。それでは、西田委員をお願いします。

【西田委員】電機連合の西田です。よろしくお願いします。まずは、ご説明いただきありがとうございます。私のほうからは2点、お伺いさせていただきたいと思っております。まず、1点目が、この横向きの資料の4ページですね。復旧復興に当たった工事のところ、取り組み状況の(2)「公費解体に関する賃金不払いへの対応」というところがありますが、ちょっとそもそもの確認になりますが、自治体が費用を払って業者を選んだ上で適切に費用を支払っている状況下において、なぜこの賃金不払いが起こるのかどうかというところを労働局側でもし把握されていることがあればお伺いしたいというところが1点目でございます。

2点目に関しましては、13ページになります。長時間労働の抑制ということで、定期監督をされているというお話がありました。この中で違反率が75.4%。36協定違反のことだと思っておりますが、率直に私の感想から申し上げますと、あまりに多いというふうな印象を持ちました。その上でお伺いさせていただきたいんですが、この定期監督というのは、違反した業者があれば、また、例えば、来年もう一度点検しに行くだとか、積極的なアプローチがあるのかどうか。あと加えて、この右の表にあります令和4、5、6年度の監督実施件数から見ると、例年下がっているっていうところもそういった状況下を踏まえて、なぜ下がっているのかっていうところをお伺いさせていただきたいなと思っております。

事業者の感覚が、私分らないのですが、たまにきた定期監督にばれたら、違反金、1件につき30万円ぐらいだと認識しているんですが、払えばいいやみたいな感覚があるのでは

ないかなと思ってしまうので、そういったふうにならないようにどうすべきか等々踏まえてご回答いただきたいなと思います。以上です。

【坂本会長】ただ今のご意見につきまして、労働局から回答をお願いいたします。

【細貝労働基準部長】ご質問ありがとうございます。お答えいたします。まず4ページ、公費災害の賃金不払いでございます。工事を発注するための料金が遅くなったために支払いが遅延して、労働者の方が影響を受けたといったことは特段聞いてございません。

賃金不払いになぜなったかということは、さまざまな事情がございまして、なかなかこうだと言いきれないんですけれども、事例としては、何らか、払う側、もらう側のトラブルがあって、いろいろ仕事上もありますでしょうプライベート上のトラブル等々あって、なかなか意思疎通がうまくできなかったということもあれば、建設の事業ですと、下請けが続いていくということがございます。しっかり管理できればいいんですけれども、そこがなかなか、何せ公費解体は4万5,000余りという数の中でございますので、どうしてもそういった事象も出てくることは致し方ない面はあるのかなと。ただし、起こったことについて、われわれはそういった賃金不払いの状況を改善していかなければならないので、そこを徹底してきたというところでございます。

2点目の長時間労働に関してでございますが、まず違反があった事業場に対して、来年もまた繰り返し行くのかという点につきましては、これは事案によるということかと思えます。県内の事業場は4万余りということでありまして、第一線で監督指導を中心に従事する監督官は30名ということでございます。30名のうち増員、能登半島の復旧復興の対応で、七尾と穴水の監督署は2名ずつ増員になっていて4名。通常26名でやっているといった状況の中で、数多くの事業場に対して、いかに幅広く効率的に労働条件、労働基準法をしっかり理解していただいて、違反があった時には是正状態をしっかり保ってもらおうということを考えるという視点もございます。ですので、違反があった事業場全てに再び行ってしまうと、同じ所しか行かないことになるので、必ずしもそうではないと。ただ一方で、あまりに長い労働時間があったとか、事案によってこれはもう少し内容を見なければいけないと、というようなものについては、しっかり情報として確保しておいて、その後どう取り扱うかというところは検討しながら、実際の監督指導を進めているといったことがまず1つ目でございます。

それから、違反率が高いのではないかというご質問もございました。ご指摘のとおりのもあるかと思えます。一方で、監督指導の場合は、申し上げたように、効率的に効果的にいかにやるかという観点でいきますと、この事業場は過去の情報等々から違反のおそれがあるのではないかというふうに、ある程度狙いを付けてお邪魔をしますので、そうなるとある程度、要は、違反のおそれがある、高いところがあるので違反率が高くなっているといった面もあります。要は、適切に事業場を選定してできているという言い方もできる。一方で、西田委員のご指摘のとおり、それは高いんじゃないかと。そのとおりの面もありますので、もうこれは継続して監督指導周知というのを努めていくということに尽きるかなということでございます。

最後、この表の監督の件数等々が少なくなっているということにつきましては、令和6年

度、どうしても能登半島地震の影響というのが看過できないところがございます。そういった事情もございます。あと、一方でやはり上限規制が適用されてからもう5年6年、もう年数がたっていく中である程度浸透している面もあって、そのへんの相談が一定落ち着いてきているといった面も見られるところではございます。ございますが、そもそも相談が来ない状況の中で長時間労働に苦しんでおられる労働者の方も数多くおられると思いますので、引き続き、そういったところには注意をしながら行政運営してまいりたいというふうに考えてございます。以上でございます。

【坂本会長】 よろしいでしょうか。

【西田委員】 はい。ありがとうございます。1点目については、確かにその建設業の特性といますか、元請けがいて下請け孫請けと続くなかで、その時間差とかもあるのかなと理解しました。2点目についてもご説明いただきありがとうございます。4万件あるうちの大体400件、100事業のうち1事業くらいを毎年点検しているのだなというふうに捉えました。その中で違反の可能性が高いところに狙いを付けてやっているというところで、4万件のうちの75%が違反しているという実態もおそらくないだろうなというところも理解できました。引き続き、よろしくお願いします。以上です。

【坂本会長】 ありがとうございます。それでは、高村委員お願いします。

【高村委員】 連合石川の高村でございます。よろしくお願いいたします。資料の12ページの育児休業取得率の推移の件で、取得日数を含めた数字をご教示いただきまして、どうもありがとうございます。それを踏まえての要望です。今後この取得日数を含めた数字の部分で、今後の状況にもよりますが、増えていくのが予想されます。もちろん増えていくのがいいんだろうと思っています。それを踏まえて、その数字をグラフ化したものを、ぜひここに今後追加していただきたいという要望でございます。ぜひとも、よろしくお願いいたします。

【坂本会長】 ただ今のご意見につきまして労働局から何かあればよろしくお願いいたします。

【森本雇用環境・均等室長】 ご意見いただき、ありがとうございます。今いただいた要望については、またこちらの方でもどういった形で資料としてできるかというのもありまして、今回のデータでいきますと、国の調査、県の調査を踏まえておりますので、そういったものも踏まえて、また掲載に関して確認・検討させていただければと思っています。よろしくお願いします。

【高村委員】 よろしく願いいたします。ありがとうございました。

【坂本会長】 次に、表委員お願いします。

【表委員】 8ページの人材確保の支援の推進というところで、今回、ハローワーク金沢に人材確保支援部門を設置して6部門を集中的にというか一体的に支援したということでの表が載っておりますが、介護関係のところだけマイナスになっているところがとても気になりました。他のところはプラスになっているところで、何かしら求職者と求人者とのマッチングが良かったのかなと思いました。介護関係の場合は、これは、例えばお給料なのか、うまくいかない何か理由というか、そういうものがもしあれば、もちろん、この後計画を立ててアウトリーチをされていくとか幾つかのご提案がございましたので、そこに反映されて

いるのかと思いつつ少し要因をお聞かせいただければと思います。お願いいたします。

【坂本会長】ただ今のご質問につきまして、労働局から回答をお願いいたします。

【横田職業安定部長】ご質問ありがとうございます。お尋ねいただきました、この介護関係のところ、前年度比減っているというところは確かにそのとおりでございます。詳細のほう、分析などはまだ行えていないんですけれども、やはり求職者の高年齢化ですとか、まだ介護の魅力が求職者の方に伝わっていないというところがあるのかなと思っております。介護の担当者につきましても、事業所を実際に訪れて優れた先進的な取り組みを見学させていただいたりですとか、最近ですと IT を活用した取り組みというものもありますし、AI とかロボットを使った身体的負担等の軽減といった取り組みを行っている事業所もありますので、そういった好事例を収集いたしまして求職者の方にいい職場であるというアピールを今後進めてまいりたいというふうに考えてございます。

【表委員】ありがとうございます。求職者の高年齢化という理解でよろしいでしょうか。

【横田職業安定部長】そうですね。はい。高年齢化と、あと魅力がなかなか伝わっていないというところかなと思っております。

【表委員】先ほど説明にありましたリスクリングのところでも、ぜひ、取り組んでいただきたいと思えますし、介護分野、ますます人材不足になっているところがあるので、ぜひ、お願いしたいと思いました。

【坂本会長】どうもありがとうございました。その他にご質問、ご意見、要望等ございませんでしょうか。橋本政人委員どうぞ。

【橋本政人委員】23 ページの一般労働者の男女間所定内給与格差の推移というふうに折れ線グラフがありますけど、普通に考えて、同一労働同一条件の下、男女間格差で給与がほとんどないと思うんですけど、例えば、石川県でいくと令和 6 年の 76 というのは、男性が 100 として女性は 76 ということではないかと思うんですけど、ほぼ同じような責任がある仕事をしている場合、差がないように感じるんですけど、これは何を、仕事の重さ軽さで給料は変わってくるように思うんです。もしそういう仕事であっても金額が低すぎるのでっていう意味なんですか。これどういう意味なのかちょっと分からないんですけど。

【坂本会長】労働局から回答をお願いいたします。

【森本雇用環境・均等室長】こちらの表は、厚生労働省の賃金構造基本統計調査の引用等です。全国より石川のほうが若干高いということが分かりますが、要因としては、特に女性労働者の管理職割合が低いこと、勤続年数が低いということが考えられます。

特に、地方では、女性の勤続年数が少ない都道府県が多い傾向にあること、女性の管理職割合に関しても低い傾向があります。石川県に関しても同様な傾向と考えられます。

【橋本政人委員】すいません。そうすると、勤続年数が非常に短くても給与は高くしろって、そういうふうにとれるんですけど。やっぱり賃金っていったら当然勤続年数そのものも賃金に反映されると思うんですけど。だから、ものすごく何かこれ難しい。単純に差があるから上げろっていう、そんな意味ではないねんか、これ。

【森本雇用環境・均等室長】この表は、あくまで、厚労省の賃金構造基本統計調査の引用です。女性が活躍する場としては、要は、どういった魅力的である職場であるのかどうなのか

と、男女の賃金差異も一つの参考数値になっていますので、この表をもって、賃金を上げて欲しいというものではございません。あくまで、女性活躍の場面で使用している厚労省の調査データです。

【坂本会長】よろしいでしょうか。多分、そこに書いてある男女間賃金差異分析ツールとかを使って、企業の方でホームページ等で公表している値があるのだと思います。それに基づいて、こちらのグラフを作っているのではないかなと思いますが、その辺りをご説明していただければよろしいのではないのでしょうか。

【森本雇用環境・均等室長】こちらの男女賃金差異分析ツールに関しては、当室でも企業等向けに周知していますが、企業が他社と賃金の差異等の状況を比較等し、客観的に自社を分析等してもらうためのものであり、女性活躍データベースは、学生や求職者の方から、自分が入社したい企業が賃金の差異等どういう状況等であるのか分析等できるようなツールとなっています。あとは、魅力ある職場なのかどうなのかという部分も併せて、厚生労働省のHPにおいて他のツールも用意しております。あくまで県内の男女の賃金差異がどれだけあるのかを示したものとなります。

男女に賃金差があることに関しては、例えば、県の労働条件の調査によりまして、やはり魅力ある職場が県内にあるのかということと、県外、特に首都圏に流出するというような状況等もございます。そのうちの一つの指標等として、賃金差異の状況も、この女性活躍推進としては示しているというところです。

【坂本会長】ということで、よろしいでしょうか。まだちょっとわからないところはあるとは思いますが……

【八木労働局長】ちょっとだけよろしいですか。今、橋本委員からご発言がありました、この表につきましては、一つ一つの個別の状況を捉えて、差があることを示したものではございません。女性の活躍状況の中で、全体的な賃金の状況を示していきまして、例えば、先ほど森本のほうからもありましたように、勤続年数が長い短い、そういうふうないろんな要因を全部はらんでいる表となりますので、われわれとしては全体的なこの状況を踏まえた中で個別の要因、先ほどのように管理職とか非管理職が多いとか、また勤続年数の問題とか、これらのことを踏まえて全体として女性の活躍の場を、環境をどう整えていこうかというふうな時に参考にするものとはなっております。

【坂本会長】私自身は、要は、男女の平均の賃金ではないかなと解釈しているのですが、それに近いようなものと考えてよろしいですかね。

【森本雇用環境・均等室長】本省の調査ですので、大体そのようなものかと思われま

【坂本会長】ということなので、会社から条件の同じ男女を抽出して、それを比較しているわけではなくて、会社全体の平均的なデータとして会社が公表しているデータに基づいて作っているグラフと私は理解しているのですが、よろしいでしょうか。

【森本雇用環境・均等室長】前提が、同一同一ありきの考え方ではなく、本省調査の抽出の仕方がありますが、会長のおっしゃるとおりかと思われま

【坂本会長】ということで、そのように理解していただければと存じます。よろしくお願

はまた別に分析が必要だということだと理解しております。よろしくお願いいたします。

【橋本政人委員】はい。

【坂本会長】他、ご質問、ご意見、ご要望等あれば。村上委員、どうぞ。

【村上委員】JAM 北陸の村上です。よろしくお願いいたします。11 ページの障害者の就労支援です。昨今、障害者雇用ビジネスがあり評価が分かれています。石川県や全国での障害者雇用ビジネスの実態を把握していればご教示いただきたい。また、この後、労働局、行政として障害者雇用ビジネスの方向性について考え方があれば教えていただきたいと思います。以上です。

【坂本会長】ただ今のご質問につきまして、労働局から回答をお願いいたします。

【横田職業安定部長】ご質問ありがとうございます。この障害者ビジネス、いわゆる雇用率をお金で買うといったビジネスがあるということは承知しております。ただ石川県内でどれくらい活用されているかという数字についてはちょっと把握できていないところでございます。こちら、障害者雇用ビジネスにつきましては、国のほうも問題視しておりまして、そもそもこの法定雇用率をお金で買うのはいいことなのかというご批判もありますし、また、障害者本人のスキルアップですとかキャリアアップにつながるのかどうかといった観点からも問題だというふうにされていると承知しております。

今現在、国の研究会のほうで、こちら検討を進められておりまして、ちょっといつからになるかはまだ分からないんですけども、この障害者ビジネスについては認定制度を設けるですとか、そういったところからしていくというふうに向っております。直ちにこの障害者雇用ビジネスを使ったから違法だということ、ちょっと現行の法制度上はできないというふうにされておりますので、優れた企業については認定していったりですとか、一定のガイドラインを設けるといった方向で国のほうで検討が進められているというふうに承知しておりますので、国のほうで何らかその指針なりが出ましたら、石川労働局としてもその指針に沿って対応していきたいというふうに考えております。

【坂本会長】いかがでしょうか。よろしいでしょうか。まだ少し時間がありますので、他に
ご質問、ご意見、ご要望等あれば、いかがでしょうか。

では、私から質問がございまして、労働災害のグラフがあったかと思うのですが、今年度の分が 12 月までなのですけども、1 月、2 月の分が気になります。この地方では、積雪と労働災害が結構関係していて、雪道で滑って転んだとか、機械で作業していて雪が障害になって傾いたとか、何かいろいろそういうことがあって、1 月、2 月が今年は積雪が多かった分だけ少し心配しています。その辺り、もし分かったら教えていただきたいということで、よろしくお願いいたします。

【細貝労働基準部長】ご質問ありがとうございます。申し訳ございません。今の時点でまだ数字のとりまとめ、分析まで至っておりません。ただ、会長ご指摘のとおりでありまして、雪に関連する災害が、12、1、2 月を中心に多いです。年間の労働災害の全数を見た時に、この時期が多いとなかなか後の取り戻しが難しいといったこともございます。おっしゃるとおり、今期大雪が何回かございましたので、分析に当たっては気象状況も見て、対策を進めてまいりたいと思っております。

石川労働局では、近隣の北陸、信越の労働局と連携協力いたしまして、冬季特有の災害を防ぎましょうということでキャンペーンを張っております、いろいろ会社にお邪魔した時に、滑らないようにというようなこともお知らせしているところでございますので、そういったことも続けてまいりたいと思います。

【坂本会長】併せてですが、能登のほうの復興で作業している方々、どちらかという北陸以外からも入ってきて作業されていることも多くて、雪に慣れてないというところもあると思います。その点も考慮して、雪に慣れてない作業者が安全に作業できるような配慮や取組みなどをされると良いのではないかなと思いました。こちらは意見でございます。

それでは、予定の時間がまいりましたので、労働局から説明のありました「令和7年度行政運営の取組状況」及び「令和8年度石川労働局行政運営方針案」について、ご了承いただいたものとしてよろしいでしょうか。

「異議なし」の発言あり。

【坂本会長】ご異議がないようですので、本日の審議はこれで終了いたします。なお議事録は、各委員の皆さまにご発言内容を確認いただき作成することとなります。後日事務局から連絡ありますので、よろしく申し上げます。本日は議事の円滑な進行にご協力いただき、ありがとうございました。それでは、司会をお返しいたします。

【小坂総務指導官】会長、どうもありがとうございました。これをもちまして、令和7年度第2回石川地方労働審議会を終了いたします。皆さま、どうもありがとうございました。