

令和5年度第1回神奈川地方労働審議会 議事録

神奈川労働局総務部総務課

令和5年度第1回神奈川地方労働審議会

- 1 日 時
令和5年12月14日（木） 10:00 ～ 12:00

- 2 場 所
横浜第2合同庁舎 1階 共用第1会議室
（横浜市中区北仲通5-57）

- 3 出 席 者
【委員】
公益代表 小林委員、高井委員、畠山委員、本間委員
三浦委員、山岡委員
労働者代表 阿部委員、今村委員、竹田委員、萩原委員
前島委員
使用者代表 井村委員、久保添委員、高野委員、橋本委員
廣瀬委員、二見委員
【事務局】
局長、総務部長、雇用環境・均等部長、労働基準部長及び
職業安定部長ほか

- 4 議 題
（1） 会長の選挙及び会長代理の指名
（2） 部会委員等の指名及び同意
（3） 神奈川労働局からの行政運営報告
（4） 質疑・意見交換等

- 5 議事内容

○後藤補佐 それでは、定刻となりましたので、ただいまより令和5年度第1回神奈川県労働審議会を開催いたします。

本日進行を務めます神奈川県労働局総務課長補佐の後藤と申します。よろしくお願い申し上げます。

なお、今回の審議会は、国の合同庁舎で開催させていただくこととしました。会議中不自由な点もあるかと思いますが、ご理解・ご協力の程よろしくお願い申し上げます。

それではまず始めに、事務局より本日の各委員の出席状況についてご報告いたします。

○長山企画官 おはようございます。総務企画官の長山でございます。

御報告いたします。

現在、公益代表委員が6名、労働者代表委員が5名、使用者代表委員が6名、計17名の委員が出席されております。18名の委員の3分の2以上が出席されておりますので、地方労働審議会令第8条の規定により、本日の会議の開催及び議決ともに有効であることを御報告申し上げます。

○後藤補佐 本審議会は、神奈川県労働審議会運営規程第5条に基づき、原則として公開となっております。発言者のお名前を含めた議事録をホームページ等で公開させていただくことになっておりますので、御了承願います。

それでは、本審議会の事務局をしております神奈川県労働局を代表いたしまして、局長の木塚より御挨拶申し上げます。

○木塚局長 神奈川県労働局の木塚でございます。

本日は年末の大変お忙しい中、御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃から私ども労働行政の推進につきまして御理解と御協力を賜っておりますことに、この場をお借りしまして重ねて御礼申し上げる次第でございます。

前回の審議会におきましては、委員の皆様からの御意見を頂戴し、その上で本年度の行政運営方針を策定させていただきました。その際にはいろいろな形で大変な御尽力を賜りましてありがとうございました。

さて、雇用情勢でございますけれども、有効求人倍率は緩やかに回復しているところでございまして、10月につきましては令和元年10月以来3年10か月ぶりに10万人台に回復しております。

ただ、一方で依然として有効求人数が有効求職者数を下回っておりまして、有効求人倍率は0.92倍前後で推移しております。一部に弱さは残るものの、持ち直しに向けた動きが広がっているところでございます。

このような状況の中で今年度の行政運営方針は、全ての人が生き生きと働く神奈川を目指して積極的な行政運営を展開しております。構造的な人手不足への対応を図りながら、人への投資を強化し、賃金上昇を伴う労働移動等に向けた支援、多様な人材の活躍促進、そして誰もが働きやすい職場づくりなど、各種助成金の支給や様々な就職支援、労働環境の改善に向けた取組などを実施しております。

本日は、神川労働局におきます上半期の取組を軸として行政運営方針に基づいた取組状況と今後に向けての課題につきまして御審議のほどお願い申し上げます。本日はどうぞよろしくお願いたします。

○後藤補佐 本日は、本審議会が第12期を迎えて初めての審議会ですので、議事に移らせていただきます前に、事務局から審議会委員の皆様の御紹介をさせていただきたいと思ひます。

お手元の資料、事務局1の「第12期神奈川地方労働審議会委員名簿」を御覧ください。失礼かと存じますが、お名前のみ御紹介させていただきますので、御着席のまま一礼していただければと思ひます。よろしくお願いたします。

まず、初めに公益委員代表の小林委員です。

高井委員です。

畠山委員です。

本間委員です。

三浦委員です。

山岡委員です。

続きまして、労働者代表委員です。

阿部委員です。

今村委員です。

竹田委員です。

萩原委員です。

前島委員です。

続きまして、使用者代表委員です。

井村委員です。

久保添委員です。

高野委員です。

橋本委員です。

廣瀬委員です。

二見委員です。

なお、労働側代表の高橋委員は本日御都合により欠席となっております。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

本日は議事次第及びファイリングされた資料を使用いたします。これは議事の中で説明を行う事項をまとめたものでございまして、各部の話す順番に組んでおります。

次に、資料の事務局1は、今、御紹介しました審議会の委員名簿、事務局2が労働局の出席者名簿、事務局3が臨時委員名簿、事務局4が専門委員候補者名簿となっております。また、事務局5が審議会関係の諸規程となっております。そのほかの資料につきましては資料目次により御確認ください。

なお、共通1の資料につきましては最新のものに差し替えさせていただいております。

それでは、議事に移りたいと思いますが、本日、会長が決まるまでの間、事務局の長山総務企画官が議事を進行させていただきますので、御協力をお願いいたします。

それでは、長山企画官、よろしくをお願いいたします。

○長山企画官 それでは、会長選出までの間、進行を務めさせていただきます。

議題第1は会長の選挙及び会長代理の指名でございます。

地方労働審議会令第5条第1項により公益を代表する委員のうちから委員が選挙することとなっております。

どなたか立候補される方はおられますか。

では、会長候補として三浦委員を事務局では御推薦申し上げたいのですが。

(「異議なし」と声あり)

○長山企画官 それでは、三浦委員が会長に就任されることに御賛同の方は挙手をお願いします。

(挙手多数あり)

○長山企画官 ありがとうございます。

それでは、三浦委員に会長に御就任いただくことといたします。

新会長の三浦委員から一言御挨拶を頂戴したいと思います。

○三浦会長 ただいま会長に御指名いただきました横浜市立大学の三浦でございます。前山倉会長が極めて安定感の運営をされていたのを目の当たりにしておりましたので非常にプレッシャーを感じておりますが、どうぞよろしくをお願いいたします。

いよいよ第12期の審議会が開催されますが、本日の資料を拝見しましても、労働行政の課題はコロナ後の30年ぶりのインフレでありますとか、労働力の偏在、ミスマッチなどもあり、まだまだ山積しているように感じております。皆様には本日は活発な御意見、御提案を賜り、我が国の労働問題、とりわけ神奈川の労働問題に対しまして、少しでも進展の道筋をつけられるような会にしてまいりたいと考えております。微力ではございますけれども、どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、次第に沿って議事を進行させていただきます。

議事の第1の後半の部分といたしまして会長代理の指名でございますが、地方労働審議会令第5条第3項で会長が指名することになっております。

高井委員からは御内諾をいただいておりますので、高井委員に会長代理をお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

続いて、議題の第2、部会委員等の指名及び同意に入りたいと思います。

本日の資料の中に事務局3、事務局4として部会委員名簿と専門委員候補者名簿が提出されておりますので、事務局から説明をお願いしたいと思います。

○長山企画官 御説明いたします。

資料番号事務局5の3ページ目の地方労働審議会令第6条及び6ページ目の神奈川地方

労働審議会運営規定第9条の規定により、本審議会は特別な事項を調査審議するための労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3つの部会を置くことができるとされており、これら3つの部会の設置につきまして御検討いただきますようお願いいたします。

○三浦会長 ただいまの説明を受けまして、本審議会のほかに3つの部会を置くということではよろしいでしょうか。

それでは、本審議会といたしまして労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3つの部会を置くことといたします。

○長山企画官 次に、部会の委員につきましては、本審委員のほかに臨時委員及び専門委員から任命することとしております。そこで資料番号事務局5の2ページ目の地方労働審議会令第3条により関係する臨時委員、専門委員は第2項、第4項により労働局長が任命することとなっております。臨時委員につきましては資料番号事務局3、部会委員名簿のとおり既に臨時委員を任命しております。また、専門委員につきましては、地方労働審議会令第3条第4項の規定によりこの審議会の同意を得て局長が任命することとなっております。資料番号事務局4に専門委員の候補者としての名簿がございます。本日の審議会で皆様方の御同意をいただき、局長が任命する運びといたしたいと考えております。

○三浦会長 ただいまの説明を受けまして、まず、専門委員につきましては、本審議会委員である皆様の同意を得ることが必要とされております。この事務局資料4の中に記載されております3人の方を専門委員として任命することに御同意いただけますでしょうか。

(「異議なし」と声あり)

○三浦会長 それでは、本審議会といたしまして本日付でこの3名の方を専門委員として任命することに同意いたします。

○長山企画官 各部会の構成につきまして御説明いたします。

資料番号事務局5の3ページ目の地方労働審議会令第6条を御覧いただきたいと思ます。同条第2項により部会に属する委員、臨時委員及び専門委員は会長が指名することとなっております。事務局3部会委員名簿(案)に記載されております臨時委員の指名につきまして御検討のほどよろしくをお願いいたします。

○三浦会長 労働災害防止部会、家内労働部会及び港湾労働部会の3部会の各委員を指名したいと思ます。事務局3の部会委員名簿のとおり指名いたします。

部会長の選任につきましては、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及び臨時委員のうちから当該部会に属する委員及び臨時委員が選挙すると規定されておりますので、各部会における対応をよろしくをお願いいたします。

続きまして、議題第4、神奈川労働局からの行政運営報告に入らせていただきます。

雇用環境・均等部長、労働基準部長、職業安定部長からそれぞれ所管する事項の御報告をお願いいたします。

なお、委員の皆様からの質疑等につきましては、報告が一巡した後にとまとめてお願いい

たします。

それでは、最初に雇用環境・均等部長、報告をお願いいたします。

○木本部長 いつもお世話になっております。雇用環境・均等部長の木本でございます。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

私からは、雇用環境・均等部の行政運営の状況につきまして、上半期を中心にお話しさせていただきたいと思っております。資料は共通4を御覧いただきまして、こちらに沿って説明させていただきます。細かい数字や詳細につきましては共通3にもございますので、後ほど併せて参照いただければと考えてございます。

それでは、まず、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進についてお話しいたします。

女性活躍推進法の履行確保のために、我々は報告徴収等を中心にやっておりますが、特に今年度につきましては、昨年7月に女性活躍推進法の省令が改正され、男女間の賃金の差異につきまして、労働者数301人以上の企業については公表することが義務づけられました。こちらを中心に進めてきておりますけれども、神奈川におきましては、301人以上の企業は大体940社程度でございます。今の時点で残り300社程度が公表していただいているかどうなのかがなかなか見えてきておりませんので、下半期はそちらを中心に進めてまいりたいと考えてございます。

男女の賃金の差異につきましては、雇均3のところはどういう内容なのかが書いてあります。まず全労働者、それから正社員、パート・有期社員の3つの区分について、男性の賃金に対して女性の賃金がどの程度かを公表していただくものなのですけれども、我々が調査をするに当たりまして、単純に男女の賃金の差がどのくらいかという数字だけを見るのではなくて、どうしてそういう差異が生じているのか、その部分について企業さんが把握して、かつ分析していただくことが非常に重要だと考えてございます。ですので、そこを改めて女性活躍につなげていただけるように一緒に考えて指導、アドバイスすることを進めてまいりたいと考えてございます。

それから、3つ目の丸になりますが、女性活躍推進法に基づく認定、えるぼしというのがございます。神奈川はなかなか女性の管理職が増えていないことがございまして、えるぼしの数がなかなか増えておりませんので、ぜひお取り組みいただけるように進めてまいりたいと思っております。

次に、男性の育児休業の取得の促進でございます。男性の育児休業の取得率は令和4年度、全国でも17%になっておりまして、非常に伸びてきておりますが、女性は8割を超えておりますので、それに比べるとまだまだということが言えるかと思えます。今年度に関しましては、令和5年4月から労働者数1,000人を超える企業を対象に、男性の育児休業取得状況を公表することが義務づけられております。こちらを中心に上半期は取り組みました。1,000人超の企業は、神奈川県内におきましては大体300社を超えるくらい数がありますけれども、こちらにつきましては全ての企業に対して御案内を差し上げて、公表いただくように取り組んでいるところでございます。

続いて、2点目の雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について申し上げます。

いわゆる同一労働同一賃金への取組になりますが、今年の3月から労働基準監督署における定期監督でチェックリストを配布して、それを回収するというをやってもらっています。小さい企業においてもそれを基にいたしまして雇用環境・均等部でパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告の徴収をやってございます。そこに件数を記載していますが、上半期の報告徴収を実施した事業所数は225件となっております。昨年度は前年同期になりますけれども114件でしたので、かなりの数をやらせていただいている状況になってございます。やはり非正規雇用労働者の方の賃上げにも結びつく施策ということで、下半期も同様に取り組んでまいりたいと思っております。

また、神奈川労働局の委託事業として神奈川働き方改革推進支援センターというものがございまして、こちらでも支援に取り組んでまいりたいと思っております。

3点目につきましては最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等の推進ということで上げております最低賃金が10月1日からスタートしております、基準部とも連携いたしまして業務改善助成金と併せて周知に取り組んでまいりました。自治体さんですとか関係団体さんといったところに御協力いただくのはいつものことなわけですけれども、今年度に関しましては地元のFM横浜、FM川崎、また県西側の地元のFMといったラジオ局などに非常に御協力をいただきまして周知・広報をさせていただいております。

業務改善助成金というのは最低賃金を引き上げて生産性向上に資するような取組を行った場合に支給させていただく助成金ですが、こちらは非常に申請が多くなってございまして、雇均2の資料には6月末時点で301件と書かせていただいておりますが、グラフを見ていただくと10月の時点で362件の申請がございまして、令和4年を既に上回るような申請件数となっております。こちらに関しましては、実は8月31日に業務改善助成金制度自体も拡充しております。それ以前は事業場内の最低賃金と神奈川の最低賃金の差額が30円以内の場合を対象にしていたのですけれども、8月31日からは50円以内に拡大したということがございます。また、賃金の引上げ計画をつけていただかないと対象にならなかったのですけれども、8月31日以降に関しましては賃金引上げを実施していれば対象になる、その計画をつけなくても審査の対象にするということで拡充しております。引き続きこちらにつきましても活用していただけるように周知・広報に努めてまいりますし、また迅速な審査に取り組んでまいりたいと思っております。

4点目は職場における総合的なハラスメント対策の推進でございます。12月はやはり年末で忙しくなるということで、ハラスメントが生じやすい時期と言われておりまして、厚生労働省ではハラスメント月間ということで集中的な周知・広報に努めているところです。神奈川におきましてもパワーハラスメント、セクシャルハラスメントについては相談が非常に多くなってございます。ここには数字を書いていませんが、昨年度でいいますと、パワハラの場合は1,622件の御相談、セクハラについては444件の御相談がございました。実際にセクハラなりパワハラなりが生じてしまったときに迅速な対応をすることはもちろん

ですけれども、それ以前にそれが起きないように事業所内で措置を講じていただくことが非常に重要でございますので、規定の整備、方針の明確化といったことにお取組いただけますように引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

それから、共通4の資料にはありませんが、少し下半期のお話をさせていただきたいと思っております。雇均5の資料でございます。

今年5月12日にフリーランス・事業者間取引適正化等法という法律が公布されてございます。まだはっきりしていないのですけれども、恐らく施行は来年10月もしくは11月ではないかと言われております。雇均5の裏面にありますように、この法律自体は公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の3つでそれぞれ施行することになっているのですが、労働局の所掌するところにつきましては裏面の④⑤⑥⑦です。労働者ではない方についての施行ということはまだ見えていないところもありまして、どうなるのかなというところもあるのですけれども、恐らく第4四半期になりましたらば省令指針も出てまいりと思えますし、具体的に皆様にも周知させていただいて御協力をいただくことになろうかと思っております。よろしく願いいたします。

最後になりますが、雇均6、7、8、9の資料をつけさせていただいていますが、こちらは9月27日に年収の壁・支援強化パッケージを出しました。それに関する資料でございます。106万円の壁、130万円の壁に対応するものですが、つまり年収が106万円以上となることで、社会保険に加入すると手取り収入が減ってしまう。手取り収入を減らさないために就業調整をやることとなります。それを何とか避けていただくための取組になってございます。厚生労働省の調査におきましては、配偶者がいるパート・有期労働者の大体2割くらい、20%以上が就業調整するという調査結果がございます。そこを何とか就業調整なさらずに働いていただくよう、人手不足の対応のためにも取り組んでまいりたいと思っております。具体的には106万円の壁に関しましては、キャリアアップ助成金に社会保険適用時処遇改善コースというものを新設いたしました。130万円の壁については、一時的に130万円を超えたような場合であっても事業主さんが証明していただくことで被扶養者要件から外れないという仕組みをつくることになってございます。配偶者手当の対応については、詳細を雇均資料9につけさせていただいていますが、単に配偶者手当を廃止することではなくて、それを原資にどういう分配ができるのかも併せて配偶者手当の見直しについて御検討いただきたいと思いますと考えているところでございます。

下半期も引き続き適切な行政運営に取り組んでまいりたいと思っております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

私からは以上です。

○三浦会長 どうもありがとうございました。

それでは、引き続きまして労働基準部長から報告をお願いいたします。

○加納部長 おはようございます。今年度4月から神奈川労働局で仕事をさせてもらっております労働基準部長の加納と申します。よろしく願いいたします。

労働基準部の取組ですけれども、共通資料4の今ほどの雇用・均等部長の資料の裏側の労働基準部に沿ってお話をさせていただきます。

1点目が最低賃金・賃金の引上げです。これについてはまず神奈川県最低賃金ですけれども、金額を資料に書かせていただいております。最低賃金審議会が夏にかけて御審議いただいて、昨年から41円引上げ、時間額で1,112円ということで、新しい最低賃金を決めていただいております。10月1日から発効しております、新しい地域別の最低賃金についてなのですが、県の自治体ですとか使用者団体、求人情報誌等のホームページだとか情報紙を通じて幅広い周知だとか情報発信を展開させていただいております。あわせて監督署やハローワークなどの窓口でも御紹介、配布しているところがございます。こういった周知、情報発信と併せて労働基準監督署でも新しい最低賃金履行確保のための指導をこれからやっていくという形で考えております。

賃金の話で資料には書いていない部分なのですが、もう一点併せて物価の状況だとかを踏まえると、賃金の引上げなのですが、気運の醸成を含めた促進は引き続き図っていく必要があるのかなと考えています。この場合ポイントになるのは、引上げを検討したり、実施する企業への助成支援と、もう一点労務費上昇分についての円滑な価格転嫁を進める。最低賃金審議会でも今回最賃を上げていただくに当たってこの2点に関して特に積極的な取組であるとか関係機関との連携を進めてほしいという要望が強くありました。こういった点を踏まえて、雇用・均等部長からもお話がありましたけれども、支援の部分で業務改善助成金の助成制度について最低賃金額の周知と併せて情報発信をいろいろなツールでやらせていただいているというのが1点でございます。

また、価格転嫁に関しましては、価格転嫁を円滑に促進するためのツールということで、つい先月末、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する国の指針が出ております。こういった指針だとか、あと全国各都道府県に設置されている価格転嫁サポート窓口といった円滑に促進するためのツールをいろいろな機会に周知していくこともこれから重要なのかなと考えているところがございます。

以上が1点目の最低賃金、賃金の引上げに関することです。

続きまして、2点目の長時間労働の抑制です。

これは1ポツ目にまずあります過重労働のおそれのある事業場に対する監督指導なのですが、各種情報から長時間労働が疑われる、あるいは過労死等の労災請求が行われた事業場に対しては従前から重点的に監督指導を行ってまいりまして、これは下半期も引き続き続けていこうと考えております。

2点目に、適用猶予業種に係る労働時間短縮等に向けた取組と書かれています。これについてはこうした適用猶予業種なのですが、来年4月から制度の適用がスタートしますので、制度の中身、対応の必要性を漏れなく確実に知ってもらおう観点から、そこに回数だとかを書かせていただいておりますけれども、監督署で集団の説明会だとか、あるいは個別の企業訪問をやらせてもらって、制度の中身について詳しく説明、周知をさせ

てもらっているということでございます。

あわせてもう一点、後ろのほうにつけています基準2というところ、パワーポイントの荷主への要請ということなのですけれども、4月からの適用猶予業種、自動車運転をやっている業務だとか医療機関、建設業といった事業なのですけれども、こういった事業主に周知させていただくのと併せて、こうした適用猶予業種の上限規制の対応に当たっては、当該猶予業種の事業場のみならず、周辺にいるそれ以外の関係事業者またサービスの提供を受ける事業者等の関係者の理解や取組も不可欠だと考えています。そういった取組の一環として行わせていただいているのが基準資料2です。

例えば適用猶予業種の中の1つの輸送、トラック事業については非常に長時間労働が問題化しています。ただし、長時間労働の背景の一環として、従前からの取引慣行、商慣行がございます。トラックの輸送事業者と契約を結んで荷物を届けてもらったり、あるいは荷物を受け取ったりする荷主とっているのですけれども、荷主企業の倉庫だとか荷さばき場で非常に長い時間荷待ち、荷の積み降ろしの順番を待っている。その時間が相当長くて、全体の労働時間とか拘束時間が長くなってしまいます。そこはやはり顧客、荷主との関係があるので、トラックの事業者だけでは如何ともしがたい。上限規制の議論をするときにもこういう話がかかなり強く業界から出てきます。そういう観点でこういった荷主企業に対しては、労働基準監督署が長時間の荷待ちは解消してください、トラックのドライバーのことを考えた無理のない発注をしてくださいというような個別の要請を企業に実際に行かせてもらって対応させていただいているところです。

あわせて建設業についても同じような問題があって、建設現場の労働時間の短縮が進まないのは無理がある厳しい工期の設定だと。そういったところで週休2日制も含めてなかなか進んでいないという実情があります。建設事業者だとかにちゃんと法律を守ってくださいという話はしないといけないのですけれども、併せて建設事業者に工事を発注する公共工事の発注機関、あるいは民間工事の発注機関も含めて無理のない工期設定について進めてくださいという要請、働きかけも進めていく必要があると考えていて、基準資料2で左のほう、ページをめくらないでそのまま、青い部分なのですけれども、監督署が行う建設業労働時間削減協議会の地区会、こういう地区会を新たに監督署が地域別に設けて、そこに発注機関だとか民間工事も含めて入ってもらって、そういった工期に関する働きかけとか要請をやっていくとかいう取組をやっているということでございます。

以上が労働時間規制になります。

すみません、またちょっと戻っていただいて、先ほどの共通4です。労働災害の防止対策になります。

今年度を起点とする第14次労働災害防止計画（5か年）を審議会で御審議いただいて策定していただいています。これを基軸に労働局、監督署で災害防止の取組をこれから進めていくということなのですけれども、残念なことに直近10月末の今年の状況なのですが、休業4日以上死傷災害については5,849人ということですので。昨年と同じ時期に比べると

若干微増している状況でございます。あと死亡災害については昨年22人だったのですけれども、これが今年は10月末で33人、こちらは大幅に増加しているということで、防災計画の初年度なのですけれども、心配な状況になっているという形ではございます。

こういうものを踏まえまして、共通4の資料の3番に書かれています。特に高年齢労働者の方、60歳以上の方の就業人口が最近非常に増えていまして、ここの労働者の方が被災されるケースが非常に多いということで、ここら辺の高年齢労働者の方の労働災害防止対策に機軸を置いた指導だとか、あとは死亡災害、重篤な災害については、今年の傾向を見ても4ポツ目に書かせてもらっています建設業での墜落、転落だとか、陸上貨物運送業、トラックだとかの事業では荷役作業、荷の積卸し作業をやっているときに死亡災害、重篤災害が多いということです。こういった原因を踏まえた上での、業種を捉えた上での重点的な指導をやっていく必要があると考えています。いずれにしても5か年が始まったばかりなので、14次計画などを踏まえた指導や周知を計画的に下半期も続けていけたらと思います。

最後に4点目の労災保険の話なのですけれども、基準資料9番です。最後の資料「過労死等の労災補償状況」です。

監督署に請求される労災保険の請求なのですけれども、過労死等の労災請求は増加している状況にあります。特に基準資料の2番目、業務が原因で例えばうつ病だとか適応障害といった精神障害を発症したとする事案の増加が近年非常に大きくなっています。そこに書かれていますけれども、令和4年度は労災請求195件。これが2年前の令和2年度は158件で、そこからしてもかなり増加傾向を示しているということでございます。どういう理由かというのはこの資料の(2)の一番下に出来事別ということで少し紹介しておりますが、やはりパワーハラスメントだとか職場のいじめ、嫌がらせ、この辺が原因で発症したということで請求されるケースが非常に多い傾向です。こうした状況を受けて、基準9の次のページ、精神障害の労災認定基準も、発生原因である業務のリスクの1つとして新たにカスタマーハラスメントを追加される等の改正が行われているところでございます。こうした新しい認定基準に基づいて引き続き迅速適正な認定事務を行っていくという形で考えております。

私の説明は以上です。

○三浦会長 どうもありがとうございました。

それでは、最後になりましたが、職業安定部長から報告をお願いいたします。

○仙田部長 職業安定部長の仙田でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

私は県内14か所のハローワークの業務管理ですとか雇用保険制度の運営、雇用保険料を財源とする助成金の管理、そのほかに障害者の方ですとか高齢者の方ですとか生活保護受給中の方、いわゆる就職が難しい方の雇用促進、労働者派遣法の運用、さらに再就職に向けてスキルが足りない方が無料で民間の学校ですとか県の訓練校などに行けるハロートレーニングという制度の運用などを担当しております。どうぞよろしくをお願いいたします。

それでは、私からは共通4の3ページ目、先ほどの労働基準部の次の資料に基づいて御説明させていただきます。

まず、「1 個人の主体的なキャリアの形成」についてです。

再就職に向けてスキルが少し足りないなという方が無料で民間の専門学校ですとか県立、それから独立行政法人が運営している職業訓練校に無料で通うことができるハロートレーニングという制度がございます。ハロートレーニングについては近年IT分野を重点としてコースの拡大を目指しております。IT分野の充実のためにIT分野の訓練修了者を採用した企業ですとか、あとは実際に受講した方などに本年度ヒアリングを実施させていただきました。ヒアリングでは採用企業からはおおむね役に立ったという評価をいただいたのですが、例えば情報処理技術者の資格をちゃんと取っておいてほしいですとか、就職した後も教えてもらうのではなくて継続的に自分で学ぶ姿勢が大事なので、そういう姿勢をよく教えてほしいといった御指摘をいただいたところがございます。御指摘については対応策を検討いたしまして、今後の令和6年度の計画を立てていきますけれども、その中で反映していきたいと考えております。

次、「2 安心して挑戦できる労働市場の創設」の関係でございます。

まず、人への投資の促進についてです。

企業に対して人材開発支援助成金の活用の働きかけをしてございます。人材開発支援助成金は従業員の能力開発を行う企業に助成をするもので、令和4年度から何度か制度の拡充を行っております。拡充したものとしては、高度デジタル人材を育成する場合に助成するとか、サブスク型の研修を契約して従業員に使っていただく場合に助成する、そのほか新事業への展開、新事業へ乗り出す場合ですとか、デジタルグリーン化に対応するための人材を育成するような場合に助成するといったものでございます。上期の対象人数は3,274名です。令和4年4月の制度拡充以来の累計は2万2,638人となっております、全国の労働局で活用を進めているのですけれども、全国でも上位の実績となっております。

次に継続的なキャリアサポート・就職支援です。

ハローワークサービスにおいてオンライン活用を進めております。ハローワークは従来は来所前提であったのですけれども、いろいろな形でハローワークを使っていたらこうということでオンラインの活用を進めております。求人者マイページ利用90.7%とありますが、これはハローワークに求人を出したい企業様がオンラインでハローワークに求人を出してもらえた割合でございます。ほとんどの企業様が、ハローワークへの求人提出はオンラインで行っていただいている状況です。求職者の方向けとしてはいろいろなセミナーを開催しておりますけれども、こういったものはできるだけ気軽に参加していただきたいと考えておまして、オンラインの活用を進めております。上期124回やりましたが、昨年度1年間でちょうど同じ124回でしたので、既に昨年度の倍くらいのペースでオンライン活用を進めております。

次のポツですが、ハローワークの職業紹介の見直しと庁舎レイアウト等の環境整備を一

体的に行うモデル事業の準備を進めております。オンラインで就職活動が一般的になるにつれて、ハローワークの窓口にはオンラインでのサービスがなかなかうまく使えないだとか、就職活動でいろいろな課題を抱えている方の利用が目立つようになってきております。そうした方がハローワークを使いやすいように、従来ハローワークはすごく込んでいて、長時間の相談が難しい環境だったのですけれども、プライバシーを確保できるようなブースを整備したり、子育て中の方でもお子さん連れでも利用しやすいような環境整備をしたり、求職者の方がよりハローワークを使いやすいような環境整備を進めております。まず、対象として藤沢ハローワークを11月にリニューアルいたしました。来年度になります、横須賀のハローワークもリニューアルを予定しております。

3つ目のポツ、地方公共団体と連携し、生活困窮者等の就労を支援しています。生活困窮の方の就労のためには、福祉政策を担当している自治体の福祉部門との連携が不可欠と考えております。このため自治体の福祉部門の近くに、自治体の庁舎内にハローワークの窓口を設置させてもらうという取組を進めております。典型的には自治体の福祉の相談員の方が福祉の相談に来られた方をそのまま庁舎内のハローワークに連れて来ていただくといった連携を進めております。自治体庁舎内のハローワーク窓口は県内26か所設置しております、就職者の方が2,124人となっております。また自治体との連携が非常に重要ですので、今年の夏に児童扶養手当受給中の方をターゲットとした取組を実施しました。児童扶養手当受給中の方は毎年夏に現況届を自治体に提出することになっております。現況届の提出に自治体に来られる方がいらっしゃいますので、そうした方が仕事についてもその場で相談できるようにということで、自治体の窓口に臨時のハローワーク窓口を設置するといったこともしております。

4つ目のポツになります。がん患者など長期に治療を行いながら就職を希望する方の就労を支援しております。現在、医療技術の進歩によって、がんになっても長期に継続して治療しながら就労することも十分できるようになっております。ただ、体調管理ですとか、そうした前で罹患前とは同じように働けない方もたくさんいらっしゃいますし、病院のドクターからのアドバイスに基づいて就労についていろいろ調整していくことも必要になりますので、ハローワークとがん診療拠点病院が連携して就労支援をさせていただいております。現在、連携先の病院が12か所ございます。ハローワークから病院に出張したり、病院とハローワークをオンラインで結んで、オンラインで相談するといった取組も進めております。前期で就職した人が102名ございました。

その次のポツです。医療・介護・保育等の特に人材が不足している分野について関係団体と連携して人材確保対策を実施しております。例えば団体からハローワークに来ていただいて、ハローワークにおいて福祉の仕事について求職者の方に御案内するセミナーを実施したり、専門的な相談を実施するといった連携を進めております。これら人材不足分野の就職者数が上期4,579名ございました。

そのほか非常に人材不足が大きな問題となっております。いろいろな方法で人材不足に

お困りの企業様をぜひ御支援させていただきたいのですが、そのうちの1つとしてハローワーク内でその場で求職者の方に自社PRができるようなブースの開設を進めております。後期の取組になるのですが、箱根エリアの人材不足が非常に顕著であります。そのためなかなか箱根エリアだけだと求人の充足ができないものですので、大都市である川崎においてハローワークの中で旅館・ホテル業の担当の方が直接求職者の方に仕事について説明していただくといったフェアなども開催してございます。

次に、3番の多様な人材の活躍促進について御説明いたします。

ハローワーク全体の就職者数が前期で2万1444人でした。ハローワークはセーフティーネットでありますので、特に就職活動に困難を抱える方、就職が難しい方を重点に支援させていただいております。その中で幾つか御紹介させていただきます。

まず、子育て中の女性等、等とは男性の方も含みます。こうした方がお子様連れでもハローワークを利用しやすいように子供が遊べるようなキッズコーナーですとか、子供が遊んでいる間に相談に集中できるように保育士を配置してお子さんを見させていただくような環境整備を進めております。また自治体が各地域に子育て支援拠点を開設しておりますので、そういったところにハローワークから出向いて仕事の相談をさせていただくようなアウトリーチ支援を進めています。子育て中の女性などで就職した方が1,142名でした。

それから、新卒者・既卒者です。大学・専門学校の新卒者、高校の新卒者についても、今、いずれも非常に売り手市場で、就職環境はよくなっております。ただ、何らかの事情で就職が決まらない方もいらっしゃいますので、新卒応援ハローワークという新卒・既卒専門のハローワークを設けて就職相談を実施しております。学校とも連携させていただいてまして、学校にハローワークの担当者が出向くといった、なるべく新卒者・既卒者の方がハローワークを利用しやすいような工夫をしております。就職した方は1,023人です。

それから、フリーター、就職氷河期世代の就職支援についてです。フリーター・就職氷河期世代の方については、ハローワーク内に専門の窓口を設けてキャリアプランと一緒に作り、どういう仕事ができるか考える伴走型の支援をさせていただいております。就職した方はそれぞれ1,500人、2,331人でした。

また後期の取組になりますが、ニートの若者の支援を強化しています。県内各地に地域若者サポートステーションというニートの若者が社会に出る手助けをする施設がございませう。地域若者サポートステーションとハローワークが連携して、ニートの若者に理解がある企業との出会いの場を設定するような事業を進めております。

次に高齢者です。現在、ハローワークにおいては、高齢の方の利用が多くなっておりまして、利用者の中で60歳以上の方が約3割という状況でございます。特に65歳以上の方の利用が最近増えております。全体として人材不足が厳しい中で、今後、高齢者の活用がますます重要になると考えております。ただ、高齢の方が就職するに当たっては、フ

ルタイムでバリバリやりたいという方もいらっしゃるのですけれども、時間を抑えて働きたいですとかキャリアチェンジをしてみたいという方もいらっしゃいますので、ハローワーク内に専門の窓口を設けて御相談させていただいております。65歳以上の就職者は3,990人でございます。

制度的なものとしては資料で安定7がございますので御覧いただけますでしょうか。

これは昨年度の12月に公表したのですが、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律において企業に義務づけがございます、65歳までの雇用を確保するような制度を導入してくださいということになっています。また努力義務ではありますけれども、70歳までの雇用についてもできるだけやっってくださいということになっております。毎年度1回6月1日現在の状況を調査して、12月頃に公表しているものでございます。

1枚めくっていただくと集計結果の主なポイントがございます。

Iの①に65歳までの雇用の制度の導入状況がまとまっておりますが、調査対象は21人以上の企業ですが、約1万1000社ありますけれども、この中の99.9%で何らかの制度を導入いただいているという状況です。

その下、IIの①ですが、こちらに70歳までの雇用促進についての導入状況をまとめております。こちらは現時点で努力義務ということもありまして、26.9%の導入状況となっております。

先ほど申し上げたように65歳以上で仕事をしたいという方が大変増えておりますし、また人材不足も非常に厳しいということですので、今後は70歳までの雇用制度について企業側に導入を働きかけていきたいと考えております。

次に、また共通4の職業安定部の資料にお戻りください。

障害者の関係です。障害をお持ちの方については、ハローワークと地域にいろいろな就労支援施設がございますので、連携して就労支援をさせていただいております。就職者数は上期で2,417名でした。

制度的なものとしては安定8番を御覧いただけますでしょうか。

今後の大きな動きとして、安定8の最初のほうにあります、障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられることとなっております。現在、法定雇用率は2.3%でありまして、従業員の2.3%以上雇い義務が各企業にはございます。これが令和6年4月には2.5%に引上げ、令和8年7月には2.7%に引上げとなっております。既に多くの企業が対応を開始していただいております。法定雇用率を達成いただけるように企業側への働きかけ、それからノウハウのない企業もありますので、そうした場合は関係機関と連携して雇い入れですとか定着の御支援をさせていただきます。

続いて、安定9の資料も御覧いただけますでしょうか。

こちらが県内の障害者雇用の状況をまとめた資料でございます。毎年1回6月1日現在の雇用状況を企業に調査して、12月頃に公表しております。令和5年のものはまだ未公表ですので、令和4年の状況が最新でございます。四角囲みに主なポイントがありますが、

県内の雇用率の平均は2.20%でございました。法定雇用率が2.3%で、達成している企業もたくさんあるのですけれども、平均して見ると2.20%ですので、法定雇用率には達していない状況でございました。これから法定雇用率が上がっていきますので、一層の働きかけをしていきたいと思っております。

では、共通4にまたお戻りください。

外国人の就労支援もハローワークで行っております。言葉の問題がありますので、通訳員を配置することや、最近は通訳してくれるいろいろな便利な機械がございますので、そういったものもハローワークに配置して相談させていただいております。就職した方は569人でございました。

最後にありますが、今年の6月に県知事と労働局長が県内経済団体を訪問して、学卒者ですとか障害者などの雇用機会の確保を要請して、協力をお願いさせていただいております。

職業安定部からは以上です。

○三浦会長 どうもありがとうございました。

以上、3つの分野から労働行政運営の実際ないしは計画の説明をいただきました。

引き続きまして委員の皆様からただいまの御報告に関しまして質問ないしは御意見をいただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。

お願いいたします。

○阿部委員 ありがとうございます。連合神奈川の阿部と申します。よろしく願いいたします。

教えていただくことが2つあります。今、冬になってまいりまして、私ども労側の最も協議の軸となってくるところがやはり賃上げの部分でございまして、先ほど御教授いただいた中でペーパーはまだだということでもございましたけれども、私どもも頑張って労使で誠実に対応させていただいて、この春、かつてない規模での賃上げを実現させていただいたと思っております、それでもまだなお足元の物価の上昇分には届かなかったという、結果論としてはそういった状況でございまして、より一層この賃上げの流れを継続していくことと、上りの幅についても足元の物価の上昇分よりも何とか上回るものを得たいという思いで、今1つに答えを求めているところでございまして、春に向けて労使で様々検討させていただく時期に入っていきます。やはりお話しいただきましたように労務費に価格の転嫁が追いついていかないと、残念ながら企業の規模間格差が埋まってこないという現状もはっきりしてきていると認識してございまして、そこへのアプローチ、支援が一層拡充されていくとともに、労使の判断の材料の1つにテーブルに載ってくる仕組みがどこの企業にも必要になってくると思っております、これは業界を問わずそうしたところにうまく活用できるもの、分かりやすく中小・零細と言われるような企業にも届くような仕組みでお願いしたいと思っております、私どもとしても取り組めることがあれば十分にお手伝いしたいと思っておりますので、ぜひ様々なアプローチをいただけるということであれば、

そうしたところについてもガイドラインをしっかりと順守できるように何かの知恵と工夫をいただきたいというお願いが1つです。

もう一つが、お話をいただきましたが、やはり年末になってきますと労災も大変多くなってきておりました、どうしても相談案件の中に増えてまいります。共通4の資料などでも拝見いたしますと、特に防止計画の推進であったり、労働者災害補償保険からするところの審査の状況であったり、お示しいただいている部分はあるのですが、御案内のとおりコロナが明けて急激に経済活動が回復してくるという状況の中ですと、残念ながらこうした数値はそうしたものと併せて伸び率が増えてきてしまっている。私どもが足元から聞いている組合からの話でもそういった状況は認識してございます。そんな中で特に労災の関係ですと、これも私どもも門戸を広げて労働相談ダイヤルなどをやらせていただいているのですが、脳・心事案というよりは精神事案の案件を大変多く聞き取ってくる状況がございまして、そこについても最終的にそれが労災であるかどうか、業務起因性でつけられるかどうかというのは、相談レベルでは正直言って不可能なものもありまして、真剣にしっかりと企業の皆さんと向かい合って、大体にして労働組合のないところが多いものですから、一つ一つの対応に大変時間がかかるのですが、私どもの肌感覚からするとすごく件数が伸びてきているのではないかなという心配があります。当然審査には一定の期間も必要でしょうし、企業側の皆さんの御協力も必要だと思うのですが、エピソードをつくっていかうと思っても、当人もそうでしょうし、労働側の努力でもなかなか形にはできなくなっていて、申請そのものにためらいを持ってしまうケースが私どもの事例だと大変多いというのが肌感覚の認識ですので、もしかしたらそれは労働者災害補償保険という制度の中で労働者を守っていくことができるかもしれないよということを労働者に教えていくような、知らしめていくきっかけみたいなものがあると大変助かるなど労働側としても思っておりますので、件数が上がってきて審査官の人たちは大変かもしれませんけれど、ぜひそんなことも含めて年末年始特にこういった案件が多くなってくる時期ですので、何か御尽力いただけるとありがたいなというお願いと、もし取り組まれることがあれば御教授いただきたいと思っております。

以上です。

○三浦会長 では、今、阿部委員から2点御依頼、御要望があったかと思いますが、いかがでしょうか。

○加納部長 ありがとうございます。賃金の引上げに関してはまさにおっしゃるとおりでして、今回の最賃審では賃金の引上げに当たって不可欠として、価格転嫁、あとは先ほど御紹介しました業務改善助成金の支援・強化、この2つを、労働側代表の方からもあるいは使用者代表の方からもかなり強くいただいております。価格転嫁に関しては、公正取引委員会とか内閣官房のほうから、今回価格交渉に関する指針が出ています。我々としてはこういった指針だとか、あと従前から価格転嫁サポート窓口が全国にできているので、賃金の引上げに向けた有効なツールとしてこういうものがありますよ、という周知だとか情

報発信はさせてもらいたいと思っているし、そこが大事なところなのかなと考えておりますので、またいろいろ御協力のほどよろしく願いできればと思います。

労災に関して、特に労災保険の精神障害について相談も含めて非常に増えていて懸念されていると。おっしゃるとおりでございますが、先ほど数字をお示しさせていただきましたけれども、特に精神障害の労災の請求件数が非常に増えています。申請を躊躇されるような心配があるのではないかということですが、これは精神障害に限った話ではないですけれども、迷っておられるだとか請求についての相談があった場合は、制度の中身だとか調査のやり方について監督署で懇切丁寧に説明させていただいています。その上でこういう請求を思いとどまるとか躊躇されることのないような形で、請求に至るまでのフォローは丁寧にさせていただいているところでございます。

調査に関しても、請求人御本人からのいろいろなエピソードとかについての聴取調査だとか事業場に対する調査だとか入念にやらせていただいているところでございます。非常に難しい複雑な案件も多いのですけれども、一件、一件監督署で丁寧に対応させていただいていますし、その過程で請求人の方からお話を聞く際にも、事案が事案だけに慎重に、その方の身になって丁寧な対応というか、姿勢をとということで、その辺のスタンスの徹底させていただいているところでございます。こういった調査の過程でもいろいろ御協力いただくことがあると思うのですけれども、その辺についても併せてよろしく願いいたします。

○二見委員 よろしいですか。

○三浦会長 二見委員、どうぞお話をください。

○二見委員 経営者協会の二見でございます。いつもお世話になっております。ありがとうございます。

私からは2点ほどです。

まず、今般の賃上げの関係です。構造的な賃上げの機運を消すことなく継続していくことについては、私どもの上部団体の経団連もそうした基本的な社会的視座に立った対応をするということではしておりますが、やはり個別の業種・業態、事情によりまして、その辺の事情に応じた交渉をし、賃金を考えるということが大原則だと考えております。まだ次年度版の経労委報告は出ていませんが、基本的にこのスタンスは大きく変わらないと考えています。最低賃金は法律で決まっておりますので、そうした機運の中で今年も決まったのだと思うのですが、業務改善助成金や中小企業への支援策の効果について、多分最賃審議の中でもいろいろ話が出ていたと思いますけれども、多くの会員からはこういった効果、成果が上がっているのかをきちんと報告してもらいたいと言われております。引き続きそういった広報ができるようお願いしたいと思っております。

あと業務改善助成金の申請件数が増えているのは非常にいいことで、多分賃上げの結果として業務改善助成金の申請ができるところがこれだけあるということだと思っておりますが、申請が300件から362件になりましたということとはいえ、全体的なオーダーとしてのイメ

ージがなかなかつかめない感じもあります。“件数が何件増えた、何件増えた”というのはいいことですが、全体の中ではどんな感じなのかといったところ、どう把握されているか。中小企業の件数で見たらいいのかも分かりませんが、その辺の評価を教えてくださいというのが1点目です。

2点目は職業安定部の関係かと思っていますが、特に就職氷河期世代、ちょっと言葉は古くなってしまったかもしれませんが、いろいろな世代で仕事に出られない、ひきこもってしまっている人たちがかなりいるように肌感覚としては感じております。伴走型支援は非常に効果を上げていると思うのですが、聞くと、就職はしたのだけれどもまたすぐ辞めてしまう、せっかく教えたのに辞めてしまうよといったところがあります。前にお伺いしたことがあるかもしれないのですが、伴走型支援のフォローの仕方、結局3年間とか4年間とかその辺のフォローの仕方がどうなっているのかをお聞きしたいと思っています。

以上、この2点をお願いいたします。

○三浦会長 いかがでしょうか、よろしくお願いします。

○木本部長 ありがとうございます。業務改善助成金ですけれども、今、全国の数字の確かなところについて、持ち合わせていなくて申し訳ありませんが、増えているということであれば、全国的に増えております。神奈川は大体全国で5番目くらいの数字です。多いところは1,000件超えのところがございます。具体的にいうと愛知ですけれども、多いのはやはり東京、神奈川、愛知、大阪、兵庫、福岡、北海道というところが多いのですけれども、そのような状態で全体として増えているという感じですが。

ただ、確かに360件がいいのかと言われますと、そこは全体の企業数から見れば多くはないという認識はございます。労働者の9割が中小・小規模事業所で働いていらっしゃるしますので、引き続き周知に取り組んでいかなければならないと認識しているところでございます。

○三浦会長 二見委員、よろしいですか。

○二見委員 なかなか評価が難しいところですが、他県との比較にてありがとうございます。

○三浦会長 ほかにいかがでしょうか。

○仙田部長 職業安定部長の仙田でございます。

二見委員からの就職氷河期世代の方の伴走型支援について御指摘を頂戴しました。どうやってフォローをしていくかということなのですが、伴走型支援を担当している者が例えば昼休みに電話を試みたり、お手紙を送ってみたり、いつでも相談できるからどうぞというようなカードみたいなものをお渡しして、そこに担当者の連絡先を書くといった取組をしておりますが、おっしゃるとおりフォローについては弱いところでもありますので、ほかの労働局でもいろいろな取組をしておりますので、全国のいい事例を取り入れて一層のレベルアップをしていきたいと思っております。

○三浦会長 よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。

よろしく申し上げます。

○井村委員 県商工会議所連合会の井村でございます。本日は初めての会議ということで、よろしくお願ひしたいと思ひます。

先ほどの二見委員のお話とも関連するのですけれども、いわゆる最低賃金の引上げあるいは価格転嫁といったところでまず1つお聞きしたいのですけれども、私どもは連合会組織ですけれども、各単会の商工会議所の会員の皆さんは中小企業、中小企業者が圧倒的に多くございます。そういった中でまず最低賃金の引上げということでいえば、最賃の引上げに対応して賃上げに対しては誠意を持って取り組もうとしている企業さんが多い。ただ、御案内のとおり今の国際情勢等々による原材料費の高騰ですとか、多少落ち着いたみたいですが、いわゆる為替の変動等で中小企業さんの多くは大変厳しい経営環境にある中で、ただ一方で賃上げの機運が醸成されている中で、賃上げもある程度確保していかないと優秀な人材に逃げられてしまうという部分があつて、逆に言うと、かなり厳しい経営の中で無理をして賃上げをやられている企業さんも多いように聞いています。先ほどからお話しになっているように、そのための原資は、今のような状況ですと当然企業間の取引でいえば価格転嫁がちゃんとうまくできるかどうかは大事な要素の1つだと思ひますけれども、そういう中で私どもは例えば荷主の立場にある企業でもあり同時に、大企業さんからは業務を託される立場の企業、間に入るような中小企業事業所さんが多いのです。そういった中で皆様の意見でいえば、いわゆる価格転嫁についても労務費、人件費だけではなくて、当然のことながらその他の素材費とかそういった全体的なコストアップしている部分を包括的に価格転嫁していただかないとなかなか難しいという声が多いように思ひます。ただ、そういった中で日本商工会議所などではパートナーシップ構築宣言を推進しようということをやつていて、それは企業側の努力でもあると同時に、そういった部分でなかなか思つたようにパートナーシップの参加が進んでいないというのは、結果的にはどこかで労働行政なり行政のほうの側面援護ではないのですけれども、例えば今、自治体さんなどに要望しているのは、パートナーシップの宣言をした企業については、例えば公共入札なんかで入札の加点の要素にならないかとか、そういった部分を国としてもどうお考えなのかなということがまず1点ございます。

それともう一つ、先ほどの女性活躍の話でお伺ひしたいのですけれども、女性活躍あるいは子育て支援のために非常にたくさんいろいろな取組をされていることはよく理解できました。そういう中で今、子育てされている女性、女性男性問わずですけれども、そういう人たちのマミートラックと言われている、時短勤務などを選択することで処遇面ですとか昇格面等でどうしても格差が出てしまう。そういった部分についてはどういう御認識をされていて、この取組の中にされていかれるのかなというところを2点目にお聞かせいただければと思ひました。

最後、3点目なのですが、職業訓練みたいところで先ほどICT人材、特に企業のDX化は中小企業でも当然喫緊の課題になってございますけれども、IT人材、デジタル人材の育成にも力を入れていきますというお話があったと思うのですが、これは私の個人的な考えというか、思いでお聞きするのですが、ここ1年くらいの間に生成系AIが飛躍的な進歩を遂げてしまって、例えばプログラミングですとかソースコードの作成なんか生成系AIがどんどんできるようになってしまっているわけで、それがどんどん分析業務みたいな形で学習を重ねて高度化していく。そうすると、今、国で御認識されているデジタル人材のありようが随分変わってきてしまって、そういった技術的な長足の進歩に職業能力開発といった部分が果たしてついていくのかどうかについての御認識等を教えていただけるとありがたいと思います。私は素人な部分もあるものですから、見当違いなことを申し上げているかもしれませんが、その点は御容赦ください。

以上です。

○三浦会長 今、井村委員から3点ほど御質問をいただいたかと思いますが、いかがでしょうか。

○加納部長 ありがとうございます。価格転嫁の件に関しましては、確かにおっしゃるとおり全体のサプライチェーンの中で企業は交渉を申し込む受注側、交渉を受ける発注側、両方の立場になり得るわけです。そういう意味ではいろいろな事業者がこの問題というか、課題に該当するのではないかなと思っています。そういう観点で特に労務費に関しては一番価格転嫁がしにくい部分、申込みしにくい部分ということで、こういう指針も改めて今回打ち出されたと聞いています。労務費以外の例えばエネルギー価格だとか資材の高騰についても問題は非常にあると聞いておりまして、そういった部分を含めて先ほどの価格転嫁サポート窓口で支援をいろいろやっているということなので、我々としてはこういった価格転嫁をうまく推進していくためのいろいろなツールを賃上げをお願いする際に併せてよく紹介というか、周知をさせていただきたいというのが大切かなと考えているのが1点でございます。

特にトラック、自動車運送業についても価格転嫁の一環だと思うのですが、標準的な運賃を国土交通省が定めていて、これについては労務費のほかにエネルギー価格だとか、それこそ資材だとか全部含めた水準ですが、そういう標準的な運賃を踏まえた適正な運賃価格の設定に関しても、先ほど監督署が荷主企業に対して要請をやらせていただいているという話をしましたけれども、その中でもこの話をさせてもらっているところです。そういう形で進めていければと思っています。

あとパートナーシップの話についてありがとうございます。これも賃上げの際にお願いさせてもらっているのですが、これを進めるためにインセンティブ向上という部分、これをやったら契約の際にここを加点するだとかいう御提案だと思うのですが、そういったインセンティブを高めるための取組は労働局だけではないかんともしがたい話で、全体の制度設計になるのですが、今、そういう形で御示唆をお話しいただきました。

ので、いろいろな機会をとらえて、厚生労働省、そういう観点で私のほうから積極的に提案等していただけたらと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○木本部長 ありがとうございます。マミートラックの問題については、恐らく20年30年の長さの中で問題になってきていることかなと思います。一方で、女性の方にも、私はこうやって働きたいというものが人それぞれにございますので、正直申し上げて正解というか、これが解ですと申し上げるのは非常に難しいのかなと思っておりますが、1つは働き方の多様性をもう少し広くしていかなければいけないのではないかと考えています。コロナでテレワークがにわかになんて大きく広がりを見せまして、そういった中で働いている育児中の女性については非常にテレワークが助かったというような御意見も多かったです。それもまず1つありますし、家事あるいは育児の女性への偏りについてもどうやっていくのかということがあると思いますし、マミートラックというのはそっちの路線に入ってしまったら戻ってこられないというのが非常に問題だと思いますので、短時間勤務が今、育児・介護休業法の中で3歳までということになってはいますが、3歳まで例えば短時間勤務をお取りになったとしても、それ以降また通常のルートに戻れるような、あるいは通常の仕事のアサインがされるような体制づくりが必要と思っております。これをやれば絶対ですというものはないと思いますが、やはり優秀な人材を確保することや、労働者の数がどんどん減っていく中で女性をどう活用していくのかというのは企業全体にとっての問題だと思いますので、男性の働き方も含めて全体として一緒に考えさせていただければなと思っております。

○仙田部長 職業安定部長の仙田でございます。

井村委員からの3点目の御質問で、ハロートレーニング制度におけるデジタル人材の育成について御指摘をいただきました。おっしゃるとおり生成AIをはじめとしてデジタル分野については技術の進歩が本当に早い分野でございます。時代に合わせて訓練の中身もどんどんと更新をかけていかなければいけないと考えております。毎年度講習の内容については検討する機会もございますので、いただいた御指摘も踏まえて世の中の動きについていけるような中身になるよう調整してまいります。

○三浦会長 よろしいでしょうか。

○井村委員 どうもありがとうございました。大変よく分かりました。

○三浦会長 ほかにいかがでしょうか。

お願いします。

○久保添委員 使用者代表委員の久保添と申します。よろしくお願ひいたします。

障害者雇用の関係でお伺いしたいのですが、障害者の法定雇用率の引上げということで先ほど御説明がありましたが、令和6年度以降、段階的に法定雇用率が引き上げられるというお話の中で、今後何か神奈川の取組をより拡大していくのか、というところについてお伺いしたいと思います。

また、「安定9」の資料の5ページ目になりますか、「民間企業における障害者の雇用

状況」というカラーの図がありますが、そちらを拝見すると、青色の棒グラフのところの身体障害者の方(の数)は頭打ちになりつつあるという状況の中で、今後、雇用率を上げていくためには精神障害の方とか知的障害者の方を増やしていく方向にならざるを得ない部分も多少あるのかなと企業側として感じております。そういった中で今までの身体障害者の方を採用することと少し対応の仕方が変わってきていて、企業の採用担当者においてもいろいろな知識が必要になってくると考えており、その辺りで何かサポートいただけるような機会があればと思っております。これはお願いというか、感想でございます。

以上です。

○三浦会長 今の久保添委員からの御質問に対していかがでしょうか。

○仙田部長 職業安定部長の仙田でございます。

障害者雇用について御質問をいただきました。まず、今後、障害者の法定雇用率が引き上がっていきますけれども、どのように対応していくかということですが、非常に地味な取組ではありますが、まず法定雇用率については指導するのがハローワークでありまして、企業様としてはハローワークと接する機会があると思しますので、ハローワークのレベルアップを図っております。担当者研修ですとか、そういったものを強化しております。また、例えばセミナーのような割と気軽に参加いただけるようなものがありますけれども、そういったものの回数を増やしていくとか、そういう通常業務の拡充を図っているところでございます。

それから、制度的なものとしては、まだスタートしていませんが、障害者雇用についてノウハウがない企業を支援する団体がありますが、そういったところの支援を受けた場合に団体に対して助成するという新しい制度が今後できる予定ですので、そういったものの活用も働きかけていきたいと思っております。

精神障害者の関係ですが、おっしゃるとおり今、精神障害者で就職したいという方が非常に増えておりまして、ハローワークに来られる障害を持った求職者の半分くらいが精神障害者の方という状況になっております。伝統的に身体障害者の方ですとか知的障害者の方で障害者雇用を進めていたような企業が多いのですが、これからは精神障害の方についても検討いただく必要があろうかと思っております。なかなかこれまでのノウハウが通じない部分もありますので、いろいろな支援がありますが、例えばハローワークにおいては精神保健福祉士の資格を持って精神障害について実務経験・知識ともにある者が配置されておりますので、ハローワークにお声がけいただければ、そういった者が企業さんに出向いて雇用管理についてアドバイスさせていただくという制度がございますので、ぜひ御活用いただければと思います。

○久保添委員 ありがとうございます。引き続きよろしく願いいたします。

○三浦会長 それでは、ほかにいかがでしょうか。

○高井委員 公益委員の横浜国立大学の高井でございます。

御説明いただきましてありがとうございました。

2点ほどお教えいただきたい点がございまして、まず1点目が雇均のほうで男女間の格差の是正の話についてお伺いしたいと思います。昨年の女性活躍推進法の改正で賃金格差の公表が義務化されたと御説明いただいたかと思いますが、公開が目的ではなくて、実際に改善されることがゴールかと思っております。先ほど未対応企業の指導についてお話があったかと思っておりますが、まだ1年ということ、数字等は難しいかと思っておりますけれども、格差の改善状況ですとか、企業さんの反応ですとか、そういったところについてお教えいただきたいと思っております。私は経営学部所属ですが女子学生も多く、最初の就職先を選ぶ際にこういったお取組に大きな意義を感じておりますので、大変かと思っておりますけれども、ますますこういったお取組を進めていただきたいと思っております。まず、こちらが1点目です。

2点目は安定のところ、こちらは単純な質問ですけれども、ハローワークがどの程度オンライン化されているのかをお教えいただきたいと思っております。先ほどもお話があったかと思っておりますが、コロナで様々な活動において、いい意味でオンライン化が進んだかなと思っております。先ほどから支援が難しい方への御対応が重要ということで、レイアウトの変更とか、そういったお取組についてお話しいただきましたけれども、やはりハローワークへのファーストコンタクトについてとかフォローについて、LINEとかオンラインでやるということは、民間のサイトでもされているのかなと思っております。ハローワークで今はオンラインで、何ができるのか、こういったような形でオンライン化が進んでいるのか、についてお教えいただければと思います。

以上、2点でございまして。

○三浦会長 では、今の高井委員からの御質問に対していかがでしょうか。

○木本部長 ありがとうございます。先ほども申し上げましたけれども、301人以上の企業が大体938社ございまして、まだやったださっているのか分からないところが100社くらい、やっていないよというお答えのところは200社くらいですので、300社これからおやりくださいということで取り組んでいくのですけれども、本来は神奈川の男女の賃金の差異が具体的にどういうふうになっているのか、例えば産業別であるとか、そういったところを分析できればいいのですけれども、すみません、まだそこまで追いついていません。ただ、全国的な調査でいくと、賃金格差はどんどん縮まっていて、右肩上がりなのですが、神奈川に関していうと全国よりも差が広くて、かつ賃金格差の数字が悪くなっているような状況がここ数年は見られるので、注視してまいりたいと思っておりますし、全ての企業がきちんと女性活躍に生かしてくださるような公表をしてくださるように取り組んでまいりたいと思っております。引き続きよろしく申し上げます。

○仙田部長 職業安定部長の仙田です。

ハローワークのオンライン化について御質問いただきました。まず、対企業向けですけれども、ハローワークへの求人の御提出については完全にオンラインでできるようになっていまして、90%くらいがオンラインで御提出いただいております。それから、対企業で雇用保険のいろいろな手続のウエートが高いのですけれども、こちらでもオンラインででき

るようになっておりまして、手続によって差はあるのですけれども、大体7割くらいがオンラインで提出いただいております。

一方で、対求職者のサービスについては対面がメインとなっております。セミナーのようなものについてはかなりオンライン化が進んでおりまして、何%とかいうのはないのですけれども、実感としてはかなりオンラインになっている状況ですが、対面での御相談を希望される方が非常に多いので、就職活動の相談はオンラインが中心となっております、例えば病気を持っていてなかなかハローワークには来られないけれども就職先を探したいという方であるとか、障害があってハローワークには行きづらいという方を中心に就職相談のオンライン化は進めているところでございます。

○高井委員 ありがとうございます。

○三浦会長 それでは、ほかにいかがでしょうか。

お願いいたします。

○本間委員 本間でございます。

ハラスメントについてお聞きしたいのですけれども、ハラスメントの報告件数が増えているということで、私も恐らくそうだろうなと思ってはいるのですが、基本的にはこういったハラスメントが起きないようにするという働きかけが重要という、それも全くそのとおりだと思っているところです。ただ、増えている現状の中で、実際に起きたときにどういったところに相談したらいいのかとか、非常に少人数の職場で、職場の中でということが考えられないような状況でハラスメントを受けているケースで、どういったところに相談するというところから周知していくことも重要なことと思っております。なので、報告件数がどういったところでの相談等からこういった件数とカウントされているのかということをお聞きしたいのと、あと起きたときに例えば相談窓口の案内とか周知についても今年度新たにこういったことをしていますというようなことがありましたら教えていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

○三浦会長 今の本間委員からの御質問にいかがでしょうか。

○木本部長 ありがとうございます。まず、どこからこの件数が出てくるのかということですが、これは我々が基本的には能動的に事業主さんを訪問する、あるいは来ていただくことで、アットランダムに実態を把握するという観点から報告の徴収をさせていたっている件数になります。確かに今年度は特にそうなのですが、限られたマンパワーということでたくさんはできませんが、例年やっているということでございます。

個別の事案が生じた場合には、男女雇用機会均等法についても、労働施策総合推進法についても、紛争解決のための援助という仕組みと、調停という仕組みがございます。紛争解決の援助については、事業主さん側からでも大丈夫ですし、労働者側からでももちろん大丈夫なのですが、申立てをしていただきまして、労働局が間に立って解決策を探る手法です。確かに小さいところに関してはなかなか声を出しにくいのはあるので難しい点もあるのですけれども、少なくとも労働局でそういった制度を使っただいて個別事案の解

決に向かうことは可能だということについて、小さい企業の方にもちゃんとお伝えできているか分かりませんが、そこは周知を十分にやっていきたいと思えます。

○本間委員 ありがとうございます。自分がもしかしたらこれはハラスメントを受けているのではないかと思ったときに、それこそどういう制度があって、自分で調べてそういったことを申し立てたりしていければもちろん一番いいのだと思うのですが、まずはこういったことがあったときに労働関係でどこに御相談ができるのだろうかといったところがやはり非常に重要なことだと思っております。相談窓口、例えばハラスメントに関する相談ということで、こういったところで相談を受けられますというようなことをホームページのこういったところに載せていますとか、そういったことがあると思うのですが、それを教えていただきたいのと、それについて今年度あるいはこのところ増えてきている中で何か工夫されているところがあれば併せて教えていただきたいと思っております。

○木本部長 労働局のホームページにはもちろんハラスメントの対応ということで窓口を開設させていただいております。大体全ての方がインターネットを通じてお知りになるかどうかという問題はあるかと思いますが、ハラスメントと入れていただければ大体ヒットするのではないかとはいえます。

件数はもちろん増えてきているというよりは、高止まりと言ったほうが良いと思えます。ずっと高い状況ですので、今年度これに特化して特別なことをしているということはありませんが、先ほど申し上げましたハラスメント対策の一環で集中的に広報させていただいて、気づいていただけるように取り組んでおります。

○本間委員 ありがとうございます。

○三浦会長 では、先ほど手が挙がっている。

○橋本委員 初めまして、日本濾水機工業の橋本でございます。

本日いろいろ施策を御説明いただいて、いろいろな助成金とかも出していただいて大変助かっているなと思えました。以前から少し気になっていたのが、助成金の中でも賃金の引上げですとか採用に関するところで、確かに助かっている企業もあるのだろうと思うのですが、私の経営者の視点でいきますと、そこはもう一時的なものではなく、ずっと継続するものなので、一時的にそれで何とかなっても、それでは絶対続かないので、そこに対する助成金の効果、それがその場で賃金の引上げですとかその後押しに本当につながっているのかなという疑問はいつも持っております、その辺りの効果も検証していただいているのかなと思えます。

採用に関していえば、パート社員から正社員というところと派遣社員を直接雇用するところで大きく違うのが、派遣社員の場合は移籍料のような手数料を取られることがございまして、そこは年収の何十%か請求されるケースもありますので、やはり一時的な金額としてはちゅうちょするケースもございまして、当社は実績としては結構派遣社員、正社員登用とか直接雇用もやってはいるのですが、それでも続くところとちょっと今年大丈夫かなとか心配になることもありまして、そういった一時的なところは費用の一部補助とかが

あると後押しになるのかなと感じております。

もう一点、障害者雇用に関してなのですが、これから徐々に中小企業も対象が広がっていくと思うのですが、先ほどもお話に出ていましたとおり身体的な障害の方は既に大企業でかなり雇用が進んでおりまして、当社もいろいろ障害者雇用支援のところで御相談させていただきまして、やはり精神的な障害の方ですとか知的障害の方が対象になってくる。社内の業務もいろいろ見直しをして、何とか採用につなげるように努力はしていたのですが、どうしても定型業務、毎日同じような仕事をするのが一番向いているというお話も多くて、当社は定型業務が少なく、あっても1日の中ですごく少ない時間で、定型業務はあるけれども毎日ではなくて、出てきたときには同じことなのだけでも、今日はこれ、午前はこれ、午後はこれ、明日はこれ、そうすると常に誰かがつきっきりで一緒にやる体制になると、1人分の労働力が失われるのに近くなり、非常に難しいなというところを実感しています。

一方で、障害者の方にもお願いできるスポットの業務は時々ございまして、障害者の活動支援をされているところに業務を委託して発注するということもありまして、直接雇用だけではなくそういったところに年間一定額お仕事をお願いしているとか、そういったものも実績として見るようにしていただけると、全体の障害者の就労支援ももしかしたらもう少し広がるのかなという気がしております。

○三浦会長 ありがとうございます。

今の御質問についていかがでしょうか。

○仙田部長 職業安定部長の仙田でございます。

御指摘ありがとうございます。まず、助成金の効果検証については、現時点で例えばアンケートですとか事例的なことでの検証が中心で、おっしゃるとおりだなと思います。神奈川県労働局だけでなく全体的な課題ですので、上部機関にこういった御指摘が来ていることを報告するようにさせていただきたいと思います。

それから、派遣の方を転籍とかで受け入れる場合にお金がかかるということで、一時的な費用の助成があるということでしたが、今、制度の詳細な資料を持ち合わせていないのですが、いろいろな雇用関係の助成金にももしかしたら使えるものがあるかもしれませんので、後で御案内させていただければと思います。

それから、障害者雇用について直接雇用だけではなくて発注も認めると、カウントできるようにすると進むのではないかと御指摘についてもありがとうございます。そちらについても、今、法律で雇用ということになっておりまして、恐らく法改正だとかなり大きな話になるかと思いますが、上部機関にこうした御指摘があったということをお伝えさせていただきたいと思います。

○三浦会長 よろしいでしょうか。

ほかにいかがですか。

では、お願いします。

○萩原委員 労働側委員の萩原と申します。よろしく申し上げます。

障害者雇用の直接雇用に関わるところで先ほどの御指摘は、ああ、そういった観点もあるなと思って拝聴したのですが、AIとの関係でこの先出てくるかもしれない働き方で、アバターによる労働が恐らく出てくるよねという話が私たちの中でも出ていまして、移動に不自由があったり、対人関係に不自由があったりするけれども、自分の分身をどこかで働かせることができるというようなことが既に実験的に行われているところがありますし、増えてくるだろう。これをどういうふうにみなすのかというのは、実は働く側の組合をつくるときにも非常に課題は大きいのですけれども、この雇用をどうやってカウントするかによっては障害者の働き方は劇的に変わるよなと思っております。今、どうなっていますかというよりは、この先どういうふうを受け止めていくべきかについて、もし思われるところがあればそれぞれの立場から伺えればなと思います。

○三浦会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○仙田部長 障害者雇用について御指摘ありがとうございます。

アバターによる労働カウントは大変いいアイデアだなと聞いていて思いました。私個人の体験なのですけれども、実際に今、アバターというか、ロボットを通じて、ロボットを遠隔操作して接客するようなことができますけれども、それで働いている障害者の方がおられまして、とある自治体の庁舎内で就労支援団体が自社でつくったクッキーとかを販売しているのですけれども、それはロボットが接客していて、ロボットの中の方は別のところにいて接客しているというような事例もございましたので、いろいろな技術を使うことで障害者の方の雇用がますます進むことは私自身も強く感じております。いろいろな働き方が出てきておりますので、好事例があれば展開していきたいと思っております。今、厚生労働省としてやっていることは、テレワークで障害者の方の雇用が進んだ事例もありますので、そういった事例ですとか導入のノウハウを教育させていただくような取組を進めておりますので、そういったものを今後しっかりやっていきたいと思っております。

○三浦会長 よろしいでしょうか。

ほかにいかがでしょうか。

高野委員、お願いします。

○高野委員 使用者代表委員の高野です。よろしく申し上げます。

説明ありがとうございます。全体的な話なのですけれども、コロナが明けてから人材の流動化が非常に活発に進んでおられて、会社のほうでも結構若手の離職者というか、転職してしまう人がいて、多分そういった子たちはハローワークに登録されないのです、正確な人数はもしかしたら労働局さんでは分かっていないかもしれないのですけれども、大分メディアもおおっているようなテレビコマーシャルをやっていたりして、退職者にヒアリングをしても、会社に特に問題はない、ただ登録していないとあって、登録したらコンサルからコンタクトがあって、話を聞いているうちに行ってみようかなと思ったみたいな子

たちも結構いるのです。大分あおられて、我々会社としては一生懸命キャリア教育もするし、長い彼らのキャリアを考えた上でいろいろトレーニングとかをしたりしているのですが、途中で抜かれてしまうみたいな状況が、今、我々企業側が一番困っているところです。ハローワークでマッチングをいかにうまくやっていただいても、その後、定着しないと課題としてうまく回っていかないだろうなというところがございまして、そこを労働局さんと一緒にサポートしていただいて、何か定着施策をやっていけないものかというところが一番悩みの種なのですけれども、何かそこら辺で御支援いただける部分とかアドバイスがあればお願いしたいなと思いますけれども、いかがでしょうか。

○三浦会長 いかがでしょうか。

○仙田部長 御指摘ありがとうございます。すみません、直ちにこういうことができるのかというのは、今、お答えできるものが思いつかないのですが、おっしゃるとおり若者がしっかりキャリアを積む前に離職してしまうような現状もあると聞いておりますので、我々ハローワークとしてできることはあまりないのかもしれませんが、例えば学生さんとの相談の際には、キャリア教育は学校でやるのではありますけれども、キャリア教育を行う学校をハローワークとしても支援させていただくとか、そういう側面支援であればできることもあろうかと思うので、よく考えていきたいと思えます。

○三浦会長 よろしいでしょうか。なかなか難しい問題だと思います。

ほかにいかがでしょうか。

よろしいでしょうか。特にございませぬでしょうか。

○二見委員 大学の先生方は学生さんと触れ合っているお立場かと思うのですが、キャリア教育という面からすると、“いろいろな企業があるなかで、自分で今就職したのだから、最低でも5年くらい働かなければ駄目だよ”とか、そういった話はされているのでしょうか。それとも“自分の能力が高められるところにどんどん転職したほうが良い”とか、そういうスタンスの話になるのか、人によってそれぞれ違うとは思いますが、その辺はどんな感じでしょうか。

○高井委員 御質問いただきありがとうございます。大学でもキャリアデザインについては10年ほど前ですか、必修化されておまして、どこの大学でも全員が学んでいることになっているかと思えます。また、ゼミナールですとか研究室に所属している学生は、教員が相談に乗るといったこと、私もつい先日もこれから就職を控える学生と一人一人面談して、将来についてとか、今までどういったインターンに参加したのかとか、そういった話をして一人一人フォローしているところでございます。最近は売り手市場といったところもありまして、しっかりキャリアや就職について検討したうえで、就職していく学生が本当に多いなと思えます。一昔前というか、私どもがいわゆる就活した頃以上に真摯に企業の分析をして、自分の適性を、自己分析を徹底的にやるわけです。そういった学生が多いかなと思えます。

一方で、卒業した後、大体3年ぐらいすると、先生、転職しましたみたいなメール等が

来ることが多いです。ただ、話を聞くと、皆前向きではありますが、一方では、あおられる、そういった雰囲気もあるというようなことを聞いております。「みんな転職して、自分はこのままでいいのかな」みたいなことを言っている卒業生の相談なども多くあります。基本的には、キャリアを見据えて、その中でステップアップしていくということが多いのかと思います。

ただ今年びっくりしたのは、「本当に、あれ、まだ卒業して1年以内だよな」というような学生でも転職したという話も聞いたりしましたので、そういった意味では大学というか、1人の大人として、ひきつづき若者のキャリア形成の支援をしていければと思っています。

個人的な意見ですみません。以上でございます。

○三浦会長 私の大学でも大体同じような事情です。ただ、確実に言えるのは、転職に対するハードルは我々のときよりも下がっている。その代わり常に自分の価値を高めておかないといけないという意識は非常に高くなっているのかなというのが私の印象でございます。よろしいでしょうか。

お願いします。

○仙田部長 言いそびれました。今の若い方は御自身の価値を高めていくことに大変意識が向いているかと思えます。企業において研修をしっかりとやって、そうした方のニーズを満たしていくという方法もあろうかと思うのですけれども、私どもができる支援として企業内で研修などを実施していただく場合に費用を一部助成するといった制度もございますので、いろいろな方法があるかと思えますが、その1つとして御検討いただければと思います。

○三浦会長 よろしいでしょうか。

それでは、そろそろ予定していた時間も過ぎておりますので、本日は活発な御議論をいただきましてどうもありがとうございました。

それでは、事務局からの連絡をお願いいたします。

○長山企画官 事務局になります。

次回の審議会ですが、3月4日にワークピアにおいて令和6年度の行政運営方針（案）を中心に御審議いただく予定としております。この際はウェブ会議方式を併用したいと考えております。できるだけ御出席いただき、今回同様活発な御議論を展開していただきませうようよろしくお願いいたします。

○三浦会長 それでは、本日予定しておりました議事、審議事項は全て終了させていただきました。本日は活発な御議論、御協力ありがとうございました。

○長山企画官 三浦会長、委員の皆様、ありがとうございました。

これをもちまして、閉会とさせていただきます。