

# 令和6年度第1回神奈川県地方労働審議会 議事録

神奈川県労働局総務部総務課

## 令和6年度第1回神奈川地方労働審議会

### 1 日 時

令和6年11月18日（月） 13:00 ～ 15:00

### 2 場 所

横浜第2合同庁舎 1階 共用第2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、米本委員、本間委員  
三浦委員、山岡委員

労働者代表 阿部委員、高橋委員、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、橋本委員、廣瀬委員、  
川越委員

#### 【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) 専門委員等の指名及び同意
- (2) 神奈川労働局からの行政運営報告
- (3) 質疑・意見交換等

### 5 議事内容

○後藤補佐 ただいまより令和6年度第1回「神奈川地方労働審議会」を開催いたします。

本日、司会進行を務めます神奈川労働局総務課長補佐の後藤と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

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なりました。会議中、不自由な点もあるかと思いますが、御理解、御協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、まず初めに、事務局より本日の各委員の出席状況について御報告いたします。

○平本企画官 皆様、お疲れさまです。総務企画官の平本でございます。

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5名、計16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となっておりますので、御了承願います。また、議事録作成のために、御発言の際にはマイクを御使用いただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、本審議会の事務局をしております神奈川労働局を代表いたしまして、局長の藤枝より御挨拶を申し上げます。

○藤枝局長 神奈川労働局の局長をしております藤枝でございます。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日は、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中お集まりをいただきまして、誠にありがとうございます。日頃から労働行政の推進につきまして御理解、御協力を賜りまして、重ねて御礼を申し上げます。

前回、この審議会におきまして各委員の皆様からいただいた御意見を基に、今年度の行政運営方針を策定させていただいたところでございます。その節は大変お世話になりました。ありがとうございました。

さて、県内の雇用情勢につきましては、有効求人数はコロナ後に緩やかに増加をし、宿泊業など多くの分野で人手不足が高まっている状況ではございますが、9月は若干増加に足踏みが見られまして、有効求人倍率は0.90倍となっております。依然として有効求人数が有効求職者数を下回り、求人倍率が0.90～0.93辺りで推移をしております。直近の雇用情勢につきましては、一部に弱さが残るものの、持ち直しに向けた動きが広がっているという基調判断をさせていただいております。今後、物価の高騰や海外景気の下振れの影響が雇用に与える影響に十分留意する必要があると考えているところでございます。

このような中で、先ほど申しましたように、今年度の行政運営方針につきましては、その重点施策として、全ての人がいきいきと働く神奈川、こういうことを掲げまして、積極的な業務運営を展開しているところでございます。少子高齢化、生産年齢人口の減少という構造的な課題に直面する

中で、一つは人手不足克服、そして継続的な賃上げ、それから多様な働き方の実現といった内容を進めて、持続的な成長と分配の好循環による持続可能な経済社会の実現は不可欠であると認識しております。6月に閣議決定されました経済財政運営と改革の基本方針2024の着実な実行とともに、現在、政府で検討されている新たな経済対策に対しても、しっかりと対応してまいりたいと考えてございます。

本日は、今年度、神奈川労働局におけます上半期の取組を軸といたしまして、行政運営方針に基づいた取組状況、そして今後に向けた課題につきましてこの後御説明させていただきますので、委員の皆様方から忌憚のない御意見を頂戴できればと思っております。

以上、簡単ではございますが、冒頭の御挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

○後藤補佐 なお、新たに選任された委員の方がいらっしゃいますので、議事に移らせていただきます前に、事務局から新審議会委員の皆様の御紹介をさせていただきたいと思っております。

お手元の資料1-1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、新たに選任された委員の方のお名前のみ御紹介させていただきますので、御着席のまま一礼いただければと思っております。よろしくお願いいたします。

新たに選任された委員は3名で、公益委員の米本委員、使用者代表の川越議員、このほか本日御欠席されていますが労働者代表委員の西川委員になります。

委員の御紹介は以上でございます。

次に、本日の資料の確認をさせていただきます。

資料の一覧は次第の下部に記載していますが、資料1が事務局資料、資料2が労働局の業務内容の説明資料となります。事務局資料のうち、資料1-1が審議会の委員名簿、資料1-2が神奈川労働局の出席者名簿、資料1-3が臨時委員名簿、資料1-4が専門委員候補者名簿となっております。また、資料1-5が審議会関係の諸規程でございます。資料2の内訳につきましては、次第下部を御覧ください。

それでは、これから以降の議事の進行につきましては三浦会長にお願いしたいと思います。三浦会長、よろしくお願いいたします。

○三浦会長 三浦でございます。

不慣れではございますけれども、御協力のほど、よろしくお願いいたします。

それでは、次第に沿って議事を進めてまいりたいと思っております。

議題の第1「専門委員の指名及び同意」に入りたいと思っております。

本日の資料の中に、資料1-3及び資料1-4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。よろしくお願いいたします。

○平本企画官 御説明いたします。

部会の委員につきましては、本審議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。

資料1-5をお開きください。

資料1-5のタブを1枚めくっていただきますと、2ページ目にございます地方労働審議会令第三条の第2項及び第3項により、臨時委員と専門委員は、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1-3をお開きください。部会委員名簿のとおり、この表の右側の備考欄に記載しておりますが、臨時委員を任命しております。

専門委員につきましては、地方労働審議会令第三条第3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1-4をお開きください。専門委員の候補者としての名簿がございます。本日、この審議会でご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。

以上でございます。

○三浦会長 ただいまの説明を受けまして、まず専門委員について、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。資料1-4の中に記載されております3人の方について、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 ありがとうございます。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を承認いたします。

○平本企画官 続きまして、各部会の構成につきまして御説明いたします。

資料1-5をお開きください。

1枚めくりまして、3ページ目の地方労働審議会令第六条を御覧いただきたいと思っております。同条の第2項により、部会に属すべき委員、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。

前後して恐縮ですが、先ほどの資料1-3をお開きください。この名簿に記載されておりますとおり、今回新たに本審議会委員として任命した米本委員、西川委員、川越委員を労働災害防止部会の各委員に、また、今回新たに臨時委員として任命した長谷川委員を家内労働部会の委託者代表委員に加えまして、この表のとおり指名することにつきまして、御検討のほど、よろしくお願いたします。

○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います。

資料1-3の部会委員名簿案のとおり指名いたします。

続きまして、議題の第2「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。

今回の報告から、上半期における取組状況を資料の項目に沿って各部から順次説明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まとめてお願いたします。

それでは、雇用環境・均等部の辺田部長、労働基準部の池内部長、職業安定部の寺岡部長、報告をお願いいたします。

○池内部長 三浦会長から今、御説明があったとおり、資料の順に沿って、各担当部長から順次

説明をさせていただきます。なお、限られた時間内で多くの説明をさせていただくために、若干早口になるところもあるかもしれませんが、その点、御容赦いただければと思います。

まず、お手元の資料の3ページでございます。最低賃金のところでございます。

令和6年は50円の引上げということで、過去最大の引上げになっております。下の表を見ていただくと、神奈川1,162円、50円引上、上昇率4.49%ということで、これも過去最大となっております。

今年度の審議におきましては、公労使各委員とも賃上げの重要性に非常に御理解を賜り、14年ぶりの全会一致ということで、答申を得ているところでございます。

右側のポスターを御覧いただければと思います。昨年度は藤原紀香さんだったのですが、今年からは長州力さんへ転身をいたしました。藤原紀香さんは過去あまたポスターとかに出られていたのですが、長州力さんがこういうポスターに出ていただくというのはなかなか珍しいということで、長州力さんが白Tを着てガッツポーズをしているポスターというのは、恐らくぱっと見たら人は見てしまうと思うので、アイキャッチャー的にはすごく考えられたポスターではないかと私自身は評価をさせていただきます。

続きまして、最低賃金が上がれば、当然、中小・小規模事業者への支援が重要になってくるということでございます。事業場内最低賃金を引き上げて、設備投資などを行った中小企業に助成をする業務改善助成金というものがございます。右下の表を見ていただければと思うのですが、令和5年度は301件であったのが、令和6年度は452件であり、50.2%の増ということで、数多く御利用いただいている状況になっております。

そのほか最低賃金に向けた支援といたしましては、賃金引上げ特設ページなどを開設いたしまして、各種情報提供をするなどの支援を行っているところでございます。

1ページおめぐりいただきまして、最低賃金の周知でございます。先ほどの長州力さんのポスターなどを1,280団体等に送付するほか、市町村の290広報紙やホームページへの掲載依頼などをさせていただいているところでございます。また、県内の主要路線バスの車内デジタルサイネージにおける放送、県内主要ラジオ局による放送なども活用した周知を図っているところでございます。

特に今年度は最低賃金審議会でも非常に御要望いただいた神奈川県、政令市などの関係行政機関と連携した各行政機関の主要な支援策を1枚にまとめたリーフレットを新たに作成しております。右横にある緑色のリーフレットがそれになります。各種支援策がより利用しやすくなるように、このような取組も行わせていただいているところでございます。

そして、毎年なのですが、第4四半期に最低賃金の遵守状況を確認するための集中的な監督を実施しておるところでございます。令和6年1月～3月に行った監督指導の結果は以下のとおりとなっているところでございます。

それに加えまして、賃上げの促進には非正規雇用労働者の処遇改善が特に重要であるということで、同一労働同一賃金の遵守の徹底も図っているところでございます。労働基準監督署で事業場に監督に行った際、チェックリストをお配りして、そのチェックリストで待遇差がないかどうか

を確認させていただいております、そのチェックリストをもって企業へのヒアリング調査、報告徴収に生かしているところでございます。昨年度と今年度の同時期の実績を見比べていただくと、取組の件数が倍になっているということで、労働局としてもしっかり取り組んでいる状況がうかがえるということでございます。

○寺岡部長 続きまして、次の5ページ目から、職業安定部から説明をさせていただきます。よろしくお願いたします。

3番、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化支援ということで、キャリアアップ助成金、かねてより多数のコースを設定してございますけれども、また新たに創設されました社会保険適用時処遇改善コースにつきまして、メルマガや後方支援はもちろんのこと、年金事務所が企業向けに行う説明会等にも参加させていただくことで、幅広く労働局としても周知してございまして、表がございましてけれども、一番下の新設コースでございましてけれども、362件ということで、それなりの実績は上がっているのかなというところでございます。

また、ページ下段ですけれども、働き方改革推進支援センターということで、中小企業や小規模事業所等が抱える様々な課題に対応するために、労務管理の専門家を外部委託した上で、ワンストップのコンサルティング支援を実施しているところでございます。こちらのコンサルティング件数は昨年よりも増加しているところでございます。

次のページです。6ページ目ですが、リスクリングによる能力向上ということで、まずハローワークの中に「キャリア形成・リスクリング相談コーナー」というものを設けてございます。県内6か所のハローワークの中で常設のコーナーを設置、また、それ以外のハローワークでは巡回での相談という形で対応しているところでございまして、これは今年度事業ですが、1,754件、上半期でこれぐらいのコンサルティングを実施しているところでございます。

また、下にございます公的職業訓練ですけれども、ある程度デジタル分野に重点を置きたいということで、デジタル分野コースの受講奨励等に日々努めているところでございます。

次の7ページ目でございます。人材開発支援助成金という、企業が人材育成を行うために助成する制度でございましてけれども、こちらにもいろいろなコースがございましてけれども、令和5年から事業展開等リスクリング支援コースや人への投資コースができておりますので、これも周知、活用奨励を行ってございまして、表が若干見にくくて恐縮ですけれども、上半期、前年比で見ますと両コースともに大幅に計画受理及び支給決定も増加しているところでございます。

その下、成長分野等への労働移動の円滑化というところで記載してございましてけれども、ハローワークでは現在、世の中の流れにも乗るように、オンラインでの職業相談やセミナー、職場見学も対応してございまして、また、「job tag」と申しまして、インターネットサイトなのですが、いろいろな職業についての内容、就労する方法、どんな知識・スキルが求められるか、あるいは労働市場のデータから平均賃金、そういったものが一覧で見られるようなサイトを厚生労働本省のほうで運営しておりますけれども、こういったものを活用したセミナーや相談等もしているところでございます。

また、当局の状況といたしまして、ハローワーク藤沢では、個々の課題に応じた伴走型の就職

支援をより充実させるためのモデル事業、全国の9ハローワークの中で行っている試行のうちの一か所でございます。また、ハローワーク横須賀におきましては、これに加えて求人への充足対策の強化等のアップデートを目的としたモデル事業、これは全国6か所で試行しているもの一つに取り組んでいるところでございます。

次のページです。8ページ目ですが、中小企業等に対する人材確保の支援ということで、先ほどもございましたけれども、今、職業安定行政の最大の課題は人手不足対策への対応ということで、こちらに記載がございます医療・介護・保育・建設・運輸・警備分野など、特に人材が不足している分野の人材確保のために、県内7か所のハローワークに人材確保対策コーナーを設置してございます。ハローワークの対策窓口は、えてして求職者に対する個別支援がメインとなりますが、こちらのコーナーにつきましては、求人者に対してもきめ細かな支援を実施するというのが特徴でございます。業界や職種がなかなか理解してもらえないとか、イメージがよくないとかいうのを解消するために、事業所見学会や企業説明会、面接会等を実施しているところでございますし、例えば看護分野に関しては、ナースセンターと連携した上で、業界団体の職員の方を講師に招いての業界研究セミナーや面接会を開催したりということに取り組んでいます。

また、今年度の新しい取組といたしましては、魅力ある職場づくりを支援することが中小企業の人材確保を行う上で重要でありますので、今年度より新たに労働局に雇用管理改善等コンサルタントを設置してございます。社労士に委嘱してございますけれども、こちらの方々を活用した訪問相談を実施しているところでございまして、表がございまして、7か所の人確コーナーにおきましては、求職者も増加しておりますし、何よりも支援対象の求人はかなり大幅に増加して、取り組んでいるところでございます。

○辺田部長 雇用環境・均等部長の辺田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

私は、9ページ～12ページまで続けて御説明させていただきます。

まず、フリーランスの就業環境の整備についてでございます。今年11月1日からフリーランス・事業者間取引適正化等法が施行ということで、まず前期においては、労働局が所掌する就業環境の整備に関する4項目につきまして、事業主団体からの協力をいただきながらの周知、各種説明会での周知、また企業訪問による個別周知などを実施してまいりました。

11月1日からの法施行後は、フリーランスの方からの相談を受け付けまして、発注事業者が法違反と思われる行為があるため行政指導を希望するというような申出があった場合には、発注事業者に対する法に基づく調査を実施いたします。また、その調査した中で法違反が認められれば、指導・助言等も実施いたします。

続きまして、女性の活躍についてでございます。女性活躍推進法では、労働者数301人以上の企業において、男女の賃金の差異に関する情報公表をすることが義務化されております。県内の301人以上の企業は、記載のとおり917社でございますが、指導課では対象企業に報告徴収という形でヒアリング調査による実態把握を行っております。その調査の中で、情報公表未対応という企業については、是正指導を実施しているところでございます。

また、右側でございますように、女性活躍推進法に基づき、女性の管理職登用など一定基準を

満たして女性の活躍が優良な企業が取得することができます「えるぼし認定制度」の認定を目指した取組への働きかけを行っているところでございます。この認定につきましては関心を寄せられて人材確保のためにも認定を取得したいという企業からの認定申請が多く、認定企業数は記載のとおりとなっております。

続いて10ページに移ります。仕事と育児・介護の両立支援のための支援の拡充ということで、まず育児・介護休業法の周知徹底、履行確保を図るために、こちらも法に基づく報告徴収、ヒアリング調査を実施いたしまして、法に沿ってまず規定が整備されているかを確認するほか、育児休業の取得に係る個別の意向確認、環境整備が義務化されておりますので、その措置義務を実施しているかなどの実態把握を行っております。調査の中で法違反を把握した場合には、是正指導を実施しております。

右側でございますように、令和7年4月から段階的に施行されます改正育児・介護休業法の周知を図るために、まずは労働局ホームページに特設ページを開設いたしまして、特別相談窓口も設置いたしました。今後、年明けには事業主を対象とした説明会も開催する予定でございます。

右下でございますように、男性が育児参加できる環境づくりの必要性について広く浸透させるためにも、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定制度」の周知、認定を目指した取組も呼びかけているところでございます。認定企業数は記載のとおりでございます。

続きまして、11ページに移らせていただきます。またこちらも仕事と育児・介護を両立しやすい環境整備のための助成金制度でございまして、中小企業の事業主を支援するために、両立支援制度の各コースを設けております。総数を見ていただきますと増加傾向となっておりますが、その中で特に件数が少ないところが課題となっております。育児中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コース、こちらは今年1月、4月に新制度に移行したこともあり、件数が少ない状況となっておりますが、集中的な広報を行いながら、先行した取組の効果も説明した上で、積極的に周知を行いまして、御利用いただくように勧奨しているところでございます。

次に、下のマザーズハローワークにおける就職支援でございます。マザーズハローワーク、マザーズコーナーにおいては、子育てをしながら就職を希望している方を対象として就職支援を実施しております。さらにアウトリーチ型支援ということで、各地域の子育て支援拠点に出向いた形で、子育て中の女性を対象として出張就職支援セミナーを実施しております。

続きまして、12ページに移ります。ハラスメント対策の履行確保についてでございます。労働局では県内14か所に総合労働相談コーナーを設けております。右下にコーナーで対応している相談状況についてまとめさせていただいております。コーナーに寄せられている相談内容といたしましては、依然として、真ん中の表にございますように、いじめ・嫌がらせ、ハラスメント関係の相談が多く寄せられて、高止まりとなっております。特に令和4年4月から中小企業にも義務化されましたパワーハラスメント対策の相談が増加しているということで、ハラスメント対策を総合的に推進することが課題となっております。

それから、最初に記載のとおり、就活ハラスメント、カスタマーハラスメントにつきましては、防止対策について現在のところ義務化されておきませんが、ハラスメント防止指針の中で、望ましい取

組ということで定められておりますので、その取組の周知を図り、事業所の取組を促しているところでございます。取組勧奨に当たりましては、右側でございますように、あかるい職場応援団の中で、取組事例やマニュアルも御紹介しておりますので、こちらのツールを活用いただくように、自主的な取組を促しているところでございます。

○池内部長 13ページ～20ページまで、労働基準部長のほうで御説明をさせていただきます。

まず13ページでございます。長時間労働の抑制と過重労働の健康障害の防止ということで、時間外・休日労働時間数が月80時間を超えていると考えられるような事業場、それと長時間にわたる過重な労働による過労死等の労災請求が行われた事業場に対しては、最重点対象として監督指導を実施させていただいております。令和5年度に実施した実績は右の表のとおりとなっております。

「しごとより、いのち。」をスローガンに、11月は過労死等防止啓発月間として定めているところでございます。11月1日に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催したところでございます。こういった取組をはじめとして、過重労働解消キャンペーンを併せて実施させていただいております。そのような中で長時間労働が疑われる事業場に対する重点監督なども行っているところでございます。

時間外労働の上限規制が適用されました建設事業、自動車運転者、医師については、労働時間法制、働き方改革推進支援助成金などの周知・支援を行うとともに、特に適正な工期の設定、長時間の荷待ちの解消など、建設工事発注者や荷主などに対して上限規制の適用や配慮の重要性についても併せて周知を実施させていただいております。

続いて次のページになります。

医師でございます。他の職種との業務分担、いわゆるタスク・シフトやタスク・シェアといったものによって、医療機関の勤務環境改善に向けた取組を支援するために、神奈川県医療勤務環境改善支援センターによるきめ細やかな相談・助言などを実施しております。医師の自己犠牲なくして医療体制が保持できないということはあってはならないと思っております。私どもも、医師へのかかり方を見直す必要があるのではないかと考えているところでございます。

建設事業でございます。労働時間の上限規制の適用が開始となった状況と問題点を行政、発注者、受注者間で共有する目的の下に、本年6月に神奈川県建設業関係労働時間削減推進協議会を開催しております。建設に対する工事の発注が増えてくる年明けに向けて、再度この協議会を開催して、どのような問題があるかということを検討する予定になっているところでございます。

続いて自動車運転になります。トラック運転手については、先ほど申しましたとおり、発着荷主等に対する長時間の恒常的な荷待ち時間を発生させないことなどについて、労働基準監督署による要請と、賃金の原資となる適正な運賃の支払について周知を行っているところでございます。

各業界団体へのヒアリングも私どもで実施しておりまして、引き続き丁寧な対応に努めたいと思っております。

労働条件の確保・改善につきましては、ポータルサイトを立ち上げるほか、高校生・大学生等に対する労働法教育セミナーなども実施しているところでございます。

次のページでございます。労働災害防止の取組でございます。

現在、第14次労働災害防止計画(神奈川計画)の5か年計画の2年目になっております。最終目標といたしましては、死亡災害の被災者数を20人以下とする、被災者数を7,400人以下とするという目標を定めておりますが、現在のところ、下の表を見ていただくとかなり危機的な状況ということで、1年目は目標を達成できず、2年目はこのような状況になっているということでございます。

そして、近年の労働災害の原因のワン・ツーとなっております転倒と腰痛対策でございます。アウトプット指標、つまり私ども行政が直接取り組む目標としては以下の3つを定めているところでございます。

1枚おめくりいただいて、アウトカム指標、いわゆるどういった効果が得られるかということで、転倒は全産業に占める割合を26%以下とする。それと休業日数を35日以下とする。社会福祉施設における死傷者数を171人以下とする。また、全産業に占める割合を17%以下とするということで取り組んでいるところでございますが、下の表を御覧になっていただければ分かる通り、2年目も非常に厳しい状況になっております。

このような中、特に転倒・腰痛の災害を減らしていくために、令和5年度から毎年、転倒・腰痛災害防止大会を実施しております。転倒の防止ということで、10月10日と翌日の11日、今年も2回実施させていただいております。

また、県内の有力小売業と社会福祉施設を組織した「+Safe協議会」というものを開催しております。また、先進企業の取組事例の共有と横展開を図るということで、このような取組もさせていただいているところでございます。

続いて17ページでございます。高齢労働者と外国人労働者の対策でございます。

アウトプット指標としては、14次防期間中に高齢労働者の対策に取り組む事業場数を50%以上とするということでございまして、私どもといたしましては、高齢労働者の健康確保のためのガイドライン、いわゆるエイジフレンドリーガイドラインというものを周知するほか、各種助成金の利用案内なども実施しているところでございます。

高齢労働者については、転倒・腰痛災害が非常に多発しておりますので、あらゆる機会を通じて労働災害の減少に取り組んでいるところでございますが、下記の表を御覧いただければと思いますけれども、こちらの目標の達成も非常に厳しい状況になっているところでございます。

外国人労働者につきましては、母国語に翻訳された教材などを使用することによって、安全衛生教育を行っている事業場の割合を50%以上にするというアウトプット指標を定めております。外国語による教材については、本省で作ったものを活用してもらったり、ピクトグラムの掲示などによって危険の見える化の積極的な導入を推進しているところでございます。

実績といたしましては、下表を御覧いただいたらお分かりだと思いますが、もう少しで目標達成というところまで来ているので、我々もしっかりと対応していきたいと思っております。

続きまして、次のページでございます。業種別の対策でございます。

陸上貨物運送・建設業・製造業、それぞれの目標は上の表のとおりとなっております。

陸上貨物運送事業につきましては、アウトプット指標として、安全対策ガイドラインによる労働災

害防止対策を実施する事業場を45%以上とすると定めております。そういった形で、労働局、各労働基準監督署において、荷主と陸上貨物運送事業者の労働災害防止協議会を開催するなどの対応を行っているところでございます。

建設業につきましては、アウトプット指標として、墜落・転落災害防止に係るリスクアセスメントを実施している事業場を85%以上とすると定めております。あらゆる機会を捉えてリスクアセスメントの実施を奨励したところでございます。

製造業につきましては、リスクアセスメントの実施による災害リスクの低減に取り組んでいる事業場を60%以上とするということで目標を定めまして、リスクアセスメントの講習会を年2回開催することにしております。1回目は既に終わっておりまして、次はもうすぐ開催する予定になっているところでございます。

続いて19ページ、労働者の健康確保対策でございます。長時間労働やメンタルヘルス不調による健康障害を防止するために、医師による面接指導、ストレスチェック制度を始めとするメンタルヘルス対策など労働者の健康確保対策が各事業場で適切に実施されるように、監督指導を実施した際にも確認をさせていただいているところでございます。

また、産業界の高齢化などによって、治療を受けながら就業している労働者の割合が年々増加しております。14の公的機関と団体と連携して、神奈川メンタルヘルス・治療と仕事の両立支援推進会議を開催して、各機関の取組状況などを発表して、職域分野で展開する施策等についての協議を行っているところでございます。

続きまして、新たな化学物質規制でございます。

令和6年4月から、新たな化学物質規制が本格的に施行されております。今までの法令による規制から、企業への自律的管理へ移行しているということでございます。関係団体と連携して多くの企業に理解を促すため、県内2か所で大規模な集団指導を開催いたしまして、参加申込者数は870名の実績を得ることができております。

また、引き続き、石綿ばく露防止対策についても適切に実施をしているところでございます。

1枚おめくりいただきまして、労災保険の状況でございます。

令和5年度は、過重な業務が原因で発症した脳・心臓疾患に係る労災請求件数及び業務によるストレスが原因で発症した精神障害に係る労災請求件数とも昨年度より大幅に増加しているところでございます。

労働契約法第5条の安全配慮義務に反するとして、損害賠償責任を負うことも考えられますので、長時間労働により健康を害することがないよう、しっかりとした管理体制の構築が求められているところでございます。

私からは以上でございます。

○辺田部長 21ページ、多様な働き方・休み方改革についてでございます。

多様な人材が能力を発揮して働くことができるように、多様な働き方を選択できる環境整備が重要となっております。各企業においては、勤務間インターバル制度の導入やテレワークの導入、また年次有給休暇の取得促進などが進むように、労働局では個別企業に対するコンサルティング

グ、働き方改革推進助成金、下の枠に件数も紹介されておりますが、こちらの助成金の利用勧奨、また右側にポスターもございますけれども、年休を取得しやすい時期に合わせたポスター掲示による周知などを継続して行っているところでございます。

○寺岡部長 22ページより、再び職業安定部より説明をさせていただきます。

6番として「多様な人材の就労・社会参加の促進」という項でございますけれども、まず高齢者でございますが、現在、70歳までの就業確保措置を事業主の努力義務とする改正高齢法がございますので、こちらの周知徹底に取り組んでいるところでございます。

こうした法的な面以外にも、65歳を超えても働くことを希望する方に対して、県内14か所の全部のハローワークに生涯現役支援窓口を設置してございます。右に実績がございます。ハローワーク全体で65歳以上の就職者数は増えているところでございますけれども、生涯現役支援窓口のほうの就職者数は減っているところでございますが、上半期は支援対象者数は増えてございますので、下半期、引き続き就職に向け取り組んでまいりたいと思います。

下段です。障害者でございますけれども、まず法定雇用率が引き上げられてございます。※に書いてございますけれども、令和6年4月から2.5%、これが令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げられることが決定されております。

表でございます。法律に基づく施行状況ですけれども、6月、いわゆる6-1報告の数字を見ますと、達成企業割合と実雇用率ともに上昇しているところでございます。

次のページ、障害者が続きますけれども、ハローワークで障害者向けのチーム支援ということで、福祉施設の利用者等をはじめとして、就労を希望する方に対して、ハローワークと就労支援者等がチームを結成して、就職準備から職場定着まで一貫した支援を行っているところでございます。

また、企業向けのチーム支援も行っておりまして、例えば初めて障害者を雇用する企業に対して、ハローワーク職員と就労支援者等がチームを結成して、受入準備から職場定着まで一貫した支援を行うというものでございます。右側に実績がございます。ハローワークのほうの求職申込みと就職は、横ばいやや微増というところで推移してございます。

チーム支援としては、障害者向けチーム支援もかなりありますけれども、企業向けチーム支援のほうが見ていただくとおり実績がかなり上がっているところでございます。

下段です。外国人労働者に対する就労支援ということで、県内6か所のハローワークに通訳員を配置してございまして、多言語音声翻訳機器や13か国語に対応した多言語コンタクトセンターを活用した形の就職支援を実施してございます。また、県内2か所に新卒者向けのハローワークがございますけれども、この中に留学生コーナーを設置してございまして、外国人留学生を対象とした企業説明会等を開催しているところでございます。

また、今年の10月1日より関係機関の申合せとして、横浜みなとみらい地区の周辺で外国人の在留を支援する機関が連携・協力した形で、「Y-FORA」という新たな機関を設置したところでございます。

下段に実績がございますけれども、外国人雇用サービスコーナーの実績は上昇してございますし、外国人労働者数や外国人雇用事業所数ともに増加しているところでございます。

次のページでございます。生活困窮者等に対する就労支援ということで、こちらはハローワークが地方公共団体と連携して実施してございまして、具体的には地公体の庁舎内にハローワークの常設窓口を設置するというので、県内に26か所ございます。生活困窮とか生保の手続は市役所等の中で行われますので、そこで手続を終えた方がそのままの流れで、ハローワークで就労支援を受けられるようにというサービスでございます。実績を見ますと昨年度から若干減っているところではございますけれども、全国的に生保受給者が減少傾向にあるということが背景なのかなと分析しているところでございます。

その下でございます。長期にわたる治療等を行いながら就職を希望する求職者の支援ということで、代表的にはがん、肝炎、糖尿病等で、長期的な治療が必要ではあるのですけれども、治療と並行して働かなければならない方。ただ、働くに当たって通院ですとかいろいろな配慮が必要という方に対して、個別支援を行うための窓口が県内に5か所ございます。こちらは病院とかと連携して行うわけですが、具体的にはがん診療拠点病院等と連携するに当たって、今年度は3か所連携拠点を増やして取り組んでいるところでございまして、実績も上昇しているところでございます。

25ページでございます。就職氷河期世代への支援ということで、県内4か所に氷河期世代向けの専門窓口を設置してございまして、こちら職員が中心となって、就職に向けた課題解決から職場定着まで一貫した伴走型のチーム支援を実施してございまして、また、専門窓口がないハローワークにおきましても、担当者制による個別支援を実施しているところでございまして、こちら新規求職者、正社員就職者数ともに増加しているところでございます。

また、氷河期関係ですが、プラットフォームと申しまして、行政・経済団体・業界団体等、地域において氷河期世代の就職支援を進めようという機運を高めることを目的に設置されているものでございますけれども、このプラットフォームにひもづくいろいろな事業がございまして、紹介させていただきますと、これに基づく企業セミナーを開催してございまして、右側はこれからの話ですが、11月、12月、1月の予定ですが、氷河期世代の方向けのオンラインの合同説明会・見学会をメタバース空間を活用してやるという取組を今、企画しているところでございます。

26ページでございます。若者関係が続きますけれども、いわゆるフリーターです。今、労働行政上は35歳未満の正社員を希望する方をフリーター、それ以上の方を氷河期世代と便宜的に分けてございまして、フリーター等に対する支援として、わかものハローワークやハローワーク内の若者支援コーナーで、専門相談員による担当者制のきめ細かな支援を実施しているところでございまして、正社員就職率や利用者数ともに増加しているところでございます。

その下が地域若者サポートステーションということで、いわゆるニート状態の方に対する支援を行うためのNPO等に委託して実施しているものでございますけれども、当局の取組として、ハローワークとサポートステーション、いわゆるサポステが連携して、例えばサポステの支援で就職準備性が高まった方をハローワークにつないでということが理想的なのではございますけれども、それを行うに当たりまして、少なくともハローワーク職員がサポステがどんなところか、どんな支援をしているのかを知っておかなければならないということで、ハローワーク職員向けの研修会を実施したり、ある

いはサポステを利用している若者と企業をつなぐオンライン企業説明会をハローワーク主体で実施したりといった形の連携に取り組んでいるところでございます。セミナー等のイベントは、昨年度とは比較にならないぐらい、今年度は力を入れて取り組んでいるところでございます。

右側のサポステ利用者なのですけれども、14.7%減ということで、なかなか大きく減少しているところではございますけれども、サポステのほうに事情を聞きますと、新規の利用希望者はそれほど減っている印象はないということなのですが、来られる方がサポステとしての就労支援の前に医療的ケアであったりとか、福祉のほうにつなぐことが先かなという方が増えてきているかなという印象で、サポステの直接の利用者増にはつながっていないという状況があるとのことでした。

次の27ページでございます。新規学卒者等への取組ということで、これは例年でございますけれども、7月5日、神奈川労働局長と神奈川県知事が県内5経済団体を訪問しまして、新卒者等の雇用機会の確保について要請を実施してございます。

また、新卒応援ハローワークのほか、14か所の全ハローワークの中に就職支援ナビゲーターを設置しておりまして、個別の支援、ガイダンス等を実施しておるところでございますし、今年度としては、新卒応援ハローワークで大学と連携して、コミュニケーションに課題を抱える学生を中心に、大学への出張相談を実施したといったことも行ってございます。

もろもろの実績がありますけれども、左側、就職支援ナビゲーターや新卒応援ハローワークの就職状況等は、昨年度よりも実績が減少しているところでございます。背景としては、昨今の特に新卒者に対する就職状況が比較的よいということもあると思いますし、例えば上の就職支援ナビゲーターは主に高校生の就職希望者に対する支援ですけれども、就活解禁日が9月16日ですので、ここの支援の中心になるのが年度後半ということ。また、新卒応援ハローワークは大学生等ですけれども、こちらもセーフティーネットという意味合いが強くございまして、大学生等であれば御自身あるいは大学の支援を受けながら就職活動するわけですが、10月1日を過ぎてても内定が得られないような方々を、年度後半に向けて何とか卒業までに内定を得られるように支援するというのが重要な役割ですので、こちらは下半期に向けて実績が上がってくるものと考えてございます。

一方、右側は今年度の高校卒業予定者の状況ですけれども、まず求人数につきましては、過去最高クラス、昨年度の年間よりも現時点で高い水準でございますし、求人倍率4.27も、統計を取ってから過去最高水準ということで、こちらも数字的にはかなり好調な状況でございます。

セミナー等の実施状況もございますけれども、昨年度に比べてかなり大幅に回数を増加して取り組んでいるところでございます。

最後のページですけれども、その他の取組として、職業安定部、下段のところを若干紹介させていただきますと、先ほども説明させていただきましたが、今年度、職業安定行政の最大の課題は人材確保対策でございます。人材確保対策コーナーがあるのですけれども、コーナーがある所も、ない所も含めてですが、ハローワーク内の一角にPRブースを設置し、企業があらかじめ申し込んで、1日ないし半日、ブースの中に企業の担当者の方がいらっしゃって、ハローワークを訪れた求職者の方、予約がなく当日飛び入りでもいいのですけれども、企業の方と直接お話をして、

仕事の内容などを聞いた上で、もしよければ申し込むというブースを設けるという取組をさせていただいておまして、これは県内10か所になってございます。

また、いろいろなイベントも精力的に取り組んでございまして、関係するチラシを下に縮小して載せておりますので、見にくくて恐縮ですけれども、例えば左から2番目にバスの写真が載っているものは神奈中バスさんと連携して行ったイベントでございまして、バスの運転手も人手不足が相当大的な問題になっているのですけれども、バスの運転手の体験と説明とよければ紹介ということまでセットにするイベントを令和5年、令和6年の2年連続で実施してございますし、その2つ右にあります「箱根温泉旅館ホテル業フェア」というのは、箱根地域の温泉旅館も人手不足が非常に大きな問題ということがありますので、箱根地域だけではなくて、昨年度は川崎のハローワークで、今年度は平塚のハローワークで実施しておりますけれども、通勤可能なエリアの求職者の方にも、こういったフェアをやっていますよということで参加を促すということで、バスの運転手や旅館業などは、正直申し上げてハローワークに求人を掲載しても応募ゼロということもよくあることではありますけれども、こういったイベントをすることでそれなりの集客も得て、紹介につながるということもありますので、こういった能動的な取組も引き続き実施してまいりたいと思います。

あと、職業安定部からのもう一点なのですけれども、資料2-3を開いていただけますでしょうか。こちらは毎年のものであるのですけれども、全国のハローワークの業務運営の総括、マッチング関係の指標のアウトプットなどを踏まえて、本省のほうで取組を評価するという仕組みがございまして、この結果につきましては各労働局において各地方労政審に報告をすることとなっておりますので、この場を借りて報告をさせていただきます。

令和5年度の結果ですけれども、1枚目の一番下に表がございまして。評価は全部で非常に良好、良好、標準、成果向上のための計画的な取組が必要という4段階ございまして、当局は14のハローワークのうち13が良好な結果、1か所が標準的な成果という結果でございました。

御参考までに、資料2-3の一番最後を見ていただきますと、全国の結果の分布がまとまってございます。これを見ますと、良好な成果が218、標準的な成果が207、非常に良好が3ということで、2番目と3番目が半数ぐらいという推移の中で、当局におきましては良好が13、標準的な成果が1です。全国的に見れば比較的良好な評価をしていただいたと考えてございます。

事務局からの説明は以上になります。よろしく願いいたします。

○三浦会長 ありがとうございます。

以上、神奈川労働局における労働行政運営の上半期の運営報告と今後の予定、計画などの説明をしていただきました。

引き続きまして、委員の皆さん方から、ただいまの御報告に対しまして御質問ないしは御意見をいただきたいと思っております。いかがでしょうか。

お願いします。

○阿部委員 労側の連合の阿部と申します。よろしく願いいたします。

たくさんの指標をお出しいただきながら上半期取り組んでいただきまして、ありがとうございました。

政労使の三者で統一なのだろうと思いますが、一昨年からの賃金向上の取り組み、連合的に言えば春闘が中心になりますが、人手不足への対処にすぐ着目をしてきて3年目になります。

働き方改革関連法案も今年4月で完全施行となっていて、特に、今年は2024年問題と言われるように、今日の資料にもたくさんありますけれども、医療・建設・運輸というところが中心となる労働力の需給ギャップを本当に心配していて、本当にどうなってしまうのかと、急を要するような状況の中で、春の給料に関する交渉等を進めてきたところです。

たくさん指標を見て、心配だった人手不足感の高いところを原因として、働き方は大丈夫だったのかという視点で拝見しますと、特に労災のほうは、紹介いただきました18ページを見ていくと、脳・心臓疾患事案がこれだけ増えてきています。トータルでも増えてきていますが、特にそういった重大事案のところについては対処いただいてきてくれたかと思いますが、どの産業が労災の伸び率として脳・心臓疾患事案が増えてきてしまったのか、もし分かれば教えてほしいと思います。

時間外勤務のところについても、相変わらず違法な水準を含めて、様々に13ページに書いてありましたけれども、チェック体制を作られて是正の確保等を含めて監督いただいてきたことについては感謝申し上げたいと思うのですが、特に、医療・建設・運輸のところで何か特徴的な点があったのかといったところを、どの指標で読み取れるのか、御教授願いたいと思います。

と申し上げますのも、これだけ人手不足が全産業で叫ばれてまいりますと、今申し上げた3つの業種・業態については、これからも相当深刻な数値が出てくるのかと懸念をしております、こういったところの解消に、リスクリングを経た労働力流入だけではないと思うのですが、対処をしっかり行っていないと、残念ながら、私どもとしても求めている持続的な賃上げ等を含めた持続可能性が、なかなか産業的にかなわない。もっといえば、価格転嫁を含めて、それ以前の問題として、担い手が不足しているという問題の、深刻な状況が続いてしまうと、事業継承や事業継続を含めて、もっと厳しい経営判断がこの年末から年始にかけて出てきてしまわないかという懸念があって、今日のどの辺の資料からその辺を読み取れるのかということも含めて、何か特徴的な数字がありましたら御教授いただけたらありがたいと思っています。

以上です。

○三浦会長 ありがとうございます。

2点ほど御質問があったと思うのですが、お願いします。

○池内部長 いただいた質問についてお答えをさせていただきます。

まず、脳・心臓疾患事案でございますが、特に建設業が多いとか、医師が多いとか、自動車運転者が多い、そういった特徴的なものは持ち合わせていないことになります。

ただ、精神障害では、支給決定が令和5年は50件ありますが、最多の業種としては医療・福祉が10件で一番多いというような状況になっているところでございます。医療・福祉といいますが、その中に医師が何人いるかということまでは正確な数字がないものですから、あくまで業種としては10件あるということでございます。

それと、長時間労働の事業場に対する監督指導結果でございますけれども、これもいわゆる建

設とか運輸が特徴的に違反率が高いとか長時間労働になっているというような実績はないというようなことだけ御報告させていただきたいと思います。

○阿部委員 ありがとうございます。

そこだけが特徴的だということでないとする、全体的な状況なのかと思いますが、特に上限規制値が今年適用された業態の分野で、遵守されてきている効果が出てきてくれていればいいと思うのですが、人手不足感の中でそれを行っていくことになる、今後も改めてチェック機能といましようか、監督機能といましようか、発揮いただけるとありがたいと思っていますので、ぜひよろしくお願いします。

○池内部長 引き続き、しっかりと努力させていただきたいと思います。

○寺岡部長 担い手不足による事業承継の御懸念等のお話もあったかと思いますが、まさにそこはおっしゃるとおりでございます。申し上げましたとおり、ハローワークとして今、ここ20年ぐらいは景気が悪かったりとかで求職者に対する支援が重点にあったのですけれども、昨今のハローワークにおいては求人者支援のほうにかなりシフトしているところでございまして、お話しさせていただいたことでございますけれども、最後のページにございますように、いわゆる人手不足分野が、例えば残業が多いといったイメージに基づいて求職者の方が応募を避けるというのもございますので、まず企業についてしっかり知ってもらうことが大事です。さはさりながら、なかなかハローワークの求人票も、省令で定められていたりしてなかなか変え難いこともあり、どうしても文字中心になるというのがありますので、ここに書いてございますように、企業の方に来ていただいて、直接説明いただくことで、うちの会社はこういう会社ですよとかいうことのイメージを高めること、あるいは申し上げたようにバスの運転をちょっと経験してもらうとか、より詳しい説明をととか、さっき詳しく説明はいたしませんでしたが、ハローワークの中でスペースがなかなか取りづらい場合は、むしろハローワークがこういう企業の見学会をやりますよといって、手前みそで申し訳ないのですけれども、ハローワークに何年も求人を出しても応募ゼロだった企業が、20人ぐらいの求職者を引き連れていくことになって、社長に大変喜んでいただいたという本当に個別な取組とか、先ほど私、関連で申し上げましたが、試行実施しているハローワーク横須賀においては、本省のほうから人が措置されているところもありますので、これまでハローワークも人手不足でなかなか取り組めなかったところに踏み込んだサービスができていたりする中の一つで、職員が企業に向向いて、資料をおつけしてなくて申し訳ないのですけれども、企業レポートといって、企業の担当者にこういう会社ですよとか写真つきで本当にいろいろな細かい情報を聞いてきて、それをハローワーク内でフィードバックして、それを就職相談の場面でも活用する。そういう取組がいい取組だということで、人手があるからできている部分もあるのですが、工夫しながら県内のほかのハローワークでも同じような取組が展開できないかということで、労働局として取り組んでいますので、なかなかデータでお示しするのは難しいのですけれども、企業についてよく知っていただくことが最大のポイントだと思って、そこに人手不足対策として取り組んでいるところでございます。

○三浦会長 阿部委員、よろしいですか。

○阿部委員 ありがとうございます。

需給ギャップを本当にマッチングで埋めるというのは大変だと思うのですが、氷河期世代とか第二新卒とか、そういったふうと呼ばれる方たちの年齢層だけではなくて、離職を止めるのと、就職までの間の時間を短くしていくというのは、大変なのでしょうけれども一番効果があるのかなと思っていますし、私どもとしても積極的にどんどん周知したいと思っていますので、ぜひよろしくお願いいたしますと思います。

○三浦会長 ほかいかがでしょうか。

廣瀬委員、どうぞ。

○廣瀬委員 相鉄ビジネスサービスの廣瀬と申します。御説明ありがとうございました。

様々な取組をしていただいております、大変感謝しております。

人手不足、それから人口減少を考えたときに、どの課題も大切なのですが、私は26ページに書いてある若い世代のフリーター等が増えているというところに非常に関心がございます。

ただ、この問題はハローワークで一生懸命取り組んだとしてもなかなか難しい問題があつて、例えば若い方の成長の段階とか長年の教育の過程の中で御本人に蓄積されたものも影響しているのかなと思ひまして、例えば他の行政機関とのこの課題に対しての連携といったことはされているのかということなどをお伺いできればなと思います。

○三浦会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○寺岡部長 職業安定部長でございます。

おっしゃるとおり、御質問に対する一つの考え方としては、キャリア教育について、労働行政としても教育行政とも連携しながら取り組んでいるということは一つお話しできるかと思います。キャリア教育、今、世の中にどんな仕事があるか、主に中学校とか小学校とかで行われているものがありますが、その実態は、地元の企業の方に来てもらって、いろいろなお話を聞くというのがあると思うのですが、労働行政で提供できる情報としては、昔からありますけれども、委員の御懸念であります例えば高校中退だと現実的にフリーターの率がこれだけ上がりますよとか、そういったものは結構昔からデータとしてありますので、そういったものとかもいろいろな場面を使って、学校とか若い方とかにも周知するというのもさせていただいておりますが、一方でフリーターであることが一律に良くないということを行政機関が言ってしまうのもあまりよろしくないため、言い方は気をつけなければならないのですが、そういったいろいろなデータとかも活用しながら、キャリア教育という文脈であれば文部科学省、現場でいえば学校と連携しながら、ハローワークの職員が講師という形で学校に訪問させていただいていろいろなお話をさせていただく機会を設けていただくということはやっております。

○三浦会長 よろしいですか。

それでは、ほかはいかがでしょうか。

○高井委員 公益委員の高井でございます。

まずは、本日は2-1の資料を御準備いただきまして、大変見やすくなり、事前に勉強させていただく際にも大変ありがたく思います。御負担がかなり増えたかと思ひますが、有意義な議

論につながりますので、非常にありがとうございます。感謝申し上げます。

まず質問ですが、資料25ページ、先ほどはフリーターの御質問がございましたけれども、様々な立場・世代で様々な困難があり、御対応いただいているということは非常に分かったのですが、中でも厳しい世代がいわゆる氷河期世代かと思えます。こちらを拝見しますともう50代になっておられ、もう10年もすれば大量に高齢者になるというような世代ですので、非常に厳しい問題だと思えます。一方で、本日、さまざまな分野で人手不足というお話もあり、氷河期世代も35歳～56歳という、まだしっかり働いていただける世代かとも言えます。

25ページの資料で、実績は上がっているということで、実際に様々な御対応をいただいているということも分かりましたが、氷河期世代が厳しい状況にあつて、正社員の就職などにつながる理由について、どのようにお考えかということをお教えいただければと思います。受入れ側なのか、あるいは当事者側の何かしらの問題があるのか。これだけ人手不足というようなことがある中で、どういった状況にあるかということをお教えいただければと思います。

以上でございます。

○寺岡部長 職業安定部でございます。御質問ありがとうございます。

まず、おっしゃるとおり、世の中全体の氷河期世代の就職状況が解決したとはなかなか言えない状況にあるとは承知しております。政府全体で就職氷河期世代活躍支援プランというものが取りまとまって今年で5年目という状況でございますけれども、ただ、一方で、事業としては令和2年度にスタートした形です。私がこの局にいたときの話ではないことも含めてお話しさせていただきますが、令和2年度はまさにコロナが激しくなったときで、ハローワークに利用者もなかなか来ないと。ハローワーク全体で就職が減っている中で、実は氷河期の取組はスタートは割と悪くなかったのです。

というのも、まさにおっしゃったように人手不足なので、企業側が氷河期世代でもいいよと言ってきて、結構就職の間口が広がったという印象が私はございまして、未経験であっても、ちゃんと面接で会ってみますよと。よさそうだったら、本人は未経験だと思っても、意外とバイトをしているので、このバイトの経験であったらうちの会社でも生かせるのではないかみたいな感じで、割と全国的にいろいろな企業が柔軟に対応してくださっていたという印象がございます。

ただ、一方で、なかなか難しい点として申し上げますと、正社員での就業経験が短いあるいは全くなかったりして、40代とか50代だったりしますので、本人がなかなか自信がなかったりとか、あるいは労働市場への理解が必ずしも十分でなかったりとか、えてして事務職を希望する方が多いのが特徴としてございます。

ただ、事務職は若い方であっても、氷河期世代ではない方であっても、そもそも今、ハローワークでもそうですし、民間でもそうだと思いますけれども、非常に倍率が高いところなのですが、事務職がいい。ただ、それも若干言い方に気をつけないといけないところがありますけれども、事務職がしたいというよりは、経験がないから事務職ならできると思うというような理由で事務職を希望される方が多かったです。そういった方々にいろいろな職場体験といったことも踏まえながら、ハローワークで丁寧に相談した結果、受け入れてくれるようなところでマッチングしていく

というふうに、一つ一つ丁寧にやっている施策でございます。

就職実績そのものは、就職氷河期世代活躍支援プランの中でハローワークがかなりのシェアと  
いいますか実績を占めているところではあるのですけれども、課題として、なかなか定着しない  
ということがございます。就職はできるのですけれども、半年ぐらいで辞めてしまわれる方が、な  
かなかハローワーク就職の定着率は確たるデータがないので比較は難しいのですけれども、ただ、  
現場感覚を含めて辞める人は多い。辞める理由は大体人間関係がうまくいかないということが多  
いので、丁寧な相談をすると、今の人手不足の状況であれば就職はできるのですけれども、その  
後になかなか定着していかないということが課題としてまだ残っているところでございます。そこは  
これまでの経験不足からくる自信のなさだとか、それによるこだわりとか、そういったものがなか  
なか解決し難い課題として残っているのかなという印象でございます。

○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。

ちょっと早かったので、久保添委員、よろしくお願いします。

○久保添委員 使用者代表委員の久保添と申します。よろしくお願いいたします。

今日は御説明ありがとうございました。

2つございまして、1つは先ほどからお話が挙がっていますけれども、人材不足というところで、  
8ページの2段目で、令和6年度より新たに労働局に雇用管理改善等コンサルタントを設置したと  
いうところがございます。ここは社労士の先生に委嘱されているということなのですが、何か具  
体的に県内でそういったものが実績としてあったりとか、あるいはどんな御相談があったりしたの  
かもし分ければ教えていただければというのが1つ目でございます。

もう一つは12ページ目になりますけれども、ハラスメントの防止対策というところで、こちらにつ  
きましても先ほど御説明があったのかもしれませんが、令和6年4月～9月の実績で、特にパワーハ  
ラスメントのところの相談件数が昨年に比べて非常に増えているのですが、この辺りのところ  
で、神奈川県の中だけの話なのか、世の中の的にこういうものが増えているのかといったところ  
について、何かお分りのところがあれば教えていただければと思います。

この2点でございます。

○三浦会長 それでは、お願いいたします。

○寺岡部長 まず職業安定部のほうからです。

雇用管理改善等コンサルタントの実績ですけれども、上半期で2件ございまして、本省のKPIと  
しては、各所1回ずつなので、当局は14か所ありますので、年間14回がKPIでございまして、上  
半期は2件でございますけれども、下半期では全て予定が立っているということで、達成見込みと  
いう状況でございます。ただ、詳しい相談内容につきましてはまだ取りまとめられてございませ  
ないので、申し訳ございません。

○辺田部長 ありがとうございます。ハラスメント関係について回答させていただきます。

表のところ令和6年4月～9月の件数と、括弧内に前年度の件数が紹介されておりますけれ  
ども、パワーハラスメントにつきましては、今年度1,451件、前年度が780件ということで、倍増して

おります。

上段のいじめ・嫌がらせが今年度2,593件、前年度が2,661件ということで、いじめ・嫌がらせとパワーハラスメントの相談の分類をまとめるに当たっても難しいところではあるのですが、中小企業にもパワーハラスメント対策が令和4年から義務化されたということで、パワハラ定義とか認知度が高まったと考えられます。厳密なパワハラ判断について、労働局が認定するのではないということで、労働者側からの訴え、パワハラを受けたという訴えの相談があれば、具体的な言動もお伺いしながら、明らかにパワハラ定義に該当しないようなものはいじめや嫌がらせにカウントいたしますけれども、パワハラとして訴える方も増えて認識が高まったということも影響して相談が増えているかと思っております。

このようにパワハラ相談が増えている状況については、対策をきちんと取っていただくことが重要ですので、この必要性につきましてはあらゆる会合で啓発を行ったり、個別に企業を訪問したりして実態把握をして、防止対策ができていないところについては、特にパワハラ対策が遅れている中小企業を中心に、周知徹底を図っているところでございます。

○久保添委員 ありがとうございます。

○三浦会長 よろしいですか。

それでは、先ほどは失礼しました。橋本委員、どうぞ。

○橋本委員 日本濾水機工業の橋本でございます。

分かりやすい資料と説明をありがとうございます。

3点ございまして、1つ目が5ページ目の非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化の取組のところで、キャリアアップ助成金の計画認定件数も支給決定件数も昨年に比べて非常に増えている状況で、いろいろな説明会や周知の取組の効果だと思えます。

それはすごくすばらしいなと思って拝見した一方で、計画と支給の件数のギャップがある印象を受けまして、計画は作成しているけれども、なかなか支給決定までの取組が進まないのか、その辺りの背景を教えてくださいというのが1点です。

それから、障害者雇用のところですが、法定雇用率を満たしている企業数が60%弱だったと思うのですが、まだまだ取組の強化が必要なところかと思っております。以前もお話しさせていただいたように、これは非常に大切なことだと思っておりますし、企業としても努力はしていると思うのですが、特に中小企業ですと、業務があることはあるけれども、例えば正社員化まで向けた業務量の確保であったり、多様な業務をお任せするといったところで非常にハードルが高いと感じます。雇用努力はしつつも、一方で障害者の作業施設との取引を増やしていくことで雇用に代わる実績として認めていただくといった幅広い視点で、障害者の方の就労を支援していけるといいなと思っておりますのが1点です。

3点目が、19ページ目の新たな化学物質の規制のところですが、規制対象となる企業はそれほど多くないのかもしれないのですが、特に中小企業にとって、リスクアセスメントは難易度が高く、これをきちんとできる企業がどれくらいあるかという、なかなか厳しい状況ではないかと思っております。これも時間はかかるかもしれないのですが、まずこの法規制の周知であったり、どういうこと

をやらなければいけないのか、サポート・支援というところを引き続きお願いできればと思っております。

以上です。

○三浦会長 ありがとうございます。

3点ほど御質問なり御要望があったと思います。お願いします。

○寺岡部長 職業安定部長でございます。御質問ありがとうございます。

キャリアアップ助成金ですけれども、表の作り方が分かりにくかったかもしれませんが、まず計画を出していただいて、計画に基づいて障害者の正社員化なり社会保険の適用なりということが行われた上で、計画の後で支給申請をして支給決定となりますので、1,876件の計画のうち支給が1,607件ではなくて、どこかのタイミングで切って実績を出す以上は、ここの時間的なギャップはどうしても出てきてしまいます。そこを踏まえた数字だと捉えていただければと思います。例えば賃金規定等改定コースで296件の計画なのに支給決定が22件ということで、10%にも満たないというわけではないので、そこは表の見方としてそのように御認識いただければと思います。

また、障害者の関係でございます。雇用率算定について、恐らく就労移行支援事業所といったところへの発注等が雇用率算定に入るべきではないかというお考えかと思っておりますけれども、それは法律事項になりますので、そのような御要望をいただいたということで、本省のほうにも上申をしておきたいと思っております。

○池内部長 続きまして、化学物質規制の関係でございます。

いただいた御意見のとおり、非常に化学物質の管理は難しいという意見をいただいているというのは私も十分承知しておりますので、引き続き周知、支援については、神奈川労働局といたしましても全力を挙げていきたいと思っております。

それとさっき支援の話がありましたけれども、神奈川産業保健総合支援センターというところで専門家を派遣するという事業をやっておりますので、もしそういった支援が必要ということであれば、一度お申込みをいただければと思いますし、「ケミサポ」という総合サイトも立ち上げておりますので、そこで御確認をしていただいて、不明な点等があれば労働局なり監督署にお問い合わせいただくということで対応していただければと思いますので、よろしく願いをいたします。

○三浦会長 よろしいでしょうか。

ほかはいかがでしょうか。

○萩原委員 ありがとうございます。

障害者雇用のところ、先ほどちょっとお話があったのですが、障害者雇用率の引上げが今年非常に大きく話題になっておりますが、同時に、合理的配慮について民間企業に義務化されたのも今年の4月だったかなと思ひまして、合理的配慮の理解も同時に進めないと、定着が進まないのではないかと考えているところです。

合理的配慮なのか過度な負担なのかの判断が、特に小さい事業場は、負担に感じたときにそれはしなくていいのではないかというふうに傾くと定着が難しいとか、あるいは採用が難しいとかということもあるやに伺う場面もあって、先行して行政機関がやられていた合理的配慮の事例など

がもう少し広く示されると、特に障害別に示されるといいのではないかなど思ったりします。よく車椅子が通れる幅が必要でととかというのは見るのですけれども、例えば視覚に障害がある方と働くとはどういうことなのかとかいうことがイメージできないと採用行動にはつながっていかないという気がして、精神、知的、身体とよく分けられるのですが、身体の方は非常に細かいと思うので、少しそういう情報提供があったらありがたいかなど思いました。

○三浦会長 いかがでしょうか。

○寺岡部長 御質問、御指摘ありがとうございます。

合理的配慮に関しては、たしか合理的配慮事例集みたいなものが法施行の年に厚生労働省から発行されているかと思います。あれがかなり障害別に細かく、身体はそれこそ視覚、聴覚とか、難病とか、高次脳機能障害とか、かなり細かく種別ごとにこういうものが合理的配慮ですよというものとして示されていると承知しております。というのも、そもそもその事例集自体が全国のハローワークから、ハローワークの管内で障害者雇用に取り組んでくれている企業に出向いて、どのような配慮をしているかを集めて、そのような形でやっております。まずそれも御参考にしていただきながら、ただ、実際、法施行されて、いろいろ各企業の取組とかがあるかと思しますので、そういったものはハローワークとしても情報がありますし、障害者関係だとJEEDとか全国の障害者雇用センターとかいろいろありますので、そういったことも情報共有しながら、いただいたお話を含めて、今年は企業向けチーム支援をやっておりますので、そういった形で実際にそういう障害種別の方を雇い入れるに当たってどういう配慮が必要かというのもきっちり情報提供しながら支援できるようにしてまいりたいと思います。

○萩原委員 ありがとうございます。

○三浦会長 よろしいですか。

ほかいかがでしょうか。

では、お願いします。

○井村委員 商工会議所連合会の井村でございます。よろしく願いいたします。

先ほどから大変丁寧な説明と、労働局さんのほうで様々な分野で、企業から見てもいろいろな支援をいただいているということで、心から感謝を申し上げたいと思います。

私のほうからは、先ほど労働者代表委員の方が触れられていたのですけれども、2点ほどありまして、1点は障害者の就労支援ということなのですが、まさしく今、法定雇用率が上がり、対象も全障害に拡大されたということで、私どもも御案内のとおり、大企業さんもおられますけれども、商工会議所の各会員、圧倒的に中小企業さんのほうが多い。その中小企業さんの中でも、各事業者の事業主さんたちは、非常に障害者雇用ということ意識されている事業主さんが多いように私の個人的な心証では思います。

ただ、実際には、大企業さんであれば専任のスタッフさんもいたり、あるいは特定目的会社のようなものをつくった上で対応していくというような、いろいろな形ができると思うのですけれども、何せ人も組織も小さい中小事業者さんでは、なかなか専任の担当の人を置いたりということも難しい。先ほどおっしゃっていた合理的配慮も、障害に応じた細かいものが示されたのは承知しているの

ですけれども、個々の障害の特性とかを考えていくと、対応するところが難しく、そこで悩まれたり、あるいはその辺がよく分からないのでということで、二の足を踏んでしまわれる事業者さんも多いような印象があります。

そういった意味で、23ページの資料に書かれているように、ハローワークさんのほうでチームをつくられて、実際に障害者を新規に雇用される企業に対して、受入準備から職場定着まで一貫した支援を行ったということで、利用されている企業さんもすごく数が増えているのかなど。こういった取組は、人材が不足している中小企業にとってはすごくありがたいことなのかなど。受入れから定着までを一貫して見てもらえるというのは、採用する側からしても心強いだらうと思うのです。

ですので、こういった取組はこれからもぜひ積極的に拡充していただきたいと思ひますし、例えば他の行政機関と連携してやったほうが効果的であれば、ぜひ進めていただきたいと思ひました。これは感想でございます。

もう一つは御質問なのですが、また一方で外国人労働者の方の関係も、たくさんいろいろな技能を持たれている方々が日本にたくさん来られていて、働ける範囲も拡大されたということもあるのですが、これもさっきと同じように、外国人労働者の方を雇いたいと思っても、実績がなかったり、言葉の問題とかいうこともあって、なかなか踏み込めない中小の事業者さんはかなりの数になると思ひます。まして、言葉だけではなくて文化や生活習慣の違いとかがあって、例えば1日の中である特定の期間を文化的なことに費やさなければいけないとかということで、必ずしも日本の方と同じように働ける方ばかりではないという中では、そういうこともよく分からないとなかなか厳しいなど。

そこで、こちらに書いてあります外国人を雇用したい企業の支援等を行っていくために、「Y-FORA」という協力体制を整えたということなのですが、定期的に連絡会を開催するというところでございますが、今後例えば行政として外国人採用を考えている、あるいは取り組みたいなど積極的に考えている中小事業者さんに対して、受入相談とか、あるいは雇用者の方の定着のために具体的な施策をこの体制の中で発展的に展開していくようなお考えがあるのかどうかということをお聞きしたいと思ひます。

○三浦会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○寺岡部長 2点いただきました。

まず1つ目、障害者に関しては、先ほど私がガイドラインのことを申し上げましたが、例えば精神障害者の方は、精神障害者と言っても症状とか現れ方とかは本当に様々ですので、個々の方への対応が必要というのはまさにおっしゃるとおりですので、申し上げたとおり企業向けチーム支援も強化しておりますし、障害者雇用センターに頼んでジョブコーチを派遣してもらうことで、受講者がまさに企業の中に入って、その方に向けた合理的配慮とか、その会社の中で業務切り出しとか、具体的なサポートの仕方はそうするかとか、よく相談をできると思ひますので、そういったものの活用も御検討いただければと思ひます。

外国人のほうですけれども、「Y-FORA」はつい先日できたものでございますので、今後どうい

ふうに発展的に活用していくかは協議事項でもございますので、いただいた御意見を踏まえながら、県内の事業者の方、外国人労働者の方々の助けになるような形で運営できるように、関係機関と協議してまいりたいと思います。

○井村委員 どうもありがとうございました。

○三浦会長 ほかはいかがでございましょうか。

○本間委員 このような分かりやすい資料をお作りいただき、また、御説明いただきましてありがとうございます。

私がお聞きしたいのは、9ページの女性活躍、仕事と育児・介護の両立支援というところなのですが、1つには報告徴収実施企業集が前年度の同期は53社だったのに21社と半数以下に減ってしまっているのですが、これは何か理由があったのかということ。

あと、えるぼし認定企業数、プラチナえるぼしは前もあったのか、それとも今回1社増えたのかなと思いながら拝見していたのですが、多分増えているのだらうと思うのですが、えるぼし認定企業の31社、85社、1社というのがどんなふうに増減しているのかという辺りを教えていただければと思います。よろしく願いいたします。

○辺田部長 ありがとうございます。雇用環境・均等部から回答させていただきます。

まず、女性活躍推進法の報告徴収の件数が21社ということで、前年同期の半数以下となっておりますが、こちらの法律は労働局の中の雇用環境・均等部の指導課が法律を所掌しておりまして、指導課では複数の法律をほかにも所管しております。男女雇用機会均等法や育児・介護休業法、それから同一労働同一賃金に関わるパートタイム・有期雇用労働法、こちらの法律に基づく報告徴収を県内に本社を持つ企業に出向いたり、呼び出ししたりという形の調査を行っております。

年間計画を立てて計画的に行っている中で、女性活躍推進法の男女の賃金差異の公表につきましては、事業年度が終了してから3か月以内に公表することが望ましいとされています。事業年度で一番多いのが4月から3月ということで、毎年、年1回は公表していただくことになっております。6月以降でない情報公表のデータがそろわないのですが、私どもはまだ情報公表を更新していない企業を意図的に対象にしながら報告徴収なども行っておりますので、前半は先ほど申し上げました同一労働同一賃金について昨年の1.5倍近く集中的に報告徴収を行いまして、後半は女性活躍推進法と男女雇用機会均等法についてセットで報告徴収を行う計画でおります。以上の理由でございます。

それから、えるぼし認定企業の数でございますが、残念ながらプラチナえるぼし認定につきましては1社のみということで増えておりませんので、こちらをもう少し増やしていきたいと思っております。前年同期から比べますと、えるぼし認定全体では28社増加しておりまして、くるみもえるぼしもまだ速報値ですけれども、相談や申請が20件以上寄せられております。ただ、残念ながら、えるぼし認定要件の女性管理職比率について課長以上相当職の方の比率は厳密にきちんとこちらで判断させていただいておりますので、支給要件を満たさないと申請があっても辞退いただく場合もございます。関心が寄せられている背景として、例えば建設や福祉などの人材不足分野などを中心に、認定を取得してのメリットはたくさんございます。建設であれば、入札、調達関係

の加点になるとか、中小企業を対象としたくるみん助成金もございますし、賃上げ促進税制の中で税額控除が上乘せられるというたくさんのメリットがございますので、そういったところに関心を持っていただけるよう、今後も周知してまいります。

以上でございます。

○本間委員 どうもありがとうございました。

○三浦会長 どうもありがとうございました。

ほかはいかがでしょうか。

よろしく申し上げます。

○川越委員 経営者協会です。

本日はいろいろ詳しい御説明をありがとうございました。

9ページ目のフリーランスの環境整備について、法律がスタートするのですけれども、これから労働者不足に対してはフリーランスも非常に戦力になってくると思います。これまでの労使関係とは違うような働き方だったりして、労働時間の問題とか税金の問題とかいろいろ課題が出てくるはずですが、まずは実態を把握していかないと、課題も対応すべきことも分からないと思うのですが、今はまだまだ把握できていない状態だと認識しています。この辺の実態把握を今後いかにしていくかという点について、どのように今考えていらっしゃるのかなということに興味がありまして、教えていただきたく、お願いします。

○三浦会長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○辺田部長 ありがとうございます。

いよいよ11月1日から施行されたところでございますが、法施行前の相談の状況を見ますと、フリーランスの方からの就業環境の整備に関する相談については、まだ件数は少なく、内容としては取引適正化の部分が多い状況でした。この法律は所管する行政機関が大きく2つに分かれておりまして、就業環境の整備につきましては労働局でございますけれども、取引の適正化につきましては中小企業庁、公正取引委員会が窓口ということで、今後相談があった場合には連携しながら対応してまいります。実際私もこの法律を周知するに当たって、関係団体、業種別団体なども訪問させていただいて情報収集させていただきましたが、業種は様々で、いろいろな職種であり得るということです。建設、運輸などが多いと言われてはいますが、それ以外にもフリーのカメラマンとか、たくさんの仕事内容が対象となってきますので、その実態把握は難しいところでは。

また、令和4年の就業構造基本調査によると、本業がフリーランスの方は全国で209万人いらっしゃいます。神奈川県で抽出すると18万4500人という人数でございました。全国で2番目に多いということで、驚いたところではございますが、実際にまだフリーランスの方からの相談は、11月1日以降、多く寄せられておりませんが、労働局の相談の対象となるのが、ハラスメント関係や取引を中途解除する場合の予告などが問題になります。具体的な事例としては、前期の相談ですと、パワハラを受けたという相談をしたところ突然契約を解除されたという中身もございましたので、そういった相

談を契機に実態把握、業界として問題がないのだろうかということで、業界の全体的なところを把握しながら進めていければと現時点では考えております。また、業界団体様からも様々情報をいただきながら、実態把握に努めていきたいと思っております。

よろしいでしょうか。

○川越委員 ありがとうございます。

○三浦会長 ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

○山岡委員 公益委員の山岡でございます。

御説明ありがとうございます。

私のほうからは、リスキリングの助成の施策につきまして2点御質問させていただきたいと思えます。

資料の7枚目に、リスキリングの助成制度についての受理件数や支給決定の件数が数字で記載されております。昨年度と比べまして、人数、件数の両方とも増えているということで、大変結構なことだと思えます。

情報共有をいただきたいと思いましたが、今回、昨年度と比べて件数、人数とも増えた背景としてどういったことが考えられるのかということ、あるいは増えた件数、人数についてどういった業種やどういった規模の企業から申請が増えたのかどうか、その辺りについて、具体的な助成の対象となるような取組内容はどういったものがあるのかという辺りも含めて、おおまかな概況について補足の情報共有をいただきたいと思っております。

2点目なのですけれども、こういった助成の施策の課題としては、助成した結果としてどういった効果が出ているのかということ把握をいいますか、評価していく必要があるかと思っております。つまり、助成の施策の実効性を高めていくのであるとか、あるいは現場での助成のニーズに制度が合致しているのかどうかという辺り、制度の使い勝手の辺りで、次の施策にその辺りを反映して実効性を高めていく必要があるかと思うのですけれども、その観点から、助成の施策が現状どういった効果が出ているのか、あるいはその辺りをどのように現状あるいは将来、測定・評価されていくのかという辺りについてお教えいただければと思えます。

以上でございます。

○寺岡部長 職業安定部でございます。

実績が非常に大きくなっていることにつきまして、本当に当局としてこの助成金とかリスキリングというものの周知に対して、そもそも公的職業訓練そのものも含めて、恐らく他局と比べてもかなり周知に力を入れておりますので、その効果が現れているのかなと考えてございまして、むしろ件数が増え過ぎており、支給事務のほうがなかなか難しくなっているというところはあるのですけれども、かなり周知に取り組んだ結果だと評価しております。申し訳ありません。産業別とか規模に関しては、手元に分析したデータがございませんので、分析させていただきたいと思っております。

効果が現れているかの評価というのは、おっしゃるとおり大変重要なことだと思っております。政

府全体でリスクリング強化という大方針がある中の政策の一つですので、そういった評価としてこの政策がどのような社会の変化をもたらしたかを評価することになると思いますので、そこは政府全体の中で効果測定をしていくことになると思っておりますけれども、現場で言いますと、例えば使い勝手ということもありましたけれども、日々ハローワークないし助成金センターで事務をしています、利用されている事業者さんからいろいろなお声とかをいただくので、こういったところが分かりにくいとか、使いにくいとか、こういうところがあるといいなみたいな情報はたくさんあるので、そういったものは、本省のほうにも伝えておりますので、そういったものを踏まえて制度が改正されたりとか、あるいは要件が緩過ぎて厳しくするとか、そんな制度改正は割と柔軟に行われるのが助成金だと思っておりますので、利用されている方の声は日々の業務の中でハローワークとして拾って、ちゃんと本省のほうに伝わっていると認識しております。

分析のほうはできておりませんので、申し訳ありません。

○山岡委員 ありがとうございます。

○三浦会長 どうもありがとうございました。

ほかはいかがでしょうか。まだ若干お時間があります。

お願いいたします。

○廣瀬委員 もう一つお伺いしたいのが、先ほどハラスメントの件数が増えているということで、周知が進んでいることでハラスメントの申出が増えているという御説明もあったのですが、ハラスメントの中でもパワーハラとかセクハラとか、ハラスメントの内容によって捉え方が大分違うこともあるかなと思うのですが、最近パワーハラに関していうと、本来パワーハラではないにもかかわらず、本人が勝手にと言うと非常に言葉が過ぎるのですけれども、どちらかという御本人の認識でパワーハラを申し出ている件数が企業側で大分増えているなと感じております。この辺り、周知とともに、セクハラはそう本人が感じたらという部分がかかなり大きいかなと思うのですけれども、パワーハラに関していいますと、本人が感じただけでは決してパワーハラではないのだというような、両方の教育というか告知が必要かなと思っておりますので、その辺りについてはどのようにお考えで、周知されているのか教えていただければと思います。

○辺田部長 ありがとうございます。

御指摘のとおりでございます。業務の指導とパワーハラメントの線引きが難しいということにつきましては、法施行前から法的整備に当たっても議論されてきたところでして、その定義につきましてはより具体的にということで、指針の中でパワーハラメントの代表的な言動の類型を6つに分類しまして、それぞれ該当すると考えられる事例と該当しない事例の具体的例を示しております。労働局で相談を受ける際には、その6類型に該当するような言動があったかどうかということで対応し、パワーハラという一言だけで私どもは相談対応しておりませんので、具体的にどういったハラメントの行為を受けましたか、言動がありましたかということを確認しながら、明らかにその定義から外れるようなものについては、いじめ・嫌がらせの対象にはなりませんということで、行政指導までは難しいということもお話しております。

また、ハラメント対策についての事業主の方を対象とした説明会の中などでも、その定義のと

ころはしっかり説明しているところですので、社内研修に当たりまして、先ほど申しあげましたあかるい職場応援団に、たくさん研修資料や社内研修の動画があり、その中でパワハラの定義とか具体的な事例が紹介されておりますので、ぜひ活用いただくように、広く周知してまいりたいと思っております。

それから、働き方改革推進支援センターは、働き方改革ばかりではなくて、様々な雇用管理の面で困っている点について支援を行っております。最近、ハラスメントについて、カスタマーハラスメントも含めて講師派遣依頼がたくさん寄せられておりますので、社内研修の場でもぜひこういったセンターも活用いただくように周知に努めていきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○三浦会長 よろしいでしょうか。

ほかはいかがでしょうか。

時間的にはもう一つぐらい大丈夫かと思えます。ございませんか。

あまりこういう場でチェアマンがしゃしゃり出るのはいいことではないとは思いますが、賃金の引上げについてどなたも触れられていなかったようなので、お伺いさせていただきたいと思えます。

マスコミ報道を見ていると、最低賃金を上乘せしても業種によっては雇えないというような報道なんかもされていたりする一方で、今日頂いた資料を見ますと、1月～3月の監督指導件数が620件あって、その中で違反率は10%強あったという資料を頂いてまして、67件あったと御説明いただいたかと思えます。

10%といいますと丸まってしまうといいますか、具体的な状況が見えないので、もう少し差し支えない程度で、67件はどういった形で違反に至ってしまったのかを教えていただければと思えますが、いかがでしょうか。

○池内部長 労働基準部からお伝えします。

具体的に何件まであったかというのは手元に数字がないのですが、最低賃金法違反だった事業場というのは、最低賃金が改定したことを知らなかったという事業場がほとんどでございます。その点につきましては、私どもの周知が足りていないということでございますので、引き続き一件でもそういった事業場が少なくなるように、周知徹底に努めてまいりたいと思っております。

○三浦会長 そういったところは、こういう状況を把握すれば対応は大体していただけるということですね。

○池内部長 もちろん私どもの指導に従っていただいて、最低賃金、過去に遡って支払っていたかどうかということで対応させていただいております。

○三浦会長 分かりました。それほど深刻ではないということで、理解させていただきました。

ほかはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

まだ若干時間はございますけれども、特にないようですので、本日は御議論いただきましてどうもありがとうございました。

事務局からの連絡をお願いしたいと思います。

○平本企画官 次回の御案内でございます。

今回は、3月4日に、よこはま新港合同庁舎、この庁舎の正面玄関から見ると海のほうに渡っていただいて右側に6階建ての高くはないのですけれども横に広い建物がございます。新しい1～2年の建物でございます。この中の会議室となっております。詳しくはまた通知で御案内いたします。

そちらにおきまして、令和7年度の行政運営方針案を中心に御審議をいただく予定としております。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すよう、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。

本日はどうも協力ありがとうございました。

○平本企画官 三浦会長、委員の皆様、ありがとうございました。

以上をもちまして閉会といたします。