

# 令和 6 年度第 2 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 6 年度第 2 回神奈川地方労働審議会

### 1 日 時

令和 7 年 3 月 4 日（火） 13：00 ～ 15：00

### 2 場 所

よこはま新港合同庁舎 会議室

### 3 出 席 者

#### 【委 員】

公 益 代 表 小林委員、高井委員、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、西川委員  
萩原委員、前島委員

使用者代表 井村委員、川越委員、久保添委員、高野委員  
橋本委員、廣瀬委員、

#### 【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) 令和 7 年度神奈川労働局行政運営方針（案）について
- (2) 各部会報告
- (3) 質疑・意見交換等

### 5 議事内容

○後藤補佐 定刻より若干早いのですが、皆さんおそろいになりましたので、ただいまより令和6年度第2回「神奈川地方労働審議会」を開催したいと思います。

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。

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させていただきます。

○平本企画官 総務企画官の平本でございます。よろしくお願いいたします。

御報告いたします。

本日、公益代表委員が5名、1名欠席です。労働者代表委員が6名、使用者代表委員が6名、合計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いておりますので、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お使いいただきますとともに、発言の前にお名前をおっしゃっていただくよう、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 神奈川労働局長の藤枝でございます。

本日は、委員の皆様方におかれましては、大変お忙しい中、また寒い中、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、厚く御礼を申し上げます。

本日の審議会におきましては、神奈川労働局におけます令和7年度、来年度の行政運営方針（案）につきまして、御審議をお願い申し上げたいと思っております。

さて、現在、我が国は長きにわたったコストカット型の経済から脱却して、デフレに後戻りせず、賃上げと投資が牽引する成長型経済への移行ができるかどうかという分岐点にあります。また、県内の雇用情勢を見ますと、引き続き人手不足感が続いておりますけれども、物価上昇やアメリカの政策等、今後の動向が懸念されるところでございます。

こうした中で、私どもとしては、各種の情勢に対応した雇用労働政策を総合的・一体的に運営していく必要があると考えておりまして、まずは賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済の実現を目指して、継続的な賃上げの実現に向けた中小企業・小規模事業者に対する生産性向上の支援や三位一体の労働市場改革の推進、あるいは人材確保支援に取り組みますとともに、多様な働き方を支えるセーフティーネットの構築や労働者の方の主体的なキャリア形成支援、さらには男女とも育児に関わることのできる環境の整備など、労働

局、労働基準監督署、そしてハローワークが一体となって施策を進めて参る所存でございます。

本日の審議会におきましては、神奈川労働局の重点施策（案）につきまして、当局の第3四半期までの取組及び次年度に向けた課題改善を踏まえ御説明を申し上げますこととしております。本日お示しをしました神奈川労働局の重点施策（案）につきまして、委員の皆様様の御意見を踏まえ、よりよいものにして策定できればと考えておりますので、どうぞ忌憚のない御意見をいただくよう、お願いを申し上げます。

簡単ではございますが、私の冒頭の挨拶とさせていただきます。よろしくお願い申し上げます。

○後藤補佐　なお、前回欠席のため今回初参加の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、事務局から審議会委員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の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、御着席のまま一礼いただければと思います。

労働者代表委員の西川委員です。よろしくお願いいたします。

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ありますけれども、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が出席者名簿、資料1－3が各部会の臨時委員名簿、資料1－4が専門委員名簿となっております。また、資料1－5が家内労働部会、資料1－6が港湾労働部会のそれぞれ議事要旨で、資料1－7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　それでは、早速議事に入らせていただきたいと思います。

議事の第1番目は「令和7年度神奈川労働局行政運営方針（案）」についてです。

資料2－1の項目に沿って、令和6年度第3四半期までの、神奈川労働局の取組・評価を交えながら、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したいと思います。

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

○池内部長　労働基準部長の池内でございます。私の方からまず説明をさせていただきます。

す。

お手元の資料２－１と２－２を使用して御説明を申し上げます。

資料２－２で取組状況、実績など御説明をさせていただいた後、次年度の対応としてどういうことを行うかということについて、資料２－１で説明を加えさせていただきたいと思っております。

まず、資料２－２の３ページ、賃金引上げに向けた支援などについて御説明をさせていただきます。

神奈川県、最低賃金1,162円、50円引上げ、上昇率4.49%、全国加重平均も1,055円となっております。今年度におきましても丁寧な審議会運営を心がけまして、客観的な資料の収集、各委員の要望に対する迅速な対応などから、過去最大の引上げについても御理解を賜り、全会一致での採択となっております。

一方で、石破総理は、今国会の所信表明演説におきまして、最低賃金を着実に引き上げ、2020年内に全国平均1,500円という高い目標に向かってたゆまぬ努力を続けると発言をされております。

次年度以降の具体的な最賃額は、中央最低賃金審議会の目安などを参考に、神奈川地方最低賃金審議会において慎重に審議して決定していくこととなりますので、引き続き丁寧な審議会運営に努めたいと考えております。

なお、賃金引上げを持続的なものにするためには、中小・小規模事業者の生産性向上、適正な価格転嫁と企業収益の拡大が欠かせないと考えております。

支援策の一つであります業務改善助成金につきましては、令和６年度は12月末現在で590件と、昨年度を上回る申請をいただいているところでございます。

そして、資料２－１の１ページに移らせていただきますけれども、ここに記載をされておりますとおり、神奈川労働局といたしましても、原材料等の価格転嫁のみならず、労務費の価格転嫁の推進が重要なポイントになるという考えの下、引き続き、関東経済産業局、公正取引委員会、さらには県、市町村と連携して、労務費価格転嫁指針の周知に努めるとともに、改正最低賃金額の周知と法令遵守の取組に加え、業務改善助成金、キャリアアップ助成金、働き方改革推進支援助成金など、中小・小規模事業者に対する賃金引上げに関する各種支援の周知と活用促進に努めたいと考えております。

続きまして、あちこち飛びます。すみません。資料２－２に戻っていただきまして、資料２－２の４ページでございます。最低賃金の周知につきましては、市町村等の広報紙に97%掲載されたほか、ポスター、リーフレットによる周知に加えまして、バス車内や公共施設のデジタルサイネージ、ラジオ局の放送など、様々な手法により実施したところでございます。

次年度におきましても、引き続き、県、政令市を含め関係行政機関と連携し、効果的な周知に努めてまいりたいと考えております。

また、前回、会長にも御質問をいただきました最低賃金履行確保のための監督指導につ

きましても、今年度も現在適切に実施をしているところでございます。

また、賃上げにつきましては、同一労働同一賃金の推進によって、非正規雇用労働者の処遇改善を進めることも重要でございます。職務内容を考慮し、基本給や賞与などに関して不合理な待遇差があるかどうかを判断することになります。労働基準監督署での監督指導の際など、実態の確認をさせていただいているところでございます。

令和6年度12月末までの報告徴収及び是正指導件数は、表の記載のとおりでございます。昨年度同期比でおよそ70%の大幅な拡大となっております。

そして、資料2-1の1ページの2に記載をされておりますとおり、次年度においても同一労働同一賃金の遵守徹底については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、資料2-2の13ページと14ページになります。

令和5年度における神奈川県内における週80時間の時間外労働を行う労働者の割合が5.1%という数字になっておりますけれども、いわゆる過労死大綱では、令和7年までに全国でこの数字を5%にするという目標を立てております。過重労働対策を一層強化して、この目標を達成したいと考えております。

そのため、表に記載のとおりでございますが、長時間労働が疑われる事業場等に対しては、しっかりと監督指導を実施したところでございます。

また、昨年11月には、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催いたしまして、過労死等を防止するための重要性を周知啓発しております。

また、特設サイト「はたらきかたススめ」についても引き続き周知を行うこととしております。

建設、自動車、医師については、昨年4月から上限規制が適用されています。それぞれの業種、業務の特性や取引慣行上の課題があります。

そして、資料2-1の7ページの6に記載のとおりでございますが、神奈川労働局といたしましては、引き続き、上限規制の遵守に向けて、監督指導を適切に実施するとともに、関係機関と連携し、上限規制遵守に加え、建設業では発注者の意識改革に向けた取組、自動車では荷主対策、医師に関してはタスク・シフトや医療クレークの配置など、医師の業務量削減策が進むように、適切に対応してまいりたいと考えております。

あわせて、外国人労働者、障害者等に対する法定労働条件の遵守・徹底に向けまして、問題があると考えられる事業場に対しては、引き続き速やかに監督指導を実施するなど、適切に対応してまいりたいと考えております。

次に、労働災害防止関係でございます。

資料2-2の15ページから21ページまでになります。順次御説明をさせていただきます。また、次年度に向けた対応といたしましては、資料2-1の8ページにまとめて記載をさせていただいているところでございます。説明の中で順次触れさせていただきたいと考えています。

神奈川労働局といたしましては、第14次労働災害防止計画（神奈川計画）を策定いた

しまして、2027年度までの5年間を通じ、労働局、労働基準監督署、事業者、労働者が連携しつつ、労働災害を減少させる取組を一体的に実施しているところでございます。

神奈川計画の全体の目標としては、2022年（令和4年）と比較をいたしまして、2027年までに、神奈川県内の労働災害による死亡者数を20人以下とする。2027年までに、神奈川県内の労働災害による死傷者数を5%以上減少、7,400人以下にするということになっておりますが、1年目の実績といたしましては、目標7,700件のところが8,002件、死亡災害目標28件のところが42件となっております、残念ながら目標達成には至っておりません。

2年目であります令和6年2月末時点の速報値になりますが、死亡者数34人、死傷者数は7,948人となっております。既に死亡災害は目標値を上回っております。死傷災害も確定値では恐らく昨年を上回る結果になることが想定されるなど、危機的状況が続いております。

そのため、次年度におきましても、アウトプット指標・目標の達成に向けて、先ほどお示しをさせていただきました資料2-2の8ページ記載の対策に加えまして、効果的と考えられるあらゆる対策を講じてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、対策別に御説明をさせていただきたいと思っております。

資料2-2の16ページでございます。

まず、この表に記載されているとおりでございますが、転倒による死傷者数は、2月末時点で1,965人、割合は全死傷者の約4分の1、休業見込み日数も約40日となっております。働く労働者の方々が40日休業するということは、会社にとっても大きな損害となります。

転倒災害は、年齢層が高くなるほど発生件数が多く、重篤化するリスクも高まる傾向にあります。業種、業態を問わず、労働者の行動や年齢に配慮した職場環境の構築といったものが重要になります。

神奈川労働局といたしましては、転倒・腰痛災害防止大会を開催したほか、社会福祉施設における腰痛災害を減少させるための「+Safe協議会」を開催し、好事例の普及や情報の共有に取り組んでいるところでございます。

しかしながら、アウトプット指標の目標達成には厳しい数値となっているところでございますので、引き続き重点対策の一つとして取り組んでまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、資料2-2の18ページになります。

高年齢労働者及び外国人労働者対策でございます。

近年、特に高年齢労働者の災害が数多く発生しており、神奈川労働局においても、2月末時点の速報値で2,165人、割合でも27.2%と目標値を超えている状況にございます。

神奈川労働局といたしましては、災害の4分の1以上を占める高年齢労働者の災害を防止するため、引き続き、エイジフレンドリーガイドラインの周知などに努めることによっ

て、アウトカム指標の目標の達成を目指したいと考えております。

続いて、資料２－２の19ページになります。

外国人労働者につきましては、２月末時点の速報値で359人、割合で4.5%と、これも目標値を超えている状況にあります。アウトカム指標達成のため、ピクトグラムによる危険の見える化など、こういったことを積極的に進めるような必要なツールを引き続き行ってまいりたいと考えております。

次に、下の表でございます。

陸上貨物運送事業については、荷役作業時に運転者が被災するケースが重篤なものも含めて多発をしております。運送事業者の取組のほか、荷主等による災害防止対策の充実が課題となります。

私どもも、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策を講じているところでございます。死傷者数については、現在のところ目標値内の実態となっておりますが、次年度も引き続き法令改正やガイドラインの周知徹底をしてまいりたいと考えております。

建設業につきましては、昨年度、死亡者数が多く、緊急要請なども行っておりますが、死傷者数は減少傾向にあるものの、死亡者数は12人となっております。アウトカム指標達成のために、建設業におけるリスクアセスメントの徹底を図っていきたいと思っております。

製造業につきましては、死傷者数が増加傾向にあります。今年度、改めてリスクアセスメントを学び直していただくための講習会を２回開催したところでございます。引き続き、アウトカム指標達成のため、効果的と考えられる取組を実施してまいりたいと思っております。

続いて、21ページになります。

長時間労働やメンタルヘルス不調などによる健康障害を防止する観点から、ストレスチェック制度をはじめとするメンタル対策の重要性は年々高まってきております。神奈川労働局といたしましても、各事業場においてしっかりと取り組んでいただくように、監督指導の際などに取組状況の確認を行っております。

また、「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、14の公共機関と連携し、各施策等について意見交換などを行っております。

資料２－１の９ページを御覧いただけますでしょうか。

上の青い丸でございます。次年度におきましても、こういったメンタルヘルスは非常に重要、治療と仕事の両立支援も重要であるという考えの下、引き続きこれら対策を適切に実施していきたいと考えております。

また、新たな化学物質規制につきましては、これまでの国が化学物質のリスク評価を行い、各種予防規則等に追加した上でその取扱いを法令で定める方式から、昨年４月、令和６年４月以降は、事業者自らが自立的に化学物質のリスクアセスメントを行い、暴露防止



などに関する適切な措置を実行することを目指した内容へとシフトをしております。

神奈川労働局では、円滑な施行のため、県内で3回の説明会を開催し、累計で940名の参加を得たところでございます。引き続き、関係機関と協力しながら対応していきたいと考えております。

また、石綿暴露対策については、記載のとおりでございますが、これも適切に実施をさせていただいているところでございます。

労働者の健康確保対策については、熱中症対策を含め、取組が不十分な事業場も少なからず認められるところでございます。引き続き、これら対策についても徹底してまいりたいと思っております。

最後に、資料2-2の22ページ。

労災補償の状況でございます。

脳・心臓疾患、精神疾患ともに、労災請求件数は増加傾向にございます。業務簡素化などによって迅速処理を努めたところでございます。

最後に、資料2-1の9ページにありますとおり、次年度においても引き続き、被災された方が困ることがないように、迅速な処理に努めてまいりたいと考えております。

あちこち飛んで申し訳ございませんでしたが、私からの説明は以上でございます。

○寺岡部長 続きまして、職業安定部長の寺岡でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、資料2-1の1ページ目の3以降を説明させていただきたいと思います。委員の皆様方は基本的に資料2-1を御覧いただければと思います。

まず資料2-1の3でございますけれども、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援ということでございます。今年度同様にキャリアアップ助成金がございますので、特に「年収の壁・支援強化パッケージ」として位置づけられている「社会保険適用時処遇改善コース」「正社員化コース」「賃金規定等改定コース」、これらにつきまして、令和6年度におきましてもかなり当初から周知に積極的に取り組んでまいりました。事業主側、団体の皆さんの御協力もいただきながら周知に取り組んできた結果といたしまして、12月までの計画で見ますと、「社会保険適用時処遇改善コース」は対前年7.6倍、「正社員化コース」は約2倍、「賃金規定等改定コース」は約2.8倍ということで、一定の周知の効果も現れていると思っておりますので、来年度につきましても引き続き周知から活用勧奨に努めてまいりたいと思っております。なお、資料2-2の5ページに実績等が載っておりますので、後ほど御覧いただければと思います。

続きまして、働き方改革推進支援センターでございますけれども、こちらも働き方改革推進のために様々な必要な就業規則の作成ですとか賃金規定見直し、人手不足対策や長時間労働削減等々、また処遇改善、ハラスメント対策など、本当に諸々ございますので、こういった労務管理全般に関する相談対応を無料で実施しているところでございます。今年度におきましても12月までで1,000件以上のコンサルティングを実施したという実績が上がっております。引き続きこちらも精力的に取り組んでまいりたいと思います。

続きまして、2ページでございます。

リスキリングという大きな政策テーマがございますので、これの内容でございますけれども、まず教育訓練給付でございます。労働者個々人の学びや学び直しを支援するための制度でございます。こちら今年度につきましても対前年で件数微増という状況でございます。これだけではないのですけれども、リスキリングの一つの手法として引き続き周知啓発を図ってまいりたいと思います。

その下ですけれども、地域にある職業能力開発促進協議会をもっと有効活用するというのが厚労省全体の方針として定められてございます。各県で関係団体に様々集まっていた上で、訓練ニーズ、実績、課題といったものを共有して、また、よりよい在り方はどうあるべきかということを協議する場でございます。

当局におきましては、今年度、ワーキンググループという中で、訓練効果の検証ですとか、訓練カリキュラムの改善促進とか、もう一步進められるような形の検討ということも取り組んでおりますので、次年度におきましても引き続きよりよい訓練の在り方を検討する場として活用してまいりたいと思っております。

続きまして、その下ですがキャリア形成・リスキリング事業でございます。厚労省全体の委託事業としての「キャリア形成・リスキリング支援センター」というものもございまして、また、各ハローワークでも「キャリア形成・リスキリング相談コーナー」というものを設置してございます。こちらで求職者の方々等のキャリアコンの相談を行っているということで、こちら今年度で申し上げますと12月までで2,700件余りのキャリアコンサルティングの件数が上がっているということで、令和6年度スタートですけれども、こちら引き続き周知に取り組んだ上で、令和7年度も精力的に展開したいと考えております。

続きまして、公的職業訓練のデジタル分野の重点化ということで、これも政府方針でございます。職業訓練の中で、特にこれから伸びるというのがありますし、人手が不足するというのがありますデジタル分野の訓練への受講促進ということでございます。

まず、そもそものデジタル分野の訓練というものを増やすということで、高齢・障害・求職者雇用支援機構のほうに我々のほうでもデジタル訓練の開拓というのにも依頼をしておりますし、非常に重要なテーマといたしまして、デジタル分野は今、民間も含めていろいろな資格ですとかがございますけれども、この訓練を受けたら実際どんな仕事ができるのかとか、どんな就職口があるのかとか、どんな活躍ができるかというところが、なかなか体系化されていないところもございまして、我々も業者の協力も得ながら、ハローワーク職員がデジタル分野の基礎的な知識を身につけられるような研修というの今年度実施したところでございますので、あっせんする側のハローワーク職員もきちんとデジタル分野に関する基礎的な知識について置いていかれることのないよう、正直言うとどこまで行っても追いつけない部分があるのですけれども、せめて基礎的な部分につきましてはちゃんとフォローするというのも組織的な対応として今年度取り組んでおりますので、引き続き来年度もそういった点も含めてデジタル分野の訓練の推進を図ってまいりたいと考

えております。

また、その下ですけれども、これも従前どおりではありますが、助成金ということで、人材開発支援助成金の「事業展開等リスクリング支援コース」と「人への投資促進コース」の周知、活用勧奨ということで、こちらも当局、今年度につきましてはかなり周知に精力的に取り組んでございまして、計画の受理数で申し上げますと、「事業展開等リスクリング支援コース」は対前年で6.2倍ほど、「人への投資促進コース」は2.1倍ほどということになっております。知っていただかないと活用されないので、こちらも引き続き周知も含めて取り組んでまいりたいと思います。この辺りは資料2-2の7ページに実績等を紹介してございますので、後ほど御覧いただければと思います。

その下、2の労働移動円滑化でございます。

「job tag」「しょくばらぼ」ということで、ここにごございます労働市場情報の見える化も今、厚生労働省の職業安定行政の中で大きなテーマとして掲げられておりまして、「job tag」というものが、本当に多種多様な職業についてのなり方とか、なっている方の経験談とか、あるいは、データとして労働市場統計で拾えるものとしては、拾える範囲内での平均賃金ですとか、そういったデータを一つのサイトで見られるものでございまして、こちらもまた順次サイトの内容が更新され、拡充されているというものでございます。また、より広範な情報などが見られる「しょくばらぼ」というサイトでございます。

こういったものにつきまして、まずハローワークを利用される方等につきましても、こういった良いサイトがありますよということで紹介する。また、ハローワーク職員もこれを有効活用できるように研修をするという形で、こういった形での労働市場の見える化につきましても令和7年度、精力的に取り組んでまいりたいと思っております。

その下ですけれども、基本的な部分ではございますが、ハローワークの職業相談や職業紹介に携わる職員について、キャリアコンサルタントの資格取得を推進するという形で、今、政府、本省を挙げて取り組まれておりますので、神奈川局としても引き続きしっかり取り組んで、窓口職員のベースアップに取り組んでまいりたいと思っております。

3ページ目でございます。

人手不足対策でございます。

まず1番にありますけれども、ハローワークにおける求人充足サービスということで、まさにハローワークのサービスは求職者に対するマッチングもありますし、求人者に対する充足支援がありますが、求人者に対する充足支援というのはかなりウエートを高めている業務でございます。従前から、全国どこのハローワークでも、個別の求人に対しまして条件緩和ですとか、魅力ある求人票の書き方の支援・助言ですとか、事業所情報の収集等々を行っているところでございますけれども、当局におきましては、恐らく他局と比べてもさらに踏み込んだ対応をしているところがございまして、今年度も同様ですけれども、例えばハローワークに、企業PRブースと通称呼んでいるのですけれども、昔はハローワークと言うとハローワークに来て仕事を探す。パソコンを操作して、見つけた仕事を

印刷して、窓口を持ってきて、ここを紹介してくださいというのが通常の流れだったのですけれども、今、ハローワークインターネットサービスというもので、ハローワークの全求人がスマホで見られますので、利用者の方は大体家で御覧になってくるであろうという想定の下で、仕事を検索するためのパソコンをかなりの台数撤去いたしまして、使われる方がいるので完全に撤去はなかなか難しいのですけれども、大分撤去して生まれたスペースを多くの場合、企業の方に日替わりで来ていただいて、通りすがりの求職者とかも含めて、うちの会社はこういう会社ですよということを紹介したり、PRしたり、何ならよければその場で紹介もするという形の企業PRブース、ハローワークによって呼び方は様々なのですけれども、そういったものを活用した形で、それまで求人を出しているだけだとなかなか応募者がいらないような企業でも、そういった直接接する機会があるということで、応募に至るというものもございますので、そういったものもかなり取り組んでおります。

また、事業所訪問を局としても積極的に、できるだけ関係する全ての職員が年間目標を立てて、年に何回は事業所訪問へ行きたいと、事業所訪問で得られた生の情報をできるだけみんなで有効活用したいということで、例えば企業情報レポートという形で、従業員の方のメッセージとか、こういう仕事ですよということをきっちりとより魅力的に紹介できる様式に整えた形でホームページとか所内に掲示したりとか、そういった取組をしたりということで、キーワードとしては本当に企業のことを知っていただくということかと思っております。求人票だけだと知り切れない情報というものを、できるだけハローワークが手をかけて知っていただく。そのことで紹介に至るという、地道なのですけれどもそういった取組、今年度もかなり力を入れてやってきてございますけれども、来年度も引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

また、あるハローワークでは、求人の情報、賃金ですとかいろいろな情報をレーダーチャート化した上で、この求人企業はその管内の平均的な賃金とかと比べてこういう状況にありますよと視覚化する。視覚化して示すことで、企業にとってもうちの会社の求人はこの地域だとかという点がまだ魅力が不十分なのかなというところも気づいていただいて、可能であれば条件緩和していただくという取組をハローワーク相模原で行っておりまして、本省でも全国の好事例として紹介された取組もございますので、できることからちょっとした工夫を積み重ねての充足活用を進めてまいりたいと思っております。

2番ですけれども、先ほど申し上げたのは全てのハローワークで工夫して行える部分ですけれども、ハローワークの中に人確コーナーといいまして、ここに書いてございます医療・介護・保育・建設・運輸・警備、特に人手不足になりがちという業種に関して、個別支援する特別対策コーナーがございます。ハローワークの特別対策コーナーというのは多くの場合、就職困難な求職者の方に担当者制できめ細かな支援を行って、就職に結びつけるというパターンなのですけれども、この人確コーナーは求職者に対する支援も行っておりますが、同時に求人者に対しても、先ほど申し上げたような求人票の書き方ですとか、

業界を集めたセミナーをやったりとか、お仕事を知ってもらうためのセミナーとか説明会をやったりとか、そういった企業の充足支援についても重点的に行うというコーナーでございまして、令和6年度は県内7か所あったのですけれども、来年度からは相模原が新設されるということで、こちら体制強化ができるという状況になってございます。

なお、実績を申し上げますと、令和6年12月まででこのコーナーにおける求職者に対する就職マッチングは対前年1.2倍ですし、企業に対するマッチング、人が採れましたという充足件数は対前年で1.6倍ということで、こちらは確実に成績も上がっておりますので、来年度引き続き取り組んでまいりたいと思います。資料2-2で言うと8ページ目にございますので、後ほど御覧いただければと思います。

3番ですけれども、人手不足対策とは若干毛色が異なる部分もあるかもしれませんけれども、いわゆる民間の雇用仲介事業者に関する話でございまして、そもそも労働局には「医療・介護・保育」求人者向け特別相談窓口を設けておりますので、ここは引き続きしっかりと様々な御相談に応じてまいりたいと思っておりますが、一方で、雇用仲介事業について新たなルールがございまして、令和7年4月1日からの施行なのですけれども、まずはお祝い金とか転職勧奨禁止について職業紹介事業の許可条件に追加されるということでございます。ですので、これに違反した場合、最終的には許可取消しまで行き得るという改正でございまして、また、募集情報等提供事業につきまして、労働者の登録から就職・定着までに全ての過程における金銭等の提供を原則禁止するというところでございます。

下段が見える化というところで、紹介事業者の手数料実績が職種・平均手数料率に公開の義務化、それから、募集情報等提供事業の利用料金と違約金規約の明示義務化ということで、これはいずれも規制強化という方向でございまして。

続きまして、大きなIV番、多様な人材の活躍と魅力的な職場づくりのところでございますけれども、まず高齢者の就労促進でございます。高齢者雇用安定法の周知に引き続き取り組んでまいりたいと思います。また、県内14か所、すなわち全てのハローワークに生涯現役支援窓口というものがございまして、令和6年の実績は令和5年とほぼ同じぐらいの水準ではありますけれども、この窓口を利用した方の就職率は90%超えということで、かなり高い水準でございまして、高齢者の方は言うまでもなく増えてございまして、そういった方々が希望に応じた就職ができるように、引き続き支援してまいりたいと思います。

なお、高齢者、65歳以上の方の再就職支援に当たりまして、産業雇用安定センターとも連携するということも示されてございますので、ここも取り組んでまいりたいと思います。

4ページでございまして。

障害者の就労促進でございます。法定雇用率の引上げが今年度の4月から2.5%になりまして、また、令和8年7月からは2.7%ということで、段階的に引上げが決定されてございます。また、令和7年4月には除外率が一律10%引き下げられるという形で決定し

てございます。まず実績を申し上げますと、令和6年6月1日時点の実雇用率が2.4%ということで、対前年で0.11ポイント上昇してございます。一方で、達成企業割合が45.7%ということで、0.29ポイント低下してございます。

法定雇用率の引上げによって、義務違反になる企業の数が増えますので、要は下限人数が増える関係で、どうしても法定雇用率の引上げの年には達成企業割合が下がりがちにはなってしまうのですが、実態としてもそういったことがございますので、引き続きではありますけれども、令和7年度、未達成企業の指導・助言を強化してまいりたいと思っておりますし、また、障害者雇用の推進に当たっては、行政機関ではありますが、指導というよりもかなり助言というニュアンスが強いものと考えてございますので、採用の準備から採用後の定着まで一貫した企業に対するチーム支援を引き続き実施してまいりたいと思います。

なお、ハローワークにおけます障害者雇用の実績、またチーム支援の実績はいずれも向上しているところでございます。資料2-2で言いますと24ページから25ページに記載がございますので、後ほど御覧いただければと思います。

続きまして、4ページの下段、外国人労働者に対する就職支援でございますけれども、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す。また、通訳・多言語音声翻訳機器、13か国語に対応した多言語コンタクトセンターが設置されてございますので、こういったものを活用したいろいろな言語に対応した相談を行えるようになってございます。

また、県内2か所にございます新卒応援ハローワークですけれども、こちらも大学等の教育機関と連携した外国人留学生等の就職支援をかなりの程度実施でございまして、今年度で申し上げますと、留学生関係の企業説明会のイベントを計6回開催いたしまして、31社が参加で、留学生は125名の参加という状況でございました。恐らく土地柄ということもあると思いますけれども、外国人の方、また外国人留学生の方も多い県でございしますので、関係機関と連携しながら引き続き来年度も実施してまいりたいと思います。

下にグラフがございまして、外国人労働者数、それから外国人を雇用している事業所数、いずれも右肩上がりに増えてございますけれども、数字で申し上げましても、平成19年に届出が義務化されて以来の過去最高の値を更新しているところでございます。

続きまして、5ページですけれども、上から2つ目ですが、就職氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就職支援というところで、こちらが来年度予算におきまして、氷河期世代への支援だったのが、氷河期世代を含む中高年齢層へ向けた就職支援と言い方が変わってございます。要は氷河期という世代で区切るのではなくて、そこの方も含めた59歳ぐらいまでの方を広く支援しようという形で施策が変わったのですけれども、ただ、施策スキームはほぼ変わってございません。

氷河期世代の方も、定義によりまして、恐らく来年度は上限が58歳ぐらいになりますので、58歳まで氷河期世代として支援して、59歳は支援しないなんていうのもナンセンスな話でもございますので、そういったことも含めて、ミドルエイジといいますか

その世代の困っている方は皆同じように困っているということで、支援しましょうということで、支援の在り方としては、県内4か所のハローワークの特別窓口という形は変わってございません。

実績は資料2-2の28ページにございますので、これも後ほど御覧いただければと思いますけれども、非常に堅調でございまして、令和6年度も対前年で増加してございます。

また、当局の取組といたしまして、メタバースというネット空間を利用した企業説明会を試行的にやってみまして、要は参加される求職者の方はニックネームでいいし、自分の顔も出ないという形で、企業の方は実名を出されて、顔を出されて、オンラインで説明されるのですけれども、参加者の方からすると本当に気軽にいろいろな企業の方の話を聞いてよかったという意見もございまして、企業の方も、よりいろいろな人に自分たちの会社を知ってもらえてよかったという感想もいただきました。一方、企業の方からすると、やはり対面のほうがいいなという思いもあったので、その辺はいろいろな意見を聞きながら、今後もよりよいやり方を検討してまいりたいと思います。

そうした地公体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就職支援も、引き続き今年度と同様に実施してまいりたいと思います。就職件数は全国でトップクラスの水準になってございます。また、いろいろなイベントで生活保護受給者等に対する支援もハローワークで行っておりますけれども、連携して何かイベントをすれば大体好評はいただいているかなというところですので、引き続き、地域のニーズを踏まえながら対応してまいりたいと思います。

また、若年者・新規学卒者等への支援でございまして、わかものハローワークがございまして、こちらは対前年で実績はかなり向上しているところでございまして、高校生の今年の求人倍率は過去最高クラスで推移しているところでございまして。とはいえ、若者も含めてですけれども、なかなか内定が取れない方もいらっしゃるもので、そういった方に対してきめ細かい支援は引き続き続けまして、就職を希望する方は可能な限り100%内定が得られるということを目指してハローワークでも支援をしてございまして、来年度も継続したいと思っております。

また、一番下ですけれども、県内の6つに地域若者サポートステーションがございまして、いわゆるニート状態の方を支援している施設でございまして、こちらもハローワークとも今年度大分連携強化いたしまして、具体的にはハローワークの職員がまずサポステとはどういうものかをちゃんと理解しましょうというところと、また、サポステを利用している方に向けたハローワークで集めた企業の説明会ということで、ハローワークがハブになって、サポステ利用からできるだけ企業就労に向けたチャンネルがちょっとでも増えるようにという取組を進めてきたところでございます。来年度も引き続き取り組みたいと思っております。

職業安定部からは以上です。どうぞよろしくお願いいたします。

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

私は資料２－１の６ページから７ページにかけて御説明させていただきます。

まず１つ目が女性活躍促進に向けた取組促進ということで、女性活躍推進法に基づきまして、現在、常用労働者301人以上の事業主に義務づけられている男女の賃金の差異に係る情報公表につきましては、今年度、情報公表していない法違反企業を把握した場合に、是正指導を行ってまいりました。第１回の審議会で、調査件数が少ないのではという御指摘もいただきましたが、後半、しっかりと把握できた企業につきましては調査を行いました。71社に対する報告徴収の結果、53社に助言を行っております。来年度につきましても、未公表企業を把握した場合には是正指導を行って、着実な履行確保を図ってまいります。

また、公表して終わりではございません。公表した後の取組が大事かと思えます。要因の分析をした上での情報公表、そのことを契機として、実質的な女性活躍推進に向けて、雇用環境改善が行えるように、例えば具体的には募集・採用とか、配置とか、昇進とか、そういった男女差が起因して賃金差も生じているということが考えられますので、要因分析した上での雇用環境改善について具体的なアドバイスも行っております。

情報公表に当たりましては、右側に二次元コードで示しておりますけれども、女性の活躍推進データベースを活用いただくようお願いしておりますが、このデータベースの認知度もあまりよろしくないということで、来年度は積極的に活用を促してまいります。

それから、法改正の動きでございます。現在、女性活躍推進法の改正法案を今通常国会に提出することが予定されております。その改正内容につきましては、御承知かと思いますが、成立した場合には男女の賃金の差異の情報公表につきまして、現在、301人以上が義務のところ、101人以上の企業へ義務づけが拡大されることとなります。また、女性の管理職比率の情報公表も新たに101人以上の企業に義務化されることとなります。成立した場合には、この内容につきまして労使に十分理解されるように、周知に取り組んでまいります。

最後に書いてございますが、改正法案の中にも含まれる内容でございますけれども、女性が健康で能力が発揮できるように、月経や更年期といった女性の健康課題への取組についても、企業の取組事例を提供したり、助成金制度を御案内するなど、企業の自主的な取組を支援してまいります。

続いて、マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する支援でございます。県内のマザーズハローワーク、またマザーズコーナーにおいては、引き続き来年度も個々のニーズに沿った伴走型支援を実施するとともに、子育てに係る行政サービス情報の提供、オンラインを活用した就職支援、地域の子育て拠点等へのアウトリーチを一層推進してまいります。

次の総合的なハラスメントの防止でございます。今年度もパワハラ関係を中心にハラスメント関係の相談が依然として多く寄せられております。相談状況につきましては後ほど資料２－２の12ページを御覧いただければと思います。こういった相談に対しては、職



場におけるハラスメント防止措置を講じていない事業主を把握した場合には、その事業主に対して引き続き厳正な指導を実施しております。来年度も引き続き厳正な指導を実施し、法の履行確保を図ります。

また、カスタマーハラスメント、それから就職活動中の学生等に対するハラスメントも大きな社会問題として注目されておりますが、引き続き、ハラスメント防止指針に基づく望ましい取組の周知徹底を図ってまいります。

周知に当たりましては、資料に記載のウェブサイト、「あかるい職場応援団」というサイトがございまして、そちらには研修動画や企業の取組事例、カスタマーハラスメントのマニュアルといった各種支援ツールが登録されておりますので、支援ツールを活用いただくように促してまいります。

また、法改正の動きでございます。労働施策総合推進法などの改正法案が今通常国会に提出される予定となっております。法案が成立した場合には、カスハラ対策、就活セクハラ対策が措置義務ということで盛り込まれます。この措置義務が十分に理解されるように、労使団体の方にも協力いただきながら、連携して周知に取り組んでまいります。

続きまして、仕事と育児・介護の両立支援でございます。御承知のように、本年4月、そして10月から段階的に施行されます改正育児・介護休業法、内容については御承知のとおり子の看護休暇、残業の免除制度といった対象が拡大いたします。詳細につきましては、本日、資料2-2の最後のところに参考資料として改正後のリーフレットを添付させていただきましたので、後ほど御覧いただければと思います。

今年度の取組につきましては、資料2-2の9ページに紹介しておりますように、局主催の説明会を1月21日～23日に計6回開催いたしました。オンライン説明会も最終日に開催いたしまして、この説明会の録画を現在も労働局のホームページでアーカイブ配信を行っております。来年度も引き続き改正法の内容について周知を行うとともに、法の履行を図ることが必要ですので、労働者の権利侵害が疑われる事案と把握した場合には、事業主に対する積極的な報告徴収と是正指導を行ってまいります。

また、改正次世代育成支援対策推進法の中身につきましては、また参考資料ということで資料2-2の最後のほうに添付させていただきました。主な改正内容を御紹介しますと、1点目は、育児休業の取得状況と労働時間の状況を状況把握していただいた上で、各企業で改善すべき点を分析していただき、それぞれ数値目標を設定した行動計画を策定することが新たに義務になります。

2点目がくるみんの認定基準の見直しということで、男性の育休取得率、現在くるみんであれば10%以上ですけれども、そちらが30%になるなど、大きく変更となります。

本年4月からの改正内容について、こちらも労使への周知を行って着実な履行確保を図ってまいります。

続きまして、7ページに移りますが、多様な働き方、働き方・休み方改革の関連ですけれども、テレワーク制度や勤務間インターバル制度の導入促進に当たりましては、それぞ

れ活用いただける助成金制度がございますが、今年度の支給件数が大変少ない状況でございました。こういったことから、来年度は、広く活用いただけるように、令和7年度の助成内容が確定次第、周知に努めてまいります。また、助成金申請について具体的相談があった場合には、丁寧な対応を行いまして、中小企業事業主の取組を支援いたします。

2点目の年次有給休暇の取得促進につきましては、政府目標が70%以上という目標になっております。その目標達成に向けまして、年休を取得しやすい時期を捉えて、集中的な広報を行います。

最後、5点目にフリーランスの就業環境の整備についてでございます。昨年11月に施行されましたフリーランス・事業者間取引適正化等法についてでございますけれども、施行前後は相談が増えた傾向がございましたが、最近の相談件数は減少傾向にございます。こちらの法律の適用対象となる業務委託というのは、法施行以降に新たに業務委託契約を締結された事案ということで、今後増加していくことが想定されます。来年度につきましては、フリーランスと取引の実績がある発注事業者を重点的に実態把握を行いまして、具体的にフリーランスの方から就業環境整備違反というような申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取いたしまして、発注事業者に対する調査と是正指導を行って、法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、取引上のトラブルについて、個別救済してほしいという相談があった場合には、引き続き、「フリーランス・トラブル110番」がございますので、そちらを御紹介いたします。

それから、労災保険特別加入制度の対象に特定フリーランス事業が追加されました。労災保険の特別加入を希望するフリーランスから問合せがあった場合には、窓口を案内するなど適切に対応してまいります。

雇用環境・均等関連は以上でございます。

○三浦会長 ありがとうございます。

続きまして、次の議事である各部会での議事の報告をお願いいたします。

まずは家内労働部会の報告をお願いします。

○松田課長 労働基準部監督課の松田です。よろしくお願いいたします。

それでは、今年度の家内労働部会につきまして説明をさせていただきます。

本年2月12日に家内労働部会を開催いたしました。

資料1－3を見ていただくと、部会委員名簿がありますが、こちらの下段に家内労働部会委員のお名前が記載されております。

資料1－5、議事要旨を見ていただけますでしょうか。

部会は、公益代表3名、家内労働者代表2名、委託代表者2名、計7名の委員の方に御出席いただきまして開催しております。

議事要旨に記載されておりますとおり、神奈川県における紙加工品製造業最低工賃に係る実態調査及びその結果につきまして、事務局から説明させていただき、紙加工品製造業最

低工賃の改正等について御審議いただいております。

審議の結果、「最低賃金との均衡は考慮すべきだが、物価等上昇分の価格転嫁がまだ済んでいない。今後の状況の注視が必要である。

それから、一定の家内労働者がいる現状から、本最低工賃の廃止を議論すべき段階に今はない。」という結論が出まして、諮問見送りが妥当との意見で各委員が一致しております。

報告は以上となります。

○三浦会長 ありがとうございます。

引き続きまして、港湾労働部会からお願いいたします。

○福本課長 職業安定部職業安定課の福本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、お手元の資料１－６の港湾労働部会の議事要旨について説明をさせていただきます。

令和７年２月１８日に港湾労働部会を開催いたしました。

出席状況につきましては、資料１－３をお開きください。中段の港湾労働部会委員名簿がございますが、こちらの名簿の公益を代表する委員の出席が５名、労働者を代表する委員の出席が５名、使用者を代表する委員の出席が３名、それから、資料１－４の専門委員名簿のとおり、代理出席でしたが、３名の委員を加えた合計１６名の各委員に御出席をいただきました。

公益代表であります尾之上委員に部会長として議事進行していただきまして、今年度の主要議題として、川崎港を含む横浜港における港湾労働の状況について、当局及び横浜港湾労働者雇用安定センターから概況について説明を行いました。

議事録の署名につきましては、尾之上部会長、労働者委員は徳里委員、使用者委員は笹田委員にお願いし、港湾労働部会は終了しております。

報告は以上でございます。

○三浦会長 ありがとうございます。

それでは、本日出席されている委員の皆様から、質疑、意見交換に入りたいと思います。時間は十分ございますので、御意見、御質問がありましたら、できるだけ率直にいただきますよう、よろしくお願いいたします。いかがでしょうか。

○高井委員 御説明ありがとうございます。公益委員の高井でございます。

職業安定関係で２点お伺いしたいと思います。

まず１点目はリスクリング、公的職業訓練についてお伺いしたいと思います。先ほど、デジタル分野を中心に結構進んでおられる、リスクリングあるいは公的職業訓練を積極的に進めるというお話があったかと思いますが、こういった受講者が実際に受けられていて、こういった紹介事例につながっているのかについて教えていただければと思います。

個人的には、デジタル分野、途中でテレワークといったようなお話もあったかと思いま

すが、子育て中の女性であるとか、障害のある方ですとか、そういった多様なバックグラウンドを持っている方などがマッチングされているといいなと思いましたが、実際の取組、状況についてお聞かせいただきたいというのが1点です。

もう一点が、毎回、私が聞いております就職氷河期世代についてお伺いしたいと思います。高年齢化で五十何歳ということで、なかなか一括りには難しいというようなお話があったかと思います。先ほどもメタバースであるとか、オンラインを活用した支援でかなり参加者も増えている一方、逆に、やはり対面でないとなかなか実際には難しいというようなお話もあったかと思います。

以前、ちょっと内容が違うかもしれないのですが、バス会社が、何となく大変そうという固定観念を取り払うような対面イベントを実施されて、実際に雇用につながるようなこともあったと伺ったかと思います。このような、対面などでも実際につなげるような取組が、他にもされているのかといったことをお聞きしたいと思います。

それから、氷河期世代活躍支援プラットフォームが今年度で終了ということでした。実際にはその内容は継続されとお話しいただいたかと思いますが、この世代はかなり困難な世代だと思っておりますので、そこが手薄というか埋没してしまうのではないかと懸念しております。今後どのような方向性を考えておられるのか、お聞かせいただきたいというのが2点目です。

以上でございます。

○寺岡部長 御質問ありがとうございます。

まず、職業訓練に参加される方の属性というお話でしたけれども、職業訓練全体のデータは今、持ち合わせていないのですが、紹介をさせていただきました職業能力開発促進協議会のときの資料で申し上げますと、デジタル訓練関係で、やはりデジタル関係だと人気なのはウェブデザインとかになるのですけれども、肌感覚も含めて、その辺りは比較的若い方が多いのかなという結果になっているかと思います。ただ、背景事情については統計データに表れにくいところもございまして、なかなか把握できないかもしれませんが、その辺りは今後、分析という流れの中で属性等の把握に努めてまいりたいと思います。

現状のプログラミング、デザイン系の訓練の特徴としましては、いろいろな言語とか、ソフトとか、広く浅くというところが今の訓練機関における設定になっておりまして、一方で企業のほうは、それはそれでいいのだけれども、最低限のツールは使えるようになってほしいのだけれども、その上で強みが欲しいという御意見もあるようですし、デジタル系の職業訓練に向けた方を採用した企業の意見とかで、最低限の知識は持っているのだけれども、会社に勤めるに当たってはコミュニケーション能力とか、トラブル対応力とか、特にシステム系だとトラブル対応がよくあるようですので、その辺の対応力、瞬発力が欲しいという意見とかがあったということが、先ほど紹介いたしました職業能力開発促進協議会の中で、効果測定のような形で、今、行われているデジタルとかも含めた

訓練を実際どんな方が受けていて、どんな声で、採用された企業はどんな意見を持っているかみたいな情報を集めて分析しているところがございますので、そういったことを引き続き進めながら、この辺りのことにつきまして、より施策の解像度を上げるといいますか、取り組んでまいりたいと思います。

また、氷河期に関しまして、メタバースは特殊なイベントとして試行的に行ったものがございますが、基本的にはハローワークの特別窓口の対面支援というものがございまして、氷河期世代政策の一環として、職場実習というか職場体験といいますか、インターンシップとその場合は世間的には言わないのかもしれませんが、職場体験みたいなものを重視してやってございまして、そういった意味でリアルな接点というものが就職に結びついているケースが多々あると認識してございまして、就職を希望する職種、氷河期世代の方々に限らないのですけれども、氷河期世代の方々は特に事務職がいいという方が多いのですが、なかなか事務職は氷河期世代でなくても就職が非常に難しいところなので、現実的にはその窓口で事務職がいいと言っても、でも、あなたのバイトの経験はこういう業務にも生かせそうだよねみたいに解きほぐしていきながら、職場実習もかませながら、結局、事務職希望だったのであるけれども、事務職ではない仕事に就職されているという方も全国的な傾向ですけれども多いと思っていますので、そこはまさにリアルな接点を経た上で、お互いの誤解も含めた先入観のようなものもちょっとずつ溶かしてしていきながら、就職に至っているのかなと評価できると考えています。

また、プラットフォームに関してなのですが、現状、聞いている話ではプラットフォームという名前ではなくなるようですが、何らかの協議会みたいな名前になるようですが、施策としては継続すると聞いています。ただ、施策の中身、プラットフォームにどんなものが盛り込まれるかはこれからまた通達等で本省から示されるので、全く同じではないかもしれませんが、基本的な枠組みは同じになるものと認識してございまして、それに応じながら我々も関係機関と協議しながら進めていきたいと思っています。

○高井委員　ありがとうございます。

○三浦会長　それでは、ほかいかがでしょうか。

○橋本委員　様々な重要な取組を推進していただき、どうもありがとうございます。

本日の資料にはあまり出てきてはいないのですけれども、障害者に近いところの話で、会社の中ですとか、採用活動をしている中で、発達障害の疑いがある方というのは多く見られます。実感としては、面接すればするほど、もしかしたらという方は年々増えているような印象はありまして、そういう方々は一つの個性という捉え方で見ていますので、別に悪いわけではないのですけれども、会社の経営側として難しいのが、障害者ではないので、本人も家族も自覚していないことが多いですし、企業としては何らかの支援を受けた部分ではあるのですけれども、障害者手帳を持っていないので、明確な支援はできませんというような状況です。でも、実際にできる業務が非常に限られていたりとか、習得するまでにすごく時間がかかる中、それでもみんなサポートしながらやっても、一方で、

周りの社員が今度メンタル不調になってしまったりとか、頑張ろうとしても負の連鎖みたいなことが起きてしまうというのが、周りの経営者の話を聞いていても時々課題としてあがります。

あまりそういった実態が表に出ていないというか、今、世の中でどういう状況なのかというのは正直分らない。けれども、特に中小企業ですと、そういった悩みを抱えているところは非常に多いのではないかなという印象は受けています。ちょうどはざまにいるようなグレーの方々の受皿として中小企業があるような印象を受けまして、正直、障害者雇用というのも進めてはいきたいのですが、その手前のそこに近い方々の対応で手いっぱいであつたりとか、そういった現状も何かの機会に少し実態調査して、そこに何かしらの支援ができないかということも今後検討していただけると非常にいいのかなと感じているところがあります。

○三浦会長　いかがでしょうか。

○寺岡部長　御指摘、御質問ありがとうございます。

非常に難しい課題だと思っております、我々としても、例えば今年度ですけれども、あるハローワークである地域の大学と連携した上で、いわゆる発達グレーといいますか、そういった方々向けの支援についてのイベントといいますかセミナーを開催したケースもございました。

現実的には、ハローワークにおいてもそうなのですが、大学等で恐らく発覚しやすいのかなと。要は就職活動の段階です。なかなか就職が決まらない方が、大学の就職支援部等で話を聞いてみると、もしかしてみたいな感じでハローワークに支援してもらえませんかみたいな話で来るパターンが非常に多いと認識しております。

ハローワークにおきましても、そういう方の課題、おっしゃったように障害者であることの認定が得られるのであれば、手帳を取得していただくなどで支援の枠組みに乗っていただくのが最終的に本人にとっても一番いいというところがあるのですが、なかなかそこを本人も御家族も御理解いただけなかったりということで、例えばハローワークにも手帳を持っているのですが、いわゆるクローズ紹介、企業に紹介するときにクローズにして、障害があることを言わないでほしいという方も確かにいらつしたりもします。ハローワークとしてはなるべく開示して、ちゃんと理解してもらったほうが合理的配慮があるからいいのですよというふうにやりますけれども、本人が嫌だと言うのを行政から強制はできないので、そういったものが障害者の就職支援をするに当たっても多分ずっと続く課題ではあるかと思っております。

おっしゃったように、いわゆる発達グレー層と言われる人たちも世の中に一定数いらつしゃるので、そういった方に対する対応のポイントみたいなものが、多分世の中の的にちょっとずつノウハウみたいなものができつつあるのかなと思いますので、申し上げたとおり、試行的にですけれどもハローワークのほうで地域の大学と連携したセミナーみたいなものを開いたこともございますので、そういったことも引き続きやっていながら、これだと

いう解決策は難しい分野だと思いますけれども、引き続き何ができるか、双方にとって、企業にとっても、本人にとってもいいような形が何かできないかということは引き続き検討していく必要があることかなと思っております。

十分な回答ができず申し訳ありません。

○三浦会長 橋本委員、よろしいですか。

○橋本委員 はい。

○三浦会長 それでは、ほかいかがでしょうか。

ちょっとだけ早かったので、井村委員。

○井村委員 商工会議所連合会でございます。

大変御丁寧な説明ありがとうございました。

労働局さんのほうでのお取組、大変よく理解できましたけれども、私からは3点ほど。まず1点は、資料の最初のところにも出ております賃金引上げと最低賃金の関係で1つお伺いというか、お願いといえますか、資料のほうにも記載されていますけれども、神奈川県では神奈川労働局さんのお声がけで、去る1月20日に神奈川政労使会議という会議を設けていただいて、私どもは中小企業団体の代表として参加をさせていただいて、共同メッセージも発出をさせていただいたところです。

その中で書かれているように、賃上げと経済の好循環の重要性というのは十分もちろん私どもは理解しております、私どもの会員である中小企業の経営者の人たちも、賃上げに対しては総じて前向きな姿勢の方が多いのですが、一方で、これもこの場で何回か申し上げたかもしれませんが、今、中小企業はなかなか価格転嫁がうまくいかない中で、収益力の確保に非常に悩んでいる企業さんも多く、それが結果的に賃上げの原資につながらず、防衛的な賃上げをせざるを得ないという状況の中で、企業自身の生産性向上ということももちろん大前提ではあると思うのですが、ぜひ国や県、行政のほうにおかれても、生産性向上や価格転嫁がスムーズにいくような支援を引き続き継続してお願いしたいなというところがまず1点です。

また、最低賃金につきましても、御案内のとおり神奈川県は東京とほぼ同じ、同額なのですけれども、神奈川県域においても東京に隣接している地域と静岡などに隣接している地域ではかなり状況が違うのです。ですので、ぜひ地域一律ということではなく、できれば地域実情に応じた地域間の賃金格差にも目を転じていただいたきめの細かな措置ということをぜひお願いしたいなというのが1つでございます。

2点目なのですが、先ほど資料2-2の12ページで、ハラスメントの関係で御説明いただきまして、ありがとうございました。この中で御説明の最後のほうでも触れておられましたけれども、カスタマーハラスメントに対して、間もなく措置義務が講じられる形で、国のほうとしてもかなり取組に力を入れられるということで理解したのですが、この資料上には、カスタマーハラスメントというのは、統計上は、今後は審議会の資料などでもカスタマーハラスメントだけが特出しされて出てくるようなイメージなので

すか。今、カスタマーハラスメントをもし仮に統計的に捉えられているとすると、どこに入っているのでしょうか。

○辺田部長 雇用環境・均等部長の辺田でございます。

私のほうから、ハラスメント関係だけ先に御回答させていただきます。

12ページの資料の中にカスタマーハラスメントは入っていないかと思います。総合労働相談コーナーの下に対応状況をまとめてございますけれども、総合労働相談コーナーでは、職場でのトラブルですとか労働問題全般について相談対応しておりまして、その中にはカスタマーハラスメントなど、法律に規定されていないようなハラスメントも含まれております。

私も労働相談票を検索してみたのですが、カスタマーハラスメントだけでヒットするような相談が今のところはそれほど寄せられていないようですので、こちらが法制化されまると一気に増加する可能性はあるかと思っております。

それから、先ほどの障害者の関係ですけれども、発達障害のことです。グレーゾーンと先ほどおっしゃっていましたが、総合労働相談コーナーでは様々な相談には応じております。専門的なアドバイスまでは難しいものもありますが、専門窓口を紹介するなど御案内はできるかと思っておりますので、どこに相談していいかわからないというときには、総合労働相談コーナーを御案内しておりますので、御承知おきいただければと思います。

○井村委員 どうもありがとうございました。

○池内部長 では、最低賃金の関係、賃上げの関係について、基準部長から説明をさせていただきます。

まず、おっしゃったとおり、今回、政労使会議でも共同メッセージということで、その中にも価格転嫁という言葉が出てまいります。委員がおっしゃったとおり、生産性向上のためには、まず企業で生産性を上げていただくための助成金制度がありますので、まずそれを活用いただきたいというのが一つございます。

また、価格転嫁については、いわゆる行動指針というものもありますので、引き続き労働基準監督署などにおきましてもその周知に努めてまいりたいと思っておりますし、また、働き方改革推進支援センターとよろず支援拠点が連携をいたしまして、困っている中小企業の皆様に対する支援も引き続き実施をさせていただきたいと考えているところでございます。

また、なかなか難しい問題ではございますが、県内の中で最低賃金を分けて、例えば東西で分けたらどうだという意見は常にいただいているということは私も承知をしておりますので、そういった対応は可能かどうかというのは、神奈川県内だけでなく全国的な議論が必要だと思っておりますので、引き続き本省に情報提供しながら検討を促したいと考えております。

以上でございます。

○井村委員 どうもありがとうございました。



特にカスタマーハラスメントの関係は今、私どもの実感としても、企業規模の大小にかかわらず、業種やサービスの内容にかかわらず、非常に肌感覚として深刻化している状況があるなという認識があるものですから、ぜひその辺り、そういった措置等について御協力いただければと思います。

最後に３点目といたしまして、いわゆるスポットワークの関係なのですが、先ほど人手不足対策ということで、いろいろと労働局さん中心に措置を講じられていることは大変よく理解できたのですが、今、スポットワークのサービスが物すごく伸びているような報道もさきに目にしました。中小企業というのは、どうしても人手不足になるとなかなか常勤雇用が難しいとなると、時間的に短時間でも急な人手不足の部分をカバーできるということで、利用している企業は多いですし、すぐに現金化して賃金を会社からもらえてしまうので、登録されている働く人の側にとってもそこはメリットがあって、お互いウィン・ウィンでやっている部分もあるのかなという感じもします。

ただ、その一方で、複数のアプリを使って登録して、実は一つの企業に労働していて、実は週40時間を超えてしまっている。もちろん労務管理は雇う側の責任だということとは十分理解しているのですが、ただ、非常に規模の小さいところで人材運用していると、なかなかそこまで気を配れなくて、結果的に違法な状態になってしまっているというようなことに企業側もなってしまうかもしれないし、働く人の権利というか、そういった部分も守られなくなってしまうのかなという気が個人的にはしております。

そういったところで、新しい形態のサービスだと思うので、スポットワークの拡大みたいなことに対して、どういう御認識を持たれているか、もしあれば教えていただければありがたいです。これが最後の質問です。

○池内部長 労働基準部からお答えをいたします。

委員がおっしゃったとおり、スポットワークというのは、労働条件の明示とか、賃金不払いとか、労働時間が守られないといった問題が全国的に生じているということで、本省の方でも問題意識を持っておりまして、来年度から、そういった対策をしっかりとやるということなので、私ども地方の労働局においても指示を受けているところでございますので、御相談があれば懇切丁寧な対応をさせていただきたいと思っております。

○井村委員 どうもありがとうございました。

私からは以上です。

○三浦会長 ありがとうございました。

では、先ほどは失礼しました。高野委員、どうぞ。

○高野委員 使用者代表委員の高野でございます。

先ほどの発達グレーのお話で、当社も入社した後に研修を通じて発覚するケースとか、配属した後に仕事を始めてから分かるケースとかがあって、非常にこのところ悩み多いポイントでございました。ほかの企業さんも同様の悩みを抱えているところはあると思いますので、何がしかの対応がなされるといいなと考えております。今のは意見として。

私から質問なのですけれども、労災のところで今、令和9年度の目標値が、死亡20人以下、死傷7,400人以下という目標値を設定されているということで御説明いただきましたけれども、これまでの経緯を見ますとかなり目標値が高くて、通常の対応でやっていたら、目標達成はなかなか難しいのではないかと。過去の平成27年からの経緯を見てみると、何かドラスティブな施策を展開しない限りは達成が難しいと感じております。この辺りは何か、目標値を設定されたときに、達成の見込みがそもそもチャレンジングな目標なのか、あるいは達成するための秘策があるのかというところをお伺いしたいというのが1点。

もう一点、多様な働き方のところで年次有給休暇の取得促進がございまして、目標取得率70%以上とあるのですけれども、県下、神奈川県の中の企業のこの目標の達成率がどれぐらいの難易度なのかみたいなのところの背景等、御説明いただければと思います。

以上2点、お願いいたします。

○池内部長 まず、労働災害の件に関しまして、労働基準部からお答えをさせていただきます。

非常に厳しい御質問をいただいたと認識しておりますが、私、この計画を立てたときにいたわけではないので、恐らくという答えになりますので、その辺は御容赦いただけたらと思うのですけれども、ちょうど令和4年のコロナのど真ん中の頃だったので、そんなに経済活動がまだ完全に戻っていない状況の中だったので、恐らく達成できるのではないかとということで5%と、全国の目標と合わせた形で立てたのではないかと思います。

私どもも、従前の取組に加えまして、緊急対策とか様々な取組をさせていただいているところでございますが、先ほど御説明をさせていただいたとおり、なかなか歯止めがかかっていないという状況でございます。

また、全国会議とかでいろいろな各局の取組なども情報収集してきておりますので、効果的と考えられる取組については順次取り組んで、一件でも神奈川の災害が少なくできるように努力してまいりたいと思いますので、引き続き御支援を賜ればと思っておりますので、よろしくお願いいたします。

○辺田部長 年次有給休暇の取得率につきましては、雇用環境・均等部のほうから御回答いたします。

厚生労働省の就業条件総合調査において調査したものがございまして、都道府県別の数字は出しにくいのですが、雇用環境・均等局のほうで特別集計という形で出した数字を御紹介いたします。

令和6年度の数字ですと、全国平均が65.3%、それに対して神奈川においては65.5%となっております。こちらは年々上昇しております。例えば平成26年であれば、全国平均48.8%、神奈川は50.4%ということで、年々上昇している中で6割を超えました。

7割までもう少しでございますけれども、全国目標を達成できるように取り組んでまいります。

以上でございます。

○高野委員 ありがとうございます。

○三浦会長 ほかいかがでしょうか。

お願いします。

○本間委員 このような大部の資料を御用意いただきまして、丁寧な御説明をいただきましてありがとうございます。

私のほうから御質問というか、ぜひお聞かせいただきたいと思いますのは、女性活躍推進法をはじめ、法改正等の動きもある中で、改正した場合には周知に取り組みますというようなお話をいただいたのですけれども、そして、女性の活躍推進企業データベースは残念ながら認知度が低いというお話があったのですけれども、しばらく前から、こういった情報を発信する場合の発信方法といったものもかなり変わってきているのかなと思いますので、そういったことも踏まえて、どのような形で周知とか広報とかをしていくつもりなのかというような辺りをぜひお聞かせいただければと思います。

ちなみに、最低賃金引上げにつきましては、私なんかが乗り物に乗っていても、どこかを歩いていても、非常に目につく形で、これだったらもうみんなが認識するだろうなというような形でしっかり広報されていたと思うのですけれども、せっかく貴重なデータベースとかそういったものについても、今後、広報の方法とかが変化している中で、どのようにしていこうというお考えなのかという辺りをお聞かせいただければと思います。

○辺田部長 雇用環境・均等部から御回答いたします。ありがとうございます。

今年度も雇用環境・均等部では、法改正ですとフリーランス法が昨年11月から施行され、そしてこの4月からは改正育児・介護休業法ということで、様々な広報媒体を利用して周知に努めております。まずは、法律が成立したときに労働局のホームページにも紹介しておりますし、登録いただいている県内の企業にはメールマガジンでの情報発信をしております。それから、改正育児・介護休業法につきましては、先ほどデジタルサイネージとかの話もありましたけれども、この3月はバスのデジタルサイネージの広告にも育児・介護休業法が改正されますよということで、一般の県民向けのようなメッセージの形で工夫して広報させていただきました。

それから、事業主の方には、しっかりと法律改正の中身を理解していただいて、規則の改正などをしていただく必要がございますので、説明会を開催しております。最近是对面型が人気かなと思ったのですが、実は対面型よりもオンラインのほうが人気でして、1月の説明会に600名参加いただいたのですが、半分はオンラインでの参加でございました。説明会の開催方法につきましても工夫してまいりたいと思っております。

そして、先ほど申し上げましたアーカイブ配信ということで、今も録画したものはホームページで見られるようになっており、継続した周知も必要かと思っております。

また、資料2-2の9ページに紹介しておりますけれども、フリーランスの周知の形のところに書いてございますが、多くは県内に拠点を持つ団体ということで、今日参加の労

使団体の方にも大変協力いただいております。各団体を訪問し、具体的な改正内容も説明させていただいて、会報誌やホームページなどで広報いただくように、会員の皆様に周知いただくようお願いをしているところでございます。

労働者の方とか県民全般について周知を図るにはもう少し工夫をしていく必要があるかなと感じております。今後、SNSですとか、若者にも届けやすい媒体の活用が必要かと思えます。また様々御意見いただければ工夫してまいりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

○本間委員 ありがとうございます。すごく丁寧な取組でいらっしゃると思いました。

ありがとうございます。

○三浦会長 どうぞ。

○廣瀬委員 廣瀬と申します。御説明ありがとうございます。

資料2-1の7ページに、多様な働き方のところで、テレワーク定着促進のための助成金があるということなのですけれども、使用者側のほうから見ていると、確かにコロナ禍ではテレワークせざるを得ないということもあって、非常に導入が進んだのですけれども、今、非常にテレワークは難しいところにありまして、なかなか公平に取れない、職場によって取れなかったりですとか、実際に自宅もしくは自宅以外のところで働いている方の働き方がよく見えてこないということもあって、当社においてはテレワークの日数を減らすような動きにありました。

実際にこの助成金の利用というのは、コロナ禍を経てどういう状況になっているのかということと、非常に重要な制度だと思っているのですけれども、定着促進という点で言うと、テレワークをするための物理的なものを整えるだけではなくて、見えないところでの働き方をどう管理監督するのかであるとか、そういったところの促進策についてどのようなことを考えられてやられているのかというのを教えていただければと思います。よろしくお願いします。

○辺田部長 テレワーク導入が進んだ時期にこの助成金制度も設けられたのですが、残念ながら毎年件数が全国的に少ない状況でございまして、要件そのもののハードルが高いという御意見もありまして、また来年度に向けては制度の拡充なども検討していると聞いております。

実際にテレワークを導入する段階での御相談については、テレワーク相談センターがございまして、より丁寧なアドバイスを受けられるような支援も行っているところでございます。今日、資料を添付することができませんでしたが、ニーズといたしましては、例えば育児中の方、介護中の方ですとか、事情がある方についてはテレワークのニーズは高いと把握しておりまして、今回、育児・介護休業法が改正されますけれども、参考資料として育児・介護休業法の改正のポイントのところを御覧いただきますと、育児のためのテレワークの導入が努力義務ということで求められております。介護のためのテレワークの導入については、2ページ、3ページに書いてございます。

それから、今年10月から施行される部分は、6ページを見ていただくと分かりやすいかと思うのですが、柔軟な働き方を実現するための措置の一つとして、テレワークも選択肢として含まれております。3歳から小学校就学前まで、今は義務化されている措置はございませんけれども、10月からは、この5つの措置の中から最低2つ以上選んで制度化していただきます。例えば正社員として継続勤務するに当たって、労働者のニーズが高い柔軟な働き方ということで選択肢が設けられております。その中にテレワークも含まれております。

今後、テレワークについて、育児のためにこういった制度が導入できるのであれば、もしかしたら、まだ育児中の方で働いていない方も、ぜひ就業したい、就職したいという方も出てくる可能性がございますので、今後はテレワークを導入に向けて、管理面も含めてより丁寧な支援ができるように検討していく必要があると思います。

そういった回答でよろしいですか。

○三浦会長 よろしいでしょうか。

それでは、先ほど失礼しました。

○小林委員 ありがとうございます。

いつも大変お世話になっております。公益委員で社会保険労務士の小林と申します。

2つお伺いしたいと思います。

1つは、障害者の就労支援について、資料2-1の4ページの表を拝見いたしますと、人口が必ずしも年々増えていっている状況ではない。働きたい障害者の方が、本来伸びがどのくらいあるのかというのが私には分からないというところで、私の顧問先の幾つかは、毎年毎年、障害者を雇用したくてもできない状態のところ、一定の費用を毎年6月に申告してお支払いしているというのを繰り返しております。もしできるのであれば、そういった方を逆に紹介してほしいと言っております。

あと、法律によって多少、例えば障害年金法の障害であるとか、税法で言う障害であるとか、いろいろ線引きが違ってくると思うので、その辺の整理をぜひしていただいて、ただ手帳があるから障害者なのかとか、なければ障害者でないのかとか、分かりやすく整理をしていただきたいというのが1つ。逆に、ぜひこの人だったら雇っていただきたいという御紹介が欲しいというのと、業種によって、障害者雇用に向いている業種と全くあり得ないような業種とがあるというところが制度の中にあまり反映されていないのではないのかなと思っております。

2つ目は簡単な質問なのですが、カスタマーハラスメントを総合労働相談等で受けるようになると。例えば助言や指導はその会社に対して行うということなのか、ほかの労働相談とは構図が違うので、その辺を説明いただければと思います。

以上です。

○三浦会長 いかがでしょうか。

○寺岡部長 まず障害者雇用のほう、職業安定部からお話しさせていただきます。

おっしゃるとおり日本全体の人口が減っている中で、働きたい障害者、要は雇用率の関係でのお話かと思いますが、前提として、障害者雇用促進法における障害者雇用率は、日本の労働力人口における障害者の労働力人口で計算しておりますので、要は障害者で現に働いている方と、障害者の失業率、仕事を探している方、そちらは直接数字がないのでいろいろな数字を使うわけですが、それが2.5%というのは、日本全国で今、現に働いている、もしくは働きたい障害者の方が2.5%いるから2.5%雇ってくださいという数字ですので、日本全体の人口とかそれに伴う労働力人口とかが動いたとしてもそれは反映された数字、少なくともそういった設計になっていると理解していただければと思います。

もちろんハローワークは当然障害者の方の求職者が基本いらっしゃると思っておりますので、障害福祉サービスの中で就任移行支援とか、A型、B型から一般企業での就労に移行される方はいらっしゃるのですが、そういった経路もありますけれども、あるいはいわゆる「なかぼつ」を利用されている方もいらっしゃいますけれども、例えば就任移行を使っている方でも大体の場合はハローワークを一回かませてくるかなという印象もありますので、雇いたいのだけでもという御相談をハローワークにいただければ、その会社の職務内容とか、あるいは仕事切り出しとかの支援も含めて、しっかりと対応させていただくという前提でありますので、もしお困りの企業の方がいらっしゃれば、ハローワークを紹介いただければと思います。

また、障害者の定義に関してなのですが、確かに税法とかいろいろ考え方はあると思うのですが、まず障害者雇用促進法における障害者の定義は、手帳の有無が一つです。ただ、医師の認定を受けた方、要は職業リハビリテーションという考え方で、就労に当たって一定の支援を必要とする方ということで、障害者雇用促進法上の障害者が定義されております。

一方で、障害者雇用率の対象となるのは、障害者手帳所持者に限定されています。これは考え方としては、障害者雇用というのは社会全体の合意の下でやっていくという前提がありますので、障害者というのはどの人なのかということをみんなが一定の合意の下で共通理解できる人でなければならないという考え方の下、公的な認定制度である手帳を所持している方に限定するという考え方を取っております。そこを御参考としていただければと思います。

○辺田部長

カスタマーハラスメントに対する相談対応でございますけれども、資料2-2の12ページのところに、現在はパワハラ、セクハラ、妊娠不利益のハラスメント、育児のハラスメント、介護のハラスメント、これらについてはそれぞれ法律に基づいて事業主は防止対策を取ることが義務化されております。こちらの法律に基づき、相談窓口が会社にないか、防止対策が取られていないという労働者からの相談が総合労働相談コーナーに寄せられれば、労働局の指導課というところが法を所管しておりますので、事業所さんに実態を

聞いて、防止措置がないということであれば対策を講じるよう指導もいたしております。

カスハラ対策につきましては、顧客などからクレームなどを受けて困っている従業員がいた場合に、その従業員を守る対策ですので、その後、トラブルに発展しないような対策、被害を受けた従業員の方を守っていただく対策になるかと思っておりますので、その措置義務を果たしていないということで労働者から相談があれば、事業主さんにカスハラ対策をきちんと取ってください、従業員が今後そういった被害が続かないように再発防止を取ってくださいと指導することになります。労働局に直接顧客の方から相談が来ることは想定しておません。従業員の方が、我が社ではカスハラ対策ができていませんという相談について対応することになります。そういった措置義務違反に対して、労働局は事業所に対してカスハラ対策を講じるように対応を求める指導をすることになります。

よろしいでしょうか。

○小林委員 分かりました。

○三浦会長 ありがとうございます。

どうぞ。

○萩原委員 ありがとうございます。労働委員の萩原でございます。

2点、前段で少し御質問があったリスクリングの関係ですけれども、先ほども企業の望みと人気のある講座の内容とに若干ミスマッチがあるというお話もあったかと思うのですが、いずれ今ある仕事がAIだとかいろいろな技術で置き換わっていったときに、働き方を変えていかなければいけない。求められている働き方、あるいは求められているスキルが何なのかということを、漠然とは思っているのだけれども、それを学んだらちゃんと求人があるのかというところがよく分かっていない。あるいは、求人が見えてこないのに、何を学び直せばどういう求人に結びつくのかというようなところがもうちょっと分かりやすく出てくるといいな。あるいは、この求人があるからこそ、こういう勉強をしたらどうだという形の何か情報提供があるといいなというのは常々思ったりいたします。

リスクリングという言葉だけが今、歩いているような気がしていて、具体的に雇用ときちんとつながるというふうになっていかないと、人手不足だと言われていて、人手不足を補うためのリスクリングなのだけれども、求人がないのはどうしてなのだろうみたいなところがちょっと不思議だなと思っているので、雇用とミスマッチをどうやって解消する、あるいはむしろつなげていくための方策みたいなことにお考えがあれば少し教えていただきたいと思うのが1つ。

もう一つ、外国人労働者の話で、去年12.7%の増加という数字が出たかと思うのですが、増加率がだんだん増えている、県内は特に多くなっているというところがあるかと思っていて、毎年10%ずつ増えていくというのはなかなか数字だなと思うのですが、この先、どんな見通しでいらっしゃいますか。労働局ではなくてもいいのですけれども、事業主の皆様でもいいかなと思うのですけれども、どこがコントロールをすることになるのだろう。会社がそれぞれ雇っていて、それぞれが対策をするというボリュームでは

なくなってくるときに、全体として神奈川における外国人労働者対策みたいなものがどこかで指針化されるとかがないと、それぞれの会社だけで頑張るところをどこかで超えるのではないかなとも思っていて、特に家族帯同の問題も多くなってきていて、コミュニティーの参加者として行政がやるべきこと、あるいは行政と企業が一緒に考えなければいけないこと、あるいは学校の問題とかを全部企業が考えるわけでもないでしょうし、働く人がそれを一緒に考えるというのもちょっと違うような気がする。労働局に全部やってくださいというよりは、そういう枠組みをどこかでつくっていくとかということをしていないのではないかなと思ったりするのですが、その辺りどんなお考えをお持ちですかということをお聞かせいただければと思います。

○三浦会長　お願いします。

○寺岡部長　御質問ありがとうございます。

まずリスキリングに関してなのですが、おっしゃることはすごくごもっともだと思うのですが、一方で、従来は例えば医療事務の仕事だから医療事務の資格を取りましようとか、シンプルだったのです。職業能力開発というのは、そもそも要はマッチングギャップを解消するために行われるものだという認識です。ただ、それが今、デジタルというものがこれから伸びる分野だということで、伸ばしていこうという政府方針もあって、デジタル分野の訓練は多様ですし、民間準拠の資格もたくさんありますし、程度感、レベル感も全然違いますし、人材募集の考え方もちょっと違うと思うのです。私の感覚ではありますけれども、トップクラスは本当にプロジェクトが終わるたびに移っていくような人がトップクラスのプログラマーとかの人たちであって、そうではない人たちの募集の在り方が今、市場でどうなのかというのが、何となくイメージは湧くのですけれども、誰かがちゃんと形式化しているかという、多分そうでもないようなところがあると思っています、そんな中で、ただ行政政策としてデジタル訓練をやっていこうという中であるので、おっしゃったような混乱がひょっとしたら今は起きているのかもしれないと思っています。

ただ、申し上げたとおり、例えばウェブデザインというのを一つ取ってみても、今、企業はウェブデザインで訓練してくる人はこういうものを求めているのだけれども、実際こうなっていないよねというのが、地域性はあるかもしれませんが、ちょっとずつ可視化されてきている。今、そういう段階だと思っていますので、そこをデータとか経験とかを積み重ねていながら、現状はより分かりやすいマッチングになるようにやっていくという段階なのだろうと思っています。

今、人を採る側も、応募する側も、あっせんする側も、いろいろな情報があり過ぎていて、なかなか整理し切れていないということだと思います。そういう意味で、私が申し上げた協議会のような意見交換する場とかで、その地域における状況はどうだということの一つ一つ整理していくという段階なのではないかなという印象を持っているところです。

十分なお答えではないと思いますが、申し訳ありません。



外国人の関係も、まず関係機関の連携という意味では、「Y-FORA」というものが当県にはありまして、いろいろな関係機関が集まっております。入管のやっているイベントとかの情報共有をしたりとか、お互いの支援内容を共有し合って適切なリファーができるようにするというのもしております。

実態としては、留学生が多いのだろうなという印象を持っております、大学の留学生というよりは専門学校の留学生が多くて、専門学校として留学生を受け入れた学校さんのほうで、就職先の確保ということで、我々行政機関を頼ってきているという面もあるのかなという大まかな状況ではないかと思っております、ただ、さすがに県全体の外国人の数のコントロールとなると話が大き過ぎまして、労働局で扱える範囲を超えていると思いますが、多分そもそも外国人の受入れということは政府の大方針があることだと思いますし、その上で、ただ、我々は職業安定行政として申し上げますと、仕事を探している、仕事に就きたいという方がいらっしゃって、なかなか就職が難しいという方には支援をいたしますし、企業の方も、外国人の方を雇用したいという企業の方が現実増えてきております。例えば観光地なんかでも、インバウンドが今、非常に好調なので、外国人旅行者の方も多いので、本当にポジティブな意味で外国人の従業員が欲しいという企業さんもいらっしゃるので、そういったニーズは確実にあると思います。そこは確実に成果といいますか、御本人たちの就職につなげていきたいという方針で臨むのが行政の役割かなと考えております。

○萩原委員 分かりました。ありがとうございます。

○三浦会長 ほかいかがでしょうか。

よろしく申し上げます。

○高橋委員 御説明ありがとうございました。

労働者側の高橋と申します。

私からも障害者雇用のところで少しお伺いをさせていただきます。障害者雇用率についてはもう2.5%で、令和8年は2.7%ということが明確になっている中で、先ほど御説明の中で実績が令和5年で46%、令和6年で43%と50%を切っているという非常に厳しい数字だなと思っています。企業側としても、様々な理由、雇用したいけれどもなかなか難しいとか、もううちは無理だからお金で解決するとか、企業によってそんな事情があるのかなと思っています。

そのような中で、取組の中で未達成企業への指導と助言ということがあったかと思うのですけれども、そのことによって、それがどれだけ成果に結びついたのかなというのが1つと、今度の方針の中で、指導と助言の強化ということも書かれていたので、これまでがどのような指導・助言があって、強化という部分は具体的に何か1段上げた取組をするのかどうかというところをお聞かせいただきたいと思います。私ども電機神奈川地協として障害者福祉に取り組んでいるところもありますので、分かる範囲で構いませんけれども、教えていただければと思います。よろしく申し上げます。

○三浦会長　お願いします。

○寺岡部長　おっしゃるとおりでして、達成企業割合が伸び悩むのが全国の常ではございまして、神奈川も例外ではないところですが、実雇用率の伸び方と達成企業割合の推移を見比べてはっきりするのは、雇ってくださった企業は雇用率を超えて雇ってくれているのです。だからああいう数字なのです。実雇用率の法定に対する距離と達成企業割合を考えればそういう結果でしかなくて、現時点はやはりそうなのです。

障害者を雇っていただいて、障害者に対する偏見がなくなって、むしろ障害者の方に役に立っていただけるというところは、どんどんもっと下さいと言ってください。だから、雇用障害者数0人とか全く雇っていない企業がずっと残っているという現状がございます。

達成指導は、例えば1年間の実雇用率もしくは達成企業割合の推移にどれぐらい寄与したかを数値的に表すのは大変難しい問題だと思っておりますけれども、感覚的な言葉で申し上げさせていただければ、やらないと絶対に伸びない数字です。偏見とは限らなくて、全くうちの会社に障害者のできる仕事なんかないですよという企業さんはいらっしゃいますし、例えば障害者雇用促進法は最終的には企業名公表というサンクションまでに至りますけれども、そこに至りそうな企業でも、本当に真摯に指導を繰り返すことで、何とか公表を回避するために、ぎりぎりだけでも雇い入れてくださるというケースも、神奈川局でもありますし、全国的にも多数ございますので、粘り強く指導します。キーワードになるのは職務の切り出しというところです。障害者の仕事がないといったときに、例でよく挙げるのですけれども、データ分析系の会社とかなので、基本的にそこで働かれる社員の皆さんは非常に頭のいい人という方々で、障害者にさせる仕事なんかないですよというのですけれども、データ分析するに当たって一人一人の社員さんが分析するためのローデータを自分で入力するのは大変ですけれども、要は単純作業なので、それを1人の障害者の方に全部一括してやってもらうということで、要はローデータを書いたデータだけ受け取って、それぞれ必要なデータマイニングやら何やらすることで、障害者の方もやりがいのある仕事を与えられるし、それぞれの社員さんはそれで残業しなくて済むようになりましたとか、そういった効果もあるわけで、そういった切り出しみたいなものをするすることで、障害者の方はきちんと戦力にもなるし、会社全体の利益になる。

障害者がうまく活用されている企業さんはそういうことができる会社なのだと印象を持っておりまして、そういうのはいきなりはできるようにならないので、例えば障害者の方がすごくうまく活躍されている企業の見学、そこもハローワークが間に入ることで、見学を受け入れていただけるようになりますし、そういったことをするというのがどうしても必要だと思っておりますので、引き続き本当に地道な一つ一つの未達成企業を、ゼロをイチにしていくという作業なのですけれども、継続してやっていく必要があると思っております。

強化と書いておりますが、ニュアンス的な話で申し訳ありません。法定雇用率が上がるので、指導の強度とか頻度とか、あるいは実態確認とか、除外率の引下げも大きいので、

その辺の話もあるので、ハローワークで意識を高めて取り組むという意味合いで書かせていただいております。

○高橋委員 ありがとうございます。

大変な取組だと思いますけれども、引き続きよろしくお願いいたします。

以上です。

○三浦会長 ほかはいかがでしょうか。

川越委員、お願いいたします。

○川越委員 使用者側の代表委員の川越でございます。

最初のほうにも出ていましたけれども、神奈川政労使会議共同メッセージの件で、今回初めてということで、労働局と県とが主導していただいてやっており、我々も周知には活動していますけれども、こういうものが出ているという周知はなかなか進んでいないような気もするのと、あくまでメッセージなので、どこまで実効性があるのかなということもあります。

ただ、今回初めてだったので、まずはということでよいかと思うのですが、去年からやっている自治体もあり、これは全国で各自治体がやっている動きだということで、今後、この会議体、そこから発するメッセージを来年度以降どういうふうに活用していこうかなとか、その辺のお考えがあれば教えていただきたいなと思います。

○藤枝局長 私、局長から御説明させていただきます。

政労使会議の開催に当たりましては、各労使団体に御協力いただきまして、ありがとうございました。

政労使で賃上げに向けた機運醸成というのは全国で昨年ぐらいから本格化しておりますので、今回は神奈川県においてもぜひ政労使トップに集まっていって、機運醸成をしていただきたいということで、御賛同いただきまして、こういう形ができました。

周知については、もちろん各団体にもお願いしておりますし、我々も今日、重点施策について委員の御理解をいただければ、これをパンフレットにしまして、いろいろなところで周知も図りたいと思っていますので、1ページ目にあるように共同宣言も載せた形で周知をさせていただきたいと思っておりますし、当然ホームページにも掲載しておりますが、あらゆる機会、助成金制度を周知する機会などにも併せてこの共同メッセージを発信していきたいと思っております。

今後につきましては、石破総理も2020年代に1,500円を目指すという高い目標に向けてということでございますので、どういった形で機運醸成を図っていくかというのは、これから労使の皆様の御意見を伺いながら考えていきたいと思っております。当然、今期の春闘、春季の労使交渉の動向も踏まえながら、また、中央最低賃金審議会における議論の状況も見ながら、どういった形で賃上げに向けた機運を盛り上げていくか、こういったところは各側の意見、委員の皆さんの意見などもお伺いしながら考えていきたいと思っております。

以上でございます。

○川越委員 ありがとうございます。よろしくお願いいたします。

○三浦会長 よろしいですか。

ほかに。お願いします。

○阿部委員 ありがとうございます。

労働側委員の阿部です。よろしくお願いします。

今、局長から御回答いただきましたが、関連することで教えていただきたいと思っています。

1月20日に政労使会議がありまして、今年の春季労使交渉も、来週になりますと大きな企業から回答が示され、報道でも大きく報じられるタイミングだと思っています。機運としては、消費者物価指数の伸び率などを上回るいい回答が引き出せる企業も多いのではないかという見込みもありますが、一方で、その水準になかなか行けない企業や産業別組織もあるわけで、おおよそ二極化が進む3年目の大幅賃上げの年という状況を労側としても認識しているところです。

今日の資料の中で、1つ問題意識があるのは、先ほど就職氷河期のところでも御質問があった部分で、そこに関連するのですが、いわゆる入り口の賃金と申しましょうか、人材確保のための新卒初任給であったり、第二新卒の初任給であったり、もしくは中途採用者の確保のために開示された給与水準であったり、どんどん上がっています。自らの企業業績に見合ったところを超えて、そういった水準を示していかないと人材の確保はできないという状況もあって、極めて若年層の賃金水準の伸び率が高くなってきています。

実際そうなりますと、企業の業績見合いで給与総額の前原資が決まると思いますが、その配分はどうしても若年層に偏って配分しなければなりません。現に雇用している従業員に対して、かつてはいわゆる在職者調整をして、浅く広く企業内の全従業員に配分していた賃金原資を、どうしても若年層に偏るところが見受けられます。特徴的には、40代後半から50代前半の就職氷河期世代と言われるところにぴたっと合うように賃金水準の伸び率が極めて鈍化しています。年功序列こそがよいと押すわけではありませんが、賃金の上昇カーブが30代の後半ぐらいでもう横に寝てしまっていて、役職定年などが行われる55歳に至るまでほとんど給与が伸びずに、一定の年齢になると給与水準がガクッと下がる賃金カーブになっているのが現状だろうと思います。

こうなりますと、いわゆる世帯形成層というか、生活していく上で必要な経費が最も高くかかってくる世代のところに必要な給与原資が回ってこないこともあって、何とかその是正ができないか、今の賃金上昇を維持しながら持続可能なものにしていくために何か知恵と工夫がないと、労使の間だけでの解決にはならないレベルまで来てしまっているなと、春季交渉を前にして労側としても問題意識を持っているところです。

物価もしっかり上がって、それに応じた賃金のカーブも上げて、最低賃金もしっかり準拠して上げていくといった取り組みについては、日本の経済のエンジン全体を回していく上でももちろん必要なことだと思っていますが、個々の中小企業の労使関係を見ますと、極

めて深刻な状況に突入してしまいます。価格転嫁支援のみならず、トータルのパッケージ支援策として、就職氷河期世代の方たちの安定した雇用の確保に加え、労働条件といったところにも何らかの形で少し踏み込める施策についても、現状の問題意識を少し社会化していくような取り組みが必要なタイミングだと思います。どのページのどこに該当するかが難しい話になってしまいますが、そうした問題意識も御理解いただけるとありがたいと思って発言しました。御回答いただける部分がありましたら、御教示いただきたいと思います。

以上です。

○三浦会長　いかがでしょうか。

○藤枝局長　阿部委員からおっしゃっていただいたとおりなのですが、確かに若者の賃金は非常に入り口から高い状況が続いて、中にいるベテランの職員の方の給料が上がっていないということで、そういった方々のモチベーションがだだ下がりだという御意見は私も承知をしているところでございます。

かといって、今、入り口の賃金を上げていかなければ、確かに人材の確保ができないということで、そういったお話も、今年度の最低賃金審議会の中でもいろいろ御意見を頂戴したところでございます。

我々労働基準局としてできることというのは、先ほどから申し上げましたとおり、1つは価格転嫁が進むように、監督署とかを含めて一生懸命行動指針などの周知をする。価格転嫁そのものについて周知をしていくということが1つ。それと、今年度につきましても、今年度は夏に参議院選挙などもありまして、中央最低賃金審議会の目安にどのように影響を及ぼすかどうか分からないのですが、そういった示された目安について、神奈川県できっちりとした形でしっかりと目安どおり、目安を超えるかもしれませんが、そういった形で最低賃金が上げられるような形で、我々も事務局として鋭意取り組んでいきたいと考えております。

○三浦会長　阿部委員、よろしいですか。

そろそろ予定した時間になってまいりましたが、ほかにございましたら1つ、2つでしたら。よろしいでしょうか。

特にございませんか。

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。

本日は御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、活発な御議論をいただきましてありがとうございました。

本日委員の皆様から御意見をいただきましたので、行政運営方針に生かしてまいりたいと思っております。

それでは、これもちまして閉会とさせていただきます。

本日はありがとうございました。