

令和7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7年度第1回神奈川地方労働審議会

1 日 時

令和7年11月14日（金） 13：00 ～ 15：00

2 場 所

よこはま新港合同庁舎 会議室
（横浜市中区新港1-6-1）

3 出 席 者

【委 員】

公益代表 高井委員、小林委員、張委員、本間委員
米本委員、山岡委員

労働者代表 阿部委員、竹田委員、西川委員、萩原委員
前島委員

使用者代表 川城委員、曾我委員、鳥居小路委員、高野委員、橋本委員、柳瀬委員

【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） 会長選挙、会長代理の氏名及び同意
- （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

○松岡補佐 それでは、定刻までちょっとだけ早いのですけれども、皆さんお集まりですので始めさせていただきたいと思います。

ただいまより、令和7年度第1回「神奈川地方労働審議会」を開催いたします。

本日は、お忙しい中、お集まりいただきありがとうございます。

本日、進行を務めさせていただきます神奈川労働局総務課の課長補佐松岡といいます。よろしくお願いします。

今回の審議会につきましては、令和6年度、昨年度の第2回と同じ会場で、国の合同庁舎で開催をさせていただいております。会議中の御不自由な点もあるかと思っておりますけれども、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、事務局から本日の各委員の出席状況について御報告をいたします。

○山田企画官 皆さん、こんにちは。私、総務部総務課で総務企画官をやらせていただいております山田と申します。皆様とはいつもメールでやり取りをさせていただいております。拙い点も随分あったかと思うのですが、今日はどうかよろしくお願いしたいと思います。幸いなことに天候もこのように快晴になりまして、雨が降らなくてよかったなと思っていますところでございます。

本日の出席者の定員の件につきまして、私のほうから御報告させていただきます。

まず、公益代表委員の方6名、それから労働者代表は高橋委員が本日欠席ということになりますので5名、そして使用者代表の委員が今日は全員出席なのですが、川越委員が所用がありまして途中からの出席という形になっております。

18名の定員で3分の2以上の方が出席されているということなので、地方労働審議会令第8条、皆さんの資料にもついていますが、そちらの規定によって、本日の会議の開催及び議決については有効であるということを御報告させていただきます。

ありがとうございます。

○松岡補佐 本審議会は、神奈川地方労働審議会運営規程第5条に基づいて、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をさせていただくことになっております。議事録作成のために録音をさせていただいておりますので、御了承をお願いいたします。御発言の際には、お名前を名乗っていただいてから発言をしていただくようお願いをいたします。録音の文字起こしの際に誰がしゃべったか分からないということが出てきてしまうと支障がありますので、お名前を名乗っていただいてから御発言をしていただきたく、また、発言の際にはマイクを御使用していただきたいと思いますので、併せて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、局長の児屋野から御挨拶を申し上げます。

○児屋野局長 皆さん、こんにちは。神奈川労働局長の児屋野でございます。

本日は、大変御多忙の中、御参集いただきましてありがとうございます。

また、常日頃から、厚生労働行政、とりわけ神奈川労働局が進めている各種施策について御理解と御協力をいただいておりますことを併せて御礼申し上げます。いつもありがとうございます。

前年度の末になりますが、今年の3月に開催されました審議会において、委員の皆様方から御意見をいただいた上で、本年度、令和7年度の行政運営方針の策定を行った次第であります。その節は、皆様方、本当にありがとうございました。

県内の雇用情勢を見ますと、物価の高騰だとか、あるいは通商政策、そういったものの動向によっていろいろな懸念材料がありますが、インバウンドが依然として堅調な中にありまして、宿泊業の観光需要が堅調、また、多くの分野で人手不足感が依然として高い状況であり、9月の有効求人倍率が0.85ということで、前月から少し持ち直してございます。とはいえ、依然として0.8倍台が続いてございまして、直近の雇用情勢については持ち直しの動きに足踏みが見られると。原材料費等の高騰が雇用に与える影響に留意する必要があるという判断をしてございます。

このような状況の中で、本年度の行政運営方針については、「すべての人がいきいきと働けるかながわを目指して」というような積極的な目標を掲げた上で、しっかりとした業務運営を展開してまいってございます。少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少という我が国の構造的な課題に直面する中、国民一人一人がその能力を十分に発揮し活躍できるというような環境を整備することは不可欠だと考えてございます。6月13日に閣議決定された経済財政運営と改革の基本方針2025を着実に実行するとともに、現在政府で検討されている新たな経済対策にもしっかりと対応していきたいと考えてございます。

本日は、神奈川労働局における上半期の取組を中心として、行政運営方針に基づいた取組状況及び今後に向けての課題について、委員の皆様方から忌憚のない御意見を賜りたいと思っております。

簡単ではございますが、私の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いたします。

○松岡補佐 本日は、本審議会が13期を迎えて初めての審議会となります。

議事に移らせていただく前に、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ますと思います。お手元のファイルの資料1－1を御覧ください。

失礼かと存じますが、お名前のみ紹介させていただきますので、御着席のまま御一礼いただければと思います。よろしくお願いいたします。

初めに、公益代表委員の小林委員です。

高井委員です。

張委員です。

本間委員です。

山岡委員です。

米本委員です。

続きまして、労働者代表委員です。

阿部委員です。

竹田委員です。

西川委員です。

萩原委員です。

前島委員です。

高橋委員は本日御都合により欠席となっております。

続きまして、使用者代表委員です。

曾我委員です。

鳥居小路委員です。

高野委員です。

橋本委員です。

柳瀬委員です。

川越委員につきましては、先ほど説明しましたが本日途中からの参加予定となっております。

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。委員の方々の机の上にフラットファイルを1つと座席表を1つ、それと令和7年度神奈川労働局の重点施策というのを冊子で置いてあります。これは資料2-4と同じものになりますが、冊子としてお配りをさせていただきました。併せて封筒を各委員に置いてあります。これは13期の発令の辞令となっておりますので、後日、御確認をいただければと思います。

資料の一覧については、まずフラットファイルを見ていただいて、資料1が事務局の資料となります。資料2が労働局の業務内容の説明資料となっています。

事務局資料の1-1が審議会の委員名簿、1-2が出席者名簿、1-3が部会委員名簿、1-4が専門委員候補者名簿となっております。資料1-5が審議会関係の諸規定でございます。

資料2につきましては、2-1が令和7年度上半期における神奈川労働局の取組状況、2-2が労働市場速報、2-3が令和6年度公共職業安定所のマッチング機能に関する業務の総合評価、2-4が令和7年度神奈川労働局の重点施策となっております。

お手元に漏れがないか確認をしていただき、もしあればお申し出いただければと思いますが、よろしいでしょうか。

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、事務局の山田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、山田総務企画官、よろしくお願いいたします。

○山田企画官 それでは、私のほうが会長選出までの間、議事の進行を務めさせていただきますと思います。

次第に従いますと、次第の１は会長の選挙及び会長代理の指名になっております。

審議会令第５条１項によって、公益代表の方の中から委員が選挙することに決まりとしてはなっております。この中で、会長にどなたか立候補される方はおられますでしょうか。

そういたしましたら、会長候補として高井委員を事務局では推薦したいと思うのですが、異議ございますでしょうか。

（「異議なし」と声あり）

○山田企画官 それでは、高井委員が会長に就任されることに御賛同の方は、挙手にて御表明いただきたいのですが、よろしいでしょうか。

（賛成者挙手）

○山田企画官 それでは、高井委員が会長に就任されることになりましたので、新会長の高井委員から一言御挨拶をよろしくお願いしたいと思います。

○高井会長 このたび会長を拝命いたしました高井でございます。改めまして、どうぞよろしくお願いいたします。

私、これまでも公益委員としてこの会に参加させていただいておりましたけれども、委員の皆様が非常に率直で建設的に御議論を重ねてこられる様子を、いつも学ばせていただいております。これから第13期の審議会が開催されますけれども、本日御用意いただきました資料を拝見いたしましても、労働行政の課題、賃上げですとか人手不足ですとかますます山積しているように感じております。

皆様には、本日も活発な御意見、建設的な御提案をいただきまして、神奈川県労働問題に対して少しでも切り開くような会にさせていただけたらと思います。今期は特に女性の委員も非常に多い、多様性がある期になっていることと思いますので、ますます活発な議論を期待したいと思います。

会長として、皆様のお力をお借りしながら、よりよい審議の場をつくってまいりたいと思います。前任の三浦先生の御尽力を思いますと至らぬ点多々あるかと思いますが、微力ながら努めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしくお願いいたします。

○山田企画官 高井会長、ありがとうございました。

それでは、これから以降の議事の進行につきましては、高井会長に御一任したいと思います。

高井会長、よろしくお願いいたします。

○高井会長 承知いたしました。

それでは、次第に沿って議事を進行させていただきます。

議題の第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。

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

続きまして、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、１－３、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、こちらにつきまして事務局から説明をお願いしたいと思います。

○山田企画官 それでは、私のほうから御説明させていただきます。

主に資料１－５にかかってくるところなのですが、まず、１－５の３ページ目の地方労働委員会令第６条、それから、ちょっと飛ぶのですけれども６ページ目の運営規程の第９条という規定によって、本審議会には特別な事情を調査審議するための部会を３つ置くことが定められております。その部会というのは、労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会の３つになるわけなのですが、この部会の設置について皆様で御検討いただければと思います。

○高井会長 ありがとうございます。

ただいまの説明を受けまして、本審議会のほかにこの３つの部会を置くこととしてよろしいでしょうか。

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、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。

○山田企画官 ありがとうございます。

そして資料１－３と１－４の説明になるのですけれども、部会の委員につきましては、本審議会委員のほかに臨時委員と専門委員から任命することとさせていただきます。

先ほどの資料１－５の２ページ目の審議会令の第３条によって、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、先ほど取り上げました資料１－３の部会委員名簿のとおり、既に臨時委員を任命させていただいております。

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項の規定によって、この審議会の同意を得て局長が任命することになっております。

資料１－４、先ほど御覧いただいたものが専門委員の候補者としての名簿となっているわけなのですが、本日の審議会で皆様の同意をいただいて、局長が任命する運びといたしたいと考えております。

○高井会長 ありがとうございます。

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られます３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。

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に同意いたします。

○山田企画官 ありがとうございます。

続きまして、この審議会に設けられる各部会の構成について御説明させていただきたいと思います。

資料１－５の３ページ目の審議会令第６条を御覧いただきたいと思います。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、会長が指名していただくということになっております。

資料 1－3 の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、皆様で御検討いただければと思いますので、よろしくお願ひしたいと思ひます。

○高井会長 ありがとうございます。

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 1－3 のとおり指名したいと思ひます。よろしいでしょうか。

続きまして、部会長の選任につきましては、地方労働審議会で第 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、各部会のほうで対応をよろしくお願ひいたします。

続きまして、次の議題第 3、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。

報告は、資料 2 の項目に沿って、各部から順次御説明をいただくということになります。

なお、委員の皆様からの質疑などにつきましては、報告が一巡した後にとめてさせていただきますということにさせていただきます。

それでは、御報告をよろしくお願ひいたします。

○荒木部長 分かりました。

では、労働局の方から御説明をさせていただきます。

説明に当たりましては、雇用環境・均等部長、職業安定部長、そして私、労働基準部長のほうから、ページに沿って御案内申し上げます。

まず、私のほうから、3 ページ、4 ページを御説明させていただきます。限られた時間でございますので、ポイントを絞ってということになると思われまますので、御了承いただければと思ひます。

3 ページ目は、題目が「賃金引上げに向けた支援と非正規雇用労働者の支援」についてでございます。

3 ページ目を御覧ください。最低賃金の適切な運営についてでございます。

令和 7 年度は、全国平均では 66 円引上げということで、過去最大の引上げ額となりました。神奈川県の場合、地域別最賃は 1,225 円、引上げ率 5.4% で、10 月 4 日から適用しております。最低賃金を決定する審議会では、公労使委員は、物価が上昇する中で、賃上げの必要性については十分御理解いただきました。そこで全委員の御理解の下で、この金額を決定したということでございます。

なお、最賃の審議に当たりましては、中央のほうからは、神奈川県を含む A ランク、B ランクについては 63 円、C ランクについては 64 円という目安が示されておりました。39 道府県で目安を超え、10 円以上上乗せをしたところは 11 県という状況になっておりました。私どもの県については、目安の 63 円引上げということで審議結果をまとめさせていただきました。

賃金引上げのためには、中小・小規模事業者の支援が非常に重要でございます。このため、賃上げ特設ページを開設するなど、積極的な周知を行った結果、事業場内の最低賃金の引上げ、設備投資などにより業務改善を行った方々を支援する業務改善助成金については、令和7年9月末現在、申請件数は662件と昨年度の1.5倍になっております。引き続き、皆様方、関係者と御協力の下、周知に努めてまいります。

続きまして、4ページ目でございます。改正された最低賃金の周知についてでございます。

皆様方が所属される団体においても御協力をいただき、様々な媒体を使って周知に取り組んでいるところでございます。そして、毎年のことではございますが、年明けには最低賃金額が遵守されているかどうか確認するための監督指導も予定をしているところでございます。

また、賃上げ促進のためには、非正規雇用労働者の処遇改善が特に重要なことから、正社員と非正規雇用労働者、派遣労働者間の不合理な待遇の改善、いわゆる同一労働同一賃金の遵守の徹底について、労働局が一丸となって取り組んでいるところでございます。取組状況は表のとおりでございます。

4ページまでの説明は以上でございます。

○寺岡部長 続きまして、5ページ目以降、職業安定部から説明させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

まず、5ページ上段ですけれども、非正規労働者の処遇改善につきましの助成金による支援ということで、代表的にキャリアアップ助成金を紹介させていただいております。いわゆる年収の壁対策ということで、今年の7月1日にまた新たに短時間労働者時間延長支援コースが新設されてございます。新設されたコースを知っていただくことがまず何より大事ですので、ホームページ、メルマガ等々で掲載するほか、年金事務所が企業向けに行う説明会もありますので、そういった場にもリーフレット等を配布させていただいて幅広く周知を図ったというところで、キャリアアップ助成金はいろいろなコースがございますけれども、表にございますような上半期実績となつてございまして、先ほど申し上げた新設のコースは一番下です。上半期96件の計画、支給決定31件という結果でございました。

ページの下段です。働き方改革推進支援センターということで、中小・小規模事業所等が本当に様々な課題を抱えてございますので、労務管理の専門家に相談できる支援というものを実施してございまして、こちら表のとおりコンサル等の相談件数の実績となっております。

次のページでございます。こちらからは大きな項目の2番の「リ・スキリングの推進」でございます。

リ・スキリングもいろいろな局面がございますけれども、まず1番として掲げているのが雇用保険制度の一環としてございます教育訓練給付で、経済社会の変化に対応して、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。こちらホームページですとかいろいろなものを幅広く活用して周知し、利用勧奨を図っているところでございます。

下ですけれども、地域職業能力開発促進協議会というものがございまして、リ・スキリングとして、いわゆる公的職業訓練というものがあるわけですが、職業訓練の性格を考えたときに、労働市場におけるミスマッチのギャップを埋める作用を果たすのが公的職業訓練だということを考えたときに、提供する訓練が時代に即しているかとか、地域のニーズに即しているかということの不断の確認が必要なわけですが、労働局のほうで設置しておりますこちらの協議会に労使ですとかにも参加いただいた中で、例えば公的職業訓練の効果検証のワーキンググループなども設置しております、今年度は福祉系の訓練の効果検証、昨年度はIT系の訓練の効果検証などを行ったところ、その訓練の現状の課題ですとか今後考えられる改善策などを公表し、議論しているところでございます。

続きまして、キャリア形成・リスキリング事業ということで、これは本省のほうでありますけれども、キャリア形成・リスキリング支援センターというものを全国的に委託しております、労働者の在職時から継続的なキャリア形成やリ・スキリングの相談ができる施策でございます。この支援の一環として、各地のハローワークでもそのコーナーを設けて、相談ができる体制を設けているところで、右側に実績を載せてございますけれども、昨年度よりも実績は堅調に伸びているところでございます。

一番下ですけれども、公的職業訓練でデジタル人材を増やしていくという政府全体の大きな方向性もございますので、訓練の中でもデジタル分野の受講を促進するというところで周知啓発を行っているところでございます。

次のページ、7ページ目でございます。リ・スキリングが続きますけれども、こちらは助成金です。中小企業が賃金助成の拡充等で人材育成を推進していただくための人材開発支援助成金がございますが、この中でも事業展開等リスキリング支援コースといいまして、事業展開というかまさにDX化に伴う新たな訓練等を行う場合の助成金ですとか、人への投資コースといいまして、デジタル人材の育成に取り組むような企業に対する支援を行うという助成金でございます。

表に載せてございますけれども、昨年度よりも支給決定等の実績が落ちているところが見てとれるかと思っておりますけれども、昨年度、周知を大分やった結果、申請がかなり増えてございまして、現在、支給決定がなかなか追いついていないというのが正直なところございますので、体制の整備、工夫等に取り組んでいるところでございます。

次は労働移動の円滑化ということで、本省が運営しているサイトが2つございまして、いわゆるいろいろな企業の情報を1か所で見られる「しょくばらば」というサイト、また、いろいろな職業のなり方とか、労働市場データがある場合は賃金とか、そういったものが見られる「job tag」というものがございますので、こういったものをハローワーク窓口でも活用して、相談等々でも用いて、いわゆる労働市場の見える化という言い方をしてお

りますけれども、そういったものに取り組んでいるところでございます。

また、一番下ですけれども、肝心のハローワークにおいてもキャリアコンサルティング的な相談ができるほうがよいということで、ハローワーク職員のキャリアコンサルティング関連資格の取得の推進も近年取り組んでいるところでございまして、数字は載せてございませんが、昨年度、ハローワーク職員のキャリアコン資格有資格者数は68人でしたが、今年度は88人ということで、1年間で20人増やすことに成功しているところでございます。

次のページ、8ページ目でございます。今度は大きな3で「人手不足対策」のほうに入らせていただきます。

求人充足サービスということを1番目に書かせていただいております。こちらは一言で申し上げますと、求人票を頂いて掲載するわけですが、そのプラスアルファの情報をどれくらい集めて、また求職者の皆さんに提示するかというところがポイントだと当局は考えて取り組んでいるところでございます。

具体的には、ハローワークで企業の方に来ていただいてイベントをするということもございますし、今、ハローワークのほうでもスペースのレイアウトの工夫をしております、企業の方にハローワークに来ていただいて、ハローワークの職業相談だったり雇用保険だったり手続に来られる方を、言葉は悪いかもしれませんがふとつかまえて、ちょっと聞いてみませんかということで話を聞いていただいて、よければそのまま応募とか紹介とかもしてみるというコーナーを順次拡大しております、今年度、県内の全てのハローワークでそういったコーナーの設置ができるという状況まで至っております。

それ以外にも、代表的なイベントとして申し上げますと、近年連続で開催しておりますが、バスの運転手の体験会というようなもの、正直申し上げてバスの運転手というものをハローワークの求人票だけで募集をかけても応募者ゼロということも珍しくないところでございますけれども、バスの会社とコラボいたしまして、参加者はいつものハローワークに来ていただければよくて、そこにバス会社のバスで訓練場まで送迎していただいて、バスの運転体験と、運転手ってこういう仕事ですよという説明もセットでしていただくということをするので結構応募者も出てきたりしますので、業界と連携したイベントをさせていただいておりますし、今、ハローワークのほうに来ていただくと言いましたけれども、それがなかなか難しい企業さんの場合は、全ての所でやっているわけではありませんが、ハローワークのほうで企業見学会を企画して、企業のほうに出向いて直接説明していただいてなんということもする。プラスアルファの接触機会を設けるということで、これまでずっとハローワークを利用していただいても応募者がなかった企業さんでも紹介に至るという効果も出てきておりますので、こういった取組は当局として引き続き取り組んでまいりたいと思います。

2番ですけれども、今、1番で申し上げたのは、全てのハローワークでそれぞれの所の事情に基づいてやっているものですが、2番は中央の全体的な政策として、医療・

介護・保育・建設・運輸・警備といった特に人手不足が著しいと言われる分野に関して、当局では8か所のハローワークに特別なコーナーを設けております。今年度1か所増設しております。相模原が今年度創設されたのですけれども、ハローワークの特設コーナーというのは、定番的に申し上げれば就職の難しい方に向けた求職者向けの個別支援が主なのですけれども、こちらのコーナーは、こういった業界を目指す方への個別支援もそうですし、企業の方への個別のコンサルと言う言い過ぎかもしれませんが、求人票の書き方とか、イベントの実施とか、そういった特別な対策をするコーナーというものも設けてございます。

また、医療現場であれば、例えばナースセンターと連携した看護師のマッチングに取り組んでいたりもしますし、特に今年度は医療分野における集中的な充足対策を設けておまして、6月から8月にかけては県内の医療機関に訪問して、求人開拓ですとか充足支援といったマッチング支援強化、特にハローワークはこういう支援ができますよということを知るといことに取り組ませていただいたところです。右側に県内に14か所ございます人材不足分野の就職件数を載せてございますけれども、微増ということで、引き続き高いニーズがあるのかなと思ってございます。

3番ですが、ちょっと毛色は違いますけれども、いわゆる雇用仲介業者の関係で、医療・介護・保育等々では雇用仲介事業者に伴うトラブルもあるということで、労働局において特別相談窓口を設けてございます。それに対する周知等々に取り組んだというお話でございます。

9ページ目でございます。「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」という項目に移らせていただきますけれども、まず高齢者です。

法的に申し上げますと、高齢者雇用安定法という法がございまして、70歳までの就業確保措置を事業主の努力義務というのが改正されてございます。当局の状況を申し上げますと、雇用確保措置の履行状況は、99.9%の企業で実施していただいております。一方、70歳まで働ける企業は29.9%ということで、ほぼ3割ということで、年々拡大しているところでございます。

一方、働く方も非常に元気でして、65歳を超えても働きたいという方向けのハローワークの生涯現役支援窓口、右の表を見ていただくとお分かりかと思いますが、その窓口を利用された就職者ですとか、その支援窓口を利用されている方も順調に増加しているところでございます。

下段からは障害者の話でございます。まず法的な側面として、法定雇用率が昨年、令和6年4月1日で2.5%に引上げ、それがさらに来年、令和8年7月から2.7%に引上げが決定してございます。そういった状況も踏まえまして、まず達成状況が表になってございますけれども、一番右の実雇用率は着実に上昇しているところですが、令和6年6月1日現在は法定雇用率引上げのタイミングでございましたので、達成企業割合はちょっと下がってしまっているという状況です。

10ページ目でございます。障害者が続きますけれども、チーム支援というのが障害者雇用促進の一つのキーワードと思っていただければと思いますが、これも2通りございまして、障害者に対するチーム支援、障害者の方が働くに当たって、ハローワークと福祉系等の就労支援機関等々がチームを形成しまして、お一人お一人に添って就職の準備から定着まで一貫した支援を行うというものでございます。こちらも申込みは昨年度よりも上がっておりまして、就職は横ばいやや減という状況でございます。

一方、企業向けのチーム支援もございまして、こちらは初めて障害者を雇用する企業の方に対して、ハローワークと就労支援機関でチームを組んで、受入れの準備から職場定着まで一貫した支援を行うというサービスでございまして、右の表の上はハローワーク全体の障害者の新規求職や就職の件数で、チーム支援は下の表です。障害者向けチーム支援は、支援対象者数と就職数がほぼ同数、企業向けのチーム支援なのではございますけれども、支援対象企業数は大きく減っておりますが、採用に至った企業数はほぼ同数ということで、ハローワークの人員のコストも考えて、対象企業の選定について、ちゃんと支援したら結果が出るような企業を選ぶというところを徹底した結果、支援の対象の企業数は減りましたけれども、採用企業数の質は担保できたと評価しているところでございます。

真ん中から外国人になりますけれども、県内6か所のハローワークに通訳員を配置しておりまして、多言語対応をしております。また、県内に2か所あります新卒応援ハローワークでは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も開催しております。右側に外国人サービスコーナーや外国人労働者数や外国人雇用事業所数の実績が載っておりますけれども、いずれも順調に増加しているところでございます。また、みなとみらい地区周辺で、関係行政機関が集まった「Y-FORA」という情報連絡体制がございまして、そういったところにも参画いたしまして、定期的に情報共有しているところでございます。

一番下ですけれども、労働条件等の相談も当然必要ですので、これも多言語対応で対応させていただいているところです。

次の11ページでございます。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ことで、昨年度までは氷河期支援窓口という形だったのですが、今年度は就職氷河期世代も含む中高年齢層（ミドルシニア）の専門窓口という呼び方に変わっておりますけれども、サービスの内容は基本的に同じものになってございます。実績、新規求職者数や正社員の就職者数も順調に増加しているところでございます。

その下ですが、地方公共団体と連携したハローワークでの生活困窮者等に対する就職支援ということで、書いてございますように生活保護受給者ですとか生活困窮者等はまず自治体でもろもろの手续に来ますので、自治体と連携することで、例えば自治体の庁舎内でハローワークの窓口を置くという一体的支援と言われるものですとか、あるいは就職面接会等も、市役所の庁舎内で行うことで、来られる方の利便性も図りながら、毎年継続的に支援を行っているところでございまして、実績に関しましては右側の表にございますとお

りでございます。

12ページ目でございます。フリーターです。

現在の職業安定行政では、おおむね35歳で、いわゆる氷河期世代とフリーター等と分けてございますけれども、基本的に支援の内容は同じでして、個々の利用者に対して、担当者制できめ細かな就職支援を行うというものですけれども、横浜にわかものハローワークがございまして、各ハローワークにわかもの支援コーナーがございまして、わかものハローワークの利用者、就職者数、そのうちの正社員就職者数等も伸びてございます。引き続き、これらの層への支援も継続してまいりたいと思っております。

また、下半分のところですが、いわゆるニート状態の方々への支援を行う地域若者サポートステーション、こちらはNPO等に委託して実施しているものですが、ニート支援とフリーターの正社員化支援等々がつながることが理想的ですので、サポステと我々ハローワークがお互い理解が深められるようにということで、ハローワーク職員向けにサポステで研修していただいて、お互いの業務を理解したりとか、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で企画する等々の取組をさせていただいているところです。

13ページですが、新卒の状況でございます。

新卒応援ハローワークは県内に2か所ございますし、ほかのハローワークでも就職支援ナビゲーターを設置してございます。また、学生や生徒だけではなく、先生や保護者も含めたセミナー等を順次実施しているところでございます。

また、横浜と川崎には新卒応援ハローワークがあるのですが、大学と就職支援協定を結びまして、特にコミュニケーションに課題のある学生を中心に出張相談も実施しているところでございます。

また、先ほどもちょっと申し上げましたが、新卒応援ハローワークでは留学生コーナーを設置しているところです。

表が4つぐらいございますけれども、右上を見ていただきますと、来春卒業する高校生に関する状況ですが、求人数と求人倍率と就職率はいずれも過去最高という状況、かなり高い水準を呈しているところでございます。

一旦、職業安定部からの説明は以上とさせていただきます。ありがとうございました。
○辺田部長 続きまして、雇用環境・均等部長の辺田でございます。私のほうから、14ページから18ページまでまとめて御説明いたします。

まず、14ページを御覧ください。

女性活躍促進に向けた取組促進等についてでございますが、まず1点目の女性活躍推進法の履行確保のための報告聴取、これは法に基づき個別企業に対してヒアリング調査を行っているものです。こちらについては、男女の賃金の差異の公表など、実態を把握いたしまして、情報公表についてまだ対応されていないという企業に対しては是正指導を実施しております。

右側の囲み、女性の活躍が優良な企業が取得することができるるばし認定の認定申請が多く寄せられております。認定企業数は前年同期から比べますと30社増加しているところ です。

2つ目の柱ですが、マザーズハローワーク、マザーズコーナーの支援実績は、前年とほぼ同数の件数となっております。引き続き支援してまいります。

続いて、15ページを御覧ください。総合的なハラスメントの防止についてでございます。

まず2項目めを御覧いただければと思いますが、就活ハラスメント、カスタマーハラスメントの防止対策につきましては、新たに事業主の義務ということで定められまして、改正労働施策総合推進法等が今年6月11日に公布されております。施行日などはまだ決定しておりませんが、今後、施行日と省令指針が定まりましたが、年明けにでも説明会を開催するなど、一層の周知を図る予定でおります。省令指針が定まるまでの間、法改正の周知と併せて、現在のハラスメント防止指針に基づく望ましい取組について、右側に紹介しておりますけれども、あかるい職場応援団のサイトの中で解説などもしておりますので、こちらのツールも御利用いただくように、事業主の取組を促してまいります。

3点目、一番下です。総合労働相談コーナーには依然として、いじめ・嫌がらせやハラスメント関係の相談が多く寄せられておりまして、中段の表を御覧ください。特にパワーハラスメントの相談が大幅に増加しています。職場におけるハラスメント対策を総合的に推進する必要があるということは、昨年度と変わらない実態にございます。

実際、ハラスメントの被害を受けた労働者からの相談につきましては、丁寧な相談対応に努めております。相談内容に応じまして、防止対策の徹底をするために行政指導が必要なものについては、右上の表にあるような報告徴収も実施しております。

それから、労使の紛争を解決するための局長援助による、助言が必要な場合には、真ん中の数字、局長助言制度を御利用いただいています。

さらに、金銭解決を求めるような事案につきましては、右側の調停制度、あっせん制度などを御利用いただいて、いつでも適切な手法によって迅速に対応しているところでございます。

続いて、16ページに移ります。こちらは、まず仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。

2点目を御覧ください。今年4月以降から段階的に施行されております改正育児・介護休業法に関して、事業主、労働者からの相談は、前年と比べると大幅に増加しております。加えて県内各地の団体様からも要請がございまして、講師を派遣して周知啓発も行っております。今後も要請があれば対応していく予定でございます。

一番下のところ です。県内でも男性の育児休業取得率が上昇しておりますが、そのようなこともありまして、次世代育成支援対策推進法に基づくくるみん認定申請も増加しております。特にプラチナ認定企業が前年同期よりも10社増加しております。

続いて、17ページを御覧ください。両立支援助成金の活用状況でございます。

両立支援助成金は、仕事と育児・介護とを両立できる職場環境づくりのために、各種取組を行った中小企業の事業主を支援する制度でございます。コースは、出生時両立支援コースなど6種類のコースがございます。

この中で数字を見ていただきますと、介護離職防止支援コースが、支給要件の変更などもございましたので申請件数が減少しておりますが、令和6年から新たに追加されました育休中等業務代替支援コースは周知が進んできておりまして、その結果、申請件数が急増しております。

続いて、18ページに移ります。多様な働き方、働き方・休み方改革についてでございます。

まず1点目、各企業において勤務間インターバル制度の導入、それから年休の取得促進などが進むように、個別企業に対するコンサルティング、それから働き方改革推進支援助成金の利用勧奨などを継続して行っております。令和7年度上半期においては、101件のコンサルティングを実施、また、助成金の申請件数については、記載のとおり前年度並みの件数となっております。

そして最後、5点目のフリーランスの就業環境の整備についてでございます。令和6年11月1日から施行されたフリーランス法に関する相談件数は、令和7年度上半期で62件ございました。相談内容の内訳としては、多い順に契約解除の予告、ハラスメント防止体制、募集情報の的確表示の順に多くなっております。

さらに、42件の調査を実施いたしました。そのうち法令違反に対する是正・助言件数が35件、内容としてはハラスメント防止対策に対するものが多い状況となっております。

雇用環境・均等部からは以上でございます。

○荒木部長 続きまして、19ページから26ページまで、労働基準部長のほうから御説明申し上げます。

19ページ、安全で健康に働くことができる職場づくりでございます。

まず、長時間労働の抑制と過重労働の解消についてでございます。時間外・休日労働時間数が80時間を超えていると考えられる事業場、長時間にわたり過重な労働による過労死等の労災請求があった事業場については、監督指導、企業指導というものを実施しております。令和6年度の状況は右の表のとおりでございます。

11月には、過労死等防止啓発月間と位置づけまして、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催するなどして、過労死等を防止するため、その重要性を県民の皆様に御理解いただけるような取組も併せてやっているところでございます。

令和6年4月から、時間外労働の上限規制が適用された建設業、自動車運転者につきましては、この遵守は非常に重要でございます。そのため、発注者や荷主等の理解がいただけるように、この周知についても取り組んでいるところでございます。

労働条件の確保・改善につきましては、専用のポータルサイトを立ち上げるほか、高校

生や大学生、これから社会に出る方々に労働法教育セミナーを実施するなどして周知を行っているところでございます。

また、技能実習生など外国人労働者、障害のある方々につきましても、関係機関の方々と共に、労働法の基本的ルール周知と徹底を図っているところでございます。

続きまして、20ページをお開きください。次は労働災害防止の関係でございます。

労働災害防止につきましては、計画的に推進しているところでございまして、今は14期の労働災害防止計画、5年計画の中間年という年になってまいりました。

最終年の目標につきましては、表のとおり、死亡者の数を20名以下とする。死傷災害は7,400人以下とするという目標を掲げております。それぞれ年別の目標、上段を掲げていますが、下段の実績を御覧ください。令和5年、令和6年と目標を大きく上回り、令和7年にあつては、9月末の状況ではございますが、労働災害によってお亡くなりになった方というのは、既に33名の尊い命を失っているところでございます。この後も災害の状況を申し上げますが、全て9月末の状況ということをお理解いただければと思います。

死亡災害防止につきましては、3月以降急増したことから、6月には労働局長の緊急メッセージを発出し、関係者の皆さんへの要請も行いました。しかしながら、その後も断続的に死亡災害が発生しており、10月には、死亡災害防止の緊急対策として、労働局ホームページに労働局長緊急メッセージ動画を掲載し、継続的に労働者の方、事業者の方、そして県民の一般の方々に労働災害防止を広く呼びかけているところでございます。これから年末に向かって仕事量が増加することが推測されますので、一層の災害防止を周知してまいりたいと思っております。

労働災害防止は、災害の種類、配慮すべき対象者、そして特に災害の多い業種について重点的に取り組んでいるところでございます。

まず、近年、非常に多い転倒・腰痛災害についてでございます。アウトプット指標としまして、行政が取り組む内容を3点掲げさせていただいております。

21ページを御覧ください。転倒災害は、全産業に占める割合を26%以下、休業日数を35日以下とする、社会福祉施設においては腰痛による死傷災害を171名以下とする、全産業に占める同施設の割合を17%以下とするという目標を掲げております。令和7年9月末現在は下の表のとおりでございますので、御覧いただければお分かりのとおり、非常に厳しい状況になってございます。

このような中、転倒・腰痛災害を減少させるために、令和5年度以降、機運の醸成の取組の一環として、転倒・腰痛災害防止大会を継続的に開催するとともに、県内の有力商業・小売業の皆さんや社会福祉施設の関係者の皆様方と組織した「+Safe協議会」も開催し、先進的な取組の共有、他企業への展開、これらを通じまして、皆さんと共に災害防止に取り組んでいるところでございます。

続きまして、22ページを御覧ください。こちらのページには高齢労働者と外国人労働者の対策について書かせていただいております。

アウトプットの指標としましては、高齢労働者の労働災害防止対策として取り組む事業場を50%以上とするという目標を掲げて、高齢労働者の安全と健康確保ガイドラインの周知、そして助成金を活用した対策などを行っており、災害防止の取組を行っているところでございます。現状におきましては、下の表を御覧いただければ災害状況がお分かりかと思いますが、目標達成には非常に厳しい状況となっております。

次に、外国人労働者についてでございますが、母国語に翻訳した教材を使用することにより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目標を定めております。外国語教育は、教育の教材は厚生労働省で作成したものを使い、また、ヒストグラムの表示などによって、危険の見える化の取組も推進しているところでございます。災害の実績については、下の表のとおりでございますが、引き続き災害防止に取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、23ページを御覧ください。これは災害の多い業種、陸上貨物運送事業、建設業、製造業に関係する取組でございます。

陸上貨物運送事業については、アウトプットの指標として、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%以上とするという目標を掲げ、労働局、労働基準監督署が一体となって、荷主や陸上貨物運送事業者を参集した協議会を設けるなどして、このガイドラインの周知に取り組んで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」防止に関するリスクアセスメントを実施している事業場を85%以上とするという目標を掲げ、あらゆる機会を通じてその周知に取り組んでいるところでございます。

製造業については、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%以上とする目標を定め、今年度は年間7回のリスクアセスメントに関する研修を開催するなど、これにつきましても災害防止に努めているところでございます。

災害の状況は表のとおりでございます。業種別に言うと、目標達成が非常に厳しいところもありますが、引き続き、関係機関の皆様とも連携し、災害防止に努めていきたいと思っております。

続きまして、24ページを御覧ください。こちらは健康確保の対策についてでございます。

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ため、医師による面接指導、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策が事業場で適切に実施されるよう企業指導を行っており、また、これからも行っていくところでございます。

今年の夏は非常に暑い夏が続きました。神奈川労働局におきましては、熱中症防止対策として、神奈川労働局独自にクールワーク神奈川ミッションゼロの旗印を掲げ、死亡災害ゼロを目指して、関係機関、そして働く事業者の方々に熱中症対策の確実な実施を呼びかけてまいりました。その結果、この夏におきましては、熱中症によって命を落とされた方は今のところ確認されていないという状況でございます。

続いて、25ページを御覧ください。

1つ目は化学物質対策でございます。化学物質規制につきましては、令和6年4月からその規制方法が変わり、従来は個別の物質について法令で規制していたものから、企業の自主的な規制管理にシフトしました。管理方法の変更が各事業者浸透し、適切な対応がなされるよう、引き続き周知徹底を図ってまいります。

2つ目は石綿ばく露防止対策についてでございます。これにつきましても、関係者の皆様方と連携し、引き続き周知に取り組んでまいります。

私からの説明の最後のページです。26ページに移ります。こちらは労災保険給付制度の運用状況についてまとめさせていただきました。

左側の表が脳・心臓疾患に関係するもの、右側の表が精神障害に関係するもの、それぞれ請求、決定、支給決定の件数の推移になります。令和6年度、精神障害の件数が増加しましたが、今後とも引き続き迅速かつ適正な事務処理に努めてまいります。

26ページまでは以上でございます。

○寺岡部長 最後、27ページでございます。最後、職業安定部から説明させていただきます。

その他の取組として、周知・広報活動について御紹介させていただければと思います。

横浜スタジアムの周辺で、毎年、テレビ神奈川さんが主催しておりますMIRAIストーリーというイベントがございまして、昨年度、今年度と2連続でハローワークとして出展させていただきました。こちらにございますとおり、鉛筆みたいな人が歩いているのは、ハロトレくんという公共職業訓練の公式キャラクターなのですが、このキャラクターを使ったグッズを当局の若手が、結構質のいいポーチとか、そういったグッズをいろいろ作りまして、ガチャガチャの形にして、面接会に参加してくださる求職者の方とかが回せるような仕組みだったので、アンケートに答えてくれたら回していいですよということで、ガチャを回してもらってということで、左にありますけれども、無地のトートバッグに、お子さんが自由にお絵描きしていいですよということで、イベントを開催させていただきました。土日2日間でやったのですが、このイベント自体が32万人ぐらい参加されるイベントなのですが、ガチャグッズが1,000あったのですが、2日目の午前中ではもう全部それがはけ、塗り絵というかトートバッグも待ちが発生するぐらいの盛況ぶり、アンケートもハローワークに来ていない方を相手に800も集められたということで、手前味噌ですが、なかなかの周知だったのではないかなと思ひまして、人手不足企業へのマッチングを進めるに当たって、ハローワークに求職者が来ていただかないとなりますが、一方で、全国的に今、ハローワーク離れと言われているところもございますので、我々はハローワークのシェア拡大ということに改めて取り組んでおりまして、ハローワークに来てもらいたいということで取り組んだ成果もございますので、発表させていただきました。

以上で、27ページにわたる労働局の説明資料は以上になります。ありがとうございます。

した。

○高井会長 ありがとうございます。

以上、労働行政運営の上半期の取組状況と今後の予定・計画などの御説明をいただきました。

大変盛りだくさんでしたけれども、とても分かりやすい資料の御準備、御説明をいただきまして、ありがとうございます。

それでは、委員の皆様方から、ただいまの御報告に対しまして御質問あるいは御意見を賜りたいと思います。いかがでしょうか。

それでは、川越委員。

○川越委員 経営者協会の川越です。

本日は遅れてきてしまいまして、公の仕事があったもので、申し訳ありません。

今月、過労死防止の月間になっていると思うのですけれども、いろいろな対策、それから長時間労働抑制と、国を挙げてやっているとありますが、先ほどの26ページにもありましたけれども、脳・心臓疾患については、令和5年より令和6年は少し下がっていますが、決定件数は増えていますし、精神障害はずっと上がってしまっているということで、全国的な統計でもそういうふうになっていて、コロナのときに少し落ちて、そこからまた上がってきているということだと思うのですけれども、この辺の対策は、一生懸命やっているにもかかわらず、件数がどんどん増えてしまうということがあるのですが、コロナからまたちょっと世の中が変わってきている中で、この辺りをどう認識されていて、どうしていけばいいかなみたいなことが何かあればお聞きしたいと思います。

○荒木部長 御質問ありがとうございます。

労働基準部長のほうから、まずは状況を御案内させていただければと思います。

26ページを見ていただくとお分かりのように、脳・心臓疾患は減少傾向でございますけれども、精神障害に関係する請求件数は増加傾向にあります。

増加要因の一つとしては、この制度をいろいろな形で見聞きしていただくことが増えたことによって、請求件数の増加というようなことが背景にあるのではないかと思います。

いずれにあっても、私どもについては、いただいた請求件数については、迅速に、かつ公正な処理に取り組んでいくということが大事でございます。ただ、その背景として、先ほども川越委員から御案内いただきましたとおり、長時間労働の抑制であったり、精神障害に関係するような職場関係の改善をしていくということがまずもっては予防策として重要だと考えておりますので、この辺、しっかりとこれからも取り組んでいきたいと思えます。

○川越委員 ありがとうございます。

○高井会長 ありがとうございます。

ほかにいかがでしょうか。

○曾我委員 相鉄ビジネスサービスの曾我でございます。今日初めて参加させていただきます。

ます。

10ページに、外国人労働者に関する就職支援ということで記載がございました。私、6月まで相鉄グループのスーパーマーケットにおったのですけれども、そこでも技能実習生や特定技能の方、非常に大きな戦力となっていたという実態がございました。いろいろなレポートを見ても、今後さらに外国人労働力に頼らなければ、日本の経済自体が成り立っていかないということが言われているところでございます。

ただ、一方、昨今では、増加する外国人をある種、日本人社会への脅威みたいな形で、これを排斥するような風潮が一部で拡大しているのが非常に憂慮すべき事態だと自分はそののですけれども、この根底にあるのは、異文化に対する漠然とした不安感であったり、あるいはルールをしっかりと守ってもらうような社会的な仕組み、あるいは行政的な仕組み、いろいろあると思うのですけれども、そういうところがまだ足りていないとか、簡単に言うとお互いのコミュニケーション不足というところもあると思います。

今日の資料の中に、労働局さんのほうでも、外国人の就労支援、あるいは企業とのマッチング、そういったことに様々に取り組んでいただいているということがよく分かりまして、非常にありがたいことだと思います。ただ、今後、外国人労働者がどんどん増加していくに伴って、日本人社会との共生あるいは相互理解を深めていくような取組がますます重要になっていくのかなと思ってしまして、これは行政というか国レベルの課題かもしれないですし、行政だけの問題ではないと思うので、この場での質問が適切かどうかはちょっと分からないのですけれども、こういった課題について、行政サイドとして今後何か方向性みたいなお考えがもしあれば、お聞かせいただければと思います。よろしくお願いします。

○寺岡部長 御質問ありがとうございます。

おっしゃるように、特に神奈川は恐らく土地柄もあると思うのですけれども、外国人、特に外国人留学生が多いという状況がございまして、我々、先ほど申し上げましたとおり、新卒応援ハローワークという学生向けのハローワークで面接会のイベントをやったときに、先日行ったのですけれども、1部・2部制で、1部は一般学生、2部が外国人留学生だったのですが、今の景況上、大学生は現状それほど就職に困っていないので、午前、第1部はあまり利用者がいらっしゃらなかったのですけれども、午後はすごくたくさん外国人留学生がいらっしゃったということもありまして、当然、労働行政としては、働きたいという外国人、外国人労働者、留学生の方々と、雇いたいという企業の方をしっかりとつなげていくというのが、我々が果たすべき役割として努めさせていただいておりますし、資料の10ページにございますけれども、「Y-FORA」といういろいろな行政機関の協議体がございまして、この中に入管とかも入っていますので、そういったところとも、我々のほうの日頃の行政の情報なども交換してございますので、一つの神奈川という地域において外国人との共生というものがしっかりと図られるような、本当におっしゃるとおり多方面の切り口があると思うのですけれども、それぞれの行政機関としてしかるべき対応をしてまい

りたいと思っていますし、我々としては、繰り返しになりますけれども、例えば横浜ハローワークでは4か国語ぐらに対応できるような相談体制も整えてございますし、ルールを守るといってお話がありましたけれども、日本ならば日本の中でしっかりと職を得て安定した暮らしを送っていただくということも、そういった意味でも大事なかなと思いますので、我々職業安定機関としてはそういったところでしっかりと役割を果たしていきたいと思っています。

○高井会長 高野委員。

○高野委員 使用者代表委員の高野でございます。

同じく10ページのところで、障害者の雇用関係でちょっとお聞きしたいと思うのですが、法定雇用率が引上げになるので、当社でも障害者の雇用に力を入れて、現状、新たに特例子会社のほうで2桁採用しないといけないような状況なのです。それに伴って、企業の中での障害者の指導員も今、採用を計画しているのですけれども、人が採れなくて、この半年で応募が2人ぐらしか来ていないような状況です。その辺りに非常に課題感があって、求人はもう半年出しっ放しなののですけれども、企業の中で非常に課題感を持っているというような現状でございます。

質問としましては、ここの中で障害者の職業紹介のところ、新規求職の申込みが前年度に対して増えていますが、実際に就職された方は減っているというような状況に見えるのですけれども、この辺りの数字を労働局さんのほうではどのように分析されているのかみたいなのところのお話を伺えればと思います。よろしくお願いします。

○寺岡部長 御質問ありがとうございます。

おっしゃるとおり、障害者の求職申込みというのは毎年大体増え続けているのですけれども、就職もある程度増え続けるという傾向が続いておりますので、これは上半期なので、下半期まで見たいなということが正直ございますけれども、ただ、現場等々でもいろいろ聞きますと、一定程度障害者雇用が進んできておりますので、なかなか就職までに時間がかかる方がちょっとずつ増えてきているという部分もありますし、企業のほうでも雇う力とノウハウがあるところは、今、法定雇用率も上がっていますので、これ以上雇えないというところで、我々の言葉で言うと求人、新しい障害者求人というものが足りない地域も出てきているかなと思いますので、その辺は申し上げました企業向けチーム支援とかも含めて、ノウハウとかも提供することが障害者雇用支援のかなり大きな特徴ですので、ハローワークで現場に入りながら、企業の支援を続けていきながら、障害者が働ける場を増やしていくということも並行して進めていきたいと思っています。

おっしゃったことについてなのですが、障害者を雇われたときに、指導員の方を雇うのは確かに非常に大事なことでありますが、一方で、精神・発達関係ではありますけれども、精神・発達の障害者雇用サポーターという、企業で働く方々が障害特性とかを理解していただくためのサポーターを養成するための講習を我々のほうでも実施してございますので、そういったものも御利用を検討いただければありがたいと思います。

○高野委員 非常に参考になりました。どうもありがとうございます。

○高井会長 ほかにいかがでしょう。

そうしましたら、橋本委員、よろしくお願いします。

○橋本委員 資料がすごく分かりやすく、前年比であったり、計画値との比較であったり、説明も分かりやすかったと思います。

まず、今の障害者雇用に関連してですけれども、当社も中小企業で、周りも中小企業の経営者とお話する機会が多いです。なかなか障害者雇用が進まない状況でして、私どもも雇用に向けて、実際に障害者がたくさん活躍されている会社様への見学会に参加させていただいたりといった取組はしているのですが、先ほどお話があったように、結構大手様はそういった専門の会社をつくられて、集中的に一緒に仕事をされているというケースが多いように感じられるのですが、中小企業ですとそこまで多くの人と仕事を集めて、まとめて障害者の方のお仕事をまずつくっていくというのが非常に難しいと感じています。

そういった中で、もちろん雇用の努力、我々もそういった理解を深めるという努力をしつつ、県であったり国であったり、障害者の方々が集団となって仕事をできる場をもう少し増やしていただいて、そこに発注したり取引する形態がもう少し増えると、我々も一緒に障害者の方とお仕事をする機会が逆に増えるのではないかなと感じていますので、長い時間がかかるかもしれないですが、そういった取組も広く御検討いただければありがたいなと思っております。

もう一つ、最低賃金の引上げのところで、これは今の状況ですと必要なことだと思っていますし、企業はやはり最低賃金を引き上げつつ、きちんと利益を生み出すために、取引先との交渉をしたりという努力を続けています。

その中で、最低賃金の指導を受けて是正が必要な企業というところは、どういう状況なのか。単純に知らなかったという状況なのか、分かっているけれども、どうしても取引先との交渉で原資が確保できていないみたいな話なのか、もっと悪質なケースがあるのか、そういったところの要因から、重点的に施策というのは検討されているという理解でよろしいですか。

○荒木部長 後でもう少し詳しく御説明させていただきます。

○橋本委員 こういったものは、きちんと対応しているところとそうではないところの不公平さはないようにしていかなければいけないのかなと思っています。

もう一点だけ、安全衛生のところで、労働災害、特に死亡災害というのはなくしていかなければいけないと思いますし、当社も建設に近い仕事がありますので、その辺りはものすごく気を使っています。

一方で、働く方々の高齢化も進んでいますので、どうしても年齢が上がってくると安全面でのリスクが非常に高くなってしまっていて、経営目線でいきますと、高齢者の方々の採用もしていきたいのですが、安全配慮義務をどこまで負う必要があるのかなというところは非常に悩ましくて、そういったところも、ここまでのいいという指針は出せない

思うのですけれども、最低はこれぐらいとか、義務を高くし過ぎてしまうとそこの雇用も進まないと思いますので、緩やかな目安というのが分かりやすくあるとありがたいかなと感じております。

ありがとうございます。

○高井会長 ありがとうございます。

3点、障害者雇用と最賃と安全衛生の件、続けて御説明をお願いいたします。

○寺岡部長 順番に。

障害者雇用の御質問、ありがとうございます。

いわゆるA型事業所といった障害者の就労支援機関のようなところへの発注が実雇用率の算定にというお話かと思います。障害者雇用制度の在り方の根本に関わる話ではございますので、中央の議論にはなろうかと思えますけれども、そういった御意見がいろいろな方々からあることは承知しておりますので、本省全体の検討事項としたいと思えます。

一方で、ヨーロッパなんかがそういった仕組みがあると承知しておりますけれども、ヨーロッパでそういう仕組みがあるせいか分かりませんが、逆に法定雇用率はかなり高かったりとかするので、簡単に日本に輸入するというのもなかなか難しいのだろかなという認識は持っておりますけれども、いずれにしても結構いろいろな関係者の方々も含めた議論が必要な話かと思っておりますが、本省にもお伝えさせていただきます。

○荒木部長 労働基準部長でございます。

最低賃金と高齢者の労働災害防止の関係について、私のほうから御説明をさせていただきます。

最低賃金の関係については、私どもが企業指導した際に事業者の方々にお聞きしたところ、最低賃金額を知らないという方は多くはございません。適用されることを知っているのですが、最低賃金を支払っていないという会社が一定程度いらっしゃいます。そういう方々につきましては、適用される最賃を遡ってお支払いいただくという指導をやっています。

高齢者の労働災害防止でございますけれども、高齢化に伴って災害リスクは高まってまいります。特に転倒災害というのは、年齢が高くなるほどその発生率が高くなっているところでございます。どこまで安全配慮すれば事業者としてよろしいのかというと、そこはなかなかお答えしづらいところでございますけれども、やはり高齢労働者が労働力の一つになっていらっしゃるという状況を踏まえて、事業者の皆様方におかれましては、高齢者の災害が多いという現状、そしてどういう種類の災害が多いかということも踏まえて、引き続き対応いただきたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

○高井会長 ありがとうございました。

使用者側からの御質問が続きましたので、それでは、阿部委員。

○阿部委員

今月がその啓発月間であるということも含めて、今、過重労働の解消キャンペーンとし

え、周知について、しっかりと対応している状況です。

19ページを見ますとかなり衝撃を受けまして、令和6年度ですけれども、実施していただいた長時間労働が疑われる事業場に対する重点監督の結果の数字ですが、1,099事業場を監督実施事業場として選ばれておりますが、分母となる事業場の数がどれぐらいあるかといえば、ものすごくあるのだと思いますけれども、1,099という数がトレンドとして増えているのか減っているのかが分かれば、まず教えていただきたいところです。

加えて、事前に何らかの情報とかがあった上で重点的に監督をされて、そのうち約半数の事業場において不適正な労働の形態があったということが判明していますので、効果として、こういったキャンペーンの周知が図られて、不適正だと分かった上でこういった労働を行わせていたのか、あるいは労働者側の知識でないままに働いていたケースであったのかというところが、労側とすると問題意識を持つところです。働き方や、ワークルールに関しては、就労をしてから教えるのは、労働組合がある事業場であれば、私どもの責任としてもしっかりと果たすべき役割があるのでしょうかけれども、なかなか届かない状況もあります。今、2つの大学で寄附講座を設けていて、ワークルールとキャリアデザインという名目でやっている最中なのですが、学生に対して、実際に働いている立場から、様々なワークルールを、実体験も含めて教えるべく、教壇に立たせていただいているのですが、労働者側の知識が少し不足していることが大きな要因だということが明らかでしたら、教えていただきたいなと思います。

○荒木部長 御質問ありがとうございます。

労働基準部のほうから御案内申し上げたいと思います。

令和6年度の実施状況については、19ページに掲げさせていただいたところ、1,099の事業場に対して、この事業場というのは、時間外・休日労働数が80時間を超えていると思われるところ、また、過重な労働による過労死等の請求がなされた事業場などを選んで、令和6年度に実施したものでございます。

令和5年度は、1,000まで届かない数を実施しました。そのときの状況によってこの数字は大きく動くのではないかとはおっしゃっておりますので、全体としてこれからも増加していくのか、減っていくという傾向というのはなかなか難しいわけですが、必要なところにつきましては、私どもは引き続き対策を講じていきたいと思っております。

そこで、事業者の方々が、違法だということが分かった上でやらせているのかどうかというところでございますけれども、違法性というのは私どもの調査の中では確認をしません。私どもとしては、しっかりと長時間労働抑制の周知をして、適正な形でやっていただく、過重な労働による労災請求がなくなるように、取り組んでいきたいと思っております。

○児屋野局長 今の補足をさせていただければ、部長が申し上げたとおり、今回のこの数字は、過重労働が疑われるところを含めて、監督署にいろいろな情報が寄せられて、それを基に指導を行っていますので違反率は上がってくると、それは当たり前のことだと思っ

ています。

それから、後半の働く前の方々については、厚生労働省としても力を入れておりまして、ポータルサイトの「たしかめたん」とかそういうものを学生の方に見ていただいて、最低労働条件は知っていますかというようなことで御案内したりだとか、出先機関としては、大学などに出向いて労働基準法の話をしたりだとか、これから就職に当たってというようなことで講義をしたりだとか、そういうこともやって、できる限り早めに働くということについて意識を持ってもらうということは進めております。

○阿部委員 ありがとうございます。

働き始める前に知ることができた上で、働き方であったり、自分たちのキャリアデザインが選べれば、ミスマッチによる心の労災の防止、少なくとも若年層に対しては効果があると思っています。労側としてどこまで何ができるかということもあるのですが、状況を把握した上で、こうした数字がなるべく少なくなっていくよう努力していきたいと思います。引き続きの御協力をよろしくお願いします。

○荒木部長 ありがとうございます。よろしくお願いします。

○高井会長 いかがでしょうか。

○張委員 横浜市立大学の張です。よろしくお願いします。

初めての参加なので、数字の見方が違ったりするかもしれませんので、その場合、訂正をしていただければと思います。

資料を頂きまして、目次のほうに、1番が賃上げ、2番がリ・スキリングの推進、3番が多様な人材づくりとか魅力的な職場づくりと書いてありまして、この三位一体でうまく噛み合って、人材の足りなさが解決されるのかなと思いながら説明を聞かせていただきました。

ふだん大学の先生をしていますので、職業柄注目している内容が、7ページのリ・スキリングと13ページの新卒応援ハローワークにおける大学生への就職支援状況になりました。これについて質問をさせていただければと思います。

まず、7ページにあるリ・スキリングに関して、計画受理件数と支給決定件数なのですが、受理件数のほうは令和6年から令和7年で件数は減りますが人数は大きく倍増しています。それを受けて支給決定審査をして、支給決定するかとかという数字の見方だと思うのですが、それを見ますと人数が1,300人から約半減しまして、先ほども御説明の中にありましたが、追いつかないという説明でしたが、これについてももう少し具体的に、その対策を説明していただければなというのが1点目です。

13ページの大学生に関してですが、左下にある数字なのですが、こちらも新規求職者数は令和6年から令和7年は大きく増加しまして、しかし、就職者数は約半分になりました。ふだん大学に行って学生の就職状況を聞きますと、買手市場と聞いていまして、ハローワークに行って新規求職しようとしている大学生が増えている背景というのですか、どういう学生が多いのかを教えてくださいたくて、それと、求職者数が増えているのに、実

際に就職した学生数が減っているというのも、何か情報とか分析がありましたら教えていただければと思います。

○寺岡部長 御質問ありがとうございます。

まず7ページのほうですけれども、今、リ・スキリングというのが政府の重要施策でありまして、それを推進するための助成金ということで、政府を挙げてかなり周知に力を入れよという指示もございまして、当局でも相当程度周知しました結果というとあれなのですけれども、本当に申請がたくさん来まして、また、各会社でリ・スキリングの計画を立てていただいて、その計画に沿ってリ・スキリングして、それで支給申請で支払いという流れなのですけれども、計画の1件当たりに入ってくる従業員の方の数も御覧のとおり増えておりまして、正直申し上げて、今回の資料の中ではキャリアアップ助成金について紹介しておりますけれども、今、労働行政は本当に多様な数の助成金を処理しなければならない状況がありまして、そんな中で、我々の職員キャパをちょっと超えた状態になってしまっているというのが正直ありまして、対策としましては、先ほど申し上げた助成金の審査を組織として全て一つの場所に集約しておりまして、いろいろな助成金の担当がいるわけですけれども、みんなそれぞれ忙しいのですけれども、何とか中で人をやりくりして、人開金のほうの処理チームを増やすとか、非常にアナログなのですけれども、そういった形の対応を図っています。ちょっとずつでも、事業主さんをお待たせしている分を処理しているという状況でございます。

13ページですけれども、売り手市場というお話がありました。それはおっしゃるとおりです。世の中全体の大学生の就職状況は、恐らく民間のデータを見ても、あと、国では厚労省と文科省で共通して調査し発表しているものがございすけれども、それを見ても近年特に落ちているということはございません。大学生等々は、基本的に自分たちで就職活動しますので、リクナビとかマイナビとかを活用してするというのがありまして、そこは売り手市場に間違いのないと思っております。

新卒応援ハローワークというのは、どちらかというと御自身の就職活動ではなかなか内定が取れないような方々に来ていただくセーフティーネットのような役割を果たしている部分がございすので、かつ、説明の中で私が申し上げたとおり、今、特に当局におきましては大学と連携しながら、大学のほうでもなかなか自分の就職活動でうまくいかない方を支援していく中で、コミュニケーションが苦手かなという方もたくさんいらっしゃるのです、そういった方々は大学の就職支援部でも正直支援のノウハウがないというのがありますので、そういうものはハローワークのほうでちゃんと支援しますよということで案内をして、それで来ていただいている部分もあって、去年よりも利用者が増えている。

ただ、コミュニケーションが苦手なので、イコール面接もなかなか難しかったりとかがありますので、丁寧に例えば面接練習とか、履歴書の書き方とかを支援しなければいけないというのもありますので、そういった方々の比率が増えているのもあって、直ちに就職というのは難しいかなという人が増えているのが左下の結果になって表れているのかと分

析しているところです。最終的には何とかするように、今年度中、卒業するまでに何とか内定が取れるようにというのが我々の仕事ですので、そこは下半期にかけてもしっかり支援を続けていきたいと思っております。

○張委員　そういうふうにしていただけると助かりますので、よろしくお願いします。

ありがとうございます。

○高井会長　続いて、いかがでしょうか。

○本間委員　本間でございます。

丁寧な御説明と資料の作成、どうもありがとうございます。

お分かりになればというところで質問させていただきたいのですが、14ページのえるぼし認定企業数がかなり増えたということで、非常に喜ばしいことだと思って拝見してはいたのですが、これについても何かこういうことが理由でとか、こういうことをきっかけに増えたのではないかみたいな、そういったことをお考えのことがあれば教えていただきたいです。

あと、27ページのその他の取組で、非常に面白いと思って拝見してはいたのですが、こういったお子さん向けのイベントに参加をされるということで、直ちにハローワークの利用とかに結びつくかどうかは、そのところをどのような分析とかをお持ちなのか分からないのですが、大変興味深いと思って拝見しておりました。2年目の参加ということだったのですが、「tvkかながわMIRAIストリート2025」というのは、どういうきっかけで参加されたのか。tvkさんのほうからお声がかかったということなのか、あるいはこちらからこういう形で参加したいということでエントリーされたのかとか、その辺りを教えていただきたいのと、ほかにも例えばお子さんたちの中でもより年齢が高い方が集まるようなイベントとかに参加することとかにも意味があるかと思うのですが、そういったことなどは何かなさっているのか、あるいはまた考えていらっしゃるのか、その辺のところがあれば教えていただければと思います。よろしくお願いいたします。

○高井会長　それでは、お願いします。

○辺田部長　それでは、1点目のえるぼし認定が増えている背景でございますけれども、雇用環境・均等部から御説明いたします。

今年度上期だけ見たときに、えるぼし認定は17社あるのですが、この数も増えているのですが、内訳を見ると業種は様々です。清掃であったり、建設であったり、商業、金融、教育・研究とか、様々な業種の方からこの認定制度に関心を持っていただいているということで、大変ありがたいと思っております。

その一つとしては、えるぼし認定を受けた企業は、えるぼしの認定マークを、今日参加されている皆様もマークを名刺につけていただいたり、会社案内に掲示していただいたりポスターを作ったり、様々な工夫して学生さんとか求職者の方にアピールできる、それが一番のポイントかと思います。人材不足の中で、求職者へのアピール、人材確保のためにというのが第1の効果かと思います。

それ以外にもたくさんございまして、例えば公共調達の加点評価ということで、この点も背景にはあります。規模が小さい企業からも申請があつて、100人未満も今年度上期で6件ございましたけれども、そういったメリットも期待してのことです。それから、日本政策金融公庫からの低利の融資も受けられますし、賃金引上げ促進税制でも法人税率が優遇されるというような措置もございまして、そういったメリットも併せて、私どもは御紹介しております。認定を受けた企業さんからも、学生さんにアピールしやすくなったということで、大変喜んでいただいているところで、そういった認定企業さんの取組もホームページなどで今後も御紹介していきたいと考えております。

以上でございます。

○寺岡部長 職業安定部でございます。

27ページのイベントですけれども、昨年度が初参加だったのですが、そのきっかけとしては、テレビ神奈川に我々のほうから声をかけてCMをお願いしていた経緯がありまして、その流れの中から、テレビ神奈川さんから、今度こんなイベントがあるのですけれどもどうですかというお声がけをいただいて参加したのが昨年度の始まりでした。

昨年は暑かったので、うちわとかトートバッグとかを作って配った。それも大盛況だったのですけれども、今年度はさらにパワーアップさせたという状況でございます。

類似のイベントとしては、夏にFMヨコハマがみなとみらい駅で、エスカレーターをずっと上がっていく広いスペースでイベントがあったので、そこにも出展はしたのですけれども、それはお盆前の3連休かなんかで、雨が降っていてイベントそのものの集客がよくなかったようで、そこはあまり振るわなかったのが今回紹介はしなかったのですけれども、それ以外だと、年齢にこだわってはおりませんけれども、「PIAフェスタ」という横浜市の南のほう、臨海地域の企業が集まった協議体みたいなものがありまして、その協議体として盛り上がっていきましようみたいなイベントにハローワークで参加しまして、そこでハローワークのブースを出したりとかもしていますので、各ハローワークが各地域の経済界といいますか、その世界に顔を出して、いろいろなところに混ぜてもらってイベントをしましようということで今、取組をさせていただいておりますので、イベントの話がありましたら声をかけていただければ、ぜひ御相談させていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

○高井会長 ありがとうございます。

○米本委員 神奈川新聞社の米本と申します。

2点お伺いしたいと思います。

1点目は、15ページのハラスメントに関する部分ですが、今年度の上期のパワーハラスメントの相談件数が非常に増えているという御報告をいただきました。こちらの背景をもし分析されていたら、お伺いできればと思います。

2点目は、19ページの長時間労働の抑制の部分で、先ほど御質問もございましたが、例年、1,000前後の事業所に重点監督を行って、昨年度は半数弱ぐらいで違反が見つかった

ているということなのですから、違法な時間外労働があった企業に監督指導を実施した後はどのようなフォローをされているのか教えてください。

○辺田部長 まず、ハラスメント関係の中で、パワハラ相談が増えている背景ということですが、御質問ありがとうございます。

15ページ中段の表の中で、たくさんのハラスメントを区別して計上していますけれども、1つ目のいじめ・嫌がらせ、それから2つ目のパワーハラスメント、なかなかこの区別は難しい中で、御承知のように令和4年4月からパワーハラスメント防止対策が中小企業にも適用になって、全事業所に適用になったことを契機に、会社内でパワハラという訴えが増えたかもしれません。労働局にも相談が増えているということで、本人がパワハラを受けたという相談で主張してくる場合は、こちらのほうの件数にカウントされていくということで、表を見ていただくと分かりますように、いじめ・嫌がらせのほうは前年より減っております。2,593件だったものが1,588件、逆にパワハラのほうが1,451件から2,117件ということで、全体的に合わせますとあまり変わらない数字かなと思っております。ということで、御本人の主張で区分している部分もありますので、そういった背景がございます。

以上でよろしいでしょうか。

○米本委員 ありがとうございます。

○荒木部長 続きまして、19ページの長時間にわたる事業場に対する指導のところを労働基準部のほうから御案内申し上げます。御質問ありがとうございます。

1,099の事業場に監督指導をやったところ、違法な時間外労働があったところ、違法なと申し上げますと、36協定、時間外・休日労働の協定を行わないでやらせていたものとか、36協定で定める時間を超えて時間外労働を行わせていたものなどがこの中に入ります。当然、36協定は結んでいただいた上での時間外・休日労働ということになりますので、その適正なやり方を指導するとか、また、時間外労働で定める上限を超えているようなものにつきましては、その部分についての是正を図らせるというのを確実にやっております。

また、その他、②過重による健康障害防止措置が未実施であったものというのは、医師による面接指導を実施していなかった事業場などがここに入ります。これにつきましては、確実に医師による面接指導を実施させる是正指導を行っています。

数的に挙げてございますけれども、労働時間というのはしっかり守っていただく、決められた上限規制もありますので、しっかり守っていただくということを事業主の皆様方をお願いしているところでございますので、これからも周知に取り組んでまいります。

○米本委員 ありがとうございます。

○高井会長 それでは、萩原委員。

○萩原委員 ありがとうございます。労働側委員の萩原と申します。

長時間労働のところを引き続きお尋ねしたいのが、通常、長時間労働ということで事業

場に入られるとき、同一事業場での時間外労働を私たちも想定しますが、今、副業の問題があるかなど。国会でも、労働時間規制の緩和の議論の中で、生活給のための副業をやって体を壊す人がいるからであって、総理大臣がそんなことを言うんかいと思いましたけれども、副業との関係での長時間労働の把握が、基本的には事業主の方が一定の把握の中で総労働時間に含めるという認識かなと思うのですが、そこがどんな状況で把握されていたか、あるいは問題があったような事例があるのかというところがもし分かれば、少し教えていただきたいなと思います。

それと、さっき阿部委員から発言がありましたが、連合神奈川は寄附講座を大学でやっています、そこの中でプラチナくるみん、くるみんとか男女雇用関係の企業に与えられる称号とか、割とみんな見ているのだなと。そこは気にしながら就職活動したいと思いたい感想が来て、私たちより知っているかもしれないかと思うのですが、広がってきているなという気がいたしました。

もう一歩進んで、これを持っていると何が優れているのかというのがもうちょっと分かりやすく伝わるといいなと、これは感想ですが思ったことがあります。よろしくお願いいたします。

○荒木部長 2点の御質問ありがとうございます。

まず、1点目の労働時間の関係について、労働基準部のほうから御案内申し上げます。

労働者の中には、御自身で選択をして、副業をやったり兼業をやっている方がいるのではないかとということでございます。そして、その労働時間というのは、どのくらいの方々がそういうふうなことをやっているのかという傾向とか特徴が分かればということでございますけれども、現在、副業・兼業をやっている方々の数と、監督指導をやった中でどのくらいの方々が副業・兼業をやっているのかというところ自体は数字を持ち合わせておりません。それは御容赦いただければと思います。

労働時間の関係については、事業者にしっかりと確認をした上で、私どももこれからも取り組んでまいりたいと思います。ただ、数字的なところとか特徴的なところという、持ち合わせていないことを御承知ください。

○辺田部長 くるみん認定とかの認定情報について、学生さんに知られているということで、大変貴重な情報をありがとうございます。

くるみん認定企業のメリットは先ほど御説明したけれども、企業さんがどれくらい優れているのか、その中身といったものも、学生さんにも、事業所の方にも、一般の方にも分かりやすく周知できるように、今もホームページの中では、認定企業さんのコメントだったり、どういう取組をしたかという、具体的な取組の中身までアピールできることは御紹介しているのですが、さらに分かりやすい方法ということで工夫してまいります。ありがとうございます。

○高井会長 どうぞ。

○小林委員 社会保険労務士の小林と申します。本日はありがとうございます。

今、2か所、兼業・副業のことで私のほうで気がついたことを申し上げますと、社会保険のほうでは、社会保険の適用事業所で2か所以上働いていますと二以上勤務届というものを出しますので、かなりクリアに、もちろん片方が適用事業所でなければそれは出さないのですが、ちょっと違う角度から、すごくクリアに分かる場合がありますし、私の顧問先では、パートさんの多い顧問先では、きちんとほかで、どこかで働いていらっしゃるかどうか、入職のときにきちんと聞くようにはしております。それがちょっと今、気になったものですから、そういう角度からも見られるということです。

あとは質問というより希望ですが、社労士としては、特に死亡災害、労災がすごく増えているというのは大変気になるところです。ただ、この夏は、熱中症の特別の措置があったりとか、それぞれの会社さんは大変だったのですが、それはうまくいったということだとは思いますが、この温暖化は地球規模のものすごい気候変動があると見られていると思うので、自然科学的な面からも、労働時間であるとか、残業時間の上限が当然変わってくるのではないかと。日本が温帯ではなくて亜熱帯に近い状態になってきているということから、神奈川で議論することではないとは思いますが、それをちょっと心配しているし、ぜひ中央のほうで議論が進むといいかなと思っております。

もう一つが、多様な人材の活躍の場という流れの中で、先ほどフリーランスの方の相談が大分増えていると。私の感覚だと、フリーランスの人が監督署に相談に行くのかなとか思っていましたら、それなりに御相談があるということを知りまして、例えばフリーランスの方の一人親方の労災があると。建設の方は一人親方のことをよく御存じだとは思いますが、そういった組織がたくさんあるのですが、フリーランスの方や貨物運輸の方で入っている方がものすごく少ないと実感として感じておりますので、労働局のほうでももう少し告知を強めにしていただけるといいかなというのは、これは希望でございます。

以上、ありがとうございます。

○高井会長 ありがとうございます。

○荒木部長 私どもで全てできるわけではないような御意見のような気がしますので、厚生労働省のほうに伝えるということではよろしいでしょうか。

○高井会長 それでは、まだ大丈夫なようです。

○山岡委員 公益委員の山岡と申します。今日は御説明ありがとうございました。

私のほうからも、手短かに2点だけ御質問をさせていただきます。

まず、資料の4枚目で最低賃金についての説明をいただきましたが、4ページ目の真ん中辺りに参考のデータとして、監督指導件数であるとか、違反の事業者数であるとか、違反率のデータが載っております。このデータの見方を教えていただきたいのですが、個人的には違反率は結構高めだなと捉えました。違反率というのは、もともとの母集団の728件がどのような事業場かによって割合が結構変わってくるように思うのですが、データの見方として、どのような事業場を対象として監督指導をされているのかという辺りを大まかで結構ですので教えていただきたい。

あと、3枚目の資料を見ますと、令和5年以降、最低賃金の引上げ額がずっと高い水準で推移しているということを背景として考えると、こういった違反率は近年推移として増えているのか、減っているのか、その辺りの分析がもしお分かりになりましたらお教えいただきたいというのが2点目です。

次に、5ページ目でキャリアアップ助成金についての御説明をいただきました。これもデータの見方についてお教えいただきたいのですけれども、真ん中辺りに計画認定数と支給決定数の表がございます。特に計画認定数の対令和6年同期との比較で見ますと、結構絶対に認定数が減少しているように見えるのですけれども、この辺りの背景的な要因について何か御認識ですとか分析がございましたらお教えください。

以上です。お願いいたします。

○荒木部長 御質問ありがとうございます。最低賃金の関係については、労働基準部のほうから御案内申し上げます。

最低賃金指導対象としている事業場は、最低賃金が改定されたときに、その賃金額よりも低いと考えられる業種とか地域とかを選んで監督指導をやってございます。その結果は数字のとおりでございます。

長期的な推移を申し上げますと、この年は12.5%でした。その前の年は10%前後、一定程度の数の違反が認められたという状況でございます。これにつきましては、先ほども申し上げましたけれども、最低賃金に問題がありそうなところを選んでいうところから、違反率が高いという状況です。ただ、違反率が高いところを私どもは放置しているわけにはいきませんので、確実に是正をさせるという取組をやってございます。よろしくお願いいたします。

○寺岡部長 5ページのキャリアアップ助成金について、職業安定部でございます。

こちらは確かに数字を並べるだけだと分かりにくくて大変恐縮でございます。キャリアアップ助成金というのが、計画を定めて、各企業でその計画に基づいたコースに基づいたキャリアアップをしていただいて、実施に対して支給をするという仕組みなのですけれども、この計画が5年間設定できるのです。5年間の設定の間で複数回、やったたびに申請ができるという形ですので、一度の決定で翌年も申請できたりしますので、その関係で毎年の計画認定数と支給決定件数が必ずしも1対1で対応するわけではないというのがまず1点ございます。

また、制度の仕組みとして、特に最多が正社員化コースになりますけれども、最多の正社員化コースは制度創設以降、令和5年11月から2期制になりまして、要は1計画で第1期、第2期みたいな感じで、要するに支給額が増えたわけです。その結果として、その間の計画認定数がものすごく増えたのですけれども、ただ、2期制の対象を令和7年4月から限定的にした関係で、令和7年の3月より前のときに計画が増えているといった背景もございまして、それプラス1計画で5年間まで見られるという複合的な要因があって計画認定数がこういう数字になっていると御理解いただければと思います。

○山岡委員 ありがとうございます。

○高井会長 最後、御質問、御意見がございましたら。

それでは、柳瀬委員。

○柳瀬委員 商工会議所連合会の柳瀬と申します。

私、ここのところ労働局さんの会議に出させていただいて、本当に労働行政全般きめ細かくやられていて、今日は職業安定部長さんの話がありましたけれども、本当に職員の皆さんは大変なのだと思うのです。皆さんのワーク・ライフ・バランスが心配なので、くれぐれも局長はじめ御自愛をいただきたいと思います。

そんな関係で、様々やられているのですけれども、今、民間のほうでも就職というものをビジネスにしているところがあると思うのです。そういうところは、もうけながら紹介をしていて、片や皆さんは税金を使っているという中で、そこは役割分担というか、我々経済団体側もそうですけれども、求職、求人という中で、お互いがウィン・ウィンであればツールは問わないわけであって、ハローワークさんを使おうが、人材派遣会社からお願いしてそのまま採用するというのもあるので、それはそれでよくて、そのこの辺りのすみ分けというか役割分担みたいなもの、今まさに労働市場に様々、女性、高齢者、いろいろな方を参入させようとしているので、一つの潮目みたいなところもあるので、この機会にそういうものを見直すというか、すぐには無理だと思うのですけれども、そういうことによって皆さんの負荷も減ると思いますので、答えは結構ですので、これは意見として言わせていただきますけれども、ぜひその辺りも皆さんのワーク・ライフ・バランスのためにも御検討いただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上になります。

○児屋野局長 我々に対するワーク・ライフ・バランスの御指摘、ありがとうございます。

我々もそのことは十分考えておりまして、世の中の人たちにワーク・ライフ・バランスをお願いする手前、自分たちがちゃんとできていないというのはおかしいということで、しっかり休みを取って、残業を短くしましょうと。お互い職場を明るくしていきましょうということで絶えずやっております。

○柳瀬委員 ありがとうございます。

○高井会長 ありがとうございます。

大変申し訳ございませんが、お時間になりましたので閉めさせていただきます。

本日は御議論ありがとうございました。

事務局からの連絡をお願いいたします。

○山田企画官 ありがとうございます。

事務連絡を1つさせていただきたいと思います。

当審議会には年に2回開かれることが予定されております。第2回目の時期なのですが、2月の終わりから3月上旬、また皆様のところに私のほうからメールを出させていただきます。

きまして日程調整をさせていただきたいと思いますので、今回同様、多数の参加をお願いしたいと思います。

次回の審議会の議題は、令和８年度の神奈川労働局の行政運営方針、来年度どういう行政を展開するかということについて意見を伺うことになりますので、どうかよろしくお願い申し上げます。

○高井会長 ありがとうございます。

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、活発な御議論をいただきまして、ありがとうございました。

○山田企画官 高井会長、委員の皆様、本当にお忙しい中ありがとうございました。

これを持ちまして閉会とさせていただきたいと思います。

ありがとうございます。