

# 令和7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7年度第2回神奈川地方労働審議会

### 1 日 時

令和8年3月3日（火） 10：00～12：00

### 2 場 所

横浜第二合同庁舎 共用第二会議室

### 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、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 川城委員、曾我委員、鳥居小路委員、高野委員

#### 【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8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) 神奈川県電気機械器具製造業最低工賃の改定決定について（諮問）
- (4) 質疑・意見交換等

### 5 議事内容

○松岡補佐 それでは、定刻になりましたので、ただいまより、令和7年度第2回「神奈川県地方労働審議会」を開催いたします。

本日進行を務めます神奈川県労働局総務課長補佐の松岡といたします。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をさせていただきます。

○山田企画官 神奈川県労働局総務企画官の山田と申します。本日はよろしくお願いいたします。

私のほうからは、本日の委員の皆様の出席状況について説明させていただきます。

本日は、公益委員が6名、労働者側委員が6名、そして使用者側委員は、橋本委員が今日は仕事の関係で欠席です。柳瀬委員は出席の連絡をいただいているのですが、少し到着が遅れているようなので、現状は15名、柳瀬委員が到着しますと16名で開催という形になります。

18名の委員のうち3分の2以上が出席されているということになりますので、地方労働審議会令第8条の規定によって、本日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。

○松岡補佐 本審議会は、神奈川県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当局のホームページ等で公開をさせていただくということになっておりますので、御了承願います。また、本審議会の議事録作成のために録音をさせていただいております。御発言の際には、マイクをお使いいただくとともに、御発言の前にお名前をおっしゃっていただきますようお願いいたします。

本日は、本審議会に労働新聞社の方が傍聴として1名参加されておりますので、御了承ください。

それでは、本審議会の事務局をしております神奈川県労働局を代表いたしまして、局長の児屋野から御挨拶を申し上げます。

○児屋野局長 神奈川県労働局長の児屋野でございます。

委員の皆様方におかれましては、お足元の悪い中、また、大変御多忙中の中、御出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、常日頃から、我々神奈川県労働局が推し進めます各種施策について御理解あるいは御協力いただいておりますことを、この場を借りて感謝申し上げます。

本日の審議会につきましては、神奈川県労働局におけます令和8年度の行政運営方針（案）について御審議いただき、また、その後、神奈川県電気機械器具製造業最低賃金の諮問を予定しておりますので、よろしくお願いいたします。

さて、我が国の活力維持・向上には、国民一人一人がその能力を十分に発揮し、活躍することが不可欠だと考えてございます。物価上昇を上回る賃上げが継続する環境の整備を進める必要がございます。

また、県内の雇用情勢については、引き続き人手不足感が続いておりますが、物価上昇やアメリカの施策等、今後の動きが非常に懸念されるところであります。このような状況の中で、私どもといたしましては、各種状況に応じた雇用・労働施策を総合的・一体的に運営していく必要があります。

今後、さらなる人口減少により、雇用に当たっての制約が強まることが予想される中で、労働生産性の向上や労働移動の円滑化、労働者の希望に応じたマッチングの確保に向けた取組を進め、全ての働く方々の個々のニーズに応じて、多様で柔軟な働き方を選択することができる社会の実現を目指して、労働局、労働基準監督署及びハローワークが一体となって施策を進めてまいりたいと考えてございます。

本日の審議会では、神奈川労働局の重点施策の案につきまして、当局の第4四半期までの取組及び次年度に向けた改善を踏まえた説明を申し上げたいと考えてございます。どうぞ皆様方の御忌憚のない意見をいただきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

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 それでは、議事に移らせていただく前に、事務局から審議会委員の御紹介をさせていただきます。失礼かと存じますけれども、前回欠席のために初参加の委員の方、お名前のみ御紹介をさせていただきますので、御着席のまま一礼をいただければと思います。

労働者代表委員の高橋委員です。よろしくお願いいたします。

次に、本日の資料の御確認をさせていただきます。

ファイルの1枚目の次第を見ていただいて、4の下の【説明資料】のところに資料1から資料2-4まで書いてあります。資料1-1から資料1-10までが事務局の作成資料、資料2から2-4が労働局の業務内容の説明資料となっております。フラットファイルで、インデックスで分かるようにしてあります。もしインデックスに資料がないということであれば申しつけいただければと思いますので、御確認のほどよろしくお願いいたします。

よろしいでしょうか。

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

高井会長、よろしくお願いいたします。

○高井会長 おはようございます。

年度末近く、大変お忙しいところをお集まりいただきまして、誠にありがとうございます。

それでは、議事に入らせていただきます。

議事次第の3の1番目「令和8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7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、各部から順次御説明をお願いいたします。

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まとめてお願いしたいと思います。本日、議題が非常に盛りだくさんですので、適宜メモをお取りいただきながらお聞きいただければと存じます。

それでは、労働基準部荒木部長、職業安定部寺岡部長、雇用環境・均等部辺田部長、御報告をお願いいたします。

○辺田部長 おはようございます。雇用環境・均等部長の辺田でございます。

私のほうから、資料2-1の項目順に御説明させていただきます。

着座にて失礼いたします。

説明時間も限られておりますので、神奈川の課題を踏まえた来年度の重点施策、また、法改正や制度の見直し、新規施策などを中心に御説明いたします。

まず、1ページ目を御覧ください。

1つ目の柱でございます。「賃金引上げに向けた支援と非正規雇用労働者への支援について」でございます。

今年度と同じく3点に整理しておりますが、来年度、特に注目していただきたい点は、1点目の中小企業・小規模事業者等への生産性向上のための支援ということで、賃上げ支援助成金パッケージの周知を重点的に進めます。

賃金の引上げにつきましては、昨年11月に閣議決定しました「強い経済」を実現する総合経済対策において、適切な価格転嫁と生産性向上の支援等によって、最低賃金の引上げを可能とする環境整備を進めていくこととしております。そのため、中小企業・小規模事業者等が賃上げを行いやすい環境整備に向けた施策が強化されます。

こちらの賃上げ支援助成金パッケージでございますが、設備や人への投資による生産性の向上、さらに非正規雇用労働者の処遇改善などを通じまして、労働市場全体の賃上げを支援する内容として、来年度、内容が拡充される予定でございます。詳細な資料は省略させていただきます。

また、神奈川独自の取組といたしましては、国と県と政令市などの支援策をまとめた神奈川版リーフレット、これまでも作成しておりますが、来年度は助成金の活用事例も掲載するなど内容を充実させた上で、県内企業に周知いたします。

また、周知する際には、多種多様な助成金がある中で、個々の企業が自らニーズに沿った助成金を利用できるように、労務管理全般の相談窓口であります、一番下に紹介しておりますけれども、神奈川働き方改革推進支援センターを引き続き活用いただき、きめ細かな情報提供を行います。

さらに、上のほうに共同メッセージが紹介されておりますけれども、今年度も神奈川政労使会議を2月2日に開催、政労使トップの出席により意見交換を行いました。物価上昇を上回る賃上げを実現するためには、昨年1月発の共同メッセージを引き続き周知して、特に価格転嫁の徹底、適正取引の定着、生産性向上が重要課題であるという意見が多く出

されました。政労使が連携しながら、各種支援策、取適法など、さらに働き方改革支援センターなどの支援機関の認知度・利用度が高まるように、中小企業等への周知を積極的に行ってまいります。以上が1点目です。

2点目の、同一労働同一賃金の徹底については、労働局と監督署が連携した取組になっております。

3点目の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は、キャリアアップ助成金の周知・活用勧奨などの取組になりますが、今年度と同様の取組を継続いたしますので、説明は省略させていただきます。

1つ目の柱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から説明させていただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

私からは、同じく資料2-1の「Ⅱ. リ・スキリングの推進」及び「Ⅲ. 人材不足対策」、そして「Ⅳ. 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の途中まで、私のほうから説明させていただきます。

座って説明させていただきます。

また、資料2-2におきましては、第1回の資料の状況を踏まえまして、これまでの実績を改めて整理した上で、課題や評価等々を記載してございます。時間の関係で資料2-1のほうをメインに説明させていただきますので、適宜、資料2-2も御覧いただければと思います。

では、資料2-1の2ページから御覧ください。

まず、前提として申し上げますが、職業安定行政における令和8年度の施策構成については、ほぼ変わらないという状況です。比重が若干変わっていると捉えていただければと思います。

「リ・スキリングの推進」でございます。

まず、1番の①でございます。教育訓練給付によります学び・学び直しの支援は引き続き実施してございます。これまでも積極的な周知を実施してございますので、引き続きこれらの周知を図りながら、また、教育訓練休暇給付金ですとか、リ・スキリング等教育訓練支援融資といったものについても引き続きしっかりと周知を図ってまいりたいと思っております。

②ですけれども、リ・スキリングを行うに当たりまして、根本であります公的職業訓練の在り方につきまして、地域職業能力開発促進協議会という協議会がございまして。この活性化というものが、従来より厚生労働本省のほうでも重点的に取り組むべしという整理がされてございます。当局におきましても当然これまでも取り組んでおりますし、来年度も同様の取組をいたします。

具体的に何をしているかという意味で申し上げますと、2番目に書いてございますワーキンググループというものをこの協議会の中で開催しておりまして、要は、職業訓練のい

ろいろな分野の中で、前年度につきましてはIT分野、今年度につきましては介護分野の訓練につきまして、詳細な検証を行ったということです。具体的に申し上げますと、訓練を行う実施機関、訓練校、及び訓練を実際受けて就職した方、また、訓練を受けた方を採用していただいた企業、そういった三者にそれぞれヒアリングをしながら、現在の訓練カリキュラムが内容に沿っているかどうかとか、あるいはもっとこれからこういう訓練のカリキュラムになったほうがいいのではないかとか、そういったものを検証しているというものでございます。

ちなみに申し上げますと、介護職のイメージアップ等々を図るということもありまして、訓練の中の介護分野の応募者はここ1年ほど増えているという状況も現れております。

③ですけれども、キャリア形成・リスキリング推進事業ですが、これも同様です。在職者、企業、学校を対象にキャリア形成支援を行う事業、全国的なものでございます。これを周知するとともに、ハローワークのほうでも相談コーナーに派遣して、来ていただいておりますので、こういったもので、現場においてもいろいろなキャリア相談ができるような体制を引き続き確保するというところでございます。

④ですが、公的職業訓練のデジタル分野の重点化も引き続きの重点課題でございます。昨今の状況を踏まえた上で、デジタル分野への職業移動を促すという意味で、この訓練分野の受講促進は引き続きやっておりますけれども、当局として大事なポイントとしては、訓練分野は日々いろいろな新しい分野が生まれたり、また、用語が難しかったりとかというのもありますので、ハローワーク職員が何よりデジタル分野に対する基礎知識を備えていなければ、なかなか窓口で案内できないということもありますので、当局としては、ハローワーク職員対象のデジタル分野の研修も、昨年も実施しておりますが、今年度も実施するというところで、窓口でもできるだけしっかりと求職者の方、企業の方をつなげるようなことも取り組んでいるところでございます。

⑤ですけれども、人材開発助成金がございます。こちらもなかなか申請が非常に多くて、支給決定が正直遅れているところがあって申し訳ございません。少しずつ改善してまいりますけれども、引き続き迅速な支給決定に努めてまいりたいと思っております。

また、大きな2番ですけれども、「労働移動の円滑化」というところで、これも従前からですが、「job tag」「しょくばらぼ」という便利なサイトがございます。こういったものも職員がしっかりと活用できるようにした上で、窓口でいろいろな利用者の方に展開できるようにということも引き続き取り組んでまいりたいと思っておりますし、また、何よりハローワーク窓口におります担当職員のキャリアコンサルティングの資格取得を促進するという、今年度、対前年で20人ほど有資格者が増えておりますので、今現在、本省のほうでも資格取得を促進する制度を用意してもらっていますので、引き続き、神奈川県労働局においても促進してまいりたいと思っております。

次の3ページ、「Ⅲ. 人手不足対策」が令和8年度の職業安定行政の最重点課題ということになります。

まず、1番でございます。アウトリーチ支援による求人充足支援の強化というところで、注目マークをつけてございます。医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトというものが立ち上がりました。医療・介護・保育を今、本省では3分野という言い方をしております。これらの分野は、言うまでもありませんが、国民の健康ですとか、介護もそう、保育もそう、子育てもそうですけれども、生活の根本を支える分野でありながら、人手不足というものがかなり常態化しており、かつ、なかなか改善の兆しが見られないということがございますので、この3分野につきまして、最重点事項としてハローワークで充足支援に取り組むということが決定されてございます。

具体的には、来年度の4月からになりますけれども、各ハローワークでこの3分野に係る事業所を具体的に訪問させていただきながら、個々の事業所に求人を出していただいて、充足の支援を個別にしていくということになるかと思えます。

また、それに先立ちまして、現在、我々、私がメインではありますけれども、県内の各医療・介護・保育の団体にもお邪魔しまして、各業界の今の状況もお聞きしながら、ハローワークの来年度の取組について事前にお話をさせていただいているという状況でございます。

2番ですけれども、民間を利用される場合に、3番とも関係しますけれども、トラブルが生じがちだということがございます。スピーディーに人材確保したい場合、民間の職業紹介事業所ですとが、募集情報等提供事業所を活用される場合が多いのですけれども、それに伴う様々な金銭的なトラブルなども報告されておりますので、まず、そういったものにつきまして、労働局に特別相談窓口を設けておりますというのが2番の話です。

3番は、先ほど申し上げた関係団体と連携しながら、そういったトラブルにつきましてなるべく事例把握した上で、情報共有しながら、事前に防いでいくということも併せて取り組ませていただきますというものでございます。

4番がその他ということで、医療・介護・保育が最重点でありつつ、少なくとも建設・運輸・警備は従前から人手不足と言われている業界でございますので、当然ここは何もしないというわけではございませんので、県内に8か所あります人材確保対策コーナーを中心に、これまでと同様のきめ細かな充足支援を行いたいと思っております。

充足支援のキーワードは、当局の取組においては大きく2つあると思っております。

1つは、まず求人の魅力そのものをしっかりと高めた上で、発信するということです。ハローワークの求人票そのものだけですと、なかなか事業所の魅力が伝わりにくいというのは正直ございますけれども、ただ、書き方の工夫だけでも大分違うということがございまして、例えば誰もが見る職種欄がありますけれども、職種欄は意外と書ける文字数は多かったですりしますので、例えば介護職なのですけれども、完全週休2日制とか、求職者にとってPRになるような事業所の魅力をそういったところに書き込むことで、最初に見るところで事業所の強みが一発で見られるようになるとか、そういう工夫もございます。

また、仕事の内容欄はできるだけ細かく丁寧に書いていただいたほうが、仕事のイメー

ジがしやすくなりますとか、そういった形の具体的な求人の書き方のブラッシュアップというものですとか、そのための事業所訪問、ハローワークの職員が事業所を訪問させていただいて、個別の相談を受けることもありますし、当局の特徴として、いろいろな所でやっておりますけれども、企業訪問レポートのようなものを作らせていただくと。よければですけれども、会社の社長ですとか、あるいは人事担当の方とかの写真とかを撮らせていただいて、メッセージを寄せていただいたりとか、その会社の作業風景とか、そういったものとかも撮らせていただいて、その会社の魅力がしっかりと伝わるような形で、それを所内提示したり、あるいは、今、どの所もSNS、LINEであったりインスタグラム等ありますので、そういったもので発信して、ホームページに案内して、ホームページでしっかりそういうのを周知したりとか、そういった魅力を高めて発信するという作業プラス、それを具体的に求職者をつなげる、触れる機会を増やすということで、当局の場合、全14ハローワークにマッチングブースというものがございまして、ハローワークの一区画を数時間ないし半日、企業さんにお貸しして、そのブースに来ていただいて、企業の担当者の方がハローワークに来た方、例えば雇用保険の手続で来られるような方もいらっしゃいますので、そういった方々に通りがかりに声をかけていただいて、あるいはハローワーク窓口でも、今日はこういう企業が来ていますよというのを周知した上で、その場でぱっと企業の方と直接話ができて、企業の中身を聞けたり、仕事の中身を聞けたりとか、よければそのままマッチングまでというパターンがございまして。あるいは、見学会、これはハローワークのほうで企業の見学会を企画するというものですが、これもある業界では、ハローワークを数年間使っていても応募者がゼロだった企業さんに見学会を企画したところ、一気に二十数名の参加者が出て、その中から5～6名の方が紹介面接に至ったというようなケースがございまして。

魅力を高めてプラス発信して、具体的に触れる機会を増やす。ある種アナログではありますが、そういった機会をできるだけたくさんつくっていくということにつきまして、次年度は特に医療・介護・保育の重点3分野に特に注力して取り組みたいというのが、令和8年度の神奈川県労働局職業安定部の最重点課題でございまして。

ちなみに、3ページの右上にございまして神奈川県公式キャラクター「ツナグ」というのが、余談で申し訳ありませんけれども、今年度、ハローワーク全職員の公募によって、また、総選挙によって生まれました。各ハローワークにゆるキャラはいたりするのですが、統一キャラクターを作ろうということでこういったキャラクターが生まれましたので、これからもこういったキャラクターも使いながら発信していきたいと思っておりますので、委員の皆様もぜひ御承知いただければ幸いです。

4ページ以降になります。

「IV. 多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」の項目ですけれども、まず1の①高齢者です。右側にグラフがございまして、70歳までの就業確保措置の実施状況ですけれども、おかげさまでもちまして年々順調に増加しておりまして、令和7年は30%を超えたとい

う状況でございます。

また、県内全てのハローワークに生涯現役支援窓口がございますけれども、こちらの窓口を利用される方、また、窓口を通じた就職件数ともに対前年増加ということで、やはり高齢者は非常に活発に働く意欲をお持ちだという状況になってございます。

②が障害者でございます。

まず、法定雇用率がまた今年の7月に2.7%に引き上げられるという状況がございます。一方で、下にグラフがございますけれども、実雇用率が令和7年度は2.42ということで、二十数年ぶりに全国計を上回ったという状況でございます。2.5には達してございませんけれども、過去最高という状況でございますし、グラフを見ただけであればお分かりのとおり、身体、精神、知的障害者もきちんと雇用障害者が増えている状況ですので、改めて障害者雇用に御協力いただいております企業の皆様には感謝申し上げたいと思います。

5ページのほうに入りますけれども、④外国人です。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し、13か国語対応のコンタクトセンターがございます。そういったものを活用しながら、言語的なフォローをしながらしっかりと支援をしているというのもございますし、県内2か所にある新卒応援ハローワークで、外国人留学生の就職支援に協力しております。昨今の状況を踏まえますと、新卒応援ハローワークで学生向けのイベントをやっても、日本人の場合は正直なかなか集まりがよくないのが昨今の状況ですが、外国人専用のイベントをやると、そちらにはかなりたくさんの方がいらっしゃるという状況になってございますので、今、非常にそちらにニーズはあるのかなというところでございます。

下に棒グラフが2つございます。左には外国人労働者数、右に外国人を雇用している事業所の数、いずれも右肩上がりが増えてきているという状況ですし、外国人労働者は対前年で11%増とかなり大きな伸びをしているという状況でございます。

⑤就職氷河期世代を含む中高年齢者に向けた就職支援、これも引き続きしっかりと取り組んでまいることとなってございまして、こちら専用窓口が県内に4か所ございますけれども、この窓口を利用される求職者数、また、この窓口を通じて正社員として就職した方、いずれも対前年で増加しているということで、まだまだニーズはあるかなと思っております。

⑥ですけれども、多様な課題を抱える氷河期世代とはまた別のもうちょっと若い世代の若年者、また、新規学卒者への支援ということです。

県内には、横浜わかものハローワークもございますし、一般のハローワークにおきましても、個別担当者制で、一般的にはフリーターから正社員になることを希望される方に対する個別支援を行っているという状況です。また、新卒応援ハローワークでもきめ細かな支援は継続してございます。

現状、どうやら学生の二極化というものが指摘されてございます。早々に就職内定を決める学生と、決められないまま残る学生がかなり二極化しているかなと。後者の場合が、

我々行政機関の支援対象として主に想定される方々になりますけれども、なかなかそういった方々につきましては、多種多様な困難と書いてございますけれども、コミュニケーション能力の問題ですとか、あるいは一種、医療的なケアを必要とするような方々も増えてきているかなという印象もありまして、そういった方々の就職はなかなか時間がかかるという傾向がより顕著になってきているかなという印象はございますけれども、公的機関のセーフティーネットとして、そこはしっかりと最後まで支援をするということは変わらず取り組んでまいりたいと思います。

また、より広範な、いわゆるニートの状態に近い方々も含めた支援をしているのが若者サポートステーションでございます。こちらにつきましても、当局はハローワークとの連携は結構取れておりますし、サポステと企業をつなぐということをやってみると、人手不足の状況もあって、企業の方のほうで御理解いただいて、サポステである程度訓練ができて、ちょっと働いてみようかなと受け入れてくれるという企業も出てきたりしますので、こういった様々なチャンネルを活用しながら、多様な課題を抱える若者に対する就職支援も引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

私からは以上です。ありがとうございました。

○辺田部長 続きまして、6ページを御覧ください。

女性活躍推進に向けた取組促進等について御説明いたします。

まずは神奈川における女性の活躍の現状をまとめた右側の表を御覧ください。神奈川の特徴といたしまして、女性の労働力率は高くなっているものの、年齢階級別の労働力率、いわゆるM字型カーブのボトム、底の部分が35～44歳、こちらが全国平均よりも低い状況です。また、女性雇用者に占める正規雇用比率が全国平均より低いということが課題として考えられます。

つまり、子育て時期の離職や育児等と仕事との両立が難しく、非正規で働く女性が多いということも背景として考えられます。全国と比較するとこのような特徴がございますが、さらに管理職比率や賃金についても男女格差が大きいということは、全国的に同じ課題となっております。

そのため、改正女性活躍推進法が今年4月から施行されます。常用労働者101人以上の事業主には、男女間の賃金の差異、また、女性管理職比率の情報公表が義務づけられます。数字の公表だけにとどまらず、男女差がなぜ生じているか、その要因と課題の分析をしていただき、さらに今後の改善策などについても検討した上で、できれば説明欄を活用いただいて、補足情報も公表することが重要であるということについて、労使で十分に話し合っていて、理解されるように、周知に取り組んでまいります。

あわせて、4月から新たに制度化されます「えるぼしプラス」について、すでに「くるみnプラス」が先行してスタートしておりますけれども、女性の健康支援に取り組む企業を認定する制度となっております。こちらの制度の周知と取得勸奨を図ります。

続いて、マザーズハローワーク及びマザーズコーナーの取組ですけれども、子育て中の

女性が柔軟な求職活動が行えるように、個々のニーズに合わせた伴走型支援を充実させ、また、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支援などを積極的に展開いたします。

続きまして、総合的なハラスメント防止対策の推進についてでございます。

県内14か所に設置しております総合労働相談コーナーでは、今年度も、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おります。特にパワハラ、妊娠等の不利益取扱いに関する相談が増加傾向でございます。本日、詳しい説明は省略いたしますが、資料2-2、21ページに詳細を紹介しております。相談事案については、ハラスメント防止を講じていない事業主も多いことから、引き続き、相談等を端緒といたしまして、厳正な行政指導を実施いたします。

さらに、新たにカスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務が令和8年10月1日から施行されることとなりました。全ての事業主の義務となります。事業主の方には、法施行に向けてあと7か月ございますけれども、社内におけるカスハラ被害の実態把握をしていただき、そして、その実態に即して具体的対応策を検討していただくなど、早めに準備いただく必要がございます。本日、参考までに、先週できたばかりの周知用のリーフレットも配付させていただきました。今後は、労使団体、関係機関、また、業種別の連携した取組も重要となっておりますので、幅広く各種団体に協力いただきながら、あらゆる広報手段、説明の機会を利用して周知を行ってまいります。

続いて、4点目の仕事と育児・介護の両立支援についてでございます。

こちら、改正法の周知について引き続き取り組みます。

まずは育児・介護休業法については、昨年10月から義務化されております3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者がそれぞれの希望に応じて柔軟な働き方を実現できるようにするための措置義務などについて、重点的に周知が必要となっております。

さらに、次世代育成支援対策推進法につきましては、常用労働者101人以上の企業は、まず育児休業の取得状況、それから労働時間の状況、残業の実態についての状況把握、数値目標を設定することが義務づけられております。今年度の改正内容について、問合せも多く寄せられました。

さらに、先ほどの神奈川の女性の働き方の特徴を見ますと、3歳以上小学校就学前の子を養育する男女労働者、女性もフルタイムで働きながら仕事と子育てを両立できるような環境整備が重要な課題かと思っておりますので、労使に十分に理解されるように、周知を行ってまいります。

それから、相談事案について、法違反を把握した場合には、厳正な是正指導を行いつつ、法の履行確保を図ってまいります。

また、くるみん認定申請については、今年度は申請が増加しております。今後も、入札の加点や人材確保につながるというような認定のメリットも含めて、引き続き効果的な周

知に努めてまいります。

続いて、7ページを御覧ください。

多様な働き方、働き方・休み方改革についてでございます。多様な人材がその能力を最大限発揮して働くことができるように、個々のニーズに基づいて多様な働き方を選択でき活躍できる環境を整備するための施策を進めているところでございます。

中でも特に課題として捉えておりますのが、テレワークや、勤務間インターバルの導入の進んでいる企業もありますが、助成金の申請だけで見ますと低調となっております。

また、年次有給休暇の取得率、政府の目標としては2025年までに70%以上という目標を掲げておりますけれども、神奈川では66.8%、全国では66.9%ということで、まだ目標が達成できていない状況でございますので、これら課題とするところについては、効果的な周知や個別勧奨に取り組んでまいります。

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月に施行されましたフリーランス法につきましては、今年度寄せられた相談内容、また、委託事業者を対象に行った調査の指導内容を見ますと、どちらもハラスメント防止対策についての規定が整備されていないことが多い状況となっております。

相談件数については横ばいで推移しておりますが、フリーランスから就業環境の整備の違反の可能性がある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聞き取って、委託事業者に対する調査、是正指導を行う必要がございます。引き続き、是正指導を行いながら、法の着実な履行確保を図ります。

また、フリーランスから、発注者との間の取引上のトラブルについて、個別の課題解決に向け相談できる窓口としてフリーランス・トラブル110番がございます。無償で弁護士の方のあっせん等も行ってまいりますので、こちらも紹介するなど、適切に対応してまいります。

私のほうからは以上でございます。

○荒木部長 続きまして、6の安全で健康に働くことができる環境づくりにつきましては、労働基準法の荒木が御説明させていただきます。

どのような時代であっても、職場の安全と健康を確保するというのが、私たち労働基準部、労働基準監督署の使命と責任でございます。その関係から、最後の項目、私から御説明させていただきます。

秋に御説明をさせていただいたところと大きく変わりはございませんので、ポイントを絞って御説明をさせていただきます。

まず1つ目は、長時間労働の抑制でございます。この件につきましては、今年度も実施しておりますが、令和8年度におきましても、時間外・休日労働の時間数が非常に長い事業場、または過重な労働により過労死等の労災請求があった事業場に対して、指導を実施していくこととしております。

加えて、建設業、自動車運転者の上限規制の遵守につきましては、事業者のみの遵守と

いうことでは決して進まないところがございます。このため、荷主の方々や施主の方々、そして国民の皆様方に理解を求めながら、こちらの方々の上限規制の遵守に取り組むとともに、上限規制特設サイト、これらも周知をさせていただきたいと思っております。

2つ目が、労働条件の確保・改善の対策でございます。これにつきましても、引き続きにはなりますけれども、法定労働条件の遵守徹底について、私どもは取組を進めてまいります。

続きまして、8ページに移ります。

8ページは、労働災害の防止と健康確保の対策でございます。まず、このところで注目いただきたいのは、労働安全衛生法の改正法の段階的な施行でございます。この法律の中には幾つかのポイントがございます。1つは、労働者と同じ場所で働く個人事業者も、この法律の保護の対象であったり、措置の義務の主体となると位置づけられたこと、そして、メンタルヘルス対策の強化、化学物質による健康障害防止対策の推進、また、高年齢労働者の労働災害が多くなっているというところから、この対策の強化、そして治療と就業の両立、これらがこの法律のポイントでございます。

下のほうに書いてございますQRコードを見ていただくと、法律の内容の詳細を掲載してございますので、お時間があるときに御覧いただければと思います。まずは私どもは、この法律の円滑な施行に向けて周知を進めていきたいと思っております。

続きまして、労働災害の状況を改めて御案内させていただきます。

下の棒グラフと折れ線グラフを御覧ください。神奈川労働局内の休業4日以上の死傷者数及び死亡者の推移でございます。

令和7年の状況ではございます。1月末時点で私どもが把握した状況を申し上げますと、労働災害によって尊い命を失われた方は39名、休業4日以上の災害の件数は7,531件にも上っております。これをその前の年の同じ時期と比較した場合、お亡くなりになられた方が8名増加し、休業4日以上の死傷災害は400人余り減少しているところでございます。

このような状況ではございますが、私どもは段階的に労働災害を防止していくという目標を掲げております「第14次神奈川計画」に基づくと、この計画の最終年が令和9年になっております。令和9年においては、死傷者数は7,400人以下、仕事でお亡くなりになられた方が20名以下という目標を掲げてございます。あとしばらくしか時間がございませんので、一層この目標の達成に向けて取組を進めていくこととしておりますので、皆様方、御理解、御協力のほど、よろしく願いいたします。

目標達成のためには、幾つかの私どもの取組を強力に進めていくところがございます。先ほど職業安定部長から、高年齢者の雇用の状況や外国人の方々の雇用の状況の御案内がありました。実際、高年齢労働者や外国人の方々の災害というのも非常に多くなってございます。そこで、このような方々の特性を踏まえた対策というのが、一層私どもが求められているところですので、これを進めていきたいと思っております。

そして、災害が多く、一たび災害が発生すれば重篤な災害につながる建設業、製造業、

そして陸上貨物運送業の方々に対しても、それぞれの業種に応じた対策を強化し、第14次労働災害防止計画の最終年、令和9年には目標を達成できるように努めてまいりたいと思っております。

続きまして、9ページをお願い申し上げます。

こちらは健康確保の対策をまとめてございます。このページで注目いただきたいのは、⑥の「STOP! 熱中症クールワークキャンペーン」でございます。令和7年、私どもは皆様方と共に熱中症防止に努めてまいりましたが、残念ながらお一方の尊い命を失うという事態になってしまいました。引き続き、これからも熱中症防止に努めてまいりますので、皆様方、御協力をよろしくお願い申し上げます。

そして、このページの最後でございます。労災保険給付の迅速・適正な処理というところに移らせていただきます。

これらの労災の請求件数や決定、支給件数の推移というのは、秋のときにも御案内申し上げます。改めて御案内申し上げますと、令和6年度は、過重な業務が原因で発症した脳・心臓疾患による労災請求件数は、その前の年に比べて減少した一方、業務によるストレスなどが原因で発症した精神障害による労災請求件数は増加をしております。

このため、請求を受けた場合は、私どもは公正で迅速な処理に努めてまいりますとともに、これらの請求件数が減少に転じていくように、引き続き、職場が安全で健康な環境となるように、労働基準部、労働基準監督署は一層努めてまいりますので、令和8年度も何とぞよろしくお願いいたします。

私からの説明は以上でございます。ありがとうございました。

○高井会長 大変丁寧で分かりやすい御説明をいただきまして、誠にありがとうございました。

それでは、続きまして、議事次第3の(2)各部会での議事の御報告をお願いしたいと思います。

まずは港湾労働部会の報告をお願いいたします。

○中島課長 職業安定課長の中島でございます。本日はどうぞよろしくをお願いしたいと思います。

私の説明は、資料1-5になります。

港湾労働部会の議事要旨について説明させていただきます。

港湾労働部会を令和8年2月19日に開催いたしました。

出席状況につきましては、資料1-3の中段に港湾労働部会の名簿がございますが、公益を代表する委員の出席が4名、労働者を代表する委員の出席が3名、使用者を代表する委員の出席が4名、専門委員につきましては、資料1-4に名簿がございますが、代理となりましたが3名出席しております。合計で14名の委員の皆様にご出席いただいております。

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いただきまして、主要議題とし

まして、今年度の川崎港を含む横浜港における港湾労働の状況について、労働局、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っております。

議事録の署名につきましては、尾之上部会長、労働者側委員は中村委員、使用者側委員は藤木委員にお願いし、港湾労働部会は終了しております。

報告は以上になります。

○高井会長 ありがとうございます。

引き続きまして、家内労働部会からお願いいたします。

○松田課長 監督課長の松田です。

資料につきましては、1－6になります。家内労働部会議事要旨を御覧ください。

令和8年1月28日に令和7年度神奈川地方労働審議会家内労働部会を開催いたしました。

第15次最低工賃新設・改正計画に基づき、神奈川県スカーフ・ハンカチーフ製造業最低工賃及び神奈川県電気機械器具製造業最低工賃の2種類につきまして、金額改正の必要性の有無等について審議をいただきました。

結果としまして、スカーフ・ハンカチーフ製造業については改正見送り、電気機械器具製造業については、地域別最低賃金との比較や他の労働局の同種工賃の動向等を踏まえまして、改正の必要ありとの結論に達しました。

以上、御報告いたします。

○高井会長 ありがとうございます。

それでは、続きまして、次の議事です。議題3の(3)神奈川県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定に係る諮問につきまして、御説明をお願いいたします。

○木村室長 賃金室長の木村と申します。よろしく申し上げます。

今、監督課長からありました家内労働部会報告にありましたとおり、先日の家内労働部会で、電気機械器具製造業最低工賃について、金額改正の必要ありという結論に達しましたので、家内労働法第10条の規定に基づきまして、神奈川県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、神奈川労働局長から神奈川地方労働審議会長宛て諮問させていただきます。

○児屋野局長 家内労働法第10条の規定に基づき、神奈川県電気機械器具製造業最低工賃の改正決定について、貴会の調査・審議をお願いする。

よろしく申し上げます。

○木村室長 私のほうから、今後の流れについて説明させていただきます。

諮問文は、写しはもう既に配付してございます。それから、資料1－9に最低工賃の表、それから資料1－10に各規程をつけております。

今後、家内労働部会内に最低工賃専門部会を立ち上げまして、金額の審議を行ってまいります。金額が決まりましたならば、その後、答申、それから異議申立て、それから官報公示、それから発効という所要の手続となります。

発効に向けた手続ですけれども、迅速に発効させるために、地方労働審議会令第6条第7項、それから神奈川地方労働審議会運営規程第10条第1項にあります、審議会は、その定めるところにより、部会の議決をもって審議会の議決とすることができるとの規定を援用いたしまして、最低工程専門部会の議決をもって神奈川地方審議会の議決とするというところをもって、迅速に発効を進めるための手続を進めたいと思います。

審議の進捗については、都度、委員の皆様方にはメール等で御報告さしあげるという形を取らせていただきますので、この形で今後の事務を続けてよろしいか、この場をお借りしましてお諮りしたいと思います。

よろしく願いいたします。

○松岡補佐 会長、いかがでしょうか。

○高井会長 ただいま事務局のほうから御説明がございましたけれども、最低工賃専門部会、電気機械器具製造業最低工賃の最低工賃専門部会のほうで審議をするわけですけれども、そちらのほうの議決をもって、こちらの審議会の議決として事務を進めることについて、何か御意見ございますでしょうか。かなり時間がたってしまうということになりますので、専門部会のほうで議決をしたら、そちらのほうで議決をしたいということになります。

特に御意見がなければ、そうした規定に基づいて事務をしていただくということになっておりますので、そういった形で進めたいと思います。よろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、事務局はそのような取扱いでお願いいたします。

本日、議題が多かったので、かなりお時間を取って御説明等をいただきましたけれども、まだ十分お時間がございますので、それでは、本日御出席されている委員の皆様からの質疑・意見交換に入りたいと思います。

それでは、御意見、御質問等、いかがでございますでしょうか。

川越委員。

○川越委員 使用者側の経営者協会の川越でございます。

たくさん課題があって、大変分かりやすく説明していただきまして、ありがとうございます。

5ページ目の外国人労働者に対する就業支援ということで、就業支援は進んでいると思うのですが、その中の下の2行、適正な雇用管理を確保するために、事業所訪問とか、雇用管理状況の確認・改善のためにいろいろ動いているということなのですが、特に小さい企業でありますと、外国人労働者を雇うのだけでも、いろいろな法律にのっとった対応がちゃんとできているかどうかというところが労働問題になっているところも細かく出てくるのですけれども、これから外国人がどんどん増えていく中で、こういった事業所訪問による対応というのは、なかなか人が足りなくなってくるのではないかなと思うのですが、この辺の外国人が増えていった中での対応というのは十分にできるかどうかという辺りを心配しておりますが、いかがでしょうか。

○寺岡部長 御質問ありがとうございます。職業安定部長でございます。

おっしゃるとおり、神奈川は都市部というところもありまして、土地柄もあると思うのですが、外国人の方が非常に多い場所だと思っておりますので、いろいろな場面でも、おっしゃったように外国人が、我々労働局は働くにフォーカスしておりますけれども、外国人ができるだけ平和にといいますか、日本でよりよく暮らしていただくという観点も当然必要だと思っておりますので、自治体とかとも連携しながらやっていきたいと思います。話を私のほうでも自治体とさせていただいておりますので、あくまでハローワーク、労働局としては雇用管理というところで、おっしゃったとおりの人手というところは難しいところがございますけれども、データでもお示ししましたけれども、外国人を雇用している事業所は国のほうに報告いただく義務がございますので、それによってどこの事業所で外国人が働いているかを把握できていますので、そこで一つずつでもしっかりと訪問して、問題とかがないかの確認をしっかりとさせていただこうと思っております。

また、我々は「Y-FORA」という横浜市の機関との連携も取れておりますし、ハローワークだけでできない部分もあるかもしれませんが、いろいろな関係機関を巻き込みながら、連携して取り組んでまいりたいと思っております。

○川越委員 ありがとうございます。

○高井会長 それでは、ほかにいかがでしょうか。

それでは、萩原委員。

○萩原委員 労働者側委員の萩原と申します。

私自身が非常に不勉強だったなど、この間、別の審議会に出て、手話言語の審議会だったので、手話施策推進法というのが施行されているという話が出てまいりまして、その中で、もともとは手話の文化をきちんと普及・発展させていくというための法律なのですが、働く環境の中にも手話をきちんと使える条件整備が必要だということが含まれているというお話を伺って、これは大変だと思ったのですが、例えばハローワークで手話を4月から少し使えるようにするとか、手話での案内を増やすとか、そういった配慮がされる検討が進んでいるのかどうかとか、あるいは、手話を使う労働者に対して、こういう配慮が必要だよというのを事業者に向けてお伝えいただくようなツールなり情報なりというのはお持ちなのかとか、手話施策推進法というのが働くということと直接結びついている法律ではないのですが、事業者に対して求められることみたいなことが項目としてあるので、どうしたものかなと思ったので、もし情報をお持ちだったら教えていただければなどと思ってお伺いします。

○寺岡部長 御質問ありがとうございます。

現状、全国統一的な意味合いで、ハローワークでの手話対応を強化していこうみたいな話は承知してございません。

おっしゃるとおり、手話を活用しないとコミュニケーションが取れない方というのはいらっしゃるのですが、そういった方がいらっしゃる事業所であれば、特例子会社の場合、手話

通訳者を一緒に配置していただいているケースが多いかなという印象はありますけれども、知る限り、なかなかそこを整理はできていないと思います。

ハローワークにいたとしても、属人的にたまたまできる人がいてくれているということにとどまってしまうのが現状かと思しますので、今後、法律の話もありますので、本省の政策的なところもあると思しますので、そこは大きな検討課題かなと思っております。

○萩原委員 ありがとうございます。

○高井会長 いかがでしょうか。

それでは、張委員。

○張委員 横浜市立大学の張といいます。よろしく申し上げます。

まず、6ページの「女性活躍推進に向けた取組促進等」に関する資料についてご説明を伺いましたが、右上に掲載されている「神奈川における女性活躍の現状」のデータを見る限り、むしろ女性が十分に活躍していない状況が示されているように感じました。そこでデータの見方について確認させていただきたいのですが、最上段の「女性労働力率の底（35歳～44歳）」について、神奈川と全国の数値が併記されています。この数値は、35歳～44歳の女性のうち、約78%が就業していることを示しているのか、それとも就業していないことを示しているのか、ご教示いただけますでしょうか。

○辺田部長 働いている人の割合ですね。

年齢階級別、つまり、15歳以上の人口で年齢を幾つかの年齢層に区分して労働力の割合を取ってみると、女性の労働率力はアルファベットのM字型ということで、ずっと日本の課題でしたが全国的に底の部分が上がってきていますが、結婚・子育ての時期のMの底を全国と神奈川で比較すると神奈川はまだ全国平均ほど上がってきていないということです。

○張委員 逆に言えば、約3割は就業していないという理解でよろしいですね。

○辺田部長 そうです。

○張委員 というのも、大学においても同様ですが、35歳～44歳は最も働き盛りであり、研究面でも論文成果が期待される重要な時期です。その観点からデータを見ると、現状は非常にもったいないと感じました。そこで、どのような支援やサポートが行われているのかを拝見すると、第3四半期の取組として24ページに女性向けの各種支援が示されており、例えば出生時の両立支援など、子育てしながら学習や就業を継続できる制度が整備されていると理解しております。一方で、令和7年度の資料を見ると、出生時両立支援コース、育休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については、申請件数に対して支給件数がやや低い印象を受けます。こうした点について分析が行われているのであれば、その結果を踏まえ、6ページに示された女性活躍の現状の改善につなげていただければと考えております。この点について、現時点での考え方や分析結果がございましたら、ご教示いただけますでしょうか。

○辺田部長 御質問ありがとうございます。

御指摘のとおり、24ページの両立支援等助成金の活用状況でございますけれども、様々なコースを設けております。中小企業が男性の育児休業を取得しやすい環境整備であったり、介護離職を防止するための取組であったり、あるいは育児休業中の代替支援コースというのは、育児休業者が出たときに、職場でその業務を周りの職員が代替して応援するという体制整備が必要になってくるかと思えます。そういった代替支援の取組をしている企業向けのコース、あるいは、柔軟な働き方選択制度等支援コースというのは、先ほど申し上げました法改正により、3歳から小学校就学前まで、いわゆる子育て時期の女性の就業率が低いため継続就労できるような柔軟な働き方を選択できるということが重要であり、法律上は2つの制度を義務化することになっているのです。例えばテレワークであったり、時差出勤であったり、5つの制度から2つ選択して、企業は導入することになっています。その制度が法律どおりではなくて、2つ義務のところを3つ以上制度化していただくなどの環境整備をしていただく事業者向けのコースなど、様々なコースがございます。

制度の見直しによって申請も増えてきています。例えば柔軟な働き方選択制度等支援コースについては、令和6年度は3件でしたけれども、7年度は29件というように、徐々に制度も知られてきて、申請数は増えてきている。

右側の支給件数については、申請は増えてきているものの、審査が追いついていないというお恥ずかしい状況なのですけれども、審査体制を整備しながら、迅速に処理できるように対応しているところでございます。

申請があったものについては、不支給の場合もありますけれども、速やかに支給決定できるように今、審査体制も整備しつつ、対応しているところでございます。

以上の説明でよろしいでしょうか。

○張委員 ぜひそういう審査している最中に直面している課題であったりとか、そういうものを何かにもまとめられて、引き継いでいければ、申請する側に対するアドバイスもできるし、皆さんの審査もスムーズにいけるのではないかと今、報告を聞いて思いましたので、よろしく願います。

○辺田部長 ありがとうございます。

○高井会長 ありがとうございます。

続いて、いかがでしょうか。

それでは、阿部委員。

○阿部委員 労働者側委員の阿部と申します。よろしく願います。

少し最低賃金のことに関連してお聞かせいただければなと思えます。

資料2-1でしたら一番最初の1ページのところにも書いていますし、資料2-2の詳細な資料ですと、これも一番最初のほうですが、3ページということになるのでしょうか。

今、私ども労働側の組織からいたしますと、ちょうど春闘の真っ最中ということがありまして、あと2週間もしますと、主要銘柄といいましょうか、主要企業の皆さんの労使のところから、今年の春闘の労使の決着といったものが額面、率といったところで新聞やニ

ユースなんかで報道がされる状況になるかなと思っています。

例えば資料2-2の3ページを御覧いただきますと、最低賃金の表があつて、令和3年～7年までいただいていますけれども、この金額の上がり幅、引上げ額の推移を御覧いただくというのと同時に、私どもの最近3年間春闘の結果は、連合の仲間のメンバーからすれば、3年連続で5%以上もの大幅な引上げという形で報告を受けていて、今年もおよそそうした流れで決着がされてくるのではないかという見込みも出ているという状況です。

それまでの二十数年間が2%台であったということを考えますと、完全に賃金の引上げは次元の違う状況に入ってきていて、こうした賃上げの醸成機運というのは、今の物価に負けない形でもっと引き上げていかないと、今、これだけ上がっても、実質賃金は物価を超えることができずマイナスということが報じられていますので、ある意味、最低賃金のところに引き直して考えていきますと、セーフティーネットとしての機能をしっかり果たしていかなければならないなという状況がより一層強くなってくると思っています。

これをかなえていくためには、資料2-1の1ページにもあるとおり、大幅な引上げが法的な拘束力を持って、しかも年度の途中に行われるという最低賃金の制度に照らしますと、速やかな助成といいましょうか二極化してきてしまっている賃金の引上げがなかなかかなわない特に中小企業、もっと小さな企業のところへサポートといったものが一層厚みを持ってスピーディーに行われてこないと、この機運の醸成のところから漏れてしまうのではないかという危機感すら覚える状況に來ています。

したがって、今ここには賃金支援助成金パッケージと書いてあつて、たしか記憶ですと8種類か9種類ぐらい助成金があつて、私たちがぱっと見て一番分かりやすいのは、業務改善助成金みたいなものがあつて、今日の資料の中からは探し切れないのですけれども、業務改善助成金、使いやすいなど。賃上げをしてくれた中小企業の皆さんのところで、賃上げと設備投資も、例えばこういったものをデジタル化したよだとかということで、パッケージにして申請をすると、たしか600万円以内で50円以上の引上げだったかと思うのですが、一定の水準があつてルールがあるのですけれども、その枠の中で、条件さえ満たせば助成しますよといったものだと思っています、使いやすいなど個人的には思っていたのです。

ただ、50円となつてきますと、さっきの資料2-2を御覧いただきますと分かりますとおり、最低賃金の引上げ額が50円を超えていて、要は最低賃金近傍で働いていらっしゃる方たちからすると、事業者としては全部、従業員としても全員がその対象に入ってきて、50円以上引き上がって10月では引き上がって、すぐパッケージに行こうと思えば、設備投資の何かを行って、すぐ助成に申し込むという形になると思うのですが、600万円の上限であったり、業務改善助成金の変更は行われなかなというの、質問とセットで聞いてみたいと思っています。

加えて、例えば業務改善助成金だけではないでしょうけれども、この助成金の現段階での、もうすぐ年度末でありますから、今年でいけばその予算枠に対してどれだけの助成が

行えたのかといったことがもし分かりましたら教えていただければと思っています。

私どもの立場からすれば、この助成については、より厚みを持ってスピーディーに行えるような政策の枠組みに変えていっていただけるとありがたいなという思いでございますので、意見もさせていただいて、御質問させてください。

以上です。

○辺田部長 雇用環境・均等部のほうから回答させていただきます。

御意見と御要望ありがとうございます。

まず、業務改善助成金の実態を御紹介したいのですけれども、先ほども制度の紹介がございましたが、現在の業務改善助成金については、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内、設備投資した内容によって最大600万円ということで、お話があったとおりでございます。

実際に幾つかコースがございます、今は30円以上のアップでも対象になります。30円コースから最大90円コースがございます。事業所内最低賃金の引上げ額によって最大限度額が違ってきます。

600万円というのは、90円コースで一番上昇率が高いところで10人以上の引上げを行った場合に、最大の600万円が支給されるというものになっております。

実際のコース別の申請状況を見ますと、一番多いのが45円コースであり、50円に近いコースが最も多くなっております。次に多いのが90円コースです。もともと地域別最低賃金に近いぎりぎりのところの事業所の申請が多かったのですけれども、最賃改定前から上回っている企業も、90円コースを選択する企業も多いということです。この業務改善助成金制度は、地域別最低賃金の改定の時期に合わせて申請する企業が多いのです。改定前に賃上げしますよということで計画を出していただいて、申請が可能ということで、改定前の直前の駆け込み申請が多いというのが実態です。一日でも早く賃上げしていただければ助成金の対象になるということで、その仕組みは来年も変わらないかと思えます。

事業者により利用しやすい中身にというご要望については、全国からそういった要望も承っておりますけれども、今、本省のほうで、来年度の予算編成に向けて、一応たたき台のようなものはできておりますけれども、予算が成立しませんと公表できない状況ですが対象となる企業が拡大するように検討していると聞いておりますが、詳細なことを説明できなくて申し訳ございません。

○児屋野局長 ありがとうございます。

地域別最低賃金については、その地域の公労使の決定でされるものと理解しております、その金額が大幅に上がってくれば、それを担保するために助成金がしっかりしたものが必要だろうという御意見と伺いました。

最低賃金上がるたびに、中央においてはその助成について議論して、こういったものをということで制度をつくっていて、我々はそれを分かりやすく皆様方に周知して、ぜひ御利用いただくという立場にあると考えております。そういった意味からも、御意見につ

いては非常に充実したものが制度として欲しいというのは、機会があるごとに中央には伝えたいと。決まったものについては、しっかり周知して御利用いただきたいと考えておりますので、ぜひともよろしく申し上げます。

○高井会長 よろしいでしょうか。

いかがでしょうか。

それでは、本間委員。

○本間委員 委員の本間でございます。

詳細な資料の作成や御説明ありがとうございました。

1つ質問させていただきたいのですが、資料2-2の中の23ページ、私もとても注目している、くるみん認定企業数、順調に数が増えてきているということで、それはとてもよいことだと思っております。

23ページの中で、下のほうの評価、課題というところなのですが、報告徴収の結果、法改正事項について助言を行うケースが多く見受けられたためと書かれているのですが、どのようなことについて助言を行うケースが多かったのか、また、改正内容の浸透に向けて引き続き周知・啓発に取り組むというのは、具体的にはどのような形で周知等をしていこうと考えておられるのか、その辺りを質問させていただきたいと思います。

よろしく願いいたします。

○辺田部長 御質問ありがとうございます。雇用環境・均等部のほうから回答させていただきます。

まず、先ほど簡単に触れましたけれども、育児・介護休業法については、昨年4月と10月と段階的に改正法が施行されております。その中身についての調査を行いますと、改正法に沿った制度の導入、規程の整備がされていないという企業がまだ多いということになります。

改正の中身について、例えば子供の看護休暇については、今は小学校3年生までが対象となっておりますが拡充されていなかったり、あるいは所定外労働の免除、いわゆる残業の免除も小学校就学前までに拡充されておりますが、規定が整備がされていない企業が多く見受けられます。

それから、先ほど申し上げました3歳から小学校就学前までのお子さんを養育する男女労働者については、柔軟な働き方についての制度を2つ以上設けていただく。この制度もまだ導入されていないという企業が目立っております。

これらの環境整備については、資料の23ページには書いていないのですが、説明会も今年度行っております。説明会に参加した企業に対しては、個別に働きかけを行いました。まだまだ十分な周知がされていないということもございまして、法の説明会や個別に事業所を訪問しての個別指導を継続していきたいと考えております。

○本間委員 詳しく教えていただきましてありがとうございました。

○高井会長 いかがでしょうか。

それでは、曾我委員。

○曾我委員 使用者委員の曾我と申します。

先ほども質問されていた箇所の資料 2-1 の 6 ページの女性活躍のところなのですけれども、神奈川県は女性労働力の底が78.4%ということで、全国よりも4%ぐらい低いということなのですけれども、その理由というか、例えば大都市圏は低めに出るとか、そういった傾向ですとか、神奈川県が低いということについて、その背景みたいなことで何かお考えがあれば、ぜひお聞かせいただきたいなと思います。よろしくお願ひします。

○辺田部長 女性のM字型カーブというのは、M字型の底の部分がだんだんなくなってきていて、男性と同じような台形に近づいてきておりますけれども、8割を超えていないという県は少ないかと思うのです。底の部分が78.4%ということで、8割を超えない現状がございます。

先ほど申し上げましたように、子育ての時期に両立が困難で離職してしまう女性が多かったりということが考えられますが、例えば神奈川は全国で比較すると通勤時間が長いというような現状もあったりして、または残業の実態、時間外労働の実態として、若い世代の男性の残業の実態も全国平均よりも高かったりすると、なかなか夫婦が共働きで継続していくということが困難な状況もあるかと思ひます。そういった中で男性の育児休業取得率は上昇しており、全国平均よりも高い状況になっておりますので、ここは男性の育児参加が今後さらに進み、女性もフルタイムなどで継続して働く方が増えてくれば、女性の活躍の現状の数字も違ってくるかなと期待しております。

そこで、各企業には、何度も申し上げておりますのですけれども、今は育児休業を取った後に復職して、育児短時間勤務を子が3歳まで継続して取得して働いている女性が増えてきているかと思ひます。今後はさらに3歳以降の働き方について、フルタイムで継続勤務が難しいというような課題があったときに、離職することなく継続勤務できるような環境整備が必要であると考えております。

神奈川の現状として、通勤時間が長い中で、女性も子育てしながらフルタイムで働くという環境は厳しいのかなと考えておりますが、ぜひまた皆様からもいろいろな現状、保育園の問題など、情報をいただければ幸ひでございます。

○曾我委員 ありがとうございます。

○高井会長 いかがでしょうか。

それでは、米本委員。

○米本委員 公益委員の神奈川新聞社の米本と申します。

今の女性労働力の底の部分なのですけれども、通勤時間が長いということは、神奈川県の場合としてよく聞きます。その原因として、都内に通勤されている方がとても多いと感じております。こちらの審議会の仕組みですと、神奈川県内の雇用者、神奈川県内の企業が話し合っ解決を図るところだと思ひますのですけれども、実態としては、都内で働いている女性の方が多くて、通勤時間が長引いているということがあると思ひますので、県

域の枠を超えて、東京都内の企業さんにも御協力いただけるとよいと思います。どういう仕組みがあるのか分からないのですけれども、実態としては都内に通っている方が多いかなど。

子育て中は東京の本社機能、社員の人数が多くて急に休んでも代わりがいるような部署に配属されることが多いと聞いております。職住接近を希望しても、支店だと人数が少なく、お休みしたときには代わりがないというようなことも聞きます。県域を越えた通勤の方の対策も少し何らかの形で検討していただければと思います。

○辺田部長 情報をいただきましてありがとうございます。

○高井会長 いかがでしょうか。

○竹田委員 労働者代表委員の竹田と申します。

3 ページの人手不足対策のところ、データがあれば教えていただきたいのですけれども、重点分野3、医療・介護・保育のところになります。有資格者の方で働いていない方が神奈川県内にどのぐらいいるのか、掘り起こせばどのぐらい就職してもらえるのかという数等が分かれば、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、数は分かりません。そこをいかに掘り起こすかというのが非常に大事だと思っています。例えば看護師であれば、ナースセンターが結構そういった情報をお持ちだと承知していますので、ナースセンターと連携しながら。難しいのは保育です。承知している限りは、潜在保育士さんを把握できている機関が今のところないと関係団体の話で承知しておりますので、また、介護士、誰かがまとめているというよりは、たくさんいらっしゃる。非常にたくさんいらっしゃるということなので、求人いただいた上で充足させるためには資格者が必要ですので、資格者をどうやって確保するかというのも、自治体とかとも連携しながら、例えばいろいろイベントを組むときに、自治体等のほうで周知を大きくやった上で、そういった方の目に留まるようにするとか、あとは充足の手法の一つではあるのですけれども、例えば看護とか介護とかは当然ながら有資格の専門職でありますけれども、有資格の専門職で埋めることが難しい場合に、看護助手とか介護助手という形で、要は未経験でも、無資格でもできるという形にさせていただいて、仕事の切り出しをしていただいて、助手を入れる形で、トータルで専門職の方の負担を減らすと、トータルで人材不足を多少軽減すると、そういった手法を取らせていただくこともあります。

ただ、最初の質問に戻りますけれども、潜在の数というのは、知りたくてしょうがない数字なのですけれども、知れないというのが現状でございます。

○竹田委員 ありがとうございます。

○高井会長 いかがでしょうか。

○山岡委員 公益委員の山岡と申します。御説明ありがとうございます。

私からは2点御質問させていただきます。

まず1点目が、死亡災害と高齢者、外国人労働者の労災対策についてでございます。資

料2-2の28枚目のスライドを拝見いたしました。こちらのデータの表を見ますと、死傷災害全体は減少傾向にありますけれども、死亡災害は、12月の速報値で既に前年の確定値を上回っているということでした。結果的に当初設定された目標値との乖離も大きくなっているという現状があるかと思えます。この現状を踏まえますと、何かしらの追加的な対策が急務なのかなという印象を持ちました。

そこでお伺いしたいのですが、現状の周知・啓発活動に加えまして、例えば企業への指導の強化ですとか、特に高齢者だとか、あと外国人向けのより踏み込んだ具体的な追加対策をどのように講じていかれるお考えなのか、その辺りについてお伺いしたいのが1点目です。

2点目ですけれども、精神障害の労災請求、あとハラスメント対策についてお伺いいたします。

資料2-2の36枚目の資料を拝見いたしますと、精神障害に係る労災請求の件数が増加傾向にあることが見てとれます。前年同期比で約25%とも記述されております。この申請件数の増加の原因についてどのように分析されているのか、その原因についての御認識についてまずお伺いしたいです。

また、請求件数が増えているということですので、課題として、このページの一番下のところに、請求に対処するための効率化が求められていると書かれているのですが、こういった処理の迅速化に向けて、体制整備が十分にされているのかという点についてもお伺いしたいということです。

最後に、こういった精神障害の労災については、事後的な労災補償ですとか紛争解決の援助だけではなくて、原因の部分、例えば職場でのハラスメントをいかに予防していくのかという点をセットで考える必要があるかと思うのですが、カスハラ防止の措置の義務化も見据えて、今後、企業への事前指導の強化ですとか、あと予防的なアプローチをどのように強化されていく方針なのか、その辺りについてももしお考えがあればお聞かせください。

よろしくお伺いいたします。

○荒木部長 御質問ありがとうございます。労働基準部の荒木でございます。

死亡災害について、令和7年は昨年より多くの方が亡くなりました。死亡災害はその年によって状況が変わるもので、多くなった年も少なくなった年もございます。令和7年は特に春以降が多くなったことから、労働災害防止団体を通じた呼びかけのほか、秋以降は、労働局長がホームページで県民の皆様方に災害の防止を呼びかけるという取組も行いました。

秋以降、局長が自らホームページで呼びかけるということもあって、10月～12月までの間はその前よりも減少してきた状況でございます。令和8年度、この減少が維持されるように、引き続き、私どもはしっかりとこれから災害の状況も踏まえて検討していくことにしております。

特に小規模の事業者、災害防止の関係団体に入っていないような事務所でも、死亡災害が非常に多くなっております。中小・零細企業の方々に、どのようにすれば災害防止が浸透するのか、届くのかというところが私も肝だと思っておりますものですから、こういうところは、今年はホームページを通じて御案内申し上げましたけれども、引き続きホームページを通じたときの利用者の状況なども踏まえて、しっかりと取組が必要だと考えてございます。

そして、災害が多くなっている一つの要因としましては、御案内いただきましたように、外国人の方々だったり、高齢者の方々というのもございます。やはり外国人の方々に対しては、分かりやすい教育が必要になってまいります。私たちと言語が違う方々にあっても、安全が重要だと、どういうことかを理解していただくために、その方々に対して分かりやすいような絵とか図とかのものを厚生労働省のほうで発信しておりますので、それらを活用し皆様方に取り組んでいただきたいと思いますと思っております。

そして、多くの高齢労働者が労働市場に入ってきており、この方々の災害も多くなっております。高齢労働者の方々というのは、筋力とか、視力、聴力、平衡感覚が壮年の方々と比べて低下している状況でございます。

そこで、こういう方々に対しても、その方々の災害を防止するためということで、教育、設備の投資も含めて、私どもは対策の必要性を呼びかけ、高齢者自身が労働災害防止に取り組んでいただくとともに、事業者の方々の取組についても来年度は一層強化していく必要があると思っております。

高齢労働者の労働災害の防止につきましては、今回、労働安全衛生法を改め、高齢労働者の労働災害の防止が事業者の皆様方に対する努力義務として盛り込まれました。そこで、この改正法の周知に併せ、高齢労働者の労働災害の防止を周知して、取組が進むように努めてまいりたいと思っております。

そして、もう一つ御案内いただきました。精神障害の件数が近年増加傾向であるというところでございます。これは秋のときも御案内をさせていただきましたが、数字の背景という話でございます。精神障害によって請求を必要とするという方々が一定程度多くはなっています。制度の理解が進んでいる、また、自分が受けていらっしゃるという方々が多いということが、この数字に現れているのではないかと思います。神奈川県だけが、この数字が精神障害に係る労災請求件数が増加しているというわけではございません。全国的に多くなっているというのが現状でございます。

そのために、私どもは、やはり皆様方からいただいた請求でございます。公平な審査を行い、支給・不支給の決定をしたいと思っております。そのためには、体制整備のほか、必要な調査の簡略できるところは簡略していくということも通じまして、増加する請求件数に応えていきたいと思っております。

それと、精神障害の請求に至るということを防止する必要があるという観点から、ハラスメント対策、今回の改正法の中では、メンタルヘルス対策としまして、ストレスチェッ

ク制度を全事業者の方々にお問い合わせのような展開を予定しております。御自身でストレスの程度を把握・確認いただくストレスチェック制度は有効であるということ、働いていらっしゃる方々、事業者の方々からも聞いておりますものですから、現在、適用されている事業者の方々に加えて、全ての事業者の方々に、ストレスチェック制度を実施いただき、ストレス度の把握を通じて、労災の請求件数を低減させていきたいと思っております。

以上、労働基準部でございます。

○児屋野局長 今の補足をさせていただくと、精神障害の世の中全体の件数、病院調査で見ましても、実はそんなに言うほど増えていない。その中で労災請求がこれだけ増えているというのは、世の中に精神障害で労災請求ができて認定されるのだということが周知されてきていることが一つの要因だろうと思っております。

グラフを見ていただくと、認定というところがあって、認定率は25～30%ぐらいをずっと推移しています。請求件数の伸びに応じて、認定率は変わらずに率が伸びているということは、多分そういうことなのではないのかなと考えています。

業務上の精神障害の発生防止の観点から申し上げますと、働き方改革をはじめとして、いわゆる働き過ぎをなくして心理的の負荷も含めた心身の負荷も減少させていこうと。あるいは、セクハラだとか、パワハラだとか、カスハラだとか、そういうものをなくして、より働きやすくしていこうということで、それで業務上の精神障害は減っていくのではなかろうかと考えています。

○辺田部長 雇用環境・均等部のほうから、具体的なハラスメント防止対策についての周知啓発・指導の中身ですけれども、資料2-2の21ページに御紹介しておりますけれども、これまでは毎年12月が職場のハラスメント防止月間ということで、集中的な周知と指導も行っておりました。今回、カスハラ対策が10月に施行ということで、まずは上半期、集中的に説明会を開催します。もう既にいろいろな団体からも講師派遣の依頼も来ておりますので、団体にも協力いただきながら周知してまいります。

それから、告示後にと書いてありますけれども、神奈川県労働局ホームページのほうに、改正法の解説動画も近々掲載する予定でございます。

個別の周知といたしましては、メールマガジンを活用した周知、それから、郵送での個別周知なども、3月中に実施できればと思っております。

個別の指導につきましては、改正法施行後になるかと思っておりますけれども、21ページの上のほうに表がございますけれども、ハラスメント対策報告徴収実施企業数ということで、数は少ないですけれども、これは相談を端緒に、あるいはハラスメントの窓口がないですといった情報提供があった企業に対して速やかに報告徴収などを実施するもので、年間を通して実施しているところでございます。

こういった取組を来年度も継続してまいります。

○高井会長 よろしいですか。

では、高橋委員、お待たせいたしました。

○高橋委員 お疲れさまです。労働者代表委員の高橋でございます。

今お話のあった労災にもつながる内容になるのですが、長時間労働に関わるところで、詳細の資料でいくと27ページのところに具体的な例が挙がっています。建設業、自動車運転者に係る時間外労働の上限規制遵守には、工事発注者、それから荷主の理解が重要であるため、上限規制や配慮の重要性を周知したということがあります。周知というのは大事かなと思っていますし、その右側の評価の下から2行目のところも、物流改正法により、全事業者に対して荷待ち時間短縮等の努力義務が課されたこと等を周知したということも書いています。

左側の一番下の、関係機関と連携し、労働基準法を周知するとともに、その遵守徹底を図ったというような、見ると周知したということにしかなくて、今、長時間労働はとりわけ自動車運転者等が注目されていますけれども、荷待ち時間も休憩時間だというようなことも言われているとか、そんな話がある中で、周知徹底だけでは何の改善にもならないかなと思っています、根本的な何かをしていかないと、最終的に労災につながっていくということになると思うのです。

それはもちろん建設業でいくと施主さん、それから運転のほうでいくと荷主等々の理解が必要だというのはもともとと言われてますし、そうなのだろうと思います。我々、例えば製造業、メーカーですけれども、お客さんが理解をしてくれないと、どうしてもお客さんに要望されると、それに応えなければいけないということになりますので、なかなか改善するのは難しいかなと思っています、根本的な対策ということが必要になっているのではないかなと思っして、何かその辺、いわゆる踏み込んだ対策、難しいのは理解をした上でお伺いしますけれども、何かそういうものがあればと思っして質問させていただいたということでございます。

以上です。

○荒木部長 御質問ありがとうございます。労働基準部の荒木でございます。

自動車運転者の方々につきましては、厚生労働省労働基準局が主管とするのは、改善基準というものがございます。これには拘束時間等が入っておるわけですが、これに問題がある場合は指導をして、改善を促しております。

このほか、陸運支局と連携して指導監査をするということもやっております。

ほかに、私どもがここに周知をしたと書いているのは、私どもができるのは、個々の事業者さんを指導することはできませんけれども、物流法の改正は陸運支局と一緒に働きかけ、事業者の方々、そして働いていらっしゃるの方々、そして県民の皆様方、関係取引機関の方々に対しても働きかけ、周知をするという趣旨で、ここに書かせていただきました。特に物流法の改正は、先頃改正をされたところでございますので、特出しということで書かせていただいております。

やはり自動車運転者の方々につきましては、業所管をする陸運支局の方々、そして労働条件を履行、確保する私どもが連携をして、一緒に指導し、職場の環境の改善に努めてい

きたいと思っておりますので、これからもよろしく願いいたします。

○高井会長 よろしいでしょうか。

○高橋委員 よろしく願いします。

○高野委員 使用者委員、高野でございます。説明ありがとうございました。

今回、説明の中で、ポイントを絞った形で資料がまとまっていたので、非常に分かりやすかったです。ありがとうございました。

今、高橋委員のほうから長時間労働の抑制の話が出ておりましたが、今日の話の中にはありませんでしたけれど、労働力確保の視点から、副業の認定を会社のほうでしていく。副業をしている方々の労働時間の把握が、会社としては非常に今、難しい状況なのです。自社の分は分かりますけれども、副業先での時間がタイムリーに把握できなかつたりして、それが長時間労働とか労働災害とかにつながらなければいいなというところが課題感としてあるのですけれども、それに対して何か労働局のほうでの打ち手というか、対策みたいなものももしあればお聞かせいただきたいと思ってお伺いさせていただきます。

○荒木部長 副業されていらっしゃる方々の労働時間の把握という関係でございますね。私ども、労働災害に遭われている場合であれば、当然ながら労災補償請求の中で労働時間をそれぞれの関係者から確認をし、労働時間を特定していきます。個々の事業者の方々にとって、自分のところ以外の会社で働いていることが許されているのであれば、それは労働時間を把握することができると思いますけれども、個々の方々によって、自分がほかの会社で働いているということを事業者の方にお伝えしないで働いていらっしゃる方が幾ばくかいらっしゃるようでございます。その方になると、自分が他社で働いていらっしゃるということを伏せているものですから、なかなか労働時間の把握は実際難しいのかなと思います。

繰り返しますが、災害に遭われて、労災保険給付が申請されていけば、当然ながら副業の方々については労働時間を正確に確認しまして、必要な給付制度の審査をさせていただくということでございます。

ただ、本人が伏せている場合があります。よく聞きますのは、他社で働いていること自体が就業規則の中で許されていないという方もいらっしゃると思っております。そういう方々に対して把握をするというのはなかなか難しいかと思っております。ただ、副業・兼業をやっていらっしゃる方々が、会社の中で許可されているのであれば、労働時間の把握というのはそれぞれの企業の方々に把握いただくというのはできると思うのですけれども、このようなお話があるということは、他社で働くということをルールの中で許されていない方々の労働時間を把握となると、なかなか御本人から申請がないと難しいという一面があると考えます。

○児屋野局長 若干話を補足させていただきますと、働き方改革から5年たって、政府は見直しをしますという項目があって、今、本省においては、働き方全体の見直しを審議会にかけてやっているところで、我々神奈川労働局で何を申し上げられるかというのはあり

ますが、その中で労働時間法制の話も出ていと理解しております。もしかするとそれを受けて、新しい把握の仕方も含めてお示しできるかもしれません。そこは何ともですけれども、ただ、中央で検討をやっているということです。

○高野委員 ありがとうございます。

○高井会長 まだ少々時間がありますけれども、いかがですか。

西川委員。

○西川委員 労働者代表委員の西川です。

今回の方針（案）につきましては、皆様がおっしゃっているとおり、振り返りがしっかりなされていることと併せて方針がつけられているので、非常に読み取りやすい内容になっています。ありがとうございます。

その中で1点、ご意見させていただきますと、この方針（案）の3ページに記載があります人手不足対策における医療・介護・保育分野の人材確保に対する取組に関しまして、スポットワークの雇用仲介事業者を使った労働力確保の取組について、介護や保育の有資格者や、過去に経験がある方々の声として、家庭との両立をはじめ様々な制約がある中で、復職しづらいというような声が非常に多いです。

その中で、まさにスポット的に働くことができれば、そういった現場にまた復帰してもいいかなとおっしゃっている人たちも多くいる中で、求職者が職場を選ぶ際に、職場の受け入れ体制を整えるということが非常に重要になってくると思います。常日頃から同じ人が働く環境であれば、ルールや設備環境など暗黙で動いている部分が少なからず存在すると思います。スポットで働く労働者がまたその職場で働こうと思ってもらえる職場にするためには、働きやすい環境の整備が非常に重要だと思っています。

タイミー等を使いながら、スポットワークを受け入れている業種や企業では、初めての人が来ても職場になじめるように、またすぐに仕事に着手できるように環境整備を進めているところが多いので、医療・介護・保育分野の事業者への支援として、そういった視点で取り組んでいただくことについて、御意見となりますけれども、御検討いただければと思います。よろしく願いいたします。

○寺岡部長 御意見ありがとうございます。

おっしゃるとおりスポットワークのほうは、もちろん働く側のニーズにかなった形で、これだけ普及しているというところもあると思っておりますが、若干法的な問題が懸念される部分も生じているというのは、おっしゃったとおりだと思います。

法的な整備は、そういう面もございますので、一方で今、新聞報道などでもそうですけれども、業界のほうで、これまで受け入れる企業のほうが、要はスポットワークをするに当たって、求職者側に罰則ではないですけれども、そういうものを課しがちだったものを、会社の都合でやっぱりなしとかいっても、ちゃんと休業手当は払うようにしますとか、そういったことは業界のほうでも割と整備しているかなというところがありますので、法的な部分と雇用管理的な部分のバランスだと思っております。

また、我々のほうも、人不足解消の一つの手法として、まだそれほど普及しているわけではないのですけれども、ハローワークでも、フルタイムで欲しいのは分かるのですけれども、なかなか応募者がいないのであれば、例えばスーパーであったら、1日ではなくて午前だけとか、午後だけとか、あるいは品出し、陳列、レジ、全部やってほしいのかもしれないけれども、朝の開店前の陳列だけとか、そういった細かく分けていく形で、スポット的なものでどうですかというお声がけをさせていただいたりとかもしていますので、割とそういった働き方というのはある程度、今はもう世の中的なニーズもあると思いますので、公的機関としてもそういったこともしていこうかなと取り組んでいるところでございます。

○西川委員 よろしくお願ひします。

○高井会長 まだお時間はございます。

川越委員。

○川越委員 2回目で申し訳ないです。

障害者の法定雇用率のアップの点も聞いておきたいなと思ひまして、2.7%と段階が上がるということで、これまでかなり皆さん努力してやってくるのですけれども、さらに上がるということだとハードルが上がってきて、今まで働いていた職場をかなり拡大しなければいけない。あるいは、今のお話にもつながるのですけれども、大分業務を切り分けて、ここの部分だけだったらできるかもしれないという、障害者にできる仕事を広げていかなければいけないかなと思ひていまして、その辺りの取組というのはどうかなというのをお聞きしたいと思ひます。

○寺岡部長 御質問ありがとうございます。

法定雇用率というのは、あくまで日本社会における労働力人口に占める障害者の労働力人口で割り出しておりますので、日本トータルで見たら、それだけ働ける障害者がいますよね、だから企業に雇ってくださいという数字の設計の仕方になります。ただ、急激に上がり過ぎたら、今回のように経過措置が設けられることがあると御理解いただければと思ひます。

ポイントは、おっしゃったとおり雇用の切り出し、仕事の切り出しというところもありますし、また、ジョブコーチなどのサポートシステムもありますし、ハローワークのほうでも職業紹介等々取り組ませていただきますし、障害福祉サービスのほうでも、企業を選ぶ選択支援みたいなものが新しいサービスとして増えたりしておりますので、公的な支援機関の拡充も進んでおりますし、また、福祉から雇用へという、A型、B型とか就労移行から、できるだけ民間雇用へという流れも変わっておりませんので、そういった様々なことを踏まえながら、できるだけ企業のほうで、できるだけ受け入れていただける企業のほうでも、無理やりとかではなくて、障害者雇用が進んでいる企業は、私の印象もありますけれども、障害者を戦力として会社として活用している企業だという印象がありますので、本当にうまく活用できる形にさせていただくほうが、雇う企業も働く障害者の方も両方ウィ

ン・ウィンかと思っておりますので、そういった支援をこれまでと同様に個別個別にさせていただきたいと思っております。

ここで初めて障害者を雇う企業に向けた企業向けチーム支援という取組もやっておりますので、そういったものも踏まえながら対応させていただきたいと思っております。

○川越委員　そういう先進的な取組のところをどんどん周知していくのが大事かなと思っておりますので、よろしく申し上げます。

○高井会長　ありがとうございます。

そろそろ予定していたお時間に近づいておりますけれども、よろしいでしょうか。

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いたかと思っております。

本日は御協力ありがとうございました。

それでは、事務局のほう、よろしくお願いたします。

○山田企画官　会長はじめ、委員の皆様には、非常に活発な御議論をいただきまして、誠にありがとうございます。

本日いただいた委員からの御意見につきましては、来年度の行政運営方針に生かさせていただきますたいと思っております。

まだ雨がやんでいないようで、足元も悪いようですが、気をつけてお帰りいただければと思います。

これをもちまして閉会とさせていただきます。

本日はどうもありがとうございました。