

第 41 回 長野地方労働審議会
議 事 録

令和 5 年 3 月 17 日

長野労働局

第 41 回 長野地方労働審議会

日時 令和 5 年 3 月 17 日 (金)

10:00~12:00

会場 ホテル信濃路 4 階飯綱

1 開 会

五味監理官

定刻となりましたので、これより「第 41 回長野地方労働審議会」を開会いたします。

本日はお忙しいところ御参加いただき、誠にありがとうございます。本日の司会を担当させていただきます雇用環境・均等室の雇用環境改善・均等推進監理官の五味と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

山沖会長に議事の進行をお願いするまでの間、進行を務めさせていただきます。

それでは初めに、前回の審議会以降、1 名の委員より任期途中で辞任届の提出があり、新たに 1 名の委員を任命させていただきましたので御紹介させていただきます。お配りしてございます資料の 1-1「長野地方労働審議会委員名簿」を御覧ください。労働者代表、村田由紀子委員の後任として任命させていただきました山口喜子委員でございます。

山口（喜）委員

山口と申します。よろしくお願いいたします。

五味監理官

どうぞよろしくお願いいたします。

本日の出席状況につきましては、お手元にお配りしている資料番号 1-2、出席者名簿のとおりになります。

当審議会の現在の委員総数は 18 名ですが、本日、公益代表委員、清水聡子委員、成田史子委員、労働者代表委員、井沢登史委員、使用者代表、星沢卓也委員、沓掛由利子委員が欠席されております。公益代表の飯塚委員につきましても、現在まだお見えになられておりませんが、本日御出席いただいた委員は、公益代表委員が 3 名、労働者代表委員が 5 名、使用者代表委員が 4 名の計 12 名でございます。従いまして、委員 12 名以上の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第 8 条 1 項に定められている委員の 3 分の 2 以上の出席を満たしており、会議が有効に成立していることを申し上げます。

なお、長野労働局からの出席者につきましては、出席者名簿をもちまして紹介に代えさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

2 長野地方労働審議会会長あいさつ

五味監理官

それでは、次第に基づきまして、長野地方労働審議会山沖会長から御挨拶をいただきたく存じます。

よろしく願いいたします。

山沖会長

おはようございます。ただいま御紹介いただきました山沖です。今日は、恒例ではありませんけれども、二つばかり経済情勢について御紹介したいと思っています。

一つ目は、御存じのとおり、消費者物価指数の上昇率、インフレに関連して、賃上げについて取り上げます。この後もその話題が出てくるのではないかと思います、昨年12月に前年同期比4%、1月が4.2%という数字が出ております。それに合わせまして、ここら辺は皆さんプロなので私が言うまでもないことですが、賃金の引上げということ、すなわち、賃上げが今いろいろと労使交渉をまさにやっている最中で、かなり回答も高めにしているという話です。そこで、経済学者、エコノミストがどこに注目をしているかという、賃上げ交渉の場合、ベアと定昇と両方込みで何パーセント、それぞれ何パーセント、2%と1%みたいな感じで両方合わせて3%と言っているところですが、経済学者、エコノミストなどは、そのベアの部分に結構注目をしているということを御紹介したいと思います。

なぜかという、定昇というのは、本人にとっては賃金が上がるのですけれども、会社全体として賃金が上がるかどうかという、少し違います。さらに言えば、会社全体としてみた場合、賃金が上がったと言えるのはベアの方ではないかという意見が、最近、エコノミストの間で結構話題にはなっています。

やはり4%というのはかなり高い水準の消費者物価指数の上昇率です。これを本来はカバーするぐらい上げていただきたいという思いはあるのですけれども、そうした場合、企業側もかなり逆に売際の価格に反映させる必要があります。本来は、これまでに、そういうふうにしてければよかったですけれども、それが何年間もしてこていなかったという状況が続いてきています。

先日、聞いた話では、35年前の物価と比べてみると、日本の場合は1.2倍になっているそうです。1.2倍という要は2割増しですから、結構な割合が上がっていると皆さん思われるかもしれませんが、世界的に見ると2倍から4倍ぐらい上がっているということです。要は、全然桁が違うぐらいに上がっているということです。

ですから、日本は、いまや物価が安定してはいるけれども、逆に安定し過ぎてしまっており、ある意味デフレの状態なのかもしれないのです。世界的に見ると、ほかの国と比べると購買力がかなり下がってきているというのが、一応データ的には出ているということでもあります。だからこそ、岸田総理をはじめとして政府などが賃上げ状況について注目をしているということだと思います。

今申ししたのは、やはり物価上昇率が注目されているということと、ベアに注目が集まっているということですが、次は物価上昇率に関連した話題についてです。前回11月に皆さんとお会いしたとき、物価上昇率と為替相場との関係について御紹介したかと思います。そのとき話をしましたのは、日米の金利差でした。アメリカがどんどん金利を引き上げたということを前回御紹介したのですけれども、今になってその影響がどう出てきたというのが、金融界における最近の極めて大きな話題です。

どういうことかという、たぶんあまり知らないかもしれませんが、ITの拠点であるシリコンバレーを中心に活動していた「シリコンバレーバンク」が破綻しました。これは2008年以來の大型破綻とされています。日本は金融機関が破綻するというのはめったになくて、御存じのように、1997年ぐらいから2003年までに約180の金融機関が破綻し、その後、2010年に日本振興銀行が破綻したぐらいで、最近は破綻はほとんどないのですけれども、アメリカの場合は、小さな銀行がたくさんあるものですから、毎年三つ四つ破綻しております。このぐらいの金融機関の破綻については通常ぐらいの破綻の割合だとアメリカ政府も考えているところですが、今回のシリコンバレーバンクについては、かなり影響が大きいということでもあります。

では、どうしてこんなことが起こったかということの説明をします。アメリカの中央銀行であるFRBが市場に介入するFFレート（前回、説明しましたフェデラルファンズレート）、要は市場が一番注目しているベースになる金利ですが、これがFRBの会合のたびに0.75%ずつ上げたという話をさせていただきましたが、その影響が現れたということです。

シリコンバレーバンクというのは、結構特殊な銀行でありまして、一般の顧客からお金を集めているというよりは、シリコンバレーにあるITベンチャー企業、そこから預金を集めているという銀行だったわけです。投資も、国債や住宅ローン債権の証券化されたもの、これを購入して利ざやを稼いでいたという形になっています。

金利が上がるとどうなるかという、国債価格など債券価格が下がります。債券価格は金利の逆数になるというのが経済学では言われており、ですから、国債価格とかそういうものが全部下がってくるということでもあります。

その結果、少し含み損が出てきました。このため、これ以上金利が上げられてしまうと損が拡大するからといって、損切りをして損失を出しました。それが注目され、この銀行は危ないのではないかと思われて、一般個人の預金者と違って、この銀行の預金者であるシリコンバレーなどのITの関係のベンチャー企業が一斉にお金を引き出したのです。

どうしてこういうことが起こるかという、日本もそうですが、預金保険でカバーされますのが、日本の場合1,000万円プラス利息となっています。一方、IT企業などは巨額な額を預けていますので、大部分の預金は預金保険でカバーされません。このため、預金が一斉に引き出されました。

銀行の経営破綻というのは2種類ありまして、本当に財務内容が悪くなって破綻する場合と、預金が引き出されて手元にお金（流動性）がなくなって破綻する、要は預金が戻せないという破綻の仕方があります。今回の場合はどちらかという流動性不足による破綻という形になっています。

それでは、これが日本の場合にすぐに当てはまるかという、少し違います。日本も新しい総裁になります。従って、ゼロ金利政策の出口についてどう戦略を練っていくかということになるかと思えます。アメリカみたいに無謀なことはせず、徐々に徐々に金利を上げていくと思えます。また、金利が急激に引き上げられても、シリコンバレーバンクみたいなことは、日本の金融機関では起こらないと思えます。

と言いますのは、日本の金融機関の場合は、八十二銀行もそうですけれども、大体個人の顧客を中心に預金を集めています。もちろん大きな大企業からの預金もありますけれども、1,000万円以下の個人客の預金が根雪のようにあり、この預金は保護さ

れるので、そんなに慌ててみんな引き出さないだろうと思われま。それから、企業であってもお金を引き出すのは結構手間がかかるものですから、一斉に預金を引き出すことはないとは思います。ただし、日本医於いても、預金流出が、例えば金利が上がってきてどういうレピュテーション、すなわち、噂によっては預金がどんどん引き出されてしまうことも起こらないではないと考えられます。

現実の世界では、シリコンバレーバンクの破綻を契機に、今、ヨーロッパ、EUの方に波及してしまして、先日、クレディスイスという銀行の経営状態が悪くなったということで、スイスの政府が支援をするという話をしています。

それから、シリコンバレーバンクについて言うと、アメリカ政府は、結局、預金の全額を保護するという特例措置を設けるということで、今のところ沈静化を図っているということでもあります。

このように、消費者物価を抑えるためにFRBは金利を上げてきたわけですが、金利を急激に上げることによる悪影響が出ているという一つの例でもあります。

これはたまたまシリコンバレーバンクのように特殊な金融機関に悪影響が出た訳ですが、今後、他の銀行に影響が出てくる可能性もあります。このように、金利の引上げというのは、日銀はなかなか黒田総裁は引き上げてこなかった分、一層難しい判断が必要になります。

ただ一つ言えますのは、急激にハンドルを切ると、やはり経済に対して悪影響があるだろうということでもあります。従って、先ほど申しましたように、ベアなども考えていくと、本来は消費者物価をカバーするの水準であってほしいとは思いますが、一方で、急激にハンドルを切って賃金をかなり上げてしまうと、また経済への影響も大きいということも考えられます。そこら辺のバランスというのを見ていかないといけないということだと思います。

ただ、やはりこれだけ消費者物価指数が上がっているという状況の中、やはり賃上げというのは仕方ありません。特に、今、大手が中心にかなり高い水準で賃上げを図るという回答をして決着がついてきているという状況で、これが中小企業にどれだけ波及していくかというのが、今注目されているということでもあります。

そういうことで、これからしばらく、特に春闘が終わるぐらいまでは、労働関係についてかなり注目を浴びるのではないかと思いますので、その意味で、今日は、直接、賃上げの話になるかどうか分かりませんが、今日の労働審議会の中でいろいろとお話を聞かせていただこうと思っております。

そういうことで、皆様、忌憚のない御意見をいただければと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

(五味監理官)

山沖会長、ありがとうございました。

3 長野労働局長あいさつ

五味監理官

続きまして、長野労働局長、小野寺より御挨拶を申し上げます。

小野寺長野労働局長

改めまして、お疲れさまでございます。小野寺です。

本日は、山沖会長をはじめとしまして、委員の皆様には、年度末の大変お忙しい中、本審議会に御出席いただきまして、ありがとうございます。加えて、日頃から労働行政の円滑な推進に格別の御理解、御協力を賜っております。重ねて、この場をお借りいたしまして御礼申し上げます。ありがとうございます。恐縮ですけれども、着座で失礼いたします。

改めてになりますけれども、いわゆる新型コロナウイルス感染症、3年余りにもいろいろな影響を及ぼしております。ただ、やっと出口が見えてきたのかなど、感染状況について言えば落ち着きが見られてきているということでございます。長野県内も、スキーなどを中心といたしまして、観光で本県を訪れる方が新幹線などに乗っていますと顕著に多くなっていると感じるところでございます。そういった意味では、人の流れも、コロナ前に戻りつつある感じがうかがえるところでございます。

ただ、会長の話にもございましたが、物価上昇が雇用に与える影響というものは、今後注視する必要があるのだろうと思っております。

そういう中、長野労働局におきましては、コロナ禍からの脱出、経済社会活動の回復と新しい資本主義の実現に向けて、県民一人一人の方が豊かさを実感できる社会、これを目指したいと。ついては、令和5年度におきまして、安心して安全で、そして健康で働くことができる職場が全ての基本だと、これは各行政、各施策の根源に流れるいわゆる理念だと。これを前提といたしまして、一つには働く方の賃上げの支援、二つ目には人材の育成、そして活性化、三つ目には安心して挑戦できる労働市場の創造、四つ目には多様な人材の活躍促進、五つ目には労働条件の確保・改善、これらにつきまして、労働局、労働基準監督署、そしてハローワークが総合的・一体的に取り組んでまいりたいと思っております。

そして、一昨日になりますが、15日開催されましたいわゆる政労使会議におきまして、賃金引上げの流れを、中小企業、そして小規模事業者で働く労働者の方、非正規労働者の方にも波及させられるよう、厚生労働大臣のほうから労使団体に対しまして、企業が賃金引上げに取り組む際の同一労働同一賃金の観点、これを踏まえて対応をお願いしたいということで、参加企業への働きかけを大臣のほうからお願いをしたところでございます。

この賃金引上げにつきましては、何も長野に関わったことではございませんで、まさに国の重要課題となっているわけでございます。これを踏まえまして、5月31日までを、非正規雇用者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化月間といたしまして、集中的に取り組むこととしております。詳細につきましては、またこの後の説明の中で触れさせていただきますけれども、委員の皆様におかれまして、こういった状況・趣旨を御理解いただきまして、この場をお借りしての話になって大変恐縮ですけれども、所属団体なり参加企業の皆様に対しまして周知でありますとか、働きかけ、ぜひ積極的にお願いをいたすところでございます。

本日は、令和5年度、次年度の長野労働局におけます行政運営方針につきまして御説明させていただきたいと。その上で、各委員の皆様から忌憚のない御意見を頂戴いたしまして、今後の長野労働局の行政運営に反映させてまいりたいと思っております。

本日はどうぞよろしく願いいたします。

五味監理官

それでは、ここからの議事進行は、山沖会長にお願いいたします。
よろしくお願いいたします。

山沖会長

先ほど事務局から報告がありましたとおり、本日の審議会については有効に成立しているということでもありますので、議事に入らせていただきたいと思います。

4 議 題

令和4年度長野労働局行政運営方針の重点施策に係る進捗状況等について

山沖会長

次第の「4 議題」ということで、今日は先ほど局長からもお話がありましたように、資料2に基づいて、令和5年度長野労働局行政運営方針についての御説明を受けたいと思っております。

いつものことではございますけれども、質疑につきましては最後にまとめて行わせていただきます。説明につきましては、総務部長、基準部長、安定部長、雇用環境・均等室長から順次お願いしたいと思います。

議事をスムーズに進めるために、御説明につきましてはコンパクトにお願いしたいと思います。

それではよろしくお願いいたします。

岡久総務部長

総務部の岡久です。冒頭私のほうから、行政運営方針について御説明させていただきます。

お手元に資料2というものがあると思います。これが行政運営方針の本体になります。文字ばかりで分かりづらいので、本日この場で使用させてもらうのは、資料3、こちらが「長野労働局のとりくみ」という表題になっておりまして、これが行政運営方針の中でも特に重点事項を取りまとめたものになっておりますので、本日のこの後の説明は、こちらの資料3を用いて御説明をさせていただきたいと思っております。

担当の部室長が順番に説明をしていきます。まず、労働基準部長を最初に、職業安定部長、最後に雇用環境・均等室長と続いて説明をさせていただきますので、よろしくお願いいたします。

中身もそうですが、各行政の現状についても若干触れさせていただきながら御説明を進めさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

では、基準部長お願いします。

紀伊労働基準部長

労働基準部長を拝命しております紀伊でございます。委員の先生方には、とりわけ日頃から労働行政の推進に格別の御理解と御協力を賜っておりますことを、この場をお借りいたしまして、厚く御礼を申し上げます。それでは、着座にて失礼いたします。

ただいま総務部長から説明させていただきましたとおり、本日の御説明につきましては、この資料3の「長野労働局のとりくみ」を中心に説明させていただきます。

冒頭私のほうから、労働基準行政を中心に説明させていただき、その中で、安全衛生、労働災害の防止につきましては、大変恐縮でございますが、資料4の「長野県における第14次労働災害防止推進計画（案）」を使用させていただきますので、よろしくお願いいたします。

まず、この資料3のほうでございます。1ページをめくっていただいたところ、一丁目一番地の施策といたしまして、「I 『賃上げ・人材活性化・労働市場の強化』雇用・労働総合政策パッケージ」の積極的な活用を促すための取組」ということでございます。

このうちの1、「賃金引上げに向けた支援の推進等」でございます。この題名でございますが、委員の先生方御案内のとおり、令和4年10月28日に閣議決定されました「物価高克服経済再生実現のために総合経済対策」を踏まえまして、厚生労働省では同日、去年10月28日でございますが、この題名のとおり、『賃上げ・人材活性化・労働市場強化』雇用・労働総合政策パッケージ」というものを策定し、また、厚生労働本省のホームページ等でも公表をさせていただいたところでございます。

また、このパッケージにつきましては、より効果的なものとするために補正予算を組んでおりまして、そこで令和5年度は労働局一体となって、この施策に取り組むことといたしております。

そのうちの今御覧いただいております2ページの(1)の「賃金の引き上げに向けた支援」というところでございます。ここでは大きく○の4点ほど書いております。最低賃金と一体となって記載させていただいている部分がございますが、この賃金引上げの流れをより実行性のあるものにしていくということございまして、縷々この4点ほどを大きく書いております。

この中で、政府一体になって取り組むということございまして、今の2ページの中ほど、○の二つ目、中小企業等が賃上げの原資を確保できるように、「パートナーシップによる価格創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」に基づき、政府一体となってこれに取り組むこととしておりまして、これにつきましては、もちろん我が厚生労働省の長野労働局だけでなく、政府一体となった取組の中で、労働局としてできることを進めていくということでございます。

その中で、特に当局と県内の労働基準監督署、この労働基準監督署につきましては、皆様方の県内の企業を日頃から訪問しているということございまして、企業の実態等を調査いたしまして、その中で○の三つ目でございますが、企業が賃金引上げを検討するための参考となる地域の賃金や企業の好取組事例、いわゆる好事例と呼んでおりますが、これが分かる資料を提供するということといたしております。2ページ中ほどの右側に、「賃金引上げ特設ページを開設！」ということございまして、我が局のホームページ、あるいは厚生労働省のホームページ等にもこの特設ページを設けております。

なお、中小企業の好事例につきましては、当長野県内の企業もこのページの中に好事例として取り上げておりますので、ぜひとも御覧いただければと思います。

また、局のほか、働き方改革推進支援センターによるワンストップの相談窓口等を設けておりまして、生産性向上に取り組む事業主を引き続き支援していくということ

を行っておりますし、来年度についても、これを重点的に取り組んでまいります。

続きまして、3 ページを御覧いただきたいと思っております。

(2)「最低賃金制度の適切な運営」ということをごさいます。これについては、○を三つ掲げております。最低賃金につきましては、公労使で構成されます地方最低賃金審議会の円滑な運営を図っております、その中で答申をいただきまして労働局が改定しました最低賃金につきましては、労使団体のほか、長野県内では 77 の市町村がございますが、全ての市町村の広報紙にこの最低賃金の広報を載せていただいております。こうした媒体を通して周知・広報を徹底してまいっております。

また、この最低賃金は、決めるだけではなくて当然守っていただくことが必要でございますので、その履行確保につきましても、監督署等を通じて徹底しております。

3 ページのその下「改定最低賃金の周知」ということをごさいます、当長野労働局と管下の労働基準監督署におきましては、最低賃金をまず知っていただくということが重要でございますので、改定されましたら、写真の右側でございますが、これは去年 30 日に長野駅のコンコースのほうで、長野県庁様と連合長野様と共同で周知活動を行わせていただきましたり、また、昨年度初めての取組として、右側でございますが、長野労働局でポスターデザインコンテストを実施いたしまして、その中の優秀作品を長野労働局のポスターに採用するなど、創意工夫をした周知活動を行っております、来年度以降も引き続き行うことといたしております。

それから(3)「同一労働同一賃金の徹底」でございます。こちらにつきましては、雇用環境・均等室で所管しておりますが、引き続き、私のほうから御説明申し上げたいと思っております。

賃金の引上げ支援に向けた推進の取組といたしまして、この賃金引上げの流れを同一労働同一賃金ということをごさいます、パートタイム労働者、有期雇用労働者の方にも徹底するというごさいます、このパートタイム・有期雇用労働法に基づく報告徴取につきまして、労働基準監督署と連携して、労働基準監督署のほうで企業の内容を調査して、それを雇用環境・均等室長のほうに引継ぎまして、正社員と短時間労働者、有期雇用労働者との間の不均衡な待遇差等を確認した場合には、是正指導等を行いまして、法の確実な履行確保を図っていきたくと考えております。

さらに、長野働き方改革推進支援センターでございますが、こちらはワンストップの相談については先ほども申し上げたとおりでございますけれども、具体的な内容といたしましては、社会保険労務士等の専門家による窓口相談や個別企業コンサルティング、商工団体等と連携したセミナー等による支援を実施いたしまして、同一労働同一賃金などの相談に対してきめ細かに支援を行ってまいります。

また、非正規雇用労働者への正社員化や待遇改善に取り組む事業主へのキャリアアップ助成金による支援を行います。

先ほど、局長の挨拶の中で触れさせていただきましたが、今年 3 月 15 日から 5 月 31 日までを非正規労働者の賃金引上げに向けた同一労働同一賃金の取組強化期間といたしまして、同一労働同一賃金の徹底に向けた取組を集中的に行います。この取組強化期間におきましては、各団体の皆様に傘下企業への働きかけ等をお願いするとともに、来年度になりましたら、各団体や自治体に、改めましてこの働き方改革推進支援センターや各種助成金の活用をお願いすることといたしております。

このように、1 の流れにつきましては、国全体の中で労働局としても賃金引上げの

機運の醸成に向けた支援を続けていくということでございます。

それで、大変恐縮でございます。お手元の資料、ちょっと飛ばさせていただきます、労働基準部の部分につきまして、私のほうから引き続き説明させていただきます。

16 ページまで進んでいただきたいと思います。Ⅲ「労働者が安心して安全で健康に働くことができる環境の整備」でございます。先ほど局長の挨拶もございましたが、まず、労働者が働くに当たって、安全で安心ということは全ての基盤にあると考えて施策を進めております。このページの中で、16 ページの右下の部分に長野県における第 14 次労働災害防止推進計画というものを記載しております。この内容につきまして、大変恐縮でございますが、資料 4 を併せて御覧いただきたいと思います。

労働災害防止推進計画につきましては、労働安全衛生法に基づきまして、厚生労働大臣が労働災害防止推進計画を定めることといたしております。現在まで、13 回にわたって 5 年計画で進めてまいりました。第 13 回の計画が今年度で終了しまして、来年度 4 月 1 日からは、第 14 回の労働災害防止推進計画の実施期間に入ります。

この第 14 回の計画につきましては、厚生労働省のほうで全国版を示され、当長野労働局では、それらを長野県の実情に合わせて長野県版というものを整備しております。

そこで、まず長野県の労働災害の現状でございます。お手元の資料 4 の後ろから 5 枚めくっていただいたところに、図 1 というものがございますので、御覧いただきたいと思います。図 1 に「労働災害による死亡者数の年次推移」というものを掲げております。死亡災害というものは絶対にはなりません。ところが、私ども労働局、管下の労働基準監督署におきまして、この労働災害の撲滅に向けて日夜啓発活動を行い、事業場の指導を行っております。労働災害につきましては、何か特効薬のようなものがあるわけございませんが、これは言い続けていかなければならないと考えているところでございますが、ただこの労働災害は、特に死亡災害でございますが、図 1 を御覧いただきますと、減少傾向の中で、令和 4 年まで増加しているところでございまして、この状況につきまして、ぜひとも撲滅に向けてさらに指導をしていくということ、この 14 回の労働災害防止計画の中でもうたっております。

なお、その次のページの図 3 まで飛んでいただきまして、今死亡災害について見ましたが、厚生労働省では、休業 4 日以上死傷者数につきまして、労働安全衛生法に基づきまして、労働者死傷病報告を徴収して、休業 4 日以上死傷者数の統計を取っております。この図 3 のほうは休業 4 日以上死傷者数全体のものでございますが、こちらにつきましても、右下のほうを御覧いただきましたらお分かりいただけますとおり、また最近増加傾向に転じているという状況でございます。

そこで、第 14 回の労働災害防止計画の内容でございます。この資料 4 の後ろから 1 枚目に本文がございまして、この概要を簡単に表したものといたしましては、資料 4 の後ろから 1 枚目を見ていただきたいと思います。

長野県における第 14 次労働災害防止推進計画の概要として掲げさせていただいております。今まで縷々申し上げました状況、あるいはそのほかにも職業性疾病による健康障害の状況や過労死等の状況も鑑みまして、こうした状況を強く受け止めて、〇の三つ目でございますが、労働災害を撲滅するために、労災による死亡者を「悲しみをゼロに」ということを合い言葉といたしまして、働く人一人一人が安全で健康に働くことができる環境整備の実現に向けて、この長野県における第 14 次労働災害防

止計画を策定しております。

その具体的な取組についてでございますが、中段の「重点事項ごとの具体的な取組」のところを御覧いただきたいと思っております。この項目につきましては、主に全国版を做って策定したものでございますが、当然ながら、長野県独自のものも入れております。

まず、1番目の「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」、これは新しい取組でございます。

まずアといたしまして、これは全国版と共通ですが、安全衛生対策に取り組む事業者が社会的に評価される環境整備を目指していく。それから、イ、災害情報の分析の強化及び分析結果の効果的な周知ということでございまして、当長野局は、昨年度から独自に死亡災害が発生しますと、二度と同じ災害を起こさないためにすぐに分析をいたしまして、死亡災害速報というものを出すようにし、労働災害の同種災害の防止を特に撲滅を狙って徹底しているところでございます。それからウといたしまして、労働安全衛生におけるDXの推進ということも、新しい取組としてございます。

それから2の「労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進」の中で、最後に冬季災害対策として記載しておりますが、これは全国版にはございません。当然我が県独自の取組といたしまして、長野労働局独自に策定したものでございます。

少し飛びまして、5の「業種別の労働災害防止対策の推進」でございます。この中で、5大災害のうち陸上貨物運送事業、県内でも災害が増えていますので、これは長野労働局独自にこの対策について取り組んでおります。

こうした独自の取組を取り入れまして、資料No.4のように、第14次労働災害防止推進計画の案を本日お示しさせていただきます。本日、こちらについて御説明させていただきますので、本審議会でお諮りした後、すぐ正式版として策定したいと考えております。

では、資料No.3に戻っていただき、16ページを御覧いただきたいと思っております。

まず「安全で健康な職場環境の確保」として、1として掲げております。取組といたしましては横断的な取組ということで、何点か書いております。その中で特に重要なものについてピックアップしてまいりますと、①のイ)でございますが、これは全国的な傾向でもございますが、小売業と社会福祉施設の中の特に介護事業所については、労働災害が多発しております。その災害自体は、腰痛であったり、切れ、こすれといったもの、要は重篤な災害でないものも多く含まれておるのでございますが、こちらについても、撲滅するために全国的にはSAFEコンソーシアムというものを立ち上げておりますが、またSAFE協議会というものも各県で立ち上げておまして、当長野労働局におきましても、小売業、介護施設等を重点にこのSAFE協議会等を立ち上げた新しい協議会組織による対策を推進しているところでございます。

そのほかウ)では、引き続き転倒災害や腰痛等の防止のため、高年齢者の災害というのが増えておりますので、エイジフレンドリーガイドラインの周知徹底と、補助金の活用について御案内をさせていただいているところでございます。

②の死亡災害の撲滅及び大幅に増加する労働災害の防止対策につきましては、重点的に、特に近年車両系建設機械等の動力機械の災害等も増えておりますので、それぞれの特性に応じた対策を推進していくとしているところでございます。

17ページに移っていただきまして、上段の③、健康障害の防止と書いております。労働災害のほかに、職業疾病等の防止、職業性疾病は遅発性疾病と申し上げまして、

例えば罹患した後、これは石綿・アスベストなどは特にそうなのでございますが、その後何年か、何十年かたってから発病するというのもございますので、各種の対策を取っていったり、また、化学物質の対策であるとか、メンタルヘルス対策、健康診断の徹底等についても記載のとおり推進していくこととしております。

また下段のほうでございますが、④治療と仕事の両立支援につきましても、長野産業保健総合支援センターの事業と連携いたしまして進めているところでございます。

続きまして 18 ページを御覧いただきたいと思っております。ただいま労働災害について御説明申し上げたところでございますが、労働時間の対策というのも非常に重要でございます。これは過重労働の防止、過労死の防止という点からも、引き続きこの労働時間抑制のための監督指導、相談等を徹底してまいりまして、特に中段の③で、11月を過労死等防止啓発月間と厚生労働省で定めておりまして、過重労働解消キャンペーン等を実施しているところでございます。

また下段では、時間外・休日労働の上限規制の適用が猶予となっております各種事業につきまして御説明させていただいております、それぞれの対策を記載しております。

続いて、時間の関係で申し訳ございませんが、要点を絞って申し上げます。19 ページを御覧いただきたいと思っております。19 ページの労働条件の確保・改善対策でございます。法定労働条件の確保・改善の取組につきましては、労働基準法に定めた最低労働条件の確保のほか、より一層の改善を各事業場に求めてまいります。こちらについては、引き続き労働局と管下の労働基準監督署におきまして、監督指導や、監督指導だけでなく、労働基準法の遵守のために、各企業を支援や相談の活動も行っているところでございます。

続いて、また飛んでいただきまして、21 ページでございます。5 の「労災保険給付の迅速・適正な処理」ということでございます。労働局の業務、先ほど来労働条件の向上、それから安全衛生業務、労働災害の防止ということも行っているのですが、そのほか不幸にして労働災害、あるいは通勤災害に合われた方の労災保険の給付の業務というの御案内のとおり行っておりまして、こちらにつきましても、引き続き迅速・適正に処理をして被災労働者、あるいは被災遺族の方の早期の救済に取り組んでまいる所存でございます。

私のほうから、労働基準行政を中心にポイントをご説明申し上げました。以上でございます。

元木職業安定部長

職業安定部長の元木でございます。日頃から職業安定行政に御理解、御配慮いただきありがとうございます。私も着座にて御説明をさせていただきます。

まず、令和 5 年度の取組を御説明するに先立ちまして、こちら資料 5 としてお付けしております「最近の雇用情勢」について簡単に御説明させていただきたいと思っております。過去 2 年間の有効求人倍率のグラフをお示ししているところでございますが、コロナ禍において順調に回復しておりまして、ここ半年ほどは横ばいの状況が続いているところを見て取っていただけるかと思っております。

令和 5 年 1 月の有効求人倍率は 1.57 倍となっており、有効求人数が有効求職者数を大きく上回って推移していることを受けまして、雇用情勢は着実に改善が進んでい

るとしております。この統計値といたしましては着実な改善が進んでいるところでございますが、先ほど局長の小野寺が申し上げましたとおり、物価上昇等が雇用に与える影響を注視する必要があるとしております。

一方、有効求人倍率の伸びとともに、事業所の皆様方から人手不足に関わる御相談をいただくことが多くなってまいりました。建設業や介護・福祉業といった恒常的に人手不足の事業所が多い業種だけではなく、コロナの影響から回復が見られる宿泊業、飲食・サービス業、卸売業、小売業といった業種においても、なかなか必要な人員が確保できないといった声をお聞きしておるところでございます。

続きまして、この3月末にコロナ関連施策の大きな変更がございますので、併せて御説明をいたします。資料の束の後ろのほうに、こういったカラフルな「事業主の皆様へ」「雇用調整助成金の特例措置（コロナ特例）の経過措置については、令和5年3月31日をもって終了することとなっております」という資料をお付けしておいて、3枚セットにさせていただいております。

コロナ禍において、雇用調整助成金の支給要件を大幅に緩和して、また支給額や支給率を大幅に引き上げる特例措置により雇用維持を協力を御支援してまいりました。また、雇用保険被保険者となっていない方々を支援するために緊急雇用安定助成金を、個人での支給申請が可能な新型コロナウイルス対応休業支援金・給付金といった制度を創設することによりまして、きめ細やかな御支援をしてまいりました。

こういった雇用維持に係る施策につきましては、緊急雇用安定助成金、新型コロナウイルス対応休業支援金・給付金につきましては、3月末をもって終了いたしまして、雇用調整助成金につきましては特例措置を終了し、通常制度に戻ることでございます。

雇用調整助成金につきましては、制度自体は引き続きございますが、雇用調整助成金を利用されました事業所は、1年間のクーリング期間というものが必要になってまいりまして、この期間新たな申請はできないということとなります。これまで緩和されていたこれらの要件が課せられることで、支給申請はかなり今後少なくなっていくものと思っております。

現時点におきましても雇用調整助成金などの支給額はかなり少なくなってきたまいりまして、長野県内における令和5年2月の雇用調整助成金、緊急雇用安定助成金の支給額は3億6,000万円となっております。最も支給額が多かった令和2年7月の支給額がおおむね100億円弱でございましたので、これと比較していただきますと減少の割合を感じ取っていただけるかと思えます。

では、こうした状況の変化などを踏まえまして、資料3にお戻りいただき、長野労働局の取組について私のほうから御説明をいたします。

資料4ページを御覧ください。「個人の主体的なキャリア形成の促進」についてです。コロナの影響、デジタル化の進展などによりまして、産業構造が変化しておりますが、今年度、改正職業能力開発促進法に基づき創設されました、長野県地域職業能力開発促進協議会において御議論いただいた令和5年度の実施計画に基づいてこういった職業訓練を実施してまいります。

特に、次の5ページにお示ししているデジタル分野の職業訓練につきましても、今年度積極的に実施してまいりまして、令和5年度におきましても積極的に実施してまいります。

去る3月2日に開催いたしました職業能力開発促進協議会におきましても、デジタル人材育成についての御意見を様々な形で頂戴したところでございますけれども、本日も御出席いただいております平林委員からも、デジタル人材が不足しているという中で、こういったデジタル関係のことをきちんと教えられる人は足りているのかと、そういった教育者側の充実を図るべきではないかといった御意見を頂戴しておるところでございます。

こういったいただいた御意見を踏まえながら、今後こういった取組が必要と受け止めている次第でございますので、今後工夫してまいりたいと思っております。

一方、デジタル人材の育成は、私どもだけで進展するものではございませんので、教育分野のほうともきちんと両輪で走る必要がございます。高齢・障害・求職者雇用支援機構長野支部など訓練実施機関とも調整しながら進めてまいる所存でございます。

次に、資料6ページを御覧ください。3の「安心して挑戦できる労働市場の創造」についてです。私どもハローワーク以外にも、人材マッチングに係る民間人材サービス事業者が各種サービスを展開しておりますけれども、こうした事業者に対する指導監督を実施してまいります。

続きまして7ページでございます。取組のところの二つ目の○でございますけれども、「都市部から地方へ移住を伴う地域を越えた再就職等の支援」です。以前にも御案内させていただきました東京銀座NAGANO内にあります長野県との一体的実施施設として設置しております長野県移住・交流センターにおきまして、首都圏から長野県内への移住を伴う就職を支援しております。

移住・交流センターにつきましては、コロナの外出制限などによりまして、令和2年度、令和3年度、かなり利用実績が低調となったところでございますが、今年度様々な大幅なこ入れを行いまして、コロナ禍前を上回る相談実績となっております。引き続き多くの皆様方に御利用いただける施設にしてまいりたいと思っております。

資料8ページを御覧ください。ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の進展です。全国のハローワークで使用しておりますハローワークシステムの刷新によりまして、ハローワークにお越しただかなくても求人者マイページを活用いたしまして、オンラインで求人を出していただくことが可能となっております。こうしたものを、求人をいただいている事業者の皆様方にお勧めしておるところです。

とはいえ、なかなか求人をお出しいただくに当たっての手順が変わりますので、事業者の皆様方も若干抵抗感があるというところを聞いておるところですが、こうした抵抗感といましようか、新しい形というものにスムーズに入っていくために、この資料の真ん中にお示ししております「マイペさん」というキャラクターを長野県独自につくりまして、求人者マイページの紹介、それから求人ページの手順などの解説動画を製作しております。

その動画はもうすぐ完成するところですが、できましたら、私ども当局のYouTubeチャンネルのほうに掲載いたしまして、各事業者の皆様方に御覧いただくことで、スムーズにこういったシステム、求人者マイページの利用を円滑に促していけるよう取り組んでまいりたいと思っております。皆様方にも、ぜひ御覧いただきたいと思っております。

資料少し飛びまして11ページでございます。「新規学卒者等への就職支援」です。県内各企業の採用意欲の高いところを受けまして、令和5年3月卒業の新規高等学

校卒業者の内定率、1月末時点で91.6%、大学等の卒業者につきましては89.9%となっております。引き続き教育機関との連携を図りながら就職支援を行ってまいります。

少し特徴と言いましょか、傾向などを申し上げますと、今年度就職される学生さんですとか、次年度に就職を予定されている学生さんというのが、やはりコロナとともに学生生活が始まったというところで、なかなかこれまでの学生さんと異なって、特に大学等の生徒さんなどは部活動やサークルなどにも所属していない学生さんも多いと聞いております。そうしますと、なかなかこれまでインフォーマルな形で情報が伝達・共有されていたような就職活動の情報といったものが共有されずに、就職活動期に何をしたらいいのかがよく分からないといった学生さんも増えているのではないかと懸念しております。結果的にこういった生徒さんたちが就職活動に乗り遅れてしまうというおそれがございますので、私ども、長野・松本に設置しております新卒応援ハローワークを中心に、しっかりと就職支援をしてみたいと思っております。

資料12ページは「就職氷河期世代の活躍支援」です。令和2年度から令和4年度までを集中取組期間として支援を進めてまいりましたが、この支援を開始した途端にやはりコロナの波がやってきたというところで、若干思っていたような支援の形とは違う様相になったところが実態でございます。

こうしたところも踏まえまして、政府全体としまして、今年度までの取組をまず第1ステージと位置づけまして、来年度令和5年度から2年間を第2ステージと位置づけ、就職氷河期の方々の御支援を引き続き実施してまいります。

資料13ページを御覧ください。「高齢者の就労・社会参加の促進」でございます。長野県の高齢化率が全国平均の28.9%を上回る32.7%となっております、高齢者の方々に活躍できる環境の整備が必要なことから、定年制の廃止ですとか、70歳までの定年引上げなどを働きかけるとともに、ハローワークにおきまして、生涯現役の窓口におきまして、高齢者の方々のニーズを踏まえた再就職支援を行ってまいります。

最近のハローワークの窓口の様子を聞いておりますと、やはりこれまで就労されていなかった方々が、物価高による生活の厳しさなどもあって、就職活動を新たに行う方が増えているという話が聞こえてきております。こうした方々の就労先の確保というところもハローワークの役割と思っております。

ページの下のほうに移りまして、「障害者の就労促進」です。令和4年12月に成立いたしました改正障害者雇用促進法が順次今後施行されていくこととなりますけれども、これまで雇用率の算定対象外であった週所定労働時間10時間以上20時間未満の精神障害者・重度身体障害者・重度知的障害者の方々を雇い入れた場合、これを雇用率として0.5人と算定できるようになります。

こうした制度改正を踏まえまして、長時間の就労はなかなか難しいものの、短時間ならば就労可能といった、今申し上げたような障害者の方々の就労促進を図ってまいります。

また、資料14ページでスケジュールをお示ししておりますところですが、今後、障害者の法定雇用率を民間企業2.7%、公的機関であれば3.0%とする段階的な引上げを予定しております。加えて令和7年4月から、業種によって、現在障害者の雇用義務を軽減する除外率というものを適用しておりますが、この除外率を10%引き上げることとしております。民間企業ですとか公的機関が新たな雇用率に対応できるよう、これまで以上に丁寧な雇い入れ支援、また定着支援が必要と考えております。

資料 15 ページを御覧ください。「外国人に対する支援」でございます。下のグラフのとおり、年々外国人労働者の方々は増加しているところでございますが、外国人求職者等に対する就職支援、事業主に対する雇用管理に関する助言・援助を適切に実施してまいります。

大変項目が多岐にわたるため、駆け足での御説明となりましたが、私からの説明は以上でございます。

渡邊雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の渡邊でございます。どうぞよろしくお願いたします。

私からは、雇用環境・均等室が中心となっております施策について御説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

「長野労働局のとりくみ」の 9 ページを御覧ください。「多様な人材の活躍促進」ということで、女性の活躍、そして男性の育児休業取得等の促進についてです。

まず、女性の活躍については、課題にもございますように、女性の活躍をより一層推進するためには、誰もが働きやすい職場環境を整備するとともに、さらに男性の育児休業につきましても、男女ともに仕事と家庭を両立しながらキャリア支援が進められますように促進を図っていく必要があるかと思っております。

女性の活躍推進につきましては、女性活躍推進法、そして男女雇用機会均等法、これらの法律につきまして履行確保を図っていくということとともに、昨年 4 月に、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出や情報公表の義務が労働者 101 人以上の事業主に拡大されております。

そして昨年 7 月 8 日からは、同法に基づく改正省令によりまして、労働者 301 人以上の事業主には、新たに男女の賃金の差異に係る情報の公表というものも義務づけられております。これらを報告徴収ですとか、会合等の機会に働きかけ、周知を図ってまいります。

また、育児・介護休業法につきましても、改正が、昨年 4 月、10 月と、まず二つございまして、三段階目の最後の改正が今年の 4 月 1 日から、労働者 1,000 人超の事業主に、男性労働者の育児休業等の取得状況の公表というものが義務づけられます。この情報公表が確実に行っていただけますように、また、産後パパ育休等の両立支援制度が円滑に利用していただけますように、労使の方への周知、そして報告徴収の実施などによって、働きかけ、周知を工夫して行ってまいりたいと思っております。

続きまして、同一労働同一賃金につきましては、先ほど基準部長のほうから触れさせていただきましたので、詳細の説明は割愛いたしますが、厚生労働省の同一労働同一賃金の特集ページなど、いろいろな情報が載っておりますので、このようなものも活用していただきながら進めていきたいと思っております。

ページが少し飛びまして 20 ページを御覧ください。来年度の柱の三つ目の「労働者が安心して安全で健康に働くことができる環境の整備の取組」として、総合的なハラスメント対策の推進についてです。

課題にありますように職場におけるハラスメントは、労働者の、働く方の尊厳を傷つけるあってはならないことであると認識しております。働く人の能力の発揮の妨げにもなります。このハラスメントを防止するために、措置義務が事業主に課せられておりますので、この履行確保等について総合的に推進してまいります。

取組のところに三つほど記載がございますが、まずハラスメント防止対策の推進につきましては、パワーハラスメント、それからセクシュアルハラスメント、あとは妊娠・出産等に関するハラスメントも含めまして、ハラスメントの防止等事業主が講ずべき措置を、講じていただいていないという事業主に対しては、報告徴収等による指導等によって、履行確保を図ってまいります。

また、労使の方の紛争がある場合には、調停制度等によってハラスメントに関する紛争の早期解決を引き続き促進してまいります。

さらに就職活動中の学生の方について、ハラスメントを防止するというのが事業主の指針という形で望ましい取組として出されておりますので、この望ましい取組の周知を事業主の皆様にも引き続き図ってまいります。さらに、大学等への出前講座などの機会を活用しまして、私どもの相談窓口などの周知を図ってまいります。

そして12月には、また「ハラスメント撲滅月間」がございますので、撲滅月間を中心に、事業主の皆様への周知啓発を工夫して行ってまいりたいと思っております。

最後に、机上配付をさせていただいております資料の中に入れてさせていただいておりますが、小学校休業等対応助成金に関する御案内がいくつかございます。

まず、小学校休業等対応助成金につきましては、こちらの資料になります。お手元でございますでしょうか。雇用調整助成金の特例の次のところに入れていただいております。小学校休業等対応助成金につきましては、コロナ感染症に対する対応として、小学校などの臨時休校等によって、お子さんの世話を保護者として行うことが必要になった保護者の方に対して、有給の休暇を取得させた事業主を対象とする助成金でございました。長野県でも大分御利用いただいておりますが、配付しておりますリーフレットの赤字のとおり、3月31日をもちまして制度を終了する予定になっております。

令和4年12月1日から令和5年3月31日までの休暇取得分の申請につきましては、5月31日必着ということで最終の申請期限になっております。

この助成金の終了に伴いまして、特別相談窓口というのを設けておりましたが、この特別相談窓口も、令和5年6月30日をもって終了する予定になっておりますので御案内いたします。

なお、次のリーフレットを見ていただければと思いますが、この助成金につきましては、3月31日までで終了いたしますが、引き続き4月以降につきましては、両立支援等助成金の中に育児休業等支援コース、新型コロナウイルス感染症対応特例というものを設けまして、申請を受け付ける予定にしております。詳細が出ましたら、また御案内させていただきたいと思っておりますので、周知等に御協力いただけましたら幸いです。どうぞよろしく願いいたします。

私からの説明は以上でございます。

5 質疑・意見

山沖会長

ありがとうございました。いろいろと御説明いただきまして、かなりいろいろな施策があるということが分かりました。委員の皆さんのほうから、御質問とか御意見をいただきたいと思っております。

最初に、恒例によりまして、事前に質問・意見を出していただきました。今回は使

用者代表の春日委員のほうから、資料の一番最後にありますとおり、御質問・御意見が出ております。

では、まず春日委員のほうから御説明いただけますでしょうか。

春日委員

NiKKi Fron の春日でございます。いつも大変お世話になっております。

本日は、労働局様から大変丁寧な御説明ありがとうございました。

私からは、現在一番大きな話題となっております賃上げをいかに広げるかということで、特に中小企業において広く賃金引上げを実現するための環境整備という観点で2点挙げさせていただいております。

この環境整備につきましては、労働局様からも御説明がありましたとおり、いろいろな助成制度、あるいは指導等が大分行き届いてきているかと思えますけれども、実際の実情を見てみますと、まず一つ目に、原材料・エネルギーコスト上昇分の製品価格への適正な転嫁、これが進んでいる業界、あるいは企業と、なかなか進み切れていない部分があると。これがもしできないと、原資を確保するという意味では、マイナスに働いてしまうということになります。

二つ目は、業務改善、生産性向上ということで、従来よりも稼ぐ力を上げて、その分を従業員の方にいかに還元するかという収益向上の推進であります。

まず一つ目につきまして、私どもが所属しております中央会としましては、連合長野さんとの意見交換会におきましても、最重要課題との共通認識になりまして、連合長野さんのほうでも、具体的なアクションを取っていただいていると伺っております。

行政さんにおきましては、先ほどの御説明のとおり、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化対策パッケージに基づき、政府一体となって取組を進めると。さらには賃金引上げに向けた環境整備等に取り組むというふうに先ほども御説明がありましたが、例えば、経済産業省さん、特に中小企業庁になるかと思えますが、そこにおきましては、価格転嫁の受入れに消極的な企業名を公表して指導を行うと、こういった具体的なアクションが報道されております。

そんな中、厚生労働省さん及び労働局さんとしての具体的なアクション、あるいは一体となって取組中でも、役回りですね。そういったところにつきまして、もう少し御説明いただければありがたいなと思っております。

二つ目につきましては、業務改善助成金、先ほども御説明があったかと思えます。こちらの周知、活用推進、あるいは生産性向上のヒント集の配付等、資料の中で具体的な取組が示されておりまして、直近では、業務改善助成金について、事業場の規模が100人以下とする要件を廃止すると。こうすることでより広く中小企業が活用できるように見直しがされてきていると、非常にありがたく感じております。

ただ一方で、生産性向上に向けた助成制度は、経済産業省や県や市からもいろいろと出されておりまして、どのような連携及びすみ分けがされているのかと。それから総合窓口機能はどちらが担っていただいているのかという不明な点が多いという声もありまして、御説明をお願いしたいところですが、ただ本日の資料の中で、追加で恐らく入れていただいたのだと思うのですが、厚生労働省さんと中小企業庁さんそれぞれで、どんな支援制度があるかというのをまとめた資料をいただいております、こちらを見ると、全体としての支援パッケージだとお見受けしております、また問合

せ先についても明記がございますので、2 番目の質問については、ある程度こちらの資料で私からも業界に御案内できるかと考えております。

そんなことで二つ質問をさせていただきましたが、一つ目を中心に御説明いただければと思います。よろしく願いいたします。

山沖会長

ありがとうございます。

それでは、労働局のほうから御回答をお願いします。

紀伊労働基準部長

着座にて大変失礼します。まず第 1 番目の質問につきまして、私、労働基準部長の紀伊のほうからお答えさせていただきたいと思っております。

春日委員、御質問ありがとうございます。今、春日委員から御指摘のありました本日の机上配付の資料の中に入れております「最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策」というものの助成金のところを飛ばさせていただきました、2 枚めくっていただいたところに「賃金引き上げに向けた取り組みをお願いします」という資料からの後で御参照いただきたいと思います。

まず、具体的に取り組といたしましては、中小企業等が賃上げの原資を確保できるように、春日委員が御指摘いただいたとおり、パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化対策パッケージに基づく賃金引上げに向けた環境整備の支援に取り組むことといたしております。

それぞれの行政機関、それぞれの省につきましては、それぞれ所管の業務というのが決められておりますので、我が長野労働局におきましても、長野労働局の所管の範囲内でこの賃金引上げの支援に取り組むということでございまして、具体的な内容といたしまして、当行政による企業訪問、労働基準監督署による企業の訪問の際に、賃上げに向けた働きかけのほか、今御覧いただいておりますこの「賃金引き上げに向けた取り組みをお願いします」の資料、これはどういう資料かと言いますと、これは厚生労働省のホームページに特設ページの中にも入っておりますのでございますが、実際にその企業ごとに平均的な賃金額は幾らかということで、これはサンプルとして一つ出したものでございますが、それぞれの業種ごとの賃金の平均額についての資料を用意いたしまして、こちらのほうを配付させていただきましたり、また相談窓口の開設や働き方改革総合支援センターの御案内など行わせていただいております。

また、令和 4 年 10 月 28 日に閣議決定されました物価高克服経済再生のための総合経済対策を踏まえた今の総合パッケージでございますが、これを効果的なものとするために、先ほどの働きかけのほか、その後も続きますが、この次のページに賃金引上げの特設ページ、先に御覧いただきました具体的な賃金額の資料もそうですが、ここから取れるようになっておりますが、この特設ページの御案内をさせていただきました、こういった資料を労働基準監督署、ハローワークにおいても配付するなど、周知広報に努めているところでございます。

なお、この賃金引上げの特設ページの中では、この資料の最終ページでございますが、先ほど私のほうから申し上げましたとおり、ケース 2 として、長野県内の製造業

についても御紹介させていただいておりますが、この特設ページの中では、今後この事例も増やしていく所存でございますので、どうか御理解いただきますようお願いいたします。

私からは以上です。

山沖会長

ありがとうございます。今、説明がありましたのは、資料でお気づきだと思いますけれども、最低賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策の御説明ということであります。

春日委員のほうから、追加で何かございますか。

春日委員

御説明ありがとうございました。お話を伺っておりますと、経済産業省さんとのすみ分けといたしましては、厚生労働省さん、並びに労働局さんとしては、実際にどうすれば賃上げができるかというところの御相談に乗っていただいたり、その事例を紹介していただくことで、何とか苦しみながらも賃上げを実現しようとするところを直接支援してくださっていると理解いたしました。ただ、恐らく御相談をお聞きになっている中で、価格転嫁が進まないというお悩みも多いのではないかと思います。

ですから、そのことが中央省庁の中での連携で、直接サプライチェーンの上のほうにいらっしゃる、たくさんいろいろなものを買っていらっしゃる大手企業さんに対しては、経済産業省さんを中心に指導を行うというような、そういう理解でよろしいでしょうか。

山沖会長

よろしく申し上げます。

紀伊労働基準部長

基本的におっしゃるとおりでございます。なお、価格転嫁につきましては、御案内のとおり、長野県庁さんが中心になりまして、昨年12月27日に長野県で「価格転嫁と賃上げを促し地域経済の活性化に取り組む共同宣言」というものを出しておりますが、その中にも当然長野労働局も参画をいたしております。

大まかな流れといたしましては、ただいま春日委員御指摘のとおりでございますのでよろしく申し上げます。

山沖会長

よろしいですか。

春日委員

ありがとうございました。それから冒頭に山沖会長から大変貴重な世界経済の捉え方のお話があったかと思います。今御質問させていただいた内容で、ちょっと私どもの実情を申し上げますと、今の価格転嫁については、原料の値上がり分についてはかなり認めてもらう方向で進んでいるかと思います。ただ、エネルギー分につきましては

は、これは全ての業種、業態、規模にかかわらず大きな影響を受けており、みんな同じだろうというような考え方が少し先行していましたが、最近では、それではいけないということで、適正化に向かっているかなと。

問題は、こういった基準になるまでに、かなり競争が激化、サプライチェーンの中で、同じ物を幾つものサプライヤーさんから買える場合に、競争原理によって購入されているお立場ですと、なかなか需給のバランスで、供給のほうを上回っているときは陥没していた価格などを是正することは非常に難しかったと思います。ですから、現在も業界によって需給バランスで需要のほうを上回るような環境になってきますと、一気に従来できなかった適正化の部分が進んでいる業界も一部出てきているなどと思ひまして、私どもなどもたまたま扱っている素材が特殊であることで、少しそういう部分では需要が多いということで、従来できなかった適正化が少しずつできてきているというのが実情でございます。以上でございます。

山沖会長

ありがとうございます。業種によってかなりばらつきがあるというのは想像がつくと思うので、そこら辺も当然念頭に置きながら考えられていることとは思いますが、全業種においてうまく価格転嫁が行われていくことが一番望ましいということだと思いますので、政府一丸となって進めていただければと思います。

以前、消費税の引上げのときは価格転嫁がスムーズに行われましたが、あれはまさに何パーセント上がっているかというのが目に見えて、みんなが分かっているからああいうふうに進んだのだと思いますが、今回のように、業種ごとにどれぐらい引き上がっているかというのが見えにくいところで行うというのは難しいことだと思います。

もちろん厚生労働省、経済産業省が中心だと思いますが、最終的には公正取引委員会も含めて取組を強化していただくということではないかと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

よろしいでしょうか。事前にお出しいただいている御質問、御意見は以上ですが、まだ時間があります。せっかくの機会ですので、皆さんのほうから御質問、御意見はございますでしょうか。いかがでしょうか。

どうぞ、小松委員。

小松委員

ありがとうございます。連合長野の小松でございます。

春日委員とか平林委員とは、申入れの際のお話をさせていただいて、その中でも出ていましたし、今、春闘時期で各労働構成団体を回っている中でよく聞くのが、人手不足という話でございます。

今、その春闘結果にもよって人手不足の中、各企業、各労使は人材の引き止めに躍起になっているという印象も受けております。その中での賃金引上げというのが一つの大きな引き止めの武器になるのですけれども、それと労働局の取組方針の中で、それと併記する形で、例えば、労働移動という言葉が書いてあるわけです。方や引止めに躍起になっている、方や労働移動という言葉が出てくるという中でいくと、労働移動は特に国のほうのデジタル人材のこれからの業態の変化に伴う人材の育成という面があるかと思うのですが、短期的に見ると、人材の引止めというところと労働移動の

施策の推進というところの整合性というものを、労働局の中でもどういうふうにすみ分けをしていて、推進していくのかというところ。

最終的にはその働く人の個人の判断になる場所ですけれども、賃上げを推進していくのに、それをやったにもかかわらず、方や労働移動を推進していくというのは、相反するという言い方ではないのですが、その整合性をいかに取っていくかというものをお聞きしたいです。

先ほど説明を受けた最近の雇用情勢の中の 2 ページ目の産業別新規求人状況を見ていくと、やはり製造業だったり医療、福祉、サービス業、あと小売という業態のほうに数がかかなり多くなっている中でいくと、イコール、デジタル人材とはなかなか言えない、言えないという語弊がありますけれども、すぐつながらないのかなと思うと、やはりそのところでデジタル人材を育成していく中での労働移動ということと現状がちよっとずれているのかという気がしますので、そこも含めて御説明いただければと思っています。よろしくお願いします。

山沖会長

それでは、労働局のほうで御回答をお願いします。

元木職業安定部長

職業安定部長の元木のほうから御回答させていただきます。

まず一つ目の御意見、御質問でございますけれども、人材引き止めによって、賃上げのモメンタムになっているのではないかとこのところと、労働移動の促進というところの、ある種二律背反をしているのではないかとこの御指摘かと理解しております。

これに関しまして私どものスタンスと申しまししょうか、立ち位置として申し上げますと、人材を引き止めるために給与を引き上げていただくというのは、これは私どもとして、労使の間で検討なり判断をしていただくお話かと思っておりますけれども、労働移動に関して言えば、今までどちらかというところから、一部にやはり私どものほうに聞こえてきている声としても、必要な労働移動を阻害しているのではないかとこの御指摘もあつたやに認識しております。

そういった若干反面的な位置づけから、労働移動というところを打ち出すところも必要と考えているところがございます、私どもなりの認識としては、各企業さんが労働条件を向上させることによって人材の引き止めをされることと、労働移動が必要などころに必要な人が移っていくということは、バランスを取って労働市場の中で動いていくことかと思っておりますので、どちらかに過度に偏ることではないかと思っております。

ちよっと回答になっていないかもしれませんが、私どものスタンスとしてはそういったものでございます。

それから、デジタル人材が不足をしているのではないかとこのお話と、ただ一方で、足元の雇用情勢としてそういった関連業種ではないところのほうに求人数が多いというお話ですが、今御指摘いただいた 2 ページ目の産業別新規求人の状況というものが、あくまで業種別で見えておりますので、例えば、製造業の中での社外 SE の方というのは製造業に入ってくる。当然、小売などもそうですし、宿泊業などもそうであると。

一方、デジタル人材というところに限定しているところではないのですが、同じ資料 5 の 4 ページを御覧いただきたいと思います。職業別の新規常用求人・求職というところで、管理的職業から順を追って、いろいろな農林漁業であったり、生産工程であったりといった、産業ではなく職種に着目した分類をお示ししているところですが、このデジタル人材というところが、いわゆる専門的・技術的職業に含まれてくるものでございまして、やはりこういったところは新規求人数が多くなっているところが見て取っていただけるかと思います。

今私どもがお示ししているような資料の中で、デジタル人材がどれぐらい必要とされているのかというのが見えにくいというところは、私どもなりに苦慮しているところではあるのですが、やはり一般的にこれまで考えられていた職種以外に、デジタル人材の不足はこういったところにも現れているというところを御理解いただければと思っております。以上でございます。

山沖会長

ありがとうございます。

小松委員、よろしいですか。

小松委員

ありがとうございます。デジタル人材だけではなく、やはり対面の小売だったり、そういうところがなくなっていくわけではないので、そういうところも両輪で進めていただければと思います。以上です。

山沖会長

ありがとうございます。ほかにもございますか。

栗原委員。

栗原委員

お世話になります。資料の運営方針の 9 ページの 3 番のところに、仕事と介護の両立ができる職場環境整備とあるのですが、ここを見ている中で、特別休暇とか、介護をして休むことは提示されているのですが、仕事をしながら介護をしている人も結構たくさんいらっしゃいます。その中で時短をしたりしている形になっているのですが、そういう時短とかした場合は補助とかそういうものはないのですか。

渡邊雇用環境・均等室長

介護のための短時間勤務などということによろしいでしょうか。

栗原委員

そうです。

渡邊雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の渡邊からお答えいたします。御質問ありがとうございます。仕事と介護の両立のための制度は様々あるのですが、現在給付制度などで賄えると

いうものがお休みしていることに対する給付をいただいているものがあるのですが、短時間勤務をやっているということに対しての給料の減額が、もしかしたら時間分のマイナスがあるかと思いますが、それを何かで給付をするということが現時点ではまだ行われていないかと思っています。

栗原委員

育児のほうに対してはそのようなものがあるのですが、やはり介護で御苦労されている方に対しては、割とそういうフォローがないということなので、今後につなげていただければありがたいなと思います。よろしく願いいたします。

山沖会長

そういう意見があるということをお省のほうにも話をさせていただければと思います。声が上がらなければ検討すらされないということだと思いますし、確かに育児のほうでは時短に対して手厚い支援があるということですので、同様に検討してほしいということだと思います。一方、育児だとお子さんがいるということで識別しやすいですが、介護になると識別が難しいという問題もあるとは思うのです。ただそうは言っても、やはり一定の、例えば要介護認定もやっているのです、そういうものも利用するなどの工夫をしながら、制度設計できる可能性は秘めているのではないかと思いますので、そこも含めて、そういう意見があるということだけ伝えていただき、検討していただけるようお願いできますでしょうか。

ほか、御意見ございますでしょうか。

山口委員。

山口（喜）委員

連合長野の山口喜子です。資料 3 の 9 ページの女性活躍についてですが、(1)の令和 4 年 7 月 8 日から施行されたのは本当にありがたいと、私もすごく関心を持っていて、連合長野としてもいいことだと思って前向きに捉えてはいるのですが、私たち連合長野も一緒になって考えていかなければいけないのですが、男女の賃金格差について、情報公表について報告徴収等の実施によりということ、これからどういう形で進めていくかということが、もし具体的に今決まっていたら教えていただきたいと思っています。

例えば、賃金の格差を改めて公表していくのか、全国と長野県を比べて女性がこんなに低いよねとやっていくのかということ、今、方向性が決まっていなくても、これから示していただければ大変ありがたいと思います。私たちも一緒に考えていきますのでよろしくお願い致します。

山沖会長

では、労働局のほうから御回答をお願いします。

渡邊雇用環境・均等室長

御質問ありがとうございます。まず、女性活躍推進法の改正省令に基づく情報公表につきましても、この公表を施行された事業年度の終了したときからおおむね 3 か月

以内にこの情報を公表してくださいということが決まっております。そして公表いただくものについては、その会社の中で賃金が男性と女性でどれだけ差があるかということになっておりますので、それを女性の活躍推進企業のデータベースなどで御公表いただくことによって、いろいろな会社の状況から比較できるというようなことを想定しております。

また、公表いただくことによって、数字だけではなくて、その公表の裏側の背景といますか、それからその後の女性の活躍の推進の予定ということも含めて、その周辺の状況も含めて公表をぜひお願いいたしますということで、備考欄という形で書くところがございまして、その情報も含めて書いていただくことで、その会社が女性活躍にどれだけ本気で取り組んでいるかということも分かるようになっておりますので、そのあたりも含めて公表していただくということと、報告徴収というものを男女雇用機会均等法ですとか、女性活躍推進法に基づいて行いまして、その会社の情報公表が適切に行われているかということも含めてアドバイスをさせていただくようにしたいと思っております。以上でございます。

山沖会長

ありがとうございます。

どうでしょうか。

山口（喜）委員

御回答ありがとうございます。それをどう活用していけばいいかなと思っておりますが、活用することによって男女の賃金の差異が狭まっていくかなと思っております、企業側にアドバイスをしてくださる以外に、業種でいいかなと思うのですが、見える化をしていって、私たち委員もそれを見て、長野県はこういう状況なんだとか、全国でもいいと思うのですけれども、全国から長野を比べるか、そういった取組をしていくと、狭めることが一番大事だと思っておりますので、同じ仕事をしていて女性の賃金が低いということは大変問題なことで、それを問題視していきたいと思っておりますので、ぜひ審議会で説明してもらいたいと思っておりますので、よろしければ公表をお願いいたします。

山沖会長

たぶん、これはすぐ右側にあります同一労働同一賃金にも通じることかと思っております。やはり同じ仕事をしていてということなので、要は男女だけではなくて、ほかにも見える化を図っていくことも重要かと思っておりますし、むしろ男女雇用のほうですと、例えば男性のほうの昇進が早くて女性のほうが遅いとか、そういうような目に見えない取扱い、要は賃金というのは割と見やすい部分ですが、それ以外の隠れた取扱い、環境というのもプラスアルファで考えないといけないのかもしれないと思っておりますので、そこも含めてということだと思っておりますが、いかがでしょうか。

山口（喜）委員

ありがとうございます。実は長野県の管理職（で女性の占める割合）は全国最下位と言われているぐらいで、その背景はどんなものかは調べていかなければいけなくて、

女性側でなりたくないという人もいるのが実情でして、責任が重たかったり、家庭を大切にしたいという思いもあったり、そういうのもあるとは思いますが、もう少し率を上げていくべきではないかと労働者側としては思っておりますので、また皆さんと一緒に考えていきたいと思っております。ありがとうございました。

山沖会長

そういうことで、どうぞよろしく願いいたします。

まだ時間がありますので、ほかにかがでしょうか。

山口委員。

山口（正）委員

山口でございます。私のほうから、どちらかという要望ということになるかと思っております。先ほどの小松委員に少し関係するかもしれませんが、やはり人材、雇用の関係でございます。

様々な御説明をいただきましてありがとうございました。金銭的な支援ということでも様々ありましたが、雇用情勢を見ても、圧倒的に求人数に比べて求職者数が少ないということがありますし、これは連合長野として長野県に県政要求、知事要請でもお話をさせていただいている内容ですが、今、高校から卒業すると多くの学生が県外へ出てしまう、あるいは学校の先生方も、迷っているのだったら大学へ行けという指導があるみたいなお話もございます。

そうした中で、皆さんも今日の信毎は御覧になったと思いますが、「飯山未来塾」ということで、飯山高校として、学校として、地域内の企業のオンライン企業説明みたいなことを授業の一環でやられたという記事が載っていました。我々としても、この間ずっと長野県の中の産業をしっかり生徒さん方に周知をするということも重要だろうというようなこと、あるいは生徒さん方が工場見学などをすることによって、少しでも長野県の中に留まるということをやることが重要だろうとお話しさせていただいてまいりましたけれども、何かその一歩が今回踏み出せたのかなと、少し明るい記事だったと、私は個人的に思いました。

今回は学校でということでありましたけれども、ぜひこれは長野県ともタイアップしていただく必要があると思っておりますが、労働局の皆様方におかれましても、ぜひそういった形で、これが全ての学校で、なかなか難しいのかもしれませんが、行えて、やはり長野県内にはこんなにすばらしい企業がたくさんあるのだということを生徒さん方にも理解をしてもらい、あるいは親御さん方にも理解をもらうような取組を、今一歩踏み出していただけるとありがたいと思った次第です。これは要望になります。ぜひそんなことをお願いできればと思います。以上です。

山沖会長

いかがでしょうか。

元木職業安定部長

御意見ありがとうございます。実を申しますと、私ども労働局のほうでも委託事業で、高校の生徒さんに企業を見ていただく機会を設ける事業を実施しております。た

だ、なかなか予算の制約などもある中で、地域的な制約だったり、数の制約だったりというところで、あまりこういった場で知られていないというところが、私どもの今一番の反省でございます。

また、そういった取組も、若干個々の事業について個別に御説明する時間までがなかなかないというところで割愛をしてきたところでございますが、ちょっと次回以降、こういった事業についても取組内容を丁寧に御説明させていただければと思います。

また、県のほうともいろいろと調整・連携しまして、そういった人的資源など有効に活用して、お互いタイアップしてできるようであれば、それはそれでまた一つ生徒さんたちにも地元企業さんたちにもいい面が出てくるかと思っておりますので、検討させていただきたいと思っております。以上でございます。

山沖会長

山口委員、どうぞ

山口（正）委員

ありがとうございます。私もその事業について存じ上げていなくて大変申し訳ございませんでした。ただ事業としてやるとなると、今のお話のとおりやはりお金がかかってしまうということがあります。県とタイアップしていただきながら、学校として授業の一環でやっていただければ費用はかからないという話になりますので、ぜひそんなことが可能であればお取り組みいただければありがたいと思っております。よろしくお願ひします。

元木職業安定部長

私どもの聞いた限りでいいますと、学校の授業のカリキュラムというののがかなりきつきつで、いろいろな行事から授業から、文科省さんの基準をクリアするので、学校の皆さん方、先生方、かなり御苦勞をなさっていると聞いておまして、ちょっと授業の中でというのが非常に厳しいとは聞いております。

ただ、その中でも何かできる方法、方策はないかというところは御相談してまいりたいと思っております。

山沖会長

ありがとうございます。その点について一つありますのが、信州大学の学生の県内出身割合は今のところそんなに高くないのですが、理系まで含めて全学合わせて見ると25%ぐらい。ただ経法学部だけですと40%ぐらいが県内です。

今回コロナの関係で面接がオンラインになったというところがあって、昔であれば1週間とか旅費を払って宿泊費を払って首都圏などで面接を受けていたのですが、今はオンラインでできるというので、手軽にできるようになった分だけ流出する要素が増えてきている気がします。

例えば一つあります。市町村なんかで広報紙がありますので、それぞれの市町村で、例えば同じ市内の企業の見学会みたいなものを土日にとかも考えられます。要は、本人は松本にいても、例えば親が信州中野だとすると地元の企業の見学日があるというようなことも言えるようになるのではないのでしょうか。やはりリアルに見るのとオン

ラインでやるのとでは全然違いますし、そうすることによって、信州に引き止めるという効果も場合によっては出るかもしれないので、そういうことも含めてちょっと考えていただければと思います。長野県の各市町村の広報紙というのは毎月出ていて結構みんな見ていると思いますので、そこら辺も御利用いただくのもあるかと思います。織委員、どうぞ。

織委員

人口減少で労働環境が激変を続けている中、労働局による指導監督を要するような案件が増えているように感じています。特に深刻な事案は、労働者が承知で違法な長時間労働に協力をしていたり、あるいはアスベストの不適切処理を一緒に隠蔽しているような事案が見受けられます。

こういったものは、結局外部の専門家が指摘をしても、労働者が隠蔽に加担していますので顕在化しません。これはもう取締りによってやめさせるほかないかと思いません。

ところで、我が国の労働基準監督官の配置人数が、ILO が推奨する水準よりかなり低くて、実際に臨検監督できる実行性についてかねてより疑問が投げかけられています。やはり違法な業者のほうは、労働者が協力している限りはばれっこない、内部通報されなければ大丈夫だとたかをくくっているふうがあります。

他方、局のほうでは令和 2 年以降、監督を実施した件数も 2,800 件から 3,300 件に増えていて、その奮闘努力に対して心から敬意を表します。ただ劣悪な労働環境から労働者を解放するためには、もっとより多くの監督官の配置が必要ではないかと思えます。ぜひ現場から声を上げていただいて、増員を働きかけていただきたいと思えます。そうしないと、外国人労働者にも見向きもされないような劣悪な労働環境に陥っていく危険性があると思えます。

山沖会長

いかがでしょうか。労働局のほうからお願いします。

小野寺長野労働局長

ありがとうございます。激励の言葉と頂戴いたします。

こういう場でこういう話をしていいのかどうか、まさにそういった思いは我々自身が感じているところでございます。監督官だけではなくて、やはり安定行政、雇用均等行政しかりです。業務量に応じた適正な人員になっているか、民間に対して働きすぎは駄目だよと、長時間労働は駄目だよと、健康被害になるからねという指導をする行政職員自身がそういう状態に陥っているということもあります。まさにじくじたる思いであります。

増員につきましては、まさに我々の現場の職員も同じ思いでございますので、こういう貴重な御意見が長野県内であったということ、事例を持って本省のほうに意見具申をさせていただければ、少しでも来年度、再来年度人が増えていっていいかと思えます。貴重な御意見ありがとうございます。

山沖会長

ほかにございますか。あと1問ぐらいは時間がありますが、もしなければ、一つだけ。最近気になったこととして、やはり人材不足の話ですが、コロナの関係があって、特に観光業、旅館とかは、一旦、来なくていいよということを行っていました。雇い止めではないのですが、今は一時的に人が要らないから、コロナが終息したら戻ってきてほしいということだったようです。ところが、そういう人たちが高齢者の場合、戻って来てほしいと言っても戻ってこないというようなことを言っていました。長野県の場合、高齢者が多い、先ほど30%を超えるぐらいの高齢化率という話がありましたが、やはり長野県はそういう特殊な事情があります。高齢者だっただけで働き続けて、どこかで踏ん切りをつけようと思っていたのがたまたまコロナで踏ん切りを付けたという方もいらっしゃるのではないかと思うのですが、そういう方々に対する働きかけみたいなことはあるのでしょうか。

元木職業安定部長

コロナで確かに仕事がなくなってしまったというところで、事業所の皆様方に解雇などを踏みとどまっていたために、先ほど御紹介しました雇用調整助成金などで雇用維持を図っていただいたり、また私ども在籍型出向などの活用促進なども進めて、ほかの企業で離職を経ないで別の企業で御活躍いただくという方法も一つ御提案してまいりました。

ただ、一方で、やはりこれ以上はというところで事業所の方の御判断なのか、働いていらっしゃる方がそろそろ潮時だというところでリタイアを選択されたというところは、いろいろ千差万別あるかと思えますけれども、私どものほうで、やはりハローワークといたしましても、まだまだ働きたい、働く意欲のある、また能力のある方というのは、ぜひとも就労環境のほうに出てきていただきたいという思いはございますので、私どもとしても、いろいろな出先機関などに出て行って、ハローワークの出先窓口を設けてみたり、また、市町村の先ほどおっしゃっていたような高校生など、ハローワークのサービスなどを御紹介する形で、こちらのハローワークのほうに誘導するような、お越しいただくような働きかけというものを進めております。

先ほど申し上げた御説明の中にも含めさせていただいたのですが、最近の傾向として、やはり物価高でなかなか思っていたような、生涯計画の中で、もうこの時点で働かなくても大丈夫だろうと思っていた方が、思いのほか生活費がかかるようになってしまって、今一度働きたいという方がハローワークのほうにも多くお見えになっています。そういった方々に対して、きちんと私どものほうでも御支援してまいりたいと思っております。

山沖会長

自宅待機とか、あるいは子育てを理由にちょっと辞めようかと、もう一回働くということ、取りあえずコロナがあったので自宅待機しますとか、あるいは一回辞めて子育てもあってとかいう人はいるみたいで、そういう人たちに対して働きかけをすることによって、要はパイを増やさないとこれから人口減少が進む中ではなかなか難しいのかなと思いますので、その掘り起こしを、いろいろな角度からになるかと思えますし、特に高齢化率が高い長野県の場合は、高齢者をある程度ターゲットにしてもいいのかもしれないと思いました。高齢者については、技術はあると思いますので、あ

とは働く意欲が彼らにあるかどうかというところだと思います。

ほかはよろしいでしょうか。今回もいろいろ御意見が出ましたので、ただいまの御意見を今後の行政運営の推進に積極的に生かしていただければと思います。

それでは最後に、小野寺局長より御発言をお願いいたします。

小野寺長野労働局長

本日は大変お忙しい中、審議会に御出席いただきありがとうございました。加えて、貴重な御意見、御要望、そして叱咤激励を頂戴いたしました。制度的なものにつきましては、本省のほうに、先ほども言いましたけれども、報告なり、上申したりする中で、長野県なりの実情を訴えて、いい制度改正につながればいかと対応をしております。

冒頭にも申し上げましたけれども、我々職員一同、長野県民の一人一人の皆さんが豊かさを実感できる、そういう長野県を目指したいといった意味で縷々御議論いただきました様々な労働政策、これに次年度も全力を挙げて取り組んでまいる所存でございます。各委員の皆様におかれましても、当審議会だけではなくて、様々な機会が多々あるかと思えます。折々につけて、さらなる御助言なり、御意見なりいただければ、ひいては県民の皆さんのためになるかと思えます。

また今後とも引き続きよろしくをお願いいたします。本日はどうもありがとうございました。

6 その他連絡事項

山沖会長

ありがとうございました。

最後に事務局のほうから連絡事項があるかと思えます。どうぞよろしく申し上げます。

五味監理官

事務局から連絡事項を申し上げます。本日の議事録についてですが、議事録は長野労働局ホームページで公開をさせていただきます。公表に先立ちまして、後日素案を各委員に提示いたしますので、御確認をお願いしたいと思います。

それから、次回の審議会でございますが、令和5年11月に開催できればと考えております。また時期が近づきましたら、日程調整を行い、具体的な開催日を挙げてまいりたいと思えますので、よろしく願い申し上げます。

山沖会長

今回は11月ということですが、皆さん忙しい方々ということもありますので、できるだけ早めに日程調整をしていただければと思います。

7 閉会

山沖会長

それでは時間も参りましたので、本日の審議会はこれもちまして閉会とさせていただきます。

たきます。委員の皆様方、また労働局の方々、長時間お疲れさまでした。またスムーズな議事の進行に御協力いただきましてありがとうございます。

それでは、これで終わりにさせていただきます。どうもありがとうございました。

一同

ありがとうございました。

(了)