

第 42 回 長野地方労働審議会  
議 事 録

令和 5 年 11 月 15 日

長野労働局

## 第 42 回 長野地方労働審議会

日時 令和 5 年 11 月 15 日 (水)  
10:00~12:00  
会場 長野ターミナル会館  
4 階 国際ホール

### 1 開会

五味監理官

定刻となりましたので、ただいまから「第 42 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。私は、審議会の事務局を担当しております雇用環境・均等室の五味と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

### 2 長野労働局長あいさつ

五味監理官

それでは、開会に先立ちまして、長野労働局長、久富より御挨拶を申し上げます。

久富長野労働局長

皆さん、おはようございます。長野労働局長の久富と申します。

委員の皆様方には、お忙しい中、本審議会に御参集いただき感謝申し上げます。また、平素から労働行政の推進につきまして、御理解、御協力を賜っておりますことにつきまして感謝申し上げます。

それでは、私から、労働を取り巻く長野県の環境について御説明をした上で、こういった環境に基づいて、今後下半期どういうことをやっていくかについて概略を御説明させていただきたいと思っております。

まず、雇用情勢ですけれども、今年の 9 月の状況が、有効求人倍率が 1.45 倍となっております。令和元年から続いたコロナを原因とした雇用情勢の「乱れ」、有効求人倍率が大きく乱高下した状況が続いてきたのですが、今年に入りまして動きも落ち着いてきて、おおむね 1.4 倍以上を維持しております。

この 1.45 倍という数字は過去 30 年のすべての月のうち、およそ 2 割以下の状況ですから、非常に強い人手不足の状況が続いているという評価を我々はしております。

県内の経済情勢につきましては、日銀の松本支店が 11 月 7 日に公表した長野県の金融経済動向では、これまでは長野県経済は生産に弱めの動きが見られるものの持ち直しているという評価をされておりましたが、11 月では、長野県経済は持ち直しているという上方修正がされております。雇用情勢は経済情勢に引きずられる面が非常に大きいものですから、そういった経済状況を考えると、強い人手不足の状況というのは今後も続いていくだろうと観測をしております。

もう一点、労働に関する大きな影響を与えるものとして、物価の状況がございます。

長野県の消費者物価指数につきましては、令和 5 年 9 月時点で、長野市において 26 か月連続で前年を上回っている状況です。そういった点からすると、いまだ物価高騰の天井は見えない状況だと考えていいかと思えます。

そういった雇用経済情勢の下、下半期におきましては、まず 1 点目は、賃金引上げに関する各種支援に関する施策、そして人手不足への対応に関する施策を優先的に進めていきたいと考えています。

また、雇用経済情勢とは関わりはありませんが、来年 4 月に時間外労働の上限規制が全ての業種で適用されるということから、いわゆる「2024 年問題」が大きくクローズアップされております。それについても対応するというのと、もう一点、障害者雇用率の引上げに対する対応に関する施策についても優先的に実施をしていきたいと考えております。

これらの施策につきまして概略を御説明させていただきます。

まず 1 点目の、賃金の引上げに向けた各種支援に関する施策でございますけれども、11 月 2 日にデフレ脱却のための総合経済対策というものが政府において閣議決定されております。その中では、構造的賃上げに向けた官民一体の労働市場改革を進めることとされておまして、具体的には教育訓練給付の拡充によるリスクリングの推進、デジタル公共職業訓練の充実等を進めるということとされております。具体的な指示については、たぶん今後出されるので、その指示に従って積極的に実施をしていきたいと考えております。

賃金の引上げに関しては、今年の 10 月 1 日から 948 円に引き上げられました長野県最低賃金について、積極的な周知、そして履行確保に向けた集中的な監督指導を下半期で実施することとしております。

また、8 月 31 日に支給要件等が改正されました業務改善助成金の活用についても、周知・推進をしていくこととしております。

これらに加えて、非正規雇用労働者にかかる正規雇用労働者との間の同一労働同一賃金の実現についても、労働基準監督署と雇用環境・均等室が連携して積極的に指導を実施していきたいと考えております。

また、賃金の引上げに関しては、当局独自の取組といたしまして、年度当初に県知事、県内の全市の市長と連携いたしまして、賃金の引上げに向けた要請、そして同一労働同一賃金の実現、もう一点は、企業間取引を行う企業における相手先企業の労務費改善の観点からの価格転嫁、これらについて個別企業に要請をしているところで、今現在 3,000 社ほどに要請をしています。この要請については、引き続き下半期も実施をしていきたいと考えています。

2 点目は人手不足への対応に関する施策です。短時間労働者が年収の壁を意識せずに働くことができる環境づくりを支援するために、当面の対応としまして、具体的には後ほど説明をいたしますが、年収の壁・支援強化パッケージに取り組んでまいります。また、高齢者・障害者・子育て世代等の労働者対策の向上、そしてマッチング強化、もう一点、医療・福祉・建設・運輸・警備といった人手不足の重点業種に対しては、専門コーナーを設けて求人者支援を引き続き行ってまいりたいと考えています。

3 点目は、2024 年問題への対応に関する施策です。先ほど申し上げましたとおり、時間外労働の上限規制が、来年の 4 月 1 日から全ての業種で適用されることになっております。現在猶予されている業種は建設業・自動車運転業務、もう一点、業種ではあ

りませんけれども、職種として医師について猶予されておりますけれども、これらについては引き続き事業者向けの働き方に関する説明会を集中的に実施してまいりたいと考えています。

また、建設業については、長野県や事業者団体と連携して、市町村が発注する工事について週休二日を前提とした工期の設定を文書により要請をするということにしています。

自動車運送事業につきましても、荷主事業者、倉庫事業者に向けて、サプライチェーン全体での作業の効率化による荷待ち時間や作業時間の短縮等について、必要な要請を行っていきたいと考えております。

医師については、医師の働き方に関して具体的な提言を行うこと等を任務としております長野県医療勤務環境改善支援センターの活用を、引き続き事業者、または地方公共団体へ働きかけをしてまいりたいと考えております。

4点目は、障害者雇用率引上げへの対応に関する施策です。障害者雇用促進法に基づき、現在2.3%となっている法定雇用率ですが、計画的な雇入れができるように、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的な引上げが行われるということになっています。障害者の雇用状況につきましては、全体としては実雇用率は順調に伸びてきておりますけれども、特に中小企業の取組は遅れている状況です。

また、地方自治体の中には継続して法定雇用率を達成していない、障害者雇用に後ろ向きな自治体もいまだ見られるところでございます。当局といたしましては、各地域のハローワークによる法定雇用率の達成指導、そして支援機関と連携した雇入れ支援を行うほか、法定雇用率の達成に後ろ向きな自治体については、特に強力で指導していきたいと考えています。

以上4点御説明させていただきましたが、もちろん私どもが行わなければいけない行政課題はさらにたくさんあるわけで、そういったものを含めて、労働局、労働基準監督署、ハローワーク一体となって解決してまいりたいと考えております。

この後、各担当者から上半期の業務実施状況について説明するほか、本年度適用等される制度について御説明させていただきたいと思っております。

皆様方におかれましては、忌憚のない御意見をいただき、また助言等をいただければと思っております。それでは本日は大変よろしくお願ひ申し上げます。

#### 五味監理官

続きまして、本年は審議会委員の改選が行われております。委員の皆様を私から御紹介させていただきます。座ったままで結構でございます。手元の資料No.1「長野地方労働審議会委員名簿」を御覧ください。名簿に誤り等ございましたら御指摘いただければと存じます。よろしいでしょうか。

本日訂正の必要がありましたら、長野労働局雇用環境・均等室まで御連絡をお願いいたします。

それでは、本日御出席の委員の皆様につきまして、名簿順にお名前のみ御紹介させていただきます。

公益代表の委員の皆様でございます。山沖義和委員でございます。

#### 山沖委員

よろしくお願ひします。

五味監理官

三井哲委員でございます。

三井委員

よろしくお願ひします。

五味監理官

飯塚康彦委員でございます。

飯塚委員

よろしくお願ひします。

五味監理官

織英子委員でございます。

織委員

よろしくお願ひします。

五味監理官

成田史子委員でございます。

次に、労働者代表の委員の皆様でございます。

山口喜子委員でございます。

山口委員

よろしくお願ひいたします。

五味監理官

小松豊委員でございます。

小松豊委員

よろしくお願ひします。

五味監理官

風間拓也委員でございます。

風間委員

よろしくお願ひいたします。

五味監理官

綿貫広紀委員でございます。

綿貫委員

よろしく申し上げます。

五味監理官

栗原寿美委員でございます。

栗原委員

よろしく願いいたします。

五味監理官

続きまして、使用者代表委員の皆様でございます。  
平林靖久委員でございます。

平林委員

よろしく申し上げます。

五味監理官

加藤恵美子委員でございます。

加藤委員

よろしく申し上げます。

五味監理官

春日孝之委員でございます。

春日委員

よろしく願いいたします。

五味監理官

星沢卓也委員でございます。

星沢委員

よろしく申し上げます。

五味監理官

小林潤子委員でございます。

小林委員

よろしく申し上げます。

五味監理官

小松ちよ子委員でございます。

小松ちよ子委員

よろしくお願いいたします。

五味監理官

なお本日は、公益代表委員の清水聡子委員、労働者代表委員の赤羽美咲委員が欠席となっております。

また、公益代表の成田委員におかれましては、所用により後ほど出席されることとなっております。

本日の出席状況につきましては、当審議会の現在の委員総数 18 名であり、うち本日御出席いただいた委員は、現段階で公益代表委員 4 名、労働者代表委員 5 名、使用者代表委員 6 名の計 15 名でございます。したがって、地方労働審議会令第 8 条第 1 項に定められている委員の 3 分の 2 以上、委員 12 名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。

当局幹部の職員につきましては、出席者名簿をもっ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。

### 3 会長選出

五味監理官

続きまして、会長の選出をお願いしたいと存じます。

地方労働審議会会長は、地方労働審議会令第 5 条に公益を代表する委員から委員が選挙をすると定められております。どなたか立候補、または御推薦はいらっしゃいますでしょうか。

お願いします。

三井委員

推薦ですけれども、公益代表の委員に再任されております信州大学経法学部の山沖先生に引き続き会長をお願いすることが適当ではないかと思っておりますので、推薦いたします。

五味監理官

ありがとうございます。

ただいま山沖委員の推薦がございましたが、そのほかございますでしょうか。

< 「なし」の声あり >

ないようでしたら、山沖委員に会長をお願いしたいと考えますが、いかがでしょうか。

< 「異議なし」の声あり >

ありがとうございます。それでは、山沖委員に会長をお願いいたします。

#### 4 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会長、山沖会長から御挨拶をいただきたいと存じます。よろしく願いいたします。

山沖会長

ただいま会長に御推薦いただきまして就任いたしました信州大学の山沖です。どうぞよろしくお願いいたします。大部分の方が再任ということでありまして、そうは言っても3人新任の方が参加されたということで、これから2年間の任期でありますけれども、よろしくお願いいたします。座って挨拶させていただきます。

いつも、会長挨拶のところで大体経済情勢を私なりの見方を御紹介させていただいているところです。先ほど久富労働局長からいろいろお話がありましたけれども、例えば、皆さん一番まず関心があるところは物価のところではないかと思えます。

物価上昇につきましては、消費者物価上昇率というものが発表されていて、現在9月が直近のものになっております。一応3種類発表されています。総合というのが今3.0%、それから食料品を除いたところで2.3%、食料品とエネルギーを除いたところで4.2%となっております。

これは「ああ、そうか」という数字でもありますけれども、一方でちょっと考えてみますと、食料品とエネルギーを除いたところでは4.2%も上がっているということで、一方で、先ほど言いましたように、この中にエネルギーを入れると2.3%に下がると。どうしても皆さん、石油価格が上がっていると思う一方で、実を言いますと、それ以外のところも結構上がっているということがよく分かるのではないかと思います。

もう一つ、皆さん気になるのがやはり為替の話だと思います。ついこの間、滞納問題で神田副大臣が退任されましたけれども、実を言いますと、財務省はもう一人、財務官で神田財務官という者がおります。彼が為替介入するかしないか、為替の見方をやっているわけです。彼がもちろん鈴木大臣と相談しながら、介入をするかしないか。いつするかということのゴーサインを出す立場ですが、時々テレビに出てきておまして、現在スタンバイ状態であると言っております。

今、どういう為替相場かと言うと、皆さん御存じのように150円を少し上回った数字になっている。ある意味かなり円安が進んでいる形だと思います。円安になると物価が上昇するというので、かなり生活も大変は大変ですけれども、一方でこれの影響として、やはり輸出企業のことを言えばかなり儲かっているということになるかと思えます。

私なんかはよく学生に財政学とか経済の話をするときに、輸出企業は儲かるということの代表例としてよく挙げるのがトヨタ自動車です。自動車などは、トヨタは今回結構な高収益となっているようでありまして、やはり為替というのは上がり下がりはしますが、行き過ぎるといのは問題ですが、水準が問題ではなくて、どの程度の期間でガガッと動くかということの問題視されるということで、やはり為替相場に介入するタイミングとしては、そういう急激な動きを抑えるだけであって、結局水準については経済がどういう状況にあるかということを見ていくということだと思います。

そういう中で重要なのが、やはり日米の金利差というところに行き着いてしまうということだと思います。皆さん御存じのように、以前に1回御説明しましたように、



アメリカは物価上昇率が 9% ぐらいまで行ったところがありまして、その影響で金利をガガッと上げた、去年ずっと上げ続けて、0.25% から現在 5% から 5.25% を一応ターゲットにしています。それをずっと続けている。たぶん今のところしばらくは続けていくんじゃないかとよく言われております。

これ以上上げる必要性があるかどうかというところを考えているというよりは、いつ下げるかというところを見計らっているのではないかと世間的には言われている感じです。FRB がやはり金利を下げるということになると、それがピークであると皆さん思ってしまうというところで、軽々になかなか下げられないというところだと思います。

その一方で、日本銀行が金利を決めているわけですが、日本銀行のほうではターゲットを決めているところで、要はそのターゲットの幅をちょっと広げたというところでいっていて、今後もしばらくはそれ以上やらないみたいな、事実上金利引上げじゃないかみたいなことを追及されていたという状況だと思います。

ただ、上田総裁の言い方なんかを見ますと、やはりしばらく、どういうことかという、彼が就任したのが今年 4 月ですので、1 年ぐらいは様子を見ましようというのが一つの目安と言われておりますので、来年の春頃には、次の動きに行くのではないかと思われるのですが、しばらくはあまり大きな動きがないようにも見受けられるかなというのが私が見ている感じです。

そうすると、アメリカが金利が高く日本は金利が低いというところですので、金利が高いところの、要はドル資産にみんなお金が流れていくということで、ドルが買われて円が売られるという形で円安が進んでいるという状況であります。

ですから、今 151 円前後ぐらいですが、これが急激に下がることもあまりなさそうですし、もし急激に上がれば、それこそ財務省の神田財務官が為替介入をするんじゃないかと思われまますので、そこら辺をうろうろするというのがしばらく続くかと。

ただこれも、経済というのは生きもののようなものであります。したがって、どういうふうになっていくかというのは、本当に明日は分からないというか、今から 1 分後も分からないぐらいの話だとは思いますが、そんな感じで動いていくかなと思っています。

今、申し上げましたように、やはり最終的には物価が上昇することによって金利も上がりということですが、物価と金利が上がるだけではサステナブルではないと。要は、維持ができるかという、要はサステナブル、経済が継続的に続けられるかどうかというところにかかっているということで、やはりその物価と言っているところは賃金というところも重要な要素ということになるかと思えます。

よく年金で言われていますマクロ経済の仕組みがありますけれども、あれも物価上昇率とともに賃金上昇率を見ておりますので、そういうことを考えれば、賃金というものも今後ますます注目をされていく、来年の春闘にかけて注目されていくと考えられます。先ほど久富局長のほうからは、長野県の状況の御説明がありましたけれども、やはり雇用はかなり逼迫しているというか、有効求人倍率が 1.4 倍でかなり私から見るとかなり高いかなと。冬はスキーとか冬のスポーツとかあるので高くなるんですが、この時期からここまで高くなって、9 月か 10 月ぐらいの数字だと思いますので、そうするとやはり人手不足と言われていたところが結構あるということだと思います。

特に今注目されているのはバスとか、タクシーとか、この間も松本でタクシーに乗

ったのですけれども、もうタクシーの運転手が少なくて、全体としてかなり駅前では待たないといけないような状況になっているという話もありました。これは本当に人手不足が原因だと言っています。

また地方だけではなくて、都市部においてもバスが人手不足のために廃業するところまで出てきておりますので、今後長野県においてそういうことがないような感じで行くといいなどは思っているところであります。

そのためにも、いろいろとどういう施策が打たれているか、取られているか、またその中でどういう効果が上がっているかを今日聞かせていただければと思っておりますので、どうぞよろしく願いいたします。

私からは以上です。

五味監理官

山沖会長ありがとうございました。

## 5 議 題

### (1) 令和 5 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

五味監理官

では、これより議事に入らせていただきます。

議事進行は山沖会長をお願いいたします。どうぞよろしく願いいたします。

山沖会長

それでは議事次第に従いまして、議事に入らせていただこうと思います。

まず、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。まず、地方審議会令において、会長は会長代理を指名するとなっております。これまで会長代理を三井委員をお願いしておりましたが、引き続きお願いできればと思っております。よろしいでしょうか、皆さん。ではよろしく願いいたします。

次の議題に入らせていただこうと思います。「5 議題」ということで、今日のメインのテーマになりますが、「令和 5 年度現在進行している年度の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」ということでもあります。

説明者におかれましては、これまでもそうですけれども、スムーズに、またコンパクトに御説明いただければと思います。また質疑については、全ての説明が終了したところをお願いしたいと思います。

では、順次お願いできればと思っております。

岡久総務部長

それでは、議題の 5「令和 5 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」を御説明させていただきます。着座で説明させていただきますので、よろしく願いいたします。

資料 No.3 を御用意いただければと思います。1 枚めくっていただきまして、最初に賃上げ等の関係について御説明させていただきます。

先ほど局長も挨拶の中で触れさせていただきましたけれども、労働局としましては、

今年度賃上げに向けた様々な施策を実施しております。そのうち前半、これまでどのようなことをやってきたかにつきまして3点ほど御説明させていただきます。

局長からありましたように、年度当初に長野県知事、あとは長野県の19の市長に局長が直接赴きまして、県内の企業に対して連名で要請をしたいという提案をさせていただきます。9月末現在で要請事業所数は3,002事業所に対して要請を行っております。

どのような形で要請をしたかを、1枚めくっていただきまして2ページ目を御覧ください。2ページ目の文書が事業所にお渡ししている要請文です。長野県知事、あとは長野県内の市長、あとは経済産業局長、そして長野労働局長と、こんなような連名の要請を持って事業所に要請をしているという状況です。

では、1ページに戻っていただきまして二つ目です。

非正規労働者の賃上げに向けた同一労働同一賃金の周知徹底に関して要請を行っております。実際には、使用者団体4団体、労働者団体1団体、あとは長野県と19の市長に対して、これは局長が自ら行ったものです。市以下の町村については、局長ではなく、労働基準監督署長とハローワークの所長が直接赴いて要請を行っていると。町村長に対しては、現在58の町村に対して要請を行っているという状況です。

1ページ目の説明は以上になります。

#### 柘植労働基準部長

続きまして、労働基準部長の柘植が説明いたします。

3ページを御覧ください。まず、改正最低賃金額の周知についてです。長野地方最低賃金審議会からの答申に基づきまして、10月1日から時間額948円となりましたが、この改正額については、報道機関等での広報をはじめ、ポスター及びリーフレット等を使って積極的に周知を行っています。特に10月2日は、長野県や県庁の方や連合長野さんと共に、長野駅前街頭啓発を行い、新聞やテレビ県内5社全てで報道されたところです。非常に効果があったと考えております。

続いて4ページを御覧ください。賃金引上げに取り組む中小・小規模事業者に対する支援のための助成金制度である業務改善助成金については、8月31日から支給要件が拡充されたため、関係団体や関係機関等に周知を行いました。また、公正な待遇の着実な履行確保を図るため、計画的に事業主に指導を行ったり、長野働き方改革推進支援センターワンストップ相談窓口において個別相談やセミナーを開催しています。

続いて5ページを御覧ください。今年度後半に向けた取組になります。先ほどから説明がありました価格転嫁及び賃金引上げの検討等については、引き続き事業主と接触する機会を捉えて要請を実施しています。

改定された最低賃金や業務改善助成金の活用については、あらゆる機会を捉えて周知を行っています。また、最低賃金を主眼とする監督指導を、令和6年1月から3月にかけて集中的に実施します。11月25日の「ママまつり2023 in Nagano」に出展し、子育て世代に対して、パートタイム・有期雇用労働法等の周知を行います。

さらに公正な待遇の着実な履行確保を図るため、引き続き計画的に事業主に指導を行うとともに、長野働き方改革推進支援センターのワンストップ相談窓口において、事業主を支援していきます。

ここで1点御報告があります。先ほど最低賃金の改正のことを御説明しましたが、

最低工賃の改正についてですが、令和 5 年 5 月 12 日に、「長野県電気機械器具製造業最低工賃の改正申出書」の提出がありました。本年度は長野県電気機械器具製造業最低工賃の改正計画の 3 年周期に当たる年度であることから、最低工賃専門部会を立ち上げ、令和 6 年 3 月中の決定を目指し、関係団体等と調整を行っているところです。

令和 6 年の 3 月に開催される予定のこの長野地方労働審議会において、その状況等の説明を行いたいと考えていますので、よろしく願いいたします。

続いて、職業安定部長が説明いたします。

#### 加藤職業安定部長

6 ページ以降、職業安定行政に係るものを職業安定部長の私、加藤から説明をさせていただきます。

まず 6 ページ、個人の主体的なキャリア形成の促進に関してでございますけれども、こちらは地域職業能力開発促進協議会において作成いたしました令和 5 年度長野県地域職業訓練実施計画に基づきまして実施しております離職者向けの公的職業訓練の実施コースについて、この表でお示ししております。

表の一番上の公共職業訓練と一番下の介護労働講習につきましては、離職後ハローワークで雇用保険を受給しながら就職活動をされている方を主な対象としたものとなっております。

表の真ん中の求職者支援訓練でございますけれども、こちらは主に雇用保険を受給できない方を対象として、一定の要件がございますが、月に 10 万円の給付金を受給しながら職業訓練を無料で受講いただけるものとなっております。

続きまして 7 ページ、こちらはデジタル分野の職業訓練の開講状況となっております。こちらは 6 ページの表のうちの IT というコースと、Web デザインというコース、こちらがデジタル分野の職業訓練となっております。7 ページはその詳細をお示ししているものでございます。受講者数につきましては右肩上がりの状況となっております。

続きまして 8 ページ、こちらは周知関係の状況でございます。この写真の左側ですが、長野市で育児中または出産を控えている方を対象に開催されたイベントに参加して周知を行っている様子でございます。

また、右側ですが、こちらは職業訓練が再就職に強いということを PR することを目的に、全国のポリテクセンターの中で就職率が第 1 位となりました松本のポリテクセンターさんに対しまして、労働局長表彰を行っているものです。

続きまして 9 ページ、今年度後半に向けた取組の中です。真ん中辺りにキャラクターがございますけれども、こちらは公的職業訓練の公式ロゴマークである「ハロトレくん」というものですけれども、こちらにつきまして、長野県の御当地版のデザイン画を募集したものがございまして、そちらを使用したポスターを作成するなどして周知を進めていくこととしております。

続きまして 10 ページ、こちらは雇用維持及び在籍型出向等の取組の支援ということでございます。まず一つ目の○の雇用調整助成金でございますが、こちらは昨年度まで新型コロナウイルス感染症の感染拡大に対応するために特例措置を講じて助成を行っていたものでありまして、その状況といたしまして、令和 2 年から今年度 9 月までの状況をお示しさせていただきます。

また、コロナ禍という状況下におきまして、申請書類等々非常に簡略化し、迅速に支給を行うことを重視してきたところをごさいます。残念ながら不正受給という問題が出てきてしまっているところをごさいます。そのため、その支給に疑義がある事業者に出向いて調査を行わせていただくなどの不正受給対策にも取り組んでいるところをごさいます。

また、在籍型出向等の支援といたしまして、こちらは産業雇用安定助成金というものも御用意させていただいております。

続きまして、11 ページの 3「安心して挑戦できる労働市場の創造」になります。まず 11 ページにつきましては、許可事業である労働者派遣事業や職業紹介事業を行う事業者に対し指導監督を行わせていただいている状況を記載しております。

続きまして 12 ページをごさいます。こちらは賃金上昇を伴う労働移動の支援といたしまして、就職困難者の賃上げを伴う労働移動等の推進といたしましては、特定求職者雇用開発助成金に、令和 4 年 12 月から新たなコースが設けられているものをごさいます。また、離職を余儀なくされた方を早期に雇い入れた事業主に対して助成を行う労働移動支援助成金、早期雇入れ支援コースという制度も御用意して支給させていただいているものをごさいます。

続きまして 13 ページ、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といたしまして、東京銀座の長野県のアンテナショップである「銀座 NAGANO」に、長野県移住・交流センターがごさいます。そちらに長野県とハローワークで連携いたしまして、移住相談と職業相談を一体的に実施しているものをごさいます。

職業相談といたしましては、担当のナビゲーターを配置させていただくとともに、ハローワークのシステムなども配置いたしましてサービスを提供させていただいているものをごさいます。

続きまして 14 ページ、ハローワークの職業紹介のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援をごさいます。令和 3 年 9 月からオンラインでの求人・求職の申込みができるようになっております。オンラインで求人を出していただいているものの窓口をマイページと称しておりますけれども、そのマイページの利用を推進しているものであります。

また、オンライン相談ですけれども、現時点では希望される方はそれほど多い状況ではございませんけれども、設備といたしましては、全てのハローワークでオンライン相談ができるような準備を整えているものをごさいます。

続きまして 15 ページ、人材確保対策コーナーでの支援、「医療・福祉分野充足促進プロジェクト」の推進をごさいます。医療、福祉、建設、警備、運輸といった人材不足分野のマッチング支援を行う専門コーナーを設置するなどにより支援を実施しているものをごさいます。

続きまして 16 ページ、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる求職者の状況に応じたきめ細かな担当者支援というところですが、こちらは資料に記載しておりますけれども、学卒、若年者といった対象者ごとに、その対象者に必要と考えられる支援を担当者制で行っているものです。

続きまして 17 ページ、求職者支援制度による再就職支援になります。こちらは先ほど 6 ページの職業訓練の中で説明させていただいた求職者支援訓練についての詳細な内容になってごさいます。

続きまして 18 ページ、地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援となりますけれども、こちらは地方自治体と連携いたしまして、生活面、就労面での支援を実施しているものでございます。

引き続き、雇用環境・均等室長の渡邊から説明いたします。

#### 渡邊雇用環境・均等室長

19 ページに移りまして柱の 2 点目、多様な人材の活躍促進になります。女性活躍推進法、それから男女雇用機会均等法の履行確保でございます。令和 4 年 7 月 8 日から、労働者 301 人以上の事業主に新たに義務づけられました「男女の賃金の差異」にかかる情報の公表が適切に行われるよう、企業への助言や会合等の機会を捉えた周知徹底を図っております。

「男女の賃金の差異」に係る情報を含む情報公表に当たりましては、「女性の活躍推進企業データベース」の活用をお願いしております。この「男女の賃金の差異」につきましては、雇用管理、具体的には男女の募集・採用ですとか、その後の配置・昇進、教育訓練等における男女差の結果として現れるものと考えております。

計画的な指導によって、企業における「男女の賃金の差異」の要因分析ですとか、雇用管理改善を促進していただき、法の履行確保を図ってまいります。

また、データベースの登録勸奨、それから「えるぼし認定」、こちらの取得につきましても、引き続き働きかけてまいります。

続きまして 20 ページになります。男性が育児休業を取得しやすい環境整備に向けた企業の取組支援ということで、今年の 4 月 1 日から労働者 1,000 人超の事業主に義務づけられました男性労働者の育児休業等の取得状況の公表につきまして、改正育児・介護休業法に沿った対応を企業に助言し、着実な履行確保を図っております。

また、「くるみん」等の認定取得につきましても、会合等の機会を捉えて働きかけを行っております。

今後の取組としましては、先ほど労働基準部長からもお話ししました「ママまつり」が 11 月 25 日に長野市内で開催されますので、こちらに出展しまして、同一労働同一賃金や産後パパ育休等の法制度につきまして、子育て世代の方、労働者の方に周知をするということを予定しております。

労働局の各種施策の PR キャラクターを使った塗り絵コーナーや、労働者向けの法制度資料と共にキャラクターグッズの配布なども予定しておりますので、お近くの方はぜひのぞいていただけたらと思います。

続きまして、職業安定部長から御説明いたします。

#### 加藤職業安定部長

続きまして 21 ページ、マザーズコーナーによる子育て中の女性等に対する就職支援でございます。県内は長野・松本・上田・飯田の 4 か所に「マザーズコーナー」という専門コーナーを実施しております、こちらで対象者の状況に応じた就職支援などを実施しているところでございます。

下の写真でございますけれども、こちらは育児中の方を対象に行われたイベントに参加させていただきまして、マザーズコーナーの周知を行わせていただいているものとなっております。

続きまして 22 ページ、こちらは先ほど 4 ページから 5 ページで基準部長の柘植から説明させていただいた内容の再掲となっておりますので説明は割愛させていただきますと思います。

続きまして 23 ページ、新規学卒者等への就職支援といたしまして、新規学卒者やフリーターの方などに対しまして、履歴書やエントリーシートの作成支援や模擬面接、適性検査などを行っているところでございます。

また、若者の採用・育成に積極的で、雇用管理の優良な中小企業を応援するという趣旨で、「ユースエール」という認定制度がございます。認定を受けていただくには結構厳しい基準がございますけれども、今年度からは長年にわたって継続して認定を受けていらっしゃる事業所様を表彰させていただくという制度を創設したところでございまして、写真はその表彰式を行った際のものとなっております。

続きまして 24 ページ、就職氷河期世代の活躍支援としまして、まずハローワークの支援といたしましては、就職氷河期世代サポートコーナーというものを設置しまして、チーム支援というものや職場定着の支援、また就職氷河期世代の方向けの求人開拓を実施しているところでございます。

25 ページになりますけれども、就職氷河期世代の就職支援の一環としまして、特定求職者雇用開発助成金や、トライアル雇用助成金というものを設けていまして、この助成金を活用した支援にも取り組んでいるところでございます。

続きまして 26 ページ、地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援でございます。就職氷河期の方だけが対象ではないんですけれども、就職氷河期の方も含めた就労に当たって課題を抱える無業者の方を支援するものでございまして、長野・上田・塩尻・飯田に設置しているものでございます。生活が不規則であったり、コミュニケーションが苦手な方といった様々な課題を抱えている方に対しまして、個別の支援を実施しているものでございます。

続きまして 27 ページ、「5 高齢者の就労・社会参加の促進」です。令和 3 年 4 月から改正高年齢者雇用安定法が施行されておりまして、70 歳までの就業確保措置を実施していただくことが事業主の努力義務となっているところでございますので、それにつきまして、企業への働きかけを行っているところでございます。

続きまして 28 ページ、高齢者の方への就職支援といたしまして、長野・松本・上田・飯田・伊那・篠ノ井・佐久・諏訪所に生涯現役支援窓口というものを設定しておりまして、おおむね 60 歳以上の方を対象としておりますけれども、65 歳以上の方の再就職支援を重点的に行っているところでございます。

29 ページ、シルバー人材センターなどの地域における多様な就業機会の確保といたしまして、高齢者の方の就業ニーズというのは多様でありますので、シルバー人材センターでの就労がふさわしい方につきましては、シルバー人材センターへ誘導するといった多様な就業機会の確保に努めているところでございます。

続きまして 30 ページ、障害者の就労促進でございます。30 ページから 31 ページにかけてまして、現在の雇用率の状況と職業紹介の状況を記載させていただいております。障害者の実雇用率につきましては、今年の 6 月 1 日現在のものとなっておりますけれども、雇用率自体は過去最高の数値となっております。

あと、障害者の就職件数につきましても、障害種別に見ますと若干増減はありますが、全体といたしましては過去最高の数字となっております、こちらの上半

期の状況を見ますと、昨年度同期を上回っておりますので、今年もまた最高を更新する可能性があるのではと思っております。

続きまして 32 ページ、中でも②の取組の部分ですが、特に一つ目の○について、先ほど労働局長の久富からも話があったとおり、今後法定雇用率の引上げや除外率の引下げというものが予定されてございますので、その内容について周知を進めるとともに、その影響によって雇用率が未達成となるおそれがある企業もございまして、そういう企業に対しましては周知・支援を行うなど取組を行っているところでございます。

続きまして 34 ページ、外国人に対する支援でございます。昨年 10 月 31 日現在の県内の外国人労働者の状況ですが、こちらも過去最高となっております。こちらにつきましても、県内長野・上田・松本・諏訪・伊那・飯田に外国人雇用サービスコーナーというものを設置いたしまして、専門の相談員や通訳による職業相談や事業所訪問といった雇用管理状況の確認・助言・指導を行っているところでございます。

#### 柘植労働基準部長

それでは、労働基準部長の柘植から説明いたします。36 ページを御覧ください。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、安全で健康な職場環境の確保ということで、まず現状・今年度前半の取組ですけれども、横断的対策から説明をいたします。まず長野県における労働災害の発生状況、直近 10 月末現在の速報値ですけれども、休業 4 日以上死傷災害は、業種によってばらつきがあるものの、全業種では対前年同月比では 50 人、2.8%の減少となっており、死亡災害は 9 人の減少となっております。

このような状況の中、今年度策定されました 5 か年計画である第 14 次労働災害防止推進計画に基づき取組を進めているところでです。

なお、全国安全週間、6 月準備期間、7 月 1 日から 7 日の本週間の取組は 36 ページの下のとおりですが、長野労働局長による安全パトロールや、本年度全国安全週間のスローガンの発案者、これは長野県の方が選ばれておりまして、その方への感謝状贈呈については、新聞やテレビで報道されたところです。

続いて 37 ページを御覧ください。高齢者の特性に配慮した安全衛生対策についてです。先ほど申しました第 14 次労働災害防止推進計画は、重点事項として、高年齢労働者の労働災害防止の推進を掲げ、「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）や、「エイジフレンドリー補助金」等の周知に取り組んでいます。

続いて 38 ページを御覧ください。死亡災害の撲滅及び大幅に増加する労働災害防止についてです。建設業等に対する説明会の実施、死亡災害等速報の関係団体等への送付、ホームページによる情報提供を行っているところです。

続いて 39 ページを御覧ください。各労働基準監督署における取組については、39 ページのとおりですが、松本城のライトアップや農作業の労働災害防止体験会については、新聞やテレビで報道され、大きな周知効果があったと考えております。

続いて 40 ページになります。健康障害の防止についてです。化学物質等による健康障害防止対策の推進としては、あらゆる機会を捉えて改正の概要、規制の対象となっていない物質への対策の強化を主眼とする制度の導入ですけれども、それについて



周知を行っています。

また、メンタルヘルス対策につきましては、長野産業保健総合支援センターと連携して、事業場の取組の促進を進めています。

続いて 41 ページを御覧ください。健康診断の事後措置や熱中症対策については、この 41 ページのとおりですが、ここにありますうちわやポスターについては、県内のプロサッカーチームの松本山雅 FC や AC 長野パルセイロとのコラボという形にさせていただきました。これも非常に皆さんの関心を引くものであるかと考えております。

続いて 42 ページです。治療と仕事の両立支援については、長野県産業保健総合支援センターの周知と連携、県内各地区で開催された労働衛生大会等において、治療と仕事の両立支援の PR 等を実施するとともに、県内 10 か所のがん診療連携拠点病院に就職支援ナビゲーターが出向き、長期療養の求職者に対して職業相談や職業紹介を実施しています。

続いて 43 ページ、今年度後半に向けた取組ですけれども、まず、横断的対策としては、先ほどから申しております 14 次防の周知と取組の推進、全国労働衛生週間の取組、これも既に 10 月に実施済みです。あと介護施設、小売業における SAFE 協議会を開催するなどの取組を行っていきます。

また、冬季労働災害の防止、第 10 次粉じん障害防止総合対策の周知、化学物質対策の大幅改正のさらなる周知と定着、石綿健康障害防止対策の周知を行っていきます。

治療と仕事の両立支援については、両立支援推進チーム会議の開催や、長期療養の求職者に対して、職業相談、職業紹介、がん診療連携拠点病院と連携した出張相談を実施していきます。

続きまして 44 ページを御覧ください。長時間労働の抑制についてです。まず現状・今年度前半の取組ですが、長時間労働の疑われる事業場に対する監督指導を実施するとともに、長時間労働抑制のための労働時間相談支援班による訪問支援を実施しております。さらに時間外労働の上限規制の適用が猶予されている事業場等に対しては説明会を開催するなど、支援を行っています。

続いて 45 ページ、今年度後半に向けた取組になります。引き続き事業場等への監督指導を迅速に行うとともに、中小企業に対しては法令の説明、丁寧な相談対応に努め、長時間労働の抑制に向けた自主的な取組を促していきます。

また、今月 11 月は「過労死等防止啓発月間」であり、重点的な取組をしているところですが、昨日 11 月 14 日には、自動車運転者の 2024 年問題の解決に向け、働き方改革に積極的に取り組んでいるベストプラクティス企業（荷主・倉庫業者・運送事業者）を長野労働局長が訪問し、経営トップとの意見交換を行い、新聞やテレビで報道されたところです。

また、重大・悪質な長時間労働に関する法令違反が認められた場合には、刑事事件として送検するなど、厳正な対応を行っていきます。

続いて 46 ページを御覧ください。「3 労働条件の確保・改善対策」です。

まず、現状・今年度前半の取組ですが、監督指導の実施結果につきましては、46 ページ右側のとおりですが、各種情報から問題があると考えられる事業場や業種などを的確に捉え、監督指導を行っています。

今年度後半に向けた取組ですが、各種情報から問題があると考えられる事業場や業

種などを的確に捉え、監督指導や法定労働条件履行確保のための説明会などを実施していきます。また、重大悪質な長時間労働に関する法令違反が認められた場合には、刑事事件として送検するなど厳正な対応を行っていきます。

続いて、雇用環境・均等室長が説明いたします。

渡邊雇用環境・均等室長

49 ページになります。総合的なハラスメント対策の推進でございます。令和 4 年 4 月から中小企業にも義務づけられました職場のパワーハラスメント防止の措置義務を含む、職場のハラスメント防止対策、セクハラやマタハラ等も含みます、こちらにつきまして、計画的な指導を行って、措置を講じていない事業主に対しては、助言・指導により法の履行確保を図っております。

また、職場のハラスメントに関する労使間の紛争につきましては、紛争調整委員会による調停制度等において早期の解決を促進しております。今年度は、記載のとおり、前年度実績を超える勢いでこちらの紛争解決制度を御利用いただいております。

そして今後の取組としましては、12 月の「職場のハラスメント撲滅月間」を中心に広報・啓発を実施する予定としております。

議題(1)の説明につきましては以上となります。

山沖会長

ありがとうございました。

## (2) 今後適用される制度等について

山沖会長

それでは、引き続き、今後適用される制度等について御説明をお願いしたいと思います。皆さん、お手元にある資料 5-1 から 2、3 と三つありますので、そちらを見ながら聞いていただければと思います。

ではよろしく申し上げます。

渡邊雇用環境・均等室長

(2)の御説明です。資料 No.5-1 と 5-2 に関して雇用環境・均等室より御説明いたします。

まず、資料 No.5-1「年収の壁・支援強化パッケージ」でございます。多くの企業で最低賃金の引上げですとか、社会保険の拡大により、社会保険の適用対象となる短時間労働者の方が増えている現状でございます。このため、パート等の短時間労働者が社会保険の適用によって手取り収入が少なくなる、減少することを避けるために就業調整を行うと、より一層人手不足が深刻となります。

本年 6 月に閣議決定されました「こども未来戦略方針」において、「短時間労働者への被用者保険の適用拡大、最低賃金の引上げに引き続き取り組む」ということと併せて、人手不足への対応が急務となる中で、「年収の壁を意識せず働くことができるよう取り組む企業に対し、必要な費用を補助するなどの当面の対応策を本年中に決定した上で実行して、さらに制度の見直しに取り組む」ということとされております。

これを受けまして当面の対応策として、この「年収の壁・支援強化パッケージ」が9月27日に決定されたものです。

本パッケージの柱は三つございます。まず一つ目が、「106万円の壁への対応」です。キャリアアップ助成金にコースを新設しまして、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、労働者1人当たり最大50万円の支援を行うものです。賃上げや所定労働時間の延長のほか、「社会保険適用促進手当」として支給する場合も対象とします。この手当を支給した場合には、それに伴う保険料は発生させない、つまり、被保険者の標準報酬の算定において考慮しない、こととしています。

二つ目が「130万円の壁への対応」でございます。対応策としては、事業主の証明による被扶養者認定の円滑化です。被扶養者認定基準の130万円を超えた理由が、例えば年末などの繁忙期に残業等で一時的に収入が上がった場合、このような場合には事業主の方に証明いただくことで、引き続き、扶養の範囲内にとどまることが可能となるものでございます。

三つ目が「配偶者手当への対応」です。特に中小企業の皆様におかれまして、こうした見直しが進むように、その見直しの手順、分かりやすい資料について周知を行うといったものになります。

パッケージの概要、全体像としては以上でございます。

1枚おめくりいただきまして、本日は、労働局が担当する二つの施策について資料をおつけしております。

まず一つ目のキャリアアップ助成金のリーフレットでございます。改正省令が10月20日に公布・施行されておりました、10月1日から遡及適用されております。本コースは短時間労働者の方が新たに被用者保険の適用となる際に、労働者の収入を増加させる取組を行った事業主に対して、複数年、最大3年、これにつきまして計画的に取り組むケースを含めて一定期間助成を行うというものになります。

労働者の方にとっては壁を意識せずに働くことができ、社会保険に加入することで将来受け取る年金額が増額され、さらに医療保険については、病休ですとか、産休期間に給与の3分の2相当が支給されるようになるなどの処遇改善につながるものです。

また、事業主の皆様にとっては、人手不足の解消につながるよう、御活用をお願いしております。

本コースは(1)の手当等支給メニュー、それから(2)の労働時間延長メニュー、さらに(1)と(2)の併用も可能となっております。

(1)は、対象労働者に1、2年目は賃金の15%以上を、3年目は賃金の18%以上を追加支給いただきますと、中小企業の場合は1年から3年目で合計50万円助成されるというコースになっております。

(2)は、個々の労働者の実情によって労働時間が延長できる方に対応しております。表の四つのいずれかの取組、まず4時間以上、週の所定労働時間を延長してもらうか、もしくはそれ以下の週の所定労働時間延長と賃金、こちら基本給の増額を組み合わせってもらうことで、中小企業の場合は取組から6か月で、労働者1人当たり30万円が助成されることとなっております。

さらに併用メニューでは、1年目に(1)、2年目に(2)の助成を受けるということも可能となっております。

対象労働者につきましては、裏面にフローチャートがございますので御参照いただけたらと思います。

なお、こちらの助成金につきましては、厚生労働省ホームページに申請方法ですとか、よくある Q&A、それから解説動画等を掲載しております。また、「年収の壁突破・総合相談窓口」というものも設置しております、御活用いただくようお願いしております。

さらに次のリーフレットになりますが、三つ目の「配偶者手当の対応」については、こちらのリーフレットに記載してございます裏面のフローチャート、「4ステップのフローチャート」という形で、見直しに向けた手順や参考例をお示ししております。こちらの参考例のほか、他社の事例ですとか、留意すべき判例などにつきましても、中央の「実務資料編」という QR コード先でまとめてございます。

また、賃金制度設計に関する専門的な御相談につきましては、働き方改革推進支援センターの専門家が対応可能ですので、御活用いただくようお願いしております。

なお、当局におきましては、経済団体労働者団体等の皆様に対しまして、本パッケージ周知への御協力のお願いを 10 月中に実施させていただいております。さらに、業種団体等への周知への御協力のお願い、それから助成金等説明会を実施する予定としております。

引き続き、周知等にお力添えいただきますよう、よろしく願いいたします。

続きまして、資料 No5-2 になります。「フリーランス・事業者間取引適正化等法」になります。フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、この法律が本年 5 月 12 日に公布されております。

本法は、「フリーランスの方と企業等の発注事業者の方との間の取引の適正化」と、「フリーランスの方の就業環境の整備」、こちらを主な目的としております。適用対象は、「発注事業者とフリーランスの方の間の「業務委託」に係る事業者間取引」としております。

さらに裏面を御覧いただければと思います。発注事業者の方には、その要件に応じてフリーランスに対しての義務項目が異なっております。義務項目は全部で 7 点、このうち「就業環境の整備」に関する、④の募集情報の的確表示、⑤の育児介護等と業務の両立に対する配慮、⑥のハラスメント対策に係る体制整備、さらに⑦の中途解除等の事前予告、この四つの項目について、労働局雇用環境・均等室で担当する予定としております。

本法は来年の秋頃までの施行を予定しております。発注事業者の義務の具体的な内容等につきましては、今後、政省令や指針等で定めることとしております。本法の当面の周知につきましては、本リーフレットを御活用いただき、引き続き、御協力いただきますよう、どうぞよろしく願いいたします。

柘植労働基準部長

続きまして、資料 No.5-3 を御覧ください。「2024 年 4 月から労働条件明示のルールが変わります」というリーフレットです。

「労働基準法施行規則」及び「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」の改正に伴いまして、令和 6 年 4 月 1 日から労働条件の明示事項等が変更されます。

まず 1 点目ですけれども、「全ての労働契約の提携時」と「有期労働契約の更新時」

に、「就業場所・業務の変更の範囲」の明示をする必要があります。この「変更の範囲」とは、将来の配置転換などによって変わり得る就業場所・業務の範囲を指します。

2点目ですけれども、「有期労働契約の締結時」と「更新時」に、「更新上限（通算契約期間または更新回数の上限）の有無と内容」の明示をする必要があります。

3点目、「無期転換ルールに基づく無期転換申込権が発生する契約の更新時」に、「無期転換申込機会」及び「無期転換後の労働条件」の明示をする必要があります。

次に、「募集時などに明示すべき労働条件が追加されます！」のリーフレットを御覧ください。「労働基準法施行規則」の改正に伴いまして、職業安定法施行規則が改正され、2024年4月から労働者の募集や職業紹介事業者への求人の申込みの際、明示しなければならない労働条件が追加されます。追加される明示事項は次の項目です。

まず1点目が、従事すべき業務の変更の範囲。2点目、就業場所の変更の範囲。3点目、有期労働契約を更新する場合の基準です。

次のページですが、「企業から受ける労働条件明示のルールが変わります！」のリーフレット、職業紹介事業者向け、またその次、「求職者への労働条件明示のルールなどが変わります！」のリーフレットがあります。

私からの説明は以上です。

山沖会長

ありがとうございました。今回は(1)(2)とも分かりやすく御説明いただきまして、ありがとうございます。

## 6 質疑・意見

山沖会長

それでは、次の議題でありますまさに今の御説明に対する質疑、あるいは意見に入らせていただこうと思います。

ただいまいろいろ御説明いただきましたけれども、委員の皆様の方から何か御質問、御意見ございますでしょうか。質問や意見は前々回ぐらいから事前に出していただくということでしたけれども、取りあえずは事前には出ていないということなので、この場で、もし皆さんのほうから何かあれば挙手をしていただければと思いますが、いかがでしょうか。

では、織委員、お願いします。

織委員

労働条件の法令遵守の観点から御質問いたします。

まず、監督実施事業のうち、約68%で何らかの違反が確認されているという数値がございます。この数値からしますと、事前に違反可能性のある事業場を相当絞り込んでいると思われます。ついては、厚労省ではネット上の書き込みや求人募集の情報、あるいは離職者のデータなど、どのような方法で突合していらっしゃるのでしょうか。

例えば、情報分析の高度化のためにAIを用いた情報の分析はされているのか。あるいは新しい機材などの購入、あるいは設置など取り組んでいらっしゃるのか。現在社会問題、深刻な違反の兆候はネット上で現れたり、あるいはデジタルな接触の中で

市民がやり取りしているという実情がございます。それへの対応についてお尋ねします。

柘植労働基準部長

労働基準部長の柘植がお答えいたします。御質問ありがとうございます。

織委員御指摘のとおり、あらゆる情報を分析して重点的に監督指導を行っているところです。具体的には、インターネット上に掲示されている情報のうち、労働基準関係法令等に関する問題が疑われる内容。や、厚生労働省の本省のホームページの労働基準関係情報メール窓口や、長野労働局ホームページの御意見メール窓口に寄せられた情報。あと、労働局や各労働基準監督署の窓口や電話での相談、投書。法改正があった場合は該当作業を行っている事業場などのデータを基に、労働災害発生状況や過去の監督指導歴とも照合して絞り込みを行い、行政課題を踏まえた上で、緊急度・優先度等を判断し、法違反が疑われる事業場に対して重点的に監督指導を行っています。

なお、御指摘がありました AI を用いた情報の分析や新しい資機材の購入については、現在は導入されていませんが、先般本省で検討会の報告書がありまして、新しい時代を見据えた労働基準関係法制度の課題を整理することを目的として設置された「新しい時代の働き方に関する研究会」、座長が今野浩一郎学習院大学名誉教授で、事務局が厚生労働省の労働基準局でやっております、その報告書は令和 5 年 10 月 20 日公表です。これは厚生労働省のホームページに今載っています。

その中で、「効果的・効率的な監督指導体制の構築」という項目がありまして、先ほど織委員がまさにおっしゃってございました「AI・デジタル技術を積極的に活用すること、労働基準監督署に集積した各事業場の情報や過去の指導記録等のさらなる活用を図ること」等が明記されています。

いずれにしましても、的確な情報を分析し、効果的かつ効果的な監督指導を実施し、労働基準関係法令の履行確保を図っていきます。以上でございます。

山沖会長

ありがとうございます。いかがですか。

織委員

ありがとうございます。アナログに頼っていると職員の負荷が強いと思いますので、物的設備やソフトウェアの配置など、予算獲得について抜かりがないようお願いしたいと思います。

柘植労働基準部長

ありがとうございます。

山沖会長

今のことに関連してですが、68.8%というのは去年の数字ですかね。先ほど御説明の 46 ページだと思うんですが、私もここであれと思ったのが、違反事業場数が大体 2 年、3 年、4 年と大体 7 割ぐらいだったのがいきなり 8 割にぴよんと上がっているんですが、これはそういうところを選んだということですか。それとも別の要因があっ

たということですか。なおかつ下のほうを見ると、特に上がっているところが安全衛生法の数字が違反割合が多くなっているというような、要は今まで20%の前半だったのが後半になってきているというような感じもあるので、そこら辺はどういうふうに捉えられているのか教えていただけますか。

柘植労働基準部長

ありがとうございます。この違反率については、私どもも何で上がっているんだということで分析をさせていただきまして、まず背景としては、人手不足、コロナ禍からの経済回復などが要因と考えていて、あと今まさに会長がおっしゃられました労働災害に関するところが増えているということで、昨年度労働災害が非常に増えたということで、今年度労働災害防止を最大課題として取組をやっておりますので、運営方針もそのように書いてありますが、そういうことで、この労働災害防止を重点的に監督指導しているということが要因の一つと分析しております。

山沖会長

ありがとうございます。

ほかいかがでしょうか。

では、成田委員。

成田委員

今日は遅れてしまって申し訳ありませんでした。資料 No.3 の19 ページ以降で、育休の取得の促進を図っていらっしゃるということですが、育休の取得を推し進めることとセットでお願いしたいことがあります。育休を申請・取得したことを理由として当該労働者が不利益に取り扱われることは禁じられているということも、併せて周知をしていただきたいと思います。育休の申請・取得を理由とした解雇や、労働者本人の同意なく正社員からパートに転換してしまうなどのあからさまな不利益取扱いはもちろん禁止されることですが、これは実体験に基づくものでもあります。特に育休取得中の賞与や復帰後の賃金や賞与の算定に当たって、不利益に取り扱われているということが非常に多くあるように思います。最近では業績給や成果給、年俸制を取り入れるなど賃金体系が複雑化している企業も多い中で、使用者の無知だけでなくうっかりも含めて、育休取得者が不利益に取り扱われないようしっかりと周知をしていただければと思います。以上です。

山沖会長

よろしいでしょうか。

渡邊雇用環境・均等室長

御意見ありがとうございます。雇用環境・均等室の渡邊より御説明させていただきます。

改正育児・介護休業法が施行され、特に男性の育休に関するお問合せが増えております。資料 No.3 の20 ページに改正法の周知をしているということを言っているのですが、47 ページで、職場のハラスメントに関する労使間の紛争につきましては、調停

制度等により早期解決を促進したとしております。

不利益取扱い等の法違反に対する行政指導のほか、こちらの紛争解決援助制度での解決を図ることも可能になっておりますので、制度を周知徹底しまして、御利用いただけるようにということと併せて今後もやってまいりたいと思います。

今年度につきましては、実は昨年度までは育児・介護に関する御相談でこの紛争解決援助になることはあまりなく法違反の対象となって指導して直していただくということが多かったのですが、まさに育休を取ったらその後賞与が減ってしまったという不利益取扱いの御相談に対して、この紛争解決の労働局長の援助の御利用がありまして、解決したという事例がございますので、引き続き、労働者の方、そして使用者の方が、きちんと法律に沿った育児・介護休業を取って、その後復職して働き続けやすい職場環境になるように周知徹底してまいりたいと思います。ありがとうございます。

山沖会長

よろしいですか。

それではほか、いかがでしょうか。

加藤委員お願いします。

加藤委員

加藤です。教えていただきたいんですけども、最低賃金が上がったことによって、それだけじゃなくて、もっと賃金がすごく上がってきています。ある税理士の方に聞いたら、それによって逼迫していて事業をどうやって進めていこうかというような話も結構聞いたりしていると聞きまして、先ほど局長の話の中に、市町村に向けて労務費改善の施策を具体的にどうやって進めているか、どのように組み込んでやっているのかという事例があったら教えていただきたいのと、障害者雇用に関してですが、やはりただ雇用するだけじゃなくて、その人に生き生きと働いてもらいたいという気持ちがあって雇用しているわけですが、それでもやめてしまう障害者に対して、私たちが聞いてもなかなか教えてくれなかったりとか、そういうこともあったりするので、できれば辞めてしまったときにどうして辞めてしまうかというのを聞き取りをして、その企業にとって次に生かしたいということがありますので、もしそういうような施策があったら教えていただきたいのでお願いします。以上です。

山沖会長

ありがとうございます。

いかがでしょうか。

柘植労働基準部長

労働基準部長の柘植です。労務費改善の事例ということですが、申し訳ありません。現在まだそこまでの情報は把握しておりません。

久富労働局長

先ほどの話は企業間取引を行う場合の相手先企業に対する価格転嫁に対する取組ということでしょうか。それについては、個々の企業に対して監督指導を行う場合や事



業所訪問を行う場合に対して、きちんと企業間取引を行う場合には価格転嫁をしてくださいということをお願いしているところです。なお、価格転嫁に関する国の取組は経産省が主体的に行っているところです。

加藤職業安定部長

障害者雇用の関係につきまして御質問いただきありがとうございます。職業安定部長の加藤から御説明させていただきたいと思います。

障害者の方が辞められた場合に、その理由等を詳しく聞き取れるようなことがないかということだったかと思えますけれども、現状を申し上げますと、今そのように辞められた理由を集めて情報提供させていただくという仕組みというのは御用意させていただいているものがございませんけれども、確におっしゃるとおり、今後障害者雇用を改めて続けていただくに当たって、改善していただく部分、気づきであったりするというのをおっしゃるとおりかと思われますので、今後はハローワークのほうで、辞めてこられた障害者の方について、辞められた理由を職業紹介をする中で聞き取りさせていただくこともできるかと思えますので、そういうようなハローワークでの事例をなるべく集めるようにさせていただいて、そういうものを情報提供させていただくような仕組みもつくっていただければと思っております。ありがとうございます。

山沖会長

よろしいでしょうか。

加藤委員

はい。

山沖会長

ほかいかがでしょうか。

栗原委員。

栗原委員

栗原です。よろしくお願いします。私のほうから地域を見ていてお願いがあるんですけども、26ページの地域若者サポートステーションを通じた継続的な支援というところに、コミュニケーションが苦手な方ということで、ヤングケアラーなどと載っているのですが、今人手不足という中で、長野県で引きこもりの人はどのぐらいいるのかなと思っているのですが、その引きこもりの人たちに働く意欲を持っていただければ、税金も納められるでしょうし、活気のあがる長野県になるのではないかと常々思っています。ぜひ、その引きこもりの人たちとか、心が弱ってしまって傷病手当をもらっているような人たちに何か支援をしていただけるような長野県になってもらえればと思います。よろしくお願いいたします。

山沖会長

いかがでしょうか。

加藤職業安定部長

引きこもりの人数について、すみません、承知しているものはないのですが、就職氷河期世代に該当するのではないかと思われる大体 35 歳から 44 歳までの方の中で、不安定就労をされているという方の人数につきましては、全国では 54 万人、長野県は大体 8,400 人と、これは 2017 年の数字ですけれども、そのような数字となっております。

引きこもりのような方々に対してどのような支援を行っていきけるかということでございますけれども、まずは、引きこもりの状態から出ただけのような状態をつくるというところで、このような地域サポートステーションという制度をつくらせていただいているところでございまして、そこで引き続きその人の状況に応じた支援というものをきめ細かに行っていくというところが重要ではないかと思っております。

もちろんそのような方で就職準備が整った方がいらっしゃいましたら、ハローワークのほうにつないで就職支援というのもまた行っていきたいと思っておりますし、もちろんそこでやっぱりまた就職が難しそうだなという状態に戻ってしまったら、もう一回サポートステーションのほうに行ってくださいということで、少しずつ就職のほうに向けていくということを進めていくことを考えております。以上です。

山沖会長

ありがとうございます。

ちなみにこれは、長野市・上田市・塩尻市・飯田市になっていますが、ほかはみんな松本市も入っていますが、何か理由はあるんですか。塩尻が特に多いとか。そういうわけではなくて、もう場所のキャパシティの問題と考えてよろしいですか。

加藤職業安定部長

こちらは委託事業としてこういう支援ができる事業所に対してお願いをさせていただいているところで、その支援をやっている事業所というのが塩尻市にあったということで、お願いさせていただいているところでございます。

山沖会長

ありがとうございます。

ほかはいかがでしょうか。

どうぞ、飯塚委員、お願いします。

飯塚委員

長野県医師会の飯塚ですが、我々医者は産業医という仕事をしていますので、そこに関わって御質問をさせていただきます。先ほど柘植部長から話がありました 46 ページの表の一番下のところに労働安全衛生法の健康診断 66 条、これは先ほど増えていると、産業医がきちんと仕事をしていないので増えていると解釈してよろしいでしょうか。

柘植労働基準部長

御質問ありがとうございます。これにつきましては、基本的な、例えば健康診断を

実施していないとか、有害業務の6か月ごととか、それができていないとか、そういうことでありまして、基本的に我々中小の会社に行くことが結構多いので、産業医さんがおられないところもあるかと思っておりますので、決して産業医の方がということではないと考えております。

#### 飯塚委員

どうもありがとうございます。産業医がいけないようでは、我々が頑張って違反にならないようにしなければいけないと思いました。

もう一つ、産業医として非常に頭を悩ませるのは、先ほどの障害者の雇用があります。そうすると、その人をどの職種に配置をするかということが非常に問題になるわけで、いろいろなタイプの障害がありますが、その方々はどのような仕事を主におやりになっているか。もし分かれば教えていただきたいと思っております。

#### 加藤職業安定部長

御質問ありがとうございます。障害者の方の雇用の場というところに関しましては、御案内のとおり障害の種別によって様々でございます。もちろん身体障害者の方であれば障害がない方と変わらず仕事が可能な方が多くいらっしゃる一方で、知的障害者の方とか精神障害者の方というのは、やや職制が限られてしまう部分があるかと思っております。一般的に言われるものとして私が承知しているものは、知的障害者の方であれば、ある程度繰り返されるような作業が得意だったり、そういうことがございますので、特にそういう仕事だけをやっていただくために、いろいろな職場からそういう単純作業を寄せ集めた仕事をつくっていただいて、そこに配属して働いていただくようなことを行っていただいております。

あと、精神障害者の方であれば、障害がない方と変わらない仕事が可能な方がいる一方で、症状が現れてしまうような場合が御自身で分かっておられる部分があると思っておりますので、こういう部分があると落ち込んでしまったりとか、そういう部分が出てしまわないような働き方、短時間だったら大丈夫、またそういう症状が出てしまったときは一旦別のところに作業を移せば大丈夫とか、それぞれ障害をお持ちの方が御自身で分かっている部分もありますので、そういう部分に配慮した働き方をしていただくというような、そういうようなことだと思っております。

#### 飯塚委員

ありがとうございます。先ほど加藤委員からもお話がありましたように、一生懸命職場転換をしてもどうもうまくいなくて結局辞めてしまう方がおられると、我々産業医としても、こういう人を雇用したときに、こういう仕事ができるということで雇用をするわけですが、その後社内ですべて辞めなくていいように職場転換をするんですけども、なかなかいい転換場所がないということが時々ありますので、もしそういうことが今後統計上分かるようなことがあれば、あるいは長く勤める人もいれば、すぐ辞めてしまう人もいますので、そういったところの統計の数が分かると大変ありがたいと思っておりますので、またよろしく願いいたします。

#### 山沖会長

ほかいかがでしょうか。何かございますか。

綿貫委員。

綿貫委員

綿貫でございます。よろしく申し上げます。ハラスメントの関係で、資料でいくと47ページになりますでしょうか。事業主にこのハラスメントの防止策が義務づけられたということで、対策が取られているといったところですが、企業内での事業場内でもハラスメントについてはこういう対策が取られていると。ただ一方で、ハラスメントは外部からもありまして、いわゆるカスハラ、カスタマーハラスメントといったもの、特にコロナ禍で病院におけるカスハラですとか、宿泊業、旅館などでのカスタマーハラスメントといったものが近年問題になっているかと思うのですが、そのカスタマーハラスメント、外部からのハラスメントに対して取られる措置というのは現在あるのでしょうか。教えていただきたいと思えます。

渡邊雇用環境・均等室長

御質問ありがとうございます。雇用環境・均等室から御回答いたします。まず職場のハラスメントに関しては男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、それから労働施策総合推進法で規定されております。労働施策総合推進法の中では、職場におけるハラスメントのほか、職場外の方からのいわゆるカスタマーハラスメントにつきましても、職場内で行われるハラスメントと同様に防止対策をすることが望ましいという言い方をしておりますので、準じて対策を実施していただくようお願いをしているという状況になります。

具体的に何をさせていただいたらいいかにつきましては、こちらの「あかるい職場応援団」というサイトにカスタマーハラスメントの「対応マニュアル」などを用意しまして、それに基づいて対策を進めていただくように御案内をさせていただいております。説明会等の御要望があれば、私どもの職員が可能な限り対応させていただいておりますので、事業主団体ですとか、地域で何かそういう企画がある場合には、雇用環境・均等室にお問合せをいただければと思えます。

山沖会長

よろしいですか。

綿貫委員

職場内のハラスメントとともにカスタマーハラスメントを受けて心を病んでしまう方もいらっしゃいます。ぜひその辺の法整備も含めて、ぜひ進めていただきたいなと。先ほど法の中でもということでありましたけれども、より強固なものをつくっていただきたいと思っていますので、よろしく申し上げます。これはお願いでした。以上です。

山沖会長

ほかはいかがでしょうか。

どうぞ、小松委員。

小松豊委員

連合長野の小松でございます。よろしく申し上げます。2点申し上げます。高齢者の労働安全についてというところで触れているんですが、片やこの時代の中で、高齢者の就業促進のところでも触れられているということで、書いているところが分かれています。就業促進のところでは様々な就業ニーズに応えていかなければいけないという書き方もあります。

ただ、やはり、就職してからその事業所において労働安全を図っていかなければいけないということになると、ある程度ニーズに対して導くときに、現状を見て、「あなた、そうおっしゃいますけど、この職場だとなかなか大変だと思いますよ」みたいなところで誘導はしているのかなというところをお聞かせいただきたいというのが1点。

あと男女の賃金格差の開示というのが義務化されていく中で、就職しようとする人がそれを見て企業を選択することに使うということが一つの目的だと思うんですけども、やはりその格差というものを縮めるための開示にある、そこにつながっていかないと義務化した意味がないと思います。先ほどの労働基準部長のご説明で賃金については労働局は要請しかできないという言葉もありましたけれども、労働行政において女性活躍推進法が変わっていく中で、そこまでの道筋を教えてくださいと考えております。よろしく申し上げます。

山沖会長

いかがでしょうか。

加藤職業安定部長

御質問ありがとうございます。高齢者の方の就業に当たって、労働安全衛生との関係ということでございますけれども、私どもハローワークで紹介をさせていただく際には、当然来られている求職者の方が今どういう状況で働きになれるかということ踏まえて職業紹介をさせていただいておりますので、その中で、もちろんなかなかこういう仕事に就くのは難しいのではないかとということであれば、そのようなアドバイスもさせていただいて御紹介をさせていただいております。以上です。

渡邊雇用環境・均等室長

それでは、男女の賃金格差に関する内容につきまして、雇用環境・均等室よりお答えいたします。この賃金格差につきましては、現在、常時雇用する労働者が301人以上の事業主に義務づけられております。公布から即施行されているのですが、こちらの開示につきましては、公表が義務づけられた当該年度の各企業の事業年度が終わってから3か月以内に公表してくださいとしております。それなので、昨年7月8日からちょうど1年プラス3か月たっておりますので、ちょうど10月上旬で、義務企業の公表が一巡しているはずということになっております。

それを受けまして、厚生労働省本省と雇用環境・均等室では、まずこの対象企業がきちんとこの義務を果たしていただいているかという確認作業を現在行っているところになります。それと併せて、男女雇用機会均等法と女性活躍推進法に基づく行政指

導によって、実際公表されている企業にお伺いをしまして、その差異はどのように発生しているのかという雇用管理について具体的にお伺いをし、格差の原因が何かというところが雇用管理のどこにあるのか、募集・採用の部分なのか、配置以後の昇進なのか、それともその後の役職登用の中で何か問題があるのかということも含めて、その結果、賃金格差が現と考えておりますので、そのあたりの雇用管理の詳細につきましてお伺いをし、場合によって法違反があれば助言・指導をするということをやっている、個別具体的な改善につなげていきたいと考えております。

さらにこちらの義務企業は、現在 301 人以上ですけれども、義務企業の 301 人以上の企業がひととおり公表し終わって定着すると、この後、101 人以上の 300 人未満の企業のほうに対象が引き下げられるという可能性がございますので、こちらは厚生労働省の本省のほうで検討していくということとしております。

現在こちらの「女性の活躍推進企業データベース」の登録企業が全国で 4 万 5,192 件ほどありまして、長野県内の企業は 649 件公表いただいております。そのうち、このデータベースを活用して「男女の賃金の差異」を公表していただいている企業が 120 件ございます。うち 300 超企業は 110 件ほどあって、それ以下の義務ではない企業も御利用いただいておりますので、義務企業ではない企業への働きかけも含めてお願いしていくということもやってまいりたいと思っております。

#### 小松豊委員

ありがとうございます。連合長野としても、また春闘の時期には男女の賃金格差を各労使で確認をし、おっしゃったような原因を労使で確認をしてという話をさせてもらっていますので、連携はなかなか難しいとは思いますが、同じ問題意識を持って取組をさせていただきますし、長期的な視野に立ってやっていかないと、そう一朝一夕に変わるものではないと考えておりますので、また御協力させていただきたいと思っております。よろしくお願いたします。以上です。

#### 山沖会長

ほかいかがでしょうか。

山口委員、お願いします。

#### 山口委員

山口です。よろしくお願いたします。私も働く女性の視点からですが、21 ページを御覧いただきたいと思います。マザーズコーナーを利用された方ということで、育児中の求職者に対しということですが、マザーズコーナーというと、やはり小さい子というイメージがあると思うんですが、よくよく見ると、たぶん出産・子育て等で離職したということで、それをきっかけに離職してお子さんがある程度、小学校高学年とか中学生になった方もおそらく利用していると思われま。その中で、中段の括弧書きの前年同期に対してこの 9 月でやはり増えているんですね。働きたいという女性が増えている中で、資料 No.5-1 の年収の壁ということで分かりやすい資料をいただきましてありがとうございます。やはりその壁を打ち破るために長時間働くということは、正社員を目指してもいいというか、状況的に正社員と 7 時間、8 時間働く方たちの違いって何でしょうということも出てきてしまうと思われま。

ですので、戻りますと 21 ページのマザーズコーナーの中に、987 名の対象者というのは正社員を目指した対象者とパート・アルバイトを希望するなど、希望する就業形態を分けた人数がわかればいいと思っています。支援 6 カ月以内の就職者 938 名中、例えば 50 名が正社員を希望していて 30 名が正社員として就職できたなど、分けて明瞭化していくと、正社員への道もあるということで年収の壁をこえて働く女性が増えていくのではないかと思いますので、そういったところをもお願いできればと思います。以上です。

#### 加藤職業安定部長

ありがとうございます。今手元に正社員を目指している方、パートでいいという区分けをした資料はございませんが、確かに利用される方にとって正社員として就職した方はどのぐらいいらっしゃるかという数値というのは有用なこともあると思いますので、そのような数値を示せるようなものがあればお示しさせていただくようにしていきたいと思っております。ありがとうございます。

#### 山沖会長

ありがとうございます。今のことに関連して二つばかりあるのですが、一つは、たぶんすぐに対応できる話ではないのですが、今回の御説明の内容はすごく分かりやすかったことは分かりやすかったのですが、やはり何をやったか、何をやってきたかという数字で説明されているというのが多いもので、その結果どういう効果があったかというのがなかなか分かりにくいかなと。それを出すのは難しいかもしれないのですが、今後は少しずつそういう効果を、そもそも今マザーズコーナーの重点支援対象者、これが正社員の人を目的にしているかどうかということだと思います。

もし正社員を目的にしているのだったら、今お話しがあったようなところを数字として示していく、内訳まで示す必要があるでしょうし、そうすると効果も出てくるというようなことで、そこまでまだやっていませんということであればこの数字なのかもしれないのですが、今の山口委員のお話というのは、むしろ正社員を増やしていくような施策も必要ではないかと、要は数字だけの問題ではなくて、そこでそういう意見であるということを酌み取っていただいて、ほかも含めて、今の話だけではなくて、これによってどういう効果が生まれたのかということも併せて数字とか、あるいは文章でもいいので、今後出てくるといいかなというのが 1 点目です。

もう一点は、先ほど 106 万円とか 130 万円の壁というところで、これについては、実を言いますと、私も大学で講義をしていますと、国税の話をするれば 103 万円の壁が出てきますし、学生であれば勤労学生だと 130 万円の壁というものもありますし、さらに地方税、例えば松本市であれば 100 万円ぐらいで壁があると。昔調べたら 99 万円でしたら、要は結構ばらばらの壁がありまして、やはり本来は政府としては一体として、今のお話、この 106 万円とか 130 万円、社会保険料の話ですが、そこら辺も壁だけではなくて、ほかもあるので、政府一体としてどういう壁があってどういうふうな、要はここだけを見るだけではなくて、全体としてどういう対策を取っていくかという見方も、場合によってはあってもいいのかなと。

ただ、私自身は役人をやっていたから難しいなと思いつつ、そういう意見もあったということだけ、どこかで言っていたら、またそういう動きに少しずつな

っていくのかなと。まさに今の岸田総理なんかは、働き方改革というのは壁をなくせと言っても一つの役所だけを指しているわけではなくて、彼のイメージとしては日本全国ということだと思いますので、両方とも意見ですので、聞いておいていただければと思います。よろしいでしょうか。

久富労働局長

今、会長からいただいた御意見ですけれども、まず1点目は、御意見のとおり、次回審議会では、そういったことが分かるように工夫して出来る限り対応したいと思います。

2点目については、あくまでも今回の対応は当面の対応でございまして、抜本的な見直しを政府で始めたばかりで、今いただいた御意見については本省のほうにお伝えをしていきたいと思っています。

山沖会長

ありがとうございます。

ほか、いかがでしょうか。

三井委員

三井ですが、よろしく申し上げます。時間も迫っておりますので、質問として二つお願いできればと思います。ほかの項目もいろいろあるんですが、一つ目は6ページのキャリア形成のためのリスキリング、いろんなコースを今用意していただいて対応を進めていただいて、最近ではデジタル分野も広げていただいて、非常に重要ないい施策だと考えておるんですけれども、6ページの一番下の受講率の62.3%、あるいはその上の実施計画に対するコースの定員総数の比率が45.9%、このあたりというのは、取りあえず施策の評価としてはどんなふうに捉えられる、あるいは捉えていらっしゃる数字なのかなと。思ったより受講生が集まらないということなのかな、幅広くコースを用意しているので、定員からすれば空きがあって当然というぐらいの数字として見たほうがいいのか、そのあたりを教えていただきたいというのと、二つ目は全く違うんですが、31ページ、32ページ、表の中で発達障害者が出てきていますが、この対象者というのはどんなふうに捉えて発達障害者というくくりをやっているのかということだけ教えていただきたいと思っています。よろしく申し上げます。

加藤職業安定部長

ありがとうございます。まず6ページの訓練の進捗率と受講率についての御質問があったと思いますけれども、まず訓練実施計画に関する進捗率につきましては、これは年度上半期9月までの実施状況ということを考えますと、50%にやや満たない状況ではありますけれども、進捗率としては悪い状況ではないのではないかと考えております。ただ受講率に関しましては、6割が多いか少ないかという評価は難しい部分がございますが、やはり今は人手不足というところでありまして、求人倍率も非常に高いという状況で、それはすなわち基本的にはあまり仕事を選びさえしなければ訓練を経なくても就職できる人が多いという状況もありまして、訓練の受講を希望される方はやはり少ない状況かとは思っております。



ただ、さはさりとて、やはり訓練をして技能を身につけて就職をしていただくということも重要なことだと思っておりますので、そういうことも踏まえまして、説明の中で申し上げましたとおり、職業訓練はこういうものがあるんだよという周知をいろいろ進めておりますので、そういうところを強化して、受講生については増やしてまいりたいと思っております。

もう一つ、障害者の中で発達障害をどうやって捉えているかということでございますけれども、障害の状況としましては、基本的には発達障害というと自閉症とかそういう方々がいらっしゃると思っておりますけれども、障害者の区分としましては、手帳をお持ちの方として登録しているものの統計になっておりますので、自閉症とかそういうような症状をお持ちの方で手帳をお持ちでない方の数値になっているということです。

三井委員

ありがとうございます。最後のところですが、その他障害というのは障害者手帳をお持ちじゃないという捉え方でよろしいですか。

加藤職業安定部長

そのように御理解いただいて結構です。主治医の意見書などで障害がある方という方で登録していただいている方となっております。

三井委員

分かりました。ありがとうございます。

山沖会長

ありがとうございます。まだほかにも皆さんあるかもしれませんが、ちょうど予定された時間になりましたので、取りあえずこれで質疑応答の時間を終わらせていただくと思います。

今回もいろいろな御意見が出ましたので、ただいま出されました意見を今後の行政運営の推進に積極的に活用していただければと思います。

最後に久富局長より御発言をお願いします。

久富労働局長

委員の皆様方におかれましては、本日は審議会での貴重な御意見、御助言ありがとうございました。私ども、皆様方からいただいた御意見を生かして業務を進めていきたいと思っております。そして次回の審議会では、いい報告ができればいいと考えております。本日は本当にありがとうございました。

山沖会長

ありがとうございます。

あと事務局から事務連絡がありましたらお願いできますでしょうか。

## 7 その他連絡事項

五味監理官

事務局から御連絡させていただきます。本日の議事録についてですが、後日長野労働局のホームページで公表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をいたしますので、御確認をお願いいたします。

それから次回の審議会でございますが、例年どおり令和6年の3月上旬から中旬にかけて開催できればと考えております。また、年が明けましたら日程調整を行いたいと思いますので、年度末のお忙しい時期になろうかと思いますが、御出席いただきますようよろしくお願いいたします。

山沖会長

日程調整はできるだけ早めにしていただけるといいかなと思います。

## 8 閉会

山沖会長

それでは時間になりましたので、本日の審議会はこれをもちまして閉会といたします。委員の皆様におかれましては、いろいろ御意見をいただきましてありがとうございます。また、いろいろ議事の円滑な進行に御協力いただき誠にありがとうございました。また、事務局のほうでも的確にいろいろとお答えいただきまして御礼申し上げます。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)