

第 44 回 長野地方労働審議会
議 事 録

令和 6 年 11 月 27 日

長野労働局

第 44 回 長野地方労働審議会

日時 令和 6 年 11 月 27 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

二神監理官

お待たせいたしました。定刻になりましたので、ただいまから「第 44 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・均等室の二神と申します。よろしくお願いいたします。

2 長野労働局長あいさつ

二神監理官

開会に先立ちまして、長野労働局長、三浦より御挨拶を申し上げます。

三浦長野労働局長

皆さん、おはようございます。長野労働局長の三浦でございます。

委員の皆様方には、お忙しい中、本審議会に御出席いただきまして、感謝、御礼申し上げます。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も、あわせて感謝、御礼申し上げます。

それでは、まずはじめになりますが、私からは、長野県の雇用情勢について簡単に御説明をした上で、その続きで、令和 6 年度の長野労働局の取組内容の概要について御説明をさせていただけたらと考えております。それでは、少し長くなりますので、着座にて失礼させていただきます。

まず、長野県の雇用情勢につきましては、令和 6 年 9 月の有効求人倍率が 1.30 倍となっております。数値的には、年間を見てまいりますと低下傾向にはございますが、求人が求職を大きく上回って推移していることなどから、雇用情勢は堅調に推移している、ただし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の判断を、17 か月連続でしているところでございます。

長野県では、やはり少子化による人口減少や高齢化、さらには都市部への人材流出等といったような背景がございますので、やはり企業における人手不足への対応が急務になっています。また、特に人手不足感が深刻化しております中小企業における人材確保が課題となっているような状況でございます。

こうした中、企業には構造的な賃上げの実現に向けた積極的な対応とともに、多様な人材がその能力を生かして活躍できる環境の整備を図っていくことが求められているところでございます。

途中で大変申し訳ございませんが、本日の資料の中に、資料 3、1 枚紙でこのよう

な資料を準備させていただいております。そちらの資料も簡単に御覧いただきながら少しお話をさせていただけたらと思っております。順序が逆になりまして、大変申し訳ございません。

続いて、先ほど申し上げたところの続きでございますが、このような状況下において、長野労働局では、労働基準、職業安定、雇用環境・均等、また人材開発の四行政分野が一体となって関係機関とも連携した上で総合労働行政機関として各種の取組を進めているところでございます。

資料の真ん中ほどに「主なとりくみ」に記載をさせていただいている部分がございますが、この記載している三つの項目が、今年度、令和6年度の取組の柱としているところでございます。

その三つの柱のうちの最初、第1の柱でございますが、①最低賃金・賃金引上げに向けた支援、また非正規雇用労働者の処遇改善ということで、柱の一つにさせていただいているところでございます。これは、主に労働基準行政、雇用環境・均等行政において取り組んでいるところではございますが、御承知のとおり、長野県の最低賃金は、本年、令和6年10月1日から998円に改正いたしているところでございます。これは、昨年度と比べて50円の引上げということで、過去から見ても最大の最低賃金の引上げ額となったところでございます。

10月1日以降も、引き続き周知徹底に取り組んでいることはもちろんのこと、ある程度の期間も経過してきてございますので、今後は最低賃金の履行確保に向けて、監督指導等を実施してまいりたいと思っております。

また、最低賃金の引上げに当たっては、報道等でもよく取り上げられる機会がございますが、やはり中小企業・小規模事業者の生産性向上が不可欠となってまいります。参考資料の提供や業務改善助成金の利用促進など、賃金引上げに向けた支援を推進してまいりたいと思っております。

また、こうした賃金の流れを短時間労働者にも波及させていくということも踏まえまして、いわゆる年収の壁の対応が喫緊の課題となっているということで、御承知のとおり、年収の壁、今、選挙以降政府のほうでもかなり議論が進んでいる議題でございます。私どもは、それ以前からこの年収の壁を意識せずに働けるような状況をつくっていくということで、年収の壁支援強化パッケージとして、やはり年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりを後押しするため、キャリアアップ助成金に新設された制度の周知などを実施しているところでございます。

当然のことながら、先ほど申し上げたとおり、政府のほうで今後議論も進んでいくことだろうとは思いますが、現状、労働局としましては、現行の施策で引き続きやっていく、また政府のほうから新しい見解、また取組が示された場合は何らかの指示も踏まえて早急に対応を図ってまいりたいと思っております。

加えまして、正規労働者と非正規労働者との不合理な待遇差の解消を目指す、いわゆる同一労働同一賃金についてでございますが、こちらにつきましても、労働基準監督署と労働局が連携して、短時間労働者等の待遇等を確認する取組を実施しております。

ただ、この取組は物価上昇等の中、非正規雇用労働者の賃金引上げにも資するものでございますので、引き続き正社員と待遇差がある理由の説明義務に対応できていない、そのような事業場などに対して、非正規雇用労働者の待遇の改善を図っていくよ

う、適切に継続して指導してまいりたいと思っているところでございます。

二つ目の柱でございます。②リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、こちらについては、職業安定行政、人材開発行政において取り組んでいるものになります。政府におきましては、リ・スキリングによる能力向上支援、また個々の企業の実態に応じた職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化といった三位一体の労働市場改革を進めていくこととしております。その面からも、様々な経済政策を展開しているという状況になっているところでございます。

やはり労働者個人の学び、学び直しの支援としまして、教育訓練給付制度の一層の周知を図るほか、企業における人材育成推進の支援としまして、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する人材開発支援助成金の活用促進を図ることとしているところでございます。

また、近年大きな課題となっておりますが、人手不足への対応ということでございます。中小企業等への人材確保支援の取組としましては、ハローワークにおける求人充足サービスの充実、また人材確保対策コーナー等における人材確保対策支援等の充実を図っているところでございます。

最後になりますが、第3の柱でございますが、③多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりでございます。こちらにつきましましては、労働基準行政、職業安定行政、雇用環境・均等行政において取り組んでいるものになります。

いわゆる2024年問題と言われる建設業であったり、自動車運転業務、医師に対する時間外労働条件規制の適用が、今年の4月から既に始まっているところでございます。その影響については、現在も検証、また今後も検証していく必要があると考えているところではございますが、新たなルールの定着に向けて、引き続き関係機関や業界団体などの御協力をいただきながら、長時間労働の解消や時間外労働上限規制の円滑な施行に向けて取組を進めてまいりたいと考えているところでございます。

また、労働災害の関係でございますが、労働災害防止につきましましては、令和5年の県内の労働災害による死亡者数は13人と、過去最少と同数ではございましたが、休業4日以上死傷者数は2,266人ということで、依然としてこちらのほうについては高止まりの状況であるということでございます。

これを事故の型別に見てみますと、転倒や腰痛等の動作の反動、無理な動作といった作業行動に起因する災害、いわゆる行動災害が多く発生してございます。

令和6年度においては9月末現在で死亡者数が10人、前年同期の8人に比較して現在の段階で既に2人増加しているような状況でございます。また休業4日以上死傷者数は、多くの業種では前年度と比較して減少はしているものの、大幅に増加している業種もあるという状況でございます。

全体で1,555人とほぼ横ばいの状況となっておりますが、また、行動災害のうち転倒災害については、令和6年においては残念ながら増加してしまっているというような状況になっているところでございます。

こうした状況下において、引き続き労働災害の防止のため、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現、この実現のため、昨年度から始まっております第14次労働災害防止推進計画に基づきまして、各種労働災害防止対策や健康障害防止対策等に取り組んでいるところでございます。

その他、男性の育児休業取得促進をはじめとする仕事と育児・介護の両立等支援の

取組、また、職場における総合的なハラスメント対策、また高齢者・障害者・外国人など、多様な人材の就労・社会参加の取組等を推進してまいります。

さらには、今年度こちら 11 月からということですが、今年度 11 月からは、フリーランス・事業者間取引適正化等法への対応も必要となってきたところがございます。取引の適正化の観点からも、原則 60 日以内の報酬支払日の設定義務等が設けられたほか、就業環境の整備の観点から、ハラスメント行為に関わる相談体制整備等の措置義務等が設定されているところがございます。

こちらは先ほど申し上げたとおり、既に施行されておりますので、相談対応等、法律の施行のための対応を適切に実施しているほか、新たな制度のため、引き続き積極的な周知・啓発に努めてまいりたいと考えているところでございます。

以上、冒頭から少し長めのお話を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、今申し上げたことに限らず、他にもたくさんあるわけでございます。そういったものも含めて、労働局、労働基準監督署、ハローワークという機動的な組織体系を持っております労働局全体が一体となって、このいろいろな課題を解決してまいりたいと考えております。

今年度の運営方針ということで、4 月から取り組んでいるものをおさらい的に私から冒頭説明をさせていただきましたが、この後、各担当部長、担当室長から、上半期の業務実施状況について御説明をさせていただくとともに、今後適用等される制度についても、併せて御説明をさせていただければと思っております。

皆様方におかれましては、ぜひ忌憚のない御意見をいただき、また御助言等をいただければ幸いかと考えております。

それでは、本日お忙しい中ではございますが、どうぞよろしくお願い申し上げます。

3 会長選出

二神監理官

続きまして、これまで当審議会の会長を務めていただきました公益代表委員の山沖委員が、前回の審議会をもって御退任されたことをお伝えさせていただきますとともに、このたび、新たに廣瀬様に公益代表委員に就任していただいておりますので、そのこともお伝えさせていただきます。

廣瀬委員

信州大学の廣瀬でございます。よろしくお願いいたします。

二神監理官

ありがとうございます。

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は 18 名であり、本日御出席の委員は公益代表委員 4 名、労働者代表委員 4 名、使用者代表委員 4 名の計 12 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 以上の方が出席されておりますので、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

すので、どうぞよろしく願いいたします。

続きまして、会長の選出をお願いしたいと存じます。地方労働審議会令第5条で、地方労働審議会会長は公益を代表する委員から選挙すると定められておるところです。立候補、または御推薦はございませんでしょうか。

お願いいたします。

飯塚委員

公益代表、長野県医師会の飯塚でございます。山沖前会長の下、会長代理をお務めいただきました公益代表の三井哲様が適任だと思いますので、推薦させていただきます。

二神監理官

ありがとうございます。ただいま三井委員の推薦がございました。このほかにございませんでしょうか。

ないようでしたら、三井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 >

二神監理官

ありがとうございます。それでは、三井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

二神監理官

では、次第に基づきまして、長野地方労働審議会会長に選出されました三井会長から、御挨拶をいただきたいと思っております。

三井会長

皆様、こんにちは。ただいま会長を仰せつかりました三井でございます。冒頭ですが、私事で、この6月まで長野経済研究所というところに所属していましたが、7月から八十二文化財団というところに職場が変わっておりますが、引き続き委員のほうを務めさせていただきたいと思っております。

また、会長ということで仰せつかりましたものですから、特に、この審議会の進行につきまして、ぜひ皆様の御協力をいただき、スムーズかつ有効な審議が進められますように努めたいと思っておりますので、ぜひ御協力をお願いしたいと思っております。

少し最近の状況や私のほうで考えていることとお話しさせていただいて、挨拶とさせていただきます。失礼ですが、着座をお願いしたいと思っております。失礼いたします。

この労働審議会の審議対象になっている事項につきましても、やはり世の中の経済の状況、景気の動向等に大きく左右されるところもあるかと存じます。その中で、先ほど三浦局長のほうからもお話が既にあつたところではございますが、先月の内閣府の月例経済報告におきましては、景気は一部に足踏みが残るものの緩やかに回復して

いると、先行きにつきましても、特に雇用、所得環境という点につきましても、引き続き改善する方向で見ているという中で、景気の緩やかな回復が続くことを期待するという、そんなことが示されております。

一方で、既に発生しているリスクというものも、程度やいつまでかという点ではなかなかまだ測れないものですが、例えば、海外の景気の下振れ、大きなところでは中国の不動産市場の大不況をきっかけとして、中国市場全体がかなり落ち込んでいるという状況があったり、欧米におきましても、金利が高止まりしているような状況が続いております。それだけ物価も上がっているという、そんな状態の中で、戦争・紛争もあちらこちらで続いたり、起こっています。そのようなことが一つ一つ全てが、日本もそうですし、その中の長野県の経済や景気に大きな影響が、特にリスク要因として懸念されているという前提があるのかなと感じます。

長野労働局様でも、雇用情勢について発表されておきまして、これも先ほど局長からお話があったとおり、安定的というか、堅調にという評価をされておきまして、比較的落ち着いた状況ではあるのかなと思うんですけれども、私が前に所属しておりました長野経済研究所でも、県内のヒアリング等も含めて調査等もさせていただいて、不況だというレベルでは全体としては決してないんですけれども、ただ、比較的好調に来ていた製造業も、先ほど申し上げたような、主に海外のリスクが要因として、例えば中国への輸出関係が非常に受注も生産も落ちぎみの中で、回復の見通しもなかなか立ってこないという状況。

それから、インバウンド、あるいは国内の旅客を中心として、コロナのときよりはだいぶ盛り上がってきているんですけれども、逆にと言うのもおかしいかもしれませんが、特に製造業・サービス業関係では、人手不足が、不足というぐらいでは済まないぐらい、なかなか手当てがつかないという状況がかなり起こっているかと感じます。

それぞれの企業さんもそれなりに対応しているんですけれども、特に中小・零細を中心に、中には事業をもう断念しなければいけないというところまで来ている、そんな状況も起きてしまっているという点では、なかなか楽観できない経済状況ではあるのかなと感じております。

その中で、これは局長からも御説明をいただいたところですが、労働行政の中でも、いろいろなそういう前提も踏まえた上で、いろいろな課題認識の下、対策・施策を進めていただいていると認識しておりますけれども、それが一つだけ徹底しても、ほかでぎくしゃくしてしまう、そういう状況は十分考えられるのかなと思いますので、物価上昇に対して賃金も上昇させるべきですが、同時に企業からすると、賃金自体のコストも上昇するという面に加えて、それ以前に、仕入とかそういったいろいろなコストがかなり上がっています。そういったものが、いわゆる価格転嫁が適切にできているかどうか、これも政府のほうから手を入れている部分ではありますけれども、まだいろいろなところで十分とは言えないと、そんなような認識もございます。

そのほかにもありますけれども、いろいろなものをバランス良く進めていかないといけない状況に、今あるのではないかと、そんな認識をしております。

そこに具体的ないろいろな取組をしていただける、あるいはしていただかなければいけないのが本日の議題の対象となるような、主に労働行政の中での対応も非常に重要なところに来ているのではないかと、そんなふうに認識をしておりますので、今の現状、課題認識と重点事項につきましても、先ほど局長からも既にポイントをしっ

かりお話をいただいております。それに加えて、各部門からも、取組の進捗状況や、さらにそれを踏まえた課題や今後の取組方針について、お話を伺って確認させていただければと思っております。

委員の皆様にも、先ほど申し上げたとおり、つたない進行になるかと思いますが、ぜひ有効な審議になるように御協力をいただきまして、よろしくお願ひしたいと思います。

本日はよろしくお願ひいたします。

二神監理官

三井会長、ありがとうございました。

それでは、これより議事に入らせていただきます。進行は、三井会長にお願ひいたします。どうぞよろしくお願ひいたします。

5 議題

令和6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

三井会長

それでは、これから議事に入らせていただきたいと思います。先立ちまして、先ほど事務局から御報告があったとおり、本日の審議会が定足数に対して有効に成立していることを確認させていただきます。

また、地方労働審議会令におきまして、会長は会長代理を指名せよということになっておりますので、私のほうから会長代理に廣瀬委員を指名させていただきたいと思います。よろしくお願ひいたします。

それでは次第の「5 議題」に入らせていただきます。令和6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の説明に入りますが、説明者の方は、議事をスムーズに進められるように、できるだけ重点を絞った端的な御説明をお願ひしたいと思います。

また、その説明が終わった後、質疑等に入りたいと思っておりますけれども、その点もよろしくお願ひいたします。

それでは、労働局様のほうからの説明をよろしくお願ひします。

高橋総務部長

総務部長の高橋でございます。まず説明に先立ちまして、私のほうから、資料 No. 4「令和6年度労働行政の重点施策に係る進捗状況等」、資料の構成につきまして御説明申し上げます。

まず、昨年度までの資料 No. 4 から大きくレイアウトを変えております。昨年度までは、項目によっては、一つの項目で取組内容等が数ページに及び、またはレイアウトが異なるものなどがあったところがございますが、今年度は、長野労働局の取組、行政運営の重点事項の項目ごとに、「取組の概要」「現状・今年度前半の取組」「今年後半に向けた取組」の項目を1ページにまとめております。

具体的には、資料 No. 4 の4ページを御覧いただければと思っております。

こちらは、まず左上のピンクの線で囲まれた「取組の概要」です。こちらは今年度

の行政運営の重点事項の取り組むこととしている内容を記載しております。また、右側の青い線で囲まれております「現状・今年度前半の取組」につきましては、今年度前半の実績を記載しております。記載している順番は、おおむね取組の概要の項目の順番となっております。

また、資料の下段の緑の線で囲まれている「今年度後半に向けた取組」につきましては、下半期、後半に取り組む予定の内容を記載しております。

また、資料の右上のほうに括弧書きで担当部署を記載しております。複数の部署にまたがる項目につきましては複数の部署を記載しております。

今回1ページで、今年度の取組内容とその実績、また今後の予定等をより分かりやすく、様式をそろえたところがございますが、今後もよりよいものとなるよう、資料の構成等につきまして、お気づきの点等ございましたら御教示いただければと思いますので、よろしく願いいたします。

それでは、各担当の部室長より、労働行政の重点施策に係る進捗状況等を説明させていただきます。

福永労働基準部長

労働基準部長の福永でございます。

まず、私のほうから初めに説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

お手元の、今説明のありました資料4を御覧ください。

表紙を1枚めくっていただきますと、資料目次等がございます。この資料目次を御覧いただきますと、ローマ数字のⅠからⅢと、大きく3本の柱立てとなっております。

まず私からは、1番目の柱の最低賃金・賃金の引上げに向けた支援等について説明をさせていただきます。

具体的には3ページを御覧ください。この3ページは、今の大きな柱立てがさらに(1)から(5)の五つの項目がございますけれども、これについて私から一括で説明をさせていただきます。

続きまして4ページを御覧ください。

まず、(1)の事業場内最低賃金の引上げを図る中小企業等への支援についてでございます。今年度の取組の概要としましては、事業場内最低賃金を引き上げる中小事業場等を支援するために、企業取組の参考資料の提供ですとか、県及び県内市長の皆様との連名による賃金引上げ要請、また、業務改善助成金の周知等の取組を行うこととしております。

中央の今年度前半の取組の結果でございますが、賃上げ取組に関する資料提供を718事業場に対して行ったことをはじめとしまして、賃上げの要請、また業務改善助成金の周知等を積極的に行ったところでございます。

一番下の今年度後半の取組としましては、引き続き各種機会を捉えての積極的な周知、また要請等を行っていくこととしております。以上が4ページでございます。

続きまして、5ページを御覧ください。

(2)最低賃金制度の適切な運営についてでございます。今年度の取組の概要としましては、最低賃金改定のための審議会の円滑な運営、改正された最低賃金額の積極的な周知、広報、そして履行確保となります。

中央の今年度前半の取組結果としましては、長野県最低賃金は998円となり、10月

1日に発効をしております。また周知につきましても、各種団体等への周知依頼はもとより、連合長野様と県の皆様とも協力をして、JR長野駅前での周知活動や、さらにポスターデザインコンテストの実施など、様々な取組を行ったところでございます。

一番下の今年度後半の取組としましては、引き続き県内全市町村の機関紙等への掲載のお願いですとか、また、コンビニエンスストアへの掲載による周知など、積極的な周知活動を行い、来年には最低賃金の履行確保を重点とする監督指導を行うこととしております。

続きまして6ページを御覧ください。

(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底についてでございます。今年度の取組の概要としましては、監督署が事業場を監督した際に、パート労働者などの有無を確認をし、同一労働同一賃金に関するチェックリストを配付・回収しまして、その報告を踏まえて労働局の雇用環境・均等室や職業安定部において必要な措置を行うというものでございます。

中央の今年度の取組結果としましては、464事業場に対してチェックリストを配付し、パートタイム有期雇用労働法と労働者派遣法、それぞれに基づく措置を行ったところでございます。

また、委託事業として行っている長野働き方改革推進支援センターによる各種コンサルティングによる事業者の支援を行いました。

一番下の今年度後半の取組としましては、引き続きチェックリストの配付を行い、必要に応じた措置を行うとともに、改革推進支援センターによる各種支援を行うこととしております。

次に、7ページを御覧ください。

(4) 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についてでございます。今年度の取組の概要としましては、年収の壁を意識せずに働くことのできる環境づくりや、人手不足対策のための各種助成金の周知・活用奨励、長野働き方改革推進支援センターとの連携による事業者支援、取組好事例の紹介による機運の醸成でございまして。

中央の今年度前半の取組結果としましては、キャリアアップ助成金の282件をはじめとしまして、各種助成金の申請がございました。また、長野働き方改革推進支援センターによるコンサルティング等の支援を行ったところでございます。

一番下の今年度後半の取組としましては、引き続き各種助成金の周知を行うとともに、改革推進支援センターによる各種支援を行うこととしております。

最後に8ページを御覧ください。

(5) のステップアップを目指す非正規雇用労働者等に対する求職支援についてでございます。今年度の取組の概要としましては、雇用保険を受給できない方の安定した職業の再就職等の促進や、スキルアップを希望する非正規雇用労働者等の支援制度の積極的な周知・広報でございまして。

中央の今年度前半の取組結果としましては、36コースに303人が受講し、うち51人が職業訓練受講給付金を受給されました。

一番下の今年度後半の取組としましては、求職者支援制度のさらなる周知と、公的職業訓練受講生のニーズを踏まえた求人開拓やマッチングを行うこととしております。私からは以上でございます。

加藤職業安定部長

職業安定部長の加藤と申します。では、2番目の柱のリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進につきまして、私のほうから説明をさせていただき、また、3番目の柱については担当からさせていただきたいと思っております。着座にて失礼いたします。

では、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進につきまして、10ページになりますが、労働者個人の学び・学び直しの支援についてでございます。これにつきましては、昨年6月16日に閣議決定されました新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画2023改訂版におきまして、在職者への学び直しの支援策は企業経由が中心となっているところ、これを5年以内をめどに、過半を個人経由での給付が可能となるようにするとされておりまして、これに基づきまして行っているものでございまして、個人に直接給付を行うこととなります教育訓練給付につきまして、活用促進を図るということで、周知のために県内市町村が発行する広報誌等への掲載の依頼を行っているところでございます。

また、地域ニーズのある教育訓練の指定講座の拡大を図るために、大型自動車免許の講習等を実施している施設に対して、申請の勧奨等を行っているものとなっております。

続きまして、11ページ、(2) 公的職業訓練のデジタル分野の重点化や訓練修了生等への就職支援でございます。こちらにつきましては、デジタル分野の公的職業訓練を通しまして、デジタル分野における再就職支援を図っていくこととしておりまして、資料に記載のあるような訓練コース等を実施しているところでございます。

今年度後半に向けてということでございますけれども、これは前半も当然やっていることでございますけれども、訓練受講生のニーズを踏まえた求人の確保や担当者制によるマッチングを行って、再就職支援を行っているところでございます。

続きまして、12ページ、(3) 企業における人材育成推進の支援でございます。こちらは人材開発支援助成金の「人への投資促進コース」及び「事業展開等リスキリング支援コース」という制度により支援を行っているものとなりますが、企業向けのセミナーの開催や活用勧奨を目的とした事業所訪問により、周知を行ったところでございます。

続きまして、13ページ(4) スキルアップを目的とした在籍型出向の推進等でございます。

スキルアップを在籍型出向により行う事業主に対しまして、産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース) という制度によって支援を行っているものとなりますが、企業向けのセミナーの開催や、在籍型出向のニーズの把握のための事業所訪問等を行っているところでございます。

続きまして、14ページの(5) 雇用調整助成金の見直し等への対応についてでございます。雇用調整助成金につきましては、休業なり、事業規模の縮小があった事業所様に対して助成金を支払うという制度となっておりますが、こちらにつきましては、休業よりも教育訓練による雇用調整を選択しやすくするという趣旨で、今年度から助成率等の見直しが行われておりますので、その見直し後の制度の活用が進むように、周知等を行っているところでございます。

15ページ、2の成長分野等への労働移動の円滑化、(1) になりますが、こちらにつ

きましては、特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）といった制度により支援を行っているものになりますが、助成金の対象となり得る方が非常に限定されるものとなっておりますので、対象となり得るような方を職業紹介させていただくという機会を捉えて、よりポイントを絞った周知等を行っているところでございます。

10月に要件の見直しが行われておりますので、年度後半におきましては、その見直しの内容も含めた周知について、引き続き取り組んでまいりたいと思っております。

続きまして16ページ、(2) 職業情報及び職場情報の収集・提供による求職者と企業のマッチング機能の強化の部分でございます。これにつきましては、厚生労働省本省のほうで、「job tag（ジョブ・タグ）」といった職業情報を調べることなどができるサイトや、「しょくばらぼ」といって、職場情報を集めたサイトの開設を進めておりますので、それらをハローワークの職業相談にも活用しているところでございます。

また、オンラインによる求職登録などの利用促進や、例えば、子育て中などでハローワークに来所されることが難しい方々に対しまして、オンラインによる職業相談を行っていくといった取組を行っているものでございます。

年度後半につきましては、来年の1月からでございますが、今対面に限られている失業認定につきまして、オンラインによる失業認定の実施を開始することを予定しているところでございます。

続きまして17ページ、(3) 民間人材サービス事業者への指導監督の徹底でございます。民間人材サービス事業者、派遣事業者なり、職業紹介事業者ということになりますけれども、こちらに対しまして、最新の法律改正の内容の周知・啓発を行うとともに、法令遵守した適正な事業運営の確保を図るための指導監督を行っているところでございます。

続きまして18ページ、(4) 都市部から地方への移住を伴う地域を超えた再就職等の支援につきましては、東京銀座の長野県のアンテナショップの「銀座 NAGANO」にあります「長野県移住・交流センター」におきまして、長野県とハローワークと連携しまして、移住相談と職業相談を一体的に実施しているものでございます。

ハローワークの担当ナビゲーターを配置させていただきまして、職業相談などのサービスを提供しているところでございます。

続きまして、(5) 賃金上昇を伴う労働移動の支援です。早期再就職支援等助成金の雇い入れ支援コースというものと、早期再就職支援等助成金の中途採用拡大コースという二つの助成金を今年度から新たに創設しているところでございますので、こちらの活用促進を図るべく周知に取り組んでいるところでございます。

続きまして、20ページ、3の中小企業等に対する人材確保の支援です。

まず、(1) ハローワークにおける求人充足サービスの充実でございますが、こちらはハローワークで受理させていただきました求人につきまして、まず求人条件を緩和させていただくというようなことを提案する、そして、その要件を緩和していただいたものについては、事業所見学会や面接会を開催するというように、求人を受理させていただいてから充足するまでの一貫した求人者支援を行っているところでございます。

また、対象者や業種に特化した求人説明会や就職面接会を開催するという取組も行っているところでございます。

続きまして 21 ページ、(2) 人材確保対策コーナー等における人材確保支援です。いわゆる人手不足分野と呼ばれる業種の人材確保を図るために、専門のコーナーを設けて支援などを行っているところでございます。こちらにつきましては、関係団体とも連携いたしまして、職場説明会や就職相談会といったものも開催しているところでございます。

2 につきましては、駆け足で申し訳ございませんが、以上でございます。

山村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の山村と申します。

私からは、三つ目の柱であります「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」について御説明させていただきます。

資料の 22 ページ、23 ページをお開きください。

三つ目の柱であります「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」につきましては、七つの項目から構成されておりますが、そのうち雇用環境・均等室に関わります 1、2、3 と 5 について、一括して私のほうから説明をさせていただきたいと思っております。

24 ページをお開きください。

フリーランスの就業環境の整備についてです。今年の 11 月 1 日から施行されております、いわゆる「フリーランス法」につきましては、フリーランスで働く方、それからフリーランスに業務を委託する事業主の方等への周知が重要であることから、年度前半は、法律の周知に努めてまいりました。

主催の会合はもとより、いろいろな団体様、市町村に御協力いただきまして、広報を進めてまいりました。

11 月 1 日から施行されておりますが、新しい法律であること、また、フリーランスの就業実態の把握がなかなか難しいということもありますので、引き続き周知に努めてまいりたいと思っております。

来年 1 月から 2 月にかけて、当室主催の説明会でフリーランス法につきましても説明を行うこととしております。

また、施行後は、相談対応を適切に行うとともに、企業指導を行い、法の履行確保に努めてまいりたいと思っております。特に相談対応に当たりましては、労働基準法等の違反の疑いがある事案につきましては監督署に取り次ぐなど、局内、監督署とも連携しつつ進めてまいりたいと思っております。

次に、25 ページを開きください。「仕事と育児・介護の両立支援」についてです。

(1) の「業務代替整備・柔軟な働き方の導入等も含めた支援の拡充」につきましても御説明いたします。

育児休業の取得状況に関する公表義務につきましては、現在 1,000 人を超える従業員規模の企業が対象となっております。未公表の義務企業を把握した場合には、速やかに指導を行い、法の履行確保を図ってまいりましたが、下期におきましても、引き続き履行確保を行ってまいります。

また、仕事と育児・介護が両立できる職場環境整備に努めている中小企業に対しまして、両立支援等助成金を支給しており、今年度の支給状況につきましては、御覧いただいている資料の真ん中あたりの三つの表の一番上のところにお示ししておりますが、こうした助成金も活用しながら、仕事と育児・介護が両立できる職場環境整備を

引き続き進めてまいります。

なお、育児・介護休業法、次世代法の改正法が今年5月に成立しております。4月から順次施行される予定となっております。主な改善点を少し御説明させていただきたいと思います。

別に綴られております参考資料の7ページをお開きいただきたいと思います。

「育児・介護休業法の改正のポイントの御案内」が掲載されております。この法律は2段階の施行となっております。まず来年4月からの施行分につきまして御説明をさせていただきます。

まず①のところ、「子の看護休暇の見直し」についてです。対象となる子どもの年齢が延長されること、それから取得理由の拡大、対象労働者の要件緩和などがされる予定となっております。

それからその下の②育児のための所定外労働の制限（残業免除）の制度ですが、その対象となる子どもの年齢が延長されます。

8ページを御覧ください。⑤の育児休業の取得状況の公表義務につきましては、先ほど現在1,000人を超える従業員規模の公表義務と申し上げましたけれども、それが300人を超える規模まで拡大されることとなっております。

その下の⑥ですが、介護関係では、介護休暇の対象、労働者の要件が緩和されることとなっております。それからその下の介護離職防止のための雇用環境整備の措置が義務化されることとなっております。

次に、9ページを御覧ください。⑧の介護離職防止のために介護に直面した旨を申し出た労働者に対して、個別周知や意向確認が義務となります。

続きまして10ページをおめぐりください。ここからは、来年の10月から施行される内容となります。

⑩の柔軟な働き方を実現するための措置として、3歳から小学校就学までの子を養育する労働者を対象とする制度導入が義務化されます。併せまして、同じ⑩の(2)、中ほどのところにありますが、3歳に満たない子を養育する労働者に対して、上の(1)で導入した制度につきまして、個別周知、意向確認が義務づけられます。

続きまして、11ページを御覧ください。仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取、配慮が新たに義務となります。妊娠・出産の申出時と、子が3歳になる前の適切な時期に、子どもや各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関して、勤務時間帯、勤務地などについて個別に意向を聞き、自社の状況に応じて配慮を行うこと、具体的には勤務時間帯ですとか、勤務地に関する配慮などを行うことが義務となります。

次に、12ページを御覧ください。こちらは、今回の改正により、改正後の仕事と育児の両立支援制度がこのようになるというのを一覧表でお示したものととなります。

以上が、育児・介護休業法の改正内容となります。

また、資料はございませんが、次世代法についても改正がされております。一つは、次世代法は時限立法でございますが、その期限がさらに10年間延長されまして、令和17年3月末までとなっております。そのため、100人を超える企業につきましては、引き続き行動計画の策定・届出等が義務となります。

また、行動計画の策定に当たりましては、自社の育児休業の取得状況などを把握する義務が新たに設けられるということと、行動計画に数値目標が必須となること、それから、くるみん認定基準も現在の基準より少し高くなるといったような改正がなさ

れる予定となっております。

以上、改正内容について御紹介させていただきました。

それでは、資料4に戻っていただき、25ページを御覧いただきたいと思います。当室では、来年1月から2月にかけて、県内4か所で、今御説明した改正法の説明会を開催することとしておりますが、そのほか、様々な方法で改正内容の周知を行っております。

特に今回の改正によりまして、就業規則の改正が必要となりますことから、改正法の施行までに規定の見直しがなされるよう、また仕事をしながら育児・介護が両立できる様々な取組も新たに義務づけられますことから、各企業において、法の趣旨を御理解いただいた上で、こうした取組が適切になされ、労働者が仕事と育児・介護が両立できるような雇用環境整備がなされるよう周知に努めてまいりたいと思っております。

次に、次世代法の施行状況につきましては、御覧いただいている表の2段目、3段目の内容となります。

続きまして、26ページをお開きください。「マザーズコーナーにおける就職支援の強化」についてです。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設置しており、子育て中の女性等を対象に就職支援などを実施しております。

マザーズコーナーにおきましては、県と共催でセミナーを開催したり、地方自治体や民間団体が開催する育児応援イベントに参加するなどにより、育児中の方に対して、マザーズコーナーの周知などを行っております。

年度後半の取組としましては、県と共同で企業説明会を開催したり、引き続き、子育て中の方を対象としたイベントへの出展により、コーナーの周知に取り組んでいくこととしております。

次に、27ページをお開きください。「ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援」についてです。

(1)の「相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進」については、職場のセクハラ・パワハラ、妊娠・出産、育児・介護等に関するハラスメントの防止対策が事業主に義務づけられておりますことから、当室では、こうした措置が講じられていない、または不十分な企業に対して指導を行い、法の履行確保を図っております。

また、ハラスメント相談に対しましては、紛争解決援助制度の活用により、早期解決に努めておりますが、年度後半におきましても、こうした取組を進めてまいります。

また、毎年12月を「職場のハラスメント撲滅月間」として、集中的に広報・啓発活動を実施しておりますが、本年度におきましても、引き続き実施していくことにしております。また、ハラスメントのない職場環境の整備のため、企業の取組を進めてまいります。

また、いわゆるカスハラ・就活セクハラにつきましては、社会の関心も高く、本省の委託事業による相談窓口が設置されております。これらのハラスメントにつきましては、現在企業に防止対策の義務はございませんが、法に基づく指針によりまして、事業主に望ましい取組が求められておりますので、これにつきましても、企業に取組を進めてまいりたいと思っております。

続きまして、28ページを御覧ください。「民間企業における女性活躍促進のための

支援」についてです。

女性の活躍推進につきましては、女性活躍推進法により、300人を超える規模の企業に男女の賃金差異の情報公表が義務づけられております。当室は、これを契機として、社内の女性活躍推進の取組等を一層進めていただくため、情報公表がなされていないなどの法違反が把握された場合においては、情報公表がなされるよう指導を行っており、法違反がない場合においても、女性の活躍をより一層推進するための取組を進めるよう、具体的なアドバイスなどを行っており、年度後半におきましても引き続き取り組んでまいります。

女性活躍推進法に基づく行動計画の届出状況、えるぼし認定の状況につきましては御覧いただいている資料のとおりとなっておりますので、割愛をさせていただきます。

次に、飛びまして38ページを御覧ください。5の「多様な働き方、働き方・休み方改革」についてです。

(2)「勤務間インターバル制度導入促進のための支援の実施」につきましては、勤務間インターバル制度の導入については、厚生労働省が委託しております働き方・休み方改善ポータルサイトですとか、中小企業に対する助成金などの活用により導入支援をしており、引き続き支援をしてまいりたいと思っております。

次に、39ページをお開きください。(3)「労働施策総合推進法に基づく協議会等について」です。

いわゆる地方版政労使会議につきましては、長野県就業促進・働き方改革戦略会議という名称で、長野県と共催で毎年開催しております。この資料には、第4・四半期に開催予定と記載させていただいておりますが、つい先日、県で開催しておりますこの会議を含めた関連する会議を統合し、さらに大きな視点での会議を開催したいとの考えが示され、第4・四半期から前倒しで開催したいとお話しを受けたところです。

まだ詳細なものが示されてはおりませんが、当局としましては、現時点ではこれまでの会議と大筋で趣旨・目的に大きな変更がないということで、その方向で準備を進めているところであります。

私からの説明は以上となります。

福永労働基準部長

それでは代わりまして、また福永のほうから説明させていただきます。

少し戻っていただきまして、30ページから36ページについて説明をさせていただきますので、お開きいただきますようお願いいたします。

まず、30ページを御覧ください。(1)「長時間労働の抑制」についてでございます。今年度の取組の概要としましては、過労死等につながる長時間労働が疑われる事業場等への監督指導、また監督署に設置をしました労働時間相談・支援班によるきめ細やかな支援、今年度から時間外労働の上限規制が適用された業種等に対する指導や環境改善のための要請などの実施でございます。

中央の今年度前半の取組結果としましては、長時間労働が疑われる128事業場への監督指導をはじめとしまして、相談・支援班による支援や上限規制の対象となった建設・自動車運転者等に関して、関係団体との連携による円滑な施行に取り組んだところでございます。

一番下の今年度後半の取組としましては、引き続き監督指導の実施のほか、相談・

支援班による説明会等の開催、また11月、これはもう開催いたしました、過労死等防止啓発月間におけるシンポジウムをはじめとする、過労死等防止のための啓発活動を実施をしたところでございます。

続きまして、31ページを御覧ください。(2)「労働条件の確保・改善対策」についてでございます。今年度の取組の概要としましては、監督指導等を通じて、一般労働条件の履行確保や、悪質事案に対する司法処分を含めた厳正な対処でございます。

中央の今年度前半の取組結果としましては、定期監督を1,217件実施したほか、申告は207件、新規に受理をしております。監督指導状況については、一覧表のとおりでございます。

一番下の今年度後半の取組としましては、各種情報を踏まえました的確な監督指導の実施、相談時における懇切丁寧な対応、悪質事案に対する厳正な対処を行うこととしております。

続きまして、32ページから34ページを御覧ください。こちらのほうは、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてでございます。対応の内容ごとに大きく三つに分かれております。

まず、32ページは横断的な内容、33ページは業種別の内容、34ページは健康確保と治療と仕事の両立支援となります。

まずは、32ページを御覧ください。横断的対応についてでございます。今年度の取組の概要としましては、労働者の安全と健康の重要性はもとより、安全衛生に取り組むことが企業経営のプラスとなることの周知などを行うこと、また、働く方の行動に起因する行動災害の増加への対策、高年齢労働者の増加に伴う職場環境の整備と、冬季特有の災害防止への取組などでございます。

中央の今年度前半の取組結果としましては、労働災害は、休業4日以上は、同期比で減少しているものの、死亡災害については増加をしております。労働災害防止の機運醸成のために、7月に全国安全週間を実施し、様々な啓発活動を行いました。また、行動災害による転倒災害、腰痛防止のためのセミナーを開催するなど行いました。これは、高年齢労働者の労働災害防止にもつながるものでございます。

一番下の今年度後半の取組としましては、業種ごとの安全協議会の設置・運営や、安全活動に取り組む企業を表彰するSAFEアワードへの応募勧奨、近隣の労働局と連携した冬季転倒災害防止の取組などを行うこととしております。

次に、33ページを御覧ください。業種別の労働災害防止対策でございます。今年度の取組の概要としましては、建設業については墜落や重機等による重篤災害の防止、製造業については、機械に関する災害防止のため、動力機械災害防止3原則の徹底、陸上貨物運送業については荷役作業5大災害の防止、林業についてはチェーンソー災害の防止に取り組むこととしております。

中央の今年度前半の取組結果としましては、建設業と製造業においては、関係機関等と構成する連絡会議による情報の共有、取組の協力、監督署でのパトロール等を実施いたしました。

陸上貨物運送業では、7月の安全週間におきまして、労働局長の事業場パトロールの実施、林業では監督署と災害防止団体との連携による講習会の実施などを行いました。

一番下の今年度後半の取組としましては、交通事故災害やはさまれ・巻き込まれ災

害が増加していることから、交通事故災害防止に関する啓発やはさまれ・巻き込まれ防止のため、個別指導の強化を行います。

続いて、34 ページを御覧ください。健康確保と治療と仕事の両立支援についてでございます。今年度の取組の概要としましては、本年4月に全面施行されました化学物質規制について、事業者の自律的な管理と、第10次粉じん障害防止総合対策に基づく指導、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策、長野産業保健総合支援センターの治療と仕事の両立支援窓口の周知などがございます。

中央の今年度前半の取組結果としましては、10月の全国衛生週間を契機とした各種労働衛生対策の取組の啓発、粉じん総合対策に基づく指導、ストレスチェック制度の推進、両立支援チームの会議を開催し、関係機関との連携強化などを行いました。

一番下の今年度後半の取組としましては、化学物質の自律的管理促進のための中期計画の策定、長野産業保健総合支援センターとの連携による両立支援セミナーなどを行います。

35 ページを御覧ください。(4)「労災保険給付の迅速・適正な処理」についてでございます。今年度の取組の概要としましては、業務上災害による迅速・公正な保険給付と、脳・心臓疾患、精神事案等の複雑困難事案の迅速・公正な保険給付でございます。

中央の今年度前半の取組結果としましては、依然として多くの複雑困難事案の請求がなされておりまして、必要な調査を行いつつ、できるだけ迅速に保険給付を行うこととしておりまして、今年度後半に向けても同様の取組としていきます。

最後に36 ページを御覧ください。(5)「労働保険適用徴収業務の適正な運営」についてでございます。今年度の取組の概要としましては、労働保険制度の健全な運営と費用負担の公平を期するために、適切な収納を行うというところでございます。この収納状況の現状につきましては、中央の棒グラフと折れ線グラフにありますので、御覧いただければと思います。

今年度後半に向けました取組としましては、11月と12月にそれぞれ強化月間を設けまして、さらなる収納率の向上に努めていくこととしております。私からは以上でございます。

加藤職業安定部長

それでは最後となりますが、6番40ページ以降資料最後まで、私加藤から、再び説明させていただきたいと思っております。

40ページは高齢者の関係でございます。こちらにつきましては、高齢者雇用安定法に基づきまして、70歳までの就業確保措置というものがございますけれども、その推進に向けまして、独立行政法人の高齢・障害・求職者雇用支援機構と連携しまして、企業への働きかけを行っているところでございます。

就職支援といたしましては、県内8か所のハローワークに生涯現役支援窓口というものを設置しておりまして、高年齢者の方に対する就職支援セミナーの開催や履歴書の作成、面接対策等を実施するなどの再就職支援を行っているところでございます。

続きまして、41ページ、障害者の就労促進の関係でございます。まず、現状の部分でございますけれども、雇用状況につきましては、全体的に見ますと法定雇用率を上回っているような状況も見られるところでございますけれども、個々の状況を見ます

と、達成割合の部分でございますが、未達成の企業がおおよそ4割となっているところでございます。

また、職業紹介の状況につきましては、9月末の時点で前年同期を上回っている状況でありまして、昨年度は今までで最高の就職件数ということになっておりましたので、今年度も過去最高というものを更新するのではないかと考えているところでございます。

取組といたしましては、法定雇用率の引上げや除外率の引下げというものが今後行われますので、その周知を行っていくとともに、障害者雇用の経験やノウハウが不足している企業様などに対しまして、雇い入れ支援というものを行っているところでございます。

続きまして、42ページ、外国人の関係でございます。まず、県内の外国人労働者の状況でございますが、昨年の10月31日現在の状況でございますが、2万5,000人弱、2万4,000人ほどとなっております。こちらも過去最高となっているところでございます。

取組といたしましては、県内6か所のハローワークに外国人雇用サービスコーナーというものを設置してございますので、そちらで専門の相談員や通訳による職業相談や、事業所訪問等による雇用管理状況の確認、助言、指導などを行っているところでございます。

続きまして、43ページ、(4)「生活困窮者等に対する就労支援」でございます。こちらにつきましては、地方自治体と連携いたしまして、福祉事務所等への巡回相談や、市役所の庁舎にハローワークの常設相談窓口を設けるなどしておりまして、そちらで生活面や就労面での支援を実施しているところでございます。

44ページ、7の就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援でございます。

まず、(1)就職氷河期世代の方についてでございますけれども、こちらにつきましては、就職氷河期世代の方にサポートコーナーというものを設けておりまして、関係機関と連携して就職支援を行うとともに、就職氷河期世代限定や就職氷河期世代歓迎といった求人確保などに取り組むなどの支援を行っているところでございます。

続きまして、45ページの(2)「新規学卒者等の就職支援」でございます。こちらも新卒応援ハローワークという専門のコーナーなどを設置するとともに、専門の相談員を配置いたしまして、個別の就職支援や企業説明会、就職説明会の開催などの支援を行っているところでございます。

最後となりますが、46ページ、(3)「正社員就職を希望する若者への就職支援」でございます。こちらも「わかもの支援コーナー・窓口」といった専門コーナーにおきまして、正社員での就職を希望する方のうち、安定した就労経験が少ない方に対する支援などを行っているところでございます。

また、若者の採用・育成に積極的な中小企業を認定するユースエール認定の申請の勸奨というものも行っているところでございます。

説明につきましては、以上となっております。

6 質疑・意見

三井会長

それでは、ただいま令和6年度の労働行政の重点施策に係る進捗状況等について、各部署から御説明をいただきましたので、これからは、委員の皆様から御質問、御意見をいただきたいと思ひます。

議事をスムーズに進めるため、事前に御質問等をいただくという御案内をさせていただきましたところ、2名の委員の方から御質問等をいただいておりますので、まず、そちらの2名の方から、順に御質問等の御説明をいただきたいと思ひます。

それでは、最初に飯塚委員から御意見をいただいておりますので、内容についてよろしくお願ひします。

飯塚委員

飯塚でございます。事前に三つの質問をさせていただきました。

まず、一つ目ですが、この資料の4の17ページ、(3)「民間人材サービス事業者への指導監督の徹底」というものがあります。医療・介護では、この民間の人材サービス事業者にかなりのお金をかけておまして、経営に非常に影響が出ているところですが、もし差し支えなければ、この指導監督の具体的内容について、まず教えていただきたい。

2点目です。次の21ページ、(2)「人材確保対策コーナー等における人材確保支援」というところがございますが、これも医療・介護・福祉は今人手不足、他の事業と同じように非常に困っているわけですが、この対策コーナーにおける人材確保支援によって、医療・介護・福祉の人手不足の改善に役立っているかどうかを教えてくださいと思ひます。

3点目は、この資料4には載っていないことの質問ですが、コロナ禍というものがございまして、コロナのときに職を失う方が非常に多く出ました。そして、そのときに、その方々がハローワークに行き、ハローワークに長蛇の列ができたという地域がございました。コロナ禍ですので、非常に一人一人の間を置いたり、あるいは受付の座席数を減らしたりして対応をしていただいたので、余計に時間がかかったというような経験があるかと思ひます。

今後、パンデミックとか、あるいは地震のような災害が起きたとき、ハローワークであるような混乱が起きないように、十分機能ができるように、何か取組を考えていらっしゃるか教えてくださいと思ひます。

以上3点お願ひします。

三井会長

お願ひします。

加藤職業安定部長

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三つの質問につきまして回答させていただきますと思ひます。

まず1番、民間人材サービス事業者に対しての指導監督の具体的な内容ということでございます。

是正指導をさせていただいた主な内容について御紹介させていただきたいと思ひます。まず、派遣事業者の関係ですが、派遣元、派遣をやられている事業所につきまし

ては、インターネット上で関係者の方に対してマージン率というものを情報提供しなければならないという規定がございますが、そのような情報提供がなされていないという事業所が多い部分がございます。

またもう一つ、これは細かい話で申し訳ないんですけども、労働者の同一労働同一賃金に関しまして、同一労働同一賃金を達成していただくために派遣先均等均衡方式という方式と、労使協定方式という二つの方式がありまして、そのいずれかで同一労働同一賃金はやっていただくことになるんですけども、労使協定の対象者であるかどうかというのを、労働者派遣をしようとするときに派遣労働者に対して明示していただかなければいけないんですけども、そういうことがされていない、説明されていないという事例が多かったとなっております。

また、派遣を受け入れている事業者様に対しても監督指導を行っているところでございますけれども、派遣先の事業者様につきましては、派遣元の事業者に対しまして、こういう施設が利用できますとか、社内の教育訓練制度、こういう制度がありますというのを伝えていただく必要があるんですが、そういう情報提供がされていない。

また、派遣先の管理台帳というものを作っていただかなければいけないんですけども、その管理台帳の作成や記載というものが不十分であったもの、こういうものが多く見られたところでございます。

職業紹介事業の部分につきましては、こちらは広く手数料や、取扱い職種の範囲というものを明示していただくことが必要になっておりますけれども、それが不十分であるということ。

また、こちら情報提供と同じことになりますが、人材サービス総合サイトというものに各社の情報を載せていただくこととなっておりますけれども、その情報提供というのがきちんとされていないもの、こういうものが目立ったところでございます。

民間人材サービス事業者に対する指導の具体的な内容については、以上が主なものとなっておりますところでございます。

続きまして、人材確保対策コーナー等における人材確保支援は、人手不足の解消に役立っているかということでございますが、高齢化が進む社会になりまして、医療・介護などの福祉分野については慢性的な人手不足が続き、人材需要が高い状況が続いております一方で、福祉の仕事というものは大変というイメージも先行しております、希望者が少ないというような要因があるところでございますが、そのような要因を踏まえまして、御質問いただいたとおり、事業者と求職者を一体的に支援するという専用の窓口をハローワークに、あえてきちんと置くというところで、まず特別に対策をするというふうにしているところをもって、一定効果があるものではないかと考えておるところでございます。

そのような中で、資料にもございますけれども、事業者様に対しましては、応募に結びつくような求人票の作成の支援や専門官による雇用管理改善の支援のコンサルティングなどを行い、より一層充足につながるような支援を実施しています。

また求職者の方に対しまして、業界セミナーや面接会、事業所見学会などを行うことによって、福祉の仕事に対するイメージを変えていただくということで、希望者が増えるような取組を実施しているところでございます。

なお先般、福祉の事業者様に対しまして実施させていただいたヒアリングにつつま

しては、その際にハローワークからの紹介者は離職率が低く、長く施設に勤務していただける方が多いことから、ハローワークに対して大きな期待を寄せているというありがたいお声もかけていただきましたので、今後も福祉の仕事の希望者がより一層増えるような取組などによって、人手不足の解消につなげてまいりたいと考えておるところでございます。

3番目に、パンデミックや災害発生時に職を失う人が考えられますが、そのようなことが起きたときにハローワークが十分機能するよう、平時からどのような取組を行っていますかということでございます。労働局、ハローワークにおきましては、主に災害に備えてという場合でございますけれども、長野労働局防災業務継続に関する実施要領というものを定めておきまして、それに基づきまして対応することとさせていただいております。平時におきましては、職員の安否確認なども含めた連絡体制というものを整備することや、災害発生時などに備えた庁舎管理や非常用備品の備蓄というものを行っているところでございます。

また、実際に災害などが発生した場合におきましては、まずハローワークの組織体制の一面といたしましては、例えば、地域のハローワークが被災してなかなかうまく機能しないという場合におきましては、県内のほかのハローワークから応援体制を構築することとしているところでございます。

また、大規模な災害が発生した場合、例えば、今年当初に起こりました能登半島の震災のような状況におきましては、こちらは厚生労働省本省との連携も図りまして、全国の労働局やハローワークから応援態勢を確保するとともに、ハローワーク庁舎が被災した場合の仮施設の設置というものを行っているところでございます。

また、離職者や被災された事業者様への対応といたしましては、避難場所に出向いての出張相談というものを行っております。また、事業活動の縮小や休業などを余儀なくされる事業者様が多く見られる場合、雇用調整助成金というものが存在しますので、そのような場合におきましては、ハローワークを休日開庁させていただきまして、相談・申請支援などを行っているところでございます。

以上となります。

飯塚委員

ありがとうございました。

三井会長

ありがとうございました。

それでは、もうお一方、廣瀬委員から事前に御質問等をいただいておりますので、廣瀬委員のほうからお願いいたします。

廣瀬委員

よろしく申し上げます。私から3点質問をさせていただければと思います。初めての出席ですので、基本的な質問がございますが、よろしく願いいたします。

まず、資料4の5ページ、(2)最低賃金制度の適切な運営についての中で、今回の最低賃金の引上げでは、影響率を17.4%と見込んでいらっしゃいます。影響率の過去の推移を確認すると、平成30年度に11.1%になって以降、2桁の数字が続いている

ところでございます。

その内訳として、以前から引き上げていない事業所が継続して下回ったままの状況なのか、あるいは、最低賃金の引上げのたびに対応しない事業所となるのかということをご教示いただければと思います。

また、こうした最低賃金の引上げについて対応しない業種や職種に、もし特徴があるのであれば、その点についてもお聞かせいただければと思います。

二つ目でございます。資料4の24ページ、フリーランスの就業環境の整備についてでございます。フリーランスについて、フリーランス法の適用ということをお考えの場合に、例えば運送業者や建築関係などで、一人事業主で仕事をしている場合にもフリーランスになるはずですが、そうした事業者が、自分は法律の対象になっているということをお認識できているのかという点についてお聞かせいただければと思います。

最後3番目、資料4の45ページで、私は大学の者ですので、新規学卒者の就職支援について関心がございます。最近、企業さんのほうでなかなか学生さんの確保が難しいということもありまして、自由応募で就職活動をしているのに、後から推薦状を出さないと内定を出さないというような、いわゆる後付け推薦状ということが問題になってきています。

信州大学でも、数はあまり多くないんですが、何件かそうした推薦状を求められるというケースも出てきております。東京の私立大学などで、もうちょっとこうしたオワハラ問題が深刻なのかと思いますが、長野県内でこうした新卒者の就職に関しての問題というのが表面化していないのかということについて、お聞かせいただければと思います。以上になります。

三井会長

ありがとうございます。以上につきまして、事務局のほうから御説明をお願いしたいと思っております。

福永労働基準部長

労働基準部の福永でございます。廣瀬委員から御質問をいただきました一番目の項目、最低賃金の関係について、私からお答えをさせていただきたいと思っております。今、御質問いただきました影響率につきましては、資料4の5ページの今年度の取組の一番上の「・」の最後の部分に書いているところでございます。これによる影響率は17.4%と見込まれるということでございます。

まず、前提としてこの影響率は何かということについて、簡単に説明させていただきますと、この影響率と言いますのは、最低賃金額を改正をした場合に、改正後の最低賃金額を下回ることとなる労働者の割合を影響率と言います。

例えば、今998円というのは既に現行、改正後のものですが、その改正前は948円でございます。50円の引上げがあったわけですが、例えば、これが948円から949円になった場合、950円になった場合ということで、1円刻みで引き上がったような場合に、どういうふうに影響があるかという割合を出しているものです。50円引き上がった998円の場合は17.4%でしたというような数になるわけでございます。

この影響率につきましては、毎年6月に実施をしております原則常用労働者30人未満の雇用事業者を対象にした通信調査に基づいて算出をしているものでございます。

この通信調査につきましては、調査対象としましては、都道府県、また産業、あと事業所規模別に無作為の抽出でございまして、毎年同じ事業場が調査になるというものではございません。もちろん、結果的に同じになるということはあるんですが、抽出調査でございまして、全数調査ではございませんので、違う事業者が入ってくるということではございます。

今年は 2,362 事業者を対象としまして、1,190 事業者から回答をいただいたところでございます。この調査から、御質問にあります去年、またその前からというような、以前から引き上げていない事業所が継続して下回ったままの状態なのかどうかについては、先ほど申し上げましたように、事業者の構成内容が変わってまいりますので、正直なところ、そこのところは不明という状況でございます。

また、最低賃金引上げのたびに対応しない業種、職種、特徴というのも中身が変わることによって不明という状況でございます。ただ、参考までに、昨年の調査で影響率が高かった業種について申し上げますと、生活関連サービス業や製造業、また建物サービス業などが影響率が高かった業種となっております。

今年も調査を行っておりますが、今年の分については現在集計中でございますので、内容のほうは出ておりませんので御了承いただければと思います。

私から以上でございます。

山村雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室の山村です。委員からいただきました質問の二つ目、フリーランスについてお答えいたします。

令和 6 年 10 月に公正取引委員会及び厚生労働省から、フリーランスの取引状況に関しての実態調査結果が発表されております。これは業界におけるフリーランス法の理解の度合いを把握するとともに、フリーランスに関して問題のある可能性がある業界を把握することなどを目的に実施したものでありますが、これによりますと、建設業においてはフリーランスに仕事を委託する委託者側、それからフリーランス側の双方とも、フリーランス法の認知度が他の業種に比べて低い状況にあることが明らかになっております。

具体的には、この法律の内容を知らないと回答した人の割合が、建設業では委託者は 8 割でワースト 1 位、フリーランスは 9 割でワースト 2 位という結果になっております。建設業の一人親方がフリーランス法の適用対象であることが認知できているかということにつきましては、実態の把握はできておりません。

なお、御紹介した調査の実施時期が令和 6 年 5 月 27 日から 6 月 19 日までの期間でありまして、フリーランス法の周知活動を実施し始めた初期の段階でありますことから、現在はもう少し周知が進んでいるものと思われませんが、引き続き、法の周知を進めてまいりたいと思っております。

その際、例えば、建設業であれば、一人親方と取引のある業者に自分の問題として捉えていただくために効果的な方法を検討し、実施してまいりたいと考えております。

加藤職業安定部長

三つ目のオワハラにつきまして、職業安定部加藤から回答させていただきたいと思っております。

オワハラに関しましては、当局におきましては、オワハラについてのリーフレットをホームページ上に掲載するとともに、県内のハローワークにもリーフレットを配付させていただいてございまして、そのようなことをさせていただいて、ハローワークにおいて新規学卒者からの相談も受け付けているところでございます。県内の相談実績といたしましては、令和5年度では3件、令和6年度、今年度は上半期まででございますけれども、まだ0件という状況となっておりますので、そういった面から考えますと、県内でオワハラに関する問題というのは大きく表面化しているものではないのではないかと考えるところでございます。

引き続き、県内の企業様に対しまして、求人手続き説明会や合同面接会において、オワハラを行わないようにという要請をすることなど取り組んでいるところでございますので、引き続きオワハラの防止に向けて、啓発のほうに取り組んでまいりたいと思っております。以上となります。

三井会長

ありがとうございました。
廣瀬委員、いかがでしょうか。

廣瀬委員

ありがとうございました。

三井会長

それでは、事前にいただいていた御質問につきましては以上なんですけれども、ほかに委員のほうから御質問や、もしくは御意見があればいかがでしょうか。

では、風間委員、お願いします。

風間委員

労働者委員の風間です。リ・スキリングについて要望があります。リ・スキリングの必要性については、誰もが認識をしていると思いますが、何を学べばよいか分からないという声も聞かれますし、中小企業の多くでは、予算の不足や制度が整備できていないという理由で十分な取組ができていないという実情もあるようです。

これからDXやGXを進める中で、成長分野への労働移動を前提とした取組だけではなくて、全ての労働者が希望すれば、誰でも公平にその機会を得られる環境整備が必要だと考えています。

そこで、国、あるいは県として重点的に強化する分野を明らかにして、産業ごとにその分野で必要となるスキルを選定するために産学官とか、政労使での協議の促進する場が必要と考えます。

また、産業ごとに定めた労働者が身につけるそのスキルのリストを作成して、それに基づいて学習機会の設置・拡充、そういったことを支援する政策も必要だと考えます。そして、従業員のリ・スキリングに取り組む企業、個人に対する支援の更なる拡充も必要だと考えます。

今、見解を求めるものではありませんが、今後そういったことも検討していただければと思います。以上です。

三井会長

今の御意見について、何かございますでしょうか。

加藤職業安定部長

御質問、御要望、ありがとうございます。職業安定部加藤でございます。

今、御質問いただいたものにつきまして、すぐさまそのようにさせていただくことはなかなか難しいものも含まれてございましたので、また御要望ということでもございましたので、御要望の内容をよく精査させていただきまして、対応させていただくものなど検討させていただきたいと思っております。

三浦長野労働局長

労働局長の三浦です。質問ありがとうございます。今、安定部長から簡単に回答させていただいておりますが、細かいものはまた後日改めてということになるかと思っておりますが、今後年明けから、また来年度に向けての行政運営方針、令和7年度版の検討、中身の作成に入っておりますので、そういういただいた御意見も加味しながら、また効果的に取り組めるようであれば、率先して御意見に沿えるようなものも検討していきたいというふうに考えておりますので、少しお時間をいただきながら対応させていただけたらと考えておりますので、よろしく願いいたします。

三井会長

ありがとうございます。いかがでしょうか、風間委員。

風間委員

はい、取りあえず。

三井会長

ほかの委員さん、御意見なり御質問があれば、いかがでしょうか。

成田委員、お願いします。

成田委員

信州大学の成田と申します。よろしく願いいたします。事前に質問を出しておらず、大変失礼いたしました。資料4の30ページ目の長時間労働の抑制に関して、特に建設業や運送業者、それから医師の働き方改革が進められているというところですが、もちろん長時間労働、特に医師は長時間労働で健康を害する方もいらっしゃるという中で、長時間労働を抑制することは大切だと思います。その一方で、人手不足とも相まって、何か診療体制に影響が出ていないのか、長野県内でそういった問題が今の段階で出ていないのかということ、分かる範囲で教えていただければと思います。

というのも、コロナ禍で小児科や、発熱外来などで全く初めて受診するような患者さんの受診を断るということが長野県内でも行われていたように思います。特に小さい子供はしょっちゅう熱を出しますので、例えば県外で里帰り出産をして県内に戻ってくるだとか、仕事の都合などで県外から子供を連れて県内に転入してきたというよ

うな御家庭では、どこの小児科にかかったらいいんだろうと、非常に困惑した記憶があります。

なので、この働き方改革との関係で、同じように診療に影響が出ていないのか、そういったところを教えていただければと思います。以上です。

福永労働基準部長

御質問ありがとうございます。労働基準部長の福永でございます。

働き方改革の関係と医療の現場での診療体制の影響ということですが、今のところ、直接的に我々のほうで、長時間労働の関係が施行されたので、具体的にこういうような影響があるという情報までは把握をしていない状況ではございます。

ただ、当然働く時間と診療体制の兼ね合いというのはありますので、医療の現場でいろいろな御苦勞をされているということは、人のやりくりもありますので、そういうことはお聞きはしておるんですが、具体的に例えば小児科医療の話だとか、診療ができないとか、そこまでの影響と言いますか、そのところの関連性までは把握はできていない状況でございます。

ただ、医師につきましては、やはり非常に特殊な業態、もちろんいろいろな業種もそれぞれの特殊性はあるんですが、特に命を預かるというような特殊な業態でもございますので、先ほど働き方改革推進支援センターというのがありますということをお話しさせていただきましたが、これは一般の事業者向けのものがございますので、医師に関しては、医療関係の支援センターというものを、委託事業にはなりますが、設けておりまして、そういう長時間労働や勤務形態と合わせて、医院経営と言いますか、病院経営のほうも両輪で支援をするというような委託事業を行っておりますので、そういったところもいろいろ周知しながら、医療の現場における診療体制とか、経営環境の維持向上するような事業も行っているところでございます。以上でございます。

成田委員

ありがとうございました。

三井会長

ありがとうございました。ほかの方、いかがでしょうか。

どうぞ。

平林委員

長野県経営者協会の平林と申します。私のほうからも発言をしなければいけないと思ひまして、まず1点は、資料4の18ページ、(4)都市部から地方への移住を伴うというところで、これはたぶん省庁の縦割りの問題もあるでしょうけれども、県では産業労働部がやっております。正式な名前は忘れてしまいましたが、プロフェッショナル人材みたいなものがあると思うんです。いわゆる都市部の大企業で働いている人を地方に呼び込もうと、全国的、恐らく経産省が主体で行ったのだらうと思ひますけれども、その辺の組織がまだ続いておりますので、ぜひ県の産業労働部と歩調を合わせていただければ、まさにこれに適する項目ではないかと思ひますので、一つよろしくお願ひしたいと思ひます。

それと、実は非常に最近気になっているのは、多様性ということで、非常に個人の多様ということが、この労働局の中にもいっぱい入っています、多様な人材とか多様な何とかとか、言い換えれば、逆に考えたら受け入れ側の企業も多様性が望まれている状態ではないかと。つまりそれぞれの特徴があってそれぞれ魅力づけをするのはいわゆる多様ということで受け取るとすれば、それぞれの会社も生き残りをかけて、恐らく賃金の問題も初任給の問題も、あるいは福利厚生の問題も、将来こういう方向にこの会社を持っていくんだというようなビジョン的な対応という言い方をすれば、そういう会社があって、それに対して働く側が選ぶという、あるいは選ばれるからといって全員が採用されるわけではないという、そこら辺も恐らく多様ということであれば、企業側も多様性を求めているのではないかと思いますので、ぜひそういう見方も必要かなと思っております。

それと、先ほどのリ・スキリングの話がありましたけれども、実はこれは、それを学ぶ側、それを学ばせる側いろいろあると思います。労働局も非常に多くの教育内容が含まれております。ぜひそれをまた見ていただきたいと思いますが、要は、それはまだ足りないものは求めていかなければいけないんですけれども、受ける側は何を自分はやりたいのかということ、あるいはどういう職をやりたいのかということに合わせて選んでいかなきゃいけない。選ぶべき材料は非常に多くあります。労働局だけではなく、県も主体でやっているものもいっぱいありますので、ぜひそういうのは、学ぶ側も意欲を持って選ぶということを大事にしていかなければいけない。

それでまた、企業側も当然足りないものをお願いしていかなければいけない。どっちもやっていかなければいけないものではないかと思っておりますので、ぜひその辺のところも含めて、質問というより意見としてよろしくお願ひしたいと思っております。以上です。

三井会長

ありがとうございました。ただいまの御意見について、何かコメントその他あれば。

加藤職業安定部長

御意見ありがとうございます。職業安定部加藤でございます。まず移住に関しまして、県との連携ということでございます。今も既に県と連携して、窓口を設置し運営させていただいているところでございますので、今御意見をいただいた観点も踏まえて、より移住の相談がうまくいくように努めてまいりたいと思っております。

また、リ・スキリングに関しましても、働く方にどんな訓練があるか選んでいただくということで、その部分については、まだ周知が足りない部分もあるやもしれないところもございますので、そういった面について、また足りない訓練があった場合につきましても、何らか新たな訓練ができるような方向で検討を進めてまいりたいと思っております。

三井会長

ありがとうございました。ほかにございますでしょうか。

栗原委員

労働者側の栗原です。よろしくお願ひいたします。27 ページに (1) 相談支援を含

む総合的なハラスメント防止対策の推進という記載がありますが、9月末現在で、この相談件数の中に、パワハラといじめ・いやがらせというのがダントツで数が多いです。そのパワハラやいじめによって心を病んでしまって休職になってしまったと、そういうことが労災につながるのではないかとか、健康災害につながるのではないかと私は思うんですけれども、長野県では、そのような災害につながることはありませんか。

福永労働基準部長

労働基準部の福永でございます。今の御質問の趣旨としては、ハラスメントに関する労災の状況という理解でよろしいでしょうか。ハラスメントに関しましては、やはりあるかないかと言われれば、やはり労災事案としてはございます。ハラスメントもいろいろ、セクハラからパワハラからいろいろありますので、幅広いものではございますけれども、やはりハラスメントの結果、例えば精神的に苦痛や、例えば適応障害ですとか、そういう疾患を発症して仕事を休むというような労災事案というのは現状としてはございますし、労災事案としてもだいぶ多く見られる場合もございます。

栗原委員

ありがとうございます。やはり長野県は結構そういうこともあるということ、今の高校生も見ています。そういうところで高校生の子たちが県外で就職しようというところにつながっていったりしてしまいますので、被害のないような長野県にしたいと思っています。よろしく願いいたします。

三井会長

よろしいでしょうか。

そろそろ予定のお時間が迫っていますが、御質問、御意見は以上とさせていただきます。よろしいでしょうか。

皆様、ありがとうございます。今回もいろいろ御意見、御質問がありましたので、御質問についても、関心の高い部分ということで、ぜひ今後の行政運営の参考にしていただいて、推進を図っていただけたらと思います。最後に三浦局長より御発言があれば、よろしく願いをしたいと思います。

三浦長野労働局長

それでは、本日はお忙しい中、本審議会に出席いただいた上、今、会長からもお話があったとおり、今後の長野労働局の運営に非常に役立つと言いますか、先ほどり・スキリングのときにも申し上げましたが、今後、来年の行政運営、また、件数や実績が上がっていない事業等も一部あるかと思えます。そういうところの見直しであったり、来年の進め方の参考に役立てさせていただけたらと思っております。

本当に忌憚のない意見を頂戴し、貴重な御意見、御助言をいただいたことに対して、改めてお礼を申し上げさせていただきます。

引き続き、委員の皆様方からの御指導を賜れば、私ども労働局としても幸いです。長時間ではございましたが、本日は誠にありがとうございました。

三井会長

局長、ありがとうございました。予定されていた審議につきましては、以上をもって終了とさせていただきます。

7 その他連絡事項

三井会長

事務局のほうから連絡事項等ありましたら、ここでお願いいたします。

二神監理官

事務局のほう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、長野労働局のホームページで公表させていただく予定としております。公表に先立ちまして、後日草案を各委員の方に御提示させていただきますので、御確認のほうをよろしくお願ひしたいと思います。

次回の審議会でございますが、令和7年3月上旬から中旬で開催できればと考えております。また、後日、日程調整等を行わせていただいで、具体的な開催日を決めてまいりたいと思ひますので、よろしくお願ひいたします。

三井会長

ありがとうございました。ちょうど予定のお時間となりました。本日の審議会はこれもちまして閉会といたします。

委員の皆様には、長時間にわたってお疲れさまでした。また議事の円滑な進行に御協力いただきましたこと、誠にありがとうございました。

また次回ということで、いろいろ御意見を頂戴できればと思っております。よろしくお願ひいたします。本日は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)