

令和 7 年 度

第 1 回

新潟地方労働審議会議事録

(令和7年12月11日開催)

令和7年度 第1回 新潟地方労働審議会

1 開催年月日 令和7年12月11日(木) 14:00~16:00

2 開催場所 新潟県自治会館 301会議室

3 出席者【委員】

公益代表	有元哲史	
	玉木尚子	
	長谷川雪子	(会長代理)
	畠山典子	(会長)
	森澤真理	

労働者代表	遠藤裕香
	川瀬美由紀
	小林俊夫
	小室千代子

使用者代表	木津広美
	坂牧克記
	近田孝之
	徳武裕一
	野澤保子

(五十音順)

4 次第

(1) 開会

会長挨拶

労働局長挨拶

(2) 議事

- 家内労働部会 委員の指名について
- NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025 進捗状況について
ハローワークのマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組—令和6年度の取組実績及び令和7年度取組目標—
- その他

(3) 閉会

令和7年度 第1回 新潟地方労働審議会

日時 令和7年12月11日(木) 14:00~16:00

場所 新潟県自治会館 3階 301会議室

(事務局)

ただいまより令和7年度第1回新潟地方労働審議会を開催させていただきます。開会に先立ちまして、事務局から3点、御報告させていただきます。

まず、1点目、本日の審議会の成立要件でございます。本日、14名の委員の皆様から御出席いただいております。こちらは地方労働審議会令第8条で規定しております成立要件、3分の2以上の出席を満たしておりますので、本日の審議会は有効に成立していることを御報告させていただきます。

続きまして、2点目、審議会の公開等について、でございます。本審議会は、審議会運営規程第5条によりまして、原則公開ということになっております。本日の審議会につきましては、傍聴のお申し込みはありませんでしたので、御報告させていただきます。

また、同運営規程第6条で、議事録を作成し、原則公開とすることになっております。議事録の作成の際には、発言者の姓のみ表示させていただくこととなりますので、御了承のほどお願いいたします。

なお、御発言の際には、お手数ですが、お手元のマイク下のボタンをオンにいただきまして、御発言をお願いいたします。

それから、3点目、本日の審議会の議長の選出について、でございます。本年9月30日をもって、委員の任期2年が満期を迎えたところでございまして、委員の改選が行われました。委員の改選に伴いまして、地方審議会令第5条に基づきまして、公益委員の内から、委員の皆様から投票により互選を実施いたしましたところ、畠山典子委員が会長に選出されましたことを、まずもって御報告させていただきます。

また、委員定数18名の内、16名の方が再任となりまして、新たに、公益代表委員としまして、玉木尚子委員、それから、使用者代表委員としまして野澤保子委員より御就任いただいておりますことを、併せて御報告させていただきます。

委員の皆様をはじめまして、事務局の本日の出席者につきましては、時間の都合もございまして、名簿と座席表で御確認いただきますよう、よろしくお願いいたします。

それでは、議長の選出について、でございますけれども、当審議会運営規程第4条で規定しております、「会長は会議の議長となり議事を整理する」となっておりますので、畠山会長に議長をお願いいたします。畠山会長様から御挨拶をいただきまして、以降の議事進行につきましては、会長をお願い申し上げます。

なお、御挨拶の後、以降の発言等につきましては、着座にて進めていただければと存じますので、

よろしくお願いいたします。

では、会長、よろしくお願いいたします。

(畠山会長)

皆様、こんにちは。今ほどご紹介いただきました、畠山典子と申します。今年の委員改選に伴いまして、会長選挙において、再度、会長の任を承ることとなりました。どうぞよろしくお願いいたします。

また、委員の改選によりまして、公益代表委員として玉木尚子委員、使用者代表委員として野澤保子委員、このお二人が新たに任命されたとの御報告がございました。お力添えいただきますよう、よろしくお願いいたします。

この審議会は、新潟労働局の取組に対しまして、公労使の異なるお立場の委員の皆様から、幅広い観点に立って御審議いただきまして、労働局の行政運営に生かしていただくことを目的とする、重要な機会であります。

本日の審議でございますが、当審議会で設置している家内労働部会の委員の指名について、御提案させていただきます。

もう一つは、令和7年度における新潟労働局行政運営方針の中間報告としまして、労働局が策定した Niji Work プロジェクト 2025 の推進状況等につきまして、御議論をいただき、本年度後半、並びに次年度に向けて、施策をどのように進めていくか方向付ける重要な議事となります。この機会に、労働行政の現状について、御質問や問題点等があれば、御遠慮なく発言をいただきまして、忌憚のない意見交換をお願いしたいと存じます。

以上、簡単ではございますが、私の挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、労働局長から御挨拶をいただきます。

(福岡労働局長)

皆さん、こんにちは。改めまして、新潟労働局長をしております、福岡と申します。本日は、委員の皆様、大変ご多用中のところ、本審議会に御出席を賜りまして、誠にありがとうございます。

また、日頃より労働行政、私ども労働局、労働基準監督署、ハローワークの業務運営について、一方ならぬ御協力、御理解を賜っていることを、労働局を代表いたしまして、心よりお礼申し上げます。

さて、現在の雇用情勢でございますけれども、私ども、毎月1回、有効求人倍率を公表しております。現在、直近のものは10月になりますけれども、1.36倍というところで、全国平均をかなり上回っております。基本的には好調を維持していると考えているところでございます。ただ、月次を見ますと、若干、倍率が下がり気味であるということ、それから、新規求人者数については、前年の同月と比べたときに、これは業種間に若干の差はありますけれども、少し減少傾向にあると考えているとこ

ろでございます。

そういう状況ではありますけれども、先ほど申し上げましたとおり、全国平均よりも有効求人倍率が上回っておりまして、また、かなり全体的に人手不足感が強いというお声はいろいろなところから頂戴しておりますので、やはり、人材確保、育成、定着といったことが非常に労働局に求められる重要な施策ではないかと考えているところでございます。

また、加えまして、最近、政府でも、全体で言われております、いわゆる持続ある賃上げになりますけれども、賃上げの取組に対する支援につきましては、私ども労働局としても、1丁目1番地の重要な施策であると考えているところでございます。業務改善助成金、あるいはキャリアアップ助成金の処遇改善関係のコース、活用促進に加えて、労働基準監督署においては、定期監督等を通じて、支援策を紹介させていただくとともに、私ども労働局以外の補助金であるとか、賃上げや生産性の向上に結び付くような支援をご紹介させていただいて、賃上げのお願いをしているということも取り組んでいるところでございます。

賃上げ、先ほど申し上げました人材確保、定着、育成とともに、やはり、重要になってくるのは、働き方改革、職場環境の改善ではないかなと認識しているところでございます。これにつきましては、私ども、様々な支援策をパッケージで各企業の皆様方にお伝えして、何とか人手不足を解消するために、職場環境の改善を図っていただきたいということを、常日頃から申し上げているところでございます。

今申し上げました、こうした重要施策が多々ございますけれども、本日の審議会におきましては、先ほど会長からもございましたとおり、二つ目の議事におきまして、Niji Work プロジェクト 2025 につきまして、取組状況、進捗状況を含めまして、後ほど総務部長から概括的な説明をさせていただきますけれども、できる限りコンパクトに説明をさせていただきます、委員の皆様方から多数の意見を頂戴できるような時間を取っておりますので、是非とも皆様方から意見、質問あるいは御助言を含めて、さまざま、それぞれのお立場でいただければ幸いかなと考えているところでございます。時間に限りはございますけれども、何卒、御審議のほどをお願い申し上げます、私からの挨拶とさせていただきます。

本日は、よろしく願いいたします。

(畠山会長)

ありがとうございました。

それでは、委員の皆様におかれましては、これ以降、着座にて御発言いただきたいと思っております。

では、ただいまから議事の審議に入りたいと思っております。本日の進行は、お手元の審議会次第に沿って進めさせていただきます。

なお、本日の議事につきましては、質疑、意見を含めまして、16時を目途に終了したいと考えてお

りますので、議事の進行に御協力いただければ幸いです。

本日の議事は、次第にありますとおり「(1)家内労働部会委員の指名について」、「(2)NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025 進捗状況について及びハローワークマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組、6年度取組実績及び7年度取組目標について」、「(3)その他」となっております。

では、議題1の家内労働部会委員の指名につきまして、まずは事務局より説明を受けたあと、私より、家内労働部会の委員の指名について御提案させていただきまして、御質問、御意見をお聞きしたいと思います。

議事録作成の都合上、先ほども申し上げましたが、お名前を最初にお願いたします。

それでは、事務局から説明をお願いいたします。

(中井労働基準部長)

労働基準部長の中井でございます。

まず、家内労働部会について、説明させていただきます。新潟県の最低賃金につきましては4つの賃金がございます、平成12年、13年から改正が行われていないところでございますが、新潟地方労働審議会の家内労働部会については、平成25年ごろまで開催されてきておりますが、これ以降、本審議会におきまして、最低賃金に係る実態調査結果を公報させていただき、諮問の見送りが続けられてきた状況となっております。

このような中、最近の物価高、県最賃の大幅な上昇、そのような状況を踏まえまして、最低賃金適用労働者の減少もございます。最低賃金の改正について御審議いただく可能性があるため、委員の指名のお願いと議決の扱いについて、説明させていただきたいと思っております。

家内労働部会につきましては、運営資料のNo.2であります地方労働審議会令第6条第1項におきまして、「審議会がその定めるところにより部会を設置できると規定されている」を受けまして、新潟地方労働審議会運営規定第9条第1項において、「家内労働部会を設置できる」と定めております。

部会の委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項に、「会長が指名するもの」と定められ、新潟地方労働審議会運営規定第9条第2項において、「公労使委員は各2名とする」と定められております。

また、議決人数ですが、地方労働審議会令第6条第7項におきまして、「審議会はその定めるところにより、部会の議決をもって審議会の議決とすることができる」と定められ、これを受けて、新潟地方労働審議会運営規定の第10条第1項に、「家内労働部会が議決したときは、当該議決をもって審議会の決定をする」と定められております。

以上、家内労働部会の委員を公労使から2名ずつ指名いただきたいこと、家内労働部会が議決する場合においては、ただ今説明いたしました規定を運用してまいりたいと思っておりますので、御承知のほどお願いいたします。

また、委員の案につきましては、資料1に委員の方々の名前を載せておりますので、御審議のほどよろしく願いいたします。

(畠山会長)

ただいま事務局より、規定に関する説明がございました。ただいまの説明につきまして、御質問、御意見等はございますか。ありましたら挙手をお願いいたします。

それでは、意見がないようですので、規定どおり運営をお願いするということよろしいでしょうか。では、そのようにさせていただきます。

続いて、本審資料No.1をご覧ください。家内労働部会委員名簿というものがございます。この名簿のとおり、家内労働部会の委員に指名したいと提案します。

提案に関して、御質問、御意見がある方は挙手をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。御異議がないということで、よろしいでしょうか。ありがとうございます。

御異議がないようですので、会長指名として、提案のとおり決定いたします。

よろしく願いいたします。

(中井労働基準部長)

ありがとうございます。

(畠山会長)

次に行きたいと思います。議題2の「NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025 推進状況、そして、ハローワークマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組－6年度取組実績及び7年度取組目標－」につきまして、事務局より説明を受けたあと、御質問、御意見をお聞きしたいと思います。

では、事務局から御説明をお願いします。

(本間総務部長)

総務部長の本間でございます。私から、NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025 進捗状況などについて、御報告させていただきます。

先ほど局長からもございましたように、お時間の関係で、概括的な御報告となりますことにつきまして、予め御了承いただきますよう、よろしく願いいたします。

それでは、恐縮でございますが、本審資料のNo.2を御覧いただきたいと思います。皆様御案内のとおりかと思っておりますけれども、1枚表紙をめぐっていただきまして、2ページに労働局が取り組むテーマ、わかもの、かつやく、けんこうなど7つに分類したうえで、それぞれの現状、課題、対策、具体的な数値目標等を明示いたしまして、中長期的な視点も踏まえ、着実に推進することを目指したものと

いうようになってございます。

本審資料 No.3に移っていただきたいと思います。こちらによりまして、令和7年度の各取組みの進捗状況について御説明を申し上げます。

本審資料No.3の5ページを御覧ください。1番といたしまして、新潟わかものWork、(1)新規学卒者の県内就職率について、でございます。令和7年度の数値目標につきましては、資料左側上段に記載のとおりとなっております。

次に、現状と課題については、その下にございますが、令和7年10月末現在の数値となりますけれども、高校生につきましては令和8年3月、新規学校卒業予定者の県内就職内定率は85.1パーセント、就職内定率は88.2パーセントとなっております。就職内定率は平成27年3月卒以降、12年連続で80パーセント台となっております。大学生等につきましては、同じく10月末現在で県内就職内定率が47.8パーセント、就職内定率が68.8パーセントとなっております。就職内定率は平成27年3月卒以降12年連続で60パーセント台となっております。新規学卒者の県内就職増加に向けまして、引き続き学校と緊密に連携し、未内定者に対するきめ細かな就職支援を行うとともに、就職を希望する学生、生徒ができるだけ早期に100パーセント就職できるよう、粘り強く支援してまいります。

続きまして、(2)の若者の採用、育成支援の促進について、でございます。ユースエール認定件数につきましては、11月末現在で103件となります。目標を達成した状況でございます。認定を受けた事業主の方からは、学生の応募者が増えたなどのメリットを実感する声もお聞きしているところがあります。引き続き、労働局及び各ハローワークにおいて積極的な制度周知など、認定促進に向けた取組みを進めてまいりますとともに、認定が毎年継続されるよう、フォローアップにも力を入れてまいります。

1ページおめくりいただきまして、6ページをご覧ください。(3)のミドルシニア世代等の正社員就職数等でございます。新潟労働局は、令和2年度に設置しましたにいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォームを今年は活用いたしまして、令和2年度から6年度までの5年間、就職氷河期世代の正社員就職に係る機運の醸成や支援対象者の掘り起こしに努めてまいりましたが、本年度から就職氷河期世代を含む中高年層、いわゆるミドルシニア世代に対しまして、にいがた中高年世代活躍応援プロジェクトを新たに設置し、各機関と連携して支援する取組みを実施してございます。また、この枠組みを活用したホームページやSNSによる情報発信に努めるとともに、セミナーや合同企業説明会の開催を通じて、支援対象者の掘り起こしを行い、支援機関へつなぐ取組みを進めてまいります。ミドルシニア世代の中には、就労や社会参加に向けた支援を行う上で配慮すべきさまざまな事情を抱えている方がおられることから、一人ひとりに合った支援メニューを構築し、活躍の機会が広がるよう、積極的に支援を行ってまいります。

さらに、非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援については、就職支援ナビゲ

ーター等の担当者制による職業相談や、就職活動に資する各種セミナーなどを行う若者ステップアッププログラムにより、正社員を目指す就職支援に努めるほか、各種助成金制度も活用して、正社員就職を推進しております。

現状、課題につきましては、左側下段をご覧ください。10 月末現在の状況でございますが、ミドルシニア世代等の正社員就職数が 1,368 人、概ね目標を達成する見込みとなっております。また、9 月末の状況でございますが、フリーターの正社員就職数は 967 人となっております。少し進捗率が低い状況ではありますが、年度後半も、引き続き関係機関との連携及びハローワークでのきめ細かい支援に努めているところでございます。

続きまして、(4)の学生向けセミナーの拡充・促進でございます。毎年、学生に対し、労働法制や地域経済への理解を深め、卒業後のキャリア形成や働き方を考えるための基礎的な知識を習得し、自身の進路選択の参考とできるようにすることを目的として、開催しているものでございます。資料右下に、本年度の大学寄附講座の実施状況を記載してございます。令和7年度目標につきましては、1大学でも拡大しているところ、令和6年度の4大学から、7年度につきましては5大学ということで、1大学拡大となっております。引き続き、大学等に働きかけを行ってまいり所存でございます。

次に、7ページをご覧ください。新潟かつやく Work の取組みの促進でございます。こちら、(1)のえるぼし認定・くるみん認定について、でございます。女性活躍推進法、それから次世代育成支援対策推進法に基づきまして、一定の要件を満たす場合にということで、えるぼし、くるみん認定をする制度でございます。7年度9月末現在で 195 件となっております。目標値の 210 件に向け、順調に増加しているところでございます。こちら認定を受けた後、メリットなどをお聞きしながら好事例を蓄積し、積極的な周知に努めてまいりたいと考えてございます。

次に、8ページでございます。(2)といたしまして、男性の育児休業取得率について、でございます。目標は、令和7年度までに 50 パーセント以上としているところ、右側の折れ線グラフを見ていただきますとおり、令和6年、2024 年におきまして、新潟県は 44.9 パーセント、全国は 40.5 パーセントとなっております。着実に男性の育児休業取得状況の割合は増えてございますけれども、取得している日数は1か月未満がほとんどで短期間ということになってございます。

課題といたしましては、男女の賃金格差というものがございまして。令和6年の調査で、男性を 100 とした場合、女性は 75.8 となっております。男女間の賃金格差につきましては、主に管理職比率の違いによることが大きく、女性活躍推進法に基づき、男女の賃金の差異に係る情報公開を確実に推進していくことが、将来的に女性管理職の増加、女性の活躍推進につながっていくものと認識しているところでございます。

続きまして、9ページを御覧ください。(3)の 70 歳までの就業確保措置実施企業割合について、でございます。下段の現状・課題を御覧ください。本日は、令和6年の数値にて御報告させていただきます。令和6年6月1日現在の県内民間企業における高年齢者雇用状況では、資料にはございませ

んが、65歳までの雇用確保措置を実施済みの企業という意味では100パーセント、すべての対象企業で実施されていたところでございます。右側の上段のグラフのとおり、努力義務となっている70歳までの就業確保措置実施企業割合につきましては、前年を上回る28.1パーセントとなりましたが、全国平均を上回ることはできませんでした。令和7年度の目標は、70歳までの就業確保措置実施企業割合を全国平均以上としてございますので、引き続き、70歳までの就業確保措置の導入に向けた周知啓発活動に取り組んでまいります。

また、高齢求職者に対しましては、県内8つのハローワークで開設しております高年齢者専門の相談窓口であります生涯現役支援窓口を中心に就職相談を行っており、利用者の就職率は前年度を上回る状況となっております。引き続き、多様化する高年齢者のニーズに合った求人の確保に努めながら、的確な職業相談を進めてまいります。

次に、(4)公的職業訓練終了3か月後の就職者数について、でございます。右側下段のグラフをご覧ください。令和7年度の10月末現在の就職者数は920人となりまして、前年同期をやや下回る水準となっております。公的職業訓練は求職者の就職を実現するための有効なツールであることから、引き続き、ハローワークにおいて的確な受講あっせんや担当者制などによる手厚い就職支援に取り組んでまいります。

次に、10 ページを御覧ください。新潟けんこう Work の取組みについて、でございます。けんこう Work に関しまして、現状の労働衛生に関する事項を(1)から(7)で示してございます。新潟県での現状につきましては、令和6年度のデータとはなりますが、(1)のメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合、51.3パーセント、あるいは(4)の職場でのストレスがあるとする労働者の割合について、全国の数値を下回っている状況でございます。メンタルヘルス対策の推進につきましては、各労働基準監督署における指導会の開催でありますとか、働く人のメンタルヘルスポータルサイト、心の耳の周知を行っているところでございます。

(6)の化学物質の性状に関連の強い死傷災害におきましては、資料右側の表にございますとおり、目標が22以下としているところ、9月末速報値で現状14人となっております。1年間の4分の3が経過した時点であるということを踏まえ、目標は達成できるのではないかと考えてございます。

また、化学物質対策につきましては、今年2月を化学物質管理強調月間といたしまして、事業場に対するリスクアセスメント等の取組を、労働局、監督署を上げて取り組んでいるところでございます。

次に、(7)のパワーハラスメントに関する労災発生件数をゼロとするという目標でございます。こちらにつきましては、参考としまして、パワハラに起因する労災支給決定件数でお話いたしますと、令和7年度9月末時点で2件でございます。現状では、前年の4件を下回っている状況となっております。

次に、11 ページの新潟あんぜん Work の取組みについて、でございます。(1)の死亡者数につきましては、9月末時点で累計15人となっております。この内、建設業は4人でございます。

(3)の製造業の挟まれ・巻き込まれ災害の死傷者数は 69 人でございまして、昨年、2022 年を下回ることが見込まれてございます。

(4)の陸上貨物運送事業の死傷者数の減少目標につきまして、9月末速報値で 178 人ということで、前年同時期と比較いたしまして、1人下回っている状況でございます。

(5)の転倒による平均休業見込み日数は 40.9 日でございます。現時点では目標に至っていない現状でございます。

(6)の 60 歳代以上の死傷年千人率については、令和6年 12 月末の速報値でございますが、男性は目標を達成しているものの、女性は未達成という状況になってございます。60 歳以上の高齢労働者の労働災害件数につきましては、増加している傾向にございます。目標達成のためには、高齢者が安全で安心して働くことのできる職場環境整備が重要となります。高齢労働者の労働災害防止のため、エイジフレンドリーガイドラインの周知に労働局として取り組んでまいります。

なお、労働安全衛生法等の改正により、来年度より当ガイドラインは指針となりまして、高齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施が事業者の努力義務となることについて、御報告いたします。

次に、12 ページでございます。新潟あんしん Work 働き方改革、長時間労働是正に対する取り組みでございます。

(1)の年次有給休暇の取得率は、令和5年のデータになりますが、61.1 パーセントでございます。全国平均を下回ってございます。

(2)の週 60 時間以上の雇用者の割合は、令和4年のデータにはなりますが、5.5 パーセントと、こちらも全国平均を下回っている状況でございます。

(3)のテレワーク導入企業の割合につきましては、令和6年度のデータになりますが、最も高い大企業で 38 パーセントと目標に届いていない状況でございます。

(4)の勤務間インターバルの状況につきましては、同じく令和6年度のデータになりますが、大企業のみが 19.5 パーセントと、目標を達成している状況となっております。

次に、(5)の長時間労働に起因する脳・心臓疾患や精神疾患に関する労災発生件数をゼロとする目標でございます。労災支給決定件数を参考に説明いたしますと、令和7年度、現時点における長時間労働に起因する労災支給決定件数は1件でございます。昨年を下回る数で推移してございます。

次に、13 ページを御覧ください。(6)の労働保険のセーフティネットとしての役割としての労働保険の電子申請利用率向上を目標にさせていただいてございます。現状でございますが、令和7年度の年度更新時における電子申請率は 24.5 パーセントと目標の 25 パーセントには若干届きませんでしたけれども、令和8年度末までに 30 パーセントとする目標に向け、一定の進捗ではないかと考えてございます。

なお、図にありますように、令和7年度の徴収決定額につきましては 543 億円、収納額は 253 億円、収納率は 46.57 パーセントと、いずれも例年並みの進捗と考えてございます。

次に、14 ページ、新潟ふらいど Work でございます。働きがい、処遇改善に向けた取組みについて、でございます。賃金引上げ支援、同一労働同一賃金、最低賃金制度の適切な運営等に資する業務改善助成金の申請につきましては、482 件となっております。中小企業、小規模事業場の多い新潟県におきましては、賃金引き上げの流れを企業へ波及させるために、生産性の向上等により賃金の引き上げをしやすい環境整備に一層取り組むことが必要ではないかと考えてございます。9 月には、経済団体等の皆様に対しまして、最低賃金の周知と併せ、業務改善助成金を活用した生産性の向上について説明を行うなど、助成金活用促進のための周知に取り組んだところでございます。

続きまして、15 ページでございます。新潟もにす Work の取組について、でございます。(1) 障害者雇用率につきまして、でございます。令和6年6月1日現在の県内一般企業における障がい者実雇用率は、右側のグラフをご覧ください。昨年は、前年を上回り 2.45 パーセントと過去最高を 13 年連続で更新し、全国平均も上回ったところでございます。しかしながら、法定雇用率が令和6年4月に 2.3 パーセントから 2.5 パーセントに引き上げられたこともあり、法定雇用率以上という目標にはわずかに届きませんでした。法定雇用率は、令和8年7月から、さらに 2.7 パーセントに引き上げられる予定であることから、企業に対しましては、計画的に障害者雇用を進めるよう、関係機関とも連携を図りながら、支援に取り組んでまいります。

(2) のもにす認定の取得促進について、でございます。数値目標につきましては、認定事業主を令和7年度までに全てのハローワーク管内で1社以上の認定を目指すとしてございます。

現状・課題を御覧ください。令和7年度は、新たに4事業主を認定し、10 月末現在、21 事業主、全ハローワーク 13 所中 12 所での認定となっております。この取組は、障害者雇用の身近なロールモデルとして、地域全体の障害者雇用の一層の推進が期待されることから、引き続き、積極的に推進してまいります。

以上、本審資料No.3、NIIGATA Niji Work プロジェクト 2025 の進捗状況についての御報告となります。

続きまして、令和6年度ハローワークマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組、ハローワークの総合評価についての御説明をさせていただきます。詳細は、後ほど本審資料No.4で御覧いただければと存じますが、本取組は平成 27 年度から実施しており、全国のハローワークにおいて、毎年、業務ごとに目標値を設定し、その達成状況に応じた4段階の相対評価を行ってございます。具体的には、高い評価から順に、「非常に優秀な成果」、「良好な成果」、「標準的な成果」、「成果向上のため計画的な取組が必要」という順位となっております。

令和6年度につきましては、県内 13 ハローワークのうち、「良好な成果」として評価されたハローワークが3所、「標準的な成果」として評価されたハローワークが 10 所となりました。

参考までに、令和5年度の状況を申し上げますと、「良好な成果」として評価されたハローワークが、3所、「標準的な成果」として評価されたハローワークが10所、令和6年度と同様の評価となっております。

特に業務の改善が必要と認められるハローワークはありませんでしたが、今後とも求人者、求職者ともにきめ細かな支援を行うことにより、マッチングの促進を図り、ハローワークに対する信頼の向上に努めてまいり所存でございます。

私からの報告、説明は以上となります。御審議のほどよろしくお願い申し上げます。

(畠山会長)

丁寧な御説明、ありがとうございました。

それでは、今ほど事務局から議事の2について説明を受けましたので、これから皆様から御意見、御質問等いただければと思いますのでよろしくお願いいたします。議事録作成の都合上、再度になりますけれども、お名前を最初をお願いいたします。

それでは、各委員の皆様、御質問、御意見等ある方、挙手をお願いいたします。

(川瀬委員)

委員の川瀬です。よろしくお願いします。

Niji Work プロジェクトの進捗状況の資料から、2つ質問させていただきたいと思います。

まず、7ページのえるぼしと、くるみんに関するところですが、新潟県は、えるぼしと、くるみんの取得企業数を増やそうと努力されていますけれども、これを取得したことによって、もたらされている効果がもしあれば、認定する前と後でかなり希望人数が変わってきたとか、そういうものが目に見えて分かるようであれば、今後、新潟県は人口減少で若者を県外から呼び込むというときに、どれだけの効果がありますというのが分かれば、もう少しこの取得を目指す企業の宣伝になるのかなと思ったので、これが一つです。

もう一つが、その次のページの男性の育児休業取得率で、年々上がってきて、新潟県は全国平均よりも高いですけれども、先ほど、取得日数1か月未満が多いということは、日数の把握をされているのかなと思ひまして、1か月というのは私の中ではすごく短いと思っているのですけれども、この1か月未満の中に、どの日数くらいがボリュームゾーンであるのかなというところが少し気になりまして、本当に数日みたいな方がいっぱいあるならば、ちょっとそれはどうなのかと思ひまして、取得日数のボリュームゾーンが分かれば教えていただきたいと思ひます。

(畠山会長)

えるぼし、くるみんについて、男性の育休についての2点だと思ひます。事務局、お願いいたします。

(市川雇用環境・均等室長)

御苦労さまでございます。雇用環境・均等室の市川でございます。本日は、よろしくお願いたします。

今、委員から御質問ございました1点目でございます。くるみん、えるぼしの具体的な効果ということでございますが、これまで、すべての件数ということではないですが、具体的にどういった効果があったのか、把握させていただいている部分はありませんが、一部セミナー等でこういった効果があったという声が聞かれていますということをお紹介させていただいておりますが、具体的に、これだけすべての事業所からもちろん声を拾ったということではなく、今後、取組の成果について、いろいろな形で情報収集をさせていただいて、今後、発信をさせていただきたいと考えているところでございます。

今、お手元にありますとおり、一定の件数がこれまで出てきてございますので、これまで認定を受けられた企業様から具体的な声をいただき、公表させていただきたいということで考えさせていただきま。

それから、2点目のところでございます。取得率の具体的な日数について、でございますが、私どもが統計で把握している率に関しては、お手元にお示しさせていただいたもの、新潟県のものについては新潟県賃金労働時間実態調査結果で県が実施したものの数値ということで、県の統計調査も、私ども国が行っている雇用機会均等調査の調査方法に準じた形で行っているところで、現状で具体的な、今、委員からお話がありましたボリュームゾーンがどれくらいになっているのかというものを、今すぐにお出しできるような数字がありませんので、令和6年に実施した調査結果の都道府県分まで分析ができるのかどうかということ、次回の審議会までに情報を収集して、お示しできるようであればお示ししたいと考えております。

(福岡労働局長)

2つの部署にまたがるので、私から少し補足させていただきますと、先ほどのえるぼし、くるみんのいわゆる好事例的なものですが、先ほど総務部長から説明させていただきましたユースエール、若者の採用等に積極的な企業の認定件数 103 件という数字は全国で一番多く、東京とか大阪よりも多いです。ただ、個別に見れば、他の企業さんからこういった効果があったという声が聞こえてきて、先ほど雇用環境・均等室長からありましたとおり、セミナー等で説明をさせていただいておりますけれども、一つにまとまった好事例的なものがないものですから、すべての認定制度、「もにす」という制度もありますので、4つの認定制度の好事例を整理して、発表なり発信できる形にさせていただきたいと思。

(畠山会長)

川瀬委員、よろしかったでしょうか。

ありがとうございます。

(徳武委員)

新潟県経営者協会の徳武でございます。

今ほど、川瀬委員から認定の話がありましたので、私からも、経営者団体の立場としてお聞きしたいと思います。その前に、NIIGATA Niji Work プロジェクトですけれども、これは人口減少が著しい新潟県の課題解決のために策定されたものということで、いろいろな報告では、これが全体として着実に進捗しているということでございますけれども、それは大変ありがたいと思っております。

それで、県内の経営者の問題意識も、実は同じで、今ほどからありますように、特に若い方とか女性とか、そういったことを含めていろいろな人材が活躍していただけるという環境を作るのは非常に大事だと考えておまして、そうしたことに取り組む企業が増えているので、今ほどお話のあった、くるみんとか、えるぼしの認定企業が増えているということにつながっているのだろうというように思っております。

少し話はずれますが、今ほど、どんな効果があるのかみたいなお話もありましたけれども、恐らく、数値的に、例えば、これを取得したら何人応募が増えましたとか採用が増えましたとか、年休の取得率とか育休の取得率が何パーセント上がりましたというのはなかなか統計的に取れないと思いますけれども、企業のお話を聞いていますと、そもそも認定を取るには一定の労働時間とか休暇取得日数とか育休取得率とか、そういった一定の基準をクリアしなければいけないので、そもそもそこが達成していなかった企業さんがそういったものに取り組んでその基準をクリアすることによって認定を取得できるわけなので、管理者側としては、そういったところの数字が上がるからということはあると思いますし、やはり、学生とか女性の方に、うちはこういった認定を取得していますよということでアピールしやすくなったということを我々は企業さんからお聞きしているところです。

それで、話を元に戻しますけれども、こういった認定企業というのがもっと出てもらいたいと私どもも思っておりまして、私ども経営者協会も、実は「くるみん」の認定取得支援機関ですけれども、そういったこともあって、企業さんから認定のご相談をいただくのですけれども、正直、もっとたくさんあってもいいのかなというように思っております。

それで、そこに関連して、事務局に2点お尋ねしたいのですけれども、一つ目は、えるぼしとか、ユースエールとか、もにす認定とか、こういった認定の取得に向けた支援制度というものはどのようなものがあるのかということをお聞かせいただきたいのと、2点目として、労働局では企業との接点も非常にたくさんあると思うのですけれども、そうした中で、企業に対する取得の勧奨とか取得に向けた支援について、具体的にどのようなことを行われているのか、事例等があればお聞かせいただきたいと思います。よろしく願いいたします。

(畠山会長)

ありがとうございました。今ほど2点ほど、えるぼし等の支援制度、そして、2点目として、その支援について、事務局、お願いいたします。

(市川雇用環境・均等室長)

御質問ありがとうございました。雇用環境・均等室の市川から御説明させていただきます。私から担当しております、えるぼし認定と、くるみん認定について、御説明させていただきます。

一般の周知はホームページ等でも行わせていただいておりますが、現状では、えるぼし認定に関しては、女性活躍推進法にもとづく一般事業主行動計画というものが、101人以上規模の事業主の方々に義務づけられているのですが、その取組期間が満了します約2か月前に、私どもから、期限が切れますので、次の策定、届け出をお願いしますと御案内をさせていただいております。その中に、えるぼし認定について、リーフレットも同封させていただき御案内させていただいていることが一つございます。

それから、厚生労働省の委託事業としまして、民間企業における女性活躍推進事業として、個別コンサルティングですとか、アンコンシャスバイアスの解消に向けたセミナーの開催、それから男女間の賃金差異の分析について支援を行う促進事業というものを行わせていただいているものがございます。

それからもう一つ、新潟県におきましては、女性が活躍できる職場環境づくり支援事業としまして、アドバイザーによる課題分析ですとか、課題解決に向けた支援、それから、えるぼし認定申請の支援について行っているということ、承知させていただいております。

それから、くるみん認定でございますが、こちらも現状、企業規模101人以上規模に作成と届け出の義務がございますが、えるぼし認定と同じように取組期間が満了する2か月前にご案内させていただいているものが一つ、それから、くるみん認定については、厚生労働省ではないのですが、子ども家庭庁におきまして、中小企業子ども・子育て支援環境整備事業というものがございまして、くるみん認定ですとか、プラチナくるみん認定を受けられた事業主の方々に、育児休業促進のための取組みですとか子育て支援の取り組みなどにかかった費用の一部を、上限50万円として助成させていただく事業を子ども家庭庁の方で行わせていただいているところでございます。

それから、新潟県につきましては、これまで、くるみん認定については具体的な支援制度というものは行われていなかったところでございますが、全国では、静岡県でくるみん認定に向けた県の支援策というものが行われているという情報がございまして、新潟県の御担当の方においても、そういう取組を行っている地方自治体があるということ踏まえて、県で取組ができないかということ、今、検討させていただいているという情報が入っているところでございます。

ちなみに、現状でえるぼし認定の支援制度を県で実施していただいているところですが、今年度の結果は、まだ推進中なのですが、令和6年度ですと、私どもでえるぼし認定をさせていただいた企業が30社。その内、14企業が県の支援制度を利用されたということで、もしかしたら年度をまたいで認定を受けられた企業があるかもしれませんので、実数はもう少し多くなるかもしれませんが、半数くらいが県の支援制度を受けていただいて認定を受けているというような状況でございます。私からの説明は以上になります。

(高木職業安定部長)

職業安定部長をしております、高木といたします。

ユースエール認定と、もにす認定について、御説明させていただきます。まず、支援に関する支援機関といったところは、ハローワークが主体的に活動しておりますので、各地域における認定事業者というものを勧奨している状況でございます。認定いただいた企業に対する支援ということでいきますと、各ハローワークで実施しています企業合同説明会の中で、中心的な場所、また、入口付近の人が集まりやすい場所にブースを設けて、ユースエール制度を取っていただいていますと、若者の採用を推進している企業ですというPRをさせていただきます。

この他、求人票以外の企業情報、取り組んでいるもの、実際の作業風景とかいろいろな情報を個別に集めさせていただいてハローワークに掲示させていただいたり、最近では、ショート動画みたいなものを取り始めているところがございます。ホームページですとか、個別にそういったチャンネルを作っていこうかなということで、始めているところがございます。

(徳武委員)

ありがとうございました。今、説明ございまして、2点お願いしたいと思いますけれども、1点目は、先ほど、私ども自体が支援機関ですというお話をしましたけれども、私どもがやっていない部分、今ほどお話しありましたけれども、ユースエールとか、支援制度にどういうものがあるかという、なかなか本局のホームページとかが、多分、そこから皆さん一番入られると思うのですが、そこからなかなかそういうところにつながっていかないので、そういったところにつながりやすいような周知の仕方というか、例えば、ホームページの作り方をさせていただけるといいのかなと思いますし、もう1点は、先ほどのお話の中にもありましたけれども、新潟県でも、ニールがあります、認定を取得する一步前の段階、そこにつながるような取組をされているのですけれども、そういったところと、是非、連携を深めていただいて、県内企業がたくさん取っていただけるようお願いしたいと思います。

(畠山会長)

ありがとうございました。

(小林委員)

労働者委員の小林です。私から、2点ほど質問させてください。

1ページ目の就職状況にかかわるところです。今ほど徳武委員からもありましたけれども、Niji Workプロジェクトが県の人口減少の対策の一つとしていろいろな施策に取り組んでいるということですが、人口減少の問題の一つが、若者、特に女性の県外流出ということが言われています。そういった点で言うと、例えば、県内の就職状況ですけれども、男性とか女性の比率というのでしょうか、女性がどれだけ県内に残って、どれだけの方が県外に就職しているのか。例えば、こういったデータがもしあるのであれば、是非、教えていただきたいというのが1点です。

それから、9ページになるのですが、70歳までの就業確保のところ。それが全国平均を上回るできないという話がありました。これは先ほどの関連で、60歳以降に労働災害の発生も増えてきていますよという話もありまして、関連しているかどうか分からないのですが、新潟県の場合はどちらかというと事務職よりも生産系の現場が多いたということもあって、例えば、集約が進んでいない業種というのでしょうか、例えば、そういうものは一体どこがあるのかなど。そういったところに労働災害の関連性が高いのだとか、そういった対策が進んでいないから70歳までの就業確保が進まないのか、こういったところを何か皆さんのほうで分析されていたり、何かそういったコメントがあるようであれば、是非、お聞かせいただければと思います。

(畠山会長)

ありがとうございました。

2点ありました。県内女性の県外流出についてです。そして2点目が、70歳までの就労確保についての進んでいないことについての見解というお話がありました。事務局、いかがでしょうか。

(高木職業安定部長)

ありがとうございます。職業安定部長をしております、高木といいます。

まず、1点目の県内就職の状況ですけれども、男女別の構成比で見ますと、県内就職、10月末現在の数値で、全体、85.1パーセントに対して男性が85.5パーセント、女性が84.3パーセントです。昨年の前年同月と比較いたしますと、全体が86.9パーセントに對しまして男性が87.8パーセント、女性が85.3パーセントということで、男性の方が割合としては高い状況ではありますけれども、比率としては少しずつ詰まってきたという感じが見て取れるかと考えております。

2点目なのですが、70歳以上の就業確保措置実施企業についての業種別の進んでいない業種ということですが、産業別で見て、突出して目立つところで行くと、どちらかというと人数比のほうが、影響があるというか、20人以上と30人以上で見ているような数字があるのですが、

やはり、人数が少ない企業の方が、実施割合が低いかなど。業種別というところと言うと、その時々
のシーズンであったりというのがあるかという感じはします。また、特に進んでいない分野での分析と
いうものは、すみません、私はあまり承知してなくて、そういった視点でも、少し中身を追求してい
きたいと思います。次回、可能であれば、そういったことについても御報告させていただきたいと思
います。よろしくお願いいたします。

(中井労働基準部長)

労働基準部長の中井です。

高齢労働者の就業確保措置の実施企業割合ということですが、それが進んでいかないこ
とと、労働災害との関連性ということは分析できておりませんが、別の視点になりますと、一般的に
労働者が 60 歳を超えますと、死亡災害の割合も高くなっていきますし、特に転倒による労働災害が
多いということになります。業種の中でも建設業につきましてはどうしても、そういった災害や死亡災
害につながるがあると思います。また、労働保険の関係で、死亡災害とかそういうものが発生し
ますと、どうしてもメリット制の保険料負担の問題とか、また、元請企業から請ける仕事の関係でも不
利な状況があるのではないかと思います。

一方、建設業で高齢労働者を事務とかそういうところには就けられないというところで、ただ、新
潟の産業構造を見ましても、やはり建設とか生産系の就労先が多いので、そのあたりが企業として
も、若干、高齢労働者を雇用する場合に二の足を踏むというような状況もあるのではないかとい
うことは、様々な調査機会においても主な話として聞かれるところではあります。

(福岡労働局長)

御質問の趣旨は、70 歳の就業確保措置の進んでいないところとの関連というお話なので、今、職
業安定部長からありましたとおり、業種間での差はないということなのですが、その中でもその業種
が、特に労働災害との結びつきがどうかということについては、次回、公表できるかどうか分かりま
せんけれども、確認、精査させていただきたいと思います。

(小林委員)

ありがとうございます。高齢者も、就業確保、比較的高いと思います。恐らく、経験している職種、現
場なら現場、それから事務職なら事務職ということで、恐らく、そのまま 65 歳を過ぎて 70 歳とい
うのがほとんどだと思うので、どうしても体力的に問題があるとか、年齢とともに視力が悪くなるだとか反
応が鈍くなるとか、いろいろなことがあるので、単純に機会さえ確保すればいいという問題でもなく、
セットでいろいろな対策をしていかなければいけないので、そこに課題があるのであれば、そうい
ったところを重点的に、やはり、企業を訪問されたときに対応するとか、さまざまなことをやっていかな

いと、この割合は県内では上がっていかないのかなというようにも思いましたので、そういった観点で質問させていただきました。

それから、最初の女性の県外流出の関係ですけれども、男性が 85、女性が 84.3 ですか。実際に、県内に、大学を卒業する女性の県内就職の割合がこの数字、15 パーセントくらいの女性が県外に出ていきますよという形の理解でよろしかったのですか。

(高木職業安定部長)

すみません。説明を補足しますが、高卒の割合で御説明させていただきました。

(小林委員)

高校生ですか。大学生はどうなのですか。よく聞くのは、県内に働く場所がないという話も合わせて生徒に聞くもので、やはり、数字としてもそういったことで傾向として出てしまうのかなというのがあったので、だからといって何かそういった会社を急に作るわけにもいかないの、対策として何かあるのかということになってくるのですけれども、職種によっては、どこの業界でも必ずあるといったようなこともあるわけで、あまりそこにこだわらない、同じ希望する職であれば、この業種の中にもそういった仕事もありますよというような紹介の仕方でもできるし、いろいろな対応があるのかなと思いましたが、お聞きしたところです。

(高木職業安定部長)

大卒の割合、県内就職でいいますと、かなり下がる形になります。全体で、県内就職率としては 47.8 パーセントで、この内、男性が 45.2 パーセント、女性が 50.1 パーセントとなります。それで、こちらの前年同月比でいきますと、全体で 51.2 パーセント、男性が 48.3 パーセント、女性が 53.8 パーセントとなります。高校生は、毎年 80 パーセント以上、県内就職は確保できているのですけれども、大学生は大体 50 パーセントというところで推移している感じであります。

(畠山会長)

よろしいでしょうか。その点に関して、私からもお願いしたいと思います。今、県内の大学卒業者、そして県内の高校卒業者の県内への就職率ということだと思っておりますが、県外の大学で学んだ方々が就職するときに新潟に戻ってくる率が女性のほうが低いということも県外流出の数の女性が多いということの一因になっているということです。それは、今、小林委員がおっしゃったように、新潟県に自分が働きたい職場が少ないとか、それから、男女共同参画・男女平等の視点で地域を考えた場合に、なかなか生きづらさがあるというようなことから、新潟県に戻ってくる割合が、男性より女性のほうが少ないというようなデータもあります。そういう数はありますでしょうか。

(高木職業安定部長)

職業安定部長の高木です。

県外大学を卒業した方の県内就職という数字は取りにくく、把握していないところがございます。全部の大学からの数字を、全国一律で集めてから各県に分けないと取れない数字になりますので、ハローワークのデータベースもそういった取り方をしていないものですから、把握が困難になっております。

(畠山会長)

ありがとうございました。内閣府から出ている男女共同参画白書等ではそのようなデータがあるということで、お知らせさせていただきました。是非、男女共同参画の立場からも、地域に暮らしやすい、働きやすい職場環境に向けて取り組んでいきたいと思いますが、よろしくお願ひしたいと思ひます。

もう1点、8ページ、女性についてなのですけれども、賃金格差、先ほどの説明で管理職の数の違いということで、女性が75.8パーセント、男性100人に比べて、理由が挙げられましたけれども、やはり、管理職の数の違いというものは、正規雇用者の数の違いからもきていると思ひます非正規雇用者が、私の認識では50パーセントを超えています。女性の正規雇用に向けた取り組みを引き続き取り組んでいただきたいと思ひます。この辺の具体的な取組は、どのようにされていらっしゃるかお聞きしたいと思ひのですが、いかがでしょうか。

(市川雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の市川からお話しさせていただきます。

女性活躍につきましては、女性活躍推進法に基づきまして、数値の公表が義務付けられているものもあって、現状で、選択制、いくつか項目がある内から選択して、何項目以上公表してくださいというようなところになっているものがございます。今、委員からお話がありました、一番注目されるのが男女間の賃金格差の部分と、女性の管理職割合について、でございますが、これについても公表項目に含まれているものがありますので、公表されている企業については徐々に広がってきているところはあるのですけれども、すべての企業において公表義務となっているわけではありませんので、なかなか数値として追いかけてつらいところはあるかと思ひます。

女性活躍推進法の制度改正が進んできておりまして、公表義務が拡大されたり、項目が少し修正されたりということで、広がりを見せているところがございますので、具体的に今、申し上げられるような数字はないのですが、これについても数字としてお示しできるようなものがあれば、またこの場でお示ししていきたいと思ひしておりますので、よろしくお願ひいたします。

(畠山会長)

ありがとうございます。正規雇用者割合の女性の割合を高めていくということが、制度の中にあるということがとても大事なことで、それがどの企業さんも取組につながっていくということが大切かなと思います。女性財団の各種セミナー等でこのような正規雇用の割合を高めていくということが新潟県全体の活力につながっていくということも伝えさせていただいております。いろいろな方面から取り組むことが大事かなと思いますので、よろしく願いいたします。

(玉木委員)

社会保険労務士の玉木と申します。今日は、新潟県社会保険労務士会から派遣されてきました。

社会保険労務士会としては、今のようなさまざまな雇用に関するファーストタッチというトリアージ的な部分で、厚生労働省の委託事業として、働き方改革推進支援センターという無料の相談の場所がございます。私も派遣型専門家で携わっておりますが、自分の仕事として社会保険労務士として、統計ではないのですが、体感として申し上げますと、先ほど来お話が出ております男性の育休の話であるとか、労働者の方は、そもそもご自身がほかに言われることなくご自身で男性の方は育児休業を取りたいということで、事例で申しますと、大体1カ月以上は皆様、取得なさっております。それは、社会保険料の免除ということであったり、さまざまな工夫をされて、中小企業の方々が育児休業を取得されているケースが多いようです。

ただ、ここで話すことではないのですけれども、最近始まりました出生時育児休業という制度の中で、男性の育休が始まったときに、今日、ここだけ少し出社したいとか、そういうときに、あらかじめ決まった就業に関しては育児休業が認められないというのが今の育児介護休業法になっておりますので、大きな法律の話になりますので、ここで話すことではないので、そこは少し改善していただきたいなと思います。

それで、今日、質問というか提案というか、先ほど来話が出ている若者の県外流出の話なのですが、今、大学生の方が入学して、もう2年生くらいからインターンシップみたいなものを始めて、都内の各企業、大学生で県外に行かれた方、都内の企業にインターンシップなどをされることが多いと思います。1回県外に出て、しばらくして戻ってくださる方もいるのですが、そのまま大学卒業で県内に戻ってきてくださる方もいるのですけれども、インターンシップの機会というのは、やはり、各企業の努力というか、県内の企業を呼び込んでしているケースもありますし、県外に出てしまう方について、あると思うのですけれども、普通の大学の勉強しているときにインターンシップみたいなものを提案したり県内企業の紹介をしてもなかなか難しいので、行政の就職説明会とか新卒の説明会について、例えば、夏休み期間とか春休み期間とか、そういう時期にそういったものを開催する予定があるのかであるとか、あとは、社労士をしていて思うのですけれども、ハローワークというのは所轄とか、労働局の所轄とか、その方の住所地で仕事を探すみたいなことがどうしても必要になります。当

然、ハローワークをインターネットで皆さんやっているの、私もやっていますけれども、その中で、例えば、新潟ハローワークとして、県外の例を出すと、東京のハローワークに来ている県外の大学生が、例えば、新潟県出身で、新潟でそういう就職説明会をやるのが目に留まるような機会を作ることができるのか。とても就職戦線は早くなっていて、4年生の10月1日みたいな内定式があるまでは、いろいろなところで内定をたくさん取るとかそういうこともあって、大体、東京の企業で内定されるケースがあると思うのですけれども、そういうところに県内のハローワークとして、ちょっと表現がうまくいかないのですけれども、何か所轄というものを超えて東京に、一回、大学で学んでいる方の目に留まるサービスみたいなものがあるかどうかというのは、ちょっと私はずっと考えていました。

具体的に言うと、新潟日報がやっていらっしゃる、にいがた鮭プロジェクトであるとか、そういうものは本当に民間ベースでやっていらっしゃるので、素晴らしいと思うのですけれども、そういうところとの連携が取れたら非常に効果的だなと思って、少し長くなりましたが、意見を言わせていただきました。

(畠山会長)

県外、特に東京で目に留まる機会をということで、そういうことはどうでしょうかということだと思いますが、いかがでしょうか。

(高木職業安定部長)

職業安定部長の高木でございます。ありがとうございます。

まず、企業説明会といったような業務を首都圏において、他県に出てやっているかという部分だと思いますけれども、基本的には、御承知のとおり、お話しいただいたとおり管轄がありますので、実際にやるとなれば、その地域のハローワークなりがしていただくということになるかとは思いますが、自治体の方で実際にはいろいろ活動していただいていることがございます。それに対して一緒に連携させていただいて、こちらからも、必要であれば、窓口を一緒に作らせていただいたりとか、そういったことの周知といったものも一緒にさせていただいたりもしております。

また、今、ハローワークの職業相談に対して、窓口だけではなくて、問題点、Webを使ったテレビカメラ相談といったことも実施できるようになっていますので、そういった点の周知に力を入れてまた、SNSとかでの発信に努め、何とかこちらと、新潟所と接点を取ってもらえるような取組みというものは進めているところでございます。

(玉木委員)

ありがとうございます。新潟県でやっていらっしゃるものは私も目にすることがございますし、今の御説明でわかりました。

自分自身、そうなのですけれども、もちろん、Web であるとか調べるとか、大体ネットでやることがあると思いますが、大学生の方が県内に来るとしたら、やはり、夏休み期間、とても長くて、そういうときに県内企業に触れる機会があると、非常にインパクトとしてはあると思いますので、できれば夏休み期間に、実際に大学生、県内企業に触れる機会があるといいなという要望を少しお願いしたいと思っています。

(福岡労働局長)

局長の福岡です。私は3月まで厚生労働本省でU・Iターンを担当している課長をしていた関係もあるので、玉木委員からの御質問に補足させていただきたいのですけれども、東京のハローワークで、例えば、新潟出身の大学の方が何かいろいろな新潟の情報をつかめればという話なのですけれども、これは全国組織で、別に東京と新潟が縦割りとかではなくて、実は、東京のハローワークにU・Iターンを担当している窓口があるのです。ですから、例えば、新潟の就職情報を知りたいということであれば、それは新潟のハローワークにつないで、場合によっては、今、高木安定部長からあったように、オンラインで職業相談できるということもあります。具体的に申し上げますと、東京の有楽町に、ふるさと回帰支援センターがあることはご存じでしょうか。あそこではUターンとか移住とか、そういった生活支援も含めた相談を受けているところがあって、実は、そこにハローワークが併設しているのです。それは東京のハローワークなのですけれども、そこがU・Iターンの専用の窓口になっていますので、東京に就職とかではなくて、まさしくU・Iターンを意識して、東京労働局の職員が担当している部署があると。ほかにも新宿であるとか、いくつかU・Iターンの専門窓口を置いていますので、そういったことはやっているということだけ紹介させていただきたいと思います。

(玉木委員)

知らなかったことでした。どうもありがとうございます。

(畠山会長)

よろしかったでしょうか。

ありがとうございます。

(近田委員)

近田でございます。資料の説明、大変ありがとうございました。

私からは3点、質問させていただきます。1点目は、5ページでございまして、若者の就職についてということで、新規学卒者の就職内定率ということで、目標に向けては順調だということだと思うのですけれども、これはあくまでも就職を希望する側に対する就職機会が確保できているかという観点だ

と思います。その一方で、先ほど来お話がある、人口問題に対してどう貢献できているのかということがやはり、必要なかなというように感じています。

そうすると、高卒の 85 パーセントを超えているとか、大卒で 5 割近くという数字が、いいのかどうかという別の観点もあるのですけれども、例えば、私どもがお付き合いしている中で言うと、どちらかというと新潟市から離れているところ、上越ですとか、魚沼ですとか、そういったところで人手不足感が非常に強いということもあって、そういう地域は、大卒に限らず地元の高校を卒業した方に仕事に就いて欲しいという事業所が多くあります。実際のところ、高校の新卒予定者の求人倍率を見ると、直近の数字が 4.75 ということで、これは平均の上がり下がり関係なく毎年どんどん上がってきていて、このまま行くと、近い将来、5倍まで行くのではないかということを感じています。5倍ということは、20人の求職しかないので100人求人があるという状態だと思うので、大変厳しい状況だなと感じております。この点については、前にも発言させていただいたことがあるのですけれども、率だけではなくて、ボリュームをいかに確保するかという観点も必要なかなと考えております。

そこで、高卒に限らず大卒もそうなのですけれども、大学、高校等との連携ですとか、就職支援ナビゲーターを中心とした個別相談その他先ほども御説明で、いくつか上げられたところもあるかと思っておりますけれども、この点、具体的におしえていただければありがたいと思います。もう一つ、私ども、なかなか人材確保に苦慮している事業所があるものですから、就職支援のコンサルの方と意見交換をした際に、若い方々が、単にホームページのサイトということではなくて、インスタグラムで情報を取る方が多くなっているということで、実際に魚沼方面の事業所でインスタグラムを通じて採用が確保できたという事例も紹介いただきました。そうしたSNSなどの活用等については、今、どのようになっているかということをお聞かせいただきたいと思っております。これが1点です。

次に、9ページになりますけれども、公的職業訓練について、でございます。先ほど、10月末現在の数字が920で、前年同月比で下回っているという話がありました。グラフを見ても少し下を向いているように見えます。この状況について、対策としては、ニーズを踏まえた訓練コースの設定とかというように書かれているのですけれども、具体的に、職業訓練が新規学卒者、あるいは離職ないし求職者支援を対象としているとしてこの減っているところをどのように分析されているのか、教えていただければと思います。

3点目が、10ページになります。ここの(4)自分の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合というところが、新潟県は8割に達して、非常に全国平均より高いというお話がありました。その一方で、12ページでしょうか、週の労働時間50時間以上の労働者の割合、いわゆる長時間労働の割合ということで見ると、新潟県はむしろ低いというような状況がある中で、このストレスを感じる労働者が多いということに対してどのように分析をされて、その対策は何か取られているのかどうか、お聞きしたいと思います。この3点に、よろしく願います。

(畠山会長)

3点ほど質問があったかと思いますが、まず、9ページのところです。新規学卒者、そして10ページのことということでお話がありましたけれども、事務局、お願いいたします。

(落合職業安定課長)

職業安定課の落合です。近田委員、どうもありがとうございます。

今ほどのご質問の中の、まず、1点目ですけれども、資料の5ページにあります大学、高校との緊密な連携、就職支援ナビゲーターを中心に個別相談、各種セミナー、就職ガイダンスの実施の具体的なところについての御質問だと思いますけれども、各ハローワークには、学卒担当の職員が必ずおりますし、あと、就職支援ナビゲーターといって、それも学卒専門のナビゲーターがいるところです。この学卒担当の職員、就職支援ナビゲーターが大学、高校と緊密に連携を取らせていただいて、特にその進路指導の先生と緊密に連携を取らせていただいたうえで、各高校とか大学へ実際に出向いて行って、学生・生徒に対する個別の就職に関する相談を実際にやったりしています。それをきっかけに、そういった学生・生徒については、その後必要に応じてハローワークにおいでいただき、きめ細かな職業相談というものをさせていただいています。

それから、県内企業に対する就職というのが大事になってくると思いますので、学生・生徒に対して、企業理解というものを深めていかなければならないということで、これはご存じだと思いますけれども、ここにも書いてあります、就職ガイダンス、企業説明会を、高校生については、毎年7月に、県内全部のハローワークで行っております。そういった形で、企業の理解を深めていただくということをやっているところでございます。

(高木職業安定部長)

併せて、もう少し学生に向けた周知という点かと思いますが。御指摘のとおり、SNS の活用は進んでいるという点は承知していますので、我々もLINEを中心に全ハローワークで整備いたしまして、LINEから発信ということで、進めてきたところです。また、所によってはインスタも使っているところが増えてきて、2つか3つ、周知もやっています。昨年も御指摘いただきまして、若者への発信ということをいろいろ検討しています。今年度の仕掛けとして何ができるか、ハローワーク自体を知っていただかなくてはいけないという点はとても問題点として把握していますので、今年度も取組みを進めていこうということで、検討しているところでございます。

2つ目の9ページにありました訓練の関係が下降気味ということで見える点についてですけれども、個別に聞こえてくる声ということで御紹介させていただければと思うのですけれども、今の雇用調整で言いますと、訓練しなくても就職しやすい環境にまずはあるということが前提条件にあるかと思えます。その上で、企業さんの、雇ってから企業内訓練がとても進んできたということもあって、訓練して

いなくてもうちで育てるよと言ってくれるような企業さんも増えてきたというような声は聞こえてくるところでございます。そして、訓練の必要性というか、ハローワークが職業紹介と訓練をつなげてサービス提供できる唯一の機関を強みに思って、認識しておりますので、活用を募る周知はしっかりしていきたいと思っております。

(福岡労働局長)

局長の福岡です。

1点、ハロートレーニングのところで補足させていただきたいのですけれども、近田委員から、普段、どのような分析をしてどのような対策をしているかですけれども、確かに、一番の理由は就職しやすいということがあるので、訓練をなかなか受講されない方が多いというところがあります。もう一つ、ハローワークが受講あっせんをしている離職者訓練についてですが、人気のある訓練を受講しても就職率が低い分野の訓練や、逆にあまり人気はないのだけれども就職率が高いものがあつたりするのです。その辺をよく分析して、ハローワークの職員が単純に目の前にいる求職者が、私はこの訓練をやりたいのだというだけで斡旋するのではなくて、きちんとその方のそのあとのいわゆる出口、就職したときにどうしたいのかということを含めたいろいろな情報発信の仕方があるのではないかと思うので、ハローワークの窓口職員の受講あっせんの対応というものもとても重要ではないかというように考えています。

(中井労働基準部長)

労働基準部長の中井でございます。

ストレスを感じる労働者の割合について、新潟が 81 パーセントということで高いということにつきましては、前年のデータでは全国が 82.7 パーセントということで高かったのですけれども、それについて少し調べまして、後日、回答したいと考えていますが、よろしく願いいたします。

(畠山会長)

近田委員、よろしかったでしょうか。

(近田委員)

ありがとうございます。

(畠山会長)

ありがとうございました。

(森澤委員)

森澤でございます。

12 ページですが、テレワークの実施状況について、テレワークを導入する事業所が2割弱、全国が49.9 パーセントということなのでかなり低いですが、産業構造などもあるかもしれないのですが、かなり低いという理由を教えてください。

あと、新潟の場合は、特に大雪、災害が結構大変なので、今も皆さん、雪が降ったら出勤明日どうしようという感じだと思うのですが、非常に出勤の不安が多い場合、危険なところがあったりとか、あと、子育てや介護をやっている場合、そして、これから高齢の労働者にも活躍してもらおうということになりますと、在宅勤務がすべてだとは思わないのですが、柔軟に在宅勤務を進めていくと、かなり負担が減る部分があるのではないかと考えておりますが、その点を教えてください。

(畠山会長)

テレワークについてということですが、事務局、お願いいたします。

(市川雇用環境・均等室長)

雇用環境・均等室の市川でございます。

テレワークの導入企業について、お手元の資料のグラフにありますように、新潟県が実施した統計調査の結果でございます。低い理由について、個別の事業場を当たるのかというようなところまでの分析は、現状でできていない状況でございます。

もう一つ、柔軟な働き方がということで、私どもでも働き方改革に向けた取り組みを実施した事業所に対する助成金制度とかを設けて取り組みを進めさせていただいているようなところがございます。直接的な低い理由について、現状で調査とか確認させていただいたものはないというところがございます。

(森澤委員)

今、調査がないということでしたけれども、多様な働き方を推進したいということであれば、何かの調査をして、分析して対策を立てるとというのが基本だと思うので、そういったところも考えていただくと嬉しいなと思います。

ただ、それとは違っていて、局長はUターン、Iターンのご専門家だということなので、新潟でも進むのではないかと期待しております。

あと、多様だということでありましたけれども、目の前にいらっしゃる局長、部長、課長の方々は全員男性なのですが、委員はけっこう女性がいますのですが、やはり、現場で政策決定をする部長さんと課長さんにも、多様な視線ということで、女性を登用していただければというお願いでござ

ざいます。

(福岡労働局長)

局長の福岡です。

代表して申し上げますと、後ろでは何人かおられますので、将来の候補になる方がいて、全体的に正直申し上げますと、かなり昔は女性の採用が本当に少なかったという状況があったのです。ところが、今は、例えば、40代くらいになる方とか、むしろ逆に女性のほうが多いという状況になっていますので、これからは、例えば、出産、育児を経験されても上にあがっていくというロールモデルになる職員が今後もどんどん出てきますので、10年後くらいにはこの席に座っている、後ろも含めれば、半分くらい女性になっている可能性もあるのではないかと思います。

(森澤委員)

ありがとうございます。10年後と言わず。

(畠山会長)

そうですね。間近、女性幹部がたくさん出ることに期待したいと思います。

(徳武委員)

経営者協会の徳武でございます。

今、お話の合った中で、経営者団体としてお話ししたいと思います。1点目は、今言いましたテレワークの話なのですが、これはなぜ新潟県がこんなに少ないのかという統計は、私もいろいろ、ないと思うのですが、企業から実際にお話を聞いていると、例えば、この統計、新潟に限らないらしいのですが、統計にあるように、大企業の実施率が高くて、中小企業になると低くなると。一つには、大企業さんは割と各社員の担当業務が限られているというのでしょうか、例えば、総務とかという人がいても、大企業の場合は総務の中のこの分野の仕事が担当ですと。ですけれども、中小企業で総務というと、実は人事もやっていたり、労務をやっていたり、事務みたいなことをやっていたり、いろいろなことをやっているの、なかなかテレワークに持っていけないというようなお声も聴きます。

それから、森澤委員が最初に御指摘になったように、やはり、産業構造の問題が一番多いのだと思います。新潟県は建設とか、製造とか、小売業とか、そういった割と対面とか、現場が中心になって動いている企業が多いのでそういった点では、なかなかテレワークに移行するのは難しいというような声を聞くところです。そうは言っても、何とか工夫してやれませんかということは私たちも推進していますので、そういったところから進めていく必要があるのかなと思っています。

それからもう一つ、少し前に戻りまして、学生向けの企業の周知というお話がありまして、インターンシップなどの話も出ましたけれども、これは私もあちこちで言っていますので、またかと言う方もいらっしゃるかもしれませんが、私は学生と接する機会が多いのですけれども、何年か前に、非常に印象的なこととお聞きしたのです。なぜ県内の企業さんを就職先に選ばないのですかと、インターンシップとかを選ばないのですかとお聞きしたときに、県内の企業さん、よく知らないんですと。だから周知しましょうという話なのですけれども、そのあと言われたのは、今、インターンシップにこれから行くと、今、これから就職活動するということになって言われても困るんですよと、非常に遅いのですよねということなのだそうです。お聞きすると、やはり、中学生とか、高校生とか、あるいはもっと小さいときから、親御さんとか学校の先生とかいろいろな方が、地元の企業があるよとか、こんな仕事があるよとか、こんなにいいのだよということを教えてくれれば、もっと違ったということがとても印象的で、これはあちこち、私は行政の方にも申し上げているのですけれども、労働局の場合は、就職ということに結びついてくるので、大学の生徒さんとか高校生さんという話なので、中学生とかは話、そうかもしれないのですけれども、せっかく今日は私ども、使用者代表というか、会社の関係者もたくさんいるのですけれども、労働団体の皆さんとか公益委員の皆さんがいらっしゃっていますので、そういった中高生とか小中学生くらいの内から、以下にいろいろなことを見てよく知ってもらうかということに取り組んでいくということを考えていく必要があるのではないかなと思ひまして、発言させていただきました。

(畠山会長)

ありがとうございました。

この点について、いかがでしょうか。

それでは、議論いただける時間も10分ほどになってきましたけれども、いかがでしょうか。

(有元委員)

新潟大学の有元です。

具体的な項目というより、全般的な話として、AIというか生成AIの話についてお伺いしたいと思っています。私は大学におりますので、感覚的には年々というよりも日に日に、若い人たちがAIを使っているという状況になっています。先ほど、若い人の就職を集めたいというときに、どんどんそういう人材が来る時代になっているということと、あと、このプロジェクトを設定したときの目標のときとAIの状況は恐らく違って、そこにある課題というものが、何でもAIというのもどうかという部分もあるのですけれども、かなり解決できる可能性を持っていることも事実かなと思ひていて、なので、何か労働行政とか指導する立場として、今後、AIの問題というのも企業様にいろいろ提案していくとか、あるいは、若い人が入ってくるときにAIが会社で使われているとかアピールするとか、何かそういうような

視点も今後必要になってくるのかなと少し思っていますので、もしあればということですし、今後、そのようなビジョンを含めてご検討いただいてもいいのかなと思って、発言させていただきました。

(畠山会長)

AIについて、事務局、いかがでしょうか。

(高木職業安定部長)

職業安定部長の高木と申します。

国、本省ベースの検討で進めている点について、御紹介させていただければと思います。今年度、職業紹介という形で、職員が提案するための求人選びですとか、そういった点に、生成AIではないのですけれども、通常のAIで実証実験をやっているところです。全国のハローワークのうち 10 所でやっているところで、その一つに新潟労働局のハローワークが参画しているという状況です。まだまだAI推論が進まないというか、資料が足りないというところで、なかなか使えるものではないというのが実態のところでございます。まだ出始めているといったところと、年明けにはハローワークのインターネットでの生成AIを使ったサポートというものを、紹介ではなくて、ナビゲーターみたいな感じでしょうか、使い方とか、操作の仕方とか、利用方法等を教えてもらえるという点でのものを始めることになっている計画とされていて、ちょっとまだ見ていないのですけれども、そういったところもやらせてもらっている段階のところでございます。

(有元委員)

正直、私ももう若い世代と年齢が離れてきて、かなりついて来られなくなっている部分もありますので、我々世代ということではいかどうか分かりませんが、やはり、そういうトレンドをどんどん吸収して、行政とか、大学も含めてですが、やっていく必要があるのかなと思いましたが、何かできたらと思っています。

(畠山会長)

ありがとうございました。

労働者代表委員から、何かございませんでしょうか。

(遠藤委員)

少し前の議題に戻って恐縮なのですが、5ページの県内就職者のところの話、先ほどお話しいただいたかと思うのですが、私ども、製造業の労働者の代表の立場におりまして、そういうところからしても、企業側からしたら、Niji Workにつながっていく女性活躍をしたくても、女性がそもそも入ってこない

ですという御回答が結構あるような状況になっている中で、製造業なので、やはり選ばれにくいというところもあると思うのですが、就職内定率の中の業種の割合とかという情報をお持ちでしたら教えていただきたいと思います。

(畠山会長)

就職内定率の業種について、事務局、いかがでしょうか。

(高木職業安定部長)

高校生の産業別での県内就職内定を見ますと、構成比としては、すみません、全体の製造業は 50 パーセントになります。次いで、建設業が 17.3 パーセント、卸小売業が 9.7 パーセントといった構成になっています。この値は昨年と同じ構成比割合というような状況でございます。

男女別に見たときに、製造業でいきますと、男性が 51.3 パーセントに対しまして、女性は 47.8 パーセントになっています。建設業は男性が 23.2 パーセントに対して女性は 5.8 パーセントということで、とても差がある状況です。卸小売業になりますと、男女比がひっくり返ってまして、男性が 7.7 パーセント、女性が 13.6 パーセントというような割合になっています。構成割合しか手元になくて、人数というところは資料が手持ちにないです。

(遠藤委員)

ありがとうございます。

(畠山会長)

よろしいでしょうか。

それでは、予定時間になろうとしているところではありますけれども、最後にということで、御質問、御意見等ある方はいらっしゃいますか。

(小林委員)

Niji Work プロジェクトではないのですが、聞き逃して、家内労働部会の設置の目的を、改めてもう一度教えていただいていいですか。すみません。

(中井労働基準部長)

家内労働部会ですが、新潟県最低工賃はしばらくの間、見直しが行われておりません。また、最低賃金がここ数年、急激に上がってきており、外注先が海外へ流れ、委託者、家内労働者は減ってきております。こういった状況を踏まえまして、最低工賃に係る家内労働者の実態調査の結果を踏ま

えまして、今後の最低工賃につきまして、適切な工賃をどのように改正等行っていかを、公労使の部会で方向性を決めていくということでございます。

(小林委員)

ありがとうございました。

(畠山会長)

ありがとうございました。

では、近田委員で最後にさせていただきたいと思います。お願いします。

(近田委員)

議題のことではありませんけれども、資料の作り方で少し要望させていただければと思います。最初に説明いただいた本審資料のNo.4で、いわゆるハローワークのマッチング機能の評価・改善の取組をまとめられた資料がありましたが、その中で、標準的な成果が何ハローワークとか、良好な成果が何ハローワークか、というような説明だったと思うのですけれども、できれば、そういう成果を一つひとつ読まなくてもまとめたものを一覧で見られるような形にさせていただけると大変ありがたいなと思いますので、よろしくお願いします。

(畠山会長)

ありがとうございます。

この点について、事務局、いかがでしょうか。

(福岡労働局長)

講評を統括しているこの資料の作りとしてそういうものがあればいいということですよ。最初の1ページが全体的な総合評価の概要だけなので、新潟県内の個々のハローワークの成果が資料にはないということですよ。今後、そういう形の資料を作成いたします。

(畠山会長)

よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、皆様からたくさんの御意見いただきましてありがとうございました。これらを踏まえて、新潟県における労働行政をお進めいただきますよう、よろしくお願ひしたいと思います。

それでは、議事の3です。その他については、事務局からは特に議題はないということですが、委員の皆様より、何かございますか。

ないようですので、それでは、本日予定しておりました議事はすべて終了しましたので、進行を事務局にお返しします。円滑な進行に御協力いただきまして、ありがとうございました。

(事務局)

改めまして、皆様から議事の進行にご協力いただきまして、大変ありがとうございました。

最後になりますけれども、事務局から事務連絡をさせていただきます。

本日の議事録につきましては、後日、メールにて各委員の皆様にご確認させていただきますので、よろしくお願いいたします。

本日の議論を踏まえまして、来年になりますけれども、3月4日になろうかと思えますけれども、第2回審議会を開催させていただきます。次年度、令和8年度新潟労働局行政運営方針(案)につきまして、御審議をいただきたいと存じますので、御出席の方よろしくお願い申し上げます。

それでは、本日予定しておりました議事は全て終了いたしましたので、これで閉会とさせていただきます。

皆様からは、議事の進行に御協力いただきまして、誠にありがとうございました。お忘れ物等ないようにご確認いただきまして、お気をつけてお帰りになっていただきますように、よろしくお願いいたします。大変ありがとうございました。