

令和 6 年 度

第 1 回

新潟地方労働審議会議事録

(令和6年12月16日開催)

令和6年度 第1回 新潟地方労働審議会

日時 令和6年12月16日(月) 14:00~16:00

場所 新潟県自治会館 301会議室

(事務局)

議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます、雇用環境・均等室の渡邊でございます。よろしくお願いいたします。

開会前でございますが、本日の資料の確認をさせていただきます。1枚目は本日の次第、2枚目は委員出席者名簿、2枚目の裏面が事務局出席者名簿、3枚目が席次表、4枚目が資料目次となっております。労働審議会資料 No. 1 から資料 No. 3、参考資料は目次のとおり配付させていただいております。不足等がございましたらお知らせください。よろしいでしょうか。

それでは、御案内の時間となりましたので、ただいまより令和6年度第1回新潟地方労働審議会を開会いたします。

開会に先立ちまして、事務局から3点、御報告いたします。

まず、1点目は、本日の審議会の成立要件でございます。現時点で14名の委員から御出席いただいております。これは地方労働審議会令第8条で規定する成立要件の3分の2以上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報告いたします。

2点目は、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条により原則公開となっております。本日の審議会へは傍聴の申し込みは1名ございまして、正当な手続により傍聴されていることを報告いたします。また、同運営規程第6条では、議事録を作成し、原則公開することになっておりますが、議事録の作成の際は、発言者の姓のみ表示させていただいておりますので、御了承のほどお願いいたします。御発言の際には、お手数ですが、お手元のマイクボタンをオンにして御発言をお願いいたします。

3点目は、委員の改選並びに会長の選出及び会長代理の指名について、でございます。

昨年10月1日付で委員の改選が行われました。委員の皆様をはじめ、事務局の本日の出席者につきましては、名簿と座席表でご確認をお願いいたします。

議長の選出について、当審議会運営規程 第4条 で規定する「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。

それでは、畠山会長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、会長にお願い申し上げます。畠山会長、よろしくお願いいたします。

(畠山会長)

皆様、こんにちは。今ほど御紹介いただきました畠山典子と申します。本日はどうぞよろしくお願いたします。

この審議会は、新潟労働局の取組に対し、公労使の異なる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、労働局の行政運営に活かして頂くことを目的とする、重要な機会です。

例年、中間報告は資料送付となっておりますが、今回は、令和6年度業務推進状況（中間報告）として、昨年12月に労働局が策定した「NIIGATA Niji Work プロジェクト2024」の推進状況等について御議論を頂き、本年度後半、次年度に向けて、施策をどのように進めて行くか、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、発言を頂きまして、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。

（千葉労働局長）

労働局の千葉でございます。各委員の皆様におかれては、大変お忙しい中、審議会にお集りいただき、御礼申し上げます。また、日頃から労働行政の推進に格別の御理解と御協力を賜っていること、重ねて御礼申し上げます。

本日は、令和6年度第1回新潟地方労働審議会の開催として、本年4月から当局の行政運営実施状況を中心に御説明させていただき、その上で皆様から御意見等をいただければと考えております。

審議会につきましては、これまでは3月、年1回対面での開催としておりましたが、行政の取組状況について中間報告をさせていただき、その上で御意見を賜ることが行政運営上有用であると考えまして、本年から対面で、年2回開催させていただきたいということでお集りいただきたいところでございます。一年の流れとしましては、3月に運営方針等の御審議をいただき、秋にその中間報告等をさせていただきまして、そして、3月に中間報告時に御意見いただいたことを踏まえまして、次年度の行政運営に反映させていただき、御審議いただく、このような流れを考えております。

なお、今回の中間報告につきましては、本来、もう少し早い時期に御案内差し上げたいところですが、初年度ということで開催が少し遅れてしまいました。次年度以降は10月ないし11月に開催させていただきたいと考えております。委員の皆様には年2回の開催となりまして負担を生じることになり、その点は誠に恐縮ですが、御理解と御協力を賜りますよう宜しくお願い

い申し上げます。

さて、本年度の行政運営につきましては、労働行政として取り組むべき重点課題を7つに分類し策定いたしました「NIIGATA Ni ji Work プロジェクト 2024」により推進しているところでございます。本年3月に開催させていただきました審議会におきましても持続的な賃金引上げ、人手不足対策、人口減・少子化への対応といった政策課題を念頭に置き、労働行政を進めていくことを御説明申し上げたところでございます。

賃金引上げにつきましては、企業の生産性の向上、価格転嫁への支援、同一労働同一賃金の遵守に向けた支援など取り組んでいるところでございます。また、今年度の最低賃金につきましては、公労使の委員の皆さんに真摯な協議により過去最大の引き上げとなったところでございます。現在は周知等履行確保に取り組んでいるところでございます。

人手不足の課題につきましては、10月の有効求人倍率が1.48倍と、県内の雇用情勢は底堅く推移しているところでございますが、人手不足の声、新規学卒者など人を求める声が各方面から聞こえているところでございます。若者など県内就労促進のため、ハローワークによる各種支援、ユースエール認定企業の拡大などに取り組んでいるところでございます。

人口減少や少子化につきましても、その背景を踏まえまして、女性をはじめとする誰もが活躍できる職場環境づくりのための各施策を推進しているところでございます。

こうした取り組みは施策の一部でございます。労働災害の防止も含めまして、我々労働行政が担うべき課題は山積しているところでございます。

このあと、当方の総務部長から各課題の取組状況を御説明させていただきますが、年度後半におきましても、皆様からご協力を賜りながら、引き続き、労働行政を力強く推進してまいりたいと考えております。

本日はどうぞ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。

今ほど御挨拶にありましたように、中間報告ということでございますが、お話にありましたように、行政運営上大切なことと考えております。よろしく願いいたします

それでは、只今から議事の審議に入ります。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、(1)令和6年度 新潟労働局の業務推進状況(中間報告)及び「NIIGATA Ni ji Work プロジェクト 2024」について、(2)その他となっております。

それでは、議題1「令和6年度 新潟労働局の業務推進状況(中間報告)」及び「NIIGATA Ni ji Work プロジェクト 2024」について事務局より説明を受けた後、御質問、御意見をお聞きしたいと思います。

では、事務局から説明をお願いします。

(白石総務部長)

私から説明させていただきます。総務部長の白石でございます。恐縮ですが、着座にて説明させていただきます。

資料No.1を御覧いただきたいと思います。先ほど千葉労働局長から御挨拶の中でふれていただきましたが、「NIIGATA Ni ji Work プロジェクト 2024」の構成でございますが、表紙をめくっていただきまして、2ページに、その1からその7まで7つのテーマになっているところがございます。「わかもの」、「かつやく」、「けんこう」、「あんぜん」、「あんしん」、「ぷらいど」、「もにす」と、テーマごとに分類した上で現状、課題、対策等、具体的な数値目標を明確にいたしまして中長期視点を踏まえ着実に推進していくこととしております。

この後、進捗状況について説明させていただきます

資料No.2「NIIGATA Ni ji Work プロジェクト 2024 進捗状況」をご覧ください。

表紙をめくっていただきまして、テーマごとに工程表を作成しているところがございます。具体的な工程表は3ページと4ページになっております。

それでは、具体的にテーマごとに御説明申し上げます。

5ページを御覧ください。「その1 第1『わかもの』若者の人材確保(新規採用等)への取組」についてでございます。(1)を御覧ください。新規学卒者の県内就職率 新規学卒者対策について、でございます。令和6年度目標については資料に記載のとおりとなっております。5か年目標については特に設定しておりませんが、新規学卒者の県内就職率については、毎年5月に関係機関参集の下、開催されております「新潟新卒等人材確保推進本部会合」において年度の目標を設定しております。

現状・課題についてですが、ここで1点訂正させていただきます。※の2つに就職率とありますが、正確には就職内定率となります。大変申し訳ありません。誤植でございます。訂正させていただきます。令和7年3月新規学校卒業予定者(高卒)の県内就職率は令和6年9月末で現在、87.8%となっており、就職内定率は、令和6年9月末現在、高校生では76.3%と令和2年3月卒以降、コロナ禍で選考及び採用内定開始日が1か月後ろ倒しされた令和3年9月を除き、連続して70%以上を維持しております。

また、大学生等は10月に内定解禁となるため、9月末では御説明できる数値はありません

が、参考までに直近で公表させていただいた 10 月末現在の状況で申し上げますと、高卒では就職内定率が 88.0%で平成 27 年 3 月以降 11 年連続 80%台となり、大卒については同様に就職内定率が 69.8%と 2 年連続して昭和 47 年からの過去最高で推移しており例年並みの水準となっております。

10 月末の高校生の県内就職率は 86.9%となり、前年同期比 0.9 ポイント増加となっておりますが、引き続き、新規学卒者の県内就職率向上に向け、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、就職を希望する生徒ができるだけ早期に 100%就職できるよう粘り強く支援してまいります。

なお、令和 7 年 3 月 6 日に、新潟局では、はじめての試みとしてハローワーク新潟でバーチャル空間を活用した大学等 WEB 企業説明会を開催予定としており、「ユースエール」や「えるぼし」、「くるみん」、「もにす」等、各種認定企業に優先的に参加いただくこととしております。

次に、(2) 若者の採用、育成支援の促進でございます。ユースエール認定件数についてですが、認定企業数は 9 月末現在で 64 件となっております。引き続き労働局及び各ハローワークにおいて認定促進に向けて取組を進めております。認定を受けた事業主様からは学生の応募者が増えたなどのメリットもお聞きしておりますが、引き続き、認定のメリット等についても動画作成などにより積極的な周知に努めてまいります。

次に 6 ページ、(3) 就職氷河期世代の正社員就職数等でございます。

新潟労働局では、令和 2 年度に設置した「にいがた就職氷河期世代活躍支援プラットフォーム」を活用し、これまで県内での機運の醸成や支援対象者の掘り起こしを図ってまいりましたが、引き続き各機関と連携して支援する取組を継続しております。

また、この枠組みを活用したホームページHPや、SNSによる情報発信に引き続き努めるとともに、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を進めてまいります。就職氷河期世代の中には、就労や社会参加に向けた支援を行う上で配慮すべき様々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。

また、非正規雇用労働者等（フリーター等）へのマッチングや、ステップアップ支援については、正社員を目指すフリーター等に対し、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、就職支援を図るほか、各種助成金制度を活用し正社員就職を推進しております。

数値目標等は 6 ページ上段を御覧ください。また、実績については、現状・課題を御覧ください。9 月末の状況ですが、就職氷河期の正社員就職数が 1,143 人と概ね目標を達成見込みですが、キャリアアップ助成金を活用した正社員転換数は 185 人で、進捗率が 33.9%と低調で

あります。引き続き、企業に対する積極的な周知を推進してまいります。

また、フリーターの正社員就職数 1,115 人となっており、少し進捗率が低い状況ではあります。年度後半に向け、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まいります。

続きまして、(4) 学生向けセミナーの拡充・促進を御覧ください。

目標については、令和 7 年度までに 6 大学まで拡大、令和 6 年度は 1 大学でも拡大としております。労働法制の基礎知識の普及促進、就職支援等の仕組みや労働法制等について教える等のキャリア教育の充実のため、平成 29 年度から県内大学への寄附講義を実施してきたところです。これまでに、新潟大学様及び敬和学園大学様については寄附講義実施に関する協定を締結し、毎年、複数回の連続した講義を実施しています。平成 29 年以降、様々な大学において講義を実施してきたところですが、多くの大学において 1 回限りで終了しており、継続したものとなっていない状況となっています。

当局において、このような労働法制に関する講義を実施していることにつきましては、毎年、県内の全大学にご案内させていただいてきたところですが、なかなか講義の実施に結びつかない状況にあります。

今年度においては、これまでに継続して実施している新潟大学様と敬和学園大学様の 2 大学に加え、新たに長岡大学様において寄附講義を実施したところです。引き続き、各大学への案内の時期や講義内容に関する説明を工夫するなどし、一つでも多くの大学において、労働法制の普及等を通じたキャリア教育が定着するよう努めてまいります。

続きまして、その 2 でございます。第 2 『かつやく』女性の活躍など多様な人材への活躍促進等への取組について、でございます。

えるぼし認定・くるみん認定について目標としましては、令和 7 年度までに、えるぼし認定 77 件、くるみん認定 110 件としております。令和 6 年度については、えるぼし認定 64 件、くるみん認定 99 件、でございます。

新潟県においては、女性の年齢階級別労働力率について、出産、育児子育て年代における就業率が落ち込む、いわゆる「M 字カーブ」の谷は少なくなってきた一方、正社員の就業率は、出産、育児・子育て年代を境に減少を続ける「L 字カーブ」となってきたところ。女性が安心して子育てしながら就業できる環境を整備し、女性の管理職の拡大につなげていくため、女性活躍推進法に基づく「男女間の賃金の差異に係る情報公表」を確実に実施していくほか、女性の活躍に向けた取組が優良な企業を認定する「えるぼし認定」制度の普及促進に努めているところです。

「えるぼし認定」件数につきましては、令和 7 年度までに令和 5 年の認定件数 51 件の 1.5

倍となる 77 件の認定を目標としており、令和 6 年度においては中間の 64 件を目標としていますが、9 月末現在で 61 件の認定を行ったところであり、概ね順調に推移しているものと判断しています。

また、男女ともに、仕事と育児・子育てを両立できる社会の実現に向けて、女性の育児休業のみならず、男性の育児休業に対しても活用できる「両立支援等助成金」活用し、事業所における育児休業制度を普及・定着していただくよう周知等を行っているほか、子育て支援に積極的な取組を行っている企業を認定する「くるみん認定」制度の普及促進にも努めているところです。

「くるみん認定」件数につきましては、令和 7 年度までに 110 件の認定を目標としており、令和 6 年度においては中間の 99 件を目標としていますが、9 月末現在で 105 件の認定を行ったところであり、こちらも順調に推移しているものと判断しています。

なお、現状と課題のところ「男女間の賃金の差異に係る情報公表」を課題と考えております。

次に、8 ページを御覧ください。(2) 男性の育児休業取得率について、でございます。

目標としましては、令和 7 年度までに、男性の育児休業取得率 50%以上としております。

新潟県における男性の育児休業取得率は、右側グラフのとおりですが、令和 5 年の「新潟県賃金労働時間等実態調査」では 33.7%となっており、令和 2 年以降 4 年連続で全国平均を上回っています。

一方、新潟県における男女間の賃金格差については、男性労働者を 100 とした場合の女性労働者は 78.6 (令和 4 年) となっており、また、管理職に占める女性の割合は 12.5% (全国 25 位) となっているなど、女性が活躍できる就業環境が十分に整備されているとは言い難い状況にあり、「共働き、子育て」をしやすい環境整備が必要と考えています。

これらのことから、引き続き、令和 7 年に民間企業の取得率を 50%とする政府目標の達成に向けて、育児介護休業法に基づく報告徴収の際の助言・指導、各種機会を利用した両立支援等助成金の活用促進を行うなど、男性の育児休業の取得促進に努めてまいります。

次に、(5) 女性の非正規雇用者数・割合について、でございます。

目標としましては、令和 9 年までに、女性の若年非正規労働者数 30,000 人以下、令和 9 年までに、女性雇用者に占める非正規雇用者割合 48%以下となっております。こちらは、令和 4 年就業構造基本調査では、新潟県における若年 (15 歳から 34 歳) の、女性非正規雇用労働者数は、いまだ 40,000 人を超え、女性若年雇用者全体の 36.5%を占めています。また、女性雇用者に占める非正規雇用者割合は 51.4%となっているところです。令和 9 年度までに、女性

の若年非正規雇用労働者数を 30,000 人以下、女性雇用者に占める非正規雇用者割合を 48%以下とする目標に向けて、若年女性が出産、育児・子育て年代を迎えても働き続けられるよう、育児・介護休業法に基づく事業主の措置についての指導等、非正規雇用労働者の正社員化に向けた、キャリアアップ助成金の活用などの取組を進めてまいります。

次に 9 ページを御覧ください。(3) 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。令和 6 年度の目標については、70 歳までの就業確保措置実施企業割合について、全国平均以上となっております。高齢者の就労・社会参加の促進について、本年 6 月に行った「高齢者雇用状況報告」の調査は、現在集計中で今月公表予定となっておりますが、65 歳までの雇用確保措置制度は全ての対象企業で実施されているところでございます。また、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も、前年を上回る状況となっております。ただし、目標に対しましては、前年に引き続き、全国平均を下回っており、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む必要があります。

なお、基準対象者に限定した 65 歳までの継続雇用制度を利用して雇用確保措置を実施している企業に係る経過措置が今年度末で終了となるため、令和 7 年度以降法違反となる可能性のある企業については、未然に防ぐよう周知に取り組んでまいります。

高齢求職者に対しては、県内 8 つのハローワークに開設された専門の相談窓口、「生涯現役支援窓口」を中心に、多様化する高齢者のニーズに対応した就業相談を行い、就職率は前年度を上回る状況となっております。シルバー人材センター事業との連携を図りながら就業機会の安定的な確保に努めてまいります。

続きまして、資料 No. 1 ダイジェスト版を御覧ください。資料 2 の進捗状況の中にはございませんが、その 2 の中には、外国人労働者の労働環境改善等や、人材開発・育成支援等がございますので、特に目標設定等は行っておりませんが、「外国人労働者対策」と「人材育成として人への投資各種施策の推進」についてご説明させていただきます。ダイジェスト版の 6 ページを御覧ください。(2) 外国人労働者対策でございます。

日本語が十分でない外国人求職者への就職支援にあたっては、外国人雇用サービスコーナーにおいて、通訳員等を活用して相談体制を確保し、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、在留資格の範囲内でその能力を発揮することができるよう、本人の希望や知識・経験等を踏まえた、職業相談や求人確保等を行うほか、外国人労働者相談コーナーにおける労働相談への対応について、適切に対応してまいります。

また、外国人技能実習制度の関係では、監理団体及び実習実施者に対し、労働基準関係法令等の周知・啓発を行うとともに、労働基準関係法令違反の疑いがある実習実施者に対しては監

督指導を実施しているところです。今後も重点的な監督指導を実施することにより法令の遵守徹底を図るなど、引き続き、技能実習生の適正な労働条件と安全衛生の確保に重点的に取り組んでまいります。

次にダイジェスト版の7ページを御覧ください。(3)人材育成等(「人への投資」各種施策の推進)でございます。

人材開発支援助成金については、積極的な活用促進により、今年度の計画認定件数は10月末現在で「人への投資促進コース」が前年同期比47.4%増加、「事業展開等リスクリング支援コース」が103.2%増加と、前年度を大きく上回る状況となっております。

引き続き、企業における従業員教育や学び直し支援を行うとともに、新規事業立ち上げやDX等に必要の人材育成に取り組む事業主を支援してまいります。

また、訓練を受けた労働者の処遇改善や賃金上昇を伴う労働移動を進めるため、キャリアアップ助成金や、労働移動支援助成金等による事業主への支援も行っております。

さらに、デジタル分野にかかる公的職業訓練の受講を積極的に推奨し、受講につなげ再就職の実現を図ってまいります。

資料2にお戻りください。9ページを御覧ください。(4)公的職業訓練終了3か月後の就職者数でございます。令和6年度の公的職業訓練修了3か月後の就職者数は、9月末現在で844人と前年同期比5%減と、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、その3、第3『けんこう』職場の安全確保への取組について、でございます。「現状・課題」の(1)から(4)までの各数値は全国調査の数字です。今後、都道府県別の特別集計を行う予定となっておりますが、発表時期は未定と聞いています。

メンタルヘルス対策の推進につきましては、各労働基準監督署でメンタルヘルスの指導会の開催や、臨検監督、個別指導等の際に指導し、働く人のメンタルヘルスポータルサイト「こころの耳」の周知を行っております。

(5)治療と仕事の両立支援の取組ですが、新潟県地域両立支援チームにおいて、メンタルヘルス対策と治療と仕事の両立支援の独自のリーフレットを作成し、出来次第周知啓発を行ってまいります。

(6)化学物質の性状に関連の強い死傷災害の数値目標は、2027年までに2022年に比べて5%以上減少させることとなっておりますが、本年9月末現在は右の表のとおり14人と2022年の同期に比べて減少しています。

本年11月末現在は15人となっております、2024年の目標23人以下は達成される見込みです。

化学物質等による健康障害防止対策の推進については、経済産業省と共同で令和7年2月に「化学物質管理強調月間」を新設し、周知啓発に努めてまいります。

次に、(7) パワーハラスメント関係でございます。

職場において上司等から受けたパワーハラスメントに起因して精神障害を発病したとして労災認定を受けた当局の件数はグラフのとおりであり、令和5年度第3四半期以降の各四半期の件数は、前年同期と比較して、ほぼ倍増している状況にあります。

労災保険では、パワーハラスメントに係る請求がなされた場合あれば、今後も引き続き請求人からの申立て内容に基づき、行為者及び事業場関係者に対して調査を進め、迅速な決定に努めてまいります。

続きまして、その4、第4『あんぜん』職場の安全確保への取組について、でございます。

令和6年9月末時点の死亡労働者数を表の一番左側に記載しています。全業種で15人うち建設業6人と前年同期を上回っています。令和6年11月末時点の死亡労働者数は全業種18人うち建設業7人と目標達成ができない状況のため、11月を「新潟県労働災害防止緊急取組期間」として、12月から2月まで「冬季無災害運動」を推進し、災害防止対策に努めてまいります。

次に、(2) 建設業で墜落・転落災害の防止に関するリスクアセスメントに取り組む建設業の事業場の割合は、全国で85.4%となっております。なお、現在におきまして、新潟のデータは、今年度は発表される予定はありません。

(3) 製造業の機械による「はさまれ・巻き込まれ」災害の休業4日以上死傷者数は令和6年9月末現在で98人となっております。

令和6年11月末現在は114人となっておりますので、2024年の目標は達成見込みです。

次に、(4) 陸上貨物運送事業の令和6年9月末時点の休業4日以上死傷者数は179人となっております。令和6年11月末現在は219人となっておりますので、2024年の目標は達成見込みです。

次に、(5) 転倒災害については災害の約3割を占めており、冬季無災害運動により冬季の凍結等による転倒災害防止を呼び掛けてまいります。

また、新潟産業保健総合支援センターでは理学療法士が事業場に訪問し指導を行う事業を行っていますので、この事業の周知を行ってまいります。

60歳以上の高年齢労働者の災害防止としましては、エイジフレンドリーガイドラインの周知啓発、高年齢労働者の災害防止のための設備の費用の一部を補助するエイジフレンドリー補助金の周知を行ってまいります。

エイジフレンドリー補助金は本年度の受付は終了しましたが、来年度エイジフレンドリー補

助金のさらなる活用を促進するため、独自の周知用リーフレットを今年度中に作成する予定です。

続きまして、その5、第5『あんしん』職場の安全確保への取組について、でございます

(1) から、年次有給休暇取得率、(2) 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合、(3) テレワーク導入企業の割合、(4) 勤務間インターバル制度導入状況、(5) 年度別労災支給決定件数(脳・心臓疾患、精神障害)まで、それぞれ目標を掲げているところでございます。

年次有給休暇取得率は、新潟県で 62.6%となっています。週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合は、新潟県が 5.5%、全国 7.9%となっています。テレワーク導入企業の割合は、大企業、中小企業、規模計 19.6%。勤務間インターバル制度導入状況も資料のとおりとなっています。

年度別労災支給決定件数(脳・心臓疾患、精神障害)は、令和 6 年 9 月末で 5 件となっています。時間外労働による長時間労働に起因して脳・心臓疾患を発症、精神障害を発病したとして労災認定を受けた当局の件数につきましては、右側下部のグラフのとおり、令和 5 年度第 4 四半期以降の各四半期の件数は、前年同期と比較して、ほぼ倍増している状況にあります。長時間労働に起因する疾病に係る請求についても、引き続き迅速な調査、決定に努めてまいります。

次に、13 ページ、(6) 労働保険のセーフティーネットとしての役割～労働保険適用徴収の適正な運営等でございます。

労働保険制度につきましては、働く方やその家族を支えるセーフティーネットとしての役割を果たすことが求められておりますが、労働保険の手続の電子申請(オンライン利用率)について、令和 6 年度末 20%以上とし、労働保険手続の電子申請の推進が求められている中、右側のグラフのとおり、その利用率は年々向上しておりますが、新潟労働局では年度更新申告書の電子申請による受付の割合が令和 6 年 9 月末で 21.0%、全国においては令和 5 年度が 23.8%であり、全国平均を下回っております。

引き続き、事業主等の利便性の向上、手続コスト削減により、保険料収納効率向上に資するよう、年度更新等の周知広報に併せて電子申請利用の PR を推進いたします。

ここで資料にはございませんが、ハローワークのオンラインによる失業認定及び職業紹介などについてご説明させていただきます。口頭での説明でございます。

ハローワークへの来所が難しい方に対しまして、人手不足が顕在化する中、人材の有効活用という点からも「労働市場情報の見える化」や、ハローワークの利用促進を進めるため、ハローワークシステムのオンライン機能を活用し、来年 1 月下旬から一定の要件の下、雇用保険受給者に対するオンライン失業認定や、求職者に対するオンライン職業相談を全安定所において実施する予定となっております。オンライン機能を活用した求人申込みについて、当局におい

ては、90%程度、同様に求職の申込みについては概ね40%で活用いただいております。

続きまして、14 ページを御覧ください。賃金引上げに関する支援策の活用促進について、でございます。

労働者の賃金引上げに関する支援策としては、省力化機器の導入等の業務改善を行い、事業場内最低賃金を引き上げる「業務改善助成金」制度が設けられているところです。

「業務改善助成金」に活用については、各種セミナーの開催、労働局職員による事業所指導において周知を行っているほか、労働基準監督署の監督指導等においても同一労働同一賃金に関するヒアリングと併せ、企業が求める支援策の一つとして制度の説明を行っているところです。

「業務改善助成金」は、令和7年度までに、その申請受付件数を令和5年度の受付件数の1.5倍とすることを目標としており、今年度の目標件数は529件としているところです。

9月末現在の申請受付件数は284件となっており、年度の半分として考えると概ね順調と見えますが、今年度は10月1日の地域別最低賃金の引上げ後の受付件数が、昨年比べて大きく減少しているところです。

この要因としましては、昨年は年度の途中で要綱の改正があり、賃金引上げのタイミングを広くとることが認められたことから地域別最低賃金の改正後にも申請を多くいただいたところです。

今年度は、予算の状況もあり、申請期限の延長などの要綱の改正は行われたところですが、賃金引上げのタイミングは原則どおり申請後に行わなければならないことから、地域別最低賃金の改正後の申請が減少しているところです。

また、時間外労働の削減や年次有給休暇の計画的付与・時間単位の年次有給休暇制度の導入など働き方改革を行った場合の「働き方改革推進支援助成金」においても、賃金引上げによる助成金の加算措置も設けられているほか、非正規雇用労働者の「年収の壁」への対応として、労働時間の延長や非正規から正規労働者への転換に対応した「キャリアアップ助成金」も設けられていることから、引き続きこれらの助成金を活用した賃金の引上げ支援措置を講じてまいります。

なお、賃金引上げに関しては、現在、労働基準監督署において、監督指導時における賃金引上げに向けた検討の働きかけ、企業に対する賃上げ要請書の交付をはじめ、同一労働同一賃金の遵守徹底に向けた支援、チェックリストの配付・回収を通じた状況確認のほか、公正取引委員会・中小企業庁との通報制度に基づく確認シートの配付による賃金引上げの阻害要因となる「買ったたき」などの確認、また、発着荷主や元請運送事業者等に対する長時間の荷待ち時間の改善についての働きかけ、荷主要請などを行っているところです。

「持続的な賃上げ」を実現するため、中小企業に対する支援策の取組と合わせて、引き続き、賃金引上げに向けた環境整備についての確に取組んでまいります。

続きまして、最後のその7、15ページをご覧ください。第7『もにす』障害者の就労・定着支援への取組について、でございます。

令和6年6月1日現在の県内民間企業における障害者実雇用率は、現在集計中で今月公表予定となっておりますが、前年を上回り、過去最高を19年連続で更新し、全国平均も上回る見込みとなっております。

現行の障害者法定雇用率は4月に2.5%に引き上げられ、令和8年7月から更に2.7%に引き上げられる予定であることからため、障害者雇用が滞ることがなく、事業所において計画的な障害者雇用が進むよう、関係機関とも連携して支援に取り組んでまいります。

また、障害のある方に対する虐待を防止するため、地方公共団体とも連携し指導を徹底してまいります。

なお、「もにす」認定の取得促進については、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において、1者以上を目指し取組を進めているところですが、令和6年度、新たに5事業主を認定し、9月30日現在16事業主、全てのハローワーク13所中9所で認定の状況となっております。

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ますことから、引き続き積極的に推進してまいります。

少し長くなりますが、以上が「NIIGATA Ni Ji Work プロジェクト2024」の進捗状況でございます。

続きまして、もう一つの課題としまして、「令和5年度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（ハローワークの総合評価）」について、でございます。

令和5年度における「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（ハローワークの総合評価）」について、本年10月7日に報道発表させていただいております。

詳細は後ほど資料No.3を御覧いただければと思いますが、簡単に概要について御説明させていただきます。

本取組は平成27年度から実施している取組になりますが、全国のハローワークにおいて毎年業務毎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おります。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」となります。

これを実施することにより、次年度以降の業務改善につなげるとともに、その評価結果は公表し、本審議会にも報告させていただくこととされております。

令和5年度の状況は県内13ハローワークのうち、「良好な成果」として評価された所が3所、「標準的な成果」として評価された所が10所となりました。参考までに令和4年度の状況を申し上げますと、「良好な成果」として評価された所が5所、「標準的な成果」として評価された所が8所となっております。

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ることとしております。

以上、令和6年度新潟労働局の業務推進状況の中間報告といたしまして、「NIIGATA Ni ji Work プロジェクト2024」の進捗状況について、「令和5年度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（ハローワークの総合評価）の概要」について、報告させていただきました。

御審議のほど、よろしくお願い申し上げます

（畠山会長）

ありがとうございました。グラフと課題でわかりやすく、多岐にわたる御説明いただき誠にありがとうございました。

ただいま事務局のほうから議事（1）についての説明を受けましたので、これから御質問、御意見等をお聞きしたいと思います。議事録作成の都合上、発言される方は、発言される前にお名前をお願いいたします。

それでは、各委員、御質問、御意見等いただきたいと思います。いかがでしょうか。

はい、長谷川委員、お願いします。

（長谷川委員）

3の新潟けんこう Work プロジェクトについて質問がありますが、例えばメンタルヘルス対策に関して、様々なKPIを提示されていますが、今現在は全国のデータを採用するということでしょうか。また、達成年度においては新潟県内の統計を採る予定でしょうか。

それから、ダイジェスト版10ページのメンタルヘル対策の実施状況ですが、新潟県の事業所規模とメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業者の割合について、労働安全衛生調査と独自集計とかなり数値に乖離がある点が気になります。実際、KPIの評価をするときにはどちらを採用するのかお聞かせいただきたい。

（畠山会長）

ありがとうございます。今、3点ほどありましたが、事務局のほうから回答をお願いいたします。

(足立労働基準部長)

労働基準部長の足立でございます。御意見ありがとうございます。

メンタルヘルスの調査でございますけれども、本省が行う特別調査は実施したと伺っておりますが、その公表時期が未定となっております。申し訳ありませんが、近々発表になるのではないかと考えております。まず1点目がそれでございます。

2点目ですが、全国調査と新潟独自の調査が違うということでございますけれども、調査した数が全然違います。実際数は覚えていないですが、新潟の方は全数調査で数万事業場やっていますが、全国調査では100、200事業場程度で相当の乖離が出ている状況であります。

3点目、4年後の評価にどちらの数値を採るかですか、NIIGATA Niji Work プロジェクトを策定した時は新潟独自の調査の方を採る予定でございました。いつ調査するかですが、今後行う予定としています。

(千葉労働局長)

少し補足させていただきますが、労働安全衛生調査は全国計の調査でして、この調査だけですと、都道府県別の集計値が出ませんので、本省で特別調査として都道府県別の数値を出してもらう作業をしてもらってまして、例年なら公表されている時期なのですが、本省も統計の取り扱いが慎重になってまして、少し作業が遅れているようです。本年度内に数値が公表されると思いますので、3月の審議会の時にはお示しできるのではないかと考えます。

(畠山会長)

それでは、その他いかがでしょうか。

はい、小林委員、お願いします。

(小林委員)

連合新潟の小林です。1点目は若者の就職の関係です。就職内定率について、例年このタイミングでは就職希望者と3月時点での就職者とでは数値に違いがあるものとして、実際に県内企業へのアプローチはどのようになっているのか。また、ユースエールの話が出てきますが、奨学金返済の問題も非常に大きくて、奨学金返済制度の補助などを自治体で取り組んでいるところもありますし、労働局やハローワークが一体化して県内就職に取り組むことができるもの

なのか要望したい。

男女賃金格差の話がありました。法律では101人以上が対象となりました。不合理な賃金格差が生じてきたときにどのように対応していくのか。落とし込みを含めて労働行政としてどう取り組んでいくのかをお聞かせいただきたい。

女性の非正規から正規へ就職の関係で、マザーズハローワークがあるが活用状況はどうか。もしも、活用が思うように進んでいないのであればどのように活用していくのかをお聞かせいただきたい。

産業医について、企業の産業医は全体でどのくらいいて、うち女性の産業医が何人いるのか。なかなか産業医も男性の産業医が非常に多く、働く人にとっては女性の産業医の方がいたほうが心強いので、労働局として、女性産業医の選任にアプローチが可能なのかどうかをお聞かせいただきたい。

65歳以上の就業、生活困窮者の就業については、ハローワークに特設コーナーを設けて誘導していますという話は、それはそれでお願いしたいですが、例えば65歳以上の人で働いていない人がどこに行くかといえば、2か月に1回、金融機関にいった年金を下ろします。例えば、金融機関と連携しながら、就職相談の出前を設けてみるとか、生活困窮者も社会福祉協議会へ行ったりすると思いますので、雇用連携協定は新潟市、長岡市はできていると思いますが、他の市町村はできていないと聞いていますので積極的な連携を進めていただきたい。

(畠山会長)

ありがとうございます。今ほど大きく4点でしょうか。若者の就職について、男女の賃金格差について、産業医の女性の割合、65歳以上、生活困窮者の関係について、でありましたが、事務局のほうから回答をお願いいたします。

(高木職業安定部長)

御質問、御意見ありがとうございます。職業安定部長の高木でございます。

まず、新卒の内定率ですが、ハローワークでの取り組みとなりますが、新卒応援ハローワークがありますので、こちらで学校等とも連携しながら、周知をさせていただいている。特別に今年度行うことは特に予定していませんが、しっかり関係機関と連携しながら、対応していきたい。

女性の非正規から正規への転換の取組については、ホームページの見直しを実施してアプローチをしたところ、閲覧者数が増えたので、オンラインによる職業相談などお子様等の事情で来所することが難しい方へ周知して対応していきたい。

高齢者、生活困窮者の対応については、なかなかできていないのはご指摘のとおりであるが、生活困窮者については新潟市の3区、中央区、西区、東区の方に、区役所内に窓口を置かせていただいて、専門相談窓口を開設し職員を配置して実施している。福祉関係では自治体との連携は有効であるが、ハローワークから職員を配置する課題と、自治体も窓口を設置する課題がありまして、国としても予算的な制約もあり、全ての自治体での窓口設置は難しい状況である。各ハローワークで地域の社会福祉協議会等の関係機関を含めながら一緒に連携して支援を進めていくこととしております。

(足立労働基準部長)

労働基準部長の足立でございます。御意見ありがとうございます。

産業医の関係ですが、産業医選任報告を労働基準監督署へ提出することとなっておりますが、残念ながら、男女別まではとっていないのでパーセントは出ないという状況でございます。御了承願います。

(小林委員)

ありがとうございました。

中間報告なので、それに対する質問もありましたが、来年度の労働行政の運営方針を作っていく上で、今から少しお話をさせていただいたほうが良いと思い、話させていただきました。よろしく願いいたします。

(高木職業安定部長)

ひとつ回答が漏れてしまいました。ユースエールについてですが、奨学金返済に関連して補助とかがないかとのことですが、浮かぶのは助成金かなと思いますので、本省へ要望があった旨お伝えしたい。

(畠山会長)

ありがとうございました。

それでは、その他いかがでしょうか。

はい、近田委員、お願いします。

(近田委員)

商工会連合会の近田でございます。よろしく願いいたします。

私から2点質問させていただきたいとします。

まず、1点目は若者ワークで新規学卒者の就職でございますが、県内就職内定率は数値的には悪くないかと思えます。昨今の人手不足の状況からするとこの数字は高くなると思えますが、特にこの中の高卒の中で考えますと、高卒の求人倍率が4倍を超えていたと思えます。つまり100人の就職希望者に対して400人以上の求人が出ている状況にあるかと思えます。

就職支援という観点で書かれているが、ある意味人手不足対策という視点も必要でないかと思えますが、私どもで対象としている比較的規模が小さい事業者は大卒に関わらず、地元の高卒を採りたいけど、なかなか小さい事業所は単独で対応することがなかなか難しいという声を聞いていますので、県内の高卒者が地元就職することについて、取り組みがあるのか、方策があるのかお聞かせいただきたい。

男女賃金格差の問題について、単純に考えますと同一労働同一賃金の考え方はある程度、浸透してきているようですが、非正規労働者の比率が影響して男性を100とした場合の女性が76.8ということですが、この格差は純粋な格差なのか、労働条件によって格差が生まれているのか、この辺の分析はどのようにされているかお聞かせいただきたい。

(畠山会長)

ありがとうございます。今ほど2点ということで、若者の新規学卒者についてどのような取り組みをされているか、男女の賃金格差の純粋な数値を教えてください、とありました。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。職業安定部長の高木でございます。

新規学卒者の地元就職の取組ですけれども、ハローワークの拠点毎で地元事業所の個別の面接会や企業説明会の実施をお声掛けしてきているところです。学生については面接指導、履歴書の添削などを進めているところでございます。

今年度、新しい取り組みとして、WEBオンライン上での企業説明会を、あまり地域を限定せずに県内幅広くやってみたいということがあって、新潟県内のユースエール認定企業、県の優良認定企業などの優良企業などにお声掛けし、地域を広くお声をかけて開催していく予定でございます。

(市川雇用環境・均等室長)

先ほど小林委員の質問のひとつをお答えそびれていまして、男女賃金格差のアプローチにつ

いてご説明させていただきます。今、私どもでは全数事業場にアプローチして確認をさせていただいています。公表されていないものは個別に指導させていただいて、公表していただく措置をとっております。規模が101人以上に引き下げられたとしても、追いかける数値でありますので、個別のアプローチで、公表が確認できない事業所は指導させていただきます。

今ほどの同一労働同一賃金の話ですが、男女間の賃金格差については大元が賃金構造基本統計調査となっているものがほとんどとなっています。手元の資料も男女間の賃金格差とひとくくりになっているところでありまして、正規なくくりとして賃金構造基本統計調査で、毎年行っているものを使って確認ができるのか、雇用の状況を産業等の形で分析をして、データの公表ができるか検討させていただきます。中身は3月の審議会までに確認させていただいて、どんな程度のものであればお知らせできるかを、御報告させていただきたいと思います。

(畠山会長)

近田委員、よろしいでしょうか。

(千葉労働局長)

1点お話させていただきます。格差のところは結局女性が出産・育児を経験する中で離職を余儀なくされてしまう実態から、男性に比べて勤務期間が短いと、昇進・昇格も影響してくる、そういうことが格差の根本的なところだと承知しています。当然女性の方でも男性と同じ賃金で働いている方も多くおりますけど、一般的にはそういった就労上の困難性でキャリアを中断される方がいて、それがやはり賃金に影響してくることだと思っています。男性の育児休業を取得するというのは、男性も育児を含む家事を分担し、男性も女性も仕事と家庭を両立することができるようになると女性が離職をすることなく、賃金格差も解消していくのではないかとこのことを施策としてやっているものであり、実態としては格差というのは就労期間がベースとしてあるが、そうならないように労働局としては取り組んでまいります。

(畠山会長)

ありがとうございました。

女性の賃金格差については詳しく調査して今後お示しされるという話がありましたけれども、一言述べさせていただきますが、若者の県外流失は女性が男性より割合が高いという数値が出ています。これは、固定的性別役割分担意識からくる地域や家庭、職場などでの女性の息苦しさ、職場で活躍ができない環境というものがあげられています。それが賃金格差に、局長さんがおっしゃったように離職に繋がってくる。いろんな状況に関わってくると思います。

その他いかがでしょうか。

はい、徳武委員、お願いします。

(徳武委員)

経営者協会の徳武でございます。御説明ありがとうございました。NIIGATA Niji Work プロジェクトにつきましては、県内の状況を踏まえて取り組んでいただいているということで、私ども、非常にありがたい、頼もしい、と思っております。仕事柄、いろんな立場の方からお話をお聞きする機会がありますが、そういったものを踏まえまして、その中で4点、要望という形で申し上げさせていただきたいと思えます。

まず1点目は、資料2の5ページ、新規学卒者の県内就職の問題について、でございます。私が高校生とか、大学生とか、学校関係者の方にお話を伺いますと、「なぜ県外に行くんですかと聞くと、「自分のやりたい仕事がない」とか、「自分の望んだ働き方が大都市圏に行かないとない、できない」という話をよく聞きます。県内でもそういう企業はあるんだけどな、働き方もできるんだけどな、ということを思うことがあります。高校生の方や大学生の方に、そういった話をしますと、いざ自分が就職する場合になって「今頃言われても困ります」という、そういうことは小学生や中学生のうちから教えてもらえれば就職や進学を考えると、もう少し違っていたかもしれないそうです。企業紹介の内容、伝え方ばかりでなく、小学生、中学生をどうするか、行政も含め足りないと感じます。なかなか難しい取り組みと思えますが、自治体や経済団体と連携を強化して取り組んでいただけるとありがたいと思えます。

次に2点目は、資料2の8ページ、男性の育休取得率の話ですが、取得率のデータがあって、取得率の向上を図るとするのが大前提であるというのはそのとおりですが、男性が育休取得した時、何日取得しているのかとか、育休に限りませんが取得するタイミングとして、出産時だけでなく、子供さんが幼稚園に通っていて熱を出して迎えに行かないとならないとか、いろんな場面があるわけですが、どの様な必要なタイミングで育休が取得されているのか、男性が育休取得時に家事、育児にどの程度携わっているか、配慮しているかというようなことがこれから求められてくると思えます。これは御局で直接これだけ指導するとかでなく、例えば、事業場へ訪問した際や指導されるときに、そういった点も含めて取り組んでいただければと思えます。

それから3点目は、資料2の9ページ、高齢者の就業についてですが、これは2点ございまして、1点目は高齢者の就業が非常に増え、ニーズ、都合が多様化し、企業も賃金制度をどうするかという対応に苦慮しているとよく聞かれるところです。こういった企業については、訪問される際に悩みを聞いていただいて丁寧にアドバイスいただけるといいと思えます。

2点目は、働き方ですが、65歳まではどの企業も働き続けるようになっていますが、65歳を超えて、体力とか自分の都合はありますが、自分の経験とか知識が生かせるような企業が見つからないという声が聞かれるところです。そういった情報が少ないということですが、情報提供の充実に力を入れていただきたいと思います。

最後4点目、14ページ、最低賃金引上げの取組ですが、今、行われている取り組みを見てみると、パートナーシップ構築宣言ということもありますが、どちらかというと典型的な大企業中心としたサプライチェーンに属する企業向けではないかと感じています。典型的なサプライチェーンに属さない地方の地場産業では、中小企業同士のネットワークの中で仕事をしているとか、価格転嫁が難しい、BtoCの商売をされている企業が実際はたくさんあるわけで、そういった企業向けの施策についても対応を検討していただきたいと思います。また、最低賃金の引上げですが、政府の方で早期に全国平均で1,500円を目指す方針でいるということです。最低賃金の引上げは必要だと考えていますが、一方で、各方面から支払う方の中小企業の実情がどうなるのか懸念が示されているところです。こうした事への支援策についても政府の中で議論されると思いますが、それが示された際には周知についても早めに取り組んでいただきたいと思います。以上、4点、要望でございます。

(畠山会長)

ありがとうございました。4点でございますが、1点目は新規学卒者の県内就職で小・中学生へ周知があったほうが良いのではないかと、2点目は男性の育休取得に関して家事・育児への関わり、3点目は高齢者の就業について賃金制度の丁寧なアドバイス、65歳以上の就業情報の提供の点、4点目は最低賃金引上げに向けて中小企業向けの施策や支払原資がついていくのか、という点ですが、事務局お願いいたします。

(高木職業安定部長)

ありがとうございました。1点目の県内就職について個別的な学生からの声をお聞かせいただきありがとうございます。確かに県外に向けての就職活動を希望されるという話はよく聞くところであり、やりたい仕事は地元には無いけれど、少し外れれば県内にもある。しかし、どうせ住居移転することになるのなら都内へ行ったほうが、賃金が高いから、という話を聞いているところでもあります。それでも、企業の情報をもっと早いうちから知っていたほうがいいのではというお話も理解いたしますので、細かい周知や情報提供に今後も努めてまいります。

小・中学生への周知・教育についてもご指摘いただきましたが、連携の仕方は難しいところ

はありますが、機会をとらえていろいろ関係機関と相談していきたいと思います。

高齢者について、なかなかマッチングというか、今までの経験に合う仕事がタイミング的にあるかということはよく聞く話であるので、ハローワークでは、よく話を聞いてしっかりと適切紹介に努めていきたいと思います。また、どういった情報が個別に有効であるか等考えながらやっていきたいと思います。

(足立労働基準部長)

労働基準部長の足立でございます。御要望ありがとうございます。最賃の引上げに関する支援策の周知広報でございますが、本省から情報が入り次第、速やかに周知広報に努めてまいりたいと思いますので、どうぞよろしく願いいたします。

(市川雇用環境・均等室長)

男性の育児休暇の取得率やタイミングの話がございました。私どもで雇用均等基本調査というものを全国でやっていますが、その全国数値の中には男性の育児休業の取得期間について、経年的にどのくらい取得してきているかのデータは出ていますが、新潟の分を出していただけるのか本省に確認をし、リクエストして情報提供できるようにしていきたいと考えております。それから、育児休業取得のタイミングについても話もありましたが、育児休業と育児目的休暇を含んだの部分について、統計としては、育児休業のみなのか、育児休業プラス目的休暇を併せて取得したとの調査項目になっていたかと思いますが、そこを踏み込んで育児目的休暇としてどのくらい、そのタイミングでとらえているかというところまでは、統計調査としては追いきれないと思いますので、両立支援助成金で活用いただいている事業所がありますので、可能であれば、取得された方に育休期間中にどのような対応したかを含めて、後追いの追加調査ができるか、考えさせていただき、可能であれば追加調査を実施させていただいて、その状況をお伝えしていきたいと思いますのでよろしく願いいたします。

(畠山会長)

徳武委員、よろしいでしょうか。

(徳武委員)

はい。最後の育休のところですが、言い忘れたところがあります、育児休暇という名目でなく、有給休暇の時間取得を普及させていくなかで対応できるケースもあると考えているので、そういった啓発も含めてお願いしたいと思います。ありがとうございました。

(畠山会長)

今の育休につきましては、資料にありますとおり、男性は2週間の割合が高いということ、女性は1年くらいとありましたけれども、短期間だと家事・育児の質という点でなかなか難しいのではないかと考えます。育児休業の期間を男性も少し長く取得するという話になっていくのかと考えております。

そろそろ予定している時間になりますが、最後になりますがご意見のある方いますか。

はい、松澤委員、お願いいたします。

(松澤委員)

育児休業の関係で御案内したいと思います。来年4月に育児・介護休業法の大幅な改正がございます、ご存じの方ももちろんいらっしゃると思いますが、是非、周知徹底をしていただきたいと思っております。内容としては、3歳未満の子を療育する労働者にとってはテレワークの努力義務化、3歳から就学前までの子を療育する労働者にとっては柔軟な働き方を実現するために2つ以上の措置を講じなければなりません。その措置の中で、新たな休暇制度としての養育両立支援休暇の付与、月10日以上テレワークの措置などがあります。また、子の看護休暇の取得事由が拡大されて、今までの健診や看護に加えて、入学式、学級閉鎖などでも取得できるようになるのですが、無給でなんですね。「休業」と名の付く育児休業、介護休業は雇用保険から給付金がでるのですが、「休暇」に関しては法律上無給でもいいので、制度として企業にお願いしたいのは、できるだけ、有給扱いで介護休暇、看護休暇を取得できるようにお願いしたいと思います。今、改正内容の中にテレワークというテーマがありましたが、あるサイトで調べたところ大企業は33.8パーセントが導入しているが、中小企業は10パーセント台にとどまっています。オフィスワーカーにおいては、テレワークが浸透していますし、フレックス、テレワークとフルメニューで働いている会社もあります。つまり、テレワークの導入率には、業種あるいは職種が関係するのだと思っております。店舗系の従業員や製造業のラインの方はテレワークできないわけですので、業態として、業種別にテレワークはどのようになっているのか、毎回疑問がありますので、もしデータが入手できるのであればお調べいただきたいと思っております。

最後に、来年の法改正の内容をぜひ雇用環境・均等室から周知をお願いしたい。よろしくお願いたします。

(畠山会長)

ありがとうございました。来年改正の育児休業法の関連とのことでしたが、事務局、御意見ありましたら、お願いいたします。

(市川雇用環境・均等室長)

御意見ありがとうございます。今、私ども県内各地で改正法の周知をさせていただいているところがございます。来年4月の施行に向けまして、引き続き様々な機会を利用しまして周知をさせていただきたいと考えております。また、今ほど業種別でのデータという話がありましたが、いろいろな統計調査をやっておりますので、抽出できるようなものがあるのか確認させていただき、ご報告させていただきたいと考えておりますのでよろしくお願いいたします。

(畠山会長)

よろしいでしょうか。ありがとうございます。

各委員の皆様から様々な意見をいただきました。ありがとうございました。それではこれらを踏まえて、令和6年度の新潟県における労働行政を進めていただきたいと思います。

それでは、議事の2に移りたいと思います。その他ですが、事務局からは特にないのことですが、委員の皆様から何かございますか。

はい、小林委員、お願いします。

(小林委員)

今年の11月からフリーランス新法が施行されました。13ページに労働保険の関係がありますけれども、連合は全国47都道府県でフリーランスの方の加入促進をなささいということで指示が出ており、現在、周知活動に取り組んでいるところです。県内では既に3の方が加入したようですが、その方は直接労働局へいったようですが、これからそういった手続も進めていこうと思っていますので、ご協力をお願いする機会があるかと思いますが、よろしくお願い致します。

(総務部長)

ご意見ありがとうございます。私どもも協力して対応してまいります。

(畠山会長)

その他いかがでしょうか。

はい、お願いします。

(足立労働基準部長)

労働基準部長の足立でございます。前回の審議会の宿題につきまして、御報告をさせていただきます。前回、遠藤委員から下請取引の適正化につきまして、中小企業同士の取引部分について御質問がありました。

前回の審議会終了後に中小企業庁へ確認させていただきました。下請代金法、下請振興法、価格転嫁指針などにつきましては、中小企業間の取引にも適用されるということでございまして、中小企業庁の下請Gメンが指導するというところでございましたので、その旨御報告させていただきます。

(畠山会長)

遠藤委員、いかがでしょうか。

(遠藤委員)

お調べいただきありがとうございます。活用させていただきたいと思いますので、よろしくお願いたします

(畠山会長)

それでは、意見がないようですので
本日予定しておりました議事は、すべて終了いたしました。
進行を事務局にお返します。

(事務局)

最後に、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、メールで各委員に確認をお願いさせていただきますので、御承知おき願います。

本日の議論を踏まえ、来年3月に第2回審議会を開催させていただきます。NIGATA Niji Work プロジェクト推進状況、令和7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、日程調整を後日よろしくお願いたします。

それでは、本日予定しておりました議事はすべ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。皆様方からは議事の進行に御協力を賜りまして、誠にありがとうございました。