

令和4年度第1回
埼玉地方労働審議会

令和4年12月8日（木）

埼玉労働局 雇用環境・均等室

午前 9時45分 開会

○雇用環境改善・均等推進監理官 お待たせいたしました。定刻となりましたので、ただいまより令和4年度第1回埼玉地方労働審議会を始めさせていただきます。私は埼玉労働局雇用環境・均等室の朝長と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

これから議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきますので、よろしくお願いいたします。初めに、埼玉労働局長から御挨拶をいただきます。

○局長 おはようございます。埼玉労働局長の久知良でございます。

委員の皆様方におかれましては、日頃から私どもの行政の推進に御協力、御理解をいただいておりますことをこの場を借りて厚く御礼を申し上げます。また本日、こんな師走の忙しい中、また北浦和駅の人身事故の影響で電車のダイヤも乱れているという中で、この審議会に御出席を賜りまして、本当にありがとうございます。

本日の審議会では、まず今年度の行政運営方針に従いまして、上半期の実績、成果、さらには現状とそれに関わる課題や、今年度の年度末までに向けました取組方針などについて御説明いたしたいと考えております。その上で委員の皆様方からの御意見や御質問、御指摘を頂戴いたしまして、それにお答えさせていただく形で進めさせていただければと考えてございます。

また、本日は埼玉県最低賃金の改正に関する諮問をさせていただきたく御説明を申し上げますので、そちらの審議につきましてもよろしくお願いいたします。

説明に当たりましては、できるだけ事務局からの説明を簡略なものにして、皆様方の御意見をいただく時間をできるだけ増やしたいと思っておりますので、私の挨拶もこれぐらいにさせていただきます。ぜひ皆様方のお立場から、忌憚のない御意見、御指摘等を賜りますことをお願いいたしまして、簡単ではございますが、私からの挨拶とさせていただきます。

本日はよろしくお願いいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

ここで、お手元の資料を確認させていただきたいと思えます。まず次第に記載しておりますとおり、配付資料といたしまして、座席表、出席者名簿、それから説明の順番といたしまして、資料1、資料2とつけさせていただいております。そのほか参考資料といたしまして、参考資料1番から4番ということをつけさせていただいております。参考資料4、その他関係資料につきましましては、労働行政のあらましを最初につけさせていただきまして、その後に雇用環境均等室、労働基準部、職業安定部、それぞれの目次と資料を続けて入れさせていただいております。資料No.1及び2につきまして事前に送付させていただきましたが、資料No.1の4ペ

ージに若干集計等の誤りがございましたので、机上配付という形で1枚だけ置かせていただいております。

資料につきまして、不足等はありませんか。

それでは、御出席委員の紹介となりますけれども、御紹介につきましては、新任委員の方以外につきましては出席者名簿の確認という形で代えさせていただければと思います。なお、新任委員の方につきましてはお名前をお呼びいたしますので、恐縮ですが、その場で御起立をお願いいたします。

公益代表委員の小野委員。

○小野委員 NHKの小野と申します。よろしく申し上げます。

○雇用環境改善・均等推進監理官 労働者代表委員の加藤委員。

○加藤委員 U Aゼンセンイオンリテールワーカーズユニオンの加藤と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

なお、本日は都合により、金井委員、横山委員、及び町田委員は御欠席となっております。また、伊藤委員は遅れていらっしゃるようですので、また後から入られるかと思えます。皆様、よろしくをお願いいたします。

それでは、議事に先立ちまして、荒居会長から御挨拶をいただきたいと思えます。お願いいたします。

○荒居会長 本日は、委員の皆様には、大変お忙しいところお集まりいただきまして、ありがとうございます。本日は、令和4年度埼玉労働局労働行政の運営状況について御説明いただくことになっております。

委員の皆様には幅広い観点から御審議をいただき、労働局におかれましては、審議結果を今後の業務運営に生かしていただくようお願いいたします。

委員を代表しての挨拶とさせていただきます。本日はよろしく申し上げます。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。

それでは、引き続き、議事の進行を荒居会長をお願いいたします。

○荒居会長 それでは、令和4年度第1回埼玉地方労働審議会を開催いたします。

初めに、本日の委員の定数等について、事務局から報告をお願いします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 本日の委員の出席状況について御報告いたします。本日の出席委員は定数18名のうち、現在14名となっております。委員の3分の2以上の御出席を

いただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立していることを報告いたします。

また、本審議会は、埼玉地方労働審議会運営規程第7条の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただいており、また議事録についても、同8条第2項により公開させていただくこととなっておりますので、御了承いただくようお願いいたします。

なお、本審議会は、埼玉地方労働審議会公開要綱に基づき公示いたしましたが、傍聴の希望者はございませんでしたので、報告いたします。以上でございます。

○荒居会長 それでは、手続はこれで終了させていただき、審議に移らせていただきます。

議題1「埼玉労働局労働行政の運営状況について」、労働局から説明をお願いいたします。また、御意見、御質問につきましては、説明が終わった後に一括してお伺いしたいと思いますので、よろしく申し上げます。

○総務部長 埼玉労働局総務部長の秋山と申します。本日はお忙しいところありがとうございます。また、日頃より私どもの行政に御理解、御協力を賜りまして、この場をお借りいたしまして御礼申し上げます。

それでは、私から資料1の令和4年度主要施策の運営状況について、説明させていただきます。着座にて失礼いたします。

まず1枚おめくりいただきまして、色つきの令和4年度埼玉労働局の重点施策となっております。埼玉労働局では、緑色の部分にありますように、「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応」、黄色にあります、「多様な人材の活躍促進」、それからピンクになっております、「誰もが健康で生き生きと働ける職場づくり」が令和4年、今年3月に御審議いただきました行政運営方針に基づいた項目を重点施策として推進しているところでございます。

次に、資料の1ページ目を御覧ください。最近の雇用失業情勢となっております。埼玉県就業者別の有効求人倍率は8か月連続で1倍台を推移しているところでございます。緩やかに持ち直しの動きが見られると考えております。

続きまして、2ページ目を御覧ください。雇用調整助成金・緊急雇用安定助成金についてでございます。新型コロナウイルス感染症が拡大する中で、一時的な休業等により労働者の一時的な雇用の維持を図る場合に賃金等の一部を助成するもので、支給要件の緩和、それから支給率の引上げなどの措置を講ずることにより、事業主の雇用維持の取組を強力に支援してまいりました。11月末をもって特例措置は終了することとなりましたが、12月以降につきましては、特に業況が厳しい事業主については、助成率や日額上限を通常よりも高くするなどの経過

措置を設けているところでございます。申請件数につきましては、御覧のとおり若干減少傾向となっておりますが、依然として月4,000件以上の申請がございます。引き続き労働局といたしましては、申請から2週間以内の支給決定及び適正支給に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、3ページ目を御覧ください。小学校休業等対応助成金についてでございます。小学校休業等対応助成金は、新型コロナウイルス感染症による小学校等の臨時休業等に伴い、子供の世話をを行うため仕事を休まざるを得ない労働者に対しまして、有給休暇を取得させた事業主に対して、休暇中に支払った賃金相当額を支給するという助成でございます。11月4日時点の申請件数でございますが、約1万件ございまして、支給決定は9,000件となっております。下半期につきましても、迅速な支給決定を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、資料の4ページを御覧ください。在籍型出向による雇用維持の支援でございます。雇用の維持・継続に向けた支援策といたしまして、「令和2年度末に埼玉県在籍型出向等支援協議会」を設置いたしまして、一時的に雇用過剰となった企業から、雇用を維持したまま、人手不足企業等へ社員を出向させる在籍型出向の活用促進を図ってまいりました。令和4年10月末現在で産業雇用安定助成金を活用した出向が、計画書ベースではございますが、出向元が25事業所、出向先が31事業所、人数といたしましては合計154人となっております。下半期につきましては、関係機関と連携いたしまして、セミナーの開催、協議会の開催などを通じまして、より一層の活用促進を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、7ページを御覧ください。デジタル化の推進に対応した支援、ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進でございます。ハローワークにおけるオンライン・デジタル化の推進につきましては、令和4年3月でハローワークシステムの機能強化が一段落し、オンラインによる求人・求職手続が可能となるなど利便性が向上しているところでございます。下半期ではSNSの活用等により、利用者数の拡大を図っていくとともに、業務効率化の下で求人者支援の充実を図ってまいりたいと考えております。

続きまして、8ページを御覧ください。女性活躍・男性の育児休業取得等の促進でございます。育児・介護休業法において、出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みとして、「産後パパ育休」が創設されるなどの法改正が行われました。女性に関しましても、改正女性活躍推進法により、女性活躍のための一般事業主行動計画策定等の義務が常用労働者数101人以上の事業主に拡大され、さらに労働者数301人以上の事業主は、男女の賃金の差異に係る情報を公表することが必須となりました。労働局では、これら法改正を周知し、男女ともに活躍

できる職場環境を促進してまいりたいと考えております。

続きまして、9ページ目を御覧ください。新規学卒者等への就職支援となっております。若年者の就職支援につきましては、「既卒3年以内の方及び34歳以下の若者対象就職面接会」や「埼玉県内高校生対象合同企業説明会」を開催いたしまして、就職支援を図ってまいったところでございます。また、本年度は、コロナ禍において影響を受けました専門学校生に対する支援といたしまして、新卒応援ハローワーク等において、専門学校生を対象とした就職支援ナビゲーターを新たに配置したところでございます。下半期に向けては、関係機関とのさらなる連携を図り、きめ細かな支援を継続してまいりたいと考えております。

12ページを御覧ください。就職氷河期世代の活躍支援でございます。令和5年度からの2年間は、第2ステージとしてさらなる成果を積み上げて、「全国で正規雇用者30万人増」の目標達成に向けて取り組むことが示されたところでございます。特に県内4か所に就職氷河期世代専門窓口を設置いたしまして、相談から職場定着まで一貫した伴走型支援を実施しているところでございます。下半期は、就職氷河期世代限定求人を対象とした面接会を予定しており、引き続き積極的な採用を促すための取組を実施してまいります。

続きまして、13ページを御覧ください。高齢者の就労・社会参加の促進でございます。高齢者の就労・社会参加の促進といたしまして、各ハローワークにおいて再就職支援のさらなる強化を図ってまいりたいと考えております。また、高年齢者雇用アドバイザーなど活用して、65歳を超える継続雇用や定年引上げ等の環境整備に向けた企業への働きかけ、それから相談・援助の実施を図ってまいりたいと考えております。

14ページを御覧ください。障害者の就労促進となっております。障害者雇用ゼロ人企業をはじめ、法定雇用率未達成企業に対して直接訪問するなど企業のニーズを把握した上で、地域の雇用支援機関と連携して、雇用支援を推進してまいります。

15ページにつきましては、外国人に対する支援策となって、雇用管理改善のため、外国人を雇用する事業所への訪問指導等を行ってまいりたいと考えております。

続きまして、17ページを御覧ください。埼玉第13次労働災害防止計画と現状についてでございます。平成30年度から令和4年度までを計画期間とする埼玉第13次労働災害防止計画を定めており、今年度は最終年度となります。それぞれグラフの赤字に記載の目標を定めているものの、全ての指標で目標達成が困難となっている状況でございます。このことから、これまで以上の対応が必要な状況となっているところです。こういった状況も踏まえまして、今年度から幾つかの新たな取組を始めているところでございます。

主なものとしたしましては、埼玉県は全国で2番目にフォークリフトによる労働災害が多いことから、全国初の取組といたしまして、「フォークリフト安全ポスターコンテスト」を開催いたしました。このコンテストを通じまして、フォークリフトの安全対策の徹底を呼びかけているところでございます。また近年、業種を問わず、転倒や腰痛による労働災害が増加しており、これらの労働災害を防止及び健康増進の観点から、埼玉県、さいたま市、協会けんぽ埼玉支部、健保連埼玉連合会を構成員とする「健康経営埼玉推進協議会」に、今年7月から埼玉労働局も参画することとなり、オール埼玉で企業の健康経営の普及を推進しているところでございます。下半期に向けましては、これまでの取組を推進するほか、年末年始・無災害運動による啓発も行ってまいりたいと考えております。

続きまして、19ページを御覧ください。働き方改革の推進でございます。県内の公労使で構成される「埼玉県公労使会議」において、令和4年度はコロナ禍における雇用の安定と働き方改革の推進に取り組むこととしており、下半期においても、各構成員との連携に取り組んでまいりたいと考えております。また、働き方改革を推進するために設置いたしました「埼玉働き方改革推進支援センター」では、労働時間等の労務管理をはじめとする多様な相談に対応しております。働き方改革についての相談支援や働き方改革全般についての情報発信を行うなど、引き続き支援を行ってまいりたいと考えております。

20ページを御覧ください。長時間労働の是正でございます。上半期の監督実施状況については資料に記載のとおりでございます。改正労働基準法等の内容について事業主に対して必要な支援を行うほか、長時間労働が行われていると考えられている事業場に対して、必要な監督指導を実施しているところでございます。下半期についてもこれらの取組を進めていくこととしておりますが、先月、11月は過労死等防止啓発月間として、「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催や、月間中の取組といたしまして「過重労働解消キャンペーン」を実施したところでございます。引き続き、長時間労働削減に向けた機運の醸成に取り組んでまいります。

続きまして、22ページを御覧ください。総合的なハラスメント対策の推進についてでございます。本年4月から、パワーハラスメント防止措置が全企業に義務化されたところでございます。パワーハラスメントをはじめ、ハラスメントに関する相談は増加傾向となっております。労働局といたしましても、的確、迅速に対応してまいりたいと考えております。また、12月は公労使会議の取組事項であるハラスメント対策強化月間となっております。埼玉県と協力いたしまして集中的な周知・啓発を実施し、ハラスメントのない職場を目指してまいります。

23ページを御覧ください。最低賃金についてでございます。最低賃金に係る周知広報とい

たしまして、従前の取組に加えまして、賃金水準が低く、賃金改定に対する影響率の高い熊谷、深谷、本庄といった県北地区の周知強化のため、今年からJR熊谷駅で街頭啓発行動を実施するほか、県北地区同様に賃金水準が低く、影響率の高い秩父地区への周知強化のために、秩父労働監督署に新たに懸垂幕を設置したところでございます。最低賃金額の周知と併せて、最低賃金引上げに向けた支援策といたしまして、業務改善助成金の活用など、関係機関・団体の皆様の御協力、御理解をいただきながら、効果的な周知の実施に努めているところでございます。引き続き、これらの周知に積極的に取り組んでまいりたいと考えております。

また、令和4年度から令和6年度の第14次埼玉県最低工賃改正計画に基づき、今年度は縫製業、足袋製造業、及び革靴製造業の3業種について改正を計画しております。これらのうち、縫製業と足袋製造業につきましては、本日、議題2の「その他」において諮問させていただくことを予定しております。

続きまして、24ページ、最後のページを御覧ください。労働保険の未手続事業一掃対策についてでございます。今年度は、第8次労働保険適用促進3か年計画の初年度となっております。最終目標の令和6年度末までに21万7,000事業場の達成に向け、加入手続・指導等を着実に実施してまいります。11月に行われた未手続事業一掃強化期間には、埼玉労働局ホームページの掲載や大型ビジョンによる周知、広報誌への掲載等、広報活動を実施しているところでございます。下半期に向けまして、未手続事業などの一掃業務に取り組んでまいりたいと考えております。また、令和4年度の労働保険料の収納率は99%以上を目標としております。令和3年度の実績を超える収納率の確保に努めていきたいと考えております。

駆け足となりましたけれども、私からの説明とさせていただきます。ありがとうございます。

○荒居会長 ありがとうございます。労働行政の運営状況につきまして、労働局から御説明をいただきました。

御質問、御意見等いただきたいと思いますが、御意見がありましたらお願いいたします。廣澤委員、どうぞ。

○廣澤委員 経営者協会の廣澤でございます。詳細な御説明どうもありがとうございました。

私からは1点ご質問させていただきます。23ページに最低賃金と賃金の引上げという話がございます。これから春に向けていろいろな交渉が始まっていく中で、企業の状況として価格転嫁がなかなか進まないということは御案内のとおりですが、下半期に向けた取組の中で業務改善助成金の一つの大きな目玉になっていると思いますので、こちらの申請状況と利用の

しやすさについて教えていただきたいと思います。仕組みがあっても、使い勝手が悪くて実態が伴っていないとすると、もうちょっと支援の手を差し伸べることを考えていくべきではないかと思っております。よろしく申し上げます。

○荒居会長 労働局からお願いいたします。

○雇用環境・均等室長 業務改善助成金の関係を担当しております雇用環境・均等室でございます。いつもお世話様になっております。ありがとうございます。

業務改善助成金の申請状況でございますけれども、今年度につきましては、現在、通常コースが80件程度、それから特例コースが30件程度というような状況となっております。今年度につきましては、通常コースのほかに特例コースをつくらせていただきまして、既に事業場内賃金を上げられた企業さんが、さらにそれについての事業計画を立てて実際に業務の改善を行うような場合においても、この助成金を活用いただけるようにというようなコースを設定させていただいております。こちらにつきましてはある程度、多少悪い状況の会社さんについてだけ御活用いただけるということにはなっておりますけれども、こちらの活用なども今後進めていかなければいけない状態と考えているところでございます。

今回、こちらの資料については……入れさせてはいただいておりますが申し訳ありません。今後、また通常コースにつきましても、雇用状況が厳しい企業者については、使用しやすい、利用しやすいように、実際に業務の改善が図られるための、例えばパソコンとか乗用車といったものは今までは御活用いただけなかった周辺のものについても含めて、業況が悪い会社さんにつきましては御活用いただけるような内容で、少し改正を図ることになっているところでございます。

非常に雑駁で申し訳ないですけれども、また今回の経済対策の中でも、補正予算として検討されているという状況でございますので、少しでも使いやすくなる改定につきましても、また改めて御案内させていただきたいと考えておりますので、その際にはぜひ御活用をお願いできればと思います。どうぞよろしく申し上げます。

○荒居会長 廣澤委員、よろしいですか。

○廣澤委員 80件とか30件とおっしゃっていたのは埼玉県の実績ですか。

○雇用環境・均等室長 埼玉県の実績になります。

○廣澤委員 なるほど。客観的に言って、件数が少ないという印象だと思いますので、周知が行き届いていないのであれば、周知の強化を、あとは使い勝手を意識して、ぜひ普及を図っていただければと思います。よろしく申し上げます。

○雇用環境・均等室長 ありがとうございます。

○荒居会長 ありがとうございます。

ほかに御質問や御意見は、柿沼委員、どうぞ。

○柿沼委員 連合埼玉の柿沼です。御説明ありがとうございます。私からは2点、質問させていただきたいと思います。

まず1点目、我々、労働組合も安全は最優先と捉えておりまして、ここ数年、労働災害が増加しているということについては非常に懸念しております。その中で今回新たな取組ということで、フォークリフトのポスターを作成して、注意喚起を展開されているという御説明がありました。そこでいきますと、記載されているのが陸上貨物運送事業の欄に書かれているのですが、製造業にはこのポスターを展開されているのかということをお聞きしたいと思います。製造業の現場の中でも、受け取った部品等々の運搬にフォークリフトを多々活用しておりますので、意図としましては、ぜひ製造業にも展開していただきたいということになります。

それともう1点は、資料にはないのですが、来年、時間外割増し率が中小企業も大企業と同等になるということになります。そうした時間外の割増しだけではないですけれども、翌年法改正がされるものに対して、どのような周知がされているのかということをお聞かせいただければと思います。以上になります。

○荒居会長 労働局からお願いいたします。

○労働基準部長 御質問ありがとうございます。労働基準部長の北代でございます。私から2点について御回答します。

まずフォークリフトの関係は、物流関係で非常に事故が多かったということがあります。そこで関係団体等と連携して、このコンテストやったところでございます。運送関係についてはそちらの団体で周知をいただくのかと思っております。今、御指摘がありました製造業につきましては、これはもちろん私ども労働局から、関係機関・団体を通じまして、周知を図っていきたいと考えております。

それと労働時間の関係ですけれども、参考資料の労働基準部のところの、ちょうどフォークリフトのポスターの安全ルールの次です。「監督指導結果を公表します」というところについておりますけれども、後ろのほうに青い冊子で、月60時間超えの労働時間外については、割増し率が引き上げられますということで、大企業のみならず、来年4月から中小全てということですので。今回、3年度の監督指導結果の公表ということでプレスリリースして、こういった形で周知しているのと、本年度の年度初めから、各団体の総会等も通じまして、そういった中で私

ども労働局、並びに第一線機関の労働基準監督署のほうで、この制度があと1年を切っていると、今から見ればもう半年を切っている状況ですので、周知しております。さらにバス、トラックとかいった改善基準についても今後変わっていきますので、それぞれの団体を通じまして、そちらについても周知を強化していきたいと考えております。以上でございます。

○柿沼委員 ありがとうございます。先ほどの廣澤委員の業務改善助成金とも関連しますけれども、知らないと漏れてしまう、対応ができないということになるかと思っておりますので、ぜひより周知の強化をお願いしたいと思っております。

○荒居会長 ありがとうございます。

このほか、御質問や御意見。平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 非常に丁寧な御説明ありがとうございました。私からは、6点ほど確認させていただければと思います。

まず、2ページ目の雇用調整助成金の関係でございます。今年度に入っても、3か月で大体1万四、五千件の支給決定をされているというお話はあったんですけども、4ページの産業雇用安定助成金ですと、ある程度業種的な割合も、業種の話も少し載っているような、出向者数では載っているのですが、雇用調整助成金の業種的な分布、申請が雇用に与える影響がコロナ禍で少しずつ変化してきているのかも含めて、少し業種的な影響という観点で見たときに、申請の業種的な割合とかがもし分かれば教えていただきたいのが1点目でございます。

2点目は、5ページぐらいに関わるのかもしれませんが求職者支援制度、再就職、転職とか、スキルアップのために一人10万円の支給がある制度でございますが、この支援制度の今の取扱い状況といいますか、実態がもし分かれば教えていただければと思います。

それから、3点目が就職氷河期のところになりますが、このあらましの冊子の中に地域若者サポートステーション、いわゆるサポステの機能があるかと思っております。就職氷河期の方々はなかなか仕事に就きたい以前にひきこもりのところもお持ちかと認識しているのですが、このサポステの利用との関連性がもしあるとすれば、そういったところの状況を今の利用状況を含めて教えていただければと思います。

4点目は障害者雇用ですけれども、こちらは障害者雇用の「もにす」という認定制度があるかと思っております。その辺の認定状況などが分かれば教えていただければと思います。

5点目は外国人労働者の関係でございますが、外国人労働者の人材確保等支援助成金の外国人労働者就労環境整備助成コースというのがあるかと思っております。この辺の利用状況が分かれば教えていただければと思います。

そして最後に、19ページ目で埼玉働き方改革推進センターのお話でしたが、こちらの相談内容の割合は円グラフで書かれていますけれども、実際はどんな相談件数なのかをもし分かれば教えていただければと思います。以上です。

○荒居会長 労働局から、1個ずつお願いいたします。

○職業安定部長 安定部長の溝口でございます。いつも大変お世話になっております。御質問ありがとうございました。細かい実績をいろいろ御質問いただいております、今それを出しております。

大きなところから、まず雇調金の業種別ですけれども、印象としては特に偏りはそんなにないという印象を受けておりますが、やはりコロナの影響を強く受けている飲食が目立つところかと思っております。

それから、就職氷河期のサポートステーションとの連携ですけれども、就職氷河期世代の方はひきこもりの状態の方がいらっしゃいますので、就労がまだ難しいという方はまずサポステで支援させていただいて、サポステからそろそろ働いたらどうですかという状況になったときにハローワークにつないでいただくということで、そこは各ハローワークとサポステとの連携は密にということで、しっかり連携を取らせていただいているという状況でございます。

それから、「もにす」の認定ですけれども、こちらは現在6社認定がございます。認定されているのが介護福祉、製造、それからクリーニングといったように、業種は様々なところで認定させていただいております。

大変申し訳ございません。その他の実績につきましては、今、手持ちがございませんので、後日、説明させていただく形でよろしいでしょうか。

○平尾委員 分かりました。

○職業安定部長 求職者支援制度の実績、それから外国人の助成金の実績ということで承っております。

○平尾委員 ありがとうございました。雇調金の業種にあまり偏りが少ないというのが、少し飲食業がというお話が……。

○職業安定部長 あくまで印象でございますので、それでは、こちら後ほど実績を。

○平尾委員 なるほど、分かりました。

○職業安定部長 ただ、私も決裁などをいたしますけれども、飲食業が目立つかという印象ですが、その他いろいろな業種さんが出していただいているので、私の印象で申し上げました。実際の数字とぴったりはまっていなければ申し訳ございませんが、そんな印象でございます。

○平尾委員 もしその辺のデータが分かれば教えていただければと思います。よろしくお願いたします。

○職業安定部長 承知いたしました。

○平尾委員 ありがとうございます。

○雇用環境・均等室長 失礼いたしました。センターの関係につきまして、遅れてしまって申し訳ありません。

センターの相談状況につきましてですが、半年ぐらいで大体1,000件弱いただいているような状況かと思えます。昨年度で946件というのがありまして、今年度の数字を持ってきていなくて申し訳ないですけれども、大体昨年度と同様ぐらいの件数でいただいております。」さらにその活用を進めていくべく、先ほどの業務改善助成金などの関係にも絡むのですが、センターで助成金などについての申請をサポートしたりということについて、さらに使っていただきやすいようにということで、雇用環境・均等室の参考資料に、一般のセンターの「御相談ください」というチラシと、そのほかにお困り事などを相談していただきやすいようなチラシも作成いたしまして、さらに活用していただけるようにということで、現在、対応も図っているところでございます。ありがとうございます。

○平尾委員 ありがとうございます。1,000件程度ということではよろしいですか。

○雇用環境・均等室長 案件で1,000件程度ですけれども、案件ではなくて全体ですと大体900件程度という形になるかと思えます。件数ですと九百数十件だと思うんですけれども、一人何件かいただいている場合があるので、それですと大体1,000件弱だと思われま。

○平尾委員 ありがとうございます。そうすると、そのうちの50%が労働時間等の労務管理の相談で500件ぐらいという感じと理解してよろしいでしょうか。

○雇用環境・均等室長 そうですね。

○平尾委員 ありがとうございます。

○荒居会長 労働局からの回答は以上でよろしいですか。二階堂委員、お願いします。

○二階堂委員 御説明ありがとうございます。自動車総連の二階堂と申します。よろしくお願いたします。

私からは7ページ目のデジタル化の推進対応の支援についてということで、オンラインサービス、システムのオンライン機能などの利用状況等々が載っていますけれども、こちらについては、もくろみの件数に対して実績ではどういうふうな捉え方をしているのかといったことの御確認をさせていただきたいと思えます。こちらはすごく幅が広がったいい制度だと思うので

すが、使っている方々の人数が多いのか、少ないのかといったことで、少ないのであればPR方法なんかもいろいろと検討しなければいけないのではないかと感じました。今のもくろみのところと実績に対してどのような受け止めをしているのか確認させていただきたいと思います。

○荒居会長 労働局からお願いします。

○職業安定部長 引き続き、安定部から御回答を差し上げます。

御質問ありがとうございました。オンラインに関しましては目標は設定されておりませんが、何件やりなさいというような目標は特にございません。ただ、もう今はオンラインの時代でございますので、できるだけオンラインを活用していただけるようにということで取り組んでおりまして、まず求人者、求職者ともにマイページを開設していただく必要がございます。これはマイページという言い方をしておりますが、アカウントを持っていただくようなイメージでございます。こちらについてまずアカウントを開設していただくことが第一歩になりますので、それはハローワークに来ていただいたときに、お持ちのスマホなどを使ってその場で職員が説明しながら、一緒に開設していただくというようなことで取り組んでおります。

アカウントを持っていただくのは、こちらとしては100%持っていただいても、もう十分に活用していただくということを目指しておりますけれども、特に目標はございません。中にはそういう環境がないという企業さんとか求職者の方もいらっしゃいますので、そういう方も含めて、そういう方には窓口での支援などをしながらオンラインも進めていきたいと考えているところでございます。

○二階堂委員 御説明ありがとうございます。目標はないということでお聞きしましたけれども、非常にいい取組だと思いますし、今の全体、社会的にもデジタル化はかなり活用されていると思いますので、ぜひ多くの方が活用できるようなPR方法、あと先ほど環境がない方については今までどおりといったことでやられていると聞いておりますので、ぜひ皆さんが活用できるようなPR方法等を御検討いただければと思います。

それともう1点は、先ほど柿沼委員から出た安全のところになりますけれども、この件数、異常なぐらい増えていると思っています。こちらは啓発活動になっていると思いますけれども、安全を最優先すべきだということになりますので、この安全に関しては全ての人々が守れるように、啓発活動だけだと限界も来てしまう部分があると思いますので、その辺はしっかりと議論しながら、安全の取組といったところを労働組合としてもやっていきたいと思っていますので、ぜひ安全な環境を整えられるようによろしくお願ひしたいと思っています。以上になります。

○荒居会長 御要望ということですが、何か労働局からございますか。よろしいですか。

それでは、伊藤委員、どうぞ。

○伊藤委員 ありがとうございます。まず、遅れてきて申し訳ございません。2点ほどコメントさせていただきます。

多分、前回も私はこれを聞いたと思いますけれども、「えるぼし」とか「くるみん」というのがなかなか周知徹底されていないというお話があって、どうしてだろうと思って、自社でもやってみようということでやってみました。当てはまるか、当てはまらないか。当社も女性の割合は50%、50%で、男性の育児休暇も取らせたり、いろいろなことを先に進んでやっているがために取れないのです。要は全く何の活動というか、そういう促進をしてない企業ほど「えるぼし」が取りやすいような、そういうことになっているのです。多分、当社の社員がお電話していろいろと伺ったのですけれども、中途半端にできているとなかなか取れないのです。この場でいろいろ説明する時間が長くなるのですが、目的は何のためかというところが、何となく現場とつくっている側とのギャップがあるのではないかと思うので、その辺と、もう一つが、先ほども安全という話が出ていましたけれども、もちろん経営者としては社員の安全が第一なのです。もちろん生産性も重要ですが、まず社員あつての企業なのでそこが一番ですけれども、その中で50名以上の企業は必ずストレスチェックを受けさせなければいけない。経営者が見ていいのは、受けた本人がオーケーした資料のみになってくるのです。だけど、コロナがなかなか終わらない中でコミュニケーションも取りづらい。そうすると、どうしても心がすさんできてしまう人も中には出てきて、気持ちが入らないと事故って当然起こりやすいわけです。

経営者が受けた本人から見てもよいと了承をもらわないかぎり、確認できないのは多分、何か悪徳な、この人はストレスに強いからもっと働かせようとかそういう企業経営者も一部いるからではないでしょうか。本来の経営者は、今日参加している企業側の方たちは、いかに社員にとって働きやすい、もしくは皆さん能力は様々ですけれども、個人個人の能力が一番発揮しやすい職場はどこだろうと見ながら配置していたりすると思うのです。やはり見られたほうが、それぞれの活躍であったり、それぞれの安全のためにはプラスになるような気がするので、確認を取らないと見られないということが私は何となくハテナマークでして、先ほどと一緒にすけれども、何のためにこういう制度があるのだろう、何のためにこういうことをしようと思っているのだろうという目的が少しぶれているような気がするので、その辺を改善していただきたいと思いました。

以上です。ありがとうございます。

○荒居会長 ありがとうございます。労働局側からお願いします。

○雇用環境・均等室長 「くるみん」、それから「えるぼし」の関係を担当しております雇用環境・均等室でございます。ありがとうございます。御社におかれても御検討いただいたということで、そこも大変ありがたいことだと思っております。

おっしゃられるとおり、確かに「えるぼし」というのは、一定以上の管理職の比率がなければいけないとか、また採用に当たっての求人倍率が、確認をいただいた際に、男女が一定の割合が出てなければいけないとかいうようなことが、ある程度進んでおられる企業さんになってしまうと、かえってそれにぶれがあることによって一定の倍率がなかなか出てこなかったりとか、それから改善が見えてこない、見えているような状況でないと、少なくとも「えるぼし」の対象としていただけなかったりということがあります。特に理系の学生さんを探られるとかいうような場合には、どうしても毎年のぶれが大きいというか、そういうことが出てきてしまうがために、その意味でなかなか取りにくかったりするような項目があることも確かにおっしゃられるとおりにかと思っております。

この制度自体については中央でいろいろ一定検討された上で、実際にこの基準でというところがありまして、ただ、少しでもそれを取りやすくしていただくためにということで、「くるみん」については、ただ単に「くるみん」だけではなくて、「トライくるみん」ということで、もう少し数値的なものが低い段階でも取れるようなものをつくったりとか、「えるぼし」も、一応三つ星のうちの一つであったり、それから3まではつくってあるんですけども、ただ、その取りにくさというのが、ちょうどおっしゃられたように一定のところまで来てはいるけれども、年ごとのぶれがあるみたいな企業さんには取りにくいところは確かにあると思います。それらにつきましては、例えばこういうふうに向と向上といいますか、また、環境を整備していったはどうですかとか、こちらから支援をしていくやり方もあるかもしれません。御相談があったときには、どういう形であれば取得できますよというような対応もできると考えておりますので、そういった形で取得を進めていただく。もしくはそういった形をしても、毎年のぶれによって取得ができないような会社さんがかなりおありになるということであれば、その基準も含めて、こういう御意見もあるということも含めて上に上げる等によって、さらにこのマーク自体が活用していただけるような、本来あるような努力をしておられる企業さんが、その努力に応じたものが得られるようなことを検討してまいりたいと思います。

御意見どうもありがとうございます。

○労働基準部長 労働基準部の北代でございます。ストレスチェック制度の件で御意見をいただきました。ありがとうございます。

50人以上の事業場に義務づけているものでございますので、本人の同意がなかなか得られないというものは多々あるかと思っておりますので、そういった場合には、50人以上ということなので、産業医さんの活用をぜひとも検討いただけたらと思っております。それと、制度の改善につきましては法令改正等も絡むものでありますので、そういった御意見があった旨は中央、本省のほうにぜひとも伝えたいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。

○荒居会長 どうもありがとうございました。

それでは、御質問。岩田委員、どうぞ。

○岩田委員 商工会連合会、岩田でございます。様々な説明ありがとうございます。私から2点お伺いしたいと思います。

まず1点目ですけれども、6ページでございますが、今、デジタル人材の育成が各事業所において非常に重要となっております。時代に取り遅れないためには、ぜひともこれを進めていかなければならないと考えながらやっているところでございます。そうした中で、この資料にございます公共職業訓練とか人材開発支援などにおけるデジタル人材の育成は非常に有効なものと考えておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。そうした中で数字的なもので、今現在それぞれこういった訓練とか受講者はどの程度あって、その増を図るとありますけれども、目標としてどのくらいを目指しているのかというのがもしあれば教えていただきたいと思ひます。目標を持ってやっていくことが非常に重要かと思ひますので、この点を教えていただければと思ひます。

それから17ページ、先ほど来お話になっております労働災害の関係でございます。労働災害は、労使ともにとって非常に大きな重要な課題かと思っております。ここにありますように、フォークリフトのポスターによる啓発活動はまたそれは重要かと思ひますけれども、例えばそれぞれ事故例にこういったものがあつたのかと。これはフォークリフトに限らずだと思ひるのですけれども、私どもで商工共済をやつていて保険事業ですが、そうした事故例がかなり上がつてきておまして、例えばローラーに巻き込まれてしまつた、あるいは自動車整備をしている中でジャッキが外れて圧死してしまつたとか、そうしたことで本当に身につまされる事故例がござひます。事故例が周知されることによって、じゃ、具体的にこう気をつけていこうとかいったことが使用者側、あるいは労働者にとつても非常に効果的なものかと思っております。

そうした事故例などの充実とか、あるいはそれをどう周知しているのかといったことについてお伺いしたいと思います。また、県内で大体どのくらい死亡事故があるのかといったことも多分、統計的に取つていらつしゃつて、ある程度ホームページで周知されていたと思ひますのですけ

れども、例えば各事業所を訪問したときにきちんと周知するとか、そういったことも取組として必要かと思うのですが、御意見をいただければと思います。以上です。

○荒居会長 労働局からお願いします。

○職業安定部長 安定部でございます。御質問ありがとうございました。

デジタル人材の職業訓練につきまして、御回答させていただきます。6ページに、全訓練の30%をデジタル訓練にするということを書いてございますけれども、この30%にすることを目標としております。今の実績でございますが20%超でございます、これを何とかもつと増やそうということで、3割を埼玉局独自に設定させていただいているところでございます。ですので、デジタル訓練は非常に大事でございますし、人材育成、その中でもデジタル人材の育成というのは政府の政策の中でも強く言われておりますので、その辺りで労働局として頑張っていきたいと考えております。

それから、公共職業訓練だけではなくて、企業さんにも取り組んでいただきたいということで、その下に人材開発支援助成金、人への投資促進コースというものをつくって、今年度から創設したものでございます。これは会社さんが一定以上のスキルを目指して、自社の社員にデジタル関係の訓練を行った場合にその訓練の一部を助成するというものでございますが、それが4月にできたのですけれども、既存の訓練の中に入れ込んだ形で、既存の訓練がいろいろ申請しにくいとかハードルが高かったものですから、この人への投資促進コース、デジタル訓練のコースに限っては9月、10月、12月と要件、申請手を緩和いたしまして、また助成率も上げられてということで、どんどん助成金の申請をしやすく、受けやすくして行って、デジタル人材を育成しようということで、国としても取り組んでいるところでございます。御指摘のとおり、デジタル人材非常に重要でございますので、これからも育成に取り組んでまいりたいと存じます。以上でございます。

○労働基準部長 労働基準部の北代でございます。労働災害の関係で、御意見ありがとうございました。

確かに数字だけを見ても、どんな事故かというのがなかなか分からないというのはもう御指摘のとおりでございます。私ども労働災害、特に死亡災害があった場合には、その概要を言葉でまとめているわけですが、そういったものをまず公表しておりますし、また監督官が個別に監督指導に行った際には、その業種に合った形での事故、こんなのが最近ありましたという事例も説明して注意喚起も行っております。確かに文章だけではなかなか分かりにくいというのもあるかと思いましたので、そこはまたポンチ絵を入れたり、図を入れたりして検討した

いと思っています。

ここ最近で例を挙げますと、建設業絡みで、ヘルメットをつけずに、安全帯もつけずに転落して死亡しているというのが立て続けで3件ほど発生しています。まさに典型的な事故かと思っています。生々しい現場のそういった状況を説明しながら注意喚起していかなくてはいけないかと思っておりますので、引き続きどうぞよろしくお願ひします。ありがとうございました。

○岩田委員 ありがとうございました。デジタル人材のほうでパーセントがここに書いてあるので分かっているのですけれども、件数としてどのくらいなのかを参考までに知りたかったことがあります。それから、助成金のハードルを下げるというのは非常にありがたいことですので、ぜひとも引き続きよろしくお願ひ申し上げます。それから、労働災害は実際に事業所を訪問されていますので、ぜひともそういった形でお願ひしたいと思ひます。

○職業安定部長 件数でございますが、具体的な数字は手元にはございませんので、後ほど御説明させていただく形でよろしいでしょうか。

○岩田委員 はい、結構です。

○職業安定部長 ありがとうございます。

○荒居会長 ありがとうございました。

それでは、ほかに御質問、複数出ておりますね。野本委員からどうぞ。

○野本委員 2点お願ひしたいのですけれども、1つは労働災害についてで、柿沼委員や岩田委員からも質問があつて、件数だけではなかなか見えてこないものがあると。典型的な事故例とか重大事故について、どういったことが問題だったのかみたいな情報共有は役に立つと思うのですけれども、統計、特に死者についてはいろいろ特異な事情が重なつたりして、その件数、死者数が増えたり減つたりというのは年度によって変わってくると思うのですが、けがをされている方の人数が右肩上がりになっている状況は放置できないのではないかとおぼれて、そのときに被災者についてどういった属性があるのか。例えば入職しても間もない、熟練されていない労働者についてけがが多いのではないかとか、あるいはコミュニケーションの取り方が難しい、例えば外国人の労働者、障害をお持ちである方とかいった方の事故例が増えているのかとか、そういった被災されている労働者の属性が分かるような統計は取られているのかというのが1点お聞ひしたいことでした。

それからもう1点は、御説明にはなかつた、触れられていなかったかもしれないですが、オンライン化とかデジタル化とか、いろいろな施策の中に取り込まれている中で、総合労働相談ですね。労働基準監督署にコーナーが設けられていて、基本は来所いただいて面接での相談と

ということだと思っておりますが、労働条件などについてはホットラインもあり、外国人労働者の方についても電話での相談がありという、そこまでは分かるのですけれども、さらにそれを広げたような一般の労働相談なども、電話やメール、あるいはほかのツールを使った相談ができるような体制が今あるのかというのを教えていただければと思います。

○荒居会長 労働局側からお願いします。

○労働基準部長 労働基準部の北代でございます。御意見ありがとうございます。

労働災害の関係でございますけれども、死亡災害以外の労働災害につきましても、細かいデータの分析はしております。特に、最近であれば転倒災害が非常に増えており、そういった中の状況を見ますと、高齢者の方の転倒が非常に多いとか、あとは入社したての方々の事故が多いとか。事故の型の分類、転落とか転倒とか、あるいは起因物、何によって災害があったか、フォークリフトに当たったとか、足場から墜落したとかいった分析もしておりますので、今日は資料にはつけておりませんが、そういったのもって再発防止に努めているところでございます。

○雇用環境・均等室長 総合労働相談について御指摘をいただいているかと思っておりますので、雇用環境・均等室から説明させていただきます。

残念ながら、まだメールではまだお受けしている状況にはございませんので、電話もしくは来庁、各監督署にコーナーがございますので、そちらにおいでいただいている状況でございます。ただ、労働局がホームページを通じてメールのほうにいただいたりしたような場合に、こちらからお返ししたりとかいうことは、双方通行ではないのですが、いただいてそれをこちらからお電話を差し上げなければ相談に乗ることはできないですが、そういったやり方は可能となっております。いただいた御意見と一緒にのりこめて入ってまいりますけれども、それについてはこちらでチェックさせていただいて、各部に関わる御相談であればそちらに振り分けをして対応させていただくというようなことは行わせていただいております。メールでの御相談ということになると、どんな御相談が入ってくるかということも非常に、総合労働相談の場合は多岐になってしまうところもございまして、まだそういった対応ができていないのは大変申し訳ないですけれども、今後また検討課題となっていくかと思っております。ありがとうございます。

○労働基準部長 補足ですけれども、労働基準法などの違反が疑われるものにつきましては、メールでということで、労働基準関係情報メール窓口というのを厚生労働本省で開設しておりますので、そういったツールもございます。

○野本委員 ありがとうございます。労働相談については、確かにメールとなると、それに対してどういうふうな体制を組んで返信しなくてはいけないかとか、その組み方は難しくなると思うので、たしか以前は埼玉県でもメール相談を受け付けていた時期があったかと思いますが、それがなくなってしまったのもそういう事情があったからだと思います。ただ、コロナがこういう形で3年ぐらい続いて、なかなか外に出向くのに抵抗があるという方はいると思うので、例えばZoomを使った相談とか、そういった体制づくりはこの機会に検討いただいてもいいのかと思います。

○荒居会長 どうもありがとうございました。それでは、武藤委員、どうぞ。

○武藤委員 商工会議所連合会の武藤でございます。私からは1点、資料ですと23ページの賃金引上げに向けた生産性向上等の推進について、この項目に関連して意見を述べさせていただきます。

賃金の引上げにつきましては、人材確保の観点からも、中小企業にとって大変重要な経営課題となっております。賃上げのためにはその原資が必要であり、原資を生み出すためにはここにある生産性の向上に加えて、労務費、原材料費、エネルギーコストなどの上昇分を取引価格に適切に転嫁することが必要です。商工会議所の会員企業から、下請の立場で十分な価格転嫁ができずに苦しい状況にあるというような多くの声が寄せられております。中小企業が賃上げできる環境の整備が必要でございます。

埼玉県では、強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議における議論を踏まえて、9月に官、産、労、金の各団体で価格転嫁の円滑化に関する連携協定を締結しております。この協定に基づいて、各団体においてパートナーシップ構築宣言の促進に取り組むこととしております。パートナーシップ構築宣言は企業の規模などにかかわらず、サプライチェーン全体の共存・共栄を目指すもので、価格転嫁を含む取引の適正化などを企業自らが宣言するものでございます。またこの宣言の中では、取引価格の適正化だけではなく、例えば下請事業者に一方的な負担をかけるような短い納期での発注は行いませんといったような、取引先の働き方改革への配慮に関する事、あるいは従業員の健康管理を実践する健康経営に関する取組などもこの宣言内容に含まれております。このようにパートナーシップ構築宣言は、労働行政の推進にもつながるものであると考えます。

私どもの各商工会議所におきましては、役員企業自らの宣言の実施促進、あるいは会員企業への働きかけなど、この協定に基づいて重点的に取り組んでいるところでございます。この連携協定に参加しております埼玉労働局におきましても、ぜひ具体的な対応をお願いしたいと思

っております。その上でもし現在、これに関連して何か取り組んでおられる内容、あるいは今後の取組予定等がありましたら教えていただければと思います。以上でございます。

○荒居会長 労働局からお願いします。

○労働基準部長 労働基準部、北代でございます。御意見ありがとうございます。

最低賃金は今年度、過去最高の引上げということで、これは全国的に同様でございます。そういったこともありまして、価格転嫁といったものもございまして、今、中央で先ほどから出ていました業務改善助成金のさらなる拡充を図っているところでありまして、年内にそれが示されるという情報が入っております。その際にはいち早く各団体さんにも御説明、利用促進の周知にお伺いしたいと考えておりますので、今現在ではそういった形で拡充されるというふうな情報でございます。よろしく申し上げます。

○武藤委員 日本商工会議所におきましても、埼玉県が取組が非常に有意義なものだということで注目しておりまして、全国の各商工会議所にも、日本商工会議所の会議で紹介して、全国に広めるような考え方を持っております。また、政府主催の会議に日商の会頭が出席して、総理あるいは担当大臣に、全国でこういった取組を広げたらいいのではないかというような意見も述べております。この協定の中で、目的に中小企業における賃上げを実現するためということが明確に書かれております。大変意味のあることだろうと思います。これは埼玉県のオリジナルの取組でございますので、今お話いただいた内容に加えて、このパートナーシップ構築宣言の促進という観点からぜひ具体的な取組をお願いできればと考えております。よろしくお願いいたします。

○荒居会長 どうもありがとうございました。

それでは、ほかに御質問や……どうぞ。順番に、じゃ、田島委員からどうぞ。

○田島委員 労働者代表で選ばれましたマレリ労働組合の田島と申します。よろしくお願いいたします。いろいろと御説明ありがとうございました。

私からは多種多様な人材の活躍推進というところで、今回、女性活躍とか男性の育休促進ということは取組の中に入れていただいていますけれども、まず一つお伺いしたいのが、男女の枠組みを超えた視点で、世の流れとしてはジェンダー平等という視点の取組が進められているところだと思います。県としましてはそちらの取組は、今回ここの中には入っていなかったのですけれども、どのように取り組まれるのか教えていただけますか。

○荒居会長 労働局からお願いします。

○雇用環境・均等室長 ありがとうございます。雇用環境・均等室からお答えさせていただきます。

ますが、ジェンダー平等という部分について、残念ながら「ジェンダー」という言葉は今のところ法律的には特段ないところであるのですが、そのほか、基本的には男女雇用機会均等法とか、男性・女性という形になっております。ただ、LGBTQとかそういった問題についても含めて、ハラスメントの域においては、パワーハラスメントの対応としては盛り込まれていたりとかはされているところがございます。ジェンダー平等を中に含めたような形での取組というのは、もちろん男女という中でも入ってくるころではあるのですが、残念ながら、まだそういったジェンダーというような広い枠組みという形にまではなっていないところがありますので、そういったことを私どもとしても意識した上で取組は進めていきたいと考えております。

○田島委員

ありがとうございます。今回この質問をさせていただいた背景には、弊社でも今、SOGI、性の多様性が尊重される取組みを積極的に進めております。今次の秋の取組みにおきましても、配偶者と同様の福利厚生とか、そういった配慮を会社からいただけるような取組みを進めておりまして、会社も積極的に理解を示していただいて、多種多様な人材といった視点での活躍を後押ししてくれている状況です。いろいろな面で福利厚生の適用範囲は拡充していただけたのですけれども、パートナー関係にあることが明確にわかるものがないと、制度の適用を判断する事が難しい為、パートナーシップ証明がないとその方の福利が認められないという事で妥結することになってしまいました。しかしながら、埼玉県では、パートナー関係にある事を公的に証明するパートナーシップ制度を導入していない市区町村が多数あるということで、私のほうでも、住民票で代替させていただくことはできないのかと会社にも訴えてはみたものの、住民票であると、生涯を添い遂げようというパートナーの方なのか、ルームシェアをしている同居人なのか、その方たちの関係の判断が難しいということで、会社も証明書をもって制度を適用したいという事で今回は妥結しております。

せっかく労使でそういった取組みを進め、多種多様な人材が活躍できる環境をつくっていきましても、政策的に政府、自治体でそういった理解を示していただかないと、制度があっても利用できないというような状況になっております。ですので、ぜひとも県としても制度導入を進めて頂き、運用を進めていただければと思っております。本年7月に埼玉県でも、性の多様性を尊重した社会づくりの条例が施行されております。県としてもこういった取組みを進める中で、労働局の取組みの中にもこういった取組みを織り込んでいただきまして、ぜひとも県としても性の多様性の尊重に理解を示していただけると、私たちもより働きやすい環境

をつくれるかと思っております。

補足になりますが、11月には東京都が100%導入されまして、北は栃木、群馬も100%、茨城も100%導入されている状況下で、埼玉県はまだ導入されていないというところです。神奈川もまだ100%の導入はされていない状況ですけれども、県の人口カバー率としては96.7%とほぼ100%に近い状況ですが、埼玉県においてはまだ72%でして、関東近郊においても埼玉はかなり遅れをとっている状況にあると私のほうで把握しております。ですので、他県に追いつくような形で結構ですので、そういったより多種多様な人材が活躍できる職場づくりを進める中で、ぜひ県として制度導入を進めていただければと思っております。よろしく願いいたします。

○荒居会長 ありがとうございます。御要望ということですが、何か労働局側からありますか。よろしいですか。

それでは、松川委員、どうぞ。

○松川委員 使用者代表の松川と申します。よろしく願いいたします。

1点要望ですけれども、13ページの高齢者の就労・社会参加の促進というところ、高齢者の方で一旦リタイアされてまた再就職される方はかなりいらっしゃると思いますが、ハローワークに求人を出して、こちらで雇用する段階で、働かれる高齢者の方が自分でどこまで働けるのか、1日何時間ぐらい働けるのか、週何日働けるのかというのが実際働いてみないと分からない、自信がないという方がかなりいらっしゃると思います。雇用してしばらくしてから時間を増やしたり、曜日・日数を増やしたりという方が比較的多く見受けられます。今、就職氷河期世代活躍支援というところにインターンシップの受入れという御案内があるかと思うんですけれども、高齢者の方にそういった職場実習とか体験をしていただいた後に、実際に就業していただくようなシステムがつかれないかという要望でございます。

御検討いただけると幸いです。以上になります。

○荒居会長 労働局からお願いします。

○職業安定部長 安定部から回答させていただきます。御要望ということでありがとうございます。

今、ハローワークでの取組について少し紹介させていただきますと、資料の13ページに下半期に向けた取組という一番下の枠に出しております「生涯現役支援窓口」というところで、その方の就労プラン、どれぐらいなら働けるかということをお相談して、作成して、その方に合ったお仕事を探してというような取組をやっております。恐らくそこで高齢者の方は悩まれる

のかもしれませんが、そういった段階で支援をさせていただいております。御意見を踏まえまして、さらによりよいマッチングを目指していきたいと思っております。ありがとうございます。

○松川委員 ありがとうございます。

○荒居会長 それでは、ほかにもお願いいたします。鈴木委員、どうぞ。

○鈴木委員 丁寧な御説明ありがとうございました。鈴木と申します。

9 ページの新規学卒者等への就労支援に関するコメントと、1 点質問をさせていただきたいと思っております。就職氷河期への支援を現在されていますけれども、第 2 の就職氷河期世代を出さないために、こういった新規学卒者などへの就労支援を積極的に行うというのは大変重要なことだと考えています。それは本人のキャリアプランやライフプランに影響があるだけでなく、社会保険制度の持続可能性や労働支援施策にも影響がありますので、早めに対応されるということは意義があると思ってお伺いしておりました。この説明の中に幾つか表がありました。例えば既卒 3 年以内及び 3 4 歳以下の就職面接会結果で、参加企業が 79% 増となっています。その下の高校生対象合同企業説明会の参加状況でも、企業の参加者が 3 7 % 増となっています。多くの企業にこういった面接の機会が増えた理由をお伺いいたします。

次に、1 点御質問がございます。専門学校生への支援として、今回から就労支援ナビゲーターを 3 名配置されています。こういった個別支援は有意義だと思うのです。そのうえで、何か成果が出ているようであればその成果もお伺いいたします。よろしくお願いいたします。

○荒居会長 労働局からお願いします。

○職業安定部長 安定部から回答させていただきます。御質問ありがとうございました。

まず、若年者の学卒面接会の参加企業の増加理由でございますけれども、こちらはコロナで昨年度はかなり絞りましたので、それで今年度は行動制限がなかったので数字的には増えているという状況でございます。ただ、応募企業はそんなにばっと増えたということではなくて、こちらで参加者を絞らせていただいたところでございます。実はこの面接会は企業さんの御関心を非常に高くいただいております、今回も会場の関係で全企業さんに来ていただけないので、抽選でこの数にさせていただいておりますけれども、もっと応募が、御希望が高くて、既卒 3 年以内及び 3 4 歳以下の就職面接会であると応募者数は 3 1 1、高校生対象の合同企業説明会であると 3 6 8 というような感じで、すごく応募していただいているものでございます。その中でユースエールとあって、若者の雇用に取り組んでいる、認定されている企業さんなどを優先的にはしておりますけれども、基本的に抽選で選ばせていただいてこの数になっているということでございます。

それから2点目でございますが、専門学校生の支援ということでよろしいでしょうか。

○鈴木委員 そうですね。

○職業安定部長 専門学校生ですけれども、昨年度はコロナの影響を受けまして、ホテルサービスといった専門学校に多いような職種で採用が控えられたので、去年は非常に厳しかったということがありまして、それで専任のナビゲーターが今年度から配置されておりまして、その専任のナビゲーターが学校に訪問して、クラス単位でセミナーをしたり、というような形での支援を実施させていただいております。また、もちろんハローワークでもそのナビゲーターが支援しているところがございますので、就職率もコロナ以前並みに戻ってきているという状況でございますので、引き続き支援に取り組んでまいりたいと思っております。以上でございます。

○鈴木委員 どうもありがとうございました。こんなに応募企業があることを伺って、もう少し企業の方々が参加できる機会を増やすことができないかと思うところもあります。会場の制約があるということですね。

○職業安定部長 補足させていただきますと、抽選で来ていただけなかった企業様には、冊子とかを作って、学校とか参加者の方に配布させていただいて、なるべく多くの企業さんの情報が皆さんに届くようにと取り組んでいるところでございます。

○鈴木委員 いろいろ御苦勞もというか、工夫もされているということで承知いたしました。ありがとうございました。

○荒居会長 ありがとうございました。大谷委員、どうぞ。

○大谷委員 労働者代表委員の大谷でございます。私から、22ページ目のハラスメント対策の推進の関係について、1点の確認と1点のお願いをさせていただければと思っています。

このページで見ても、パワーハラスメントの件数については、3年度に比べて4年度についてはかなり多くなってきていると思っています。最近ではマスコミでかなり取り上げられている事象もあり、この件数だけではなく、ほかの部分についても多くのことが潜んでいると思っています。そういう意味では、早い段階で芽を摘んでいくことが必要になってくると思っています。そこで労働局としては対策として周知啓発活動をこの上半期で、説明会、集团的報告徴収をそれぞれ8回ずつ開催していると思っていますが、具体的な実施形態、やり方という部分、それからその効果、やってみてその効果がどの程度あったのかという点について1点確認させていただければと思います。

それから、お願いの部分につきましては、参考資料にも事業主向けのチラシ等を入れていただき、対策を講じられていると思っています。しかし、職場で見られる部分も必要になってく

と思っています。また、労働者への周知といった部分も必要になっていくと思っていますので、もう少し職場へ周知できるような、例えばポスターとかの支援もぜひお願いしたいと思っています。併せて、外国人労働者の方が多い職場もあるかと思っておりますので、その点についても配慮しながら支援をしていただければと思っています。よろしくお願いたします。

○荒居会長 労働局からお願いします。

○雇用環境・均等室長 御質問ありがとうございます。ハラスメントの関係については、上半期の説明会は事業主さんを中心にとということになるので、そちらについてはまだまだ法の内容についての周知、オンラインを使ってとか様々な形でできるだけ多くの方に知っていただくというにはしておりますけれども、まだ周知自体がされ切っていない、中小企業さんの対応がまだ不足しているという状況がございますので、それをまたさらに続けていく必要があるだろうと思っているところでございます。

また、集团的報告徴収というのは、何企業さんに一度に来ていただいた上で、ハラスメント対策の状況につきまして確認させていただいた上で、不足しているような場合には、個々の企業さんに対して、不足している部分について、その後ハラスメント対策を行っていただくべく助言を行っていくというような形で行わせていただいておりますけれども、そういったことを行わせていただいた結果といたしまして、上の表にありますような38件の助言件数が上がっていると。こちらは集团的報告徴収とか、個別に伺ったりすることもありますけれども、一般的にどのようにやっていますかということだけではなくて、この法律ができたことによって、実際に御相談があって、パワーハラの防止対策が会社で徹底されていないことによって、御自身にとって今対応が不足されている状況にあるというような場合に、御本人からお名前を出して指導してほしいという場合のものも含まれていることとなります。

そういった個別の御相談などについては、報告請求という形とか、あと下にありますような紛争解決援助ということで対応を進めているところですが、これらについて皆さんに知っていただかなければ御相談にもつながらないということがございますので、おっしゃられたようなポスター等については、この下の箱に書かれているように、12月がハラスメント対策強化月間ということで、埼玉県内では公労使会議でも連携を図って、周知を図っているところですが、全国的にはハラスメント撲滅月間となっておりますので、その関係のポスターなら来ておりますので各所に配布をさせていただいております。

また、この対策強化月間に当たって、これは県と連携を図ってということになりますけれども、県の広報紙などにも載せていただくこととなっております。より広く皆さんにパワーハラ

メントの防止対策が企業に義務づけられていることについて知っていただくことによって、こちらの相談についてもつなげていけるように対応させていただいているところでございます。労使双方にどれだけ周知が進むかということがこの法の徹底が図られるかどうかということかと思っておりますので、今後はこちらへの対策の強化に努めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○大谷委員 ありがとうございます。ぜひ継続した取り組みをお願いいたします。特に、チラシについては、該当すると考えられる事例が載っていると思っておりますが、その辺についても細かな部分を出しながら、是非とも継続した取り組みをお願いしたいと思っております。

○荒居会長 ありがとうございます。

ここで職業安定部長から補足説明があるということですので、お願いいたします。

○職業安定部長 安定部でございます。先ほど平尾委員から御質問いただいております件につきまして、御説明させていただきたい部分がございます。

雇調金の業種別の申請件数ということでございましたが、業種別集計ができないという状況でございます。この背景としては20万件からの申請がございまして、とにかく支給を優先するというところでやっておりましたので、そこまで手が回っていないという状況でございます。担当者の所感で申し訳ございませんが、いろいろな業種からいただいていると。ただ、中でもコロナからの影響が大きかった飲食については目につく、非常に目に留まるというような状況でございます。また、そういった業種とか、どういった事業者さんがどうだったのかということは今後ウオッチしてまいりたいと思っております。

それから、外国人の助成金でございますけれども、令和3年度に1件ということでございます。令和4年度はゼロでございます。以上でございます。

○荒居会長 ありがとうございます。

このほか、御質問や御意見ございませんか。平尾委員、どうぞ。

○平尾委員 1点だけ要望させていただきたいと思っております。今日お配りになっている労働行政のあらまし、非常に分かりやすく、かつそれぞれのキーワードについても色を変えて丁寧に、

〇〇とはということで解説がされております。これが我々ですと運動方針とか、今年何をやるんだということが非常に分かりやすく書かれていて、その結果、今年はどうだったという報告書みたいなものが同様にできて、かつ、そこで今年度はこういう課題が残ったとかいうので整理されて、また新たな令和5年度のあらましがつなぐと、非常に労働行政の理解が深まるのかと感じたものですから、これは可能かどうかも含めて御検討いただけるとありがたいと思

ます。以上です。

○荒居会長 どうもありがとうございました。

ほかに、御質問や御意見ございますか。よろしいでしょうか。

それでは、活発な御発言をいただきましたけれども、この議題につきましては質疑を終了したいと思います。各委員の御意見につきましては、今後の労働行政の運営に当たり十分参考としていただき、よりよい行政が推進されるように審議会として要望いたします。

続きまして、議題2「その他」ですが、さきの労働局の説明がありました埼玉県縫製業最低工賃及び埼玉県足袋製造業最低工賃の改正について、審議したいと思います。まず労働局から、御説明をお願いします。

○賃金室長 賃金室長をしております小暮と申します。まず、お手元の資料2を御覧ください。

資料を1枚めくっていただきまして、資料2-1にあるとおり、埼玉県には現在、5つの業種について最低工賃が定められております。そのうち本年は縫製業、足袋製造業、革靴製造業について、第14次最低工賃新設・改正計画に沿って検討を行っているところです。

めくっていただきまして、資料2-2の中段、第4項に効力発生の日が書かれておりますが、例えば縫製業最低工賃は平成11年4月30日、もう1枚めくっていただきまして、裏側ですが、足袋製造業については同じく第4項で平成10年4月30日、それぞれこちらの平成11年及び平成10年に改正されて以降、現在まで改正が行われておりません。最低工賃については、家内労働法第13条第1項において、最低工賃は当該最低工賃に係る一定の地域と同一の地域内において、同一または類似の業務に従事する労働者に適用される最低賃金との均衡を考慮して定められなければならないと定められております。

そこでもう1枚、次の資料2-4で埼玉県最低賃金、この表の右の下のところを見ていただきたいのですが、縫製業最低工賃改正当時から比較するとプラス49%、同じく足袋製造業最低工賃改正当時からと比べますとプラス51%と、最低賃金について大幅な引上げが行われております。特に昨年度、今年度の引上げ幅は過去にない大幅なものとなっております。このように最低賃金がプラス49%、またはプラス51%とおよそ1.5倍に引き上げられているにもかかわらず、最低工賃が改正されていない現状は、最低賃金との均衡が考慮されているとは到底言えませんので、今般、改正決定について諮問させていただきたいと考えております。また、最低工賃を改定することは工賃支払いの増加にもつながりますので、物価高騰等により生活の苦しくなった家内労働者の支援のためにも、工賃改定が必要と考えております。

なお、革靴製造業最低工賃につきましては、関係団体が東京都と埼玉県にわたっております

ので、東京労働局の審議状況を注視しているところです。以上でございます。

○荒居会長 ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして、何か御質問はございませんか。よろしいでしょうか。

では、諮問をしてください。

(局長から会長に諮問文手交)

(事務局より各委員に諮問文(写)配付)

○賃金室長 では、読み上げさせていただいてよろしいでしょうか。

○荒居会長 お願いします。

○賃金室長 読み上げさせていただきます。

埼労発基1208第1号、令和4年12月8日、埼玉地方労働審議会会長、荒居善雄殿。埼玉労働局長、久知良俊二。最低工賃の改正決定について(諮問)。

家内労働法第10条の規定に基づき、埼玉県縫製業最低工賃(平成11年埼玉労働基準局最低工賃公示第1号)及び埼玉県足袋製造業最低工賃(平成10年埼玉労働基準局公示第2号)の改正決定について、貴会の調査審議を求める。以上です。

○荒居会長 それでは、当審議会は、埼玉県縫製業最低工賃、埼玉県足袋製造業最低工賃の改正について調査審議を行うことといたします。今後の流れなど必要な事項を労働局から説明してください。

○賃金室長 御説明します。最低工賃の改正について調査審議を行うときは、家内労働法第21条の規定により専門部会を設置する必要があります。また、この専門部会に属する委員は、地方労働審議会令第7条第1項により、地方労働審議会委員及び臨時委員の中から会長が指名することとされております。

つきましては、各業界の状況について専門的な知識を有する方を速やかに臨時委員として募り、会長に指名をしていただく作業に取りかからせていただきたいと思いますと考えております。

○荒居会長 ここまでのところで皆様から何かありますか。よろしいでしょうか。

それでは、続けて労働局から説明してください。

○賃金室長 専門部会に関して2つお願いしたいと思います。1点目は、専門部会の議決の効力に関するものでございます。お手元の参考資料1の3ページ目から、「埼玉地方労働審議会運営規程」がついております。1枚めくっていただきまして、こちらの第12条に、「部会長が委員である最低工賃専門部会が、その所掌事務について議決をしたときは、当該議決をもって審議会の議決とする。ただし、審議会が、あらかじめ当該議決に係る事項に関して、審議会の議

決を特に必要とすることを定めたときは、この限りでない」と定めております。つきましては、専門部会の議決をもって審議会の議決とするということによろしいかお伺いいたします。

次に2点目として、専門部会の廃止に関するものでございます。専門部会がその任務を終了したときは、審議会の議決により廃止することが地方労働審議会令第7条第3項で定められておりますので、この規定に基づき、専門部会がその任務を終了したときは廃止するということをあらかじめ議決しておくことをお願いいたたく存じます。よろしく申し上げます。

○荒居会長 ただいまの御説明につきまして、御質問等がございましたらお願いいたします。特によろしいでしょうか。

それでは、2つの専門部会につきまして、専門部会の議決をもって当審議会の議決とする。また、各専門部会が任務を終了した時点で廃止するということとしてよろしいでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

○荒居会長 ありがとうございます。その他、事務局から何かありますか。

○賃金室長 特にございません。

○荒居会長 それでは、以上をもちまして本日の審議は全て終了いたしました。委員の皆様には活発な御意見をいただき、ありがとうございます。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

○雇用環境改善・均等推進監理官 荒居会長、ありがとうございます。また、委員の皆様におかれましては、御審議いただきありがとうございます。

それでは、埼玉労働局長から御挨拶をさせていただきます。お願いいたします。

○局長 マイクはありませんが、声が大きいのでこのままいきます。本日は長時間にわたりまして、本当にたくさんの御意見、御指摘、御提案をいただきまして、ありがとうございます。私どもの行政運営に当たりまして、大変参考になる貴重な御意見、御指摘だと思っております。

できる限り御意見等を反映させられるよう、今年度下半期の行政運営に取り組んでまいりたいと考えております。また、私ども労働局だけの対応ではなかなか尽くせないところにつきましても、本省などにも諮って、あるいは関係機関とも連携いたしまして、対応に全力を尽くしてまいりたいと考えております。

本日は、ほとんどの委員の方からそれぞれ御意見をいただきました。誠にありがとうございました。

○雇用環境改善・均等推進監理官 ありがとうございます。本審議会の議事録につきましては、開会前に説明いたしましたとおり、委員の皆様の御確認の後、当局のホームページに掲載

することとしております。また、令和4年度第2回審議会につきましては既に日程調整をさせていただき、令和5年3月1日の開催を予定しております。多くの委員に出席いただける日とさせていただきますが、この日程で差し支えのある委員もいらっしゃったことについては申し訳ございません。後日、事務局から正式な連絡をさせていただきます。そちらもよろしくお願いたします。

それでは、以上をもちまして閉会させていただきます。本日はお忙しい中お越しいたき、ありがとうございました。

午前 11時37分 閉会