

令和6年度第1回  
埼玉地方労働審議会

令和6年11月26日（火）

埼玉労働局雇用環境・均等部企画課

午前 9時28分 開会

○企画課長 おはようございます。皆様お集まりですので、これから、令和6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・均等部企画課の伊部と申します。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、どうぞよろしくお願いいたします。

まず、本日の委員の出席状況について御報告します。本日の出席委員は定数18名のうち15名となっております。公益委員の蔭山委員、使用者側の加藤委員、小松委員は御欠席です。したがって、地方労働審議会令第8条第1項の規定による委員の3分の2以上の御出席をいただいております。本審議会が有効に成立していることを御報告申し上げます。

また、本審議会は埼玉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きます。また、同第8条第2項により、議事録についても公開させていただきます。こととしておりますので、御了承願います。

なお、今回の本審議会に係る傍聴の希望者はありませんでしたので、御報告申し上げます。

次に、お手元の資料を確認させていただきます。次第に記載してありますとおり、座席表、出席者名簿、第12期埼玉地方労働審議会委員名簿、地方労働審議会令、埼玉地方労働審議会運営規程がございます。その後、資料No.1として「令和6年度主要施策の運営状況について」、No.2「埼玉労働局労働行政運営方針」、No.3「賃金室資料」がございます。参考資料1として「令和6年度主要施策の運営状況関係資料」となっております。

資料に不足するものなどがございましたらお知らせください。

続きまして、委員の皆様への委嘱について御説明いたします。地方労働審議会令第4条により、委員の任期は2年とされておりますが、2名の委員の交代がありました。新たに本年5月31日から、使用者代表の武藤彰委員の後任として堀光美知子委員、7月1日から、岩田英久委員の後任として加藤和男委員を、第12期埼玉地方労働審議会委員に任命いたしました。冒頭申し上げましたとおり、本日、加藤委員は御欠席となっております。

堀光委員、よろしくお願いいたします。

○堀光委員 堀光でございます。よろしくお願いいたします。

○企画課長 堀光委員には、武藤委員の後任として労働災害防止部会委員に、加藤委員には、岩田委員の後任として家内労働部会委員を御担当いただくよう、金井会長から御指名がありましたので、併せて引き続きよろしくお願いいたします。

今、部会の名簿をお配りさせていただいております。

では、ここで開催に当たり、埼玉労働局長から御挨拶申し上げます。

○局長 皆様、おはようございます。埼玉労働局長の片淵でございます。

本日は御多用の中、令和6年度第1回の埼玉地方労働審議会に御出席をいただき、ありがとうございます。また、委員の皆様方には日頃から労働行政の推進に御理解、御協力を賜っており、この場を借りて御礼を申し上げます。

さて、埼玉県内の雇用情勢ですが、求人数が求職者数を上回っている状況が続いており、「人手が不足している」という声が幅広い産業から上がっています。人手不足対策については、埼玉県主催の戦略会議においても今年度重要な課題として取り上げられていますが、労働局としても、関係機関・団体と連携して取組を進めているところでございます。

また、政府としては、先週11月22日に、「国民の安心・安全と持続的な成長に向けた総合経済対策」が閣議決定されました。予算措置の具体的な内容を含め、具体的な中身についてはこれから明らかになってまいります。埼玉労働局としてもしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

本日は主な議題としまして、令和6年度の行政運営方針に係る上半期の進捗状況、今後に向けた取組方針を御説明させていただきます。埼玉県では少子化による人口減少や高齢化、東京都への人材流出などを背景に、先ほどもお話ししました人手不足への対応などが重要な課題となっております。そのために、今年度の行政運営方針の柱である賃金の引上げに向けた支援、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりなどの施策を推進しております。これらについてぜひ忌憚のない御意見をお聞かせください。ようお願い申し上げます。

よろしく願いいたします。

○企画課長 ありがとうございます。

それでは、議事に移りたいと思います。ここからは金井会長、よろしく願いいたします。

○会長 皆さん、おはようございます。会長の金井です。本日も精いっぱい務めさせていただきますので、委員各位におかれましては、円滑な審議運営への御協力をよろしくお願いいたします。

さて、本日は労働局より、今年度の労働行政運営方針の実施状況や今後の取組について説明いただくことになっております。また、そのほかの議題では、埼玉県最低賃金の改正について事務局より説明などが行われる予定です。盛りだくさんでございますが、委員の皆様には幅広い見識と豊かな御経験に基づいて活発に御議論いただき、労働局においては、その結果を今後

の業務運営に生かしていただきたいと思っておりますので、本日はどうぞよろしくお願いいたします。

それでは、早速、議題1「令和6年度埼玉労働局主要施策の運営状況について」、労働局から説明してください。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、よろしくお願いいたします。

○総務部長 総務部長の鈴木でございます。よろしくお願いいたします。

資料1の「令和6年度 埼玉労働局の重点対策」につきまして、私から一括して説明させていただきます。その後の質疑に関しましては、各担当部長等が対応させていただきます。

なお、時間の都合もございますので、ポイントを絞って説明させていただきます。また、各対策の取組状況としまして、前年度、令和5年度末の実績数値を新たに資料に記載しております。詳細な説明は省略させていただきますが、各項目、各ページにおいて御確認をいただきますようお願いいたします。

まず、表紙でございます。埼玉労働局では、令和6年3月に当審議会にて御審議いただきました行政運営方針に基づきまして、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者の処遇改善等をはじめとする、大きく3つの項目について重点対策として業務を推進しているところでございます。

初めに、最近の雇用失業情勢について簡単に御報告させていただきます。1ページを御覧ください。令和6年9月の有効求人倍率でございます。こちらは就業地別となっておりますが、倍率が1.15倍となっております。基調判断としましては、現在の雇用情勢は求職者が引き続き高水準にあるが、求人が求職を上回って推移しており、緩やかな持ち直しの動きが感じられるものの、一部求人の動きに足踏みが見られる、物価上昇等が雇用に与える影響に注意する必要があると考えているところでございます。

次に、2ページを御覧ください。最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等についてです。令和6年10月1日から埼玉県最低賃金を引上げ率4.86%、50円アップ、時間額で1,078円に改定しました。最低賃金に係る周知・広報としまして、JR大宮駅、熊谷駅での街頭啓発行動、さいたま新都心デジタルサイネージに表示、川口監督署及びハローワーク熊谷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まして、最低賃金引上げに向けた支援策、業務改善助成金についても周知するなど、関係機関・団体の皆様の御協力をいただきながら、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、周知に取り組んでまいります。

3ページを御覧ください。最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上等に取り組む企業へ

の支援についてです。各種助成金の支給のほか、埼玉県公労使会議において、労使の皆様と一体となって周知の取組を行っております。今年度、インターネットを活用したアンケートを実施しており、中間取りまとめでは、中小企業は社会保険労務士、経済団体から情報を得ていることが多いという状況が見えております。また、昨年度3月、当審議会において、助成金情報をもっと探しやすくするようという御意見を委員の皆様方からいただいております。埼玉労働局ホームページをこれまでより分かりやすくなるよう、改善したところでございます。

次、4ページでございます。同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保についてです。同一労働同一賃金については、昨年度より雇用環境・均等部と労働基準監督署が連携を強化し、徹底を図っております。法律を所管する雇用環境・均等部において、監督署から提供された情報も踏まえつつ、計画的な事業所訪問を実施しているところ、連携の効果もあって、指導件数、特に不合理な待遇差の禁止に関する指導件数が大幅に増えております。今後も、正社員と非正規雇用労働者の基本給・賞与の待遇差についても十分な説明ができるよう事業主に要請するなどして、同一労働同一賃金の徹底を図ってまいります。また、埼玉働き方改革推進支援センターによるセミナーや訪問コンサルティングの実施により、同一労働同一賃金に関する事業場の取組に対して、支援の充実を図ってまいります。

5ページでございます。ハローワークにおける求人充足サービスの充実についてです。事業所からの求人受理について、求人者マイページによるオンラインを活用した手続を進めており、利便性の向上を図っているところでございます。求職者にとって応募したくなる求人票の作成、求人担当者制、事業所担当者制を導入、及び求人事業所をよく知っていただくための機会の提供を行うなど、支援の充実を図っております。求職者に対しましては、相談窓口においてニーズを把握し、ハローワークが提供する各種支援サービスについて適切に誘導し、支援を実施しております。引き続き求人者に対しては、人手不足を解消するための求人充足サービスの推進を、求職者に対しては積極的な情報提供を行い、マッチング機会の創出を図ってまいります。

6ページでございます。人材確保対策コーナー等における人材確保支援についてです。人材不足分野の業界関連団体、支援機関、埼玉県、学校等の養成機関を構成員とした人材確保対策推進協議会を開催しまして、当該分野の就職支援、求人充足に向けた課題の協議、情報共有及び連携強化を図っております。また、ハローワークに設置しております「人材確保・就職支援コーナー」では、専門のナビゲーター等による求職者、求人者双方に対する一貫した支援を行うとともに、福祉人材センターなどと連携した取組を展開してまいりました。今後につきましても、引き続き就職面接会等の取組を積極的に開催するとともに、関係各機関や業界団体等と

連携し、積極的な取組を展開してまいります。

7ページでございます。リ・スキリングによる能力向上支援についてです。令和4年12月に閣議決定されました「デジタル田園都市国家構想総合戦略」を進めるため、IT、デジタル分野等のいわゆるデジタル分野に係る公的職業訓練のコース設定を推進しており、令和6年7月現在で38コースを開講しております。ハローワークにおきましては、訓練実施機関による説明会を開催し、求職者に対して訓練内容をより理解いただき、受講あっせんにつなげております。また、労働者の主体的なリ・スキリングを支援する企業の支援を行う人材開発支援助成金につきましては、引き続き事業所と接する様々な機会を通じて周知・勧奨を行い、企業内人材育成を支援してまいります。

8ページでございます。フリーランスの就業環境の整備についてです。本年11月1日に新しく施行されましたフリーランス法につきまして、上半期は局幹部による各種説明会等あらゆる機会を捉えた周知や地方公共団体、労使団体、業界団体等に対する周知協力・依頼と、施行に向けた周知啓発に特に力を入れておりました。また、企業訪問時にフリーランスとの取引実績を確保するなど、実態把握に努めてまいりました。法施行後は引き続き法の周知に努めるほか、労働局内各部署、公正取引委員会等との連携を図り、フリーランス発注事業者からの相談に適切に対応してまいります。また、フリーランスからの相談・申出または管内における情報収集等により、フリーランスの就業環境の整備について調査・報告、立入検査等により十分な実態把握を行ってまいります。

9ページでございます。埼玉県公労使会議の運営についてです。この会議は、働き方改革推進協議会として位置づけられておまして、先ほど賃金引上げ支援でも御説明いたしました、行政、労働団体、経済6団体が連携し、また銀行などのオブザーバーにも参加いただき、働き方改革、賃金引上げに関する取組を進めております。今年度からLINEによる周知広報に取り組むなど、新しい活動も行っております。

10ページでございます。総合的なハラスメント防止対策の推進についてです。埼玉労働局、埼玉県、県内労使団体で構成する埼玉県公労使会議では、12月を「職場のハラスメント対策強化月間」として定め、ハラスメントのない職場づくりのための支援として、特別相談窓口の設置、セミナーの開催、事業主に対する自主点検の呼びかけを行い、県内企業のハラスメント対策を支援してまいります。また、いわゆるカスタマーハラスメントについては、事業主から相談があった場合は、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を活用して適切に対応してまいります。

11ページでございます。長時間労働の抑制に係る取組についてです。上半期の監督実施状況につきまし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所に対して必要な監督指導を実施しているところであり、下半期につきましてもこれらの取組を進めていくこととしております。また、毎年11月を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過重労働解消キャンペーンを実施している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。

12ページでございます。労働安全衛生対策に係る取組についてです。令和5年度から令和9年度までの5年間の計画期間とする、埼玉第14次労働災害防止計画の2年目となっております。本計画では8つの重点事項を定めて各種取組を推進しているところで、資料は実績となっております。今年度の主な取組を2つほど御紹介させていただきます。大変恐縮ですが、別冊の参考資料のほうを御覧いただければと思います。

参考資料の後ろから3枚目と2枚目でございます。昨年に引き続き、今年も猛暑であり、熱中症対策の重要性は年々増しており、熱中症予防対策に力を入れて取り組んでまいりました。その取組として、まず「Cool Work SAITAMA」のロゴマークを作成し、広く熱中症対策を周知いたしました。結果、昨年以上の猛暑であったにもかかわらず、本年も埼玉労働局管内での熱中症による死亡災害は発生しておりません。

もう一つが、後ろから2枚目の資料ですが、死亡災害が昨年を上回るペースで発生している事態を重く受け止め、「死亡労働災害多発緊急警報」を令和6年6月6日から7月7日の間で発令し、広く注意を呼びかけたところでございます。結果、警報期間において死亡災害は発生していないという状況です。特に件数が増加した建設業につきましても、その後大幅な増加とはなっておりません。今後につきましては、これまでの取組を推進するほか、年末年始無災害運動の実施により、産業界の安全衛生意識の啓発を行ってまいりたいと思います。

資料1に戻っていただきまして、13ページでございます。主な業務上疾病に係る迅速かつ公正な労災保険の給付についてです。脳・心臓疾患、精神障害、及び石綿による疾病について、令和元年度から令和5年度までの請求件数、決定件数、支給件数のグラフでございます。脳・心臓疾患及び石綿についてはほぼ横ばいとなっている中、精神障害については、毎年、請求件数が増加しております。一人一人に対して懇切丁寧な対応をしつつ、労働基準監督署及び労働局において効率的な事務を継続的に実施することにより、引き続き、迅速かつ公正な労災保険給付を行ってまいります。

14ページでございます。女性活躍・男性の育児休業取得等の促進についてです。女性活躍推進法については、令和4年7月の省令改正により、労働者数301人以上企業は男女の賃金の差異について情報公表することが義務づけされたことから、法の履行確保を図るため、計画的な事業所訪問を実施しております。男性の育児休業取得の促進につきましては、育児休業給付金の支給件数を見ますと、埼玉県内においても男性の育児休業取得者は増加傾向にあると考えておりますが、今後も希望する男性労働者が育児休業を円滑に取得できるよう、計画的な事業所訪問等により雇用管理の実態を把握し、育児・介護休業法の着実な履行確保を図ってまいります。改正育児・介護休業法は来年4月から順次施行されます。本年度は育児・介護休業制度等相談窓口を設け、相談に対応するとともに、あらゆる機会を捉えて周知に取り組んでまいります。

15ページでございます。マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援についてです。県内7か所に設置しております専門窓口において、担当者制・予約制による相談、オンラインによる相談、子育てと仕事の両立しやすい求人情報の提供など、きめ細やかな支援を行っております。今後も引き続き子育て中の女性等が参加しやすい託児つきセミナーや、地域子育て支援拠点等と連携した個別相談会等を開催してまいります。

16ページでございます。高齢者の就労による社会参加の促進についてです。高年齢者の雇用状況につきましては、令和5年6月1日現在の調査において、高年齢者雇用確保措置未実施企業は3社でしたが、現在は個別指導により是正済みでございます。改正高年齢者雇用安定法により努力義務となった70歳までの高年齢者就業確保措置の普及・促進に当たっては、高齢・障害・求職者雇用支援機構の70歳雇用推進プランナーや、高年齢者雇用アドバイザーと連携しながら企業へ働きかけを行っております。13か所のハローワークに設置しております「生涯現役支援窓口」では、支援対象者に生涯設計就労プランを作成しまして、家族構成、受給年金額、収入・支出の状況なども勘案し、丁寧な就職支援を行うことにより就職率目標達成を目指しております。

17ページでございます。障害者の就労促進についてです。令和5年の埼玉県の民間企業における障害者雇用状況の実雇用率は、2.42%と過去最高を更新しております。県内企業の障害者雇用に対する理解が進み、また、各関係支援機関との連携により埼玉県内の障害者雇用は進展しています。法定雇用率未達成企業のうち、障害者を1人も雇用していない企業を中心に、令和7年4月の除外率の引下げを見据え、企業ごとのニーズを把握し、さらなる障害者雇用に対する理解、障害者雇用のノウハウや人材マッチング等における課題等を明確にし、企業に合



わせた雇用支援を展開してまいります。

18ページでございます。外国人労働者等への就職支援、企業での適正な雇用管理の推進についてです。令和5年度の外国人労働者数、外国人を雇用する事業所数はともに前年比で大幅に増加しており、特に外国人労働者数は初めて10万人を超え、届出が義務化されて以降、過去最高を更新しております。ハローワークでは各言語の通訳を配置し、翻訳可能な機器なども活用しながら、外国人求職者に対し、個々の特性に応じた職業相談を実施しております。また、外国人労働者に対する適正な雇用管理の確保を図るため、職員が定期的に事業所訪問を実施しているところでございます。

19ページでございます。就職氷河期世代の活躍支援についてです。令和4年度までの3年間に集中的に取り組み、それまでの施策の効果を検証の上、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んでいるところでございます。就職に向けた支援は全てのハローワークにおいて実施しているほか、県内4か所に「就職氷河期世代専門窓口」を設置し、相談から職場定着まで一貫した伴走型支援を実施しております。今後については、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。

20ページでございます。多様な課題を抱える若年層・新規学卒者の就職支援についてです。就職活動に不安や課題を抱える新規学卒者等に対しては、新卒応援ハローワークや各ハローワークに配置している就職支援ナビゲーターによる担当者制のきめ細かな個別支援を実施しております。また、安定した就労経験の少ない34歳以下の若者等に対しては、若者ハローワーク等において、正社員就職の実現に向けてステップ型の計画的な一貫した個別支援を実施しております。さらに本年度においても、既卒3年以内の方及び34歳以下の若者対象就職面接会、高校生に対する支援として、埼玉県内高校生対象合同企業説明会を開催いたしたところでございます。今後につきましては、関係機関との連携を一層密にして、未内定大学生等に対して、大学等と連携の下、きめ細かな個別支援を実施するほか、34歳以下の正社員就職を目指す若者等へは、スキルアップにつながるセミナーや企業との個別説明会、面接会等を継続的に実施してまいります。また、高校生の未就職ゼロを目指し、埼玉県及び県教育局等と連携した取組を行ってまいります。

21ページでございます。労働保険適用徴収業務の適切な運営についてです。労働保険未手続事業一掃対策としまして、本年度は第8次労働保険適用促進3か年計画の最終年であることから、令和6年度末21万7,000事業場という最終目標の達成に向けて、加入手続等々を着

実に実施しております。11月の未手続事業一掃強化期間については、局ホームページへの掲載、大型ビジョンによる周知、広報誌への掲載等の広報活動を実施しております。労働保険料の徴収につきましては、令和6年9月末における労働保険料の徴収決定額、収納額はいずれも昨年同期を上回っております。令和6年度の収納率の目標は令和5年度の実績98.79%以上としているところであり、引き続き収納率確保に努めてまいります。

最後に報告事項です。最終22ページのハローワークマッチング機能に関する業務の評価・改善の取組結果でございます。この取組はハローワークのマッチング機能の強化を図るため、従来の目標管理・業務改善の拡充、マッチング機能に関する業務の総合評価、評価結果等に基づく全国的な業務改善を図っていくもので、ハローワーク総合評価として平成27年度から実施しております。ハローワークごとに評価指標を点数化の上、総点数を基に4種類の相対評価を行っております。この資料は令和5年度の結果概要です。

また、別冊の参考資料の最後に、令和6年度の上半期の取組状況についての資料を添付しておりますので、御確認ください。今年度も継続的な業務改善に取り組み、サービスの向上に努めてまいります。

以上、駆け足となり恐縮でございますが、私からの説明とさせていただきます。なお、今回説明できなかった部分は、資料で御確認いただければと思います。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。主要施策の運営状況につきまして、労働局から御説明いただきました。

御質問、御意見等をいただきたいと思います。御意見がありましたら挙手をお願いいたします。廣澤委員、お願いします。

○廣澤委員 経営者協会の廣澤です。分かりやすい御説明ありがとうございました。

私からは、3ページの最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性向上に取り組む企業への支援について意見を述べたいと思います。

この施策は、企業にとって非常に重要な取り組みであり、その肝になるのは周知だと思います。先ほどの御説明にもありましたが、労働局で改善を図っていただいた結果、左側にある助成金の申請件数が大きく伸びたと考えています。ただし、企業数を考えると、もっと利用件数が増加しても良いのではないかと考えています。令和5年と令和6年を比較して、増加している業種、増加している規模、所在地などの分析を行い、よりデータに基づく周知を考えていただきたいと思います。

2点目としては、資料右側の業務改善助成金を知ったきっかけの部分で、社会保険労務士を

経過したという回答が一番多くなっており、周知の観点から非常に重要だと思います。社会保険労務士との連携をさらに強化することも併せてご検討いただければと思います。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。御意見ということで、もし労働局のほうで何かリプライがあればお願いします。

○局長 先ほどの御意見につきましては、埼玉県最低賃金審議会でもさまざまな御意見をいただいているところでございます。

1つ目の5年度と6年度の支給件数の分析については、どこまで分析できるか検討しつつ、御趣旨に沿ってできるだけ進めてまいります。2つ目、社労士からの情報がかなり有効になっていることを踏まえての効果的な周知につきましても、周知方法を工夫してまいりたいと思っております。

以上です。

○会長 ありがとうございます。ほかに御意見、御質問は。伊藤委員。

○伊藤委員 御説明ありがとうございます。1つは質問、1つは意見です。質問は、マッチングのところで、非常に標準的な結果、良好な結果であったといういい数値、評価が出ています。以前もほかの委員の方がおっしゃられたように、マッチングだけではなく、その後のフォローもされているという認識はあるのですが、昨今、転職が美しいというような世の中の流れになっており、3年以内で離職されてしまうケースがすごく増えていると聞いています。企業としては、入ってもらった以上は教育したいですし、お金も投資したいのですが、「たった3年で次の会社に行かれてしまう」という声をよく聞くので、その辺のフォローについてお聞きしたい。非常に難しいと思うのですが、マッチングしたからよいのではなくて、例えば最低3年以上は。こんなことを言うと、何か昔の人みたいな表現になってしまうかもしれませんが、簡単に諦めないで、3年たって初めて会社のよしあしが分かってくる。我々、昭和の世代は分かっていると思うんですけども、今の子どもたちにはそこが通用しないのかもしれないです。

だから、この辺をどうしていくのが実際の現実合っているのか、というところでの質問。

もう一つの意見は、それにちょっとリンクするのですが、死亡災害のところ。各企業も安全対策はいろいろと行って、例えば今後であれば、人がやっては危険なものをロボット化するとか、デジタルであったりAIが進む中で、人ではなくていい作業も増えてくるに違いないのですが、要は人間のレベル感がすごく下がっていると思っています。社会全体が守り過ぎてしまっているから、自分で危機感を、危険だと察知する力を失ってきているような気がし

ていて、だとすると、労働局だけではなくて、その前の段階の教育のところでも、子供たちに何をすると危険なんだというのをもう少し分かってもらうために、例えば労働局と教育とのリンクというか。未来の労働者になってくれるわけですよ。未来、埼玉で働いてくれる子供たちを埼玉県内でしっかりといい人材として育て、勉強だけではなくて、生きていくすべではないですけども、察知する能力を兼ね備えてもらわないと。企業が全て責任を負っていたのでは、そこまでリスクを負えないですし、逆に採用を控えてしまおうとか。何か悪循環にならないような仕組みというのはあるのではないかと思います。これは今すぐできることではないですが、長期的に考えれば、そういった発想を持っていかないと、日本の国際競争力はもたなくなるという危惧をしています。

以上です。ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。最初の御質問は、ハローワークのマッチング業務に関して、もう少し定着支援のようなことも一緒に考えてほしいということだと思いますが、労働局から御回答をお願いいたします。

○職業安定部長 職業安定部長の塩田と申します。私から御回答させていただきます。

前半のマッチングについては、おっしゃるとおり早く離職される方も多い状況にはございます。ハローワークとしてもミスマッチが生じないように求人内容をしっかり書いていただくよう事業所の方に助言したり、ハローワークの職員が事業所を訪問して実際の職場の情報を集めて、極力、仕事や職場の実態を求職者に知っていただくという取組をしています。そういったことを通じて、ミスマッチがないよう取り組んでいきたいと思っております。また、若年者の方も早期に離職される方が多い状況もございます。大学等の学生向けに新卒応援ハローワークを設置しておりまして、そういったところで丁寧に職業相談、職業紹介を実施したり、また高卒の方についても、各ハローワークにおきまして、学校と協力しながら、仕事に対する意識向上といったものを図っていくように取り組んでおります。

御意見を踏まえながら、定着できるような方策をしっかりやっていきたいと考えております。

○会長 2点目は、労災防止の取組よりも、もう少し広い教育投資ということだと思いますが、労働局からお願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部長、稲葉でございます。伊藤委員からの御意見、ありがとうございます。

A I、ロボット化が進む中での安全対策について、若いうち、早いうちからの安全、危険に対する認識の育成ということだと思います。ただ一方で、どうしても人間の手でやらなければ

いけない作業は当然あります。そういう中での安全対策、衛生対策が必要になる、そこはしっかりとやっていかなければいけないと思っています。

労働局としては労働者になってからの対応になるのですが、おっしゃるとおり、学生、もっと言えば小学校とか中学校教育の中でそういう危険に対する認識を学ぶことも重要であり、今はVRで疑似体験などもできますので、そういうものも活用しながら早い段階から学んでいくことが必要かと思います。

よろしく申し上げます。

○会長 ありがとうございます。局長。

○局長 若干補足すると、マッチングについては、今、部長が説明しましたように、企業の情報をいかに引き出して伝えていくかが大事です。早期に離職しないためには、要するに就職する前にいかにしてその会社のことを知っておくか、ということがまずは大事でございまして、それは面接のやり方もありますし、また、労働行政では、いろいろ会社の情報を提示してくださいという情報公開をしておりますので、これを参考にさせていただくことが一つの手ではないかと思っています。

それから、入社した会社が合わなかったということがあります。入ってしまうとこちらでは分からないところはあるのですが、就職した後に転職を考えているという相談があれば、どういところが合わなかったか、その人にとっての興味や能力などを踏まえながら相談対応しております。

それから、後半については教育の問題があるのでなかなか難しいのですが、先日、埼玉大学の学長と、例えば闇バイトのようなことに人はなぜ引っかかってしまうのか、ということをお話しました。社会的な、基本的なリスクを避ける能力をどうやって身につけていただくか、ここは専ら教育の話になるとは思いますが、機会がありましたら、そういうところも教育関係者と意見交換をさせていただきたいと思っております。

以上です。

○会長 ありがとうございます。ほかに御意見、御質問がありましたら。

○大谷委員 労働者代表委員の大谷でございます。2点確認させていただければと思います。

まず1点目がハローワークのマッチング機能の関係です。参考資料の最後のページに、それぞれのハローワークの重点指標が出ていますけれども、ほとんどの項目が同じようなパーセント、割合で推移しています。ただ、最後のページの③番のところだけを見ると、それぞれのハローワークで少し割合の差が出ている。もう少し詳しく言うと、朝霞と大宮の数字がほかに比

べると少し低くなっているようです。この要因について、まずお伺いしたいのが1点です。

それから、もう1点が18ページ目になりますけれども、外国人労働者の関係になります。県内でも非常に増えて、全国で5位になったと記載されています。先般、たまたまベトナムの送り出し機関の方と話す機会がありましたが、送り出し機関としては、日本に対する評価があまりよくないという話を聞いています。具体的には、賃金は今までよかったです、ほかの国の賃金も上がってきている。一番の理由が、労働環境の関係で、いじめ、パワハラ、あるいは賃金の格差が課題となっていて、日本よりもほかの国へ送り出す数が非常に増えてきていると。もっと言うと、将来的に考えると、日本に出す人がいなくなる可能性もあるというぐらいまで言われています。取組の中では「ハローワーク職員による事業所訪問を実施しながら」という記載がありますので、ぜひ雇用状況の確認のところで、職場環境の状況なども確認していただくような形、それから、併せて現在の送り出し機関の状況なども把握しながら、その点についても企業に伝えながら、ぜひ取組をお願いしたいと思っています。

質問としては、ハローワーク職員の事業所訪問の中での雇用状況の確認、これはどの程度まで確認しているのか、内容等がもし分かれば教えていただきたいということをお願いしたいと思います。

○会長 ありがとうございます。では、1点目のマッチングの③について。

○職業安定部長 1点目、参考資料の最後のページの重点事項の指標についてですが、全般としておっしゃるとおり、地域によって産業が異なることなどにより若干差がありますが、同じような傾向のところもあります。御指摘のとおり、③は若干差がありまして、ここは十分に分析ができていないのですが、学校との協力関係や、学校数の状況とかいったものが影響している可能性があると思います。御指摘を踏まえまして分析し、より進捗するように取り組んでまいります。

2点目の技能実習の関係でございますけれども、ハローワークでの事業主支援といたしまして、直接的に技能実習生の職場環境の改善を行っていることはないですが、年間の外国人雇用管理指導訪問計画を定めておりまして、各ハローワークで外国人の職業紹介をしておりますが、初めて紹介により外国人を採用した事業所、特定技能を有する者を採用した事業所を中心として、訪問して状況等を確認しております。専門的な指導などが必要な場合や、事業所からお問合せがあった場合につきましては、労働局で委嘱しております、外国人雇用管理アドバイザーと職員が同行、訪問して対応したり、状況によっては入国、在留管理局など関係機関を御案内しているところでございます。

以上です。

○会長 すみません、今のご説明は、技能実習については把握しておらず、特定技能の場合は把握するというのでしょうか。

○職業安定部長 技能実習については、直接、職業安定行政が関与しておらず、外国人技能実習機構などが管理しています。技能実習から転職ができるという制度ではないので、ハローワークでは就労できる在留資格をお持ちの方について、職業相談、職業紹介を実施しています。外国人の雇用管理という観点では、ハローワークとして指導していますので、職業安定行政として、外国人を雇い入れている企業の職場環境の改善について助言・指導しているということになります。

○会長 大谷委員の質問の、職場環境をどんな点で確認されているかについては。

○職業安定部長 職業安定行政として、外国人雇用状況報告を、外国人を雇用している事業所から出していただいておりますので、外国人労働者の人数は把握しておりますので、そういった情報を基に、事業所訪問で助言とか、雇用管理がうまくいっていない場合は指導ということはしており、計画的に実施しているところでございます。

○大谷委員 今、日本は人手不足ですので、このままでは大変厳しい状況に置かれると思っています。そこは外国人労働者を含めて、頼らなくてはいけないと思っています。この状況が続くと、先ほども言ったように、どんどん人を送り出してなくなり、さらにはその後働くという部分についてもなくなってくると思っています。それは送り出し機関も言っていますから、注視しながら取り組んでいただければと思います。以上です。

○局長 貴重な御意見、ありがとうございます。外国人関係ですが、まさにおっしゃるような懸念があると思っています。外国人をどの程度国内に受け入れるかについてはいろいろな御意見があり議論がされているところで、制度の見直しなども予定されているところですが、いずれにしても、制度的に受け入れることになっても、まさに日本に来てくれるかという問題があります。これは高度の人材であってもなくても、結局、企業が選ばれるのと同様に、日本が選ばれるのかどうかという話です。当然、報酬等の条件もありますし、いろいろな職場環境も含めて、生活面も含めて日本が選ばれていくのかということについて、将来の人口動態や労働市場にどう影響しているか、注視しているところでございます。入ってくる外国人労働者の方の報酬が少ないとか、劣悪な条件であると日本の労働市場にもよくない影響があると思っています。そういう点からも注視していきたいし、問題があれば、労働行政だけではなく、関係機関とも情報共有しながら対応していくということになると思います。

○会長 せっかくハローワーク職員が事業所訪問をされるので、例えば労働時間がどうなっているかとか、賃金がどうなっているかとか、そういうことまで確認してほしいという意見ですね。

それでは、ほかに御意見、御質問。では、松川委員、お願いします。

○松川委員 松川です。よろしくお願いします。

3点ほど御質問があります。まず、17ページの障害者の就労推進というところで、(1)の実雇用率が過去最高を更新したと記載があります。雇用はされたけれども、その後どのぐらい離職しているのか、早期離職がどのぐらい発生しているのかというところを把握されているのであれば、数字を教えてくださいと思います。

もう1点、(2)に「埼玉県の機関及び地方独立行政法人は前年を下回った」と書かれていますが、この下回ってしまった理由が何なのかを教えてくださいと思います。

あと、もう1点ですが、20ページの既卒3年以内及び34歳以下若者対象就職面接会に参加された方、165人に対して採用者数が16人、少し少ないとも思うんですけども、この面接会に参加した企業と参加された応募者の方の参加した感想というか、そういうヒアリングをされているのかどうか、そのうえで意見があれば教えてくださいと思います。

以上です。

○会長 ありがとうございます。では、まず障害者雇用について、御回答をお願いいたします。

○職業安定部長 障害者雇用、最初の御質問の離職率についてですが、ハローワークで定着率とか離職率という統計は取っていませんが、厚生労働省で、5年ごとに障害者雇用実態調査が行われておりまして、障害種別ごとの平均勤続年数について、推計値ですけども公表されています。本年3月に公表されたものによりますと、ちょっと細かい数字ですが、身体障害者については12年2か月、知的障害者は9年1か月、精神障害者は5年3か月、発達障害者は5年1か月という平均勤続年数となっております。

知的障害者については、特別支援学校での就職に向けた準備とか、雇用に向けたノウハウが確立されている状況にございまして、精神発達に比べて定着率が高くなっている状況と考えております。精神、発達障害者につきましては、仕事以外の生活環境も含めまして、何らかの原因で体調を崩される方も多い状況にございまして、雇用が継続できないケースなどが考えられます。

2点目の17ページの(2)、各市町村とか教育委員会、独立行政法人などにつきましても、雇用率達成指導につきまして、訪問や、場合によっては呼び出して指導ということをしており



ます。この雇用率が若干下がりぎみというのは、個々の事情があると思うのですが、障害者の方が離職されたけれどもなかなか新たに採用が進まないというような状況が主な原因かと考えております。

あと20ページ、就職面接会につきまして、参加者と比較して採用人数が16人ということで若干少ないという御指摘もいただいておりますが、面接をしてもなかなかマッチングがうまくいかない場合もあるので、人数としてはちょっと少ないかと思いますが、そこは分析しながらよりマッチングが進むようにしたいと考えております。通常、面接会に参加された企業の方、求職者の方にアンケートを取って次に生かすことを行っています。データを持ち合わせていなくて申し訳ありませんが、そういったアンケートのお声も踏まえまして、次年度以降、よりマッチングが進むような形で改善していきたいと考えております。

○会長 ありがとうございます。ほかに御意見、御質問がありましたらお願いします。

それでは、高橋委員、お願いいたします。

○高橋委員 労働者委員の高橋と申します。よろしくお願いいたします。

私から、意見をお伝えさせていただきます。埼玉県では人材不足が非常に大きな課題だと思っています。その中でハローワークのマッチング機能に関する評価を見ると、標準的もしくは良好というところで進んできていると受け止めます。ただ、人手不足は、これをやれば解決するというでもないと思います。先ほどの外国人労働者の論議でもそうですが、採用数やマッチングはしっかり把握しているけれども、定着率とか、どの程度離職しているかとか、先ほどの局の説明でもこの数字は分析していないなどもあるので、いろいろ要因はあると思います。離職率とか定着が、何年そこの企業で働けばいいのかということも評価は難しいと思いますが、ハローワークを通じて採用した方について、追跡という表現が正しいのか分かりませんが、寄り添う取組をしていくということであれば。継続した管理や、把握していくということが大事ではないかと思っていますので、引き続き、人手不足の解消に向けた取組は一層強化していただければと思います。また、強化をするということでは、離職や定着率などをしっかり把握したほうがいいのではないかと思いますので、お伝えさせていただきます。

以上でございます。

○会長 御意見ということですね。

○局長 若干補足しますと、就職した後の状況について例えば企業に報告を求めるというのはなかなか難しいところがございますが、ただ、おっしゃるように人手の確保という観点からは、入職した段階と、それからどう離職させないかということが重要かと思っています。

ハローワークに求人を出して、一回充足したけれどもまた離職してしまって、人が採れなくなってという相談もありますので、そうした場合は、要するに何が離職につながっているのか、それから会社として何を改善していけばいいのかという相談も含めて個別に対応しているところでございます。いずれにしても、今お話がありましたような問題意識を持って対応していきたいと思っています。

○会長 ありがとうございます。ほかに御意見、御質問がありましたらお願いします。

では、小林委員、お願いいたします。

○小林委員 御説明ありがとうございました。

15 ページ、マザーズハローワークのところについて質問と意見、要望をお伝えさせていただければと思います。県内7か所でこの取組をされている中で、支援メニューの一番下のところに、保育サービス等の情報提供といった記載があるので、恐らく就職するに当たっての保育施設の案内等をされているかと思えます。埼玉県内で今、待機児童数が年々減っており、今年4月でもたしか二、三百人ぐらいにまで大分落ち着いた数字が出てはいるのですが、一方で隠れ待機児童と言われるところに関しては、数があまり減っていないという現状がございます。どうしても、要は人数に対しての保育施設の数は賄えてきている状況ではあるけれども、利用者の要望に合った保育施設がまだまだといったところがある中で、そういう現状になっているという認識です。

このマザーズハローワークの取組は非常に素晴らしいと思いますが、どうしても育児をしながらであると、ワンストップである程度の情報を取りたいということがあるかと思えます。実際にどのような形で保育サービスの情報提供をされているのか。また、この県内7か所全てのところでその対応ができているのかということと、保育園、保育所での対応ができていますかと思えますが、学童保育のところでも、なかなか数に制限があったり、学童保育に対応する職員の数が減ってきていて、預かれる生徒、児童の数が少なくなっているという情報もございます。できればそこまでも網羅して御案内していただけるようになればといったところで、ここは要望ですので、よろしくお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。マザーズハローワークの取組について、労働局から御回答をお願いいたします。

○職業安定部長 マザーズハローワークの件、評価していただいているということで、大変ありがとうございます。

一番大きいのは大宮にマザーズハローワーク大宮を置いていまして、他はコーナーとして、

ハローワーク内とか、出先の機関に配置しているところがございます。今の御質問については、手元に資料がなくて申し訳ないのですが、各ハローワークでは地方公共団体と連携して、保育情報などをいただいて求職者の方に提供しているという取組をそれぞれでやっていると認識しております。そういった中で、学童保育が減ってきているとかいうお話もありましたので、御意見も踏まえながら、子育て中でお仕事をお探しの方に、有用な情報をさらに収集して提供できるように取り組んでまいりたいと思います。

○会長 ありがとうございます。ほかに御意見、御質問はありますか。

堀光委員、お願いいたします。

○堀光委員 今回から初めて参加させていただきます、埼玉県商工会議所連合会の専務理事の堀光でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

県内には16の商工会議所がございまして、直近で会員の企業へアンケートを実施しておりますので、少し状況について情報提供させていただきたいと思います。最近の原材料価格の高騰とか人手不足の影響等を聞いております。

労働の関係につきましては、最近の正社員採用についての質問につきましては、「非常に苦戦」または「やや苦戦」と回答した企業が41%ということで、昨年同様、厳しい状況です。特に建設業では51%の企業が「非常に苦戦」とお答えをされております。この人手不足への対応策について聞きましたところ、「給与・賞与の引上げで対応」というところが最も多くなっております。ただ、賃上げをするに当たっての原資の確保についての取組につきましては、販売やサービス価格の値上げという、いわゆる「価格転嫁によって確保」という企業さんが一番多いところではあります。2番目に多いところが、「特に実施した取組はないけれども賃上げに踏み切った」ということで、いわゆる防衛的な賃上げ、雇用確保等のために、企業はかなり無理して賃上げをしているような状況がうかがえております。

それから、今後重点的に取り組みたい経営課題について聞きましたところ、「人材の確保・育成」が最も多くなっております。この人材の確保・育成には二面性があると思っております、先ほどまでも話題になっております人手不足、喫緊の現場での人手不足を解消したいというのが1つ、それから、最近特に中小企業や小規模事業者では、新卒や若手の採用が本当に厳しくなっているということで、将来的に自分の企業を背負っていく人材の確保が難しい、または今いる従業員の育成が課題といったところ、現時点での人手不足と、将来的な不安が両方あるのではないかと感じております。

そこで労働行政運営方針、本日の資料2にもありますけれども、そちらの中には「中小企業

等に対する人材確保の支援」という項目がございますので、ぜひ厳しい状況に置かれている中小企業への支援強化を一層お願いしたいと思います。これは情報提供と要望でございます。

それから、1点質問をさせていただきたいと思います。これとはまた別の話になりますけれども、高齢者の就労による社会参加の促進ということで、資料では16ページでございます。本当に労働力が不足するという中で、高齢者の方が長く働き続けられるように、雇用の確保義務が65歳までとなりまして、70歳まで雇用も努力義務となっておりますので、働く高齢者の数は増えてはいるところかと思えます。ただ、いよいよ企業への直雇用が終わった後も、まだまだ働きたいという高齢者の方にとっては、シルバー人材センターが非常に貴重な働く場になってくると感じております。今回、資料の中で特にシルバー人材センターの状況についての数字はありませんが、行政運営方針の中では「シルバー人材センターへの誘導」という文言もございますので、現在の県内のシルバー人材センターの現状や課題、それから、今後の埼玉労働局の取組についてお伺いしたいと思います。

特に埼玉県におきましては、埼玉都民と呼ばれる方々が地元に戻って、地元埼玉まで働いていただければ、地域経済の活性化や人手不足の解消にもつながると思っておりますので、シルバー人材センターの活用は埼玉県にとって一つ有効な手段かと思っております。こちらについてお伺いできればと思います。お願いいたします。

○会長 ありがとうございます。では、労働局のほうからお願いします。

○局長 シルバーの関係については後ほど部長から補足があると思いますが、全体的な人手不足対策の関係でお答えしますと、取組の1つはマッチングの強化のための求人充足サービスの充実ということで、求人企業の魅力をいかに求職者に伝えていくかという点でいろいろな取組を行っております。また、求職者のほうにも求人状況を踏まえた様々な相談、支援を行い、マッチングの強化をしているところでございます。

それから、企業の魅力を伝えるということがありましたけれども、いかに魅力を上げていただくかということが重要ですので、求人充足力の向上のために、雇用管理の改善や、賃上げの支援、働き方改革など、いろいろな助成金も含めて相談を受けており、企業の魅力をいかに高めていただくかということを支援しています。

それから、いかに潜在的な労働力を掘り起こすということも重要なので、先ほど高齢者のシルバーの話がありましたけれども、高齢者の就労促進、女性の活躍、先ほど障害者の話も出ましたが、非正規労働者も正當に評価されることによって活躍を促進し、いかに労働力として市場に出てきていただくかということも重要ですので、そうした取組を進めております。

それから、人手不足の解消ということで、企業のほうにも、人手を使わずいかに業務、仕事をこなしていただくかということも重要です。そのため、一人一人の労働者の能力を高めるための職業訓練や生産性向上の支援なども行っているところです。

会議冒頭でお話ししましたが、県の戦略会議でも議論になっておりまして、例えば運送業で言いますと、置き配などによっていかに人の業務が増えないようにするか、そういうことを社会全体で取り組んでいくことが重要です。関係団体と連携しながら、労働局としても取り組んでいるという状況です。

それから1点、特に建設業でなかなか人が集まらないという話を聞いております。理由の1つは建設業に対する、きついというイメージかと思っておりますが、ちょうど先週、建設業の企業を訪問しました。その会社では建設ディレクターを置いて、現場がやる仕事のかなりの部分を占める書類作成を、現場ではなく建設ディレクターがやるという業務の見直しを行ったそうです。いろいろな業務の効率化を、DXも活用しながら進めており、自社独自の若手育成プログラムもつくり取組をされているということで、一人当たりの労働時間も削減されています。採用や離職についても伺いましたが、採用も問題がないぐらいに今は順調で、離職も少なくなっているそうです。会社によっていろいろと取組方があるかと思えますけれども、そういう事例を我々としても紹介していきながら、少しでも人手不足の解消につなげていただければと考えているところです。

長くなりましたけれども、人手不足対策の全体的な話は以上です。

○会長 ありがとうございます。では、高齢者就労について、労働局からお願いいたします。

○職業安定部長 では、私のほうからシルバー人材センターの現状と課題、取組について御回答させていただきます。

シルバー人材センターの課題として、1点目は会員の平均年齢の上昇、あとは会員の減少が挙げられます。65歳までの雇用確保措置が義務化となって、また、70歳までの就業確保措置が努力義務となっていることから、定年延長や再雇用制度が広がり、退職者の高年齢化が進んでいます。こうした背景から、会員の平均年齢は男性が75.0歳、女性が74.3歳となり、令和元年に比べますと男性は1.4歳、女性は1.2歳上昇している状況です。こうした中で、会員数の増加を目指して、各シルバー人材センターでは様々な取組を行っておりますが、女性会員はここ数年減少傾向が見られないのですが、男性のほうが減少傾向にあります。女性会員は男性の半数程度ですが、交流大会を開催したりするなかで、会員数を維持できているのではないかと考えております。

課題の2点目としては、仕事の受注件数が減少傾向にあるということが挙げられます。会員の平均年齢が高くなっていることで、会員の安全を第一と考えて、高所作業などの危険が伴う作業や、夏場の高温などによって対応できる会員がいないと判断して仕事が受注できないケースなどがある、そういった原因が考えられているところです。

こうした課題に対しまして各シルバー人材センターが取組を進めているところで、会員の獲得、会員が従事しやすい仕事、業務の受注拡大に向けた普及・啓発活動を行っております。ハローワークと協力しての説明会の実施、インターネット広告を活用した市の広報誌とか、各家へのポスティング、あとFM放送局で会員募集を行うなど、シルバー人材センターの情報を広く発信しているところでございます。その他、興味を持ってもらうために料理教室とかダンス教室、囲碁大会なども開催していると承知しております。ハローワークにおきましても高齢者の多様な就労ニーズに対応するために、必要に応じましてシルバー人材センターの登録案内、各イベントの案内の周知などを通じまして会員獲得に向けて協力しているところです。

以上です。

○会長 ありがとうございます。ほかに御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

迫委員、お願いいたします。

○迫委員 労働者代表の迫といいます。

私からは、安全で健康に働くことができる環境づくりについて、資料1の11ページ目になります。「長時間労働の是正に向けた監督指導の徹底等」とあるのですが、監督指導後にまた再発するところがあるのか、また、再発した原因があれば御教示いただければと思います。よろしくお願いいたします。

○会長 では、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。過重労働の監督の関係ですが、当然監督をして違反があれば、指導し、改善されたということであれば、引き続きそれを守っていただくということになります。ただ、再発という意味では、事業場数の把握はできていないのですが、労働者の方からまた何度もくり返し違反の相談があることを契機に、重大悪質な事業場については司法処分していくという進め方をしている状況でございます。

○迫委員 ありがとうございます。再発するには、何らかの原因があるだろう、そこに何かヒントが隠されているのではないのかと思っており、そんな観点で質問させていただきました。

ありがとうございました。

○会長 ほかに御意見、御質問がありましたら。伊藤委員、お願いいたします。

○伊藤委員 15ページのマザーズハローワークは、女性活躍を推進するためであっても、ジェンダーニュートラルから考えると、ペアレンツハローワークであったり、キッズフレンドリーハローワークであったり、横文字に頼らなくていいのであれば、子供も一緒にハローワークに変えるとか、この名称は、時代的にどうなのかという印象です。意見でした。

以上です。ありがとうございます。

○会長 何か労働局から御回答はありますか。

○局長 御意見として伺っておきます。名称については、先ほどの話のようにジェンダーフリーという観点も大事であると思いますし、もう一方で分かりやすさとか、利用する人にとってのイメージがどうなのかとかそういうこともあるかと思えます。いろいろと経緯があって今この名前になっていると思いますが、御意見を参考にさせていただきます。

○伊藤委員 すみません、一人お父さん、要はシングルファーザーの現状が置き去りになるのもいけないと思います。少ないとは思いますが、当社にもお父さんが子育てをしている人がおり、そこは社会としてサポートしていく必要があると思うので、もう少しジェンダーを限らないほうが時代に合っているという気がします。

ありがとうございます。

○会長 それでは、田島委員、お願いいたします。

○田島委員 労働者代表の田島です。よろしくお願いします。

私も今、伊藤委員から御意見をいただいたマザーズハローワークのところは言葉に違和感を覚えました。今、子育てをされている方のサポートは大変重要ですが、資料の中身を見ると、介護の事なども書かれておまして、介護中の方も、こういったサポートを受けられながらの求職される方がいらっしゃると思います。「マザーズハローワーク」というサポートサービス名だけ聞くと、介護中でサポートを必要としている方にサポートが行き届かなくなってしまう（サポートが受けられるのに、自分が対象だとわかりづらくなってしまう）ことを懸念します。せっかく良い取り組みをされているのに、一部の対象者に重きを置き、対象者全般に周知されづらいネーミングになってしまうことは残念です。通常ハローワークとの違いを明確に表現したい趣旨についても理解いたしますが、本サービスは介護中の方も対象とのことですので、「マザーズ」と言う対象者をピンポイントでイメージ付けるネーミングでなく、サービスを受けられる対象者が適切にわかるネーミングである事も大切かと考えます。育児中の方だけでなく、介護をされる方にもしっかりとサービスが行き届くように御検討いただければと思います。

○会長 御意見ということで、労働局のほう、よろしく願いいたします。

ほかに御意見、御質問はありますでしょうか。海老原委員、お願いいたします。

○海老原委員 労働者委員の海老原でございます。

私からは、総合的なハラスメント防止対策の推進について御意見を申し上げたいと思います。資料では10ページですが、やはりハラスメント関連の相談件数、過去来からも増えてきていると認識しておりますし、令和5年、令和6年の上半期で比べても、十数%以上増えているということを鑑みますと、ここについては課題がまだまだ大きいと思っております。

先ほど大谷委員からもありましたけれども、実際に私どもで労働相談を受けている中では、相談件数の中に外国籍労働者の方の相談も増えておりまして、実際にその内訳を見てみると、ハラスメント関係が多いということも実態としてあろうかと思っております。相談を受けられている中で、いろいろな属性の方からの相談ということで分析はされているのかもしれませんが、正社員、それから非正規の方問わず、外国籍の方からの相談も恐らく増えているのではないかと想像できますので、ぜひそういったところも分析を深めて、よりきめ細かい御指導等をお願いしたいと思います。併せて、今後の取組の中にありますカスタマーハラスメントにつきましても、世の中でカスタマーハラスメントが認知されて、かなり報道等がなされているところもありまして、すごくそういった意識という部分が上がってきたように感じています。

東京都では2025年4月1日から、このカスハラを防止する条例が施行されるということもございますので、ぜひ埼玉県としても前向きに、そういった総合的なハラスメント防止対策ということで進めていただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。

以上です。

○会長 ありがとうございます。総合的なハラスメント防止対策の1つは属性などを分析してほしいということと、東京都のようにカスハラ条例をつくるというような御意見だったと思いますが、労働局から何かありましたらお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部長の大高でございます。4月から着任しております。よろしく願いいたします。

貴重な御意見をいただきありがとうございます。一つ目の御意見ですが、相談者の属性について外国籍かどうかまで細かく現状分析しているものはございませんので、本日は御意見としてお預かりします。外国人労働者の方から総合労働相談コーナーに相談があった際には、タブレット等を使って、母国語等で不自由なく相談に応じられるような工夫等を行っておりますので、引き続き丁寧な対応に努めたいと思っております。



2つ目のカスタマーハラスメント対策についてですが、現在、厚生労働省で企業にカスハラ対策を義務付ける法改正を含めた議論が進んでおります。そのような動きも見据えつつ、法改正が行われた際には労働局としてもしっかり対応してまいります。資料のほうに今後の取組として書きましたが、現状、企業にはカスタマーハラスメント防止対策義務はありませんが、委員から御指摘があったように、事業主の方からどういった対応をしたらいいかという相談はあり、世の中の関心の高まりを感じております。事業主には、カスハラ対応企業マニュアルの活用を促す等、消費者庁等関係省庁と連携して、今できることを着実に進めていきたいと思っております。

御意見いただきました埼玉県がカスハラ条例をつくるという件につきましては、埼玉県のほうでそういった動きがあれば労働局としても連携して対応していきたいと思っております注視してまいります。

○会長 ありがとうございます。ほかに御質問、御意見はありますか。どうぞ。

○局長 今、部長からの話のとおりですが、ハラスメントの関係で言いますと、何十年か前に、セクハラ最初の指針をつくったときに私が係長で担当していたということがございました。その中で、何がセクハラの対象なのかという議論があり、程度が重たくて、もうハラスメントではなくて犯罪に近いものがある一方、何でもハラスメントと言われるような状況もあり、整理しました。それから、事業主の責任は何かということも議論して整理しました。一定の整理ののち、法律に位置づけられて今に至っていますが、その後様々なハラスメントの問題が出てきて、同じような過程を取りながらだんだんと世の中で浸透していくということになっています。

今、カスタマーハラスメントが取り上げられていましたが、部長からの話のとおり、本省でも今、審議会等で議論されているということでございますので、一定の整理等ができましたら、皆様にも周知等で御協力をお願いいたします。

補足的に申し上げました。

○会長 じゃ、お願いいたします。

○雇用環境・均等部長 参考資料の中に12月に行う職場のハラスメント対策強化月間の周知資料がございます。ご覧いただければと思いご紹介いたしました。これは埼玉県公労使会議として取り組んでおり、本日御参集の労使代表委員のご所属団体にも御協力いただいております。

内容ですが、埼玉県と連携して、事業者向け、働く女性向け、勤労者向けと対象別にセミナーを行います。ZOOMで行うものもあります。カスタマーハラスメント対策も取り上げてい

ます。また、期間中特別相談窓口を設置し広く相談等を受けるなどしっかり対応していきたいと思っております。

○会長 ありがとうございます。では、佐渡島委員、お願いいたします。

○佐渡島委員 佐渡島です。今日はいろいろ御説明ありがとうございます。ハラスメントの関係で質問をさせていただきます。

資料の10ページで、「いじめ・嫌がらせ」という相談件数の項目と「パワーハラスメント」という相談件数の項目があって、パワハラ法の定義によって区別していると思うのですが、その辺りどういう区別をされているのかを教えてくださいたいのと、あと相談件数が多く、セクシュアルハラスメント等も含めて3,000件弱ぐらい、令和6年の上半期だけであるようです。今、金子委員とともにあっせん調停の委員もやらせていただいている、その相談の一部が流れてきているというのは理解しているところなのですが、実際この物すごい数の相談をどのように処理、対応されて、その後どうなっているのか、お分かりであれば教えていただければと思います。お願いします。

○会長 では、労働局から御回答をお願いいたします。

○雇用環境・均等部長 御質問ありがとうございます。また、日頃、あっせん委員として大変お世話になっております。

御質問いただきました相談のいじめ・嫌がらせとパワーハラスメントの違いは、委員がおっしゃったとおり法律に基づく区別をしているものです。パワーハラスメントについては労推法に基づくパワハラ法の定義、優越的な関係を背景とした言動や就業環境が害される等に該当する相談については、企業等に措置義務違反があれば指導等の対象となりますので、相談があった後の流れが違うということになります。

相談件数2,438件の流れですけれども、多くは、相談のみで終了し、あっせんなどを希望しないケースです。相談をしたことで満足した方、法制度の説明等を受け会社の相談窓口を利用して自主的に解決することを希望するケース。そのほか、企業等からの法律の内容についての問合せも含まれます。あっせんや調停等民事的紛争解決制度を利用しないケースとしては、法違反の疑いがあるものについては労推法や均等法、育児・介護休業法等に基づく報告聴取というかたちで、会社に調査を行うケースがあります。そのほか、民事的な解決の場合、名前を明らかにして会社と話をしなければならぬため匿名で対応したいという場合には、あっせん等を利用しないこととなります。雑駁ですが、このような流れになります。

○会長 ありがとうございます。では、金子委員。

○金子委員 公益委員の金子です。よろしくお願いいたします。

私のほうから、先ほど出ているハラスメントの問題もあるのですが、1つ、メンタルヘルスの件で意見を述べたいと思います。もちろんハラスメントも含めて、メンタルヘルスの要因となるものを取り除くということは非常に大事だと思いますので、その点を推進していただければと思います。実際、我々が事件として受けたり、相談を受けていますと、一旦メンタルヘルスを患ってしまってその後復職される際に適切な復職支援がなされなかったということで、短期間の休職で済んだものがその後長期間の休職になってしまうとか、結局、離職に至ってしまうというケースも多数見受けられるところです。

厚労省では、職場復帰の支援の手引と通達があって、これはすばらしいものだと思っておりますが、あまり周知されていなくて、適切に活用されていないがゆえに、復職した後、結局、同じような状況に陥ってしまって再発、あるいは増悪してしまって退職に至るというケースもかなり見受けられます。もちろんその原因を取り除くことも大事なのですが、その後、無事復職した後のケアも周知徹底して広めていただいて、指導等も含めて積極的にやっていただければと思います。

以上です。

○会長 御意見ということですが、もし労働局から何か御回答がありましたらお願いいたします。

○局長 御意見ありがとうございます。メンタルヘルス対策は重要なので、これからも重点を置いてまいります。個別のケースごとになかなか対応が難しいところもあって、会社の状況、本人の状況、それから本人の所属する職場の状況などを踏まえながらきめ細やかに周知啓発や相談対応をやっていきたいと思っています。

○会長 ありがとうございます。鈴木委員。

○鈴木委員 簡単にコメントだけさせていただきます。障害者就労の促進に関するところです。17ページです。法定雇用率が上がっているということで、県内の施策としては順調に進んでいると認識しております。先日、厚労省の調査で、通称A型事業所と言われている就労継続支援機関が大幅に閉所して、4,000人を超える障害者が解雇、もしくは退職したという報道がありました。障害者就労のためには、企業に対してのサポートも必要ですが、障害者が継続して働けるような環境づくりには福祉事業者や学校との連携も不可欠だと思います。今年度に入って急激に事業所、施設が減ってしまったとなると、就労支援の促進のやり方も変わってくるかと思っておりますので、直近の県内の施設の動向も踏まえて、さらなる促進を図っていただければ

幸いです。

以上になります。

○会長 鈴木委員、ありがとうございます。障害者就労についての御意見だと思いますが、何か労働局のほうから御回答がありましたら。

○局長 御意見ありがとうございます。施設の件は報道されており、気にしているところがございます。県内で特にそういう話は少なくとも私は聞いていないのですが、いずれにしても、障害者就労については、雇用率は上がってきていますが、従来だとなかなか就職がしづらい層や種類の障害者も増えており、就労も含めて、いかに本人の希望に沿った活躍をしていただくかということが重要です。そうすると労働だけではなく、福祉との連携が非常に重要になってくると思っていますので、情報交換などをしつつ対応していきたいと思っています。

○会長 最後に長谷委員、お願いします。

○長谷委員 NHKの長谷でございます。今回、様々な労働に関する議論を聞かせていただきまして、ありがとうございます。

労働状況自体が社会の映し鏡だと認識しております。様々な立場の御意見など、きちんと状況を踏まえながら、それぞれのところで取材をさせていただくことがあると思います。報道のほうもしっかり進めてまいりたいと思います。引き続きよろしく願いいたします。

○会長 長谷委員、ありがとうございます。

皆さん、本当に活発な御発言をいただきまして、この議題についてはここで終了させていただきたいと思います。委員の意見につきまして、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、埼玉県紙加工品製造業最低工賃及び埼玉県電気機械器具製造業最低工賃の改正について、労働局から説明をお願いいたします。

○賃金室長 労働基準部賃金室の生木谷と申します。

皆さん、お手元に資料3を御用意ください。まず、埼玉県紙加工品製造業最低工賃の改正について、部会長に代わりまして、事務局より報告を申し上げます。

埼玉県紙加工品製造業最低工賃については、令和5年度第2回埼玉地方労働審議会にて改正諮問を行ったところです。その後、令和6年5月20日に最低工賃専門部会を開催いたしまして、議決・答申されました。

資料の1ページ目と2ページ目は、最低工賃専門部会の報告書です。専門部会においては、2ページ目の表のとおり、全ての工程について、工賃を14.5%引き上げることが適当である

との結論に達しました。埼玉県紙加工品製造業最低工賃の改正に関しては、専門部会での議決をもって審議会の議決とするということについてあらかじめ議決をいただいておりますので、資料3ページ目のおり答申をいたしました。答申の別紙は報告書のものと同じですので、ここでは添付を省略しております。この答申を受けて所定の異議申出期間を設けましたが、異議の申出はなく、6月26日に官報公示を行い、7月26日に発効いたしました。

紙加工品製造業最低工賃については以上です。

○会長 ここまでのところで皆さんから何か御質問はありますか。大丈夫ですか。

では、次に埼玉県電気機械器具製造業最低工賃について説明してください。

○賃金室長 本日、埼玉県電気機械器具製造業最低工賃の改正について諮問させていただきますので、その諮問理由について説明を申し上げます。

同じく、資料3の4ページ目を御覧ください。これは平成18年に改正された現行の埼玉県電気機械器具製造業最低工賃の表です。

その次の5ページ目は、埼玉労働局長が定める5つの最低工賃の改正経過等をまとめたものです。令和4年度からの3年間は最低工賃の第14次改正計画期間とされております。本年度はその最終年に当たりまして、計画上、電気機械器具製造業最低工賃の改正を行うことになっております。

続いて最終ページ、資料6ページ目を御覧ください。埼玉の5つの最低工賃のうち、電気機械器具製造業を除く4つの最低工賃は令和5年から令和6年にかけて改正いたしました。そのうちの3つは24年から27年ぶりの改正でした。この3つの最低工賃が長年にわたって改正されてこなかったのは、適用する家内労働者の数が少ないなどの事情があったためでございます。最低工賃は同一の区域内に適用される最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないとされているところ、近年、最低賃金の大幅な引上げが続いており、最低賃金と最低工賃との均衡が保たれていないと考えられたため、これらの最低工賃についても改正を行ったものです。

埼玉県電気機械器具製造業最低工賃は、平成18年に改正されたのを最後に、適用労働者の数が少ないなどの理由から改正の見送りが続いていましたが、埼玉県最低賃金や埼玉県電気機械器具等製造業の特定最低賃金の大幅な引上げが続いていることに鑑みまして、電気機械器具製造業最低工賃の改正について、本日、本審議会に諮問することとしたものです。

○会長 ありがとうございます。ただいま事務局から説明のあった埼玉県電気機械器具製造業最低工賃の諮問理由について、質問などはありますか。

よろしければ、諮問をお受けいたしたいと思っております。

○局長 埼玉地方労働審議会会長、金井郁殿。最低工賃の改正決定について。家内労働法第10条の規定に基づき、埼玉県電気機械器具製造業最低工賃（平成18年埼玉労働局最低工賃公示第1号）の改正決定について、貴会の調査審議を求める。

令和6年11月26日、埼玉労働局長、片淵仁文。よろしく申し上げます。

（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）

○会長 それでは、この後の流れについて事務局から説明してください。

○賃金室長 最低工賃の改正について調査審議を行う際は、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という事になっております。この後、事務局において県内の電気機械器具製造業の状況について、詳しい知識を有する方を募りまして、審議会の臨時委員として任命いたします。その上で、会長には専門部会委員の指名をしていただくという流れになります。

そこで、専門部会の運営等に関してお伺いしたいことが2つございます。1つ目は、専門部会の議決に関することです。埼玉地方労働審議会運営規程の第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規定されております。この規定に基づき、埼玉県電気機械器具製造業最低工賃の改正について、専門部会の議決をもって、審議会の議決としてよろしいかお伺いいたします。

もう一つ、2つ目でございますが、これは専門部会の廃止に関することです。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ということが地方審議会令第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、電気機械器具製造業最低工賃の専門部会がその任務を終了したときはこれを廃止することとしてよろしいか、お伺いいたします。

○会長 ありがとうございます。

ただいまの説明につきまして、御質問等がありましたらお願いいたします。大丈夫ですか。

それでは、埼玉県電気機械器具製造業最低工賃について、専門部会の議決をもって当審議会の議決とし、専門部会が任務を終了した時点で廃止することとしてよろしいでしょうか。

（「異議なし」の声あり）

○会長 ありがとうございます。

そのほか、事務局から何かありますか。

○企画課長 事務局のほうから特段ございません。

○会長 それでは、以上をもちまして本日の審議が全て終了しました。委員の皆さんには活発な御意見をいただき、ありがとうございました。

進行を事務局にお戻しいたします。

○企画課長 金井会長、ありがとうございました。また、委員の皆様にも御審議いただき、ありがとうございました。

それでは、片淵労働局長から御挨拶をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○局長 最後に一言御礼を申し上げます。本日は長時間にわたりまして、貴重な御意見を賜りましてありがとうございます。いただいた御意見については、今後の業務に反映させてまいります。またこの場に限らず、何か御意見、御質問等がありましたらお問合せいただければと思っております。今後、業務について、いろいろと御協力いただくこともあるかと思っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

改めまして、本日はありがとうございました。

○企画課長 ありがとうございました。

本審議会の議事録につきましては、開会前に説明しましたとおり、委員の皆様への御確認の後、当局ホームページに掲載することといたします。また、令和6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いております。令和7年3月5日の開催を予定しております。よろしくお願いいたします。

多くの委員に御出席いただける日とさせていただきましたが、差し支えのある委員もいらっしゃったということで、誠に申し訳ございません。後日、事務局から正式な御連絡をさせていただきます。よろしくお願いいたします。

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だき、ありがとうございました。

午前 11時28分 閉会