

令和6年度第2回
埼玉地方労働審議会

令和7年3月5日（水）

埼玉労働局雇用環境・均等部企画課

午前 9時26分 開会

○企画課長 皆様、おはようございます。定刻より少し早いですが、皆様、おそろいですので、ただいまより、令和6年度第2回埼玉地方労働審議会を始めさせていただきたいと思います。

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。本日の進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

それでは、開催に当たり、埼玉労働局、片淵局長より御挨拶を申し上げます。

○局長 おはようございます。埼玉労働局長の片淵でございます。

委員の皆様におかれましては、年度末のお忙しい中、また本日天候が大分悪く、埼玉地方労働審議会に御出席いただきまして、ありがとうございます。また、日頃から労働行政の運営に御理解と御協力を賜りまして、ありがとうございます。

さて、埼玉の労働行政を取り巻く情勢について少し触れますと、先日、2月28日に埼玉県庁から、埼玉県の2月1日時点の推計人口が732万人であるとの発表がありました。3か月連続の低下ということで、毎月若干の数字の上限があるものの、県内人口が減少傾向であるなど、埼玉においても、少子高齢化による人口減少や高齢化といった中長期的な課題があり、さらには最近特に強まっている企業の人手不足感とか、生活等に影響する物価の上昇など、様々な課題があると思っております。

また、今後については、例えば内外の政治情勢などの経済や雇用への影響なども注視していかなくてはならないと考えているところでございます。こうした中、埼玉労働局においては、現在、様々な取組を行っているところでございまして、来年度以降も政府の施策の展開を踏まえつつ、関係者の御理解と御協力の下、取組を進めていきたいと考えております。

本日は、埼玉労働局の令和7年度行政運営方針（案）について御議論いただき、今後の行政運営に生かしてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

簡単ですが、開会の挨拶とさせていただきます。

○企画課長 ありがとうございます。

それでは、議事に入ります前にお手元にお配りした資料について確認させていただきたいと思います。配付資料につきましては、次第のほうにも記載させていただいております。まずは会議次第、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・埼玉地方審議会運営規程、その後に資料1として、令和7年度埼玉労働局行政運営方針（案）、資料2としまして、当局、賃金室からの資料がございます。なお、資料1につきましては、事前にお送りしたものとレイアウト・文言など若干の修正をしておりますが、記載の趣旨が変わ

るものではございませんので、御了承ください。

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。大丈夫でしょうか。

続きまして、委員の交代について御報告させていただきます。労働者代表の迫委員が退任されまして、新たに矢島委員に御就任いただきました。矢島委員、よろしくお願いいたします。

○矢島委員 矢島です。よろしくお願いいたします。

○企画課長 また、埼玉地方労働審議会運営規程第11条において、審議会には、労働災害防止部会、家内労働部会の2つの部会を置くこととされております。各部会の委員につきましては、地方労働審議会令第6条第2項により会長が指名することとされておりますので、会長にお諮りした結果、矢島委員には迫委員の後任として、家内労働部会に所属していただくこととなりました。皆様、どうぞよろしくお願いいたします。

その他の御出席の委員の御紹介につきましては、名簿の確認によって代えさせていただきたいと思います。なお、本日、労働者代表の海老原委員、使用者代表の小松委員は都合により欠席となっております。

それでは、議事に先立ちまして、金井会長から御挨拶をいただきます。

○会長 おはようございます。埼玉地方労働審議会の会長の金井でございます。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、本日は令和7年度の労働行政運営方針などについて、労働局より説明いただくことになっております。委員の皆様には、幅広い見識と豊かな御経験に基づき活発に御議論いただき、労働局の皆さんには、その結果を今後の業務運営に生かすようお願いいたしまして、委員を代表しての挨拶とさせていただきます。本日はよろしくお願いいたします。

○企画課長 ありがとうございます。

それでは、ここから議事の進行を金井会長にお願いしたいと思います。よろしくお願いいたします。

○会長 では、令和6年度第2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いたします。

○企画課長 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16名です。委員の3分の2以上の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、本会議が有効に成立していることを御報告いたします。

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きます。また、議事録についても第8条第2項により公開とさせていただきますこととなっておりますので、御了承いただきます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会議公開要綱に基づきまして傍聴希望の公示をしたところ、申込みが1名ございましたので、御報告いたします。

以上でございます。

○会長 ありがとうございます。

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。まず、議題(1)埼玉労働局労働行政運営方針(案)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、よろしくをお願いいたします。

○総務部長 埼玉労働局総務部長の鈴木でございます。

私からは、令和7年度における当局の行政運営方針について、資料1の「令和7年度埼玉労働局行政運営方針(案)」を基に、一括して説明させていただきます。こ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ため、ポイントを絞って説明させていただきますので、御了承のほどをお願いいたします。

申し訳ございません、着座にて説明させていただきます。

まず、表紙をめくっていただきまして、1ページでございます。「埼玉の労働行政を取り巻く情勢等」ということで、1の労働行政を取り巻く課題についてでございますが、こちらは県内においては少子化による人口減少や高齢化、さらには東京への人材流出等といった背景から、企業における人手不足への対応が急務となっており、特に人手不足感が深刻化している中小企業における人材確保が課題となっております。

こうした中、企業には、構造的な賃上げの実現に向けた積極的な対応とともに、多様な人材がその能力を生かして活躍できる環境整備を図っていくことが求められております。こうした状況を背景に、埼玉労働局では、1つとして最低賃金・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、1つとして人材確保の支援の推進、1つとしてリ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、1つとして多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組、の4つの取組を柱としまして、令和7年度の事業を進めてまいりたいと思っております。

なお、項目順の整理としましては、当局において、喫緊の課題として人手不足対策が挙げられることから、人材確保に係る取組、それからリ・スキリング、さらには多様な人材の活躍促進の取組というふうな流れで構成いたしております。

2の雇用情勢についてでございます。埼玉県の有効求人倍率は引き続き1倍台で推移しており、求人が求職を上回る状況が続いております。依然として幅広い産業から人手不足の声が上がっていることから、求人は堅調に推移すると見られるところ、一進一退を繰り返しながら、緩やかな回復が続くものと見ております。なお、燃料費、原材料価格の高騰などが雇用に与える影響に関しては、引き続き注視していく必要があると考えております。

2ページを御覧ください。第2の「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」についてでございます。1、最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等の支援についてでございますが、最低賃金の引上げには、特に中小・小規模企業等の生産性向上が一層不可欠であることから、引き続き、業務改善助成金の活用による業務改善や生産性向上を通じた賃金引上げを支援してまいります。また、支援に当たりましては、制度の活用が一層図られるよう、埼玉働き方改革推進支援センターや関係機関等とも連携しながら、効果的な周知に努めてまいります。

4ページを御覧ください。2、非正規雇用労働者の処遇改善等についてでございますが、(1)の同一労働同一賃金の遵守の徹底につきましては、埼玉労働局管内の事業所においては少なからず法違反が見られるところでございます。引き続き同一労働同一賃金の確保に向けて、非正規雇用労働者の処遇改善を進めていく必要がございます。前回の審議会でも説明させていただいておりますが、雇用環境・均等部と労働基準監督署との連携により報告徴収等を行い、法違反がある場合は助言・指導を行いますとともに、法違反がない場合であっても、働き方改革推進支援センターが開催するセミナーを通じた情報提供や個別支援等により、待遇差の改善につなげる取組を進めてまいります。

(2)の非正規雇用労働者の処遇改善・正社員転換を行う企業への支援についてでございますが、キャリアアップ助成金の活用促進をはじめ、「年収の壁・支援強化パッケージ」の周知を通じて、年収の壁を意識せず働くことのできる環境づくりを後押ししてまいります。

5ページを御覧ください。第3の「人材確保の支援の推進」についてでございますが、少子・高齢化の進展による労働力人口の減少等により、企業の人手不足に対する対応が急務であることから、ハローワークにおきましては、人材確保に向けたマッチング支援を実施しております。

1、ハローワークにおける求人充足サービスの充実でございますが、右にあります写真のように、就職面接会等のイベントを開催することにより、求職者との出会いの場を提供するなど、求人者サービスの充実を図ってまいります。

2、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ございますが、医療、介護、

保育、建設、運輸、警備分野など雇用吸収力の高い分野のマッチングを支援するため、県内4つのハローワークに設置の「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、重点的な支援を実施してまいります。これと併せまして、ハローワーク大宮に設置しております「人材・確保就職支援コーナー」の体制を強化しまして、人手不足が深刻な求人企業に対する課題解決に向けたきめ細かな人材確保コンサルティングを強化してまいります。

下の図につきましては、労働局・ハローワークにおける人手不足対策の主な取組を全体像として、4つに分類してまとめたものでございます。求人者・求職者のマッチング強化を図るとともに、雇用管理・改善等によって求人充足力の向上につなげ、多様な人材の活用・促進による潜在的な人材の労働参加の増加を図るとともに、労働者の能力向上支援による企業の生産性向上等による人手不足の状況の改善を図ってまいります。

6ページでございます。第4「リ・スキリング、労働移動の円滑等の推進」ということで、1、リ・スキリングによる能力向上支援についてでございますが、公的職業訓練のデジタル推進人材の育成としまして、訓練委託費の上乗せ措置等により、デジタル分野の訓練を全訓練コースの3割程度まで拡充することを目指してまいります。また、ハローワークにおきましては、求職者に対し、デジタル分野に係る職業訓練へ適切な受講あっせんをすることにより、これら訓練の受講機会を確保するとともに、訓練受講者に対してきめ細やかな就職支援を実施することにより、再就職の実現を図ってまいります。

(2)の労働者の主体的なリ・スキリングを推進する企業への支援についてでございますが、デジタル人材等の育成や労働者の自律的・主体的な学び、学び直しによる職業能力向上に取り組む企業に、訓練経費や訓練中の賃金の一部に対しまして、支給要件を満たしている場合には人材開発支援助成金を支給し、専門的な知識・技能を習得させるための訓練を行う企業を支援してまいります。

7ページを御覧いただければと思います。2、地域における円滑な労働移動の推進についてでございます。地方公共団体等の取組支援、民間人材サービス事業者への指導・監督の徹底について、記述させていただいております。

8ページを御覧ください。第5「多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組」ということで、多様な人材の活躍促進における一つとして、高齢者の就労による社会参加の促進についてでございます。高齢者の活用・活躍に向け、70歳までの就業機会確保に向けた環境整備の周知・徹底に取り組むとともに、県内13か所のハローワークに「生涯現役支援窓口」を設置し、職業相談や職業紹介、職業生活の再設計に係る就労支援等を実施してまいります。ま

た、シルバー人材センターと連携するなど、高齢者の多様な就業ニーズに対応した支援を展開してまいります。

(2) の障害者の就労支援につきましては、民間企業における障害者の法定雇用率が現在の2.5%から、令和8年7月に2.7%へ引上げとなります。未達成企業に対する継続した支援のほか、今後新たに雇用義務が生じる企業に対して早期の周知・啓発を行い、障害者の計画的な雇入れの支援を行うとともに、ハローワークでは専門援助窓口等での丁寧な職業相談、企業に対する雇用指導を両輪に、障害者の就労促進を行ってまいります。

続きまして、9ページでございます。(3) の外国人求職者等への就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理の推進についてでございます。外国人求職者等の早期再就職や安定的な就労を確保するため、ハローワークでは、在留資格等に応じた職業相談、求人開拓を実施するほか、日本語や職場におけるコミュニケーション能力の向上等を目的とした研修に誘導するなどの支援を行ってまいります。また、雇用の維持と適正な雇用管理の確保を図るため、事業所訪問や外国人雇用管理アドバイザーを活用した助言・援助を実施してまいります。

続きまして、10ページでございます。(4) の中高年層へ向けた支援についてでございます。令和6年度までの約5年間にわたって集中支援に取り組んでまいりました、いわゆる就職氷河期世代の方々への就労支援につきましては、骨太方針2024におきまして、令和7年度からは中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職定着までを切れ目なく効果的に支援するとともに、地方公共団体と連携し、個々人の状況に合わせ、就労に向けたリ・スキリングを含む幅広い社会参加支援を行うこととされました。就職氷河期世代を含め、不安定な就労を繰り返し、就職に支援が必要な中高年世代に対象を拡大した上で、引き続き安定就労の実現と活躍の場を広げるための支援に取り組んでまいります。また、地域若者サポートステーションにおきましては、49歳までの就労に当たって課題を抱える無業者の方々に対し、地方公共団体その他関係機関の皆様と連携しながら、職業的自立に向けた専門相談等の支援を実施してまいります。

(5) の若年者・新規学卒者の就職支援についてでございます。大学等の学生や既卒3年以内の方々への支援につきましては、埼玉新卒応援ハローワークや各ハローワークに専門相談員を配置して実施しております。引き続き学校や関係機関の皆様と連携を図りながら、個別支援にきめ細かな相談を実施してまいります。また、正社員雇用を目指すおおむね35歳未満の若年層の方々につきましては、わかものハローワーク等において専門相談員によるきめ細かな職業相談、職業紹介を実施するとともに、就職後の定着支援の実施など、一貫した支援を通じて

正社員就職の実現を図ってまいります。

11 ページでございます。2、女性活躍推進に向けた取組促進等における、(1)の女性の活躍推進についてでございますが、女性活躍推進法におきまして、労働者数301人以上の事業主に男女の賃金の差異に係る情報公表が義務づけられております。男女の賃金差異は雇用管理における男女差の結果として表れるものでございますので、男女雇用機会均等法における性別を理由とした差別的取扱いがないか報告徴収にて確認し、徴収した実態を踏まえて、企業に対して、男女の賃金差異の要因分析と、情報公表を契機とした女性の活躍推進の取組が行われるよう助言を行ってまいります。

(2)の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ございます。仕事と子育て等の両立を目指す方を対象に、担当者制による就職支援を実施しております。地域の子育て支援拠点や関係機関と連携し、アウトリーチ型支援の強化を図ってまいります。

12から13ページでございます。3、仕事と育児・介護の両立支援についてでございますが、本年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法の周知及び履行確保を図ってまいります。また、法律の有効期限が10年延長され、次世代育成支援対策推進法においても、改正内容の周知に取り組み、子育てサポート企業を認定する「くるみん」、「プラチナくるみん」等の認定基準が見直されますので、広く周知を行い、認定の取得促進に向けて働きかけを行ってまいります。

14ページでございます。4、総合的なハラスメントの防止対策の推進についてでございます。ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にあり、カスタマーハラスメントや就職活動中の学生等に対するハラスメントが社会的関心を集めているところでございます。このような状況を踏まえ、ハラスメント防止措置を講じていない事業主に対して厳正な指導を実施してまいります。カスタマーハラスメントや就職活動中の学生に対するハラスメントにつきましては、ハラスメント防止指針に基づく望ましい取組の周知を図ることにより、事業主に取組を促してまいります。また、厚生労働省の委託事業であります、「あかるい職場応援団」というウェブサイトには、カスタマーハラスメント対策企業マニュアルや企業の取組事例が掲載されておりますので、その活用促進を図ってまいります。さらに、労働施策総合推進法等の改正法案が成立した場合には、その円滑な施行に向けて、改正内容が労使に十分に理解されるよう周知に取り組んでまいります。

15ページでございます。5、フリーランスの就業環境の整備でございますが、フリーラン

スの方が安心して働ける環境を整備するため、昨年１１月にフリーランス事業者間取引適正化等法が施行されたところでございます。埼玉労働局では今年度、法の施行前より、労働局幹部が出席する各種会合での周知や、県内の各経済団体、業界団体、文化芸術関係団体等への周知、協力依頼、県内の市町村への広報記事掲載依頼、企業説明会や就職面接会での参加企業へのリーフレットの配布、埼玉労働局ホームページ特設サイトでの周知、埼玉労働局公式X、LINEでの周知など、あらゆる機会を捉えて周知・啓発、周知・協力依頼を実施してきたところでございます。本法の適用を受ける業務委託は、施行日以後に契約を締結・更新したものであるため、今後、増加することが予想されているところです。

労働局の対応は、これから本番を迎えることになります。総務省の令和４年就業構造基本調査によりますと、埼玉県内には約１６万人のフリーランスの方がおります。それらの方々が安心して働けるよう、フリーランスから本法の就業環境の整備違反に関する申出があった場合に、発注事業者に対する調査、是正指導を行うなど、本法の着実な履行確保を図ってまいります。また、フリーランスから取引上のトラブル相談に対応する「フリーランストラブル１１０番」の周知も図ってまいります。

１６ページでございます。６、埼玉県公労使会議についてでございますが、この会議は、行政、労働団体、経済団体の代表者の方々により構成しておりまして、今年度は大野埼玉県知事出席の下、２月６日に開催しております。埼玉県におきましては、賃金引上げに向けた機運を一層醸成する観点から、賃上げに向けた環境整備の取組、価格転嫁を含めた賃金・賃上げ原資の確保等の課題、課題解消のための方策等について意見交換を行っております。令和７年度における取組テーマを賃金引上げ、多様な人材の参画推進、リ・スキリングによる人材確保の実現とし、本年度から引き続き令和７年度においても重要な取組テーマであるとして、取組を実施してまいります。

１７ページでございます。７、安全で健康に働くことができる環境づくりについてでございますが、１７ページから２１ページまでがそれとなっております。１７、１８ページの長時間労働の抑制、労働条件の確保・改善対策につきましては、引き続き各種情報から長時間労働のおそれがある事業場への監督・指導を徹底するとともに、中小企業、小規模事業者に対して、埼玉働き方改革推進支援センターや労働基準監督署の相談支援班による各種支援を実施してまいります。

また、１９、２０ページの労働災害防止につきましては、埼玉第１４次労働災害防止計画の中間年でございまして、「安全で健康に働くことのできる埼玉」の実現に向け、引き続き関係団

体等と連携して、本計画の大きな柱である、事業場が自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発を図ってまいります。

以上、駆け足となり大変恐縮でしたが、令和7年度における埼玉労働局行政運営方針（案）について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につきましては、お手元の資料で御確認いただければと思います。

よろしく審議のほどお願いいたします。ありがとうございました。

○会長 ありがとうございます。令和7年度の労働行政の運営方針につきまして、労働局から御説明をいただきました。御質問、御意見等をいただきたいと思います。ありましたら挙手をお願いいたします。

では、伊藤委員、お願いします。

○伊藤委員 御説明ありがとうございます。私、これは以前も申し上げたのですが、多分、答えは中央のほうがそういうネーミングだったということで、11ページの「マザーズハローワーク」の名前は変えられないという認識はあるのですが、このくくりだと本当にファーザーが置き去りになってしまっています。もう少し、「こういうのがあるけれども埼玉県としては」という何かがついたほうが。ここで述べるのがどうか分からないですけれども、これから埼玉県内も人口が減っていく中で、より魅力的な埼玉にしていくためにはユニークな埼玉であっていいと思うんです。国がこう決めたからではなく、この動きは別にマイナスではないので、ファミリーとしていろいろな家庭の事情の方たちを置き去りにしないんだよというような何かがあっても。具体案はないんですけれども、「マザーズハローワーク」って何となく違和感がありますので、意見ですが、コメントさせていただきました。

もう1点、ハラスメントのところ。カスハラとか、もちろんハラスメントというのはよくないとは思っていますが、一方で、若手の話もありましたけれども、新卒者を面接していくと、親にも叱られたことがないという子たちが現状どんどん入ってきています。そうすると、しつけができない。多分、これは企業の皆さんも同意見の方が多くいらっしゃると思うんですけれども、何かちょっと言うだけで、もう威圧的だとか、これはハラスメントじゃないかという傾向になりがちで、人が足りない中で生産性を上げるには、一人一人のレベル感を上げていかなければいけないですし、もちろんAI、デジタル化の推進も怠らずやっていくにしても、そこを下支えしているのは人なので、人間力の向上が今まで以上に必要になってきます。その中で、ハラスメントの定義が物すごく微妙じゃないですか。受けた側の感覚になってきているので、以前もお話しさせていただいたと思いますが、やはり教育のほうとタッグを組むとか何か

していかないと。トレンドがこうだからではなくて、未来を考えたときに日本は大丈夫？という事です。人を辞めさせることもできない企業、人を叱ることもできない企業であつては、本当に国際競争力が低下していきます。今、変えられないのはよく理解していますが、一企業の意見として聞いていただければと思っています。

以上です。ありがとうございます。

○会長 御意見でしたが、もし労働局から御回答がありましたらお願いします。

○職業安定部長 職業安定部長の塩田でございます。マザーズハローワークの件で説明させていただきます。

御意見ありがとうございました。伊藤委員が御指摘のとおり、事業名は「マザーズハローワーク事業」ということで、厚生労働省がそういった名称で実施している事業でございます。そこを変えるのはなかなか難しいところではございますが、マザーズハローワーク、マザーズコーナーということで設置しておりますけれども、父子家庭の方も御利用いただけます。ネーミングで少し行きづらいという部分もあるかもしれないのですが、それぞれマザーズハローワーク、マザーズコーナーにキッズコーナーという設備を置いており、お子様連れでも御来所いただいて相談できるという環境を整備しているという状況でございます。

あと、前回の審議会の場合でも、地方自治体との連携で保育所の情報等を積極的に行っていたきたいという御意見もいただきましたけれども、そういった情報提供もさせていただける環境は整備しておりますので、お子さんがいらっしゃる男性の方でも御利用いただけるように、窓口でお声がけなどをさせていただきながら、御利用いただけるように取り組んでまいりたいと思います。

○会長 すみません、私が重ねて質問したいのですが、「子育て中の女性等を対象に」と書いてありますが、「子育て中の女性等」には誰が対象で入るんですか。

○職業安定部長 父子家庭のお父さんは対象となります。お子さんがいらっしゃる方も御利用いただけるという、「等」だとなかなか窓口の名称だと分かりづらいかもしれませんが、お子様連れのお父さんが気軽に来所いただけるようなキッズコーナーを設置して、絵本とかおもちゃを置いたり、環境を整えていますので、ハローワークを御利用いただくとき、普通の窓口はちょっと大変だなというときは、そこでお子様にご遊んでいただいて、その間に御相談ができるという環境は整えております。

○会長 子供がいるお父さん、お母さんのどちらも、父子家庭でなくても大丈夫ということですか。

○職業安定部長 特にそこは明確に施策として、両方、お父さん、お母さんがいる御家庭をと
いうところは銘打っていないですけれども、お子様連れでということがあれば、御利用いた
ですが、政策上はひとり親というような形にはなっております。

○会長 分かりました。ありがとうございます。2点目について労働局からは。

○雇用環境・均等部長 環境均等部の大高です。御意見ありがとうございました。

ハラスメントにつきましては、今、国会のほうで労働施策総合推進法等ということで、カス
タマーハラスメント等についても、事業主の方に防止措置義務を講じるといったことの改正法
案が審議を予定しているところでございますので、成立後はその周知というのも労働局での重
要施策にもなっております。ですので、ハラスメントの法の施行・周知の際に、今、委員か
ら御指摘をいただいたように、直接の回答、対応になるか分からないですけれども、単に防止
措置義務だけを周知するのではなく、やはり事業主の方から、どうすればいいんだという御相
談はあるところでございます。今日御紹介した「あかるい職場応援団」の中には、研修のビデ
オなどで、では、どう注意したり、育成・教育したらいいのかということについても、研修の
動画とか企業の方の取組事例なども紹介しております。そういったものとセットで周知してい
くということで、県内の企業の方の役に立つような周知等に努めていきたいと思っております。

ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。では、廣澤委員、お願いします。

○廣澤委員 埼玉県経営者協会の廣澤です。詳細な御説明ありがとうございました。

私から質問させていただきます。8ページから始まる「多様な人材の活躍促進」についてで
すが、「企業は人手不足で」と先ほど言及されましたが、多様な人材に企業で活躍してもらうこ
とは非常に重要だと思います。その中で、(1)の高齢者、(2)の障がい者、(3)の外国人求
職者の現状についてお聞かせください。また、(4)の中高年層に向けた支援の取組について、
現状や課題、好事例などを、もう少し詳しくご説明ください。

また、採用に関する話ではありませんが、早期離職防止の視点から、令和7年度から埼玉県
の高校生の就職活動において1人複数社制が導入されると、先日、ホームページに掲載されて
いたかと思います。この点については企業の関心も高いですし、働く側の高校生にとっても関
心が高いと思いますので、現時点でどのような反応があるか教えていただければと思います。

以上2点、よろしくお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。労働局からお願いいたします。

○職業安定部長 御質問ありがとうございます。まず10ページ、(4)の中高年層へ向けた支

援に関してですが、これまで就職氷河期世代の支援ということで、厚生労働省におきまして、従来からフリーター、ニート等を対象にした支援施策を行ってきました。就職氷河期世代がおむね該当する年齢層につきましては雇用環境が厳しい時期に就職活動を行ったため、希望する就職とのギャップや社会での経験不足、年齢の上昇などでいろいろ課題を抱えているところでございまして、課題に対応するために、政府として就職氷河期世代の支援を5年間集中して進めてきたところです。5年間の集中的な取組の結果を受けて、令和7年度以降につきましては、就職氷河期世代を含めまして、不安定な就労を繰り返して就職に支援が必要な中高年齢世代を対象に拡大した上で、引き続き支援していくということにしております。

また、就労に当たって課題を抱える49歳までの世代の無業者の方々につきましては、引き続き、地域わかものサポートステーションで職業的自立に向けた支援を実施していきます。

ハローワークにおける就職氷河期世代の窓口は、現行は、「35歳からの就活サポートコーナー」としているのですが、7年度から埼玉労働局では、ハローワークに「ミドル世代支援コーナー」を設置しまして、そういった課題を抱える方の御相談に対応していきます。人手不足対策かどうかという点ではありますが、そういった課題を抱える方に対する積極的な支援を引き続き実施していくことにしております。

2点目でございますが、令和7年度の埼玉県高等学校就職問題検討会議で、8年3月卒業の高校生の就職に関して検討を行いました。本年度は9月中は1人1社制ということで実施しており、10月から原則2社というような申合せをしています。就職問題検討会議において7年度の申合せを行い、9月から複数の応募・推薦を可能とする申合せをしたところでございます。

ホームページでまず周知させていただき、大きな変更でございますのでチラシ、リーフレットも作成して、今、積極的に周知に取り組んでいるところですが、現在のところは明確にご意見をいただいていません。年度が明ければハローワークで説明会等を開催させていただきますので、そういった中でいろいろ御質問、御意見があると思います。そういった疑問等にはしっかりお答えしていきたいと考えております。

以上になります。

○廣澤委員 ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。ほかに御意見、御質問。

では、長谷委員、お願いします。

○長谷委員 NHK、長谷でございます。

質問ですけれども、先ほど「女性活躍推進に向けた取組促進等」、11ページで伊藤委員から

御質問があった中で、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のところで、想定していらっしゃるのが、ひとり親家庭とさっきおっしゃいましたが、趣旨からすると、特にひとり親である必要があるようには見受けられません。利用される方は、女性かつひとり親でなくてはいけないのかと。かなり狭いイメージなのでしょうか。質問です。

○職業安定部長 申し訳ありません、私の説明が間違っておりまして、おっしゃるとおり、お子様の面倒を見るお父様でもお母様でも御利用いただくことは可能です。主婦の方でお子様が小さい方などの御利用が多い状況にございますので、私の説明の誤りで大変申し訳ありませんでした。

○長谷委員 確認でした。ありがとうございました。

○局長 私のほうから。今、部長が説明したとおりなのですが、若干補足しますと、結局、機能的な面に着目していただければと思います。要するにお子さんを抱えながら求職活動をするのがなかなか困難性もあるので、そこに子供と一緒にいて相談を受けられるような場があったりとか、それから、そういう方でも働きやすい求人を主に置いてあるということで、その機能的な面に着目して、どなたが利用されてもいいし、また、その打ち出し方として名称の話もございまして、いろいろと御議論があるかと思えますけれども、あくまでそういう機能的な特徴がありますよということでやっているものだと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○長谷委員 ありがとうございます。

○会長 ありがとうございます。では、堀光委員、お願いします。

○堀光委員 詳細な御説明ありがとうございました。2点確認させていただきたいのですが、まず、13ページの「くるみん」の関係ですけれども、認定基準が新しく見直されるということですが、こういった事情や背景があつて、どのように見直されるのか、内容について教えていただければと思います。

それから、もう1点がフリーランスの関係なのですが、事前に質問させていただいたところを詳細に御説明いただきまして、ありがとうございました。それで、埼玉には16万人フリーランスの方がいるということで非常に大きな数字だなと思ったんですけれども、何の調査の数字だったのか、どの調査によるものなのか、もう一度ご説明いただければと思います。通常、事業所の数ですと経済センサスー活動調査のほうで見るとは思いますが、令和3年の経済センサスですと、埼玉県は事業所数が26万ちょっとという数字で把握しておりましたので、16万人という数字が非常に大きく感じました。教えていただければと思います。

○雇用環境・均等部長 御質問ありがとうございます。まず、1点目の「くるみん」マークの認定基準の件ですけれども、この4月から改正育児・介護休業法が施行となりますが、男女ともに仕事と育児を両立していけるよう制度等の見直しがなされました。同時期に改正法が施行となる次世代法については、特に男性の育児休業の取得を促進するため、「くるみん」マークの認定基準について、企業における男性の育児休業等取得率を引き上げるとか、男性の育児休業取得促進に資する基準が少し厳しくなるところです。

続きまして、フリーランスの件ですが、16万人の根拠になっている調査は、総務省の「令和4年就業構造基本調査」でございます。その中でフリーランスについて、実店舗がなく雇用もない、自営業種や一人社長といった定義に当てはまる者が16万人という数字になります。ちなみに、この数は埼玉県における人数ですが全国で6番目に多い人数となっています。今後、施行後の周知が進むに伴いフリーランスからの相談等が増えていくかもしれないと注視しております。

○堀光委員 どうもありがとうございました。

○会長 それでは、ほかに御質問。では、加藤委員、お願いいたします。

○加藤委員 埼玉県商工会連合会の加藤でございます。今回初めて参加させていただきまして、まだこの方針のターゲットとか過去の議論を十分理解しないままの質問になってしまうかもしれませんが、そこは御容赦いただきたいと思います。

まずは、詳細な説明ありがとうございました。私からは2ページの最低賃金と多様な人材のところで、2点ほどお聞きしたいと思います。

2ページの最低賃金のところですが、大変重要な施策でありまして、今年も最重点の位置づけでやっていただいているということは非常にありがたいと思いますし、事業主も大変心強く思うのではないかと考えております。問題となるのは、支援策をしっかりと利用できるかというようなことではないかと考えているところでございます。

そうした中で、今回の第2のところをしてみると、この四角囲みの中に、まず相談するのであれば、6行目あたりに「埼玉働き方改革推進支援センターによるワンストップの相談」を受けて、場合によって支援策も教えてくれるというフレームになっていると思います。このセンターは一体どこにあるのかと思い、QRを見ると確かに出てくるのですが、なかなか最低賃金のところで頑張っている企業はアナログのところも多いのです。後ろのほうの表を見て、何か事業所一覧に出ているのかなと思ったらなかなか出ていない。こちらはワンストップで相談を受けるのでしょけれども、なかなか書類上はワンストップにいかないなとちょっと

思っています。過去の資料を見てみても、去年もこんなふうになっているので、これは内部資料だからごちゃごちゃするので書かないようにしているということなのか、どうなのか。もしこういったものを目にする事業者がいた場合に、素早くアクセスできたほうがいいのではないかと考えております。どうして、固有名詞だけで場所とかの明示はないのか、パンフレット、チラシを後で作るからいいのかということかもしれませんけれども、スタートダッシュで対応したいという企業にとっては、なるべく早く分かったほうがいいのではないかと考えたので、まず1点、お聞きしたいと思います。

同様のことは8ページの「多様な人材」のところもいろいろ力を入れている企業が多数あると思うのですが、どこでそういったことを、例えば対応、相談に乗ってくれるのかということを見たときに、(1)の高齢者の対応のところを見ますと、13か所のハローワークでやっていますということが書いてあって、後ろのページに地図が載っているのですけれども、ハローワークは15か所となっていて、出張所は3か所ですよということで、あれ、12だなということで、これはどこのことを言うのかなと。すみません、初めてでよく分からない点があるんですけれども、こういった運営方針ですから書かないというルールがあるのかどうかも含めて教えていただければありがたいと考えております。

以上です。

○雇用環境・均等部長 御質問ありがとうございます。働き方改革推進支援センターの周知の関係で御質問をいただいたかと思っております。掲載しているチラシの内容が県内企業に伝わりにくい、問合せ先がわかりにくいというご意見だと思います。働き方改革推進支援センターは単年度の委託事業なため、3月中旬に新しい委託先が決まり、4月から速やかに周知を開始する予定です。そのため、今回行政運営方針に掲載した資料は、細かい内容が入っていないものとなっております。また、ホームページについて御覧いただいて、分かりにくい内容という御意見だったでしょうか。

○加藤委員 いや、見やすいと思いますけれども、事業主の中には非常にアナログのところも多いので、この運営方針だけの中で完結してしまえば、ちょっと見た段階で、あ、どこに行けばいいのかというふうになると思った次第です。時点的なことがあってうまく書き切れないということは了解いたしました。

○雇用環境・均等部長 ご指摘のとおり、行政運営方針はいろいろな機会に配布し、これを見て、実際に制度等の利用につなげることも目的としていますので、行政運営方針の中で完結出来るところはしたいと考えております。

また、４月以降、各団体を個別に訪問して利用勧奨を行うなど埼玉働き方改革推進支援センターの認知度向上を支援していきたいと思っているところでございます。行政運営方針だけで完結出来ない部分については、実際の運用でカバーをしていくように留意してまいります。

○加藤委員 ありがとうございます。

○会長 すみません、私もまた重ねてしまうんですけれども、最賃を引き上げて生産性を向上させていくための支援ですよという、最賃とのつながりみたいなのがこのチラシだとなかなか見えにくいと私も思いました。加藤委員もそういう御意見かなと思いましたが、その辺も工夫していただけたら。

○雇用環境・均等部長 承知しました。

○局長 私から若干補足をさせていただきます。賃金引上げは重要な課題でありますけれども、各企業、なかなか負担があるので、行政としても支援させていただいているところでございます。ここに書いていますのは、賃上げの支援助成金パッケージという言い方を、今回まとめて「パッケージ」ということで周知をすることも考えているところなのですが、結局、支援メニューが幾つもあって、それに応じて実は行政の中で相談していただくところが違ってまして、ただ、それぞれ今でも相談していただければ、新しく来年度できる助成金は別ですけれども、それは対応させていただくことになります。

それから、企業がいろいろな問題を抱える中で賃上げとか生産性向上など、経営的な話も含めての相談ということにもなりえますと、我々、行政ではなく、そういう相談をより専門的にやっているところに委託したほうがいいだろうということで、働き方改革推進支援センターを外部に委託しているところでございまして、委託の切替えのタイミング上、今時点では決まっていない状況にあるところでございます。

ただ、いずれにしても支援策について、先日、署所長会議を行い、各地域も含めて幅広く周知を行うようにということも指示しましたし、それから、相談があれば適宜、関係のところにつないでいくという形も取っておりますので、気軽に署所でも、それから労働局でも、問い合わせ先がどこか分からないということであれば、どこでもいいので相談していただければと思っております。

○会長 ありがとうございます。

○職業安定部長 ２点目に御質問いただいた８ページの「多様な人材の活躍促進」、（１）の中にごございます「生涯現役支援窓口」でございしますが、御指摘のとおり、県内ハローワークは、出張所を合わせまして１５か所ございますが、コーナーを設置しているのは１３か所となって

おります。コーナーがないのは、具体的に申し上げますと本庄、秩父という比較的小さい所には設置していない状況でございますが、特別な支援窓口が設置されないハローワークについても同様な支援を受けていただけるようにしております。

先ほどのマザーズハローワークの関係で言いますとマザーズコーナーもそうなのですが、所内に幾つかコーナーがございまして、なかなかそれぞれ記載すると非常に複雑になってしまうという問題が生じてしまうようなこともございます。細かくは記載していないのですけれども、ハローワークに来所された方について、その方の御希望に合わせて窓口を御案内させていただいております。また、各所のホームページがございまして、そういうところでも各窓口の御案内をしておりますので、分かりやすく御案内できるように、引き続き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。

松川委員、お願いいたします。

○松川委員 松川です。いろいろ御説明いただき、ありがとうございます。

私のほうからは1点、要望になります。女性活躍推進ということでいろいろとお取組をされていて、待機児童が解消されたりとか、こういったマザーズハローワークの取組とか、育児・介護法などいろいろと取組を行われていると思うのですが、そんな中で、私は日高市ですけれども、地域性もあるかもしれませんが、やはりまだ扶養の範囲内で働く女性がたくさんいらっしゃるんです。長年、20年、30年とそういった働き方をされている女性はそのまま扶養の範囲内でのお仕事というので問題ないかと思うんですけれども、まだお子さんが小さい、若い女性をなるべく正社員で活躍していただけるような取組を何とか進めていただきたいと考えております。

そういった中でハローワークにお仕事を探しにこられた子育て中の女性に、「パートではなくて正社員で働いてみてはどうですか」というような言葉をちょっとかけてみたりするということを考えていただけるといいかなと思います。若い方は恐らく生涯年収で考えますと、扶養範囲内で働くよりも正社員で働いたほうが世帯収入も多く得られるとか、そういったことをもっと大きく掲げていただけると、この人口減少の中で女性がさらに活躍できるのではないかと考えておりますので、ぜひそういったことを御検討いただけると助かります。

よろしくをお願いいたします。

○職業安定部長 御意見ありがとうございます。ハローワークでは可能な限り、御本人の御希望とか状況に応じたきめ細かな職業相談をしているところでございまして、ブランクが長いと

なかなか再就職が難しくなることもありますので、そういった状況を踏まえてアドバイスさせていただいたり、丁寧に対応させていただいております。ブランクが長いとか、あまり非正規のお仕事が長いと、なかなか正社員になりづらいということを御認識されていない方など多いらっしゃるので、御意見も踏まえまして、そういったことを熟知しているハローワーク職員が、適切なアドバイスをさせていただきたいと思います。

○会長 ほかに御意見、御質問はありますか。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。小林でございます。

18 ページ、(2) 労働条件の確保・改善対策のところで意見等を述べさせていただければと思います。事前説明のときにも触れさせていただきましたが、外国人労働者相談コーナーといった形で言語での相談の電話窓口を設けていらっしゃるというところで、9 ページの外国人労働者の推移については、令和2年から6年にかけて3万8,000人ほど増えている中で必要なことだとは思うんです。まず1点、これはいい取組だと思うので、展開の仕方、周知について、外国人労働者の方が行かれる各役所の窓口とかコミュニティー等に展開をお願いしたい、といったところと、あと、労働局のホームページを見ると、対応言語が英語、中国語、韓国語で御対応されていると認識しております。ぜひここはベトナム語での電話相談もあるので、ホームページの対応にベトナム語等も入れていただけるといいのでは。あと、ホームページでいきますと10ページ、先ほどの就職氷河期世代がミドル世代といった表記ですけれども、ホームページでは「就職氷河期世代」といった言い方をしていると思うのですが、これは認識として令和7年度から「ミドル世代」に言い換えていくのか、それとも「氷河期世代」というのは残っていくのか、その辺を教えていただければと思いますので、よろしくお願いいたします。

○労働基準部長 労働基準部長、稲葉でございます。まず、小林委員から御意見ありがとうございます。

前段というか、相談コーナー、外国人の方の周知、それからコミュニティーに届ける方法等ということで回答させていただきたいのですが、今、埼玉局で設置しております外国人労働者相談コーナー、一応、対応としては英語、中国語、ベトナム語と、これはホームページ、それから、埼玉局で作成しています「労働法のポイント」という冊子で周知しております。

そのほか、本省総括の下で全国各局所に設置されている外国人労働相談コーナーが一括して相談窓口として組織されております。外国人労働者向け相談ダイヤル、「相談ダイヤル」と呼んでいるのですが、これを本省で周知・広報を行っております。本省での周知・広報と併せてということになるので、詳細な説明は難しいですけれども、例えば県が運営しております外国人

労働者向けのポータルサイト、WORK IN SAITAMAというのがありますが、ここに相談先ということで、相談ダイヤルなどが掲載されています。また、入国管理庁などの行政機関でも、一般的に労働関係というと、相談先ということでこの相談ダイヤルが紹介されております。それから、さらに入管庁で作っている「生活・就労ガイドブック」の中でも紹介されておりますので、そういう意味では、十分認知はされているのではないかと考えているところでございます。

私からは以上でございます。

○職業安定部長 外国人の方の窓口に関して、9ページにございますが、ハローワークでも外国人で就職を希望される方の御相談に応じているところでございますけれども、通訳を介さないと相談がなかなか難しい方も来所されるというケースが多い状況になっております。会話の難しい方につきましては、地域事情に合わせてハローワークにより若干異なりますが、英語、中国語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語の通訳を委嘱しておりまして、毎日ではなく、委嘱という形で配置日が決まっていますので、通訳を配置している日に再来所を促しているような状況でございます。

外国人の方が増えている状況でございますので、ハローワークでも積極的にそういった方の御相談に応じられるように、周知等に取り組んでまいりたいと思っております。

あと2点目でございますが、就職氷河期世代の関係、現在、令和6年度までは就職氷河期世代の5年間の集中的取組の期間ということで、「就職氷河期」という言葉を今もホームページで使っているという状況でございますけれども、中高年齢世代として対象が拡大されるということでございますので、基本的には面接会の開催等も予定にはしておりますけれども、「就職氷河期世代」という言葉は使わない方向になると考えております。

○会長 ほかに御意見、御質問がありましたら挙手をお願いします。

それでは、高橋委員、お願いいたします。

○高橋委員 労働者委員の高橋です。御説明ありがとうございました。

私からは2ページ目の賃金の引上げに向けてについて、この場で確認する中身ではないのかもしれないですが、今、ちょうど春闘期間ということで、大手は春闘交渉を日々行っています。来週の統一回答日に向けて、山場を迎えているという状況です。

中小企業などはそれ以降の交渉という形になり、3月下旬から4月以降で議論していきます。交渉を進める上では、原資の確保は非常に重要だと思っています。ここ（1）にも記載はありますが、個別の企業間の問題ではあると思いますが、埼玉県内における価格転嫁の進捗について、時点、労働局で捉えている内容があればお聞かせいただきたいと思っているのが1点。

それと、5ページの「人材確保の支援の推進」ということで、昨年の方針からすると、人材確保という第3のところが出しになっているという認識です。労働局として相当重点的な課題として捉えて取組をしていくのだらうと思っています。その中で、人材確保方針案として、昨年とは異なる、強化していく施策などがあれば確認させていただければと思います。

よろしく願いいたします。

○会長 それでは、労働局からお願いいたします。

○局長 私のほうから、可能な範囲でということになってしまいますけれども、まず賃上げの関係でございますが、まさに今、労使の交渉時期だということで、今お話があったとおりだと思います。原資の確保が重要だということも考えて支援していくこととなっているところでございます。

○高橋委員 中小企業庁のほうでは。

○局長 価格転嫁の関係ですね。

○高橋委員 各業種での状況とかはまとめられていると思うのですが、埼玉県内で言うとか何か捉えていることがあればお聞かせいただきたいと思います。

○局長 価格転嫁について、埼玉においては中小・下請的な企業も多く、まさにいかに価格転嫁を進めていくかというのが重要ですが、国としては価格転嫁の指針があり、これは公正取引委員会など連携して周知等を進めているところでございます。一方で埼玉県も価格転嫁ツールを作って、いろいろと周知に努めています。また、この価格転嫁のツールの中に労務費の部分を新しく2月に入れ込んだ形で、改善したとも聞いております。このように県内で関係者が連携して取組みを行っています、価格転嫁がどの程度進んでいるかということについては、実は私は県の戦略会議に出ておりますが、県で定期的に調査を取られていて、その報告が戦略会議で行われているのでそちらを御参考にさせていただければと思います。埼玉県ホームページに戦略会議に提出された資料も公表されていますし、私は確認していませんが、戦略会議とは別に調査そのものも公表されているかもしれませんので、参考にさせていただければと思っています。

連合埼玉の会長さんも戦略会議に出ていらっしゃいますが、県の説明では価格転嫁は進んできてはいるが、まだまだという声もあって、さらに力を入れていかなければいけないというのが関係者の認識だと考えておりますし、その中で我々としてもしっかりやっていこうと思っています。もちろん労働局だけではできないので、関係者と連携しながらやっていこうと思っています。また何かありましたら、御質問等をいただければと思います。

それから、人材確保についてでございますが、この資料にも書いておりますし、いろいろな場面でも御説明しているところでございまして、5ページの下のほうに全体像ということで書いてございまして、ハローワークにおけるいろいろなマッチング支援、例えば、企業の魅力を引き出して求職者にいかに伝えていくとか、そのほかに、魅力を伝えていくだけでは駄目なので、その魅力を向上するためのいろいろな支援策とか、潜在的な労働力層をいかに引き出していくかということで、女性とか高齢者も含めてのいろいろな施策とか、それから、企業の生産性向上、今企業にいる方の能力向上によって、いかに人を使わないでやっていくかということでの施策などを行っております。また、先ほど県の戦略会議の話もさせていただきましたけれども、例えば人手不足について、戦略会議では今年度、集中的に分科会を設けて議論がされて、その中で特に運送業、流通の関係だとどうしても個々の企業だけでは対応が難しく、荷主さんの影響もありますし、それから、いかに労働力を使わなくて、人手を使わなくてやっていくかということも大事ということで、一回で宅配を受け取るとか、去年、関係者、消費者団体も含めまして、共同宣言を採択してそれを踏まえてキャンペーンを行ったりもしました。

来年度以降、何か新しいことがあるのかということでもございましたけれども、どうしても人の需給の関係でございますし、人材といっても中長期的には人口減少というようなこともありまして、なかなか根本的な課題解決は難しいところでございますが、いかに個々の企業のニーズ、状況に応じて丁寧にやっていくことが大事ですので、そういう観点から、ハローワーク、労働局全体で進めていこうと思っていますし、必要に応じて、関係の方々とも協力してやっていきたいと考えています。

○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。

大谷委員、お願いいたします。

○大谷委員 労働者代表委員の大谷でございます。私から1点質問させていただければと思っています。

ページでいきますと17ページ目の長時間労働の抑制の関係になります。①のところは監督指導の数字等が記載されています。指導については毎年実施していると思っておりますが、数字的にも50%を超えるような数字が出ています。ここ数年の傾向はどうでしょうか。業種、分野に偏りがあるのか、特にここ数年については人材不足という部分があるので、数年前からこれが変わってきているのかというのをもし分析しているとすれば、その点について教えていただきたい。併せて、もしその分析がされていて業種分野がある程度固まっているということであれば、少しターゲットを絞りながら対策を打っていくことも必要だと思っていますけれど

も、7年度の中で何か考えているもの、具体的な方策について考えているものがあればお伺いしたいと思っています。

以上でございます。

○労働基準部長 基準部長、稲葉です。御質問ありがとうございます。

今すぐには浮かばないところはあるのですが、埼玉の特徴ということで言えば、特にこの業界が目立ってというのは、特徴がないのが埼玉と言ってもいいのでは、と思っています。業種もほぼ全域でありますし、海の関係とか原子力関係とかそういうものはありませんが、業界的には何か特徴的にこの業種だけが長時間になっているというのはないと思っています。この数年間、上限規制の適用の関係で、医師の関係と建設、それから自動車運転者には、適用までの助走期間が長かったこともあり、まだ1年たっていないところもあって、小さいところでは法違反はあると思いますが、今のところは特に大きな問題にはなっていないというのが、現状です。

簡単ですけども、以上でございます。

○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いたします。

金子委員、お願いいたします。

○金子委員 詳細な説明、ありがとうございます。公益委員の弁護士の金子でございます。私から質問として1点、意見として2点ほど述べさせていただきたいと思います。

まず1点、質問ですけども、ハラスメントの関係で、相談につきましては14ページを拝見しますと、令和3年に比べて令和4年でかなり増加したというようなところで、令和5年は少し落ち着いた感もありますが、令和6年の上半期を拝見しますと、令和4年を超えるような状況で増えているというような状態で、弁護士としても実感しているところです。御相談が増える中で、御相談を受けた後、こういった形で処理を進めているのかというところをお伺いしたいのが、質問になります。

続いて意見の点ですけども、労働基準関係になると思うのですが、1つは労災の関係でございます。今回の中でも迅速かつ適正な認定というところと、あと、21ページを拝見しますと、特に請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底するということをうたっているところで、この点は実際に書いてあることなので、より推進していただきたいのですが、私も労災申請の代理人等を務めさせていただく中で、特に申請者への処理状況の報告というところで、さいたま労基署さんの事案だったと思うんですけども、それなりに長期間の労働時間等の認定、あるいは精神障害の認定等に時間がかかっている事案につきまして、毎月、監督

官の方から当職のほうに進捗状況を御連絡いただいて、全く進んでいないというような状況でも一言御連絡をいただいて、申請にいらっしゃる方も非常に安心されて、進んでいないながらも御報告をいただいたということで、非常に安心されたという事案がございました。代理人としても非常に助かったところで、この点もぜひ徹底していただければと思います。

迅速な認定に関しまして、昨今の労働時間等が争点となる事案とか、精神的なものが争点となるような事案等も多くて、相当な時間がかかっているところもおありかと思うんですけれども、先日、熊谷労働基準監督署の事案とかですと、労働時間に関して迅速な認定をいただいたというところもありましたので、引き続き実施していただければと思います。

もう1点が、今回の中に記載はないんですけれども、我々が関心持っているのはスポットワークの問題です。こちらはアプリケーション等で本当に単発的な労働で、この日空いている、この時間空いているというふうなことで、アプリでお知らせが来て、そこにスポット的に入るというお仕事で、こちらについてはまさにその場で仕事を始めるというところですので、例えば賃金が支払われないとか、募集されている労働条件と相違があるというような場合でも、本当に短時間、少額という形になってしまうので、基本的に泣き寝入りという状況になっているということです。我々、弁護士仲間で電話相談等もしているところなんですけれども、実際の状況がつかみにくいようなところもありますので、なかなか弁護士に相談してというところまで難しい事案ではあると思いますので、ぜひ行政的な対応として、このスポットワークについても視点を置いていただいて、相談業務等を推進していただければと思います。

以上、意見となります。

○雇用環境・均等部長 質問ありがとうございます。私からは、ハラスメント関係について回答いたします。

令和5年度ハラスメントについての相談は1,839件ありました。これは労働施策総合推進法に関する相談になります。ご参考までに相談件数1,839件のうち、37件、調停の申請につながったものは33件です。もう一点相談の内容から、事業主がパワハラの防止措置義務を講じていない等については、労働局が調査を行い違反があれば是正、ない場合もトラブルを回避する上で必要なアドバイスをを行い法の趣旨に沿った解決を図ります。

紛争解決の援助の申立てと調停は個人的な申出に対して労働局が中立の立場で間に入り解決を図ったものは、両方を合わせて80件程度です。少ないという印象を持たれるかもしれませんが、先の説明のとおり、様々な対応をしております。

○労働基準部長 労働基準部長、稲葉です。また、金子委員のほうから労災の、特に熊谷署の

対応について、迅速かつ適正な処理という評価をいただいて、本当にありがとうございました。

委員が言われたとおり、署のほうでは、医師で言うインフォームド・コンセントのように、その都度どのような経過になって、今どのような状況になっているかを説明するように、指導しているところでございます。ただ、精神事案が増えていて、なかなか判断が難しい事案もありまして、医師に意見照会をすることがあります。回答がすぐ返ってくるものもあれば、なかなか返ってこないということで少し遅れたり、また労働時間の話もありましたけれども、この労働時間の計算もなかなか難しいところがあり、その辺のところでは時間がかかってしまうというのは否めないところでございます。やはり迅速かつ適正な給付は非常に重要なことだと思っていますので、引き続き迅速かつ適正な対応に努めていきたいと思っております。

それからもう1点、今、スポットワークのお話がありました。今、監督署のレベルでは、特に何かその手でトラブルになっているというのは、今のところトラブルの話は上がってきていない状況でございます。ただ、他にも闇バイトとかいろいろな問題があるので、相談があったらきちっと対応していきたいと思っているところです。

○職業安定部長 職業安定部においては、職業紹介事業者、また募集情報等提供事業者と言っていますが、そういった雇用仲介事業者に対する指導等をしているところです。厚生労働省におきましても、スポットワークにつきましても課題があると認識しているところであり、スポットワークの仲介業に関しても、相談窓口においてそういった情報が寄せられた場合には必要な対応を行うとともに、事業者が法違反が認められた場合につきましても適切に指導するようにという方針も示されております。御相談があった場合は適切に対応していきたいと考えております。

○金子委員 分かりました。

○会長 ほかに御意見、御質問がありましたらお願いいたします。

田島委員、お願いいたします。

○田島委員 田島と申します。御説明ありがとうございます。

私のほうからは、18ページの労働者・外国人ホットラインのページで記載のある、労働者の「相談ほっとライン」受付時間について教えてください。通常の日本人に対する窓口開設時間が月曜日から金曜日の17時～22時と土日・祝日も開設されているのに対し、外国人労働者向けの開設時間は、平日の9時～12時及び13時～16時半まで。且つ土日・祝日は除くということで、労働者が相談しやすい時間帯という視点で考えると少し違和感を覚えました。外国人労働者向けの相談時間と通常の「相談ほっとライン」を違う時間帯で開設している理由を教えてください。やはり電話をしやすい時間というのは、どちらかというと一般向けで開設

されている「ほっとライン」の時間帯なのかと思います。一部の夜勤労働者やサービス関係の方を除き、労働者という視点で鑑みると、日本人であろうが、外国人であろうが、同じ労働者の視点という点で、相談をしやすい時間帯というのは、同じであると思いますが、なぜ外国人向けの相談窓口と一般向けの開設時間が違うのか、お教えてください。

また、もう一点、先ほどより他の委員からも多くの御意見が出ているマザーズハローワークの11ページに関する意見になりますが、私も前回の審議会でもこちらのほうは意見させていただきまして、『マザーズハローワーク』というネーミング自体は厚労省をはじめとした上層部の大きなところで決まったネーミングであり、変更は難しいというのは理解いたしました。しかしながら、『子育て中の女性など』という表現の仕方、「子育て中の女性など」というという文言は、やはり使わなければいけない言葉なのでしょうか。例えば「子育て中の世帯」とか「子育て中の方」というような文言に変更することはできないものかと思いました。その理由の一つは、この審議会に参加している女性の委員の、大半の方が「子育て中の女性」という言葉に違和感を覚えるということは、県民の皆さんの多くも違和感を覚えるのではないかと感じました。そういった意味でも制度の意図を正しく理解できる文面に変更できるようであれば、少し検討する必要があるのではないかと思います。

○監督課長 監督課長の福岡でございます。細かい話になりますので、ホットラインの関係について私のほうから説明させていただきたいと思います。

「労働条件相談ほっとライン」は、本省で委託事業として実施しているもので、まさしく対応時間については、行政庁が閉庁している時間帯に電話相談を実施するという趣旨で開設しているものでございます。こちらも本省の対応になりますけれども、外国語での相談にも対応しております。言語としては現在、英語、中国語、スペイン語、ポルトガル語、タガログ語、ベトナム語、ミャンマー語、ネパール語の8言語に対応しているという状況でございます。日中の時間帯に御相談をいただける場合には各労働局のほうで対応させていただいて、必要に応じて専門的なお話もさせていただくとともに、その時間帯での相談が難しい場合でもこういった電話相談を受けて、日中の対応につなげていくということで対応しているところでございます。

○職業安定部長 マザーズハローワークの関係に御質問、御意見、ありがとうございました。この「子育て女性等」という表現、私も細かく覚えているわけではないのですが、厚生労働省が作っている実施要領等の表現をそのまま使っていると思います。御指摘のとおり、どういう表現がいいのか工夫させていただいて、皆様に利用していただきやすいような表現を考えさせていただきます。

○田島委員 よろしく申し上げます。

○会長 ほかに御意見、御質問はありますか。矢島委員、お願いいたします。

○矢島委員 私から1点、質問と意見だけ。19ページですけれども、埼玉14次防を踏まえた、安全で健康に働く環境整備ということで、特に②に関してですが、この行動災害は「労働者の健康状態（骨密度の低下等）が」と書いてあるのかすごく違和感があって、高齢者の方のことを示しているのかと思いますけれども、この表現がどうなのかというところと、あと、それに伴って、高年齢労働者の労働災害防止対策に関して、ガイドラインや補助金の周知を徹底するということですので、こちらはぜひ周知の徹底をしていただきたい。さっきの働き方改革でもありましたけれども、高齢者の方が働きやすい職場づくりに対しての環境づくり等を進めていただけたらというのがありました。

あともう一つは、20ページ下のほうの熱中症ですけれども、今は非常に暑さ対策があって、もう夏に関しては40度になるような日が続いているということで、熱中症で倒れる方も多数、ニュース等で出ていますが、私の働いている職場だったところの製品倉庫では常に40度を超えるようなところなので、そこの職場や会社への徹底、企業への徹底というのも併せてこれから進めていただきたいということをお願いしたいと思います。

以上です。

○労働基準部長 矢島委員、御意見ありがとうございます。まず、1点目の転倒災害、行動災害の関係で、骨密度云々というその表現がどうかという問題はあるのですが、やはり実態として多いのは、高齢者かつ女性の方が骨粗鬆症とかで被災しやすいというのがあって、そういう名称が来ているということで、表現の仕方は、色々あるかと思います。ただ、委員も言われたとおり、このガイドラインは非常に重要ですので、これは引き続き周知していきたいと思っております。残念ながら、転倒災害とか腰痛災害というのはなくななくて、これは埼玉だけではなくて全国的な傾向でございまして、課題になっているということでこういう形になっております。

それから、2点目の熱中症でございます。これも御意見ということでありがとうございます。今年度に関しまして、非常に暑かった割には熱中症での死亡災害がゼロだったというのが埼玉の状況です。早期発見が大事で、一番危ないのはちょっと気分が悪いということで車の中で休んでおこうかと、その結果死亡災害につながっています。特に来年度にかけてということになりますけれども、事業場側にどのタイミングで、どういう対応を取って、どういう連絡網をつくるかということに力を入れていくということで進めていきたいと思っておりますので、併せ

て今後も引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

私からは以上でございます。

○会長 ありがとうございます。鈴木委員、蔭山委員、佐渡島委員、何かあれば。

○佐渡島委員 佐渡島です。1点だけ質問させていただきます。

21ページに、埼玉労働局「精神障害」請求件数等々というのが下のほうにありまして、請求件数が年々増加しているということが黄色の線で分かるかと思ひます。それに関して20ページにこれから対策されるということに関しての⑦、健康確保対策のメンタルヘルスという部分で、ストレスチェック制度をはじめとするメンタルヘルス対策などについて引き続き指導を行いますと書いていただいています。このストレスチェックはそれぞれの事業者でやられてしばらくたっていますが、私たちの相談の中でもストレスチェックをやられてはいるんだけど、その後の対策にどう結びついているのかがよく分からないと思ふ事例もありまして、その辺について、労働局でどういった指導をこれまでされてきたとか、あるいはこれからされるかといったところ、もしお聞かせいただければと思ひます。よろしくお願ひします。

○労働基準部長 佐渡島委員のほうから、御意見ありがとうございます。今、委員がおっしゃるとおりで、ストレスチェックをやった後、またそれをどうフォローアップというか、フィードバックするかというのは非常に重要でございます。今現在50人以上のところは義務化、50人未満のところは義務化ということにはなっていないんですけれども、特にそういう、50人未満のところに関しましては地域産保センター、「地さんぽ」というところを案内しています。こういうところを通して指導していくということで、取組をしております。

この辺は、今はガイドラインで強制力がないところもあるのですが、今、中央本省のほうでガイドラインレベルのものを今後法律化し、格上げをして、強化していくということで動いていますので、引き続きよろしくお願ひしたいと思ひます。

○佐渡島委員 ありがとうございます。

○会長 それでは、皆様、活発な御発言をいただきまして、ありがとうございます。この議題についての質疑を終了いたしたいと思ひます。

委員の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審議会として要望いたします。

続きまして、議題(2)その他として、埼玉県電気機械器具製造業最低工賃の改正について、報告を受けたいと思ひます。労働局からお願いいたします。

○賃金室長 賃金室長の生木谷と申します。埼玉県電気機械器具製造業最低工賃の改正につい

て、事務局より説明を御報告いたします。恐れ入りますが、かけて説明いたします。

資料2を御覧ください。埼玉県電気機械器具製造業最低工賃については、令和6年11月26日に改正諮問を行ったところです。これについて昨日、3月4日に最低工賃専門部会を開催し、議決をいたしました。資料の2ページを御覧ください。

埼玉県電気機械器具製造業最低工賃について、専門部会においては、専門部会報告書の別紙、この2ページのとおり改正すべきであるとの結論に達したところです。当該最低工賃の改正については、11月26日の諮問の際に、専門部会での議決をもって審議会の議決とする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、資料の3ページのとおり、審議会としての答申を行いました。

答申の別紙は報告書のものと同一ですので、添付を省略しております。現在、埼玉労働局ホームページ及び庁舎の掲示板に答申内容を公示し、異議の申出を受け付けているところです。異議申出の期限である3月19日までに異議の申出がなければ、答申のとおり決定いたします。異議の申出があった場合は、異議審を開催した上で改正決定をいたします。その後、改正決定の内容を官報により公示いたしまして、官報に掲載されてから30日後に改正後の最低工賃が発効することになります。

最低工賃の改正に関する報告は以上でございます。

○会長 ありがとうございます。ただいまの御報告につきまして、何か御質問はありますか。

はい、鈴木委員。

○鈴木委員 質問というよりは、コメントをさせていただきたいと思います。昨日、私も専門部会に参加いたしまして、無事、電気機械器具製造業最低工賃の改定がかないました。これは19年ぶりの改正となりまして、引上げ率は25%となりました。長い間改正が見送りにされていまして、家内労働者の工賃の交渉にも悪影響が出ていたと思います。今回、25%アップということで、委託業者にとっても大幅な引上げという状況になっております。最低工賃の金額審議については、この審議会で実施するか否かを決めています。やはり定期的な改正をしないと、労働者にとっても、委託業者にとっても悪影響かと思うので、今後、15次計画がありますが、比較的短い期間での改定を要望したいと思います。また、現在5つの最低工賃が労働局の中にありますが、極めて適用労働者が少ない最低工賃もございまして、今後、改廃も含めた議論も必要になってくるかと思うので、その点もよろしくお願ひしたいと思います。

以上となります。

○会長 一応、御意見ということで、もし労働局のほうから何か御回答はありますか。

○労働基準部長 鈴木委員、ありがとうございました。また金井会長も昨日、部会のほうに加わっていただきまして、ありがとうございました。

確かに18年、19年ぶりということで、長い間改正されてなかったということでございますので、その辺は御意見を踏まえて、委託者側、それから受託者側、双方に影響が出ないように検討していきたいと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

○会長 ありがとうございます。

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。委員の皆様には活発な御意見をいただき、ありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお返しいたします。

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

それでは、閉会に当たり、片淵局長より御挨拶を申し上げます。よろしくお願いいたします。

○局長 閉会に当たり、一言御挨拶を申し上げます。本日は大変多くの貴重な御意見を賜りまして、ありがとうございました。今日いただいた意見を基に7年度の行政運営に取り組んでまいりたいと考えておりますし、また、委員の皆様方には、引き続き行政運営に御理解と御協力を賜ればと思っておりますので、よろしくお願い申し上げます。

どうもありがとうございました。

○企画課長 本審議会の議事録につきましては、委員の皆様を確認をさせていただいた後に、埼玉労働局のホームページに掲載いたしますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

以上をもちまして、閉会とさせていただきます。本日はお忙しい中お集まりいただき、ありがとうございました。

午前 11時18分 閉会