

令和7年度第1回  
埼玉地方労働審議会

令和7年11月26日（水）

埼玉労働局雇用環境・均等部企画課

午後 2時45分 開会

○企画課長 定刻より1分ほど早いお時間になりますが、全員お揃いですので、本日の会を進行させていただきたいと思っております。ただ今より、令和7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、進行を努めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いたします。

まず、本日の委員の出席状況についてご報告します。本日の出席委員は定数18名のうち14名でございます。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以上の出席をいただいておりますので、本審議会が有効に成立していることをご報告申し上げます。

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、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くこととなっておりますので、御了承いたします。

なお、今回の本審議会に係る傍聴の希望者はございませんでしたので、ご報告申し上げます。

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13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。

その後に、資料No. 1として「令和7年度主要施策の運営状況について」、資料No. 2「令和7年度埼玉労働局労働行政運営方針」、資料No. 3「賃金室資料」と続き、最後に「参考資料」を付けさせていただきます。資料に不足するものはございませんでしょうか。

なお、資料1につきまして訂正がございます。3ページ目をご覧くださいませでしょうか。中ほど左側の助成金申請件数の表ですが、上段の業務改善助成金申請件数、令和6年度の年度計が資料上は422となっておりますが、正しくは552となりますのでお手元の資料につきまして、訂正をお願いいたします。大変失礼いたしました。

続きまして、委員の皆様の委嘱について御説明させていただきます。

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、本年9月末に第12期の任期が終了しております。新たに本年11月1日から、第13期埼玉地方労働審議会委員の皆様を任命させていただきました。

今回は第13期審議会委員の皆様の初回の審議会となり、机上に、辞令を置かせていただいております。どうぞよろしくお願いたします。

それでは、第13期埼玉地方労働審議会委員のご紹介させていただきます。皆様は着座のまま結構でございます。

まず、公益代表委員をご紹介させていただきます。上田委員、蔭山委員、金子委員、禿委員、鈴木委員、福島委員。

続きまして、労働者代表委員をご紹介させていただきます。浅川委員、大谷委員、小林委員、迫委員、田島委員、田島委員は、本日欠席となっております。矢島委員。

最後に使用者代表委員をご紹介させていただきます。伊藤委員、伊藤委員は、本日欠席となっております。宇野委員、宇野委員につきましても、本日欠席となっております。加藤委員、廣澤委員、堀光委員、堀光委員につきましても、本日欠席となっております。松川委員。皆様どうぞよろしく願いいたします。

ではここで、開催にあたり埼玉労働局長からご挨拶を申し上げます。よろしく願いいたします。

○局長 埼玉労働局長の片淵でございます。よろしく願いいたします。本日はご多忙の中、令和7年度第1回の埼玉地方労働審議会にご出席いただきありがとうございます。また、委員の皆さま方には日頃から労働行政の推進にご理解ご協力を賜りまして、この場をお借りしてお礼を申し上げます。

先ほどご紹介がありましたけれども、今年度になり第13期審議会委員の交代があり、新たに5名の方に委員に就任していただいております。皆様、公労使、それぞれのご専門の分野の立場から、労働行政につきましてもご意見を賜りますよう、よろしく願いを申し上げます。

本日は主な議題といたしましては、令和7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ご説明させていただきます。

今年度の行政運営方針は、最低賃金の引上げに向けた支援、雇用労働者の処遇改善等、人材確保の支援の実施、リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組を柱に施策を推進しているところでございます。いずれも重要な施策でございますので、ぜひ忌憚のない意見をお聞かせくださいますようお願い申し上げます。簡単ですが、私からの挨拶とさせていただきます。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。議題の(1)「会長の選出について」でございます。地方労働審議会令第5条によりますと、会長は公益を代表する委員のうちから委員が選挙により選任すると定められております。どなたかご推薦はございますか。鈴木委員お願いします。

○鈴木委員 私から推薦をいたしたく存じます。審議会委員としての経験が長い蔭山委員に、会長をお願いできればと思います。よろしく願いいたします。

○企画課長 ただいま蔭山委員とのご推薦がありましたが、いかがでしょうか。

それでは、蔭山委員に第13期埼玉地方労働審議会会長をお願いしたいと思います。

それでは、会長にご就任の挨拶をいただき、続けて議事の進行をお願いしたいと思います。蔭山会長よろしくお願ひいたします。

○会長 全然経験が長くないですが、第13期埼玉地方労働審議会会長に専任させていただいた蔭山と申します。初めての経験なので至らない点があるかと思いますが、これからもご協力をよろしくお願ひいたします。

本日は、埼玉労働局の行政の運営状況やその方針など説明があるかと思いますが、委員の皆さんに活発にご議論いただければと思います。また、その結果を労働局にてご活用いただければ幸いです。簡単ではございますが、挨拶とさせていただきます。よろしくお願ひします。これ以降は座らせていただきます。

続きまして、会長代理の指名を行います。

会長代理については、地方労働審議会令第5条第3項により、会長が公益を代表する委員の中から指名することになっていますので、鈴木委員をお願いしたいと思います。ご了承いただけますでしょうか。

それでは、会長代理は鈴木委員をお願いします。

次に、議題（2）「埼玉地方労働審議会部会委員の指名及び部会長の選出について」に移りたいと思います。

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、家内労働部会の二つの部会を置くこととされております。このため両部会を設置し、その委員は、それぞれ公益代表・労働者代表・使用者代表の委員から各3名により、計9名で構成することとしたいと思います。

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、私から指名させていただきます。

部会につきましては、これまで就任いただいております委員には、継続して同じ部会の委員をお願いしたいと思います。それでは、私の案を事務局に伝えてありますので、事務局から、部会委員名簿案を委員の皆様にお配りください。

ただいまお配りした部会員名簿案のとおり指名をさせていただきますので、よろしくお願ひいたします。

ただいま部会委員が決まりましたので、部会長の選出に移りたいと思います。

部会長は、地方労働審議会令第6条第5項により、公益を代表する委員の中から部会に属する委員が選挙するということになっていますが、部会長について、どなたか推薦はございますか。

○企画課長 事務局からよろしいでしょうか。労働災害防止部会につきましては、蔭山会長に部会長をお願いしてはいかがでしょうか。また、家内労働部会につきましては、ご経験の長い鈴木委員に部会長をお願いしてはいかがかと存じます。

○会長 各部会の皆様、よろしいでしょうか。

それでは、労働災害防止部会につきましては、わたくし、また、家内労働部会につきましては、鈴木委員をお願いすることといたします。

それでは、手続き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（３）「令和７年度埼玉労働局主要施策の運営状況について」労働局から説明をしてください。

また、ご意見、ご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、よろしくをお願いします。

○総務部長 埼玉労働局総務部長の中嶋でございます。この春に着任いたしました。どうぞよろしくをお願いいたします。

資料１の「令和７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、実績数値を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お願いいたします。

それでは、資料１の表紙をご覧ください。埼玉労働局では、令和７年３月に御審議いただきました行政運営方針に基づき、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４つの項目について重点対策として業務を推進しています。

はじめに、最近の雇用失業情勢について御報告させていただきます。１ページをご覧ください。

令和７年９月の有効求人倍率、就業地別となっておりますが、こちらは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。埼玉県最低賃金につきましては、令和７年１１月１日から６３円、引上げ率５．８４％、時間額で１，１４１円に改定したところです。また特定最低賃金についてもそれぞれ６３円引き上げ、令和７年１２月１日に発効いたします。最低賃金に係る周知・広報としましては、局長をはじめとする局幹部、所轄の監督署長とハローワーク署長が大宮駅、および熊谷駅において街頭啓発行動を実施

いたしました。街頭啓発行動の様子はテレビ埼玉のニュースで取り上げられ、周知を行うことができました。また川口監督署及びハローワーク熊谷に懸垂幕を設置した他、さいたま新都心駅改札前のデジタルサイネージに広報用の動画を放映した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。

次に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、埼玉労働局、埼玉県、県内の行政団体で構成する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。

昨年度より業務改善助成金の活用に関して、インターネット等を通じたアンケートを実施しており、昨年度からの取りまとめでは、社会保険労務士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、助成金情報をもっと探しやすいようにという御意見を委員の皆様からいただきまして、埼玉労働局ホームページを分かりやすくなるよう改修しました。本件の集計からの埼玉労働局ホームページをきっかけとした助成金の活用が増加しているところです。

次に4ページをご覧ください。非正規雇用労働者の処遇改善等についてです。非正規労働者の処遇改善については令和5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、徹底を図っているところです。

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による報告聴取を実施しております。

今後も、正社員と非正規雇用労働者の基本給・賞与の待遇差に対する説明が不十分な事業所に対して要請を行うなど、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。

次に5ページをご覧ください。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は、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し、求職者に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います。

求職者に対しては、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、支援を実施しています。

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、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。

次に6ページをご覧ください。人材確保対策コーナー等における重点的マッチング支援についてです。川口、熊谷、大宮、川越の各ハローワークに設置している人材確保就職支援コーナーを中心に、各ハローワークにおいて求職者、求人者双方に対する一貫した支援を行っています。また人材不足分野の業界関連団体、支援機関、埼玉県、学校等の要請機関を構成員とした人材確保対策推進協議会を開催し、当該分野の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います。今後も引き続き就職面接会等のマッチングイベントを多数開催するなど積極的な取り組みを展開してまいります。

さらに今年度からハローワーク大宮において人手不足分野の求人者求職者ワンストップで総合的に支援する課題解決型支援モデル事業を実施しています。求人者に対しては求人就職に向けた助言指導等、求職者に対しては担当者制による職業相談・職業紹介を実施しております。各業界団体や関係機関にもご協力いただきながら、近隣署、労働局をあげて取り組んでいるところです。

次に7ページをご覧ください。リ・スキリングによる能力向上支援でございます。令和4年12月に閣議決定された「デジタル田園都市国家構想総合戦略」により、IT、デジタル分野等に係る公的職業訓練のコース設定を促進しており、令和7年度は7月現在で38コースを開講しております。

令和7年度の7月までのデジタル分野の職業訓練コースの受講者数は前年度に比べて高等職業訓練は減少しておりますが、求職者専用訓練は増加しております。引き続きハローワークにおいて、職業訓練説明会や職員のデジタルスキル向上のための訓練施設見学等を積極的に実施することで、受講者数を増やし、デジタル人材の構成を推進してまいります。

また、労働者の主体的なり・スキリングを支援する企業へ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・企業勧奨を行い、企業内人材育成を支援してまいります。

次に8ページをご覧ください。高齢者の就労による社会参加の促進についてです。高齢者の雇用状況については、令和6年6月1日現在の調査において、高齢者雇用確保措置未実施企業は5社ありましたが、個別指導により是正済みです。

改正高齢者雇用安定法により努力義務となった70歳までの高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実施しております。

13か所のハローワークに設置している「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います。

次に9ページをご覧ください。障害者の就労促進についてです。令和6年の埼玉県の間企業における障害者雇用状況の実雇用率は、2.57%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8年7月の雇用率の引上げを見据え、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。

次に10ページをご覧ください。外国人労働者等への就職支援、外国人労働者の適正な雇用管理の推進についてです。令和6年度の外国人労働者数、外国人を雇用する事業者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12万人を超え、届出が義務化されて以降、過去最高を更新しました。

ハローワークでは各言語の通訳を配置し、翻訳機器なども活用し、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います。

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ます。

次に11ページをご覧ください。中高年層への支援についてです。就職氷河期世代に対する令和5年度から令和6年度までの集中取組み期間の結果を踏まえ、令和7年度からの就職氷河期世代と共通の課題を抱える中高年世代へ対象を広げ、安定した雇用への実現に向けた支援に取り組んでいくところです。

全てのハローワークにおいて就職支援や中高年世代限定求人、関連求人の開拓を実施しているほか、県内4か所のハローワークに設置した就職氷河期世代専門窓口「35歳からの就活サポートコーナー」、令和7年度から「ミドル世代支援コーナー」と改称し、就職氷河期世代を含めた中高年世代の不安定な就労状態の解消として、相談から職場定着まで一貫した伴走型支援を実施しております。

また人材確保就職支援コーナーとの連携を一層強化し、中高年世代向けの就職支援セミナーや、就職面接会を積極的に取り組んでおります。

今後については中高年世代限定求人を対象とした面接会を予定しており、引き続き安定した雇用の実現に向けた支援に取り組んでまいります。

次に12ページをご覧ください。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、埼玉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、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ア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。

また本年度においても、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た。

下半期は関係機関との連携を一層密に、未内定大学生等に対して、大学等と連携のもと、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、高校生の未内定・未就職者ゼロを目指し、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。

次に13ページをご覧ください。女性活躍推進に向けた取り組み促進等についてです。女性活躍推進法につきましては、令和4年7月の省令改正により、これまで労働者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化されてきましたが、令和7年6月に改正となり、101人以上の企業にも公表が義務付けられ、来年4月1日の施行になります。埼玉労働局では報告調書における助言・指導を実施することにより、一般事業主行動計画の届出や男女の賃金の差異に係る情報公表等について、女性活躍推進法の施行を図ってまいります。また女性活躍推進に関する状況が優良の企業にえるぼし認定の取得促進に向け、様々な周知を行ってまいります。

次に14ページをご覧ください。仕事と育児・介護の両立支援についてです。改正育児介護休業法は、本年4月から段階的に施行され、本年10月で全面施行となっておりますが、引き続きあらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、企業に対して自主点検の実施を促し、集団指導を行うことにより法の着実な履行確保を図ってまいります。

また、男性の育児休業等の促進について、育児休業給付金の支給件数を見てもと、埼玉県内において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。

次に15ページをご覧ください。総合的なハラスメント防止対策の推進でございます。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、埼玉労働局雇用環境・均等部内に特別相談窓口の設置、埼玉県と連携した事業主・労働者向け各種セミナーの開催、事業主に対する「ハラスメント防止対策チェックシート」等による自主点検を呼びかけを行い、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、労働施策総合推進法の改正が本年6月に交付され、今後交付から1年6か月以内に施工の予定となっておりますが、事業主等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。

次に16ページをご覧ください。フリーランスの就業環境の整備についてです。昨年11月1日に施行されて以降、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・啓発の協力を依頼しております。また、フリーランスから就業環境の整備違反に関する申出があった場合、発注事業者に対する報告徴収の実施、年間の企業指導業務計画に基づく調査によりフリーランス・事業者間取引適正化法等の履行確保を図ってまいります。今後も労働局内各部署、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。

次に17ページをご覧ください。埼玉県公労使会議の運営についてです。本会議については、働き方改革推進協議会として位置づけられており、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、さらには銀行などのオブザーバーにもご参加いただき、働き方改革、賃金引上げに関する取組みを進めております。11月には「働き方改革推進期間」として、参加型ポスターを作成するなどして、年休取得を促進し、働き方改革を進めています。

次に18ページをご覧ください。安全で健康に働くことができる環境づくりにおける長時間労働の是正等の取組みについてです。上半期の監督実施状況については資料の記載のとおりですが、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あり、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います。また毎年のごとく、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す。引き続き長時間労働の削減に向けた勤務の醸成に取り組んでまいります。

次に19ページをご覧ください。安全で健康に働くことができる環境づくりにおける埼玉第14次労働災害防止計画に関する取組等についてです。令和5年度から令和9年度までの5年を計画期間とする埼玉の第14次労働災害防止計画の3年目となっております。本計画では4つの重点事項を掲げ、各種取組を推進しているところです。本年度の主な取組を3つご紹介します。1つ目、昨年度に続き今年度の猛暑である熱中症対策については省令改正が行われたことから、その周知に力を入れて取り組んでまいりました。その一つの取り組みとして、うちわを作成して配布する、セミナーを開催する、デジタルサイネージを活用する、ホームページ・Xへの投稿等、広く熱中症対策の

省令改正と対策の取り組み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、今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。休業災害については、増幅が見られるものの、重症化を防げています。

2つ目、働く人の高齢化の一つの要因となっている転倒災害の増加傾向に歯止めかけるため、転倒災害対策についての取り組みが行ってきました。転倒災害の現状を知るためのアンケートの実施、転倒労働災害防止キャラクターデザインコンテストの開催、転びま宣言の埼玉の実施、転倒災害防止対策講習会、4つの監督署との合計15回の実施をしています。

3つ目、働く世代の健康づくりに関する連携協定を新たに5月21日、明治安田生命保健総合会社埼玉本部と締結いたしました。これまで協会けんぽ、大塚製薬、SOMPOひまわり生命と締結しておりましたが、さらに追加いたしました。熱中症対策の周知や転倒災害防止対策にご協力いただいております。今後については、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、産業界の安全認識の啓発を行ってまいります。

次に20ページをご覧ください。安全で健康に働くことができる環境づくりにおける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2年度から令和6年度までの請求件数、決定件数、支給件数のグラフです。各件数に関して、脳・心臓疾患及び石綿については高止まりが続き、精神障害については毎年増加していますが、一人一人に対して根節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業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。

次に21ページをご覧ください。労働保険適用徴収業務の適正な運営についてです。労働保険未手続事業一掃対策として今年度は第9次労働保険適用促進3カ年計画、令和7年度から令和9年度の初年度であることから、最終目標令和9年度末、22万2300事業場の発生に向け加入手続き時指導を着実に実施してまいります。11月の未手続事業一掃強化期間には各ホームページの掲載、オールドメディアでの周知、広報支援の掲載等の広報活動を実施しています。労働保険料の徴収については、令和7年9月末における労働保険料の徴収決定額、収入額はいずれも昨年度の同期を上回っております。令和7年度の収納率の目標は令和6年度の実績98.67%以上としているところであり、引き続き収納率の確保に努めてまいります。

最後に報告事項がございます。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す。本取組は、ハローワークのマッチング機能の評価を図るため、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実施しています。ハローワークごとに評価指標を点数化の

上、総点数ごとに4種類の相対評価を行っています。令和6年度における総合評価の結果は、10カ所が良好な成果、2カ所が標準的な成果となりました。今年度も継続的な業務改善に取り組み、サービスを増やしていきたいと思いをします。

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が、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 ご説明ありがとうございました。経営者協会の廣澤です。私からは、2点述べたいと思います。

まず、3ページの最低賃金・賃金の引上げに係る支援策の周知についてです。

中間取りまとめで、社会保険労務士による紹介件数が非常に多いというデータが示されました。自然体でもこれだけ周知が進んでいるという状況を踏まえると、労働局または公労使会議から社労士会に対して正式に周知協力を依頼することで、さらに周知が行き届くのではないかと考えています。最低賃金に関する周知は従来から課題となっており、様々な取組が積み重ねられてきました。その成果として、今回のデータでは労働局ホームページ経由の周知件数の約2倍が社労士による紹介となっています。もし、正式な依頼によってこの紹介件数を2倍、3倍と増やすことが可能なのであれば、大きな効果が期待できると考えております。

以上が1点目の意見です。

次に、10ページの外国人労働者に関する(4)大学との連携強化について申し上げます。

就職に関する企業説明会を大学と連携して実施されている点は、大変素晴らしい取組だと思います。そのうえで一点気になる事例がありました。12月5日に埼玉大学が「留学生のキャリアと定住支援」をテーマに、まさに(4)の就職・定着支援に該当するシンポジウムを開催します。主催は埼玉大学、後援は埼玉県および埼玉県国際交流協会ですが、労働局が後援に入っていないことが目に留まりました。大学との連携強化は事実として進められているのかもしれませんが、窓口が限定的になっている可能性があります。また、本審議会の公益委員には埼玉大学の先生がお二人いらっしゃるという強みもありますので、これをもっと活かし、より幅広い大学・部局へのアプローチ、情報収集の強化、労働局の留学生支援の可視化・露出向上などを図ることで、大学連携の効果がさらに高まるのではないかと考えます。

以上、2点を意見として申し述べさせていただきます。

○会長 ありがとうございました。ご意見いかがでしょうか。

○稲葉部長 ありがとうございます。まず1点目に関しまして、最賃引き上げに関しての社労士との連携強化ということで、この後、山村部長の方から詳細な周知については説明があるかと思いますが、まず私の方から業務改善助成金を含みます賃上げ支援助成金パッケージについて説明します。令和7年5月27日付で埼玉県社会保険労務士会に対して周知の協力要請を行っております。社労士会でもさまざま取り組んでいただきまして、社労士会のホームページにお役立ち最新情報というコーナーがあるのですが、そちらのほうに掲載をしていただいたという状況がございます。

○山村部長 ご意見ありがとうございます。現状のご説明をさせていただければと思います。今ほど基準部長の方からご説明があったのに加えまして、業務改善助成金の周知につきましては、働き方改革推進支援センターというのを社労士会に本年度委託しております、その専門家を通じた周知を現状行っております。具体的には今年の10月14日少し遅い時期にはなりましたが、専門家、社労士の皆さんに対して助成金審査担当者の方から業務改善助成金について申請時の注意も含めて丁寧に説明をして、センターに寄せられた相談対応に当たっていただいております。相談実績を少し申し上げますと、9月末時点でセンターに寄せられた相談の約6割以上、それが助成金の相談だったということになっております。今年度の委託先が社労士会でもございますので、このセンター事業を通じまして社労士会との連携が図られていると考えております。そのほか社労士会からは少し離れますが、4月には所沢商工会議所主催の説明会ですとか、5月には埼玉県産業振興公社主催のセミナーなどでそれぞれ助成金審査担当者が出席しまして、事業者ですとか、経営指導員などに対しても説明しております。社労士指定指導員ともに直接事業主とする方々でありまして、そうした方々に助成金を理解してもらおうということは、助成金を効果的に活用してもらえることにもつながると考えておりますので、来年につきましても引き続き積極的に行ってまいりたいと思います。

また公労使会議というお話もありましたが、今年度2回実施しておりますが、そのセミナーでも説明をしております、社労士の皆さんにもご参加いただいているところであります。そのほか、助成金の周知につきましては私ども主催の会合等、それからハローワークなどにおいても周知を進めさせていただいております。様々やっておりますが、その他に今年度埼玉県内の事業場向けに県内市町村、国が提供する補助金等の支援情報をワンストップで検索することができるようにするために、埼玉県が事業者支援情報検索アプリというものを公開しております。このアプリについては、県が主催する強い経済の構築に向けた埼玉県戦略会議、これについては当局の局長もメンバーとなっておりますが、この会議において事業者向け広報の強化についての意見があったということで、当局の担当職員もメンバーとして参画したワーキンググループで次元的な支援情報の周知方法

を検討し開発されたものとなっております。これは企業規模ですとか業種、支援分野などによって検索できるようになっておりまして、そのアプリに埼玉労働局が取り扱う業務改善助成金をはじめとする各種助成金などの情報も掲載しておりまして、支援情報と合わせて見ていただけるようになっております。このアプリにつきましては労働局の監督署、ハローワークの周知をしております、県内の事業者に知っていただけるよう周知に協力しております。また、当局ホームページにもリンクを貼る予定となっております。引き続き周知に努めてまいりたいと思いますので、よろしくお願いいたします。申し訳ありませんでした。

○会長 他はいかがでしょうか。

○田中部長 職業安定部の田中です。外国人の関係でご意見ありがとうございます。ご指摘のとおり、留学生の就職支援ですとか、外国人労働者の適正な雇用管理を推進するにあたっては、アンテナを高く張って支援の幅を広げていくということが重要だと考えております。ご指摘のシンポジウムが文部科学省の多文化教習キャンパス形成支援事業を受けてということで、キャッチアップしそびれてしまったのですが、まさにテーマが留学生のキャリア定住支援ということなので、県ですとか大学ですとか、更にチャンネルを広げてしっかり連携して支援をしていければと思っております。

○会長 他はよろしいですか。加藤委員。

○加藤委員 ご説明ありがとうございます。商工会連合会の加藤でございます。私からは、3ページの最低賃金の引き上げに対する企業への支援について伺いたいと思います。今後取組の(2)に、SNSを活用した周知ですとか、電子申請の活用を勧奨するという目標が掲げられ、大変ありがたい話だと思いますが、上の業務改善助成金活用アンケートの右側の情報入手ルートを見ると、SNSで知ったという人は2社か3社で10の情報入手ルートの下から2番目のところにあると思いますが、ホームページは上から2番目のところにあって、かなり差があるというふうに思います。現在もSNSを使っているのはこのグラフからもわかりますが、SNSの特性を活用して、ホームページとは違ったどのようなことをやっいてこうとしているのかご説明いただくとありがたいと思っております。

それからもう一点電子申請の関係ですけれども、上の表にで、6年度と、7年度上半期の数字が入っておりますが、電子申請はどのくらいあるのか、申請件数のデータがあったら教えていただきたいと思います。よろしくお願いいたします。

○会長 今、SNSと電子申請の活用ということでどうぞ。

○山村部長 雇用環境・均等部長の山村です。ご質問ありがとうございます。ご指摘いただきましたSNSの活用につきましては、委員からお話がありましたように、埼玉労働局のホームページに

については改修などをしまして、見やすく利用しやすくしたこともあり、これを使って申請のきっかけになったという方が多くなっているのですが、一方、SNSについては利用が伸びていないということになっておりますので、登録者を増やしていくとか、そういった取り組みも必要かと思っております。また内容についても検討の余地があるなというふうを考えておりますので、今後この例については部内で検討しながら、より活用いただけるような内容としていきたいと思っております。

それから、電子申請の活用状況につきましては、業務改善助成金についてはJグランツというものを使っております。年々利用が増えておりますが、業務改善助成金については全体の3割ほどの利用率となっております。うちの方で取り扱っている助成金のほかに、両立支援助成金などもございますけれども、そちらの方はJグランツではなくハロシスという別のシステムになりますが、そちらの方が1割未満ということで、利用が伸びていないという状況になります。こちらの方の利用が伸びていない原因として考えられますのは、業務改善助成金と違いまして、両立支援助成機能を提出しなければいけない処理が非常に多いというところがありますので、そういう点で利用が伸びていないのかな、というふうに思いますが、歴年で見てみますと、電子申請を利用されている企業さんも少しずつ増えていきますので、今後増えてくるのかな、というふうには考えております。以上となります。

○会長 ありがとうございます。

○加藤委員 ありがとうございます。先日、私どもの会員、私ども商工会ですから非常に小さい企業が多くて、社員が3名、5名など社長さんも含めて労働している人も多くて、こちらまで出てくると、県北の方からだとも1日ばかりで大変だという話も聞いたものですから、できるだけ自分の仕事に時間を使えるようにしていただけるとありがたい、と思っております。

また、先日、国税庁の方と話をしましたら、国税庁は全てイータックスでやると言っておりました。本省との関係もあると思っておりますけれども、小さい企業も賃上げが適切に行えるよう、負担感のない支援をぜひお願いしたいと思っております。以上です。

○会長 ご意見ありがとうございます。それでは他のご意見いかがでしょうか。

○松川委員 ご説明ありがとうございます。1点ご質問ですけれども、9ページの障害者の就業支援というところで、実雇用率が2.47%と前年比0.05ポイント増加というデータが出ていますが、障害者を雇用するにあたって企業側で懸念事項としては就業したけれどもすぐに離職してしまうという問題があると思っております。かなりそういう事例が多いかと思っておりますが、定着率がどのぐらいなのかというのを調べられているのか、またこの実雇用率、同じ方が一旦就業してすぐに退職されてまた別のところに就職されてという重複して就業されている方がこのデータの中にも入っているのかという、2点をお聞かせいただければと思います。

○会長 ありがとうございます。障害者雇用に関する質問ですがいかがでしょうか。

○田中部長 職業安定部です。定着率に関しては、ハローワークの数字をとっているわけではないですが、障害者雇用実態調査によると、支援策が進展することによって年々高まっている状況ではございますが、やはり障害種別で見ると、身体障害、知的障害に比べて精神障害がなかなか難しいというのもございます。地域には障害者就業・生活支援センターという、就業後の生活も含めて支援する機関ですとか、ジョブコーチという定着に向けた支援を行う施策もございます。そういったところを通じてハローワークと一緒に定着に向けた支援をさせていただいているので、ぜひご利用いただきたいと思います。

○会長 重複があるのではないかと。

○田中部長 実雇用率の方は、6月1日時点の情報を報告しなければならないとなっておりますので、その時点の数字になりますので、重複はないと認識しております。

○会長 それでは他の意見をぜひお願いします。

○迫委員 ご説明ありがとうございました。私の方から質問をさせていただきます。若年層と新規卒者の就職支援と12ページになりますが、今後の取組のところ、各学校と連携して未内定（未就職）者ゼロ作戦というものをやっていて、ハローワークの職員が行うことがありますが、このときに企業を紹介すると思います。たとえば、合同企業説明会や面接会などで紹介すると思いますが、この時に学校側から企業の労働条件、企業内最低賃金など、選定するにあたって条件を提示されたりするのかどうかを教えてください。

○田中部長 未内定者・未就職者ゼロ作戦は、この時点で内定が取れていない方一人一人について、ハローワークと学校が一緒になって次就職先を探すという形になりますので、ご本人の希望に応じてそれに合う求人を既に提出していただいたものから探したり、なければ個別に求人開拓をしたりという形になります。学校が直接企業に条件を言うというのが具体的にどういう場面かというのはわからないですが、生徒がこういう条件を希望しているけれども変えられないか交渉するという話でしょうか。

○迫委員 学校側から聞いた話ですと、学校側の方から労働条件だったり、企業内最低賃金などで、条件に満たない企業については紹介を避けられる。そんな話を聞いたことがあったのでお聞きしました。

○田中部長 就職面接会に参加するにあたっては特に条件を設けておらず、自由に参加いただける形にしております。

○迫委員 ありがとうございます。以上です。

○会長 ありがとうございます。他のご意見はどうぞ。

○小林委員 ご説明ありがとうございました。2点ほど意見を述べさせていただきたいと思えます。まず8ページ、高齢者の就労による社会参加といったところですが、現場の声を聞いていても人手不足というのが本当にこれから来るというのは現状起きていて、我々の先輩方の力をまだまだ借りないと現場が回らないというのが各種業種のところでも発生しているという形というのを現場からまだまだ声を聞いています。その中で先輩方からハローワークに行って何かお仕事探したときに、もうすでに年金の受給年齢になっているときに働くとなると、在職老齢年金制度といったものがあるかと思えます。ぜひともハローワークにいらっしゃるアドバイザーの方が、県内全てのハローワークでこの制度の説明をいただけるようにしていただきたいといった意見を1点述べさせていただきます。

あと、もう1点が、14ページのところ、仕事と育児と介護の両立支援のところですが、先ほどのご説明のところ企業訪問をして、希望する状況で取れるようにというなお話をいただきました。ぜひともそのときに可能であれば取得経験者の方の体験のところ、実際にこうだったらもっとよかったといったところを聞いていただけると思っております。どうしてもやはり現場のところだと、同僚に気を使って、本来であれば長く取りたかったけれども、迷惑をかけられないからといったところで、特に男性、過去の数字で申し訳ないですが、2022年、2023年のところの数値だとやはり男性が非常に短い期間でしか育休取れていないといったところのデータもございません。埼玉県令和6年だと男性の育休の取得率まだ32.8%といったところで、政府は今年で50%にしていきたいと前に述べていました。ですので、労働力人口というのは減って今後さらに人材確保が困難になっていくということを予想されますので、男性が育休を取りやすい環境ということの中の1つのテーマかと思えます。その中に育休を取るといったところの中では、やはり給付といったところもお金がすべてではないと思えますが、きっかけの一つには絶対になると思えますので、ぜひともこの周知を多くしていただいて、給付者も今後増えていっていただけるように、周知もお願いしたいことは、ぜひ取られた方の実際のこうなればよかったという意見を聞いていただきたいというお願いでの意見でございます。以上です。

○会長 ありがとうございます。高齢者に関するご意見と、仕事と介護の両立支援のご意見、労働局の方から何か。

○田中部長 高齢者に関してお答えさせていただきます。ご指摘のとおり、年金等の兼ね合いでどういった形で就労していくかについては、生涯現役窓口で就労・生活アドバイザーを配置しており、個別にプランを作って丁寧に支援しております。ただ資料にありますとおり、県内15カ所のハローワークのうち13カ所しか生涯現役窓口がございませんので、残り2カ所も同じとまでいなくてもそれに類する支援ができるようにしていきたいと思っております。

2点目の育児給付の関係です。給付の関係を私の方からご紹介させていただければと思います。育児休業給付について5年度から6年度の増加率は12.4%となっております。お手元の資料にはありませんが、直近の令和7年度上半期につきましては29.8%ということで、大幅に増加しております。これは男性の育児休業取得率が上昇しているということもありますが、今年の4月から新たに出生後休業支援給付金が創設されまして、出生時育児休業給付金と合わせて受給することで手取り10割相当が給付されると、そういった仕組みができたことが影響していると思います。今年4月以降、各ハローワークに問い合わせが非常に増えて、パンクするほどになっておりまして、今月、厚生労働本省の方にこのコールセンターが設置されるというぐらい全国で問い合わせが増えておりますので、取得しやすい環境の後押しになるのではと思っております。

○会長 ありがとうございます。

○山村部長 雇用環境・均等部の山村です。ありがとうございます。男性の育児休業取得促進についてご意見ありがとうございました。やはり、育児休業が取れるといっても、職場の中で取りづらいという話が聞きますので、その点についてお話を伺うときに事例を収集することに、またくみんの認定通知書交付式などもしておりますので、そのときに情報収集し還元していければと思います。

労働局の取組を少しご紹介させていただきたいと思います。委員からご指摘がありましたように、埼玉県の男性の育児休業取得率年々伸びてはいるものの、全国調査から見ると低い水準にあるというところになっております。県内の低い状況が何によるものかというのは分析はできていないのですが、全国的な調査を見ますと、収入を減らしたくないとか、あとは制度について理解していない、会社で制度も整備されていないという回答が多いというふうに把握をしております。収入の減少については、先ほど安定部長からもご説明ありましたとおり、給付金が新たに創設されている部分がございます、男性というのはどちらかというと短期間、それも出産した直後に取られるケースというのが非常に多いところから、先ほど安定部長からお話のあった出生後育児支援給付金というのが創設されまして、28日間という期間ではありますが、手取りで10割相当支給する仕組みが今年度から創設されております。また、制度について理解していなかったとか、会社に制度が整備されていなかったという点については、先ほどお話があった企業指導におきまして、育児休業と企画の就業規則の整備を行うとともに、社内における法や社内制度の周知も重要でありますので、育児介護休業法の中では、配偶者と妊娠・出産等の申出があった労働者に対しては、事業主から本人に対して育児休業制度等の周知ですとか、取得意向の確認を行わなければならないという義務に加えまして、今年の10月からは、子どもや各家庭が事情に応じた仕事と育児の両立に関する従業員の意向を聞いて、聴取した労働者の意向について、自社の状況に応じて配慮しなけれ

ばならないという新たな取り組みが義務となったところであります。また、育児休業を取得しやすい雇用環境を整備するために、育児休業制度等に関する研修ですとか、相談窓口の設置、それから制度の周知、取得促進に関する会社の方針の周知とともに、先ほど委員からお話ありましたように、自分の会社の育児休業取得事例の収集情報提供というのもございますので、これについても少なくとも一つやっていただけるように企業の方にはお願いしているところであります。労働局に寄せられている相談を見ますと、やはり取り得ないという相談もありますので、法の履行を企業指導で行っていくとともに両立支援助成金という仕組みの中にも、男性の育児休業取得促進を支援する助成金制度などもございますので、その活用を促しながら男性の育児休業取得促進を図ってまいりたいと思います。よろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。それでは他のご質問いかがでしょうか。

○矢島委員 ご説明ありがとうございました。18ページの長時間労働に関してですが、左下のこの表に関しまして220件のうち違法が110件の半分の数字が表れています。数値的にも非常に時間がかなり長いような状況になっておりますけれども、これが一時的なのか、あるいは慢性的になるのかという分析を含めて、もし分かれば教えていただきたい。それと、20ページの精神障害の申請件数、決定件数が増えており、こちらのつながりも当然あると思います。過去の事例でうつ病とかの発症が出てくるようなことも考えられます。それらの、人手不足という原因が考えられると思います。

また、これから増加が見込まれる高齢者あるいは外国人労働者の雇用などの労働者の方を雇っているところで、好事例などを事業所に展開していただきたいと思ひまして、ご意見として述べさせていただきました。

○会長 長時間労働に関していかがでしょうか。

○稲葉部長 労働基準部の稲葉です。まず長時間労働の関係で一時的なものなのか慢性的なものなのかも含めてということですが、今回18ページにございますこの監督指導結果というのは、様々な情報から時間外・休日労働1か月あたり80時間超えと、それから労災請求があった事業場に対するもので、毎年対象は変化しており一定しておりませんので、なかなかそういう意味では一時的なものか、慢性的なものか比較というのは難しいというふうに思っております。それから、母数は220人ですので、例えばパーセンテージで見ても、業種によっては、1件中1件違反だったら100%になりますが、1分の0だったら0%ということもあるので、その違反率だけをみても参考にはしづらいというふうに思っております。

また20ページの精神障害も長時間労働によって影響してくることも間違いなくありますが、なかなかこの精神障害関係というの、長時間労働によるものだけではないと思いますので、要因分析するのは難しいと思っております。私からは、以上でございます。

○会長 ありがとうございます。他に、よろしいですか。

○浅川委員 ご説明ありがとうございます。私からは1点ご意見という形で、15ページの総合的なハラスメント防止対策推進というところでお話させていただきます。カスタマーハラスメント対策が今後義務化されるということで、今回の相談件数の中には書いておりませんが、来年度以降統計を取られてくのではないかと思います。なかなかハラスメントを受けている方というのが今まで数値として可視化されてきていない部分でございますし、ハラスメントを受けた方で離職されている方は精神的な負担が大きく、復職しにくいということが考えられますので、ぜひとも、今後ハラスメント対策の義務化の周知及び数値についても、統計を取っていただきたいということをお意見としてお伝えさせていただきます。以上でございます。

○会長 今のはご意見でしょうかね。どうぞ。

○山村部長 ありがとうございます。雇用環境・均等部です。ご指摘のように、カスハラについては現時点で件数というのを把握をしておりますので、実際にグラフの数字としては上がっていませんが、法律が施行されると決まってくると、相談が増えてくるかと思っておりますので、相談状況も把握しながら業務を進めていきたいと思っております。委員がおっしゃるようにハラスメントで退職をされてしまうと、メンタル不調をきたされている方は結構いらっしゃると思いますので、やはり防止対策が重要なことと思っております。カスハラ対策と合わせまして、パワハラやカスハラについても一体的な防止対策を取っていきたく思っておりますのでよろしくお願い致します。

○会長 ありがとうございます。他のご意見はございますか。

○大谷委員 労働者代表委員の大谷でございます。私からは1点の質問と1点の意見を述べさせていただきます。はじめに6ページ目になります。(4)のところではローワークのほうで実施されているモデル事業ですが、これまでの取り組みの評価、そして課題、さらには今後対応策を含めた取り組みについてまず伺いたいというのが質問です。

それから2点目でございますけど、2ページ目、最低賃金の周知の関係で、今年度についても大宮駅、熊谷駅の方で周知が実施されています。ここで地方版のテレビ局あるいはラジオ局等についても広く周知をして取り上げていただくことが必要だと思っております。熊谷の方にあるラジオ局さんについては、熊谷市と連携がされています。そこで災害情報などをラジオ局で流すと、高校生を始めとした多くの方が聞いているという情報もいただいておりますので、なかなか県で全ての情報、テレビ局、ラジオ局のつながりを把握することは難しいなと思っておりますが、行政と連携を図りな

がら関係性を持てるところについては、広く周知をしていただいて、この周知活動についても取り上げていただくことが必要だと思っていますので、その点についても前向きに検討していただきたくようお願いしたいと思います。以上です。ありがとうございます。

○会長 最低賃金の話、いかがでしょうか。

○田中部長 まず、職業安定部からモデル事業についてご説明いたします。課題解決型支援モデル事業というのは、全国でいくつかのハローワークが選定されて進めているものです。ご存知の方もいらっしゃるかと思いますが、ハローワークの職業相談、職業紹介の窓口には正規職員だけではなくかなか回せず、多くの非常勤職員の方に活躍いただいて成り立っているものでございます。そういった形ではなかなか支援の限界があるということで、正規の職員を集中的に配置して取り組んでいるものです。正規の職員がつくことで何が良いかということですが、職業相談だけではなく、雇用保険ですとか、求人受理とかいろいろな業務を経験した上でこの窓口についておりますので、ハローワーク内で連携を図りながらより効果的な支援を提案・検討したり実施できますし、広報も含めて新しい取り組みができております。結果、今までできなかったような取り組みをすることで充足率も少しずつですが上がってきているというところなんです。そういった取り組みを地道に積み重ねていくことと、モデル事業の成果を他のハローワークにも横展開していくということが今後の課題とっております。

○稲葉部長 労働基準部長稲葉でございます。2点目の最賃の周知の関係でございます。まずは私も10月31日、熊谷駅で最賃の周知ということでポケットティッシュを配りました。ご協力ありがとうございました。効果的な広報・やり方ということで非常に重要だと思っております。ポケットティッシュに関しては例年と同じくらい、毎年500個くらい配付させていただいたのですが、一定数確保して配るというのがまず大切なのかなと思われました。それと自治体との連携というのが必要不可欠と思いますが、それ以上に効果的に考えると、やはりマスコミに取り上げていただくということだと思っております。今回もテレビ埼玉や埼玉新聞等に取り上げられておまして、一定の効果はあったのかなというふうに思っております。それからFMラジオの活用についてです。これも非常に効果的だと思っております。特に都市部に限らず地方だと、通勤途中の方が車の中で聞いたり、運転中のドライバーの方もたくさん聞いてらっしゃると思っておりますので、そこで最賃の周知をさせていただくのも1つなのかなと思っております。今各市町村では、自治体でFM局を持っていたりしますし、一番はNACK5で周知したいところですが、ただ予算の関係もございまして、厳しいところなんです。限られた予算の範囲内で効果的な周知に努めなければならないということも踏まえて、いただいたご意見につきましては、次年度以降、取組の参考にしていきたいと思っております。どうぞよろしく願いいたします。

○会長 どうもありがとうございました。それでは他のご意見はありますか。

○金子委員 公益委員の金子です。ご説明ありがとうございます。私からは、1つ目が若年者、新卒学卒者の就職支援というところですが、この表で各県内の各市の企業説明会の面接とされているところですが、合同企業説明会の参加企業数、並びに生徒数さんもお客さんが実施するレベルでもってかなり大規模な実施をされています。こちらについてはどのような呼びかけをされたのかというのをお聞きしたいのと、ぜひ県にもこういった規模での実施を広めていただきたいというのが1つ目になります。

もう1つ目が過労死の防止というところですが、先ほどもご質問にありましたとおり、事業場に対する監督署の中で、長時間労働が受けられるというところがありました。労災のところで見ますと、精神障害のところは様々な理由があると思うんですが、気になりますのが脳・心臓疾患のところは59件、令和2年度は56件ということで、令和2年度からかなり減りつつあったところが、また増加に転じていると、やはり長時間労働の原因があるのではないかと思います。私自身も、過労死総合対策シンポジウムの企画等も含めて参加させていただいておりますが、さらに防止を徹底していくという意味では、今回の調査指導にもあったとおり、200時間も超えるような時間外労働となると、過労死基準の2.5倍以上と、かなり異常な時間外労働だと感じますので、監督強化というところを実施していただければと思います。

これは感想ですが、令和7年度の労災申請の後における申請人に対する状況報告というのを定期的にいただいてという形で方針でも謳っていただいております、実際に我々が受任している中でもそういった報告をいただいているというところもありますので、これもぜひ継続的に実施していただければと考えております。以上です。

○会長 ありがとうございます。若年者進出活動の就職支援と過労死の労災関連の質問でいかがでしょうか。

○田中部長 若年者の方からお答えさせていただきます。高校生向けの合同説明会ですとか、面接会は時期ですとか規模によって声かけの仕方も若干違います。高校生の求人は6月から受付ますので、例えば6月6日の北部であれば、求人受理よりも前に声かけをする必要があります。昨年求人を出していただいたところに声かけする形が多いと思います。地域によっては非常に人気があり会場のキャパもありまして、希望する企業すべてにご参加いただけない場合もありますので、その次の年にそういった企業に参加いただけるように、ということで偏らないように工夫はしています。

○稲葉部長 脳心事案は確かに増えているということで、私ども何がなくても長時間労働の抑制と過重労働の撲滅というのを重点にしており、まさに仕事より命ということだと思っています。引き続き、監督指導行っていきたいと思っていますので、どうぞよろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。他はご意見いかがでしょうか。

○鈴木委員 公益委員の鈴木でございます。コメントを1つ申し上げたいと思います。今回今年度の行政運営方針に基づいた中間報告をしていただいたわけですが、それぞれの進捗状況については、それなりの成果というのがあるのだと思います。ただ、それぞれの政策投資の連携ですとか、それぞれの異なる政策をどう評価していくのかというのは非常に難しいと思ってお伺いをしておりました。例えばですが、6ページに人材確保に対するいろいろな支援事業について報告いただいております。特に、人材確保が難しい福祉分野ですとか、医療分野の求人求職状況について表などもあります。これらのマッチング事業というのはハローワークだけで頑張ってもなかなか難しいと思っております。人不足が顕著な業界で、例えば医療分野ですと診療報酬があり、介護分野ですと介護報酬があり、建設関係ですと労務単価があったりして、公定価格の中で賃金が決められていたりするところもあるかと思えます。人材確保と賃金や労働時間といった労働環境の改善というのは、両輪で進めていくものだと思いますが、こういった政策の枠を越えてどう連携していくのか、あるいは場合によっては労働局の政策の範囲外のものもあるのだと思います。そういうところにどうやって働きかけをしていくのか、考えていかななくてはいけないなと思ってお話を伺っておりました。本当に感想で、非常に大きな話で恐縮ですが、一言コメントを申し上げたいと思います。

○会長 ありがとうございます。かなり広いお話でしたが。

○局長 行政運営方針をお配りしていますが、5ページのところで、本年度は人材確保の支援の推進という項目を1項目を起こしています。その下の方には小さな字ですが、労働局、ハローワークにおける人手不足対策の主な取り組みということで、上2つの枠はハローワークでのマッチング支援の関係ですが、左側の下のほうには、そもそも人材確保をするためには処遇の改善が必要ということで、企業の雇用管理の改善とか、賃上げや賃上げを行うための価格転換も必要であり、そういう施策も合わせて行っていかなければということで記載しています。賃上げについては、先ほどお話がありましたように、公定価格で決まっているものについて介護とか医療とかいろいろとありますけれども、その辺はどうするかということではどうしても財源との関係での議論になりますので、まずは中央の方でいろいろと議論をされているところでございます。人材確保という中では、やはりそういう処遇の改善というのは非常に重要になりますので、我々としてもそうした中央の動きなどを注視しながら、できるところとは連携しながら、マッチングなども含めて取り組んでいきたいと思っております。

○鈴木委員 どうもご回答いただきましてありがとうございます。多くのハローワークの職員の方が非正規だという発言がありましたけれども、現場の職員の方々がやりがいを持っていくために

は、それを下支えするような制度の改革も必要ということでお話をさせていただきました。局長から丁寧なコメントをいただきましてありがとうございました。

○会長 どうもありがとうございました。それでは他の方。

○福島委員 福島でございます。今日のご説明ありがとうございました。私からは2点、単純な質問で恐縮でございますけれども、私は労働災害防止部会委員ということでそれにも関わるもので。

19ページになりますけれども、「埼玉第14次労働災害防止計画に定める8つの重点事項ごとに各種取組を実施」というところで、表があつて令和4年から9年にかけて死亡者数が20%以上減少と表記がございます。けれども、令和5年と6年を比較すると、かなり急激に上がっていると。よく見ると建設業、製造業のところが多いということで、人数規模が小さいので単なる「ぶれ」かなと思いますが、この全体的に低減していく中で跳ね上がったところの事情、原因等を分析されているのであれば、教えていただければと思います。あと令和6年の9月末と令和7年の9月末の比較では下がっているということで、これは何らかの対策を講じての成果ということなのか、その辺の分析もご教授いただければと思います。よろしく願いいたします。

○稲葉部長 労働基準部長の稲葉でございます。ご意見ありがとうございます。なかなか死亡災害や休業4日以上死傷災害について、業種や規模、事故の型別も様々であり、詳細に要因分析することは難しいです。今委員がおっしゃられたとおり、6年に死亡災害、それから休業4日以上死傷者数が非常に多かったのは事実です。今年度のデータはまだ9月末現在ですが、それぞれ減少しています。ただ、これも委員のおっしゃられたとおり、この14次労働災害防止計画、5カ年計画を遡ってみると、去年は確かに災害発生が多いですが、じゃあ今年そんなに減ったのかというと、一昨年、さらにその前の年ぐらいと同数なので、まだまだ油断はできないのかなとみております。ちなみに休業4日以上、右側のグラフで特徴的なこととお話しさせていただくと、数の上では今言ったように前年よりも減ってはおりますが、いわゆる滑った転んだという転倒災害、腰を捻った腰痛災害、これらの行動災害が第三次産業で非常に多くなっています。社会福祉関係とか商業とかで多く発生しています。これは埼玉だけではなくて全国的な傾向ですが、なかなか減らないので、第三次産業に対する労働災害防止対策が課題となっています。事故の型別ということでいくと、今言った転倒の他、死亡災害に直結する高所からの墜落転落、挟まれ巻き込まれによる死亡災害もあります。また交通労働災害も死亡災害の一つになっております。

なかなか色々な業種にまたがっており、決定打となる対策が難しいところです。よろしく願いいたします。

○福島委員 ありがとうございました。これから高齢者はどんどん仕事を継続するよとということで、雇用延長もやっていただくという中で、腰をやったとかの労災、これまで以上に気をつけて

いかになくちゃいけないところもありますし、労働力不足というところかというと、外国人労働者も労災ではやはり気をつけなくてはいけないポイントかなと思います。なかなか難しい対応を迫られることになるかなと思っていますけれども、引き続きよろしく願いいたします。

○会長 ありがとうございます。それでは他に、どうぞ。

○上田委員 公益委員上田と申します。ご説明ありがとうございます。私からは資料5ページ、6ページ、22ページの求人あたりに関し、質問とご意見ということをごさせていただけようと思います。ご報告の中ですと、現在は人材不足という状況が続いているということになりますので、求人の注力、マッチングの支援ということが非常に重要な取り組みになるということだと思います。一方で、世間をにぎわせている退職代行という問題が一部引きあいにされているような事業もあり、最速で就労初日で退職されるという事態もあるように聞いています。そうすると、マッチングがうまくいっていないという可能性が裏にはあると思います。求人票に書かれている労働条件が実際に提出される労働契約の労働条件になっていないという方が割と多いのではないかと考えます。望ましいのは魅力ある求人票というところで、その求人票と同じ、もしくは近い形での労働条件のまま労働契約が締結されるということかだと思います。そこでご質問になりますが、資料22を見ますと、一応その後の調査をされているということが分かると思います。実際には、求人票の労働条件と実際に提出されたこととのミスマッチが生じているということが分かります。注2も一番下の方で満足度というところで、この中から、実際には求人票と違うというような事象がどれくらい観測されているのか、そもそもそれが聞き取りされているのかというところを伺いたいと思います。実際そのあたりの評価が実際にはマッチングをしていくというところにフィードバックをされるということが非常に大事だと思っていて、どういう形でフィードバックされているのか、ここがうまくいっていない現状があるということであれば、ぜひそこは積極的にフィードバックしてマッチング機能を強化していくための材料としていただきたい。こちらは意見ということになります。

もう一つが女性の活躍の関係で資料としては13ページと書かれています。実際にこのえるぼしのマークを取得するというのを推進していくということになると思います。数年前ですけれども、例えば女性を積極的に雇用していくというような企業ですと、例えば埼玉県ですと、競争入札の参加資格のポイント制の中で女性を積極的に雇用していく方についてポイントがアップされて参加資格に有利になるという制度を設けていたりしています。数年前なので今は当然やるべきなのでポイントになっていない可能性はありますが、そういった形でぜひインセンティブを与えるというような形で広く募集し、事業者の方も積極的に取得していくという形の取り組みを強く言っていただければなど、こちらの意見ということになります。よろしく願いします。

○会長 ハローワークのマッチングに関する話と、女性活躍推進に関するご意見があったと思いますがいかがでしょうか。

○田中部長 ありがとうございます。マッチングに関する話ということで、求人票の労働条件と実際に雇い入れた際の労働条件が異なると、これについてはもうだいぶ前からトラブルの事例の一つとして問題提起されているところです。国全体としても求人ホットラインという、電話で通報や相談ができる窓口もございますし、ハローワークにお申し出いただいた場合に事業所の方に確認して指導とか原因を確認するとかそういった対応をしております。満足度調査では求人条件相違があったかどうかという直接の項目はございませんが、窓口の対応、就職支援サービスの内容などについて聞いております。満足度調査ではないですけれども、ハローワークでご紹介した後にハローワークに採用・不採用の連絡をいただきますが、あわせて労働条件が異なるかを確認します。その中で疑義があれば確認する場合があります。満足度調査だけではなく、ハローワークの総合評価では、就職件数とか就職率とかいろいろな評価項目について全国共通の指標で各所の取組状況を評価します。例えば人材不足分野についてはうまくいっているけれども、障害者の支援については目標達成できなかったといったことが出てくるんですけれども、そういった結果を踏まえて翌年度に向けて何が問題で次はどうしていこうということを各所で分析して対策を立てまして、ホームページを通じて公表させていただいております。このようにPDCAをまわすことで、ハローワークの業務を改善していくという取り組みをしております。

○山村部長 雇用環境・均等部です。えるぼし認定の優先的なご意見ありがとうございます。委員のご指摘のとおり、国の公共調達において、えるぼし認定をとっているということが現在の加点ポイントになっておりますし、県の入札においても加点ポイントになっているということもございます。その他に、税制優遇措置や人材確保の面でもこのマークを取っているということがアピールになるということもございますので、そういったインセンティブについて広く周知しながら、企業の認定取得を後押しするような取り組みを進めてまいりたいと思います。

○上田委員 ありがとうございます。先ほどの説明で、労働条件が求人と違った場合に指導されているというお話がありました。指導した後どうなっているかという追跡はされているのでしょうか、実際には、指導すると労働条件が変わることが結構あるのでしょうか。

○田中部長 数を取っているわけではないですけれども、個々の事例に応じて条件が変わったときに求職者の方がその内定を辞退される場合もありますし、ハローワークの指導の結果、求人票の条件に戻していただくという例もありますし、いろんな事情を勘案して本人と相談してこうなりましたということで、求人票の労働条件とは異なる条件になる場合もございますので、そこはいろいろ

るな形でございますけれども、そういった指導をしたという企業につきましては、きちんと記録をして、次にご紹介するときに注意をして対応するようにしております。

○上田委員 ありがとうございます。

○会長 多数の貴重なご意見をいただいているところですが、手短にお願いします。

○禿委員 公益委員の禿でございます。時間のない中、申し訳ありません。手短に申し上げます。今日のご説明で、非常に多くの分野で助成金の申請含め様々な数値が良くなっているということを示していただきました。労働局のご尽力のおかげで良い状況へ進んでいることがよく理解できました。研究者として埼玉県というものを見ておりますと、首都近郊という恵まれた立地であるにもかかわらず、女性活躍や多様な人材の活躍に関わるような指標を見ると結構数値があまり良くないというのが実際あるのではないかと感じております。単純に女性が大事ということではなくて、女性活躍推進ということで各種数値を見ていきますと、多様な人材が活躍できているかどうかということを見る場合に非常に便利な指標だということがあるから注目しています。これから非常に人手不足も進んでまいりますし、日本の人口全体が減少している中で有能な人材を奪い合うということが今後さらに大きな問題になってくると思いますので、埼玉県がさらに住民や労働者から選ばれる場所になるという問題意識を持って行政に当たるということは大事じゃないかなと感じております。その際に、やはり、そういう労働時間とかハラスメントとか最低賃金とかそういうベーシックなところの違反状態をなくすということはもちろんのことですが、経営者の方とか使用者の方に対するアプローチ、助成金ですとか、コンサルティングみたいなところで生産性を上げ、多様な人材に公正な処遇を提供しながら活躍していただくことと、魅力的な埼玉県というものの底上げはできないと思いますので、ぜひ何かそういう問題意識を持っていただいているのか、ということや首都近郊の都道府県と比較して埼玉県の状況はどうかみたいなどの数値的な比較も見せていただくと埼玉県の状況がよくわかり、ありがたいなと思いました。可能な範囲で結構でございますので、今後もご検討いただければと思います。以上です。

○会長 ありがとうございます。ご要望ということで、よろしいでしょうか。局長どうぞ。

○局長 首都圏という話がございましたが、まさに人材ということでは、首都圏の中で人を取り合っているというような状況の中で、いかに埼玉の企業に人が来てもらえるかということが非常に重要になっていますし、いろいろな人材の活躍もそうした中で必要だと思っており、そういう観点から取り組んでいるところでございます。また県の戦略会議では県や労使団体も入っており、労働局も参加しておりますが、そういうところとも連携をしながらやっ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。それでは時間が無くなってきましたので、この議題の質疑は終了させていただきます。委員の意見につきましては、今後の労働行政の運営にあたり十分参考としていただき、より良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。

次に、その他の議題に移ります。労働局から説明をお願いします。

○稲葉部長 労働基準部長の稲葉です。家内労働の関係で最低工賃についてご説明いたします。現在、埼玉労働局では、足袋製造業、縫製業、革靴製造業、紙加工品製造業、そして電気機械器具製造業の5つの最低工賃を定めています。本日の資料の資料No. 3をご覧ください。

最低工賃につきましては、厚生労働本省から3年ごとに最低工賃の新設改正計画というのが示されております。令和7年度から令和9年度の3年間ににつきましては、資料No. 3の1ページから3ページにあるとおりでございますが、第15次最低工賃の新設改正計画として指示をされております。3ページご覧ください。横表になっているものでございます。1番目、北海道から始まりまして上から11番目が埼玉局になっておりますが、埼玉局では令和7年度に革靴と足袋、8年度に縫製、9年度に紙加工品と電気機械器具についてそれぞれ改正をする予定とされております。参考までに、これまでの最低工賃の改正歴を次の4ページにまとめてございます。厚生労働本省からの第15次最低工賃新設改正計画に関する通知によりますと、2ページに戻っていただきまして一番下のところ3に、最低工賃の統合又は廃止の検討について、というところで一つの基準というのが示されております。書いてあるとおりですが、最低工賃が設定されている適用家内労働者が100人未満に減少し、将来も増加する見通しが無いなど実効性を失ったと思われる最低工賃については今後のあり方を検討した上で2つ以上の最低工賃を統合することがあり得る場合などは統合を含めて対応を検討することとし、また統合が難しい場合は廃止することも検討することとされております。つまり、家内労働者数が100人未満になった場合、統合するのか、また廃止していくのかという検討をしていくということでございます。統合につきましては、例えば紳士服と婦人服のように業種や工程が似通っているというようなものであれば、これは統合が可能だと思いますが、埼玉の5業種を見ると、足袋・革靴・縫製・紙加工・電気機械器具のように全くそれぞれの性質が異なるものでございますので、統合は難しいのではないのかと思っております。現在埼玉局が定めておりますこの5つの最低工賃は、いずれも適用される家内労働者が100人未満という状況になっておりますので、各最低工賃の今後のあり方についてご審議いただきたくお願いしたいと思っておりますが、これは本日この場で決めていただくのではなく、先ほど、会長から家内労働部会の委員として指名をされた委員の皆様にお集まりいただいて、別途開催をいたします家内労働部会においてご審議をお願いしたいと思っております。

具体的には、2つの事項についてご審議いただくことを考えております。1つは、適用される家内労働者数が少数である最低工賃のあり方についてです。最低工賃に違反した場合は刑事罰の対象となります。このまま減少が続く中で、もし仮に家内労働者が1人になった場合でもこの最低工賃を続けていくとなりますと、最終的には特定の委託者1人のみに対して刑罰を伴う規制をかけることとなりますけれども、本当にそれは適当なのかどうか。また適用される家内労働者数が一定程度まで減少した場合に、廃止に向けた検討するのは適当ということであるならば、その人数の目安、どれくらいの人数になればいいのかということを決めることができるといふふうに考えております。

2つ目は足袋製造業の最低工賃に関することでございます。足袋製造業は埼玉県行田市の伝統産業であります。足袋の最低工賃につきましては、今年6月に家内労働実態調査を実施しております。その結果を資料の5ページ以降に取りまとめております。めくっていただいて報告書の右下の9ページ下の表がございまして、一番右側のところに令和7年度とございまして、そこに埼玉県足袋製造業最低法賃が適用される委託者は3者、家内労働者は16名ということが判明いたしました。その他の事情なども踏まえ、足袋製造業最低工賃につきましては、廃止・改正のいずれかが適当なのかご審議をお願いしたいと思っております。

それから今年度、もう一つの改正の予定となっております革靴製造業でございますが、事業所が草加・八潮から東京・浅草周辺にかけて存在しております。そのため、従前から埼玉と東京で同じ内容の最低工賃を設定し、その改正作業も東京局と足並みを揃えて実施してまいりました。今年度も東京の同局と連携して作業を進めているところでございますので、諮問等の準備が整い次第またご報告をしたいと思います。長くなりましたけれども、以上が私からの最低工賃に関する説明の報告となります。どうぞよろしく願いいたします。

○会長 ただいまの説明につきまして質問等ありましたらご発言ください。それでは、事務局から提案のあった事項について、家内労働部会で審議することとしてよろしいでしょうか。それでは事務局提案のとおり進めてください。その他事務局から何かありますか。

○企画課長 事務局からは特にございません。

○会長 以上をもちまして、本日の審議がすべて終了しました。委員の皆さんには、活発なご意見をいただき、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します。

○企画課長 蔭山会長、ありがとうございました。委員の皆様にはご審議いただきありがとうございました。それでは閉会にあたりまして、片淵局長から挨拶させていただきます。よろしく願いします。

○局長 いろいろと貴重なご意見を賜りありがとうございます。今後の行政に活かしていただきたいと思っております。また、すでにご協力いただいておりますが、引き続き労働行政、労働局にご協力いただきたいと思いますので、よろしく願いいたします。簡単ですけれども、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。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、委員の皆様のご確認ののち、当局のホームページに掲載することとします。また、令和7年度第2回審議会につきましては、すでに日程調整をさせていただき、令和8年3月9日の開催を予定しております。後日、事務局から正式なご連絡をさせていただきます。よろしく願いいたします。

以上を持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。