

令和7年度第2回
埼玉地方労働審議会

令和8年3月9日（月）

埼玉労働局雇用環境・均等部企画課

午前 9時30分 開会

○伊部課長 定刻になりましたので、ただいまより「令和7年度第2回埼玉地方労働審議会」を開始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。どうぞよろしくお願いいたします。これから議事に入るまでの間、進行を務めさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。開催にあたり、埼玉労働局片淵局長よりご挨拶申し上げます。

○片淵局長 皆さんおはようございます。年度末の大変お忙しい中、埼玉地方労働審議会にお越しいただきましてありがとうございます。委員の皆様には日頃から、雇用活動の推進にご理解とご協力を賜っておりまして、この場をもちましてお礼申し上げます。

さて、埼玉県では全国同様に少子高齢化が進んでおりまして、生産年齢人口も長期的には減少傾向ということになっております。

また、東京への人材流出などもありまして企業における人手不足の課題が重要となっているところでございます。

このほかにも物価上昇を踏まえた賃金の引上げや、非正規雇用労働者の労働環境改善、社会経済の変化に対応した生産性向上を図るためのリ・スキリングによる能力向上、多様な人材が活躍し、安全で健康に働くことができる環境づくりなど様々な課題がございます。

こうした課題に対しまして、埼玉労働局としても行政運営方針に記載にしている取り組みをはじめ、様々な取り組みを行っているところでございます。来年度も政府の施策の展開を踏まえつつ関係者のご理解とご協力のもと取り組み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8年度行政運営方針案について議論いただくこととなっておりますが、今後の行政運営に活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。簡単ですけれども、開催にあたりましての挨拶とさせていただきます。よろしくお願いいたします。

○伊部課長 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ます。配付資料につきましては、次第の方にも記載させていただいております。

まずは会議次第、座席票、出席者名簿、ホチキス留めしてあります第13期埼玉地方労働審議会委員名簿、部会委員名簿、また次にホチキス留めしてあります、地方労働審議会令、埼玉地方労働審議会運営規定。その後に資料の1、令和8年度埼玉労働局行政運営方針案、及び参考資料。資料2としまして賃金室資料がございます。

なお、資料1につきましては事前にお送りしたものと若干異なりますが、記載の趣旨が変わるものではないのでご了承ください。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。

それでは議事に先立ちまして、蔭山会長からご挨拶をいただきます。

○蔭山会長 埼玉地方労働審議会会長の蔭山です。おはようございます。委員の皆様方には、日頃から審議会の方にご協力いただきありがとうございます。

本日は令和8年度の労働行政運営方針について労働局から説明をいただくことになっています。委員の皆様方には幅広い見識と豊かなご経験に基づき、貴重なご意見をいただき、ご審議いただければと思います。

また、労働局の皆様方は本日の結果を踏まえて、今後に活用いただければと委員を代表してのあいさつとさせていただきます。それでは本日はよろしく申し上げます。

○伊部課長 ありがとうございます。それではここから議事の進行を蔭山会長にお願いいたします。

○蔭山会長 はい。それでは令和7年度第2回埼玉地方労働審議会を開催いたします。まず始めに、本日の委員の定数について事務局から報告をお願いします。

○伊部課長 本日の委員の出席状況についてご報告いたします。本日の出席委員は定数18名のうち17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、審議会令第8条第1項の規定により、本審議会が有効に成立していることをご報告いたします。

また、本審議会は審議会運営規定第7条の規定に基づき、原則として公開の会議とさせていただいており、また議事録についても同8条第2項により公開させていただくこととなっておりますので、ご了承いただきますようよろしくお願いいたします。

なお、本審議会は審議会会議公開要項に基づき傍聴希望の公示をしたところ、申し込みはございませんでした。以上でございます。

○蔭山会長 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。

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をお願いします。

また、ご意見・ご質問につきましては、説明が終わってからその時一括で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。それではお願いします。

○中嶋部長 埼玉労働局総務部長の中嶋でございます。本日はよろしくお願いいたします。

私からは、令和8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8年度埼玉労働局行政運営方針案をもとに説明させていただきます。本資料には、極力最新のデータを掲載するように努めておりますが、データによっては公開時期等々の兼ね合いなどによりまして直近のもの掲載

を見合わせているものもございます。当然のことながら、令和8年度の取り組みは足元の数字を踏まえたものになっております。この後の質疑に関しましては各担当部長等が回答させていただきます。なお、時間の都合があるためポイントを絞って説明させていただきますのでご了承くださいと思います。

それでは1ページ目をご覧ください。第1、埼玉の労働行政を取り巻く情勢。1、労働行政を取り巻く課題についてです。

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になっており、特に人手不足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います。

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の整備を図っていくことが求められています。

こうした状況を背景に、埼玉労働局では最低賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援、人材確保の支援の推進、リ・スキリング、労働移動への円滑化等の推進、多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取り組み。この6つの取り組みを柱として令和8年度の事業を進めてまいります。

次に2、雇用情勢についてでございます。埼玉県の有効求人倍率、就業地、季節調整地は引き続き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います。幅広い産業から、資材価格や人件費等の上昇が収益を圧迫していくといった声や、若年者の人材確保に苦慮しており、就業意欲の高い高齢者の活用により人手不足に対応しているといった声が聞かれましたが、雇用失業情勢は概ね底堅く推移しています。

なお、日中・米中関係の動向や物価上昇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います。

次に2ページをご覧ください。第2、最低賃金・賃金の引き上げに向けた支援、非正規雇用労働者等への支援、1、最低賃金・賃金の引き上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援についてです。

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、賃上げ支援助成金パッケージにより生産性向上や正規雇用と非正規雇用の公正な待遇の確保等を通じて賃上げを支援してまいります。

また、支援にあたっ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。

3 ページをご覧ください。(3) 同一労働同一賃金の遵守の徹底についてです。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あり、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等を進めていく必要があります。

前回の審議会でもご説明させていただきましたが、雇用環境均等部や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、法違反のない場合であっても埼玉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り組みを進めてまいります。

次に5 ページをご覧ください。第3 人材確保の支援の推進については、生産年齢人口が減少する中、多くの職種において人材確保が困難な状況が継続しており、特に医療・福祉分野は高齢化が進む社会において人材需要が高く人手不足感が非常に高くなっており、早急な対応が必要となっています。

1、人材不足分野における人材確保への支援につきましては、令和8年2月に新設したハローワーク浦和を含む県内の5つのハローワークの人材確保・就職支援コーナーを中心に全てのハローワークにおいて関係団体等と連携し、就職面接会やツアー型見学会等のイベントを開催することにより、重点的なマッチング支援を実施してまいります。

特に医療・福祉ささえる求人充足プロジェクトとして、医療・介護・保育分野の事業所へのアウトリーチによる求人充足支援に取り組んでまいります。

下の図については、労働局、ハローワークにおける人手不足対策の主な取り組みを全体像としてまとめたものとございます。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、多様な人材の活躍促進により潜在的な人材の労働参加を促し、労働者の能力向上支援による、企業の生産性向上等により人手不足の状況の改善を図ってまいります。

次に6 ページをご覧ください。第4 リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進でございます。

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、(1) 公的職業訓練のデジタル推進人材等の育成として、デジタル分野及び人材不足分野に係る職業訓練について、地域のニーズを踏まえた訓練コースの設計を促進してまいります。

また、ハローワークにおいては求職者に対し体験型職業訓練説明会等を通じて、職業訓練の魅力を発信することにより、適切な受講勧奨を行うとともに、早期再就職の実現のため受講者に対してきめ細やかな就職支援を実施してまいります。

さらに、令和8年度から本格実施される非正規雇用労働者等が働きながらキャリアアップを目指すことができる、オンラインを活用した職業訓練について周知・活用促進に取り組めます。

(2) 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は、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て支給要件を満たしている場合には、人材開発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への支援を進めてまいります。

7ページをご覧ください。2、地域における円滑な労働移動についてでございます。地方公共団体等の取り組み支援、民間人材サービス事業者への指導監督等の徹底について記述させていただいております。

8ページをご覧ください。第5、多様な人材の活躍促進と職場改善に向けた取り組みでございます。

1、多様な人材の活躍促進における(1)高齢者の就労による社会参加の促進について。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カ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) 障害者の就労支援については、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%へ引き上げになります。事前にいただいたご意見を踏まえ、現在の法定雇用率、及び令和8年7月からの引上げ内容について追記しております。

また、障害種別の新規求職申込件数についてのグラフも追加しております。グラフのその他には、発達障害者・難病患者等が含まれております。

未達成企業に対する継続した支援の他、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い入れ支援を行うとともに、ハローワークの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や就業面と生活面の一体的な支援を実施する障害者・就業生活支援センターなど、関係機関と連携しながらチーム支援を実施し、障害者の就労促進を図ってまいります。

続きまして9ページの(3)外国人求職者等への就労支援、外国人労働者の適正な雇用管理の推進について。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へ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、及び外国人雇用管理セミナーを実施してまいります。

続きまして10ページの(4)中高年層に向けた支援について。就職氷河期世代に対する令和2年度から令和6年度までの集中取組期間の結果を踏まえ、令和7年度からは、就職氷河期世代と共通の課題を抱える中高年世代にまで対象を広げ、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。8年度も引き続き県内4カ所のハローワークに設置したミドル世代支援コーナーを中心に、相談から職場定着まで一貫した伴走型支援や、積極的な求人開拓等、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。

続きまして(5)若年者・新規学卒者の就職支援について。大学等の学生や既卒3年以内の方々への支援につい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、個別支援によるきめ細かな相談を実施してまいります。

正社員雇用を目指す概ね35歳未満の若年層の方々については、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、就職後の定着支援を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。

また、地域若者サポートステーションにおいて49歳までの就労にあ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。

次に11ページをご覧ください。2、女性活躍推進に向けた取り組み促進等につきましては、改正女性活躍推進法により、本年4月から労働者101人以上の企業主に男女間賃金差異と、女性管理職比率の情報公開が義務付けられます。

そのため、この改正内容が労使に十分理解されるよう労働局ホームページでの情報掲載やリーフレットの配布、事業主と人事労務担当者を対象とした説明会の開催等により周知に取り組みます。

次に12ページ、13ページをご覧ください。3、仕事と育児介護の両立支援についてでございます。昨年10月に全面施行された改正育児・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、次世代育成支援対策推進法につ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の取得促進に向けて働きかけを行ってまいります。

(3)子育て中の方等に対する就職支援についてですが、マザーズハローワーク等による子育て中の方等に対する就職支援について、仕事と子育て等と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。

また、地域の子育て支援拠点や関係機関と連携して、アウトリーチ型の支援の強化を図ってまいります。

次に14ページをご覧ください。4、総合的なハラスメントの防止対策の推進について。ハラスメント関係の相談件数は高止まり傾向にありますので、防止措置を講じていない事業主に対して指導を行い、法律履行の確保を図ります。

また、本年10月から事業主に義務付けられるカスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止措置について周知に取り組み、法律の施行後はその着実な履行を図ります。

カスタマーハラスメントにつきましては、埼玉県カスタマーハラスメント防止条例が制定され、本年7月から施行されます。本行政運営方針は、厚生労働省、埼玉労働局の施策について記載しているため埼玉県の条例について触れておりませんが、カスタマーハラスメントの防止や誰もが安心して働くことのできる就業環境を整備するという考え方は同じでございますし、これまでも広報誌に埼玉県と共同で記事を掲載する等しているところでございます。

次に15ページをご覧ください。5、フリーランスの就業環境の整備についてでございます。フリーランスの方が安心して働けるよう、フリーランス・事業者間取引適正化等法の就業環境の整備違反に関する申し出があった場合には、発注事業者に対する調査や是正指導を行うなど、法律の履行確保を図ります。

次に16ページをご覧ください。6、埼玉県公労使会議についてでございます。この会議は行政・労働団体・経済団体の代表者により構成されており、本年度は大野知事出席のもと2月6日に開催いたしました。また、地方版政労使会議としても引き続き開催したものとなります。

当会議においては賃金引上げをテーマとし、さらに賃金引上げを進める上で特に重要となる価格転嫁をサブテーマとして設定しご議論いただき、価格転嫁を含めた賃上げの課題や、賃金引上げに向けた具体的な取り組み等について有意義な意見交換が行われたところです。

また、令和8年度における取り組みテーマを、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、各取り組みを実施していくことを確認いたしました。

次に17ページをご覧ください。7、安全で健康に働くことができる職場づくりについて。17ページから21ページとなります。17、18ページ(1)長時間労働の抑制(2)労働条件の確保・改善対策については、引き続き各種情報から長時間労働の恐れがある事業所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、18ページの(3)改正労働安全衛生法等の円滑な施行に向けた周知徹底等については、施行時期が異なることから施行時期を見据えた周知を図ってまいります。

19から20ページの埼玉第14次労働災害防止計画を踏まえた、労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備についてです。同計画が5年目となり、参考資料の通り、数値目標のアウトプット、資料、アウトカム指標は目標達成に向けて順調に推移しているものもあるが、現状のままでは達成が困難になると考えられるものもございます。安全で健康に働くことのできる埼玉の実現に向け、進捗状況を踏まえ、引き続き関係団体等と連携して計画を推進してまいります。

続いて21ページをご覧くださいませ。主な業務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・精神障害及び石綿の疾病について。令和2年度から令和6年度までの請求件数・決定件数・支給件数のグラフとなっております。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増加しておりますが、1人1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給付を行ってまいります。

以上、駆け足となり大変恐縮でございますが、令和8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させていただきました。

なお、今回ご説明できなかった部分については資料でご確認いただければと存じます。ありがとうございました。

○蔭山会長 はい、ありがとうございました。平成8年度の労働行政の運営方針につきまして、ただいま労働局からご説明をいただきました。皆様からご質問、ご意見等をいただきたいと思うのでご意見がありましたら、お願いいたします。

○廣澤委員 ご説明いただき、ありがとうございました。私からは、要望を1点、確認を1点お願いしたいと思います。

まず要望についてです。2ページの最低賃金・賃金の引上げに向けた取組についてですが、これまでは業務改善助成金を中心に周知を図ってこられたものと認識しております。今回からは、複数の助成金をパッケージとして周知されており、企業ごとに事情が異なる中で、幅広い選択肢を示すという点で大変意義のある取組だと思います。

また、関係者と連携しながら効果的な周知に努めておられる点についても、評価できるものと考えます。

その上での要望ですが、パッケージには複数（5種類）の助成金が含まれておりますので、申請状況の推移など、助成金ごとの利用状況が分かると、今後の企業ニーズの把握や、申請手続きの煩雑さ等を検討する際の有用なデータになるのではないかと思います。

可能であれば、一定のサイクルで各助成金の利用状況をご開示いただけますと、今後の様々な取組の参考になると考えますので、ご検討をお願いいたします。

次に確認点です。5 ページの「人材確保の支援の推進」について、冒頭に「早急な対応が必要」と記載されていますが、この点について、もう少し具体的にご説明いただければと思います。以上、よろしく願いいたします。○蔭山会長 はい、今2点最低賃金引上げに関する事と人材確保の支援について早急の対応についての質問がありました。お願いします。

○山村部長 雇用環境・均等部長の山村です。ご要望ありがとうございました。

賃上げ支援助成金パッケージにつきましてはご指摘いただきましたように、本年度から業務改善助成金だけでなく、関連する助成金を1つのパッケージとして周知に努めているところでございます。

助成金の利用状況につきましては、時々で状況を開示してほしいというご要望でございましたが、いろいろな機会に合わせて開示するということを検討させていただきたいと思います。ありがとうございます。

○田中部長 職業安定部の田中でございます。人材確保に関してお答えさせていただきます。

人手不足、特に医療・介護・保育分野につきましては、6月から8月、9月から11月、12月から2月と各分野ごとに集中取組期間を設けまして、ハローワーク所長をはじめとする幹部が事業所を実際に訪問して、状況を確認した上でハローワークの中でミニ面接会を行うとか、あるいは見学会を行うといった取り組みを強化しているところでございます。

これを踏まえまして、8年度は全所を挙げてこういった取り組みを強化していくという方針でございます。

また、雇用仲介事業者への指導につきましても、私自身が医療・介護・保育の関係団体の埼玉支部に訪問いたしまして、お困りの状況とか、あるいはトラブルとかそういったものを把握して指導監督につなげるという取組み今進めているところでございます。

○蔭山会長 ありがとうございます。

○伊藤委員 ありがとうございます。いくつかあります。おそらくこのコメントを私がしたところですぐに変わらないのはよく理解しておりますが、言わないより言ったほうが良いと思っています。

まず、1 ページ目に多様な人材という、多様というキーワードがあります。中小企業は確かにいろいろな人材がいる中で、どうしても足を引っ張ってしまう人材もいます。いない会社もあるかもしれませんが、いる会社もあると思います。

そうしたときにそれぞれ自分に合った環境で働いてもらった方がその方にとっても会社にとっても良いのですが、はっきり言えば辞めていただきたい場合に、辞めさせられないのです。これは安易に解雇をしたいというわけではなくて、前向きに頑張っている社員の足を引っ張ってしまうので

結果、会社組織の生産性が落ちて存続や成長を止めてしまうのであれば、その人材がそこにいないほうが絶対会社にとっては良いというケースもあると思います。

今の法律だと、やはりそれが本当に妨げられてしまって成長を止めてしまうケースも当然出てきているのです。そこはおそらくすぐには改定できませんが、忘れないでいてほしいというのが1つ。

それから、多様という意味では前も話しましたが、マザーズハローワークはネーミングは全然多様ではない。以前もこれは中央が決めたことなのでというコメントをいただいたので、変わらないのかなという気はあるんですが、もし多様な人材というテーマをちゃんと掲げているのであればここは全く狭まってしまっている。別にファーズである必要もないですし、場合によってはおばあちゃまが働きながら育てている。多様な働き方の方がいらっしゃるので、であればガーディアンと、ちょっと気の利いた名前に変えたほうが私は良いなと思っております。

そしてもう1つが高齢者。高齢者を雇うのは私どももやっておりますが、考えなければいけないのは認知症の方とかがやはり出てきます。隠れ認知症という表現があっているのかわかりませんが、さきほど労災の話もありましたが、やはり高齢者の方だけではなくもちろん若い方もそういう方のいろいろなケースは出てくると思います。積極的にやるのであればやはりそういったテストとか、事前に安全に働いていただけるための仕組みを、それは企業がやるのか国がやるのかかわりませんが、そういったことも周知したほうが良いと思っております。

最後、長時間労働の規制という意味では、私はこれはいつも反対しております。働きたい人は働きたいわけであって、健康であってメンタルの部分も健康であって、いろんなところでOKであれば時間を規制するのはどうかと。まして、人材確保が難しい中で企業は発展しなければいけないので、そういったことについてももう少し柔軟な取り組みを行っていただけるとありがたいと思います。以上です。

○蔭山会長 ありがとうございます。まず最初の1ページ目にある多様な人材ということに対してと、マザーズハローワークについてネーミング、そこらいかがですか。

○田中部長 マザーズハローワークについてお答えさせていただきます。去年もご意見をいただきまして本省にも確認したんですけども、全国统一でマザーズハローワークというネーミングでやっているため見直しは難しい状況です。マザーズと冠する趣旨としては普段ハローワークを利用していない潜在的な求職者層に訴求するための名称としてこちらを使っているということだと思っております。対象が狭まっているように受け取られますが、ハローワークには新卒応援、若者のハローワーク、あるいはミドル世代などなどたくさん、それぞれのニーズに応じた専門コーナーを設けております。

このマザーズハローワークもそうなんですけれども、ハローワークの中にございますので、ハローワークにいらっしゃったときにまず受付でニーズを丁寧にお伺いして、マザーズという名前にこだわらずその方のニーズに沿った窓口にご案内して、専門の相談員が対応できるような体制を整えております。そのような形で、様々なニーズのある方に適切な支援が届くようにしてまいりたいと思います。

○蔭山会長 ありがとうございます。それから多様な人材の活躍促進というところで、高齢者を雇用するにあたっていろいろな対応が必要では、という意見。

○稲葉部長 基準部長の稲葉でございます。今ご質問いただいた中で、高齢者の認知症のお話だったかと思います。今基準部の方でも治療と仕事の両立支援ということで、いろいろと疾病を抱えながら働くことができ、仕事をやめなくても良いという取り組みをしているわけなんですけど、この中に認知症、アルツハイマーの方も当然入っています。

ただ、認知症の程度といういろいろなパターンがあると思いますので、その状況に応じた取り組みが必要だと思っております。いわゆる伴走型支援ということで会社、ご本人、ドクターとアドバイザーが一体となった取り組みを行っておるのが状況です。

○蔭山会長 はい、あと安全で健康に働くとかできる環境づくりで長時間労働の規制についてはいかがですか。

○稲葉部長 引き続き私の方から。働き方改革のなかで労働時間には上限規制ございますので、これを当然超えてはいけないということと、それと1番何より大切なのは働く労働者がいろいろな仕事や働き方を選択できるということと、働く労働者の健康確保が大切です。

中央の方でもいろいろ議論が始まるのかなというような状況でございます。以上です。

○蔭山会長 ありがとうございます。それでは、どうぞ。

○片淵局長 最初に多様な人材の話の中でその企業で必ずしも活躍できない人材がいるという話がありましたが、直接なお答えになるかどうかは分かりませんが、政府としてどういうことをやっているかについて説明します。時代がどんどん変わっていく中で、それに応じて1人1人の労働者の能力を向上させましょうということでリ・スキリングの支援などをやっていますし、1人1人が能力を高めていただいたときに、働いている各会社で、その人の能力をきちんと評価をしましょうということを政府としては進めています。例えば、年功序列的な処遇になっていたのであればきちんとその人1人1人の能力に応じて評価をして、より高い処遇にしていきたいと思います。

そして、会社によってはなかなかその人の能力に応じた処遇ができないとか、きちんと評価できないということもあるので、いろいろ考え方があってと思いますが、政府としてはそういう場合はよ

り適切な会社なり業種なりに人が移っていただくこともあるのではないかとということで、労働市場の円滑化や労働市場の見える化などの施策を行っているところです。

全体として、1人1人の能力が活躍できるような場所に適正に配置していくということが重要ではないかとということで、施策を行っているところでございます。

○蔭山会長 ありがとうございます。

○松川委員 ご説明ありがとうございます。私の方からは1点意見を述べさせていただければと思います。2ページの最低賃金・賃金の引上げに向けた支援についてこちらの冊子に持続的な賃上げの必要性が示されていて、この点は私も賛同しておりますが、実態として企業の方でいくら賃上げをしても厚生年金や健康保険料が高すぎて賃上げの実感がないという声を多く耳にしております。

あと、健康保険に加入したくないというパート従業員もまだ一定数おまして、賃上げを実施したことで労働時間を減らされてしまうケースが増えており、結果として企業側が人手が不足してしまい人材確保の負担が大きくなっているという現状がございます。

このままですと、中小企業ほど賃上げの影響で経営体力が削られてしまうという懸念がございます。賃上げを企業に求める政策と同時に、社会保険料の負担のあり方についても併せて検討していただく必要があるのではないかとこのように感じております。

また多様な働き方の推進ということを掲げておられますが、一定数残っている扶養の範囲内で働きたい、社会保険には加入したくないという方々の労働の機会をなくしてしまうような傾向にあるということについて、別の方法を考えていられるのかどうか。そのあたりのご意見を伺えたらありがたいです。以上になります。

○蔭山会長 ありがとうございます。最低賃金、賃金引き上げですね。これに関して企業側の対応が厳しくなっているという話でしたが。

○片淵局長 社会保険などについて、企業の負担の関係からどうか、より多くの方が働くという観点から、制度上、一定の制約があるのをどう考えるかという問題かと思えます。

税負担とか社会保険の話については皆さんご存じのように、先ほどの選挙でも争点になっておまして、税負担だけではなくて社会保険料についてどう考えるかというのはまさに今国のほうで検討されているところです。その中に当然今お話があったような視点も含まれていますし、社会保険については、保険制度をいかに持続可能なものとして運営していくかという観点もございます。

先ほどお話がありましたようにいかに企業の負担を軽くするかという観点もありますし、1人1人が働くときの選択において負担感などを考えてどこで取り扱いを変えるのかという問題もあって、非常に難しい問題でございます。この場ではなかなか答えはできませんが、そういう論点を含

めてより広い形で議論していきましょうということで、国のほうも検討を進めていますので、何かご説明できることになればご説明させていただきたいと思います。今日のご意見は受け止めさせていただきたいと思っています。

○蔭山会長 ありがとうございます。他にご意見いかがでしょうか。

○加藤委員 埼玉県商工会連合会の加藤です。ご説明ありがとうございます。私からも最低賃金についてお聞きしたいと思っております。2ページの第2のところですけれども、物価高対策が重要とされており、令和7年2月の県の補正予算につきましても物価高対策に力が入っておりますし、公労使会議の令和8年度のテーマにも、賃上げ支援が掲げられていると説明がございました。

現状を見ますと、情勢は悪くなっているのではないかと感じておりまして、イランの関係が今後どうなるのか不透明ということで、使用者側としては燃料の価格などいろんなコストが上がるということで少し様子を見ようと考えているところもあるようです。

賃金交渉が長引いたりするということが懸念されておりまして、さらなる賃上げ支援についての要求があるのではないかと考えております。

良好な労使関係の中で適切な賃上げを行えるよう、さらに支援を強化させていただきたいと思いますが、まずは、今年度の状況を教えていただければと思います。表にあります賃上げ支援助成金パッケージの令和7年度の埼玉県の事業者の利用がどうなのか。関東近県と比べて多いのか少ないのか。その辺についてデータがあったら教えていただきたいと思います。

もしそのデータに基づいて課題等があるのであれば、課題はどのようなものがあって、対策はどのようにしていく考えなのかというのをお聞きしたいと思います。

さらに、助成金の利用について、県内でも地域によるばらつきがあるのかなのか教えていただきたいと思っております。

もう1点要望がございますけれども、要望は人材確保の点でございます。非常に細かい点なので要望にさせていただきたいと思っておりますけれども、いろんなマッチングもしていただいているのですけれども、基本的な求人票の取扱いについて、もう少しスピーディーにできないだろうかという意見があります。具体的に申し上げますと、情報の登録から公開まで1週間程度要するというようなことがありまして、例えば募集期間1ヶ月ですと実質的な求人期間が減ってしまい、昨今では人材不足が非常に深刻で、迅速に確保する必要があるのにできないということがありますので、その辺をもう少し迅速化していただけないものだろうかというような声をいただいております。

また募集期間について、例えば1ヶ月という期間を定めて、その間に応募があった人を順次面接して1番良い人を取ろうというふうに考えた場合に、期間設定をしても自動で終わらず、今これは募集していますかみたいな照会がきたりするので、事務が煩雑と聞いております。基本的な求人票

の取扱いについて、さらに一層使いやすいものにしていただいで迅速に人材確保ができるとうありがたいというのが要望です。

○蔭山会長 はい、ありがとうございます。まず1点目は、最低賃金の引き上げに関して何かデータはないのかということでした。

○片淵局長 賃上げの関係で助成金の利用についてや求人票については、後で担当の方から説明があると思いますが、賃上げそのものについて全体的なお話をさせていただきます。ご存知かと思いますが、最賃の引き上げについては来年度も当然最賃審議会でご審議いただくこととなりますが、賃上げについては基本的に労使間で交渉して、労働者の生活とか会社の経営などを勘案して春闘等で交渉していただくものであり、まさに今その時期かとは思いますが、賃上げについては労使に任せるだけではなくて物価上昇等の影響もありますので、政府として後押ししていこうという観点から取り組みを進めているところです。現時点では労使で交渉されている最中なのでその状況やさらには物価上昇の状況に注目しているところです。

先ほどイランのお話もありましたが、現時点ですぐに影響が生じているという認識ではありませんが、今後の状況によっては影響が考えられるので、そうしたことも注視しているところです。

○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。私からは、業務改善助成金と働き方改革推進支援助成金の状況等についてご説明させていただきます。

まず、7年度の業務改善助成金の交付申請の方ですが781件ございました。令和6年度が552件ですので約1.4倍の増加と大幅に増加しております。申請期限が新しい最賃発効の前日までになっておりますので、埼玉局においては10月末が申請期限でしたが、その1ヶ月で年間の申請件数の半分近い申請があったという状況になっております。

今年度は、昨年度に比べて大幅な最低賃金額の引き上げになったということもあり、申請件数が非常に伸びたという状況となっております。

地域差ということでございますが、企業の数が地域によっても大きく差がありますので一概に言えないところではあります。秩父や北部地域の申請件数が少し少ないのかなという状況になっております。

とはいえ、埼玉県内の事業所数を考えますとまだまだ周知が十分とは言えない状況とも思っておりますので、来年度も引き続き周知に力を入れていきたいと思っておりますが、特に地域の商工会議所ですとか商工会の皆様方と連携しながらやるというのも有効かと思っておりますので、引き続きご協力いただけたらと思っております。

続きまして働き方改革推進支援助成金についてですが、令和7年度全コース合わせて98件の申請件数となっております。令和6年度が145件ですので申請件数はかなり減っているという状況

ですが、その要因として考えられますのは、支給要件が変わりまして企業の皆様にとってあまりメリットがあるようなものでなくなっているということがあるかなと思っているのですが、一方で、賃上げ加算がこの助成金にはございまして、それを利用されている企業の割合は逆に増えているという状況になっております。

来年度の働き方改革推進支援助成金について予算案を見ますと、賃上げ加算の部分が大幅に加算されておりますので、来年度につきましては業務改善助成金と合わせて働き方改革推進支援助成金についてもこういった加算があるということを周知しながら利用をおすすめしてまいりたいと思います。

県内の地域差の状況ですが、業務改善助成金とほぼ同じような状況です。先ほど申し上げたような形で周知に努めてまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

○田中部長 続きまして、賃上げの関係でキャリアアップ助成金について説明させていただきます。

こちらに記載されている賃金規定等改定コースですけれども、件数は1月末現在で105件と昨年度とほぼ横ばいとなっております。近隣県と比較いたしますと、東京が185で約半分強、神奈川が86なので神奈川よりも多い状況。千葉が121なのでほぼ同じくらい。群馬が52で倍となっているなど、埼玉が特別多い・少ないということはないと思っております。埼玉県内の地域差ですけれども、県北地域が若干少ないですが、大きな地域差はないと思っております。

課題としては、キャリアアップ助成金は正社員化コース、すなわち非正規雇用労働者を有期から無期にするとか、無期から正社員にするとか、そういった取組に対して助成するんですけれども、これが非常に伸びておりまして、昨年度に比べて2倍となっている状況、昨年度2216から今年度4239と非常に多く活用されておりまして、助成金としてはかなり周知されているかと思えます。

一方で、賃金規定等改定コースがなぜ少ないのかという点なんですけれども、おそらくですが、賃金規定等を改定した上で非正規雇用労働者全員の賃上げを3%しなければならないため、ハードルが高くなっているのではないかと考えております。

正社員化コースは、1人1人の方が有期から無期になったとか、無期から正社員になったことに対して助成されますので、活用件数に違いが生じているのではないかと考えております。

人材開発支援助成金につきましては、企業内での訓練、リ・スキリング等に対して助成されるんですけれども、こちらも非常に伸びておりまして、昨年1月末2412件、今年1月末で2778件と15%強となっており、企業によるリ・スキリングが進んでいると思っております。近隣県と

比較しましても、東京はもちろん一番多いんですけども、神奈川や千葉と比べてもそれほど変わらないという状況です。

続きまして、求人票の関係でご指摘をいただきました。求人公開が遅れていることについては大変申し訳なく思っております。多くの求人を受理する大宮所で1週間くらいかかっているということは私どもも把握しております。現在も求人部門だけではなく所内で応援体制を組んで取り組んでもなお時間がかかっておりますので、より改善できるよう検討してまいります。

なお、3月下旬にシステムについては新しくリリースされるものがございまして、求人の申し込みをあらかじめ予約できる機能が設けられます。月初めの求人申込みが多くどうしても時間がかかってしまうんですけども、余裕を持って申し込みいただくことで処理については多少迅速化できるかなと思っております。

○蔭山会長 ありがとうございます。求人票のスピードアップの要望についてもお答えいただきました。

○山村部長 先ほど近隣の状況をお話するのを忘れてしまいましたので、追加で説明させていただきます。

まず業務改善助成金ですが、東京に次いで埼玉県が近隣では2番目に多いという状況になっております。

それから、働き方改革推進支援助成金につきましては、東京都、栃木県に次いで埼玉県という状況になっております。以上でございます。

○蔭山会長 ありがとうございます。それでは他に。

○田中部長 お答えし漏れているところがございましてよろしいでしょうか。

求人票の関係で掲載期間を設定できないという話があったんですけども、期間設定できる仕様になっているので、もしそこでお困りであれば、ハローワークの方でご説明させていただきますのでご連絡いただければと思います。

○蔭山会長 よろしいでしょうか。それでは他の質問に移りたいと思います。

○堀光委員 ご説明ありがとうございます。事前にいたしました質問・意見につきましてもご対応、ご説明いただきましてありがとうございました。

それ以外の部分でちょっと記載をいただいたお礼というところになりますが、5ページ5行目以降に、またというところで民間職業紹介事業者の手数料負担について記載をいただきましてありがとうございました。

こういった意見は、当団体の会員事業所からも非常に転職を煽るような民間事業者のサイトであったり、実際それを活用するのに大変手数料がかかるのは、ちょっと中小企業はとても使えないと

というような憤るような声もよくお聞きしていただきましたのでこちら記載を入れていただいております。

そういう状況の中でその下にハローワークの機能強化というところ、本当に団体の方からも無料で使えるハローワークぜひ活用したい、活用してよかったというような意見も出ておりますので、こちら先ほど早急な対応というところでもご説明いただいておりますけれども、ぜひハローワークの機能というところを期待しておりますのでよろしくお願ひしたいと思ひます。

それから続きまして、6ページの民間人材サービス事業者への指導監督の徹底というところですが、こちらのスポットワークにつきまして昨年度も書かれておりましたけれども、こちらの大項目という形でちょっと項目立てをしていただいたことをありがたく思っております。

このスポットワークにつきましては、実は私ども、商工会議所連合会と加藤委員の商工会連合会と一緒にスポットワークのタイミーと昨年1月に協定を結びまして、県内の事業者の人手不足解消、それからなかなか採用活動がままならないという中で、正社員の雇用にもつながるというところを期待して包括連携協定を結んでおります。

ただその一方で、時折労働者の方が直前キャンセルでお給金もらえなかったですとか、悪い面で話題になっているところもありますので、そういったところをぜひ労働関係の部署から指導を徹底していただけるとより使いやすい制度になるのかなと思ひますので、ぜひこちらもお願ひしたいと思ひます。

それから11ページの女性活躍のところはこちら最初の本文のところに男女間賃金差異はという後に募集・採用・配置・昇進・昇格・教育訓練等ということで具体的な項目のほうを並べていただいたことありがたく思ひます。

まだ女性活躍、女性で働く人も大変増えておりますけれども、まだ十分かなというところではないようなものがあるかと思ひますので具体的な項目を挙げて、また今年度101人以上の企業というところで法改正もされますので、ぜひ女性活躍推進さらに進むことを期待しておりますのでよろしくお願ひしたいと思ひます。以上、要望ということでお伝えさせていただければと思ひます。

○蔭山会長 はい、ありがとうございます。では。

○田中部長 ありがとうございます。ご意見いただきましたとおり、ハローワークの機能強化もそうですし、民間の職業紹介事業者や募集情報等提供事業者、すなわち求人サイトについてはトラブルがあった場合にはしっかり指導していきたいと思ひますし、今、厚生労働本省のほうでも昨年1月からいわゆるお祝い金の類を禁止しまして、その結果、あちこち登録している応募者が少し減ってきたとか、就職して1か月以内の離職がちょっと減った感じがするなというお声をいただいております、国の規制強化の効果が出ていると思ひます。

○蔭山会長 はい、どうぞ。

○山村部長 雇用環境・均等部長の山村です。ありがとうございます。私の方からは女性活躍推進に向けた部分について少しご説明させていただきたいと思います。

委員がおっしゃられたように働く女性が増えている一方で、管理職登用がなかなか進まないとか、男女の賃金格差がなかなか縮まらないという状況がございます。

そこで雇用環境・均等部におきましては、男女雇用機会均等法と女性活躍推進法と合わせた企業指導業務を行っております。まずは性差別がないかどうかを確認し、性差別がない場合でも男女で差がある場合については、どのようにすればその差が縮まり女性の活躍が進むかというような具体的なアドバイスができるような企業指導業務を行っております。それは来年度についても引き続き行ってまいりたいと思っております。

それから、男女の賃金差異と、あと来年度の法改正で女性の管理職比率の状況を公表するということが新たに義務となります。これにつきましては、企業自ら年に1回公表していただくということになりますが、改めて企業内でも自社の状況を見つめ直していただくという機会にもなります。私も年に1回情報が更新されているかというところにつきましても指導を進めてまいりたいと思っております。ありがとうございます。

○蔭山会長 そうしましたら次、ご意見あるでしょうか。

○大谷委員 労働者代表委員の大谷でございます。2点ほどですけれども、まず1点目。19ページのところ、災害の関係であります。こちらの説明の中でも、現状まだ達成困難な指標については取り組みを進めますという説明がありましたがその点についてもう少し詳しくお伺いしたいと思っております。

一覧表のところでも右肩上がりに災害件数が上がっている。そして一方では人材不足部分で労働環境的にも厳しくなっていると思っておりますので、ここの必要な取り組みについてももう少しご説明いただければというのが1点目でございます。

先ほどのもう1点が、賃上げのお話です。まさに労働組合についても春闘の取り組みを行なっているという状況です。今のところ大手が3月の18、19日の集中回答日を目指しながら交渉進めているところでございますけど、大手については先ほどもあったイランとの関係等踏まえて大きな影響は今のところ出ていないというのが今の状況で、その中で労使で目標に対して交渉が進められているという状況になってはいますが、この後の交渉が進められる中小含めて、そのところではもうすでに先行きの見通しが立たないといった声もあって、賃上げについても少し難しいという意見も出てきているというのが今の状況であると我々としても認識をしているところでございますの

で、これは意見になりますけど、この状況を少し注視をしながら必要な対策については講じていただきますようお願いをしたいと思います。以上、2点よろしく願いいたします。

○蔭山会長 ありがとうございます。まず1つ目は災害防止に関する取り組みについてどういう取り組みが行われているのか。

もう1つは賃上げに関して世界情勢の影響があつて中小に対する賃上げが厳しいということ。いかがでしょうか。

○稲葉部長 はい、労働基準部長の稲葉です。ご質問・ご意見ありがとうございます。

労働災害で来年度に向けて1番ポイントとなっているのはやはり高年齢労働者の労働災害が増えているということ。

転倒災害が1番多いという事で、これをどうやって減らしていくかということが1番大切になっております。本年度も転倒防止のアンケート調査やキャラクター募集や転びま宣言であつたりとか、腰痛対策などを取り入れた研修会や説明会を実施してまいりました。

転倒災害は家庭内でも起きる事故でございます、認識の甘さの問題もございます。従いまして当局のホームページなどで好事例を出しながら来年度も進めていきたいと思っております。簡単ですが、以上でございます。

○蔭山会長 はい、賃上げの方についてはいかがですか。

○片淵局長 賃上げの関係ということで先ほど春闘の状況とかその中におけるイラン情勢の関係の動き、認識などのお話を聞かせていただいて、非常に参考になったところでございます。

イラン情勢の話は先ほども少し申し上げたところではありますけれども、今経済の影響、それから雇用労働への影響がないかどうかというのをあえて注視しているところでございますし、ちょうど事態が急変した直後に私の方からも、労働局内の各部署に対してもし相談等あれば内容について適切に対応するようという指示をしているところでございまして、既存の窓口ではありますけれども、そういうところに対応していくという体制を取りながら状況を見守っているといったところでございます。

いろんな経済の状況は実態的に変わるかどうかとか、あと先ほど先行きの見通しで企業判断とか変わってくるものがございますので、その点も含めて注視しているところでございますので、またいろいろとその辺ありましたら教えていただけると非常にありがたいなと思っておりますのでございます。

○蔭山会長 はい、ありがとうございます。それでは小林さんどうぞ。

○小林委員 労働者代表委員の小林でございます。ご説明ありがとうございます。私のほうから2点質問と、2点お願いをさせていただければと思います。

3 ページ同一労働同一賃金のところになります。2020年だと思います、この法制度が始まりましてもうかなり日数が経つ中ではありますけれども、我々労働組合がある企業においては、点検活動を積極的にやっというとして点検活動をしているんですけれども、県内全体で見るとまだ全てのところでしっかりとこれできていない。まだ道半ばのところであろうと思います。

こちらの同一労働同一賃金の決定については、やはり労使による自主点検というのが不可欠だと思います。そういった中で労働局ではどの程度進んでいるのかという把握のところ、特に不合理な待遇差と示されるのは退職金であったりですか一時金、我々でいうと一時金。一般的には賞与と呼ばれるものですね。このようなところについて、労働局でどのような監督指導を実際に行っているか。法制度の方からだいぶ年数も経ってきましたので、おそらく是正勧告される数というのが減ってきていると思いますが、政府で今見直しの議論というのが進んでいるというのを理解はしておりますけれども、現状をお伺いできればと思います。

2 点目ですけれども、18 ページの上のところに労働条件相談ほっとラインという形でこの水色の四角の所ございます。私先日、労働相談と個別労働紛争解決機関の意見交換の会議に出させていただきまして、県内だけでも我々ももちろん労働相談というのをフリーダイヤルを使っていけたらという状況なんです。県内いろいろなところで労働相談をやっていて、自分も相談したいなと思ったときに何をするかというインターネットで基本的に相談、僕にできるかと考えるんですけれども、我々も努力不足のところはあつたりするんですけども、なかなかこの検索のところ一番上に行かなくて。我々からすればここにはかけてほしくないというところが、検索されて上のほうに出てきてしまっているというところがあります。

この労働局がやっているほっとラインというのも、土日もやっている。我々はなかなか土日ができないので、幅広い曜日のところでもしっかりとやっていただけたらですか、夜10時までになつたりとかというところからして非常に良いなという、我々もみならわなければいけないなというような取り組みではあるんですけれども、いかんせん周知の難しさというところがあるかと思えます。それ以外にもいろいろ取り組みの中で良いなと思えるところがこの冊子にいっぱいあるんですけれども、この周知の仕方に今までもいろいろ準備をされているというのは重々承知なんです、今一度ご検討いただけないかなということ意見をさせていただきます。以上です。

○蔭山会長 はい、ありがとうございます。まず同一労働同一賃金ついて、自主点検活動というのがどういった状況で、どのようにされているか。

○山村部長 雇用環境・均等部長の山村です。どうもありがとうございます。同一労働同一賃金につきましては、業務内容の4 ページの上の方に同一労働同一賃金の遵守の徹底にかかるスキームが載っております。

私ども相談端緒、あるいは計画的に県内企業を訪問している以外に、労働基準監督署チェックリストを配布し、その内容に基づいても問題がある企業に対し企業指導を行っているという状況になっております。

同一労働同一賃金に関して指導事項が多いのは通勤手当、それから慶弔休暇について、違反を指摘し是正していただくというものが非常に多くなっております。委員が先ほどおっしゃられたように、現在本省において、同一労働同一賃金に係るガイドラインの見直し作業が行われておりますが、今までよりもより踏み込んだ内容が示されるものと思っておりますので、示されましたらそれに基づいて企業指導を行ってまいります。よろしくお願いいたします。

○蔭山会長 ありがとうございます。もう1点は、労働条件相談ほっとラインについてですね。インターネットで検索しやすいようにできないかということでしたが、どうでしょうか。

○稲葉部長 はい、ご意見ありがとうございます。まさにおっしゃる通りで、こういうふうに紙で書いてあるだけでは、なかなか周知というのは難しいと思いますので、若い方なんかも今SNSであつたりとか、当局のホームページとかいろんなところを出してますけれども、単に広告だけではなくてこういう媒体を使って広げていくということが重要だと思っております。ご意見ありがとうございます。

○蔭山会長 ありがとうございます。それでは他のご意見はないでしょうか。

○迫委員 労働者代表の迫と言います。私からは意見が1点と質問が1点させていただきます。

まず意見ですが、今回の埼玉県労働局行政運営方針ということで様々な取り組みや支援がありますが、周知というところが肝になると思いますので、みんなで協力し合いながら周知を進めていけたら、というところが意見の1つです。

もう1点が質問になりますが、先ほど加藤委員からもありました賃上げの支援助成金パッケージの実績について、活用率が横ばいだったり、上がったりとありますが、今までと周知方法を変えたことによって、どのように変わったのかを教えてください。以上です。

○蔭山会長 はい、ありがとうございます。

○山村部長 雇用環境・均等部長の山村です。要望等ありがとうございます。

まずは広報につきましてですけれども、個別企業に周知をする以外に労使団体を通じた周知、それから大きくはホームページなどを通じた周知を行っております。

前回、連合さんにお邪魔させていただいたときにも周知についてご意見いただいたところではありますが、まずは知ってもらう動線を今まで以上に増やしていきたいと考えております。

特に労働局ホームページに掲載しております各種制度、イベントなどについてはQRコードをつけたり、あるいは労働局が取り扱う助成金など最新の情報をお届けする埼玉労働局にLINEを開設

しておりますが、友達登録のQRコードを、監督署、ハローワークにおける窓口受付、待合スペース、デジタルサイネージなどを見て周知を進めていきたいというふうに考えております待ち時間など、手持ち無沙汰な状況の時にスマホを取り出してQRコードで手軽に閲覧登録してもらいやすいのではないかと考えております。いろいろなものにQRコードを付けることで、知ってもらう導線を引き続き増やしていきたいというふうに考えております。

○蔭山会長 はい、ありがとうございました。あとは。

○山村部長 続きましてご説明させていただきたいと思っております。業務改善助成金につきましては、最賃審でも度々話題になっているとお聞きしておりますので、幅広く周知に力を入れてまいりました。これにつきましては、来年度も同様にやっていきたいと考えておりますが、労働局だけでは十分ではないところもございますので、関係機関、団体の皆様と連携させていただきながら、それから働き方改革推進支援センターの専門家なども活用しながら、幅広く周知し、実際にお使いいただけるような支援などにも努めてまいりたいと思っております。以上となります。

○蔭山会長 はい、ありがとうございました。それでは他にご意見いかがでしょうか。矢島委員どうぞ。

○矢島委員 労働者代表の矢島です。よろしく申し上げます。8ページですけれども、障害者の就労支援ということで法定雇用率もさらに上がってきて、今年の7月から2.5%から2.7%に引き上がるということですが、それに加えて右に表があると思うんですけども県内の障害者の推移。こちらの方が微増している状況になっています。こちらの方について労働局の方で捉えている課題について教えてください。

○蔭山会長 県内の雇用障害者数が微増という状況ですが、これに関して回答はいかがでしょう。

○田中部長 障害者雇用につきましては実雇用率が法定雇用率に徐々に近づきつつある中で、雇わなければならないけれども雇える障害者に限りがあるという声をいただいております。

また、精神障害者の新規求職申込件数が増えている中で就職件数も増えているんですけども、なかなか就職に結びつかないケースもございますし、9ページに記載しております通り、発達障害や難病患者、高次脳機能障害など難しい疾患を抱える障害の方も増えておりまして、ハローワークだけでは限界がありますので、企業のニーズを踏まえて、地域障害者職業センターですとか障害者就業・生活支援センター、福祉の関係機関と連携して1人1人のニーズに応じたチーム支援を丁寧にしていくということが必要だろうと考えております。

○蔭山会長 ありがとうございました。それでは他のご意見。

○山村部長 申し訳ありません。先ほど迫委員からいただいたご質問の中で、助成金の増加の要因というお話がございました。それについて回答漏れておりましたので、ご説明させていただきたいと思います。

これが本当に増加の要因かという正確なところはわからないのですが、こちらが分析している内容としましては、埼玉県の前賃の発効日が近隣の都県と比べますと1ヶ月程度遅かったというところが要因ではないかと考えております。と申しますのは、東京、千葉、神奈川などに本社がある事業所が埼玉県内に支店・工場を置いているケースで、そこからの申請が比較的に目立ったというところがございましたので、要因の1つとしてそういったものが考えられるのではないかと考えております。以上でございます。

○蔭山会長 ありがとうございます。それでは他の意見はいかがでしょうか。鈴木委員どうぞ。

○鈴木委員 1つコメント、1つ質問をお願いしたいと思います。

4ページの1番下をご覧ください。無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知という項目があります。こちらコメントになりますが、労働条件の明示項目ってかなり細かくなっていると思います。労働者自身もまた事業主自身も細かくて漏れがあるというところがあるかもしれませんので、ぜひ周知徹底を進めていただけたらと思います。

2つ目は質問です。6ページのリ・スキリングに関してです。(1) 公的職業訓練のデジタル推進人材等の育成支援という項目で、オンラインを活用した職業訓練が始まっているというご説明がありました。埼玉県内での件数ですとか特徴、あとオンラインでの効果が上がっているのであればお聞かせ願えればなと思っています。以上になります。

○蔭山会長 ありがとうございます。

○山村部長 コメントありがとうございます。無期転換ルールの円滑な運用に向けた周知ということで、労働条件の明示が必要ではないかというようなご意見ありがとうございました。それについても周知に努めてまいりたいと思います。ありがとうございます。

○田中部長 リ・スキリングについてお答えさせていただきます。オンラインのお話なんですけれども、この6ページ下の2行で非正規雇用労働者等が働きながら学びというスキームにつきましては、今年度に試行的に行われたものでして、8年度に全国展開を行うということで埼玉ではこれからということになります。

これとは別に、委託訓練等でeラーニング等で訓練もあるんですけども、eラーニングですの全国各地から受講されていますし、埼玉県の人でも他県のもを受講していたりするのですが、通学できない事情があってeラーニングを使われている方も多いため、普通の通学制の職業訓練よりも就職率が低いという傾向がございます。就職したくて受け始めたけれども、やはり家庭の事情な

どで就職することが難しかったとかそういったケースもありますので、丁寧に就職支援をしていきたいと思っております。

○蔭山会長 はい、ありがとうございました。他の方。

○金子委員 公益委員の金子でございます。詳細のご説明ありがとうございました。私からは要望を含む意見を2点話させて頂きたいと思えます。

1つ目が17ページの長時間労働の抑制についてです。すでにこちらに記載いただいているとおり、過労死等に係る労災請求が行われた事業場に対する監督指導の徹底ですとか、私自身企画立案に参加させていただいています過労死等防止対策推進シンポジウムの方にご協力いただいているところでございます。もっとも、右の重点監督対象を拝見しますと、監督を実施した企業のうち違法な時間外労働があった所が45%強。うち80時間を超えるものが60.6%。

つまり、合計27%以上が実施した企業の中ですでに80時間超えると。過労死基準を超えるような状況で働いているといった状況になります。

さらに問題と思われまますがその①、②とリンクする訳ではないと思うんですが、19%が過重労働による健康障害防止措置が未実施でいるというふうに見ますと、述べ人数ではなくて、事務所単位かと思われまますが、これ合わせますと5分の1くらいですね。過労死基準を超えるような中で、かつ健康障害防止率措置の未実施のまま実施されているといのうところは相当な事業数に及んでいるところかと思えます。過労死認定を受けてからだ遅いので、違法を繰り返すような事業所に関しては送検ですとか、公表とか、そういった指導監督を実施して頂きたいというのが1点です。

2点目が、21ページ目の労災保険の所なんですが、はじめから申し上げているとおり、本文に書いていただいているとおり労災保険の窓口業務については、相談者等に対する丁寧な説明や請求人に対する処理状況の連絡等の実施を徹底しますということを入れていただきまして誠にありがとうございました。

ただ、精神障害の特に労災認定に関しましては、令和6年度では請求件数が2倍以上になっただけではなくて、支給件数も2倍以上になっている形で非常に精神障害の労災認定を受ける方が増えていらっしゃる。

精神障害に関しては様々な要因があるかというふうに思いますけれども、その認定の理由の中から原因にフィードバックするような形でパワハラですとか、メンタルヘルス対策ですとかそういったところですね。対策をとって強化していくところも必要だと思いますので、これが2点目の要望になります。

プラスアルファのところですけど、こちら本省の問題かもしれませんがこのホームページのジョブタグというところを拝見しました。こちらが各職業ですとか、職種ごとに非常にその業務内容や作業の内容、あるいは職種における作業のパーセンテージとかすごい詳細に書いていただいて、我々弁護士なんかは実際にどういった業務をしているのかといったことがこれを拝見するだけでよく分かるところですので、ご紹介させていただきたいと思います。ぜひ周知していただければと思います。私からは以上です。

○蔭山会長 ありがとうございます。○稲葉部長 基準部長の稲葉でございます。ご質問というよりご意見ということで。1点目の長時間労働の関係ですが、まさに委員おっしゃるとおり仕事より命でございますので、これが1番大切なのだと思っています。

それから現状としてはいろいろ取り組みを行っていますが、各監督署に対してまだ長時間労働に係る情報相談が当然ありますので、ここは引き続き的確に監督指導を実施してまいりたいと思っております。

それから労災の精神事案の請求件数が増加している件。これもおっしゃるとおりの中身でございます。長時間労働とか過重労働というよりもやはりセクハラとかパワハラとか。そういうハラスメント系が増えているということで、社会的にも認知されてきているのかなというふうに考えております。

心理的負荷の強度、強・中・弱とございますけれども、具体例などを踏まえまして、引き続き適正に認定をやっていききたいというふうに思っております。とりあえず私からは、以上でございます。

○蔭山会長 ハローワークからは。

○田中部長 職業安定部でございます。ジョブタグについてコメントいただき、またご活用いただいているということでありがとうございます。

ハローワークにおいても、希望する職種が決まっていない方に対してジョブタグを使ってみようといったセミナーも行っております。

○蔭山会長 ありがとうございます。それでは他に質問は。上田委員。

○上田委員 公益委員の上田です。私の方からは3点ぐらいご要望等と質問をさせていただければと思います。

まず1点が人材確保の関係のお願いということになりますけれども、こちらについてはハローワークに期待するところが重要で私もその点は思っております。

ただ、ここで申し上げるのは適切かどうかという話なんですけど、昨年報道ベースにはなりませんけれども、近県のハローワークで過度な数値目標が掲げられた上に不適切な対応があったと報道された皆さんの記憶に新しいところかなと思います。

数値目標をかけるということ自体は埼玉でも行われていると思いますし、それ自体は適切だと思います。しかし、実際には現場で担当する方に過度な負荷を与えてしまうと、そういう話に繋がりがねないと思いますので、そちらについては、（ハローワークの組織の）内側の方からきちっとフォローして適切な目標を立てていただいて、担当者自体がきちっと働きやすい環境で目標を達成できるという環境を内側からも整備して、こちらの方にも一定の尽力をいただけると良いかなと思います。

次にハラスメントの防止対策のことですね。14ページということになります。事業主等への周知・啓発を実施しますと書いてあります。私もハラスメントの関係はセクハラ、パワハラの問題について、いろいろな業界団体だったり、社会保険労務士会、労働者団体にお邪魔して応援をさせていただくケース非常に多いです。多分、これは周知徹底の一環なんだと思うんですけど、実は弁護士会の方にあまりそういう依頼がないようです。ポスター等は貼ってくださったりしていますが、具体的にセミナーやしましょうとかそういうような企画という話とかがないかなという話です。

実は社労士や社労士会はもちろんですが、労働の関係は弁護士会も取り扱っていたりするので、そういう専門家の団体の方にも協力依頼を出してみるということ自体もありではないかと思えます。私自身も普段弁護士していますが、依頼をいただければ断ったりしないと思うのです。埼玉県をよくしようと考えるといいかなと思うので、そういうご活用も検討いただけると良いかな。こちら意見となります。

最後は、ご質問という所なんですけど、15ページフリーランス等の関係ですけれども、今後、取適法が適用になるというところで、説明のところ、申告がなされた場合に原則として労働者性の有無を判断し必要な指導を行いますということが記載されています。

ご存知のとおり労働者性ってなかなかセンシティブな、認定が難しい問題ですよ。フリーランスなどと言いつつも、実質的には労働者性を肯定されてしまう人がたくさんいるというところについて、労働者性を認めることになると、いわゆる労基研報告に出ているような労働者性の基準について事実を認定して調査して当てはめて労働者性を検討するということとされるということなのかなど。

そうすると具体的にはどうやって調査をするのかということをお教えいただきたいのと、結果自体を労使双方に伝えるのか。伝えるなら、きちっとその辺はどういう過程で事実関係認定したのかというのはお示しいただければいいんじゃないかと思えます。

そのあたり、そのような調査等をされるのかを教えてくださいありがとうございます。

○蔭山会長 はい、ありがとうございます。最初の質問が。

○田中部長 最初のご質問。近隣局のハローワーク職員が過度な目標を立てて、それを達成するために不適切な対応をしてしまった事案ですけれども、これについては埼玉を含めて全国を実態調査いたしまして、同様の事案は見つからなかったところです。

ハローワークにはいろいろな数値目標が掲げられておりまして、今回の事案につきましてはそういった一般的な目標をさらに遥かに上回る過度な目標を自ら立てた上でというところで、ちょっと事情が違うんだろうなというのがあるんですけれども、埼玉局におきましても、各ハローワークに対しては数値だけではなくて、数値達成に向けた取り組み、あるいは数値が達成できなかった場合の要因分析、PDCAを回していくという取り組みが重要なのであって、数値が絶対なんじゃないんだということを丁寧に説明するとともに、実際に上司部下との間で1on1などをやって丁寧に支援していくことを指示しておりますので、引き続きそういった環境整備に努めてまいりたいと思います。

○蔭山会長 ありがとうございます。あとは、ハラスメント防止の周知の専門家への協力に関してということと、フリーランスの労働者性の判断についてですか。

○片淵局長 ハラスメントの関係でいろいろご協力をいただいているということでしたが、弁護士会にもご協力お願いするかどうかということを含めて幅広く協力いただくという観点から、今のお話も踏まえて考えたいと思っております。

それから、フリーランスの方については労働者か労働者でないかで適用する法律も変わってきますし、それから相談内容によって労働の話なのか、そうではないのかと対応が変わってくるようになります。どこまで当事者に話をするのかについては、例えば、労働者から相談がありますと事業主にどこまで話をするかは、これもケースバイケースということになりますが、一般的には、労働者性を疑われるものであれば、労働者性の判断するチェックポイントがありますので、それを確認をした上で、労働者であれば、それを踏まえて関連の法令に違反していないかというのをきちんと確認した上で、適宜相談者なり、関係する事業主に対応していくという流れになっております。

○蔭山会長 はい、ありがとうございます。時間の関係がありますので簡単にご意見いただけましたら。

○福島委員 福島です。本日はご説明ありがとうございました。

私から1つ意見、要望ということで申し上げます。14ページ。総合的なハラスメントの防止対策の推進のところ、カスタマーハラスメント対策の義務化というところに関してですが、現行、セクハラ・パワハラについてはある種考え方が成熟してきたというか、内部統制でもしっかりやっ

ていくところであろうかと思えます。一方、カスタマーハラスメントは今、「事業主が行動できる具体的な措置の内容」ということで示されておりますけれども、「社会通念上許容される範囲」というのが、事業者とお客様では異なるケースが結構あるのではないかと。

お客様と事業者の間に雇用関係はないものですから、関係性が継続しない中で、その場で対応できないと従業員をなかなか守れないところがあるかと思えます。

今、SNSとかでお客様の発信力が大きいこともありますし、事業主としては発生源がなかなか抑えにくい、あるいはサービスとの線引きが難しいところがあるかと思えますので、今後いろんなケーススタディですとか事例の共有、社会的な機運の醸成も含めて、行政としてもあたるようぜひお願いできればと考えております。以上です。

○蔭山会長 はい、ありがとうございました。他にもご意見ありますでしょうか。○禿委員 公益委員の禿でございます。私も14ページの総合的なハラスメント防止対策の推進についてちょっと伺いたいと思えます。ハラスメントの防止というのは非常に重要で、多様な人材が活躍できているか、そして公正な処遇がされているかということ、代理指標としてこの相談の増減で見ることができると思えます。

多分、会社側の生産性向上についても、非常に大きなハラスメントを受けると悪影響になるので、会社側のマネジメントや監督はちゃんとできているかということなども、こちらの指標で見ることができるので、総合的なハラスメント防止というのはハラスメント問題に限定されず、広がりがあって、実は非常に重要な情報だと思います。

その中で、行政としてできることというのは、防止措置の体制を会社側が取れているかどうかということを確認したり、周知徹底したりするということになると思うんですが、その際に単にキャンペーン的に何かやっていますというふうに、お声掛けするだけではなくて、あらゆる機会を使ってこの体制を会社側が取れているかどうかを確認していくということが実は大事ではないかと思っております。

例えば助成金を申請する時とか、そういうときにハラスメント防止体制の整備を条件にするというまではできないかもしれませんが、この体制をちゃんと取れていますか、問題が起きたときにどういう体制で相談に応じる体制になっていますかということ、労働局で確認するとかが考えられます。そういうあらゆる機会を活用するということが実は大事なのではないかと思えます。現在ではどのような機会を使ってそのようなことを確認しているのかということと、それを有効活用するには何が必要と思われるかということ、をちょっと伺いたくお願いいたします。

○蔭山会長 ありがとうございました。どうぞ。

○山村部長 福島委員、禿委員からはハラスメント対策についてのご質問、ご意見いただきました。ありがとうございます。

委員がおっしゃられたとおり、ハラスメントについては防止対策が最も重要であると考えております。ですので、法律に基づく指針の内容について周知徹底し、その内容に沿って会社内で防止対策を講じていただくということが非常に重要と考えております。

労働局としましては毎年12月にハラスメント防止対策、それから公労使会議においても12月をそういった強化月間にしておりますので、それを中心に周知啓発をしておりますのと、あと個別企業を訪問する機会が年間通してございますので、その際にハラスメント防止対策についての状況をお聞きしたり資料提供したりということをしております。

来年度10月からは、カスハラについても法制化されますので、それに向けまして周知をする中で、総合的なハラスメント対策ということで周知徹底に努めてまいりたいと思います。

○蔭山会長 ありがとうございます。委員の皆様の発言、大変ありがとうございました。それではこの議題に向けての質疑を終了したいと思います。今の委員の皆様のご意見につきましては、今後の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。

続きまして、最低工賃に関係することについて、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ございます。最低工賃関しましてご説明をしたいと思います。

前回の審議会でご説明をしたとおり、適用家内労働者が少なくなっている最低工賃の在り方について家内労働部会で1月14日から2月5日まで、3回にわたりましては検討していただきました。その結果をご報告したいと思います。

1つ目は適用者の少ない最低工賃の取り扱いについてです。資料がお手元の資料、資料2というのがございますので、それをご覧いただきたいと思います。資料2の1ページのとおり、埼玉労働局が設定をしております5つの最低工賃につきましては、いずれも適用家内労働者数が減少しております。家内労働部会で検討した結果、今後は実態調査で適用者が30人未満になることが判明した場合は、3年連続で特別調査というのを実施し、その結果を踏まえて廃止の検討に入るということを2ページ目の書面のとおり申し合わせをいたしました。

2つ目は今年度改正予定の足袋製造業と革靴製造業の最低工賃の取り扱いについてです。足袋製造業につきましては、前回改正以降、これは令和5年でございました。それ以降、地域別最低賃金が大幅に上昇していることなどから、改正が適当であるというふうに判断をされました。足袋製造業の家内労働実態調査の結果は、前回の審議会資料でご覧いただいたとおりでございます。

革靴製造業につきましては、同内容の最低工賃を設定している東京労働局と調整をした結果、改正をすることとなりました。革靴製造業の家内労働実態調査の結果は、資料2の4ページ以降のとおりでございます。

なお、今年度の実態調査で足袋、革靴ともに適用者が30人未満であることが確認されました。したがって、家内労働部会で取りまとめられた申し合わせに従って、今後3年連続の特別調査を実施し、その上で廃止の検討に入ることになります。以上が家内労働部会で検討結果でございます。

○蔭山会長 ありがとうございます。ここまでの説明について何かご質問はございますでしょうか。無いようでしたら、足袋製造業と革靴製造業の最低工賃について、令和8年2月6日に改正諮問がありました。今後の審議の流れについて説明してください。

○稲葉部長 はい。最低工賃の改正につきましては、家内労働法に基づいて専門部会を設置する必要があります。既に足袋製造業、それから革靴製造業それぞれの業界に詳しい方を審議会で臨時委員ということで任命をいたしまして、地方労働審議会令に基づいて会長による専門部会への指名を完了してございます。今後は各専門部会で金額の審議を行っていただく予定でございます。

ここで専門部会の運営について2点お伺いしたいと思います。まず、専門部会における議決の取り扱いについてです。埼玉地方労働審議会運営規定では、部会長が委員である最低工賃専門部会の議決は、特別の定めがない限り審議会の議決とみなすというふうにされております。これによりまして、足袋製造業、革靴製造業の最低工賃改正について、専門部会の議決を審議会の議決として取り扱って良いかお伺いをしたいと思います。

もう1つは専門部会の廃止についてです。地方労働審議会によりまして専門部会は任務の終了後、審議会の議決により廃止するとされております。足袋及び革靴の両専門部会についても、任務完了時に廃止する取り扱いで問題ないかどうか併せてお伺いをいたします。よろしく願いいたします。

○蔭山会長 はい、ただいまの説明でご質問などありますでしょうか。

それでは足袋及び革靴の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、専門部会が任務を修了した時点で廃止することとしてよろしいでしょうか。ありがとうございます。では、事務局提案の通りとします。

これ以外のことで委員の皆様からご発言はありますでしょうか。

では、以上をもちまして本日の審議は全て終了しました。委員の皆様にはご意見をいただきありがとうございました。

○伊部課長 蔭山会長ありがとうございました。ま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片淵局長よりご挨拶申し上げます。よろしくお願いいたします。

○片淵局長 委員の皆さん長時間に渡りましてご意見、ご審議いただきましてありがとうございました。行政運用方針にも書いてありますように、内外でも動きがいろいろあり、それに伴うって影響もあるかと思えます。そうした点についてもこの場に限らず、何かございましたらご意見いただければそれも参考に進めたいと思っています。

それから様々な周知の話もございましたが、我々としても色々試行錯誤しているところでございまして、いずれにしても制度をやっても利用されないという意味がないので、皆さんにご協力いただくこともありますし、こういうふうにやったほうがいいんじゃないかということがあれば、積極的に考えていきたいと思っていますのでよろしくお願いいたします。

いずれにいたしましても、今後とも行政運営にご協力いただければと思っていますのでよろしくお願いいたします。本日はありがとうございました。

○伊部課長 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委員の皆様にご確認をいただいた後、当局ホームページに掲載いたしますのでよろしくお願いいたします。

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、お越しいいただきありがとうございました。