# 第49回　滋賀地方労働審議会・議事録

| | |
|---|---|
| 開催日時 | 令和５年11月20日（月）　　15：00～16：45 |
| 出席状況 | 公益代表委員　出席　６ 人（定数６人）<br>労働者代表委員　出席　５ 人（定数６人）<br>使用者代表委員　出席　４ 人（定数６人） |
| 主要議題 | （１）令和５年度　滋賀労働局の取組　～９月末の状況～<br>（２）その他 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 定刻になりましたので、ただいまより、第 49 回滋賀地方労働審議会を開会いたします。委員の皆様におかれましては、大変お忙しい中、ご出席をいただき、誠にありがとうございます。<br>私は、ご審議をいただくまでの間、進行を担当させていただきます、滋賀労働局雇用環境・均等室の枡谷と申します。よろしくお願いいたします。<br>本日の審議会は、本年 10 月 1 日を始期といたします第 12 期委員の皆様による初めての審議会となりますので、まずは、委員の皆様を順にご紹介させていただきます。お手元の資料に「第 12 期 滋賀地方労働審議会委員名簿」があると思いますが、この名簿の順にご紹介をさせていただきます。<br>最初に公益代表委員です。<br>石井委員です。 |
| 石井委員 | よろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 小磯委員です。 |
| 小磯委員 | お願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 坂田委員です。 |
| 坂田委員 | よろしくお願いいたします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 西川委員です。 |
| 西川委員 | よろしくお願いいたします。 |

| | |
|---|---|
| 枡谷雇用環境改善・<br>均等推進監理官 | 古川委員です。 |
| 古川委員 | よろしくお願いいたします。 |
| 枡谷雇用環境改善・<br>均等推進監理官 | 松田委員です。 |
| 松田委員 | よろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・<br>均等推進監理官 | 次に、労働者代表委員です。<br>池内委員です。 |
| 池内委員 | 池内です。よろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・<br>均等推進監理官 | 大江委員です。 |
| 大江委員 | よろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・<br>均等推進監理官 | 上出委員です。 |
| 上出委員 | よろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・<br>均等推進監理官 | 栗本委員です。 |
| 栗本委員 | よろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・<br>均等推進監理官 | 谷口委員は欠席の連絡をいただいております。<br>吉野委員です。 |
| 吉野委員 | はい、吉野です。よろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・<br>均等推進監理官 | 次に、使用者代表委員です。<br>大崎委員です。 |

| | |
|---|---|
| 大崎委員 | はい、大崎です。よろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 川添委員は欠席の連絡をいただいております。<br>佐藤委員です。 |
| 佐藤委員 | よろしくお願いいたします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 福田委員です。 |
| 福田委員 | 福田でございます。よろしくお願いいたします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 堀江委員です。 |
| 堀江委員 | よろしくお願いいたします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 松田善和委員は欠席の連絡をいただいております。<br>続きまして、労働局側の紹介をさせていただきます。<br>労働局長の小島でございます。 |
| 小島労働局長 | 小島です。どうぞよろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 総務部長の塩田でございます。 |
| 塩田総務部長 | 総務部長の塩田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 労働基準部長の中井でございます。 |
| 中井労働基準部長 | 基準部長の中井でございます。よろしくお願いいたします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 職業安定部長の高雄でございます。 |
| 高雄職業安定部長 | 職業安定部長の高雄と申します。どうぞよろしくお願いいたします。 |

| | |
|---|---|
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 雇用環境・均等室長の吉村でございます。 |
| 吉村雇用環境・均等室長 | 吉村です。よろしくお願いします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 本日は、審議会委員 18 名のうち、15 名のご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。<br>また、滋賀地方労働審議会運営規定第５条に基づく、審議会の公開につきまして、所定の手続きを行いましたが、傍聴の申し込みはありませんでしたので、ご報告いたします。<br>なお、本日の議事録及び資料は、原則公開することとされております。議事録には、ご発言者のお名前も記載させていただきますので、あらかじめご承知いただきますようお願いいたします。<br>次に、本日の資料でございますが、お手元の配付資料一覧にお示ししましたとおりでございます。11 月１日付けで事務局から議事に関する資料をお送りしておりますが、その後、資料の追加がありまして、本日、附属資料２をお配りしております。この資料につきましては、後ほど担当からご説明させていただきます。<br>また、資料「令和５年度滋賀労働局の取組～９月末の状況～」というメインのパワポ資料につきましても、その後、一部データの更新がございまして、18 ページと 25 ページ、31 ページで、データの更新をしている箇所がありますのでご了承ください。<br>資料に不足がございましたら、お申し出ください。<br>それでは、開会にあたりまして、労働局長の小島より、ご挨拶を申し上げます。 |
| 小島滋賀労働局長 | あらためまして、労働局長の小島でございます。<br>平素より、滋賀労働局の行政運営に格別のご理解とご協力を賜りまして厚く御礼申し上げます。また、本日はご多忙な中、第 49 回滋賀地方労働審議会にご出席を賜り、重ねて御礼申し上げます。<br>先ほどご案内ありましたとおり、本日の審議会は、令和５年 10 月を始期といたします第 12 期委員の皆様によります、最初の審議会となります。各委員の皆様におかれましては、ご多用のところ本審議会の委員をお引き受けいただきありがとうございました。<br>また、本審議会は特別な議題が無い限り、年２回の開催を通例としてお |

| | |
|---|---|
| | りまして、本日は、令和５年度の上半期の各部局の取組状況をご説明申し上げまして、委員の皆様からご意見を頂戴し、下半期、また次年度に、その行政運営に皆様のご意見を反映したいと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。<br>さて、県内の雇用情勢ですが、令和５年９月の有効求人倍率が 1.08 倍となり、令和４年２月以降１倍を超える水準で継続しており、一部の事業所からは人手不足が続いている、また、人手が足りないという声が聞こえているところですが、滋賀県の基幹産業である製造業を見ても、９月の新規求人数が前年同月に比べて 24.6%減少するなど、長引く物価高や原油高に加え、10 月より最低賃金が引き上げになったこともあり、人件費増加を考え、今後の利益率の低下を懸念して求人を控える企業が増え始めていて、この物価上昇等が雇用に与える影響を引き続き注視しなければいけないという状況です。<br>また、本年６月 16 日に、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2023 改訂版」が閣議決定されまして、人への投資、構造的賃上げ、またリスキリングによる能力向上、職務給の導入、成長分野への労働移動の円滑化、こういった三位一体の労働市場改革の指針が示されたところです。<br>まず、賃上げですが、ご承知のとおり 10 月から最低賃金が時間額 967 円に引き上げられ、過去最高の引き上げ額となっております。<br>これに合わせ、業務改善助成金制度の対象を拡充しまして、賃上げ支援を強化しているところですが、中小企業・小規模事業者の皆様にとって、賃上げが広がるためには、やはり原材料費や輸送費の高騰分にとどまらず、賃金上昇分を含めた適正な価格転嫁がサプライチェーン全体で広がることが必要と考えております。このため、今月、しわ寄せ防止キャンペーン月間などを利用し、親会社に対して取引適正化の働きかけをしているところです。<br>また、９月29日には、「年収の壁・支援強化パッケージ」が策定され、キャリアアップ助成金の新たなコースを新設したところです。<br>労働者の収入増加の取組を行った事業主に対しまして、労働者１人当たり最高 50 万円の助成金を支給するもので、パート・アルバイト様が年収の壁を意識せずに働き続けられる環境づくりを支援、後押しできるよう、企業の中核を担う労働力の強化めざして、企業への支援を進めているところです。<br>加えまして、働き方改革につきましては、令和６年４月から、時間外労働の上限規制が全面適用となりますので、今まで適用除外とされました建設業、自動車運転の業務、医師等についても、それぞれの業界団体と連携して説明会を丁寧に重ねるなど続けてきておりますが、引き続きこ |

| | |
|---|---|
| | の令和６年４月の全面適用の周知を続けるとともに、働き方改革推進支援助成金につきましても、確実な法の履行確保を進めるためにも、その活用を図っていきたいと考えているところです。<br>さらに、人材不足が深刻化する中で、女性の活躍促進、あるいは新規学卒者・就職氷河期世代、また高齢者・障害者・外国人など、多様な人材の活躍促進が重要な課題となっております。<br>なかでも障害者雇用については、法定雇用率が令和６年４月から2.5%、更に令和８年７月から2.7%と、段階的に引き上げられることとなっております。障害者雇用に取り組む優良企業者に対する「もにす認定」の取得促進や、新設される障害者雇用相談援助助成金などの周知に努めるとともに、相談支援を強化することとしています。<br>国民のニーズに適切かつ迅速に応えられますよう、労働局、監督署、ハローワークが一体となって、今後の施策の推進に努めてまいりますので、本日委員の皆様から忌憚のないご意見を頂戴することをお願い申し上げまして、冒頭の挨拶とさせていただきます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進管理官 | それでは、議事に入ります前に、本日は冒頭に申し上げましたとおり、第 12 期委員による最初の審議会となりますので、会長の選出を行う必要がございます。地方労働審議会令第５条第１項におきまして、会長は、公益を代表する委員のうちから委員が選挙すること、と規定されております。<br>誠に勝手ではございますが、事前に委員の皆様にお諮りをしまして、坂田委員に会長をお願いしようと思いますが、改めてお伺いをさせていただきます。坂田委員を会長に選任するということで、ご賛成をいただける方は挙手をお願いいたします。<br><br>ありがとうございます。それでは第 12 期の会長は坂田委員にお願いすることといたします。坂田会長、恐れ入りますが、ご挨拶をいただけますでしょうか。 |
| 坂田会長 | 前期に引き続きまして会長の職を賜りました。何か挨拶をと言われましたが、できる中身が無いものでして、前回も思いましたし今回も思っておりますが、この場で私が委員の皆様方にお伝えしたいメッセージは前回から変わらないと思っています。要するにこの審議会の重要性でございます。<br>なぜ重要なのかということですが、明らかに雇用情勢が流動化している |

| | |
|---|---|
| | という現状があり、調子が良いところは調子が良いですし、調子が悪いところは調子が悪い。国の言葉を借りるならば、成長産業に速やかに人が移れるようにということですが、これは要するに、成長していない産業から、辞めて未来があるところに転職してください、というのが、国の大きな方針になっています。ある意味残酷な現実かもしれません。しかも仕方がない現実でもあります。<br>こういう状況にあるときには、一人一人を見るならば、首を切られ、もしくは退職するという現実があって、そこから次の会社にいくまでの期間、不安に晒されるという現実があります。これがどれだけスピーディに、望むべくならば次が決まってから辞めるというくらいになっているのが理想像なのだろうと思います。この一人一人に着目したときの不安な時間をどれだけ短くできるかという意味では、労働局にかかっている国民の期待というのは、ものすごく大きいものがあると思います。もちろん滋賀労働局も含めて日本全体の労働局がその点でご尽力いただいていることに疑いはないと思いますが、どうしても、この滋賀労働局にしても滋賀県という大きな範囲を対象にしますので、どう頑張っても目と耳が行き届かないところは出ると思います。そういう意味で、委員の皆様の一人一人の、ある意味個人的な意見で構わないと思います。自分の周りでこういうことが起きている。そういう小さな意見が滋賀労働局に届くようにする場として、この審議会というのはとても大事な場なのだろうと思っています。<br>これから２年、皆様とご一緒に、滋賀労働局に一人一人の声を届けることができればと思っております。これをもって会長就任の挨拶とさせていただきます。皆様よろしくお願いいたします。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | ありがとうございました。それでは、議事に入りますが、議事運営につきましては会長にお願いをいたします。坂田会長、よろしくお願いいたします。 |
| 坂田会長 | それでは、議事に入ります前に会長代理を指名いたします。地方労働審議会令第５条第３項において、会長代理は、公益を代表する委員のうちから会長があらかじめ指名する、と規定されています。<br>私としましては、松田委員を指名したいと思いますが、松田委員よろしいでしょうか。 |
| 松田委員 | はい。 |
| 坂田会長 | 次に、地方労働審議会令第６条に基づく部会の構成についてですが、当 |

| | |
|---|---|
| | 審議会には、家内労働部会と労働災害防止部会の２つの部会が設置されており、それぞれの部会に所属する委員は会長が指名する、とされています。<br>皆様のお手元にも配付しております、第 12 期 滋賀地方労働審議会家内労働部会委員名簿案、及び、労働災害防止部会委員名簿案をご覧いただけますでしょうか。こちらは事務局が作成した案になりますが、確認しましたところ、適切であると認められますので、この案のとおりでお願いしたいと思います。<br>また、各部会の部会長は、公益を代表する委員からその部会に属する委員が選挙する、となっておりますが、これまでも、会長が、家内労働部会の部会長に、また、会長代理が、労働災害防止部会の部会長に選任されていますので、今期も同様に、私が家内労働部会の部会長を、また、松田委員が労働災害防止部会の部会長とさせていただこうと思いますが、よろしいでしょうか。<br>異議のある方はご発言をお願いします。<br><br>異議がないようですので、これで確定させていただきます。<br>次に各部会の部会長代理を地方労働審議会令第６条第６項の規定により、部会長から指名いたします。<br>家内労働部会の部会長代理は公益代表の小磯委員にお願いしたく思います。 |
| 小磯委員 | はい。 |
| 坂田会長 | 労働災害防止部会の部会長代理は、公益代表の古川委員にお願いしたく思います。 |
| 古川委員 | はい。 |
| 坂田会長 | それでは、お手元に配付されている次第に沿って進めてまいります。議事１、令和５年度滋賀労働局の取組９月末の状況について、事務局から説明をお願いします。 |
| 中井労働基準部長 | 基準部長の中井でございます。委員の皆様には、格別のご理解とご協力をいただいておりますことに、この場を借りて厚く御礼申し上げます。<br>本日私からは、令和５年度の滋賀労働局の９月までの労働基準部の取組についてご説明いたします。失礼ながら着座にて説明させていただきます。 |

| | |
|---|---|
| | まず、最低賃金制度の適切な運営、パワーポイント資料の４ページ目をご覧ください。<br>本年３月に開催された政府の政労使会議において、最低賃金の全国加重平均 1,000 円の達成が議論されましたが、その後の中央最低賃金審議会における目安答申に基づき、滋賀地方最低賃金審議会において、最低賃金を 40 円引き上げて、時間額 967 円とすることで、一部使用者側の反対はありましたが、結審しており、10 月１日の発効となりました。<br>また、周知に当たっては、県を始め市、町、各種団体の協力を得ており、広報誌や機関誌での掲載のほか、傘下の会員事業場に対して、関連ポスターや助成金パンフレットを配布いただいております。また、独自広報として局幹部が、県内のケーブルテレビやラジオを通して、少しでも多くの労働者、事業者に知ってもらえるよう積極的に行っています。<br>現状、産業別最低賃金につきましても、４業種について、全会一致で結審し、全業種において、時間額 1,000 円以上となったところです。12 月下旬の発効に向け、準備を進めるほか、県最賃とともに引き続き周知を図ってまいります。<br>次に下段の最賃の履行確保に関する監督指導についてですが、県最賃、産別最賃が発効し、周知広報活動を実施した後の、例年１～３月に実施しております。<br>ここ数年、最賃が 40 円近く上昇する中、違反事業場の割合が減少しているところです。考察すると、最低賃金の上昇が世間の注目を浴びているほか、業務改善助成金助成金と合わせた広報による影響と推測しているところです。<br><br>次にパワーポイント資料の５ページ目になります。<br>長時間労働の抑制については、まず周知活動として、平成 30 年から労働時間改善指導・援助チームにより、説明会や訪問支援を実施しております。<br>説明会への参加回数および参加事業場数は、表に示されております。説明会は、年間で約 50 回を超え、参加事業場数は、約 1,500 事業場となっており、令和５年度も同様に実施しております。<br>また、個別に事業場を訪問する指導も実施しており、年間約 400 事業場に対し実施しています。その際、働き方改革推進支援センターと情報共有し、働き方改革推進支援助成金に関する説明なども実施しております。<br>現状、基準行政といたしまして、来年の令和６年４月１日から、建設事業、自動車運転の業務、医師についても、時間外労働の上限規制が適用となりますので、それぞれを対象とした説明会も実施しております。 |

| | |
|---|---|
| | 次に、監督指導の重点項目であります長時間労働抑制に向けた監督指導実績について述べます。パワーポイント資料の６ページ目になります。<br>令和２年度は新型コロナ禍の影響で監督実数は少ないのですが、令和３年以降 350 を超える事業場に対して臨検監督を実施しております。そのうち違法な時間外労働を指摘したものが４割を超え、過労死ラインと言われている月当たり 80 時間を超える時間外労働の削減を指導したものは、約２割となっております。<br>長時間労働の抑制に向けた監督指導の結果については、11 月の過労死等防止啓発月間の直前の、10 月末日に報道発表しております。<br><br>次に、安全衛生対策も含めた労働条件の確保改善に向けた取組の推進です。パワーポイントの７ページ目には、滋賀県下の監督署の監督指導件数を示しております。先の長時間労働抑制に向けた監督指導を含む監督総数は、令和４年度約 1,800 件臨検監督を実施しており、令和５年度もほぼ同数の監督件数を計画に上げております。<br>また、相談者から法令順守されていないと申告があった事業場に対する申告処理は、例年 170 件前後で、司法警察員として検察庁へ送検する件数は、例年 10 件程度となっております。<br><br>次に労働災害防止を柱とした労働者の安全と健康確保に対する施策です。パワーポイントの８ページ目となります。<br>第 14 次労働災害防止推進計画が策定され、令和５年度は最初の年となります。重点事項として７項目上げられており、１つ目が、業種別労働災害防止対策の推進、２つ目が、労働者の作業行動に起因する労働災害防止対策の推進、３つ目が、高年齢労働者の労働災害防止対策の推進、４つ目が、多様な働き働き方への対応や外国人労働者等への労働災害防止対策の推進、５つ目が、労働者の健康確保対策の推進、６つ目が、化学物質等による健康障害防止対策の推進、７つ目が、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、に取り組むこととしています。<br>令和５年度上半期の取組として、パワーポイント資料の９ページに記載があります。<br>アウトプット指標の推進の検証作業を行っておりまして、労働者 30 人以上の 3,572 事業場に対して自主点検を実施し、10 月 20 日時点で約 1,700 事業場から回答があり現在集計中です。<br>見直し結果については、次回の第 50 回滋賀地労働審議会で報告する予定となっております。<br>資料の 10 ページ目には、現状の労働災害発生状況を示しております。 |

| | |
|---|---|
| | 令和５年の新型コロナによるものを除く休業４日以上の労働災害は、令和４年と比較して、一応減少しているものの大幅な減少には至っておりません。<br>死亡災害は、11 月 20 日の現時点で確定しているものは８人となっており、災害防止団体などと連携し年末年始無災害運動などを推進しまして、これ以上死亡災害を発生させないとの理念に基づき、今年８人でストップとなるよう尽力して参ります。<br><br>次に、パワーポイント資料の 11 ページ目の労災申請の状況についてです。<br>現状、脳・心臓疾患及び精神障害事案を合わせた労災請求件数は、全国でほぼ年々増加しており、令和４年度の、全国における脳・心臓疾患に関する請求は 803 件で前年比 50 件増、精神事案請求は 2,683 件で、前年比 337 件増となり、今なお、増加している状況にあります。<br>滋賀局においては、令和４年度の請求件数は、若干減少傾向がみられているところです。引き続き、今年９月１日に改正された労災認定基準に基づき、労災給付請求の迅速適正な給付に努めてまいります。<br>以上で私の説明を終わります。 |
| 高雄職業安定部長 | 職業安定部長の高雄と申します。私の方から職業安定行政についてご説明します。失礼ですが座ってご説明させていただきます。<br>資料の 13 ページを開いていただいてよろしいでしょうか。<br>１番の雇用失業情勢の方からご説明させていただきます。下のグラフの方を見ていただければと思います。一番右の令和５年９月が、現時点で公表されている直近のものですが、有効求人倍率は 1.08 倍となっております。全国は９月ですと 1.29 倍で、若干滋賀の方が低いですが、これは例年のトレンドどおりで、ただ、推移としては全国と同じような推移をたどっています。<br>前年同月と比較しますと、前年同月が 1.14 倍で、令和２年度のコロナ禍の頃に一旦ガクっと下がってから、徐々にコロナ禍が明けて上がってきて、回復傾向にあるところなのですが、ピークから、若干下がり傾向が見えています。先ほど局長からも説明しましたが、やはり物価高や中国の景気減退などが、製造業が多いこともあり、より滋賀には影響があるのかもしれないので、これからも動きを注視しながら、労働行政でどう考えていくか、検討する必要があると思っています。<br>１ページ進んで同じく雇用失業情勢ですが、こちらはさらに産業別に細分化したものとなっています。大まかな流れは大きく違わないですが、見ていただきたいのは左下の表の、全体の産業の４割を占めている製造 |

| | |
|---|---|
| | 業のところです。上から２番目のうち製造業というところが、令和４年９月が1,629人だったのが、今年の９月は1,228人で、約25%減少しています。製造業の中でも、自動車関連などはそんなに停滞していないですが、半導体関連がかなり下がっていて全体を押し下げているなど、製造業の中でも差が出ているので、労働行政もそういった雇用情勢の動きについて検討していく必要があると認識しています。雇用失業情勢は簡単ですが以上です。<br><br>15ページにいって、職業紹介業務の充実・強化です。労働局とハローワークのメイン業務である、雇用のセーフティネットに関する取組については、毎年、厚生労働本省から全 47 労働局が一律に目標を設定してPCDAサイクルを回し、業務の改善を図っています。<br>指標としては、雇用のセーフティネットの根幹である、マッチングの就職件数や充足件数を常に主要指標として設定し、目標達成を目指しています。それ以外に、労働局ごとに、個々の地域の状況に合わせて、必要と考える項目をいくつかピックアップして、重点指標として目標設定を行い、進捗管理をしています。<br>全体の進捗状況については、就職件数、充足件数、早期再就職件数と、軒並み進捗率が50%を割っていて、正直厳しい状況です。その理由については局内でも検討しており、要因としてはかなり求職者が減っていることで、マッチングが難しいこともちろんありますが、ハローワークの取組として見たところ、紹介件数が例年に比べて進んでいないためではないかと認識しています。<br>まずはハローワークで重点的に紹介をしないことには就職に至らないので、そこに力を入れて取り組んでいるところです。上半期の後半から相談件数が増えてきたことで、就職件数が徐々に上がってきているので、下半期も継続して紹介件数が減らないよう、労働局でも目を配りながら取組を進めてまいりたいと考えています。<br>昨今の取組としては、同じページの左の取組状況の一つ目の丸、求職者に対する支援というところに書いていますが、先ほど坂田委員もおっしゃったように、世の中の流れが、今まで対面だったところが、オンラインで物事が進むようになってきていて、これまでハローワークではまず対面ありきでしたが、国としてもオンラインでのマッチングを全国的にやらなければならないということで、なるべく求人者マイページと求職者マイページを進めていく取組をしています。滋賀県内においても、今、開設の周知を各ハローワークで力を入れているところで、今後も引き続き進めていきたいと考えています。<br>もう一点、左の取組状況の一番下の丸のところです。前年度の当審議会 |

| | |
|---|---|
| | で、大津市内では病院と連携した長期療養者支援が行われていないのではないか、という声があったと伺っておりまして、そちらについては労働局として、大津市内の病院とも連携し、昨年度から滋賀医科大学医学部附属病院、今年度から大津赤十字病院と連携して、訪問支援、訪問してのマッチング支援を行っており、なるべくエリアごとに差が出ないよう取組を進めているところです。全体の方向性の話としては以上です。<br>次に 16 ページの、人材不足分野のマッチングというところです。介護や看護、最近ですと 2024 問題のある運輸関係といった、人手不足分野についてハローワークでも積極的に支援してほしいと、また、国としても支援しなければいけないということで、人材確保コーナーを個別に設置して、マッチング支援を行っているところです。<br>ただ、進捗率については、現状目標としている数に対して 43%と厳しい状況です。その要因としては、夜勤等があることで、求職者の求人へのニーズと若干の齟齬があることですとか、条件面的に求職者のニーズと若干ずれがあるとか、また、業種への先入観ですとか、なかなか難しい部分もあります。ただ、難しいとばかり言ってもマッチングに繋がらないので、阻害要因を少しでも無くすために、ハローワークでも、職場見学会や職場体験などによってミスマッチを解消しつつ、今まで考えていなかった他分野を希望する求職者の取り込みとして、そういうところに積極的に行ってみたらどうかという声掛けを進めているところです。<br>直近でも、四分野の一つである建設業協会とタイアップして、建設現場を実際に見に行く見学ツアーを実施したり、全国的に実施している11月11 日の「介護の日」に合わせて、介護関係の職場見学会を県内の各所で実施するなど、なるべくミスマッチを減らして就職につなげる取組を頑張っています。今のところ進捗が進んでいないのですが、なるべく目標達成できるように取り組んでまいりたいと考えております。<br><br>続いて 17 ページ。自治体との連携については、県との雇用対策協定により、滋賀ジョブパークという若者向け施設を草津の駅前に設置しているので、その運営や、自治体の生活保護の窓口とハローワークの就職支援の窓口を並べて、生活から就労までを一体的に実施する施設を各所で設置していただいています。自治体との連携の関連指標としては、資料上段の一番下のところに記載している、生活保護受給者と就労自立促進事業の就職率を設定しており、こちらは現状で目標を上回っているので、そこそこできてはいますが、ただ、就職率は上回っているものの、母数である送り出しの数が少しずつ減っている状況です。そちらは自治体とも話を進めながら、なるべく送り出しの数が増え、マッチングの件数自体が増えるようにすることが、今後の課題と感じています。自治体 |

| | |
|---|---|
| | との連携は以上になります。<br><br>18 ページ、子育て世帯への就労支援です。女性の就職支援については、県内４か所のハローワーク内に、託児スペースを設けたマザーズコーナーを設置、専門の相談員を配置し、就職支援を密に行っています。<br>目標の就職率は、96.5%と若干上回っています。こういった通常の個別相談などは引き続きやっていきますが、上半期で割と上手くいったと感じているのは、草津と甲賀と近江八幡の３会場で、県と地元の自治体と連携し、来年度からの保育所入所申し込みに合わせ、保育園に入ることのできる就職予定が取れる面接会をこの９月に開催し、それが非常に好評を得ました。企業は 35 社、求職者は 100 名ぐらいご参加いただき、こちらは割といい取組だったと考えています。資料では、下の取組状況の丸の３つ目です。これは来年度もできればやりたいと考えています。こういった大きな取組は来年度になるかもしれないですが、お子様を抱えたご家庭は就労の状況や働ける時間は多種多様なので、下半期も引き続き、話を密にしっかり聞いた上で、個々に合ったマッチングを進めていければと考えています。<br>５番の子育て支援については以上になります。<br><br>次に 19 ページ、６番の新規学卒者等・フリーターへの就職支援です。先ほど、草津の滋賀ジョブパークについてお伝えしましたが、その中に滋賀新卒応援ハローワークを設けています。こちらは新規学卒者などが来ますので、例えばエントリーシートの書き方や、そもそもの面接のやり方が分からないといった、入口の部分からマッチングまで面倒をみるところです。<br>現状は、目標値 1,812 件以上に対し 864 件で 47.7%と、ちょっと足りていないですが、そもそもこちらも、ここのところ相談件数自体が全体的に減少傾向にあり、若い方の利用が減ってきていることにやはり問題意識を持っています。利用者確保のためにもう少し周知を頑張っていくのに、積極的なＳＮＳの活用など、下半期に件数を増やしていく方法を検討しているところです。<br>それ以外のものについては、就職面接会を実施したり、フリーター支援として、ユースエール認定、若者支援の認定企業を増やしながら、全体的に認知度を上げて全体の底上げを図ることとしております。若者支援については駆け足ですが以上です。<br><br>続いて 20 ページ、就職氷河期世代の活躍支援です。いわゆる団塊ジュニア世代が氷河期世代に当たるかと思いますが、ちょうど就職の時期に |

| | |
|---|---|
| | 厳しい状況にあったため、この世代に太くフォーカスをあてて支援する必要があり、専用の窓口を設けています。<br>ただ作っただけでなく、どういうことをやっているかですが、この世代限定の面接会を開催したり、担当コーナーでは、若い方が欲しいけれどマッチングが難しいと言っている求人者の方々に対し、イメージしている年齢層をもう少し上げるようアドバイスをしたり、お互いになかなかマッチングできないところを繋げていく。少し地道な作業ですが、そういった取組で件数を上げるよう頑張っています。進捗率は 52.2%とそれなり上がっているので、今年度の目標を達成できるよう引き続き頑張っていきたいと思っています。<br><br>次に 21 ページ、障害者の就労促進です。先ほど局長からも話がありましたが、来年度は障害者雇用率 2.5%が義務化となるため、障害者の雇用を確保してくださいという話は、もちろん訪問指導などでしています。ただ、滋賀全体としては、一番上の四角の中の※で書いているところ、小さくて分かりにくいですが、前年比でも割と伸びており、全国と比較しても進んでいますので、そこはある程度、障害者就業・生活支援センターとの連携などが上手くいっていると考えています。引き続き連携しながら、訪問指導などを積極的に進めてまいります。<br>それ以外にも、下の表の上から２つ目の丸、「もにす認定」という、「ともにすすむ」の真ん中を引っこ抜いた名前の、こういう認定マークもございます。まだまだ認知度は高くないですが、こういった認定をしながら、障害者の方へのご理解を進めつつ、雇用促進を行っていきます。加えて、面接会を湖北や湖南でそれぞれ実施しながら、就職のマッチングを進めているところです。障害者支援については以上です。<br><br>次に 22 ページ、高齢者の就労・社会参加の促進です。こちらは高齢者専用の生涯現役支援窓口を設置しています。各年代に対してそれぞれ支援策があり難しい点もありますが、高齢者にご理解のある企業を探してマッチングを進めていく、場合によってはシルバー人材センターなどとも連携しながら就労促進を行っています。ここは割と上手くいっており進捗率も 54.2%なので、引き続き同じように取り組んでいきたいと考えています。<br>右のグラフ、70 歳までの高年齢者就業確保措置の実施状況ですが、現状はまだ３割ほどです。65 歳までの定年等引上げはほぼ 100%近くになっているので、次のステップとして、今後、労働力人口自体が減っていく中、70 歳まで働いていただけることは事業主様にとっても必要になるので、そういうところはご理解をいただきながら、少しでも広げられるよ |

| | |
|---|---|
| | う力を入れて取り組んでまいります。<br>次に、10 番の外国人に対する支援です。ここでの目標は外国人労働者の就労環境を支援するための訪問指導等で、現状で進捗率が 38.3%と、非常に低い状況となっています。滋賀では、県でも今後外国人の方の活躍の幅を広げたいという意識が非常に高く、労働局としてもしっかりやっていかなければいけないところです。進捗率が 38.3%となってはおりますが、年間計画で 100%となるように組んでおり、上半期の数としては少ないのですが、年間では達成できるスケジュール感になっています。労働局としても、予定どおり進められるよう、各所をグリップしていきたいと考えています。<br>右側のグラフ、外国人の職業相談状況については、年々減っているように見えますが、コロナ禍では入国停止であったのが、解除されてからは徐々に増えているようで、令和５年９月の数字が載ってはいないのですが、新規求職者が 1,300 人弱とかなりの件数になっているのと、就職件数も 130 件程度となり、前年度と比べると、半期で前年度の７割ぐらいになっています。ここは求人者様の方のニーズもあるかと思いますので、引き続き注視しつつ、指針等の指導・援助をしっかりやってきたいと考えています。<br><br>最後に 23 ページ、人材開発関係業務の取組です。つい先日、職業能力開発地域協議会を開催し、地域の訓練、公的訓練のあり方についてなどを、県と独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構滋賀支部と連携しながら、訓練メニューの策定と、訓練終了後の就職支援を実施しております。進捗は 62.7%と表面上は割と進んでいますが、分かりにくいですがこの数字どおりという感じではなく、実際は半分ぐらいのイメージですので、ここはしっかり支援が必要です。訓練については、ある程度うまくマッチングするところもありますが、滋賀は製造業が多いため、ものづくり分野の人手不足については先日の訓練の協議会でも言われています。実際問題、ものづくりのなり手が少なくなっているため、我々も、訓練メニューは用意していても、なかなか定員が埋まらない状況です。周知し認識をしてもらう、ものづくりの楽しさを知ってもらうのは非常に大事ですので、しっかり周知をして、若い人にそういった分野を勧めていくことが必要と思っています。まずは知ってもらわないと利用に繋がらないので、この 11 月から、彦根市さんとタイアップさせていただき、ひこにゃんと彦根市長に来ていただき、左下のラッピングバスを彦根市内で走らせ始めました。まずは、やっていることを知ってもらい、そこからものづくりの訓練を受けて、学んだらそういう分野にも行けることを知ってもらうきっかけになればと考えています。これによ |

| | |
|---|---|
| | り、全体のパイを確保していければと思います。<br>すみません、長くなりましたが職業安定行政からは以上です。 |
| 吉村雇用環境・均等室長 | それでは続きまして、雇用環境・環境室の吉村の方から本年度上半期の取組を説明させていただきます。まず日頃から労働行政、とりわけ雇用・環境行政の推進についてご理解、ご協力いただきまして、ありがとうございます。<br>私からの説明は 25 ページからになります。着座にて説明させていただきます。重点課題のうち１番の重点課題、最低賃金の引き上げに関する支援の推進になります。１番が業務改善助成金の申請状況で、この助成金は事業場の最低賃金引き上げのための生産性の向上に対する設備投資に対する助成というところになります。令和４年度と令和５年度上半期との比較の表になっております。令和５年９月末現在、９月に 70 件、累計で 128 件の申請となっています。同月比で、令和４年が 89 件ありましたので、昨年度の 1.4 倍程度の申請件数になっているところで、10 月末では累計 155 件になりましたので、ほぼ昨年度１年間と同数の申請となっております。申請額は相当に増えております。この増えている要因は、一つには助成金の上限額を一部引き上げております。それと設備投資ですので、物価上昇がやはりあります。これらの二大要因があって、この申請額は相当に増えてきている状況になっております。最低賃金の引き上げのメインの支援策はこの業務改善助成金だと考えております。<br>２番も同じく賃金の引上げに向けた支援なのですが、これはパートタイム・有期雇用労働法に基づく均等、均衡待遇の同一労働・同一賃金と労働契約法に基づく無期転換ルール、これらの法律の周知ということで、２番に記載のように報告徴収が 160 件の目標に対して 130 件を今年度 9 月末までに実施しているという状況と、労働契約法の無期転換ルールの周知についても 140 件の年間目標に対し既に 303 件実施していることから、比較的順調に周知しているところと考えています。<br><br>26 ページです。 労働局の重点課題の中で多様な人材の活躍促進というところで、女性活躍の推進について 26 ページに取組を記載しております。一番上の丸、男女雇用機会均等法の履行確保に関する報告徴収について９月末までに 67 件を実施して、そのうち 82 件その助言ということで、昨年度はコロナ関連で小学校休業等助成金の処理関係で報告徴収が少し実施できなかったところもあったのですが、今年度は比較的順調に実施できていると考えています。67 件の事業場全てに助言したというものではなく、延べにして 82 件の助言を実施したという状況です。その 82 件の助言の内訳として最も多いのが妊娠・出産等のハラスメント防止 |

| | |
|---|---|
| | 義務に関するもので 30 件、母性健康管理措置に関するものが 28 件、そしてセクシュアルハラスメントに関するものが 19 件という状況になっています。<br>丸の上から３番目ですが、均等関係法令は男女雇用機会均等法だけではなく、育児・介護休業法や労推法、労働政策総合推進法、いわゆるパワハラ防止の法律などになります。<br>これらの法律について受けた相談、均等関係法令の相談というのは９月末時点で、2,013 件。その内訳が下の棒グラフのところに書いています。令和５年９月末現在で 2,013 件と、前年同期で 1,688 件でしたが、相当に多くなっています。棒グラフの方で少し説明させていただくと、棒グラフのうち紫色のところですね、令和４年で 636 件とあるのが、これがいわゆる労推法、労働施策総合推進法のパワハラの相談になります。パワハラの相談が棒グラフには令和２年、令和３年、令和４年、令和５年とありますが、労推法は令和２年の６月から大企業で施行され、令和４年の４月から中小企業にも施行されており、その施行に伴い、こういう数字が、令和２年に178件、令和３年に254件、令和４年には636件、令和５年９月では 464 件と、年間で 900 件、1,000 件近くになるだろうというところまで増えている状況です。パワハラに関しては後ほどもう少し説明させていただきます。<br>女性活躍の関係として、丸の４番目です。 女性活躍推進法に基づく一般行動計画について、本来 100%の届出を目指すべきところですが、101 人から 300 人規模事業場で 97%、301 人以上規模事業場で 98.5%と、まだ 100%になっておらず、年度末までには何とか 100%に持って行くよう指導勧奨していきたいと考えています。<br>その下の５番目の丸、男女賃金差異の情報公表です。これついて、データベースで登録しているものの公表されていない企業 41 社に対し公表勧奨を行っています。そのうち公表は 18 社に留まり、残り 23 社が未公表でした。下半期においては、データベースでの公表以外でも、例えば自社のサイトでの公表でも可なので、そういったところも確認をしたところ、未公表が 49 社確認されたので、データベースと自社サイトでの未公表企業を含めて 49 社に対し、11 月に公表勧奨をしているところです。ただし、その後の実態はまだ把握できておりません。<br>その下の、女性活躍推進法に基づくえるぼし認定は、９月末までに新たに４社が認定されています。この４社のうち１社が初めての飲食業であったことをお伝えしておきます。<br><br>27 ページ、こちらも多様な人材活躍の支援の取組になります。<br>育児等をしながら仕事をする方の両立支援の関係です。丸の１つ目、９ |

| | |
|---|---|
| | 月末までに育児・介護休業法の履行確保に関する報告徴収を65件行い、それに対して助言は 374 件と、助言の数がかなり多くなっています。１事業場に対する助言の項目数が多く、事業場数に対して６倍ぐらいの数字になっています。<br>丸の一番下、子育て支援に積極的な企業に対するくるみん認定は、９月までで７社になり、累計で 82 社となりました。両立支援の中では、今年の９月で終了した小学校休業等対応助成金の支給状況を記載しています。９月末までに全て支給を終えています。<br><br>続いて 28 ページです。こちらは重点課題のうち、働く者を力強く支える環境整備に関する取組になります。雇用環境・均等室が労働時間設定改善法に基づくコンサルティングを実施した事業場の状況です。有給休暇の取得促進であったり、時間外労働の抑制をメインにコンサルティングした事業場が表の左側、令和５年９月末で 54 件です。昨年度は 23 件とコロナ関連で停滞していたところですが、今年度は順調に実施しています。<br>右の表にある働き方関連の助成金について少しお伝えしておきます。一番下、適用猶予業種等対応コースです。2024 年に上限規制の適用となる建設、運送、医療業の３業種を対象にした助成金ですが、申請が低調で、９月末現在で５件です。10 月、11 月は少し増え、現在は９件となっています。９件の内訳は建設業が４件、運送業が５件、医療関係は０件です。<br><br>環境整備の２番目が 29 ページ、働き方改革推進支援センターについてです。委託事業ですが今年度から受託者が変わり、株式会社ランゲートになっています。進捗状況だけ少しお伝えします。下の進捗率、センターへの相談件数の目標値と進捗率、センターが委託する社会保険労務士が実施するコンサルティングの進捗については、順調に実施されているところですが、センターが行うセミナーの進捗率については、周知不足もあり、申し出が少なく低調であることは反省点となっていますが、全体的には概ね順調と考えているところです。<br><br>環境整備に関してもう１点、30 ページとなります。医療関係の委託事業の事業実績について簡単に説明します。個別の支援業務が進捗率 126%で順調な実績、評価センターへの受審状況についても７件中４件が受審していますが、７件の全てが申請済みであり、100％受審の見込みです。宿日直許可については 15 件の目標に対し、11 件が許可。申請状況は不明ですが、73%の進捗率で順調に年度内に許可されるものと考えて |

| | |
|---|---|
| | います。<br><br>続いて 31 ページ、ハラスメント対策ですが、これも働く者を力強く支える環境整備の取組の一部になります。ハラスメントとしては、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント、パワーハラスメントがありますが、それぞれ法律は異なります。これらのハラスメントに関して、雇用環境・均等室と４か所の総合労働相談コーナーに寄せられた相談が、９月末現在 680 件となっています。令和４年度の１年間で 939 件でしたので、相当に増加している状況です。ハラスメントの内訳比率はほとんど変わりません。ハラスメント相談のそのほとんど、70%近くをパワハラが占めている状況です。これらハラスメントの防止に係る報告徴収、報告請求が丸の２つ目にあるとおり、９月末現在で 200 件実施、このうち助言は 140 件、また 200 件のうちパワーハラスメント防止に係る労推法に基づく報告請求が 69 件で、このうち助言は 32 件となっています。パワーハラスメントに限らず 12 月が「職場のハラスメント撲滅月間」となっておりますので、12 月には特別相談窓口を設置して対応することとしております。<br><br>最後に、これも重点課題としては、働く者の環境整備への課題に入る取組になります。<br>32 ページ右上の棒グラフですが、総合労働相談件数が今年度９月末で 7,587 件と、昨年度を上回る状況で、また、そのうち民事上の個別労働紛争相談件数が 1,933 件となっています。少し説明しますと、雇用環境・均等室と管内労働基準監督署に置かれた合計４か所の総合労働相談コーナーでは、法違反も含めた全ての相談を受けます。その相談件数が、令和４年度に 14,527 件、令和５年度が 7,587 件となっています。うち、法律に基づかない民事上の紛争となる相談件数が、令和４年度には 3,851 件、令和５年度には 1,933 件と、昨年度並みかそれ以上の件数になると思われる状況です。この民事上の紛争について、相談者の方が、当事者間での話し合いによる解決をするために、相談コーナーからの助言・アドバイスを受けたいと申し出た、助言の件数が令和４年度で 175 件、令和５年度で 93 件となっています。また、この 175 件の助言の申出の内容として最も多かったのがいじめ・嫌がらせ、次いで雇止め、自己都合退職となっていました。ちなみにあっせんの申出ではいじめ・嫌がらせが最も多く、次いで解雇、雇止めとなっています。<br>少し補足しますと、労推法が施行される前は、パワハラもいじめ・嫌がらせとして計上していました。ところが令和２年度以降は、パワハラと思われる相談については、いじめ・嫌がらせから切り分け、労推法のパ |

| | |
|---|---|
| | ワハラ相談としてカウントすることとなりました。そうすると、31 ページの右下の棒グラフで、令和４年はいじめ・嫌がらせが 1,001 件、パワハラと思われる相談が 636 件ですので、労推法が施行される前の考え方であれば、いじめ・嫌がらせの相談件数が 1,600 件を超えており、相当にこの相談が増加している状況です。<br>早口で申し訳ありません、以上で雇用環境・均等室からの説明を終わらせていただきます。<br>すみません、追加で周知事項をお話しさせていただきます。<br>附属資料２になります。労働基準法施行規則の改正による労働条件の明示事項が追加されること、職業安定法施行規則の改正による求人における募集時の労働条件の明示事項が追加されることをお知らせします。<br>雇用環境・均等室からは以上となります。 |
| 坂田会長 | それでは、事務局からの説明事項について、審議に入りたいと思います。まず、事前に質問をお出しいただいている委員から改めてこの場で質問をお願いします。<br>最初に、松田委員からお願いします。 |
| 松田委員 | はい。私は23ページのところにあります、人材開発関係業務の取組で、進捗が悪いというところではないのですけれども、目標のところ、公的職業訓練の終了後３か月後の就職件数が 976 件以上ということで、実績 612 件ということなのですけれども、これが、受講者、公共職業訓練を受けた方を母数にしているのかちょっとわからないのですが、どれくらいの人数の値を受けて 612 件としているのかお尋ねしたいと思います。 |
| 高雄職業安定部長 | 当方からお答えさせていただきます。<br>受講者自体が 900 名ちょっとになりまして、就職件数が 612 件ということで、約 65%前後というところが現状の就職状況になってございます。 |
| 松田委員 | ありがとうございます。<br>個人的には、オンラインもありますよね。この公共職業訓練と書いてある数字の、カッコ内がデジタル訓練ですよね。<br>それで、差があるのでしょうか、すみません、追加の質問です。就職率に差があるものなのでしょうか。もし無いのであれば、充足率が圧倒的にオンラインの方が高いので、増やしていく、先ほどのどちらかというと職業訓練の内容が就職内容とマッチしていないというよりは、告知が上手くいっていないというお話だったので。なので、まずそこを増やすということはどうなのかなということと、65%、ここがもうちょっと高 |

| | |
|---|---|
| | かったら、例えば８割就職できますよというと、ちょっと目の色が変わる人がいるのではないかと思って、広報に使えないかと思ったのですが。65%も出してもいいかもしれませんけど、これくらい就職できますよというのが目安として分かった方が参加しやすいのかなと個人的に思っただけです。以上です。 |
| 高雄職業安定部長 | 今手元に細かい情報が無くて、すぐにお答えできないので持ち帰らせていただいて後日ご回答させていただく形でお願いしたいと思います。<br>先日の訓練の協議会でも言われたのが、実際に就職率が高いものと低いもの、あるはあるのですが、だだ地域のニーズとしては、例えば、ものづくりの分野が、人が集まらないのだけれどやってほしいというところもあるので、必ずしも就職のマッチング確率が高いものが求人者、地域のニーズとすべからく合致しているかというと難しいところもあって、その辺りは就職に結びつかないとあまり意味がないというところも確かにおっしゃられるとおりなので、その辺しっかり検討しながら、どういうメニューが本来あるべきなのかは考えていきたいと認識しているところです。<br>委員からのご質問については確認をして、今手元に無くて申し訳ないのですが、後日必ずご回答させていただきます。 |
| 坂田会長 | 続きまして、事前の質問がもう１件、谷口委員からご質問をいただいておりますが、本日、谷口委員は欠席されていますので、私が代読させていただきます。<br>資料の５ページ、労働時間改善指導・援助につきまして、自動車運転の業務の中で、改善基準告示改正等説明会を行っていただいていますが、長時間労働の背景には運転手の人手不足も要員の一つと考えられると思います。そのことが長時間労働にわたる過重な労働や時間外 80 時間といったところに繋がってくると感じています。改善基準告示がどのような内容のものかわかりませんが、人手不足に対する改善などあれば意見をお聞かせいただきたい。 |
| 中井労働基準部長 | 基準部長の中井でございます。<br>まず改善基準について説明をさせていただきたいと思います。<br>改善基準告示とは自動車運転者の拘束時間、すなわち労働時間と休憩時間を合わせた時間の上限などを設定するものでありまして、今般の改正によりまして、月間及び年間の拘束時間が短縮されることとなりました。このため、業界として、労働環境の改善が見込めるということです。 |

| | |
|---|---|
| | 労働局、労働基準監督署としては、運送事業者に対しまして、制度説明を実施し、労働時間管理、労働時間短縮に向けた取組方法について説明しております。そうした法令順守の事業場がより浸透することで、運送業者に若者が就職しやすいような環境をつくることができればと考えております。私からは以上です。 |
| 高雄職業安定部長 | マッチングに関する部分について当方からお答えさせていただきます。<br>令和５年９月現在での運輸関係の有効求人倍率は 2.22 倍で、１年前と比べて求職者が減ったということもあり、前年同月の 2.15 倍と比べると少し増えてきているというか、常に一定程度の人手が足りていないという状況があり、それに加えて、ここにきて、来年度を見据えるとより求人ニーズは高まってくると認識しています。こういった状況に対応するために、ハローワーク大津に、先ほどの資料でも説明させていただいた人材確保対策コーナーを設けております。これは運輸に限定はしていないですが、分野を絞って、そういったところにだけ分野特定をして、担当者によるきめ細かい職業相談や職業紹介、求人充足に向けた助言等を、ほかのところに比べるとより深く行なっているところです。それ以外の、確保コーナーを設けていない各ハローワークにおいても、事業所の説明会や見学会、個別の企業さんのミニ面接会や、運輸業界そのものを知ってもらう必要があるのではないかということで、ドライバー業界を知るセミナーを開催し、まずは業界自体を知ってもらう機会を設けて、元々関心の無かった方も引き込むという取組をして、ミスマッチの解消を図っているところでございます。以上です。 |
| 坂田会長 | ありがとうございました。<br>事前にいただいていた質問は以上２件ですので、これからは自由にご質問、ご意見などあればよろしくお願いいたします。 |
| 大江委員 | すみません、大江でございます。質問させていただきます。<br>先ほど最後の方にも少し出てきた話題とちょっと似ていますが、16 ページの人材不足分野のマッチングのところで、ここに出てきている分野は生活する上でも非常に重要な分野だと思っているのですが、その中でもなかなか進捗率が達成できていないという状況は理解します。そのうえで、先ほど、夜勤の有無や勤務の違いといった認識のずれがあったため、まずは業界を知ってもらうという方向の話と、他分野を希望している人に、こういう業界もありますよと紹介するという話があったと思います。この中身の問題になるのかもしれませんが、求人者に対する支援 |

| | |
|---|---|
| | の中で、いわゆるそういったハードシップ的なところというか、求職者が難しいと感じている部分を逆にフィードバックして、その業界や企業に改善を促すとか、そういう双方向のコミュニケーションみたいな、業界全体を変えていかなくてはいけない場合もあるかもしれませんし、各企業に、例えば賃金を少し上げるとか、そういった努力を少しお願いしなくてはいけない場合もあるかと思うのですが、その辺りの企業側への情報のフィードバックは、こういった助言・指導の中に含まれているのかどうかを少しお聞かせいただければ。 |
| 高雄職業安定部長 | ご質問ありがとうございます。<br>今いただいた部分については、ハローワークにおいて、マッチングのために日頃求人部門と職業相談部門で定期的にコミュニケーションを取っています。人材確保分野はどうしても充足まで時間がかかりますので、どういうところがボトルネックとなっているかは当然話し合っています。<br>例えば実際に個別の求職者の方から、こういうところがもう少しこうなった方がいいのにというお声を、ある求人についてもらったら、それを求人担当に伝えて、求人担当の方から求人者に対し、改善に向けたアドバイスをしています。例えば時間帯の部分をもう少し、土日の休みが欲しいといってもなかなか全部は無理でしょうけれども、例えば２週間に１回ぐらいは盛り込んだり、それ以外に賃金の部分がどうしても他の分野と比較して低めになっていたら、企業さんがどこまで払えるかは当然ありますが、他分野との比較で、もう少し上がらないとなかなかニーズにお応えできないということを、強制するものではないですが、お願い、アドバイスという観点でさせていただいて、なるべくミスマッチを減らそうとしているところです。 |
| 大江委員 | ありがとうございます。<br>多分個々の取組はされていると思うのですが、ただそこまではいかない、良い意見だけれども、ハローワークの中で終わってしまっているものもあるかと思います。<br>そういったものをうまくフィードバックしていただくとか、先ほど言った賃金を上げることは、助成金などをうまく使いながら、というのもあるかもしれません。特に運輸などもそうかもしれませんし、建設なども今人手不足で、一般社会も困るような部分も出てくるかと思いますので、そういう広い視点での、人に働いていただくようなやり方というのを是非、フィードバック等々双方向にしていただければと思いましたので、よろしくお願いいたします。 |

| | |
|---|---|
| 高雄職業安定部長 | わかりました。<br>委員から貴重なご意見をいただきましたので、局としても、そういった業界との、全体の流れとしてもどういうことをすればいいのかや、工夫してお手伝いできることがあれば、その業界に対しても働きかけることを検討したいと思いますので、よろしくお願いいたします。 |
| 坂田会長 | そのほかございませんでしょうか。 |
| 池内委員 | 池内でございます。資料 25 ページの、最低賃金が 10 月 1 日から 967 円に上がって、10 月の申請件数は 27 件ということで、中小企業では最低賃金が上がって、業務改善助成金はこれからも申請件数が増えていくことが想定されますが、全国的に見て滋賀県の申請状況はどうなのか、全国平均なのか、ものづくり県というものの助成金の活用は多いのかを教えてもらいたい。 |
| 吉村雇用環境・均等室長 | ありがとうございます。雇用環境・均等室からお答えします。<br>令和４年度における滋賀局の申請件数が資料の 25 ページで 159 件。これは全国順位で 15 位となっています。かなり高いところにきています。<br>滋賀県は１％行政と言われるところですが、全国の件数が約 7,000 件でしたので、その１％では70件ですから、その倍以上の件数でしたので、当局規模からみると相当に多い申請件数と言えます。<br>今年度９月末現在でいうと滋賀は 128 件の申請でした。これも全国順位でいくと 18 位です。若干去年よりは順位的に落ちている部分があるのですが、いわゆる規模的な点で言うと相対的には多い数字です。 |
| 池内委員 | ありがとうございます。 |
| 栗本委員 | すみません、18 ページのところで、子育て等によって離職した女性の再就職の支援のところで意見を言わせてください。<br>取組状況の３つ目の丸のところ、保育所等の入所申込みの時期に合わせて面接会を実施されたということで、とてもいいことだと思いましたが、私の認識が違うかどうかわからないのですが、恐らくこの、保育所入所の所に来ておられるということは、既に就職が決まっているか、仕事先があって保育所に入所できるのではないかと思うのですが、保育所に行かない子どもたちもいるので、もし可能であれば、子どもがいたら必ず行く乳幼児健診、３か月、６か月、10 カ月とか、２歳半、３歳半とかにあると思うので、乳幼児健診のところで、こういう資料、ハローワ |

| | |
|---|---|
| | ークでこんなことをしていますよとか、そろそろ復職を考えていますか、といったお話をすると、もっと就職とか、女性の方が仕事に就く、仕事を探すことに繋がるのではと感じます。<br>女性の中には、最近でも本当に若くして、望まない妊娠、望んで妊娠される方がいますが、学校を出てすぐに子育てを始められる方は、一度も社会に出ることなく家庭に入られて、就職活動はどのようにするのか知らない女性も中にはいると思います。<br>子どもが手を離れてきたけれども、就職するにはどうしたらいいのか、とりあえず自分の通っているスーパーなどで貼り紙を見てここに行ってみようかと、それ以上の仕事の種類や業種を知らないといった方もいらっしゃると思うので、普段子育てをする方が必ず行くような場所で、ハローワークさんからお知らせができればもっと広がるのではないかと思いましたので、意見としてお伝えします。 |
| 高雄職業安定部長 | 貴重なご意見ありがとうございます。<br>女性が必ず行かれる場所で周知すると、非常に、実際にお子さんを育てるにしても働くことは必要なので、より効果があるのではないかということは、確かにおっしゃられるとおりですので、できる限りやってみたいと考えております。<br>そうなると、実際に、すみません、その辺のタイミングは詳しくないのですが、乳幼児健診ですと、自治体とも協力をしながら、実際子育ての機会の中で実際どういった時期に公的な場に出てこられるのかを知った上で、周知する必要があると思います。現状でも、県と、草津駅前の民間ビルの中でマザーズジョブステーションという女性向けの窓口を設置していますが、それだけではなく、機会の共有もしながら、我々としてもできる限り機会をとらえ知ってもらう工夫は考えたいと思います。今後そういう機会を設けられるよう、自治体とも積極的に話していきたいと思います。 |
| 坂田会長 | そのほかございますでしょうか。<br>よろしくお願いします。 |
| 大崎委員 | 前回も委員を拝命し、また２年間と聞いています。今日この資料でどうというのではなく、次回以降、仕事が増えるような部分ですが、例えて言えば６ページ、７ページで、県内の長時間労働抑制取組で実施された事業所、違反件数等を出していただいています。実のところ、今日は商工会議所連合会という、小規模事業所様に寄り添いながらやっている部分で言うと、指導部分であるとか、ここに書いている労働災害防止の提 |

| | |
|---|---|
| | 出義務とかについて、大会社・中会社・小会社、個人とは言いませんが雇用者がいる本当の小規模事業者の比率を、実数はいりませんが、例えば 5,000 あってどれくらいの比率なのか。また、ハラスメント相談等も、大中小企業・小規模でどういう比率なのか。そういった相対的な部分を踏まえて聞きながら、いただいた情報を、難しい行政文書ではなく、こういうところは気を付けて、とか、会議所職員に相談してくださいねと、会員に伝えられるよう、比率についてもっと言うと、社労士さんが限定的におられるのか、無しで事業を営んでいるのか、そういう相対的なデータを踏まえて、今年度上期にこう取り組んだというように、もっとわかりやすくしていただかないと。<br>これを全部読んできて議論というのは、みなさん読んでわかると思いますが、普通は読んでもわかりません。繰り返すと、６ページ、７ページで、これだけの件数を指導、事業所に行き、それが県内事業所全体の比率で１％でも結構なのですが、どの比率で、どこに手が届いていないのかは読み取れないと思いましたので、次回、もし、そういうまとめ方ができるのであれば、ハラスメントならセクハラであるか、事業所の規模等々がわかるようにしていただければ。労使側でこられている組織では、企業内でも相談窓口があると思います。ないからこそ労働局に行くのは、注意が必要な事業規模のところであって、そこに会議所がこういうところに気を付けましょうねという広報なりができるために、こうやって呼んでいただいていると思うので、今日、ここはどうなのかというのではなく、次回期待しますので、よりわかりやすく言っていただけるとありがたいのですが、対応は難しいでしょうか。<br>僕が今言わんとしたことが分かったかどうかだけでも結構です。 |
| 吉村雇用環境・均等室長 | よくわかります。<br>講話するときでも、小規模事業所だからこういうところには注意してくださいということをやっぱり言うところはあるので、一定かなり理解するところです。ただ、委員の方からハラスメントの話も出てきたので、ハラスメントの関係でいうと、相談対応というところでいうと、なかなか相談される方がそこまで規模というのは把握できにくい部分もあったりします。ただ把握できている部分において、今こういった傾向というのは、指標までは言わないにしても、参考程度でということで、お示しすることは可能かな、とは今の時点では思います。 |
| 大崎委員 | できる範囲で、分かりやすく説明できる資料にしようということを、局長が言うか言わないかはお任せします。仕事を増やして長時間労働にならないように。 |

| | |
|---|---|
| 吉村雇用環境・均等室長 | ありがとうございます。 |
| 坂田会長 | そのほかございますでしょうか。<br>無いようでしたら、先ほど全国との比較という話が出てきましたが、雇用の問題で、滋賀県内での差というのは何かあるのでしょうか。要するに、前期に湖西と湖北で特別な予算を国からいただきましたよね。あれで湖西と湖北の雇用状況を改善しようという話があったと思うのですが、今回見ても、上がってくる地名は当然人口が多い湖南と湖東が中心になっていると思います、当たり前ではありますが、湖西と湖北の状況というのは、感想でもいいのですが、何か変わってきていますでしょうか。 |
| 大崎委員 | 県全体をとらえたときに、先ほどのエリアが、前の審議に出させていただいたので覚えているのですが、改善したとか、まだそのままだとか、指標にはまとまっていないので、今会長がおっしゃられたような部分も、探したら出てくるけれども、それは伝えようういうまとめ方で出してもらえたらいいと思ったのですが。今言うと、後ろの人が大変だと思うので。 |
| 高雄職業安定部長 | この場でお答えできればよかったのですが、すみません、そこを今用意していなくて。実際、地域差は少なからずあると思うので、そこは本来であれば我々もしっかり分析したうえで、それぞれにあった必要な手当て、といっても総花的なものが多いのですが、その中で多少の色はつけていくことが本来必要だろうと思います。今回は、すみません、会長からの宿題ということにさせていただいて、機会を見てご回答させていただくということで、地域ごとの必要な取組を考えたいと思います。 |
| 坂田会長 | ありがとうございます。すみません。そのほかございますでしょうか。<br>ほかにご意見、ご質問が無ければ、次に議事２、そのほかにつきまして、事務局から何かございますでしょうか。 |
| 水出雇用環境・均等室長補佐 | 雇用環境・均等室の水出です。事務局より２点ご連絡させていただきます。<br>まず１点目ですが、従前より滋賀労働局から報道機関に提供したプレスリリース資料につきまして、委員のみなさまに紙媒体でお送りしていたところですが、本年７月より、メール送信に変更し、概ね月１回、だい |

| | |
|---|---|
| | たい第１週目頃にお送りしています。もし、届いていない方がいらっしゃったらご一報いただきたく思います。あと、これまで５回メール配信しましたが、今後に向けてのご意見・ご要望などございましたら、随時お寄せいただければと思います。<br>２点目ですが、11 期から引き続きお引き受けいただいている委員の方で、ご住所・振込口座のご変更がございます場合は、後ほど事務局までお知らせください。以上となります。 |
| 坂田会長 | ほかにご意見、ご質問が無ければ、本日の議事は以上といたします。<br>労働局におかれましては、令和５年度上半期の取組について、本日様々な意見をいただいたかと思います。特に乳幼児健診、そういえば私も行ったなあと思いながら。行かなくてはいけないものですので、是非。ただ、所管庁が各市役所なので、滋賀県内だけでも結構な数の調整をしないといけないのが大変かと思いますが、できれば対応をいただければと思います。<br>そのほかにも様々なご意見がありました。やはり、目に見える形で説明するというのは、雇用と労働のミスマッチの問題でもそうですが、要するに、雇用者側は自分がやってほしいこと、こういう仕事だということを説明する、労働者側は、自分はこういうことができます、こういうことをやりたいです、ということを説明する。そして労働局はそれをうまく繋ぎ、加えて県民・国民に向かって、こういうふうにやっていますと、全員、自分がやっていることを目に見える形で説明していくことはとても大事なのだろうと思います。もちろん、自分がやっていることを個別に全部説明することもできませんので、一人一人が自分の立場から相手の立場、聞く人の立場に立って、日進月歩で工夫していくしか仕方が無いのかなと思っています。<br>そのような意見を踏まえまして、滋賀労働局としても下半期、そして来年度の業務に上手く展開していただきますようお願いします。<br>委員の皆様、そのほかよろしいですか。<br>それでは、進行を事務局にお返します。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 坂田会長、ありがとうございました。<br>それでは閉会にあたりまして、総務部長の塩田からご挨拶申し上げます。 |
| 塩田総務部長 | 総務部長の塩田でございます。<br>本日は、大変ご多忙の中、本審議会にご出席いただき、また、貴重なご意見をいただきまして、誠にありがとうございました。 |

| | |
|---|---|
| | 本日、様々な分野でご審議いただいたとおり、滋賀県内の雇用情勢の流動化をはじめまして、労働環境の改善等において取り組むべき課題が多く、滋賀労働局に寄せられる期待は大きいものがあると我々としても認識しているところです。<br>県民の皆様の期待に応えるべく必要な行政サービスがいきわたるよう、各種制度・施策の周知などに積極的に取り組むとともに、日々の基本業務につきましても労働局職員が一丸となって取り組んでいるところでございますが、私どもがまだ至らない点や、気がつかない点が多々あるところでございます。本審議会の場において、本年度上半期までの労働局の業務運営についてご説明をさせていただき、委員の皆様から、様々な視点でのご意見・ご提案をいだいたところでございます。今後の業務運営の改善を図る上で非常に有意義なものであったと改めて感謝申し上げます。<br>本日いただきましたご意見などにつきましては、滋賀労働局の年度後半、また、今後の業務運営の推進に反映させていただきたいと思いますので、今後ともご支援・ご協力を賜りますよう、よろしくお願いいたします。本日は、どうもありがとうございました。 |
| 枡谷雇用環境改善・均等推進監理官 | 以上をもちまして、第 49 回滋賀地方労働審議会を閉会させていただきます。たいへんおつかれさまでございました。ありがとうございました。 |