

## 令和3年度 第2回静岡地方労働審議会 議事録

日 時 令和4年3月18日（金） 午前10時から正午まで

場 所 静岡地方合同庁舎 4階共用大会議室（ZOOM開催）

出席者 公益代表 大石 人士 会長 高妻 理愛 委員  
笹原 恵 委員 佐藤 学 委員  
牧田 晃子 委員 山本 公敏 委員

労働者代表 石川 豊子 委員 内山 千穂 委員  
西村堅一郎 委員 古川 未帆 委員  
松浦 信司 委員 森藤 剛正 委員

使用者代表 秋山 辰巳 委員 内田美紀子 委員  
田中 秀幸 委員 松下恵美子 委員  
望月 清史 委員 山崎かおり 委員

※（五十音順、敬称略）

### 静岡労働局

局 長	石丸 哲治	総 務 部 長	千葉 裕子
雇用環境・均等室長	石山 玲子	労働基準部長	戸田 剛
職業安定部長	奥谷 賢吾	労働保険徴収課長	望月 直己
雇用環境改善・均等推進監理官	内藤 匡樹	監督課長	廣瀬 格也
賃金室長	松下 晴美	健康安全課長	松本 政浩
労災補償課長	新井 紀子	職業安定課長	加子 勝巳
職業対策課長補佐	成岡 和子	需給調整事業課長	峰野 員明
訓練室長	小谷野守弘	総務課長	東 尚史
総務課長補佐	小坂 光輝	雇用環境・均等室長補佐	福島 陽子

### 静岡県

経済産業部就業支援局長 渡辺 加絵

## 令和3年度第2回静岡地方労働審議会

日時：令和4年3月18日（金）  
午前10時00分から正午まで  
場所：静岡地方合同庁舎4階共用大会議室

### 1 開会

#### ○司会（小坂総務課長補佐）

それでは、定刻になりましたので、ただいまから「令和3年度第2回静岡地方労働審議会」を開催します。私は、本日の司会を担当いたします静岡労働局総務部総務課長補佐の小坂と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

本日の審議会は、当初は集合形式での開催を予定していましたが、新型コロナウイルス感染症が拡大している状況に鑑み、オンラインによる開催となっております。

参加者の皆さまにおかれましては、大変恐れ入りますが、カメラは「オン」、マイクは「ミュート」にさせていただきますようお願いいたします。御発言の際は「手を挙げる」ボタンをクリックしていただくか、画面上で分かるように手を挙げていただくかどちらかの動作を行ってください。その後、議事進行者の指名を受けてから、マイクの「ミュート」を解除し、お名前を名乗ってから御発言いただきますようお願いいたします。通信電波の関係で、映像等が途切れた場合は「チャット」でその旨を御連絡ください。

それでは、まず、資料の確認をさせていただきます。資料として「会議次第」「令和4年度労働行政運営方針（案）概要版」「令和4年度静岡労働局労働行政運営方針（案）」「令和4年度静岡労働局の最重点施策（案）」「静岡県の最低賃金（令和3年度）」「建設アスベスト給付金制度が創設されました」「業務によって感染した場合、労災保険給付の対象となります」「令和4年4月1日から女性活躍推進法に基づく行動計画の策定・届出、情報公表が101人以上300人以下の中小企業にも義務化されます」「改正育児・介護休業法対応はお済みですか？」「労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されます！」を事前にお配りしております。御確認をお願いします。不足、落丁などあれば、適宜、事務局にお申し付けいただければ、メールアドレスに資料を送付いたします。

続いて、本日の出席状況を御報告いたします。公益代表委員は6名全員が出席、労働者代表委員も6名全員が出席、使用者代表委員も6名全員の出席をいただいております。以上、地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数である全体の3分の2以上の出席、労働者関係、使用者関係、公益関係の各委員の3分の1以上の出席を満たしており、本会議が成立しておりますことを御報告申し上げます。さらに、静岡県経済産業部から就業支援局長に御出席をいただいておりますことを御報告します。なお、本審議会につきましては「静岡地方労働審議会運営規程」に基づき、議事録を静岡労働局ホームページに掲載し、公開させていただきます。

### 2 静岡地方労働審議会会長挨拶

#### ○司会（小坂総務課長補佐）

それでは開会にあたり、大石会長から御挨拶をお願いします。

#### ○大石（会長）

皆さま、おはようございます。本審議会の会長を務めます、大石でございます。冒頭に一言だけ御挨拶させていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

現在、国内外にわたり、厳しい社会情勢を迎えています。一刻も早い平和が希求されるウクライナ情勢、3年目に突入したコロナ禍等、仕事、生活、私たちの心にも、大きな影響を与えているように思っております。また、社会情勢が大きく変化する中で、生活の価値観、働くことの意識等の変化が進んでいる一方、デジタル化や脱炭素化といった問題にも取り組む必要があり、まさに課題が山積している状況です。私たちが審議しております労働・雇用環境に関する施策も、大きな変革期に入っているのではないかと考えております。

本日は「令和3年度行政運営実施報告及び令和4年度行政運営方針（案）」について、労働局より御説明いただいた後、委員の皆さまから質疑、御意見等をいただく予定ですので、よろしくお願いいたします。

なお、静岡地方労働審議会としては初のオンライン会議となっており、上手くいかない点があるかもしれません。会議の時間も限られてはおりますが、本会の議事が有意義なものになりますように、皆さまの御協力をよろしくお願いいたします。

### 3 静岡労働局長挨拶

#### ○司会（小坂総務課長補佐）

ありがとうございました。続きまして、石丸労働局長から御挨拶申し上げます。

#### ○石丸（労働局長）

皆さま、おはようございます。労働局長の石丸です。本日は、年度末の大変お忙しい中、令和3年度第2回静岡地方労働審議会に御出席いただきまして、誠にありがとうございます。また、日頃より委員の皆さま方には、労働行政につきまして、御理解・御協力をいただいておりますことを、この場をお借りして御礼申し上げます。

今回、新型コロナウイルス感染症が拡大している状況に鑑み、地労審としては初のオンライン形式での開催に変更させていただきました。何か不手際があるかもしれませんが、どうぞよろしくお願いいたします。本日の審議会では、本年度の行政運営の推進状況の説明をさせていただくとともに、それを踏まえた令和4年度における行政運営方針について御説明いたします。皆さま方、どうぞ御審議のほどよろしくお願いいたします。

さて、新型コロナウイルス感染症の感染状況につきましては、昨年末、感染者数は減少傾向にございましたが、年明けから感染者数が増加し、1月27日から県内全域がまん延防止等重点措置の適用対象となりました。そして、その期間の延長を経て、ようやく週明けには措置が解除される見込みでございます。

こうした中、県内の雇用情勢につきましては、今から1年前の令和3年3月時点の有効求人倍率は1.03倍でしたが、7月には全国値を上回り1.17倍まで回復し、現在、最新の令和4年1月末時点において、1.18倍となっております。雇用情勢に関しては、引き続き製造業を中心として求人数が順調に推移しており、依然として新規求職者数は下げ止まり傾向であることから、改善の動きが落ち着いているものの、新型コロナウイルス感染症の影

響に注意する必要があると考えております。

現下の労働行政最大の課題は、新型コロナウイルス感染症への対応ですが、また同時に、少子高齢化・生産年齢人口の減少という構造的な課題がある中で、一人ひとりが豊かで生き生きと暮らせる社会を作るため、政府一体として「人への投資」、デジタル人材の育成などを通じて、持続可能な経済社会の実現を図ることが不可欠であるところです。

こうした状況の中、静岡労働局では、来年度、三つの最重点施策を掲げまして、労働行政を推進していくこととしております。一つ目は「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、多様な人材の活躍促進」です。コロナ禍の中、雇用の安定と就業の促進が引き続き主要な課題となっており、今後も雇用調整助成金等を活用し、雇用維持に取り組む事業主を支援していきます。また、医療・介護・保育などの人手不足分野における人材確保支援、デジタル分野における円滑な再就職支援などを行ってまいります。

二つ目は「誰もが働きやすい職場づくり」です。新型コロナウイルス感染症は、働き方を見直す契機ともなっていますが、特に中小企業・小規模事業者に対しては、労働基準監督署の「労働時間相談・支援班」による個別訪問や各種助成金等、引き続き、寄り添った相談支援に取り組み、これからも働き方改革を推進してまいります。

三つ目は「女性活躍・総合的なハラスメント対策の推進」です。令和4年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法や、同じく4月から中小企業にも適用が拡大される改正女性活躍推進法、パワーハラスメント防止措置について、確実な周知を行い、その履行確保を図ります。

この後、各部室長より詳しく御説明いたしますが、委員の皆さま方におかれましては、忌憚のない御意見を賜ることをお願い申し上げまして、簡単ではございますが、御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。

#### 4 議題

##### ・令和3年度行政運営実施報告及び令和4年度行政運営方針（案）について

##### ○司会（小坂総務課長補佐）

それでは、ここからの議事進行につきましては、会長にお願いしたいと存じます。大石会長、よろしくお願いいたします。

##### ○大石（会長）

それでは、ここからは私の方で会を進行させていただきます。お手元の「次第」を御覧ください。次の議題は「令和3年度行政運営実施報告及び令和4年度行政運営方針（案）について」となります。労働局側から、座ったままで結構ですので説明をお願いします。御質問や御意見等は、説明が全て終わった後に、まとめてお願いします。まずは、総務部長からお願いします。

##### ○千葉（総務部長）

総務部長の千葉でございます。私からは、来年度の最重点施策について「令和4年度静岡労働局労働行政運営方針（案）」に基づいて説明させていただきます。表紙をめくっていただくと、静岡労働局の最重点施策の三本柱を掲げております。一つ目の「雇用維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、多様な人材の活躍促進」では、雇用維持の支援として、雇用調整助成金等の活用や在籍型出向により、労働者のモチベーションを

維持しつつ雇用維持を図り、出向元と出向先の双方へ一体的に支援いたします。また、人材確保対策として、医療・介護・保育分野など雇用吸収力の高い分野でのマッチング支援の強化、デジタル分野での訓練コースの設定等により、円滑な労働移動の促進を図ります。さらに、地方公共団体や経済団体、各種関係団体と連携し、女性、新規学卒者、非正規雇用労働者、就職氷河期世代、高齢者、障害者、外国人の方々の就労・就職支援を行ってまいります。

二つ目は「誰もが働きやすい職場づくり」でございます。新型コロナウイルス感染症は様々な分野に大きな影響を与える一方、働き方を見直す契機にもなっています。特に中小企業や小規模事業者の方々に対して、監督署の「労働時間相談・支援班」による説明会や個別訪問、「静岡働き方改革推進支援センター」と連携したセミナーや個別相談、「働き方・休み方改善コンサルタント」等による専門家支援、「働き方改革推進支援助成金」をはじめとする各種助成金等により、寄り添った支援に取り組んでまいります。その一方で、違法な長時間労働の疑いや過重労働が原因と考えられる過労死等の事案につきましては、立入調査を徹底するなど厳正に対処いたします。

三つ目は「女性活躍・総合的なハラスメント対策の推進」でございます。令和4年4月から段階的に施行される改正育児・介護休業法には、産後パパ育休制度といった男性の育児に関する制度が新設され、これらについてあらゆる機会を捉えて周知を行うとともに、助成金の活用等、男女とも仕事と育児が両立できる環境整備を図ってまいります。また、改正女性活躍推進法に基づく行動計画の策定等が、同じく4月から中小企業にも拡大されるため、新たに義務化される事業主を含め、着実な履行確保を図ってまいります。さらに、パワーハラスメント防止措置につきまして、こちらも同じく4月から中小企業においても義務化されますが、セクシュアルハラスメント等を含め、総合的なハラスメント対策を推進してまいります。

続けて、総務部が所掌している労働保険適用徴収業務について御説明いたします。「令和4年度労働行政運営方針（案）概要版」の28ページを御覧ください。資料には1月末時点での数値を掲載しておりますが、静岡労働局の労働保険の収納率は、最新の2月末現在で98.5%となっており、当初の目標値を達成しております。電子申請の利用促進につきまして、昨年度の当局の利用件数を上回るよう目標を立てており、直近の2月で12,218件という状況でございます。労働保険の未手続事業に関して、1,730件以上の加入勧奨による成立という目標に対し、2月末現在で1,213件となっています。年度末に向けて取組を進めてまいります。昨年同期と比べて件数が伸びていることを補足させていただきます。

労働保険適用徴収業務の令和4年度取組方針ですが、一つ目は、労働保険制度の理解を促し、必要な場合には滞納整理や納付特例等、労働保険料の適正な徴収を図ってまいります。二つ目は、労働保険料の公平な負担を図るため、加入勧奨、手続き指導等、積極的かつ的確な労働保険未手続事業の一扫対策を推進いたします。三つ目は、電子申請のさらなる周知により、一層の利用促進に取り組んでまいります。私からは以上でございます。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは続けて、職業安定部長をお願いします。

○奥谷（職業安定部長）

職業安定部長の奥谷です。私からは「令和4年度労働行政運営方針（案）概要版」の「Ⅱ

静岡労働局が推進する各種施策」の（１）から（９）までを御説明します。時間の関係上、ポイントを絞っての説明になりますが、御了承いただきたいと思ひます。

まず２ページの「雇用の維持・在籍型出向の取組への支援」について御説明します。御案内のとおり、雇用維持施策の柱として、昨年度より雇用調整助成金の迅速な支給に努めてまいりました。本年度は、それに加え、在籍型出向による雇用維持に取り組む事業主を支援するための施策を開始しました。来年度も引き続き、確実な支援実施のための体制について整備していきます。雇用調整助成金については、特例措置が６月まで延長となり、その期間が約２年と長期化しています。助成金の支給の効果によって雇用維持が図られている一方、労働市場の健全な流動性を阻害している面があるとの声が出始めています。多くの産業で人手不足感が高まりつつある中、政府の方針である「人への投資」の政策効果を高める上でも、雇調金による雇用維持と労働移動制度のバランスにも留意して取り組んでいきたいと考えています。また、特例の長期化や簡素化に伴い不正事案の発見が困難となっている面があり、真に支援を必要とする事業者に支援を行き渡すため、来年度においては、審査の厳格化と警察等の捜査機関との連携をはじめとして、不正受給への対応強化に取り組んでまいります。

続きまして、３ページの「人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進 その１」について御説明します。コロナ禍の影響が年度後半にも及び、ハローワークにおける職業紹介業務の主な指標の達成が困難な状況となりました。来年度は、ハローワークの総合評価が再開しますので、コロナ禍以外の要因についてもチェックし、改善につなげたいと考えています。来年度の取り組みとしては、ハローワークインターネットサービスの機能向上を踏まえ、オンラインによる職業サービスを推進します。求人・求職者の皆さま双方の利便性の向上を図りながら、就職支援や労働支援に取り組むたいと考えています。

続きまして、４ページと５ページについては一括で御説明します。来年度においても、公共職業訓練の利用促進は、離転職時におけるリスクヘッジのツールとして重要な課題であると位置付けております。訓練受講が必要な方への周知・勧奨が漏れないよう、ハローワーク利用者に対して働きかけを強化するとともに、関係機関と連携した、県内全体への広報周知にも注力していきたいと考えています。また、人手不足分野の人材確保対策について、業界団体、地方自治体等と連携し、各種セミナー、面接会等を地道に実施するとともに、雇用管理改善面の助成金等も併せて積極的な支援を行いたいと考えています。

続きまして、６ページの「人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進 その４」について御説明します。静岡労働局では、静岡県、それと県内１１の市との間で雇用対策協定を締結しています。また、８か所で、県と市との間で一体的実施事業を行う等、自治体と連携しながら、地域間のニーズを踏まえ、様々な対象者に対して支援を行っています。さらに、現在、静岡市との間で協定締結に向けた調整が最終段階まで進んでおり、本日、市から了承の御回答をいただく予定になっています。当局としては、市からの回答が届き次第、直ちに本省協議を行い、年度内の協定締結を目指すこととしています。静岡市との協定締結が実現した場合、静岡県に加え県内１２市との協定締結となり、福井労働局と並んで全国３位の締結数となります。未締結の市町については、市長や自治体幹部に接する機会などを活用し、締結済みの自治体との連携実績といったメリットをPRすることによって、今後、協定締結の機運醸成を図っていききたいと考えています。

続きまして、7ページの「デジタル化の推進」について御説明します。来年度、ハローワークではデジタル化の取り組みのひとつとして、オンラインによる職業相談を推進することとしています。現在、静岡・浜松新卒応援ハローワークにおいて、学生を中心にオンライン職業相談を実施していますが、来年度は、設備をさらに充実させ、障害者や長期療養者といった、ハローワークの窓口利用が困難な方を対象としたオンライン職業相談体制を整備し、特に予約制による個別支援を実施していきたいと考えています。

続きまして、8ページの「新規学卒者等への就職支援」について御説明します。御案内のとおり、今年度の新規高卒者、大学卒業予定者の就職内定率は、順調に推移しております。来年度も引き続き、地域の学校や関係機関との連携を密にしながら支援を実施していきたいと考えています。なお、県外から来た大学卒業生の静岡県内企業への就職率が低調であるという課題が浮き彫りになってきています。来年度は、県内大学の1年生を対象として、早期から静岡県の特長や県内企業の魅力、労働法のセミナーの実施等、静岡県で就職するきっかけや意識醸成を図る新規事業を実施したいと考えています。

続きまして、9ページと10ページの「非正規労働者等へのマッチングやステップアップ支援」になりますが、ここも一括で御説明します。先にお話させていただいたとおり、静岡労働局は、地方自治体との連携関係が良好であるため、生活保護受給者等の就労支援は、他の労働局に比べても高い実績を上げており、引き続き対応をしていきます。フリーター等の正社員就職については、まずは就職支援を開始することが重要ですので、YouTubeやSNSを利用した周知広報を充実させ、支援に関心を持っていただくことに注力していきたいと考えています。

続きまして、11ページの「就職氷河期世代の活躍支援」について御説明します。来年度は、県内の就職氷河期世代活躍支援プラットフォームの3年目であり、これが最終年となります。非正規雇用労働者対策や人手不足対策とも密接に関連しておりますので、これらの施策とも併せながら、支援を実施していきたいと考えております。

続きまして、12ページの「高年齢者の就労・社会参加の促進」について御説明します。人口の高年齢化に伴い、高年齢者、とりわけ65歳以上の方の新規求職者数は、年々増加し、2016年から2020年の5年間に於いて、65歳以上の新規求職者の方は1.5倍に増加しております。就業意識が多様化する一方、雇い入れ側の事業主の意識にも変化が見られます。事業主の方が高年齢者を採用する主な理由として「若者が少ない」という消極的なものもございますが、経験豊富であり、短時間でも対応が可能で、社会人経験が仕事に生かせること、機械化が進み高齢者でも簡単に操作できるようになったこと、年齢・時給との関係から比較的高くない賃金での利用が可能であること等、高年齢者の方の勤勉さに加え、環境的・経済的な変化の要素が後押しして、雇用につながっていると推察しています。引き続き、生涯現役支援窓口等の推進によって、高年齢者雇用の推進に努めていきたいと考えています。また、来年度は、新規事業として浜松市庁内にシニア専用窓口を設置して、国と浜松市の一体的事業を開始する予定であることを御報告します。

続きまして、13ページの「障害者の就労促進」について御説明します。令和3年3月から民間企業の法定雇用率が2.3%に引き上げられていることから、未達成企業に対する達導を行ってきたいと考えています。特に、静岡県では、未達成企業1,516社の約4割にあたる904社が、雇用義務があるにもかかわらず障害者を一人も雇用していない、いわゆる

「ゼロ企業」となっております。まず、この縮減を優先課題として、ハローワークによる事業所訪問の指導に力を入れていきたいと考えています。また、教育委員会における障害者雇用促進も課題であり、特に、未達成の静岡県教育委員会と浜松市教育委員会に対しては、労働局幹部による指導も実施していく予定です。

続きまして、14 ページの「外国人に対する支援」について御説明します。静岡県の特徴として、ブラジル人を中心とした、定住者等の身分に基づく在留資格の外国人の占める割合が全体の6割となっております。今後、入国制限が徐々に解除され、技能実習の在留資格による外国人労働者の増加が見込まれますので、これらの動きを踏まえ、外国人労働者の雇用管理改善に向けて、引き続きハローワークによる事業所の訪問指導に取り組んでいきたいと考えております。

続きまして、23 ページの「治療と仕事の両立支援」について、安定部が所掌している部分について御説明します。ここは、長期療養者の両立支援の項目となっております。静岡県内では、14 の病院と診療連携拠点病院という協定を締結しており、来年度も診療連携拠点病院と連携した就職相談、事業主の啓発セミナー等を通じて、がん等のために長期にわたる治療を受けながら就職を希望する方に対して、就職支援を推進していきたいと考えています。併せて、治療と仕事の両立に配慮していただける求人の確保についても注力していく予定です。

続きまして、25 ページの「女性活躍・男性の育児休業取得の推進（その2）」のうち、マザーズハローワーク関係について御説明します。マザーズハローワークでは、子育て中の女性だけではなく、個々の状況に合わせた支援を実施しており、来年度も利用しやすい環境を整備しながら、伴走型の支援を実施していきたいと考えています。また、新たな取り組みとして、静岡局内のマザーズハローワーク、マザーズコーナーについて、本年3月から LINE の公式アカウントを開設しました。まずは登録者を確保し、その後、マザーズハローワークのコーナーのイベント等の開催情報を発信し、さらなる利用を促進していきたいと考えています。私からは、以上となります。よろしく申し上げます。

#### ○大石（会長）

ありがとうございました。続いて、労働基準部長お願いします。

#### ○戸田（労働基準部長）

労働基準部長の戸田でございます。日頃より労働基準行政について御理解・御協力いただき、厚く御礼申し上げます。私からは、労働基準部の所掌する部分について、本年度の実施状況、次年度の運営方針を御説明します。どうぞよろしくお願ひいたします。

では、まず今年度の実施状況について、資料「令和4年度労働行政運営方針（案）概要版」を使用して御説明します。

資料16 ページを御覧ください。当局は、違法な長時間労働の疑いがある事業所への立入調査の徹底を目標に、令和3年度の実績795件に対し、令和4年1月末で866件を達成しています。立入調査の結果については資料右側の円グラフのとおり、違法な長時間労働が281件、全体の約3割を占めておりました。監督署は、各種情報の中から法違反の疑いのある事業所へ立ち入っており、結果的に法違反が認められなかったこともございます。しかし、実際に3割もの事業所で法違反が認められたという状況ですので、引き続き、長時間労働の是正に向けて着実な取組が必要と考えております。また、資料に記載していると



り、当局では、シンポジウムやセミナーの開催、局長によるベストプラクティス企業の訪問といった活動にも取り組んでおります。時間の制約上、これらの詳細の説明については割愛させていただきますが、御理解いただきますようお願いいたします。

資料 17 ページを御覧ください。働き方改革の推進には、特に中小企業、小規模事業者の皆さまに寄り添った対応が重要となります。集団指導・説明会を年間 84 回以上開催するという目標に対し、1 月末現在で 102 回を達成、2,241 社に御参加いただき、改正労働基準法をより一層御理解いただけたと考えております。集団指導・説明会は、皆様にお集まりいただくものですが、個別にお伺いして相談支援を行う活動にも取り組んでいます。資料右側の上から三つ目の「労働時間相談・支援班の訪問支援実績」に記載のとおり、昨年 584 件の御利用に対し、今年は 770 件にも至っており、個別のニーズにも対応できているものと考えております。

資料 18 ページを御覧ください。このページでは、労働基準監督官の司法警察権限や事業所への立入権限についての状況を取りまとめております。まず「現状・実績等」欄の立入調査についてですが、実施件数は、前年度より 1 割増えた 2,984 件になっており、うち 7 割の事業所で法違反を確認しました。一方、申告処理状況については、前年度より 2 割程度少ない 377 件となっております。司法警察権限を用い、重大・悪質な事案として検察へ書類送検したものにつきましては、資料には 1 月末の記録で 8 件としておりますが、現時点では 21 件、その内訳は、労働条件 5 件、安全衛生 16 件であり、必要な場合には躊躇なく厳正な対処を取ることが重要と考えております。

資料 19 ページを御覧ください。このページでは、職場の安全について取りまとめております。本年度は「第 13 次労働災害防止推進計画の 5 カ年計画」の 4 年目であり、目標を死傷者数は 4,018 人以下、死亡者数は 20 人未満としていました。しかしながら、死傷者数は 1 月末現在で 4,430 人を数えており、目標よりも 1 割増加し、かつ前年よりも増えていきます。死亡者数は、現時点では 22 名であり、こちらも目標よりも 2 人多くなりましたが、前年度よりは 2 名減少しました。業種や作業内容、使用設備によって職場の危険は様々でございますので、資料記載のとおり、それらに応じた対策に種々取り組んでまいりました。また、資料の右側に載せておりますとおり、年末年始の局長パトロールではバンダイに伺う等、多くの方に関心を持ってもらえるよう工夫して取り組んでいます。

資料 20 ページを御覧ください。このページでは、職場の健康について取りまとめております。職場における新型コロナウイルス感染防止対策が重要な課題にですので、あらゆる機会を活用し、幅広く感染防止対策の啓発に取り組みました。石綿についてですが、資料右側の折れ線グラフを御覧ください。このグラフの赤線は、石綿を使用した建築物の解体棟数の推移に関するものです。今後、解体が本格化することが見込まれており、新たな健康被害が生じることのないよう、県内の三千を超える解体工事業者に対しアプローチした他、県と連携し、独自に作成した動画を YouTube に配信する等の注意啓発にも取り組んでいます。

資料 21 ページを御覧ください。このページは、被災労働者を救済する労災保険について取りまとめております。新規受給者につきましては、令和元年度が 22,767 人、令和 2 年度が 21,692 人と、ほぼ横ばいの状況が続いております。また、業務によって新型コロナウイルスに感染したとの請求が 282 件ございました。請求内容によっては、審査に時間を要す

ることもありますが、迅速かつ公正な処理に取り組んでいるところでございます。

資料 22 ページを御覧ください。このページは、最低賃金関係について取りまとめています。最低賃金が改正された場合、できるだけ多くの方にお伝えすることが重要であり、粘り強い取り組みの結果、県の他、全市町の広報誌において、金額改正の記事を掲載していただくことができました。

資料 23 ページを御覧ください。このページは、先ほど安定部長からも一部説明がありましたが、治療と仕事の両立支援についてとりまとめております。両立支援は、労働者、企業、医療機関等、それぞれの立場で適切に取り組んでいただくことが重要ですので、周知等に力を入れているところでございます。以上、令和 3 年度の実施状況について御説明させていただきます。

続いて、令和 4 年度の運営方針について「令和 4 年度静岡労働局労働行政運営方針（案）」を使って御説明します。

資料 1 ページの「令和 4 年度静岡労働局の最重点施策」のうち「2 誰もが働きやすい職場づくり」を御覧ください。新型コロナの影響が続いていますが、働き方を見直すきっかけにもなっておりますので、令和 4 年度においても働き方改革を推進し、特に中小企業、小規模事業所の皆さまに寄り添って取り組んでまいります。具体的な取り組みは、資料 7 ページから 9 ページにかけて掲載しています。労働基準行政は、弱者保護、安全、健康、命を守るため、連続性・継続性が重要な分野ですので、引き続き着実な取組を進めることといたしております。詳細な説明は割愛させていただきますが、1 点だけ次年度の新たな取組を御説明します。

資料 8 ページ、3 (2) の「+Safe 協議会」の欄を御覧ください。当局では、転倒災害の多さに着目し、近年では独自の取り組みとして「静岡労働局ぬかづけ運動」を展開しています。全国的にも転倒や腰痛といった労働災害が多発していることから、全国各県で小売業と介護施設の 2 分野について「+Safe 協議会」というものを立ち上げ、より積極的な取組を推進することとしております。どちらの業種も新型コロナの影響は決して小さいものではないと承知しておりますが、以前から労働災害の多発傾向が明らかになっています。多発する労働災害に足を引っ張られないようにする視点でも、適切な対策が重要と考えております。この新たな取組について、御理解、御承知おきいただければ幸いです。

本日御説明した内容以外にも多くの取組があり、重ねてになりますが、労働基準行政は弱者保護、安全、健康、命を守るため、連続性・継続性が重要な分野でございますので、引き続き着実に取り組んでまいります。今後も、御理解、御協力いただけますようお願い申し上げます、私からの説明とさせていただきます。

#### ○大石（会長）

ありがとうございました。続いて、雇用環境・均等室長をお願いします。

#### ○石山（雇用環境・均等室長）

雇用環境・均等室長の石山です。よろしくをお願いします。雇用環境・均等室関係の今年度の実績と令和 4 年度の重点施策について「令和 4 年度労働行政運営方針（案）概要版」を使って御説明いたします。

まず、10 ページを御覧ください。これは、中小企業にも全面的に施行されることになったパートタイム・有期雇用労働法の履行確保の状況に関する内容となります。今年度も引

き続き、法の周知を図るとともに、事業所訪問等により報告徴収を実地し、その履行確保に努めてまいりました。1月末までの実績は、122社を訪問し、448件の助言を行ったところです。助言の主な内容は、労働条件の文書交付に関する不備や、通常の労働者への転換推進措置に関する助言等でした。そのほか、法違反の指摘ではありませんが、正社員と非正規社員との間に待遇差がある企業について、その待遇差が本意なものとなっていないか再点検を求めるといった助言を7割以上の企業に実施しました。来年度も、引き続き働き方改革推進支援センターを通じて、中小企業事業主の取り組みを支援するとともに、事業所訪問等の実施により、法の履行確保を図ってまいります。

続いて、15ページを御覧ください。これは、働き方改革の推進に関する取り組み状況についての内容となります。今年度は、新型コロナウイルス感染症拡大下における新しい働き方として、テレワークが広がる中、良質なテレワークの普及促進を図るため、テレワークガイドラインや助成金の周知、働き方改革推進支援センター等による相談支援に取り組んできました。15ページ左側記載のとおり、あまり需要は多くありませんでしたが、来年度も引き続き、ガイドラインや助成金の周知を行いつつ、良質なテレワークの定着促進に取り組んでまいりたいと思います。

続いて、24ページを御覧ください。これは、女性活躍と総合的なハラスメント対策の推進の中の「女性活躍・男性の育児休業取得推進」の関係についての内容となります。今年度は「くるみん」「えるぼし」の認定企業数25社以上、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の助言・指導を行った場合の年度内是正率90%以上という数値目標を掲げて取り組んできました。これらは、資料の1月末現在の実績欄のとおり、おおむね目標を達成したところです。その他、令和4年の4月から改正女性活躍推進法に基づき、「労働者数101人以上300人以下」の企業に対して、行動計画の策定・届出などが義務付けられること、同じく4月から改正育児・介護休業法が段階的に施行されるため、法の履行確保や周知についても重点的に取り組みを進めてきたところです。資料の方にはございませんが、行動計画の策定・届出等が新たに義務化される企業の届出状況について御報告すると、2月末時点で57.5%となっており、現在、4月8日までに策定・届出されますように働きかけを続けています。令和4年度は、未届出企業に対し、行動計画の策定・届出が行われるよう、個別に強力に働きかけを行い、早期に100%となるような取り組みを進めてまいります。さらに、令和3年度後半は、女性活躍推進法に基づく取り組みの実行性確保のため、労働者数301人以上の企業を対象として、法に基づく事業所訪問調査を実施しました。訪問した企業において、事実上の男女間格差がある場合、その格差を解消する等の雇用管理上の課題を踏まえた適切な目標設定になっているか、取り組みや行動計画に盛り込まれているかといった点を確認し、必要な助言を行うこととしております。改正育児・介護休業法について、今年度の後半においては、県や市町などの関係行政機関等に改正法の周知・広報などの協力依頼を行ってきました。また、2月には県内の東中西の3か所において、企業を対象とした説明会を開催したところですが、令和4年度も引き続き改正法の周知を図り、また、男性の育児休業取得促進に向けた事業主の取り組みを促していきたいと思っております。

続いて、26ページを御覧ください。これは、総合的なハラスメント対策の推進についての内容となります。今年度は、大企業におけるパワーハラスメント対策の履行確保を図るとともに、中小企業に対しては、既に義務化されているセクシャルハラスメントや妊娠・

出産、育児休業等に関するハラスメント対策の履行確保を図りつつ、4月からのパワハラ対策の義務化の周知、取組勧奨を行ってきたところです。今年度の事業所訪問等による助言件数、ハラスメント関係に関する個別労使紛争に関する援助、調停などの実施状況は、1月末現在の実績のとおりです。4月からは、中小企業に対し、パワーハラスメント防止措置が義務化されますので、引き続き周知を行い、法の履行確保を図ります。

続いて、27ページを御覧ください。総合労働相談コーナーで扱った相談内容をお示ししています。右側中央の円グラフには、民事上の個別労働紛争の相談内容別件数を載せており、最も多いものは、いじめ・嫌がらせとなっています。来年度はこれらが労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助などの枠組みに乗ってくることになるかと思っておりますので、ハラスメントに関する紛争についても、助言・指導制度を用い、円滑な解決の促進に取り組みたいと考えています。その他のハラスメント対策として、就活生に対するセクシャルハラスメントの対応、カスタマーハラスメント問題に関して、事業主に適切に取り組んでいただけるような働き掛けなども行いつつ、総合的なハラスメント対策に取り組んでいくこととしております。簡単ではございますが、以上になります。来年度の行政運営にあたりましても、御理解・御協力をよろしくお願い申し上げます。

## 質疑・意見交換

### ○大石（会長）

ありがとうございました。一通り説明いただきましたが、ただいまの内容や資料等に関して、委員の皆さまから御意見、御質問をお願いしたいと思います。どなたからでも結構です。挙手いただければ、こちらから指名いたします。それでは、秋山委員よろしく願いします。

### ○秋山（委員）

経営者協会の秋山です。よろしく申し上げます。先週、静岡県の雇用対策審議会がありました。今日はそちらにも御出席されていた委員の方もいらっしゃいますね。雇用対策審議会の議題も「雇用対策と職業開発能力に関する次年度以降の取組について」であり、対象者は女性、新卒者、高年齢者、障害者、外国人と、地労審とほぼ同じ内容で、異なるのは雇調金の取り扱いでしょうか。もちろん、国の政策と県の施策ということですから、それぞれが推進するところは推進して、協力するところは協力していくのが良いと思います。先週は奥谷部長が会議に出席されており、今日は渡辺就業支援局長が出席されていますので、情報の共有もできていると思います。この2年間のコロナ禍や、近頃のウクライナ情勢を見ていると、個人で解決できることはもうほとんど無くて、皆でそれぞれの知見やノウハウをオープンに結集しないと物事は解決しないのではないかと感じています。

先ほど奥谷部長から御説明いただきましたが、資料「概要版」の6ページ、雇用対策協定締結状況、国と地方自治体との連携についてお話しします。先ほど、静岡県及び県内11市と協定を結んでおり、新たに静岡市が加入するという説明がありましたが、静岡県には35の市町がございます。12の市という、その3分の1しか協定が締結されていないというように聞こえました。資料右側に就職面接会の写真が載っていますが、協定のある市町では面接会が開催できますが、協定がない市町では開催できないようにも聞こえます。さらに、資料左下に一体化実施とありますが、ワンストップサービスで県及び4市だけという

のは、あまりに少なくないでしょうか。利用者の利便性の向上のための施策であるならば、全市町を網羅するような気持ちで取り組んでいただきたいと思います。

もう1点、資料2ページの在籍型出向についても少しお話しします。これは、宿泊業のように、コロナ禍で一時的にお客さんが減り、人手が余った出向先と雇用シェアするために始めたものです。今後、コロナが収束したら、業種を問わず人手不足になるのは明らかであり、そうなる出向した人に早く帰って戻ってきてほしいということになりますが、これからも在籍型出向を推進するのは、少し的外れではないでしょうか。外せと言っているわけではありませんが、もっと長い目で見ていただきたいと思います。これから日本が人口減少下で成長していくためには、労働生産性の向上、労働参加率の上昇、成長分野への労働移動、この三つを同時に進める必要があります。在籍型出向を「コロナ対策」という意味ではなく「労働移動の一形態」として推進していくことには意味がありますので、そういう目的で推進していただきたいと思います。ちょうど良い例として、テレワークのお話があります。もともとコロナの前は、子育てや介護の必要のある人に限って認められていたような働き方ですが、コロナ禍により、感染防止のために対象を全社員に拡大して対応した背景があります。コロナ収束後も、時間と場所にとらわれない働き方として、エンゲージメント向上のための施策として衣替えをしたと思います。このように、在籍型出向の目的を変えて推進するのが良いかと思います。以上です。

#### ○大石（会長）

秋山委員、どうもありがとうございました。ただいまの御意見等につきまして、事務局から御説明お願いできますか。

#### ○奥谷（職業安定部長）

秋山委員、御意見ありがとうございました。まず、雇用対策協定については、御指摘のとおり、全市町との締結を目指すということはごもっともな意見でございます。未締結の市町との連携については、例えば、湖西市と伊豆の国市においては、ふるさとハローワークを設置して就職支援を一緒にやっており、ある程度自治体から御満足いただいているところです。生活保護受給者の就労支援については、各市町にハローワークの職員が定期的に巡回・職業相談を行っており、その取り組みについてはある程度の評価を得ているものと考えています。こういった活動を契機に、一段階上の雇用対策協定を締結すれば、他のメニューや国の持っている労働市場情報等を活用した施策を提供できるメリットなどを提示していきたいと考えています。あと1市と締結すると、鹿児島県と並んで全国1位の締結数になりますので、それを短期的な目標に、最終的には静岡県の全市町と雇用協定締結を結べるように努力していきたいと考えています。実現すれば、労働行政としても大きなニュースにもなります。

もう一点、在籍型出向については、まさに御指摘のとおりです。収束の見通しが立たない状況においては「コロナ禍における労働移動」という位置付けで推進していきますが、おっしゃる通り、労働移動の一形態として実施すべきという考えもあります。このため、目的が変わっていく部分については、協議会等でまた御審議いただきつつ修正していきたいと思います。以上でございます。

#### ○大石（会長）

ありがとうございました。それでは、他に御意見等ございますか。内田委員よろしくお

願います。

**○内田（委員）**

4月1日から改正育児・介護休業法が施行されますので、男性の育休取得についてお尋ねします。令和2年度の男性の育児休業取得率は、全国値が12%強とのことですが、静岡県の現在の取得率を教えてください。2017年に日本生産性本部が実施した新入社員の意識調査によると、男性の新入社員で、自分が結婚して子どもが生まれたときに育児休業を取得したいという方は約8割、79.5%いるという結果でした。ところが、実際に入社をして、育休取得をしたいというときに、上司に握りつぶされてしまったというお話がございます。経営者も育児休業を推し進めようとしてはいますが、なかなか進まない現実があります。全国値だけでなく、静岡県の実態を知っておくことも大事なかなと思い、お伺いいたします。また、全国の数値目標が、令和7年で30%という目標を掲げていますが、静岡県としてそのあたりをどう考えているかについても教えてください。

もう1点、資料「概要版」の8ページの新規学卒者の就職支援についてもお尋ねします。今後、県外学生に対して新規の取り組みを考えているとのことでしたが、具体的な施策がございましたら教えていただければと思います。以上になります。よろしく願います。

**○大石（会長）**

内田委員、ありがとうございました。それでは、雇用環境・均等室長願います。

**○石山（雇用環境・均等室長）**

雇用環境・均等室から、男性の育児休業の関係についてお答えします。静岡県で実施されている雇用管理状況調査の結果によると、県内の男性の育児休業取得率は、令和2年度は9.2%となっております。それから、国の目標30%に対する、静岡県としての考えという御質問についてですが、労働局としては国の機関ですので、目標はかなり高いところにあるとは思いますが、国の掲げた目標を目指して取り組みを進めていきたいと思っております。4月から改正育児・介護休業法が順次施行される中、事業主の皆様には、まず、育児休業を取得しやすい環境の整備に取り組んでいただくこととなります。そういった取り組みの一環として、当然、事業主だけではなく、職場の上司、同僚といった方々にも育児休業の取得について御理解いただきながら、取得しやすい環境整備が進められるように取り組んでいきたいと思っております。以上です。

**○大石（会長）**

ありがとうございました。職業安定部長、続きをお願いします。

**○奥谷（職業安定部長）**

職業安定部から、大学生の関係についてお答えします。去年の段階で、静岡県の大学生の就職状況は、推計となりますが、県内出身者全体で、県内就職と県外就職がだいたい半々ずつというデータがございます。静岡県出身の方が県内で就職していただくことが重要ですので、Uターン率を上げつつ、県外出身の方も、静岡の大学を卒業したときに県内にとどまってもらうことも大事なところだと思います。来年度については、その県外から来た大学生の方に静岡の企業に就職してもらう機運醸成というところにフォーカスした事業を検討しています。静岡県と協議したところ、大学の1年生にいきなり就職の話をして難しいのではないかという意見もありましたが、まずは挑戦してみようということで、県内の大学1年生を主な対象として、静岡県の地域の特性・魅力や県内の企業について伝え

るような取り組みとなっています。

また、大学生になってアルバイトを始める時、アルバイトであっても労働法規は適用されますので「労働法」のセミナーも併せて実施し、大学1年生から静岡県の企業の魅力等を醸成するような事業を考えているところです。以上です。

○大石（会長）

ありがとうございます。それでは、望月委員よろしく申し上げます。

○望月（委員）

よろしく申し上げます。資料「概要版」の19ページの「労働者の安全と健康の確保」についてお尋ねします。令和3年度の死傷者数4,018人以下、死亡者数20人未満という目標に対し、実際には死傷者数4,430人と大幅にオーバーしてしまっているようです。死亡者数も、前年よりは減っているものの、目標には達していないという御説明がありました。特に運送業、製造業では、労災が一度起きると悲惨なことになります。私も製造業に携わっていますが、労災は本当に減らしていくべきだと思っています。多くの業種があり、大変だとは思いますが、厚労省のホームページを見ると、様々な業種にわたって丁寧に作られた安全衛生関係のリーフレットがたくさんあります。こういった資料が、実際に作業をしている人に伝わっているかは、一番大切な部分だと思います。

皆さまもご存じだと思いますが、安全衛生法により、一定の業種で労働者数50人以上の規模の事業場では、法定の講習を受けた安全管理者を選任する必要があります。法令上50人以上とされていますが、私の考えでは、従業員数が多くなれば労災が多くなり、従業員が少なく労災も少なくなるというわけではないと思います。実際、令和2年の県内の製造業の死亡災害を規模別で見ると、約50%が49人以下の事業場で起きています。こういうことを考えると、労働者数の少ない事業場であっても、安全管理者を選任する必要があると思います。

もう一つは、道路交通法により、車を5台以上、あるいはマイクロバスのような11人乗りの車を1台でも所有する事業所は、安全運転管理者を置いて、年に1回、警察の法定講習を受けなければならないことになっています。数年前の話ですが、私も自分の会社で、安全運転管理者として、年に1回の講習を受けていました。講習では最近の事故事例や、道路交通法の改正についての話がありました。これは大変ためになることで、会社に持ち帰り、従業員に周知徹底してきました。それによって交通事故の減少に繋がったと思っています。安全管理者は、選任時に法定講習を受けなければならないのですが、安全運転管理者のような年に1回の講習はありません。安全管理者についても、車と同じように年に1回の講習を受けるような仕組みを構築できないでしょうか。もちろん、静岡労働局だけでなく、厚生労働省、横の監督官庁のつながり、各会社、関係団体、協同組合を巻き込んでやらないと難しいことだと思います。末端の従業員に対し、何が危険なのか、どのように仕事をしなければならないのかを伝えないと、労災は減らないのではないかと思います。以上です。

○大石（会長）

望月委員、ありがとうございました。それでは、労働基準部長よろしく申し上げます。

○戸田（労働基準部長）

労働基準部長の戸田でございます。御質問ありがとうございました。実際に働く方々に

まで浸透しないと、災害対策は進まないのではないかという御意見だと理解しております。

まず、安全衛生法の安全管理者について御回答します。委員にも御理解いただいているところだと思いますが、これは、法律で定められた事項であり、50人以上の事業場は選任しないと罰則がございます。まず、監督署の職員が法違反の有無を確認させていただき、安全管理者の活動は、各企業でそれぞれしっかりとやっていただくこととなります。一方、労働者数50人未満の事業場には、名称が紛らわしいのですが、安全衛生推進者というものがございます。個人的な見解ですが、事故の大小、多寡の問題ではなく、それだけの人数の方が働かされている事業場の雇用義務と申しましょうか、安全配慮義務から、50人以上の事業場には安全管理者という罰則付きの厳しいルールを定めている一方、規模の小さな事業場には、会社の体制に沿った形の安全衛生推進者というルールが定められていると理解しています。これにつきましては、労働安全法がそういうつくりになっていますので、御意見については、しっかりと心に留めて業務を推進してまいります。

道交法との関係につきましては、資料19ページに記載しているとおり、陸上貨物運送業の災害防止のため、交通労働災害防止連絡会議を開催しております。これは陸運局と労働局、県警等、関係行政機関が集まり、県内の災害防止対策を図っていこうという取組で、それぞれの行政機関のチャンネルを通じて、皆さま方に交通労働災害防止について認識していただくよう頑張っているところです。残念ながら、死傷災害が増加していることから、今後もしっかりと取組を続けていきたいと考えています。

最後に、実際に働いておられる皆さま方に、安全対策の必要性について、まずは関心を持っていただくために、先ほど御説明させていただきましたが、局長パトロールではバンダイを選ばせていただき、実際にNHKの方でも局長パトロールの状況を取り上げていただきました。YouTubeを活用した取り組みも御案内いたしました。活字だけでなく、災害防止の重要性を直感的に理解しやすいよう訴えかけ、安全衛生意識の底上げをすることで、災害防止につなげていければと思っています。以上、御回答とさせていただきます。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○望月（委員）

どうもありがとうございました。

#### ○大石（会長）

ありがとうございました。引き続き、どなたか御意見等ございますか。それでは、松下委員よろしく申し上げます。

#### ○松下（委員）

三協紙業の松下と申します。本日は、労働局の様々な取り組みを説明いただき、ありがとうございました。私は、中小企業の経営者から、色々な意見を聞く機会が多々ありますので、中小企業の立場からの働き方改革や最低賃金等について、お願いさせていただきたいと思います。

中小企業には、下請けというと語弊がありますが、大企業からの仕事を担っている企業がたくさんあります。特に製造業の方からなのですが、最近は短納期、小ロットの注文があるということをよくお聞きします。納期が短いため、土曜日にも働かないと間に合わないのであれば、仕方がなく全ての土曜日にも働いてもらうことになってしまいます。働き方改革、長時間労働の抑制もなかなか達成できず、休日にも賃金を支払う必要があり、中小企業



にも負担が増えてくるといった話をよく聞きます。昨今、資材や運送費といった、色々なものが値上がりして、価格に転嫁したいのに、そもそも話し合いの場に立てないといった苦しいお話をよく聞いています。中小企業は、本当に働き方も考えたいし、賃金も上げたいのですけれども、なかなかできないという実状がございます。静岡県では、企業の数でいうと中小企業が全体の80%、従業員数でいうと98%を占めているとのこと。秋山委員もおっしゃっていましたが、これからは、大企業にも協力いただき、皆が連携して一致団結していかないと、労働環境や賃金の問題を是正できない部分があると思います。「しわ寄せ防止」の取り組みや、中小企業の話聞く機会を増やしてくださっているようですが、実際にはなかなか正直に語れない部分もあるかと思えます。こういった状況ですので、労働局としては、大企業も含めて全体で連携して是正していくという考え方をしていたかないと、労働環境や賃金の問題を解決することは難しいのではないかと思いますので、お願いさせていただきます。以上です。

○大石（会長）

松下委員、非常に貴重な御意見をいただき、ありがとうございました。局長の方からよろしいでしょうか。よろしく申し上げます。

○石丸（労働局長）

中小企業対策は、労働行政も当然ですが、政府全体での取り組みが重要なので「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」というものがございます。労働行政としては、最低賃金、賃金支払いの徹底と、賃金引き上げに向けた環境整備等に取り組むことになっており、事業者に対しては経済産業省といったように、各担当省庁が連携し、中小企業が賃上げの原資を確保できるように取り組んでいます。総理が掲げております分配、賃上げを進めるためにも、労働時間についても、政府一体として力を入れているところです。一例を挙げますと、トラック輸送も取引関係でしわ寄せが来て、自動車運転者の方の労働時間や待機時間が長くなってしまふことがあります。そこについても、国土交通省と連携を図り、トラック運送業だけでなく、各業界団体、発注元に対しても取り組んでいこうとしています。即効性のある答えはなかなか出てきませんが、現状ではこういった取り組みを進めています。

○大石（会長）

局長、ありがとうございました。それでは内山委員、よろしく願いいたします。

○内山（委員）

連合静岡の内山です。今の松下委員の御意見については、しわ寄せのしわ寄せが労働者の方に至らないよう、私からも局として対応をお願いしたいと思います。

皆さまも御承知のことと思いますが、先日、3月8日の国際女性デーに「静岡県の経済分野におけるジェンダーギャップ指数が45位」という衝撃的な新聞報道がありました。先ほど、資料「概要版」24ページの女性活躍・男性の育休取得の推進のページで「えるぼし」「プラチナえるぼし」「くるみん」「プラチナくるみん」の認定企業が25社以上と御報告を受けました。「25社」が、全国的に見てどれくらいのレベルなのかは分かりかねますが、私もこれは低い数字ではないと思っています。均等室長からは、次世代法の行動計画策定の届出が99.6%、今後、対象となる中小企業が現在57.5%であり、100%を目指して今後も取り組んでいくという力強い御発言がありました。それにも関わらず、経済の部分で45位、

全国ワースト3であるという結果とどうしても結びつきません。届出率 100%というのは、企業がこうした取り組みを進めていくという意思表示と取ることもできますので、最初の一步は、まずそこだということは理解しております。ただ、例えば「くるみん」にしても「えるぼし」にしても、届出の提出が目的ではなく、大切なのは中身の伴った実行性ではないでしょうか。今年提出して、来年達成とはいかないかもしれません。ですが、計画が達成できたら、女性の管理職が増え、子育てと仕事の両立ができ、男女共にワークライフバランスが取れ、能力を最大限に発揮できるような社会が待っているのではないのでしょうか。そう考えると、届出提出の目的を見誤ってないか、どこかで振り返る必要があるのではないかと思います。静岡新聞社の佐藤委員も出席されていますが、記事を読めば、経済分野ワースト3の理由として、共働き夫婦が、家事・育児等に使用する時間の指数が46位であったとか、家庭内における家事・育児などの時間の割合、賃金額、企業の管理職の数といった問題が挙げられています。「くるみん」や「えるぼし」の策定計画をその企業で実現していく先に、そうした本来の目的があると思いますので、企業訪問の際、策定計画の目的をきちんと説明しながら、静岡県全体の底上げを図っていただきたいと思います。私たち労働者も、当然、その意識を持って、日々の仕事に携わっています。事業主の皆さまと一緒に盛上げていけたらと思いましたが、意見させていただきました。以上です。

**○大石（会長）**

内山委員、ありがとうございます。それでは、雇用環境・均等室長よろしくお願ひします。

**○石山（雇用環境・均等室長）**

御質問ありがとうございます。静岡県のジェンダーギャップ指数が低い要因について、御説明いただいたとおりであると認識しております。「くるみん」の認定数や届出率 100%といった数字が最終目的ではないといった点については、今後、心して取り組んでいきたいと思ひます。女性活躍推進法に基づく取り組みに関して、最初にクリアしなければならない課題は、既に義務化されている会社に 100%対応していただくことです。その後の対応として、女性活躍推進法に基づく行動計画の内容の実効性の有無については、行動計画の目標や取り組みの内容に、男女格差がある場合には状況の改善をするということが盛り込まれているかを確認させていただき、必要に応じて助言を行うことになっております。そういったところを通じて、女性の職域拡大や管理職登用といった取り組みが促され、将来的に格差が縮まるように取り組みを進めていきたいと考えています。以上です。

**○大石（会長）**

ありがとうございます。

**○内山（委員）**

そういえば静岡新聞の記事には、本日出席されている山崎委員が載っていたなと思ひ出しながらお話を聞かせていただきました。ありがとうございます。

**○大石（会長）**

ありがとうございます。それでは、田中委員よろしくお願ひいたします。

**○田中（委員）**

中小企業団体中央会の田中と申します。何点かお話をさせていただきますので、よろしく

お願いします。

まず一点目ですけれども、新規学卒者の就職支援についてのお話です。最近、経営者の方とお話しますと、経営者と若者との間で、就職感覚のミスマッチがあるのではないかと感じています。もし、本当に若い方々の働き方や就職の条件といった価値観が変わってきたのであれば、経営者も具体的なエビデンスをもってそれを理解していく必要があるのかなと思います。労働局には、様々な情報があると思いますが、もし、若者の就職観、就職条件といったものに対する数字的なデータがあれば公表していただけないでしょうか。

二点目ですけれども、これから避けて通れないであろうデジタル化の推進についてです。企業側としては、デジタル技術を活用した生産性の向上は大きな課題、テーマになってきています。求職者の方々にとってもデジタル技術等は、求職を行う上で必要となる技術、スキルであると思います。高齢者の雇用、活用という点でも、こうしたデジタル技術に対する基本的なスキルは必要なものかなと思います。そういった方々に対する技術の教育についても、ますますよろしくお願ひしたいと思います。また、デジタル技術に関しては、長時間労働の是正に絡めて考えるべきだと思います。例えば、デジタル技術を活用し、機械に任せられる部分は機械に任せ、人の手で作業すべきところに集中することで、労働時間の調整が図れると思います。また、こうしたものを活用して従業員の勤怠状況を把握することも、労働環境の整備ということにつながると思いますので、企業にとっても大変重要なことかと思ひます。特に最近、色々な所で申し上げているのですが、従業員の方で、デジタル技術やデジタルに対する知見をある程度持っている方は、特に中小の場合には大変少ないと感じています。こうした求職者、あるいは労働環境の整備、生産性の向上にとっても、デジタル技術は大変重要になってまいります。社内のデジタル技術の推進役である、こうした従業員の方々の知見を向上させるような訓練等に関しても、ぜひお力添えをいただければ大変ありがたいなと思ひます。

それから最後になりますが、労働者の安全確保についてです。静岡労働局は、従前から「ぬかづけ運動」という形で労働者の安全確保に展開して力を入れていただいております。高齢者の活用という点はもちろんですが、今後、浸透してくると思われる兼業・副業先で労働災害が起きることはあつてはならないことですので、こうした労働環境の整備、安全確保ということにも、さらに力を入れていただければありがたいと思ひます。それから補足でございますが、健康確保の一つにコロナの感染対策があります。最近、オミクロン株によって感染者が非常に増えており、基本的な感染防止対策は徹底していても、従業員の感染防止には限界があると思ひています。いつ、どこで、誰が、どのように感染するか分かりません。そう申し上げている私も、実はこの前、コロナに感染し、ようやく復帰したという状況でございます。思ひましたのは、感染防止対策も大変重要なのですが、それと同時に感染者が出た場合の感染拡大の防止ということの方が、いま現実的かなという感覚を持っています。したがって、感染者が出た場合の初動対応に関しても御尽力いただけると大変ありがたいと思ひます。また、こうした不測の事態におきましては、今まで働いてくれた人間が、一定期間いなくなることも、リスクとして勘案しておかなければならないと思ひしておりますので、ぜひ今後とも御指導をお願いいたします。私からは以上です。

○大石（会長）

田中委員、どうもありがとうございました。それでは、ただいまの意見につきまして、職業安定部長よろしく願いいたします。

**○奥谷（職業安定部長）**

御質問ありがとうございました。学生の就職意識の変化についての情報の有無についてお答えします。労働局としては、そういう点に関して網羅的なアンケート等を行っていませんが、高校生は就職の慣行として守られている部分があるので、その中で職業意識の啓発等を通じ、ミスマッチがないように手厚く取り組んでいます。また、企業と高校の先生の名刺の交換会も含め、各地域で情報交換会を開催しており、進路指導の先生とのミスマッチもないように取り組んでいます。一方、大学生に対しては、御質問に対する情報を持ち合わせていないという回答になってしまいますので、今後、大学関係の就職支援の中で、就職意識の変化についてのアンケート調査といったようなことを検討したいと思います。

デジタル化の推進について、委員の御指摘はもっともでございます。政府を挙げてデジタル人材の育成目標を掲げており、厚生労働省については、年 13.5 万人のデジタル推進人材を育成する数値目標となっており、労働行政としては、教育訓練給付や公的職業訓練、人材開発支援助成金を通じて、そのような人材を育成することになっています。一方、ハローワークの求職者の方については、デジタル推進人材というよりは、最初の段階として、ITリテラシーの付与が必要と感じております。来年度の離転職訓練については、リテラシーの付与を重点に置いた求職支援訓練、公共職業訓練の講座設定を充実させたいと思います。また、中小企業の在職者の方のITリテラシーの向上は、やはり在職者訓練が重要ですので、その認識については静岡県、高齢・障害・求職者雇用支援機構との三者で課題を共有しておりますので、連携して取り組んでいきたいと思っております。私からは以上でございます。

**○大石（会長）**

ありがとうございました。続きまして労働基準部長よろしく申し上げます。

**○戸田（労働基準部長）**

労働基準部長の戸田でございます。安全等の関係について御説明させていただきます。当局としては「ぬかづけ運動」を推進してきましたが、御指摘のとおり、やはり高齢者の災害が問題になっています。本日は説明を割愛させていただいておりましたが、エイジフレンドリーガイドラインという、高齢者の労働者が働く際の注意事項を取りまとめたものを本省が作成していますので、今後もしっかりと周知していきたいと考えています。そして、高齢労働者が働く際の設備のメンテナンスや更新が必要になったときは、あまり高額ではないかもしれませんが、エイジフレンドリー助成金という経済的な支援も御用意しております。被災状況を見ていきますと、やはりお年を召してしまうと、筋力の問題で踏ん張れずに転倒してしまうということがよくあります。経済産業省が主体となって進めている「健康経営」に、そういった働き方における健康を向上させていこうという取組がございます。また、私が把握しているところでは、スポーツ庁の方でも、働く方の健康の意識を高めるという問題意識を持っておられるようです。当然、厚生労働省としても、労働者の健康安全の向上ということで取り組んでいますので、連携しながら、高齢者における安全衛生対策を進めてまいりたいと思っております。

そして、職場における新型コロナウイルス感染症対策について、委員のお話にもありま

したが、特にオミクロン株は感染経路が不明瞭なことが多くありますが、職場の安全衛生対策の一環としてのコロナ感染防止につきましては引き続き推進していきたいと思ます。以上になります。よろしくお願いいたします。

○大石（会長）

ありがとうございます。それでは、その他の委員の方で御意見等ございますか。森藤委員、よろしくお願いいたします。

○森藤（委員）

私の方から一点お願いがあります。今、基準部長からも「高年齢」というキーワードを出していただきましたが、過年度の取り組みでもありますし、次年度の重点施策があります。高齢者の就労、社会参加の促進に関して、いわゆる努力義務ですが、70歳までの就労機会を確保していきましょうという社会的な流れができています。この努力義務、私は「努力することが義務付けられている」という認識のもと、取り組みが進められるべきだと思います。ですが、現実的には、これは努力義務だから別にやらなくても良いだろうと解釈されている方がいらっしゃるということを感じています。時間の限りもありますので、また改めてでも結構ですが、労働局として、指導・周知を柱にされていることですし、この地域において高年齢の活躍は、経済、将来の社会保障を支えていくものですから、努力義務を果たしている企業の好事例のようなものも共有していただけるとありがたいと思ます。以上です。

○大石（会長）

森藤委員、ありがとうございました。職業安定部長をお願いします。

○奥谷（職業安定部長）

御意見ありがとうございました。まさしく、委員の御指摘のとおり部分もございます。法改正のときに努力義務が策定されるのは、準備期間、周知期間を取るという意味もございます。まずはセミナーや説明会等で意義などをきちんと伝え、個別の事務所訪問によって強調していきたいと考えております。また、65歳超雇用推進助成金という、65歳以上の方を雇った場合の助成金制度もございますので、周知していきたいと考えています。また、好事例の展開については、ごもっともでございますので、この点についても、今後、考えていきたいと思ます。御意見ありがとうございました。

○大石（会長）

ありがとうございました。それでは佐藤委員よろしくお願いいたします。

○佐藤（委員）

よろしくお願いいたします。最重点施策の「誰もが働きやすい職場づくり」の「誰もが」について、外国人も対象であることは理解できました。ただ、その施策を必要としている人にどこまで届いているか検証も必要ではないでしょうか。コロナ禍による入国制限で、既に日本には外国人労働者が不可欠な職種や職場があることが浮き彫りになりました。雇用者が日本語指導の必要性、重要性に関心を高める必要があると思ます。職業安定施策については、今、職を求めている人だけでなく、能力や意欲がある人が、希望する職業に就けるよう道を開いてあげることも必要ではないかと思ます。具体的にいえば、外国にルーツをもつ子どもたちです。厚生労働省の管轄ではないのですが、文部科学省や地方自治体と連携して、労働局としても外国人への日本語指導に積極的に関わってほしいと思

います。以上です。

○大石（会長）

佐藤委員、ありがとうございました。それでは、職業安定部長お願いします。

○奥谷（職業安定部長）

少々音声が乱れておりましたが、外国人が就労するに当たって、日本語教育という観点  
は重要なので、労働局も積極的に関わるべきという御意見ということによろしいでしょ  
うか。そういう観点でございますと、外国人の日本語教育については、外国人の就労・定着  
支援実習ということで外部に委託して、職業安定行政としても一部、その部分を担って  
おります。また、教育の分野ですので、特に外国人の多い市町においては、関係機関と連携  
を強化していきたいと考えております。以上でございます。

○大石（会長）

はい、ありがとうございました。そろそろ時間が迫ってまいりましたので、最後の御意  
見ということで、どなたかお話いただける方はいらっしゃいますか。御質問でも結構です。  
よろしいでしょうか。では、また皆さまから御意見等ありましたら、労働局の方にぜひ寄  
せていただきたいと思います。この審議会は年に2回しかありませんので、意見を伝える  
時間は限られていますが、よろしくをお願いします。

最後に私の方で今日のお話をまとめさせていただきます。秋山委員から御発言いただき  
ましたように、やはり皆さまの知見を集め、より良い施策に発展させていただくことが重  
要かと思っております。就労の関係はもちろんのこと、先日、国際女性デーでジェンダー  
ギャップ指数が出た関係で、働きやすい環境づくりへの関心が高かったと思いますが、こ  
ういった問題についても、各方面の知恵を集めて取り組んでいく必要があると感じていま  
す。新規学卒者については、2、3名の方から御意見いただきました。次に大学3年生に  
なって就職活動をされる方々は、コロナ禍で入学した学生たちです。就職活動、意識もか  
なり変わってくるのではないかと思いますので、このフォローも令和4年度、5年度にか  
けて、非常に重要になってくるテーマではないかと考えています。

それから、やはり「安心・安全」ということは、働く上で大変重要であることが分か  
りました。望月委員から御意見ありましたように、パンフレットや、最近ではSNSとい  
ったように様々なかたちがありますが、実際に現場で働いている方まで周知し、御理解い  
ただくことはとても重要なことです。これらも、今の時代を反映した課題だなと思っ  
ております。それから、小規模企業に対しては、法律の制度の問題や色々な場面でし  
わ寄せが、そこで働く労働者の方々に寄ってくることも課題になってくるかと思  
いますので、しっかり見届けていっていただきたいと思います。

今後も、皆さんから御意見をいただいて、より良い施策が進めていければいいの  
ではないかと思っております。行政当局におかれましては、本日の審議内容を踏まえ、円滑な行  
政の推進に努められるようお願いいたします。

今日はオンラインということで、周囲の状況を見ながらの発言等、なかなか難しい場  
面があったと思いますが、年2回のうち少なくとも1回は集合形式で開催し、もう1回は、  
デジタルツールを使って効率的に運営していくのも良いのではないかと考えて  
おります。それでは、本日の予定されていた議事を全て終了しましたので、進行を事務局にお返  
ししたいと思います。よろしくをお願いします。

## 5 閉会

### ○司会（小坂総務課長補佐）

大石会長、大変ありがとうございました。本日、審議いただきました議事録と令和4年度静岡労働局労働行政運営方針につきましては、取りまとめ後に委員の皆さま方に送付させていただきますと思います。

なお、最後に、家内労働部会事務局より事務連絡がございます。労働基準部長お願いします。

### ○戸田（労働基準部長）

労働基準部長、戸田でございます。家内労働部会事務局より、部会委員の皆さまに事前の御連絡をさせていただきます。家内労働の際の最低工賃については、静岡県最低賃金を審議する最低賃金審議委員会ではなく、こちらの地方労働審議会の中で御審議いただくことになっております。現在、静岡では、ワイヤーハーネス1件のみが設定されておりますが、来年度はそのワイヤーハーネスの最低工賃について見直し予定となっております。具体的には、夏から秋ごろにかけて実態調査を行い、その結果を踏まえ、年明けごろに部会で御審議いただくことを予定しております。部会の委員の皆さまには、必要の都度、御連絡を差し上げる予定としております。簡単な説明となりましたが、以上、あらかじめ御承知おきのほどよろしく願いいたします。

### ○司会（小坂総務課長補佐）

以上をもちまして、本日の審議会を終了とさせていただきます。本日は長時間にわたり誠にありがとうございました。

（終了）