

## 令和7年度第1回静岡地方労働審議会 議事録

日 時 令和7年11月5日（水） 午前10時から午前12時まで

場 所 静岡地方合同庁舎 4階大会議室

出席者	公益代表	栗原 広樹	委員	高妻 理愛	会長
		笹原 恵	委員	恒友 仁	委員
		牧田 晃子	委員	山本 公敏	委員（欠）

労働者代表	今泉 竜	委員	内野 珠美	委員
	内山 千穂	委員	清水すみれ子	委員
	西村堅一郎	委員	平野 雅紀	委員（欠）

使用者代表	内田 貴典	委員（欠）	鈴木 良則	委員
	関 那積	委員	田中 秀幸	委員
	松岡 慶子	委員	南谷 幸子	委員

※（五十音順、敬称略）

### 静岡労働局

局	長 國分 一行
雇用環境・均等室長	田中 千晴
職業安定部長	西浦 希
雇用環境改善・均等推進監理官	小坂 光輝
賃金室長	藤原 典子
労災補償課長	青天目隆司
職業対策課長	松井 和仁
訓練課長	坂田 和也
雇用環境・均等室長補佐	大石 直美

総務部長	丸山 尚志
労働基準部長	神田 将伸
労働保険徴収課長	藤原 広幸
監督課長	片岡 裕也
健康安全課長	皆野川順夫
職業安定課長	遠藤 徳一
需給調整事業課長	松永 進
総務課長	田村 愛

静岡県経済産業部就業支援局長 鈴木 寿美（欠）

## 令和7年度第1回静岡地方労働審議会

日時：令和7年11月5日（水）

午前10時から午前12時まで

場所：静岡地方合同庁舎 4階大会議室

### 1 開会

#### ○司会（大嶽総務企画官）

定刻になりましたので、ただ今から令和7年度第1回静岡地方労働審議会を開催いたします。本日の進行を担当いたします、静岡労働局 総務部 総務課 総務企画官の大嶽でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

はじめに、本日の出席状況を報告いたします。

公益代表委員は山本委員が欠席で6名中5名の出席、労働者代表委員は平野委員が欠席で6名中5名の出席、使用者代表委員は内田委員が欠席で6名中5名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ご報告申し上げます。

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。

それでは、開会に当たり、静岡労働局長よりご挨拶申し上げます。

#### ○國分（局長）

皆様おはようございます。静岡労働局長の國分と申します。

本日はお忙しい中、令和7年度第1回静岡地方労働審議会にご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

また、日頃より皆様には、労働行政の推進にご理解、ご協力を賜り、この場をお借りして御礼申し上げます。

さて、足もとの経済状況においては、株価が過去最高となるなど堅調な面もある一方で、輸出・貿易環境の変化やリスク・不透明感の高まりなどの懸念点も生じている状況です。

物価上昇や少子高齢化に伴う労働力不足などの課題もあり、特に中小企業においては、原材料やエネルギー価格の上昇等により、価格転嫁が十分には進まず、人材確保にも大変苦慮しているという声も聞かれる状況で、こうした困難な状況を乗り越えていくことが求められております。

こうした中、静岡労働局におきましては、3つの最重点施策を掲げ、労働行政を推進しているところでございます。

一つ目は「賃金引上げに向けた支援と安全で健康に働く環境づくり」です。

最低賃金も過去最高の上げ幅になり、従来から取り組んできた働き方改革への対応に加え、適正な価格転嫁対策、同一労働同一賃金を含めた賃金引上げ等の支援を行います。

二つ目は、「中小企業等における人材確保の支援の推進及び労働者の学び・学び直し等の促進」です。

多くの分野で人手不足の問題が顕在化している中、人材確保の支援の取組が非常に重要になっております。ハローワークにおける求人充足サービスの充実、助成制度も活用した「魅力ある職場」の創出やリ・スキリングといった支援を行います。

三つ目は、「女性活躍の促進、男女とも仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境整備」です。

女性の活躍推進をより一層進め、誰もが働きやすい就業環境を整備するため、「女性活躍推進法」「男女雇用機会均等法」の履行確保を図ります。また、男女とも仕事と育児等を両立できる社会を実現することが重要なことから、引き続き「育児・介護休業法」の周知、各種ハラスメント対策にも取り組みます。

労働行政の今年度の進捗状況、今後の取組方針につきまして、この後、各担当からご説明をさせていただきます。

皆様方には、忌憚のないご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、ご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申し上げます。

#### ○司会（大嶽総務企画官）

続きまして、令和7年10月1日付けで委員の交代がございましたので、お手元の配付資料の委員名簿に沿って、委員の皆様をご紹介します。

まず、公益代表委員をご紹介します。

栗原委員でございます。

高妻委員でございます。

笹原委員でございます。

恒友委員でございます。

牧田委員でございます。

山本委員でございますが、本日は所要により欠席しております。

次に、労働者代表委員をご紹介します。

今泉委員でございます。

内野委員でございます。

内山委員でございます。

清水委員でございます。

西村委員でございます。

平野委員でございますが、本日は所要により欠席しております。

続きまして、使用者代表委員をご紹介します。

内田委員でございますが、本日は所用により欠席しております。

鈴木委員でございます。

関委員でございます。

田中委員でございます。

松岡委員でございます。

南谷委員でございます。

次に、労働局側の紹介をいたします。

先ほどご挨拶申し上げました労働局長の國分です。

総務部長の丸山です。

雇用環境・均等室長の田中です。

労働基準部長の神田です。

職業安定部長の西浦です。

以上で、委員及び労働局の紹介を終わらせていただきます。

○司会（大嶽総務企画官）

それでは、議題の「会長の選出」を行ないます。

会長につきましては、審議会令第5条第1項の規定により、公益を代表する委員のうちから選出することになりますが、どなたか立候補はございますでしょうか。

○司会（大嶽総務企画官）

ございませんので、どなたかご推薦ございましたらお願いします。

○牧田（公益委員）

会長は、引き続き笹原委員にお願いしたいと思います。

○司会（大嶽総務企画官）

只今、牧田委員から、会長には笹原委員を、というご推薦がありましたが、いかがでしょうか。

○司会（大嶽総務企画官）

異議がなかったことから、各位のご賛同をいただいたとしまして、笹原委員にご就任いただくことといたします。

○笹原（公益委員）

承知いたしました。

○司会（大嶽総務企画官）

会長が選任されましたので、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。

笹原会長、よろしくお願いいたします。

○笹原（会長）

改めまして皆様どうぞよろしくお願いいたします。

先ほど局長からのご挨拶にもあったように、現在、労働をめぐる状況は非常に難しい局面を迎えています。

11月には最低賃金が上がっておりまして、私も今年から最低賃金審議会に出させていただきますが、物価高の中で我々生活者側としてはもちろん最低賃金を上げる必要がある一方で、他方で中小企業の皆様としては、原資をねん出するための価格転嫁が非常に難しく、かつ、人手不足の中で、どのように生き残っていくのかという非常に難しい状況に直面して

いると思います。

先日のニュースでみたのですが、アメリカでは物価高が進み、ニューヨークではなんと1ヶ月の家賃が40～50万円もするといっていました。これには非常に驚きますが、一方では時給が3000～4000円にまで上がっており、私たちの社会がどういう風になっていくのか非常に悩ましいところかと思えます。

労働行政では課題が山積みしておりますので、皆様と一緒に考えていきたいと思えます。どうぞよろしくお願いいたします。

#### ○笹原（会長）

それでは、議題の「会長代理、部会委員の指名について」に入らせていただきたいと思います。

まず、会長代理については、審議会令第5条第3項により、公益を代表する委員のうちから会長が指名することとなっております。

会長代理は牧田委員にお願いしたいと思えます。

#### ○牧田（公益委員）

承知しました。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。

続きまして、部会委員の指名を行います。

審議会令第6条第2項により、各部会の委員は会長が指名することとなっております。

本日委員名簿の案を作成しておりますので、事務局から配付してください。

～事務局より委員名簿（案）を出席者へ配付～

#### ○笹原（会長）

皆様のお手元に届きましたでしょうか？

まず、労働災害防止部会の委員には、

公益代表は、栗原委員、高妻委員、笹原委員

労働者代表は、内山委員、西村委員、平野委員

使用者代表は、鈴木委員、田中委員、南谷委員

を案として作成しております。

家内労働部会の委員には、

公益代表は、恒友委員、牧田委員、山本委員

労働者代表は、今泉委員、内野委員、清水委員

使用者代表は、鈴木委員、関委員、田中委員

を案として作成しております。

この名簿のとおり各部会委員を指名したいと思えますので、よろしくお願いします。

#### ○笹原（会長）

次に、各部会の部会長を選出します。

部会長は、審議会令第6条第4項により、部会に属する公益を代表する委員のうちから選出することとなっております。まず、労働災害防止部会ですが、立候補はございますでしょうか。

○笹原（会長）

ございませんので、どなたか推薦をお願いしたいと思いますがいかがでしょうか。

○栗原（公益委員）

部会長は、高妻委員をお願いしたいと思います。

○笹原（会長）

只今、栗原委員から、労働災害防止部会の部会長には高妻委員を、というご推薦がありましたがいかがでしょうか。

○笹原（会長）

異議がなかったことから、委員各位のご賛同をいただいたとしまして、部会長は高妻委員に決定させていただきます。

○高妻（公益委員）

承知いたしました。

○笹原（会長）

よろしく願いいたします。部会長代理は、審議会令第6条第6項により、部会長が指名することとなっておりますが、高妻委員いかがでしょうか。

○高妻（公益委員）

部会長代理は、栗原委員をお願いしたいと思います。

○笹原（会長）

それでは、高妻委員に、労働災害防止部会の部会長をご就任いただき、栗原委員が部会長代理に就任いただきます。よろしく願いいたします。

次に、家内労働部会の部会長を選出しますが、立候補はございますでしょうか。

○笹原（会長）

特に無いようですので、ご推薦お願いできますでしょうか。

○恒友（公益委員）

部会長は、引き続き牧田委員をお願いするのがよろしいかと思います。いかがでしょうか。

○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。

只今、恒友委員から、家内労働部会の部会長には牧田委員を、というご推薦がありました  
が、いかがでしょうか。

○笹原（会長）

異議がなかったことから、委員各位のご賛同をいただいたとしまして、部会長は牧田委員  
に決定させていただきたいと思います。

○牧田（公益委員）

はい、承知しました。

○笹原（会長）

よろしくお願いします。先ほどと同様、部会長代理は、部会長が指名することとなってお  
りますが、牧田委員いかがでしょうか。

○牧田（公益委員）

はい。部会長代理は、本日欠席ではありますが、前回に引き続き山本委員にお願いしたい  
と思います。

○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。それでは、牧田委員、山本委員に家内労働部会の部会長と  
部会長代理にご就任いただきます。

山本委員は本日欠席のため、事務局からご本人に通知をお願いいたします。

○笹原（会長）

それでは、次に議題の「令和7年度上半期行政運営実施報告及び今後の方針について」に  
入ります。

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。説明は、労働基準部、職業  
安定部、雇用環境・均等室、総務部の順にお願いいたします。

また、皆様からのご意見、ご質問は、説明が全部終わった後にまとめてお願いしますので、  
お気づきの点はお手元にお控えいただくなどお願いしたいと思います。

まずは、労働基準部長をお願いします。

○神田（労働基準部長）

労働基準部長の神田でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

行政運営実施報告の資料にそって労働基準部が所掌する部分についてご説明したいと思います。

まずは、資料の5ページになります。最重点課題でもあります、賃金引上げに向けた中小・  
小規模企業等支援についてです。

当該資料の現状・実績等を中心にご説明させていただきます。

まず、現状・実績等の「賃金引上げに向けた中小・小規模企業等支援」の部分です。中小・

小規模企業等の賃上げの原資の確保に向けた働きかけを実施するため、労働基準監督署において、監督指導等の機会を捉え、適正な価格の見直し・価格転嫁のための交渉に活用できるツールや情報について、リーフレットを使用し周知いたしておりますが、こちらは新しい取り組みですので簡単にご説明いたします。

昨年度の静岡地方労働審議会におきましても、賃上げには、その原資の確保のため、価格転嫁の促進が何より重要であるというご意見を賜りました。また、最低賃金審議会におきましても、価格転嫁がどこまで進展しているのか、という話題は、労使の議論の中心の一つでもございました。

そこで、政府におきまして、令和7年6月13日に閣議決定されました「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025年改訂版」において、価格転嫁の必要性をサプライチェーンの深い層の経営者にまで浸透させるため、労働基準監督署が、企業への監督指導等の機会を捉え、中小企業・小規模事業者の賃上げの原資の確保に向けた働きかけを実施することを盛り込まれております。これを受けて、静岡県内各労働基準監督署においても、働きかけを実施することとなりました。

労働基準監督署においては、通常、労働条件確保のため、各企業を回らせていただき監督指導を実施させていただいております。その監督指導の際に、以前から実施している賃金引上げに向けた取り組みの要請に併せて価格転嫁に向けた交渉を行うよう要請することとなりました。

具体的には、本日お配りいたしました資料5のリーフレット、これは中小企業庁が作成したのですが、これを監督指導の際などに手交し、価格交渉に活用できる情報を提供しております。

このように、賃上げの検討の要請と併せて、業務改善助成金等の各種支援策をご案内するとともに、価格交渉に資する情報の提供を行うことで、中小・小規模事業場の賃金引上げを支援します。

次に、現状・実績等の2つ目「地方最低賃金審議会の円滑な審議のための取組」についてです。

静岡県最低賃金につきましては、最低賃金審議会での公労使の委員の皆様の真摯な議論の結果、63円引き上げの1,097円にて答申をいただき、11月1日より発効しております。

また、業種別の特定最低賃金につきましては、本年度ははん用機械と鉄鋼について御審議をいただき、それぞれ60円引き上げた、はん用機械1,133円、鉄鋼1,117円での御答申をいただきました。現在12月21日の発効にむけ、はん用機械は11月4日まで、鉄鋼は本日11月5日まで異議申し立て期間中でございます。

本年も大変難しい中でございましたが、静岡県地方最低賃金及び特定最低賃金の本年の審議に関わっていただきました皆様に、改めて御礼申し上げます。

これらの周知の実施につきまして、10月末までに708の自治体、団体、学校等にリーフレットを配布いたしまして、また自治体、団体に対しては、それぞれが発行する広報誌への掲載も依頼しております。

また、本年度は地方最低賃金額を、この合同庁舎への来庁者や周辺を行き交う皆様に対して周知する懸垂幕を作成し、庁舎東側の壁面に掲げておりますので、ご確認いただけますと幸いです。

次は、資料8ページでございます。「安全で健康に働くことができる環境づくり」のうち



長時間労働の抑制に向けた取組でございます。

引き続き、労働基準監督署では、過重労働による健康障害や過労死をなくすため、長時間労働の是正にむけた各種指導を、最重点課題として取り組んでいます。

9月末現在の各種監督指導等の実績は資料のとおりです。長時間労働が疑われる事業場への監督指導ですが、これは各種情報から、月80時間を超える時間外労働が行われていると疑われる情報や、長時間労働が関係する労災請求が行われた事案などに対して実施している監督指導で、監督指導が必要と判断される事案があれば監督指導を実施しており、今年度上半期の実績は145件となっています。引き続き、監督指導が必要な事案に対しては、遺漏なく実施して参ります。

また、その下の「労働時間相談・支援班」による支援は、主に中小企業の事業主の皆様に対しまして、法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行うものですが、上半期の実績が231件となっております。

ここで補足させていただきますと、その3つ下に「発着荷主等に対する長時間の恒常的荷待ちを発生させないための要請」とあります。

これは、自動車運転者が長時間労働となる原因の一つとして、長時間にわたる荷待ち時間の影響が指摘されているところですが、荷物を出すあるいは受ける企業において、そのような荷待ち時間を作らないよう、改善を要請するものです。

これは、労働時間相談・支援班の業務として、実施しているものです。よって分けて書いてしまったことで誤解を与えるような書き方になってしまい恐縮ですが、この要請の147件は、「労働時間相談・支援班」による支援231件の内数となります。

こちらの実績は、昨年度の同時期より大きく実績が増えておりますが、これは昨年度の上半期の実績が十分でなかったことから、積極的な実施を指導した結果であります。

今後の取り組みに関してですが、資料1のリーフレットをご覧ください。

こちらは過労死等防止啓発月間の資料となります。11月は過労死等防止対策推進法に定められた過労死等防止啓発月間となります。これに併せ、労働条件等に関する集中的な相談受付や、資料2にありますとおり、過労死等防止対策推進シンポジウムの開催、静岡会場では11月7日にグランシップで開催されます。

このほか、監督署では重点的な監督指導を実施するほか、労働局長によるベストプラクティス企業訪問なども実施します。これらを通じ、長時間労働を抑制し、安全で働くことができる職場作りを目指します。

続きまして、資料の10ページでございます。こちらは、労働者の安全と健康の確保に向けた取り組みについてです。

静岡県内の労働災害発生状況ですが、現状・実績等の欄にありますとおり、死亡者数は昨年同期より1名減少して13人、死傷者数、統計上は休業が4日以上必要な程度の労働災害にあった方の数となりますが、こちらが2,863人で前年より112人減少しております。

上半期の主な取組実績としては、毎年6月の「全国労働安全週間」の初日である6月1日に、局署合同パトロールを実施し、労働局長が現場でのパトロールを実施することで、管内の機運醸成に努めました。

また、資料右側の円グラフにあるとおり、依然として、転倒災害が全体の4分の1を占めることから、県内の介護事業者や小売業者で組織する「SAFE協議会」において、理学療法士による転倒腰痛予防講演会を開催し、会員各企業の見識を高めるとともに、今後啓発リーフ

レットの改正に向けた検討を行うなど、情報発信を行っていきたいと考えております。

また、令和7年5月14日に公布された改正労働安全衛生法の周知啓発のため、個人事業者が混在して仕事をする機会が多いと考えられる製造業や建設業に対する指導時の周知や、シルバー人材センターの説明会でも周知を実施しました。

これらは、引き続き下半期も取り組んでいく予定でございます。

最後に、資料12ページの「迅速・適正な労災保険の給付」についてです。

労災請求がなされた場合には、労災保険給付の迅速・適正な処理に努めております。

資料には、脳・心臓疾患、精神障害及び石綿関連疾患にかかる請求件数及び決定件数を載せております。請求件数に関しては、いずれも前年同期に比べて10件以上増加している状況です。

これら事案については、迅速適正な調査により適切な給付が行えるよう、取り組んでまいりたいと考えております。

私からは以上でございます。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございました。続いて、職業安定部長お願いします。

#### ○西浦（職業安定部長）

職業安定部長の西浦でございます。委員の皆様には、日頃から職業安定行政の運営にご理解、ご協力をいただいております、この場を借りて感謝申し上げます。

また、9月には島田・榛原地域における地域雇用開発計画につきまして、御審議、答申をいただき、どうもありがとうございました。

10月1日付けで厚生労働大臣の同意を得まして、プレスリリースやホームページへの掲載を行い、10月10日には静岡県とともに該当の市町に対しオンライン説明会を実施するなど周知を進めているところでございます。引き続き、県とも連携しつつ、地域雇用開発の促進に努めてまいります。

それでは、以下資料に沿って、職業安定行政関連業務につきまして、ご報告いたします。

最初に7ページをご覧ください。

「非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化を行う企業への支援」についてで、職業安定部で、助成金の計画、認定等実施しているものでございます。

年収の壁を意識せず働くことができる環境づくりを後押しするための非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組む事業主に対する支援といたしまして、キャリアアップ助成金「正社員化コース」、「賃金規定等改定コース」、「短時間労働者労働時間延長支援コース」等の周知に取り組んでおります。

資料に掲載しております9月末現在の制度周知の実績につきましては、年金事務所の講習会や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構との共催によりまして、前年同期を大きく上回る計25回の助成金説明会を実施しており、1,739名に御参加いただいております。

助成金の利用状況につきましては、資料の計画認定件数のおりですが、「賃金規定等改定コース」が、最低賃金の引き上げに伴い令和6年度、令和7年度とも前年に比べ、利用が拡大しています。

「短時間労働者労働時間延長支援コース」につきましては、令和8年度末をもって終了す

る「社会保険適用時処遇改善コース」の要件や助成額を拡充する形で見直して、令和7年7月1日に創設したコースになります。

引き続き、助成金の説明会におきまして周知・活用勧奨に努めてまいります。

次に、14 ページをご覧ください。人材不足分野を中心とした人材確保支援についてです。

静岡、浜松、沼津のそれぞれのハローワークに、人手不足分野における人材確保対策を専門に行うコーナー等を設置し、求人者及び求職者に対する支援を実施しております。

特に、令和7年度からはハローワーク静岡の人材確保対策コーナーを拡充いたしまして「人材マッチング企画部門」を新設しております。

本日の静岡新聞に、当該部門で11月17日に実施する相談会の告知記事が掲載されておりますが、人材不足分野に特化して、担当者制により、人手不足が深刻な企業が抱える課題の解決を支援しております。

これらの取組の結果、人手不足分野の就職件数は、9月末で進捗率が5割を超える状況となっております。企業や課題を抱えた求職者に対するきめ細かな支援が求められている状況を踏まえまして、今後ともしっかりと取り組んでまいります。

次に、15 ページをご覧ください。雇用仲介事業者及び労働者派遣事業者への対応についてです。

派遣労働者の同一労働同一賃金の履行確保も含めまして、労働者派遣事業者や、職業紹介事業者に対する指導監督を実施しているほか、事業所向けのオンラインセミナーについても積極的に開催しております。指導監督件数は、目標に対して5割に達していませんが、年度末までに目標を達成できるよう取り組んでまいります。

また、職業紹介事業許可条件で、お祝い金、転職勧奨禁止や、職種毎の紹介手数料実績の公開義務化など、雇用仲介事業者の運営ルールが見直されていることについて、その実効性が確保されるように、周知及び必要に応じた指導監督に取り組んでいるところでございます。

次に、16 ページをご覧ください。公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援等についてです。

デジタル人材の不足などの課題に対応するため、IT 関連、Web デザインなどのデジタル分野の訓練に取り組んでおり、8月末現在で23コース188名の方に実施をしているところでございます。

また、10月1日に創設された「リ・スキリング等教育訓練支援融資」の周知や、企業や在職者に対してキャリア形成等に関する支援を行う「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」との連携に取り組んでいます。「キャリア形成／リ・スキリング支援センター」については、資料10のリーフレットをご覧くださいと思います。

資料右上には、センターやハローワークにおいて、職業能力を証明するツールである「ジョブ・カード」を作成した件数を記載しておりますが、8月末で合計2,405件と一定の成果をあげています。

次に、17 ページをご覧ください。人材開発支援助成金等による企業における人材育成の推進についてです。

事業主が雇用する労働者に対して訓練を実施した場合に、訓練経費等の一部を助成する「人材開発支援助成金」の活用促進に取り組んでおり、9月末現在で年度目標を超える665件の事業所訪問を実施しているほか、集合型の説明会を開催し、245事業所に対して助成金の活用を働きかけました。

結果、表のとおり、既に昨年度を上回るペースで計画が提出されているなど、着実に実績を確保している状況でございます。引き続き、事業所訪問、専門のアドバイザーによる制度説明から申請書提出までのフォローなどに取り組んでまいりたいと考えています。

次に、18 ページをご覧ください。「jobtag」や「しょくばらぼ」の活用による労働市場情報の見える化の促進についてです。

職業安定行政の中心業務になりますが、目標設定している就職件数と充足件数は、9 月末時点で、ともに進捗率が 47%弱となっており、年度目標の達成に向けて努力が必要な状況となっております。

これらは、求職者数の減少や求人求職のミスマッチ、また、就職活動に当たり課題を抱える求職者が増加傾向にあることなどが影響しているほか、企業自身も求人充足にどのような課題があり、それを解消すればいいのかわからない、といったことが課題になっているものと考えています。

「jobtag」等の積極的活用、求人条件の緩和指導や求人票の作成支援等の助言、オンライン職業相談の推進等によりしっかりと取り組んでいくとともに、PDCA による進捗管理を引き続き行ってまいります。

次に、地域雇用の課題に対する地方公共団体との連携・支援でございます。資料 19 ページをご覧ください。

地方公共団体との連携に関する代表的な取り組みとして、国と地方公共団体が、それぞれの役割を果たすとともに、一緒になって雇用対策に取り組み、地域の課題に対応することを目的として、地方公共団体との間で雇用対策協定を締結しています。今年の 2 月に、県内 14 カ所目となる協定を、下田市との間で締結したことにより、締結数としては、3 月末時点で全国第 2 位となっております。

次の 20 ページには、自治体との連携施策の 1 つである「一体的実施事業」に関する資料を入れております。実績は記載しておりませんが、支援者数等が減少傾向にある拠点もありますので、今後、改善を図ることとしております。

このような取組により、引き続き、地方公共団体との連携を深めて、雇用対策を推進してまいります。

次に、多様な人材の活躍に向けた就職支援になります。22 ページをご覧ください。高齢者の就労・就業による社会参加の促進についてです。

右側上段のグラフのとおり 65 歳以上の高年齢者の新規求職申込件数は増加しており、目標として設定している「65 歳以上の就職件数」、「専門窓口での 65 才以上の就職率」に関しても、順調に推移しております。引き続き、丁寧な支援に努めてまいります。

次に、23 ページをご覧ください。障害者の就労支援についてです。

目標としている障害者の就職件数は、進捗率が 5 割を超え、順調に推移しております。

ただ、もう一つの目標である「法定雇用率未達成企業のうち重点支援対象とした企業の就職件数」については、進捗率が 36.0%にとどまっております。

法定雇用率未達成企業に対しては支援対象を精査するなど効率的な達成指導を実施し、就職件数を確保していくとともに、公的機関に対する指導・支援に関しても、しっかりと取り組んでいきたいと考えています。

次に、24 ページをご覧ください。外国人の就職・就労支援についてです。

右側上段のグラフにあるとおり、静岡県における外国人労働者数は昨年 10 月末時点にお

いて約8万人と過去最高となっています。静岡県においては、特に西部を中心に外国人の求職者が多く、個々の状況に応じた就職等の支援や、外国人労働者を雇用する企業の雇用管理状況の確認等に努めていく必要があります。

目標として設定しているのは、外国人雇用事業所への訪問指導件数であり、左側中段に記載のとおり年間目標479件に対し、9月末現在で365件と順調に推移しております。外国人求職者の就職件数も昨年度を上回る実績となっておりますので、引き続き、これまでの取り組みを継続してまいります。

次に、25ページをご覧ください。就職氷河期世代を含む中高年層に向けた就労支援です。

就職氷河期世代の方への支援については、政府として2019年度から今年度まで、集中的に取り組んできたところですが、今年度からは、就職氷河期世代を含む中高年層を対象として、ハローワーク静岡及び浜松に設置した専門窓口である「ミドル・チャレンジコーナー」を中心に就職支援を実施しております。

8月末時点で就職件数は1,325件、目標に対する進捗率は48.1%と良好な実績を確保しています。年度後半においても、きめ細かな個別支援や面接会等を実施するほか、企業向けのセミナー等を開催していくこととしております。

次に26ページをご覧ください。困難な課題を抱える新規学卒者等・正社員就職を希望する若者への支援についてです。

フリーターなどの安定した職業の経験が少ない若者への専門の支援施設として、浜松にわかものハローワークを置いているほか、その他のハローワークにも専門のコーナーを設置するなどして、担当者制によるきめ細かな支援を行っています。目標は就職者のうち正社員として就職した者の割合を設定しており、9月末時点では、目標50.8%以上に対し、54.0%と順調に推移しております。

また、新卒者等への対策として、専門の相談員である就職支援ナビゲーターの支援による新卒者等の正社員就職件数も目標値としておりますが、こちらも目標値62.2%に対し70.5%と順調に推移しております。

新卒者は売り手市場と言われますが、就職活動にあたり、コミュニケーション能力が低かったり、自分に自信を持てなかったりするなどの課題を抱える若者も少なくはありません。引き続き、大学等の関係機関とも連携しつつ、一人ひとりの事情に応じたきめ細かな個別支援に取り組んでまいりたいと思います。

最後に、29ページをご覧ください。マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援についてです。

子育て中の女性等に対する就職支援を行う専門の施設、窓口として、浜松にマザーズハローワーク、県内5箇所のハローワーク内にマザーズコーナーを設置して支援を行っています。窓口に来られた方のうち早期に就職を望まれる方を重点支援対象者とし、その就職率を目標値として設定していますが、9月末時点では目標96.9%に対し実績は98.1%と、目標を上回る数値で推移しているところです。

なお、重点支援対象者以外も含めた方に対する支援実績としては、延べ10,803件の相談、125回のセミナー等を実施しています。

年度後半においても、引き続き担当者制の職業相談や各種イベントの開催、助成金の活用等により、効果的な支援に取り組んでまいります。

職業安定行政に係る業務の進捗状況等のご報告は以上になります。

## ○笹原（会長）

はい、ありがとうございました。続けて、雇用環境・均等室長お願いいたします。

## ○田中（雇用環境・均等室長）

雇用環境・均等室の田中と申します。今年の4月に異動して参りました。

私からは、同一労働同一賃金に向けた取組や、女性活躍、ハラスメント対策などについて、ご説明します。

資料6ページをご覧ください。

同一労働同一賃金については、非正規雇用労働者の処遇改善を通じた持続的な賃上げの実現に向けた施策であり、大変重要なものと思っております。

労働基準監督署の定期監督等において、チェックリストを配布・回収し、その内容をもとにパート・有期雇用労働法、労働者派遣法に基づき必要な助言指導等を行っています。

ここでは、パート・有期雇用労働法の実績についてご説明しますが、報告徴収の実施件数は133件です。昨年度はこの法律の目標件数を多く設定していましたが、今年度は改正育児・介護休業法の施行により、業務量が増えている関係で、件数としては減少しています。

助言、指導件数は法の条文に抵触するものを合計したものになり、406件となっています。

このうち、同一労働同一賃金に係るものを載せていますが、法第8条の不合理な待遇差として、是正をお願いしたものが、通勤手当で10件、慶弔休暇で18件となっています。

右側に関係条文を記載しておりますが、不合理かどうかというのは、個々の待遇ごとに、その性質及び目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断され、最終的には司法判断によるわけですが、通勤に係る実費を支給する通勤手当や慶弔行事に参加するために仕事を離れる機会を与える慶弔休暇については、職務内容が違うから、期間の定めがあるということがパート・有期雇用労働者には支給、付与しない理由にはならないことから、このようなケースでは是正をお願いしているところです。

また、実績の欄の矢印のところにるように、基本給で差が大きい場合や業績への貢献に対し支給する賞与が、パート・有期雇用労働者に全く支払われない場合は、今年度から、書面で見直しの検討を依頼し、検討結果のご報告をお願いするという取組を始めており、9月までに59社に交付しております。

賃金や処遇の改善は、企業にとって負担となるものですが、人手不足の中、人材確保や働く方のモチベーションアップにつながるものでもありますので、多くの企業で見直しに取り組んでいただけるよう、今年度後半からは、労働基準監督署が実施する集団指導等の場でも、同一労働同一賃金について理解を深めていただけるよう、丁寧に説明し、取組の要請をすることとしています。

次に、28ページをご覧ください。女性の活躍や仕事と育児・介護と両立しやすい職場環境整備に関する取組についてです。

実績のところにありますように、各法の履行確保のため、企業を回らせていただいております。報告徴収を行っているところです。

女性の活躍に向けた行動計画の内容や実施状況を確認するとともに、男女で異なる取り扱いがないか、あるいは男女差が生じている課題に対し、取組を促す助言などを行っています。

右上にあるように、女性活躍推進法は今年度末までの期限を延長し、男女の賃金差異や女

性管理職比率の公表義務が拡大することとなっています。

男女の賃金差異の要因を分析し、行動計画に盛り込んで取り組んでいただくことが重要となるため、法改正の内容を対象企業にお送りし、説明会を開催するとともに、相談に対応し、改正法に沿った対応がとられるよう支援することとしています。

右下の段は、改正育児・介護休業法の改正のポイントを載せています。

少子高齢化が進む中、仕事と育児と介護の両立は喫緊の課題であり、数年おきに法改正が行われています。

男性の育児休業取得率は低い状況が続いておりましたが、令和5年度の調査で3割を超え、令和6年度は4割を超えてきました。これは、令和4年4月に育児休業について制度を説明して取得の意向確認をすることが義務となったことが関係しているのではないかと思います。

今年の4月からは、右側の育児・介護休業法の改正のポイントの8番目にあるとおり、介護離職防止のための個別の周知・意向確認が義務付けられましたので、介護についても、取得しやすい環境となることが期待されます。

10月からは3歳から小学校就学前までの子を養育する従業員に対する措置を講じることが義務となりました。

就業規則の改正が必要となる内容ですので、規定例などをお示しして、ご相談に対応しているところですが、10月に向けて相談が急増しまして、相談件数は昨年度に比べ7割近く増加し、1,300件近くの相談に応じております。

また、くるみん、えるぼしの認定申請も例年並みで推移しているところであり、認定を目指す企業にスムーズに申請いただけるよう、事前相談の対応に力を入れていきたいと考えています。

次に30ページをご覧ください。ハラスメント対策等の関係についてです。

上半期の相談件数は、前年度に比べ減少していて、実績の部分にあるとおり、パワーハラスメントや右側のいじめ・嫌がらせの相談も減っているわけですが、依然として、個別事案として最も多い相談内容となっています。

これらの相談については、紛争解決援助などによる解決を図るとともに、パワーハラスメントなど法による雇用管理上の措置の義務付けがあるものについては、相談者の意向に応じて行政指導を行っているところです。

また、その下には、昨年11月に施行されたフリーランスの関係の法の施行状況を記載しています。

労働局において、労働者ではないフリーランスの方からの相談に応じ、必要な行政指導を行うものでありますが、現在のところ、相談が少ない状況になっております。また、フリーランスと取引があるのではないかとと思われる企業を探しながら回らせていただいているところです。様々な機会を通じて、労働局で対応していることの周知を行っていただかなければならないと考えているところです。

助言をする内容としては、ハラスメント対策が不十分な場合に、体制整備をお願いするものが多くなっているところです。

右の下には法改正の概要を載せていますが、カスタマーハラスメントや就活セクハラ対策が事業主に義務付けられる予定となっています。

事業主が講ずべき具体的な措置の内容等を定めた省令指針は今後示される予定であり、2

月には説明会を開催し、周知を図りたいと考えています。

私からは以上です。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございました。続けて、総務部長お願いいたします。

#### ○丸山（総務部長）

総務部長の丸山でございます。

資料 32 ページをご覧ください。私からは、労働保険適用徴収業務についてご説明いたします。

今年度の目標は3つ掲げておりまして、それぞれの状況についてご説明いたします。

最初に、労働保険料等の適正徴収についてです。

労働保険料の収納率向上を目指しておりまして、今年度の目標は収納率 99.0%以上として取り組んでおります。

9月現在の状況では、収納率は43.26%で、全国平均44.67%と比べ若干低い状況でございますが、前年同月の状況と比較すると若干上回っているという状況でございます。下半期についても引き続き、適正な徴収に取り組んで参りたいと思っております。

続きまして2つ目は、労働保険未手続事業一掃対策の推進でございます。

未手続事業を解消することは、労働保険制度の健全な運営や、費用の公平負担だけでなく、働く方々の福祉の向上の観点からも非常に重要と考えております。

本事業につきましては、関係機関と連携し、委託事業者も活用しながら、その解消を図っております。

今年度の状況ですけれども、加入推奨等による成立を1,086件以上という年間目標を掲げておりまして、9月現在で432件、進捗率39.8%という状況になっております。

昨年度の同時期では、365件、進捗率33.6%でしたので、若干改善はしておりますが、まだ年間目標の半分を超えておりません。

11月につきましては、労働保険未手続事業一掃強化月間となっております。全国一斉に取り組みを強化しているところです。今年度後半につきましても、委託事業者とも連携しながら、取り組みを進めてまいりたいと思っております。

最後に3点目は、電子申請の一層の利用促進でございます。

行政手続のデジタル化の取り組みの一環で、労働保険に関する手続きについても電子申請の利用促進を進めております。

今年度は、「オンライン利用率引上げに係る基本計画」の対象となっている5手続の利用件数について、年間19,711件以上の利用を目標としております。

9月時点の実績は、17,313件、進捗率87.8%となっており、順調に伸びている状況でございます。

労働保険適用徴収関係業務につきまして、下半期も適正に進めてまいりたいと思います。私からは以上です。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございました。只今、各部から一通りご説明いただきましたので、委員



の皆様からのご意見やご質問をお願いしたいと思います。

では、鈴木委員お願いいたします。

#### ○鈴木（使用者委員）

経営者協会 鈴木でございます。

一丁目一番地である賃上げにつきまして、笹原会長にも今年から最低賃金審議会に加わっていただき、労側の皆様とも色々審議をさせていただきましたが、実質賃金は8ヶ月連続マイナスとなり、賃金が物価上昇に中々追いついていない状況で、使側といたしましても、物価水準を上回る賃上げを継続的に進めていくことは必須命題と思っております。

ただ、物価自体が、生産活動に基づく自然な物価上昇であればともかく、輸入物価などのコストアップ的な要因による物価上昇であり、価格転嫁も上手くできていない状況もございます。

そういった状況でも、当然のことながら賃金を支払っていかなければなりません、最低賃金は6%の引き上げで、また、春闘の目標も5%とかなり高い水準かと思えます。

急激な物価上昇の中、賃上げに向けた中小・小規模企業の支援として、業務改善助成金のいわゆる資金的なサポートを行うという論調かと思いますが、個人的な考えとしましては、資金面のみサポートだけでなく、生産性向上のため省力化、機械化、DX化などを企業が進められるよう人的コンサルタントのサポートが重要になっているかと思えます。

企業の支援については、金銭的な面に加えて、いわゆる経営力アップの人的サポートの二面性で捉えていただき、金銭ではない目に見えない支援にも力を入れていくフェーズかと感じております。

行政としては、業務改善助成金だけではなく、人的サポートになるキャリアアップ助成金、人材開発助成金等の支援があると思います。賃金を受ける労働者の皆様も、能力アップして付加価値を上げていただく仕組みにしていく必要があると思いますので、これら助成金をはじめ、能力開発のサポートに力を入れていただきたいと思います。

また、これからの労働市場において、政府の成長戦略本部においても、労働市場の活性化に視点が移っており、組合の方からは反対の意見もあるかと思いますが、労働時間の規制緩和や解雇規制の問題などに踏み込みつつあり、ダイナミックな改革が起こっていると思います。

地労審では毎回かなり細かな説明を労働局幹部からお聞かせいただいておりますが、こうした世の中のダイナミックな改革にあわせて、地労審の審議のあり方も変えていく必要があるのかと感じましたので、雑感として申し上げさせていただければと思います。以上です。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございました。内容的には労働基準部、職業安定部に関係するかと思いますので、ひと言ずついただいてもよろしいでしょうか。

#### ○神田（労働基準部長）

企業に対する支援の在り方についてご意見いただき、ありがとうございます。

現在、監督署の監督指導の際に、賃上げの要請や、価格交渉のツールの提供なども含めた、よろず支援拠点の紹介なども行っているところでございます。

よろず支援拠点、中小企業庁が設置した相談所になり、現在、静岡県では静岡商工会議所様にて設置していただいております。そういったご利用をついても紹介させていただいておりますが、ここについてもっと手厚くサポートが必要というご意見かと思っておりますので、そのご意見を受け止めさせていただきたいと思います。

また、業務改善助成金の申請件数に関して、先ほどの説明から漏れておりましたのでご説明させていただきます。資料5ページの業務改善助成金の申請件数が9月末時点で502件と前年同期に比べて減っておりますが、10月末現在では912件となっております、昨年度の約1.4倍となっております。

今年は、最低賃金の発効時期が例年より1ヶ月遅れたということで、10月に入ってから申請が非常に多くございました。

以上になります。ありがとうございます。

#### ○笹原（会長）

はい。それでは職業安定部長いかがでしょうか。

#### ○西浦（職業安定部長）

ありがとうございます。労働者のスキルアップといった観点についてもご意見をいただきましたので、その点について、私の方からご回答させていただきたいと思います。

鈴木委員ご指摘のとおり、産業構造等の変化を踏まえて、労働者自身がスキルアップしていくということは大変重要だと考えておりました、先ほど、リ・スキリングのところで公的訓練についてご説明いたしましたが、新しい制度といたしましては、例えば10月から、労働者の方が離職することなく、教育訓練に専念するために、自発的に無休の休暇を取得して仕事から離れるような場合に、その期間中の生活を支えることを目的に、基本手当に相当する給付を行う教育訓練休暇給付金が創設されております。

また、資料16ページの令和7年度後半における取組方針の上から3つ目で記載しておりますが、教育訓練を受けるときに融資を受けられるリ・スキリング等教育訓練支援融資についても、創設されております。

労働者ご自身のスキルアップという観点からは、職安安定行政としましても、こういった制度の周知に取り組んで、支援をしてまいりたいと考えております。以上になります。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございました。個々の論点としては、お二人が答えていただいたことかと思いますが、鈴木委員のご指摘は、もう少し審議自体の全体構造に関わるような議論をする必要があるというご意見だと思いますので、我々全体で受け止めたいと思います。

他にいかがでしょうか。内山委員お願いいたします。

#### ○内山（労働者委員）

膨大な業務量だと思いますけれども、報告いただきましてありがとうございました。

私の方からは、労働基準行政の長時間労働について、質問をさせていただければと思います。

資料8ページになります。労働基準部長から、長時間労働が疑われる事業場への監督指導

の件数等について、細かな説明をいただきました。

資料だけ拝見しますと、前年度計に比べて、監督指導も支援班による支援件数も増えているわけですが、その中に荷主等への恒常的荷待ちを発生させないための要請も内数に含まれているというご説明もございましたので、若干増えているか、又は、前年度計が少ないのかと理解したところでございます。

しかしながら、前年度計の監督指導 136 件や支援班による支援 137 件とこの件数の多寡を主観で見ますと、どちらにも取れるわけで、私としては 100 件を超えて、こうした指導や支援が必要な状況というのは、決して少なくはないかなというふうに拝見しております。

この長時間労働が疑われるということで、過労死防止の話もございましたけれども、この度、発足しました高市総理の指示の元で、長時間労働の上限規制緩和の話が、労政審で検討、検証、議論が始まっていると聞いております。

働く人の中にも、もっと働きたいと思っている人がいることも承知はしておりますけれども、一旦、規制が緩和されたときには、なし崩し的に長時間労働が広がり、また昔に戻ってしまうのではないかと危惧もしているところです。

労働局の方で、こうした監督指導をするにあたり、要因がどんなことであるかを分析されているのかどうかについて伺いたいと思います。

あるいは、特定の業種に限って非常に指導が多いということや、そうした原因や業種が分かることで、どういう対策を取っていけばよいか方向性が変わってくる話ではないかと思えますので、今のところの状況で構いませんので、こうした長時間労働抑制監督がなくならない、減っていかない要因がどんなことであるのか、あるいは、どんな業種に多いのかということを含めてお伺いできればと思います。

また、資料 12 ページの「安全で健康に働くことができる環境づくり」で、過労死事案についても長時間労働が要因になり得る脳・心臓疾患、精神障害の請求が増えているという実態もありますので、今の質問についてお伺いしたいと思います。以上です。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。労働基準部長いかがでしょうか。

#### ○神田（労働基準部長）

ありがとうございます。長時間労働に関する監督について、ご質問いただきました。

長時間労働を重点課題として取り組み始めて 10 年くらいになります。その間、監督件数というのは大きくは減っておりません。

基本的には、いろいろな情報から長時間労働が疑われる事業場に必要な監督をしていくという形で取っております。ずっと同じ集団を対象に指導しているものではなく、その年々により対象は変わっていくものです。そのため、監督指導実施件数については減らないようにして、必要な指導を継続して行っていくこととしております。

業種で見ますと、社会的にもよく認知されておりますが、運送業がやはり長いというのは、今も同じ状況かなと思っております。

ただ、運送業者の長時間労働については、事業者側の努力だけではどうにもならない部分というのは多いため、国土交通省の運輸支局とも連携し、合同で監督を行うほかトラック業界との連携も継続的に取り組んでいる状況でございます。

過労死等の関係でございますが、請求件数が増えている背景として、何か状況が悪くなっているというよりは、こういった場合に労災請求ができるといった労災制度そのものが広く認知されてきたことが要因かと考えております。以上でございます。

#### ○内山（労働者委員）

ありがとうございました。先ほど、鈴木委員の話の中にもございましたけれども、人的コンサルのサポートというのは、私も、中小企業の皆様及び働く人にとっても非常に重要なポイントではないかと思っております。

本日、高妻委員もいらっしゃいますけれども、静岡働き方改革推進支援センターについても利用促進していけるように、こうした監督指導や支援のタイミングで紹介等も進めていただければと思っております。以上です。ありがとうございました。

#### ○笹原（会長）

はい。ありがとうございます。せっかくですので、高妻委員いかがでしょうか。

#### ○高妻（公益委員）

社労士会の高妻です。ご発言いただきありがとうございます。

厚生労働省が、働き方改革推進支援センターというものをやっております、全国センターと各都道府県に一つずつ47都道府県働き方改革推進支援センターがあります。

今年、社会保険労務士会が、働き方改革推進支援センターの運営をさせていただいておりますが、その中で、働き方改革、同一労働同一賃金、業務改善などを私どもの社労士会が、個別の事業所様に伺って、無料コンサルをさせていただいておりますので、ぜひそういうものを使っていただきたいと思います。

一方で、制度があっても、それを知っていただかないと利用が進みません。

私どもも毎月のように労働局の担当の方と連絡会議をしておりますけれども、この働き方改革推進支援センターは、雇用環境・均等室の管轄にあるものの、別の課、例えば、同一労働同一賃金で言えば需給調整事業課の人材派遣の方でも同じようなこともやっております。

いろんな課にわたって、本来は周知をしていただければいいんですが、やはり課の壁のようなものがあるかと思えます。また、働き方改革推進支援センターは、厚労省の管轄ですが、年収の壁に関しては国税との協調も必要だと思います。

「働き方改革」ですので、こうした従来の縦割り行政ではなく、そういった壁も取り払って取り組みができると良いと思っております。

皆様の御協力をいただきたいと思いますので、よろしくお願い致します。以上です。

#### ○笹原（会長）

はい。ご紹介いただきましてありがとうございます。他にいかがでしょうか。田中委員お願いいたします。

#### ○田中（使用者委員）

ありがとうございます。中小企業団体中央会 田中でございます。よろしくお願いいたします。

3点ございます。まず1点目ですが、中小企業の場合、人手不足ですので採用が大変大きな課題だと思います。

こうした中で、私の個人的な考え方かも知れませんが、求職者で特に若い方々の働くことに対する認識が大きく転換してきているということは間違いなく言えるかと思います。

厚労省の発表によりますと、2021年の大学の新卒者が3年以内で辞めた割合が34.9%で、10人中4人弱は、3年ぐらいで辞めている状態であります。

副業・兼業も含めた多様な働き方がありますが、少なくとも、ハード的な側面では、働き手が完全に減少しているということは事実であり、同時に、求職者の働くことに対する意識、このソフト面も大きく変化しています。

こうした大きく変化する状況の中で、今までの成功体験が活きてこない時代に転換しておりますが、その中で、どのように工夫して今の時代にフィットした採用活動をしているかは各社各様ではないかと思います。

先ほど、色々な話の中で、専門家の支援という話も出ておりますけれども、こうした各社の実情に合わせた、新しい採用方法を支援する窓口も設ける必要があるように思います。

それと同時に、色々な人を採用するにあたり、働きやすい環境を作るため、就業規則、休業規定や評価基準などの改正も必要になりますので、例えばハローワークの中に、社内ルール、採用方法を確立するための支援・相談窓口や今の時代にフィットした採用のあり方を専門的に支援するような、きめ細やかな体制が必要になっていると思います。

2点目でございます。

安全で健康に働くことができる環境作りという話がありましたが、例えば大規模の建設現場や製造業の工場内での熱中症が大変問題になっておりました。

この対策として、建設現場では、顔認証するタブレットが休憩室の手前に置いてあり、作業の方がそのタブレットに顔を近づけると、表情、顔色、汗の出具合などから危険度が自動的に判定され、休憩が必要であればアナウンスされ、同時に職長に対してメール配信で共有するというシステムがございます。

また、大規模な建設現場では、多様な国籍の方が作業されておりますので、そうしたときに言語の問題がございます。外国語に対応するため、10カ国ほどの言語の変換ができるランシーバーが開発されております。

これを使って、職長が様々な国の方と話をするときに、日本語がその言語に自動的に変換されて、また、相手の国の言語で話されたものが日本語で返ってくるということが出来ます。

そうすると、言語の壁を越えて意思疎通ができ、いろんな状況がわかってきますし、いわゆる労災対策にも結びついていきます。

これはほんの一例ですが、こうしたAIを活用した事例が多く出てきておりますので、可能であれば労働局から、労災防止や安全で健康に働くことができる環境作りの一環として、AIを活用したシステムの事例を情報発信していただければと思います。

こうした情報発信があれば、中小企業でも、あまりコストをかけずに、作業者的安全を最優先できる労働環境が作れるのではないかと思います。

最後に3点目でございます。

労働基準部長から、価格転嫁の促進啓発ということでお話をいただき、大変ありがたいというふうに思います。

これは報告だけとなりますが、価格転嫁に関する調査が行われているものの、単に価格転

嫁できているか、という一方通行の情報収集が大半でございます。

各企業の価格転換率が何%という点も重要ではあるのですが、大手企業、つまり発注側で価格転嫁を決定する側が、価格転嫁にどのような意識を持っているかという点についても調査してほしいと、現在、県に依頼しております。

例えば、価格交渉をする場合に何が決め手になって価格転嫁するのか、または、価格転嫁への課題など、企業間の交渉の中で様々な状況がございますので、大手企業が、中小企業にどのような意識を持っているか、中小企業との今後の付き合い方についてどういうふうな視点を持っておられるのかという調査も行っていたきたいということです。

こうした調査は、まだお願いをしている段階ですが、今後実を結べば、中小企業の方も、大手企業がどういう認識でもって価格転嫁を考えているかがわかれば、それに応じた対応策も検討することができると思いますので、県にそのような依頼をしているということをご報告したいと思います。以上です。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。

主に3点のご指摘、ご意見ということで、1つ目は、企業の新規採用活動のコンサルタント対応について、2つ目が、安全な職場、労災対策等にAIを活用することについてのご指摘と、最後の価格転換について中小企業だけではなく、むしろ大企業の意識を問うような必要があるのではないかとご意見でした。まずは職業安定部長よろしく願いいたします。

#### ○西浦（職業安定部長）

田中委員どうもありがとうございます。

1点目の採用の際の専門家の支援という観点から、私の方からコメントさせていただければと思います。

資料14ページの右一番下に記載しておりますが、「雇用管理改善等コンサルタント」ということで、社会保険労務士に委嘱をさせていただいております。

ハローワークにて、労働時間や賃金の制度、福利厚生など雇用管理改善に悩みを抱える企業を把握した際には、このコンサルタントである社会保険労務士を派遣する形で、色々とアドバイスしていただくという仕組みでございまして、現在積極的な活用を進めているところでございます。

今年度10月末までの利用実績といたしましては、6社13件で、製造業や福祉や運輸業の会社様に御訪問をさせていただいております。

また、セミナー形式も可能であり、魅力ある職場作りといった事業者向けセミナーも実施していただく予定となっております。

田中委員のおっしゃられるとおり、若者の意識が変わってきており、新規採用や定着について困難を抱えてらっしゃる企業が多くなっていると思いますので、こうした制度も活用しながら、企業の支援を進めてまいりたいと思います。以上になります。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。次に労働基準部長お願いいたします。

○神田（労働基準部長）

ご質問ありがとうございます。現場における AI や IT 技術等の活用ということで、ご質問いただきました。

現場において、IT 技術を活用していくことは、非常に重要なことだと我々も認識しております。まして、実際に先ほどご紹介いただいた事例の他、建設現場では、重機を無人で遠隔操作して工事する事例や、あるいは現場管理を遠隔技術で行うという事例も、少しずつ普及している状況だと思っております。

今後、今おっしゃられたような事例も含め、AI 技術を活用した安全管理についての情報収集、情報提供について積極的に取り組んでいきたいと考えております。

また、先ほど、内山委員、高妻委員から、おっしゃっていただいた働き方改革推進支援センターにつきまして、ご紹介いただきありがとうございます。こちらにつきましても、監督署の指導時に、例えば、36 協定や就業規則の作り方等で相談があった際は、積極的に紹介することとしておりますので、引き続きよろしく願いいたします。以上でございます。

○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。

価格転嫁について、中小企業の方に調査が来るけれども、むしろ大企業側の意識調査が必要ではということについても、コメントいただけますでしょうか。

○神田（労働基準部長）

はい、ありがとうございます。

現在、中央会様から県の方にご依頼いただいているということですが、おっしゃっていただいたような大手企業の価格転嫁に対する意識に関する情報等がありましたら、我々も現場の方と情報共有して、監督指導の際の要請でそうした情報も提供できるようにできればと思います。以上になります。

○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。他にいかがでしょうか。鈴木委員お願いします。

○鈴木（使用者委員）

2 回目になりますが、田中委員や労働基準部長の価格転嫁に関するご発言がありましたので、その関係で再度発言させていただければと思います。

大手自動車メーカーの商慣習の話ですが、下請に金型の保管をさせているという悪しき商慣習が依然として残っており、これはどこかで根絶していく必要があると思っております。

また、今年も、最低賃金の審議で価格転嫁の話をいただき、履行の強制化・罰則強化も含めて、一層の取組の強化をお願いしたいという付記をつけております。

価格転嫁について、組合でも調査していただき、一次下請、二次下請まではともかく、さらに下に行けば行くほど、全く価格転嫁がされていないという、階層による実態の違いがあることも明らかになってきております。

先ほどの田中委員のご説明にあったとおり、実態に合わせるように調査を実施していかなければ価格転嫁の真相がわかりませんし、また、冒頭お話しした悪しき商慣習もいまだに残っ

ているという実態もございます。

これらの改善には、行政の公的な力を借りるしかないと思いますので、改めてその辺りを強く言っていただきたいと思います。以上です。

#### ○笹原（会長）

はい。では、局長いかがでしょうか。

#### ○國分（労働局長）

鈴木委員、田中委員ご指摘ありがとうございます。

私ども労働行政としましては、労働法関連の監督指導を行っておりますので、なかなか商取引、商慣行のところまで踏み込んで、指導していくには限界はあるかと思います。

ただ、鈴木委員、田中委員の両団体にもご参加いただいておりますが、パートナーシップ構築宣言の中で、我々労働行政、それから連合様にもお力添えいただき、商慣行、商取引も含めて、そうした悪しき慣行をなくしていき、かつ、適正な価格転嫁を促していくという取組を進めています。

そういった悪い事案を見つけた際には、それぞれ担当する国の機関や我々労働行政でも構いませんので、情報提供していただき、我々としても適切な機関につなぎ、我々ができるところはしっかり対応するよう取り組んでいければと思っております。

パートナーシップ構築宣言は、静岡県の実践で、今年9月、金融団体にも御参加をいただいております。宣言企業も4000社弱と、都道府県単位で6番目に多い件数となっております。少しずつ広がりを見せていることも皆様方のお力添えとご理解のおかげかと思っております。

関係機関とも連携をして、さらに力を入れて取り組んでいきたいと考えておりますので、引き続きよろしくお願いしたいと思います。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございました。他にいかがでしょうか。松岡委員お願いいたします。

#### ○松岡（使用者委員）

松岡です。今回の資料を見させていただき、気がついたことを何点かお話しさせていただきます。

まず、人材確保の支援について、ここにあげられている福祉関係、介護関係、保育関係は、最低賃金審議会でも言いましたが、そもそも価格が自分で決められず、最低賃金引上げで決定的なダメージがある業界となります。

地方最低賃金を引き上げた分、その報酬についてもきちっと上げていかなければならないことを、労働局から言い続けなければ、これらの業界が経営破綻をしてしまうという大きな問題が依然として残ってしまうと思います。

人が集まらず、元々の収入が決まっているため賃金を上げられないが、最低賃金は引き上げられるため余計経営が悪くなる、という悪循環に陥っているこの3業種について、社会保険料の改定や、保育に関しても税金を投入するなどの対策を強く言っていただかないと改善しないというふうに思います。



2点目で、リ・スキリングに関してです。

例えば、省力化のためのロボットなどの機械では、工作機械、ロボット、ロボットを動かすソフトウェアに投資金額が合計1億円近くかかりますが、それに加えて、ロボットを動かすための教育費用も発生します。

こうした場合に、リ・スキリングによる支援の中に、機械を導入した時の教育費用にも使える助成金を増やしていただくと機械導入が今より楽になるかと思います。

また、ものづくり補助金の補助金額をもう少し上げていただくことも含めてご検討いただければと思います。

最後に3点目で、子育て支援に関して、休む当人以外の、それをサポートする人の助成についてです。

代替要員を採用できれば良いのですが、人が集まらない中で、採用できないまま休業に入られてしまうと周りがサポートをする状況が発生しており、サポート人員の長時間労働につながってしまいます。

こうしたサポート人員にも手当を出した場合、それを助成するなど、サポートする側にも何らかの政策が必要ではないかと思います。

また、育児・介護休業法が度々改正されていますが、それによる効果が見えづらいため、数値化して共有してほしいと思います。以上になります。

#### ○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。松岡委員から3点ほどご指摘をいただきました。

1つ目が、介護現場のような自分たちで賃金についてコントロールできないところへの対応について、2つ目は、リ・スキリングの支援について、3つ目が、子育てや介護で休業する人をサポートする人たちへの支援についてとなりますが、局長いかがでしょうか。

#### ○國分（労働局長）

まず、1点目は福祉など公的な価格で人件費が決められてしまっている業種への対応ということですが、松岡委員ご指摘のとおりでありまして、福祉分野、医療分野ではなかなか人件費を思うように上げられないという声はございます。

こうしたことについては、我々現場サイドだけではなくて、本省の方も理解をしておりますので、我々もそういうご意見をいただいたことや現場で対応を苦慮していることも含めて申し伝え、本省の議論、検討に役立ててもらいたいと思います。

ただ、そういう中で我々としても何もしない訳ではなく、ハローワーク静岡で新たな人材マッチングのための取組を進めておりますし、コンサルタントということで経営側に踏み込んだ相談も受けられるような新しい取組も進めているところです。

個々の企業だけでは対応できないところもありますので、ハローワーク静岡などでも、業界団体を巻き込んで、雇用管理も含めて人材確保につなげていく取組を進めております。

労働行政として対応できることに限界はありますが、できるところは皆様のお力になれるように努力していきたいと思います。

次に、2点目のリ・スキリングの関係ですが、補助金は経産省や中小企業庁で対応しているところもありますが、私どもの関連で申し上げますと、高齢・障害・求職者雇用支援機構において、生産性訓練、在職者訓練なども行っております。

こうした先進的な訓練については、既存の訓練だけではなく、各企業のやり方に合うようなオーダーメイド型の訓練というのを実施しております。金銭的なもの以外の人材育成についても、積極的なPRも含めて、我々で対応できるところはしっかり対応していきたいと考えておりますので、ぜひこうした制度などもご活用いただければと思います。

3つ目の子育て支援のサポートの関係は、雇用環境・均等室長からお答えさせていただきます。

#### ○田中（雇用環境・均等室長）

先ほど、お休みされる方の業務を担当される周りの方の支援が必要ではないかというお話をいただきました。

助成金の中では、例えば何人かで仕事を分担するので手当てを対象者に支払うものについて、助成金をお支払いする制度が始まっております。

新しく代わりの方を雇った場合の給料を助成する仕組みもあり、こうした制度も使われてきてはいるものの、代わりの方がすぐ採用できない場合や、あるいは業務分担するといってもその仕組みづくりから含めて検討するなど簡単なものではなく、事業運営が大変であるという実態もあるかと思います。

男性も女性も取りやすくすることや、短時間勤務あるいは両立しながら働きやすい制度を作るなど、労働者の選択肢が増えて、夫婦で交代しながらキャリア形成もしつつ、どう子育てしていくかを考えながら使っていただくことが重要であり、助成金なども用意されておりますので、その使い方も含めて周知に努めたいと思います。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございます。そろそろ時間が迫ってまいりましたので、最後にご意見、ご質問がなければ閉じたいと思いますが何かございますか。では牧田委員最後をお願いいたします。

#### ○牧田（公益委員）

会議の進め方についてですが、今回も最後まで活発にご意見が出ておりますし、毎回多くのご意見が出るものですから、今後会議の進め方をご検討いただければと思います。

#### ○笹原（会長）

ありがとうございます。会議の進め方については、また具体的に議論できればと思います。これで質疑意見交換を終了したいと思います。

毎回のことながら、労働局の皆様には非常に丁寧な資料作りとご説明いただきましたけれども、今牧田委員のお話もあったように、特に今回は委員の指名もございましたので、それで全体の半分ぐらい時間がかかっておりますので、今後どのように会議を進めるのか考えていきたいと思います。

非常に活発なご意見をいただきましたので、それぞれの現状認識や何が問題ないのかということが浮き彫りになったかと思います。労働行政を考えるにあたって、多くのアドバイスをいただいたと思いますので、今後それを活かしていただければと思います。

一方では、鈴木委員の言葉にもあったように、非常に激変する雇用環境、生活環境の中で

労働時間の規制緩和や解雇規制の問題などダイナミックな改革が起こりつつあるので、これをどのように考えていくのか、という非常に大きな課題もありますので、どのように議論していくのかということを含めて、私たちとしても考えていかなければいけないと思います。

これで本日の審議を終えたいと思いますので、行政当局におかれましては、本日の審議内容を踏まえて円滑な労働行政の推進に努められるようお願いしたいと思います。

それでは、これで本日予定されていた議事は全て終了いたしましたので進行を事務局の方にお返ししたいと思います。お願いいたします。

#### ○司会（大嶽総務企画官）

笹原会長ありがとうございました。

本日選任いただいた、会長及び部会長等を記載した委員名簿につきましては、後日、審議会議事録とともに、委員各位にお送りすることとしております。

なお、各部会の委員の任期につきましては、調査審議が必要になってから調査審議が終了するまでとなりますので、部会を開催する際に任命の通知をさせていただきます。

また、次の審議会は、令和8年3月の開催を予定しております。詳細な日程は改めて調整させていただきます。

年度末の業務御多忙の折かと思いますが、是非、御出席の程、よろしくお願い申し上げます。

それでは、閉会にあたり國分労働局長からご挨拶を申し上げます。

#### ○國分（労働局長）

本日は、貴重なご意見、ご指摘、ご助言ありがとうございました。

なかなか私どもだけでは対応が難しい問題もございますが、労・使・公皆様のお力をいただき、また、関係機関とも連携を取りながら、しっかり対処していきたいと思います。

また、制度的な部分は、本省にもきちんと伝えて、制度の検討に資するよう対応していきたいと考えています。

それから、会議の進め方、資料の分かりやすさ等については、引き続き事務局としても考えて対応していきたいと思います。いずれにしましても、引き続きのお力添えをいただきますようお願い申し上げます。私からの挨拶とさせていただきます。

本日はどうもありがとうございました。

#### ○司会（大嶽総務企画官）

以上をお持ちまして、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）