

令和7年度第2回静岡地方労働審議会 議事録

日 時 令和8年3月23日(月) 午前10時から正午まで

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 委員
笹原 恵 委員 恒友 仁 委員
牧田 晃子 委員 山本 公敏 委員

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

使用者代表 内田 貴典 委員 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	総 務 部 長	丸山 尚志
雇用環境・均等室長	田中 千晴	労働基準部長	神田 将伸
職業安定部長	西浦 希	労働保険徴収課長	藤原 広幸
雇用環境改善・均等推進監理官	小坂 光輝	監督課長	片岡 裕也
賃金室長	藤原 典子	健康安全課長	皆野川順夫
労災補償課長	青天目隆司	職業安定課長	遠藤 徳一
職業対策課長	松井 和仁	需給調整事業課長	松永 進
訓練課長	坂田 和也	総 務 課 長	田村 愛
雇用環境・均等室長補佐	大石 直美		

静岡県経済産業部就業支援局長 鈴木 寿美

令和7年度第2回静岡地方労働審議会

日時：令和8年3月23日（月）

午前10時から正午まで

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、ただいまから「令和7年度第2回静岡地方労働審議会」を開催いたします。

私は、本日の進行を担当いたします、静岡労働局総務部 総務企画官の大嶽と申します。どうぞよろしくお願い申し上げます。

はじめに、本日の出席状況をご報告いたします。

公益代表委員は6名全員が出席、労働者代表委員は6名全員が出席、使用者代表委員は6名全員が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。

さらに、静岡県経済産業部から就業支援局長にご出席をいただいておりますことをご報告いたします。

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。

それでは、開会に当たり、笹原会長、ご挨拶をお願いします。

○笹原（会長）

皆さん、おはようございます。

年度末の大変お忙しいところ、本審議会にお集まりいただき、大変感謝申し上げます。

春の気配が感じられ、窓から桜も見え、あと少しで4月となります。

春闘もあちこちで満額回答等が出ていて、非常に喜ばしい状況だと思いますが、イラン情勢によるオイルショックの危険性もあり、1973年のオイルショックも50年も前になりますけれど、ちょっと彷彿とさせられます。

ただその当時は、まさに高度経済成長の時代でしたので、いわゆる右肩上がりでしたけれども、今日（こんにち）は、人口減少傾向にあり、労働市場にも多くの影響が及びそうです。

先の総選挙からまもなく2カ月くらい経ちますが、ちょっと驚くような政局となり、働き方改革についても見直されるということで、どうなるのか見守っているところです。

企業等がどのように働き方改革について考えているのか、という調査結果が、今月、厚生労働省から発表されました。

それによると、多くの企業は、現状維持と回答しており、現在よりも働かせたいと考えているわけではないようです。

長時間労働の問題は、特に静岡県では全国的に非常に有名な過労死の事件もありましたので、こちらも注視しているところですが、現状以上に働かせるべきである、あるいは

働きたいという意見はそう多くありませんので、穏やかな方向に落ち着くかな、と思っております。

もう一つは、今月上旬に国際女性デーというのがありましたけれども、残念ながら、静岡県は男女の正社員の賃金格差が全国的に見ても非常に差が大きい、ジェンダーギャップが大きい地域となっていますので、そういったところについて、状況が改善されることを願っています。

今日も盛りだくさんの内容ですので、いつもどおり、と申し上げていいと思いますけれども、労使、それから公（こう）の皆さんも是非活発なご意見をいただければと思います。

本日もどうぞよろしく願いいたします。

○司会（大嶽総務企画官）

ありがとうございました。

続きまして、國分労働局長からご挨拶を申し上げます。

2 静岡労働局長挨拶

○國分（局長）

皆さまおはようございます。

静岡労働局長の國分でございます。

本日は大変お忙しいところ、令和7年度第2回静岡地方労働審議会にご出席いただきまして、ありがとうございます。

委員の皆様方には、日頃から労働行政の推進にご理解お力添えをいただきまして、この場をお借りして御礼申し上げます。

ありがとうございます。

今、経済社会情勢につきましては、笹原会長からもお話がございましたけれども、特に直近では中東情勢が緊迫化しているとして、エネルギー価格の高騰、それからアメリカや中国との関係など、いろいろな先行き不透明な状況が見られるところでございます。

加えて、出生率の低下などもありまして、地域社会の担い手が不足している、働き手が不足している、という状況もございます。

そういった状況で、特に中小企業の皆さまからは、物価高騰の中で価格転換が十分には進まない、というような声や、人材確保もなかなか難しい、という声を依然としてお聞きしてございます。

そういう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。

労働行政を取り巻く環境、今申し上げましたけれども、対応すべき課題については、ますます複雑化してございます。

令和8年度におきましては、後で詳しく説明いたしますけれども、4つの重点施策を掲げて進進していきたいと考えております。

賃金の引上げの支援と非正規雇用労働者への支援、それから中小企業等における人材確保の支援の強化と労働者の学び直しの促進、3点目として、女性の活躍促進と仕事と育児介護の両立支援、ハラスメント防止対策といった、働きやすい職場環境の整備、4点目として、長時間労働の抑制と安全で健康に働くことができる環境づくり、この4点を掲げて取り組んでいきたいと考えてございます。

特に、賃上げに関しましては、1月23日に、いわゆる静岡県版の政労使会議を開催いたしまして、関係の皆様により現状課題の共有、それから今後に向けた意見交換を行って、共同宣言ということで、働きやすい職場づくりに向けて取り組むことを確認いたしました。

今年の春闘でも、大手企業を中心に幅広い産業で昨年超え、あるいは満額回答が多く見られてございますけれども、こうした流れを止めることなく、物価上昇を上回る持続的な賃上げがなされ、賃上げを起点とした好循環が維持できるような環境整備が重要と考えてございます。

今日の審議会におきましては、先日答申をいただきました最低賃金専門部会のご報告、それから当局の本年度の業務実施状況、令和8年度の行政運営方針についてご報告とご説明をさせていただきます。

地域の皆様方から信頼され、頼られる労働行政の推進に向けまして、委員の皆様方には忌憚のないご意見を頂戴できればと思います。

また、積極的な意見交換によりまして、私ども行政についてご審理をいただければ、と考えておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

3 委員紹介

○司会（大嶽総務企画官）

続きまして、前回会議にて欠席された委員のご紹介をさせていただきます。

まず、公益代表委員の山本委員でございます。前期委員から引き続き更新で、今期委員をご就任されます。

よろしくお願いいたします。

次に、労働者代表委員の平野委員でございます。前期委員から引き続き更新で、今期委員をご就任されます。

よろしくお願いいたします。

続きまして、使用者代表委員の内田委員でございます。令和7年10月より新任でご就任されます。

よろしくお願いいたします。

それでは、ここからの進行は会長にお願いしたいと思います。

笹原会長、よろしくお願いいたします。

4 議題

○笹原（会長）

はい、ありがとうございます。

それではお手元の次第に従って進行させていただきます。

まず、3議題（1）の「静岡県車両電気配線装置製造業最低賃金専門部会報告について」ですが、この最低賃金専門部会については、部会長を務めた牧田委員よりご報告いただきたいと思います。

よろしくお願いいたします。

○牧田（公益代表委員）

公益代表委員の牧田です。

それでは私より最低工賃専門部会のご報告をさせていただきます。

静岡県車両電気配線装置製造業最低工賃につきましては、本年1月5日に、その改正について本地方労働審議会へ諮問があり、法に基づき、静岡県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会を設置いたしまして、審議した結果、本年3月11日に全会一致での結論を得て、労働局長に答申いたしました。

詳しい経過他については、事務局の労働基準部長から説明願います。

○神田（労働基準部長）

労働基準部長の神田でございます。

よろしく願いいたします。

私から、静岡県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会についてご説明させていただきます。

配布資料一覧（1）に、当該専門部会の資料を添付させていただいております。

まず、静岡県における車両電気配線装置製造業、いわゆる家内労働における車両用のワイヤーハーネス製造の最低工賃につきまして、これまでの改正のスパンなどを簡単にご説明申し上げます。

この最低工賃の改正は、従来3年の改正計画を策定いたしまして、当該計画に基づく実態調査及び改正の検討を行ってきておりました。

前改正に関する計画が第14次最低工賃新設・改正計画ということになりますが、こちらは令和4年度を初年度としまして、令和4年、5年、6年の3年間を計画期間として、実態調査を実施した結果をもとにして、専門部会での調査審議を経て、令和5年2月21日付けで答申をいただきまして、同年5月5日に改正を発効いたしました。

前回の令和5年の改正が、9年ぶりの改正であり、その前はしばらく改正が止まっていたという状況でございました。

それを受けまして、本年度を初年度とする、第15次計画を立てております。

今回の計画からは、計画期間を従来の3年から2年へと短縮しております。

期間を短縮した理由としては、最低工賃は、家内労働法第13条にて最低賃金との均衡を考慮して定めなければならないとされているところから、近年最低賃金の急速な引上げが続いているという状況を踏まえまして、改正検討の周期を短縮する必要があると判断したためでございます。

そのため、今後は最低工賃の改正検討は2年に1度のスパンで検討を行っていくということになります。

以上前置きが長くなりましたが、この令和7年度につきましては、第15次計画ということになります。

令和7年7月に、県内のワイヤーハーネス組立て委託者及び家内労働者を対象とした実態調査を実施し、その結果を受けて、令和8年1月5日付で、静岡労働局長から静岡地方労働審議会会長に、改正決定につきまして諮問を行いました。

これを受けまして、専門部会を設立しまして、令和8年2月19日及び3月11日に専門部会を開催いたしました。

専門部会には、公益代表委員3名、家内労働者代表委員3名、委託者代表委員3名の9名にご出席いただきまして、活発かつ忌憚のないご議論を行っていただきました。

審議の中では、家内労働者側委員からは、静岡県は他県と比べて低く、特に隣県である愛知県との差を縮小すべき、という意見が示されました。

一方、委託者側代表委員からは、前回改正後の静岡県最低賃金の伸び率を基本と考えて、愛知県との乖離が大きい部分については、その是正を図る方向で検討すべきではないか、といったご意見をいただきました。

双方の意見を踏まえまして、公益代表委員による調整の結果、以下の方針で合意が得られました。

まず1つ目としては、基本となる引上げ率は、令和5年度から令和7年度までの静岡県最低賃金の伸び率である16.21%を用いて算出するという事、もう1つが、その結果として愛知県の最低工賃と比較して生じる乖離については、愛知県と静岡県の最低賃金の差を考慮して、愛知県の最低賃金額と静岡県の最低賃金額の差である96.23%を適用する、という方針のもとで合意が得られまして、専門部会では本日お示しした報告内容のとおり結論をいただいた、ということでございます。

なお、伸び率の適用後も乖離が大きく修正を行ったものは、カプラー差し15センチメートル以下とチューブ通し50センチメートル超1メートル以下の部分でございます。

なお、カプラー差しやチューブ通しの作業内容について、イラスト入りの参考資料を資料最終頁につけておりますので、ご覧いただければと思います。

そして、先ほど会長からもお話しいただいたとおり、専門部会の部会長は、本審委員でもある牧田委員にご担当いただきましたので、静岡地方労働審議会規程第10条第1項に基づいて、専門部会の議決は、審議会の議決とされることから、同日付けで同一内容の答申をいただいております。

答申いただきました新最低工賃額につきましては、現在公示期間中でございますので、異議申立て期間は3月26日までとなっております。

意義申立てがない場合は、官報公示予定日は4月17日、発効日は法定のとおり、と答申していただきましたので、最短で5月17日になる予定でございます。

発効後は、最低工賃金額の周知と履行確保の指導を徹底してまいりたいと考えております。

最後に、年度末にもかかわらず、今回多大なご協力を賜りました牧田部会長をはじめ、公益、家内労働者、委託者各委員の皆様、及び関係の皆様に対して、この場をお借りして厚く御礼申し上げます。

報告は以上でございます。

○笹原（会長）

ありがとうございました。

大変丁寧に説明いただいたので、特に疑問はないかと思えます。

何かご質問等ございますでしょうか。

（質問等なし。）

ありがとうございました。

なお、静岡県車両電気配線装置製造業最低工賃専門部会につきましては、ただいま神田労働基準部長からご説明があったように、既に任務を終了しているため、廃止とさせていただきたいと思えます。

報告は以上になります。

それでは議題2に入りたいと思います。

令和7年度行政運営実施報告及び令和8年度行政運営方針の案について、労働局側からご説明をお願いしたいと思います。

十分な審議時間をとっていただくために、報告時間を短縮してくださるということで、何か質問があれば、審議時間の中でお願いします。

まずは総務部長より、今年度の実施報告の総括及び来年度の行政運営方針の全体概要を簡単に説明いただきます。

その後、各部より今年度の行政運営方針の実施報告、それを踏まえた来年度の行政運営方針を具体的に示していただきます。

説明の順番としては、総務部、労働基準部、職業安定部、雇用環境・均等室の順にお願いしたいと思います。

ご意見ご質問につきましては、その都度ではなく、ご説明が全部終わったところでまとめてお願いしたいと思いますのでよろしくお願いたします。

それでは総務部長お願いたします。

○丸山（総務部長）

総務部長の丸山でございます。

各部署からの説明に先立ちまして、今年度の実施状況の報告と次年度の実施方針案について、概括的に説明させていただきます。

行政運営方針についてですけれども、これは厚生労働本省において、全国の労働局が展開する施策の基本となる、地方労働行政運営方針を毎年策定しておりまして、各労働局では、本省方針のもと、管内の状況も踏まえて、どのように施策を進めるかを検討して、行政運営方針を策定しているものになります。

まず、今年度の実施状況について説明させていただきます。

最重点施策の一つ目、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についてです。

最低賃金制度の運営と各種助成金の支給やパートナーシップ構築宣言の普及、価格転嫁指針の周知について、関係機関とも連携して賃上げに向けた支援を継続してまいりました。

安全で健康に働くことができる環境づくりにつきましては、長時間労働抑制の監督指導を重点的に実施し、ベストプラクティス企業との意見交換や啓発月間中の周知啓発にも取り組んでまいりました。

労働災害につきましては、令和7年の死亡災害は前年より減少したものの、今年に入ってから死亡災害が多発しておりまして、現在多発警戒の発令中となり、予断を許さない状況となっております。

続きまして、人材確保の支援の推進及び労働者の学び・学び直し等の促進についてです。

人手不足分野を中心として、地方自治体や関係団体と連携したセミナーや面接会などの人材確保支援に取り組んでまいりました。

特に医療・介護・保育分野の公的価格で運営される分野につきましては、求人者が民間人材紹介会社に支払う紹介手数料についての負担感が大きく、無料の公的職業紹介機関であるハローワークへの期待が寄せられていることから、アウトリーチ支援や関係団体との連携を

強化し、さらなる充足支援に取り組んでおります。

リ・スキリングによる能力向上支援については、デジタル人材の育成・確保に向けて、デジタル分野の公的職業訓練の推進、人材開発支援助成金等の活用促進などに取り組んでまいりました。

続いて、多様な人材の活躍に向けた就職支援については、高齢者、障害者、外国人、新卒者等の若者といったターゲットごとに設定した目標に対して、概ね良好な進捗状況となっております。

特に障害者雇用につきましては、令和8年7月から法定雇用率引上げを控え、未達成事業所に対する支援を強化しております。

続きまして、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についてです。

改正女活法・育介法の説明会など各法令の周知及び履行確保に取り組み、くるみん等認定企業数も順調に増えているところです。

総合的ハラスメント対策については、ハラスメント防止措置、フリーランス法の周知及び履行確保に取り組み、労働紛争については、個別事案に応じた適切な対応を行ってまいりました。

続きまして、令和8年度の行政運営方針案についてご説明いたします。

令和7年度と比べ、最重点施策や各項目の構成を見直しております。

まず最重点施策について、令和7年度は1番目が賃上げ支援及び安全で健康に働く環境づくりでしたが、令和8年度は賃金引上げに向けた支援・非正規雇用労働者への支援と、長時間労働の抑制と安全で健康に働くことができる環境づくりの2つに分け、最重点施策の1番と4番と別の項立てとしております。

それぞれの取組事項は変わりませんが、重点施策を分かりやすく項目別に整理させていただきます。

2つ目は、中小企業等における人材確保支援の強化及び労働者の学び・学び直し等の促進で、人出不足分野の支援を強化していきます。

また、賃金引上げと人手不足の緩和の好循環に向け、リ・スキリング等の支援に引き続き取り組んでまいります。

3つ目は、女性の活躍推進及び仕事と育児・介護の両立支援、ハラスメント防止対策等、働きやすい職場環境の整備です。

女活法、育介法等の履行確保を図るとともに、次年度に義務化されるカスハラ防止法の周知・履行確保に取り組み、総合的なハラスメント防止対策を推進します。

非常に大括りですが、次年度の運営方針につきまして、このような構成にしたいと考えております。

それぞれの取組事項のポイントについては、この後各部室より説明させていただきます。私からは以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。

続いて労働基準部長から説明をお願いします。

○神田（労働基準部長）

労働基準部長の神田でございます。

私からは労働基準部の取組について、説明させていただきます。

資料は5ページの令和7年度行政運営方針実施報告からご覧ください。

まずは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。

各労働基準監督署におきましては、監督指導の機会を捉えまして、事業者に対し、賃金の引上げの検討をお願いする要請文書を交付するとともに、価格転嫁に向けた交渉の実施を要請する文書の交付と、中小企業庁が作成したリーフレット、働き方改革推進支援センターやよろず支援拠点などの支援機関の利用勧奨をご案内いたしまして、価格交渉に活用できる情報提供などを行っているところでございます。

また、あらゆる機会を捉えまして、業務改善助成金の利用の促進に取り組んだ結果、申請件数は前年同期から比べて大きく伸びております。

次に、最低賃金についてでございます。

地方最低賃金審議会の円滑な審議のための取組の中の、特定最低賃金の改定についてです。

前回の審議会の開催時は、ちょうど異議申立て期間中でありました。

その後、異議申立てがなかったことから、資料の右側にポスターの写しを付けておりますが、令和7年12月21日から、こちらにある金額でそれぞれ発効しております。

特定最低賃金の改定に当たりまして、多大なるご協力を賜りました専門御会の委員の皆さま並びに最低賃金審議会の委員の皆さまにおかれましては、改めて御礼申し上げます。

次に、来年度における取組方針でございますが、賃金に引上げに向けた支援は、来年度も引き続き取り組んでまいります。

現在予算審議中でございますので、なかなか確定したものをお出しできませんが、本日は資料2として、来年度の当初予算案における賃上げ支援助成金パッケージの資料をお付けしておりますので、ご覧いただくと幸いです。

それぞれ助成対象範囲が拡大されたり、加算額が増加されたりと、各種助成金も拡充される予定となっております。

これらの周知について、来年も取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして健康で安全に働くことができる環境づくりといたしまして、資料の7ページをご覧ください。

引き続き長時間労働の抑制を最重点課題として取り組んでまいりたいと考えております。

現状の実績は、資料の1月末現在の数値のとおりでございます。

監督指導と並行いたしまして、上限規制の適用が一般の業種から遅れて2024年から始まった建設業、道路貨物運送業に対する各種支援につきましても、説明会の開催や荷主企業に対する要請などに取り組んでまいりました。

特に本年からは、荷主企業に対する要請について、静岡運輸支局のトラック物流Gメンとの合同で、荷主パトロールを実施するなど新たな取組を行いました。

来年も引き続き長時間労働の是正に向けた監督指導の実施を最重点として、また、建設業や道路貨物運送業の労働時間短縮に向けて、「働き方スメ」サイトを通じた広報にも力を入れるなど、引き続き取り組んでまいりたいと考えております。

資料の9ページをご覧ください。

「安全で健康に働くことができる環境づくり その3」に関してです。

先ほど丸山総務部長から簡単にご説明があったとおり、現状・実績のところを見ていただきますと、死亡者数と死傷者数の現在の数値を出しております。

これが令和7年1月から12月の労働災害発生状況です。

いずれも速報値ですが、静岡労働局管内において労働災害で亡くなられた方の数は17名となっております。前年同期から比較すると減少しております。この17名という数は過去最低水準にもなります。

休業4日以上死傷者数は4,298人で、こちらも前年よりも減少したところです。

しかしながら、先ほども説明があったとおり、令和8年1月以降、本日まで既に10名の方が労働災害で亡くなられている状況です。

このため死亡災害多発警戒を発令いたしまして、各災害防止団体などに現状の共有と労働災害防止に向けた取組の徹底を呼び掛けましたが、引き続き危機感を持って取り組まなければと考えております。

来年度は第14次労働災害防止計画の4年目となりますが、引き続き同計画に基づく取組とともに、昨年5月に公布された改正労働安全衛生法について、この4月から施行のものもありますので、その周知に特に力を入れてまいりたいと考えています。

最後に11ページをご覧ください。

迅速・適正な労災保険給付についてです。

令和7年4月以降の数となりますが、脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾患の請求件数と決定件数を資料に記載しております。

いずれも前年同期と比較すると、請求件数が大幅に伸びている状況です。

伸びている理由としては、おそらく制度がそれだけ浸透してきたのではないかと考えていますが、来年度も引き続き迅速・適正な労災保険の給付に努めて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）

ありがとうございました。

続いて職業安定部長、お願いいたします。

○西浦（職業安定部長）

職業安定部長の西浦でございます。

皆様には職業安定行政の運営に当たり、ご理解ご協力をいただいております。この場を借りて御礼申し上げます。

労働基準部長と同じ、令和7年度行政運営実施報告に基づいて説明させていただきます。

資料の13ページをご覧ください。

人手不足が問題となっている中、本年度からハローワーク静岡に設置している人材マッチング企画部門や、浜松、沼津の人材確保対策コーナーを中心とした求人者支援、業界団体と連携したセミナーやミニ就職面接会等を着実に実施してまいりました。

この結果、1月末現在の人手不足分野の就職件数は5,987件と、目標達成が見込まれる水準となっております。

令和8年度におきましては、特に医療・福祉分野を中心に、事業所へのアウトリーチ支援や、業界団体との連携強化による求人充足支援に取り組んでまいります。

次に、資料14ページでございます。

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ございます。

派遣労働者の同一労働・同一賃金履行確保も含めて、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、事業者向けのオンラインセミナーについても積極的に開催いたしました。

令和8年度においても、お祝い金転職勧奨禁止といった職業紹介事業許可条件や、職種ごと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の周知を含め、指導監督に取り組んでまいります。

次に資料15ページでございます。

公的職業関連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、今年度におきましては、1月末現在で41コース、401名の方に実施しております。

令和8年度からは、非正規雇用労働者等が働きながら学びやすい職業訓練が本格実施されますので、周知に取り組んでまいります。

次に資料16ページになります。

事業主等が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を実施した場合に、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ます。

1月末時点で目標の倍近い1,174事業所への訪問を行っており、それぞれの企業の現場の必要に応じた訓練の実施を支援する制度となっておりますので、来年度も引き続き周知や制度利用に係るフォローに努めてまいります。

次に17ページの労働移動の円滑化についてです。

こちらについては、目標設定している就職件数と充足件数が、1月末時点で共に進捗率75%弱となっておりますので、年度目標達成が難しい状況でございます。

求職者数と求人者数の減少や、求人・求職のミスマッチ、また、就職活動にあ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って、それを解消すればいいのか分からない、といったことが課題となっていると考えております。

jobtag（ジョブタグ）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。

本日からハローワークインターネットサービスがリニューアルされているということで、視認性や検索機能等が改善されているため、新機能の周知によるマッチングの向上に努めてまいります。

また、3月に各種情報サイトに掲載された労働関係情報にワンストップでアクセスできるプラットフォームの、「みんなの労働ナビ」が開設されておりますので、そちらの周知にも努めてまいります。

18ページは、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

策に取り組む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締結している雇用対策協定の資料です。

19 ページは、自治体との連携施策の一つである、一体的実施事業に関する資料となっております。

実施箇所等に変更はございませんので、こちらの説明は割愛させていただきますが、引き続き、地方公共団体との連携を深めて、雇用対策に取り組んでまいります。

20 ページからは、多様な人材の活躍に向けた就職支援についてです。

21 ページが、高齢者の就労・就業による社会参加の促進についてです。

右側のグラフにありますとおり、65 歳以上の高齢者の新規求職申込件数は増加しております。目標として設定している 65 歳以上の就職件数等に関しても、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。

22 ページが障害者の就労支援ということで、法定雇用率が未達成の企業のうち、重点支援の対象とした企業の就職件数について、進捗率が 72.7%にとどまっておりますので、しっかりと取り込んでいきたいと考えております。

また、障害者雇用の質の向上のため、入口の就職支援だけでなく、その後の継続雇用を目指した関係機関とのチームによる定着支援の強化を図っており、少しでも多くの障害者が障害特性に配慮した働きやすい環境のもと、十分に能力を発揮できるよう支援を行ってまいります。

23 ページが外国人の就職・就労支援となります。

右側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 9 万人近くと過去最高になっており、ハローワークにおける新規求職者数や就職件数も増加しております。

引き続き、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まいります。

24 ページが就職氷河期世代を含む中高年層に向けた就労支援です。

今年度から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、就職件数は順調に推移しております。

令和 8 年度も引き続き同様に取り組んでまいります。

25 ページが困難な課題を抱える新規学卒者等と、正社員就職を希望する若者への支援についてでございます。わかものハローワークや新卒応援ハローワークなどで担当者制によるきめ細かな支援を行っており、就職者数のうち正社員として就職した者の割合は、目標値が大きく上がっているところでございます。

新卒者は売り手市場ではございますが、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つたりする課題を抱える若者も少なくはございません。

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ます。

最後に資料にはございませんが、昨年 9 月にご審議・答申いただき、10 月 1 日付けで、厚生労働大臣の同意を得たことによって同意雇用開発促進地域となりました、島田榛原地域の状況についてのご報告です。

同意雇用開発促進地域となったことで、その地域において事業所の設置整備等を行い、地域の求職者等を雇い入れた事業主に対して支給される、「地域雇用開発助成金」という助成金の対象地域となっております。

助成金の制度は、最初に計画を届け出ていただいて、計画完了後に助成金を支給するといったものになりますが、地域を管轄するハローワーク島田等におきまして、積極的に制度周知を行った結果、3月16日時点で15件の計画を認定しております。

これは全国的に見ても比較的多い、ということ厚労省の方から聞いております。

内容的には、運送業や建設業等における事業用車両の購入や、製造業における製造用機械の導入などが見られております。

支給申請まで至るよう、求職者の雇入れの面でも安心していただけるよう引き続き助成金の周知に努めてまいりたいと思います。

職業安定行政関係の説明は以上となります。

○笹原（会長）

ありがとうございました。

続けて雇用環境・均等室長からお願いします。

○田中（雇用環境・均等室長）

田中です。

私からは、雇用環境・均等室の取組状況と来年度の予定についてご説明します。

資料の6ページをご覧ください。

非正規雇用労働者の処遇改善、正社員化などを進めるため、同一労働同一賃金の徹底と、キャリアアップ助成金による支援などを行っておりまして、1月末までの実績は記載のとおりとなっております。

左の欄の実績の3つ目は、同一労働同一賃金の要請を集団指導の場で行うというもので、今年度の後半から取り組み始めたものでして、4回実施しました。

来年度も各部連携の上で、各地域で実施をして、同一労働同一賃金の考え方や支援策などを広く知っていただいて、取組を進めていただくように努めてまいります。

資料の左下に記載しておりますとおり、同一労働同一賃金ガイドラインが改正予定になっておりまして、法施行後の裁判例等を踏まえて、新しく記載を追加するなどが予定されております。

たとえば、退職手当、家族手当、住宅手当はガイドラインに入ってなかったのですが、記載が追加される予定です。

令和8年の10月から施行・適用される予定ですので、その内容も含めて周知に取り組んでまいります。

次に27ページをご覧ください。

女性活躍、育児・介護と仕事との両立についてです。

女性活躍推進法につきましては、今月末までの10年の時限法でしたけれども、今回の改正で10年さらに延長されまして、情報公表の必須項目が拡大されるなど、来月から施行となっております。

対象となられる企業には、改正内容を郵送で通知しまして、説明会を開催するなど周知に

努めているところです。

今回は101人以上の企業まで男女の賃金差異の公表義務が拡大したわけですが、この指標は、女性の就業継続、役職登用の進捗を図る観点から有効とされておりまして、各企業でその要因と課題分析を行って改善に取り組んでいただくことで、差が縮まっていくということになりますので、改正法に基づく取組を進めていただけるよう周知をしっかりと行って、法に基づく助言に取り組んでいきたいと考えております。

それから育児・介護休業法については、今年度改正法が施行されまして、法に沿った規程整備などを行っているかどうか自主点検でチェックしていただいているところです。

結果を見ますと、まだ半数程度対応できていない企業があるようですので、来年度も引き続き法の周知と履行確保に努めていきたいと考えております。

それから、マザーズハローワークとマザーズコーナーでの就職支援にも引き続き取り組んでまいります。

28 ページをご覧ください。

職場におけるハラスメント対策についてですが、左下書いてありますように、令和8年10月からカスタマーハラスメント、求職者等に対するセクハラ対策が事業主の義務となります。

今現在も望ましい取組として指針に示されておりまして、お店などでも「カスハラ禁止」というポスターを見かけることも多くなってきていますし、各企業においてそれぞれ対応してきていただいているところかと思えます。

これが措置義務となる、ということになります。

右側の方にカスタマーハラスメント対策の概要を載せておりますけれども、行為者が社外の方ということになりますので、企業の取組もさることながら、社会全体でカスタマーハラスメントを行ってはならない、という規範意識を醸成していくために、行政などと連携して啓発活動に取り組むことも重要と考えております。

静岡県では、この4月からカスタマーハラスメント防止条例が施行されるということで、2月に説明会を開催したときも、ご担当の方に来ていただいてご説明をいただいたところです。

業種業態の特性によって、現場における具体的な対処方法も違ってくると思いますので、どのような準備が必要かと迷われるケースもあるかもしれません。

現在、厚生労働省で業種別のマニュアルができているのは、スーパーマーケット業ですが、続いて宅配業も作っているということで、近々「あかるい職場応援団」というサイトで掲載されると思えますし、来年度は医療業で検討委員会をつくって作成する、と聞いております。

業種が違おうと使えるのかな、というところもあります、具体例なども載っておりますので、こういうものも活用して準備をしていただくように周知をしていきたいと思っております。

10月施行ということで、資料が出揃ってくるのが夏頃と思っておりますが、説明会などを開いて周知に努めたいと思っております。

私からは以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。

ひととおり説明をいただきましたけれども、先ほど申し上げたように、1時間くらいの時間をとってありますので、皆さまから内容や配布された資料について、ご意見やご質問をお願いしたいと思います。

なるべく多くの皆さまにご発言いただければと思いますので、ご質問は端的にお願いできればと思います。

今泉委員、お願いします。

○今泉（労働者代表）

ご説明いただきありがとうございました。

連合静岡の今泉です。

7ページ目の、「安全で健康に働くことができる環境づくり」ということで、この間、労働局の皆さまに、多大なるご尽力をいただきながら、働く環境を改善する、整理するということに注力いただきまして感謝いたします。

私からの質問としましては、トラックドライバーの人材不足が叫ばれる中で、トラックドライバーの長時間労働防止・削減という形で、要請を前年より多くしていただいたかな、と思っております。

こちらの要請によって、各企業における荷待ちの状況だとか、改善への取組、そういう意識みたいなところで何か改善がされたかとか、これからこういうようなことを考えている、というような、事業側のですね、姿勢・取組について何か改善があれば教えていただきたいと思っております。

現在、本当に車があっても人がいない、というような状況の中で、ロスを極力なくす、これが働き方改革及び賃上げにも通じる、というように思っていますので、是非その要請の結果やプロセスについて何かあれば教えていただければと思います。

以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。

労働基準部長、お願いします。

○神田（労働基準部長）

ご質問ありがとうございます。

荷主に対する要請についてご質問いただきました。

この荷主要請についてですが、こちらはあくまで要請という形でさせていただいているものなので、要請した先の企業さんから結果を回収しているとか、確認している、というものではないので、そこが直接的にその効果はなかなか測るのは難しいところかと思っております。

近年では、全体的に機運が変わってきたのか、運送事業者様からは、長時間となっている運行ルートの見直しについて、荷主さんと交渉できましたよ、とか、あるいは2024年問題を背景に荷主の理解が得られやすくなっている、といったような声を聞くこともあります。

一方、やはり中小荷主では対応が遅れています、といったような課題も聞いております。

こうした状況でございますので、静岡運輸支局やトラック協会とともに、従前より協議会を設置しておりますけれども、そういった中で荷主企業や一般消費者の理解促進、長時間運転

の改善に向けた取組を継続してまいりたいと考えております。
以上でございます。

○笹原（会長）

ありがとうございます。
今泉委員、いかがでしょうか。

○今泉（労働者代表）

ありがとうございました。

○笹原（会長）

田中委員、お願いします。

○田中（使用者代表）

中小企業団体中央会の田中でございます。

本日はどうもありがとうございます。

8年度の重点施策案について、2番目の人材確保支援の強化ということですが、「強化」という言葉を入れていただいて大変心強いと思います。

やはり小規模事業者の人手不足の状況はかなり深刻です。

先ほどの最低賃金の引上げについても、これは引き上げる理由があって上がっていくわけですが、やはり賃金の急上昇に小規模事業者がなかなかついていけないという状況も、若干あるのではないかと思います。

こうした中で、人材獲得に関する様々な助成制度を活用することによって、なるべく多くの人材の獲得を目指すという環境があるということは大変ありがたいと考えております。

この人材確保に関しまして、できましたらパート・アルバイトの方の採用の強化も、是非ご支援をいただくような施策をお願いします。

現行の施策については、正社員の採用ということに関しては多いのですが、どうしても20人以下の小規模事業者というのは、どちらかというと主力になりますのは、そうした非正規の方々にご尽力をいただくことでやっと家業が成り立つ、というところがありますので、是非、パート・アルバイトに対する手厚いご支援をいただくと大変ありがたいと思います。

一部から聞くところによると、小規模の製造業者でございますが、パートでラインの管理等もしていただいている方に、正社員になっていただいて、なおかつラインの管理監督者にまでなってもらった、というようなケースも聞いております。

そういう意味では、このパートの方が働いていただくことで、そうした正社員の道ができる、あるいは管理監督者になるような道筋ができるということがありますので、パートの方が入っていただくことで、会社の内容をよく知っていただくという、正社員に向けてのインターンシップの意味合いも出ていると、私は思っております。

いずれにしても、まずはこの事業活動の原動力となっているパートの方も、採用支援について、是非、助成策の強化と、既存の制度についても、その部分に焦点を当てたような改正ということも含めてご検討いただくと大変ありがたいと思います。

あくまで実行するのは経営者でありますけれども、その目標達成に向けた環境を整えてい

ただけるのは、行政当局のご尽力がないとできませんので、是非、そうした小規模事業者の人手不足、さらには、たとえば賃金上げの遅れということもありますが、そこは一生懸命自助努力をする中で、是非そうしたパート・アルバイトに対する採用の支援ということ、現行の支援策も含めてご検討いただければ幸いです。

以上です。

○笹原（会長）

職業安定部長、お願いします。

○西浦（職業安定部長）

人手不足の状況が大変深刻である、という点については、これまでも色々と皆様からご意見をいただいているところでございます。

令和8年度においては、評価のところでご説明しましたが、特に力を入れていこうとしているのが、事業所へのアウトリーチの支援です。コロナ禍もございまして、なかなかハローワークの方から事業所様の方に出掛けて行って色々とアドバイスさせていただく、といったようなことが少なくなっておりましたので、特に医療や福祉分野について、民間の職業紹介事業者の手数料負担等の問題もあるということで、アウトリーチ支援を強化をしていく予定です。

その中で、田中委員からもご意見をいただいたパートの件でございしますが、この点はハローワークで従来からパートの求人を多くいただいておりますし、先ほどマザーズハローワークといった話もありましたが、色々と制約がある中で働きたい、といった多様な人材を活かしていくというような観点からも、様々な働き方の求人が重要と思っております。

求人票についても、どういった求人を出し方をさせていただくと人が確保しやすいのか、といった点について、アウトリーチも含めて、引き続き助言等をさせていただきたいと考えております。

きちんとお答えになっているかどうか分かりませんが、引き続きハローワークの方で頑張ってもらいます。

よろしく願いいたします。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

田中委員、いかがでしょうか。

○田中（使用者代表）

そうですね。

現行制度のもの見直しも含めて、是非、パートに対する支援の強化、その環境整備も引き続きお願いいたします。

ありがとうございます。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

なかなか一足飛びに正社員、といかないところもあると思いますので、田中委員がおっしゃったように、パート・アルバイトから正社員登用という道筋についても、当局におかれましては想定していただければ、ということでもよろしく願いいたします。

他にいかがでしょうか。

鈴木委員、お願いします。

○鈴木（使用者代表）

経営者協会 鈴木でございます。

よろしくお願いします。

今日は賃上げの話について一言申し上げたいと思います。

海外を含めて経済が大混乱している中で戦々恐々としてこの春闘の時期を迎えておりまして、今までは大企業を中心として満額以上のいい回答が出てくることがあったのですが、組合側の方も注目されている中小企業側の春闘がいよいよ始まります。

仮に1ヶ月で戦争が終結しても、少なくとも半年ぐらいは資材、原油諸々の価格が上がった影響が来ると思われますが、賃上げはこの状況下でも避けて通れない喫緊の最重要課題かと思えます。

経営者側も賃上げのノルムの定着という意識はありますが、実質賃金をプラスにするための原資を確保するため、価格転嫁の問題に加え、企業はいかに生産性を上げて効率よく収益を上げていくかという問題があります。

生産性向上に関して申し上げますと、設備が老朽化している中小企業が多くありまして、これを更新していくことと同時に、先進的なAIとかDXを含めて、新規の投資の必要性という、2つの大きな課題があります。

賃上げ自体の原資がもちろん必要ですが、同時に、そのための稼ぐための原資としての設備投資資金が必要となりますので、中小企業に対する支援を極めて手厚くしていただきたいと思えます。

今年はずっと違う、大変な大混乱の現況下でありますから、今までと少し違った観点でしっかり見つめていただかないと、使用者側の我々としても、賃金を引き上げたくてもどうしようもない、というところに追い込まれる可能性が極めて高くなっています。

是非、その点も強力に支援をお願いしたく、また、申請の方法も分かりやすくしていただきたいです。

賃上げについても一つ言いますと、どうしても最低賃金、新卒ほか若年層の賃金は順当に上がっていると思えますが、氷河期世代も含めた中高年層、非正規の方々の賃金のアップ率は順調な右肩上がりになっていないのが現実ですから、その点の分析と対応についても緻密にやっていくべきだと思います。

労働局におかれては、色々なリサーチを含めた推進対応策をお願いします。

また、リ・スキリングについてですが、企業側から見たリ・スキリングの必要性と、労働者側から見たリ・スキリングの必要性との間にアンマッチングしているところがあると思えます。

新聞記事によりますと、使用者側が重んじる場所は協調性、協働力、それから営業力とか接客スキルといった職務特有の実践的スキルであるのに対して、労働者から見た場合は、汎用性とか、もっと高度な専門スキル、語学力といったもので、アンマッチングが見られる

そうです。

労使でリ・スキリングに求めるものが違う現状について、まずは使側と労側それぞれの話し合いの中で解決していく問題かと思いますが、行政当局におかれましても、この問題をどうこれから分析・解析して対応を是正していくか検討していただきたく、問題提起したいと思っております。

以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございました。

鈴木委員からは大きく3点挙げられていたかと思っております。

1点目については、賃上げのための原資が必要であると同時に設備投資のための支援が必要ということで、より一層の中小企業への支援、それから申請を分かりやすくできるように、というご要望と、2つ目としては、若年型、新規採用型だけではなくて、中高年あるいは就職氷河期に当たる人々への賃上げに対応するためには、それなりに調査が必要だろうということで、そういう調査がどうなっているか、こちらが労働基準部です。

3点目は、リ・スキリングの労側と使側の要請というか、要望の差異ということで、職業安定部長にお答えいただきたいと思いますので、順番に労働基準部長と職業安定部長にお願いします。

○神田（労働基準部長）

ありがとうございます。

まずは、賃上げのための助成について、ということでございます。

先ほど簡単に触れさせていただきましたが、資料の方に来年度の各種助成金について、案という形になりますが、掲載させていただいております。

この中で、たとえば働き方改革推進助成金などは、賃金額を増加させた場合の加算額の拡充ということで、おそらく金額が増えるだろうと思っておりますので、こういったものをしっかり必要なところに届くように、あらゆる機会を通じて周知に組んでまいりたいと思っております。

また、支援に関していいますと、他の経産省などの支援策というのも本当に充実してきております。

たとえば、よろず支援拠点というものが設けられておりますが、この4月より中企庁が設けていて、静岡では商工会議所さんの中に設けられております。

この4月からは、生産性向上支援センターというものが新たに設置されますが、生産性向上のプロが、無料で複数回中小企業の現場を訪問して伴走支援を受けられるというサービスと伺っております。

このように他の省庁の数々の支援策が非常に充実してまいりますので、こういったものを含めてご紹介できるように、しっかりと周知していきたいと思っております。

2点目は中高年齢層の賃上げについてですが、この点については、現在基準部としてこういったものがあります、ということが言えないのですが、確かに今言われているとおり、新卒は上がるけれども、その結果として就職氷河期世代が置いてきぼりにされている、といった声を聞きますので、そういった声も聞きながら、必要な支援があれば、こちらの基準部としてもしっかり周知してまいりたいと考えます。

以上でございます。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

職業安定部長、お願いします。

○西浦（職業安定部長）

リ・スキリングについて、本当に企業側が必要なものになっているかどうかといった問題意識でのご指摘をいただいたと認識しております。

こちらについては、静岡県地域職業能力開発促進協議会といった会議を開催しておりまして、そのワーキンググループ等において、企業側、求職者側、訓練実施機関等それぞれどういったニーズがあって、それに沿ったものになっているか、といったご意見もいただきておりまして、訓練の内容について、できるだけ必要とされているものを実施していけるようにというような取組は行っているところでございます。

先ほどご説明した、資料の16ページにございましたが、人材開発支援助成金という助成金がございます、こちらについては事業主の方が雇用する労働者に対して実際のお仕事に関連した職業訓練等を実施した場合に、経費の一部を助成できるような仕組みでございますので、こういった助成金をご活用いただければ、事業主がその職場に真に必要な訓練を実施していただく一つの支援策にはなっていると考えているところでございます。

また、ポリテクセンターの方で生産性向上支援訓練という訓練を実施しておりまして、企業のニーズに合わせてオーダーメイドのコース設定をすることも可能となっておりますので、一定の受講料を企業に負担していただく必要があったりはしますが、場合によっては先ほどの人材開発支援助成金を活用することも可能でございますので、ご活用いただければと思っております。

企業のニーズに合った訓練をしていくことはとても重要と思っておりますので、今後ともきちんとニーズを把握して、必要な訓練を実施していけるよう努めてまいりたいと思っております。

以上になります。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

鈴木委員、いかがでしょうか。

よろしいですか。

他にいかがでしょうか。

内山委員、お願いします。

○内山（労働者代表）

連合静岡の内山です。

ご説明いただきありがとうございます。

ちょうど私もリ・スキリングのところについてお尋ねしたいと思っていましたので、今の鈴木委員のご質問、それから安定部長の答弁と併せて、少し違う方向からお尋ねしたいと思

います。

昨年末の日経新聞の方に、「職業訓練 3割就職できず」という見出しが出て記事になっておりました。

厚労省による職業訓練の修了者のうち約3割が就職できてない、というような内容の記事でした。

たまたま私が連合静岡の中で労働相談に対応している中で、残念ながら退職に至ってしまった30代の女性なのですが、すぐに次のところが見つからないということで、まずはウェブデザイナーの関連の職業訓練を受けたわけですけれども、11月にそれが終了した後、やはり今現在就職に至っていない、という実態がございます。

この新聞記事の中でも、企業が求めるのは人工知能 AI に関連したスキル、それから職業訓練で学んだのはプログラミングの基礎などでズレが大きいことがその要因ではないか、というふうになっています。

本日説明いただいた15ページの能力向上支援の資料の中でも、「公的職業訓練のデジタル推進人材の育成支援等」とありまして、ここでいうデジタル推進人材の育成という訓練の中身が、もしかしたら企業が求める人材と、公的職業訓練で学べる内容の中に少しズレがあるのかもしれない、というふうにこの新聞記事を見て感じました。

民間事業者が申請をして、高齢・障害・求職者雇用支援機構が審査をして、それが公的職業訓練として認められる、というような流れがあるようではございますけれども、基準を満たしていれば認定がされるようですので、中身のところも企業側が採用する人材の能力・スキルがどこにあるのか、ということと、それと公的職業訓練の中身というのを、どこかがしっかりと確認をして、早期就職につながるような公的職業訓練になればいいかな、と思いましたので、少しお尋ねをしたいと思います。

以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

それでは職業安定部長、お願いします。

○西浦（職業安定部長）

引き続きリ・スキリングについての職業訓練についてのご指摘をいただきありがとうございます。

先ほど静岡県地域職業能力開発促進協議会の方でもどういう訓練が必要ですか、ということをお聞きしている、と申し上げたところなのですが、正直、企業によっても必要としているスキルというのがすごく違っている実態がございます。

汎用性の高いスキルを持った方が欲しいとか、人としての基本的なところを重視しているとか、すごく高度なスキルを求めているとか、色々あるので、その中で一番適切な訓練をしていくというところの難しさは感じています。

ただ、色々ご意見をお聴きして、できるだけ就職につながるように支援はしているところではございます。

また、求職者の方が希望する訓練と就職しやすい訓練というのが、また少し違うところはございまして、事務とかWEBデザインとか、そういった訓練は人気はあるのですが、就職率

が高いのは、例えば、製造系の溶接などになりまして、このミスマッチをいかに解消していくか、といったところも、努力していかないといけないと考えているところでございます。

デジタル分野の訓練を実施できる機関というの、東京などに比べ限られてしまう実態もある中で、できるだけ就職につながるような訓練を実施できるように引き続き努めていきたいと思っております。

以上になります。

○笹原（会長）

内山委員、いかがですか。

○内山（労働者代表）

ありがとうございました。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

なかなか多くの助成金事業があるので、全て把握するのは難しいかと思っておりますけれども、折角ご指摘いただいたので、調査していただくということで、お願いしたいと思っております。

他にいかがでしょうか。

南谷委員、お願いします。

○栗原（公益代表）

すみません、リ・スキリングの質問が続いたので、またこの関連になってしまうのですが、人材開発支援助成金の関係です。

これはキャリア形成促進助成金から名前を変えて10年ぐらいだと思うのですが、計画受付件数、支給決定件数という実績が書かれていて、伸びは確かにありますけれども、支給した後にはどんな費用対効果が出たのか、というところまでのフォローができるものでしょうか。

コスト面で企業側にメリットが出るというのは、ある一面でそれは効果だと思っておりますが、それが目的どおりの生産性向上であるとか、定着率の向上とかでもいいので、その助成金を投じたことでどんな効果が生まれているのか、というところまでフォローしていくことが費用対効果じゃないのかな、と思っております。

○笹原（会長）

職業安定部長、お願いします。

○西浦（職業安定部長）

申し訳ございません。

私の方では、特に実際にこの支給した企業に対する後追いの調査をしているかどうかは把握できていないところでございます。

確かにご指摘のとおり、どのくらい効果があるか、というところを把握するのは重要と思っておりますので、また、本省の方にもそういったお話があったことを伝え、もしかしたら担当課等では全国的なところを把握している部分もあるかと思っておりますので、その点も確認は

していきたいと思います。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

なかなかたくさん助成金事業があるので、全て把握するのは難しいかと思いますが、折角ご指摘いただいたので、調査していただくということで、お願いしたいと思います。

他にいかがでしょうか。

南谷委員、お願いします。

○南谷（使用者代表）

南谷です。

今、リ・スキリングとか職業訓練とかの話題が出ました。

私はリ・スキリングとして企業に研修を実施している機関でございます。

また、民間の職業訓練としても求職者支援訓練を実施しておりますので、受けた方の効果というところで、労働局の方では、多分、訓練終了後3か月後どうなったか、という情報を集めていて、新聞等でも情報が出ているかと思うのですけれども、3か月後以降のその方がどうなっているか、というところを私たちは追いかけておりまして、大体、全体的に6か月経ったときには、8割以上の方が就職しております。

3か月と6か月の差が何かというと、3か月間ぐらいの人は失業給付が貰える方が多かったでするので、その失業給付を貰えている間に就職を決めていこう、という方が、実は半分ぐらいいらっしゃる、という現実がございます。

3か月後のところで、私たちも就職率が35パーセントを切ると、訓練実施がその次の申請に影響が出ることもございまして、その後どうなったか、というところのフォローも含めて、就職の支援をさせていただいております。

今、ここ2年間ぐらい訓練のテーマとして変わってきておりますのが、今まではパソコンを使えればいい、という訓練が多かったのですが、今のAIですとか、クラウド管理ですとか、そういったもう少しデジタルスキルに寄ったスキルを求職者の方に身に付けていただくことによって、就職するときの武器の一つとして、ほかの方にできないことができる、というところを持って就職活動をしていただきたいな、というような訓練を、この2年間ぐらい実施をしているところです。

先週、3月末で訓練が終わる方で一番初めに就職が決まった方が、毎回そうなのですが、一番年齢の高い方が一番初めに決まっています。

今回は65歳の方がフルタイムで社会保険に入る働き方で再就職が決まって、4月1日で就職が始まります、という方がいらっしゃって、今回22歳の方から65歳までの方が12名受講していただいているのですが、60歳を過ぎると、デジタルスキルが身につけている、ということで就職しやすくなって、若い方に関しては、多様な世代の方と一緒に訓練を受けているところでのコミュニケーションスキル、そういうところでうまく受講の中で自分の学びを得ました、というところのスキルが、実は就職に繋がっているなと感じますので、そういうところを上手に私たちももっとフォローしながら、訓練の方を運営していきたいなと思っております。

運営側からの声を一つ、回答させていただきたいなと思って手を挙げさせていただきました。

た。

その後、栗原委員様の方から、助成金を活用した企業がどうなっているのか、というご質問がありました。

実は来月、私も異業種合同型新入社員研修とあって、中小企業の新卒の方を集めて、半数以上の企業様が助成金を活用して認定実習型ですとか、一般訓練を活用しながら、助成金を使った訓練で送り出していただくのですが、富士・富士宮エリアの企業様が多い中で、製紙業の三交代に入ると、入社して1年未満に7割、8割の方が離職してしまうという実態があります。

それを何とかしたい、と10年前に相談を受けましたので、入社して1か月間、行動型でトレーニングすることによって、チームワークですとか、親和性みたいなものを、同期の方と作っていただくことも半分の目的、あと半分はマインドセットだったりとか、働くこと、という訓練を受けることによって、実は10年前から受講していただいている製紙会社様が1年経って22人採用したうちの18人が辞めてしまう、といった企業様が、1年経っても離職率は1人いるかないか、95パーセントぐらい定着につながった、というところで、すごく効果があるということで、そういう制度を活用しながら研修を続けていただいている企業様が多いな、と思っております。

私の方から、そういった中で一つリクエストがございます。

ここ半年ぐらいは、主任係長向けのOJT指導者研修というリクエストがとて多いのですが、中小企業の人事の方の企業様からいただくときに、仕事の中にセミナーを受けさせるというと、午前か午後の半日、もっと言ったらそれが2回か3回ぐらいのコースが、忙しい中で学ばせるのが限界かな、というところだと、この10時間を超える訓練の設定というのは、現実的に難しい中小企業様がとて多いと思っております。

できればもう少し短い時間でこういった制度の活用ができると、中小企業の方も費用負担なく、様々な階層の人材の育成に力を入れることができるのかな、と思いますので、そういった改正があったら、現場としては行かせられるのではないかな、と思っております。

以上であります。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

色々私たちに対する情報提供をいただきましたけれども、事務局側への質問というか、ご指摘としては、最後の点でしょうか。

現場の、特に中小企業にとっては、研修の時間を長時間確保するのが非常に難しいということで、もう少し短い時間であれば活用が進むのではないかという、そういうご指摘だと思いますけれども、職業安定部長、いかがでしょうか。

○西浦（職業安定部長）

南谷委員、具体的に訓練を実施されているお立場から、訓練の効果など、色々現場の声を聴かせていただいて大変参考になりました。

どうもありがとうございました。

10時間を超える設定につきましては、全国的な助成金制度になりますので、そういった声があったところを受け止めて、本省に伝えていきたいと思っております。

どうもありがとうございます。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

私から南谷委員に一つ伺いたいののですが、先ほど同じように訓練をしていても年齢層が上の方から就職が決まっていくとのことでしたが、それは年齢要因というよりも、キャリアがあるからということなのか、キャリアと関係なく年齢が上で、つまり年金とプラスアルファができるのか、そういう要因なのか、その辺りを少し教えていただいてもよろしいでしょうか。

○南谷（使用者代表）

年齢が上の方が、もちろん就職に対して貪欲で、若い方よりもたくさん応募しているという実態もございます。

あとは、正社員というところに拘らなくて、準社員だったり、フルタイムの契約社員でもいい、という形での求人の方がほとんどになりますので、そういうところで決まりやすいというのもあるのかな、と感じております。

今回、65歳の方は金融機関でずっと長く勤めていて、60歳で定年して5年間ブランクがあつて、金融機関のシステムしか使ったことがなかったので、学び直しをしたい、ということで訓練を受けていただいて、今回は金融関連でバックヤードの事務職というところで求人が決まったという流れですけれども、そういう方がとても多いかな、と思います。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

まだ時間が少しございますので、公益委員の皆さんも遠慮なさらずにご発言いただければと思いますけれど、いかがでしょうか。

内田委員お願いします。

○内田（使用者代表）

よろしく願いいたします。

私も今回初めて参加させていただいたので、どんな雰囲気なのかな、と思って色々聴かせていただいております。

折角の機会なので、少しお話させていただければと思います。

私の方からですね、会社が運送業ですから、一番長時間労働の温床といわれている業種になるものですから、この辺を少しご説明させていただきながら、なおかつ、少し労働局の皆さんにも問いかけをさせていただければと思います。

様々な政策というか、取組をしていただいて、たとえば発着荷主の指導もしていただいておりますし、それ以外にも様々なことをしていただいているのですが、正直申し上げて、運送業というものにもさまざまなカテゴリーがございます、たとえば一般的に一番身近にあるのが、家庭に荷物を届けるというカテゴリーですね。

次に出てくるのは、この発着荷主のところでは長時間待たされるという、やはり長い距離をトラックで走るということで、簡単に言えば、労働時間が短くなればそれだけ走れる距離が短くなってしまふということなんです。

現状、たとえば静岡からお客様のところに荷物を届けて帰ってくる、という安全に運行できる距離というのが、西であれば滋賀県、こちらであれば荷物を持って行って、向こうでまた荷物を積んで帰って来られる、というような形でできるのですが、ここからまた大阪ですとか、さらに遠いとどうしても泊まらなければいけない、というような問題があります。

実際にはここに書かれている問題だけではなく、そのカテゴリによって改善しなければいけない問題が様々にあるということで、現状ですとやはり労働力不足ということで、運転手がどうしても不足がちです。

ただ、現状では実はまだなんとか雇用が保たれている、というのがございます。

なぜかという、やはり高齢者再雇用という部分になります。

我々のような会社でも、現状で 65 歳以上でも、人によって再雇用で継続して運転手を続けてもらうという方もいらっしゃいますが、たとえば 70 歳の方が長距離のトラック輸送をしていた場合、どんなことが起きるのか分かりません。

昨日も非常に大きな事故があって、5 人の方が亡くなられたということで、我々としてもこの運行というものは、本当に気を遣いながらしていかなければいけないということで、この年齢の壁というもの、どうしてもここを考える必要があります。

とは言いながらも、我々も高齢者の継続雇用というのはしていきたいので、たとえば近隣の配送であれば、高齢者の方でも問題なくできるであろう、ということに関しては、高齢者の方を雇用する、そうではない長距離に関しては、なるべく若年層の方をお願いをする。

こういったことはもちろんやっけてはいるのですが、どうしてもこれから先 2030 年に向けて、現状の 34 パーセントが輸送できなくなるというのが、現状で見えてきております。

そういう中で、この長時間労働の抑制というものを継続できるのかどうなのか、というのが、我々としては疑問に思っているところでございます。

かといって過労死を軽んじるわけにはいかない、是非検討していただきたいというのは、ここにも書いてあります、「健康に働くことができる環境づくり」ということでございますので、たとえば、健康診断に対して脳ドックを義務化するだとか、それ以外にも脳疾患や心臓疾患を抑制できるような健康診断を義務化するだということを付け加えながら、この長時間労働の緩和というものも、どこかで視野に入れていただくことが、少し考えていただきたいということになります。

実際問題として、この輸送という問題は、困ってくることは間違いございませんので、是非こういったことも踏まえながら、ご検討をいただければと思います。

最後に、鈴木委員も賃上げということをおっしゃっていましたが、一点だけ、現状皆さんもご存知のように、原油が非常に上がっているということで、我々の現状で行きますと、たとえば一月に 100 キロリットル使う会社があったとすると、1 円上がっただけで月 10 万円上がってしまうわけですね。

現状で行くと、20 円から 30 円、これが上がって行ってしまっています。

ということは、月に 200 万から 300 万のコスト増が起きてしまっているということ。

これが長期化した場合、それこそ中小企業の倒産というのが正直目に見えているのかなとも思っております。

こういったことも直接労働局の皆さんにお願いすることではないかもしれませんが、是非、こういった現実があるということだけは踏まえていただければと思います。

私の方からは以上でございます。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

事務局にお答えいただくとすると、長時間労働をどう考えるかというよりはむしろ、健康面について何か施策であるとか、検討すべきことがあるのか、そういう点かと思います。

労働基準部長、お願いします。

○神田（労働基準部長）

ありがとうございます。

今まさに、運送事業の皆さまが抱えられているご心配ごとをストレートにお話しただけかと思っております。

こういったお声があったことは、私たち労働局でも機会を捉えて、厚生労働省本省にも伝えてまいりたいと思います。

健康のところでございますけれども、まだ具体的に何か言えるところはありませんが、たとえば、高市総理が就任のときに、上野厚生労働大臣がされた労働時間規制の緩和の検討の中では、やはり心身の健康維持というものが前提で検討を行いなさい、というような指示でもありましたので、その部分は本当に重要なファクターとして、今後検討されていくのではないかと思います。

私は以上でございます。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

安全衛生の側面から見て、人間ドックあるいは健康診断が定期的にされていると思いますけれども、パートの方とか非正規の方も全部含まれているのですか。

○神田（労働基準部長）

そうですね。

そこは別にパートだから外れる、というわけではありません。

少し違うのですが、昨年公布された改正労働安全衛生法におきましては、今後ですね、今まで50人以上の事業場にだけ義務付けられていたストレスチェックが、50人未満の事業場にも適用される、ということがございます。

ただこれについては、まだいつからというものは決まっておきませんので、今の国の方でたとえば小さな会社さんがストレスチェックした場合の事後措置、これを受けられるように産業保健のサービスの充実に向けた検討を行っていると同っております。

以上です。

○笹原（会長）

ありがとうございます。

私も大学で労働安全衛生委員会に一時期出てましたけれど、やはり健康診断をしてるかとか、そういったところもきちんとしていくようなことが、おそらく内田委員のご指摘と併せて重要かと思います。

ありがとうございます。

あと時間が15分ほどになりましたので、ここで挙手いただいた方にご質問をいただいて、今日の質疑はそこまでとさせていただきますのですが、まだ特にご発言のない方でご質問ある方いらっしゃったら挙手いただけますでしょうか。

○牧田（公益代表）

牧田です。

私はハラスメント対策の部分について少しお伺いしたいと思います。

今回、カスタマーハラスメント対策の強化ということで、労働環境の改善という意味では、ハラスメント対策に関する規程が整備されていることは、本当に望ましいことだと思っておりますが、その一方で、企業さんの総務担当部署にとっては、様々なハラスメント対策の強化、それから内部通報・外部通報の窓口というものに寄せられる相談の質の変化というもので、私は疲弊が起こっているように思っています。

一例を申し上げますと、私も外部相談窓口を何件かしているのですが、今までは困っているから助けてくれ、というようなご相談・通報が多かったのが、最近は、私の感覚ですけれども、これはハラスメントに当たるのですか、というお電話が多くなっているように感じます。

困っているから助けてほしい、ではなくて、ハラスメントに当たるか当たらないか聞いて、それからどうするのですか、とこちらが言いたくなるような、それは個別に解決してくれ、というような感覚であったものが、そういった窓口に上がってくるというような印象が、私にはあります。

もう一つ申し上げますと、現場で困っていることとしては、実際にはハラスメント対策委員会が大きな組織にあるわけですけれども、そこで実際に事実認定・評価をする、教育というものを受けていない人にそれをさせようとする、つまり弁護士であればそれを事実認定して評価するのが仕事なので、それはトレーニングを受けているわけですけれども、実際にはそのトレーニングを受けていない人たちが、ハラスメント対策ではなくて、ハラスメントの通報に対処する委員会を運営しなければならない状態になっている、という状況が、これはどう考えても現場に対する負担だろう、という現状を目にしております。

何をお伺いするか、というところですが、そのハラスメント対策に対して、パッケージ化して何か対策をする、たとえば明るい職場応援団は、私は非常に助かっているのですが、何かこのハラスメント対策を進めていく上で、ハラスメントの定義を、もう一度解像度を上げていくとか、それから対策するためのパッケージ化して対応していくとか、何らかのその現場に対する応援になるような施策を考えていらっしゃいますか、ということをお伺いしたいと思います。

○田中（雇用環境・均等室長）

ありがとうございます。

おっしゃるように、各企業の中で実情にあった仕組で相談対応して、ハラスメントかどうか認定して、対応していただいくださいね、というようなことが法律で義務付けられているだけということになりますので、現場の方々に関してはご苦労がある、というような現実があるのかもしれないです。

私どもの方でご提供するマニュアルは、いろいろな企業の実情を踏まえて、こんなやり方もある、こういう仕組みもある、みたいなことになってきますので、それが個々の企業様にどれだけ当てはまるか、というようなことで、なかなかその活用も難しいということがあるかもしれません。

実際のところ、対応に困られた場合は、弁護士とか社会保険労務士の方にご相談しながら対応されている企業が多いと思いますし、私どもでもある程度ご相談に乗らせていただいたり、労使で紛争になっていけば、間に入って解決の方向を見出すお手伝いをさせていただいています。

あと、厚生労働省では委託事業として、企業で対応に困られている事案に寄り添って対応する、というようなものを行っておりますが、なかなか今おっしゃったようなパッケージがあって、これ使ってもらったらなかなかいいですよ、というようなことが難しいのかな、と思っています。

これはハラスメントじゃないか、っていうのはご不安があるから聞いてみて、困っているというよりは、たぶん対抗意識といいますか、紛争も辞さない、というようなことだと思うのですが、そういった方々への対応というところは本当に難しく、私どもの紛争解決援助を活用されても、なかなか解決にいかない、というようなことはあります。

その仕組みの中でしっかり、ハラスメントってこういうことですよ、何か気になることがあったら相談していただいて、それがハラスメントじゃない事例であったとしても、こういうものをハラスメントだと捉えて、トラブルになっているということであれば、今後どういうふうに社内で周知をして、皆さんに理解してもらおうか、とか、地道に手入れをしながら取り組んでいただく、それから専門家とか行政とかにご相談いただきながらかな、と思っています。

○笹原（会長）

よろしいですか。

ありがとうございます。

それでは最後に私から2つ質問をさせていただきます。

1つは資料の18ページなのですが、地方公共団体と雇用対策協定を締結しているということで、静岡の労働局は全国2位と非常に締結率が高いのですが、今日最初のところで島田・榛原の促進対策の、そういった事例のご紹介がありましたけれども、地図を見ると、まだ他に締結していない自治体もあるようなので、この辺りとのやりとりがどうなっているのか、というのが1つ目の質問です。

もう1点は、18ページですね、こちらも今日ご説明がありましたけれども、障害者の雇用促進として、法定雇用率がこれから上がるということで、それ自体は非常に意義があることだと思うのですが、他方で、メディア等で伝えられているような、形式的には障害者を雇用しているが、実質的にはなかなか働き甲斐があるような働き方になっていなかったり、仕事が十分に与えられていなかった、というご指摘もあるようですけれども、この辺りについて何かご対応であるとか、調査・結果等お分かりであれば教えていきたいと思っております。

この2点についていかがでしょうか。

職業安定部長、お願いします。

○西浦（職業安定部長）

ご質問ありがとうございます。

1点目の雇用対策協定についてでございますが、まだ締結できていない市町に対しても、引き続き所長と市町とがやり取りする機会などをとらえ、締結に向けた働きかけは実施しているところでございます。

また、雇用対策協定は締結していなくても、実際の雇用対策における自治体との連携はできていると考えておりますので、引き続き取組を行っていきたいと思っております。

それから2点目の障害者の雇用の質といったところについてのご指摘でございますが、静岡労働局といたしましても、雇用率とか就職件数といったようなところだけではなくて、いかに障害者雇用の質を向上できるか、というところは重要であると考えております。

なので、入口の就職支援ということだけではなくて、その後の障害者にとってよりよい継続雇用を目指しまして、関係機関とチームによって定着支援等の支援を行っているところでございます。

また、いわゆる障害者雇用ビジネスといった問題もございまして、静岡労働局内の事業所についても、必要に応じて現地調査とか、聴き取り調査も行っておりまして、本省からも、全国の障害者雇用ビジネス企業の情報共有といったこともなされておりますので、適宜その利用事業所において、適切な障害者の雇用、十分な能力を発揮できる雇用になっているのかどうか、といったところを調査していきたいと思っております。

まさに障害者の雇用の質の話については、厚労省の本省の方で、今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会を開いて議論をしているということをご承知しておりまして、ガイドラインの創設等も検討されているように承知しておりますので、今後ともそれを注視しながら、質の向上に努めていきたいと思っております。

以上になります。

○笹原（会長）

丁寧な回答をありがとうございます。

わずかに時間が残っているので、最後にどなたかご質問がおありになれば。

よろしいでしょうか。

今日は報告時間を少し短縮していただいたお陰で、皆さん十分に質問等させていただいたかと思います。

ありがとうございました。

それでは、これで質疑・意見交換の時間を終了したいと思います。

皆さまからは、全体的に現状の危機に対する表明であるとか、それに対して実際の政策・施策どれだけ効果をあげているのか、現場に則したものなのか、といったことについてのご質問やご意見が非常に多かったと思いますので、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本日予定されていた議事を全て終了いたしましたので、進行を事務局にお返ししたいと思います。

よろしく申し上げます。

5 閉会

○司会（大嶽総務企画官）

笹原会長、ありがとうございました。

本日の議事録につきましては、後日委員の皆様方に送付させていただきます。

また、次回の審議会は、令和8年11月頃の開催を予定しております。

詳細な日程等は、また改めてご案内をさせていただきます。

ご多忙の折かと思いますが、是非、ご出席のほどよろしくお願いいたします。

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（局長）

皆様、大変お疲れ様でございました。

貴重なご意見、率直なお話をいただきまして、本当にありがとうございます。

具体的な例で申し上げますと、賃金ですとか労働時間の話、それからハラスメント対策、リ・スキリング、雇用対策、色々な観点でお話しがあったかと思います。

その中で感じましたのは、制度をいろいろ我々用意していますけれども、なかなか分かりにくいとか使いにくいといった面があるのかなと思いました。

できるものは速やかに改善していきながら、使いやすい、分かりやすい制度の運営を心掛ける必要があると思いました。

また、直ちに改善が難しい、たとえば他の関係機関との連携の部分ですとか、制度的なところは、厚生労働本省に伝えるとか、そういったことをやりながら、制度の改善にも努める必要があると感じたところでございます。

いずれにしましても、皆さまにとって頼られる労働行政の運営に引き続き努めてまいりたいと考えておりますので、今後ともお力添えいただければと思います。

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)