

第 12 期 第 1 回 東京地方労働審議会 議事録

日 時 令和 5 年 12 月 13 日 (水)

企画課長 定刻でございますので、ただいまから第 12 期第 1 回東京地方労働審議会を開催いたします。本日、委員の皆様には、大変お忙しいところ御出席いただきまして、誠にありがとうございます。

私は、冒頭の進行を務めさせていただく雇用環境・均等部企画課、企画課長の福島と申します。よろしく願いいたします。会長が選出されるまでの間、議事の進行役を務めさせていただきます。御協力のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

初めに、本審議会の開会に当たり、事務局を代表して、東京労働局、美濃芳郎局長から御挨拶を申し上げます。

労働局長 おはようございます。令和 5 年 10 月 1 日付で東京労働局長を拝命いたしました美濃と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

本日は、御多用の中、御出席を賜りまして誠にありがとうございます。また、日頃より労働行政につきまして格別の御理解と御協力を賜りまして、この場をお借りして深く感謝を申し上げます。

本審議会は第 12 期を迎えまして、任期は本年、令和 5 年 11 月 1 日から令和 7 年 10 月 31 日までの 2 年間、18 名の委員の方によります御審議をお願いすることとなります。前期であります第 11 期から、公益代表 3 名の方、労働者代表 2 名の方、合計 5 名が交代されておりますが、引き続きよろしくお願い申し上げます。

私から、東京労働局の概況をお伝えします。

まず、東京の雇用情勢でございますけれども、求人が底堅く推移しているところであり、特にエッセンシャルワークとも言える医療、介護、保育、また、2024 問題とも相まって、建設、警備、運輸業の分野で人手不足が顕著となっております。こうした課題に対処するべく、ハローワークの「人材確保・就職支援コーナー」を中心としましてマッチング支援に取り組んでいるところです。

一方、賃上げにつきましては、大手企業の賃上げ率は30年ぶりの高水準となったところです。同一労働同一賃金への取組によりまして、パートタイム労働者の方々等にもこの流れを広げて、中小・小規模企業で働かれている方々にも最低賃金の引上げと助成金の活用によりまして波及をしていくことが重要と考えております。また、パートタイム労働者の方々が年収の壁を意識せず働くことのできる環境整備をする上で、新設されましたキャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」の利用を事業主の方々にお願いしているところです。

労働基準分野におきましては、職場の安全と健康、労働基準法等の遵守に向けて取組を進めております。労働災害によりお亡くなりになった方は前年同期に比べて減少しておりますが、休業4日以上死傷者数につきましては例年同期に比べて増加となっております。再発防止に向けました調査・指導とともに、過重労働防止、あるいは労働条件等の確保のために、事務所、工場、工事現場等への指導を進めているところでございます。また、建設業、運輸業につきましては、時間外労働の上限規制を間近に控えて、発注者、荷主の方も含め、総合的な取組を進めています。

東京労働局におきましては、男女とも、主体的なキャリア形成を図りながら、安心して活躍できる職場環境の実現を目指し様々取り組んでいるところでございます。社会の変化に応じた行政を展開するべく、審議会委員の皆様をはじめとする関係者の方々から幅広く御意見を伺うことが極めて重要と考えている次第です。

本日は、上半期の業務進捗状況とともに、下半期の取組を順次、御説明差し上げまして、その後、皆様方からの御意見を賜り、今後の行政運営に生かしていきたいと考えている次第です。何卒よろしく願いいたします。

企画課長

続きまして、委員の御紹介でございますが、時間の都合上、お手元の「第12期東京地方労働審議会委員名簿」を御参照いただきますことにより紹介に代えたいと思います。よろしく願いいたします。

なお、本日、委員全員18名の出席を賜り、第12期委員に御就任いただきましたことについて御報告いたします。

次に、委員の皆様のご辞令でございますが、本来であれば私どもの局長か

らお一人お一人に交付させていただくところでございますが、時間の都合もございますので机上配付ということにさせていただきます。後ほど御確認ください。

続きまして、労働局側の幹部紹介ですが、こちらも出席者名簿を御参照いただくことで代えさせていただきたいと思っております。よろしくお願いいたします。

次に、定数報告でございますが、本日、出席委員は全員の18名でございます。地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数を満たしておりますので、本会は有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

なお、本審議会は、東京地方審議会運営規定の第5条第1項の規定に基づき原則として公開の会議とさせていただき、その議事録につきましては発言者名を含め公開させていただくことになっておりますので御了解願います。よろしくお願いいたします。

次に、お手元に配付しております資料ですが、1冊のファイルに入っています。次第、出席者名簿、座席表、委員名簿、部会名簿、資料、最低賃金とタブをつけてございます。万一、配付漏れがございましたら、事務局まで合図をお願いいたします。

また、ファイル以外にも、年収の壁のチラシ、リーフレットと「人への投資促進コース」という形での1枚もののリーフレットも机上配付とさせていただいています。

それでは、これより議事に入らせていただきます。

議題1は「会長の選出」でございます。第12期審議会の会長の選出につきましては、地方労働審議会令第5条第1項の規定に基づき公益代表委員のうちから選出することになっておりますが、事務局のほうであらかじめ深道委員に会長就任のお願いをしております。深道委員に会長に就任いただくことにつきまして、異議はございませんでしょうか。

(「異議なし」の声)

企画課長

ありがとうございます。異議がないようでございますので、深道委員に

会長に御就任いただくこととし、以後の議事進行につきましては深道会長にお願いしたいと思います。深道会長、よろしくお願ひいたします。

深道会長 会長を務めさせていただきます深道でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。皆様の御協力を得ましてこの審議会の円滑な運営を務めてまいりますので、どうぞよろしくお願ひいたします。

それでは、早速ですが、議題2の「会長代理、部会長、部会委員及び専門委員の指名」に入ります。

本件については、地方労働審議会令第5条第3項の規定に基づき、私から会長代理を指名することとなっておりますので、坂爪委員に会長代理をお願いしたいと思います。皆様、御了解願ひます。

坂爪委員から一言お願ひ申し上げます。

坂爪委員 坂爪です。どうぞよろしくお願ひいたします。

深道会長 続きまして、東京地方労働審議会運営規定第9条の規定に基づき、本審議会に労働災害防止部会、家内労働部会、港湾労働部会を設置することとなっておりますが、部会に所属する委員及び専門委員につきましては、地方労働審議会令第6条の規定により会長が指名することとされております。そこで、各部会に属する委員及び専門委員につきましては、お手元の資料No.1の所属部会別の委員名簿案のようにさせていただきたいと存じます。

なお、星印がついている委員は、本日の審議会の委員でございます。

よろしいでしょうか。

続きまして、議題3の「令和5年度における重点対策事項等に係る進捗状況（上半期）」についてでございます。これについては、事務局から御説明をお願いします。

企画課長 会長、どうもありがとうございました。

では、これから私どもから御説明をさせていただきますが、資料の目次、第1から第5まで振ってございます。この順番で私どもの担当部長から順にお話をさせていただきます。第1、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進から、労働基準部長から説明を行います。よろしくお願ひします。

労働基準部長 労働基準部長の角南でございます。どうぞよろしくお願ひいたします。

まず、資料の1ページを見ていただきたいと思いますのですが、最低賃金の関係で

ございます。本年度の最低賃金、前年より 41 円アップの 1,113 円となっております。10 月 1 日から発効をしています。左下に棒グラフがござい
ますが、過去 5 年の推移を示しています。最低賃金制度において日額が廃止
され、時間額のみになった平成 14 年度以来、最高の引上額ということに
なっております。

次の 2 ページ目、裏面を見ていただきたいのですが、こういった状況で
ございますのでしっかりと最低賃金の周知、それから賃金引き上げを行
う企業への助成ということで業務改善助成金の活用促進というのが非常に
重要になっています。まず、そちらの周知・広報ということで 2 番のとこ
ろに載せてございます。

まず 9 月、10 月に第 1 弾のキャンペーンを行っています。オリジナルの
ポスターであるとか、あるいはデジタルコンテンツを制作いたしまして、
渋谷のスクランブル交差点でありますとか、あるいは東京メトロ、都営地
下鉄などの車内ビジョン、こういったところで放映をしています。それか
ら、ラジオの CM なども活用してございます。

それから、右から 3 番目にございますが、私どもの取組目標としており
ます最低賃金額の自治体の広報媒体への掲載率、これは 100%を達成して
いますし、10 月 1 日発効日までにできるだけ早く掲載していただくという
ことで、発効日以前の掲載率も 96.8%、昨年が 82.5%でしたので、それよ
り進んだ取組ができたということでございます。基本的には本年 9 月まで
の状況を御説明いたしますが、一部、既に 10 月以降のところについても
入っております。その点、御容赦いただければと思います。

次に、3 番目のところ、賃金引き上げの取組でございますが、これにつ
きましては署のほうで要請であるとか、それから賃金データ、それから支援
策等の資料、右に絵を載せてございますけど、こういったものを案内して
賃金引き上げに取り組んでいただくということをお願いしております。

加えまして、今後の下半期でございますけれど、第 2 弾のキャンペーン
ということで、来年の 1 月、2 月に新たな動画コンテンツを作成して更なる
周知を図っていくこととしています。また、この時期、最低賃金の履行
確保の監督指導を行っていくということにしています。

続きまして、この資料から飛びまして、一番後のタグにあります最低工賃のところについてお話を申し上げます。

こちらに、「東京都革靴製造業最低工賃の改正」といったリーフレットをおつけしてございます。東京都革靴製造業最低工賃につきましては、本年3月から6月にかけて家内労働部会及び最低工賃部会で御審議をいただいております。裏面にありますように、業務としまして「製甲」、それから「底付け」につきまして金額の改正、そして一番下にあります「裁断」の工程の工賃の新設を行って、本年8月9日から発効としているところです。

なお、今年度は東京都婦人既製洋服製造業最低工賃の改正を検討するため、業界団体や委託者等の調査を実施中でございまして、3月頃を目途として家内労働部会の開催をお願いしたいと考えてございます。

それから、もう一度資料に戻っていただきたいと思います。ちょっと飛んで恐縮ですが、24ページを見ていただきたいと思います。長時間労働の抑制の関係でございまして。

労働基準監督署におきましては、時間外、休日労働時間数が1か月当たり80時間を超えていると考えられる事業場、それから長時間に係る過労死等の労災請求が行われた事業場に係る監督指導を実施しています。その下にグラフがございまして、昨年と本年の4月から9月、いずれも上半期ですが、それぞれの監督指導の状況を載せています。若干、本年度の上半期のほうが昨年よりは数としては減っている状況ではございますけれども、コロナ以降、経済活動の活性化が進むに従い長時間労働が増える傾向がございまして、引き続きこの観点から監督指導を行ってまいりたいと考えています。

それから、2番、過労死等事案の労災認定についてでございます。

右のグラフを御覧いただきたいと思います。こちら、上が脳・心臓疾患の労災補償、そして下が精神障害の労災補償の状況でございます。3年度・4年度は1年間の数、そして一番右の5年度は6か月間、上半期の数でございます。青の請求件数ですが、脳・心臓疾患につきましては3年、4年、若干の減少傾向でしたけれども、5年度は上半期だけで82件とまた若干

増加に転じているといった状況でございます。それから、精神障害につきましては増加傾向の中で今年度の上期に 363 件ということで、昨年度より 3 割上回る請求が出てきているという状況でございます。これらにつきましては認定基準に基づき迅速・適正な処理に努め、被災者の救済を図りたいと考えております、

それから、(3)です。「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策についてです。

メンタルヘルスにつきましては、これは精神障害の労災請求の事業場に対して指導を行っています。それから、それを複数発生させた企業の本社に対しましては、全社的な取組指導、改善指導を図るということで対応してございます。

次の 25 ページに移ります。ストレスチェックの関係でございます。

御承知のように、50 人以上の事業場におきましてはストレスチェックの実施というのが義務づけられているというところでございます。その実施後の報告の推移が右のグラフです。徐々に提出率が増えているのですが、令和 4 年で 81.1%といった状況になっています。この結果報告未提出の事業場に対しましては個別指導を実施して指導をしているところです。

次の(5)でございます。上限規制適用猶予業種に対する取組でございます。先ほど局長からも若干触れさせていただいておりますけれど、建設、道路旅客・貨物運送業、そして医療の関係ということです。

建設業につきましては、働き方改革推進総合対策というものを令和 4 年に策定をして取り組んでいるところです。もちろん工事を施工される工事施工者等に対しては説明会を行います、それだけではなく、工事発注者の理解が必要ですので、工事発注者を委員とする労働時間削減推進協議会、こういったものを本年も 5 月に開催しているところです。

それから、道路旅客・貨物運送業につきましては、令和 5 年、本年から自動車運転者働き方改革推進集中対策を策定して取り組んでいるところです。バス、それからハイヤー・タクシー業、そしてトラック業、業界ごとに関係団体あるいは行政機関と連携を図りつつ説明会を実施しております。参考に実施回数を、その下に書いております。

この分野につきましても、荷主の理解、発荷主も着荷主も両方ですけれど、やはり御理解がないと荷待ち時間が非常に長くなるといった課題もございいますので、御理解を得るための要請にも取り組んでいるところです。

医療機関につきましては、都の医療勤務環境改善支援センター、いわゆる勤改センターと連携を図りまして、労働時間短縮計画の作成であるとか講師派遣であるとか、あるいは説明会の開催、こういった取組を行っているところです。

(6) 中小企業への改正法の周知、あるいは支援ということですが、これにつきましては担当部署に労働時間相談・支援班あるいは支援班員ということで配置をしてございます。こちらを活用して説明会であるとか、あるいは個別の支援ということを実施しております。

それから、「しわ寄せ」防止の関係につきましては、そういった状況を労働基準監督署で把握した場合には、関係行政機関へ通報を行うなどして総合対策を推進しているというところです。

(7) 治療と仕事の両立支援ですが、これにつきましては両立支援のガイドラインを周知する、それから「企業・医療関係連携マニュアル」、これについて周知を行うということで取り組んでいます。

続きまして、26 ページを見ていただきたいと思います。先ほど御説明しました前の2 ページの分野の下半期の取組で若干触れたと思いますが、一番上の長時間労働の抑制等につきましては、引き続き先ほどのターゲットに対する監督指導を行うことと、それから先月11月でございますが過重労働解消キャンペーンを実施してございます。こちらの中で監督署による重点監督、それから全国の無料相談ダイヤルの実施、それから事業者団体等への協力要請、それから建設業、道路旅客・貨物運送業のベストプラクティス企業への職場訪問といったような集中的な取組を実施したところです。

三つ飛びまして、上限規制適用猶予事業・業務に対する取組でございます。

建設業につきましては先ほど少し触れておりますけれども、国交省、それから関東地方整備局との共催で、民間工事の発注者、関係団体をお呼びしての連絡会議、民間工事の発注者に対しても適正工期等の要請を行う趣旨で

会議を開催しています。

道路旅客・貨物運送業につきましては、国土交通省のトラックGメンが配置をされ荷主への働きかけを行っており、こういったものへの参加をしているところです。

続きまして 27 ページを見ていただきたいと思います。労働条件の確保・改善対策、申告・相談への対応です。

右の一番上のグラフをご覧ください。令和4年、いずれも4月から9月の上期ですが、昨年に比べまして、本年、申告の件数が24.2%の増となっています。これら相談につきましては、まずは窓口で懇切・丁寧にお聞きして、さらに賃金不払等々の事案につきましては優先的に監督指導を行い、是正を図るということに取り組んでいるところでございます。

(2) コロナウイルス感染症の影響による大量整理解雇等の事業場への啓発指導でございます。これは右の2番目のグラフですが、こちらは昨年よりは減ってきていますが、まだゼロにはなりませんので、引き続き解雇の手続きであるとか賃金に影響がないように法令遵守のための啓発指導を行うこととしています。

それから、3点目、未払賃金立替払制度でございます。これは右の一番下のグラフです。こちらが非常にまた増えていまして、本年89.6%の増といった状況になっています。全国の様子はその左側に数字を掲載してございますが、やはり未払賃金がある方の救済ということで、制度の迅速かつ適正な運用に向けてしっかりと取り組んでまいりたいというふうに考えています。

(4) 外国人労働者の関係につきましては、外国人在留支援センター（F R E S C）の中に特別相談支援室を設置してございます。こちらで事業主に対する労務管理や安全衛生関係の相談・支援、こういったものを行っているところです。

続きまして、28 ページを御覧ください。第14次東京労働局労働災害防止計画です。

本年度から2027年度までの5か年ということですが、「Safe Work TOKYO」の下、「トップが発信！みんなで宣言 一人一人が安全・安心」というキャッ

チフレーズで取り組むこととしています。その下の目標にありますように、2022年と比較しまして死亡災害・死傷災害ともに5%以上の減少という目標を掲げています。グラフの一番左にありますように、2022年、死亡が55人、そして死傷が1万802人ということですので、それを右のように減らしていく計画となっています。

その下、本年の災害発生状況ですけれど、9月末現在で死亡災害が30人、昨年同期よりは2人減少ということですが、①にありますように、建設業の死亡者が12人、4割を占めているといった状況です。

それから、2つ目のポツに戻りますが、休業4日以上死傷災害7,214人、前年同期比で430人、6.3%の増加ということです。下の②にありますように、第三次産業の死傷者数が4,712人で約7割を占めると、こういった状況になっています。

続きまして、29ページを御覧ください。熱中症対策でございます。

本年度、非常に暑い夏でしたが、右のグラフにありますように熱中症による死亡者数は4人で昨年より1名減、そして死傷者数は101人で昨年より上回る、こういった状況です。

取組について説明しますと、左側の表のとおりですが、職場における熱中症予防対策会議を開催して、この中で取組の要請をさせていただいております。

「Cool Work TOKYO」という、人がペットボトルを飲んでいる絵面ですが、これを活用しての取組や、防止のための動画を作成して取り組んだところでは、

(3) 労働災害防止対策の徹底の関係でございまして、建設業につきましては各関係団体との連絡会議を、そこに書いてありますとおり、5月、それから6月、9月というふうに関催、あるいは要請ということで取り組んでいます。これにつきましては、この後のところでもう少し説明したいと思います。

それから、②全国安全週間の取組ということで、6月から7月の第一週にかけて、局長による現場パトロール、それから監督署による集中的な現場指導、これは721現場でございまして、こういった取組を行ったところ

です。

それから、次のページ、30 ページを御覧ください。③でございます。労働災害の発生状況を踏まえた要請等の対応ということです。

2つ目のポツを御覧ください。7月から8月の初めにかけてまして建設業の死亡災害が幾つか続いたということで、災害防止対策の徹底についての要請をしています。

また、9月には、御承知かと思いますが、東京駅八重洲での鉄骨落下による労働者2名の死亡という災害が起きていますので、鉄骨組立等作業に関する総点検を9月に要請をさせていただいています。

それから、次の三次産業、①にありますように「TOKYO SAFE 協議会」という組織を立ち上げております。小売業と介護施設という両分野でございます。それぞれリーディングカンパニー、業界団体、専門家を構成員とした協議会を立ち上げています。特に小売業につきましては、本年、小売業の店舗を実際に見学して、すばらしい取組について横展開を図るという取組をしているところです。

次に、下半期の取組について申し上げたいと思います。一番上のところでございます。死亡災害、重篤災害が多発傾向の年末年始におきましては、本年も「年末・年始 Safe Work 推進強調期間」と定めまして各種取組を行うこととしています。その下にありますように、局長によるパトロール、これは既に今月実施済みです。それから、監督署の集中現場指導、これも今月取り組んでいるところです。さらに、来年1月には建災防東京支部との合同パトロール、こういった取組を行うことによって建設業における年末年始の災害を防止するとともに、それから先ほど申しました「TOKYO SAFE 協議会」で小売業の死傷災害についても減らしていくこととしています。

ちょっと雑駁になりましたけど、私からの説明は以上でございます。

職業安定部長 職業安定部長の茂原でございます。どうぞよろしく願いいたします。

私からは、職業安定関係業務に関する本年度の取組等について御説明申し上げます。

まず、今年度の重点といたしまして、コロナ禍における雇用のニーズから、人手不足や成長分野への労働移動を通じたステップアップを支援する

形で軸足を移し、多様化しております求人・求職者ニーズに応えるために様々な観点からマッチングの強化を図って業務等に取り組んでいるところでございます。

まず、資料の3ページを御覧いただきたいと思っております。こちら職業訓練についてになります。

毎年、東京都地域職業能力開発促進協議会を開催し、この中で地域の職業訓練の実施計画を策定しております。今年度の分につきましても地域のニーズを反映したコース設定ということで、今年度、重点としてデジタル分野の訓練ということで取り組んでいるところでございます。

上段の各図を見ていただきますと、上半期受講申込数、受講者数、訓練修了後3か月後の就職率につきましても、また対前年同期よりも順調に推移をしているという状況でございます。下半期におきましても、重点分野としておりますデジタル分野の訓練コースを中心に積極的な周知広報と受講あっせん、就職支援を徹底してまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、4ページを御覧ください。こちらは人材開発支援助成金についてでございます。

職務に関連した専門的な知識や技能の習得を目的としております人材開発支援助成金ですが、昨年、2つのコースの新設をされております。1つは「人への投資促進コース」、もう1つが「事業展開等リスクリング支援コース」、本日、リーフレットを追加資料に入れておりますので後ほど御覧いただければと思います。まずこの2つのコースを多くの企業の方に御活用いただく積極的な周知活動を展開していくということを重点に取り組んでいるところでございます。

右側に上半期の計画届の申請状況をまとめております。現在、訓練の受講を予定している方の数は、両コースを合わせますと上半期だけで令和4年度の2.3倍と順調に推移をしている状況でございます。下半期におきましても、各種イベントの際にはリーフレットの配布や、また、個別の企業訪問なども積極的に行っていきたいと考えております。また、新たな取組として、助成金の具体的な活用イメージが湧きますよう、セミナーを開催す

る際に企業による活用事例の発表をしていただくということを予定しております。

続きまして、5ページになります。「雇用対策協定」等による地方公共団体との連携についてでございます。

まず、東京都、都は東京都雇用対策協定運営協議会の中で東京都雇用対策協定を締結しておりまして、その枠組みの中で各種業務の運営や各種イベントの開催などを共同で開催しているところでございます。

また、(2)になりますが、基礎自治体とハローワーク、監督署で開催しております地域雇用問題連絡会議につきましては都内22区25市1町において集合開催を実施いたしました。書面開催を含めると、全ての基礎自治体と連絡会議を開催しているという状況でございます。

また、地方自治体や地域の経済団体と連携した就職面接会の共同開催や、自治体の庁舎内に設置しております「ふるさとハローワーク」、主に区役所、市役所の中に設置をしておりますが、自治体の求めに応じてハローワークの求人情報の提供や職業相談、職業紹介サービスの提供など、地域住民の利便性の向上を図っているところです。下半期につきましても、引き続き自治体と連携を図りながら地域のサービス強化に努めてまいりたいと考えているところでございます。

続きまして、6ページを御覧ください。DXハローワークの推進ということでございます。

近年、求人者・求職者の皆様に使っていただきますハローワークインターネットサービスの刷新が行われまして、求職者の方にはマイページから求人の検索や広報などができる、また、求人者の方はマイページを使って求人の申込みがハローワークに来なくてもできるというサービスの向上が図られているところです。そうした中で、利用者のニーズに合わせて在職者も含めてオンラインサービスの活用を推進しているところでございます。

一方で、ハローワーク側からもオンラインサービス等を活用し、ハローワークの本来の強みであります対面での窓口サービスへの誘導を図っているところでございます。下半期につきましても、今までハローワークを利用していない層も含めオンラインサービスを積極的に周知することで、ハ

ローワークを利用したサービスの促進、また、特に窓口サービスの利用者を増やす取組をしっかりと取り組みたいと思っております。

続いて、7ページを御覧ください。今年度の重点事項となります。

医療、介護、保育、建設、警備、運輸等の雇用吸収性の高い分野につきまして、都内7か所のハローワークに設置しております「人材確保・就職支援コーナー」を中心に、求人者・求職者双方の状況を踏まえたマッチングの支援や、関係団体の皆様と連携した業界セミナーや施設見学会、ツア一型面接会等のイベント開催に努めております。最大のテーマとして、こうした人手不足分野あるいは業界にまずは興味を持っていただく、これを第一に取り組んでいるところでございます。また、建設・運輸分野におきましては、来年4月からの時間外労働の上限規制の円滑な適用、いわゆる2024年問題に向けまして、監督署とハローワークが連携して人材確保支援にも取り組んでいるところでございます。

7ページの右側下のところにチラシを掲載しております。こちらは物流業界セミナーの案内になっておりますが、こうしたイベントを積極的に開催して人手不足の解消に努めているところでございます。

左側の真ん中辺りに数字を載せております。上半期の就職件数は対前年比で1.3%の増加ということでございます。ここは重点取組でございまして、下半期におきましても着実なマッチング支援を実施して、企業の人材確保と求職者の就職支援に努めてまいりたいと考えております。

続いて、8ページを御覧ください。雇用保険受給者に対する再就職支援についてでございます。

雇用保険受給者の早期再就職に向けては、個別担当者制や、求職者マイページを活用した求人情報の提供や各種面接会、セミナー等の情報提供を実施するなど、継続的な支援を実施しているところです。また、デジタル分野等の成長分野や医療・福祉分野などへの職種転換を検討している方には必要に応じて職業訓練窓口への誘導を行うなど、求職者ニーズに応じた支援に取り組んでいるところでございます。下半期におきましても求職者ニーズに応じたサービスを積極的に提供するとともに、キャリアチェンジを検討する方に対しては職業訓練の窓口や各種専門窓口への誘導を積極的

に行ってまいります。

続きまして、8ページの下段にあります、地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援でございます。

生活保護受給者を含めました生活困窮者に対しましては、ハローワークと自治体が連携の上、担当制による個別支援や定期的な巡回相談を実施しております。生活保護申請の早期段階から支援を開始しております。このことで就職に結びつく効果を高めておりまして、自治体からも高い評価を得ている状況でございます。上半期の就職率の実績を載せておりますが、全国平均が67.3%のところ、東京は74.8%と全国平均を上回っている状況でございます。

さらに、自治体の庁舎内等に設置をしております、ほとんどが常設窓口ということで展開しております一体的実施施設、生保の区や市の窓口の横にハローワークの窓口を配置してワンストップで利用できるという施設になります。そちらを利用した方につきましては、一般的な生保事業より就職率が高いということでございます。就職件数についても上半期目標就職数を上回っておりますので、今年度も達成見込みの状況でございます。下半期に向けましても地元自治体としっかりと連携をして、一人でも多くの生活困窮者の方が就職できるよう取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、12ページになります。マザーズハローワーク等による子育て中の方に対する就職支援でございます。

専門施設でありますマザーズハローワークを中心に、個別担当制によるきめ細かな職業相談や、地域の子育て支援拠点や関係機関と緊密に連携したアウトリーチ型支援、仕事や子育ての両立がしやすい求人の確保に努めるなど、早期就職を目指して支援を行っているところでございます。

右側に数字を入れております。重点目標としております、この項の各コーナーの担当制による就職支援を受けた重点支援対象者の就職率でございますが、目標を95.1%以上としておりまして、上半期では95.8%という状況でございます。下半期におきましても、個別担当制による就職支援の実施、仕事と子育ての両立しやすい求人の確保、こちらが重点になりますので、しっかりと求人確保して就職支援につなげてまいりたいと考えてお

ります。

続きまして、13ページになります。13ページの真ん中になります、3の新規学卒者、非正規雇用労働者等への就職支援でございますが、まず新規学校卒業予定者等に対する就職支援でございます。

新規学校卒業予定者等に対する求人ですが、人手不足を受けて大幅に増加しております、企業の採用意欲が高まっている状況でございます。その一方で、就職活動に困難な課題を抱える学生等、未内定者は一定数存在する状況となっております。そうした状況の中で、下半期におきましても学校との連携をさらに強化いたしまして、未内定者の個々の状況に即したきめ細かな個別支援、ここに重点を置いてしっかりと取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、14ページになります。

こちらは若年者に対する若者支援でございますが、都内3か所の「わかものハローワーク」と17の全てのハローワークに設置しております「わかもの支援窓口」、こちらで一人一人の対応に応じたきめ細かい支援を実施しているところでございます。こちら施設の窓口を利用して就職した者のうち、正社員で就職した者の割合は9月までの実績数では72.6%、正社員の方が72.6%ということで目標を上回っている状況でございます。下半期におきましては、まず11月から12月にかけてを「わかもの正社員就職応援キャンペーン期間」と設定しております。若者を対象とした面接会等のイベントを集中的に開催することとしております。また、2月には、4月からの正社員雇用を目指す若年者を対象に「まだ間に合う、4月入社！わかもの合同就職面接会」を開催予定としております。

続きまして、15ページを御覧ください。こちら就職氷河期世代の活躍支援でございます。

おおむね35歳以上56歳未満を対象に、都内6か所のハローワークに専門窓口として「ミドル世代チャレンジコーナー」を設置し、個別担当制による生活設計から就職の定着支援まで一貫したサポートを実施しているところでございます。専門スタッフがおりますので、しっかりと支援を行うことで正社員就職数は目標を上回るペースで推移をしているところでござい

ます。下半期におきましても引き続き就職氷河期世代を対象とした就職面接会やセミナーを実施するほか、求職者ニーズに応じた求人の開拓や職場実習・体験の受入事業所の開拓に力を入れてまいりたいと思っております。

続きまして、16ページを御覧ください。高齢者の関係になります。まず、70歳までの就労機会確保等に向けた環境整備や高年齢労働者の処遇改善を行う企業への支援でございます。

70歳までの高年齢者就業確保措置を講ずることが企業の努力義務となりまして3年目となっております。令和4年6月1日現在における70歳までの就業確保措置導入企業の割合は、前年より2.4ポイント増加したものの全体の21.7%という状況でございますので、引き続き積極的な周知・啓発に取り組んでまいりたいと考えております。

続きまして、右側に「シニア応援コーナー」、これまで「生涯現役支援窓口」というふうに名前をつけておりました主に65歳以上の方の専門窓口でございます。65歳以上の方ですけども、全体の新規求職者数におきまして、右側にグラフを載せておりますが、全年齢に占める65歳以上の割合は増加傾向で推移しております。そうしたことから、シニア応援コーナーの重要性はますます大きくなっているとお伝えしているところでございます。下半期の取組といたしましては特に65歳以上を対象とした求人の確保、ここに重点を置いてしっかり取り組んでいきたいと思っております。

続きまして、17ページを御覧ください。障害者の就職促進、就労促進のところでございます。

まず、中小企業をはじめとした障害者の雇入支援等についてでございます。令和4年6月1日現在の東京の民間企業実質雇用率は2.14%、達成企業割合は32.5%という状況で、依然として未達成の状況でございます。左側にグラフを載せております。こちらを見ていただくと分かりますとおり、雇用率自体は年々増加傾向で推移しているところでございますが、従業員規模が小さい企業ほど雇用率が低い状況が続いており、特に中小企業における取組に課題があると認識をしているところでございます。

グラフを見ていただきますと、真ん中、赤い2.14が東京になります。その上の水色2.25という雇用率が全国になります。また、一番上、オレンジ

の折れ線グラフになります。2.44が東京の1,000人以上企業、大手の企業になります。一方、一番下の紫に1.22という記載がございますが、こちらが東京の43.5人から300人、やはり大手の雇用率は高いんですけども中小企業を中心になかなか難しい、厳しいところがあるということです。下半期におきましては、障害者を雇用していない企業や障害者雇用のノウハウがない企業、また、御案内のとおり、令和6年4月からは法定雇用率を段階的に引き上げる予定となりますので、現在、障害者の雇用が不足している企業等に対しては、就労支援機関等とも連携して企業向けのチーム支援という形で積極的に支援を行っていきたいと考えております。

続いて、右側になりますが、改正障害者雇用促進法の円滑な施行についてでございます。こちらは昨年12月に成立をしております。事業主がキャリア形成の支援を含む適正な雇用管理に一層取り組むよう、雇用の質の向上に向けた事業主への援助・指導をしっかりと実施してまいりたいと考えております。

続きまして、右側下段になります。多様な障害特性に対応した就労支援についてでございます。個々の障害者の障害特性や就労ニーズに応じたきめ細かい職業相談、職業紹介、個別求人開拓など、ハローワークを中心としたチーム支援を実施しているところでございます。

続いて、18ページのほうの上段左側を御覧いただきますと、今年度第1回目の障害者合同の就職面接会を開催しております。その結果を掲載しております。今回はほぼコロナ禍前の規模に戻して開催しております。110名の採用内定者が出たところでございます。

続いて、18ページ上段右側になります。公務部門における障害者の雇用促進・定着支援でございます。

各府省や地方公共団体の雇用率達成に向けても、セミナーや職場見学会等を積極的に実施しているところです。赤い囲みになりますが、障害者支援全体の下半期取組の目玉といたしましては、東京都と共催によりまして2月に実施をいたします「TOKYO障害者マッチング応援フェスタ」、その中で今年度2回目の合同の就職面接会を予定しております。区部については東京ビッグサイトで行う予定、多摩地区につきましては東京たま未来メッ

せ、この2会場で開催を予定しているところでございます。

続きまして、18ページの下段になります。外国人に対する支援でございます。

外国人求職者等に対する相談支援の実施等につきましては、外国人に対する就職支援では、外国人留学生及び高度人材を対象とした「東京外国人雇用サービスセンター」というところと、就労に制限のない外国人定住者等の在留資格者を対象とした「新宿外国人雇用支援・指導センター」、この二つの外国人専門施設を中心に外国人求職者に対するきめ細かい就職支援を行っております。

また、資料19ページの上段の表の赤く囲んだところが就職件数になります。左側から2つ目の両センターの就職数の合計は、都内全体の外国人就職数の52.6%を占めているという状況でございます。

続いて、19ページ左側下段の外国人労働者の適正な雇用管理・改善に関する助言・援助の実施についてでございます。

外国人雇用管理アドバイザー等による指導・援助を実施しており、また、労働局主催の外国人雇用管理セミナーを毎年行っているほか、関係機関から協力を得ながら集団指導、情報提供等を活発に行っている状況です。外国人に対する支援の下半期の取組といたしましても、やはり専門施設を中心に今後も増加が見込まれます外国人に対する積極的な就職相談、職業紹介に努めてまいりたいと思っております。

ちょっと幅広で御説明して飛び飛びになって申し訳ございません。安定行政の説明は以上とさせていただきます。よろしく願いいたします。

雇用環境・均等部長 続きまして、雇用環境・均等部長の中込より説明させていただきます。

資料は9ページからでございます。女性活躍・男性の育児休業等の促進でございます。

まず、女性活躍の推進でございますけれども、令和4年7月の省令改正によりまして、301人以上の常用労働者を雇用する事業主に対しまして、男女の賃金の差異の公表が義務づけられました。こちらについてはこの履行確保を今図っているところでございまして、女性の活躍推進データベースで公表している企業の状況を右下の表のところで御紹介しております。今

月末で3200社ぐらいの東京管内の事務所の法人なり企業で掲載をしていた
だいておりますけれども、全労働者で男性の賃金を100とすると女性の賃金
が7割くらいということで公表されているという数値が示されております。
男女の賃金の差異というのは先生方も御存じのとおり結果指標と申しまし
て、例えば労働時間の差、勤続年数の違い、それぞれの役職の違いとか、
そういった男女の労働者の働き方の違いが結果として数値に現れてくるも
のでございます。事業主の皆さんに周知をしているのは、公表していない
場合には速やかに計算して公表していただきたいということを求めていく
とともに、単に数字を計算して公表すればそれで義務を果たすというこ
とではなくて、どういう差異があるのか、その差異の原因の分析、それをど
のように解消するのかという内容の分析と取組を併せて進めていただく
ということが肝要だと考えております。

なので、私どもでは事業主の皆さんにまず、均等法上の問題がないか、
男性と女性の活躍状況に違いがないかということと、それを踏まえて男女
の賃金の差異がどのように生ずるのかを分析して、もし待遇に差があるの
であれば解消に向けて取組を進めていただけるように周知と個別指導に取
り組んでいるところです。下半期におきましてもそういった取組を進める
こととしております。

次のページ、10ページが育児・介護休業法で男性が育児休業を取得しや
すい環境の整備でございます。

育児・介護休業法の改正により、こちら本年4月1日から労働者数
1,000人を超える事業主について、男性の育児休業の取得状況の公表が義務
づけられたところでございます。こちらにつきましても、事業主に対して
公表をしていただきたい、されていない場合にしていきたいというこ
とと、男性が育児休業を取りやすい職場環境づくりに取り組んでいただく
よう取組を進めているところでございます。

10ページの左側の真ん中ほどに書いておりますけれども、令和5年度の
補正予算が11月29日に成立いたしました。ここでは新しい助成金が出てお
りまして、育児休業を取得するときに同じ職場の同僚の方がその休業を
取っている方の業務をカバーすることが現実に多いと思うのですけれども、

その同僚の方にも手当を支給するといった、育児休業や育児短時間勤務が取りやすい職場環境の整備に取り組む事業主を支援する助成金、これが来月1月からスタートすることになっております。例えば労働者の方が育児休業を取りたいけれども同僚にしわ寄せがあつて迷惑がかかるので遠慮してちょっと取りづらいとか、あるいは逆にその同僚の方が育休を取る人がいて自分の仕事が増えてとてもつらいという労働者の方もいらっしゃると思いますので、そういった労働者の方の環境整備に対応していただく事業主を支援する助成金でございます。

今本省において、支給要領や広報資料などを作成中でございまして、本日はお配りできる資料はないのですけれども、こちらの資料が本省からまいりましたらすぐに周知を図りまして、来年第4四半期よりこちらの助成金を公表・周知して利用を進めてまいることとしております。

さらに、11ページの右側、東京労働局の独自の広報ということで、改正育児・介護休業法を解説するオリジナルの解説動画を東京労働局のYouTubeチャンネルで配信しております。3分動画ということで1本3分程度の動画を12本作成し、パート・契約社員も育休が取れますよとか、男性の育休を取る場合はとか、シチュエーションに合わせた動画を載せており、短時間で視聴できますので、企業の人事部門担当者のお忙しい方にちょっと合間に見ていただくとか、労働者の方も御関心のあるところだけ見ていただくということが出来ますので、活用をお勧めしているところでございます。もちろんしっかりした改正法を解説した解説ページや資料などもホームページに昨年掲載しておりますけれども、それよりお気軽に簡単に見ていただけるものとして作成しておりますので、併せて活用を進めながら周知を進めることとしております。

その下、11ページの右下でございしますが、年収の壁・支援強化パッケージの周知ということで、短時間労働者の皆さんがいわゆる「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援するために、幾つかの施策を用意し、本日リーフレットを3枚お配りし、キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）という施策を始めました。こちらの助成金のほうは既に10月から開始をされております。

また、10月30日にパッケージ全体について、事業主と労働者双方のお問い合わせに対応する相談窓口、コールセンターが本省の委託事業で開設されました。さらに、企業においてこれから制度の見直しの中で配偶者手当を見直そうとお考えの企業の参考にしていただけるよう、本省のホームページに配偶者手当の見直しの手順がフローチャートで示され、問題点などを提示した報告書を併せて掲載したりと、事業主の御参考となるようなページをつくっております。私ども労働局のホームページとリンクしてすぐ御覧いただけるようにしており周知に取り組んでいくこととしております。

次の13ページになります。同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない公正な待遇の確保でございます。

私どもは、パートタイム・有期雇用労働法の履行確保を担当しております。同一労働同一賃金の取組の推進につきましては、今年度は個々の事業主に対しまして報告徴収を実施し、必要があれば指導を行うということで、労働基準監督署においても指導・把握する、私ども指導課においては報告徴収を実施するという形で、労働局を挙げてこの取組を推進しているところでございます。

次に、ページが飛ぶのですけれども、22ページ、23ページは柔軟な働き方がしやすい環境整備の促進ということで、ワーク・ライフ・バランスの実現のために、労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進など職場環境整備に取り組んでおります。ポスターの配布、リーフレットの配布ですとか、助成金の支給などの取組をしております。

23ページでは「東京働き方推進支援センター」を御紹介しております。今年度はタスクールP l u s が委託先となり、虎ノ門にセンターを設置して相談や専門家派遣に対応しているところです。賃金引上げの個別相談にも応じております。また、助成金を利用したいという御相談に対応をしています。

資料31ページでございます。上の段は総合的ハラスメント対策でございます。パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントなどの相談に対応して、相談者の御希望のある場合、あるいは事業主に防止対策がきちんと講じられていないのではないかという疑いのある場合には速やかに指導を

行い、職場における対策を講じるように対応しているところです。引き続き、下半期においても取り組んでいくこととしております。

下の段は個別労働紛争の解決制度の施行状況でございます。総合労働相談コーナーにおいて労働相談にワンストップで応じるとともに、助言・指導やあっせんなどによって紛争の解決を図っているところでございます。ここ数年間、コロナ禍で労働局に来局してのあっせんというのを御希望されないケースというのが見られましたけれども、最近はコロナ前の水準を取り戻しており解決に努めているところでございます。

雇用環境・均等部の所掌部分につきましての説明は以上となります。ありがとうございました。

需給調整事業部長 需給調整事業部長の田中と申します。私からは、労働力需給調整事業について説明させていただきます。

資料、20ページを御覧ください。

まず、管内の労働者派遣事業、職業紹介事業の動向です。上の折れ線グラフを御覧ください。青の折れ線は労働者派遣事業所数の推移です。

1万2千前半台で横ばいで推移しておりますが、直近では5か月連続で前月比微増となっております。赤の点線は職業紹介事業所数の推移ですが、令和5年8月に初めて1万を突破いたしました。ここ5年間を見ても一貫して増加しておりますが、今年度は特に新たに許可を取得する事業所数は前年同期比で35.3%と大幅に増えております。新たに許可を取得しようとする理由を聞いてみると、外国人の紹介を行いたい、取引先からの要請があったという事例が多く、人手不足を背景に増加しているものと考えられます。

続きまして、下の横棒グラフを御覧ください。労働者派遣法、職業安定法に基づく指導監督の実施状況の推移です。

昨年度は4,348事業所に指導監督を実施しております。令和3年度と4年度で指導監督が増えている要因ですが、労働者派遣事業については、令和2年4月に施行された同一労働同一賃金による公正な対応・待遇の確保について、令和3年度から集中的に指導監督を増やしております。また、職業紹介事業については、令和3年4月の就職お祝い金に関する指針改正を

契機として、周知・啓発を兼ねて集中的な指導監督を行っております。これらが指導監督件数の増加要因として挙げられます。

右の表の集団指導の実施状況を御覧ください。いわゆる講習会やセミナーの実施状況ですが、令和2年度はコロナ禍により集団指導を控えておりましたが、令和3年度途中からオンラインでの実施に切り替えて再開しております。参加者の声を聞いてみると、オンライン実施は時間を効率的に利用できるということで非常に好評ですし、我々も一度に多くの方々が参加できるということで、現在もオンライン実施を拡大中でございます。

続いて、資料の21ページを御覧ください。

②の苦情・相談の状況ですが、左側の表、労働者派遣事業では派遣元事業主からの相談が1万1,739件と最も多く全体の4分の3を占めていますが、いずれも前年同期に比べて少なくなっている状況です。また、表の下の円グラフは派遣労働者からの相談内容を示しております。派遣労働者自身の派遣就労に関する相談が全体の半分近くを占めております。例えば就業条件関係では、就業条件が適切に明示されない、あるいは明示された内容と実態が異なるといった相談が多い状況で、この傾向はここ3年を見ても変わりません。また、苦情・ハラスメントは15%となっておりますが、多くは派遣元や派遣先が苦情に対して適切に対応してくれないといったものです。ただ、最近はハラスメントに関する相談が増えているのが特徴かなと思っております。

民間の職業紹介事業についてですが、やはり事業者からの相談が最も多く9割を占めております。表の下の円グラフでは求職者等からの相談内容を示しております。やはり労働条件の明示に関する相談が最も多くなっております。これもここ数年、傾向としては変わりありません。一方で、募集情報関係では、昨年10月に職業安定法が改正された影響で募集情報提供事業者の適切な求人情報の明示ということが義務づけられたわけですが、こういったことに関する相談が増えているのが最近の傾向でございます。

下半期の取組といたしましては、政府においても同一労働同一賃金について重要施策として位置づけられておりますが、派遣労働者についても引

き続き労使協定の点検ですとか監督署との連携による集中的指導監督を行っていきたいと思っております。

また、医療・介護・保育分野の人材不足を背景に有料職業紹介事業者に対する批判の声等も聞かれているところですが、これについても「規制改革実施計画」や「骨太の方針」に基づきまして集中的な指導監督に取り組んでいく予定でございます。

需給調整事業部からの説明は以上です。

労働保険徴収部長 最後になりますが、労働保険徴収部長の丸山でございます。私のほうからは、労働保険適用徴収におけます重点対策の取組状況につきまして説明をさせていただきます。

資料は32ページ、33ページを御覧いただくこととなりますが、まず32ページからで、まず、東京労働局管内における労働保険料の標準決定額につきましては全国の約3割に及んでいるということで、全国の労働行政運営の中の財源確保という意味においても当局における位置づけは極めて重要なものとなっているところでございます。今年度におきましては、昨年度から引き続いてですが、資料にあります4点、4項目について重点事項として取り組んでいるところです。

まず、電子申請の利用促進につきましては、行政コストの削減及びデジタル化の推進のため、利用者の利便性の向上を図りながらオンライン利用率を引き上げるために周知・広報に取り組んでいるところです。

オンライン利用率の目標値につきましては、政府策定のオンライン利用率引上げに関わる基本計画におきまして、労働保険関係手続においては令和8年度末までに30%以上とされており、青色の表にありますとおり、今年度の目標値は昨年度の実績を超える27.4%以上として、30%の早期達成に向け未利用の事業場に対する周知・広報に努めているところでございます。10月末現在の数値は30.41%と前年同期を大きく上回っており、順調な状況となっているところでございます。

続きまして、労働保険料の適正徴収につきましては、労働保険年度更新の円滑な運営のほか口座振替制度の拡充促進であるとか効果的な滞納整理、または算定基礎調査のほうで推進しているところでございます。

今年度における労働保険料の収納率の目標値ですが、緑の表にありますとおり、昨年度の実績を超える99.20%以上といたしました。10月現在の状況でございますが徴収決定額については1兆2,358億円、これは雇用保険率の引上げによりまして前年同期から3,160億円と大幅な増となっております。1兆円を超えますのは平成20年以来、15年ぶりということになっております。収納額については5,590億円、収納率が45.23%となっております、前年同期を0.82ポイント上回っておりますのでひとまず順調な状況だと考えておりますけれども、昨今の物価の高騰であるとか円安などの経済状況が保険料徴収にもかなり大きく影響することから、今後の推移を注視していく必要がございます。

下半期におきましては、労働保険の年度更新業務が一区切りつきましたので、滞納事業主に対する滞納整理、納付督促を強化するなど、ほかにも算定基礎調査を積極的に展開していくということで、適正徴収に努めてまいりたいと思っております。

次に、33ページの労働保険の未手続事業一掃対策の推進につきましては、未手続事業の的確な把握に努めるとともに、民間事業者を活用しながら効率的・効果的な加入勧奨に取り組んでいるところでございます。赤い表にありますとおり、年度目標7,500円に対しまして、第二四半期末で成立件数が4,087件、進捗率は54.5%と良好に推移しているところです。今年度、より積極的な訪問勧奨を展開していたことから順調に成立件数を増やしているところではありますが、11月には未手続事業の一層強化期間と位置づけて広報活動を集中的に展開いたしましたので、これからその効果が現れてくるのかなと考えているところでございます。

最後に、労働保険事務組合への監査・指導等でございます。

これは黄色い帯の部分になりますが、東京管内の労働保険事務組合の数、令和4年度現在で741組合ございまして、その事務組合に対して事務を委託している事業所数というのは約17万3,000件、適用事業所全体の35.2%を占めているということで、これは労働保険事務組合制度が十分に機能してその信頼性を維持できるように、私どもとしましては計画的な監査・指導を実施しているところでございます。

紫の表にありますとおり、監査計画数、昨年を上回る360件としております。10月末の実績件数としては264件と、実施率が73.3%といったような進捗状況となっておりますので、下半期におきましても計画的に監査指導を確実に実施するとともに、さらに事務組合の担当者を対象としました研修会を開催するなど、事務組合の適正化に努めてまいりたいと考えているところでございます。

徴収部からは以上でございます。

企画課長 これで、資料の第1から第5まで、計33ページにわたりまして私どもから説明をさせていただきました。

深道会長 ありがとうございます。

それでは、ただいまの説明について、御質問、御意見等がございましたら自由に御発言いただきたいのですが、いかがでしょうか。

長江委員 長江と申します。御説明ありがとうございます。私のほうからは、4点質問と2点コメントをしたいと思います。

発表していただいた順に質問させていただきます。まず1点目が25ページ、ストレスチェックの報告で、私はこれを見るたび思うことですがけれども、ストレスチェックを行ってもらい、行ってもらった企業の件数をカウントされるということは分かるんです。ですが、ストレスチェックを行ったことで実際何がどう改善したのかというファクトというのが見えてこない。そこが見えてくるとより内容がはっきりすると思いますので、この点が第一の質問になります。もし把握されていないのであれば、今後そういうことを把握していくのにどういう取組をお考えなのでしょうか。

2点目ですけれども、ページの28ページ目に死傷者数の御説明がありました。これは対前年比、と御説明ではおっしゃっていたんですけれども、実際コロナが明けて工事の受注プロジェクト件数というのは増えている、増加している状態なんですね。そうすると、死傷者数というのは1プロジェクト当たり何名という基準で測らないと増えて当たり前という状態。労働局さんの行われたこととこのを我々が見て正確にちゃんと効果が出ていることを把握するためにはどうしてもプロジェクト当たり何名という指

標に作る必要があると思うんですね。プロジェクト当たり、というそのプロジェクト単位というのがなかなか作るのが難しいと思うんですけども、その点を可能かというか、そしてそういうところをお考えになるとしたら実際に実行できるでしょうか。

それで、3つ目の質問ですけども、障害者雇用関連のところになります。障害者雇用関連のことで、まず「チーム支援」が障害者を雇用することに関して有効だということは結構前から分かっている話だと思います。実際その「チーム支援」のもうちょっと細かい内容を教えていただきたい。もう1つが、同時に差別禁止法が施行されているはずですので合理的配慮というものは一体何なのかというのを周知が、まだされていない、もしくはご存じない事業所というのが多いと思いますので、その辺の周知徹底というのがなされているかどうかというのをお聞きしたいと思います。

それで、4つ目ですけども、10ページ目、男性が育休を取りやすい環境を指導していくと書いておりますけれども、それは具体的にはどういうことでしょうか。

あとは、残り2点、コメントですけども、まず、9ページ目ですけども、指導の女性の雇用の比率の話だと思うんですけども、ガイドラインというのを作成して、それで労働局側からこういうふうに分けてくださいということが可能でしたら、それを行ったほうが良いと思います。いろんな指標、職歴だとか職務だとか感じ方とかが違うというのをそれぞれの属性別に統一してみるだとか、統計的な指標を使うのでしたら全部をコントロール、一括に出すという方法もありますので、そういった指導方法というのをお考えになられたらどうですかというのがコメントの1つ目です。

2つ目のコメントですが、障害者雇用のページ、17ページ目になります。来年度から法定雇用率が引き上げられるということで、恐らく47人か46人以上の企業が全部対象になってくると思うのですが、もともとゼロ雇用の企業が非常に多いと思います。それで、障害者雇用ということで東京労

働局さんが抱えられている事業所さんがかなりの数になるということ、私、存じあげた上であえて述べさせていただきたいんですけども、集計データですのでゼロ人企業というのが何社かというのを載せられたらどうですか、というところが第1点です。それと、雇用率を国の公表資料にもこういう労働局さんが作られる資料でも、雇用率と書いてあるんですけども、これって実際に雇用されている障害者の数を反映していないのですね。というのは、雇用されている障害者というのは重度の場合だと1人雇用されると2人になるし、短時間労働だと1人だと0.5人になっちゃうしというような形になっていますので、実数が全く分からない。そうすると、労働供給サイドの話というのは全く見えなくなります。個別の情報だと個人情報の問題が出てくると思いますから、集計データで構わないので規模別とかで実数というのを公表されてみたらいかがですかというのがコメントの2点目です。

以上です。よろしくお願いいたします。

深道会長

ほかに御意見はございますか。挙手をいただければ。

はい、マイクをお願いいたします。

佐藤委員

連合東京の佐藤です。

私も1つは重複するのですが、ストレスチェックの制度の推進で、やはり未提出事業者に対する指導があるんですけども、提出すればオーケーというところではないかと思っていまして、そのストレスチェックをした後の高ストレス者に対するフォローの実施の規模を少し教えていただいて、状態を把握しているのか、確認できるものなのかということも教えていただければ。

関連するのかもしれませんが、男女の賃金格差のところでも御説明がありました。9ページぐらいですね。右下段という感じですが、これも多分企業数が公表されてパーセンテージは回答があったところというふうに捉えてよろしいかというふうに思いますけれども、再度分析をしたところ、やはり男女の賃金格差は70%程度あるということの捉え方でよろしかったかどうかの確認をしたい。

最後に御説明がありました保険事業のところ、33ページになりますけれども、一番上の未手続事業一層対策の推進で1番目に最終的に職権成立の措置を講じたということなんですけれども、保険事業の推進というふうに捉えていますけれども、どんな措置であるか、少し具体的に教えていただければというふうに思います。

以上です。

深道会長 ほかの方、お願いします。

企画課長 今、御質問をお二方からいただいたものについて、基準部、安定部、均等部という形だと思うのですが、基準部からお願いします。

労働基準部長 まず、ストレスチェックの関係で御指摘いただきました。ストレスチェックの実施だけではなくて、それがどう解決されたか、それによってどう解決されたか見えてこないという御指摘でございますが、そこを直接取ったものがないかと。

局長 それでは、私の方からそのお話をさせていただくと、まずストレスチェックを行うことによって御本人が気づくということがあるかと思えます。その上で、目的としましては職場改善につなげていくことだと思いますし、労働者個人であれば面接指導を御希望される方は、そこにつなげていくということがあるかと思えます。そうした資料があったかと思えますので、資料にどこまで載せられるかは、法律的な制約もあるかと思えますが、そういった資料を担当者にあったかを聞いて、御提供できるものについては、後日、報告ができればと思っております。

それから、28ページについて、経済活動が活性化して工事の受注が増えているのではないかというお話があったと思うんですけれども、28ページは建設工事だけに限らないものでございます。

死亡災害と死傷災害と分けてお答えいたしますと、死亡災害については皆さんの御努力もあって減少傾向にあります。プロジェクトが増え、建設等は増えている中であっても減少傾向にあるということで、皆様方の御尽力の成果と思っております。

一方で、死傷災害について増えているのは、これは建設工事関係というよりもむしろ第三次産業であります。28ページの死傷災害の円グラフを見

ていただければ第三次産業が圧倒的でございまして、特に多いのが小売業ですとか医療・福祉、そういったところが多い。小売関係ですと転倒災害ですね、医療・福祉関係ですと腰痛災害が多いというのが典型的かなと思っております。

しかも、年齢層としては高年齢者が多い。特に転倒災害ですと50歳以上の方が圧倒的、約半数ぐらい、そういった状況にあるということです。詳細については、紙面の制約もあってそこまで載せておりませんが、そういった状況にあるということで安全管理に対する説明とさせていただきます。

職業安定部長 それでは、職業安定関係の質問が幾つかございますので、お答えしたいと思います。

まず、「チーム支援」についてです。ハローワークの就職の相談場面で、ハローワーク職員が主査となって福祉施設利用者については、福祉施設の職員と学卒の方については特別支援学校の先生とチームを作ります。そこに、必要によって、国の機関である東京障害者職業センターや、それぞれの区市町村にある障害者関係の支援センターなども入れながら就職についての相談をし、マッチングをします。そして、就職後につきましても、企業も入りましてチーム支援を継続して定着支援を行っております。あとは、医療機関や障害者就労・生活支援センター等もありますので、関係機関の方に必要があればハローワークがお声がけしてチームに入っていただくというような形で就職前から定着支援まで行っていくというような状況でございまして。

2点目でございます。雇用数が正確ではないというところですが、おっしゃるとおりでございまして、重度であれば2ポイントという形になります。6月1日付の雇用状況報告書というのを各企業のほうから提出いただいておりますので、ハローワークでは、実際には何名の障害者の方がいるかという把握はできますので、例えば今回の資料の中にそういう形で数字を載せるということが、できるかどうかについてはちょっと検討させていただきたいと思っております。

あわせて、ゼロ人企業がどのくらいあるかというお話もありました

が、これについても報告をいただいた企業については障害者の方を雇用しているかどうかも分かりますので、把握は可能かなと思うのですが、それを正確にデータ化できるかどうかについても、検討させていただき、皆様方に可能であれば御提供したいと思っております。

もう一点、合理的配慮の周知についてですが、現在ハローワークでは各管轄の企業の皆様に個別の支援とともに、一堂に集まっていたいただいた説明会等も各種実施をしているところでございます。それは人権のセミナーであったり、学卒の説明会であったりということで、事業主の皆様にお集まりいただく機会は多々ありますので、そういう機会にチラシを入れて、時間があれば御説明させていただくというようなことを主に行っております。また、労働局としても各種セミナーを毎年やっておりますので、その中で法改正に合わせて周知啓発を行った経緯もありますし、今年度においても都度御説明を申し上げているという現状でございます。

以上でございます。

雇用環境・均等部長

雇用環境・均等部でございます。

長江先生から、男性が育児休業を取りやすい環境整備、指導するというのは、具体的にはどんな指導をするのかという御質問をいただきました。改正育児・介護休業法において1,000人を超える企業は男性の育児休業取得率を公表すると義務づけられております。

なので、同業他社に比べていい数字が出ているというのは企業のよい意味での競争意識といいますか、うちの会社ではたくさん育児休業を取っているとアピールする場として位置づけ、取り組んでいただければという趣旨も含めて目標を周知しているところでございます。

また、事業主には女性労働者が妊娠した場合、あるいは配偶者が妊娠した男性労働者に対しては育児休業が取れることですか、あと育休中の職などがどうなるかを説明することが事業主に義務づけられております。

なので、事業主から労働者のほうに制度があるよ、取っていただいているよと働きかけていただけるよう、事業主側に法律について対応していた

だけるよう周知に努めているところとしております。

それから、男性の育児休業を支援するための助成金を用意しており、「子育てパパ支援助成金」という名称で周知をしておりますけれども、男性の方が育児休業を取得するときに、業務を代替する場合の業務の見直しですとか、代替要員の確保ですとか、そういった取組を行った事業主に対する助成金を出しております。

また、いろんな制度、育児休業などをなかなかお取りにならない、男性が取りづらいというのは、休みを取ると経済的に収入が激減するのではないかということでなかなか取りづらいというふうにお考えの労働者の方が多いと伺いますので、経済的支援制度、育児休業給付がございます。また、育児休業中の社会保険料の免除もございます。そういったものを合わせますと働いていたときと給料が激減するわけではないなど、具体的にどのぐらいの手当がもらえて、休業中の経済状況、収入を正確に知っていただいて、計画して育児休業を前向きに取っていただけるような情報提供も併せてやっているところでございます。

厚生労働省の委託事業ではイクメンプロジェクトという男性の育児休業の推進に特化した情報サイトを持っておりまして、そこで個別に企業の好事例ですとか、育児休業を取った男性労働者のコンテンツとか、育児休業中の諸手当などについて紹介しているところがございます。

なので、そういった御紹介をするとともに労働者からの御相談がある場合には、そういった制度の周知とともに、職場で取ろうと思ったけれども取れなかったという御相談がありましたら速やかに個別の指導をする形で対応しているところです。

また、コメントとして、女性の活躍状況について、分析するためのガイドラインを作成するのがよいのではないかという御意見をいただきました。男女の賃金格差を把握するための資料ですけれども、企業において女性の活躍状況を診断して、どこに課題があるのか、我が社の女性の働き方について改善すべきところはどのようなところなのかというのを審査するための

ガイドラインを設けております。

なので、本日の資料では紹介していなかったのですが、厚生労働省のホームページで御紹介をしており、各企業において自社の数字を入れていくと課題が浮き上がる、これについて女性活躍推進法の行動計画で盛り込んで取り組むといいですという行動計画の内容を提案するようなガイドラインなどを作成しております。

なので、併せて東京労働局のホームページからも分かりやすく周知できるように広報の工夫に努めてまいりたいと思っております。

また、佐藤委員から男女の賃金差の公表の状況について、9ページの資料を御紹介しまして69.8%ということで表を立てましたので、男女の東京の差異は大体70%と捉えるという考え方でよいのかという御質問をいただきました。こちらについては、本省の委託事業を運営しております女性の活躍推進企業データベースに掲載していただいた企業の状況を御紹介したものでございます。

301人以上の企業は自社のホームページで公表しても構いませんし、女性の活躍推進データベースに載せていただいてもよろしいということで掲載を推奨しているものでございます。

なので、全ての企業がこちらのデータベースに載っているというものはございません。データベースに載せていただいた企業の中で掲載された状況を見ますと3,256社と、11月末日の数字は3,484社、11月末日でも全体の平均は全労働者で69.9%で7割くらいの企業が多いというのは傾向としてはうかがえるというところがありました。

けれども、全国的にこれが平均ですとか調査結果ですというものではございませんので、こういった数値で掲載されている企業が多いということでございます。

これにつきまして、この数字が7割だからいいとか悪いと見るのではなくて、それぞれの企業の状況、女性の働き方の状況や配置や昇進・昇格などの状況を踏まえて、この男女の賃金差がおおよそ70%で妥当なのかと、いいんだろうかと、こんなに差があるのはおかしいというところもあると

思います。

このぐらいの差で違いがあるのはいいという判断もあると思いますので、それぞれの企業において男女の賃金差が70%よりも高いからよいとか低いから悪いというふうな意味ではございません。

個別の企業の状況によるところ、賃金差異などの解消にもっと取り組んでいくのではないかという部分もあると思いますので、労働局では個別の指導に、均等法に基づく事情を、報告書にて事情をお聞きし、より一層の取組が必要なのではないかと思われる企業には指導を行っているところであります。以上でございます。

企画課長 徴収部から一言申し上げてから、会長に返します。

労働保険徴収部長 徴収部のほうから、佐藤委員から御質問いただきました未手続事業の一掃の、33ページになります、上段の1番に書いてあるこの職権成立の措置の具体的内容ということで御質問いただきました。度重なる指導にもかかわらず成立手続を行わない事業主に対して職権成立の措置を講じたものです。

本来、御承知のとおり、労働保険、事業主から自主成立、自ら手続をしていただかなければいけないものではあるのですが、私どもで労働者を雇用しているがまだ入っていないなという確認ができた事業場に対しましては当然、手続勧奨を行っておりますけれども、おおむね行政側が三度ほどアタックしてもなかなか手続に踏み込んでいただけないという事業場に対しましては行政側が強制的に手続を行ってしまうと。

それについては事業場が出さない成立届というのを職権で作成をして、労働保険に加入していただくという手続です。

あわせて、労働保険料の申告というのも本来自主的にしていただかなければいけないところ、これについても把握できている限りのデータに基づいた労働者数に応じた労働保険料、若干割高になる可能性もございますので、そういったところを職権で決定する「認定決定」と呼んでおりますが、それに追徴金約1割といいまじょうか、10%の追徴金を合わせて納税告知を行う

という、これが職権成立の措置ということになっております。

企画課長 事務局のほうからもう1回、ストレスチェックの件で。
局長 佐藤委員からお尋ねがありました、高ストレス者に対するフォローの結果ということです。まず、高ストレス者は全体からすれば10%程度です。その中で面接指導を御希望される方は、これは確たる数字ではないのですが、かなり限られている方だったかと思います。

背景としてあることは、まずストレスチェックの結果自体は御本人しか通知がされないし、事業主の方は御存じないという状況でございます。集団的な状況については事業主の方に提供されるんですけども。

ただ、面接指導まで御希望されると、これは事業主の方に個人のストレスチェックの情報が提供されるということもあり、そういったこともあって限定的な状況です。

もともと高ストレス者自体が全体の10%ぐらいだったと思いますけれども、その中でも面接指導を御希望される方が限られた方だったと、そのような状況でございます。

職業安定部長 すみません。先ほどの「チーム支援」のところ、私、国の機関とつなげて「東京障害者職業センター」の名前を出しましたが、ハローワークで支援を通常やっているのは「高齢・障害・求職者雇用支援機構」が運営するセンターということでございます。

企画課長 事務局からの説明が長くなりました。会長に戻します。

深道会長 御質問、まだ大丈夫でしょうか。

高村委員 すみません。高村と申します。どうもお疲れさまです。

私からは、先ほど御説明がありましたいわゆる2024年問題、建設業における2024年問題。まず、うちの業界はいわゆる異業種ブレーン「移動式クレーン」と言われる業種です。

九段下の駅を出たところ、九段会館の前にクレーン車が置いてあったんですけど、ああいったキャタピラー式のものが業界で日本国内で約五、六千台、それとクレーン車、公道を走るタイプですね、このタイプが多分3万台ぐらいあるわけです。

その3万台の公道を走るものについては、建設業というのが根本的に今までずっと8時から17時まで現場で働くというのを常識としていました。

ですので、行き帰りの時間が労働時間、それが時間外でという概念がもともとないということがあります。ですので、我々が例えば来年4月から守ろうとすると、現場の進捗、それとほかの専門工事業者、例えば鉄骨建てをやっている鳶さん、彼らも当然工期が延びるしお金もいっぱい頂かなきゃいけないという問題をずっと抱えておるのですが、その問題が今になってもなかなか解決していない。我々は8時間働けなくなるんですけど、そうだよ、行き帰りが労働時間になるんだから、そうだよ、困ったね、そこで終わっているというのが現状でございます。

昨年11月にも業界として厚労大臣、国交大臣に要望書を出して、例えば厚労大臣には自動車運転の業務と同じような960時間ということができないですかといったら、それは昨年12月に駄目だと新聞報道で出ておりました。国交大臣もここら辺を考慮して周知をしていただけないか、元請を含めて、あるいは発注者も含めて周知をしていただけないかというお願いをしました。

ただ、それについてはなかなかお答えが来ない。そういう中で国交大臣に今年出した要望書では、周知が終わっていないし既発注工事が非常に多い、対策がされていないんですね、非常に多いのでこれについては現状でやるとなったらかなりのハレーションが起きる。

それと、私が理事長をやっている東京・埼玉を中心とする同業者組合、八十数社あるわけです。

けれど、来年4月以降、個別の既発注工事の現場担当者からプレッシャーを受けた場合にはやはり全社が守れるかどうかの自信がない。そういったことを守らない業者が出てくるとするとうちの業界全体が守れなくなる可能性が大いにある、だから非常に難しい問題を抱えているというふうに思っております。

また、11月20日の専門誌の報道で見たんですが、補正予算の中で国交省さんがこういった問題をモデル工事をやって今後の対策を考えているのでモデル工事を募集するというような報道があったんですけど、今からモデ

ルをやって、やらないよりはもちろんいいんですけど、それを来年3月いっぱいまでに対策といっても非常に難しいなという問題もありますし、今後どういうふうにしていけばいいのか非常に考えにくい。

あと今までは、ちょっと話が前後するんですが、令和2年7月20日に、国交省さんの中央建設業審議会というのがありましてそこで工期に関する基準というのが出されているんですが、これを守れば働き方改革に対応できるということになっているんですが、うちの業界はそのクレーンの業界とか、あとほかにも例えば生コンのコンクリートを作る、生コンの圧送業者ですね、これも同じような問題を抱えているんですが、そこら辺についてはほとんど記載がないということがあります。

ので、今後、国交省さん、あるいは日建連さん等もこれを変えていかなきゃいけないねという話にはなっているようではすけれども、ただ、その改定も早くても来年ということになるとここら辺については非常に難しいので、労働局さんといいますか、厚生労働省さんになるのかもしれませんが、そこら辺の周知というか御指導をいただければなど。お答えは非常に難しいと思うんですけど、ここら辺についてお願いをさせていただきます。

以上でございます。

企画課長 先に答えてよろしいでしょうか、事務局から。

深道会長 そうですね。お願いいたします。

企画課長 じゃあ、基準部お願いします。

労働基準部長 御要望についてはお聞きいたしました。そういった問題も含めまして建設業全体として2024年4月から上限規制が適用されるということで、猶予期間として今取り組んできている最後のところでございます。発注者、あるいは元請のほうでの取組みも含めて対策を講じていただくという必要があろうと思っております。その上で、いただいたご意見などについては国交省様とも情報交換しながら対応していきたいと思っております。

深道会長 じゃあ、もうお一方だけ手を挙げられていたので、どうぞ。ごめんなさい。もう一人ですね。

。

細谷委員

すみません。細谷ですけれども、御説明ありがとうございます。

28ページですけれども、ちょっと見ていると、当然建設業で死亡災害が多いというのは皆さんも御存じだと思います。八重洲とかでも起こっています。これを見るとやっぱり第三次産業が非常に多いというのが見えてくると思います。その中で対策として、建設業においてはいろいろな会議とかパトロール、労働局のパトロールとかそういうのがあって指導していると思うんですけれども、30ページを見ていただいて、第三次産業に対する対策というか施策が、何とかの会議の開催とかそういうのが非常に多いと思います。よい取組の水平展開とかですけれども、ここら辺をもうちょっと突っ込んだ施策をされるのかどうか、そこをちょっとお聞きしたいんですけれども。よろしくをお願いします。

企画課長

こちらで答えてよろしいですか。はい、どうぞ。

労働基準部長

御指摘ありがとうございます。

もちろん第三次産業の中のどこでどういう災害が多いのかということ进行分析をしています。その上で、ここにある小売業、介護施設についての取組について代表例として書いております。なお、先ほど局長からも御説明しましたが、腰痛や転倒というような行動災害が多いとか、あるいは高齢者が多数を占めるとか、そういったことの分析結果を踏まえた対策を講じるということにしております。監督指導や個別指導では、高齢労働者対策も含めて三次産業への対策ということで、各署とも取り組んでいるところ です。

深道会長

質問どうぞ。

古川委員

労働者委員の古川です。2つあります。

大きくは外国人というくくりになります。企業も多様性またはグローバルという形になって外国籍労働者の新卒採用等も多くされてきております。そんな中で、外国籍労働者の方からまずは住むところ、賃貸のマンションやアパートを借りるときにとっても苦勞をしているという声を聞きました。なので、先ほど外国籍労働者の方たちのセミナー等を開いていただいているということですが、もちろんその企業への何か支援もやっていたら

いのですが、住宅を斡旋する側の方たちにも外国籍の方たちを受け入れていただけるような、何か東京労働局からも少し指導といったらいでしょうか、何か施策等々をされているのであれば教えていただきたいと思いません。

もう1点は、そういった方たちが定住をして日本で出産するという中で、配偶者の方が外国籍で出産をした後、就職したいといった場合にはマザーズハローワーク等に行かれるようになるかと思いますが、その方たちはやはり日本語があまり上手じゃないというのがありますので、外国籍の方への対応、英語や中国語の資料を準備されているのか、もしくは個別担当者の方がグローバルな対応ができているのかというところを教えていただきたいです。

職業安定部長 御質問ありがとうございます。

まず、外国人の方の支援につきましては、先ほど申し上げましたとおり、東京外国人雇用サービスセンターと新宿にあります新宿外国人雇用支援・指導センターを中心に行っているところですが、こちらでは、まず就労支援に近い形で、しっかり市区町村等、どこに住んでいるかによってこの方とも相談しながら就職と定着ができるようにということで個別に取り組んでいるというのが状況でございます。

また、マザーズコーナー等、東京マザーズにも外国語の案内を用意しております。

この東京外国人雇用サービスセンターと新宿外国人雇用支援・指導センターには通訳もおりまして、ハローワーク自体で通訳できないケースもありますが、そのセンターのほうに電話をして通訳等を介して相談をするというようなこともやっております。ただ、十分かどうかということですので、しっかりと今後も取り組んでいきたいと思っております。ありがとうございました。

深道会長 ありがとうございます。

もう一人だけお願いしてもよろしいでしょうか。

新井委員 時間を頂戴しましてありがとうございます。

私からは2点ほどですけれども、先ほどから何度も話題に出ております女性活躍推進の9ページの右下の表についてです。このような取組みがなされたということは、女性活躍推進担当者の界限では画期的なこととして捉えられております。実際、各企業としてもこれを公表することに相当エネルギーを費やしていることだろうと察せられます。そうした中で、ぜひともこの公表について積極的に促していただくとともに、先ほどからおっしゃっていただいている原因分析今後どんどん歩みを進めていただきたいと思います。

先ほどこの数値が自社として適正だと納得を得られるというようなお話もあったと思うのですけれども、基本的にはこれを100%に近づけるよう各企業は努力をすべきだと思われまますので、各企業への促しをかせていただきたいと思います。

あともう1点、そうしますとこれは労働局様のほうで把握されている数字ということでしょうか。各企業のほうで公表されているものは別だということだとすると、こちら企業数に注釈が必要かと思いますので、その点、いま一度確認をお願いしたいと思います。

もう1点は、11ページの右上、3分動画で改正育児・介護休業法の解説をされているという、これはとてもいい取組だと思いましたので一言申し上げたく思いました。私どもも企業の中で様々なセミナーを打っておりますけれども、なかなか見てもらえないということがあります。そんな中で3分、あるいは5、6分程度で区切ったものを何点か紹介すると非常に好評でして、他のセミナーよりも社員は多く視聴しているようです。こういう取組によって法制度が広く周知されるのはとても良いと思いましたので、当該テーマに限らず様々なところで取り組んでいかれたらよろしいのではと、申し上げたいと思いました。

以上です。

雇用環境・均等部長 どうもありがとうございます。雇用環境・均等部長でございます。

御指摘いただきました9ページの右下の女性活躍推進データベースの数字でございますけれども、企業が自主的にデータベースに載せていただい

たもので、この3,000社余りの企業が載せた数字を、全部の平均を取りましたらこの数字になりましたという御紹介でございます。

もちろん、こちらのデータベースに載せずに自社のホームページで掲載されるという企業もたくさんいらっしゃいますので、そういった形でも結構ですということを言っています。

データベースのほうに載せますと求職者の方が、学生が検索をして、就職をしたいと思っているような企業について検索をして調べ、個別情報の状況も見えていただけたようになりますので、企業にとってもプラスになるものとして、データベースに載せていただくことについてお勧めをしているところです。

要因分析につきましては、例えば今現状で賃金の差異があるのはいいのか悪いのかというふうに申し上げまして、そこはちょっと説明が不足していたなというふうに思いました。

基本的に最終的には100%に近づけるような取組を進めていくという働きかけももちろんだと思うんですけど、例えば女性により一層活躍していただくために、女性が少なかった例えば理系の研究職とか技術職に最近、若い女子学生もたくさん採用したら、そこで女性の平均賃金が下がってしまったので差がついてしまったというふうな分析結果というものもあると思います。

そういった一時的な差異の拡大が男女の賃金の差があることについて会社としてきちんと原因分析できているのであれば、当面、一時的な差分があるということについては妥当というふうに判断するというようなこともあると思います。

本年度において、例えば7割だったということについて、それ自体がいきなりいけないというわけではなく、すぐに100%を目指さなければいけないということでもなく、長期的に女性を育成して100%に近づくまでの間に、なかなかその数字が今はまだ100%ではないという状況もあるかと思えます。

現時点でこの数字だけを評価できるものではないと考えています。3分動画についてもお褒めいただき、ありがとうございました。引き続き分か

りやすい啓発指導の工夫に取り組みたいと思っておりますので、引き続き
よろしく願いいたします。ありがとうございます。

深道会長

ありがとうございました。

私からも、今年の資料にはQRコードとか、あとカラフルになっていま
して、とても時代に合ったものになっているなというふうに思って感動し
ております。皆さん、スマホで動画を見たり検索をしたりする時代ですの
で、そういう工夫がなされているのはすごくいいことだと思いました。
ありがとうございます。

それでは、時間も押していますので、本日、第12期第1回東京地方労働
審議会を終了したいと思います。御協力ありがとうございました。

それでは、進行を事務局に戻します。

企画課長

深道会長、どうもありがとうございました。

それでは、事務局からのお知らせでございます。

次回の審議会につきましては3月を予定してございます。正式には改め
て御連絡を差し上げますので、よろしく願いします。

また、質問についてですけれども、足りないということだとか、もしくは
何か御質問があれば事務局宛てにメールか何かでいただければ連絡をさ
せていただきますので、よろしく願いします。

最後に、委員の皆様、本日は長時間にわたる御審議、どうもありがとう
ございました。

以上をもちまして散会とさせていただきます。

本日はありがとうございました。