

第 13 期 第 1 回 東京地方労働審議会 議事録

- 1 日 時 令和 7 年 12 月 12 日（金）午前 10 時 05 分～午前 11 時 55 分  
2 場 所 九段第 3 合同庁舎 11 階 共用会議室 1-1、1-2  
3 出席者 公益代表委員 4 名 労働者代表委員 6 名 使用者代表委員 6 名

企画課長

それでは、お待たせいたしました。定刻でございますので、ただいまから第 13 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ありがとうございます。

私は冒頭の進行役を務めさせていただきます雇用環境・均等部企画課長の薄井でございます。会長が選任されるまでの間、議事の進行役を務めさせていただきます。御協力のほどよろしくをお願いいたします。

これより、失礼して着座にて進行させていただきます。それぞれ、皆様の発言につきましても、着座のままでお願いを申し上げます。

初めに、お手元にお配りしております資料の確認をさせていただきます。資料 1、次第。資料 2、第 13 期第 1 回東京地方労働審議会出席者名簿。資料 3、座席表。資料 4、第 13 期東京地方労働審議会委員名簿。資料 5、部会委員及び専門委員の氏名等について。資料 6、第 13 期第 1 回東京地方労働審議会資料。参考資料 1 といまして、地方労働審議会令。参考資料 2、東京地方労働審議会運営規程。

以上となります。万一、配付漏れ等がございましたら、事務局まで合図をお願いいたします。

それでは、本審議会の開会に当たりまして、事務局を代表いたしまして、東京労働局長、増田嗣郎から御挨拶申し上げます。

東京労働局長

本年 7 月に就任いたしました東京労働局長の増田でございます。どうぞよろしくをお願いいたします。

本日は師走の大変お忙しい中、この会議に御出席を賜り、厚く御礼を申し上げます。また、皆様方には、平素より労働行政の推進につきまして、格別の御理解、御協力を賜っておりますことを、この場をお借りいたしまして厚く御礼を申し上げます。

さて、本審議会でございますが、第1回が平成13年からということで、今回、第13期を迎えたところでございます。任期につきましては、本年の11月から令和9年10月31日までの2年間、合わせて18名の委員の皆様方に御審議をお願いすることとなります。

今期からは、新たに6名の委員の方に御就任をいただいております。委員御就任に心より感謝を申し上げます。また、前期に引き続き御就任いただきました皆様におかれましても、改めて感謝を申し上げますとともに、引き続き、どうぞよろしく願います。

さて、御案内のとおり11月21日に、政府におきまして、「強い経済」を実現する総合経済対策が閣議決定されたところでございます。この経済対策の中では、中小企業・小規模事業者をはじめとする賃上げ環境の整備という大きな項目が盛り込まれまして、具体的には、中小企業・小規模事業者の業務改善・設備投資に資する支援の強化でございますとか、あとは重点支援地方交付金の拡充、価格転嫁の徹底、中小企業等の稼ぐ力の評価、省力化投資等に取り組むこととされているところでございます。

東京労働局におきましても、労働行政が担当する分野において、物価上昇を上回る持続的な賃上げに向けて、各関係機関等とも連携しながら支援のほうをさせていただきたいというふうに考えております。

また、東京では、来年2月2日に東京都地方版政労使会議を開催することとしております。賃上げはもとより、中小企業をはじめといたしまして、企業の人材確保等の現場の状況をお伺いし、行政における先ほどの経済対策も含めまして、中小企業への支援策等の御説明、また、各団体からの御意見を賜り、東京における賃上げのさらなる普及につなげてまいりたいというふうに考えているところで

ございます。

結びに、この令和7年度は我々東京労働局といたしまして、働く人と職場の未来をつなぐT O K Y O 2025 をスローガンに掲げて、行政を展開しているところでございます。

この後、雇用環境均等行政、労働基準行政、職業安定、人材開発行政のそれぞれの分野と、それにつきまして各上半期の業務進捗状況、さらには下半期の取組につきまして説明をさせていただき、審議会委員の皆様方から御意見を賜りまして、さらに今後の業務に活かしていきたいと考えております。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

企画課長

それでは、続きまして、委員の皆様の御紹介をさせていただきます。

資料2の出席者名簿の順番に沿って、私からお名前をお呼びさせていただきます。御起立いただく必要はございませんので、よろしくお願いを申し上げます。

では、お呼びさせていただきます。

まず、公益代表委員の荒木泰貴様です。

荒木委員

よろしくお願いいたします。

企画課長

丹羽太一様です。

丹羽委員

よろしくお願いいたします。

企画課長

深道祐子様です。

深道委員

よろしくお願いいたします。

企画課長

渡邊絹子様です。

渡邊委員

よろしくお願いいたします。

企画課長

続きまして、労働者代表委員といたしまして、植野直様です。

植野委員

よろしくお願いいたします。

企画課長

高野文様です。

高野委員

よろしくお願いいたします。

企画課長

佐藤重己様です。

佐藤委員

よろしくお願いいたします。

企画課長 砂川恵様です。  
砂川委員 よろしくお願ひします。  
企画課長 八木尚文様です。  
八木委員 よろしくお願ひします。  
企画課長 吉永徹也様です。  
吉永委員 よろしくお願ひします。  
企画課長 続きまして、使用者代表委員でございます。  
新井妙子様におかれましては、遅れての御到着となっております。  
清田素弘様です。  
清田委員 よろしくお願ひいたします。  
企画課長 高村伸彦様です。  
高村委員 よろしくお願ひします。  
企画課長 小松万希子様です。  
小松委員 よろしくお願ひいたします。  
企画課長 根本勝則様です。  
根本委員 よろしくお願ひいたします。  
企画課長 細谷浩昭様です。  
細谷委員 よろしくお願ひします。  
企画課長 なお、公益代表の坂爪委員、藤波委員におかれましては、本日、

所用により御欠席となります。

続きまして、労働局幹部職員の紹介になりますが、こちらは恐縮でございますが、資料2、出席者名簿を御参照いただくことで紹介に代えさせていただきます。

続きまして、定数報告でございますが、先ほどの御紹介のとおり、本日現在において、出席委員は15名でございます。したがって、現時点におきまして、地方労働審議会令第8条第1項に定める定数である全体の3分の2以上、または各側委員の3分の1以上を満たしております。本会が有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

また、本審議会は、東京地方労働審議会運営規程第5条第1項

の規定に基づきまして、原則として公開の会議とさせていただき、その会議録につきましても、発言者名を含め公開とさせていただくこととなっておりますので、御了解をお願いいたします。

それでは、これより、次第に入らせていただきます。

次第の2、会長選出でございます。第13期審議会の会長の選出につきましても、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。深道委員に会長に御就任いただくことについて異議はございませんでしょうか。

(「異議なし」の声あり)

企画課長

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、この後の議事進行につきましては、深道会長にお願いをいたします。それでは、深道会長、よろしくをお願いいたします。

深道会長

会長を務めさせていただくことになりました深道でございます。皆様、よろしくをお願いいたします。この会議は、皆様の御協力を得まして、審議会の円滑な運営に努めてまいりたいと思いますので、よろしく申し上げます。

早速ですが、議事3番、(1)会長代理指名に入りたいと思います。

本件につきましては、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、本日は残念ながら欠席ではございますが、公益代表の坂爪委員に会長代理をお願いしたいと思います。皆様、御了解をお願いいたします。

続きまして、議題3の(2)部会に属すべき委員及び専門委員指名に入ります。

東京地方労働審議会運営規程第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、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、各部会に属すべき委員及び専門委員につきましては、お手元の資料の部会委員及び専門委員の指名等についての委員名簿のようにさせていただきたいと存じます。こちらでございます。なお、星印がついております委員は、本日の審議会の委員でございます。

続きまして、次第4の議題に入ります。

(1) 令和7年度における重点施策事項に係る進捗状況(上半期)についてでございます。

それでは、労働局のほうから御説明をお願いいたします。

総務部長

総務部長の大隈と申します。どうぞよろしくをお願いいたします。

私からは、資料の6でございますが、これに基づきまして、以下、御説明をさせていただきたいと思っております。

まず、1ページ目を御説明させていただければと思っております。

東京労働局の業務運営方針でございます。「働く人と職場の未来をつなぐTOKYO2025」をスローガンとして掲げて、本年、業務運営をしております。

四角の中は各行政の概要について書いてございますが、その下、重点対策を四つ掲げております。

第1に最低賃金・賃金引上げに向けた支援及び非正規雇用労働者への支援、第2に人材確保の支援の推進及び人への投資、第3に多様な人材の活躍促進、第4に職場環境改善に向けた取組、こういったものを重点対策としまして、労働局、監督署、ハローワークが一体となって取り組んでいるところでございます。

また、広報の取組についても少し御説明をさせていただきます。

労働行政に対する理解と信頼を高めること、これが非常に重要であると考えてございます。このため、当局の取組をより広く発信するというところで、月1回、労働局長の記者会見を開催しております。

また、ホームページをはじめ、SNSのツールを活用し、積極的に発信を行っているところでございます。

昨年、公式Xを開設いたしまして、定期的な情報発信を行ってお

ります。ポストによっては、3万を超えるインプレッション、閲覧をいただいているなど、効果も出てきているかなというふうに考えているところでございます。テレビ、新聞、雑誌、そういったものにも取り上げられているというようなところでございます。

私からは以上です。

労働基準部長

おはようございます。労働基準部長の川又です。

着座にて説明させていただきます。よろしく申し上げます。

お手元の資料2ページからの説明になります。2ページをまず御覧いただければと思います。

「最低賃金・賃金引上げ支援に向けた支援、非正規労働者への支援」について、主に「最低賃金制度の適切な運営」のところを御説明させていただきます。

まず、(1)ですが、最低賃金については、毎年改定されているところでございますが、本年におきましても、公労使の長時間にわたります真摯な御議論により、10月3日発効、1,226円となったところでは、

これを基にしまして、ここにお集まりの委員の方々にも御協力いただきながら、資料の右側でございますとおり、関係団体に対する周知要請、それから、労働局で独自に周知広報の資料をつくりまして、様々なところで御協力いただきながら周知広報を実施しているところでございます。

また、(3)は、監督指導による履行確保の結果でございます。今年度はまだ実施しておりませんので、前年度の実績になります。グラフの青色が東京労働局管内の違反率、黄色が全国の違反率となります。

これを御覧いただきますと、大体、東京につきましては、14%、15%から16%ぐらいの違反率で推移しており、全国よりもやや高めとなっています。

本年につきましては、また年明け以降、監督指導を実施しまして、履行の状況を確認していきたいと思っております。

下期につきましては、「下半期の取組」を御覧いただきたいと思いますが、引き続き、最低賃金につきましては周知徹底をしていきたいと考えているとともに、来年早々には履行確保のための監督指導を実施していきたいと思っております。

続きまして、ページが飛びますが、29 ページをお願いします。

「職場環境改善に向けた取組」の「安全で健康に働くことができる環境づくり」の中の「長時間労働の抑制」についてです。長時間労働につきましては、依然として問題が認められるため、東京労働局におきましても、重点として取組をしているところです。

東京労働局におきましては、時間外労働・休日労働が1か月80時間を超えていると考えられる事業場等を対象に、監督指導を実施しているところです。

右側が監督指導の結果になっております。まず、左の641件が昨年度の実績になり、今年度も大体同程度の600件となっております。赤いところが違反率になっておりまして、昨年度は79.4%、本年度は75.5%と、大体70%を超えるような違反で推移しているところです。

また、その右側にはこの監督指導の結果のうち、労災請求が行われた事業場のみを対象としたものを参考としてつけておりまして、違反率は全体の違反率よりも少し高めで推移しているところであります。

大体8割前後であります。やはり労災請求が行われているところが若干高めであるというところです。

それから、(3)はいわゆる上限規制が適用、猶予とされていた業務等になります。令和6年度から適用が開始された建設事業、自動車運転業務、医師に対する取組につきましては、資料に書いてありますとおり、説明会も含めまして、様々な行政機関や関係団体とも連携しながら、その履行確保のための周知等を行っているところです。

次の30ページを御覧いただきたいと思っております。

長時間労働の対策を推進しているところでございますが、一方で、労災請求の数字を挙げているところです。

(5) のところを見ていただければと思います。左側の数字が、いわゆる脳・心臓疾患、それから右側が精神障害、メンタル不調と言われているものの労災補償状況になります。

左のグラフ、脳・心臓疾患のところにつきましては、160 件前後で推移しておりまして、本年、上期の段階で 113 件というところになりますので、昨年よりも少し多めな感じです。

一方、右側の精神障害の令和 5 年度、令和 6 年度につきましては、700 件前後で推移しているところでしたが、令和 7 年度におきましては、上期の段階で 500 件近く来ています。通常、これを倍にすると 1,000 件ぐらいになるのではないかということになりますけども、非常に精神障害の請求が多いというところです。

ただ、精神障害の場合は、必ずしも長時間労働とは限らず、いわゆるハラスメントを原因とするものも含まれていますので、こういった方々が職場で増えているところがございます。

こういった状況を踏まえまして、下期につきましては、30 ページの下になりますが、長時間労働の抑制・過重労働による健康障害防止のために、引き続き監督指導等を実施するとともに、11 月は、各団体の方々、委員の方々にも御協力いただきまして過重労働解消キャンペーンを実施しました。今年度はベストプラクティス企業として建設業の取組につきましてお話を聞いた上で、その取組について周知広報させていただいているところです。

31 ページに移っていただきまして、先ほどご説明した適用開始業務につきましては、自社だけではなかなか難しいというところもありますので、引き続き、関係省庁とも連携しながら、履行確保のための周知等に努めていきたいと考えております。

それから次、34 ページになります。

34 ページ、これは労働災害防止対策の推進というところになります。

労働災害防止につきましては、現在、第 14 次の計画に基づきまして、様々な労働災害防止の対策を推進しているところであります。真ん中の目標が、この 5 年間の推進目標となっているところです。本年におきましては、死亡災害が 53 人以下、それから休業 4 日以上の死傷災害の目標につきましては、1 万 477 名以下という目標を掲げているところです。

最終的な 5 年目につきましては、死亡災害が 52 名、それから休業 4 日以上は 1 万 261 名以下にすると、この目標を立てて推進しているところです。

これが現在どうなっているかというところでありますけれども、昨年の死亡者数につきましては 34 名というところで、目標自体は下回っているというところがございます。一方、休業 4 日以上につきましては、そここのところを書いてある 1 万 1,403 名ということで、目標をちょっと上回ってしまっているところです。

一方、本年の状況、10 月末ではございますけれども、死亡者数につきましては、現在 29 名というところになっていまして、目標自体には何とか届きそうですが、昨年に比べましては 4 名増加しているという状況です。

一方、休業 4 日以上につきましては、現在 8,094 名ということで、昨年よりは 300 名以上減少はしているというところがございますけれども、目標が 1 万 477 名になっておりますから、これに向けて、なかなか厳しい状況です。

これを業種別で見ますと、やはり建設業、それから第三次産業、陸上貨物運送事業、トラック事業者等ですけれども、こういった三つの業種が非常にやはり多いというところで、重点的に対策を進めているところです。

また、この死傷者数を年齢別に見ますと、大体 50 歳以上で切りますと 54%、大体半数ぐらいの方々が被災されている更に 60 歳以上で切りますと 28.9%、いわゆる 3 割ぐらいの方が被災されているというところがございます。

さらに、その下のところを見ていただきますと、やはり 50 歳以上の方も 60 歳以上の方も、転倒災害等、要するに行動災害と言われているものが多いというところです。

次のページ、35 ページに移っていただければと思います。

こういったところ、先ほど言いました建設業、それから第三次産業、陸上貨物運送事業、こういった業種を対象に、35 ページの(3)のところですが、建設業につきましては、労働災害防止のために、やはり様々な関係団体の方々と連携しながら、いろんな会議、あるいは発注者も含めた要請、それから右の写真にございますように、労働局長によるパトロール、あるいは建災防、支部災への緊急要請、実は昨年と比べて、建設業、去年最小だったということもあったんですけども、本年、建設業の死亡災害が多かったということもありまして、夏に緊急要請をしております。こういった活動をしながら、労働災害の防止に努めているというところです。

次のページに移っていただきまして、36 ページになります。

これは第三次産業の関係の対策になります。第三次産業の対策につきましては、ここに書いてありますが、これは特化したものを書かせていただいておりますけれども、これは小売業、それから介護施設に特化したもののSAFE協議会というのがございまして、ここで様々な取組をしているというところです。

事例を紹介しますと、右側の写真の上のところ、TOKYO 小売業SAFE 協議会、これにつきましては、例えば年齢による衰えの防止のためとか、あと、自分が今、身体能力がどれくらいかといったものの実技をしている写真です。

この下の写真、この緑色のカバーみたいなものをしているところがあるのですが、これは非常に摩擦が少ないもの、これに手を入れると人の下にすぽっと入るもの、こういったものを使いながら、腰痛とかの行動災害を防ぐといったところを、実技で関係者の方々に実演しているというところです。

それから、右側のリーフレット、「ヘルシーボディを目指しまし

よう！！」、これは東京労働局オリジナルで、職員が独自に作成したものでして、こういったものを含めて周知をしているというところでは。

それから、高齢者対策につきましても、様々な周知活動もしているというところでは。

こういったところも含めまして、36 ページのところの下を御覧いただきたいと思いますが、12 月 1 日から来年 1 月 31 日、年末・年始 SafeWork 推進強化期間としまして、労働災害防止のための取組をしております。

年末年始につきましても、やはりいろんな事業、それに休みもあるということで錯綜するということもありまして、各団体、それから各事業者様をお願いしまして、取組の強化をお願いしているというところでは。

それから、建設業、第三次産業、陸上貨物運送事業につきましても、引き続き、いろんなことの活動をお願いするというところでは。それから、高齢者につきましても、やはりエイジフレンドリーガイドライン等、高齢者に特化した対策ということをお願いしていきたいと考えております。

次の 37 ページを御覧いただきたいと思います。

37 ページのところ、メンタルヘルスにつきましても、先ほどの精神障害の請求を御覧いただくと分かりますが、やはり職場の中でのいわゆるストレスというのが非常に多くなってきているのではないかと、これを我々も感じております。そういった中で、ストレスチェック結果報告書というのが義務付けられておりますが、そういった未提出事業者に対する個別指導等を実施しまして、その定着、あるいは実施というところを図っていきたいと考えております。下期につきましても、こういったものの定着等を図るための個別指導を実施していきたいと考えております。

ページは戻っていただきまして、35 ページに戻っていただければと思います。

熱中症対策になります。熱中症対策につきましては、本年6月に改正労働安全衛生規則が施行されまして新たな措置義務が入ったわけです。我々も早い段階から、春先からいろんな周知、あるいは会議等を通じまして、新しく施行された対策等も含めまして、徹底はしているところです。

この右側、熱中症のパトロールにより取組状況を確認したり、あるいは各団体に対して、いろんな要請活動をしていったところですが、今年も、昨年よりも非常に暑い日が続いたということもあり、対策の徹底はしているものの、まだ確定値は出ていないのですが、昨年よりも、いわゆる死傷者数と言われるものになりますけれども、ちょっと増加傾向ではあります。引き続き、熱中症につきましては、早い段階から取組をしていきたいと考えております。

以上、説明は簡単ですが、終わらせていただきます。よろしくお願いいたします。

職業安定部長

職業安定部長をしております磯と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

それでは、私のほうから、職業安定関係の業務に関する取組について御説明をさせていただきます。

まず、6ページをお開きいただければと思います。

人材確保の支援についてというところでございます。今年度、最重点課題といたしまして、人手不足の解消を掲げ、求人者支援に軸足を置いて充足サービスに取り組んでいるというところでございます。特にマッチング促進のために、従前から行っている求人条件の緩和、そして魅力ある求人票の作成、企業情報の収集、これのほかに、本年度6月から7月にかけて、求職者の方から再就職に当たってのニーズに関するWeb調査、アンケートを実施させていただいております。

この表にもあるとおり、求人票にふだん記載されていない、求職者が欲している情報を収集して、さらなる充足のための対策として活用させているところでございます。今後は、積極的に訪問によ

るコンサルティング、こういったことも今まで以上に強化しているというところがございます。

続いて、7ページをお開きいただければと思います。

人材確保・就職支援コーナーの取組についてでございます。都内17か所のハローワークのうち8か所にコーナーを設置いたしまして、特に人手不足が顕著な6分野、医療、介護、保育、建設、警備、運輸、ここについて求人、求職を一体的に取扱いを行いまして、マッチング支援をしているというところがございます。業界説明、また、面接会、こういったことを各ハローワークで毎日のように実施しているところであります。一人でも多くの方に業界に興味を持っていただくという取組を行っているところがございます。

上期の実績も書かせていただきましたが、6分野の就職件数は目標を達成していて、前年同期比についても上回っているというところではございます。しかしながら、分野別で見ますと、医療、介護、建設、この分野で前年度を下回っているということが見られます。

さらなる工夫と強化、これが必要と思っておりますので、引き続き、業界団体を含め、連携と情報共有を図っていく所存でございます。

続いて、8ページを御覧いただければと思います。

人への投資の取組として、デジタル人材の育成、また、DX化、こういった企業の取組について、人材開発支援助成金を御用意いたしまして、その積極的活用について勧奨させていただいております。

制度開始から、計画届、申請件数も増加してございます。生産性向上や人手不足の解消に少しでもつながればと思っているところがございます。

また、次の9ページをお開きください。

従前の教育訓練給付の拡充に加えまして、本年10月より、教育訓練休暇給付金が創設されてございます。この制度については、働く方が自発的に能力開発のために在職中に職業に関する教育訓練を受けるために無給の休暇を取得した場合に、その間の生活給付とし

て、一定期間、一定割合を、支給するという制度になってございます。当該制度の周知のため、事業主、経済団体を通じまして、周知協力をいただくとともに、当局のホームページ、SNSなども活用しながら広報を実施しているというところでございます。

そして、10 ページをお開きいただければと思います。

公的職業訓練、ハロートレーニングについてでございます。毎年、地域の求人、求職のニーズを踏まえまして、職業訓練の実施計画を策定し、実施しているところでございます。今年度は、従前の訓練科目のほか、人手不足分野、IT 分野、こういった職業訓練にも重点を置いて実施させていただいております。この職業訓練につきましては、ハローワークの取組といたしまして、受講のあっせん、それだけではなく、受講中におきましても、担当制による、職業訓練修了後の就職を見据え、入り口から出口まで一貫して支援をしているところでございます。

今年度上期の職業訓練修了3か月後の就職状況、こちらにつきましては、前年同期に比べまして就職率もアップしているというところでございます。

また、本年10月に創設いたしました、リ・スキリング等教育訓練支援融資制度、これがスタートしております。雇用保険受給資格がない方などに、訓練中の生活面の不安をなくしていただくために、訓練経費、生活費を融資する制度となっております。こちらの制度も積極的な周知広報に努めているところでございます。

また、ハロートレーニングを広めるための広報の一環といたしまして、毎年実施をしておりますが、キャリアチェンジ応援フェスタ、これを開催しております。今年度は来週の17日午後、新宿エルタワーで開催する予定でございます。御都合がよろしければ、ぜひご覧いただけると幸いです。

そして、11 ページをお開きいただければと思います。

東京都の自治体との連携についてお示ししております。東京都とは雇用対策協定を締結し、東京の雇用課題に対する総合的な対策を

実施するべく、連携を図っております。また、各ハローワークにおきましては、管内自治体との連携と地域の雇用課題に対応するため、雇用問題連絡会議、これを開催いたしまして、監督署や商工会議所、事業主団体様などとも御参加いただきまして、雇用課題解決に向けた連携を図っているというところでございます。ページの右側には、具体的な取組例を入れさせていただいておりますので、後ほど御覧いただければ幸いです。

次に、少し飛びます。17 ページを御覧いただければと思います。

17 ページ、多様な人材の活躍促進といたしまして、子育て世代に対する支援について入れさせていただいております。

上段では、雇用保険制度の育児休業取得による各種給付金についてでございます。本年4月から、新たに出生後休業支援給付金、育児時短就業給付金が創設されています。育児休業を取得した際に手取りが減らないよう、支援策として用意し、子育て世代への支援を側面から行っているというものでございます。

また、下段にはマザーズハローワークの就職支援について入れさせていただいております。都内には、渋谷、日暮里、立川、この3か所に、それと併せてマザーズコーナーとして7か所、ハローワークに設置しております。

特に専用求人確保に加えまして、子育て世代の方に、来所ありきではなく、オンライン相談を積極的に活用して、負担軽減に配慮するとともに、担当制による、きめ細かな支援を実施しているというところでございます。

さらに飛んで恐縮でございますが、22 ページをお開きいただければと思います。

こちらは高齢者の就労促進についてでございます。既に義務化されております65歳以上の雇用確保措置、これに加えまして70歳までの就業確保措置の状況について図に示しております。

人手不足、高齢化に合わせ、65歳以上の定年制や、定年なしといった企業も増えている状況に加え、70歳までの就業確保措置も、

低調ながら徐々に制度導入がされてきているというところがございます。引き続き、周知啓発を行っていきたいと思っています。

また、高齢者の就職支援につきましては、右側のとおり、都内のハローワークにシニア応援コーナーを設置いたしまして、担当制による支援を実施しているところがございます。

グラフにあるとおり、65歳以上の方が新規求職に占める割合といたしましては、約18%と年々高くなっているというところがございます。

資料にはございませんが、その65歳以上の方の就職に占める割合については、2割を超えているというような状況です。さらに60歳以上で見ると、新規求職者は3割、就職については35%の割合を占めている状況になってきております。高齢化が進む中、人手不足を解消するための手段としても、高齢者の活躍、これが必須であると思っているところがございます。

次に、23ページの障害者の就労促進について御覧いただければと思います。

障害者の法定雇用率は、令和6年4月に2.5%に引き上がって以降、本年4月に除外率の引下げ、来年、令和8年7月には民間企業の雇用率が2.7%に最終的に引き上がる事が決定してございます。

雇用率の引上げなどにより、達成割合、これが低下している状況にはございます。今後もさらに未達成割合が増えることが想定されているというところがございます。そのため、早い段階から障害者雇用の必要性、雇用の進め方、また障害者雇用のノウハウを有している企業を招聘したセミナーを実施するほかに、ハローワークが中心となって、地域の障害者就労支援機関、そして企業とチームになって採用の準備段階から採用後の定着まで支援を行っているというところがございます。

そして、24ページには、大規模面接会、障害者関係のイベント等の取組について入れさせております。こういったことによって、雇用に結びつける対策を進めているというところがございます。

次に、25 ページ、26 ページについてでございますが、外国人に対する支援について入れさせていただいています。就労から雇用管理に関する対策を実施しているところでございます。

25 ページの資料のとおり、専門の施設、各ハローワークにおいて外国人求職者が増加しているというところになります。6月に実施いたしました外国人の留学生向けの合同就職面接会、ここは前年度に比べ3倍の参加者、2,700 人の方が御来場いただいたというところでございます。

今後、課題としては、外国人雇用も人手不足解消の一つの選択肢となってきた現状もでございます。雇用管理とセットで求人確保を進めていくという必要があると思っているところでございます。

続きまして、27 ページ、就職氷河期世代関係の支援について入れさせていただいております。

昨年度までは、就職氷河期世代の正規雇用、30 万人増加を目標に集中的に支援を進めてきておりました。今年度からは、新たな枠組みといたしまして、就職氷河期世代を含む中高年層、35 歳から59 歳を対象に拡大して、不安定就労者、就業を希望しながら無業者である方などを対象に、今までの専門窓口を継続しながら、担当制による寄り添った支援、伴走型支援を引き続き実施し、セミナー面接会を含め、対応しているところでございます。

最後になりますが、28 ページを御覧いただければと思います。

新卒支援、若者の支援というところでございます。高校生は全てのハローワークで、大学新卒者については新宿と八王子、この2拠点での専門施設で対応をしております。

高校生におきましては、学校と連携をいたしまして、就職準備の相談や各種セミナー、模擬面接、こういったことを含め、卒業までに100%の内定を目指し、対応しているというところでございます。

また、大卒者につきましては、担当制による個別支援によるきめ細かな対応を実施しているほか、セミナー、合同面接会、こういったことを実施しているところでございます。

今後は、未内定の生徒、学生に対し、さらに寄り添った支援を進め、内定確保に向け、対応していくところでございます。

また、若者の支援といたしましては、都内にわかものハローワーク3拠点を設置して支援をしているところでございます。担当制による支援はもとより、ジョブクラブという名称で、就職活動で同じような悩みを抱える若者を、グループワークにて課題解決に向けた支援も実施しているところでございます。今後は、合同面接会の開催を進めるなど、正社員就職に結びつけたいと思っております。

なお、少子化による利用者減少もある中、少しでも施設の存在をアピールするため、各自治体に呼びかけ、二十歳の集い、成人式、こちらで資料の配布をお願いしているというところでございます。引き続き、運営を図っていこうというところでございます。

以上、職業安定関係業務についての御説明とさせていただきます。

雇用環境・均等部長

雇用環境・均等部、栗山でございます。どうぞよろしくお願いたします。

3ページが雇用環境・均等部の業務です。御覧くださいませ。

最低賃金引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援の中の中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた支援でございます。

今年度は、業務改善助成金をはじめとした複数の助成金制度を、国として「賃上げ」支援助成金パッケージとして最低賃金の引上げと併せた取組として行ってまいりました。

業務改善助成金の交付申請状況は、3ページ中央のグラフのとおり、上半期を2日を超えた10月2日までが申請期限でございましたので、申請期限までの申請が1,700件となっております。昨年度1年間の申請件数を上回る申請をいただいたところでございます。

また、助成金だけではございませんで、(1)のとおり、当局ホームページには、賃金引上げの環境支援の特設ページを開設いたしまして、好事例の紹介でありますとか、Xによる情報発信にも取り組んでまいりました。

下半期につきましては、この助成金関係は、それぞれ10月2日

や 11 月中に申請期限を迎えておりますので、これらの適切な審査でありますとか、その他の支援策の周知、地方版政労使会議の開催等によりまして、引き続き、賃上げの機運醸成に取り組むことといたしております。

次のページを御覧ください。4 ページでございます。

非正規雇用労働者への処遇改善になります。非正規雇用労働者の処遇改善につきましては、まず、キャリアアップ助成金の周知を行っております。また、パート・有期法に沿った均等・均衡な待遇の確保に向けて、労働基準監督署と連携いたしまして、監督署が把握した情報を基に、企業への指導や、また、内容によっては働き方改革推進支援センターへの支援につなげる、機会を捉えて法の説明を行うなど、局内で連携して効率的な指導に取り組んでいるところでございます。

次の 5 ページに参ります。

働き方改革推進支援センターでございます。これは本省の委託事業でございますけれども、賃金の引上げや時間外労働の削減、各種助成金の活用など、中小・小規模事業者に対するワンストップの支援を行っております。そのため、当局からも機会を捉えて利用勧奨し、監督署、安定所において相談会等の場を設けていただくなど、局内連携して、中小企業対策として支援を行っているところでございます。下半期も、引き続き、法の履行確保と連携しての支援に取り組んでまいりたいと考えております。

少し飛びまして、14 ページをお願いいたします。

多様な人材の活躍促進ということで、女性活躍でございます。当局管内では、(1) にありますとおり、女性活躍の行動計画を策定している企業は 9 月末で 1 万 2,000 社余り、えるぼし認定を取得している企業は、グラフを御覧いただきまして 1,758 社、プラチナを足しますと 1,801 社となっております。

また、(2) の男女の賃金の差異につきましては、私ども厚生労働省で用意している女活のデータベースというものがありますが、

データベースを利用して公表している企業が把握できますので、こちらについて5,681社、公表していただいております。

認定企業につきましては、この1,800社余りは全国の約45%、賃金の差異の公表につきましては、全国で約30%を東京が占めている状況でございます。全国を牽引していると思っておりますので、引き続き、これらの公表、策定等の取組を働きかけてまいりたいと考えております。

女活法につきましては、下半期については、今年6月の法改正で、時限立法でありました女性活躍推進法が今年度末の期限でありましたところ、10年延長されまして、令和17年度末までと期間が延長されております。

また、さらに来年6月には、この賃金の差異でありますとか、併せて女性管理職比率の公表につきましても、公表が義務づけられる対象企業が拡大されますので、これらの改正内容につきまして、適切に取り組んでいただきますように周知をしております。

また、公表については、今ほど申し上げたように、自社のホームページでも構わないんですけれども、なるべくたくさんの人に見ていただけるようにということで、今ほど申し上げました女性活躍データベースを活用していただきますように、併せて案内をしていくこととしております。

15ページに参ります。

仕事と育児・介護の両立支援、ワーク・ライフ・バランスの促進でございます。(1)から(3)まとめてになります。今年度、育児・介護休業法が改正されまして、4月と10月の2回に分けて施行されております。これらの改正について問合せが多く来ておまして、右のグラフを御覧いただきますと、6年度、育・介法関係の相談が3万2,000件ほどでありましたところ、今年度は9月の時点で2万2,000件ほどと、かなりの相談が寄せられているところがございます。

つきましては、法の施行に合わせ、説明会の開催でありますとか、

企業の皆様の自主点検の実施などで、適切に制度が整備されるよう取り組んでいるところでございます。下半期では、この自主点検の結果などにより必要な企業指導を行いまして、引き続き、法の履行確保を図ってまいりたいと考えております。

16 ページでございます。

法の履行確保とともに、両立支援対策としましては、企業の両立施策が着実に進むように、助成金制度も活用して取り組んでいただけるように利用の勧奨をしているところでございます。受理状況は下のグラフのとおりでございます。さらに、次世代法に基づく行動計画の策定を進めることで、企業内の自分たちで課題を見つけて取り組んでいただくということで、それを促しているところでございます。

また、行動計画を適切に完了していただいた企業に対する、くるみん認定を行っておりますが、このくるみん認定を取っていただく企業も順調に増えているところでございます。

1 ページ飛ばしまして、18 ページに参ります。

ワーク・ライフ・バランスの推進でございます。育児、介護という事由に限られたものだけではなくて、誰もが多様な働き方を選択して、健康確保でありますとか、ワーク・ライフ・バランスが実現できるようにということで、勤務間インターバルなどについて取り組んでおります。これについては、取組の好事例を記載しておりますポータルサイトの紹介などとともに、先ほども御紹介しました働き方改革推進支援助成金による制度導入の支援を行ってまいります。

19 ページのテレワークにつきましても、ガイドラインの周知や助成金により導入を支援しているところでございます。

改正育・介法の中でも、多様な働き方ということで、テレワークというものも今回の法改正に入っておりますので、下半期についても、引き続き取り組んでいくこととしております。

20 ページに参ります。

総合的なハラスメント対策です。職場におけるハラスメント対策

につきましては、これもグラフにありますとおり、当局に多くの相談が寄せられておりまして、事業主による適切な防止対策が講じられるように指導を実施しているところでございます。

今年の6月に、先ほど申し上げました女活法とともに、労働施策総合推進法が改正され、事業主のハラスメント防止対策に、東京都が先行されているカスタマーハラスメント防止対策、男女雇用機会均等法が改正され、就活のセクシュアルハラスメント防止対策が加わることになりました。

一昨日の本省の審議会で、施行日については来年10月1日とする政令案が示されておりますので、その頃の施行になると考えております。今後は、新しい内容につきまして、政省令が多分固まるのではないかということで、3月に説明会を予定しておりまして、周知に取り組んでまいります。

21 ページでございます。

フリーランス法です。フリーランス法は昨年11月に施行されまして、1年たったところでございます。上半期は法の内容の周知とともに、フリーランスからの申出などを基に調査指導を行っております。

確定前の参考値として小さな表に載せさせていただいておりますが、法違反がありそうなので調査をしてくださいというフリーランスの方からの申出が、施行後1年では101件、今年度上半期では68件あり、発注事業者さんからの相談も含めた一般的な相談が施行後1年で661件、今年度上半期は247件でしたので御紹介させていただきます。

この法律は、厚生労働省だけではありませんで、公取委（「公正取引委員会」の略）、中企庁（「中小企業庁」の略）と、3省庁委で分割して所管しているものでございますので、相談の内容によっては、連携を取りつつ、発注事業者に対しての法の遵守を働きかけているところでございます。下半期も、引き続き、相談等適切に対応していく予定でございます。

飛びまして、最後、32 ページでございます。

労働相談等への対応になります。当局をはじめとしまして、都内 20 か所にある総合労働相談コーナーの運営を行っております。相談件数につきましては、右側上の青いグラフのとおり、ここ数年 17 万件余りの御相談が寄せられておりますが、今年度は上半期で 9 万件ほどと、例年を上回るペースの相談が寄せられております。これについては、先ほど育・介法のところで御説明しましたとおり、改正育・介法に係る相談の増加が影響しているものと考えております。

また、助言やあっせんについても、下のグラフになりますが、前年を上回る申出等が寄せられているところでございます。特に、あっせんにつきましては 47.3%の増加となっております。このグラフは令和 2 年度からの記載になっておりますが、その前年の令和元年や平成 30 年には 1,000 件を超えている申請がありましたので、令和 2 年から 4 年頃の新型コロナの影響から徐々に脱して、コロナ前の状況に復してきているものと考えております。引き続き、相談等に対して、また、助言・あっせん等に対して適切に対応しまして、トラブル防止、トラブル解決に努めていきたいと思っております。

雇用環境・均等部は、以上です。

需給調整事業部長

需給調整事業部長の秋場でございます。よろしくお願いたします。

資料は戻りまして、12 ページになります。

需給調整事業部では、民間の人材サービス事業の適正な運営の推進、具体的には労働者派遣事業、職業紹介事業などの許可申請、届出と、あと指導監督など等を担当しております。

資料の 12 ページの冒頭でございますが、労働者派遣事業、職業紹介事業の動向になります。

今、東京局管内には、労働者派遣事業は 1 万 2,561 事業所、職業紹介事業所は 1 万 1,325 事業所あり、全国の事業所数の約 3 割を占めております。

グラフを御覧下さい。派遣事業所は、近年、1万2,500件平均でずっと横ばいが続いており、一方で、職業紹介事業所は増加を続けております。

また、右下の黄緑の棒グラフですが、令和4年10月に施行されました特定募集情報等提供事業者につきましては、厚生労働省本省の届出制になりますが、指導監督などは都道府県労働局で行っています。東京は全国の約半数を占めており、こちらも増加傾向が続いているところです。

続きまして、指導監督の状況について御説明させていただきます。

左下の棒グラフですが、令和7年度につきましては、令和6年度と同じか、やや上回るペースで推移しており、10月末現在で2,717件でした。

労働者派遣事業につきましては、近年、令和2年の同一労働同一賃金の施行に伴い、その関連の指導監督を強化しているところです。

また、職業紹介事業所につきましては、昨年度、職業安定法の施行規則等の改正があった関係で、お祝い金や転職勧奨の禁止、情報提供事項の追加等のルールが改正されたこともあり、昨年度から指導監督を強化しているところです。

右の集団指導の実施状況ですが、主にセミナーを、派遣元、派遣先、派遣労働者、職業紹介事業者など、様々な対象に行っており、令和4年度からはオンライン開催を開始したことにより、参加者が増加しているところです。

13ページに参ります。

当部における申告や相談の状況ですが、まず(1)の申告受理は、昨年度に比べて増加し、10月現在で26件となっております。昨年度が少し件数が少なかった関係で、前年同期比が大きな数字になってはいますが、近年は30件程度で推移していたため、今年度は例年に比べても多いペースになっているところです。

(2)の苦情・相談の状況ですが、こちらは、事業者からの相談が多くなっており、新規更新の許可の御相談なども含めております

ので、事業所数の増加などの影響も受け、相談が増えているところ  
です。

真ん中の円グラフにつきましては、苦情相談の状況のうち労働者  
からの相談内容の内訳を示したグラフになります。派遣につきまし  
ては、約3割が就労条件に関する内容になっており、例えば当初示  
された労働条件や業務内容と違う、契約期間の関係であれば、これ  
まで更新できていたのに、突然更新されなかった等の御相談を受け  
ております。

また、右の紹介事業の方では、募集の時点と労働条件が違った等  
の御相談を多くいただいているところです。

下半期の取組としましては、上半期から引き続き、まずは入り口  
の部分で、制度の理解の促進や迅速かつ厳正な審査を行っていくと  
ともに、指導監督に関しましては、同一労働同一賃金、偽装請負な  
どに関して厳正な指導監督を実施してまいります。

こういった取組を通じまして、民間人材サービスの適正な運営を  
引き続き推進してまいります。

需調部からは、以上です。

労働保険徴収部長

労働保険徴収部の宮本でございます。よろしくお願いいたします。

私からは、労働保険徴収分野におきます重点対策の取組状況を御  
説明させていただきます。

資料につきましては38ページ以降に取りまとめをしております  
ので、そちらを御覧いただければと思います。

東京労働局管内におきます労働保険料等の徴収決定額は、全国の  
約3割に及んでおります。労働行政を運営する財政的な役割におき  
ましても、当局の位置づけが非常に重要であると認識しているところ  
でございます。

今年度におきましても、資料、黒ポチのタイトル部分でございま  
すが、労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進、それ  
から、労働保険の未手続事業所対策の推進、電子申請の利用促進、  
それから、労働保険事務組合の監査指導及び特別加入制度の拡大と

いう、四つの項目を重点対策として取組を進めているところでございます。

第1の労働保険料等の適正徴収及び口座振替納付の利用促進につきましては、労働保険年度更新の円滑な運営のほか、口座振替納付の利用促進を推進しているところでございます。今年度におきましては、収納率の目標値ですが、直近3年間の平均ということで、99.20%以上という目標を立てて取組をしているところでございます。

資料上段の緑色の表を御覧いただければと思いますが、10月末現在の状況でございます。徴収決定額が約1兆2,830億円に對しまして、収納済額が約5,924億円、収納率が46.17%となっております。収納率は、昨年と同期よりも0.34ポイント上回っている状況でございますが、燃料費高や物価高など、保険料徴収にも影響が出る可能性がございますので、引き続き注視していく必要がございます。

また、徴収決定額が昨年度比マイナスとなっておりますが、こちらは適用事業場数の減少や、今年度、雇用保険料率の減額改定があったことが影響していると考えているところでございます。

続きまして、労働保険の未手続事業一掃対策につきましてでございます。

未手続事業の的確な把握に努め、受託事業者を活用しながら、効果的、効率的な加入勧奨に取り組んでいるところでございます。

赤色の表のほうに状況がございます。今年度の成立目標件数7,400件に對しまして、上期の成立件数が4,386件、進捗率が59.3%となっております。

平成17年から始まった未手続事業一掃対策も、今年度20周年の節目を迎え、労働保険制度の理解が深く、広く浸透してきているところですが、一方では、なかなか一筋縄でいかない対象事業場も増えている状況がございます。今後も、受託事業者と連携を図りながら、訪問勧奨を強化し、再三の手続指導にもかかわらず、自主的に

成立に至らない事業主に対しましては、職権による成立及び保険料の決定を行うなど、引き続き、未手続事業の対策に取り組んでまいります。

次に、資料 39 ページでございますが、電子申請の利用促進でございます。

オンライン利用率は、政府が策定した基本計画におきまして、令和 8 年度末までに 30%以上とされているところ、昨年度の実績が既に 34.45%に達しております。今年度 10 月末現在においても 37.08%ということで達成しておりますが、今後、さらなる利用率の向上を目指して、未利用事業場に対して積極的な周知広報を行ってまいります。

続きまして、第 4 の労働保険事務組合の監査・指導でございます。

東京局管内の労働保険事務組合の数は、令和 7 年 3 月末現在、727 組合でございます。労働保険事務組合が労働保険の事務の委託を受けている事業場数は約 17 万 757、適用事業場全体の 34.7%を占めているという状況でございます。これら労働保険事務組合制度が適正に機能し、その信頼性が確保されるよう、計画的な監査・指導及び算定基礎調査を実施しているところでございます。

資料、紫色の表を御覧いただければ、10 月末現在の実績でございます。実施件数が 275 件、実施率が 74.3%という状況でございます。下期におきましても、計画的な監査・指導を確実に実施していきたいと考えております。

最後でございます。資料 40 ページ、特別加入制度の拡大についてでございます。

令和 7 年 9 月末現在の特定フリーランス事業の特別加入団体は、現在、5 団体、承認されております。フリーランス事業の加入者数は 2,473 人ということになってございます。引き続き、特定フリーランス事業者が幅広く加入できますように、あらゆる機会を捉えて、周知広報に積極的に努めていきたいと考えております。

徴収部は以上でございます。

深道会長

ありがとうございました。

それでは、次第4、(2)の質疑・意見交換に移りたいと思います。ただいまの説明について、御質問、御意見がありましたら、御発言をお願いしたいのですが、挙手にて。

細谷委員、お願いします。

細谷委員

聞こえますでしょうか。

深道会長

聞こえています。

細谷委員

聞こえていますか。すみません。じゃあ、マイクなしで説明させていただきます。

御説明ありがとうございました。要望が2点と、質問を1点させていただきますんですけども、7ページなんですけれども、7ページのところがございます、真ん中の左側の表なんですけれども、人手不足の就職件数ということで、これは全体ではなくて、各人手不足分野の状況が分かったほうがいいと思いますので、下のイベントの回数というのは大体クリアすると思いますので、逆に、イベントは全体でもいいのかなと思うんですけども、各人手不足の実績値とか、そこら辺を比較していただいたほうが、どの分野に注力できるかというのが分かりますので、そういったほうに直していただいたほうが、私的にはいいのかなと思いました。これが1点目の要望ですね。

それから、2点目の要望なんですけども、29ページ、長時間労働の抑制ということで、監督・指導等をプレスリリース等、違法な事例を紹介していただいているんですけども、改善の好事例ですね、以前この会議でもあったと思うんですけども、公表していきたいというお話があったんですけども、なかなか探すのが大変なんです。東京労働局のホームページで長時間労働の好事例というのを引いても、なかなか深いところに埋まっていて、なかなか掘り出すことができない関係で、もう少し分かりやすく、プレスリリース等は求めませんが、分かりやすいほうがいいのかなというこ

とをちょっと感じさせていただきました。

それと、質問の1点目なんですけども、最後になりますけど、37ページ。メンタルヘルス対策ということで書かれていますけども、50人未満の事業所について交付、それから、3年以内の義務づけということで、その周知を図るということで書かれているんですけども、義務化の周知、それから、地産保（「地域産業保健センター」の略）の周知、地産保というのが認知度が非常に低いと思いますので、そこら辺の周知関係を局としてはどのように行うのか、もう少し教えていただきたいと思います。地産保とタグを組むとか、そういうのがあると思うんですけども、お願いしたいと思います。

以上です。

職業安定部長

職業安定部でございます。先ほどの御要望、7ページの分野ごとの就職数、こちらについては改善をしてお示ししていきたいと思っております。ありがとうございます。

労働基準部長

労働基準部長です。改善の好事例につきましては、少し探しづらいという御意見をいただきましたので、ほかの資料も含め、なるべく探しやすい、ホームページ全体の構成になるよう、工夫させていただければと思います。

それから、メンタルヘルスの関係につきましては、50人未満のところにつきましては、これは3年以内に施行と予定されております。具体的な周知等につきましては、関係団体等と連携しながら、いろいろ周知を図ることだと思っております。また、まだ詳細は決まっておりませんので、今ちょうど本省のほうでも、50人未満の事業場がストレスチェックに取り組むマニュアルとか、いろいろ作成しておりますので、そういったものと併せて、また周知をどのようにするのか。先ほど言った地産保の認知度が低いのではないかという御意見もございましたので、そういった活用できる団体も含めまして、どういった周知がいいかというのは、さらに考えていきたいと思っております。

深道会長

ありがとうございました。

他の方はいかがでしょうか。

小松委員。

小松委員

ありがとうございます。私からは2点、意見を申し上げたいと思います。

まず、9ページの教育訓練休暇給付金についてですが、これは10月から施行されたということで、実績はこれから出てくると思います。これは、スキルアップやリスキリングを推進する目的だと思いますが、自発的でありかつ、在職中の訓練となります。

今、主に中小企業も人材不足の中で、訓練後の効果がどのようなものか、また、使用した企業の規模について、大企業が使用したのか、中小企業なのか、それらも含めて、実績等を公表していただきますよう、よろしくお願いいたします。

2点目といたしまして、ハローワークの認知度、信頼度について、当社も、6ページのように、求人票の書き方を指導していただいた結果、求人への申込がかなり増え、順調に雇用できたという実績もございます。

一方で、先日、取引先の32歳の方が転職されるという話をしていた中で、周りでハローワークの存在を知らない方が多いということと、また、ハローワークで求人を出している企業についての信頼度が薄く、労働条件が悪いのではないかなど、そのようなイメージがあるという残念な声を聞きました。

したがって、先ほどの28ページにもあるように、成人式でハローワークが積極的に周知されているという活動もぜひ進めていただき、その後の利用者の声も、一緒に公表していただくと、実際にハローワークを活用して就職できるという実感や実績を認識できると思いますので、それも入れていただければと思います。

加えて、今、小学生の時からキャリア教育がかなり進んでいると思いますので、その際にハローワークという言葉をどこかに入れるだけで認知度が広まると思いますので、そこも積極的に活用してい

ただければと思います。

以上です。

職業安定部長

職業安定部でございます。ありがとうございます。

教育訓練休暇給付金については、その効果を含めて、いろいろとまた実績が積み上がった段階でお示ししたいと思っております。

今現在、東京のハローワークにおきましては、御本人が御申請をしている件数が5件ございます。事業主、企業のほうも、失業給付と同じ立てつけになりますので、賃金証明というものを出してはいるんですが、それがもう10件来ているというところがございます。

規模的には大企業から中小、様々ということで、どちらかに偏ったというような状況ではない。あと、目的としては留学が多い、そんな感じを受けているところではありますが、まだ統計的には出せるような数字ではないので、そこを含めて、改めてお示ししていこうと思っております。

そして、ハローワークの認知度、信頼度、ここについては大変に御心配をかけて申し訳ございません。求人につきましても、年間150万件ほどの求人を頂戴しているというような状況の中で、積極的な周知広報、これをもっと図っていくということが必要であると思えますし、各自治体を含めて、連携をしながら、今後も周知を図っていきたいと思っております。

先ほど小学生のキャリア教育というようなお話をいただいておりますが、あるハローワークでは、夏休みを利用いたしまして、ハローワーク体験というようなものを、親御さんと合わせて来ていただいて、ハローワークのほうの業務、こんなことをやっているとか、job tag（ジョブタグ）といって、職業興味的なもの、こういう職業があるんだというようなものを操作していただいて興味を持っていただく取組を行っております。

については、一緒にお越しいただいた親御さんといいますか、保護者の方にハローワークを御利用いただくきっかけということにもつながっていきたいということで、こういった取組も含めて広げていき

たいと思っているところでございます。

深道会長

よろしいでしょうか。

そうしたら、ほかの方はいかがでしょうか。

じゃあ、順番に、高村委員、お願いします。

高村委員

御説明ありがとうございました。私から、ちょっと3点、お願い事に近いんですが、まず女性活躍という話。私、建設業の中でも専門工事業者なんですが、やはり人が足りない中で、女性を積極的に何とか採用しようとはしています。その中で、ベテランが1人いて、今、全体で現場に出しているクレーンのオペレーター3人、女性だと、新しく割と若めの子が2人入ってまいりました。何とか現場で活躍していただいています。

ただ、そういう中で、やはりいろいろ若い子とも話しているんですが、やはり自分の置かれている立場が、これからいろいろ変わってくるかもしれないという中で、やはり建設現場って拘束時間が非常に長いので、そうした場合には、また、会社の中の仕事でもやって、また働きたくなったら現場へ出るかとか、いろんな話をしているんですけど、また、そういったことが、我々建設業の中の専門工事業者、私もたまたま神奈川の同業者さんでそういう話を聞いたのは、そういう手があるんだなと勉強になったんですけど、そういったような事例、大手の企業さんはそれなりにいろんな情報をお持ちかと思うんですけど、そういった事例について、いろいろ御紹介いただけると、我々もせっかく何年か戦力として働いていただいた方が、いろんな環境変化によって、結果的に退職してほかの道に進んでしまうということが、非常にお互いにとって残念なことだと思うので、そこら辺については、いろいろと教えていただければなというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

それと、ハラスメントという話があるんですけど、昨今、建設業でも、私どものお客さんは、非常にいろいろ講習をやられたり、勉強されてお変わりになったのかなというふうに思っています。そういう話を聞かなくなった。あるいは、昔はそういう系統で有名だ

った方が全く違う人のようになった方って多数おいでになる。

ただ、残念ながら、我々と同レベルの専門工事業者の中には、まだまだそんなことがはびこっているのかなと、当社も含めてなんですけれど。そこら辺については、やはりそういったところの目線まで落としていただいて、いろいろな情報を出していただければなどというふうに思います。

余談ですけれど、2週間ほど前に、同業者で女性オペレーターの研修会をやったときに、やはり建設現場って、入場すると、自宅の住所とか電話番号とかを書いて、一応、情報としていただくように元請さんに言われているわけですけど、そこから電話をもらったとか、家の近くで誰かを見かけたとかというような話を複数聞きました。ちょっと私も、そんなことがあるんだと、全然勉強不足でそんなことを考えたことがなかったんですけど、これって、今どき書く必要があるのかなとか、ちょっと思ったりもしたので、やはりそこら辺については、我々も変わらなきゃいけないですし、同様に我々と同じような専門工事業者も勉強してやっていかなきゃいけないのかなと思いました。

それと、あと、最後に長時間労働の話なんですけれど、長時間労働については、何回も申し上げていきますけど、私ども、あるいは生コンのポンプ車みたいなものは、現場に直行直帰できずに、現場の行き帰りが労働時間になるケースが非常に多い。ただし、建設現場では、我々が現場の中で8時間働くことが前提となっているケースが非常に多い。ちょっと相矛盾したところがあるんですけど、ただ、いろんなことのしわ寄せが我々に来やすい。前工程の遅れだったり、いろんなものの発注、取決めの遅れだったり、あるいは、何かの間違いが起きたということのしわ寄せが来やすい業種でありまして、ただ、そういう中で、うちなんかは割と色々な人間が、時間の管理とか、あるいは、どうにもならない場合はローテーションをして人を変えたりとか、いろいろなことをやっているんですけども、ただ、そういう中で、やはり我々のほかの似たような業種で

もいろんなことをやられている方もいらっしゃいますし、中には、言い方は悪いですけど、割と無頓着な方もいるので、非常に何をやっているのかなど、むなしくなることもあるので、そこら辺というのは、やっぱり今のやり方自体がひょっとしたら何か間違っているのかなど。

これは労働行政とか建設行政の話かもしれないんですけども、そこら辺については、これからすぐに解決する問題ではないかもしれませんが、何らか頭の片隅に置いていただければなというふうに思いますので、よろしく願いいたします。

以上でございます。

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・均等部でございます。

女性活躍につきましては、おっしゃるとおり、先行事例とか、同業他社はどうしているのかなどというのがあると、かなり考えやすいのかなどというふうに思います。

先ほど御紹介した女活のデータベースでも幾つかお出ししているんですけども、もう少し知っていないと、なかなかそこまでたどり着いていただけないということもありますので、周知広報に務めて、御理解いただけるように、なるべく目に留まりやすいように、引っかかっていただけのように努めていきたいと思っております。

ハラスメントにつきましては、ありがとうございます。減っているというお言葉は大変心強く思っております。ただ、相談件数はあまり減っておりませんで、我々に寄せられる相談でも、本当にそんなところから、といったハラスメントの相談もいただいているところでございます。

これも、今回の法改正がありますので、併せて周知広報、あと、事案がありましたら、企業のほうに措置義務をきちんとやっていただいているのかといった確認と指導等につなげておるところでございますので、引き続き措置を徹底していただけるように努め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。

労働基準部長 先ほどのオペレーターの関係になります。昨年も御質問いただい

たということもございまして、今年の5月に、関東地方整備局と連名で民間の主要団体あてに、働き方改革等の実現に向けた要請として、先ほどお話がありましたオペレーターの移動時間等につきましても労働時間であるという旨を要請文に入れまして周知等を図ってきております。引き続き、この労働時間につきましては、周知、要請、あるいは監督指導等を徹底していきながら、改善を図りたいと思っております。

深道会長

ありがとうございました。

清田委員、どうぞ。

清田委員

ありがとうございます。東京労働局様におかれましては、こちらの資料をご説明いただきましたとおり、各種支援策、制度の普及等に取り組んでいただき、改めてお礼を申し上げます。ありがとうございます。その上で、3点、私から意見を申し上げたいと思います。

まず1点目、働き方改革についてです。先ほども現場のお声というところでいただきましたが、私どもの東京商工会議所で、一昨日、働き方改革に関する調査を公表させていただきました。その中で、時間外上限規制におきまして、事業運営に支障が出ていると回答した企業は、全体では2割にとどまるという状況ではございましたが、業種別でみると、宿泊業、飲食業や、建設業、運輸業、ここでは4割、5割と、業種によって非常に大きな差が出た結果になりました。

その要因は、繁閑への対応や、トラブルへの対応というところが多く、また、いわゆる厳しい納期への対応というところがございます。

先ほどご紹介いただいたとおり、工期が下請構造の中で最後にしわ寄せがきてしまい、納期の間際になり、従来よりも短いスパンで業務をしなければならないという実態があると聞いております。

こうした中小企業においては、他律的な要因により、自助努力だけでは、なかなか時間外の削減に取り組めていない現状もあるということが、この調査を通じて分かったところでございます。

東京労働局様といたしましても、労働基準監督署等々でそうした

取引環境を含めた指導を行っていただいていることは承知しておりますが、実態として、まだこうした声が多いということも考えますと、指導に当たっては、サプライチェーン全体における指導をぜひお願いしたいと思っております。また、働き方改革支援センターや、ハローワークでの人材確保も、併せて御指導、御支援いただきたく思っております。

2点目は、助成金等の審査についてのお願いでございます。助成金を幅広く御用意いただいておりますが、私ども事務局でも経験がございますが、ご担当いただく審査の方により、求められる書類の量、審査にかかる時間が大きく異なる実態がございます。真に必要な書類や手続について、ぜひ統一的な審査体制を整備いただきたく、お願いをいたします。非常に役立つ支援策をご用意いただいておりますので、マンパワーの少ない中小企業でも活用、利用が進むようにという視点で、ぜひお願いできればと思っております。

最後でございます。今後、労働供給制約がますます厳しくなる中で、中小企業の人的課題の解決に向けまして、効果的、効率的な支援が求められると思っております。

私ども東京商工会議所におきまして、東京労働局のハローワーク様をはじめ、様々な連携やご支援をいただき、事業を行っていることを承知しております。引き続き、こうした連携を強化いただくとともに、さらに連携の主体の輪を広げていきたいと思っておりますので、ぜひご協力をお願いできればと思っております。

私からは以上でございます。

労働基準部長

働き方改革について回答させていただきたいと思っております。

今、清田委員のお話にあったとおり、業種によって、やはり人手不足等もあり、長時間労働になりかねないというところは、一定程度あると承知しております。

我々におきましても、法律を守っていただくという監督指導とは別に、労働時間相談・支援班というものを設けておりまして、何かお困り事はないですか、こうするとよいのではないのでしょうかとい

うアドバイスなど、ソフトな支援もしております、そういったところも活用しながら対応していきたいと思っております。

取引ゆとり環境につきましても、業界団体との連携も含めて、発注者等に対して要請を行うなどしてまいりたいと思っております。

それから、ハローワークと監督署の間で、例えば建設や介護などの人手不足分野に関して説明会を開催するときに、お互いに職員を派遣するなど連携を図っているところがございますので、引き続き、連携して実施していきたいと思っております。

雇用環境・均等部長

助成金について、ハローワークと私ども雇用環境・均等部がたくさん持っておりますが、雇用環境・均等部のほうからまとめてお返事をさせていただきます。

御指摘のとおり、助成金についての審査は多少ばらつきがあるという御指摘をいただいております。大変申し訳ありません。

私どもも不正受給を防ぎたいという思いもありまして、あと、申請期限ぎりぎりになった事業主さんが、何とか取りあえず申請期限までに労働局にタッチしたいというか、取りあえず出して、そこで受理だけはしてほしいということで、かなりの数で必要な資料に不足のあるものをいただくようなケースがございまして、拝見していると、やはりあれとこれと、というふうなことを申し上げることもございます。

ただ、委員からお話がありましたように、中小企業に必要以上の負担をかけるということは我々も本意ではありませんので、必要最低限で確認できるものということで、それは御意見を受け止めさせていただいて、内部でも改めて徹底して進め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した。

深道会長

ありがとうございます。

そうしましたら、ほかの方。

佐藤委員。

佐藤委員

佐藤です。私からも、約3点になるかと思っておりますけれども、お話をさせていただければと思います。

先日、東京都に対して要求したのもございますので、東京労働局さんにおかれましても、同じ意味合いで取組が進められるものにつきましても、取組を進めていただきたいということでお話をさせていただければと思います。

一つ目が熱中症対策になりますけれども、本年6月の労働安全衛生規則の改正を受けまして、やはり実効性のある取組をしていかないと、大分涼しくなってきたというか、寒くなってきましたので、本年度の暑さも忘れる感じですがけれども、また来年は間違いなく猛暑になるんだというふうに思っております。

実践的な熱中症ガイドラインの整備ですとか、熱中症対策用のウェアラブルデバイス、そういったスマートウォッチ的なものですか、空調服の導入の支援など、そういったことの実施が難しいものかの検討や、通勤時の緩和措置として、時差通勤の推進ですとか、熱中症アラートが見込まれるときに不要不急の外出を避ける観点からのリモートワーク推進など、情報発信の強化をお願いしているところでございますので、いろいろと熱中症対策もCool Work TOKYOとしてやられているんだというふうに思いますが、併せてまた何かできないか検討をお願いしたいというふうに思います。

二つ目が、女性の就労環境の整備なんですけれども、やはり女性が安心して働き続けるという環境整備を求めておりまして、タクシードライバーや運輸業界で働く労働者にとって、なかなか休憩場所を選ばず、常に道交法違反と隣合せの中の休憩という実態がございますので、特に夜間、女性が安心して利用できる公衆トイレや仮眠スペース等々の確保が難しい状態にあります。

都内のコンビニエンスストアなどは、なかなかトイレの利用を断られるといった店舗も多くありますので、清潔な公衆トイレ、また、駐停車禁止の場所を探すためにも、東京都には東京都の管理する駐車場、30分無料で駐車をお願いが、今後も継続してお願いしているところだし、そういった環境整備を含めて、東京労働局さんで

きることを検討していただければと思います。

最後は、清田委員のほうからもお話があったとおり、働き方改革のところでお話があって、私たちも、適正取引の推進ということになりますけれども、大企業と中小企業の格差はやはり残念ながら残っておりまして、賃上げ状況も、格差が続いたまま数年続いていることから、格差は広がり続けているんだというふうに思っております。

この物価の上昇と円安の影響を受けて、持続的な賃上げ、格差是正を実現するためには、やはり適正な価格転嫁と適正な取引が必要なんだというふうに思いますので、全体の底上げを実施するためにも、いろんな中小企業と格差是正の対策を求めていくということになります。

最後になりますけれども、地域別の最低賃金につきましては、集团的労使関係のない職場を含めた社会全体の賃金を底上げ、底支える重要な役割を支えているんだと認識しております。私たちは、この重要性を改めて認識した上で、来年の地方の審議会において、目安を軸にした活発な議論を、できるだけ早期の発効に向けて取組を進めてまいりたいというふうに思っておりますので、御理解をいただきながら御意見とさせていただきます。

以上です。

労働基準部長

最初に熱中症に関して御説明をしていきたいと思っております。

熱中症につきましては、今、委員の御説明がございましたとおり、やはり昨年から比べましても、暑い日が続いております、昨年からも取組を一生懸命されておりますが、どうしても今年も少し災害が多くなっているという状況でございます。

我々としては、クールワークキャンペーンということで、5月から9月まで、重点的にやっております。その中でも、各種対策等につきましては、特設ページ等で案内しておりますが、今年も状況も含めまして、こういったところに問題があったのか、何が対策として取れるのか、そういったものをまた分かりやすいところに掲示等

をしながら、周知を図っていきたいと思っております。

雇用環境・均等部長 女性の就労環境ということで、設備的な部分につきましてはなかなか労働局のほうで手当できる施策というのが少のうございますけれども、今回の女性活躍推進法の改正の中では、女性の健康管理についても目を向けて取り組んでいただくよう改正がされておりまして、企業の皆様方に改めてのお取組をお願いするところがございます。

また、その辺につきましては、東京都も女性活躍の条例をつくるというふうに言っておりますので、東京都とも連携して、できることについて進めていきたいと思っております。

あと、働き方改革の賃金の底上げというところですが、これにつきましても、個別具体的にこの金額というふうに私どもからお示しするというものではありませんけれども、御趣旨は承りまして、審議会でありますとか、周知方法ということで、引き続き、格差是正、企業への取り組みの推進に働きかけていきたいと思っております。

深道会長 ありがとうございます。お時間はあれなんですけど、どなたか、ほかに。

じゃあ。ごめんなさい、お名前が。

高野委員 御説明ありがとうございました。高野と申します。

すみません、1点だけ、ちょっと御意見というか、お願いがあるんですけど、30 ページですね、職場環境改善に向けた取組ということで、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御説明いただいた中で、精神障害等のものが増えているという御説明がありました。いわゆるメンタル疾患かなというふうに思いますけれども、昨今、メンタル不調というところで若者の方が結構増えてるというふうに聞いております。

いろんな状況があるとは思いますが、やはりこれから次世代を担うというか、この社会をつくっていく若者の皆さんに対して、このメンタル不調というところが増えているのは非常に問題だと考

えておりますので、ぜひ、そういうところのフォローというところ、もちろん年代に関係なくというところではありますけれども、そういう件数が増えているのであれば、そちらのフォロー、そして、しっかりと復職して元気に安全に働けるような環境づくりのほうをお願いしたいというふうに思います。

以上です。

労働基準部長

ありがとうございます。ご意見として受け止めさせていただきます。精神障害につきましては、やはり年齢に関わりなくある問題だと思っております。

我々としては、ストレスチェック等も含めたメンタルヘルス対策について、これからも重点的に取り組んでいきたいと思っております。引き続き、御支援のほどよろしくお願いいたします。

深道会長

ほかの方はいかがでしょうか。

丹羽委員、お願いします。

丹羽委員

丹羽と申します。すみません、お時間がないかと思いますが、簡単に。

私としては、こういった労働局の取組に関して、特にどういうふうに効果が出ているのかなというのが非常に気になる場所なんですけれども、特にそういうことに関するフォローアップを充実させていただきたいと思っていて、それで、例えばなんですけれども、介護の人材不足に対する面接とか、トレーニングによる就職率アップということで、細かいパーセンテージは、先ほども指摘がありまして、出ていませんけれども、ある程度の就職率をアップしているということなんです、その後、僕は介護の現場に近いんですけれども、やはり離職率なんかも高く、（例えば職場に）入って、その後どういうふうになっているのかなとか。

あとは、それから、例えば障害者雇用に関しても、雇用の入り口は確保していても、雇用された後に仕事の内容がどうなっているのかとか、実際にどのぐらい継続されているのかなとかということも非常に気になる。

それから、助成金に関しても、各種助成金がありますけれども、助成金がなくなったときに、その企業は果たしてそれをまた続けられるのか、そういったこともちょっと気になるところです。

それで、やはり企業様も含めてなんですけれども、そういう継続的な支援という視点で、いろいろな効果を図っていきながら推進していただきたいなと思っております。

以上です。

職業安定部長

職業安定部でございます。

御意見を含めて、今後、いろんな団体との意見交換等、実態の把握、こういったことを含めて、できる対策を取っていきたいと思っておりますし、その効果について、いいものがあれば、ぜひ、いろんなところに広めて、いろんな対策に反映していきたいと思っておりますのでございますので、引き続き、御意見があればお寄せいただければ、それに対応するように頑張っていきたいと思っております。ありがとうございます。

それとあと、追加で申し訳ありません、先ほど清田委員のほうから、中小企業を含めた人的な支援ということで、さらなる連携というようなお話を頂戴しております。

具体的には、実は都内ハローワークは 17 か所ございます。その 17 か所のハローワークに、商工会議所であれば支部がございます。そういったハローワークと支部がさらなる連携を深めて、いろんな取組をしていきたいということを今、協議しているところでございますので、ぜひ、商工会議所、団体様だけではなく、業界団体とも含めて、いろんな事例と取組、こういったことを深めていきたいと思っておりますので、よろしく願いできればと思います。

以上でございます。

深道会長

ありがとうございました。

皆様、よろしいでしょうか。

渡邊委員、どうぞ。

渡邊委員

御説明ありがとうございました。

私のほうから2点、お伺いしたいと思います。

一つ目は、資料16ページ、両立支援等助成金に関してなんですが、こちらは、令和5年、令和6年度と比べますと、令和6年度9月末時点なんですけれども、件数があまり伸びていないというような状況が見てとれまして、特に育児休業等支援コースという青色で塗られているところの件数が随分低調であるなどといったような印象を受けているんですが、こちらについて、何か低調な理由の原因分析等をされていच्छゃれば、そちらを教えていただきたいというふうに思っております。

もう1点なんですが、ハローワークのほうで就職支援に関して担当者制による就職支援というのが何か所か出てきているかと思えます。マザーズハローワークですとか、職業訓練受講者ですとか、高齢者というような方々に対して、重点的に担当者制を敷いているということなんですが、これはそれら対象になった人全員に対して担当者制で取り組んでいच्छゃるのか、それとも対象になる方で選抜して行われているのか。もし選抜して行われているとしたら、どのような基準で選抜されているのか、そういった点について教えていただければと思います。

雇用環境・均等部長 雇用環境・均等部でございます。

一つ目の両立支援助成金でございます。これは件数が減っていますのは、詳細に分析できているものではないんですけれども、支給要件が多少昨年度より厳しめになっているものもあり、御申請が減っているのかなというふうに思っています。

育休中等業務代替支援コースでありますとか、柔軟な働き方選択制度等支援コースという比較的新しいコースができておりますので、今後、そちらのほうは今、少しずつ伸びがいいので、こちらのほうを御利用する方が増えていくのかなというふうに考えております。

職業安定部長 担当者制の関係でございますけれども、特に選抜というよりも、来た方に対して、要望というのがどういうものなのかということを含めて、ハローワーク、それを頼りとして希望されているかどうかと

ということで確認しながら、寄り添えるかどうかということをお話ししながら対応しているということですので、人数に限りをもって選抜をしているとか、そういったことではなくて、できるだけ多くの方に、同じ担当が相談をしたほうが継続的な話がしやすいということから、そういう担当制を推奨しながら、あとは御本人の要望に応じて対応しているということをお話いただければと思います。

渡邊委員

ありがとうございました。

その担当者制に関してなんですが、御本人の御希望に沿ってといったような点があるかと思いますが、ハローワークはいろいろな業務があって、ハローワーク側も人材といったようなところに限りがあるかと思っているんですね。そのときに、ハローワークのほうで、もしこういったきめ細やかな対応をするというのが、人材的に、人数的に難しいとか、そういったような状況があるのであれば、そちらもできれば教えていただきたいというふうに思っております。

職業安定部長

お話のとおり、多岐にわたる対策をしているという状況下ではありますけども、その中で、担当制を敷いてやるということについては、時間を一定の部分取りながら分けてやっておりますので、その分、ほかのスタッフがフォローするとか、そういったことを含めて、全体的に、リーマン・ショックのような、ああいう時期になってしまとなかなかできないという部分はありますが、現状の中では、スタッフが足りない中でも、どうにか時間を確保しながら対応しているということでございますので、今の段階では、いろんな工夫をしながら、時間を設けて、例えばオンライン相談、そういったものを導入して時間を設定するとか、そういったことをやらせていただいているところなので、現状、どうにか頑張っているというところでございます。

渡邊委員

ありがとうございました。

深道会長

皆様、それでは、大分時間が過ぎてしまいましたが、本日の議題は以上とさせていただきます。よろしいでしょうか。

それでは、以上をもちまして、第 13 期第 1 回東京地方労働審議

会を終了いたします。御協力ありがとうございました。

それでは、進行を事務局にお戻しします。

企画課長

深道会長、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。次回の審議会でございますが、3月の開催を予定しております。正式には、改めまして御案内を差し上げたいと存じますので、よろしく願いいたします。

本日は、開始時間が遅れましたこと、また、予定終了時刻を超過いたしましたことをお詫び申し上げます。

最後に、委員の皆様、本日は長時間の御審議、大変お疲れさまでございました。

以上をもちまして散会とさせていただきます。本日は誠にありがとうございました。