

## 令和4年度第1回富山地方労働審議会

令和4年11月4日（金）14:00～  
富山県民共生センター「サンフォルテ」  
307・308 研修室

### 1 開会

#### 事務局

それでは只今より、令和4年度第1回富山地方労働審議会を開催いたします。

定足数の確認の報告を申し上げます。

本日は18名中18名の出席です。

地方労働審議会令第8条第1項に定める定足数の2/3以上の要件を満たしておりますので、今回が有効に成立していることをご報告いたします。

それでは開会にあたりまして、吉岡局長より挨拶を申し上げます。

### 2 富山労働局長挨拶

#### 吉岡局長

富山労働局長の吉岡でございます。

どうぞよろしく願いいたします。

富山地方労働審議会の開催にあたりまして、ご挨拶申し上げます。

中村会長をはじめ、各委員の皆様方におかれましては、本日、大変ご多用のところ、本審議会にご出席いただき厚く御礼申し上げます。

また、日頃から労働行政に対しまして、格別のご理解、ご協力を賜るとともに、貴重なご意見、ご提言をいただいております。重ねて御礼を申し上げます。

さて、富山県内の9月の雇用情勢を申し上げますと、有効求人倍率が1.59倍と、求人が求職を大幅に上回って推移し、改善の動きが見られますが、感染症が雇用に与える影響に注意する必要があるとしております。

こうした中、労働局では、雇用調整助成金や休業支援金・給付金の活用促進によって、雇用の維持をはじめ、求人事業主に対する求人充足サービスによる人材確保、また職業訓練などを活用した人材育成など様々な取組みを行っております。

特に、人材育成につきましては「人への投資」の強化が政府の最重要施策の一つとされておりまして、本年4月に人材開発支援助成金に「人への投資促進コース」が新設されたことを受けまして、職業能力開発を推進する事業主に対して、支援の強化に努めているところでございます。

また、本年4月1日から改正育児・介護休業法が段階的に施行されております。

男性育休を取得しやすい仕組みが講じられたほか、改正労働施策総合推進法などに基づく「パワーハラスメント防止措置」が中小企業の事業主にも義務化されております。

男女ともに仕事と育児等を両立できる環境整備、ハラスメントのない働きやすい職場環境の構築に向けた取組の推進を一層強化してまいります。

加えて、全国と比較して総実労働時間が長いという実情を踏まえまして、労働時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者に対しまして、助成や個別の相談、助言など、

きめ細やかな支援を行い、働き方の改革を通じた長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進など、誰もが働きやすい職場づくりに向けて精力的に取り組んでおります。

その一環としまして、「過労死等防止啓発月間」である 11 月に「過重労働解消キャンペーン」を展開しております。

長時間労働が疑われる企業に対する監督指導や「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催を予定しております。

また、長時間労働の削減等に積極的に取り組む県内企業に、労働局長が直接お伺いしまして、取組事例を紹介する「ベストプラクティス企業訪問」といった取組によって、気運の醸成を図ることとしております。

このほか、富山県最低賃金につきましては、前年より 31 円引き上げられまして、時間額 908 円となりました。

本年 10 月 1 日に発効したことから、最低賃金の履行確保に取り組んでおります。

また、労働災害につきましては、本年 9 月末までの休業 4 日以上之死傷者数が 817 人で前年同時期と比べまして 39 人増加しており、死亡者数は 8 人で前年同時期と比べ 1 人減少となっておりますことから、さらなる労働災害防止対策の徹底を図ってまいります。

このような状況の下、富山労働局といたしましては、今後とも様々な課題一つ一つに対しまして、着実かつ的確に取り組んでまいりたいと考えております。

本日の議題は、富山労働局の業務運営状況についてであります。委員の皆様方の忌憚のないご意見・ご提言を頂戴いたしたいと思っております。

いただいたご意見・ご提言につきましては、今後の行政運営にしっかり活かしていきたいと考えておりますので、本日はどうぞよろしくお願い申し上げます。

### **3 議事 (1) 令和 4 年度富山労働局の業務運営状況等について**

#### **事務局**

それでは、富山地方労働審議会運営規程第 4 条第 1 項において、「会長は会議の議長となり、議事を整理する」とされておりますので、以後の進行は中村会長にお願いしたいと存じます。

中村会長、どうぞよろしくお願いいたします。

#### **中村会長**

会長の中村でございます。本日はお忙しい中お集まりいただきまして、誠にありがとうございます。それでは早速でございますが、議事に入ってまいりたいと思っております。

本日の議事でございますが、今ほどお話にございましたように、「令和 4 年度における富山労働局の業務運営状況等について」でございます。

まずは事務局のほうからご説明をお願いいたします。

#### **穴吹総務部長**

総務部長の穴吹でございます。

少し長くなりますので、大変恐縮ではございますが、着座にて説明をさせていただきます。

今年度の富山労働局の行政運営方針の取組状況につきましては、お配りした資料、横版の「令和4年度富山労働局の業務運営状況」、時折、縦版の「説明関連資料」を引用しながら説明させていただきます。

例年、11月の当審議会では各施策の年度途中における進捗をご説明する、という位置づけとなっております。

今回、これまで委員の皆様からいただいております、様々なご意見、ご提案を中心に説明をさせていただきます。

「令和4年度富山労働局の業務運営状況」の表紙をめくっていただきまして、まず2ページ、第1の柱、雇用維持・人材育成・人材確保に向けた支援・推進及び周知」でございます。

この柱は、前回の審議会で、これまでコロナ感染症の拡大期には、求職者の就職意欲が減退する傾向があったところ、この相関関係は薄れつつあり、そのため、令和4年度から、雇用維持に加えて、人材育成・人材確保を第1の柱に持ってきました、と、このような説明をしたところでございます。

冒頭の局長挨拶にもありましたが、有効求人倍率について、お配りしている机上配付の「図表で見る労働市場」をご覧ください。

こちらは中段に、棒グラフがありますが、その折れ線グラフ、今年1月から有効求人倍率が1.5倍を超える水準で推移しています。

それでは資料の中の説明に移ろうと思えます。先ほどの2ページ、雇用の維持・継続に向けた支援の1ポツ目でございます。

雇用調整助成金は雇用維持に取り組んでいる企業に対して支給するもので、休業支援金・給付金は休業させられた労働者のうち、休業手当の支払いを受けることができなかった労働者に対して支給するもの、という位置づけになっております。

2ポツ目です。いずれの助成金も1年前、2年前と比較すると、件数は明確な減少の傾向がございます。

これまで迅速支給に向けて手続きを簡略化してきたという経緯がございまして、現在、不正受給の対応を厳格化している、こういう状況でございます。

次のページになりますが、在籍型出向により雇用維持に取り組む企業を支援する産業雇用安定助成金につきましては、今年度40件、支給決定件数となっております。

昨年同期はこれが17件となっております、かなり伸びている状況でございます。

また、ここには記載しておりませんが、小学校休業等対応助成金につきましては、令和3年度下半期は申請件数が219件、そして令和4年の上半期は申請件数が2062件。

第6波の影響で、小学校や保育園で休校・閉園が相次いだことを受けまして、申請がかなり伸びている状況です。

さらに総合相談窓口における労災補償の相談件数ですが、こちらのほうは、令和3年度下半期に6件だったものが76件と相談件数もかなり伸びている状況となっております。

これらは、当初は緊急事態宣言ですとか、まん延防止法の適用など、コロナの感染拡大を予防するために社会全体で経済活動を縮小し、やむなく休業という対応が主流だ

ったところ、適正な感染防止対策を講じながらも、経済活動を縮小せずに操業を継続するという対応が主流になってきたということを反映していると思われます。

次、4 ページ、人材育成の推進でございます。

人材育成につきましては、「人への投資」の強化が政府の最重要施策とされておりまして、求職者の就職意欲に的確にこたえるため、関係機関と連携したハロートレーニングの積極的な周知・広報により活用促進を図り、受講の斡旋に努めているところでございます。

1 ポツ目でございます。

枠内に記載している公的職業訓練の実績、そちらの下のほうの求職者支援訓練、これは今年度9月末で受講者数は190人、開講定員充足率は72.0%、このようになっておりまして、これは前年同期比で受講者数は88人増、開講定員充足率は8.2ポイントの増となっております。

このような受講者数増加の要因としましては、求職者支援訓練を受講した場合、職業訓練受講給付金が支給されるのですが、その支給要件のうち、世帯収入要件が緩和されたことですか、今年7月の雇用保険法の改正によりまして、求職者支援訓練も雇用保険受給者が受講できるようになり、訓練延長給付や技能習得手当の対象となったことが要因として考えられます。

企業内人材育成に関しましては、3 ポツ目、「人材開発支援助成金」の取組によりまして、人材育成を促す、という取組を行っております。

特に「人への投資」これを抜本的に強化するため、この4月に創設された「人への投資促進コース」につきまして、事業主に対する積極的な周知に努め、活用促進に取り組んでいるところです。

そして人材確保でございますが、離職者に対しては、この4ポツ目、試行雇用期間中の賃金の一部を助成する「トライアル雇用助成金」、5ポツ目、求人充足サービスの充実による再就職の促進。

次、5 ページになりますけれども、その1ポツ目、窓口での的確なマッチング、2ポツ目、企業PRシートの活用やミニ面接会の開催などによりまして、離職者の就職意欲ですとか、企業の求人意欲にもこたえるべく、ハローワークでサービスを提供し、対応を行っているところです。

6 ページにまいります。

2本目の柱、「多様な人材の活躍促進」でございます。

「女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」につきましては、1ポツ目の3行目になりますが、特に県の働き方改革・女性活躍推進室との連携を開始しておりまして、第1回目の意見交換会を4月28日に実施して以来、協力体制を構築いたしました。

これまでも県とは、この資料の3ページ目のほうに少し記載があるのですが、富山県雇用対策協定に基づく雇用対策の推進等というところで、取組状況を資料として入れているのですが、こういった対応の他、県議からの質問への対応として、国の施策の実施状況を情報提供するなど、そういった対応は行ってきておりましたが、今回のこの協力体制といいますのが、今年3月24日の県の女性活躍推進会議において、

男性の育児休業取得率、80%など、県の高い数値目標が示され、労働局の目指す方向と一致していることが明確となったため、労働局としてお手伝いできるものはないかということで、手探りで開始した取組みでございます。

以後、担当課長とは緊密に連絡をとっておりまして、説明会を共催で行い、その中で県の取組を紹介したり、後ほど説明するアンケート結果の情報共有など、着実な連携を行っているところでございます。

さて、前回の審議会では男性の育児休業取得件数だけではなく、取得期間についても把握できないか、というご提案をいただいております。

6 ページのほうに戻りますが、こちらの枠内にはございますが、私どもの説明会にてアンケートを実施しております。

参考値ではありますが、アンケートに協力いただいた243社のうち、実際に男性の育児休業を取得した企業、これは73社でございますが、その内訳は1か月未満が5割、1か月以上3か月未満が3割、3か月以上は2割弱という結果となっております。

このアンケートについて少し詳しくご説明いたします。

説明関連資料、こちらの縦版の資料、45ページでございます。

上のほうにあります棒グラフ、企業規模ごとの取得期間の割合でございますが、これは300人未満の企業で最も多いものが、これが10日未満であるのに対して、300人以上の企業では3か月以上が最も多い、こういう結果となっております。

この期間の長短の要因は何なのかというところでございますが、これについては資料を1枚めくっていただきまして47ページ、中段にございます、規模ごとの課題事項割合です。

これを見ますと、いずれの企業規模でも人員体制の確保というのを課題として挙げております。

特に100人以上の企業では、そのほか育休取得期間の収入支援ですとか、制度が複雑なので、パッケージ化してほしい、などの声が上がっております。

規模の小さい企業ほど、育児休業に備えるための人員体制の確保が難しく、それがなかなか長期の育児休業を取ることができない要因となっていると思われまます。

こうしたアンケート結果も県と情報共有を行ってございまして、県内の男性の育児休業取得の促進等に向けて対応してまいりたい、このように考えております。

後ほどご紹介いたしますが、稲田委員のご質問にも関連するのですが、では、こうした人員体制の確保に対応するためには、どのような対応をとるのが有効なのか。

この対応はいろいろあると思います。

9月16日に局長と私で出席させていただいたのですが、経営者協会主催の富山地区会員懇談会の講演会で、働き方改革の取組として、高知のある会社の役員の講演を拝聴させていただいた内容、これをご紹介させていただきます。

最後の質疑応答についての回答だったのですが、その会社では男性の育児休業の取得にあたり、徹底した「業務の棚卸」を行って、不要な業務を排除して、真に必要な業務のみに絞った上で、育児休業取得の間、同一部署の社員に業務を割り振っている、ということをおっしゃってございました。ご参考となれば幸いです。

8 ページの 1 ポツ目の 3 行目、男女の賃金の差異の公表につきまして、301 人以上の企業に男女の賃金の差異の公表を義務付けております。

説明関連資料は 65 ページになります。

この説明リーフレットを掲載しておりますが、この公表は職種や平均年齢の違いが原因で、男女間の格差があるように見えてしまうという批判があるところです。

対策としまして、65 ページの裏の上のほうにあるのですけれども、「自社の実情を正しく理解してもらうために、『説明欄』の有効活用」というのを呼びかけているところでございます。

数値だけが独り歩きしないよう、こうした点をきちんと説明して公表を進めていきたい、このように考えております。

本体資料のほうに戻りまして、さらにその下、2 ポツ目でございます。

不妊治療と仕事の両立支援でございます。

前回の審議会で、この取組については、「国としての後押しを期待する」とのご意見をいただいていたところでございます。

説明関連資料 67 ページ、不妊治療相談窓口のリーフレットでございます。

この 4 月から不妊治療にも保険適用がされるようになっていくということで、私ども、不妊治療を希望する方が、実際に治療を開始するのではないかと、このように考えました。

相談窓口を設置するにあたり、まずはその必要とする方々に労働局の相談窓口があることを知っていただく必要がある、こういう考え方に至りまして、4 月の局長着任挨拶の際に、初めて訪問先に富山県医師会を追加し、事務局長に「不妊治療を行っていて仕事をしている女性の 4 人に 1 人、男性を含めると 6 人に 1 人が離職している。」という実態を説明しまして、不妊治療を行っている産婦人科に、このリーフレットを置いていただくようお願いしたところです。

聞くところによりますと、馬瀬会長から、「そういった取組みを労働局が行っていることを知らなかった。ぜひやるべきだ。」と後押しをいただきまして、現在、県内 97 ヶ所の病院にこのリーフレットを置いていただいているところでございます。

少し飛びますが、13 ページ、「ハローワークの職業紹介業務のオンライン化の推進」でございます。これは審議会で初めてお示しすることになります。

求職者、求人者ともに、そのメリットを理解してもらうべく、説明関連資料、これは 93 ページに「求職者マイページ」のリーフレットをつけておりまして、さらに 95 ページのほうには、「求人者マイページ」のリーフレットを掲載しております。

これらを用いまして、職業相談窓口、求人窓口にて利用勧奨に努めており、着実に利用者が増加しているところでございます。

現在、オンラインを利用した職業相談などに取組んでおり、必要に応じてハローワーク窓口への誘導などに繋げて、実効ある取組みになるよう努めてまいりたいと思っております。

14 ページ、3 番目の柱、「誰もが働きやすい環境づくり」でございます。

長時間労働の抑制ですが、前回、「従来から、年間総実労働時間が長い」という実情

を説明してきたところです。

2 ポツ目のところにございますが、働き方改革推進支援センターでは、長時間労働の是正方法からの人手不足の対応策など、様々な相談に応じているところです。

この説明関連資料は 109 ページになります。

前回の審議会でテレワークが長時間労働の抑制に繋がるのではないかと、というご意見がございました。

現時点でこのテレワークが長時間労働の抑制に繋がっているという明確なエビデンスを示すことはできませんが、それに関連しまして、テレワーク導入を検討している企業から、センターに対してテレワーク導入にあたっての留意事項について、助言が欲しいという相談実例がございましたので紹介いたします。

「テレワークの導入にあたっては助成金の利用も考えられるが、あまり大きくない企業規模なのであれば、セキュリティの高い zoom 等のオンラインミーティングの有料プランでも十分ではないでしょうか。

助成金の活用にあたっては在宅勤務の規程作成など要件を満たす必要があり、利用範囲、セキュリティレベルなどについて今一度ご検討をいただきたい。」と、このように具体的に回答しているところです。

前回の審議会でご説明差し上げていたのですが、令和 4 年度からこのタイトルを長時間労働の是正から抑制というように変えております。

これを受けて同じ 14 ページ、こちらの 3 ポツ目になりますが、説明会、それに付随する説明会参加者への相談会、個別訪問というのを新しい取り組みとして開始しています。

具体的な取組につきまして、今度は説明関連資料の 111 ページになります。

上限規制の適用が猶予となっている事業、業務のうち三業種、建設事業、ドライバー、医師といった業種が令和 6 年 4 月から上限規制の猶予が終了いたします。

建設業は最近では公共工事では週休二日制モデル工事など週休二日の導入を図る動きがあるのですが、民間工事の場合は導入がなかなか進んでおりません。

特に、建設業、ドライバーは共に勤務時間数が減少するとそのまま収入減に繋がってしまうというところが難しいのではないかと感じております。

このようにいずれの業種も適用猶予が廃止されることがすでに決まっておりますので、猶予が終了する令和 6 年 3 月末に向けて周知に取り組み、長時間労働の抑制に努めてまいりたいと考えております。

次ページ 15 ページの上から 3 ポツ目になります。

過労死防止啓発月間の取組でございます。この説明関連資料は 117 ページになります。

令和 4 年度の過重労働解消キャンペーンの取組になります。

この中で 2 の (2) のところに「ベストプラティス企業への職場訪問の取組」がございます。

1 年前の審議会で、「ベストプラティス企業の取組につきましては、立派な取組なので、ホームページだけではなく、広く周知に取り組むべき。」というご提案をいただいております。

インターネットは便利な反面、この取組をホームページに掲載したから、ただちに周知が図られるという単純なものではなく、その情報が拡散するようにするためには、まずその取組が労働局のホームページに掲載されているのだということを広く知らせないといけない、という貴重なご意見をいただいたものと受け止めさせていただきました。

このようなご提案を受けて、まずはベストプラクティス企業という取組そのものを知っていただく必要があるということで、今年度はこの職場訪問を11月11日に予定しているのですが、県内最大手の北日本新聞、そして今年度は建設業の大高建設株式会社ということですので、業界紙の建設新報、これは発行部数2,000部、建設工業新聞、これは発行部数1,000部になりますが、この2社に新たに取材を依頼して、まずはベストプラクティス企業の取組があるという周知を図り、具体的な取組の内容については説明関連資料143ページのほうにあります。今年1月から取組を始めた説明会や面接会で配布する事業主支援リーフレットへの掲載、労働基準協会が発行している「労基とやま」、これは発行部数2,300部、そして資料145ページ、これは県商工労働部の取組みになりますが、「労働とやま」は発行部数410部ですが、これらにQRコードを張り付けるなど具体的な取組についてしっかりと伝わるよう、周知を図る予定としております。

次に18ページ第4の柱、「安心して働ける労働環境の整備」、4ポツ目の労働条件向上相談窓口の取組みでございます。

これはパートナーシップによる、価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージの取組みの一環でございます。

前回の審議会で、ぜひそういったところの監視のほうもよろしく願いますというご意見をいただいております。

窓口での相談件数は、これは415件となっております。

これらはいずれも賃上げを阻害されているというような深刻な相談ではなくて、法内容に関する相談、例えば来年4月から中小企業も60時間を超える超過勤務をさせる場合には、大企業と同様にその割増率が5割となりますが、その対応についての相談などでございました。

さらに、定期監督の際に賃金引き上げの取り決めがあったにもかかわらず、その賃金支払いの履行がされず、指導でも是正されない場合の司法処分を含めた厳正な対処を求める取組や、立ち入り検査、臨検監督を実施した際に労基法違反が認められなくても賃金引き上げの阻害要因として「買ったたき」等が疑われる事案については、関係機関に通報する取組を行うこととなっておりますが、各監督署からは司法処分や通報事例はなかった、と、報告を受けております。

同じ3ポツ目の1行下、これは説明関連資料の119ページのほうになります。

この11月に、しわ寄せ防止キャンペーンを展開しております。

119ページの裏になりますけれども、取組の詳細が書いてございます。

適正なコスト負担を伴わない、短納期発注や急な仕様変更をやめるよう呼びかけを行っております。具体的な相談を雇用環境均等室が受け付けたり、経済産業省、中小



企業庁の取組みとなりますが、下請けかけこみ寺への相談を呼びかけることとしております。

19 ページ 1 ポツ目の最低賃金でございます。

労働条件のいわばセーフティネットである「最低賃金」、こちらは毎年最低賃金審議会ですっきりとご議論をいただいているところ、今年は昨年度に続きまして大変厳しいご議論があった中で新しい富山県の最低賃金が 10 月から発効いたしました。

改定後はいかに新しい最低賃金を広く知ってもらい、取り入れてもらうかが課題でございます、そのための周知広報や指導が重要になっているところでございます。

今年度は業務改善助成金の周知もあわせて行いました。

資料 143 ページ、これは先ほど引用したページなのですが、事業主支援リーフレットの冒頭の業務改善助成金本文の中に「富山県賃上げサポート補助金」というのを入れております。

これは業務改善助成金にさらに上乘せ助成をするもので、富山県労働政策課で企画していただいたものです。

こうした県の助成制度は業務改善助成金にとって呼び水になるのではないかと、そういう考え方でここに掲載することといたしました。

また、新たに資料の 145 ページ、県商工労働部の広報誌である「労働とやま」のほうにも枠をいただきまして、掲載し周知広報に務めたところでございます。

実は県のほうでも 8 月 20 日に連合富山にて主催していただいた「地域活性化フォーラム」に私と雇用環境・均等室長が参加させてもらったのですが、そこで新田知事自ら先ほどの富山県賃上げサポート補助金の PR を行ってございまして、その中で業務改善助成金を引用してもらっております。

県とはこうした良好な関係が続くよう努めてまいりたいと考えております。

こうした周知に取り組んだにもかかわらず、少し戻っていただいて、本体資料の 14 ページの 1 ポツ目になります、9 月末までの申請件数は 31 件です。

これは前年度同期の 45 件の 3 分の 2 にとどまっております。

9 月 22 日には経営者協会と中小企業団体中央会に要請活動を行いました、その際、「業務改善助成金は事務員を雇っている会社では、申請書を書けるのかもしれないが、そうでない中小企業では、制度が複雑で使いにくい。」とのご指摘をもらっております。

こうした意見について、制度を所掌する本省部局のほうに取り次ぎをさせてもらっているところでございます。

本体資料の 20 ページの 1 ポツ目、労働災害の発生状況でございます。

冒頭のほうでコロナ感染症の労災相談が増加している、そういう状況についてお話いたしました、労働災害の発生状況は、枠外にあります、コロナ感染症の件数は 370 件、これは、前年同期と比べて 300 件以上も伸びているところでございます。

経年比較をするため、枠の中にはこの件数を除いた数字を載せております。

内訳としては、保健衛生業、これは病院・診療所などの医療、介護施設などの社会福祉施設を指すのですが、そこでおよそ 1.5 倍となっているというのが大きな特徴でございます。

2 ポツ目になります。

従来から富山労働局では、災害件数が高止まりしている建設業をメインターゲットとして、様々な取組みを行ってきたところでございます。

今年度はコロナ感染症の拡大防止のため、ここ数年、中止・縮小していた労働災害防止団体の定例総会や安全大会などが開催されるようになり、昨年度よりも周知啓発に力を入れることができました。

説明関連資料、今回は 157 ページになります。

5 月から 9 月には STOP 熱中症クールワークキャンペーンを行いまして、その一環として局長による建設現場パトロールを行っております。

また、159 ページになりますけれども、5 月には県民会館で「建設工事関係者連絡会議」を開催し、161 ページ、7 月には建設工事現場に対する一斉監督などの対策を行っているところでございます。

従来、労働災害防止の取組みは、建設業でのこうした取組みを除いては、ピンポイントで災害が発生した事業所に対して立ち入り検査を行うなど、いわゆるモグラたたきのようなイメージで指導監督を実施してきたところでございます。

今回、建設業以外の業種においても、こうした啓発の取組を行うこととなりました。

説明関連資料は 163 ページになります。

ここに記載があります、「+Safe 協議会」でございしますが、9 月には三次産業の中で、特に労働災害件数の多い小売業、社会福祉施設のうち、老人介護施設について業界全体で自発的な対策を促すという観点から、腰痛予防対策や転倒予防対策の意見交換や情報共有を行い、いわゆる行動災害について意識啓発を図り、安全衛生に対する機運を醸成することを目的として、取組んでおります。

今回は本体資料 22 ページになります。

表題に「参考」とつけておりますが、ハローワークの総合評価でございします。

前回の審議会で KPI について、「なるべく早く情報共有をさせていただいたり、できる範囲で開示をしていただけるとありがたい。」というご意見をいただいております。

今回ご紹介させていただくのは、ハローワークにおける KPI でございします。

これは、ハローワークのマッチング機能の強化を図ったものです。

平成 27 年から、業務の評価・改善の取組みを全国 544 のハローワークにて実施しているところです。昨年度分の取組結果は、審議会委員の皆様のお手元へ既に郵送しておりますが、前回委員様からのご意見を踏まえ、当審議会で資料として取りまとめ、年度途中の進捗状況を情報提供させていただきます。

23 ページになりますが、ここに労働局の業務目標の一覧を掲載しております。

この局目標値といいますのは、47 労働局全体で目標となる数値をまず本省で固めた後、産業構造やその規模、それぞれの労働市況などに応じて調整され、各労働局の目標として割り振られることとなっております。

ここからは個別に見ていきますが、上段の主要 3 指標、就職件数、充足数、早期再就職件数につきましては、ほぼ前年同期並みの進捗となっております。

また、そこから下のその他の事項につきましては、(2) の障害者の就職件数は前年同

期の進捗率をやや上回っておりますが、(4)の就職氷河期世代の正社員化件数、(8)の人材不足分野の就職件数につきましては、前年同期の進捗率をやや下回っている状況でございます。

今後も目標の達成に向けて取組んでまいりたいと思います。

ここまでご説明をさせていただきましたが、今後も労働局職員一同、委員の皆様の負託にお応えしたいと考えております。

引き続きのご指導をどうぞよろしくお願いいたします。

以上、私からの説明とさせていただきます。

## 中村会長

はい、ありがとうございました。

ただいま令和4年度の富山労働局の業務運営状況ということで、ご説明をいただきました。

前回の審議会で各委員からいただきましたご意見に対応していただいたところもいくつかあるということで、そこも含めてご紹介をいただいております。

本日でございますが、ただいまのご説明に対しまして、ご質問あるいはご意見を頂戴して今後役に立てていくということでございます。

それで、まず進め方といたしまして、事前に各委員からご意見をいただいている部分がございますので、ただいまのご説明の流れに沿った形で順次ご回答いただきまして、一通り終わりました後、改めてこの場でご意見があればお聞きしたいという形で進めさせていただきますと考えております。

それでは事務局のほうから、あらかじめいただいたご意見につきましてご紹介をお願いいたします。

## 事務局

事前に公益代表委員1名、労働者代表委員3名、使用者代表委員2名の計6名の委員の方からご意見を頂戴しております。

いただいたご意見につきまして、行政運営方針および横版の業務運営状況に沿って順にご紹介してまいります。

着座にて失礼いたします。

まず、お手元の行政運営方針の4ページ、および業務運営状況の1ページをご覧ください。

「雇用維持・人材育成・人材確保に向けた支援、推進および周知」の中の「(1)雇用の維持継続に向けた支援」についてでございます。

労働者代表の奈良委員からいただいているご質問は、「雇用調整助成金の不正利用が問題となっておりますが、明らかな不正ではなく、間違いによる不備が給付後に発覚し、さかのぼって一部返還を求められるケースはあるか。ある場合は、事例や企業への注意喚起について知りたい。」

以上でございます。

## 中村会長

はい、奈良委員のほうから補足いただくことはございますでしょうか。

## 奈良委員

はい、ございません。

## 中村会長

それではこのご意見につきまして事務局のほうからご回答をお願いいたします。

## 久住職業安定部長

職業安定部長の久住でございます。

どうぞよろしくをお願いいたします。

ただいまの奈良委員からのご意見に回答させていただきたいと思っております。

雇用維持に取り組む事業主が活用しております雇用調整助成金につきましては、令和2年度の1か月平均の支給決定件数が2,098件、令和3年度の1か月平均の支給決定件数が1,769件となっております。

経済活動の回復傾向も見られるものの、令和4年度も9月末現在では1か月の平均支給決定件数は1,247件と、高い水準で下げ止まっているところでございます。

当局におきましては、迅速な審査や支給決定により、雇用の維持の促進に寄与できた一方で、申請内容の誤りや不正受給に関する情報も寄せられているところでございます。

申請内容の誤りにつきましては、「雇用調整助成金申請書の作成にあたり、出勤日を出勤簿やタイムカードから休業していた日数を申請書に記入したが、記入誤りがあった」「コロナ陽性者の病気休暇を休業として申請していた」などにより過大支給があった分につきましては返還を求め、支給額を回収するところでございます。

また申請内容の誤りや不正受給に対する対応強化のため、休業対象労働者を確認できる書類や業況特例における状況の確認を毎回行うなど、雇用調整助成金の申請内容をより適正に確認しているところでございます。

不正受給につきましては、不正受給が判明した場合に、事業所名の公表や捜査機関との連携強化などの対応を厳格化しているところでございます。

これらの対応強化につきましては、受注決定通知書の各事業所に送付する際のリーフレットの同封や、厚生労働省および当局ホームページへの掲載、各種説明会、セミナー等あらゆる機会を捉えて注意喚起周知を行っているところでございます。

富山労働局といたしましては、今後も雇用調整助成金の迅速な審査、支給決定を行うとともに、申請内容の誤りや不正受給の対応強化に努めてまいりたいと考えております。

以上奈良議員からのご意見の回答とさせていただきます。

## 中村会長

はい、ありがとうございます。

奈良委員いかがでしょうか。

## 奈良委員

はい。

## 中村会長

よろしいでしょうか。

それでは周知を引き続き行っていただくということでよろしくをお願いいたします。

それでは次のご意見をお願いいたします。

## **事務局**

はい。

お手元の行政運営方針は4ページ及び業務運営状況の4ページをご覧ください。

「雇用維持、人材育成、人材確保に向けた支援推進及び周知」の中の(3)、人材育成の推進についてでございます。

使用者代表の三辺委員からご意見をいただいております。

「人材育成の推進に関して、これらの施策は、昨今聞かれる「学び直し」「リカレント」の範疇のことでしょうか。ご教示いただけますと、理解が深まります。」

以上でございます。

## **中村会長**

はい、三辺委員のほうから補足いただくことはございますか。

## **三辺委員**

特にございません。

## **中村会長**

はい、それでは事務局のほうから回答をお願いいたします。

## **久住職業安定部長**

引き続きまして私のほうから回答させていただきます。

人材育成の推進につきましては、ハロートレーニングを活用した再就職支援や職業能力開発の推進のほか、従業員を能力開発や生産性向上に取り組む事業主に対する「人材開発支援助成金」の支給など、人材開発支援策の活用促進に努めているところでございます。

労働局においては、「学び直し」「リカレント」に当たる施策としては、ハロートレーニングの在職者訓練が挙げられます。

企業と在職者のニーズを踏まえた訓練コースの設定により、在職者の職務の高度化・多様化に対応した人材育成の機会を提供しております。

また、離職者を対象とした職業訓練として、専門学校や短期大学での1、2年間のリカレント教育を実施する「長期高度人材育成コース」の設定により、介護福祉士や保育士といった国家資格や新しいスキルの習得に向けた「学び直し」の機会を提供しております。

労働局・ハローワークでは、ハロートレーニングの積極的な周知・情報提供に努めまして、「学び直し」、「リカレント教育」の推進および労働者の職業能力の向上を図っているところでございます。

以上、三辺委員からの回答とさせていただきます。

## **中村会長**

はい、ありがとうございます。

三辺委員よろしゅうございますか。

## **三辺委員**

はい、ありがとうございます。

## 中村会長

はい、ありがとうございます。

「学び直し」、「リカレント」という新しい概念の中で、労働局で行っていただいているこれまでの取組、あるいはそれを発展させたものも位置づけられているということかと思しますので、また引き続きよろしく願いいたします。

はい、それでは次のご意見をお願いいたします。

## 事務局

はい。

お手元の行政運営方針は、5 ページ、および業務運営状況の 6 ページをご覧ください。

「2、多様な人材の活躍促進」の中の「(1) 女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」でございます。

使用者代表の三辺委員からいただいているご意見です。

「男性の育児休業取得のアンケートに関して、例えば『女性活躍』の状況においては、富山県民の働き方の特徴が起因しているとされるように、男性の育児休業取得の考え方には地域性が出るのではないかと考えます。

アンケートからは、こうした特徴・傾向がうかがえるようなことはあったでしょうか。

また、お子さんを持つ男性には育児という明確な目的を持った休みを取得したいと考える人は増えているように感じます。

一方、アンケートにおける取得が進まない要因については、人手不足を理由とした生産性に与える影響への懸念という雇用側のヒアリングであると思われました。

要因を把握し、対策を打つためには、従業者と雇用側のギャップも捉える必要があるように感じます。」

以上でございます。

## 中村会長

はい、ありがとうございます。

三辺委員の方から補足いただくことはございますか。

## 三辺委員

特にありません。

## 中村会長

はい、それでは早速事務局のほうからご回答をお願いいたします。

## 吉田雇用環境・均等室長

雇用環境・均等室長の吉田でございます。

よろしく願いいたします。

それでは三辺委員からのご意見に回答させていただきます。

行政運営方針にも記載がありますが、令和 3 年の育児休業の取得率につきましては、女性は全国平均が 85.1%のところ、富山県は 98.8%と全国を上回っていますが、男性につきましては、全国平均 13.97%のところ、富山県は 8.8%と全国を下回っております。

男女のポイント差ですが、全国が 71.13 ポイントのところ、富山県は 90.0 ポイントと大きく開いています。

男性の育休取得率が低いのは、3 世代同居割合が全国 5 位と高いことが要因の一つであることにつきましては、県とも認識を共有しております。

また県内の企業からは「男性社員が奥さんに育休を相談したところ、取らなくてもいいと言われた。」という話があったということもお聞きしております。

以前、会議に出席した際に「富山県は性別役割分担意識が強い傾向がある」という意見を聞いております。

女性の高い育休取得率も、「女性は育休を取得するもの」という性別役割分担意識の強さが表れており、女性活躍推進の阻害要因の一つになっているのではないかと考えております。

資料にもありますように、県内企業にアンケートをお願いした際に、男性の育休取得に際して企業が感じている課題を自由回答でいただいておりますので、いくつかご紹介させていただきます。

一つは、「女性と違い、男性が育休を取らなければいけないのかななどの社会的な風習も感じられるため、有給と同様に義務化すべき。」、もう一つは、「育児休業は女性が取るものという古い考えが年配者に多く残っている。」というご意見がありました。

また、「育児休業は女性活躍の観点からも男性に対し広く勧めたいということではあります。対策を取っても社員の意識が変わらないと難しいと感じています。」、もう一つは、「制度はありますが、まだまだ本人たちの意識が会社人間から抜け出していない。」というご意見をいただいたところであります。

本アンケートは三辺委員がおっしゃるとおり、雇用側の課題でありまして男性の育休が進まない要因を把握し、対策を打っていくためには、労働者側からのヒアリングも必要であるということが考えられます。

ただ、労働者側の課題につきましては、同様の手法がなかなか困難でありますので、日頃の労働相談等を通じて把握しているところであります。

富山労働局におきましては、ホームページでの周知に加えまして、配偶者からのアプローチとして、本年 10 月からスタートしました、産後パパ育休の制度や相談窓口を記載した母子健康手帳サイズのリーフレットを作成し、県内市町村の窓口において、母子健康手帳と一緒に配布をいただいているところであり、男性労働者も含めて年々、育児・介護休業法関係の相談が増加しているということでもあります。

富山労働局といたしましては、富山県の目標である男性の育休取得率 80%の達成に向け、県と連携した取組を引き続き推進いたしますとともに、あらゆる機会を通じて、雇用側、労働者側の双方に男性育休の取得促進の周知と働きかけを行いながら、課題の把握とその課題を踏まえた適正な助言・指導を行ってまいりたいと思っております。

以上、三辺委員からのご意見への回答とさせていただきます。

よろしく願いいたします。

## 中村会長

はい、ありがとうございます。

三辺委員よろしいでしょうか。

## 三辺委員

はい、ありがとうございました。

### **中村会長**

育休の取得率 80%という大変意欲的な目標を県が掲げられているということでもございますので、ぜひ要因の分析と対策というところは、お取り組みいただければと思います。

ありがとうございました。

それでは次のご意見をお願いいたします。

### **事務局**

はい、お手元の行政運営方針の 6 ページ、および業務運営状況の 8 ページをご覧ください。「2、多様な人材の活躍促進」の中の「(1)、女性活躍・男性の育児休業取得等の促進」でございます。

公益代表の八島委員からご意見をいただいております。

「女性活躍にかかる制度の周知や推進については、企業トップの意識が大きく影響すると言われております。

また、中間管理職の意識改革も必要と言われており、その方々への働きかけを今後も進めてほしい。」

以上でございます。

### **中村会長**

ありがとうございます。

八島委員、よろしいでしょうか。

### **矢島委員**

はい、ありがとうございました。

### **中村会長**

はい、それでは回答をお願いいたします。

### **吉田雇用環境・均等室長**

では引き続き回答させていただきます。

八島委員からのご意見に回答させていただきます。

女性活躍推進法にかかる制度の周知や推進につきましては、主に一般事業主行動計画の策定を通じて実施しているところであります。

本年 4 月の法改正により、一般事業主行動計画の策定義務の対象企業が労働者 301 人以上から 101 人以上に拡大され、対象となる企業に対しまして、策定と届出を働きかけましたところ、10 月末現在で届出率が 99.8%となったところであります。

一方 100 人以下の企業につきましては、女活法に基づく行動計画の策定義務はありませんが、県条例によりまして 30 人以上の企業に対し、次世代法に基づく行動計画の届出が義務づけられておりますので、次世代法に基づく行動計画を届け出る際に、女活法との一体型の届出を県内企業に働きかけているところであります。

なお、県が実施しておられる「女性活躍・中小企業支援事業」で 100 人以下の企業に対し専門家を派遣して女活法に基づく行動計画の策定を支援しておられまして、富山労働局といたしましても、本事業で県と連携させていただいているところであります。



もとより、雇用環境・均等室におきましては、各企業の間管理職を含む労務担当者を対象とした説明会、また女活法に基づく報告徴収などを継続的に実施しておりまして、企業のトップがアクセルを踏んでいるのに、中間管理職がブレーキを踏むということがないよう、意識改革の重要性についても周知・啓発を行っているところであります。

また、本年7月に厚生労働省令の改正がありまして、301人以上の企業は、男女の賃金の差異の状況把握と情報公開が新たに義務付けられております。

このため、県内企業144社に対して、制度改正の対応とともに、女性活躍に向けた取組の一層の推進をお願いしているところであります。

富山労働局といたしましては、今後も各企業に対して中間管理職を含めた意識改革の必要性について働きかけを行いますとともに、女性活躍に向けた機運の醸成を図ってまいりたいと思っております。

以上、八島委員からのご意見への回答とさせていただきます。

よろしくお願いたします。

### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

八島委員いかがでしたでしょうか。

よろしいでしょうか。

### **八島委員**

はい。

### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

全社的な意識の共有が非常に大事だと思いますので、そういったところにもご留意いただきながらお取り組みいただければというふうに思います。

ありがとうございました。

それでは続いてお願いたします。

### **事務局**

はい。

お手元の行政運営方針の6ページ、および業務運営状況の9ページをご覧ください。

「2、多様な人材の活躍促進」の中の「(2)、新規学卒者等の就職支援」でございます。労働者代表の奈良委員からご質問をいただいております。

「若年層の離職対策について、新卒3年以内の離職者が増えており、特に本年春の新卒社員は直近2年間の社会活動がほぼできず、入社後、対人関係が築けない、または対人恐怖からの退職があると聞く。

大企業では、マネジメントする側への新卒、若年層対応に特化した研修を開始している。

若年層の離職問題に関し、労働局として企業や労働者への対策はあるか、または考えはあるか。」

以上でございます。

## 中村会長

はい、ありがとうございます。

奈良委員、補足事項等ございますでしょうか。

## 奈良委員

特にありません。

## 中村会長

はい、それでは回答のほうをお願いいたします。

## 久住職業安定部長

奈良委員からのご意見から回答させていただきたいと思います。

全国の平成30年3月卒業の新規学卒者にかかる就職後3年以内の離職者につきましては大卒で31.2%、短大等卒で41.4%、高校卒で36.9%となっております。

もう一方で富山県の離職率につきましては、大卒28.0%、短大等卒32.8%、高校卒25.6%となっております、いずれも全国値を下回っている状況となっております。

富山労働局といたしましては、新卒3年以内に離職した方たちに対しまして、対象者一人ひとりの課題に応じ、就職活動に関する個別相談、指導、指導助言を行うとともに必要に応じて関係機関と連携を図り、離職防止に努める必要があると考えております。

富山新卒応援ハローワークにおきましては、管内の大学等への出張相談を行ってまいりまして、学生に対して職業適性、企業・業界研究などについて指導助言を行うなど、職業選択時のミスマッチ防止に努めているところでございます。

またハローワークにおいても安定した就労経験が少ない者であって、おおむね35歳未満で正社員での就職を希望する求職者に対しまして、職業的自立を図るための各種支援、担当者制による個別支援や各種セミナー、応募前職場見学、面接会、職業訓練などを行っているところでございます。

また、関係機関のヤングジョブとやまにおきまして、当局の委託事業としまして、新規学卒者の職場定着促進を目的とした新入社員ビジネス塾を開講するなど、離職防止に努めるとともに、必要に応じてキャリアカウンセラーによるカウンセリングが受けられるようになっております。

また、入社後対人関係が築けない、または対人恐怖から退職に至ったなどの若者に対する支援といたしまして、富山地域、高岡地域、にいかわ地域の県内3ヶ所につきまして設置しております地域若者サポートステーションの支援を受けることができます。

以上回答させていただきます。

## 中村会長

はい、ありがとうございます。

奈良委員いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

## 奈良委員

3年以内の離職者はある種、長年からの課題でもありますがけれども富山県は比較的低いというところで、引き続きそういったところはお取組みいただきたいなと思います。

それから新型コロナウイルスの感染症拡大の影響で困難さですかね、働くことに困難を抱えているような方が増えてきているっていうところもあるのかなと思います。

新型コロナウイルスに関しては若者の成長段階の各段階でいろんな影響が及ぼしているのかなと思いますので、学校も含めていろいろ情報交換もさせていただければと思っていますので、よろしく願いいたします。

### **中村会長**

はい、それでは次のご意見をお願いいたします。

### **事務局**

はい、お手元の行政運営方針の 8 ページ及び業務運営状況の 11 ページをご覧ください。

「2、多様な人材の活躍促進」の中の「(5) 高年齢者の就労・社会参加の促進」でございます。

労働者代表の長委員からいただいているご意見でございます。

「2025 年 4 月より、高年齢雇用継続給付の給付が 10%に引き下げられ、その後も段階的に廃止されると聞いています。

高齢者雇用が進み、努力義務ながら、70 歳までの継続雇用が認められるとしても、現状でも 60 歳時点での労働条件の見直し、再雇用契約等により、多くの 60 歳から 64 歳の高年齢労働者、とりわけ同給付を受けている労働者の収入はさらに減少することになりますので、このことについて何らかの対策を検討されていますでしょうか。」

以上でございます。

### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

長委員から補足いただくことはございますか。

### **長委員**

はい、本件については、労使はしっかりと協議をしながら対応していくというところが筋なのかなというふうに思っていますが、残念ながら労働組合等があればそういった手続き等もとれると思いますけれども、そうではない企業、また中小といったところが非常に多いかなというふうに考えています。

今回 65 歳以降についてですね。そういった雇用や助成金等も出ておりますが、先ほどご質問させていただいた通り 60 歳以降というところの条件について、やはり期待して、延長している方もいらっしゃいますので、高年齢雇用継続給付金の引下げや廃止について何かご対応いただければと思います。

### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

それでは、ただいまのご意見につきまして事務局のほうからご回答をお願いいたします。

### **久住職業安定部長**

それでは私のほうから回答させていただきたいと思います。

雇用保険の改正によりまして、2025 年、令和 7 年 1 月から高年齢雇用継続給付率が賃

金原則 15%から 10%に縮小されることとなっております。

このため、厚生労働省では、令和 3 年 4 月に 60 歳から 65 歳までの高年齢労働者の処遇改善に取り組む事業主を支援する制度、「高年齢労働者処遇改善促進助成金」、こちらを創設しているところでございます。

富山労働局におきましては、独立行政法人高齢障害求職者雇用支援機構の 65 歳超雇用推進プランナーと連携いたしまして事業所訪問を行い、70 歳までの就業確保措置の推進とあわせて、助成金の活用や他社の好事例を紹介させていただきながら、高年齢者の収入面などの処遇改善、職域開発などにも取り組んでいくよう提案を行っているところでございます。

その他、高齢者雇用管理セミナーや各種説明会などにおきまして、高年齢者の継続雇用に関する集団指導を実施、助成金の活用や高齢者雇用に先進的に取り組んでいる事業所の事例について紹介し、周知啓発を行っているところでございます。

高年齢者に関する助成金につきましては、「高年齢労働者処遇改善促進助成金」のほかに定年や継続雇用制度など就業規則の改正等に取り組む事業主への支援として 65 歳超雇用推進助成金がありまして、あわせて周知および利用勧奨を行っているところでございます。

以上でございます。

#### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

長委員いかがでしょうか、よろしいでしょうか。

#### **長委員**

はい。結構です。

#### **中村会長**

高齢年齢者の就労、社会参加の促進というのは非常にこれから大事になってくるテーマでございます。

様々な制度があるということでございますが、やはり周知徹底していただいて、その使い勝手等も含めて、フィードバックしながらさらにいいものにしていくということが必要かなと思いますのでよろしく願いいたします。

はい、それでは次のご意見をお願いいたします。

#### **事務局**

はい、お手元の行政運営方針の 9 ページ、および業務運営状況の 14 ページをご覧ください。「3 誰もが働きやすい職場づくり」の中の「(1) 長時間労働の抑制」でございます。

使用者代表の稲田委員からいただいているご質問です。

「令和 4 年度富山労働局行政運営方針 1 ページの 1、雇用を巡る動向の (2) 女性の雇用状況の中で令和 3 年の女性の育児休業取得率は、富山県では 98.8%に比較し、男性の取得率は 8.8%と低い状況と理解しました。

当社は正社員 100 名程度の規模ですが、ここ 3 年連続で男性が毎年 1 人ずつ、1 か月の育児休業を取得いたしております。

3名とも第2子出産の際取得しており、第1子で育児の分担を痛切に実感した結果のようです。この事例は会社でも共有していますが、今回、厚生労働省のホームページでも紹介いただくことになりました。ただ、浮き彫りになってきた課題もあります。

「いかにバックアップ体制を強化するか」、「日頃からのひとり仕事をなくすか」、などです。実際のところ、育児休業前の準備には皆、かなりの労力をかけていました。

この問題は男女を問わず全従業員にまたがる課題でもあります。

介護、看護をしながら働く従業員もおります。

その解決策としては、富山労働局行政運営方針 9 ページにあるとおり、「いかに生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組むか」が鍵になると思います。

そこで、当社として新しい考え方として、ワークシェアリングについて踏み込んで検討を始めてみようと思っています。

情報収集にあたり、どのような機関にご相談すればよろしいでしょうか。

9 ページに記載の「働き方改革推進支援センター富山」が相談先としてよろしいでしょうか。アドバイスを頂戴したく、どうぞよろしく願いいたします。

以上でございます。

#### 中村会長

はい、ありがとうございます。

稲田委員のほうから補足事項等ございますでしょうか。

大丈夫ですか。

はい、それでは回答のほうよろしく願いいたします。

#### 吉田雇用環境・均等室長

それでは私のほうからいただいたご意見に回答させていただきます。

委員がおっしゃる課題であります。職場の誰かが育児や介護のためにサポートが必要となった場合に、バックアップ体制を強化したり、ひとり仕事をなくすために、自社はどのような仕組みに注目していく必要があるのかということでありましたら、働き方改革推進支援センターをぜひご利用いただきたいと思っております。

センターでは、正規・非正規に関わらず、様々な労働者にとって働きやすい職場環境とするための支援や、多様な人材を活用するための多様な働き方に関する支援も行ってまいります。

A4 横版の資料の 14 ページの真ん中のほうに、センターの支援状況を書いてございますが、センターには9月末時点で524件の相談をいただいておりますし、訪問によるコンサルティングも266件、実施しております。

25名の専門家で対応しており、全員社労士の資格を有しております。

センターの支援メニューを具体的に申し上げますと、長時間労働の是正、非正規雇用労働者の待遇改善、生産性向上による賃金の引き上げ、人手不足解消への支援など、幅広い支援を行っておりまして、ワークシェアリングに加えてご提案できることがあるかもしれませんので、お気軽にご相談くださいますよう、この場をお借りしましてお願い申し上げます。

以上、稲田委員からのご意見の回答とさせていただきます。

## 中村会長

はい、ありがとうございます。

稲田委員いかがでしょうか。

## 稲田委員

ありがとうございます。

ワークシェアリングについてもセンターでご相談できるということによろしいですね。

## 吉田雇用環境・均等室長

ワークシェアリングも含めてですね、それ以外にも何かもしご提案できることがありましたら、一緒にご提案させていただきたいと思っております。

## 稲田委員

訪問もしてくださるみたいで、ぜひお願いしたいなと思います。

ありがとうございます。

## 吉田雇用環境・均等室長

ありがとうございます。

## 中村会長

はい、ありがとうございます。

専門家の方がおられるということで、センターにご相談していただければいいのかなというふうに思います。

仕事からできるだけ属人性を薄めていくというのは、これから必要になってくることかなと思いますので、そういった面でも重要な取組だと思えますし、相談していただくことによってセンターのほうでも新たなニーズをくみ取るということにもなろうかと思えますので、ぜひよろしく願いいたします。

はい、それでは次のご意見をお願いいたします。

## 事務局

お手元の行政運営方針の 11 ページ、及び業務運営状況の 16 ページをご覧ください。

「3 誰もが働きやすい職場づくり」の中の、「(5) 総合的なハラスメント対策等の推進」でございます。

労働者代表の前野委員からいただいております。

「カスタマーハラスメント対策等の推進について、ここには説明会やマニュアル等を活用した事業主への働きかけしか記載はありませんが、同時にカスタマーへの働きかけもお願いします。

自分の行為がハラスメントであると認識せずに、生活者、消費者の当たり前の権利と勘違いをして、クレマーとなっている人が多く、対応者へのメンタル不調までを引き起こしている事例があります。

具体的にどのような行為がハラスメントに当たるのか、わかりやすく表記し、チラシ、ポスター、メディア等を通じて、社会への周知と徹底をお願いします。」

以上でございます。

## 中村会長

はい、ありがとうございます。

前野委員から補足いただくことがございますか。

よろしいでしょうか。

それでは早速回答のほうお願いいたします。

### **吉田雇用環境・均等室長**

それでは前野委員からのご意見に回答させていただきます。

厚生労働省が令和 2 年度に 8000 名の労働者を対象に実施した調査によりますと、労働者が受けたハラスメントで一番多いのはパワハラで 31.3%、次いでカスタマーハラスメントが 15.0%、3 番目はセクハラの 10.2%となっています。

カスタマーハラスメントとして受けた行為で一番多かったのは、長時間の拘束や同じ内容を繰り返すクレーム、2 番目は名誉毀損・侮辱・ひどい暴言、3 番目は著しく不当な要求、この順となっております。

カスタマーハラスメントにつきましては、消費者である一般人の誰もがハラスメント行為者になり得るといった特徴があります。

前野委員がおっしゃるとおり、ハラスメント行為者、つまり消費者を対象とした意識啓発や消費者教育の取組みは、カスタマーハラスメントの抑止に効果的であり、これにつきましては、消費者庁が「消費者教育ポータルサイト」を立ち上げて周知を行っているところであります。

厚生労働省といたしましては、誰もが働きやすい職場づくりに向けた取組の一環として、事業主は労働者に対するマニュアルを活用した周知啓発が中心となってまいります。これが消費者に対する直接的な周知にはならないとしても、間接的な効果を期待しているところであります。

また「具体的にどのような行為がハラスメントに当たるのか、わかりやすく表記する」のところでありますが、カスタマーハラスメントの判断基準の部分になってきますが、本マニュアル作成の過程における議論によりますと、業種や業態、企業文化等の違いによって、ハラスメントの判断基準に違いが出てくるため、各企業で判断基準を明確にした上で対応方針を現場と共有する、とされたところであります。

富山労働局といたしましては、来月 12 月のハラスメント防止月間に集中的な広報を実施しますとともに、説明会等のあらゆる機会を捉えて周知を徹底し、ハラスメント防止に向けた機運の醸成を図ってまいりたいと考えております。

以上、前野委員からのご意見への回答とさせていただきます。

### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

前野委員いかがでしょうか。

### **前野委員**

はい、結構です。

### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

カスタマーハラスメントについては、やはり働く側、職場での問題と同時に消費者教育っていうところも、非常に大事でございますので、働く側も働く者全てが消費者で

もあるというところもありますので、そこの中での意識の啓発も大事かなと思います。

消費者側とそれから事業者側とでエアポケットになってしまわないようにしっかりと取組みいただきたいというふうに思います。

よろしく願いいたします。

はい、それでは次のご意見を願いいたします。

#### **事務局**

はい、行政運営状況の全体に係るものでございます。

公益代表の八島委員からいただいているご意見です。

「富山労働局の運営状況の人材育成に係る受講者数、充足率、マッチング数などの実績数字はわかりやすい。さらに実績が上がるように期待している。」

以上でございます。

#### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

八島委員から何か補足いただくことはございますか。

#### **八島委員**

ありません。

#### **中村会長**

はい、行政への応援みたいな感じなのですが、こちらはお答えいただくことがあれば、お答えいただきたいとします。

お願いいたします。

#### **久住職業安定部長**

ご意見ありがとうございます。

ハローワークにおけるマッチングの強化等につきましては、個々の求職者に寄り添った相談、求人情報の提供、応募書類の作成や面接指導などを行っております。

今後も、きめ細やかな支援から就職に繋げていくように取り組んでいきたいと考えておりますので、引き続きのご支援どうぞよろしくお願いいたします。

#### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

八島委員よろしゅうございますか。

#### **八島委員**

頑張っていたきたいとします。

#### **中村会長**

はい、頑張っていたきたいということでございます。

引き続きお取組みの程よろしくお願いいたします。

それでは今回も事前に非常に数多くのご意見をいただきましたが、以上でございます。それではこの場でご意見ご質問もぜひ承りたいと思っております。

広範囲に及ぶところではございますが、どの箇所でもどなたからでも結構でございます。

ご意見ご質問等あればお聞かせいただきたいと思っておりますが、いかがでしょうか。



はい、お願いいたします。

### 佐藤委員

北日本新聞の佐藤です。

よろしく申し上げます。

運営方針全体に関わる大づかみな話ですけれども、この後下期またはもしかしたら来年度に向けての話かと思うのですが、この労働行政環境、雇用をめぐる動向という中で、これまでは新型コロナの対応といいますか、対策ということが大きなキーワードだったと思うのですけれども、昨今を見ていると、円安、コスト、材料高といったところが、働き方や労働時間とか賃金とか、そういったところにも影響を及ぼしかねなくなってくるであろうというような状況だと思います。

一方で外国人の労働状況のこともこちらに書いてありますけれども、最近話を聞いておきますと、これも円安の影響等で、技能実習制度等で来ている外国人の方々が、またちょっと日本離れをしていくのではないかとといったようなことも報じられていたりもします。

そういったような中で、また労働環境というものが変化してくるのではないかとというふうに感じています。

そういったところでですね、今後こういった円安が、労働環境に与える変化みたいなものを、実態の変化みたいなものを把握していくことにぜひ努めていっていただきたいと思います。これは特に回答を求めるものではありません。

他に、この業務運営状況のページ最後にあります、マッチング機能に関する業務目標の一覧も、先ほども説明がありましたけれども、就職氷河期世代の就職に結びつける目標値が上がっていないという話、人材不足分野の就職件数の数字がちょっと上がっていないという説明がありました。

この氷河期時代世代の35歳から54歳と括弧書きがありますけれども、これをずっと放っておきますと、どんどん年齢が上がる一方で、いつそう厳しい状況になっていくのかと思います。

さらに言いますと、この人材不足分野のマッチングというところがやっぱり一番難しいところなのかと思います。

ここの数値目標、進捗率というものを少しでも上げるように、知恵も汗も出していきたいというご要望ぐらいのものであります。

以上です。

### 中村会長

はい、ありがとうございました。

2つところでご意見という形でいただいたのかなと思いますが、何か労働局のほうで補足ご回答いただける、あるいは説明いただけるようなことありましたらお願いいたします。

### 久住職業安定部長

マッチングの部分につきまして私のほうから回答させていただければと思います。

資料のほうにお付けさせていただきますものをご覧いただきまして、氷河期のところ

と人材不足のところの数字がちょっとあまり良くないとお話がありました。

一つの要因には、就職者の方がちょっと減っているというような状況の中、その中でも、在職者の方が増えているような状況もありますものですから、なかなかちょっと数字のほうに表れてこないような状況になっているのかなと思います。

その中で氷河期の方につきましては、ハローワークのほうでも氷河期の方に対する支援をいろいろ行っているところでありまして、政府全体でも今年、今年度までの3年間で重点的に支援するとなっていたところを、2年間延長するというようなお話もありますので引き続き労働局におきましても、就職氷河期の方への支援をしっかりとやっていきたいというふうに考えているところでございます。

また人材不足分野につきましても、なかなかマッチングの問題で難しい部分もあるところではございますが、富山労働局ではハローワーク富山、ハローワーク高岡におきまして、人材確保のための専門コーナーというものを設けているところでございます。

こちらのほうの窓口を中心にいたしまして、求職者の方あるいは事業主の方とのマッチングをしっかりとやっていきたいということ、人材不足関係の業界団体の方と連携して、しっかりと人材確保対策というのを進めていきたいというふうに考えるところでございます。

以上でございます。

#### 中村会長

はい、ありがとうございます。

第1点目につきまして何か。

はい、お願いいたします。

#### 穴吹総務部長

佐藤委員からいただきました、ご発言といたしますのが、円安ですとかコスト高、材料高といった、社会環境のリスクといたしますか、そういったものにつきましては、まさに雇用失業情勢だけではなくて、賃金ですとか、労働時間といったところにも今後影響を与えていく可能性があるというところは私どもも認識をしております、そういったリスクに対応していくためには、やはり硬直的な取組みだけではなかなか対応できないというところがあると思います。

ただ私共はこうして富山の労働環境というのをお預かりしているという立場ですので、そういったところは機動的にできる限り対応していくと、こういう考え方で今後も対応してまいりたいと、このように考えております。

#### 中村会長

はい、ありがとうございます。

佐藤委員いかがでしょうか。

よろしいでしょうか。

はい、2つの点大変大事なところかなというふうに思います。

ご指摘になられた円安等っていうのは、あの社会環境の突発的な変化というものに対してどのように雇用、あるいは産業というのを守っていくかというところにも繋がりますし、それから後者の、就職氷河期世代あるいは人材不足分野での就職っていうと

ころはある意味構造的な問題なのかなというふうにも思います。

そういう長期の問題もしっかりお答えをいただきながら、短期の問題についても機動的にお応えいただくということが、なによりも重要だし、それに対してはこういった場で我々の意見も伝えていかないといけないのかなと思っておりますので、引き続きよろしくお願いいたします。

はい、いかがでしょうか、他にございましたらぜひお聞かせいただきたいと思いますのですけれども。

はい、よろしくお願いいたします。

### **高木委員**

高木です。

まず、お礼とお願いをさせていただきたいと思います。

運営方針の11ページの「総合的なハラスメント対策等の推進」のイですね。

就職活動中の学生に対するハラスメントの対策等について、個別に私から依頼させていただきまして、すぐに対応いただき本当にありがとうございます。

内々定をもらった学生に対して書面で辞退しないということで誓約書を書かせたり、保証人を付けさせたりというハラスメントが本当に横行しておりまして、ご指導いただきましてありがとうございます。

最近また学生から相談がありまして、書面で残すと証拠が残るということで、「今どんな状態だ」といった、本当に電話攻撃があつて、これでちょっと精神的に参っている学生も出てきておりますので、多方面から「ハラスメントに当たる」というご指導をしていただければと思っております。

どうぞよろしくお願いいたします。

### **中村会長**

はい、ありがとうございます。

事務局、よろしくお願いいたします。

### **吉田雇用環境・均等室長**

高木委員がおっしゃるとおりで、いわゆるオワハラ、モラハラみたいなものであれば、雇用環境・均等室の総合労働相談コーナーとして、雇用環境・均等室と県内4か所の監督署に相談窓口を設けております。社会人の方もそうですが、就活中の学生さんに対するいわゆるオワハラ、モラハラ、あるいはセクハラの相談を受けておりますし、あとアルバイトで実際にお困りになって相談する、そういうことにも幅広に対応しております。

また、多分キャリアセンターからのご依頼だと思っておりますが、各大学を訪問して、そこで相談対応を行っております。

県内でも、来月国際大さんにお邪魔して相談対応をさせていただく予定にしております。

ということで、各大学とかいろいろ回らせていただいて労働法の話をするときも、本当に何か困ったことがあったら、1人で抱え込まないで、家族や友達に相談するのと同じ感覚でお気軽に雇用環境・均等室などの担当部署にも相談してくださいねと説明し

ておりますので、学生さんに対していろんな相談に応じていることをお伝えいただきますよう、よろしくお願いいたします。

### 中村会長

よろしいでしょうか。

はい、ありがとうございます。

特に新卒の採用においては早期化・長期化が著しくなっておりまして、学生も困られる場合もありますし、採用側もお困りになられていることが多いと思いますので、意識・情報等を共有しながら取り組めていければなと思いますのでよろしくお願いいたします。

はい、いかがでございますでしょうか。

他にご意見ございませんでしょうか。

よろしいでしょうか。

それではまた後程、何かお気づきになられたことありましたらご質問等、労働局のほうにお願いできればと思います。

それではこれもちまして審議を終了させていただきます。

富山労働局におかれましては、本日の審議会での意見を踏まえまして、年度後半の行政運営にお取り組みいただければと思います。

なお本日の議事録でございますが、公益代表は、私、中村、それから労働者代表は、日本労働組合総連合会富山県連合会の長事務局長、それから使用者代表は、一般社団法人富山県経営者協会の寺山専務理事にご確認をいただきまして作成するということが通例でございますので、このような形で進めさせていただきたいと思います。

どうかよろしくお願いいたします。

作成しました議事録でございますが、労働局のホームページに掲載されますのでお知らせさせていただきます。

それではこれもちまして本日の議事を終了いたします。

最後に吉岡局長のほうから一言いただければと思いますが、いかがでしょうか。

### 吉岡局長

本日は、長時間にわたりご審議いただきまして誠にありがとうございました。

貴重なご意見、ご質問、またご要望等々いただきました。

我々労働局のみでは行政運営を進めていけませんので、引き続き、関係機関等と連携を密にしつつ、労働行政を進めてまいりたいと思っております。

審議会委員の皆様方にも、今後とも変わらぬご指導ご鞭撻をお願い申し上げまして本日の返礼とさせていただきます。

### 事務局

会長各委員の皆様には、お忙しい中ご出席を賜りありがとうございました。

なお、第2回目審議会は3月上旬頃に令和5年度の行政運営方針につきましてご意見を頂戴いたしたいと考えておりますので、よろしくお願いいたします。

本日は誠にありがとうございました。