

令和 6 年度第 1 回
第 46 回和歌山地方労働審議会
議事録

和歌山労働局

令和6年度第1回第46回和歌山地方労働審議会

1 日時

令和6年10月16日（水）10：00～12：00

2 場所

ホテルアバローム紀の国 2階 鳳凰の間

3 出席者

【和歌山地方労働審議会委員】

公益代表：池田（敬）委員、岡田委員、月山委員、藤田委員、森口委員

労働者代表：板谷委員、臼杵委員、北道委員、津田委員、山本（直）委員
山本（龍）委員

使用者代表：池田（慶）委員、岡委員、児玉委員、野村委員、水城委員
山口委員

【事務局】

和歌山労働局長、総務部長、雇用環境・均等室長、労働基準部長、職業安定部長他

4 議題

（1）令和6年度和歌山労働局行政運営の概況について

（2）その他

第46回（令和6年度第1回）和歌山地方労働審議会

令和6年10月16日

○平井雇用環境改善・均等推進監理官 皆様、おそろいになられましたので、ただいまから令和6年度第1回和歌山中央労働審議会を開催させていただきます。

本日の司会を務めさせていただきます和歌山労働局雇用環境・均等室の平井と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

まず本日の資料でございますが、事前に郵送しております資料を御持参いただくようお願いしておりました。資料「令和6年度上半期における行政運営の概要」でございます。

机上に配付しております資料ですが、「審議会次第」、1枚めくっていただき参考資料として「参考1、第12期和歌山地方労働審議会委員名簿」、「事務局名簿」、「座席表」、「地方労働審議会令」、「和歌山地方労働審議会運営規程」となっております。

また資料「令和6年度上半期における行政運営の概要」の参考資料として、雇用環境均等室のリーフレット2種類と令和6年度和歌山労働局の取組がございます。

資料等に不足等がありましたら挙手でお知らせ願ひます。

委員の皆様から事前にいただいた御質問等につきましては、後ほど意見交換等に入る前に回答させていただきます。

次に本会議の定足状況につきまして御報告申し上げます。

本日の御出席委員は、公益代表委員5名、労働者代表委員6名、使用者代表委員6名、合計17名の委員の出席となっております。委員総数18名のうち、3分の2以上の御出席をいただいておりますので、地方労働審議会令第8条第1項の規定により、本日の会議の開催及び議決ともに有効に成立しておりますことを御報告申し上げます。

続きまして、議事録の公開について御説明申し上げます。

和歌山地方労働審議会における会議議事録、資料につきましては、和歌山地方労働審議会運営規程第6条2項において、原則として公開する。とされておりますので、本日の議事録につきましては、発言者名を明記して作成、公開となりますので、御承知お願ひいたします。

なお、議事録を作成する関係から発言につきましては、マイクを御使用いただきますようお願いいたします。

次に、本日、御出席いただきました委員の方々を御紹介申し上げるべきところござい

ますが、時間の都合もございますので、参考1、第12期和歌山地方労働審議会委員名簿により御紹介にかえさせていただきます。

事務局職員につきましては、お手元の参考2、事務局名簿により紹介にかえさせていただきます。

それでは、開会に当たり、事務局を代表しまして和歌山労働局長 松浦から御挨拶を申し上げます。

○松浦労働局長 皆様、おはようございます。本日は、大変お忙しい中、今年度の第1回和歌山地方労働審議会に御出席いただきまして、本当にありがとうございます。

また委員の皆様方におかれましては、日頃より労働行政の推進に深い御理解、多大な御尽力をいただいていることに、この場をお借りいたしまして感謝申し上げます。

さて、和歌山県の労働行政を取り巻く環境を見ますと、令和3年2月以降は、求人が求職を上回る状況が続いており、コロナ前の水準には、まだ至っておりませんが、緩やかに持ち直しの動きが見られるところでございます。

しかしながら、国際情勢や株価の変動の影響、原材料の高騰等が労働環境に与える影響に引き続き注視する必要があると考えております。

また、和歌山県におきましては、人口が減少する中で、各企業の人手不足が大きな課題であり、生産活動や事業運営に影響があるという声も聞こえているところでございます。

人材を確保するためには、まず企業における生産性の向上に伴う賃金の引上げ、多様で柔軟な働き方が可能となる働き方改革の推進、非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消、男性の育児休暇の取得促進等の子育てしやすい環境の整備、過重労働やパワハラ、労働災害のない快適な職場の実現等が重要であり、その一方で企業が認める人材の育成のために求職者に対するハロートレーニングの実施や、企業内における人材の育成などの人への投資の推進が必要であります。

また、本年6月21日に閣議決定されました経済財政運営等、改革の基本方針2024におきましては、最低賃金について2030年代半ばまでに1,500円となることを目指す目標のより早期の達成。年収の壁、支援強化パッケージの活用、被用者保険の適用拡大、男女間賃金格差是正などの賃上げの促進や教育訓練給付の拡充、団体等検定の活用等、全世代型リスニングによる能力向上支援などに三位一体の労働事業改革の推進、こういった社会課題への対応を通じた持続的な経済成長を実現するための基本方針が定められたところでございます。

今後、具体的なことは総合経済対策として取りまとめられ、これを受けて、厚生労働本省から指示があると思われませんが、積極的に各種の施策や中小企業への支援等に取り組んでまいります。

このような状況の中、令和6年度の和歌山労働局の行政運営は最低賃金、賃金の引上げに向けた支援の推進等、多様な人材の活躍、魅力ある職場づくりなどを重点施策として取り組んでまいりたいと考えております。

本日の審議会では、最初に担当部室長から、今年度の取組概況につきまして、説明をさせていただき、その後令和6年度行政運営につきまして、各委員の皆様方から御意見等を賜り、行政運営に反映させていく所存でまいりますので、忌憚のない御指摘、御助言をいただければ幸いです。以上、簡単ではございますが、開催に当たりまして、私からの挨拶とさせていただきます。本日はよろしく願いいたします。

○平井雇用環境均等室 それでは、議事録進行につきまして、森口会長をお願いいたします。森口会長、よろしく願いします。

○森口会長 議事進行させていただきます森口でございます。本日は、どうぞよろしく願いします。では、着席して失礼いたします。

ただいま松浦局長様から取り組むべき諸般の課題について御提示がありました。本日の審議会におきましては、令和6年度上半期における行政運営の概況、これにつきまして、委員の皆様方、それぞれのお立場があるかと思えます。そのお立場から、いろいろ御意見、御質問を出していただきまして、実り多い課題を介入したいと考えておりますので、御協力のほど、どうぞよろしくお願い申し上げます。

では、議事録の件でございます。第41回の審議会から議事録の署名はなくなりましたが、この前と同様、各代表の委員に議事録の確認をお願いしたいと思います。まず公益委員に関しましては、会長職の私が確認させていただきたいと思えます。

また労働者側の委員として、山本龍一委員、使用者側の委員につきましては、児玉委員をお願いしたいと思います。皆様よろしいでしょうか。

ありがとうございます。特に御意見がないようでございますので、山本龍一委員、児玉委員をお願いしたいと思います。

それでは、議題につきまして、各委員に事前に送付させていただきました資料を基に、まずは事務局から説明を行っていただきまして、説明が一通り終わりましたら、各委員から御意見、御質問をお願いしたいと思います。

なお、議事進行の関係上、事務局の説明、及び委員の質疑等は着席のままをお願いしたいと思います。

それでは、議題に入りたいと思います。

議題1「令和6年度上半期における行政運営の概況について」これを議題としたいと思います。事務局からは、できるだけ簡潔に説明をお願いしたいと思います。各委員の皆様方からの御意見、御質問の時間を十分確保したいと思いますので、よろしく申し上げます。

それでは、事務局から御説明をお願いします。

○佐々木労働基準部長 皆様、おはようございます。労働基準部長の佐々木でございます。本日は、よろしくお願いいたします。着座で御説明させていただきます。

お手元の資料1の3ページを御覧ください。

私からは、労働基準行政に係る概況説明、及び令和6年度上半期の状況について御説明申し上げます。

3ページ、労働環境の動向でございますが、まず労働時間の状況について御説明を申し上げます。

3ページのグラフでございます。こちらの事業規模は労働者5人以上の一般労働者、1人当たりの年間総実労働時間の推移をみたものでございます。なお、一般労働者とは、常用労働者からパート労働者を除いた労働者のことを指しております。

左のグラフは、全国のグラフでございますが、右のグラフは和歌山県でございます。御覧になっていただきますと、全国、和歌山県ともに、令和2年まで年間総実労働時間については減少傾向で推移していたところでございますが、令和3年から増加傾向にあります。

また、労働時間は、所定内労働時間とそれを超えて行う労働時間を指す所定外労働時間、こちらに分けることもできますが、これらも、年間総実労働時間と同様に推移しております。令和3年から増加傾向にあります。

具体的には、全国では令和5年の所定外労働時間数が令和4年と比べまして、1時間減少したものの、所定外労働時間につきましては13時間増加したことから、総実労働時間数が12時間増加いたしました。

一方、和歌山県でございますけれども、令和5年度の所定外労働時間数は、令和4年と比べまして27時間増加しており、所定内労働時間数も25時間増加している状況から総実労働時間数が52時間増加しております。

続きまして、4ページを御覧ください。

こちらは、3ページのグラフにパート労働者のデータを含んだ常用労働者数全体のもの
でございます。パート労働者を除く一般労働者の場合と同様に、全国の年間総実労働時間
数につきましては、令和2年まで減少傾向が続き、令和3年から横ばいないし増加傾向が
見られるような状況でございます。

一方、和歌山県の年間総実労働時間数は、令和2年まで減少傾向が続いていたところ、
令和3年に増加、令和4年に減少、令和5年に増加と増減を繰り返しておりますが、所定
外労働時間数は令和3年以降増加傾向を示している状況でございます。

続きまして5ページを御覧ください。

上段のグラフでございますが、年次有給休暇の取得率の推移を示したものでございます。
横軸は調査実施年となっておりますので、取得率の数値は、前年実績の結果となります。
左が全国、右が和歌山県となっております。このグラフにつきましては、厚生労働省が実
施しております就労条件総合調査という調査の結果を基に作成しております。

年次有給休暇の取得率の状況をみますと、全国は平成28年調査、27年の状況でござ
いますけれども、それ以降8年連続で増加しております。和歌山県は、令和3年調査、令
和2年の状況でございます。15.8%増加、令和4年調査で9.9%減少、令和5年調
査で9.9%増加するなど、増減を繰り返している状況でございます。

また、5ページ下段、右の年次有給休暇の取得率の推移（和歌山県）、こちらのグラフで
ございますが、和歌山県が実施しております和歌山県労働条件等実態調査の結果を基に作
成したものでございます。和歌山県労働条件等実態調査でございますが、厚生労働省が実
施している就労条件総合調査よりも調査対象事業場数が多く、回答事業場数も多いことか
ら和歌山県の実態をより正確に反映しているものと考えられます。

なお、和歌山県労働条件等実態調査につきましては、平成30年以降は毎年ではなく、
隔年で実施されております。

こちらの結果によりますと、和歌山県内の年次有給休暇の取得率は、平成31年、令和
元年調査以降増加傾向を示しており、令和5年調査では令和4年の状況でございますが、
2年前より12.1%増加している状況でございます。

5ページ下段左下のグラフですが、月間給与総額の推移を示したものでございます。全
国を青で和歌山県を赤で示しております。

全国、和歌山県とも月間給与総額は、令和3年から増加傾向を示しております。なお、
令和5年の月間給与総額は全国平均が令和4年と比べ、3,961円、増加しているもの

に対し、和歌山県は、1,429円の増加に留まっている状況です。

続きまして、上半期の話でございますが、資料19ページを御覧ください。

まず長時間労働の抑制についてでございます。今年度におきましても、過重労働が疑われる企業への全数監督を実施していますが、令和5年に実施した監督指導では、約53%の事業場で違法な時間外労働が認められ、うち53%の事業場におきまして時間外、休日労働が月80時間を超える法違反が認められたことから、引き続き、過重労働の解消に向けた取組に注力する必要があると考えております。

また、道路貨物運送業や建設業の事業場では、依然として長時間労働の実態が見られますが、その背景には、長時間労働につながる取引環境が存在していると考えられます。このため、下期におきましても、法違反の疑われる事業場を的確に選定し、確実に監督指導を実施するとともに、中小事業者等への「しわ寄せ」防止対策、建設工事における適切な工期設定や道路貨物運送事業者と荷主との適正取引の推進など、長時間労働につながる取引環境改善の取組を関係機関と連携しながら進めてまいりたいと考えております。

また、建設業など令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用されている事業等の事業場に対しまして、改正労働基準法等に係る説明会を開催し、法令の周知を徹底するとともに各種助成金の案内等の支援を行ってまいります。

さらに、11月には今年度も過重労働解消キャンペーンを展開いたしまして、11月27日に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催することとしています。

なお、右の部分に、説明会の実施状況が誤って記載されておりますので、大変申し訳ございませんが、削除をよろしくお願いいたします。

続きまして20ページを御覧ください。

こちらは労働条件の確保改善対策でございます。

法定労働条件の確保等に当たりましては、定期的な監督指導に取り組み、直近では4月から8月までの5か月間に483件の監督指導を行いました。そのうち、何らかの法違反が認められた事業場の割合は71.4%となっております。また4月から8月までの5か月間でございますが、労働者の方等から法違反の疑いがあると申告を受けた件数は、88件で、その申告に基づき実施した監督件数は65件となっております。

今後の課題と下期における取組といたしましては、定期監督における違反率が71.4%と高率であり、中小企業においては、未だ法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分ではないと認められることから引き続き、労働相談・支援班による訪問指導等を実施し

てまいりたいと考えております。

また、自動車運転者に係る改正改善基準告示が令和6年4月に施行されたことから、引き続き、労働時間管理適正化指導員による個別訪問をはじめ、集団指導、監督指導等のあらゆる機会を活用いたしまして、改正改善基準告示の内容について、周知・啓発を図って参ります。

続きまして、21ページを御覧ください。

労働者の健康と安全の確保でございます。

「第14次労働災害防止計画を踏まえた労働者が安全で健康に働くことができる環境の整備」についてでございます。

和歌山労働局では、労働災害防止対策の5か年計画といたしまして、「第14次労働災害防止計画」を策定いたしまして、その推進に取り組んでいるところでございます。

この5か年計画の2年目となる今年でございますが、休業4日以上之死傷者数は8月末時点で前年同期と比較いたしまして、一人増加の660人となっており、前年と同水準で推移しており、減少傾向が見られない状況でございます。

原因といたしましては、新型コロナウイルス感染症の5類移行に伴う経済活動の回復も考えられますが、3次産業を中心に転倒災害、腰痛災害などの労働者の作業行動に起因する災害が増加していること。また高年齢労働者の災害が増加していることなどが考えられます。

和歌山労働局では、作業行動に起因する災害の防止と高年齢労働者の災害防止を重点として、関係団体等と連携いたしまして、関連するガイドラインの周知や自主的な安全衛生活動の定着に向けた啓発に取り組むこととしております。

また、労働災害による死亡者数につきましては、昨年度は7人で、過去最小の6年に近いところまで減少しておったところでございますが、今年度は8月末時点で5人の死亡災害が発生している状況でございます。前年同期と比べると一人増加という状況でございます。

熱中症による死亡災害が、3年連続で発生しているほか、第14次労働災害防止計画において重点業種として取り組んでおります建設業、運輸交通業、林業、こちらで死亡災害が発生していることは、重く受け止められなければならない事態であると認識しております。

関係する業界団体に緊急要請等を行う等により、死亡災害がこれ以上増加することがな

いよう、引き続き指導、啓発に取り組んでまいります。

続きまして22ページでございます。

労災保険の給付の迅速・適正な処理等でございます。

迅速・適正な労災保険給付を行うことは、被害者救済の観点からとても重要なことですが、最近の傾向といたしまして、精神障害事案及び石綿事案など、複雑困難な事案の請求件数が増加しており、こうした事案の処理に長時間を要する場合も出てきている状況です。

今後につきましても、引き続き、調査計画に基づく適正な処理や労働局と労働基準監督署が一体となって対応することなどを通じまして、早期処理に努めていきたいと考えております。

最後に6ページに戻っていただきまして、最低賃金・賃金の引上げに向けた支援の推進等についてでございます。

県内のすべての企業により効力を及ぼす地域別最低賃金につきましては、この夏も和歌山県最低賃金審議会におきまして、熱心な御準備をいただいた結果、10月1日から時間額980円に改正決定となっております。

また、業種別に定める特定最低賃金、令和6年度につきましても、鉄鋼業でございますけれども、こちらにつきましてもは現在早期発効を目指しまして、最低賃金審議会、鉄鋼専門部会で御審議いただいているところでございます。

改正決定した地域別賃金につきましては、県及び市町村、商工団体・使用者団体、労働団体等、あらゆる機関に御協力をお願いいたしまして、あらゆる手段を活用して周知に取り組んでまいります。

特に、近年は大幅な引上げが続いており、また、経営状況や物価の上昇等から中小企業・小規模事業者の賃金を引き上げやすい環境整備が極めて重要になってきていることを踏まえまして、今年の9月・10月につきましては、「最低賃金中小企業等支援策周知強化月間」とし、改正決定した最低賃金の周知を行うとともに、業務改善助成金をはじめといたしまし生産性向上等の各種中小企業支援策の利活用の促進を図っているところでございます。

また年明けを中心に、最低賃金に係る監督指導を行うこととしております。以上でございますが、全体といたしまして、法令遵守をベースとする地道な取組が求められる労働基準行政の分野でございますが、引き続き着実な行政の推進を図っていきたいと考えております。私からは以上です。

○大塚職業安定部長 続きまして、職業安定部長の大塚でございます。

私からは職業安定や職業能力の開発に関しまして、今年度、上半期の取組状況について説明いたします。御質問、御意見については、後ほど意見交換にてお受けいたします。

では、資料を引き続き御覧いただきます。ページは1ページをお願いいたします。

まず簡単に県内の雇用情勢について御紹介いたします。

こちらのグラフは、資料作成時期の関係上、6月までのデータを掲載していますが、直近では、令和6年8月の県内の状況については、いずれも季節調整値で有効求人倍率が1.14倍、有効求人数が1万6,473人、有効求職者数は1万4,387人となっております。

求人が求職を上回る状況が続いておりまして、緩やかに持ち直しの動きが見られる一方で、企業からは物価上昇等の現況への懸念の声も聞かれることから、雇用に与える影響に引き続き注意する必要があると考えております。

ページをおめくりいただきまして、資料2ページでは、産業別の新規求人の動向を掲載しております。

和歌山県の場合、産業ごとに見ていくと、分母があまり大きくないので個別の事業所の動向などによって、大きな増減があるように見えてしまう月もあるのですが、全体といたしましては、多くの産業におきまして事業所から人手不足の声が聞かれている状況にございます。

右上には、完全失業率の推移を御紹介しておりまして、こちらグラフには含まれておりませんが、直近の令和6年8月で全国の完全失業率、季節調整値は2.5%、近畿の完全失業率現数値は2.7%となっております。

続きまして、各施策の進捗について説明をいたします。資料7ページをお開きください。

先ほど最低賃金の取組について労働基準部長から説明をいたしましたけれども、関連いたしまして職業安定部では非正規雇用の労働者の処遇改善に取り組んでおります。

具体的には、こちらの具体策の(3)にありますように、非正規雇用労働者の処遇改善・正社員化に取り組んだ事業主に対するキャリアアップ助成金による支援、また8ページの(4)にあります雇用保険を受給できない求職者の方などに求職者支援訓練という、無料かつ経済状況等によっては一定の生活費の支援を受けながら職業訓練を受講できる制度を利用して、安定就労を目指していただく支援を行っているところでございます。

評価と今後の課題ですが、キャリアアップ助成金につきましては、本年の10月から短時間労働者への社会保険の適用に関する事業規模の要件が101人以上から51人以上と

変更になりました。この点も踏まえ、より多くの比較的規模の小さな企業に利活用いただく余地がございますので、より一層の助成金の周知を進めてまいります。

また求職者支援制度を含むハロートレーニング、いわゆる公的職業訓練ですが、こちらもさらなる認知度の向上のために「紀の国わかやまものづくりフェア2024」の参加や、行政機関の広報誌掲載、新聞広告、バスのラッピング広告などによりまして、引き続き周知広報を図ってまいります。

続いて、資料9ページです。

リ・スキリング、労働移動の円滑化等の推進について説明いたします。

まず1のリ・スキリングによる能力向上支援について、具体的に3項目挙げております。

(1)については、厚生労働大臣が指定した教育訓練講座を雇用保険の被保険者の方が受講した場合に、費用の一定額について支給を受けられる教育訓練給付という制度がございます。その制度について、よりニーズを捉えた講座の拡充のための議論を進めるとともに、利用者拡大のための周知広報に取り組んでいるところでございます。

また(2)にございます社会的ニーズが拡大しているIT分野やWEBデザイン等のハロートレーニングについては、訓練コースを充実させる取組を行って、これら分野のトレーニングの受講生につきましては、訓練前から訓練中、就労後にかけて個別の就職支援を行うこととしております。

資料10ページにありますけれども、(3)については、人材育成や企業の新規事業展開に係る労働者のリ・スキリングについて助成金による支援を行っているところでございます。

これらの制度につきましても、より役立てていただくためには、周知広報や窓口での相談に対応する職員の知識向上がより重要となっておりますので、引き続きしっかりと取り組んでまいります。

続いて資料11ページに成長分野等への労働移動の円滑化、中小企業等に対する人材確保の支援に移ります。

こちらは特に県内企業におきまして、人手不足感が高まる中、ハローワークの基本サービスであるマッチング機能を強化しつつ、関係各所と連携を強めているところでございます。

具体的にはまず(1)にありますように、求人者、求職者の利便性向上のために、ハローワークインターネットサービスを通じた情報提供や、オンラインでの相談、オンライン

面接会などへの対応強化、またSNSを通じた幅広い広報を推し進めているところでございます。

厚生労働省の本省の主導ではありますが、マッチング強化のために職場や職業の情報を広く提供する仕組みづくりも進めているところでございます。

そのほか(2)に挙げておりますように、自治体との協定の締結や協議会の設置、一体的実施施設の共同分野などによる地域雇用への課題の取組、(3)にありますように、助成金による離職者の早期雇入れの支援、(4)に御紹介しているように求人者に対する地域の労働市場についての情報や求職者のニーズ調査の結果などの人材確保に有用な情報の提供の強化を行っているところでございます。

さらに13ページの(5)に記載しておりますが、とりわけ人材不足が深刻とされている分野におきましては、ハローワーク和歌山に設置している人材確保対策コーナーにおいて、充足支援を行っていることに加えまして、関係団体や地方公共団体と連携して、協議会の場で課題や今後の取組についての議論を進めているところでございます。

課題や取組については、その下の部分に記載しておりますが、地域雇用と人材不足分野の雇用対策については、私どもとしても一番大きな課題といっても差し支えないぐらい優先度の高いものであると考えております。

事業所訪問による課題の聞き取り等も強化しているところですので、今後も的確な問題把握を行い、より積極的に攻めの姿勢での支援を進めていきたいと考えております。

続きまして、14ページの多様な人材の活躍と魅力ある職場づくりにつきましては、後ほど雇用環境・均等室長より詳細の説明がございしますが、15ページの実策の(3)のマザーズコーナーの部分のみ、私より説明をいたします。

和歌山県内では、和歌山所と橋本所に設置しているマザーズコーナーですけれども、こちらは、子育て中の女性等に対して子育てと両立しやすいお仕事の紹介、保育所などの子育て支援に関する情報の提供、面接対策などのセミナーを実施しているところでございます。

こちらは、児童を扶養するひとり親家庭が支援対象となっております。毎年8月には地方自治体と連携して「出張ハローワーク！ひとり親全力サポートキャンペーン」というキャンペーンを実施しております。

マザーズコーナーの業務実績につきましては、今年度6月の時点で前年度より微増の状況にございますが、まだまだこちらの窓口の存在や支援内容を知らない潜在的な求職者の

方がいるものと考えられます。

そのため下半期もアウトリーチ型の求職者の開拓を含めまして、積極的な周知広報を行っていくとともに、オンラインを活用して利用者が他の状況に応じたサービスの提供を行ってまいります。

またこれらの方のマッチングのためには、子育てと仕事の両立がしやすい求人が必須ですので、引き続き求人確保に努めてまいります。

続いて、少し飛びますけれども、資料25ページをお開きください。

7番、「就職氷河期世代、多様な課題を抱える若年者、新規学卒者の支援」についてです。具体策として7項目挙げておりますので、順に紹介いたします。

まず(1)ハローワーク和歌山に就職氷河期世代の方を対象とした専門窓口を設置しておりまして、そちらを中心として職業紹介や職業訓練のあっせん、助成金の活用等の個別支援を実施しております。

また応募書類や面接に関するセミナーや、附属施設においては氷河期世代を対象とした出張相談も実施しているところでございます。

(2)については、氷河期世代の正社員就職を支援する助成金の活用を推進していることで実績を御紹介しております。

(3)こちらは地域若者サポートステーションを通じた連携事業、(4)「新和歌山就職氷河期世代の活躍支援プラン」のためのプラットフォームにおきまして、委託事業としてセミナーや講演会を実施しております。(5)新規高卒者の関係になります。令和3年度より導入された複数応募制を踏まえまして、生徒が希望にマッチした職業を選択できる機会を拡充するため関係機関と連携しての環境整備に努めております。

近年の和歌山県内の高校新卒者の就職に関する動向、今年度の採用スケジュール等につきましては、27ページの付表で御案内しております。

なお資料の作成時期の関係で掲載はできておりませんが、左側のグラフでお示ししている高卒新卒者の求人数、求職者数、求人倍率について最新の令和6年7月末の数値で求人が2,862件、求職者数が1,196人、求人倍率が2.39%となっております。

求人数がほぼ前年同数である一方で、求職者数がやや増加しておりますが、求人倍率が少し下がっております。

ページをおめくりいただきまして、28ページ(6)わかもの支援の状況を紹介しております。

フリーターの方については、和歌山ハローワーク、田辺ハローワークに専門窓口を設置して担当者制での支援を実施しております。

また新規学卒者についても就職支援ナビゲーターによる支援を実施しております。

(7)はユースエール制度ということで、若者の雇用に関する優良企業の認定制度です。和歌山県内では令和6年8月末現在で、18社を認定しております。

評価と課題については、就職氷河期世代につきましては、就職件数は顕著に推移しておりますが、定着の面にまだ課題がございますので、定着支援も含めてしっかり個別支援を実施していくこととしております。

また関連助成金については、より一層の周知が必要と考えております。

新規学卒者については、売り手市場ということで就職状況自体は改善しておりますが、一方で就職に関して困難な課題を抱える学生の存在が顕在化してきております。各学校の進路指導部局ともより関係を強化していく。就職に関して、困難な課題を抱える学生の早期把握に努めるとともに、新卒応援ハローワークを含む、ハローワークの就職支援ナビゲーターによる個別支援をより一層強化し、学生個人のニーズに合わせた支援を行っていく必要があると考えております。

ユースエールについては、若者が働きやすい企業を認定する制度ですが、そのことが認定企業の人材獲得に十分なメリットになっていない側面もございます。各学校等の会議や面接会等のイベントを利用して、ユースエール認定制度の周知を行うことで、若者が働きやすい企業を知っていただくよう取り組んでまいります。

最後に29ページの8、「多様な人材の就労・社会参加の促進」ということで、具体的には、高齢者、障害者、外国人の就労支援について説明をいたします。

まず高齢者の就労・社会参加の促進ということで、取組状況の(1)に記載しているように、令和3年4月の法改正によりまして、企業には70歳までの就業確保措置を講ずる努力義務が新設されております。この措置がまだ講じられていない事業所に対して、ハローワーク職員の事業所訪問の際や独立行政法人高齢・障害・求職者・雇用支援機構に配属された70歳雇用推進プラン等による相談援助の際に啓発指導を実施しているところでございます。

また65歳以上雇用推進助成金の活用推進によりまして、定年引上げ等を行う事業主を支援しております。

高齢者の求職者の支援といたしましては、求人の確保や求人一覧表の作成による応募の

支援、キャリア人材バンクとの連携による就業支援などを実施しております。

その他シルバー人材センターの周知方法や厚生労働省が採択する「生涯現役地域づくり環境整備事業」について、自治体への応募勧奨を実施しているところでございます。

続いて（２）の障害者の就労促進についてです。

こちらに令和５年６月の雇用状況報告の概要について表を掲載しております。

和歌山県は全国と比べますとよい状況にありますが、まだまだ未達成企業もございまして、法定雇用率が未達成となっている企業への支援を行うとともに、地域の関係機関と連携して採用の準備段階から採用の職場定着まで一貫したチーム支援を実施してまいります。

なお、令和６年６月１日時点の雇用状況につきましては、本年１２月の公表を予定しているところでございます。

その他、労働局やハローワークが開催するセミナーなどにおきまして、改正障害者雇用促進法の周知を実施する。また和歌山県知事、労働局長連名による雇用勧奨文の発送に合わせて法改正を周知するなど障害者雇用に関する法制度の周知にも努めているところでございます。

ハローワークにおいて行われている障害者の就職支援実績としては、本年度は８月末現在で３４１人となっております。まだ職場の受入れ体制が十分でないことも多いと言われる精神発達障害をお持ちの方の雇用を支援する精神発達障害者仕事サポーター要請出前講座を実施しまして、障害特性等の理解の促進を図ることで職場定着、安定雇用を支援しております。

最後に（３）外国人労働者についてです。

特に初めて外国人労働者を雇用する事業所などを中心に外国人雇用のルールを周知する訪問指導を行っております。また毎年６月は全国的に外国人雇用啓発月間としておりますが、今年度は和歌山労働局といたしましても、プレスリリースを行いまして、月間の実施について広く周知を行うことで、外国人雇用のルール遵守や、外国人労働者の雇用維持などについて啓発を行いました。

また窓口に来られる外国人求職者の方とのコミュニケーションを円滑に行うために、求人票の自動翻訳機能や電話通訳を活用しているところでございます。

さらに和歌山県と連携して、多くの外国人留学生が在籍する専門学校での企業説明会の実施や新たに「わかやま新卒応援ハローワーク」に「留学生コーナー」を設置するなどし

て、外国人留学生の和歌山県内での就職を支援する取組も強化しております。

さて、これらの取組についての評価と課題については、32ページを御覧ください。

高齢者雇用については、70歳以上の雇用確保措置を実施する企業を増やすために、まずは地域への影響が大きい企業や制度実施を検討・予定している企業から重点的に雇用の措置導入の支援指導を行ってまいります。

また65歳以上の支援対象者の方々に生涯現役窓口をより一層役立てていただくために、窓口誘導の強化、支援対象者の経験ニーズを踏まえた支援を実施することを徹底してまいります。

また就労意欲がありながら行動に移せていない方には、生涯現役窓口のほかにも、キャリア人材バンク、シルバー人材センターなど、それぞれの方が希望する働き方によって、様々な社会参加の手段がございますので、ニーズに応じた支援窓口の紹介を行ってまいります。

障害雇用については、法定雇用率の段階的な引上げによりまして、新たに障害者雇用率が未達成となっている企業がございますので、そういった事業所に対して効果的かつ継続的な指導と支援が必要と考えております。これらの企業に障害者雇用の必要性について周知啓発を行うとともに、実際の雇入れや定着について、しっかりと支援を行ってまいります。

また精神・発達障害者の方は、ほかの障害種別の方と比較して就職に困難を抱える傾向がございますので、ハローワークにおいては専門の担当者を配置して、多様な障害特性に対応した就労支援を推進するとともに、関係機関と連携した定着支援を継続的に行ってまいります。

精神発達障害者仕事サポーター養成講座も引き続き主催することで企業側の受入れ体制も支援していくこととしております。

外国人については、県内でも雇用する事業所が増加傾向にありますので、しっかりと雇用のルールを知り、守っていただくための今後の指導、特に初めて外国人を雇用した事業所を中心に行っていきます。

また外国人の雇入れを検討している事業所向けのセミナーを県と共同で実施、本年より設置している留学生コーナーについても、大学等を通じて周知を行い、日本国内での就職を希望する留学生を県内就職につなげる支援を強化していくこととしております。

私からの説明は以上でございます。

○木村雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室長の木村でございます。よろしく願いいたします。

引き続き資料1の7ページにお戻りいただきたいと思えます。

中央の「組状況」の(2)でございます。

雇用環境・均等室では、最低賃金・賃金の引上げに向けた生産性の向上等に取り組む企業への支援として業務改善助成金の周知に取り組んでおります。

当局の委託事業の働き方改革推進支援センターにおいて、助成金セミナーを開催するなど周知に努めた結果、昨年と比較しますと、8月末では、2倍以上の申請を受理したところでございます。

また今年9月は1か月間に150件の申請を受理し、累計223件の申請を受理となり、昨年度の合計の197件を上回る件数となっております。

8ページの下半期の取組についてでございますが、多くの助成金申請の相談を受けていることから、丁寧な説明を行うとともに、今後開催するセミナー等においても助成金の周知を続けてまいります。

3枚おめくりいただきまして14ページをお願いします。

「第2-3」「多様な人材の活躍と魅力ある職場づくり」1. 仕事と育児・介護の両立支援です。取組状況の(1)を御覧ください。

8月末までの育児・介護休業法の相談は173件で、令和5年度の1年間の相談件数を既に上回るなど増加で推移をしています。これは育児・介護休業法の改正により相談が増えたためです。また両立支援等助成金の介護関係の今年度の申請は21件で、令和5年度申請件数の6割に到達し、こちらも増加傾向で推移しています。

今年度は県と連携し、地域包括支援センターの担当者に介護休業制度を説明し、介護休業の相談について雇用環境・均等室につないでいただくよう依頼もしております。

(2)次世代育成支援対策の推進です。

次世代法に基づく、くるみん認定ですが、今年度は2社の認定を行い認定企業は32社となりました。下半期の取組ですが、今年5月に育児・介護休業法及び次世代法の改正法が成立し、来年4月から順次施行されるため、説明会の開催等により積極的に周知を行ってまいります。

改正法の内容につきましては、資料をつけておりますので、後ほど御覧いただきたいと思えます。

16 ページを御覧ください。

フリーランス・事業者間取引適正化等法が令和6年11月1日に施行されます。これまでに説明会での周知、ホームページに掲載など積極的に周知を行ってまいりました。

下半期の取組ですが、今後も法の周知に努めるとともに施行後は関係機関と連携し、法の履行確保を図ってまいります。フリーランス法についても、法の概要リーフレットを添付しておりますので、後ほど御覧ください。

続きまして、「3 ハラスメント防止対策、働く環境改善等支援」です。

(1) 総合的なハラスメント防止対策の推進です。8月末時点で、3,575件の相談を受理し、そのうち妊娠、出産、育休に関するハラスメントの相談については、36件。いじめ・嫌がらせの相談も472件と既に前年度の相談件数を上回っております。

パワーハラスメントは法制化され、ハラスメントへの意識が高まっていることが相談件数の増加の理由と考えられます。また就職活動中の学生等に対するハラスメント対策として、大学及び専門学校に対し、労働局等の相談先を記したリーフレットを配布しました。今後も引き続き、ハラスメント関連の相談が多く寄せられておりますので、相談についての確な対応を行うとともに、職場のハラスメント防止措置の事業主への指導を実施し、法の履行確保を図ります。

続いて(2)「女性活躍推進法の履行確保」です。

女活法に基づく、えるぼし認定企業は、今年度新たに2社の認定を行い、のべ14社となっております。令和4年7月より常用労働者数する300人を超える企業に対し、男女の賃金差異についての情報公表が義務づけられておりますが、本年当初の公表率は100%近くであったところ、現在は44.3%になっているため、年1回の情報公表の更新ができていない企業には、厚生労働省が運営している「女性活躍推進企業データベース」の利用を勧奨しながら指導を行ってまいります。

18 ページを御覧ください。

「4. 個別労働関係紛争の解決の促進」についてです。

労働局と県内5か所にある労働基準監督署内に、それぞれ「総合労働相談コーナー」を設置し、相談を受けております。総合労働相談の件数及び個別労働紛争に関する相談は、前年度と比較するとやや増加の傾向にありますので、下半期も引き続き総合労働相談コーナーでの様々な相談に的確に対応していくとともに、あっせんなど解決制度についての丁寧な説明に取り組んでまいります。

続いてページが飛びまして、3枚ほどおめくりいただきまして24ページを御覧ください。

「6. 多様な働き方、働き方・休み方改革について」でございます。

取組状況についてです。

(1) 和歌山働き方改革推進協議会は、昨年度から11月を「和歌山県働き方改革推進月間」として働き方改革が浸透するためのキャンペーンを行っておりますが、今年度もセミナーの開催、相談窓口の設置等を行うこととしております。

「(2) 年次有給休暇の取得推進」については、ポスター及びリーフレットを作成周知し、機運の醸成に取り組んでおります。会場内にも貼ってございます。

下半期の取組については、同協議会を今年度中に開催しまして、賃金の引上げ等をテーマとして協議をさせていただきたいと考えております。

また年休の取得促進については、当局委託事業の和歌山働き方改革推進支援センターの活用を事業主に周知し、寄り添った相談支援を実施してまいります。

最後に医師の時間外労働の上限規制は今年度からの適用ということで支援をしております医療勤務環境改善支援センターの取組を御紹介いたします。資料への記載はございません。

当局は県と連携し、医療の働き方改革を進める委託事業として、同センターを設置しています。センターには、専門のアドバイザーがおり、医師のみではなく、他の医療スタッフを含めた勤務環境の改善について、アドバイスを行っているところです。

センターの相談内容を見ますと、主に法律の質問が多く寄せられておまして、医療機関の取組の好事例については、厚生労働省の運営する「いきサポ：いきいき働く医療機関サポートWeb」に掲載されておりますことを今後も周知してまいります。

例えば、クラークの方を配置し、医師、看護師の事務業務の軽減などの事例も載っております。今後もセンターを通じまして、医療機関の働き方改革を支援してまいります。以上、雇用環境・均等室からの説明でした。

○伊藤総務部長 続きまして、私からは34ページ、「労働保険制度」について説明させていただきます。総務部長の伊藤でございます。よろしく願いいたします。

労働保険制度の徴収ですが、まず具体策としましては、(1)から(3)に書いております労働保険の未手続事業の推進、具体的には、手続勧奨による成立事業数を277件以上。

(2) 労働保険料の適正徴収。具体的には、収納率を前年度実績の99.23%以上。(3)

労働保険手続における電子申請の利用促進につきましては、年度更新における電子申請利用率を昨年度実績＋３％以上を目標で掲げております。

取組状況につきましては、表で説明させていただきます。

手続勧奨による成立事業数につきましては、令和６年度（７月末）現在で５７件と低調な状況になっております。労働保険料の適正徴収につきましては、７月末現在の収納率を御覧いただきたいと思います。６年度につきましては、３５．４０％で昨年度と同水準です。全国平均は２７．１０％なので、高い数字を持っております。（３）電子申請の利用促進につきましては、６年度は利用率２３．１６％で目標は２３．３５％だったので、若干足りなかった状況でございます。

評価と今後の課題等でございます。

手続勧奨による成立事業数は、７月末現在５７件で進捗率は２０．６％であり、期待する成果を下回りました。

その要因につきまして、幾つかあるのですが、特に労働保険加入促進委託業務を本省が受託団体と契約していますが、契約内容の変更により、年度当初の着手が遅れたことが要因かと思っております。

７月末現在では、５７件だったのですが、その後の数字を見ますと８月９月で２５件ずつ、合計５０件を上乗せしておりますので、このペースを維持できれば年度計画の数字は達成できるものと思っておりますが、引き続き団体との連携や、事業情報の収集につきまして、新たにＷｅｂを活用したアンケート調査を導入するなど、未手続事業の把握に努めたいと思っております。

２番目の収納率につきましては、３５．４０％で順調に推移していると考えておりますけれども、引き続き口座振替制度の周知等、的確な徴収に取り組みたいと思います。

最後に電子申請の利用促進については、目標を下回ったところでございます。これにつきましては、来年度の年度更新に向けて中小企業団体等への積極的な広報、説明会等を通じまして、取組をしてまいります。私からは以上です。

○森口会長 事務局の各担当から御説明がございました。

質疑に移りたいと思います。

最初に事務局から御説明がありましたが、事前に皆様方に質問票の提出をお願いしたところ、公益代表の藤田委員及び労働者代表の臼杵委員から質問票の提出がございましたので、事務局から御質問に対する回答をお願いしたいと思います。

なお、他の委員の皆様方は質問を初めて聞くこととなりますので、質問内容の説明も併せてお願いしたいと思います。

○大塚職業安定部長 職業安定部長の大塚でございます。藤田委員からいただきました質問について御回答いたします。

公共交通機関による交通網が不十分な地域における通勤手段の有無が就労や社会参加にどの程度影響しているか、調査されていますでしょうか。影響が大きい場合、何等かの対策が講じられていますでしょうか。という御質問をいただきました。

御質問の背景といたしまして、和歌山県内には公共交通機関による交通網が不十分な地域も多くございます。例えば、免許を自主返納した高齢者の方が通勤手段の問題によって、就労を諦めることや、就労のために自主返納をためらうことがあるのではないかと想像されている。こういった交通の便の不十分さが就労や社会参加にどの程度、影響しているかについて知りたいということです。労働部局だけの問題ではなく、複雑な問題であると思いますが、現状をということでお尋ねがありました。

こちらにつきましては、まず通勤手段の有無が就労に影響しているか、否かについて、調査は行っておりませんが、従来公共交通機関が不十分な地域におけるもっとも一般的な通勤手段については、自動車やバイクなどであると認識しております。また障害者の方の就職相談におきましては、自動車等を運転しない方の通勤手段がネックとなっていることは、従前より把握しております。

高齢者につきましては、和歌山県内では実施されていませんが、厚生労働省の本省が令和5年度補正予算の事業でシルバー人材センターの会員の方のうち、免許返納などの理由で就業に至っていない方に対しまして、集合型、つまり一箇所に集めてバスなどで就業場所へ送迎し、皆さんで集まって一箇所でお仕事をするようなモデル事業を行っている聞いております。

和歌山県内に公共交通機関などの交通網が不十分な地域があることについては、承知をしておきまして、労働局としては県内の求職者の状況を注視しつつ、全国的な対応事例にも目配りしながら関係機関と情報共有、連携しながら通勤手段に制約のある求職者の方の就労が実現するよう取り組んでまいりたいと考えているところでございます。以上でございます。

○森口会長 事前の質問に対して回答がありました。藤田委員いかがですか。

○藤田委員 御回答ありがとうございます。非常に複雑な問題で、和歌山だけの問題で

はなく、日本全体でやる問題だと思いますので、御回答の中でありましたように、全国各地の事例なども調査をいただいて、対応等を御検討いただければと思います。ありがとうございます。

○森口会長 では、引き続いて白杵委員からいただいた事前質問についての回答をお願いしたいと思います。

○木村雇用環境・均等室長 白杵委員から事前質問いただいたことについて回答させていただきます。

まず質問でございますが、「和歌山県における男女の賃金格差の状況は」ということと、「男女の賃金格差の是正策について」の2点でございます。

質問の背景等について、読み上げさせていただきます。

「2016年4月に女性活躍推進法が制定されて以降、2回の制度改正を行い、働く女性が活躍しやすい環境づくりに取り組んでおられますが、特に男女の賃金格差について、2022年7月8日から301人以上の事業主が男女の賃金の際に情報公表が義務づけられたことを受け、現状の和歌山県内の状況の確認。また男女間の賃金格差をなくすためには、あらゆる意識改革が必要と考えます。例えば、男性の育児休暇の取得率や取得期間が伸びてはいるものの、育児における女性の比率は高い状況にあり、休職期間が長くなることで、女性がキャリアアップできない一つの要因でもあると考えます。

企業における育児休暇取得後のキャリア形成は企業努力、従業員の意識改革や評価制度の見直しなどが考えられますが、実現に至るハードルは非常に高いのではないかと思います。

これまで一般事業主行動計画の策定や男女の賃金の差異の公表等を義務づけておりますが、男女間賃金格差をなくすために、企業に対しての具体的な指導や労働局の新たな取組などについてはいかがでしょうか」という御質問でございます。

回答させていただきます。

まず和歌山県における男女間の賃金差異の現状についてですが、令和5年度の賃金構造基本統計調査では、男性を100とした場合の和歌山は、78.7%。これは一般労働者の場合であり、全国の賃金差異の少ないものからの順番ですが、和歌山県は8位となっています。

ただ78.7%と80%に達していないことから、依然として大きな差異があり、その是正は重要な課題であると考えます。

原因は、女性管理職の管理職比率の低さであったり、女性の勤続年数が男性よりも短いこと。女性の年齢階級別正規雇用比率L字カーブと言われておりますが、女性の正社員の比率が20歳代後半をピークに下がっているということもございます。

白杵委員に説明いただいたとおり、女性活躍推進法では、令和4年7月から労働者300人超えの企業を対象に男女の賃金差異の公表を義務づけております。

和歌山県内では約70社が対象となり、労働局ではその公表を適切にするよう、履行確保を図っているところです。

当該公表については、ホームページ等で外部に公表するように伝えているところですが、厚生労働省では、女性活躍推進企業データベースによる公表を推奨しております。

10月8日時点で、女性活躍推進データベースに賃金の差異を公表している企業について確認をしましたら、製造業が13社、医療・社会福祉が16社など、合計57社が賃金差異の公表にデータベースを利用しており、その男女の賃金の差異は、全体で68.9%。正規雇用同士では、75.8%でございました。

労働局の取組、是正策についてでございますが、女性がキャリアを形成するには、性別役割分担意識の解消や男女の育児休業の取得推進が必要だと考えております。まず是正策として4点ございまして、1つ目は、今年度は男女雇用機会均等法と女性活躍推進法の報告徴収を同時に実施しまして、男女の賃金の差異が生じている場合には、その原因を分析するよう企業に促すとともに、雇用環境・均等室の方では、募集、採用や配置、昇進などで「男女の差別的取扱いに該当しないか」を確認させていただいて、両方の法律の履行確保を図っております。

2つ目が、厚生労働省では、アンコンシャスバイアス、自分自身が気付かずに持っている物事の捉え方の偏りや思い込みに関するセミナー動画を作成して、YouTubeチャンネルにおいて無料で公開しております。

その無料動画につきましては、あまり御存じいただいていない方もおられるかと思いますので、その閲覧について周知に努めてまいりたいと思っております。

3つ目は、男性の育児休業の取得推進でございます。育児休業の取得率は、和歌山県の調査によれば、女性が92.4%、男性は36.9%、全国の調査の取得率と比較しますと、男女ともに和歌山県の取得率は高くなっております。

特に男性の育休取得率は、2年前の調査では13.0%でしたので、2.8倍の伸びとなっています。令和4年の育児・介護休業の改正が男性の育児休業の取得を後押ししてい

ると考えております。

労働局では、企業に対して育児・介護休業規程の整備、育児休業を取得させてもらえないなどの不利益取り扱いの相談に対し、的確に対応して法の履行確保を図ってまいります。

事業主の支援策として、仕事と育児・介護の両立を支援する事業主を支援する両立支援等助成金というものがございます。今年1月から業務代替支援コースが拡充されて、男女ともに気兼ねなく育休及び育児短時間勤務を取得しやすい職場環境を整理する事業主を支援する助成金もございますので、そちらの周知も図ってまいりたいと思います。

4つ目は、現在、非正規で働いている方への賃上げの支援も必要であるということがございます。当室では、労働基準監督署と連携をして通勤手当等の各種手当の不合理な待遇差の指導や、賃金や賞与の支給について、パートタイム・有期雇用労働法に基づき、不合理な待遇差を是正するよう助言を行っています。

非正規労働者に占める女性の割合が高いので、このパートタイム・有期雇用労働法に基づく指導についても、女性の賃金の引上げにつながるものと考えております。以上でございます。

○森口会長 臼杵委員いかがでしょうか。

○臼杵委員 ご回答ありがとうございました。これは、相当高いハードルということで、先ほどもお伺いしていただきましたが、一般企業においても女性が休職をすることによって、そこで就業できないので、そのキャリアにいろいろなハンデになって評価がなかなか上がらないということで、役職への登用も若干遅れてくることも考えられるのかなと思っています。

私の企業でも同様のことが起こっておりして、これは1企業だけの問題じゃなくて、全ての企業がそういうふうになっているのではないかなと考えています。

そして、今度は男性が育児休職を30何%取られていることですが、これがまた上昇してくると、男性のキャリアが落ちてくるということになってまいりますので、育児に対しての会社の評価をしっかりと考えていかないと、将来的には賃金の格差が縮まらないことになってきますし、逆に男性の賃金も下がってくるということになりかねないので、育児休職に対する評価をしっかりとやっていかないといけないかなと思われましたので、今回質問させていただいたところです。以上です。

○森口会長 ありがとうございます。それでは、これから本日の御説明に対する質疑を受けたいと思います。発言される方は、挙手した後に、事務局がマイクをお持ちいた

しますので、お名前を述べていただいてから御発言いただきますよう、よろしくお願いたします。それでは、いかがでしょうか。どなたからでも結構です。山本龍一委員、お願いいたします。

○山本龍委員 山本です。御意見として申し上げたいと思います。先ほど24ページのところで御説明がありましたが、働き方改革推進協議会、今年の2月に開催されて、賃上げに重点を置いた中身で意見交換させていただきました。非常にこれまでにない取組だなと感じています。

連合としては、全体で33年ぶりの高水準5.5%ぐらいの賃上げが達成されたということで、それはそれで喜ばしいのですが、一方、中小組合は5%に届かなかったということで、逆に格差が出てしまったというのが課題だということでございます。

そういったことで春闘をやるにはやったのですが、5ページで御説明をありました月間企業総額の推移ですね。これを見ると、全国平均と和歌山県の賃上げの推移が劣になるかなど。これは実態です。県としては、ますます賃上げに力を入れないといけないのかなと思います。

今年の春闘以降、私も全国の連合何かを調べてみると、地方版政労使会議ですね和歌山県の働き方改革推進協議会を準用しているんですが、公労使のトップクラスが御出席をされて開催されているのが多くございまして、令和7年2月に開催御予定の際には、公労使のトップが集まった会議をぜひともお願いしたいです。このことは岸本知事にも御相談申し上げたら、ぜひやろうということで知事も前向きに捉えていただいておりますので、そうしたことで公労使で和歌山県経済の好循環の手段、目的として、春闘、賃上げをやっていきたいなと思っています。

もちろん財源が要りますので、中小企業の経営を支える制度、これの最大限の周知と御活用ということは大前提に置きながら、賃上げ、組合あるなしにかかわらず、全ての働く方々の賃金の底上げ、給料が上がるというのを盛り上げていきたいなと思いますので、ぜひともよろしくお願いいたします。以上です。

○森口会長 ありがとうございます。現状を踏まえた御指摘等、御要望ということですが事務局いかがでしょうか。

○木村雇用環境・均等室長 雇用環境・均等室でございます。雇用環境・均等室では、来年の1月又は2月に和歌山働き方改革推進協議会、政労使会議を開催し、先ほど申し上げたとおり、賃金の引上げをテーマにした協議をさせていただきたいと考えておりますが、

賃金の次年度の引上げに向けて大変重要なことだと思っておりますので、山本会長からいただいた意見を参考に、これからしっかりと準備を進めてまいりたいと思います。どうもありがとうございます。

○森口会長　いかがでしょうか。よろしゅうございますか。児玉委員お願いします。

○児玉委員　経営者協会の児玉でございます。ただいま、山本委員からのお話が、かねてから使用者側も入れて、政労使でお話を頂戴しているところであります。まずは、労働局さんの御指導の基、進めたいと思いますが、今の賃金の上昇率が大変高くなっております。最低賃金で言いますと、プラス51円というのは、5%を上回る状況です。県内の中小企業においては、最低賃金のすれすれに雇用されている方々、これは影響率という数字があるわけですが、影響が大変高く出ているものと。ついては社内における若い方々の賃金も最低賃金上がることに伴って、上げることが必要になっている状況で、10月を迎えて苦慮されていると話を聞いております。これについては、労働局さんのほうからは、業務改善助成金をはじめとする各種支援策があると。それについて周知徹底は私ども経済団体も一生懸命させていただいて、先ほどの御案内のとおり、かなり今年は伸びていると。昨年を既に上回っていると、それだけ中小企業の危機感が強いということの現れだと思えます。

最初の御案内にもありました2030年代に1,500円を目指すというお話が今、石破新総理の元、そうではなくて20年代にも1,500円ということが叫ばれて、また選挙を戦っている中でも、そういった話が出てくると、異次元のUPになってくるとということになってきますと、同様に施策においても異次元の対応が必要である。山本委員からも原資となることも配慮が必要だということをお指摘いただいているところもあって、それについても異次元のことを考えていかないと、それについていけない中小企業。大都市における大手さんとの格差がますます広がって行って、結果として、雇用の受皿、全国の7割は中小企業が雇用の受皿になっているわけですから、受皿のところが立ち行かなくなっていく、そんな件について、十分議論がないままに数字だけが走っていったる。その状況がある中において、地方で議論をしたときに国のところでしっかりした議論をしていただかないと地方だけでは、ついていき難いなど。賃金を上げられるものなら上げていきたいというのは、経営者の皆さんの思いではあるのですが、なかなか内部留保のない中で、企業に対する支払いの割合は、大手さんよりも中小が高いわけで、内部留保がない中でなかなか議論し切れないなどと思っておりますので、政治の話にもなってきて、この場には

ふさわしくない議論かもしれないけれども、大きな流れの中でどうするんやというのは、非常に難しい状況にあるなということだけ申し上げたいと思います。

○森口会長　　大きな問題で実効性を担保するのはいかがにするかということでした。事務局からお考えとか、御発言あるでしょうか。

○松浦労働局長　　ただいま児玉委員から大変厳しい御意見、御要望だったと受け止めております。現在、国会におきましては、衆議院が解散して選挙に入っていくという状況の中でありまして、まさに最低賃金引上げの話。これらはあくまでも現状としましては、冒頭、私の挨拶で申し上げました1,500円ということにつきましては、今現在は2030年代半ばを目途という政府目標があると承知をしております。先ほどありましたように、2020年代というのは、また選挙の結果を受けて、どうかということがありますので、あくまでも現状を踏まえまして、和歌山労働局としましては、2030年代半ばを目途ということと。あくまでも最低賃金の引上げにつきましては、最低賃金法における3要件を踏まえて決定すべきものと考えております。

今後、繰り返しになりますが、選挙後の政府目標がどう変わってくるかということがあると思いますが、現状としては、今申し上げたとおりと考えております。

○森口会長　　よろしいですか。では、その他の委員いかがでしょうか。では、児玉委員どうぞ。

○児玉委員　　すみません、委員も長くなってくると言いたいことがあって。1ページを説明していただいたところです。今の労働状況、県内の雇用情勢ということで、冒頭の局長のお話にもございましたが、「求人が求職を上回る状況が続いており、緩やかに持ち直しの動きがみられる」このフレーズについての見解です。

前回にも少しお話ししたかもしれませんが、今、現況において相当な労働力不足が和歌山だけではございません。全国の企業さんの声として労働力不足ということが言われております。

私ども和歌山経営者協会の調査もございます。3か月に1回、和経協短観という調査をさせていただく。200社あまりの方から御回答をいただいています。まだ3年ぐらいかやっておりますが、過去最高と言っていいほど労働力不足ということを経営者のほうから回答をいただいております。特にコロナ後、相当な不足感が出ております。あわせて、これはデータにありませんけれども、労働局さんとも御協力をいただきながら就職フェアを各地でやっておりますが、企業さんはすぐに集まるのですが、求職者については、企業

数よりも求職者が少ない場合があって、「一人でたくさん回ってくださいよ」ということで何とか出展いただいた企業さんにも、どなたかが当たるようにやるのが、非常に厳しい状況になって、我々リアルに就職フェアをさせていただいたときのマッチングが非常に厳しい状況に置かれております。労働者側のお話を聞きたいところですが、不足感について、有効求人倍率だけを見ると緩やかなという表現になるわけですが、肌感覚含めてデータも含めてみると、相当コロナ後に不足感が強まっているとの声が多いのですが、その辺について労働者代表委員の皆さんにも聞きたいところですし、どんなふうに労働局さんとしては認識されているのか。これは非常に大事な話だと思うんですね。すべての議論の基となるのが労働環境がどんな状況にあるのか。というところのご認識だと思いますので、ぜひ皆さんから御意見をいただきたいと思っております。

○森口会長 人手不足に関してということで、労働者代表の委員の皆様方、あるいは事務局の御意見とのことですが、まず事務局から今の児玉委員の御発言に対して、御回答か御認識があればお願いしたいと思います。

○事務局 厚生労働省に雇用動向調査という調査がございまして、どういうふうに入職、つまりお仕事に就かれたかを経路別に調査をしているものがございまして。そこで新規にお仕事に就かれた方というのは、ハローワークの紹介以外でどういった経緯で入られたかということも一定程度把握をしているんですけれども、令和5年度につきましては、全国の入職者に対して、ハローワークの紹介に対するものが、14.2%、民営の職業紹介所によるものが7.6%、学校からのものが5.8%、広告が35.3%、縁故が23.1%、その他13.9%となっております。

コロナ前の令和元年に比べますと、令和元年時点では、ハローワークの紹介が18.2%で民営職業紹介所が5.2%となっておりますので、ハローワークのほうは、少し減ってきております。民営の職業紹介も令和元年に比べて令和5年は、微増になりますので、民間の比率が少し高まっているというのは事実かと思っております。

企業が申し込む求人の数につきましては、民営の職業紹介事業所、これは有料、無料問わずですが、増加の傾向にありまして、ハローワークのほうは少し減少の傾向にあることは事実でございます。

ハローワークへの求人が少し減ってはいるんですけれども、一方、委員が御指摘のとおり窓口では、事業所からの人手不足の声が大変多く聞かれております。また民営職業紹介事業所の求人の存在につきましては、ハローワークと民間は、どちらかにしか求人を出せ

ないといった類いのものではございませんので、従来、ハローワークのみに求人を出していた事業所がハローワークに加えて民間も併用するという傾向も増えてきているのかなど考えております。

もう一点、面接フェアの集客が厳しくなっているお話もございまして、その点につきましては、私どもも、同じ悩みを抱えている状況にはございます。

委員がお話にありました、きのくに人材Uターンフェアのアンケートによりますと、当該フェアを知った経路としては、ポスター、チラシ、学校Webサイト、家族、知人などがございましたけれども、私どもハローワークといたしましても、各就職フェアの広報につきましては、ハローワークでポスターを掲示したり、ハローワークへの求職者などがおいでになった際にチラシをお配りするなど、窓口での案内も以前から行っているんですけども、参加者が年々減少している状況にございます。

委員も御指摘のとおり、若い方を中心にオンラインでの求職活動が一般化しておりますので、企業との接点が多様化しておりますので、なかなか対面での就職フェアに参加する人が減ってきている。これは和歌山だけではなくて、全国的に見られる傾向であると認識しております。

全国的に広報の手段としては、最近はラインであったり、Xであったり、そういったSNSを活用するハローワークが増えてきてございまして、和歌山労働局におきましても活用、推進しております。

SNSのメリットとしては、ハローワークに来場しない方への情報が発信できるという部分かなと考えております。一方で、対面イベントのメリットというものをどのように打ち出していくかというところが何より問題なんですけど、この点については、私どもとしても、やはり模索しているのが現状でございます。

SNSを活用した広報を含めまして、今後も検討を進めてまいりたいと思います。機会あるごとにほかの地域、他の労働局の職員ともこの点については、話し合うことがあるんですが、やはり確実に有効な方法というのは出てまいりません。そんな中でも他県の好事例も積極的に共有、導入をいたしまして、何とか対面イベントについても、よい形で継続できればと考えております。以上です。

○森口会長 先ほど児玉委員から労働者代表の委員さんにも何か話がありましたらとありましたけれども、どなたか御意見があればよろしく願いいたします。

○山本直子委員 労働者側の意見とのことなのですが、私の体感というか、私の単組

の中の体感ということで少し発言させてもらいます。うちは、和歌山染工株式会社といひまして、繊維職の工場なんですけど、組合員は現在89名おります。繊維職のおかれる状況というのは、大変厳しくて、国内での受注量が大変少なくてという中で、うちの単組の中では、最低賃金の改定に伴って基本給が上がるという組合員がたくさんいます。その中で組合員さんの声として、このままでは生活できないという相談を受けることもあるんですけど、じゃあ辞めて業種を変えて新しいところでのというのを考えるかということ、実際、和歌山県下の中ではそんなに、「どこに行っても変わらないよね」「我慢するしかないよね。」というような状況であるというのも一つの意見としてあります。以上です。

○森口会長 他にありますか。北海道委員お願いします。

○北海道委員 人手不足感についてちょっと。私は本州化学の化学系の製造業関係の仕事をしています。会社の採用担当の方と話をするとですね、特に今年の高卒採用について、県内の工業高校の学校3校に毎年募集をかければ、一定の応募があったんですけど、今年については、2校が0だったということで、特に工業高校の生徒で就職を希望する生徒が少なくなっているんじゃないかというのがひとつ。

ここ数年、顕著に出てきているんじゃないかなと思います。あと大卒については、全国的に募集をかけるんですけど、今まで就職フェアとかのお話がありましたけれども、そういったところを開くと結構な応募があったんですけど、去年あたりからすごく数が減ってきていて、人手不足感がここ2、3年特に顕著に表れてきているとお話を伺っております。

○森口会長 児玉委員いかがでしょうか。

○児玉委員 人手不足感を共有したかったということもあって。大塚部長さんからの有効求人倍率の説明を、私の言い方ですと、入職のシェアが残念ながらハローワークさん、職安さんの部分が少しずつ減ってきて、それがコロナの影響で皆さんがオンライン、インターネットの中で就職活動が盛んになってきて、ハローワークには一定数出ているんですけども、入職した経路については、民間の広告の部分が大変多い。

ただ和歌山県においては、縁故採用が多いというデータもありますので、それについては、リファラル採用ということを最近 言いましたんですけども、和歌山県地方においては、縁故採用もあって、ハローワークさんの活用について、先に別途資料もいただいて、ハローワークさん、それぞれでも相当な工夫をしていただいて、努力いただいている認識はしていますが、現実には、ハローワークさん以外のところでの入職ルートが相当あると。

何を懸念しているかということ、民間になりますとお金を出して、相当大きなお金を出し

て採用活動をしなければいけない。我々がさせていただいているような就職フェアというのは、対面という形ですが、費用はそんなにかからないです。そういう中小の余裕のない企業において、マッチングできる、人材確保できるチャンスが失われてきて、お金のあるところの大手さんがそういった民間を活用することが一般的になって、それが県内にも徐々に広がってきているのではないかと、その辺の全体像をつかまないと、前提となる議論、労働状況といったときに、有効求人倍率が必ず出てきて、長年の数字なので尊重しなければいけないんですけれども、それにプラスして何かのデータをご提供いただけないのか、我々としても十分でないので、自慢気に話をするんじゃないのですが、もし大学の先生も経済部で、何か指標があればという思いもあつての意見になりますけれども、何か全体像をつかむ方法を工夫していく必要があると思いました。

○森口会長 ありがとうございます。その他、委員の皆さん方いかがでしょうか。板谷委員お願いします。

○板谷委員 運輸労連の板谷です。人手不足のこととも少し関係ありますけれども、特に私は運送業のものなんですけど、やっぱり人手不足と、高齢化の問題があつて、約20年前から比べたら、トラックドライバーの平均年齢が10歳ぐらい上がってますね。2021年で平均が49.9歳で50歳なんです。トラックドライバーの平均が。先ほど言われていましたように、新しい人が入ってこないというところに起因すると思うのですが、なぜ入ってこないのかというところが問題であつて、それは特に今年度4月から2024年問題ということで、物流がとまるんじゃないとか、いろんなことがありましたけれども、起因することと言えば、1990年に物流に関する民法が改正されました。運賃については、届出制になって、運送業を始められる方は、免許から認可制に変わっているんですね。要するにハードルが下がったんですよ。そういうこともあつて、4万社から6万社に2万社に増えたんですね。すごい増えましたよね。これは、バブルのときだったので、荷物がたくさんあったから、それでもいけたんです。今、御存じのようにバブルがはじけて、荷物量がぐぐっと、もちろん日本の経済も悪くなり。「じゃあその増えた会社はどうするんですか」となったらダンピングですよ。どうしても荷物がなくて営業ができませんから。お客さんから運賃がもらえなくなったら、お客さんの運賃からドライバーやそこで働く人たちは、給料を得てるんでね。だから運賃が下がったら、もちろん給料も減ります。だから「生活できないです」となつて、無理して仕事を取ってきて、時間外を延ばすことによつて、水準を何とか保ってきた。これが運送業界で心疾患とか脳疾患とか、業界の中

で一番多くなったと。そういうことから働き方改革の中で、それだったら駄目だよねという事で、トラックドライバー、960時間、上限規制になりました。改正改善基準も告示も変わった。ちょっと戻りますけれども、なぜ来ないかとなると、先ほどあったように、高校生の内定率が98.76%で、就職する先がどこでもあると思います。なぜ運送業界が選ばれないのかとなったときに、そこは給料の低さですね。さっき言ったように、会社から運賃をもらえない。相手のお客さんから運賃がもらえないから、運賃もらえなかったら、働いてる人に還元できないですよ。その部分があるので、働きたい方に対して、それに見合った賃金を払う、そういうことが企業側としても必要となってくるのかなと思っています。そういった中で2024年4月からなりましたけれども、6か月ぐらいたちました。いろんなところから私たちの中では、今までやってきましたけど、聞いた中では、このままだったら遠くに走れないとか、そういった形の中で何とかしないといけないなどいう中でやっていると聞いてますけれども、残業も上限ができてしまったので、なかなか今までの生活ができないということで、転職なりを考えている人も出てきます。労働局さんの中では、それに関して相談や方法が寄せられているのがあるのかなと思うのですが、どうでしょうか。

○森口会長 運送業に携わる方の高齢化、疾患とか、あるいは2024年問題に対する労働局の考え方に対するご質問があったかと思いますが、いかがでございましょうか。まず労働基準部長から。

○佐々木労働基準部長 高齢化という分析は正直できていないと思います。また災害に関しても、トラックドライバーが多いかという、そういうわけではないかなと思います。我々としては、長時間労働につながる取引環境の見直しとか、取引環境の改善に向けた荷主要請実施といったところを資料の19ページに取り組み状況として示させていただいているのですが、4月・8月は訪問支援、要請を実施し、訪問支援が89件、要請が61件で、そういった形の対応をしておりますので、引き続き、取引環境の改善に向けた荷主要請をすることで、ドライバーの皆さんに、お給料がきちんと払えるように、我々としては取り組んで参りたいと思っております。以上です。

○森口会長 いかがでしょうか。

○板谷委員 何かそれに関して、相談とかないですか。どこかの業者さんなり。

○佐々木労働基準部長 特に今年度に入って増えているとか、顕著な状況は見られないです。

○板谷委員 分かりました。ありがとうございます。

○森口会長 では、その他の委員の皆様方、いかがでしょうか。月山委員、その後山本委員。

○月山委員 ボリュームが少ないので、あまり焦点が当たらないところで恐縮なんですけれども、障害者、外国人のことについて、お話ししたいと思います。今日、資料を見ながら30ページの中に精神・発達障害者しごとサポーター養成出前講座ができた。19人受講した。また外国人の方の関連では、31ページですけど留学生コーナーを設けたとこういうことが、非常に目立たないけれども、私は非常に立派なことだし、今後も労働局でなければできない分野だと思います。民間のさっきからでているような業者ではこのようなことは絶対にしない。だから例えば、それ以外にも就職氷河期の皆さんに対して支援とか、目立ちませんがぜひ今後も頑張っって継続してほしいというのが私は切実に思っています。

その中で質問ですが、先ほど精神発達障害者サポートセンターを設けて19人が受講したということですが、その結果、幸いにして仕事に就けた方があったのかということと、留学生コーナーを設けて成果があったのか、数字があれば教えていただきたいです。

もう一つは、さっきも出てましたように大学の先生がいますので、ぜひそういう方から協力を得て、外国人の就職に向けて御尽力いただきたいと思います。あとは、数字があれば教えていただきたいです。

○大塚職業安定部長 障害者支援、外国人支援につきまして、応援の言葉、ありがとうございました。引き続き、頑張っていきたいと思います。

御質問の部分ですが、まず精神発達障害仕事サポーター、こちらはどちらかというとお仕事を探される当事者の方ではなく、受入れ側の企業への支援です。精神発達障害の方は100人いれば100通りの状況があったり、状態が安定しづらい方もいたりで、受入れ側の企業のほうが苦慮されて、そこへ入ったはいいけれど、お互いうまくかみあわなくて、長くお仕事が続けられなかったり、トラブルが発生することがあります。ですので、受入れ側の方に受入れ方であったり、特性についての理解を深めていただくというものになります。具体的にこれを通じて、何人就職したという類いのものではないのですけれども、定着支援のためには非常に重要な取組だと思っておりますので、引き続き続けていきたいと思っています。

留学生コーナーは、本年度新規に設置をいたしまして、10月4日現在での登録者数が

33名となっております。4月に設置したばかりということで、知名度もこれからという部分もございまして、担当スタッフで主な県内の大学の進路相談室の方を毎月訪問して、コーナーの周知などを依頼したりしていますけれども、必ずしもスムーズに進んでいない部分もございます。例えば就職を検討する年次になりますと、既に日本語が十分にうまくなっているので、わざわざ留学生コーナーじゃなくても、就職活動ができるという、それはそれでいいことなのかなと思いますけれど。

後は学校の立地やお住まいの場所によっては、和歌山の留学生コーナーではなくて、大阪のハローワークに通っている留学生の方がいたり、後は「学校のサポートだけで、今のところ十分ですよ」とおっしゃっている方もいると思います。今後、周知を進めて積極的に留学生コーナーで相談や紹介を進めていくことで、私どものコーナーにもきちんと意義があって、そこに相談をすると、しっかり面倒を見てくれるという評判が広がっていくといいなと思っておりますので、引き続き周知やサポートを進めてまいりたいと思います。

○森口会長 月山委員いかがでしょうか。

○月山委員 1点だけ、民間にも留学生を支援する組織があるはずですので、そういうところとも連携してですね、ぜひ今後も続けていっていただきたいと思います。以上です。

○森口会長 お待たせいたしました。山本龍一委員お願いします。

○山本委員 先ほどの板谷委員と関連する内容で、御回答は結構です。時間もないので。今年の上半期における日本の中での人手不足倒産、182社です。上半期で、そのうちの4割が建設業と運送業です。という実態なんです。残念ながら倒産してしまったら仕方がないとしても、お仕事が残りますから、どこかの会社が引き継ぐわけですね。その際に若者は賃金のより高いところを選びます。これが実態です。和歌山県内で自然減、社会減でどんどんどんどん労働力人口が減っていくのは避けられない中で、企業で取り合いになっています。人材の取り合いになります。その際に若者がどこを選ぶかという、明らかに賃金の高いところに労働移動します。1ページ、児玉委員が言われたように、有効求人倍率が緩やかに持ち直して、これだけ見たら、平和的に見えるんですけど業種別にもっと求人倍率が高いところもあれば、事務仕事をされている仕事は、高齢になられてもなかなか辞めないという実態がありますので、業種別にもっと細かくデータを分析するとか、外国人労働者の助けを借りる。そこで外国人が働きやすい業種もあるでしょうけど、逆に働きにくい業種に人が足らないので、そうしたところをどういうふうに戦略的にやるかというのは、労働局も動いておられると思うんですけど、もっともっと現実を見据えて、人手不

足の戦略。対策を政労使で僕はもっと議論をしていくべきだなと感じます。以上です。

○森口会長 ありがとうございました。山本龍一委員からのいろいろ現状についてのお話がありました。事務局のほうに御回答は特にない。

皆様方、いろいろと御意見、御質問をいただきありがとうございます。そろそろ予定している時間になってございますが、最後でございますが何か一言、言うことがあればお願いいたします。よろしゅうございますか。ないようでしたら、議題1につきましては、この辺りで審議を終了したいと思います。

事務局におかれましては、ただいま各委員の皆様方から様々な御意見、御要望等をいただきましたので、令和6年度の行政運営方針、各施策の実施にこれを反映していただきますよう、御検討をお願いいたします。

引き続き、議題2、その他についてでございます。特にこちらでは、用意してございませんが、何かこの場で御発言があれば結構ですが、いかがでしょうか。

特にございませんか。ないようでございます。以上を持ちまして、令和6年度第1回和歌山地方労働審議会を終了します。委員の皆様方、どうも熱心な御議論ありがとうございました。進行を事務局にお返しいたします。

○平井雇用環境改善・均等推進監理官 森口会長、委員の皆様、ありがとうございました。次回、令和6年度第2回の和歌山地方労働審議会は、来年3月中旬の開催といたしたいと考えております。

今回の内容は、来年度の「行政運営方針の案について」を主に御議論いただくことになります。日程調整につきましては、ただいま机上に配付しております令和6年度第2回和歌山地方労働審議会日程調整表を各委員へ、改めてお送りさせていただきますので、御記入いただきまして返信をいただきますようお願いいたします。

既に提出していただいている委員の方もいらっしゃいますが、同様にこの後、御提出していただいても結構です。よろしくをお願いいたします。

以上をもちまして、令和6年度第1回和歌山地方労働審議会を終了いたします。

本日は、どうもありがとうございました。

なお、当ホテルの駐車場を御利用の方は、割引がございますので、1階フロントへお声がけください。ありがとうございました。