

令和4年度第1回山梨地方労働審議会

1 日 時

令和4年11月7日（月）午後1時30分～午後3時30分

2 場 所

KKR甲府ニュー芙蓉

3 出席者

公益代表 小澤委員、八巻委員、柳田委員、齋藤委員、坂井委員、保坂(真)委員

労働者代表 三輪委員、小林委員、廣瀬委員

使用者代表 保坂(雅)委員、廣瀬委員、遠藤委員、豊前委員（オンライン参加）、星委員、河内委員

4 議 題

- (1) 最低賃金の改正等について
- (2) 令和4年度重点施策の上半期推進状況について

5 審議内容

【司会】

定刻前でございますけれども、皆さんの参加を確認できていますので、このまま進めさせていただきますと思います。

本日はご多忙の中、ご出席いただきまして誠にありがとうございます。本日の進行をさせていただきます山梨労働局雇用環境・均等室の宮下でございます。どうぞよろしく願いいたします。

それでは、ただいまから、令和4年度第1回山梨地方労働審議会を開催いたします。昨年、委員改選が行われまして、本日ご出席の委員の皆様には、本年度もどうぞよろしく願いいたします。

本日の審議会委員の欠席にてお伝えいたします。公益代表の欠席委員はございません。労働者代表の窪田委員、中田委員、田中委員の3名、使用者代表の廣瀬委員におかれましては、事前に欠席される旨のご連絡を受けております。なお、豊前委員におかれましては、オンラインでの参加となっております。

よって、委員18名の内14名にご出席いただいておりますので、全委員の3分の2以上又は各側委員それぞれの3分の1以上のご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項の規定により審議会を開催し、議決することができますことをご報告申し上げます。

また、本日の審議会は、一般に公開しており、事前に傍聴希望の公示を行いましたが、傍聴希望がなかったことをご報告申し上げます。

ここで、本日の審議会資料について改めて確認をお願いいたします。

本日の机上の配付資料で、令和4年度第1回山梨地方労働審議会次第、続いて山梨地方労働

審議会席次表、山梨地方労働審議会委員名簿、山梨労働局出席者名簿、地方労働審議会令、山梨地方労働審議会運営規程、山梨地方労働審議会家内労働部会委員名簿案、山梨地方労働審議会最低工賃専門部会委員名簿案でございます。

また、委員の皆様にご持参をお願いしておりました事前説明時の配付資料で、資料1～資料4、資料1につきましては最低工賃の改定等について、家内労働関係。資料2令和4年度重点施策の推進状況上半期の取組状況と下半期の対応、後ろには添付資料がございまして労働基準部の追加配布資料一覧。資料3令和4年度山梨労働局行政運営方針の進捗状況A3版でございます。資料4令和4年度労働行政運営方針となります。なお、資料2につきましては事前説明時に配布したものに一部修正がございます。P18のⅡ多様な人材の活躍促進の3非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援⑤及びP33の最後のページになりますが、Ⅳその他の進捗状況の最低賃金制度の適切な運営、業務改善助成金の周知につきましては、本日、机上に配布しました資料と差し替えをお願いしたいと思います。

以上、資料等の確認をさせていただきましたが、資料に不足等がございましたらお申し出いただきたいと思っております。よろしいでしょうか。資料の確認をしていただきました。ありがとうございます。

それでは、次第に沿って進めさせていただきます。次第の2に移らせていただきます。山梨労働局長挨拶ということで、山梨労働局長の生方から、ご挨拶申し上げます。今日、Zoomがございまして、発言にあたってはこちらの発言席の方でご挨拶・説明をさせていただきますので、ご了承いただきたいと思っております。よろしくお願いたします。

【生方局長】

山梨労働局長の生方でございます。

本日は、大変お忙しいところ、本審議会にご出席いただきまして誠にありがとうございます。

また、平素より、私ども山梨労働局の行政運営に格別なご理解とご協力をいただき、改めて感謝申し上げます。

さて、新型コロナウイルス感染症の影響が残る中、私ども労働行政を取り巻く環境は引き続き厳しいものとなっております。労働局では、労働者の雇用の維持等に向けて、局、監督署・ハローワークが一体となり、雇用調整助成金等の円滑な支給、離職者に対する再就職支援、また、法違反が疑われる事業所への監督指導などの業務を推進してまいりました。先行きについては、新型コロナウイルス感染症の影響が和らぐ中で、アフターコロナに向けた各種対策により国内経済の回復が期待されているところでありますが、世界情勢を背景に物価の上昇や急激な円安への影響などの懸念もあり、県内の労働市場の状況は、今後とも注視していく必要があると考えております。

さて、雇用の状況についてでございますが、新型コロナウイルス感染症の影響を受けてきた県内の労働市場につきましては、自動車や半導体など世界的な需要の高まりから、製造業を中心に求人が回復し、県内の令和4年9月の有効求人倍率は、1.50倍と令和2年12月以降、22か月連続で1倍台を維持しているところであります。今後も世界情勢などの影響を受けて先行きの不透明感は払しょくされないものの、インバウンドに期待が高まる観光関連産業の回復などから、求人数は底堅く推移するものとみているところであります。

このような状況の中、雇用の維持を支援する雇用調整助成金などの特例措置は徐々に収束を迎えるものと見ておまして、今後はこのような動きへの影響を懸念し、離職者対策に努めるとともに、一方で、高まる人手不足感への対応が求められることから、関係機関等と連携し、雇用対策の一層の推進に努めてまいり所存です。

この他、現政権では、人への投資を強化し、成長分野への労働移動の円滑化、非正規雇用労働者のキャリアアップ、人材育成を強力に推進しているところです。さらに、構造的な賃上げを加えた三つの課題の一体的改革を進めております。

また、成長分野に移動するための学び直し、いわゆるリスキングに対する公的支援策が、五年間で一兆円に拡充されます。併せて、同一労働同一賃金についての取り組みの重要性も示されました。その他、今年度は各種改正法の施行が集中する年度でもありますので、労働局においては、引き続き、それらの周知や支援に取り組んでまいります。

本日の議題についてですが、本日は2つの議題につきまして、ご審議をいただきたく存じます。まず、1つ目の議題は、最低賃金の改正等でございます。本年度は、第14次最低賃金新設・改正計画の初年度となります。本年度の対象である電気機械器具製造業につきましては、来月から実施いたしたく、この後、担当より所要の説明をいたしますので、よろしくお願い申し上げます。

2つ目の議題は、令和4年度重点施策の上半期推進状況についてでございます。こちらも後ほど、担当の部室長から説明いたします。

最後になりますが、本日は、議題2の重点施策の推進状況についてご説明をさせていただいたあと、意見交換の時間を設けております。限られた時間ではありますが、是非、委員の皆様には忌憚のないご意見を賜りますようお願い申し上げます。冒頭のご挨拶とさせていただきます。本日は、どうぞよろしくお願い申し上げます。

【司会】

続きまして次第の3、小澤会長からご挨拶をいただきたいと思っております。

山梨地方労働審議会運営規定第4条によりまして、会長が議長を務めることとされておりますので、ご挨拶のあとには議事の進行につきまして、よろしくお願い申し上げます。

それでは、小澤会長、お願いいたします。

【小澤会長】

はい、会長の小澤です。

前回は3月10日に岡島ロイヤル会館で会議を開きまして、その際は私だけが出て、皆さんはズームの方でWeb会議の方で行ったという記憶です。こうして顔を合わせながら会議を行うことが、とても大事だなとあらためて何となく考えておりました。3月10日の時にはウクライナにロシアが侵攻して、ちょうど2週間くらい経ったところで、大変な影響があるだろうなという会長挨拶をした記憶がありますが、それから8ヶ月経ったんですが、依然としてこの戦争が終わる気配がない。私は弁護士なのでどうなって行くかなんてあまり分からないのですが、欧米が支援する限り、ウクライナが奪われた領土を諦めてそこに国境を新たに作るということは、ちょっと考えにくいことで、これは続くだろうと、とってロシアの方もああいうことを始め

た以上、やっぱり俺が悪かったと言って、元の線まで戻るといこともきつとないだろう。これ、どれくらい続くのか分かりませんが、あと年単位で紛争は続くのかなと思っております。

それで、日本経済にどうい影響があるか、私もよく分かりませんが、ロシアという国はやはりすごい国で、そのエネルギーと食糧と両方を膨大に持っていて、その2つとも日本にはないということを改めてしみじみと感じておりまして、そこを何とかしていかないと、日本自体の先行きも暗いんだらうなというのは感じております。その影響もあったりして、円安、すごい円安が続いて、これが経済にどうい影響を与えていくかというのでも気がかりではあります。ただ、他方で先ほど局長さんが、インバウンド需要が増えているという話をされましたが、9月に私は弁護士会の行事の関係で旭川に2泊3日ほど行きまして、観光も兼ねて行ったのですが、行きの飛行機、帰りの飛行機も満員でしたし、どこへ行っても人が溢れていると。10月には妻と2人で函館に、やはり2泊3日で旅行に行ったんですが、新幹線も飛行機も満員で、泊まったホテルの朝食会場は行列になっていて、前、旅行に行った時、コロナになっても私あまり気にせずに旅行に行っていたんですが、日本語だけだったんですが、10月の旅行の時には明らかに韓国語、中国語、まあ韓国語が多かったのですが非常に多くて、エレベーターに乗っても、大浴場に行くときでも、言葉の意味は分かりませんが、韓国語である、アジア系の言葉であるということは分かるんですね。そういうことで非常に沢山の人が来るようになっているし、日本人自体もすごくあちこち旅行に、もともと行きたかったんですね。需要が増えているなという感じがしまして、そういう意味で明るい部分もあるのかなと思っております。そんなことを踏まえて、労働環境がいい方に進めばいいなというふうに感じるこの頃であります。簡単ですが、これをもって私の会長挨拶に代えさせていただきます。

引き続き議事の進行に入ります。進行役を務めますので、限られた時間内ではありますが、円滑な審議の進行にご協力をお願い申し上げます。

まず審議事項ですが式次第の4の(1)のア・イについて、事務局の方から説明をお願い申し上げます。

【岡村労働基準部長】

労働基準部長の岡村でございます。

私から、最低工賃の関係につきまして、説明させていただきます。

資料1、お手元にあるかと思いますが、最低工賃の改正等についての資料をご覧いただければと思います。

現在、山梨県におきましては、3種類の最低工賃が定められておりまして、これらの見直しを毎年一つずつ、3年サイクルで実施する計画としております。1ページ目ですが、本年度が初年度となります、第14次の3か年計画となっております。本年度は、電気機械器具製造業最低工賃の見直しを行う計画としておりまして、見直しのご審議をいただく具体的な時期としましては、来月から来年1月にかけて実施する予定としております。

次に資料の2ページ目をご覧ください。これは、家内労働関係の地方労働審議会の仕組みの図となっております。最低工賃の見直しを行う際には、地方労働審議会に、この図ですと左下にありますが、まず、家内労働部会を設置しまして、最低工賃を改正する必要性の有無について、審議していただくこととなります。そして、家内労働部会におきまして、最低工賃を改正

する必要があるという結論をいただきました際には、今度は、この図では右下になりますが、最低工賃専門部会を設置しまして、最低工賃の具体的な改正金額につきまして、審議いただく仕組みとなっております。

次の資料の 3 ページ目です。こちらにつきましては、最低工賃の改正決定までの流れを記載しております。こちらは参考までにご覧いただければと思います。

続きまして、資料の 4 ページ目をご覧ください。これは先ほど申し上げましたとおり、本年度は、電気機械器具製造業最低工賃の見直しを行う予定としておりますが、これに関連して本審議会におきまして、同最低工賃に係る家内労働部会の設置等につきまして、ご審議・ご決議をいただければと思っております。資料 4 ページにご審議、ご決議をいただきたい具体的な内容につきまして、項目の 1~4 として記載しております。

内容としましては、電気機械器具製造業最低工賃につきまして、家内労働部会を設置していただくこと、家内労働部会において改正決定の必要性ありとの結論に至り、改正諮問を行うこととなった場合には、本審議会を招集・開催することなく、直接、小澤会長に諮問文を提出させていただくことで同諮問を行うこと、改正諮問が行われた場合、最低工賃専門部会を設置すること、さらに、本審議会の運営規定にも定められていることではございますが、家内労働部会、最低工賃専門部会の部会長が本審の委員である場合、同部会の決議をもって本審議会の議決とみなすこととなります。以上です。

【小澤会長】

はい、ありがとうございます。今の説明について、ご質問・ご意見がある方がございましたら、挙手のうえでお願いいたします。毎回、同じような形で特に問題なく今まで来ておりますので、どなたかなければ異議なしということでこれにて決議したいと思いますのですが、よろしいですか。はい、異議がないということで、これについては決議したいと思います。続いて、関連部会の委員の指名について、事務局方から説明をお願いいたします。

【岡村労働基準部長】

はい、それでは関連部会の委員の選任につきまして、説明いたします。

両部会の委員につきましては、地方労働審議会令第 6 条第 2 項の規定によりまして、本審の委員及び臨時委員の中から、会長が指名することとされております。

しかしながら、本日この場におきまして、会長に突然ご指名いただくことは困難であると思われれます。そこで、事務局におきまして、本審の委員及び臨時委員の方に、両部会の委員への就任につきまして、事前にご内諾をいただいております、公労使 3 名ずつ、合計 9 名の委員名簿の案を作成して、ホッチキス止めしてありますので資料の後ろに付けさせていただきます。

家内労働部会、最低工賃専門部会ともに同じメンバー委員となりますが、本案に基づきまして、会長からご指名をいただきたいと考えております。

なお、両部会の部会長につきましては、それぞれ、最初の部会開催時に選任されることとなっております。以上、よろしくお願いたします

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。今お手元に家内労働部会の委員名簿というのが配布されておりますが、公益委員から3名、労働者側から3名、使用者側から3名ということで、9名の方それぞれ内諾をいただいているということですが、この案について何かご意見・ご質問はございますでしょうか。

無ければこの案でいきたいと思いますが、異議なしということよろしいですか。

はい、ではこれで決定させていただきますので、よろしく申し上げます。

これで最低工賃関連について予定した議題は全て終了しましたので、他に質問がないようでしたら本議題の審議は終了して、それでは次の議題に移りますが、よろしいですか。

はい、では次の議題ですが、令和4年度重点施策の上半期推進状況についてということで、事務局から説明をお願い申し上げます。

ちょっと長いですが、それぞれ全てが終わったうえで、ご質問・ご意見をお聞きしたいと思います。事務局から順にご説明をお願い申し上げます。

【福原総務部長】

総務部長の福原でございます。本日はどうぞよろしくお願いいたします。

本日、私の方からは、議題2の令和4年度重点施策の上半期進捗状況について、各部室長からの説明の前に、全体のご案内をさせていただきたいと思っております。

現下の労働行政の最大の課題は、長期化するコロナウイルス感染症への対応、そして少子高齢化・生産年齢人口の減少問題でございます。これらの課題に対応するためには、人材ニーズに柔軟に対応した人材開発、成長分野への労働移動の円滑化支援といった人への投資や、賃上げしやすい整備環境などに取り組むことが重要でございます。

このような状況下において山梨労働局では、総合労働行政機関として機能し、各種情勢に対応した労働基準、職業安定、雇用環境・均等、そして人材開発の各分野における雇用・労働政策を総合的・一体的に運営していくことが必要でございます。

このため当局では、本日用意しております資料4の令和4年度労働行政運営方針を作成し、その中で雇用の維持・労働移動等に向けた支援やデジタル化への対応、多様な人材の活躍促進及び誰もが働きやすい職場づくり第3～第5として定めております3つの大きな柱を定め、それぞれ各種施策について取り組むこととしております。

その実施状況の詳細については、資料3にございます令和4年度山梨労働局行政運営方針の進捗状況、こちらの方に記載させていただいております。

また、その行政運営方針の中でも、特に重点となる施策の内容につきましては、資料2にございます令和4年度重点施策の進捗状況をご用意させていただきました。

本日はこれらの資料により、これより各部室長から、令和4年度上半期の実施状況等についてご説明させていただきたいと思っております。

委員の皆様、どうぞよろしくお願いいたします。簡単な説明ではございますが、私しからは以上となります。

【安井職業安定部長】

はい、安定部長の安井でございます。

委員の皆様におかれましては、いつも安定行政の推進にご協力をいただきまして、誠にありがとうございます。それでは座ってご説明させていただきたいと思っております。

総務部長からご案内させていただきましたとおり、山梨労働局の令和4年度山梨労働局重点施策につきまして、各担当部室長の方からご説明をさせていただきます。

それでは安定部の関連については資料2に基づいてご説明をさせていただきますので、資料2をご覧ください。表紙一枚をおめくりいただきまして表紙の裏面をご覧ください。

こちらは目次になりますが、こちらのローマ数字ⅠとⅡが安定部の関連する項目になります。非常に量が多いですので、要点を絞ってご説明させていただきたいと思っております。

それでは、2ページをご覧ください。2ページⅠ雇用の維持・在籍型出向への取組への支援等になります。

(1)が雇用調整助成金等による雇用維持の取組への支援になります。

ご存じのとおり、新型コロナウイルス感染症の影響により、休業を余儀なくされた事業主に対し、国の方でご覧の3本の助成金の支給をさせていただいているところでございます。

新型コロナウイルス感染症の影響が緩和しているということもありまして、徐々に申請件数、支給額ともに減少してきているという状況でございます。

先日、厚生労働省の方から12月以降に要件を原則通常制度に戻していくというような公表がございました。

これに対して、労働市場に与える影響等もあるかと思っておりますので、そちらも注視しながら業務運営を進めていきたいと思っております。

次のページでございます。(2)の産業雇用安定助成金等による在籍型出向の取組への支援でございます。

こちらは、休業させるのではなく、他の事業所に在籍出向をさせていただいて、それに対して国から助成金を支給するというものでございます。

こちら全国的な状況でございますが、コロナの影響が緩和してきているということで、計画受理数が減ってきているという状況でございます。

山梨につきましても、下の方に計画受理状況というのを載せておりますが、令和4年度は9月までに1事業所からの計画が出てきているという状況でございます。

ただ、こちら先ほどご説明した(1)の3本の助成金の支給が縮小されるということで、今度ニーズが出てくるということも考えられます。

これについて12月に事業主様を集めた相談会等も実施して、引き続き周知に取り組んでいきたいと考えているところでございます。

では、次をおめくりいただきまして4ページ、2の人手不足分野や地域間の円滑な労働移動の推進というところでございます。

この内の(1)人材確保対策コーナーでの支援でございます。コロナで業績が悪化している事業所がある一方で、コロナであつてもなかなか人材が集まらないという人手不足分野の業種もございます。

製造業をはじめ、全体的に人手不足の分野が拡大していて、人手不足になっているという状況ではございますが、こちらの右の棒グラフに書かせていただいている分野につきましては、

特に人手不足が深刻だということで、安定所に設置しました人材確保対策コーナーを中心に、マッチングを支援しているというところでございます。

実績につきましては右の棒グラフのとおり、建設分野を除いては昨年度より実績が向上しているという状況でございます。引き続き支援に取り組んでいきたいと思っております。

下に 2022 年介護就職デイというチラシも載せさせていただいておりますが、こういった面接会も今後開催しまして支援を続けて行きたいと考えているところでございます。

次のページをお願いいたします。5 ページ(3) 良質な雇用の実現を図る地方の取組等への支援でございます。

こちらは国と地方自治体とで一緒になって、一体的実施施設を県内 6 か所に設置をしまして、福祉・就労相談をワンセットで実施しているものになります。

こちらの目標ですが、令和 4 年度現時点で 31.9%の就職率を目標にしておりまして、右側に就職率の状況をご載せさせていただいておりますが、現時点で全ての施設で目標を上回って推移しているという状況でございますので、こちらも引き続き支援に取り組んでいきたいと思っております。

表の下の○のところでございますが、国が行う雇用対策と地方自治体が地域の実情に応じて行う雇用対策を連携させまして、地域の課題にとともに取り組むために、雇用対策協定という協定の締結を進めております。

今年度におきましては、甲府市をはじめ 3 市と調整を始めているところでございまして、中には前向きな返答をいただいている自治体もあるというところでございます。

こちらについても、今後調整を進めていきたいと思っております。

それでは、次のページをご覧ください。(5)の地域ニーズに対応した職業訓練の推進等でございます。こちらの会議は、去年まで実施しておりました地域職業訓練協議会という会議がございまして、これは地域の労使の方にご参画いただき、地域でどのような人材ニーズがあるかご議論していただき、それを職業訓練の設定に反映させるという会議でございます。

これが今年度から法制化されまして、名称も地域職業能力開発促進協議会という名前になります。大学であったり、民間職業紹介機関の方にも新しいメンバーに加わっていただき、今年度については 11 月 15 日に開催を予定しているところでございます。こちらの議論を踏まえながら、職業訓練の設定等に努めていきたいと考えているところでございます。

それでは、次のページをご覧ください。7 ページでございます。3 のデジタル化推進というところでございまして、(1)デジタル分野職業訓練の状況でございます。

ご承知のとおり、政府では今 DX であるとか人への投資に力を入れているところでございますが、山梨県内におきましても、デジタル分野の職業訓練コースの設定を推進しているというところでございます。

下の方にコースの認定状況を記載させていただいておりますが、一定の設定が進んでいるという状況でございます。その下に就職状況も記載させていただいておりますが、一定の就職者数が出ているという状況でございます。こちらにつきましても、今後もニーズが高まると考えられるところでございますので、推進に努めていきたいと考えているところでございます。

では、次のページをご覧ください。(2)ハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進でございます。

こちらは、行政側のデジタル化対応ということでございます。安定所の職業紹介業務をオンラインでできるようにするというところでございまして、それに伴い下の点線囲みの中にありますとおり、求人の募集であるとか職業紹介がインターネットを介してオンラインでできるというものでございます。これを行うためには求職者マイページ、求人者マイページというものをそれぞれ開設していただく必要がありますが、開設状況が右上の表のとおり、それぞれ進捗が進んでいるという状況でございます。

また、下に絵を記載させていただいておりますが、関連施設につきまして SNS を使った広報もしているところでございます。今後も安定行政の関係につきまして、SNS を積極的に使った周知広報を図っていきたいと考えているところでございます。

ローマ数字の I の部分は以上となります。

続きまして、II の多様な人材の活躍促進についてご説明をさせていただきます。11 ページをご覧ください。

(2) マザーズハローワーク等による子育て中の女性等に対する就職支援でございます。先ほど SNS で情報発信をしているとご説明しました甲府のハローワークに設置していますマザーズコーナーの支援になります。子育てと仕事の両立を希望する女性等を対象としまして担当者制による就職支援を行っているところでございます。

右側の表に令和 3 年度、4 年度の実績の比較を掲載させていただいておりますが、実績を見ますと昨年度とほぼ同数、やや落ちているという状況でございます。せっかく SNS を使った周知もしておりますので、今後より丁寧な周知をしまして実績の向上を図っていきたいと考えているところでございます。

駆け足で申し訳ございませんが、12 ページをご覧ください。2 の新卒者等への就職支援でございます。

甲府の JA 会館に設置しました新卒者ハローワークにおきまして新卒への相談支援をしているところでございます。

相談件数は下の○の 2 行目に数等いただいておりますが、2,366 件となっております、これは昨年度よりやや減少しているという状況でございます。

新型コロナの影響が和らいで新卒の就職環境が良くなってきていることもあるかと思いますが、全国的に件数自体は下がってきているという状況でございます。やはりニーズはございますので、丁寧な相談をして就職に繋げていきたいと考えているところでございます。

次のページ、13 ページでございますが、令和 5 年 3 月卒の新規学卒者の方の最新の内定状況でございます。

これはちょうど先日公表させていただいたものでございます。左の大卒等でございますが、10 月 1 日時点で 46.1% ということで前年同期を 0.7 ポイント上回って推移をしているという状況でございます。右側の高卒に関しては、9 月 30 日現在で 65.7% と昨年度から 4.3 ポイント下回っているという状況でございます。ただ、求人数は非常に増加をしております、高校の先生に聞いても順調だという話を聞いておまして、数字が下がった原因というのは、採用日程の関係で、内定解禁日以降に連休がいくつか重なったということがありまして、選考日程が、1 週間程度後ろにずれているという会社もいくつかあったということで、内定自体が 10 月にずれ込んでいる会社さんが割と多かったんじゃないかというような推測がされます。そのため、

次回 11 月末時点でまた集計をいたしますが、その時には例年どおりの数字に戻ってくるのではないかと考えておりますが、いずれにしても注視していきたいと考えているところでございます。

次のページをお願いします。次は 3 の非正規雇用労働者等へのマッチングやステップアップ支援でございます。

新型コロナの影響によりまして、非正規雇用労働者等の方々が強く影響を受けているという状況でございます。安定所に設置した専用のコーナーなどを中心に、マッチング支援を行っているという状況でございます。下の黄色く色づけた表に就職件数の実績を記載させていただいておりますが、昨年度より若干件数が減っているという状況でございます。

ただ、右上に緑色で色づけしました表に相談件数を記載させていただいておりますが、相談件数自体は昨年度より増加をしている状況でございます。ニーズはございますので、丁寧な支援をいたしまして、就職に結びつけていきたいと考えているところでございます。

次にまた少し飛びまして 16 ページをご覧ください。(3)の公的職業訓練による再就職支援でございます。

先ほどもご説明したとおり、政府の方では人への投資、人材育成に力を入れているところでございまして、また、非正規、新型コロナの影響を受けた非正規の方に対する訓練というのも重視しているところでございます。

山梨県におきましても、職業訓練の周知に力を入れておりまして、実績につきまして右側の棒グラフに記載させていただいておりますが、受講者数、就職件数ともに昨年度を上回って推移をしているというところでございますので、今後も引き続き支援に力を入れていきたいと考えているところでございます。

次のページをお願いいたします。(4)離職者を試行雇用する事業主の支援でございます。

こちらにつきましては、職業経験の不足から就職が困難な方や新型コロナウイルス感染症の影響により離職した方に対して、3 か月間お試しで事業主に雇用していただき、その状況を見て、正社員雇用につなげていただくという助成制度でございます。

制度の概要につきましてはご覧の資料のとおりでございますが、実績につきましても、昨年度を上回って推移をしているという状況でございます。

次のページをお願いいたします。18 ページ、(5)地方公共団体と連携したハローワークにおける生活困窮者等に対する就労支援でございます。

こちらは、生活保護受給者やその一歩手前と言われる生活困窮者等の就労支援を行っているというものでございます。

下に目標と進捗状況を書かせていただいておりますが、一番左側の支援対象者数、括弧書きが昨年度の数字でございますが、600 人から今年度は 532 人と支援対象者数自体は減少しておりますが、右側の棒グラフに就職率の実績を書かせていただいておりますが、昨年度よりも上回っておりまして、全国平均よりかなり高い数字で推移しているという状況でございます。

では、次のページをお願いいたします。19 ページ、4 就職氷河期世代の活躍支援でございます。こちらでも政府で氷河期世代の支援にも力を入れておりまして、令和 2 年度から令和 4 年度までの 3 年間を集中的取組期間として支援をしているところでございます。

山梨県内における KPI、事業目標でございますが、3 年間で 2,500 件の正社員就職ということ

でやらせていただいております。下の各種取組をさせていただいているところがございますが、実績としましては一番下の表の一番上の行、現時点で2,923名ということで既に目標をクリアしている状況ではございます。引き続きこちらについても支援を続けていきたいと考えております。

最後は21ページ、5の障害者の就労促進でございます。前回の審議会でもご説明させていただいたのですが、山梨県はなかなか障害者の実雇用率が全国から見ても成績が悪いという状況でございますが、昨年の集計の状況を見ますとかなり数字が改善しまして2.16%という状況でございます。

ただ、まだ全国平均が2.20%ということで、わずかに及んでいない状況でございます。

山梨県は中小企業が多いということで、なかなか障害者雇用にできないという企業が多くございますので、こちら(1)に書かせていただいております中小企業をはじめとした企業向けチーム支援であったり、(2)の障害者ご本人に対する支援ということで、各種取組をさせていただいているところがございます。

障害者ご本人の支援につきましては右側の表のとおり、昨年度は新型コロナでなかなか思うような支援ができなかったところですから、今年度につきましてはコロナの影響も緩和しているということで、支援件数も大幅に増えているという状況でございます。

今年度の集計につきましても、今、集計中でございますが、一步一步取り組んでいるところでございますので、より良い数字が出るといいなと思っているところがございます。

それでは、少々雑駁ではございますが、安定部の関係は以上でございます。

【上野雇用環境・均等室長】

日頃より、大変お世話になっております。引き続きまして、私、雇用環境・均等室長の上野より説明をさせていただきます。

最初に資料2の表紙の裏側の目次をご覧ください。

当室からは、資料2のローマ数字Ⅱ多様な人材の活躍促進から2ページ。10ページと15ページ、それからⅢの誰もが働きやすい職場づくりから2ページ。23ページと31ページの4ページ分の説明をさせていただきます。それぞれ関連性の高い内容となっております。

それでは、まず10ページをお開きいただければと思います。こちらでは、女性活躍を中心に記載しております。

また、職業生活と家庭生活の両立支援としての各種制度、男性の育児休業についても推進しているところがございます。

男性の育児休業取得促進につきましては、国の少子化大綱の中でも、令和7年度までに男性の育児休業取得率を30%とする政府目標が示されているところがございます。

それでは(1)の育児休業・改正育児介護休業法について説明させていただきます。

この法律は令和4年4月から段階的に施行されております。4月からは、育児休業をしやすい環境整備として、利用できる制度や、個々の労働者への意向確認の措置が事業主の義務化となりました。

10月からは、メインの改正でございますが、産後パパ育休の創設と分割取得により柔軟な育児休業が可能となりました。

また、来年4月からは、育児休業等の取得状況の公表も義務化されます。対象は、1,000人超えの企業ではございますが、制度の利用状況が見える化されます。

仕事と育児の両立支援に関しましては、両立支援助成金もございます。右下に記載しておりますが、令和4年の9月末現在で26件。前年同期比20社を約30%上回っております。

その他といたしまして、新型コロナ関係でも、小学校休業等支援助成金による支援等を行っております。9月末現在で申請件数が1,086件、同処理率は97.4%で全国1位となっております。

(2)の女性活躍推進についてでございますが、こちらは、令和4年4月1日から行動計画の策定・届出等の義務が101人以上300人以下の企業様にも拡大されたところでございます。

当局では、個々の対象企業に、きめ細やかな対応を行った結果、管内の企業様のご理解もあり、第1四半期の報告で100%を達成した6局に当局も含まれたところでございます。

さらに、6月に公表された女性版骨太の方針2022に基づきまして、7月に厚生労働省令の改正が行われまして、301人以上の企業に男女の賃金の差異の公表が義務付けられることになりました。

ここでは、括弧書きにございます女性活躍推進企業データベースによる情報公表等の登録を目標としております。今年度70%の目標と定めまして、9月末現在で48.7%と半数近くになっております。こちらにつきましては、企業の皆様の登録と学生等の利用の相乗効果が大変期待されているところでございます。

また、先ほど安定部長の説明資料の5ページにありました「しょくばらぼ」は、厚生労働省内のWebサイトとも連携して様々な情報が見られますので、「しょくばらぼ」から入るのも便利かなと思っております。

それでは(3)の不妊治療と仕事の両立支援に移らせていただきます。令和4年4月から不妊治療が保険の適用対象となりましたが、その検討に入った令和2年度以降、不妊治療と仕事との両立支援につきまして、プラスくるみんな認定制度の創設、特別休暇創設、環境整備や取得支援などの様々なニーズに対応した助成金制度の創設、導入マニュアルの提供による企業への周知などの支援を行っているところでございます。6つ並んだマークの下の3つがこのプラスくるみんなのマークとなっております。現在、山梨局では、まだプラスくるみんなの利用はなく、左側でございますようにくるみんな認定企業数も上半期で1件、延べでも21社ということでございますが、下期におきましても、引き続き改正法の周知、制度の周知とともに各種制度の利用促進、認定制度の取得促進についても努めてまいりたいと思っております。

このページは以上でございまして、続きまして15ページをお願いいたします。15ページは、非正規雇用労働者関連の施策となります。

(2)で同一労働同一賃金など、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保について記載しております。

ここでは、雇用形態による不合理な待遇格差を是正するために、法律に基づく行政指導と山梨働き方改革推進支援センターでの支援を効果的に行っていくこととしております。今年度は、当局とセンターが連携しまして、各種説明会を実施することによりまして、当該委託事業者としてのセンターの役割の周知も実施してまいりました。

まず、実績につきましては右側にございますセンターの進捗状況でございますが、こちらは

単年度の事業ということになっておりますので、右側の括弧書きの年間目標というのは、調達時に厚生労働本省より、管内事業所数等から目安件数として示されるものとなっております。

今年度は、全ての項目を、年度当初より計画的な実施と周知に努めた結果、概ね順調に進んでおります。

ただ、若干出遅れております三番目の訪問支援件数でございますが、こちらにつきましては、下期は継続支援のための複数訪問でございましたり、各種説明会参加企業や報告徴収からの移行などにより、目標達成をしていく見込みでございます。

報告徴収の件につきましては、労働局で実施しており、改正パ有法全面施行の昨年度より若干少なくなっておりますものの、計画的に実施しているところでございます。引き続き、計画的な報告徴収による法の履行確保を進めていくとともに、中小小規模企業に対するセンターによるきめ細かな対応も合わせて進めてまいります。

続きまして、Ⅲの方に移りたいと思います。23 ページをお開きいただければと思います。ローマ数字Ⅲの1 柔軟な働き方がしやすい環境整備としてテレワークの導入とか定着促進がございます。

(1)の良質なテレワークの推進でございますが、引き続きガイドラインの周知を行っていくところでございます。令和4年度からは、この下の図にございますように、総務省と連携したテレワーク・ワンストップ・サポート事業によりまして、労務管理と情報通信技術の課題に総合的な相談支援を行える、テレワーク相談センターというのが設置され、(改行なしツメ)その紹介を積極的に行っております。テレワークにつきましては、東京オリンピックですとか、その後の新型コロナ感染症拡大によりまして、混雑や密回避で認知度を非常に高めてきましたが、仕事と家庭の両立のための柔軟な働き方としても、引き続き定着を目指してまいりたいと思います。実際、不妊治療の導入企業のヒアリングを行った際にテレワークの導入をしたことにより、就業場所が縛られないということで、非常に制度が利用しやすいとか、行きたい病院に通院できるというようなメリットがあったということも伺っております。色々な制度と併せて活用できるのではないかと考えております。

(3)の助成金につきましても、助成金対象等の要件で利用が昨年度は2件、今年度は0件と低調ではございますが、下期も引き続き周知等を行うとともに、利用の勧奨、それからセンターでの相談、支援についても行ってまいりたいと思っております。

それでは、最後になりまして31 ページをお開きください。(3)の総合的なハラスメント対策の推進について、ご説明させていただきます。改正労働施策推進法の施行によりまして、令和4年4月1日より、全ての企業に企業内の相談窓口の設置等を含めたパワーハラスメント防止対策が義務化されたところでございます。

ハラスメント防止対策の徹底のために、あらゆる機会を捉えて説明会による周知啓発とともに、行政指導も適宜に実施しております。12月にはハラスメント撲滅月間というのがございます。特別相談窓口を設置いたしますので、相談者の意向を踏まえまして、丁寧な相談と個々の紛争解決援助などのきめ細やかな対応を行っていきます。

ハラスメントは、相談内容、ちょっと細かくなりますが、労働者と現場の直属の上司の間でまず起きることが非常に多くなっておりまして、やはり制度の不知がトラブルの原因となっているケースもありますので、下期におきましても、引き続きトラブルを早期に解決する

ための相談窓口の設置や各種制度の利用しやすい環境整備のための企業内周知を進めていただけるように、引き続き、企業の皆様に対し周知・啓発を行っていきたく思っております。以上で、雇用環境・均等室からの説明は以上です。どうもありがとうございました。

【岡村労働基準部長】

労働基準部の岡村でございます。私からは労働基準部の説明ということでして、資料2の24ページ以降の説明となります。よろしいでしょうか。

長時間労働の抑制や労働時間の適切な管理に向け、労働基準監督署が実施する監督指導により各事業場の実態を確認するとともに、労働基準関係法令等の違反が認められた場合には、是正指導を行っているところでございます。

24ページのこの青い上の方の枠のところをご覧くださいと思います。法定労働条件の履行確保を目的とした監督指導につきましては、令和4年4月から9月までの間に448事業場に対して実施しております。一番左側のところに448という数字があると思いますが、448事業場に対して実施し、83.7%、その隣ですね、375事業場に何かしらの労働基準関係法令違反が認められたところでございます。中でも労働時間に関する違反が認められたものが170件37.9%、割増賃金についての違反が認められたものが109件24.3%となっております。

また、労働時間の適正把握についての指導を行ったものがその右側の方になりますが、88件19.6%となっております。この青枠のこれらの内、月80時間を超える時間外労働の実施が疑われるなど、長時間労働の疑いのある事業場に対する監督指導の状況を、その下のオレンジの枠の表にまとめておりますが、労働時間についての法違反率が、上の青色のところの全体部分より若干高くなっている状況にあります。

参考までに、それぞれの項目のところに前年同期の数字も掲載しております。

その他の取組としましては、24ページのところの一番下にありますが、労働基準監督署の窓口では三六協定受付時に内容を確認するとともに、内容に不備が認められた場合には、必要な指導を行っているところでございます。いずれの監督指導等につきましても、前年同月期を上回る件数を実施しているところでございます。

続きまして、25ページをご覧ください。今月11月は、過労死等防止啓発月間に合わせて、過重労働解消キャンペーンを展開しているところでございます。長時間労働が疑われる事業場に対して重点的な監督指導を実施するとともに、労使団体に対してしわ寄せ防止を含めた長時間労働の削減等についての要請を行っております。また、11月29日には18時30分、ベルクラシック甲府において過労死等防止対策推進シンポジウムを開催する予定としております。

また、中小企業に対しましては、労働基準監督官により編成された労働時間相談・支援というのがございまして、こちらによる支援を引き続き行っているほか、時間外労働の上限規制の適用が猶予されている業種、職種の内、自動車運転者につきましては、上限規制の適用に合わせて、大臣告示である自動車運転者の労働時間等の改善のための基準が改正・施行されることとなっていることから、この改正内容につきまして、タクシー・バス・トラック事業者を対象として説明会を順次開催しているところでございます。

今後の取組としましては、依然として労働時間についての法違反が認められることから、引き続き監督指導を実施し、また、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される建設業、

タクシー・バス・トラック事業者といった自動車運転者、それから医師に対して適用に向けた説明会を開催するなど、長時間労働の抑制・過重労働による健康障害の防止に向けた取組を行ってまいります。

続きまして、26 ページをご覧ください。(2)死傷災害の減少を目指した対策の推進ということで、労働災害の防止というイメージで捉えていただければと思います。労働災害の防止に関しましては、山梨第 13 次労働災害防止計画、いわゆる 13 次防という言い方をしておりますが、こちらを推進しております。2018 年、平成 30 年から 2022 年、令和 4 年のこの 5 年間で計画的に労働災害の減少を図り、2017 年平成 29 年こちらと比較して最終年の死亡災害を 5%以上減少させて 5 人以下にする。というのと、休業 4 日以上の死傷者数を 15%以上減少させて、669 人以下とすることを目標に取り組んでおります。

また、昨年度の労働災害発生状況は、グラフの方見ていただければと思いますが、グラフの一番右側です。死亡者数は平成 29 年と比較して 6 人 14.2%の減少となる一方、死傷者数は 877 人となっておりまして、平成 29 年と比較して 151 人 20.8%の増加となっております。

それから、本年度は 13 次防の最終年となりますが、令和 4 年 9 月末までの死亡者数は 3 名、対前年同期比ですとマイナス 1 名です。

死傷者数は 675 名でありまして、死傷者数 689 人以下となっておりますが、この達成は非常に厳しい状況ではある一方、死亡災害につきましては、目標達成の可能性が見えている数字となっているところでございます。

いずれにしましても最終目標の達成に向けまして、より一層の労働災害防止対策の徹底を行ってまいりたいということで動いているところでございます。

続きまして、27 ページをご覧ください。こちらは全業種、共通して行っていく取組を書かせていただいているところでございます。

つまり業種全体に関する対策としましては、まず年度当初におきまして、労働災害増加に歯止めがかかっていないことに鑑みまして、7 月に労働災害防止団体等に対しまして、労働災害防止のための取組のより一層の強化について緊急要請を行っているところでございます。

それから、災害の中で最も多い転倒災害防止対策としまして、STOP！転倒災害プロジェクトの周知であったり、高年齢労働者の対策としてエイジフレンドリーガイドラインなどの周知のほか、熱中症対策として、STOP！熱中症クールワークキャンペーンを展開しており、取組の周知等を行っているところでございます。

さらに、新型コロナウイルス感染症につきましては、昨年度に引き続きまして、労働基準健康安全課及び各労働基準監督署において、職場における新型コロナウイルス感染拡大防止対策相談コーナーを設置しまして、感染拡大防止対策のためのチェックリストを活用しながら、職場における感染防止対策の周知と指導を行っているところでございます。

続きまして、29 ページをご覧ください。こちらは業種別の死傷災害の減少を目指した取組となります。どうしても労働災害と言いましても、それぞれ業種が違っていますと、例えばデジタルワーカーの方、運送業の方、建設業の方、仕事の内容とかも違っていますので、当然災害を減少させるというところにつきましても対応方法が違って来る、そういったことで主な業種別について、それぞれ対策を講じているところでございます。

順を追って説明いたしますと、まず①第三次産業、特に小売業、社会福祉施設等になります。

転倒災害とか腰痛といった、いわゆる行動災害と言われておりますが、これにつきまして特に小売業、対応施設等の社会福祉施設等において、その増加が全国的な課題となっております。

こちらにつきまして、今年になりまして厚生労働省におきましても、特に力を入れて防止対策等について尽力しているところがございます。山梨労働局におきましても企業の自主的な安全衛生活動、災害防止の気運醸成が図られるように、SAFE 協議会というものを立ち上げまして、来る 11 月 21 日の開催に向け取組を進めているところがございます。こちらの SAFE 協議会においては、山梨県、各業界団体、経済団体、それから県内のそれぞれの業種の大手企業の方を招きまして、協議を行うよう準備しているところがございます。

②の陸上貨物運送業、こちらは資料No.5 を見ていただければと思いますが、労働基準部追加資料No.5 にありますパンフレットを作成しまして、当局HPへの掲載のほか、個別指導や集団指導等においてこのパンフレットを配布しまして、労働災害防止の周知を行っているところがございます。

③建設業につきまして説明いたします。建設業につきましては、県下の各労働基準監督署における建設現場や各店社への個別指導等を行ったほか、平成 28 年度から実施しております山梨建設業ゼロ災宣言運動 2022 の実施を、引き続きまして、建設業労働災害防止協会、建災防や山梨県建設業協会などに要請しているところがございます。

山梨建設業ゼロ災宣言運動とは、建設業の店社や現場におきまして、ゼロ災宣言を行っていただきまして、その宣言内容を店社や現場に掲示することで作業員の労働災害防止に向けた意識の高揚を図っていくという取組でございます。

それから、1 ページめくっていただきまして 30 ページです。④の製造業になります。

こちらにつきましては県内の工業団地工業会などの 8 か所、10 月以降は 11 か所の予定でございますが、こちらに対しまして定期的に労働災害防止についての関係資料を送付しまして、会員事業場へ周知を要請することにより、労働災害防止に対する意識の高揚を図りました。

それから最後に⑤林業。チェーンソーによる伐木等作業の安全に関するガイドラインといったものなど、林業の安全対策の推進についての留意事項につきまして、関係行政機関や関係団体等に周知することによりまして、災害防止対策の促進を図っているところがございます。

これら各種労働災害防止の取組につきましては、下半期においても引き続き的確な対応を進めてまいりたい所存でございます。

続きまして、1 ページ飛ばしていただきまして 32 ページをご覧ください。

3 の治療と仕事の両立支援というところになります。癌など病気治療のためやむなく離職される方や、仕事のために治療を中断される方を無くしていくために、山梨産業保健総合支援センター、産保センターという略称がありますが、こちらと連携しまして、ガイドライン等の周知を図るとともに、山梨産業保健総合支援センターと連携した研修を 6 月に実施し、両立支援コーディネーターの役割に関する理解の促進などを行ったところがございます。

また、この両立支援に関する各種情報を当局HPに掲載し、この取組についても周知を行っているところがございます。

続きまして 33 ページ、こちらをご覧ください。最低賃金の項目になります。最低賃金制度の適切な運営、業務改善助成金の周知というお話になります。

まず、ご承知かと思いますが、山梨県最低賃金改正審議につきましては、厚生労働省の本省

の方の中央最低賃金審議会から示されました目安額が、プラス 31 円と過去最高額となりまして、山梨地方最低賃金審議会におきましては、この目安額を参酌しながら真摯なご議論をいただきまして、目安額プラス 1 円となるプラス 32 円引上げの答申をいただき、決定しているところでございます。

これによりまして、引上げ後の額は 898 円となりまして、既に 10 月 20 日に発効しているところでございます。

また、地域別最低賃金のほか、山梨では特定の業種にのみ適用される最低賃金として、電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業等、自動車と自動車附属品製造業の 2 つの業種について、特定最低賃金が設定されております。

これらの最低賃金につきましては、電気関係につきましては、プラス 25 円の時間額 959 円。自動車関係につきましては、プラス 23 円の時間額 961 円とする答申をいただいたところでございまして、電気につきましては 12 月 30 日、自動車につきましては 12 月 25 日に発効する予定というところで動いているところでございます。

これらの最低賃金額につきましては、資料 No.6 の周知用リーフレット、これは色々街中にもいっぱい貼ってありますが、この周知用リーフレットなど広く配布し、また地方自治体等に広報誌掲載の協力要請を行うなどにより、周知に取り組んでいるところでございます。

また、今後、管下の各労働基準監督署におきましても、改正された最低賃金が順守されていることを確認するための監督指導を実施することとしております。

それから、33 ページの(2)になります。業務改善助成金の周知広報。こちらですが、事業場内で最も低い賃金、いわゆる事業場内最低賃金と言いますが、この引上げを図る中小企業や小規模事業者の生産性向上に向けた取り組みを支援する業務改善助成金につきましては、資料 7 番 8 番のリーフレットに概要の記載がございまして、本年 9 月 1 日から、原材料高騰等の要因で利益率が減少した中小企業・小規模事業者を特例の対象とするなどの制度拡充が図られたところでございます。

本年度におきましても、中小企業等に対する最低賃金引上げのための支援策として周知・活用促進に取り組んでいるところでございまして、今後も改正された最低賃金の周知と合わせて、周知・活用促進に取り組むこととしているところでございます。労働基準部の説明は以上でございます。ありがとうございました。

【小澤会長】

ありがとうございました。皆様方には事前に資料が届けられていて、事前に質問があるかどうかということを受け付けていたと思いますが、事前質問というのはあったのでしょうか。

【事務局】

事務局からお伝えいたしますと、事前質問につきましてはございませんでしたのでご報告いたします。

【小澤会長】

はい、それでは今の各事務局からの説明を聞いて、委員の皆様からのご意見・ご質問等を伺

いたいと思います。質問のある方は議事に記録する関係がありますので、挙手をしたうえで先に名前を述べてから質問をお願いいたします。

それでは、どなたかご質問はありますでしょうか。今の説明を聞きながら、疑問点であるとか意見があればということですが。

私の方から一つ聞きたいんですが、27 ページに転倒災害が最も多いという言葉があって、業種別だとそれが第三次産業と書いてあるんですが、転倒災害とはいったいどういうもので、また、どうして起きるのか。私は建設業なのかなと思って読んでいたら、第三次産業のところに書いてあるものですから、その中身というか、どういうものを教えていただけるとありがたいのですが。

【岡村労働基準部長】

基準部長の岡村でございます。

転倒災害で、例えば小売業など第三次産業の転倒災害と申しますと、一般に、例えば店内であったり、それからいわゆるバックヤードと言われる倉庫的なところで発生するものであり、例えば足場が悪かったり水がビショビショになっていて滑ってしまったりといった場合において、何か荷物を持っていて、ちょっとバランスを崩して転倒するとか、こういったものを転倒災害と申しますので、経験則上もそうですが、災害が発生しているものの中でもやっぱりそういった事案は、けっこう多いのかなと思います。

【小澤会長】

なるほど。分かりました、ありがとうございます。時間つなぎに少し質問してみましたけど、ほかにどなたか。

【豊前委員】

使用者の豊前ですが、よろしいでしょうか。

【小澤会長】

豊前さんですね。はい、よろしく申し上げます。

【豊前委員】

今日は Web 参加で失礼します、豊前です。よろしく申し上げます。

8 ページのところなんですけど、デジタル化の推進のところなんですけれども、当社も実際オンライン、デジタルで登録して求人募集などやり始めていて、とても便利なんですけれども、実際この求職者のマイページ利用割合、この 8 ページの右上の表なんですけど、去年の 9 月と比べると今年は 9%の伸びで 30%ぐらいっていうことで、思ったほど皆さん求職者が、実際、デジタルを利用されていないという印象があり、企業側も、その求人オンライン申し込み割合というのも 43%から今年は 41%になっているんですけども、なかなか伸びてないのかなという印象を持つんですが、実際、そのデジタル化を妨げているものにはどんなものがあるんでしょうか。実際にはリアルでやった方が便利な点があるのか、実際、企業側とすればもっとこれをデ

デジタル化した方が便利なんじゃないかなと思うんですけど、なかなか伸びてないんじゃないかなという印象があるんですが、オンラインのデメリットとかそういうのってあるんでしょうか。双方にとって、働きたい者、あと人が欲しい企業側、双方にとってなにかデメリットみたいなものがあるのでしょうか。

【小澤会長】

はい、事務局の方で回答をお願いします。

【安井職業安定部長】

はい、ありがとうございます。安定部長の安井でございます。

ハローワークのデジタル化の関連の質問をいただきまして、お答えさせていただきたいと思えます。まず、求職者マイページの利用割合ですが、山梨は全国的にも割と平均よりは高い方でして。

【豊前委員】

これで高い方なんですか。

【安井職業安定部長】

そうなんです。

【豊前委員】

失礼しました。

【安井職業安定部長】

全国的に見るとまだ進んでないところの理由としては、年齢層が高い方が安定所を利用される割合が増えてきていまして、そういった方はオンライン、インターネットを使ったやり取りにちょっと抵抗を示されるというところが原因としてあるかと思えます。

また、求人者のオンライン申し込み割合ですが、昨年度から見ると数値自体は落ちているように見えておりますが、これは求人自体が非常に昨年度から増えておりまして、分母がかなり大きくなっているというところで、割合自体落ちて見えているという状況です。

ただ、上の真ん中の表に、開設数を見ますと昨年度より 1,000 件近く増加をしているという状況でありまして、徐々に進んではいるという状況です。

やはり、中小企業の方が山梨には多いということもあって、なかなかマイページ、オンライン通じたやり取りに抵抗を示されるという方が一定居るという状況でございます。

ただ、やはりオンラインが使えると、ハローワークに行くこともなく手続きができるというメリットもございますので、今後はそういった利便性を広めながら、周知を進めていきたいというふうに考えているところではございます。

【豊前委員】

特にデメリットはないんですよね、オンラインの。

【安井職業安定部長】

そうですね。

【豊前委員】

双方にとって。

【安井職業安定部長】

デメリット、事業主の方からしたら、今までハローワークに行って求人を出せば、前と同じ内容で求人出してと言えは出していたものを、インターネットを立ち上げて入力をまたしてということで、そういった操作に手間がかかるという方の声もあるにはあります。

【豊前委員】

そのくらいですよね。

【安井職業安定部長】

そうですね。

【豊前委員】

はい、分かりました。ありがとうございます。

【安井職業安定部長】

ありがとうございます。

【小澤会長】

他にどなたかございますか。

【柳田委員】

はい。

【小澤会長】

はい、柳田委員どうぞ。

【柳田委員】

委員の柳田です。

資料の24ページ。長時間労働の抑制に関する資料のところですが、現在の指導の実施件数ですとか法違反の状況を拝見しますと、前年同期に比べて随分数字が悪化しているように見えますけれども、これは背景事情として、やはり人手不足という統計があるのでしょうか。

何かそういうところが分かれば教えていただければ。あるいは、何か業種的な傾向といったものがあるのでしょうか。

【小澤会長】

はい、お願いします。

【岡村労働基準部長】

基準部長の岡村でございます。

今いただきましたご質問の件ですが、この悪化しているというのは、件数の部分とかそういうイメージのことにつきましてのご質問ということによろしかったでしょうか。

【柳田委員】

はい、結構です。

【岡村労働基準部長】

はい。件数が多いのは、各監督署におきまして個別で事業場に対して指導を行う場合もあれば、いくつかの事業場を集団指導という形で呼んで、もしくは県内各事業場を回って、そういう形で指導を行っているところでありまして、今年度で言いますと、最初の方に集団指導の部分が割と多く来ていたという状況があるようでございまして、その点で、昨年度より件数が増えていると見受けられるのかなというところがございます。ですので、悪化しているというのとは少し違うのかなというところがございます。

【柳田委員】

ありがとうございます。

【小澤会長】

よろしいですか。他にございますか。はい、保坂委員、お願いいたします。

【保坂(雅)委員】

使用者の保坂でございます。

今のページの24ページですけれども、448件とありますけれども、この448件の内訳というか中小零細とか大企業とか、そういう割合がお分かりでしたら教えていただきたいというところと、もう一つは、5ページの最初の(3)のところにも一体的実施施設6か所とありますが、その下の表ですと5か所なんですけれども、6か所ってどう考えるのでしょうか、教えてください。

【岡村労働基準部長】

では、最初の24ページの方です。

こちらの質問から回答させていただければと思います。この指導の中の業種であったり、事業場数であったりとかでもそうなのですが、どういう事業場を対象としたかということにつ

きましてなのですが、こちらのまず青い表の部分につきまして、さまざまな切り口の監督指導のうち、労働条件の履行確保を手段とした監督指導につきまして、結果を足し上げたものでございまして、業種とかそういうものに分類した統計は取れていないところでございます。数値を出したりすること自体は物理的にはできないことはないのですが、システム上ですぐに数値が出るわけではなく、手集計しなければならないのです。というところで、ちょっと今すぐ算出できるものではないということをご理解いただければと思います。

【保坂(雅)委員】

分かりました。では、5 ページのところ。

【安井職業安定部長】

では、安定部長の安井でございます。

5 ページ目の一体的施設の実施個所数についてのご質問ということでお答えさせていただきまます。確かに表では 5 か所ですけれども、1 番上の山梨県求職者総合支援センターは山梨県が実施しているところでございますが、こちら内数で 2 つ実施しているところがございまして、そこを含めて 6 か所という形でございます。以上でございます。

【保坂(雅)委員】

はい、ありがとうございました。

【小澤会長】

他にございますか。はい、ではお名前。資料ちょっとこちらからよく見えないものですから。そっちにマイクが行っているのです。

【河内委員】

使用者の河内と申します。よろしくお願いたします。

11 ページなんですけれども、先日、ご説明に来ていただいたときにちょっとお伺いしたんですけれども、ハローワークマザーズコーナーっていうのが、甲府のハローワークに設置されているということなんです、やはり子育て支援をするためには、富士東部の方にも 1 か所設けていただきたいなと思って、今日はそこをお願いしたいなと思っております。

【小澤会長】

はい、東部富士五湖、いわゆる郡内地区のこと。

【河内委員】

はい、そうです。やはり、甲府まで来てっていうのが、やはり子育て支援のときには難しいかと思っておりますので、富士東部の方にも 1 か所ハローワークマザーズコーナーのような施設の設置をお願いができればなと思っております。

【小澤会長】

事務局の方で回答できる範囲でお願いします。

【安井職業安定部長】

安定部長の安井でございます。ご意見ありがとうございます。

先日もお伺いさせていただいた際に、同じご意見をいただいたところなんですけれども、国の予算の観点から各県への設置数に制限がありまして、その中で運用しているという状況でございます。

ただ、甲府のマザーズコーナー以外にも、県内各安定所におきましては当然こういった相談をしたいという方がいらっしゃれば、各安定所の方で対応は、しっかりとさせていただいているところがございますので、各安定所をご利用していただければと思っております。

【河内委員】

対応をしていただけるとは思うんですけれども、やっぱり設置の窓口というか、その目に見える形を貼りだしていただかないと、やはり子育て支援の方が目に見えないと、やはり相談もしにくくなるかと思っておりますので、ぜひ見える形をお願いをしたいなと思っております。

でも、予算は国の予算だと思うんですけれども、やはり山梨県をこれから担う子どもたちを作るためにも、ぜひ県の方でも少し助成の方をお願いしたいなと思っております。

【小澤会長】

はい、その希望をまた伝えていただければと思います。三輪委員の方で。

【三輪委員】

はい、労働側委員の三輪です。

ページ数で24ページの長時間労働の抑制についての部分で、今回、監督指導実施件数448件ということで、法令違反は重く受け止めなければいけないと思いますが、県内全体として、どのくらいの企業が法令違反をしているのかが見えると良いと思うので、もしご検討いただければ、よろしくお願ひしたいと思ひます。

あと1点、23ページのテレワークの導入という部分ですが、労働局側についてはテレワークの企業に柔軟な働き方がしやすい就労環境の整備を促すということで、今後の取り組みを上げていますが、今日もZoomの環境がある中で、実際、労働局側ではどのくらいのテレワーク率をされているのか、もし分かれば教えていただきたいです。

【司会】

少しお待ちいただきたいと思ひます。

【岡村労働基準部長】

労働基準部の岡村でございます。

三輪委員からのご質問の監督指導のところでございますが、全体というところになりますと

定期監督の指導ですと 1,763 件。これは令和 3 年の数字になりますが、1,763 件とそれぐらいの数字、全体としてはなるといところでございますが、よろしかったでしょうか。

【三輪委員】

いや、私が言いたいのは県内企業の全体の母体があって、その中でどのぐらいの割合の企業が法令違反をしているのかというのが、分かりやすく表現されれば良いなと思い、質問させていただきました。

あくまでも、この数字っていうのは法令違反をした数字だと思うので、母体の考え方として県内の企業の全体を示した中での割合を、もし分かれば教えていただければと思います。

【岡村労働基準部長】

はい、すみません。県内の全体の中でどれくらい違反があるのかとなると、ちょっと今の時点では分かりませんが、またご相談とか、何ができるのかなど情報提供させていただければと思います。

【小澤会長】

あとで回答するっていうことでいいんですか。三輪委員に。

【三輪委員】

もし情報が分かったら教えていただければと思います。

【小澤会長】

分かったら。県内の事業所総数は分かっているんですよね。

【岡村労働基準部長】

事業場数は分かります。

【三輪委員】

それに対して、要は法令違反している企業が県内全体でどのぐらいあるのかというのが、分かれば良いということです。

【小澤会長】

全部調査をしなくてですか。

【三輪委員】

そうですね。結局こういった数字って出てくるのかって。

【小澤会長】

ピックアップしたのですね。

【三輪委員】

そうですね、今いろいろ話してみたのですが、技術的にかなり難しいところあるかもしれませんが、後ほどまたお知らせさせていただければと思います。

【小澤会長】

分かればいいなって。

【三輪委員】

そうです。

【小澤会長】

難しいかもしれないけど。

【三輪委員】

難しいですか。

【小澤会長】

一応ご検討ください、すみません。

【岡村労働基準部長】

そうですね、今いろいろ話してみたのですが、技術的にかなり難しいところあるかもしれませんが、後ほどまたお知らせさせていただければと思います。

【小澤会長】

はい、他にございますか。はい、保坂委員どうぞ。マイクをどうぞ。いや、テレワークの質問も入っているので。

【福原総務部長】

テレワークの質問も入っていますので、総務部長の福原ですが、私から回答いたします。

ご質問ありがとうございます。当然このような形でテレワーク等の利用により職場での働きやすい環境を作ること、またこのコロナ禍の状況の中で、当局が実際にテレワーク自体の導入については、しっかりさせていただいているところなんですけど、申し訳ございません、月別や、部署ごとでのテレワークの実績については、最新の数値が取れてないものですから、これにつきましては月別の数値など取れるところがあれば、またお答えをさせていただきたいと思っておりますので、よろしいでしょうか。

【三輪委員】

環境整備はされているっていうことでよろしいですか。

【福原総務部長】

はい、テレワークの環境整備はしっかりさせていただいております。行政としてテレワークの導入を推進していく立場として、心がけているところでございます。

【三輪委員】

はい、分かりました。ありがとうございます。

【保坂(真)委員】

はい、説明ありがとうございます。公益委員の保坂といいます。

1点質問は、資料2の11ページの先ほどハローワークのお話がありましたけども、就職の実績の中で就職件数が、例えば令和4年度の場合は372人で、内正社員が83人ということで、まだ前年も割合としては同じような割合なのかなというふうに見えますけれども、これはいわゆる子育て中なんで、なかなか正社員になることが難しいのか、それとも本人側、まあ企業側の方なのか、あるいは求人する側の方で、就職する側の方で子育て中なんで正社員よりは、非正規というふうなことがあるのか、この372に対して正社員が少ないという83人ということで、その背景はどんなことなのかというのを教えていただきたい。

【安井職業安定部長】

安定部長の安井でございます。ご質問ありがとうございます。

どういった理由で正社員の方が少なくて、非正規の割合が多いかということだと思っておりますが、正確にこういう理由だから非正規という統計を数字で取っていないので、お答えが難しいところではあります。今、委員がおっしゃられたとおり両方あると思います。

ご本人も当然柔軟な就労はしたいということで、非正規好まれる方も多いと思いますし、会社としてそういった求人を出して、そういった方を採用するという両方の面はあると思います。

その正確な何人何人というところは、統計を取っておりませんのでお答えが難しいというところでございます。

【保坂(真)委員】

はい。もしかしたら全国的な傾向かもしれませんが、もし県内の場合に他県等に比べて、正社員を望むんだけれども、正社員としての就職が難しい状況もしあるとすれば、支援が必要かなというふうに思いました。質問させてもらいました。

あと1点32ページですけれども、これも事前に説明いただいたときにお話ししたんですけれども、なかなか実際病気の話なので、プライバシーの問題とか、それから病気の状況によって、人それぞれなので一概に言えないところでもあって、なかなか難しい面はあると思いますけれども、実際どの程度企業の中で治療と仕事が両立されているのか、ある程度実態が把握できたりすると、またさらに足りない部分を補って支援するというようなこともできる。あるいは、これだけ定期的にやられているのであれば、そうでないところをもっとしなければいけないとか、そんな話もできると思うので、ただ、一概には難しいと思うんですけれども、実態を

把握しながら支援していくっていうことも必要なのかなというふうに感じました。これは、感想ということで。

【小澤会長】

質問ではないということですね。質問ではない。

【保坂(真)委員】

はい。

【小澤会長】

それは聞いていただくということでよろしいですか。時間がちょっと迫ってきましたが最後の質問にしたいと思いますが、どなたか。はい、星委員。

【星委員】

使用者代表の星ちえ子と申します。今日はありがとうございます。

2点あります。24ページの何回か質問が出ておりますけれども、これに関して法違反の事業所が、パーセンテージが凄く多いんですね。50%以上っていうのは凄く問題だと思うので、数字だけ見てしまうとあれなんですけれども、なぜこれここまで法違反になってしまうのか。その原因追及というところが一番大切かなと思うんですけれども、会社さんによってもいろんな理由があるというところを前提に、監督署としての指導を行っているというふうに記載されておりますが、やはりこれ50%以上になっている。その原因というのをしっかりと根本的なところで改善をしていかないと、いけないんじゃないかなって思うんです。そこら辺のご指導の内容なんかは、どんなふうに職種によっても違うんでしょうか。

それが第1点目で、第2点目としては、最低賃金です。これいつも私は疑問に思っているんですけれども、山梨も地方によって最低賃金が違うということで、全国统一にするっていうような話も出ておりますけれども、山梨においての最低賃金はともかくとして、職種によってまたこれが違ってきちゃうっていうのが、どうしてもちょっと理解ができなくて、その辺どうなんでしょうか。職種によってという、何となく職種差別のような気がしまして、最低賃金は1ラインがあって、そしてそこに雇用された人たちの業務内容によっては昇給ということも繋がってくるんですが、最初のスタートラインが違うのが、いつもちょっと理解ができないところであります。この2点ですけれども。

【小澤会長】

お願いします。

【岡村労働基準部長】

はい、基準部の岡村でございます。

まず1点目のご質問の方ですが、24ページですね。かなり法違反の件数が多いというところでございますが、こちらの件数のパーセンテージが多いのは、これはランダムに事業場を選んで

選定しているという訳ではなくて、様々な情報や業種的なものもありますが、そういったところから問題のあると思われる、可能性のありそうな事業場を優先的に選定しているということありますので、必然的にある程度法違反率は高くなってしまいうところを、まずご理解いただければと思います。本当にホワイトな業種がもしあったとして、そういう業種だけを調査していれば本当は何もないのかもしれませんが、われわれの立場としては、どうしても必要なところを指導していくということを目的としているところもございますので、ちょっと危ないかもしれない事業場とか、ちょっと怪しい、怪しいっていうと怒られますけども、そういうところについて調査していかないといけないということがありますので、そこはご理解いただければと思います。それから、最低賃金の話につきましては、過去からの経緯もありましてなかなか難しい問題もいろいろあるかと思っておりますので、ご意見として賜ればと思います。それと、もしよろしければ私の方からさっきいただいたご質問で、うまく説明できていなかったところを補足させていただいてよろしいでしょうか。

【小澤会長】

はい。

【岡村労働基準部長】

はい。一番最初に、会長の方から、転倒災害で、第三次産業でイメージが沸かないなということをおっしゃられていたかと思うのですが、山梨県内における転倒災害の現状というのがあるかと思っております。資料5ですね、追加配布資料の5、6ページです。これは絵しか書いてないですが、これでイメージしていただければと思う訳ですけれども。下が水浸しになっていて、エプロンかけられていた方が転倒する絵です。

【司会】

今、労働基準部の追加配布資料になります。
それをお手元に。

【岡村労働基準部長】

その6ページ、5ページ6ページの6ページのところを見ていただければと思いますので。
こちらに水浸しになった床でエプロンされている女性の方が、転倒しそうになっている写真や絵とか、それからその下です。
これは、業種、ひよっとしたら第三次産業だけとはいえないところもあるかもしれませんが、男性の方が段差に躓いて箱落とされていて転倒するとかです。こんなイメージ。
これだけではないのですが、こういうのが非常に多いのかなというところと、それからこの資料の中のグラフなどにもありますが、これは厚生労働本省でも、今、研究会を立ち上げるか否かといったことを伺っていますが、高齢の方、50歳代や60歳代、特に女性の方の転倒災害というのが非常に多いということありまして、ある程度労働者の方の年齢が上がってくるというところも、比例する関係にあるのかなと思われるところではございます。

【小澤会長】

ありがとうございました。

【岡村労働基準部長】

はい、それからもう1点だけよろしいでしょうか。

【小澤会長】

はい。

【岡村労働基準部長】

三輪委員の方から先ほどご質問いただきましたところで、私の方もいろいろ考えてみまして、全事業場の中でどのぐらいが違反しているかということを考えてみたのですが、例えば事業場数は山梨県に10,000あったとしまして、その10,000件全てを毎年監督していると、違反率っていうのはたぶん分かると思うのです。

ところが、先ほども申し上げましたように例年、監督する事業場数は限られますので、全事業場数という全体の分母の中で、問題のあった事業場という分子がどれくらいかとかそこはちょっと分からないということがあります。よって、監督した中でどのぐらいの違反があったのか、これは出せるかとも思うのですが、県内の全事業場の中でどのぐらいの割合で問題があったのか、というのは、ちょっと出せないのではないかなというところでございます。そこはご理解いただければと思います。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。3時半までの予定ですので、あと5分しかありませんので、申し訳ありませんが、ここで質疑の方は終わりにさせていただきます。

ただ、個々の委員の方で質問がある方は、事務局の方にお尋ねになれば、事務局の方で答えただけということになっておりますので、お願いします。

以上で、議事は終了させていただきます。なお、本審議会は、運営規定に基づきまして議事録を作成することになっております。

議事録の内容確認を私とあと労働者代表委員から三輪委員に、それから使用者代表委員から保坂委員をお願いいたします。後日、事務局から連絡があると思いますので、確認をお願いいたします。

以上をもちまして、令和4年度の第1回山梨地方労働審議会を閉会します。円滑な審議、それから活発なご質問等非常にありがとうございました。

【司会】

どうも、活発なご意見ありがとうございました。

会長におかれましては、円滑な議事進行お疲れさまでございました。

事務局から事務連絡でございます。各委員の皆様におかれましては、長時間に渡ってご審議いただき誠にありがとうございました。第2回の審議会につきましては、来年3月に開催を予

定しております。開催日程調整等の際には、またよろしくお願いをしたいと思ひます。

机上にありまお茶につきましては、どうぞお持ち帰りいただきたいと思っておりますので、よろしくお願ひいたします。

これにて本日の山梨地方労働審議会閉会とさせていただきます。皆様、お忙しい中誠にありがとうございました。

以上