

令和5年度第2回山梨地方労働審議会 会議録

1 日 時

令和6年3月12日（火）午後1時30分～午後3時30分

2 場 所

ベルクラシック甲府

3 出席者

公益代表 小澤委員、落合委員、柳田委員、保坂委員、坂井委員、實川委員

労働者代表 三輪委員、小川委員、宮下委員、小林委員

使用者代表 廣瀬委員、遠藤委員、星委員、河内委員、長田委員、諸平委員

4 議題

- (1) 最低工賃の改正等について（家内労働関係）
- (2) 令和5年度重点施策の進捗状況の報告について
- (3) 令和6年度山梨労働局労働行政運営方針（案）について

5 審議内容

【進行】

皆様、定刻1時半となりましたので、只今から始めさせていただきたいと思います。本日は足元が悪くご出席いただきまして、誠にありがとうございます。

本日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と申します。どうぞよろしくお願いします。

只今から令和5年度第2回山梨地方労働審議会を開催いたします。

本日出席予定の坂井委員につきましては、まだお見えになっておりませんので始めさせていただきます。それから、本日欠席についてお伝えしたいと思います。まず、労働者代表の廣瀬委員、それから茂手木委員の2名につきましては、事前に欠席される旨のご連絡を受けておりますので、ご承知おきいただきたいと思います。よって現時点でございますけれども、委員18名中15名にご出席いただいております、全委員の3分の2以上または各側の委員のそれぞれ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項の規定によりまして、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たいと思います。

また本日の審議会を一般に公開してございまして、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もご報告申し上げたいと思います。只今坂井委員が到着いたしました。

ここで、本日の審議会の資料について改めて確認をお願いしたいと思います。お手元の机上配布資料をご覧くださいと思います。まず審議会次第、地方労働審議会令、山梨地方労働審議会運営規定、山梨地方労働審議会委員名簿、山梨労働局出席者名簿、山梨地方労働審議会席次表、事前にご提出いただいた意見要望及び質問内容、以上になります。

次に議題にかかる資料といたしまして、委員の皆様には事前にメール、郵送等ご案内させていただきましたが、本日ご持参お願いしました、資料1、資料2、資料3、資料4。資料1から資料

4 までご持参いただいておりますでしょうか。もしお忘れのようでしたら、挙手していただければと思います。どうぞよろしくお願いいたします。以上、資料に不足等がございましたら改めて確認をお願いいたします。はい、よろしいでしょうか、ありがとうございます。

机上のペットボトルにつきましては、会議中飲みながらでけっこうでございますので、喉を潤しながら会議によりしくをお願いいたします。それでは、次第の 2 に移らせていただきます。山梨労働局長高西から皆様にご報告、ご挨拶申し上げたいと思います。

【労働局長】

労働局長の高西でございます。本日は大変お忙しいところ、また冷たい雨の中、足元悪い中にも関わらず本審議会にご出席をいただきまして、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いておりますことを、重ねて御礼を申し上げます。

最初に、1 月元日に発生いたしました能登半島地震により、また昨日で 13 年を経過いたしました東日本大震災により、お亡くなりになられた方々に対しお悔やみを申し上げますとともに、今なお避難生活等で厳しい生活を余儀なくされている方々に対しまして、お見舞いを申し上げます。

能登半島地震の対応につきましては、私ども厚生労働省本省を始め、全国の労働局から応援職員を現地に派遣して雇用対策等の業務に努めているところでございます。引き続き、被災者の方々に寄り添った対応に努めてまいります。

さて県内の雇用情勢は、半導体需要の落ち着きなどにより製造業の一部に改善の動きに弱さが続くなど求人減少が続いており、有効求人倍率も低下傾向が見られましたけれども、6 年本年 1 月の有効求人倍率は 1.28 倍と 2 か月ぶりに上昇し、36 か月連続で 1 倍台を維持しているところでございます。

しかしながら、コロナ禍からの社会経済活動の進展などから、多くの企業から人手不足であるとの声が寄せられており、特に、福祉や建設、運輸分野の求人求職のミスマッチが大きい状況を踏まえまして、県内の 7 か所のハローワークにおきましては、市町村や関係機関等と連携のうえ、これらの分野の企業説明会や就職面接会等を開催し、求人の充足に努めてまいりました。

前回の 11 月末の審議会の開催から約 4 か月が経過いたしました。

この間の労働施策にかかる政府の動きといたしましては、持続的な賃上げを図り、多様な働き方の実現による成長と分配の好循環を実現としていくとする重要課題のもと、昨年 11 月に閣議決定されましたデフレ脱却のための総合経済対策に基づき、様々な取組を行ってまいりました。

新たな取組といたしましては、年収の壁支援強化パッケージの周知に加えまして、従来から行っております業務改善助成金の活用や、三位一体の労働市場改革の推進、同一労働同一賃金の遵守などの取組も引き続き実施することにより、賃金引き上げの機運を維持し、その環境整備を進めるとともに人手不足への対応に努めてまいりました。

特に年収の壁支援強化パッケージにつきましては、今月 5 日に開催されました参議院の予算委員会におきまして、年収 106 万円未満になるよう年間の労働時間を調整している方が、厚生労働省の推計で約 60 万人いる中、1 月末現在約 14 万人の方が、キャリアアップ助成金を活用して年収の壁を越えて働こうとしている現状に対し、岸田総理の方からは、着実に進んでいる。と答弁をなされたところでございます。

ここ山梨におきましては59件の申請があり、708の方が年収の壁を越えて働こうとされています。引き続き、所得アップを希望される方や人手不足に対応する事業者に対し、本助成金の活用を促してまいります。

また、時間外労働の上限規制の適用が猶予されておりました、医師、自動車運転者、建設業等につきましては、本年4月から上限規制が適用されます。これらの業種等に対しましては、労働時間の短縮等に向けた必要な支援を行うとともに、自動車運転者に関しましては、施主や荷主などの取引関係者に対する上限規制の周知や働きかけも行ってまいりました。

その他、長時間労働の疑いがある事業所に対する監督指導や、山梨第14次労働災害防止計画の取組、総合ハラスメント対策の推進などの諸課題に対しても取り組んでまいりました。前置きが少し長くなりましたけれども、本日は3つの議題につきましてご審議をいただきたく存じます。

1つ目の議題は、最低工賃の改正等でございます。本年度改正手続きを進めております婦人服製造業最低工賃に関しましては、家内労働部会及び最低工賃専門部会におきまして、ご審議をいただきました経過についてご報告をさせていただきます。

2つ目は、令和5年度の重点施策の推進状況の報告。

そして3つ目は、令和6年度山梨労働局行政運営方針案についてでございます。限られた時間ではございますけれども、委員の皆様方の忌憚のないご意見を賜りますようお願いを申し上げます。私からの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。

【進行】

次に次第の3、会長挨拶に移らせていただきます。小澤会長の方からご挨拶をいただきたいと思っております。小澤会長におかれましては、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、ご挨拶の後には引き続きまして議事の進行をよろしく願いいたします。それでは小澤会長、よろしくお願いいたします。

【小澤会長】

会長の小澤でございます。年に2回の審議会、この半年くらいの間常に世の中は凄く激しく動いているな、というのをつくづく感じております。

つい先日、今日の株価知りませんが、株価が40,000円を一時的に突破したと。私が弁護士になったのが昭和61年で、その後平成元年ですが、それから平成3年4年とこうバブルの絶頂期に、確かに38,000いくらかになってどうなるんだろうと思ったら、あれよあれよという間に7,500円にまで下がってしまったと。40,000円なんてちょっと信じられないような出来事です。

経済ということでは、信じられないのはやっぱり金の値段ですね。私、結婚した時に妻に金のネックレスをプレゼントした記憶がありますが、1g当たり確か1,500円とか2,000円だったんです。それが5,000円突破した時も驚きましたが、もう10,000円を突破して、あんな小さなものがなんで10,000円もするのだろう、というこういう感覚が自分の中にこびり付いている。

それから日本のラーメンっていうのは1杯800円前後で売られているのですが、アメリカでは同じとんこつラーメンが2,500円か3,000円で、それをどんどん食べていると。

そういう世界と時代の動きの中で、こういう私とか事を考える人たちは、本当に新しい人が新しい感覚で考えないとうまくいかないんじゃないかなと。少子化対策もそうなのですが、政府の

あんなお年寄りたちがいくら考えても、きつとうまくいかないだろうなど私は思っているんですね。本当に若い人の意見を、なんでも若い人がいいと思ってないんですけど。若い人も全然勉強してないし、考えが足りない人もいっぱいいますが、さっきのようにこびり付いちゃった考え方を持ってる人は拭えないですよ。日経平均が40,000円を突破する、でもアメリカのドルの株価は凄い値段ですよ、日本の株価の10倍100倍みたいな値段。そういう感覚の人がいろんなことを考えていかなくちゃいけないんじゃないかなと、最近常々思うこの頃です。

すいません、雑駁に話して。会長挨拶に代えさせていただきます。じゃあ引き続き審議に入りたいと思います。

最初の議題ですが、最低工賃の改正等についてですが、これは事務局の方から説明をお願いいたします。

【労働基準部長】

労働基準部長の岡村でございます。日頃より労働基準行政にご協力いただきましてありがとうございます。

本年度の最低工賃改定決定への状況につきまして、ご報告いたします。

資料の1、こちらをご用意ください。

本年度改正対象としました最低工賃は、婦人服製造業の最低工賃でございます。

まず、めくって1ページをご覧ください。本年度の改正審議につきましては、昨年11月の第1回地方労働審議会において、関係部会の設置、それから審議会の報告手続きなどにつきまして、委員の皆様にご承認いただいたところでございます。これに基づきまして、家内労働部会、それから最低工賃専門部会を開催し、公益委員の落合部会長のもと公益委員、それから家内労働省、家内労働委員、各所の各委員にご審議いただきました。

続きまして、資料の2ページをご覧ください。こちら審議経過を受け記載した資料となります。ちょっと表題のところ誤っておりまして、電気機械器具製造業と書いてあります。こちらの婦人服製造業ということで、イメージしていただければと思います、失礼しました。

まず、今年の1月19日に家内労働部会を開催して、改正決定の必要ありとの結論をいただいたことから、山梨労働局長からこの地方労働審議会の小澤会長宛に改正の諮問をいたしました。これを受けまして、先月2月7日に最低工賃専門部会を開催し、具体的な改正審議につきましてご審議いただきまして、こちらにいらっしゃいます落合部会長、小林連合委員の他、厚労審の臨時委員の皆様のご尽力によりまして、全会一致での同心をいただいたところでございます。この場をお借りして、お礼申し上げます。

現在、改正最低工賃の発行に向けた手続きを進めておりますが、異議申し出受付期間中に異議申し出はなかったため、官報公示の手続きの段階となっております。来月4月17日に、改正した最低工賃の発行をする予定となっております。

次の3ページです。こちら最低工賃の改正内容を記載しております。最低賃金とか、一定最低賃金と異なりまして、それぞれの作業ごとに金額が決まっておりますので、細かい金額を申し上げるのはあれですが、それぞれ1円から15円程度引き上げとなっております。率にして10%から23.1%で引き上げとなっておりますところでございます。家内労働部会の方に最低工賃専門部会からの報告書につきましては、4ページ以降に、それぞれ添付しているところでございます。私か

らの説明は以上になります。

【小澤会長】

ありがとうございました。只今の説明のあった議題1の内容について、ご意見ご質問受けたいと思います。質問意見がある場合には議事録を記録する関係もありますので、挙手をして必ず名前を述べてから発言をお願いしたいと思います。

今の報告について、何かご意見ご質問がございますでしょうか、よろしいでしょうか。

これは報告で議論するものではありませんけれど、ないようでしたら、これについて報告があったということで終了させたいと思います。

ではこれで次の議題に移りたいと思います。次の議題は、令和5年度の事業施策の推進状況の報告についてになります。これも事務局の方から順に説明をお願いします。

【労働基準部長】

先ほどに引き続きまして、説明させていただきます。基準部長の岡村でございます。10分程度かかるかと思っておりますので、座って説明をさせていただけたらと思います。

【小澤会長】

どうぞ。

【労働基準部長】

先ほども申し上げましたが、皆様方には日頃より労働基準行政の円滑な推進にご協力、ご理解を賜りましてありがとうございます。

では、労働基準部所掌の重点事項につきまして、取組状況それから今年度の総括につきまして、ご説明をさせていただきたいと思っております。

資料の2をお手元に用意されていらっしゃるかと思いますが、こちらのまず3ページをご覧ください、よろしいでしょうか。最低賃金についての適切な運営ということになります。まず左側の方になりますが、最低賃金の改正審議につきましては皆様ご承知のとおり、山梨地方最低賃金審議会において真摯なご議論をいただきまして、前年比プラス40円、最低賃金額938円ということで、これは全会一致ということですので10月1日に発効しているところでございます。

また、その下のところになりますが、特定最低賃金です。電子部品、自動車関係ですけれども、こちらにつきましてもそれぞれ997円、971円としまして、こちらも12月中に発効しているところでございます。

右側の方にいきまして、赤枠の部分とその上の部分を混ぜた形でご説明させていただきます。総括となりますが、これらの改定されました最低賃金額の周知、それからその徹底に加えまして、中小企業及び小規模事業者の事業場内の最低賃金の引上げ、それからその中小、小規模事業者の設備投資の取組を支援します。

業務改善助成金の周知、こちらの周知や活動促進につきましても併せて取り組んだところでございます。また、改正された最低賃金額が順守されているかということを確認する監督指導につ

きましても、管内全ての3つの労働基準監督署におきまして、2月を中心に実施しているところでございます。引き続き最低賃金の周知と履行確保、それから先ほど申し上げました業務改善助成金の周知、活用促進につきましても取組を進めてまいります。

続きまして、労働基準行政の関係になります。30ページをご覧くださいませでしょうか。長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止という項目になります。

こちらのまず左側の(1)をご覧ください、オレンジ色の表でございます。長時間労働抑制それから過重労働による健康障害の防止に向けまして、労働基準監督署では各種情報により長時間労働が疑われる事業場に対し監督指導を実施し、法令違反が認められた場合は是正指導の方を行うとともに、労働時間の短縮や労働時間管理の適正化について指導を行っております。監督指導の状況につきまして、上記企業数値を紹介しておきます。左側のオレンジ色の表にまとめておりますが、なんらかの労働関係法令違反が認められる事業場の割合は、85.6%、それから労働時間に関わる違反が認められた事業場の割合は42.7%となっております。

その他の取組としまして労働基準監督署の窓口では、36協定の受付時にその内容を確認いたしまして、不備が認められた場合には監督署の窓口におきまして必要な指導を行っております。続きまして、右側の(2)上限規制適用猶予事業主等、こちらの方をご覧ください。

働き方改革の実現に向けた中小企業や時間外労働の上限規制適用猶予業種等の対応につきましては、この適用は、令和6年3月末までに猶予されております、医師、自動車運転者及び建設業、こちらにつきましてはそれぞれ積極的な取組を進めたところございまして、説明会等につきましてもここに記載して線を引いてますが、回数を重ねているところでございます。

その下が総括になりますが、只今申し上げましたとおり、令和6年4月から先ほど申し上げました医師、自動車運転者及び建設業こちらにつきましては、時間外労働の上限規制が適用されることとなります。つきましては引き続き、監督指導等による長時間労働の抑制、過重労働による健康障害の防止を図るとともに、令和6年4月から上限規制が適用されるこれらの業種などを主な対象として、必要な周知、丁寧な相談それから支援を行っていくこととしているところでございます。

では、次の31ページをご覧ください。死傷災害の減少を目指した対策の推進及び迅速、的確な労災補償という項目になります。まずは労働災害の防止に関しましては、山梨第14次労働災害防止計画。いわゆる山梨14次防と呼ばれておりますがこちらを推進しまして、令和5年から令和9年まで2023年から27年までとなりますが、この5年間で労働災害の減少を図ることとしております。

昨年が山梨14次防の1年目となりますが、特に死亡者数につきましては7人ございまして目標達成には至っておりません。なお、死亡者のうち墜落、転落によるものが5名、その内4名の方が建設業に従事されている方となっております。続きまして、32ページをご覧ください。ここからは、業種の全体とそれから業種ごとにつきましての安全についての取組を紹介しております。まずこの32ページが業種全体に関する対策としまして記載しております。

たくさん書いてありますので簡単にご紹介いたしますが、いろんな取組を行っている中で、例えば7月における安全週間とか、12月から1月において行われております年末年始の無災害運動など、積極的な取組を各種行っているところでございます。

続きまして、33ページをご覧ください。ここから業種ごとの、こんなことやりました。という

話になりますが、まず第三次産業です。主に小売業、社会福祉施設等ということで、転倒災害ですとか腰痛といたしました所謂、行動災害の増加というのが全国的な課題となっているのがございますので、山梨労働局におきましても令和4年度にSAFE協議会、S、A、F、Eと書くSAFE協議会を設置しまして、今年度におきましても計2回この協議会を開催し、行動災害防止の起因情勢を高めるよう活動しているところでございます。

それから2番目、陸上貨物運送業。こちらにつきましてもパンフレットの作成や、その内容につきましてのホームページへの掲載のほか、個別指導や集団指導などによりまして、労働災害防止の周知を行っております。

それから3番、建設業です。建設業につきましても先ほども申し上げましたが、墜落、転落といった死亡災害が増加していることもございますので、通常7月と12月の局長パトロールのほか、10月にも緊急の建設現場における安全パトロールを行っております。

それから次のページにまいりまして、製造業です。製造業につきましても、工業団地工業会等に対します周知要請とか情報の提供といったことをおもに行っているところでございます。

医療につきましても⑤ですが、周知等図っているところでございます。一番下の赤枠が総括になります。

14次防の1年目でございます令和5年の結果ですが、先ほどお伝えしましたとおり死亡災害です。目標の4名に対しまして、死亡者数が7名となってしまっているというところでございます。こちらのような墜落と転落災害につきましても、基本的な災害防止対策を行ってれば防げた可能性が高いと思われる災害であるというのがございますので、我々としましてもこれまで以上にこうした墜落、転落による死亡災害やそれ以外の悲観的な災害の防止に向けまして、周知、指導等につきまして一丸となって対応しているところでございます。

また、一番下のところに書いておりますが、労働災害の増加と密接に関係します労災保険の請求、こちらがあった場合につきましても迅速、適正な処理を行うことということで、引き続き取り組んでまいります。以上、労働基準官の説明になります。ありがとうございました。

【小澤会長】

引き続きお願いします。

【雇用環境・均等室長】

雇用環境均等室の福島と申します。委員の皆様におかれましては、日頃より行政の運営におきましてご協力いただきましてありがとうございます。着座にて失礼いたします。

私の方からは、雇用環境均等室の施策について説明させていただきたいと思っております。本日説明時間が限られているとのことでもありますので、この11月の1回目の審議会の説明した事項に絞りまして、目新しい事項を少しお話させていただけたらと思っております。17ページをご覧ください。17ページ、こちらの(1)のところになります。

女性活躍推進法、男女雇用機会均等法のところになります。この女性活躍推進法につきましても昨年度改正がありまして、男女の賃金の差異の情報公表の状況につきまして、労働者数300人を超える企業に対して義務化をされています。資料の方の括弧のところ、男女の賃金の差異にかかる公表の状況のところになります。県内の企業につきましても、現状情報公表の義務のあ

る企業につきましては、全て公表はされております。その下の括弧ですけれども、この黄色い表のところになります。こちらが山梨県内の男女の賃金の差異の表になっております。この数値は、男性の賃金に対する女性の賃金の割合を示しています。

こちらの全労働者で正規、非正規合わせた全労働者で見ますと、68.5。そして、括弧内が全国の数値になっております、69.5。その横は正規の正社員と、いわゆる正社員といわれる方の数値になりますけれども、こちらが73.9に対しまして75.2%というようになっています。

この男女の賃金の差異の数値の公表というのは、とかく数字自体に注目が集まる傾向にありますけれども、この差異というのは雇用管理の具体的には男女の募集ですとか採用、それから配置、昇進こういった男女差の結果として現れるというものでもありますので、こちらにつきましては事業主の取組を促すために、来年度につきましてもこの雇用管理全体について、報告徴収を実施していくこととしております。

それから男女の賃金の差異を算出する情報公表を契機としまして、各企業につきましてはこの数値に捉われることなく、それぞれの企業において数値の要因分析を行う事、そして要因分析や今後の取組につきましても、数値と併せて説明欄において公表するというを示していきたいと考えております。

この説明欄というのはデータ公表に併せて記載できる事項になりまして、差異がある要因、理由について記載できる欄になっております。

例えば、最近女性の新卒採用を増やした、という会社、こういった会社は賃金水準の低い女性労働者が増えたこととなりますので、どうしても差異が大きくなってしまおうという傾向になります。こういった要因につきまして、説明欄を活用して、数値だけでは伝わりにくい差異を発生する背景や要因や、その分析結果の説明を記載して、求職者に正しく理解してもらうためにもこういった周知を図っていききたいと考えております。

続きましてその下の丸になりますけれども、女性活躍推進法の認定というところになります。

今期、えるぼし認定が8件ありまして、シチズンファインデバイス様、えるぼし認定の一番高い基準の3段階目ということで認定をしております。続きまして右側の方へ行きまして、(2)の男性が育児休業を取得しやすい環境整備に向けたというところになります。

この環境整備にもいろいろありますけれども、次世代法の関係ということでこちらの方の認定、くるみんの認定になりますが、今期のくるみんの認定が1件、それからプラチナくるみにプラス認定というのが1件ありました。このプラチナくるみのプラス認定というのは県内で初めての認定ということで、認定を取得した会社が上野原市になります、エノモトさんという会社になります。

このプラス認定というのは、このプラチナくるみん認定を取っている会社が、不妊治療と仕事との両立支援に取り組んだということで認定される制度になります。このくるみんマークの中でも一番高い基準を目指した会社が取得できるマークになっています。このプラス認定マークというのは、くるみんのマークの右にありますちょっと丸で囲ってあるこれがプラチナくるみんプラス認定マークになります。

この認定マークの方ですけれども、より一層マークを知ってもらいたいと思っております、認定式を行うなど報道機関に広く周知しまして、新聞やテレビで取り上げてもらえるように今後PRをしていきたいと考えております。

引き続きまして、19 ページをご覧くださいと思います。こちらにつきましては、同一労働同一賃金による関係になります。こちらがパートタイム有期雇用労働法に基づく報告徴収の実施、また、働き方改革推進支援センターによります支援を進めております。

特に今年度、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の待遇差の是正に向けまして、監督署から提供された情報に基づきまして、法違反の可能性のある企業に対する報告徴収を行うといった、効率的で実効性のある取組を実施しております。これによる実績の方が、右側にあります表のとおりになります。こちら上の段が本年度の件数ということになっておりまして、実施件数が239 件で助言件数が465 件、是正件数454 件になっております。

今年度、報告徴収によります同一労働同一賃金の待遇の確保につきましては取組の強化を図っており、昨年度に比べて大幅に増やして実施をしました。その右の方に主な助言の内容を記載しています。どういった助言をしたか、ということになりますけども不合理な待遇の禁止、27 件。これは手当の支給等について、正社員とのちがいについて不合理があるのではないか、という判断をされたものになります。それから賃金の均衡待遇が64 件。これは基本給や賞与について、正社員とのバランスを考慮したものにすること、こういった助言が挙げられます。

そして雇用管理の改善を促す助言、これはよりよい雇用管理を促すための助言ということで、238 件ということになっております。

この同一労働同一賃金の待遇確保につきましては、非正規雇用労働者の処遇改善を通じた持続的な賃上げに繋がる仕組みということになりますので引き続き実施していくこととしております。説明は以上となります。

【職業安定部長】

続きまして、職業安定部長の工藤でございますが、私の方から説明させていただきます。

皆様日頃より職業安定行政、人材開発行政の推進にご協力いただきありがとうございます。

私からは職業安定部の関係を説明させていただきます。

ローマ数字のⅡ、Ⅲ、Ⅳの部分となります。量も多いので要点で説明させていただきます。座って説明させていただきます。

まずはローマ数字Ⅱ、個人の主体的なキャリア形成の促進についてでございます。資料5 ページをご覧ください。(1)地域のニーズに対応した職業訓練コースの設定についてでございます。左側の丸の2 つ目、下の丸になります。令和6 年2 月22 日に第2 回山梨県職業能力開発促進協議会を開催いたしまして、令和6 年度、来年度の地域職業訓練計画を策定するとともに、6 年度に向けて教育訓練給付制度の指定講座の充実等について、ご議論をしていただいたところでございます。

次に6 ページ目をご覧ください。(2)デジタル分野における新たなスキルの習得による円滑な再就職の支援についてでございます。前回も申し上げましたが、政府全体としてデジタル分野の訓練を推進しており、山梨県内でも同様にデジタル分野の職業訓練を推進しているところでございます。

左側下段の表をご覧くださいと思いますが、12 月末現在でのデジタル分野の訓練を受講された方の就職状況となっております。受講者、修了者数は228 名に対し就職者数が122 名となっ

ておりまして、率にしますと 53.5%となります。少し伸び悩んでおりますので、後述します人材開発支援助成金を活用した入社後のスキルアップの奨励なども含めて、修了者の再就職支援を行ってまいります。

続きまして、7 ページ目をご覧ください。(3)雇用維持及び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す。まず 1 つ目の丸ですが、雇用調整助成金の特例措置についてです。特例措置は令和 5 年 3 月に廃止されておりました、現在は不正受給の調査に取り組んでおり、引き続き不正受給の調査にしっかりと取り組んでまいりたいと思っております。

次に 2 つ目と 3 つ目の丸の部分でございます。産業雇用安定助成金につきましては、雇用維持コースは令和 5 年 10 月 31 日をもって廃止となる一方で、補正予算で、令和 5 年度の補正予算により、新たに産業連携人材確保等支援コースというものが新設されております。引き続き産業雇用安定センター山梨支部など関係機関と連携し、必要な支援を行ってまいりたいと思っております。

次に 8 ページ目をご覧ください。(4)企業における従業員教育や学び直しへの支援です。企業が行う従業員向けの訓練経費の一部を助成する人材開発支援助成金につきまして、県内のリ・スキリングを促進する観点から、特に人への投資コースや新たな事業展開等リスキリング支援コースの活用奨励を図っており、特に事業展開等リスキリングコースにつきましては、前回の会議では支給決定が 0 件ということでお伝えしておりましたが、資料右側の実績の表の方に、少しずつ支給決定も出てきているという状況でございます。

また、資料右側の下にございます丸ですが、教育訓練の受講のために支払った費用の一部を支給する教育訓練給付という制度につきましても、引き続き大型免許など自動車関係の免許の指定講座の充実に向けて、自動車教習所への奨励を行っているところでございます。

次にローマ数字のⅢ、安心して挑戦できる労働市場の創造になります。

資料 10 ページをご覧ください。1 の賃金上昇に伴う労働移動の支援でございます。(1)につきましても、就職困難者の賃上げを伴う労働移動等を促進するための助成金です。またその下にあります(3)は、就職困難者のデジタル分野への労働移動を推進するための助成金となっております、それぞれ実績は記載のとおりでございます。

また右側の(2)でございますが、こちらは国と地方公共団体の雇用対策を連携させる雇用対策協定についてでございます。2 つ目の下の、一番下に R5 北杜市と記載してございますが、加えて、先月 2 月 29 日に、本県 7 件目となります山梨市との雇用対策協定を新たに締結したところでございます。また 6 年度も締結に向けて、現在も複数の自治体と調整中という状況でございます。

次に資料 11 ページをご覧ください。2 の継続的なキャリアサポート・就職支援についてです。まず、(1)のハローワークの職業紹介業務のオンライン・デジタル化の推進及び求職者支援ですが、求職者、求人者それぞれにオンライン上でマイページを作っていただくことで、ハローワークに来所せずとも一定のサービス等を受けることができるところでございます。これに加えてオンラインによるセミナーの実施も開始したところであり、オンラインサービスメニューの充実に努めてまいります。

次に、12 ページ(2)の人材確保対策コーナーでの支援です。ハローワーク甲府に設置しております人材確保対策コーナーを中心に、人手不足分野での求職者・求人者双方へのマッチング支援を強化しております。分野ごとの実績は右のグラフのとおりでございます。介護分野は少し苦慮を

しているという状況ですが、介護分野を中心とした合同就職面接会の介護就職デイを先日開催しました。面接会参加者の内 11 人が就職するなど効果が上がっているところです。また、次の 13 ページの(3)雇用と福祉の連携による、離職者への介護・障害福祉分野への就職支援としましては、左側の 1 つ目 2 つ目の丸ですが、福祉人材センターやナースセンターの職員による巡回相談を実施しており、これらの人手不足分野における人材確保に取り組んでいるところでございます。

また右側の(4)につきましては、のちのページの内容と重複しますので、そちらで説明いたします。

次に 14 ページ(5)公的職業訓練（ハロートレーニング）による再就職支援です。人手不足を背景に訓練受講者が減少しておりますので、本年 1 月より訓練コース説明会というものを開催しております。受講者の訓練内容の理解促進を図るなど適切な受講斡旋に努めているところでございます。コース説明会は訓練の実施機関に集まっただいて、訓練を希望する方の前で、それぞれの訓練コースについて説明を行ってもらうということで、訓練を希望する人の理解促進に繋げるという取組でございます。1 月とそれから 3 月に開催予定ということで、今年度 2 回開催することとしております。

次の 15 ページでございます(6)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す。生活保護受給者や生活困窮者の就労による自立を促進するため、福祉事務所等への巡回相談などを地方公共団体と一体となった就労支援を実施しており、右側のグラフにありますとおり全国平均を上回る状況となっております。この数字は全国 1 位の数字となっております。

次に資料の 18 ページです。ローマ数字のⅣ多様な人材の活躍促進の女性の活躍のところになりますが、18 ページの(2)マザーズコーナー等による子育て中の女性等に対する就職支援です。ハローワーク甲府に設置しておりますマザーズコーナーで、子育て中の女性等の就職可能性を高める取組を行っており、右側の実績の表の一番右の就職率のところでございますが、担当者制による支援を行なった方の就職率は、第 3 四半期時点でも 96.1%ということで高い水準を維持しているところでございます。

次に資料 20 ページをご覧ください。(1)の新規学卒者への就職支援です。まず、右側の令和 6 年 3 月新規学校卒業者の内定状況について、上段に高校生、下段に大学等の就職の内定状況を掲載しております。最新のものの数字につきましては、3 月 1 日に公表いたしましたので、その数字で申し上げます。まず、上段の高卒についてですが、1 月末時点での内定率は、93.3%となります。前年同期が 95.4%でございましたので、やや下回る水準となっております。人手不足による企業の若者の採用意欲の高まりを背景に、求人倍率自体は 3.61 倍ということで過去最高を記録しております。未内定のまま卒業しないよう、ハローワークとしても引き続き支援を行なってまいります。

また、下段の大卒等につきましては、2 月 1 日現在の数字となりますが、内定率が 79.7%となりまして前年同期が 82.0%でしたので、こちらもやや下回っているところでございます。短大と専修学校が平成 12 年 3 月卒以来最高の内定率となっているのですが、大学卒の内定率が少し落ち込んでおり、全体としては前年同期を下回っているという状況となっております。大卒等についても未内定卒業者が生じないよう最後まで大学等と連携して、支援を行なってまいります。

次に資料 22 ページ(2)のフリーター等への就職支援についてです。先ほど後述しますと申した

部分でございますが、本年度より県内全てのハローワークに若者支援コーナーあるいは窓口を設置しまして、35歳未満の正社員就職を希望するフリーター等に対して、担当者制による計画的に一貫した指導の就職支援を行っております。右側の下段の表ですが、正社員の就職、正社員就職割合を見てみますと、前年同期よりは下がっているところではございますが、就職者数をみていただきますと、大幅に増加しております。全所に若者支援を担当するコーナー、窓口を設置したことで対象者の取り込みが進んでいると考えております。

次に資料 23 ページをご覧ください、(3)就職氷河期世代への活躍支援です。令和 5 年度からの 2 年間で第 2 ステージとして、積極的な支援に取り組んでおり、個々の支援内容は(1)から(4)のとおりであります。概ね順調に実績が推移しているところでございます。ただ、23 ページ右下の表になりますが、(2)のところではキャリアアップ助成金の活用による正社員転換の数が、少し伸び悩んでいるところであります。本助成金は令和 5 年度の補正予算で拡充もしておりますので、一層の活躍促進を図ってまいります。

最後に、25 ページの 4 高齢者、障害者、外国人に対する就労就職支援の部分になりますが、まず(1)高齢者の部分です。高齢者の就労、社会参加の促進につきましては、左下でございます(2)のところ、ハローワークにおける生涯現役支援窓口などのマッチング支援としまして、ハローワーク甲府やハローワーク富士吉田に設置しております生涯現役支援窓口でチーム支援等によって、65 歳以上の再就職支援に重点的に取り組んでおります。

右下の表のとおり、就職件数は前年同期と比べて少し減っているところではございますが、目標を上回る高い水準で推移しているところでございます。

次に、26 ページ障害者の就労促進をご覧ください。令和 5 年度の実雇用率は、2.25%と過去最高となりました。しかしながら全国平均は 2.33 でございますので、依然として全国平均を下回っているという状況でございます。山梨県は中小企業が多く、ノウハウがない企業が多いため、(1)にあります中小企業をはじめとした障害者の雇い入れ支援、また(2)の障害者求職者向けのチーム支援などハローワークにおける多様な障害特性に対応した就労支援などを行っております。また、令和 6 年 4 月より法定雇用率が 2.5%に引き上げられることとなります。このため、労働局長と山梨県知事の連名による雇用要請やオンラインセミナーの実施、また、労働局庁舎への懸垂幕の掲出といった新たな取組も含め企業への周知、啓発等を行ってまいります。

最後に、(3)外国人に対する支援です。資料 27 ページになります。外国人に対する支援につきましては、JA 会館 5 階にあります新卒応援ハローワークの中に、外国人雇用サービスコーナーというものを設置して支援を行なっているところでございますが、令和 6 年度からは、ここに新たに、留学生コーナーを設置する予定としており、留学生に対する就職支援の強化などを行ってまいります。外国人求職者に対する支援、外国人を雇い入れる事業者への雇用管理に関する助言、援助など、外国人労働者数の増加に伴う対応として引き続き取り組んでまいります。職業安定部からは以上になります。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。関連していますので、議題 3 の今年度の行政運営方針の方の説明もお願いします。

【総務部長】

はい、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ひいたします。私の方からは、今、議長の方からご紹介のありました(3)の議題でございます。

こちらの令和6年度山梨労働局の労働行政の行政運営方針、こちらの案についてポイントを絞ってご説明させていただきたいと思ひます。座って失礼いたします。

まず、資料の方は資料3を引き続き使わせていただきます。その資料3の方でございますが、まず2ページの方をご覧ください。こちらの方、2ページ(1)事業場内最低賃金の引き上げを図る。こちらの中小企業、小規模事業者の生産性向上に向けた支援の強化ということでございます。こちらにつきましても最低賃金、こちらについては生産性向上に取り組む中小企業等への支援。そして、賃上げをしやすい環境整備に一層取り組むことがもちろん重要であるということから、来年度につきましても引き続き業務改善助成金により、生産性向上に取り組む企業のニーズに応えた賃上げを支援してまいりたいと考えております。

続いて、この(2)の3ページです。次のページでございます。こちらにも記載されておりますが、こちらの(2)最低賃金制度の適切な運営でございます。令和5年度における山梨県の最低賃金は、ご存知のとおり938円ということになりましたが、令和6年度におきましても山梨地方最低賃金審議会の円滑な運営を図るよう、事務局としてしっかり進めてまいりたいと考えております。最低賃金額の改定等につきましても今後とも周知徹底を図るとともに、各労働基準監督署においても最低賃金の履行確保を目的とした監督指導等を、引き続きしっかり行ってまいりたいと考えております。

続いて4ページでございます。資料4ページの(3)監督署と連携した同一労働同一賃金の遵守の徹底及び(4)非正規雇用労働者の処遇改善。そして、正社員化を行う企業への支援ということでございます。こちらにつきましても、パートタイム・有期雇用労働法に基づき同一労働同一賃金の確保に向けまして、非正規雇用労働者の処遇改善や、また正社員化。こういったことを強力に押し進めていくことがまず重要であると考えております。そのため、来年度につきましても効果的な広報等、また報告徴収等を行いましても、是正の指導の実効性を高めるとともに支援策の周知を行うなど、同一労働同一賃金の遵守徹底を図ってまいりたいと考えております。また、非正規雇用労働者の処遇改善や正社員化に取り組んだ事業所、こちらの方につきましても私どもとしましては支援を行うキャリアアップ助成金、こちらについても引き続きより効果的な周知が図られ、実際に受給をして使っていただけるような形で、しっかり進めていきたいと考えております。

続いて資料、飛びまして6ページから10ページでございます。こちらの方、2番にリ・スキリングの労働移動の円滑化等の推進とあります。それにつきましては、三位一体の労働市場改革の一環として、リ・スキリングによる能力向上支援に取り組んでいくこととされており、労使共同による職場における学び・学び直しの取組を広めていくことが重要でございます。また本県においては、若年者の流出等をはじめとした、生産年齢人口がこういった中で、どんどん人口減少しておる中、特に中小企業においても人手不足、こちらの方が深刻化している状況でございます。このようなことから成長の分野等への円滑な労働移動を可能とする環境整備が重要であることに加えまして、地域の実情に応じた雇用対策、マッチング支援、人材確保の支援の取組を進めていくことが重要でございます。このため6ページでございます、1リ・スキリングによる能力向上支

援。

そして8ページでございます、2の成長分野等への労働移動の円滑化。

また飛びまして10ページでございます、3の中小企業等に対する人材確保の支援の各項目の取組について、各種助成金の活用推進。そして、自治体と連携した雇用対策。ハローワークにおけるマッチング支援などを総合的に推進していきたいと考えております。

また資料の12ページでございますが、1の(1)フリーランス事業者間の取引適正化等、法の周知啓発、同法の執行体制や相談体制の整備。こちらにつきましては、フリーランス・事業者間取引適正化等法が来年度の秋頃には施行される予定であるため、法の周知啓発及び履行確保をしっかりと図ってまいりたいと考えております。そして、2の(1)相談支援を含む総合的なハラスメント防止対策の推進でございますが、こちらの方及び(2)の企業における女性活躍推進のための支援。少し前段の説明者とダブっておりますけれども、職場におけるハラスメント防止対策の推進、また企業における女性活躍促進のための支援につきましては、引き続き報告徴収の実施により法の履行確保に取り組んでまいりたいと考えております。

そして、13ページでございます。(1)の仕事と育児・介護の両立支援のため、業務代替整備・柔軟な働き方の導入等を含めた支援の拡充ということで、少子高齢化が急速に進展する中で出産や育児等による労働者が退職することなく男女ともに仕事と育児とを両立できる、こちらの社会を実現していくために、このような内容のことで重要な課題と、このようなことももちろん重大な課題となっているところでございます。このため育児介護休業法の周知、そして履行確保、また両立支援と助成金の活用を推進し、男女ともに仕事と育児が両立できる職場環境の整備を図ってまいりたいと考えております。

また15ページでございますが、こちらの方では(1)長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止ということで、依然として違法な時間外労働、そして長時間労働が認められることから、令和6年度においても事業場への監督指導や36協定。こちらの方、協定の方の受理等の窓口指導等しっかり実施させていただきたいと考えております。また労働時間の適正管理についての指導。そして、不払い残業が認められた場合の是正指導などを行います。また、上限規制適用猶予業種である建設業、自動車運転者等の上限規制への理解を得るために監督署による要請、また労働局による改善に向けた働きかけの実施などを、またしっかりこちらの方も行ってまいりたいと考えております。

16ページでございます。(2)死傷災害の減少を目指した対策の推進及び迅速・的確な労災補償。こちらの方でございますが、労働災害の防止に関しましては、今年度から山梨第14次労働災害防止計画。こちらの方の防止計画。いわゆる14次防、こちらにつきまして推進しておりますが、令和6年度こちらの方の労働災害防止につきましては道路貨物運送業、建設業、そして製造業、第三次産業などを中心に14次防を踏まえた対策を推進してまいりたいと考えております。また、不幸にして労働災害が発生した場合等における労災請求におきましても、引き続き迅速・的確な労災認定を行うよう尽力していきたいと考えております。

そして、17ページから21ページでございます。こちらにつきましては多様な人材の就労・社会参加の促進及び、この6、氷河期世代、多様な課題を抱える若年者・新規学卒者の支援ということでございますが、少子高齢化が急速に進行し人口が減少していく中、経済社会の活力を維持・向上させるためには高年齢者、障害者、外国人労働者がそのニーズや特性を踏まえ、能力経験を十

分に発揮できるよう職場環境の整備をすることが第一と考えております。このため高齢者や障害者と外国人などのその属性に応じて求職者に対するチーム支援等、こういったことをきめ細かな就職支援を行うということで、事業所に対してもチーム支援によるこのきめ細かな就職支援。適正な雇用管理に関する助言指導を行ってまいりたいと考えております。そして最後でございますが、また氷河期世代。こういった世代につきましても不本意な仕事に付いている方がいらっしゃいますし、そして就職活動に対して特別な配慮や支援を要する新規学卒者、正社員就職を希望する若者に対しても担当者制による職業相談、そして職業紹介。また、職場での定着までの一貫した伴走型、能力開発支援と組み合わせた、こちらのステップアップ型の支援などを総合的に推進してまいりたいと考えております。長くなりましたが、私からの説明は以上でございます。よろしく願いいたします。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。それでは今、説明があった議題の2と3について委員の先生方からご意見ご質問受けたいと思います。まず事務局に確認ですが、事前に委員からの質問あるというように聞いておりましたので紹介をお願いします。

【進行】

はい、事務局でございます。お手元の資料で事前にご提出いただいた意見、要望、質問内容をお手元にご用意いただきたいと思っております。

こちら、意見1問に質問は6件です。計6件寄せられております。これにつきまして私の方から読み上げさせていただきます。1問ずつ事務局から回答をさせていただきたいというふうに考えております。

まず、1の意見・要望でございますけれども、(1)の多様な選択を力強く支える環境整備。資料の2の31ページの意見要望でございます。労働災害の目標として、死亡災害を2022年と比較して2027年までに20%以上減少、4人以下とする目標につきまして、毎回感じるのは死亡目標数につきましては、基本0人とするべきではないかという三輪委員からの意見要望がございます。これについて、よろしく願いいたします。

【労働基準部長】

はい、労働基準部の岡村でございます。私の方から回答させていただきたいと思っております。確かにいただきましたご意見のとおり、死亡災害こちら本来絶対にあってはならないものなんでしょうが、全国、それから当局山梨支局におきまして死亡災害が発生しなかった年っていうのは、残念ながらないというのが実状でございます。行政としましては、もちろんゼロを目指して、死亡災害ゼロを目指して指導等に取り組んでいるところでございまして、例えば、全国安全週間の標語なんかも、築こうみんなのゼロ災職場。というんですけど、災害ゼロということを打ち出しておりますが、私たちスローガンとしてはゼロというのを本当に打ち出すところなんです。現実的な数値目標となりますと、どうしても14次防の基準年でありまして令和5年の労働災害。こちら死亡者数は5人ですが、こちらより1人でも減少させるということを目指して、5人から1人を引いた4人とさせていただいているところでございまして、この辺りご理解いただければと思

います。

【小澤会長】

今、質問じゃなくてご意見ですが、今、言ったような形であれば。

【三輪委員】

はい、大丈夫です。

【小澤会長】

よろしいですか。そういう意見があったということで把握しておいてください。質問の方に移ってください。

【進行】

2、質問の(1)でございます。最低賃金、賃金の引き上げに向けた支援の推進等でございます。資料2の2ページから3ページの業務改善助成金の件でございます。

業務改善助成金の申請件数が前年度の38件から143件に増加しているが、山梨県では中小・小規模事業者が多い地域でもあり、周知を行った811団体は県内企業全体に情報が行き渡っていると理解してよいのか。また、助成金の予算として年間どのくらいあって、県もしくは全国での予算執行率はどうなっているのか伺いたい。企業の生産性を向上させるための良い制度であるため、多くの事業所の皆さんに活用して欲しい。という質問がございました。回答をお願いします。

【労働基準部長】

はい、引き続きまして回答させていただきます。別の部署にもかかるものでございまして、私の方で代表して回答させていただきます。

業務改善助成金の申請の関係でございますが、郵送等におきます周知依頼も対象といたしました。811団体の内、経営者団体につきましては把握している全ての業種別団体。それから、地域団体などを対象としておりまして、特に、業種別団体につきましては商店街なども含めまして、広く対象を捉えていて周知依頼を実施しているところでございます。この811団体の内訳でございますけど、地方公共団体。それから、皆様も関係がございまして労働者団体。それから使用者団体。それから各種の業種別、地域別団体というところでございますが、それ以外にも教育機関、こちらは例えば、大学、高等学校、専門学校、短大なども含んでいるところでございまして、こういった教育機関。それから主要企業などというところで郵便局などもそうです。そういったところで多岐に渡っているところでございます。

なお、経営者団体等につきましては、こちらから加入企業に対しまして周知いただくようお願い申し上げます。各団体から県内の加入されている企業全体に対して、どこまで情報が行き渡っているのかというところにつきましては、当方では把握できていないところでございます。

なお、山梨労働局としましては、これらの団体の皆様を通じての周知のほかに、労働局、それから監督署が実施する説明会や個別事業場に対する視聴時などにおける周知や利用勧奨を継続し

て実施しております、さらに本年度の新たな取組としまして、厚生労働省がテレビCMを全国放送していることをご承知の方もいらっしゃるかと思います、山梨労働局においても山梨県内で新聞広告。それから、路線バスの車外広告などを実施しております。こういった取組によりまして各団体の皆様のみならず、県内の各企業などにおいても、この業務改善助成金を知っていただく契機というのは増えたのではないかと考えておまして、また昨年度と比べましても事業場での認知率は上昇傾向にあるのではないかと考えておまして、また昨年度と比べましても事業場での認知率は上昇傾向にあるのではないかと考えておまして、今後とも業務改善助成金の周知につきまして、より一層努めてまいりたいと考えておりますので、よろしくお願いたします。

それから、予算の関係でございますが、こちらにつきましては基本的には年度の初めに配賦されまして、その後、足りない部分につきましては厚生労働本省から申請をして示達されておりますので、申請があって審査基準をクリアした申請分につきましては支払いができる状況にあるというところでございます。以上です。

【小澤会長】

執行率はいいですか。予算の執行率とか。違う方が答えるの。

【労働基準部長】

今ので、大丈夫です。

【小澤会長】

いいですか。予算の執行率、ご説明ありましたっけ。

【労働基準部長】

今、予算のところでご説明差し上げたところでございまして。

【小澤会長】

はい、そうですか分かりました。はい、どうぞ。

【三輪委員】

労働側の三輪と申します。説明ありがとうございました。今回、私の方でも質問させていただきました助成金制度についてですが、今の説明でいきますと広く周知をされていると説明がありました。ただ、この助成金の制度は、分かっている人は分かっているんですけど、分からない人の方が多いと思います。なので、せっかく良い制度ですので、広く企業に使っていただける様、資金的にも厳しいところも色々あるとは思うので、是非、継続的に周知活動お願いしたいと思ます。それから、先ほど【小澤会長】が言った様に予算執行率がよく聞き取りにくかったんですが、執行率をもう一度教えていただけませんか。

【小澤会長】

執行率って、予算が100万あっていくら使われたかって言った気がする。どっちもよく分から

ない。

【三輪委員】

単純な質問で、申し訳ないですけど。

【小澤会長】

それ調査して回答用意していただいて、次のいいですか。

【進行】

次に行かせていただきたいと思います。少しお待ちください。

続きまして質問(2)になります。IV多様な人材の活躍促進で、資料の2の24ページの総括のところでございます。企業側の助成金活用状況の伸び悩みが記載されていますが、今後、周知方法や利用勧奨を強化するため、具体的にどの様な方法で取り組んでいくのか、現時点で何かあればお伺いしたいということでございます。ご回答をお願いいたします。

【職業安定部長】

はい、職業安定部の工藤でございます。私の方から回答させていただきます。まず、助成金の全般についてでございますが、助成金の活用に係るリーフレットを、事業所を訪問したとき、あるいはハローワークの窓口において、郵送、ホームページ掲載など、様々な手法で周知を行っているところでございます。

特に今回、24ページの中でのお話ということで、特にキャリアアップ助成金の正規転換コースの活用が、どの辺まで行っているかということに関連してのご質問と認識しておりますので、このキャリアアップ助成金について申し上げますと、働き方改革推進支援センターにおけるセミナーの開催、また、相談対応やコンサルティングなどの機会を捉えて、様々な周知を実施しているところでございます。

このキャリアアップ助成金、正規転換コースについて少し補足をさせていただきますと、この助成金は6か月以上、継続して雇い入れられている有期雇用労働者等の方を正規雇用に転換する事業主に対して支給するものであります。この正規転換のタイミングというのは、事業主によって様々ございまして、例えば、ハローワークで雇い入れられたら助成金が出ますといったようなものと少し性質が違いまして、その正規転換を行うタイミングをピンポイントで把握するのは難しい状況でございます。このため、この助成金を活用してもらうためには、事業主に広く知ってもらうことが必要かと考えております。

このため更なる活用促進策ということでございますが、まず今年度においては利用勧奨を強化するため、労働局におきましてオンラインでの助成金活用セミナーを実施したところでございます。

これに加えて、6年度におきましても、就職氷河期世代の活躍支援のためのプラットフォーム事業という委託事業で実施しておりますが、この委託事業の中で行っております企業説明会とか、就職の面接会とか事業主セミナーの場におきまして、新たに助成金の説明枠を設けるなどして、周知、利用勧奨の強化を図ることとしており、引き続き利用勧奨に沿った周知を図っていきたい

と考えております。

【小澤会長】

はい、よろしいですか。

【三輪委員】

はい、大丈夫です。

【小澤会長】

次の質問をお願いします。

【進行】

はい、質問3に移らせていただきます。

資料2の30ページの部分の36協定の届出に係る窓口対応の件でございます。1月末までに29名について窓口指導を実施とあるが、具体的にどのような指導を行ったのか。指導例や注意点などの情報をホームページなどに掲載すれば事業主側にも注意喚起ができるのではないかと。というご質問でございます。ご回答をお願いいたします。

【労働基準部長】

はい、ご回答させていただきたいと思っております。36協定の窓口指導につきましても、具体的な指導内容でございますが、いろんなパターンがもちろんございますが、確認とかをしていく限りです。

例えば、労働者の過半数を代表する者が管理監督者であるとか。それから、代表の選出方法欄、そういうところが空欄である場合。それから、月100時間を超えないなどの上限規制の範囲内であることのチェックボックス。4年ぐらい前から設けているところですが、こういったところのチェックが入っていない場合ですとか、そういった場合などが上げられるところがございます。

山梨支局のホームページには36協定の記載例など掲載しておりまして、その辺りを、リンクを1回飛ぶ形にはなっておりますが、記載上の注意事項なども紹介しております。

これは見えないかもしれないですが、36協定の記載例ということにして、その記載の項目という場所を開くと吹き出しがいろいろ書いてあります。ここはこういうふうに書きましょうという形で、ここは細かく自分で言うのもなんですが、紹介させていただいているところがございます。

それから、厚生労働省のホームページでは、スタートアップ労働条件というサイトがございまして、その中で必須項目を入力することで、36協定届が作成できるという36協定の作成支援ツール、こちらを用意しております。監督署が行う訪問支援とか監督官が出かけていく訪問支援などにおきまして、もしくは36協定の記載方法だったり、記載の関係で相談に来られた場合ですと、こういうパンフレットなどをお渡ししているんですが、ここにQRコードがございまして、このQRコードを読み込ませることで、この必要項目を入力することで、36協定届を作るための作成するホームページに飛ぶようにはなっているところがございます。

こういった形で、いろいろな案内を行っているところではございますが、今後とも事業主の皆様

様などにおきまして分かりやすく周知、それから指導を行ってまいりたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

【小澤会長】

はい、よろしいですか。

【三輪委員】

はい。細かい視点でホームページに書かれているということは分かりましたので、今までのご指摘とか、そういったものが毎回毎回多いものがあれば引き続き、その様な注意点を分かりやすく掲載していただければ、企業側の方も間違いなく通常どおり事務処理をされると思っておりますので、ぜひ引き続きよろしく願いいたします。ありがとうございます。

【小澤会長】

引き続き4番の質問をお願いします。

【進行】

質問4でございます。次の質問は、資料の3になります。

資料3の18ページの障害者の就労促進の部分でございます。令和5年6月1日現在の山梨県内の民間企業における実雇用率2.25%、法定雇用率2.35%となり、全国平均2.33%を下回っているが、山梨県内には就労を求める障害者の方はどのくらいいるのか、お伺いしたいということです。ご回答をお願いします。

【職業安定部長】

職業安定部の工藤でございます。私から回答させていただきます。まず、障害者の求職者数でございますが、令和5年5月31日に発表した令和4年度の障害者の職業紹介状況という報告がございまして、この数字でご説明させていただきますが、ハローワークに新規で求職申し込みをした方は1,450件となります。また、有効中、求職活動が継続されている有効求職者の数で申し上げますと2,485件。これがハローワークで仕事を探している人の数ということになります。また、これに対して就職件数が766件ございました。過去最高であったコロナ禍前の令和元年度の就職件数が782件でございまして、これに次ぐ過去2番目の水準というふうになっております。また、先ほど有効求職者数2,485人と申し上げましたが、この内訳について説明させていただきますと、身体障害の方が817人でだいたい33%くらいです。知的障害の方が312人で12.5%です。精神障害の方が1,226人で全体の49.3%。その他の障害の方が132人で、だいたい5.3%ということになります。また、就職件数766人の内訳を見ますと、身体障害がだいたい25%近くくらいです。知的障害が18%くらい。精神障害の方が53%くらい。その他の障害が5%となっております。有効求職それから就職件数、いずれも約半数を精神障害の方が占めているという状況となっております。

ハローワークにおきましては、障害特性に応じてチーム支援によってきめ細かな支援を行っているところでございますが、この精神障害者の方をいかに就職していただくか。いかにこの精神

障害の方を雇用率の向上につなげていくかということも非常に重要な課題となります。令和6年度からは週所定労働時間が10時間から20時間の短時間労働者の方も実雇用率の計算に0.5カウントですけれども算定できるようになります。ですので、この精神障害の方について短時間から就労を開始してもらい、徐々に勤務時間を延ばしていくことで職場定着を図れるようにするなど、障害者のニーズや、あるいは事業主の受入体制に応じた雇入れの支援を行ってまいりたいと考えております。以上です。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。よろしいですか。

【三輪委員】

はい、ありがとうございます。私が勤めている企業でも障害者雇用の方が何人かおられますので、会社とも話をする中で、そういう情報共有もできたらなと思って質問させていただきました。ありがとうございました。

【小澤会長】

はい、引き続き次の質問について。

【進行】

最後の質問でございます。(5)資料4の27ページの部分の質問でございます。

多言語相談支援体制の整備というところで、電話を用いた通訳の多言語音声翻訳機器等の活用などの体制整備とあるが、受け入れる企業に対する翻訳ソフト等の購入について、国の助成金はあるのかお伺いしたいということでございます。回答をお願いします。

【職業安定部長】

引き続き安定部の工藤でございます。まず、資料4の26ページの1番最後のご照会の部分になりますが、地域の実情を踏まえ、職業相談窓口に通訳員を配置するとともに、電話を用いた通訳、多言語音声翻訳機器等の活用、外国人求職者への多言語による情報発信等により、外国人求職者に対する職業相談等円滑に実施できる態勢を整備するということについてでございます。

この電話を用いた通訳、多言語音声翻訳機器の活用というものにつきましては、実はこれハローワーク側の相談体制を指すものでして、具体的には全国のハローワークで利用可能な電話やタブレットによる映像通訳サービスを、厚生労働本省の委託事業として多言語コンタクトセンターというのを設置しておりまして、そこに通訳員が配置されていて、その多言語コンタクトセンターとハローワークを電話やオンライン、映像通信サービスで接続して、ハローワークと目の前の求職者の方が映像通訳を介して相談できるような体制を整備しようというものでございます。

この多言語コンタクトセンターでは13の外国語に対応しているという状況でして、ハローワークにいる通訳員では対応できないとか、通訳員が不在のところとか、あるいは通訳員はいるもののその通訳員では対応できない言語の求職者がみえた場合には、この多言語コンタクトセンターを介して外国人求職者の方が話す言語で対応するものでございます。

一方で、外国人を受け入れる企業における何か支援はないのかということですが、こちら前回の審議会の際にもご説明させていただいたのですが、人材確保等支援助成金の外国人労働者就労環境整備助成コースにおいて、様々な取組は必要になりますが、その中で外国人労働者が母国語、または使用する言語によって苦情相談に応じるための体制を会社側が作って苦情相談に応じることとした場合に、その翻訳機器を導入する経費として上限 10 万円ということになりますが、一応、翻訳機器を導入するための助成っていうものはあるということにはなります。

ただ、前回の審議会でもご意見いただきましたとおり、そもそもこの助成金自体が、予算額が非常に少ないということと、あとは就労環境整備の計画を事前に作成しなきゃいけないとか、あるいは外国人労働者の離職率による目標があって、その離職率目標をクリアするハードルがなかなか高く、なかなか活用が進まない助成金となっているというところがございますので、前回もご意見いただきましたが、この助成金そのものを、まずは使いやすいようにしていくことが必要かなというふうに思っております。以上です。

【小澤会長】

はい、ありがとうございます。よろしいですか。

【三輪委員】

ありがとうございました。私、今、ノート取らせてもらったんですけど、言葉で回答をいただくだけではなく、質問に対して答えが記載されたものを欲しいです。口頭での回答だと全部書ききれないので。分かりやすく回答書をいただけたらうれしいです。

【小澤会長】

議事録がほぼ残りますので、それをもしお渡ししていただければなと思います。

【三輪委員】

ありがとうございます。

【小澤会長】

それから、最初の質問の予算執行率の話についてお願いします。

【雇用環境・均等室長】

私の方からお答えさせていただきたいと思います。この助成金は特に枠が決まっているということはなく、足りない部分につきましては本省の方に予算申請しまして、足りない部分については示達がされておりますので申請があって必要な分は支払われています。ですので、もし執行率ということ言うのであれば常に 100 に近い 90%後半の率ということになっています。

【三輪委員】

では、全国的な予算の枠で山梨県はいくらっていうのは、決まっていなくていいということですね。

【雇用環境・均等室長】

決まってないです、はい。足りない分は常に。

【三輪委員】

申請する。

【雇用環境・均等室長】

そうです、はい。

【小澤会長】

申請した分はだいたい受け入れてもらえると。

【雇用環境・均等室長】

はい、現状今審査したものは、全て支払いができておりますし、足りない分は申請をしまして示達されています。

【三輪委員】

はい、ありがとうございます。

【小澤会長】

分かりましたか。

【三輪委員】

はい。

【小澤会長】

事前質問については今の説明で。もし足りない質問とか委員の方々。はい、どうぞ。

【河内委員】

すみません関連で。

【小澤会長】

お名前を。

【河内委員】

商工会連合会の河内と申します。三輪委員の方が、最初の質問のところで死亡率をゼロにするべきじゃないかっていうのは、目標はやはりゼロということで、目標は上げてきた方がいいって、私もよろしいと思います。それと、それに関連しまして多様な人材の就労のところで、山梨県でも外国の労働者が今ベトナムとかブラジルとか中国とか、たくさんお見えになっております。そ

ここで聞きしたいのは、建設業で4名の方がお亡くなりになりました。本当にこの方たちにお悔やみを申し上げますが、そこのお亡くなりになった方の国籍がもしお分かりになれば、日本の方が4名なのか外国の方が4名なのか、そこをお教えいただければありがたいかなと思います。

【小澤会長】

分かりますか。

【労働基準部長】

すみません、ご質問ありがとうございます。まず最初の死亡率ゼロのお話でございますが、なかなか全国的なレベルのお話でございます、山梨だけでどの程度にするっていうのができない部分もちろんございますし、先ほど申し上げましたとおり、目標とするスローガンの目標ってなかなか現実的な数値目標って、やっぱり異なりますので、その辺が難しいということはお容赦いただければと思います。それから建設業における転落、墜落で亡くなられた方です。こちらにつきましてですが、全員いわゆる日本の方でございます。

【河内委員】

はい、ありがとうございます。

【小澤会長】

よろしいですか。

【河内委員】

はい。でも、目標は私たちのところでも、目標はやはりゼロならゼロということで、それに限りなく近づく、するのが努力であって、やはり努力目標として、これ数字は4人とかそういうことじゃなくて、やっぱりゼロにするっていうのが大前提じゃないかなっていうふうに思います。だから、お亡くなりになる方はやはり出てしまうのかもしれないですが、やっぱり出ないようにいろんなものやっけていくっていうのが、企業の方達の努めじゃないかなって思っております。また、働く方達もいろんな基準があって、今、働き方改革っていうのがあるかと思うんですが、やはり働く方、それから雇い入れの方達も、やはりいろんな基準に沿って働いていけばゼロになるようになる社会っていうのを目指していくことで、やはり目標はゼロというふうにしていただければありがたいかなって思います。

【小澤会長】

それは、ご意見ですので踏まえておいてください。ほかにご質問ございますか。今までに出ていないものでもかまいませんけど。はい、三輪委員どうぞ。ちょっと待ってください。

【進行】

今、マイクをお持ちします。

【三輪委員】

雇用環境均等室のところの福島室長の説明の中で、ちょっと聞き取りにくかったところがあって、17 ページの資料2 のえるぼし認定と、あとプラチナくるみんプラス認定。これ、企業名を説明していただいたんですけども、ちょっと聞き取りづらくて、1 社ずつ教えていただきたい。

【雇用環境・均等室長】

はい、大変失礼いたしました。えるぼし認定の方が、シチズンファインデバイス様になります。それから、プラチナくるみんプラス認定の方が、エノモト様になります。

【三輪委員】

エノモト様ですね。上野原にあるエノモト。分かりました、ありがとうございました。

【小澤会長】

はい、ありがとうございました。他にございますか。特になければ、すみません失礼しました。

【星委員】

今のえるぼしと。

【小澤会長】

お名前を。

【星委員】

山梨県としてハードルが高いので、えるみんを今出していますが、えるみんを出すことによってすそ野を広げ、認定を全国にもっていこうというふうになっているようなので、そこを入口にしてもらえることによって、対象になれるところが多いと思っています。私も取りたかったんですけども、男性の育休に対して、社員さんに育休を取るように推進したんですけども、まだご本人自身が、あまりそれを取りたいと思っていない状況。先日、世界女性デーがあったときに、残念ながら山梨というところにおける女性の活躍度が低かったというのは、すごく残念だなと思ったんですけども、全国で言えば、えるぼし男性ですけど、えるみんというところのすそ野を広げることで、もっと山梨としてもいい形で女性の働く環境というのを整えられるのではないかという考えですけども、思ったしだいです。

【小澤会長】

今、特に質問では。ご質問、ご意見。

【星委員】

意見です。

【小澤会長】

意見ですね。はい、ありがとうございました。ほかにございますでしょうか。
時間がちょっと押し迫ってきているので、もしよろしければ、あと1名ぐらい時間はありますが。はい、どうぞ。

【遠藤委員】

使用者側の遠藤と申します。よろしくお願ひいたします。

同じく17ページ、給与についてですが、山梨県内の給与の賃金差ということで、左側に黄色い部分で出ていると思います。この男女の賃金の差というのは、やはり管理職の数とかそういったところも影響していると思うんですけども、それ以外にどういった理由が、企業の方を調べていただいているというような話だったと思うんですけど、どういった理由が考えられるのか。また、それに対してどういった対策を行っていくというのが、もしあれば教えていただきたいと思ひます。

【雇用環境・均等室長】

はい、ご質問ありがとうございます。そうですね、この賃金の差は、やはりこれ男女でも隠れて差異を出しているところもありますので、先ほどおっしゃったとおり、やはり現状の世の中で見たときに、男性の受け取る賃金は、やはり今、どちらかと言えば管理職の男性多かったですとか、あと職種的にも、例えば技術系とか営業職、歳にもよりますけれども、まだまだやっぱり割と賃金水準が高い職種に男性が着いているのかなという現状です。

それを考えますと、やはりこういった差になってしまうのかなというふうに考えております。ですので、これは単に私どもとしましては、やはり雇用管理全体の方ですね。要するに、入ってから、採用されてからの育成ですね。例えば、同じ職種で入っても男性と女性の賃金が違ったりとか。そういったことも踏まえると、会社に働きかけを、訪問聴取を通じまして、いろいろとそういった情報を聴取しまして、そういったことがある場合には、やはり同じような育成をしていただくような形に聴取を行っていきたくて考えております。

【小澤会長】

局長、はい。

【労働局長】

私の方から少しだけ補足をさせていただきます。今、室長の方から申し上げたこと、県内の状況についてはそうなんですが、これは全国的に言いますと、特に中途採用者、中途採用者の方が男性が多い中で、その前職が比較的スキルの高い業務を行っていた方が中途採用で入ってくる。そうなりますと前職の賃金ベースと、そのスキルを考慮して転職先での賃金が設定される。それが比較的の高いところに出てくるので、そういったところを加味していきますと、どうしても男性の方が高いと。そういうのも一因としてあるようでございます。

【小澤会長】

はい、ありがとうございます。よろしいでしょうか。

【遠藤委員】

はい、ありがとうございました。

【小澤会長】

お時間がなくなってしまいましたが、まだ、どうしてもという方はいらっしゃいますか。なければ質疑のある方個別に、また担当の方に聞くことも可能だというように聞いておりますので、そこでもよろしくお願ひします。以上で議事は終了させていただきます。

なお、この審議会は運営規定第6条に基づいて議事録を作成することになっております。議事録には内容確認をする作業が残っておりますので、3名の方、私の他、労働者代表委員から三輪委員、使用者代表委員から広瀬委員でお願いいたします。それから、先ほど三輪委員には議事録と言いましたが、これけっこう完成するのに時間が掛かりますので、もしよかったらその部分だけ回答を三輪委員の方に差し上げていただくとありがたいかなと思います。議事録だとたぶん3か月後とか、そういうレベルの形になると思いますので、ご配慮お願ひします。以上をもちまして、令和5年度の第2回山梨地方労働審議会を閉会いたします。円滑な審議ご協力いただきありがとうございました。

【進行】

会長におかれましては、円滑な議事進行お疲れ様でございました。各委員の皆様におかれましては、長時間にわたりましてご審議いただきまして誠にありがとうございました。

次年度、6年度も審議会の開催を予定しております。早めに開催日程調整させていただきますので、どうぞ、その際はよろしくお願ひいたします。

これで終了いたしますけれども、本日雨天でございますのでお帰りの際は、どうかお気をつけください。

それでは、本日お忙しい中、お集まりいただきましてありがとうございました。来年度もどうぞよろしくお願ひします。